

トミーの

社労士 合格ゼミ

2024



労働基準法
労働安全衛生法

トミーの社労士合格ゼミ テキスト Vol.1

富田 朗 著

－はじめに－ このテキストについて

こんにちは。

トミーこと、【トミーの社労士合格ゼミ】の富田 朗です。

このテキストは、トミーの社労士合格ゼミ ZOOM 講座（【トミーの社労士合格ゼミ 合格講座】と【トミーの社労士合格ゼミ 直前講座】）で使用するテキストです。

私の長年の受験指導のノウハウを詰め込んだ、**合格のためのテキスト**になっています。

※このテキストは、私が監修している『うかる！社労士 テキスト&問題集（日本経済新聞出版）』のテキスト部分をすべて含んでいるので、『うかる！社労士 テキスト&問題集』の PDF 版としてもご利用いただけます。

【トミーの社労士合格ゼミ ZOOM 講座 について】

トミーの社労士 合格ゼミ ZOOM 講座には、

1. 各法令等の骨格や主だった規定をわかりやすく解説する
【トミーの社労士合格ゼミ 入門講座】
2. 各法令等の詳細な内容をたっぷりの時間をかけて丁寧に解説する
【トミーの社労士合格ゼミ 合格講座】
3. 試験直前期に法改正などを解説する
【トミーの社労士合格ゼミ 直前講座】

の3種類の講座があります。

トミーの社労士合格ゼミ ZOOM 講座を受講すれば、合格に必要な知識をより確かに身につけることができます！

ZOOM 講座の詳しい内容は、下記の Web サイトにてご確認ください。また、ご質問等は、サイト内の【お問い合わせ】よりお願いいたします。

<https://www.ukaru-sr.com/>

◆ このテキストの無断複製、頒布、商用利用を固く禁じます。

目次

ガイダンス 必勝！わかる！勉強法

Chapter1 試験の特徴と対策	8
Chapter2 必勝の心構え	15

Part1 労働基準法

ガイダンス	20
-------	----

Chapter1 総則	22
-------------	----

1 労働条件の原則（法1条）	8 適用事業
2 労働条件の決定（法2条）	9 適用除外等（法116条）
3 均等待遇（法3条）	10 労働者（法9条）
4 男女同一賃金の原則（法4条）	11 使用者（法10条）
5 強制労働の禁止（法5条）	12 賃金（法11条）
6 中間搾取の排除（法6条）	13 平均賃金（法12条）
7 公民権行使の保障（法7条）	

Chapter2 労働契約	51
---------------	----

1 労働基準法違反の契約（法13条）	7 解雇に関する規定
2 労働契約の期間（法14条）	8 解雇制限（法19条）
3 労働条件の明示（法15条）	9 解雇の予告（法20条）
4 賠償予定の禁止（法16条）	10 解雇予告の適用除外（法21条）
5 前借金相殺の禁止（法17条）	11 退職時等の証明（法22条）
6 強制貯金の禁止・任意貯金（法18条）	12 金品の返還（法23条）

Chapter3 賃金	81
-------------	----

1 賃金支払の5原則（法24条）	4 出来高払制の保障給（法27条）
2 非常時払（法25条）	5 最低賃金（法28条）
3 休業手当（法26条）	

Chapter 4 労働時間・休憩・休日 94

- | | |
|---------------------------------|-------------------------------|
| 1 労働時間（法 32 条） | 8 休日（法 35 条） |
| 2 変形労働時間制 | 9 時間外労働・休日労働 |
| 3 1 カ月単位の変形労働時間制（法 32 条の 2） | 10 割増賃金（法 37 条） |
| 4 フレックスタイム制（法 32 条の 3） | 11 時間計算（法 38 条） |
| 5 1 年単位の変形労働時間制（法 32 条の 4） | 12 みなし労働時間制 |
| 6 1 週間単位の非定型的変形労働時間制（法 32 条の 5） | 13 労働時間等に関する適用除外（法 41 条） |
| 7 休憩（法 34 条） | 14 特定高度専門業務・成果型労働制（法 41 条の 2） |
| | 15 年次有給休暇 |

Chapter 5 年少者 164

- | | |
|---------------------|-----------------------|
| 1 最低年齢（法 56 条） | 6 深夜業（法 61 条） |
| 2 年少者の証明書（法 57 条） | 7 危険有害業務の就業制限（法 62 条） |
| 3 未成年者の労働契約（法 58 条） | 8 坑内労働の禁止（法 63 条） |
| 4 賃金（法 59 条） | 9 帰郷旅費（法 64 条） |
| 5 労働時間及び休日（法 60 条） | |

Chapter 6 妊産婦等 177

- | | |
|--------------------------|---------------------------------|
| 1 坑内業務の就業制限（法 64 条の 2） | 4 妊産婦の労働時間（法 66 条） |
| 2 危険有害業務の就業制限（法 64 条の 3） | 5 育児時間（法 67 条） |
| 3 産前産後（法 65 条） | 6 生理日の就業が著しく困難な女性に対する措置（法 68 条） |

Chapter 7 技能者の養成 186

- | | |
|-------------------|---------------------------|
| 1 徒弟の弊害排除（法 69 条） | 2 職業訓練に関する特例（法 70 条～73 条） |
|-------------------|---------------------------|

Chapter 8 災害補償 189

- | | |
|----------------|----------------|
| 1 療養補償（法 75 条） | 4 遺族補償（法 79 条） |
| 2 休業補償（法 76 条） | 5 葬祭料（法 80 条） |
| 3 障害補償（法 77 条） | 6 打切補償（法 81 条） |

- 7 分割補償（法 82 条）
- 8 他の法律との関係（法 84 条）

Chapter 9 就業規則 193

- 1 作成及び届出の義務（法 89 条）
- 2 作成の手続（法 90 条）
- 3 制裁規定の制限（法 91 条）
- 4 法令及び労働協約との関係（法 92 条）
- 5 労働契約との関係（法 93 条）

Chapter 10 寄宿舎 201

- 1 寄宿舎生活の自治（法 94 条）
- 2 寄宿舎生活の秩序（法 95 条）
- 3 寄宿舎の設備及び安全衛生（法 96 条）
- 4 監督上の行政措置（法 96 条の 2）
- 5 使用停止等命令（法 96 条の 3）

Chapter 11 監督機関 206

- 1 監督機関の職員等（法 97 条）
- 2 労働基準監督官の権限（法 101 条）
- 3 監督機関に対する申告（法 104 条）
- 4 報告等（法 104 条の 2）

Chapter 12 雑則・罰則 209

- 1 法令等の周知義務（法 106 条）
- 2 労働者名簿（法 107 条）
- 3 賃金台帳（法 108 条）
- 4 記録の保存（法 109 条）
- 5 無料証明（法 111 条）
- 6 付加金の支払（法 114 条）
- 7 時効（法 115 条）
- 8 罰則（法 117 条～ 120 条）

Part2

労働安全衛生法

ガイダンス 219

Chapter 1 総則等 222

- 1 総 則
- 2 労働災害防止計画

Chapter 2 安全衛生管理体制 227

- 1 一般的安全衛生管理体制
- 2 安全委員会・衛生委員会
- 3 請負関係における安全衛生管理体制
- 4 労働者の危険又は健康障害を防止するための措置

Chapter 3 機械等並びに危険物及び有害物 266

- 1 特定機械等
- 2 特定機械等以外の機械等

3 危険物及び有害物に関する規制

Chapter 4 労働者の就業にあたっての措置 283

- 1 安全衛生教育
- 2 就業制限・免許等

Chapter 5 健康の保持増進のための措置 294

- 1 作業環境測定等
- 2 健康診断

Chapter 6 監督等 314

- 1 計画の届出等
- 2 報告等

必勝！ わかる！勉強法

社労士試験にわかる！ために知っておいてほしい、社会保険労務士試験の3つの大きな特徴やその対策などを紹介します。この特徴や対策を知った上で勉強を進めれば、効率的に学習を進めることができます。

あわせて、わかる！ために必要な心構え（【必勝の心構え】と呼んでいます）を掲載しました。この心構えには、こんなのわかっているよ、といったことも含まれているかと思いますが、どうぞご一読ください。きっと、有用だと思います。

Chapter1 試験の特徴と対策

Chapter2 必勝の心構え

Chapter1

試験の特徴と対策

この Chapter では、まず、社会保険労務士試験の概要や合格ラインを掲載しました(この内容をご存知であれば読み飛ばしてください)。その後に、社会保険労務士試験の3つの大きな特徴と対策を掲載しました(こちらは、ぜひご一読ください)。

1 社会保険労務士試験の概要

1. スケジュール (例年)

- ◆ 4月中旬に、その年の試験の概要が発表になります(期日、試験会場等)。あわせて、全国社会保険労務士会連合会試験センター(下記)での、インターネットによる受験申込受付が開始されます(郵送での受験申込みもできます)。
- ◆ 5月末までに受験申込みをします。
- ◆ 8月の第4日曜日に試験を行います。
- ◆ 10月上旬に合格発表があります。



社会保険労務士試験に関する問い合わせ先
全国社会保険労務士会連合会 試験センター <https://www.sharosi-siken.or.jp/>
TEL 03 - 6225 - 4880 (月～金 9:30～17:30 除 祝日、年末年始)
FAX 03 - 6225 - 4883 (必ず連絡先を明記してください)

2. 受験資格

社会保険労務士試験を受験するためには、受験資格が必要です。下記の詳細については、全国社会保険労務士会連合会 試験センターにお問い合わせください。

【学歴による資格】

- ◆学校教育法による大学、短期大学、専門職大学、専門職短期大学若しくは高等専門学校（5年制）を卒業した者又は専門職大学の前期課程を修了した者
- ◆上記の大学（短期大学を除く）において一般教養科目36単位以上を取得し、かつ専門教育科目等の単位を加えて48単位以上の卒業要件単位を習得した者
- ◆上記の大学（短期大学を除く）において62単位以上を修得した者（卒業要件単位以外の単位を除く）
- ◆旧高等学校令による高等学校高等科、旧大学令による大学予科又は旧専門学校令による専門学校を卒業し、又は修了した者
- ◆前記に掲げる学校等以外で、厚生労働大臣が認めた学校等を卒業し又は所定の課程を修了した者
- ◆修業年限が2年以上で、かつ、課程の修了に必要な総授業時間数が、1,700時間（62単位）以上の専修学校の専門課程を修了した者
- ◆全国社会保険労務士会連合会において、個別の受験資格審査により、学校教育法に定める短期大学を卒業した者と同等以上の学力があると認められる者（各種学校、外国の大学等の卒業者等）

【職歴による資格】

- ◆労働社会保険諸法令の規定に基づいて設立された法人の役員（非常勤の者を除く）又は従業者として同法令の実施事務に従事した期間が通算して3年以上になる者
- ◆国又は地方公共団体の公務員として行政事務に従事した期間及び行政執行法人（旧特定独立行政法人）、特定地方独立行政法人又は日本郵政公社の役員又は職員として行政事務に相当する事務に従事した期間が通算して3年以上になる者
- ◆全国健康保険協会、日本年金機構の役員（非常勤の者を除く）又は従業者と

して社会保険諸法令の実施事務に従事した期間が通算して3年以上になる者
(社会保険庁の職員として行政事務に従事した期間を含む)

- ◆社会保険労務士若しくは社会保険労務士法人又は弁護士若しくは弁護士法人の業務の補助の事務に従事した期間が通算して3年以上になる者
- ◆労働組合の役員として労働組合の業務に専ら従事(専従)した期間が通算して3年以上になる者又は会社その他の法人(法人でない社団又は財団を含み、労働組合を除く。以下「法人等」という。)の役員として労務を担当した期間が通算して3年以上になる者
- ◆労働組合の職員又は法人等若しくは事業を営む個人の従業者として労働社会保険諸法令に関する事務に従事した期間が通算して3年以上になる者

【試験合格等による資格】

- ◆社会保険労務士試験以外の国家試験のうち厚生労働大臣が認めた国家試験に合格した者
- ◆司法試験予備試験、司法試験第1次試験又は高等試験予備試験に合格した者
- ◆行政書士試験に合格した者

※その他、過去に受験された所定の要件を満たす方も受験資格を有しています。

3. 試験地 (令和5年度)

北海道、宮城県、群馬県、埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、石川県、静岡県、愛知県、京都府、大阪府、兵庫県、岡山県、広島県、香川県、福岡県、熊本県、沖縄県

4. 受験手数料

15,000円

5. 試験概要

(1) 試験時間・形式

試験は、8月の第4日曜日(例年)に、1日かけて行います。選択式試験と択一式試験の2種類の試験があります。

【選択式試験】

- ◆ 80 分
- ◆ 文章内の空欄（5カ所）に対して、20個の選択肢の中から適切な言葉を選びます。
- ◆ 全8問（各問ごとに5点/40点満点）

【択一式試験】

- ◆ 210 分
- ◆ A～Eまでの5つの文章又は組合せから、正しいもの又は誤っているものを選びます。
⇒いわゆる五肢択一形式の試験です。
- ◆ 全70問（1問1点/70点満点）

(2) 試験科目・配点

労働基準法から、社会保険に関する一般常識までが、選択式8問、択一式70問の形で出題されます（択一式は10問ごとのブロックに分けて出題されます）。各科目の概要は、各Partの冒頭のガイドダンスをご覧ください。

法律・科目	選択式	択一式
労働基準法	1問	10問
労働安全衛生法	(労基法3肢：安衛法2肢)	(労基法7問：安衛法3問)
労働者災害補償保険法	1問	10問×2
雇用保険法	1問	(労災法7問： 雇保法7問： 徴収法6問)
労働保険の保険料の徴収等に関する法律	—	
健康保険法	1問	10問
国民年金法	1問	10問
厚生年金保険法	1問	10問
労務管理その他の労働に関する一般常識	1問	10問
社会保険に関する一般常識	1問	(労働一般5問： 社会一般5問)

(3) 合格ライン

選択式、択一式、それぞれ次の合格ラインをクリアすれば、合格です。

【選択式試験】

- ◆各問（科目）3点以上正解（原則）
- ◆総合点で7割程度以上正解（試験の難易度により異なります）

【択一式試験】

- ◆10問のブロック（科目）ごとに4問（4点）以上正解（原則）
- ◆総合点で7割程度以上正解（試験の難易度により異なります）

※実際の合格ラインは、その年の試験問題の難易度により変動します。また、救済措置が入ることもあります。令和5年度の合格基準は、実際には下記のようになっていました。

【選択式試験】

総得点 26 点以上かつ各科目（各問）3 点以上

【択一式試験】

総得点 45 点以上かつ各科目（各ブロック）4 点以上

※試験の解答にあたり適用すべき法令等は、試験実施を官報で公示した日（例年4月中旬）現在施行のものです。

6. 受験者数、合格率等の推移（5年間）

	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年
受験申込者 （人）	49,570	49,250	50,433	52,251	53,292
受験者（人）	38,428	34,845	37,306	40,633	42,741
受験率（%）	77.5	70.8	74.0	77.8	80.2
合格者（人）	2,525	2,237	2,937	2,134	2,720
合格率（%）	6.6	6.4	7.9	5.3	6.4

2 社労士試験の特徴と対応策

社労士試験には、3つの大きな特徴があります。その特徴を知ったうえで、方向を間違えずに勉強すれば必ずゴール（合格）に近付いていきます！

1. 量が多い

「勉強量が多い」のが1つめの特徴です。ただし、「1つ1つは決して難しくない」というのもあわせていうことができます（法律は、一般の生活に関するルールを定めたマニュアルです。決して難しくありません）。量が多いので、丸暗記はNGです。1つ1つを理解することはできるので、まず理解することを心がけます。

特徴その1

☆量が多いので丸暗記はダメ！

☆1つ1つは難しくない

対策その1

まず理解をする！

できる限り理解することを心がけます。

2. スピードも必要

択一式試験では、210分（3時間30分）で70問を解かなければなりません。1問につき平均して3分の間に、問題を読み→どれが正しいか間違っているか考え→マークシートにマークする、ところまでを行わなければなりません。問題を解くのに慣れないうちは、時間に間に合わないはずで、**問題を解くのに慣れる**ことが必要です。テキスト等で勉強→問題（過去問等）を解く→テキスト等に戻って勉強する→問題を解く→戻って…、を繰り返します。この繰り返しが多いほど知識が正確になり、問題を解くスピードがアップします。

特徴その2

☆択一式の試験ではスピードが要求される！

対策その2

問題を繰り返し解き、問題に慣れること！

3. 穴を作ってはいけない！

選択式には【各問3点以上】、択一式には【各ブロックごとに4点以上】という基準があります。すなわち総合点が高かったとしても、どれか1科目でもまらでできない科目があれば合格できない訳です。**基礎からの7割をしっかりと押さえる**という心構えが大事になります。**基礎重視**です！

特徴その3

☆穴を作ってはいけない！

対策その3

基礎重視！



以上の3つの事を忘れずに、方向を間違えずに努力すれば必ず合格に近付いていきます。自分を信じて1歩1歩です！

次は、大事な「心構え」についてです。

Chapter2

必勝の心構え

私は、いままで多くの社労士試験を受験される方々の勉強の仕方、時間の使い方、勉強する環境等々を見聞きさせていただきました。それぞれ生活環境、職場環境等は違います。勉強に使える時間数も、使い方も人それぞれ違いました。

でも、合格する方々には勉強に臨むときの共通点がありました。そういった共通点を、まとめて「必勝の心構え」と呼んでいます。中には、少し幼稚ではないかと思われることも含まれていますが、とても大事な合格のための心構え（＝勉強に向かう姿勢）だと思っています。

1 理解と反復

合格のために「すべきこと」は、テキストを読み、理解すること⇒過去問題等を解く⇒理解する⇒解く…、これをできる限り繰り返すことです。繰り返せば繰り返すほど、実力が積み重なり、確実に合格に近づいていきます！



一言でまとめると**理解と反復**！1回読んで「ああ、わかった」で終わると、試験のときにはあやふやな知識になっています。コツコツ、繰り返し！

2 勉強に使える時間を確保する

1週間の中で、必ず試験勉強に使える時間を作ってください。人によって、使える時間は違うと思います。毎朝時間を作ることができる人もいれば、夕方以降に確保できる人、土日であれば確保できない人、などさまざまだと思いますが、1週間の中で必ず勉強に使える時間を確保して、その時間で進められる分量を基に、勉強のスケジュールを立てます。その時間だけは、何があっても勉強します！

とても大事なことだと思っています。これができるかどうか合否を分ける大きな要因の1つだと思います。



3 焦らずコツコツ

勉強を続けている途中で、予定通り進まないことが度々あると思います。何度もそういったことがあると、あきらめてしまいそうになるかもしれません。勉強する量の多い社労士試験では何度もあり得ることです。そんなときは少し気分転換をして、リスタート！「**焦らずコツコツ**」止めずに続けましょう！



続けていれば、必ず実力は上がっていきます。続けることが大事！

4 テキスト等を重視！

過去に出題された問題を見ると、テキストに掲載されていない些末な事項等から出題されている問題があります。

そういった些末な事項等は、主に試験の難易度調整のために入れています。

うかるために必要なのは、このテキストに掲載している事項（＝**基礎事項や重要事項**）を、**理解と反復によって、身に付けること**です。過去問で1回限り出題された事項などは、過去問を解いたときに、「こういった規定もあるんだ」程度に押さえればOKです。些末な事項ではなく、このテキストの内容をしっかりと押さえることを意識してください。

5 初心を思い出す

勉強が思うように進まないときなどは、心が折れそうになるかもしれません。そんなときは少し休んだり、気分転換をすることもいいかもしれません。そして疲れが取れて冷静になったら、「**初心**」を思い出してください。初心を思い出せば、きっと、活力、やる気が戻ってきます。そうしたらリスタートしましょう！

6 うかった自分のイメージ

1日に1回、社労士資格を取ってこうなっている、こうしたい、ということイメージしましょう！「**うかった自分をイメージする**」と、ものすごく力が湧いてきます！勉強を継続するための重要なビタミン剤です。時には、自分で自分を鼓舞することも必要ですよ！

7 試験日は自分の日

試験日はあなたのためにあります。「**自分の日**」です。必ずそうです。もし、試験日が晴れていたら、自分のために晴れたのです。明るい未来を暗示しています。曇っていたら、神様が落ち着けと言ってくれています。雨が降っていたら、自分のための「雨降って地固まる日」なのです。自分の日です！

自己暗示をかけます。「自分の日」と信じることで、何があっても余裕を感じることができます。試験が始まる前からドキドキしていたら、取れる問題も取れなくなってしまいます。「その日に起こるすべてのことは私のためにある」のです！



8 悩んだときは

勉強方法やスケジュールなどに**悩んだときは**、「**テキスト類を読む**」か「**過去問を解く**」と覚えておいてください。試験日が決まっているので、悩んでいる時間はないのです。心がモヤモヤしながらでも、テキスト類を読むか過去問を解いていると、そのうち冷静になり、また集中できるようになります。

もし、それでも解決できないときは……
余分な時間を使うのはもったいないので、トミーまでメールを!!

以上、8つの『必勝の心構え』でした。
次のページからは、Part1 労働基準法
です！



Part1

労働基準法

ガイダンス	ガイダンス
Chapter1	総則
Chapter2	労働契約
Chapter3	賃金
Chapter4	労働時間・休憩・休日
Chapter5	年少者
Chapter6	妊産婦等
Chapter7	技能者の養成
Chapter8	災害補償
Chapter9	就業規則
Chapter10	寄宿舎
Chapter11	監督機関
Chapter12	雑則・罰則

労働基準法 ガイダンス

労働基準法の概要、点数配分や出題傾向などをまとめました。特に、労働基準法がどんな法律か、というのは知っておくべき事項です。

1 労働基準法ってどんな法律？

労働基準法は、昭和 22 年に労働者を保護するために作られた法律です。その根底には、「**強い立場の使用者から弱い立場の労働者を守る**」という考えがあります。「労働する」ということは、法的には、「使用者と労働者の間で、労働に関する契約を結ぶこと」という形で捉えることができます（この契約のことを、特別に、**労働契約**といいます）。この労働契約を結ぶときなどに、使用者は常に強い立場で、逆に労働者の立場は弱いんだと考えています。たしかに現実のことを考えてみてもそのことがいえます。

そこで、労働者が不利に、あるいは不当に扱われないように、職場で守らなければならない**最低基準を規定**し、「この基準を下回ってはならない」という形で労働者の保護を図っているのが労働基準法です。具体的には、「労働時間は 1 日 8 時間まで」とか「休日を週 1 日は与えること」といったことが規定されています。

【労働基準法の基本】



強い立場の使用者には規制をかけましょう、弱い立場の労働者は保護しましょうと考えています。



この考え方を知っているのと、知らないのとでは大違い！これから勉強する労働基準法の様々な規定の理解度が大きく違ってきます！

2 点数配分

労働基準法と労働安全衛生法をあわせて、選択式 1 問、択一式 10 問になります。そのうち、労働基準法は選択式の 3 肢及び択一式の 7 問になります。

	労働基準法	労働安全衛生法
選択式	3 肢	2 肢
択一式	7 問	3 問

※上記の点数配分について詳しくは、社会保険労務士試験の概要の「試験科目・配点」(P.11)を参照してください。

3 出題傾向等

総則、賃金、労働時間・休憩・休日がよく問われています。次いで、就業規則や労働契約などが問われています。ただし、あまり大きな偏りは見られないので、上記のいくつかの Chapter を集中して勉強する、というのではリスクが大きくなります。全体を満遍なく勉強していく必要があります。労働基準法の諸規定は、社会保険労務士の実務上でもとても重要なものです。ここでしっかりマスターしましょう！

実際の会社内での規定等に関係した内容が多いので、勉強はしやすい法律ですよ。



Chapter1

総則

この Chapter では、労働基準法全体に関する基本的な理念や、労働基準法で使用する用語の定義について勉強します。

「総則」というのは、ほかの法律にも見られる Chapter名で、それぞれの法律の最初の部分で、「この法律はざっとこんなものですよ」という概要や、使用する用語の定義などをまとめた箇所です。この Chapterで勉強する定義が、労働基準法全体に適用される定義になります。

この Chapter の構成

- | | |
|-------------|---------|
| 1 労働条件の原則 | 8 適用事業 |
| 2 労働条件の決定 | 9 適用除外等 |
| 3 均等待遇 | 10 労働者 |
| 4 男女同一賃金の原則 | 11 使用者 |
| 5 強制労働の禁止 | 12 賃金 |
| 6 中間搾取の排除 | 13 平均賃金 |
| 7 公民権行使の保障 | |

1 労働条件の原則（法1条）

条文

- 1 労働条件は、労働者が**人たるに値する生活**を営むための必要を充たすべきものでなければならない。 19選 27択
- 2 この法律で定める労働条件の基準は**最低のもの**であるから、労働関係の当事者は、**この基準を理由として労働条件を低下させてはならない**ことはもとより、その向上を図るように**努めなければならない**。 18・25択



制度趣旨

劣悪な労働条件では、落ち着いて生活を営むことができません。そういった劣悪な条件で労働させてはならないとされています。日本国憲法25条1項の、「すべて国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する」と同じ趣旨のものです。

1. 最低基準の確保

労働基準法では、健康で文化的な最低限度の生活をするための、**最低限度の労働条件**を定めました。この基準を下回ってはならないことはもとより、使用者・労働者ともに、その向上に**努めなければならない**こととしています。

⇒ **下回ってはならないのは義務！向上は努力義務であることに注意！**

2. 労働条件 16・25 択

賃金、労働時間のみならず、安全衛生、災害補償、解雇、退職、寄宿舍その他福利厚生など職場での**労働条件のすべて**を指しています〔ただし、**雇入れ（採用）は含まれません**〕。

⇒雇入れ後の労働条件を指しています。

通達

人たるに値する生活とは、一般の社会通念によって決まるものである。労働者本人だけでなく、標準家族の生活をも含めて考えるべきものである（

昭 22.9.13 発基 17 号、昭 22.11.27 基発 401 号)。 30 択

通 達

労働条件の低下について社会経済情勢の変動等他に決定的な理由があれば本条に違反しない（昭 63.3.14 基発 150 号）。 3 択

POINT

- ◆「労働関係の当事者」には、使用者及び労働者の他に、それぞれの団体である使用者団体と労働組合も含まれます。 4 択
- ◆本条は、訓示的規定です。罰則の適用はありません。

労働基準法 1 条、2 条などは労働憲章的な内容です。理念を書いてあるんだなと思えば OK です！



2 労働条件の決定（法 2 条）

条 文

- 1 労働条件は、労働者と使用者が、**対等の立場**において決定すべきものである。
19 選 25 択
- 2 労働者及び使用者は、**労働協約、就業規則及び労働契約**を遵守し、誠実に各々その義務を履行しなければならない。 15・21 択



制度趣旨

契約自由の原則から、労働者と使用者（会社）は自由に労働契約の内容を決められます。ただし、実際には使用者（会社）が優位な立場にあることが多いので、「べき論」として、対等な立場であるべきとっています。また、労働者と使用者の双方に労働協約等を遵守する義務を定めています。 25 択

1. 労働条件の決定

労働条件は、労働者と使用者が、**対等の立場**において決定すべきものです。

PLUS

ここでの労働条件は、法1条と同様、職場での労働条件のすべてをいいます。

過去問

労働基準法第2条第1項においては、「労働条件は、労働者と使用者が、**対等の立場において** 決定すべきものである。」と規定されている。 19 選

※白抜き文字の箇所が出題された部分です。以下同じです。

2. 労働協約等

(1) 労働協約

労働協約とは、**労働組合と使用者又はその団体**との間の労働条件その他に関する書面による協定のことをいいます。労働協約は、両当事者が**署名又は記名押印**することによって効力を生じます。

POINT

労働協約の有効期間を定める場合には、最長で**3年**とされています。

(2) 就業規則

就業規則とは、労働者を使用する使用者が、労働者の労働条件等を定めた社内規則のことをいいます。

(3) 労働契約

労働契約とは、**使用者と個々の労働者**との間で結ばれた、労働条件に関する契約のことをいいます。

POINT

本条2項は、対等な立場で決定された労働条件を、労働者と使用者の双方が守るようにと述べた訓示的規定です。**罰則の適用はありません。** 13 択

3. 効力関係

労働協約等には、次のような効力（強弱）関係があります。

法令 ≧ 労働協約 ≧ 就業規則 ≧ 労働契約

法令が最も強く、労働契約が最も弱い関係になっています。個別の労働契約よりは、会社全体のルールである就業規則が、就業規則よりも団体交渉等で得られた労働協約の方が、それぞれ労働者にとって有利であれば優先されます。更に一番上位に法令を置いて最低基準を守らせるのです。 **16選**

⇒ **労働者を最も保護することができるのがこの並べ方です！**

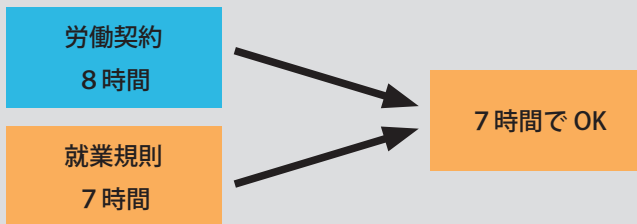
4. 労働条件

労働協約、就業規則に定められた基準に達しない労働契約は、**その部分が無効**になります。

【効力関係と部分無効自動引き上げ】

例えば、契約時に1日8時間労働だといわれたが、就業規則に1日7時間労働と書いてあれば、7時間労働でよいことになります。この場合には、労働契約自体が無効になるのではなく、労働時間を「8時間」と定めた部分のみが無効となります。その無効となった部分は、就業規則の規定である「7時間」となります。

このように、労働協約、就業規則に定められた**基準に達しない部分が無効になり、自動的に引き上げられるので、これを部分無効自動引き上げ**といいます。



もしも全部無効だとしたら、労働契約自体が無効となり、はじめから契約そのものがないことになってしまい、逆に労働者が不利になることがあります。

3 均等待遇（法3条）

条文

使用者は、労働者の**国籍、信条又は社会的身分**を理由として、**賃金、労働時間その他の労働条件**について、**差別的取扱**をしてはならない。

19・23・25・29 択



制度趣旨

日本国憲法 14 条の「法の下での平等」をふまえて規定されています。国籍、信条、社会的身分を理由とした差別的取扱いを禁止しています。

1. 労働条件等

(1) 信条等

信条とは、特定の**宗教的又は政治的**信念をいい、社会的身分とは、**生来の身分**をいいます。 24・4 択

(2) 労働条件

禁止される差別的取扱いは**すべての労働条件**を指しています。ただし、ここでの「その他の労働条件」においても、法1条と同様、**雇入れ（採用）は含まれません**。 21・28 択

通達

「その他の労働条件」には、解雇、災害補償、安全衛生、寄宿舎等に関する条件も含む（昭 63.3.14 基発 150 号）。 30 択

判例

使用者は、労働者雇入れの自由を有するから、その者の思想、信条を理由として採用を拒否することも許される（最高裁大法院判決 昭 48.12.12 三菱樹脂事件）。

2. 性別による差別的取扱い

本条においては、性別による差別的取扱いは禁止していません。ただし、次の法4条では女性の賃金について差別的取扱いを禁止し、男女雇用機会均等法にも募集・採用等に関する男女差別禁止の規定があります。 **14 択**

POINT

本条の規定は、**国籍、信条、社会的身分に限定**して差別的取扱いを禁止しています。こういった列挙の仕方を制限列挙（あるいは限定列挙）といいます。

POINT

有利に扱っても、不利に扱っても差別になります。この有利不利は一般の社会通念（常識）によります。 **27 択**

4 男女同一賃金の原則（法4条）

条文

使用者は、労働者が**女性**であることを理由として、**賃金**について、男性と**差別的取扱い**をしてはならない。 **20・24・25・27 択**



制度趣旨

法律の制定当時には、男尊女卑の風潮がありました。特に、賃金についての差別的取扱いが著しかったため、その是正のために設けられた規定です。

- ◆女性であることのみで、賃金について男性と差別することを禁止しています。
⇒職務、能率、技能、年齢、勤続年数等によって賃金に個人的差異のあることは本条違反ではありません。 **1 択**
- ◆「賃金について」とは賃金の額だけでなく、賃金体系・賃金形態等について差別的取扱いをする場合も含まれます。

- ◆差別的取扱いとは、男性と女性で異なる取扱いをすることをいいます。不利に取り扱う場合のみならず、**有利**に取り扱う場合も含まれます。 21・30・3折

有利に取り扱う？

女性が結婚又は出産で退職するときには退職金を特別加算する、といったケースが考えられます。

- ◆現実に差別的取扱いをした場合に本条違反となります。就業規則等にその旨の規定があっても、現実に差別がない場合にはそれだけでは本条違反にはなりません。ただし、その規定は無効となります。 4折

通達

男性はすべて月給制、女性はすべて日給制とし、男性がその労働日数のいかにかわらず月の賃金が一定額であるのに対し、女性がその労働日数の多寡によって賃金が異なる場合は、本条違反である（平 9.9.25 基発 648 号）。

賃金体系・賃金形態等による差別禁止も含むということは、賃金額だけではなく、賃金のシステム（支払項目や支払方法）が違ってダメということになります。



5 強制労働の禁止（法 5 条）

条文

使用者は、暴行、脅迫、監禁その他**精神**又は**身体**の自由を**不当に拘束する手段**によって、労働者の意思に反して労働を強制してはならない。20・3・4折

制度趣旨

日本国憲法 18 条「奴隷的拘束及び苦役からの自由」と趣旨を同じくします。身体のみならず、精神の自由を拘束することも禁じています。



- ◆暴行、脅迫、監禁以外の不当に拘束する手段としては、長期労働契約（法 14 条）、労働契約不履行に関する賠償額予定契約（法 16 条）、前借金相殺（法 17 条）、強制貯金（法 18 条）などがあります。
- ◆本条違反には、労働基準法上最も重い罰則〔**1年以上10年以下の懲役又は20万円以上300万円以下の罰金**〕が科せられています（法 117 条）。 **21・29 折**

通 達

不当とは、**必ずしも不法なもののみに限られず**、社会通念上是認し難い程度の手段の意である（昭 63.3.14 基発 150 号）。 **2・3 折**

通 達

強制するとは、**必ずしも労働者が現実に労働することを要せず**、労働者の意思に反して労働を強要すること自体が本条違反である（昭 23.3.2 基発 381 号）。

過去問

法 5 条の規定の適用については、労働を強制する使用者と強制される労働者との間に労働関係があることが前提となるが、その場合の労働関係は必ずしも形式的な労働契約により成立していることを要求するものではなく、当該具体例において事実上労働関係が存在すると認められる場合であれば足りる。→○ **13・26・1 折**

6 中間搾取の排除（法 6 条） **2 折**

条 文

何人も、法律に基いて許される場合の外、**業として**他人の就業に介入して利益を得てはならない。 **20・23 折**



制度趣旨

使用者と労働者の間に入って、第三者が賃金のピンハネを行うことを防ぐために設けられています。

1. 法律に基づいて許される場合

職業安定法、船員職業安定法及び建設労働者の雇用の改善等に関する法律の規定による場合等をいいます。

通 達

「何人も」とは、個人、団体又は公人たると私人たるとを問わない。公務員であっても、違反行為の主体となる（昭 23.3.2 基発 381 号）。**28 択**

通 達

「業として利益を得る」とは、営利を目的として同種の行為を反復継続することをいう。1 回の行為でも、反復継続して利益を得る意思があれば該当する。主業か副業かを問わない（昭 23.3.2 基発 381 号）。**13・29 択**

2. 労働者派遣

労働者派遣とは、派遣元と労働者との間の労働契約関係及び派遣先と労働者との間の指揮命令関係をあわせたものが、全体としてその労働者の労働関係となるものであり、労働関係の外にある第三者が他人の労働関係に介入するものではなく、中間搾取に該当しません。**14 択 24 選**

【労働者派遣の仕組み】



通 達

労働者派遣事業が、所定の手続きを踏まないで行われている違法なものであっても、その労働者派遣事業の事業主が業として労働者派遣を行う行為は、中間搾取には該当しない（平 11.3.31 基発 168 号）。**15 択**

3. 労働者供給

労働者供給とは、自分の支配下にある労働者を「供給先」に供給して、供給先で雇用してもらう形で労働させることをいいます。供給先と労働者との間に実質的な労働関係があるので、供給元による労働者供給は、労働関係の外にある第三者が他人の労働関係に介入することになり、中間搾取に該当します。なお、供給元と労働者との間に労働契約関係がある場合には、中間搾取に該当しません（平11.3.31 基発 168号）。

【労働者供給の仕組み】



POINT

労働者供給事業は原則禁止されていますが、労働組合等が厚生労働大臣の許可を受けた場合は、**無料の労働者供給事業**を行うことができます（職業安定法 45 条）。

7 公民権行使の保障（法 7 条）

条 文

使用者は、労働者が労働時間中に、選挙権その他**公民としての権利**を行使し、又は**公の職務**を執行するために必要な時間を**請求**した場合においては、拒んではならない。但し、権利の行使又は公の職務の執行に妨げがない限り、請求された**時刻を変更**することができる。 20 選 3 択



制度趣旨

基本的人権の1つである公民権の行使に必要な時間について、労働時間中に認めなければならないとの趣旨です。

1. 公民権行使に該当するもの／しないもの

該当するもの	該当しないもの
<ul style="list-style-type: none"> ◆選挙権、被選挙権の行使 ◆最高裁判所裁判官の国民審査 ◆地方自治特別法の住民投票 ◆憲法改正の国民投票 ◆住民監査請求 ◆行政事件訴訟法による民衆訴訟 等 	<ul style="list-style-type: none"> ◆個人としての訴権の行使 ◆ほかの候補者の選挙運動 等

通 達

公民とは、国家又は公共団体の公務に参加する資格のある国民のことをいう（昭 63.3.14 基発 150 号）。

通 達

公民権の行使を労働時間外に実施すべき旨定めたことにより、労働者の就業時間中の選挙権行使請求を拒否すれば違法となる（昭 23.10.30 基発 1575 号）。 **2 折**

2. 公の職務に該当するもの／しないもの

該当するもの	該当しないもの
<ul style="list-style-type: none"> ◆衆議院議員その他の議員の職務 ◆労働委員会の委員の職務 ◆労働審判員、裁判員の職務 21 折 ◆裁判所の証人としての出廷 ◆選挙立会人の職務 等 	<ul style="list-style-type: none"> ◆予備自衛官の防衛又は訓練招集 ◆非常勤の消防団員の訓練招集等 14 折

判例

公職に就任することが会社業務の遂行を著しく阻害するおそれのある場合においても、公職の就任を使用者の承認にかからしめ、その承認を得ずして公職に就任した者を懲戒解雇に付する旨の就業規則の条項を適用して従業員を懲戒解雇に付することは、本条の規定に反し無効である（最高裁第二小法廷判決昭 38.6.21 十和田観光電鉄事件）。 **16・23・29 択**

- ◆この規定は、あくまでも公民権行使の「時間」についての規定です。その間の賃金の支払いまでを義務付けるものではありません。**有給か無給かは、当事者間の取決め**によります。 **24・26・1 択**

大原則として、「会社は働いた分だけ払えばよい」という考え方があります。これを「ノーワーク・ノーペイの原則」といいます。



8 適用事業

1. 適用事業の範囲

労働者を使用する事業又は事務所は、原則的には労働基準法の適用を受けます。ただし、一定の業種について扱いが異なることがあるので、業種の区分を次のとおり「別表第1」に列挙しています。 **14・29・4 択**

⇒ 適用事業とは、労働基準法が適用される事業という意味です。

工業的業種	第1号	製造業	非工業的業種	第8号	商業
	第2号	鉱業		第9号	金融・広告業
	第3号	建設業		第10号	映画・演劇業
	第4号	運輸交通業		第11号	郵便通信業
	第5号	貨物取扱業		第12号	教育研究業
農林水産業	第6号	農林業		第13号	保健衛生業
	第7号	畜産・養蚕・水産業		第14号	接客娯楽業
				第15号	清掃・と畜業

PLUS

これは、例示列挙（例を示して列挙すること）です。原則として労働者を使用するすべての事業に労働基準法は適用されます。別表第1の事業に限定されるものではありません。

過去問

労働基準法の別表第1には、第1号から第15号まで各種の事業が掲げられているが、同法の適用はこれらの事業に限られるものではない。

→○ 14 択

2. 事業

事業とは、企業そのものを指すのではなく、本社、工場、事務所、店舗など、一定の場所で関連する組織の下に、業として継続的に行われるものをいいます。従って、1つの事業であるか否かは、**場所的観念**で決まり、同一の場所にあるものは原則として一個の事業として扱います（**場所的同一性**）。

3. 場所的同一性の例外

上記の「**場所的同一性**」の原則に対して、次の場合は例外として扱われます。

- ① 同一の場所にあっても、**労働の態様が著しく異なるものは別個の事業として、別々に適用します。**
⇒ 工場内の診療所、食堂、新聞社の本社内にある印刷部門など
- ② 反対に、場所的に離れていても、**規模が極めて小さく独立性のないものは、直近上位の機構と一括して適用します。**
⇒ 新聞社の支社の通信部において、新聞記事を取材送稿するにすぎず、1つの事業という程度の独立性を持たないものである場合には、支社と一括して1つの事業として取り扱う、など



労働者が1人でも使用されていれば、労働基準法で守らなければなりません。

9 適用除外等（法 116 条）

1. 適用除外

条 文

- 1 第 1 条から第 11 条まで、次項、第 117 条から第 119 条まで及び第 121 条の規定を**除き**、この法律は船員法第 1 条第 1 項に規定する**船員**については、適用しない。 **16 択**
- 2 この法律は、**同居の親族のみを使用する事業**及び**家事使用人**については、適用しない。 **20・23 択**

①同居の親族のみを使用する事業には、労働基準法は適用されません。 **4 択**

【例外】 次の要件を満たす場合には同居の親族も労働者として取り扱われます（適用事業にも該当します）。 **29 択**

- ◆常時同居の親族以外の労働者を使用する事業
- ◆事業主の指揮命令に従っていることが明確
- ◆就労の実態がほかの労働者と同様
- ◆賃金もほかの労働者と同様に支払われている

POINT

同居の親族以外の労働者を 1 人でも使用していれば、その事業には労働基準法が適用されます。

②**家事使用人**には、労働基準法は適用されません。

家事使用人とは、家事一般に従事する者をいいます。家事使用人であるか否かは、従事する作業の種類、性質のいかんなどを勘案して具体的に当該労働者の実態によって判断されます。

通 達

- ①法人に雇われ、その役職員の家庭で、家族の指揮命令の下で家事に従事している場合は、家事使用人である。

- ② 個人家庭における家事を事業として請け負う者に雇われてその指揮命令の下に当該家事を行う者は、家事使用人ではない（平 11.3.31 基発 168 号）。

13・29 択

2. 国外の事業の取扱い

労働基準法は、原則として国内にある事業に適用されます（この考え方を属地主義といいます）。

【例外】 日本国内の土木建築事業が国外で作業を行う場合で、その作業場が1つの独立した事業と認められない場合には、労働基準法が適用されます（昭 25.8.24 基発 776 号）。

3. 外国人に対する適用について

原則として、日本国内に在住する外国人は日本人と区別なく法の適用を受けるので、外国人事業主、外国人労働者（不法就労者も含みます）にも労働基準法は適用されます。

4. 公務員等に対する適用について

- ① 一般職の国家公務員には、労働基準法は適用されません。
- ② 特別職の国家公務員及び行政執行法人（職員の身分が国家公務員である独立行政法人）の職員には、労働基準法が適用されます。
- ③ 一般職の地方公務員には、一部の規定（フレックスタイム制、1年単位の変形労働時間制、みなし労働時間制等）の適用が排除されています。

PLUS

国又は地方公共団体が労働者派遣を受けた場合には、当該国又は地方公共団体に対しても特例による労働基準法の適用があります（労働者派遣法 44 条）。 18 択

過去問

船員法第1条第1項に規定する船員については労働基準法は適用されず、したがって、同法第1条「労働条件の原則」、第2条「労働条件の決定」等の労働憲章的部分も、当然適用されない。

→× 労働基準法が全面的に適用されない訳ではなく、総則、罰則規定等は適用されます。 **16 択**

10 労働者（法9条）

条文

この法律で「労働者」とは、職業の種類を問わず、事業又は事務所（「事業」という。）に**使用される者**で、**賃金を支払われる者**をいう。



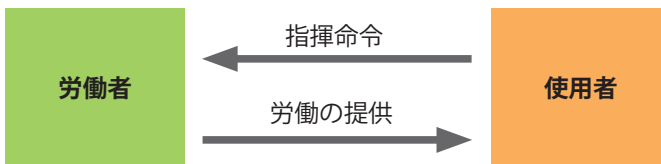
制度趣旨

労働基準法における「労働者」の定義です。この定義に当てはまる労働者が、労働基準法の保護を受けられることとなります。

1. 労働者

使用者が指揮命令ないし具体的指示をし、これに対し労働を提供する関係を**使用従属関係**といいます。この**使用従属関係**の下に、**賃金を支払われる者**が「労働者」です。 **29・4 択**

【使用従属関係】



2. 労働者となる者／ならない者の具体例

労働者となる者	労働者とならない者
<ul style="list-style-type: none"> ◆法人の役員等で、業務執行権や代表権を持たず、部長・工場長等を兼務し、賃金を支払われる者 13・19・29 択 ◆労働組合の専従職員（在籍のまま組合事務に専従することを、使用者が認める場合） 19 択 ◆新聞配達人 ◆雇用契約により使用従属関係下にある大工 ◆生命保険会社との雇用契約により保険契約の募集勧誘に従事する者 	<ul style="list-style-type: none"> ◆法人、団体、組合等の代表者又は執行機関等、使用従属関係に立たない者 4 択 ◆労働委員会の委員 ◆非常勤の消防団員 ◆競輪選手 ◆契約形態が雇用契約でないこと等に該当する芸能タレント 1 択 ◆商船大学等の実習生 ◆受刑者

通 達

配達部数に応じて報酬を与えているのは、単に賃金の支払形態が請負制となっているだけであって、一般に販売店と配達人との間には、使用従属関係が存在し、配達人も本法の労働者である場合が通例である（昭22.11.17 基発 400号）。

通 達

共同経営の出資者であっても、実質的使用従属関係があり、賃金を受けていれば労働者である（昭23.3.24 基発 498号）。

通 達

建物等を大工に修理させる場合は、一般に請負契約によることが多いが、請負契約によらず雇用契約によりその事業主と大工との間に使用従属関係が認められる場合は労働者である（平11.3.31 基発 168号）。 **29 択**

通 達

非常勤の消防団員であって火災、堤防の決壊等限られた場合のみ出勤する者については本条の労働者ではない（昭 33.2.13 基発 90 号）。

3. インターンシップ

インターンシップにおける実習が、見学や体験的なものであり、使用者から業務にかかる指揮命令を受けていると解されないなど、使用従属関係が認められない場合には労働者ではありません（平 9.9.18 基発 636 号）。 **30 択**

労働者であるか否かは、単に請負契約、委任契約などの契約形態で判断するのではなく、使用従属関係と賃金の支払いという観点から実態で判断します。 **27・4 択**



11 使用者（法 10 条）

条 文

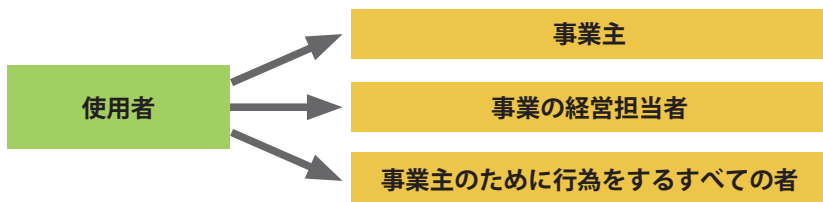
この法律で使用者とは、**事業主**又は**事業の経営担当者**その他その事業の労働者に関する事項について、**事業主のために行為をするすべての者**をいう。

21 選 24・26・29 択



制度趣旨

労働基準法における「使用者」の定義です。使用者とは、労働基準法各条の義務についての履行の責任者をいい、部長・課長等の形式にとらわれることなく、各事業において**実質的に一定の権限を与えられているか否か**により判断します。



PLUS

「使用者」を、事業主のみならず、事業の経営担当者や事業主のために行為をするすべての者まで含めて幅広く定義しています。労働者保護のために、その責任を負うべき使用者の概念を幅広くとっているのです。

1. 事業主

事業主とは、その事業の経営主体をいい、個人事業では事業主個人、会社その他の法人組織では法人そのものをいいます。 **2 択**

2. 事業の経営担当者

事業の経営担当者とは、経営に関する権限を有し責任を負う者をいいます。具体的には、会社の取締役等の法人の代表者（役員）などを指します。

3. 事業主のために行為をするすべての者

事業主のために行為をするすべての者とは、人事・給与等の労働条件の決定や労務管理について一定の権限を与えられ、また、責任を負う者をいいます。具体的には、人事部長・労務課長などを指します。

POINT

労働者であっても、労働基準法で定める一定の事項について権限を有する場合は、その事項については使用者となります。 **2・5 択**

PLUS

部長・課長等であっても、実質的な権限を与えられておらず、単に上司の命令の伝達者に過ぎない場合は、使用者とはみなされません。 **2 択**

POINT

自然人である下請負人が、たとえ作業に従事することがあっても労働者ではなく使用者です。 **2 択**

4. 出向の場合の使用者

(1) 移籍型出向

労働基準法上の使用者責任は、出向先が負います。

【移籍型出向とは？】

出向元との労働契約関係を終了し、出向先との間に新たな労働契約関係を結ぶ（移籍する）出向をいいます（俗にいう転籍）。



(2) 在籍型出向

労働基準法上の使用者責任は、出向元と出向先の双方がその権限と責任に応じてそれぞれ負います。 14 択 19 択

【在籍型出向とは？】

出向元との労働契約関係は終了しません。出向元、出向先双方との間で労働契約関係が存在する出向をいいます。



移籍型出向とは、子会社の人になること、在籍型出向とは、親会社の社員のまま、子会社に働きに行くような場合のこと！

通 達

在籍型出向については、出向元、出向先及び出向労働者三者間の取り決めによって定められた権限と責任に応じて出向元の使用者又は出向先の使用人が出向労働者について労働基準法における使用者としての責任を負う（昭 61.6.6 基発 333 号）。

5. 労働者派遣の場合の使用者 2 択

- ①派遣元が労働者と労働契約を結んでいるので、**原則として派遣元**が労働基準法上の責任を負います。
- ②労働者派遣という就業形態に着目して、**派遣元が責任を負い得ない事項**や、派遣労働者の保護の観点から**派遣先に責任を負わせることが適切な事項**については、**派遣先が責任**を負います。 15・17 選

【使用者責任の分担】

派遣元	◆男女同一賃金の原則	◆労働契約	◆賃金 1 択
	◆変形労働時間制、時間外・休日労働に係る協定の締結や届出		
派遣先	◆割増賃金の支払い	◆年次有給休暇	
	◆年少者の最低年齢	◆年少者の証明書	◆産前産後休業
	◆災害補償 18 択	◆就業規則	◆寄宿舍
	◆労働者名簿	◆賃金台帳	
	◆公民権行使の保障	◆労働時間、休憩、休日	
派遣元派遣先 双方	◆年少者の労働時間、休日、深夜業		◆育児時間
	◆妊産婦の労働時間 等		
派遣元派遣先 双方	◆均等待遇	◆強制労働の禁止	
	◆法令等の周知義務	◆記録の保存	

通 達

事務代理の委任を受けた社会保険労務士が、その懈怠により申請等を行わなかった場合には、当該社会保険労務士は法 10 条の「使用者」に該当し、本法違反の責任を問われることになる（昭 62.3.26 基発 169 号）。

15・4 択

12 賃金（法 11 条）

条文

この法律で賃金とは、賃金、給料、手当、賞与その他**名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのもの**をいう。 19・23 択



制度趣旨

労働基準法において、労働条件の重要な部分を占める賃金について保護規定を設けていますが、それらが適用される範囲を明確にするために、「賃金」の定義を定めています。

1. 賃金

労働の対償として使用者が労働者に支払うものを賃金といいます。

⇒ 賃金に該当するかしないかは、労働の対償であるか否かで判断！



2. 賃金とはならないもの

次に掲げるものは、労働の対償ではないので、賃金とはされません。

(1) 任意的、恩恵的なもの

退職金、結婚祝金、病気見舞金、死亡弔慰金、災害見舞金等

POINT

労働協約、就業規則等によってあらかじめ支給条件が明確にされたものは、賃金となります。 19・22・27・28 択

(2) 福利厚生的なもの 2択

住宅の貸与、食事の供与等

POINT

住宅の貸与を受けない者に対し、均衡手当が支給されている場合は、その評価額を限度として、賃金とします。

POINT

住宅の貸与、食事の供与につき、労働者から代金を徴収するものは、原則として賃金とはなりません。ただし、その徴収金額が実際費用の3分の1以下の場合には、徴収金額と実際費用の3分の1との差額を賃金とします。

(3) 企業設備・実費弁償的なもの

制服、作業衣、出張旅費、私有自動車を社用に用いた場合のガソリン代等

19・1択

3. 賃金となるもの／ならないもの

賃金となるもの	賃金とならないもの
労働協約、就業規則等によって支給条件が明確な退職金・結婚祝金・死亡弔慰金・災害見舞金等	左に掲げるもののうち、労働協約、就業規則等で支給条件が明確でないもの
通勤手当、労働協約による通勤定期券 15・24 択	出張旅費、制服、作業衣、役職員交際費、解雇予告手当 19・26 択
休業手当	休業補償（平均賃金の6割を超える部分も含め全額を賃金としません）
事業主が労働者に代わって負担した所得税・社会保険料の本人負担分 13・19・3 択	事業主が福利厚生のために負担した労働者の生命保険料（の補助金）
住宅貸与を受けない者に均衡手当が支給されている場合の住宅の貸与等	住宅の貸与、食事の供与等
サービス料、奉仕料として徴収され、従業員に均等配分されるチップ	ホテルや旅館の従業員が客から受け取るチップ

13 平均賃金（法 12 条）

条 文

この法律で**平均賃金**とは、これを算定すべき事由の発生した日以前 **3 箇月間**にその労働者に対し支払われた**賃金の総額**を、その期間の**総日数**で除した金額をいう。



制度趣旨

労働基準法には、労働者の生活を保障するために使用者に支払いが義務付けられた一定の手当や補償があります。それらの計算の基準となる金額が平均賃金です。労働基準法でのお金の単位といえます。

1. 平均賃金を算定基礎とするもの

次の手当等が平均賃金を基礎として算定されます。

- ◆解雇予告手当（法 20 条）
- ◆休業手当（法 26 条）
- ◆減給制裁の制限（法 91 条）
- ◆休業補償（法 76 条）
- ◆障害補償（法 77 条）
- ◆遺族補償（法 79 条）
- ◆葬祭料（法 80 条）
- ◆打切補償（法 81 条）
- ◆年次有給休暇中の賃金（法 39 条）

2. 算定方法（原則）

(1) 算定方法（原則）

前 3 カ月に支払われた賃金の 1 日平均額を平均賃金とします。

$$\frac{\text{算定事由発生日以前 } 3 \text{ カ月間に支払われた賃金の総額}}{\text{算定事由発生日以前 } 3 \text{ カ月間の総日数}}$$

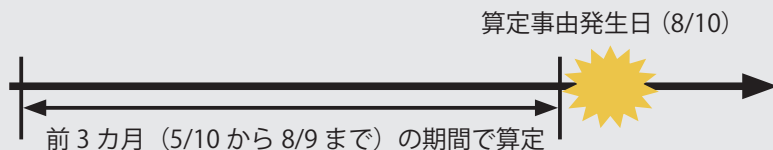
PLUS

「支払われた賃金の総額」には、現実に支払われたものだけでなく、算定事由発生時点において債権として確定しているものも含まれます。

(2) 注意点① 「以前 3 カ月間」

「以前 3 カ月間」は算定事由発生日の前日より遡る 3 カ月間です。算定事由発生日当日は含みません。

〈例〉 8 月 10 日に即時解雇の通知をして解雇予告手当を支払う場合、5 月 10 日から 8 月 9 日までの期間で平均賃金を計算します。

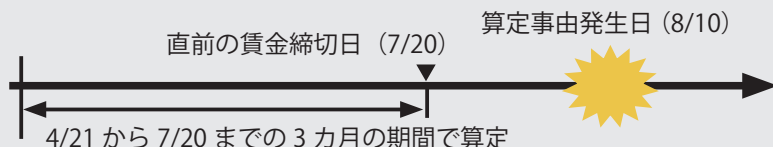
**POINT**

雇入れ後 3 カ月に満たない者については、雇入れ後の期間とその期間中の賃金の総額で算定します。ただし、この場合でも、賃金締切日があり、かつ、一賃金算定期間が確保できる場合には、直前の賃金締切日から起算します。 **14 択**

(3) 注意点② 賃金締切日がある場合

賃金締切日がある場合は、直前の賃金締切日を起算日とします。 **27 択**

〈例〉 上記の例で、賃金締切日が毎月 20 日ならば、直前の賃金締切日である 7 月 20 日から遡る 3 カ月 (4 月 21 日から 7 月 20 日まで) の期間で平均賃金を計算します。



POINT

通勤定期券の支給が労働協約に基づいて行われているのであれば、各月分の賃金の前払いとして平均賃金の算定基礎に加えます。

17・24・26 択

POINT

あらかじめ年俸額が確定している年俸制における平均賃金の算定については、賞与部分を含めた年俸額の12分の1を1カ月の賃金として平均賃金を算定します。

POINT

賃金ごとに賃金締切日が異なる場合は、直前の賃金締切日は、それぞれの賃金ごとの賃金締切日になります。 27 択

3. 平均賃金の最低保障



制度趣旨

賃金が、日給制、時間給制又は出来高払制などの請負制の場合において労働日数が少ないときに、賃金総額を総日数で除すと平均賃金が低額になってしまいます。そこで、次の計算式により最低保障をすることとしています。

原則の式と、次のそれぞれの式を比較して高い方の金額が平均賃金となります。

例外① 賃金が、日給制、時間給制、出来高払制などの場合 19 択

$$\frac{\text{算定事由発生日以前 3 カ月間に支払われた
日給、時間給、出来高払給などの賃金の総額}}{\text{算定事由発生日以前 3 カ月間の労働した日数}} \times \frac{60}{100}$$

分母が理解のミスです！ 総日数ではなく、労働した日数で除しています！ ただし、総日数で除している通常の労働者とのバランスを考慮して、100分の60を乗じています。



例外② 一部分が月給制、週給制などで、その他の部分が日給制、時間給制、出来高払制の場合

$$\frac{\text{算定事由発生日以前3カ月間に支払われた月給、週給などの賃金の総額}}{\text{算定事由発生日以前3カ月間の総日数}} + \text{前頁例外①の式}$$

4. 平均賃金の算定から除外されるもの

27 択

(1) 算定期間中の「総日数」と「賃金の総額」の両方から除外されるもの 13・19 択

- ① 業務上の負傷又は疾病により療養のために休業した期間
- ② 産前産後の女性が、法 65 条の規定により休業した期間
- ③ 使用者の責めに帰すべき事由によって休業した期間
- ④ 育児休業又は介護休業をした期間
- ⑤ 試みの使用期間

過去問

平均賃金の計算においては、業務災害又は通勤災害により療養のために休業した期間については、その日数及び期間中の賃金を控除する。

→× 控除するのは業務災害の場合であり、通勤災害の場合は控除しません。 13 択

PLUS

1日のうち、一部のみ使用者の責めに帰すべき休業をした日も休業日とみなし、その日及びその日の賃金額を全額控除します。

PLUS

試みの使用期間中に平均賃金を算定すべき事由が発生した場合には、その期間中の日数及びその期間中の賃金を平均賃金の算定基礎に算入して、平均賃金を計算します。

通 達

年次有給休暇の日数及び賃金は、平均賃金の計算において、算入しなければならない（昭 22.11.5 基発 231 号）。

POINT

労働争議により正当に罷業若しくは怠業し又は正当な作業所閉鎖のため休業した期間並びにその期間の賃金は、平均賃金の算定期間及び賃金の総額から控除します。

(2) 算定期間中の「賃金の総額」から除外されるもの

- ① 臨時に支払われた賃金
- ② 3 カ月を超える期間ごとに支払われる賃金 **24 択**
- ③ 通貨以外のもので法令又は労働協約の定めに基づかないで支払われた賃金 **4 択**

5. 平均賃金算定の起算日

算定事由	算定事由発生日
解雇予告手当	労働者に解雇の通告をした日（解雇日を変更した場合も、当初の解雇通告日） 16 択
休業手当	休業日（2 日以上にわたる場合はその初日）
年次有給休暇中の賃金	休暇を与えた日（2 日以上にわたる場合はその初日）
災害補償	事故発生日又は疾病の発生が確定した日 27 択
減給制裁の制限	制裁の意思表示が相手方に到達した日 25・30 択

Chapter2

労働契約

Chapter 1 で勉強したように、「労働契約」とは、労働者と使用者の間の個別の労働に関する契約をいいます。

一般に使用者のほうが、労働者に比べて有利な立場にあるので、この労働契約を締結する際に、なんら保護規定がないと労働者が不利益を被る可能性があります。それを防ぐために、労働基準法違反の労働契約の扱いや、労働契約締結時の労働条件の明示の義務などを規定しています。

また、労働者を保護するために、解雇に関する規制を設けています。

この Chapter の構成

- | | |
|----------------|--------------|
| 1 労働基準法違反の契約 | 7 解雇に関する規定 |
| 2 労働契約の期間 | 8 解雇制限 |
| 3 労働条件の明示 | 9 解雇の予告 |
| 4 賠償予定の禁止 | 10 解雇予告の適用除外 |
| 5 前借金相殺の禁止 | 11 退職時等の証明 |
| 6 強制貯金の禁止・任意貯金 | 12 金品の返還 |

1 労働基準法違反の契約 (法 13 条)

条 文

この法律で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については無効とする。この場合において、無効となった部分は、この法律で定める基準による。 19 選 21・25・30 択



制度趣旨

契約自由の原則により、労働者と使用者との労働契約は自由に締結することができます。しかし、労働基準法に違反した労働契約は、労働者の保護を図るためにその部分（のみ）について無効とし、無効となった部分は自動的に労働基準法の基準まで引き上げられます。これを、**部分無効自動引き上げ**といいます。

POINT

無効となった部分以外は、有効です。契約全体が無効になる訳ではありません。例えば、1 日 10 時間働くとの労働契約を結んだとしても、法 32 条により、1 日 8 時間働けばよいこととなります (Chapter4 参照)。この場合、労働時間の部分 (10 時間) のみが無効となります。

2 労働契約の期間 (法 14 条)

条 文

1 労働契約は、**期間の定めのないもの**を除き、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののほかは、**3 年** (次の各号のいずれかに該当する労働契約にあっては、**5 年**) を超える期間について締結してはならない。

1. 専門的な知識、技術又は経験 (以下この号及び第 41 条の 2 第 1 項第 1 号において「**専門的知識等**」という。) であって**高度のもの**として厚生労働大臣が定める基準に該当する専門的知識等を有する労働者 (当該高度の専門

- の知識等を必要とする業務に就く者に限る。)との間に締結される労働契約
2. **満60歳以上**の労働者との間に締結される労働契約（前号に掲げる労働契約を除く。）
 - 2 厚生労働大臣は、**期間の定めのある労働契約の締結時**及び当該労働契約の期間の**満了時**において労働者と使用者との間に**紛争**が生ずることを**未然に防止**するため、使用者が講ずべき労働契約の期間の満了に係る通知に関する事項その他必要な事項についての**基準**を定めることができる。
 - 3 行政官庁は、前項の基準に関し、期間の定めのある労働契約を締結する使用者に対し、必要な**助言及び指導**を行うことができる。



制度趣旨

長期の労働契約による人身拘束の弊害を排除するために設けられた規定です。また、労働者と使用者との間の紛争を未然に防ぐため、有期労働契約の締結・更新・雇止めに関する基準や、助言・指導について定めています。

1. 労働契約の種類（期間による分類）

(1) 期間の定めのないもの

いわゆる正社員の労働契約がこれにあたります。民法により労働者はいつでも解約の自由があります。人身拘束にはつながらないので労働基準法では制限を加えていません。

(2) 期間の定めのあるもの（有期労働契約）

いわゆる契約社員などの労働契約を指し、民法によれば契約期間中は解約の自由がありません。原則として、労働者は途中で辞めることができないこととなります。そこで、労働契約が不当な長期の人身拘束にならないように、契約期間の上限を設けています。

PLUS

民法では、期間の定めのない契約は、2週間以上前に予告すれば、解約できることとされています。 **15 択**

POINT

定年制は、定年に達するまでの間、いつでも労働契約を解約できるとされており、期間の定めのない労働契約にあたります。

2. 有期労働契約の期間

(1) 原則 2択

期間の定めのある労働契約は、**3年**を超える期間について締結してはなりません。

(2) 例外

① 一定の事業の完了に必要な期間を定める労働契約

その事業の終期までの期間の契約を締結することができます。ダム建設工事等のように、工事の完了の時期が決まっているもののことです。例えば、その工期が4年だとすると、4年の期間を定める労働契約の締結が可能です。

② 認定職業訓練を受ける労働者との労働契約

訓練の期間を限度とした労働契約の締結が可能です。

③ 次のいずれかの労働契約（上限は**5年**）

◆ **高度の専門的知識等**を有する労働者（当該高度の専門的知識等を必要とする業務に就く者に限ります）との労働契約 **16・28・2・4択**

【高度の専門的知識等を有する労働者】 18選

- ① 博士の学位を有する者
- ② 公認会計士、医師、歯科医師、獣医師、弁護士、1級建築士、薬剤師、税理士、社会保険労務士、弁理士、不動産鑑定士、技術士 **4択**
- ③ ITストラテジスト試験、システムアナリスト試験又はアクチュアリーに関する資格試験合格者
- ④ 特許発明者や登録意匠創作者等
- ⑤ 一定の技術者、システムエンジニア、デザイナー、システムコンサルタントなどで、契約期間中の見込み賃金額が1年当たり**1,075万円**を下回らない者等

◆ **満60歳以上**の労働者との労働契約 **25・29択**

⇒ **契約締結時に満60歳以上であることが必要です。**

PLUS

期間の定めのある契約で3年〔(2) ③については5年〕を超えるものについては、3年（5年）の契約期間を定めたものとされます。30・5 択

通 達

法14条の罰則は、労働基準法の立法趣旨に鑑み、使用者のみに適用される（昭23.4.5基発535号）。

PLUS

期間の定めのある労働契約について、当事者同士が合意のうえで更新することは差し支えありません。

3. 有期労働契約についての暫定措置（法附則137条）

期間の定めのある労働契約（一定の事業の完了に必要な期間を定めるものを除き、その期間が**1年を超えるもの**に限ります）を締結した労働者（(2) 例外の③に該当する労働者を除きます）は、所定の措置が講じられるまでの間、民法628条の規定にかかわらず、当該労働契約の期間の初日から**1年**を経過した日以後においては、その使用者に申し出ることにより、**いつでも退職**することができます。

16・18・24 択

4. 有期労働契約の締結、更新及び雇止めにに関する基準 改正

(1) 有期労働契約の変更等に際して更新上限を定める場合等の理由の説明

使用者は、期間の定めのある労働契約（**有期労働契約**）の締結後、当該有期労働契約の**変更又は更新**に際して、**通算契約期間**（労働契約法18条1項に規定する通算契約期間）又は**有期労働契約の更新回数**について、**上限を定め、又はこれを引き下げようとするときは、あらかじめ、その理由を労働者に説明**しなければなりません。

PLUS

労働契約法 18 条 1 項に規定する「通算契約期間」とは、同一の利用者との間で締結された 2 以上の有期労働契約（契約期間の始期の到来前のものを除きます）の契約期間を通算した期間をいいます。

(2) 雇止めの予告

使用者は、有期労働契約（当該契約を **3 回以上**更新し、又は雇入れの日から起算して **1 年を超えて**継続勤務している者に係るもの）に限り、あらかじめ当該契約を更新しない旨明示されているものを除きます）を更新しないこととしようとする場合には、少なくとも当該契約の期間の満了する日の **30 日前**までに、その**予告**をしなければなりません。 **16・19・24 択**

POINT

この有期労働契約を更新しない場合において、労働者が更新しないこととする理由について証明書を請求したときは、使用者は、**遅滞なく**これを交付しなければなりません。また、この有期労働契約が更新されなかった場合において、労働者が更新しなかった理由について証明書を請求したときも、使用者は、**遅滞なく**これを交付しなければなりません。 **18 択**

(3) 契約期間についての配慮

使用者は、有期労働契約（当該労働契約を **1 回以上**更新し、かつ、雇入れの日から起算して **1 年を超えて**継続勤務している者に係るもの）に限り、更新しようとする場合においては、当該契約の実態及び当該労働者の希望に応じて、契約期間をできる限り長くするよう**努めなければなりません**。

(4) 無期転換後の労働条件に関する説明

使用者は、労働基準法 15 条 1 項の規定により、労働者に対して無期転換申込みをすることができることとなる有期労働契約の締結の際の労働条件の明示事項を明示する場合は、労働契約法 18 条 1 項の**無期転換申込みに関する事項**並びに当該申込みに係る（無期転換後の）**期間の定めのない労働契約の内容である労働条件**のうち、**3 1.**の労働条件の明示事項の①、③～⑭の事項に関する定めをするに当

たって労働契約法3条2項の規定の趣旨を踏まえて就業の実態に応じて**均衡を考慮した事項**について、当該労働者に**説明**するよう**努めなければなりません**。

判例

- ◆大学生が会社の求人募集に応じ、採用試験に合格して会社から採用内定の通知を受け、会社に誓約書も提出した。誓約書は、卒業後には必ず入社する旨及び卒業できなかつたときは内定を取り消されることがあることを承認する旨誓約するものであった。この場合の採用内定は、解約権を留保した労働契約が成立したものとイえる（最高裁第二小法廷判決昭54.7.20大日本印刷事件）。 **30 択 5 選**
- ◆使用者が労働者を新規に採用するに当たり、その雇用契約に期間を設けた場合において、その設けた趣旨・目的が労働者の適性を評価・判断するためのものであるときは、当該期間の満了により当該雇用契約が当然に終了する旨の明確な合意が当事者間に成立しているなどの特段の事情が認められる場合を除き、当該期間は契約の存続期間ではなく、試用期間であると解するのが相当である（最高裁第三小法廷判決平2.6.5神戸弘陵学園事件）。 **22 選**

3 労働条件の明示（法15条）

条文

- 1 使用者は、**労働契約の締結**に際し、労働者に対して**賃金、労働時間その他の労働条件**を明示しなければならない。この場合において、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により明示しなければならない。
- 2 前項の規定によって明示された労働条件が**事実と相違**する場合には、労働者は、**即時**に労働契約を**解除**することができる。
- 3 前項の場合、就業のために住居を変更した労働者が、契約解除の日から**14日以内に帰郷**する場合には、使用者は、**必要な旅費**を負担しなければならない。



制度趣旨

労働者を雇い入れる段階において、契約内容を明確に示すことを使用者に義務付けた規定です。

労働条件のあいまいさを排除するためのものです。

1. 労働条件の明示事項 5 択

明示事項は、**絶対的明示事項**（必ず明示しなければならない事項）と**相対的明示事項**（定めをする場合には、明示しなければならない事項）に分かれます。

【絶対的明示事項】

- ① **労働契約の期間**に関する事項 1 択
- ② **有期労働契約を更新する場合の基準**に関する事項（労働契約法 18 条 1 項に規定する**通算契約期間**又は**有期労働契約の更新回数**に上限の定めがある場合にはその上限を含みます） 25 択 改正
※ この事項は、有期労働契約であって、その労働契約の期間の満了後にその労働契約を更新する場合があるものの締結の場合に限り必要です。
- ③ **就業の場所及び従事すべき業務**に関する事項（就業の場所及び従事すべき業務の**変更の範囲**を含みます） 改正
- ④ **始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇、労働者を 2 組以上に分けて就業させる場合における就業時転換**に関する事項 13・18 択
- ⑤ **賃金の決定、計算及び支払いの方法、賃金の締切り及び支払いの時期、昇給**に関する事項
- ⑥ **退職**に関する事項（解雇の事由を含みます）

※ ③の「変更の範囲」とは、将来の配置転換などによって変わり得る就業場所・業務の範囲を指します。

※ ⑤の賃金には、退職手当や臨時に支払われる賃金等は含みません。

※ ⑥は退職に関する事項であり、退職手当に関する事項は含みません。退職の事由及び手続、解雇の事由及び手続をいいます。

【相対的明示事項】

- ⑦ 退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払いの方法、退職手当の支払いの時期に関する事項
- ⑧ 臨時に支払われる賃金（退職手当を除きます）、賞与等、最低賃金額に関する事項
- ⑨ 労働者に負担させるべき食費、作業用品などに関する事項
- ⑩ 安全及び衛生に関する事項
- ⑪ 職業訓練に関する事項
- ⑫ 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項
- ⑬ 表彰及び制裁に関する事項 24 択
- ⑭ 休職に関する事項 14 択

POINT

労働条件の明示は、労働契約の締結の際に行います。

POINT

派遣元の使用者は、自己が労働基準法上の義務を負わない、労働時間、休憩、休日等を含めて、明示しなければなりません。 24・29 択

PLUS

使用者は、労働者に対して明示しなければならない労働条件を事実と異なるものとしてはなりません。この「事実と異なるもの」は、労働者が即時に労働契約を解除することができる場合（4. 参照）と同様に判断されます。

過去問

法 15 条の労働条件の範囲は、法 1 条、2 条の労働条件とは異なる。

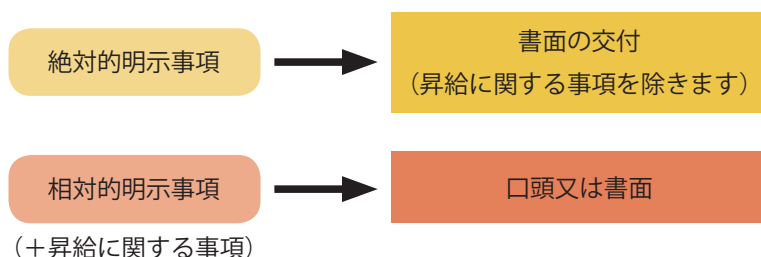
→○ 16 択

2. 労働条件の明示方法 15・21・25 扱

絶対的明示事項は、昇給に関する事項を除いて書面を交付しなければなりません。ただし、労働者が次のいずれかの方法によることを希望した場合は、その方法とすることができます。

- ① FAX による送信の方法
- ② 電子メール等の送信の方法（プリントアウトできるものに限りです）

これに対し、相対的明示事項は、必ずしも書面である必要はなく、口頭でも構いません。



通 達

労働者に適用する部分を明確にして就業規則を労働契約の締結の際に交付すれば、書面を交付して労働条件を明示したことになる（平 11.1.29 基発 45 号）。 24・2 扱

POINT

日雇いや期間雇用の者であっても、昇給を除く絶対的明示事項については書面の交付により明示しなければなりません。

POINT

労働時間等に関する事項（「所定労働時間を超える労働の有無」を除きます）及び退職に関する事項については、明示事項の内容が膨大なものとなる場合は、労働者の利便性を考慮し、適用される就業規則上の関係条項名を網羅的に示せば、書面を交付して労働条件を明示したことになります。

3. 無期転換できる場合の労働条件の明示事項 改正



制度趣旨

労働契約法 18 条 1 項において、「有期労働契約が 5 年を超えて反復更新された場合は、有期契約労働者の申込みにより期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換させる」ことが規定されています（無期転換ルールといいます）。この無期転換ルールの周知を徹底するため、労働条件を明示する際に、無期転換ルールに関する事項を明示しなければならないこととしました。

- ① その契約期間内に労働者が労働契約法 18 条 1 項の適用を受ける期間の定めのない労働契約の締結の申込み（労働契約法 18 条 1 項の**無期転換申込み**）をすることができることとなる有期労働契約の締結の場合は、使用者が労働者に対して明示しなければならない労働条件は、**1** に規定するもののほか、労働契約法 18 条 1 項の**無期転換申込みに関する事項**並びに当該申込みに係る（無期転換後の）**期間の定めのない労働契約の内容である労働条件**のうち、**1** ①、③～⑭までに掲げる事項とします（⑦～⑭は定めがなければ明示不要です）。
- ② その契約期間内に労働者が労働契約法 18 条 1 項の無期転換申込みをすることができることとなる有期労働契約の締結の場合においては、**書面等による明示を行わなければならない事項**は、**2** に規定する書面等によるもののほか、労働契約法 18 条 1 項の**無期転換申込みに関する事項**並びに当該申込みに係る（無期転換後の）**期間の定めのない労働契約の内容である労働条件**のうち**1** ①、③～⑥までに掲げる事項（昇給に関する事項を除きます）になります。

4. 明示された労働条件が事実と相違する場合

- ① 労働者は、**即時に**労働契約を解除できます。 **23 択**
- ② 就業のために住居を変更した労働者が、①による契約解除の日から **14 日以内**に帰郷する場合には、使用者は必要な帰郷旅費を負担しなければなりません。

4 択

POINT

即時解除ができる明示された労働条件とは、当該労働者自身に関する労働条件に限られます。

PLUS

必要な旅費とは、交通費はもちろん、食費や宿泊費も含まれます。また、労働者本人のみならず、労働者に生計を維持されている同居の親族の旅費も含まれます。 **29 択**

4 賠償予定の禁止（法 16 条）

条文

使用者は、労働契約の不履行について**違約金を定め**、又は**損害賠償額を予定**する契約をしてはならない。 **23 択**



制度趣旨

労働者の自由意思を拘束したり、退職の自由を奪うような足留め策を防止するために設けられた規定です。 **25 択**

- ◆損害賠償額を予定することを禁止しています。現実に生じた損害について賠償を請求することを禁止しているものではありません。 20・30 択
- ◆労働者本人はもちろんのこと、親権者や身元保証人との間で、違約金を定めたり、損害賠償額を予定する契約をすることも禁止されています。 14・28 択 3 選

PLUS

本条違反は、違約金を定め、又は損害賠償額を予定する契約をしたときに成立します。 4 択

PLUS

いわゆる日給月給制において欠勤1日につき1日分の賃金を月給から差し引くことは、違約金ではなく、本条には違反しません。

5 前借金相殺の禁止（法 17 条）

条 文

使用者は、前借金その他労働することを条件とする**前貸の債権と賃金を相殺**してはならない。 20 択

**制度趣旨**

金銭貸借関係と労働関係を完全に分離し、金銭貸借に基づく身分的拘束を防止するために設けられた規定です。 27 択

使用者側から、労働することを条件とする前貸の債権と賃金を相殺してはいけません。

POINT

- ◆労働者側からの意思表示による相殺は禁止されていません。ただし、労働者からの意思表示がされた場合であっても、実質的には使用者側の強制と認められる場合は本条違反となります。 28 択
- ◆前借金そのものを禁止している訳ではありません。 23・4 択

通 達

労働者が使用者から人的信用に基づいて受ける金融、又は賃金の前払のような単なる弁済期の繰上げ等で、明らかに身分的拘束を伴わないものは、労働することを条件とする債権には含まれない（昭 33.2.13 基発 90 号）。

3・5 折

PLUS

使用者から住宅建設資金の貸付けに対する返済金のように、融資額及び返済額ともに相当高額に上り、その返済期間も相当長期間にわたるものであっても、貸付けの原因が真に労働者の便宜のためのものであり、身分的拘束を伴わないことが明らかである場合は、賃金との相殺ができます。

14 折

6 強制貯金の禁止・任意貯金（法 18 条）

条 文

- 1 使用者は、**労働契約に附随して貯蓄の契約**をさせ、又は**貯蓄金を管理する契約**をしてはならない。 23 折
- 2 使用者は、労働者の貯蓄金をその**委託を受けて管理**しようとする場合においては、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との**書面による協定**をし、これを**行政官庁に届け出**なければならない。
- 3 使用者は、労働者の貯蓄金をその委託を受けて管理する場合においては、**貯蓄金の管理に関する規程**を定め、これを労働者に周知させるため作業場に備え付ける等の措置をとらなければならない。
- 4 使用者は、労働者の貯蓄金をその委託を受けて管理する場合において、貯蓄金の管理が労働者の**預金の受入**であるときは、利子をつけなければならない。この場合において、その利子が、金融機関の受け入れる預金の利率を考慮して厚生労働省令で定める利率による利子を下るときは、その厚生労働省令で定める利率による利子をつけたものとみなす。

- 5 使用者は、労働者の貯蓄金をその委託を受けて管理する場合において、労働者がその**返還を請求**したときは、**遅滞なく**、これを返還しなければならない。
- 6 使用者が前項の規定に違反した場合において、当該貯蓄金の管理を継続することが労働者の利益を著しく害すると認められるときは、行政官庁は、使用者に対して、その必要な限度の範囲内で、当該貯蓄金の管理を**中止**すべきことを命ずることができる。
- 7 前項の規定により貯蓄金の管理を中止すべきことを命ぜられた使用者は、**遅滞なく**、その管理に係る貯蓄金を労働者に返還しなければならない。



制度趣旨

労働契約に附随した強制貯金を禁止することにより、労働者の足留め策を防止するものです。労働者の委託を受けた場合の貯蓄金の管理（任意貯金）は、一定の要件を満たせば行うことができます。

1. 強制貯金の禁止

労働契約に附随して貯蓄の契約をさせたり、貯蓄金を管理する契約をすることを禁止しています。

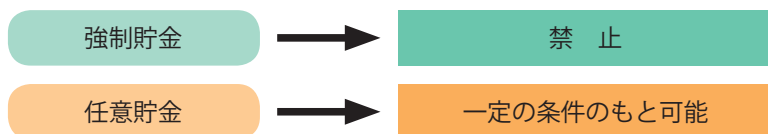
「労働契約に附随して」とは、労働契約の締結の条件としたり、労働契約の存続の条件とすることをいいます。

2. 任意貯金

労働者の任意に基づく委託を受けて貯蓄金を管理する契約（任意貯金）をすることはできます。

任意貯金には、次の2種類があります。

- ① **社内預金**（使用者が労働者の預金を受け入れて管理します）
- ② **通帳保管**（労働者が金融機関に預金を預け入れ、使用者がその通帳・印鑑を保管します）



3. 任意貯金の要件等

(1) 労使協定の締結と行政官庁への届出

使用者が、労働者の貯蓄金をその委託を受けて管理しようとする場合においては、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定（**労使協定**）を締結し、行政官庁（所轄労働基準監督署長）に**届け出**なければなりません。 **3 択**

【労使協定について】

「労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定」を**労使協定**といいます。労使協定は、それを締結することによって労働基準法には違反しないという**免罰効果**を持ちます。ただし、これにより、労働者の民事上の義務が生じる訳ではないので、別途、就業規則等の根拠が必要です。

24・3 択

PLUS

「労使協定」で協定すべき事項（社内預金の場合）は次のとおりです。

- ① 預金者の範囲
- ② 預金者 1 人当たりの預金額の限度
- ③ 預金の利率及び利子の計算方法
- ④ 預金の受入れ及び払戻しの手続
- ⑤ 預金の保全の方法

PLUS

使用者は、労働者が過半数代表者であること若しくは過半数代表者になろうとしたこと又は過半数代表者として正当な行為をしたことを理由として不利益な取扱いをしないようにしなければなりません。 **19 択**

(2) 貯蓄金管理規程の作成と労働者への周知

使用者が、労働者の貯蓄金をその委託を受けて管理しようとする場合においては、貯蓄金の管理に関する規程（貯蓄金管理規程）を定め、作業場に備え付けるなど労働者に**周知**させるための措置をとらなければなりません。

労使協定の締結



行政官庁へ届出

貯蓄金管理規程



労働者へ周知

POINT

貯蓄金管理規程は、労使協定と違い、労働者に周知させればよく、届出の必要はありません。

(3) 社内預金である場合の利子

使用者は、貯蓄金の管理が労働者の預金の受入れ（社内預金）である場合においては、利子を付けなければなりません（通帳保管の場合には、預け入れている金融機関で利子が付くので不要です）。

POINT

利率の下限は厚生労働省令により定められていますが、上限は特に定められていません。下限利率は年5厘です。

(4) 労働者への返還義務

使用者は、労働者が貯蓄金の返還を請求したときには、**遅滞なく**、これを返還しなければなりません。

(5) 貯蓄金管理の中止命令

使用者が、労働者からの貯蓄金の返還請求に応じない場合において、その貯蓄金の管理を継続することが労働者の利益を著しく害すると認められるときには、行政官庁は、使用者に対して、必要な限度の範囲内で貯蓄金管理の中止を命ずることができます

POINT

貯蓄金管理の中止を命じられた使用者は、**遅滞なく**、その貯蓄金を労働者に返還しなければなりません。

(6) 預金の管理状況の報告

労使協定に基づき、労働者の預金の受入れ（社内預金）をする使用者は、毎年、**3月31日以前1年間**の預金の管理の状況を、**4月30日**までに、**所轄労働基準監督署長**に報告しなければなりません。

【社内預金と通帳保管の比較】

	社内預金	通帳保管
利子の義務	あり	なし
管理状況の報告義務	あり	なし

通 達

退職積立金と称していても、使用者において保管管理するものには、本条の適用がある（昭 25.9.28 基収 2048 号）。

PLUS

貯蓄金額は、定率（例えば、1回の貯蓄額は賃金の5%など）で定めても構いません。

POINT

派遣労働者については、**派遣元**で労働者の預金を受け入れることができます。

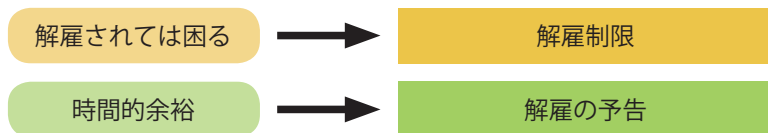
7 解雇に関する規定

1. 解雇に関する労働基準法の規定

解雇とは、使用者からの一方的な意思表示による労働契約の解除のことをいいます。

労働者に退職の自由があるように、使用者にも労働者を解雇する権利があります。ただし、労働者を保護するために、労働基準法において2つの規定を設けています。1つは、**労働者が解雇されては困る2つのケースについて解雇を制限**しています（**解雇制限**）。また、もう1つは、解雇ができる場合であっても、**労働者**

にある程度の時間的余裕を与えるように、**解雇を予告**する規定（**解雇の予告**）を設けています。



2. 解雇権濫用の法理

更に、より大きな考え方として、「**合理的な理由のない解雇は無効である**」とする考え方が確立されています（「**解雇権濫用の法理**」といいます）。この解雇権濫用の法理については、長年の判例の積み重ねによって確立された考え方を明文化する形で労働基準法に規定されていましたが、平成20年3月1日の労働契約法の施行に伴い、労働契約法16条に移っています（Part 6 Chapter 1 労働契約法内に内容を掲載しています）。

判例

就業規則所定の普通解雇事由に該当する場合であっても、使用者は常に解雇し得るものではなく、当該具体的な事情のもとにおいて、解雇に処することが著しく不合理であり、社会通念上是認することができないときには、当該解雇の意思表示は、解雇権の濫用として無効になるというべきである（寝過ごしてしまったアナウンサーに対する解雇が、権利の濫用とされた例）（最高裁第二小法廷判決 昭52.1.31 高知放送事件）。

POINT

- ◆ 労使の合意による解約、契約期間の満了、自己都合退職、定年退職等は解雇ではありません。 **15・26 択**
- ◆ ただし、期間の定めのある契約であっても、それが反復更新され、期間の定めなき契約と同等と認められる場合は解雇の法理が適用されます。
- ◆ また、定年について、定年後の継続雇用が慣習となっているのであれば、定年による退職は解雇にあたります。

8 解雇制限（法 19 条）

条 文

- 1 使用者は、労働者が**業務上負傷し**、又は**疾病にかかり療養のために休業する期間及びその後 30 日間**並びに**産前産後の女性が第 65 条の規定によって休業する期間及びその後 30 日間**は、解雇してはならない。ただし、使用者が、第 81 条の規定によって**打切補償**を支払う場合又は**天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能**となった場合においては、この限りでない。
- 2 前項但書後段の場合においては、その事由について**行政官庁の認定**を受けなければならない。



制度趣旨

労働者が新たな就職活動が困難な状況で、一方的に解雇を言い渡されると、著しく生活の根拠を失うことになります。

そこで、このような期間中の解雇を禁止しています。

1. 解雇制限期間

使用者は次の期間は、労働者を解雇することができません。 **26 択**

- | | | |
|-----------------------------------|---|------------------|
| ① 労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業する期間 | + | その後 30 日間 |
| ② 産前産後の女性が休業する期間 | | 1 択 |

POINT

- ◆療養のための休業については、「30 日」は、休業する必要がなくなって出勤した日（又は出勤し得る状態になった日）から起算します。産前産後休業については、産後 8 週間を経過した日（産後 6 週間経過後に労働者の請求により就労させている場合にはその就労を開始した日）から起算します。
- ◆傷病による休業が 1 日であったとしても、その後 30 日間は解雇が制限されます。

POINT

- ◆私傷病（業務外の傷病）や通勤災害による休業期間については、解雇は制限されていません。
- ◆「療養」のための「休業」です。療養のためではない場合（外科後処置等）や休業していない場合は制限されません。 29 折
- ◆育児・介護休業期間及びその後 30 日間は解雇制限されません。 13 折

2. 解雇制限の解除（解雇制限期間中でも解雇できる場合）

解雇制限期間中であっても、次の場合には労働者を解雇することができます。

13・19・21 折

- ① 使用者が**打切補償**を支払う場合（**所轄労働基準監督署長の認定は不要**） 28 折
- ② **天災事変その他やむを得ない事由**のために**事業の継続が不可能**となった場合（**所轄労働基準監督署長の認定が必要**）

POINT

- ◆**打切補償**とは、業務上の負傷又は疾病により療養中の労働者が**3年**経ってもその傷病が治らないときに、使用者が**平均賃金の1,200日分**を支払うものをいいます（法81条）。
- ◆派遣労働者に関して、事業の継続が不可能であるかどうかの判断は、**派遣元**の事業について行われます。

通 達

天災事変その他やむを得ない事由とは、事業主の故意又は重大な過失によらずに、事業場が火災により焼失した場合や、震災に伴う工場、事業場の倒壊、類焼等により事業の継続が不可能となった場合等をいう（昭63.3.14基発150号）。

⇒事業主が経済法令違反のため強制収容され、又は購入した機械、資材等を没収された場合、税金の滞納処分を受け事業廃止に至った場合、事業経営上の見通しの甘さから資材入手難、金融難に陥った場合などは、やむを得ない事由には該当しない。 30・5 折

通 達

事業の継続が不可能になるとは、事業の全部又は大部分の継続が不可能になった場合をいう（昭 63.3.14 基発 150 号）。

→一時的に操業中止になったものの、近く再開復旧の見込みが明らかな場合などは該当しません。

9 解雇の予告（法 20 条）

条 文

- 1 使用者は、労働者を解雇しようとする場合においては、**少なくとも 30 日前**にその予告をしなければならない。30 日前に予告をしない使用者は、**30 日以上**の平均賃金を支払わなければならない。但し、**天災事変その他やむを得ない事由**のために**事業の継続が不可能**となった場合又は**労働者の責に帰すべき事由**に基いて解雇する場合においては、この限りでない。 **4 選**
- 2 前項の予告の日数は、1 日について平均賃金を支払った場合においては、その日数を短縮することができる。 **13・18・28 択**



制度趣旨

労働者が再就職先を探すための猶予期間を与えることを、使用者に義務付けたものです。民法の「2 週間前の予告」の規定を 30 日に延長したものです。

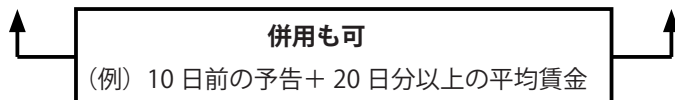
1. 解雇予告

使用者は、労働者を解雇しようとする場合においては、次のいずれかをしなければなりません。

少なくとも 30 日前の予告

又は

30 日以上平均賃金の支払い



- ◆解雇予告期間の日数については、労働日ではなく、**暦の日数**で解雇予告のなされた日の**翌日から**計算されます。 **16・24 択**

過去問

使用者が、ある労働者を5月31日をもって解雇するために、5月13日に解雇予告をする場合には、平均賃金の12日分の解雇予告手当を支払わなければならない。 →○ **16 択**

- ◆解雇予告手当は賃金ではありませんが、その支払方法については賃金の通貨払の原則、直接払の原則が準用されます。

POINT

- ◆即時解雇の場合の30日分以上の平均賃金の支払いは、解雇の申渡しと同時に行うべきものです。
- ◆解雇予告と解雇予告手当を併用する場合の解雇予告手当は解雇の日までに支払えば足りません。

判例

定年に達したことにより自動的に退職をする「定年退職制」の場合は、解雇予告の規制は受けませんが、定年に達したことを理由として解雇する「定年解雇制」は解雇予告の規制を受ける（最高裁大法廷判決 昭43.12.25 秋北バス事件）。 **22 択**

判例

解雇予告を解雇制限期間中に発することは差し支えない（水戸地裁昭55.1.18 東洋特殊土木事件）。

POINT

解雇の意思表示は、必ずしも書面を交付して行う必要はありません。

15 択

2. 予告なしに解雇した場合

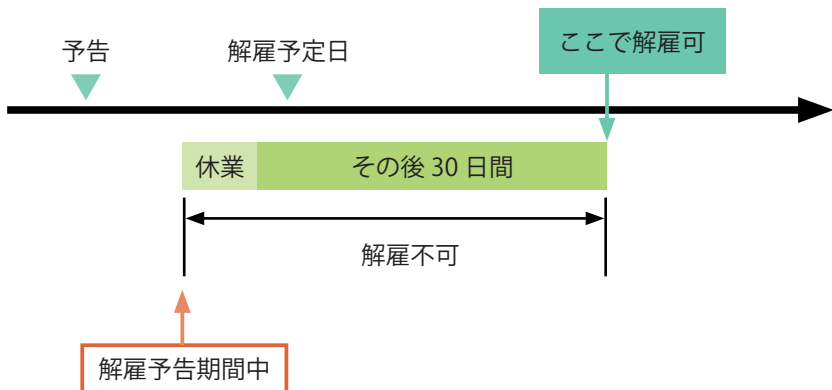
使用者が、予告期間を設けずに、又は解雇予告手当を支払わないで行った解雇の通知は、即時解雇としての効力はありませんが、その解雇が必ずしも即時解雇を要件としない場合には、30日経過後に解雇する旨の解雇予告としての効力が生じます。 **18・19・21 択**

通 達

使用者の行った即時解雇の通知が解雇の予告として有効と認められ、かつその解雇の意思表示があったために予告期間中労働者が休業した場合は、使用者は解雇が有効に成立する日までの期間、休業手当を支払えばよい（昭24.7.27基収1701号）。 **22 択**

3. 解雇予告期間中に業務上負傷し又は疾病にかかった場合

- ① 解雇予告後、30日を経過する前に労働者が業務上負傷し又は疾病にかかった場合、その休業が1日であったとしても、その休業する期間とその後30日間は解雇することはできません（解雇制限の規定が適用されます）。 **24・30 択**
- ② この場合、解雇予告の効力の発生自体が停止されているだけなので、治癒した日に改めて解雇予告する必要はありません。 **15 択**
ただし、この休業期間が長期にわたり解雇予告としての効力を失うものと認められる場合には、改めて解雇予告をする必要があります。



4. 解雇予告期限到来後、解雇期日を延期した場合

30 日前に予告はしたが、その期限到来後、解雇期日を延期することを本人に伝え、そのまま使用した場合には、通常同一条件で労働契約がなされたものとみなされ、解雇する場合には、改めて解雇予告の手続が必要となります（昭 24.6.18 基発 1926 号）。

5. 解雇予告の必要がない場合

次の 2 つの事由の場合には、解雇予告及び解雇予告手当の支払いは不要です。

23・2 択

◆天災事変その他やむを得ない事由の

ための事業の継続不可能

◆労働者の責に帰すべき事由

+

所轄労働基準監督署長
の認定

- ◆解雇制限期間中の労働者は、たとえ労働者の責に帰すべき事由があったとしても、解雇してはなりません。
- ◆労働者の責に帰すべき事由は、就業規則等に規定されている懲戒解雇事由に限定されるものではありません。

通 達

労働者の責に帰すべき事由とは、①事業場内における盗取、横領、傷害等刑法犯に該当する行為のあった場合、②賭博、風紀紊乱等により職場規律を乱し、他の労働者に悪影響を及ぼす場合、③重大な経歴詐称をした場合、④原則として 2 週間以上正当な理由なく無断欠勤し、出勤の督促に応じない場合などで、労働者が予告期間を置かず即座に解雇されてもやむを得ないと認められるほどに重大又は悪質な事由を指します。労働者の帰責性が軽微な場合は、解雇予告又は解雇予告手当の支払が必要となります（昭 31.3.1 基発 111 号）。 **21 択**

6. 即時解雇をした後で受けた解雇予告除外認定

即時解雇の意思表示をした後、解雇予告除外認定を受けた場合は、その解雇の効力は使用者が即時解雇の**意思表示をした日**に発生します（昭 63.3.14 基発 150 号）。 **15・18 択・24 択**

PLUS

予告期間中、休業を命じ、休業手当を支給することも認められます。

通 達

解雇予告の意思表示は、一般的には取り消すことができないが、労働者が具体的事情の下に自由な判断によって同意を与えた場合には、取り消すことができる（昭 33.2.13 基発 90 号）。 **16・2 択**

⇒同意がなければ、予告期間の満了によって解雇されます。 **24 択**

10 解雇予告の適用除外（法 21 条） **23 択**



制度趣旨

臨時的な労働を行う者等については、あえて解雇予告をする必要はないこととされています。

解雇予告の規定は、次に該当する労働者については適用しません。

- | | |
|-----------------|--|
| 解雇
予告の
除外 | ① 日日 雇い入れられる者 13 択 |
| | ② 2 カ月以内 の期間を定めて使用される者 15 択 |
| | ③ 季節的業務に 4 カ月以内 の期間を定めて使用される者 19 択 |
| | ④ 試みの使用期間中 の者 |

ただし、上記の労働者の雇用期間が長期になった場合には、解雇予告が必要となります。

- | | |
|----------|---|
| 予告
必要 | ◆ ①の者が、 1 カ月を超えて 引き続き使用されるに至った場合 30 選 |
| | ◆ ②及び③の者が、 所定の期間を超えて 引き続き使用されるに至った場合 19 択 |
| | ◆ ④の者が、 14 日を超えて 引き続き使用されるに至った場合 26 択 |

POINT

所定の期間とは、**労働契約当初の契約期間**のことです。例えば、当初の契約期間が1カ月であれば、1カ月を超えて引き続き使用されるに至った場合には、解雇予告が必要となります。2カ月又は4カ月を超えた時点からではありません。

11 退職時等の証明（法22条）

条文

- 1 労働者が、退職の場合において、**使用期間、業務の種類、その事業における地位、賃金又は退職の事由**（退職の事由が解雇の場合にあつては、その理由を含む。）について**証明書を請求**した場合においては、使用者は、**遅滞なく**これを交付しなければならない。**15 択**
- 2 労働者が、第20条第1項の**解雇の予告がされた日から退職の日までの間**において、当該**解雇の理由**について**証明書を請求**した場合においては、使用者は、**遅滞なく**これを交付しなければならない。ただし、解雇の予告がされた日以後に労働者が当該解雇以外の事由により退職した場合においては、使用者は、当該退職の日以後、これを交付することを要しない。
- 3 前2項の証明書には、労働者の**請求しない事項**を記入してはならない。
- 4 使用者は、あらかじめ第三者と謀り、労働者の就業を妨げることを目的として、労働者の**国籍、信条、社会的身分若しくは労働組合運動に関する通信**をし、又は第1項及び第2項の証明書に**秘密の記号を記入**してはならない。



制度趣旨

労働者の再就職活動に資するための証明書等の交付義務を、使用者に課したものです。

また、その内容は就職を妨害するものであつてはなりません。

1. 退職時の証明書の記載事項

次の事項のうち、**労働者が請求した事項**について記載します。

(1) 記載事項

- ① **使用期間** ② **業務の種類** ③ その事業における **地位**
- ④ **賃金** ⑤ **退職の事由**（退職の事由が解雇の場合は、その**理由**を含みます）

通 達

退職の事由とは、労働契約の終了原因のすべてを含む。すなわち、自己都合退職、勧奨退職、解雇、定年退職など、労働者が身分を失った事由をいう（平 15.12.26 基発 1226002 号）。 **1 択**

通 達

雇用保険の離職票の交付をもって、退職時の証明書に代えることはできない（平 11.3.31 基発 169 号）。

通 達

労働者と使用者との間で退職の事由について見解の相違がある場合、使用者が自らの見解を証明書に記載し労働者の請求に対し遅滞なく交付すれば、基本的には法 22 条 1 項違反とはならないが、それが虚偽であった場合（使用者がいったん労働者に示した事由と異なる場合等）には、同項の義務を果たしたことはない（平 11.3.31 基発 169 号）。 **22 択**

(2) 記載事項の制限 **4 択**

使用者は、労働者の請求しない事項については、記載してはなりません。例えば、解雇された労働者が「解雇の事実」のみについて証明書を請求した場合、使用者は解雇の理由を証明書に記載してはならず、解雇の事実のみを記載する義務があります。 **22 択**

2. 時効ほか **29 択**

- ① 退職時の証明については、請求権の時効は退職から **2 年**です。
- ② 退職後の請求であっても証明書を交付しなければなりません。

③退職時の証明を求める回数に制限はありません。 5 折

3. 解雇予告期間中の証明（解雇理由の証明書）

解雇予告がされた労働者は、退職時の証明書のほか、**予告された日から退職の日までの間**において、**解雇の理由**についての証明書の交付を請求することができます。請求された使用者は、遅滞なく交付しなければなりません。

POINT

この規定は即時解雇の場合には適用されません。 16 折

解雇予告期間中の証明の規定は、解雇理由についてのみを対象にしています。



4. 就業妨害の禁止

使用者は、**あらかじめ第三者と謀り**、労働者の就業を妨げることを目的として、次のことをしてはならないとされています。

- ①労働者の**国籍、信条、社会的身分、労働組合運動に関する通信**
- ②退職時等の証明書への**秘密の記号の記入**

通 達

あらかじめ第三者と謀り、計画的に就業を妨げることを禁止したものであり、他の使用者から労働組合運動に関する照会を受け、これに回答することは、労働基準法上、禁止事項には当たらない（昭 22.9.13 発基 17 号）。

通 達

国籍、信条、社会的身分、労働組合運動は限定列举である（昭 22.12.15 基発 502 号）。 22・30 折

12 金品の返還（法 23 条）

条文

- 1 使用者は、労働者の**死亡又は退職**の場合において、**権利者の請求**があった場合においては、**7 日以内に賃金を支払い**、積立金、保証金、貯蓄金その他名称の如何を問わず、**労働者の権利に属する金品を返還**しなければならない。
- 2 前項の賃金又は金品に関して争がある場合においては、使用者は、**異議のない部分**を、同項の期間中に支払い、又は返還しなければならない。



制度趣旨

労働者の足留め策を防止するとともに、労働者及びその遺族の生活を確保するために設けられたものです。

通達

- ◆権利者とは、退職の場合は労働者本人、死亡の場合はその相続人をいう。一般債権者は含まれない（昭 22.9.13 発基 17 号）。
- ◆退職手当の支払については、通常の賃金とは異なり、7 日を経過しても、労働協約や就業規則に定められた期日に支払えばよい（昭 63.3.14 基発 150 号）。

POINT

「7 日以内」とは「請求があった日から 7 日以内」です。



これで、この Chapter は終了です。コツコツ続けていくと、ちゃんと進んでいきます！この調子で、次の Chapter に進みましょう！

Chapter3

賃金

「賃金」の定義自体は Chapter1 で勉強しています。この Chapter では、賃金の「支払方法」などについてまとめてあります。

賃金というのは労働者にとって最も大事な労働条件の 1つです。その賃金が確実に、定期的に労働者の手に渡るように「賃金支払の 5 原則」、及びそれに対する例外などが規定されています。

5 原則について、それぞれ「原則」と「例外」という形で押さえていくと、知識が整理されて積み重なっていきます。賃金支払の 5 原則とその例外は、本試験でもかなり問われています。

この Chapter の構成

- 1 賃金支払の 5 原則
- 2 非常時払
- 3 休業手当
- 4 出来高払制の保障給
- 5 最低賃金

1 賃金支払の 5 原則（法 24 条）

条文

- 1 賃金は、**通貨**で、**直接労働者**に、その**全額**を支払わなければならない。
- 2 賃金は、**毎月 1 回以上**、**一定の期日**を定めて支払わなければならない。



制度趣旨

労働の提供の対価である賃金が、確実に労働者の手に渡るよう、賃金の支払方法について定めたものです。

1. 賃金支払の5原則



「原則と例外」の形で整理するとわかりやすい！
上記の5原則に対して、**2.**からの例外がある！！



2. 通貨払の例外 **1** 択

- ① 法令に別段の定めがある場合…現在は存在しません。
- ② **労働協約**に別段の定めがある場合…住宅供与、通勤定期券など
14・20・21・25 択

PLUS

労働協約とは、使用者と労働組合との間で、労働条件等につき合意した書面のことです。従って、原則として労働組合のない事業場では認められないこととなります。また、労働協約の定めによって通貨以外のもので支払うことが許されるのは、その労働協約の適用を受ける労働者に限られます。**29・3 択**

③ 銀行口座への振込等 **20 択****制度趣旨**

銀行口座への振込等ができます。現在の一般的な方法ですが、例外として認められているものになります。また、令和5年4月1日から、一般に「〇〇ペイ」というような事業を行う者（資金移動業者といいます）の口座への賃金支払い（賃金のデジタル払い）が出来るようになりました。

(i) 賃金（退職手当を含みます）の場合 改正

労働者の同意を得た場合には、賃金の支払いについて次の方法によることができます。ただし、(b) に掲げる方法による場合には、労働者が (a) に掲げる方法による賃金の支払を**選択**することができるようにするとともに、労働者に対し、(b) イからへまでに掲げる要件に関する事項について**説明**した上で、**労働者の同意**を得なければなりません。

- (a) **労働者が指定**する銀行その他の金融機関に対する本人名義の**預金、貯金**への振込み、金融商品取引業者に対する労働者の**預り金**への払込み **13・3 択**
 (b) **厚生労働大臣の指定**を受けた**指定資金移動業者**のうち**労働者が指定**するものの口座への資金移動

イ 口座について、労働者に対して負担する為替取引に関する債務の額が **100 万円を超えることがない**ようにするための措置又は当該額が 100 万円を超えた場合に当該額を **速やかに 100 万円以下とする**ための措置を講じていること。

⇒ 口座には **100 万円**までしか入れておくことが出来ません。

- ロ 破産手続開始の申立てを行ったときその他為替取引に関し負担する債務の履行が困難となったときに、口座について、労働者に対して負担する為替取引に関する債務の全額を速やかに当該労働者に弁済することを保証する仕組みを有していること。
- ハ 口座について、労働者の意に反する不正な為替取引その他の当該労働者の責めに帰することができない理由で当該労働者に対して負担する為替取引に関する債務を履行することが困難となったことにより当該債務について当該労働者に損失が生じたときに、当該損失を補償する仕組みを有していること。

- ニ 口座について、特段の事情がない限り、当該口座に係る資金移動が最後にあった日から**少なくとも10年間**は、労働者に対して負担する為替取引に関する債務を履行することができるための措置を講じていること。
- ⇒ 取引が無くなってから、**少なくとも10年間は口座を存続**させておかなければなりません。
- ホ 口座への資金移動が**1円単位**のできるための措置を講じていること。
- ヘ 口座への資金移動に係る額の受取について、現金自動支払機を利用する方法その他の通貨による受取ができる方法により**1円単位**で当該受取ができるための措置及び**少なくとも毎月1回**は当該方法に係る手数料その他の費用を負担することなく当該受取ができるための措置を講じていること。
- ト **賃金の支払に関する業務の実施状況及び財務状況を適時に厚生労働大臣に報告**できる体制を有すること。
- チ イからトまでに掲げるもののほか、賃金の支払に関する業務を適正かつ確実に行うことができる技術的能力を有し、かつ、十分な社会的信用を有すること。

POINT

厚生労働大臣は、賃金の支払に関する業務の適正かつ確実な実施を確保するために必要があると認めるときは、指定資金移動業者に対し、賃金の支払に関する業務の実施状況及び財務状況に関し**報告を求め、又は必要な措置を求める**ことができます。

PLUS

- ◆賃金のデジタル払いに係る労働者への説明については、使用者から指定資金移動業者に委託することも認められるものの、**労働者の同意については、使用者が得る**必要があります。
- ◆「資金移動」は、賃金の全額が所定の賃金支払日に払い出し得るように行われることを要します。

(ii) 退職手当の場合

労働者の同意を得た場合には、退職手当の支払いについて次の方法によることができます。

- ◆金融機関の振り出した小切手（自己宛小切手）
- ◆金融機関が支払保証した小切手 **3 択**
- ◆郵便貯金銀行がその行う為替取引に関し負担する債務に係る権利を表章する証書（普通為替証書等）

POINT

労働者の同意は、**書面による必要はありません（形式は問いません。口頭でも構いません）**。ただし、賃金のデジタル払いに関する同意は、**書面又は電磁的記録**によることとされています。

POINT

労働者の同意は、必ず個々の同意であること（口座の指定が行われれば同意があったと解されます）が必要です。労使協定等ではダメです。**28 択**

3. 直接払の例外 **27 択**

① 使者への支払いは認められます。

⇒代理人への支払いは認められません。 **20・21・4・5 択**

【使者と代理人について】

使者	労働者の病欠欠勤中に妻子が賃金の受領を求めるようなときは、本人の使者とされます。
代理人	労働者の親権者その他の法定代理人、労働者の委任を受けた任意代理人に賃金を支払うような場合です。

② 2. の通貨払の例外 ③ は、直接払の例外にも該当します。

通 達

派遣先の使用者が、派遣中の労働者本人に対し、派遣元の使用者からの賃金を手渡すことだけであれば、直接払の原則に違反しない（昭 61.6.6 基発 333 号）。 **30 択**

4. 全額払の例外

次の場合には、賃金の一部を控除して支払うことができます。 **18 択**

① 法令に別段の定めがある場合

◆所得税の源泉徴収

◆社会保険料控除（健康保険料、厚生年金保険料など）等

② **労使協定**がある場合（届出不要） **20 択**

◆社宅の家賃、労働組合の組合費、社内預金など **17 択**

③ 端数処理に関し、次の取扱いは賃金支払の便宜上の取扱いとして認められます（昭 63.3.14 基発 150 号）。 **25 択**

(a) 1 カ月の賃金支払額（賃金の一部を控除して支払う場合には、控除した額）に 100 円未満の端数が生じた場合、50 円未満の端数を切り捨て、それ以上を 100 円に切り上げて支払うこと **15・29 択**

(b) 1 カ月の賃金支払額に生じた 1,000 円未満の端数を翌月の賃金支払日に繰り越して支払うこと **18 択・24 択**

(c) 割増賃金の計算において、1 カ月における時間外労働、休日労働、深夜業の各々の時間数の合計に 1 時間未満の端数がある場合に、30 分未満の端数を切り捨て、それ以上を 1 時間に切り上げること **19・28 択**

(d) 割増賃金の計算において、時間当たりの賃金額及び割増賃金額に 1 円未満の端数が生じた場合、50 銭未満の端数を切り捨て、それ以上を 1 円に切り上げること

(e) 割増賃金の計算において、1 カ月における時間外労働、休日労働、深夜業の各々の割増賃金の総額に 1 円未満の端数が生じた場合、(d) と同様に取扱うこと

通 達

5分の遅刻を30分の遅刻として賃金カットする処理は、労務の提供のなかった限度を超える賃金カットについて、賃金の全額払の原則に反し、違法である。ただし、減給の制裁として、制限内で行う場合であれば、全額払の原則には違反しない（昭63.3.14基発150号）。 **23 択**

PLUS

労働組合費を控除するための労使協定を「チェック・オフ協定」といいます。なお、労使協定ですので、免罰効果のみを有します。 **17 択**

判 例

賃金過払調整のための相殺は、その行使の時期・方法・金額等からみて労働者の経済生活の安定との関係上不当と認められないものであれば、全額払の原則の禁止するところではない（最高裁第一小法廷判決 昭44.12.18 福島県教組事件）。

⇒賃金の過払調整のための相殺は、不当でなければ認められます。

17・27・29 択 21 選

判 例

賃金債権と使用者が労働者に対して有する債権を、労使間の合意により相殺することは、労働者の完全な自由意思によるものである限り、全額払の原則によって禁止されるものではない（最高裁第二小法廷判決 平2.11.26 日新製鋼事件）。 **18 択**

判 例

労働者が退職に際して、自ら賃金債権を放棄する旨の意思表示をした場合、それが自由な意思に基づくものであることが明確であれば、全額払の原則に違反しない（最高裁第二小法廷判決 昭48.1.19 シンガー・ソーイング・メシオン事件）。 **22・25 択**

5. 毎月1回以上払、一定期日払の例外

① 臨時に支払われる賃金

就業規則の定めによって支給される私傷病手当、加療見舞金、退職金等 **27 択**

② 賞与

③ 1カ月を超える期間の勤務状況等によって支給される精勤手当、勤続手当、能率手当等 **20 択**

6. 一定期日払について

一定期日とは、その期日が周期的に到来する特定の日をいいます。賃金支払日を毎月月末と定めることは差し支えありませんが、「毎月第3金曜日」のように定めることは、月ごとに実際の支払日が大きく変動するので、一定期日払に違反します。 **13・27・1 択**

POINT

- ◆週給について「毎週土曜日」と定めることは差し支えありません。
- ◆年俸制であっても、賃金は毎月1回以上、一定期日に支払わなければなりません。 **21 択**
- ◆支給日が休日にあたる場合に、その支給日を繰り上げ又は繰り下げすることを定めることは、一定期日払の原則に違反しません。 **13・5 択**

2 非常時払（法 25 条）

条文

使用者は、労働者が**出産、疾病、災害**その他厚生労働省令で定める**非常の場合**の費用に充てるために**請求**する場合には、支払期日前であっても、既往の労働に対する賃金を支払わなければならない。 **26・28・1 択**



制度趣旨

病気や災害など、急な出費が必要となる場合があります。そういった場合に、賃金の一定期日払の原則の特例として、**すでに働いた分の賃金**につき、本来の支払期日よりも前に請求できる権利を認めたものです。

厚生労働省令で定める非常の場合は、次に掲げるものとされています。 **29 択**

- ◆労働者の収入によって生計を維持する者が**出産**し、**疾病**にかかり、又は**災害**をうけた場合
- ◆労働者又はその収入によって生計を維持する者が**結婚**し、又は**死亡**した場合
- ◆労働者又はその収入によって生計を維持する者がやむを得ない事由により**1 週間以上**にわたって**帰郷**する場合

⇒「労働者の収入によって生計を維持する者」に係わる事由も対象！

【対象者】

- ◆労働者
- ◆労働者の収入によって生計を維持する者



【非常の場合】

- 出産 ●疾病 ●災害 ●結婚 ●死亡
- やむを得ない事由による 1 週間以上の帰郷



請求できるのが、「**既往の労働**」に対する賃金であることに注意！

3 休業手当（法 26 条）

条文

使用者の責に帰すべき事由による休業の場合においては、使用者は、休業期間中当該労働者に、その**平均賃金の 100 分の 60 以上**の手当を支払わなければならない。 **3 択**



制度趣旨

使用者側の都合で労働者が就業できなかった場合に、使用者が労働者の休業期間中の生活保障のための手当を支払うことを義務付けた規定です。

1. 使用者の責に帰すべき事由 26 択

使用者の責に帰すべき事由に該当した場合には、使用者は休業手当を支払わなければなりません。

【該当 / 非該当】

該当する場合	①親会社の経営難のため、下請け工場が資材・資金の獲得ができず休業した場合 22・3 択	休業
該当しない場合	②新規学卒採用内定者に対する企業の都合による自宅待機期間	等
該当しない場合	①労働者側のストライキに対し、使用者側が作業所閉鎖をした場合 ②代休付与命令（法 33 条 2 項）により使用者が与えた休憩又は休日 ③労働協約、就業規則、労働契約等で休日と定められている日	（正当な争議行為の範囲内）
	18・27・29・3 択	等

通 達

派遣中の労働者の休業手当については、**派遣元**の使用者について、その労働者を他の事業場に派遣する可能性等も含めて判断し、その責に帰すべき事由に該当するかどうかを判断する（昭 61.6.6 基発 333 号）。

13・18 択

判 例

休業手当の制度は、労働者の生活保障という観点から設けられたものであり、「使用者の責に帰すべき事由」の解釈適用に当たっては、いかなる事由による休業の場合に労働者の生活保障のために使用者に平均賃金の 100 分の 60 の限度での負担を要求するのが社会的に正当とされるかという考量を必要とするといわなければならない（最高裁第二小法廷判決 昭 62.7.17 ノースウエスト航空事件）。 21 選

POINT

即時解雇の通知が解雇予告として有効と認められた場合、解雇が有効に成立するまでの期間、労働者が休んだ場合は、使用者の責に帰すべき休業になります。

PLUS

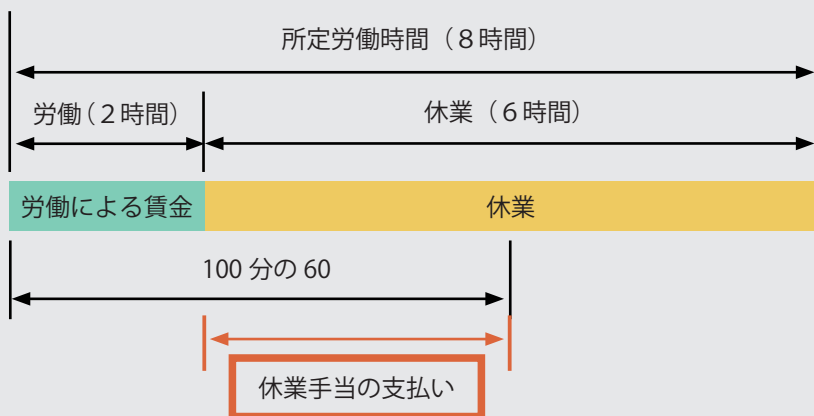
労働安全衛生法による健康診断の結果に基づいて行われた健康診断実施後の措置としての休業や労働時間短縮は、使用者の責に帰すべき休業には該当しません。 **15・23・30 扱**

2. 休業手当の額の注意点 **27 扱**

- ① 1日のうち一部を休業した場合でも、その日につき**全体で平均賃金の100分の60**を支払わなければなりません。すなわち、全体として平均賃金の100分の60に達しない場合には、その差額を支払わなければなりません。 **5 扱**

〈例〉

1日の所定労働時間が8時間のところ、作業開始後2時間で原材料がなくなり、残りの6時間を休業した場合には、平均賃金の100分の60から2時間分の賃金を差し引いた額の休業手当を支払わなければなりません。



- ② 所定労働時間の短い日に休業した場合でも、平均賃金の100分の60以上を支払わなければなりません。

〈例〉

土曜日の所定労働時間が4時間で、月曜日から金曜日までが7時間という場合、土曜日に休業した場合、4時間分の100分の60ではなく、他の日と同様、平均賃金の100分の60を支払わなければなりません。

POINT

休業手当も賃金です。賃金支払の5原則の規定が適用されます。従って、定められた支払日に支払わなければなりません。 13・19・1択

4 出来高払制の保障給（法27条）

条文

出来高払制その他の**請負制**で使用する労働者については、使用者は、**労働時間**に応じ**一定額**の賃金の保障をしなければならない。 28 択 1 選



制度趣旨

出来高払制その他の請負制の労働者は、出来高などによって低い賃金しか得られないことがあります。そこで、労働時間に応じた一定額の賃金の保障を使用者に義務付けています。

- ◆ 「一定額」については具体的な定めはありませんが、少なくとも**平均賃金の100分の60程度**を保障することが妥当とされています。 17 択

通達

本条は、労働者の責に基づかない事由によって仕事が少なくなりその賃金が極端に低額になる場合における最低保障給を要求しているのであって、労働者が労働しない場合には、この保障給を支払う義務はない（昭23.11.11 基発1639号）。

過去問

出来高払制その他請負制で使用する労働者については、使用者の責に帰すべき事由によって休業する場合においても、使用者は、出来高払制の保障給を支払わなければならない。

→× この場合には、出来高払制の保障給ではなく、休業手当を支払わなければならない。 **13 択**

5 最低賃金（法 28 条）

条 文

賃金の最低基準に関しては、**最低賃金法**の定めるところによる。



「賃金」に関する Chapter はここまでです。次ページからは、「労働時間・休憩・休日」に入ります。最も多く出題されている Chapter です。

Chapter4

労働時間・休憩・休日

労働基準法は、長時間労働を防ぐために、原則として、1週40時間、1日8時間までの労働とすることを義務付けています。

それに対して、一定の要件を満たした場合の時間外労働・休日労働や、業務の繁閑に応じて労働時間を変形させる変形労働時間制などが特例的に定められています。

労働基準法の中で、最も出題される可能性が高いChapterです。変形労働時間制、時間外労働、割増賃金、適用除外、年次有給休暇などがその中でも特によく問われます。

このChapterの構成

- | | |
|---------------------|--------------------|
| 1 労働時間 | 9 時間外労働・休日労働 |
| 2 変形労働時間制 | 10 割増賃金 |
| 3 1カ月単位の変形労働時間制 | 11 時間計算 |
| 4 フレックスタイム制 | 12 みなし労働時間制 |
| 5 1年単位の変形労働時間制 | 13 労働時間等に関する適用除外 |
| 6 1週間単位の非定型的変形労働時間制 | 14 特定高度専門業務・成果型労働制 |
| 7 休憩 | 15 年次有給休暇 |
| 8 休日 | |

1 労働時間（法 32 条）

条文

- 1 使用者は、労働者に、**休憩時間を除き** 1 週間について **40 時間** を超えて、労働させてはならない。
- 2 使用者は、1 週間の各日については、労働者に、**休憩時間を除き** 1 日について **8 時間** を超えて、労働させてはならない。



制度趣旨

賃金と並んで最も重要な労働条件である、労働時間について定めた規定であり、労働者の健康・安全面から労働時間の「上限」を定めています。

1. 労働時間の上限 20 択

- ◆ 1 週間 **40 時間** ◆ 1 日 **8 時間**

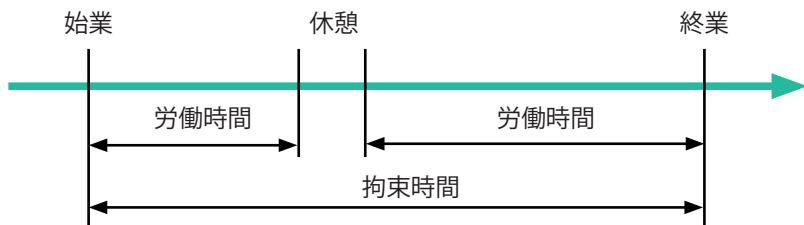
通 達

1 日とは、原則として、午前 0 時から午後 12 時までのいわゆる暦日をいう。継続勤務が 2 暦日にわたる場合には、たとえ暦日を異にする場合でも、1 勤務として取り扱い、その勤務は始業時刻の属する日の労働として、「1 日」の労働とする。

1 週間とは、就業規則その他に別段の定めがない限り、日曜日から土曜日までのいわゆる暦週をいう（昭 63.1.1 基発 1 号）。 **30・1 択**

2. 拘束時間と労働時間

- ① 拘束時間とは、就業規則等で定められている、始業時刻から終業時刻までをいいます。労働時間と休憩時間の合計時間となります。
- ② 労働時間とは、拘束時間から休憩時間を除いた時間をいいます。必ずしも、実際に作業をしている時間だけでなく、指揮命令下におかれ、作業のために待機している時間（手待時間）を含みます。



判例

労働基準法上の労働時間とは、労働者が使用者の指揮命令下におかれている時間をいい、この労働時間に該当するか否かは、労働者の行為が使用者の指揮命令下におかれたものと評価できるか否かによって客観的に定まるものであって、労働契約、就業規則、労働協約等の定めのかんにより決定されるべきものではない（最高裁第一小法廷判決 平 12.3.9 三菱重工業長崎造船所事件ほか）。 [14・19・20・22・27・28 択](#)

3. 法定労働時間と所定労働時間

- ① 法定労働時間とは、労働基準法で定められた労働時間の上限のことをいいます。1週間当たりの法定労働時間は原則 40 時間、1日当たりの法定労働時間は 8 時間です。
- ② 所定労働時間とは、その事業場の就業規則等で定められている労働時間のことをいいます。例えば、始業時刻午前 9 時、終業時刻午後 5 時、途中休憩時間 1 時間となっていれば、その事業場の所定労働時間は 7 時間です。

PLUS

労働基準法上、使用者は、労働時間を適正に把握するなど労働時間を適切に管理する責務を有しています。 [17・25 択](#)

4. 労働時間に該当するものとししないもの

労働時間に 該当する もの	◆手待時間（休憩時間中に来客当番として待機させた時間等） 21・4・5 扱
	◆特殊健康診断の時間 21・27・4 扱
	◆安全委員会又は衛生委員会の開催時間 21 扱
	◆安全衛生教育の実施時間 4 扱
	◆坑内作業の準備、整理整頓の時間
	◆強制参加の研修時間 26 扱
労働時間に 該当しない もの	◆労働からの解放が保障されていない仮眠時間 26・30・2・4 扱 等
	◆坑内労働者の入浴時間
	◆自由参加の教育訓練の出席時間
	◆一般健康診断の受診時間 21・26・27・4 扱 等

通 達

訪問介護労働者の移動時間については、使用者が、業務に従事するために必要な移動を命じ、当該時間の自由利用が労働者に保障されていないと認められる場合には、労働時間に該当する（平 25.3.28 基発 0328 第 6 号）。

19 扱

通 達

労働者が使用者の所定時間外に実施する教育訓練に参加することについて、就業規則上の制裁等の不利益取扱いによる出席の強制がなく自由参加のものであれば、労働時間にはならない（昭 63.3.14 基発 150 号）。

PLUS

一般健康診断の受診時間については、原則労働時間とされません。従って、賃金も支払わなくてよいということになりますが、これに関し「労働者の健康の確保は、事業の円滑な運営の不可欠な条件であることを考えると、その受診に要した時間の賃金を事業者が支払うことが望ましい（昭 47.9.18 基発 602 号）」とされています。

5. 法定労働時間の特例（法 40 条、則 25 条の 2）

次の業種については、労働時間の特例が設けられています。1 週間につき **44 時間**まで労働させることができます。 **17・18・30 択**

常時 **10 人未満**の労働者を使用する

- ◆商業 ◆映画・演劇業（映画の製作の事業を除きます）
- ◆保健衛生業 ◆接客娯楽業

1 週間 44 時間、
1 日 8 時間まで
労働可

POINT

44 時間の特例は、1 カ月単位の変形労働時間制と清算期間が 1 カ月以内のフレックスタイム制に適用できます。清算期間が 1 カ月を超えるフレックスタイム制、1 年単位と 1 週間単位の変形労働時間制には適用できません。

17 択

前日の終業時刻と翌日の始業時刻との間に、一定の時間（例えば、「11 時間」など）を空ける制度を、【勤務間インターバル制度】といいます。最近、働き方改革の 1 つとして注目が高まっています。平成 30 年 6 月 29 日に成立した働き方改革関連法により、労働時間等設定改善法に、努力義務として規定されました。



2 変形労働時間制

1. 概要

変形労働時間制とは、一定期間内の労働時間が法定労働時間の総枠の範囲内であれば、忙しい日や週の所定労働時間を長くし、反対に、忙しくない日や週の所定労働時間を短くすることにより、労働時間を弾力的に決めることができる制度をいいます。

一定期間内の所定労働時間を平均し、1 週間当たりの労働時間が週の法定労働時

間（40時間あるいは44時間）を超えなければ、その期間内の特定の日や週において、法定労働時間を超えて労働させることができます。

【適用例】 4週間に適用した例

	日	月	火	水	木	金	土
1週	休	6	6	6	6	6	休
2週	休	8	8	8	8	8	休
3週	休	8	8	8	8	8	休
4週	休	10	10	10	10	10	休

第4週は1日、1週間の法定労働時間を超えていますが、4週間を平均して1週40時間になっているのでOK！

2. 変形労働時間制の種類

次の4種類の制度があります。

- ① 1カ月単位の変形労働時間制
- ② フレックスタイム制
- ③ 1年単位の変形労働時間制
- ④ 1週間単位の変形労働時間制

1日8時間、1週間40時間と定めただけでは、労働の実態に合わない場合もあります。そこで、全体の労働時間を短縮するために融通をきかせる制度として、変形労働時間制が登場してきました。



3 1カ月単位の変形労働時間制（法32条の2）

条文

- 1 使用者は、当該事業場に、**労働者の過半数で組織する労働組合**がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては**労働者の過半数を代表する者**との書面による協定により、又は**就業規則その他これに準ずるもの**により、**1箇月以内**の一定の期間を平均し**1週間当たりの労働時間**が法定労働時間を超えない定めをしたときは、その定め

により、**特定された週又は特定された日**において法定労働時間を**超えて**、労働させることができる。

- 2 使用者は、厚生労働省令で定めるところにより、前項の協定を**行政官庁に届け出**なければならない。 **3 択**



制度趣旨

例えば、月末は忙しく、月初は忙しくないような事業場において、繁閑の差に応じて労働時間を配分し、労働時間の短縮を図ろうとした制度です。

1. 要件

労使協定又は**就業規則その他これに準ずるもの**に次の事項を定めます。 **27 択**

- ◆変形期間（1 カ月以内の一定の期間）及びその起算日
- ◆変形期間における、各日及び各週の労働時間
- ◆労使協定による場合は、その有効期間

【労使協定について】

労使協定の場合、労使協定は行政官庁（所轄労働基準監督署長）に届け出ることとされています。 **4 択**

【就業規則その他これに準ずるものについて】

- ◆「その他これに準ずるもの」とは、常時 10 人未満の労働者を使用する使用者（就業規則の作成義務のない使用者）が作成する「就業規則と同様の機能を持つ文書形式のもの」をいいます。
- ◆就業規則は、所轄労働基準監督署長に届け出る必要があります。「その他これに準ずるもの」は、就業規則と違い、所轄労働基準監督署長に届け出る必要はありませんが、労働者に「周知」させなければなりません。

PLUS

1カ月単位の変形労働時間制を採用する場合には、労使協定又は就業規則等により、変形期間における各日、各週の労働時間を具体的に定めることを必要とし、使用者が業務の都合によって任意に労働時間を変更するような制度はこれに該当しません（平 11.3.31 基発 168 号）。 **18・22 択**

通 達

1箇月単位の変形労働時間制を採用する場合、就業規則においては、各日の労働時間の長さだけでなく、法 89 条に規定する事項（始業終業の時刻など）を定める必要がある（平 11.3.31 基発 168 号）。

通 達

業務の実態から月ごとに勤務割を作成する必要がある場合には、就業規則において各直勤務の始業終業時刻、組合せの考え方、勤務割表の作成手続及びその周知方法等を定めておけば、それにしたがって各日ごとの勤務割は、変形期間の開始前までに具体的に特定すれば足りる（昭 63.3.14 基発 150 号）。 **18 択**

2. 変形期間における労働時間の総枠

次の範囲内で、各日・各週の労働時間を定めます。

この総枠の範囲内であれば、特定の日に 8 時間を超え、また、特定の週に 40 時間（44 時間）を超えても、法定労働時間内に収まっています。 **13・19 択**

$$1 \text{ 週間の法定労働時間} \times \frac{\text{変形期間の暦日数}}{7}$$

40H (44H)

〈計算例〉 暦日数が 31 日の場合

$$40\text{H} \times 31 \text{ 日} / 7 \approx 177.14$$

3. 時間外労働となる時間 **29・1 択**

1カ月単位の変形労働時間制を採用した場合に、時間外労働となる時間は、次の時間です（平 6.3.31 基発 181 号）。

- ① 1日については、8時間を超える時間を定めた日はその時間、それ以外の日は8時間を超えて労働した時間

- ② 1週間については、40時間（44時間）を超える時間を定めた週はその時間、それ以外の週は40時間（44時間）を超えて労働した時間（①で時間外労働となる時間を除きます）
- ③ 変形期間については、変形期間における法定労働時間の総枠を超えて労働した時間（①又は②で時間外労働となる時間を除きます）

$$\text{①} + \text{②} + \text{③} = \text{時間外労働}$$

4 フレックスタイム制（法32条の3）

条文

使用者は、**就業規則その他これに準ずるもの**により、その労働者に係る**始業及び終業の時刻**をその**労働者の決定**に委ねることとした労働者については、当該事業場の**労働者の過半数で組織する労働組合**がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては**労働者の過半数を代表する者**との**書面による協定**により、次に掲げる事項を定めたときは、その協定で**清算期間**として定められた期間を**平均し1週間当たりの労働時間が法定労働時間を超えない範囲内**において、1週間又は1日の法定労働時間を超えて、労働させることができる。

1. 対象となる**労働者の範囲**
2. **清算期間**（**3箇月以内**の期間に限る。）
3. 清算期間における**総労働時間**
4. 標準となる1日の労働時間
5. コアタイム（労働者が労働しなければならない時間帯）を**定める場合**には、その時間帯の**開始及び終了の時刻**
6. フレキシブルタイム（労働者がその選択により労働することができる時間帯）に**制限を設ける場合**には、その時間帯の**開始及び終了の時刻**
7. 清算期間が1カ月を超えるものである場合は、**労使協定の有効期間**

1. 要件

(1) 就業規則その他これに準ずるもの

フレックスタイム制は、労働者が出退勤の時刻を決められる点に最大の特徴があります。**就業規則その他これに準ずるものに、始業の時刻と終業の時刻の両方を労働者の決定にゆだねる**旨を記載することになります。 **28・30 折**

POINT

フレックスタイム制は、就業規則その他これに準ずるものにおいて、始業及び終業の時刻を労働者の決定にゆだねる旨を記載し、ほかの事項は労使協定で定めることとなります。

通 達

フレキシブルタイムが極端に短い場合、コアタイムの開始から終了までの時間と標準となる1日の労働時間がほぼ一致している場合等については、基本的には始業及び終業の時刻を労働者の決定にゆだねたことにはならず、フレックスタイム制の趣旨には合致しない（平 11.3.31 基発 168 号）。

(2) 労使協定

労使協定を締結し、次の事項を定めます。 **14・3 折**

- ◆対象となる労働者の範囲
- ◆清算期間（3カ月以内の期間に限ります）
- ◆清算期間における総労働時間
- ◆標準となる1日の労働時間
- ◆コアタイムとフレキシブルタイム（設ける場合のみ）

POINT

清算期間が1カ月を超える場合は、労使協定を行政官庁（所轄労働基準監督署長）へ届け出る必要があります。 **1・2 折**

通 達

フレックスタイム制に係る労使協定には自動更新の規定を設けることができる（平 6.3.31 基発 181 号）。 **15 折**

通 達

派遣労働者にフレックスタイム制を適用するためには、**派遣元**においてこれらの要件を満たす必要がある（昭 63.1.1 基発 1 号）。 **15 択**

PLUS

使用者は就業規則等又は労使協定において、清算期間の起算日を明らかにするものとされています。

通 達

コアタイム、フレキシブルタイムも始業及び終業の時刻に関する事項なので、これらを設ける場合には、就業規則においても規定する必要がある（平 11.3.31 基発 168 号）。 **14・26 択**

コアタイムとフレキシブルタイムは定めなくてもよいのですが、ほかの事項は必ず定めなければなりません。

13 択



2. 清算期間

フレックスタイム制を適用する期間のことです。**3 カ月以内**の期間で定める必要があります。

3. 清算期間における総労働時間

清算期間において労働者が労働すべき時間です。総労働時間は、清算期間を平均して、1 週間当たりの労働時間が法定労働時間の範囲内となるよう定めなければなりません。労働時間の総枠の計算方法は 1 カ月単位の変形労働時間制の場合と同様です。

PLUS

フレックスタイム制を採用する場合にも、使用者に労働時間の把握義務があります。 **17 択**

通 達

フレックスタイム制の場合にも、使用者は各日の労働時間の把握を行う責務があるが、**清算期間が1カ月を超える場合**には、対象労働者が自らの各月の時間外労働時間数を把握しにくくなることが懸念されるため、使用者は、対象労働者の各月の**労働時間数の実績を対象労働者に通知等**することが望ましい（平 30.9.7 基発 0907 第 1 号）。

4. 標準となる1日の労働時間

年次有給休暇を取得した際に支払われる賃金の算定基礎となるものです。単に労働時間数を定めれば足りません。

5. 時間外労働となる時間

清算期間が「**1カ月以内**」の場合は、清算期間における法定労働時間の総枠を超えた時間です。清算期間が「**1カ月を超える場合**」は、①1カ月における週平均50時間を超えた時間と、②清算期間における法定労働時間の総枠を超えた時間（①の時間を除きます）です。 **1 択**

POINT

清算期間が**1カ月を超える場合**は、清算期間を平均して、1週間当たりの労働時間が法定労働時間を超えず、かつ、清算期間の開始日以後**1カ月ごと**に区分した各期間（最後に1カ月未満の期間を生じたときは、その期間）ごとに、各期間を平均して1週間当たりの労働時間が**50時間**を超えない範囲内で労働させることができます。

⇒要件を満たせば、1週間について50時間まで労働させることができます。

POINT

36 協定についても、1日について延長することができる時間を協定する必要はなく、清算期間を通算して時間外労働をすることができる時間を協定すれば足りません。 **5 択**

POINT

完全週休2日制になっている場合には、特例的に、「8時間×清算期間における所定労働日数」までは時間外労働としないこととされています。なお、この特例的な扱いをするためには、労使協定（届出不要）の締結が必要です。

6. 労働時間の過不足の繰越し

(1) 清算期間中の労働時間に過剰があった場合 30 折

過剰となった労働時間分を次の清算期間の総労働時間の一部に充当することは、賃金全額払の原則に**違反します**。

(2) 清算期間中の労働時間に不足があった場合

総労働時間として定められた時間分の賃金を、その期間の賃金支払日に支払い、不足した時間分を次の清算期間中の総労働時間に上積みして労働させることは、法定労働時間の総枠の範囲内である限り、賃金全額払の原則に**違反しません**。

通 達

フレックスタイム制を採用している場合に、一斉休憩が必要であればコアタイム中に与えるようにしなければならない（昭 63.3.14 基発 150 号）。

15 折

PLUS

◆フレックスタイム制を採用した場合に、休憩時間を一斉に与える必要がない事業場では、各日の休憩時間の長さを定め、それを取る時間帯は、労働者にゆだねる旨を就業規則に記載しておけばよいとされています。

◆使用者は、1 カ月単位、1 年単位又は 1 週間単位の変形労働時間制の規定により労働者に労働させる場合には、育児を行う者、老人等の介護を行う者、職業訓練又は教育を受ける者その他特別の配慮を要する者については、これらの者が育児等に必要な時間を確保できるような配慮をしなければなりません（則 12 条の 6）。**15 折**

⇒フレックスタイム制が対象になっていないことに注意！

5 1年単位の変形労働時間制（法32条の4）

条文

使用者は、当該事業場に、**労働者の過半数で組織する労働組合**がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては**労働者の過半数を代表する者**との**書面による協定**により、次に掲げる事項を定めたときは、第32条の規定にかかわらず、その協定で第2号の**対象期間**として定められた期間を**平均し1週間当たりの労働時間が40時間を超えない範囲内**において、当該協定で定めるところにより、特定された週において40時間又は特定された日において8時間を超えて、労働させることができる。

- 1 対象となる**労働者の範囲**
- 2 **対象期間**（その期間を平均し1週間当たりの労働時間が40時間を超えない範囲内において労働させる期間をいい、**1箇月を超え1年以内の期間**に限るものとする。） **28 択**
- 3 **特定期間**（対象期間中の特に業務が繁忙な期間をいう。）
- 4 対象期間における**労働日**及び当該**労働日ごとの労働時間**（対象期間を**1箇月以上の期間ごとに区分**することとした場合においては、当該区分による各期間のうち当該対象期間の初日の属する期間（以下「**最初の期間**」という。）における**労働日**及び当該**労働日ごとの労働時間**並びに当該**最初の期間を除く各期間**における**労働日数**及び**総労働時間**）
- 5 労使協定の**有効期間**



制度趣旨

パートなど季節的に繁閑の差のある事業を想定して規定された制度です。閑散期に休日を増やし、その分を繁忙期に充てるといった形で適用します。

1. 要件

労使協定を締結し、次の事項を定めます。

- ◆対象となる労働者の範囲
- ◆対象期間（1カ月を超え1年以内の期間）

◆特定期間（特に繁忙な期間） ◆労使協定の有効期間

◆対象期間における労働日及び労働日ごとの労働時間 22 択

POINT

労使協定は、**行政官庁（所轄労働基準監督署長）**に届け出ることとされています。

PLUS

使用者は、就業規則等又は労使協定において、対象期間の起算日を明らかにするものとされています。

PLUS

対象期間の相当部分を特定期間とすることはできません。複数の期間を特定期間とすることは可能です。また、対象期間中に特定期間を変更することはできません。

2. 対象となる労働者の範囲

対象期間の途中で採用されたり、途中で退職する労働者も対象とすることができます。

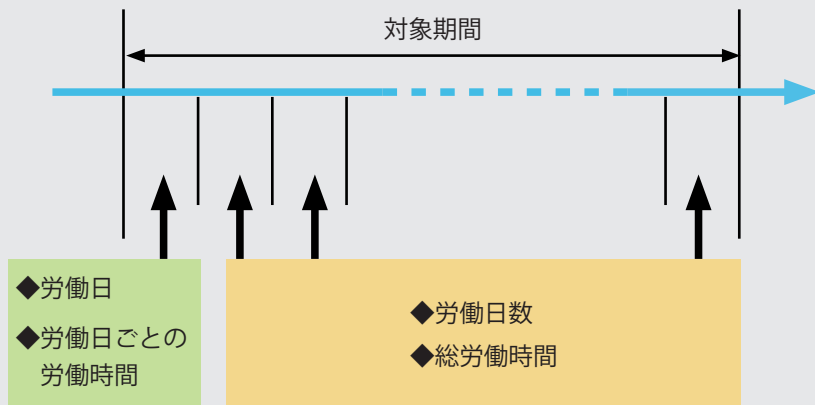
ただし、この場合において、対象期間中労働させた期間を平均して1週間当たり40時間を超えた時間の労働については、割増賃金を支払わなければなりません。

17 択

3. 対象期間における労働日及び労働日ごとの労働時間

原則	対象期間における労働日及びその労働日ごとの労働時間を定めます。
特例	対象期間を 1カ月以上の期間 ごとに区分する場合 ① 最初の期間は原則どおりです。 ② 最初の期間を除く各期間（2つ目の区分以降）については、各期間の労働日数と総労働時間を定めればよいとされています。

【特例のイメージ】 対象期間 1 年、各区分期間 1 カ月とした場合



2つ目の区分以降の期間については、使用者は、各期間の初日の**少なくとも30日前**に、労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数を代表する者の**同意**を得て、**書面**により、その各期間における労働日及び労働日ごとの労働時間を定めなければなりません。 **18 折**

通 達

派遣労働者を派遣先において1年単位の変形労働時間制の下で労働させる場合には、**派遣元**の使用者は、**派遣元**事業場において労使協定を締結し、1年以内の一定の期間を平均し1週間の労働時間が40時間を超えない範囲内において、労働日及び労働日ごとの労働時間を具体的に定める必要がある（平9.3.25基発195号）。

PLUS

対象期間における労働時間は、1週40時間を超えないようにするために、1カ月単位の変形労働時間制の場合と同じ計算方法で算定された、総枠の範囲内の労働時間とします。

POINT

1年単位の変形労働時間制を採用した場合の時間外労働となる時間は、1カ月単位の変形労働時間制を採用した場合と同様にカウントします。

4. 対象期間における労働日数・労働時間の限度

条文

厚生労働大臣は、労働政策審議会の意見を聴いて、厚生労働省令で、対象期間における労働日数の限度並びに1日及び1週間の労働時間の限度並びに対象期間（特定期間を除く。）及び特定期間における連続して労働させる日数の限度を定めることができる。



制度趣旨

繁忙期の労働時間が極端に長時間となったり、労働日が連続するのを防止するための規定です。

(1) 労働日数の限度

対象期間が3カ月を超える場合→280日／1年

POINT

労働日数の限度が設けられているのは、対象期間が3カ月を超える場合（のみ）です。

(2) 労働時間の限度 30 択

	原則	積雪地域の建設業 の屋外労働者等	隔日勤務の タクシー運転者
1日	10時間	10時間	16時間
1週間	52時間（※）	52時間	52時間（※）

（※）対象期間が3カ月を超える場合には、

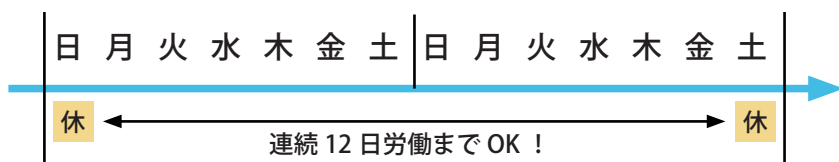
- ① 対象期間において、48時間を超える週は連続3週まででなければなりません。
- ② 対象期間をその初日から3カ月ごとに区分した各期間において、48時間を超える週の初日の数が3以下でなければなりません。

POINT

隔日勤務のタクシー運転手には特例が適用されますが、長距離トラックの運転手や、ハイヤー運転手については、この特例は適用されません。

(3) 連続労働日数の限度

原則	6日
特定期間	1週間に1日の休日が確保できる日数 (= 12日)



6 1週間単位の非定型的変形労働時間制（法32条の5）

条文

使用者は、日ごとの業務に著しい繁閑の差が生ずることが多く、かつ、これを予測した上で就業規則その他これに準ずるものにより各日の労働時間を特定することが困難であると認められる厚生労働省令で定める事業であって、常時使用する労働者の数が**30人未満**のものに従事する労働者については、当該事業場に、**労働者の過半数で組織する労働組合**がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては**労働者の過半数を代表する者**との**書面による協定**があるときは、**1日について10時間まで**労働させることができる。

1. 対象となる事業

- ◆小売業
- ◆料理店
- ◆旅館
- ◆飲食店

2. 要件

- ◆常時使用労働者数 **30人未満**
- ◆**労使協定の締結及び届出**（所轄労働基準監督署長）
- ◆1週間の各日の労働時間を、少なくともその週の開始前に、労働者に書面で通知すること

PLUS

緊急でやむを得ない事由がある場合は、労働時間を変更しようとする日の前日までに、書面により通知することにより、あらかじめ通知した労働時間を変更することができます（則 12 条の 5 第 3 項）。

3. 効 果

1 日 **10 時間まで**労働させることができます（1 週間の労働時間は **40 時間まで**です）。 **22 択**

「1 週間単位の非定形的変形労働時間制」は、日ごとの業務に繁閑の差が生じるけど、業務の繁閑が定期的には決まっていないという事業用のものです。



7 休憩（法 34 条）

条 文

- 1 使用者は、労働時間が **6 時間を超える** 場合においては **少なくとも 45 分、8 時間を超える** 場合においては **少なくとも 1 時間** の休憩時間を労働時間の **途中** に与えなければならない。 **21 択 23 択**
- 2 前項の休憩時間は、**一斉** に与えなければならない。ただし、当該事業場に、**労働者の過半数で組織する労働組合** がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては **労働者の過半数を代表する者** との **書面による協定** があるときは、この限りでない。
- 3 使用者は、第 1 項の休憩時間を **自由に利用** させなければならない。

休憩時間とは、単に作業に従事しない手待時間は含まず、労働から離れることを保障される時間をいいます。 **26 択**

1. 休憩時間

労働時間	休憩時間
6時間以下	与える義務はありません
6時間を超える	少なくとも45分
8時間を超える	少なくとも1時間

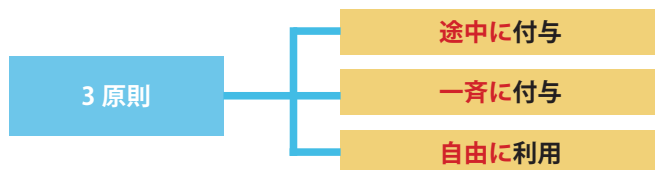
PLUS

- ◆ 8時間を超える時間が何時間であっても、1時間の休憩を与えれば本条違反ではありません。 **24 択**
- ◆ 一昼夜交代勤務の場合、全体で1時間以上の休憩を途中で与えればよいこととされています。 **5 択**

労働時間が8時間ちょうどなら、45分の休憩でいいことになります。



2. 休憩の3原則 **5 択**



3. 休憩3原則の例外

(1) 一斉付与の例外 **21・23・5 択**

① 次の事業は、休憩を一斉に付与しなくても構いません。

- ◆ 運輸交通業
- ◆ 商業
- ◆ 金融・広告業
- ◆ 映画・演劇業
- ◆ 郵便通信業
- ◆ 保健衛生業
- ◆ 接客娯楽業
- ◆ 官公署

② **労使協定（届出不要）**で、一定の事項を定めた場合 **29 択**

POINT

① の事業は、一斉付与の原則自体が適用されません。①の事業以外で、休憩を交代で与えるには、②の労使協定が必要です。

PLUS

【②で定める事項】

- ◆一斉に与えない労働者の範囲 ◆当該労働者に対する休憩の与え方

通 達

休憩時間を一斉に与える義務は、**派遣先**の使用者が負うこととされており、派遣先の使用者は、当該事業場の自己の労働者と派遣中の労働者とを含めて、全体に対して一斉に休憩を与えなければならない（平 11.3.31 基発 168 号）。

(2) 自由利用の例外

次の者については自由利用の規定は適用されません。

- ①警察官、消防吏員、常勤の消防団員及び児童自立支援施設に勤務する職員で児童と起居をとにする者 ⇒**所轄労働基準監督署長の許可不要**
- ②乳児院、児童養護施設及び障害児入所施設に勤務する職員で児童と起居をとにする者 ⇒**所轄労働基準監督署長の許可必要**
- ③ 居宅訪問型保育事業に使用される労働者のうち、家庭的保育者として保育を行う者（同一の居宅において、一の児童に対して複数の家庭的保育者が同時に保育を行う場合を除きます） ⇒**所轄労働基準監督署長の許可不要**

通 達

休憩時間中の外出について、所属長の許可を受けさせることは、事業場内において自由に休息し得る場合には、必ずしも違法ではない（昭 23.10.30 基発 1575 号）。 **21・5 折**

通 達

休憩時間の利用について事業場の規律保持上必要な制限を加えることは、休憩の目的を損なわない限り差し支えない（昭 22.9.13 発基 17 号）。

20・24 折

POINT

途中付与の原則には、例外はありません。

4. 休憩付与の適用除外

次に該当する者は、休憩時間を与えなくても構いません。

- ① 運輸交通業又は郵便若しくは信書便の事業に使用される労働者のうち、列車、気動車、電車、自動車、船舶又は航空機に乗務する乗務員で、**長距離にわたり継続して乗務**する者 **14 択**
- ② 郵便通信の事業に使用される労働者で、屋内勤務者 **30 人未満**の日本郵便株式会社の営業所（郵便窓口業務を行うものに限ります）において郵便の業務に従事する者
- ③ 乗務員で①に該当しない者のうち、勤務中における停車時間、折返しによる待合せ時間等の合計が休憩時間に該当する者

8 休日（法 35 条）

条文

- 1 使用者は、労働者に対して、**毎週少なくとも 1 回**の休日を与えなければならない。
- 2 前項の規定は、**4 週間を通じ 4 日以上**の休日を与える使用者については適用しない。 **23 択**

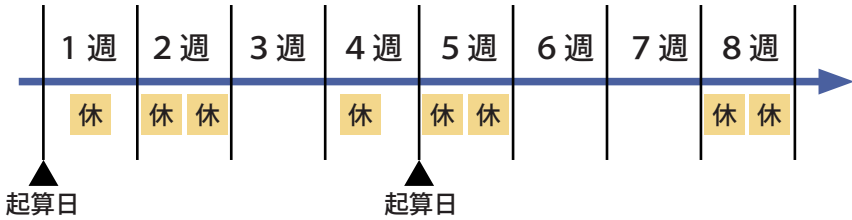
休日とは、労働契約において労働義務がないとされている日をいいます。なお、必ずしも、日曜日、国民の祝日に休日を与える必要はありません。

1. 休日の原則と例外

原則	毎週少なくとも 1 回
例外（変形休日制）	4 週間を通じ 4 日以上

変形休日制は、特定された 4 週間を通じ 4 日以上 of 休日を与られていればよいということであり、どの 4 週間を区切っても 4 日の休日を与られていなければならない訳ではありません。 **13 択**

【例】



PLUS

ここに定める休日を法定休日といいます。会社の定めた休日は所定休日といいます。

通 達

休日とは、原則として1暦日を指し、午前0時から午後12時までの24時間の休業をいう。ただし、8時間3交替制のような場合において、2暦日にまたがる場合には、継続24時間の休業を与えればよい（昭63.3.14基発150号）。 [13・21・29 択](#)

通 達

午前8時から翌日の午前8時までの労働と、同じく午前8時から翌日の午前8時までの非番とを繰り返す一昼夜交替勤務の場合に、非番の継続24時間の間に労働義務がないとしても、休日を与えたものとは認められない（暦日で与えなければならない）（昭23.11.9基収2968号）。 [24 択](#)

通 達

出張中の休日はその日に旅行する等の場合であっても、旅行中における物品の監視等別段の指示がある場合のほかは休日労働として取り扱わなくても差し支えない（昭33.2.13基発90号）。 [18 択](#)

POINT

変形休日制により休日を与える使用者は、就業規則その他これに準ずるものにおいて、4日以上の日を定めることとする4週間の起算日を明らかにする必要があります（則12条の2）。

2. 休日の振替

休日の振替とは、業務の都合により、**あらかじめ**休日と定められた日を労働日とし、その代わりにほかの労働日を休日とすることをいいます。休日の振替は、次の要件を満たしている場合に行うことができます。 **13・21 択**

- ◆就業規則等において休日の振替ができる旨を規定すること
- ◆あらかじめ振り替える日を特定し、振り替えること
- ◆4週4日の法定休日を確保すること **13 択**

POINT

休日の振替においては、当該休日はあらかじめ労働日に振り替えられているので、休日労働にはあたりません。休日労働としての割増賃金の支払いは不要です。ただし、休日を振り替えた結果として、その労働時間が週の法定労働時間を超えるときは、時間外労働に対する割増賃金の支払いが必要となります。 **18・29 択**

3. 代 休

代休とは、**休日労働をさせた後**に、その代償としてその後の労働日の労働義務を免除することをいいます。

すでに、休日に労働をさせている点で、休日の振替とは異なり、休日労働としての割増賃金の支払いが必要となります。

9 時間外労働・休日労働



制度趣旨

法定労働時間を超えて、又は法定休日に労働者を使用することは、原則としてはできません。ただし、災害等による臨時の必要がある場合及び労使協定（36 協定）がある場合には、**法定労働時間を超えた労働（時間外労働）、法定休日における労働（休日労働）**をさせることができます。

1. 災害等による臨時の必要がある場合（法 33 条）

条 文

- 1 **災害その他避けることのできない事由**によって、**臨時の必要**がある場合においては、使用者は、**行政官庁の許可**を受けて、その必要の限度において第 32 条から第 32 条の 5 まで若しくは第 40 条の**労働時間を延長**し、又は第 35 条の**休日に労働**させることができる。ただし、**事態急迫**のために行政官庁の許可を受ける暇がない場合においては、**事後に遅滞なく届け出**なければならない。
- 2 前項ただし書の規定による届出があった場合において、行政官庁がその労働時間の延長又は休日の労働を不相当と認めるときは、その後その時間に相当する**休憩又は休日**を与えるべきことを、命ずることができる。
- 3 **公務のために臨時の必要**がある場合においては、第 1 項の規定にかかわらず、**官公署の事業**（別表第 1 に掲げる事業を除く。）に従事する**国家公務員及び地方公務員**については、第 32 条から第 32 条の 5 まで若しくは第 40 条の**労働時間を延長**し、又は第 35 条の**休日に労働**させることができる。

(1) 災害その他避けることのできない事由 22 択

災害その他避けることのできない事由によって、臨時の必要がある場合

行政官庁の許可を受けて、
時間外・休日労働可能

事態急迫のために行政官庁の許可を受ける暇がない場合は、**事後に遅滞なく届け出**

※事後の届出に対し、行政官庁が時間外・休日労働が不相当と認めるときは、代休等を与えることを命ずることができます（代休付与命令）。

通 達

代休付与命令による休憩・休日は使用者の責に帰すべき休業ではないので、休業手当（法 26 条）の支払義務は発生しない（昭 23.6.16 基収 1935 号）。

PLUS

許可を与えるのは、所轄労働基準監督署長です。

通 達

派遣の場合、事前に行政官庁の許可を受け、又はその暇がない場合に事後に遅滞なく届出をする義務を負うのは、**派遣先**の使用者である（昭61.6.6基発333号）。

(2) 公務のため

公務のために、**臨時の必要**がある場合

時間外・休日労働可能

※行政官庁の許可、事後の届出は不要であることに注意！

POINT

公務とは、国、地方公共団体の事務のすべてをいい、公務のために臨時の必要があるか否かの判断は、使用者である行政官庁に委ねられています。

2.36 協定による場合（法36条）**条 文**

使用者は、当該事業場に、**労働者の過半数で組織する労働組合**がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては**労働者の過半数を代表する者**との**書面による協定**をし、これを**行政官庁に届け出た**場合においては、第32条から第32条の5まで若しくは第40条の労働時間（以下この条において「労働時間」という。）又は第35条の休日（以下この条において「休日」という。）に関する規定にかかわらず、その協定で定めるところによって**労働時間を延長**し、又は**休日に労働**させることができる。

(1) 労使協定の締結

労使協定を締結し、**行政官庁（所轄労働基準監督署長）に届け出**れば、法定労働時間外の労働又は法定休日の労働をさせることができます（この労使協定を特別に**36協定**と呼んでいます）。

通 達

36 協定の締結は、法定労働時間を超え、又は、法定休日に労働させる場合に必要となるものである。したがって、例えば、就業規則に規定された週の所定労働時間が 38 時間である場合、40 時間（44 時間）まで労働時間を延長するときには、この協定は不要である（平 11.3.31 基発 168 号）。

4 択

POINT

36 協定は、締結しこれを行政官庁に届け出なければ、効力を発生しません。締結のみでは法違反になります。 **24・3 択**

PLUS

一定要件を満たす場合は、各事業場の 36 協定を本社の使用者が一括して届け出ることができます。

PLUS

派遣労働者の 36 協定は、**派遣元**の事業場において締結します。派遣労働者は、派遣元事業場の労働者数に含まれます。 **17・25 択**

(2) 労働者の過半数

36 協定に係る「労働者」については、管理監督者等の 36 協定が適用されない者も含まれます。 **14・15 択**

PLUS

〈労働者の過半数を代表する者の要件〉

- ① 協定締結時において監督又は管理の地位にある者でないこと
- ② 投票・挙手等の方法による手続で選出された者であって、使用者の意向に基づき選出されたものでないこと **15・17・22・5 択**

PLUS

使用者は、過半数代表者が法に規定する協定等に関する事務を円滑に遂行することができるよう**必要な配慮**を行わなければなりません。

(3) 労使協定で定める事項

- ① 労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる**労働者の範囲**
- ② **対象期間**（労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる期間をいい、**1年間**に限ります）
- ③ 労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる**場合**
- ④ 対象期間における**1日、1カ月及び1年のそれぞれの期間**について**労働時間を延長して労働させることができる時間又は労働させることができる休日の日数**
- ⑤ 労働時間の延長及び休日の労働を適正なものとするために必要な事項として厚生労働省令で定める事項

PLUS

【⑤の定める事項】

- ア 36協定の有効期間の定め及び対象期間の起算日
- イ 単月100時間未満、複数月80時間以内の要件を満たすこと
- ウ 限度時間を超えて労働させることができる場合
- エ 限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置
- オ 限度時間を超えた労働に係る割増賃金の率
- カ 限度時間を超えて労働させる場合における手続き

※ウ～カまでの内容は、上限時間に関する定めをしない場合は不要です。

※エについては、その実施状況に関する記録を、36協定の有効期間中及び有効期間の満了後**3年間**保存しなければなりません。

(4) 限度時間と上限時間



制度趣旨

(3) ④の「労働時間を延長して労働させることができる時間」は、原則的には、下記の【**限度時間**】を超えない範囲内でなければなりません。ただし、**臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合**は、【**上限時間**】までの範囲で労働させることができます。

①限度時間

(3) ④の「労働時間を延長して労働させることができる時間」は、当該事業場の業務量、時間外労働の動向その他の事情を考慮して**通常予見される時間外労働の範囲内**において、**限度時間**を超えない時間でなければなりません。

②上限時間

(3) に掲げるもののほか、当該事業場における**通常予見することのできない業務量の大幅な増加等**に伴い**臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合**には、**1カ月**について労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させることができる時間((3) ④で協定した時間を含め**100時間未満の範囲内**に限り)を、並びに**1年**について労働時間を延長して労働させることができる時間((3) ④に関して協定した時間を含め**720時間を超えない範囲内**に限り)を、**労使協定**で定めることができます。

【限度時間と上限時間】 2・4折

限度時間	上限時間
◆月 45 時間 (42 時間) ◆年 360 時間 (320 時間)	◆ 年間で 720 時間まで ◆ 休日労働を含み、2カ月、3カ月、4カ月、5カ月及び6カ月のそれぞれの期間の月平均で 80 時間以内 ◆ 休日労働を含み、単月で 100 時間未満 ◆ 月 45 時間 (42 時間) の時間外労働を超えることができる月数は、年 6 カ月まで ⇒ 超えることができる月数を定める必要あり

※ () 内は、対象期間が3カ月超である1年単位の変形労働時間制を適用している場合の限度時間

平成31年4月より、【上限時間】の規定が罰則付きで規定されました。

従前は、臨時的な特別な事情がある場合は、限度時間を超えて(実質的に制限なく)働かせることができました。



※中小事業主〔資本金の額又は出資の総額が3億円(小売業又はサービス業は5,000万円、卸売業は1億円)以下である事業主及び常時使用する労働者数が300人(小売業は50人、卸売業又はサービス業は100人)以下である事業主〕の事業については、令和2年4月より、改正後の規定が適用されています。

(5) 指針について

厚生労働大臣は、労働時間の延長及び休日の労働を適正なものとするため、労使協定で定める**労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項、当該労働時間の延長に係る割増賃金の率**その他の必要な事項について、労働者の健康、福祉、時間外労働の動向その他の事情を考慮して指針を定めることができます。

PLUS

行政官庁は、指針に関し、労使協定をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者に、必要な**助言及び指導**を行うことができます。

この助言及び指導を行うに当たっては、労働者の**健康が確保されるよう特に配慮**しなければなりません。

(5) 例外的な取扱い（法 36 条 11 項、法附則 139 条～ 141 条他）

従前からの取扱いや業務の実態等を考慮して、いくつかの業務等について、上限時間に関する例外的な取扱いがなされています。

具体的には、建設事業、自動車の運転の業務、医師等については、猶予期間を設けた上で上限時間の規制を適用しました。

研究開発業務については、医師の面接指導、代替休暇の付与等の健康確保措置を設けた上で、時間外労働の上限時間の規制は適用しないこととしています。

【主な特例措置の概要】

建設事業

- ◆改正法施行後 5 年間（2024 年 3 月まで）は、改正後の規定を適用しないこととされていました。
- ◆2024 年 4 月より、災害時における復旧及び復興の事業を除き、上限規制がすべて適用されています。
なお、災害時における復旧及び復興の事業には、時間外労働と休日労働の合計について、月 100 時間未満、2～6 カ月平均 80 時間以内とする規制は適用されません。

<p>自動車の 運転の業務</p>	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 2024年3月までは、改正後の規定を適用しないこととされてい ました。 ◆ 2024年4月より、特別条項付き36協定を締結する場合の年間の 時間外労働の上限が年960時間となっています。 また、時間外労働と休日労働の合計について、月100時間未満、 2～6カ月平均80時間以内とする規制及び時間外労働が月45時 間を超えることができるのは年6カ月までとする規制は適用され ません。
<p>医師</p>	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 2024年3月までは、改正後の規定を適用しないこととされてい ました。 ◆ 2024年4月より、特別条項付き36協定を締結する場合の年間の 時間外・休日労働の上限が960時間（一定の場合1860時間）となっ ています。 また、時間外労働と休日労働の合計について、月100時間未満、 2～6カ月平均80時間以内とする規制及び時間外労働が月45時 間を超えることができるのは年6カ月までとする規制は適用され ません（例外あり）。 なお、医療法等に追加的健康確保措置に関する定めがあります。
<p>新技術・ 新商品等 の研究開発</p>	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 限度時間及び上限時間の規定は適用しません。 ◆ 1週間当たり40時間を超えて労働させた場合のその超えた時間 が1カ月当たり100時間を超えた者に対し、医師による面接指導 の実施を義務付けています（労働安全衛生法に規定）。

POINT

坑内労働その他厚生労働省令で定める健康上特に有害な業務について、労働時間を延長して労働させた時間は、1日について**2時間**を超えてはなりません。

判例

36 協定を前提とした時間外労働の規定が就業規則に定められており、その内容が合理的なものである限り、その就業規則の適用を受ける労働者は、それに従い時間外労働をする義務を負うこととなる（最高裁第一小法廷判決 平 3.11.28 日立製作所事件）。 **18・27 択 20 選**

10 割増賃金（法 37 条）

条 文

- 1 使用者が、第 33 条又は第 36 条第 1 項の規定により**労働時間を延長**し、又は**休日に労働**させた場合においては、その時間又はその日の労働については、**通常の労働時間又は労働日の賃金**の計算額の**2割5分以上5割以下**の範囲内でそれぞれ政令で定める率以上の率で計算した**割増賃金**を支払わなければならない。ただし、当該延長して労働させた時間が**1箇月**について**60時間**を超えた場合においては、その超えた時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の**5割以上**の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

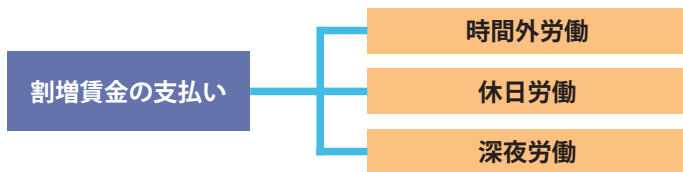
3 選

- 2 使用者が、**午後 10 時から午前 5 時まで**（厚生労働大臣が必要であると認める場合においては、その定める地域又は期間については**午後 11 時から午前 6 時まで**）の間において労働させた場合においては、その時間の労働については、**通常の労働時間の賃金**の計算額の**2割5分以上**の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。 **25 選**

1. 割増賃金

法定労働時間若しくは変形労働時間制による労働時間を延長し、又は法定休日

に労働させた場合には、割増賃金を支払わなければなりません。また、深夜労働をさせた場合にも割増賃金が必要です。



【深夜労働とは？】

午後 10 時から午前 5 時までの間の労働をいいます（厚生労働大臣が必要と認める場合は、その地域又は期間について、午後 11 時から午前 6 時までの労働をいいます）。

通 達

- ◆使用者の明白な超過勤務の指示により、又は使用者の具体的に指示した仕事が、客観的にみて正規の勤務時間内では成され得ないと認められる場合のごとく、超過勤務の黙示の指示によって法定労働時間を超えて勤務した場合には、時間外労働となり、割増賃金を支払わなければならない（昭 25.9.14 基収 2983 号）。 **13 折**
- ◆労働者が遅刻し、その時間だけ通常の終業時刻を繰り下げて労働させた場合、1 日の実労働時間を通算すれば法定労働時間を超えないときは、36 協定の締結及び割増賃金の支払の必要はない（平 11.3.31 基発 168 号）。 **29・4 折**
- ◆違法な時間外・休日労働についても、割増賃金の支払義務は免れない（平 11.3.31 基発 168 号）。 **18・23・2 折**

POINT

清算期間が 1 カ月を超えるフレックスタイム制において、労働した期間がその清算期間より短い労働者について、労働した期間を平均して 1 週間当たり 40 時間を超えて労働させた場合は、超えた時間（時間外労働・休日労働の規定により延長し、又は休日に労働させた時間は除きます）の労働について割増賃金を支払わなければなりません（法 32 条の 3 の 2）。

2. 割増率

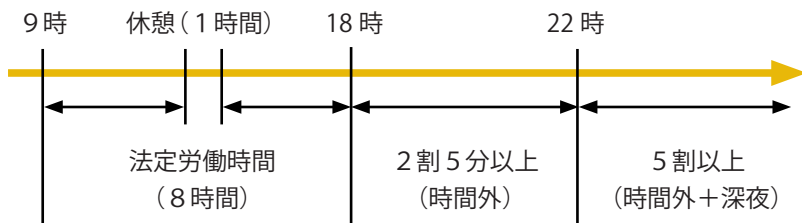
割増賃金は、通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額に次の率を乗じて計算した額となります。

時間外労働	原則	2割5分以上
	60時間超 (※)	5割以上
休日労働		3割5分以上
深夜労働		2割5分以上
時間外労働+深夜労働	原則	5割以上
	60時間超 (※)	7割5分以上
休日労働+深夜労働		6割以上

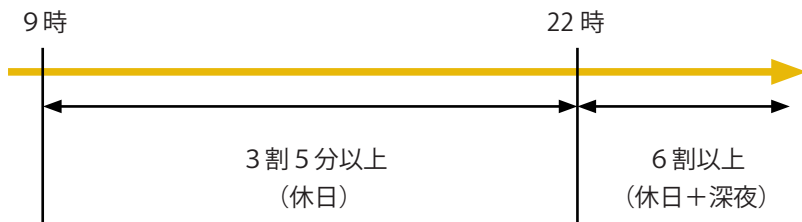
(※) 60時間超の時間外労働に関しては、次の3.をご覧ください。

(注) 休日労働+時間外労働はないことに注意！

【通常の労働日の場合】 (始業9時、終業18時、休憩1時間とします)



【法定休日労働の場合】



通 達

派遣先の使用者が派遣中の労働者に法定時間外労働等を行わせた場合に、割増賃金の支払義務を負うのは**派遣元**の使用者である（昭61.6.6基発333号）。 **16 択**

POINT

出来高払制その他の請負制によって定められている者の割増賃金は、その賃金計算期間における出来高払制等による賃金の総額を当該期間の総労働時間数で除した金額を基にして計算します。 **18 択**

通 達

36 協定において、休日の労働時間を 8 時間と定めた場合、割増賃金については 8 時間を超えても深夜業に該当しない限り 3 割 5 分増で差し支えない（平 11.3.31 基発 168 号）。

PLUS

時間外労働が引き続き翌日の所定労働時間まで及んだ場合には、翌日の所定労働時間の始期までの超過時間に対して、割増賃金を支払えば違反とはなりません。

3. 1 カ月に 60 時間を超える時間外労働



制度趣旨

平成 22 年 4 月 1 日より施行された規定です。

1 カ月に 60 時間を超える時間外労働については、5 割以上の率で計算した割増賃金を支払わなければなりません。ただし、労使協定があれば、その割増賃金（2 割 5 分以上から 5 割以上に引き上げた分）の支払いを、有給休暇の付与で代替することができます。

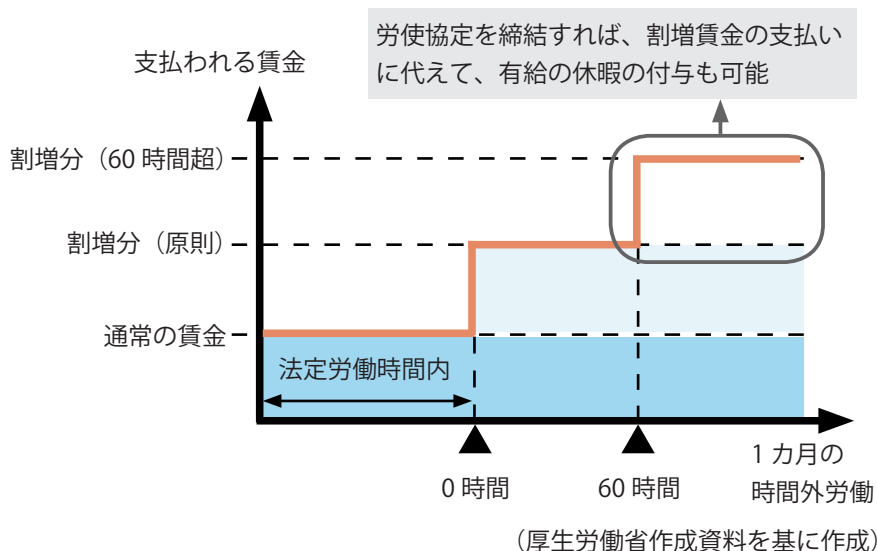
PLUS

一定の中小企業（下記）については令和 5 年 3 月まで適用が猶予されていきました（令和 5 年 4 月より適用されています）。

【一定の中小企業】

資本金の額又は出資の総額が 3 億円（小売業・サービス業は 5,000 万円、卸売業は 1 億円）以下、又は常時使用する労働者数が 300 人（小売業は 50 人、サービス業・卸売業は 100 人）以下である中小事業主の事業

- ① **1 カ月 60 時間**を超える時間外労働（**60 時間を超える部分**）については、通常の労働時間の賃金の計算額の**5 割以上の率で計算した割増賃金**を支払わなければなりません。* 5 * 6
- ② 使用者が、**労使協定**により、通常の労働時間の賃金の計算額の**5 割以上の率**で計算した割増賃金を支払うべき労働者に対して、その**割増賃金の支払いに代えて**、通常の労働時間の賃金が支払われる**休暇（年次有給休暇を除きます）**を与えることを定め、労働者が休暇を取得したときは、労働者の 60 時間を超えた時間外労働のうち、取得した休暇に対応するものとして定める時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の**5 割以上の率で計算した割増賃金を支払わなくてよいこととされています。**



POINT

休日労働については、「1 カ月 60 時間」の算定の対象に含まれません。

POINT

この休暇を「代替休暇」といいます。代替休暇を与えることで、すべての割増賃金の支払義務がなくなる訳ではありません。**本来の 2 割 5 分以上の割増賃金の支払義務は残ります。**

PLUS

この労使協定は、行政官庁に届け出る必要はありません。

PLUS

労働者が代替休暇を取得するか否かは労働者の意思によります。

PLUS

労働者が代替休暇を取得して終日出勤しなかった日は、年次有給休暇の算定基礎となる全労働日に含まれません。

③ ②の労使協定で定める事項

次の3つの事項について、②の労使協定で定めなければならないこととされています。

代替休暇として与えることができる時間の時間数の算定方法	【代替休暇として与えることができる時間の時間数】 ＝（1カ月の時間外労働時間数－60）×換算率 【換算率】 ＝ 代替休暇を取得しなかった場合に支払うこととされている割増賃金率－代替休暇を取得した場合に支払うこととされている割増賃金率
代替休暇の単位	1日又は半日 (代替休暇以外の通常の労働時間の賃金が支払われる休暇とあわせて与えることができる旨を定めた場合においては、当該休暇とあわせた1日又は半日を含みます)
代替休暇を与えることができる期間	時間外労働が60時間を超えた月の末日の翌日から 2カ月以内 4択

4. 割増賃金の計算の基礎に含めない賃金

次の賃金は、割増賃金の計算の基礎に含めないこととされています。

- ◆家族手当
- ◆通勤手当 **26 択**
- ◆別居手当 **13 選**
- ◆子女教育手当
- ◆住宅手当
- ◆臨時に支払われた賃金
- ◆1カ月を超える期間ごとに支払われる賃金

POINT

除外される手当等は、名称にかかわらず実質によって取り扱います。

通 達

危険作業が法定の労働時間外に及ぶ場合においては、危険作業手当を割増賃金の基礎となる賃金に算入して計算した割増賃金を支払わなければならない（昭 23.11.22 基発 1681 号）。 **16 折**

PLUS

- ◆家族手当と称していても、扶養家族数に関係なく一律に支給される手当は、割増賃金の基礎に算入します。 **23 折**
- ◆住宅の形態（賃貸と持家など）ごとに一律に定額で支給されるもの、又は全員に一律に定額で支給されるものは、ここでいう住宅手当にはあたらず、割増賃金の基礎に算入します。 **14・19 折**
- ◆賞与であっても、支給額があらかじめ確定しているものは、割増賃金の計算の基礎に算入します。

通 達

年俸制を採用し、決定された年俸の 16 分の 1 を月例給与とし、16 分の 4 を二分して 6 月と 12 月に賞与として支給するような場合、これらの賞与は割増賃金の計算の基礎に算入しなければならない（平 12.3.8 基収 78 号）。 **14・17 折**

11 時間計算（法 38 条）

条 文

- 1 労働時間は、**事業場を異にする場合**においても、労働時間に関する規定の適用については**通算**する。 **5 折**
- 2 **坑内労働**については、労働者が**坑口に入った時刻から坑口を出た時刻まで**の時間を、**休憩時間を含め**労働時間とみなす。但し、この場合においては、第 34 条第 2 項及び第 3 項の休憩に関する規定は適用しない。

- ①「事業場を異にする」とは、同一使用者の2以上の事業場で労働する場合と、異なる使用者のもとで労働する場合があります。いずれの場合も、労働時間は通算します。 22・26 択
- ②坑内労働の場合、休憩時間を含めて労働時間とみなします。また、その特殊性から、休憩時間の「一斉付与の原則」と「自由利用の原則」は適用されません。 14 択
- ⇒休憩は途中に与えなければなりません！

12 みなし労働時間制

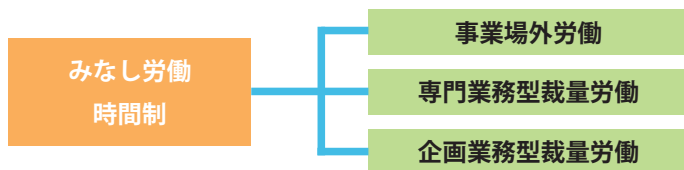


制度趣旨

事業場の外で労働し、労働時間の算定が困難である場合や、算定は必ずしも不可能ではないけれど、業務の性質上、その遂行方法を労働者の裁量にゆだねる必要のある場合もあります。また、事業活動の中核にある労働者が、仕事の進め方や時間配分に関し、主体的に働きたいという場合もあります。

このような場合に、一定の要件のもと、実際の労働時間にかかわらず、一定の労働時間労働したものとみなす制度を「みなし労働時間制」といいます。

みなし労働時間制には、次の3つの種類があります。



POINT

みなし労働時間制は、実際の労働時間に関係なく、労働時間の計算において、一定時間労働したものとみなす制度です。従って、この制度をとる場合であっても、休憩・休日・深夜業の規定は適用されることになります。つまり、休憩時間は与えなければなりませんし、深夜労働などに対する割増賃金の支払義務もあります。 15・16・19 択

1. 事業場外労働（法 38 条の 2）

条文

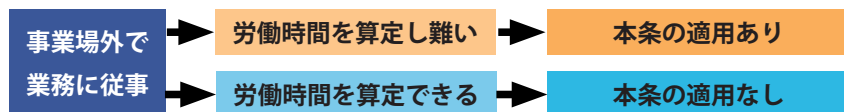
- 1 労働者が労働時間の全部又は一部について**事業場外**で業務に従事した場合において、**労働時間を算定し難い**ときは、**所定労働時間労働したものとみなす**。ただし、当該業務を遂行するためには通常所定労働時間を超えて労働することが必要となる場合においては、当該業務に関しては、厚生労働省令で定めるところにより、当該業務の遂行に**通常必要とされる時間**労働したものとみなす。
- 2 前項ただし書の場合において、当該業務に関し、当該事業場に、**労働者の過半数で組織する労働組合**があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは**労働者の過半数を代表する者**との**書面による協定**があるときは、その**協定で定める時間**を同項ただし書の当該業務の遂行に通常必要とされる時間とする。
- 3 使用者は、厚生労働省令で定めるところにより、前項の協定を**行政官庁に届け出**なければならない。



制度趣旨

外回りの営業など事業場外で労働し、使用者の具体的な指揮監督が及ばず、労働時間の算定が困難な場合に、一定の時間労働したものとみなす制度です。

(1) 適用



PLUS

労働者が自宅で情報通信機器（パソコン等）を用いて行う在宅勤務（テレワーク）については、原則として、事業場外労働に関するみなし労働時間制が適用されます。 **22 折**

(2) みなし労働時間

実際の労働時間に関係なく、次の時間を労働したものとみなします。

- ① 業務遂行のため、通常、所定労働時間を超えない場合

業務遂行のため、通常、
所定労働時間を超えない



所定労働時間

POINT

事業場内でも業務に従事した場合には、事業場内での労働時間も含めて、全体として所定労働時間労働したものとみなします。

- ② 業務遂行のため、通常、所定労働時間を超える場合

業務遂行のため、通常、
所定労働時間を超える



- (1) 通常必要とされる時間
- (2) 労使協定（任意）が締結されている場合は、労使協定で定める時間

通 達

労働時間の一部を事業場外で労働した場合、みなし労働時間の算定対象となるのは、事業場外で業務に従事した部分である（労使協定も、この事業場外の部分について協定する）。このような場合、みなし労働時間制によって算定される事業場外で労働した時間と、別途把握した事業場内での時間との合計が、この日の労働時間となる（昭 63.3.14 基発 150 号）。

POINT

労使協定は、所轄労働基準監督署長に届け出なければなりません。ただし、協定で定める時間が、法定労働時間以下である場合は、届出は不要です。

(3) みなし労働時間制の除外

事業場外で業務に従事しても、次のように使用者の具体的な指揮監督が及んでいる場合は、労働時間の算定が可能なので、みなし労働時間制は適用されません（昭 63.1.1 基発 1 号）。

- ◆グループで事業場外労働に従事する場合で、その中に労働時間の管理をする者がいる場合
- ◆無線やポケットベル等によって随時使用者の指示を受けながら労働している場合
- ◆事業場で、当日の訪問先、帰社時刻等の指示を受けたのち、事業場外で指示どおりに業務に従事し、その後事業場に戻る場合

2. 専門業務型裁量労働（法 38 条の 3）

条文

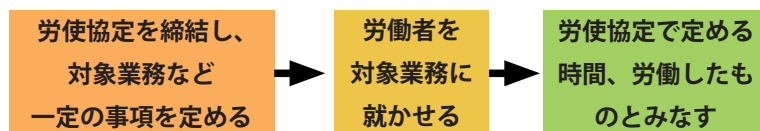
使用者が、当該事業場に、**労働者の過半数で組織する労働組合**があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは**労働者の過半数を代表する者**との書面による協定により、一定の事項を定めた場合において、労働者を**対象業務**に就かせたときは、当該労働者は、**協定で定める時間**労働したものとみなす。



制度趣旨

労働時間の算定は可能であっても、研究開発業務等の業務は労働者の裁量の余地が大きく、時間による管理がなじみません。そういった業務については、一定の要件のもとに、実際の労働時間とは関わりなく労使協定で定めた時間を労働したものとみなすこととしています。

(1) 要件と効果



POINT

労使協定は、行政官庁（所轄労働基準監督署長）に届け出る必要があります。

(2) 労使協定で定める事項

- ① 業務の性質上その遂行の方法を大幅に当該業務に従事する**労働者の裁量**にゆだねる必要があるため、当該業務の**遂行の手段及び時間配分の決定**等に関し使用者が**具体的な指示をすることが困難**なものとして厚生労働省令で定める業務のうち、労働者に就かせることとする業務（「**対象業務**」といいます）

【厚生労働省令で定める対象業務の範囲】

- (a) 新商品・新技術の研究開発又は人文科学・自然科学に関する研究
- (b) 情報処理システムの分析・設計
- (c) 新聞・出版・放送における取材・編集
- (d) 衣服・室内装飾などの新たなデザインの考案
- (e) 放送番組・映画などのプロデューサー・ディレクター
- (f) その他厚生労働大臣の指定する業務

コピーライター、システムコンサルタント、インテリアコーディネーター、ゲーム用ソフトウェアの創作、証券アナリスト、金融工学等の知識を用いて行う金融商品の開発、大学における教授研究（主として研究に従事するものに限る）、銀行等での M & A のアドバイザー業務、公認会計士、弁護士、建築士、不動産鑑定士、弁理士、税理士、中小企業診断士

- ② 対象業務に従事する労働者の労働時間として算定される時間（**みなし労働時間**）
- ③ 対象業務の**遂行の手段及び時間配分の決定**等に関し、当該対象業務に従事する労働者に対し使用者が**具体的な指示をしな**いこと
- ④ 対象業務に従事する労働者の労働時間の状況に応じた当該労働者の**健康及び福祉を確保するための措置**を使用者が講ずること **16 択**
- ⑤ 対象業務に従事する労働者からの**苦情の処理に関する措置**を使用者が講ずること
- ⑥ 使用者は、専門業務型裁量労働制を適用することについて**労働者の同意を得なければならないこと**、同意をしなかった労働者に対して**解雇その他不利益な取扱いをしてはならないこと**及び**同意の撤回**に関する手続 **改正**
- ⑦ 労使協定の**有効期間**
- ⑧ ④及び⑤に関する措置の実施状況等、⑥の同意及びその撤回について、**労働者ごとの記録を保存**すること（有効期間中及びその満了後 **3 年間**） **改正**

通達

- ◆プロジェクトチームを組んで、そのチーフの管理のもとに業務遂行・時間配分を行う者や、プロジェクト内で、雑用、清掃等のみを行う者については、専門業務型裁量労働制の対象とならない（平 12.1.1 基発 1 号）。
- ◆労使協定では、1日あたりの労働時間数を協定する（平 12.1.1 基発 1 号）。

15・19 択

POINT

専門業務型裁量労働制においても、使用者の指揮命令権はあり、業務内容・就業場所等について指示をし、報告を求めることができます。あくまで、業務の遂行の手段・時間配分の決定につき、労働者の裁量にゆだねるということです。

3. 企画業務型裁量労働（法 38 条の 4）

条文

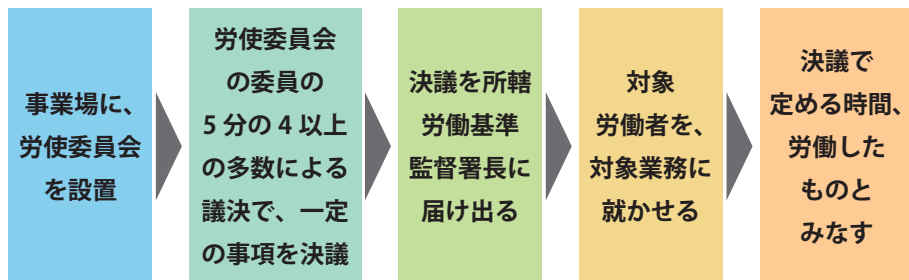
賃金、労働時間その他の当該事業場における**労働条件**に関する事項を**調査審議**し、事業主に対し当該事項について**意見**を述べることを目的とする**委員会**（使用者及び当該事業場の労働者を代表する者を構成員とするものに限る。**労使委員会**という。）が設置された事業場において、当該委員会がその委員の**5分の4以上の多数**による議決により一定の事項に関する決議をし、かつ、使用者が、厚生労働省令で定めるところにより当該**決議を行政官庁に届け出た**場合において、決議で定められた労働者の範囲に属する労働者を当該事業場における決議で定められた対象業務に就かせたときは、当該労働者は、厚生労働省令で定めるところにより、**決議で定められた時間**労働したものとみなす。

制度趣旨



事業活動の中核にある労働者が自主的に創造力を発揮できるよう、実際の労働時間に関わりなく、労使委員会の決議で定めた時間を労働したものとみなす制度です。

(1) 要件と効果



POINT

厚生労働大臣は、労働政策審議会の意見を聴いて、労使委員会が決議する事項について指針を定め、これを公表します。 **17 選**

通 達

「委員の5分の4以上の多数による議決」とは、労使委員会に出席した委員の5分の4以上でよい（平12.1.1基発1号）。

POINT

労使委員会の決議は、届け出なければ効力が生じません。 **17 択**

(2) 労使委員会の要件

労使委員会は、労働者側、使用者側それぞれの委員によって構成されます。次の要件を満たす必要があります。

【労使委員会の要件】

- ① 労使委員会の委員の半数については、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者に任期を定めて指名されていること **22 択**
- ② 労使委員会の議事について、議事録が作成され、かつ、保存（**3年間**）されるとともに、当該事業場の労働者に対する周知が図られていること
- ③ 労使委員会の運営について必要な事項に関する規程が定められていること

(3) 労使委員会の決議で定める事項

- ① 事業の運営に関する事項についての**企画、立案、調査及び分析の業務**であって、当該業務の性質上これを適切に遂行するにはその遂行の方法を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要があるため、当該業務の**遂行の手段及び時間配分の決定等**に関し使用者が**具体的な指示をしないこととする業務（対象業務）** **28 選**
- ② 対象業務を適切に遂行するための**知識、経験等を有する労働者**であって対象となるものの範囲（**対象労働者の範囲**）
- ③ 対象労働者の労働時間として算定される時間（**みなし労働時間**）
- ④ 対象労働者の労働時間の状況に応じた当該労働者の**健康及び福祉を確保するための措置**を使用者が講ずること
- ⑤ 対象労働者からの**苦情の処理に関する措置**を使用者が講ずること
- ⑥ 対象労働者の**同意を得なければならない**こと及び当該同意をしなかった当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないこと **20 択**
- ⑦ 対象労働者の**同意の撤回**に関する手続 **改正**
- ⑧ 使用者は、対象労働者に適用される評価制度及びこれに対応する賃金制度を変更する場合には、労使委員会に対し、変更の内容について**説明**を行うこと **改正**
- ⑨ 決議の**有効期間**
- ⑩ ④、⑤に関する措置の実施状況等、⑥、⑦の同意及びその撤回について、**労働者ごとの記録**を保存すること（有効期間中及びその満了後**3年間**） **改正**

POINT

対象労働者の範囲を特定するために、必要な職務経験年数・職能資格等の具体的な基準を明らかにすることが必要です。例えば、大学の学部を卒業した労働者であっても全く職務経験がない者は、対象労働者に該当し得ず、少なくとも3年ないし5年程度の職務経験を持たせた上で判断の対象となり得るものです（平 15.10.22 厚労告 353 号）。

通 達

- ◆派遣労働者に企画業務型裁量労働制を適用することはできない（平 12.3.28 基発 180 号）。
- ◆みなし労働時間については、1日についての対象労働者の労働時間数を具体的に定めることが必要である（平 15.12.26 基発 1226002 号）。

過去問

企画業務型裁量労働制を採用する場合には、適用される労働者の同意を得なければならないことにつき労使委員会で決議しなければならないが、専門業務型裁量労働制の採用に当たって、適用される労働者の同意を得ることについて労使協定で定めることは求められていない。→○ **20 択**

(4) 対象事業場

本社、本店に限定されず、対象業務が存在する事業場であって、労使委員会が設置された事業場です。

(5) 定期報告

使用者は、対象労働者の労働時間の状況並びに当該労働者の健康及び福祉を確保するための措置の実施状況、対象労働者の同意及びその撤回の実施状況を、行政官庁（所轄労働基準監督署長）に報告しなければなりません。

この報告は、決議の有効期間の始期から起算して **6 カ月以内に 1 回**、その後 **1 年以内ごとに 1 回**行わなければなりません。 **18 選 改正**

(6) 協定代替決議

労使委員会は、労働者の過半数の意思を反映すると考えられますので、労使委員会において、**委員の 5 分の 4 以上**の多数で議決された場合、その決議は一定の**労使協定に代えることができます**。 **22 択**

【協定代替決議の可否、届出】

労働基準法上の労使協定の種類	協定の届出	代替	決議の届出
貯蓄金の管理	必要	不可	——
賃金の一部控除	不要	不可	——
1 カ月単位の変形労働時間制 26 択	必要	可	不要
フレックスタイム制	必要	可	不要
1 年単位の変形労働時間制	必要	可	不要
1 週間単位の非定型的変形労働時間制	必要	可	不要
休憩一斉付与の例外	不要	可	不要
時間外・休日労働	必要	可	必要
割増賃金に係る代替休暇	不要	可	不要

事業場外労働のみなし労働時間制	必要	可	不要
専門業務型裁量労働のみなし労働時間制	必要	可	不要
時間単位の年次有給休暇の付与	不要	可	不要
年次有給休暇の計画的付与	不要	可	不要
年次有給休暇中の賃金	不要	可	不要

(注) 代替とは、労使委員会の決議による代替をいいます。

POINT

- ◆貯蓄金の管理と賃金の一部控除については、代替決議ができません。
- ◆代替決議は、時間外・休日労働についてのみ、届出が必要です。
- ◆フレックスタイム制に係わる労使協定は、清算期間が1カ月以内のときは、届出不要です。
- ◆事業場外労働のみなし労働時間制に係わる労使協定は、労使協定で定める時間が法定労働時間以下のときは、届出不要です。

13 労働時間等に関する適用除外(法41条)

条文

労働時間、休憩及び休日に関する規定は、次のいずれかに該当する労働者については適用しない。

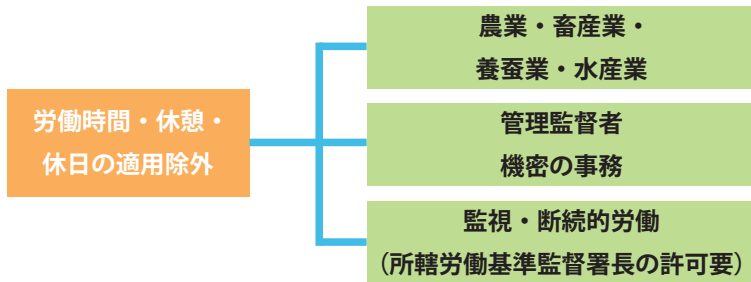
1. **農業、畜産業、養蚕業、水産業**に従事する者
2. 事業の種類にかかわらず**監督若しくは管理の地位にある者**又は**機密の事務**を取り扱う者
3. **監視又は断続的労働**に従事する者で、使用者が**行政官庁の許可**を受けたものの



制度趣旨

労働時間・休憩・休日に関する規定の適用が適さない事業や業務に従事する労働者について、適用の除外を定めたものです。

1. 適用除外者



- ① **農業・畜産業・養蚕業・水産業**に従事する者
- ② (a) 事業の種類にかかわらず、**監督若しくは管理の地位にある者** 20 択
(b) 事業の種類にかかわらず、**機密の事務を取り扱う者**
- ③ **監視又は断続的労働**に従事する者で、使用者が**行政官庁** (所轄労働基準監督署長) の許可を受けたもの

【許可対象になる者】

- ◆ 「監視に従事する者」については、一定部署にあって、監視するのを本来の業務とし、常態として身体の疲労又は精神的緊張の少ない者
- ◆ 「断続的労働に従事する者」については、作業時間が断続的であるため、手待時間が多い者

POINT

林業に従事する者は、適用除外とされません。 16 択

通 達

監督若しくは管理の地位にある者とは、一般的には部長・工場長等労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者を行い、名称にとらわれず、実態で判断すべきものである (昭 63.3.14 基発 150 号)。 22 択 24 選

通 達

機密の事務を取り扱う者とは、秘書などを指すが、その職務が経営者等の活動と一体不可分であって、厳格な労働時間管理になじまない者をいう (昭 22.9.13 発基 17 号)。 27 択

通 達

監視に従事する者であっても、次の場合は該当しない。

- ①交通関係の監視、車両誘導を行う駐車場等の監視等精神的緊張の高い業務
- ②プラント等における計器類を常態として監視する業務
- ③危険又は有害な場所における業務
(昭 63.3.14 基発 150 号))

2. 適用除外の範囲

この Chapter、年少者及び妊産婦等の Chapter (Chapter4、5、6) で定めている労働時間、休憩、休日に関する規定が適用されません。

⇒深夜業、年次有給休暇、産前産後休業の規定は適用されず！

13・16・18 択 23 選

3. 宿直又は日直の勤務 25 択

所定労働時間外又は休日において、本来の業務は処理せず、構内巡視、文書、電話の收受又は非常事態に備えて待機するなど、常態としてほとんど労働する必要のない勤務形態をいいます。

このような勤務を宿泊して夜間行うのが宿直であり、昼間の勤務が日直です。宿直又は日直の勤務は、断続的労働の一態様と考えられるので、行政官庁の許可を受けた場合には、適用除外として扱うことができます。 17・25・27・4 択

POINT

満 18 歳未満の年少者については、宿日直勤務は、原則として許可されません。

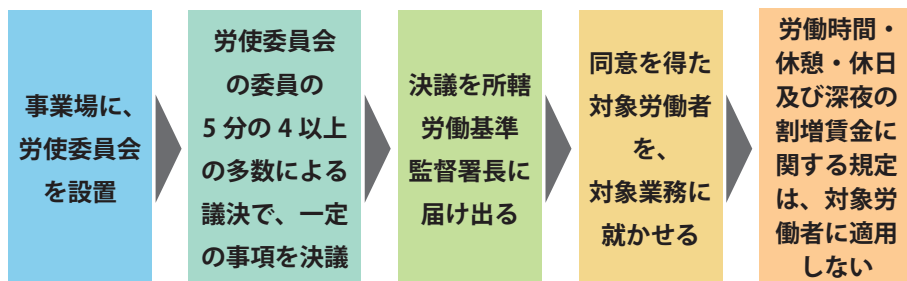
14 特定高度専門業務・成果型労働制（法41条の2）



制度趣旨

働き方改革関連法により、平成31年4月に施行された規定です。職務の範囲が明確で一定の年収を有する労働者が高度の専門的知識を必要とする等の業務に従事する場合に、健康確保措置を講じること、本人の同意や労使委員会の決議等を要件として、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定を適用除外とします。一般には「高度プロフェSSIONAL制度」と呼ばれています。

(1) 要件と効果



POINT

使用者は、次の事項を明らかにした書面に対象労働者の署名を受け、当該書面の交付を受ける方法（対象労働者が希望した場合は、書面に記載すべき事項を記録した電磁的記録の提供を受ける方法）により、対象労働者の同意を得なければなりません。

- ① 対象労働者が同意（本人同意）をした場合は、労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定が適用されないこととなる旨
- ② 本人同意の対象となる期間
- ③ ②の期間中に支払われると見込まれる賃金の額

(2) 労使委員会の決議で定める事項

- ① **高度の専門的知識等**を必要とし、その性質上**従事した時間と従事して得た成果との関連性が通常高くない**と認められる業務のうち、労働者に就かせることとする業務（**対象業務**：金融工学等の知識を用いて行う金融商品の開発の業務等が該当します）
- ② この規定により労働する期間において次の**いずれにも**該当する労働者であって、**対象業務**に就かせようとするもの（**対象労働者**）の範囲
イ 使用者との間の**書面その他の厚生労働省令で定める方法による合意**に基づき**職務が明確に定められていること**

【合意の方法】

「使用者が、①業務の内容、②責任の程度、③職務において求められる成果その他の職務を遂行するに当たって求められる水準を明らかにした**書面に対象労働者の署名**を受け、当該**書面の交付**を受ける方法（対象労働者が**希望した場合は**、書面に記載すべき事項を記録した**電磁的記録の提供**を受ける方法）

- ロ 労働契約により使用者から支払われると見込まれる賃金の額を1年間当たりの賃金の額に換算した額が**基準年間平均給与額**（厚生労働省において作成する毎月勤労統計における毎月きまって支給する給与の額を基礎として厚生労働省令で定めるところにより算定した労働者一人当たりの給与の平均額）の**3倍**の額を相当程度上回る水準として定める額以上であること

【基準年間平均給与額等】

基準年間平均給与額は、厚生労働省において作成する毎月勤労統計における毎月きまって支給する**給与の額の1月分から12月分までの各月分の合計額**とされています。また、「定める額」は、**1,075万円**とされています。

- ③ **対象業務**に従事する**対象労働者**の健康管理を行うために当該対象労働者が**事業場内にいた時間**（労使委員会が厚生労働省令で定める労働時間以外の時間を除くことを決議したときは、当該決議に係る時間を除いた時間）と**事業場外において労働した時間との合計の時間（健康管理時間）**を把握する措置（厚生労働省令で定める方法に限ります）を当該決議で定めるところにより講ずること

【厚生労働省令で定める労働時間以外の時間等】

「厚生労働省令で定める労働時間以外の時間」は、「**休憩時間その他対象労働者が労働していない時間**」とされています。また、「健康管理時間を把握する方法」は、タイムカードによる記録、パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間の記録等の**客観的な方法**とされています。ただし、事業場外において労働した場合であって、**やむを得ない理由**があるときは、**自己申告**によることができます。

- ④ 対象業務に従事する対象労働者に対し、**1年間を通じ104日以上**、かつ、**4週間を通じ4日以上**の休日^イを当該決議及び就業規則その他これに準ずるもので定めるところにより与えること
- ⑤ 対象業務に従事する**対象労働者**に対し、次の**いずれか**に該当する措置を当該決議及び就業規則その他これに準ずるもので定めるところにより講ずること
 - イ 労働者ごとに始業から24時間を経過するまでに**11時間以上の継続した休息时间**を確保し、かつ、**深夜労働**に従事させる回数を**1カ月について4回以内**とすること
 - ロ 1週間当たりの健康管理時間が**40時間を超えた場合のその超えた時間**について、**1カ月について100時間を超えない範囲内**とすること又は**3カ月について240時間を超えない範囲内**とすること
 - ハ **1年に1回以上の継続した2週間**（労働者が請求した場合は、**1年に2回以上の継続した1週間**）（使用者が当該期間に年次有給休暇を与えたときは、その年次有給休暇を与えた日を**除きます**）の**休日**を与えること
 - ニ 1週間当たりの健康管理時間が**40時間を超えた場合のその超えた時間が1カ月あたり80時間を超えた労働者**又は申出があった労働者に**健康診断**（臨時健康診断：厚生労働省令で定める項目を含むものに限り）を**実施**すること
- ⑥ 対象業務に従事する**対象労働者**の健康管理時間の状況に応じた当該対象労働者の**健康及び福祉を確保するための措置**であって、当該対象労働者に対する**有給休暇**（年次有給休暇を除きます）の**付与**、**健康診断の実施**その他の厚生労働省令で定める措置のうち当該決議で定めるものを講ずること
- ⑦ **対象労働者の同意の撤回の手続き**
- ⑧ 対象業務に従事する**対象労働者**からの**苦情の処理に関する措置**を当該決議で定めるところにより講ずること

- ⑨ 同意をしなかった対象労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないこと
- ⑩ その他、厚生労働省令で定める事項

POINT

③から⑤までの措置のいずれかを使用者が講じていない場合は、この制度は適用しません。

PLUS

④から⑥は、あわせて健康・福祉確保措置と呼ばれます。このうち、④が義務規定、⑤は選択義務規定、⑥は決議に定めるところにより行う措置の規定です。

POINT

決議の届出をした使用者は、当該決議の有効期間の始期から起算して**6カ月以内ごとに、健康管理時間の状況並びに健康・福祉確保措置の実施状況について所轄労働基準監督署長に報告しなければなりません。** 改正

POINT

特定高度専門業務・成果型労働制に係る労使委員会において、**委員の5分の4以上の多数**で議決された場合も、企画業務型裁量労働制に係る労使委員会の場合と同様に、その決議は一定の**労使協定に代えることができます**（代替できる労使協定は、企画業務型裁量労働制の場合と同一です）。

PLUS

年少者には、特定高度専門業務・成果型労働制の適用はできません。

15 年次有給休暇

**制度趣旨**

労働による心身の疲労を回復させ、労働者が健康で文化的な生活を送るために、使用者が毎年、一定日数の有給休暇を与えるものです。

1. 年次有給休暇（法 39 条）

条 文

- 1 使用者は、その雇入れの日から起算して **6 箇月間継続勤務し全労働日の 8 割以上出勤**した労働者に対して、**継続し、又は分割した 10 労働日の有給休暇**を与えなければならない。
- 2 使用者は、**1 年 6 箇月以上継続勤務**した労働者に対しては、雇入れの日から起算して **6 箇月**を超えて継続勤務する日（以下「**6 箇月経過日**」という。）から起算した**継続勤務年数 1 年ごと**に、前項の日数に、次の表の左欄に掲げる **6 箇月経過日**から起算した継続勤務年数の区分に応じ同表の右欄に掲げる**労働日を加算した有給休暇**を与えなければならない。ただし、継続勤務した期間を 6 箇月経過日から 1 年ごとに区分した各期間（最後に 1 年未満の期間を生じたときは、当該期間）の初日の前日の属する期間において出勤した日数が**全労働日の 8 割未満**である者に対しては、当該**初日以後の 1 年間**においては有給休暇を与えることを要しない。

6 箇月経過日から起算した継続勤務年数	労働日
1 年	1 労働日
2 年	2 労働日
3 年	4 労働日
4 年	6 労働日
5 年	8 労働日
6 年以上	10 労働日

(1) 年次有給休暇付与の要件

① 6 カ月継続勤務した労働者

雇入れの日から **6 カ月間継続勤務し、全労働日の 8 割以上出勤**したこと **20 択**

② 1 年 6 カ月以上継続勤務した労働者

6 カ月経過日から**継続勤務年数 1 年ごと**に区分したそれぞれの期間につき、**全労働日の 8 割以上出勤**したこと

過去問

◆年次有給休暇の権利は、労働基準法第 39 条所定の要件を満たすことによって法律上当然に労働者に生ずる権利であって、労働者の請求を待つて初めて生ずるものではないとするのが最高裁判所の判例である。

→ ○ 20・22・4 択

◆年次有給休暇をどのように利用するかは、労働者の自由である。

→ ○ 26 択

通 達

継続勤務とは、必ずしも出勤を意味するのではなく、労働契約の存続期間、すなわち在籍期間をいう（昭 63.3.14 基発 150 号）。 18 択

POINT

次の場合、勤続年数は通算されます。

- ① 定年退職者が引き続き嘱託として採用されている場合
- ② 在籍型の出向をした場合
- ③ 休職者が復職した場合の休職期間
- ④ パートタイマー等を本採用した場合
- ⑤ 会社が解散し、権利義務関係が新会社に包括承継された場合

24・25 択

(2) 付与日数

6 カ月の時点で、**10 労働日**付与します。その後、順次加算されていき、**20 労働日**まで付与されます。6 年 6 カ月以上の場合には、一律 10 労働日の加算が義務付けられているので、それ以後は、1 年ごとに 20 労働日を与えればよいことになります。

継続勤務年数	6 カ月	1 年 6 カ月	2 年 6 カ月	3 年 6 カ月	4 年 6 カ月	5 年 6 カ月	6 年 6 カ月 以上
付与日数	10 労働日	11 労働日	12 労働日	14 労働日	16 労働日	18 労働日	20 労働日

POINT

年次有給休暇の消滅時効は2年です（次年度への繰越しができます）。

(3) 全労働日

全労働日とは、**総暦日数から所定休日を除いた日**をいいます。

【労働者の責に帰すべき事由によるとはいえない不就労日】

労働者の責に帰すべき事由によるとはいえない不就労日は、出勤率の算定にあたっては、出勤日数に算入すべきものとして全労働日に含まれます。ただし、右欄に該当する場合は、全労働日に含まれません。 **26 選**

全労働日に含まれる日	全労働日に含まれない日
労働者が使用者から正当な理由なく就労を拒まれたために就労することができなかった日 ⇒例えば、裁判所の判決により解雇が無効と確定した場合や、労働委員会による救済命令を受けて会社が解雇の取消しを行った場合の解雇日から復職日までの不就労日	①不可抗力による休業日 ② 使用者側に起因する経営、管理上の障害による休業日 ③ 正当な同盟罷業その他正当な争議行為により労務の提供が全くなされなかった日

通 達

全労働日の日数は、各労働者の職種が異なること等により異なることもあり得る（平 25.7.10 基発 0710 第 3 号）。

通 達

所定休日に労働させたとしても、その日は全労働日に含まれない（平 25.7.10 基発 0710 第 3 号）。

(4) 出勤したものとみなされる期間

次の期間は、出勤したものとみなされます。 **17・18・19 択**

- ① **業務上の負傷・疾病による療養のために休業した期間**
- ② 育児介護休業法の規定による**育児休業又は介護休業**をした期間
- ③ **産前産後の休業期間**
- ④ **年次有給休暇**を取得した日 **28 択**

通 達

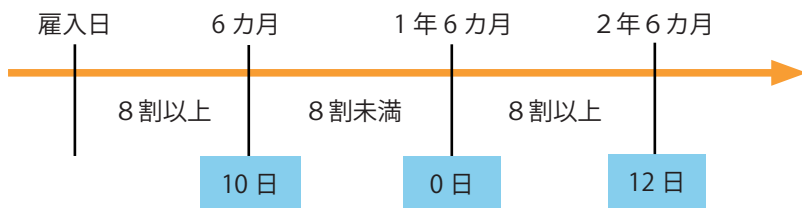
生理休暇を請求して就業しなかった期間は、出勤日数に含めても含めなくてもよい（平 22.5.18 基発 0518 第 1 号）。

通 達

予定の出産日より遅れて分娩し、結果的に産前 6 週間を超える休業についても、出勤率の算定においては、出勤として取り扱わなければならない（昭 23.7.31 基収 2675 号）。 **18 択**

(5) 直前の 1 年間の出勤率が 8 割未満の場合

その年の付与日数は 0 日ですが、その年の翌年の付与日数は、継続勤務年数に応じた日数が付与されます。 **16 択**

【例】 6 カ月～1 年 6 カ月の間に出勤率が 8 割に満たなかった場合】

⇒ 2 年 6 カ月継続勤務したときの付与日数が 12 日であることに注意！

11 日ではなく、本来の付与日数である 12 日になります。

(6) 斉一的取扱い・分割付与

中途採用者などに年次有給休暇を法律どおり付与すると基準日（付与日）が複数となること等から、一定の要件のもとに「斉一的取扱い」と「分割付与」が認められています（平 6.1.4 基発 1 号）。

① 斉一的取扱い

原則として、全労働者につき一律の基準日を定めて年次有給休暇を与える取扱いをいいます。

② 分割付与

初年度において法定の年次有給休暇の付与日数を一括して与えるのではなく、その日数の一部を法定の基準日以前に付与することをいいます。

③ 齊一的取扱い・分割付与の要件

- (a) 齊一的取扱いや分割付与により法定の基準日以前に付与する場合には、その付与要件である出勤率の算定は、**短縮された期間は全期間出勤したものとみなして算定します。** 14・19 択
- (b) 次年度以降の付与日についても、初年度の付与日を法定の基準日から繰り上げた期間と同じ又はそれ以上の期間、**法定の基準日より繰り上げなければなりません。**

(7) 年次有給休暇の買上げ

年次有給休暇の買上げは、原則として認められません(昭 30.11.30 基収 4718 号)。ただし、法定の日数を超えて与えられている有給休暇日数分については、買上げすることが認められています。 24 択

POINT

年次有給休暇は半日単位で与える義務はありません(与えても構いません)。

通 達

年次有給休暇の権利は、退職又は解雇までの間に行使しない限り消滅する(昭 23.4.26 基発 651 号)。

POINT

1 年の途中で退職する者にも、基準日において発生した日数を付与しなければなりません。予定される勤務日数に応じて付与日数を減じることはできません。

2. 年次有給休暇の比例付与（法 39 条 3 項）



制度趣旨

所定労働日数の少ないパートタイマーなどに対し、通常の労働者との均衡を考慮し設けられた制度です。

(1) 比例付与の対象労働者 17・19 択

週所定労働時間が 30 時間未満 + かつ 週所定労働日数が 4 日以下、又は年間所定労働日数が 216 日以下

※ 週以外の期間によって所定労働日数が定められている場合に、「年間所定労働日数が 216 日以下」という規定を使います。

POINT

時間と日数の両方が短い（少ない）場合に比例付与の対象となります。

過去問

6 カ月間継続勤務した週の所定労働時間 15 時間（1 日 3 時間、週 5 日勤務）の労働者と週の所定労働時間 28 時間（1 日 7 時間、週 4 日勤務）の労働者の 2 人がいる場合、前者に対しては、後者より多くの日数の年次有給休暇を付与しなければならない。 →○ 14 択

(2) 付与の要件

通常の労働者の場合と同じです。

(3) 付与日数

$$\text{通常の付与日数} \times \frac{\text{比例付与対象労働者の週所定労働日数}}{\text{通常の労働者の週所定労働日数 (5.2 日)}}$$

(計算例) 6 カ月継続勤務、週 4 日労働

10 労働日 × 4 日 / 5.2 日 = 7 日（端数切捨て）

【実際の日数】

週所定 労働日数	1年間の所定 労働日数	6ヵ月	1年 6ヵ月	2年 6ヵ月	3年 6ヵ月	4年 6ヵ月	5年 6ヵ月	6年 6ヵ月 以上
4日	169～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	121～168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日	73～120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日	48～72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

POINT

年次有給休暇の権利が発生した後で所定労働日数が変更されても、年次有給休暇の日数は変更されません。 **16 択**

パート、アルバイトでも比例付与の要件に該当しなければ通常の付与をします！



3. 時間単位の付与（法 39 条 4 項）

24 択

使用者は、**労使協定**により、次の事項を定めた場合において、①の労働者が年次有給休暇を**時間を単位**として請求したときは、1年に②の労使協定で定める日数を限度として、**時間を単位**として年次有給休暇を与えることができます。

- ① 時間を単位として年次有給休暇を与えることができるとされる労働者の範囲
- ② 時間を単位として年次有給休暇を与えることができるとされる年次有給休暇の日数（**5日以内に限ります**） **22 択**
- ③ その他厚生労働省令で定める事項

PLUS

この労使協定は、行政官庁に届け出る必要はありません。

PLUS

比例付与の対象者についても、この労働者の範囲に含めれば、時間単位の年次有給休暇を与えることができます。

4. 時季指定権・時季変更権（法 39 条 5 項）

条文

使用者は、年次有給休暇を**労働者の請求する時季**に与えなければならない。ただし、請求された時季に有給休暇を与えることが**事業の正常な運営を妨げる場合**においては、**他の時季**にこれを与えることができる。

(1) 労働者の時季指定権 14 択・24 択

使用者は、**労働者の請求する時季**に年次有給休暇を与えなければなりません。

(2) 使用者の時季変更権

使用者は、**事業の正常な運営を妨げる場合**には**他の時季に変更**することができます。 25 択 29 選

判例

年次有給休暇の時季指定の効果は、使用者の適法な時季変更権の行使を解除条件として発生するのであって、年次休暇の成立要件として、労働者による「休暇の請求」や、これに対する使用者の「承認」の観念を容れる余地はないものといわなければならない（最高裁第二小法廷判決 昭 48.3.2 白石宮林署事件）。 23 選

通達

労働者が解雇予告期間中に年次有給休暇を請求した場合、使用者は解雇予定日を超えての時季変更はできない（昭 49.1.11 基収 5554 号）。

通 達

派遣中の労働者の年次有給休暇について、事業の正常な運営が妨げられるかどうかの判断は、**派遣元**の事業についてなされる（昭 61.6.6 基発 333 号）。 **16 択**

PLUS

時間単位の年次有給休暇も、使用者の時季変更権の対象となりますが、労働者が時間単位による取得を請求した場合に日単位に変更することや、日単位による取得を請求した場合に時間単位に変更することは、時季変更にあらず、認められません。

通 達

労働者がその所属の事業場においてその業務の正常な運営の障害を目的として一斉に休暇を届け出て職場を放棄する場合は、年次有給休暇に名をかりた同盟罷業にほかならないから、それは年次有給休暇権の行使ではない（昭 48.3.6 基発 110 号）。 **22 択**

PLUS

ほかの事業場の争議行為に、休暇をとって参加することは年休として認められます。 **14・19 択**

5. 年次有給休暇の計画的付与（法 39 条 6 項）

条 文

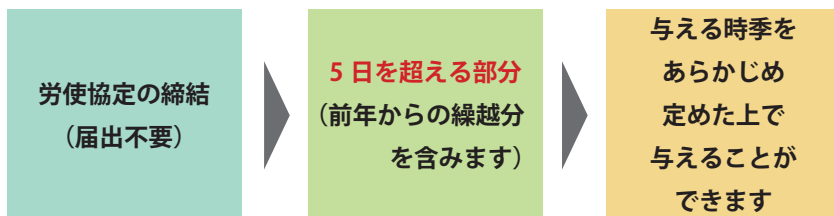
使用者は、当該事業場に、**労働者の過半数で組織する労働組合**がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては**労働者の過半数を代表する者**との**書面による協定**により、年次有給休暇（時間単位の付与に係る有給休暇を除く。）を与える**時季に関する定め**をしたときは、有給休暇の日数のうち**5 日を超える部分**については、その定めにより有給休暇を与えることができる。 **20 択**



制度趣旨

年次有給休暇の取得率を向上させ、労働時間短縮を図るため、事業場全体の休業による一斉付与などの計画的付与を認めたものです。

(1) 計画的付与



POINT

5日は個人取得のために残しておかなければなりません。

PLUS

計画的付与として時間単位の年次有給休暇を与えることは認められません。 **26 択**

通 達

年次有給休暇は、労働義務のある日についてののみ請求できるものであるから、育児休業申出後には、育児休業期間中の日について年次有給休暇を請求することはできない（平 3.12.20 基発 712 号）。 **17・28 択**

通 達

育児休業申出前に時季指定や計画的付与が行われた場合には、当該日には年次有給休暇を取得したものと解され、所要の賃金支払義務が生じる（平 3.12.20 基発 712 号）。 **17・28 択**

(2) 計画的付与の方法 **22 択**

- ◆事業場全体の休業による一斉付与
- ◆班別の交替制付与
- ◆計画表による個人別付与 等

通 達

事業場全体の休業による一斉付与の場合、年次有給休暇の権利のない者を休業させた場合には、少なくともその者に法 26 条の休業手当を支払わなければならない（昭 63.3.14 基発 150 号）。

(3) 時季指定権と時季変更権

計画的付与がされた場合には、労働者の時季指定権及び使用者の時季変更権はともに行使できません。 **15 折**

PLUS

計画的付与に係る労使協定が締結されたときは、個々の労働者の時季指定権の行使は制約されます。就業規則上の根拠は必要ありません。 **17 折**

6. 年次有給休暇の付与義務（法 39 条 7 項・8 項）



制度趣旨

働き方改革関連法により、使用者に、年次有給休暇の付与義務を課しました。平成 31 年 4 月よりの規定です。

(1) 年次有給休暇の付与義務

使用者は、年次有給休暇（年次有給休暇の日数が **10 労働日以上**である労働者に係るものに限ります）の日数のうち **5 日**については、**基準日**〔継続勤務した期間を 6 カ月経過日から 1 年ごとに区分した**各期間**（最後に 1 年未満の期間を生じたときは、その期間）の**初日**〕から **1 年以内**の期間に、**労働者ごとにその時季を定める**ことにより与えなければなりません。

POINT

労働者の時季指定権又は年次有給休暇の計画的付与の規定により年次有給休暇を与えた場合には、与えた年次有給休暇の日数（その日数が 5 日を超える場合は、5 日）分については、**時季を定めて与える必要はありません**。

POINT

使用者は、年次有給休暇の付与義務の規定により労働者に年次有給休暇を時季を定めて与えるときは、あらかじめ、年次有給休暇を時季を定めて与えることを明らかにした上で、その時季についての**労働者の意見を聴かなければならず、又、聴取した意見を尊重するよう努めなければなりません。**

2 扱**(2) 年次有給休暇管理簿**

使用者は、年次有給休暇を与えたときは、**時季、日数及び基準日**を労働者ごとに明らかにした書類（**年次有給休暇管理簿**）を作成し、その年次有給休暇を与えた期間中及びその期間の満了後**3年間**保存しなければなりません。

PLUS

- ◆年次有給休暇管理簿は、**労働者名簿及び賃金台帳とあわせて**作成することができます。
- ◆年次有給休暇管理簿は、【Chapter 9 / 4 記録の保存】に規定する「重要な書類」には該当しません。

(3) 半日単位の年次有給休暇の付与について

- ① 半日単位の年次有給休暇を労働者が取得した分は、時季指定を要しないこととして取り扱って差し支えありません。
- ② 労働者の意見を聴いた際に半日単位の年次有給休暇の取得の希望があった場合は、使用者が年次有給休暇の時季指定を半日単位で行うことも差し支えありません。
- ③ 上記①、②の場合、半日単位の年次有給休暇の日数は**0.5日**として取り扱います。

(4) 基準日より前から与える場合

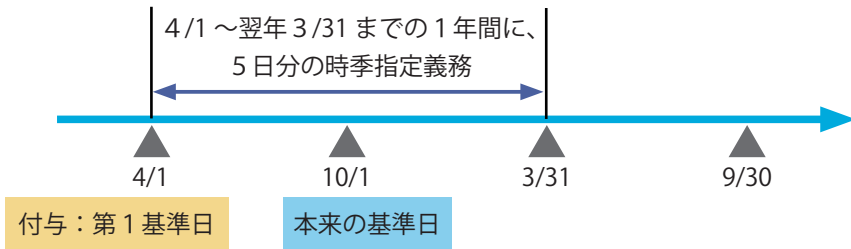
年次有給休暇を、本来の基準日より前倒して与えることとした場合（例えば、入社日から年次有給休暇を付与する場合や、全社的に年次有給休暇の起算日と合わせるために2年目以降に付与日を変える場合など）には、次の①～④の規定に従い、与えることとされています。

① 法定の基準日より前に 10 日以上 of 年次有給休暇を付与する場合

使用者は、年次有給休暇を当該年次有給休暇に係る基準日より前の日から 10 労働日以上与えることとしたときは、当該年次有給休暇の日数のうち 5 日については、基準日より前の日であって、10 労働日以上 of 年次有給休暇を与えることとした日（「**第 1 基準日**」といいます）**から 1 年以内**の期間に、その時季を定めることにより与えなければなりません。

例えば、4 月 1 日に、前倒しで 10 日分を付与した場合は、4 月 1 日から翌年の 3 月 31 日までの 1 年間に 5 日を指定して取得させなければなりません。

【イメージ図】

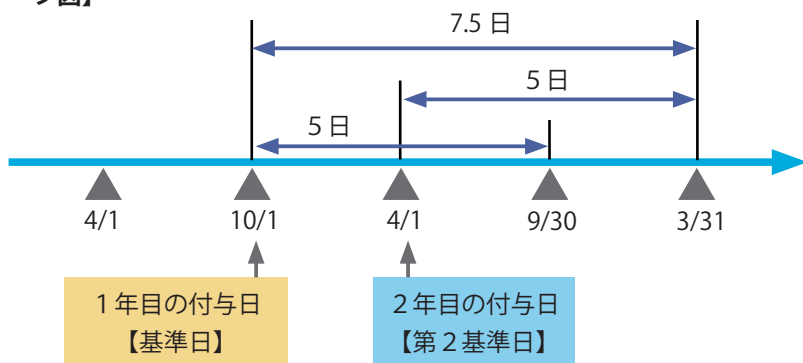


② 入社した年と翌年で年次有給休暇の付与日が異なるため、5 日の指定義務がかかる 1 年間の期間に重複が生じる場合（**全社的に起算日を合わせるために入社 2 年目以降の社員への付与日を統一する場合**など）

使用者が 10 労働日以上 of 年次有給休暇を**基準日又は第 1 基準日**に与えることとし、かつ、当該基準日又は第 1 基準日から 1 年以内 of 特定の日（「**第 2 基準日**」といいます）に新たに 10 労働日以上 of 年次有給休暇を与えることとしたときは、**履行期間**（基準日又は第 1 基準日を始期として、第 2 基準日から 1 年を経過する日を終期とする期間をいいます）の月数を 12 で除した数に 5 を乗じた日数（**期間の長さに応じて比例按分した日数**）を、当該履行期間中に時季を定めることにより与えることができます。

例えば、4 月 1 日の入社で、初年度は 10 月 1 日（基準日）に年次有給休暇を付与し、翌年度以降は 4 月 1 日（第 2 基準日）に付与する場合には、10 月 1 日から翌々年の 3 月 31 日までの期間（18 カ月になります）に、7.5 日〔12 カ月分 5 日 + 6 カ月分 2.5 日〕以上取得させることができます。

【イメージ図】



③ 第1基準日から1年以内の期間又は履行期間が経過した場合の取扱い

①の「第1基準日から1年以内の期間」又は②の「履行期間」が経過した場合は、経過した日から1年ごとに区分した各期間（最後に1年未満の期間を生じたときは、当該期間）の初日を基準日とみなして、（新たな）1年間ごとに時季指定の規定が適用されます。

例えば、①のイメージ図であれば「入社から1年後の4月1日から次の3月31日の間」、②のイメージ図であれば「7.5日以上取得期間後の4月1日から次の3月31日までの間」などの（新たな）1年間ごとに、それぞれ時季指定の規定が適用されることになります。

④ 分割して前倒して付与した場合

使用者が、年次有給休暇のうち10労働日未満の日数について基準日以前の日（「特定日」といいます）に与えることとした場合に、特定日が複数あるときは、当該10労働日未満の日数が合わせて10労働日以上になる日までの間の特定日のうち最も遅い日を第1基準日とみなして①から③までの規定を適用します。

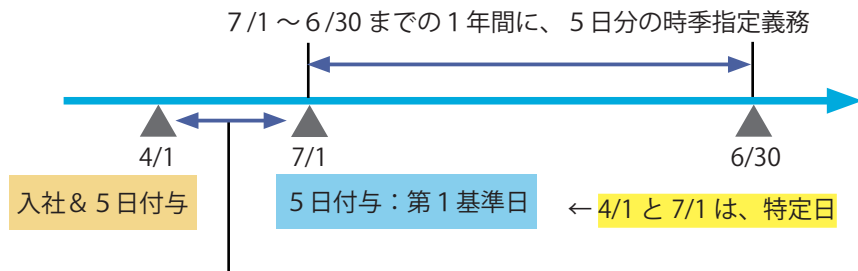
すなわち、分割して前倒して付与した場合には、付与日数の合計が10日に達した日からの1年間に、5日の指定義務がかかります。

また、この場合に、第1基準日とみなされた日より前に、労働者の時季指定や計画的付与により与えた年次有給休暇の日数分は、時季を定めることにより与えなくてよいこととされます。

例えば、4月1日の入社時に5日付与し、7月1日に残り5日を付与した場合は、7月1日から翌年の6月30日までの1年間に5日取得させることが必要になります。ただし、4月1日（入社時）から（最初の）6月30日までに労働者が自ら年

次有給休暇を取得していた場合には、取得日数を取得義務の5日から控除することができます。

【イメージ図】



4月1日（入社時）から6月30日までに労働者が自ら年次有給休暇を取得していた場合には、取得した日数を5日から控除することができます。

7. 年次有給休暇中の賃金（法39条9項） 25折

条文

使用者は、年次有給休暇の期間又は時間については、**就業規則その他これに準ずるもの**で定めるところにより、**平均賃金**若しくは所定労働時間労働した場合に支払われる**通常の賃金**又はこれらの額を基準として厚生労働省令で定めるところにより算定した額の賃金を支払わなければならない。ただし、当該事業場に、**労働者の過半数で組織する労働組合**がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては**労働者の過半数を代表する者**との**書面による協定**により、その期間又はその時間について、健康保険法に定める**標準報酬月額**の**30分の1**に相当する金額又は当該金額を基準として厚生労働省令で定めるところにより算定した金額を支払う旨を定めたときは、これによらなければならない。

(1) 原則

就業規則その他これに準ずるもので定めるところにより、次のいずれかを支払わなければなりません。

- ①平均賃金
- ②所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金

③ 時間単位の付与の場合、次のいずれかの賃金

- ◆ 平均賃金をその日の所定労働時間数で除して得た額の賃金
- ◆ 所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金をその日の所定労働時間数で除して得た額の賃金

(2) 例 外 16 択

労使協定（届出不要）で定めた場合は、次のもので支払うことができます。

- ① 健康保険法に定める標準報酬月額額の 30 分の 1 に相当する金額
- ② 時間単位の付与の場合は、①の金額をその日の所定労働時間数で除して得た金額

POINT

- ◆ 出来高払制その他の請負制によって定められた賃金については、その賃金算定期間において出来高払制その他の請負制によって計算された賃金の総額を当該賃金算定期間における総労働時間数で除した金額に、当該賃金算定期間における 1 日平均所定労働時間数を乗じて計算されます。

18 択

- ◆ ①の額に 5 円未満の端数があるときは切り捨て、5 円以上 10 円未満の端数があるときは 10 円に切り上げます。
- ◆ 年次有給休暇中の賃金は、就業規則の絶対的記載事項である賃金にあたるので、いずれの場合でも、就業規則に定めておく必要があります。

7. 不利益取扱いの禁止（法附則 136 条）

条 文

使用者は、年次有給休暇を取得した労働者に対して、賃金の減額その他不利益な取扱いをしないようにしなければならない。 20 択

PLUS

訓示の規定であるため、この規定の違反についての直接の罰則はありません。 25 択

Chapter5

年少者

年少者とは、簡単にいえば「子ども」です。いまだ身体の発育が不十分であること、従前にみられた児童の強制労働を防止すること等の観点から特別に保護規定を設けています。

具体的には、労働者として使用できる最低年齢を定めたり、変形労働時間制等で使用することを禁止する、といった保護をしています。「子どもを保護する」という観点で、それぞれの規定を捉えると理解することができます。

この Chapter の構成

- | | |
|-------------|---------------|
| 1 最低年齢 | 6 深夜業 |
| 2 年少者の証明書 | 7 危険有害業務の就業制限 |
| 3 未成年者の労働契約 | 8 坑内労働の禁止 |
| 4 賃金 | 9 帰郷旅費 |
| 5 労働時間及び休日 | |

1 最低年齢（法 56 条）

条文

- 1 使用者は、**児童が満 15 歳に達した日以後の最初の 3 月 31 日**が終了するまで、これを使用してはならない。
- 2 前項の規定にかかわらず、工業的業種以外の事業に係る職業で、児童の**健康及び福祉**に有害でなく、かつ、その労働が**軽易**なものについては、**行政官庁の許可**を受けて、**満 13 歳以上**の児童をその者の**修学時間外**に使用することができる。**映画の製作又は演劇の事業**については、**満 13 歳に満たない**児童についても、同様とする。



制度趣旨

児童は心身ともに発育途上にあり、義務教育も受けなければならないので、義務教育修了年齢までは労働者として原則使用してはならないとされています。

原則

満 15 歳年度末までの児童 ⇒ 使用不可

次の要件を満たす場合は使用することができます。

1. 満 13 歳以上の児童

- ◆工業的業種以外（非工業的業種及び農林水産業）
- ◆児童の健康及び福祉に有害でない
- ◆労働が軽易
- ◆行政官庁（所轄労働基準監督署長）の**許可**
- ◆修学時間外

例外

2. 満 13 歳未満の児童

- ◆映画の製作又は演劇の事業
- ◆児童の健康及び福祉に有害でない
- ◆労働が軽易
- ◆行政官庁（所轄労働基準監督署長）の**許可**
- ◆修学時間外

POINT

工業的業種においては、非工業的業種及び農林水産業に類似の業務であっても許可されません。

PLUS

【非工業的業種であっても行政官庁が許可を与えないもの】

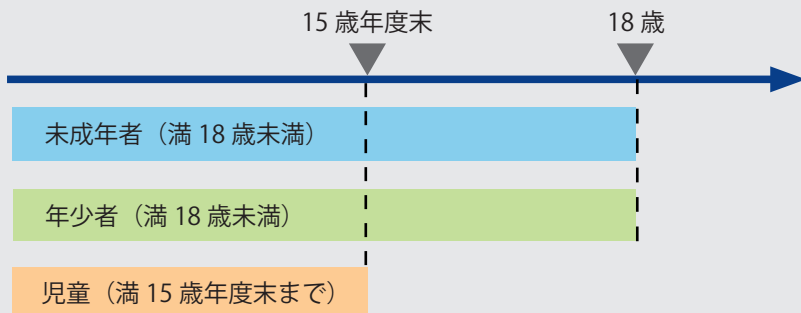
- ① 公衆の娯楽を目的として曲馬又は軽業を行う業務
- ② 戸々について、又は道路その他これに準ずる場所において、歌謡、遊芸その他の演技を行う業務
- ③ 旅館、料理店、飲食店又は娯楽場における業務
- ④ エレベーターの運転の業務
- ⑤ その他厚生労働大臣が定める業務

POINT

児童の使用は、修学時間外に限られています。

【用語：未成年者、年少者、児童】

未成年者、年少者、児童は次のように定義されています。



2 年少者の証明書（法 57 条）

条文

- 1 使用者は、**満 18 歳に満たない者**について、その年齢を証明する**戸籍証明書**を事業場に備え付けなければならない。
- 2 使用者は、**満 15 歳年度末までの児童**については、修学に差し支えないことを証明する**学校長の証明書**及び**親権者又は後見人の同意書**を事業場に備え付けなければならない。



制度趣旨

満 18 歳未満の者については、就労に関し手厚い保護が必要となります。その保護の確保のために、戸籍証明書等を事業場に備え付ける義務を使用者に課したものです。

使用者は、次のものを事業場に備え付けなければなりません。

満 18 歳未満の年少者	満 15 歳年度末までの児童
◆戸籍証明書	◆戸籍証明書 ◆学校長の証明書 ◆親権者又は後見人の同意書

PLUS

使用者が労働者の年齢を確認するにあたっては、一般に必要とされる程度の注意義務を尽くせば足り、その年齢を必ずしも公文書によって確認する義務はありません（昭 63.3.14 基発 150 号）。

3 未成年者の労働契約（法 58 条）

条文

- 1 **親権者又は後見人**は、未成年者に代って**労働契約を締結**してはならない。
- 2 **親権者若しくは後見人又は行政官庁**は、労働契約が未成年者に不利であると認める場合においては、**将来に向って**これを**解除**することができる。



制度趣旨

民法の規定においては、未成年者の同意があれば、親権者又は後見人は未成年者に代わって労働契約を締結することができます。しかし、子の知らないうちに親が使用者と労働契約を締結し、子が働いた賃金を親が受け取るなど、子の利益にならない場合があります。このような、親権の濫用を防止するために、労働基準法において、親権者等が未成年者に代わって労働契約を締結してはならないとしています。

POINT

「将来に向って」であり、契約時点に遡ってではありません。労働した事実はなくならないからです。

POINT

労働契約を解除できるのは、親権者・後見人・行政官庁です。学校長はできません。

PLUS

行政官庁による解除は、**所轄労働基準監督署長**が行います。

4 賃金（法 59 条）

条 文

未成年者は、**独立して**賃金を請求することができる。**親権者又は後見人**は、未成年者の賃金を代って受け取ってはならない。



制度趣旨

民法の規定では、親権者による賃金の代理受領が認められてきましたが、その結果、工場等において、子が働いた賃金を親元に送金するなどの弊害がみられたため、労働基準法において、未成年者に賃金を独立して請求できる権利を認め、親権者等による代理受領を禁止したものです。

5 労働時間及び休日（法 60 条）

条 文

- 1 **変形労働時間制、36 協定による時間外・休日労働、労働時間及び休憩の特例、特定高度専門業務・成果型労働制**の規定は、**満 18 歳に満たない者**については、これを**適用しない**。
- 2 使用者は、**満 15 歳年度末までの児童**については、**修学時間を通算して**1 週間について **40 時間**、1 日について **7 時間**を超えて労働させてはならない。
- 3 使用者は、**満 15 歳以上で満 18 歳に満たない者**については、**満 18 歳に達するまでの間**（満 15 歳に達した日以後の最初の 3 月 31 日までの間を除く。）、次に定めるところにより、労働させることができる。
 1. 1 週間の労働時間が **40 時間を超えない範囲内**において、1 週間のうち 1 日の労働時間を **4 時間以内**に短縮する場合において、他の日の労働時間を **10 時間まで**延長すること。
 2. 1 週間について **48 時間**、1 日について **8 時間を超えない範囲内**において、**1 箇月単位の変形労働時間制又は 1 年単位の変形労働時間制**の規定の例により労働させること。



制度趣旨

年少者については、原則として、変形労働時間制や時間外・休日労働等の規定は適用されません。例外として、一定の限られたときだけ変形労働時間制等を認めることとしています。

1. 年少者についての制限

(1) 原則

満18歳未満の年少者には、次の規定は適用されません。

- ◆ **変形労働時間制**（1カ月単位、フレックスタイム、1年単位、1週間単位） **23 択**
- ◆ **36 協定による時間外・休日労働**
- ◆ **労働時間の特例**（週44時間までの特例）
- ◆ **休憩の特例**（業種による一斉付与の例外、自由利用の例外及び休憩付与の適用除外） **15 択**
- ◆ **特定高度専門業務・成果型労働制**

POINT

農業・水産業に従事する者など、労働時間・休憩・休日の規定の適用除外（法41条）に該当する年少者の場合には、ここの労働時間等の制限についても適用除外となります。

POINT

災害等のために臨時の必要がある場合には、年少者であっても時間外・休日労働をさせることができます。 **13・30・3・5 択**

(2) 例外

満15歳年度末後から満18歳未満の年少者については、次のように労働させることができます。

- ① **40時間／週を超えない範囲内**で、1週間のうち、1日の労働時間を **4時間以内**に短縮した場合に、他の日の労働時間を **10時間まで**延長すること
- ② **48時間／週、8時間／日を超えない範囲内**で、**1カ月単位の変形労働時間制、1年単位の変形労働時間制**を適用すること **18 択**

POINT

10時間まで延長できる「他の日」とは、他の1日に限りません。例えば、1日10時間の日が2日あったとしても、その週の労働時間が40時間以内であればよいことになります。

POINT

「4時間以内」には、全1日労働させない日も含まれます。

2. 児童についての制限 29 択

満15歳年度末までの児童についての労働時間は、次のように更に保護されています。

修学時間を通算して、**40時間／週、7時間／日以内** 23 択

通 達

修学時間とは、その日の授業開始時刻から最終授業終了時刻までの時間から、休憩時間（昼食時間を含む）を除いた時間をいう（昭63.3.14基発150号）。

通 達

修学時間のない日曜日に児童を労働させることは、別に修学日に法定の休日を与えられていれば差し支えない（平12.3.24基発155号）。

6 深夜業（法61条）

条 文

- 1 使用者は、**満18歳に満たない者**を午後10時から午前5時までの間において使用してはならない。ただし、**交替制**によって使用する**満16歳以上の男性**については、この限りでない。
- 2 **厚生労働大臣**は、必要であると認める場合においては、前項の時刻を、地

域又は期間を限って、**午後 11 時及び午前 6 時**とすることができる。

- 3 **交替制**によって労働させる**事業**については、**行政官庁の許可**を受けて、第 1 項の規定にかかわらず**午後 10 時 30 分まで**労働させ、又は前項の規定にかかわらず**午前 5 時 30 分**から労働させることができる。
- 4 前 3 項の規定は、**災害その他避けることのできない事由によって臨時の必要がある場合の時間外労働・休日労働**又は**農林水産業**若しくは**保健衛生の事業**若しくは**電話交換の業務**については、適用しない。 **25 選**
- 5 **満 15 歳年度末までの児童**については、**午後 8 時から午前 5 時まで**の間において使用してはならない。(厚生労働大臣が、必要であると認める場合においては、地域又は期間を限って、**午後 9 時から午前 6 時まで**とする。)

1. 原則 **5 択**

満 18 歳未満の年少者 ⇒ **深夜業禁止**

深夜業となる時間帯は、原則、**午後 10 時から午前 5 時まで**です。例外として、厚生労働大臣が認めた場合には、**午後 11 時から午前 6 時まで**になります。また、**満 15 歳年度末までの児童**については、原則、**午後 8 時から午前 5 時まで**、例外として、**午後 9 時から午前 6 時まで**になります。 **16・23 択**

POINT

現在、児童について「当分の間、演劇の事業に使用される児童が演技を行う業務に従事する場合」には、午後 9 時から午前 6 時までの間を深夜業とすることとされています。

2. 例外

次の①～④の場合には、年少者に深夜業をさせることができます。

- ① **交替制**によって使用する**満 16 歳以上の男性**
- ② **交替制の事業**で、**行政官庁（所轄労働基準監督署長）の許可**を受けたとき
- ③ **災害その他避けることのできない事由によって臨時の必要がある場合**
- ④ **農林水産業、保健衛生業、電話交換の業務**

POINT

当然、深夜業をさせた場合には割増賃金の支払義務が生じます。

POINT

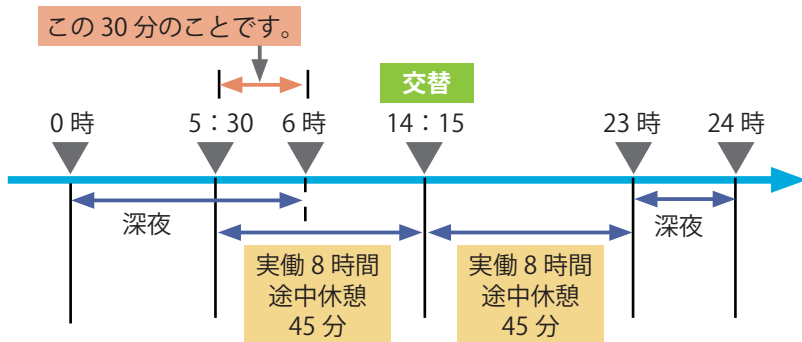
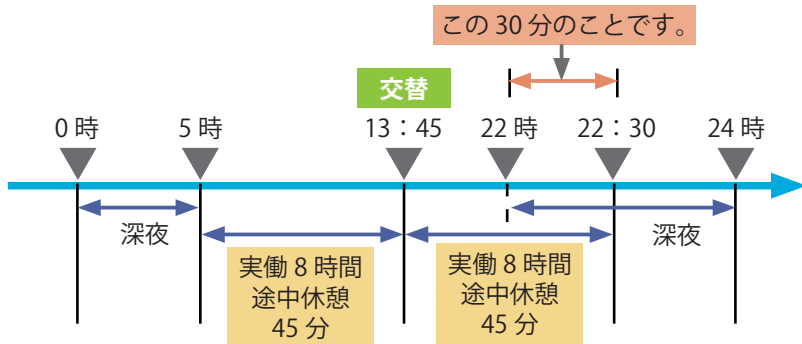
例外①の交替制とは、同一の労働者が一定期日ごとに、昼間勤務と夜間勤務とに交替につく勤務形態（俗にいうシフト制）のことをいいます。例外②の交替制とは、事業全体として交替制をとっている場合をいいます。

POINT

公務のために臨時の必要がある場合においては、年少者の深夜業は認められません。

【②の交替制について】

実労働時間 8 時間、休憩時間 45 分の 2 交替制で操業しようとしたときに発生する 30 分の深夜業を認めようというものです。





年少者の深夜業は禁止されるのが大原則！ それに対して、どういう例外があるかを押さえてください。

7 危険有害業務の就業制限（法 62 条）

条 文

- 1 使用者は、**満 18 歳に満たない者**に、運転中の機械若しくは動力伝導装置の危険な部分の掃除、注油、検査若しくは修繕をさせ、運転中の機械若しくは動力伝導装置にベルト若しくはロープの取付け若しくは取りはずしをさせ、動力によるクレーンの運転をさせ、その他厚生労働省令で定める危険な業務に就かせ、又は厚生労働省令で定める**重量物を取り扱う業務**に就かせてはならない。
- 2 使用者は、**満 18 歳に満たない者**を、毒劇薬、毒劇物その他有害な原料若しくは材料又は爆発性、発火性若しくは引火性の原料若しくは材料を取り扱う業務、著しくじんあい若しくは粉末を飛散し、若しくは有害ガス若しくは有害放射線を発散する場所又は高温若しくは高圧の場所における業務その他**安全、衛生又は福祉に有害な場所における業務**に就かせてはならない。

PLUS

職業能力開発促進法に基づく認定職業訓練を受ける場合は、例外として、満 18 歳に満たない者を危険有害業務に就かせることができます。 **5 折**

8 坑内労働の禁止（法 63 条）

条文

使用者は、満 18 歳に満たない者を坑内で労働させてはならない。 15・5 択

PLUS

職業能力開発促進法に基づく認定職業訓練を受ける場合は、例外として、満 16 歳以上の男性に坑内労働をさせることができます。

9 帰郷旅費（法 64 条）

条文

満 18 歳に満たない者が解雇の日から 14 日以内に帰郷する場合には、使用者は、必要な旅費を負担しなければならない。ただし、満 18 歳に満たない者がその責めに帰すべき事由に基づいて解雇され、使用者がその事由について行政官庁の認定を受けたときは、この限りでない。

1. 原則

満 18 歳未満の年少者が解雇の日から 14 日以内に帰郷する場合 19 択

⇒ 使用者は、必要な旅費を負担しなければなりません。

過去問

使用者は、満 18 歳に満たない者が解雇の日から 30 日以内に帰郷する場合には、一定の場合を除き、必要な旅費を負担しなければならない。

→ × 「30 日以内」ではなく「14 日以内」です。 19 択

2. 例 外

本人の責めに帰すべき事由に基づいて解雇
＋
行政官庁（所轄労働基準監督署長）の認定

⇒旅費の負担は不要

POINT

解雇予告の除外認定を受けているときは、あらためて帰郷旅費についての除外認定を受ける必要はありません。

次は、妊産婦の保護規定です。
産前産後休業などの規定がありますヨ。



Chapter6

妊産婦等

妊産婦等については、主に母性保護の観点から、いくつかの保護規定が設けられています。産前産後に休業できることや、育児時間を確保できること等が規定されています。産前産後休業、妊産婦の就業制限の項目を中心に押さえるようにします。

この Chapter の構成

- | | |
|---------------|-------------------------|
| 1 坑内業務の就業制限 | 4 妊産婦の労働時間 |
| 2 危険有害業務の就業制限 | 5 育児時間 |
| 3 産前産後 | 6 生理日の就業が著しく困難な女性に対する措置 |

1 坑内業務の就業制限（法 64 条の 2）

条 文

使用者は、次の各号に掲げる女性を当該各号に定める業務に就かせてはならない。

1. **妊娠中の女性**及び坑内で行われる業務に従事しない旨を使用者に**申し出た産後 1 年を経過しない女性**

⇒ **坑内で行われるすべての業務**

2. 前号に掲げる女性以外の満18歳以上の女性

⇒ 坑内で行われる業務のうち**人力により行われる掘削の業務**その他の女性に有害な業務として厚生労働省令で定めるもの



制度趣旨

女性の坑内労働は原則禁止されていましたが、就労環境の改善により、妊産婦が行う場合や人力により行われる掘削の業務等の一部の有害な業務を除き、解禁されました。

使用者は、それぞれ次の女性について、坑内で行われる次の業務に就かせてはなりません。 **20・5 択**

① 妊娠中の女性及び坑内で行われる業務に従事しない旨を使用者に申し出た産後1年を経過しない女性	すべての業務
② ①以外の満18歳以上の女性	人力により行われる掘削の業務 その他の女性に有害な業務として厚生労働省令で定めるもの

⇒ **産後1年を経過しない女性については、「申し出て」はじめて禁止されることに注意!**

PLUS

妊娠中の女性を「妊婦」といい、産後1年を経過しない女性を「産婦」といいます。両者をあわせて、「妊産婦」といいます。 **25 択**

PLUS

満18歳未満の女性については、年少者の坑内労働の禁止（法63条）において禁止されています。

PLUS

〈厚生労働省令で定める禁止業務〉

- ① 人力により行われる鉱物等の掘削又は掘採の業務
- ② 動力により行われる鉱物等の掘削又は掘採の業務（遠隔操作により行うものを除きます）
- ③ 発破による鉱物等の掘削又は掘採の業務
- ④ ずり、資材等の運搬若しくは覆工のコンクリートの打設等鉱物等の掘削又は掘採の業務に付随して行われる業務
（女性則1条）

2 危険有害業務の就業制限（法 64 条の 3）

条 文

- 1 使用者は、**妊娠中の女性及び産後 1 年を経過しない女性**（以下「妊産婦」という。）を、重量物を取り扱う業務、有害ガスを発散する場所における業務その他**妊産婦の妊娠、出産、哺育等に有害な業務**に就かせてはならない。
- 2 使用者は、**妊産婦以外の女性を、女性の妊娠又は出産に係る機能に有害である業務**（重量物を取り扱う業務、有害ガスを発散する場所における業務）に就かせてはならない。

3 産前産後（法 65 条）

条 文

- 1 使用者は、**6 週間**（多胎妊娠の場合にあつては、**14 週間**）以内に出産する予定の女性が**休業を請求**した場合においては、その者を就業させてはならない。
- 2 使用者は、**産後 8 週間**を経過しない女性を就業させてはならない。ただし、**産後 6 週間**を経過した女性が**請求**した場合において、その者について**医師が支障がないと認めた業務**に就かせることは、差し支えない。

3 使用者は、**妊娠中の女性が請求**した場合においては、**他の軽易な業務**に転換させなければならない。



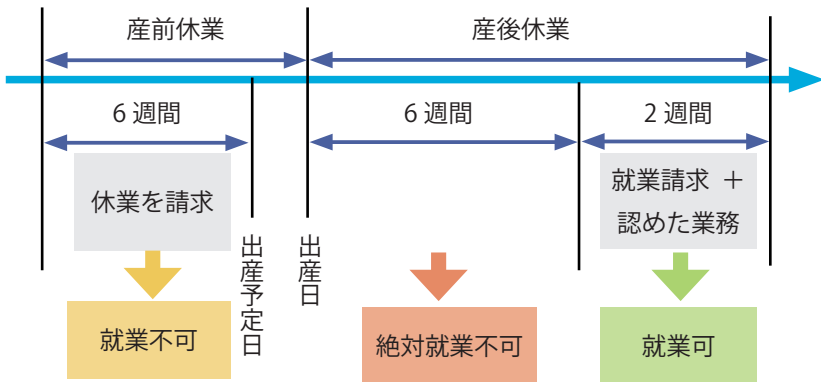
制度趣旨

働く女性の母性保護のため、産前産後の休業について定めたものです。

1. 産前産後休業

- ① **産前の6週間**（多胎妊娠の場合は**14週間**）は、休業の**請求があった場合**に就業させてはなりません（請求がなければ、労働させても構いません）。 **3 択**
- ② **産後の8週間のうち、前半の6週間**は請求の有無にかかわらず、**絶対的に就業させてはなりません**。
- ③ **産後の8週間のうち、後半の2週間**は、産後6週間を経過した女性から**就業の請求があり、医師が支障がないと認めた業務**に就かせることができます。

19・20 択



POINT

出産とは、**妊娠4カ月以上**（1カ月を28日とし、4カ月目に入ったところをいうので、 $28 + 28 + 28 + 1 = 85$ 日以上をいいます）の出産をいい、生産だけでなく死産も含まれます。 **18・25・3 択 29 選**

POINT

産前休業は、出産予定日を基準として計算します。産後休業は、実際の出産日を基準として計算します。

POINT

出産日が出産予定日より遅れた場合、その期間も含め産前休業の期間となります。

通 達

出産当日は、産前 6 週間に含まれる（昭 25.3.31 基収 4057 号）。 **3 折**

通 達

妊娠中絶（人工流産）であっても、妊娠 4 カ月以後に行った場合には、産後休業の規定の適用がある（昭 26.4.2 婦発 113 号）。 **3・5 折**

PLUS

産前産後休業期間中の賃金については、規定していません。有給にするか無給にするかは当事者の自由です。

2. 軽易な業務への転換

妊娠中の女性（妊婦）が請求したら、他の軽易な業務に転換しなければなりません。 **15・26 折**

POINT

◆他の軽易な業務に転換しなければならないのは、妊娠中の女性（妊婦）が請求した場合であり、産婦には適用がありません。 **19 折**

◆新たに軽易な業務を創設して与える義務まではありません。 **17・3 折**

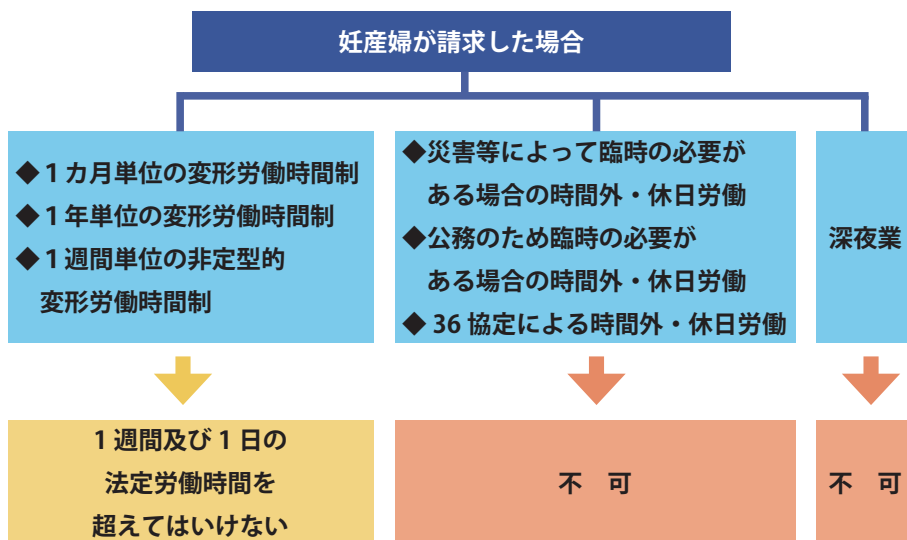
POINT

産前産後休業の規定、軽易な業務への転換の規定は、監督又は管理の地位にある女性にも適用されます。 **15・19 折**

4 妊産婦の労働時間（法 66 条）

条文

- 1 使用者は、**妊産婦が請求**した場合においては、1 箇月単位の変形労働時間制、1 年単位の変形労働時間制及び 1 週間単位の非定型的変形労働時間制の規定にかかわらず、1 週間及び 1 日について**法定労働時間を超えて**労働させてはならない。
- 2 使用者は、**妊産婦が請求**した場合においては、災害その他避けることのできない事由によって臨時の必要のある場合、公務のため臨時の必要がある場合及び 36 協定による時間外・休日労働の規定にかかわらず、**時間外労働**をさせてはならず、又は**休日**に労働させてはならない。
- 3 使用者は、**妊産婦が請求**した場合においては、**深夜業**をさせてはならない。



20・25・5 扱

POINT

妊産婦が、法 41 条に規定する管理監督者等である場合には（労働時間に関する規定が適用されない）、時間外労働・休日労働をさせることはできますが、その者が請求した場合には、深夜業をさせることはできません。

14・15・17・19・20・3 択

POINT

妊娠中の女性については、この規定に基づく請求及び軽易な業務への転換の請求のいずれか一方又は双方を行うことを妨げるものではないとされています。

⇒ 両方でもよいということです。 19 択

POINT

妊婦と産婦の両方に適用されます。

POINT

妊産婦の請求が要件です。

POINT

フレックスタイム制の適用については、制限は設けられていません。



妊産婦等の規定については、「妊婦」「産婦」「妊産婦」のいずれについての規定か？ということにも注意してください！

5 育児時間（法 67 条）

条文

- 1 生後満 1 年に達しない生児を育てる女性¹は、第 34 条の休憩時間のほか、1 日 2 回各々少なくとも 30 分、その生児を育てるための時間を請求することができる。
- 2 使用者は、前項の育児時間中は、その女性を使用してはならない。

法 34 条に規定する休憩時間のほかに、育児時間を請求することができます。

15 択

POINT

- ◆育児時間中の賃金に関し、有給とするか無給とするかは自由です（昭 33.6.25 基収 4317 号）。
- ◆育児時間を、勤務時間の始め又は終わりに請求してきた場合にも、その時間にその労働者を使用してはなりません。 19 択

PLUS

育児時間を請求できるのは、女性に限られます。 15・20 択

PLUS

生児とは、その女性が出産した子であるか否かを問いません。

通達

1 日 8 時間の労働時間を予想し、その間に 1 日 2 回の育児時間を与えることを義務付けたものであり、1 日の労働時間が 4 時間以内の者が請求した場合、1 日 1 回少なくとも 30 分与えれば足りる（昭 36.1.9 基収 8996 号）。

17 択

6 生理日の就業が著しく困難な女性に対する措置（法 68 条）

条文

使用者は、生理日の就業が著しく困難な女性が**休暇を請求**したときは、その者を生理日に就業させてはならない。 **20・29 択**

POINT

- ◆休暇中の賃金を有給とするか無給とするかは自由です。 **23 択**
- ◆休暇の請求は、必ずしも暦日単位で行う必要はなく、半日又は時間単位で請求した場合には、その範囲で就業させなければよいことになっています（昭 61.3.20 基発 151 号）。

POINT

就業規則等で生理休暇の日数を限定することは許されません。ただし、有給分の日数を定めておくことは差し支えありません。 **26 択**



少しずつ、コツコツ!!
必ず積み重なっていきます！

Chapter7

技能者の養成

従前、我が国ではいわゆる徒弟制度に関して、労働者の酷使や家事労働の強制等の弊害が多く見受けられました。この徒弟制度の弊害排除や、職業訓練を行う場合の規制緩和を趣旨として、「技能者の養成」の Chapter が設けられています。「職業訓練に関する特例」の内容を、それぞれ関連する元々の規定(労働契約の期間など)と比較して押さえます。

この Chapter の構成

- 1 徒弟の弊害排除
- 2 職業訓練に関する特例

1 徒弟の弊害排除（法 69 条）

条 文

- 1 使用者は、徒弟、見習、養成工その他名称の如何を問わず、**技能の習得を目的**とする者であることを理由として、労働者を**酷使してはならない**。
- 2 使用者は、技能の習得を目的とする労働者を**家事**その他技能の習得に関係のない作業に従事させてはならない。



制度趣旨

技能の習得を目的とした労働者を酷使してはならないとの訓示的規定です。また、技能の習得に関係のない作業に従事させることを禁止した規定です。

POINT

法 69 条は訓示的規定であり、罰則の定めはありません。

2 職業訓練に関する特例（法 70 条～73 条）



制度趣旨

職業訓練を受ける労働者につき、契約期間等の特例を設けたものです。

職業能力開発促進法の規定による認定を受けて行う職業訓練を受ける労働者について、次のとおり規制が緩和されます。

1. 特例の対象

都道府県知事の認定を受けて行う職業訓練で、かつ、当該労働者を使用することについて、都道府県労働局長の許可を受けた使用者が行うものを受ける労働者を対象として、規制を緩和します。

職業能力開発促進法の規定による認定（都道府県知事の認定）を受けて行う職業訓練を受けること

+

行政官庁（都道府県労働局長）の許可を受けた使用者に使用されること

POINT

「知事」の「認定」と、「局長」の「許可」であることに注意。

POINT

行政官庁の許可を受けて労働者を使用する使用者が、特例の規定に違反した場合は、行政官庁は許可を取り消すことができます。

2. 特例の内容

(1) 訓練生の労働契約の期間

訓練期間の範囲内で、契約期間を定めることができます。つまり、訓練期間の範囲内であれば**3年を超える労働契約**が可能です。

(2) 危険有害業務の就業制限の特例

年少者である訓練生について、技能習得に必要な場合には、危険有害業務に就かせることができます。

(3) 坑内労働の禁止の特例

満16歳以上の男性の訓練生について、技能習得に必要な場合には、坑内労働に就かせることができます。

(4) 未成年者の年次有給休暇

6カ月継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した場合、**12労働日**を付与し、その後、次のように付与します。

継続勤務年数	6カ月	1年 6カ月	2年 6カ月	3年 6カ月	4年 6カ月	5年 6カ月以上
付与日数	12 労働日	13 労働日	14 労働日	16 労働日	18 労働日	20 労働日

PLUS

この場合であっても、年次有給休暇の付与日数は最大20労働日以内とされています。

Chapter8

災害補償

使用者は、労働者を働かせることについて責任を持たなければなりません。労働者が業務上負傷したり、疾病にかかった場合には、使用者は補償をする責任があります。この考えに基づいて「災害補償」の規定が定められています。

例えば、労働者が業務上のことで負傷し、療養（治療）をしなければならない場合は、使用者は療養（補償）を行わなければなりません。

この Chapter はほとんど出題されていませんが、この規定を基にして労働者災害補償保険法が作られており、労働者災害補償保険法を理解するためには、とても重要な Chapter です。

この Chapter の構成

- | | |
|--------|------------|
| 1 療養補償 | 5 葬祭料 |
| 2 休業補償 | 6 打切補償 |
| 3 障害補償 | 7 分割補償 |
| 4 遺族補償 | 8 他の法律との関係 |

1 療養補償（法 75 条）

条 文

労働者が**業務上負傷**し、又は**疾病**にかかった場合においては、使用者は、その費用で必要な**療養**を行い、又は必要な**療養の費用**を負担しなければならない。

PLUS

業務上の疾病は、労働基準法施行規則別表第 1 の 2 に掲げる疾病とされています。労働者災害補償保険法における業務上の疾病も、同表に掲げる疾病とされています。

2 休業補償（法 76 条）

条 文

労働者が前条の規定による**療養**のため、**労働することができないために賃金を受けない**場合においては、使用者は、労働者の療養中**平均賃金の 100 分の 60**の休業補償を行わなければならない。

PLUS

休業補償とは、休業中の所得補償（生活費）です。

3 障害補償（法 77 条）

条 文

労働者が**業務上負傷**し、又は**疾病**にかかり、**治った**場合において、その身体に**障害が存する**ときは、使用者は、その障害の程度に応じて、**平均賃金**に別表第 2 に定める日数を乗じて得た金額の障害補償を行わなければならない。

PLUS

別表第2に定める日数は、等級に応じて、1,340日（1級）～50日（14級）となっています。

POINT

労働者に重大な過失があり、その過失について使用者が行政官庁の認定を受けた場合は、休業補償又は障害補償を行わなくてもよいとされています（法78条）。

4 遺族補償（法79条）

条文

労働者が**業務上死亡**した場合においては、使用者は、**遺族**に対して、**平均賃金の1,000日分**の遺族補償を行わなければならない。

5 葬祭料（法80条）

条文

労働者が**業務上死亡**した場合においては、使用者は、**葬祭を行う者**に対して、**平均賃金の60日分**の葬祭料を支払わなければならない。

6 打切補償（法81条）

条文

療養補償の規定によって補償を受ける労働者が、**療養開始後3年を経過**しても負傷又は疾病が**なおらない**場合においては、使用者は、**平均賃金の1,200日分**の打切補償を行い、その後はこの法律の規定による補償を行わなくてもよい。

POINT

打切補償を行った場合、法 19 条の解雇制限が解除されます。

7 分割補償（法 82 条）

使用者は、支払能力のあることを証明し、かつ、補償を受けるべき者の**同意を得た**場合においては、障害補償又は遺族補償を**6 年間で分割補償**することができます。

8 他の法律との関係（法 84 条）

労働者災害補償保険法等から災害補償に相当する給付が行われるときは、使用者は補償の責を免れます。また、労働基準法による補償を行った場合は、その価額の限度において民法による損害賠償の責を免れます。

POINT

補償を受ける権利は、労働者が退職しても認められます。また、この権利を譲渡したり、差し押さえてはなりません（法 83 条）。



次は就業規則です。よく出題されています！

Chapter9

就業規則

就業規則は、会社を作るルールブックです。「うちの会社は土曜日と日曜日が休みです」とか、「毎月の給料は、翌月の15日に支払います」といったことが決められています。

ここでは、この就業規則についての作成及び届出の義務、記載事項、作成の手続、必要な要件等が定められています。作成及び届出の義務、作成の手続の項目を中心に押さえていきましょう。

この Chapter の構成

- 1 作成及び届出の義務
- 2 作成の手続
- 3 制裁規定の制限
- 4 法令及び労働協約との関係
- 5 労働契約との関係

1 作成及び届出の義務（法 89 条）

条 文

常時 10 人以上の労働者を使用する使用者は、一定の事項について**就業規則を作成し、行政官庁（所轄労働基準監督署長）に届け出**なければならない。それらの事項を**変更**した場合においても、同様とする。 **16・20 択**



制度趣旨

一定規模以上の事業場に対し、労働者の労働条件や職場の規律等を定めた就業規則を作成し、届け出ることを義務付けたものです。

1. 就業規則の作成・届出義務

「**常時 10 人以上**」とは、正社員・パートタイマーなどを含んだ**すべての労働者**の数が、**常態として 10 人以上**であることをいいます。 **21・1 折**

- ◆一時的に 10 人未満になることがあっても、常態として 10 人以上であれば該当します。
- ◆使用者は、常時 10 人以上の労働者を使用するに至った場合においては、**遅滞なく**、就業規則を作成し、届け出なければなりません。
- ◆派遣労働者に関して、就業規則の作成義務を負うのは、派遣中の労働者とそれ以外の労働者とをあわせて常時 10 人以上の労働者を使用している**派遣元**の使用者です。 **14・25 折**

PLUS

複数の事業場について、同一内容の就業規則を適用する場合、一定の要件を満たせば、本社の使用者が一括して届出をすることができます。

2. 就業規則の記載事項

就業規則の記載事項は、絶対的**必要記載事項**と、相対的**必要記載事項**に分かれます。 **21 折**

POINT

絶対的**必要記載事項**とは、必ず記載しなければならない事項をいいます。一方、相対的**必要記載事項**とは、記載してもしなくてもよいという意味ではなく、定めをする場合には記載しなければならない事項をいいます。

3 折

絶対的必要記載事項

1. **始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を2組以上に分けて交替に就業させる場合における就業時転換に関する事項** 13・15・1折
2. **賃金（臨時の賃金等を除きます）の決定、計算及び支払いの方法、賃金の締切り及び支払いの時期並びに昇給に関する事項** 25折
3. **退職に関する事項（解雇の事由を含みます）** 23・24折

相対的必要記載事項

4. **退職手当の定めをする場合においては、適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払いの方法並びに退職手当の支払いの時期に関する事項** 24折
5. **臨時の賃金等（退職手当を除きます）及び最低賃金額の定めをする場合においては、これに関する事項**
6. 労働者に**食費、作業用品**その他の負担をさせる定めをする場合においては、これに関する事項
7. **安全及び衛生**に関する定めをする場合においては、これに関する事項
8. **職業訓練**に関する定めをする場合においては、これに関する事項
9. **災害補償及び業務外の傷病扶助**に関する定めをする場合においては、これに関する事項
10. **表彰及び制裁**の定めをする場合においては、その種類及び程度に関する事項 20・28・30折
11. 前各号に掲げるもののほか、当該事業場の**労働者のすべてに適用される定め**をする場合においては、これに関する事項 23・25・3折

POINT

3. の退職に関する事項とは、任意退職、解雇、定年制、契約期間の満了による退職等、労働者がその身分を失うすべての場合に関する事項をいいます。

POINT

退職に関する事項は、「絶対的必要記載事項」ですが、退職手当に関しては、「相対的必要記載事項」です。

PLUS

11. には、旅費に関する事項、休職に関する事項などが該当します。

通 達

事業場の一部の労働者についてのみ適用される別個の就業規則を作成することは差し支えないが、この場合は、就業規則の本則において当該別個の就業規則の適用の対象となる労働者に係る適用除外規定又は委任規定を設けることが望ましい。また、その場合には当該2以上の規則をあわせたものが法89条の就業規則となる（平11.3.31基発168号）。 **21・30 択**

PLUS

必要記載事項の一部を記載していない就業規則であっても、ほかの要件を具備する限り有効とされます。ただし、その場合には、使用者は法違反の責任は免れません。 **26・3 択**

判 例

新たな就業規則の作成又は変更によって、既得の権利を奪い、労働者に不利益な労働条件を一方的に課することは、原則として許されないが、当該規則条項が合理的なものである限り、個々の労働者において、これに同意しないことを理由として、その適用を拒否することは許されない（最高裁大法廷判決 昭43.12.25 秋北バス事件）。 **14・17 択**

2 作成の手續（法90条）

条 文

- 1 使用者は、就業規則の**作成又は変更**について、当該事業場に、**労働者の過半数で組織する労働組合**がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては**労働者の過半数を代表する者の意見を聴かなければならない**。 **21・26・1 択**
- 2 使用者は、前条の規定により届出をなすについて、前項の意見を記した**書面を添付**しなければならない。

使用者は、就業規則の作成又は変更について、過半数労働組合又は過半数代表者の**意見を聴き、意見書を添付して**就業規則を届け出ることとされています。

23・24 択



◆過半数労働組合又は過半数代表者の意見を聴くのであり、同意ではありません。

20 択

◆「意見書」の内容が、全面的に反対するものであっても、特定部分について反対するものであっても、ほかの要件を具備する限り就業規則の効力には影響がありません。

POINT

就業規則の届出に添付すべき意見を記した書面は、**労働者を代表する者の氏名を記載したもの**でなければなりません（則 49 条 2 項）。

通 達

一部の労働者についてのみ適用される就業規則を別に作成することは差し支えないが、その作成又は変更の際にもその事業場の全労働者の過半数労働組合又は過半数代表者の意見を聴くことが必要である（昭 63.3.14 基発 150 号）。 **3 択**

3 制裁規定の制限（法 91 条）

条 文

就業規則で、労働者に対して**減給の制裁**を定める場合においては、その減給は、**1 回の額が平均賃金の 1 日分の半額**を超え、**総額が 1 賃金支払期における賃金の総額の 10 分の 1**を超えてはならない。 **14・20 択**



制度趣旨

制裁としての減給の額があまりにも多すぎると労働者の生活が困難になります。そこで、減給の額の上限を定めたものです。

- ◆ここでの就業規則とは、就業規則一般をいいます。就業規則の作成義務のない常時 10 人未満の労働者を使用する使用者が作成した就業規則についても、この規定は適用されます。 **16・27 折**
- ◆「1 回の額が」とは、1 回の事案に対しての意味であり、「総額が」とは、1 賃金支払期内に発生した数事案に対する減給の総額を意味します。仮に、欠勤等によって賃金総額が少額になった場合も、その少額になった賃金総額の 10 分の 1 までの減給しかできません。 **16・3 折**
- ◆賞与からの減額も、減給の制裁に該当します。従って、減給の総額は、賞与総額の 10 分の 1 を超えてはなりません。

通 達

就業規則中に懲戒処分を受けた場合は昇給しないという欠格条項を定めるとき、これは制裁規定の制限（法 91 条）には該当しない（昭 26.3.31 基収 938 号）。 **1・3 折**

通 達

就業規則に出勤停止及びその期間中の賃金を支払わない定めがある場合において、労働者がその出勤停止の制裁を受けるに至った場合、出勤停止期間中の賃金を受けられないことは、制裁としての出勤停止の当然の結果であって、通常額以下の賃金を支給することを定める減給制裁に関する規定には関係ない（昭 23.7.3 基収 2177 号）。 **16・26 折**

通 達

労働者が遅刻・早退をした場合、その時間に対しては賃金債権が発生しないので、その時間分の賃金を差し引くことは、本条にいう減給の制裁に該当しない。遅刻・早退の時間に対する賃金額を超える減給は制裁とみなされ、本条の適用を受ける（昭 63.3.14 基発 150 号）。 **14・2 折**

過去問

就業規則で減給の制裁を定める場合においては、その減給は、1回の額が平均賃金の1日分の半額を超え、総額が1賃金支払期における賃金の総額の10分の1を超えてはならず、もし、これを超えて減給の制裁を行う必要を生じた場合においても、その部分の減給は、次期の賃金支払期に延ばすことはできない。

→× 次期の賃金支払期に延ばすことはできます。 16 択

4 法令及び労働協約との関係（法 92 条）

条文

- 1 **就業規則**は、**法令**又は当該事業場について適用される**労働協約**に反してはならない。 16 選
- 2 **行政官庁（所轄労働基準監督署長）**は、法令又は労働協約に抵触する就業規則の**変更を命ずる**ことができる。 20・24・25・30 択

POINT

法 92 条による変更の際にも、労働者の過半数労働組合又は過半数代表者の意見を聴かなければなりません。 28 択

5 労働契約との関係（法 93 条）

条文

労働契約と就業規則との関係については、労働契約法第 12 条の定めるところによる。

PLUS

【労働契約法 12 条】

就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については無効とする。この場合において無効となった部分は、就業規則で定める基準による。

⇒ 就業規則を下回る労働条件を定める労働契約は、その部分については、就業規則で定める基準まで引き上げられること（部分無効自動引き上げ）を規定しています。

※労働契約法は、Part6 に収載しています。

労働基準法は、あともう少しで
おしまい！ガンバロー!!



Chapter10

寄宿舍

紡績業、石炭鉱業、建設業等においては、労働者を事業附属の寄宿舍に居住させておくことが一般的でした(もちろん今でもあります)。

従前は、これらの寄宿舍内において、会社主導の労務管理を、寄宿労働者の私生活にまで及ぼすといったことが行われていました。労働者がゆっくり休むことができない、自由がないという状態になっていたのです。そういったことを防ぐという観点から、寄宿労働者の私生活の自由を保障すること、寄宿舍規則を作成しそれによって秩序を保つことなどが定められています。

この Chapter の構成

- 1 寄宿舍生活の自治
- 2 寄宿舍生活の秩序
- 3 寄宿舍の設備及び安全衛生
- 4 監督上の行政措置
- 5 使用停止等命令

1 寄宿舍生活の自治 (法 94 条)

条文

- 1 使用者は、**事業の附属寄宿舍**に寄宿する労働者の**私生活の自由**を侵してはならない。
- 2 使用者は、寮長、室長その他**寄宿舍生活の自治**に必要な**役員**の選任に干渉してはならない。 **21 択**



制度趣旨

寄宿舍は、経営上の必要性から設置されているものです。従来、使用者の不当な干渉が多く見受けられました。そういったことを防ぎ、労働者の私生活の自由を確保するために設けられた規定です。

1. 事業附属寄宿舍

事業経営の必要上その一部として設けられているような、事業との関連を持つもので、常態として相当人数の労働者が宿泊し、共同生活の実態を備えるものを行います。

2. 舎監、寮母等

舎監や寮母等を置いても、私生活の自由を侵さない限り、差し支えありません。ただし、これらの者が自治に必要な役員を兼ねることはできません。

PLUS

次に掲げる行為は、私生活の自由を侵す行為となります。

- ① 外出又は外泊について使用者の承認を受けさせること **21 択**
- ② 教育、娯楽その他の行事に参加を強制すること
- ③ 共同の利益を害する場所及び時間を除き、面会の自由を制限すること

PLUS

本条 1 項の違反については、罰則はありません。

2 寄宿舍生活の秩序（法 95 条）

条文

- 1 事業の附属寄宿舍に労働者を寄宿させる使用者は、**寄宿舍規則を作成し、行政官庁に届け出**なければならない。これを**変更**した場合においても**同様**である。

- 2 使用者は、起床、就寝、外出及び外泊に関する事項、行事に関する事項、食事に関する事項並びに安全及び衛生に関する事項に関する規定の作成又は変更については、**寄宿舎に寄宿する労働者の過半数を代表する者の同意**を得なければならない。



制度趣旨

寄宿舎生活の秩序を維持するため、寄宿舎規則の作成義務、記載事項、作成手続、届出及び遵守義務を定めたものです。

寄宿舎規則の作成等

21 択

使用者は、次の①～⑤の事項について、寄宿舎規則を作成し、行政官庁（**所轄労働基準監督署長**）に届け出なければなりません。変更した場合も同様です。

また、次の事項のうち、①～④については、作成又は変更につき、**寄宿する労働者の過半数代表者の同意**が必要です。

使用者は、届出の際に、同意を証明する書面を添付しなければなりません。

寄宿舎規則記載事項	同意の要否
① 起床、就寝、外出及び外泊に関する事項	要
② 行事に関する事項	
③ 食事に関する事項	
④ 安全及び衛生に関する事項	
⑤ 建設物及び設備の管理に関する事項	不要

POINT

寄宿舎に寄宿する労働者の過半数を代表する者の「**同意**」であって、「意見を聴く」ではありません。

PLUS

使用者及び寄宿舎に寄宿する労働者は、寄宿舎規則を遵守しなければなりません。

3 寄宿舍の設備及び安全衛生（法 96 条）

条 文

- 1 使用者は、事業の附属寄宿舍について、換気、採光、照明、保温、防湿、清潔、避難、定員の収容、就寝に必要な措置その他労働者の**健康、風紀及び生命の保持**に必要な措置を講じなければならない。
- 2 使用者が前項の規定によって講ずべき措置の基準は、厚生労働省令で定める。

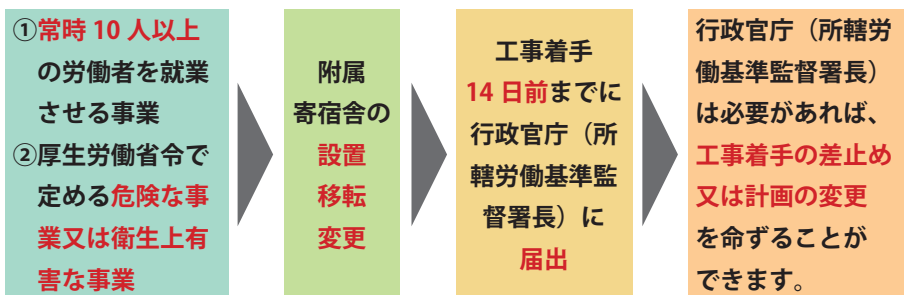
過去問

使用者は、事業の附属寄宿舍について、換気、採光その他労働者の健康、風紀及び生命の保持に必要な措置を講じなければならない、当該措置の基準は、厚生労働省令で定めることとされている。 →○ 15 択

4 監督上の行政措置（法 96 条の 2）

条 文

- 1 使用者は、**常時 10 人以上**の労働者を就業させる事業、厚生労働省令で定める**危険な事業又は衛生上有害な事業**の附属寄宿舍を**設置し、移転し、又は変更**しようとする場合においては、前条の規定に基づいて発する厚生労働省令で定める危害防止等に関する基準に従い定めた**計画**を、**工事着手 14 日前**までに、**行政官庁に届け出**なければならない。 **2 選**
- 2 行政官庁は、労働者の安全及び衛生に必要であると認める場合においては、**工事の着手を差し止め**、又は**計画の変更**を命ずることができる。



過去問

使用者は、常時 10 人以上の労働者を就業させる事業の附属寄宿舍を設置しようとする場合においては、厚生労働省令で定める危害防止等に関する基準に従い定めた計画を、工事着手 30 日前までに、所轄労働基準監督署長に届け出なければならない。

→× 工事着手「14 日前」までに届け出なければなりません。

5 使用停止等命令（法 96 条の 3）

条文

- 労働者を就業させる事業の附属寄宿舍が、安全及び衛生に関し定められた基準に反する場合においては、行政官庁は、使用者に対して、その**全部又は一部の使用の停止、変更**その他必要な事項を命ずることができる。
- 前項の場合において行政官庁は、使用者に命じた事項について**必要な事項を労働者に命ずる**ことができる。



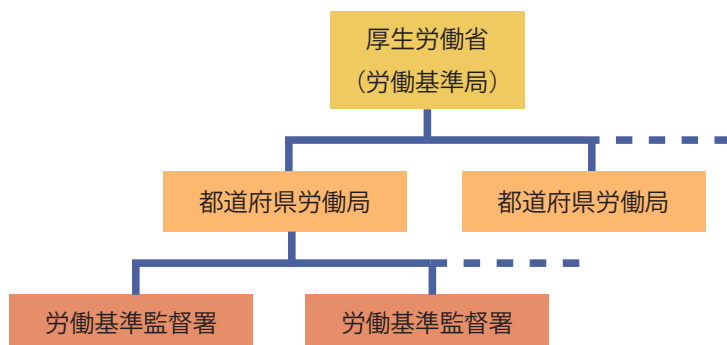
制度趣旨

この規定は、現在使用中の寄宿舍に対しての行政官庁の命令権を定めたものです。

Chapter11

監督機関

厚生労働省には、労働基準主管局として厚生労働省労働基準局が置かれています。各都道府県には、都道府県労働局が置かれ、更にその管轄区域内に労働基準監督署が置かれています。これらの組織及び権限などについて規定されています。



この Chapter の構成

- 1 監督機関の職員等
- 2 労働基準監督官の権限
- 3 監督機関に対する申告
- 4 報告等

1 監督機関の職員等（法 97 条）

条文

- 1 労働基準主管局、都道府県労働局及び労働基準監督署に**労働基準監督官**を置くほか、厚生労働省令で定める必要な職員を置くことができる。
- 2 労働基準主管局の局長、都道府県労働局長及び労働基準監督署長は、**労働基準監督官**をもってこれに充てる。

POINT

労働基準主管局＝厚生労働省労働基準局

POINT

労働基準監督官は、労働基準法違反の罪について、刑事訴訟法に規定する司法警察官の職務を行います（法 102 条）。 **22 択**

「労働基準監督官」という名称を知っておください。社会保険労務士の資格を持つ労働基準監督官も結構います。



2 労働基準監督官の権限（法 101 条）

条文

- 1 労働基準監督官は、事業場、寄宿舍その他の附属建設物に臨検し、帳簿及び書類の提出を求め、又は使用者若しくは労働者に対して尋問を行うことができる。 **20 択**
- 2 前項の場合において、労働基準監督官は、その**身分を証明する証票を携帯**しなければならない。

3 監督機関に対する申告（法 104 条）

条文

- 1 事業場に、この法律又はこの法律に基づいて発する命令に違反する事実がある場合においては、労働者は、その事実を行政官庁又は労働基準監督官に申告することができる。 14・20 択
- 2 使用者は、前項の申告をしたことを理由として、労働者に対して解雇その他不利益な取扱をしてはならない。 14・20 択

POINT

労働者を就業させる事業の附属寄宿舍が、安全及び衛生に関して定められた基準に反し、かつ、労働者に急迫した危険がある場合においては、労働基準監督官は、その全部又は一部の使用の停止、変更その他必要な事項の命令を即時に行うことができます（法 103 条）。

4 報告等（法 104 条の 2）

条文

- 1 行政官庁は、この法律を施行するため必要があると認めるときは、厚生労働省令で定めるところにより、使用者又は労働者に対し、必要な事項を報告させ、又は出頭を命ずることができる。 14 択
- 2 労働基準監督官は、この法律を施行するため必要があると認めるときは、使用者又は労働者に対し、必要な事項を報告させ、又は出頭を命ずることができる。 22 択

過去問

使用者は、事業を開始した場合においては、遅滞なく、所定の様式により、その事実を所轄労働基準監督署長に報告しなければならない。→○ 14 択

Chapter12

雑則・罰則

ここまでの Chapter 以外の規定をまとめた Chapter です。法令等を周知させなければならないことや、備えなければならない書類、時効等について規定されています。

この Chapter の構成

- | | |
|------------|----------|
| 1 法令等の周知義務 | 5 無料証明 |
| 2 労働者名簿 | 6 付加金の支払 |
| 3 賃金台帳 | 7 時効 |
| 4 記録の保存 | 8 罰則 |

1 法令等の周知義務(法 106 条)

条文

- 1 使用者は、この法律及びこれに基づく命令の要旨、就業規則、この法律で規定する労使協定並びに労使委員会の決議を、常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること、書面を交付することその他の厚生労働省令で定める方法によって、労働者に周知させなければならない。18・1・2 択
- 2 使用者は、この法律及びこの法律に基いて発する命令のうち、寄宿舍に関する規定及び寄宿舍規則を、寄宿舍の見易い場所に掲示し、又は備え付ける等の方法によって、寄宿舍に寄宿する労働者に周知させなければならない。



制度趣旨

労働者の無知に乗じた不正、不当な取扱いがなされることを防止するため、使用者に対し、労働基準法の要旨等の一定の事項について労働者に周知させることを義務付けたものです。

1. 労働者への周知

◆労働基準法 ◆労働基準法に基づく命令	要旨
◆就業規則 20 択 ◆労働基準法に規定する労使協定 ◆労働基準法に規定する労使委員会の決議	全文

労働者に周知



- 掲示 ● 備え付け ● 書面の交付
- 磁気テープ、磁気ディスクなどに記録し、かつ、各事業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置すること 21・23・1 択

POINT

【労働基準法に規定する労使協定】

- ① 貯蓄金の管理（法 18 条） ② 賃金の一部控除（法 24 条）
- ③ 1 カ月単位の変形労働時間制（法 32 条の 2）
- ④ フレックスタイム制（法 32 条の 3）
- ⑤ 1 年単位の変形労働時間制（法 32 条の 4）
- ⑥ 1 週間単位の非定型的変形労働時間制（法 32 条の 5）
- ⑦ 休憩一斉付与の例外（法 34 条） ⑧ 時間外・休日労働（法 36 条）
- ⑨ 割増賃金に係る代替休暇（法 37 条）
- ⑩ 事業場外労働のみなし労働時間制（法 38 条の 2）
- ⑪ 専門業務型裁量労働のみなし労働時間制（法 38 条の 3）
- ⑫ 時間単位の年次有給休暇の付与（法 39 条）
- ⑬ 年次有給休暇の計画的付与（法 39 条）
- ⑭ 年次有給休暇中の賃金（法 39 条）

POINT

【労働基準法に規定する労使委員会の決議】

- ① 企画業務型裁量労働のみなし労働時間制（法 38 条の 4）
- ② 特定高度専門業務・成果型労働制（法 41 条の 2）
- ② 労使協定の代替決議（法 38 条の 4、41 条の 2）

PLUS

就業規則が拘束力を生ずるためには、労働者に周知させる手続がとられていることが必要である、とする判例があります。 **17・30 択**

2. 寄宿労働者への周知

- ◆労働基準法及び労働基準法に基づく命令のうち寄宿舎に関する規定
- ◆寄宿舎規則

寄宿労働者に周知



- 掲示
- 備え付け
- 等

2 労働者名簿（法 107 条）

条文

- 1 使用者は、各事業場ごとに**労働者名簿**を、各労働者（**日日雇い入れられる者を除く。**）について**調製**し、労働者の**氏名、生年月日、履歴**その他厚生労働省令で定める事項を**記入**しなければならない。 **22 択**
- 2 前項の規定により記入すべき事項に変更があった場合においては、**遅滞なく**訂正しなければならない。

【労働者名簿の記入事項】

- ① 氏名 ② 生年月日 ③ 履歴 ④ 性別 ⑤ 住所
- ⑥ 従事する業務の種類 ⑦ 雇入れの年月日
- ⑧ 退職の年月日及びその事由（退職の事由が解雇の場合は、その理由を含みます）
- ⑨ 死亡の年月日及びその原因

POINT

- ◆ 日日雇い入れられる者については、労働者名簿の調製義務は課されていません。
- ◆ 常時 30 人未満の労働者を使用する事業においては、「⑥ 従事する業務の種類」の記入は不要です。

3 賃金台帳（法 108 条）

条文

使用者は、各事業場ごとに**賃金台帳**を調製し、**賃金計算**の基礎となる事項及び**賃金**の額その他厚生労働省令で定める事項を**賃金支払の都度遅滞なく記入**しなければならない。 **22 択**

【賃金台帳の記入事項】

- ① 氏名 ② 性別 ③ 賃金計算期間 ④ 労働日数
- ⑤ 労働時間数 ⑥ 時間外労働・休日労働・深夜労働の時間数 **26 択**
- ⑦ 基本給、手当その他賃金の種類ごとにその額（通貨以外のもので支払われる賃金がある場合には、その評価総額） **26 択**
- ⑧ 賃金の一部を控除した場合には、その額

POINT

賃金台帳は、労働者名簿と異なり、日日雇い入れられる者についても調製しなければなりません。

POINT

「賃金計算期間」は、日日雇い入れられる者については記入不要ですが、1カ月を超えて引き続き使用される者は記入しなければなりません。13折

PLUS

労働者名簿と賃金台帳はあわせて調製することができます。

過去問

始業・終業の時刻、休憩時間を、賃金台帳に記入しなければならない。

→× 始業・終業の時刻、休憩時間を記入する必要はありません。16折

POINT

◆法41条（労働時間、休憩、休日に関する適用除外）に該当する者については、⑤及び⑥の記入は不要です。ただし、「深夜労働の時間数は賃金台帳に記入するように指導されたい」とする通達が発出されています。

◆特定高度専門業務・成果型労働制の規定の対象者については、⑤及び⑥の記入は不要です。

4 記録の保存（法109条）

条文

使用者は、労働者名簿、賃金台帳及び雇入、解雇、災害補償、賃金その他労働関係に関する重要な書類を**3年間**保存しなければならない。19折・22折

【記録保存期間の起算日】

書 類	記録保存期間の起算日
労働者名簿	労働者の死亡、退職又は解雇の日
賃金台帳	最後の記入をした日
雇入れ又は退職に関する書類	労働者の退職又は死亡の日
災害補償に関する書類	災害補償を終わった日
賃金その他労働関係に関する重要な書類	その完結の日

PLUS

次の記録に係る賃金の支払期日が記録保存期間の起算日より遅い場合は、賃金の支払期日を保存期間の起算日とします（賃金請求権の消滅時効期間が満了するまで、賃金に関する記録を保存するため）。

- 専門業務型・企画業務型裁量労働制に係る健康福祉確保措置に関する記録
- 企画業務型裁量労働制他に係る労使委員会の議事録
- 年次有給休暇管理簿
- 特定高度専門業務・成果型労働制に係る同意等に関する記録
- 賃金台帳及び賃金その他労働関係に関する重要な書類

5 無料証明（法 111 条）

条 文

労働者及び労働者になろうとする者は、その戸籍に関して戸籍事務を掌る者又はその代理者に対して、**無料で証明を請求**することができる。使用者が、労働者及び労働者になろうとする者の戸籍に関して証明を請求する場合においても同様である。

6 付加金の支払（法 114 条）

条 文

裁判所は、解雇予告手当、休業手当若しくは割増賃金の規定に違反した使用者又は**年次有給休暇中の賃金**を支払わなかった使用者に対して、**労働者の請求**により、これらの規定により使用者が支払わなければならない金額についての**未払金**のほか、これと**同一額の付加金**の支払を命ずることができる。ただし、この請求は、違反のあった時から**3年以内**にしなければならない。 **18・20 択**

**判例**

使用者の付加金支払義務は、裁判所がその支払を命ずることによって発生する（最高裁第二小法廷判決 昭 35.3.11 細谷服装事件）。 **18 択**

PLUS

付加金の支払に関する規定は、法 24 条 1 項の賃金の全額払の義務に違反して賃金を支払わなかった使用者に対しては適用されません。

15・24 択

7 時効（法 115 条）

条文

この法律の規定による**退職手当**の請求権は**これを行行使することができる時から 5 年間**、この法律の規定による**賃金（退職手当を除く。）**の請求権は**これを行行使することができる時から 3 年間**、この法律の規定による**災害補償その他の**請求権（賃金の請求権を除く。）は**これを行行使することができる時から 2 年間**行わない場合においては、時効によって消滅する。 **22 択 5 選**

PLUS

その他の請求権には、退職時の証明、年次有給休暇、帰郷旅費の請求権等が含まれます。

8 罰則（法 117 条～ 120 条）

違反条項	罰 則
5 条（強制労働の禁止）	1 年以上 10 年以下の懲役 又は 20 万円以上 300 万円以下の罰金
6 条（中間搾取の排除） 56 条（最低年齢） 63 条（年少者の坑内労働の禁止） 64 条の 2（妊産婦等の坑内業務の就業制限） ほか	1 年以下の懲役 又は 50 万円以下の罰金
3 条（均等待遇） 4 条（男女同一賃金の原則） 25 択 7 条（公民権行使の保障） 16 条（賠償予定の禁止） 36 条 6 項（単月 100 時間未満の上限時間な どの規定）ほか	6 カ月以下の懲役 又は 30 万円以下の罰金
14 条 1 項（契約期間） 15 条 1 項（労働条件の明示） 15 条 3 項（帰郷旅費） 24 条（賃金の支払） 5 選 32 条の 3 第 4 項（フレックスタイム制に係 る労使協定の届出義務） 39 条 7 項（年次有給休暇の付与義務） 106 条（法令等の周知義務） 24 択 ほか	30 万円以下の罰金

POINT

- ◆労働基準法の違反行為をした者が、当該事業の労働者に関する事項について、事業主のために行われた代理人、使用人その他の従業者である場合においては、事業主に対しても罰金刑が科せられます。ただし、事業主が違反の防止に必要な措置をした場合は、この限りではありません（法 121 条 1 項）。 **20 択**
- ◆事業主が違反の計画、行為を知り、その防止、是正に必要な措置を講じなかった場合には、事業主も行為者として罰せられます（法 121 条 2 項）。 **17 択**



これで労働基準法は終了です。
気持ちあらたに、Part2 に進みましょう！
Part2 は労働安全衛生法です。
一言でいうと、安全と衛生の規則集です。

Part2

労働安全衛生法

ガイダンス	ガイダンス
Chapter1	総則等
Chapter2	安全衛生管理体制
Chapter3	機械等並びに危険物及び有害物
Chapter4	労働者の就業にあたっての措置
Chapter5	健康の保持増進のための措置
Chapter6	監督等

労働安全衛生法 ガイダンス

労働安全衛生法の概要、点数配分や出題傾向などをまとめました。特に、労働安全衛生法がどんな法律かという点と、特徴と試験対策は知っておくべき事項です。

1 労働安全衛生法ってどんな法律？

労働安全衛生法は、昭和 47 年に労働基準法第 5 章から分離独立して作られた法律です。その名のとおり「安全と衛生」についての規定をまとめてある規則集です。この法律の基準等を遵守することによって、労働者の皆さんが安全で、かつ、衛生的な環境で働くことができています。「働く」ことに関係するとても重要な法律の 1 つです。規則集なので、試験勉強においては、「50 人」「1 トン」などの数字を押さえることが必要になります。

2 点数配分

労働基準法のガイダンスでも示したように、労働基準法と労働安全衛生法をあわせて、選択式 1 問、択一式 10 問になります。そのうち、労働安全衛生法は選択式の 2 肢及び択一式の 3 問になります。

	労働基準法	労働安全衛生法
選択式	3 肢	2 肢
択一式	7 問	3 問

※点数配分について詳しくは、社会保険労務士試験の概要の「試験科目・配点」(P.11)を参照してください。

3 出題傾向等

社労士試験での労働安全衛生法は、下記の2つの特徴を持っています。この特徴とその対策を知っておくことがあなたを合格へと導きます。

特徴その1：数字等の暗記部分が多い

この法律は、全体の分量は少ないのですが、1でも記したように、規則集であるため「50人」、「2年」、「1トン」などの数字を押さえなければならない箇所が多く存在します。逆にいうと、単純に数字を知れば、それが点数になります。1点を積み重ねるつもりでコツコツ取り組んでいきましょう。また、数字はすぐには頭に定着しません。後回しにしない、というのも大事な試験対策になります。

特徴その1

☆数字等の暗記部分が多い！

対策その1

◆数字を知れば点数になる！コツコツ！

◆後回しにしない！

特徴その2：出題箇所が集中している

択一式では、よく出題される箇所がある程度絞れます。具体的には、下記の3つの内容です。これらの箇所を重点的に押さえましょう。時間が無尽蔵にある訳ではないので、効率的に勉強することも必要です。

【よく出る箇所 Best3】

- ◆安全衛生管理体制
- ◆総則等
- ◆健康診断（面接指導等含む）

特徴その2

☆出題箇所が集中している！

対策その2

◆よく出る箇所を重点的に押さえる！

「後回しにしない」というのは、私自身が後回しにして試験直前期に大変な思いをしたという経験に基づいてのことです。ぜひ、早めに取り掛かってください！

それでは始めましょう！



Chapter1

総則等

この Chapter では、労働安全衛生法の目的、用語の定義などの労働安全衛生法全体に関する事項と、災害防止のための労働災害防止計画に関する規定がまとめられています。この Chapter で勉強する用語の定義が、労働安全衛生法全体に適用される定義になります。

この Chapter の構成

- | | |
|-----------|------------|
| 1 目的 | 4 共同企業体 |
| 2 定義 | 5 労働災害防止計画 |
| 3 事業者等の責務 | |

1 総 則

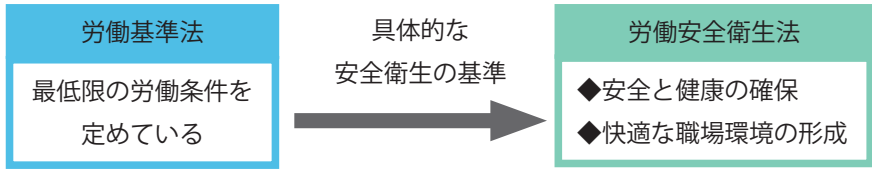
1. 目的（法 1 条）

条 文

この法律は、労働基準法と相まって、労働災害の防止のための**危害防止基準の確立、責任体制の明確化**及び**自主的活動の促進**の措置を講ずる等その防止に関する総合的計画的な対策を推進することにより**職場における労働者の安全と健康を確保する**とともに、**快適な職場環境の形成を促進**することを目的とする。

12 択 24・1 選

労働安全衛生法は、労働基準法から昭和 47 年に独立した法律です。安全衛生に関する労働条件を具体的に定めたもので、労働基準法と一体的な関係を持っています。 **15 選**



過去問

労働安全衛生法に関する事項は労働者の**労働条件**の重要な一端を占めるものであり、労働安全衛生法と**労働条件**についての一般法である労働基準法とは**一体としての**関係に立つものである。 **15 選 29 択**

2. 定義（法 2 条）

労働災害	労働者の就業に係る建設物、設備、原材料、ガス、蒸気、粉じん等により、又は作業行動その他業務に起因して、労働者が負傷し、疾病にかかり、又は死亡すること 28 択
労働者	労働基準法 9 条に規定する労働者（同居の親族のみを使用する事業又は事務所に使用される者及び家事使用人を除きます）のこと 28・3 択
事業者	事業を行う者で、労働者を使用するもの 26・28 択
化学物質	元素及び化合物のこと
作業環境測定	作業環境の実態を把握するため空気環境その他の作業環境について行うデザイン、サンプリング及び分析（解析を含みます）のこと 12 択 30 選

過去問

労働安全衛生法の主たる義務主体者である「事業者」とは、法人企業であれば当該法人そのものを指している。 →○（昭 47.9.18 発基 91 号）
 なお、個人企業にあつては事業主個人を指します。 **15 択 27 選**
 ⇒労働基準法の「使用者」とは範囲が違うことに注意！

POINT

- ◆「デザイン」とは、測定対象作業場の作業環境の実態を明らかにするために当該作業場の諸条件に即した測定計画をたてることをいいます。
- ◆「サンプリング」とは、測定しようとする物の捕集等に適したサンプリング機器をその用法に従って適正に使用し、試料の採取等を行うことをいいます。
- ◆「分析（解析を含みます）」とは、サンプリングした試料に種々の理化学的操作を加えて、測定しようとする物を分離し、定量し、又は解析することをいいます。

（昭 50.8.1 基発 448 号）

3. 事業者等の責務（法 3 条） 2 択

- ① 事業者は、単に労働安全衛生法で定める労働災害の防止のための最低基準を守るだけでなく、快適な職場環境の実現と労働条件の改善を通じて、職場における労働者の安全と健康を確保するようにしなければなりません。また、事業者は、国が実施する労働災害の防止に関する施策に**協力**するように**しなければなりません**。 15 択 18・4 選
- ② 機械、器具その他の設備を**設計**し、**製造**し、若しくは**輸入**する者、原材料を**製造**し、若しくは**輸入**する者又は建設物を**建設**し、若しくは**設計**する者は、これらの物の**設計、製造、輸入又は建設**に際して、これらの物が使用されることによる**労働災害の発生の防止**に資するように**努めなければなりません**。 12・26・29 択 17 選
- ③ 建設工事の注文者等**仕事を他人に請け負わせる者**は、施工方法、工期等について、安全で衛生的な作業の遂行をそこなうおそれのある条件を附さないように**配慮しなければなりません**。 14・26 択

過去問

労働者は、労働災害を防止するため必要な事項を守るほか、事業者その他の関係者が実施する労働災害の防止に関する措置に協力するように努めなければならない。 →○（法 4 条） 12 択

4. 共同企業体（ジョイント・ベンチャー）（法5条）



制度趣旨

建設業においては、複数の事業者が1つの仕事を共同で請け負う場合があります。これを共同企業体（ジョイント・ベンチャー）といいます。この場合に、現場での責任体制を明確にするために、代表者を決め、届出をさせることとしています。届出後は、代表者だけを事業者として扱うことになります。

2以上の建設業に属する事業の事業者が、
一の場所において行われる仕事を**共同連帯して請け負った場合**

請け負った者のうち、**1人を代表者**として定め、仕事の開始日の**14日前までに**、当該仕事が行われる場所を管轄する**労働基準監督署長を経由して**、**都道府県労働局長に届け出なければなりません。**

代表者が**ほかの事業者の労働者を含めて**、
共同企業体全体につき**事業者としての義務を負います。**

PLUS

- ◆代表者の選定は出資の割合その他工事施行にあたっての責任の程度を考慮して行わなければなりません。
- ◆代表者の変更は、都道府県労働局長に届け出なければ、その効力を生じません。
- ◆代表者の変更があった場合は、その後遅滞なく、届書を都道府県労働局長に提出しなければなりません。

POINT

届出がないときは、都道府県労働局長が代表者を指名します。

2 労働災害防止計画



制度趣旨

労働災害の発生防止を図るために、その基本となる計画を厚生労働大臣が策定することとされています。

労働災害防止計画の策定 (法6条)	厚生労働大臣 は、 労働政策審議会 の意見を聴いて、労働災害の防止のための主要な対策に関する事項その他労働災害の防止に関し重要な事項を定めた計画(労働災害防止計画)を策定しなければなりません。 28 択
変更 (法7条)	厚生労働大臣 は、労働災害の発生状況、労働災害の防止に関する対策の効果等を考慮して必要があると認めるときは、 労働政策審議会 の意見を聴いて、労働災害防止計画を変更しなければなりません。
公表 (法8条)	厚生労働大臣 は、労働災害防止計画を策定したときは、 遅滞なく 、これを 公表 しなければなりません。これを変更したときも、同様とします。
勧告等 (法9条)	厚生労働大臣 は、労働災害防止計画の的確かつ円滑な実施のため必要があると認めるときは、事業者、事業者の団体その他の関係者に対し、労働災害の防止に関する事項について必要な 勧告又は要請 をすることができます



全部、主語が「**厚生労働大臣**」であることに注意！



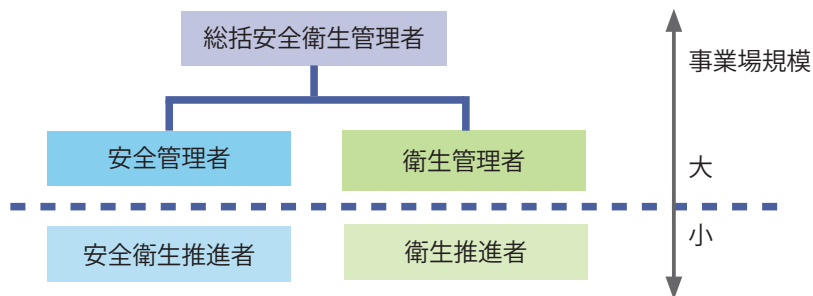
Chapter2

安全衛生管理体制

各事業場での安全衛生管理を確実にを行うために、各事業場に、安全衛生管理体制を構築することが義務付けられています。具体的には、業種・規模などに応じ、管理を担当する者の選任等を義務付けています。大きく2つの体制(下記)に区分できます。社労士試験において、最も問われている Chapter です。

1. 一般的安全衛生管理体制

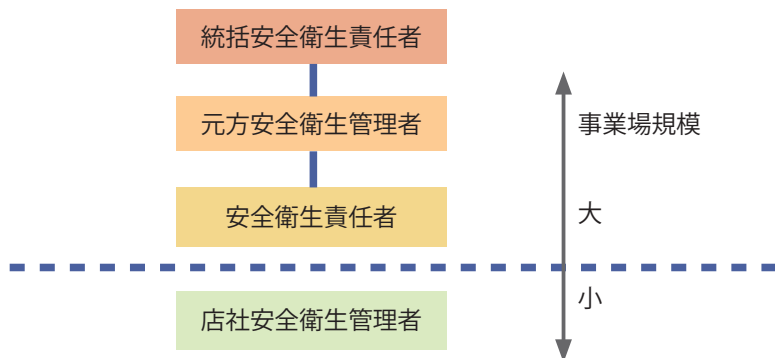
通常の事業場で必要とされる安全衛生管理体制です。事業場の規模により総括安全衛生管理者等がそれぞれ選任されます。



※この図に表した者のほかに、産業医、作業主任者、安全委員会等の規定が存在します。

2. 請負関係における安全衛生管理体制

建設業などの請負関係下で働く事業場（工事現場など）に関する安全衛生管理体制です。やはり、事業場の規模に応じ、それぞれの者を選任します。



この Chapter の構成

- | | |
|-----------------|----------------|
| 1 総括安全衛生管理者 | 9 安全衛生委員会 |
| 2 安全管理者 | 10 委員会の会議等 |
| 3 衛生管理者 | 11 統括安全衛生責任者 |
| 4 安全衛生推進者・衛生推進者 | 12 元方安全衛生管理者 |
| 5 産業医等 | 13 安全衛生責任者 |
| 6 作業主任者 | 14 店社安全衛生管理者 |
| 7 安全委員会 | 15 危険防止措置 |
| 8 衛生委員会 | 16 事業者の講ずべき措置等 |

1 一般的安全衛生管理体制

1. 総括安全衛生管理者（法 10 条）

条 文

事業者は、政令で定める規模の事業場ごとに、**総括安全衛生管理者**を選任し、その者に**安全管理者**、**衛生管理者**又は**救護**に関する技術的事項を管理する者の指揮をさせるとともに、安全衛生の業務を統括管理させなければならない。

12 選



制度趣旨

安全衛生に関する組織・体制を構築し、安全衛生を確保します。その体制を統括管理する者として、一定の規模、業種の事業場では総括安全衛生管理者の選任等が義務付けられています。

(1) 職務（法 10 条 1 項）

総括安全衛生管理者は、一般的安全衛生管理体制を統括管理します。具体的には下記の事項です。 **19 択**

- ① 安全管理者・衛生管理者・救護に関する技術的事項を管理する者の**指揮**
- ② ア～エまでの業務の**統括管理** **3 択**

ア	労働者の危険又は健康障害を防止するための措置に関すること
イ	労働者の安全又は衛生のための教育の実施に関すること
ウ	健康診断の実施その他健康の保持増進のための措置に関すること
エ	労働災害の原因の調査及び再発防止対策に関すること ほか

POINT

都道府県労働局長は、労働災害を防止するため必要があると認めるときは、総括安全衛生管理者の業務の執行について事業者**に勧告**することができます。 **19・26 択**

PLUS

「事業場」の定義は労働基準法と同一です。

PLUS

その他に下記の業務を統括管理します。

- ◆安全衛生に関する方針の表明に関すること
- ◆危険又は有害性等の調査及びその結果に基づき講ずる措置に関すること
- ◆安全衛生に関する計画の作成、実施、評価及び改善に関すること

PLUS

総括安全衛生管理者については、作業場等の定期巡視に関し、特段の規定は置かれていません。 **16・23 択**

(2) 選任（令2条）

次の労働者を使用する事業場ごとに総括安全衛生管理者を選任しなければなりません。 **19・20・23・24・29・3 択**

業 種	使用労働者数
林業、鉱業、建設業、運送業及び清掃業	常時 100 人以上
製造業（物の加工業を含みます）、電気業、ガス業、熱供給業、水道業、通信業、各種商品卸売業、家具・建具・じゅう器等卸売業、各種商品小売業、家具・建具・じゅう器小売業、燃料小売業、旅館業、ゴルフ場業、自動車整備業及び機械修理業	常時 300 人以上
その他の業種	常時 1,000 人以上

PLUS

日雇労働者、パートタイマーなどであっても、常態として使用しているのであれば、労働者数に含めます。

(3) 資格（法10条2項）

総括安全衛生管理者は、当該事業場においてその事業の実施を**統括管理する者**をもって充てなければなりません。 **12・28 選 19 択**

POINT

特別の資格、経験は不要です。 19 択・24・2 択

通 達

「事業の実施を統括管理する者」とは、工場長、作業所長等名称の如何を問わず、当該事業場における事業の実施について実質的に統括管理する権限および責任を有する者をいう（昭 47.9.18 基発 602 号）。

(4) 選任期日・届出（則 2 条）

期日：総括安全衛生管理者を選任すべき事由が発生した日から **14 日以内**に選任しなければなりません。

届出：事業者は、総括安全衛生管理者を選任したときは、**遅滞なく**、報告書を当該事業場の所在地を管轄する労働基準監督署長に提出しなければなりません。

(5) 代理者（則 3 条）

事業者は、総括安全衛生管理者が旅行、疾病、事故その他やむを得ない事由によって職務を行うことができないときは、代理者を選任しなければなりません。

PLUS

代理者は、事故等が発生する前にあらかじめ選任しておいてもよいとされています。

2. 安全管理者（法 11 条）

条 文

事業者は、政令で定める業種及び規模の事業場ごとに、**厚生労働省令で定める資格を有する者**のうちから、厚生労働省令で定めるところにより、**安全管理者**を選任し、その者に総括安全衛生管理者が統括管理する業務のうち**安全に係る技術的事項**を管理させなければならない。

(1) 職務（法 11 条 1 項）

安全管理者は、総括安全衛生管理者が統括管理する業務のうち**安全に係る技術的事項**の管理を行います。

POINT

労働基準監督署長は、労働災害を防止するため必要があると認めるときは、事業者に対し、**安全管理者の増員又は解任を命ずる**ことができます（法 11 条 2 項）。

(2) 選任（令 3 条）

下記の業種は、**常時 50 人以上**の労働者を使用する**事業場ごと**に安全管理者を選任しなければなりません。 **20・23・24 択**

【選任すべき業種】

林業、鉱業、建設業、運送業、清掃業、製造業（物の加工業を含みます）、電気業、ガス業、熱供給業、水道業、通信業、各種商品卸売業、家具・建具・じゅう器等卸売業、各種商品小売業、家具・建具・じゅう器小売業、燃料小売業、旅館業、ゴルフ場業、自動車整備業、機械修理業

これらの業種は総括安全衛生管理者の選任規模が 100 人以上又は 300 人以上の業種と同一です。



(3) 専属（則 4 条 1 項 2 号）

安全管理者は、その事業場に**専属**の者を選任することとされています。ただし、2 人以上の安全管理者を選任する場合において、当該安全管理者の中に**労働安全コンサルタント**がいるときは、**そのうち 1 人**については、専属不要です。 **15 択**

POINT

専属不要なのは、労働安全コンサルタントのうち 1 人のみです。

過去問

事業者は、2人以上の安全管理者を選任する場合には、そのうち1人を除いては、その事業場に専属の者でない外部の労働安全コンサルタントを安全管理者として選任しても差し支えない。

→× 1人だけなら事業場専属でない労働安全コンサルタントを選任できません。 **15 択**

POINT

労働安全コンサルタントとは、厚生労働大臣が行う機械、電気、化学、土木、建築の区分に区分した試験に合格し、その登録をした者で、労働安全コンサルタントの名称を用いて、他人の求めに応じ報酬を得て、労働者の安全の水準の向上を図るため、事業場の安全についての診断及びこれに基づく指導を行うことを業とする者のことです（法81条1項、82条1項・2項、84条、コンサルタント則1条）。 **18 択**

(4) 専任（則4条1項4号）

次の表の業種、人数に応じて、安全管理者のうち**少なくとも1人を専任**の安全管理者とするものとされています。

業 種	使用労働者数
① 建設業、有機化学工業製品製造業、石油製品製造業	常時 300 人以上
② 無機化学工業製品製造業、化学肥料製造業、道路貨物運送業、港湾運送業	常時 500 人以上
③ 紙・パルプ製造業、鉄鋼業、造船業	常時 1,000 人以上
④ ①～③以外で安全管理者の選任が必要な事業場のうち、過去3年間の労働災害による休業1日以上死傷者数の合計が100人を超える事業場	常時 2,000 人以上

POINT

専属と専任の違いに注意！

専属→いつもその事業場にいるということ

専任→その仕事を専門に行うということ

(5) 資格（則5条） 22 択 24 択

安全管理者は、下記の①又は②の要件を満たした者で、**厚生労働大臣が定める研修を修了した者**又は③、④に該当する者でなければなりません。

- ① **大学又は高等専門学校**における**理科系統**の正規の課程を修めた者で、その後**2年以上**産業安全の実務に従事した経験を有するもの
- ② **高等学校又は中等教育学校**における**理科系統**の正規の学科を修めて卒業した者で、その後**4年以上**産業安全の実務に従事した経験を有するもの
- ③ **労働安全コンサルタント**
- ④ その他厚生労働大臣が定める者

POINT

労働安全コンサルタントは、研修不要です。



「理科系統」であることと「年数」がテストポイント！

(6) 選任期日・届出（則4条1項1号・2項）

期日：安全管理者を選任すべき事由が発生した日から**14日以内**に選任しなければなりません。

届出：事業者は、安全管理者を選任したときは、**遅滞なく**、報告書を、当該事業場の所在地を管轄する労働基準監督署長に提出しなければなりません。

(7) 巡視及び権限の付与（則6条）

① 安全管理者は、**作業場等を巡視**し、設備、作業方法等に危険のおそれがあるときは、直ちに、その危険を防止するため必要な措置を講じなければなりません。

16 択

② 事業者は、安全管理者に対し、安全に関する措置をなし得る権限を与えなければなりません。

POINT

巡視の頻度の定めはありません！ 23 択

巡視のことはよく問われます！



(8) 代理者（則4条2項）

事業者は、安全管理者が旅行、疾病、事故その他やむを得ない事由によって職務を行うことができないときは、代理者を選任しなければなりません。

3. 衛生管理者（法12条）

条文

事業者は、政令で定める規模の事業場ごとに、**都道府県労働局長の免許**を受けた者その他厚生労働省令で**定める資格を有する者**のうちから、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業場の業務の区分に応じて、**衛生管理者**を選任し、その者に総括安全衛生管理者が統括管理する業務のうち**衛生に係る技術的事項**を管理させなければならない。

(1) 職務（法12条1項）

衛生管理者は、総括安全衛生管理者が統括管理する業務のうち、**衛生に係る技術的事項**の管理を行います。

POINT

衛生管理者の行うべき職務には、労働者の負傷及び疾病、それによる死亡、欠勤及び移動に関する統計の作成も含まれます。

POINT

労働基準監督署長は、労働災害を防止するために必要があると認めるときは、事業者に対し、**衛生管理者の増員又は解任**を命ずることができます（法12条2項）。

(2) 選任（令4条、則7条1項4号） **23・24・29 扱**

常時50人以上の労働者を使用する事業場では、次表に従い、衛生管理者を選任しなければなりません。

事業場の規模（常時使用する労働者数）	衛生管理者数
50人～200人	1人以上
201人～500人	2人以上
501人～1,000人	3人以上
1,001人～2,000人	4人以上
2,001人～3,000人	5人以上
3,001人～	6人以上

POINT

衛生管理者の選任は業種を問いません！

PLUS

- ◆派遣労働者等であっても、一定要件に該当する場合には、衛生管理者として選任することができます。
- ◆衛生管理者の選任について、派遣労働者は、派遣元・派遣先双方の労働者数に含まれます。 **27 択**

(3) 専属（則7条1項2号）

衛生管理者は、その事業場に**専属**の者を選任することとされています。ただし、2人以上の衛生管理者を選任する場合において、当該衛生管理者の中に**労働衛生コンサルタント**がいるときは、**そのうち1人**については、専属不要です。 **15 択**

POINT

専属不要なのは、労働衛生コンサルタントのうち1人のみです。

PLUS

労働衛生コンサルタントとは、厚生労働大臣が行う保健衛生又は労働衛生工学の試験に合格し、登録をした者で、労働衛生コンサルタントの名称を用いて、他人の求めに応じ報酬を得て、労働者の衛生の水準の向上を図るため、事業場の衛生についての診断及びこれに基づく指導を行うことを業とする者のことです（法81条2項、83条、84条、コンサルタント則10条）。

(4) 専任（則7条1項5号）

次の事業場では衛生管理者のうち**少なくとも1人を専任**とすることとされています。

- ① 業種にかかわらず、**常時1,000人を超える**労働者を使用する事業場
- ② **常時500人を超える**労働者を使用する事業場で、坑内労働又は一定の有害業務に**常時30人以上**の労働者を従事させるもの

PLUS

②のうち、坑内労働等の特に有害な業務に常時30人以上の労働者を従事させる場合は、衛生管理者のうち1人を、**衛生工学衛生管理者免許**を受けた者のうちから選任しなければなりません。 **25選 29択**

POINT

②の業務に深夜業は含まれません。 **17択**

(5) 資格（法12条1項、則10条ほか） **22択 1選**

- ① 都道府県労働局長の免許を受けた者
 - ◆ 第1種衛生管理者免許
 - ◆ 第2種衛生管理者免許
 - ◆ 衛生工学衛生管理者免許
- ② 医師 ③ 歯科医師 ④ 労働衛生コンサルタント
- ⑤ その他厚生労働大臣の定める者

【業種による区分】 **24択**

次に掲げる業種の区分に応じ、それぞれに掲げる者のうちから選任することが必要です（則7条1項3号）。

	業 種	資 格
1	農林畜水産業、鉱業、建設業、製造業（物の加工業を含みます）、電気業、ガス業、水道業、熱供給業、運送業、自動車整備業、機械修理業、医療業、清掃業	第1種衛生管理者免許、衛生工学衛生管理者免許を有する者、医師又は歯科医師、労働衛生コンサルタント その他厚生労働大臣が定める者
2	その他の業種	1の資格のほか 第2種衛生管理者免許を有する者

表内の1の業種では第2種衛生管理者免許を受けた者以外のものでなければならないことに注意してください。



(6) 定期巡視及び権限の付与（則11条1項・2項）

- ① 衛生管理者は、少なくとも**毎週1回**作業場等を**巡視**し、設備、作業方法又は衛生状態に有害のおそれがあるときは、直ちに、労働者の健康障害を防止するため必要な措置を講じなければなりません。 **23 択**
- ② 事業者は、衛生管理者に対し、衛生に関する措置をなし得る権限を与えなければなりません。 **16 択**

(7) 選任期日・届出（則7条1項1号・2号）

期日：衛生管理者を選任すべき事由が発生した日から**14日以内**に選任しなければなりません。

届出：事業者は、衛生管理者を選任したときは、**遅滞なく**、報告書を、当該事業場の所在地を管轄する労働基準監督署長に提出しなければなりません。

PLUS

事業者は、衛生管理者を選任することができないやむを得ない事由がある場合で、所轄都道府県労働局長の許可を受けたときは、選任等の規定によらないことができます（則8条）。

(8) 代理者（則7条2項）

事業者は、衛生管理者が旅行、疾病、事故その他やむを得ない事由によって職務を行うことができないときは、代理者を選任しなければなりません。

(9) 共同の衛生管理者の選任（則9条）

都道府県労働局長は、必要であると認めるときは、**地方労働審議会**の議を経て、衛生管理者を選任することを要しない2以上の事業場で、同一の地域にあるものについて、共同して衛生管理者を選任すべきことを**勧告**することができます。

4. 安全衛生推進者・衛生推進者（法 12 条の 2 ほか）

条文

事業者は、安全管理者を選任すべき事業場及び衛生管理者を選任すべき事業場**以外の事業場**で、使用する労働者数が**常時 10 人以上 50 人未満**の事業場ごとに、厚生労働省令で定めるところにより、**安全衛生推進者**（安全管理者を選任すべき業種以外の業種は、**衛生推進者**）を選任しなければならない。**12・23 択**



制度趣旨

中小規模の事業場では安全衛生推進者等を選任し、安全衛生水準の向上を図ることとしています。いわば、中小規模の事業場の安全衛生管理体制です。

(1) 職務

安全衛生推進者及び衛生推進者は、総括安全衛生管理者が統括管理する業務を行います。

PLUS

- ◆安全衛生推進者等には、作業場等の巡視義務はありません。 **23 択**
- ◆衛生推進者にあつては衛生に係る業務に限ります。

(2) 選任 **24 択**

常時 10 人以上 50 人未満の労働者を使用する事業場ごとに下記の者の選任をしなければなりません。

安全管理者、衛生管理者
の両方が必要な業種

安全衛生推進者

衛生管理者のみが
必要な業種

衛生推進者

PLUS

派遣労働者等であっても、一定の要件に該当する場合には衛生推進者として選任することができます。

(3) 専属（則 12 条の 3 第 1 項 2 号）

安全衛生推進者又は衛生推進者は、その事業場に**専属**の者を選任することとされています。ただし、**労働安全コンサルタント、労働衛生コンサルタント**その他厚生労働大臣が定める者のうちから選任するときは、専属でなくてよいこととされています。 **15 択**

(4) 資格（則 12 条の 3、平 25.1.9 厚労告 1 号） **24 択**

- ① **都道府県労働局長**の登録を受けた者が行う講習を修了した者
- ② 大学又は高等専門学校を卒業した者で、その後 **1 年以上**安全衛生の実務（衛生推進者にあつては衛生の実務。以下同じ）に従事した経験を有するもの
- ③ 高等学校又は中等教育学校を卒業した者で、その後 **3 年以上**安全衛生の実務に従事した経験を有するもの
- ④ **5 年以上**安全衛生の実務に従事した経験を有する者 等

PLUS

安全衛生推進者又は衛生推進者の選任は、都道府県労働局長の登録を受けた者が行う講習を修了した者その他業務を担当するため必要な能力を有すると認められる者のうちから行わなければなりません（則 12 条の 3）。

(5) 選任期日（則 12 条の 3）

安全衛生推進者又は衛生推進者は、選任すべき事由が発生した日から **14 日以内**に選任しなければなりません。

POINT

労働基準監督署長への報告の義務はありません。 **20 択**

(6) 氏名の周知（則 12 条の 4）

事業者は、安全衛生推進者又は衛生推進者を選任したときは、当該安全衛生推進者又は衛生推進者の氏名を、作業場の見やすい箇所に掲示する等により関係労働者に**周知**させなければなりません。

5. 産業医等（法 13 条 1 項）

条文

事業者は、**常時 50 人以上**の労働者を使用する事業場ごとに、医師のうちから**産業医**を選任し、その者に労働者の健康管理その他の厚生労働省令で定める事項（労働者の健康管理等）を行わせなければならない。



制度趣旨

労働者の健康管理のためには、医師の医学的知識が不可欠です。そこで一定規模以上の事業場では、医師のうちから産業医を選任し、健康管理等を行わせることとしています。

(1) 職務（則 14 条）

産業医は、次の事項で**医学に関する専門的知識を必要とするもの**を行うとされています。

- ① 健康診断の実施及びその結果に基づく労働者の健康を保持するための措置に関すること
- ② 面接指導、新たな技術・商品又は役務の研究開発に係る面接指導、特定高度専門業務・成果型労働制に係る面接指導等及びその結果に基づく労働者の健康を保持するための措置に関すること
- ③ 心理的な負担の程度を把握するための検査及びその検査の結果に関連して行われる面接指導の実施及びその結果に基づく労働者の健康を保持するための措置に関すること 等

POINT

- ① 産業医は、厚生労働省令で定める要件を備えた者でなければなりません。
- ② 産業医は、労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識に基づいて、**誠実に**その職務を行わなければなりません。

(法 13 条) **21 選**

POINT

産業医は、労働者の健康管理等を行うために必要な医学に関する知識及び能力の維持向上に**努めなければなりません**。

PLUS

事業者は、産業医に対し、(1) に掲げる事項をなし得る権限を与えなければなりません。この「権限」には、(1) に掲げる事項に係る次の事項に関する権限が含まれます。

- ◆事業者又は総括安全衛生管理者に対して意見を述べること
- ◆(1) に掲げる事項を実施するために必要な情報を労働者から収集すること
- ◆労働者の健康を確保するため緊急の必要がある場合に、労働者に対して必要な措置をとるべきことを指示すること

(2) 選任 (法 13 条 1 項、令 5 条、則 13 条) **23・24・29 択**

業種を問わず、常時 50 人以上の労働者を使用する事業場ごとに、次の表に従い、医師のうちから産業医を選任しなければなりません。

使用労働者数	産業医
50 人以上	1 人以上
3,000 人超	2 人以上

PLUS

産業医は、次の①～③の者（①及び②にあつては、事業場の運営について利害関係を有しない者を除きます）以外の者のうちから選任しなければなりません。

- ① 事業者が法人の場合にあつては当該法人の代表者
- ② 事業者が法人でない場合にあつては事業を営む個人
- ③ 事業場においてその事業の実施を統括管理する者

PLUS

産業医を選任した事業者は、その事業場における産業医の業務の内容その他の産業医の業務に関する事項で定めるものを、常時各作業場の見やすい場所に掲示し、又は備え付けることその他の定める方法により、労働者に周知させなければなりません（法 101 条 2 項）。

(3) 専属（則 13 条 1 項 3 号） 29 択

- ① 常時 1,000 人以上の労働者を使用する事業場
- ② 有害業務に常時 500 人以上の労働者を従事させる事業場

その事業場に専属の者を選任しなければなりません。

PLUS

【②の有害業務】

- ◆ 坑内労働
- ◆ ラジウム放射線、エックス線その他の有害放射線にさらされる業務
- ◆ 深夜業を含む業務
- ◆ 病原体によって汚染のおそれが著しい業務 等

(4) 資格（則 14 条 2 項） 22・24 択

産業医は次のいずれかの資格を満たさなければなりません。

- ① 労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識についての研修であつて、厚生労働大臣の指定する者（法人に限ります）が行うものを修了した者

- ② 産業医の養成等を行うことを目的とする医学の正規の課程を設置している産業医科大学その他の大学であって、厚生労働大臣が指定するものにおいて当該課程を修めて卒業した者であって、その大学が行う実習を履修したもの
- ③ **労働衛生コンサルタント**試験に合格した者で、その試験の区分が**保健衛生**であるもの
- ④ 大学において労働衛生に関する科目を担当する**教授、准教授又は講師**（常時勤務する者に限ります）の職にあり、又はあった者
- ⑤ ①～④のほか、厚生労働大臣が定める者

(5) 産業医への情報提供（法 13 条 4 項、則 14 条の 2 他）

産業医を選任した事業者は、産業医に対し、労働者の労働時間に関する情報その他の**産業医が労働者の健康管理等を適切に行うために必要な情報**を提供しなければなりません。

【必要な情報】

- ① 健康診断実施後、面接指導実施後の措置の内容に関する情報（措置を講じない場合は、その旨及びその理由）
- ② 面接指導の算定に係る「**超えた時間**」が**1 カ月あたり 80 時間を超えた労働者の氏名及び超えた時間**に関する情報
- ③ その他、労働者の業務に関する情報であって産業医が労働者の健康管理等を適切に行うために必要と認めるもの

【情報の提供時期】

◆上記①に掲げる情報

健康診断、面接指導の結果に基づく医師又は歯科医師の意見聴取後、遅滞なく（おおむね 1 カ月以内に）提供すること

◆上記②に掲げる情報

超えた時間の算定を行った後、速やかに（おおむね 2 週間以内に）提供すること

◆上記③に掲げる情報

産業医から当該情報の提供を求められた後、速やかに（おおむね 2 週間以内に）提供すること

通 達

【情報提供の方法】

事業者から産業医への情報提供の方法については、書面により行うことが望ましく、具体的な情報提供の方法については、事業場ごとにあらかじめ事業者と産業医で事前に決めておくことが望ましい（平 30.9.7 基発 0907 第 2 号）。

(6) 事業者への勧告等（法 13 条 5 項・6 項、則 14 条の 3）

- ① 産業医は、労働者の健康を確保するため必要があると認めるときは、事業者に対し、労働者の健康管理等について**必要な勧告**をすることができます。事業者は、勧告を**尊重**しなければなりません。

◆ 産業医は、勧告をしようとするときは、あらかじめ、勧告の内容について、**事業者の意見**を求めるものとされています。

◆ 事業者は、勧告を受けたときは、次の事項を記録し、これを**3年間保存**しなければなりません。

- 勧告の内容
- 勧告を踏まえて講じた措置の内容（措置を講じない場合は、その旨及びその理由）

- ② 事業者は、①の勧告を受けたときは、勧告の内容その他の事項を衛生委員会又は安全衛生委員会に**報告**しなければなりません。

PLUS

◆ 報告は、勧告後、遅滞なく（おおむね 1 カ月以内に）行うものとされています。

◆ 【報告事項】

- 勧告の内容
- 勧告を踏まえて講じた措置の内容（措置を講じない場合は、その旨及びその理由）

(7) 定期巡視及び権限の付与（則 15 条）

産業医は、少なくとも**毎月 1 回**（産業医が、事業者から、**毎月 1 回以上**、所定

の情報の提供を受けている場合であって、**事業者の同意**を得ているときは、少なくとも**2カ月に1回**）作業場等を**巡視**し、作業方法又は衛生状態に有害のおそれがあるときは、直ちに、労働者の健康障害を防止するため必要な措置を講じなければなりません。 **21選 23択**

PLUS

所定の情報は、次のものです。

- ◆衛生管理者が行う巡視の結果
- ◆その他、**労働者の健康障害**を防止し、又は**労働者の健康を保持**するために**必要な情報**であって、衛生委員会又は安全衛生委員会における調査審議を経て事業者が産業医に提供することとしたもの

(8) 選任期日・届出（則13条）

期日：産業医を選任すべき事由が発生した日から**14日以内**に選任しなければなりません。

届出：事業者は、産業医を選任したときは、**遅滞なく**、報告書を、当該事業場の所在地を管轄する**労働基準監督署長**に提出しなければなりません。

PLUS

国は、産業医の選任が義務付けられていない事業場の労働者の健康の確保に資するため、労働者の健康管理等に関する相談、情報の提供その他の**必要な援助を行うように努める**ものとします（法19条の3）。

POINT

事業者は、産業医が辞任したとき又は産業医を解任したときは、遅滞なく（おおむね1カ月以内に）、その旨及びその理由を衛生委員会又は安全衛生委員会に**報告**しなければなりません。

PLUS

学校保健安全法の規定により任命し、又は委嘱された学校医で、当該学校（幼保連携型認定こども園を含みます）において産業医の職務を行うこととされたものについては、報告不要です。

(9) 産業医を選任すべき事業場以外の事業場の労働者の健康管理等 (法13条の2、則15条の2)

事業者は、産業医の選任が義務付けられていない事業場については、労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識を有する**医師**、労働者の健康管理等を行うのに必要な知識を有する**保健師**に、労働者の健康管理等の**全部又は一部**を行わせるように**努めなければなりません**。 26 折

PLUS

医師又は保健師を選任した事業者は、医師又は保健師に対し、労働者の労働時間に関する情報その他の医師又は保健師が労働者の健康管理等を適切に行うために**必要な情報を提供**するように**努めなければなりません**。

POINT

事業者は、産業医、上記(9)に規定する医師又は保健師による労働者の健康管理等の適切な実施を図るため、産業医、医師又は保健師が労働者からの健康相談に応じ、適切に対応するために**必要な体制の整備その他の必要な措置**を講ずるよう**努めなければなりません**(法13条の3)。

6. 作業主任者 (法14条)

条文

事業者は、高圧室内作業その他の労働災害を防止するための管理を必要とする作業で、政令で定めるものについては、都道府県労働局長の免許を受けた者又は都道府県労働局長の登録を受けた者が行う技能講習を修了した者のうちから、厚生労働省令で定めるところにより、当該**作業の区分**に応じて、**作業主任者**を選任し、その者に当該作業に従事する労働者の指揮その他の厚生労働省令で定める事項を行わせなければならない。 4 折



制度趣旨

一定の危険、有害作業については知識・経験等を有するエキスパートに指揮その他を行わせることにより労働災害の発生を防止することとしています。

(1) 職務

作業主任者は、労働災害を防止するための管理を必要とする作業に従事する労働者の指揮等を行います。

(2) 職務の分担（則 17 条）

作業主任者を 2 人以上選任したときは、それぞれの作業主任者の職務の分担を定めなければなりません。

PLUS

作業主任者を選任すべき作業とは、次のような作業をいいます。（令 6 条）

- ◆石綿若しくは石綿をその重量の 0.1% を超えて含有する製剤その他の物（石綿等）を取り扱う作業又は石綿等を試験研究のため製造する作業
- ◆一定の高圧室内作業
- ◆アセチレン溶接の作業
- ◆ボイラー（小型ボイラーを除きます）の取扱いの作業
- ◆一定の放射線業務に係る作業
- ◆動力により駆動されるプレス機械を 5 台以上有する事業場における当該機械による作業 等

POINT

作業主任者には代理人選任の義務はありません。

作業主任者は、（危険有害作業であれば）**事業規模を問わず**必要であることに注意してください！



(3) 氏名等の周知（則 18 条）

事業者は、作業主任者を選任したときは、当該作業主任者の氏名及びその者に行わせる事項を、作業場の見やすい箇所に掲示する等により関係労働者に**周知**させなければなりません。 **4 折**

POINT

労働基準監督署長への選任報告の義務はありません！

(4) 資格（則 16 条）

作業主任者は、作業区分に応じ、下記のいずれかの者でなければなりません。

- ① 都道府県労働局長の免許を受けた者
- ② 都道府県労働局長の登録を受けた者が行う技能講習を修了した者

2 安全委員会・衛生委員会



制度趣旨

安全衛生の確保のために、労働者の危険や健康障害の防止を協議するための委員会の設置義務が課されています。

1. 安全委員会（法 17 条）

(1) 安全委員会を設けるべき事業場（令 8 条）

下記の業種・規模に応じて安全委員会を設けなければなりません。

業種	規模
① 林業、鉱業、建設業、製造業（そのうち木材・木製品製造業、化学工業、鉄鋼業、金属製品製造業及び輸送用機械器具製造業）、運送業（そのうち道路貨物運送業及び港湾運送業）、自動車整備業、機械修理業並びに清掃業	労働者数 常時 50 人以上
② 製造業（物の加工業を含みます。①の業種を除きます）、運送業（①の業種を除きます）、電気業、ガス業、熱供給業、水道業、通信業、各種商品卸売業、家具・建具・じゅう器等卸売業、各種商品小売業、家具・建具・じゅう器小売業、燃料小売業、旅館業、ゴルフ場業	労働者数 常時 100 人以上

(2) 調査審議事項（法 17 条 1 項）

安全委員会は、次の事項を調査審議し、事業者に対し意見を述べます。

- ① 労働者の危険を防止するための基本となるべき対策に関すること
- ② 労働災害の原因及び再発防止対策で、安全に係るものに関すること
- ③ その他労働者の危険の防止に関する重要事項

(3) 委員会のメンバー（法 17 条 2 項） 4 択

安全委員会の委員は、次の者をもって構成します。ただし、(ア) の者である委員は、1 人とします。

- (ア) 総括安全衛生管理者又は総括安全衛生管理者以外の者で当該事業場においてその事業の実施を統括管理するもの若しくはこれに準ずる者のうちから事業者が指名した者
- (イ) 安全管理者のうちから事業者が指名した者
- (ウ) 当該事業場の労働者で、安全に関し経験を有するものうちから事業者が指名した者

PLUS

- ① 安全委員会の議長は、(ア) の委員がなるものとします。
- ② 事業者は、(ア) の委員以外の委員の半数については、当該事業場に労働者の過半数で組織する労働組合があるときにおいてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときにおいては労働者の過半数を代表する者の推薦に基づき指名しなければなりません。 26 択
- ③ ①、②の規定は、当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合との間における労働協約に別段の定めがあるときは、その限度において適用しません。 16 択

2. 衛生委員会（法 18 条）

(1) 設置事業場（令 9 条）

常時 50 人以上の労働者を使用する事業場は衛生委員会を設けなければなりません。 4 択

POINT

衛生委員会の設置は業種を問いません！

(2) 調査審議事項（法 18 条）

衛生委員会は、次の事項を調査審議し、事業者に対し意見を述べます。

- ① 労働者の健康障害を防止するための基本となるべき対策に関すること
- ② 労働者の健康の保持増進を図るための基本となるべき対策に関すること
- ③ 労働災害の原因及び再発防止対策で、衛生に係るものに関すること
- ④ その他労働者の健康障害の防止及び健康の保持増進に関する重要事項

過去問

事業者が衛生委員会に付議しなければならない事項には、厚生労働大臣、都道府県労働局長、労働基準監督署長、労働基準監督官又は労働衛生専門官から文書により命令、指示、勧告又は指導を受けた事項のうち、労働者の健康障害の防止に関することが含まれる。 →○ 16 択

過去問

衛生委員会の調査審議事項には労働者個々の健康診断の結果が含まれる。 →× 含まれません。 14 択

(3) 委員会のメンバー（法 18 条 2 項） 4 択

衛生委員会の委員は、次の者をもって構成します。ただし、(ア) の者である委員は、1 人とします。

- (ア) 総括安全衛生管理者又は総括安全衛生管理者以外の者で当該事業場においてその事業の実施を統括管理するもの若しくはこれに準ずる者のうちから事業者が指名した者
- (イ) 衛生管理者のうちから事業者が指名した者
- (ウ) 産業医のうちから事業者が指名した者
- (エ) 当該事業場の労働者で、衛生に関し経験を有するものうちから事業者が指名した者

PLUS

- ① 衛生委員会の議長は、(ア)の委員になるものとします。
- ② 事業者は、(ア)の委員以外の委員の半数については、当該事業場に労働者の過半数で組織する労働組合があるときにおいてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときにおいては労働者の過半数を代表する者の推薦に基づき指名しなければなりません。 **16 択**
- ③ ①、②の規定は、当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合との間における労働協約に別段の定めがあるときは、その限度において適用しません。

PLUS

産業医は必ず加えなければならないとされていますが、専属でない産業医でもよいとされています。 **16・4 択**

(4) 作業環境測定士の指名（法 18 条 3 項）

事業者は、当該事業場の労働者で、作業環境測定を実施している**作業環境測定士**であるものを衛生委員会の委員として指名することが**できます**。

⇒ **義務ではないことに注意！** **12 択**

3. 安全衛生委員会（法 19 条）

条 文

事業者は、安全委員会及び衛生委員会を設けなければならないときは、それぞれの委員会の設置に**代えて、安全衛生委員会を設置する**ことができる。

12・4 択

安全衛生委員会の調査審議事項、委員構成は、安全委員会及び衛生委員会の内容をあわせたものです。

4. 委員会の会議（則 23 条 1 項・3 項・4 項）

- ① 事業者は、安全委員会、衛生委員会又は安全衛生委員会を**毎月 1 回以上**開催するようにしなければなりません。 **16・21 択**
- ② 事業者は、委員会の開催のつど、遅滞なく、議事の概要を、掲示、備え付け、書面の交付、磁気テープ等への記録及び確認できる機器の設置のいずれかの方法により、労働者に**周知**させなければなりません。 **20・21 択**

POINT

労働基準監督署長への報告書の提出までは義務付けられていません。

- ③ 事業者は、**委員会の開催の都度**、次に掲げる事項を**記録**し、これを**3 年間**保存しなければなりません。
 - ◆委員会の意見及び当該意見を踏まえて講じた措置の内容
 - ◆その他、委員会における議事で重要なもの
- ④ **産業医**は、衛生委員会又は安全衛生委員会に対して、労働者の健康を確保する観点から**必要な調査審議を求める**ことができます。

5. 小規模事業場（則 23 条の 2）

委員会を設けている事業者以外の事業者は、安全又は衛生に関する事項について、関係労働者の意見を聴くための機会を設けるようにしなければなりません。

14・26 択

6. 開催に要する時間

安全・衛生委員会（安全衛生委員会を含みます）の会議の開催に要する時間は賃金を支払うべき**労働時間**です。法定労働時間外に会議が開催されれば、割増賃金の支払義務が生じることになります。

POINT

事業者は、安全衛生の水準の向上を図るため、安全管理者、衛生管理者、安全衛生推進者、衛生推進者その他労働災害の防止のための業務に従事する者に対し、能力の向上を図るための教育、講習等を行い、又は受講の機会を与えるように**努めなければなりません**（法19条の2第1項）。

3 請負関係における安全衛生管理体制

1. 統括安全衛生責任者（法15条）

条文

事業者で、一の場所において行う事業の仕事の一部を請負人に請け負わせているもの（**元方事業者**）のうち、建設業及び造船業（**特定事業**）を行う者（**特定元方事業者**）は、その労働者及びその請負人（関係請負人）の労働者が当該場所において作業を行うときは、これらの労働者の作業が同一の場所において行われることによって生ずる労働災害を防止するため、**統括安全衛生責任者**を選任しなければならない。 **22・24・1 択**



制度趣旨

建設業及び造船業の現場では、元請、下請、孫請等の労働者が混在します。多くの事業者が関わるので、責任体制が不明確になるおそれがあります。また、連絡が十分でなかったために事故が発生してしまうこともあり得ます。それらの防止対策として、元請負人、下請負人が設けている安全衛生管理体制とは別にその場所（現場）ごとに安全衛生管理体制を設けることとしています。

(1) 職務（法15条1項）

統括安全衛生責任者は、元方安全衛生管理者の**指揮**をするとともに、以下の事項を**統括管理**します。 **1 択**

- ① 協議組織の設置及び運営 **20 択**
- ② 作業間の連絡及び調整
- ③ 作業場所の巡視 **20 択** 等

PLUS

仕事の一部を請け負わせる契約が2以上ある場合には、そのうちの最も先次の請負契約の注文者が元方事業者になります。 **19選 4択**

POINT

都道府県労働局長は、労働災害を防止するため必要があると認めるときは、統括安全衛生責任者の業務の執行について事業者**に勧告**することができます（法15条5項）。 **20択**

(2) 選任（令7条）

仕事の区分	選任規模（労働者数）
◆ずい道等の建設の仕事 ◆一定の橋梁の建設の仕事 ◆圧気工法による作業を行う仕事	常時 30人以上
◆上記以外の建設業及び造船業の仕事	常時 50人以上

(3) 資格（法15条2項）

統括安全衛生責任者は、当該場所においてその事業の実施を統括管理する者をもって充てなければなりません。

POINT

特別の資格、経験は不要です！

(4) 報告（則664条1項）

特定元方事業者は、作業の開始後、**遅滞なく**、統括安全衛生責任者を選任した旨及びその氏名を当該場所を管轄する労働基準監督署長に報告しなければなりません。

(5) 代理者（則20条）

事業者は、統括安全衛生責任者が旅行、疾病、事故その他やむを得ない事由によって職務を行うことができないときは、代理者を選任しなければなりません。

2. 元方安全衛生管理者（法 15 条の 2）

条 文

統括安全衛生責任者を選任した事業者で、**建設業**を行うものは、**元方安全衛生管理者**を選任し、**技術的事項を管理**させなければならない。 24・4 択

(1) 職務（法 15 条の 2 第 1 項）

元方安全衛生管理者は、特定元方事業者の講ずべき措置のうち**技術的事項の管理**を行います。

POINT

事業者は、元方安全衛生管理者に対し、その労働者及び関係請負人の労働者の作業が同一場所において行われることによって生ずる労働災害を防止するため、必要な措置をなし得る権限を与えなければなりません（則 18 条の 5）。

(2) 選任（法 15 条の 2 第 1 項）

統括安全衛生責任者を選任した事業者で**建設業**を行う者が選任しなければなりません。

POINT

労働基準監督署長は、労働災害を防止するため必要があると認めるときは、当該元方安全衛生管理者を選任した事業者に対し、元方安全衛生管理者の**増員又は解任を命ずる**ことができます（法 15 条の 2 第 2 項）。

元方安全衛生管理者は、建設業のみで必要なことに注意！



(3) 専属（則 18 条の 3）

元方安全衛生管理者の選任は、その事業場に**専属**の者を選任して行わなければなりません。

(4) 資格（則 18 条の 4）

元方安全衛生管理者は、次のいずれかの資格を有する者でなければなりません。

- ① 大学又は高等専門学校における**理科系統**の正規の課程を修めて卒業した者で、その後**3年以上**建設工事の施工における安全衛生の実務に従事した経験を有するもの
- ② 高等学校又は中等教育学校において**理科系統**の正規の学科を修めて卒業した者で、その後**5年以上**建設工事の施工における安全衛生の実務に従事した経験を有するもの
- ③ ①、②に掲げる者のほか、厚生労働大臣が定める者

(5) 報告（則 664 条 1 項 4 号）

特定元方事業者は、作業の開始後、**遅滞なく**、元方安全衛生管理者を選任した旨及びその氏名を当該場所を管轄する労働基準監督署長に報告しなければなりません。

(6) 代理者（則 20 条）

事業者は、元方安全衛生管理者が旅行、疾病、事故その他やむを得ない事由によって職務を行うことができないときは、代理者を選任しなければなりません。

3. 安全衛生責任者（法 16 条）

条 文

統括安全衛生責任者を選任すべき事業者**以外**の請負人で、当該仕事を自ら行うものは、**安全衛生責任者**を選任し、その者に統括安全衛生責任者との**連絡**その他の厚生労働省令で定める事項を行わせなければならない。

(1) 職務（法 16 条 1 項）

統括安全衛生責任者との連絡その他の厚生労働省令で定める事項を行います。

POINT

厚生労働省令で定める安全衛生責任者の職務は、次のとおりです。

- ① 統括安全衛生責任者との**連絡**
 - ② 統括安全衛生責任者から連絡を受けた事項を、関係者へ**連絡**すること
 - ③ 統括安全衛生責任者からの連絡に係る事項のうち、当該請負人に係るものの実施についての**管理**
 - ④ 当該請負人がその労働者の作業の実施に関し計画を作成する場合における、当該計画と特定元方事業者が作成する計画との整合性の確保を図るための、統括安全衛生責任者との**調整**
 - ⑤ 当該事業場の混在作業によって生ずる労働災害に係る危険の有無の確認
 - ⑥ 当該請負人がその仕事の一部を他の請負人に請け負わせている場合における、当該他の請負人の安全衛生責任者との作業間の**連絡及び調整**
- (則 19 条)

(2) 選任 (法 16 条 1 項)

統括安全衛生責任者を選任すべき事業者以外の請負人で当該仕事を自ら行うもの(下請負人)は、安全衛生責任者を選任しなければなりません。

(3) 通報 (法 16 条 2 項)

安全衛生責任者を選任した請負人は、特定元方事業者に対し、**遅滞なく**、その旨を**通報**しなければなりません。

POINT

- ◆ 「特定元方事業者」 ⇒ 「行政」ではありません！
- ◆ 「通報」 ⇒ 報告、届出ではありません！

(4) 代理者 (則 20 条)

事業者は、安全衛生責任者が旅行、疾病、事故その他やむを得ない事由によって職務を行うことができないときは、代理者を選任しなければなりません。

4. 店社安全衛生管理者（法 15 条の 3）

条 文

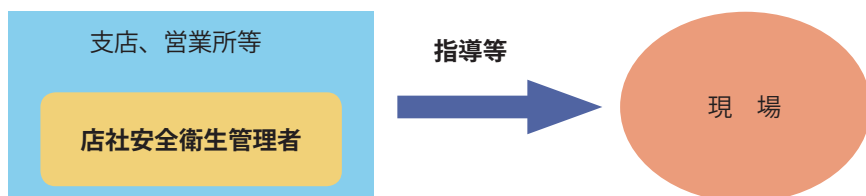
建設業に属する事業の**元方事業者**は、その労働者及び関係請負人の労働者が一の場所において作業を行うときは、当該場所において行われる仕事に係る請負契約を締結している事業場ごとに、これらの労働者の作業が同一の場所で行われることによって生ずる労働災害を防止するため、**店社安全衛生管理者**を選任し、その者に、当該事業場で締結している当該請負契約に係る仕事を行う場所における特定元方事業者の講ずべき措置を担当する者に対する**指導**その他厚生労働省令で定める事項を行わせなければならない。



制度趣旨

統括安全衛生責任者及び元方安全衛生管理者の選任が義務付けられていない小規模の建設現場で、危険が大きい業種については店社安全衛生管理者を選任し、安全の確保を図ります。

【店社安全衛生管理者のイメージ】



(1) 選任（則 18 条の 6） 4 択

仕事の区分	選任規模（労働者数）
◆ ずい道等の建設の仕事 ◆ 一定の橋梁の建設の仕事 ◆ 圧気工法による作業を行う仕事	常時 20 人以上 30 人未満
◆ 主要構造部が鉄骨造又は鉄骨鉄筋コンクリート造である建築物の建設の仕事	常時 20 人以上 50 人未満

PLUS

特定元方事業者は、作業の開始後、**遅滞なく**、店社安全衛生管理者を選任した旨及びその氏名を当該場所を管轄する**労働基準監督署長に報告**しなければなりません（則 664 条 1 項 5 号）。

PLUS

店社安全衛生管理者の行うべき職務は次の事項です。

- ① 請負契約に係る仕事を行う場所における特定元方事業者の講ずべき措置を担当する者に対する指導
 - ② **少なくとも毎月 1 回**労働者が作業を行う場所を**巡視**すること
 - ③ 労働者の作業の種類その他作業の実施の状況を把握すること
 - ④ 協議組織の会議に随時参加すること 等
- （法 15 条の 3、則 18 条の 8）

PLUS

事業者は、店社安全衛生管理者が旅行、疾病、事故その他やむを得ない事由によって職務を行うことができないときは、代理者を選任しなければなりません（則 20 条）。

(2) 資格（則 18 条の 7）

- ① 大学又は高等専門学校を卒業した者で、その後 **3 年以上**建設工事の施工における安全衛生の実務に従事した経験を有するもの
- ② 高等学校又は中等教育学校を卒業した者で、その後 **5 年以上**建設工事の施工における安全衛生の実務に従事した経験を有するもの
- ③ **8 年以上**建設工事の施工における安全衛生の実務に従事した経験を有する者
- ④ ①～③に掲げる者のほか、厚生労働大臣が定める者

4 労働者の危険又は健康障害を防止するための措置



制度趣旨

労働者の危険又は健康障害を防止するために、事業者等が必要な措置を講ずべきことを規定しています。

1. 危険防止措置（法 20 条、21 条）

事業者は、次の**危険を防止**するため必要な措置を講じなければなりません。

- ① 機械、器具その他の設備（機械等）による危険
- ② 爆発性の物、発火性の物、引火性の物等による危険
- ③ 電気、熱その他のエネルギーによる危険
- ④ 掘削、採石、荷役、伐木等の業務における作業方法から生ずる危険
- ⑤ 労働者が墜落するおそれのある場所、土砂等が崩壊するおそれのある場所等に係る危険

PLUS

事業者は、次の健康障害を防止するため必要な措置を講じなければなりません。（法 22 条）

- ◆ 原材料、ガス、蒸気、粉じん、酸素欠乏空気、病原体等による健康障害
- ◆ 放射線、高温、低温、超音波、騒音、振動、異常気圧等による健康障害
- ◆ 計器監視、精密工作等の作業による健康障害
- ◆ 排気、排液又は残さい物による健康障害

POINT

事業者は、労働者を就業させる建設物その他の作業場について、通路、床面、階段等の保全並びに換気、採光、照明、保温、防湿、休養、避難及び清潔に必要な措置その他労働者の健康、風紀及び生命の保持のため必要な措置を講じなければなりません（法 23 条）。

PLUS

事業者は、労働者の作業行動から生ずる労働災害を防止するため必要な措置を講じなければなりません（法 24 条）。

POINT

事業者は、労働災害発生の急迫した危険があるときは、直ちに作業を中止し、労働者を作業場から退避させる等必要な措置を講じなければなりません（法 25 条）。

POINT

建設業その他政令で定める業種に属する事業の仕事で、政令で定めるものを行う事業者は、爆発、火災等が生じたことに伴い、労働者の救護に関する措置がとられる場合における労働災害の発生を防止するため、必要な措置を講じなければなりません（法 25 条の 2）。

2. 調査等（法 28 条の 2）



制度趣旨

事業者は、事業場の危険性・有害性等を調査（リスクアセスメントといいます）し、その結果に基づく必要な措置を講ずるよう努めなければならないとされています。事業者が自発的に危険性・有害性等をチェックすることを促すための規定です。なお、平成 28 年 6 月より、一定の化学物質については、労働災害を防止するために、リスクアセスメントを義務化し、リスクアセスメントを義務化した化学物質については、ここでの規制の対象から除かれました（P.280 5. に規定）。

事業者は、建設物、設備、原材料、ガス、蒸気、粉じん等による、又は作業行動その他業務に起因する**危険性又は有害性等**（P.275 5. の規定により、リスクアセスメントが義務化されている物の危険性又は有害性等を除きます）を調査し、その結果に基づいて、労働安全衛生法又は労働安全衛生法に基づく命令の規定による措置を講ずるほか、労働者の**危険又は健康障害を防止**するため必要な措置を講ずるよう**努めなければなりません**。 19・29 選 3 択

ただし、当該調査のうち、化学物質、化学物質を含有する製剤その他の物で労働者の危険又は健康障害を生ずるおそれのあるものに係るもの以外のものについては、製造業その他厚生労働省令で定める業種に属する事業者に限ります。

3. 元方事業者の講ずべき措置等（法 29 条）

- ① **元方事業者**は、関係請負人及び関係請負人の労働者が、当該仕事に関し、労働安全衛生法又は労働安全衛生法に基づく命令の規定に違反しないよう必要な指導を行わなければなりません。 **18・22・4 択**
- ② **元方事業者**は、関係請負人又は関係請負人の労働者が、当該仕事に関し、労働安全衛生法又は労働安全衛生法に基づく命令の規定に違反していると認めるときは、是正のため必要な指示を行わなければなりません。
13 選 14・22・26・1 択
- ③ 指示を受けた関係請負人又はその労働者は、当該指示に従わなければなりません。

4. 製造業の元方事業者による連絡調整（法 30 条の 2）

製造業その他政令で定める業種に属する事業（特定事業を除きます）の**元方事業者**は、その労働者及び関係請負人の労働者の作業が同一の場所において行われることによって生ずる**労働災害を防止**するため、**作業間の連絡及び調整**を行うことに関する措置その他必要な措置を講じなければなりません。 **18・22・24 択**

5. 特定元方事業者等の講ずべき措置（法 30 条 1 項）

特定元方事業者は、その労働者及び関係請負人の労働者の作業が同一の場所において行われることによって生ずる労働災害を防止するため、次の事項に関する必要な措置を講じなければなりません。 **22 択**

- ① **協議組織の設置及び運営**を行うこと **1・4 択**
- ② **作業間の連絡及び調整**を行うこと
- ③ **作業場所を巡視**すること（**毎作業日に少なくとも 1 回**） **27 択**
- ④ **関係請負人**が行う労働者の安全又は衛生のための教育に対する**指導及び援助**を行うこと **20 択**

- ⑤ 仕事を行う場所が仕事ごとに異なることを常態とする業種で、厚生労働省令で定めるものに属する事業を行う特定元方事業者にあつては、仕事の工程に関する計画及び作業場所における機械、設備等の配置に関する計画を作成するとともに、当該機械、設備等を使用する作業に関し関係請負人が労働安全衛生法又は労働安全衛生法に基づく命令の規定に基づき講ずべき措置についての指導を行うこと
- ⑥ ①～⑤に掲げるもののほか、当該労働災害を防止するため必要な事項 **18・1折**

過去問

建設業に属する事業を行う特定元方事業者は、その労働者及び関係請負人の労働者の作業が同一の場所において行われることによって生じる労働災害を防止するため、当該場所で新たに作業に従事することとなった関係請負人の労働者に対して必要な安全衛生教育を行わなければならない。

→× 特定元方事業者は安全衛生教育まで行う必要はなく「指導及び援助」で足りる。 **17折**

6. 注文者の講ずべき措置（法 31 条）

特定事業の仕事を行つて注文者は、建設物、設備又は原材料（建設物等）を、当該仕事を行う場所においてその請負人（当該仕事の数回の請負契約によって行われるときは、当該請負人の請負契約の後次のすべての請負契約の当事者である請負人を含みます）の労働者に使用させるときは、当該建設物等について、当該労働者の労働災害を防止するため必要な措置を講じなければなりません。

14・1折

7. 違法な指示の禁止（法 31 条の 4）

注文者は、その請負人に対し、当該仕事に関し、その指示に従つて当該請負人の労働者を労働させたならば、労働安全衛生法又は労働安全衛生法に基づく命令の規定に違反することとなる**指示**をしてはなりません。 **14・24折**

8. 機械等貸与者等の講ずべき措置等(法33条、則667条)

機械等貸与者から機械等の貸与を受けた者は、機械等を操作する者がその使用する労働者でないときは、当該機械等の操作による労働災害を防止するため、機械等を操作する者が、当該機械等の操作について法令に基づき必要とされる資格又は技能を有する者であることを**確認**すること等の措置を講じなければなりません。 **18 択**

PLUS

機械等貸与者は、機械等による労働災害を防止するため必要な措置を講じなければなりません(法33条)。 **24 択**

PLUS

建築物貸与者は、労働災害を防止するため必要な措置を講じなければなりません。ただし、建築物の全部を一の事業者に貸与するときは不要です(法34条)。 **18・24 択**

過去問

建築物又は工作物の解体等の作業を行う仕事の発注者(注文者のうち、その仕事を他の者から請け負わないで注文している者をいう)は、当該仕事の請負人に対し、当該仕事に係る建築物又は工作物における石綿等の使用状況等を通知するよう努めなければならない。

→○ (石綿則8条) **18 択**

9. 重量表示(法35条)

一の貨物で、**重量が1トン以上**のものを発送しようとする者は、見やすく、かつ、容易に消滅しない方法で、当該貨物にその重量を表示しなければなりません。ただし、包装されていない貨物で、その重量が一見して明らかであるものを発送しようとするときは、この限りではありません。 **24 択 5 選**

Chapter3

機械等並びに 危険物及び有害物

扱うのが危険な機械や、労働者に有害な化学物質等について規制等を行い、労働者の安全及び衛生を確保するための規定がまとまっている Chapter です。

具体的には、危険な機械等については、製造時の許可、製造後の検査などにより一定の安全基準を守らせます。危険物・有害物に関しては、その危険度に応じて、製造することを禁止する物質、製造の許可が必要な物質等に区分して規制しています。機械等についても有害物等についても、各規定ごとに独立しているため、勉強はしやすくなっています。

この Chapter の構成

- | | |
|-------------|------------------|
| 1 製造の許可 | 8 製造等の禁止 |
| 2 検査 | 9 製造の許可 |
| 3 検査証 | 10 表示等 |
| 4 譲渡等の制限等 | 11 文書の交付等 |
| 5 危険部分の防護措置 | 12 新規化学物質の有害性の調査 |
| 6 検定 | 13 有害性の調査の指示 |
| 7 自主検査 | |

1 特定機械等

1. 製造の許可（法 37 条） 25 折

条 文

特定機械等（下記の①～⑧）を製造しようとする者は、あらかじめ、**都道府県労働局長の許可**を受けなければならない。 14 折



制度趣旨

特に危険な作業を必要とする機械（ボイラー、クレーンなど）は、安全を確保するために、製造の段階から都道府県労働局長の許可を受けることとされています。

【特定機械等】（令 12 条） 5 折

特定機械等とは、特に危険な作業を必要とする機械等で、下記の 8 種類のものをいいます。

- ① **ボイラー**（小型ボイラー等を除きます）
- ② **第 1 種圧力容器**（小型圧力容器等を除きます）
- ③ つり上げ荷重が **3 トン以上**（スタッカー式クレーンにあっては、**1 トン以上**）の**クレーン**
- ④ つり上げ荷重が **3 トン以上**の**移動式クレーン**
- ⑤ つり上げ荷重が **2 トン以上**の**デリック**
- ⑥ 積載荷重が **1 トン以上**の**エレベーター**（簡易リフト及び建設用リフトを除きます）
- ⑦ ガイドレールの高さが **18 メートル以上**の**建設用リフト**（積載荷重が 0.25 トン未満のものを除きます）
- ⑧ **ゴンドラ**

POINT

都道府県労働局長は、特定機械等の製造の許可の申請があった場合には、その申請を審査し、申請に係る特定機械等の構造等が**厚生労働大臣**の定める基準に適合していると認めるときでなければ、**許可**をしてはなりません（法37条2項）。

2. 検査



制度趣旨

製造された機械等の安全性をチェックするために検査を行います。基準を満たしているものに検査証を交付します。

(1) 都道府県労働局長等の製造時等検査（法38条1項）

次の①～④のいずれかに該当した者は、特別特定機械等（特定機械等のうち厚生労働省令で定めるものをいいます。以下同じ）以外のものであるときは**都道府県労働局長**の、特別特定機械等であるときは厚生労働大臣の登録を受けた者（以下「**登録製造時等検査機関**」といいます）の検査を受けなければなりません。

- ① 特定機械等を**製造**した者
- ② 特定機械等を**輸入**した者
- ③ 特定機械等で**一定の期間設置されなかったものを設置**しようとする者
- ④ 特定機械等で**使用を廃止したものを再び設置し、又は使用**しようとする者

PLUS

特別特定機械等とは、特定機械等のうち、ボイラー（小型ボイラーを除きます）及び第1種圧力容器（小型圧力容器を除きます）をいいます。

PLUS

特定機械等のうち以下のものは、都道府県労働局長の製造時等検査は不要です。

- ◆クレーン（移動式を除きます）
- ◆デリック
- ◆エレベーター
- ◆建設用リフト

(2) 労働基準監督署長の検査（法 38 条 3 項）

次の①～③のいずれかに該当した者は、**労働基準監督署長の検査**を受けなければなりません。

- ① 特定機械等を**設置**した者（移動式のものを除きます）
- ② 特定機械等の**一定の部分に変更を加えた**者
- ③ 特定機械等で**使用を休止したものを再び使用**しようとする者

3. 検査証

(1) 移動式の特定機械等の検査証の交付（法 39 条 1 項）

都道府県労働局長又は登録製造時等検査機関は、製造時等検査に合格した**移動式の特定機械等**（移動式ボイラー、移動式クレーン、ゴンドラ）について、**検査証**を交付します。

(2) 移動式以外の特定機械等の検査証の交付等（法 39 条 2 項）

労働基準監督署長は、特定機械等の設置に係る検査（落成検査）に合格した特定機械等について、**検査証**を交付します。

過去問

事業者は、特定機械等である移動式クレーンについては、厚生労働大臣の定める基準（移動式クレーンの構造部分に係る部分に限る。）に適合するものでなければ使用してはならない。

→○（クレーン則 64 条） **14 択**

過去問

労働基準監督署長又は登録製造時検査機関は、特定機械等（移動式のものを除く。）の設置に係る検査に合格したものについて、検査証を交付する。

→× 移動式以外の特定機械等の検査証の交付は、「労働基準監督署長」が行います。 **14 択**

(3) 検査証の裏書（法 39 条 3 項）

労働基準監督署長は、特定機械等の部分の変更又は休止後の再使用に係る検査に合格した特定機械等について、当該特定機械等の検査証に、裏書を行います。

(4) 使用等の制限（法 40 条）

- ① 検査証を受けていない特定機械等（部分の変更又は休止後の再使用に係る検査を受けなければならない特定機械等で、裏書を受けていないものを含みます）は、使用してはなりません。 14 択
- ② 検査証を受けた特定機械等は、検査証とともにするのでなければ、譲渡し、又は貸与してはなりません。

(5) 検査証の有効期間等（法 41 条）

- ① 検査証の有効期間（検査証の有効期間が更新されたときにあつては、当該更新された検査証の有効期間）は、特定機械等の種類に応じて、次表の期間とします。
- ② 検査証の有効期間の更新を受けようとする者は、当該特定機械等及びこれに係る厚生労働省令で定める事項について、厚生労働大臣の登録を受けた者（登録性能検査機関）が行う性能検査を受けなければなりません。

【検査証の有効期間】

特定機械等	有効期間
ボイラー、第 1 種圧力容器、エレベーター、ゴンドラ	1 年
クレーン、移動式クレーン、デリック	2 年
建設用リフト	設置から廃止までの期間

特定機械等の許可・検査（まとめ）



2 特定機械等以外の機械等

1. 譲渡等の制限等（法 42 条）

条 文

特定機械等**以外**の機械等で、**危険若しくは有害な作業**を必要とするもの、**危険な場所**において使用するもの又は**危険若しくは健康障害を防止する**ため使用するもののうち、政令で定めるものは、厚生労働大臣が定める**規格又は安全装置を具備**しなければ、**譲渡**し、**貸与**し、又は**設置**してはならない。

◆定める規格又は安全装置を具備すべき機械等

次のものは、定める規格又は安全装置を具備しなければ、譲渡等をすることはできません。

- ① ゴム、ゴム化合物又は合成樹脂を練るロール機及びその急停止装置
- ② プレス機械又はシャーの安全装置
- ③ 防爆構造電気機械器具
- ④ クレーン又は移動式クレーンの過負荷防止装置
- ⑤ 防じんマスク、防毒マスク
- ⑥ 電動ファン付き呼吸用保護具 等

製造についての制限がある訳ではないことに注意！



2. 危険部分の防護措置（法 43 条）

動力により駆動される機械等で、作動部分上の突起物又は動力伝導部分若しくは調速部分に厚生労働省令で定める**防護のための措置**が施されていないものは、**譲渡**し、**貸与**し、又は譲渡若しくは貸与の目的で**展示**してはなりません。

14 択 22 選

POINT

防護のための措置とは下記のものです。

- ① 作動部分上の突起物については、埋頭型とし、又はおおいを設けること
- ② 動力伝導部分又は調速部分については、おおい又は囲いを設けること

3. 検 定



制度趣旨

厚生労働大臣が定める規格を具備しているかを個々に確認するため専門技術的な能力を有する検定機関において検定を行います（個別検定）。ただし、大量に生産するものは個別検定を行うことが無理なので、サンプルについてのチェックを行います（型式検定）。

(1) 個別検定（法 44 条 1 項）

特定機械等以外の機械等（型式検定の対象となる機械等を除きます）のうち、政令で定めるものを**製造**し、又は**輸入**した者は、厚生労働大臣の登録を受けた者（以下「**登録個別検定機関**」といいます）が個々に行う当該機械等についての検定を受けなければなりません。

POINT

個別検定を受けた者は、当該個別検定に合格した機械等に、厚生労働省令で定めるところにより、当該個別検定に合格した旨の表示（**個別検定合格標章等**）を付さなければなりません。

(2) 型式検定（法 44 条の 2 第 1 項）

特定機械等以外の機械等のうち、政令で定めるものを製造し、又は輸入した者は、厚生労働大臣の登録を受けた者（以下「**登録型式検定機関**」といいます）が行う当該機械等の型式についての検定を受けなければなりません。

POINT

- ① 登録型式検定機関は、型式検定に合格した型式について、**型式検定合格証**を申請者に交付します。
- ② 型式検定を受けた者は、当該型式検定に合格した型式の機械等を本邦において製造し、又は本邦に輸入したときは、当該機械等に、型式検定に合格した型式の機械等である旨の表示（**型式検定合格標章**）を付さなければなりません。

POINT

型式検定合格証には有効期間があります。防じんマスク・防毒マスクは 5 年間、それ以外の型式検定対象機械等については 3 年間です（法 44 条の 3、検定則 10 条）。

POINT

型式検定合格証の有効期間の更新を受けようとする者は、厚生労働省令で定めるところにより、型式検定を受けなければなりません。

【個別検定と型式検定】

	個別検定（法 44 条）	型式検定（法 44 条の 2）
検定機関	登録個別検定機関	登録型式検定機関
検定方法	個々に検定を行います	型式について検定を行います (サンプル検定)
検定対象の機械等	① ゴム、ゴム化合物又は合成樹脂を練るロール機の急停止装置のうち電氣的制動方式のもの ② 第 2 種圧力容器 ③ 小型ボイラー ④ 小型圧力容器	① ゴム、ゴム化合物又は合成樹脂を練るロール機の急停止装置のうち電氣的制動方式以外の制動方式のもの ② プレス機械又はシャーの安全装置 ③ 防爆構造電気機械器具 ④ クレーン又は移動式クレーンの過負荷防止装置 ⑤ 防じんマスク ⑥ 防毒マスク 等
機械等に表示	個別検定合格標章 等	型式検定合格標章

PLUS

- ① 外国に立地するものであっても、登録製造時等検査機関、登録性能検査機関、登録個別検定機関、登録型式検定機関としての登録を受けることができます。
- ② ①の登録を受けたものを、それぞれ、外国登録製造時等検査機関、外国登録性能検査機関、外国登録個別検定機関、外国登録型式検定機関といいます。（法 46 条ほか）

4. 自主検査



制度趣旨

危険な作業を必要とする機械等について一定時期ごとに、安全性について自主的な検査を行うことにより、安全性の確保を図ることとしています。

(1) 定期自主検査（法 45 条 1 項）

事業者は、**ボイラー**その他の機械等で、政令で定めるものについて、厚生労働省令で定めるところにより、**定期に自主検査を行い**、及びその結果を記録しておかなければなりません。

(2) 特定自主検査（法 45 条 2 項ほか）

事業者は、定期自主検査のうち厚生労働省令で定める自主検査（以下「**特定自主検査**」といいます）を行うときは、その使用する労働者で厚生労働省令で定める**資格を有するもの**又は**厚生労働大臣若しくは都道府県労働局長の登録を受けた検査業者**に実施させなければなりません。

【定期自主検査と特定自主検査の対象の機械等】

定期自主検査

特定機械等、第 2 種圧力容器、小型ボイラー、小型圧力容器、クレーン、移動式クレーン 等

特定自主検査

フォークリフト、不整地運搬車、作業床の高さが 2 メートル以上の高所作業車、動力により駆動されるプレス機械、建設機械で動力を用い、かつ、不特定の場所に自走できるもの（ブル・ドーザー、トラクター・ショベルほか）

特定機械等は、特定自主検査の対象にはなっていません。



3 危険物及び有害物に関する規制



制度趣旨

重大な健康障害を生ずる物質から労働者を保護するため、製造又は取扱いの基準を定めています。

1. 製造等の禁止（法 55 条）

条 文

黄りんマッチ、ベンジジン、ベンジジンを含有する製剤その他の労働者に**重度の健康障害を生ずる物**で、政令で定めるものは、**製造し、輸入し、譲渡し、提供し、又は使用してはならない**。ただし、**試験研究**のため製造し、輸入し、又は使用する場合で、政令で定める要件に該当するときは、この限りでない。



制度趣旨

大変危ない物質については原則として使用等ができないこと（製造、輸入、譲渡、提供、使用の禁止）となっています。ただし、例外的に試験研究のためであれば認められることとされています。

(1) 製造等の禁止物質（令 16 条 1 項）

- ① **黄りんマッチ**
- ② **ベンジジン**及びその塩
- ③ 4-アミノジフェニル及びその塩
- ④ **石綿**（石綿の分析のための試料に用いる石綿等で、所定の要件を満たしたものを除きます）等

(2) 製造等禁止の例外（令 16 条 2 項）

試験研究のためで、かつ、次の要件を満たした場合には、製造、輸入、使用をすることができます。

- ① 製造、輸入又は使用について、あらかじめ、**都道府県労働局長の許可**を受けること
- ② **厚生労働大臣が定める基準**に従って製造し、又は使用すること

製造等の禁止物質（まとめ）

原則	製造・輸入・譲渡・提供・使用 禁止
例外	試験研究のための製造・輸入・使用 ＋ 都道府県労働局長の許可

2. 製造の許可（法 56 条）

条文

ジクロロベンジジン、ジクロロベンジジンを含有する製剤その他の労働者に重度の健康障害を生ずるおそれのある物で、政令で定めるものを製造しようとする者は、厚生労働省令で定めるところにより、あらかじめ、**厚生労働大臣の許可**を受けなければならない。

◆製造許可物質（令 17 条）

次の物質は、厚生労働大臣の許可を受けて製造する必要があります。

- ① ジクロロベンジジン及びその塩
- ② アルファ - ナフチルアミン及びその塩
- ③ 塩素化ビフェニル（別名 PCB）
- ④ 石綿分析用試料等 等

PLUS

- ① 厚生労働大臣は、ジクロロベンジジン等の製造の許可の申請があった場合には、その申請を審査し、製造設備、作業方法等が厚生労働大臣の定める基準に適合していると認めるときでなければ、許可をしてはなりません。
- ② 製造の許可を受けた者は、その製造設備を、厚生労働大臣の定める基準に適合するように維持しなければなりません。（法 56 条 2 項・3 項）

PLUS

【石綿分析用試料等】

石綿の分析のための試料に用いる石綿等で、所定の要件を満たしたもの若しくはこれらの石綿を重量の0.1%を超えて含有する製剤その他の物

3. 表示等（法 57 条）

- ① 爆発性の物、発火性の物、引火性の物その他の労働者に危険を生ずるおそれのある物若しくは**ベンゼン**、ベンゼンを含有する製剤その他の労働者に**健康障害**を生ずるおそれのある物で政令で定めるもの、又は**製造許可物質**を容器に入れ、又は包装して、**譲渡**し、又は**提供**する者は、その容器又は包装（容器に入れ、かつ、包装して、譲渡し、又は提供するときにあつては、その容器）に次に掲げるものを**表示**しなければなりません。ただし、その容器又は包装のうち、主として一般消費者の生活の用に供するためのものについては、この限りではありません。

【表示事項】

- (a) 名称 (b) 人体に及ぼす作用 (c) 貯蔵又は取扱い上の注意
(d) 当該物を取り扱う労働者に注意を喚起するための標章で厚生労働大臣が定めるもの
(e) 表示をする者の氏名（法人にあつては、その名称）住所 等

PLUS

3. 表示等 及び **4. 文書の交付等** の規定の対象物質には、【石綿の分析のための試料に用いる石綿等で、所定の要件を満たしたもの】が含まれています。

PLUS

一般消費者の生活の用に供するためのものには、薬事法に定められている医薬品、医薬部外品及び化粧品が含まれます。

- ② ①の政令で定める物又は製造許可物質を容器に入れ、又は包装する方法以外の方法により譲渡し、又は提供する者は、名称・成分及びその含有量・人体に及ぼす作用・貯蔵又は取扱い上の注意・表示をする者の氏名（法人にあっては、その名称）及び住所等を記載した文書を、譲渡し、又は提供する相手方に**交付**しなければなりません。

⇒パイプラインやタンクローリーによる輸送等に関する規定です。

POINT

パイプラインで送る場合のように、継続的に又は反復して譲渡し、又は提供する場合において、すでに当該文書の交付がなされているときは、再び交付する必要はありません（則34条）。

4. 文書の交付等（法57条の2）

- ① 労働者に**危険若しくは健康障害を生ずるおそれのある物**で政令で定めるもの又は**製造許可物質（通知対象物）**を譲渡し、又は提供する者は、文書の交付その他厚生労働省令で定める方法により通知対象物に関する次の事項（3.②に規定する者にあっては、同項に規定する事項を除きます）を、譲渡し、又は提供する相手方に通知しなければなりません。ただし、主として一般消費者の生活の用に供される製品として通知対象物を譲渡し、又は提供する場合については、通知は不要です。

【通知事項】

- (a) 名称
- (b) 成分及びその含有量
- (c) 物理的及び化学的性質
- (d) 人体に及ぼす作用
- (e) 貯蔵又は取扱い上の注意
- (f) 流出その他の事故が発生した場合において講ずべき応急の措置
- (g) 通知を行う者の氏名（法人にあっては、その名称）住所 等

- ② 通知対象物を**譲渡し**、又は**提供**する者は、①の規定により通知した事項に変更を行う必要が生じたときは、**文書の交付**その他厚生労働省令で定める方法により、変更後の事項を、速やかに、譲渡し、又は提供した相手方に**通知**するよう**努めなければなりません**。

PLUS

- ◆厚生労働省令で定める方法は、磁気ディスクの交付、ファクシミリによる送信などであって相手方が承諾したものとされています（則 34 条の 2 の 3）。
- ◆通知対象物を譲渡し、又は提供する者は、人体に及ぼす作用について、直近の確認を行った日から起算して**5年以内ごとに1回**、最新の科学的知見に基づき、**変更を行う必要性の有無**を確認し、変更を行う必要があると認めるときは、**確認をした日から1年以内**に変更を行わなければなりません（則 34 条の 2 の 5 第 2 項）。

5. 危険性又は有害性等の調査（法 57 条の 3）



制度趣旨

一定のリスクがあるもの等について、事業者には危険性又は有害性等の調査（リスクアセスメント）を義務付けました（平成 28 年 6 月施行）。

(1) 危険性又は有害性等の調査

- ① 事業者は、**3. ①**の政令で定める物及び通知対象物による危険性又は有害性等を**調査しなければなりません**。
- ② 事業者は、①の調査の結果に基づいて、労働安全衛生法等の規定による措置を講ずるほか、労働者の危険又は健康障害を防止するため必要な措置を講ずるよう**努めなければなりません**。

PLUS

厚生労働大臣は、①及び②の措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るため必要な**指針**を公表します。また、厚生労働大臣は、その指針に従い、事業者又はその団体に対し、必要な**指導、援助等**を行うことができます。

(2) リスクアセスメントの記録他



制度趣旨

事業場における化学物質管理の実施状況について事後に検証できるようにするため、リスクアセスメントの結果等の記録の作成及び保存等が規定されています。

① リスクアセスメントの記録等

事業者は、リスクアセスメントを行ったときは、次に掲げる事項について、**記録を作成し、次にリスクアセスメントを行うまでの期間**（リスクアセスメントを行った日から起算して**3年以内**に当該リスクアセスメント対象物についてリスクアセスメントを行ったときは、**3年間**）**保存**するとともに、当該事項を、リスクアセスメント対象物を製造し、又は取り扱う業務に従事する**労働者に周知**させなければなりません。

- i) 当該リスクアセスメント対象物の名称
- ii) 当該業務の内容
- iii) 当該リスクアセスメントの結果
- iv) 当該リスクアセスメントの結果に基づき事業者が講ずる労働者の危険又は健康障害を防止するため必要な措置の内容

② 記録の作成・保存・周知

事業者は、次に掲げる事項（③については、がん原性がある物として厚生労働大臣が定めるもの（**がん原性物質**）を製造し、又は取り扱う業務に従事する労働者に限ります）について、**1年を超えない期間ごとに1回、定期的に、記録を作成し、当該記録を3年間**（②（リスクアセスメント対象物ががん原性物質である場合に限ります）及び③については、**30年間**）保存するとともに、①及び④の事項について、リスクアセスメント対象物を製造し、又は取り扱う業務に従事する**労働者に周知**させなければなりません。

- ① リスクアセスメントの結果等に基づく、労働者の健康障害防止のための代替物の使用等の措置の状況
- ② リスクアセスメント対象物を製造し、又は取り扱う業務に従事する労働者のリスクアセスメント対象物のばく露の状況
- ③ 労働者の氏名、従事した作業の概要及び当該作業に従事した期間並びにがん

原性物質により著しく汚染される事態が生じたときはその概要及び事業者が講じた応急の措置の概要

④ 関係労働者の意見聴取の規定による関係労働者の意見の聴取状況

PLUS 改正

◆事業者は、リスクアセスメント（主として一般消費者の生活の用に供される製品に係るものを除きます）をしなければならない物等（**リスクアセスメント対象物**）の製造・取り扱い、譲渡・提供を行う事業場ごとに、**化学物質管理者**を選任し、所定の事項に係る技術的事項を管理させなければなりません。

◆また、化学物質管理者を選任した事業者は、リスクアセスメントの結果に基づく措置として、労働者に保護具を使用させるときは、**保護具着用管理責任者**を選任し、所定の事項を管理させなければなりません。

⇒ いずれも、選任すべき事由が発生した日から **14 日以内** に選任することとされています。



Chapter4

労働者の就業にあたっての措置

例えば、新たに業務に就くときに、業務で使用する機械器具の使い方や作業手順を知らなければ、事故等が発生する可能性が高くなります。そういった危険を未然に防ぐために、労働者が新たな業務に就くとき、危険な業務に就くときなどに、事前に安全又は衛生に関する教育を行うべきことを義務付けています。

主な安全又は衛生のための教育として、「雇入れ時・作業内容の変更時の教育」、「特別教育」及び「職長等の教育」の、3種類のもので規定されています。

この Chapter の構成

- | | |
|--------------------|--------|
| 1 雇入れ時・作業内容の変更時の教育 | 4 就業制限 |
| 2 特別教育 | 5 免許 |
| 3 職長等の教育 | |

1 安全衛生教育

1. 雇入れ時・作業内容の変更時の教育（法 59 条）

条 文

- 1 事業者は、労働者を雇い入れたときは、当該労働者に対し、その従事する業務に関する安全又は衛生のための教育を行わなければならない。 4選
- 2 前項の規定は、労働者の作業内容を変更したときについて準用する。

13 択 4 選



制度趣旨

雇入れ時・作業内容変更時に安全衛生教育を行うことで、未然に労働災害を防ぐことを目的としています。

(1) 雇入れ時等の安全衛生教育（則 35 条 1 項）

労働者を雇い入れたとき、作業内容を変更したときには、事業の種類や業務内容を問わず、遅滞なく安全又は衛生のための教育をしなければなりません。 2 択

POINT

常用労働者だけでなく、臨時の労働者を含んだすべての労働者を対象として行います。 2 択

POINT

雇入れ時・作業内容の変更時の教育について記録の保存義務はありません。

POINT

派遣労働者に関しては、雇入れ時の教育は派遣元事業者が、作業内容変更時の安全衛生教育は派遣元事業者及び派遣先事業者が、特別教育と職長等の教育は派遣先事業者が、行わなければなりません。 26・27・30 択

過去問

雇入れ時の健康診断の対象となる労働者と雇入れ時の安全衛生教育の対象となる労働者はいずれも常時使用する労働者である。

→× 安全衛生教育は、(原則) 全労働者を対象として行います。17 択

(2) 教育内容 (則 35 条 1 項)

行わなければならない教育は以下の内容になっています。

- ① 機械等、原材料等の危険性又は有害性及びこれらの取扱い方法に関すること
- ② 安全装置、有害物抑制装置又は保護具の性能及びこれらの取扱い方法に関すること
- ③ 作業手順に関すること
- ④ 作業開始時の点検に関すること
- ⑤ 当該業務に関して発生するおそれのある疾病の原因及び予防に関すること
- ⑥ 整理、整頓とん及び清潔の保持に関すること
- ⑦ 事故時等における応急措置及び退避に関すること
- ⑧ ①～⑦に掲げるもののほか、当該業務に関する安全又は衛生のために必要な事項

(3) 安全衛生教育の省略 (則 35 条)

安全衛生教育は**すべての業種で、すべての労働者を対象**に行います。ただし、(2)の全部又は一部に関し十分な知識及び技能を有していると認められる労働者については、当該事項についての教育を省略することができます。 22 択

POINT

安全衛生教育に要した時間は、労働時間なので、法定時間外なら割増賃金の支払いが必要です。

過去問

安全又は衛生のための特別の教育の実施に要する時間は、業務との関係が深く、労働時間と解されるが、雇入れ時の安全衛生教育が法定労働時間外に行われた場合には、割増賃金を支払うまでの必要はない。

→× 雇入れ時の安全衛生教育は、労働時間であり、法定労働時間外に行つたなら、割増賃金を支払う必要があります。 **17・2 択**

2. 特別教育（法 59 条 3 項）

条文

事業者は、**危険又は有害な業務**で、厚生労働省令で定めるものに労働者をつかせるときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該業務に関する安全又は衛生のための**特別の教育**を行わなければならない。



制度趣旨

特に危険又は有害な業務については、就業させるときに特別に教育を行い、労働災害の発生を防止することとしています。

(1) 特別教育を必要とする業務（則 36 条）

特別教育を必要とする業務は以下のものです。

- ① 研削といしの取替え又は取替え時の試運転の業務
- ② 動力プレスの金型、シャーの刃部又はプレス機械若しくはシャーの安全装置若しくは安全囲いの取付け、取外し又は調整の業務
- ③ アーク溶接等の業務
- ④ 最大荷重 1 トン未満のフォークリフト、ショベルローダー又はフォークローダーの運転（道路上を走行させる運転を除きます）の業務 **21・2 択**
- ⑤ 最大積載量が 1 トン未満の不整地運搬車等の運転（道路上を走行させる運転を除きます）の業務
- ⑥ 小型ボイラーの取扱いの業務
- ⑦ 建設用リフトの運転の業務 等

(2) 特別教育の科目の省略（則 37 条）

事業者は、特別教育の科目の全部又は一部について十分な知識及び技能を有していると認められる労働者については、当該科目についての特別教育を省略することができます。 **22 択**

(3) 特別教育の記録の保存（則 38 条）

事業者は、特別教育を行ったときは、当該特別教育の受講者、科目等の記録を作成して、これを **3 年間保存**しておかなければなりません。 **22 択**

過去問

特別教育を行い、それを修了した者に対しては、法所定の特別教育修了証明書を交付しなければならない。ただし、すでに当該業務に関し当該修了証明書を有している労働者については、この限りではない。

→× 修了証明書の交付は義務付けられていません。 **13 択**

過去問

事業者が、特別教育を、企業外で行われる講習等に労働者を参加させることにより行う場合には、それに要する講習会費、講習旅行費等については、事業者が負担するのが望ましいが、当然には事業者が負担すべきものではない。

→× 事業者が負担すべきものです。 **13 択**

過去問

安全又は衛生のための特別教育を行ったときは当該特別教育の受講者、科目等の記録を作成し、これを 2 年間保存しておかなければならない。

→× 3年 **17 択**

3. 職長等の教育（法 60 条）

条 文

事業者は、その事業場の業種が政令で定めるものに該当するときは、新たに職務につくこととなった**職長**その他の作業中の労働者を直接指導又は監督する者（**作業主任者を除く。**）に対し、安全又は衛生のための教育を行わなければならない。



制度趣旨

職長とは現場監督者やチームリーダーなどをいいます。この「職長等の教育」は、新たに現場監督等の職務に就くこととなった者に対するマネジメント方法等の研修です。

(1) 職長等の教育を行うべき業種（令 19 条）

職長等の教育を行うべき業種は以下の業種です。 **22 択**

- ① 建設業
- ② 製造業（ただし、次に掲げるものを除きます） **2 択**
 - ◆たばこ製造業
 - ◆繊維工業（紡績業及び染色整理業を除きます）
 - ◆衣服その他の繊維製品製造業
 - ◆紙加工品製造業（セロファン製造業を除きます）
- ③ 電気業
- ④ ガス業
- ⑤ 自動車整備業
- ⑥ 機械修理業

(2) 職長等の教育の科目の省略（則 40 条 3 項）

事業者は、職長等の教育の科目の全部又は一部について十分な知識及び技能を有していると認められる者については、当該事項に関する教育を省略することができます。

過去問

事業者は、職長その他の作業中の労働者を直接指導又は監督する者（作業主任者を除く。）については、新たに職務につくこととなったとき、又はその職務内容を変更したときは、一定の事項について、安全又は衛生のための教育を行わなくてはならない。

→ × 職務内容を変更したときは実施する必要はありません。 13 択

(2) 職長等の教育の科目の省略（則 40 条 3 項）

事業者は、職長等の教育の科目の全部又は一部について十分な知識及び技能を有していると認められる者については、当該事項に関する教育を省略することができます。

4. 危険又は有害業務従事者に対する教育（法 60 条の 2）



制度趣旨

前記 1. ～ 3. は新たに職務に就くとき、配置転換時の教育についての規定です。それに対し、現在、すでに危険有害業務に就いている者に対しては、安全衛生教育を行うように努めなければならないとされています。

事業者は、雇入れ時・作業内容変更時の教育、特別教育、職長等の教育のほか、その事業場における安全衛生の水準の向上を図るため、**危険又は有害な業務に現に就いている者**に対し、その従事する業務に関する安全又は衛生のための教育を行うように**努めなければなりません**。

2 就業制限・免許等

1. 就業制限（法 61 条 1 項）

条文

事業者は、クレーンの運転その他の業務で、政令で定めるものについては、**都道府県労働局長**の当該業務に係る**免許**を受けた者又は**都道府県労働局長の登録**を受けた者が行う当該業務に係る**技能講習を修了**した者その他厚生労働省令で定める資格を有する者でなければ、当該業務に就かせてはならない。



制度趣旨

安全衛生上危険な業務に関しては、一定のレベルに達している者（免許付与者等）以外は、業務に就くことを禁じ、労働災害の防止を図っています。

◆就業制限に係る業務（令 20 条）

下記の業務が就業制限に係る業務になります。

- ① 発破の場合におけるせん孔、装てん、結線、点火並びに不発の装薬又は残薬の点検及び処理の業務
- ② 制限荷重が 5 トン以上の揚貨装置の運転の業務
- ③ ボイラー（小型ボイラーを除きます）の取扱いの業務
- ④ つり上げ荷重が 5 トン以上のクレーンの運転の業務
- ⑤ つり上げ荷重が 1 トン以上の移動式クレーンの運転（道路上を走行させる運転を除きます）の業務
- ⑥ つり上げ荷重が 5 トン以上のデリックの運転の業務
- ⑦ 作業床の高さが 10 メートル以上の高所作業車の運転（道路上を走行させる運転を除きます）の業務 **22 択**
- ⑧ 最大荷重が 1 トン以上のフォークリフトの運転（道路上を走行させる運転を除きます）の業務 **21・28 択 27 選** 等

PLUS

就業制限業務に就くことができる者は、当該業務に従事するときは、これに係る免許証その他その資格を証する書面を携帯していなければなりません（法 61 条 3 項）。

PLUS

事業者は、中高年齢者その他労働災害の防止上その就業にあたって特に配慮を必要とする者については、これらの者の**心身の条件**に応じて適正な配置を行うように**努めなければなりません**（法 62 条）。 **3選**

2. 免許（法 72 条）

条文

免許は、免許試験に合格した者その他厚生労働省令で定める資格を有する者に対し、**免許証を交付**して行う。

(1) 年齢制限

免許には年齢制限があります。

年齢制限	免許
満 18 歳未満	ガス溶接作業主任者免許、林業架線作業主任者免許、発破技士免許又は揚貨装置運転士免許 等
満 20 歳未満	高圧室内作業主任者免許

(2) 免許の欠格等（法 72 条 2 項・3 項）

- ① 免許を取り消され、その取消しの日から起算して **1 年**を経過しない者には、免許を与えません。
- ② 就業制限に係る業務の免許については、心身の障害により当該免許に係る業務を適正に行うことができない者として厚生労働省令で定めるものには、免許を与えないことがあります。

PLUS

都道府県労働局長は、②により就業制限に係る業務の免許を与えないこととするときは、あらかじめ、当該免許を申請した者にその旨を通知し、その求めがあったときは、都道府県労働局長の指定する職員にその意見を聴取させなければなりません。

POINT

心身の障害により免許を取り消された者であっても、その者がその取消しの理由となった事項に該当しなくなったとき、その他その後の事情により再び免許を与えるのが適当であると認められるに至ったときは、再免許を与えることができます（法 74 条 3 項）。

(3) 免許の有効期間（法 73 条）

- ① 免許には、有効期間を設けることができます。
- ② 都道府県労働局長は、免許の有効期間の更新の申請があった場合には、当該免許を受けた者が厚生労働省令で定める要件に該当するときでなければ、当該免許の有効期間を更新してはなりません。

PLUS

現在は、特別ボイラー溶接士免許及び普通ボイラー溶接士免許について、2年の有効期間が定められています（ボイラー則 107 条 1 項）。

(4) 免許の取消し等（法 74 条、則 66 条）

都道府県労働局長は、免許を受けた者が次のいずれかに該当するに至ったときは、その免許を取り消し、又は期間（①、②、④又は⑤については**6カ月**を超えない範囲内の期間）を定めてその免許の効力を停止することができます。

- ① 故意又は重大な過失により、当該免許に係る業務について重大な事故を発生させたとき
- ② 免許に係る業務について、労働安全衛生法又は労働安全衛生法に基づく命令の規定に違反したとき
- ③ 心身の障害により当該免許に係る業務を適正に行うことができない者として厚

生労働省令で定める者となったとき

- ④ 免許等に付された条件に違反したとき
- ⑤ 免許試験の受験についての不正等があったとき、免許証を他人に譲渡・貸与したとき、免許を受けた者から取消しの申請があったとき

(5) 免許試験（法 75 条）

- ① 免許試験は、**都道府県労働局長**が行います。
- ② 免許試験は、学科試験及び実技試験又はこれらのいずれかによって行います。

PLUS

厚生労働大臣は、指定試験機関に都道府県労働局長が行う試験事務の全部又は一部を行わせることができます（法 75 条の 2）。

POINT

【技能講習】

- ① **技能講習**は、学科講習又は実技講習によって行います。
- ② 技能講習を行った者は、当該技能講習を修了した者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、**技能講習修了証**を交付しなければなりません。（法 76 条）

Chapter5

健康の保持増進 のための措置

労働者の健康を保持・増進するためには

- ◆作業場を清潔に保つこと
- ◆労働者の健康状態を把握しておくこと

が必要です。そのために、作業場の状態を把握するための「作業環境測定」、及び労働者の健康状態を把握するための「健康診断」を行います。あわせて、近年注目されている制度として、「面接指導等」と「ストレスチェック制度」が規定されています。特に注目度を考慮すると、「面接指導等」と「ストレスチェック制度」が要注意です。

この Chapter の構成

- | | |
|-----------|-------------------------|
| 1 作業環境測定 | 7 医師等からの意見聴取 |
| 2 作業時間の制限 | 8 健康診断実施後の措置 |
| 3 一般健康診断 | 9 健康診断の結果の通知 |
| 4 特殊健康診断 | 10 面接指導等 |
| 5 臨時の健康診断 | 11 心理的な負担の程度を把握するための検査等 |
| 6 結果の記録 | |

1 作業環境測定等

1. 作業環境測定（法 65 条）

条文

事業者は、**有害な業務**を行う屋内作業場その他の作業場で、政令で定めるものについて、必要な**作業環境測定**を行い、及びその**結果を記録**しておかなければならない。



制度趣旨

快適な職場環境の形成を促進するためには作業現場の状況を把握しておく必要があります。目に見える状況（例えば、機械が正常に作動しているかどうか、備品が壊れていないかなど）は常に把握しておくことができますが、目に見えない物質についてはそれができません。そこで定期的に作業環境測定を行い、それに基づいて適切な措置を行うことで、快適な職場環境を形成することとしています。

(1) 作業環境測定の実施（法 65 条）

- ① 作業環境測定は、厚生労働大臣の定める**作業環境測定基準**に従って行わなければなりません。
- ② 厚生労働大臣は、作業環境測定の適切かつ有効な実施を図るため必要な**作業環境測定指針**を公表するものとします。

POINT

厚生労働大臣は、作業環境測定指針を公表した場合において必要があると認めるときは、事業者若しくは作業環境測定機関又はこれらの団体に対し、当該作業環境測定指針に関し必要な指導等を行うことができます（法 65 条 4 項）。

- ③ 都道府県労働局長は、作業環境の改善により労働者の健康を保持する必要があると認めるときは、**労働衛生指導医の意見**に基づき、事業者に対し、作業環境測定の実施その他必要な事項を指示することができます。 **23 択**

POINT

- ① **都道府県労働局**に、労働衛生指導医をおきます。
 ② 労働衛生指導医は、労働衛生に関し学識経験を有する医師のうちから、**厚生労働大臣が任命**します。(法 95 条)

- ④ 事業者は、作業環境測定を行ったときは、その結果を記録します。

【記録の保存期間】

原則	ベリリウム等	放射線	石綿	粉じん
3 年間	30 年間	5 年間	40 年間	7 年間

(2) 作業環境測定の結果の評価等（法 65 条の 2）

- ① 事業者は、作業環境測定の結果の評価に基づいて、労働者の健康を保持するため必要があると認められるときは、施設又は設備の設置又は整備、健康診断の実施その他の適切な措置を講じなければなりません。 **16 択**
- ② 事業者は、作業環境測定の結果の評価を行うにあたっては、厚生労働大臣の定める**作業環境評価基準**に従って行わなければなりません。

【作業環境測定の結果の評価及び措置】

第 1 管理区分が良好な状態で、第 3 管理区分が劣悪な状態です。第 2 管理区分はその中間にあたります。

管理区分	作業環境評価基準	措置
第 1 管理区分	作業場の作業環境中のほとんどの場所では有害物濃度が管理濃度を超えない状態	特別な措置は義務付けられていません。
第 2 管理区分	作業場の作業環境中の有害物濃度の平均が管理濃度を超えない状態	施設等の改善その他作業環境を改善するため必要な措置を講ずるよう 努めなければなりません 。

第3 管理区分	作業場の作業環境中の有害物濃度の平均が管理濃度を超える状態	直ちに、施設等の改善その他作業環境を改善するため必要な措置を講じ、管理区分が第1管理区分又は第2管理区分となるように しなければなりません 。
--------------------	-------------------------------	--

- ③ 事業者は、作業環境測定の結果の評価を行ったときは、厚生労働省令で定めるところにより、その結果を記録しておかなければなりません。

【記録の保存期間】

原則	ベリリウム等	石綿	粉じん
3年間	30年間	40年間	7年間

作業環境測定（まとめ）

作業環境測定の実施

結果を記録・保存

測定結果の評価

結果を記録・保存

適切な措置

管理区分に応じた措置

2. 作業時間の制限（法 65 条の 4）

事業者は、**潜水業務**その他の健康障害を生ずるおそれのある業務に従事させる労働者については、厚生労働省令で定める**作業時間についての基準**に違反して、当該業務に従事させてはなりません。 **23 選**

過去問

事業者は、労働者の**健康**に配慮して、労働者の**従事する作業**を適切に**管理**するように努めなければならない。 **16・29 選**

2 健康診断

1. 健康診断の全体像

健康診断は、下記の3種類に大別されます。通常健康診断が「一般健康診断」で、有害業務に関する健康診断が「特殊健康診断」です。この他に、必要があると思われたときに行う「臨時健康診断」があります。一般健康診断と特殊健康診断については、それぞれケース分けされて規定されています。

【健康診断の種類】

一般健康診断	雇入れ時健康診断
	定期健康診断
	特定業務従事者の健康診断
	海外派遣労働者の健康診断
	給食従業員の検便
特殊健康診断	有害業務従事中の特殊健康診断
	有害業務従事後の健康診断
	歯科医師による健康診断
臨時健康診断	臨時健康診断

2. 一般健康診断（法 66 条 1 項）

条 文

事業者は、労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、**医師**による**健康診断**（11.（1）**心理的な負担の程度を把握するための検査**を除く。）を行わなければならない。

（1）雇入れ時の健康診断（則 43 条）

- ① 事業者は、**常時使用**する労働者を**雇い入れる**ときは、当該労働者に対し、医師による健康診断を行わなければなりません。

【検査項目】

(a) 既往歴及び業務歴の調査 (b) 自覚症状及び他覚症状の有無の検査 (c) 身長、体重、腹囲、視力及び聴力の検査 (d) 胸部エックス線検査 (e) 血圧の測定 (f) 貧血検査 (g) 肝機能検査 (h) 血中脂質検査 (i) 血糖検査 (j) 尿検査 (k) 心電図検査

PLUS

次の①及び②の両方を満たす者は一般健康診断の対象になります。

- ① 期間の定めのない労働契約により使用される者（期間の定めのある労働契約により使用される者であって、契約期間が1年（特定業務従事者の健康診断の対象になる短時間・有期雇用労働者は6カ月。以下同じ。）以上である者並びに契約更新により1年以上使用されることが予定されている者及び1年以上引き続き使用されている者を含む）であること
- ② 週の労働時間数が、当該事業場において同種の業務に従事する通常の労働者の週所定労働時間数の4分の3以上であること

（平 31.1.30 基発 0130 第 1 号） **27・1 択**

⇒ 所定労働時間がおおむね2分の1以上である者に対しても実施することが望ましいとされています。

② 検査項目の省略

医師による健康診断を受けた後、**3カ月**を経過しない者を雇い入れる場合において、その者が当該健康診断の**結果を証明する書面**を提出したときは、当該健康診断の項目に相当する項目については、省略することができます。 **1・5 択**

(2) 定期健康診断（則 44 条）

- ① 事業者は、**常時使用**する労働者（特定業務従事者を除きます）に対し、**1年以内ごとに1回、定期に**、医師による健康診断を行わなければなりません。

【検査項目】

(a) 既往歴及び業務歴の調査 (b) 自覚症状及び他覚症状の有無の検査 (c) 身長、体重、腹囲、視力及び聴力の検査 (d) 胸部エックス線検査及び喀痰検査 (e) 血圧の測定 (f) 貧血検査 (g) 肝機能検査 (h) 血中脂質検査 (i) 血糖検査 (j) 尿検査 (k) 心電図検査 **17 択**

② 検査項目の省略

(a) 次の項目は、医師が必要でないと認めたときは省略することができます（則 44 条 2 項ほか）。

項目	省略することのできる者
身長検査	20 歳以上の者
腹囲検査	◆ 40 歳未満の者（35 歳の者を除きます） ◆ 妊娠中の女性その他の者であって、その腹囲が内臓脂肪の蓄積を反映していないと診断されたもの ◆ BMI が 20 未満である者 等
胸部エックス線検査	40 歳未満の者（20 歳、25 歳、30 歳及び 35 歳の者を除きます）で、次のいずれにも該当しないもの ◆ 感染症法において結核に係る定期の健康診断の対象になっている学校、病院、診療所、介護老人保健施設等で業務に従事する者 ◆ じん肺法において 3 年以内ごとに 1 回、定期的にじん肺健康診断を行わなければならないとされている者（常時粉じん作業に従事する一定の労働者等）
喀痰検査	◆ 胸部エックス線検査によって病変の発見されない者 ◆ 胸部エックス線検査によって結核発病のおそれがないと診断された者 ◆ 胸部エックス線検査を省略することができる者
貧血検査、肝機能検査、 血中脂質検査、血糖検査 及び心電図検査	40 歳未満の者（35 歳の者を除きます）

(b) 雇入れ時の健康診断、海外派遣労働者の健康診断、特殊健康診断を受けた者については、当該健康診断の実施の日から **1 年**間に限り、その者が受けた当該健康診断の項目に相当する項目を省略して行うことができます（則 44 条 3 項）。

(3) 特定業務従事者の健康診断（則 45 条）



制度趣旨

体に負担をかける特定の業務については、通常の定期健康診断の倍の頻度（6 カ月に 1 回）で健康診断をすることとしています。

- ① 事業者は、**特定業務に常時**従事する労働者に対し、当該業務への**配置替えの際**及び**6カ月以内ごとに1回**、定期的に、定期健康診断の項目について医師による健康診断を行わなければなりません。 **17 択**

PLUS

特定業務とは、以下のものをいいます。

- ① 多量の高温物体を取り扱う業務及び著しく暑熱な場所における業務
- ② 多量の低温物体を取り扱う業務及び著しく寒冷な場所における業務
- ③ ラジウム放射線、エックス線その他の有害放射線にさらされる業務
- ④ 坑内における業務
- ⑤ **深夜業を含む業務** 等

→ これらの特定業務は、常時 500 人以上の労働者を使用する事業場で
の専属の産業医の選任要件に係る有害業務と同じものです。

POINT

胸部エックス線検査及び喀痰検査については、**1年以内ごとに1回**、定期に行えばよいこととされています。

② 検査項目の省略

(a) 次の項目は、医師が必要でないと認めるときは省略することができます。

項目	省略することのできる者
身長検査	20 歳以上の者
腹囲検査	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 40 歳未満の者（35 歳の者を除きます） ◆ 妊娠中の女性その他の者であって、その腹囲が内臓脂肪の蓄積を反映していないと診断されたもの ◆ BMI が 20 未満である者 等
喀痰検査	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 胸部エックス線検査によって病変の発見されない者 ◆ 胸部エックス線検査によって結核発病のおそれがないと診断された者

貧血検査、肝機能検査、
血中脂質検査、血糖検査
及び心電図検査

◆ 40歳未満の者（35歳の者を除きます）
◆ 前回の健康診断において当該項目について健康診断を受けた者

(b) 雇入れ時の健康診断、海外派遣労働者の健康診断、特殊健康診断を受けた者については、当該健康診断の実施の日から**6カ月間**に限り、その者が受けた当該健康診断の項目に相当する項目を省略して行うことができます。

(4) 海外派遣労働者の健康診断（則 45 条の 2） 19 折

- ① 事業者は、労働者を本邦外の地域に**6カ月以上**派遣しようとするときは、あらかじめ、当該労働者に対し、定期健康診断の検査項目及び下記③の (a) ～ (d) の検査項目について、医師による健康診断を行わなければなりません。
- ② 事業者は、本邦外の地域に**6カ月以上**派遣した労働者を本邦の地域内における業務に就かせるとき（一時的に就かせるときを除きます）は、当該労働者に対し、定期健康診断の検査項目及び下記③の (a) ～ (c)、(e) の検査項目について、医師による健康診断を行わなければなりません。
- ③ 検査項目は、定期健康診断の項目に加え、次の項目のうち医師が必要と認めるものとされています。

- (a) 腹部画像検査 (b) 血液中の尿酸の量の検査
(c) B型肝炎ウイルス抗体検査 (d) ABO式及びRh式の血液型検査（派遣前）
(e) 糞ふん便塗抹検査（派遣後）

④ 検査項目の省略

(a) 次の項目は、医師が必要でないとしたときは省略することができます。

項目	省略することのできる者
身長検査	20歳以上の者
喀痰検査	◆胸部エックス線検査によって病変の発見されない者 ◆胸部エックス線検査によって結核発病のおそれがないと診断された者

(b) 雇入れ時の健康診断、定期健康診断、特定業務従事者の健康診断、特殊健康診断を受けた者については、当該健康診断の実施の日から**6カ月間**に限り、その者が受けた当該健康診断の項目に相当する項目を省略して行うことがで

きます。

(5) 給食従業員の検便（則 47 条）

事業者は、事業に附属する食堂又は炊事場における給食の業務に従事する労働者に対し、その**雇入れの際**又は当該業務への**配置替えの際**、検便による健康診断を行わなければなりません。 **15 折**

PLUS

事業者は、**リスクアセスメント対象物**を製造し、又は取り扱う業務に常時従事する労働者に対し、法 66 条の規定による健康診断のほか、関係労働者の意見を聴き、必要があると認めるときは、医師又は歯科医師が必要と認める項目について、医師又は歯科医師による健康診断を行わなければなりません。

事業者は、この健康診断（**リスクアセスメント対象物健康診断**）を行ったときは、**リスクアセスメント対象物健康診断個人票**を作成し、**5 年間**（がん原性物質である場合は、**30 年間**）保存しなければなりません。

⇒ **リスクアセスメント対象物健康診断**の費用は**事業者（派遣の場合は派遣先事業者）**が負担しなければなりません。

⇒ 受診に要する時間は労働時間に該当します。

3. 特殊健康診断（法 66 条 2 項）

条文

事業者は、**有害な業務**で、政令で定めるものに**従事する**労働者に対し、医師による**特別の項目**についての健康診断を行わなければならない。有害な業務で、政令で定めるものに**従事させたことのある**労働者で、**現に使用しているもの**についても、同様とする。



制度趣旨

特に有害な業務については、その業務に従事する者の身体に異常の起こりやすい項目についての健康診断を定期的に行うこととしています。

(1) 有害業務従事中の特殊健康診断（令 22 条）

事業者は、所定の有害業務に常時従事する労働者に対し、**雇入れ・配置替え**の際及び**その後、定期に**、医師による特別の項目について健康診断を行わなければなりません。

(2) 有害業務従事後の特殊健康診断（令 22 条 2 項）

事業者は、製造等禁止物質や製造許可物質の一部の物質の製造・取扱業務に常時従事させたことがある労働者で、**現に使用している者**に対し、**定期に**、医師による特別の項目についての健康診断を行わなければなりません。

POINT

特殊健康診断の実施に要する時間は労働時間とされています。

(3) 歯科医師による健康診断（法 66 条 3 項、則 48 条）



制度趣旨

歯に影響を与える特殊な環境下で就業している者に対しては、歯科医師による健康診断を行うこととしています。

事業者は、下記の**有害な業務に常時従事する労働者**に対し、その**雇入れの際**、当該業務への**配置替えの際**及び当該業務に就いた後**6カ月以内ごとに1回、定期に**、**歯科医師**による健康診断を行わなければなりません。 **16 択**

【有害な業務】

塩酸、硝酸、硫酸、亜硫酸、弗ふっ化水素、黄りんその他歯又はその支持組織に有害な物のガス、蒸気又は粉じんを発散する場所における業務

過去問

常時 50 人以上の労働者を使用する事業者は、常時使用する労働者に対し、1 年以内ごとに 1 回、定期に、歯及びその支持組織に関し歯科医師による健康診断を行わなければならない。

→× 歯科医師による健康診断は、常時使用する労働者数の数には関係がなく、また、特殊業務（歯に影響を及ぼす業務）に就く労働者に対し、6 カ月以内ごとに 1 回行う必要があります。 **15 択**

4. 臨時の健康診断（法 66 条 4 項）

都道府県労働局長は、労働者の健康を保持するため必要があると認めるときは、労働衛生指導医の意見に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、事業者に対し、臨時の健康診断の実施その他必要な事項を指示することができます。

14 選 23 択

5. 自発的健康診断の結果の提出（法 66 条の 2）

深夜業〔午後 10 時（11 時）から午前 5 時（6 時）まで〕に従事する労働者であつて、その深夜業の回数その他の事項が、深夜業に従事する労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める要件に該当するものは、自ら受けた健康診断の結果を証明する書面を事業者に提出することができます。

【定める要件】

常時使用され、自ら健康診断を受けた日前 **6 カ月間を平均して 1 カ月当たり 4 回以上深夜業に従事**したことをいいます（則 50 条の 2）。

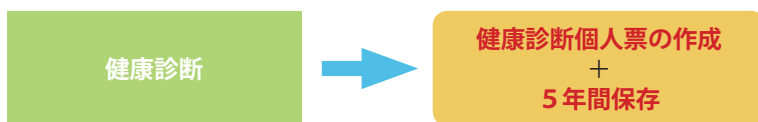
PLUS

労働者は、事業者が行う健康診断を受けなければなりません。ただし、事業者の指定した医師又は歯科医師が行う健康診断を受けることを希望しない場合において、他の医師又は歯科医師の行うこれらの規定による健康診断に相当する健康診断を受け、その結果を証明する書面を事業者に提出したときは、受診する必要はありません（法 66 条 5 項）。 **5 択**

6. 健康診断の結果の記録（法 66 条の 3）

(1) 健康診断の結果の記録（則 51 条）

事業者は、健康診断の結果に基づき、**健康診断個人票**を作成して、これを **5 年間**保存しなければなりません。 **12・17・19・27 択**



過去問

事業者は、ベンゼンを製造し、又は取り扱う業務に常時従事し、又は従事した労働者にかかわる特定化学物質健康診断個人票については、これを30年間保存する。 →○ 17 択

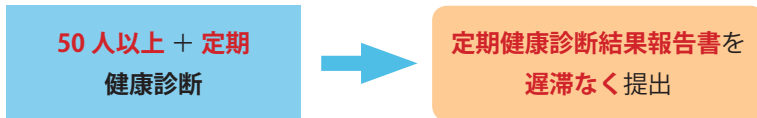
PLUS

石綿健康診断個人票は40年間保存します。

(2) 健康診断結果報告（則 52 条）

- ① **常時 50 人以上**の労働者を使用する事業者は、**定期**健康診断、特定業務従事者の健康診断（**定期のものに限ります**）を行ったときは、**定期健康診断結果報告書**を、**遅滞なく**、**所轄労働基準監督署長**に提出しなければなりません。

12・20・5 択 25 選



過去問

事業者が所轄労働基準監督署長に提出すべき定期健康診断結果報告書には、当該健康診断を当該事業場の産業医が行わず企業外の健康診断実施機関が実施した場合であっても、当該事業場の産業医の氏名を記載したものでなければならない。 →○ 15 択

- ② 事業者は、**歯科医師**による健康診断（**定期のものに限ります**）を行ったときは、**遅滞なく**、**有害な業務に係る歯科健康診断結果報告書**を所轄労働基準監督署長に提出しなければなりません。

7. 健康診断の結果についての医師等からの意見聴取（法 66 条の 4、則 51 条の 2）

- ① 事業者は、健康診断の結果（健康診断の項目に**異常の所見**があると診断された労働者に係るものに限ります）に基づき、労働者の健康を保持するために必要な措置について、医師又は歯科医師の**意見**を聴かなければなりません。 5 択

事業者

意見聴取

医師等

- ◆健康診断が行われた日から**3カ月以内**に行うこと
- ◆聴取した**医師又は歯科医師の意見を健康診断個人票に記載**すること

※自発的健康診断の結果に基づく医師からの意見聴取は、当該健康診断の結果を証明する書面が事業者へ提出された日から**2カ月以内**に行う必要があります。

- ② 事業者は、医師又は歯科医師から意見聴取を行う上で必要となる**労働者の業務に関する情報**を求められたときは、**速やかに**、提供しなければなりません。

PLUS

リスクアセスメント対象物健康診断についても同様の意見聴取、**リスクアセスメント対象物健康診断個人票**への記載、情報提供を行うこととされています。下記の**8.**、**9.**についても同様の規定が設けられています。

8. 健康診断実施後の措置（法 66 条の 5）

事業者は、健康診断の結果についての医師又は歯科医師の意見を勘案し、その必要があると認めるときは、当該労働者の実情を考慮して、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等の措置を講ずるほか、作業環境測定の実施、当該医師又は歯科医師の意見の衛生委員会等への報告その他の適切な措置を講じなければなりません。 **17 択 26 選**

9. 健康診断の結果の通知（法 66 条の 6、則 51 条の 4）

事業者は、**一般健康診断、特殊健康診断又は臨時健康診断**を受けた労働者に対し、**遅滞なく**、当該健康診断の結果を通知しなければなりません。 **5 択**



結果の通知の規定は、特殊健康診断や臨時の健康診断も対象にしています！

10. 面接指導等（法 66 条の 8、66 条の 9）



制度趣旨

長時間の残業や休日労働を行い、疲労の蓄積がみられる労働者に対し、その申出により面接指導を行うことが義務付けられています。

(1) 面接指導

- ① 事業者は、その労働時間の状況その他の事項が労働者の健康の保持を考慮して定める要件に該当する労働者（次頁の **POINT**（1 つ目のもの）に規定する者を除きます）に対し、**医師による面接指導**（問診その他の方法により心身の状況を把握し、これに応じて面接により必要な指導を行うことをいいます。以下同じ）を行わなければなりません。 **25 択**

【対象者】

- ◆休憩時間を除き、1 週間当たり 40 時間を超えて労働させた場合の、その超えた時間が **1 カ月当たり 80 時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる者**（超えた時間を算定するために定める一定の期日前 1 カ月以内に面接指導又は研究開発業務に従事する労働者に対する面接指導を受けた労働者その他これに類する労働者であって、面接指導を受ける必要がないと医師が認めた者を除きます）

2 択

⇒ 超えた時間の算定は、**毎月 1 回以上、一定の期日を定めて**行わなければなりません。

⇒ 事業者は、超えた時間の算定を行ったときは、**速やかに**、「超えた時間」が 1 カ月当たり **80 時間を超えた労働者**に対し、超えた時間に関する情報を**通知**しなければなりません。

- ◆病院若しくは診療所において勤務する医師（医療を受ける者に対する診療を直接の目的とする業務を行わない者を除きます）又は介護老人保健施設若しくは介護医療院において勤務する医師（特定医師）であって、1 カ月について労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させる時間が **100 時間以上**となることが見込まれる者（**面接指導対象医師**）のうち、管理者が面接指導を行い、かつ、面接指導対象医師の睡眠の状況を含んだ所定の書面の提出があった者以外の者 **改正**

⇒ 面接指導対象医師に該当するかどうかの判断は、**毎月1回以上、一定の期日を定めて**行わなければなりません。

【面接指導の実施】

面接指導は、**対象労働者の申出**により行われます。申出があれば、事業者は**遅滞なく**面接指導を行わなければなりません。 **21 択**

POINT

- ① **新たな技術、商品又は役務の研究開発に係る業務に従事する労働者**で、休憩時間を除き、1週間当たり40時間を超えて労働させた場合の、その超えた時間について、**1カ月当たり100時間を超えるもの**に対し、医師による面接指導を行わなければなりません（法66条の8の2）。 **2 択**
- ② **特定高度専門業務・成果型労働制の対象労働者**で、1週間当たりの健康管理時間が40時間を超えた場合におけるその超えた時間について、**1カ月当たり100時間を超えるもの**に対し、医師による面接指導を行わなければなりません（法66条の8の4）。 **2 択**

POINT

事業者は、**10. 面接指導等**の規定による面接指導又は新たな技術、商品又は役務の研究開発に係る業務に従事する労働者の面接指導を実施するため、タイムカードによる記録、パソコン等の使用時間の記録等の**客観的な方法**その他の適切な方法により、労働者（特定高度専門業務・成果型労働制の対象労働者を除きます）の**労働時間の状況を把握**しなければなりません（法66条の8の3）。

⇒ 事業者は、労働時間の状況の記録を作成し、**3年間**保存するための必要な措置を講じなければなりません。 **2 択**

PLUS

◆**産業医**は、面接指導の対象労働者に対して、面接指導の申出を行うよう**勧奨**することができます。 **18 選 19 択**

- ② 労働者は、事業者が行う面接指導を受けなければなりません。ただし、事業者の指定した医師が行う面接指導を受けることを希望しない場合において、他の医師の行う面接指導を受け、その結果を証明する書面を事業者に提出したときは、事業者が行う面接指導を受ける必要がありません。 **25 択**

(2) 結果の記録等

- ① 事業者は、面接指導の結果を **5年間**記録しておかなければなりません（則 52 条の 6 第 1 項）。 **21・25・2 択**
- ② 事業者は面接指導の結果に基づき、当該労働者の健康を保持するために必要な措置について、**遅滞なく**、医師の意見を聴かなければなりません（則 52 条の 7）。 **21・25 択**
- ③ 事業者は、医師の意見を勘案し、必要があると認めるときは、当該労働者の実情を考慮して、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等の措置を講ずるほか、当該医師の意見の衛生委員会若しくは安全衛生委員会又は労働時間等設定改善委員会への報告その他の適切な措置を講じなければなりません。 **25 択**

(3) 面接指導を行う労働者以外の労働者

事業者は、面接指導（P309 **POINT**（1つ目のもの）の面接指導を含みます）を行う労働者以外の労働者であって健康への配慮が必要なものについては、必要な措置を講ずるように**努めなければなりません**。

11. 心理的な負担の程度を把握するための検査等（法 66 条の 10）



制度趣旨

平成 27 年 12 月より、労働者の心理的な負担の程度を把握するための医師又は保健師等による検査を、1 年に 1 回行うことを、事業者には義務づけました（常時 50 人未満の労働者を使用する事業場は努力義務）。一般に、「ストレスチェック」と呼ばれています。

(1) 心理的な負担の程度を把握するための検査

事業者は、**常時 50 人以上**の労働者を使用する事業場において、労働者に対し、医師、保健師その他の厚生労働省令で定める者（以下 **11** において「医師等」といいます）による**心理的な負担の程度を把握するための検査**（以下 **11** において「検査」といいます）を**行わなければなりません**。 **30 択**

⇒ 事業者は、**1 年以内ごとに 1 回**、定期的に、所定の事項について検査を行うこととされています（則 52 条の 9）。 **30 択**

POINT

検査(10)での「医師等」とは、**医師、保健師**、検査を行うために必要な知識についての研修であって厚生労働大臣が定めるものを修了した**歯科医師、看護師、精神保健福祉士又は公認心理師**とされています（則 52 条の 10 第 1 項）。 **28 選**

POINT

検査を受ける労働者について解雇、昇進又は異動に関して直接の権限を持つ**監督的地位にある者**は、検査の実施の事務に従事してはなりません（則 52 条の 10 第 2 項）。 **30 択**

(2) 結果の通知

事業者は、検査を受けた労働者に対し、検査を行った医師等から、**遅滞なく**、検査の結果が**通知**されるようにしなければなりません。

(3) 事業者への検査結果の提供等

- ① 医師等は、あらかじめ検査を受けた**労働者の同意**を得ないで、労働者の検査の結果を事業者に提供してはなりません。
- ② 労働者の同意を得て、事業者が医師等から検査の結果の提供を受けた場合は、**検査の結果の記録**を作成して、**5年間**保存しなければなりません（則52条の13第2項）。

(4) 面接指導等

- ① 事業者は、(2)の通知を受けた労働者で心理的な負担の程度が労働者の健康の保持を考慮して定める要件に該当するものが、医師による**面接指導を受けることを希望する旨を申し出た**ときは、申出をした労働者に対し、医師による**面接指導を行わなければなりません**。

PLUS

- ① 事業者は、労働者が申出をしたことを理由として、労働者に対し、**不利な取扱い**をしてはなりません。
 - ② 労働者の申出は、検査の結果の通知を受けた後、遅滞なく行うものとし、事業者は、申出があったときは、**遅滞なく**、面接指導を行わなければなりません。
 - ③ 検査を行った医師等は、要件に該当する労働者に対して、申出を行うよう**勧奨**することができます。
- ② 事業者は、面接指導の結果の記録を作成して、**5年間**保存しなければなりません（則52条の18第1項）。
 - ③ 事業者は、面接指導の結果に基づき、労働者の健康を保持するために必要な措置について、面接指導後、**遅滞なく**、医師の意見を聴かなければなりません（則52条の19）。
 - ④ 事業者は、③の医師の意見を勧案し、必要があると認めるときは、労働者の実情を考慮して、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数

の減少等の措置を講ずるほか、当該医師の意見の衛生委員会若しくは安全衛生委員会又は労働時間等設定改善委員会への報告その他の適切な措置を講じなければなりません。

(5) 検査及び面接指導結果の報告

常時 50 人以上の労働者を使用する事業者は、**1 年以内ごとに 1 回、定期に**、**心理的な負担の程度を把握するための検査結果等報告書**を所轄労働基準監督署長に提出しなければなりません（則 52 条の 21）。

PLUS

- ① 事業者は、労働者に対する**健康教育及び健康相談**その他労働者の健康の保持増進を図るため必要な措置を、継続的かつ計画的に講ずるよう**に努めなければなりません**。
- ② 労働者は、事業者が講ずる措置を**利用**して、その健康の**保持増進に努めるもの**とします（法 69 条）。 **20 選**

PLUS

派遣労働者に係る **10** (1) の面接指導、**11** (1) の検査、(4) の面接指導の実施義務は、**派遣元**事業場の事業者課せられています。 **27 択**

POINT

事業者は、室内又はこれに準ずる環境における労働者の**受動喫煙**（人が他人の喫煙によりたばこから発生した煙にさらされることをいいます）を**防止**するため、事業者及び事業場の実情に応じ適切な措置を講ずるよう**努めるもの**とします（法 68 条の 2）。

Chapter6

監督等

労働者に危険が発生するのを防ぐために、一定の機械等や大規模な建設物等については、事前に設置、移転等の計画の届出をさせ、必要があれば計画の変更・差止めを行うこととしています。その他、事故が発生したときの報告義務などが定められています。

この Chapter の構成

- | | |
|---------------|------------|
| 1 一定の機械等の届出 | 5 事故報告 |
| 2 大規模な建設業の届出 | 6 労働者死傷病報告 |
| 3 建設業等の届出 | 7 その他 |
| 4 工事等の差止め・変更等 | |

1 計画の届出等



制度趣旨

危険・有害な作業を必要とする機械等の設置、移転、変更、大規模な建設工事等を行うときは事前に届けることを義務付け、行政官庁がチェックを行うこととしています。労働災害が発生するのを防ぐためです。

1. 一定の機械等に関する届出(法 88 条 1 項)

条文

事業者は、機械等で、危険若しくは有害な作業を必要とするもの、危険な場所において使用するもの又は危険若しくは健康障害を防止するため使用するもののうち、厚生労働省令で定めるものを**設置し、若しくは移転し、又はこれらの主要構造部分を変更しようとするときは**、その計画を当該工事の開始の日の**30 日前までに**、厚生労働省令で定めるところにより、**労働基準監督署長**に届け出なければならない。

(1) 計画の届出をすべき機械等 (則 85 条)

- ◆動力プレス
- ◆アセチレン溶接装置
- ◆ガス集合溶接装置
- ◆**特定機械等** 等

POINT

機械等の届出の規定は、事業場の規模、業種にかかわらず、適用されます。

従前は、規模の大きい事業場の建設物に係る届出の規定がありましたが、平成 26 年改正で廃止されました。



(2) 届出の免除



制度趣旨

一定要件を満たした事業者が、労働基準監督署長の認定を受けた場合には、計画の届出義務が免除されます。平成 17 年改正で危険性・有害性に係る調査及び低減措置を拡充したことに伴って、事業者の自主的な取組みを促すために、この規定が作られました。まじめに災害防止に取り組んだ事業者は、届出をしなくていいことになります。

① 認定による免除 (則 87 条の 4)

次の 3 つの要件を満たし、**所轄労働基準監督署長の認定**を受けた場合には、計画の届出に関する届出義務が免除されます。

- ◆法 28 条の 2 又は法 57 条の 3 の危険性又は有害性等の調査及びその結果に基づき講ずる措置及び厚生労働大臣が定める指針に従って事業者が行う自主的活動を適切に実施していること
- ◆労働災害の発生率が業種平均を下回っていること
- ◆申請の日前 1 年間に死亡災害等の重大な労働災害が発生していないこと

POINT

- ◆認定は事業場ごとに行います。
- ◆認定を受けた事業者は、当該認定に係る**事業場ごとに、1 年以内ごとに 1 回、実施状況等報告書を、所轄労働基準監督署長に提出**しなければなりません。

PLUS

認定の申請をしようとする事業者は、自主的活動の実施状況について、申請の日前 **3 カ月以内に 2 人以上**の安全に関して優れた識見を有する者又は衛生に関して優れた識見を有する者による評価を受け、当該措置を適切に実施していると評価されたことを証する書面等を添えて、**計画届免除認定申請書を所轄労働基準監督署長に提出**しなければなりません。 **18 択**

②有効期間（則 87 条の 6）

認定は **3 年間**有効です。 **18 択**

2. 大規模な建設業の仕事の届出（法 88 条 2 項）

条文

事業者は、**建設業**に属する事業の仕事のうち**重大な労働災害**を生ずるおそれがある**特に大規模な仕事**で、厚生労働省令で定めるものを開始しようとするときは、その計画を当該仕事の開始の日の **30 日前**までに、厚生労働省令で定めるところにより、**厚生労働大臣**に届け出なければならない。 **25 択**

PLUS

厚生労働省令で定める特に大規模な仕事は下記のものです。

- ◆高さが 300 メートル以上の塔の建設の仕事
- ◆長さが 3,000 メートル以上のずい道等の建設の仕事 等
(則 89 条の 2)

3. 建設業等の届出（法 88 条 3 項ほか）

条文

事業者は、**建設業及び土石採取業**の仕事で、厚生労働省令で定めるものを開始しようとするときは、その計画を当該仕事の開始の日の **14 日前**までに、厚生労働省令で定めるところにより、**労働基準監督署長**に届け出なければならない。

PLUS

計画の届出をすべき仕事は下記のものです。

- ◆高さ 31 メートルを超える建築物又は工作物（橋梁を除きます）の建設等の仕事
- ◆最大支間 50 メートル以上の橋梁の建設等の仕事
- ◆圧気工法による作業を行う仕事
- ◆建築物等に吹き付けられている石綿等の除去、封じ込め又は囲い込みの作業を行う仕事 等
(則 90 条) **18 択**

計画の届出（まとめ）

種 類	いつまでに	だれに
一定の機械等	30 日前	労働基準監督署長
大規模な建設業	30 日前	厚生労働大臣
建設業及び土石採取業	14 日前	労働基準監督署長

4. 工事等の差止め・変更（法 88 条 7 項）

労働基準監督署長又は厚生労働大臣は計画の届出があった場合において、それぞれ当該届出に係る事項が労働安全衛生法又は労働安全衛生法に基づく命令の規定に違反すると認めるときは、当該届出をした事業者に対し、その届出に係る工事若しくは仕事の開始を**差止め**、又は当該計画を**変更**すべきことを命ずることができます。

5. 厚生労働大臣等の審査等（法 89 条、法 89 条の 2）

(1) 厚生労働大臣の審査等

- ① **厚生労働大臣**は、届出があった計画のうち、高度の技術的検討を要するものについて審査をすることができます。
- ② 厚生労働大臣は、審査を行うにあたっては、学識経験者の意見を聴かなければなりません。

(2) 都道府県労働局長の審査等

都道府県労働局長は、計画の届出のうち、高度の技術的検討を要するものに**準ずるもの**として当該計画に係る建設物若しくは機械等又は仕事の規模その他の事項を勘案して厚生労働省令で定めるものについて審査をすることができます。

PLUS

- ◆厚生労働大臣及び都道府県労働局長は、審査の結果必要があると認めるときは、届出をした事業者に対し、労働災害の防止に関する事項について必要な勧告又は要請をすることができます。
- ◆厚生労働大臣及び都道府県労働局長は、勧告又は要請をするにあたっては、あらかじめ、届出をした事業者の意見を聴かなければなりません。

25 択

2 報告等

1. 報告等（法 100 条）

条 文

厚生労働大臣、都道府県労働局長又は労働基準監督署長は、この法律を施行するため必要があると認めるときは、事業者、労働者、機械等貸与者、建築物貸与者又はコンサルタントに対し、必要な事項を**報告**させ、又は**出頭**を命ずることができる。 **15 折**

(1) 事故報告（則 96 条）

事業者は、次の事故が事業場又はその附属建設物内で発生した場合等は、**遅滞なく、報告書を所轄労働基準監督署長に提出**しなければなりません。

【対象となる事故】

- ◆火災又は爆発の事故 **20 折**
- ◆遠心機械、研削といしその他高速回転体の破裂の事故
- ◆機械集材装置、巻上げ機又は索道の鎖又は索の切断の事故
- ◆建設物、附属建設物又は機械集材装置、煙突、高架そう等の倒壊の事故

(2) 労働者死傷病報告（則 97 条） **20・25 折**

①原 則

事業者は、労働者が労働災害その他就業中又は事業場内若しくはその附属建設物内における負傷、窒息又は急性中毒により**死亡し、又は休業したときは、遅滞なく、労働者死傷病報告書を所轄労働基準監督署長に提出**しなければなりません。

②例 外

休業日数が 4 日未満の場合には**四半期**（1 月～3 月、4 月～6 月、7 月～9 月、10 月～12 月）**ごと**にまとめて、それぞれの**四半期の最後の月の翌月末日**までに提出することとされています。

過去問

派遣中の労働者が派遣就業中に労働災害により死亡し、又は休業した場合、労働者死傷病報告書の提出は、派遣先の事業者が行う。

→× **派遣先、派遣元**の双方が行う必要があります。 **16・30 択**

労働者死傷病報告書の提出期限（まとめ）

内 容	報告期限	
◆死亡 ◆4日以上の休業	遅滞なく	
4日未満の休業	発生時期	提出期限
	1月～3月	4月末日
	4月～6月	7月末日
	7月～9月	10月末日
	10月～12月	1月末日

2. 特別安全衛生改善計画等

(1) 特別安全衛生改善計画（法 78 条）



制度趣旨

重大な労働災害を繰り返す事業者への対応策として、厚生労働大臣が「特別安全衛生改善計画」を作成させ、改善を図らせる仕組みを創設しました（平成 27 年 6 月施行）。特別安全衛生改善計画の作成指示等に従わない場合は、勧告等を行うことができます。

厚生労働大臣は、**重大な労働災害**が発生した場合に、重大な労働災害の再発を防止するため必要があると認めるとき（重大な労働災害の発生日から起算して**3年以内**に、別の事業場で重大な労働災害を発生させた場合等）は、事業者に対し、事業場の安全又は衛生に関する改善計画（**特別安全衛生改善計画**）を作成し、厚生労働大臣に提出すべきことを**指示**することができます。また、特別安全衛生改善計画が適切でないときは、特別安全衛生改善計画を変更すべきことを**指示**することができます。

PLUS

「重大な労働災害」とは、労働災害のうち、労働者が死亡したもの又は労働者災害補償保険法に規定する障害等級 1 級～7 級に該当する障害が生じたもの又は生じるおそれのあるものをいいます（則 84 条）。

(2) 安全衛生改善計画（法 79 条）

都道府県労働局長は、事業場の施設その他の事項について、労働災害の防止を図るため総合的な改善措置を講ずる必要があると認めるとき〔(1) に該当するときを除きます〕は、事業者に対し、当該事業場の安全又は衛生に関する改善計画（**安全衛生改善計画**）を作成すべきことを**指示**することができます。

3. その他**(1) 安全衛生診断（法 80 条）**

都道府県労働局長は、安全衛生改善計画を作成すべきことを指示した場合において、専門的な助言を必要とすると認めるときは、当該事業者に対し、労働安全コンサルタント又は労働衛生コンサルタントによる安全又は衛生に係る診断を受け、かつ、安全衛生改善計画の作成について、これらの者の意見を聴くべきことを勧奨することができます。 **15・18 択**

過去問

都道府県労働局長は、労働安全衛生法の規定により事業者に対し安全衛生改善計画を作成すべきことを指示した場合において、必要があると認めるときは、当該事業者に対し、併せて、当該計画の実施状況について、一定の期間ごとに労働安全コンサルタント又は労働衛生コンサルタントによる安全衛生監査を受けるべきことを勧奨することができる。

→× 労働安全コンサルタント又は労働衛生コンサルタントによる安全又は衛生に係る診断を受け、安全衛生改善計画の作成について、これらの者の意見を聴くべきことを勧奨することができます。 **15 択**

(2) 心身の状態に関する情報の取扱い（法 104 条）

- ① 事業者は、労働安全衛生法又は労働安全衛生法に基づく命令の規定による措置の実施に関し、労働者の心身の状態に関する情報を収集し、保管し、又は使用するに当たっては、労働者の健康の確保に必要な範囲内で労働者の心身の状態に関する情報を収集し、並びに当該収集の目的の範囲内でこれを保管し、及び使用しなければなりません。ただし、本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合は、この限りではありません（健康保険法等に基づく医療保険者への健康診断に関する記録の写しの提供は、同意不要です）。 **改正**
- ② 事業者は、労働者の心身の状態に関する情報を適正に管理するために必要な措置を講じなければなりません。
- ③ 厚生労働大臣は、①又は②により事業者が講ずべき措置の適切かつ有効な実施を図るため必要な指針を公表します。
- ④ 厚生労働大臣は、③の指針を公表した場合において必要があると認めるときは、事業者又はその団体に対し、指針に関し必要な指導等を行うことができます。

PLUS

労働基準監督官は、労働安全衛生法を施行するため必要があると認めるときは、事業場に立ち入り、関係者に質問し、帳簿、書類その他の物件を検査し、若しくは作業環境測定を行い、又は検査に必要な限度において無償で製品、原材料若しくは器具を収去することができます（法 91 条）。

過去問

産業安全専門官又は労働衛生専門官は、それぞれの事務を行うため必要があると認めるときは、事業場に立ち入り、関係者に質問し、帳簿、書類その他の物件を検査し、若しくは作業環境測定を行い、又は検査に必要な限度において無償で製品、原材料若しくは器具を収去することができる。

→○ **15 択**

過去問

労働者は、事業場に労働安全衛生法又は労働安全衛生法に基づく命令の規定に違反する事実があるときは、その事実を都道府県労働局長、労働基準監督署長又は労働基準監督官に申告して、是正のため適当な措置をとるように求めることができる。 → ○ (法 97 条) 18 択

過去問

都道府県労働局長は、労働災害が発生した場合において、その再発を防止するため必要があると認めるときは、当該労働災害に係る事業者に対し、期間を定めて、当該労働災害が発生した事業場の総括安全衛生管理者、安全管理者、衛生管理者、統括安全衛生責任者その他労働災害の防止のための業務に従事する者に都道府県労働局長の指定する者が行う講習を受けさせるよう指示することができる。 → ○ (法 99 条の 2) 23 択

(3) 罰則 (法 115 条の 2 ～ 120 条)

① 特定機関の役員等に対する罰則

違反事項	罰 則
製造時等検査、性能検査、個別検定又は型式検定の業務（特定業務）に従事する登録製造時等検査機関、登録性能検査機関、登録個別検定機関又は登録型式検定機関（特定機関）の役員又は職員が、その職務に関して、賄賂を收受し、要求し、又は約束したとき	5 年以下の懲役
上段のことによって不正の行為をし、又は相当の行為をしなかったとき	7 年以下の懲役
特定業務に従事する特定機関の役員又は職員になろうとする者が、就任後担当すべき職務に関し、請託を受けて賄賂を收受し、要求し、又は約束した上で、役員又は職員になった場合	5 年以下の懲役
特定業務に従事する特定機関の役員又は職員であった者が、その在職中に請託を受けて、職務上不正の行為をしたこと又は相当の行為をしなかったことに関して、賄賂を收受し、要求し、又は約束したとき	5 年以下の懲役

PLUS

- ◆ ①の違反の場合において、犯人が収受した賄賂は、没収されます。その全部又は一部を没収することができないときは、その価額を追徴します。
- ◆ ①に規定する賄賂を供与し、又はその申込み若しくは約束をした者は、3年以下の懲役又は250万円以下の罰金に処せられます。

②その他の罰則

違反事項	罰 則
製造禁止物質の製造等の禁止（法 55 条）	3 年以下の懲役又は 300 万円以下の罰金
特定機械等の製造許可（法 37 条）、個別検定・型式検 定（法 44 条、44 条の 2）等	1 年以下の懲役又は 100 万円以下の罰金
作業主任者（法 14 条）等	6 月以下の懲役又は 50 万円以下の罰金
総括安全衛生管理者（法 10 条）、安全管理者（法 11 条）、 衛生管理者（法 12 条）等	50 万円以下の罰金

PLUS

法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関して、違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、罰金刑を科します（法 122 条）。

26・29・2 択



労働安全衛生法は、ここまでです。

予定通り進まなくても、焦らずコツコツ！少しづつでも進めていけば、必ず合格に近づいていきます！

合格しましょう！！

トミーの社労士合格ゼミ ZOOM 講座

ZOOM で！ わかりやすく！ 丁寧に！

トミーの社労士合格ゼミ ZOOM 講座 は3種類！

- ◆各法令の概要や骨格を解説する
【トミーの社労士合格ゼミ 入門講座】
- ◆テキストの内容を、たっぷりの時間をかけて丁寧に解説する
【トミーの社労士合格ゼミ 合格講座】
- ◆試験直前期に、法改正などを解説する
【トミーの社労士合格ゼミ 直前講座】

開講日に受講できなくても OK！

ZOOM 講義を収録した動画を見ることができます！

そのまま質問できる！

ZOOM 講義が終わった後、そのまま質問できます。もちろん、メールでのご質問も OK！



詳しくは、<https://www.ukaru-sr.com/> で！

トミーの社労士合格ゼミ 2024 テキスト

Vol.1 労働基準法・労働安全衛生法

◆執筆者 富田 朗

©Akira Tomita , 2023

◆2023年10月30日リリース版

トミーの社労士合格ゼミに関するご案内等は、下記のWebサイトにおいて行わせていただきます。また、「トミーの社労士合格マガジン（メルマガ）」においてもご案内をさせていただきます。

【トミーの社労士合格ゼミ・うかる！社労士サイト】

URL <https://ukaru-sr.com/>

⇒検索サイトで「トミーの社労士合格ゼミ」又は「うかる！社労士」で検索！

※トミーの社労士合格マガジンの登録も、こちらのサイト内で行えます！

このテキストの無断複製、頒布、商用利用を固く禁じます。