

2013年版



出る順 社労士 必修基本書

Certified Social Insurance and Labor Consultant

基本事項から
合格に必要な知識まで
よくわかる!

購入者全員に
労働基準法解説DVDを
無料進呈!

法改正情報を
Webでフォロー!

最新情報はLEC社労士サイトで
www.lec-jp.com/sharoushi/book/



LEC 東京リーガルマインド 編著

はしがき

“社労士受験基本書の決定版”が誕生した。

本書は、「受験生を最も楽に合格へ導く基本書」をコンセプトに、内容・構成・レイアウトすべてについて“使いやすさ”と“効率学習”を追究した結果に完成した、社労士受験業界随一の良書である。日々現場で講義をする講師陣が、企画から執筆までを担当した。具体的には、下記を特長とする。

(1) ムダを省いた“効率学習”を追究

情報量は多過ぎてても有益ではない。“最短かつ確実合格”のための必要十分な内容に絞るため、情報の取捨選択を慎重に行った。

(2) ビジュアル効果で学習ポイントが明確

初学者や独学者でもメリハリある学習ができるよう、ビジュアル化を図った。視覚的にも“理解”と“知識の定着”を促進するため、図表をふんだんに用いている。

(3) 過去問24年分（平成元年～平成24年本試験問題）を記載

過去24年分に遡って本試験問題を検討し、試験対策上必要なものはすべて掲載した。社労士試験において、過去問攻略は必須である。また、過去問は最良の予想問題でもある。ポイントを押さえた学習を進めるためにも、早いうちから参考にしていただきたい。

(4) その他“学習を楽にする”ための工夫

科目ごとに「過去問出題傾向一覧表」「学び方」を掲載し、初学者の学習への取り組みをスムーズにする「導入」を設けるほか、本文中にも細部にわたり学習をサポートする工夫を凝らした。詳しくは、「本書の効果的活用法」の頁を参照されたい。

社労士試験にチャレンジされる皆さんに、必ずや合格を勝ち取っていただきたい。そういう願いのもと、本書は作成された。

社労士試験においては、法改正事項の出題確率が高くなっているため、本書中「改正」のマークが付されている部分については、特に注意して学習していただきたい。

努力なくして合格はありえない。あとは皆さんの「やる気」にかかっている。本書を手にした皆さんが最後まで健闘されることを、心より祈念する次第である。

なお、本書は、2012年10月22日時点において、2013年4月1日までに施行される法令を基準として作成されたものである。

※発行日以後における法令の改正情報については、「インターネット情報提供サービス」にてご提供いたします。

2012年11月吉日

株式会社東京リーガルマインド
LEC総合研究所
社会保険労務士試験部

本書の効果的活用法

【厚生年金保険法の学び方】

各科目の「学び方」を紹介

初學者でも学習を進めやすいよう、出題傾向を踏まえ、学習方法をガイダンスしています。

1 厚生年金保険法は、情報量という観点から見ると非常にボリュームのある科目である。しかし、健康保険法や国民年金法の応用ともいうべき部分が多く、頭を使って効率的に学習すれば、見た目ほどのボリュームは感じないであろう。

2 第1章（総則）は、国民年金法の「総則」で学習したこととほぼ重なっている。同趣旨の規定の相違点をチェックしていただきたい。

第2章（被保険者）と第3章（標準報酬月額及び標準賞与額）は、健康保険法と比較しつつ学習すべき分野である。「被保険者」に関する問題は、毎年コンスタントに出題されている。被保険者の種類に応じて、要件や資格の取得・喪失の時期等をきちんと整理しなければならない。「標準報酬月額及び標準賞与額」については、健康保険法との相違点の学習に尽きる。

第4章（届出等）は、暗記的色彩が強い分野である。届出の期限については、試験までには正確に覚えなければならない。

第5章（保険給付）は、量的に最も厚く、当然のことながら出題数も多い。「通則」については、国民年金法と類似の構造となっているので、相違点に留意していた

過去問出題傾向一覧表を掲載

過去6年分の本試験問題を各科目の出題項目ごとに一覧にしました。ある程度学習が進んだら、参考にしてください。

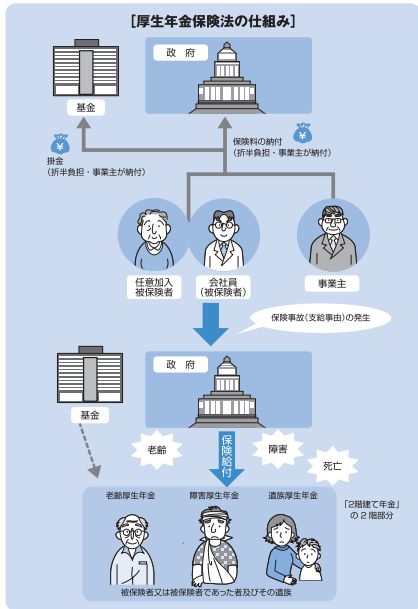
【過去問出題傾向一覧表】

■…選択式 ●…択一式

出題項目	出題年度						本書該当ページ
	平成19年	平成20年	平成21年	平成22年	平成23年	平成24年	
総則	●				●		855-858
被保険者	被保険者の種類						860
	当然被保険者	●				●	861-864
	任意単独被保険者	●					864-865
	適用除外						865-866
	高齢任意加入被保険者	●				●	866-869
標準報酬月額及び標準賞与額	確認						869-870
	被保険者期間						870-873
	届出等	■					875-877
保険給付	通則						879-883
	60歳前半の老齢厚生年金	●	●	●	●	●	885-895
	老齢厚生年金	●	●	●	●	●	895-913
	障害厚生年金及び障害手当金	●	●	●	●	●	913-920
	遺族厚生年金	●	●	●	●	●	921-933
積立金の運用及び費用の負担	離婚等をした場合における特例	●	●	●	●	●	933-946
	被災配偶者である期間についての特例	●	●	●	●	●	946-952
	その他の保険給付	●	●	●	●	●	952-957
	保険給付の制限	●	●	●	●	●	957-960
	積立金の運用						960-962
不服申立て及び補則等	国庫負担						964
	保険料	●				●	965
	厚生年金保険事業の円滑な実施を図るための措置						965-971
	不服申立て等						973
	給付	●	■			●	974-975
加入員	通則	●	●				975-977
	設立及び管理						977-980
	加入員	●	●				981
						981-983	
						983-984	

各法律の全体構造を図式化

学習を進める前に法律の全体構造を把握することは、大変効果的です。



目次

はしがき

本書の効果的活用法

インターネット情報提供サービス

ガイダンス

第1章 社会保険労務士とは	2
第一節 社会保険労務士の業務	2
第二節 時代が求める資格	2
第2章 社労士試験の概要	4
第一節 受験資格	4
第二節 試験の日程と試験会場	4
第三節 試験の特徴	6
第四節 試験科目と試験の形式	8
第3章 社労士の扱う法律基礎知識	11
第一節 社労士の扱う法律の全体構造	11
第二節 法の基礎知識	18

第1編 労働基準法

第1章 総則	31
第一節 労働条件に関する基本原則	31
第二節 平等原則	33
第三節 労働者の人権擁護	34
第四節 適用事業・用語の定義	36
第2章 労働契約	46
第一節 労働契約の締結	46
第二節 不当な身柄拘束の禁止	51
第三節 労働契約の終了	54

第3章 賃金	63
第1節 賃金の支払	63
第2節 賃金額の保障	68
第4章 労働時間、休憩、休日	70
第1節 労働時間の原則と特例	70
第2節 変形労働時間制	71
第3節 休憩	79
第4節 休日	81
第5節 時間外・休日労働	82
第6節 労働時間の算定方法	92
第7節 適用除外	98
第5章 年次有給休暇	101
第6章 年少者	109
第1節 未成年者、年少者、児童の定義	109
第2節 年少者の労働契約	109
第3節 年少者の労働条件	112
第7章 妊産婦等	117
第8章 災害補償	122
第9章 就業規則	124
第1節 就業規則の作成	124
第2節 就業規則の制限	126
第10章 寄宿舎	129
第11章 監督機関	131
第12章 雑則・罰則	133

第2編 労働安全衛生法

第1章 総則	145
第2章 労働災害防止計画	148
第3章 安全衛生管理体制	149
第1節 安全衛生管理体制の全体像	149
第2節 一般的安全衛生管理体制	149
第3節 安全委員会・衛生委員会	158
第4節 請負関係における安全衛生管理体制	160

第 4 章 労働者の危険又は健康障害を防止するための措置	166
第一節 事業者の講ずべき措置等	166
第二節 請負関係の事業場において講ずべき措置等	169
第三節 その他の措置	171
第 5 章 機械等並びに危険物及び有害物に関する規制	174
第一節 特定機械等	174
第二節 特定機械等以外の機械等	177
第三節 自主検査	179
第四節 危険物及び有害物に関する規制	180
第 6 章 労働者の就業に当たっての措置	184
第一節 安全衛生教育	184
第二節 就業制限等	186
第 7 章 健康の保持増進のための措置	188
第一節 作業環境測定	188
第二節 作業の管理及び作業時間の制限	189
第三節 健康診断等	190
第 8 章 安全衛生改善計画、監督等	201
第一節 安全衛生改善計画	201
第二節 計画の届出等	201
第三節 監督等	204
第四節 罰則	207
第五節 派遣労働者に係る労働安全衛生法の適用に関する特例	208

第 3 編 労働者災害補償保険法

第 1 章 総則	217
第一節 労働者災害補償保険の目的	217
第二節 適用事業・適用除外	219
第 2 章 業務災害及び通勤災害	222
第一節 業務災害	222
第二節 通勤災害	227
第 3 章 給付基礎日額	233
第一節 給付基礎日額	233
第二節 休業給付基礎日額	235

第三節	年金給付基礎日額	237
第四節	一時金の給付基礎日額	240
第五節	給付基礎日額の端数処理	240
第4章	業務災害に関する保険給付	242
第一節	保険給付の概要	242
第二節	負傷・疾病に関する保険給付	243
第三節	障害に関する保険給付	249
第四節	介護に関する保険給付	257
第五節	死亡に関する保険給付	259
第5章	通勤災害に関する保険給付	268
第一節	保険給付の概要	268
第二節	業務災害に関する保険給付との相違点	269
第6章	二次健康診断等給付	271
第7章	保険給付の通則	273
第一節	通則	273
第二節	支給制限等	281
第三節	費用徴収	282
第四節	他の制度との調整	285
第8章	社会復帰促進等事業	291
第一節	社会復帰促進等事業	291
第二節	特別支給金	292
第9章	保険料及び国庫補助	301
第10章	特別加入	302
第一節	特別加入者	302
第二節	特別加入者の保険給付等	305
第11章	不服申立て及び雑則	309
第一節	不服申立て等	309
第二節	雑則・罰則	312

第4編 雇用保険法

第1章	総則	321
第一節	雇用保険の目的	321
第二節	適用事業等	322

第 2 章 失業等給付	333
第一節 失業等給付の全体構造	333
第二節 通則	334
第 3 章 求職者給付	337
第一節 基本手当（一般被保険者の求職者給付）	337
第二節 技能習得手当及び寄宿手当、傷病手当（一般被保険者の求職者給付）	364
第三節 高年齢求職者給付金（高年齢継続被保険者の求職者給付）	367
第四節 特例一時金（短期雇用特例被保険者の求職者給付）	369
第五節 日雇労働求職者給付金（日雇労働被保険者の求職者給付）	372
第 4 章 就職促進給付	378
第一節 就業促進手当	378
第二節 移転費・広域求職活動費	382
第三節 給付制限	384
第 5 章 教育訓練給付	385
第 6 章 雇用継続給付	389
第一節 高年齢雇用継続給付	389
第二節 育児休業給付	395
第三節 介護休業給付	400
第 7 章 雇用保険二事業	404
第 8 章 費用の負担	408
第 9 章 不服申立て及び雑則	410
第一節 不服申立て等	410
第二節 雑則	412

第 5 編 労働保険徴収法

第 1 章 総則	421
第一節 趣旨・定義	421
第二節 適用事業	423
第 2 章 保険関係の成立及び消滅	425
第一節 保険関係の成立	425
第二節 保険関係の消滅	427
第三節 保険関係の一括	429
第 3 章 労働保険料の納付の手續等	434
第一節 労働保険料	434

第二節	概算保険料の申告・納付	440
第三節	概算保険料の延納	446
第四節	確定保険料の申告・納付	453
第五節	口座振替による納付等	456
第4章	労災保険のメリット制	458
第5章	印紙保険料	465
第6章	特例納付保険料	469
第7章	労働保険料の負担及び徴収金の徴収等	472
第一節	労働保険料の負担等	472
第二節	徴収金の徴収等	473
第8章	労働保険事務組合	476
第9章	不服申立て等	482
第一節	不服申立て及び訴訟	482
第二節	雑則	484
第三節	罰則	485

第6編 労務管理その他の労働に関する一般常識

第1章	雇用及び職業能力開発に関する法令	495
第一節	雇用対策法	495
第二節	職業安定法	498
第三節	労働者派遣法	504
第四節	高齢者雇用安定法	519
第五節	障害者雇用促進法	523
第六節	職業能力開発促進法	528
第七節	特定求職者支援法	531
第2章	男女均等、育児介護休業、短時間労働者等に関する法令	535
第一節	男女雇用機会均等法	535
第二節	育児介護休業法	539
第三節	次世代育成支援対策推進法	552
第四節	パートタイム労働法	554
第3章	賃金及び労働時間等に関する法令	561
第一節	最低賃金法	561
第二節	賃金の支払の確保等に関する法律	565

第三節	中小企業退職金共済法	566
第四節	労働時間等設定改善特別措置法	569
第4章	労使関係に関する法令	573
第一節	労働組合法	573
第二節	労働関係調整法	577
第三節	労働契約法	579
第四節	個別労働紛争解決促進法	586
第5章	労務管理	591
第一節	労務管理論	591
第二節	労務管理の全体構造	595
第三節	雇用管理	597
第四節	職務・職能制度と人事考課	600
第五節	賃金管理	604
第六節	福利厚生管理	609
第七節	教育訓練・能力開発	609
第6章	労働経済	613
第一節	雇用・失業の動向	613
第二節	賃金・労働時間の動向	615

第7編 健康保険法

第1章	総則・保険者	625
第一節	総則・保険者	625
第二節	保健事業・福祉事業	633
第2章	被保険者	635
第一節	被保険者の種類	635
第二節	当然被保険者	635
第三節	任意継続被保険者・特例退職被保険者	640
第四節	確認	642
第五節	被扶養者	643
第3章	標準報酬月額及び標準賞与額	647
第一節	報酬及び賞与	647
第二節	標準報酬月額及び標準賞与額	648
第4章	届出等	658

第一節	届出	658
第二節	保険医及び保険医療機関	662
第5章	傷病に関する保険給付	665
第一節	保険給付の概要	665
第二節	被保険者の傷病に関する保険給付	666
第三節	被扶養者の傷病に関する保険給付	680
第四節	高額療養費等	682
第6章	死亡・出産に関する保険給付	689
第一節	被保険者の死亡・出産に関する保険給付	689
第二節	被扶養者の死亡・出産に関する保険給付	691
第7章	資格喪失後の保険給付	692
第8章	保険給付の通則	697
第一節	他の法令に基づく給付との調整	697
第二節	給付制限	698
第三節	損害賠償との調整	700
第四節	その他の保険給付の通則	701
第9章	日雇特例被保険者	703
第一節	日雇特例被保険者	703
第二節	日雇特例被保険者に係る保険給付	706
第10章	費用の負担	712
第一節	国庫負担・補助	712
第二節	保険料	713
第三節	日雇特例被保険者に係る保険料	723
第11章	不服申立て等	727
第一節	不服申立て	727
第二節	時効	729
第三節	罰則	730

第8編 国民年金法

第1章	総則	739
第一節	国民年金のしくみ	739
第二節	総則	740
第2章	被保険者	748

第一節	被保険者の資格	748
第二節	被保険者資格の取得	751
第三節	被保険者資格の喪失	752
第四節	被保険者期間の計算	756
第五節	届出	758
第六節	国民年金手帳、国民年金原簿等	762
第3章	給付	765
第一節	通則	765
第二節	老齢基礎年金	776
第三節	障害基礎年金	791
第四節	遺族基礎年金	804
第五節	付加年金、寡婦年金及び死亡一時金	810
第六節	その他の給付	814
第七節	給付の制限	816
第4章	積立金の運用及び費用の負担	819
第一節	積立金の運用	819
第二節	国庫負担	820
第三節	保険料	822
第5章	不服申立て及び雑則	835
第一節	国民年金事業の円滑な実施を図るための措置	835
第二節	不服申立て	835
第三節	時効	837
第四節	雑則	838
第6章	国民年金基金	841
第一節	通則	841
第二節	設立及び管理	842
第三節	加入員	844
第四節	基金の行う業務	845
第五節	解散及び清算	847
第六節	国民年金基金連合会	847

第9編 厚生年金保険法

第1章	総則	855
------------	-----------	------------

第 2 章 被保険者	860
第一節 被保険者の種類	860
第二節 当然被保険者	861
第三節 任意単独被保険者	864
第四節 適用除外	865
第五節 高齢任意加入被保険者	866
第六節 確認	869
第七節 被保険者期間	870
第 3 章 標準報酬月額及び標準賞与額	875
第 4 章 届出等	879
第 5 章 保険給付	885
第一節 通則	885
第二節 60歳台前半の老齢厚生年金	895
第三節 老齢厚生年金	913
第四節 障害厚生年金及び障害手当金	921
第五節 遺族厚生年金	933
第六節 離婚等をした場合における特例	946
第七節 被扶養配偶者である期間についての特例	952
第八節 その他の保険給付	957
第九節 保険給付の制限	960
第 6 章 積立金の運用及び費用の負担	964
第一節 積立金の運用	964
第二節 国庫負担	965
第三節 保険料	965
第 7 章 不服申立て及び雑則等	973
第一節 厚生年金保険事業の円滑な実施を図るための措置	973
第二節 不服申立て等	974
第三節 時効	975
第四節 雑則	977
第 8 章 厚生年金基金	981
第一節 通則	981
第二節 設立及び管理	981
第三節 加入員	983
第四節 基金の行う業務	984

第五節	合併及び分割	989
第六節	確定拠出年金への移行	991
第七節	解散及び清算	992
第八節	企業年金連合会	992
第九節	その他	994

第10編 社会保険に関する一般常識

第1章	社会保険法令	1004
第一節	国民健康保険法	1004
第二節	高齢者の医療の確保に関する法律	1017
第三節	介護保険法	1027
第四節	船員保険法	1039
第五節	児童手当法	1044
第六節	確定給付企業年金法	1051
第七節	確定拠出年金法	1056
第八節	社会保険労務士法	1063
第九節	社会保険審査官及び社会保険審査会法	1074
第2章	社会保障制度	1076
第一節	社会保障制度の概要	1076
第二節	社会保障制度の沿革	1083

巻末付録

読めば効く！ズバリ解決17問	1090
さくいん	1124

第1編

労働基準法

第1章	総則	31
第2章	労働契約	46
第3章	賃金	63
第4章	労働時間、休憩、休日	70
第5章	年次有給休暇	101
第6章	年少者	109
第7章	妊産婦等	117
第8章	災害補償	122
第9章	就業規則	124
第10章	寄宿舍	129
第11章	監督機関	131
第12章	雑則・罰則	133

【労働基準法はこんな法律です！】

労働基準法は、「賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める」という日本国憲法第27条第2項の規定に基づいて、「労働条件の最低基準」を具体的に定めることとした、個別的労働関係の基本法というべき法律です。その基本的な考え方は「労働者を保護すること」にあります。

例えば、労働時間について、民法の「契約自由の原則」に従えば、労働者と使用者は、「1日の労働時間は12時間とする」という内容の労働契約を取り交わすことも可能ですが、これを放置すれば、使用者に比べて立場の弱い労働者の権利を十分に保護することができず、労働者が「人たるに値する生活」を営むことが困難になりかねません。そこで労働基準法では、労働時間について、原則として「1日8時間、1週40時間」を超えないものとするを法定し、これを下回る労働条件を定める労働契約は、その部分を無効として、労働基準法で定める基準にまで労働条件を強行的に引き上げることを定めているのです。

また、労働基準法は、労働条件の最低基準を定めるとともに、その多くの規定について、これに違反した使用者等に対して罰則を設けることで、法の内容が守られるよう、実効性を確保しています。このように、労働基準法は、民法の特別法であるとともに、行政官庁による監督指導や罰則による履行の確保を図っている点で、民事上の効力のみを有する労働契約法とは異なる性格を有しています。

【労基法の試験対策と学習の進め方】

講師からのアドバイス



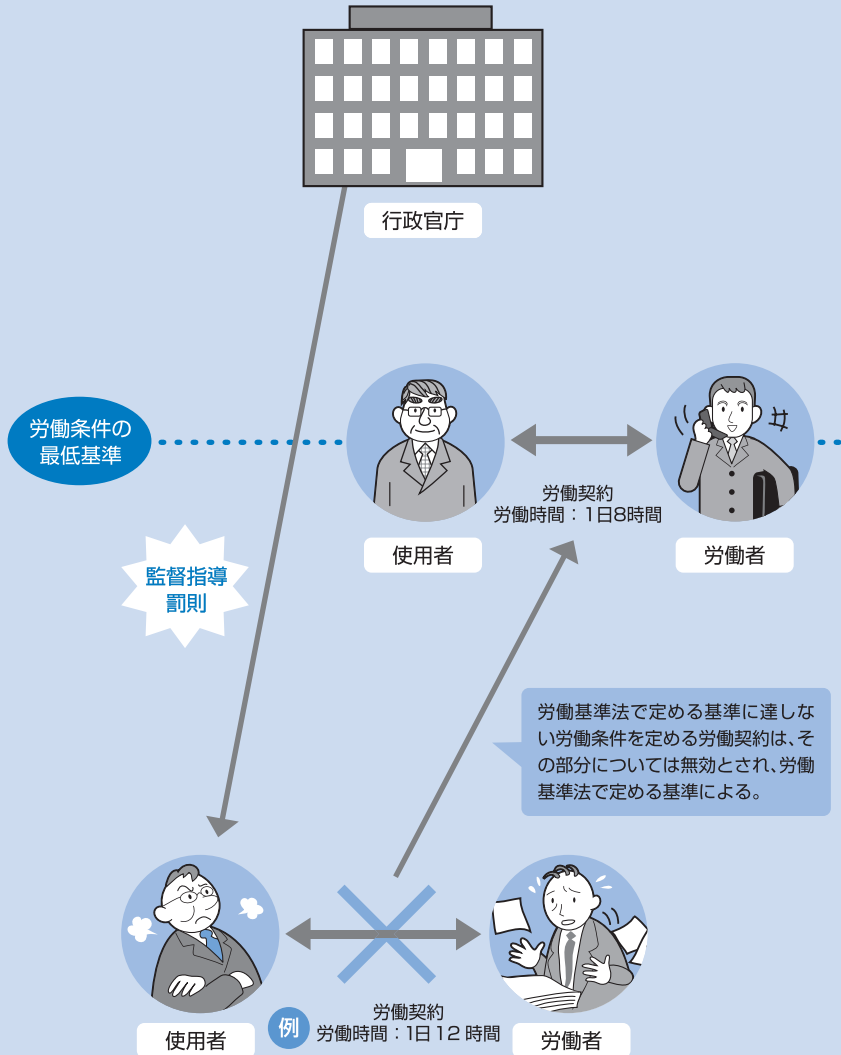
山口 耕司郎 講師

労働基準法は、基本となる条文からの出題のみならず、判例・通達からの出題も多くみられるため、これらに関する出題に対応できる力を養う学習が必要となります。しかし、出題可能性がある条文や判例・通達は膨大な範囲に及ぶため、単純な暗記では対応が困難ですし、すべての判例や通達にあたることは合理的な学習方法とはいえません。そこで、「労働者保護」の基本法である労働基準法の趣旨を常に意識しながら、具体的な場面を想起しつつ基本となる条文の理解に努め、労働基準法的な「考え方」をマスターするように心がけるとよいでしょう。労働基準法の基本的な考え方がマスターできれば、法の趣旨等をもとに判断・解釈を示した判例・通達は自ずと対応できるようになってくる部分が多くあるためです。

【さらに本書を有効活用！「レジュメオーダー販売！」】

詳細はこちら！⇒www.lec-jp.com/system/resume/index.html

[労働基準法の仕組み]



【労働基準法の学び方】

1 労働基準法は、労働条件の最低基準を定めた法律であり、その目的は労働者が「人たるに値する生活」、すなわち健康で文化的な生活を営むことができるようにすることである。そのため、労働基準法の定める最低基準に達しない労働条件を定める労働契約は、労働基準法に定める基準によるものとする私法上の強行法規としての側面を持つ。また、同法は、その大部分の規定について、違反した場合に刑罰を科す取締法規としての側面を持つ。

学習に当たっては、この労働基準法の目的と性質を踏まえて、各規定の制度趣旨の理解に努めるとよいであろう。

2 第1章（総則）では、労働基準法の基本原則や用語（労働者、使用者等）の定義について学習する。基本原則については、趣旨を踏まえた上で、「何が禁止されているのか」に着目する必要がある。次の第2章（労働契約）では、解雇に関する法規制が頻出事項といえる。規制の趣旨を理解した上で、原則と例外について、きちんと整理する必要がある。

第3章（賃金）、第4章（労働時間、休憩、休日）、第5章（年次有給休暇）では、労働者の労働条件の内容面について学習する。第3章は、賃金の支払の5原則がメインテーマである。続く第4章は、他の章に比べボリュームがあるのみならず、近年の法改正によって複雑な制度が導入されていることから、労働基準法の学習の中で最もエネルギーを注がなければならない分野である。第5章では、年次有給休暇の権利の発生（付与要件、付与日数等）はもちろん、比例付与、計画的付与といったテーマも重要である。

第6章（年少者）、第7章（妊産婦等）は、一般労働者の規定と異なる部分について、丁寧な学習が必要となる。

第8章以降では、第9章（就業規則）が学習の中心となる。

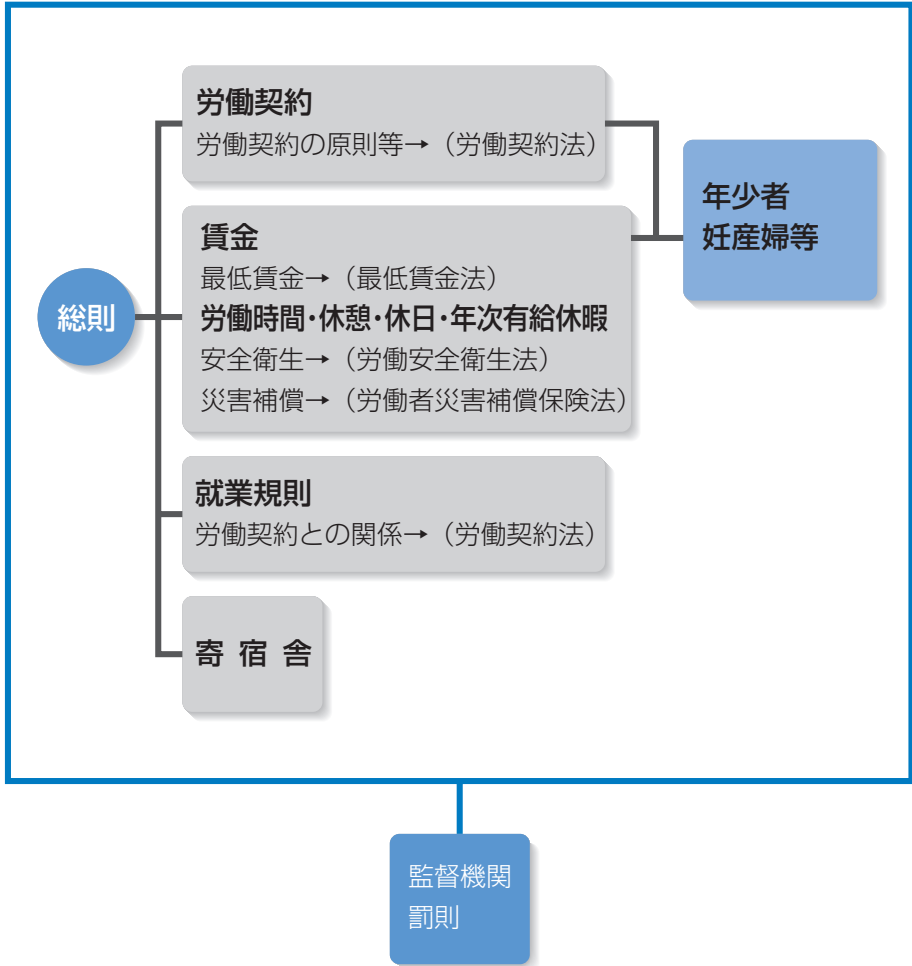
3 近年は、判例や通達を素材とした出題が多く、これらの学習にも力を注ぐのは当然である。しかし、判例、通達の結論部分を単に暗記するような学習では、効果が上がらないだろう。これらを条文の解釈を示すものと位置付け、条文の趣旨をふまえた「理解」を心がけるようにしたい。

[過去問出題傾向一覧表]

■…選択式 ●…択一式

出題項目		出題年度						本書 該当 ページ
		平成 19年	平成 20年	平成 21年	平成 22年	平成 23年	平成 24年	
総則	労働条件に関する基本原則	■		●				31~33
	平等原則	●	●	●		●	●	33~34
	労働者の人権擁護		■●	●		●	●	34~36
	適用事業・用語の定義	●	●	■		●	●	36~44
労働契約	労働契約の締結	■	■	●	■	●	●	46~51
	不当な身柄拘束の禁止		●			●		51~54
	労働契約の終了	●		●	●	●	●	54~61
賃金	賃金の支払		●	■●	●	■●	●	63~67
	賃金額の保障							68
労働時間、 休憩、休日	労働時間の原則と特例	●	●	●	●			70~71
	変形労働時間制	●			●			71~79
	休憩		●	●		●	●	79~81
	休日			●		●	●	81~82
	時間外・休日労働	●		●	●	●	●	82~92
	労働時間の算定方法	●	●		●			92~98
	適用除外		●		●	■	■	98~99
年次有給休暇		●	●		■●	■	●	101~107
年少者	未成年者、年少者、児童の定義							109
	年少者の労働契約		●					109~111
	年少者の労働条件	●				●		112~115
妊産婦等		●	●		■	●		117~121
災害補償								122~123
就業規則	就業規則の作成		●	●		●	●	124~126
	就業規則の制限		●			●	●	126~128
寄宿舎				●				129~130
監督機関			●		●			131~132
雑則・罰則		●	●	●	●	●	●	133~138

[労働基準法の条文構成]



- ①労働者の具体的な労働条件（労働時間、賃金等）に関し規制を行う前提として、労働契約自体の法的規制が問題となる。
- ②年少者や妊産婦等に関する諸規定は、労働条件等について、一般労働者の規制の特則を定めている。
- ③労働者が勤務する職場におけるルールは、就業規則において具体化されるのが通例である。
- ④労働基準法上の諸規制を実効化するために、監督機関や罰則に関する諸規定が設けられている。

第1章 総則

第一節

労働条件に関する基本原則

1 労働条件の原則（法1条）…………… 重要度 **A**

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。平9記 平19選

平2択 *1 *2

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努めなければならない。平2択 平18択

趣旨

上記①は、日本国憲法25条1項（健康で文化的な最低限度の生活の保障）と趣旨を同じくするものであり、労働者が人間として価値のある生活を営む必要を充たすべき労働条件を保障することを宣明した規定である。

また、上記②においては、労働基準法の定める労働条件の基準は最低のものであるとして、労使当事者がこの法律の基準を理由として労働条件を引き下げてはならないことはもとより、むしろその向上を図るよう努めることを義務づけている。

▶「この基準を理由として」というのは、労働基準法に規定があることが、その労働条件低下の決定的な理由となっている場合をいう。したがって、社会経済情勢の変動等他の決定的な理由による労働条件の低下は、本条に抵触するものではない（昭63.3.14基発150号）。平12択

POINT *1

「労働条件」とは、賃金、労働時間、解雇、災害補償、安全衛生、寄宿舎等に関する条件をすべて含む労働者の職場における一切の待遇をいう。ただし、雇入（採用）は労働条件に含まれない。

平2択 平16択

通達 *2

「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り、労働者本人のみでなく、その標準家族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）。

POINT *1

労働協約とは、労働組合と、使用者又はその団体との間で労働条件等に関して合意したものである。

POINT *2

就業規則とは、使用者が事業場における職場規律や労働条件を画一的に定めたものであり、労働者に周知させることによって、その効力を発することとなる。就業規則は、合理的な労働条件を定めている限り、法的規範性が認められる。

POINT *3

労働契約とは、個々の労働者と、使用者との間で労働条件等に関して合意した契約である。

発展 *4

就業規則よりも有利な労働条件を定める労働契約については、労働契約が優先するが、労働協約よりも有利な労働条件を定める労働契約については、原則として労働協約が優先する。これは、就業規則については労使の合意が要件とされていないのに対し、労働協約は労使の合意により定められるものであるためである。

2 労働条件の決定（法2条） 重要度 **A**

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。 平9記 平19選
- 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。

平15択 平21択 *1 *2 *3

趣旨

労働者と使用者との現実の力関係の不平等を解決するため、労働条件の決定は労使対等のもとに決定すべきことを明らかにし、さらに労働条件を定める労働協約、就業規則及び労働契約の遵守義務を定めたものである。

▶労働基準法で定める基準に**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（法13条）。

▶労働協約に定める労働条件その他の労働者の待遇に関する基準に**違反する**労働契約の部分は、**無効**とする。この場合において無効となった部分は、労働協約に定める基準による（労働組合法16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（労働契約法12条）。 平16選

▶労働基準法で定める基準に達しない労働条件を定める契約の部分を無効とする労働基準法の効力を、**強行的効力**という。また、無効となった部分を労働基準法で定める基準によることとする労働基準法の効力を、**直律的効力**という。この**強行的効力**と**直律的効力**をあわせて「**規範的効力**」という。なお、労働協約、就業規則についても規範的効力がある。

[効力関係]



▶法1条違反、法2条違反については、^{くんしてききてい}訓示的規定のため、罰則の適用はない。平13択

第二節

平等原則

1 均等待遇（法3条）……………重要度 B

条文

使用者は、労働者の国籍、^{しんじょう}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。平1択 平11択 平24択 *5

趣旨

日本国憲法14条1項（法の下の平等）をふまえ、国籍、信条又は社会的身分を理由とする労働者の差別待遇を禁止したものである。

▶労働者を有利に取り扱っても不利に取り扱っても差別的な取扱であるが、この有利、不利は一般の社会通念による。

▶本条は、労働者の国籍、信条又は社会的身分という限定された理由による差別的取扱を禁止しているものであって、性別を理由とする差別的取扱は禁止していない。ただし、法4条及び男女雇用機会均等法に禁止規定がある。平14択 平19択 *6

2 男女同一賃金の原則（法4条）……………重要度 B

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。平20択 平24択 *7

趣旨

わが国における従来の国民経済の封建的構造のため、男性労働者に比べ一般的に低い地位にあった女性労働者の社会的、経済的地位の向上を賃金に関する差別待遇の廃止という面から実現しようとするものである。

判例 *5

労働基準法3条は労働者の信条によって賃金その他の労働条件につき差別することを禁じているが、これは、雇入れ後における労働条件についての制限であって、雇入れそのものを制約する規定ではない（最高裁大法廷判決昭48.12.12三菱樹脂事件）。平9択 平21択

平23択 *6

労働基準法第3条は、法の下の平等を定めた日本国憲法第14条と同じ事由で、人種、信条、性別、社会的身分又は門地を理由とした労働条件の差別的取扱を禁止している。（×）→法3条の規定に「性別」は含まれていない。なお、本問の「人種」及び「門地」についてはいずれも「社会的身分」に含まれるものと解されている。

発展 *7

賃金における差別的取扱とは、直接的な賃金額の差別的取扱だけではなく、間接的に賃金額の問題となり得る賃金体系や賃金形態等についての差別的取扱も含むものとする。

▶差別的取扱とは、女性であることを理由として、賃金について有利な取扱いをする場合も含む（平9.9.25基発648号）。**平5択**

平10択 **平12択** **平21択**

▶就業規則に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をする趣旨の規定があっても**現実に男女差別待遇の事実がない場合には**、その規定は無効であるが、**本条違反とはならない**（平9.9.25基発648号）。

第三節

労働者の人権擁護

1 強制労働の禁止（法5条）…………… 重要度 **B**

発展 *1

本条違反については、労働基準法で最も重い罰則（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）が科せられる（法117条）。**平21択**

平13択 *2

労働基準法5条の適用については、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。（○）

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**。**平1択** **平10択** **平20択** *1 *2

趣旨

わが国にかつてみられた暴行、脅迫などによって労働者を強制する封建的な悪習を排除しようと、憲法18条（奴隷的拘束及び苦役からの自由）をふまえ、精神又は身体せいたいの自由を不当に拘束する手段によっての労働者の意思に反する強制労働を禁止したものである。

▶「精神又は身体せいたいの自由を不当に拘束する手段」には、長期労働契約（法14条）、労働契約に付随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）等が該当する。

▶労働を強制したというのは、必ずしも労働者が現実に労働することを必要とはせず、意思を抑圧して労働することを強要したものであれば本条違反となる（昭23.3.2基発381号）。

2 中間搾取の排除（法6条）…………… 重要度 B

条文

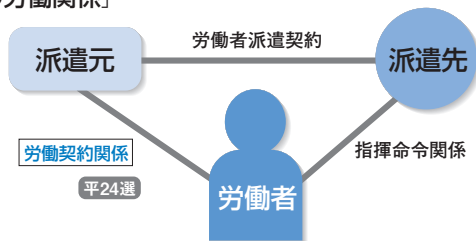
何人も、法律に基いて許される場合の外、業として他人の就業に介入して利益を得てはならない。平20択 平23択 *3 *4

趣旨

本条は、労働者の労働関係の開始・存続に関与したピンハネ等の不当な賃金搾取を職業安定法とともに禁止することを目的とするものである。

▶「労働者派遣」については、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合わせたものが全体としてその労働者の労働関係となることから、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い（平11.3.31基発168号）。平14択 平15択

[派遣の労働関係]



3 公民権行使の保障（法7条）…………… 重要度 A

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。平20選 平1択 平24択 *5 *6

POINT *3

法律に基づいて許される場合とは、職業安定法、船員職業安定法又は建設労働者の雇用の改善等に関する法律に基づいて有料職業紹介を行う場合をいう。

通達 *4

「業として」とは、主業であるとして副業であることを問わず同種の行為を反復継続することをいい、1回の行為であっても、反復継続する意思があれば、これに該当する（昭23.3.2基発381号）。

平13択

通達 *5

使用者が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である（昭23.10.30基発1575号）。

平23択 *6

公職の就任を使用者の承認にからしめ、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条項は、公民権行使の保障を定めた労働基準法第7条の趣旨に反し、無効のものと解すべきであるとするのが最高裁判所の判例である。

○（最高裁第二小法廷判決 昭38.6.21 十和田観光電鉄事件）

確認テスト

- 1 労働基準法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。
- 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。
- 3 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、労働条件について、労働者を不利に取り扱ってはならないが、有利に取り扱うことはできる。
- 4 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。
- 5 使用者が、労働者の精神又は身体を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要した場合であっても、現実に労働者が労働していなければ労働基準法に違反することとはならない。
- 6 業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業した期間の日数及びその期間中の賃金は、いずれも労働基準法の平均賃金の算定の基礎から除かれる。
- 7 臨時に支払われる賃金及び3箇月を超える期間ごとに支払われる賃金は、いずれも労働基準法の平均賃金の算定の基礎となる賃金総額には算入されない。

解答 1.○ 2.○ 3.× 有利に取り扱うことも差別的な取扱いとなるため、均等待遇の規定に反することとなる。 4.○ 5.× 現実に労働したか否かにかかわらず、労働者の意思を抑圧して労働することを強要したものであれば、労働基準法違反となる。
6.○ 7.○

さくいん

あ

あっせん 斡旋 (あっせん)	578, 587
あんせん いんかい 安全委員会	158
あんぜんえいせい いんかい 安全衛生委員会	160
あんぜんえいせいかいぜんけいかく 安全衛生改善計画	201
あんぜんえいせいきょういく 安全衛生教育	184
あんぜんえいせいしんしや 安全衛生推進者	154
あんぜんえいせいせきにんしや 安全衛生責任者	163
あんぜんかんりしや 安全管理者	151

い

いそうひ 移送費	675
いぞくき そねんきん 遺族基礎年金	804
いぞくこうせいねんきん 遺族厚生年金	933
いぞくとくべついちじきん 遺族特別一時金	298
いぞくとくべつしきん 遺族特別支給金	294
いぞくとくべつねんきん 遺族特別年金	297
いぞくほしやういちじきん 遺族補償一時金	264
いぞくほしやうねんきん 遺族補償年金	259
いぞくほしやうねんきんまえばらいいちじきん 遺族補償年金前払一時金	263
いてんひ 移転費	382
いりやうひでせいかいけいかく 医療費適正化計画	1018
いりやうほけんかくほう 医療保険各法	1017
いくじきゅうぎょう 育児休業	540
いくじきゅうぎょうきゆうふきん 育児休業給付金	395
いくじきゅうぎょうとくきんかんちゆう 育児休業等の期間中の保険料免除	719, 966

育児休業等を終了した際の改定

.....	652, 876
いくじじかん 育児時間	120
いちげんてきやうじぎょう 一元適用事業	423
ねんたんい へんけいろどうじかんせい 1年単位の變形労働時間制	76
いちぶふたんきん 一部負担金	269, 667
かげつたんい へんけいろどうじかんせい 1箇月単位の變形労働時間制	72
いっかつゆうき じぎょうかいしとどけ 一括有期事業開始届	430
いっかつゆうき じぎょうほうこくしょ 一括有期事業報告書	431
しゅうかんたんい ひていけいてきへんけいろどうじかんせい 1週間単位の非定型的變形労働時間制	78
いつだつ ちゅうだん 逸脱・中断	230
いっばんひ ほけんしや 一般被保険者	324
いっばんほけんりやう 一般保険料	434
いっばんほけんりやうりつ 一般保険料率	435, 715
いっばんろうどうしや ほけんじぎょう 一般労働者派遣事業	505
いんしほけんりやう 印紙保険料	465
いんふおーまる そじき インフォーマル組織	592

う

うけおいじぎょう いっかつ 請負事業の一括	431
うちきりほしやう 打切補償	56, 123, 248
うちばらい 内払	275, 772, 892

え

えいせい いんかい 衛生委員会	159
えいせいかんりしや 衛生管理者	153
えいせいしんしや 衛生推進者	154
えんたいきん 延滞金	474, 722, 832, 971

出る順社労士シリーズ

2013年版 出る順社労士 必修基本書

1992年3月10日 第1版 第1刷発行

2012年12月5日 第22版 第1刷発行

編著者●株式会社 東京リーガルマインド

LEC総合研究所 社会保険労務士試験部

発行所●株式会社 東京リーガルマインド

〒164-0001 東京都中野区中野4-11-10

アーバンネット中野ビル

☎03(5913)5011 (代表)

☎03(5913)6336 (出版部)

☎048(999)7581 (書店様用受注センター)

振替 00160-8-86652

www.lec-jp.com/

本文イラスト●デザインスタジオ ケイム

印刷・製本●倉敷印刷株式会社

©2012 TOKYO LEGAL MIND K.K., Printed in Japan

ISBN978-4-8449-8671-3

複製・頒布を禁じます。

本書の全部または一部を無断で複製・転載等することは、法律で認められた場合を除き、著作者及び出版者の権利侵害になりますので、その場合はあらかじめ弊社あてに許諾をお求めください。

なお、本書は個人の方々の学習目的で使用していただくために販売するものです。弊社と競合する営利目的での使用等は固くお断りいたしております。

落丁・乱丁本は、送料弊社負担にてお取替えいたします。出版部までご連絡ください。

ISBN978-4-8449-8671-3

C3332 ¥3500E



9784844986713

定価**3,675円** 本体**3,500円** +税5%
RD08671



1923332035009

この1冊で合格を手に入れる! 必修基本書はここが違う!

試験に必要な情報をコンパクトに集約
豊富な図表と多彩なアイコンで視覚的に理解を促進!
重要度ランクの表示により出題傾向がひと目でわかる
「ウォーク問」シリーズと完全リンク