
資格試験サクセスシリーズ

社労士 GOLD
テキスト
1

労働基準法

労働安全衛生法

労働者災害補償保険法

雇用保険法

徴収法

健康保険法

社労士 GOLD テキスト1

労働基準法・労働安全衛生法・労働者災害補償保険法・雇用保険法・徴収法・健康保険法

目次

1 労働基準法	1
ガイダンス	2
1 章 総 則	4
2 章 労働契約	12
3 章 賃 金	26
4 章 労働時間、休憩、休日及び年次有給休暇	34
5 章 年少者及び女性	66
6 章 災害補償	75
7 章 就業規則	77
8 章 寄宿舍	82
9 章 監督機関	84
10 章 雑 則	85
11 章 罰 則	87
2 労働安全衛生法	89
ガイダンス	90
1 章 総 則	91
2 章 労働災害防止計画	95
3 章 安全衛生管理体制	99
4 章 労働者の危険又は健康障害防止のための措置	117
5 章 機械並びに危険物及び有害物に関する規制	121
6 章 労働者の就業に当たっての措置	135
7 章 健康の保持増進のための措置	140
8 章 免許等	150
9 章 監督等	152
3 労働者災害補償保険法	155
ガイダンス	156
1 章 総 則	157
2 章 保険給付通則	160
3 章 保険給付等	173

4 章 社会復帰促進等事業	201
5 章 特別加入	206
6 章 費用の負担	210
7 章 不服申立て等	212

4 雇用保険法215

ガイダンス	216
1 章 総 則	218
2 章 適用事業等	219
3 章 失業等給付	233
4 章 雇用安定事業等	313
5 章 費用の負担	317
6 章 不服申立て等	319

5 徴収法321

ガイダンス	322
1 章 総 則	323
2 章 保険関係の成立及び消滅	325
3 章 労働保険料の納付の手續等	334
4 章 労働保険事務組合	368
5 章 不服申立て及び訴訟	372
6 章 雑 則	374

6 健康保険法377

ガイダンス	378
1 章 総 則	380
2 章 被保険者	400
3 章 保険者	409
4 章 保険給付	419
5 章 費用の負担	476
6 章 不服申立て	489

1

労働基準法

ガイダンス

- 1章 総 則
- 2章 労働契約
- 3章 賃 金
- 4章 労働時間、休憩、
休日及び年次有給休暇
- 5章 年少者及び女性
- 6章 災害補償
- 7章 就業規則
- 8章 寄宿舍
- 9章 監督機関
- 10章 雑 則
- 11章 罰 則

労働基準法

ガイダンス

労働基準法 (1) 労働基準法の意義

労働基準法は、憲法25条第1項・憲法27条第2項を受けて制定されている。

- ・憲法25条第1項：すべての国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する。
- ・憲法27条第2項：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。

勤労条件に関する基準 労働基準法では、**労働条件**という

(2) 労働条件とは

労働者は労働を提供し、使用者は賃金を支払う

労働者	使用者
労働	賃金

(契約)

の労働 賃金を繰り返すことで、労働者と使用者の間に継続的な労使関係が成立する。

しかし、労働者は使用者に対して不利な立場になりやすいため、労働者保護の観点から、労働基準法により労働条件の最低基準を定めた。

労働	賃金	+	労働条件
----	----	---	------

(契約)

これが、労働基準法であり、**賃金**、労働時間、女性・年少者保護、就業規則等様々な労働条件について法規制している。

社労士の試験科目中で、最も基本となる法令である。

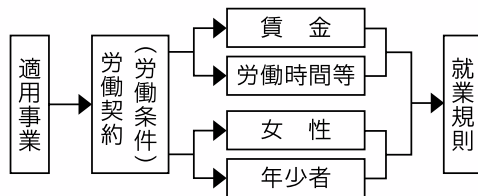
【学習のポイント】

労働者と使用者、賃金や労働契約といった用語の定義をしっかりと把握すること。

労働基準法の適用範囲を理解する。

各法令の原則と例外を区別すること。

【労働基準法の学習ポイント(流れ)】



労働基準法

1章

総 則

No.1 チェック!

労働基準法の定義 (第1条)

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。

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。

【詳細】

この条文は、憲法25条第1項によるものである。ここでいう、労働条件とは労働時間、賃金、休日、休暇等職場における労働者の全ての待遇である。

【行政通達】

労働者に人格として価値ある生活を営む必要を充たすべき労働条件の保障を宣明し、本法各解釈の基本観念を為す(22・9・13基発17)。人たるに値する生活とは、その時その社会の一般通念による標準家族の生活をも含む(22・9・13基発17、22・11・27基発401)。労働条件の低下が社会経済情勢の変動等他に決定的な理由がある場合には本条に抵触せず(22・9・13基発17、63・3・14基発150)。

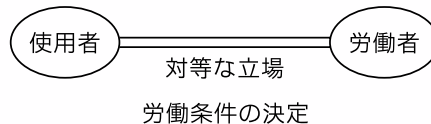
No.2 チェック!

労働条件の決定 (第2条)

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。

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。

【労働条件の決定】



【詳細】

賃金、労働時間、休日、休憩、休暇等労働者の職場におけるすべての待遇に関する条件である。労働条件は、労働者と使用者が対等の立場で決定すべきものである。また、労基法に違反する使用者には刑罰を課している。

No.3 チェック!

均 等 待 遇
(第3条)

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、差別的取扱いをしてはならない。

【詳細】

国籍、人種、宗教的信条、政治的信条、生来の身分等によって労働条件について差別することを禁止している。ただし、雇入れ後の労働条件であって、雇入れ時の条件について差別的取扱いを禁止するものではない。使用者は、労働者の雇入れの自由、労働者は職業選択の自由。

また、罰則は現実の差別的取扱いに対して6か月以下の懲役又は30万円以下の罰金となっている。

【行政通達】

信条とは、特定の宗教的若しくは政治的信念をいい、社会的身分とは生来の身分をいう(22・9・13発基17)。

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(23・6・16基収1365、63・3・14基発150)。

【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(最大48・12・12)。

No.4 チェック!

男女同一賃金の原則
(第4条)

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。

【詳細】

女性労働者に対する賃金の差別的扱いを禁止する原則。

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扱いをしてはならないというもの。賃金以外の人事の女性差別については男女雇用機会均等法(昭和61年)により規定される。また、男性よりも女性を有利に扱う事も禁止されている。

罰則は、6か月以下の懲役又は30万円以下の罰金となっている。

【行政通達】

賃金に関する差別待遇の廃止により、国民経済の封建的構造による女性労働者の低位であった社会的、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こと(22・9・13発基17)。

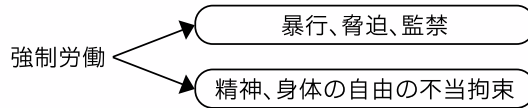
就業規則に差別待遇の規定あるのみで、差別の事実なきときは違反とならぬが、その就業規則の規定は無効(23・12・25基収4281)。

職務、能率、技能、年齢、勤続年数等がすべて同一である場合、男性はすべて月給制、女性はすべて日給制とし、労働日数の同じ女性の賃金を男性より少なくするのは違法（22・9・13発基17、25・11・22婦発311、63・3・14基発150、婦発47）。

No.5 チェック!

強制労働の禁止
(第5条)

【強制労働の禁止】



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。

【詳細】

罰則として1年以上10年以下の懲役または20万円以上300万円以下の罰金が規定されている。労働基準法上最も重い罰則である。

No.6 チェック!

中間搾取の排除
(第6条)

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。

【詳細】

法律に基づいて許される場合とは、職業安定法等である。労働者派遣は中間搾取ではない。(労働者派遣法を参照)

1回の営利を目的とした行為であっても、反復継続して利益を得る意思があれば該当する。

【行政通達】

労働関係の開始についてのみならず、労働関係の存続に係るものも含む（23・3・2基発381）。

営利を目的として反復継続して利益を得る意思があれば、たとえ被害労働者1人1回の行為でも「業」とされる（同前）。

No.7 チェック!

公民権行使の保障
(第7条)

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。

【詳細】

労働者は公民としての権利の行使又は公の職務の執行に必要な時間を請求することができる。

使用者は、権利の行使又は公の職務の執行に妨げがない限り、労働

者から請求された時刻を変更することができる。

1. 公民としての権利について

(該当する例)

- ・公職の選挙権及び被選挙権
- ・最高裁判所の裁判官の国民審査
- ・特別法の住民投票
- ・行政事件訴訟法の民衆訴訟
- ・選挙人名簿の登録の申出

(該当しない例)

- ・個人の訴権の行使
- ・本人以外の選挙者の選挙運動

2. 公の職務について

(該当する例)

- ・各種議会の議員
- ・労働委員会の委員
- ・民事訴訟による証人として出廷

(該当しない例)

- ・予備自衛官の防衛及び訓練召集
- ・非常勤の消防団員の訓練召集

3. 公民権行使時間中の賃金について

有給、無給は当該者の自由に委ねられている。

【行政通達】

有給たると無給たるとは当事者の自由(22・11・27基発399)。

No.8 チェック! 適用事業

労基法が適用される事業。ほとんど全ての事業は適用事業になる。

【詳細】

1. 労基法は別表第1の一に該当する事業・事業所について適用され、この事業・事業所を適用事業という。この場合、事業・事業所といっても経営全体ではなく、個々の事業場単位に適用される。外国人が経営する事業場にも適用され、同居の親族のみを使用する事業、家事使用人については適用されない。

<別表第1>

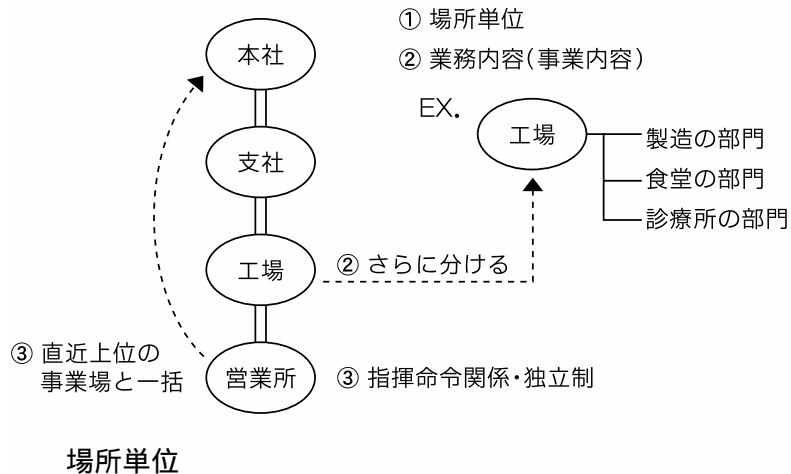
【別表第一】

工業的業種	1	製造業・改造業・加工業等	物の製造、改造、加工、修理、洗浄、選別、包装、装飾、仕上げ、販売のためにする仕立て、破壊若しくは解体又は材料の変造の事業(電気、ガス又は各種動力の発生、変更若しくは伝導の事業及び水道の事業を含む。)
	2	鉱業	鉱業、石切り業その他土石又は鉱物採取の事業
	3	建設業	土木、建築その他工作物の建設、改造、保存、修理、変更、破壊、解体又はその準備の事業
	4	運輸・運送業	道路、鉄道、軌道、索道、船舶又は航空機による旅客又は貨物の運送の事業
	5	貨物取り扱い業	ドック、船舶、岸壁、波止場、停車場又は倉庫における貨物の取扱いの事業
農林水産業	6	農林業	土地の耕作若しくは開墾又は植物の栽植、栽培、採取若しくは伐採の事業その他農林の事業
	7	畜産・養蚕・水産業	動物の飼育又は水産動植物の採捕若しくは養殖の事業その他の畜産、養蚕又は水産の事業
非工業的業種	8	商業	物品の販売、配給、保管若しくは賃貸又は理容の事業
	9	製金融・広告業	金融、保険、媒介、周旋、集金、案内又は広告の事業
	10	映画・演劇業	映画の製作又は映写、演劇その他興行の事業
	11	郵便・電気通信業	郵便、信書便又は電気通信の事業
	12	教育・研究・調査業	教育、研究又は調査の事業
	13	保健衛生業	病者又は虚弱者の治療、看護その他保健衛生の事業
	14	接客・娯楽業	旅館、料理店、飲食店、接客業又は娯楽場の事業
	15	清掃・と畜業	焼却、清掃又はと畜場の事業

上記、別表第一は、労働基準法第33条、第40条、第41条、第56条、第61条に関係する。

2. 適用単位の考え方

【適用単位の考え方】



事業所の所在地等（本社、支社、支店、営業所）

業務内容（事業内容）

同じ場所の中でも、業務内容が異なれば適用単位も異なる。

例：工場での、製造部門、食堂の部門、診療所の部門等

指揮命令関係

例えば、営業所の適用を考えると、
の場所的には分離していても、指揮命令が他の事業所からなされているときは、当該営業所は独立性を持たず、指揮命令関係のある事業所と一括して適用される。（「直近上位の事業所と一括する」という。）

以上、 から の要件で分ける。

【公務員の労基法適用について】

適用(全て)	日本郵政公社、国有林野事業、独立行政法人国立印刷局、独立行政法人造幣局(旧四現業) 地方公営企業の職員(水道・ガス・電気事業・公営バス等)
労基法上の労働者である限り適用	地方公務員(特別職・地方公営企業の管理者)
一部適用(総則・罰則のみ)	地方公務員(一般職) 船員
適用なし	国家公務員(日本郵政公社、国有林野、独立行政法人国立印刷局、独立行政法人造幣局の職員以外)

No.9 チェック!

労働者 (第9条)

【労働者】

労働者となる場合	労働者とならない場合
<ul style="list-style-type: none"> ・新聞配達人 ・労働契約による募集職員である生命保険の外交員 ・法人等の重役、工場長等賃金を受ける者 ・共同経営者の出資者で組合又は法人との間に使用従属関係があり賃金を受ける者 ・市町村の固定資産評価員 	<ul style="list-style-type: none"> ・委任による生命保険の外交員 ・請負契約による大工 ・非常勤の消防団員であって非常時のみ出勤する者

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**（以下「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。

【詳細】

労働基準法の解釈としての労働者は、事業に使用され、賃金を支払われる者であれば、職業の種類を問わず、日雇い、パート、外国人も、さらに委任、請負の契約の形式にとらわれず、全て労働者として労働基準法の保護を受ける。