

【2011 年度版 労働基準法】

【ココだけは絶対に外せない！！】

※ 会社員などお仕事をされていて勉強時間が限られる方はこちらから優先して勉強すると良いでしょう。過去問によく出題されている箇所優先で選びました。**優先すべき箇所は太文字表示しております。**

第 1 回講義	労働条件の原則 ～ 強制労働の禁止	P 64～ P 68
第 2 回講義	公民権行使の保障 ～ 労使協定	P 68～ P 72
第 3 回講義	労働契約・労働条件の明示義務	P 73～ P 78
第 4 回講義	賠償予定等の禁止・前借金相殺の禁止・ 強制貯金の禁止・任意貯金	P 78～ P 81
第 5 回講義	解雇制限	P 83～ P 86
第 6 回講義	解雇予告・退職後等の措置	P 86～ P 92
第 7 回講義	賃金・平均賃金①	P 94～ P 95
第 8 回講義	平均賃金②・賃金支払い5原則	P 95～ P 101
第 9 回講義	労働時間・休憩・休日	P 103～ P 108
第 10 回講義	労働時間・休憩・休日の適用除外者・事業場外労働・裁量労働制	P 105・ P 108～ P 115
第 11 回講義	1ヶ月単位の変形労働時間制・フレックスタイム制	P 116～ P 118・ P 121～ P 122
第 12 回講義	1年単位の変形労働時間制・1週間単位の非定型的変形労働時間制	P 118～ P 121
第 13 回講義	割増賃金①	P 124～ P 125
第 14 回講義	割増賃金②	P 125～ P 128
第 15 回講義	時間外労働等(36 協定)・非常災害時・公務の場合の時間外労働等	P 128～ P 130
第 16 回講義	年次有給休暇①	P 132～ P 134
第 17 回講義	年次有給休暇②	P 134～ P 137
第 18 回講義	年次有給休暇③・労使協定の届出の有無	P 137～ P 138
第 19 回講義	未成年労働者の保護等	P 140～ P 147
第 20 回講義	女性労働者の保護	P 149～ P 154
第 21 回講義	就業規則・寄宿舎生活の自治等・雑則	P 156～ P 171

労働基準法 第3回 講義資料

P 77 1. 労働条件の明示義務

【絶対的明示事項】 必ず明示することが必要。

- ① 労働契約の期間に関する事項
- ② 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項
- ③ 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、休暇並びに労働者を二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
- ④ 賃金（退職手当及び第五号に規定する賃金を除く。以下この号において同じ。）の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給（**昇給は口頭の明示でも可能**）に関する事項
- ⑤ 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）

【相対的明示事項】 定めがあれば、明示することが必要。

- ⑥ 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、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項
- ⑦ 臨時に支払われる賃金（退職手当を除く。）、賞与及び第八条各号に掲げる賃金並びに最低賃金額に関する事項
- ⑧ 労働者に負担させるべき食費、作業用品その他に関する事項
- ⑨ 安全及び衛生に関する事項
- ⑩ 職業訓練に関する事項
- ⑪ 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項
- ⑫ 表彰及び制裁に関する事項
- ⑬ 休職に関する事項

P 156 1. 就業規則の作成義務等

【絶対的必要記載事項】 必ず記載することが必要。

- 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二組以上に分けて交替に就業させる場合においては就業時転換に関する事項
- ② 賃金（臨時の賃金等を除く。以下この号において同じ。）の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項
- ③ 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）

【相対的明示事項】 定めがあれば、記載することが必要。

- 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、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項
- ⑤ 臨時の賃金等（退職手当を除く。）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
- 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

労働基準法 第7回 講義資料

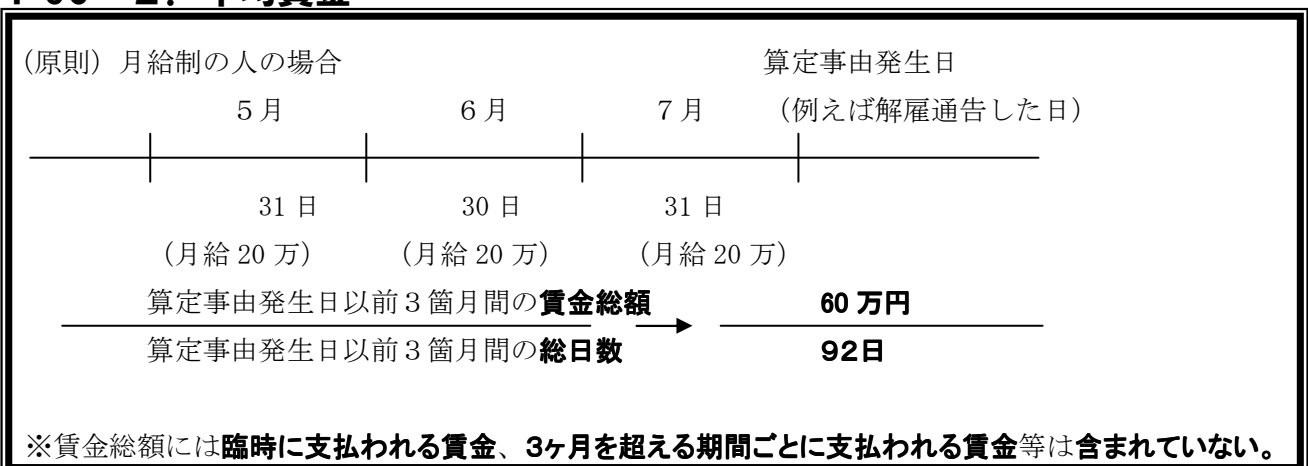
P94 1. 賃金となるもの、ならないもの

〈休業手当と休業補償の違い〉

- ① 休業手当 …… **使用者の責に帰すべき事由による休業**の場合に労働者に対して支払う手当。
(平均賃金の100分の60以上 → **賃金と解されている。**)
- ② 休業補償 …… 労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり、その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行われる補償。
(平均賃金の100分の60 → **賃金と解されていない。**)

(重要通達) 就業規則に基づき、業務上の負傷により休業補償の名目で休業補償費を支払っている場合は、**法定額(平均賃金の100分の60)を超える部分を含めて賃金とみなさない。**

P95 2. 平均賃金



労働基準法 講義資料

(例外) 賃金が労働した日若しくは時間によって算定され、又は出来高払その他の請負制によって定められた場合

例えば、日給 1 万円で働く人

5 月	6 月	7 月	算定事由発生日 (例えば解雇通告した日)
15 日	8 日	20 日	
(15 万円)	(8 万円)	(20 万円)	

原則の総日数で割ってしまうと賃金の平均が低くなり、労働者のもらう手当の額も少なくなってしまう場合がある。(そこで最低保障額を設ける。)

算定事由発生日以前 3 箇月間の賃金総額	→	43 万円
算定事由発生日以前 3 箇月間の総日数	→	92 日
算定期間中の賃金の総額	×	60
算定期間中に労働した日数	→	100
		43 万円 × 60 / 100
		43 日 × 100

※ 上の 2 つを比べて多い方の額を採用する。

労働基準法 第 8 回 講義資料

P 95 (4) 平均賃金の算定式から除外するもの

(この 3 箇月の期間に次のような休業日が含まれている場合 → 算定除外期間)

- ① 業務上の傷病による療養のために休業した期間
- ② 法第 65 条による産前産後の休業期間
- 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・介護休業法による育児休業又は介護休業した期間
- ⑤ 試みの試用期間

月給制の人の場合

5 月	6 月	7 月	算定事由発生日
31 日	30 日	31 日	
(月給 20 万)	(月給 20 万)	(月給 20 万)	

(例) 6 月は、業務上の傷病による療養のために休業したので、その時の賃金がもらえなかった。

算定事由発生日以前 3 箇月間の賃金総額	→	60 万円 - 20 万円
算定事由発生日以前 3 箇月間の総日数	→	92 日

※ これでは賃金の平均が下がってしまうので、分母の総日数も休業日分控除する。

60 万円 - 20 万円	→	92 日 - 30 日(休業日)
---------------	---	------------------

労働基準法 第9回講義資料

P105 2. 休憩

【原則】① 労働時間が6時間を超える → 少なくとも45分の休憩時間を労働時間の途中に与えなければならない。

労働時間が8時間を超える → 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。

② 休憩時間は自由に利用させなければならない。(自由利用の原則)

③ 休憩時間は一斉に与えなければならない。(一斉付与の原則)

【例外】

① 休憩時間を与えないことができる例外

(ア) 法別表第1第4号に掲げる事業又は**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機関手、運転手、操縦士、車掌、列車掛、荷扱手、列車手、給仕、暖冷房乗務員及び電源乗務員(以下単に「乗務員」という。)で**長距離にわたり継続して乗務するもの**並びに同表第十一号に掲げる事業に使用される労働者で**屋内勤務者30人未満の郵便局**において郵便の業務に従事するものについては、休憩時間を与えないことができる。

(イ) 使用者は、乗務員で(ア)に該当しないものについては、その者の従事する業務の性質上、休憩時間を与えることができないと認められる場合において、その勤務中における停車時間、折返しによる待合せ時間その他の時間の合計が法第34条第1項に規定する休憩時間に相当するときは、休憩時間を与えないことができる。

② 休憩時間を自由利用させないことができる例外

(ア) 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もにする者

(イ) 乳児院、児童養護施設、知的障害児施設、盲ろうあ児施設及び肢体不自由児施設に勤務する職員で児童と起居をともにする者(その員数、収容する児童数及び勤務の態様について、予め**所轄労働基準監督署長の許可を受けなければならない。**)

③ 一斉付与させないことができる例外

(ア) 通常の業種 … **労使協定**で、一斉に休憩を与えない労働者の範囲及び当該労働者に対する休憩の与え方について、協定しなければならない。

(イ) 業種・業務の形態によって休憩時間の一斉付与が困難であるとされるもの

→ **労使協定を締結する必要はない。**

(該当する事業)

運輸交通業、商業、金融広告業、映画演劇業、通信業、保健衛生業、接客娯楽業、官公署の事業

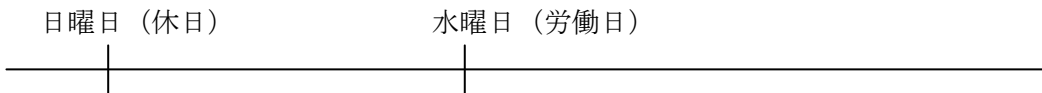
※ 但し、上記の事業であっても、**満18歳未満の年少者**に対し、一斉休憩を与えないこととするためには、**労使協定が必要になる。**

P107 2. 代休と振替え

- ① 休日の振替 … 就業規則等に**あらかじめ**休日と定められた日を労働日とし、その代わりに他の労働日を**あらかじめ特定**して休日とすること。

(例) **あらかじめ**「12月の第2日曜日は労働日と定めて、その直後の水曜日を休日とする」定めをしている場合。

・通常では…

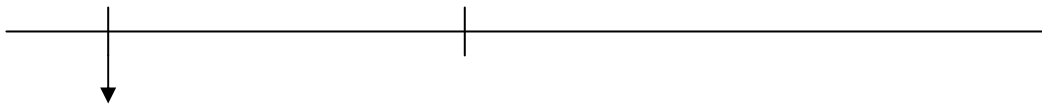


・**あらかじめ定められた**「12月の第2日曜日」

12月の第2日曜日

(労働日とする)

直後の水曜日 (休日に振替)



(効果) この日は休日に労働させたことにならないので、**休日労働に対する割増賃金は不要**。

なお、結果として時間外労働 (例… 1週 40 時間を超えた) や深夜労働となったら、時間外労働等としての割増賃金は必要。

- ② 代休 … **休日労働させた後**にその代償措置として、通常の労働日に労働義務を免除すること。

(例) ある日曜日において、受付の人数が足りなくなったので、**急遽休日の日曜日に出勤**してもらった場合



(休日労働になる) → (効果) 休日労働したことの割増賃金の支払が必要になる。

【代休についての注意点】

→ 使用者には、労働基準法上、代休を与えるべき義務は課せられていない。

労働基準法 第10回講義資料

P105 ③ 事業場外労働（みなし労働時間制）

① 原則として、所定労働時間労働したものとみなす。

(例) 営業職の労働者 … その者の判断で仕事を委ねている。

(使用者からの具体的な指揮監督が及んでいない。)

↓

この日の実働時間は6時間だった。(しかし、労働者の正確な労働時間がわからない。)

↓

所定労働時間労働したものとみなす。

(例) その会社の就業規則で7時間と定めていれば7時間労働したものとみなされる。

- ・ **所定労働時間** … 労働協約、労働契約、就業規則等で定められた始業時から終業時までの所定就業時間から、所定の休憩時間を除いた時間。
- ・ **法定労働時間** … 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**。また、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 通常 of 所定労働時間を超えて労働が必要な場合

(例) 新規の顧客を開拓する場合の営業 … **今度は労働時間が長くなるかもしれない。**

(就業規則でその必要な時間を9時間と定めている。)

↓

この日の実働時間は10時間だった。(しかし、労働者の正確な労働時間がわからない。)

↓

通常必要な時間労働 (この例では9時間) したものとみなす。

③ 上記の通常必要な時間は**労使協定**で定めることもできる。

(例) 新規の顧客を開拓する場合の営業 … **今度は労働時間が長くなるかもしれない。**

(**労使協定**でその必要な時間を9時間と定めている。)

↓

この日の実働時間は10時間だった。(しかし、労働者の正確な労働時間がわからない。)

↓

労使協定で定めた時間 (この例では9時間) したものとみなす。

(重要事項) 労使協定で定めた時間が**法定労働時間を超えている場合は**、当該協定を所轄労働基準監督署長に届け出なければならない。

★ みなし労働時間制の比較

【横断学習その1】

	事業場外労働制	専門業務型裁量労働制	企画業務型裁量労働制
対象業務	(例)営業など 事業場外で業務に従事し、かつ、使用者の具体的な指揮命令が及ばず、労働時間を算定することが困難な業務	(例)デザイナー、ゲーム用ソフトウェアの製作等の専門業務 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	(例)ホワイトカラー全般 (経験不足労働者や単純事務員には適用不可) 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
定める手段	就業規則・労使協定 労使委員会の決議	労使協定 労使委員会の決議	労使委員会の決議のみ
定める内容	通常の前定労働時間を超えて労働が必要な場合の必要な労働時間	①対象業務 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(1日あたり) ③対象業務の遂行の手段およ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当該協定で定めるところにより使用者が講ずること。	※ 労使委員会において、その委員の5分の4以上の多数により、次の事項を決定する。 ①対象業務 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、当該対象業務に就かせたときは当該決議で定める時間労働したものとみなされることとなるものの範囲 ③対象業務に従事する前号に掲げる労働者の範囲に属する労働者の労働時間として算定される時間

		<p>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当該協定で定めるところにより使用者が講ずること。</p> <p>⑥協定（労働協約による場合を除き、労使委員会の決議及び労働時間等設定改善委員会の決議を含む。）の有効期間の定め</p>	<p>④ 対象業務に従事する労働者の範囲に属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当該決議で定めるところにより使用者が講ずること。</p> <p>⑤対象業務に従事する②に掲げる労働者の範囲に属する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使用者が講ずること。</p> <p>⑥使用者は、②に掲げる労働者の範囲に属する労働者を対象業務に就かせたときは③に掲げる時間労働したものとみなすことについて当該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。</p> <p>⑦ 決議の有効期間の定め</p>
届出の有無	<p>労使協定で定めた時間が法定労働時間を超えている場合は、当該協定を所轄労働基準監督署長に届け出なければならない。</p>	<p>労使協定は届出必要 労使委員会の決議は届出不要。</p>	<p>労使委員会の決議の届出は必要。</p> <p>【議事録の保存】</p> <p>① 通常の議事録 労使委員会開催の日から起算して3年間の保存義務。</p> <p>② 委員の5分の4以上の多数による議決が必要な事項の議事録決議に係る書面完結の日から起算して3年間の保存義務。</p>

報告義務			<p>企画業務型裁量労働制の導入に係る委員会の決議を届け出た使用者は次についての定期報告を、導入のための決議が行われた日から起算して当分の間、6ヶ月以内ごとに1回、所轄労働基準監督署長にしなければならない。</p> <p>①対象労働者の労働時間の状況 ②対象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</p>
書類の保存		<p>使用者は、次に掲げる事項に関する労働者ごとの記録を有効期間中及び当該有効期間の満了後3年間保存すること。</p> <p>①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として講じた措置</p> <p>②労働者からの苦情の処理に関する措置として講じた措置</p>	<p>使用者は、次に掲げる事項に関する労働者ごとの記録を有効期間中及び当該有効期間の満了後3年間保存すること。</p> <p>①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として講じた措置</p> <p>②労働者からの苦情の処理に関する措置として講じた措置</p> <p>③企画業務型裁量労働制の元で労働することについての当該労働者の同意</p>

【横断学習その2】

※ 社会保険労務士の業務について

- ① 専門業務型裁量労働時間制の対象業務 → 社会保険労務士の業務は対象外。
- ② 労働契約の契約期間が5年までとすることができる高度の専門的知識等を有する労働者 → 社会保険労務士も対象になっている。

【横断学習その3】

- ① 労使委員会の決議の代替ができないもの → 労働者の委託による貯蓄金の労使協定
賃金の一部控除の労使協定
- ② 労使委員会の決議の届出が必要なもの → 企画業務型裁量労働制と36協定を代替した場合。

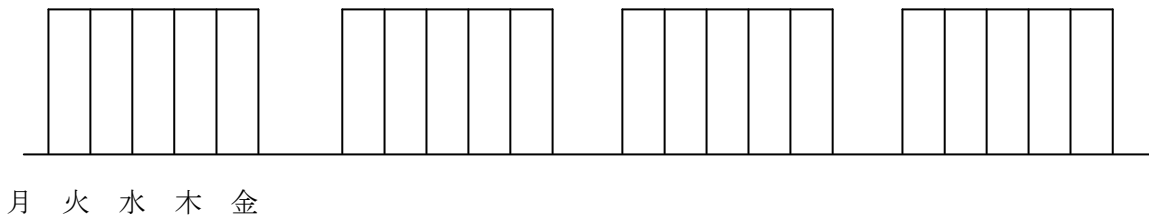
労働基準法 第 11 回講義資料

P 103 1. 法定労働時間

(原則)

- 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。

8時間 (1週間=40時間)

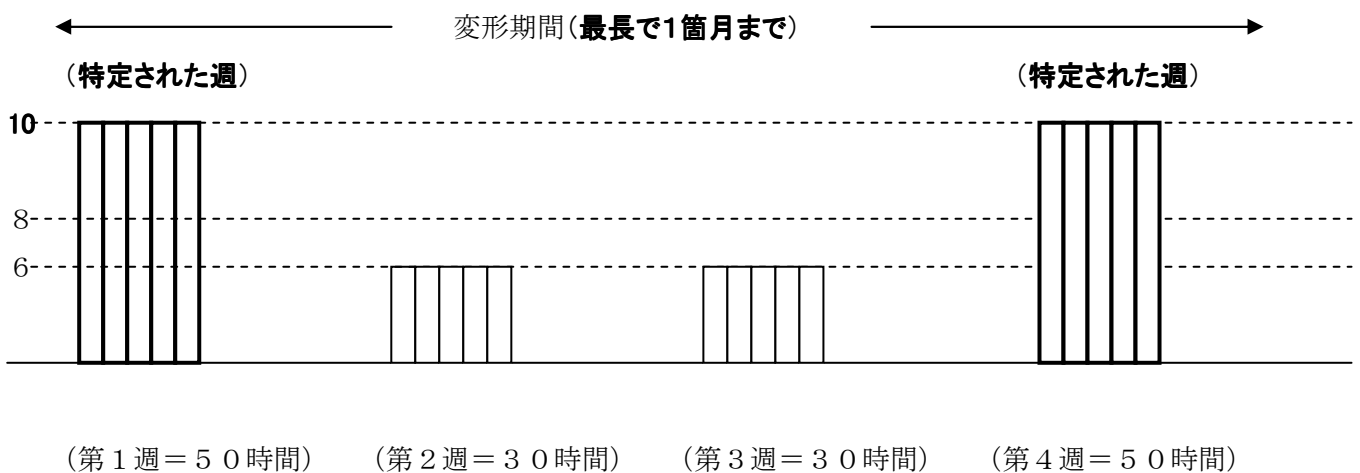


【特例措置】

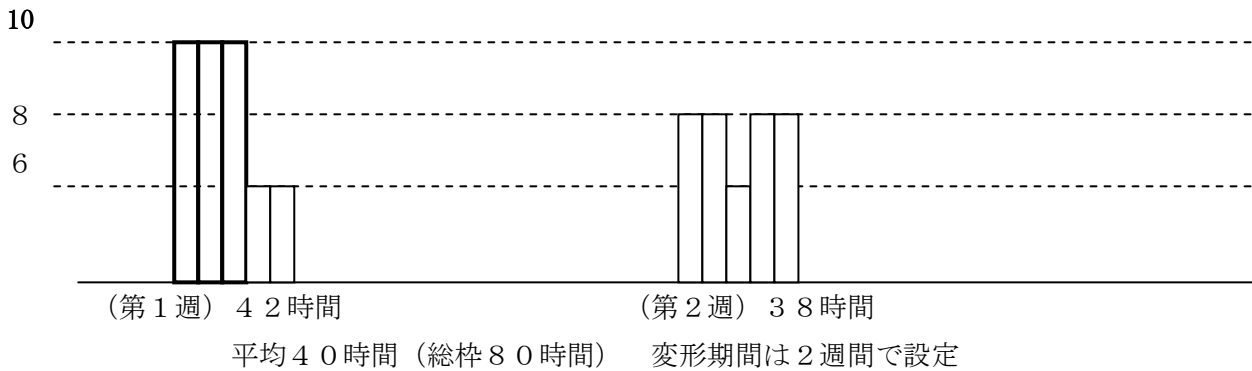
- ・ 常時 10 人未満の労働者を使用する**商業、映画・演劇業**（映画の製作の事業を除く）**保健衛生業、接客娯楽業**は1週間の法定労働時間を**44時間**とする。

P 116 2. 1箇月単位の変形労働時間制

- ① 変形期間（1箇月以内）を平均した1週間の労働時間が法定労働時間（**40時間、特例は44時間**）を超えないものに定める。
- ② **労使協定又は就業規則**その他これに準ずるものに定める。
(労使協定は所轄労働基準監督署長への**届出が必要**)
- ③ 始業及び就業の時刻を定めることで各日、各週の**所定労働時間を特定する**。

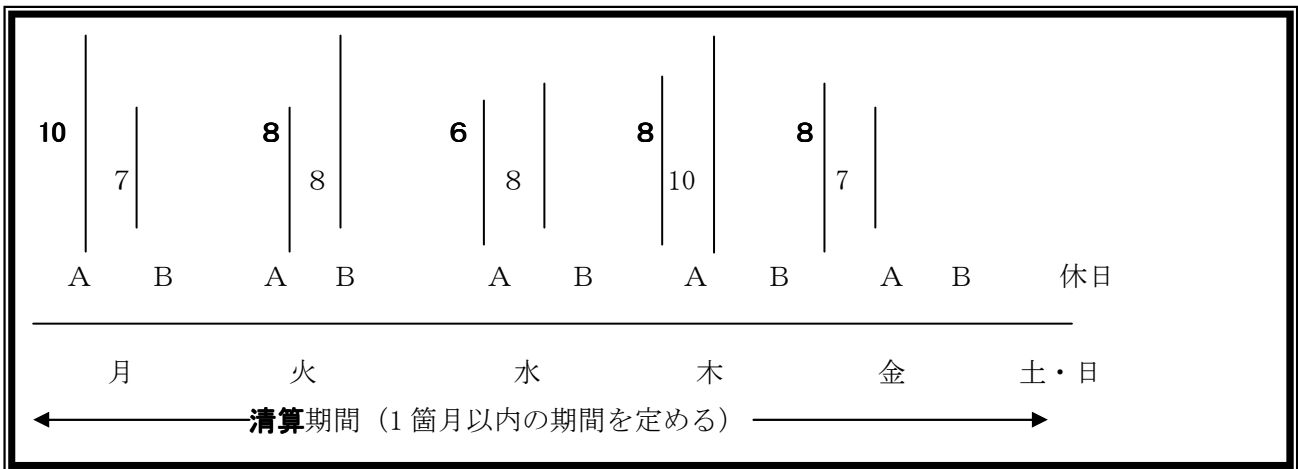


● 時間外労働(1箇月単位の変形労働時間制の例)



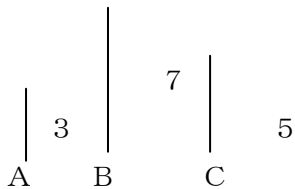
- (例1) 第1週 月曜日に11時間労働 → 1時間の時間外労働(10時間を超える部分)
- (例2) 第1週 木曜日に9時間労働 → A : 1時間の時間外労働(8時間を超える部分)
さらに、1週間でみるとAの他に2時間の時間外労働
B : 2時間の時間外労働(42時間を超える部分)
- (例3) 第2週 水曜日に7時間労働 → 総枠で1時間の時間外労働
1日、1週間での時間外労働は生じない

P121 5. フレックスタイム制



・ 標準となる1日の労働時間について

(例) ある日に年次有給休暇を取得。



働いた時間だけで判断すると・・・

Aは3時間分の賃金

Bは7時間分の賃金

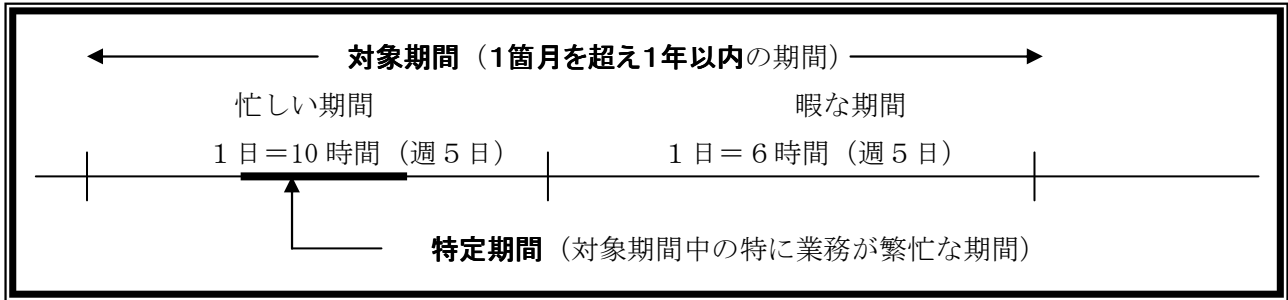
Cは5時間分の賃金

(労働者ごとで賃金格差ができてしまう)

労働基準法 第12回講義資料

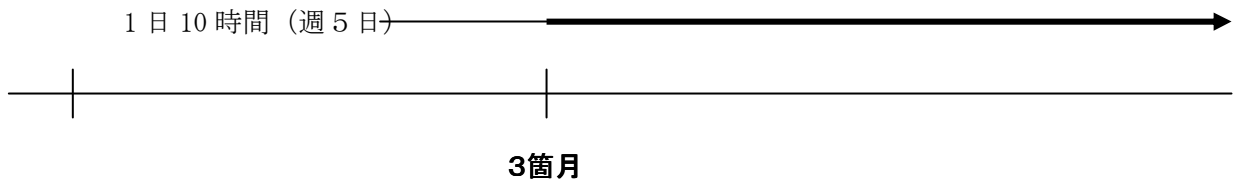
P118 3. 1年単位の変形労働時間制

- ① 対象期間を平均した1週間あたりの労働時間が**40時間を超えてはならない**。
- ② **労使協定**は所轄労働基準監督署長への**届出が必要**。



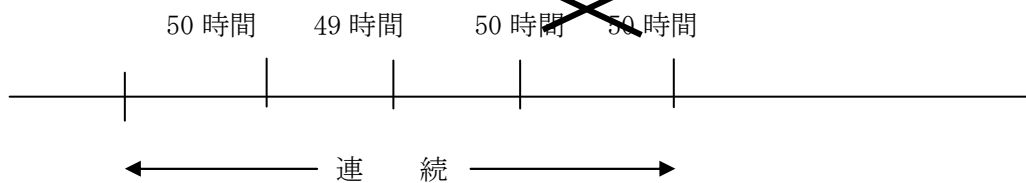
(対象期間が**3ヶ月を超える**長期になった場合の規制)

このきつい条件が3ヶ月を超えると労働者の健康に支障が出る恐れがある。

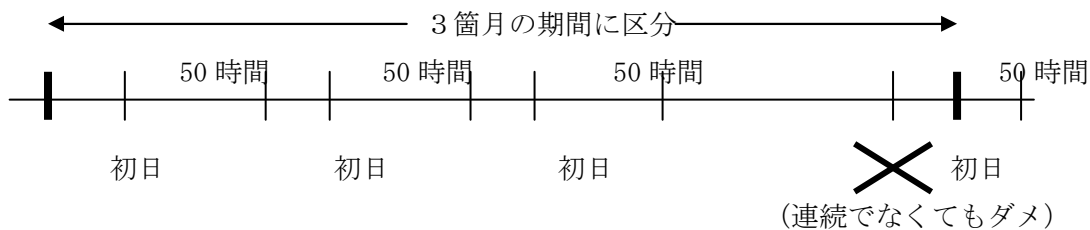


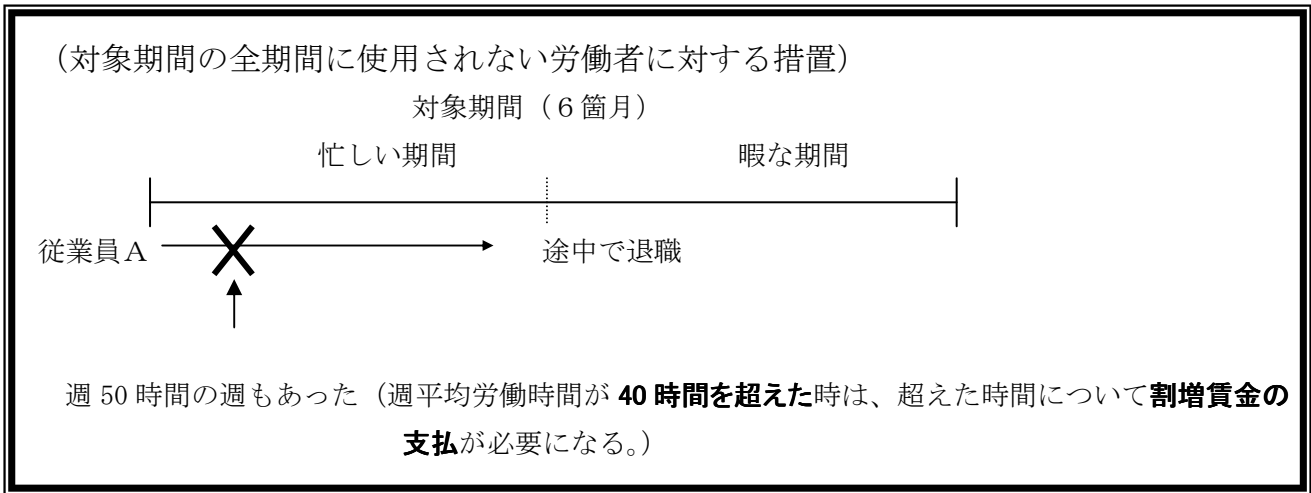
- ① 対象期間における労働日数の限度 … 1年あたり原則として**280日**まで
- ② 1日及び1週間の労働時間の限度は1日10時間、1週間52時間としているが、対象期間が**3ヶ月を超える**場合は次の**いずれにも適合**していなければならない。

ア. 対象期間において、その労働時間が**48時間を超える週が連続する**場合の週が**3以下**であること。

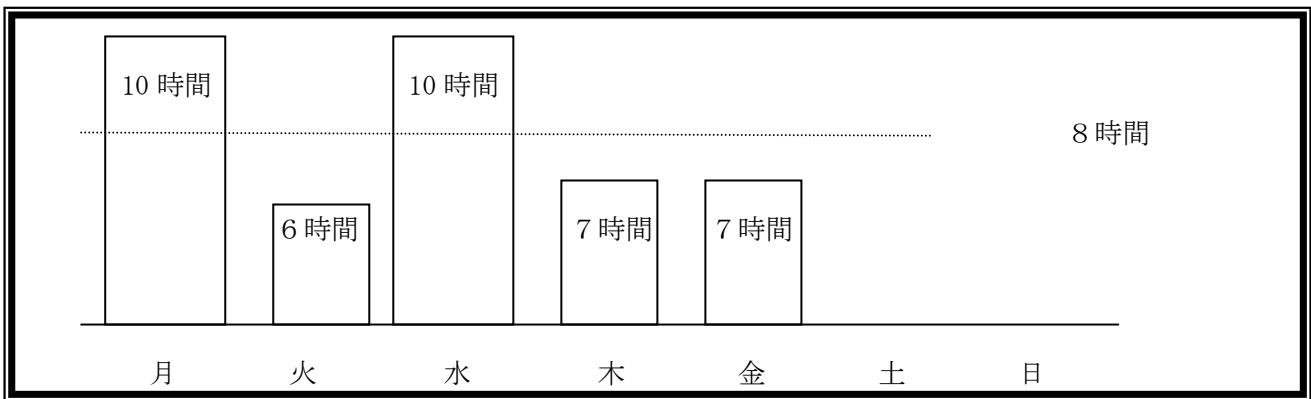


イ. 対象期間を3箇月ごとの期間に区分した期間(3箇月未満の期間を生じたときは当該期間)において、その労働時間が**48時間を超える週**の**初日**の数が**3以下**であること。





P 121 4. 1 週間単位の非定形的変形労働時間制



次の要件を**すべて満たした**場合は、1 日 8 時間を超え **10 時間まで**労働させることができる。

①常時使用する労働者数が **30 人未満**である**小売業、旅館、料理店、飲食店**のいずれかに該当すること。

②**労使協定**により、1 週間の所定労働時間が **40 時間を超えない**定めをすること。

(労使協定は所轄労働基準監督署長への**届出が必要**。)

(この制度を採用するにあたっての労働者への事前通知)

1 週間の各日の労働時間を少なくとも**当該 1 週間の開始する前に書面**により通知しなければならない

(緊急でやむを得ない事由があつて、通知した労働時間を変更する場合)

あらかじめ通知した労働時間を**変更しようとする日の前日**までに**書面**により労働者に通知しなければならない。

★ 変形労働時間制のまとめ

	1 箇月単位	フレックス	1 年単位	1 週間単位	
手続	就業規則等 又は 労使協定 (注 1)	就業規則等 + 労使協定	労使協定	労使協定	
労使協定の届出	必要	不要	必要	必要	
労使協定の有効期間	必要	不要	必要	不要(注2)	
期間	1 箇月以内	1 箇月以内 (清算期間)	1 箇月超 1 年以内 (対象期間)	1 週間 常時 30 人未満の小売業、旅館、料理店、飲食店のいずれか	
変形期間の起算日	必要	必要	必要	不要	
週平均労働時間	原則の事業	40 時間	40 時間	40 時間	40 時間
	特例の事業(※)	44 時間	44 時間	40 時間 (注 4)	40 時間 (注 4)
労働時間の限度			1 日 10 時間 1 週 52 時間 (注 3)	1 日 10 時間 1 週 40 時間	
育児を行う労働者等への配慮義務	有り	無し	有り	有り	
妊産婦	(注 5)	可	(注 5)	(注 5)	
年少者	(注 6)	不可	(注 6)	不可	

(※) 特例の事業

常時 10 人未満の商業、映画演劇業（映画の製作事業を除く。）保健衛生業、接客娯楽業

(注 1) 労使協定の締結によって 1 箇月単位の変形労働時間制を採用した場合でも、あわせて就業規則等に必要な定めをしなければならない。(平 11・1・29 基発 45)

(注 2) 厚生労働省令では規定していないが、届出様式には「期間」の記入欄がある。

(注 3) タクシー業の隔日勤務者等の例外あり。 → **16 時間が限度**

(注 4) 44 時間の特例措置がないもの … **1 年単位**の変形労働時間制

1 週間単位の非定形型変形労働時間制

(注 5) **妊産婦が請求**した場合においては、1 週間および 1 日について、法定労働時間を超えて労働させることはできない。**(フレックスタイム制は除く。)**

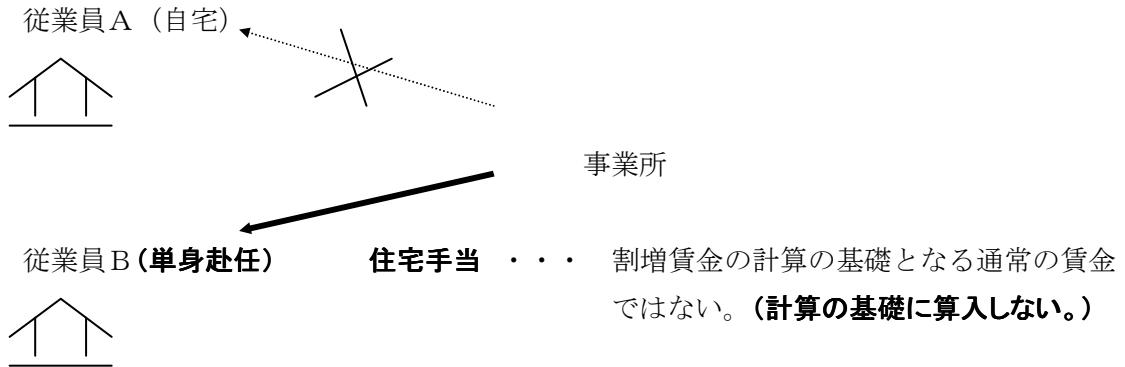
(注 6) 1 箇月単位又は 1 年単位の変形労働時間制は、満 15 歳以上満 18 歳未満の者（15 歳に達した日以後の最初の 3 月 31 日までの間にある児童を除く）について、1 週 48 時間、1 日 8 時間を超えない範囲内で可。

労働基準法 第 14 回講義資料

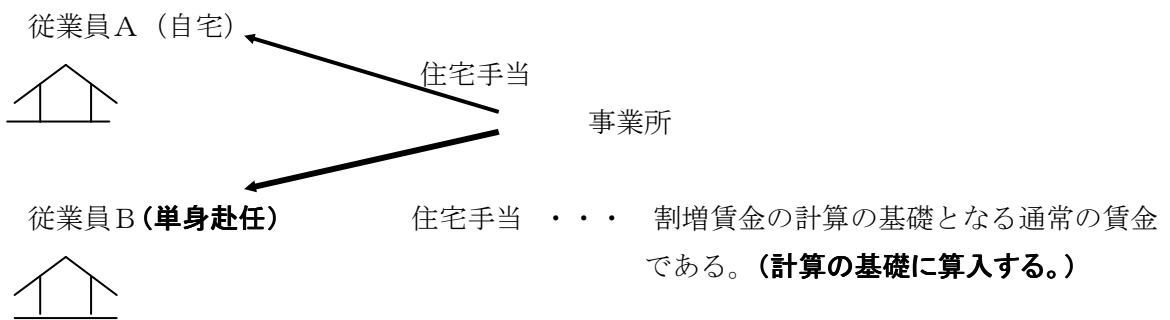
P 125 (1) 割増賃金の計算基礎から除外される賃金

(例) 住宅手当 (平成 11 年基発 170)

(原則) 住宅手当 …… 単身赴任者に限り支給する。



(例外) 住宅手当 …… 自宅・単身赴任者問わず支給する。



(1) 住宅手当にあたるもの (計算の基礎に算入しない。)

- ・ 住宅に要する費用に定率を乗じた額を支給することとされているもの
- ・ 住宅に要する費用を段階的に区分し、費用が増えるにしたがって額を多くして支給することとされているもの

(2) 住宅手当にあたらぬもの(計算の基礎に算入する。)

- ・ 住宅の形態ごとに一律で定額支給することとされているもの
(例) 賃貸住宅の居住者には 3 万円、持家の居住者には 1 万円というように、住宅の形態ごとに一律に定額で支給することとされているもの
- ・ 住宅以外の要素に応じて定率又は定額で支給することとされているもの
- ・ 全員に一律で定額支給することとされているもの

★ 割増賃金率のまとめ

1日及び1週間の時間外労働		条文では2割5分以上5割以下の範囲 2割5分以上	
1ヶ月の時間外労働	～ 45時間以下	条文では2割5分以上5割以下の範囲 2割5分以上	
	45時間超～60時間以下	条文では2割5分以上5割以下の範囲 2割5分以上 2割5分を超える率とるように 努めなければならない(努力義務)	
	60時間超 ～	大企業	5割以上 代替休暇の付与ができる。
中小企業 (猶予措置)		2割5分以上 2割5分を超える率とるように 努めなければならない。	
休日労働		条文では2割5分以上5割以下の範囲 3割5分以上	
深夜労働		2割5分以上	
時間外労働が深夜に 及んだ場合	～ 45時間以下	5割以上	
	45時間超～60時間以下	5割以上	
	60時間超 ～	7割5分以上 ※ 中小企業の猶予措置あり。	
休日労働が深夜に及んだ場合		6割以上	

P130 2. 非常災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働等

公務員以外の場合 (法第33条第1項)	公務員の場合 (法第33条第3項)
①災害その他避けることのできない事由があり、かつ、臨時の必要がある場合に時間外労働、休日労働、深夜業が可能。	① 災害その他避けることのできない事由がなくても 、公務のため臨時の必要があれば時間外労働、休日労働、深夜業が可能。
②事前の行政官庁の許可又は許可を受ける暇がない場合は遅滞なく届出が必要。	② 行政官庁の許可又は事後の届出は不要。
③年少者については、時間外労働、休日労働、 深夜業をさせることができる。	③年少者については、時間外労働、休日労働をさせることはできるが、 深夜業をさせることができない。

労働基準法 第 17 回講義資料

P 137 (5) 年次有給休暇の付与日数 (比例付与)

(比例付与の対象者)

- ① 1 週間の所定労働時間が **30 時間未満**で、かつ、**週**の所定労働日数が **4 日以下**の者
- ② 1 週間の所定労働時間が **30 時間未満**で、かつ、**週以外**の期間で所定労働日数が定められている場合には、1 年間の所定労働日数が **216 日以下**の者

当該労働者の週所定労働日数

$$\text{比例付与日数} = \text{通常の労働者の年次有給休暇日数} \times \frac{\text{当該労働者の週所定労働日数}}{5.2 \text{ 日}}$$

(出題例)

使用者は、その事業場に、同時に採用され 6 ヶ月間継続勤務し、労働基準法第 39 条の要件を満たした週の所定労働時間 15 時間 (勤務形態は 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 (勤務形態は 1 日 7 時間、週 4 日勤務) の労働者がいる場合、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。

→ 正しい。 前者 … 週所定労働時間 15 時間 (30 時間未満) でも **週 5 日勤務 (4 日以下ではない。)** → この場合は **10 日の有給休暇**。
後者 … 週所定労働時間 28 時間 (30 時間未満) で週 4 日勤務
(比例付与の対象)

$$10 \text{ 日} \times \frac{4}{5.2} = 7.6923 \dots \text{ (7 日の有給休暇)}$$

★ 年次有給休暇の買上げ

※ 年次有給休暇の買上げの予約をし、これに基づいて**法第 39 条の規定により請求しうる**年次有給休暇の日数を減じ、ないし請求された日数を与えないことは法第 39 条に違反する。

(例 1) 入社 8 箇月の労働者で出勤率が 8 割以上の要件を満たしている場合
→ 法定の日数は 10 日でその**法定の日数の内 5 日**を買上げ (**違反する**)

(例 2) 入社 8 箇月の労働者で出勤率が 8 割以上の要件を満たしている場合
→ この労働者は法定の 10 日に加え**更に 5 日**の有給休暇が使用者から与えられている。
(注意) この場合、**余分に与えられた 5 日について**買上げの予約をしても労働基準法の違反にはならない。

労働基準法 第 19 回講義資料

P 142 (3) 年少者の労働時間・休憩・休日・深夜業に関する規制

(原則) 年少者には、変形労働時間は使えない。

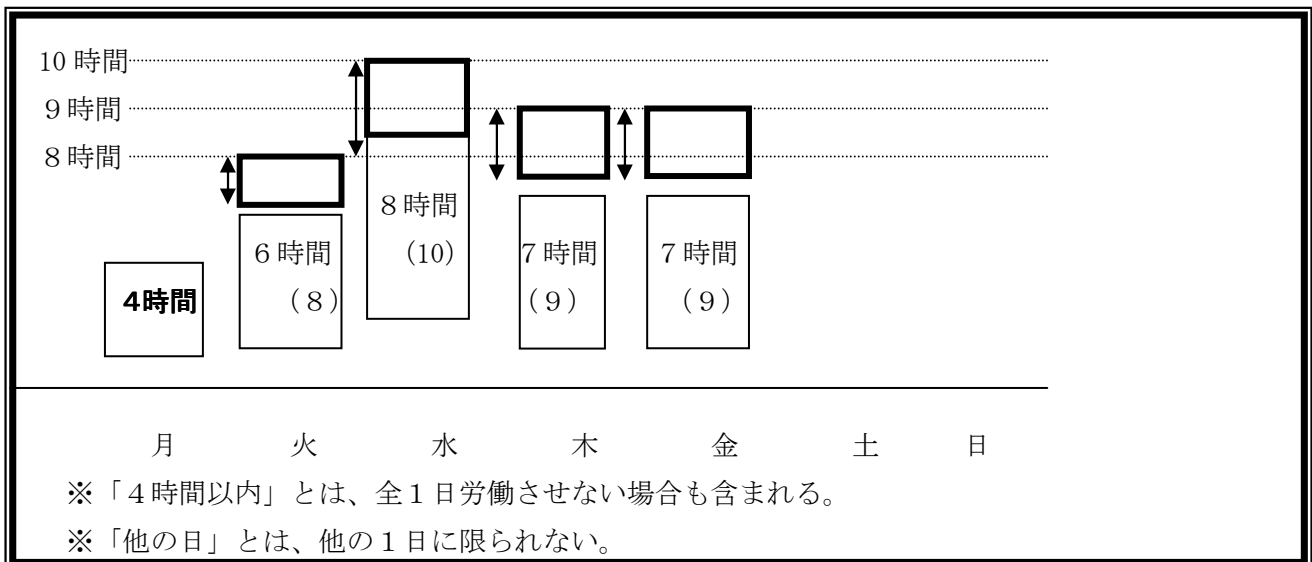
(例外)

満 15 歳以上満 18 歳未満の年少者 (満 15 歳に達した日以後の最初の 3 月 31 日までの間にある者を除く。) に対する特例

1 箇月単位又は 1 年単位の変形労働時間制において 1 週間に **48 時間**、1 日について**8 時間を超えない**範囲で労働させることができる。

(原則) 年少者については、時間外労働、休日労働、深夜業は禁止されている。

(例外) 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を **10 時間まで**延長できる。(法定労働時間内に限る)



★ 労働時間・休憩・休日の適用除外と深夜業の適用除外との比較

【労働時間・休憩・休日の適用除外(第 41 条)】

- ① 農業畜産業・水産業 (林業は除く)
- ② 監督もしくは管理の地位にある者
- ③ 機密の事務を取り扱う者
- ④ 監視又は断続的労働に従事する者 (所轄労働基準監督署長の許可が必要)
- ⑤ 宿直又は日直の勤務に従事する者 (所轄労働基準監督署長の許可が必要)

【深夜業の適用除外(第 61 条)】

※ 原則として、年少者は深夜業では使用できない。

下記は年少者でも使用できる場合の例外規定

- ① **満 16 歳以上の男性**については一定時間ごとの交替制により深夜に労働させることができる。
- ② 事業全体として交替制をとっている場合には、行政官庁（所轄労働基準監督署長）の許可を受けて午後 10 時 30 分まで（構成労働大臣が必要と認める場合は午前 5 時 30 分から）労働させることができる。
- ③ 災害等臨時の必要がある場合 → 通常の労働者（一般企業など） **年少者でも深夜業できる。**
→ 公務 年少者の深夜業は禁止。
- ④ 農林水産業（**林業も含まれる**）
- ⑤ 保健衛生の事業
- ⑥ 電話交換の業務

労働基準法 第 21 回講義資料

★ 女性に関して

P 151 2. 妊産婦である女性労働者の保護規定

- ① **通常の妊産婦**が請求した場合
→ 変形労働時間制（**フレックスタイム制を除く。**）、時間外労働、休日労働、深夜業禁止。
- ② **法第 41 条の規定(監督若しくは管理の地位にある者等)である妊産婦**が請求した場合
→ 変形労働時間制に基づいて労働させること、時間外労働、休日労働は禁止されないが、**深夜業だけは禁止される。**

★ 派遣労働者について

【派遣元事業主が使用者責任を負うもの】

- ① 男女同一賃金 ② **労働契約** ③ **賃金** ④ **割増賃金** ⑤ **年次有給休暇**
- ⑥ 年少者の最低年齢・証明書・帰郷旅費 ⑦ 女性の産前産後休業 ⑧ **災害補償** ⑨ **就業規則**
- ⑩ 寄宿舎 ⑪ **労働者名簿、賃金台帳** ⑫ **フレックスタイム制の労使協定の締結**
- ⑬ 変形労働時間制・36 協定（時間外・休日労働）の**労使協定の締結・届出**

【派遣先事業主が使用者責任を負うもの】

- ① 公民権の行使 ② 労働時間・休憩・休日（適用除外・特例を含む）③ **時間外労働・休日労働(災害等も含む)** ④ 深夜業 ⑤ 危険有害業務の就業制限（坑内労働の禁止を含む）
- ⑥ 年少者の労働時間等 ⑦ 妊産婦の労働時間等 ⑧ 育児時間 ⑨ 生理休暇

【派遣元事業主及び派遣先事業主の両方が使用者責任を負うもの】

- ① 均等待遇 ② 強制労働の禁止 ③ 中間搾取の排除 ④ 徒弟の弊害排除 ⑤ 国の援助義務
- ⑥ 監督機関に対する申告を理由とする不利益取り扱いの禁止
- ⑦ 法令規則の周知義務（就業規則は派遣元事業主のみ）
- ⑧ 記録の保存 ⑨ 報告の義務 ⑩ 罰則