

第1章 総則

【問題】 沿革

■ 沿革

労働基準法は、日本国憲法第27条第2項の規定（「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。」）に基づき、昭和【 】年に制定。

労働安全衛生法は、昭和【 】年に、労働基準法から分離独立して制定。

【解答】 沿革

■ 沿革

労働基準法は、日本国憲法第27条第2項の規定（「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。」）に基づき、昭和【22】年に制定。

労働安全衛生法は、昭和【47】年に、労働基準法から分離独立して制定。

【問題】 強制労働の禁止**■ 強制労働の禁止（法6条）**

強制労働禁止違反の罰則（労基法上最も重い）

【 】年以上【 】年以下の懲役または【 】万円以上【 】万円以下の罰金

【解答】 強制労働の禁止**■ 強制労働の禁止（法6条）**

強制労働禁止違反の罰則（労基法上最も重い）

【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

【問題】 平均賃金

■ 平均賃金

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【 】か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。

※「以前3か月」とは、算定事由の発生した日は含まず、その前日から遡って3か月。

また、3か月とは暦日の3か月で、賃金締切日がある場合は、直前の賃金締切日から遡って3か月。

■ 最低保証額（法 12 条 1 項但書）

賃金が、日、時間によって算定され、又は、出来高払制その他の請負制によって定められている場合

$$\frac{\text{算定期間中の賃金の総額}}{\text{算定期間中の実際に労働した日数}} \times \frac{【 】}{【 】}$$

【解答】平均賃金

■平均賃金

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】か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。

※「以前3か月」とは、算定事由の発生した日は含まず、その前日から遡って3か月。
また、3か月とは暦日の3か月で、賃金締切日がある場合は、直前の賃金締切日から遡って3か月。

■最低保証額（法 12 条 1 項但書）

賃金が、日、時間によって算定され、又は、出来高払制その他の請負制によって定められている場合

$$\frac{\text{算定期間中の賃金の総額}}{\text{算定期間中の実際に労働した日数}} \times \frac{60}{100}$$

【問題】 平均賃金…賃金の総額から控除するもの

■ 平均賃金（法 12 条 4 項）賃金の総額から控除するもの

賃金の総額の算定基礎から除外されるもの

- (1) 臨時に支払われた賃金
- (2) 【 3 】 か月を超える期間ごとに支払われる賃金
- (3) 通貨以外のもので支払われた賃金で一定の範囲に属しないもの

【解答】平均賃金…賃金の総額から控除するもの

■平均賃金（法 12 条 4 項）賃金の総額から控除するもの

賃金の総額の算定基礎から除外されるもの

- (1) 臨時に支払われた賃金
- (2) 【3】か月を超える期間ごとに支払われる賃金
- (3) 通貨以外のもので支払われた賃金で一定の範囲に属しないもの

第2章 労働契約

【問題】労働契約の契約期間等

■契約期間等（法 14 条）

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、【 】年（次の各号のいずれかに該当する労働契約にあつては、【 】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（「専門的知識等」）であつ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（当該高度の専門的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【 】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。）

【解答】労働契約の契約期間等

■契約期間等（法 14 条）

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（「専門的知識等」）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（当該高度の専門的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。）

【問題】 民法 628 条と特別法である労働基準法**■ 有期労働契約についての暫定措置（法附則 137 条）…民法 628 条を修正**

一定の事業の完了に必要な期間を定めるものを除き、【 】年を超える期間の定めのある労働契約を締結した労働者（労働基準法第 14 条第 1 項各号に規定する労働者を除く。）は、民法第 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【 】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る。

（1）専門的な知識、技術又は経験（「専門的知識等」）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（当該高度の専門的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【 】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。）

【解答】民法 628 条と特別法である労働基準法

■有期労働契約についての暫定措置（法附則 137 条）…民法 628 条を修正

一定の事業の完了に必要な期間を定めるものを除き、【1】年を超える期間の定めのある労働契約を締結した労働者（労働基準法第 14 条第 1 項各号に規定する労働者を除く。）は、民法第 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る。

（1）専門的な知識、技術又は経験（「専門的知識等」）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（当該高度の専門的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。）

【問題】 有期労働契約の基準（平 24、10.26 厚生労働省告示第 551 号）**■有期労働契約の基準（平 24、10.26 厚生労働省告示第 551 号）**

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（令和5年 法改正追加）

② 雇止めの予告

使用者は、期間の定めのある労働契約（当該契約を【 】回以上更新し、又は雇入れの日から起算して【 】年を超えて継続勤務している者に限り、あらかじめ当該契約を更新しない旨、明示している場合を除く。）を更新しない場合には少なくとも契約期間の満了する【 】日前までに、その予告をしなければならない。

③ 雇止めの理由の明示

（1）前記①において、使用者は、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、遅滞なくこれを交付しなければならない。

（2）期間の定めのある労働契約が更新されなかった場合、使用者は、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は、遅滞なくこれを交付しなければならない。

④ 契約期間についての配慮

使用者は、期間のある労働契約（当該契約を【 】回以上更新し、かつ、雇入れの日から起算して【 】年を超えて継続勤務している者限定。）を更新する場合、当該契約の実態及び当該労働者の希望に応じ、契約期間をできるだけ長くするように努めなければならない。

⑤ 無期転換後の労働条件に関する説明（努力規定）（令和5年 法改正追加）

【解答】 有期労働契約の基準（平 24、10.26 厚生労働省告示第 551 号）

■ 有期労働契約の基準（平 24、10.26 厚生労働省告示第 551 号）

- 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（令和5年 法改正追加）
- ② 雇止めの予告

使用者は、期間の定めのある労働契約（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限り、あらかじめ当該契約を更新しない旨、明示している場合を除く。）を更新しない場合には少なくとも契約期間の満了する【 30 】日前までに、その予告をしなければならない。

- ③ 雇止めの理由の明示

（1）前記①において、使用者は、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、遅滞なくこれを交付しなければならない。

（2）期間の定めのある労働契約が更新されなかった場合、使用者は、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は、遅滞なくこれを交付しなければならない。

- ④ 契約期間についての配慮

使用者は、期間のある労働契約（当該契約を【 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限定。）を更新する場合、当該契約の実態及び当該労働者の希望に応じ、契約期間をできるだけ長くするように努めなければならない。

- ⑤ 無期転換後の労働条件に関する説明（努力規定）（令和5年 法改正追加）

【問題】 労働条件の明示（明示条件と事実が相違する場合）**■明示条件と事実が相違する場合（法 15 条 2 項）**

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【 】日以内に帰郷する場合においては、使用者は、必要な旅費を負担しなければならない。

【解答】労働条件の明示（明示条件と事実が相違する場合）**■明示条件と事実が相違する場合（法 15 条 2 項）**

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おいては、使用者は、必要な旅費を負担しなければならない。

【問題】 任意貯金（社内預金、通帳保管）**■任意貯金（社内預金、通帳保管）**

任意貯金（社内預金、通帳保管）は、下記の要件を満たせば可能。

- ① 労使協定を締結し、行政官庁に届け出ること。
- ② 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ること。（行政官庁への届出は不要）
- ③ 社内預金の場合は、年【 】厘の利子を付けなければならない。
- ④ 社内預金を行う使用者は、毎年、【 】以前1年間における預金の管理の状況を【 】までに所轄労働基準監督署長に報告する義務がある。

【解答】任意貯金（社内預金、通帳保管）**■任意貯金（社内預金、通帳保管）**

任意貯金（社内預金、通帳保管）は、下記の要件を満たせば可能。

- ① 労使協定を締結し、行政官庁に届け出ること。
- ② 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ること。（行政官庁への届出は不要）
- ③ 社内預金の場合は、年【5】厘の利子を付けなければならない。
- ④ 社内預金を行う使用者は、毎年、【3月31日】以前1年間における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する義務がある。

【問題】 解雇制限**■解雇制限（法 19 条）**

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【 】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【 】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。

【解答】 解雇制限

■ 解雇制限（法 19 条）

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。

【問題】 解雇予告**■解雇予告（法 20 条）**

- 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【 】日前**にその予告をしなければならない。
- 【 】日前**に予告をしない使用者は、**【 】日分以上**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。
- ② 前項の予告の日数は、**【 】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。

【解答】 解雇予告

■ 解雇予告（法 20 条）

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】日分以上**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。

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。

【問題】 解雇予告の適用除外 (H30 年出題)

■ 解雇予告の適用除外 (法 21 条)

解雇予告不要	解雇予告が必要
① 日々雇い入れられる者	【 】か月を超えて引き続き使用される者
② 【 】か月以内の期間を定めて使用される者	所定の期間 (最初の契約期間) を超えて引き続き使用される者
③ 季節的業務に 【 】か月以内の期間を定めて使用される者	
④ 試みの使用期間中の者	【 】日を超えて引き続き使用される者

【解答】 解雇予告の適用除外

■ 解雇予告の適用除外（法 21 条）

解雇予告不要	解雇予告が必要
① 日々雇い入れられる者	【1】か月を超えて引き続き使用される者
② 【2】か月以内の期間を定めて使用される者	所定の期間（最初の契約期間）を超えて引き続き使用される者
③ 季節的業務に【4】か月以内の期間を定めて使用される者	
④ 試みの使用期間中の者	【14】日を超えて引き続き使用される者

【問題】 金品の返還

■ 金品の返還（法 23 条）

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、【 】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。

【解答】金品の返還**■金品の返還（法 23 条）**

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。

第3章 賃金

【問題】 賃金の支払い

■ 賃金の支払い（法 24 条）

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。
ただし、法令若しくは労働協約に別段の定めがある場合又は厚生労働省令で定める賃金について確実な支払の方法で厚生労働省令で定めるものによる場合においては、通貨以外のものでも支払い、また、法令に別段の定めがある場合又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場合においては、賃金の一部を控除して支払うことができる。

②賃金は、毎月【 】回以上、一定の期日を定めて支払わなければならない。
ただし、臨時に支払われる賃金、賞与その他これに準ずるもので厚生労働省令で定める賃金については、この限りでない。

【解答】賃金の支払い

■賃金の支払い（法 24 条）

- 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。
ただし、法令若しくは労働協約に別段の定めがある場合又は厚生労働省令で定める賃金について確実な支払の方法で厚生労働省令で定めるものによる場合においては、通貨以外のもので支払い、また、法令に別段の定めがある場合又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場合においては、賃金の一部を控除して支払うことができる。
- 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。
ただし、臨時に支払われる賃金、賞与その他これに準ずるもので厚生労働省令で定める賃金については、この限りでない。

【問題】 端数処理

■ 端数処理

端数	端数処理
① 1 か月における時間外労働、休日労働、深夜業の時間数のうち1時間未満の端数	【 】分未満を切り捨て、【 】分以上を切り上げ
② 1時間当たりの賃金額及び割増賃金額のうち1円未満の端数	【 】銭未満切り捨て、【 】銭以上を切り上げ
③ 1 か月における時間外労働、休日労働、深夜業の割増賃金の総額のうち1円未満の端数	
④ 1 か月の賃金支払額のうち【 】円未満の端数	【 】円未満切り捨て、【 】円以上【 】円に切り上げ
⑤ 1 か月の賃金支払額のうち【 】円未満の端数	翌月の賃金支払日に繰り越して支払うことは可能

④と⑤は「1 か月の賃金支払額」での端数処理（月給）

【解答】 端数処理

■ 端数処理

端数	端数処理
① 1 か月における時間外労働、休日労働、深夜業の時間数のうち 1 時間未満の端数	【30】分未満を切り捨て、【30】分以上を切り上げ
② 1 時間当たりの賃金額及び割増賃金額のうち 1 円未満の端数	【50】銭未満切り捨て、【50】銭以上を切り上げ
③ 1 か月における時間外労働、休日労働、深夜業の割増賃金の総額のうち 1 円未満の端数	
④ 1 か月の賃金支払額のうち 【100】円未満の端数	【50】円未満切り捨て、【50】円以上【100】円に切り上げ
⑤ 1 か月の賃金支払額のうち 【1,000】円未満の端数	翌月の賃金支払日に繰り越して支払うことは可能

④と⑤は「1 か月の賃金支払額」での端数処理（月給）

【問題】 休業手当**■休業手当（法 26 条）**

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【 】以上の手当を支払わなければならない。

【解答】 休業手当**■休業手当（法 26 条）**

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。

第4章 労働時間・休憩・休日

【問題】 法定労働時間の原則

■ 法定労働時間の原則（法 32 条）

- ① 使用者は、労働者に、休憩時間を除き一週間について【 】時間を超えて、労働させてはならない。
- ② 使用者は、一週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き一日について【 】時間を超えて、労働させてはならない。

【解答】 法定労働時間の原則**■ 法定労働時間の原則（法 32 条）**

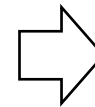
- ① 使用者は、労働者に、休憩時間を除き一週間について【40】時間を超えて、労働させてはならない。
- ② 使用者は、一週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き一日について【8】時間を超えて、労働させてはならない。

【問題】 法定労働時間の特例

■ 法定労働時間の特例（法 40 条）

常時【 】人未満の労働者を使用する下記の事業

- ① 商業
- ② 映画・演劇業（映画の製作の事業を除く。）
- ③ 保健衛生業
- ④ 接客娯楽業



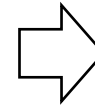
法定労働時間
1 週間【 】時間
1 日【 】時間

【解答】法定労働時間の特例

■法定労働時間の特例（法40条）

常時【10】人未滿の労働者を使用する下記の事業

- ①商業
- ②映画・演劇業（映画の製作の事業を除く。）
- ③保健衛生業
- ④接客娯楽業



法定労働時間
1週間【44】時間
1日【8】時間

【問題】 1 か月単位の変形労働時間制**■ 1 か月単位の変形労働時間制（法 32 条の 3）**

①使用者は、労使協定により、又は就業規則その他これに準ずるものにより、【 】か月以内の一定の期間を平均し【 】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、特定された週において同項の労働時間又は特定された日において同条第 2 項の労働時間を超えて、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。

【解答】 1 か月単位の変形労働時間制

■ 1 か月単位の変形労働時間制（法 32 条の 3）

①使用者は、労使協定により、又は就業規則その他これに準ずるものにより、【1】か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、特定された週において同項の労働時間又は特定された日において同条第 2 項の労働時間を超えて、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。

【問題】 1か月単位の変形労働時間制 労使協定または就業規則等に定める事項

■ 1か月単位の変形労働時間制 労使協定または就業規則等に定める事項

- ① 1か月以内の一定期間を平均し、1週間当たりの労働時間が【 】時間を超えない旨（特例の場合は、【 】時間）
- ② 対象労働者の範囲
- ③ 変形期間およびその起算日
- ④ 変形期間における労働日および労働日ごとの労働時間（シフト表や会社カレンダー等）
- ⑤ 労使協定の有効期間

【解答】 1か月単位の変形労働時間制 労使協定または就業規則等に定める事項**■ 1か月単位の変形労働時間制 労使協定または就業規則等に定める事項**

- ① 1か月以内の一定期間を平均し、1週間当たりの労働時間が【40】時間を超えない旨（特例の場合は、【44】時間）
- ② 対象労働者の範囲
- ③ 変形期間およびその起算日
- ④ 変形期間における労働日および労働日ごとの労働時間（シフト表や会社カレンダー等）
- ⑤ 労使協定の有効期間

【問題】フレックスタイム制**■フレックスタイム制（法32条の3）**

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、労使協定により、次に掲げる事項を定めたときは、その協定で第二号の清算期間として定められた期間を平均し

【 】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、【 】週間において法定労働時間又は【 】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。

- ①この項の規定による労働時間により労働させることができることとされる労働者の範囲
②清算期間（その期間を平均し【 】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労働させる期間をいい、【 】か月以内の期間に限るものとする。）

令和元年改正（特例の場合は、【 】時間）

- ③清算期間における総労働時間
④標準となる【 】日の労働時間
⑤コアタイム、フレキシブルタイムを設ける場合には、その時間帯の開始・終了の時刻
⑥その他厚生労働省令で定める事項

【解答】フレックスタイム制

■フレックスタイム制（法32条の3）

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、労使協定により、次に掲げる事項を定めたときは、その協定で第二号の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】週間において法定労働時間又は【1】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。

①この項の規定による労働時間により労働させることができることとされる労働者の範囲

②清算期間（その期間を平均し【1】週間当たりの労働時間が法定労働時間を超えない範囲内において労働させる期間をいい、【3】か月以内の期間に限るものとする。）

令和元年改正（特例の場合は、【44】時間）

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、フレキシブルタイムを設ける場合には、その時間帯の開始・終了の時刻

⑥その他厚生労働省令で定める事項

【問題】フレックスタイム制の届出**■フレックスタイム制 清算期間が1か月を超える場合の届出（法 32 条3）**

清算期間が【 】か月を超えるフレックスタイム制に係る労使協定は、所轄労働基準監督署長に届け出なければならない。

【解答】フレックスタイム制の届出**■フレックスタイム制 清算期間が1か月を超える場合の届出（法 32 条3）**

清算期間が【1】か月を超えるフレックスタイム制に係る労使協定は、所轄労働基準監督署長に届け出なければならない。

【問題】 1年単位の変形労働時間制**■ 1年単位の変形労働時間制（法32条の4）**

使用者は、労使協定により、次に掲げる事項を定めたときは、法定労働時間の規定にかかわらず、その協定で第二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【 】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法定労働時間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。

- ①この条の規定による労働時間により労働させることができることとされる労働者の範囲
- 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【 】時間を超えない範囲内において労働させる期間をいい、【 】か月を超え【 】年以内の期間に限るものとする。）
- 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【 】か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（「最初の期間」）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その他厚生労働省令で定める事項（有効期間等）

【解答】 1年単位の変形労働時間制

■ 1年単位の変形労働時間制（法32条の4）

使用者は、労使協定により、次に掲げる事項を定めたときは、法定労働時間の規定にかかわらず、その協定で第二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法定労働時間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。

- ①この条の規定による労働時間により労働させることができることとされる労働者の範囲
- 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】か月を超え【1】年以内の期間に限るものとする。）
- 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】か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（「最初の期間」）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その他厚生労働省令で定める事項（有効期間等）

【問題】 1年単位の変形労働時間制**■ 1年単位の変形労働時間制**

使用者は、労使協定による各期間のうち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を定めたときは、当該各期間の初日の少なくとも【 】日前に、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同意を得て、当該労働日数を超えない範囲内において当該各期間における労働日及び当該総労働時間を超えない範囲内において当該各期間における労働日ごとの労働時間を定めなければならない。

【解答】 1年単位の変形労働時間制**■ 1年単位の変形労働時間制**

使用者は、労使協定による各期間のうち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を定めたときは、当該各期間の初日の少なくとも【30】日前に、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同意を得て、当該労働日数を超えない範囲内において当該各期間における労働日及び当該総労働時間を超えない範囲内において当該各期間における労働日ごとの労働時間を定めなければならない。

【問題】 1年単位の変形労働時間制（対象期間における労働日数等の限度）

■ 1年単位の変形労働時間制（対象期間における労働日数等の限度）

①労働日数の限度

対象期間が【 】か月を超える場合は、1年当たり【 】日が限度

②1日及び1週間の労働時間の限度

	1日	1週間
原則	【 】時間	【 】時間
積雪地域の建設業の屋外労働者等	【 】時間	【 】時間
隔日勤務のタクシーの運転手	【 】時間	【 】時間

③対象期間における連続労働日数の限度

原則	例外
【 】時間	1週間に1日の休日確保できる日数 最大で【 】日間連続労働可能

【解答】1年単位の変形労働時間制（対象期間における労働日数等の限度）

■ 1年単位の変形労働時間制（対象期間における労働日数等の限度）

①労働日数の限度

対象期間が【3】か月を超える場合は、1年当たり【280】日が限度

②1日及び1週間の労働時間の限度

	1日	1週間
原則	【10】時間	【52】時間
積雪地域の建設業の屋外労働者等	【10】時間	【52】時間
隔日勤務のタクシーの運転手	【16】時間	【52】時間

③対象期間における連続労働日数の限度

原則	例外
【6】時間	1週間に1日の休日が確保できる日数 最大で【12】日間連続労働可能

【問題】 1週間単位の非定型的変形労働時間制**■ 1週間単位の非定型的変形労働時間制（法 32 条の5）**

①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【 】人未満のものに従事する労働者については、労使書面による協定があるときは、1日について【 】時間まで労働させることができる。

②使用者は、前項の規定により労働者に労働させる場合においては、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働させる1週間の各日の労働時間を、あらかじめ、当該労働者に通知しなければならない。

■厚生労働省で定める事業：小売業、旅館、料理店、飲食店

【解答】 1週間単位の非定型的変形労働時間制**■ 1週間単位の非定型的変形労働時間制（法 32 条の5）**

①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】人未滿のものに従事する労働者については、労使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。

②使用者は、前項の規定により労働者に労働させる場合においては、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働させる1週間の各日の労働時間を、あらかじめ、当該労働者に通知しなければならない。

■厚生労働省で定める事業：小売業、旅館、料理店、飲食店

【問題】 休憩時間

■ 休憩時間（法 34 条）

使用者は、労働時間が【 】時間を超える場合においては少なくとも【 】分、8時間を超える場合においては少なくとも【 】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。

労働時間	休憩時間
6時間以内	付与義務なし
6時間超え 8時間以内	少なくとも【 】分
8時間超え	少なくとも【 】時間

【解答】 休憩時間

■ 休憩時間（法 34 条）

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。

労働時間	休憩時間
6時間以内	付与義務なし
6時間超え 8時間以内	少なくとも【45】分
8時間超え	少なくとも【1】時間

【問題】 休憩時間 適用除外者

■ 休憩を与えなくてもよい者（則 32 条）

① 運輸交通業、郵便、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、船舶、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

※長距離にわたり継続して乗務とは、運行の所要時間が【 】時間を超える区間)

② 郵便・信書便、電気通信の事業に使用される労働者で屋内勤務者【 】人未滿の郵便窓口業務を行う日本郵便株式会社の営業所（郵便局）で郵便の業務に従事する者

【解答】 休憩時間 適用除外者

■ 休憩を与えなくてもよい者（則 32 条）

① 運輸交通業、郵便、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、船舶、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

※長距離にわたり継続して乗務とは、運行の所要時間が【6】時間を超える区間)

② 郵便・信書便、電気通信の事業に使用される労働者で屋内勤務者【30】人未満の郵便窓口業務を行う日本郵便株式会社の営業所（郵便局）で郵便の業務に従事する者

【問題】 週休制**■週休制（法 35 条）**

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

【解答】 週休制

■週休制（法 35 条）

- ① 使用者は、労働者に対して、毎週少くとも【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】日以上の日以上の休日を与える使用者については適用しない。

【問題】 36 協定の協定記載事項（法 36 条 2 項）**■ 36 協定の協定記載事項（法 36 条 2 項）**

法 36 条の協定においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 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こととされる労働者の範囲
- 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、【 】年間に限るものとする。）
- 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【 】日、【 】か月及び【 】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

【解答】 36 協定の協定記載事項（法 36 条 2 項）

■ 36 協定の協定記載事項（法 36 条 2 項）

法 36 条の協定においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 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こととされる労働者の範囲
- 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】年間に限るものとする。）
- 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】か月及び【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

【問題】 36 協定における時間外労働の限度時間

■ 36 協定における時間外労働の限度時間（法 36 条3項4項）

③ 法 36 条2項第4号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に限る。

④ ③項の限度時間は、1か月について【 】時間及び1年について【 】時間（1年単位の変形労働時間制の対象期間として3か月を超える期間を定めて労働させる場合にあっては、1か月について【 】時間及び1年について【 】時間）とする。

	原則	1年単位の変形労働時間
1か月	45時間	42時間
1年	360時間	320時間

【解答】36 協定における時間外労働の限度時間

■36 協定における時間外労働の限度時間（法 36 条3項4項）

③ 法 36 条2項第4号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に限る。

④ ③項の限度時間は、1か月について【45】時間及び1年について【360】時間（1年単位の変形労働時間制の対象期間として3か月を超える期間を定めて労働させる場合にあっては、1か月について【42】時間及び1年について【320】時間）とする。

	原則	1年単位の変形労働時間
1か月	45時間	42時間
1年	360時間	320時間

【問題】 36 協定（特別条項を定めた場合の 36 協定の時間外労働及び休日労働の限度時間）**■ 36 協定（特別条項）（法 36 条5項）**

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、36 協定に下記に掲げる事項についても定めて行政官庁に届出なければならない。

- ① 1 か月について時間外・休日労働させることができる時間
（前記協定した時間を含め【 】時間未満の範囲内に限る。）
- ② 1 年について時間外労働させることができる時間
（前記協定した時間を含め【 】時間を超えない範囲内に限る。）
- ③ 対象期間において時間外労働させる時間が1 か月について【 】時間（対象期間として【 】か月を超える1年単位の変形労働時間制の場合は、1 か月について【 】時間）を超えることができる月数
（1年について【 】か月以内に限る。）

【解答】 36 協定（特別条項を定めた場合の 36 協定の時間外労働及び休日労働の限度時間）

■ 36 協定（特別条項）（法 36 条5項）

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、36 協定に下記に掲げる事項についても定めて行政官庁に届出なければならない。

- ① 1 か月について時間外・休日労働させることができる時間
（前記協定した時間を含め【100】時間未満の範囲内に限る。）
- ② 1 年について時間外労働させることができる時間
（前記協定した時間を含め【720】時間を超えない範囲内に限る。）
- ③ 対象期間において時間外労働させる時間が1 か月について【45】時間（対象期間として【3】か月を超える1年単位の変形労働時間制の場合は、1 か月について【42】時間）を超えることができる月数
（1年について【6】か月以内に限る。）

【問題】法 36 条6項（実際の時間外労働及び休日労働の限度時間）**■実際に時間外労働及び休日労働の限度時間**

使用者は、36 協定で定めるところによって労働時間を延長して労働させ、又は休日において労働させる場合であっても、次の①～③に掲げる時間について、当該各号に定める要件を満たすものとしなければならない。

①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、1日について労働時間を延長して労働させた時間

⇒【 8時間 】時間を超えないこと。

②1か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た時間

⇒【 160時間 】時間未満であること。

③対象期間の初日から1か月ごとに区分した各期間に当該各期間の直前の1か月、2か月、3か月、4か月及び5か月の期間を加えたそれぞれの期間における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た時間の1か月当たりの平均時間

⇒【 160時間 】時間を超えないこと。

【解答】法 36 条6項（実際の時間外労働及び休日労働の限度時間）

■実際に時間外労働及び休日労働の限度時間

使用者は、36 協定で定めるところによって労働時間を延長して労働させ、又は休日において労働させる場合であっても、次の①～③に掲げる時間について、当該各号に定める要件を満たすものとしなければならない。

①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、1日について労働時間を延長して労働させた時間

⇒【2】時間を超えないこと。

②1か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た時間

⇒【100】時間未満であること。

③対象期間の初日から1か月ごとに区分した各期間に当該各期間の直前の1か月、2か月、3か月、4か月及び5か月の期間を加えたそれぞれの期間における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た時間の1か月当たりの平均時間

⇒【80】時間を超えないこと。

【問題】 罰則（法 36 条6項違反の罰則）**■法 36 条6項違反の罰則（法 119 条）**

【 】か月以下の懲役又は【 】万円以下の罰金

【解答】 罰則（法 36 条6項違反の罰則）

■法 36 条6項違反の罰則（法 119 条）

【6】 か月以下の懲役又は【30】 万円以下の罰金

【問題】 時間外、休日及び深夜の割増賃金**■時間外、休日及び深夜の割増賃金（法 37 条）**

使用者が、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【 】以上【 】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か月について【 】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【 】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。

【解答】時間外、休日及び深夜の割増賃金**■時間外、休日及び深夜の割増賃金（法 37 条）**

使用者が、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か月について【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。

【問題】 時間外労働が1か月 60 時間を超えた場合の中小事業主に対する猶予措置

■ 1か月 60 時間を超えた場合（法 37 条1項ただし書）令和5年法改正

下記の「常時使用労働者数」及び「資本金又は出資の総額」のどちらか一方を満たす中小事業主の事業については、令和【 】年3月31日までに間、「1か月【 】時間を超えた場合の割増賃金」の規定は適用しない。

業種	常時使用労働者数	資本金又は出資の総額
小売業	【 】人以下	【 】千万円以下
サービス業	【 】人以下	【 】千万円以下
卸売業	【 】人以下	【 】億円以下
その他	【 】人以下	【 】億円以下

【解答】時間外労働が1か月 60 時間を超えた場合の中小事業主に対する猶予措置

■ 1か月 60 時間を超えた場合（法 37 条1項ただし書）令和5年法改正

下記の「常時使用労働者数」及び「資本金又は出資の総額」のどちらか一方を満たす中小事業主の事業については、令和【5】年3月31日までに間、「1か月【60】時間を超えた場合の割増賃金」の規定は適用しない。

業種	常時使用労働者数	資本金又は出資の総額
小売業	【50】人以下	【5】千万円以下
サービス業	【100】人以下	【5】千万円以下
卸売業	【100】人以下	【1】億円以下
その他	【300】人以下	【3】億円以下

【問題】 割増率のまとめ

時間外労働	休日労働	深夜労働	時間外+深夜	休日+深夜
2割5分以上 【 】%	3割5分以上 【 】%	2割5分以上 【 】%	5割以上 【 】%+【 】%	6割以上 【 】%+【 】%
時間外労働が 1カ月 60 時間を 超える場合 ⇒5割以上 【 】%	/		時間外労働が 1カ月 60 時間を 超える場合 ⇒7割5分以上 【 】%+【 】%	/

【解答】割増率のまとめ

時間外労働	休日労働	深夜労働	時間外+深夜	休日+深夜
2割5分以上 (25%)	3割5分以上 (35%)	2割5分以上 (25%)	5割以上 25%+25%	6割以上 35%+25%
時間外労働が 1カ月 60 時間を 超える場合 ⇒5割以上 (50%)			時間外労働が 1カ月 60 時間を 超える場合 ⇒7割5分以上 50%+25%	

【問題】 1か月 60 時間を超える場合の代替休暇の要件**■代替休暇の要件（37条 但書）**

労使協定により、時間外労働が【 】か月につき【 】時間を超えることにより割増賃金を支払うべき労働者に対して、当該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（年次有給休暇を除く。）を与えることを定めた場合、当該労働者が当該休暇を取得したときは、当該取得した休暇に対応する時間の労働については、同項ただし書の規定による割増賃金を支払うことを要しない。

■（具体例）1か月 100 時間の時間外労働を行った場合

- 60 時間超えの時間数…40 時間（100 時間－【 】時間）
- 換算率（0.25）…50%－25%

⇒40 時間×0.25＝10 時間…割増賃金に代えて 10 時間分の休暇を代替取得

【解答】 1 か月 60 時間を超える場合の代替休暇の要件**■代替休暇の要件（37 条 但書）**

労使協定により、時間外労働が【1】か月につき【60】時間を超えることにより割増賃金を支払うべき労働者に対して、当該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（年次有給休暇を除く。）を与えることを定めた場合、当該労働者が当該休暇を取得したときは、当該取得した休暇に対応する時間の労働については、同項ただし書の規定による割増賃金を支払うことを要しない。

■（具体例）1 か月 100 時間の時間外労働を行った場合

- 60 時間超えの時間数…40 時間（100 時間－【60】時間）
- 換算率（0.25）…50%－25%

⇒40 時間×0.25＝10 時間…割増賃金に代えて 10 時間分の休暇を代替取得

【問題】 企画業務型裁量労働制**■ 労使委員会**

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。）が設置された事業場において、当該委員会がその委員の【 】以上の多数による議決により次に掲げる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、決議で定められた範囲に属する労働者を一定の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。

【解答】企画業務型裁量労働制

■労使委員会

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。）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次に掲げる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、決議で定められた範囲に属する労働者を一定の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。

【問題】 企画業務型裁量労働制 定期報告**■ 企画業務型裁量労働制 定期報告（法附則 66 条の2）**

企画業務型裁量労働制に係る労使委員会の決議の届出をした使用者は、当該決議が行われた日から起算して【 】か月以内ごとに1回、及びその後【 】年以内ごとに1回、対象労働者の労働時間の状況及び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を所轄労働基準監督署長に報告しなければならない。

ただし、当分の間、当該決議が行われた日から起算して【 】か月以内ごとに1回当該報告をしなければならない。

- ① 対象労働者の労働時間の状況
- ② 対象労働者の健康・福祉確保措置の実施状況
- ③ 対象労働者の同意及びその撤回の実施状況（令和5年 法改正 追加）

【解答】 企画業務型裁量労働制 定期報告

■ 企画業務型裁量労働制 定期報告（法附則 66 条の2）

企画業務型裁量労働制に係る労使委員会の決議の届出をした使用者は、当該決議が行われた日から起算して【6】か月以内ごとに1回、及びその後【1】年以内ごとに1回、対象労働者の労働時間の状況及び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を所轄労働基準監督署長に報告しなければならない。

ただし、当分の間、当該決議が行われた日から起算して【6】か月以内ごとに1回当該報告をしなければならない。

- ① 対象労働者の労働時間の状況
- ② 対象労働者の健康・福祉確保措置の実施状況
- ③ 対象労働者の同意及びその撤回の実施状況（令和5年 法改正 追加）

【問題】 協定代替決議**■ 協定代替決議**

労使委員会が設置された事業場においては、その委員の【 】以上の多数による議決によって、労使協定に代わる決議（協定代替決議）を行うことができる。

【解答】 協定代替決議**■ 協定代替決議**

労使委員会が設置された事業場においては、その委員の【5分の4】以上の多数による議決によって、労使協定に代わる決議（協定代替決議）を行うことができる。

【問題】 労使委員会の要件

■ 労使委員会の要件

労使委員会は、次に適合するものでなければならない。

- ① 委員の半数については、過半数労働組合がある場合には過半数労働組合が、過半数労働組合がない場合には過半数代表者が任期を定めて指名すること。
- ② 委員会の議事録が作成され、保存されるとともに、労働者に周知が図られていること。
- ③ ①②のほか、厚生労働省令で定める要件

■ 省令で定める事項

使用者は、労使委員会の開催の都度、議事録を作成し、開催日から【 ① 】年間保存しなければならない。

使用者は、労使委員会の議事録を労働者に周知させなければならない。

■ 運営規定（※ 令和5年 法改正）

- ・ 労使委員会の招集、定足数及び議事に関する事項
- ・ 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の内容の使用者からの説明に関する事項（※）
- ・ 制度の趣旨に沿った適正な運用の確保に関する事項（※）
- ・ 開催頻度を【 ② 】か月以内ごとに【 ③ 】回とすること（※）

【解答】 労使委員会の要件**■ 労使委員会の要件**

労使委員会は、次に適合するものでなければならない。

- ① 委員の半数については、過半数労働組合がある場合には過半数労働組合が、過半数労働組合がない場合には過半数代表者が任期を定めて指名すること。
- ② 委員会の議事録が作成され、保存されるとともに、労働者に周知が図られていること。
- ③ ①②のほか、厚生労働省令で定める要件

■ 省令で定める事項

使用者は、労使委員会の開催の都度、議事録を作成し、開催日から【 ① 】年間保存しなければならない。

使用者は、労使委員会の議事録を労働者に周知させなければならない。

■ 運営規定（※ 令和5年 法改正）

- ・ 労使委員会の招集、定足数及び議事に関する事項
- ・ 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の内容の使用者からの説明に関する事項（※）
- ・ 制度の趣旨に沿った適正な運用の確保に関する事項（※）
- ・ 開催頻度を【 ② 】か月以内ごとに【 ③ 】回とすること（※）

【問題】 特定高度専門業務・成果型労働制高度プロフェッショナル制度)**■ 特定高度専門業務・成果型労働制高度プロフェッショナル制度（法 41 条の2）**

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。）が設置された事業場において、当該委員会がその委員の【 】以上の多数による議決により次に掲げる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、対象労働者であって書面その他の厚生労働省令で定める方法によりその同意を得たものを当該事業場における対象業務に就かせたときは、労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定は、対象労働者については適用しない。

【解答】 特定高度専門業務・成果型労働制高度プロフェッショナル制度

■ 特定高度専門業務・成果型労働制高度プロフェッショナル制度（法 41 条の2）

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。）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次に掲げる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、対象労働者であって書面その他の厚生労働省令で定める方法によりその同意を得たものを当該事業場における対象業務に就かせたときは、労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定は、対象労働者については適用しない。

【問題】 労使委員会決議事項（高度プロフェッショナル制度）**■ 労使委員会決議事項（高度プロフェッショナル制度）**

決議事項：

- ①対象業務：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
- ②対象労働者の範囲：合意に基づき職務が明確に定められており、厚生労働省令で定める額以上の賃金が支払われる者
- ③対象労働者の健康管理時間を把握すること及びその把握方法
- ④対象労働者に年間【 】日以上、かつ、【 】週【 】日以上の日を与えること。
- ⑤対象労働者の健康確保措置：
 - (1) インターバル確保・深夜業制限、(2) 【 】か月又は【 】か月の健康管理時間の上限措置、(3) 【 】週間連続の休日、(4) 臨時の健康診断、のいずれかを選択
- ⑥対象労働者の健康管理時間の状況に応じた健康確保措置：厚生労働省令で定めるものから選択
- ⑦対象労働者の同意の撤回に関する手続
- ⑧対象労働者の苦情処理措置を実施すること及びその具体的内容
- ⑨同意をしなかった労働者に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：決議の有効期間等

【解答】労使委員会決議事項（高度プロフェッショナル制度）

■労使委員会決議事項（高度プロフェッショナル制度）

決議事項：

- ①対象業務：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
- ②対象労働者の範囲：合意に基づき職務が明確に定められており、厚生労働省令で定める額以上の賃金が支払われる者
- ③対象労働者の健康管理時間を把握すること及びその把握方法
- ④対象労働者に年間【104】日以上、かつ、【4】週【4】日以上の日以上の休日を与えること。
- ⑤対象労働者の健康確保措置：
 - (1) インターバル確保・深夜業制限、(2) 【1】か月又は【3】か月の健康管理時間の上限措置、(3) 【2】週間連続の休日、(4) 臨時の健康診断、のいずれかを選択
- ⑥対象労働者の健康管理時間の状況に応じた健康確保措置：厚生労働省令で定めるものから選択
- ⑦対象労働者の同意の撤回に関する手続
- ⑧対象労働者の苦情処理措置を実施すること及びその具体的内容
- ⑨同意をしなかった労働者に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：決議の有効期間等

【問題】 高度プロフェッショナル制度（対象労働者に係る年収要件ほか）**■対象労働者に係る年収要件**

- 基準年間平均給与額は、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【 】月分から【 】月分までの各月分の合計額とする。
- 基準年間平均給与額の【 】倍の額を相当程度上回る水準として厚生労働省令で定める額は、【 】万円を参考に定める。

■休日の確保

対象労働者に年間【 】日以上、かつ、4週間を通じ【 】日以上

【解答】高度プロフェッショナル制度（対象労働者に係る年収要件ほか）**■対象労働者に係る年収要件**

- 基準年間平均給与額は、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する。
- 基準年間平均給与額の【3】倍の額を相当程度上回る水準として厚生労働省令で定める額は、【1,075】万円を参考に定める。

■休日の確保

対象労働者に年間【104】日以上、かつ、4週間を通じ【4】日以上の休日を与えること。

【問題】 高度プロフェッショナル制度（選択的健康確保措置）**■ 選択的健康確保措置**

①勤務間インターバルの時間数は、【 】時間以上とする。
深夜業の回数は、1か月について【 】回以内とする。

②健康管理時間の上限の時間数は、1週間当たりの健康管理時間が【 】時間を超えた場合におけるその超えた時間について、1か月当たり【 】時間及び3か月当たり【 】時間とする。

④健康診断の要件は、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か月当たり【 】時間を超えたこと又は本人からの申出があったこととする。

健康診断の項目は、労働安全衛生法に基づく定期健康診断の項目であって脳・心臓疾患との関連が認められるもの及び当該労働者の勤務の状況、疲労の蓄積の状況その他心身の状況の確認とする。

【解答】高度プロフェッショナル制度（選択的健康確保措置）

■ 選択的健康確保措置

①勤務間インターバルの時間数は、【11】時間以上とする。
深夜業の回数は、1か月について【4】回以内とする。

②健康管理時間の上限の時間数は、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か月当たり【100】時間及び3か月当たり【240】時間とする。

④健康診断の要件は、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か月当たり【80】時間を超えたこと又は本人からの申出があったこととする。

健康診断の項目は、労働安全衛生法に基づく定期健康診断の項目であって脳・心臓疾患との関連が認められるもの及び当該労働者の勤務の状況、疲労の蓄積の状況その他心身の状況の確認とする。

【問題】 高度プロフェッショナル制度 実施状況の報告

■ 高度プロフェッショナル制度 実施状況の報告

使用者は、「決議事項…休日の確保、選択的健康確保措置、健康管理時間の状況に応じた健康確保措置の実施状況を労使委員会による決議が行われた日から起算して【 】か月以内ごとに、所定の様式により、所轄労働基準監督署長にしなければならない。

【解答】高度プロフェッショナル制度 実施状況の報告

■高度プロフェッショナル制度 実施状況の報告

使用者は、「決議事項…休日の確保、選択的健康確保措置、健康管理時間の状況に応じた健康確保措置の実施状況を労使委員会による決議が行われた日から起算して【6】か月以内ごとに、所定の様式により、所轄労働基準監督署長にしなければならない。

第5章 年次有給休暇

【問題】 年次有給休暇

■年次有給休暇（法 39 条）

①使用者は、その雇入れの日から起算して【 】か月間継続勤務し全労働日の【 】割以上出勤した労働者に対して、継続し、又は分割した【 】労働日の有給休暇を与えなければならない。

②使用者は、【 】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【 】か月を超えて継続勤務する日（以下「【 】か月経過日」という。）から起算した継続勤務年数【 】年ごとに、前項の日数に、次の表の上欄に掲げる【 】か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下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か月経過日から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。

■年次有給休暇（法 39 条）

6か月経過日から起算した継続勤務年数

1年	2年	3年	4年	5年	6年以上
【 】労働日	【 】労働日	【 】労働日	【 】労働日	【 】労働日	【 】労働日

【解答】年次有給休暇

■年次有給休暇（法 39 条）

①使用者は、その雇入れの日から起算して【6】か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】か月を超えて継続勤務する日（以下「【6】か月经過日」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、次の表の上欄に掲げる【6】か月经過日から起算した継続勤務年数の区分に応じ同表の下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か月经過日から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。

■年次有給休暇（法 39 条）

6か月经過日から起算した継続勤務年数

1年	2年	3年	4年	5年	6年以上
【1】労働日	【2】労働日	【4】労働日	【6】労働日	【8】労働日	【10】労働日

【問題】 年次有給休暇の比例付与

■年次有給休暇の比例付与（法 39 条3項）

週所定労働時間が【 】時間未満であって、週所定労働日数が【 】日以下又は年間所定労働日数が【 】日以下の者に対しては、勤続年数に応じて厚生労働省令で定める日数とする。

【解答】 年次有給休暇の比例付与

■ 年次有給休暇の比例付与（法 39 条 3 項）

週所定労働時間が【30】時間未満であって、週所定労働日数が【4】日以下又は年間所定労働日数が【216】日以下の者に対しては、勤続年数に応じて厚生労働省令で定める日数とする。

【問題】 時間単位年休**■時間単位年休（法 39 条4項）**

使用者は、労使協定により、次に掲げる事項を定めた場合において、（1）に掲げる労働者の範囲に属する労働者が有給休暇を時間を単位として請求したときは、有給休暇の日数のうち（2）に掲げる日数については、当該協定で定めるところにより時間を単位として有給休暇を与えることができる。

- （1）時間を単位として有給休暇を与えることができることとされる労働者の範囲
- （2）時間を単位として与えることができることとされる有給休暇の日数
（【 】日以内に限る。）
- （3）その他厚生労働省令で定める事項

【解答】 時間単位年休**■時間単位年休（法 39 条4項）**

使用者は、労使協定により、次に掲げる事項を定めた場合において、（1）に掲げる労働者の範囲に属する労働者が有給休暇を時間を単位として請求したときは、有給休暇の日数のうち（2）に掲げる日数については、当該協定で定めるところにより時間を単位として有給休暇を与えることができる。

- （1）時間を単位として有給休暇を与えることができることとされる労働者の範囲
- （2）時間を単位として与えることができることとされる有給休暇の日数
（【5】日以内に限る。）
- （3）その他厚生労働省令で定める事項

【問題】 計画的付与

■ 年次有給休暇の計画的付与（法 39 条6項）

使用者は、労使協定により、法 39 条第1項から第3項までの規定による有給休暇を与える時季に関する定めをしたときは、これらの規定による有給休暇の日数のうち【 】日を超える部分については、法 39 条5項の規定にかかわらず、その定めにより有給休暇を与えることができる。

【解答】 計画的付与**■ 年次有給休暇の計画的付与（法 39 条6項）**

使用者は、労使協定により、法 39 条第1項から第3項までの規定による有給休暇を与える時季に関する定めをしたときは、これらの規定による有給休暇の日数のうち【5】日を超える部分については、法 39 条5項の規定にかかわらず、その定めにより有給休暇を与えることができる。

【問題】 使用者による時季指定付与

■年5日の取得義務化（法 39 条7項他）

使用者は、年次有給休暇（これらの規定により使用者が与えなければならない有給休暇の日数が【 】労働日以上である労働者に係るものに限る。）の日数のうち【 】日については、基準日から【 】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らない。

■法 39 条7項違反…法 120 条

会社には、取得させる義務のある労働者に年【 】日の有給休暇を取得させなかった場合、【 】万円以下の罰金に処する。

■年休に関する罰則

労働基準法 39 条（7項除く）違反	労働基準法 39 条7項違反
労働者の請求する時季に所定の年次有給休暇を与えなかった場合	年【 】日の年次有給休暇を取得させなかった場合
【 】か月以下の懲役または【 】万円以下の罰金	【 】万円以下の罰金

【解答】使用者による時季指定付与

■年5日の取得義務化（法 39 条7項他）

使用者は、年次有給休暇（これらの規定により使用者が与えなければならない有給休暇の日数が【10】労働日以上である労働者に係るものに限る。）の日数のうち【5】日については、基準日から【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らない。

■法 39 条7項違反…法 120 条

会社には、取得させる義務のある労働者に年【5】日の有給休暇を取得させなかった場合、【30】万円以下の罰金に処する。

■年休に関する罰則

労働基準法 39 条（7項除く）違反	労働基準法 39 条7項違反
労働者の請求する時季に所定の年次有給休暇を与えなかった場合	年【5】日の年次有給休暇を取得させなかった場合
【6】か月以下の懲役または【30】万円以下の罰金	【30】万円以下の罰金

【問題】 年次有給休暇期間中の賃金

■年次有給休暇期間中の賃金（法 39 条9項）

年次有給休暇中の賃金は、平均賃金又は所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金とする。

ただし、健康保険法に定める標準報酬月額【 】に相当する金額（その金額に、【 】円未満の端数があるときは、これを切り捨て、【 】円以上【 】円未満の端数があるときは、これを【 】円に切り上げるものとする。）を支払う旨を定めたときには、これによらなければならない。

原則	例外
就業規則その他これに準ずる場合	労使協定による場合（届出不要）
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	健康保険法に定める標準報酬月額の【 】に相当する金額（10 円未満四捨五入）

【解答】年次有給休暇期間中の賃金

■年次有給休暇期間中の賃金（法 39 条9項）

年次有給休暇中の賃金は、平均賃金又は所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金とする。

ただし、健康保険法に定める標準報酬月額【30分の1】に相当する金額（その金額に、【5】円未満の端数があるときは、これを切り捨て、【5】円以上【10】円未満の端数があるときは、これを【10】円に切り上げるものとする。）を支払う旨を定めたときには、これによらなければならない。

原則	例外
就業規則その他これに準ずる場合	労使協定による場合（届出不要）
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	健康保険法に定める標準報酬月額【30分の1】に相当する金額（10円未満四捨五入）

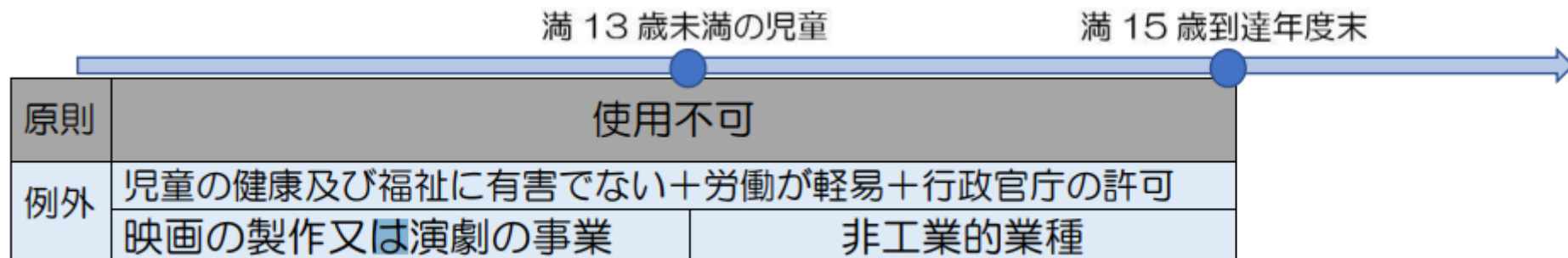
第6章 年少者

【問題】 最低年齢

■最低年齢（法 56 条）

①使用者は、児童が満【 】歳に達した日以後の最初の【 】が終了するまで、これを使用してはならない。

②非工業的事業に係る職業で、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【 】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【 】歳に満たない児童についても、同様とする。

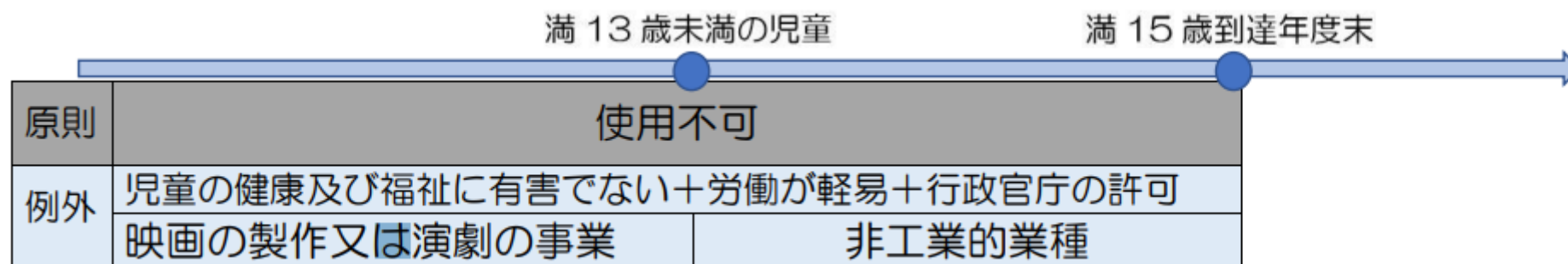


【解答】最低年齢

■最低年齢（法 56 条）

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非工業的事業に係る職業で、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。



【問題】年少者の証明書

■年少者の証明書（法 57 条）

- ①使用者は、満【 】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、法 56 条第2項の規定によって許可を受けて使用する児童については、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。

【解答】年少者の証明書

■年少者の証明書（法 57 条）

- 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、法 56 条第2項の規定によって許可を受けて使用する児童については、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。

【問題】 労働時間及び休日**■労働時間及び休日（法 60 条 1 項）**

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及び特定高度専門業務・成果型労働制の規定は、満【 】歳に満たない者については、これを適用しない。

【解答】労働時間及び休日**■労働時間及び休日（法 60 条 1 項）**

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及び特定高度専門業務・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。

【問題】 児童の労働時間及び休日**■ 児童の労働時間及び休日（法 60 条 2 項）**

使用者は、満【 】歳年度末までの児童について、休憩時間を除き、修学時間を通算して1週間について【 】時間、修学時間を通算して1日について【 】時間を超えて、労働させてはならない。

【解答】 児童の労働時間及び休日**■ 児童の労働時間及び休日（法 60 条 2 項）**

使用者は、満【15】歳年度末までの児童について、休憩時間を除き、修学時間を通算して1週間について【40】時間、修学時間を通算して1日について【7】時間を超えて、労働させてはならない。

【問題】 年少者の労働時間の特例**■ 年少者の労働時間の特例（法 60 条 3 項）**

使用者は、満【 】歳以上で満【 】歳に満たない者については、満【 】歳に達するまでの間（満【 】歳に達した日以後の最初の【 】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【 】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【 】時間以内に短縮する場合において、他の日の労働時間を【 】時間まで延長すること。

（2）1 週間について【 】時間、1 日について【 】時間を超えない範囲内において、1 か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。

【解答】年少者の労働時間の特例

■年少者の労働時間の特例（法 60 条3項）

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か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。

【問題】 深夜業

■深夜業（法 61 条）

- ①使用者は、満【 】歳に満たない者を午後【 】時から午前【 】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【 】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【 】時及び午前【 】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、第一項の規定にかかわらず午後【 】時【 】分まで労働させ、又は前項の規定にかかわらず午前【 】時【 】分から労働させることができる。

【解答】深夜業

■深夜業（法 61 条）

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、第一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。

【問題】 危険有害業務の就業制限**■危険有害業務の就業制限（法 61 条）**

①使用者は、満【 】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【 】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。

【解答】危険有害業務の就業制限

■危険有害業務の就業制限（法 61 条）

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。

【問題】 坑内労働の禁止**■坑内労働の禁止（法 63 条）**

使用者は、満【 】歳に満たない者を坑内で労働させてはならない。

【解答】 坑内労働の禁止**■坑内労働の禁止（法 63 条）**

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。

【問題】 帰郷旅費**■ 帰郷旅費（法 64 条）**

満【 】歳に満たない者が解雇の日から【 】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【 】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。

【解答】 帰郷旅費**■ 帰郷旅費（法 64 条）**

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。

第7章 妊産婦等

【問題】 坑内業務の就業制限

■ 坑内業務の就業制限（法 64 条の2）

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【 】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【 】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

【解答】 坑内業務の就業制限**■ 坑内業務の就業制限（法 64 条の2）**

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

【問題】危険有害業務の就業制限

■危険有害業務の就業制限（法 64 条の3）

使用者は、妊娠中の女性及び産後【 】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、哺乳等有害な業務に就かせてはならない。

■危険有害業務の就業制限の範囲等（女性労働基準規則 2 条）

法第 64 条の 3 第 1 項の規定により妊娠中の女性を就かせてはならない業務は、次のとおりとする。

①下欄に掲げる重量以上の重量物を取り扱う業務

年齢	断続作業の場合	継続作業の場合
満 16 歳未満	12	8
満 16 歳以上満 18 歳未満	25	15
満 18 歳以上	【 】	【 】

（中略）

④つり上げ荷重が【 】トン以上のクレーン若しくはデリック又は制限荷重が【 】トン以上の揚貨装置の運転の業務

【解答】危険有害業務の就業制限

■危険有害業務の就業制限（法 64 条の3）

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、哺乳等有害な業務に就かせてはならない。

■危険有害業務の就業制限の範囲等（女性労働基準規則 2 条）

法第 64 条の 3 第 1 項の規定により妊娠中の女性を就かせてはならない業務は、次のとおりとする。

①下欄に掲げる重量以上の重量物を取り扱う業務

年齢	断続作業の場合	継続作業の場合
満 16 歳未満	12	8
満 16 歳以上満 18 歳未満	25	15
満 18 歳以上	【30】	【20】

（中略）

④つり上げ荷重が【5】トン以上のクレーン若しくはデリック又は制限荷重が【5】トン以上の揚貨装置の運転の業務

【問題】 産前産後休業**■産前産後休業（法 65 条）**

①使用者は、【 】週間（多胎妊娠の場合にあっては、【 】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【 】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【 】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。

■妊娠

出産は妊娠【 】か月以上（1 か月は 28 日として計算する。したがって、4か月以上というのは、【 】日以上のことである。）の分娩とし、生産のみならず死産をも含むものとする。

【解答】産前産後休業

■産前産後休業（法 65 条）

- ①使用者は、【6】週間（多胎妊娠の場合にあっては、【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。

■妊娠

出産は妊娠【4】か月以上（1 か月は 28 日として計算する。したがって、4か月以上というのは、【85】日以上のことである。）の分娩とし、生産のみならず死産をも含むものとする。

【問題】 育児時間 H30年出題

■ 育児時間（法67条）

- ① 生後満1年に達しない生児を育てる女性は、第34条の休憩時間のほか、【 】各々少なくとも【 】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。

【解答】 育児時間**■ 育児時間（法 67 条）**

- ① 生後満 1 年に達しない生児を育てる女性は、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。

第8章 災害補償

【問題】 休業補償

■休業補償（法 76 条）

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【 】の休業補償を行わなければならない。

【解答】休業補償**■休業補償（法 76 条）**

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。

【問題】 遺族補償**■遺族補償（法 79 条）**

労働者が業務上死亡した場合には、使用者は、遺族に対して、平均賃金の【 】日分の遺族補償を行わなければならない。

【解答】 遺族補償**■ 遺族補償（法 79 条）**

労働者が業務上死亡した場合には、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。

【問題】 葬祭料**■ 葬祭料（法 80 条）**

労働者が業務上死亡した場合には、使用者は、葬祭を行う者に対して、平均賃金の【 】日分の葬祭料を支払わなければならない。

【解答】 葬祭料**■ 葬祭料（法 80 条）**

労働者が業務上死亡した場合には、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。

【問題】 打切補償**■打切補償（法 81 条）**

第 75 条の規定によって補償を受ける労働者が、療養開始後【 】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【 】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。

【解答】 打切補償

■ 打切補償（法 81 条）

第 75 条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。

【問題】 横断…労働者災害補償保険法と労働基準法の関係（打切補償）**■労働者災害補償保険法（法 19 条）**

業務上負傷し、又は疾病にかかった労働者が、当該負傷又は疾病に係る療養の開始後【 】年を経過した日において傷病補償年金を受けている場合又は同日後において傷病補償年金を受けることとなった場合には、労働基準法第 19 条第 1 項の規定の適用については、当該使用者は、それぞれ、当該【 】年を経過した日又は傷病補償年金を受けることとなった日において、同法第 81 条の規定により打切補償を支払ったものとみなす。

【解答】横断…労働者災害補償保険法と労働基準法の関係（打切補償）

■労働者災害補償保険法（法 19 条）

業務上負傷し、又は疾病にかかった労働者が、当該負傷又は疾病に係る療養の開始後【3】年を経過した日において傷病補償年金を受けている場合又は同日後において傷病補償年金を受けることとなった場合には、労働基準法第 19 条第 1 項の規定の適用については、当該使用者は、それぞれ、当該【3】年を経過した日又は傷病補償年金を受けることとなった日において、同法第 81 条の規定により打切補償を支払ったものとみなす。

第9章 就業規則

【問題】 就業規則の作成及び届出の義務

■ 就業規則の作成及び届出の義務（法 89 条）

常時【 50 】人以上の労働者を使用する使用者は、就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならない。

変更した場合においても、同様とする。

【解答】 就業規則の作成及び届出の義務**■ 就業規則の作成及び届出の義務（法 89 条）**

常時【10】人以上の労働者を使用する使用者は、就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならない。

変更した場合においても、同様とする。

【問題】 制裁規定の制限**■ 制裁規定の制限（法 91 条）**

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、【 】回の額が平均賃金の【 】日分の半額を超え、総額が【 】賃金支払期における賃金の総額の【 】を超えてはならない。

【解答】 制裁規定の制限**■ 制裁規定の制限（法 91 条）**

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。

第10章 寄宿舍

【問題】 寄宿舍の設備及び安全衛生（令和2年出題）

■ 寄宿舍の設備及び安全衛生（法96条の2）

使用者は、常時【 】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【 】日前までに、行政官庁に届け出なければならない。

【解答】 寄宿舍の設備及び安全衛生

■ 寄宿舍の設備及び安全衛生（法 96 条の2）

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。

第 11 章 監督機関

数字に関する項目なし

第12章 雑則・罰則

【問題】 記録の保存

■記録の保存（法 109 条）

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【 】年間保存しなければならない。

【解答】記録の保存**■記録の保存（法 109 条）**

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。

【問題】 付加金の支払

■付加金の支払（法 114 条）

裁判所は、

①解雇予告手当、

②休業手当、

③割増賃金、

④年次有給休暇の賃金

の規定による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【 】年以内にしなければならない。

【解答】付加金の支払

■付加金の支払（法 114 条）

裁判所は、

①解雇予告手当、

②休業手当、

③割増賃金、

④年次有給休暇の賃金

の規定による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【2】年以内に行わなければならない。

【問題】 時効

■時効（法 115 条）

この法律の規定による賃金の請求権はこれを行使することができる時から【 】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。）はこれを行使することができる時から【 】年間行わない場合においては、時効によって消滅する。

【解答】時効

■時効（法 115 条）

この法律の規定による賃金の請求権はこれを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。

【問題】 罰則

■ 罰則（法 117 条～120 条）

■ 【 】年以上【 】年以下の懲役又は【 】万円以上【 】万以下の罰金（1つ）

法5条 強制労働の禁止違反

■ 【 】年以下の懲役又は【 】万円以下の罰金（4つ）

・ 中間搾取の排除 ・ 最低年齢 ・ 年少者の坑内労働の禁止 ・ 妊産婦等の坑内労働の禁止

■ 【 】か月以下の懲役又は【 】万円以下の罰金（多数）

・ 均等待遇 ・ 男女同一賃金 ・ 公民権行使の保障 ・ 強制貯金 ・ 解雇制限、解雇予告
・ 法定労働時間 ・ 休憩、法定休日

■ 【 】万円以下の罰金（多数）

・ 労働契約の期間 ・ 労働条件の明示 ・ 労使協定の届出 ・ 就業規則の作成・届出
・ 労働者名簿、賃金台帳の調整等 ・ 退職時等の証明 ・ 賃金支払い5原則
・ 法令等の周知・年次有給休暇の時季指定義務（法 39 条7・8項）（2019 年 法改正 新設）

【解答】 罰則

■ 罰則（法 117 条～120 条）

■ 【1】年以上【10】年以下の懲役又は【20】万円以上【300】万以下の罰金（1つ）

法5条 強制労働の禁止違反

■ 【1】年以下の懲役又は【50】万円以下の罰金（4つ）

・ 中間搾取の排除 ・ 最低年齢 ・ 年少者の坑内労働の禁止 ・ 妊産婦等の坑内労働の禁止

■ 【6】か月以下の懲役又は【30】万円以下の罰金（多数）

・ 均等待遇 ・ 男女同一賃金 ・ 公民権行使の保障 ・ 強制貯金 ・ 解雇制限、解雇予告
・ 法定労働時間 ・ 休憩、法定休日

■ 【30】万円以下の罰金（多数）

・ 労働契約の期間 ・ 労働条件の明示 ・ 労使協定の届出 ・ 就業規則の作成・届出
・ 労働者名簿、賃金台帳の調整等 ・ 退職時等の証明 ・ 賃金支払い5原則
・ 法令等の周知 ・ 年次有給休暇の時季指定義務（法 39 条7・8項）（2019 年 法改正 新設）