

目 次

労 働 法 規 の 部

「働き方改革関連法」の成立	3
第1編 個別の労働関係	7
第1 総 説	9
(1) 労働契約	9
○労働契約と民法	9
1) 雇用契約	9
2) 労働契約	9
○労働契約と労働基準法・労働契約法	9
○労働契約と労働協約	10
○労働契約と就業規則	11
○労働契約法	11
1) 労働契約の締結・成立	11
2) 労働契約と就業規則の関係	11
3) 労働契約の継続・終了	12
4) 無期転換ルール等（平成24年改正）	12
5) 研究開発力強化法の改正	13
6) 高度専門職、定年後継続雇用者に関する無期転換の特例措 置	14
(2) 労働基準法の適用範囲	15
○適用事業	15
○適用除外	16
1) 同居の親族のみを使用する事業	16
2) 家事使用人	16
3) 国家・地方公務員、船員など	16
○労 働 者	17

目 次

1) 労基法上の労働者	17
2) 労基法と労組法上の労働者の差異	17
3) 労基法と労契法上の労働者	18
○使 用 者	18
1) 労基法上の使用者	18
2) 使用者概念の相対性	18
3) 出向の場合	19
(3) 労働基準法の基本原則——労働憲章	20
○労働条件の原則	20
○労働条件対等決定の原則	21
○均等待遇の原則	21
○男女同一賃金の原則	22
○強制労働の禁止	23
○中間搾取の排除	24
○公民権行使の保障	25
(4) 就業規則	26
○意 義	26
○就業規則の作成	27
○就業規則の内容	29
1) 必要的記載事項	29
2) 任意的記載事項	30
○就業規則の作成・適用上の留意点	30
1) 退職に関する規定とその適用	30
2) 制裁に関する規定とその適用	31
○制裁規定の制限	31
1) 制裁としての減給と賃金カット	31
2) 職務変更等による減給などの場合	32
3) 昇給停止処分の取扱い	32
4) 減給額の制限	32
5) 出勤停止	32
○就業規則の効力	33
法令および労働協約と就業規則	33
就業規則と労働契約	33
就業規則の変更	34
第2 労働関係の成立・終了	37
I 労働関係の成立	37

(1) 採用	37
○募集	37
職業安定法等による規制	37
政府の行う職業紹介	37
政府以外の者の行う職業紹介・募集	38
労働者供給事業	38
労働者派遣事業…派遣と請負との区分基準	39
労働条件の明示等	40
○採用	41
○募集および採用に関し、事業主が適切に対処するための必要な措置	41
○募集採用時に年齢制限を設ける場合の理由明示	43
○外国人雇用状況届出制度	44
(2) 労働契約の締結に対する法的規制	44
○契約期間の制限	45
○労働条件の明示	48
○賠償予定の禁止	52
○前借金相殺の禁止	54
○強制貯金の禁止	55
○年少者の労働契約の締結	56
(3) 採用の内定その他の問題	56
○採用の内定	56
1) 内定の法的性質	56
2) 内定の取消しと判例	57
3) 内定の取消し等に係る事前通知	58
4) 採用内々定	58
○試用契約	58
1) 試用契約の意味	58
2) 試用期間の長さ等	58
○身元保証契約	60
○経歴詐称	61
II 労働関係の終了	63
(1) 労働契約の終了事由	63
○労使の意思によらない契約終了	63
契約期間の満了・約定終了事由の発生	63
定年	63

休職期間の満了	64
当事者の死亡・企業の消滅	64
○労使の意思による労働契約の終了	64
1) 解雇と退職	64
2) 期間の定めがある場合	65
3) 期間の定めがない場合（民法による原則）	65
(2) 解雇・解雇制限	65
○解雇	65
1) 民法における雇用契約の補完（解約の自由と解雇権濫用）	65
2) 解雇権の制約	66
3) 解雇理由の証明	66
○均等待遇	67
○解雇制限	67
1) 労基法の原則	67
2) 例外	67
3) 解雇の予告等	68
○解雇の予告	68
原則	68
1) 解雇予告期間・予告手当の支払い	68
2) 予告手当の支払いの時期等	69
3) 予告なしし予告手当の支払いを怠った場合	69
例外	69
1) 事業の継続が不可能となった場合	69
2) 労働者の責に帰すべき事由に基づいて解雇する場合	70
3) 臨時的な労働者の場合	72
解雇予告の拡張適用	72
○申告を理由とする解雇	74
○その他の解雇制限（例）	75
(3) 労働契約終了に伴う措置	77
○退職時等の証明	77
退職時等の証明書の交付	77
1) 退職時等の証明書の交付	77
2) 退職時等の証明の記載事項等	77
ブラックリストの禁止	78
○金品の返還	78
○帰郷旅費	79

○退職金	79
第3 労働基準	81
I 賃金	81
(1) 賃金の意義	81
○労基法上の賃金	81
○平均賃金	82
平均賃金の原則的算定方法	82
1) 算定期間	83
2) 算定基礎賃金	83
3) 最低保障	84
特殊な場合の平均賃金の算定方法	84
1) 雇入れ後3ヵ月にみたない者	84
2) 日雇労働者	84
3) 通常の方法で算定できない場合	84
4) 控除期間が3ヵ月以上にわたる場合等	84
(2) 賃金の支払方法	84
○原則	84
○通貨払い	85
○直接払い	88
○全額払い	90
○毎月一回以上・一定期日払い	92
(3) 賃金の非常時払い	93
(4) 休業手当	93
○使用者の責に帰すべき事由	94
1) 使用者の責に帰すべき事由となるもの	94
2) 使用者の責に帰すべき事由とならないもの	94
(5) 賃金額の保障	95
○出来高払制の保障給	95
○最低賃金	95
○最低工賃	99
II 労働時間・休憩・休日・年次有給休暇	100
(1) 労働時間	100
○労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン	100
1) 趣旨	100
2) 適用の範囲	101

3) 労働時間の考え方	101
4) 労働時間の適正な把握のために使用者が講すべき措置	101
○八時間労働制の原則	104
1) 労働時間の意味	104
2) 労働時間の計算	104
○労働時間の変形	108
1) 1ヵ月単位の変形労働時間制	108
2) フレックスタイム制	109
3) 1年単位の変形労働時間制	110
4) 1週間単位の非定型的変形労働時間制	110
5) 事業場外労働	111
6) 専門業務型裁量労働制	111
7) 企画業務型裁量労働制	113
○労働時間の特例	115
○非常災害・公務の必要による時間外労働	115
○三六協定による時間外労働	116
協定の当事者	116
協定の方式・内容・有効期間	117
協定の届出	119
協定の効力	119
○違法長時間労働等の本社指導・公表制度	120
1) 署長による企業幹部に対する指導	120
2) 局長による企業の経営トップに対する指導及び企業名の公表	120
○割増賃金	120
割増賃金の支払いを要する場合	120
1) 時間外労働の場合	120
2) 休日労働の場合	122
3) 深夜業の場合	122
4) 月60時間超の時間外労働の場合	123
割増賃金の算定	124
1) 割増賃金算定の基礎となる賃金から除外される賃金 (労基37⑤, 労基則21)	124
2) 割増賃金の計算方法	125
○適用除外	126
1) 法別表第1第6号（林業を除く）・第7号の事業に従事する	

者	127
2) 監督・管理の地位にある者・機密の事務を取り扱う者	127
3) 監視・断続的労働に従事する者で使用者が所轄労働基準監督署長の許可を受けた者	134
○高度プロフェッショナル制度	135
○年少者に関する特例	137
(2) 休憩	138
○休憩時間	138
○休憩時間の考え方	139
(3) 休日	140
○週休制の原則	140
1) 休日の意味	140
2) 休日の考え方	140
○変形週休制	141
○休日振替	141
○例 外	142
(4) 年次有給休暇	143
○年次有給休暇の要件	143
○年次有給休暇の日数	144
1) 一般労働者の休暇日数	144
2) 所定労働日数の少ない労働者の休暇日数	145
3) 職業訓練生の休暇日数	145
○年次有給休暇の考え方	145
1) 労働者の請求する時季	145
2) 休暇の継続と分割	146
3) 休暇の時間単位付与	146
4) 休暇の計画的付与	148
5) 使用者による時季指定	148
○年次有給休暇の用途	148
○年次有給休暇中の賃金	149
○年次有給休暇取得者に対する配慮	150
○年次有給休暇の繰越しその他	150
(5) 産前産後の休業	151
○産前の休業	151
○業務の転換	151
○産後の休業	151

目 次

○休業中の賃金	152
(6) 育児時間	152
○育児時間の意味	152
○育児時間中の賃金	152
(7) 生理休暇	153
○生理休暇の請求要件	153
○生理休暇の日数	153
○生理休暇中の賃金	153
III 年少者・女性・技能者	154
(1) 年 少 者	154
○最低年齢	154
○年齢証明書その他	154
○未成年者の労働契約	155
○未成年者の賃金請求権	155
(2) 年少者・女性の保護	156
○深夜業の禁止	156
○危険有害業務等の就業制限	156
○坑内労働の禁止	157
○帰郷旅費の支給	157
(3) 技 能 者	158
○徒弟制度の弊害排除	158
○職業訓練に関する特例	158
IV 安全衛生	159
○労働安全衛生法の概要	160
○安全衛生管理体制	161
○健康診断	164
○ストレスチェック	166
○面接指導等	166
○職場における熱中症対策	166
○高年齢労働者の労働災害防止	167
○特別法等	167
V 災害補償	167
(1) 災害補償の種類・内容	167
(2) 災害補償疾病の範囲の見直し（過労死、精神障害等）	171
(3) 特例及び審査等	171
○権利保護	171

○補償責任者	171
○他の法令との関係	172
○災害補償に関する審査・仲裁	173
VI 寄宿舎	173
○寄宿舎における私生活の自由	174
○寄宿舎規則	175
○寄宿舎の設備および安全衛生	176
○監督上の行政措置	177
○社宅	177
VII 労働基準監督行政	178
(1) 監督行政機構	178
○監督行政機構の確立	178
○監督機関	178
○公務員関係	179
(2) 罰則・付加金・時効	180
○罰則の概要	180
1) 労基法違反と両罰規定	180
2) 両罰規定の例外	180
3) 事業主の不作為教唆	180
○付加金制度	181
○時効	181
(3) 監督機関に対する申告	181
○労働者の申告権	181
○不利益取扱いの禁止	181
(4) 監督行政のためのその他の措置	182
○国の援助義務	182
○戸籍の無料証明	182
○法令等の周知義務	182
○労働者名簿	182
○賃金台帳	183
○記録の保存	183
○報告の義務	184
第4 その他の関連法規	185
(1) 雇用に関する法規	185
○労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律	185

1) 事業主の責務	185
2) 再就職援助計画の作成等	186
3) 大量の雇用変動の届出	186
4) パワーハラスメント防止の措置義務	186
○職業安定法	188
○高年齢者雇用安定法	188
1) 定年年齢	189
2) 高年齢者雇用確保措置	189
3) 再就職の援助等	190
○障害者雇用促進法	190
1) 障害者雇用義務	190
2) 障害者雇用納付金、障害者雇用調整金	192
○労働者派遣法	193
1) 使用と雇用の分離と法令適用の特例	194
2) 労働者派遣に対する規制	194
3) 労働基準法等の適用に関する特例	213
○職業能力開発促進法	217
○労働契約承継法（会社分割に伴う労働契約の承継等に関する法律）	218
○過労死等防止対策推進法	219
(2) 機会均等・両立支援に関する法規	219
○男女雇用機会均等法	219
1) 性別を理由とする差別の禁止	220
2) 性別以外の事由を要件とする差別（間接差別）の禁止	220
3) 女性のみ・女性優遇に関する特例	220
4) 婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止	220
5) セクシュアルハラスメントの防止	220
6) 妊娠・出産等に関するハラスメントの防止	223
7) ポジティブ・アクションに対する国の援助	224
8) 労働者と事業主との間に紛争が生じた場合の救済措置	224
9) 女性労働者の母性健康管理に関する措置	224
10) 深夜業に従事する女性労働者に対する措置	224
11) 男女雇用機会均等推進者	225
12) 法施行のために必要がある場合の行政指導・罰則	225
○育児・介護休業法	225
○次世代育成支援対策推進法	240

○パート・有期雇用労働法	241
○同一労働同一賃金ガイドライン	243
(3) 労働関係紛争解決に関する法規	256
○個別労働紛争解決促進法	256
1) 紛争の自主的解決	256
2) 労働者、事業主に対する情報提供等	256
3) 都道府県労働局による助言及び指導	259
4) 紛争調整委員会によるあっせん	260
○裁判外紛争解決手続の利用の促進に関する法律（ADR法）	260
1) 認証	260
2) 認証の基準	261
3) 時効の完成猶予	261
4) 訴訟手続の中止	261
5) 調停の前置に関する特則	261
○労働審判法	261
○総合法律支援法	262
○フリーランス・事業者間取引適正化等法	262
1) 対象となる当事者・取引の定義	263
2) 特定受託事業者に係る取引の適正化	263
3) 特定受託業務従事者の就業環境の整備	263
4) 取引の適正化又は就業環境の整備に違反する事実がある場合の対応等	264
5) 罰則	264
第2編 集団的労働関係	265
第1 労働組合	267
(1) 労働基本権と労働組合	267
(2) 労組法上の労働組合	269
(3) 労組法2条の要件を欠く労働組合（非自主的労働組合）	271
(4) 労働組合の資格審査制度	272
(5) 労働組合の組織構造	275
(6) 労働組合の組織変更	276
第2 労使関係	278
(1) 労使関係の当事者	278
(2) 団体交渉・労働協約	284
(3) 不当労働行為	293

(4) 労働争議	297
----------	-----

社会保険の部

第1編 社会保険関係	307
第1 健康保険法	309
I 総則	309
(1) 目的	309
(2) 基本的理念	309
(3) 性格	309
II 保険者	310
(1) 意義	310
(2) 全国健康保険協会	311
(3) 健康保険組合	312
(4) 保険者の権能	314
(5) 行政庁の機能	314
III 適用事業所と事業主	315
(1) 適用事業所の種類	315
(2) 適用事業所の事務	318
IV 特定適用事業所	319
V 被保険者と被扶養者	322
(1) 被保険者	322
(2) 被保険者とならない者	323
(3) 被保険者の資格の取得・喪失・確認	324
(4) 任意継続被保険者	326
(5) 被扶養者	328
VI 標準報酬月額・標準賞与額	332
(1) 報酬	332
(2) 標準報酬月額	333
(3) 標準報酬月額の算定方法	335
(4) 標準賞与額	340
VII 保険給付	342
(1) 保険給付の総則	342
(2) 療養の給付	345

(3) 入院時食事療養費	347
(4) 入院時生活療養費	348
(5) 保険外併用療養費	349
(6) 療養費	349
(7) 訪問看護療養費	351
(8) 移送費	351
(9) 傷病手当金	352
(10) 死亡の給付	354
(11) 出産の給付	354
(12) 資格喪失後の給付	355
(13) 被扶養者に係る給付	356
(14) 高額療養費	357
(15) 高額介護合算療養費	358
VIII 保健事業及び福祉事業	359
IX 費用の負担	360
(1) 保険料	360
(2) 国庫負担等	367
(3) 調整保険料	367
X 療養担当者	368
(1) 療養担当者の種類	368
(2) 保険医療機関等	368
(3) 保険者の指定する医療機関	370
(4) 健保組合直営の医療機関	371
(5) 指定訪問看護事業者	371
第2 健康保険法（日雇特例被保険者に関する特例）	373
(1) 総則	373
(2) 保険者	373
(3) 日雇労働者と日雇特例被保険者	373
(4) 事業主	374
(5) 保険給付	375
(6) 保険料	379
第3 国民健康保険法	382
I 総則	382
II 保険者	382
III 都道府県及び市町村	383
(1) 被保険者	383

目 次

(2) 都道府県等の被保険者の資格	383
(3) 都道府県等の事業運営	384
IV 国民健康保険組合	385
(1) 組織および設立	385
(2) 国保組合の被保険者	386
V 保険給付	387
(1) 療養の給付	387
(2) 医療保険機関および保険医・薬剤師	389
(3) 一部負担金	389
(4) 診療報酬	390
(5) 入院時食事療養費・入院時生活療養費	391
(6) 保険外併用療養費	392
(7) 療養費	392
(8) 訪問看護療養費・特別療養費・移送費	393
(9) 高額療養費	394
(10) 高額介護合算療養費	395
(11) その他の給付	396
(12) 保険給付の制限等	397
(13) その他	397
VI 費 用	399
(1) 国庫負担金	399
(2) 国庫補助金	399
(3) 保 険 料	400
(4) 国民健康保険税等	401
VII 保健事業	402
VIII 国民健康保険団体連合会	402
IX 診療報酬審査委員会	403
X 審査請求	404
XI 監 督	404
XII 雜 則	405
第4 高齢者の医療の確保に関する法律	406
I 制度の概要	406
II 定 義	406
III 医療費適正化の推進	407
IV 前期高齢者に係る保険者間の費用負担の調整	408
V 後期高齢者医療制度	408

(1) 総 則	408
(2) 被保険者の資格	409
VI 後期高齢者医療給付	410
(1) 通 則	410
(2) 療養の給付	412
(3) 入院時食事療養費・入院時生活療養費	414
(4) 保険外併用療養費	415
(5) 療 養 費	416
(6) 訪問看護療養費	416
(7) 特別療養費	417
(8) 移 送 費	417
(9) 高額療養費・高額介護合算療養費	417
(10) その他の後期高齢者医療給付	419
(11) 医療給付の制限	419
VII 費用等	420
(1) 費用の負担	420
(2) 保 険 料	422
(3) 財政安定化基金	423
(4) 後期高齢者支援金等	423
(5) 保健事業	423
(6) 審査請求	423
(7) 雜 則	424
第5 厚生年金保険法	426
I 総 則	426
II 保 険 者	426
III 適用事業所および被保険者	427
(1) 適用事業所	427
(2) 被保険者	429
(3) 届出・記録および確認	434
IV 被保険者期間	436
V 標準報酬月額および標準賞与額	437
(1) 報 酬	437
(2) 標準報酬月額	438
(3) 厚生年金保険標準報酬月額表	438
(4) 船員たる被保険者の標準報酬月額	439
(5) 標準賞与額	439

目 次

(6) 育児休業等を終了した際の改定	439
(7) 産前産後休業を終了した際の改定	440
(8) 養育期間における従前標準報酬月額みなし措置（養育特例）	441
VI 保険給付	442
(1) 保険給付の総則	442
(2) 老齢厚生年金	446
(3) 特別支給の老齢厚生年金	450
(4) 障害厚生年金および障害手当金	455
(5) 遺族厚生年金	460
(6) 脱退一時金	465
(7) 脱退手当金	467
(8) 保険給付の制限	467
(9) 離婚等をした場合における厚生年金保険の標準報酬分割	468
(10) 第3号被保険者に係る厚生年金保険の標準報酬分割	470
VII 費用の負担	471
(1) 国庫負担金	471
(2) 保険料	471
(3) 保険料の徴収	473
VIII 厚生年金保険事業の円滑な実施を図るための措置	476
IX 不服の申立等	476
(1) 不服の申立	476
(2) その他証明等	477
X その他の関連法規	477
(1) その他の関連法規	477
第6 国民年金法	482
I 総 则	482
II 管掌者と実施機関	482
III 被保険者	482
IV 給 付	486
(1) 給付の総則	486
(2) 老齢基礎年金	488
(3) 障害基礎年金	494
(4) 遺族基礎年金	497
(5) 付加年金	500
(6) 寡婦年金	500
(7) 死亡一時金	501

(8) 特別一時金	502
(9) 脱退一時金	502
(10) 納付の制限	503
V 国民年金事業の円滑な実施を図るための措置	504
VI 費 用	504
VII 国民年金基金および国民年金基金連合会	510
(1) 国民年金基金	510
(2) 国民年金基金連合会	510
VIII 国民年金の手続	511
(1) 加入・脱退の手続	511
(2) 保険料免除の手続	513
(3) 裁定請求の手続	513
IX その他の関連法規	514
(1) その他の関連法規	514
第7 船員保険法	516
I 総 則	516
II 保険者・業務	516
III 被保険者	517
(1) 被保険者	517
(2) 疾病任意継続被保険者	519
IV 被扶養者	520
V 標準報酬月額・標準賞与	521
VI 保険給付	526
(1) 職務外の事由による保険給付	526
(2) 職務上の事由又は通勤による保険給付	531
VII 費用の負担	537
第8 介護保険法	539
I 総 則	539
II 保険者・介護認定審査会	539
III 被保険者	539
IV 保険給付	541
V 費 用	552
VI 事業者、指定地域密着型サービス事業者および介護保険施設	555
(1) 事業者	555
(2) 介護保険施設	557
VII 国民健康保険団体連合会	559

目 次

VIII 審査請求	560
IX 雜 則	560
第9 社会保険審査官及び社会保険審査会法	561
I 審査制度	561
II 審査機構	561
III 審査請求	562
IV 再審査請求	563
第2編 労働保険関係	565
第1 労働者災害補償保険法	567
I 制度の形成と目的	567
(1) 制度の概要	567
(2) 制度の目的	567
(3) 業務災害	568
(4) 複数業務要因災害	576
(5) 通勤災害	577
II 保険給付	579
(1) 保険給付の種類と請求権者	579
(2) 給付基礎日額	580
(3) 療養補償給付、複数事業労働者療養給付、療養給付	586
(4) 休業補償給付、複数事業労働者休業給付、休業給付	589
(5) 障害補償給付、複数事業労働者障害給付、障害給付	590
(6) 遺族補償給付、複数事業労働者遺族給付、遺族給付	593
(7) 葬祭料、複数事業労働者葬祭給付、葬祭給付	597
(8) 傷病補償年金、複数事業労働者傷病年金、傷病年金	598
(9) 介護補償給付、複数事業労働者介護給付、介護給付	599
(10) 二次健康診断等給付	600
(11) 年金給付の取扱い	601
(12) 年金給付と社会保険・民事損害賠償との調整	602
(13) 支給制限・費用徴収および一部負担金	603
(14) 第三者行為災害	605
(15) 保険給付請求権の時効	608
III 特別加入制度	608
(1) 制度の意義	608
(2) 特別加入者の範囲	609
(3) 特別加入の手続	612

(4) 特別加入者の脱退等	614
(5) 特別加入者の保険給付の制限	614
(6) 特別加入者の業務災害認定	615
(7) 特別加入者の複数業務要因災害	619
(8) 特別加入者の通勤災害	620
IV 社会復帰促進等事業	620
V 雜則および罰則	625
(1) 雜 則	625
(2) 罰 則	625
第2 雇用保険法	627
I 制度の概要	627
II 適 用	627
(1) 適用事業	627
(2) 適用事業についての諸手続	628
(3) 代理人の選任および解任	632
(4) 被保険者	633
III 失業等給付	644
(1) 失業等給付の概要	644
(2) 基本手当	645
(3) 技能習得手当・寄宿手当・傷病手当	659
IV 高年齢被保険者の求職者給付	660
V 短期雇用特例被保険者に対する求職者給付	661
VI 日雇労働被保険者に対する求職者給付	663
(1) 日雇労働被保険者	663
(2) 日雇労働求職者給付金	664
(3) 保 険 料	668
(4) そ の 他	668
VII 就職促進給付	669
VIII 教育訓練給付	677
IX 雇用が継続されるための給付	680
X 育児休業給付	684
XI 雇用安定事業および能力開発事業	691
XII 費用の負担	698
XIII 雜則および罰則等	699
(1) 雜 則	699
(2) 罚 則	701

目 次

(3) 不正受給	701
第3 労働保険の保険料の徴収等に関する法律	703
I 労働保険の適用のしくみ	703
(1) 適用事業	703
(2) 保険関係の成立および消滅	704
(3) 保険関係の一括	706
II 労働保険料のしくみ	709
(1) 保険料の計算	709
(2) 保険料の納め方	723
(3) 保険料の負担	729
III 事務組合のしくみ	730
IV 不服申立て	732
第4 労働保険審査官及び労働保険審査会法	734
(1) 審査制度	734
(2) 審査請求	734
(3) 再審査請求	739
(4) 不服申立てと訴訟との関係	742

関連法規の部

第1 行政不服審査法	749
第2 社会保険労務士法	757

付 錄

届出申請等手続一覧	811
労働法規の手続一覧	811
① 労働基準法施行規則・事業附属寄宿舎規程関係	811
② 年少者労働基準規則関係	816
③ 労働安全衛生規則関係	816
④ ボイラーおよび圧力容器安全規則関係	818
⑤ クレーン等安全規則関係	819
⑥ 労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律関係	820

⑦ 高年齢者の雇用の安定等に関する法律関係	821
⑧ 障害者の雇用の促進等に関する法律関係	821
⑨ 最低賃金法関係	821
⑩ 家内労働法関係	822
⑪ 職業安定法関係	822
⑫ 男女雇用機会均等法関係	822
健康保険・厚生年金保険共通届書等の手続一覧	823
健康保険の主な手続一覧	826
厚生年金保険の給付請求書等手続一覧	829
国民年金の給付請求書等手続一覧	834
労働者災害補償保険の給付請求書等手続一覧	837
雇用保険の諸届出等手続一覧	841
労働保険徴収法関係の諸届出等手続一覧	847

第1 総 説

(1) 労働契約

労 動 契 約

1) 雇用契約

個々の労働者と使用者との関係（個別の労働関係）は、労働契約に基づいて形成される。

ここにいう労働契約は、労働者の労働の提供と使用者のこれに対する賃金の支払いを中心とする、民法が債権編において定める典型契約のひとつである雇用契約である（民623）。私法の一般法である民法のもとでは、契約自由の原則に従い、契約当事者たる使用者と労働者を対等な立場であることを前提に、原則として契約内容（労働条件）の決定はすべて当事者の合意に委ねられる。しかしながら実際には、労働者と使用者との社会的・経済的実力の相違などから、使用者が一方的に労働条件を決定し、労働者は、その条件が仮に不本意なものであってもこれを受け入れざるを得ないといった状況をもたらしやすい。

2) 労働契約

そこで、このような弊害から労働者を保護し、労働者と使用者とを実質的・具体的にとらえ、両者間に現存する支配従属の関係を考慮して、民法の契約の自由に一定の制約を課し、あるいは契約の自由を実質的に回復させる措置を講ずる必要が生ずる。そのため「労働関係」という特別な場面を規定する各種の法律（いわゆる「労働法」）が制定されており、個別労働関係については、国家が労働基準法、最低賃金法その他のいわゆる労働保護法に基づいて、労使間の契約の内容に介入し、労働契約法が民法に優先して適用され、集団的労使関係については労働組合法その他のいわゆる労働団体法が労働者の団結権を擁護し、労働組合が使用者との団体交渉を通じて締結する労働協約により労働条件向上の実現を助成している。このような労働法の規制の対象とされる雇用契約が、労働契約にはかならない。

〔参照〕 民法623条——雇用は、当事者の一方が相手方に対して労働に従事することを約し、相手方がこれに対してその報酬を与えることを約することによって、その効力を生ずる。

労 動 基 準 法 と 法

労働基準法（以下「労基法」という。）は、憲法第25条及び同第27条の要請に基づく労働保護法として、労働者が人間らしい生活をするために必要な労働条件を確保することを目的とする法律である（労基1①）。労基法に定める労働条件の最低基準は強行性を与えられ、これに達しない

労 働 契 約 と 労 働 基 準 法

	<p>労働契約の内容は無効とされ、さらに、無効となった労働契約の部分については、労基法の最低基準によって置き換えられることとなる（労基13）。したがって、この労基法の規制の及ぶかぎりにおいて、個々の労働者と使用者との合意により労働契約の内容を定める自由は制約されることとなる。</p> <p>労働契約法（平成20年3月施行。以下「労契法」という。）は、労働契約の成立、展開、終了に関する原則とルールを定めた法律である。</p> <p>本編では、労働保護法のうちの労基法を中心として、個々の労働者と使用者との関係における労働契約の締結、展開及び終了をめぐる個別の労働関係について解説するが、この労基法のほかにも、憲法27条を受けて、多数の労働保護法が制定されている^(注)。</p> <p>〔参照〕 憲法25条第1項——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。</p> <p>憲法27条——①すべて国民は、勤労の権利を有し、義務を負う。②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。③児童は、これを酷使してはならない。</p> <p>〔注〕 労働保護法としては、①労働条件に関するものとして、労働基準法（昭22）、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭47）、労働安全衛生法（昭47）、最低賃金法（昭34）、労働者災害補償保険法（昭22）などがあり、②職業の安定・失業者の保護に関するものとして、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭41。旧雇用対策法）、職業安定法（昭22）、職業能力開発促進法（昭44）、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭46）、障害者雇用促進法（昭35）、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭60）、雇用保険法（昭49）などがあり、③職業と家庭生活の両立に関するものとして、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平3）などがある。</p>
--	---

労 働 契 約 と 労 働 協 約

労働契約に対しては、労基法による規制のほか、労働組合法が労働協約による規制を定められている（労組16）。すなわち、労働組合が団体交渉を通じて労働協約を締結した場合、その協約のなかで、賃金、労働時間その他の労働条件を定めた部分については、いわゆる規範的効力（協約に違反する契約の効力を否定する力）が認められるから、この労働協約の規制の及ぶかぎりにおいて、個々の労働者と使用者との合意により労働契約の内容を定める自由は制約されることとなる。

〔参照〕 労組法16条——労働協約に定める労働条件その他の労働者の待

労 働 協 約 と 労 働 契 約	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、基準の定めるところによる。労働契約に定がない部分についても、同様とする。
労 働 就 業 規 則 規 則 と 労 働 契 約	労働組合法が定める上記の労働協約による労働契約の規制のほか、労働契約法では使用者の制定する就業規則による規制を定めており、就業規則で定める基準よりも低い労働条件を定める契約の効力は否定される点にも注意が必要である（労契12。12頁参照。）。
労 働 契 約 法	<p>この法律は、労働者及び使用者の自主的な交渉の下で、労働契約が合意により成立し、又は変更されるという合意の原則その他労働契約に関する基本的事項を定めることにより、合理的な労働条件の決定又は変更が円滑に行われるようすることを通じて、労働者の保護を図りつつ、個別の労働関係の安定に資することを目的としている（労契1）。この法律は、有期労働契約についても定めているが、働き方改革関連法の成立に伴い、不合理な待遇差の禁止（労契旧20）は削除され、短時間労働者、有期雇用労働者共通の規定としてパート・有期雇用労働法に規定された（同8条。令和2年4月1日施行。241頁参照。）。</p> <p>法の概要は次のとおり。</p> <p>1) 労働契約の締結・成立</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 労働契約は労使が対等の立場の合意により締結、変更すべきものである（労契3①）。 ② 労働契約は就労の実態に応じて均衡を考慮しつつ締結・変更すべきものである（労契3②）。 ③ 労働契約は仕事と生活の調和にも配慮しつつ締結・変更すべきものである（労契3③）。 ④ 労使は労働契約を遵守し、信義誠実に権利行使し義務を履行しなければならず、権利を濫用してはならない（労契3④・⑤）。 ⑤ 使用者は労働契約の内容について、労働者の理解を深めるようするものとする（労契4①）。 ⑥ 労使は労働契約の内容（有期労働契約に関する事項を含む。）について、できる限り書面で確認するものとする（労契4②）。 ⑦ 使用者は労働者の生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう必要な配慮をするものとする（労契5）。 ⑧ 労働契約は、労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに賃金を支払うことを、双方が合意することで成立する（労契6）。 <p>2) 労働契約と就業規則の関係</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 合理的な労働条件を定めた就業規則を周知させていた（労働者が

労 働 契 約 法

いつでも見られる（認識できる）状態についていた場合、労働契約の内容は原則として就業規則で定める労働条件による（労契7）。

- ② 使用者は合意によらず就業規則を変更することにより労働条件を労働者に不利益に変更することはできない。ただし、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、不利益の程度、変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉経緯その他の事情に照らし、変更が合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、原則として変更後の就業規則に定めるところによる（労契9・10）。
- ③ 就業規則で定める基準に達しない労働契約部分は無効とし、無効となった部分は就業規則の定めによる（労契12）。

3) 労働契約の継続・終了

- ① 出向を命ずることができる場合において、出向の必要性、人選その他の事情に照らしてその権利を濫用したものと認められる場合には、その命令は無効とする（労契14）。
- ② 使用者が懲戒を行うことができる場合において、行為の性質、態様その他の事情に照らして客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、権利濫用として無効とする（労契15）。
- ③ 解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、権利濫用として無効とする（労契16）。
- ④ 期間の定めのある労働契約は、やむを得ない事由がある場合でなければ期間満了まで解雇できない（労契17①）。
- ⑤ 使用者は、有期労働契約によって労働者を雇い入れる目的に照らして契約期間を必要以上に細分化し反復更新することのないよう配慮しなければならない（労契17②）。

4) 無期転換ルール等（平成24年改正）

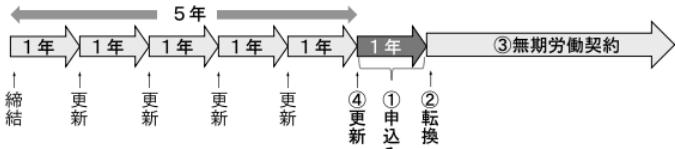
- ① 有期労働契約の無期労働契約への転換

同一の使用者との間に締結された2以上の有期労働契約の通算契約期間が5年を超える労働者が、現契約の満了日までに、当該契約満了日の翌日からの期間の定めのない労働契約（無期労働契約）の締結の申し込みをしたときは、使用者はその申し込みを承諾したものとみなされる。この場合において、無期労働契約に転換後の労働条件は、別段の定めがない限り申込時点における有期労働契約の内容と同一とする（契約期間を除く）。ただし、各有期契約の間の空白期間が原則として6ヶ月（前の契約期間が1年未満の場合はその期間の2分の1）以上あるときは前の契約の期間は通算契約期間に算入

しない（労契18）。

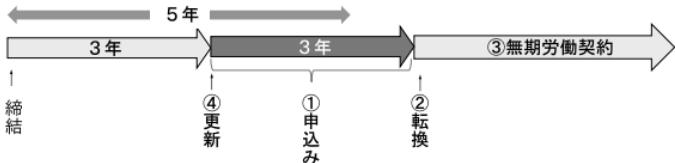
無期転換の申込みができる場合

【契約期間が1年の場合の例】



通算5年を超えて契約更新した労働者が、その契約期間中に無期転換の申込みをしなかったときは、次の更新以降でも無期転換の申込みができます

【契約期間が3年の場合の例】



通算契約期間の計算について（ケーリングとは）

空白期間の前はカウントに含めず



② 有期労働契約の更新

過去に反復更新されたことがあり、更新しないことでその契約を終了させることが期間の定めのない労働契約の解雇と社会通念上同視できる有期契約、又は労働者において、有期契約の契約期間満了時にその有期契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由がある有期契約については、労働者がその期間満了日までに（または期間満了後遅滞なく）契約の更新を申し込んだ場合、その申し込みを拒絶することが客観的に合理的な理由を欠き社会通念上相当であると認められないときは、使用者は従前の労働条件でその申し込みを承諾したものとみなされる（労契19）。

5) 研究開発力強化法の改正（平成26年4月1日施行）

大学や研究開発法人の教員等（非常勤含む）、研究者、技術者、リサーチアドミニストレーターで有期労働契約を締結している者には、労働契

約法の無期転換制度の特例（有期労働契約の無期転換にかかる通算契約期間5年を10年に延長するもの）が設けられている。この特例措置は、典型的には、大学等の任期付の教員や研究者、技術者等を想定したものであるが、その他にも、民間企業が、大学や研究開発法人との共同研究開発を行う場合にその業務に専ら従事する民間の有期労働契約者も、同様に特例措置が適用される。

6) 高度専門職、定年後継続雇用者に関する無期転換の特例措置

専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法（平成27年4月施行）は、高度専門知識等を有する有期労働者、定年後引き続き雇用される有期労働者に対する無期転換ルールの特例を定める。高度専門職等の範囲や年収要件、認定手続、認定条件である特性に応じた雇用管理措置の具体的な内容等が、厚生労働大臣が定める基準、省令、指針等により示されている。骨子は次のとおり。

専門業務は限定（後述）されており、また、これらに該当するから、あるいは定年後継続雇用者であるからといって、当然に無期転換の特例措置が認められるわけではない。企業は、省令や指針に則り、雇用の特性に応じた措置として何を講じるのかそれぞれの実情に応じて検討し、計画を作成、労働局に提出して国の認定を受けなければならない。

□ 高度専門職の範囲【専門的知識等に関する基準】

- 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・一級建築士・税理士・薬剤師・社会保険労務士・不動産鑑定士・技術士・弁理士
- ③ I Tストラテジスト・システムアナリスト・アクチュアリー資格合格者
- ④ 特許発明者・登録意匠創作者・登録品種育成者
- ⑤ 一定の学歴、かつ、一定年数以上の実務経験を有する農林水産業・鉱工業・機械・電気・土木・建築の技術者、システムエンジニア、デザイナー（衣服・室内装飾・工業製品・広告等）
- ⑥ システムエンジニアとして実務経験5年以上のシステムコンサルタント
- ⑦ その他、国等に認定された者

□ 高度専門職の年収要件は1075万円【特措法施行規則】

□ 認定手続…第一種計画（高度専門職）・第二種計画（定年後継続雇用者）を作成→申請書を労働局に提出→認定【前同】

□ 労働契約締結時の労働条件明示義務に、無期転換の特例に関する事項等を追加【労基法施行規則5条の特例省令】

□ 計画に盛り込むべき雇用管理措置【特性に応じた雇用管理指針】

高度専門職…教育訓練に係る有給休暇・時間確保、費用助成、業務過程外の教育訓練の実施、職業能力検定を受ける機会付与、スキルアップのための情報提供・相談機会確保等の援助
定年後継続雇用者…高年齢者雇用推進者の選任、配置職務職場環境等に関する配慮（教育訓練の実施、作業施設・方法の改善、健康管理・安全衛生配慮、職域拡大、知識経験等を活用できる配置処遇推進、賃金体系見直し、勤務時間弾力化等）

(2) 労働基準法の適用範囲

適 用 事 業

労基法は、業種のいかん、規模の大小を問わず、他人を1人でも使用するすべての事業又は事務所に適用される。事業とは、業として継続的に行われるものをいい、営利目的をもって行われるものは勿論、営利目的のないもの、例えば社会事業団体や宗教団体が行う継続的活動も、事業に該当する。労基法別表第1で事業の範囲を分類例挙しているのは、例外規定（業種業態により一部規定に適用上の差異がある）の適用との関連を考慮したものである。

労基法は、事業又は事務所が何かという問題とは別に適用の単位の問題がある。事業主の有する事務所等のすべてが一つの事業として取り扱われるものではなく、適用単位のとらえ方については以下の解釈例規によって、判断される。

〔解釈例規〕 運用の基本方針（昭22.9.13基発17号、昭23.3.31基発511号、昭33.2.13基発90号、昭63.3.14基発150号、平11.3.31基発168号）

- (1) 個々の事業に対して労基法を適用するに際しては、当該事業の名称・経営主体などにかかわりなく、相関連して一体をなす労働の様態によって事業としての適用を定める。
- (2) 事業とは、工場、鉱山、事務所、店舗などのごとく一定の場所において相関連する組織のもとに業として継続的に行われる作業の一体をいい、必ずしも経営上一体をなす支店、工場などを総合した全事業を指称するものではない。
- (3) ①したがって、一つの事業であるか否かは、主として場所的観念によって決定すべきもので、同一場所にあるものは原則として分割することなく一個の事業とし、場所的に分散しているものは原則として別個の事業とする。②しかし、同一場所にあっても、著しく労働の様態を異にする部門がある場合に、その部門が主たる部門との関連において従事労働者、労務管理などが明確に区別され、かつ、主たる部門と切り離して適用を定めることによって法がより適切に