

# 9

2023 September  
VOL.349

<https://www.sv-web.jp/>

# 社労士V

## Contents



今月の特別企画

最新情報をいち早く!

# 先取り法改正

動画・PDF付き

社会保険労務士 奥田 章博……5

科目別講座①

労働基準法・労働安全衛生法

# 基礎マスターゼミ レベル別問題演習

動画・PDF付き

労務経理ゼミナール 古川 飛祐……20

## 択一式 & 選択式

労務経理ゼミナール 古川 飛祐……75

連載

目指せ合格!

## 総務課 茜さんの社労士受験日記

……83

## 労基・安衛法を除く全科目 一問一答

LEC東京リーガルマインド 滝 則茂……84

初学者必読!

## 条文の用語解説

特定社会保険労務士 富田 朗……92

今から意識しておきたい!

## 法律の趣旨からみた横断整理

TAC 岡根 一雄……96

## 安衛法のそれって何?

ワイ&ワイカレッジ 小川 泰弘……100

- 2024年度受験用社労士V Webゼミ無料動画・PDF版のご案内……2
- 2024年度受験用社労士Vのご案内……4
- 次号予告……104

[巻末綴込付録] いつでもどこでもすぐ確認!

### 重要条文&論点整理カード 労働基準法

社会保険労務士 片岡 史幸



●最新情報をいち早く!

# 先取り法改正



社会保険労務士  
奥田 章博

動画・PDF  
付き

本記事は、講義動画とPDF版をご覧になれます!

⇒ <https://www.sv-web.jp/>

ID: sv2309vx ※パスワードは104ページに掲載

令和6（2024）年度の社会保険労務士試験の合格に向けた戦いが始まりますね。いきなりですが、今回の特集では、「先取り法改正」として改正点を取り上げます。ここで紹介するのは、令和6年度から試験範囲に加わる改正点（令和6年度の改正点）であって、基本的に令和5年7月までに内容が確定しているもののうち、特に重要なものです。

改正点については、今後の学習の中でも身につけていくものですが、先取りして知っておくことで、学習が効率よく進むと思われる。

以下で、次の改正点を取り上げます。これらの改正点と、政府が推し進めている政策との関連性も確認しておきましょう。

## 主要科目

- ・ 時間外労働の上限規制の適用猶予事業・業務への適用（猶予措置の終了）〔労基法〕
- ・ 労働条件の明示のルールの見直し〔労基法〕
- ・ 新たな化学物質規制（化学物質管理者の選任の義務化など）〔安衛法〕
- ・ 資格取得届への個人番号等の記載義務の明確化〔健保法〕

## 一般常識

### 社会保険一般常識

- ・ 出産した被保険者等に係る国民健康保険料等の免除措置の創設〔国保法〕
- ・ 後期高齢者医療制度が出産育児一時金に係る費用の一部を支援する仕組みの導入〔高齢者医療確保法〕

### 労働一般常識

- ・ 障害者雇用率制度などの見直し〔障害者雇用促進法〕

働き方改革（建設・物流2024問題の要因にも）

有期契約労働者の保護（無期転換ルールの遵守を促す）

化学物質規制の強化

マイナンバーカードと健康保険証の一体化の準備

こども・子育て支援の拡充

障害者の多様な就労ニーズに対する支援などを推進



## I 主要科目における改正

### ① 労働基準法

#### ■ 時間外労働の上限規制の適用猶予事業・業務への適用（猶予措置の終了）

これまで時間外労働の上限規制の適用が猶予されていた事業・業務について、猶予期間が終了しました。

【令和6年4月1日施行】

#### 改正の概要

- 働き方改革の一環として、労働基準法が改正され、**時間外労働の上限**が法律に規定され、平成31（2019）年4月（中小事業主は翌年4月）から適用された。

ただし、次の事業・業務（適用猶予事業・業務）については、長時間労働の背景に、業務の特性や取引慣行の課題があることから、時間外労働の上限について適用が**5年間猶予**されることとされた。

#### 【適用猶予事業・業務】

- ・ 工作物の**建設の事業**
- ・ **自動車運転の業務**
- ・ **医業に従事する医師**
- ・ 鹿児島県および沖縄県における砂糖を製造する事業

この猶予期間が、令和6（2024）年3月末をもって終了

- **令和6（2024）年4月**からは、適用猶予事業・業務についても、**時間外労働の上限規制**が適用される（ただし、その適用に当たっては、**それぞれの事業・業務に応じた特例**が設けられている）。

#### 確認

#### 【36協定とは】

法定労働時間（1日8時間、1週原則40時間）を超えて労働させる場合、または法定休日（原則1週1日（以上））に労働させる場合

→ 災害等による臨時の必要がある場合を除き、使用者は、過半数労働組合（これがない場合は過半数代表者）といわゆる36協定を締結し、これを所轄労働基準監督署長に届け出なければならない。

#### 【時間外労働の上限規制】

##### (1) 限度時間（労基法第36条3項・4項）

（36協定により）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、次の「限度時間」を超えない時間に限る。

期 間	限度時間	
		1年単位変形（3カ月超え）
1カ月	45時間	42時間
1年	360時間	320時間

## (2) 限度時間の延長（労基法第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、1カ月について労働時間を延長して労働させ、および休日において労働させることができる時間ならびに1年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を、36協定に定めることができる（この36協定は、一般的に「特別条項付き36協定」と呼ばれる）。

↓ ただし、次のような要件がある

- 1カ月について労働時間を延長して労働させ、および休日において労働させることができる時間  
→ 協定した時間を含め100時間未満の範囲に限る
- 1年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  
→ 協定した時間を含め720時間を超えない（720時間以内の）範囲に限る
- 1カ月あたりの限度時間（通常45時間）を超えることができる月数を定めなければならない  
→ 1年について6カ月以内に限る

## プラスα

- 法第36条4項に規定する限度時間を超えている36協定または同条5項に規定する1カ月および1年についての延長時間の上限（1カ月について休日労働を含んで100時間未満、1年について720時間以内）もしくは月数の上限（6カ月以内）を満たさない特別条項付き36協定は、全体として無効である（平成30年基発1228第15号）。

## (3) 罰則付きの上限（罰則が適用される場合）（労基法第36条6項）

上限規制違反で罰則が適用されるのは、次の①～③の場合とする。

- 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で、1日の時間外労働の時間が2時間を超えないこと  
→ 2時間超えて罰則……従来からある規制
- ② 1カ月について時間外労働をさせ、および休日労働をさせた時間が100時間未満であること  
→ 100時間以上で罰則
- ③ 対象期間\*の初日から1カ月ごとに区分した各期間に当該各期間の直前の1カ月、2カ月、3カ月、4カ月および5カ月の期間を加えたそれぞれの期間における時間外労働をさせ、および休日労働をさせた時間の1カ月当たりの平均時間が80時間を超えないこと（2カ月から6カ月までの平均〔複数月平均〕で1カ月当たり80時間以内）  
→ 80時間超えて罰則

〈補足〉労基法第36条6項違反の罰則の内容……6カ月以下の懲役または30万円以下の罰金

\*ここでいう「対象期間」とは、「労基法第36条の規定により労働時間を延長し、また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」をいう（労基法第36条1項）。

## プラスα

- 36協定を締結・届出せずに、または上記のプラスαなどにより36協定（特別条項付き36協定）が無効とされたにもかかわらず、時間外労働などを行わせた場合は、免罰効果が生じず、法定労働時間の規定（労基法第32条）または法定休日の規定（労基法第35条）に違反することになる。

〈補足〉労基法第32条・第35条違反の罰則の内容……6カ月以下の懲役または30万円以下の罰金

## コメント

上記の「時間外労働の上限規制」の規定について、一定の事業・業務への適用が猶予されていましたが、その猶予措置が終了します。猶予後の取扱いのポイントを押さえておきましょう。



改正後の規定の内容

〈適用猶予事業・業務への時間外労働の上限規制の適用〉

事業・業務	猶予期間中の取扱い (～令和6年3月31日)	猶予後の取扱い (令和6年4月1日～)
建設の事業 (労基法附則139条)	時間外労働の上限規制は適用されない。	災害の復旧・復興の事業を除き、 <b>一般の事業に適用されている時間外労働の上限規制がすべて適用される。</b> ●災害の復旧・復興の事業に関しては、時間外労働と休日労働の合計について、「月100時間未満」、「2～6カ月平均80時間以内」とする規制は適用されない。
自動車運転の業務 (労基法附則140条)	時間外労働の上限規制は適用されない。	<b>基本的には、一般の事業に適用されている時間外労働の上限規制が適用される。ただし、次の点は異なる。</b> ●特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外労働の上限が <b>年960時間</b> とされる。 ●時間外労働と休日労働の合計について、「月100時間未満」、「2～6カ月平均80時間以内」とする規制は <b>適用されない</b> 。 ●時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6カ月までとする規制は <b>適用されない</b> 。
医業に従事する医師 (労基法附則141条ほか)	時間外労働の上限規制は適用されない。	一般の事業に適用されている時間外労働の上限規制を医療法や関係省令などで修正した内容が適用される。 ●特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外・休日労働の上限が最大で年1,860時間*とされる。 *水準ごとに、独自の上限時間を設定。 ●時間外労働と休日労働の合計について、「月100時間未満」、「2～6カ月平均80時間以内」とする規制は適用されない。 ●時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6カ月までとする規制は適用されない。 ●医療法などに追加的健康確保措置に関する定めがある。
鹿児島県・沖縄県における砂糖製造業 (労基法附則142条)	時間外労働の上限規制（時間外労働と休日労働の合計について、「月100時間未満」、「2～6カ月平均80時間以内」とする規制を除く）が適用される。	一般の事業に適用されている時間外労働の上限規制がすべて適用される。

コメント

試験対策としては、建設の事業および自動車運転の業務の猶予後の取扱いが重要です。

建設・物流2024問題として話題になっているのは、この猶予後の取扱いに対応することの難しさを物語っており、実務的にも非常に重要です。

なお、医師の猶予後の取扱いも話題になっていますが、試験対策の上では、医療法などの規定もからんでくるため、出題が難しいと思われますので、余力に応じた対応でよいと思います。

確認問題 I-11①

次の文章の正誤を判断しなさい。

Q 令和6年4月1日から、工作物の建設の事業に対しても、時間外労働の上限規制（時間外労働と休日労働の合計について、「月100時間未満」、「2～6カ月平均80時間以内」とする規制を除く）が適用される。

A × 設問のように適用されるのは、建設の事業のうち災害の復旧・復興の事業である。災害の復旧・復興の事業以外の建設の事業については、一般の事業に適用されている時間外労働の上限規制がすべて適用される

## 2 労働条件の明示のルールの見直し

労働条件の明示の規定について、明示事項の追加などが行われました。

【令和6年4月1日施行】

### 改正の概要

労働条件の明示の規定について、次のような改正が行われた（労基則5条）。

すべての労働者に対する明示事項	
1	<b>就業場所・業務の変更の範囲の明示</b> ⇒すべての労働契約の締結と有期労働契約の更新のタイミングごとに、「雇入れ直後」の就業場所・業務の内容に加え、これらの「 <b>変更の範囲</b> 」* <sup>1</sup> についても明示を必要とする。
有期契約労働者に対する明示事項等	
2	<b>更新上限の明示</b> ⇒有期労働契約の締結と契約更新のタイミングごとに、 <b>更新上限（有期労働契約の通算契約期間または更新回数の上限）</b> の有無と内容の明示を必要とする。
3	<b>無期転換申込機会の明示</b> ⇒「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごと* <sup>2</sup> に、 <b>無期転換申込みに関する事項（無期転換を申し込むことができる旨（無期転換申込機会））</b> の明示を必要とする。
4	<b>無期転換後の労働条件の明示</b> ⇒「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごと* <sup>2</sup> に、 <b>無期転換後の労働条件</b> の明示を必要とする。

\* 1 「変更の範囲」とは、将来の配置転換などによって変わり得る就業場所・業務の範囲を指す。

\* 2 初めて無期転換申込権が発生する有期労働契約が満了した後も有期労働契約を更新する場合は、更新のたびに、今回の改正による無期転換申込機会と無期転換後の労働条件の明示が必要となる。

### 確認 無期転換と通算契約期間（簡単にいうと…）

労働基準法から枝分かれした法律に「労働契約法」がある（平成20年3月施行）。

その労働契約法において、いわゆる**無期転換**の規定が設けられている（平成25年4月施行）。

無期転換のルールは、同一の使用者ととの間で有期労働契約が繰り返し更新されそれを通算した契約期間（これが「**通算契約期間**」）が5年を超える場合、有期契約労働者からの申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換されるというもの。

有期契約労働者が使用者に対して無期転換の申込みをした場合、無期労働契約が成立する（使用者は断ることができない）。

#### ◆典型的な例（厚生労働省の資料）◆





改正後の規定の内容

1 労働条件の明示（労基法第15条1項）←法律条文に改正はない

使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。この場合において、賃金および労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法〔書面の交付等〕により明示しなければならない。

2 労働条件の明示事項（労基則5条1項）←同項を改正 \_\_\_\_\_ の部分が改正箇所

絶対的 明示事項 (必ず明示 しなければ ならない事項)	1号	労働契約の期間に関する事項
	1号の2	⑨ 1号の2は、期間の定めのある労働契約（有期労働契約）であって当該労働契約の期間の満了後に当該労働契約を更新する場合があるものの締結の場合に限った明示事項。 有期労働契約を更新する場合の基準に関する事項（ <b>通算契約期間または有期労働契約の更新回数に上限の定めがある場合には当該上限を含む</b> ）
	1号の3	就業の場所および従事すべき業務に関する事項（ <b>就業の場所および従事すべき業務の変更の範囲を含む</b> ）
	2号	始業・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、交替制の場合の就業時転換に関する事項
	3号	賃金の決定、計算および支払の方法、賃金の締切りおよび支払の時期、昇給に関する事項 ※ 上記の賃金からは退職手当、臨時に支払われる賃金、賞与等を除く。
相対的 明示事項 (その定め をする場 合には明 示しなけ ればなら ない事項)	4号	退職に関する事項（解雇の事由を含む）
	4号の2	退職手当に関する事項
	5号	臨時に支払われる賃金（退職手当を除く）、賞与等、最低賃金額に関する事項
	6号	労働者に負担させる食費、作業用品等に関する事項
	7号	安全・衛生に関する事項
	8号	職業訓練に関する事項
	9号	災害補償、業務外の傷病扶助に関する事項
	10号	表彰、制裁に関する事項
11号	休職に関する事項	

〔補足〕1号～4号の事項（「昇給に関する事項」を除く）については、書面の交付等により明示しなければならない。

⑨ その契約期間内に無期転換申込権が発生する有期労働契約の締結の場合

→使用者は、1号～11号の事項のほか、「**無期転換申込みに関する事項および無期転換後の労働条件**」を明示しなければならない。（労基則5条5項）

なお、無期転換後の労働条件のうち1号および1号の3～4号の事項（「昇給に関する事項」を除く）についても、書面の交付等により明示しなければならない。（労基則5条6項）



**コメント** この改正に伴い、法令（法律、政令、省令）よりも細かい部分である告示（いわゆる雇止めに関する基準）についても改正が行われていますので、後日、詳しく取り上げます。また、この改正とセットで（同じ改正省令で）、裁量労働制に関する改正も行われていま



# 基礎 マスターゼミ



## 第1回 労働基準法・労働安全衛生法

動画・PDF  
付き

本講座は、講義動画のとPDFをご覧になれます！

⇒ <https://www.sv-web.jp/>

ID: sv2309vx ※パスワードは104ページに掲載

労務経理ゼミナール  
ふるかわ びゅう  
古川 飛祐



本講座では、社労士試験に必要な基礎的な力をつけることを目的に、重要事項をコンパクトにまとめます。初学者の方にわかりにくい箇所については、ねこ先生がアドバイスします。ページの下には一問一答がありますので、知識の確認にお役立てください。

### 労働基準法の制度趣旨

労働基準法は、憲法第25条1項の「生存権（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。）」と憲法第27条2項の「勤労条件の基準（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。）」を具体化したものといえます。また、一般法である民法に対して「特別法」の位置付けにあり、労働基準法の規定が優先して適用されます。

戦前の封建的悪習を排除して労働者を保護するため、昭和22年に制定・施行され、たとえ不法就労の外国人労働者であっても保護されます。ほとんどの規定について、違反した場合の罰則が設けられており、強行法規としての性格をもっています。

社労士受験生の方には会社員の方が多いので、労働基準法の内容自体は、どなたにとっても興味深いことでしょう。労働すれば賃金が発生しますし、人事労務担当者は、毎日の労働時間・休憩や休日の管理をしなければなりません。一人ひとりの細かい労働条件は労働契約の締結の際に明示しますが、賃金計算の締切日、賃金支払日、割増賃金の計算方法などは就業規則にも定めます。

賃金は確実に労働者に支払われなければなりませんから、労働基準法では、賃金の支払の5原則のほかに、賃金として扱われるものの範囲も学習します。また、「使用者」という用語が登場しますが、ここには事業主だけでなく人事労務担当者なども含まれます。労働者保護の観点から、“責任を問われる人”の範囲を広くとらえているのです。

特に規制が厳しいのは「年少者」や「妊産婦」です。労働基準法には当初、「女性」という章が



あり、女性の時間外労働・深夜労働などを原則禁止していました。しかし、女性の社会進出に伴い大幅に改正され、現在は主に母体保護の規定を置いています。

## 第1章 総則

### 制度趣旨

労働憲章的な規定や、労働基準法の適用範囲に関する規定が置かれています。強制労働の禁止など封建的悪習を排除するための規定、「使用者」「労働者」などの用語の定義も重要です。

### 1 労働条件の原則（法第1条）

- 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。
- 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に努めなければならない。

### Key Point

社会経済情勢の悪化を理由とする低下は②に違反しません。

法第1条・第2条は訓示的な規定であり、違反についての罰則はありません。



### 2 労働条件の決定（法第2条）

- 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。
- ② 労働者および使用者は、**労働協約、就業規則および労働契約**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。

### Key Point

労働者の立場は弱いため、使用者と実質的に対等とすべく、憲法第28条で労働三権（**団結権、団体交渉権、団体行動権**）が保障されています。「労働協約」は使用者と労働組合が締結するもので、「**規範的効力**」があり、個々の労働契約に優先します。

### 3 均等待遇（法第3条）

使用者は、労働者の**国籍、信条または社会的身分**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。

### Key Point

国籍、信条、社会的身分は限定列举です。「性別」などは含まれません。なお、ここでいう「労働条件」は、賃金、労働時間のほか、解雇、災害補償、安全衛生、寄宿舎等、**職場における労働者の待遇一切**を指します。

有利に取り扱うことも差別になります。





## Step Up

判例では、この規定は雇入れそのものを制限する規定ではないとして、使用者の採用の自由を優先しています（三菱樹脂事件）。

### 4 男女同一賃金の原則（法第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。

### Key Point

- 個人的能率による差別は違法となりません。
- 就業規則に差別待遇の規定があるが差別の事実がない、という場合も、違法となりませんが、その就業規則の規定は無効です。

### 5 強制労働の禁止（法第5条）

使用者は、暴行、脅迫、監禁その他**精神**または**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。

### Key Point

「不当」とは社会通念上は**認し難い程度**の手段を指し、したがって、必ずしも「不法」なものに限りません。

## Step Up

罰則は、労働基準法上最も重い「**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」です。

不当に拘束する手段には賠償額予定契約、前借金契約、強制貯金などがあります。



### 6 中間搾取の排除（法第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。

### Key Point

- いわゆるピンハネを禁止する規定です。1回の行為であっても、同種の行為を反覆継続して利益を得る意思があればこの規定に抵触します。
- 主語が「**何人も**」であることも要注意です。事業主に限りません。個人か団体か、公人か私人かを問わず規制対象です。

## Step Up

労働者派遣は派遣元事業主と派遣労働者との間に労働契約関係があるので、中間搾取に該当しません。たとえその労働者派遣が違法だとしても、労働基準法第6条違反にはならないのです。

法律に基づいて許される場合は、職業安定法に基づく有料職業紹介事業などを指します。

