

本書の特徴と使い方

アウトプット学習に取り組みやすい 一問一答式

インプットとして学習した内容について、知識を定着させ、理解を深めるためには、アウトプットによる学習が必要です。インプットのみでの学習では、「自分がどこまで理解できたのか」「どこがまだ理解できていないのか」を把握することができません。自分では分かったと思っていることでも、実は「分かったつもり」になっていることが少なくないのです。どこが分かっていてどこが分かっていないのかを把握することができるのが、アウトプットによる学習です。

本書は、各事項について論点ごとに整理し、一問一答式で構成しています。それぞれの問題では、それぞれの事項について押さえておくべき「ポイント」が盛り込まれています。そのポイントに気づいてもらうことが、本書の目的です。

1. 労働基準法

第1章 総則

- 01** 労働基準法別表第1には第1号から第15号までの各種の事業が掲げられており、これに該当しない事業であっても、労働基準法は適用される。
- 02** 本社及び支店が場所的に分散していても、同一の企業であれば、それぞれ一の事業として労働基準法が適用される。
- 03** 労働基準法第1条第2項において、労働基準法で定める基準を理由条件を低下させてはならないとされているのは使用者のみであり、他の労働関係の当事者にはその義務はない。
- 04** 労働基準法第2条第2項において、労働者及び使用者は、労働協約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が、この規定に違反した場合に罰則が科されるのは使用者のみである。
- 05** 労働者の採用に当たり、使用者が労働者の国籍、信条又は社会的身分を以て差別的取扱いをすることは、均等待遇を定める労働基準法第3条第1項に違反する。
- 06** 労働基準法第4条において、使用者は、労働者が女性であることを理由として差別的取扱いをしないこととされる。
- 07** 労働者派遣事業の規制に関する法律（労働者派遣法）第6条において、労働者派遣事業者は、労働者を派遣するに当たっては、労働者の就業先において労働基準法が適用されることを確保しなければならないこととされている。
- 08** 労働者が労働時間外に労働に従事する場合は、使用者はこれを労働時間として労働者の権利を侵害しないよう努めることとされている。
- 09** 1週間の所定労働時間の4分の3未満に労働時間を短縮する場合は、労働者の同意を得なければならないこととされている。

繰り返し解答できる
チェック欄付き。イン
プットとアウトプットの
反復学習が、合格への
鍵となります。そのた
めには、まず、自分に
とって何が足りないの
かを知ることが必要で
す。何度も繰り返して
復習しましょう。

◆もくじ◆

本書の特徴と使い方

1. 労働基準法	5
第1章 総則.....	5
第2章 労働契約.....	7
第3章 賃金.....	9
第4章 労働時間・休憩・休日・年次有給休暇.....	11
第5章 年少者.....	17
第6章 妊産婦等.....	17
第7章 災害補償.....	19
第8章 就業規則.....	19
第9章 寄宿舍・監督機関.....	21
第10章 雑則・罰則.....	21
2. 労働安全衛生法	23
第1章 総則等.....	23
第2章 安全衛生管理体制.....	23
第3章 労働者の危険又は健康障害を防止するための措置.....	25
第4章 機械等並びに危険物及び有害物に関する規制.....	25
第5章 労働者の就業に当たっての措置.....	27
第6章 健康の保持増進のための措置.....	29
第7章 監督等.....	31
3. 労働者災害補償保険法	33
第1章 総則.....	33
第2章 業務災害と通勤災害.....	33
第3章 給付基礎日額.....	35
第4章 保険給付の通則 Part 1.....	35
第5章 保険給付.....	37
第6章 二次健康診断等給付.....	43
第7章 保険給付の通則 Part 2.....	45
第8章 社会復帰促進等事業.....	47
第9章 特別加入.....	47
第10章 不服申立て・訴訟及び雑則.....	49
4. 雇用保険法	51
第1章 総則.....	51
第2章 通則.....	53
第3章 求職者給付.....	53
第4章 就職促進給付.....	61
第5章 教育訓練給付.....	63
第6章 雇用継続給付.....	65
第7章 育児休業給付.....	67
第8章 雇用保険二事業.....	67
第9章 費用の負担及び不服申立て等.....	69
5. 労働保険の保険料の徴収等に関する法律	71
第1章 総則.....	71
第2章 保険関係の成立及び消滅.....	71
第3章 労働保険料の納付の手続等.....	73
第4章 メリット制.....	79
第5章 印紙保険料.....	81
第6章 徴収金の徴収.....	81
第7章 労働保険事務組合.....	83
第8章 雑則及び罰則.....	83

6. 国民年金法	85
第1章 総則.....	85
第2章 被保険者.....	85
第3章 給付.....	89
第4章 国民年金事業の円滑な実施を図 るための措置.....	101
第5章 積立金の運用及び費用の負担	101
第6章 不服申立て等.....	103
第7章 国民年金基金及び国民年金基金 連合会.....	105
7. 厚生年金保険法	107
第1章 総則.....	107
第2章 被保険者.....	107
第3章 標準報酬月額及び標準賞与額	111
第4章 届出等.....	113
第5章 保険給付.....	113
第6章 積立金の運用及び費用の負担	127
第7章 不服申立て等.....	127
8. 健康保険法	131
第1章 総則及び保険者.....	131
第2章 被保険者等.....	133
第3章 標準報酬月額及び標準賞与額	135
第4章 届出等及び保険医療機関等...	137
第5章 被保険者に関する保険給付...	139
第6章 被扶養者に関する保険給付...	143
第7章 高額療養費等.....	145
第8章 資格喪失後の保険給付.....	145
第9章 保険給付の通則.....	147
第10章 日雇特例被保険者.....	147
第11章 費用の負担等.....	149
第12章 不服申立て等.....	151
9. 社会保険に関する一般常識	153
第1章 国民健康保険法.....	153
第2章 介護保険法.....	155
第3章 高齢者の医療の確保に関する 法律.....	157
第4章 船員保険法.....	157
第5章 確定給付企業年金法.....	159
第6章 確定拠出年金法.....	161
第7章 社会保険労務士法.....	161
第8章 社会保険審査官及び社会保険 審査会法.....	163
第9章 児童手当法.....	163
第10章 子ども・子育て支援法.....	165
10. 労務管理その他の労働に関する一般常識	167
第1章 雇用に関する法令.....	167
第2章 均等待遇及び育児支援等に関 する法令.....	171
第3章 賃金に関する法令.....	175
第4章 労使関係に関する法令.....	177

1. 労働基準法

第1章 総則

- 01** 労働基準法別表第1には第1号から第15号までの各種の事業が掲げられているが、これに該当しない事業であっても、労働基準法は適用される。
- 02** 本社及び支店が場所的に分散していても、同一の企業であれば、それらを総合して一の事業として労働基準法が適用される。
- 03** 労働基準法第1条第2項において、労働基準法で定める基準を理由として労働条件を低下させてはならないとされているのは使用者のみであり、労働者その他の労働関係の当事者にはその義務はない。
- 04** 労働基準法第2条第2項において、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とされているが、この規定に違反した場合に罰則が科されるのは使用者のみである。
- 05** 労働者の採用に当たり、使用者が労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として差別的取扱いをすることは、均等待遇を定める労働基準法第3条に違反する。
- 06** 労働基準法第4条において、使用者は、労働者が女性であることを理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、男性と差別的取扱いをしてはならないとされる。
- 07** 労働者派遣事業が労働者派遣法に基づかない違法なものである場合、当該労働者派遣事業の事業主が業として行う労働者派遣は、中間搾取の排除を定める労働基準法第6条に違反する。
- 08** 労働者が労働時間中に、公の職務を執行するために必要な時間を請求した場合、使用者はこれを拒んではならず、また、その時間について賃金を支払わなければ、公民権行使の保障を定める労働基準法第7条に違反する。
- 09** 1週間の所定労働時間が同一の事業所に使用される正社員の1週間の所定労働時間の4分の3未満であるパートタイマーについては、労働基準法は適用されない。

1. 労働基準法

第1章 総則

- 01** ○ 設問のとおり。業種ごとに異なった規定の適用が必要となるため、法別表第1に業種の区分が列挙されているが、法別表第1に掲げる事業にのみ労働基準法が適用されるのではない（平11.1.29基発45号）。
- 02** × 一の事業であるか否かは、主として「場所的観念」によって決定され、原則として、場所的に分散しているものは「別個の事業」とされる（平11.3.31基発168号）。
- 03** × 法1条2項においては、「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。」とされている（法1条2項）。
- 04** × 法2条2項の規定は訓示的规定のため、「労働者及び使用者」のいずれについても、違反した場合の罰則の定めはない（法2条2項、法117条ほか）。
- 05** × 法3条においては、「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、差別的取扱をしてはならない。」とされているが、「その他の労働条件」には、「雇入れ（採用）」は含まれない（法3条）。
- 06** × 法4条においては、「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。」とされ、「賃金」については「限定的列挙」であり、賃金以外の労働条件についての差別的取扱いは、本条違反とはならない（法4条）。
- 07** × 労働者派遣については、その派遣が「合法であると違法であることを問わず」、中間搾取には当たらない（法6条、平11.3.31基発168号）。
- 08** × 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おいては拒んではならないが、これらに要する時間について有給とするか無給とするかは「当事者間の取り決め」によるとされており、無給とすることもできる（法7条、昭23.10.30基発1575号）。
- 09** × 労働基準法で「労働者」とは、職業の種類を問わず、「事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者」をいい、これに該当する者は、アルバイトやパートタイマーであっても「労働者」であり、労働基準法の適用を受ける（法9条）。