

講義録レポート

講義録コード

06-14-2-101-01

講 座	社会保険労務士	科目①	講 義 編
目標年	2014年合格目標	科目②	労働基準法
コース	上級本科生	回 数	1 回
		通算回数	1 回
用 途	個別DVD DVD通信 ・ WEB通信 ・ DL通信 ・ WEB+DL通信		

収録日	2013 年 10 月 22 日		
講師名	高橋 比沙子 先生	板書枚数	4 枚 ※レポート含まず
		補助レジュメ枚数	2 枚
		その他 ()	枚

授業構成	前半 70分 → 休憩 10分 → 後半 70分		
実施テスト	有 ・ ☒ 無		
対応テスト	<ミニテスト>	() 第 回	
	<答練・演習>	() 第 回	
使用教材	●ハイレベルテキスト [労働基準法] P. 1 ~ P. 40		
	●レジュメ [] P. ~ P.		
	●その他 [] P. ~ P.		
配布教材	●教材(テキスト・問題集) (ハイレベルテキスト 労働基準法)		
	●補助レジュメ (講義レジュメ)	2 枚	講義録添付 (☒ 有・無)
	●その他 (受講ガイド・質問カード)	枚	講義録添付 (☐ 有・無)
備考	*DVDご視聴の方へ* 正確な講義時間につきましては、DVDケースの背表紙下に記載されていますので適宜ご確認下さい。 (例) ①51 記載の場合、前半講義 51分 (答練・演習の場合は、解説もしくは事前講義 51分を表します)		
	個別DVD受講生の皆様：受付にて質問カード（1冊12枚綴り）を忘れずにお受け取りください。本科生の方は2冊、パックス生の方は1冊です。よろしくお願いします。		

社 労 士 講義録

科目

労基法

コース

上級本科

回数

/

配布物

★ミニテスト：あり []

なし

★答 練：問題用紙・解答用紙・解答解説

★実力テスト：あり []

なし

★その他のレジュメ []

◇配布物なし

講師

高橋

先生

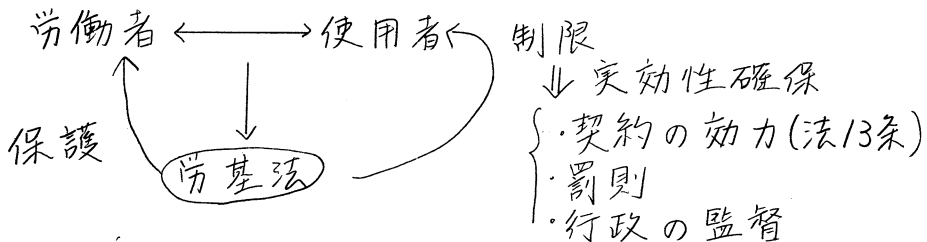
テキスト
ページ

黒 板 内 容

(学習のポイント)

- ・ 予習
- ・ 優先順位
- ・ アウトプット

2



(労働条件の最低基準を)
強行的に規定

8

同居の親族 + 労働者 ⇒ 労基法適用

↓ 労働者性

(原則) 労働者ではない

(例外) 労働者 (P.82 (1)(2))

17

(判例のイメージ)

紛争

↓

裁判所

→

法律解釈

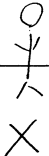
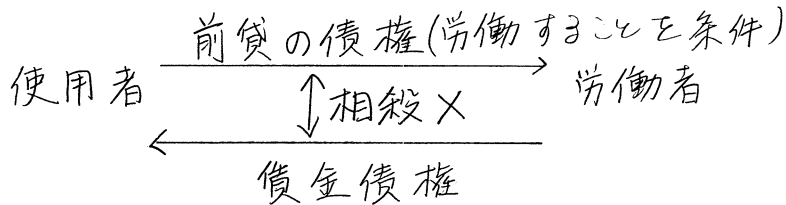
→

結論

- ・ 立法趣旨
- ・ 利益衡量

社 労 士 講義録	科目 労基法	コース 上級本科	回数 /
-----------	--------	----------	------

配布物	★ミニテスト：あり [] なし ★実力テスト：あり [] なし ◇配布物なし	★答 練：問題用紙・解答用紙・解答解説 ★その他のレジュメ []	講師 高橋 先生
-----	--	--------------------------------------	----------

テキスト ページ	黒 板 内 容
22	 使用者 ———— 労働者
23	違約金 × 損害賠償額 × ⇔ 損害賠償 ○
24	
30	(考え方) 民法(契約の一般法) ↑ 修正 労基法 <u>解約権留保付労働契約</u> ↓ 行使 解雇 1年 ↓ ・ 存続期間 → 契約終了 or ・ 試用期間 → 契約の解約

社	労	士 講義録	科目	労基法	コース	上級本科	回数	/
---	---	-------	----	-----	-----	------	----	---

配布物	★ミニテスト：あり [] なし ★実力テスト：あり [] なし ◇配布物なし	★答 練：問題用紙・解答用紙・解答解説 ★その他のレジュメ []	講師	高橋 先生
-----	--	--------------------------------------	----	-------

テキスト ページ	黒 板 内 容
33	(例) (H 15年改正) (1年→3年) (使用者に申出) (労) いつでも退職可

社 労 士 講義録

科目

労基法

コース

上級本科

回数

/

配布物

★ミニテスト：あり [] なし
 ★実力テスト：あり [] なし
 ◇配布物なし

★答 練：問題用紙・解答用紙・解答解説
 ★その他のレジュメ []

講師

高橋 先生

テキスト
ページ

黒 板 内 容

進行予定表 - TAC社労士講座 上級本科講義編 -

労働基準法		
回数	授業	
	該当ページ	講義内容
1	P1～P40	始め ～ 労働者の労働契約解除権及び帰郷旅費
2	P41～P82	労働契約の終了 ～ 賃金の保障
3	P86～P126	労働時間等に関する規定の適用除外及び労使協定 ～ 休憩・休日
4	P128～P176	時間外及び休日の労働 ～ 時間単位年休
5	P177～P247	時季の指定 ～ 最後

平成 25 年 10 月 15 日

TAC社会保険労務士講座

< 受講生の皆様へ > ～上級本科コースの講義進行にあたって～

上級本科コースは学習経験者を対象とするコースのため、講義では主に本試験頻出事項、出題可能性の高い箇所及び改正事項を重点的に取り上げていくこととなります。

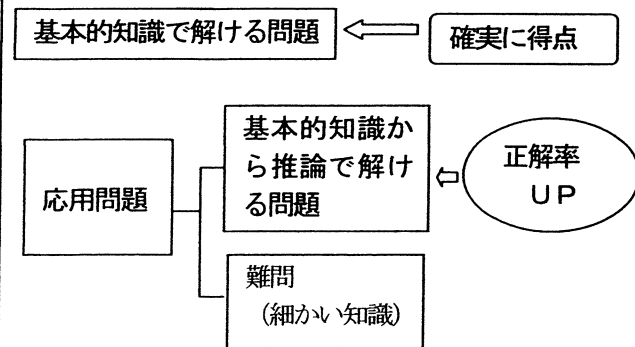
したがって、多くの方が自宅学習等により理解可能と思われる事項や出題可能性・重要度が低い事項については簡略化し、あるいは省いて講義をすることがある旨をあらかじめご了承下さい。

なお、取り上げなかった箇所であってもテキスト各章冒頭マトリクスで本試験頻出ゾーンとされている箇所や、テキストに「必修」の表示のある箇所等出題頻度が高い表示のある箇所は講義後に各自ご確認下さい。

労働基準法第1回 講義レジュメ

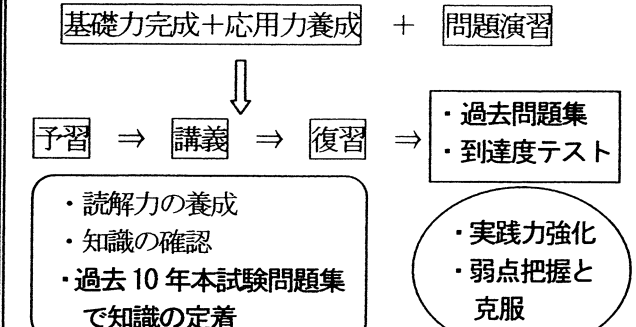
1. 上級本科の目的

目的⇒得点力を高める



2. 受験経験者の学習

スタート時点から



3. 参考条文 (P.2)

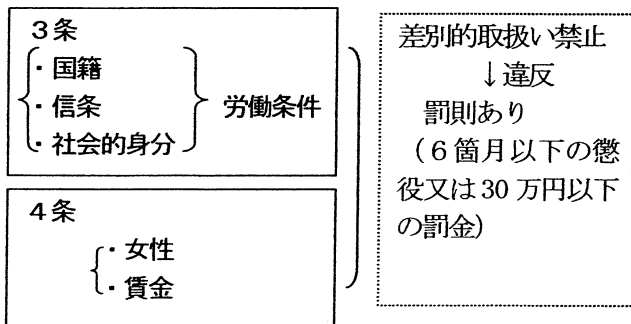
〈憲法 25 条〉

- ① 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
- ② 国は、すべての生活部面について、社会福祉、社会保障及び公衆衛生の向上及び増進に努めなければならない。

〈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。

4. 法3条、法4条 (P.16~19)



5. 任意貯蓄

手続き等	社内	通帳
貯蓄金管理協定+届出	○	○
貯蓄金管理規程+周知	○	○
労働者の請求→遅滞なく返還	○	○
管理状況報告 (3/31 以前1年間 4/30 まで)	○	×
利子 (年5厘以上)	○	×

6. 参考判例 (P. 30) 《三菱樹脂事件》

《事案概要》

Xは、E大学在学中、昭和37年にY社の実施した大学卒業生の社員採用試験に合格し、翌年同大学卒業と同時にY社に3か月の試用期間を設けて採用されたが、右試用期間の満了直前に、Y社から右期間の満了とともに本採用を拒否する旨の告知を受けた。Xに対する右本採用拒否の理由は、Y社が採用試験の際に提出を求めた身上書の所定の記載欄において、(1)E大学に在学中、同大学内の学生自治会としては最も尖鋭な活動を行ない、日米安全保障条約改定反対等の運動には積極的に参加していたにもかかわらず、これらの事実を記載せず、面接試験における質問に対しても、学生運動をしたことはなく、これに興味もなかつた旨、虚偽の回答をし、(2)在学中、大学生生活協同組合において組織部長の要職にあつたにもかかわらず、学外団体役員経験なしと答えたが、このような虚偽の回答をするものはY社の管理職要員としての適格性に欠けるといものである。

Xは本採用拒否を争い従業員としての地位の確認を求めて提訴した。

《試用期間の法的性質》

(判旨)

試用期間の性質をどう判断するかについては、就業規則の規定の文言のみならず、当該企業内において試用契約の下に雇傭された者に対する処遇の実情、とくに本採用との関係における取扱についての事実上の慣行のいかんをも重視すべきものである。本件雇用契約は解約権留保付雇用契約であり、Xに対する本件本採用の拒否は、留保解約権の行使、すなわち雇入れ後における解雇にあたり、これを通常の雇入れの拒否の場合と同視することはできない。

解約権の留保は、「大学卒業者の新規採用にあたり、採否決定の当初においては、その者の資質、性格、能力その他Xのいわゆる管理職要員としての適格性の有無に関連する事項について必要な調査を行ない、適切な判定資料を十分に蒐集することができないため、後日における調査や観察に基づく最終的決定を留保する」趣旨であるから留保解約権に基づく解雇は、これを通常の解雇と全く同一に論ずることはできず、通常の解雇よりも広い範囲における解雇の自由が認められる。

しかしながら、法が企業者の雇傭の自由について雇入れの段階と雇入れ後の段階とで区別を設けている趣旨にかんがみ、また、雇傭契約の締結に際しては企業者が一般的には個々の労働者に対して社会的に優越した地位にあること、いつたん特定企業との間に一定の試用期間を付した雇傭関係に入った者は、他企業への就職の機会と可能性を放棄したこと等を考慮すると、留保解約権の行使は、上述した解約権留保の趣旨、目的に照らして、客観的に合理的な理由が存し社会通念上相当として是認されうる場合にのみ許されるものと解するのが相当である。換言すれば、企業者が、採用決定後における調査の結果により、または試用中の勤務状態等により、当初知ることができず、また知ることが期待できないような事実を知るに至った場合において、そのような事実を照らしその者を引き続き当該企業に雇傭しておくのが適当でないと判断することが、上記解約権留保の趣旨、目的に徴して、客観的に相当であると認められる場合には、さきに留保した解約権を行使することができるが、その程度に至らない場合には、これを行使することはできないと解すべきである。