

講義録レポート

講義録コード

06-16-2-001-01

講 座	社会保険労務士	科目①	入 門 編
目標年	2016年合格目標	科目②	労働基準法
コース	入門総合本科生 P l u s	回 数	1 回
		通算回数	1 回
用 途	個別DVD DVD通信		

収録日	2015 年 8 月 17 日		
講師名	宮島 哲浩 先生	板書 枚数	/ 枚 ※レポート 含まず
		補助 ¹⁾ 枚数	3 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	●入門テキスト [労働基準法] P. 2 ~ P. 32		
	●レジュメ [] P. ~ P.		
	●その他 [] P. ~ P.		
配布教材	●教材(テキスト・問題集) (入門テキスト)		
	●補助レジュメ () _____ 枚	講義録添付 (有・無)	
	●その他 (受講ガイド・学習ガイド・質問カード・学習チェックシート) 各 1 冊	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生の皆様：受付にて、入門テキストのほか、上記4点お受け取りください。質問カードのみ4冊です。また、講師が板書してあるものは、レジュメと同じ内容ですので、今後の講義録においては、表記上「板書なし」とさせていただきます。		

この講義録の著作権は、TAC株式会社または権利者に帰属しており、当社に無断で複製、改変、転載、転用、インターネット上にアップロードする等の著作権を侵害する行為は法律によって禁止されております。

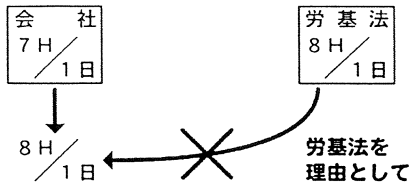
T A C 社会保険労務士講座

社会保険労務士 講義録	コース・講義等	入門総合 Plus	科目	労基法	回数	/
-------------	---------	--------------	----	-----	----	---

配布物	★ テ ス ト 類 : [] ★ その他の配布物 1 : [] ★ その他の配布物 2 : []	講師	宮島 先生
-----	---	----	-------

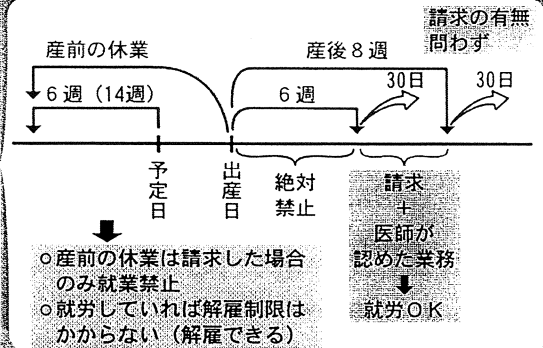
黒 板 内 容
板 書 な し

労働条件



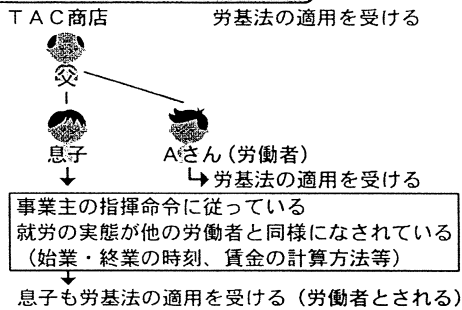
社会経済情勢の変動等他に決定的な理由がある場合には本条に抵触しない

産前産後の女性の解雇制限



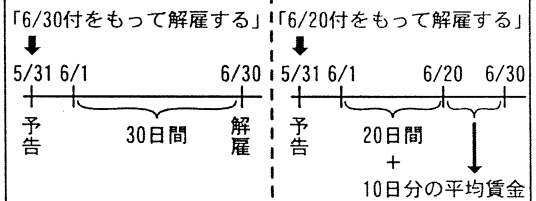
通用除外

同居の親族のみを使用する場合

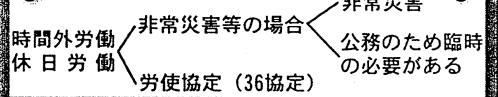
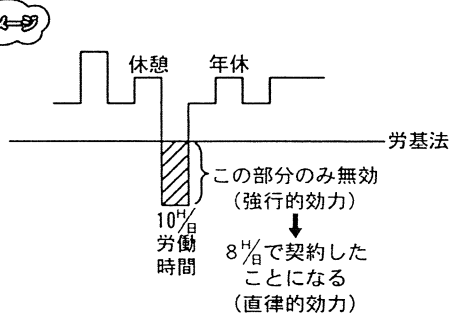


解雇の予告

少なくとも30日前に予告



労働契約

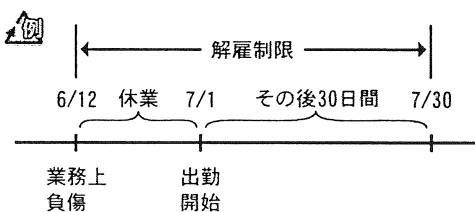


非常災害 → 行政官庁の許可・届出 (労基署長)

公務の必要 → 許可・届出 不要

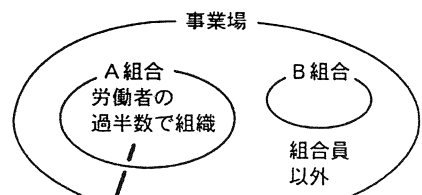
※この場合は労使協定は不要

解雇制限



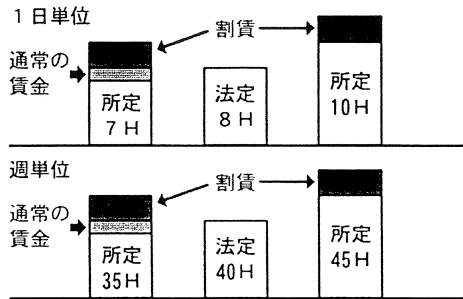
例外 打切補償(業務上傷病の場合のみ)
天災事変 + 労働基準監督署長の認定
※労働者の責に帰すべき事由があっても解雇できない

効力のある協定



A組合のみに36協定の締結権あり
効力は事業場全体に及ぶ(反対者含む)
36協定 + 届出 → 時間外 休日労働 OK

変形労働時間制を採用している場合の割増賃金



年次有給休暇の発生要件

出勤したもののみをみなす

- 業務上傷病による療養のための休業期間
- 育児休業又は介護休業した期間
- 産前産後の休業期間
- 年次有給休暇として休んだ期間 等

$$\frac{\text{出勤した日}}{\text{全労働日}} \geq 80\%$$

(総暦日数－所定の休日)

全労働日
○正当な争議行為により労務の提供が全くされなかった日 等
から除外

割増賃金の額

通常の労働時間又は労働日の賃金

1箇月の給料 ÷ 1箇月の所定労働時間
(基本給＋諸手当)

$$e \times (30万 + 2万) \div 160\text{H} = 2,000\text{円/H}$$

時間外・深夜労働 → 2,500円/H以上

休日労働 → 2,700円/H以上

年次有給休暇の発生要件



6箇月の全労働日	100日
ストライキによる休業	30日
出勤可能日数	70日

$\frac{70}{100} \Rightarrow 70\%$ 1日も欠勤していないのに有給休暇がもらえないのは不合理

そこで、

$$\frac{70}{100 - 30} = 100\% \text{ 有給休暇がもらえる}$$

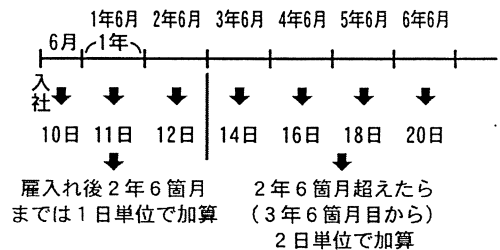
割増賃金の具体例



月～金 土日
8H 休 休 = 40%
↓
8H = 48%

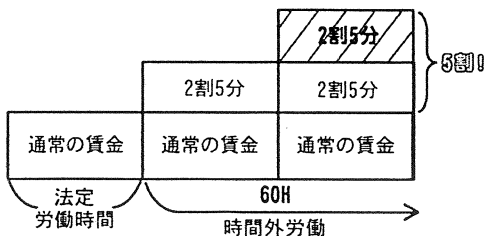
土よう日の労働は休日労働（3割5分以上）にはならない（法定の休日は確保されている）が結果として週の法定労働時間を8Hを超えているので8H分の割増賃金（2割5分以上）の支払が必要となる

年次有給休暇の付与方法

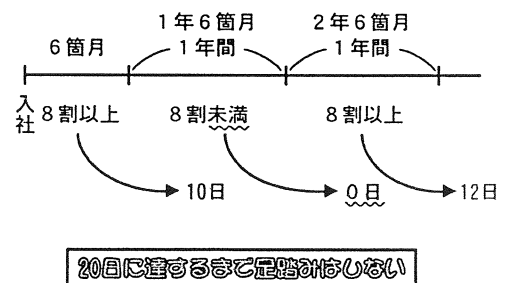


出勤率は6箇月or1年ごとに見る
① 1年6箇月の8割以上出勤ではない

60時間を超える時間外労働に対する割増賃金



年次有給休暇の付与方法



宮島

パートタイマー等に対する比例付与

所定労働日数 $4\frac{9}{16}$ 以下 or $216\frac{9}{16}$ 以下
 所定労働時間 $30\frac{9}{16}$ 未満
 ↓
 比例付与

キーワード 5.2日 (厚生労働省令で定める日数)

例 雇入れ後4年6箇月間継続勤務のパートさんの有給休暇・週4日勤務 (30%未満) の場合

$$16\text{労働日} \times \frac{4\text{日}}{5.2} = 12.307\cdots$$

日付与 (1日未満切捨て)

就業規則の作成義務

作成義務は各事業場ごと

A社15名		B社15名	
本社 8人	支社 7人	本社 10人	支社 5人
↓ 各事業場ごと10人未満 就業規則は作成不要		↓ 作成	↓ 不要

例 常時10人未満の事業場が常時10人以上の労働者を使用するに至った場合は遅滞なく、就業規則を作成し届け出る

計画的付与

例 繰越し分 (前年の残り) 3日

今年 12日
計 15日

5日 → 労働者の請求する
時季に付与

10日 → 計画的付与
(労使協定により)

Point

- 時間単位年休は計画的付与の対象にならない
- 計画的付与の場合には、労働者の時季指定権及び使用者の時季変更権はともに行使できない

産前産後の休業

産前の休業 6週間
 産後休業 出産日の翌日から8週間

予定日 X日 出産日

※産後休業が削られることはない

③ 多胎妊娠の場合でも産後の休業は変わらない

妊娠4箇月以上の分娩
 ↓
 85日以上 (1箇月を28日として計算)

④ 4箇月×28日=112日じゃないよ!

4箇月以上の分娩

28日 28日 28日 + 1日

3箇月 84日 + 1日 = 85日以上