

上級演習本科生 演習問題

<労基法①>

(注 意 事 項)

1. 講師の指示があるまで、この問題用紙を開かないでください。
2. 解答は、この問題冊子の中にある解答欄に記入してください。
3. この問題冊子には、選択式の設問が1問、択一式の設問が4問あります。
4. こちらの演習問題に関しては、成績処理はいたしません。自己採点でお願いいたします。

※ 解答制限時間は30分です。

【問 1】 次の文中の の部分を選択肢の中の最も適切な語句で埋め、完全な文章とせよ。

1. 労働基準法第2条は、労働条件の決定及びこれに伴う両当事者の義務に関する一般的原則を宣言する規定であるにとどまり、 A 機関は右の一般的原則を具体的に適用すべき責務を負う機関ではないので、労働協約、就業規則又は労働契約の履行に関する争いについては、それが労働基準法各本条の規定に抵触するものでない限り、 A 権行使に類する積極的な措置をなすべきものではなく、当事者間の交渉により、又はあつせん、調停、仲裁等の B 機関等において処理されるべきものである。
2. 労働基準法第17条〔前借金相殺の禁止〕は、金銭貸借関係と労働関係とを完全に分離し金銭貸借関係に基づく C 関係の発生を防止するのがその趣旨である。
3. 派遣元の使用者は、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における労働基準法の適用に関する特例により自己が労働基準法に基づく義務を負わない D 等を含めて、労働基準法第15条により労働条件の明示をする必要がある。
4. 労働基準法施行規則第5条第1項に規定する労働条件の明示事項のうち、同法第89条の就業規則の必要記載事項とされていないものとして、例えば、 E がある。

選択肢

- ① 災害補償
 - ② 立法
 - ③ 取締り
 - ④ 年次有給休暇
 - ⑤ 紛争処理
 - ⑥ 労働時間、休憩、休日
 - ⑦ 諮問
 - ⑧ 労使
 - ⑨ 執行
 - ⑩ 上下
 - ⑪ 身分的拘束
 - ⑫ 対立
 - ⑬ 調査
 - ⑭ 割増賃金
 - ⑮ 司法
 - ⑯ 監督
 - ⑰ 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項
 - ⑱ 労働者を2組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項
 - ⑲ 労働者に負担させるべき食費、作業用品その他に関する事項
 - ⑳ 安全及び衛生に関する事項
-

解 答 欄	A		B		C		D		E	
-------	---	--	---	--	---	--	---	--	---	--

【問2】 労働基準法に関する次の記述のうち、誤っているものはいくつあるか。

- ア 労働基準法は労働条件の最低基準を定めたものであり、この最低基準が標準とならないように、同法は、この最低基準を理由として労働条件を低下させることを禁止し、その向上を図るように努めることを使用者及び使用者の団体にのみ義務づけている。
- イ 労働基準法第1条第2項については、労働条件の低下が労働基準法の基準を理由としているか否かに重点を置いて判断するものであり、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するものではない。
- ウ 労働基準法第1条〔労働条件の原則〕にいう「労働条件」とは、賃金、労働時間、解雇、災害補償等の基本的な労働条件を指し、安全衛生、寄宿舎に関する条件は含まない。
- エ 船員法第1条第1項に規定する船員及び同居の親族のみを使用する事業については、労働基準法中労働者全般に通ずる基本原則を規定した第1章の第1条から第11条まで及びこれに関する罰則規定を除いて、これを適用しない。
- オ 労働基準法第9条〔労働者の定義〕にいう「事業」とは、経営上一体をなす支店、工場等を総合した全事業を指称するものであり、場所的観念によって決定されるべきものではない。

A 一つ B 二つ C 三つ D 四つ E 五つ

解答欄	
-----	--

【問3】 労働基準法に関する次の記述のうち、正しいものはいくつあるか。

- ア 個人家庭における家事を事業として請け負う者に雇われて、その指揮命令の下に家事を行う者は家事使用人に該当せず、労働基準法は適用される。
- イ 一般職の国家公務員及び行政執行法人の職員については、労働基準法は適用されない。
- ウ 会社からは給料を受けず、その所属する労働組合より給料を受ける組合専従職員と使用者との基本的な法律関係は、労働協約その他により労使の自由に定めるところによるが、使用者が専従職員に対し在籍のまま労働提供の義務を免除し、組合事務に専従することを認める場合には、労働基準法上当該会社との労働関係は存続するものと解される。
- エ 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第44条には、労働基準法の適用に関する特例が定められており、派遣先が国又は地方公共団体である場合においても、当該国又は地方公共団体に派遣されている労働者に関しては、当該特例の適用があり、したがって当該国又は地方公共団体に対して当該特例による労働基準法の適用がある。
- オ 使用者は、労働協約、就業規則及び労働契約を遵守し、誠実にその義務を履行しなければならないが、労働者については、このような義務を定めた規定はない。

A 一つ B 二つ C 三つ D 四つ E 五つ

解答欄	
-----	--

【問 4】 労働基準法に関する次の記述のうち、誤っているものはいくつあるか。

- ア 「労働基準法第3条は、労働者の信条によって賃金その他の労働条件につき差別することを禁じているが、これは、雇入れ後における労働条件についての制限であって、雇入れそのものを制約する規定ではない。また、思想、信条を理由とする雇入れの拒否を直ちに民法上の不法行為とすることができないことは明らかであり、その他これを公序良俗違反と解すべき根拠も見出すことはできない」とするのが、最高裁判所の判例である。
- イ 労働基準法第6条は、業として他人の就業に介入して利益を得ることを禁止しているが、法人の従業員が同条の違反行為を行い、その者が現実に利益を得ておらず、法人が利益を得ている場合は、その従業員について同条違反は成立しない。
- ウ 就業規則に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する趣旨の規定があるが、現実に男女差別待遇の事実がない場合には、その規定は無効であるが、労働基準法第4条〔男女同一賃金の原則〕違反とはならない。
- エ 公職の就任を使用者の承認にかからしめ、その承認を得ずして公職に就任した者を懲戒解雇に附する旨の就業規則条項は、労働基準法第7条〔公民権行使の保障〕の趣旨に反し無効であるとするのが、最高裁判所の判例である。
- オ 労働基準法第5条〔強制労働の禁止〕は、使用者が労働者に強制労働させることを禁止する規定であり、労働を強制する使用者と強制される労働者の間に労働関係があることが前提となる。その場合の労働関係は、必ずしも形式的な労働契約により成立していることを要求するものではなく、当該具体例において事実上労働関係が存在すると認められる場合であれば足りる。

A 一つ B 二つ C 三つ D 四つ E 五つ

解答欄	
-----	--

【問5】 労働基準法に関する次の記述のうち、正しいものはいくつあるか。

- ア 労働契約中労働基準法で定める基準に達しない労働条件があるときは、当該労働契約のすべての内容が無効となる。
- イ 使用者が労働者を新規に採用するに当たり、その雇用契約に期間を設けた場合において、その設けた趣旨・目的が労働者の適性を評価・判断するためのものであるときは、右期間の満了により右雇用契約が当然に終了する旨の明確な合意が当事者間に成立しているなどの特段の事情が認められる場合を除き、右期間は契約の存続期間ではなく、試用期間であると解するのが相当であるとするのが、最高裁判所の判例である。
- ウ 使用者は、満60歳以上の労働者との間に、5年以内の契約期間の労働契約を締結することができる。
- エ 使用者は、労働基準法第15条〔労働条件の明示〕の規定に基づき労働契約の締結に際し、労働者に対して、「所定労働日以外の日の労働の有無」について、書面の交付により明示しなければならないこととされている。
- オ 労働基準法第15条第1項〔労働条件の明示〕の規定に基づき明示された労働条件が事実と相違する場合においては、労働者は、即時に労働契約を解除することができる。この場合、就業のために住居を変更した労働者が、契約解除の日から7日以内に帰郷する場合においては、使用者は、必要な旅費を負担しなければならない。

A 一つ B 二つ C 三つ D 四つ E 五つ

解答欄	
-----	--

上級演習本科生 演習問題

＜労基法①＞

解答 & 解説

問 1	A ⑯ 監督	法2条、昭和23. 7. 13基発1016号、昭和63. 3. 14基発150号
	B ⑤ 紛争処理	法2条、昭和23. 7. 13基発1016号、昭和63. 3. 14基発150号
	C ⑪ 身分的拘束	法17条、昭和22. 9. 13発基17号、昭和33. 2. 13基発90号
	D ⑥ 労働時間、休憩、休日	法15条1項、昭和61. 6. 6基発333号
	E ⑰ 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項	法15条1項、法89条、則5条1項

〔問2〕 正解 D

- ア × 法1条2項。「使用者及び使用者の団体のみ」ではなく、「労働関係の当事者」に義務づけている。
- イ ○ 法1条2項、昭和22. 9. 13発基17号、昭和63. 3. 14基発150号。設問の通り正しい。
- ウ × 法1条。労働基準法第1条にいう労働条件とは、賃金、労働時間はもちろんのこと、解雇、災害補償、安全衛生、寄宿舎等に関する条件をすべて含む労働者の職場における一切の待遇をいう。
- エ × 法116条。同居の親族のみを使用する事業については、労働基準法は適用しない。
- オ × 平成11. 3. 31基発168号。事業とは、工場、鉱山、事務所、店舗等の如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うのであって、必ずしもいわゆる経営上一体をなす支店・工場等を総合した全事業を指称するものではない。また、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すべきもので、同一の場所にあるものは、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。

〔問3〕 正解 C

- ア ○ 法116条2項、昭和63. 3. 14基発150号、平成11. 3. 31基発168号。設問の通り正しい。

- イ × 法112条、平成13. 2. 22基発93号。行政執行法人の職員については、労働基準法は適用される。
- ウ ○ 法9条、昭和24. 6. 13基収1073号、平成11. 3. 31基発168号。設問の通り正しい。
- エ ○ 法10条、昭和61. 6. 6基発333号、平成20. 7. 1基発0701001号。設問の通り正しい。
- オ × 法2条2項。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。

〔問4〕 正解 A

- ア ○ 法3条、最大判昭和48. 12. 12三菱樹脂事件。設問の通り正しい。
- イ × 法6条、昭和34. 2. 16 33基収8770号。法人が業として他人の就業に介入して利益を得た場合は、当該法人のために実際の介入行為を行った行為者たる従業員が処罰される。
- ウ ○ 法4条、昭和23. 12. 25基収4281号、平成9. 9. 25基発648号。設問の通り正しい。
- エ ○ 法7条、最二小昭和38. 6. 21和田観光電鉄事件。設問の通り正しい。
- オ ○ 法5条。設問の通り正しい。

〔問5〕 正解 B

- ア × 法13条。労働契約中労働基準法で定める基準に達しない労働条件があるときは、その部分は無効となり、無効となった部分は、労働基準法で定める基準による。
- イ ○ 法13条、最三小平成2. 6. 5神戸弘陵学園事件。設問の通り正しい。
- ウ ○ 法14条1項2号。設問の通り正しい。
- エ × 法15条1項、則5条1項。「所定労働日以外の日の労働の有無」は、労働基準法第15条第1項の労働条件の明示事項とされていない。
- オ × 法15条2項、3項。契約解除の日から「14日以内」に帰郷する場合においては、使用者は、必要な旅費を負担しなければならない。

講義録レポート

講義録コード

06-16-4-101-01

講 座	社会保険労務士	科目①	講 義 編
目標年	2016年合格目標	科目②	労働基準法
コース	上級演習本科生	回 数	1 回
		通算回数	1 回
用 途	個別DVD DVD通信 ・ WEB通信 ・ 音声DL通信 ・ WEB+音声DL通信		

収録日	2015 年 11 月 15 日		
講師名	古賀 太 先生	板書枚数	1 枚 ※レポート含まず
		補助レジュメ枚数	12 枚
		その他(演習)	10 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>	(労働基準法) 第	1 回
使用教材	●ハイレベルテキスト [労働基準法] P. 1 ~ P. 42		
	●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・トレーニング)		
	●補助レジュメ	(TAC出版 過去10年本試験問題集) 全 4 冊	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生の皆様：受付にて受講ガイド・質問カード (1冊12枚綴り) をお受け取りください。質問カードは4冊です。よろしくお願いします。		

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。

TAC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	上級演習	科目	労働基準法	回数	①
-------------	--------	------	----	-------	----	---

配布物	★テスト類 : []	講師	古賀 先生
	★その他の配布物1 : []		
	★その他の配布物2 : []		

黒板内容

<訂正>

問題 P.6 [問5] オ.4行目

～の日から~~7日~~以内に～
14日

解答 P.2 [問5] 正解書 C

解説文 → 削除

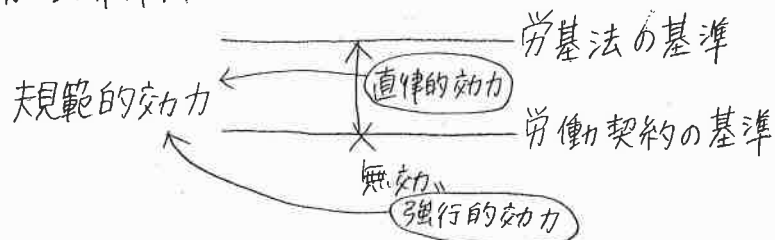
設問の通り正しい。

P.2 労働条件
最低基準 ≠ 標準
訓示規定

P.16 同一能力 → 同一処遇

労働能力 ≠ 性別

P.32 労働条件A



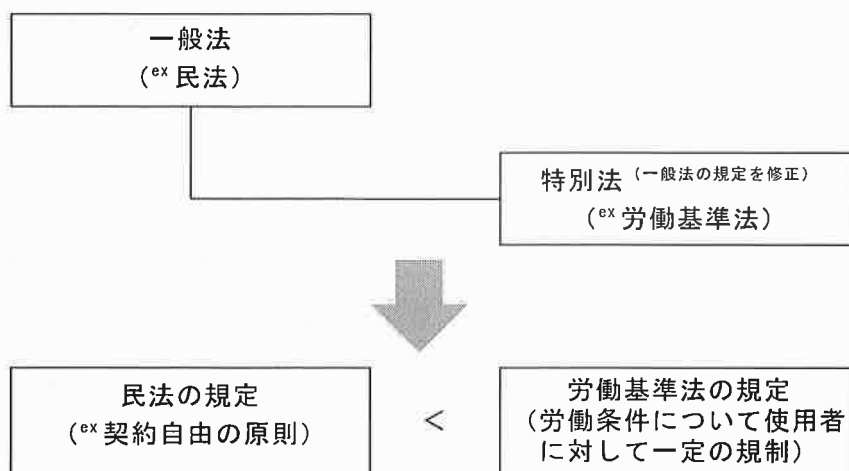
総則

労働条件の原則、労働基準法の適用

労働条件の原則

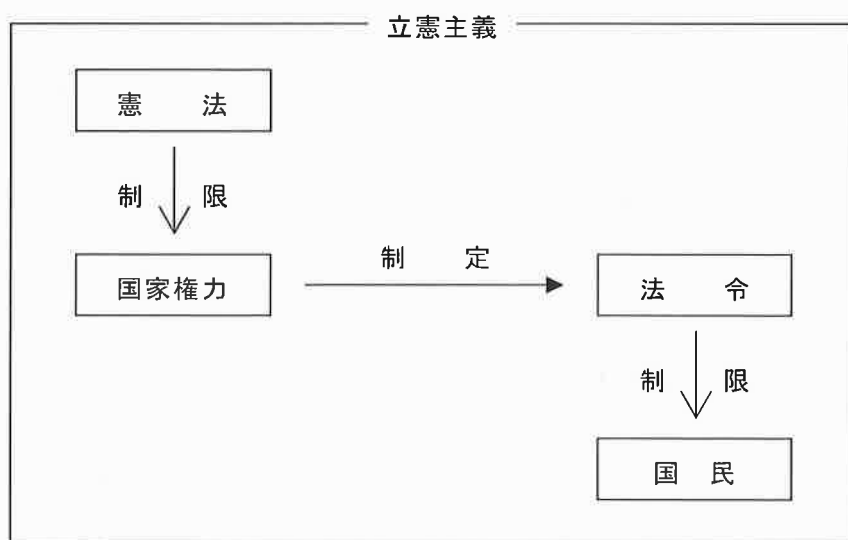
・労働条件

(民法と労働基準法の関係性)



・人たるに値する生活

(憲法と法令の関係性)



(生活)

労働者が人たるに値する生活を営むためにはその標準家族の生活をも含めて考へること。

(S22. 9. 13発基17号)

(標準家族)

法第1条は、労働条件に関する基本原則を明らかにしたものであつて、標準家族の範囲はその時その社会の一般通念によって理解されるべきである。

(S22. 11. 27発基401号)

適用事業

(適用事業報告)

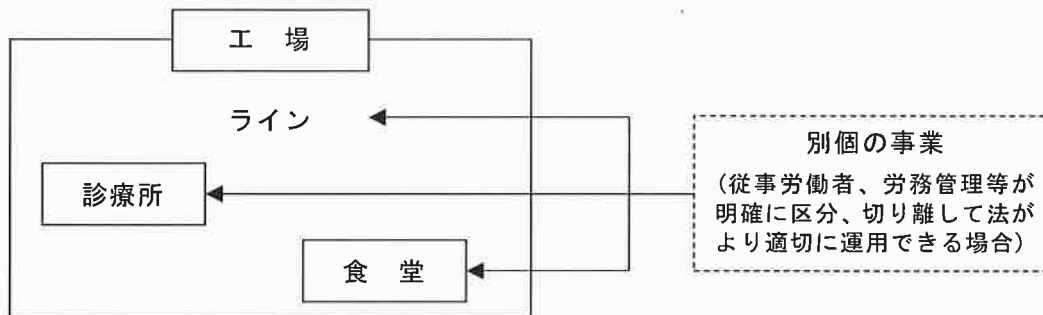
使用者は、次の各号の一に該当する場合においては、遅滞なく、それぞれの事実を所轄労働基準監督署長に報告しなければならない。

- 一 事業を開始した場合
- 二 以下略

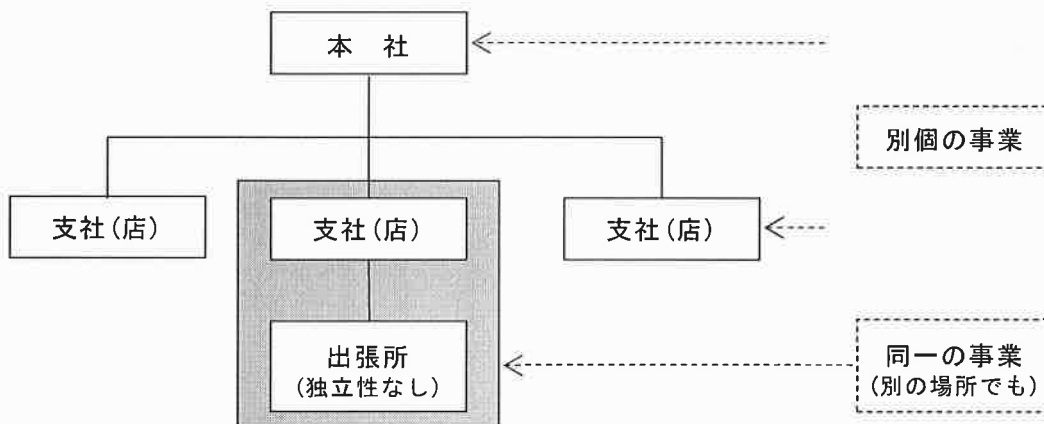
14-7D
(則 57 条)

・運用の基本方針

(適用単位イメージ①)

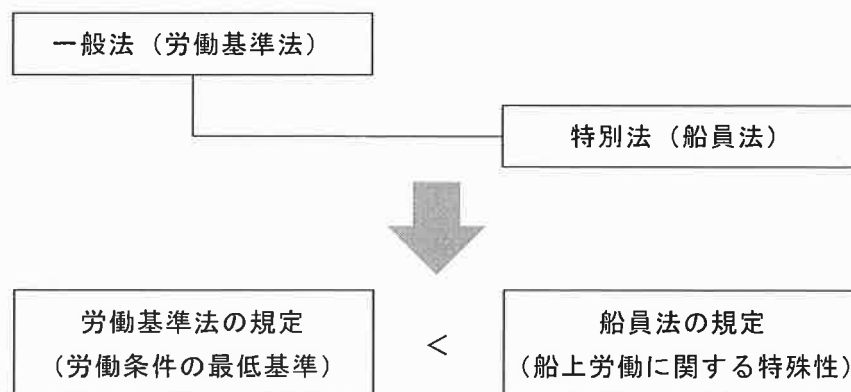


(適用単位イメージ②)



適用除外

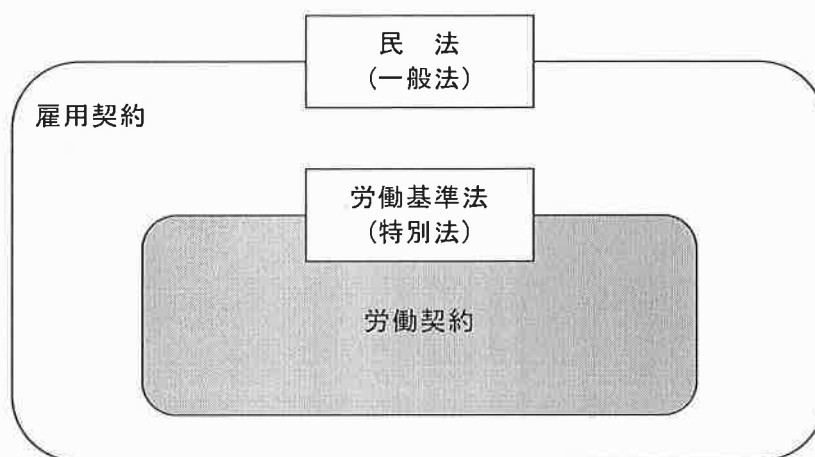
- ・船員法の適用を受ける船員
(イメージ)



・同居の親族のみを使用する事業
(イメージ)

	適用
例 (同居の父・母・子) = ㊤	×
㊤ + 他人	他人のみ○ (労基法適用事業)
㊤ (子の就労の実態が他の労働者と同様→労働者性有) + 他人	子・他人○ (労基法適用事業)

・家事使用人
(イメージ)



労働者の定義

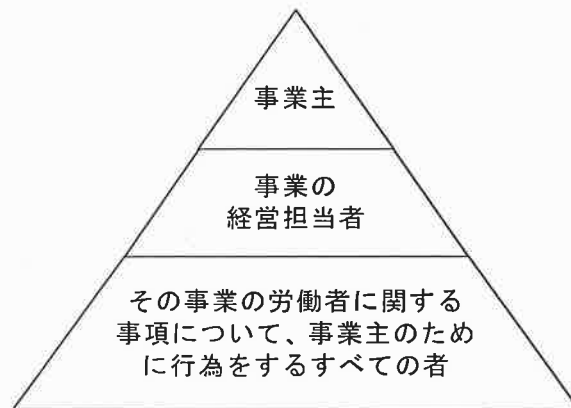
(労働契約関係からみたイメージ)



(インターンシップにおける学生の労働者性)

一般に、インターンシップにおいての実習が、見学や体験的なものであり使用者から業務に係る指揮命令を受けていると解されないなど使用従属関係が認められない場合には、労働基準法第9条に規定される労働者に該当しないものであるが、直接生産活動に従事するなど当該作業による利益・効果が当該事業場に帰属し、かつ、事業場と学生の間に使用従属関係が認められる場合には、当該学生は労働者に該当するものと考えられる。(H9.9.18基発636号)

使用者の定義 (イメージ)



・ 出向の場合 (在籍型出向)

在籍型出向は、出向先と出向労働者との間に出向元から委ねられた指揮命令関係ではなく、労働契約関係及びこれに基づく指揮命令関係がある形態である。

出向先と出向労働者との間に労働契約関係が存するか否かは、出向・派遣という名称によることなく出向先と労働者との間の労働関係の実態により、出向先が出向労働者に対する指揮命令権を有していることに加え、出向先が賃金の全部又は一部の支払いをすること、出向先の就業規則の適用があること、出向先が独自に出向労働者の労働条件を変更することがあること、出向先において社会・労働保険へ加入していること等総合的に勘案して判断すること。 14-2A

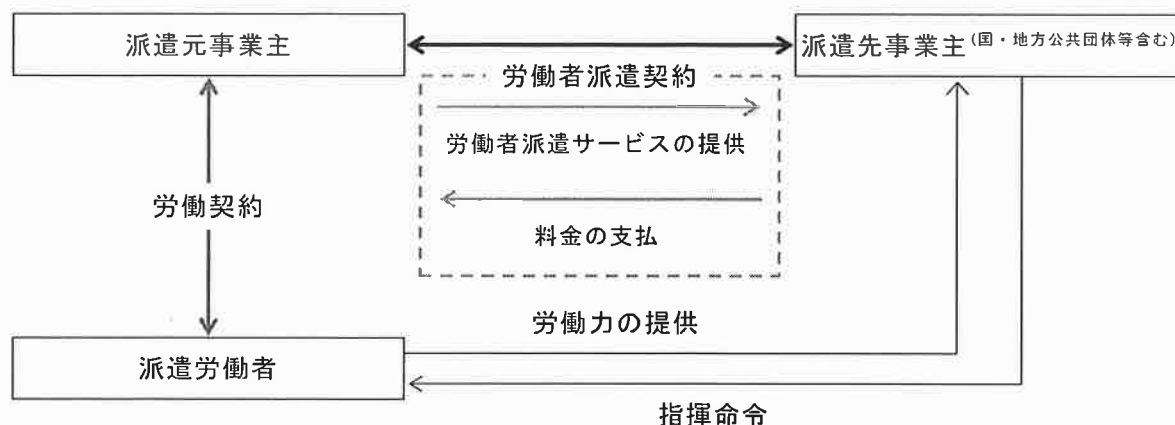
(S61. 6. 6基発333号)

・ 労働者派遣の場合 (労働者派遣)

労働者派遣法においては、派遣労働者に関する労働基準法等の適用について、基本的には派遣労働者と労働契約関係にある派遣元事業主が責任を負うものであるという原則を維持しつつ、労働者派遣の実態から派遣元事業主に責任を問えない事項、派遣労働者の保護の実効を期する上から派遣先事業主に責任を負わせることが適切な事項について特例規定（労働者派遣法44条）により派遣先事業主に責任を負わせることとした。特例規定が存しない労働基準法等の規定については、原則どおり、派遣元事業主が責任を負うこととなる。 24選、15選、10-7A

派遣先が、国、地方公共団体又は特定独立行政法人である場合においても、当該国、地方公共団体又は特定独立行政法人に労働者派遣されている労働者に関しては、特例等の適用があり、したがって、当該国、地方公共団体又は特定独立行政法人に対して特例等による労働基準法等の適用があること。 (H11. 3. 31基発168号) 18-1E

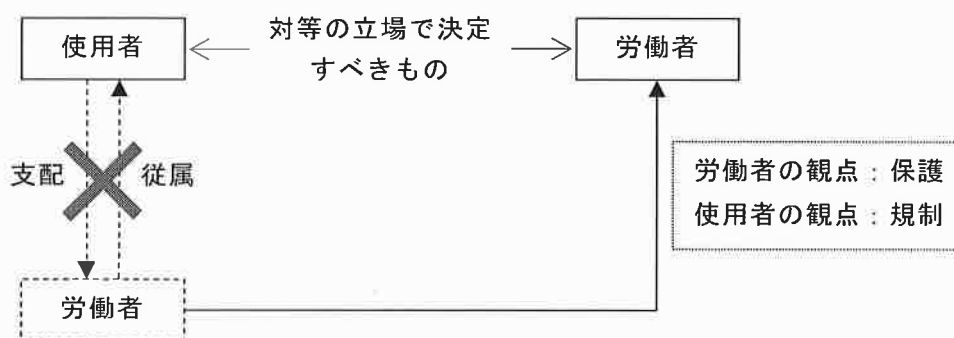
(労働者派遣のイメージ)



労働条件の決定等

労働条件の決定

(イメージ)



均等待遇

- ・ 信条又は社会的身分 (社会的身分)

「社会的身分」とは生来の身分例へば部落出身者の如きものをいふこと。(S22. 9. 13発基17号)

男女同一賃金の原則

- ・ 趣旨 (賃金について)

本条は、国際労働機関の第100号条約第2条や憲法第14条第1項（法の下での平等）の規定を具体化したものである。なお、憲法第14条第1項は、性別等により政治的、経済的又は社会的関係において差別されないと定めており、賃金の差別的取扱いのみに限らないのであるが、本条は、特に顕著な弊害の認められた賃金について、罰則をもって、その差別的取扱いを禁止したものである。

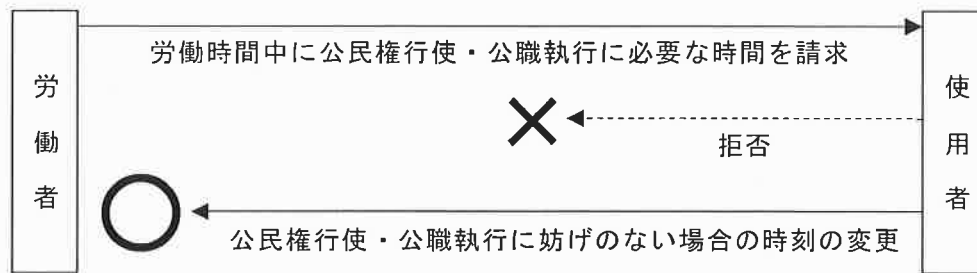
(労働基準法コンメンタール) 25-5E

公民権行使の保障

(労働時間中の立場)



(公民権行使の保障のイメージ)



前近代的な労働関係の排除

強制労働の禁止

(趣旨)

わが国の労働関係には、今尚暴行脅迫等の手段によって労働を強制するという封建的悪習が残存しているが、従来かかる強制労働に対する直接の処罰規定がなく、僅かに同時に刑法犯を構成する場合に限って処罰し得るに過ぎず、しかも刑法による処罰は事実上殆ど行われなかった。憲法18条（何人も、いかなる奴隷的拘束も受けない。又、犯罪に因る処罰の場合を除いては、その意に反する苦役に服させられない。）

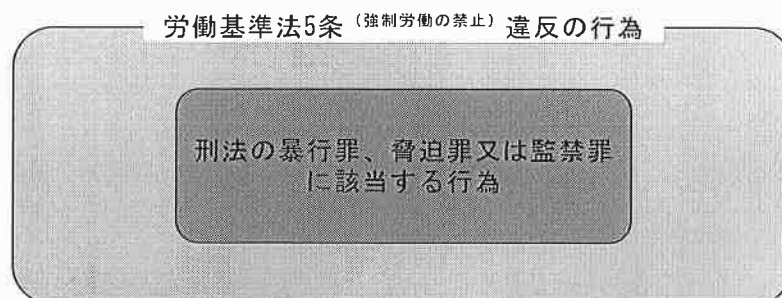
は、国民の基本的人権として「何人も、いかなる奴隷的拘束も受けない。又、犯罪に因る処罰の場合を除いては、その意に反する苦役に服させられない」ことを保障している。労働基準法第5条は、この趣旨を労働関係について具体化し労働者の自由の侵害、基本的人権の蹂躪を厳罰を以て禁止し、以て今尚労働関係に残存する封建的悪習を払拭し、労働者の自由意思に基づく労働を保障せんとすることを目的とするものである。（S23. 3. 2基発381号）

(不当)

社会通念上是認しがたい程度の手段の意。したがって必ずしも「不法」なものに限定されず、たとえ合法的であっても、「不当」なものとなることがある。（S 63. 3. 14基発150号）

(同時に刑法の暴行罪、脅迫罪又は監禁罪の構成要件にも該当する場合)

本条の構成要件に該当する行為が、同時に刑法の暴行罪、脅迫罪又は監禁罪の構成要件にも該当する場合があるが、このことは、本条が暴行罪等の構成要件をもその構成要件中に含んでいることの当然の結果であって、この場合における本条違反と暴行罪等との関係は、観念的競合又は牽連犯をもって論ずべきではなく、例えば、刑法第222条の脅迫罪と同法第223条の強要罪との関係の場合と同様、法条競合の関係（吸収関係）にあると解すべきである。すなわち、暴行罪等の罪は、本条違反の罪に吸収されているとみるべきであり、したがって、1つの行為が本条の構成要件のみならず暴行罪等の構成要件にも該当する場合には、本条違反の罪のみが成立して、刑法の暴行罪等は成立する余地がないものと解すべきであろう。



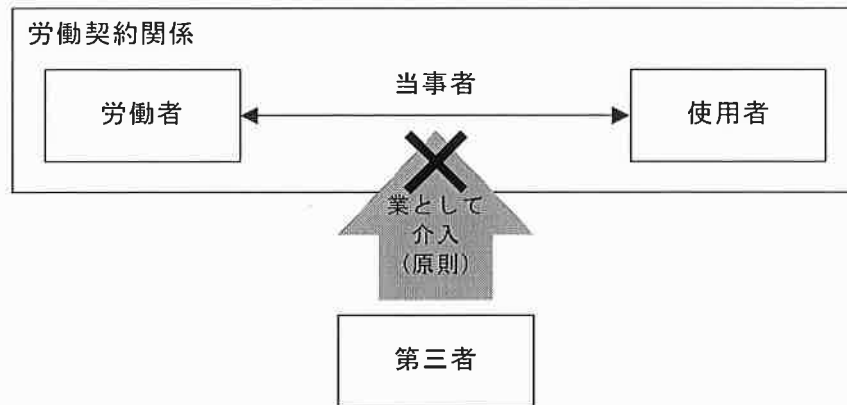
(労働基準法コンメンタール)27-1D

中間搾取の排除

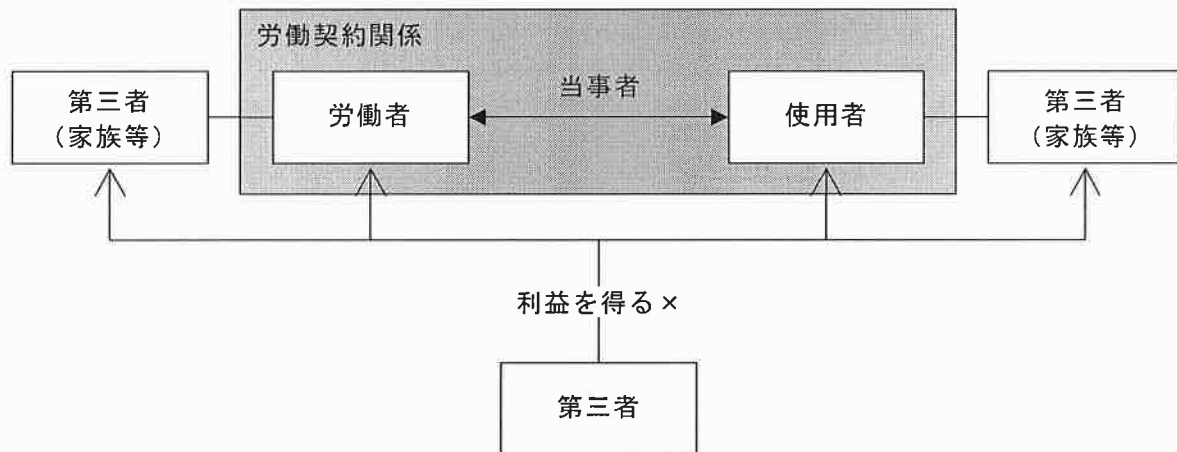
(趣旨)

本条は、新憲法の個人の人格の尊重、基本的人権の確立の趣旨に則り我国の労働関係に残存する封建的悪習たる親分子分の従属関係や労働者の人格を無視した賃金の頭ハネ等の絶滅を期すものである。(中略) 本条は、職業安定法及び船員職業安定法の規定する範囲よりも広く労働関係の開始についてのみならず、其の存続についても、第三者の介入することにより生ずる弊害を排除することを目的とするものである。(S23. 3. 2基発381号)

(イメージ)



- ・「業として利益を得る」の意義
(労働者又は第三者から利益を得る場合)

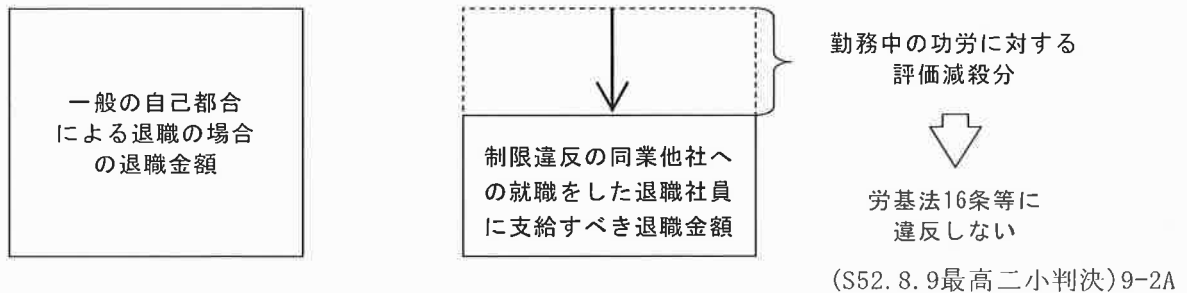


賠償予定の禁止

(退職金の減額)

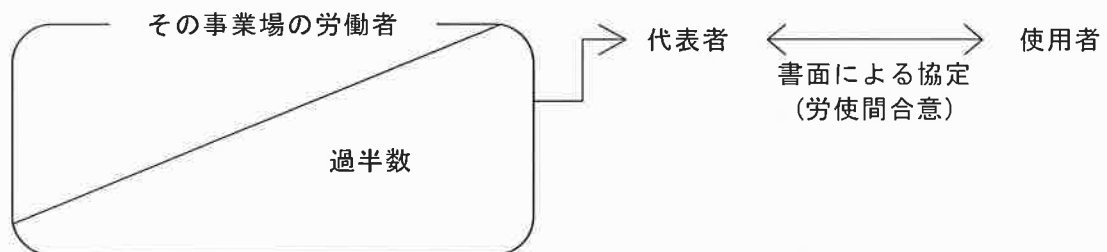
被上告会社が営業担当社員に対し退職後の同業他社への就職をある程度の期間制限することをもって直ちに社員の職業の自由等を不当に拘束するものとは認められず、したがって、被上告会社とその退職金規則において、右制限に反して同業他社に就職した退職社員に支給すべき退職金につき、その点を考慮して、支給額を一般の自己都合による退職の場合の半額と定めることも、本件退職金が功労報償的な性格を併せ有することにかんがみれば、合理性のない措置であるとはできない。すなわち、この場合の退職金の定めは、制限違反の就職をしたことにより勤務中の功労に対する評価が減殺されて、退職金の権利そのものが一般の自己都合による退職の場合の半額の限度においてしか発生しないこととする趣旨であると解すべきであるから、右の定めは、その退職金が労働基準法上の賃金にあたるとしても、

所論の同法3条（均等待遇）、16条（賠償予定の禁止）、24条（賃金の支払）及び民法90条（公序良俗）等の規定にはなんら違反するものではない。



強制貯金

(労使協定のイメージ)



・貯蓄金を管理する契約

(任意貯蓄の要件)

任意貯蓄の管理については、本法制定当初は行政官庁の認可にかからしめていたが、昭和27年7月の本法の一部改正において、手続簡素化の見地から認可制度を廃止し、労使協定の届出制に改められた。その際、届出制に伴いかつての弊害が生ずることを防止するため、認可にあたって考慮されていた諸点、すなわち、貯蓄金管理規程の作成とその労働者への周知、貯蓄金を使用者が自ら管理する場合の最低利率、返還請求に対し遅滞なく返還すべきこと等を法律上明文化し、貯蓄金管理を継続させることが労働者の利益を著しく害する場合の中止命令権を行政官庁に与えた。

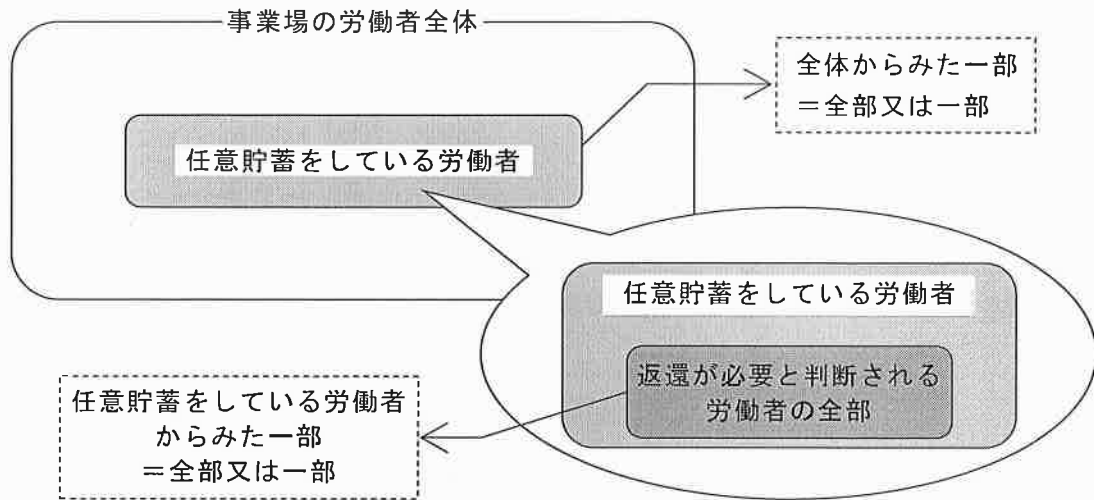
その後、昭和40年3月、山陽特殊鋼の倒産による大型の貯蓄金一時返還不能事件が発生したこと等を契機に貯蓄金管理が預金者の保護を中心に大きな社会問題となったため、昭和41年3月に労働基準法施行規則の一部改正が行われ、新たに設けられた同施行規則第5条の2において、預金の保全その他貯蓄金管理の適正化を図る見地から、貯蓄金の管理が労働者の預金の受け入れである場合のいわゆる社内預金について労使協定の絶対的必要協定事項を定めるとともに、保全措置等について必要な行政指導を行うこととなった。(労働基準法コンメンタール)

(上限利率)

現在の状況においては、上限利率を示し、それに係る指導を行う意義が乏しくなっていることと認められることから、当面、上限利率を示すこと及び当該利率に係る指導は行わないものであること。

(H12. 12. 14基発743号)10-2E

(その必要限度の範囲内での中止)



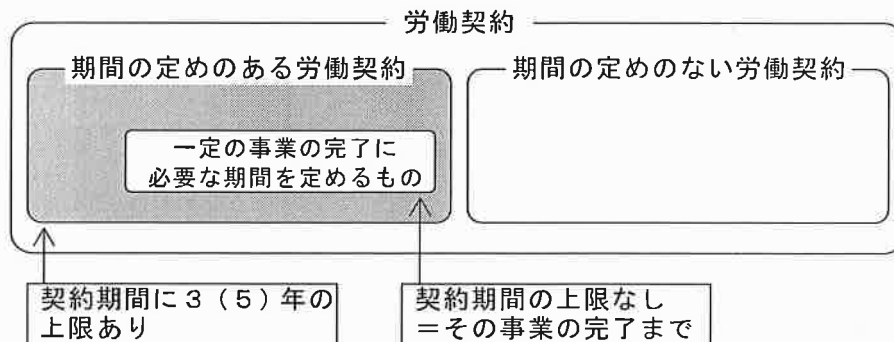
労働契約

労働契約の締結

契約期間等

契約期間

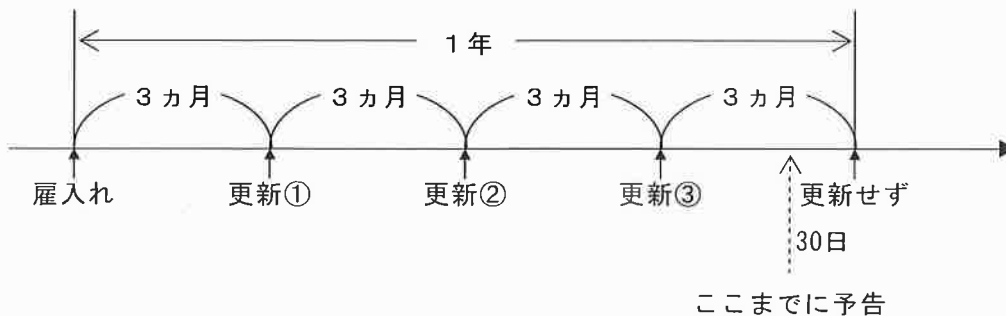
(法14条1項のイメージ)



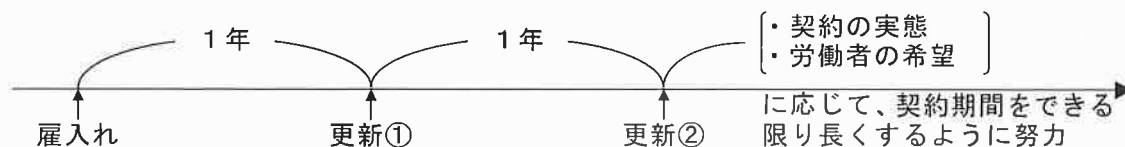
労働契約期間満了に係る通知等に関する基準

・有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準

(雇止めの予告の例示)



(契約期間についての配慮の例示)



労働条件の明示

絶対的及び相対的明示事項

(期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項)

書面の交付により明示しなければならないこととされる更新の基準の内容は、有期労働契約を締結する労働者が、契約期間満了後の自らの雇用継続の可能性について一定程度予見することが可能となるものであることを要するものであること。

当該内容については、例えば、「更新の有無」として、

- a 自動的に更新する
- b 更新する場合があり得る
- c 契約の更新はしない

等を、また、「契約更新の判断基準」として、

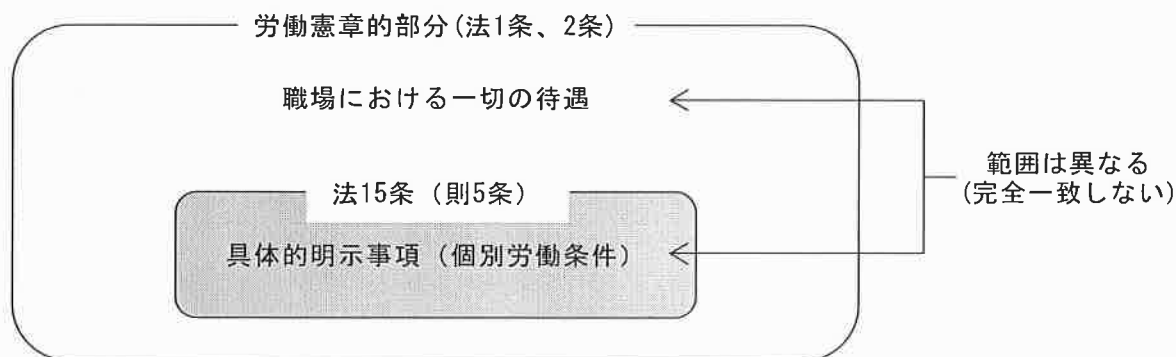
- a 契約期間満了時の業務量により判断する
- b 労働者の勤務成績、態度により判断する
- c 労働者の能力により判断する
- d 会社の経営状況により判断する
- e 従事している業務の進捗状況により判断する

等を明示することが考えられるものであること。

また、更新の基準についても、他の労働条件と同様、労働契約の内容となっている労働条件を使用者が変更する場合には、労働者との合意その他の方法により、適法に変更される必要があること。

(H24. 10. 26基発1026第2号)

(労働条件の範囲)



16-1E

進行予定表 — TAC社労士講座 上級（演習）本科 —

労働基準法		
回数	授 業	
	該当ページ	講 義 内 容
1	P1～P42	始め ～ 労働契約の締結
2	P43～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～P177	時間外及び休日の労働 ～ 時間単位年休
5	P177～P251	時季の指定 ～ 最後

< 受講生の皆様へ > ～上級本科生コースの講義進行にあたって～

上級（演習）本科生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。

平成 27 年 10 月 9 日

TAC 社会保険労務士講座

オプション講座

新登場!

解法にアプローチする>>> [全8回]

トレーニング解説講義

インプット期に、問題の“解き方”を攻略。
身につけた知識を「合格する力」に変える!

本科生配布教材の「トレーニング(問題集)」を使用し、科目ごとにぜひ押さえておきたい問題をピックアップしながら、“解き方”のコツを解説します。

各科目の基本講義を一通り終えた段階で、復習の一助としても役立ちます。
講義でインプットした“知識”を、早い段階で“解く力”へ変えることによって、
着実に実践力が身につく、得点力を一層強化することができます!

※トレーニング 第1部(基本問題)の択一式問題を取り上げて解説します。



対象者

2016 年合格目標 総合本科生 Wide・総合本科生 Wide+Plus・
入門総合本科生・入門総合本科生 Plus・総合本科生・
総合本科生 Plus・上級本科生・上級演習本科生・速修本科生(全メディア)

(注)答練本科生及び上級本科生Fastは、本コースの対象外となります。

受講料(消費税8%込)・コースNo.

「トレーニング解説講義(全8回)」; ¥15,000
コース No.163-504

受講メディア・日程

■Web+音声 DL 通信講座[通信] 担当講師; 古賀 太
クラス No.W4

◎視聴開始日

回 [科目]	第1回 [労基]	第2回 [安・災]	第3回 [雇・徴]	第4回 [健保]
日程	10/8(木)	11/9(月)	12/17(木)	2016. 1/25(月)
回 [科目]	第5回 [国年]	第6回 [厚年]	第7回 [労一]	第8回 [社一]
日程	2/22(月)	3/21(月)	4/18(月)	4/18(月)

(注)Web+音声 DL 通信講座をご利用の方は、お申込み前に、

TAC WEB SCHOOL(<http://portal.tac-school.co.jp/>)にて必ず動作環境および、ご利用になるPCでの無料デモ体験版講義の動作をご確認ください。

(注)e受付、大学生協(購買部)・書店などではお申込みできません。TAC 各校の受付窓口または郵送にてお申込みください。

*配信期限は 2016 年 8 月 31 日までとなります。*当講座の教材発送はございません。

通信担当講師より

古賀 太 講師のメッセージ

問題演習とは、「一通り学習が終わった後で行うもの」「初めから正解しなければいけないもの」ではなく、「インプット学習と並行して行うもの」であり、「初めは間違えながら正解を見つけることに慣れていくプロセス」です。

問題演習を講義期の予習・復習に組み込んでいくと、
・「どこが」「どのように」「どれくらい」「どのようなレベルで」
出題されているか

・問題を解くためには、「テキストのどこを」押さえていく必要があるのか

・出題や解法にはある程度パターンがある

・出題論点について考えていく過程でテキストがしっかりと読めるようになる

といったことを実感できるようになるでしょう。

問題演習を普段の自習に意識して組み込んでいくことで、これだけの「試験に合格するためのメリット」を手にすることができます。

是非、早期から問題演習に慣れていくようにしてください。

私は皆さんが問題演習に取り組みやすいように、配布教材「トレーニング」の必要と思われる箇所を解説していきますので、二人三脚で合格を目指していきましょう。