

講義録レポート

講義録コード 06-08-7-101-01

講 座	社会保険労務士	科目①	講義編
目標年	2008年合格目標	科目②	労基法
コース	上級本科生Fast	回 数	1 回
		通算回数	1 回
用 途	☒ 個別VTR ☒ テープレクチャー ☐ 集合ビデオ ☒ Web通信 ☒ DL通信 ☒ DVD通信 ☒ カセット通信 ☐ 資料通信		
	収録日	2008 年 2 月 17 日	
講師名	小磯 優子 先生	講義録枚数	6 枚 ※レポート含まず
		配布レジュメ	1 枚
対応テスト	<到達度テスト> 第 回 ()		
使用教材	● 新・標準テキスト P. 1 ~ P. 138 ● トレーニング(自習用) 選択式: P. 1 ~ P. 14 択一式: P. 1 ~ P. 38		
その他配布物	・ 進行予定表(労働関係科目) ・ 新標準テキスト訂正のお願い(追録No1~No.2)		
授業構成	● 通常講義 ☒ 講義 <前半(休憩前)> P. 1 ~ P. 47 まで (約 85 分間) <後半(休憩後)> P. 48 ~ P. 138 まで (約 90 分間) ● テスト類 ☐ 到達度テスト(80分) → 休憩(10分) → 講義(60分) → 終了		

社 労 士 講義録

科目

労基法

コース

上級Fast

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

こいそ

先生

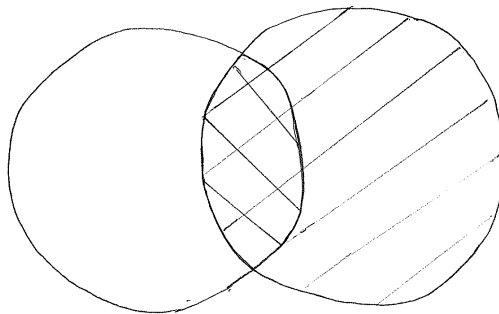
テキスト
ページ

黒 板 内 容

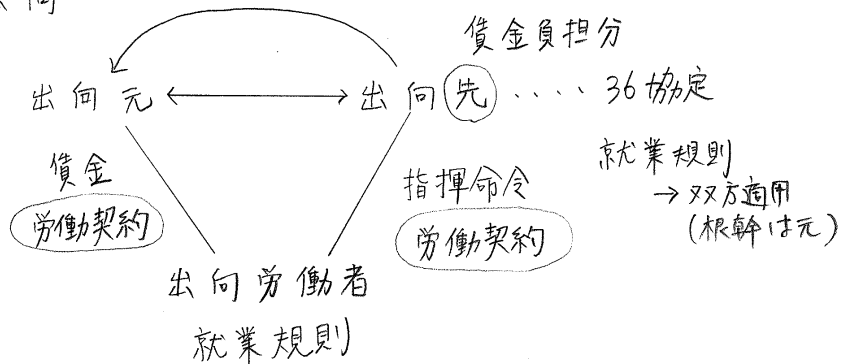
P 3

労働組合 = 労働協約

労働使協定 = 過半数代表



P 24

在籍出向

社 労 士 講義録

科目

労基法

コース

上級 Fast

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

こいそ

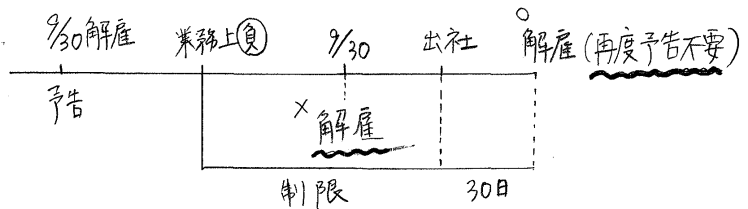
先生

テキスト
ページ

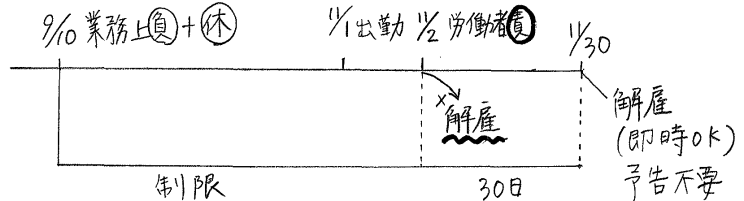
黒 板 内 容

P 60

予告 + 制限

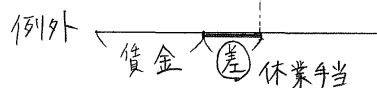
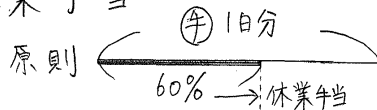


制限 + 労働力 (責)

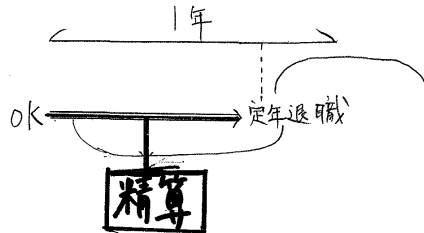


P 92

休業手当



P 129



社 労 士 講義録				科 目	労基法	コ ー ス	上級 Fast	回 数	1
-----------	--	--	--	--------	-----	-------------	---------	--------	---

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	講師	こいそ 先生
	★実力テスト：あり [] なし	★その他のレジュメ []		
	◇配布物なし			

テキスト ページ	黒 板 内 容			
	* * 新・標準テキスト訂正のお願い * * <table border="1"> <tr> <td rowspan="2">追録 N01</td><td>労働基準法①</td></tr> <tr> <td>改正…法改正による訂正 訂…記載事項の訂正</td></tr> </table> 改 P 26の発展学習の全文を削除してください。 改 P 33の発展学習の4)及び6)の1行目カッコ書の「雇入れの日」の前に、「当該契約を3回以上更新し、又は」を、それぞれ追加してください。 改 P 52～53の「1 解雇」の全文（P 52及びP 53の全文及びP 54の上の参考の部分）を下記と差し替えてください。 1 解雇の定義（通説） 重要 使用者の一方的意思表示による労働契約の解除を解雇という。 なお、契約期間満了に伴う退職や定年退職の場合のように、自動的に労働関係が終了するような場合は、原則として、解雇に該当しない。 発展 ① 契約期間の満了による退職の場合、契約期間の満了によって労働関係が終了することが明らかである場合には解雇ではないので、例えば解雇予告をする必要もないが、労働契約が反復更新されていたり、労働者が雇用継続について合理的な期待を有するような場合には、実質においては期間の定めのない契約と認められる可能性が高く、そう判断されたときは、これを使用者の側から解除しようとすることは解雇に該当し、従って、例えば解雇予告が必要となる（昭和27. 2. 2基収503号）。 ② 定年退職の場合も、就業規則に「重役会議の議を経て、定年後も継続して使用する場合がある」といった規定があるような場合は、契約が自動的に終了するものと解されない可能性があり、解雇の問題が生じる余地がある（昭和22. 7. 29基収2649号）。 参考 * 解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする（労働契約法16条）。なお、本条は、平成19年の労働契約法の成立に伴い、労働基準法（旧第18条の2）から同法に移行された規定である（平成20年4月1日施行）。	追録 N01	労働基準法①	改正…法改正による訂正 訂…記載事項の訂正
追録 N01	労働基準法①			
	改正…法改正による訂正 訂…記載事項の訂正			

(1)-(6)-(4)

社 労 士 講義録	科 目 労基法	コ ー ス 上級Fast	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 さいそ 先生
-----	--	--------------------------------------	------------

テキスト ページ	黒 板 内 容
	判 期間の定めのある雇用契約であっても、その期間の定めが一応のものであり、当事者のいずれかから格別意思表示がない限り当然更新されるべきものとの前提の下に存続、維持されてきたものを期間満了によって終了させるためには、雇止めの意思表示及び雇用契約を終了させてもやむを得ないと認められる特段の事情の存することを要する(最小昭62)。 ATTENTION 解雇の意思表示は、派遣労働者の場合、解雇に関しては、派遣元の使用者が規制の対象になるので、派遣先の使用者が、派遣労働者の解雇制限期間中に労働者派遣契約を解除したとしても、労働基準法に抵触するものではない(昭和61.6.6基発333号)。 訂 P164の一番下の判例の1行目の「労働基準法」の後に「上」を追加してください。 改 P247の「5 効力関係」の1行目の「法93条」の後に「、労働契約法12条」を追加し、条文部分の「③」を下記と差し替えてください。 ③ 労働契約と就業規則との関係については、労働契約法第12条〔就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については無効とする。この場合において無効となった部分は、就業規則で定める基準による。〕の定めるところによる。 改 P248の参考③の下に下記を追加してください。 ④ 労働契約法第12条〔就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については無効とする。この場合において無効となった部分は、就業規則で定める基準による。〕は、平成19年の労働契約法の成立に伴い、労働基準法(旧第93条)から同法に移行された規定である(平成20年4月1日施行)。 改 P279の発展学習②の全文を削除し、その下の「③」を「②」に変更してください。

068-4300-1041-10

(1)-(6)-(5)

社	労	士 講義録	科目	労基法	コース	上級Fast	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	こいそ 先生
-----	--	--------------------------------------	----	--------

テキスト ページ	黒 板 内 容				
	* * 新・標準テキスト訂正のお願い * * <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 15%; text-align: center;">追録 N02</td><td style="text-align: center;">雇用保険法①</td></tr> <tr> <td style="text-align: center;">改…法改正による訂正</td><td style="text-align: center;">訂…記載事項の訂正</td></tr> </table> 改 P44の条文部分の7行目の「特定受給資格者」の後に「(正当な理由がある自己の都合によって離職した者を除く。)」を追加してください。 改 P44の参考①の2～3行目の「離職した者(特定受給資格者)」を「離職した受給資格者」に変更してください。 訂 P56の図表の一般被保険者のカッコ書の箇所の「高年齢雇用継続被保険者」を「高年齢継続被保険者」に変更してください。 改 P83の発展学習の1～2行目の「平成19年厚労告237号」を「昭和50年労告8号、平成19年厚労告325号」に変更し、1)の5～6行目の「離職し、特定受給資格者(倒産・解雇等により離職した受給資格者)」及び2)の7～8行目の「離職し、特定受給資格者」を、それぞれ「倒産・解雇等による離職者」に変更してください。	追録 N02	雇用保険法①	改…法改正による訂正	訂…記載事項の訂正
追録 N02	雇用保険法①				
改…法改正による訂正	訂…記載事項の訂正				

(1)-(6)-(6)

社	勞	士 講義録	科目	労基法	コース	上級Fast	回数	1
---	---	-------	----	-----	-----	--------	----	---

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	こいし 先生
-----	--	--------------------------------------	----	--------

テキスト
ページ

黒板内容

進行予定表（労働関係科目）－ TAC社労士講座上級本科生Fast －

＝労働基準法＝				
回数	授 業		トレーニング	
	講義内容	該当ページ	選択問題	択一問題
1	始め ～ 変形労働時間制	P 1 ～ 138	P 1 ～ 14	P 1 ～ 38
2	休憩及び休日 ～ 最後	P 139 ～ 279	P 15 ～ 40	P 39 ～ 80
※トレーニングは、毎回の授業の復習の際に、自宅で行うもの（自宅課題）です。				

＝労働者災害補償保険法＝				
回数	授 業		トレーニング	
	講義内容	該当ページ	選択問題	択一問題
1	始め ～ 死亡に関する保険給付	P 1 ～ 138	P 1 ～ 24	P 1 ～ 38
2	二次健康診断等に関する保険給付 ～ 最後	P 139 ～ 268	P 25 ～ 40	P 39 ～ 80
※トレーニングは、毎回の授業の復習の際に、自宅で行うもの（自宅課題）です。				

＝雇用保険法＝				
回数	授 業		トレーニング	
	講義内容	該当ページ	選択問題	択一問題
1	始め ～ 延長給付	P 1 ～ 121	P 1 ～ 22	P 1 ～ 38
2	一般被保険者に対する求職者給付 ～ 最後	P 123 ～ 279	P 23 ～ 40	P 39 ～ 80
※トレーニングは、毎回の授業の復習の際に、自宅で行うもの（自宅課題）です。				

※ 「徴収法」および「安衛法」は、それぞれのテキストを1回で使用します。

注 意

- ・ 予習時の目安としてご利用ください。なお、諸事情により上記予定は若干変更がある場合がございます。予めご了承ください。
- ・ 到達度テスト実施時は該当科目のテキストも必ずご用意ください。

平成 20 年 1 月 25 日
TAC 社会保険労務士講座

5 未成年者労働契約等 [P. 46・90]

	労働契約・賃金支払
未成年者	・親権者・後見人 労働契約締結権なし ・親権者・後見人・行政官庁 労働契約解除権将来に向かってあり ・親権者・後見人 賃金代理受領権なし

6 退職時等証明 [P. 48～50]

証明	留意点
① 退職時等証明	退職理由・時期・回数制限なし 労働者の請求しない事項記入してはならない
② 解雇理由証明	予告期間内請求

7 賃金支払5原則 まとめ [P. 81]

5原則	例外	備考
①通貨払い	①法令 ②労働協約 ③確実支払十同意	→金融機関振込
②直接払い	使者に支払い	
③全額払い	①法令 ②労使協定 ③賃与	税金・社会保障料 社宅・寮費
④毎月1回以上払い	①臨時賃金 ②賞与 ③1箇月総算定基礎	
⑤一定期日払い	非常時払い	

8 1年単位の変形労働時間制 労働日数及び労働時間等の限度[P. 131～133]

上限	対象期間3箇月以内	対象期間3箇月超
1日	10時間	・52時間 ・48時間超の週についての要件 ①連続3以下 ②各区分ごと通知日の数3以下
1週間	52時間	
労働日数	なし	(原則) 1年当たり280日
連続労働日数	6日(特定期間12日)	

1 公務員関係適用まとめ [P.16～P.17]

種類	適用	例外
国家公務員	なし	国有林野事業・独立行政法人国立印刷局・独立行政法人造幣局→適用
地方公務員	一部適用	変形労働時間制等適用なし
地方公営企業	適用	労働契約満了通知等の基準・解雇の無効・災害補償等適用なし
船員	総則・罰則のみ適用	総則・罰則以外適用なし

2 契約期間 [P.27～P.30]

原則 (期間の定めのないものを除く)	例外
①3年 (1年経過日以後任意退職できる)	① 有期事業 ② 認定職業訓練
②5年 1. 専門的知識等 2. 満60歳以上	

3 用語

法律……国会(衆参両議院)の議決を経て制定
命令……国会の議決を経ずに行政機関が定める
政令 施行令 内閣が法施行のために定める
省令 施行規則 各大臣が法施行、政令施行のために定める
告示等……法令の補充等の役割
基準 許認可等 判断基準 (告示・通達)
指針 基本的な方向性を示す (告示)
通達 法令の解釈

4 有期労働契約の締結、更新及び置止めに関する基準のまとめ [P.32～P.33]

① 更新の有無の明示	①②変更内容速やかに明示
② 更新ありの場合	・する・しないの判断基準の明示
③ 更新しない場合	・30日前までの予告 ・理由証明書交付(請求があった場合)
④ 更新する場合 3回以上更新又は雇入れ日起算1年超継続勤務限る 1回以上更新かつ雇入れ日起算1年超継続勤務限る	期間できるだけ長く(努力規定)