労働基準法

Labor & Social Security Attorney

労働基準法 進行表

総合本科と速修本科によって講義の進度は異なります。 お申込みされているコースの進行表を確認していただき、講義に臨んでください。

総合本科生						
講義内容	〈講義範囲〉基本テキスト					
労基①	P.2 ~ P.25 3 の前					
労基②	P.25 3 ~ P.46					
労基 ③	P.47 ~ P.72 ② の前					
労基④	P.72 2 ~ P.103 3 の前					
労基 ⑤	P.103 3 ~ P.143					
労基⑥	P.145 ~ 最後					

速修本科生						
講義内容	〈講義範囲〉基本テキスト					
労基①	P.2 ~ P.31					
労基②	P.32 ~ P.76 3 の前					
労基③	P.76 3 ~ P.117					
労基④	P.118 ~ P.172 3 の前					
労基 ⑤ [*] 安衛 ①	P.172 3 ~ 最後 P.2 ~ P.45まで					

[※]労働基準法の第5回目は、労働安全衛生法の第1回目と合わせて1回分の講義となります。

労信	動基準	夫		В	* 7
/ 3 ii					
第1章	労働憲章・	適用等			- 1
3	労働基準法の役割 労働憲章 3 適用等 11				
	労働者・使用者の定出向・労働者派遣				
第2章	労働契約 —				19
第1節	5 労働契約の締約	吉 ———			_ 20
1	労働契約 20				
2	労働条件の明示	22			
3	労働者の長期人身持	東の防止	25		
第2節	5 労働契約の終っ	了等 ——			- 32
1	労働契約の終了	32			
2	解雇制限 33				
3	解雇の予告 36				
4	退職時等の証明	42			
5	金品の返還 44				
6	有期労働契約に関す	「る規制	45		

第3章	賃金 ————————	- 47
1	賃金 48	
2	賃金支払の5原則 49	
3	非常時払 54	
4	休業手当 55	
5	出来高払制の保障給 56	
6	平均賃金 56	
第4章	労働時間、休憩、休日、労使協定 —	- 65
	5	— 67
1	労働時間 67 変形労働時間制 69	
2	タルカ 倒山間間 09	
第2節	· 休憩、休日 ————————————————————————————————————	— 83
1	休憩 83	
2	休日 87	
第3節	市 時間外・休日労働、割増賃金 ――――――	— 90
1	時間外労働、休日労働 90	
2	割増賃金 96	
第4節	5 労働時間の計算等 ————————————————————————————————————	- 107
1	労働時間の計算 107	
2	みなし労働時間制 108	
3	労働時間等に関する規定の適用除外 115	
年5節	5	- 123
ノコンロ		. 23

第5章 年	F次有給休暇 ————————————————————————————————————	129
 年次 年次 	で有給休暇の発生要件 130 で有給休暇の付与日数 134 で有給休暇の付与の方法 138 で有給休暇中の賃金 142 川益取扱いの禁止 143	
第6章 年	F少者及び妊産婦等 —————	145
第1節 年	手少者	146
1 未成	成年者、年少者及び児童の区分 146	
	战年者 147	
3 年少)者 148	
第2節 好	壬産婦等 ————————————————————————————————————	157
1 産前	前産後 157	
	程婦に関する労働時間等 160	
	記時間 161 閏日の就業 162	
4 土珪	Eロの汎夫 102	
第3節 京	は業制限・徒弟制度の弊害の排除 ―――――	163
	制限 163	
2 徒弟	自制度の弊害の排除 165 	
笙7音	尤業規則、寄宿舎 —————	167
		160
第1節 京 1 就業	ル 東 規則 送規則の作成及び届出 168	168
	でである。 171 である 100 である 171 であ	
	以規定の制限 172	
4 法令	合及び労働協約との関係 174	

5 就業規則の効力 175	
第2節 寄宿舎	177
1 寄宿舎生活の自治 177	
2 寄宿舎規則等 177	
3 監督上の行政措置 179	
第8章 雑則等 ———————————————————————————————————	181
第1節 労働基準法の適用に関する特例 ―――	182
第2節 災害補償 ————————————————————————————————————	184
1 災害補償 184	
2 他法との関係 186	
第3節 監督機関 ————————————————————————————————————	187
1 監督組織 187	
2 労働基準監督官 187	
3 監督機関に対する申告 188	
第4節 雑則、罰則 ——————	189
1 周知義務 189	
2 労働者名簿 190	
3 賃金台帳 191	
4 記録の保存 192	
5 無料証明 192	
6 命令の制定 193	
7 付加金 193	
8 時効 194	
9 罰則 194	

本テキスト中の法令、略令一覧

法……分働基準法

法附則………労働基準法附則

割増賃金令……労働基準法第三十七条第一項の時間外及び休日の割増賃金に係

る率の最低限度を定める政令

則………労働基準法施行規則

女性則……女性労働基準規則

年少則……年少者労働基準規則

預金令………労働基準法第十八条第四項の規定に基づき使用者が労働者の預

金を受け入れる場合の利率を定める省令

寄宿程………事業附属寄宿舎規程

厚労告……厚生労働省告示[平成12年以前:労働省告示(労告)]

発基……労働基準局関係の労働事務次官名通達

基発……厚生労働省労働基準局長名通達

基収………厚生労働省労働基準局長が疑義に応えて発する通達

婦発……労働省婦人少年局長名通達

労働者派遣法……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

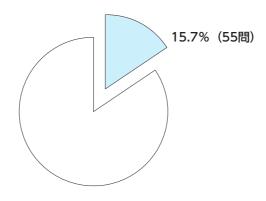
関する法律

育児介護休業法…育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に 関する法律

,**1** 第 **1** 章

労働憲章・適用等

過去10年間の出題状況(全350問)



H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R元	R 2	合計
4/35	4/35	5/35	5/35	5/35	4/35	11/35	4/35	4/35	9/35	55/350

出題傾向

労働憲章については、繰り返し出題されている。まずは、条文 の主語や、何を禁止しているのか把握しておこう。

使用者や労働者の定義や具体例、適用除外についても、基本事項であり、出題された際は、確実に得点に結び付けたい。

学習内容

労働条件について何の制約もなく自由に決めることになると、使用者と労働者の力関係から労働者は劣悪な条件の下で働かされることになりかねません。そこで、労働基準法は、労働者保護の観点から、労働条件の最低基準を定めています。この章では、労働者の人権保障規定である「労働憲章」や、労働者・使用者の定義等の基本事項のほか、出向や労働者派遣における労働基準法の適用関係についても学習します。

1 労働基準法の役割

1 労働保護法の必要性

本来、個人の契約関係は、契約を結ぶ当事者の自由な意思に基づいて決定されるべきであるという「契約自由の原則」という考え方がとられている。

しかし、労働者と使用者の関係において、自由に契約を結ぶとすると、 労働者は使用者から支払われる賃金で生活をするという経済的に弱い立場 であるため、使用者の提示した一方的な労働条件が劣悪だったとしても、 その条件を呑まざるを得ないという状況が起こりうる。その結果、労働者 の生存までもが脅かされることになりかねない。

そこで、契約自由の原則に一定の修正をし、労働者を保護するための労働保護法が必要とされ、国が労使間の契約内容に介入し労働条件の最低基準を定めた労働基準法が制定・施行(昭和22年)された。

参考

<日本国憲法と労働基準法>

- ・労働基準法の基本理念 憲法第25条(国民の生存権、国の社会保障的義務) 第1項「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。」 第2項「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。」
- ・労働基準法制定の根拠ー憲法第27条第2項(勤労条件の基準) 「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。」

2 労働基準法の性格

労働基準法は、労働条件の最低基準を確保するために、①その基準に達しない労働条件を定めた場合には、その部分については初めからなかったこと(無効)にする力を有している*1。また、②規定に違反する行為を行った使用者に罰則を科すことによってその実効性を確保している*2。

* 1 P.20参照

* 2 P.194参照

2 労働憲章

1 労働条件の原則

「労働条件は、労働者が**人たるに値する生活**を営むための必要を充たすべきものでなければならない。」 H30-4ア (法1条1項)

「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。」 (法1条2項)

Advice

本条は、労働者に人格として価値ある生活を営む必要を充たすべき労働条件を保障することを宣明したものであって、労働基準法各条の解釈に当たり基本観念として常に 考慮されなければならない。 (昭和22.9.13発基17号)

(1) 労働条件

「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含む労働者の職場における一切の待遇をいう。

(2) 労働関係の当事者

「労働関係の当事者」には、使用者と労働者のほか、それぞれの団体、 すなわち、使用者団体と労働組合を含む。

(3) この基準を理由として

「この基準を理由として」とは、労働基準法で定めている基準が、労働条件の低下の決定的な理由となっている場合をいう。したがって、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。 (昭和63.3.14基発150号)

Step-Up

本条は訓示的規定であり、本条違反の罰則の定めはない。

2 労働条件の決定

「労働条件は、**労働者と使用者**が、**対等の立場**において決定すべきものである。」 (法2条1項)

「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。| (法2条2項)

本条の「労働条件」の意義は、前記 1 と同じく、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含む 労働者の職場における一切の待遇をいう。

Advice

現実の労使関係においては、使用者が一方的に労働条件を決定し、労働者に押しつけることになりがちである。そこで、本条は、労働条件の決定について労働者と使用者が実質的に対等の立場に立つべきことを宣明し、その対等な立場において決定された労働条件を定める労働協約等を労使双方が遵守すべきことを定めている。

- 語句 本条に規定している「労働協約」「就業規則」「労働契約」は、いずれも労働条件を定めたものであり、それぞれを簡単に説明すると、次の通りである。
 - ① 「労働協約*」とは、労働組合と使用者又はその団体との間において 締結した労働条件等の定めをいい、原則として、その労働組合の組合 員である労働者に適用される。

*労働一般常識で学習する。

② 「就業規則*」とは、使用者が事業場の労働者の過半数を代表する者等の意見を聴いて作成した労働条件等の定めをいい、その事業場の労働者に適用される。

* P.168で学習する。

③ 「**労働契約***」とは、個々の労働者と使用者との間において締結した 労働条件等の定めをいう。

* P.20で学習する。

Step-Up

本条2項は訓示的規定であり、同項違反の罰則の定めはない。

3 均等待遇

「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**。」

R2-4A (法3条)



本条は、日本国憲法第14条第1項に規定する「法の下の平等」の理念に則り、労働者の国籍、信条、社会的身分といった、労働と直接関係のない事柄による差別待遇を禁止するものである。

(1) 信条・社会的身分

「信条」とは、特定の宗教的又は政治的信念をいい、「社会的身分」とは、生来の身分をいう。したがって、会社の職制上の地位(職員と工員、正社員とパートタイマーなど)は、社会的身分ではなく、これらを理由として労働条件に差を設けても本条違反とならない。

(昭和22.9.13発基17号)

(2) 労働条件

本条の「労働条件」の意義は、前記112と同じく、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含む労働者の職場における一切の待遇をいう。 (昭和63.3.14基発150号) Step-Up介

- ・本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(「雇入れ」は、本条の労働条件に含まない。)。
- ・本条は、労働者の労働条件について信条による差別的取扱を禁じているが、特定 の信条を有することを解雇の理由として定めることも、労働条件に関する差別的 取扱として、本条に違反するものと解される。 H30-41

(最大判昭和48.12.12三菱樹脂事件)

(3) 差別的取扱

「差別的取扱」には、労働者を不利に取り扱う場合のみならず、有利 に取り扱う場合を含む。



本条に掲げる「**国籍、信条又は社会的身分**」は、**限定列挙**であって、これら以外の 理由(性別、年齢等)により差別的取扱をしても本条違反とならない。「H29-5ア

4 男女同一賃金の原則

「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**。」 (法4条)

(1) 女性であることを理由として

「女性であることを理由として」とは、労働者が女性であることのみを理由として、あるいは女性労働者は平均的に「勤続年数が短いこと」、「主たる生計の維持者でないこと」等を理由とすることの意である。したがって、職務、能率、技能等を理由として賃金に個人的差異があることは、本条違反とならない。 [R元-37] (平成9.9.25基発648号)

(2) 賃金

「賃金」とは、賃金額はもちろんであるが、賃金体系、賃金形態等を 含む。

(3) 差別的取扱い

「差別的取扱い」には、女性労働者を不利に取り扱う場合のみならず、 有利に取り扱う場合を含む。 H30-4ウ (平成9.9.25基発648号)

参考

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場合には、その規定は法4条の強行規定に反し無効であるが、現実に差別的取扱いが行われていない場合には、法4条違反とはならない。 (平成9.9.25基発648号)

本条は、労働条件のうち「賃金」についてのみ差別的取扱い Point を禁止している。

5 強制労働の禁止

「使用者は、暴行、脅迫、監禁その他精神又は身体の自由を**不当**に拘束 する手段によって、労働者の意思に反して労働を強制してはならない。」

R元-3イ (法5条)



本条は、かつての「タコ部屋」「監獄部屋」等、暴行、脅迫等の不当な手段により労働を強制するという悪弊を排除し、労働者の自由意思に基づく労働を保障することを目的としている。なお、本条違反には、労働基準法上最も重い罰則*(1年以上10年以下の懲役又は20万円以上300万円以下の罰金)が適用される。 H29-5イ (法117条) * P.194参照

(1) 精神又は身体の自由を不当に拘束する手段

本条に掲げられている「暴行」「脅迫」「監禁」以外の手段としては、長期労働契約、賠償額予定契約、前借金契約、強制貯金等がある。本条違反が成立するか否かは、要は、その手段が正当か**不当**かにより決定されるが、就業規則に社会通念上認められる懲戒罰を規定することはこれに該当しない。[R2-4B] (昭和63.3.14基発150号)

(2) 意思に反して労働を強制

使用者が労働者の意識ある意思を抑圧し、その自由な発現を妨げて労働を強制することをいう。本条は「強制してはならない」と労働を強制することを禁止しているから、労働者が現実に労働しなくても、当該強制のみによって本条違反の罰則が適用される。 (昭和23.3.2基発381号)

参考

詐欺の手段によって労働させても、通常、労働者は無意識の状態にあって意思を抑圧されるものではないから、必ずしもそれ自体としては本条違反に該当しない。 (昭和23.3.2基発381号)

6 中間搾取の排除

「何人も、法律に基いて許される場合の外、業として他人の就業に介入 して利益を得てはならない。」 (法6条)



本条は、労働者の人格を無視した賃金のピンハネ等の根絶を期するものであり、労働 関係の開始のみならず、その存続についても、第三者が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している。

(1) 何人も

「何人も」とは、他人の就業に介入して利益を得る第三者のことであり、それが個人であるか、団体であるかを問わない。

(昭和23.3.2基発381号)

(2) 法律に基いて許される場合

法律に基いて許される場合には、職業安定法*等に規定する場合がある。なお、これらの法律によって許されているのは、労働関係の開始に当たっての職業のあっせんや募集である。 (昭和33.2.13基発90号)

*労働一般常識で学習する。

(3) 業として利益を得る

「業として利益を得る」とは、営利を目的として、同種の行為を反復継続することをいう。したがって、1回の行為であっても、反復継続して利益を得る意思があれば充分であり、また、それが主業としてなされたか、副業としてなされたかは問わない。[H29-5ウ]

なお、本条にいう「利益」とは、手数料、報償金、金銭以外の財物等 その名称のいかんを問わず、有形か無形かを問わない。また、使用者か ら利益を得る場合に限らず、労働者又は第三者から利益を得る場合をも 含む。[R2-4C] (昭和23.3.2基発381号)

(4) 他人の就業に介入

「他人の就業に介入」するとは、労働関係の当事者、すなわち使用者 と労働者の中間に第三者が介在して、その労働関係の開始・存続につい てあっせんをなす等、何らかの因果関係を有する関与をなしていること をいう。

なお、労働者派遣*については、派遣元と労働者との間の労働契約関係及び派遣先と労働者との間の指揮命令関係を合わせたものが全体として当該労働者の労働関係となるものであり、第三者が他人の労働関係に介入するものではなく、本条の中間搾取に該当しない。

(平成11.3.31基発168号)

*後記P.17及び労働一般常識で学習する。

7 公民権行使の保障

「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**。但し、権利の行使又は公の職務の執行に妨げが ない限り、請求された時刻を**変更**することができる。」 (法7条)

Advice

本条は、労働者の公的活動の保障のために、選挙権等の行使や公の職務執行のために 必要な場合には、労働時間中にその必要な時間を与えなければならないとするもので ある。

(1) 公民としての権利・公の職務

「公民としての権利」とは、公民として国や地方公共団体の公務に参加する権利のことをいう。また、「公の職務」とは、法令に根拠のあるものに限られるが、それらすべてではなく、衆議院議員その他の議員としての職務等がこれに当たる。 (昭和63.3.14基発150号)

「公民としての権利」「公の職務」に該当するか否かについて、具体例を挙げると、次の通りである。 (令和2.2.14基発0214第12号)

	公民としての権利	公の職務
該当	・選挙権 ・被選挙権 ・最高裁判所裁判官の国民審査 ・行政事件訴訟法に規定する民衆訴訟 ・公職選挙法に規定する選挙又は当選 の効力に関する訴訟等	・衆議院議員その他の議員の職務・労働委員会の委員の職務・労働審判員の職務・裁判員の職務・訴訟法上の証人としての出廷・選挙立会人の職務
不該当	・一般の訴権の行使 ・応援のための選挙活動	・予備自衛官の防衛招集等 ・非常勤の消防団員の職務

(2) 拒んではならない

本条では、「拒む」ことを禁止しているので、使用者が拒んだだけで 本条違反となる。その結果、労働者が公民としての権利の行使又は公の 職務の執行をなし得たか否かは関係がない。また、使用者が選挙権の行 使を労働時間外に実施すべき旨を定め、これに基づき労働時間中に労働 者が選挙権の行使を請求することを拒否するのは、本条違反となる。

R2-4D (昭和23.10.30基発1575号)

なお、公民権行使等のために必要な時間を与えた場合に、その時間を 有給とするか無給とするかは、当事者の自由である。R元-3ウ

(昭和22.11.27基発399号)

(3) 変更することができる

使用者は、公民権行使等に妨げがない限り、労働者の請求した時刻を 変更することができる(必ずしも労働者の請求した時刻に与えなくても よい。)。

参考

H29-5工(最二小昭和38.6.21十和田観光電鉄事件)

-事件の概要-

XはY会社の従業員であるが、十和田市議会議員選挙に当選し、Y会社の承認を得ないで、同市議会議員に就任したところ、Y会社は、従業員が会社の承認を得ないで公職に就任したときは懲戒解雇する旨の就業規則の懲戒規定に該当するものとして、翌月1日附けでXを懲戒解雇に付した。なお、Y会社の就業規則では、「公職選挙法による選挙に立候補しようとするとき」及び「公職に就任しようとするとき」には、「会社の承認」を得なければならないとされ、懲戒規定では「規則、令達に違反したとき」に該当しその情状が重いときには懲戒解雇すると定められていた。

-判旨-

労働基準法7条が、特に、労働者に対し労働時間中における公民としての権利の行使及び公の職務の執行を保障していることにかんがみるときは、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(制裁罰としての)懲戒解雇に附する旨の就業規則の条項は、労働基準法の規定の趣旨に反し、無効のものと解すべきである。したがって、公職に就任することが会社業務の遂行を著しく阻害するおそれのある場合においても、普通解雇に附するは格別(別として)、就業規則の同条項を適用して従業員を懲戒解雇に附することは、許されないものといわなければならない。

3 適用等

1 適用事業

労働基準法の適用の単位は、事業又は事務所(以下「事業」という。) である。つまり、労働基準法は、企業単位ではなく、原則として、労働者 が使用される**すべての事業**について適用され、また、その事業の種類(業 種)、規模等にかかわらず適用される。

なお、事業の種類は、法別表第 1 (次に掲げる に定められているが、これは、業種ごとに就労形態等が異なるので、各々の業種に合った労働時間等の労働条件の基準を適用するためである。

参考

法別表第1では、事業の種類を次の1号から15号に区分しており、これを整理すると、1号から5号は製造業等のいわゆる工業的業種、6号から15号は金融業等のいわゆる非工業的業種となっている。

(法別表第1)

- (製造業)物の製造、改造、加工、修理、洗浄、選別、包装、装飾、仕上げ、販売のため (1号) にする仕立て、破壊若しくは解体又は材料の変造の事業(電気、ガス又は各種動力の発 生、変更若しくは伝導の事業及び水道の事業を含む。)
- (2号) (鉱業) 鉱業、石切り業その他土石又は鉱物採取の事業
- (3号) (建設業) 土木、建築その他工作物の建設、改造、保存、修理、変更、破壊、解体又はその準備の事業
- (4号) (運輸交通業) 道路、鉄道、軌道、索道、船舶又は航空機による旅客又は貨物の運送の事業
- (5号) (貨物取扱業) ドック、船舶、岸壁、波止場、停車場又は倉庫における貨物の取扱いの事業
- (6号) (農林業) 土地の耕作若しくは開墾又は植物の栽植、栽培、採取若しくは伐採の事業その 他農林の事業
- (7号) (水産・畜産業)動物の飼育又は水産動植物の採捕若しくは養殖の事業その他の畜産、養 蚕又は水産の事業
- (8号) (商業) 物品の販売、配給、保管若しくは賃貸又は理容の事業
- (9号) (金融広告業) 金融、保険、媒介、周旋、集金、案内又は広告の事業
- (10号) (映画・演劇業) 映画の製作又は映写、演劇その他興行の事業
- (11号) (通信業) 郵便、信書便又は電気通信の事業
- (12号) (教育研究業)教育、研究又は調査の事業
- (13号) (保健衛生業) 病者又は虚弱者の治療、看護その他保健衛生の事業
- (14号) (接客娯楽業) 旅館、料理店、飲食店、接客業又は娯楽場の事業
- (15号) (清掃・と畜業) 焼却、清掃又はと畜場の事業



労働基準法は、原則としてすべての事業に適用されるのであ **Point** って、法別表第 1 に掲げる事業にのみ適用されるのではない。

(1) 事業の意義

「事業」とは、工場、事務所、店舗等の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意味する。

(平成11.3.31基発168号)

参考

日本国内で行われる事業であれば、外国人経営の会社、外国人労働者について も、法令又は条約に特別の定めがある場合(外交官等)を除き、労働基準法が 適用される。 (平成11.3.31基発168号)

(2) 適用の単位

事業についての適用の単位については、次の通りである。

- ① 事業の名称又は経営主体等に関係なく、相関連して一体をなす労働 の態様によって事業としての適用を決定する。
- ② 一の事業であるか否かは、主として同一の場所かどうかで決まる。 原則として同一の場所にあるものは一個の事業とし、場所的に分散し ているものは別個の事業とする。

(平成11.3.31基発168号)

参考

- ・同一の場所にあっても、労働の態様が著しく異なる部門(工場内の診療所、 食堂等)がある場合に、その部門が主たる部門との関連において従事する労 働者、労務管理等が明確に区分され、かつ、主たる部門と切り離すことによ って労働基準法がより適切に運用できるときは、それぞれ別個の事業とする。
- ・場所的に分散している事業であっても、出張所、支所等著しく小規模であり 独立性のないもの(新聞社の通信部等)は、直近上位の機構と一括して一の 事業として取り扱う。 (平成11.3.31基発168号)

2 適用除外等

(1) 同居の親族のみを使用する事業及び家事使用人

「この法律は、同居の親族のみを使用する事業及び家事使用人については、適用しない。」 (法116条2項)

① 同居の親族のみを使用する事業

同居の親族のみを使用する事業については、事業主とその他の者との関係を一般の場合と同様の労働関係として取り扱うことが適当でないため、労働基準法の適用が除外される。

なお、同居の親族のみを使用していることが労働基準法の適用除外の要件であるから、同居の親族のほかに他人を1人でも使用していれば、その事業は当然に労働基準法の適用を受ける。H29-2ウ

語句 「同居の親族」とは、事業主と居住及び生計を一にしている民法上の 親族(6親等内の血族、配偶者及び3親等内の姻族)をいう。

参考

同居の親族であっても、常時同居の親族以外の労働者を使用する事業において一般事務又は現場作業等に従事し、事業主の指揮命令に従っていることが明確であり、就労の実態が他の労働者と同様であって、賃金もこれに応じて支払われている場合には、その同居の親族は、労働基準法上の労働者として取り扱う。 (昭和54.4.2基発153号)

② 家事使用人

家事使用人とは、家事一般に従事する者をいい、これに該当するか 否かは、従事する作業の種類、性質等を勘案して具体的にその労働者 の実態により判断される。

- ② 法人に雇われ、その役職員の家庭において、その家族の指揮命令の下で家事一般に従事している者は、家事使用人である(労働基準法上の労働者ではない。)。 H29-21
- ⑥ 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 指揮命令の下に当該家事を行う者は、家事使用人に該当しない (労働基準法上の労働者である。)。

(平成11.3.31基発168号)

(2) 船員法1条1項に規定する船員

「労働基準法第1条から第11条まで、第116条第2項、第117条から 第119条まで及び第121条の規定を除き、労働基準法は、船員法第1条 第1項に規定する船員については、適用しない。」 (法116条1項)

船員法1条1項に規定する船員については、労働基準法の総則及び 罰則に関する規定(一部を除く。)が適用されるが、その他の労働条件 については、労働基準法は適用されず、船員法が適用される。

(3) 国及び公共団体についての適用

「この法律及びこの法律に基いて発する命令は、国、都道府県、市町 村その他これに準ずべきものについても適用あるものとする。」

(法112条)

労働基準法は、その施行当初(昭和22年9月)は、国、都道府県、 市町村等のすべてについて全面的に適用されていたが、国家公務員法や 地方公務員法等の制定により、労働基準法の適用関係は、現在では、次 のようになっている。

	身分					
国家公務員	一般職の国家公務員	適用除外				
	行政執行法人の職員	適用				
地方公務員	一般職の地方公務員	一部適用				
	地方公営企業の職員	一部適用				

(国家公務員法附則16条他、平成25.6.13基発0613第1号)

(語句) 「行政執行法人」とは、国の行政事務と密接に関連した国の相当な関与の下に確実に執行することが求められる公共上の事務・事業を、国が定める事業年度ごとの業務運営目標を達成するための計画に基づき行うことにより、その公共上の事務・事業を正確かつ確実に執行することを目的とする独立行政法人として、個別法で定めるものをいう。当該法人の職員は国家公務員とする。 (独立行政法人通則法2条、51条)

4 労働者・使用者の定義

1 労働者の定義

「この法律で『労働者』とは、職業の種類を問わず、事業又は事務所 (以下『事業』という。) に**使用される者**で、**賃金を支払われる者**をいう。」

労働基準法では、その保護の対象となる労働者について、上記のように 定義している。これを換言すると、労働者とは、使用者の指揮命令の下に 労働し、その労働の対償として賃金を支払われる者、つまり**使用従属関係** にある者のことをいう。



労働者性の判断については、使用従属性があるか否かを労務提供の形態や報酬の労務 対償性及びこれらに関連する諸要素を勘案して総合的に判断するものである。

(平成19.5.17基発0517002号)

労働者に該当するか否かの具体例は、次の通りである。

H29-2ア・エ・オ H29-5オ H30-4エ R元-3エ

労働者に該当する	労働者に該当しない
・法人の重役等で業務執行権又は代表権を 持たない者が、工場長、部長の職にあっ て賃金を受ける場合は、その限りにおい て労働基準法上の労働者である。	・法人、団体、組合等の代表者又は執行機 関たる者のように、事業主体との関係に おいて使用従属関係に立たない者
・形式的には、請負契約、業務委託契約と 称していても、実質的に使用従属関係が 認められる者	

(昭和23.3.17基発461号、平成11.3.31基発168号)

2 使用者の定義

「この法律で使用者とは、事業主又は事業の経営担当者その他その事業 の労働者に関する事項について、**事業主のために行為をするすべての者**を いう。」 (法10条)

労働基準法では、その責任の主体となる使用者について、上記のように 定義している。 使用者とは、部長、課長等の形式にとらわれることなく、労働基準法各条の義務についての履行の責任者をいい、**実質的に一定の権限を与えられている者**をいう。したがって、当該権限を与えられておらず、単に上司の命令の伝達者に過ぎない場合は、使用者に該当しない。

R2-1B·C (昭和22.9.13発基17号)

(1) 事業主

事業の経営主体をいい、個人企業にあってはその企業主個人、法人に あっては法人そのものをいう。R2-1A

(2) 事業の経営担当者

事業経営一般について権限と責任を負う者をいい、例えば、法人の代表者や支配人等が該当する。

(3) その事業の労働者に関する事項について、事業主のために行為をする すべての者

人事、給与等の労働条件の決定や労務管理等に関して実質的に一定の 権限を与えられている者をいう。

5 出向 • 労働者派遣

労働関係には、出向、労働者派遣のように、複数の事業主が関与して成立 しているものがある。これらの場合における労働基準法の適用は、次の通り である。

1 出向

出向には、在籍型出向と移籍型出向がある。

(1) 在籍型出向

在籍型出向とは、労働者が出向元との労働契約関係を維持しつつ、出向先との間に労働契約を締結し、一般に出向先において労務を提供する 形態である。

在籍型出向の出向労働者については、出向元及び出向先の双方とそれぞれ労働契約関係があるので、出向元、出向先及び出向労働者の三者間の取決めによって定められた権限と責任に応じて、出向元の使用者又は出向先の使用者がそれぞれ出向労働者について労働基準法上の使用者としての責任を負う。 (昭和61.6.6基発333号)



(2) 移籍型出向

移籍型出向は、出向元と出向労働者との労働契約関係が終了し、出向 先との間にのみ労働契約関係がある形態である。移籍型出向の出向労働 者については、出向先との間にのみ労働契約関係があるので、出向先の 使用者のみが出向労働者について労働基準法上の使用者としての責任を 負う。 (昭和61.6.6基発333号)



2 労働者派遣

労働者派遣とは、派遣元の使用者と労働契約を締結した労働者(派遣労働者)が派遣先の使用者の指揮命令の下で労働する形態である。労働者派遣の場合における労働基準法の適用については、基本的には派遣労働者と労働契約関係にある派遣元が使用者としての責任を負うが、労働者派遣の実態から派遣元の使用者に責任を問い得ない事項等については、労働者派遣法の「労働基準法の適用に関する特例*」の規定に基づき、派遣先の使用者に責任を負わせるものとされている。[82-1]

(労働者派遣法44条、平成20.7.1基発0701001号)

* P.182で学習する。

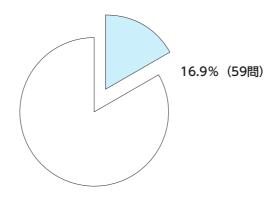


_		

第**2**章

労働契約

過去10年間の出題状況(全350問)



H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R元	R 2	合計
10/35	10/35	5/35	5/35	5/35	5/35	3/35	6/35	5/35	5/35	59/350

出題傾向

労働契約の締結、終了(特に解雇)については、頻出事項である。条文や解釈に関する基本的な事項が問われることが多いが、解雇の予告等では具体的な事例を用いた出題も見られる。しっかりと理解を深め、応用問題にも対応できるようにしておきたい。

学習内容

労働契約は、労働者の労働力の提供と使用者の賃金の支払を基礎とする契約ですが、そのほかにも個々の労働者の労働条件を取り決める重要な意味を持つものです。また、労働契約を結んでも使用者から一方的に契約解除をされてしまうと、労働者は賃金を得る術がなくなってしまいます。

この章では、労働契約の始まり(締結)、終わり(特に解雇)について学習するほか、労働契約の期間、有期労働契約の更新や雇止め等をみていきます。

労働契約の締結

1 労働契約

1 労働契約の成立

「労働契約は、労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことについて、労働者及び使用者が**合意**することによって成立する。」 (労働契約法6条)

語句 上記「労働契約法*」に規定する使用者は、労働基準法上の事業主に 該当する。

*労働一般常識で学習する。

参考

- ・たとえ契約の形式が請負や委任等であっても、実態として労働関係が認められるならば、労働基準法の規制の対象となる。
- ・請負…請負は民法に、「請負は、当事者の一方がある仕事を完成することを約し、相手方がその仕事の結果に対してその報酬を支払うことを約することによって、その効力を生ずる。」と定められている。請負契約は、大工に家の建築を注文する場合のように、労務の提供ではなく、仕事の完成を目的とする契約であり、注文者の指揮命令を受けず仕事を進めることができる。 (民法632条)
- ・委任…委任は民法に、「委任は、当事者の一方が法律行為をすることを相手方に 委託し、相手方がこれを承諾することによって、その効力を生ずる。」と定められている。委任契約は、一般に弁護士や社会保険労務士に手続を依頼するように、専門家等に事務の処理をしてもらうことを目的とする契約であり、委任者の指揮命令を受けず事務の処理を進めることができる。 (民法643条)

2 労働基準法の強行的効力・直律的効力

「この法律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、こ の法律で定める基準による。」「H30-5D (法13条)



労働基準法は、労使当事者の意思に関係なく(たとえ労使が合意しても)、その基準に達しない労働条件を無効とするという強行法規(強行規定)としての性格を有している。

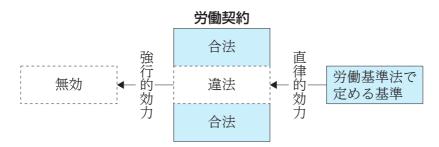
本条は、労働基準法を強行法規とし、労働契約の中でその基準に達しない労働条件を定める部分を無効とし、さらに無効となった部分は労働基準法で定める基準によって補充することを規定している。なお、労働基準法で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、「その部分について」無効となるのであり、当該契約自体が無効となるわけではない。

語句〉<強行的効力>

労働基準法で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分について無効となるが、この無効とする効力を**強行的効力**という。

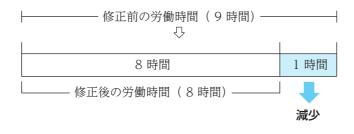
<直律的効力>

強行的効力によって無効となった部分は、労働基準法で定める基準により補充されることとなるが、この補充する効力を**直律的効力**という。 なお、強行的効力と直律的効力を合わせて**規範的効力**という。



《例》

例えば、労働基準法では、1日の労働時間の上限(法定労働時間)を8時間としているが、ある会社でこれよりも長い1日9時間の労働時間を定めたとする。この場合には、たとえ労使が合意したとしても、1日9時間という定めは初めからなかったものとなり、1日8時間に修正されることとなる。



2 労働条件の明示

1 労働条件の明示

「使用者は、**労働契約の締結に際し**、労働者に対して賃金、労働時間その他の**労働条件**を明示しなければならない。この場合において、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により明示しなければならない。」 (法15条1項)

Advice

労働者の雇入れに当たって、労働条件を明確にしていないと、後日、労使紛争のも とになりかねない。そこで、本条では、労働契約の締結(更新する場合を含む。)の際 に、労働条件のうち一定の事項を明示すべきことを使用者に義務付けている。

また、労働条件が明示された場合であっても、実際には、その条件よりも劣悪な条件で労働させられることを想定し、民法に規定する債務不履行による契約解除によらず、労働者に即時解除権を与え、あわせて使用者が労働者の帰郷旅費を負担すべき旨を定めて労働者の保護を図っている。

(1) 絶対的明示事項及び相対的明示事項

明示すべき労働条件には、必ず明示しなければならない事項(**絶対的** 明示事項)と、使用者が定めをした場合には必ず明示しなければならない事項(相対的明示事項)とがあり、それぞれ次表(図表 2 - 1)の通りである。なお、次表の②(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)については、期間の定めのある労働契約であって当該労働契約の期間の満了後に当該労働契約を更新する場合があるものの締結の場合に限り、明示すべき絶対的明示事項である。(則5条1項)

─図表2-1 労働条件の明示事項

労働条件の明示	事項
---------	----

絶対的明示事項

相対的明示事項

- ① 労働契約の期間に関する事項
- ② 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
- ③ **就業の場所及び従事すべき業務**に関する事項
- ④ 始業及び終業の時刻、**所定労働時間を超える労働の有無**、休憩時間、休日、休暇並び に労働者を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
- ⑤ 賃金(退職手当及び臨時に支払われる賃金等を除く。)の決定、計算及び支払の方法、 賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項
- ⑥ 退職に関する事項(解雇の事由を含む。)

(7) 退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並 びに退職手当の支払の時期に関する事項

- ⑧ 臨時に支払われる賃金等(退職手当を除く。)及び最低賃金額に関する事項
- ⑨ 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
- ⑩ 安全及び衛生に関する事項
- ① 職業訓練に関する事項
- ② 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項
- ③ 表彰及び制裁に関する事項
- (4) 休職に関する事項



労働契約の締結の際に明示が義務付けられている労働条件は、絶対的明示事項及び (定めがある場合における) 相対的明示事項に限られている。したがって、これら以 外の労働条件(福利厚生等)を明示しない場合であっても本条違反とならない。

(2) 明示の方法

上記の図表2-1に掲げる「労働条件の明示事項」の絶対的明示事項 (①から⑥) については、⑤のうちの「昇給に関する事項」を除き、書 **面の交付**により明示しなければならない。 (則5条3項、4項)



絶対的明示事項のうちの「昇給に関する事項」及び相対的明 **Point** 示事項については、書面の交付によらず、口頭により明示し てもよい。

Step-Up

- ・明示すべき「労働契約の期間」については、期間の定めがない労働契約の場合は、その旨を明示する必要がある。 $R \pi 4A$
- ・明示すべき「就業の場所及び従事すべき業務」については、雇入れ直後の就業の場 所及び従事すべき業務を明示すれば足りる。
- ・書面によって明示すべき事項については、当該労働者に適用する部分を明確にして 就業規則を労働契約の締結の際に交付することとして差し支えない。

R2-5イ (平成11.1.29基発45号)

- ・派遣元の使用者は、派遣先が労働基準法に基づく責任を負うべき労働時間、休憩及び休日等に関する事項を含めて、労働条件を明示する必要がある。 H29-3E
- ・派遣元の使用者は、労働者を派遣労働者として雇い入れる場合であって、労働契約 を締結する時点と派遣する時点が同じである場合には、労働条件の明示と労働者派 遣法の規定による派遣先における就業条件の明示とを併せて行って差し支えない。

(昭和61.6.6基発333号)

参考

前記(2)の書面の交付は、当該労働者が、当該書面の交付による明示の対象となる労働条件が明らかとなる次のいずれかの方法によることを希望した場合には、 当該方法とすることができる。

- ① ファクシミリを利用してする送信の方法
- ② 電子メール等の送信の方法(当該労働者が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。)

(則5条4項ただし書)

(3) 事実と異なる明示の禁止

使用者は、前記(1)の規定により労働者に対して明示しなければならない労働条件を事実と異なるものとしてはならない。 (則5条2項)

2 労働契約の即時解除・帰郷旅費

(1) 労働契約の即時解除

「前記 1 の規定によって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。」

(法15条2項)

参考

- ・労働条件の明示事項が事実と相違する場合に労働契約を即時解除することができるのは、自己の労働条件が事実と異なる場合であり、他人の労働条件は含まれない。 (昭和23.11.27基収3514号)
- ・雇入れ後に就業規則等が変更されたり、労働者の同意を得て労働条件を変更 することは、ここにいう「事実と相違する場合」に当たらない。

(2) 帰郷旅費

「前記(1)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**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。」 (法15条3項)

Step-Up

- ・「帰郷」とは、変更前の住居に帰る場合に限らず、父母その他の親族の保護を受ける場合にはその者の住所地に帰る場合も含む。 (昭和23.7.20基収2483号)
- ・労働者が帰郷する場合に、使用者が負担すべき「必要な旅費(帰郷旅費)」は、労働者本人のみならず、就業のため移転した家族の旅費をも含む。 H29-3B

(昭和22.9.13発基17号)

3 労働者の長期人身拘束の防止

1 労働契約の期間

労働契約の締結に当たって、その存続期間を定めるか否かは労使の自由 であるが、期間を定める場合には、その期間が長期に及ぶと労働者の自由 を不当に拘束することになるため、一定の制限が設けられている。

定めなし 解約できるため、 制限は設けられていない 。	794104 2	いわゆる正社員等を指し、労働者はいつでも労働契約を 解約できるため、 制限は設けられていない 。
	長期労働契約による人身拘束の弊害を排除するため、労 働契約の期間に 上限が設けられている 。	



定年制は、一般に、労働契約の終期を定めたものであるが、定年に達する前に労働契約を解約する自由が確保されているので、「期間の定めのある契約」には該当しない。

(1) 契約期間の上限

「労働契約は、期間の定めのないものを除き、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののほかは、**3年**(次の①又は②のいずれかに該当する労働契約にあっては、**5年)を超える期間**について締結してはならない。

- ① 専門的な知識、技術又は経験(以下「**専門的知識等***」という。)であって高度のものとして**厚生労働大臣が定める基準**に該当する専門的知識等を有する労働者(当該高度の専門的知識等を必要とする業務に就く者に**限る**。)との間に締結される労働契約 R2-5ア
 - ※ P.1182において同じ