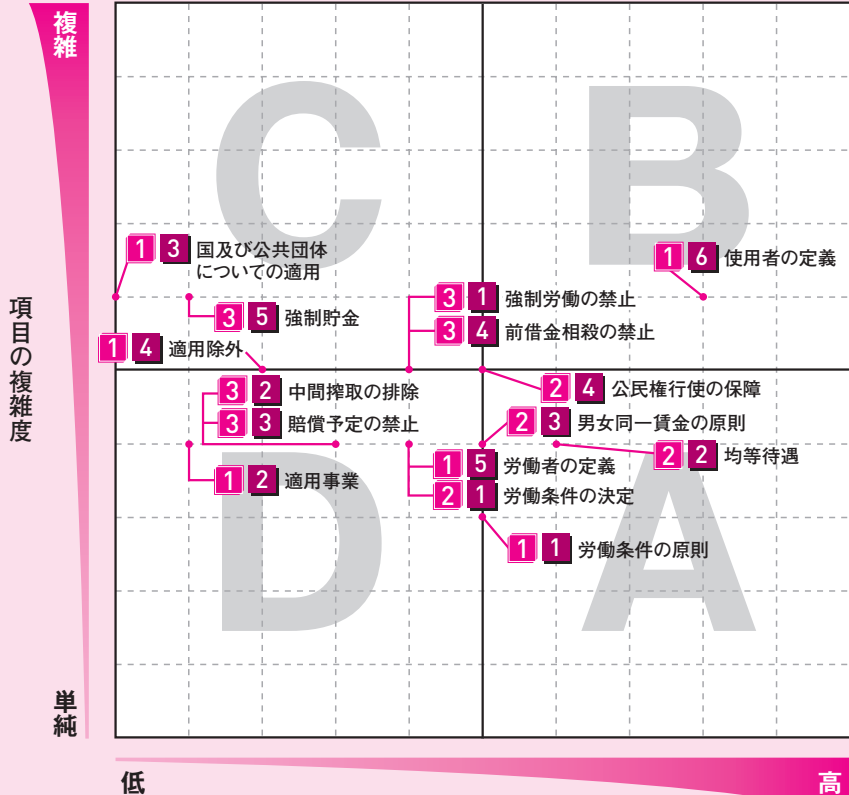


第1章

総則



1

労働条件の原則、 労働基準法の適用

1 労働条件の原則（法1条）

★★★

- I 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。H19-選B H27-1A
- II 労働基準法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。

H18-1A H25-5B

1. 沿革・趣旨

労働基準法は、第二次世界大戦後の新しい労働保護法として昭和22年4月に公布され、同年9月（一部については、11月）から施行された。

上記Iは、労働者に人間として価値ある生活を営む必要を満たすべき労働条件を保障することを宣明した**労働憲章**的な規定であり、上記IIは、労働基準法で定める労働条件の最低基準が標準とならないよう、その引下げ禁止と向上を強調した規定である。

2. 労働条件 **必修**

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。H25-5A

3. 人たるに値する生活 **必修**

日本国憲法第25条第1項*の「健康で文化的な最低限度」の生活を内容とするものである。

※ 日本国憲法第25条第1項

（国民の生存権）

「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。」

4. 労働関係の当事者 **必修**

労働関係とは、使用者・労働者間の「労務提供－賃金支払」を軸とする関係をいい、その当事者とは、**使用者及び労働者のほかに、それぞれの団体、すなわち、使用者団体と労働組合を含む。**

5. 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 **必修**

労働基準法に規定があることが、その労働条件低下の決定的な理由となっている場合をいう。

例えば、労働基準法では1日の労働時間の上限（最低基準）を、原則として、8時間と定めているが、これを決定的な理由として、元々7時間とされていたA社の所定労働時間を8時間に変更することなどが該当する。なお、労働基準法第1条第2項（前記Ⅱ）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ない。**〈発展1.参照〉（昭和22.9.13発基17号、昭和63.3.14基発150号）

Point

法第1条違反については、罰則の定めはない。

2 適用事業

★★★

労働基準法は、原則として、労働者を**使用するすべての事業**に適用される。 **例題1**

1. 法別表第1について

以前は労働基準法第8条において、同法の適用を受ける事業の範囲が規定されていたが、社会経済の変化の中で新たな事業を適用事業として追加することとすると、一時的にも適用漏れが生ずるおそれがあり、また、号別に適用事業を区分して適用する規定が従来に比べて少なくなったこと等の理由により、平成10年改正において適用事業の範囲を号別に列記する方式が廃止された。

ただし、平成10年改正後においても、法第33条〔非常災害の場合の時間外労働等〕、第40条〔労働時間及び休憩の特例〕、第41条〔労働時間等に関する規定の適用除外〕、第56条〔最低年齢〕及び第61条〔年少者の深夜業〕の各条項については、一定の業種について、一般の適用とは異なった取扱いがされているため、改正前の第8条の業種の区分の一部を、法別表第1（次表）として規定し直した。（平成11.1.29発基45号）

1号	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・と畜場業	焼却、清掃又はと畜場の事業

例題 1

H14-1C

労働基準法の別表第1には第1号から第15号まで各種の事業が掲げられているが、同法の適用はこれらの事業に限られるものではない。

解答 ○

労働基準法は、原則として労働者を使用するすべての事業に適用される（例えば、労働組合の事務所等法別表第1に掲げられている事業以外の事業であっても、労働者を使用する事業であれば原則として適用事業となる）。



(列車食堂)

列車食堂等における供食のサービスの提供等を行う事業については、食堂車従業員と乗務車内販売従事員及び非乗務従業員とを合わせ、営業所を単位として、法別表第1第14号の事業（接客娯楽業）として取り扱う。

（昭和28.3.12基収1006号、平成11.3.31基発168号）

2. 運用の基本方針 - 必修

- 個々の事業に対して労働基準法を適用するに際しては、当該事業の名称又は経営主体等にかかわることなく、関連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定めること。

- (2) 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こと。

(3) 適用単位

① 原則

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**とすること。 **H26-1D** (発展2.参照)

【例】 本社が東京にあり支社が大阪にある場合などは、原則としてそれぞれ別個の事業となる。

② 同一の場所にあっても別個の事業とする場合

同一場所にあっても、著しく労働の態様を異にする部門が存する場合に、その部門が主たる部門との関連において従事労働者、労務管理等が明確に区別され、かつ、主たる部門と切り離して適用を定めることによって労働基準法がより適切に運用できる場合には、その部門を一の独立の事業とすること。なお、個々の労働者の業務による分割は認めないこと。

【例】 工場内の診療所、食堂等



(新聞社)

新聞社は一般に法別表第1第8号(商業)の事業であるが、本社等において併せて印刷をも行う場合には、その中の印刷部門のみを主たる事業と別個に取扱い、同表第1号(製造業)に該当するものである。(昭和23.3.17基発461号、平成11.3.31基発168号)

③ 場所的に分散していても一個の事業とする場合

場所的に分散しているものであっても、出張所、支所等で、規模が著しく小さく、組織的関連ないし事務能力等を勘案して一の事業という程度の独立性がないものについては、直近上位の機構と一括して一の事業として取り扱う。

【例】 新聞社の通信部 (昭和22.9.13発基17号、平成11.3.31基発168号)

3. 属地主義

わが国で行われる事業については、事業主又は労働者が外国人(外国法人及び外国政府を含む。)であると否とを問わず、法令又は条約に特別の定めがある場合を除き、労働基準法の適用がある。ただし、外国政府及び国際法によっていわゆる外交特権を有する外交官等については、原則として、わが国の裁判権は及ばないこと。 **例題2**

(昭和43.10.9基収4194号、平成11.3.31基発168号)

例題2

H10-7D

労働基準法は、日本国内の事業で使用される労働者であれば、日本人であるか外国人であるかを問わず、また、当該外国人の就労が不法就労であるか否かを問わず適用されるものである。

解答 ○

昭和43.10.9基収4194号、平成11.3.31基発168号。日本国内で行われる事業については、事業主又は労働者が外国人であると否とを問わず、原則として、労働基準法の適用があり、不法就労者である外国人の場合も同様である。

3 国及び公共団体についての適用（法112条）



労働基準法及び労働基準法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。

1. 国家公務員及び地方公務員等に対する適用 **必修** 〈発展3.参照〉

- (1) 一般職の国家公務員については適用されない。
- (2) 一般職の地方公務員については労働基準法の一部が適用されない。
- (3) 地方公営企業の職員については一部を除き適用される。（平成22.5.18基発0518第1号）

2. 行政執行法人の職員に対する適用 **必修**

行政執行法人^{*}の職員については、国家公務員法附則第16条の規定の適用が除外されているため、労働基準法が適用される。（平成13.2.22基発93号）

※ 国立印刷局・造幣局等

3. 行政執行法人以外の独立行政法人の職員に対する適用 **必修**

行政執行法人以外の独立行政法人の職員については、労働基準法が全面的に適用される。（同上）

Point

国等の適用まとめ

適用除外	適用
・一般職の国家公務員	・行政執行法人の職員 ・行政執行法人以外の独立行政法人の職員
	一部適用 ・一般職の地方公務員 ・地方公営企業の職員

4 適用除外（法116条）

★★★★

- I 第1条から第11条まで、下記II、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。〈発展4.参照〉
- II 労働基準法は、**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。 H20-7D

1. 船員法の適用を受ける船員 ◀必修

労働基準法は、船舶による旅客又は貨物の運送の事業にも適用されるが、同法の特別法たる**船員法の適用を受ける船員**については、その労働の特殊性を考慮し、同法中労働者全般に通ずる基本原則を規定した第1章〔総則〕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。 例題3

2. 同居の親族のみを使用する事業 ◀必修

同居の親族は、事業主と居住及び生計を一にするものであり、原則として労働基準法上の労働者には該当しない。

ただし、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、かつ、次の(1)及び(2)の条件を満たすものについては、一般に私生活面での相互協力関係とは別に独立した労働関係が成立しているとみられるので、労働基準法上の労働者として取り扱うものとする。

- (1) 業務を行うにつき、事業主の指揮命令に従っていることが明確であること。
- (2) 就労の実態が当該事業場における他の労働者と同様であり、賃金もこれに応じて支払われていること。特に、①始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇等及び②賃金の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期等について、就業規則その他これに準ずるものに定めるところにより、その管理が他の労働者と同様になされていること。

(昭和54.4.2基発153号)

3. 家事使用人 ◀必修

家事使用人であるか否かを決定するに当たっては、従事する作業の種類、性質の如何等を勘案して具体的に当該労働者の実態により決定すべきものであり、家事一般に従事している者がこれに該当する。 H23-1D

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も家事使用人である。**

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。 (昭和63.3.14基発150号、平成11.3.31基発168号)

船員法第1条第1項に規定する船員については労働基準法は適用されず、したがって、同法第1条「労働条件の原則」、第2条「労働条件の決定」等の労働憲章的部分も、当然適用されない。

解答 ✕

法116条1項。船員法第1条第1項に規定する船員についても、第1章〔総則〕の第1条から第11条まで及びこれに関する罰則規定は適用される。

Point

適用除外のまとめ

適用除外	適用
・同居の親族のみを使用する事業	・常時同居の親族以外の労働者を使用する事業
・家事使用人	・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
・船員法第1条第1項に規定する船員（右の規定以外）	・船員法第1条第1項に規定する船員（総則の一部とこれに関する罰則）

5 労働者の定義（法9条）

★★★

労働基準法で「労働者」とは、職業の種類を問わず、事業又は事務所（「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。

H23-1D

例題4

例題5

1. 法人、団体又は組合の執行機関 ◀ 必修

労働基準法にいう労働者とは、事業又は事務所に使用される者で賃金を支払われる者であるから、法人、団体、組合等の代表者又は執行機関たる者の如く、事業主体との関係において使用従属の關係に立たない者は労働者ではない。

（昭和23.1.9基発14号、平成11.3.31基発168号）

2. 職員を兼ねる重役 **必修**

法人のいわゆる重役で**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、その限りにおいて法第9条に規定する**労働者である**。**H19-1B**
(昭和23.3.17基発461号)

3. 組合専従職員の労働関係

会社からは給料を受けず、その所属する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。

H19-1C (昭和24.6.13基収1073号、平成11.3.31基発168号)

例題 4**H10-1E**

労働基準法上の「労働者」とは、職業の種類を問わず、賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する者をいう。

解答 **×**

法9条。労働基準法第9条では、現実「使用され」、「賃金を支払われる」関係に立つ者を労働者として把握しているので、労働組合法第3条に規定する労働者^{*}とは異なる。

※ ・労働組合法における「労働者」

労働組合法で「労働者」とは、職業の種類を問わず、賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する者をいう。
(労働組合法3条)

・労働組合法の労働者の範囲

労働組合法第3条にいう「労働者」とは他人との間に使用従属の関係に立って労務に服し、報酬を受けて生活する者をいうのであって、現に就業していると否とを問わないから失業者をも含む。
(昭和23.6.5労発262号)

例題 5**H27-1E**

形式上は請負契約のようなかたちをとっていても、その実体において使用従属関係が認められるときは、当該関係は労働関係であり、当該請負人は労働基準法第9条の「労働者」に当たる。

解答 **○**

法9条。請負契約による下請負人は、当該業務を自己の業務として注文主から独立して処理する限り、たとえ本人が労務に従事することがあっても法第9条の労働者になることはない。しかし、形式上は請負のようなかたちをとっていても、その実体において使用従属関係が認められるときは、当該関係は労働関係であり、当該請負人は法第9条の労働者であることになる。

6 使用者の定義（法10条）



労働基準法で**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。 **H21-選A** **H24-4D** **H26-1E**

1. 事業主

「事業主」とは、その事業の経営の主体をいい、個人企業にあってはその企業主個人、会社その他の法人組織の場合はその法人そのものをいう。

2. 事業の経営担当者

「事業の経営担当者」とは、事業経営一般について権限と責任を負う者をいう。法人の代表者、支配人などが該当する。

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

「労働者に関する事項」には、人事、給与、厚生等の労働条件の決定や労務管理を行うこと、あるいは業務命令の発出や具体的な指揮監督を行うこと等、すべてこれに含まれるものと解される。

4. 使用者の意義 **必修**

「使用者」とは本法各条の義務についての履行の責任者をいい、その認定は部長、課長等の形式にとらわれることなく各事業において、本法各条の義務について実質的に一定の権限を与えられているか否かによるが、かかる権限が与えられておらず、**単に上司の命令の伝達者にすぎぬ場合は使用者とみなされない。**（昭和22.9.13発基17号）

5. 出向の場合 **必修**

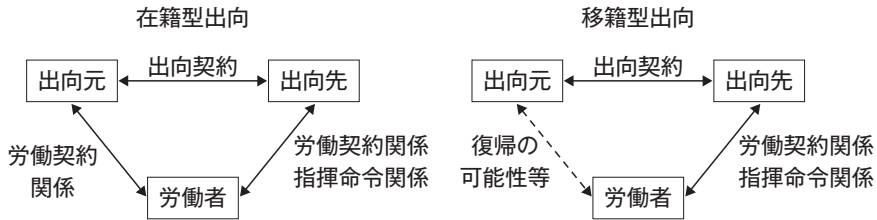
(1) 在籍型出向

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、出向元及び出向先に対して、それぞれ労働契約関係が存する限度で労働基準法等^{*}の適用がある。すなわち、在籍出向に当たっては、出向先での労働条件、出向元における身分の取扱い等は、出向元、出向先及び出向労働者三者間の取決めによって定められるが、それによって定められた**権限と責任**に応じて**出向元の使用主又は出向先の使用主**が出向労働者について労働基準法等における使用者としての責任を負うことになる。 **H19-1A**

※「労働基準法等」とは、労働基準法、労働安全衛生法、じん肺法及び作業環境測定法を指す。以下**5.**及び**6.**において同じ。

(2) 移籍型出向

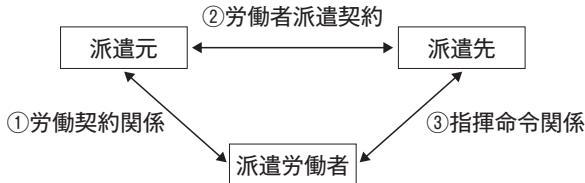
移籍型出向は、出向先との間のみ労働契約関係がある形態であり、出向元と出向労働者との労働契約関係は終了している。移籍型出向の出向労働者については、出向先とのみ労働契約関係があるので、**出向先についてのみ労働基準法等の適用がある。**（昭和61.6.6発基333号）



6. 労働者派遣の場合 必修

(1) 労働者派遣の定義

労働者派遣における派遣元、派遣先及び派遣労働者の三者間の関係は、①派遣元と派遣労働者との間に労働契約関係があり、②派遣元と派遣先との間に労働者派遣契約が締結され、この契約に基づき派遣元が派遣先に労働者を派遣し、③派遣先は、派遣元から委ねられた指揮命令権により派遣労働者を指揮命令するものというものである。



(2) 労働基準法等の特例の基本的考え方

労働基準法等は、労働者と労働契約関係にある事業に適用されるので、派遣労働者に関しては、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い、これと労働契約関係にない派遣先事業主は責任を負わないことになる。しかし、派遣労働者に関しては、これと労働契約関係にない派遣先事業主が業務遂行上の指揮命令を行うという特殊な労働関係にあるので、労働者派遣事業の制度化に合わせて、派遣労働者の法定労働条件を確保する観点から労働基準法等の適用について必要な特例措置が設けられている。 **H24-選A**

(3) 労働基準法等の特例の適用範囲

労働者派遣法第3章第4節労働基準法等の適用に関する特例等（以下「特例等」という。）は次のいずれにも該当する労働者派遣について適用される。

- ① 派遣元が労働基準法の適用事業の事業主であり、かつ、派遣される労働者が労働基準法第9条に規定する労働者であること。
- ② 派遣先が事業又は事務所[※]の事業主であること。

※ 「事業又は事務所」には、業として継続的に行われるものであれば、労働基準法の適用事業のほか、第116条第2項により同法を適用しないこととされている同居の親族のみを使用している事業を含むものである。したがって、同居の親族以外の労働者を使用すれば同法の適用事業となる事業が、派遣労働者の派遣を受けた場合は、当該労働者に関しては同法の適用事業となるものである。

なお、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、当該国又は地方公共団体に対して特例等による労働基準法等の適用があること。**H18-1E**

- ③ 特例等は、労働者派遣という**就業形態**に着目して、労働基準法等に関する特例を定めるものであり、業として行われる労働者派遣だけでなく、業として行われるのではない労働者派遣についても適用されるものである。

また、労働者派遣法に基づき労働者派遣事業の実施につき許可を受け又は届出をした派遣元事業主が行う労働者派遣に限られず、さらに、同法に定める労働者派遣の適用対象業務に関する労働者派遣に限られないものである。**例題11**

(昭和61.6.6基発333号、平成20.7.1基発0701001号)

■派遣労働者に係る労働基準法の適用区分

	派遣元	派遣先
均等待遇	○	○
男女同一賃金の原則	○	
強制労働の禁止	○	○
公民権行使の保障		○
労働契約	○	
賃金	○	
労働時間、休憩、休日		○
変形労働時間制・時間外休日労働・みなし労働時間制に係る労使協定の締結・届出	○	
割増賃金	○	
年次有給休暇	○	
最低年齢	○	
年少者の証明書	○	
年少者の帰郷旅費	○	
年少者の労働時間等		○
年少者の就業制限、坑内労働の禁止		○
徒弟の弊害の排除	○	○
職業訓練に関する特例	○	
妊産婦の労働時間等		○
妊産婦等の就業制限、坑内業務の就業制限		○
産前産後に関する規制、他の軽易な業務への転換 H25-4エ	○	
育児時間、生理休暇 H25-4ア		○
就業規則	○	
就業規則・労使協定・労使委員会の決議の周知義務	○	
法令の要旨の周知義務	○	○
寄宿舍	○	
災害補償	○	
申告を理由とする不利益取扱禁止	○	○
労働者名簿、賃金台帳	○	
記録の保存	○	○
報告の義務	○	○

(労働者派遣法44条)