

即時受講用PDFテキストデータ

このPDFデータは、

e 受付お申込みサイト（インターネット）より即時受講対象コースをお申込みの方が（※）、即時に学習をはじめられるように抜粋して掲載した教材です。

通信生の方はテキストが送付されますので、以降はテキストを使用して学習ください。

また、通学フォローの方は校舎にてテキストをお受け取りください。

（次回以降のPDFテキストデータ掲載はございません。）

※ e 受付で**即時受講対象コース**をお申込みで、クレジットカード決済もしくはジャパンネットバンク（リンク決済）にてお支払いの方は、申込完了後、即時に学習を開始することができます。

即時受講対象コースには、e 受付お申込み画面で下記のコメントを表示しています。
コメントがない商品は対象外です。

即時受講対象！

第1章

総則・労働条件の原則

- 1 労働条件の原則、労働基準法の適用
- 2 労働条件の決定等
- 3 前近代的な労働関係の排除

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）



法 1 条

1. 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**
2. 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**

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。

本条第1項（条文1.）は、労働者に人間としての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、本条第2項（条文2.）は、労働基準法が労働条件の最低基準を定めたものであるため、これが標準とならないよう、引下げ禁止とその向上を強調した規定である。

1. 労働条件

本条にいう「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。

2. 人たるに値する生活

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。」

3. 労働関係の当事者

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。

4. 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

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（条文2.）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。**（昭和22.9.13発基17号、昭和63.3.14発基150号）

関連通達

（人たるに値する生活）

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えるべきものであるが、その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ものである。（昭和22.9.13発基17号、昭和22.11.27発基401号）

（女性保護基準の改正と労働条件の改定）

女性の保護基準の改正を契機とした労働条件の改定については、法律の範囲内で労使の自主的な話し合いにゆだねられていることはいうまでもないことであり、また、労使が法改正の趣旨に沿ってそれを行うことは労働基準法第1条第2項との関係で特に問題はないものであること。

（昭和61.3.20発基151号、婦発69号、平成9.9.25発基648号）

（法定割増賃金率の引上げ関係）

労働基準法の一部を改正する法律（平成20年法律第89号。以下この通達において「改正法」という。）並びに改正法に基づく省令及び告示による法定割増賃金率の引上げを理由として基本給等を引き下げるとは、労働基準法第1条第2項の趣旨に抵触し、認められないものである。この場合、使用者が一方的に就業規則を変更しても、労働者の不利益に労働条件を変更することができない（労働契約法第9条本文）ことに留意すること。（平成21.5.29発基0529002号）

Point

本条違反については、罰則の定めはない。

2 適用事業



解釈

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。** **H14-1C**

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を規定

していたが、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年改正により適用事業の範囲を号別に列記する方式を廃止した。

(平成11.1.29発基45号)

1. 法別表第1について

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として規定し直した。

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



関連通達

(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)

(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)として取り扱うこと。

(昭和28.3.12基収1006号、平成11.3.31基発168号)

(盲学校等の寄宿舎)

学校教育法による特別支援学校(盲学校、聾学校及び養護学校等)に設置されている寄宿舎で、管理運営が学校からある程度独立して行われており、舎監が学校長の監督を受けて寄宿舎の管理に当たっているものは、法別表第1第13号(保健衛生業)に該当する。

(昭和36.9.4基収6770号、平成11.3.31基発168号)

労働条件の原則、労働基準法の適用

2. 運用の基本方針

- (1) 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、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。

【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 例外1

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

③ 例外2

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こと。

【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。

（昭和43.10.9基収4194号、平成11.3.31基発168号）

4. 報告等の手続

同一企業が複数の事業場を有する場合であって、**同一の労働基準監督署管内に二以上の事業場**があるときは、各事業場に係る労働基準法に基づく報告又は届出については、当該企業内の組織上、**各事業場の長より上位の利用者が、とりまとめて当該労働基準監督署に報告又は届出を行うことは差し支えないこと**。その場合においては、各事業場ごとに、報告又は届出の内容を明らかにし、また、各事業場に係る内容が同一であればその旨を明らかにした上で、報告又は届出を行うこと。

（昭和22.9.13発基17号、平成7.12.26基発740号）

過去問

Q：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。

A：設問の通り正しい。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）。

【解答：○ H14-1C】

3 国及び公共団体についての適用（法112条）



法 1 1 2 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。

国家公務員及び地方公務員等に対する労働基準法の適用については、次の通りである。

- ・一般職の国家公務員については適用されないが、国有林野事業並びに独立行政法人国立印刷局及び独立行政法人造幣局などの特定独立行政法人の職員には適用される。
- ・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。
- ・地方公営企業の職員については一部を除き適用される。

1. 特定独立行政法人の職員に対する適用

特定独立行政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)

2. 特定独立行政法人以外の独立行政法人の職員に対する適用

特定独立行政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。
(平成13.2.22基発93号)

3. 地方公営企業の現業職員に対する適用

地方公務員のうち、地方公営企業法の適用を受ける現業職員〔地方公共団体が経営する水道、電気、ガス、自動車運送、鉄道等の企業に勤務する職員〕については、法第14条第2項、第3項〔労働契約満了の通知等についての基準〕、法第75条～法第88条〔災害補償〕に関する規定を除き、労働基準法が全面的に適用される。(地方公営企業法39条1項)

4. 地方公務員法第58条第5項

労働基準法等の規定のうち、地方公共団体の職員に関して適用されるものを適用する場合における職員の勤務条件に関する労働基準監督機関の職権は、地方公共団体の行う労働基準法別表第1第1号から第10号まで及び第13号から第15号までに掲げる事業に従事する職員の場合を除き、人事委員会又はその委任を受けた人事委員会の委員（人事委員会を置かない地方公共団体においては、地方公共団体の長）が行うものとする。

H14-7C (平成17.3.2基発0302005号)

Point

国等の適用まとめ

適用除外	適用
・一般職の国家公務員	・国有林野事業の職員 ・特定独立行政法人の職員 ・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）



法 1 1 6 条

1. 第1条から第11条まで、次項（条文2.）、第117条から第119条まで及び第121条の規定を除き、この法律は、**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。H16-1A
2. 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。

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。**

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のは適当ではなく、また、家事使用人については、その労働の態様は、各事業における労働とは相当異なったものであり、各事業に使用される場合と同一の労働条件で律するのは適当でないため、**同法の適用を除外**している。

1. 船員法第1条第1項に規定する船員

「日本船舶又は日本船舶以外の国土交通省令の定める船舶に乗り組む船長及び海員並びに予備船員」をいうが、総トン数5トン未満の船舶、湖、川又は港のみを航行する船舶及び政令の定める総トン数30トン未満の漁船等は、前記の船舶のなかには含まれないとされている。

2. 同居の親族のみを使用する事業

「親族」とは、民法第725条にいう六親等内の血族、配偶者及び三親等内の姻族をいう。

同居の親族のみを使用していることが本法の適用除外の要件であるから、他人を一人でも使用していれば、その事業は当然に本法の適用を受けるが、そのような場合、その同居の親族がたとえ事業場で形式上労働者として働いている体裁をとっていたとしても、一般には、実質上事業主と利益を一にしている、事業主と同一の地位にあると認められ、原則として本法の労働者ではない。H20-7D

3. 家事使用人

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。H16-1B H20-7D 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)

関連通達

(同居の親族のうちの労働者の範囲)

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が、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)

労働条件の原則、労働基準法の適用

過去問

Q：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」等の労働憲章の部分も、当然適用されない。

A：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。

【解答：× H16-1A】

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）



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

本条では、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）

1. 法人、団体又は組合の執行機関

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

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）

過去問

Q：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。

A：法9条。設問の通り正しい。

【解答：○ H10-7D】

6 使用者の定義（法10条）



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

本条は、本法において使用される「使用者」の定義を明らかにしたものである。

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

「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こと。**（昭和22.9.13発基17号）

5. 出向の場合

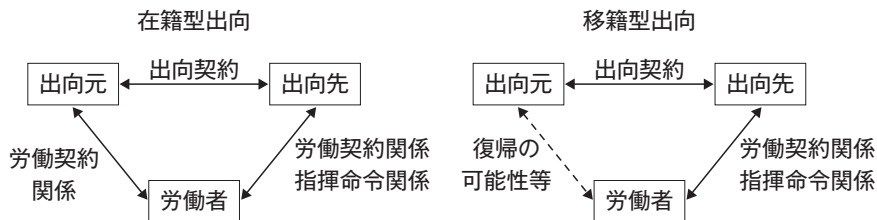
(1) 在籍型出向

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者又は出向先の使用者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。H14-2A 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 6.において同じ。

(2) 移籍型出向

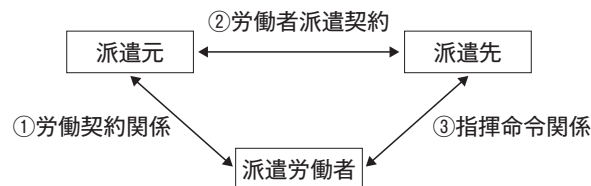
移籍型出向とは、出向先との間にのみ労働契約関係がある形態であり、出向元と出向労働者との労働契約関係は終了しているものである。移籍型出向の出向労働者については、出向先とのみ労働契約関係があるので、出向先についての労働基準法等の適用がある。
(昭和61.6.6基発333号)



6. 労働者派遣の場合

(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を設けたものである。H15-選ABC

(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。H17-選C

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（第1章

3 2 「中間搾取の禁止」過去問 関連）。（昭和61.6.6基発333号、平成20.7.1基発0701001号）

労働条件の原則、労働基準法の適用

■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		○
産前産後の休業	○	
育児時間、生理休暇		○
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)

2

労働条件の決定等

労働条件の決定等

1 労働条件の決定（法2条）



法 2 条

1. 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。 **H19-選A**
2. 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。 **H21-1A** **H15-1B**

本条は、第1項（条文1.）で労働条件の決定について労使が対等の立場に立つべきことを、第2項（条文2.）で労働条件を定める労働協約、就業規則及び労働契約の遵守義務を定めたものである。

1. 対等の立場

形式的のみならず実質的に対等の立場をいうもので、社会的、経済的な力関係を離れて相互の人格を尊重する立場を意味する。しかし、そのような対等の立場というものは、個々の労働者と使用者の間では事実上困難であるので、団結権、団体交渉権の保護というものがこれを確保する働きをなすのである。しかし、本条は、前記の原則を明らかにしたのみであって、現実には労働組合があるかどうか、また、団体交渉で決定したかどうかは、本条の問うところではない。

2. 労働協約

労働組合と使用者又はその団体との間で結ばれた労働条件その他に関する協定のことである。書面に作成し、両当事者の署名又は記名押印があれば、その名称を問わず労働協約となる。
(昭和29.1.19労収5号)

3. 就業規則

事業所において労働者が就業上守るべき規律や賃金、労働時間その他の労働条件に関して細かく定めた規則のことであり、労働基準法第89条において、常時10人以上の労働者を使用する使用者にその作成が義務づけられているものを指す。

4. 労働契約

労働契約とは、一定の対価（賃金）と一定の労働条件のもとに、自己の労働を提供する契約をいい、労働者と使用者の間で結ばれるものである。

関連通達

(労働基準法第2条と監督機関)

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、監督機関は右の〔当該〕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、監督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、又はあっせん、調停、仲裁等の紛争処理機関等において処理されるべきものであること。

(昭和23.7.13基発1016号、昭和63.3.14基発150号)

Point

本条違反については、罰則の定めはない。

過去問

Q：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、使用者よりも経済的に弱い立場にある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：法2条2項。設問の規定は、使用者のみならず、労働者に対しても義務として課されている。

【解答：× H21-1A】

Q：労働者及び使用者には、労働基準法第2条第2項で、就業規則を遵守すべき義務が課されているが、この義務の違反については、使用者に対してのみ罰則が設けられている。

A：法117条～法121条。労働基準法第2条については、罰則の定めはない（使用者及び労働者のいずれにも罰則の規定は設けられていない）。

【解答：× H7-1A】

2 均等待遇（法3条）



法3条

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。

本条は、国籍、信条又は社会的身分を理由とする労働者の差別待遇を禁止したものである。日本国憲法第14条第1項は、「すべて国民は、法の下に平

等であって、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない。」と規定しているが、本条は、この日本国憲法の理念に則り、労働条件について平等の原則を規定したものである。

1. 信条又は社会的身分

「信条」とは、特定の宗教的もしくは政治的信念をいい、「社会的身分」とは、生来の身分をいう。
(昭和22.9.13発基17号)

2. その他の労働条件

「その他の労働条件」には、**解雇、災害補償、安全衛生、寄宿舎等**に関する条件も含む趣旨である。

解雇については、解雇の意思表示そのものは労働条件とはいえないが、労働協約、就業規則等で解雇の基準又は理由が規定されていれば、それは労働するに当たっての条件として本条の労働条件となるという趣旨である。

(昭和23.6.16基収1365号、昭和63.3.14基発150号)



判例

労働者の差別的取扱いを禁止する労働基準法第3条は雇入れ後における労働条件の制限であって、**雇入れそのものを制約する規定ではない。**

H21-1B (最大判昭和48.12.12三菱樹脂事件)

過去問

Q：労働基準法第3条では信条による労働条件の差別的取扱いを禁止しているが、企業における労働者の雇入れについては、特定の思想、信条を有する者をその故をもって雇い入れることを拒んでも、直ちに違法とすることはできない。

A：法3条、最大判昭和48.12.12。設問の通り正しい。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。

【解答：○ H9-2D改】

3. 差別的取扱

差別的取扱いをするとは、当該労働者を**有利又は不利に取り扱うこと**をいう。

4. 性別による差別

本条は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由とする差別的取扱いを禁止しているものであり、性を理由とする差別的取扱いは、これに含まれない。

H14-1A H19-1E H23-1A

5. 本条違反

使用者が本条に違反した場合は、6箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金に処せられる。
(法119条1号)

過去問

Q：均等待遇を定めた労働基準法第3条では、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することは禁止されているが、性別を理由とする労働条件についての差別的取扱は禁止されていない。

A：法3条。設問の通り正しい。法第3条では、国籍、信条、社会的身分を理由とする差別的取扱を禁止しているものであり、それ以外の理由により差別的取扱をすることは本条に抵触するものではない。 【解答：○ H14-1A】

3 男女同一賃金の原則（法4条）



法4条

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。 **H20-1E**

本条の趣旨は、わが国における従来の国民経済の封建的構造のため、男性労働者に比較して一般に低位であった女性労働者の社会的、経済的地位の向上を賃金に関する差別待遇の廃止という面から、実現しようとするものである。（昭和22.9.13発基17号、平成9.9.25基発648号）

1. 女性であることを理由

「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、あるいは社会通念として又は当該事業場において女性労働者が一般的又は平均的に能率が悪いこと、勤続年数が短いこと、主たる生計の維持者ではないこと等を理由とすることの意であり、これらを理由として、女性労働者に対し賃金に差別をつけることは違法であること。（昭和22.9.13発基17号、平成9.9.25基発648号）

2. 差別待遇を定める就業規則

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、現実には男女差別待遇の事実がない場合には、その規定は無効ではあるが、法第4条違反とはならない。（昭和23.12.25基収4281号、平成9.9.25基発648号）

3. 差別的取扱い

職務、能率、技能、年齢、勤続年数等によって、賃金に個人的差異のあることは、本条に規定する差別的取扱いではないが、例えば、これらが同一である場合において、男性はすべて月給制、女性はすべて日給制とし、男性たる月給者がその労働日数の如何にかかわらず月に対する賃金が一定額であるに対し、女性たる日給者がその労働日数の多

寡によってその月に対する賃金が前記の男性の一定額と異なる場合は法第4条違反であること。
(昭和22.9.13発基17号、平成9.9.25基発648号)

Point

差別的取扱いをするとは、不利に取り扱う場合のみならず有利に取り扱う場合も含むものであること。 H21-1C

労働条件の決定等

4 公民権行使の保障 (法7条)



法7条

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。 H20-選B

本条は、労働者の公的活動の保障のために選挙権その他公民としての権利の行使や公の職務執行のために必要な時間を労働時間中に認めなければならないことを定めたものである。

1. 公民権行使の範囲

本条の「公民」とは、国家又は公共団体の公務に参加する資格ある国民をいい、「公民としての権利」とは、公民に認められる国家又は公共団体の公務に参加する権利をいう。

また、訴権の行使は、一般には、**公民としての権利の行使ではないが、次表⑦から⑨の訴訟については公民権の行使に該当する。**
(昭和63.3.14基発150号)

公民としての権利に該当するもの（主なもの）	
①	公職の選挙権及び被選挙権
②	最高裁判所裁判官の国民審査
③	特別法の住民投票
④	憲法改正の国民投票
⑤	地方自治法による住民の直接請求
⑥	選挙人名簿の登録の申出
⑦	行政事件訴訟法に規定する民衆訴訟
⑧	公職選挙法に規定する選挙又は当選に関する訴訟
⑨	公職選挙法に規定する選挙人名簿に関する訴訟

2. 公の職務

本条の「公の職務」とは、法令に根拠を有するものに限られるが、法令に基づく公の職務のすべてをいうものではなく、次表に取り上げたものが該当する。

なお、単に労務の提供を主たる目的とする職務は本条の「公の職務」には含まれず、したがって、予備自衛官が自衛隊法の規定による防衛招集又は訓練招集に応ずる等は「公の職務」に該当せず、**消防組織法の規定による非常勤の消防団員についても同様と**考えられる。 **H14-1E** (昭和63.3.14基発150号、平成17.9.30基発0930006号)

公の職務に該当するもの	
① 国又は地方公共団体の公務に民意を反映してその適正を図る職務	
【例】衆議院議員その他の議員・労働委員会の委員・陪審員・検察審査員・労働審判員・裁判員・法令に基づいて設置される審議会の委員等の職務 H21-1E	
② 国又は地方公共団体の公務の公正妥当な執行を図る職務	
【例】民事訴訟法の規定による証人・労働委員会の証人等の職務	
③ 地方公共団体の公務の適正な執行を監視するための職務	
【例】公職選挙法に規定する選挙立会人等の職務	

3. 時間外に公民権を行使すべき命令

公民権の行使を労働時間外に実施すべき旨定めたことにより、労働者が就業時間中に選挙権の行使を請求することを拒否すれば違法である。 (昭和23.10.30基発1575号)

4. 公民権行使の時間の給与

本条の規定は、給与に関しては、何等触れていないから、**有給たると無給たるとは、当事者の自由に委ねられた問題である。** (昭和22.11.27基発399号)



判例

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、本条の趣旨に反し無効である。

H16-1D H23-1C (最二小昭和38.6.21十和田観光電鉄事件)

Point

労働者が必要な時間を請求した場合、使用者はこれを拒むことはできないが、権利の行使や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は許される。

3

前近代的な 労働関係の排除

前近代的な労働関係の排除

1 強制労働の禁止（法5条）



法 5 条

使用者は、暴行、脅迫、監禁その他精神又は身体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。

H20-1A

本条は、暴行その他精神又は身体を不当に拘束する手段をもって労働者の意に反する労働を強制すること、すなわち強制労働の禁止の規定である。

1. 使用者

本条は、使用者が労働者に強制労働をさせることを禁止する。すなわち、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。しかしながら、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。

2. 精神又は身体を不当に拘束する手段

「暴行」、「脅迫」、「監禁」以外の手段で「精神又は身体を不当に拘束する手段」としては、長期労働契約、労働契約不履行に関する賠償額予定契約、前借金契約、強制預金の如きものがあり、労働契約に基づく場合でも、労務の提供を要求するに当たり、「精神又は身体を不当に拘束する手段」を用いて労働を強制した場合には、本条違反となる。
(昭和22.9.13発基17号、昭和63.3.14基発150号)

3. 意思に反する労働の強制

「労働者の意思に反して労働を強制」とするとは、不当なる手段を用いることによって、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以って労働すべく強要することをいう。従って、必ずしも労働者が現実に「労働」することを必要としない。例えば、労働契約を締結するに当たり「精神又は身体を不当に拘束する手段」が用いられ、それが意識ある意思を抑圧し労働することを強要したものであれば、本条に該当する。

これに反し、詐欺の手段が用いられても、それは、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に該当しない。
(昭和23.3.2基発381号)

Point

本条違反については、1年以上10年以下の懲役又は20万円以上300万円以下の罰金に処せられる。(法117条) なお、当該罰則は労働基準法上最も重い罰則である。H21-1D

2 中間搾取の禁止 (法6条)



法 6 条

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。** H20-1C H23-1B

本条は、労働者の労働関係の開始・存続に関与して、業として中間搾取を行う行為を禁止するものである。

1. 「何人も」の範囲

違反行為の主体は「他人の就業に介入して利益を得る」第三者であって、「何人も」とは本条の適用を受ける事業主に限定されず、個人、団体又は公人たると私人たるとを問わない。従って、公務員であっても、違反行為の主体となる。(昭和23.3.2基発381号)

2. 「業として利益を得る」の意義

「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。従って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る。主業として為されると副業として為されるとを問わない。

「利益」とは、手数料、報償金、金銭以外の財物等如何なる名称たるとを問わない。使用者より利益を得る場合のみに限らず、労働者又は第三者より利益を得る場合をも含む。(昭和23.3.2基発381号)

3. 法律に基いて許される場合

具体的には、職業安定法[※]及び船員職業安定法に基づく場合を指す。

- ※ ・ 職業安定法第30条により、**有料職業紹介事業**を厚生労働大臣の許可を受けて行うことが認められているが、その場合、同法施行規則で定める手数料又は厚生労働大臣に届け出た手数料表に基づく手数料を受けることが認められている。
- ・ 労働者を雇用しようとする者が、職業安定法第36条第1項の規定による厚生労働大臣の許可を受けて、その被用者以外の者をして労働者の募集を行わせる場合(**委託募集**)には、その被用者以外の者は、その募集を行わせた者から、厚生労働大臣の認可を受けた額の報酬を受けることができる。

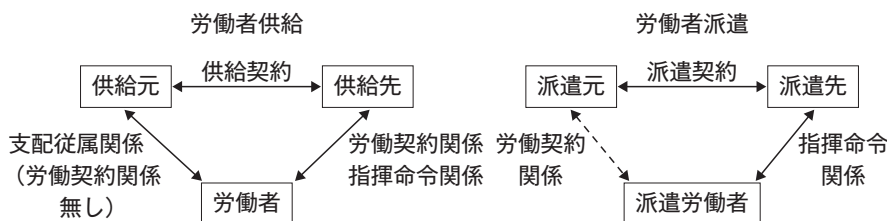
(昭和23.3.2基発381号、昭和33.2.13基発90号)

4. 労働者派遣

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、したがって派遣元による労働者の派遣は、労働関係の外にある第三者が他人の労働関係に介入するものではなく、労働基準法第6条の中間搾取に該当しない。

労働者供給については、供給先と労働者との間に実質的な労働関係があるので、供給元による労働者の供給は、供給先と労働者との労働関係の外にある第三者である供給元が「他人の労働関係に介入」することとなる。 **H14-1D H15-1C**

(昭和61.6.6基発333号、平成11.3.31基発168号)



過去問

Q：ある労働者派遣事業が、所定の手続を踏まないで行われている違法なものであっても、当該労働者派遣事業の事業主が業として労働者派遣を行う行為は、「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。」と規定する労働基準法第6条の中間搾取には該当しない。

A：法6条、平成20.7.1基発0701001号。設問の通り正しい。労働者派遣事業は、たとえそれが所定の手続を踏まない違法なものであっても、法第6条の中間搾取には該当しない。 **【解答：○ H15-1C】**

3 賠償額予定の禁止（法16条）



法 16 条

使用者は、労働契約の不履行について**違約金**を定め、又は損害賠償額を**予定する契約**をしてはならない。 **H23-2C**

本条は、違約金制度や損害賠償額予定の制度を禁止し、労働者が違約金または損害賠償額を支払わされることをおそれて、心ならずも労働関係の継続を強いられること等を防止しようとするものである。

1. 違約金

労働契約に基づく労働義務を労働者が履行しない場合に**労働者本人若しくは親権者又は身元保証人の義務**として課せられるものであり、労働義務不履行があれば、それによる損害発生の有無にかかわらず、使用者は約定の違約金を取り立てることができる旨を定めたものである。H14-2D

2. 損害賠償額を予定する契約

「損害賠償額の予定」とは、債務不履行又は不法行為等の場合に賠償すべき損害額を実害のいかんにかかわらず一定の金額として定めておくことである。

Point

本条は、金額を予定することを禁止するのであって、現実には生じた損害について賠償を請求することを禁止する趣旨ではない。H20-1B

(昭和22.9.13発基17号)

4 前借金相殺の禁止 (法17条)



法 17 条

使用者は、**前借金その他労働することを条件とする前貸の債権**と賃金を相殺してはならない。H20-1D

本条は、前借金と賃金とを相殺することを禁止し、金銭貸借関係と労働関係を完全に分離することにより金銭貸借に基づく身分的拘束の発生を防止することを目的としたものである。

1. 趣旨

本条の規定は、金銭貸借関係と労働関係を完全に分離し金銭貸借関係に基づく身分的拘束関係の発生を防止するのがその趣旨であるから、労働者が使用者から人的信用に基づいて受ける金融、弁済期の繰上げ等で明らかに身分的拘束を伴わないものは、労働することを条件とする債権には含まれない。H23-2D

(昭和22.9.13発基17号、昭和33.2.13発基90号)

2. 生活資金の貸付に対する返済金

法第17条の規定は、前借金により身分的拘束を伴い労働が強制されるおそれがあること等を防止するため「労働することを条件とする前貸の債権」と賃金を相殺することを禁止するものであるから使用者が労働組合との労働協約の締結あるいは労働者からの申出に基づき、生活必需品の購入等のための生活資金を貸付け、その後この貸付金を賃金より分割控除する場合においても、その貸付の原因、期間、金額、金利の有無等を総合的に判断して労働することが条件となっていないことが極めて明白な場合には、本条の規定は適用されない。(昭和23.10.15基発1510号、昭和63.3.14基発150号)

3. 前借金

労働契約の締結の際又はその後に、労働することを条件として使用者から借り入れ、将来の賃金により弁済することを約する金銭をいうものである。

過去問

Q：使用者が前借金その他労働することを条件とする前貸の債権と賃金を相殺することは労働基準法第17条において禁じられているので、例えば使用者からの住宅建設資金の貸付に対する返済金のように融資額及び返済額ともに相当高額に上り、その返済期間も相当長期間にわたるものについてはすべて、たとえ同法第24条第1項の規定に基づく賃金控除に係る労使協定がある場合であっても、賃金との相殺はできない。

A：法17条、昭和33.2.13基発90号。設問の住宅建設資金の貸付に対する返済金は、労働者が使用者から人的信用に基づいて受ける金融、弁済期の繰上げ等で明らかに身分的拘束を伴わないものは、労働することを条件とする債権には含まれない。
【解答：× H14-2E】

前近代的な労働関係の排除

5 強制貯金（法18条、則6条、則6条の3、預金利率省令4条）



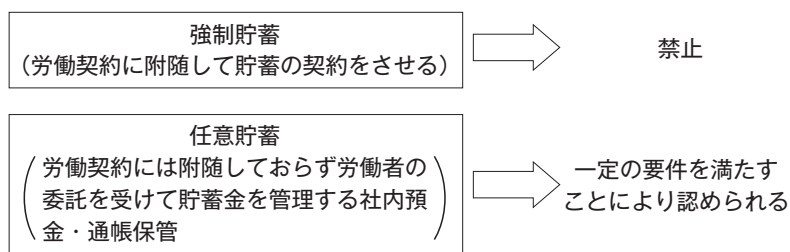
法18条

1. 使用者は、**労働契約に附随して貯蓄の契約**をさせ、又は**貯蓄金を管理**する契約をしてはならない。H23-2E
2. 使用者は、**労働者の貯蓄金をその委託を受けて管理**しようとする場合においては、当該事業場に、**労働者の過半数で組織する労働組合**があるときはその**労働組合**、**労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定（貯蓄金管理に関する労使協定）**をし、これを行政官庁（**所轄労働基準監督署長**）に**届け出**なければならない。
3. 使用者は、**労働者の貯蓄金をその委託を受けて管理**する場合においては、**貯蓄金の管理に関する規程（貯蓄金管理規程）**を定め、これを**労働者に周知**させるため作業場に備え付ける等の措置をとらなければならない。
4. 使用者は、**労働者の貯蓄金をその委託を受けて管理**する場合において、貯蓄金の管理が**労働者の預金の受入**であるときは、**利子**をつけなければならない。この場合において、その**利子**が、金融機関の受け入

れる預金の利率を考慮して厚生労働省令で定める利率（年5厘）による利子を下るときは、その厚生労働省令で定める利率による利子をつけたものとみなす。

5. 使用者は、労働者の貯蓄金をその委託を受けて管理する場合において、労働者がその返還を請求したときは、遅滞なく、これを返還しなければならない。
6. 使用者が前項（条文5.）の規定に違反した場合において、当該貯蓄金の管理を継続することが労働者の利益を著しく害すると認められるときは、行政官庁（所轄労働基準監督署長）は、使用者に対して、その必要な限度の範囲内で、当該貯蓄金の管理を中止すべきことを命ずることができる。
7. 前項（条文6.）の規定により貯蓄金の管理を中止すべきことを命ぜられた使用者は、遅滞なく、その管理に係る貯蓄金を労働者に返還しなければならない。

本条は、強制貯蓄を全面的に禁止し、使用者が労働者の任意の委託を受けて貯蓄金を管理する場合のみ一定の制限のもとにこれを認めることとしたものである。



任意貯蓄の要件は以下の通りである。

社内預金	通帳保管
(1) 貯蓄金管理協定を締結し、所轄労働基準監督署長に届け出ること。 (2) 貯蓄金管理規程を定め、作業場に備え付けるなどして、労働者に周知させること。 (3) 労働者からの返還の請求があったときは、遅滞なく、返還すること。	
(4) 貯蓄金管理協定の締結事項 ① 預金者の範囲 ② 預金者1人当たりの預金額の限度 ③ 預金の利率及び利子の計算方法 ④ 預金の受入れ及び払戻しの手続 ⑤ 預金の保全の方法 (5) 貯蓄金管理規程に、上記(4)及びそれらの具体的取扱いについて規定すること。 (6) 毎年、3月31日以前1年間における預金の管理状況を、4月30日までに、所轄労働基準監督署長に報告すること。 (7) 年5厘以上の利子をつけること。	(4) 貯蓄金管理規程に以下の事項について規定すること。 ① 預金先の金融機関名及び預金の種類 ② 通帳の保管方法 ③ 預金の出入れの取次方法 等

(則5条の2、昭和63.3.14基発150号)

1. 労働契約に附随して貯蓄の契約をさせる

「労働契約に附随して」とは、労働契約の締結又は存続の条件とすることをいい、労働契約中にはっきりと貯蓄をすることが約定されている場合はもちろん、雇入れの条件として貯蓄契約をしなければ雇い入れないとなっていると客観的に認められる場合又は雇入れ後に貯蓄の契約をしなければ解雇するという場合がこれに該当する。

2. 貯蓄金を管理する契約

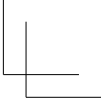
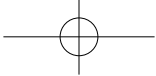
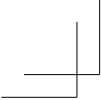
「貯蓄金を管理する」には、使用者自身が直接労働者の預金を受け入れて自ら管理するいわゆる社内預金の場合のほか、使用者が受け入れた労働者の預金を労働者個人ごとの名義で銀行その他の金融機関に預入し、その通帳、印鑑を保管するいわゆる通帳保管の場合が含まれる。

3. 貯蓄金管理に関する労使協定（貯蓄金管理協定）

使用者が任意貯蓄金を管理する場合の第1の条件として、貯蓄金管理に関する労使協定を行い、労働基準監督署長に届け出ることが義務づけられている。これは、貯蓄金の管理が社内預金の場合であると通帳保管の場合であると問わない（労使協定については第4章参照）。

4. 貯蓄金管理に関する規程（貯蓄金管理規程）

使用者が任意貯蓄金を管理する場合の第2の条件として、貯蓄金を管理する場合の取扱方法を定めたものである。貯蓄金管理規程の作成及びその労働者への周知は、貯蓄金の管理が社内預金の場合であると通帳保管の場合であると問わない。



関連通達

(日歩による利子)

法第18条第4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子の附加方法として、**日歩によることも労使の自由**であるが、「労働基準法第18条第4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」による年利率の最低限度を下回ってはならないものである。

(昭和37.7.4基収5743号、昭和63.3.14基発150号)

(賃金の一定率の貯蓄金管理)

貯蓄の自由及び貯蓄金返還請求の自由が保障される限り、貯蓄の金額につき賃金の10%、5%等の一定率を定めることは違法ではない。

(昭和23.7.12基収2364号、昭和33.2.13基発90号)

(その必要限度の範囲内での中止)

貯蓄金管理を「その必要限度の範囲内で」中止させることは、貯蓄金管理を委託している労働者の全部又は一部について中止させるとの意であり、個々の労働者の貯蓄金の一部についてその管理を中止させるとの意ではないこと。

(昭和27.9.20基発675号)

(届出なき貯蓄金管理)

単に労使協定の締結又は届出の手続きを怠っただけでは労基法上の罰則の問題は生じない。

(昭和23.6.16基収1935号)

(派遣労働者の社内預金)

労働基準法第18条は派遣元の使用者に適用されるので、派遣元の使用者は、同条に定める要件の下に、派遣中の労働者の預金を受け入れることができる。一方、派遣先の使用者は、派遣中の労働者と労働契約関係にないので労働基準法第18条に基づき、派遣中の労働者の預金を受け入れることはできないこと。(昭和61.6.6基発333号)

第2章

労働契約

1 労働契約の締結

2 労働契約の終了

1

労働契約の締結

1 労働基準法違反の契約（法13条）



法 13 条

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。 **H16-2A** **H19-選C**

本条は、最低労働条件の確保を目的とする労働保護法規としての本法の性質上、本法を強行法規とし、労働契約中本法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を本法所定の基準で補充することを定めたものである。

1. 「労働条件」とは

本条にいう「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。



判例

（採用内定と労働契約の成立）

社員募集に応募した学生に対し採用内定通知をした場合、その者の誓約書の提出と相まって、誓約書記載の採用内定取消事由に基づく**解約権を留保した労働契約が成立したもの**と認める。
(最二小昭和54.7.20大日本印刷事件)

（採用内定の取消し）

採用内定の取消事由は、採用内定当時知ることができず、また知ることが期待できないような事実であって、これを理由として採用内定を取り消すことが社会通念上相当としては是認できるものに限られる。
(同上)

（有期契約と試用期間）

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〔当該期間〕の満了により右雇用契約〔当該雇用契約〕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〔当該期間〕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。 **H22-選A**
(最三小平成26.5神戸弘陵学園事件)

2. その部分については無効とする

労働基準法に違反する労働契約中**法定基準に達しない労働条件**を定めている**部分のみを無効**としたものである。したがって、その無効とされる部分が労働契約の主たる内容であり、その部分が無効とされることによって労働契約を存続させる意義がなくなるような場合であっても、民法の一般原則と異なり、法定基準に達しない部分のみを無効とし、残りの部分はこれを有効とする趣旨である。 **H21-2A**

過去問

Q：労働基準法第14条第1項では、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（弁護士、社会保険労務士等に係る労働契約で同項第1号に該当するもの、又は同項第2号に該当するものについては5年）を超える期間について締結してはならないこととされている。この労働基準法第14条第1項に規定する期間を超える期間を定めた労働契約を締結した場合は、同条違反となり、当該労働契約の期間は、同項第1号又は第2号に該当するものについては5年、その他のものについては3年となる。

A：法13条、法14条1項、平成20.11.28厚労告532号、平成15.10.22基発1022001号。設問の通り正しい。法第13条においては、「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、その部分については無効とする。この場合において、無効となった部分は、労働基準法で定める基準による。」と規定されているので、労働契約の期間の上限が5年に該当する場合（弁護士、社会保険労務士等に係る労働契約）については5年、労働契約の期間の上限が3年に該当する場合は3年の労働契約を締結したこととなる。なお、「契約期間の上限」については、次の **2 1**「契約期間」を参照してほしい。

【解答：○ H16-2A】

2 契約期間等（法14条）



1 契約期間（法14条1項、法附則137条）

法 1 4 条

- 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)(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。 **H23-2A**

- (1) **専門的な知識、技術又は経験**（以下(1)において「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
- (2) **満60歳以上の労働者**との間に締結される労働契約（(1)に掲げる労働契約を除く。）
2. 期間の定めのある労働契約（一定の事業の完了に必要な期間を定めるものを除き、その期間が**1年を超えるものに限る。**）を締結した労働者（第14条第1項各号〔契約の期間を**5年**とすることができる労働契約〕に規定する労働者を除く。）は、当分の間、民法第628条の規定にかかわらず、当該**労働契約の期間の初日から1年**を経過した日以後においては、その使用者に申し出ることにより、いつでも退職することができる。

本条は、長期労働契約による人身拘束の弊害を排除するため、契約期間の最長期間を原則として3年（一定のものについては5年）に制限したものである。

1. 一定の事業の完了に必要な期間を定めるもの

例えば、4年間で完了する土木工事において、技師を4年間の契約で雇い入れる場合のごとく、その事業が有期的事業であることが客観的に明らかな場合であり、その事業の終期までの期間を定める契約であることが必要である。

2. 専門的な知識、技術又は経験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

具体的には、以下のいずれかに該当する者が有する専門的な知識、技術又は経験を指す。

(1)	博士の学位（外国において授与されたこれに該当する学位を含む。）を有する者
(2)	次に掲げるいずれかの資格を有する者 ①公認会計士 ②医師 ③歯科医師 ④獣医師 ⑤ 弁護士 ⑥一級建築士 ⑦税理士 ⑧薬剤師 ⑨ 社会保険労務士 ⑩不動産鑑定士 ⑪技術士 ⑫弁理士
(3)	情報処理の促進に関する法律第7条に規定する情報処理技術者試験の区分のうちシステムアナリスト試験に合格した者又はアクチュアリーに関する資格試験に合格した者
(4)	特許法第2条第2項に規定する特許発明の発明者、意匠法第2条第2項に規定する登録意匠を創作した者又は種苗法第20条第1項に規定する登録品種を育成した者

H16-2A

	次のいずれかに該当する者であって、労働契約の期間中に支払われることが確実に見込まれる賃金の額を1年当たりの額に換算した額が 1,075万円を下回らないもの H18-選C
(5)	① 農林水産業若しくは鉱工業の科学技術（人文科学のみに係るものを除く。以下同じ。）若しくは機械、電気、土木若しくは建築に関する科学技術に関する専門的応用能力を必要とする事項についての計画、設計、分析、試験若しくは評価の業務に就こうとする者、情報処理システム（電子計算機を使用して行う情報処理を目的として複数の要素が組み合わされた体系であってプログラムの設計の基本となるものをいう。②において同じ。）の分析若しくは設計の業務（②において「システムエンジニアの業務」という。）に就こうとする者又は衣服、室内装飾、工業製品、広告等の新たなデザインの考案の業務に就こうとする者であって、次のいずれかに該当するもの ② 学校教育法による大学（短期大学を除く。）において就こうとする業務に関する学科を修めて卒業した者（昭和28年文部省告示第5号に規定する者であって、就こうとする業務に関する学科を修めた者を含む。）であって、就こうとする業務に5年以上従事した経験を有するもの ③ 学校教育法による短期大学又は高等専門学校において就こうとする業務に関する学科を修めて卒業した者であって、就こうとする業務に6年以上従事した経験を有するもの ④ 学校教育法による高等学校において就こうとする業務に関する学科を修めて卒業した者であって、就こうとする業務に7年以上従事した経験を有するもの ⑤ 事業運営において情報処理システムを活用するための問題点の把握又はそれを活用するための方法に関する考案若しくは助言の業務に就こうとする者であって、システムエンジニアの業務に5年以上従事した経験を有するもの
(6)	国、地方公共団体、一般社団法人又は一般財団法人その他これらに準ずるものによりその有する知識、技術又は経験が優れたものであると認定されている者（(1)から(5)に掲げる者に準ずる者として厚生労働省労働基準局長が認める者に限る。）

（平成15.10.22厚労告356号、平成20.11.28厚労告532号）

3. 上限5年の労働契約

高度の専門的知識等を有する労働者との間に締結される労働契約については、当該労働者の有する高度の専門的知識等を必要とする業務に就く場合に限って契約期間の上限を5年とする労働契約を締結することが可能となるものであり、当該高度の専門的知識等を必要とする業務に就いていない場合の契約期間の上限は3年であること。 **H16-2B**

（平成15.10.22基発1022001号）

4. 有期労働契約の暫定措置

一定の事業の完了に必要な期間を定めるものを除き、**1年を超える期間の有期労働契約を締結した労働者**であって、法第14条第1項各号に規定する労働者以外の者は、当該労働契約の期間の初日から**1年を経過した日以後**においては、民法第628条^{*}に定める事由が存在していなくとも、その使用者に申し出ることにより、いつでも退職することが

できるものであること。

なお、当該措置は、改正法施行後3年を経過した場合において、法第14条の規定について、その施行の状況を勘案しつつ検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるまでの間において有効であるものであること。
(平成15.10.22基発1022001号)

※ 民法第628条

当事者が雇用の期間を定めた場合であっても、やむを得ない事由があるときは、各当事者は、直ちに契約の解除をすることができる。この場合において、その事由が当事者の一方の過失によって生じたものであるときは、相手方に対して損害賠償の責任を負う。

Point

契約期間の上限をまとめると以下の通りとなる。

有期労働契約		
一定の事業の完了に必要な期間を定めるもの (有期事業)	左記以外のもの	
事業の終期までの期間、 契約を締結することが 可能	原則*	・ 高度の専門的知識等を有する者との労働契約 ・ 満60歳以上の者との労働契約
	上限3年	上限5年

※ 労働契約の上限が3年に該当する者で、1年を超える有期労働契約を締結したものは、当該労働契約の期間の初日から1年を経過した日以後においては、契約期間満了前であっても、その使用者に申し出ることにより、いつでも退職することができる。 H16-2D H18-7D

2 労働契約期間満了に係る通知等に関する基準（法14条2項、3項）

法 1 4 条

1. 厚生労働大臣は、期間の定めのある労働契約の締結時及び当該労働契約の期間の満了時において労働者と使用者との間に紛争が生ずることを未然に防止するため、使用者が講ずべき労働契約の期間の満了に係る通知に関する事項その他必要な事項についての基準を定めることができる。 H23-2B

2. 行政官庁は、前項（条文1.）の基準に関し、期間の定めのある労働契約を締結する使用者に対し、**必要な助言及び指導**を行うことができる。

有期契約労働者について適切な労働条件を確保するとともに、有期労働契約が労使双方にとって良好な雇用形態として活用されるようにするためには、有期労働契約の締結、更新及び雇止めの際して発生するトラブルを防止し、その迅速な解決が図られるようにすることが必要であることから平成15年の改正において、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」が定められた（平成20年3月1日より一部改正）。

1. 有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準

(1) 契約締結時の明示事項

- ① 使用者は、期間の定めのある労働契約（以下「有期労働契約」という。）の締結に際し、労働者に対して、当該契約の期間の満了後における当該契約に係る**更新の有無**を明示しなければならない。H16-2C H20-選A
- ② 前記①の場合において、使用者が当該契約を更新する場合がある旨明示したときは、使用者は、労働者に対して当該契約を更新する場合又は更新しない場合の判断の基準を明示しなければならない。H16-2C
- ③ 使用者は、有期労働契約の締結後に前記①②の事項に関して変更する場合には、当該契約を締結した労働者に対して、速やかにその内容を明示しなければならない。

(2) 雇止めの予告

使用者は、有期労働契約（当該契約を**3回以上更新**し、又は雇入れの日から起算して**1年を超えて継続勤務**している者に係るものに限り、あらかじめ当該契約を更新しない旨明示されているものを除く。）を更新しないこととしようとする場合には、少なくとも当該契約の期間の満了する日の**30日前**までに、その**予告**をしなければならない。H16-2E H19-4D

(3) 雇止めの理由の明示

- ① 前記(2)の雇止めの予告をする場合において、使用者は、労働者が更新しないこととする理由について証明書を請求したときは、遅滞なくこれを**交付**しなければならない。
- ② 有期労働契約（当該契約を**3回以上更新**し、又は雇入れの日から起算して**1年を超えて継続勤務**している者に係るものに限り、あらかじめ当該契約を更新しない旨明示されているものを除く。）が**更新されなかった場合**において、使用者は、労働者が更新しなかった理由について証明書を請求したときは、遅滞なくこれを**交付**しなければならない。H18-7C

(4) 契約期間についての配慮

使用者は、有期労働契約（当該契約を**1回以上更新**し、かつ、雇入れの日から起算して**1年を超えて継続勤務**している者に係るものに限る。）を更新しようとする場

合においては、当該契約の実態及び当該労働者の希望に応じて、契約期間をできる限り長くするよう努めなければならない。

(平成15.10.22厚労告357号、平成20.1.23厚労告12号)

3 労働条件の明示 (法15条)



1 絶対的及び相対的明示事項 (法15条1項、則5条)

法 1 5 条

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（書面の交付）により明示しなければならない。

労働条件を明示すべき時期は、**労働契約の締結**の際である。したがって、労働者の募集時点において労働条件を明示する必要はない（職業安定法においては募集時点における労働条件の明示義務がある。）が、契約期間満了後、契約を更新する場合も含まれる。

また、労働者が出向する場合については、在籍型であれ移籍型であれ、出向先と労働者との間で新たに労働契約関係が成立するものであるため、出向に際して出向先は当該事業場における労働条件を明示することが必要である。なお、この労働条件の明示は、出向元が出向先のために代わって行うことも差し支えないと考えられる。

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の範囲は次表の通りである。なお、当該明示事項は、就業規則の必要記載事項と対比して把握すると効率がよいので、本テキストでは両者を並記した。

法第15条の労働条件の明示		就業規則の必要記載事項	
絶対的明示事項	①労働契約の期間に関する事項 ②就業の場所及び従事すべき業務に関する事項 H15-2E ③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 H18-3C ④賃金（退職手当及び⑦に規定する賃金を除く。以下④において同じ。）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 ⑤退職に関する事項（解雇の事由を含む。）	絶対的 必要記載事項	①始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を2組以上に分けて交替に就業させる場合においては就業時転換に関する事項 ②賃金（臨時の賃金等を除く。以下②において同じ。）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 ③退職に関する事項（解雇の事由を含む。）
	⑥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 ⑦臨時に支払われる賃金（退職手当を除く。）、賞与等並びに最低賃金額に関する事項 ⑧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 ⑨安全及び衛生に関する事項 ⑩職業訓練に関する事項 ⑪災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項 ⑫表彰及び制裁に関する事項 ⑬休職に関する事項 H14-2B		④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 ⑤臨時の賃金等（退職手当を除く。）及び最低賃金額に関する事項 ⑥労働者に負担させる食費、作業用品その他に関する事項 ⑦安全及び衛生に関する事項 ⑧職業訓練に関する事項 ⑨災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項 ⑩表彰及び制裁の種類並びに程度に関する事項 ⑪上記①から⑩のほか、当該事業場の労働者のすべてに適用される定めに関する事項

労働契約の締結

関連通達

（前記絶対的明示事項③に関する事項）

当該労働者に適用される労働時間等に関する具体的な条件を明示しなければならないこと。なお、当該明示すべき事項の内容が膨大なものとなる場合においては、労働者の利便性をも考慮し、所定労働時間を超える労働の有無以外の事項については、勤務の種類ごとの始業及び終業の時刻、休日等に関する考え方を示した上、当

該労働者に適用される就業規則上の関係条項名を網羅的に示すことで足りるものであること。 (平成11.1.29基発45号)

(前記絶対的明示事項⑤に関する事項)

退職の事由及び手続、解雇の事由等を明示しなければならないこと。なお、当該明示すべき事項の内容が膨大なものとなる場合においては、労働者の利便性も考慮し、当該労働者に適用される就業規則上の関係条項名を網羅的に示すことで足りるものであること。 (平成11.1.29基発45号)

(派遣労働者に対する労働条件の明示)

派遣元の使用者は、労働者派遣法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労働時間、休憩、休日等を含めて、労働基準法第15条による労働条件の明示をする必要があること。

労働者派遣法第34条は、派遣元事業主は、労働者派遣をする場合にはあらかじめ労働者派遣契約で定める就業条件等を当該派遣される労働者に明示しなければならないと規定している。労働契約の締結時点と派遣する時点が同時である場合には、労働基準法第15条により労働条件の明示義務と労働者派遣法第34条により派遣先における就業条件の明示義務を併せて行って差し支えないこと。 (昭和61.6.6基発333号)

Point

- ・ 法第15条の明示すべき労働条件の範囲は、法第1条〔労働条件の原則〕及び第2条〔労働条件の決定〕という労働条件の範囲（労働者の職場における一切の待遇）とは異なる。 **H16-1E**
- ・ 日雇い入れられる者及び2箇月以内の期間を定めて使用される者に対しても、労働契約の締結の際に労働条件を明示する必要がある。

2. 明示の方法

絶対的明示事項のうち、④の「昇給に関する事項」以外の事項については、書面の交付による明示が必要である。 **H15-2A H21-2B** (則5条2項、3項)



関連通達

(書面明示の方法)

書面の様式は自由であること。なお、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も差し支えないこと。

(平成11.1.29基発45号)

(書面により明示すべき賃金に関する事項)

交付すべき書面の内容としては、就業規則の規定と併せ、労働契約締結後初めて支払われる賃金の決定、計算及び支払の方法並びに賃金の締切り及び支払の時期に関する事項が当該労働者について確定し得るものであればよく、例えば、労働者の採用時に交付される辞令等であって、就業規則等に規定されている賃金等級が表示されたものでも差し支えないこと。この場合、その就業規則等を労働者に周知させる措置が必要であることはいうまでもないこと。 **H15-2C**

(昭和51.9.28基発690号、平成11.3.31基発168号)

過去問

Q：労働基準法第15条では、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、そのうち一定の事項については書面の交付により明示しなければならないとされているが、健康保険、厚生年金保険、労働者災害補償保険及び雇用保険の適用に関する事項もこの書面の交付により明示しなければならない事項に含まれている。

A：法15条1項、則5条。健康保険、厚生年金保険、労働者災害補償保険及び雇用保険の適用に関する事項は、労働基準法第15条に規定する明示事項に含まれていない。

【解答：× H14-2C】

労働契約の締結

4 労働者の労働契約解除権及び帰郷旅費(法15条2項、3項)

法 15 条

1. 法第15条第1項〔労働条件の明示〕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。H23-2B
2. 前項(条文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。

使用者が契約締結の際に示した労働条件と就職後の実際の労働条件が相違するときは、労働者に即時解約権を与え、14日以内に帰郷する場合には、必要な旅費を負担しなければならないことを使用者に義務づけたものである。

1. 明示された労働条件が事実と相違する場合

本条の「明示された労働条件」は、当該労働者自身に関する労働条件に限られる。したがって、労働契約の締結に当たって自己以外の者の労働条件について附帯条項が明示されていた場合に、使用者がその条項どおりに契約を履行しないことがあっても、当該労働者は本条により契約を解除することはできない。解釈例規では、労働者Aの契約締結に当たって均衡上他の労働者の賃上げをすることを使用者が約した場合において、使用者がその約束を履行しないためAが労働契約を解除した事案について、本条の適用がないことを明らかにしている。

(昭和23.11.27基収3514号)

関連通達

(必要な旅費)

法第15条第3項(条文2.)の「必要な旅費」とは、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。

(昭和22.9.13発基17号)