

労働基準法

*Labor &
Social Security Attorney*

【学習の進め方】

基本テキストは、基礎力養成を目的に編まれているが、初学者から受験経験者まで幅広く対応できるよう合格に必要な知識を段階的に記載した内容となっている。きちんと学習を進めることにより、着実に合格する力を身につけることができる。

学習項目（問題提起）

各章ごとに設けられた章扉の「学習内容」でこれから学ぶアウトラインを記しているので、こちらを読んでから本論に入してほしい。

解説（理解）

まず、本文や「ポイント」などの基礎部分や核となる部分を理解しながら学習を進めること。重要な部分はゴシック体で記してある。そして基礎部分から1歩踏み込んだ「発展」などに触れることにより、実力が段階的に引き上げられる構成となっている。本文以外の位置づけ及び説明については下記を参照のこと。

- ・★ → 特に力を入れて学習をしておきたい項目
- ・ **Point** → 本文に記載のある事項のうち、本試験問題で正誤の論点となっていた箇所等、押さえておくべき重要ポイントを指摘
- ・《注》 → 用語の説明
- ・ **Advice** → 理解を促すためのアドバイスを記載
- ・ **発展** → 本文の基本事項を発展させたもの。基本事項をマスターした後で押さえてほしい事項
- ・ **参考** → 本文と関連のある周辺知識を記載
- ・ **演習問題1** → 本文の記載事項に対応する章末の演習問題をリンク。学習を進めながら過去の本試験問題を確認
- ・ **改** → 平成25年4月13日から7月31日までに改正があった箇所
で、平成26年4月までに施行が決まっている主な改正点（毎年変更が予定されている金額等は除く。）
- ・**21-1 A** → 平成21年度択一式問題問1-A
- ・**21** → 平成21年度選択式問題
- ・**21-労5B** → 平成21年度択一式問題労一問5-B

科目	労基	安衛	労災	雇用	徴収	労一	健保	国年	厚年	社一
略称	基	安	災	雇	徴	労	健	国	厚	社

演習問題（確認）

基本テキストの内容がきちんと理解できているかどうかを実際のもち一式本試験問題を一問一答形式で解くことにより確認していく。

【学習の手引き】

過去10年の本試験分析

☆選択式出題実績

平成	出 題 項 目
15年	派遣労働者に関する労働基準法等の適用（平成11. 3. 31基発168号）
16年	就業規則と法令・労働協約の関係（法92条）、就業規則の効力（法93条）
17年	企画業務型裁量労働制（法38条の4）、派遣労働者の労働基準法等の適用（派遣法44条等）
18年	契約期間等（法14条等）、解雇（法18条の2）、企画業務型裁量労働制（法38条の4等）
19年	労働条件の原則（法1条）、労働条件の決定（法2条）、労基法違反の労働契約（法13条）
20年	公民権行使の保障（法7条）、有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準（法14条等）、時間外労働の義務（最一小）
21年	使用者の定義（法10条）、賃金の一部控除（最一小）、休業手当の解釈（最二小）
22年	契約の期間と試用期間（最三小）、年次有給休暇の時季変更権（最三小）、賞与の支給要件（最一小）
23年	労働時間等の適用除外（法41条）、年次有給休暇の成立要件（最二小）、全額払の原則と中間利益の控除（最一小）
24年	労働基準法の適用に関する特例（労働者派遣法44条1項、平成11. 3. 31基発168号）、管理監督者（法41条2号、昭和63. 3. 14基発150号）

☆択一式出題ランキング

	出題数（ranking）	主な項目	出題数
第1章	27（7位）	労働憲章	19
第2章	61（2位）	解雇	25
		労働者の長期人身拘束の防止	11
		労働条件の明示	9
第3章	45（3位）	賃金支払の5原則	19
		賃金の定義	7
		平均賃金	7
		休業手当	7
第4章	89（1位）	割増賃金	19
		変形労働時間制	13
		みなし労働時間制	12
第5章	36（4位）	年次有給休暇の発生要件	9
第6章	29（6位）	妊産婦等	19
		年少者	7
第7章	34（5位）	就業規則	22
第8章	27（7位）	周知義務	6

1. 選択式出題傾向

選択式の出題形式となった平成12年以降は、労働安全衛生法と合わせて空欄 5 つの出題であり、そのうちの空欄 3 つが労働基準法の問題である。

過去の問題をみると、条文、告示、通達、判例から様々な箇所が問われている。近年は、最高裁判所の判例からの出題が多くなっているが、平成22年には「公序に反するもの（民法90条）」、平成23年には「解除条件（民法127条）」と判例の中から民法に関連する用語が空欄にされており、より幅広い知識が要求されるようになっている。

選択式対策としては、まず、条文をその趣旨を踏まえて押さえつつ、本テキストに記載のある判例、告示、通達の内容を把握しておくことが基本となる。その上で、本講座の答練等を通じて主要な判例等に触れていくことが必要となるであろう。

2. 択一式出題傾向

択一式は、労働安全衛生法と合わせて10問の出題であり、例年、そのうちの 7 問が労働基準法の問題である。

平成20年に労働基準法が改正され、1 箇月60時間を超える時間外労働についての割増賃金率の引上げや代替休暇の制度、時間単位年休の制度が導入されたが、これらの改正項目からは、平成24年までさほど出題されていない。しかし、大きな改正であったことから、過去問としての出題実績は少なくとも注意が必要な箇所である。これらの項目の学習には、本テキストの該当箇所を読むほか、（過去問として出題実績がほとんどないので）答練等を活用するとよいであろう。

全体的には、平成19年以降は平易な問題が多く、得点しやすくなっている。しかし、その一方で、判例からの出題比率が高くなっているほか、ひっかけの選択肢に日本国憲法や民法の条文等がみられるなど、今後、難化することも予想される。また、条文を正確に読み取れているか否かを問う問題がみられるのも近年の特徴といえる。

まずは、基本事項として、条文の表現に慣れるとともに、その読み方をきちんと押さえるようにしておこう。通達のうち条文の解釈に係るものは、条文の内容をきちんと把握すれば自然に身に付くようになってくる。本テキストでは、基本事項を学習した上で、判例や通達等のうち特に重要な部分をみていく。また、過去問や答練等を通じて知識に磨きをかけて、その知識を得点に反映できるようにしていこう。

労働基準法 目次

第1章 労働憲章・適用等 1

- 1 労働基準法の役割 2
- 2 労働憲章 5
- 3 適用等 13
- 4 労働者・使用者の定義 17
- 5 出向・労働者派遣 18
- 演習問題・解答…………… 20

第2章 労働契約 23

第1節 労働契約の締結 24

- 1 労働契約 24
- 2 労働条件の明示 25
- 3 労働者の長期人身拘束の防止 28

第2節 労働契約の終了等 35

- 1 労働契約の終了 35
- 2 解雇制限 36
- 3 解雇の予告 39
- 4 退職時等の証明 44
- 5 金品の返還 46
- 6 有期労働契約に関する規制 47
- 7 その他労働契約に関する事項 49
- 演習問題・解答…………… 51

第3章 賃金 ————— 57

- 1 賃金 58
- 2 平均賃金 59
- 3 賃金支払の5原則 64
- 4 非常時払 70
- 5 休業手当 72
- 6 出来高払制の保障給 75
- 演習問題・解答…………… 76

第4章 労働時間、休憩、休日、労使協定 ——— 81

第1節 労働時間 —————83

- 1 労働時間 83
- 2 変形労働時間制 85

第2節 休憩、休日 —————98

- 1 休憩 98
- 2 休日 101

第3節 時間外・休日労働、割増賃金 —————104

- 1 時間外労働、休日労働 104
- 2 割増賃金 109

第4節 労働時間の計算 —————119

- 1 労働時間の計算 119
- 2 みなし労働時間制 120
- 3 労働時間・休憩・休日の適用除外 128

第5節 労使協定 —————131

- 演習問題・解答……………137

第5章 年次有給休暇————143

- 1 年次有給休暇の発生要件 144
- 2 年次有給休暇の付与日数 148
- 3 年次有給休暇の付与の方法 151
- 4 年次有給休暇中の賃金 153
- 5 不利益取扱いの禁止 154
- 演習問題・解答————155

第6章 年少者及び妊産婦等————157

第1節 年少者————158

- 1 未成年者、年少者及び児童の区分 158
- 2 未成年者 158
- 3 年少者 160

第2節 妊産婦等————170

- 1 産前産後 170
- 2 妊産婦に関する労働時間等 173
- 3 育児時間 174
- 4 生理日の就業 175

第3節 就業制限・徒弟制度の弊害の排除————176

- 1 就業制限 176
- 2 徒弟制度の弊害の排除 178
- 演習問題・解答————179

第7章 就業規則、寄宿舎————183

第1節 就業規則————184

- 1 就業規則の作成及び届出 184
- 2 作成の手続 187

- 3 制裁規定の制限 188
- 4 法令及び労働協約との関係 190
- 5 就業規則の効力 191

第2節 寄宿舎 —————193

- 1 寄宿舎生活の自治 193
- 2 寄宿舎規則等 193
- 3 監督上の行政措置 195
- 演習問題・解答 —————196

第8章 雑則等 —————199

第1節 労働基準法の適用に関する特例 —————200

第2節 災害補償 —————202

- 1 災害補償 202
- 2 他法との関係 204

第3節 監督機関 —————205

- 1 監督組織 205
- 2 労働基準監督官 205
- 3 監督機関に対する申告 206

第4節 雑則、罰則 —————207

- 1 周知義務 207
- 2 労働者名簿 208
- 3 賃金台帳 209
- 4 記録の保存 209
- 5 無料証明 210
- 6 命令の制定 210
- 7 付加金 211
- 8 時効 212
- 9 罰則 212
- 演習問題・解答 —————215

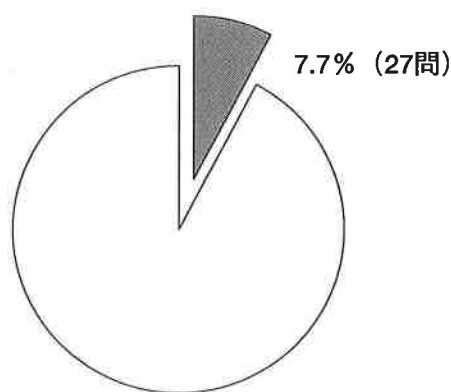
本テキスト中の法令、略令一覧

法	労働基準法
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	事業附属寄宿舍規程
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じて発する通達
婦発	厚生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

第1章

労働憲章・適用等

過去10年間の出題状況（全350問）



H15	H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	合計
2/35	3/33	0/35	1/35	4/35	4/35	5/35	0/35	4/35	4/35	27/348

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

現在の日本は資本主義社会であり、「私的自治の原則」が基本原則となっている。「私的自治の原則」とは、国家は出来るだけ私人（個人）の生活に干渉せず、私人が他人との間で結ぶ関係も、全て私人の意思に基づいて自由にされるべきものとされる考え方である。

そして、この「私的自治の原則」が基となり、個人の契約関係は、契約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する「契約自由の原則」という考え方がとられている。

しかし、「契約自由の原則」を労働者と使用者の関係においても貫こうとすると、労働者は労働することによって金銭（賃金・給与等）を受け取ることではしか生活をする術がないため、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。また、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るのである。

2 日本国憲法と労働基準法

日本国憲法第25条では、生存権の保障を国家の責務として掲げている。

憲法25条

- 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。
- 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。

また、第27条 2 項では、下記のように、「勤労条件の基準の法定」を定めている。

憲法27条 2 項

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。

労働基準法（昭和22年 4 月制定・昭和22年 9 月施行）は、憲法

上のこれらの定めに基づき制定されたものであり、労使関係を通じて生存権を確保するために労働条件の最低基準を定めた法律である。すなわち、労働条件の最低基準を定め、これをもって健康で文化的な最低限度の生活を保障することをその意義としている。

③ 民法と労働基準法

民法は、私的人間関係における一般法であり、契約自由を基本原則とした法律である。一方、労働基準法は、労使関係において契約自由の原則を修正し、労働者の保護を図るものであり、民法の特別法に当たる。したがって、労使関係においては、労働基準法が優先して適用される。

④ 労働基準法による最低労働基準の確保

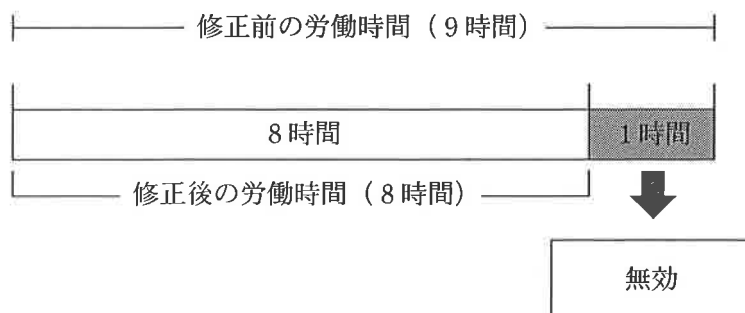
労働基準法は、前述のように、労働条件の最低基準を定めた法律であるが、この最低基準を確保するために、次のような性格を持っている。

(1) 強行法規（強行規定）としての性格

労働基準法は、その定める基準に達しない労働条件を定めた場合に、これを初めからなかったこと（無効）にする力を有している。このように、（労使）当事者の意思に関係なく、無効とする力を持つ公の秩序に関する規定を強行法規又は強行規定という。

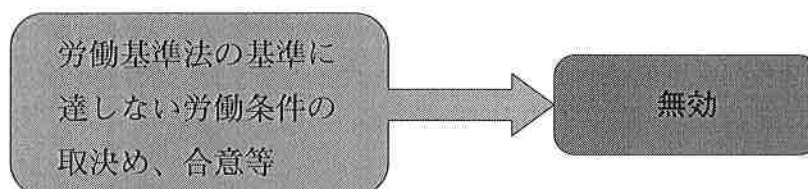
《例》

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。



このように、労働基準法は、強行法規としての性格を有し、最低基準に達しない労働条件の定めを無効とすることによって最低労働基準を確保している。

強行的効力



※ 労働基準法の基準に達しない労働条件の取決め、合意等は、無効となる。



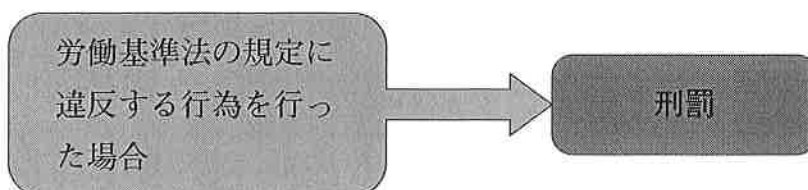
強行規定と異なり、当事者の意思によって排除できる（当事者の意思が優先される）規定を任意規定という。契約自由を基本原則とする民法の規定の多くは、任意規定である。

(2) 刑罰法規としての性格

労働基準法の強行規定によって無効とされた労働条件であっても、使用者があえてこれを労働者に強いた場合に何らの措置も採られないこととなれば、最低労働基準が有名無実のものとなりかねない。

そこで、労働基準法の多くの規定については、その違反につき罰則が定められており、違反した使用者に刑事罰を科することとしてその実効性を担保している。

罰則規定



※ 罰則の規定が適用されるのは、違反行為が実際に行われたときである。



労働基準法の罰則の定めがある規定については、一般に厳格に解釈される。これは、罰則を定めた規定の適用について、いろいろな行為に類推されて解釈されてしまうと、「何をしたら法違反となり、罰則が科されるのか」が分からなくなってしまうからである。

例えば、労働基準法4条では、「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」としている。この場合に、賃金ではなく労働時間について、女性であることを理由として男性と差別的取扱いをしても、同条違反の罰則は適用されない。このように、「何をしたら法違反となり、罰則が科されるのか」については、一般に厳格に解釈される（そうしないと、恣意的な判断で刑罰が科されてしまうことになりかねないからである。）。

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。」

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

演習問題1



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。

演習問題2

(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。



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 ★

法2条1項

「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2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。」

21-1A

演習問題3

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労使双方が遵守すべきことを定めている。

なお、ここにいう「労働条件」の意義は、前記「1 労働条件の原則」にいう労働条件と同じである。



・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。

労働協約については、労働一般常識で学習する。

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。

就業規則については、P184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。

労働契約については、P24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。



本条は訓示的規定であり、本条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。」

法3条

本条は、日本国憲法第14条第1項に規定する「法の下での平等」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。



本条に掲げる「国籍、信条又は社会的身分」は、限定列举であって、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。

23-1A

(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

24-4A

(2) 労働条件

本条の「労働条件」の意義は、前記1[2]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

演習問題4



・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。）。

最大判昭和48.12.12
三菱樹脂事件

21-1B

- ・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。

(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。

4 男女同一賃金の原則 ★

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。」

(1) 女性であることを理由として

平成 9. 9. 25基発648号

「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「勤続年数が短いから」、「主たる生計の維持者でないから」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。

(2) 賃金

平成 9. 9. 25基発648号

「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

平成 9. 9. 25基発648号

21-1C

演習問題5

「差別的取扱」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。



平成9. 9. 25基発648号

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、現実には差別的取扱いが行われていない場合には、法 4 条違反の罰則は適用されない。

24-4B



本条は、労働条件のうち「賃金」についてのみ差別的取扱いを禁止している。

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。」

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。

(1) 精神又は身体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。

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



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



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。

法117条

21-1D

⑥ 中間搾取の排除 ★

法 6 条

23-1B

「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。」

本条は、労働者の人格を無視した賃金のピンハネ等の絶滅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

昭和23. 3. 2 基発381号

「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。

(2) 法律に基いて許される場合

昭和33. 2. 13基発90号
職業安定法については、
労働一般常識で学習する。

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。



職業安定法の規定に基づき有料職業紹介事業を行う場合であっても、同法に定める手数料等を超えて違法に利益を得るときは、法 6 条違反となる。

(3) 業として利益を得る

演習問題6

「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、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。

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。

(4) 他人の就業に介入

平成11. 3. 31基発168号

「他人の就業に介入」とするとは、労働関係の当事者、すなわち使用者と労働者の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。

労働者派遣については、後記P19及び労働一般常識で学習する。

演習問題7

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

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

演習問題8



「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。

平成17. 9. 30基発0930006号

21-1E

	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

昭和23. 10. 30基発1575号

最二小昭和38. 6. 21
十和田観光電鉄事件

23- 1 C

昭和22. 11. 27基発399号

24- 4 C

(2) 拒んではない

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。

参考

一事件の概要一

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。

一判旨一

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。



- ・ 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。
- ・ 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。）。

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^{参考}）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（6号・7号は農林水産業）となっている。

法別表第1

(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・と殺業) 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。

平成11.3.31基発168号

(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。



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。

(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。



- ・ 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。

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

23-1D

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、ここにいう「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。



- ・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。この場合、使用されている他人は労働基準法上の労働者であるが、同居の親族は、原則として労働基準法上の労働者ではない。
- ・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。

平成11.3.31基発168号

- ① 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。）。
- ② 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。）。

演習問題10

法116条1項

演習問題11

(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。



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

法112条

「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。」

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。

国家公務員法附則16条他
平成22.5.18基発0518第1号

身分		適用関係
国家公務員	一般職の国家公務員	適用除外
	特定独立行政法人の職員	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

※独立行政法人の職員には、労働基準法が全面的に適用される。



独立行政法人通則法2条

「独立行政法人」とは、国民生活及び社会経済の安定等の公共上の見地から確実に実施されることが必要な事務及び事業であって、国が自ら主体となって直接に実施する必要のないもののうち、民間の主体にゆだねた場合には必ずしも実施されないおそれがあるもの又は一の主体に独占して行わせることが必要であるものを効率的かつ効果的に行わせることを目的として、設立される法人をいう。このうち、その目的、業務の性質等を総合的に勘案して、その役員及び職員に国家公務員の身分を与えることが必要と認められるものとして個別法で定めるものを「特定独立行政法人」という。

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。」

法9条

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。

平成11. 3. 31基発168号

昭和23. 3. 17基発461号

労働者に該当するか否かの具体例は、次の通りである。

演習問題12

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。 ・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は、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は労働者ではない。

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

21

24- 4D

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。ここで、「事業主」とは、事業経営の利益の帰属主体、すなわち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。

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

昭和22. 9. 13発基17号

演習問題13

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。

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。

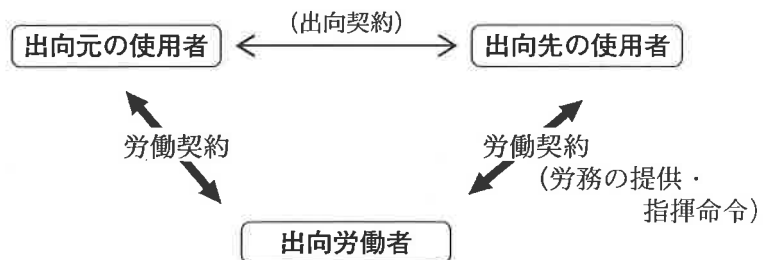
(1) 在籍型出向

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、出向元の使用主又は出向先の使用主がそれぞれ出向労働者について労働基準法上の使用主としての責任を負う。

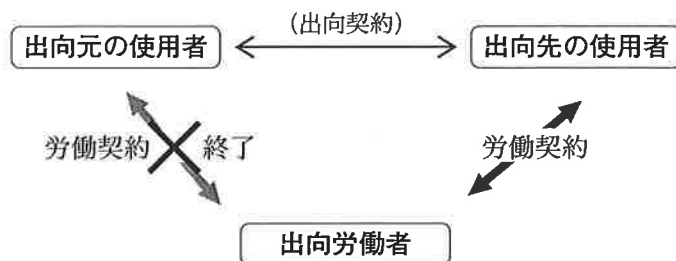
昭和61.6.6 基発333号

演習問題14



(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。



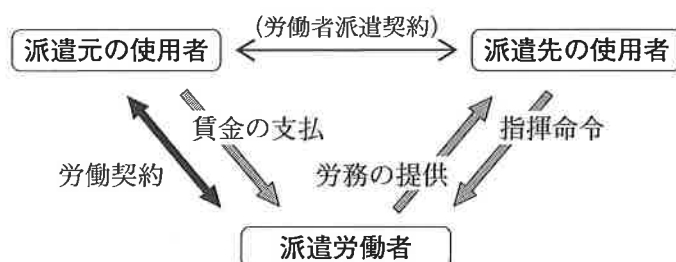
2 労働者派遣

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主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。

労働者派遣法44条

平成11. 3. 31基発168号

詳しくは第8章第1節で学習する。



問 次の記述のうち、正しいと思われるものには○、誤りと思われるものには×をつけよ。

- (1) 労働基準法の総則においては、労働関係の当事者は、労働条件の向上を図るように努めなければならない旨の規定が置かれている。 (平成18年度出題)
- (2) 労働基準法第1条は、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旨定めるが、労働条件の低下が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、これに抵触するものではない。 (平成12年度出題)
- (3) 労働基準法は、労働者及び使用者双方に対して、就業規則を遵守し、誠実に各々その義務を履行しなければならない旨定めている。 (平成15年度出題)
- (4) 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、労働時間について差別的取扱いを行ってはならず、このことは解雇や安全衛生についても同様である。 (平成11年度出題)
- (5) 賃金その他の労働条件について、労働者を女性であるという理由で男性よりも不利に取り扱うことは禁止されているが、男性よりも有利に取り扱うことは禁止されていない。 (平成10年度出題)
- (6) 中間搾取の禁止を規定する労働基準法第6条における「業として利益を得る」とは、営利を目的として、同種の行為を反覆継続することをいう。したがって、1回の行為であっても、反覆継続して利益を得る意思があれば充分であり、それが主業としてなされる場合と副業としてなされる場合とを問わない。 (平成13年度出題)
- (7) 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。」とする労働基準法第6条の中間搾取には該当しない。 (平成15年度出題)

- (8) 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するために必要な時間を請求した場合には、これを拒んではならないが、労働者の訴権の行使については、行政事件訴訟法第5条に規定する民衆訴訟に係るものであってもこれを拒否することができる。
(平成7年度出題)
- (9) 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。
(平成14年度出題)
- (10) 労働基準法は、家事使用人については適用されないが、個人の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。
(平成13年度出題)
- (11) 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。
(平成16年度出題)
- (12) 労働基準法別表第1に掲げる事業に該当しない事業に使用される者については、労働基準法は適用されない。
(平成11年度出題)
- (13) 労働基準法上の使用者は、同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者であり、たとえ名称が部長や課長等の管理職的な名称であっても、このような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ない場合は、同法上の使用者とはみなされない。
(平成11年度出題)
- (14) いわゆる在籍型出向により出向先の指揮命令の下で労働する労働者については、雇用主である出向元は出向先での労働に関しても労働基準法の各条文について全面的に使用者としての責任を負う一方、出向先は、その権限と責任に応じて労働基準法における使用者としての責任を出向元と連帯して負うにとどまる。
(平成12年度出題)

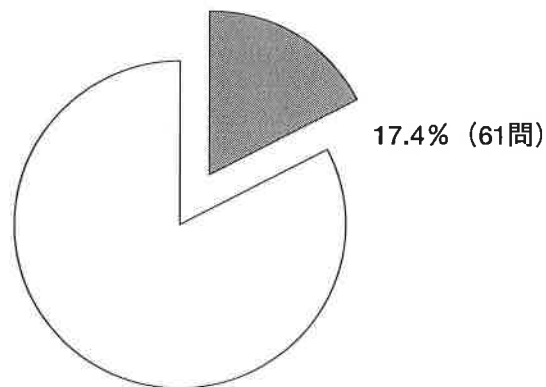
〔解答〕

- (1) ○ 法1条2項。設問の通り正しい。
- (2) ○ 法1条2項、昭和63.3.14基発150号。設問の通り正しい。
- (3) ○ 法2条2項。設問の通り正しい。
- (4) ○ 法3条、昭和63.3.14基発150号。設問の通り正しい。
- (5) × 法4条、平成9.9.25基発648号。法4条が女性であることを理由として禁止しているのは、「賃金その他の労働条件」ではなく「賃金」についてのみであり、また、賃金については男性より有利に取り扱うことも禁止されている。
- (6) ○ 法6条、昭和23.3.2基発381号。設問の通り正しい。
- (7) ○ 法6条、平成11.3.31基発168号。設問の通り正しい。
- (8) × 法7条、平成17.9.30基発0930006号。行政事件訴訟法5条に規定する民衆訴訟に係るものは、法7条の公民権の行使に該当するので、当該請求があった場合には、使用者はこれを拒否することができない。
- (9) ○ 法9条、法別表第1。設問の通り正しい。
- (10) ○ 法116条2項、平成11.3.31基発168号。設問の通り正しい。
- (11) × 法116条1項。設問の船員にも法1条から法11条、法116条2項、法117条から法119条及び法121条の規定については適用される。
- (12) × 法9条。労働基準法別表第1に掲げる事業以外の事業に使用される者についても、労働基準法は適用される。
- (13) ○ 法10条、昭和22.9.13発基17号。設問の通り正しい。
- (14) × 法10条、平成61.6.6基発333号。在籍型出向の場合、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。

第2章

労働契約

過去10年間の出題状況（全350問）



H15	H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	合計
9/35	8/33	1/35	6/35	4/35	2/35	5/35	5/35	10/35	11/35	61/348

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。近年は、試用期間の意義や有期労働契約の雇止め等の論点も出題されており、幅広くていねいに学習しておきたい。

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

労働契約法 6 条

「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。」

労働契約法については、
労働一般常識で学習する。

《注》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。



民法632条

・ 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643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。

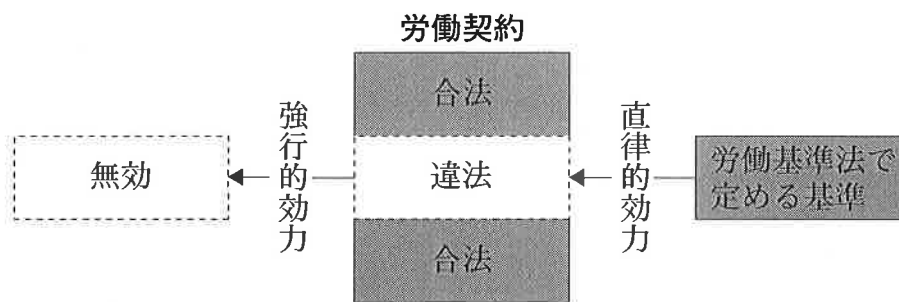
② 労働基準法の強行的効力・直律的効力 ★

法13条

21-2A

「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。」

既に述べたように、労働基準法は強行法規であり、その基準に達しない労働条件を無効とする効力を有している。本条は、同法が強行法規であることを確認的に規定するとともに、無効となった部分は、当然に労働基準法の定める基準によって補充される旨を規定している。



- ・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。
 - ・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。



Point 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。

2 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。」

「前項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。」

「前項の場合、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。」



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、労働契約の締結又は更新の際に、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。

法15条1項

演習問題1

法15条2項

23-2B

法15条3項

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 ★

則5条1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、それぞれ次表の通りである。なお、次の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。



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。

演習問題2

24- 2D

●——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	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）
相対的明示事項	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
	⑪ 職業訓練に関する事項
	⑫ 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項
	⑬ 表彰及び制裁に関する事項
	⑭ 休職に関する事項

2 明示の方法 ★

前記①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。



Point 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。



- ・ 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。
- ・ 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。
- ・ 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。
- ・ 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。

3 労働契約の即時解除・帰郷旅費

(1) 労働契約の即時解除

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。

また、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も、ここにいう「事実と相違する場合」に当たらない。

則5条2項

21-2B

演習問題3

演習問題4

平成11.1.29基発45号

24-7E

昭和61.6.6基発333号

24-2E

昭和23.11.27基収3514号

昭和22. 9. 13発基17号

昭和23. 7. 20基収2483号

(2) 帰郷旅費

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。

また、「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。

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。

労働契約	期間の定めなし	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。
	期間の定めあり	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り、「期間の定めのある契約」に該当しない。

(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

法14条1項

23-2A

演習問題5

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（前記

①に掲げる労働契約を除く。）

<契約期間の上限>

原則		3年
特例	高度の専門的知識等を有する労働者であって、当該高度の専門的知識等を必要とする業務に就く者との間の契約	5年
	満60歳以上の労働者との間の契約	
	一定の事業の完了に必要な期間を定める契約	事業の完了まで



<一定の事業の完了に必要な期間を定めるもの>

ダム建設や道路建設等の有期事業をいい、例えば、工事の完成に6年を要する場合には、6年間の労働契約を締結することができる。

<高度の専門的知識等を有する労働者>

具体的には、次に掲げる労働者等をいう。

- ・博士の学位を有する者
- ・公認会計士、医師、歯科医師、獣医師、弁護士、一級建築士、税理士、薬剤師、社会保険労務士、不動産鑑定士、技術士又は弁理士の資格を有する者
- ・システムアナリスト試験等に合格した者
- ・特許発明の発明者等
- ・システムエンジニア等の業務に就こうとする者のうち一定の学歴・実務経験を有し、年俸額が1,075万円を下回らない者



- ・本条は「契約してはならない」としており、上限期間を超える契約をした時点で本条違反となる。
- ・本条違反については、その趣旨（長期人身拘束防止）から、使用者に対してのみ罰則が適用される。

(2) 労働者からの解約

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（前記(1)①及び②の労働契約の期間の上限が5年とされている労働者を除く。）は、民法第628条の規定にか

演習問題6

平成20. 11. 28厚労告532号

昭和23. 4. 5 基発535号

法附則137条

24- 2C

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。



＜やむを得ない事由による雇用の解除（民法628条）＞

民法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。

② 賠償予定の禁止 ★

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。」

労働者が労働契約期間中に転職する等の契約違反をした場合等につき多額の違約金を定めたり、会社の備品を誤って壊した場合等について高額な損害賠償額を定めたりすると、労働者の自由を不当に拘束することとなりかねない。そこで、このような労働者の人身拘束を防止するために本条が設けられている。

(1) 予定の禁止

23- 2C

本条が禁止しているのは、①労働契約の不履行について違約金を定めること、②損害賠償額を予定する契約をすること、である。したがって、債務不履行のみならず、労働者が不法行為等により損害を与えた場合についても、その賠償額をあらかじめ定めることはできない。

なお、「契約をしてはならない」としているから、そのような契約を締結した時点で本条違反が成立する。また、違約金の定め又は損害賠償額を予定する契約の相手方を特に労働者に限定していないから、労働者の親権者や身元保証人との間で当該定め又は契約をすることも本条違反に該当する。

演習問題7

(2) 実損害額の賠償

本条で禁止しているのは、損害賠償の金額をあらかじめ定める契約をすることである。したがって、損害賠償の金額をあらかじめ約定せず、債務不履行又は不法行為により使用者が損害を被った場合に、その実損害額に応じて賠償を請求する旨の約定をすることはできる。また、このような場合に、現実生じた損害について賠償を請求することは差し支えない。

演習問題8

昭和22. 9. 13発基17号



就業規則の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、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、その定めは、同法3条（均等待遇）、16条（賠償予定の禁止）、24条（賃金の全額払の原則）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。

最二小昭和52. 8. 9
三晃社事件

演習問題9

3 前借金相殺の禁止 ★

「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。」

法17条

23- 2D



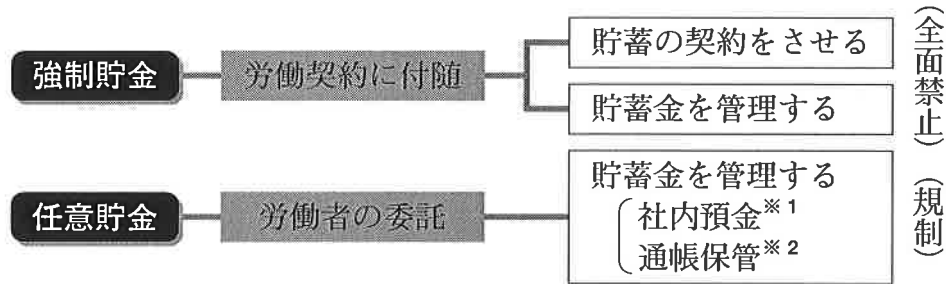
- ・本条は、金銭貸借関係と労働関係とを完全に分離し、金銭貸借関係に基づく身分的拘束関係の発生を防止するのがその趣旨である。したがって、労働者が使用者から人的信用に基づいて受ける金融、弁済期の繰上等で明らかに身分的拘束を伴わないものは、労働することを条件とする債権には含まれない。
- ・本条では「使用者は」としており、使用者側での相殺を禁止しているのであって、労働者の自己の意思による相殺は禁止していない。
- ・本条は「相殺してはならない」としており、労働することを条件として金銭を貸し付けただけでは本条違反とならず、賃金と相殺した時点で本条違反となる。

昭和33. 2. 13基発90号

4 強制貯金の禁止

労働契約に付随して労働者の賃金の全部又は一部を強制的に貯蓄させることは、労働者の足留策としてその身分を不当に拘束しかねない。そこで、強制貯金は全面的に禁止されている。

一方で、労働契約に付随するものでなく、労働者の任意により行う貯蓄金の管理については、一定の制限の下に認められている。



※1 使用者が労働者の預金を受け入れて自ら管理することをいう。

※2 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等に預入し、その通帳等を保管することをいう。

(1) 強制貯金の禁止

法18条1項

23-2E

「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。」



「契約をしてはならない」としているから、契約をした時点で本条違反となる。

(2) 任意貯蓄

法18条2項

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（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。

則6条

法18条3項

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。

法18条4項

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（年５厘）による利子をつけたものとみなす。

預金令２条

平成13. 2. 7 厚労告30号

《注》「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」を「労使協定」という。以下本書では、単に「労使協定」と表記することがある。

詳しくは第４章第５節で学習する。

また、本書では、「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」を単に「過半数代表者等」と表記することがある。

① 任意貯蓄の管理

任意貯蓄の要件は、社内預金、通帳保管につき、それぞれ次の通りである。

則５条の２

昭和63. 3. 14基発150号

任意貯蓄	
社内預金（労働者の預金の受入れ）	通帳保管
労使協定（任意貯蓄金管理協定）の締結及び届出	
【協定事項】 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いもどしの手続 ⑤預金の保全の方法	特段の定めはないが、下記の「貯蓄金管理規程」に定める事項等を協定するものとされている。
貯蓄金の管理に関する規程（貯蓄金管理規程）の作成及び周知	
特段の定めはないが、上記の「任意貯蓄金管理協定」に定める事項等を規定するものとされている。	【規程事項】 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の方法等
利率の最低限度	
年５厘以上の利率による利子	規定なし （金融機関等による利子がつけられるため）



<預金管理状況報告>

則57条 3 項

労働基準法第18条第 2 項の規定により届け出た協定に基づき労働者の預金の受入れをする使用者は、毎年、3 月31日以前 1 年間における預金の管理の状況を、4 月30日までに、所轄労働基準監督署長に報告しなければならない（通帳保管の場合には、報告義務はない。）。

② 貯蓄金の返還

法18条 5 項

「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。」



返還の請求に理由は必要なく、使用者は、返還の事由を限定したり、返還について使用者の認定が必要であるとして返還を拒否することはできない。

③ 貯蓄金管理の中止命令

法18条 6 項

使用者が上記②の貯蓄金の返還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。

則 6 条の 3

法18条 7 項

上記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。



則6条の 3

昭和27. 9. 20基発675号

- ・ 貯蓄金管理の中止命令は、文書で所轄労働基準監督署長が行う。
- ・ 中止命令の範囲は、返還の請求をした労働者のみではなく、返還の請求をしても返還されないおそれのある他の労働者を含む。
- ・ 「必要な限度の範囲内」で中止させるとは、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ものであり、個々の労働者の貯蓄金の一部について中止させるものではない。