

ナンバーワン
社労士

上級アイテム

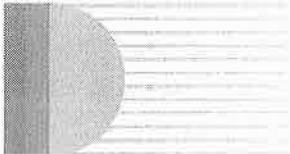
ハイレベルテキスト
①労働基準法

TAC社労士ナンバーワンシリーズ

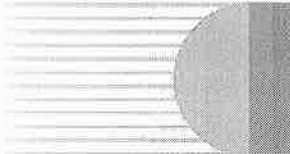
2016 年度版

TAC社会保険労務士講座●編著

TAC出版



はじめに



ここ最近の社労士試験の出題傾向には、以下のような特徴が見受けられます。

【選択式】

「覚えた事柄から単純・反射的に選ぶ性質の問題」から「知識をフル活用して推測しつつ、選択語群の語句を消去法で絞りこまないと正解を選べない高度な問題」まで、出題内容が多岐にわたっており、記憶のみに頼る勉強方法では、足切基準点（3点）を得点できるかどうかは確実ではない。

【択一式】

いわゆる「組合せ問題」が定着し、加えて平成26年度本試験以降、これまで社労士試験では出題されなかったことがない「正解の個数問題」が出題されるようになった。これらの出題形式は、正しい（誤っている）肢だけを見つめる「従来型の択一式の問題」に比べて解答までの行程数が多いため負荷が高く、特に「正解の個数問題」は、すべての肢を判断してからでないと正解にたどり着けないため、「従来型の択一式の問題」は言うに及ばず、「組合せ問題」よりも難易度が高くなる傾向がある。また、事例問題も定着してきた感がある。これらのことを考えると、択一式においても、単なる記憶のみに頼る勉強方法では、試験問題に対応しきれないので、しっかりと問題演習を積んで解き慣れていく必要がある。

今回の改訂では、昨年版に比べて使い勝手の向上を目的として、重要な条文等を記載している部分のデザインを見直し、全体の構成を直観的に把握できるようにしました。また、重要条文等に関連する「例題」のレイアウトを「読む→解く→分かる」プロセスが明確になるように変更しました。これにより、「常に、選択式および択一式対策を高水準で完結することができ、出題傾向に変化があっても確実に社会保険労務士試験に合格するためのツール」であることを基本理念としている本書の理想に、また一歩近づいたと自負しています。

本書を利用したみなさんが、社労士試験に合格されることを、TAC社会保険労務士講座一同、願ってやみません。

平成27年 9月吉日
TAC社会保険労務士講座

本書の構成と活用法

本書は本試験で確実合格できるだけの得点力を養うことに重点を置き、試験対策において必要とされる知識を整理、体系化して理解することができるよう構成しています。本書の効果的な活用法については、以下の流れを参考にしてください。

▶ 本書の構成

1 労働契約の締結

1 労働基準法違反の契約 (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、労働基準法で定める基準による。(H19-24C) (H25-6A) (例題1)

1 趣旨

法第13条は、最低労働条件の確保を目的とする労働基準法規定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(強行的効力)、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(直接的効力)を定めたものである。

2 「労働条件」とは(※様)

法第13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。

3. その部分については無効とする(※様)

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、本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。(H25-24A)

判例

(採用内定と労働契約の成立)

社員募集に応じた学生に対し採用内定通知をした場合、その者の雇止めを拒否し、採用内定通知と相まって、契約内記載の採用内定取消事由に基づき解約権を行使した労働契約が成立したものと認められる。(H25-24A)

(採用内定の取消し)

第1章 総則

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(※様)

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のである。従って、労働条件の低下が労働基準法の基準を理由とする場合には、労働基準法に違反するものでない。(※H19-24C)

(昭和22年13号全労、昭和33年14号全労)

Point

労働基準法違反については、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において

以前は労働基準法第3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った。また、特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特別に規定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(労働災害の発生時の時間外労働等)、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る取扱いがされているため、改正前の法別表第1条第1項の区分の一部を、法別表第1(次表)として規定し直した。(H10-129全労)

1号	製造業	物の製造、改造、加工、修理、塗装、組立、整備、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製造の事業(電気、ガス又は各種動力の発生、変更若しくは伝達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

① まず条文を読む

まず囲み部分を確認しましょう。重要度は★の数で表してあります。

赤シートで消える文字は過去の本試験で論点となったキーワードや、これから出題が予想される語句です。それ以外の重要な語句は黒太字にしています。

② 詳細を確認する

知識を拡げ、理解を掘り下げていきます。条文に関連する補足解説や、語句説明、仕組みの解説などを詳しくまとめています。アイコン表示や図を多用することで、読み進めやすくする工夫もしています。

見出しの位置付けは以下の通りです。

- ・ Point
本試験頻出事項等の試験対策の重要論点
- ・ 判例
関連する最高裁判例等
- ・ 参考
参考的な内容となる通達等

巻末に掲載している資料編に記載のある内容のリンクです。

例題がある内容のリンクです。該当箇所を読んだあとに確認するようにしましょう。

NEW

③例題を解く

例題は過去の本試験問題から出題パターンを知るのに最適な問題をピックアップしています。インプット段階から問題を解くことを常に意識することで、本試験の出題パターンを把握することができ、確かな得点力を養うことができます。

・下線

問題の論点には下線を引いてあります。下線の引かれている箇所に注意しながらテキストを読み込むことで、日頃から問題文を「正しく」読む習慣をつけることができます。

・Advice

講師の視点で解答テクニック等を記載しました。得点力アップにつながるコメントですので、目を通しておくようにしましょう。

例題3

H14-20

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。

解答 ×

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。なお、職業安定法第5条の3〔労働条件の明示〕に規定する明示事項には、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が含まれている。

Advice

設問のように、他の法律の規定を引用して誤りの文庫を出題するケースもある。労基法第15条の明示事項の全てを確認していても、他の法律との違いを把握しておくこと、正しい判断ができる。

3. 明示の方法・名簿

絶対的明示事項のうち、⑤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。[H21-2B] (則5条2項、3項)



参考 (書面の様式・書面明示の方法)

書面の様式は自由である。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。[H24-7E] (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命令等であって、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。(昭和51.9.28基発680号、平成11.3.31基発168号)

締結事項	届出	有効期間の定め
①任意貯蓄 ^{※1}	○	×
②賃金の一部控除	×	×
③1箇月単位の変形労働時間制 ^{※2}	○	○
④フレックスタイム制	×	×
⑤1年単位の変形労働時間制 ^{※2}	○	○
⑥1週間単位の変形労働時間制 ^{※2}	○	×
⑦休憩の一斉付与の例外	×	×
⑧時間外及び休日の労働 ^{※3}	○	×
⑨代替休暇	×	×
⑩事業場外労働のみなし労働時間制 ^{※2}	○	○
⑪専門業務型裁量労働制 ^{※2}	○	○
⑫時間単位年休	×	×
⑬年次有給休暇の計画的付与	×	×
⑭年次有給休暇中の賃金	×	×

○→必要 ×→不要

本文とは別に、類似事項を対比してまとめた表なども充実させてありますので、知識の整理に活用してください。

【各種アイコン】



必修

本試験合格のために必ず押さえておきたい内容です。



改正

直近の改正点です。

H27-2D

過去10年分の本試験出題実績を明記しています。

本書は、平成27年9月16日現在において、公布され、かつ、平成28年本試験実施要項が発表されるまでに施行されることが確定されているものに基づいて執筆しております。

なお、平成27年9月17日以降に法改正のあるもの、また法改正はなされているが施行規則等で未だ細目について定められていないものについては、下記ホームページにて順次公開いたします。

TAC出版書籍販売サイト「サイバーブックストア」

<http://bookstore.tac-school.co.jp>

資料編

テキスト本文の記載内容に関連する発展資料を集めました。本試験で出題された箇所も含まれていますが、かなり細かい点であるため、まずはテキスト本文のマスターを優先しましょう。その後さらに知識を深めたい場合に、本資料をご利用ください。

発展1 法定労働時間の引上げ問題 (第1章第3節第5項)

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労働時間の引上げを理由として基本給等を引き下げたことは、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号労基発0220002号）

発展2 報告等の手帳 (第1章第3節第6項)

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

発展3 国及び公共団体についての適用 (第1章第3節第1項)

1. 国有林野事業職員
国有林野の有する公益的機能の維持増進を図るための国有林野の管理経営に関する法律等の一部を改正する等の法律の施行により、国有林野事業特別会が廃止され、国有林野事業は一般会計において実施する事業となった。

国有林野事業が国の直営事業でなくなることから、国有林野事業職員については一般の国家公務員とし、労働基準法及び労働安全衛生法が適用されなくなった（平成25年4月1日施行）。

2. 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～第88条（災害補償）に関する規

【巻末資料編について】

試験に合格するためには、細かい論点の学習も大切ですが、まず基本事項を確実に押さえ、それを使いこなせるようになることが最も重要となります。

本書では、日々の学習から基本事項を主軸においた、メリハリある学習ができるように、発展的な内容は巻末の資料編に「発展」や「書式」として掲載しました。掲載内容は、過去の本試験での出題実績こそ少ないものの、出題可能性があるものです。よりハイレベルな実力をつけたいという方はぜひ活用してください。

▶効果的な活用法

本書は単に通読するだけでなく、例えば本試験問題等を傍らに置き、常に本書の内容と本試験問題等の内容を引き合わせながら使用すると、学習効果が倍増します。

- ・この問題文の論点は何か？
 - ・この問題文の正誤を判断するために必要な要素は何か？
 - ・この問題文の空欄には選択語群のうち、どうしてその語句等が適当とされるのか？
- を考えながら、本書を精読することで皆さんの受験勉強が「単に記憶する作業」から「問題文を比較考量して正解を選んでいく行動」へ変化していきます。

本書を最大限に活用して、「偶然でも合格できればいい」といった受動的な学習スタイルではなく、「確実に合格ラインをこえる解答能力をつけて合格する」という能動的な学習スタイルを身につけてください。

▶テキストの活用例

実際に、TAC社労士講座の上級本科受講生のテキスト活用例を紹介します。先ほどの「効果的な活用法」でも述べた、過去問と併せてハイレベルテキストを使用していくというスタイルの参考にしてください。

働者の請求により、これらの規定により使用者が支払わなければならない金額についての未払金のほか、これと同一額の付加金の支払を命ずる

この請求は、違反のあった時から2年以内にし

B-1C H20-7C H24-1E

「命ひなければならない」X

として法第114条に定められているのは、次の4つの場合であ

わないとき

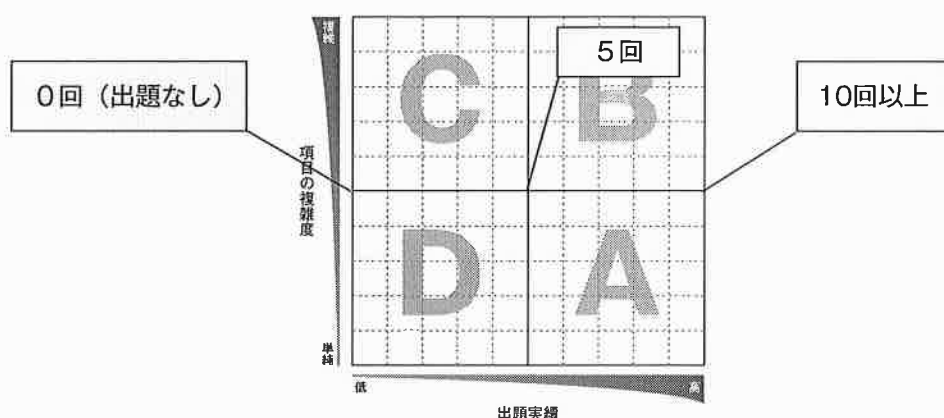
過去問の論点を一言で簡潔にメモ。テキストの記載内容を自分の知識として落とし込んでいくには、この方法がとても効果的です。この書き込みを見れば問題文がなんとなく思い浮かぶようになると、解答力が格段にアップします。

マトリクスの活用法

各章の冒頭に、項目ごとの本試験出題実績と、項目ごとの複雑度から、学習するうえでの優先順位を判断するツールとしてマトリクスを掲載しています。ご自身の苦手分野を客観的に分析するツールとして活用してください。

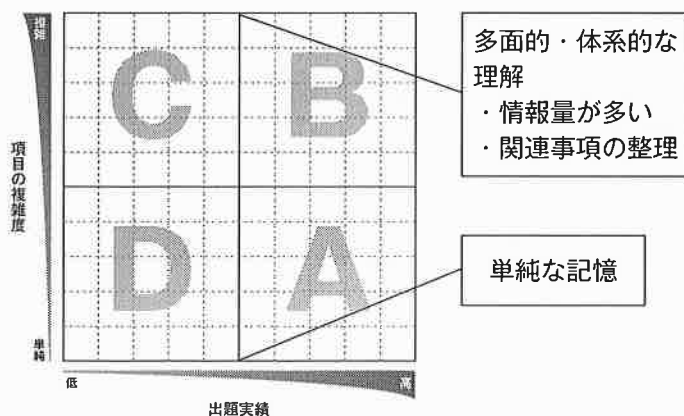
▶マトリクスの横軸

各項目の過去10年間の本試験における択一式（肢）・選択式（空欄）出題実績を示しています。



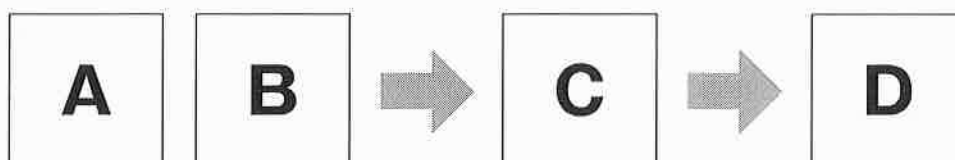
▶マトリクスの縦軸

項目をマスターするために必要な要素を示しています。



▶受験対策上の優先順位

AゾーンとBゾーンが最も優先順位が高くなっています。



▶マトリクスの各ゾーンの位置付け

Aゾーン) 本試験頻出ゾーン

C	B
D	A

合格するためには、必ず得点しなければならない領域です。次の本試験で合格を確実にしたい受験経験者であれば、当然にマスターする必要があります。

Aゾーンの項目を苦手としている場合、テキストの「ボックス」や◀必修で取り上げている内容を曖昧に記憶している可能性があります。まず、「きちんと基本事項を覚える」ことから対策を始めましょう。

Bゾーン) 本試験頻出ゾーン

C	B
D	A

マトリクスの縦軸の位置が上がるほど本試験の点数に差のつく領域です。

この領域から出題される内容の攻略が本試験の合否にもっとも影響するといえます。

Bゾーンの項目を苦手としている場合、テキスト記載事項を表面的に記憶している段階で学習が停滞している可能性があります。

学習するうえでキーワードとなる語句にはどのような「意味」「使い方」があるのか？といった点に着目し、『単なる記憶』から『ブレない知識』へと転換を図っていきましょう。

Cゾーン)

重要な内容（AゾーンやBゾーンと密接に関連しており記憶や体系の理解には不可欠な項目、改正直後または改正から2～3年しか経過していないために出題実績がまだ少ない項目）と、あまり重要ではない内容（複雑で労力がかかる割に他の項目とは関連のない内容）とが混在している領域です。Cゾーンの項目は過去10年の出題実績はあまり多くないので、◀改正が付いているかどうかといったように、その項目が相対的に重要な内容であるかどうかを判断したうえで対策を取っていきましょう。AゾーンやBゾーンの項目とバランスを取りながら学習を進めていくようにしてください。

C	B
D	A

Dゾーン)

Aゾーン、Bゾーン、Cゾーンの対策を講じたうえで余裕があれば確認をしておくべき領域といえます。受験対策から見て、決してメインの内容ではありません。

また、内容面から見ても、単に記憶しておけばすむ事柄も多いので、スキマ時間を活用して、目を通しておくのも、総合点数の上積みをするうえで対策の一つとなるでしょう。

C	B
D	A

本試験の傾向

●労働基準法●

過去10年間の出題項目は、次のようになっています。

▶過去の出題項目

項 目	18年	19年	20年	21年	22年	23年	24年	25年	26年	27年
労働条件の原則、 労働基準法の適用	☆	★☆	☆	★		☆	★☆	☆	☆	☆
労働条件の決定等		★☆	★☆	☆		☆	☆	☆	☆	☆
前近代的な労働関係の排除			☆	☆		☆		☆	☆	☆
労働契約の締結	☆	★☆	★☆	☆		☆	☆	☆		☆
労働契約の終了	★☆	☆		☆	☆	☆	☆		☆	☆
賃金の定義・平均賃金		☆			☆	☆	☆	☆	☆	☆
賃金の支払	☆	☆	☆	★☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆
賃金の保障	☆	☆		★☆	☆	★☆	☆		☆	☆
労働時間等に関する規定の適用除外、 労使協定	☆	☆	☆		☆	☆	★☆	★☆	★☆	☆
労働時間	☆	☆	☆	☆	☆			☆	☆	☆
変形労働時間制	☆	☆			☆				☆	
休憩・休日	☆			☆		☆	☆		☆	☆
時間外及び休日の労働	☆		★		☆		☆			☆
割増賃金	☆	☆		☆	☆	☆			☆	
みなし労働時間制	★☆	☆	☆		☆					★
年次有給休暇	☆	☆	☆		★☆	★	☆	☆	★☆	★
年少者	☆	☆	☆			☆	☆			
妊産婦等の就業制限	☆	☆	☆		★	☆		☆	☆	★
妊産婦の労働時間等		☆	☆			☆		☆	☆	
技能習得者										
就業規則	☆		☆	☆		☆	☆	☆	☆	☆
寄宿舎				☆						
災害補償	☆									
監督機関			☆		☆					
雑則、罰則	☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆

★選択式 ☆択一式

目 次

はじめに / iii
本書の構成と活用法 / iv
マトリクスの活用法 / vii
本試験の傾向 / ix

第1章 総 則 / 1

1	労働条件の原則、労働基準法の適用	2
1.	労働条件の原則	2
2.	適用事業	3
3.	国及び公共団体についての適用	6
4.	適用除外	7
5.	労働者の定義	8
6.	使用者の定義	10
2	労働条件の決定等	14
1.	労働条件の決定	14
2.	均等待遇	16
3.	男女同一賃金の原則	17
4.	公民権行使の保障	18
3	前近代的な労働関係の排除	21
1.	強制労働の禁止	21
2.	中間搾取の排除	22
3.	賠償予定の禁止	24
4.	前借金相殺の禁止	24
5.	強制貯金	25

第2章 労働契約 / 31

1	労働契約の締結	32
1.	労働基準法違反の契約	32
2.	契約期間等	33
3.	労働条件の明示	38
4.	労働者の労働契約解除権及び帰郷旅費	42
2	労働契約の終了	43
1.	解雇	43
2.	解雇制限	45
3.	解雇予告	49
4.	解雇予告の適用除外	54
5.	退職時等の証明	55
6.	金品の返還	57

第3章 賃 金 / 59

1	賃金の定義・平均賃金	60
1.	賃金の定義	60
2.	平均賃金	62
2	賃金の支払	69
1.	賃金支払5原則	69
2.	非常時払	77
3	賃金の保障	78
1.	休業手当	78
2.	出来高払制の保障給	81

第4章 労働時間、休憩、休日及び年次有給休暇 / 83

第1節 適用除外、労使協定、労働時間、休憩及び休日 / 85

1	労働時間等に関する規定の適用除外及び労使協定	86
1.	労働時間等に関する規定の適用除外	86
2.	労使協定	90
2	労働時間	96
1.	労働の定義	96
2.	法定労働時間	98
3.	時間計算	101
3	変形労働時間制	102
1.	1箇月単位の変形労働時間制	102
2.	フレックスタイム制	105
3.	1年単位の変形労働時間制	109
4.	1週間単位の非定型的変形労働時間制	117
4	休憩・休日	120
1.	休憩	120
2.	休日	124

第2節 時間外・休日労働、割増賃金及びみなし労働時間制 / 127

1	時間外及び休日の労働	128
1.	災害等による臨時の必要がある場合	128
2.	公務のため臨時の必要がある場合	130
3.	労使協定（36協定）による時間外及び休日の労働	130
2	割増賃金	139
1.	割増賃金の支払義務	139
2.	除外賃金	144
3.	割増賃金の計算の基礎となる賃金額の計算	146
4.	代替休暇	148
3	みなし労働時間制	153
1.	共通事項	153
2.	事業場外労働のみなし労働時間制	154

3. 専門業務型裁量労働制	157
4. 企画業務型裁量労働制	159

第3節 年次有給休暇 / 165

1 年次有給休暇	166
1. 発生要件	166
2. 付与日数	171
3. 比例付与	173
4. 時間単位年休	174
5. 時季の指定	177
6. 年次有給休暇中の賃金	180
7. 運用上の留意点	183
8. 年次有給休暇の時効	184
9. 不利益取扱いの禁止	185

第5章 年少者 / 187

1 年少者の労働契約に関する規制	188
1. 最低年齢	188
2. 年少者の証明書	189
3. 年少者の帰郷旅費	190
4. 未成年者の労働契約	191
5. 未成年者の賃金請求権	191
2 年少者の労働時間等	192
1. 年少者の労働時間・休憩・休日に関する制限	192
2. 児童の労働時間に関する制限	194
3. 年少者の深夜業に関する制限	195
4. 児童の深夜業に関する制限	197
3 年少者の就業制限	198
1. 坑内労働の禁止	198
2. 危険有害業務の就業制限	198

第6章 妊産婦等 / 201

1 妊産婦等の就業制限	202
1. 就業に関する制限	202
2. 産前産後に関する規制	205
2 妊産婦の労働時間等	207
1. 妊産婦の労働時間、休日労働、深夜業の制限	207
2. 育児時間	208
3. 生理日の就業が著しく困難な女性に対する措置	210

第7章 技能取得者 / 213

1 技能習得者	214
1. 徒弟の弊害排除	214
2. 職業訓練に関する特例	214

第8章 就業規則、寄宿舎 / 217

1	就業規則	218
1.	作成及び届出の義務	218
2.	作成の手續	221
3.	制裁規定の制限	224
4.	法令及び労働協約との関係	225
2	寄宿舎	228
1.	寄宿舎生活の自治	228
2.	寄宿舎規則	229
3.	寄宿舎の設備及び安全衛生	230
4.	監督上の行政措置	230

第9章 災害補償、監督機関、雑則、罰則 / 233

1	災害補償	234
1.	災害補償	234
2.	補償を受ける権利	237
3.	他法との関係	237
4.	審査及び仲裁	238
5.	請負事業に関する例外	238
2	監督機関	240
1.	監督機関の職員等	240
2.	労働基準監督官の権限等	240
3.	監督機関に対する申告	241
3	雑則、罰則	242
1.	法令等の周知義務	242
2.	労働者名簿	243
3.	賃金台帳	244
4.	記録の保存	246
5.	無料証明	246
6.	付加金の支払	247
7.	時効	248
8.	罰則	249

資料編 / 252

発展1.	法定割増賃金率の引上げ関係	
(第1章 1 1 5.)		252
発展2.	報告等の手續	
(第1章 1 2 2.(3)①)		252
発展3.	国及び公共団体についての適用	
(第1章 1 3 1.)		252
発展4.	船員法第1条第1項に規定する船員	
(第1章 1 4)		252

発展5. 期間の定めのない雇用の解約の申入れ	
(第2章 2 3 1 1.)	253
発展6. 退職時等の証明	
(第2章 2 5)	253
発展7. 法41条該当者の深夜業に対する割増賃金	
(第4章第1節 1 1 Point)	253
発展8. 過半数代表者	
(第4章第1節 1 2 3.)	254
発展9. 労使協定の効力	
(第4章第1節 1 2 4.(2))	254
発展10. 1年単位の変形労働時間制—賃金清算	
(第4章第1節 3 3 4)	254
発展11. 限度時間の適用除外	
(第4章第2節 1 3 2 2.(3))	255
発展12. 代替休暇—その他の協定事項	
(第4章第2節 2 4 3.)	255
発展13. 年少者の就業制限	
(第5章 3 2)	256
発展14. 妊産婦等—坑内業務の就業制限	
(第6章 1 1 1 2.)	256
発展15. 建設業附属寄宿舍規定・抜粋	
(第8章 2 3)	257
書式1. 時間外労働、休日労働に関する届出	
(第4章第2節 1 3 1 1.)	258

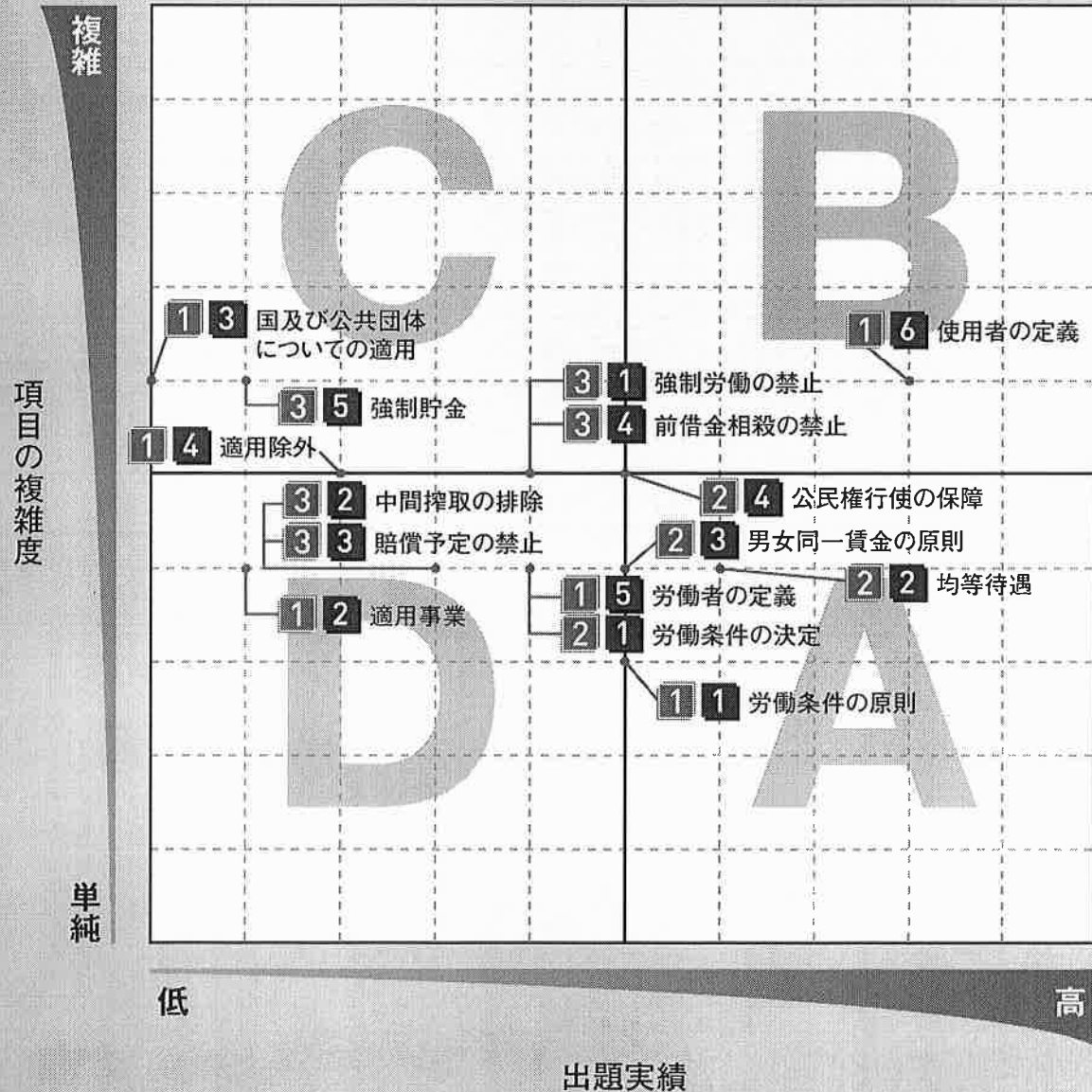
● 索引 / 259 ● 条文索引 / 263

労働基準法 凡例

法	→ 労働基準法	発基	→ 厚生労働省労働基準局関係の労働事務次官名通達
則	→ 労働基準法施行規則		
法附則	→ 労働基準法附則	基収	→ 厚生労働省労働基準局長が疑義に依って発する通達
則附則	→ 労働基準法施行規則附則		
女性則	→ 女性労働基準規則	女発	→ 旧労働省女性少年局（現在の厚生労働省雇用均等・児童家庭局）長名通達
年少則	→ 年少者労働基準規則		
建設寄宿舍規程	→ 建設業附属寄宿舍規程		
寄宿舍規程	→ 事業附属寄宿舍規程	労発	→ (旧)労働省労政局長名通達
預金利率省令	→ 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	労収	→ (旧)労働省労政局長が疑義に答えて発する通達
厚労告	→ 厚生労働省告示		
労告	→ (旧)労働省告示		
基発	→ 厚生労働省労働基準局長名通達		

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

- (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、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 〈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

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

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

労働条件の原則、労働基準法の適用

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関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**

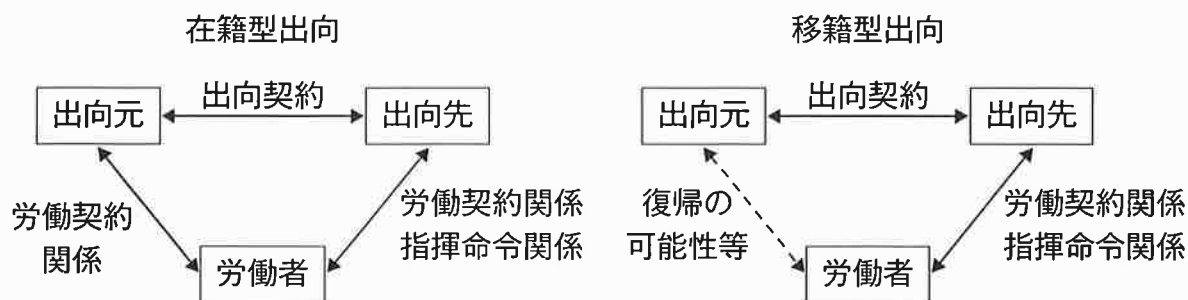
(1) 在籍型出向

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

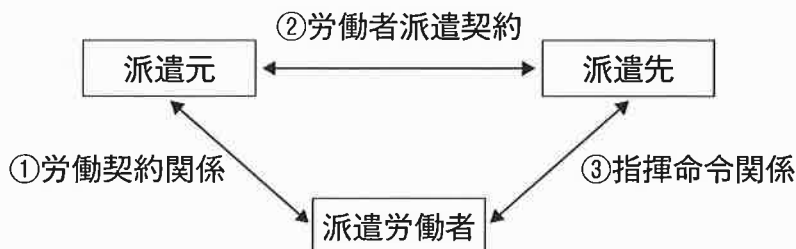
移籍型出向は、出向先との間にのみ労働契約関係がある形態であり、出向元と出向労働者との労働契約関係は終了している。移籍型出向の出向労働者については、出向先とのみ労働契約関係があるので、**出向先についてのみ労働基準法等の適用がある。**（昭和61.6.6基発333号）



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)

2

労働条件の決定等

1 労働条件の決定（法2条）

★★★★

- I 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
- II 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。例題6

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、法第2条は、こ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、法第2条の問うところではない。H25-5C

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、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。H26-7ア

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。



(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则を宣言する規定であるにとどまり、監督機関は右の一般的原则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。

(昭和23.7.13基発1016号、昭和63.3.14基発150号)

Point

法第2条違反については、罰則の定めはない。 例題7

例題6

H21-1A

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。

解答 ×

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。

例題7

H7-1A

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。

解答 ×

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）。

2 均等待遇（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。

H19-1E H23-1A H25-5D 例題8

1. 趣旨

法第3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。

2. 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。 H24-4A (昭和22.9.13発基17号)

3. 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)

例題8

H14-1A

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。

解答 ○

法3条。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。



(採用の自由)

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。また、思想、信条を理由とする雇入れの拒否を直ちに民法上の不法行為とすることができないことは明らかであり、その他これを公序良俗違反と解すべき根拠も見出すことはできない。

H21-1B 例題9 (最大判昭和48.12.12三菱樹脂事件)

例題9

H9-2D改題

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。

解答 ○

法3条、最大判昭和48.12.12三菱樹脂事件。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。

4. 差別的取扱い ◀ 必修

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。

H27-1B

5. 本条違反

使用者が法第3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)

3 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。 H20-1E

1. 趣旨

法第4条の趣旨は、わが国における従来 of 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。

H24-4B H25-5E H27-1C (昭和22.9.13発基17号、平成9.9.25基発648号)

2. 女性であることを理由 ◀ 必修

「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。(同上)

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。(同上)

4. 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)

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。 H21-1C

4 公民権行使の保障 (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

1. 公民権行使の範囲

法第7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。

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

※ 国又は地方公共団体の機関の法規に適合しない
行為の是正を求める訴訟

（昭和63.3.14基発150号）

2. 公の職務 必修

法第7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。

（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 必修

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 必修

法第7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。 **H24-4C** **H26-1C** （昭和22.11.27基発399号）



(公民権行使と懲戒解雇)

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。

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

1 強制労働の禁止（法5条）

★★★

使用者は、暴行、脅迫、監禁その他精神又は身体を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。

H20-1A

1. 使用者 ◀ 必修

法第5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規定である。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。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。 H26-1A

2. 精神又は身体を自由を不当に拘束する手段 ◀ 必修

「暴行」、「脅迫」、「監禁」以外の手段で「精神又は身体を自由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、強制貯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、「精神又は身体を自由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」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的に「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「精神又は身体を自由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

法第5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** **例題10**

例題10

H27-1D

強制労働を禁止する労働基準法第5条の構成要件に該当する行為が、同時に刑法の暴行罪、脅迫罪又は監禁罪の構成要件にも該当する場合があるが、労働基準法第5条違反と暴行罪等とは、法条競合の関係（吸収関係）にあると解される。

解答 ○

法5条。「法条競合」とは、1つの犯罪がいくつもの刑罰法規に該当するものの、そのうちの1つだけが適用されることである。また、「吸収関係」とは、法条競合の種類の1つであり、該当する複数の刑罰法規のうちの1つが他の法規を吸収する形で評価する場合をいう。

2 中間搾取の排除（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**

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。 **H26-1B**

（昭和23.3.2基発381号）

2. 法人の従業者の中間搾取

法人が業として他人の就業に介入して利益を得た場合は、当該法人のために実際の介入行為を行った行為者たる従業員が処罰される。 **H26-1B**

法第6条において禁止する行為については、他人の就業に介入して得る利益の帰属主体は、必ずしも、当該行為者には限らないからである。 （昭和34.2.16 33基収8770号）

3. 「業として利益を得る」の意義 **必修**

「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ず、また有形無形なるとを問わない。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も含む。
(昭和23.3.2基発381号)

4. 法律に基いて許される場合 必修

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。

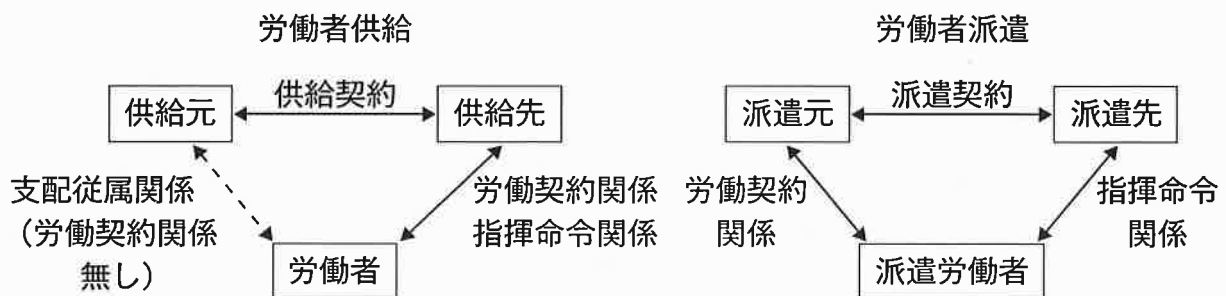
- ※ ・職業安定法第30条により、**有料職業紹介事業**を厚生労働大臣の許可を受けて行うことが認められているが、その場合、同法施行規則で定める手数料又は厚生労働大臣に届け出た手数料表に基づく手数料を受けることが認められている。
- ・労働者を雇用しようとする者が、職業安定法第36条第1項の規定による厚生労働大臣の許可を受けて、その被用者以外の者をして労働者の募集を行わせる場合（**委託募集**）には、その被用者以外の者は、その募集を行わせた者から、厚生労働大臣の認可を受けた額の報酬を受けることができる。

(昭和23.3.2基発381号、昭和33.2.13基発90号)

5. 労働者派遣 必修

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、法第6条の中間搾取に該当しない。**例題11**

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、原則として、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。



(昭和61.6.6基発333号、平成11.3.31基発168号)

例題11

H15-1C

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。

解答 ○

法6条、平成20.7.1基発0701001号。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。

3 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。 H23-2C

1. 趣旨

法第16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。 H25-6D

2. 違約金 ◀必修

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、労働義務の不履行があれば、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。

3. 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に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

- ・ 法第16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)

- ・ 契約の相手方が労働者の親権者又は身元保証人の場合も本条の対象となる。

4 前借金相殺の禁止（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 H25-6E

1. 趣旨 ◀必修

法第17条の規定は、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 H27-3D 例題12

(昭和22.9.13発基17号、昭和33.2.13基発90号)

2. 前借金

「前借金」とは、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。

3. 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)

例題12

H14-2E

使用者が前借金その他労働を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。

解答 ×

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。

5

強制貯金（法18条、則6条、則6条の3、預金利率省令4条）

★★★

- I 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
- II 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。

※ 労使協定については第4章第1節参照

Ⅲ 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。

Ⅳ 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。

Ⅴ 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。

Ⅵ 使用者がⅤ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。

Ⅶ Ⅵ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。

1. 趣旨 ◀ 必修

法第18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。 **例題13**

強制貯蓄 (労働契約に附随して貯蓄の契約をさせる)	禁止
任意貯蓄 (労働契約には附随しておらず労働者の委託を受けて貯蓄金を管理する社内預金・通帳保管)	一定の要件を満たすことにより認められる

例題13

H23-2E

使用者は、労働者の福祉の増進を図るため、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に基づき、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することができる。

解答 ×

法18条1項、2項。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すること（強制貯蓄）は、労使協定を締結した場合であっても行うことはできない。

2. 労働契約に附随して貯蓄の契約をさせる 必修

「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。

3. 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。

■任意貯蓄の要件

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)



(派遣労働者の社内預金)

法第18条は派遣元の使用主に適用されるので、派遣元の使用主は、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、派遣先の使用主は、派遣中の労働者と労働契約関係にないので法第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。

(昭和61.6.6基発333号)

(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「その必要な限度の範囲内で」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。

(昭和27.9.20基発675号)

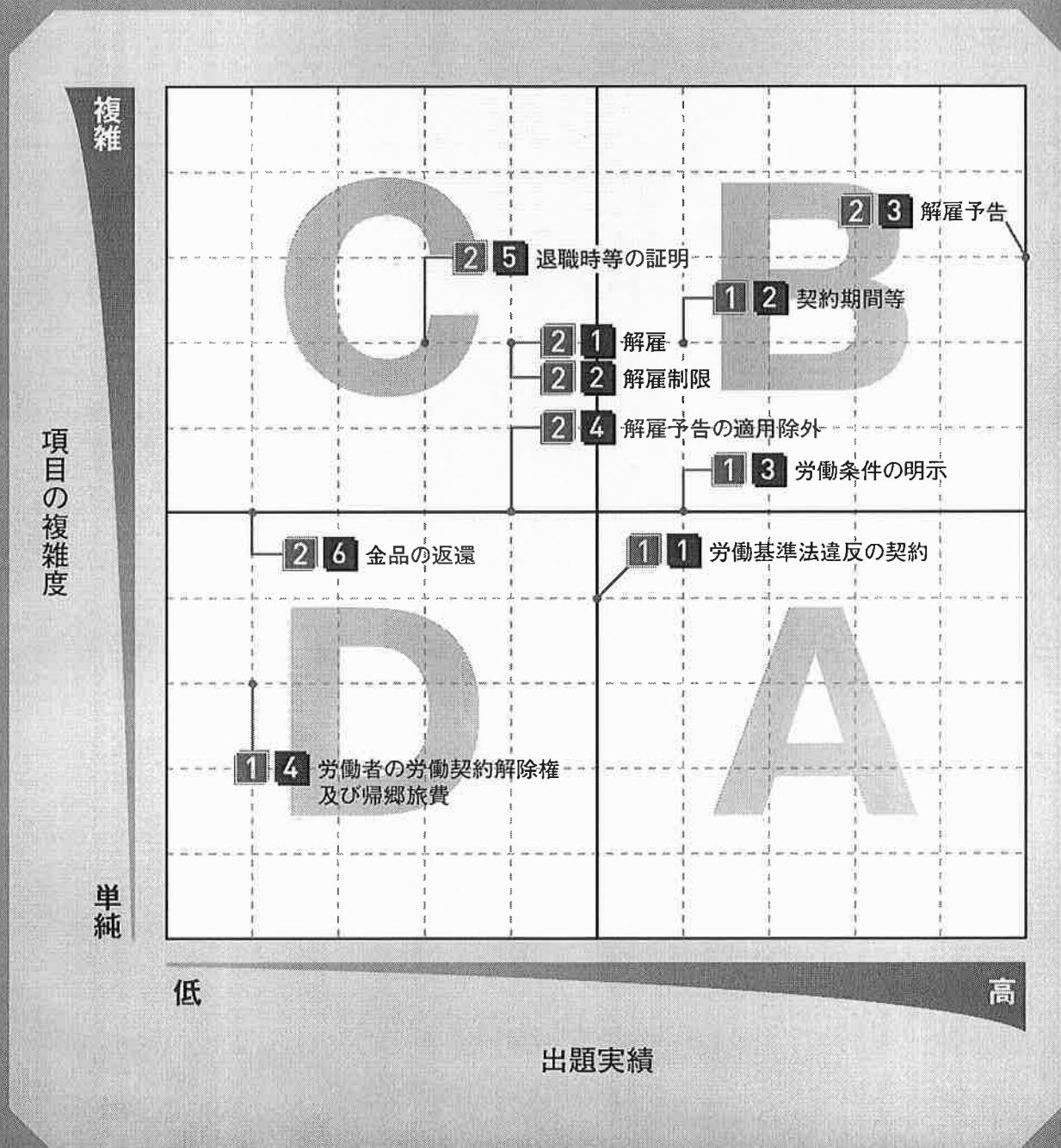
(届出なき貯蓄金管理)

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働基準法上の罰則の問題は生じない。

(昭和23.6.16基収1935号)

第2章

労働契約



1

労働契約の締結

1 労働基準法違反の契約（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、労働基準法で定める基準による。H19-選C H25-6A H27-3A 例題1

1. 趣旨

法第13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（強行的効力）、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（直律的効力）を定めたものである。

2. 「労働条件」とは ◀必修

法第13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。

3. その部分については無効とする ◀必修

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



（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

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、右期間の満了により右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 契約期間等 (法14条)

1 契約期間 (法14条1項)

★★★

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 i ii 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 例題1

- i 専門的な知識、技術又は経験（以下 i 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
- ii 満60歳以上の労働者との間に締結される労働契約（i に掲げる労働契約を除く。） H25-6B

1. 趣旨

法第14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。

2. 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。 H27-3B

3. 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、次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 次に掲げるいずれかの資格を有する者
(2)	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ITストラテジスト試験に合格した者若しくは情報処理技術者試験規則等の一部を改正する省令第2条の規定による改正前の当該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4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
(5)	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 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 ⑦ 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 ⑧ 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 ⑨ 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 ② 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27.3.18厚労告68号）

4. 上限5年の労働契約 **必修**

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。

（平成15.10.22基発1022001号）

2 有期労働契約の暫定措置（法附則137条）

★★★★

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項各号に規定する労働契約の上限が5年である労働者を除く。）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。

労働契約の締結

1. 有期労働契約の暫定措置 ◀ 必修

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。

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。（平成15.10.22基発1022001号）

2. 民法第628条（やむを得ない事由による雇用の解除）

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次の通りとなる。

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。 **H24-2C** **例題2**

例題1

H16-2A

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。

解答 ○

法13条、法14条1項、平成27.3.18厚労告68号、平成15.10.22基発1022001号。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年に該当する場合については3年の労働契約を締結したこととなる。

例題2

H18-7D

平成16年5月に満60歳の誕生日を迎えたある労働者が、同年8月に3年の期間を定めた労働契約を締結した場合において、本年（平成18年）8月に他の有利な条件の転職先をみつけて退職することを決意した。この場合、当該労働者は、労働基準法第137条の規定により、当該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。

解答 ×

法14条1項2号、法附則137条。満60歳以上の労働者との間に締結される労働契約については、法附則第137条の規定は適用されず、設問のようにいつでも退職することはできない。

労働契約の締結

3 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）

★★

- I 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。
- II 行政官庁は、I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。

1. 趣旨

有期労働契約を締結している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、更新及び雇止めに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。このため厚生労働大臣が「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」を定めることができるものとし、当該基準に関し、行政官庁が必要な助言及び指導を行うことができることとした。

2. 有期労働契約の締結、更新及び雇止めに係る基準 必修

(1) 雇止めの予告

使用者は、期間の定めのある労働契約（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

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。H19-4D H24-2A

(2) 雇止めの理由の明示

- ① 前記(1)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 期間の定めのある労働契約（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

(3) 契約期間についての配慮

使用者は、期間の定めのある労働契約（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24.10.26厚労告551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3項）



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。

1. 明示すべき時期 ←必修

労働条件を明示すべき時期は、労働契約の締結の際*であり、契約期間満了後、労働契約を更新する場合も含まれる。

※ 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。

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ものと考えられる。

2. 絶対的明示事項及び相対的明示事項 必修

明示すべき労働条件の範囲は次表左欄の通りである。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的であるため、本書では両者を並記した。

例題3

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* H25-6C 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 H18-3C ⑤賃金（退職手当及び⑧に規定する賃金を除く。以下⑤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 ⑥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。）
	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（退職手当を除く。）、賞与等並びに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 H24-2D ⑭休職に関する事項	相対的 必要記載事項	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

- ※ 当該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しなければならない。 **H25-6C** (則5条1項)



(労働条件の明示事項②)

従来は、雇止めに関する基準（告示）による明示事項とされていたが平成25年4月1日より法第15条第1項に基づく明示事項とされた。

(労働条件の明示事項④)

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。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。 (平成11.1.29基発45号)

(労働条件の明示事項⑥)

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。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、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。 (同上)

(派遣労働者に対する労働条件の明示)

派遣元の使用人は、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。 **H24-2E**

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。 (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〕で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。
- ・ 日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。

例題3

H14-2C

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が、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。

解答 ×

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。なお、職業安定法第5条の3に規定する募集時等の労働条件の明示事項には、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が含まれている。

Advice

設問のように、他の法律の規定を引用して誤りの文章を出題するケースもある。労基法第15条の明示事項のすべてを暗記していなくても、他の法律との違いを把握しておくで、正しい判断ができる。

3. 明示の方法 必修

絶対的明示事項のうち、⑤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。 **H21-2B** (則5条2項、3項)



(書面の様式・書面明示の方法)

書面の様式は自由である。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。 **H24-7E**

(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。(昭和51.9.28基発690号、平成11.3.31基発168号)

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）

★★★

- I 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**
- II I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。

1. 明示された労働条件が事実と相違する場合 **必修**

上記I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)

2. 必要な旅費

上記II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)

3. 帰郷

上記IIの「帰郷」とは、本人の住所に限らず、父母親族の保護を受ける場合はその者の住所に帰る場合も含む。
(昭和23.7.20基収2483号)