

## 労働条件の原則、労働基準法の適用

|      |                                                                             |
|------|-----------------------------------------------------------------------------|
| 学習項目 | 1. 労働条件の原則とは<br>2. 労働基準法が適用される事業とは<br>3. 適用除外とされるものは何か<br>4. 労働者及び使用者の定義は何か |
|------|-----------------------------------------------------------------------------|

### 1 労働条件の原則

労働者と使用者は経済的な弱者と強者の関係にあるので、まったく自由に契約を結ぶと、当然労働者は不利な労働条件をのまされ、人間としての生活がおびやかされてしまう。そこで国が労使間に介入し、契約自由の原則に一定の制限を設けて労働者を保護することとした。これが労働者保護法としての労働基準法の目的である。

労働基準法では、まず、第 1 条で、労働条件について次の原則を掲げている。

法 1 条 「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。

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。」

《注》

16- 1

- ・「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。
- ・「労働関係の当事者」とは、使用する側と使用される側、つまり使用者と労働者（使用者団体と労働組合を含む。）を指す。
- ・「この基準を理由として労働条件を低下させる」とは、例えば A 会社の実働時間 7 時間を、労働基準法で定めた基準（8 時間労働）を決定的な理由として、実働時間を 8 時間に変更することをいう。

なお、本条が禁止しているのは、法の基準を理由として労働

条件を低下させることであり、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はない。

昭和63. 3. 14基発150号

発展

本条違反については罰則の定めはない。



労働関係の当事者

## 2 適用事業

労働基準法は、原則として、事業の種類、規模等に関係なく、労働者の使用されるすべての事業又は事務所に適用される。

事業の種類については、法別表第1（次頁—参考—）に定められている。事業の種類を号別に区分した理由は、業種ごとにその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。従って何号に該当するかによって適用される条文が異なってくる場合がある。



**Point**

労働基準法は、原則としてすべての事業について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。

14-1

—参考—

法別表第 1 では以下の 1号～15号に区分されているが、後で述べる労働時間、休憩及び休日等の適用が異なる場合があるので参考として掲げておく。

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

以上、掲げたものを整理すると、1号～5号は製造業等のいわゆる工業的業種、6号～15号は金融業等のいわゆる非工業的業種（6号と7号については農林水産業）に大きく区分することができる。

平成11. 3. 31基発168号

- (1) 事業とは、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ものを意味する。
- (2) 事業の適用単位は、次のように考えられている。
  - ① 事業の名称又は経営主体等に関係なく、相関連して作業

の一体をなす労働の態様によってその適用を決定する。

- ② 一の事業であるかどうかは、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法がより適切に運用できる場合は、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。

- (3) 日本国内で行われる事業又は事務所であれば、外国人経営の会社、外国人労働者等に対しても、法令又は条約に特別の定めがある場合（外交官等）を除いて労基法は適用される。

平成11. 3. 31基発168号

### 3 適用除外

次のものは、前記2の規定にかかわらず労働基準法は適用されない。

法116条 2 項

- (1) 同居の親族のみを使用する事業又は事務所

同居の親族とは、事業主と居住及び生計を一つにしている民法上の親族（6 親等内の血族、配偶者、3 親等内の姻族）をいう。

- ① 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、同居の親族の他に他人を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。

- ② 同居の親族であっても、常時同居の親族以外の労働者を

昭和54. 4. 2 基発153号

|                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|---------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>平成11. 3. 31基発168号</p> <p>16- 1</p> | <p>使用する事業において一般事務又は現場作業などに従事し、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になされている場合は、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。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <p>法112条</p> <p>平成13. 2. 22基発93号</p>  | <p>(2) 家事使用人</p> <p>「家事使用人」とは、家事一般に使用される者をいう。</p> <p>家事使用人に該当するかどうかは、従事する作業の種類、性質などの実態により判断されるものである。</p> <p>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もとで家事一般に従事している者は、家事使用人である。</p> <p>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、その指揮命令のもとに当該家事を行う者は、家事使用人に該当しない。</p>                                                                                                                                                               |
| <p>独立行政法人通則法 2 条</p>                  | <p>(3) 一般職の国家公務員</p> <p>ただし、国有林野事業、日本郵政公社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。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <p>法116条 1 項</p> <p>16- 1</p>         | <p>《注》「独立行政法人」とは、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、国が直接に実施する必要のないもののうち、民間に委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ものをいう。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。</p> <p>(4) その他の留意点</p> <p>① 一般職の地方公務員は労働基準法の一部が適用されない。</p> <p>② 地方公営企業の職員は一部を除き適用あり。</p> <p>③ 船員法 1 条 1 項に規定する船員は、労働基準法の総則と罰則（一部を除く。）は適用あり。その他の労働条件の基</p> |

準については船員法に定めがある。

#### 4 労働者の定義

労働基準法では、労働者保護法としてその保護対象となる労働者について、以下のように定義している。

- (1) 職業の種類を問わず
- (2) 事業又は事務所（以下「事業」という。）に使用される者で
- (3) 賃金を支払われる者

《注》

「使用される」とは、他人の指揮命令を受け、いわゆる使用従属関係にあることをいう。

#### ●——図表 1－1 労働者の判定区分の具体例

| 労働者である                                           | 労働者でない                                  |
|--------------------------------------------------|-----------------------------------------|
| ・ 法人の重役など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 | ・ 事業主個人（個人経営）<br>・ 法人、組合、団体の代表者、執行機関たる者 |

法 9 条

昭和23. 3. 17基発461号  
平成11. 3. 31基発168号

#### 5 使用者の定義

労働基準法では、責任の主体を明らかにする必要があるため、使用者について、以下のように定義している。

- (1) 事業主
- (2) 事業の経営担当者
- (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

《注》

- ・ 「事業主」とは、事業の経営主体をいい、個人企業の場合には、事業主個人が事業主であり、法人の場合には、法人自体が事業主である。事業主か否かの判断のポイントは、その人に事業経営の主体として事業の損益が帰属するか否かによる。
- ・ 「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（経営上の損益は帰属しない。）をいい、例えば、法人の代表者、支配人等が該当する。

法10条

・「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」とは、人事、給与等の労働条件の決定や労務管理等に関して権限を与えられている者をいい、例えば、人事部長、総務課長等が該当する。

●——図表 1－2 労働者・使用者の定義

|                |     |     |                   |
|----------------|-----|-----|-------------------|
| 職業の種類は問わない     | 労働者 | 使用者 | 事業主               |
| 事業又は事務所に使用される者 |     |     | 経営担当者             |
| 賃金を支払われる者      |     |     | 事業主のために行為をするすべての者 |

## 労働条件の決定等

|      |                                                                         |
|------|-------------------------------------------------------------------------|
| 学習項目 | 1. 労働条件はどのように決定されるのか<br>2. 男女同一賃金の原則とは何か<br>3. 公民権の行使について、どのように規定しているのか |
|------|-------------------------------------------------------------------------|

### 1 労働条件の決定

「労働条件は、労働者と使用者が、**対等の立場**において決定すべきものである。

法2条

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。」

15-1

これは、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てそれを労働者に押しつけることになりがちであるから、労働条件については労使が対等な立場で決定すべきことを規定しているものである。

#### 発展

本条違反については罰則の定めはない。

本条に規定している「労働協約」「就業規則」「労働契約」を簡単に説明すると、以下のとおりである。

- ① **労働協約**とは、労働組合と使用者又はその団体とが結んだ労働条件その他に関する協定のことである。書面で作成され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。
- ② **就業規則**とは、会社の労働者が就業上守るべき規律（服務規律）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る。
- ③ **労働契約**とは、労働者個人と使用者とが結んだ契約のことである。

労働組合法14条  
詳細は一般常識の労働組合法で学習する  
昭和29. 1. 19労収 5号

法89条

第7章第1節参照

第2章第1節1参照



## 2 均等待遇

労働基準法は、憲法14条1項で宣言された法の下での平等の原則を労使関係において実現するため、次のように定めている。

法3条

14-1

「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。」

すなわち、労働者の国籍、信条、社会的身分といった、労働とは直接関係のない事柄による不合理な差別待遇を禁止している。

昭和22. 9. 13発基17号

《注》「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。

### 発展

- ・会社の職制上の地位は社会的身分ではないので、これを理由として労働条件について差を設けても違反ではない。

(例) ・職員は9時始業、工員は8時始業の場合

- ・正社員は月給制、パートタイム労働者は時給制とする場合

- ・国籍、信条、社会的身分以外の理由により差別待遇することは本条に抵触するものではない。

(例) ・能力が低い

- ・職務怠慢である

- ・職場規律を乱した

最大判昭和48. 12. 12

- ・雇入れは一般的には労働条件ではない。

- ・解雇する意思表示自体は労働条件ではないが、労働協約、就業規則等で解雇の基準又は理由を定めていれば、それは労働条件となる。

## 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。」

これは、労働条件のうち**賃金**についてのみ、男女の差別待遇を禁止する規定である。

ここでいう賃金とは、賃金額はもちろんのこと、賃金体系、賃金形態等を含むので、これらの差別的取扱いも許されない。

## 発展

- ・職務、能率、技能等で個々の男女労働者の賃金に個人的差異のあることは、差別的取扱いには該当しないが、ただ単に「女性であるから」ということや、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はないから」等の理由で男性と賃金について差別することは禁止されている。
- ・差別的取扱い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。



**Point** 労働基準法では、労働条件のうち賃金についてのみ、男女の差別的取扱いを禁止している。

平成9. 9. 25基発648号

## 4 公民権行使の保障

- (1) 「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。」

法7条

この規定は、労働者が、公民としての権利を行使したり公の職務を行うために必要なときには、就業時間中であっても使用者は労働者に必要な時間を与えなければならないというものである。

### 《注》

- ・「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。  
(例) 選挙権、被選挙権、最高裁判所裁判官の国民審査等
- ・「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、次のような職務とされている。  
(例) ・国会議員、地方議会の議員、労働委員会の委員としての職務等  
・民事訴訟法上の証人としての出廷、選挙立会人の職務等
- ・「必要な時間」とは権利や職務の種類、性質によって客観的に妥当性のあるもののことである。

昭和63. 3. 14基発150号

昭和63. 3. 14基発150号

14- 1

## 発展

裁判所に訴える権利（訴権）の行使は、一般的には公民としての権利には該当しない。

ただし、次の場合には公民権の行使に該当する。

- ・行政事件訴訟法5条に規定する民衆訴訟

昭和63. 3. 14基発150号

(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のこと)

- ・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、選挙人名簿の登録に関する訴訟

法7条ただし書

- (2) 「ただし、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。」

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ので、「時間をとってはいけない」とはいえない。しかし、会社の仕事の都合もあることを考え、公民権の行使又は公の職務の執行に妨げがない限り、使用者は労働者が請求した時刻を変更することができる。

発展

昭和22. 11. 27基発399号

公民権の行使のために必要な時間を与えた場合、その時間を有給にするか無給にするかは当事者の自由に委ねられている。



**Point** 使用者は、公民権の行使等に妨げがない限り、労働者から請求された時刻を変更することができる。必ずしも労働者が請求した時刻に与えなくてもよい。

## 前近代的な労働関係の排除

|      |                                                                     |
|------|---------------------------------------------------------------------|
| 学習項目 | 1. 中間搾取とは<br>2. 損害賠償額の予定はできるのか<br>3. 強制貯金はできるのか、また、任意貯蓄の場合の使用者の義務とは |
|------|---------------------------------------------------------------------|

### 1 強制労働の禁止

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

法5条

この規定は、かつてのタコ部屋や監獄部屋等、暴行、脅迫等の不当な手段によって労働を強制するといった悪弊を排除し、労働者の人格の尊厳と自由を確保するために強制労働を禁止したものである。

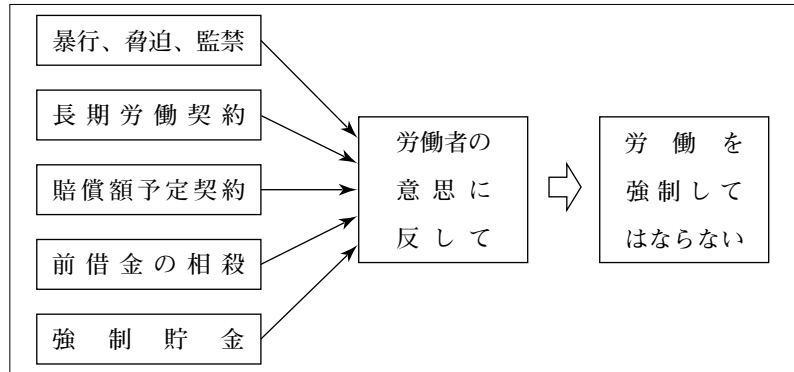
《注》「精神又は身体**の自由**を不当に拘束する手段」とは、精神の作用や身体**の行動**をなんらかの形で妨害する方法のことである。暴行、脅迫、監禁以外の拘束の手段には、長期労働契約、労働契約不履行に関する賠償額予定契約、前借金の相殺、強制貯金等がある。

昭和63. 3. 14基発150号

労働者は、労働契約上、使用者の指揮命令に従って労働する義務があるが、その義務の履行も労働者の自由な意思に基づいて行われるべきものである。労働契約を締結する意思のない者を暴行等により無理に労働させることはもちろん、最初は自由な意思によって労働契約を結んだ労働者でも、その後退職を希望するのにその意思を抑圧して労働を強制することも、「意思に反して労働を強制する」ことになる。

以上の関係を整理すると図表1－3のとおりである。

●——図表 1－3 強制労働の禁止



法117条      なお、本条違反について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）となっている。

## 2 中間搾取の禁止

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。」

14-1   15-1

この規定は、労働関係に直接関係のない第三者が、労働者の労働関係に介入して賃金のピンハネ等の行為（中間搾取）を禁止するものである。

### 《注》

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。
- ・「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。従って1回の行為であっても、反覆継続して利益を得る意思をもって行ったことが明らかであれば違反である。また、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。
- ・「利益」とは手数料、報償金、金銭以外の財物等その名称が何であるかを問わず、また有形か無形かを問わない。

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。

—参考—

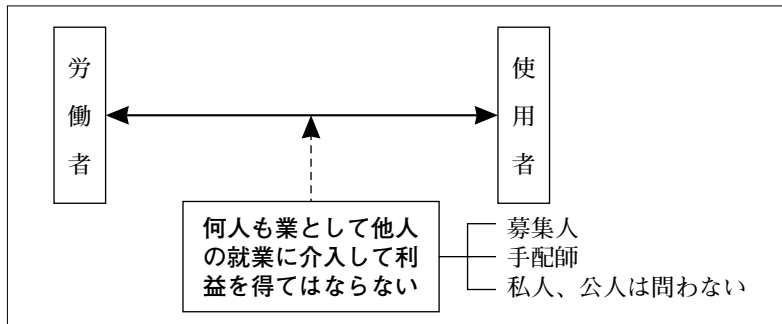
《法律に基づいて許される場合》

職業安定法による

- ・有料職業紹介事業
- ・厚生労働大臣の許可により、報酬を与えてする労働者募集の委託

昭和33. 2. 13基発90号

●—図表 1－4 中間搾取の禁止



発展

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6条の中間搾取に該当しない。

平成11. 3. 31基発168号

14- 1

### 3 賠償額予定の禁止

「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。」

法16条

かつては、労働者が契約期間中に転職したり、不良品を作ったりした場合の損害を防止するため、契約不履行の場合には一定額の違約金を支払うことを約束させたり、損害賠償として一定の金額を支払うことをあらかじめ約束させるといったことが広く慣習としてあった。こうした制度が労働の強制となったり、労働者の自由意思を不当に拘束し、労働者を使用者に隷属させることにもなるので、この種の契約をいっさいなくするために設けられたのが、この規定である。

《注》

- ・「違約金」とは、労働者が労働契約に基づく労働義務を果たさないという事実があれば、使用者に損害がなくても、約束された金額を取り立てることができるもので、労働者本人、親権者又は身元保証人の義務として課せられる一種の制裁金である。
- ・「損害賠償額の予定」とは、労働者が労働契約に基づく労働義務を果たさないときの賠償額を、実際にどのくらい損害があったかに関係なく、一定の金額として定めておくことである。

これは実損害額よりも不当に高い賠償額が定められる等労働者に不利な契約となる恐れがあるので、あらかじめ賠償額を予定することは禁止される。

(例) ・会社の自動車を壊した場合には、一律10万円の賠償金を支払わなければならないとの契約を締結することは違法

・使用者が身元保証人との間に、労働者が器具を損傷した場合の損害賠償額を予定する契約を締結することは違法

14- 2



**Point** 労働者本人に限らず、親権者や身元保証人との間で違約金を定めたり、賠償額を予定する契約をすることも禁止されている。

昭和22. 9. 13発基17号

- (1) 損害賠償の金額をあらかじめ約定せず、現実には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。

(例) 労働者が会社の自動車を壊したので、実際の損害額の10万円を当該労働者に請求することは違法ではない。

- (2) 債務不履行により使用者が損害を被った場合は、その実損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。



**Point** 労働者の労働契約の不履行について、使用者は現実には生じた損害について賠償を請求することはできる。

#### 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。」

これはかつて、労働者を募集する際に、労働者又はその父兄に一定の金額を貸し付け、就業後これを労働者の賃金から差し引いて返済していくという前借金制度が行われていたので、こ

のような足留めによる強制労働を防止するため、前借金と賃金との相殺を禁止したものである。

《注》「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入れ、将来の賃金により返済することを約する金銭をいう。

- (1) 労働者が使用者から人的信用に基づいて受ける金融や賃金の前払等明らかに身分的拘束を伴わないと認められるものは、労働することを条件とする債権に含まれない。
- (2) 使用者の側で行う相殺のみを禁止しているのであって、労働者が自己の意思によって相殺することは禁止されていない。

昭和33. 2. 13基発90号

#### 発展

相殺が禁止される賃金とは、法11条の賃金（P50参照）であるから、賞与又は退職手当についてもこれらが法11条の賃金に該当する限り、これらとの相殺も許されない。

## 5 強制貯金

「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。」

法18条1項

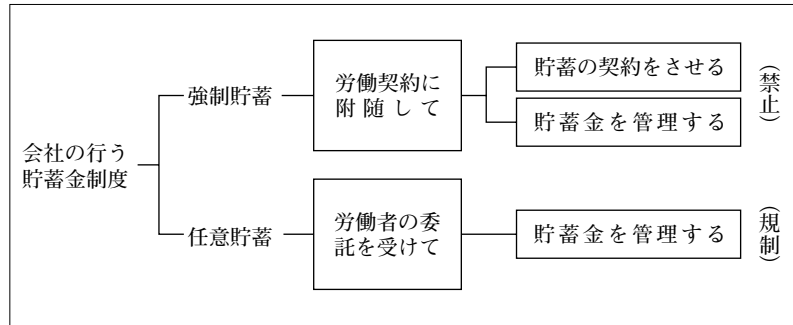
※「貯蓄金を管理する」には、使用者自身が直接労働者の預金を受け入れて自ら管理するいわゆる「社内預金」のほか、使用者が受け入れた労働者の預金を労働者個人ごとの名義で銀行その他の金融機関に預け入れし、その預金通帳、印鑑を使用者が保管するいわゆる「通帳保管」の場合が含まれる。

労働者の受け取る賃金の全部又は一部を強制的に貯蓄させることは、労働者の足留策となったり、会社の経営危機の場合に貯蓄金が払戻されなくなる等の恐れがあるためにこれを全面的に禁止している。

しかし、労働契約に附随するものではなく、労働者が任意に行う社内預金制度等の貯蓄金をその委託を受けて管理する任意貯蓄は、一定の規制のもとに認められている。



●——図表 1－5 強制貯金の禁止



次に、任意貯蓄の場合の規制のポイントについて、説明を加えていくことにする。

# ① 労働者の委託を受けて貯蓄金を管理する場合の使用者の義務 { (3) 以外、貯蓄金の管理が社内預金、通帳保管を問わない }

法18条 2 項

(1) 「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

《注》「労使協定」とは、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

との間に締結する書面による協定のことをいう。

以下、本テキストでは、「労使協定」「書面による協定」「書面による労使協定」を一括して「労使協定」として表記する。

また、労使協定と労働協約の違いについてはP119のコーヒープレイク参照のこと。

## ① 労使協定（貯蓄金管理協定）

則 5 条の 2

- 貯蓄金の管理が労働者の預金の受入れ（社内預金）であるときは、労使協定には、次の事項を定めなければならない。

|                                                                                                                                                                                                                                             |                                                         |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・預金者の範囲</li> <li>・預金者 1 人当たりの預金額の限度</li> <li>・預金の利率及び利子の計算方法</li> <li>・預金の受入れ及び払いもどしの手続</li> <li>・預金の保全の方法</li> </ul>                                                                                |                                                         |
| <p>⑥ 貯蓄金の管理が通帳保管である場合については、法律上協定すべき事項についての定めはないが、貯蓄金管理規程（下記(2)参照）において以下の事項を規定することとされており、労使協定においてもこれらの事項を協定することとなる。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・預金先の金融機関名及び預金の種類</li> <li>・通帳の保管方法</li> <li>・預金の出入れの取次方法 等</li> </ul>        | <p>昭和63. 3. 14基発150号</p>                                |
| <p>② 届け出た協定に基づき労働者の預金の受入れ(社内預金)をする使用者は、毎年、3 月31日以前 1 年間の預金の管理状況を、4 月30日までに、所轄労働基準監督署長に報告する義務がある。</p>                                                                                                                                        | <p>則57条 3 項</p>                                         |
| <p>(2) 「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。」</p> <p>貯蓄金管理規程に規定すべき事項については法律上定めはないが、社内預金か通帳保管かの区別及び労使協定で定める事項を中心に具体的な取扱い方法が定められることになる。</p>                                                                       | <p>法18条 3 項</p> <p>昭和63. 3. 14基発150号</p>                |
| <p>(3) 「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。</p> <p>この場合において、その利子が、年 5 厘の利率を下るときは、年 5 厘の率で計算した利子をつけたものとみなされる。」</p> <p>貯蓄金の管理が社内預金である場合には、使用者は、これに利子をつけることが義務づけられている。また、例えば、労使協定に年 1 厘の利率で計算した利子をつけるものとする と定めた場合でも、年 5 厘の利率による利子を定めたものと</p> | <p>法18条 4 項</p> <p>預金令 2 条</p> <p>平成13. 2. 7 厚労告30号</p> |

みなされるので、使用者は年5厘の率で計算した利子を支払うべき義務が生じる。(年5厘は、社内預金の場合の最低保障利率となる。)

法18条5項 (4) 「労働者が貯蓄金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、使用者の承認が必要であるとして、返還を拒否することはできない。

## ② 行政官庁が貯蓄金の管理の中止命令を出す場合

### (1) 行政官庁の中止命令

法18条6項  
則6条の3 「使用者が労働者の請求による貯蓄金を遅滞なく返還しない場合において、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、文書により、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。」

昭和27.9.20基発675号

中止命令の範囲は、返還の請求をした労働者だけでなく、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も含む。また、この中止命令は「必要な限度の範囲内」で行われることとなるが、貯蓄金の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、個々の労働者の貯蓄金の一部について管理を中止させるものではない。

### (2) 貯蓄金の返還義務

法18条7項 「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。」

## 第 1 章

## 演習問題

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)
- (2) 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)
- (3) 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)
- (4) 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)
- (5) 労働基準法でいう「労働者」とは、職業の種類を問わず事業又は事務所に使用される者で賃金を支払われる者をいい、株式会社の取締役である者は労働者に該当することはない。(平成13年度出題)
- (6) 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)
- (7) 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)

- (8) 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)
- (9) 強制労働として禁止されているのは、暴行、脅迫、監禁又は3年（一定の場合には5年）を超える長期契約により、労働者の意思に反して労働を強いることに限られている。  
(平成10年度改題)
- (10) 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)
- (11) 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)
- (12) 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が、実際に労働者の債務不履行により被った損害の賠償を請求することは禁止されていない。  
(平成12年度出題)

【解答】

---

- (1) ○ 法 1 条、昭和63. 3. 14基発150号。設問の通り正しい。
- (2) ○ 法 2 条 2 項。設問の通り正しい。
- (3) × 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条については適用される。
- (4) ○ 法116条 2 項、平成11. 3. 31基発168号。設問の通り正しい。
- (5) × 法 9 条、昭和23. 3. 17基発461号。法人の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等、労働者性が認められたときには株式会社の取締役であっても労働者に該当する。
- (6) ○ 法10条、昭和22. 9. 13発基17号。設問の通り正しい。
- (7) ○ 法 3 条、昭和63. 3. 14基発150号。設問の通り正しい。
- (8) × 法 4 条、平成 9. 9. 25基発648号。賃金について男性よりも有利に取り扱う場合も差別的取扱いとなる。
- (9) × 法 5 条、昭和63. 3. 14基発150号。設問の暴行等の他に労働契約不履行に関する賠償額予定契約、前借金と賃金との相殺、強制貯金なども含まれる。
- (10) × 法 7 条、昭和63. 3. 14基発150号。行政事件訴訟法第 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。
- (11) ○ 法 6 条、昭和23. 3. 2 基発381号。設問の通り正しい。
- (12) ○ 法16条、昭和22. 9. 13発基17号。設問の通り正しい。



# 第2章

## 労働契約

企業からの求人に対して応募し、一般的には面接等を経て入社が決定しますが、その際には、事業主と契約を取り交わします。

これを労働契約といいます。労働基準法では労働者保護の観点から、契約の内容及び契約期間等について定めています。

また、契約内容等があいまいであったり、書面で知らせるべきものが書面により取り交わされていない場合には、後日トラブルが生じることもあるので、その防止のためにもいろいろな条件を定めています。

さらに、労働契約の終了事由の1つである解雇を中心に学習していきます。



## 労働契約の締結

|      |                                                                     |
|------|---------------------------------------------------------------------|
| 学習項目 | 1. 労働契約とは<br>2. 労働条件の絶対的明示事項と相対的明示事項とは<br>3. 労働条件の明示で書面の交付を必要とするものは |
|------|---------------------------------------------------------------------|

### 1 労働契約

労働契約とは、労働者が使用者の指揮監督の下に労働力を提供し、使用者がその対償として賃金を支払うことを約す契約である。

たとえ契約の形式が請負や委任であっても、実態が労働関係と判断されれば、労働基準法の適用上は労働契約であるとされ、規制の対象となる。

労働者が使用者と1対1の対等の立場で契約することは難しいので、労働基準法は労働者を保護するために、労働契約に関し次のように定めている。

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。」

16-2

つまり、労働基準法に違反する契約の部分は、労使間でどう判断しようと関係なく、法律上、自動的に労働基準法で定めた基準（最低基準）で契約したことになり、効力が発生する。

## 2 契約期間等

労働契約

### ・期間の定めのない契約

一般のサラリーマンなどの常用労働者の場合を指し、労働者はいつでも解約する自由があるので、制限を加えていない。

### ・期間の定めのある契約（有期労働契約）

労働契約の期間について、次のような制限が定められている。

- (1) 「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。

法14条1項

16-2

#### ① 専門的な知識、技術又は経験（「**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（上記①に掲げる労働契約を除く。）」

《注1》一定の事業の完了に必要な期間を定めるものとは、有期事業を指す。

（例）ダム建設や道路建設等を指し、工事の完成に6年を要する場合、6年の契約期間を締結することができる。

《注2》「高度の専門的知識等を有する者」の例

平成15. 10. 22厚労告356号

- 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 公認会計士、医師、歯科医師、獣医師、弁護士、一級建築士、薬剤師、不動産鑑定士、弁理士、技術士、社会保険労務士又は税理士の資格を有する者
- ③ システムアナリスト試験等に合格した者
- ④ 特許発明の発明者等
- ⑤ その他年収が1,075万円以上のシステムエンジニア等一定の

業務に就こうとする者であって、一定の学歴と実務経験を有するもの等

#### Advice

労働契約の締結にあたって、その存続期間を定めるかどうかは、労使の自由であるが、期間を定める場合、その期間が長期に及ぶと労働者の自由を不当に拘束し、事実上の強制労働をもたらすことになるので、労働契約による人身拘束の発生を防止するため、契約の最長存続期間を原則として3年、一定のものについては5年としている。

#### 発展

定年は一定年齢に達したときに自動的に労働契約が終了することを定めたものであり、ここでいう期間の定めには該当しない。



- ・労働契約の最長期間は、一定のものを除き原則3年。
- ・期間の定めのない労働契約の締結はできる。

法14条2項

- (2) 「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じ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。」

平成15. 10. 22厚労告357号

16-2

#### <有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準>

厚生労働大臣は、前記(2)の規定に基づき、有期労働契約の更新、雇止めの際に労使間で生ずる紛争を未然に防止し、その迅速な解決が図られるようにするため、以下の基準を定めている。

##### (i) 契約締結時の明示事項等

- ① 使用者は、有期労働契約の締結に際し、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。
- 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しない場合の判断の基準を明示

しなければならない。

- ③ 使用者は、有期労働契約の締結後に前記①、②に規定する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。

(ii) 雇止めの予告

使用者は、有期労働契約（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。後記(iii)①において同じ。）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。

(iii) 雇止めの理由の明示

- ① 前記(ii)の場合において、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。

(iv) 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**。

- (3) 「行政官庁は、前記(2)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。」

法14条3項

- (4) 「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、②に規定する労働者を

法附則137条

16-2

除く。)は、当分の間、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。」

3 労働条件の明示

会社が従業員を採用するときに労働条件がはっきりしていないと、後日さまざまなトラブルのもとになりかねない。そこで、労働基準法では、次のように定めている。

法15条1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。」

1 絶対的及び相対的明示事項

明示しなければならない労働条件には、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明示しなければならない事項（相対的明示事項）とがある。その具体的な内容は図表2-1の通りである。

則5条1項 ●——図表2-1 労働条件の明示

|      |         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|------|---------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 法定事項 | 絶対的明示事項 | <ul style="list-style-type: none"><li>・労働契約の期間に関する事項</li><li>・就業条件…就業場所、従事すべき業務に関する事項</li><li>・労働時間等…始業・終業時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇、交替制によって就業させる場合の就業時転換に関する事項</li><li>・賃金（退職手当等を除く。）…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、昇給に関する事項</li><li>・退職に関する事項（解雇の事由を含む。）</li></ul>                          |
|      | 相対的明示事項 | <ul style="list-style-type: none"><li>・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、支払の時期に関する事項</li><li>・臨時に支払われる賃金（退職手当を除く。）、賞与等、最低賃金額に関する事項</li><li>・労働者に負担させるべき食費、作業用品等に関する事項</li><li>・安全、衛生に関する事項</li><li>・職業訓練に関する事項</li><li>・災害補償、業務外の傷病扶助に関する事項</li><li>・表彰、制裁に関する事項</li><li>・休職に関する事項</li></ul> |

14-2

## 2 明示の方法

使用者は、労働契約の締結に際し、労働条件を明示する場合において、次の事項（昇給に関する事項を除く絶対的明示事項）については、労働者に対する当該事項が明らかになる**書面の交付**により明示しなければならない。

### ① 労働契約の期間に関する事項

期間の定めのない労働契約の場合には、その旨明示しなければならない。

### ② 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項

### 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

### ④ 賃金（退職手当及び臨時に支払われる賃金、賞与その他これに準ずるもの並びに最低賃金額を除く。）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。）



**絶対的明示事項（昇給に関する事項を除く。）については、書面の交付により明示しなければならない。**

#### —参考—

- ・派遣元の使用人は、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、休日等に関する事項を含めて、労働条件の明示を行う必要がある。
- ・派遣元事業主は、労働者を派遣労働者として雇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時である場合には、労働基準法の規定による労働条件の明示と労働者派遣法の規定による就業条件等の明示の両方を併せて行うこともできる。

## 4 労働者の解除権

使用者が労働契約の締結に際して明示した労働条件が事実と相違した場合はどうなるのか。労働基準法では次のように規定している。

法15条 1 項後段

則 5 条

14- 2

15- 2

平成11. 1. 29基発45号

昭和61. 6. 6 基発333号

|                    |                                                                                                        |
|--------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 法15条 2 項           | <p>「明示された労働条件が<b>事実と相違する場合</b>においては、労働者は、<b>即時</b>に労働契約を解除することができる。」</p>                               |
|                    | <p>ここでいう労働条件は、労働契約の締結に際して明示することが義務づけられている事項に関する労働条件である。</p>                                            |
|                    | <p>なお、雇い入れ後に労働協約、就業規則が変更された場合や、労働者の同意を得て変更することは、労働条件が事実と相違する場合には含まれない。</p>                             |
| 法15条 3 項           | <p>「即時に労働契約を解除した場合、就業のために住居を変更した労働者が、<b>契約解除の日から14日以内に</b>帰郷するときには、使用者は、<b>必要な旅費</b>を負担しなければならない。」</p> |
| 昭和23. 7. 20基収2483号 | <p>《注 1 》「帰郷」とは、変更前の住居に帰る場合に限らず、父母その他親族の保護を受ける場合にはその者の住所に帰る場合も含む。</p>                                  |
| 昭和22. 9. 13発基17号   | <p>《注 2 》「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め、帰郷するまでに通常必要とするすべての費用を含む。</p>                          |