

第1章

總 則

1 基本原則

2 適 用

1

基本原則

1 労働条件の原則（法1条）

必修

- ① 労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない。
- ② 労働基準法で定める労働条件の基準は最低のものであるから、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るように努めなければならない。

労働基準法は、労働者がその家族を含めて人格として価値ある生活を営むために必要な最低の基準を定めたものである（昭和22.9.13発基17号）。

なお、労働基準法に規定してある労働条件の基準が就業規則等に定める基準より低いことを理由として、就業規則等に定める労働条件を労働基準法の水準にまで引き下げることが、たとえ労使の合意に基づいたものであっても本条違反である。

発展学習

- ① 本条は、基本理念を宣言した規定であり、この規定に違反したとしても罰せられるわけではない。
- ② 労働基準法の規定があることを主たる理由として、労働条件を低下させることは本条に違反するが、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本条に抵触するものではない（昭和63.3.14基発150号）。
- ③ 女性の保護基準の改正を契機とした労働条件の改定については、労使が法改正の趣旨に沿ってそれを行う限りは本条に抵触しない（昭和61.3.20基発151号、婦発69号）。

《参考》

- ① 労働基準法に基いて発する命令は、その草案について、公聴会で労働者を代表する者、使用者を代表する者及び公益を代表する者の意見を聴いて、これを制定する（法113条）。
- ② 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（日本国憲法27条2項）。

2 労働条件の決定（法2条）

必修

- ① **労働条件**は、労働者と使用者が、**対等の立場**において決定すべきものである。
- ② 労働者及び使用者は、**労働協約**、**就業規則**及び**労働契約**^{じゅんしゅ}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。

「労働協約」とは、労働組合と使用者又はその団体との間に結ばれる労働条件その他に関する協定をいい、その効力は書面に作成し、両当事者が署名又は記名押印することで発生する。

「就業規則」とは、労働者が就業上守るべき規律及び労働条件について、使用者が細かく定めた規則のことをいう。

「労働契約」とは、個々の労働者が使用者と一定の労働条件の下で労働力を提供することを約する契約のことをいう。

発展学習

* 「対等の立場」とは、形式的のみならず実質的に労働者と使用者が対等の立場になることを意味する。

ただし、本条は、一般的原則を宣言する規定（罰則の適用はない）であり、労働条件が現実に関係交渉で決定されることまで保障するものではない。

3 均等待遇（法3条）

必修

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。

「信条」とは、特定の宗教的若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。従って、例えば、「職員は10時始業、工員は9時始業」とするように職制上の地位をもって差別待遇することは本条違反ではない（昭和22.9.13発基17号）。

発展学習

- * 「労働条件」とは、職場における労働者の一切の待遇をいい、賃金、労働時間のほか、解雇、災害補償、安全衛生、寄宿舎等に関する条件も含まれるが、採用は含まれない（私企業が労働者の思想信条を理由として採用を拒否しても当然に不法行為となるものではない）と解されている（昭和63.3.14基発150号、東地昭51）。

《参考》

- ① 就業規則に男性67歳、女性65歳の定年制を規定するなどの性別による差別規定を設けることは男女雇用機会均等法違反となる。
- ② 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（日本国憲法14条1項）。
- ③ 憲法第14条にあって本条に規定されていない門地及び人種についても、本条の社会的身分に含まれると解される（コンメンタル§3）。
- ④ 思想、信条そのものを理由として差別的取扱いをすることが本条違反になることは明らかであるが、特定の思想、信条に従って行う行動が企業の秩序維持に対し、重大な影響を及ぼす場合において、その秩序違反行為そのものを理由として差別的取扱いをする場合には、本条違反の問題は生じない（同上）。

判 労働基準法第3条は、労働者の雇入れそのものを制約する規定ではない（最大昭48）。

判 労働基準法第3条は、労働者の労働条件について信条による差別的取扱いを禁じているが、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、本条にいう労働条件に関する差別的取扱いとして、本条の規定に違反するものと考えられる（同上）。

判 会社の秘密を漏洩した労働者に事情聴取するに当たり、特定政党员かどうか、そうでなければその旨を書面にするよう質問し、説得することは、それが強要にわたらない限り、労働者の精神的自由を侵害する違法行為ではない（最小昭63）。

ATTENTION

労働基準法では、性別による差別的取扱を禁止してはいない（労働基準法では、賃金についてのみ性別による差別的取扱を禁止しているにすぎない）。

4 男女同一賃金の原則（法4条）

必修

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。

「女性であることを理由として」とは、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をいう。従って、男女労働者について、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が生じても本条違反ではない（昭和22.9.13発基17号、平成9.9.25基発648号）。

発展学習

- ① 「賃金」とは、賃金額だけでなく賃金体系、賃金形態等を含むので「男性は月給制で、女性は日給制」とするようなことは本条違反である（昭和63.3.14基発150号）。
- ② 「差別的取扱い」には、不利に取扱う場合のみならず有利に取扱う場合も含まれる（同前）。

《参考》

- * 産前産後の休暇又は生理日の休暇についてこれを有給とすることは女性を優遇することになり、本条に違反しないかが問題となる。これらの休暇について賃金を支払うことは、一見女性を有利に取り扱うようにもみえるが、これは、出産又は生理という肉体的条件による休業に対して無給としないというにとどまり、特に女性の方がゆえに男性に比較して有利に扱うものとはいえないであろう（コンメンタール§4）。

ATTENTION

就業規則に賃金について男女差別の規定があるが、現実に行われておらず、賃金の男女差別待遇の事実がなければ、その規定は無効ではあるが、本条違反とはならない（昭和23.12.25基収4281号）。

5 強制労働の禁止（法5条）

必修

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。

「精神又は身体

発展学習

- ① 「労働者の意思に反して労働を強制」するとは、不当な手段を用いることにより、労働者の意識ある意思を抑圧し、労働すべく強要することをいい、必ずしも現実に「労働」することを必要としない（昭和23.3.2基発381号）。
- ② 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、労働者の意思に反して労働を強制したとはいえない（同前）。

《参考》

- ① 本条は、「何人も、いかなる奴隷的拘束も受けない。又、犯罪に因る処罰の場合を除いては、その意に反する苦役に服させられない。」と定める日本国憲法第18条の理念を労働関係において具体化した規定である（同前）。
- ② 本条は、使用者が労働者に強制労働をさせることを禁止する。すなわち、労働を強制する使用者と強制される労働者の間に労働関係があることが前提となる。この点は、第6条で「何人も…」といっているのとは対比しても明らかどころである。しかしながら、その場合の労働関係は、必ずしも形式的な労働契約により成立していることを要求するものではなく、当該具体例において事実上労働関係が存在すると認められる場合であれば足りる（コンメンタール§5）。

ATTENTION

本条違反については、「1年以上10年以下の懲役又は20万円以上300万円以下の罰金（法117条）」という労働基準法上最も重い罰則が科せられる。

6 中間搾取の排除（法6条）

必修

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。

「何人も」とは、他人の就業に介入して利益を得る第三者（当事者である使用者と労働者以外の者）をいい、個人、団体又は公人たると私人たるとを問わない。

「業として利益を得る」とは、営利を目的として、同種の行為を反復継続することをいい、たとえ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本条違反であり、主業としてなされると副業としてなされるとを問わない。

「利益」とは、金銭以外の財物を含み、有形無形たるとを問わず、使用者から得る利益に限らず、労働者又は第三者より得る利益も含まれる（昭和23.3.2基発381号）。

発展学習

- ① 本条違反については、「1年以下の懲役又は50万円以下の罰金（法118条1項）」という労働基準法上2番目に重い罰則が科せられる。
- ② 本条でいう「法律」とは、具体的には、職業安定法及び船員職業安定法である（昭和33.2.13基発90号）。
- ③ たとえ被害労働者が1人であっても、その労働関係継続中に被疑者が十数回にわたり反復継続的に利益を得ていることは、本条にいう業として利益を得たことになる（昭和25.6.1基収1477号）。
- ④ 労働者派遣については、派遣元と労働者との間の労働契約関係及び派遣先と労働者との間の指揮命令関係を合わせたものが全体として当該労働者の労働関係となるものであり、したがって派遣元による労働者の派遣は、労働関係の外にある第三者が他人の労働関係に介入するものではなく、労働基準法第6条の中間搾取に該当しない（昭和61.6.6基発333号）。

《参考》

- ① 「他人の就業に介入」するとは、労働関係の当事者、即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、媒介又は周旋をなす等その労働関係について、何等かの因果関係を有する関与をなしていることである。労働関係の開始に介在する場合たと、労働関係の存続に介在する場合たとを問わない（昭和23.3.2基発381号）。
- ② 労働者供給については、供給先と労働者との間に実質的な労働関係があるので、供給元による労働者の供給は、供給先と労働者との労働関係の外にある第三者である供給元が「他人の労働関係に介入する」こととなる。なお、供給元と労働者との間に労働契約関係がある場合については、労働者派遣と同様、供給元は「他人の労働関係に介入」するものではない（昭和61.6.6基発333号）。

ATTENTION

他人の就業に介入して得る利益の帰属主体は、必ずしも行為者に限らないので、法人の従業員が違反行為を行い、その者が現実に利益を得ていない（法人が利益を得ている）場合であっても、当該行為者について本条違反が成立する（昭和34.2.16 33基収8770号）。

7 公民権行使の保障（法7条）

必修

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。

まず、「公民としての権利に該当するもの」と「公民としての権利に該当しないもの」を整理すると、次のとおりである（昭和63.3.14基発150号）。

公民としての権利に 該当するもの	公民としての権利に 該当しないもの
・選挙権及び被選挙権 ・最高裁判所裁判官の国民審査 ・特別法の住民投票 ・憲法改正の国民投票 ・地方自治法による住民の直接請求 ・選挙人名簿の登録の申出 ・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 選挙人名簿に関する訴訟 ・公職選挙法に規定する 選挙又は当選に関する訴訟	・応援のための選挙活動 ・一般の訴権の行使

次に、「公の職務に該当するもの」と「公の職務に該当しないもの」を整理すると、次のとおりである（同前）。

公の職務に該当するもの	公の職務に該当しないもの
・衆議院議員等の議員の職務 ・労働委員会の委員、陪審員、 検察審査員の職務 ・法令に基づいて設置される審 議会の委員等の職務 ・民事訴訟法の規定による証人 の職務 ・労働委員会の証人等の職務 ・公職選挙法の規定による投票 立会人等の職務	・単に労務の提供を主たる目的 とする職務（予備自衛官の防 衛招集・訓練招集、非常勤の 消防団員の職務など）

発展学習

- ① 公民権の行使に当たっては、有給たると無給たるとは当事者の自由によだねられた問題である（無給でもよい）（昭和22.11.27基発399号）。
- ② 就業規則等に公民権の行使を労働時間外に実施すべき旨を定めておいて、それを根拠に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ることは本条違反である（昭和23.10.30基発1575号）。

《参考》

- ① 地方自治法第242条に定める「住民監査請求権」の行使は、公民権の行使に当たり、したがって、同条第6項に基づいて証拠の提出及び陳述を行うことも、公民権の行使に当たると解される（コンメンタール§7）。
 - ② 「拒む」ことを禁止しているのであるから、使用者が拒んだだけで本条違反が成立する。その拒否の結果労働者が権利行使又は職務就業をしなかったか、その拒否にかかわらずこれをしたかは問わないと解すべきであろう（同上）。
 - ③ 拒否に関連して、必要な時間の請求を直接拒否するわけではないが、公の職務の執行のために必要な時間が著しく長期にわたる場合に、当該労働者を休職にしたり、解雇したりすることができるかという問題がある。この点については、これを認めると本条の目的は達せられないから解雇することはできないと解する説もあるが、本条は正常な労働関係を前提として労働者の公的活動との調和を図る趣旨のものであり、また、文理上も不利益取扱いの禁止まで含まれているとは考えられないので、そのような場合の解雇を禁止しているとは考えられず、解雇しても本条違反は成立しないと解すべきである。しかしながら、解雇等が本条により直接禁止されるものではないとしても、本条に定める公の職務の執行は、法律で認められた権利の行使であるから、懲戒解雇等の懲戒処分を行うことは許されないものと解される（同上）。
- 判** 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（最小昭38）。

1 適用事業

1 適用事業の範囲

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。

発展学習

- ① 従来、適用事業については、条文（旧法第8条）に号別に列記されていたが、平成10年の法改正によりこれを廃止することとされた。これに伴い、適用事業の種類については、法別表第1に次のように定められている。

号	略称	事業の具体例
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（車や汽車が通る道のこと）、索道（ロープウェイのこと）、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（仲介業のこと）、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（サーカスなどのこと）の事業
11号	通信業	郵便、信書便又は電気通信（テレビ放送などのこと）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（病院などのこと）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（ゴルフ場・ボーリング場などのこと）の事業
15号	清掃・と畜場業	焼却、清掃又はと畜場の事業

- ② 使用者は、事業を開始した場合においては、遅滞なく、所定の様式（適用事業報告）により、その事実を所轄労働基準監督署長に報告しなければならない（則57条1項）。

《 参考 》

* 適用事業の区分について通達で取り上げられているものを整理しておく以下のとおりである。

号	略称	事業の種類
1号	製造業	・ 公立学校の学校給食の事業 ・ 電力会社の支社、営業所（原則） ・ 遭難船舶の引上事業（サルベージ） ・ 新聞社の印刷部門 ・ 清酒製造業における醸造部門以外の部門 ・ 農林水産の事業で一定の加工設備を有する場所における加工の事業
4号	運輸交通業	・ 私鉄（原則）
5号	貨物取扱業	・ 日本通運（原則）
7号	水産・畜産業	・ 清酒製造業における醸造部門
8号	商業	・ 新聞社の印刷部門以外の事業 ・ 倉庫業
11号	通信業	・ 放送事業 ・ N T T（原則）
13号	保健衛生業	・ 特別支援学校等の寄宿舎 ・ 社会福祉施設（原則） ・ 児童相談所及び婦人相談所の一時保護施設
14号	接客娯楽業	・ 結婚式場 ・ 企業所有のクラブ、保養所 ・ 列車食堂
その他の事業		・ 警備保障の事業（原則） ・ 労働組合の事務所

ATTENTION

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。

2 適用事業の単位（昭和22.9.13発基17号）

発 展

労働基準法は、経営上一体をなす支店、工場等を総合した全事業を単位にして適用されるのではなく、**事業**（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）を単位として適用される。

従って、労働基準法は、**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**として適用され、**場所的に分散**しているものは、原則として**別個の事業**として適用される。

例えば、本社が東京にあり、支社が栃木にある会社があった場合、労働基準法はその会社を単位として適用されるのではなく、別の場所にある本社と支社については、それぞれ1つの事業（単位）として適用される。

ただし、たとえ同一の場所にあっても工場内の診療所などのように労働の態様が著しく異なるときは、これを切り離して独立の事業とすることがあり、別々の場所にある事業であっても、出張所などで著しく小規模で独立性のないものについては、直近上位の機構と一括して1つの事業とすることがある。

発展学習

* 独立又は分離の例をあげておくと以下のとおりである。

独立して一の事業とする部門	上位の機構と一括する部門
① 工場内の診療所、食堂 ② 新聞社の本社の印刷部門 ③ 総合警備保障株式会社の支所及び営業所	① 現場事務所のない建設現場 ② 新聞社の通信部 ③ 列車食堂等における供食のサービスの提供を行う事業

《 参 考 》

- ① 生命保険会社の支部又は営業所については、原則としてこれらを一の事業とする。ただし、規模が著しく小さく組織的関連、事務能力の点を勘案して独立性のない支部又は営業所については、支社と一括して一の事業として取り扱う（昭和63.3.14基発150号）。
- ② 建設現場については、現場事務所があって、当該現場において労務管理が一体として行われている場合を除き、直近上位の機構に一括して適用する（昭和63.9.16基発601号の2）。
- ③ 日本国内の土木建築事業が国外で作業を行う場合で当該作業場が一の独立した事業と認められない場合には、現地における作業も含めて当該事業に労働基準法が適用されるが、国外の労働基準法違反に罰則は適用されない。ただし、日本国内にある使用者に責任がある場合にはこの使用者は処罰される（昭和25.8.24基発776号）。
- ④ 派遣中の労働者に関しては、労働者派遣法第44条第2項〔労働基準法の適用に関する特例〕により、派遣先の使用者が義務を負うこととなる規定のうち、労働基準法第40条〔労働時間及び休憩の特例〕、第41条第1号〔農業又は水産・畜産業に使用される者に係る労働時間等に関する規定の適用除外〕、第61条第4項〔農林業、水産・畜産業、保健衛生業又は電話交換の業務に使用される年少者に係る深夜労働の制限の解除〕等事業の種類によって適用される基準が異なる規定については、派遣先の事業に適用される基準を適用するものである（昭和61.6.6基発333号）。
- ⑤ 許可及び認定の申請、届出、報告その他の事務は、一の独立の事業を単位として処理すべきものであるが、一の事業の作業場が二以上の労働基準監督署の管轄区域にまたがって存在する場合は、それぞれの管轄区域にある作業場のみに関する事項については、それぞれの所轄労働基準監督署に対して提出させ、それぞれの作業場に共通の事項については、各所轄労働基準監督署に対して共通のものを提出させること（昭和22.9.13発基17号）。
- ⑥ 演劇事業等の如く、事業の本拠たる事業場が一定場所に存する外随時に移動性の事業場を設定する事業又は常時事業場を移動する事業において行う許可及び認定の申請、届出、報告等労働基準法に基づく諸手続は、各事業場の所轄労働基準監督署長に対し行うのが原則であるが、事業施行期間の短期その他の事由によりこの原則によることが適当でない場合には、前記諸手続の必要を生じた最初の事業場を管轄する労働基準監督署長に対して必要な手続を行えばその他の事業場の所轄労働基準監督署長に対してはその手続を行う必要はないこと（昭和22.9.13発基17号）。
- ⑦ 同一企業が複数の事業場を有する場合であって、同一の労働基準監督署管内に二以上の事業場があるときは、各事業場に係る労働基準法に基づく報告又は届出については、当該企業内の組織上、各事業場の長より上位の使用者が、とりまとめて当該労働基準監督署に報告又は届出を行うことは差し支えないこと（昭和22.9.13発基17号）。

2 適用除外

1 全面的適用除外（法116条2項、112条）

必修

- ① 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。
- ② 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。

労働基準法が適用除外されるものと適用されるものを対比して整理すると以下のとおりである。

適用除外	適用
① 同居の親族のみを使用する事業	① 常時同居の親族以外の労働者を使用する事業
② 家事使用人 ・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。	② 旅館や料理店のお手伝いさん ・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は家事使用人に該当しない（労働者である）。
③ 一般職の国家公務員（国有林野事業及び独立行政法人国立印刷局や独立行政法人造幣局などの特定独立行政法人の職員を除く）	③ 国有林野事業及び独立行政法人国立印刷局や独立行政法人造幣局などの特定独立行政法人の職員
注） 外交官等の外交特権を有する者については、原則として我が国の裁判権が及ばない	④ 国内における外国人（外国法人を含む）の経営する事業 ・国内で就労する外国人労働者

《参考》

- ① 「同居」とは、同じ世帯で常時生活を共にし、居住と生計を同じくしていることをいう。
- ② 「親族」とは、6親等内の血族、配偶者及び3親等内の姻族をいう（民法725条）。
- ③ 在日米軍及び地位協定第15条に定める諸機関（P・X（売店）、食堂、社交クラブ等）が労働者を使用する場合に労働基準法が適用されることは、地位協定第

12条第5項において明文の規定が設けられているので、家事使用人以外は、労働者が日本人であると否とに関係なく、労働基準法が全面的に適用される（昭和33.2.13基発90号）。

- ④ 「特別職の公務員」とは、国務大臣、大使、裁判官、地方公共団体の長などその地位や職務が特別の性格をもっている公務員をいい、「一般職の公務員」とは、特別職以外の公務員をいう。

ATTENTION

労働基準法は、一般職の国家公務員のうち、国有林野事業及び特定独立行政法人の職員について適用される。

2 部分的適用除外（法116条1項）

発展

第1条〔労働条件の原則〕から第11条〔賃金の定義〕まで、次項〔同居の親族等の適用除外〕、第117条〔罰則〕から第119条〔罰則〕まで及び第121条〔両罰規定〕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。

船員法の適用を受ける船員については、総則に関する規定の一部（基本原則に関する規定等）及びこれに関する罰則規定並びに同居の親族等の適用除外規定を除き、労働基準法は適用されない。

また、地方公務員のうち、一般職の職員については、労働基準法の規定の一部が適用されない（地方公務員法58条3項）。

発展学習

- * 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、労働契約満了の通知等についての基準（第14条第2項、第3項）、解雇の無効（第18条の2）、災害補償（第75条～第88条）に関する規定を除き、労働基準法が全面的に適用される（地方公営企業法39条1項）。

《 参 考 》

- ① 船員法の規定による船員については、労働基準法の次の規定が適用される（法116条1項、船員法6条）。
 - 1) 労働条件の原則（1条）
 - 2) 労働条件の決定（2条）
 - 3) 均等待遇（3条）
 - 4) 男女同一賃金の原則（4条）
 - 5) 強制労働の禁止（5条）
 - 6) 中間搾取の排除（6条）
 - 7) 公民権行使の保障（7条）
 - 8) 労働者の定義（9条）
 - 9) 使用者の定義（10条）
 - 10) 賃金の定義（11条）
 - 11) 同居の親族等の適用除外（116条2項）
 - 12) 上記に関する罰金刑（120条）以外の罰則（117条～119条、121条）
- ② 地方公務員の一般職の職員については、労働基準法の次の規定が適用されない
{ただし、14) は、現業職員には適用される}（地方公務員法58条3項）。
 - 1) 労働条件の決定（2条）
 - 2) 労働契約満了の通知等についての基準（14条2項、3項）
 - 3) 解雇の無効（18条の2）
 - 4) 賃金の支払（24条1項）
 - 5) フレックスタイム制（32条の3）
 - 6) 1年単位の変形労働時間制（32条の4、32条の4の2）
 - 7) 1週間単位の非定型的変形労働時間制（32条の5）
 - 8) 事業場外労働のみなし労働時間制に係る労使協定（38条の2、2項、3項）
 - 9) 専門業務型裁量労働制（38条の3）
 - 10) 企画業務型裁量労働制（38条の4）
 - 11) 年次有給休暇の計画的付与（39条5項）
 - 12) 災害補償（75条～88条）
 - 13) 就業規則（89条～93条）
 - 14) 労働基準監督官の司法警察官の職権（102条）

ATTENTION

強制労働の禁止規定は、船員法の規定による船員についても適用される。

3 労働者の定義

1 労働者の定義（法9条）

必修

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（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。

労働者とは、**使用者の指揮命令**を受けて労働力を提供し、その**労働の対償**として**賃金**を支払われる者をいう。

発展学習

- ① 労働者とみなされる者と労働者とみなされない者を整理しておく以下のとおりである。

労働者とみなされる者	労働者とはみなされない者
① 法人の重役で業務執行権又は代表権を持たず、工場長、部長の職にあって賃金を受ける者 ② 雇用契約により事業主と使用従属関係にある大工 ③ 労働組合の専従職員 ④ 新聞配達員（通例） ⑤ 市町村の固定資産評価員	① 個人事業主 ② 法人、団体又は組合等の代表者又は執行機関たる者 ③ 下請負人（事業主である） ④ 同居の親族（原則） ⑤ 都道府県労働委員会の委員 ⑥ 非常勤の消防団員であって火災、堤防の決壊等限られた場合のみ出勤するもの ⑦ 競輪選手 ⑧ 受刑者 ⑨ 授産施設の作業員（原則） ⑩ 看護師養成所の生徒（原則） ⑪ インターンシップの学生（原則）

- ② 同居の親族であっても、以下のすべての要件を満たす場合には、労働者とみなされる（昭和54.4.2基発153号）。
- 1) 常時同居の親族以外の労働者を使用する事業（労働基準法の適用事業）において、一般事務又は現場作業等に従事していること。
 - 2) 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。
 - 3) 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。

《参考》

- ① 労働組合の専従職員と使用者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（昭和24.6.13基収1073号）。
- ② 一般にインターンシップにおいての実習が、見学や体験的なものであり使用者から業務に係る指揮命令を受けていると解されないなど使用従属関係が認められない場合には、労働基準法第9条に規定される労働者に該当しないものであるが、直接生産活動に従事するなど当該作業による利益・効果が当該事業場に帰属し、かつ、事業場と学生との間に使用従属関係が認められる場合には、当該学生は労働者に該当するものと考えられ、また、この判断は、個々の実態に即して行う必要がある（平成9.9.18基発636号）。
- ③ 個人開業の医院で、家事使用人として雇用し看護師の業務を手伝わせる場合は労働基準法の適用はなく、看護師見習として雇用し、かたわら家事その他の業務に従事させる場合は労働基準法の適用があるが、実態に応じ、使用従属関係の有無を判断する（昭和24.4.13基収886号）。
- ④ 事業主が病院から委託を受けて、病院のために治療目的で入院患者を作業に従事させる場合は、一般に労働基準法の適用はない（昭和43.8.15 42基収3650号）。
- ⑤ 授産施設、小規模作業所等において作業に従事する障害者については、1)その作業が訓練等を目的とするものである旨が定款等の定めにおいて明らかであり、2)当該目的に沿った訓練等の計画（作業の強制、作業時間延長、工賃の減額制裁等の要素が含まれていないものに限る）が策定され、3)障害者又はその保護者との間の契約等において、これら訓練等に従事することの合意が明らかであって、4)作業実態が訓練等の計画に沿ったものである場合には、法第9条の労働者ではないものとして取り扱うこととされている（平成19.5.17基発0517002号）。
- ⑥ 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」をいい、失業者が含まれる点で労基法とは異なる（労働組合法3条）。なお、憲法第28条（勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する）の「勤労者」もこれと同義と解されている。

2 労働者性の判断基準

労働基準法上の「労働者」に該当するかどうかは、基本的には、次の2つの基準によって判断されることとなる。

- ① 「使用される者」であるかどうか（使用者の指揮監督下にあるかどうか）
- ② 「賃金を支払われる者」であるかどうか（報酬の労務対償性があるかどうか）

《参考》

- ① 労働者性の判断基準については、厚生労働省の「労働基準法の『労働者』の判断基準について」（昭和60.12.19労働基準法研究会報告）において、次のように整理されている。

1. 使用従属性に関する判断基準

1) 「指揮監督下の労働」に関する判断基準

- ① 仕事の依頼、業務従事の指示等に対する諾否の自由の有無…「使用者」の具体的な仕事の依頼、業務従事の指示等に対して諾否の自由を有していれば、指揮監督関係を否定する重要な要素となる。これを拒否する自由を有しない場合は、一応、指揮監督関係を推認させる重要な要素となる。ただし、その場合には、その事実関係だけでなく、契約内容等も勘案する必要がある。

② 業務遂行上の指揮監督の有無

- (イ) 業務の内容及び遂行方法に対する指揮命令の有無…業務の内容及び遂行方法について「使用者」の具体的な指揮命令を受けていることは、指揮監督関係の基本的かつ重要な要素である。しかし、通常注文者が行う程度の指示等に止まる場合には、指揮監督を受けているとは言えない。
- (ロ) その他…「使用者」の命令、依頼等により通常予定されている業務以外の業務に従事することがある場合には、「使用者」の一般的な指揮監督を受けているとの判断を補強する重要な要素となる。

- ③ 拘束性の有無…勤務場所及び勤務時間が指定され、管理されていることは、一般的には、指揮監督関係の基本的な要素である。しかし、業務の性質上、安全を確保する必要上等から必然的に勤務場所及び勤務時間が指定される場合があり、当該指定が業務の性質等によるものか、業務の遂行を指揮命令する必要によるものかを見極める必要がある。

- ④ 代替性の有無…本人に代わって他の者が労務を提供することが認められていること、また、本人が自らの判断によって補助者を使うことが認められていることなど、労務提供の代替性が認められている場合には、指揮監督関係を否定する要素のひとつとなる。

- 2) 報酬の労務対償性に関する判断基準…報酬が「賃金」であるか否かによって「使用従属性」を判断することはできないが、報酬が時間給を基礎として計算される等労働の結果による較差が少ない、欠勤した場合には応分の報酬

が控除され、いわゆる残業をした場合には通常の報酬とは別の手当が支給される等報酬の性格が使用者の指揮監督の下に一定時間労務を提供していることに対する対価と判断される場合には、「使用従属性」を補強することとなる。

2. 「労働者性」の判断を補強する要素

1) 事業者性の有無

- ④ 機械、器具の負担関係…本人が所有する機械、器具が著しく高価場合には自らの計算と危険負担に基づいて事業経営を行う「事業者」としての性格が強く、「労働者性」を弱める要素となる。
- ⑤ 報酬の額…報酬の額が当該企業において同様の業務に従事している正規従業員に比して著しく高額である場合には、当該報酬は、自らの計算と危険負担に基づいて事業経営を行う「事業者」に対する代金の支払いと認められ、その結果、「労働者性」を弱める要素となる。
- ⑥ その他…裁判例においては、業務遂行上の損害に対する責任を負う、独自の商号使用が認められている等の点を「事業者」としての性格を補強する要素としているものがある。

2) 専属性の程度

- ④ 他社の業務に従事することが制度上制約され、また、時間的余裕がなく事実上困難である場合には、専属性の程度が高く、いわゆる経済的に当該企業に従属していると考えられ、「労働者性」を補強する要素のひとつとして考えて差し支えない。
 - ⑤ 報酬に固定給部分がある、業務の配分等により事実上固定給となっている、その額も生計を維持し得る程度のものである等報酬に生活保障的な要素が強いと認められる場合には、「労働者性」を補強するものと考えて差し支えない。
- 3) その他…裁判の具体例においては、1)採用、委託等の際の選考過程が正規従業員の採用の場合とほとんど同様であること、2)報酬について給与所得としての源泉徴収を行っていること、3)労働保険の適用対象としていること、4)服務規律を適用していること、5)退職金制度、福利厚生を適用していること等「使用者」がその者を自らの労働者と認識していると推認される点を、「労働者性」を肯定する判断の補強事由とするものがある。
- ② バイシクルメッセンジャー及びバイクライダー（特定信書便事業又は貨物軽自動車運送事業を行う事業場において、自動車又は自動二輪車を使用して信書の送達又は貨物の輸送の業務を行う者）については、自転車等の装備品が自己負担であることなど事業者性を肯定する要素も一部認められるものの、使用従属関係を肯定する事実として、1)業務の内容及び遂行方法に係る指揮監督が行われていること（指揮監督があること）、2)勤務日及び勤務時間があらかじめ指定され、出勤簿で管理されていること（拘束性があること）、3)他の者への配送業務の委託は認められていないこと（代替性がないこと）、4)報酬の基本歩合率が欠勤等により加減されること（報酬の労務対償性があること）等が認められ、さらに、労働者性の判断を補強する事実として、5)独自の商号の使用は認められず、事実上兼業を行うことは困難な状況にあること等が認められ、総合的に判断すると労働

基準法第9条の労働者に該当するものと認められる（平成19.9.27基発0927004号）。

判 技術の指導研究に従事することを職務内容とするいわゆる嘱託であって、直接上司の指揮命令に服することなく、むしろ相談役という立場にあたり、また遅刻、早退等によって賃金が減額されることはない等一般従業員と異なる待遇を受けている者であっても、週6日間朝9時から夕方4時まで勤務し、毎月一定の本給のほか時給の2割5分増の割合で計算した残業手当の支払いを受けている場合は労働者である（最小昭37）。

判 外務員は会社の顧客から株式その他の有価証券の売買又はその委託の媒介、取次又はその代理の注文を受けた場合、これを会社に通じて売買その他の証券取引を成立させるいわゆる外務行為に従事すべき義務を負担し、会社はこれに対する報酬として出来高に応じて賃金を支払う義務があると同時に、外務員がなした有価証券の売買委託を受理すべき義務を負担している場合は、この契約は内容上雇用契約ではなく、委任若しくは委任類似の契約であり、少なくとも労基法が適用されるべき性質のものではない（最小昭36）。

ATTENTION

いわゆるバイシクルメッセンジャーやバイクライダーは、労働基準法第9条の労働者に該当する。

4 使用者の定義（法10条）

必修

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。

労働基準法にいう使用者とは、事業主（個人企業の場合は事業主個人、法人企業の場合はその法人をいう）に止まらず、事業の経営担当者（法人の代表者、取締役、理事など）やその他の者（人事部長、総務課長など）で、労働者に関する事項（人事、給与、労務管理など）について、事業主のために（事業主の利益を代表して）行為をするすべての者のことである。

発展学習

- ① 使用者とみなされるかどうかは、部長、課長等の形式にとられることなく実質的に一定の権限を与えられているかどうかによる。単に上司の命令の伝達者にすぎぬ場合は使用者とはみなされない（昭和22.9.13発基17号）。
- ② 社会保険労務士は、社会保険労務士法第2条第1項第1号の3により労働基準法に基づく申請等について事務代理をすることができるが、事務代理の委任を受けた社会保険労務士がその懈怠により当該申請等を行わなかった場合には、当該社会保険労務士は、労働基準法第10条にいう「使用者」に該当するものであり、本法違反の責任を問われる（昭和62.3.26基発169号）。

《参考》

- ① 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在する限度で労働基準法等の適用がある。すなわち、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た権限と責任に応じて出向元の使用者又は出向先の使用者が出向労働者について労働基準法等における使用者としての責任を負うものである（昭和61.6.6基発333号）。
 - ② 移籍型出向は、出向先との間のみ労働契約関係がある形態であり、出向元と出向労働者との労働契約関係は終了している。移籍型出向の出向労働者については、出向先とのみ労働契約関係があるので、出向先についてのみ労働基準法等の適用がある（同上）。
- 判** 本工と同様に指揮監督を受け、同一の作業に従事する社外工は当該会社との間に雇用関係がある（最小昭51）。

第2章

労働契約

- 1 労働契約締結時の措置
- 2 労働契約解除時の措置
- 3 解 雇

1

労働契約締結時の措置

1 違反契約（法13条）

必修

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。

民法の一般原則に従うと、労働基準法で定める基準に達しない労働条件を定めた労働契約があるとすれば、それは全体を無効又はその部分を空白とすべきだが、労働契約の他の部分が労働基準法の定める基準以上であることもあるので、労働基準法で定める基準に達しない部分のみを無効とし、その部分については労働基準法で定める基準によることとしたものである。

発展学習

- * 就業規則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、就業規則で定める基準による（法93条）。

《参考》

- ① 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、自己の労働力の処分を使用者に委ねることを約する契約である（コンメンタール § 13）。
 - ② 本条にいう労働契約は、契約形式がとられていない場合、換言すれば事実上の使用従属関係が存するにすぎない場合を含むものであろうか。民法上の雇傭契約が要式契約でないことを考慮すれば、労働契約も口頭の合意で成立すると考えられることは当然であり、事実上の労働関係下に労働する者についても、黙示の合意があったと認められる場合は、本条にいう労働契約が存在するものと考えられる（同上）。
- 判** 大学生が会社の求人募集に応じ、採用試験に合格して会社から採用内定の通知を受け、会社に誓約書も提出した。誓約書は、卒業後には必ず入社する旨及び卒業できなかったときには内定を取り消されることがあることを承認する旨誓約するものであった。この場合の採用内定は、解約権を留保した労働契約が成立し

たものといえる（最小昭54）。

判 採用内定の取消事由は、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事実であって、これを理由に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（最小昭54）。

判 労働条件を引き下げた新契約に応じなければ従業員の地位を失うと誤信して、アルバイトが新契約の締結に応じたことは、要素の錯誤に当たり無効である（最小平11）。

2 契約期間等

1 契約期間（法14条1項）

必修

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**（次の各号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（前号に掲げる労働契約を除く。）

労働契約における契約期間の上限は、原則として3年であるが、満60歳以上の労働者との間に締結される労働契約など、一定の労働契約については5年とされている。

発展学習

* 「専門的知識等であって高度のもの」とは、次のいずれかに該当する者が有する専門的な知識、技術又は経験とされている（平成15年厚労告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、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

- ③ 情報処理の促進に関する法律に規定する情報処理技術者試験の区分のうちシステムアナリスト試験に合格した者又はアクチュアリーに関する資格試験（保険業法の規定により指定された法人が行う保険数理及び年金数理に関する試験をいう。）に合格した者
- ④ 特許法に規定する特許発明の発明者、意匠法に規定する登録意匠を創作した者又は種苗法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
 - A 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、システムエンジニアの業務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
 - 1) 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
 - 2) 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
 - 3) 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
 - B 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、公益法人等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。）

《参考》

- ① 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できるのは、「当該高度の専門的知識等を必要とする業務に就く」場合に限られていることから、労働者が上記発展学習に記した博士の学位を有していること、国家資格を有していること、資格試験に合格していること又は特許発明の発明者等であることだけでは足りず、当該博士の学位に関係する業務、当該国家資格に係る業務、当該合格した資格に係る業務又は当該特許発明等に関係する業務を行うことが労働契約上認められている等が必要である（平成15.10.22基発1022001号）。
- ② 上記発展学習⑤における「システムエンジニアの業務（情報処理システムの分析又は設計の業務）」には、プログラムの設計又は作成を行うプログラマーの業務は含まれない（同上）。
- ③ 上記発展学習⑤における「〇年以上従事した経験」には、それぞれの学位や資格等を得る以前の経験を含む（同上）。
- ④ 上記発展学習⑤における「支払われることが確実に見込まれる賃金の額」とは、個別の労働契約又は就業規則等において、名称の如何にかかわらず、あらかじめ具体的な額をもって支払われることが約束され、支払われることが確実に見込まれる賃金はすべて含まれる。したがって、所定外労働に対する手当や労働者の勤務成績等に応じて支払われる賞与、業績給等その支給額があらかじめ確定されていないものは含まれない。ただし、賞与や業績給でもいわゆる最低保障額が定められ、その最低保障額については支払われることが確実に見込まれる場合には、その最低保障額は含まれる（同上）。
- ⑤ 上記発展学習⑤の賃金の額に係る要件は、3年を超える有期労働契約の締結に当たっての要件であり、労働者の何らかの事由による休業や欠勤等により実際の賃金額が減額され得ることは、契約の締結の要件とは関係のないことである（同上）。
- ⑥ 法第14条第1項第2号（条文②）に掲げる労働契約は、契約締結時に満60歳以上である労働者との間に締結されるものであることを要する（同上）。

2 契約期間の例外

契約期間は最長3年（5年）という原則については、次の2つの例外がある。

- ① 一定の事業の完了に必要な期間を定める労働契約。すなわち、建設工事などの有期的事業の場合である。
- ② 職業能力開発促進法の認定を受けて行う職業訓練を受ける労働者との労働契約。すなわち、認定職業訓練の訓練生の契約期間は、職業能力開発促進法施行規則に定める訓練期間の範囲内で定めることができる（法70条）。

発展学習

- ① 労働契約の締結においては、契約期間の定めをする場合と契約期間の定めをしない場合があり、定年制は、ここでいう契約期間の定めには該当しない（期間の定めのない契約である）。
- ② 美容見習いの者について、見習い期間終了後3年間は引き続き勤務する旨の契約（契約期間を5年とすることができる場合を除く）を締結するようなことは、見習い期間と通算して3年を超える契約を締結することになり、本条違反となる（昭和23.7.15基収2408号）。
- ③ もし現実に4年の期間を定めて契約（契約期間を5年とすることができる場合を除く）をしたような場合には、本条違反について、使用者に対してのみ法第120条の罰則が適用され、労働契約については法第13条により処理される。すなわち、4年という契約期間は、3年という労働基準法の最低基準を下回っているため、その部分については無効であり、無効となった部分は労働基準法の定める基準によるので、3年に短縮されることになる（昭和23.4.5基発535号）。

《参考》

- * 仮に労働契約で6年の期間を定めた場合であっても、上限期間経過後はいつでも労働者側から解約することができることが明示され、6年間のうち上限期間を超える期間は身分保障期間であることが明らかな場合には、本条に違反するものではないと解される（コンメンタール § 14）。

3 任意退職の特例（法附137条抄）

重 要

期間の定めのある労働契約（一定の事業の完了に必要な期間を定めるものを除き、その期間が1年を超えるものに限る。）を締結した労働者（第14条第1項各号「契約の期間を5年とすることができる労働契約」に規定する労働者を除く。）は、当分の間、民法第628条の規定にかかわらず、当該労働契約の期間の初日から1年を経過した日以後においては、その使用者に申し出ることにより、いつでも退職することができる。

たとえ労働者が、契約期間が1年を超える労働契約を締結した場合であっても、当該労働契約が一定の事業の完了に必要な期間を定めるものでなく、かつ、当該労働者が契約期間を5年とすることができる労働契約の対象となる者でなければ、当該労働者は、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、やむを得ない事由がなくても、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、当該退職の事由により損害賠償の責めを負うこともない。

発展学習

- * 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（民法628条）。

《 参 考 》

- ① 平成15年の法改正により、それまで契約期間を「最長1年」としていた労働契約について、これを「最長3年」に引き上げたことから、当分の間の代替措置として、本条が設けられている。
- ② 当事者が雇用の期間を定めなかったときは、各当事者は、いつでも解約の申入れをすることができる。この場合において、雇用は、解約の申入れの日から2週間を経過することによって終了する（民法627条1項）。
- ③ 期間によって報酬を定めた場合には、解約の申入れは、次期以後についてすることができる。ただし、その解約の申入れは、当期の前半にしなければならない（民法627条2項）。また、6箇月以上の期間によって報酬を定めた場合には、当該解約の申入れは、3箇月前にしなければならない（民法627条3項）。
- ④ 任意退職（労働者からの労働契約の解除）一般について確認すると、上記条文を除き、労働基準法にはこれを規制する規定はないので、一般的には民法による

ことになる。民法によれば、期間の定めのない労働契約は、いつでも解約の申入れをすることができ、申入れの日から2週間を経過することによって終了する（民法627条1項）。ただし、期間によって報酬を定めた場合には、解約の申入れは当期の前半において次期以後に対して行わなければならないので、例えば月給者であって毎月1日から末日までを賃金計算期間とする労働者が7月1日以後の労働契約を解約するためには、6月15日までに解約の申入れをしなければならない（民法627条2項—なお、同条同項は使用者についても適用されるので、民法上は、使用者が6月30日をもって解雇しようとする場合の解雇予告も6月15日までに行わなければならない）。また、期間の定めのある労働契約であっても、やむを得ない事由があるときには、直ちに解約することができる（民法628条）。

4 労働契約満了の通知等についての基準（法14条2項、3項）

重 要

- ① 厚生労働大臣は、期間の定めのある労働契約の締結時及び当該労働契約の期間の満了時において労働者と使用者との間に紛争が生ずることを未然に防止するため、使用者が講ずべき労働契約の期間の満了に係る通知に関する事項その他必要な事項についての基準を定めることができる。
- ② 行政官庁は、前項（上記①）の基準に関し、期間の定めのある労働契約を締結する使用者に対し、必要な助言及び指導を行うことができる。

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等についての基準の実効を確保するため、行政官庁は使用者に対して必要な助言及び指導を行うことができることになっている。

発展学習

- * 法第14条第2項（上記条文①）の規定に基づき、次の「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」が設けられている（平成15年厚労告357号）。
 - 1) 使用者は、期間の定めのある労働契約（以下「有期労働契約」という）の締結に際し、労働者に対して、当該契約の期間の満了後における当該契約に係る更新の有無を明示しなければならない。

- 2) 1)の場合において、使用者が当該契約を更新する場合がある旨明示したときは、使用者は、労働者に対して当該契約を更新する場合又は更新しない場合の判断の基準を明示しなければならない。
- 3) 使用者は、有期労働契約の締結後に1)2)の事項に関して変更する場合には、当該契約を締結した労働者に対して、速やかにその内容を明示しなければならない。
- 4) 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）を更新しないこととする場合には、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。
- 5) 4)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。
- 6) 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）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。
- 7) 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り）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。

《参考》

- * 上記発展学習3)の場合において、「更新の有無」及び「判断の基準」が当該労働契約の一部となっている場合には、その変更には当該労働者の同意を要するものである（平成15.10.22基発1022001号）。

3 労働条件の明示（法15条1項）

1 絶対的及び相対的明示事項（法15条1項前段）

必修

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。

労働条件には、必ず明示しなければならない絶対的明示事項と、定めをする場合には明示しなければならない相対的明示事項がある（則5条1項）。

絶対的明示事項	相対的明示事項
① 労働契約の期間 ② 就業の場所及び従事すべき業務 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 ④ 賃金（退職手当及び相対的明示事項②に規定する賃金を除く。以下④において同じ）の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給 ⑤ 退職（解雇の事由を含む）	① 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 ② 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 ③ 労働者に負担させるべき食費、作業用品等 ④ 安全及び衛生 ⑤ 職業訓練 ⑥ 災害補償及び業務外の傷病扶助 ⑦ 表彰及び制裁 ⑧ 休職

発展学習

- * 派遣労働者については、派遣元の使用者が労働時間、休憩、休日等を含めて上記の労働条件について明示しなければならない（昭和61.6.6基発333号）。

《 参考 》

- ① 「労働契約の締結」には、契約期間満了後、契約を更新する場合も含まれる。また、労働者が出向する場合については、在籍型であれ移籍型であれ、出向先と労働者との間で新たに労働契約関係が成立するものであるので、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（コンメンタール § 15）。
- ② 本条は、労働者が就職するに当たって労働条件の内容を了知し得る状態に置くため、使用者にその内容の明示義務を課したものであり、その趣旨は、第106条の周知義務と同様である。従って、労働契約の締結に当たって労働条件が明示されなかったとしても、その労働契約自体は有効に成立するものと解される（同上）。
- ③ 配置転換については、最高裁判所の裁判例において、就業場所や職務を限定する労使の合意がなく、就業規則や労働協約等に根拠があれば、使用者に配置転換（転勤）を命ずる権限があるものとされている（同上）。

- ④ 出向の要件及び諸条件が労働協約や就業規則で制度として明確にされている場合には、労働者のその都度の個別の同意がなくても出向は有効になし得ると解していると考えられる。一方、出向元への復帰については、特段の事由がない限り、当該労働者の同意を得る必要はない（同上）。

判 労働協約及び就業規則に転勤命令の根拠規定があり、労働契約成立時に勤務地を限定する合意がないときは、個別の同意なしに転勤を命ずることができる（最小昭61）。

判 就業規則に出向の根拠規定があり、労働協約に出向労働者の利益に配慮した詳細な規定が設けられている場合であって、身分関係が明確であり、出向期間の長期化をもって転籍と同視することができない場合においては、会社は、従業員に対し、その個別の同意を得ることなく出向を命ずることができる（最小平15）。なお、本判決は、労使間の包括的な合意があれば出向命令を有効とする下級審や学説の判断を最高裁が初めて採用（追認）したものである。

ATTENTION

「労働契約の期間」、「就業の場所及び従事すべき業務」、「所定労働時間を超える労働の有無」は、労働条件の絶対的明示事項であるが、就業規則の絶対的必要記載事項ではない（則5条1項、法89条）。

2 明示の方法（法15条1項後段、則5条2項、3項）

重要

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**賃金**及び**労働時間**に関する事項その他の事項については、労働者に対する当該事項が明らかとなる**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
- 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**（退職手当その他**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。以下④において同じ。）の**決定**、**計算**及び**支払の方法**、**賃金**の**締切り**及び**支払の時期**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。

発展学習

- ① 本条の書面の交付は、相手が日雇労働者であっても当然しなければならないが、同一条件で労働契約が更新される場合には、最初の雇入れの際に書面を交付することで足り、その都度、当該書面を交付しなくても差し支えない（昭和51.9.28基発690号）。
- ② 本条の明示事項については、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も差し支えない（平成11.1.29基発45号）。

《 参考 》

- ① 「労働契約の期間に関する事項」については、期間の定めのある労働契約の場合はその期間、期間の定めがない労働契約の場合はその旨を明示しなければならない（平成11.1.29基発45号）。
- ② 「就業の場所及び従事すべき業務に関する事項」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ものであるが、将来の就業場所や従事させる業務を併せ網羅的に明示することは差し支えない（平成11.1.29基発45号）。
- 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」については、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が、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（平成11.1.29基発45号）。
- ④ 「退職に関する事項」については、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が、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（平成11.1.29基発45号）。
- ⑤ 訪問介護労働者については、明示しなければならない労働条件のうち、就業の場所及び従事すべき業務、労働日並びにその始業及び終業の時刻、休憩時間については、これが月ごと等の勤務表により特定される場合には、勤務の種類ごとのこれらに関する考え方を示した上で、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し、契約締結時点での勤務表を示すことで足りる（平成16.8.27基発0827001号）。

4 労働者の解除権と帰郷旅費（法15条2項、3項）

必修

- ① 法第15条第1項〔労働条件の**明示**〕の規定によって**明示**された労働条件が事実と相違する場合においては、労働者は、**即時に労働契約を解除**することができる。
- ② 前項（上記①）の場合、**就業のために住居を変更**した労働者が、**契約解除の日から14日以内に帰郷**する場合においては、使用者は、必要な**旅費**を負担しなければならない。

「帰郷旅費」には、住所変更前の住居までの旅費に止まらず、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までの実費も含まれ、労働者本人のみならず、就業のため移転した家族の旅費も含まれる（昭和23.7.20基収2483号、昭和22.9.13発基17号）。

発展学習

- ① 賃金や労働時間などは本条の「労働条件」に含まれるが、社宅を利用する利益が本条の「労働条件」に含まれるとは限らない。例えば、労働契約締結の際に、社宅を供与する旨契約したにもかかわらずこれを供与しなかったような場合、社宅を利用する利益が法第11条にいう賃金に該当するときは、本条の即時解除権を行使できることになるが、社宅が単なる福利厚生施設とみなされるときは、社宅を供与すべき旨の条件は本条の「労働条件」には含まれないので、本条の適用がない。

従ってこの場合、労働者が契約解除を行うとすれば、民法第541条〔履行遅滞等による解除権〕の規定によって行うことになる（昭和23.11.27基収3514号）。

- ② 「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。従って、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（例えば、入社に伴い他の労働者の賃金を引き上げる等）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（コンメンタール § 15、昭和23.11.27基収3514号）。

《参考》

- ① 満18才に満たない者が解雇の日から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。ただし、満18才に満たない者がその責めに帰すべき事由に基づいて解雇され、使用者がその事由について行政

官庁（所轄労働基準監督署長）の認定を受けたときは、この限りでない（法64条）。

- ② 「必要な旅費」とは、帰郷するまでに通常必要とする一切の費用をいい、交通費はもちろん、旅費という一般用語から、食費、宿泊を要する場合の宿泊費をも含むものと解され、さらに、就業のための住居移転に当たって家財道具等を移転したためこれをも送還する必要が認められる場合には、その運送費も含むものと解される（コンメンタール § 15）。
- ③ 帰郷旅費は、必ずしも金銭をもって支払う必要はなく、切符、弁当等の実物で支給しても差し支えない（同上）。

5 賠償額予定等の禁止（法16条）

必修

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。

本条は、労働者の労働契約の不履行について、労働者やその身元保証人が使用者に対して支払うべき損害賠償の金額を予定すること（一定の金額を支払うと定めること）を禁止した規定であるが、現実には生じた損害について賠償を請求することまで禁止するものではない（昭和22.9.13発基17号）。

発展学習

- ① 「違約金」とは、労働者が契約期間中に転職するといった労働契約の不履行（労働契約通りに実行しないこと）が生じた場合に、損害発生の有無にかかわらず労働者本人や身元保証人が支払うべきものとしてあらかじめ定められた金銭をいう。
- ② 「損害賠償額の予定」とは、労働者の労働契約の不履行があった場合に、実際の損害額にかかわらず、一定の金額を損害賠償額として定めておくことをいう。

《参考》

- ① 会社所属の技能教習所を修業した者に対し、修業期間の2倍に相当する期間の勤務義務を課し、この勤務義務違反者に対して一定額の弁償義務を課することは、本条に抵触するものと解される（コメンタール § 16、昭和23.7.15基収2408号）。
- ② 特定の修学又は研究の費用を使用者が貸与し、その条件として、一定期間勤務しなかった場合には費用を返還させるという契約については、損害賠償額予定の契約と考えられることがあり、その場合は本条違反となる。これに反して、費用の援助が純然たる貸借契約として定められたもの、すなわち、その一般的返還方法が労働契約の履行不履行と無関係に定められ、単に労働した場合は返還義務を免除することが定められているにすぎないと認められる場合には、本条に抵触しないと解されよう（コメンタール § 16）。
- ③ 本条は、違約金又はあらかじめ定めた損害賠償額を現実に徴収したときに違反が成立するのではなく、そのような契約を締結したときに違反が成立する（コメンタール § 16）。

ATTENTION

損害賠償額を予定することが禁止されているのであって、損害賠償を予定することが禁止されているのではない。

6 前借金相殺の禁止（法17条）

必修

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。

本条で禁止しているのは、労働することを条件とする債権と賃金の相殺であり、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、本条における債権とはされない（昭和33.2.13基発90号）。

発展学習

- ① 「前借金」とは、労働することを条件として、労働者に前渡ししておく金銭のことであり、就業後に労働者の賃金から差し引かれるものをいう。
- ② 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し付け、その後この貸付金を賃金から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63.3.14基発150号）。
- ③ 事業主が、育児休業期間中に社会保険料の被保険者負担分を立替え、復職後に賃金から控除する制度については、著しい高金利が付される等により当該貸付が労働することを条件としていると認められる場合を除いて、一般的には本条に抵触しないと考えられるが、労使協定が必要である。また、一定年限労働すれば、当該債務を免除する旨の取扱いも労働基準関係法上の問題を生じさせない（平成3.12.20基発712号）。

《参考》

- * 住宅建設資金の融資等は相当高額にのぼり、その返済期間も相当長期間であるが、貸付けの原因が真に労働者の便宜のためのものであり、また労働者の申出に基づくものであること、貸付期間は必要を満たし得る範囲であり、貸付金額も1ヵ月の賃金又は退職金等の充当によって生活を脅威し得ない程度に返済し得るものであること、返済前であっても退職の自由が制約されていないこと等、当該貸付金が身分的拘束を伴わないことが明らかなものは、本条に抵触しないと解されよう（コメンタール § 17）。

ATTENTION

労働することが条件となっている場合には、いかなる場合であっても、使用者の側から前貸しの債権と賃金を相殺することができない。

7 強制貯蓄（法18条）

1 強制貯蓄の禁止（法18条1項）

必修

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。

労働契約に附随して貯蓄金を管理すること（強制貯蓄）については禁止されているが、労働者の委託を受けて貯蓄金を管理すること（任意貯蓄）は一定の要件の下で認められている。

発展学習

- * 派遣労働者の場合、本条の「使用者」は派遣元の使用主となるので、派遣先の使用者が当該労働者の委託を受けて貯蓄金を管理することはできない（昭和61.6.6基発333号）。

《 参考 》

- ① 社内預金の預金者の範囲は、労働者に限られるので、代表取締役、退職者、労働者の家族、社内親睦団体は預金者となることができない（平成6.3.31基発181号）。
- ② 社内預金の預金の源資は、定期賃金、賞与等の労働の対償として支払われたものに限り、労働者の家族等が労働者名義で預金を行う場合はもちろん、労働者の兼業収入、財産収入、財産処分による収入等を預金の源資とすることはできない（同前）。
- ③ 「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う。従来任意貯蓄として貯蓄していたものであっても、貯蓄をやめれば、あるいはその返還を請求すれば解雇するという場合は、「労働契約に附随して」に該当する（コメンタール § 18）。

ATTENTION

労働契約に附随している場合には、いかなる場合であっても、貯蓄金を管理する契約をすることができない。

2 任意貯蓄（法18条2項～5項、則6条、平成13年厚労告30号）

重 要

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は、次の措置をとらなければならない。

- ① 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）に届け出ること。
- ② **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ること。
- 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**をつけること。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。
- 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**すること。

任意貯蓄には、使用者自身が預金を受け入れて直接管理する「社内預金」と、労働者の名義で金融機関等に貯蓄し、その通帳や印鑑を使用者が保管する「通帳保管」がある。

ATTENTION

退職積立金と称していても使用者において保管管理するものには、本条の適用がある（昭和25.9.28基収2048号）。

1. 共通の措置

社内預金の場合でも、通帳保管の場合でも次の措置は取らなければならない。

社内預金でも通帳保管でも取らなければならない措置

- 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 労働者から貯蓄金の返還請求があったときには、遅滞なく返還すること。

発展学習

* 法第18条第2項の規定による協定（貯蓄金管理協定）の締結又は届出をしないことについての罰則の定めはないので、単に協定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。なお、本条の要件を満たさず、これに違反して預金の受入れを行った場合は、「出資の受入れ、預り金及び金利等の取締りに関する法律」第2条第1項にも違反することになり、同条項の違反については、3年以下の懲役若しくは300万円以下の罰金に処し、又はこれを併科することとされている（昭和23.6.16基収1935号）。

2. 社内預金の場合の措置

社内預金の場合には、次の措置も取らなければならない。

労働者の預金の受入れ（社内預金）の場合に必要な措置

- ① 貯蓄金管理協定に以下の事項を定めること（則5条の2）
 - 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
- ② 上記の事項及びそれらの具体的取扱いについて、貯蓄金管理規程に規定すること（昭和63.3.14基発150号）
- ③ 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すること（則57条3項）
- ④ 年5厘以上の利子をつけること（たとえ中途解約の場合であってもこの利率を下回ることとはできない）（昭和34.3.19 33基収6355号）

発展学習

- ① 前記2.は社内預金の場合の措置である。従って、例えば、通帳保管の場合には、貯蓄金管理協定に預金者の範囲等に関する事項を定める必要はない。
- ② 利子の算定にあたっては、複利計算の方法をとることを要しない。また、預金者1人当たりの預金額の限度（上限）は特に定められていない（平成12.12.14基発743号）。
- ③ 預金の年利率の下限は厚生労働省令で定められているが、上限は定められていない。また、年5厘以上の利率になるのであれば日歩によることができる（昭和63.3.14基発150号）。

《参考》

- ① 利子の計算方法は、郵便貯金法第13条の例にならい、省令で以下のように定められている（預金令6条）。
 - 1) 利子については、月の16日以後に預入された場合を除いて、預入の月から付けなければならない。
 - 2) 払戻金に相当する預金には、その払渡しの月の利子を付けなくてもよい。従って、預入の月に払戻金の払渡しがあったときは、利子を付けなくてよい。
 - 3) 10円未満の預金の端数については、利子を付けなくてもよい。
 - 4) 利子の計算においては、円未満の端数を切り捨ててもよい。
- ② 国又は地方公共団体が事業主として貯蓄金管理を行う場合、並びに特殊法人等が貯蓄金の管理を行う場合であって厚生労働大臣の指定を受けた場合には、貯蓄金の保全措置を講ずることを要しない（平成6.3.31基発181号）。
- ③ 下限利率については、毎年見直し作業が行われることになっており、毎年10月における定期預金平均利率と現行の下限利率との差が5厘以上となった場合には、定期預金平均利率を端数処理した利率が、翌年4月から翌々年3月までの下限利率とされる（通常見直し）。ただし、当該翌年4月における定期預金平均利率と現行の下限利率との差が1分以上あるときは、定期預金平均利率を端数処理した利率が、翌年10月から翌々年3月まで用いる下限利率とされる（特別見直し）。なお、下限利率の最下限は5厘とされ、下限利率の変更も5厘単位で行われる（預金令1～4条、平成9.3.31基発231号、平成12.12.14基収3016号）。

ATTENTION

貯蓄の自由及び返還請求の自由が保障されている限り、貯蓄金額を賃金の一定率としても違法ではない（昭和33.2.13基発90号）。

3. 通帳保管の場合の措置

通帳保管の場合には、次の措置も取らなければならない（昭和63.3.14基発150号）。

通帳保管の場合に必要な措置
貯蓄金管理規程に、次のことを規定すること 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の方法

3 貯蓄金管理中止命令（法18条6項、7項）

重 要

- ① 労働者が、**貯蓄金の返還**を請求したにもかかわらず、使用者が**遅滞なくこれを返還**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、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。
- ② この場合、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。

貯蓄金管理中止命令が発動されるには、次の要件を満たしていることが必要となる。

- ① 労働者が、貯蓄金の返還を請求したにもかかわらず、使用者が、遅滞なくこれを返還していないこと。
- ② 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こと。
- ③ 所轄労働基準監督署長が、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じること。

発展学習

＊ 「その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）。

《 参考 》

- ① 労働者の利益を著しく害するか否かは、所轄労働基準監督署長が判定するのであるが、ここにいう労働者は、返還請求をした労働者のみでなく、返還を請求しても返還されないおそれのある他の労働者も含まれ、また労働者の利益を害するとは、現に返還に応じない場合だけでなく、将来返還に応じないおそれがある場合も含まれる（コンメンタール § 18）。
- ② 当該貯蓄金管理中止命令や法第92条第2項の規定に基づく就業規則変更命令に不服がある場合には、原則として、当該命令があったことを知った日から（「から」＝「の翌日から起算して」。以下の「から」について同じ）60日以内に、都道府県労働局長に対して審査請求をすることができる（原則として、当該命令があった日から1年を経過した場合を除く）。また、当該命令に対しては、国（法務大臣）を被告として、原則として、当該命令があったことを知った日から6箇月以内に、取消訴訟を提起することもできる（原則として、当該命令があった日から1年を経過した場合を除く）。ただし、当該命令があったことを知った日から60日以内に審査請求をしていた場合には、当該命令の取消訴訟は、原則として、当該審査請求に対する裁決の送達を受けた日から6箇月以内に提起しなければならない（原則として、当該裁決があった日から1年を経過した場合を除く）（行政不服審査法14条、行政事件訴訟法14条）。

8 未成年者の労働契約（法58条）

必修

- ① **親権者**又は**後見人**は、**未成年者**に代って労働契約を**締結**してはならない。
- ② **親権者**若しくは**後見人**又は**行政官庁**（所轄労働基準監督署長）は、労働契約が**未成年者**に**不利**であると認める場合においては、**将来**に向けてこれを**解除**することができる。

なお、本条第2項（条文②）の労働契約の解除は、本条第1項（条文①）の規定に違反して親権者又は後見人が未成年者に代わって労働契約を締結した場合にも、また、未成年者が親権者等の同意を得て、直接使用者と労働契約を締結した場合にも行い得るものと解されている。

《 参 考 》

- ① 親権者とは、父母のことをいい、後見人とは、親権者がいないとき（管理権を持たないとき）に、親権者の指定又は家庭裁判所によって選任された者をいう。
- ② 親権者又は後見人は、法定代理人として未成年者の法律行為に同意を与え（民法5条）、または未成年者を代表してその財産に関する法律行為を行う権限を有する（民法99条、824条、859条他）。