

# 2011年合格目標 社会保険労務士講座

〈無料体験入学用〉

## 基本テキスト

労働基準法

迫力の  
TACメソッドを  
体感!

S  
I  
&  
L  
S

Social Insurance  
& Labor Specialist

2011

2011年合格目標  
社会保険労務士講座  
Social Insurance & Labor Specialist

最短距離で合格に



# TAC

# 労働基準法

*Social Insurance &  
Labor Specialist*

2011年目標 入門総合本科・総合本科受講生の皆様へ

## 労働基準法 進行表

各クラスとも、以下のような予定で講義を進めます。

日々の予習復習はもちろんのこと欠席された場合、振替受講などフォロー制度を利用される際には、この進行表で確認していただき、次回の講義に臨んでください。

※速修本科の受講生の皆様には、別途、速修用の進行表を配布いたします。

| 講 義 内 容 | 基本テキスト（労基）の進度               |
|---------|-----------------------------|
| 労基 ①    | P.2 ～<br>P.20 まで            |
| 労基 ②    | P.26 ～<br>P.56 ③ 平均賃金 の前 まで |

## 【学習の進め方】

本テキストは、各章ごとに「学習項目」→「解説」→「演習問題」の構成になっている。単に条文を暗記するのではなく、問題提起→理解→確認という順序で体系的に学習するように心がけてほしい。

### 学習項目（問題提起）

これから学習する内容が設問形式で明示されている。ここで何を学ぶのか、何に重点をおいて学習したらよいのかを自分自身ではっきりと認識して取り組むこと。

### 解説（理解）

- ① 学習項目についての解説。特に覚えておきたい重要条文や重要項目についてはゴシック体で記してある。
- ② 直近の4～5年間に於いて本試験で出題された該当箇所及び関連する箇所の欄外に試験の年度及び問いの番号を記載してあるので、参照すること。なお、本テキストに記載されていない事項は過去問題集で確認するように。

- ・★ → 特に力を入れて学習をしておきたい項目
- ・ → 本文に記載のある事項のうち、本試験の問題の中で正誤の論点となっていた箇所等であり、押さえておくべき重要ポイントを指摘
- ・《注》 → 用語の説明
- ・ → 理解を促すためのアドバイスを記載
- ・ → 本文の基本事項を発展させたもの。基本事項をマスターした後で押さえてほしい事項
- ・ → 本文と関連のある周辺知識を記載
- ・21-1 → 平成21年度択一式問題問1
- ・21 → 平成21年度選択式問題
- ・21労-5 → 平成21年度択一式問題労一問5

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

### 演習問題（確認）

---

章のポイントが理解できているかどうかを確認するためのもので、出題は過去の本試験に出題された択一式問題を正誤方式で構成している。各章の学習の最終確認と本試験対策として取り組むこと。

# 【学習の手引き】

## 過去10年の本試験分析

### ☆選択式出題実績

| 平成  | 出 題 項 目                                                    |
|-----|------------------------------------------------------------|
| 12年 | 事業場外労働のみなし労働時間制（法38条の2）                                    |
| 13年 | 36協定における行政官庁の権限（法36条）、割増賃金の計算から除外する賃金（法37条）                |
| 14年 | 36協定で定める労働時間延長の具体的な協定内容（則16条）                              |
| 15年 | 派遣労働者に関する労働基準法等の適用（平成11.3.31基発168号）                        |
| 16年 | 就業規則と法令・労働協約の関係（法92条）、就業規則の効力（法93条）                        |
| 17年 | 企画業務型裁量労働制（法38条の4）、派遣労働者の労働基準法等の適用（派遣法44条等）                |
| 18年 | 契約期間等（法14条等）、解雇（法18条の2）、企画業務型裁量労働制（法38条の4等）                |
| 19年 | 労働条件の原則（法1条）、労働条件の決定（法2条）、労基法違反の労働契約（法13条）                 |
| 20年 | 公民権行使の保障（法7条）、有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準（法14条等）、時間外労働の義務（最大判） |
| 21年 | 使用者の定義（法10条）、賃金の一部控除（最大判）、休業手当の解釈（最大判）                     |

### ☆択一式出題ランキング

| 順位  | 内 容      | 条 文 番 号                  | 出題数 |
|-----|----------|--------------------------|-----|
| 1 位 | 労働時間     | 法32条～32条の5、36条、38条～38条の4 | 54  |
| 2 位 | 賃金・賃金の支払 | 法11条、12条、24条、則7条の2       | 41  |
| 3 位 | 年次有給休暇   | 法39条、則24条の3              | 31  |
| 4 位 | 就業規則     | 法89条～93条                 | 30  |
| 5 位 | 解雇・解雇予告  | 法19条～21条                 | 26  |
| 6 位 | 妊産婦等     | 法64条の2～68条、女性則1条～3条      | 25  |
|     | 総則       | 法1条～10条                  |     |
| 8 位 | 労働契約     | 法13条～15条、則5条             | 23  |
| 9 位 | 割増賃金     | 法37条、則21条                | 19  |
|     | 雑則       | 法105条の2～116条ほか           |     |

## 1. 選択式出題傾向

平成7年以降労働安全衛生法と併せての出題が続いており、5つの空欄のうち、労働基準法から3つ、労働安全衛生法から2つ出題される割合となっている。

平成12年以降、項目を絞った出題が目立ったが、近年は、いくつかの項目から出題される総合問題的な出題も見られる。

平成12年、13年は条文通りの出題であったが、平成14年は労働時間の延長の限度に関する施行規則や厚生労働省告示から、平成15年には派遣労働者に関する労働基準法等の適用について通達から、平成17年は企画業務型裁量労働制に関する通達からの出題であり、文脈から正解を判断するのが困難な問題であった。また、平成18年はほぼ条文通りの出題ではあったものの、細かい内容を問うものが見受けられ、平成20年、平成21年には判例からの出題もあった。

このように、選択式問題は平成19年には平易な問題となったものの、ここ数年難化傾向にあり、高度な知識力が求められている。

選択式対策としては、条文をその趣旨を踏まえて確実に理解し、その上で、本講座の答練や過去問を通じて、通達等の細かい内容にも触れておくことが必要であろう。

## 2. 択一式出題傾向

平成12年以降通達からの出題の割合が年々広がり、平成14年、平成15年には比較的新しい通達や判例等からの出題もみられた。平成16年は、難易度は緩やかになったが、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」や「解雇に関する一般的ルール」からの出題があった。また、平成17年から平成19年は、判例をベースとした設問が見受けられ、労働基準法そのものの理解を問う出題が目立った。平成20年、平成21年は、平易な出題となったが、今後このような平易な出題が続くとは考え難い。

全体としては、通達等の細かい内容を問うものが多いので、本テキストの細部まで確認しておくことが必要であり、また、本テキストで取り上げている通達だけでなく、答練や過去問を通じて、できる限り多くの通達・判例に目を通してほしい。

## (主な項目の出題傾向)

### ・総則

近年出題頻度が高く、択一式では通達からの出題が多くなってきている。通達にも目を通しておく必要がある。

### ・労働時間制

労働時間の原則はもちろんのこと、変形労働時間制及びみなし労働時間制については、各制度の導入要件や必要な手続きなど正確な理解が必要とされる。かなり細かい点を問う問題もみられるので、細部まで確実に学習しておきたい。

### ・賃金、賃金の支払

賃金の範囲、賃金の支払の5原則、平均賃金の算定基礎及び算定事由発生日などが出題される主な内容である。判例に関する問題も出題されることもあるが、確実に得点するために、基本テキストの内容をしっかりと押さえておく必要がある。

### ・割増賃金

割増賃金の対象となる労働、割増賃金の計算の基礎についてよく出題されている。特に割増賃金の対象となる労働については、時間外労働、休日労働、深夜業などの規定に関する正確な理解が必要とされるため、それらの規定と併せて理解しておく必要がある。

### ・年次有給休暇

年次有給休暇については、付与要件及び付与日数、比例付与の対象となる要件について問う問題がよく出題されている。少なくとも基本的な規定については確実に押さえておくこと。

### ・解雇に関する規定

解雇については、毎年必ず出題されているわけではないが、比較的出題されやすいところである。解雇制限及び解雇の予告に関する規定が重要である。解雇制限の原則と例外についてはしっかりと押さえておくこと。

### ・労働契約、就業規則に関する規定

出題数は年度によって異なるが、労働契約に関しては、ほぼ毎年出題されているので、確実に学習しておきたい。就業規則に関しては、平成17年に判例から出題され難度は上がったが、総じて平易な出題が多い。また、労働条件の絶対的明示事項と就業規則の絶対的必要記載事項を併記して問う問題もあるので、対比して整理しておくのが望ましい。条文だけでなく、告示や通達にも注意したい。

・年少者、妊産婦等に関する規定

年少者、妊産婦等に関する規定は、基本的事項からの出題がほとんどであるので、確実に得点できるように学習しておくことが必要である。労働基準法に規定される産前産後休業と一般常識で学習することになる育児・介護休業法の規定による育児休業との取扱いの違いなど、解雇制限その他の規定との関連にも注意すること。



# 労働基準法

## 目次

|                      |    |
|----------------------|----|
| 第1章 総則、労働条件の原則       | 1  |
| 第1節 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 適用除外               | 5  |
| 4 労働者の定義             | 7  |
| 5 使用者の定義             | 7  |
| 第2節 労働条件の決定等         | 9  |
| 1 労働条件の決定            | 9  |
| 2 均等待遇               | 10 |
| 3 男女同一賃金の原則          | 11 |
| 4 公民権行使の保障           | 11 |
| 第3節 前近代的な労働関係の排除     | 13 |
| 1 強制労働の禁止            | 13 |
| 2 中間搾取の禁止            | 14 |
| 3 賠償額予定の禁止           | 15 |
| 4 前借金相殺の禁止           | 16 |
| 5 強制貯金の禁止            | 17 |
| 演習問題・解答              | 21 |
| 第2章 労働契約             | 25 |
| 第1節 労働契約の締結          | 26 |
| 1 労働契約               | 26 |
| 2 契約期間等              | 27 |
| 3 労働条件の明示            | 30 |

**4 労働者の労働契約解除権 32**

**第2節 労働契約の終了 33**

- 1 解雇制限 34**
- 2 解雇の予告 38**
- 3 解雇予告の適用除外 41**
- 4 退職時等の証明 42**
- 5 金品の返還 43**
- 演習問題・解答..... 44

**第3章 賃金 49**

- 1 賃金 50**
- 2 賃金の支払い 51**
- 3 平均賃金 56**

労働基準法  
労働基準法施行規則  
労働基準法附則  
女性労働基準規則  
年少者労働基準規則  
事業附属寄宿舎規程  
労働基準局関係の労働事務次官名通達  
厚生労働省労働基準局長名通達  
厚生労働省労働基準局長が疑義に応じて発する通達  
厚生労働省婦人少年局長名通達  
厚生労働省告示〔平成12年以前：労働省告示（労告）〕

---

本テキスト中の法令、略令一覧

---

法……………労働基準法  
則……………労働基準法施行規則  
法附則……………労働基準法附則  
女性則……………女性労働基準規則  
年少則……………年少者労働基準規則  
寄宿程……………事業附属寄宿舎規程  
発基……………労働基準局関係の労働事務次官名通達  
基発……………厚生労働省労働基準局長名通達  
基収……………厚生労働省労働基準局長が疑義に応じて発する通達  
婦発……………厚生労働省婦人少年局長名通達  
厚労告……………厚生労働省告示〔平成12年以前：労働省告示（労告）〕

---

# 第 7 章

## 総則、労働条件の原則

労働条件について、何の制約もなく自由に決めることになると、使用者と労働者の力関係から労働者は劣悪な条件のもとで働かされることにもなりかねません。そこで、労働基準法は、労働者保護の観点から、労働条件の最低基準を定めています。

この章では、労働基準法が適用される事業の範囲などを簡単に整理し、労働者と使用者の考え方を理解し、労働条件の基本原則についても学習します。

## 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
2. 労働基準法が適用される事業とは
3. 適用除外とされるものは何か
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。」

19

18-1

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。」

- (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。
- (2) 「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。
- (3) 「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、労働基準法で定められてい

る基準（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



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<sup>④</sup>）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。したがって、何号に該当するかによって適用される規定が異なってくる場合がある。



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。

#### 参考

法別表第1では事業の種類を以下の1号～15号に区分しているが、後で述べる労働時間、休憩及び休日等の規定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。

(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作業の一体を意味する。

平成11. 3. 31基発168号

(2) 事業の適用単位は、次のように考えられている。

平成11. 3. 31基発168号

① 事業の名称又は経営主体等に関係なく、相関連して一体をなす労働の態様によって事業としての適用を決定する。

② 一の事業であるかどうかは、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

20-7

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

昭和54. 4. 2 基発153号

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であり、賃金もこれに応じて支払われている場合は、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。

(2) 家事使用人

平成11. 3. 31基発168号

20- 7

「家事使用人」とは、家事一般に使用される労働者をいう。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。

- 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。⇒労基法適用除外
- 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（労働者である）。⇒労基法適用

国家公務員法附則16条

平成13. 2. 22基発93号

(3) 一般職の国家公務員

ただし、国有林野事業並びに独立行政法人国立印刷局及び独立行政法人造幣局などの特定独立行政法人の職員には適用される。

独立行政法人通則法 2 条

《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。

(4) その他の留意点

- ① 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準については船員法に定めがある。
- ② 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。
- ③ 地方公営企業の職員は一部を除き適用あり。

法116条1項

## 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

法9条

〈注〉

「使用される」とは、他人の指揮命令を受けて労働する、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 |

昭和23. 3. 17基発461号  
平成11. 3. 31基発168号

19-1

## 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。

「労働基準法において使用者とは、事業主又は事業の経営担当者その他その事業の労働者に関する事項について、事業主のために行為をするすべての者をいう。」

法10条

21

(1) 事業主

「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。

(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（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。

(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実質的に一定の権限を与えられている者をいう。したがって、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には、使用者とみなされない。

## 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
2. 男女同一賃金の原則とは何か
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。

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。」

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。



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。
- 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、個々の労働者と使用者とが結んだ契約のことである。

法2条

19

21-1

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章で学習する

第2章で学習する

## 2 均等待遇 ★

労働基準法は、憲法第14条第1項で宣言された法の下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

19-1

「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。」

これは、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するものである。

昭和22. 9. 13発基17号

(1) 「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。



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、本条違反とはならない。

(例) ・職員は9時始業、工員は8時始業とする場合

・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

昭和63. 3. 14基発150号

(2) 「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まれ、職場における労働者の待遇の一切をいうものとされている。



最大判昭和48. 12. 12

21-1

- ・ここでいう「労働条件」とは、労働者を雇い入れた後の条件であって、雇入れ自体は、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) 「差別的取扱」とは、労働者を有利又は不利に取り扱うことをいう。



本条では、国籍、信条又は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。

(例) 能力が低い、職務怠慢である、職場規律を乱した 等

### 3 男女同一賃金の原則

「使用者は、労働者が女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的取扱いをしてはならない。」

- (1) 「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。
- (2) 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。



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はあるが、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、法4条違反とはならない。(ただし、当該差別的取扱いをする趣旨の規定は無効である。)



Point

- ・労働基準法では、労働条件のうち賃金についてののみ、男女の差別的取扱いを禁止している。
- ・賃金について、労働者が女性であることを理由として男性よりも有利に取り扱うことも禁止されている。

### 4 公民権行使の保障

「使用者は、労働者が労働時間中に、選挙権その他公民としての権利を行使し、又は公の職務を執行するために必要な時間を請求した場合においては、拒んではならない。

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。」

これは、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するものである。

法4条

20-1

平成9.9.25基発648号

平成9.9.25基発648号

平成9.9.25基発648号

21-1

法7条

20

|                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|---------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>昭和63. 3. 14基発150号</p>                                | <p>(1) 「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。</p> <p>(例) 選挙権、被選挙権、最高裁判所裁判官の国民審査等</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <p>昭和63. 3. 14基発150号</p>                                | <p> 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。</p> <p>ただし、次の場合には公民権の行使に該当する。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・行政事件訴訟法5条に規定する民衆訴訟<br/>(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)</li> <li>・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</li> </ul>                                                                                |
| <p>平成17. 9. 30基発0930006号</p> <p>21-1</p> <p>法7条ただし書</p> | <p>(2) 「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。</p> <p>(例) ・衆議院議員その他の議員、労働委員会の委員としての職務等<br/>・労働審判員、裁判員の職務、民事訴訟法上の証人としての出廷、選挙立会人の職務等</p> <p>(3) 「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。</p> <p>(4) 「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。」</p> <p>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。</p>          |
| <p>昭和22. 11. 27基発399号</p>                               | <p> 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間の自由に委ねられている。</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 10px; margin-top: 10px;"> <p> <b>Point</b> 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。</p> </div> |

## 前近代的な労働関係の排除

### 学習項目

1. 中間搾取とは
2. 損害賠償額の予定はできるのか
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不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

20-1

これは、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するものである。

《注》「精神又は身体の不自由を不当に拘束する手段」とは、精神の作用や身体行動をなんらかの形で妨げられる状態を生じさせる方法のことである。暴行、脅迫、監禁以外の拘束の手段としては、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。

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。

法117条

21-1

## 2 中間搾取の禁止

法6条

20-1

「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。」

これは、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。

昭和23. 3. 2 基発381号

- (1) 「何人も」とは、他人の就業に介入して利益を得る第三者のことであり、それが個人であるか、団体であるかを問わない。
- (2) 「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。
- (3) 「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

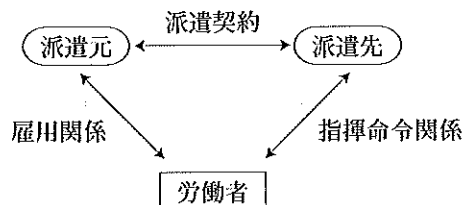
- ・有料職業紹介事業
- ・厚生労働大臣の許可を受け、報酬を与えてする労働者の委託募集

### 発展

昭和33. 2. 13基発90号  
詳細は労働一般常識で学習する

平成11. 3. 31基発168号

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。



### 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規定である。

- (1) 「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。
- (2) 「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。

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ている。

- (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

- (3) 損害賠償の金額をあらかじめ約定せず、現実生じた損害について賠償を請求することは差し支えない。

昭和22. 9. 13発基17号

- (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。

- (4) 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。
- ・労働者の労働契約の不履行について、使用者は現実に生じた損害について賠償を請求することはできない。

20-1

## 4 前借金相殺の禁止

法17条

20-1

「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するものである。

《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。

昭和33. 2. 13基発90号

- (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で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。



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 強制貯金の禁止

「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。」

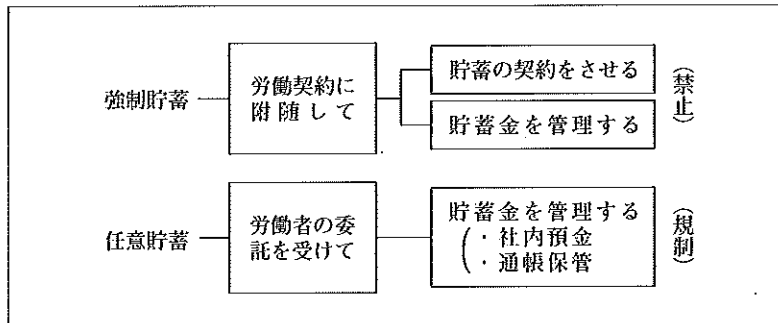
法18条1項

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こと（任意貯蓄）は、一定の規制のもとに認められている。

任意貯蓄には、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」と、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」がある。

●——図表1－2 強制貯金の禁止



任意貯蓄の規制のポイントは次の通りである。

### 1 貯蓄金を管理する場合における使用者の義務 ★

任意貯蓄をする場合には、次の要件を満たす必要がある。

- ・労使協定を締結し、届け出ること
- ・貯蓄金管理規程を作成すること
- ・一定の利子をつけること（社内預金の場合）
- ・返還請求に応じること

法18条2項

則6条

労使協定と労働協約の違いについてはP131コーヒーブレイク参照

則5条の2

平成12. 12. 14基発743号

昭和63. 3. 14基発150号

(1) 「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」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。

《注》 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。

#### ① 労使協定（貯蓄金管理協定）に定めるべき事項

##### ① 社内預金の場合

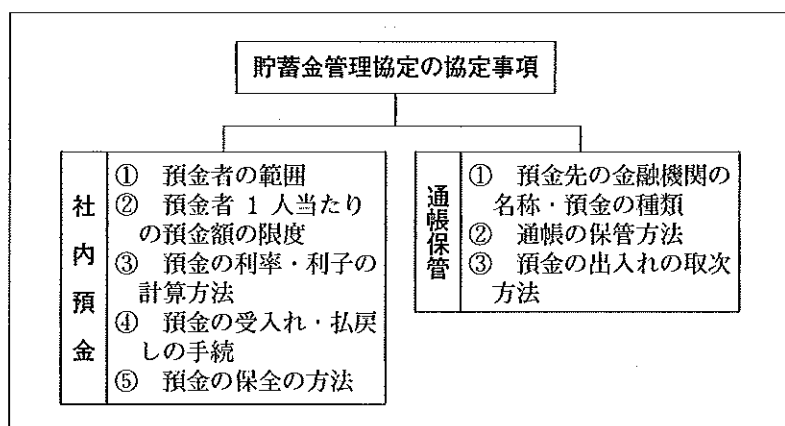
- ・預金者の範囲
- ・預金者1人当たりの預金額の限度
- ・預金の利率及び利子の計算方法
- ・預金の受入れ及び払いもどしの手続
- ・預金の保全の方法

##### ② 通帳保管の場合

法律上協定すべき事項についての定めはないが、後記(2)の貯蓄金管理規程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。

- ・預金先の金融機関の名称及び預金の種類
- ・通帳の保管方法
- ・預金の出入れの取次方法 等

●—図表 1－3 貯蓄金管理協定の協定事項



- 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しなければならない。

則57条3項



**Point** 貯蓄金の管理が社内預金の場合であると通帳保管の場合であることを問わず、使用者には労使協定の締結・届出が義務付けられている。

- (2) 「使用者は、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。」

法18条3項

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。

昭和63. 3. 14基発150号

- (3) 「使用者は、貯蓄金の管理が労働者の預金の受入(社内預金)であるときは、利子をつけなければならない。

法18条4項

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す。」

預金令2条

平成13. 2. 7厚労告30号

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つけたものと  
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) 「使用者は、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 「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、文書で、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、返還請求をした労働者だけでなく、返  
還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。」

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) 労働基準法の総則においては、労働関係の当事者は、労働条件の向上を図るように努めなければならない旨の規定が置かれている。 (平成18年度出題)
- (3) 労働基準法は、労働者及び使用者双方に対して、就業規則を遵守し、誠実に各々その義務を履行しなければならない旨定めている。 (平成15年度出題)
- (4) 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)
- (5) 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)
- (6) 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、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、その限りにおいて同法第 9 条に規定する労働者である。 (平成19年度出題)
- (7) 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)

- (8) 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)
- (9) 労働基準法第4条が禁止する女性であることを理由とする賃金についての差別的取扱いには、女性を男性より有利に取扱う場合は含まれない。  
(平成21年度出題)
- (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 1 条 2 項。設問の通り正しい。
- (3) ○ 法 2 条 2 項。設問の通り正しい。
- (4) × 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。
- (5) ○ 法116条 2 項、平成11. 3. 31基発168号。設問の通り正しい。
- (6) ○ 法 9 条、昭和23. 3. 17基発461号。設問の通り正しい。
- (7) ○ 法10条、昭和22. 9. 13発基17号。設問の通り正しい。
- (8) ○ 法 3 条、昭和63. 3. 14基発150号。設問の通り正しい。
- (9) × 法 4 条、平成 9. 9. 25基発648号。法 4 条が禁止する女性であることを理由とする賃金についての差別的取扱いには、女性を男性よりも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。
- (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。労働基準法第16条は、違約金や損害賠償額を予定する契約をすることを禁止するのであって、現実に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。