

# 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
- ② 適用事業
- ③ 国及び公共団体についての適用
- ④ 適用除外
- ⑤ 労働者の定義
- ⑥ 使用者の定義

### 2 労働条件の決定等

- ① 労働条件の決定
- ② 均等待遇
- ③ 男女同一賃金の原則
- ④ 公民権行使の保障

### 3 前近代的な労働関係の排除

- ① 強制労働の禁止
- ② 中間搾取の排除
- ③ 賠償予定の禁止
- ④ 前借金相殺の禁止
- ⑤ 強制貯金

# 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) 重要度 A



- 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。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。

### 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。H28-17

### Check Point!

- 法第1条違反については、罰則の定めはない。

### 1. 労働条件

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。

### 2. 人たるに値する生活

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。R6-1A

**参考** (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。

(日本国憲法25条1項)

**3. 労働関係の当事者**

労働関係とは、使用者・労働者間の「労務提供－賃金支払」を軸とする関係といい、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。 **R4-4A**

**4. 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**

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。** **R3-1A**

(昭和22.9.13発基17号、昭和63.3.14基発150号)

**問題チェック** **H25-5A**

労働基準法第1条にいう「労働条件」とは、賃金、労働時間、解雇、災害補償等の基本的な労働条件を指し、安全衛生、寄宿舎に関する条件は含まない。

**解答** **×**

法1条

法第1条にいう「労働条件」とは、賃金、労働時間ももちろんのこと、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。

**問題チェック** **H30-47** **R6-1A類題**

労働基準法第1条にいう「人たるに値する生活」には、労働者の標準家族の生活をも含めて考えることとされているが、この「標準家族」の範囲は、社会の一般通念にかかわらず、「配偶者、子、父母、孫及び祖父母のうち、当該労働者によって生計を維持しているもの」とされている。

**解答** **×**

法1条、昭和22.9.13発基17号、昭和22.11.27基発401号

法第1条は、労働条件に関する基本原則を明らかにしたものであって、標準家族

の範囲は、その時その社会の一般通念によって理解されるべきものとされている。なお、設問前段の記述は正しい。

## 2 適用事業 重要度 B

### 1 適用事業とは ★★

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。

#### 沿革

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基発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

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）

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り扱い、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）

### Check Point!

- 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ある。

## 2 運用の基本方針

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、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。

【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。 **R6-2ア**

【例】工場内の診療所、食堂等

#### (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)

### 4. 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。 (昭和43.10.9基収4194号、平成11.3.31基発168号)

## 問題チェック 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)。

## 問題チェック 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か否かを問わず、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) 重要度 B



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。

### Check Point!

国等の適用についてまとめると、次の通りとなる。

適用除外	適用
・一般職の国家公務員	<ul style="list-style-type: none"> <li>行政執行法人の職員</li> <li>行政執行法人以外の独立行政法人の職員</li> </ul>
	一部適用 <ul style="list-style-type: none"> <li>一般職の地方公務員</li> <li>地方公営企業の職員</li> </ul>

### 1. 国家公務員及び地方公務員等に対する適用

- (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<sup>※</sup>の職員の身分は国家公務員とされるが、国家公務員法附則第6条〔労働基準法等の適用除外〕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)

# 4 適用除外 (法116条) 重要度 A



- 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**。
- 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**。

### Check Point!

適用除外についてまとめると、次の通りとなる。

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)

## 1. 船員法の適用を受ける船員

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、労働基準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**。



## 2. 同居の親族のみを使用する事業

**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。**H29-2ウ**

- (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

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。

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**（労働基準法は適用されない）。**H29-2イ**

**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)

### 問題チェック **H16-1A**

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。

## 5 労働者の定義 (法9条) 重要度 A



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。

H29-2ア H29-5オ H30-4エ R4-1CE

### Check Point!

- 労働基準法上の「労働者」とは、使用者の指揮命令を受けて労働しているなど使用者との間に使用従属関係が認められ、かつ賃金を支払われている者である。 R4-1A

### 1. 法人、団体又は組合の執行機関

労働基準法という労働者とは、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**。 R4-1D

(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

**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**。 H29-2エ R5-4E

(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、その所属する労働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。 (昭和24.6.13基収1073号、平成11.3.31基発168号)

#### 参考 (車持込み運転手の労働者性)

原審の適法に確定した事実関係によれば、上告人は、自己の所有するトラックをD紙業株式会社(E工場)に持ち込み、同社の運送係の指示に従い、同社の製品の運送業務に従事していた者であるが、(1) 同社の上告人に対する業務の遂行に関する指示は、原則として、運送物品、運送先及び納入時刻に限られ、運転経路、出発時刻、運転方法等には及ばず、また、一回の運送業務を終えて次の運送業務の指示があるまでは、運送以外の別の仕事が指示されるということはなかった、(2) 勤務時間については、同社の一般の従業員のように始業時刻及び終業時刻が定められていたわけではなく、当日の運送業務を終えた後は、翌日の最初の運送業務の指示を受け、その荷積みを終えたならば帰宅することができ、翌

日は、出社することなく、直接最初の運送先に対する運送業務を行うこととされていた、(3) 報酬は、トラックの積載可能量と運送距離によって定まる運賃表により出来高が支払われていた、(4) 上告人の所有するトラックの購入代金はもとより、ガソリン代、修理費、運送の際の高速道路料金等も、すべて上告人が負担していた、(5) 上告人に対する報酬の支払に当たっては、所得税の源泉徴収並びに社会保険及び雇用保険の保険料の控除はされておらず、上告人は、右報酬を事業所得として確定申告をしたというのである。

右事実関係の下においては、上告人は、業務用機材であるトラックを所有し、自己の危険と計算の下に運送業務に従事していたものである上、D紙業は、運送という業務の性質上当然に必要なとされる運送物品、運送先及び納入時刻の指示をしていた以外には、上告人の業務の遂行に関し、特段の指揮監督を行っていたとはいえず、**時間的、場所的な拘束**の程度も、一般の従業員と比較してはるかに緩やかであり、上告人がD紙業の指揮監督の下で労務を提供していたと評価するには足りないものといわざるを得ない。そして、**報酬の支払方法、公租公課の負担**等についても、上告人が労働基準法上の労働者に該当すると解するのを相当とする事情はない。そうであれば、上告人は、専属的にD紙業の製品の運送業務に携わっており、同社の運送係の指示を拒否する自由はなかったこと、毎日の始業時刻及び終業時刻は、右運送係の指示内容のいかんによって事実上決定されることになること、右運賃表に定められた運賃は、トラック協会が定める運賃表による運送料よりも一割五分低い額とされていたことなど原審が適法に確定したその余の事実関係を考慮しても、上告人は、労働基準法上の労働者ということではできず、労働者災害補償保険法上の労働者にも該当しないものというべきである。**R2-選BC**

(最一小平成8.11.28横浜南労働基準監督署長事件)

## 問題チェック 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

法第9条では、現実には「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<sup>\*</sup>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、現に就業しているか否かを問わないから失業者をも含む。

(昭和23.6.5労発262号)

## 問題チェック H27-1E H29-2才類題 R4-1B類題

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。

## 問題チェック H29-5オ

医科大学附属病院に勤務する研修医が、医師の資質の向上を図ることを目的とする臨床研修のプログラムに従い、臨床研修指導医の指導の下に医療行為等に従事することは、教育的な側面を強く有するものであるため、研修医は労働基準法第9条所定の労働者に当たるとはしないとするのが、最高裁判所の判例の趣旨である。

解答 ×

最二小平成17.6.3関西医科大学附属病院事件

臨床研修は、医師の資質の向上を図ることを目的とするものであり、教育的な側面を有しているが、そのプログラムに従い、臨床研修指導医の指導の下に、研修医が医療行為等に従事することを予定している。そして、研修医がこのようにして医療行為等に従事する場合には、これらの行為等は病院の開設者のための労務の遂行という側面を不可避免的に有することとなるのであり、病院の開設者の指揮監督の下にこれを行ったと評価することができる限り、上記研修医は法9条所定の労働者に当たるものというべきである。

## 問題チェック R元-3エ

いわゆる芸能タレントは、「当人の提供する歌唱、演技等が基本的に他人によって代替できず、芸術性、人気等当人の個性が重要な要素となっている」「当人に対する報酬は、稼働時間に応じて定められるものではない」「リハーサル、出演時間等スケジュールの関係から時間が制約されることはあっても、プロダクション等との関係では時間的に拘束されることはない」「契約形態が雇用契約ではない」のいずれにも該当する場合には、労働基準法第9条の労働者には該当しない。

解答 ○

法9条、昭和63.7.30基収355号

いわゆる「芸能タレント通達」からの出題である。

## 6 使用者の定義 (法10条) 重要度 A



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。 R6-21

### 概要

「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**。 R2-1BC (昭和22.9.13発基17号)

### Check Point!

- 在籍型出向については、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使用者としての責任を負う。
- 移籍型出向については、出向先の使用者についてのみ使用者としての責任を負う。
- 労働者派遣については、原則として派遣元使用者が使用者としての責任を負うが、派遣元使用者が責任を負うことが困難な「労働時間、休憩及び休日管理」等については、派遣先使用者が使用者としての責任を負う。

### 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。 R2-1A

### 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。

**参考** (下請負人)

下請負人がその雇用する労働者の労働力を自ら直接利用するとともに、当該業務を自己の業務として相手方（注文主）から独立して処理するものである限り、注文主と請負関係にあると認められるから、自然人である下請負人が、たとえ作業に従事することがあっても、労働基準法第9条の労働者ではなく、同法第10条にいう事業主である。 **R2-1D**

(昭和63.3.14基発150号)

## 4. 出向の場合

### (1) 在籍型出向

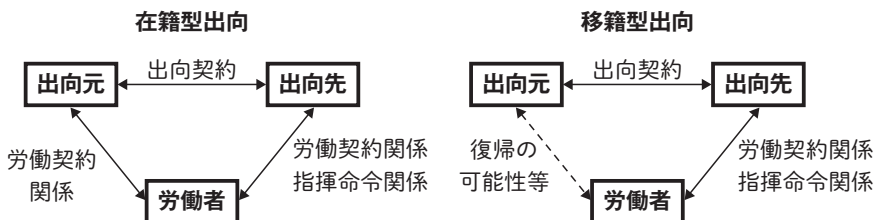
在籍型出向の出向労働者については、出向元及び出向先の双方とそれぞれ労働契約関係があるので、出向元及び出向先に対して、それぞれ労働契約関係が存する限度で労働基準法等<sup>\*</sup>の適用がある。すなわち、在籍出向に当たっては、出向先での労働条件、出向元における身分の取扱い等は、出向元、出向先及び出向労働者三者間の取決めによって定められるが、それによって定められた**権限と責任**に応じて**出向元の使用者又は出向先の使用者**が出向労働者について労働基準法等における使用者としての責任を負うことになる。 **R6-1D**

※ 「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4.及び5.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ので、移籍型出向の出向労働者については、**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)



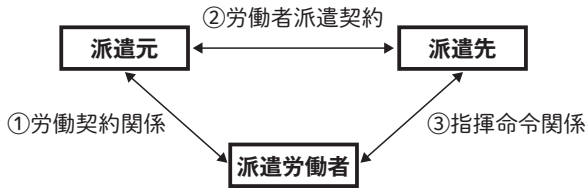
## 5. 労働者派遣の場合

### (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。 **R2-1E**

## (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。 **R2-1E**

- 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。

- 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。

(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 **R2-1E**

	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	○	○
<b>公民権行使の保障</b>		○
労働契約	○	
賃金	○	
<b>労働時間、休憩、休日</b>		○
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	○	
<b>年少者の労働時間等</b>		○
<b>年少者の就業制限、坑内労働の禁止</b>		○
徒弟の弊害の排除	○	○
職業訓練に関する特例	○	
<b>妊産婦の労働時間等</b>		○
<b>妊産婦等の就業制限、坑内業務の就業制限</b>		○
産前産後に関する規制、他の軽易な業務への転換	○	
<b>育児時間、生理休暇</b>		○
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	○	○
寄宿舎	○	
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)



**問題チェック** H18-1E改題

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（労働者派遣法）第44条には、労働基準法の適用に関する特例が定められており、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派遣されている労働者に関しては、当該特例の適用があり、したがって当該国又は地方公共団体に対して当該特例による労働基準法の適用がある。

**解答** ○

昭和61.6.6基発333号、平成20.7.1基発0701001号

国、地方公共団体が労働者派遣を受けた場合にも、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の適用があり、当該国等に対して当該特例による労働基準法の適用がある。

# 2

## 労働条件の決定等

### 1 労働条件の決定 (法2条) 重要度 A



- 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。
- 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。

#### 趣旨

労使関係は実質的には対等でないことを考慮して、使用者によって一方的に労働条件が決定されることのないよう労働条件の労使対等決定の理念を定めたものである。

#### Check Point!

- 法第2条違反については、罰則の定めはない。

#### 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。**

H28-1イ

R5-4A

#### 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労取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。

### 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。

#### 参考（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則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則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）

#### 問題チェック 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。

#### 問題チェック 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

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) 重要度 A



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。

H29-5ア

R2-4A

### 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。

### Check Point!

- 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。
- 差別的取扱とは、当該労働者を有利又は不利に取り扱うことをいう。

H27-1B

R3-1B

### 1. 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。 R4-4B (昭和22.9.13発基17号)

なお、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ような場合において、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。 R5-4B

### 2. 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。 H30-41

(昭和23.6.16基収1365号、昭和63.3.14基発150号)

### 3. 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。

H28-1ウ R6-1B (最大判昭和48.12.12三菱樹脂事件)

### 4. 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)

#### 問題チェック 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。

#### 問題チェック 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

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。

### ③ 男女同一賃金の原則 (法4条) 重要度 A



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。

#### 趣旨

法第4条の趣旨は、わが国における従来の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。 H27-1C (昭和22.9.13発基17号、平成9.9.25基発648号)

#### Check 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。 H30-47

#### 1. 女性であることを理由

「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。 R元-37 R6-1C

(昭和22.9.13発基17号、平成9.9.25基発648号)

#### 2. 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)

#### 3. 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。 **R4-4C**

(昭和23.12.25基収4281号、平成9.9.25基発648号)

## 問題チェック **H24-4B**

労働基準法第4条は、賃金についてのみ女性であることを理由とする男性との差別的取扱いを禁止したものであり、その他の労働条件についての差別的取扱いについては同条違反の問題は生じない。

### 解答 ○

法4条

賃金以外の一定の労働条件については、男女雇用機会均等法において性別による差別的取扱いを禁止する定めがある。

## 4 公民権行使の保障 (法7条) **重要度 A**

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。

### Check Point!

- 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、有給たと無給たるとは、当事者の自由に委ねられた問題である。 **R元-3ウ**  
(昭和22.11.27基発399号)
- 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。 **R3-1D**

### 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	<b>公職の選挙権及び被選挙権</b>
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	<b>行政事件訴訟法に規定する民衆訴訟*</b>
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

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・ <b>労働審判員</b> ・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
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】 <b>民事訴訟法の規定による証人</b> ・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投票立会人等の職務

## 3. 時間外に公民権を行使すべき命令

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。 **R2-4D**

（昭和23.10.30基発1575号）



**参考** (公民権行使と懲戒解雇)

懲戒解雇なるものは、普通解雇と異なり、譴責、減給、降職、出勤停止等とともに、企業秩序の違反に対し、使用者によって課せられる一種の制裁罰であると解するのが相当である。ところで、本件就業規則の前記条項は、従業員が単に公職に就任したために懲戒解雇するというのではなくして、使用者の承認を得ないで公職に就任したために懲戒解雇するという規定ではあるが、それは、公職の就任を、会社に対する届出事項とするにとどまらず、使用者の承認にかからしめ、しかもそれに違反した者に対しては制裁罰としての懲戒解雇を課するものである。しかし、労働基準法第7条が、特に、労働者に対し労働時間中における公民としての権利の行使および公の職務の執行を保障していることにかんがみるときは、公職の就任を使用者の承認にかからしめ、その承認を得ずして公職に就任した者を懲戒解雇に附する旨の前記条項は、右労働基準法の規定の趣旨に反し、無効のものと解すべきである。従って、所論のごとく公職に就任することが会社業務の遂行を著しく阻害する虞れのある場合においても、**普通解雇に附するは格別**、同条項を適用して従業員を懲戒解雇に附することは、**許されないもの**といわなければならない。**H29-5工**

(最二小昭和38.6.21十和田観光電鉄事件)

**問題チェック** H29-5工

労働者（従業員）が「公職に就任することが会社業務の遂行を著しく阻害する虞れのある場合においても、普通解雇に附するは格別、同条項〔当該会社の就業規則における従業員が会社の承認を得ないで公職に就任したときは懲戒解雇する旨の条項〕を適用して従業員を懲戒解雇に附することは、許されないものといわなければならない。」とするのが、最高裁判所の判例である。

**解答** ○

最二小昭和38.6.21十和田観光電鉄事件

**参考** 「公民権行使と懲戒解雇」参照。

## 3

# 前近代的な 労働関係の排除

## 1 強制労働の禁止 (法5条) 重要度 A



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。

R4-4D

### Check Point!

- 法第5条は、労働を強制することを禁止する規定である（必ずしも労働者が現実に労働することを必要としない）。
- 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。**H29-51**

### 1. 使用者

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。**R元-31**

### 2. 暴行

労働基準法第5条に定める「暴行」とは、労働者の身体に対し不法な自然力を行使することをいい、殴る、蹴る、水を掛ける等は総て暴行であり、通常傷害を伴いやすいが、必ずしもその必要はなく、また、身体に疼痛を与えることも要しない。  
(昭和63.3.14基発150号)

### 3. 脅迫

労働基準法第5条に定める「脅迫」とは、労働者に恐怖心を生じさせる目的で本人又は本人の親族の生命、身体、自由、名誉又は財産に対して、脅迫者自ら又

は第三者の手によって害を加えるべきことを通告することをいうが、必ずしも積極的言動によって示す必要はなく、暗示する程度でも足りる。 **R3-1C**

(昭和63.3.14基発150号)

#### 4. 監禁

労働基準法第5条に定める「監禁」とは、一定の区画された場所から脱出できない状態に置くことによって、労働者の身体を拘束することをいい、必ずしも物質的障害を以て手段とする必要はない。 **R5-4C** (同上)

#### 5. 精神又は身体を不当に拘束する手段

「暴行」、「脅迫」、「監禁」以外の手段で「精神又は身体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。

また、「不当」とは本条の目的に照らし、かつ、個々の場合において、具体的にその諸条件をも考慮し、社会通念上是認しがたい程度の手段の意である。したがって、必ずしも「不法」なものだけに限られず、例え合法的であっても、「不当」なものとなることがある。 **R2-4B** (昭和22.9.13発基17号、昭和63.3.14基発150号)

#### 6. 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によ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)

### 問題チェック **H13-1A**

暴行、脅迫、監禁その他精神又は身体を不当に拘束する手段によって労働者の意思に反して労働を強制することを禁じる労働基準法第5条の規定の適用については、同条の義務主体が「使用者」とされていることから、当然に、労働を強制する使用者と強制される労働者との間に労働関係があることが前提となるが、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。

**解答** ○

法5条

「1. 使用者」参照。

## 問題チェック 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** ○

同上

「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、法条競合の種類の一つであり、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。したがって、設問の場合、暴行罪等の罪は労働基準法第5条違反の罪に吸収されているとみるべきであり、刑法の暴行罪等は成立する余地がない（労働基準法第5条違反のみが成立する）と解されている。

## ② 中間搾取の排除 (法6条) 重要度 A



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。**

### Check Point!

- 「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、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。

### 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。

**H28-1工** (昭和23.3.2基発381号)

## 2. 法人の従業者の中間搾取 **R5-4D**

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。

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

「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。**H29-5ウ**

「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を問わず、また有形無形なるを問わない。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。**R2-4C** (昭和23.3.2基発381号)

## 4. 法律に基いて許される場合

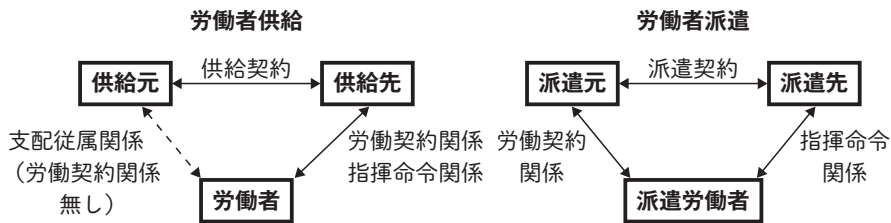
具体的には、職業安定法及び船員職業安定法に基づく場合を指す。

- 参考**
- ・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、その募集を行かせた者から、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

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。

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)

### 問題チェック 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、法律に基づ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) 重要度 A

★★★★

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。 R4-5C

### 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。

### Check 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。

H30-5B R6-3C (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。 **H28-2C** **R3-選A**

## 1. 違約金

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。

## 2. 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**実害のいかんにかかわらず**一定の金額として定めておくことである。

### 問題チェック **H28-2C**

使用者は、労働者の身元保証人に対して、当該労働者の労働契約の不履行について違約金又は損害賠償額を予定する保証契約を締結することができる。

解答 **×**

法16条

違約金を定め、又は損害賠償額を予定する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法第16条の適用を受ける(当該保証契約を締結することはできない)。

## 4 前借金相殺の禁止 (法17条) **A**

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。 **R4-5D**

### 趣旨

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**。 **H27-3D** **R3-2C** (昭和22.9.13発基17号、昭和33.2.13基発90号)



## 1. 前借金

「前借金」とは、労働契約の締結の際又はその後、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。

R4-5D

## 2. 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。

R5-5C

(昭和23.10.15基発1510号、昭和63.3.14基発150号)

## 問題チェック H28-2D

労働者が、実質的にみて使用者の強制はなく、真意から相殺の意思表示をした場合でも、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。

解答 ×

法17条

法第17条では、使用者の側で相殺を行う場合のみを禁止しているのであって、実質的にみて使用者の強制はなく、労働者が真意からその意思表示をした場合における相殺は禁止していない。

5 強制貯金 (法18条、則6条、則6条の3、預金利率省令4条) B

- 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。
- 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**<sup>※</sup>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。**R3-2D**

※ 労使協定については第4章第1節**1****3**を参照

- 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は、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。**R6-3D**
- 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は、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。**H28-2E**
- 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。

## 趣旨

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。

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

**Check Point!**

任意貯蓄の要件についてまとめると、次の通りとなる。

社内預金	通帳保管
(1)貯蓄金管理協定を締結し、 <b>所轄労働基準監督署長に届け出ること</b> 。 (2)貯蓄金管理規程を定め、作業場に備え付けるなどして、 <b>労働者に周知</b> させること。 (3)労働者からの返還の請求があったときは、 <b>遅滞なく</b> 、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 <b>預金者1人当たりの預金額の限度</b> 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 <b>預金の保全の方法</b> (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、 <b>3月31日以前1年間</b> における <b>預金の管理状況を、4月30日</b> までに、 <b>所轄労働基準監督署長に報告</b> すること。 (7) <b>年5厘以上</b> 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)

1. 労働契約に附随して貯蓄の契約をさせる

「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、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。

## 2. 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。

## 3. 派遣労働者の社内預金

法第18条は**派遣元**の使用者に適用されるので、**派遣元**の使用者は、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**の使用者は、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)

## 4. 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)

## 5. 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)

**参考** 中小企業等において行われている退職積立金制度のうち、使用者以外の第三者たる商店会又はその連合会等が労働者の毎月受けるべき賃金の一部を積み立てたものと使用者の積み立てたものを財源として行っているものについては、このような退職積立金は、傷病者に対する見舞金や結婚祝金等の特殊の出費について労働者相互が共済し合う共済組合の掛金とは異なり、労働者の金銭をその委託を受けて保管管理する貯蓄金と考えられるので、労働者がその意思に反してもこのような退職積立金制度に加入せざるを得ないようになっている場合は労働契約に附随する貯蓄の契約となり、本条の禁止する強制貯蓄に該当する。

**R元-4B** (昭和25.9.28基収2048号)

## 問題チェック 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。

---

# 第2章

# 労働契約

## 1 労働契約の締結

- ① 労働契約
- ② 労働基準法違反の契約
- ③ 契約期間等
- ④ 労働条件の明示
- ⑤ 労働者の労働契約解除権及び帰郷旅費

## 2 労働契約の終了

- ① 解雇
- ② 解雇制限
- ③ 解雇予告
- ④ 解雇予告の適用除外
- ⑤ 退職時等の証明
- ⑥ 金品の返還

## 1

## 労働契約の締結

1 労働契約 重要度 B

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り、本質的には民法第623条に規定する雇用契約や労働契約法第6条に規定する労働契約と基本的に異なるものではないが、民法上の雇用契約にのみ限定して解されるべきものではなく、委任契約、請負契約等、労務の提供を内容とする契約も労働契約として把握される可能性をもっている。

R6-2ウ

## 1. 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)

## 2. 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)

問題チェック H22-選A

次の文中の  の部分を選択肢の中の最も適切な語句で埋め、完全な文章とせよ。

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〔当該期間〕の満了により右雇用契約〔当該雇用契約〕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〔当該期間〕は契約の存続期間ではなく、 であると解するのが相当である。

— 選択肢 —

- ① 解雇      ② 試用期間      ③ 内定期間      ④ 雇止め

**解答 ② 試用期間**

最小平平成2.6.5神戸弘陵学園事件

試用期間とは、採用後に従業員としての適格性を観察・評価するために企業が設けた期間であると解される。試用期間中は、基本的に解約権留付労働契約が成立していると考えられ、試用期間満了時の本採用の拒否は、法的には労働契約の解約、すなわち解雇にあたるので、客観的合理性と社会的相当性が双方ともなければ、解雇権の濫用として無効となる。

なお、設問中の「契約の存続期間」とは、有期契約期間を指す。設問の期間が契約の存続期間（有期契約期間）とされた場合、当該労働者の雇用契約は、その期間の満了によって当然に終了することとなる。

**② 労働基準法違反の契約 (法13条)**重要度  
A

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。**H27-3A** **H30-5D** **R5-5A**

**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。

**Check Point!**

- 無効となるのは、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である。

**1. 「労働条件」とは**

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。

## 2. その部分については無効とする

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。

# ③ 契約期間等 (法14条) 高度 A

## 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つては、**5年**）を超える期間について締結してはならない。 H30-5D

- i **専門的な知識、技術又は経験**（以下「**専門的知識等**」という。）であつて**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。） H29-3A H30-5D

### 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。

### Check 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)	事業の終期までの期間、契約を締結することが可能	
	上記以外のもの	原則	上限 <b>3年</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ <b>高度の専門的知識等を有する者との労働契約</b></li> <li>・ <b>満60歳以上の者との労働契約</b></li> </ul>			上限 <b>5年</b>

### 1. 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、その事業が有期の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 R3-2A

### 2. 専門的知識等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

例えば、次に該当する者が有する専門的知識等を指す。

- ・ 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
- ・ **弁護士**の資格を有する者
- ・ **社会保険労務士**の資格を有する者
- ・ 労働契約期間中に支払われることが確実に見込まれる賃金の額が1年あたり **1,075万円を下回らない**システムエンジニア（平成28.10.19厚労告376号）

### 3. 上限5年の労働契約

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り**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。 H28-2A R2-57 R4-5A（平成15.10.22基発1022001号）

## 問題チェック 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28.10.19厚労告376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。

**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。

**概要**

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。

(平成15.10.22基発1022001号)

**Check Point!**

- 法附則第137条の規定は、労働契約期間の上限が3年であり、かつ、1

年を超える有期労働契約を締結した者が対象となる。

**参考** (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。

**問題チェック** 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。

**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。

**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、雇止め等に関す

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。

・有期労働契約の締結、更新、雇止め等に関する基準

(1) 有期労働契約の変更等に際して更新上限を定める場合等の理由の説明

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。）の締結後、当該有期労働契約の変更又は更新に際して、**通算契約期間**（労働契約法第18条第1項に規定する通算契約期間をいう。）又は**有期労働契約の更新回数**について、上限を定め、又はこれを引き下げようとするときは、あらかじめ、その理由を労働者に**説明しなければならない**。

(2) 雇止めの予告

使用者は、有期労働契約（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**。 **R6-3A**

(3) 雇止めの理由の明示

① 前記(2)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 有期労働契約（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**。

(4) 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**。

(5) 無期転換後の労働条件に関する説明

使用者は、労働基準法第15条第1項〔労働条件の明示〕の規定により、労働者に対して労働基準法施行規則第5条第5項に規定する無期転換申込みに関する事項及び無期転換後の労働条件を明示する場合においては、当該事項

に関する定めをするに当たって労働契約法第3条第2項〔均衡考慮の原則〕の規定の趣旨を踏まえて就業の実態に応じて均衡を考慮した事項について、当該労働者に**説明するよう努めなければならない**。(令和5.3.30厚労告114号)

## 問題チェック H19-4D

ある使用者が、その期間が3か月の労働契約を2回更新し、3回目を更新しないこととした。その場合には、労働基準法第14条第2項の規定に基づく「有期労働契約の締結、更新、雇止め等に関する基準」によれば、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。

解答 ✕

法14条2項、令和5.3.30厚労告114号

設問の場合、雇入れの日から起算して9か月しか継続勤務しておらず（1年を超えて継続勤務していない）、また、労働契約を3回以上更新していないため、3回目の労働契約の満了日の30日前までに予告をする必要はない。

## 4 労働条件の明示 (法15条) 重要度 A

### 1 絶対的及び相対的明示事項 (法15条1項、則5条2項、4項)



- I 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（**書面の交付等**）により**明示**しなければならない。
- II 使用者は、I前段の規定により**労働者に対して明示**しなければならない**労働条件を事実と異なるもの**としてはならない。

### Check 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〕と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や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。

### 1. 明示すべき時期

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。 **R6-3B**

**参考** 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

(1) 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。

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 <b>労働契約の期間</b> に関する事項 ②有期労働契約を更新する場合の基準に関する事項（通算契約期間又は有期労働契約の更新回数に上限の定めがある場合には当該上限を含む。） ③ <b>就業の場所及び従事すべき業務</b> に関する事項（就業の場所及び従事すべき業務の変更の範囲を含む。） <b>R6-3B</b>	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 <b>退職</b> に関する事項（解雇の事由を含む。）
	④始業及び終業の時刻、 <b>所定労働時間を超え労働の有無</b> 、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を2組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項 ⑤賃金（退職手当及び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 <b>退職</b> に関する事項（解雇の事由を含む。）		④ <b>退職手当</b> 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



相対的明示事項	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> <li>⑩安全及び衛生に関する事項</li> <li>⑪職業訓練に関する事項</li> <li>⑫災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項</li> <li>⑬表彰及び制裁に関する事項</li> <li>⑭休職に関する事項</li> </ul>	相対的必要記載事項	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> <li>⑦安全及び衛生に関する事項</li> <li>⑧職業訓練に関する事項</li> <li>⑨災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項</li> <li>⑩表彰及び制裁の種類並びに程度に関する事項</li> <li>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</li> </ul>
---------	--	-----------	--

(2) 上記左欄②の事項については有期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。 (則5条1項)

(3) その契約期間内に無期転換申込権が発生する有期労働契約の締結の場合においては、使用者は、**無期転換申込みに関する事項**並びに**無期転換後の労働条件**のうち上記左欄①及び③から⑭についても明示しなければならない。ただし、⑦から⑭までに掲げる事項については、使用者がこれらに関する定めをしない場合においては、この限りでない。 (則5条5項)

### 3. 労働条件の明示事項①

期間の定めのある労働契約の場合はその期間、期間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。 **R元-4A** (平成11.1.29基発45号)

### 4. 労働条件の明示事項③

「雇入れ直後」の就業場所・業務の内容に加え、これらの「変更の範囲」についても明示することが必要とされた (令和6年4月1日施行)。 **R6-3B**

### 5. 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)

### 6. 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)

### 7. 派遣労働者に対する労働条件の明示

**派遣元**の使用者は、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。**H29-3E

(昭和61.6.6基発333号)

**参考** 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条による労働条件の明示義務と労働者派遣法第34条による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。(同上)

### 8. 明示の方法

**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<sup>\*</sup>については、**書面の交付**による明示が必要である。

※ その契約期間内に無期転換申込権が発生する有期労働契約の締結の場合においては、これらに加え、無期転換申込みに関する事項並びに無期転換後の労働条件のうち①及び③から⑥までに掲げる事項（昇給に関する事項を除く。）

ただし、当該**労働者**が当該明示事項が明らかとなる次のいずれかの方法によることを**希望した場合**には、当該方法とすることができる。

- (1) **ファクシミリ**を利用してする送信の方法
- (2) 電子メールその他のその受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信（電気通信事業法第2条第1号に規定する電気通信をいう。以下(2)において「**電子メール等**」という。）の送信の方法（当該労働者が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。）(則5条3項、4項、6項)

### 9. 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。

(平成11.1.29基発45号)

## 10. 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。 **R2-51**

(昭和51.9.28基発690号、平成11.3.31基発168号)

### 問題チェック 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、正しい判断ができる。

## ⑤ 労働者の労働契約解除権及び帰郷旅費

(法15条2項、3項) **重要度 A**



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。

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。

### Check Point!

- 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。 **H29-3B** (昭和22.9.13発基17号)
- 例えば、上記Iに基づいて9月1日に労働契約を解除した場合は、その翌日の9月2日から起算して14日目の日である9月15日までに上記IIの必要な旅費を負担しなければならない。 **R4-5B** (民法140条)

## 1. 明示された労働条件が事実と相違する場合

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)

### 参考 (社宅の供与)

社宅が単なる福利厚生施設とみなされる場合は、社宅を供与すべき旨の条件は労働基準法第15条第1項の労働条件には含まれないから、これを供与しなかった場合でも、同条第2項による労働契約の解除権を行使することはできない。 **R5-5B** (同上)

## 2. 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)

### 問題チェック H28-2B

労働契約の締結に際し明示された労働条件が事実と相違しているため、労働者が労働契約を解除した場合、当該解除により労働契約の効力は遡及的に消滅し、契約が締結されなかったのと同じ法律効果が生じる。

**解答** X

法15条2項、民法630条

法第15条第2項の「解除」とは、民法の一般の意味における解除、すなわち、既存の契約の効力を遡及的に消滅させ、契約が締結されなかったのと同じ法律効果を生じさせるものではなく、労働関係という継続的契約関係を将来に向かって消滅させることをいうものである。

**問題チェック** R4-選BC

次の文中の  の部分を選択肢の中の最も適切な語句で埋め、完全な文章とせよ。

使用者は業務上の必要に応じ、その裁量により労働者の勤務場所を決定することができるものというべきであるが、転勤、特に転居を伴う転勤は、一般に、労働者の生活関係に少なからぬ影響を与えずにはおかないから、使用者の転勤命令権は無制約に行使することができるものではなく、これを濫用することの許されないことはいうまでもないところ、当該転勤命令につき業務上の必要性が存しない場合又は業務上の必要性が存する場合であっても、当該転勤命令が  B  なされたものであるとき若しくは労働者に対し通常  C  とき等、特段の事情の存する場合でない限りは、当該転勤命令は権利の濫用になるものではないというべきである。右の業務上の必要性についても、当該転勤先への異動が余人をもつては容易に替え難いといった高度の必要性に限定することは相当でなく、労働力の適正配置、業務の能率増進、労働者の能力開発、勤務意欲の高揚、業務運営の円滑化など企業の合理的運営に寄与する点が認められる限りは、業務上の必要性の存在を肯定すべきである。

## 選択肢

- ① 行すべき転居先の環境の整備をすることなくなされたものである
- ② 甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるものである
- ③ 現在の業務に就いてから十分な期間をおくことなく
- ④ 他の不当な動機・目的をもって
- ⑤ 当該転勤先への異動を希望する他の労働者がいるにもかかわらず
- ⑥ 配慮すべき労働条件に関する措置が講じられていない
- ⑦ 予想し得ない転勤命令がなされたものである
- ⑧ 労働者に対する事前の説明を経ることなく

**解答**

最二小昭和61.7.14東亜ペイント事件

B : ④ 他の不当な動機・目的をもって

C : ② 甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるものである