

# 労働基準法

## 1 テキストについて

テキストは、内容を理解し、記憶するための学習教材です。条文などの規定類とその趣旨・ポイントを、本試験の出題傾向をもとに収載しています。また、巻末の「重要語句さくいん」にて、用語の意味を確認することができます。

## 2 学習項目の優先順位



★なし項目……学習項目のうち、必ずおさえてもらいたい項目です。

★項目……学習項目のうち、優先順位の低い項目です。

**参考** ……出題可能性の低い項目です。

## 3 アイコン

**解説** ……趣旨や概要など、理解のための情報を掲載しています。この内容自体が本試験で問われる可能性は低いですが、内容の理解にお役立て下さい。

**頻出** ……過去の本試験問題において、択一式の出題頻度が高いことを示します。

**選(出題年度)** ……過去の本試験問題において、選択式で出題されたことを示します。

**改正** ……項目中に改正があったことを示します。

**Point!** ……本文の記載事項に対して、本試験で正誤判断の論点となった内容等を掲載しています。本文との結びつきを意識しながら学習することで、押さえるべき重要ポイントをマスターすることができます。

## 第1章 総則

第1節 労働基準法とは	2
1 労働基準法の実効性確保	2
第2節 適用対象	4
1 適用事業	4
2 適用除外	5
3 労働者	6
4 使用者	7
5 賃金	8
6 平均賃金	9
第3節 労働憲章	12
1 労働憲章の意義	12
2 労働関係の指導原理	12
3 平等取扱いの原則	13
4 労働者の人権の擁護	15

## 第2章 労働契約締結時の規制・労使協定

第1節 労働契約締結時の規制	20
1 契約期間の制限	20
2 契約解除の例外	23
3 労働条件の明示	24
4 賠償予定の禁止	27
5 前借金相殺の禁止	28
6 強制貯金の禁止	29
7 任意貯金の規制	29
第2節 労使協定	32
1 労使協定	32
2 労使協定の締結当事者	33

## 第3章 賃金

第1節 賃金支払の五原則	36
1 賃金支払の五原則	36
2 通貨払の原則	37
3 直接払の原則	39

4	全額払の原則	39
5	毎月1回以上払の原則・一定期日払の原則	43
<b>第2節</b>	<b>賃金に関するその他の規制</b>	45
1	賃金の非常時払	45
2	出来高払制の最低保障	45
3	最低賃金	46
<b>第3節</b>	<b>休業手当</b>	46
1	休業手当とは	46
2	休業手当	47

## 第4章 労働時間、休憩及び休日

<b>第1節</b>	<b>概要</b>	52
<b>第2節</b>	<b>労働時間</b>	52
1	法定労働時間	52
2	労働時間の概念と計算	54
<b>第3節</b>	<b>休憩時間</b>	56
1	休憩時間とは	56
2	休憩時間の長さの規制	56
3	途中付与の原則	56
4	一斉付与の原則	57
5	自由利用の原則	58
6	休憩時間規制の適用除外	59
<b>第4節</b>	<b>週休制</b>	59
1	休日とは	59
2	週休制	59
3	休日振替(事前の振替)	61
<b>第5節</b>	<b>労働時間の弾力化</b>	62
1	概要	62
2	1か月単位の変形労働時間制	63
3	1年単位の変形労働時間制	67
4	1週間単位の非定型的変形労働時間制	71
5	フレックスタイム制	72

<b>第6節 時間外・休日労働</b> .....	78
<b>1</b> 時間外・休日労働の意味と規制の概要 .....	78
<b>2</b> 時間外・休日労働協定による場合 .....	79
<b>3</b> 災害等による臨時の必要がある場合 .....	85
<b>4</b> 時間外・休日労働及び深夜労働の割増賃金 .....	86
<b>5</b> 代替休暇 .....	91
<b>第7節 労働時間のみなし制</b> .....	94
<b>1</b> 労働時間のみなし制とは .....	94
<b>2</b> 事業場外労働のみなし労働時間制 .....	94
<b>3</b> 裁量労働のみなし労働時間制 .....	97
<b>4</b> 専門業務型裁量労働制 .....	97
<b>5</b> 企画業務型裁量労働制 .....	99
<b>6</b> 労働時間のみなし制の適用範囲 .....	104
<b>第8節 適用除外</b> .....	105
<b>1</b> 労働時間、休憩及び休日の適用除外 .....	105
<b>2</b> 労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金の適用除外 .....	106

## 第5章 年次有給休暇

<b>第1節 年次有給休暇とは</b> .....	114
<b>第2節 年休権の発生・付与日数の決定</b> .....	115
<b>1</b> 雇入れ後6か月間継続勤務した場合 .....	115
<b>2</b> 1年6か月以上継続勤務した場合 .....	119
<b>3</b> 短時間労働者の比例付与 .....	120
<b>4</b> 時間単位年休 .....	121
<b>第3節 年次有給休暇の特定・効果</b> .....	123
<b>1</b> 労働者の時季指定権と使用者の時季変更権 .....	123
<b>2</b> 計画年休 .....	125
<b>3</b> 年次有給休暇の確実な取得 .....	127
<b>4</b> 年休権の法的効果・使途 .....	129
<b>第4節 年次有給休暇の賃金その他</b> .....	131
<b>1</b> 年次有給休暇の賃金 .....	131
<b>2</b> 年次有給休暇の取得と不利益取扱い .....	133
<b>3</b> 未消化の年次有給休暇 .....	133

## 第6章 年少者

第1節 年少者保護の概要	136
1 保護の対象者	136
第2節 労働契約締結に関する特別規制	136
1 最低年齢	136
2 証明書の備え付け	137
3 未成年者の労働契約	138
4 未成年者の賃金請求権	138
第3節 労働時間及び休日に関する特別規制	139
1 年少者(児童を除く)に対する規制	139
2 児童に対する規制	140
第4節 深夜業の規制	140
1 年少者(児童を除く)に対する規制	140
2 児童に対する規制	141
第5節 その他	142
1 安全衛生に関する特別規制	142
2 帰郷旅費	142

## 第7章 妊産婦等

第1節 女性保護の概要	144
第2節 坑内業務等に関する特別規制	144
1 坑内業務の就業制限	144
2 危険有害業務の就業制限	145
第3節 産前産後の保護その他の配慮	146
1 産前産後の休業・軽易業務への転換等	146
2 育児時間その他の配慮	148

## 第8章 災害補償

第1節 災害補償の必要性	152
第2節 災害補償の概要	152

## 第9章 就業規則

第1節 就業規則とは	154
第2節 就業規則の作成	154
1 作成・届出義務	154
2 労働者からの意見聴取義務	155
3 記載事項	156
4 周知義務	158
第3節 減給制裁に関する制限	159
1 減給制裁に関する制限とは	159
2 減給制裁に関する制限	160
第4節 就業規則の効力	161
1 法令及び労働協約との関係	161
2 労働契約との関係	162
3 就業規則の法的性質と不利益変更の拘束力	163

## 第10章 労働契約終了時の規制

第1節 解雇	166
1 解雇に関する規制	166
2 解雇の判断	167
3 解雇制限	167
4 解雇予告	170
第2節 労働契約終了後に関する配慮	175
1 退職時等の証明	175
2 ブラックリストの禁止	177
3 金品の返還	178

## 第11章 適用の特例・寄宿舍その他

第1節 労働基準法の適用の特例	182
1 労働者派遣における労働基準法の適用	182
2 出向関係における労働基準法の適用	186
第2節 寄宿舍	187
1 寄宿舍生活の自治	187
2 寄宿舍生活の秩序	188
3 寄宿舍の設備及び安全衛生	189
4 監督上の行政措置	189

<b>第3節 監督機関</b> .....	190
<b>1</b> 監督機関の職員等 .....	190
<b>2</b> 監督機関に対する申告 .....	190
<b>3</b> 報告等 .....	191
<b>第4節 雑則</b> .....	192
<b>1</b> 法令規則の周知義務 .....	192
<b>2</b> 労働者名簿 .....	192
<b>3</b> 賃金台帳 .....	193
<b>4</b> 記録の保存 .....	194
<b>5</b> 無料証明 .....	195
<b>6</b> 付加金の支払 .....	196
<b>7</b> 時効 .....	196
<b>第5節 罰則</b> .....	197
<b>1</b> 刑罰 .....	197
<b>2</b> 両罰規定 .....	199

<b>重要語句さくいん</b> .....	200
①変形労働時間制・フレックスタイム制のまとめ.....	巻末
②労使協定のまとめ.....	巻末
③年少者の規制のまとめ.....	巻末

<b>学習ガイダンス</b> .....	巻末
----------------------	----

## 例年の試験出題数・試験傾向

	出題数	特徴・傾向
選択式 試験	1問中 3点分 ※1	<p>近年は3か所の空欄のうち1～2か所は最高裁判所の判例からの出題が続いている。また、その一部については既出の判例からとなっているので、判例の過去問を押さえることは有用である。判例以外の論点については、賃金、解雇、女性保護、労働時間といったように偏りなく幅広い範囲から出題されているのが特徴であるが、択一式試験の対策で対応できるものが多い。</p> <p>なお、科目別基準点(3点以上)は、労働安全衛生法(2点分)との合計点により判定されている。</p>
択一式 試験	7問 ※2	<p>行政通達や判例を出題根拠とする問題が多いことから、読解力を試される事例的な長文問題が多くなる傾向にあり、知識力勝負の社会保険労務士試験の中では特異な科目である。</p> <p>なお、科目別基準点(4点以上)は、労働安全衛生法(3点分)との合計点により判定されている。</p>

※1 試験科目「労働基準法及び労働安全衛生法」(A～E)のうち、ABCが「労働基準法」、DEが「労働安全衛生法」からの出題となっている。

※2 試験科目「労働基準法及び労働安全衛生法」(問1～問10)のうち、問1～問7が「労働基準法」、問8～問10が「労働安全衛生法」からの出題となっている。

## 学習上のポイント

### ▼長文の問題でも論点はシンプルなものが多い

労働基準法の問題は、その一部に文章の長いものがあるが、論点自体は基本的なものであり、長文に惑わされることなく出題論点を見つけるようにすれば、正誤判断は比較的容易な問題が多い。出題論点を素早くみつめるには、「この条文ならこの論点」という結びつきを意識して学習することが最も効果的である。

### ▼事例で長文の問題には時間を使い過ぎないようにする

近年の択一式試験では事例の問題が出題されているが、解答に時間を要することがあるので、本試験での事例の問題が長文の場合は、解答に時間をかけ過ぎないことが重要である。そのような問題が正解できなくても他の問題で合格基準をクリアできることが多い。

## 過去10年間の出題状況

### 第1章 総則

	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1
労働基準法とは	—	—	—	○	—	○	—	—	—	—
適用対象	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
労働憲章	—	○	○	○	○	○	○	○	○	○

※○→択一、●→選択、◎→択一及び選択

### 第2章 労働契約締結時の規制・労使協定

	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1
労働契約締結時の規制	—	○	○	○	—	○	○	○	○	○
労使協定	○	○	○	—	—	—	—	—	—	—

### 第3章 賃金

	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1
賃金支払の五原則	○	◎	○	○	○	○	○	○	○	◎
賃金に関するその他の規制	—	—	—	—	○	—	○	○	—	◎
休業手当	○	○	○	—	○	○	—	○	○	○

### 第4章 労働時間、休憩及び休日

	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1
概要	—	—	—	◎	—	—	—	—	—	—
労働時間	○	—	—	—	○	○	○	—	○	○
休憩時間	—	○	○	—	○	—	○	○	—	—
週休制	—	○	○	—	—	—	—	○	—	—
労働時間の弾力化	○	—	—	—	○	○	○	○	○	○
時間外・休日労働	○	○	○	◎	○	—	○	○	○	○
労働時間のみなし制	○	—	—	—	○	●	●	—	—	○
適用除外	○	●	●	○	●	○	—	—	—	—

## 第5章 年次有給休暇

	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1
年次有給休暇とは	—	—	—	—	○	—	—	—	—	—
年休権の発生・付与日数の決定	○	—	○	○	◎	—	○	—	—	○
年次有給休暇の特定・効果	◎	●	○	○	○	●	○	●	—	—
年次有給休暇の賃金その他	—	—	○	○	—	—	—	—	—	—

※○→択一、●→選択、◎→択一及び選択

## 第6章 年少者

	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1
年少者保護の概要	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
労働契約締結に関する特別規制	—	—	—	—	—	—	—	○	—	—
労働時間及び休日に関する特別規制	—	○	—	—	—	—	—	○	○	—
深夜業の規制	—	○	—	●	—	—	—	—	—	—
その他	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

## 第7章 妊産婦等

	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1
女性保護の概要	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
坑内業務等に関する特別規制	—	○	—	○	—	●	—	—	—	—
産前産後の保護その他の配慮	●	○	—	○	○	—	—	◎	●	—

## 第8章 災害補償

	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1
災害補償の必要性	—	○	—	—	—	—	—	—	—	—
災害補償の概要	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

※○→択一、●→選択、◎→択一及び選択

## 第9章 就業規則

	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1
就業規則とは	—	—	—	—	○	—	—	—	—	—
就業規則の作成	—	○	○	○	○	○	○	—	○	○
減給制裁に関する制限	—	○	—	—	—	—	○	—	—	—
就業規則の効力	—	—	○	○	—	○	○	—	○	—

## 第10章 労働契約終了時の規制

	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1
解雇	○	○	○	—	○	○	●	—	◎	○
労働契約終了後に関する配慮	○	—	○	—	—	—	—	○	○	○

## 第11章 適用の特例・寄宿舎その他

	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1
労働基準法の適用の特例	—	—	○	○	—	—	—	○	—	—
寄宿舎	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
監督機関	○	—	—	—	—	—	—	—	—	—
雑則	○	○	—	—	○	—	—	—	—	—
罰則	—	—	○	○	○	—	—	—	—	—



# 第1章

## 総則

### 本試験出題(過去10年)

	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1
労働基準法とは	—	—	—	○	—	○	—	—	—	—
適用対象	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
労働憲章	—	○	○	○	○	○	○	○	○	○

※○→択一、●→選択、◎→択一及び選択

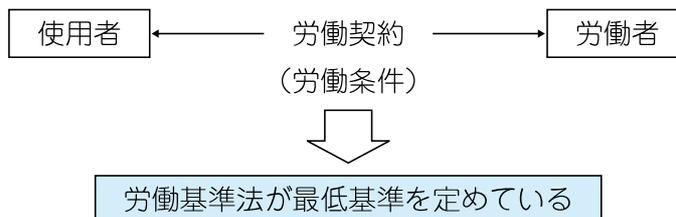
## 解説

労働時間や賃金などの労働条件の決定は、市民法の原理に従えば、使用者と個々の労働者との自由な契約に委ねられることになる(契約自由の原則)。しかし、労働者は、とにかく雇ってもらわなければ生きていくことすらできないのであるから、自由な契約によって決定されるといっても、実際は、労働者の側には、労働条件を決定する自由はなく、結局使用者の言いなりの条件をのまざるを得ないことになる。そのため、労働条件の決定を、使用者との自由な契約に任せて放任しておく、それは極めて劣悪化しやすく労働者の人間らしい生存を脅かすことになる。そこで、国家が労働条件の基準を労使に提示しようとする労働基準法が制定・施行された。



要約すると、労働基準法とは、労働条件の最低基準を定めた法律

なお、労働基準法は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要をみたすべき労働条件の基準を、「最低のもの」として定めることを目的とし、労働基準法に定められている基準は、月給制で働く正社員と言われている労働者はもちろんのこと、契約社員と呼ばれる有期契約労働者、アルバイトやパートタイマーなどの短時間労働者、派遣労働者に対しても、同様に適用される。

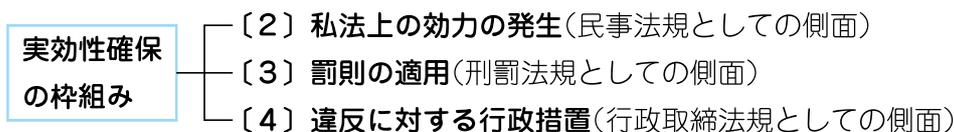


## 1 労働基準法の実効性確保

### 〔1〕 実効性確保の枠組み

#### 解説

労働基準法は、その実効性を確保するために、強力な規制システムを用意している。法律の要件・効果という観点からすれば、私法上の効力の発生、罰則の適用、違反に対する行政措置などは、労働基準法上の規定の定める要件が満たされた場合の法的効果として位置づけられる。



## 〔2〕 私法上の効力の発生 選H19 頻出 (法13条)

労働基準法で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については無効とする。この場合において、無効となった部分は、労働基準法で定める基準による。

### Point!

労働基準法で定める基準よりも、労働契約の労働条件の方が**有利**な場合は、その部分は**有効**となる。

参考 契約自由の原則の修正

強行的・補充的効力は、私法における契約自由の原則の例外であり、当事者が合意をしていても、労働基準法に違反している場合にはその効力が否定される(解雇など使用者の一方的行為についても同様に扱われる。)

## 〔3〕 罰則の適用 (法117条~121条)

### 解説

労働基準法では、ほとんどすべての規定に対する違反につき、悪性の程度に応じて罰則を設定する方式により、使用者に対し刑罰を科すことが定められている。

## 〔4〕 違反に対する行政措置

### 解説

#### 1. 労働基準監督制度

労働基準法の実効性確保のために、違反行為の防止を目的として使用者を指導・監督する専門的行政機関が設置されている。 (法97条)

#### 2. 付加金

使用者に労働基準法を遵守させるための制度として、付加金がある。 (法114条)

## 1 適用事業

労働基準法は、事業の種類や規模を問わず、労働者を使用する全ての事業又は事務所において適用される。

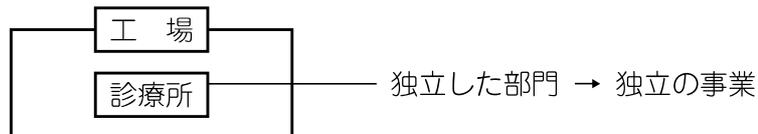
### 解説 事業とは

「事業」とは、工場、事務所、店舗等のように一定の場所において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。

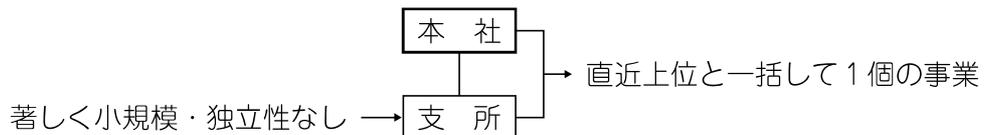
#### 1. 事業の単位

1 個の事業であるか否かは、主として場所的観念によって決せられる。

同一の場所 にあるもの	原則	1 個の事業とされる
	例外	業務・労務管理が独立した部門は独立の事業とされる



場所が分散 するもの	原則	独立の事業とされる
	例外	著しく小規模で独立性のないものは、直近上位の機構と一括して 1 個の事業とされる



(S22.9.13発基17)

#### 2. 外国事業主の事業・外国人労働者 ★

労働基準法は、現実の労働関係における労働者の保護を図る制度であるから、**外国事業主の事業・外国人労働者**についても、適法就労か違法就労かを問わず、適用される。  
(S43.10.9基収4194)

## 2 適用除外

### 〔1〕 全部除外 頻出 (法112条、116条等)

- ① 同居の親族のみを使用する事業
- ② 家事使用人
- ③ 一般職の国家公務員(行政執行法人に勤務する職員を除く。)

#### 1. ①→同居の親族のうちの労働者の範囲

同居の親族を使用する事業であっても、常時同居の親族以外の労働者を使用する事業については、労働基準法は適用される。なお、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、原則として労働者には該当しないが、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り、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って賃金もこれに応じて支払われている場合には、労働者として取扱うものとする。

(S54.4.2基発153)



同居の親族は原則、労働者にならないが、一定の要件に該当するときは、労働者となる

#### 2. ②→家事使用人

家事使用人とは、家庭において家事一般に従事する者をいう。

ア 家事使用人に該当	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
イ 家事使用人に不該当	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

(S63.3.14基発150)

#### 3. ③→国家公務員の身分を有していても労働基準法が全面適用される職員 ★

行政執行法人(独立行政法人造幣局、独立行政法人国立印刷局など)に勤務する職員は、その身分は国家公務員であるが、労働基準法が適用される。

(行政執行法人労働関係法37条、国家公務員法附則16条)

### 〔2〕 一部除外 (法112条、116条等)

- ① 一般職の地方公務員
- ② 船員法1条1項に規定する船員

参考 ②→船員について一部除外される事項

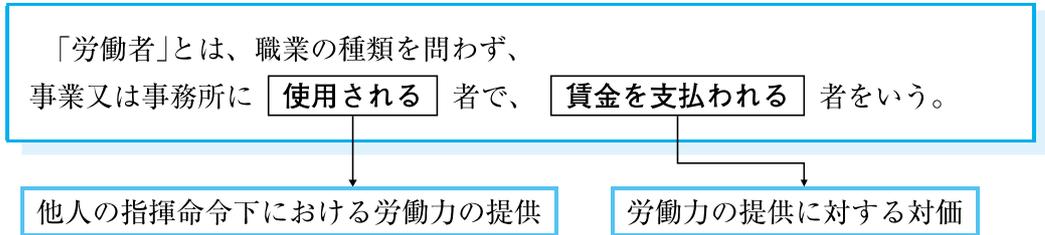
労働基準法の総則規定等及びその罰則を除く事項。

(法116条1項)

### 3 労働者

頻出

(法9条)



#### 1. 労働者であるかどうかの判断基準

指揮命令下にあるといえるか否かは、業務の内容、遂行の仕方、勤務場所、勤務時間等の拘束性によって判断される。

例えば、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**労働者**に当たる。

#### 2. 具体的事例

##### (1) 法人の役員

法人、団体、組合の代表者又は執行機関のように、事業主体との関係において使用従属の關係に立たない者は**労働者ではないが**、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、その限りにおいて労働者**である。

(S23.1.9基発14、S23.3.17基発461)

##### (2) 労働組合専従職員

労働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会社に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、会社との労働関係は存続する。**

(S24.6.13基収1073)

##### (3) 研修医

研修医が医師法に定めがある臨床研修として医療行為等に従事する場合、当該医療行為等は、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**、当該研修医は**労働者**に当たるものというべきである。

(最判H17.6.3)

##### (4) インターンシップにおける学生の労働者性

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、労働者に該当しない。**

(H9.9.18基発636)

健康保険法では労働組合専従職員は、労働組合との関係のみで被保険者となる

## 4 使用者

頻出

選H21 (法10条)

「使用者」とは、以下①、②又は③の者をいう。

- ① 事業主
- ② 事業の経営担当者
- ③ その事業の労働者に関する事項について事業主のために行為をするすべての者



労働基準法の使用者の定義は、他の法律に比べて範囲が広い

### 1. ①→事業主

事業主とは、労働者と労働契約関係にある事業の**経営主体**をいい、個人企業にあってはその**企業主個人**、会社その他法人組織であればその**法人そのもの**をいう。

### 2. ②→事業の経営担当者

事業経営一般について権限と責任を負う者をいい、**法人の代表者等**をいう。

### 3. 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

人事、給与、厚生、労務管理等労働条件の決定や、業務命令の発出、具体的な指揮監督を行うこと等について**事業主のために行為をするすべての者**をいう。

### 4. 「使用者」の意義 ★

「使用者」とは労働基準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、労働基準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はみなされない。  
(S22.9.13発基17)

#### 参考 社会保険労務士の使用者としての責任

社会保険労務士は、社会保険労務士法の定めにより、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「使用者」に該当するものであり、労働基準法違反の責任を問われることになる。  
(S62.3.26基発169)

## 5 賃 金

頻出

(法11条)

「賃金」とは、賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、**労働の対償**として、使用者が労働者に支払うすべてのものをいう。

賃金に該当するもの	賃金に該当しないもの
基本給、残業手当 通勤手当等	① 任意的・恩恵的給付 ex.結婚祝金・病気見舞金、退職金・一時金(賞与) ただし、労働協約、就業規則、労働契約などによつてあらかじめ支給条件が明確にされており、それに従い使用者に支払義務があるものは労働の対償と認められ、賃金と取扱われる。 ② 企業設備・実費弁償 ex.作業服、出張旅費、交際費



賞与や退職金の支払は法律上義務づけられておらず、制度が存在しない企業も少なくない。ただし、就業規則などで制度化されている場合は、賃金として支払義務が生じる

### 1. 労働者が負担すべき所得税等を事業主が負担する場合 ★

労働者が法令により負担すべき所得税等(健康保険料、厚生年金保険料、雇用保険料等を含む。)を事業主が労働者に代わって負担する場合は、これらの労働者が法律上当然に生ずる義務を免れるのであるから、この事業主が労働者に代わって負担する部分は**賃金とみなされる**。(S63.3.14基発150)

### 2. 解雇予告手当

解雇予告手当は、**賃金とならない**。(S23.8.18基収2520)

### 3. スtock・オプション

いわゆるStock・オプション制度から得られる利益は、それが発生する時期及び額ともに労働者の判断に委ねられているため、労働の対償ではなく、法11条の**賃金には該当しない**。(H9.6.1基発412)

#### 参考 チップの取扱い

チップは、旅館従業員等が客から受けるものなので、賃金ではない。

なお、チップに類するものであっても、使用者が奉仕料として一定率を定め、客に請求し、収納したものを、一定期間ごとに締め切って、その奉仕料の収納のあった当日に出勤した労働者に全額を均等配分している場合には、賃金となる。(法11条、S23.2.3基発164)

## 6 平均賃金

### 〔1〕 平均賃金とは

#### 解説

労働基準法で定める休業手当、年次有給休暇、災害補償、解雇予告手当などは、平均賃金の一定日数分又は一定割合として定めており、その算定の尺度として「平均賃金」が用いられる。これらの手当その他金員は、いずれも労働者の生活を保障するために支給されるものであるため、その尺度である平均賃金は、労働者の生活資金をありのままに算出するという観点から算定される。

### 〔2〕 平均賃金の原則的な算定式 頻出 (法12条1項)

$$\frac{\text{算定すべき事由の発生した日以前3か月間に支払われた賃金の総額}}{\text{算定すべき事由の発生した日以前3か月間の総日数}}$$



労働者の過去3か月間の賃金の1日当たり平均額。主に労働者が休んだときに払われる手当の計算に用いられる

#### 1. 具体的な算定事由発生日

ア 解雇予告手当	労働者に解雇の通告をした日
イ 休業手当	休業最初の日
ウ 年次有給休暇	当該年次有給休暇を与えた日
エ 災害補償	死傷の原因たる事故発生日又は診断によって疾病の発生が確定した日
オ 減給の制裁	制裁の意思表示が相手方に到達した日

(則48条、S39.6.12基収2316、S30.7.19基収5875)

#### 参考 雇入れ後3か月に満たない労働者について平均賃金を算定する場合

雇入れ後3か月未満の労働者について平均賃金を算定すべき事由が発生した場合には、雇入れ後の期間及びその賃金により平均賃金が算定される。(法12条6項)

〔3〕 平均賃金算定において除かれるもの **頻出** (法12条3項・4項)

**図解** 全体像

平均 賃金	賃金	-	下記1と2の賃金
	日数	-	下記1の日数

1. 算定期間から控除される期間と賃金

以下アからオの期間がある場合には、**その日数及びその期間中の賃金**は、算定期間及び賃金の総額から**控除**される。

**！** **語呂あわせ**  
ぎょうさん飼育を試みる(業・産・使・育・試)

- ア 業務上の負傷又は疾病による療養のための休業期間
- イ 産前産後の休業期間
- ウ 使用者の責めに帰すべき事由による休業期間
- エ 育児・介護休業期間      オ 試みの使用期間

2. 賃金総額に算入されない賃金

賃金の総額には、以下アからウの賃金は算入されない。

- ア 臨時に支払われた賃金
- イ 3か月を超える期間ごとに支払われる賃金
- ウ 「法令又は労働協約の別段の定めに基づいて支払われるもの」以外の現物給与

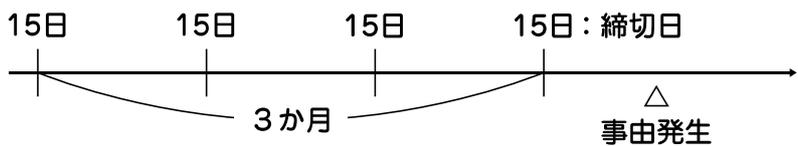
**！**  
各月分の賃金の前払いとして認められることから、平均賃金の算定の基礎に加える

(1) イ→6か月ごとに支給される通勤費

労使間の協約により6か月ごとに通勤費として通勤定期券を支給することとしている場合においては、当該通勤費は法11条にいう**賃金**であり、また、**平均賃金の算定の基礎**に加えなければならない。 (S25.1.18基収130)

〔4〕 賃金締切日がある場合の算定 頻出 (法12条2項)

3か月の期間は、賃金締切日がある場合においては、算定事由発生日の直前の賃金締切日から起算される。



1. 雇入れ後3か月に満たない労働者の場合 ★  
 この場合でも、賃金締切日があるときは、直前の賃金締切日から起算される。  
 (S23.4.22基収1065)
2. 賃金ごとに賃金締切日が異なる場合  
 賃金ごとに賃金締切日が異なる場合(基本給は毎月月末、時間外手当は毎月20日など)、直前の賃金締切日はそれぞれ各賃金ごとの賃金締切日である。  
 (S26.12.27基収5926)

〔5〕 平均賃金の最低保障 ★ (法12条1項1号・2号)

1. 賃金が日給、時間給、出来高払制その他請負制による場合

最低保障額

$$\frac{\text{日給、時間給、出来高払等の総額}}{\text{事由の発生した日以前3か月に労働した日数}} \times 60 / 100$$

〔2〕 (原則的な算定式)

いずれか高い方

! 「総日数」ではなく「労働日数」、「100分の60」を乗じる、が押さえて

2. 賃金の一部が月、週その他一定の期間による場合

$$\frac{\text{事由の発生した日以前3か月に支払われた月給・週給等の総額}}{\text{事由の発生した日以前3か月の総日数}} + \text{上記1.の最低保障額}$$

〔2〕 (原則的な算定式)

いずれか高い方

## 1 労働憲章の意義

## 解説

法第1条から第7条までの規定は、憲法において掲げられている生存権保障の理念、法の下での平等原則、あるいは政治への参加といった憲法の諸原理を労働関係の場において具現化するために設けられたものであり、労働憲章の名で呼ばれるものである。また、労働憲章は、憲法の諸原理を具現化すると同時に、従来のがわの国の労働関係に根強く残る封建的な労働悪慣行の一掃をも期したものとなっている。

## 2 労働関係の指導原理

## 〔1〕 労働条件のあり方 選H19 頻出

(法1条)

- 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。

## 1. 趣旨

本条は、労働者に人格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ものであって、本法各条の解釈にあたり**基本観念として常に考慮されなければならない。** (S22.9.13発基17)

## 2. 労働条件とは

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〕も同様)。

## 3. ①→人たるに値する生活

労働者が人たるに値する生活を営むためには、その**標準家族の生活をも含めて考えることとされ**、その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である。 (S22.9.13発基17、S22.11.27基発401)

## 4. ②→「この基準を理由として」とは★

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理由となっている場合をいう。したがって、**社会経済情勢の変動等他に決定的な理由があれば**、本法の基準を理由とするものではなく、**本条に抵触するものではない。**

(S22.9.13発基17、S63.3.14基発150)

**参考** 罰則

この規定は、労働基準法の基本理念と労働契約における労働条件のあるべき姿をうたったものであるが、法的効力としては労働関係の当事者に対する基本的な訓示規定にとどまるので、本条違反について罰則はない。

**〔2〕 労働条件の対等な決定とその遵守** **選H19** **頻出** (法2条)

- 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**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。



労働者と使用者との間にある現実の力関係の不平等を解決することが、労働基準法の重要な点であることから、その理念を明らかにしている

**参考** 罰則

この規定は、労働関係が当事者対等の契約関係であることを明らかにするとともに、この契約関係を規律する自治的規範を明示したものである。なお、本条違反について罰則はない。

**3 平等取扱いの原則****解説**

憲法第14条は、国と国民との関係における平等取扱いの原則を定めている。この平等取扱いの原則を受け、法第3条では、この憲法第14条の原則を使用者と労働者との間の労働関係について定め、あわせて、法第4条では、賃金に特化して、男女平等取扱いの原則を定めている。

**〔1〕 均等待遇の原則** **頻出** (法3条)

使用者は、労働者の**国籍、信条又は社会的身分**を理由として、**賃金、労働時間その他の労働条件**について、**差別的取扱い**をしてはならない。

**Point!**

法第3条は、いかなる理由に基づくものもすべてこれを禁止しているわけではなく、同条で限定的に列挙している**国籍、信条又は社会的身分を理由とする場合のみ**を禁じている。

1. 「信条」とは

特定の宗教的又は政治的信念をいう。(S22.9.13発基17)

2. 「社会的身分」とは★

生来的な地位をいう。したがって、しばしば差異のある臨時工と常用工、工員と職員のごとき事業場における職制上の地位は、当然に含まれない。

(S22.9.13発基17)

3. 「労働条件」とは

(1) 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。

(S63.3.14基発150)

(2) 労働契約関係における労働者の待遇の一切をいい、**雇入れ(採用)は含まれない**。すなわち、使用者は、経済活動の一環としてする**契約締結の自由**を有し、自己の営業のために労働者を雇用するにあたり、いかなる者を雇い入れるか、いかなる条件でこれを雇うかについて、法律その他による特別の制限がない限り、原則として自由にこれを決定することができるのであって、使用者が特定の思想、信条を有する者をそのゆえをもって雇い入れることを拒んでも、それを当然に違法とすることはできない。(最判S48.12.12)

4. 「性別」による差別禁止

憲法14条は、性別による差別を禁じているが、労働基準法では女性保護規定があるところから、本条では、意識的に**除外**されている。

〔2〕 男女同一賃金の原則 **頻出**

(法4条)

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

**Point!**

労働基準法は賃金について女性であることを理由とした差別的取扱いを禁止しているが、**賃金以外**の労働条件については**女性であることを理由とした差別禁止の規定を設けていない**。

1. 「女性であることを理由として」とは★

女性が一般的に勤続年数が短いこと、主たる生計の維持者ではないことなどを理由に、**実際にそうであるか否かを問わず一律に賃金について異なる取扱いをする**のは、女性であることを理由とする賃金差別となる。(S22.9.13発基17)

2. 「差別的取扱い」とは

有利不利を問わない異なる取扱いを意味する。〔1〕均等待遇の原則も同様)例えば、女性を賃金について**男性より有利に取扱うことも違反**となる。

(S22.9.13発基17)

### まとめ 差別の禁止



## 4 労働者の人権の擁護

### 解説

かつてわが国の労使関係においては、暴行、脅迫等の不当な手段によって労働を強制する悪習がみられ、また、人身売買的な就業斡旋等により労働関係への介在が行われて賃金からのピンハネが横行した。そこで、労働基準法では、使用者による労働の強制及び賃金からのピンハネ等を禁じ、労働者の自由の保障を期している。

また、労働者は同時に国民であり、国民が政治に参加する権利(参政権)の保障は、国家の民主的運営にとって不可欠の要素である。そこで、参政権等の公的活動が労働関係において損なわれないようにするため、公民権行使の保障を定めている。

### 〔1〕 強制労働の禁止 頻出

(法5条)

使用者は、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してはならない。

#### 1. 使用者と労働者との間の労働関係

上記規定は、使用者が労働者に強制労働をさせることを禁止しているが、必ずしも形式的な労働契約により労働関係が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**であれば足りるとされている。

#### 2. 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」とは、不当な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て、もって労働すべく強要することをいい、必ずしも労働者が**現実**に労働することを必要としない。一方、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。  
(S23.3.2基発381)

#### 3. 罰則

強制労働の禁止に対する違反については、労働基準法中、**最も重い**刑罰(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)が科される。

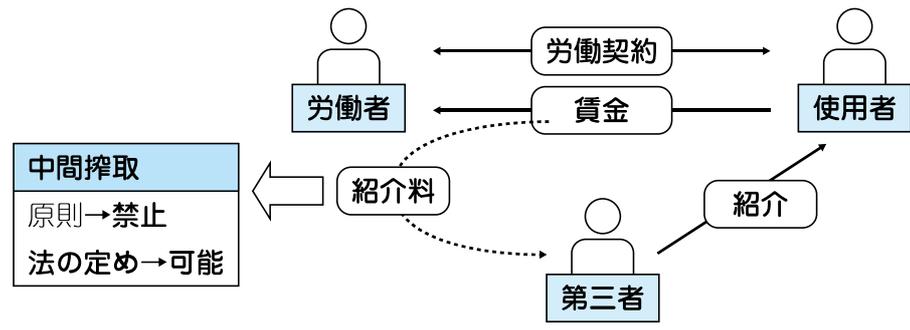
(法117条)

〔2〕 中間搾取の排除 頻出

(法6条)

何人も、法律に基いて許される場合の外、業として他人の就業に介入して利益を得てはならない。

図 解



1. 禁止される中間搾取

労働関係の当事者以外の第三者が労働関係の成立と存続に関与して利益を得ることを、反覆継続して行うことが禁じられる。1回の行為であっても、反覆継続する意思があれば十分であり、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。(S23.3.2基発381)

2. 「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、団体又は公人たと私人たとを問わない。したがって、公務員であっても、違反行為の主体となる。(S23.3.2基発381)

3. 「法律に基づいて許される」場合★

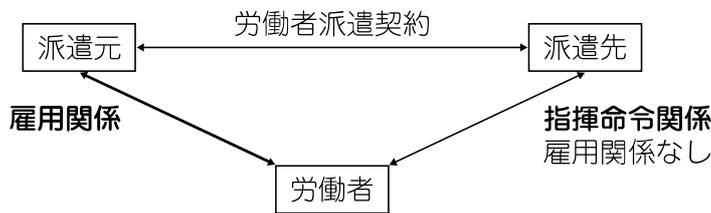
職業安定法の規定により厚生労働大臣の許可を得て行う有料職業紹介事業、委託募集等は、「法律に基いて許される場合」に該当し、禁止された中間搾取とならない。(S23.3.2基発381)

4. 労働者派遣★

労働者派遣は、労働契約関係(雇用関係)が派遣元との間に存在し、派遣先との間には存在しない以上、派遣元が第三者として労働関係に介入したとはいえ、禁止された中間搾取とならない。(S61.6.6基発333)

! 無許可で派遣事業を行った場合、派遣法違反ではあるが、労基法の6条違反とはならない

## 図解

〔3〕 公民権行使の保障 選H20 頻出 (法7条)

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

↓ 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。

## 1. 「その他公民としての権利」とは ★

国又は公共団体の公務に参加する権利をいう。 (S63.3.14基発150)

## 該当するもの

- ア 法令に根拠のある公職の被選挙権
- イ 憲法の定める最高裁判所裁判官の国民審査(憲法79条)
- ウ 特別法の住民投票(憲法95条)
- エ 憲法改正の国民投票(憲法96条)
- オ 地方自治法による住民の直接請求権の行使
- カ 行政事件訴訟法による民衆訴訟など

## 該当しないもの

- ア 他の候補者のための選挙運動
- イ 個人としての訴権の行使(民事損害賠償など)



「訴訟」でも、「民衆訴訟」は該当するが、「民事の損害賠償請求訴訟」は該当しない

## 2. 「公の職務」とは ★

国又は公共団体の公務に携わる義務である。

(S63.3.14基発150、H17.9.30基発0930006)

### 該当するもの

- ア 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、檢察審査員、**労働審判員**、裁判員、法令に基づいて設置された審議会の委員としての職務など
- イ 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：訴訟法上の証人としての出廷、労働委員会の証人など
- ウ 選挙立会人など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

### 該当しないもの

- 単純な労務の提供を主たる目的とする職務は含まれない。  
例：予備自衛官が防衛招集又は訓練招集に応じること、  
消防組織法の非常勤の消防団員

## 3. 賃金の保障

公民権行使等に要した時間に関する賃金については、**特に有給であることを要求しておらず**、当事者間の取決めによる。  
(S22.11.27基発399)

## 4. 会社の承認を得ないで公職に就任した場合

最高裁判例によれば、「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にする」旨の就業規則の条項について、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おそれがある場合においても、普通解雇に付することは別にして、本条項を適用して従業員を**懲戒解雇**に付することは**許されない**、としている。  
(最判S38.6.21)

# 第2章

## 労働契約締結時の規制・労使協定

### 本試験出題(過去10年)

	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1
労働契約締結時の規制	—	○	○	○	—	○	○	○	○	○
労使協定	○	○	○	—	—	—	—	—	—	—

※○→択一、●→選択、◎→択一及び選択

## 1 契約期間の制限

### 解説

民法上、期間の定めのない労働契約については、労働者はいつでも解約する自由がある。これに対して、期間の定めのある労働契約では、労働者も使用者も当該契約期間中は、「やむを得ない事由があるとき」等に限って解約できるなどの制限がある。労働契約の期間があまり長期間にわたると、労働者はその期間その職場に拘束され、労働者の自由な意思による労働への参加が制約される。そこで、労働基準法には、契約期間の上限を制限する規定が設けられている。

### 〔1〕 原則 頻出

(法14条1項)



事業の完了に必要な期間について上限はない

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 を超える期間について締結してはならない。



専門的知識を有する労働者等との間に締結される場合には、5年→〔2〕



例えば、3年契約を2回更新して、継続雇用期間が9年になることも差し支えはない

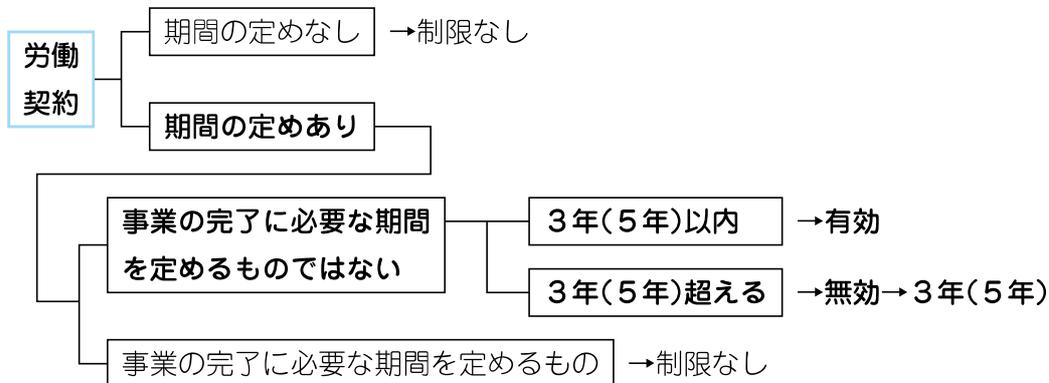
### Point!

契約期間の制限は、1回の契約についての期間の上限を規定するものであって、期間の定めのある労働契約の更新による継続雇用期間についての上限は設けられていない。

#### 1. 「一定の事業の完了に必要な期間を定めるもの」とは

「一定の事業の完了に必要な期間を定めるもの」とは、その事業が有期的事業であることが客観的に明らかであり、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。

まとめ



〔2〕 契約期間の上限が5年となる労働契約 頻出 (法14条1項)

- ① 専門的な知識、技術又は経験(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られる。)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(①の労働契約を除く。)

**Point!**

高度の専門的知識等を有する労働者が、当該高度の専門的知識等を必要とする業務に就く者でないときは、**労働契約期間を5年とすることはできない。**

**!** 例えば、社労士が社労士以外の業務に就いている場合は、上限は3年となる

参考 ①→専門的知識等であって高度のもの 選H18

- ア 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
- イ 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、弁理士の有資格者
- ウ ITストラテジスト試験等に合格した者
- エ 特許発明者等
- オ 一定の学歴及び業務経験を有する農林水産業の技術者・システムエンジニア・デザイナー等で1年当たりの賃金の額が1,075万円を下回らないもの
- カ 国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で厚生労働省労働基準局長が認める者 (H15.10.22厚労告356)

**!** 語呂あわせ  
専門長い5年(1075)

〔3〕 契約締結時・期間満了時の紛争防止措置 (法14条2項・3項)

- 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、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。

**解説**

いわゆる「雇止め」とは、労使当事者間で締結された労働契約に定められた契約期間が満了したことにより、自動的に労働契約が終了し、かつ、更新されないことをいうものである。この雇止めをめぐる紛争の防止を図るため、厚生労働省は、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」を示して、これを根拠に行政指導を行うこととしている。

1. 有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準

(1) 雇止めの予告

使用者は、期間の定めのある労働契約(①当該契約を3回以上更新し、又は②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。

**具体例** ②に該当しないが、①に該当するので予告が必要



①に該当しないが、②に該当するので予告が必要



(2) 雇止めの理由の明示 ★

- ア 上記(1)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。
- イ 期間の定めのある労働契約(①当該契約を3回以上更新し、又は②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。

!

ア 雇止めの予告後に労働者から請求された場合  
 イ 雇止めの後に労働者から請求された場合

## 2 契約解除の例外

解説

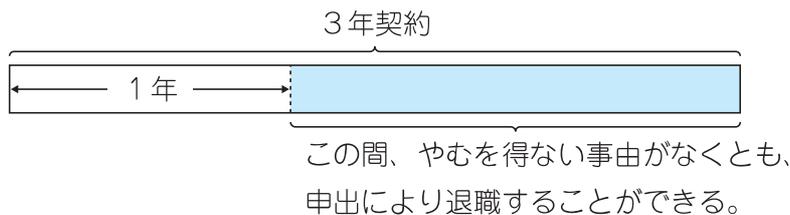
民法上、有期労働契約の契約期間中の解除は、労使双方とも「やむを得ない事由があるとき」等に限られており、当該契約期間中は、労働者側からの退職が自由に行えないことから、途中解約を巡るトラブルが予想される。そのため、改正後3年を経過した後に、政府は、状況を調査して検討を加えることとし、この検討が加えられるまでの間は、やむを得ない事由が存在していなくとも、労働者の申出によりいつでも退職できることとしたものである。

### 〔1〕 契約解除の例外

(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。)を締結した労働者は、一定の措置が講じられるまでの間、民法の規定(やむを得ない事由による雇用の解除)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。

図解 契約期間の上限が3年となる者の契約





例えば、満60歳以上の労働者が労働契約を締結した場合、その労働契約が3年の期間を定めるものであっても、契約解除の例外の規定は適用されない

**Point!**

**1** (2) 契約期間の上限が5年となる労働契約の労働者には、契約解除の例外は適用されない。

**まとめ**

有期労働契約	契約期間の上限	契約解除
原則	3年	1年経過後は解除できる
専門的知識 満60歳以上	5年	解除できない

### 3 労働条件の明示

**解説**

労働者の雇入れにあたって労働条件を示さずに労働契約を締結したため、労働者が予期に反した低い労働条件で労働を強いられたり、後日、賃金などをめぐって紛争が起こることを防止する趣旨である。

#### 〔1〕 労働条件の明示

(法15条1項、則5条)

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

- ① 使用者は、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。
- ② 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により明示しなければならない。

#### 1. ②→厚生労働省令で定める方法

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、労働者に対する当該事項が明らかとなる書面の交付とする。ただし、当該労働者が当該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。

- ア ファクシミリを利用してする送信の方法
- イ **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(電気通信事業法に規定する電気通信をいう。以下「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4項)

**参考** ①→事実と異なるもの

「事実と異なるもの」とは、労働基準法15条2項において、労働者が即時に労働契約を解除することができると思われる場合と同様に判断される。(H30.9.7基発0907第1号)

**〔2〕 明示すべき労働条件と明示方法** 頻出 (則5条)

	明示すべき労働条件	明示方法
契約期間	労働契約の期間に関する事項	書面交付等による
契約更新の基準	期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項	
就業の場所及び業務	就業の場所及び従事すべき業務に関する事項	
労働時間関係	① 始業及び終業の時刻	
	② 所定労働時間を超える労働の有無	
	③ 休憩時間	
	④ 休日	
	⑤ 休暇	
	⑥ 交替制労働における就業時転換に関する事項	
退職関係	退職に関する事項(解雇の事由を含む。)	
賃金関係	① 賃金の決定・計算方法	口頭でもよい
	② 賃金の支払の方法	
	③ 賃金の締切り・支払の時期	
	④ 昇給に関する事項	
	⑤ 退職手当に関する事項	
	⑥ 退職手当を除く臨時の賃金等、賞与及び最低賃金額に関する事項	
その他	① 労働者の食費、作業用品等の負担に関する事項	
	② 安全及び衛生に関する事項	
	③ 職業訓練に関する事項	
	④ 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項	
	⑤ 表彰及び制裁に関する事項	
	⑥ 休職に関する事項	

**!**  
「所定労働日以外の日の労働の有無」は明示事項となっていない

### 1. 退職関係 ★

「退職に関する事項」としては、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。

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とされる。(H11.1.29基発45)

### 2. 書面明示による場合の様式

書面の様式は自由とされている。したがって、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。

なお、**枠囲み**の事項は、**就業規則の必要記載事項に含まれていない**。

(H11.1.29基発45)

## 〔3〕 事実と相違する場合の即時解除権 **頻出** (法15条2項・3項)

- ① 労働契約締結の際に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 上記①の場合、**就業のため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は、使用者は、必要な旅費を負担しなければならない**。

！  
労働基準法で登場する期限は「14日」が多い

### 1. ①→解除とは

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するわけではなく、**将来に向かって消滅させることとなる**。

### 2. ②→「必要な旅費」

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**。

(S22.9.13発基17)

### **参考** ①→罰則の適用の有無

労働契約締結の際に明示された労働条件が事実と相違する場合においては、上記①により、労働者は、即時に労働契約を解除することができるものとされるが、使用者に罰則は課せられない。

## 4 賠償予定の禁止

### 解説

かつて、労働契約の期間の途中に、労働者が転職や帰郷することを防止し足留めを図るため、一定額の違約金を定める慣行がみられた。これは労働の強制にわたる恐れもあるため、このような違約金や損害賠償額の予定を禁止し、労働者がその意思に反して労働関係の継続を強いられることを防止しようとするものである。

### 〔1〕 賠償予定の禁止 頻出

(法16条)

使用者は、労働契約の不履行について違約金を定め、又は損害賠償額を予定する契約をしてはならない。

#### Point!

禁止されている違約金又は損害賠償額を予定する契約を締結する当事者としての使用者の相手方については、**労働者に限定されていない。**

#### 1. 違約金・損害賠償額の予定とは

実際の損害額のいかんにかかわらず、あらかじめ予定された損害額を支払う義務が発生することになるものをいう。

違約金	損害賠償額の予定
労働義務の不履行があれば、それによる <b>損害発生の有無にかかわらず</b> 、使用者は約定の金銭を取り立てることができることを定めたもの	損害の発生とその実際に生じた損害の額とを証明することなくして損害賠償を容易に取り立てるため、 <b>あらかじめ賠償すべき損害額を定めておくこと</b>

#### 2. 賠償予定とならない場合

- (1) 使用者が**現実**に生じた損害について賠償を請求することは差支えない。
- (2) 労働契約の締結に当たり、**額を定めず**に、単に使用者が損害を受けた場合には、その損害額に応じて賠償を請求する旨を定めても違法ではない。

(S22.9.13発基17)



損害が発生したら請求する旨の契約を締結すること、実際の損害額を請求することはできる

## 5 前借金相殺の禁止

### 解説

戦前において、労働者を雇い入れるに際して使用者が支度金等の名目で労働者又はその親権者に金銭を貸し付け、これが労働者の自由を拘束し、また前借金を賃金から差し引くため無報酬あるいは低賃金で働かざるを得ないという弊害がみられたため、金銭貸借関係と労働関係を完全に分離することにより金銭貸借に基づく身分的拘束の発生を防止しようとするものである。

### 〔1〕 前借金相殺の禁止 頻出 (法17条)

使用者は、前借金その他労働することを条件とする前貸の債権と賃金を相殺してはならない。

#### Point!

使用者が労働者に**金銭を貸すこと**は禁止されていない。

#### 1. 「前借金その他労働することを条件とする前貸の債権」にあたらぬもの★

「前借金その他労働することを条件とする前貸の債権」とは、本条の立法趣旨から、労働の強制ないしは身分的拘束の手段となるようなもののみを指し、**使用者が友誼的な立場から行う金融**はこれにあたらぬ。

(S22.9.13発基17、S33.2.13基発90)

#### 2. 禁止されない相殺

この規定による相殺禁止は、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。**

## 6 強制貯金の禁止

### 解説

使用者が、労働者に対し賃金から一定額を貯蓄させてこれを管理するという制度は、戦前より広く行われ、労働者の足留め策としても利用された。このような貯蓄金制度は、不当な身分的拘束を防止するためにも、また労働者の財産を保全し、労働者の財産からの使用者の搾取を防止するためにも法的規制が必要となる。そこで、労働基準法は、労働契約に付随しての強制貯金契約を全面的に禁止している。

### 〔1〕 強制貯金の禁止 頻出

(法18条1項)

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。

#### 1. 「労働契約に附随して」とは ★

「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して」、の意味である。具体的には、労働契約中に貯蓄すべきことが定められている場合や、貯蓄契約をすることが雇入れの条件となっていてその貯蓄契約を締結しなければ雇入れない場合などが該当する。

## 7 任意貯金の規制

### 解説

労働基準法は強制貯金を禁止しているが、労働契約に付随することなく、労働者の委託を受けて使用者がその貯蓄金を管理する場合においても、労働者の財産が使用者の手元にある以上、経営上の危険がその労働者の財産に及ぶ恐れのある状態は変わらない。そこで、労働者の委託を受けて貯蓄金を管理する場合においても、一定の要件を設定することとしたものである。

#### 図解 任意貯金の形態

任意貯金	社内貯金	使用者自身が直接労働者の貯金を受け入れて管理するもの
	通帳保管	労働者の名義で金融機関に預金して通帳等を使用者が保管するもの

## 〔1〕 任意貯金の開始

(法18条2項)

使用者は、労働者の貯蓄金をその委託を受けて管理(任意貯金)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(これを「労使協定」という。)をし、これを事業所の所在地を管轄する労働基準監督署長(所轄労働基準監督署長)に届け出なければならない。

### 参考

#### 1. 社内貯金の場合の協定すべき事項

社内貯金の場合には、以下アからオの事項を労使協定に定めなければならない。

ア 預金者の範囲

イ 預金者1人あたりの預金額の限度

ウ 預金の利率及び利子の計算方法

エ 預金の受入及び払い戻しの手続

オ 預金の保全の方法

(則5条の2)

#### 2. 社内貯金における利子の付与

(1) 使用者は、労働者の貯蓄金をその委託を受けて管理する場合において、貯蓄金の管理が労働者の預金の受入(社内貯金)であるときは、利子をつけなければならない。

(2) 上記(1)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(現在、年5厘とされる)による利子をつけたものとみなされる。

(法18条4項、H12.12.14厚労告43)

#### 3. 管理規程の作成・周知

使用者は、労働者の貯蓄金をその委託を受けて管理する場合においては、貯蓄金の管理に関する規程を定め、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)

## 4. 任意貯金委託後の規制

## (1) 払戻の自由

使用者は、労働者の貯蓄金をその委託を受けて管理する場合において、労働者がその返還を請求したときは、遅滞なく、これを返還しなければならない。

## (2) 払戻の自由に関する規定に違反した場合

## ① 中止命令

使用者が、払戻の自由に関する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、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 中止命令による即時返還義務

所轄労働基準監督署長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。

## (3) 管理状況の報告

労働者の預金の受入れ(社内貯金)をする使用者は、毎年3月31日以前1年間における預金の管理状況を、4月30日までに所轄労働基準監督署長に報告しなければならない。  
(法18条5項～7項、則57条3項)

**まとめ** 社内貯金と通帳保管の比較

要求される事項	社内貯金	通帳保管
労使協定の締結及び届出	適用	適用
貯蓄金管理規程の作成・周知義務		
貯蓄金の返還、貯蓄金の返還義務の違反に関する事項		
労使協定の締結事項の義務付け		適用なし
預金の利子に関する事項(年5厘)		
預金管理状況の報告		

## 1 労使協定

### 〔1〕 労使協定とは **頻出**

事業場において、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合にはその労働組合と使用者との間で、そうした労働組合がない場合には労働者の過半数を代表する者と使用者との間で締結される書面による協定をいう。

#### 1. 過半数で組織する労働組合がある場合

当該事業場の労働者の過半数で組織されている労働組合と協定すれば足り他の労働組合と協定する必要はなく、労使協定の効力は当該事業場の**全労働者**に及ぶ。  
(S23.4.5基発535)

#### 2. 労使協定の協定当事者が労働者の過半数を代表する者等でない場合

労使協定の協定当事者が、労働者の過半数を代表する者等(労働者の過半数で組織する労働組合がある場合には当該労働組合、当該労働組合がない場合には労働者の過半数を代表する者)ではない場合、当該労使協定が有効であるとは認められない。  
(最判H13.6.22)

#### **参考** 協定締結後に「労働者の過半数を代表」しなくなった場合

労使協定の締結当事者の要件は、協定の成立要件にとどまり、存続要件ではないとされているので、協定締結当時の労働組合が労働者の過半数をもって組織されたものでなくなった場合、又は、協定締結の当事者が労働者の過半数の代表者でなくなった場合に、協定が直ちに効力を失うとは解されない。

### 〔2〕 締結の効果

労使協定の締結(時間外・休日労働協定の場合は締結と届出)



- ① 法の規制は解除され、使用者は法違反による処罰を免れる(免罰的効力)。
- ② 法の規定に抵触する法律行為も有効となる(強行性の解除)。

#### 1. 協定内容に対し応じる義務(私法上の効力)の有無

労使協定の締結(及び届出)により、労働者に民事上の義務(たとえば、時間外労働に応じる義務など)が発生するのかが問題となるが、労働者の民事上の義務は、**協定から直接生じるものではない**と解されている。  
(S63.1.1基発1)

## 2 労使協定の締結当事者

### 〔1〕 労働者側の締結者 頻出

労使協定の締結当事者は、使用者と「労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者」である。

#### 1. 「労働者の過半数」に含まれる労働者 ★

ア 労働時間の規定の適用がない法41条2号の**監督又は管理の地位にある者**

イ 病欠、出張、休職期間中等の者 (S46.1.18基収6206)

#### 2. 「労働者の過半数を代表する者」とは

労使協定の労働者側の締結当事者である「労働者の過半数を代表する者」は、以下ア、イのいずれにも該当する者とする。

ア 法41条2号の**監督又は管理の地位にある者ではないこと**

イ 労使協定の締結等を行う者を選出することを明らかにして実施される**投票・挙手等の方法による手続により選出された者**であって、**使用者の意向に基づき選出されたものでないこと** (則6条の2第1項)

##### (1) イ→選出の方法

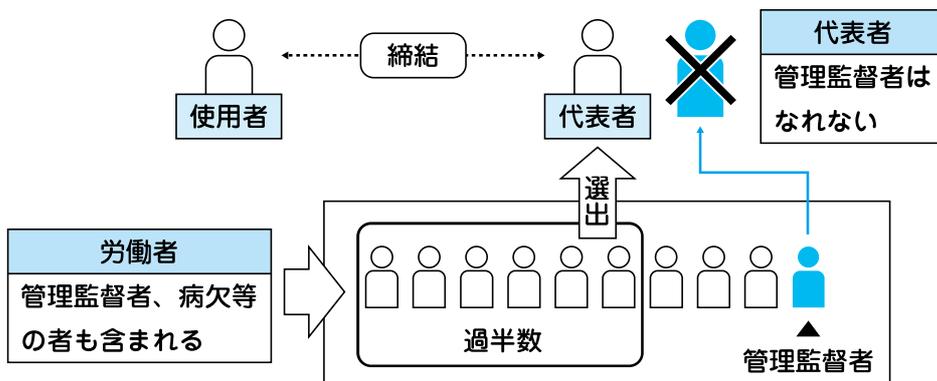
投票、挙手の方法のほか、労働者の話し合い、持ち回り決議等労働者の過半数が代表者の選任を支持していることが明確になる民主的な手続が該当する。

(H11.3.31基発169)



管理・監督者は「労働者」には含まれるが、「代表者」にはなることはできない

### 図 解



**3. 不利益取扱いの禁止 ★**

使用者は、労働者が過半数代表者であること若しくは過半数代表者になろうとしたこと又は過半数代表者として正当な行為をしたことを理由として不利益な取扱いをしないようにしなければならない。 (則6条の2第3項)

**4. 過半数代表者に対する配慮**

使用者は、過半数代表者が労使協定の締結等に関する事務を円滑に遂行することができるよう必要な配慮を行わなければならない。 (則6条の2第4項)