

第2章

労働契約

第1節 労働契約の締結と解除

1 労働基準法違反の契約（法13条）

条文

この法律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、この法律で定める基準による。(1択)(2択)(4択)(21択)(25択)(27択)(19選)

ここをチェック!

□「その部分については無効」とは、労働契約そのものは有効とするが、基準に達しない労働条件の部分のみ無効とするものである。

2 契約期間（法14条1項）

条文

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^{*1}のほかは、3年（次のいずれかに該当する労働契約にあっては、5年^{*2}）を超える期間について締結してはならない。(10択)(23択)

イ) 専門的な知識、技術又は経験（以下、この号において「専門的知識等」という）であって高度のものとして厚生労働大臣が定める基準に該当する専門的知識等を有する労働者（当該高度の専門的知識等を必要とする業務に就く者に限る）との間に締結される労働契約

ロ) 満60歳以上の労働者との間に締結される労働契約（イ）の労働契約を除く）

ここをチェック!

期間の定めのない労働契約

期間の定めのある労働契約

原則：上限3年
例外1：a) 有期の事業 b) 認定職業訓練の受講者
例外2：上限5年：a) 専門知識労働者 b) 60歳以上

有効

論点ごとに出题年度を表示し、効果的に学習できるようにしています。

(例) (27択) = 平成27年択一式 (26選) = 平成26年選択式
(8記) = 平成8年記述式

主なマークの意味は以下のとおりです。

条文

基本となる条文です。2)、3)は第2項、第3項に対応しています。読んで理解しやすいよう条文を一部省略する等の整理をしています。

ここをチェック!

項目ごとに押さえておくべきポイントを示しています。

Outline

制度等のあらましを紹介しています。

ちょっとアドバイス!

わかりにくい箇所の理解の助けとなるよう講義風に解説しています。

ここで具体例!

図解等で具体例を示しています。

判例チェック!

試験に頻出の判例を紹介しています。

Advance

基本事項というには一歩進んだ内容、しかし合格のためにはぜひ押さえておくべき内容です。

第1章

総則

第1節 適用事業

1 適用事業の範囲

Outline

(1) 適用の定義

□原則として、労働者を使用する事業又は事務所は、その種類を問わず労働基準法の適用を受ける。(11択)

↓ ただし…

日常生活の不便を避けるため等の理由から、業種ごとに異なった規定の適用が必要となるため、「法別表第1」に業種の区分が列举されている。

*法別表第1に掲げる事業にのみ適用されるのではない。(14択)

↓ 具体的には…

◆別表第1

種類	略称	事業の内容
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	畜産・養蚕又は水産業	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・と畜業	焼却、清掃又はと畜場の事業

*1号～5号：工業的業種、6号～7号：農林水産業、8号～15号：非工業的業種

(2) 適用の判断

□我が国で行われる事業であれば、事業主又は労働者が外国人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。

(10択)

(例) 外国大使館や米軍基地の施設が該当する。

2 適用事業の単位

*ちょっとアドバイス!

(1) 適用事業の定義

□「**事業**」とは、必ずしも経営上一体をなす支店、工場等を総合した全事業を単位として適用されるものではなく、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単位として適用される。

↓ したがって…

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り、原則として、同一の場所にあるものは分割することなく一の事業とされ、場所的に分散しているものは別個の事業とされる。(26択)

(2) 個別の事業として取扱うケース

一の場所であっても、著しく労働の態様が異なっている部門がある場合に、その部門が主たる部門との関連において雇用管理や業務内容等が明確に区分され、かつ、主たる部門と切り離して適用す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、その部門は一の独立の事業とされる。

(例) 工場内の診療所・食堂等、新聞社の本社の印刷部門(7択)

イ) 一般的な場合



ロ) 雇用管理や業務内容が異なる場合



(3) 一の事業として取扱うケース

場所的に分散している事業であっても、規模が非常に小さく、組織的関連や事務能力を勘案して一の事業という程度の独立性のないものについては、直近上位の機構と一括して一の事業として取り扱われる。(3択)

(例) 新聞社の支局の通信部等(7択)

イ) 一般的な場合



ロ) 一出先機関的な位置付けの場合



第2節 労働憲章

1 労働条件の原則 (法1条)

条文

- 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択)(27択)(9記)(19選)
- 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により、その向上を図るように努めなければならない。(2択)(18択)(25択)

ここをチェック!

- 「労働条件」とは、賃金、労働時間、労働契約の終了、災害補償、寄宿舎等に関する条件を含む、労働者の職場における一切の待遇をいう。ただし、雇入れ(採用)は、労働条件に含まれていない。(2択)(16択)(25択)

2 労働条件の決定 (法2条)

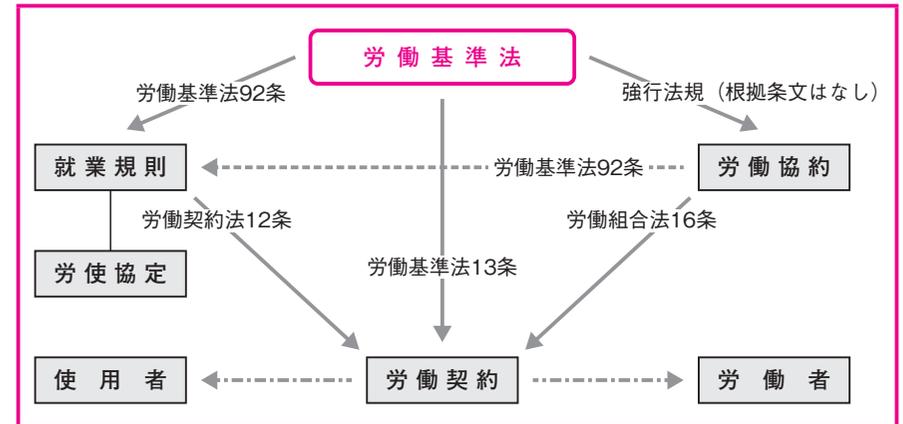
条文

- 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。(25択)(9記)(19選)
- 労働者及び使用者は、労働協約^{*1}、就業規則^{*2}及び労働契約^{*3}を遵守し、誠実に各々その義務を履行しなければならない。(15択)(21択)

ここをチェック!

- *1「労働協約」とは、労働組合と使用者又はその団体との間で労働条件等に関して合意した協定であり、書面に作成し、両当事者が署名又は記名押印することにより、その効力を生ずることとなる。
- *2「就業規則」とは、労働者の就業上遵守すべき規律及び労働条件に関する具体的事項について使用者が定めた規則である。原則として、制定権は使用者側にある。
- *3「労働契約」とは、個々の労働者が使用者から対価を得て、当該使用者の下で自己の労働力の処分を委ねることを約する契約をいう。
- 本条は訓示的規定のため、罰則の定めはない。(7択)(13択)

◆労働関係全体の相関関係



ちょっとアドバイス!

◆労働協約と労使協定の比較

	労働協約	労使協定
締結当事者	労働組合（少数組合も締結できる）	過半数労働組合又は過半数代表者
適用対象	締結した労働組合の組合員のみ	事業場のすべての労働者
効力	民事上の拘束力が認められる	免罰的効力のみ認められる

3 均等待遇（法3条）

条文

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。

(1択)(11択)(23択)(25択)

ここをチェック!

- ここにいう「**国籍、信条又は社会的身分**」とは、限定的列挙であって、**性別**を理由とする差別的取扱いは禁止されていないが、法4条及び男女雇用機会均等法において抵触する可能性がある。(14択)(19択)

判例チェック!

◇採用の自由vs思想・信条の自由◇

企業者は、労働者の採否決定にあたり、労働者の思想・信条を調査し、そのため、その者からこれに関連する事項についての申告を求めることも、法律上禁止された違法行為とすべき理由はない。労働基準法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（三菱樹脂事件、最大判昭48.12.12）。(9択)(21択)

4 男女同一賃金の原則（法4条）

条文

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^{*1}をしてはならない。(20択)(25択)(27択)

ここをチェック!

- 「**賃金**」については、限定的列挙であり、また、賃金の額そのものについて差別的取扱いをすることだけでなく、賃金体系、賃金形態等について差別的取扱いをすることも含まれる。
- ^{*1}「**差別的取扱い**」には、女性であることを理由として、賃金について**有利な取扱い**（いわゆる「逆差別」）をする場合も含まれる。

5 強制労働の禁止（法5条）

条文

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。

(1択)(10択)(20択)

ここをチェック!

- 本条違反については、労働基準法において最も厳罰（法117条・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。(21択)

6 中間搾取の排除（法6条）

条文

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。(20択)(23択)

ちょっとアドバイス!

- 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その労働者の労働関係となるものであり、**派遣元**による労働者派遣は、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こととはならない。(14択)

7 公民権行使の保障（法7条）

条文

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。(1択)(23択)(20選)

ちょっとアドバイス!

□権利の行使又は公の職務の執行に要する時間について、有給とするか無給とするかは当事者間の取り決めによる。(10択)(24択)(26択)

Advance

(1) 公民としての権利

認められるもの	認められないもの
a) 選挙権・被選挙権 b) 最高裁判所裁判官の国民審査 c) 特別法の住民投票 d) 憲法改正の国民投票 e) 地方自治法による住民の直接請求 f) 選挙人名簿の登録の申出 g) 行政事件訴訟法による民衆訴訟(7択)	a) 他の立候補者のための選挙運動 b) 個人としての訴権の行使(12択)etc.

(2) 公の職務

認められるもの	認められないもの
a) 衆議院議員その他の議員の職務 b) 労働委員会の委員の職務 c) 検察審査員の職務 d) 民事訴訟法上の証人の職務 e) 労働委員会の証人の職務 f) 選挙立会人の職務、裁判員の職務 g) 労働審判手続における労働審判員の職務(21択) h) 法令に基づいて設置される審議会の委員の職務etc.	a) 予備自衛官の防衛召集又は訓練召集 b) 非常勤の消防団員の職務(14択)etc.

第3節 用語の定義

1 労働者 (法9条)

条文

この法律で「労働者」とは、**職業の種類**を問わず、事業又は事務所（以下「事業」という）に使用される者で、**賃金を支払われる者**をいう。(10択)

ここをチェック!

□「**労働者**」に該当するか否かは、雇用、請負、委任等の契約の形式にかかわらず、**実態として、使用従属関係が認められるか否か**により判断される。(27択)

ちょっとアドバイス!

(1) 適用除外 (法116条)

船員	労働憲章、用語の定義、罰則規定を除き、労働基準法は適用されず、船員法が適用される。(3択)(10択)(11択)(16択)
同居の親族のみを使用する事業	世帯を同じくして常時生活を共にしている6親等内の血族、配偶者、3親等内の姻族（民法725条）のみが働く事業。
家事使用人	家庭において家事一般に従事するために使用される者。

(2) 特別法による適用除外

イ) 国家公務員の場合 (国家公務員法附則16条) (3択)(10択)

労働基準法の適用を受ける	労働基準法の適用を受けない
a) 特別職 (裁判官等) の職員 b) 国営事業及び行政執行法人の職員	一般職 (事務職) の職員 * 人事院規則の適用を受ける。

ロ) 地方公務員の場合 (地方公務員法58条3項～5項)

労働基準法の適用を受ける	労働基準法の一部につき適用を受けない
現業職 (交通局・環境局・水道局等) の職員	一般職 (事務職) の職員

2 使用者 (法10条)

条文

この法律で**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。

(24択)(26択)(21選)

ここをチェック!

□「**事業主**」とは、事業の経営の主体をいい、会社その他の法人の場合はその**法人**、個人事業の場合は**事業主個人**をいう。

□「**事業の経営担当者**」とは、事業経営全般について権限と責任を負う者で、**法人の代表者、取締役、理事**などをいう。

□「**事業主のために行為をするすべての者**」とは、人事、給与などの労働条件の

決定や労務管理の実施等について、一定の権限を有し責任を負う者で、部長職・課長職などにある者などをいう。

ちょっとアドバイス!

◆**出向労働者に係る使用者の概念**

□**在籍型の出向労働者**については、出向元及び出向先の双方との間に労働契約関係が存在するため、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の適用がある。在籍出向に当たっては、出向先での労働条件や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り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労働基準法における使用者としての責任を負う。(12択)(14択)(19択)

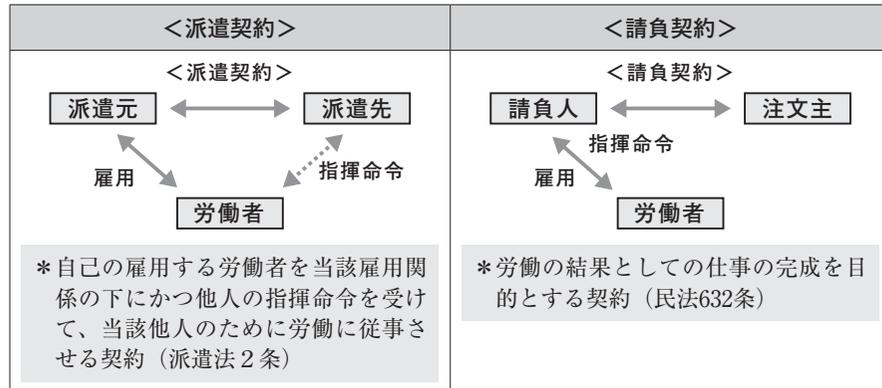
□**移籍型の出向労働者**については、出向元との労働契約関係は消滅し、出向先との間にのみ労働契約関係が存在するため、使用者としての責任はすべて出向先の使用者が負う。



Advance

◆**派遣労働者と労働基準法の関係**

(1) **使用者の概念**



□派遣労働者については、派遣労働者と労働契約関係にある派遣元が労働基準法の適用を受けるため、原則として、**派遣元**の使用者が派遣労働者についての使用者としての責任を負う。(24選)

(2) **労働基準法の適用に関する特例**

□労働者派遣法44条においては、労働基準法の適用に関する特例が定められており、労働者派遣の実態から派遣元に責任を問い得ない事項、派遣労働者の保護の実効を期する上から派遣先に責任を負わせることが適切な事項については、**派遣先**の使用者が労働基準法における使用者としての責任を負う。

(10択)(18択)

↓ 具体的な特例範囲は…

□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。

- イ) **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法9条に規定する労働者であること。
- ロ) **派遣先**が事業又は事務所（労働基準法の適用事業に限らない）の事業主であること。

両使用者の責任	【基本的人権の保障を最優先すべきこと】 均等待遇、強制労働の禁止、徒弟弊害の排除、申告を理由とする不利益取扱いの禁止
派遣元使用者の責任	【労働契約に基づいてその効力を確定しなければならないこと】 労働契約の締結、変形労働時間制の定め、36協定の締結及び届出、賃金及び割増賃金の支払、年次有給休暇の付与、就業規則、寄宿舎、災害補償、年少者の証明書、帰郷旅費（年少者）、産前産後休業
派遣先使用者の責任	【就労事業所単位で労働者を保護しなければならないこと】 公民権行使の保障、労働時間・休憩・休日の適用、時間外及び休日労働の適用、上記以外の年少者及び女性に関する保護規定

3 賃金（法11条）

条文

この法律で賃金とは、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。(23択)(26択)

ここをチェック！

賃金となるもの	賃金とならないもの
<input type="checkbox"/> 任意的、恩恵的なものであっても、労働協約、就業規則、労働契約等によってあらかじめ支給条件が明確にされたもの(19択)(22択)(27択)	<input type="checkbox"/> 任意的、恩恵的なもの（退職手当、結婚祝金、病気見舞金、死亡弔慰金、災害見舞金etc.）
<input type="checkbox"/> 通勤手当（労働協約による通勤定期券の支給も含む）(15択)(24択)(26択)	<input type="checkbox"/> 企業設備、実費弁償的なもの（出張旅費、社用交際費、作業用品代、作業衣etc.）(19択)
<input type="checkbox"/> 労働者が法令により負担すべき所得税や社会保険料等を事業主が労働者に代わって負担する部分(4択)(13択)(19択)	<input type="checkbox"/> 法76条による休業補償（法定額（100分の60）を超える部分も同じ） <input type="checkbox"/> 解雇予告手当(19択)(26択)

4 平均賃金（法12条）

条文

この法律で平均賃金とは、これを算定すべき事由の発生した日以前3箇月間^{*1}にその労働者に対し支払われた賃金の総額を、その期間の総日数で除した金額をいう。

ただし、その金額は、次の一によって計算した金額を下ってはならない。

a) 賃金が、労働した日若しくは時間によって算定され、又は出来高払制その他の請負制によって定められた場合においては、賃金の総額をその期間中に労働した日数で除した金額の100分の60

b) 賃金の一部が、月、週その他一定の期間によって定められた場合においては、その部分の総額をその期間の総日数で除した金額とa)の金額の合算額

ここをチェック！

「平均賃金」は、労働基準法において、次のイ～ホに係る金額の算定の基礎として用いられ、それぞれの起算日（算定事由発生日）は、以下のとおりである。

イ) 解雇予告手当	解雇の通告をした日（解雇の予告をした後において、当該労働者の同意を得て解雇日を変更した場合においても、当初の解雇を予告した日）(5択)(16択)
ロ) 休業手当	その休業日（休業が2日以上ときは、その最初の日）
ハ) 年次有給休暇の賃金	その休暇を与えた日（休暇が2日以上ときは、その最初の日）

二) 災害補償	事故発生日又は診断によって疾病の発生が確定した日
ホ) 減給の制裁	制裁の意思表示が相手方に到達した日(11択)(17択)(25択)

ちょっとアドバイス!

(1) 算定方法の原則(6択)

$$\text{原則額} = \frac{\text{算定事由の発生した日以前3か月間の賃金総額}}{\text{その期間(3か月間)の総日数}}$$

賃金締切日がある場合においては、直前の賃金締切日から起算する。

(4択)(27択)

*1 「以前3箇月間」とは、算定事由の発生した日の前日からさかのぼる3か月間であって、算定事由の発生した日は含まれない。

(2) 算定方法の例外

原則額と次の額とを比較して、高い方の金額が平均賃金となる。(19択)

a) 賃金が、労働した日若しくは時間によって算定され、又は出来高払制その他の請負制によって定められた場合	$\frac{\text{日給、時間給又は出来高払給等による賃金総額}}{\text{その期間中(3か月間)に労働した日数}} \times 60/100$
b) 賃金の一部が、月、週その他一定の期間によって定められた場合	$\frac{\text{月給制又は週給制等による賃金総額}}{\text{その期間(3か月間)の総日数}} + \text{a)の額}$

ここをチェック！

以下のものは、平均賃金の算定基礎から除外される。(13択)

除外される日数及びその期間中の賃金	算入されない賃金
<input type="checkbox"/> 業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業した期間 <input type="checkbox"/> 産前産後の女性が法65条の規定によって休業した期間 <input type="checkbox"/> 使用者の責めに帰すべき事由によって休業した期間 <input type="checkbox"/> 育児介護休業法に規定する育児休業、介護休業をした期間 <input type="checkbox"/> 試みの使用期間 <input type="checkbox"/> 労働争議により正当に罷業若しくは怠業し又は正当な作業所閉鎖のため休業した期間	<input type="checkbox"/> 臨時に支払われた賃金 <input type="checkbox"/> 3か月を超える期間ごとに支払われる賃金(24択)(27択) <input type="checkbox"/> 通貨以外のものによって支払われた賃金で一定の範囲に属しない（法令又は労働協約の定めに基づかない）もの