

第4章

労働時間・休憩・休日・年次有給休暇

第1節 労働時間の原則

1 労働時間の原則（法32条）

▶ 条文

- 1) 使用者は、労働者に、休憩時間を除き1週間について40時間を超えて、労働させてはならない。**(20択)**
- 2) 使用者は、1週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き1日について8時間を超えて、労働させてはならない。

● ポイント

労働時間は、労働条件の中でも重要度が高いものです。労働基準法では、その最長限度として、1週間について40時間、1日について8時間と定めています。

ここをチェック！

□「**労働時間**」とは、労働者が使用者の拘束に服している時間（拘束時間）から休憩時間を除いた**実労働時間**のことをいいます。

法32条の「労働時間」とは、労働者が使用者の**指揮命令下**に置かれている時間をいい、この労働時間に該当するか否かは、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かにより客観的に定まるものであるであって、労働契約、就業規則、労働協約等の定めのかんにより決定されるべきものではない。**(14択)(20択)(28択)**

「**所定労働時間**」とは、就業規則や労働契約によって定められた個々の労働者に係る労働時間のことで、法定労働時間の範囲内で定めなければならない。

Advance

□「労働時間」の判断に関する通達は、次のとおりです。

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。

● ポイント

制度や規定の趣旨・ポイントを簡潔にまとめています。

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。

前年新設 前年改正

前年に新設・改正された事項であることを示しています。

第1章 総 則

労働基準法とは

労働基準法は、労働者の保護を目的として必要な労働条件の最低基準を定めた基本法で、昭和22年に制定、施行されました。労働時間や休憩、休日、賃金の支払など種々の労働条件は、労働基準法に定める基準を満たすものでなければならず、労働基準法を下回る労働条件で使用者が労働者を使用することはできません。仮に、労働基準法を下回る条件で労働者を使用した場合は、罰則が適用されます。

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ます。(11拒)

↓ 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ます。

* 法別表第1に掲げる事業にのみ適用されるものではありません。(14拒)

↓ 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与否を問わず、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ります。(10拒)

(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ます。

↓ したがって…

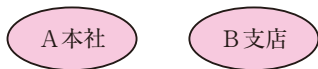
一の事業であるか否かは、主として**場所的観念**によって決定すべきものであり、原則として、同一の場所にあるものは分割することなく一の事業とされ、場所的に分散しているものは別個の事業とされます。(26択)

(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

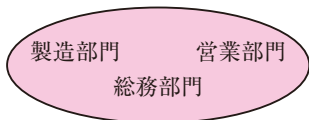


(3) 一の事業として取扱うケース

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

- 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択)(27択)(9記)(19選)
- 2) 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**。
(2択)(18択)(25択)

◎ ポイント

日本国憲法では、「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。」と規定されています（憲法25条1項）。これを受けて、法1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ています。

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、寄宿舍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**をいいます。ただし、**雇入れ（採用）**は、労働条件に含まれません。(2択)(16択)(25択)
- 本条は訓示的規定のため、罰則の定めはありません。

2 労働条件の決定（法2条）

▶ 条文

- 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。(25択)(9記)(19選)
- 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。(15択)(21択)

ポイント

労働者と使用者では、現実の力関係として、使用者の方が強い立場にあり、労働者の方が弱い立場にあります。そこで、労働条件の決定においては労働者と使用者が対等の立場に立つべきことを、一般的原則として定めています。

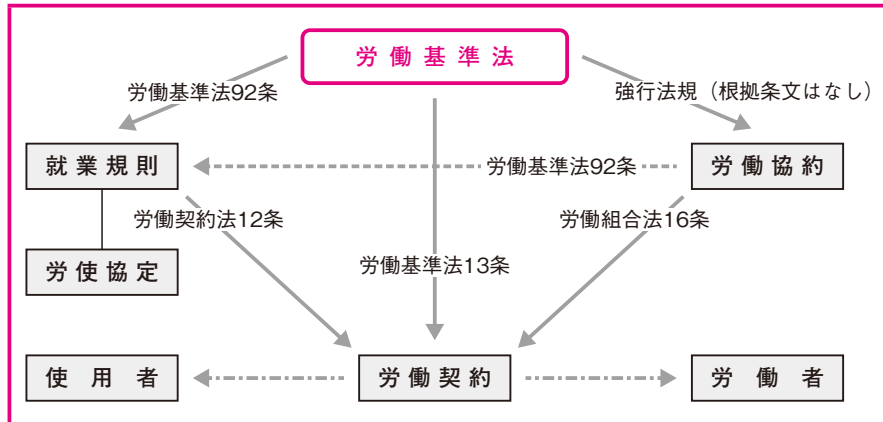
ここをチェック！

- 「労働協約」「就業規則」「労働契約」は、いずれも労働条件を定めるもので、それぞれの特徴は以下のとおりです。

労働協約	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。
就業規則	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。
労働契約	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、罰則の定めはありません。(7択)(13択)

◆労働関係全体の相関関係



ちょっとアドバイス！

- 「労使協定」とは、「使用者」と「事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、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」との「書面による協定」のことです。

◆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^{*1}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)

ポイント

国籍、信条又は社会的身分を理由とする労働者の差別的な取扱いは、禁止されています。不利に取扱うことはもちろん、有利に取扱うことも差別的な取扱いとなります。

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ませんが、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ります。(14択)(19択)

- ^{*1}「その他の労働条件」には、労働契約の終了、災害補償、寄宿舎等に関する条件も含まれますが、雇入れ（採用）は含まれません。

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)(28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)

◆ポイント

労働条件の中でも重要度の高い「賃金」については、女性であることを理由として差別的に取扱うことが禁止されています。

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ます。
- ☐ ^{*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ます。
- ☐ **賃金以外の労働条件**（採用、配置、昇進、教育訓練等）についての差別的取扱い、本条違反とはなりませんが、男女雇用機会均等法に抵触する可能性があります。(24択)(27択)

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}

(1択)(10択)(20択)(27択)

◆ポイント

労働基準法の制定前は、労働者が自らの意思に反して労働を強制されることが少なくありませんでした。法5条は、暴行や脅迫などの手段によって労働を強制するという封建的悪習を払拭して、労働者が自由意思に基づいて労働することを保障しています。

ここをチェック！

- ☐ ^{*1}「労働者の意思に反して労働を強制する」とは、必ずしも労働者が現実「労働」することを必要としません。使用者が労働者の意思を抑圧して**労働することを強要した**ものであれば、本条違反にあたります。

- ☐ 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）に処せられます。(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)

◆ポイント

強制労働と同様、労働基準法の制定前には少なくなかった中間搾取（労働関係の開始や存続に第三者が介入して、不当に利益を得ること）についても、労働基準法では禁止されています。

📖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りません。(14択)
- ↓したがって…
- ☐ 労働者派遣は、その派遣が合法であると違法であるとを問わず、中間搾取には当たりません。(15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)

◆ポイント

「公民としての権利」とは選挙権や被選挙権など、「公の職務」とは国会議員や裁判員としての職務などのことです。労働者は、労働時間中にこれらの行使や執行のために必要な時間を請求することが保障されています。

📌 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ります。(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) 予備自衛官の防衛招集又は訓練召集 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**（事業に使用され、労働の対償として賃金が支払われる）が認められるか否かにより判断されます。(27択)

📌 ちょっとアドバイス!

(1) 適用除外（法116条）

□適用除外者とは、労働基準法の適用を受けない者のことです。「働く者」として賃金を得ていても、労働基準法における「労働者」としての保護の対象とはなりません。具体的には以下のとおりです。

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!

□「**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ます。具体的には次の3種類に定義されています。

事業主	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	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

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ります。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ますが、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います。(12択)(14択)(19択)

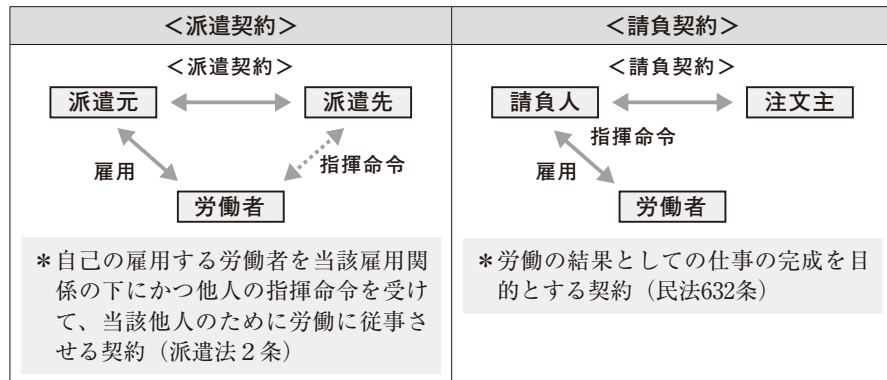
□**移籍型の出向労働者**については、出向元との労働契約関係は消滅し、出向先との間にのみ労働契約関係が存在するため、使用者としての責任はすべて出向先の使用者が負います。



📈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、派遣元の使用が派遣労働者についての使用者としての責任を負います。(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、派遣先の使用が労働基準法における使用者としての責任を負います。

(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ます。

- 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!

□「**労働の対償**」とは、使用者が労働者に支払うもののうち、労働者が使用従属関係の下で行った労働に対して、その対価として支払われるものをいいます。

賃金となるもの	賃金とならないもの
☐ 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)(28択)	☐ 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.）
☐ 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)	☐ 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)
☐ 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)	☐ 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）
	☐ 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ます。それぞれの起算日（算定事由発生日）は、以下のとおりです。

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(27択)
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します。

(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ません。

(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ります。(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	$\frac{\text{日給、時間給又は出来高払給等による賃金総額}}{\text{その期間中（3か月間）に労働した日数}} \times \frac{60}{100}$
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ます。(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
☐ 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 ☐ 産前産後の女性が法65条の規定によって休業した期間 ☐ 使用者の責めに帰すべき事由によって休業した期間 ☐ 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 ☐ 試みの使用期間 ☐ 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	☐ 臨時に支払われた賃金 ☐ 3か月を超える期間ごとに支払われる賃金(24択)(27択) ☐ 通貨以外のもので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

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。(11条)(21条)(4条)(21条)(25条)(27条)(19選)

◎ ポイント

労働基準法では労働条件の最低基準が定められており、これを下回る労働条件は認められません。もしそのような労働条件を個々の労働者との労働契約で定めた場合、その部分は無効で、無効となった部分は、労働基準法に定める基準に引き上げられます。

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で、基準に達しない労働条件の部分のみ無効とするものです。

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条)(23条)

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

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）

◎ ポイント

長期間の労働契約を締結することは、強制労働につながります。そこで、契約期間については、原則3年（一定の者は5年）を上限としています。なお、「期間の定めのない労働契約」を締結することは違法ではありません。

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

(1) 期間の定めのない労働契約

- ☐ 「期間の定めのないもの」とは、いわゆる正社員の労働契約がそれにあたり、この場合は、労働者はいつでも解約できる自由があるため、本条の対象とはなりません。

(2) 期間の定めのある労働契約

- ☐ 期間の定めのある労働契約の原則は、3年を超える期間について締結してはなりません。

↓ ただし…

- ☐ 次の場合には、「3年を超える期間」について、締結することができます。

☐ ^{*1} 「一定の事業の完了に必要な期間を定めるもの」とは、建設工事現場等（有期の事業）の労働者との間において締結する「その事業の終期までの期間を定める労働契約」がこれに当たる。この場合は、その事業終了までを一期間とする労働契約（契約期間の上限に制約はない）を締結することができる。(11条)(27条)

☐ ^{*2} 「契約期間の上限を5年」とするものは、

イ) 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

この場合、当該労働者が、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は、その契約期間の上限は3年となる。(16条)(28条)

ロ) 60歳以上の労働者との間に締結される労働契約(12条)(25条)

この場合、3年を超える労働契約の締結時に満60歳以上でなければならない。

(11条)

Advance

◆「高度の専門的知識等」の基準

a) 博士の学位を有する者
b) 次のいずれかの資格を有する者
・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
c) ITストラテジスト試験、改正前システムアナリスト試験又はアクチュアリーに関する資格試験に合格した者
d) 特許法に規定する特許発明の発明者、意匠法に規定する登録意匠を創作した者又は種苗法に規定する登録品種を育成した者
e) 農林水産業の技術者、鉱工業の技術者、機械・電気技術者、建築・土木技術者、システムエンジニア、デザイナー又はシステムコンサルタント（一定年数以上の実務経験を有するものに限る）の業務に就こうとする者であって、労働契約の期間中に支払われることが確実に見込まれる賃金の額を1年当たりの額に換算した額が、 1,075万円 を下回らないもの(18選)

◆有期契約期間の特例（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（法14条1項イ・ロ）に規定する労働者を除く）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、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。 (16択)(18択)
--

3 労働条件の明示（法15条1項）

▶条文

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 ^{*1} については、 厚生労働省令で定める方法^{*2} により明示しなければならない。
--

★ポイント

労働契約の締結時にその契約内容がいまいでは、後々のトラブルのものととなります。それを防止するため、労働条件の明示が義務づけられています。必ず明示しなければならない「絶対的明示事項」と、定めがある場合に明示しなければならない「相対的明示事項」があります。
--

ここをチェック！

□^{*1}「厚生労働省令で定める**明示しなければならない事項**」とは、次のとおりです。(16択)

【絶対的明示事項】 必ず明示しなければならない事項	【相対的明示事項】 定めがある場合に明示しなければならない事項
☐ 労働契約の期間に関する事項 ☐ 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（期間の定めのある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る）(25択) ☐ 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項(21択) ☐ 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を2組以上に分けて交替に就業させる場合における就業時転換に関する事項(13択)(18択) ☐ 賃金（退職手当及び臨時に支払われる賃金等を除く）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(11択) ☐ 退職に関する事項（解雇の事由を含む）	☐ 退職手当 の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項 ☐ 臨時 に支払われる賃金（退職手当を除く）、賞与等及び最低賃金額に関する事項 ☐ 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 ☐ 安全及び衛生に関する事項 ☐ 職業訓練に関する事項 ☐ 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項 ☐ 表彰及び制裁に関する事項(24択) ☐ 休職に関する事項(14択)

□^{*2}「厚生労働省令で定める**明示方法**」とは、次のとおりです。

【絶対的明示事項】	【相対的明示事項】
「 昇給 に関する事項」を除き、 書面の交付 により明示しなければならない (4択)(5択)(15択)(18択)	口頭 で明示すればよい（「昇給に関する事項」も口頭でよい）

4 労働契約の解除と帰郷旅費（法15条2項・3項）

▶条文

2) 前項の規定によって明示された労働条件 ^{*1} 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。 (5択)(23択)(27択)

3) 前項の場合、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**^{*2}を負担しなければならない。(8記)

ここをチェック!

- ^{*1}「**明示された労働条件**」とは、本条1項によって明示すべき労働条件（絶対的明示事項及び相対的明示事項）のことであり、それ以外の労働条件は含まれません。
- ^{*2}「**必要な旅費**」とは、帰郷するまでに通常必要とする一切の費用をいい、交通費のほか、食費、宿泊費も含まれます。また、労働者とともに、その労働者により生計を維持されている同居の親族が転居する場合には、その者の旅費等も含まれます。

第2節 不当な身柄拘束の禁止

1 賠償予定の禁止（法16条）

▶条文

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。(20記)(23記)(25記)

ここをチェック!

- 「**違約金**」とは、債務不履行（労働契約に基づく労働義務を労働者が履行しない）の場合に、損害発生の有無にかかわらず、債務者（労働者）が債権者（使用者）に支払うべきものとして、あらかじめ定められた金銭です。
- 「**損害賠償額を予定する**」とは、損害発生の有無にかかわらず、賠償すべき一定の金額を予定することを禁止するものであって、現実には生じた損害について賠償請求をすることは、本条が禁止するところではありません。
(4記)(10記)(12記)
- 「**契約してはならない**」とは、禁止すべき対象を**労働契約に限定していない**ことから、親権者又は身元保証人が違約金等を負担する特約や、労働者の負担する違約金等を保障する契約等も禁止されます。(14記)(28記)

📌ちょっとアドバイス!

- 本条違反は、違約金又はあらかじめ定めた損害賠償額を現実に徴収したときではなく、使用者が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**

予定する契約をしたときに成立します。

2 前借金相殺の禁止（法17条）

▶条文

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。(9記)(20記)(27記)(11記)

ここをチェック!

- 「**前借金**」とは、労働契約の締結の際またはその後に、労働する（つまり、将来の賃金により弁済する）ことを条件として使用者から借り入れた金銭のことです。

↓ 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又は賃金の前払いのような単なる弁済期の繰上げ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ではありません。(23記)

- 住宅建設資金の貸付けに対する返済金のように融資額及び返済額ともに相当高額に上り、その返済期間が相当長期間にわたるものであっても、貸付けの原因が真に労働者の便宜のためのものであり、また、労働者の申出に基づくものであること、貸付期間は必要を満たし得る範囲であり、貸付金額も1か月の賃金又は退職金等の充当によって生活を脅威し得ない程度に返済し得るものであること、返済前であっても退職の自由が制約されていないこと等、当該**貸付金が身分的拘束を伴わないことが明らかなもの**は、本条に抵触しない。(14記)

- 「**相殺してはならない**」とは、前借金の貸付を禁じたものではなく、賃金と前借金を相殺することを禁止しています。(25記)

↓ また…

法24条の賃金一部控除協定が締結されている場合であっても、法17条の禁止する相殺をすることはできません。また、相殺の同意又は合意（相殺契約）によって相殺をすることも本条違反となります。

↓ なお…

- 労働者からの相殺契約のような形式がとられていても、実質的にみて労働を強制していると認められるときは、法5条に違反します。

📌ちょっとアドバイス!

- 本条における相殺禁止の規定は、相殺のうち、使用者の側で行う場合のみを禁止しているのであって、労働者が**自己の意思**による申し出によって前借金等と賃金を相殺することは禁止されていません。(3記)(28記)

3 強制貯金の禁止（法18条）

▶条文

- 1) 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。(23択)
- 2) 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^{*1}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、これを行政官庁に届け出なければならない。(23択)
- 3) 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。
- 4) 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。

ここをチェック！

□^{*1}「貯蓄金を管理する」方法には、次の2つがあります。

社内預金	使用者が労働者の金銭を直接受け入れて自ら管理する方法
通帳保管	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、その通帳及び印鑑を保管する方法

□貯蓄金の管理が社内預金であるときは、最低利率を年5厘とする利子をつけなければなりません。(4択)(10択)(8記)

Advance

◆貯蓄金の返還（法18条5項～7項）

- 5) 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。(28択)
- 6) 使用者が前項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。(6択)

7) 前項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。

第3節 労働契約の終了

1 解雇制限（法19条）

▶条文

- 1) 使用者は、労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業する期間及びその後30日間並びに産前産後の女性が第65条の規定によって休業する期間及びその後30日間は、解雇してはならない。ただし、使用者が、第81条の規定によって打切補償を支払う場合又は天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合においては、この限りでない。(19択)(27択)
- 2) 前項但書後段の場合においては、その事由について行政官庁の認定を受けなければならない。

○ポイント

「解雇」とは、労働契約を将来に向かって解約する使用者による一方的な解約の意思表示のことです。解雇自体は使用者の権利として認められていますが、①業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業する労働者、②産前産後休業中の女性労働者については、次の就職先を見つけるには不安定な状況にありますので、解雇が制限されています。

ここをチェック！

(1) 解雇の制限

業務上の負傷・疾病	産前産後休業
業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業する期間 ^{*1} + その後30日間	産前産後の女性が法65条の規定によって休業する期間 + その後30日間 (21択)(26択)

□^{*1}「休業する期間」は、傷病による休業期間が1日であったとしても、解雇は制限されます。

(2) 制限の解除

□解雇制限の解除事由に該当するときは、使用者は、解雇制限期間中であっても労働者を解雇することができます。(13択)(19択)

打切補償	天災事変
療養開始後3年を経過し、使用者が平均賃金の1,200日分の打切補償を支払う場合(4択)	天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合(2択)(6択)(11択)(21択)
行政官庁の認定は不要	行政官庁の認定が必要

□「行政官庁」とは、所轄労働基準監督署長のことです。

2 解雇の予告（法20条）

▶条文

1) 使用者は、労働者を解雇しようとする場合においては、**少なくとも30日前**にその**予告**をしなければならない。30日前に予告をしない使用者は、**30日分以上の平均賃金**を支払わなければならない。但し、**天災事変**その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合又は**労働者の責**に帰すべき事由に基いて解雇する場合においては、この限りでない。

(23択)(1記)(3記)

2) 前項の予告の日数は、**1日**について**平均賃金**を支払った場合^{*1}においては、その日数を**短縮**することができる。

(1択)(2択)(13択)(16択)(18択)(26択)

3) 前条第2項の規定は、第1項但書の場合にこれを準用する。

◎ポイント

突然の解雇は、労働者にとっては生活に支障をきたすことになってしまいます。そこで、解雇については、一定のルールが定められています。具体的には、①少なくとも30日前に予告をすること、②30日分以上の平均賃金（「解雇予告手当」といいます）を支払うこと、③①と②を併用すること、以上のいずれかの手続きを経なければなりません。

ここをチェック!

(1)「予告の期間」について

□予告期間の計算については、暦日数で計算し、解雇の予告がされた日の**翌日**から起算し、「**期間の末日**」をもって当該期間の満了（その日の終了をもって解

雇の効力の発生）となります。(12択)(16択)(18択)(24択)(26択)



(2)*1「解雇予告手当」について

□解雇予告手当は、平均賃金を**支払った**場合において、その日数分に相当する予告期間の日数を短縮することができます。

(3) 解雇の予告の例外

□解雇予告の除外事由に該当するときは、使用者は、労働者を解雇するに当たり、解雇予告及び予告手当の支払が**不要**となります。

天災事変	労働者の責
天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合(23択)	労働者の責に帰すべき事由に基づいて解雇する場合(7択)
行政官庁の認定が必要	

3 解雇予告の適用除外（法21条）

▶条文

前条の規定は、次のイ)から二)の一に該当する労働者については適用しない。但し、イ)に該当する者が**1箇月を超えて**引き続き使用されるに至った場合、ロ)若しくはハ)に該当する者が**所定の期間を超えて**引き続き使用されるに至った場合又は二)に該当する者が**14日を超えて**引き続き使用されるに至った場合においては、この限りでない。

イ) 日雇い入れられる者

ロ) 2箇月以内の期間を定めて使用される者(1記)

ハ) 季節的業務に4箇月以内の期間を定めて使用される者(1記)

二) 試の使用期間中の者

●ポイント

日日雇い入れられる者など臨時的に使用される労働者については、解雇予告の規定は適用されません（解雇予告及び解雇予告手当の支払をすることなく、解雇することができます）。ただし、その者でも一定期間使用された場合は、解雇予告が必要になります。

ここをチェック！

□解雇予告の適用除外となる者でも、次の場合には解雇予告が必要となります。

解雇予告の適用除外	解雇予告が必要となる場合
日日雇い入れられる者	1か月を超えて引き続き使用されるに至った場合 (2択)(4択)(13択)
2か月以内の期間を定めて使用される者	所定の期間を超えて引き続き使用されるに至った場合 (5択)(8択)(15択)(19択)(23択)
季節的業務に4か月以内の期間を定めて使用される者	なお、「所定の期間」とは、労働契約を結んだ当初の契約期間のことである。
試の使用期間中の者	14日を超えて引き続き使用されるに至った場合 (2択)(5択)(6択)(11択)(23択)(26択)

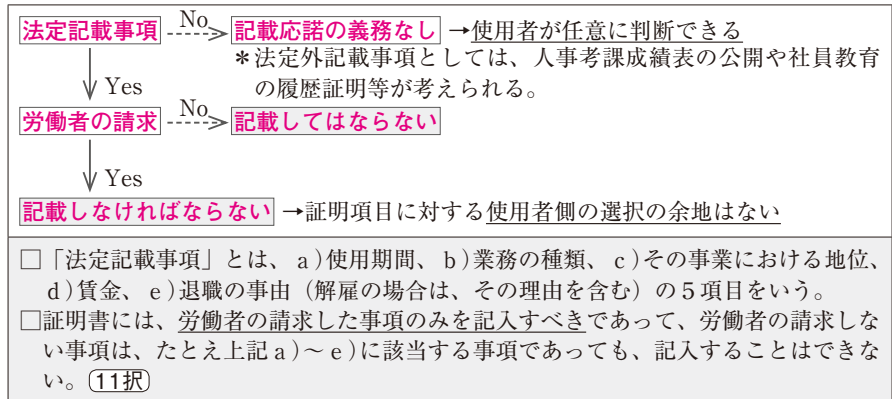
4 退職時等の証明（法22条）

▶条文

- 労働者が、退職の場合において、**使用期間、業務の種類、その事業における地位、賃金**又は**退職の事由**（退職の事由が解雇の場合にあっては、その理由を含む）について証明書を請求した場合においては、使用者は、遅滞なくこれを交付しなければならない。(6択)(15択)(22択)
- 労働者が、第20条第1項の解雇の予告がされた日から退職の日までの間において、当該**解雇の理由**について証明書を請求した場合においては、使用者は、遅滞なくこれを交付しなければならない。ただし、解雇の予告がされた日以後に労働者が当該解雇以外の事由により退職した場合においては、使用者は、当該退職の日以後、これを交付することを要しない。
- 前2項の証明書には、**労働者の請求しない事項**を記入してはならない。
- 使用者は、**あらかじめ第三者と謀り**、労働者の**就業を妨げる**ことを目的として、労働者の**国籍、信条、社会的身分**若しくは**労働組合運動**に関する**通信**をし、又は第1項及び第2項の証明書に**秘密の記号**を記入してはならない。

Outline

◆退職時証明の流れ



5 金品の返還（法23条）

▶条文

- 使用者は、労働者の**死亡**又は**退職**の場合において、**権利者の請求**があった場合においては、**7日以内**に賃金を支払い、積立金、保証金、貯蓄金その他名称の如何を問わず、**労働者の権利に属する金品**を返還しなければならない。(6択)(24択)
- 前項の賃金又は金品に関して争がある場合においては、使用者は、**異議のない部分**を、同項の期間中に支払い、又は返還しなければならない。

ここをチェック！

□「**退職手当**」は、ここでいう「賃金」には含まれず、あらかじめ就業規則等で定められた支払時期に支払うことで足りる。(7択)(12択)

▶ここで(具体例)！

