

1 労働基準法の役割

1 労働保護法の必要性

本来、個人の契約関係は、契約を結ぶ当事者の自由な意思に基づいて決定されるべきであるという「契約自由の原則」という考え方がとられている。

しかし、労働者と使用者の関係において、自由に契約を結ぶとすると、労働者は使用者から支払われる賃金で生活をするという経済的に弱い立場であるため、使用者の提示した一方的な労働条件が劣悪だったとしても、その条件を呑まざるを得ないという状況が起こりうる。その結果、労働者の生存までもが脅かされることになりかねない。

そこで、契約自由の原則に一定の修正をし、労働者を保護するための労働保護法が必要とされ、国が労使間の契約内容に介入し労働条件の最低基準を定めた労働基準法が制定・施行（昭和22年）された。



<日本国憲法と労働基準法>

- ・労働基準法の基本理念－憲法第25条（国民の生存権、国の社会保障的義務）
第1項「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。」
第2項「国は、すべての生活部面について、社会福祉、社会保障及び公衆衛生の向上及び増進に努めなければならない。」
- ・労働基準法制定の根拠－憲法第27条第2項（勤労条件の基準）
「賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める。」

2 労働基準法の性格

労働基準法は、労働条件の最低基準を確保するために、①その基準に達しない労働条件を定めた場合には、その部分については初めからなかったこと（無効）にする力を有している*¹。また、②規定に違反する行為を行った使用者に罰則を科すことによってその実効性を確保している*²。

* 1 P.20参照

* 2 P.192参照

2 労働憲章

1 労働条件の原則

「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。」 [27-1A](#) (法1条1項)

「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。」 (法1条2項)



本条は、労働者に人格として価値ある生活を営む必要を充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、労働基準法各条の解釈に当たり基本観念として常に考慮されなければならない。 [28-17](#) (昭和22.9.13発基17号)

(1) 労働条件

「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含む労働者の職場における一切の待遇をいう。

(2) 労働関係の当事者

「労働関係の当事者」には、使用者と労働者のほか、それぞれの団体、すなわち、使用者団体と労働組合を含む。

(3) この基準を理由として

「この基準を理由として」とは、労働基準法で定めている基準が、労働条件の低下の決定的な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る場合には、本条に抵触しない。 (昭和63.3.14基発150号)



本条は訓示的規定であり、本条違反の罰則の定めはない。

2 労働条件の決定

「労働条件は、労働者と使用者が、対等の立場において決定すべきものである。」 [28-1イ](#) (法2条1項)

「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。」 (法2条2項)

本条の「労働条件」の意義は、前記 [1](#) と同じく、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う。



現実の労使関係においては、使用者が一方向的に労働条件を決定し、労働者に押しつけることになりがちである。そこで、本条は、労働条件の決定について労働者と使用者が実質的に対等の立場に立つべきことを宣明し、その対等な立場において決定された労働条件を定める労働協約等を労使双方が遵守すべきことを定めている。

語句 本条に規定している「労働協約」「就業規則」「労働契約」は、いずれも労働条件を定めたものであり、それぞれを簡単に説明すると、次の通りである。

① 「労働協約*」とは、労働組合と使用者又はその団体との間において締結した労働条件等の定めをいい、原則として、その労働組合の組合員である労働者に適用される。

* 労働一般常識で学習する。

② 「就業規則*」とは、使用者が事業場の労働者の過半数を代表する者等の意見を聴いて作成した労働条件等の定めをいい、その事業場の労働者に適用される。

* P.164で学習する。

③ 「労働契約*」とは、個々の労働者と使用者との間において締結した労働条件等の定めをいう。

* P.20で学習する。



本条2項は訓示的規定であり、同項違反の罰則の定めはない。

3 均等待遇

「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。」

(法3条)



本条は、日本国憲法第14条第1項に規定する「法の下での平等」の理念に則り、労働者の国籍、信条、社会的身分といった、労働と直接関係のない事柄による差別待遇を禁止するものである。

(1) 信条・社会的身分

「信条」とは、特定の宗教的又は政治的信念をいい、「社会的身分」とは、生来の身分をいう。したがって、会社の職制上の地位（職員と工員、正社員とパートタイマーなど）は、社会的身分ではなく、これらを理由として労働条件に差を設けても本条違反とならない。

(昭和22.9.13発基17号)

(2) 労働条件

本条の「労働条件」の意義は、前記 [1](#) [2](#) と同じく、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う。 (昭和63.3.14基発150号)



・本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（「雇入れ」は、本条の労働条件に含まない。）。

[28-1ウ](#)

・本条は、労働者の労働条件について信条による差別的取扱を禁じているが、特定の信条を有することを解雇の理由として定めることも、労働条件に関する差別的取扱として、本条に違反するものと解される。

(最大判昭和48.12.12三菱樹脂事件)

(3) 差別的取扱

「差別的取扱」には、労働者を不利に取り扱う場合のみならず、有利に取り扱う場合を含む。 [27-1B](#)



本条に掲げる「国籍、信条又は社会的身分」は、限定列举であって、これら以外の理由（性別、年齢等）により差別的取扱をしても本条違反とならない。 [29-5ア](#)

4 男女同一賃金の原則

「使用者は、労働者が女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的取扱いをしてはならない。」[27-1C](#) (法4条)

(1) 女性であることを理由として

「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、あるいは女性労働者は平均的に「勤続年数が短いこと」、「主たる生計の維持者でないこと」等を理由とすることの意である。したがって、職務、能率、技能等を理由として賃金に個人的差異があることは、本条違反とならない。(平成9.9.25基発648号)

(2) 賃金

「賃金」とは、賃金額はもちろんであるが、賃金体系、賃金形態等を含む。

(3) 差別的取扱い

「差別的取扱い」には、女性労働者を不利に取り扱う場合のみならず、有利に取り扱う場合を含む。(平成9.9.25基発648号)



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場合には、その規定は法4条の強行規定に反し無効であるが、現実に差別的取扱いが行われていない場合には、法4条違反の罰則は適用されない。(平成9.9.25基発648号)



本条は、労働条件のうち「賃金」についてのみ差別的取扱いを禁止している。

5 強制労働の禁止

「使用者は、暴行、脅迫、監禁その他精神又は身体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。」

[26-1A](#) (法5条)



本条は、かつての「タコ部屋」「監獄部屋」等、暴行、脅迫等の不当な手段により労働を強制するという悪弊を排除し、労働者の自由意思に基づく労働を保障することを目的としている。なお、本条違反には、労働基準法上最も重い罰則*（1年以上10年以下の懲役又は20万円以上300万円以下の罰金）が適用される。

[27-1D](#) [29-5イ](#) (法117条)

* P.190参照

(1) 精神又は身体を不当に拘束する手段

本条に掲げられている「暴行」「脅迫」「監禁」以外の手段としては、長期労働契約、賠償額予定契約、前借金契約、強制貯金等がある。本条違反が成立するか否かは、要は、その手段が正当か不当かにより決定されるが、就業規則に社会通念上認められる懲戒罰を規定することはこれに該当しない。(昭和63.3.14基発150号)

(2) 意思に反して労働を強制

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労働を強制することをいう。本条は「強制してはならない」と労働を強制することを禁止しているから、労働者が現実に労働しなくても、当該強制のみによって本条違反の罰則が適用される。(昭和23.3.2基発381号)



詐欺の手段によって労働させても、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違反に該当しない。(昭和23.3.2基発381号)

6 中間搾取の排除

「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。」(法6条)



本条は、労働者の人格を無視した賃金のピンハネ等の根絶を期するものであり、労働関係の開始のみならず、その存続についても、第三者が介入することにより生ずる弊害を排除することを目的としている。

(1) 何人も

「何人も」とは、他人の就業に介入して利益を得る第三者のことであり、それが個人であるか、団体であるかを問わない。[26-1B](#) [28-1工](#)
(昭和23.3.2基発381号)

(2) 法律に基いて許される場合

法律に基いて許される場合には、職業安定法*等に規定する場合がある。なお、これらの法律によって許されているのは、労働関係の開始に当たっての職業のあっせんや募集である。
(昭和33.2.13基発90号)
*労働一般常識で学習する。

(3) 業として利益を得る

「業として利益を得る」とは、営利を目的として、同種の行為を反復継続することをいう。したがって、1回の行為であっても、反復継続して利益を得る意思があれば充分であり、また、それが主業としてなされたか、副業としてなされたかは問わない。
なお、本条にいう「利益」とは、手数料、報償金、金銭以外の財物等その名称のいかんを問わず、有形か無形かを問わない。また、使用者から利益を得る場合に限らず、労働者又は第三者から利益を得る場合をも含む。[29-5ウ](#)
(昭和23.3.2基発381号)

(4) 他人の就業に介入

「他人の就業に介入」とするとは、労働関係の当事者、すなわち使用者と労働者の中間に第三者が介在して、その労働関係の開始・存続についてあっせんをなす等、何らかの因果関係を有する関与をなしていることをいう。
なお、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、第三者が他人の労働関係に介入するのではなく、本条の中間搾取に該当しない。
(平成11.3.31基発168号)

*後記P.17及び労働一般常識で学習する。

7 公民権行使の保障

「使用者は、労働者が労働時間中に、選挙権その他公民としての権利を行使し、又は公の職務を執行するために必要な時間を請求した場合においては、拒んではならない。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。」 (法7条)



本条は、労働者の公的活動の保障のために、選挙権等の行使や公の職務執行のために必要な場合には、労働時間中にその必要な時間を与えなければならないとするものである。

(1) 公民としての権利・公の職務

「公民としての権利」とは、公民として国や地方公共団体の公務に参加する権利のことをいう。また、「公の職務」とは、法令に根拠のあるものに限られるが、それらすべてではなく、衆議院議員その他の議員としての職務等がこれに当たる。
(昭和63.3.14基発150号)
「公民としての権利」「公の職務」に該当するか否かについて、具体例を挙げると、次の通りである。
(平成17.9.30基発0930006号)

	公民としての権利	公の職務
該当	<ul style="list-style-type: none"> ・選挙権 ・被選挙権 ・最高裁判所裁判官の国民審査 ・行政事件訴訟法に規定する民衆訴訟 ・公職選挙法に規定する選挙又は当選の効力に関する訴訟等 	<ul style="list-style-type: none"> ・衆議院議員その他の議員の職務 ・労働委員会の委員の職務 ・労働審判員の職務 ・裁判員の職務 ・訴訟法上の証人としての出廷 ・選挙立会人の職務
不該当	<ul style="list-style-type: none"> ・一般の訴権の行使 ・応援のための選挙活動 	<ul style="list-style-type: none"> ・予備自衛官の防衛招集等 ・非常勤の消防団員の職務

(2) 拒んではならない

本条では、「拒む」ことを禁止しているので、使用者が拒んだだけで本条違反となる。その結果、労働者が公民としての権利の行使又は公の職務の執行をなし得たか否かは関係がない。また、使用者が選挙権の行使を労働時間外に実施すべき旨を定め、これに基づき労働時間中に労働者が選挙権の行使を請求することを拒否するのは、本条違反となる。
(昭和23.10.30基発1575号)

なお、公民権行使等のために必要な時間を与えた場合に、その時間を有給とするか無給とするかは、当事者の自由である。[26-1C](#)
(昭和22.11.27基発399号)

(3) 変更することができる

使用者は、公民権行使等に妨げがない限り、労働者の請求した時刻を変更することができる（必ずしも労働者の請求した時刻に与えなくてもよい。）。



－事件の概要－

[29-5工](#)（最二小昭和38.6.21十和田観光電鉄事件）

XはY会社の従業員であるが、十和田市議会議員選挙に当選し、Y会社の承認を得ないで、同市議会議員に就任したところ、Y会社は、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就業規則の懲戒規定に該当するものとして、翌月1日附けでXを懲戒解雇に付した。なお、Y会社の就業規則では、「公職選挙法による選挙に立候補しようとするとき」及び「公職に就任しようとするとき」には、「会社の承認」を得なければならないとされ、懲戒規定では「規則、令達に違反したとき」に該当しその情状が重いときには懲戒解雇すると定められていた。

－判旨－

労働基準法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及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（制裁罰としての）懲戒解雇に附する旨の就業規則の条項は、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。したがって、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のある場合においても、普通解雇に附するは格別（別として）、就業規則の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。

3 適用等

1 適用事業

労働基準法の適用の単位は、事業又は事務所（以下「事業」という。）である。つまり、労働基準法は、企業単位ではなく、原則として、労働者が使用される**すべての事業**について適用され、また、その事業の種類（業種）、規模等にかかわらず適用される。

なお、事業の種類は、法別表第1（次に掲げる[参考](#)）に定められているが、これは、業種ごとに就労形態等が異なるので、各々の業種に合った労働時間等の労働条件の基準を適用するためである。



法別表第1では、事業の種類を次の1号から15号に区分しており、これを整理すると、1号から5号は製造業等のいわゆる工業的業種、6号から15号は金融業等のいわゆる非工業的業種（6号・7号は農林水産業）となっている。

（法別表第1）

(1号)	(製造業)物の製造、改造、加工、修理、洗浄、選別、包装、装飾、仕上げ、販売のためにする仕立て、破壊若しくは解体又は材料の変造の事業（電気、ガス又は各種動力の発生、変更若しくは伝導の事業及び水道の事業を含む。）
(2号)	(鉱業)鉱業、石切り業その他土石又は鉱物採取の事業
(3号)	(建設業)土木、建築その他工作物の建設、改造、保存、修理、変更、破壊、解体又はその準備の事業
(4号)	(運輸交通業)道路、鉄道、軌道、索道、船舶又は航空機による旅客又は貨物の運送の事業
(5号)	(貨物取扱業)ドック、船舶、岸壁、波止場、停車場又は倉庫における貨物の取扱いの事業
(6号)	(農林業)土地の耕作若しくは開墾又は植物の栽植、栽培、採取若しくは伐採の事業その他農林の事業
(7号)	(水産・畜産業)動物の飼育又は水産動植物の採捕若しくは養殖の事業その他の畜産、養蚕又は水産の事業
(8号)	(商業)物品の販売、配給、保管若しくは賃貸又は理容の事業
(9号)	(金融広告業)金融、保険、媒介、周旋、集金、案内又は広告の事業
(10号)	(映画・演劇業)映画の製作又は映写、演劇その他興行の事業
(11号)	(通信業)郵便、信書便又は電気通信の事業
(12号)	(教育研究業)教育、研究又は調査の事業
(13号)	(保健衛生業)病者又は虚弱者の治療、看護その他保健衛生の事業
(14号)	(接客娯楽業)旅館、料理店、飲食店、接客業又は娯楽場の事業
(15号)	(清掃・と畜業)焼却、清掃又はと畜場の事業

Point 労働基準法は、原則としてすべての事業に適用されるのであって、法別表第1に掲げる事業にのみ適用されるのではない。

(1) 事業の意義

「事業」とは、工場、事務所、店舗等の一定の場所において相関連する組織のもとに業として継続的に行われる作業の一体を意味する。

26-1D (平成11.3.31基発168号)



日本国内で行われる事業であれば、外国人経営の会社、外国人労働者についても、法令又は条約に特別の定めがある場合（外交官等）を除き、労働基準法が適用される。

(2) 適用の単位

事業についての適用の単位については、次の通りである。

- ① 事業の名称又は経営主体等に関係なく、相関連して一体をなす労働の態様によって事業としての適用を決定する。
- ② 一の事業であるか否かは、主として同一の場所かどうかで決まる。原則として同一の場所にあるものは一個の事業とし、場所的に分散しているものは別個の事業とする。



- ・同一の場所にあっても、労働の態様が著しく異なる部門（工場内の診療所、食堂等）がある場合に、その部門が主たる部門との関連において従事する労働者、労務管理等が明確に区分され、かつ、主たる部門と切り離すことによって労働基準法がより適切に運用できるときは、それぞれ別個の事業とする。
- ・場所的に分散している事業であっても、出張所、支所等著しく小規模であり独立性のないもの（新聞社の通信部等）は、直近上位の機構と一括して一の事業として取り扱う。

2 適用除外等

(1) 同居の親族のみを使用する事業及び家事使用人

「この法律は、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。」 (法116条2項)

① 同居の親族のみを使用する事業

同居の親族のみを使用する事業については、事業主とその他の者との関係を一般の場合と同様の労働関係として取り扱うことが適当でないため、労働基準法の適用が除外される。

なお、同居の親族のみを使用していることが労働基準法の適用除外の要件であるから、同居の親族のほかに他人を1人でも使用していれば、その事業は当然に労働基準法の適用を受ける。**29-2ウ**



「同居の親族」とは、事業主と居住及び生計を一にしている民法上の親族（6親等内の血族、配偶者及び3親等内の姻族）をいう。



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、事業主の指揮命令に従っていることが明確であり、就労の実態が他の労働者と同様であって、賃金もこれに応じて支払われている場合には、その同居の親族は、労働基準法上の労働者として取り扱う。 (昭和54.4.2基発153号)

② 家事使用人

家事使用人とは、家事一般に従事する者をいい、これに該当するか否かは、従事する作業の種類、性質等を勘案して具体的にその労働者の実態により判断される。

- ① 法人に雇われ、その役職員の家庭において、その家族の指揮命令の下で家事一般に従事している者は、家事使用人である（労働基準法上の労働者ではない）。**29-2イ**
- ② 個人家庭における家事を事業として請け負う者に雇われてその指揮命令の下に当該家事を行う者は家事使用人に該当しない（労働基準法上の労働者である。）。

(平成11.3.31基発168号)

(2) 船員法1条1項に規定する船員

「労働基準法第1条から第11条まで、第116条第2項、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。」 (法116条1項)

船員法1条1項に規定する船員については、労働基準法の総則及び罰則に関する規定（一部を除く。）が適用されるが、その他の労働条件については、労働基準法は適用されず、船員法が適用される。

(3) 国及び公共団体についての適用

「この法律及びこの法律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。」 (法112条)

労働基準法は、その施行当初（昭和22年9月）は、国、都道府県、市町村等のすべてについて全面的に適用されていたが、国家公務員法や地方公務員法等の制定により、労働基準法の適用関係は、現在では、次のようになっている。

身分		適用関係
国家公務員	一般職の国家公務員	適用除外
	行政執行法人の職員	適用
地方公務員	一般職の地方公務員	一部適用
	地方公営企業の職員	一部適用

(国家公務員法附則16条他、平成25.6.13基発0613第1号)

語句 「行政執行法人」とは、国の行政事務と密接に関連した国の相当な関与の下に確実に執行することが求められる公共上の事務・事業を、国が定める事業年度ごとの業務運営目標を達成するための計画に基づき行うことにより、その公共上の事務・事業を正確かつ確実に執行することを目的とする独立行政法人として、個別法で定めるものをいう。当該法人の職員は国家公務員とする。 (独立行政法人通則法2条、51条)

4 労働者・使用者の定義

1 労働者の定義

「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。」 (法9条)

労働基準法では、その保護の対象となる労働者について、上記のように定義している。これを換言すると、労働者とは、使用者の指揮命令の下に労働し、その労働の対償として賃金を支払われる者、つまり**使用従属関係**にある者のことをいう。

労働者に該当するか否かの具体例は、次の通りである。

27-1E 29-2ア・エ・オ 29-5オ

労働者に該当する	労働者に該当しない
<ul style="list-style-type: none"> ・法人の重役等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基準法上の労働者である。 ・形式的には、請負契約、業務委託契約と称していても、実質的に使用従属関係が認められる者 	<ul style="list-style-type: none"> ・法人、団体、組合等の代表者又は執行機関たる者のように、事業主体との関係において使用従属関係に立たない者

(昭和23.3.17基発461号、平成11.3.31基発168号)

2 使用者の定義

「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。」 26-1E (法10条)

労働基準法では、その責任の主体となる使用者について、上記のように定義している。

使用者とは、部長、課長等の形式にとらわれることなく、労働基準法各条の義務についての履行の責任者をいい、**実質的に一定の権限を与えられている者**をいう。したがって、当該権限を与えられておらず、単に上司の命令の伝達者に過ぎない場合は、使用者に該当しない。

(昭和22.9.13発基17号)

(1) **事業主**

事業の経営主体をいい、個人企業にあつてはその企業主個人、法人にあつては法人そのものをいう。

(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、例えば、法人の代表者や支配人等が該当する。

(3) **その事業の労働者に関する事項について、事業主のために行為をするすべての者**

人事、給与等の労働条件の決定や労務管理等に関して実質的に一定の権限を与えられている者をいう。

5 出向・労働者派遣

労働関係には、出向、労働者派遣のように、複数の事業主が関与して成立しているものがある。これらの場合における労働基準法の適用は、次の通りである。

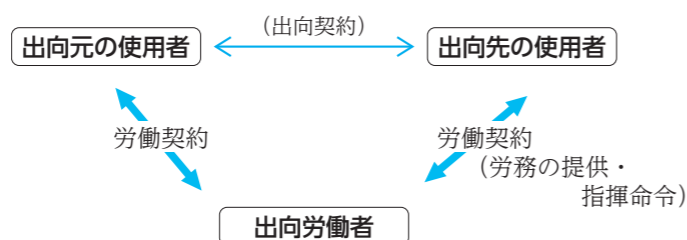
1 出向

出向には、在籍型出向と移籍型出向がある。

(1) **在籍型出向**

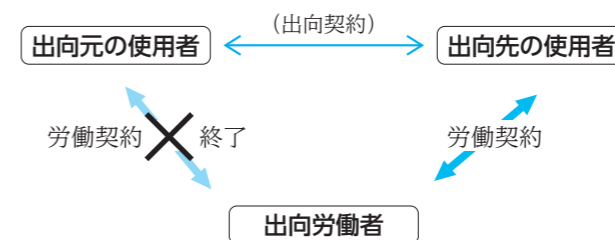
在籍型出向とは、労働者が出向元との労働契約関係を維持しつつ、出向先との間に労働契約を締結し、一般に出向先において労務を提供する形態である。

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、出向先及び出向労働者の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、出向元の使用人又は出向先の使用人がそれぞれ出向労働者について労働基準法上の使用者としての責任を負う。
(昭和61.6.6基発333号)



(2) **移籍型出向**

移籍型出向は、出向元と出向労働者との労働契約関係が終了し、出向先との間にのみ労働契約関係がある形態である。移籍型出向の出向労働者については、出向先との間にのみ労働契約関係があるので、出向先の使用人のみが出向労働者について労働基準法上の使用者としての責任を負う。
(昭和61.6.6基発333号)



2 労働者派遣

労働者派遣とは、派遣元の使用人と労働契約を締結した労働者（派遣労働者）が派遣先の使用人の指揮命令の下で労働する形態である。労働者派遣の場合における労働基準法の適用については、基本的には派遣労働者と労働契約関係にある派遣元が使用者としての責任を負うが、労働者派遣の実態から派遣元の使用人に責任を問えない事項等については、労働者派遣法の「労働基準法の適用に関する特例*」の規定に基づき、派遣先の使用人に責任を負わせるものとされている。

(労働者派遣法44条、平成20.7.1基発0701001号)

* P.178で学習する。

