

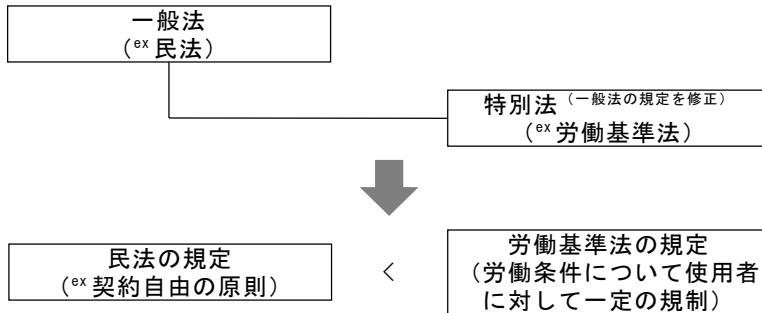
総則

労働条件の原則、労働基準法の適用

労働条件の原則

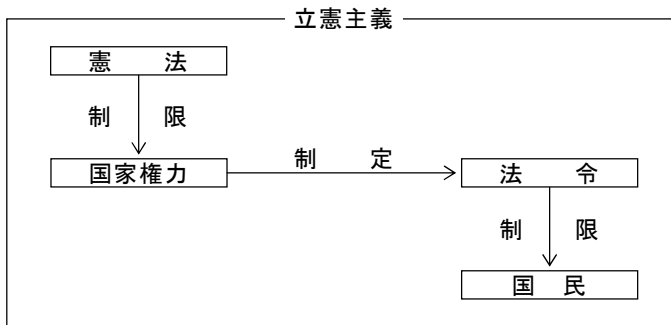
・労働条件

(民法と労働基準法の関係性)



・人たるに値する生活

(憲法と法令の関係性)



(法・令・則の意義)

憲法	国の最高法規
法律	法律とは、一般に、日本国憲法の定める方式に従い、国会の議決を経て、「法律」として制定される法をいう。
政令	政令とは、内閣の制定する命令をいう。
府令・省令	府令とは、内閣総理大臣が内閣府の長として発する命令をいい、省令とは、各省大臣が発する命令をいう。

(e-Gov法令検索)

適用事業

適用事業とは

(適用事業報告)

使用者は、次の各号の一に該当する場合には、遅滞なく、それぞれの事実を所轄労働基準監督署長に報告しなければならない。

- 一 事業を開始した場合 14-7D
- 「事業を廃止した場合」は規定されていない。 R2-2E
- 二 以下略 (則57条)

(申請書の提出通数)

法及びこれに基づく命令に定める許可、認可、認定又は指定の申請書は、各々2通これを提出しなければならない。(則59条)R2-2D

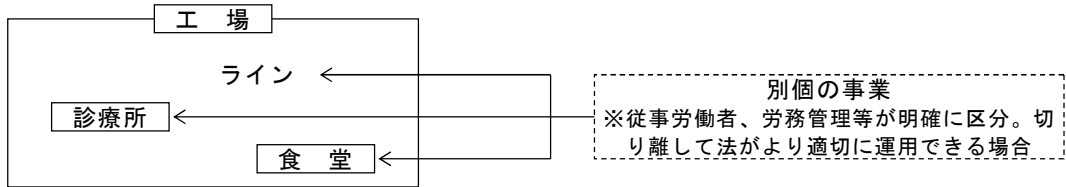
(申請書の様式等)

法及びこれに基づく命令に定める許可、認可、認定若しくは指定の申請、届出、報告、労働者名簿又は賃金台帳に用いるべき様式(様式第24号(預金管理状況報告)を除く。)は、必要な事項の最少限度を記載すべきことを定めるものであつて、横書、縦書その他異なる様式を用いることを妨げるものではない。

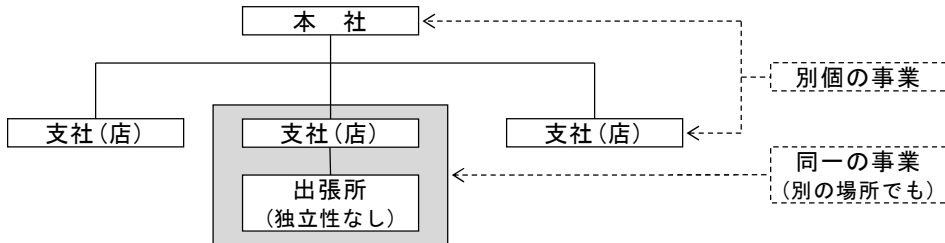
- 2 使用者は、法及びこれに基づく命令に定める許可若しくは認定の申請、届出又は報告に用いるべき様式に氏名を記載し、押印することに代えて、署名して行政官庁に提出することができる。(則59条の2)

運用の基本方針

- ・適用単位
(イメージ①)

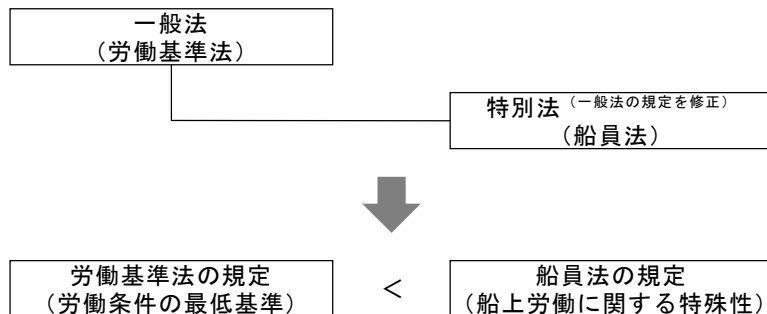


- (イメージ②)



適用除外

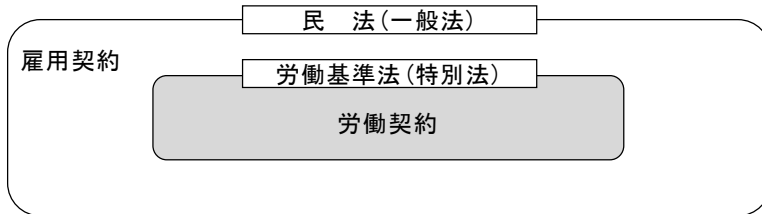
- ・船員法の適用を受ける船員
(イメージ)



・同居の親族のみを使用する事業
(イメージ)

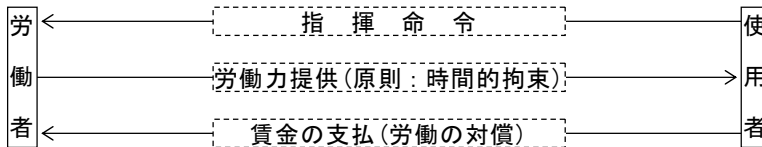
	適用
例 (同居の父・母・子) = ㊶	×
㊶ + 他人	他人のみ○(労基法適用事業)
㊶ (子の就労の実態が他の労働者と同様→労働者性有) + 他人	子・他人○(労基法適用事業)

・家事使用人
(イメージ)



労働者の定義

(労働契約関係からみたイメージ)



(労働契約なき労働関係)

明確な契約関係がなくても、事業に「使用」され、その対償として「賃金」が支払われる者であれば、本条の「労働者」であり、本法の適用があることは明らかである～以下略。

(労働基準法コンメンタール)R4-1E

(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、労働基準法第9条に規定される労働者に該当しないものであるが、直接生産活動に従事するなど当該作業による利益・効果が当該事業場に帰属し、かつ、事業場と学生の間に使用従属関係が認められる場合には、当該学生は労働者に該当するものと考えられる。 (H9. 9. 18基発636号)30-4エ

(大工)

農家又は工場がその事業経営上必要な建物その他の施設を大工に修理させる場合は、一般に請負契約によることが多いが、請負契約によらず雇用契約によりその事業主と大工との間に使用従属関係が認められる場合は、法第9条の労働者であるから、基準法の適用を受ける。 なお、基準法の適用は該事業固有の業務に従事する労働者であるか附随的業務に従事する労働者であるかによって差異はない。 (H11. 3. 31基発168号)29-2オ

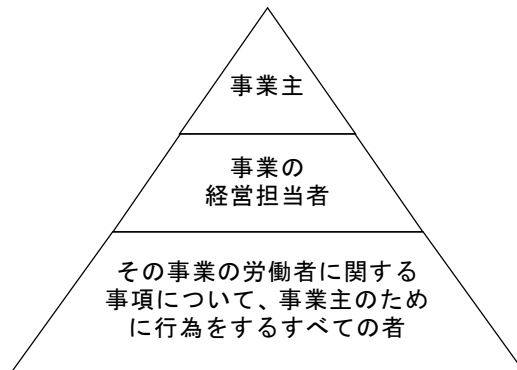
・職員を兼ねる重役
(使用者という概念)

本条の使用者は、右のように具体的事実においてその実質的責任が何人にあるかによって

決まるものであるから、使用者という概念は相対的なものである。したがって、第9条にいう労働者であっても、その人が同時にある事項について権限と責任をもっていれば、その事項については、その者が本条の使用者となる場合があるのである。

したがって、本条の使用者は、企業内で比較的地位の高い取締役、工場長、部長、課長等の者から、作業現場監督員、職場責任者等といわれる比較的地位の低い者に至るまで、その権限と責任に応じて、あるいは特定の者のみが、あるいは並列的に複数の者が該当することとなる。単に地位の高低のみでは一概に使用者となるかどうかは結論づけられるものではない。
(労働基準法コンメンタール)R5-4E

使用者の定義 (イメージ)



(労働契約法の使用)

この法律(労働契約法)において「使用者」とは、その使用する労働者に対して賃金を支払う者をいう。
(労働契約法2条1項)26-1E

・ 出向の場合

(在籍型出向)

在籍型出向は、出向先と出向労働者との間に出向元から委ねられた指揮命令関係ではなく、労働契約関係及びこれに基づく指揮命令関係がある形態である。

出向先と出向労働者との間に労働契約関係が存するか否かは、出向・派遣という名称によることなく出向先と労働者との間の労働関係の実態により、出向先が出向労働者に対する指揮命令権を有していることに加え、出向先が賃金の全部又は一部の支払いをすること、出向先の就業規則の適用があること、出向先が独自に出向労働者の労働条件を変更することがあること、出向先において社会・労働保険へ加入していること等総合的に勘案して判断すること。 (S61. 6. 6基発333号)14-2A

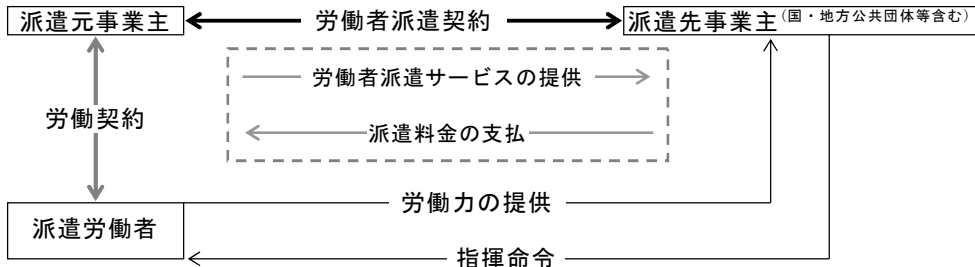
・ 労働者派遣の場合

(労働基準法の適用に関する特例)

労働者派遣法においては、派遣労働者に関する労働基準法等の適用について、基本的に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うものであるという原則を維持しつつ、労働者派遣の実態から派遣元事業主に責任を問えない事項、派遣労働者の保護の実効を期する上から派遣先事業主に責任を負わせることが適切な事項について特例規定(労働者派遣法44条)により派遣先事業主に責任を負わせることとした。特例規定が存しない労働基準法等の規定については、原則どおり、派遣元事業主が責任を負うこととなる。 24選、15選、10-7A

派遣先が、国、地方公共団体又は特定独立行政法人である場合においても、当該国、地方公共団体又は特定独立行政法人に労働者派遣されている労働者に関しては、特例等の適用があり、したがって、当該国、地方公共団体又は特定独立行政法人に対して特例等による労働基準法等の適用があること。 (H11. 3. 31基発168号)18-1E

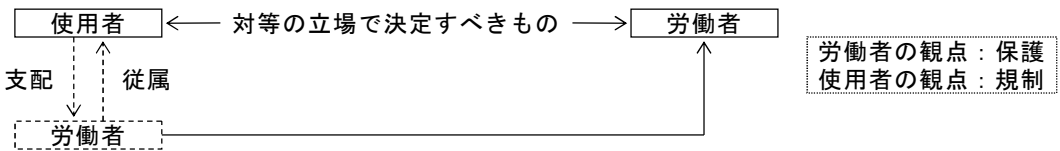
(労働者派遣のイメージ)



労働条件の決定等

労働条件の決定

- ・ 対等の立場
(イメージ)



均等待遇

(国籍)

二重国籍者又は無国籍者についても、国籍を理由として差別する場合は、本条に触れることとなる。(労働基準法コンメンタール)R2-4A

- ・ 信条又は社会的身分
(社会的身分)

「社会的身分」とは生来の身分例へば部落出身者の如きものをいふこと。(S22. 9. 13発基17号)

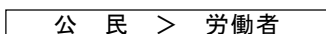
男女同一賃金の原則

- ・ 趣旨
(賃金について)

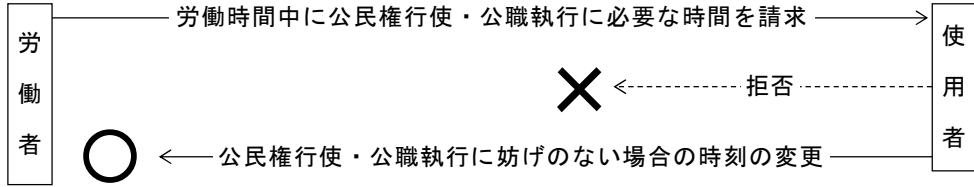
本条は、国際労働機関の第100号条約第2条や憲法第14条第1項（法の下での平等）の規定を具体化したものである。なお、憲法第14条第1項は、性別等により政治的、経済的又は社会的関係において差別されないと定めており、賃金の差別的取扱いのみに限らないのであるが、本条は、特に顕著な弊害の認められた賃金について、罰則をもって、その差別的取扱いを禁止したものである。 (労働基準法コンメンタール)25-5E

公民権行使の保障

(労働時間中の立場)



(イメージ)



前近代的な労働関係の排除

強制労働の禁止

(趣旨)

わが国の労働関係には、今尚暴行脅迫等の手段によって労働を強制するという封建的悪習が残存しているが、従来かかる強制労働に対する直接の処罰規定がなく、僅かに同時に刑法犯を構成する場合に限って処罰し得るに過ぎず、しかも刑法による処罰は事実上殆ど行われなかった。憲法18条(何人も、いかなる奴隷的拘束も受けない。又、犯罪に因る処罰の場合を除いては、その意に反する苦役に服させられない。)

は、国民の基本的人権として「何人も、いかなる奴隷的拘束も受けない。又、犯罪に因る処罰の場合を除いては、その意に反する苦役に服させられない」ことを保障している。労働基準法第5条は、この趣旨を労働関係について具体化し労働者の自由の侵害、基本的人権の蹂躪を厳罰を以て禁止し、以て今尚労働関係に残存する封建的悪習を払拭し、労働者の自由意思に基づく労働を保障せんとすることを目的とするものである。(S23. 3. 2基発381号)

・ 暴行

(法5条違反とならない場合)

暴行があっても、労働の強制の目的がなく、単に「怠けたから」又は「態度が悪いから」殴ったというだけでは本条の違反は構成せず、単に刑法の暴行罪を構成するにとどまる。

(労働基準法コンメンタール)R4-4D

・ 監禁

(監禁)

「監禁」とは、刑法第220条に規定する監禁であり、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の自由を拘束することをいい、必ずしも物質的障害をもって手段とする必要はない。暴行、脅迫、欺罔などにより労働者を一定の場所に伴い来たり、その身体を抑留し、後難を畏れて逃走できないようにすることは、その例である。

(労働基準法コンメンタール)R5-4C

・ 精神又は身体の自由を不当に拘束する手段

(不当)

社会通念上是認しがたい程度の手段の意。したがって必ずしも「不法」なものだけに限られず、たとえ合法的であっても、「不当」なものとなることもある。(S63. 3. 14基発150号)

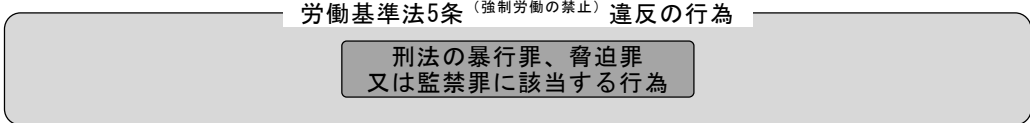
・ 意思に反する労働の強制

(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)

本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、このことは、本条が暴行罪等の構成要件をもその構成要件中に含んでいることの当然の結果であって、この場合における本条違反と暴行罪等との関係は、観念的競合又は

牽連犯をもって論ずべきではなく、例えば、刑法第222条の脅迫罪と同法第223条の強要罪との関係の場合と同様、法条競合の関係（吸収関係）にあると解すべきである。すなわち、暴行罪等の罪は、本条違反の罪に吸収されているとみるべきであり、したがって、1つの行為が本条の構成要件のみならず暴行罪等の構成要件にも該当する場合には、本条違反の罪のみが成立して、刑法の暴行罪等は成立する余地がないものと解すべきであろう。（労働基準法コンメンタール）27-1 D

（法条競合の関係（吸収関係）のイメージ）



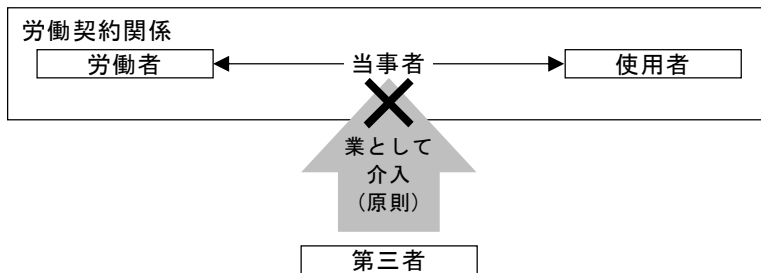
中間搾取の排除

（趣旨）

本条は、新憲法の個人の人格の尊重、基本的人権の確立の趣旨に則り我国の労働関係に残存する封建的悪習たる親分子分の従属関係や労働者の人格を無視した賃金の頭ハネ等の絶滅を期すものである。（中略）本条は、職業安定法及び船員職業安定法の規定する範囲よりも広く労働関係の開始についてのみならず、其の存続についても、第三者の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するものである。（S23. 3. 2基発381号）

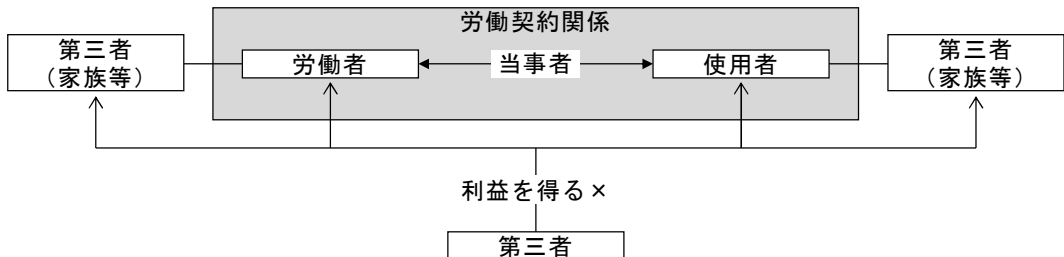
・「何人も」の範囲

（イメージ）



・「業として利益を得る」の意義

（労働者又は第三者から利益を得る場合のイメージ）



賠償予定の禁止

（本条違反）

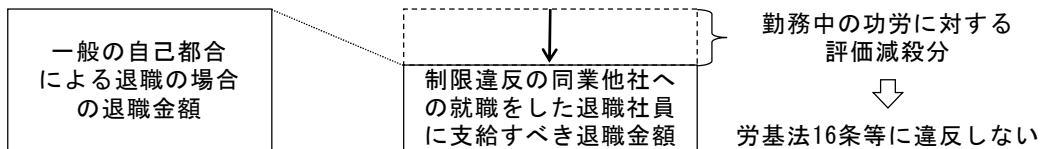
本条に違反して使用者が労働契約の不履行について違約金を定め、又は損害賠償額を予定する契約をした場合には、使用者は、6カ月以下の懲役又は30万円以下の罰金に処せられる

(第119条第1号)。すなわち、本条は、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に違反が成立するのではなく、そのような契約を締結したときに違反が成立するのである。
(労働基準法コンメンタール)R4-5C

(退職金の減額)

被上告会社が営業担当社員に対し退職後の同業他社への就職をある程度の期間制限することをもって直ちに社員の職業の自由等を不当に拘束するものとは認められず、したがって、被上告会社はその退職金規則において、右制限に反して同業他社に就職した退職社員に支給すべき退職金につき、その点を考慮して、支給額を一般の自己都合による退職の場合の半額と定めることも、本件退職金が功労報償的な性格を併せ有することにかんがみれば、合理性のない措置であるとする~~ことはできない~~。すなわち、この場合の退職金の定めは、制限違反の就職をしたことにより勤務中の功労に対する評価が減殺されて、退職金の権利そのものが一般の自己都合による退職の場合の半額の限度においてしか発生しないこととする趣旨であるから、右の定めは、その退職金が労働基準法上の賃金にあたるとしても、所論の同法3条(均等待遇)、16条(賠償予定の禁止)、24条(賃金の支払)及び民法90条(公序良俗)等の規定にはなら違反するものではない。
(三晃社事件S52. 8. 9最高二小判決)9-2A

(イメージ)



前借金相殺の禁止

(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ものであり、この前借金制度は、特に芸娼妓契約の場合に、親又は親権者が多額の金銭を借り受け、労働者が無報酬で働くいわゆる人身売買の形態で行われることが多かった。

前借金制度は、労働者の足留策として行われ、労働者の身体を拘束する作用を伴うのが一般であるから、前借金制度を全面的に禁止すべしとの意見も本法制定当時にあったが、当時、庶民金融の発達していなかった我が国においては、これを全面的に禁止することは、労働者に対し不時の出費に際しての金融の途を断つことともなるので、本条では、前借金そのものは禁止せず、単に賃金と前借金を相殺することを禁止するにとどめたものである。

(労働基準法コンメンタール)R4-5D

強制貯金

(その委託を受けて管理しようとする場合～届け出なければならない)

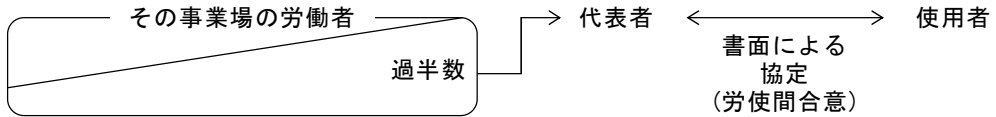
使用者が任意貯蓄金を管理する場合の第一の条件として、貯蓄金管理に関する労使協定を行い、労働基準監督署長に届け出ることが義務づけられている。これは、貯蓄金の管理が社内預金の場合であると通帳保管の場合であるとを問わず、義務づけられているものである。

(労働基準法コンメンタール)

→「労働者代表等の意見聴取をした上で就業規則にその旨を記載し、当該就業規則を行政官庁に届け出ることにより、任意貯蓄の契約をすることができる。」×

R3-2D

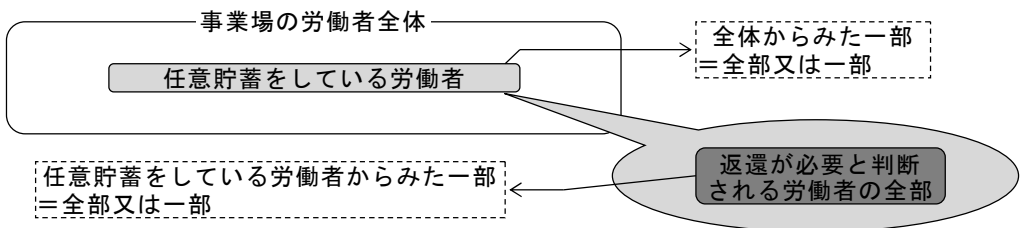
(労使協定のイメージ)



(上限利率)

現在の状況においては、上限利率を示し、それに係る指導を行う意義が乏しくなっていると認められることから、当面、上限利率を示すこと及び当該利率に係る指導は行わないものであること。
(H12. 12. 14基発743号)10-2E

・ その必要限度の範囲内での中止
(イメージ)



・ 届出なき貯蓄金管理
(任意貯蓄の要件)

任意貯蓄の管理については、本法制定当初は行政官庁の認可にかからしめていたが、昭和27年7月の本法の一部改正において、手続簡素化の見地から認可制度を廃止し、労使協定の届出制に改められた。その際、届出制に伴いかつての弊害が生ずることを防止するため、認可にあたって考慮されていた諸点、すなわち、貯蓄金管理規程の作成とその労働者への周知、貯蓄金を使用者が自ら管理する場合の最低利率、返還請求に対し遅滞なく返還すべきこと等を法律上明文化し、貯蓄金管理を継続させることが労働者の利益を著しく害する場合の中止命令権を行政官庁に与えた。

その後、昭和40年3月、山陽特殊鋼の倒産による大型の貯蓄金一時返還不能事件が発生したこと等を契機に貯蓄金管理が預金者の保護を中心に大きな社会問題となったため、昭和41年3月に労働基準法施行規則の一部改正が行われ、新たに設けられた同施行規則第5条の2において、預金の保全その他貯蓄金管理の適正化を図る見地から、貯蓄金の管理が労働者の預金の受け入れである場合のいわゆる社内預金について労使協定の絶対的の必要協定事項を定めるとともに、保全措置等について必要な行政指導を行うこととなった。
(労働基準法コンメンタール)

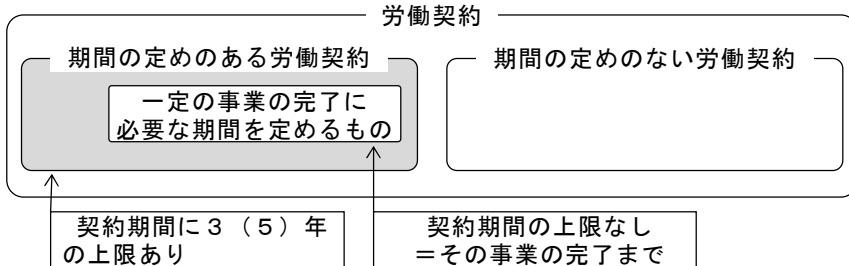
労働契約

労働契約の締結

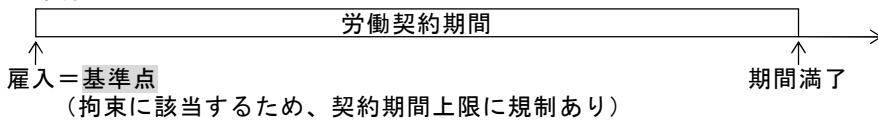
契約期間等

契約期間

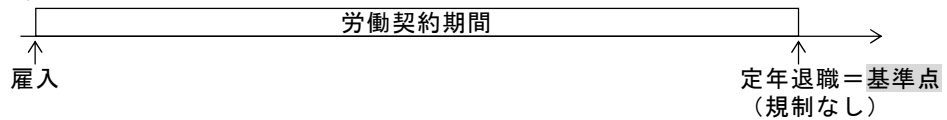
(法14条1項のイメージ)



(有期労働契約のイメージ)



(定年退職のイメージ)



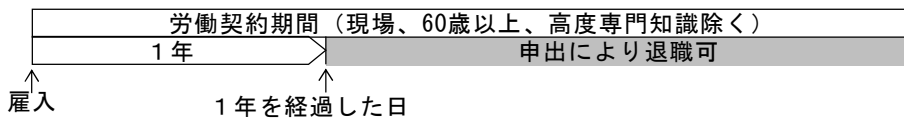
(超える期間について締結してはならない)

期間の定めのある契約で3年（ただし、第1号及び第2号のいずれかに該当するものについては5年。以下「上限期間」という。）を超えるものは、その契約の締結自体が禁止される。したがって、例えば、7年の契約期間を定めた場合は、その行為自体が本条に違反して処罰の対象となるほか、前条（法13条）の規定によって上限期間を定めたものとなる。（労働基準法コメント）
 → 「当該労働契約は、期間の定めのない労働契約となる。」×

R5-5A

有期労働契約の暫定措置（法附則137条）

(イメージ)



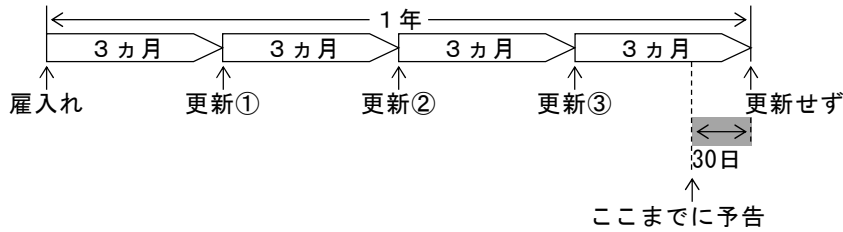
労働契約期間満了に係る通知等に関する基準

・有期労働契約の締結、更新、雇止め等に関する基準

(高度の専門的知識等を有する労働者：法令等の体系)

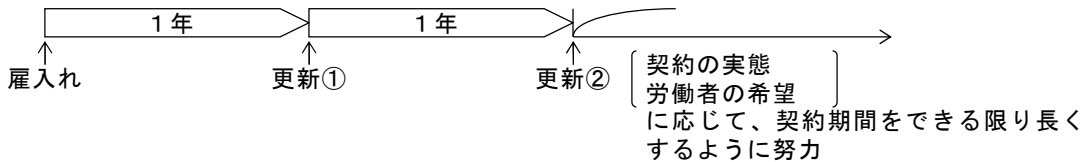
		罰則の適用	
法令	法律（＝法）：国会で可決・成立	拘束力	あり
	政令（＝令）：内閣総理大臣と法律の所管大臣が連名で発する命令		
	省令（＝則）：法律の所管大臣が発する命令（手続細則）		
告示	〇〇に関する基準	なし	なし（助言・指導）
告示	〇〇に関する指針		

(雇止めの予告の例示)



24-2A、19-4D

(契約期間についての配慮の例示)



労働条件の明示

絶対的及び相対的明示事項

(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)

書面の交付により明示しなければならないこととされる更新の基準の内容は、有期労働契約を締結する労働者が、契約期間満了後の自らの雇用継続の可能性について一定程度予見することが可能となるものであることを要するものであること。

当該内容については、例えば、「更新の有無」として、

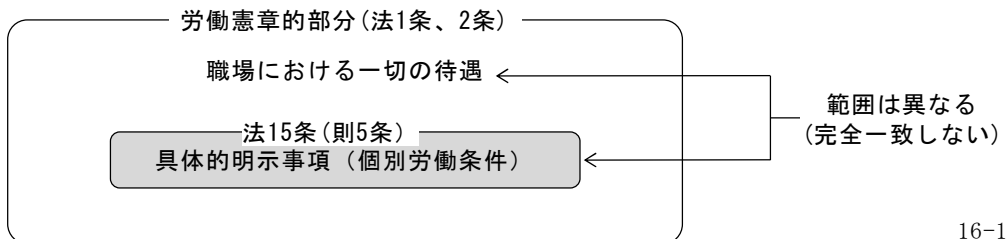
- a 自動的に更新する
- b 更新する場合があります
- c 契約の更新はしない等を、

また、「契約更新の判断基準」として、

- a 契約期間満了時の業務量により判断する
- b 労働者の勤務成績、態度により判断する
- c 労働者の能力により判断する
- d 会社の経営状況により判断する
- e 従事している業務の進捗状況により判断する等

を明示することが考えられるものであること。また、更新の基準についても、他の労働条件と同様、労働契約の内容となっている労働条件を使用者が変更する場合には、労働者との合意その他の方法により、適法に変更される必要があること。 (H24. 10. 26基発1026第2号)

(労働条件の範囲)



16-1E

(令和6年度以降労働条件通知書様式例)

イメージ

(一般労働者用；常用、有期雇用型)

労働条件通知書

年 月 日	
殿	
事業場名称・所在地 使用者職氏名	
契約期間	<p>期間の定めなし、期間の定めあり（ 年 月 日～ 年 月 日）</p> <p>※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入</p> <p>1 契約の更新の有無 [自動的に更新する・更新する場合があります・契約の更新はしない・その他（ ）]</p> <p>2 契約の更新は次により判断する。</p> <p style="margin-left: 20px;">〔 ・契約期間満了時の業務量 ・勤務成績、態度 ・能力 ・会社の経営状況 ・従事している業務の進捗状況 ・その他（ ） 〕</p> <p>3 更新上限の有無（無・有（更新 回まで／通算契約期間 年まで））</p> <p>【労働契約法に定める同一の企業との間での通算契約期間が5年を超える有期労働契約の締結の場合】 本契約期間中に会社に対して期間の定めのない労働契約（無期労働契約）の締結の申込みをしたときは、本契約期間の末日の翌日（ 年 月 日）から、無期労働契約での雇用に転換することができる。この場合の本契約からの労働条件の変更の有無（ 無 ・ 有（別紙のとおり） ）</p> <p>【有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合】 無期転換申込権が発生しない期間： I（高度専門）・II（定年後の高齢者） I 特定有期業務の開始から完了までの期間（ 年 か月（上限10年）） II 定年後引き続き雇用されている期間</p>
就業の場所	（雇入れ直後） （変更の範囲）
従事すべき業務の内容	（雇入れ直後） （変更の範囲）
	【有期雇用特別措置法による特例の対象者（高度専門）の場合】 ・特定有期業務（ 開始日： 完了日： ）
始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換(1)～(5)のうち該当するもの一つに○を付けること。、所定時間外労働の有無に関する事項	<p>1 始業・終業の時刻等</p> <p>(1) 始業（ 時 分） 終業（ 時 分）</p> <p>【以下のような制度が労働者に適用される場合】</p> <p>(2) 変形労働時間制等；（ ） 単位の変形労働時間制・交替制として、次の勤務時間の組み合わせによる。</p> <p style="margin-left: 20px;">〔 始業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日 ） ― 始業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日 ） ― 始業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日 ） 〕</p> <p>(3) フレックスタイム制；始業及び終業の時刻は労働者の決定に委ねる。 (ただし、フレックスタイム（始業） 時 分から 時 分、 （終業） 時 分から 時 分、 コアタイム 時 分から 時 分）</p> <p>(4) 事業場外みなし労働時間制；始業（ 時 分） 終業（ 時 分）</p> <p>(5) 裁量労働制；始業（ 時 分） 終業（ 時 分）を基本とし、労働者の決定に委ねる。</p> <p>○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条、第 条～第 条</p> <p>2 休憩時間（ ）分</p> <p>3 所定時間外労働の有無（ 有 、 無 ）</p>
休日	<p>・ 定休日；毎週 曜日、国民の祝日、その他（ ）</p> <p>・ 非定休日；週・月当たり 日、その他（ ）</p> <p>・ 1年単位の変形労働時間制の場合一年間 日</p> <p>○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条</p>

労働者の労働契約解除権及び帰郷旅費

- ・明示された労働条件が事実と相違する場合
(解除)

本条の「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。(民法第630条参照)。(労働基準法コンメンタール)28-2B

(イメージ)

