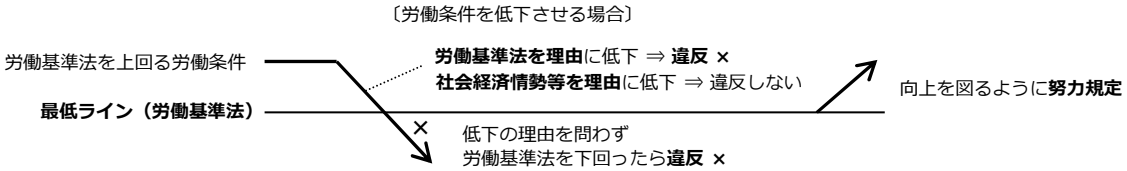
労働基準法レジメ

第１章　労働憲章

1 労働条件の原則

〔労働条件の原則のイメージ〕



〔優先順位〕　法令 ＞ 労働協約 ＞ 就業規則 ＞ 労働契約

3 均等待遇の原則（法３条）・男女同一賃金の原則（法４条）

〔差別の理由・差別の対象の整理〕　★「何を理由」に「何の差別」が禁止なのかをおさえよう（限定列挙）

	差別の理由	差別の対象
均等待遇（法3条）	**国籍、信条**又は**社会的身分**	**賃金、労働時間**その他の**労働条件**
男女同一賃金の原則（法4条）	**女性**であること	**賃金**

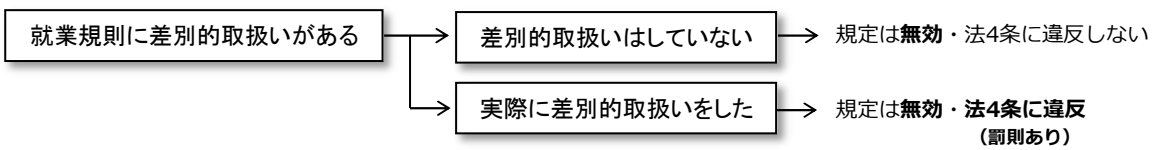
〔均等待遇（法３条）のポイント〕

①「**性別**」を理由とする差別 ⇒ **男女雇用機会均等法違反**
②「**労働組合員**」を理由とする差別 ⇒ **労働組合法違反**
③「賃金、労働時間その他の労働条件」には解雇、災害補償、安全衛生、寄宿舎等に関する条件は含むが、**雇入れは含まない**。
④「差別的取扱」には、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**。（**違反**となる）

〔男女同一賃金の原則（法4条）のポイント〕

① 男性労働者については配偶者（妻）の所得に関わらず「家族手当」が支給されるが、**女性労働者**については**配偶者（夫）の所得が一定額以上の場合は「家族手当」を不支給**とするのは、**法4条違反**である。
② **男女間で異なる昇格基準**を定めていることにより男女間で賃金格差が生じている場合は、**法4条違反**である。
③ 事業場において実際に**女性労働者**が**平均的に勤続年数が短い**ことを理由として、女性労働者の**賃金に差別**をつけることは、女性であることを理由とした差別であるため、**法4条違反**である。
④ 女性を男性より**有利**に取扱うことも**法4条違反**となる。
⑤ **職務、能率、技能、年齢、勤続年数等**によって賃金に差が出ることは、法4条の**違反とはならない**。
⑥ 就業規則に差別的取扱いの規定があったとしても、**現実に差別的取扱いの事実がなければ、当該規定は無効**だが、**罰則の適用はない**。　※法4条違反の罰則　**6か月以下の拘禁刑**又は**30万円以下の罰金**

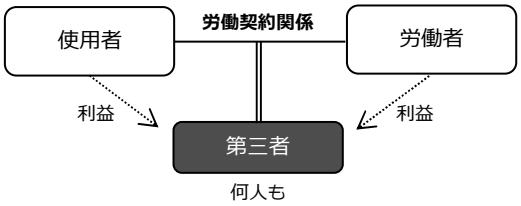
〔就業規則の差別的取扱いと罰則〕



6 中間搾取の排除

★例外として認められるのは職業安定法の職業紹介などである（労働者派遣はそもそも中間搾取にあたらない）

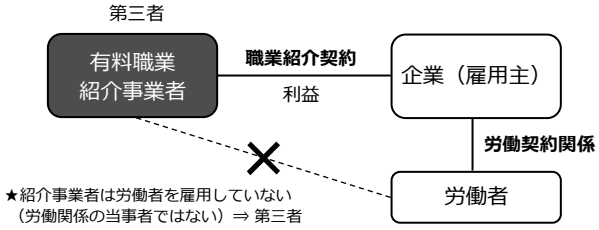
〔中間搾取にあたる場合〕



労働契約関係にない第三者が利益を得る ⇒ 中間搾取

使用者と労働者との間の労働契約関係に業として第三者が介在し、**労働関係の開始や存続**について何らかの因果関係を有することで**利益**を得る場合は、**中間搾取**であるため**違反となる**。

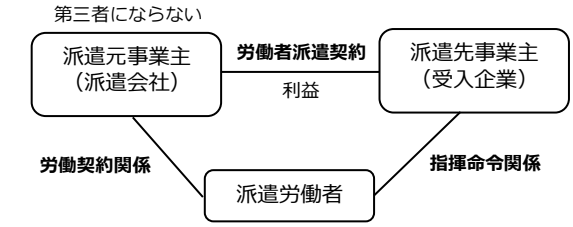
〔職業紹介の関係図〕



労働契約関係にないが法令で許されている ⇒ 違反にならない

労働者と労働契約関係のない有料職業紹介事業者が利益を得ることは**中間搾取**であるが、職業安定法により許される場合は**違反にならない**。

〔労働者派遣の関係図〕



★派遣会社は派遣労働者を雇用している
（労働関係の当事者）

労働契約関係にある ⇒ 違反にならない

労働者派遣の場合、派遣元と労働者との間の労働契約関係と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の労働関係となるため、第三者が介入しているとはいえない。（**違反にならない**）

7 公民権行使の保障

〔有給か無給かの取り扱いは、当事者の合意によるもの〕

- 公民権行使中の賃金（法7条）
- 産前産後の休業期間中の賃金（法65条）
- 育児時間中の賃金（法67条）
- 生理休暇中の賃金（法68条）

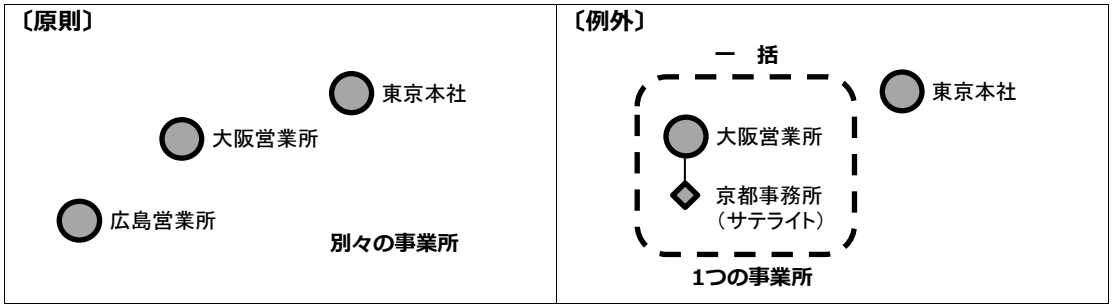
3 適用等

1 適用事業

① 別々の場所

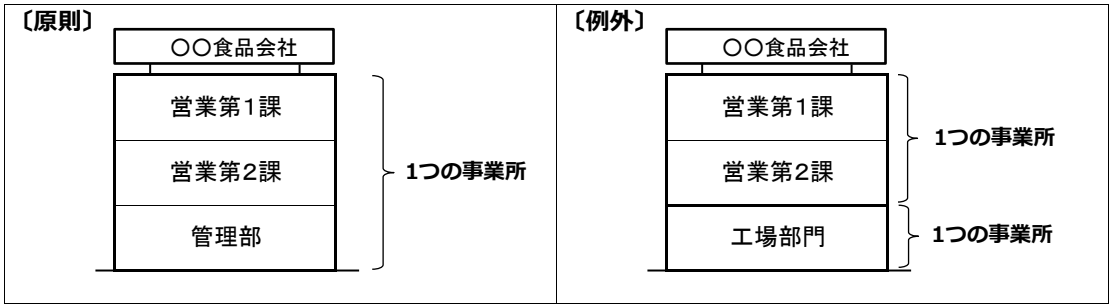
★原則と例外をしっかり比較しよう（どんなときが例外なのか）

原則	**場所が分散**していれば**2つ以上の事業所**とみられる
例外	場所が分散していても、**規模が著しく小さく、独立性のないもの**は、そのすぐ上位の機構と一括して**1つの事業**として取り扱われる（例 新聞社の通信部）



② 同一の場所

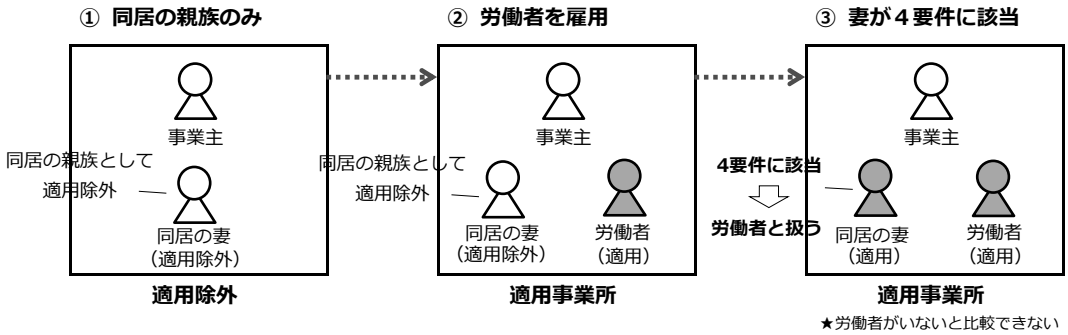
原則	**場所が1つ**であれば**1つの事業所**とみられる
例外	場所が1つでも、**労働の態様が著しく異なっている部門**があるときは、主たる部門と切り離して、**2つ以上の事業**として取り扱われる（例 新聞社における事業と印刷の業務）



2 適用除外等

□ 同居の親族のみを使用する事業

★全面的に除外される



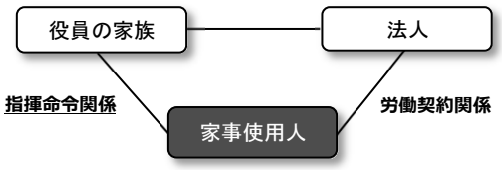
a. **一般事務**または**現場作業等**に従事している。
b. 事業主の**指揮命令**に従っていることが明確である。
c. 管理及び就労の**実態**が**他の労働者と同様**である。
d. **賃金**も**他の労働者と同様**に支払われている。

4要件

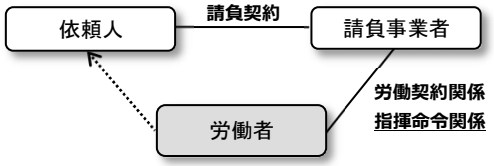
□ 家事使用人

★全面的に除外される

〔家事使用人とされる〕※労働者から除外



〔家事使用人とされない〕 ※労働者となる



〔横断整理：各法の適用まとめ〕

★行政執行法人の職員は労働基準法と労災保険法で取扱いが異なる

		労働基準法	労災保険	雇用保険	健	船	厚
一般職の国家公務員		×	× （国家公務員災害補償法）	○ （原則適用）	○	－	○
行政執行法人の職員（印刷局・造幣局など） ★国家公務員の身分がある		○	× （国家公務員災害補償法）	○ （原則適用）	○	－	○
地方公務員	**現業 かつ 非常勤職員**	△ （一部適用）	○	○ （原則適用）	○	－	○
	上記以外（**非現業 又は 現業で常勤**）		× （地方公務員災害補償法）		○	－	○
使用者が同居の親族のみを使用する場合の親族		× （原則除外）	× （原則除外）	× （原則除外）	○	－	○
家事使用人		×	×	×	○	－	○
船員法の適用を受ける船員		△ （一部適用）	○ （船員保険で上乗せ）	○	－	○	○
法人の代表者		×	× （特別加入あり）	×	○	－	○
個人事業主		×	× （特別加入あり）	×	－	－	－

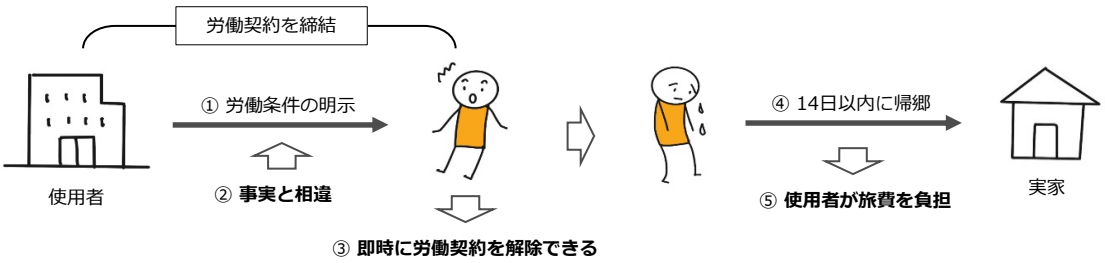
第２章第１節　労働契約の締結

2 労働条件の明示

2 労働契約の即時解除・帰郷旅費

〔制度イメージ〕

★即時解除できるのは労働者
★「14日以内」を正確におさえよう



3 労働者の長期人身拘束の防止

1 労働契約の期間

□ 期間の定めのない契約（無期労働契約）

期間の定めのない契約は**民法627条**の規定により、**労働者はいつでも労働契約を解約**できるため、労働契約の期間に制限は設けられていない。（使用者が一方的に解約をする場合は解雇にあたるため、労働基準法においては解雇予告等が必要となる）

〔参考〕民法627条 第1項

「当事者が**雇用の期間を定めなかったとき**は、各当事者は、**いつでも解約の申入れ**をすることができる。この場合において、雇用は、解約の申入れの日から**2週間を経過**することによって**終了**する。」

□ 期間の定めのある契約（有期労働契約）

期間の定めのある契約は**民法628条**の規定及び**労働契約法17条第1項**により、当事者は**「やむを得ない事由」**がないときは**労働契約を解約できない**こととされており、長期労働契約による人身拘束の弊害を排除するため、労働基準法において労働契約の期間に**上限**が設けられている。

〔参考〕民法628条

「当事者が**雇用の期間を定めた場合**であっても、**やむを得ない事由**があるときは、各当事者は、**直ちに契約の解除**をすることができる。この場合において、その事由が**当事者の一方の過失**によって生じたものであるときは、相手方に対して**損害賠償の責任を負う**。」

〔参考〕労働契約法17条第1項

「**使用者は、期間の定めのある労働契約**について、**やむを得ない事由がある場合**でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、**労働者を解雇することができない**。」

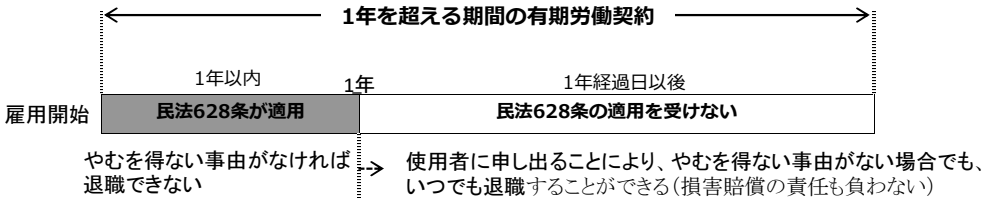
□ **労働者からの解約**

★5年まで契約を締結できる者は本条（労働者からの解約）の適用がない

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（**専門的知識等を有する労働者、満60歳以上の労働者を除く**）は、当分の間、**民法628条**の規定にかかわらず、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**。（法附則137条）

〔任意退職の特例のイメージ〕

★当初の労働契約期間が1年以内であれば対象外



2 賠償額予定の禁止

× **損害賠償額を予定する契約**　…「～の場合は、○○円支払わなければならない」

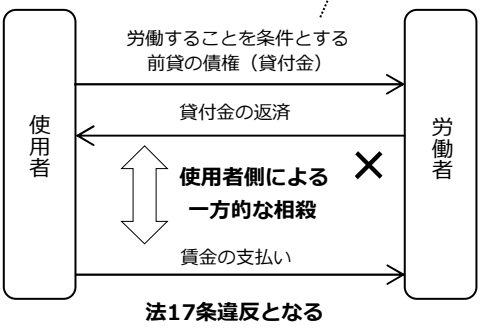
○ **損害賠償を予定する契約**　…「社員の重大な過失により会社が被った損害について、会社は損害賠償請求することができる」

3 前借金相殺の禁止

★相殺禁止の条文は「何と何を相殺してはならないのか」を正しくおさえる

〔法令違反となるケース〕

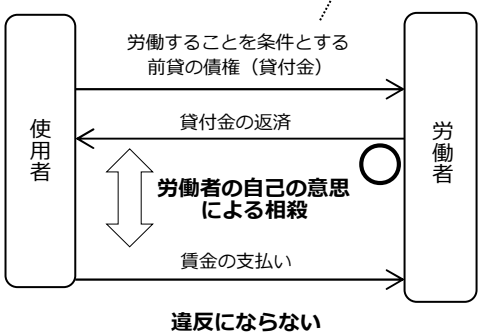
★貸付そのものは違反とならない



法17条違反となる

〔法令違反にならないケース〕

★貸付そのものは違反とならない



違反にならない

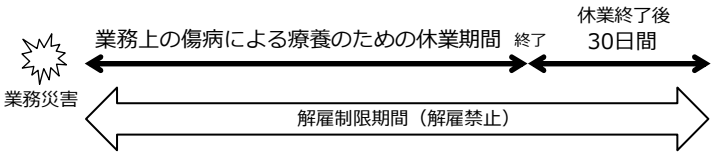
第２章第２節　労働契約の終了等

2 解雇制限

★「原則２つ 例外２つ」を整理して覚えよう

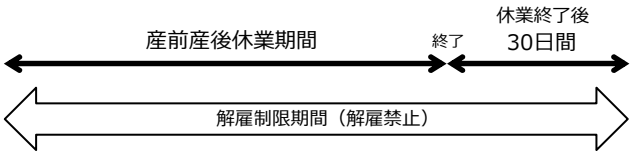
□ **解雇制限期間**

① 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



★「療養のため」の休業が対象であるため「治ゆ」し、その後30日経過した場合は解雇は制限されない。

② 産前産後の女性が休業する期間 及び その後30日間



★産前産後休業終了後に育児休業を取得している場合でも、産前産後休業終了後30日を経過すれば解雇は制限されない。

□ **解雇制限期間の例外**

★行政が事実認定をすべき内容は「所轄労働基準監督署長の認定」が必要

① 打切補償を支払う場合（法81条） **※業務上の傷病による解雇制限のみ適用**
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
⇒ 所轄労働基準監督署長の**認定不要**

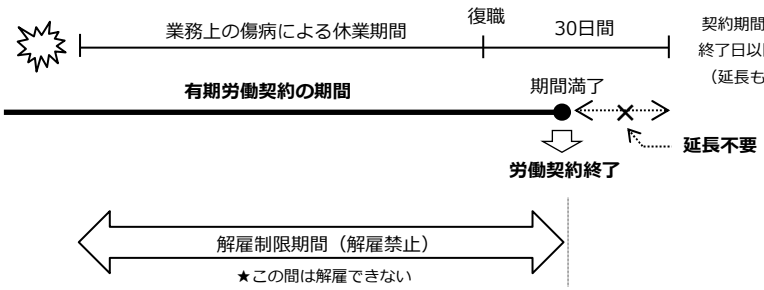
② 天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合
⇒ 所轄労働基準監督署長の**認定必要**

⇦ **認定必要**

〔期間の定めのある契約が終了する場合〕

★「契約期間の満了」は解雇ではない

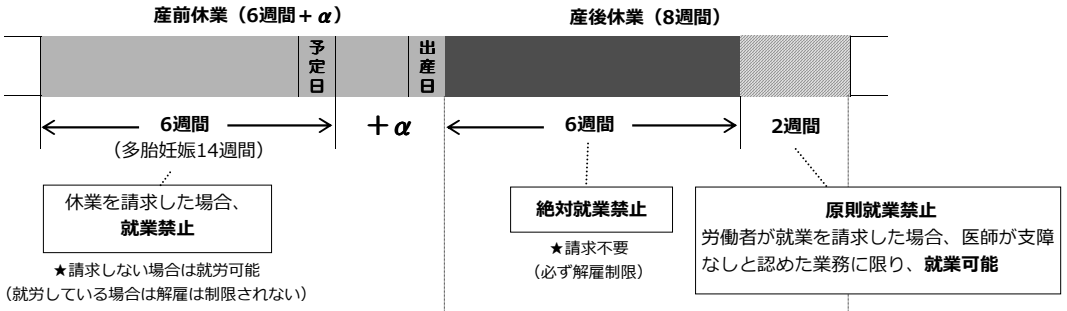
一定の期間又は一定の事業の完了に必要な期間までを契約期間とする労働契約は、他に特段の事情がない限り、**契約期間が満了**した場合は、**解雇の問題は生じない**。



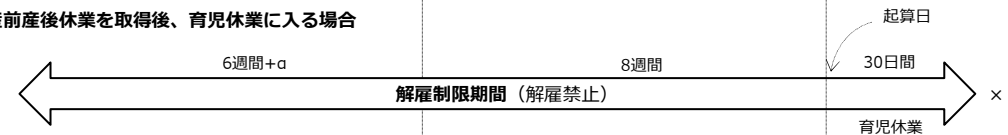
契約期間の満了により労働契約は終了するので、終了日以降については解雇の規定は適用されない。（延長も不要）

〔産前産後の女性の解雇制限〕

★出産日は「産前休業」に含まれる

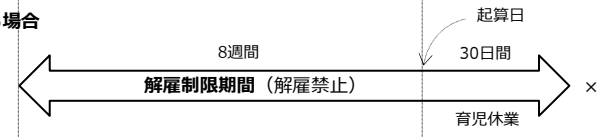


1．産前産後休業を取得後、育児休業に入る場合

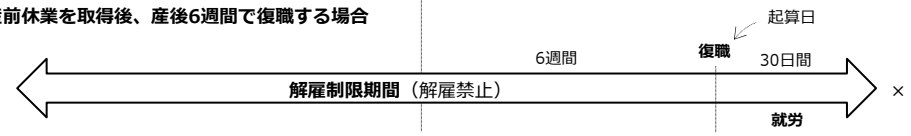


2．産前休業を取得せず、産後休業後に育児休業に入る場合

★産前休業を請求せず就労している期間は
解雇制限の適用がない



3．産前休業を取得後、産後6週間で復職する場合



★就労を開始した日から30日経過後は、解雇制限が適用されない

3 解雇の予告

2 解雇予告の除外

〔解雇制限と解雇予告の例外の比較〕

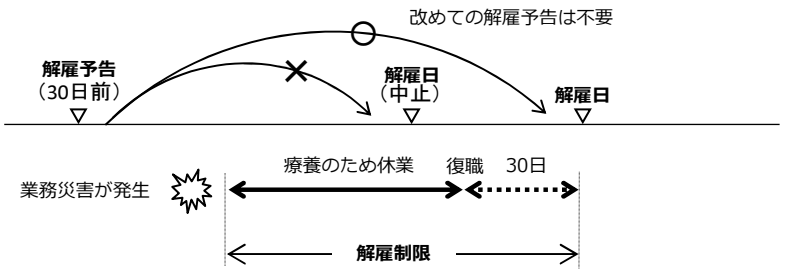
★例外のうち認定（事実認定）が不要なのは「打切補償の支払」のみ

解雇制限		解雇予告	
例外事由	認定	除外事由	認定
① **打切補償**を支払う場合	×	① **天災事変その他やむを得ない事由**のため**事業の継続が不可能**な場合	○
② **天災事変その他やむを得ない事由**のため**事業の継続が不可能**な場合	○	② **労働者の責に帰すべき事由**による解雇	○

〔解雇予告期間満了前に解雇制限事由が生じた場合〕

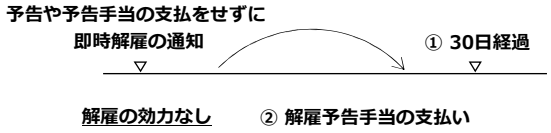
解雇予告期間満了の前に、労働者が**業務上負傷し休業を要する**場合は**解雇制限の適用**があるが、前の予告の効力の発生自体は**中止**されているだけであり、その療養休業期間が長期にわたり解雇予告として効力を失うものと認められる場合を除き、**治ゆした日に改めて解雇予告する必要はない**。

〔イメージ〕

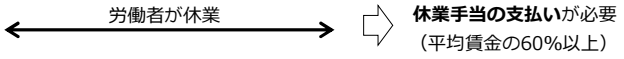


3 解雇予告なしの即時解雇の効力

判 例 細谷服装事件 最二判・昭和35年3月11日



①または②のときに**解雇の効力**が生じる



休業手当の支払いが必要
（平均賃金の60%以上）

4 解雇予告の規定の適用除外

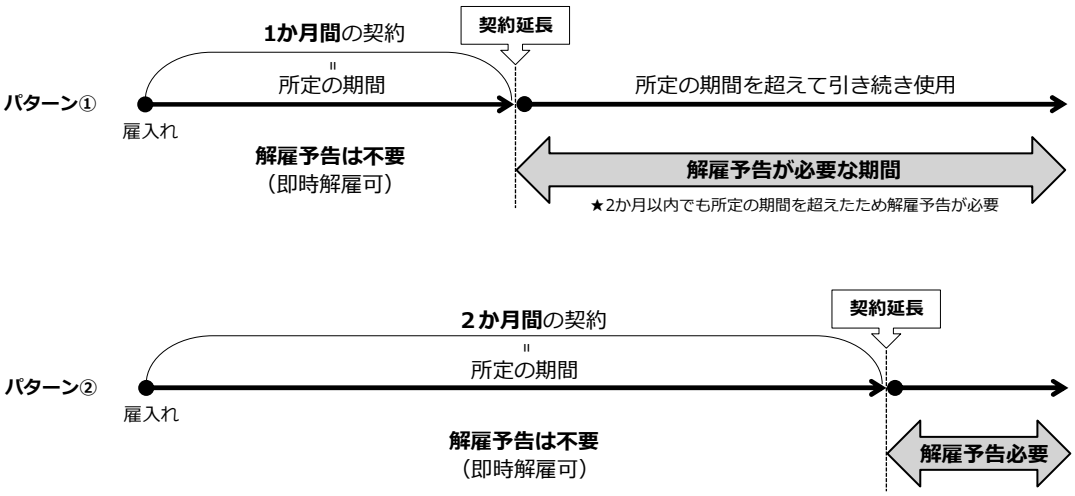
□ **解雇予告の適用除外（原則と例外）**

★例外はすべて「○○を超えて」

原則－解雇予告は適用されない	例外－解雇予告が適用される
① **日々雇い入れられる者**	**1か月を超えて**引き続き使用されるに至った場合
② **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（※）
③ **季節的業務**に**4か月以内**の期間を定めて使用される者	
④ **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

※「所定の期間を超えて引き続き使用されるに至った場合」とは、労働契約等で定めた契約期間の終了後も、引き続き使用されている場合をいう。

〔②のイメージ〕 一般業務の場合（季節的業務以外）

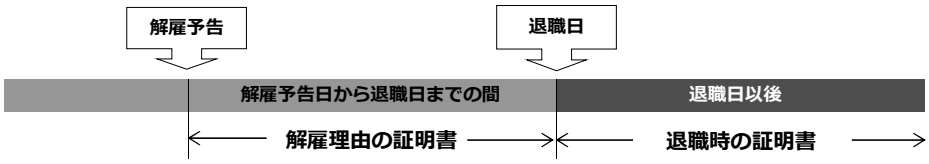


論点整理

季節的業務に4か月以内の期間を定めて雇用される者について**試みの使用期間**がある場合、14日を超えて引き続き使用された場合であっても、所定の期間を超えて使用されない限り、**解雇予告は不要**である。
（**上記④には該当しないが、③に該当するため**）

4 退職時等の証明

〔解雇された場合の証明書の請求時期〕



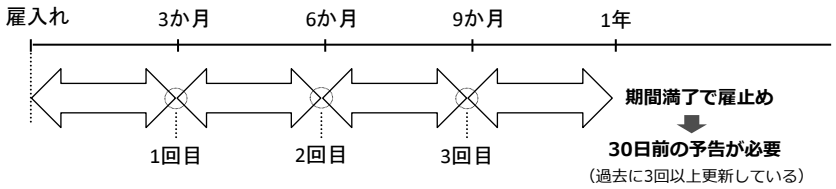
6 有期労働契約に関する規制

□ **基準要件の比較**

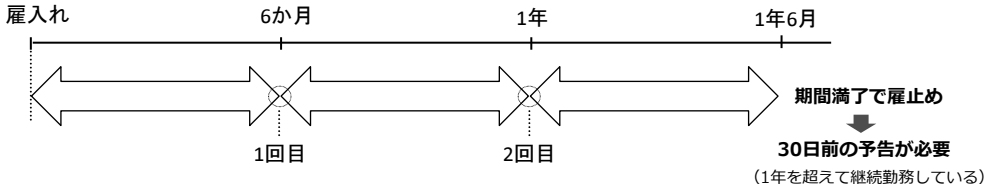
基準	契約更新回数	–	契約継続期間	実施
②雇止めの予告	当該契約を3**回以上**更新し	**又は**	1年を超えて継続勤務	**義務**
⑤契約期間についての配慮	当該契約を1**回以上**更新し	**かつ**	1年を超えて継続勤務	**努力**

〔②雇止めの予告 具体例〕

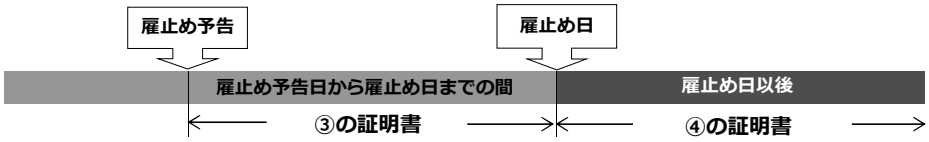
3か月ごとの契約期間更新の場合



6か月ごとの契約期間更新の場合



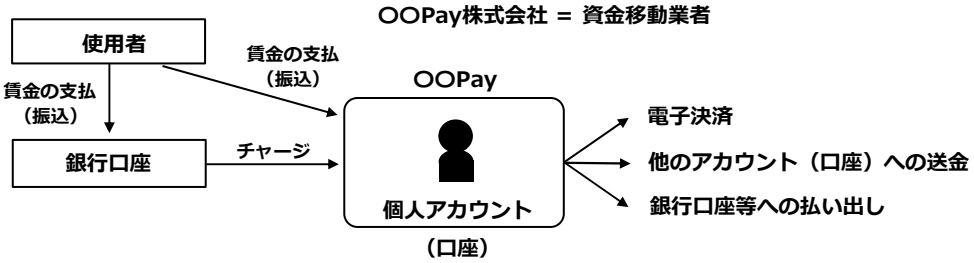
〔③・④雇止めの予告をされた場合の証明書の請求時期〕



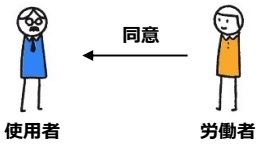
第３章　賃金

2 賃金支払の５原則

〔資金移動業者とは〕… 銀行以外の者が為替取引を業として営むもの

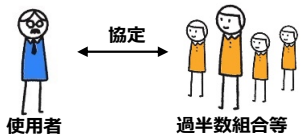


〔賃金デジタル払いの社内の導入手続き〕



労働者の同意の取得（個別の同意）
（労働基準法施行規則第7条の2,1項）

かつ



過半数組合等との書面又は電磁的記録による協定の締結（労使協定）
（令和4.11.28基発1128第4号）

〔例外と手続きの比較ポイント〕

★例外ごとに必要な手続きを正しくおさえよう

	原則	例外	必要な手続き
通貨払	賃金は**通貨**で支払う	**現物**で支払う	**労働協約**
		口座振込等で支払う	**本人の同意**
全額払	賃金は**全額**支払う	**法令**に定めがあるものを天引く	ー
		上記以外のものを天引く	**労使協定**

労働協約　…　労働条件を定めたもの。労働組合と締結するのでより厳格。当事者に**権利義務が生じる。**
労使協定　…　免罰効果（罰則の適用をなくす）がある。当事者に**権利義務が生じない。**

〔賃金計算の端数の取扱い〕

次に掲げる端数処理は、法違反として取り扱わないものとされている。

1か月の賃金支払額	1か月の賃金支払額に100円未満の端数が生じた場合	50円未満を切り捨て 50円以上を100円に切り上げ
	1か月の賃金支払額に1,000円未満の端数が生じた場合	翌月の賃金支払日に繰り越す
1時間当たりの賃金額	1時間あたりの賃金額に1円未満の端数が生じた場合	50銭未満の端数を切り捨て 50銭以上を1円に切り上げ
1時間当たりの割増賃金額	1時間あたりの割増賃金額に1円未満の端数が生じた場合	
1か月当たりの割増賃金総額	1か月における時間外労働、休日労働、深夜業の各々の割増賃金の総額に1円未満の端数が生じた場合	
1か月の労働時間数	1か月における時間外労働、休日労働、深夜業の各々の時間の合計に1時間未満の端数がある場合	30分未満の端数を切り捨て 30分以上を1時間に切り上げ

〔問われ方まとめ〕労基・安衛①

A4用紙で印刷すると基本テキストの大きさに合います

問われ方 P.3

標準家族の範囲は、社会の一般通念に関わらず… ×

問われ方

社会経済情勢の変動等他に決定的な理由があれば、同条に抵触するものではない。○

問われ方 P.5

「国籍」を理由とする差別の禁止の対象には、外国籍のみならず無国籍者や二重国籍者も含まれる。○

問われ方

「信条」には、特定の宗教的信念のみならず、特定の政治的信念も含まれる。 ○

問われ方

「労働基準法3条は特定の信条を有することを雇入れを拒む理由として定めることも差別取扱として違反するものと解される。」とするのが、最高裁判所の判例である。×

問われ方

特定の信条を有することが解雇理由として規定されていても、それは「労働条件」にはあたらない。×

問われ方

「差別的取扱」をするとは、当該労働者を有利又は不利に取り扱うことをいう。○

問われ方

特定の思想、信条に従って行う行動が企業の秩序維持に対し重大な影響を及ぼす場合、その秩序違反行為そのものを理由とした差別的取扱いは、法3条に違反するものではない。○

問われ方 P.6

賃金についての差別には、女性労働者が平均的に勤続年数が短いことを理由とした差別は含まれない。×

問われ方

現実には男女差別待遇の事実がないとしても、当該規定は無効であり、かつ法4条違反となる。 ×

問われ方 P.7

物質的障害がない場合には「監禁」に該当することはない。 ×

問われ方

「不当」とは、必ずしも「不法」なもののみに限られず、たとえ合法的であっても「不当」なものとなることがある。 ○

問われ方 P.8

法人が業として他人の就業に介入して利益を得た場合、法 6 条違反は法人にのみ成立し、法人のために違反行為を計画実行した従業員については、その者が現実に利益を得ていなければ同条違反は成立しない。 ×

問われ方 P.9

使用者が、選挙権の行使を労働時間外に実施すべき旨を就業規則に定めており、これに基づいて選挙権の行使を請求することを拒否した場合には、本条違反に当たらない。 ×

問われ方 P.13

同居の親族のみを使用する事業に一時的に使用されている親族以外の者は、労働基準法の労働者に該当しない。 ×

問われ方 P.15

労働基準法の労働者であった者は、失業しても、その後継続して求職活動をしている間は、労働基準法の労働者である。 ×

問われ方

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、労働基準法の労働者である。○

問われ方

インターンシップにおける学生については、使用従属関係が認められない場合でも、労働基準法の労働者に該当する。 ×

問われ方

労働基準法において「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。×

問われ方 P.16

与えられている責任と権限の有無にかかわらず、係長が「使用者」になることはない。 ×

問われ方

課長が権限を与えられていない事柄について上司から命令を受け、単にその命令を部下に伝達しただけであっても、その伝達は課長が使用者として行ったこととされる。 ×

問われ方

「事業主」とは、株式会社の場合はその代表取締役をいう。 ×

問われ方 P.17

派遣労働者が派遣先の指揮命令を受けて労働する場合においても、派遣先の指揮命令権者は労働基準法における使用者になることはない。 ×

問われ方 P.20

労働契約とは、民法上の雇用契約にのみ限定して解されるべきものではなく、委任契約、請負契約等、労務の提供を内容とする契約も労働契約として把握される可能性をもっている。○

問われ方 P.24

期間の定めをしない場合においては期間の明示のしようがないので、何ら明示しなくてもよい。 ×

問われ方

交付すべき書面の内容としては、採用時の辞令等であって、就業規則等に規定されている賃金等級が表示されたものでもよい。 ○

問われ方 P.25

「14日以内」とは、解除当日から数えて14日をいい、例えば、9月1日に労働契約を解除した場合は、9月1日から9月14日までをいう。×

問われ方 P.26

高度の専門的知識等を必要とする業務に就く場合に限り、契約期間の上限を 5 年とすることができ、高度の専門的知識を必要とする業務に就かない場合は 3 年である。 ○

問われ方

満60歳以上の労働者との間に締結される労働契約について、労働基準法に定める契約期間に違反した場合の労働契約の期間は 3 年となる。 ×

問われ方 P.28

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はじめて違反が成立する。×

問われ方

法17条は前借金そのものを全面的に禁止している。×

問われ方

「労働することを条件とする前貸の債権」には、明らかに身分的拘束を伴わないものも含まれる。 ×

問われ方 P.29

退職積立金制度で、労働者の毎月受けるべき賃金の一部を積み立てている場合において、労働者がその意思に反しても加入せざるを得ないとしても、強制貯蓄には該当しない。×

問われ方

使用者は、過半数組合等から意見聴取をしたうえで、就業規則を行政官庁に届け出ることにより、労働者の貯蓄金をその委託を受けて管理する契約をすることができる。×

問われ方 P.30

労働者がその返還を請求したときは、4 週間以内に返還しなければならない。×

問われ方 P.35

使用者は、税金の滞納処分を受け事業廃止に至った場合には、休業する産前産後の女性労働者を解雇することができる。×

問われ方

「天災事変その他やむを得ない事由」には、使用者の重過失による火災で事業場が焼失した場合も含まれる。 ×

問われ方 P.37

解雇予告の期間の計算は労働日で計算されるので、休業日は当該予告期間には含まれない。 ×

問われ方 P.41

証明書には、労働者が法定記載事項の一部のみの記入を請求した場合でも、法定記載事項をすべて記入しなければならない。×

問われ方 P.42

使用者は、労働者が自己の都合により退職した場合には、証明書を交付する義務はない。 ×

問われ方 P.43

解雇予告手当は、労働者の退職の際、その請求に応じて7日以内に支払うべき労働者の権利に属する金品にはあたらない。 ○

問われ方

就業規則において労働者の退職又は死亡の場合の賃金支払期日を通常の賃金と同一日に支払うことを規定しているときには、権利者からの請求があっても、7日以内に賃金を支払う必要はない。×

問われ方 P.48

私有自動車を社用に用いた場合のガソリン代は、走行距離に応じて支給される旨が就業規則等に定められている場合、「賃金」に当たる。 ×

問われ方

労働者が保険会社と任意に締結した保険契約の保険料を企業が補助する場合の補助金は「賃金」にはあたらない。○

問われ方 P.50

労働協約の定めがある場合には、当該労働協約の適用を受けない労働者を含めすべての労働者について、賃金を通貨以外のもので支払うことができる。 ×

問われ方

賃金は、書面による協定がある場合には、通貨以外のもので支払うことができる。×

問われ方

退職手当の支払については、労働者の同意を得なくても、預貯金口座への振込みや小切手での支払ができる。 ×

問われ方 P.51

退職手当法による退職手当は、ここにいう賃金には該当せず、直接払の原則の適用はない、とするのが最高裁判所の判例である。×

問われ方 P.52

調整的相殺は、労働者の経済生活の安定をおびやかすおそれのない場合でなければならない。○

問われ方 P.53

相殺の同意が労働者の自由な意思に基づくものであるとの認定判断は、厳格かつ慎重に行われなければならない。○

問われ方

賃金は必ずしもその月中に支払うことを要せず、不当に長い期間でない限り、賃金の締切後ある程度の期間を経てから支払う定めをすることも差し支えない。○

問われ方

年俸制であっても賃金は、毎月1回以上、一定の期日を定めて支払わなければならないが、各月の支払いを一定額とする(各月で等分して支払う)ことは求められていない。○

問われ方 P.54

「一定の期日」としては「毎月第 2 土曜日」のような定め方も許される。×

問われ方 P.55

「疾病」とは、業務上の疾病、負傷をいい、業務外の私傷病は含まれない。×

