



2025/2026 年合格目標

Social Insurance & Labor Specialist

社会保険労務士講座

完全合格テキスト

1

労働基準法

資格★合格 **クリアール**

本書の使い方

本書は、社会保険労務士の受験対策用に書き下ろしたテキストです。社会保険労務士試験は法律の試験です。法律は、制定の趣旨や仕組みの理解が重要です。そこで本書は、理解に重点を置いていただくような構成にしています。

また、受験対策として使えるために、過去の本試験問題を徹底的に分析しています。

本書は、独学でもわかるように丁寧に解説を加えていますが、ページ数の関係もあり、すべてを詳しくというわけにはいきませんでした。それを補う意味で学習アイコンを用意し、学習効率を上げる工夫をしています。受験対策としては、本書と同時に、「完全過去問題集」を併用されると効果がグンとアップします。

本書を効果的に活用して令和7年の合格を勝ちとられることを願っています。

令和6年10月1日

▶本書の法令名とその略語

法令名	略 語
労働基準法	労基法
労働基準法施行規則	労基則
女性労働基準規則	女性則
年少者労働基準規則	年少則
働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律	働き方改革関連法
雇用の分野における男女の均等な機会 及び待遇の確保等に関する法律	男女雇用機会均等法
育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う 労働者の福祉に関する法律	育児・介護休業法

▶学習アイコンの説明



PREVIEW

実際に学習する前に、結論のイメージを表示します。



改正

新設された事項や前年度から改正になった事項です。



用語解説

専門用語・法律用語をわかりやすく解説しています。



理解図表

理解を手助けするオリジナルチャートです。



理解の
ツボ

理解が困難な個所について、理解のツボを、わかりやすく解説しています。



記憶
ポイント

合格するためには、最後は「記憶」です。本試験で出題されたキーワードをまとめています。



通達・判例等

行政側の解釈基準である通達と裁判例を紹介しています。



過去問研究

過去の実績に基づき、受講生から質問が多い過去問をピックアップし、解説しています。



博士からひとこと

学習のヒントや、ワンポイントアドバイス等の一言コメントです。

本文中、赤色で表記している箇所がございますが、基本的に過去に出題された問題の「解答キーワード」を指しています。

択一式のキーワード・・・赤字 選択式で抜かれた語句・・・網掛け

労働条件の決定〔労基法2条〕

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。

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。

 ●本条は、1条と同じく訓示の規定であり、**就業規則等の遵守義務に違反しても労働者、使用者双方に対して罰則の定めはない。**

赤字は択一式のキーワード 選択式で抜かれた語句は赤の網掛け

テキストのチェックボックスの使い方

1st		2nd		3rd	
T	K	T	K	T	K

T/KはTはテキスト、Kは過去問題集となります。

1st～3rdは少なくとも3回はテキスト・過去問題集に取り組んでいただきたいとの趣旨からチェックボックスを記載しております。

学習日を記入される等、学習進捗の把握にご活用下さい。

目 次

労働基準法

1 st		2nd		3rd	
T	K	T	K	T	K

Chapter 1 労働基準法の基本原則

§ 1	基本原則	14
▶ 1-1	労働条件の原則	[1条]・14
▶ 1-2	労働条件の決定	[2条]・15
▶ 1-3	均等待遇	[3条]・16
▶ 1-4	男女同一賃金の原則	[4条]・17
▶ 1-5	公民権行使の保障	[7条]・18
§ 2	前近代的な拘束からの救済	20
▶ 2-1	強制労働の禁止	[5条]・20
▶ 2-2	中間搾取の排除	[6条]・21
▶ 2-3	賠償予定の禁止	[16条]・21
▶ 2-4	前借金相殺の禁止	[17条]・22
▶ 2-5	強制貯金の禁止	[18条]・23
§ 3	用語の定義	26
▶ 3-1	適用事業	[別表1]・26
▶ 3-2	適用除外	[112条、116条]・27
▶ 3-3	労働者	[9条]・29
▶ 3-4	使用者	[10条]・30

1 st		2nd		3rd	
T	K	T	K	T	K

Chapter 2 労働契約

§ 1	労働契約の効力と契約期間	34
▶ 1-1	労働基準法違反の労働契約	[13条]・34
▶ 1-2	契約期間	[14条]・35
▶ 1-3	有期労働契約の締結、更新、雇止め等に関する基準	[令和5年厚労告114号]・38
§ 2	労働条件の明示	40
▶ 2-1	労働条件の明示義務	[15条]・40
§ 3	解 雇	48
▶ 3-1	解雇制限	[19条]・48
▶ 3-2	解雇予告	[20条]・50

▶ 3-3	解雇予告の除外	〔21条〕	53
§ 4	退職時等の証明等・金品の返還		55
▶ 4-1	退職時等の証明・ブラックリストの禁止	〔22条〕	55
▶ 4-2	金品の返還	〔23条〕	57

1st		2nd		3rd	
T	K	T	K	T	K

Chapter 3 労働時間・休憩・休日

§ 1	労働時間	60
▶ 1-1	労働時間	〔32条〕 60
▶ 1-2	法定労働時間と特例	〔32条、40条〕 63
§ 2	休憩・休日	65
▶ 2-1	休憩	〔34条〕 65
▶ 2-2	休日	〔35条〕 67
§ 3	時間外・休日労働	70
▶ 3-1	非常災害の場合等の時間外・休日労働	〔33条〕 70
▶ 3-2	労使協定による時間外・休日労働	〔36条〕 71
▶ 3-3	上限規制	〔36条〕 75
▶ 3-4	指針等	〔36条〕 79
§ 4	みなし労働時間制	86
▶ 4-1	事業場外労働のみなし労働時間制	〔38条の2〕 86
▶ 4-2	専門業務型裁量労働制	〔38条の3〕 89
▶ 4-3	企画業務型裁量労働制	〔38条の4〕 92
§ 5	特別の取り決め	99
▶ 5-1	労働時間の通算・坑内労働	〔38条〕 99
▶ 5-2	労働時間等に関する規定の適用除外	〔41条〕 99
▶ 5-3	高度プロフェッショナル制度	〔41条の2〕 103

1st		2nd		3rd	
T	K	T	K	T	K

Chapter 4 変形労働時間制

§ 1	1箇月単位の変形労働時間制	110
▶ 1-1	1箇月単位の変形労働時間制の採用要件	〔32条の2〕 110
▶ 1-2	時間外労働となる時間と特例	〔32条の2〕 112
§ 2	フレックスタイム制	114
▶ 2-1	フレックスタイム制の採用要件	〔32条の3〕 114
▶ 2-2	フレックスタイム制の効果・労働時間の限度・その他	〔32条の3、32条の3の2〕 116

§ 3	1年単位の変形労働時間制	121
▶ 3-1	1年単位の変形労働時間制の採用要件	〔32条の4〕・121
▶ 3-2	1年単位の変形労働時間制の効果・その他	〔32条の4、32条の4の2〕・125
§ 4	1週間単位の変形労働時間制	127
▶ 4-1	1週間単位の変形労働時間制	〔32条の5〕・127

1st		2nd		3rd	
T	K	T	K	T	K

Chapter 5

年次有給休暇

§ 1	年次有給休暇の発生要件と付与日数	132
▶ 1-1	年次有給休暇の発生要件	〔39条〕・132
▶ 1-2	付与日数	〔39条〕・134
§ 2	年次有給休暇の取得方法・その他	139
▶ 2-1	年次有給休暇の取得方法	〔39条〕・139
▶ 2-2	計画的付与	〔39条〕・141
▶ 2-3	時季指定義務	〔39条〕・142
▶ 2-4	年次有給休暇管理簿	〔則24条の7〕・146
▶ 2-5	年次有給休暇中の賃金	〔39条〕・146
▶ 2-6	未成年者の年次有給休暇	〔72条〕・148

1st		2nd		3rd	
T	K	T	K	T	K

Chapter 6

賃 金

§ 1	賃金・平均賃金	150
▶ 1-1	賃 金	〔11条〕・150
▶ 1-2	平均賃金	〔12条〕・151
§ 2	賃金の決定	155
▶ 2-1	出来高払いの保障給	〔27条〕・155
▶ 2-2	最低賃金	〔28条〕・155
§ 3	賃金の支払・休業手当	156
▶ 3-1	通貨払いの原則	〔24条〕・156
▶ 3-2	直接払いの原則	〔24条〕・159
▶ 3-3	全額払いの原則	〔24条〕・159
▶ 3-4	毎月1回払い・一定期日払いの原則	〔24条〕・161
▶ 3-5	非常時払い	〔25条〕・162
▶ 3-6	休業手当	〔26条〕・163
§ 4	割増賃金	166
▶ 4-1	割増賃金が発生する時間外、休日及び深夜労働	〔33条、36条、37条〕・166

▶ 4-2 割増賃金の計算方法 [37条、労基則19条、21条]・168

1st		2nd		3rd	
T	K	T	K	T	K

Chapter 7 年少者

§ 1 労働契約に関する規制 178

▶ 1-1 最低年齢 [56条]・178

▶ 1-2 年齢証明書 [57条]・179

▶ 1-3 未成年者の労働契約、賃金の請求及び受取 [58条、59条]・180

▶ 1-4 帰郷旅費 [64条]・181

§ 2 労働時間・休日 182

▶ 2-1 労働時間・休日 [60条]・182

§ 3 深夜業・就業制限 184

▶ 3-1 深夜業 [61条]・184

▶ 3-2 就業制限 [62条、63条、70条]・185

1st		2nd		3rd	
T	K	T	K	T	K

Chapter 8 妊産婦等

§ 1 就業制限 188

▶ 1-1 坑内業務の就業制限 [64条の2]・188

▶ 1-2 危険有害業務の就業制限 [64条の3]・189

§ 2 母性保護の措置 191

▶ 2-1 産前産後 [65条]・191

▶ 2-2 妊産婦の就業制限 [66条]・193

▶ 2-3 育児時間 [67条]・194

▶ 2-4 生理日の就業制限 [68条]・194

1st		2nd		3rd	
T	K	T	K	T	K

Chapter 9 就業規則

§ 1 就業規則 196

▶ 1-1 就業規則の作成・変更 [89条]・196

▶ 1-2 就業規則の記載事項と作成手続 [89条、90条]・198

§ 2 制裁規定の制限・就業規則の効力・その他 202

▶ 2-1 制裁規定の制限 [91条]・202

▶ 2-2 法令及び労働協約との関係 [92条]・204

▶ 2-3 労働契約との関係 [93条]・204

1st		2nd		3rd	
T	K	T	K	T	K

Chapter 10

その他

§ 1	技能者の養成	206
▶ 1-1	従弟制度の排除	[69条]・206
▶ 1-2	職業訓練に関する特例	[70条]・206
§ 2	寄宿舎	208
▶ 2-1	寄宿舎生活の自治	[94条]・208
▶ 2-2	寄宿舎その他の重要事項	[95条～96条の3]・209
§ 3	法令周知義務・帳簿の作成等	211
▶ 3-1	法令周知義務	[106条]・211
▶ 3-2	労働者名簿	[107条]・212
▶ 3-3	賃金台帳	[108条]・212
▶ 3-4	記録の保存義務	[109条]・213
▶ 3-5	付加金	[114条]・214
▶ 3-6	時効	[115条]・215
▶ 3-7	派遣労働者に係る適用の特例	216
§ 4	監督機関	217
▶ 4-1	行政組織	[97条、99条～103条、105条]・217
▶ 4-2	報告等	[104条、104条の2]・218
▶ 4-3	申請書等	[則59条]・219
§ 5	罰則	220
▶ 5-1	罰則	[117条～121条]・220
§ 6	災害補償	222
▶ 6-1	災害補償	[75条～88条]・222

労働基準法

Chapter 1 労働基準法の基本原則

学習のPOINT

労働基準法は、戦後の新憲法の制定を受けて昭和22年4月7日に公布された法律である。労働基準法の目的は、労働者の保護にある。その中でも、これから学習する項目は労働基準法の基本的な考え方を示す重要な位置づけとなっている。

内 容	条文番号	出 題 年 度									
		H27	H28	H29	H30	R元	R2	R3	R4	R5	R6
§ 1 基本原則											
▶1-1 労働条件の原則	1 条	○	○		○			○	○		○
▶1-2 労働条件の決定	2 条		○							○	
▶1-3 均等待遇	3 条	○	○	○	○			○	○	○	○
▶1-4 男女同一賃金の原則	4 条	○			○	○			○		
▶1-5 公民権行使の保障	7 条			○	○	○	○	○			
§ 2 前近代的な拘束からの救済											
▶2-1 強制労働の禁止	5 条	○		○		○	○	○	○	○	
▶2-2 中間搾取の排除	6 条		○	○			○			○	
▶2-3 賠償予定の禁止	16条		○		○●			●	○		○
▶2-4 前借金相殺の禁止	17条	○	○					○	○	○	
▶2-5 強制貯金の禁止	18条		○			○		○			○
§ 3 用語の定義											
▶3-1 適用事業	別表 1										○
▶3-2 適用除外	112条、116条			○					○		
▶3-3 労働者	9 条	○		○	○	○	●		○	○	○
▶3-4 使用者	10条						○		○	○	○

[表記の説明] ○ 択一式試験出題 ● 選択式試験出題 ■ 法改正

§ 1 基本原則

1-1 労働条件の原則

● PREVIEW

労働基準法は、文字通り労働条件の基準を規定した法律である。労働基準法1条1項は日本国憲法25条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）と趣旨を同じくするものであり、日本国憲法27条2項（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）を受けて制定された。

労働基準法は、法の実効力を確保するために刑事上の手段（原則として訓示規定を除くすべての規定に罰則が設けられている）と民事上の手段（本条違反に関して契約自体を無効とする）をとっている。

労働条件の原則〔労基法1条〕

- 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 労働基準法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**。



- 本規定は、労働者に人格として価値ある生活を営む必要を充すべき労働条件を保障することを宣明したものであり、労働基準法各条の解釈にあたり基本観念として常に考慮されなければならないとされている。



- 「**労働関係の当事者**」には、使用者及び労働者のほかに、それぞれの団体である**使用者団体と労働組合**も含まれる。



- ☐ **労働条件（昭和63年基発150号）**
賃金、労働時間等のほか、解雇、災害補償、安全衛生、寄宿舍等を含む労働者の**職場におけるすべての待遇（労働基準法が定める働く条件のすべて）をいう。**
- ☐ **社会経済情勢の変動等による労働条件の低下（昭和63年基発150号）**
労働条件の低下が**社会経済情勢の変動等の決定的な理由がある場合には、労働基準法1条の規定に抵触するものではない。**
- ☐ **人たるに値する生活（昭和22年基発401号）**
労働者が人たるに値する生活を営むためには、その**標準家族の生活**をも含めて考えることとされている。標準家族の範囲はその時その社会の一般通念によって理解されるべきものである。

1-2 労働条件の決定

労働条件の決定〔労基法2条〕

- 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。
- 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。



- 本条は、1条と同じく訓示的規定であり、**就業規則等の遵守義務に違反しても労働者、使用者双方に対して罰則の定めはない。**



● 労働協約

労働組合と使用者の間で賃金、労働時間等の労働条件や団体交渉のルール、組合活動等の事項について交渉を行い、その結果を書面に表し、両当事者が署名又は記名押印したものをいう。協定当事者の一方が必ず「労働組合」であることから、労働組合のない事業場では、労働協約は締結できないことになる。

● 労使協定

労働基準法において、「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」のことを、「労使協定」と呼ぶ。

労使協定を締結した場合には、強行法規である労働基準法の原則的な定めによらなくても労働基準法違反にならないという免罰的効力が与えられるのに対して、就業規則はその定めるところによって労働関係に権利義務を設定する（例えば、労働者に対して時間外労働を命ずることができるといった）民事的な効力を持つ。

博士からひとこと



労働協約は「組合との約束」、労使協定は、原則として「労働者の過半数代表者」との約束、就業規則は「会社が定める働く上でのルール」です。

労使協定と労働協約の相違点についてまとめておきました。

〈労使協定と労働協約の相違点〉

	根拠法令	当事者 〔使用者と〕	締結の形式	効力	備考
労使協定	労働基準法	事業場の過半数労働組合 (これがない場合は過半数代表者)	書面	免罰的効力 →労働基準法に違反しただけで、命令規定ではない	効力は、その事業場全体に及ぶ
労働協約	労働組合法	労働組合	書面 ・両当事者の署名又は記名押印が必要	規範的効力 →個々の労働契約を直接規律する効力がある	効力は、基本的には、その労働組合の組合員のみに及ぶ

〈補足〉労使協定が、労働協約に該当する場合には、その有効期間や解除方法について、労働組合法の適用があると解される。



通達・判例等

□ 労働条件の決定及び義務（昭和63年基発150号）

労働基準法2条は、労働条件の決定及びこれに伴う労使両当事者の義務に関する一般的原則を宣言した規定である。

□ 対等の立場において決定すべき(昭和63年基発150号)

「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である。」との理念を明らかにした理由は、概念的には対等者である労働者と使用者との間にある現実の力関係の不平等を解決することが、労働基準法の重要な視点であることにある。

1-3 均等待遇

均等待遇〔労基法3条〕

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、差別的取扱いをしてはならない。

本条は、日本国憲法14条1項（法の下での平等）を受け、労働条件に関して**国籍、信条又は社会的身分の3つ**を理由とする労働者の差別待遇を禁止したものである。

思想、信条そのものを理由として差別的取扱いをすることが労働基準法3条違反になることは明らかであるが、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**として差別的取扱いをすることは、本条に違反するものではない。

差別的取扱いとは、当該労働者を**有利又は不利に取扱うこと**をいう。



記憶ポイント

- 本条では、**性別を理由とした差別的取扱い**は規定されていない。



通達・判例等

- **信条（昭和22年発基17号、昭和44年12月26日大阪地裁判）**
信条とは、**宗教的信条だけでなく、政治的信条をも含む**、かつ、政治的基本理念に留まらず、国の具体的な政治の方向についての実践的な志向を有する政治的意見をも含む。
- **社会的身分（昭和39年11月9日名古屋地裁判、昭和40年4月15日宇都宮地裁判）**
 - ① 社会的身分とは、生来の社会的事情によって生じている他人と区別される永続性を有する地位（生来の身分）を指す。よって、労働組合の組合員であって従業員組合の組合員ではないという地位は、「社会的身分」には該当しない。
 - ② 社会的身分には、本工、臨時工のように雇用契約上の内容の差異から設定される労働契約上の地位は含まれない。
- **採用の自由（三菱樹脂事件、昭和48年12月12日最高裁判）**
労働基準法3条では、使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由とした労働条件の差別的取扱いを禁止しているが、**労働者の雇入れは労働条件に含まれない**ものとされているため、その者の信条を理由として採用を拒んでも労働基準法3条には違反しない。
- **その他の労働条件（昭和63年基発150号）**
「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も含まれる。

1-4 男女同一賃金の原則

男女同一賃金の原則（労基法4条）

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。

本条は、従来（労働基準法の施行前）の国民経済の封建的構造のため、男性労働者と比較して一般に低位であった女性労働者の社会的、経済的地位の向上を賃金に関する差別待遇の廃止という面から実現しようとするものである。

労働基準法には、賃金以外の労働条件について性別による差別を禁止する規定はない。なお、男女雇用機会均等法において、「募集及び採用（5条）」「配置、昇進、降格、教育訓練、福利厚生、退職の勧奨、定年、解雇、労働契約の更新等（6条）」について、性別にかかわらず均等な機会を与えること、性別を理由として差別的取扱いをしてはならないこと等が規定されている。



記憶ポイント

- 本条では、賃金についてのみ差別取扱いを禁止している。



通達・判例等

- **就業規則の効力（平成9年基発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り扱いをする規定があっても、**現実に男女差別待遇の事実がない場合**には、その**規定は無効**ではあるが、**労働基準法4条の違反とはならない**。
- **差別的取扱（平成9年基発648号）**
職務、能率、技能、年齢、勤続年数等によって、賃金に個人的差異のあることは、労働基準法4条に規定する差別的取扱いではない。しかし、労働者が女性であることを理由として、あるいは女性労働者が男性労働者よりも一般的平均的に能率が悪いこと、**勤続年数が短い**こと、扶養家族が少ないこと等を理由として、「**賃金に差別をつけることは違法**」である。また、これらが同一である場合、男性はすべて月給制、女性はすべて日給制とし、労働日数の同じ女性の賃金を男性よりも少なくすることは同法4条違反となる。なお、不利に取

扱う場合のみならず、**有利に取扱う場合も差別的取扱に該当する**ため、女性であることを理由として男性よりも高い賃金を支払うことも同法4条違反となる。

□ **賃金について（昭和23年基収4281号）**

賃金額のみならず、賃金体系、賃金形態についての差別的取扱いも含まれる。

博士からひとこと



労基法3条と4条は比較整理すると頭に入りやすい。ここで整理しておきました！

	差別理由	差別禁止事項
均等待遇（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（4条）	女性であること	賃金

1-5 公民権行使の保障

公民権行使の保障〔労基法7条〕

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**。

「公民としての権利」とは、公民に認められる国家又は公共団体の公務に参加する権利のことをいう。

本条は、使用者が拒んだだけで法違反（6箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金）となる。



□ **時刻の変更（昭和23年基発1575号）**

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、又は日を変更することは問題ない。しかし、公民権の行使を労働時間外に実施すべき旨を就業規則等に定めたことにより、労働者が就業時間中に選挙権の行使を請求することを拒否することは違法である。

□ **公民としての権利・公の職務（昭和63年基発150号）**

	公民としての権利	公の職務
該当するもの	○公職の選挙権、被選挙権 ○最高裁判所裁判官の国民審査 ○特別法の住民投票 ○憲法改正の国民投票 ○地方自治法による住民の直接請求権の行使 ○行政事件訴訟法5条に規定する民衆訴訟 ○選挙人名簿の登録の申し出等	○衆議院議員その他の議員、労働委員会の委員、陪審員、検察審査員、労働審判員、裁判員、法令に基づいて設置される審議会の委員等の職務 ○民事訴訟法による証人、刑事訴訟法による証人、労働委員会の証人等の職務 ○公職選挙法による選挙立会人等の職務

該当しないもの	○個人としての訴権の行使（個人的事由に基づく裁判の提訴等） ○行政不服審査法における無効等の確認の訴え ○他の立候補者の選挙運動の手伝い	○予備自衛官の防衛招集又は訓練招集 ○非常勤の消防団員
---------	---	---

☐ 賃金の支払い（昭和22年基発399号）

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するために就業しなかった場合の賃金については、**有給にするか無給にするかは労働協約や労使協定等当事者の合意により決定**する。

☐ 公民権の行使の保障（十和田観光事件、昭和38年6月21日最高裁判）

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**。従って、所論のごとく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虞れのある場合においても、普通解雇に附するは格別、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。

§2 前近代的な拘束からの救済

2-1 強制労働の禁止

PREVIEW

昔の労働慣行としての「タコ部屋」等を禁止するために、刑法より規制の範囲を広げ、罰則を重くしたものである。

強制労働の禁止〔労基法5条〕

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**。



通達・判例等

- 「精神又は身体を不当に拘束する手段」の解釈（昭和63年基発150号・婦発47号）
 - ・「暴行」とは、刑法208条に規定する暴行であり、労働者の身体に対し不法な自然力を使用することをいい、殴る、蹴る、水を掛ける等は総て暴行であり、通常傷害を伴いやすいが、必ずしもその必要はなく、また、身体に疼痛を与えることも要しない。
 - ・「脅迫」とは、刑法222条に規定する脅迫であり、労働者に恐怖心を生じさせる目的で本人又は本人の親族の生命、身体、自由、名誉又は財産に対して、脅迫者自ら又は第三者の手によって害を加えるべきことを通告することをいうが、**必ずしも積極的言動によって示す必要なく、暗示する程度でも足りる**。
 - ・「監禁」とは、刑法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、労働者の身体を拘束することをいい、**必ずしも物質的障害を以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。
 - ・「暴行」、「脅迫」、「監禁」以外の手段で「精神又は身体を不当に拘束する手段」としては、長期労働契約、労働契約不履行に関する賠償額予定契約、前借金契約、強制貯金の如きものがあり、労働契約に基づく場合でも、労務の提供を要求するに当たり、「精神又は身体を不当に拘束する手段」を用いて労働を強制した場合には、本条違反となることはいうまでもなく、要はその手段の正当であるか不当であるかによって本条違反が決定されることになる。

なお、就業規則に社会通念上認められる懲戒罰を規定する如きはこれに該当しない。

- **精神又は身体を拘束する手段**（昭和22年発基17号、昭和63年基発150号等多数）

精神又は身体を拘束する手段とは、精神（の作用）又は身体（の行動）を何らかの形で妨げられる状態を生じさせる方法をいう。
- **暴行、脅迫、監禁**（昭和22年発基17号、昭和63年基発150号等多数）

暴行、脅迫、監禁はそれぞれ刑法208条、222条、220条に規定するものを指す。
一つの行為が労基法5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される。
- **意思に反して労働を強制する**（昭和23年基発381号）

労働を強制した結果、実際に労働が行われなくとも労働基準法5条違反となる。



記憶
ポイント

- 本条違反に対して、労働基準法では**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）が課せられる。

2-2 中間搾取の排除

中間搾取の排除〔労基法6条〕

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。

法律に基づいて許される場合としては、①**職業安定法30条1項による有料職業紹介事業**、②**職業安定法36条1項による委託募集**、③船員職業安定法により報酬を受ける場合がある。



通達・判例等

□ 行為の主体（昭和23年基発381号）

行為主体は、「**他人の就業に介入して利益を得る第三者**」であって、**個人、団体又は公人たると私人たるとを問わない**。

□ 法人の従業者の中間搾取（昭和34年基収8770号）

法人が業として他人の就業に介入して利益を得た場合、法人の従業者が違反行為を計画し、かつ実行した場合においてはその者が現実には利益を得ていない場合についても、**法人の従業者たる行為者**について**労働基準法第6条違反**が成立する。労働基準法第6条において禁止する行為については、**他人の就業に介入して得る利益の帰属主体**は、必ずしも、**当該行為者**には**限らない**からである。

□ 他人の就業に介入する（昭和23年基発381号）

他人の就業に介入するとは、使用者と労働者の間に、第三者が介入して、その労働関係の開始及び存続について、媒介又はあっせんをなす等、その労働関係についてなんらかの因果関係を有する関与をなしていることをいう。

その例として、職業紹介事業、労働者募集事業、労働者供給事業等がある。

□ 業として（昭和23年基発381号）

営利を目的として**反復継続して利益を得る意思があれば**、たとえ被害労働者**1人1回の行為であっても「業」とされる**（主業、副業は問わない。）。

□ 中間搾取（平成11年基発168号）

労働者派遣は、労働契約関係の外にある第三者が他人の労働契約関係に介入するものではなく、労基法6条における「**中間搾取**」には**該当しない**。

2-3 賠償予定の禁止

賠償予定の禁止〔労基法16条〕

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。

本条の趣旨は、このような違約金制度や損害賠償額予定の制度が、ともすると労働の強制にわたり、あるいは労働者の自由意思を不当に拘束し、労働者を使用者に隷属させることとなるので、これらの弊害を防止しようとする点にある。

また、本条は、使用者が労働者の親権者又は**身元保証人**との間で、これら親権者又は**身元保証人**が当該労働者の行為について**違約金又は損害賠償額の支払義務を負担する契約を締結することも禁止されている**。

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箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金に処せられる。

博士からひとこと



「違約金」とは、労働者が労働契約を守らない場合に、使用者に損害が発生しなくても、あらかじめ約束しておいた金額を取り立てることができるというものです。

「損害賠償額の予定」とは、債務不履行の場合に賠償すべき損害額を現実には生じた損害の額にかかわらず一定の金額として定めておくことです。この契約をしておけば、損害賠償額を予定すれば、実際に損害が発生した場合に、いちいち損害額を証明しなくても予定された金額を請求することができることになります。一般の契約では予定することが普通です。

しかし、労働契約で損害賠償の予定をすると、働いている人が委縮してしまいますし、実際の損害より多くの額を支払うことになりかねません。そこで、労働契約では損害賠償の予定を禁止しています。



通達・判例等

□ 賠償（昭和22年発基17号）

労働基準法16条は、金額を予定することを禁止するのであって、**現実に生じた損害について賠償を請求することを禁止する趣旨ではない。**

- 競業禁止義務違反の場合の退職金の没収・減額（三晃社事件、昭和52年8月9日最高裁判）
労働者が就業規則に反して同業他社に就職した場合において、その支給すべき退職金につき、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、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。

2-4 前借金相殺の禁止

前借金相殺の禁止（労基法17条）

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。

労働基準法17条は、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することを禁止し、金銭貸借関係と労働関係とを完全に分離することにより金銭貸借に基づく身分的拘束の発生を防止することを目的としたものである。

使用者が本条に違反して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とを相殺すると、6箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金に処せられる。

ただし、労働することが条件となっていなければ相殺できるものとされている。例えば、介護休業期間中に事業主が立て替えた社会保険料などは相殺が可能である。



用語解説

●前貸の債権

労働契約の締結の際又はその後に、労働することを条件として使用者から借り入れ、将来の賃金により返済することを約する金銭をいう（昭和22年発基17号、昭和33年基発90号）。



通達・判例等

□ 相殺禁止（昭和23年基収3633号、昭和23年基発1510号、昭和63年基発150号）

労働者が「自己の意思」によって相殺することは禁止されていない。

使用者が労働組合との労働協約の締結あるいは労働者からの申出に基づき、生活必需品の購入等のための**生活資金を貸し付け**、その後この貸付金を賃金より分割控除する場合においても、その貸付の諸条件を総合的に判断して**労働することが条件となっていない**ことが極めて明白な場合には**本条の規定は適用されない**。

□ 介護休業期間中の社会保険料の事業主立替分控除（平成3年基発712号）

事業主が介護休業期間中に社会保険料の被保険者負担分を立替え、復職後に賃金から控除する制度については、著しい高金利が付される等により当該貸付が労働することを条件としていと認められる場合を除いて、一般的には労働基準法17条に抵触しないと解されるが、24条（賃金の一部控除）により労使協定が必要である。また、一定年限労働すれば、当該債務を免除する旨の取扱いも労働基準法上の問題を生じさせない。

2-5 強制貯金の禁止

強制貯金の禁止〔労基法18条〕

- 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。
- 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（所轄労働基準監督署長）に**届け出なければならない**。

(1) 社内預金・通帳保管

① 貯蓄金の契約

使用者の指定のあるなしにかかわらず、銀行、郵便局その他等と貯蓄の契約をさせること。

② 貯蓄金を管理する

次の2つの場合が含まれる。

ア 社内預金…使用者自身が直接預金を受け入れて管理する場合（直接管理）。

イ 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、通帳、印鑑を保管する場合。



用語解説

- 条文中「労働者の預金の受入れ」とあるのは、「社内預金」を指す。

博士からひとこと



社内預金と通帳保管の要件の整理です。

社内預金は、預かったお金を使い込むこともあるため、保全措置を取らなければならない等厳しい制限がついてます。

	労働者の預金の受入(社内預金)	通帳保管
① 貯蓄金管理協定(労使協定)	○	○
② 貯蓄金管理規程(※)	○	○
③ 利子	○	×
④ 報告	○	×
⑤ 返還義務	○	○

	届 出
貯蓄金管理に関する労使協定	○
貯蓄金管理規程	×(※)

※ただし、周知義務あり



通達・判例等

□ 一定率の貯金(昭和33年基発90号)

貯蓄の自由及び貯蓄金返還請求の自由が保障される限り、貯蓄の金額につき賃金の10%、5%等の**一定率を定めることは違法ではない**。

□ 派遣の場合(昭和61年基発333号)

本条は派遣元の使用者に適用されるので、派遣元の使用者は、一定の要件の下に派遣中の労働者の預金を受け入れることができる。一方、派遣先の使用者は、派遣中の労働者と労働契約関係にないので、派遣中の労働者の預金を受け入れることはできない。

□ 退職積立金(昭和25年基収2048号)

中小企業等において行われている退職積立金制度のうち、使用者以外の第三者たる商店会又はその連合会等が労働者の毎月受けるべき賃金の一部を積み立てたものと使用者の積み立てたものを財源として行っているものについては、このような退職積立金は、傷病者に対する見舞金や結婚祝金等の特殊の出費について労働者相互が共済し合う共済組合の掛金とは異なり、労働者の金銭をその委託を受けて保管管理する貯蓄金と考えられるので、**労働者がその意思に反しても**このような退職積立金制度に加入せざるを得ないようになっている場合は**労働契約に附随する貯蓄の契約となり**、労働基準法18条の禁止する**強制貯蓄に該当**する。

③ 書面による協定

貯蓄金管理に関する労使協定(貯蓄金管理協定)を締結し、所轄労働基準監督署長へ届け出ることが必要。(通帳保管の場合であっても届出が必要である。)

社内預金(労働者の預金の受入れ)の場合の貯蓄金管理協定の内容(労基則5条の2)

ア 預金者の範囲

イ 預金者1人当たりの預金額の限度

ウ 預金の利率及び利子の計算方法

エ 預金の受入れ及び払いもどしの手続

オ 預金の保全の方法

④ 貯蓄金管理規程（昭和63年基発150号）

貯蓄金の管理がいわゆる社内預金である場合には、貯蓄金管理協定の内容（労基則5条の2）の事項及びそれらの具体的取扱い、それがいわゆる通帳保管である場合には、預金先の金融機関名及び預金の種類、通帳の保管方法、預金の出入れの取次の方法等について規定することとされている。なお、貯蓄金管理協定（労使協定）と異なり、貯蓄金管理規程の行政官庁への届出は不要である。なお、社内預金の場合の管理規程の内容は、労使協定により定められている事項及びそれらの具体的取扱いとなる。

【図表1-2-1 貯蓄金管理規程の内容】

社内預金（労働者の預金の受入れ）の場合	通帳保管の場合
ア 預金者の範囲	ア 預金先の金融機関名及び預金の種類
イ 預金者1人当たりの預金額の限度	イ 通帳の保管方法
ウ 預金の利率及び利子の計算方法	ウ 預金の出入れの取次の方法等
エ 預金の受入れ及び払いもどしの手続	
オ 預金の保全の方法	
（以上、労基則5条の2の事項）	
・それらの具体的取扱い	

⑤ 利子の付与

使用者は、貯蓄金の管理が労働者の預金の受入れであるときは、利子をつけないといけない。当該利子が厚生労働省令で定める利率（年5厘）による利子を下るときは、当該利率（年5厘）による利子をつけたものとみなす。なお、**上限利率については、制限がない。**

(2) 監督等

① 報告（労基則57条3項）

毎年、3月31日以前1年間における預金の管理の状況を、4月30日までに、所轄労働基準監督署長に報告しなければならない。（通帳保管の場合は報告不要）

② 返還義務（労基法18条5項）

労働者が貯蓄金の返還を請求した場合には、遅滞なく返還しなければならない。

③ 行政官庁の中止命令（労基法18条6項・7項）

使用者が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にもかかわらず使用者が返還を行わず、当該貯蓄金の管理を継続させ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、所轄労働基準監督署長は、使用者に対して、その必要な限度の範囲内でその貯蓄金の管理を中止すべきことを命ずることができる。この場合において、貯蓄金の管理を中止すべきことを命じられた使用者は、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。

§3 用語の定義

3-1 適用事業

- ① 労働基準法は、原則としてすべての事業に適用される。適用される単位は、継続して行われる事業である。事業とは、業として継続的に行われるものを意味する。
- ② 事業とは、工場、鉱山、事務所、店舗等のように一定の場所で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いうのであって、必ずしもいわゆる経営上一体をなす支店、工場等を総合した全事業を指すものではない。
- ③ 営利目的だけでなく、非営利のものでも事業とされる。したがって、非営利の社会事業団体や宗教団体にも適用される。
- ④ 一律に労働基準法を適用するのは適当でないとの考え方から、適用除外の規定も設けられている。



通達・判例等

□ 運用の基本方針（昭和22年発基17号、昭和63年基発150号、平成11年基発168号ほか）

事業とは、工場、鉱山、事務所、店舗等の如く一定の場所において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いうのであって、必ずしもいわゆる経営上一体をなす支店、工場等を総合した全事業を指称するものではない。

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、同一場所にあるものは原則として分割することなく一個の事業とし、場所的に分散しているものは原則として別個の事業とする。

しかし、**同一場所**にあっても、**著しく労働の態様を異にする部門**が存する場合に、**その部門**が主たる部門との関連において従事労働者、労務管理等が**明確に区別**され、かつ、主たる部門と切り離して適用を定め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、**その部門を一の独立の事業**とする。例えば工場内の診療所、食堂等の如きはこれに該当する。なお、個々の労働者の業務による分割は認めない。

また、場所的に分散しているものであっても、出張所、支所等で規模が小さく組織的関連ないし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う。例えば、新聞社の通信部の如きはこれに該当する。

□ 属地主義（昭和43年基収4194号）

労働基準法は、**日本国内の事業又は事務所については**、そこに使用される**外国人労働者、外国人経営の会社についても適用される**（属地主義の原則）。

逆に、日本国外にある海外支店等には適用されない。

□ 同一管内に複数の事業場があるとき（平成7年基発740号）

同一企業が複数の事業場を有する場合であって、同一の労働基準監督署管内に複数の事業場があるときは、各事業場に係る労働基準法に基づく報告又は届出については、当該企業内の組織上、各事業場の長より上位の使用が、とりまとめて当該労働基準監督署に報告又は届出を行うことは差し支えない。

別表に記載されている事業の区分は次のようになっている。

〔法別表1〕

第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）
第2号（鉱業）	鉱業、石切り業その他土石又は鉱物採取の事業
第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
第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
第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
第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
第7号（畜水産業）	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
第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
第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
第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
第11号（通信業）	郵便、信書便又は電気通信の事業
第12号（教育研究業）	教育、研究又は調査の事業
第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
第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
第15号（清掃と畜業）	焼却、清掃又はと畜場の事業

3-2 適用除外

適用除外〔労基法116条〕

- ① 1条から11条まで、次の②、117条から119条まで及び121条の**規定を除き**、労働基準法は船員法1条1項に規定する**船員については、適用しない**。
- ② 労働基準法は、**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。

① 船員法による船員

労働基準法の特別法である船員法の適用を受ける船員については、その労働の特殊性を考慮して、基本原則とこれに関しての罰則規定を除いて適用しないこととした。



用語解説

● 船員法による船員

日本船舶又は日本船舶以外の国土交通省令で定める船舶に乗り組む船長及び海員並びに予備船員（船員法1条1項）。

船舶には、総トン数5トン未満の船舶、湖、川又は港のみを航行する船舶及び政令で定める総トン数30トン未満の漁船は含まれない（船員法1条2項）ことから、これらの船舶の乗組員については、全面的に労働基準法が適用される。

② 同居の親族



通達・判例等

□ 労働者として取り扱われる同居の親族（昭和54年基発153号）

同居の親族であっても、常時に同居の親族以外の労働者を使用する事業（適用事業となる）に使用されている者であって、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り、賃金も他の労働者と同様に支払われているような場合には、労働者として取り扱う。

□ 家事使用人（平成11年発基168号）

家事一般に従事している者がこれに該当する。

- ・ 法人に使用され、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 → 労働基準法は適用されない。
- ・ 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、その指揮命令の下に当該家事を行う者 → 労働基準法が適用される。



用語解説

● 同居の親族

6親等内の血族、配偶者、3親等内の姻族を指す（民法725条）。

同居の親族であっても一定の場合には労働者として取り扱われる場合がある。

③ 国・地方公共団体等を使用される者についての適用

国及び公共団体についての適用（労基法112条）

労働基準法及び労働基準法に基づいて発する命令は、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。

国家公務員や地方公務員に関しては、労働基準法112条、他の法律及び通達により次のように整理される。

【図表1-3-1 適用除外】

一般職の国家公務員 (行政執行法人に勤務する 職員を除く)	行政執行法人に勤務する 職員	一般職の地方公務員
適用しない	全面適用	一部適用しない

〈補足〉行政執行法人以外の独立行政法人に勤務する職員には国家公務員の身分はない（そのため、労働基準法が全面適用される）。

3-3 労働者

労働者〔労基法9条〕

労働基準法で「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。

① 労働基準法が適用される労働者の要件

労働基準法上の「労働者」であるためには、職業の種類を問わず、次の3つの要件を満たしていることが必要である。

- ア 適用事業又は事務所に
- イ 使用される者
- ウ 賃金の支払いを受けている者

② 労働者性の判断基準—使用従属性

実際の労働基準法上の労働者であるか否の判断は、次の2つの判断基準によって行われる。

- ア 労働提供の形態が使用者の指揮命令下の労働であること。
 - イ 報酬（賃金）が労働に対する対償として支払われていること。
- 具体例を次の通達で確認すること。



通達・判例等

労働者となる者

- ☐ 法人の重役で業務執行権又は代表権を持たず工場長、部長の職にあつて賃金の支払いを受ける者（昭和23年基発461号）
- ☐ 共同経営事業の出資者であっても、実質的にみて使用従属の関係が認められ、賃金を受けて働いている者（昭和23年基発498号）
- ☐ 配達部数に応じて報酬を与えている場合の新聞配達人（昭和22年基発400号）
- ☐ **研修医（関西医科大学研修医事件、平成17年6月3日最高裁判）**

臨床研修は、医師の資質の向上を図ることを目的とするものであり、教育的な側面を有しているが、そのプログラムに従い、臨床研修指導医の指導の下に、研修医が医療行為等に従事することを予定している。そして、研修医がこのようにして医療行為等に従事する場合には、これらの行為等は病院の開設者のための労務の遂行という側面を不可避免的に有することとなるのであり、病院の開設者の指揮監督の下にこれを行ったと評価することができる限り、上記研修医は労働基準法第9条の労働者に該当するとされている。

労働者とならない者

- ☐ 業務執行権、**代表権を有する者**（昭和23年基発14号）
- ☐ 労働委員会の委員（昭和25年基収2414号）
- ☐ 非常勤の消防団員（昭和24年基収3306号）
- ☐ 競輪の選手等（昭和25年基収4080号）
- ☐ **同居の親族**（昭和54年基発153号）
- ☐ 学生で実習等に従事している者（昭和57年基発121号）
- ☐ インターンシップ（平成9年基発636号）

一般に、**インターンシップ**における実習が、見学や体験的なものであって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9条に規定する**労働者には該当しない**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、事業場と学生と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こととなる。

□ 下請負人

請負契約による下請負人は、当該業務を自己の業務として注文主から独立して処理するものである限り、たとえ本人が労務に従事することがあっても労働基準法9条の**労働者となることはない**。(昭和23年基発14号、昭和63年基発150号・婦発47号)

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**、労働基準法9条の**労働者**であるから、**労働基準法の適用を受ける**(昭和23年基収4281号、昭和63年基発150号、平成11年基発168号)。

□ 車持ち込み運転手の労働者性(横浜南労基署長事件、平成8年11月28日最高裁判)

(自己の所有するトラックを持ち込んで特定の会社の製品の運送業務に従事していた運転手が、労働基準法上の労働者に当たるか否かが問題になった事件において、) 上告人は、業務用機材であるトラックを所有し、自己の危険と計算の下に運送業務に従事していたものである上、D紙業は、運送という業務の性質上当然に必要なとされる運送物品、運送先及び納入時刻の指示をしていた以外には、上告人の業務の遂行に関し、特段の指揮監督を行っていたとはいえず、**時間的、場所的な拘束**の程度も、一般の従業員と比較してはるかに緩やかであり、上告人がD紙業の指揮監督の下で労務を提供していたと評価するには足りないものといわざるを得ない。そして、**報酬の支払方法、公租公課の負担**等についてみても、上告人が労働基準法上の労働者に該当すると解するのを相当とする事情はない。そうであれば、上告人は、専属的にD紙業の製品の運送業務に携わっており、同社の運送系の指示を拒否する自由はなかったこと、毎日の始業時刻及び終業時刻は、右運送系の指示内容のいかんによって事実上決定されることになること、右運賃表に定められた運賃は、トラック協会が定める運賃表による運送料よりも1割5分低い額とされていたことなど原審が適法に確定したその余の事実関係を考慮しても、上告人は、労働基準法上の労働者ということとはできず、労働者災害補償保険法上の労働者にも該当しないものというべきである。

博士からひとこと



代表取締役は労働者ではないため、労働基準法が適用されることはない。代表取締役以外の取締役は労働者に該当することがあり、その限度において労働基準法が適用されます。

3-4 使用者

使用者〔労基法10条〕

労働基準法で**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。



用語解説

● 使用者

労働基準法上の義務についての責任を負う者をいう。

● 事業主

その事業の経営の主体をいい、個人企業にあってはその事業主個人、**会社その他の法人組織の場合は法人そのもの**をいう。

●事業の経営担当者

事業経営一般について責任を負う者をいい、会社の取締役、個人企業の支配人等がこれに該当する。



□ 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（昭和62年基発169号）

人事・給与・労務管理など労働に関する業務に関して権限を与えられている者。

□ 出向と使用者としての責任（昭和61年基発333号）

(1) 移籍型出向

移籍型出向は、出向先との間にのみ労働契約関係がある形態であり、出向元と出向労働者との労働契約関係は終了している。移籍型出向の出向労働者については、出向先とのみ労働契約関係があるので、出向先についてのみ労働基準法等の適用がある。

(2) 在籍型出向

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、出向元及び出向先に対しては、それぞれ労働契約関係が存する限度で労働基準法等の適用がある。すなわち、出向元、出向先及び出向労働者**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**出向元の使用者又は出向先の使用者**が出向労働者について労働基準法等における**使用者としての責任を負う**。

□ 派遣労働

・派遣元が使用者としての責任を負うもの

①労働契約②賃金・割増賃金③男女同一賃金④年次有給休暇⑤産前・産後休業⑥就業規則

・派遣先が使用者としての責任を負うもの

①労働時間②休憩・休日③公民権行使④育児時間

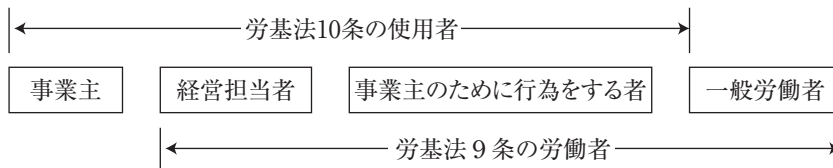
□ 事務代理（昭和62年基発169号）

法令の規定により事業主等に申請等が義務づけられている場合において、**事務代理の委任を受けた社会保険労務士**がその懈怠により当該申請等を行わなかった場合には、その**社会保険労務士は、労基法10条にいう「使用者」及び各法令の両罰規定にいう「代理人、使用人その他の従業者」に該当し**、当該申請等の義務違反の行為者として各法令の罰則規定及び両罰規定に基づき、その責任を問われる。



●使用者と労働者の関係

使用者という概念が、その権限と責任に応じて相対的に確定されるため、**労基法9条でいう労働者であってもその者が同時に使用者に該当する場合がある**。



Chapter 5 年次有給休暇

学習のPOINT

年次有給休暇は、日本の労働政策における重点的な課題となっている。取得率を高めるための制度上の工夫や、通達等も確認していきたい。

内 容	条文番号	出 題 年 度									
		H27	H28	H29	H30	R元	R2	R3	R4	R5	R6
§ 1 年次有給休暇の発生要件と付与日数											
▶1-1 年次有給休暇の発生要件	39条		○								○
▶1-2 付与日数	39条					○		○			○
§ 2 年次有給休暇の取得方法・その他											
▶2-1 年次有給休暇の取得方法	39条	●	○	●					○	●	
▶2-2 計画的付与	39条										
▶2-3 時季指定義務	39条						○				○
▶2-4 年次有給休暇管理簿	則24条の7										
▶2-5 年次有給休暇中の賃金	39条		○								
▶2-6 未成年者の年次有給休暇	72条										

[表記の説明] ○ 択一式試験出題 ● 選択式試験出題 ■ 法改正

§ 1 年次有給休暇の発生要件と付与日数

1-1 年次有給休暇の発生要件

● PREVIEW

年次有給休暇は、6箇月以上継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した場合に、法律上当然（請求によって発生するのではない）にその権利が発生する。

年次有給休暇の発生要件（労基法39条1項）

使用者は、その雇入れの日から起算して**6箇月間継続勤務し全労働日の8割以上出勤**した労働者に対して、継続し、又は分割した10労働日の有給休暇を与えなければならない。

① 継続勤務（昭和63年基発150号）

継続勤務とは、労働契約の存続期間、すなわち在籍期間をいう。休職期間や長期病欠期間、組合専従期間等も、在籍している限り通算される。定年退職による退職者を引き続き嘱託等として再採用している場合（所定の退職手当を支給した場合を含む。）についても、実質的に労働関係が継続している限り勤務年数は通算する取扱いがなされる。また、**企業の合併等により、権利義務関係が新会社に承継された場合も、勤務年数は通算される。**

② 全労働日

全労働日とは、労働契約上労働義務の課せられている日をいう。一般には1年間の総暦日数から就業規則等で定められた所定の休日を除いた日がこれに該当する。

ア 全労働日には含まれない日（平成21年基発0529001号、平成25年基発0710第3号）

ア	所定の休日に労働させた場合のその日
イ	不可抗力による休業日
ウ	使用者側に起因する経営、管理上の障害による休業日
エ	正当な同盟罷業その他正当な争議行為により労務の提供が全くなされなかった日
オ	法37条3項の代替休暇を取得して終日出勤しなかった日

イ 出勤したもののみなす

出勤率を算定するときには、以下の期間及び日をそれぞれ「出勤したもののみなす」取扱いが行われ、出勤率が不当に低くなるのを防止している。

ア	業務上（通勤災害は含まれない。）負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業した期間
イ	産前産後の女性が労働基準法65条の規定により休業した期間
ウ	育児・介護休業法による育児休業又は介護休業をした期間 (以上労基法39条10項)
エ	年次有給休暇を取得した日（昭和22年基発17号）
オ	労働者が使用者から正当な理由なく就労を拒まれたために就労することができなかった日（平成25年基発0710第3号）



□ 出勤率の基礎となる全労働日（八千代交通事件、平成25年6月6日最高裁判）

無効な解雇の場合のように労働者が使用者から正当な理由がなく就労を拒まれたために就労することができなかった日は、労働者の責めに帰すべき事由によるとはいえない不就労日であり、このような日は、使用者の責めに帰すべき事由による不就労日であっても、当事者間の衡平等の観点から出勤日数に算入するのが相当でなく全労働日から除かれるべきものとはいえないから、労働基準法39条1項及び2項における出勤率の算定に当たっては、出勤日数に算入すべきものとして全労働日に含まれるものというべきである。

□ 出勤率の基礎となる全労働日（平成25年基発0710第3号）

年次有給休暇の請求権の発生について、労働基準法39条が全労働日の8割出勤を条件としているのは、労働者の勤怠の状況を勘案して、特に出勤率の低い者を除外する立法趣旨であることから、全労働日の取扱いについては、次のとおりとする。

① 年次有給休暇算定の基礎となる全労働日の日数は就業規則その他によって定められた所定休日を除いた日をいい、各労働者の職種が異なること等により異なることもあり得る。したがって、所定の休日に労働させた場合には、その日は、全労働日に含まれないものである。

② 労働者の責に帰すべき事由によるとはいえない不就労日は、③に該当する場合を除き、出勤率の算定に当たっては、出勤日数に算入すべきものとして全労働日に含まれるものとする。

例えば、裁判所の判決により解雇が無効と確定した場合や、労働委員会による救済命令を受けて会社が解雇の取消しを行った場合の解雇日から復職日までの不就労日のように、労働者が使用者から正当な理由なく就労を拒まれたために就労することができなかった日が考えられる。

③ 労働者の責に帰すべき事由によるとはいえない不就労日であっても、次に掲げる日のように、当事者間の衡平等の観点から出勤日数に算入するのが相当でないものは、全労働日に含まれないものとする。

ア 不可抗力による休業日

イ 使用者側に起因する経営、管理上の障害による休業日

ウ 正当な同盟罷業その他正当な争議行為により労務の提供が全くなされなかった日

□ 分娩が遅れた場合（昭和23年基収2675号）

6週間以内に出産する予定の女性が、労働基準法65条の規定により休業したところ、予定の出産日より遅れて分娩し、結果的には産前6週間を超えた場合のその休業は、出勤率の算定に当たり出勤したものとして取り扱わなければならない。

□ 当事者の合意（昭和23年基収2675号）

生理日の就業が著しく困難な女性が休暇を請求して就業しなかった期間は、出勤率の算定に当たり出勤したものとみなされないが、当事者の合意によって出勤したものとみなすことも、差し支えない。

1-2 付与日数

PREVIEW

付与日数は平成10年に改正された。正社員だけでなくパートタイマー等にも出勤割合などに応じて年次有給休暇は比例的に付与される。

(1) 付与日数

付与日数〔労基法39条2項〕

使用者は、1年6箇月以上継続勤務した労働者に対しては、雇入れの日から起算して6箇月を超えて継続勤務する日（以下「6箇月経過日」という。）から起算した継続勤務年数1年ごとに、〔図表5-1-1〕に掲げる労働日の有給休暇を与えなければならない。ただし、継続勤務した期間を6箇月経過日から1年ごとに区分した各期間（最後に1年未満の期間を生じたときは、当該期間）の初日の前日の属する期間において出勤した日数が全労働日の8割未満である者に対しては、当該初日以後の1年間においては有給休暇を与えることを要しない。

年次有給休暇の付与日数は、継続勤務6箇月間で10労働日（職業能力開発促進法に基づく認定職業訓練を受ける未成年者については12労働日・労働基準法72条）、その後は、2年6箇月目までは継続勤務年数1年ごとに1労働日を加算し、さらに3年6箇月目からは継続勤務年数1年ごとに2労働日ずつ加算し、最高20労働日となっている。

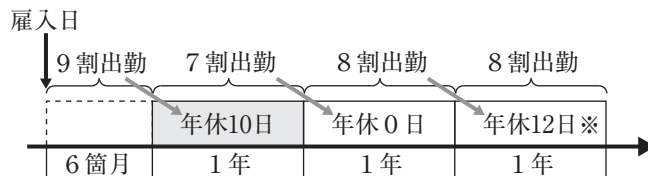
【図表5-1-1 付与日数】

勤続年数	6 箇月	1年6箇月	2年6箇月	3年6箇月	4年6箇月	5年6箇月	6年6箇月
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

ア 8割以上の出勤率を満たせなかった場合（平成6年基発1号）

6箇月経過後から1年6箇月目までの1年間において8割以上出勤していなかったため、年次有給休暇権が発生していなかった労働者についても、1年6箇月経過後から2年6箇月目までの1年間に8割以上出勤した場合に、2年6箇月経過後に発生する年次有給休暇の日数は、**11日ではなく12日となる。**

【図表5-1-2 出勤率を満たせなかった場合】



※11日ではなく12日となる点に注意。

イ 付与単位（昭和63年基発150号、平成7年基発33号）

労働基準法39条では「労働日」という文言を使用し、休暇の単位として労

働日単位を表わしている関係から、分割が認められる最小単位は、1労働日と解され、時間単位の分割は認められない。なお、**労働者が半日単位で有給休暇を請求した場合には、使用者はこれを半日単位で付与しても差し支えないが、付与する義務はない。**



通達・判例等

□ 年次有給休暇の翌年度請求（昭和22年基発501号）

年次有給休暇の請求権の時効は2年とされているので、前年度の年次有給休暇について翌年度に請求があった場合には、使用者は拒否できない。

□ 就業規則による制限（昭和23年基発686号）

就業規則で年次有給休暇は翌年度に繰越してはならないと定めても、年度経過後における年次有給休暇の権利は消滅しない。

□ 時効の起算日（平成6年基発330号）

有給休暇の起算日は、取得が可能になった時点である。従って、入社6箇月後に付与する10日のうち、5日を入社日に付与し、残りの5日を入社6箇月経過後に付与した場合、入社時に付与された5日については入社日、残りの5日については入社6箇月経過後の日となる。

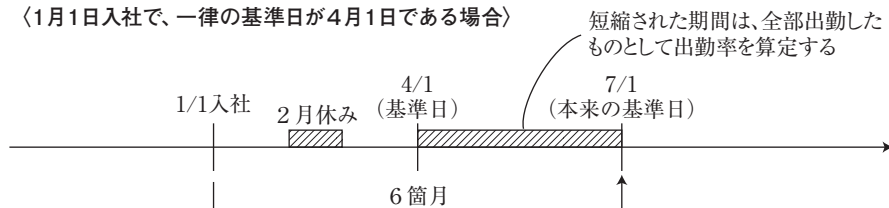
□ 斉一的取扱い（平成6年基発1号）

年次有給休暇の斉一的取扱い（原則として全労働者について一律の基準日を定めて年次有給休暇を与える取扱いをいう。）を行っている事業場において、基準日以前に付与する場合の年次有給休暇の付与要件である「全労働日の8割以上」の算定に当たっては、**短縮された期間は全部出勤したものととして取扱い、短縮された期間を含めた全期間について算定するもの**とされている。



理解図表

〈1月1日入社で、一律の基準日が4月1日である場合〉



2月が私傷病で全く出勤できなかった場合で考えてみましょう。実際の期間だけで出勤率を算定すると、8割に満たないことになりますが、短縮された期間である3か月間（4、5、6月）を入れると、8割基準を満たすことになります。

(2) 比例付与

比例付与の対象となる労働者は、次のようになっている。

年次有給休暇の比例付与〔労基法39条3項、労基則24条の3〕

週の所定労働時間が**30時間未満**であって、**かつ**、

① 週の所定労働日数が**4日以下**の者

又は

② 週以外の期間で所定労働日数が定められている場合は年間の所定労働日数が216日以下の者

付与日数は、次の計算式により計算される。

$$\text{通常の労働者の有給休暇の日数} \times \frac{\text{比例付与対象者の週所定労働日数}}{\text{通常の労働者の週所定労働日数 (5.2日)}}$$

計算の結果、1日未満の端数が生じた場合は切り捨てることとされている。

例：雇入れの日から2年6箇月経過した週所定労働日数3日のパートタイマーの場合

$12\text{日} \times 3 \div 5.2 = 6.92\cdots$ となり、6日の年次有給休暇が付与される。

【図表5-1-3 比例付与される年次有給休暇日数】

週所定労働日数	1年間の所定労働日数	雇入れの日から起算した継続勤務期間						
		6箇月	1年 6箇月	2年 6箇月	3年 6箇月	4年 6箇月	5年 6箇月	6年 6箇月以上
4日	169日から 216日まで	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	121日から 168日まで	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日	73日から 120日まで	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日	48日から 72日まで	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日



□ 所定労働日数の変更（昭和63年基発150号）

比例付与の適用を受ける労働者が、年度の途中で所定労働日数が変更された場合、休暇は基準日において発生するので、初めの日数のままである。

(3) 時間単位の年次有給休暇（時間単位年休）

時間単位年休〔労基法39条4項、労基則24条の4〕

使用者は、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により、次に掲げる事項を定めた場合において、①に掲げる労働者の範囲に属する労働者が有給休暇を時間を単位として請求したときは、有給休暇の日数のうち②に掲げる日数については、当該協定で定めるところにより時間を単位として有給休暇を与えることができる。

- ① 時間を単位として有給休暇を与えることができることとされる労働者の範囲
- ② 時間を単位として与えることができることとされる有給休暇の日数（5日以内に限る。）
- ③ その他厚生労働省令で定める事項

イ 時間を単位として与えることができることとされる有給休暇1日の時間数（1日の所定労働時間数（日によって所定労働時間数が異なる場合には、1年間における1日

平均所定労働時間数。ロにおいて同じ。)を下回らないものとする。)

- ロ 1時間以外の時間を単位として有給休暇を与えることとする場合には、その時間数(1日の所定労働時間数に満たないものとする。)

① 労使の書面協定

労使協定は届出不要。

② 5日以内

労働者に与えられる1年間の年次有給休暇の日数のうち5日以内をいう。

5日に満たない日数の年次有給休暇が比例付与される労働者については、労使協定では、当該比例付与される日数の範囲内で定めることになる。

当該年度に取得されなかった年次有給休暇の残日数・時間数は、次年度に繰り越されることとなるが、当該次年度の時間単位年休の日数は、前年度からの繰越分も含めて5日の範囲内となるものであること(平成21年基発0529001号)。



通達・判例等

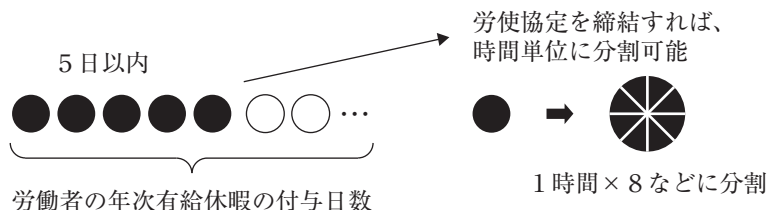
□ 時間単位年休の趣旨(平成21年基発0529001号)

年次有給休暇については、取得率が五割を下回る水準で推移しており、その取得の促進が課題となっている一方、現行の日単位による取得のほか、時間単位による取得の希望もみられるところである。このため、まとまった日数の休暇を取得するという年次有給休暇制度本来の趣旨を踏まえつつ、仕事と生活の調和を図る観点から、年次有給休暇を有効に活用できるようにすることを目的として、労使協定により、年次有給休暇について5日の範囲内で時間を単位として与えることができることとしたものである(平成22年4月1日施行)。



理解図表

〈時間単位年休のイメージ〉



通達・判例等

□ 労働者の意思(平成21年基発0529001号)

労使協定が締結されている事業場において、個々の労働者が、年次有給休暇を時間単位により取得するか日単位により取得するかは、労働者の意思による。

□ 時間単位年休1日の時間数(平成21年基発0529001号)

1日分の年次有給休暇が何時間分の時間単位年休に相当するかについては、当該労働者の所定労働時間数を基に定めることとなるが、所定労働時間数に1時間に満たない時間数がある労働者にとって不利益とならないようにする観点から、1日の所定労働時間数を下回らないものとされており、労使協定では、これに沿って定める必要があること。具体的には、1時間に満たない時間数については、時間単位に切り上げる必要がある。

「1日の所定労働時間数」については、日によって所定労働時間数が異なる場合には1年間における1日平均所定労働時間数となり、1年間における総所定労働時間数が決まっていなかった場合には所定労働時間数が決まっている期間における1日平均所定労働時間数となる。

- 1時間以外の時間を単位とする場合の時間数／前記③口の協定事項について（平成21年基発0529001号）

2時間や3時間といったように、1時間以外の時間を単位として時間単位年休を与えることとする場合には、労使協定で、その時間数を定める必要がある。

「1日の所定労働時間数に満たないものとする」とは、1日の所定労働時間数と同じ又はこれを上回る時間数を時間単位年休の単位とすることは、時間単位年休の取得を事実上不可能にするものであることから、そのような労使協定の定めはできないことを確認的に規定している。

- 時間単位年休と時季変更権との関係（平成21年基発0529001号）

時間単位年休についても、法39条5項の規定により、**使用者の時季変更権の対象となる**が、労働者が時間単位による取得を請求した場合に日単位に変更することや、**日単位による取得を請求した場合に時間単位に変更することは**、時季変更に当たらず、**認められない**。

また、事業の正常な運営を妨げるか否かは、労働者からの具体的な請求について個別的、具体的に客観的に判断されるべきものであり、あらかじめ労使協定において時間単位年休を取得することができない時間帯を定めておくこと、所定労働時間の中途に時間単位年休を取得することを制限すること、1日において取得することができる時間単位年休の時間数を制限すること等は認められない。

- 時間単位年休と計画的付与との関係（平成21年基発0529001号）

時間単位年休は、労働者が時間単位による取得を請求した場合において、労働者が請求した時季に時間単位により年次有給休暇を与えることができるものであり、法39条6項の規定による計画的付与として時間単位年休を与えることは認められない。

- 時間単位年休と時季指定義務との関係

時間単位の年次有給休暇を労働者が取得した場合において、法39条8項の規定による時季指定の年次有給休暇を与えた場合として取り扱うことはできない。

- 半日単位年休の取扱い（平成21年基発0529001号）

年次有給休暇の半日単位による付与については、年次有給休暇の取得促進の観点から、従来から、労働者がその取得を希望して時季を指定し、これに使用者が同意した場合であって、本来の取得方法による休暇取得の阻害とならない範囲で適切に運用される限りにおいて、問題がないものとして取り扱われているが、この取扱いに変更はない。

- 年の途中で所定労働時間数の変更があった場合、時間単位年休の時間数はどのように変わるのか（平成21年基発1005第1号）

時間単位年休として取得できる範囲のうち、**1日に満たないため時間単位で保有している部分については**、当該労働者の**1日の所定労働時間の変動に比例して時間数に変更される**こととなる。

例えば、所定労働時間が8時間から4時間に変更され、年休が3日と3時間残っている場合は、3日と3／8日残っていると考え、以下のとおりとなる。

【変更前】3日（1日当たりの時間数は8時間）と3時間

【変更後】3日（1日当たりの時間数は4時間）と2時間（比例して変更すると1.5時間となるが、**1時間未満の端数は切り上げる**）

§2 年次有給休暇の取得方法・その他

2-1 年次有給休暇の取得方法

(1) 年次有給休暇の請求

年次有給休暇の請求〔労基法39条5項〕

使用者は、有給休暇を**労働者の請求する時季**に与えなければならない。ただし、請求された時季に有給休暇を与えることが**事業の正常な運営を妨げる場合においては、他の時季にこれを与えることができる。**



- 年次有給休暇の権利の性質（昭和48年基発110号、白石宮林署事件・昭和48年3月2日最高裁判、昭和63年基発150号等）

年次有給休暇の権利は、労働基準法39条1項及び2項の要件を満たせば、法律上当然に労働者に生ずるものである。その具体的行使である休暇の時季指定の効果は、使用者の適法な時季変更権の行使を**解除条件**として発生するのであって、年次有給休暇の要件として、**労働者による休暇の請求**や、これに対する**使用者の承認の観念を入れる余地はない**。**年次有給休暇の利用目的は問われない**。休暇をどのように利用するかについて労働者は使用者の干渉を許さない。しかし、**一斉休暇闘争は、「年次有給休暇に名を借りた同盟罷業」にほかならない**。よって年次有給休暇の行使ではないため、**使用者は拒否でき、使用者の時季変更権の行使もありえない**。当該労働者の所属事業場以外の事業場における争議行為に休暇中の労働者が参加したか否かは、当該年次有給休暇の成否に影響を及ぼさない。そのため、使用者は事業の正常な運営を妨げるか否かの判断は、当該労働者の所属する事業場を基準として判断すべきである。

- 時季変更権の有効性（此花電報電話局事件、昭和57年3月18日最高裁判）

使用者の時季変更権の行使が、労働者の指定した休暇期間が開始し又は経過した後に行われた場合であっても、労働者の休暇の請求自体がその指定した休暇期間の始期にきわめて接近してされたため使用者において時季変更権を行使するか否かを事前に判断する時間的余裕がなかったようなときには、それが事前になされなかったことのゆえに直ちに時季変更権の行使が不適法となるものではなく、客観的に時季変更権を行使しうる事由が存し、かつ、その行使が**遅滞なく**されたものである場合には、適法な時季変更権の行使があったものとしてその効力を認めるのが相当である。



- 年次有給休暇は法律上当然に発生し、「請求」は「時季を指定する」という意味である。従って、使用者の承認は不要である。



〈年次有給休暇の権利〉

要件を満たせば、法律上当然に権利が発生



請求＝時季を指定すること、使用者の承認は不要



← 使用者は適法な時季変更権の行使が可能

請求により当該労働日の就労義務消滅

① 労働者の請求する時季

労働者から請求があった場合は、その具体的月日は、使用者が時季変更権を行使する場合以外は、当然に年次有給休暇日となり、就労義務が消滅する。したがって、休日、育児休業期間中の日その他労働義務の課せられていない日については、年次有給休暇権を行使する余地はない。

- ・分割するか何日継続するかは、原則として労働者が自由に決定し得る。
- ・年次有給休暇を労働者がどのように利用するかは自由。



通達・判例等

□ 他の事業場における争議行為に参加（昭和48年最高裁判）

労働者が他の事業場における争議行為に年次有給休暇をとって参加する場合でも、使用者はこれを拒否することは許されない。

□ 休業中の行使（昭和24年基発1456号）

負傷又は疾病等により療養中の者が休業期間中、年次有給休暇を請求したときは、年次有給休暇を労働者が病気欠勤等に充用することが許されることから、このような労働者から請求があったときは、年次有給休暇を付与しなければならない。

□ 休職期間中（昭和31年基収489号）

休職発令を受けた期間中は、労働義務がないため、年次有給休暇は取得できない。

□ 年次有給休暇の買い上げ（昭和23年基収3650号）

年次有給休暇の買い上げは法律の趣旨に反するためできない。法定日数を超える日数について買い上げの制度を作るのは、労使間の自由である。

□ 41条の適用除外者（昭和22年基発389号）

41条の適用除外者にも、年次有給休暇に関する規定は適用される。

□ 解雇との関係（昭和23年基発651号）

年次有給休暇の権利は解雇予告期間中に行使しなければ消滅する。

② 不利益取扱い

使用者は、労働基準法39条1項から4項までの規定による有給休暇を取得した労働者に対して、賃金の減額その他不利益な取扱いをしないようにしなければならない。（ただし、この規定について、罰則の適用は行われない。）

(2) 時季変更権

使用者側に、事業の正常な運営を妨げる場合には、時季を変更する権利を認めて事業運営との調整を図っている。

事業の正常な運営を妨げる場合

- ・年末年始等特に業務繁忙な時季
- ・同一期間に多数の労働者が年次有給休暇の指定をし、競合したためその全員に年次有給休暇を付与し難い場合



通達・判例等

□ 派遣中の労働者の年次有給休暇（昭和61年基発333号）

事業の正常な運営が妨げられるかどうかの判断は、派遣元の事業についてなされる。

□ 解雇予定日を超える時季変更権の行使（昭和49年基収5554号）

年次有給休暇の権利が労働基準法に基づくものである限り、使用者はいかに業務が繁忙であっても当該労働者の解雇予定日を超えての時季変更は行えない。

2-2 計画的付与

年次有給休暇の計画的付与〔労基法39条6項〕

使用者は、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**（労使委員会又は労働時間等設定改善委員会の決議を含む）により年次有給休暇を与える時季に関する定めをしたときは、これらの規定による有給休暇の日数のうち**5日を超える部分**については、その定めにより有給休暇を与えることができる。

① 労使の書面協定

労使協定は届出は不要、有効期間の定めも不要。

計画的付与の方式には、ア 事業場全体の休業による一斉付与方式 イ 班別の交替制付与方式 ウ 年次有給休暇付与計画表による個人別付与方式 等がある。

② 5日を超える部分

労使協定による計画的付与の対象となるのは、年次有給休暇の日数のうち、5日を超える部分とされている。

年次有給休暇の付与日数が10日である者については5日、13日である者については8日まで計画的付与の対象とすることができる。したがって、計画的付与の対象となる年次有給休暇の日数の不足若しくは請求権のない労働者を含めて年次有給休暇を計画的に付与する場合には、付与日数を増やす等の措置が必要となる（昭和63年基発1号）。

博士からひとこと



年次有給休暇の計画的付与は、個人別に交代で付与すること、班別に交代で付与することも可能です。また事業場全体（会社）の一斉付与もできますが、この場合に有給休暇が発生していない社員に対して、休業手当の支払、年休の付与日数を増やす等の措置が必要になります。



通達・判例等

□ 一斉付与の場合（昭和63年基発150号）

事業場全体の休業による一斉付与の場合、付与日数を増やす等の措置をとらずに年次有給休暇の権利のない者を休業させる場合は、その者に休業手当を支払わなければならない。

□ 繰越し分の取扱（昭和63年基発150号）

前年度に取得されずに当年度に繰越された年次有給休暇がある場合には、繰越された年次有給休暇を含めて、5日を超える部分を計画的付与の対象とすることができる。

□ 時季指定権と時季変更権（昭和63年基発150号）

労使協定で計画的付与が決まった日数については、個々の労働者には時季指定権はなくなり、使用者の時季変更権の行使もできない。

□ 育児休業申出前の育児休業期間中における計画的付与（平成3年基発712号）

労働者が**育児休業の申出の前に、育児休業期間中の日について労使協定に基づく年次有給休暇の計画的付与が行われた場合には、当該日については年次有給休暇を取得したものと解される**。逆に、年次有給休暇は、労働義務のある日についてのみ請求できるものであるから、育児休業申出後には、育児休業期間中の日について年次有給休暇を請求する余地はない。

2-3 時季指定義務

PREVIEW

年次有給休暇の取得を促進するため、2019（平成31）年4月1日施行の改正で、使用者は、10日以上年次有給休暇が付与される労働者に対し、5日について、毎年、時季を指定して与えなければならないこととする規定が設けられた。ただし、労働者の時季指定や計画的付与により取得された年次有給休暇の日数分については指定の必要はない。

〈時季指定義務制度のイメージ〉

年次有給休暇を取得しない労働者がいると…

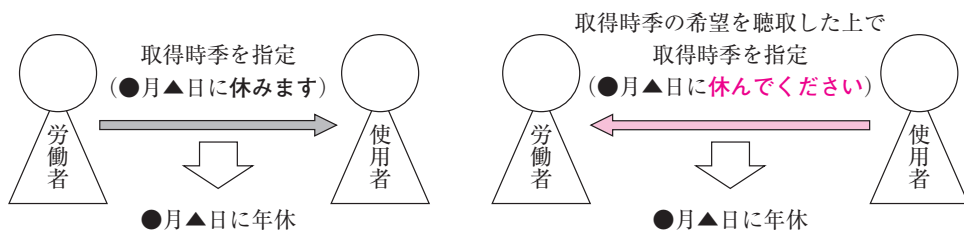
➡使用者が積極的に取得させないと、罰則が適用される仕組みになった！
（罰則の内容は、30万円以下の罰金）

〔改正前〕

労働者が自ら請求をしなければ、
年次有給休暇を取得できない

〔改正後〕

労働者が請求しない場合でも、年に5日は年次有給休暇を取得させる必要がある
（使用者が労働者の希望を聴き、希望を踏まえて取得時季を指定）



（このイメージでは、計画的付与のことは考慮していない）

時季指定義務〔労基法39条7項・8項〕

- ① 使用者は、労働基準法39条1項から3項までの規定〔通常の付与及び比例付与〕による年次有給休暇（これらの規定により使用者が与えなければならない年次有給休暇の日数が10労働日以上である労働者に係るものに限る。①及び②において同じ。）の日数のうち5日については、基準日（継続勤務した期間を6箇月経過日から1年ごとに区分した各期間（最後に1年未満の期間を生じたときは、当該期間）の初日をいう。①において同じ。）から1年以内の期間に、労働者ごとにその時季を定めることにより与えなければならない。

ただし、同条1項から3項までの規定による年次有給休暇を当該年次有給休暇に係る基準日より前の日から与えることとしたときは、厚生労働省令で定めるところ^{*}により、労働者ごとにその時季を定めることにより与えなければならない。

- ② ①の規定にかかわらず、同条5項又は6項の規定〔労働者の時季指定又は計画的付与〕により同条1項から3項までの規定による年次有給休暇を与えた場合においては、当該

与えた年次有給休暇の日数（当該日数が5日を超える場合には、5日とする。）分については、時季を定めることにより与えることを要しない。

〈補足〉①のただし書の規定は、基準日の齊一的取扱いなどの場合の取扱いを定めるもの。

※ 年次有給休暇を基準日より前の日から与える場合の取扱い（労基則24条の5）

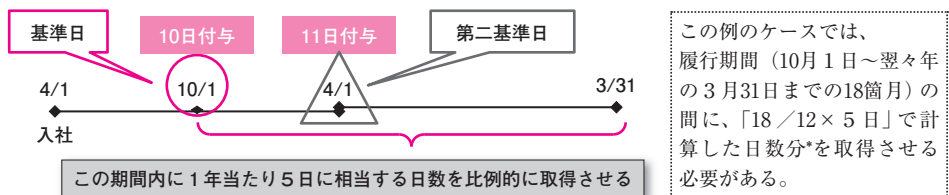
ア 10労働日以上 の年次有給休暇を前倒しで付与する場合の取扱い

使用者は、年次有給休暇を当該年次有給休暇に係る**基準日より前の日から10労働日以上与えることとしたときは、当該年次有給休暇の日数のうち5日**については、**基準日より前の日**であって、**10労働日以上 の年次有給休暇を与えることとした日**（以下「第一基準日」という。）**から1年以内の期間に、その時季を定めることにより与えなければならない。**

イ 付与期間に重複が生じる場合の特例

アにかかわらず、使用者が10労働日以上 の年次有給休暇を基準日又は第一基準日に与えることとし、かつ、当該基準日又は第一基準日から1年以内の特定の日（以下「第二基準日」という。）に新たに10労働日以上 の年次有給休暇を与えることとしたときは、履行期間（基準日又は第一基準日を始期として、第二基準日から1年を経過する日を終期とする期間をいう。）の月数を12で除した数に5を乗じた日数について、当該履行期間中に、その時季を定めることにより与えることができる。

〈例 重複が生じる場合の取扱い〉



$$*18 \div 12 \times 5 \text{ 日} = 7.5 \text{ 日}$$

②労働者が半日単位の取得を希望し使用これに応じた場合は「7.5日」、それ以外は「8日」となる。

ウ 第一基準日から1年以内の期間又は履行期間が経過した場合の取扱い

第一基準日から1年以内の期間又は履行期間が経過した場合においては、その経過した日から1年ごとに区分した各期間（最後に1年未満の期間を生じたときは、当該期間）の初日を基準日とみなして時季指定義務の規定を適用する。

エ 年次有給休暇の一部を基準日より前の日から与える場合の取扱い

使用者が年次有給休暇のうち10労働日未満の日数について基準日以前の日（以下「特定日」という。）に与えることとした場合において、特定日が複数あるときは、当該10労働日未満の日数が合わせて10労働日以上になる日までの間の特定日のうち最も遅い日を第一基準日とみなしてアからウまでの規定を適用する。

この場合において、第一基準日とみなされた日より前に、労働者本人の時季指定又は計画的付与により与えた年次有給休暇の日数分については、時季を定めることにより与えることを要しない。



- 対象者は、年次有給休暇の日数が10日以上労働者＝比例付与の対象者の一部は不該当だが、それ以外はすべて対象者に該当する。
- 使用者が時季を指定して与えるべき5日からは、労働者の時季指定及び計画的付与により労働者が取得した日数は差し引かれる。
 - ➡労働者が時季指定した場合や計画的付与がなされた場合、あるいはその両方が行われた場合には、それらの日数の合計を年5日から差し引いた日数について使用者に義務づけるものとし、それらの日数の合計が年5日以上に達したときは、使用者は時季指定の義務から解放される。
- 労基法39条7項の規定に違反した者は、30万円以下の罰金に処される（労基法120条）。
- 使用者は、労基法39条7項の規定により時季を定めることにより年次有給休暇を与えるに当たっては、あらかじめ、同項の規定により当該年次有給休暇を与えることを労働者に明らかにした上で、その時季について当該**労働者の意見を聴かなければならない**ものとする。また、使用者は、当該**意見を尊重するよう努めなければならぬ**ものとする（労基則24条の6）。



- **使用者による時季指定をいつ行うか（平成30年基発1228第15号）**
労働基準法39条7項に規定する使用者による時季指定は、必ずしも基準日からの1年間の期首に限られず、当該期間の途中に行うことも可能である。
- **使用者による時季指定の時季を、使用者又は労働者が事後に変更することはできるか（平成30年基発1228第15号）**
使用者が指定した時季について、使用者が意見聴取の процедуруを再度行い、その意見を尊重することによって変更することは可能である。
また、使用者が指定した時季について、労働者が変更することはできないが、使用者が指定した後に労働者に変更の希望があれば、使用者は再度意見を聴取し、その意見を尊重することが望ましい。
- **付与期間の途中で育児休業が終了した労働者等についても、5日の年次有給休暇を確実に取得させなければならないか（平成30年基発1228第15号）**
付与期間（基準日から1年間の期間）の途中で育児休業から復帰した労働者等についても、5日間の年次有給休暇を取得させなければならない。
ただし、残りの期間における労働日が、使用者が時季指定すべき年次有給休暇の残日数より少なく、5日の年次有給休暇を取得させることが不可能な場合には、その限りではない。
- **半日単位の年次有給休暇の取扱い（平成30年基発0907第1号）**
年次有給休暇の半日単位による付与については、年次有給休暇の取得促進の観点から、労働者がその取得を希望して時季を指定し、これに使用者が同意した場合であって、本来の取得方法による休暇取得の阻害とならない範囲で適切に運用される限りにおいて、問題がないものとして取り扱うこととしているが、この取扱いに変更はない。
この取扱いに沿って、半日単位の年次有給休暇を労働者が取得した場合については、労働基準法39条8項の年次有給休暇を与えた場合として取り扱って差し支えない。

また、労働者の意見を聴いた際に半日単位の年次有給休暇の取得の希望があった場合においては、使用者が労働基準法39条7項の年次有給休暇の時季指定を半日単位で行うことも差し支えない。これらの場合において、半日単位の年次有給休暇の日数は0.5日として取り扱う。

□ **時間単位の年次有給休暇の取扱い（平成30年基発0907第1号）**

時間単位の年次有給休暇を労働者が取得した場合には、**労働基準法39条8項の年次有給休暇を与えた場合として取り扱うことはできない。**

□ **使用者による時季指定の対象となる労働者（平成30年基発1228第15号）**

使用者による時季指定の対象となる「有給休暇の日数が10労働日以上である労働者」は、基準日に付与される年次有給休暇の日数が10労働日以上である労働者を規定したものであり、比例付与の対象となる労働者であって、今年度の基準日に付与される年次有給休暇の日数が10労働日未満であるものについては、仮に、前年度繰越分の年次有給休暇も合算すれば10労働日以上となったとしても、「有給休暇の日数が10労働日以上である労働者」には含まれない。

□ **前年度から繰り越された年次有給休暇の取扱い（平成30年基発1228第15号）**

前年度からの繰越分の年次有給休暇を取得した場合は、その日数分を労働基準法39条7項の規定により使用者が時季指定すべき5日の年次有給休暇から控除することとなる。

なお、労働基準法39条7項及び8項は、労働者が実際に取得した年次有給休暇が、前年度からの繰越分の年次有給休暇であるか当年度の基準日に付与された年次有給休暇であるかについては問わないものである。

□ **年5日を超える時季指定の可否（平成30年基発1228第15号）**

労働者の個人的事由による取得のために労働者の指定した時季に与えられるものとして一定の日数を留保する観点から、労働基準法39条7項の規定による時季指定として5日を超える日数を指定することはできない。

また、使用者が時季指定を行うよりも前に、労働者自ら請求し、又は計画的付与により具体的な年次有給休暇日が特定されている場合には、当該特定されている日数について使用者が時季指定することはできない。

□ **事業場が独自に設けている特別休暇の取扱い（平成30年基発1228第15号）**

法定の年次有給休暇とは別に設けられた特別休暇について、平成31年4月施行の改正を契機に廃止し、年次有給休暇に振り替えることはその法改正の趣旨に沿わないものであるとともに、労働者と合意をすることなく就業規則を変更することにより特別休暇を年次有給休暇に振り替えた後の要件・効果が労働者にとって不利益と認められる場合は、就業規則の不利益変更法理に照らして合理的なものである必要がある。

2-4 年次有給休暇管理簿

年次有給休暇管理簿〔労基則24条の7〕

使用者は、労働基準法39条5項から7項までの規定〔年次有給休暇の請求、計画的付与、時季指定義務〕により年次有給休暇を与えたときは、時季、日数及び基準日（第一基準日及び第二基準日を含む。）を労働者ごとに明らかにした書類（これを「年次有給休暇管理簿」という。）を作成し、当該年次有給休暇を与えた期間中及び当該期間の満了後5年間（当分の間、3年間）保存しなければならない。



- 年次有給休暇管理簿については、労働者名簿又は賃金台帳とあわせて調製することができる（労基則55条の2）。
- 年次有給休暇管理簿については、労働基準法109条（書類の保存義務）に規定する重要な書類には該当しない（平成30年基発0907第1号）。……年次有給休暇管理簿については、上記の労働基準法施行規則24条の7の中で、5年間（当分の間、3年間）の保存義務を規定。



□ 年次有給休暇管理簿の作成について（平成30年基発1228第15号）

年次有給休暇管理簿に記載すべき「日数」としては、労働者が自ら請求し取得したもの、使用者が時季を指定し取得したもの又は計画的付与により取得したものにかかわらず、実際に労働者が年次有給休暇を取得した日数（半日単位で取得した回数及び時間単位で取得した時間数を含む。）を記載する必要がある。

また、労働者名簿、賃金台帳と同様の要件を満たした上で、電子機器を用いて磁気ディスク、磁気テープ、光ディスク等により調整することは差し支えない。



年次有給休暇管理簿については、厚生労働省令（労働基準法施行規則）上の義務となっている点に注意しましょう。

また、5年間（当分の間、3年間）という保存期間も確実に覚えておきましょう。

2-5 年次有給休暇中の賃金

年次有給休暇中の賃金〔労基法39条9項、労基則25条〕

使用者は、年次有給休暇の期間又は時間については、**就業規則その他これに準ずるもので、**
ア 平均賃金

イ 所定労働時間労働した場合に支払われる**通常の賃金**

ウ 健康保険法による標準報酬月額額の30分の1に相当する金額（その金額に、5円未満の端数があるときは、これを切り捨て、5円以上10円未満の端数があるときは、これを10円に切り上げるものとする）

※ 時間単位年休に係る1時間分の賃金については、ア～ウの金額をその日の所定労働時間数（時間単位年休を取得した日の所定労働時間数）で除す。

の3種類のいずれかを定め、そのいずれかを支払えばよい。

イの所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金は、次の①～⑦に定める方法によって算定した金額とする。

- ① 時間によって定められた賃金については、その金額にその日の所定労働時間数を乗じた金額
- ② 日によって定められた賃金については、その金額
- ③ 週によって定められた賃金については、その金額をその週の所定労働日数で除した金額
- ④ 月によって定められた賃金については、その金額をその月の所定労働日数で除した金額
- ⑤ 月、週以外の一定の期間によって定められた賃金については、①～④に準じて算定した金額
- ⑥ **出来高払制その他の請負制によって定められた賃金**については、その**賃金算定期間**（当該期間に出来高払制その他の請負制によって計算された賃金がない場合においては、**当該期間前において出来高払制その他の請負制によって計算された賃金が支払われた最後の賃金算定期間。**）**において出来高払制その他の請負制によって計算された賃金の総額を当該賃金算定期間における総労働時間数で除した金額に、当該賃金算定期間における1日平均所定労働時間数を乗じた金額**
- ⑦ 労働者の受ける賃金が①～⑥の2以上の賃金よりなる場合には、その部分について①～⑥によってそれぞれ算定した金額の合計額

ウについては、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により定めることが必要である。

いずれを選択するか就業規則その他これに準ずるもので規定する。

- ・ 平均賃金
- ・ 所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金
- ・ 健康保険法による標準報酬月額 $\times$ 30分の1に相当する金額→労使協定の締結（届出不要）

博士からひとこと



年次有給休暇の際の賃金も、就業規則の絶対的必要記載事項としての賃金に該当するため、これを就業規則に定めておかねばなりません。



通達・判例等

- ☐ **所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金を支払う場合（昭和27年基発675号）**
労働基準法39条9項の規定は、計算事務手続の簡素化を図る趣旨であるから、日給者、月給者等につき、所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金を支払う場合には、通常の出勤をしたものとして取り扱えば足り、労基則25条に定める計算をその都度行う必要はない。
- ☐ **変形労働時間制の場合の時給制の労働者（昭和63年基発150号）**
変形労働時間制を採用している事業場における時給制労働者の変形期間中における労働基準法39条の通常の賃金の算定方法は、各日の所定労働時間に応じて算定される。

2-6 未成年者の年次有給休暇

未成年者の特例〔労基法72条〕

職業能力開発促進法の認定を受けて職業訓練を受けている未成年者の年次有給休暇は、12労働日を与えなければならない。

(1) 認定職業訓練を受ける労働者

都道府県労働局長の許可を受けた使用者に使用される労働者でなければ、本条の適用対象とはならない。

(2) 付与日数

【図表5-2-1 職業訓練を受けている未成年者の年次有給休暇】

雇い入れの日から起算した継続勤務期間	年次有給休暇の付与日数	(通常労働者の付与日数)
6 箇月	12日	10日
1 年 6 箇月	13日	11日
2 年 6 箇月	14日	12日
3 年 6 箇月	16日	14日
4 年 6 箇月	18日	16日
5 年 6 箇月	20日	18日
6 年 6 箇月	20日	20日



通達・判例等

□ 労働者が未成年者でなくなった場合（昭和34年基収2275号）

未成年者であるときに取得した年次有給休暇の請求権は、労働基準法115条による2年の消滅時効にかかるまでは、労働者が未成年者でなくなった場合においても消滅することなく存続する。

博士からひとこと



令和4年4月1日施行の民法の改正により、成年年齢が20歳から「18歳」に引き下げられ、未成年者は「18歳」未満の者ということになりました。

Chapter 9 就業規則

学習のPOINT

労働契約において細部にわたる労働条件を取り決めることは事実上できない。そこで、会社で働くための統一的な基準を示すために就業規則が作成される。本章では、就業規則の作成義務・記載内容・効力等に関し学習していく。本試験頻出事項のため確実に押さえることが必要である。

内 容	条文番号	出 題 年 度									
		H27	H28	H29	H30	R元	R2	R3	R4	R5	R6
§ 1 就業規則											
▶1-1 就業規則の作成・変更	89条	○	○			○	○	○			○
▶1-2 就業規則の記載事項と作成手続	89条、90条	○	○		○	○	○	○			○
§ 2 制裁規定の制限・就業規則の効力・その他											
▶2-1 制裁規定の制限	91条	○	○			○	○	○			
▶2-2 法令及び労働協約との関係	92条	○	○		○						
▶2-3 労働契約との関係	93条	○									

[表記の説明] ○ 択一式試験出題 ● 選択式試験出題 ■ 法改正

§ 1 就業規則

1-1 就業規則の作成・変更

PREVIEW

「就業規則」とは、労働者が就業する際を守るべき規律及び労働条件に関する具体的細目等について定めた規則類の総称のことである。労基法89条・90条は、就業規則の作成（変更を含む。）手続きについて規定している。

(1) 就業規則の法的性質

就業規則は、事業場における労働者の行動を規律し、労働者はこれに拘束される。就業規則の法的性質については、代表的なものとして、法規範説、事実規範説及び契約説がある。



就業規則に規定されている事項を労働者が知らなかった場合にどのようなものかが法的性質の議論のポイントです。結論としては、知る・知らないにかかわらず就業規則に拘束されます。周知されていることが前提です。



□ 個別的同意（秋北バス事件、昭和43年12月25日最高裁判）

就業規則は、それが合理的な労働条件を定めているものである限り、経営主体と労働者との間の労働条件は、その就業規則によるという事実たる慣習が成立しているものとして、その法的規範性が認められるに至っているということができ、**当該事業場の労働者は、就業規則の存在及び内容を現実に知っている**と否にかかわらず、**また、これに対して個別的に同意を与えたかどうかを問わず、当然にその適用を受ける。**

□ 就業規則の周知（フジ興産事件、平成15年10月10日最高裁判）

使用者が労働者を懲戒するには、あらかじめ**就業規則**において懲戒の**種別及び事由**を定めておくことを要する。そして、**就業規則が法的規範**としての性質を有するものとして、**拘束力**を生ずるためには、その内容の適用を受ける事業場の労働者に**周知**させる手続が採られていることを要するものというべきである。

□ 法律で定められた権利の行使による不利益な取扱い（日本シェーリング事件、平成元年12月14日最高裁判）

従業員の出勤率の低下防止等の観点から、稼働率の低い者につきある種の経済的利益を得られないこととする制度は、一応の経済的合理性を有しており、当該制度が、労基法上の権利に基づくもの以外の不就労を基礎として稼働率を算定するものであれば、それを違法であるとすべきものではない。そして、労働協約において稼働率80%以下の労働者を賃上げ対象から除外する制度が、労基法上の権利に基づく不就労を含めて稼働率を算定するものである場合においては、基準となっている稼働率の数値との関連において、当該制度が、**労基法上の権利を行使したことにより経済的利益を得られないこととする**ことによって**権利の行使を抑制し**、ひいては**法律が労働者に各権利を保障した趣旨を実質的に失わせるものと認められる**ときに、当該制度を定めた労働協約条項は、**公序に反するものとして無効**となると解するのが相当であるとするのが最高裁判所の判例である。

(2) 作成・届出義務

作成及び届出の義務（労基法89条、労基則49条1項）

常時10人以上の労働者を使用する使用者は、一定の事項について**就業規則を作成し、所轄労働基準監督署長に届け出**なければならない。変更した場合においても、同様とする。

① 常時10人以上の労働者を使用する使用者

ア 一時的に10人未満になることはあっても、常態として10人以上の労働者を使用していることをいう。したがって、常時は7人で繁忙期において更に4～5人雇入れる場合は該当しない。また、この場合の「10人以上」には、**パートタイム労働者やアルバイト等の臨時的な労働者もすべて含まれる**こととされている。

イ **常時10人以上の労働者**を使用しているか否かは、一企業単位ではなく、**個々の事業場単位で判断**する。1企業が2つの工場をもっており、**いずれの工場も10人未満**であるが、2工場を合わせた1企業としてみたときは10人以上となる場合、**2工場がそれぞれ独立した事業場と考えられる場合**には、**当該工場は、それぞれ常時10人未満の労働者を使用している**のであるから、就業規則の**作成義務はない**。

② 10人未満の事業所

常時10人未満の労働者を使用する使用者は、就業規則作成の義務はないが、就業規則の成文化が望ましいとされている。なお、当該使用者が就業規則を作成したときは、その就業規則も、常時10人以上の労働者を使用する使用者が作成する就業規則と**法的な効力は何ら変わらない**。



通達・判例等

□ 派遣労働者（昭和61年基発333号）

派遣労働者については、**派遣元**の事業場の労働者数に**算入される**こととなるため、**派遣中の労働者とそれ以外の労働者とを合わせて常時10人以上**の労働者を使用する派遣元の使用者は、就業規則の作成及び届出の義務を負うこととなる。

③ 作成

ア 作成は、法定の必要事項をすべて含んだものを作成することを意味し、必要記載事項を欠いている場合には、それが絶対的必要記載事項であっても、相対的必要記載事項中、当然に当該事業場が適用を受けるべき事項である場合であっても作成義務を果たしたとはいえない（昭和25年基収276号）。

イ 事業場の労働者の一部について、他の労働者と異なる労働条件を定める場合には、**当該一部の労働者についてのみ適用される別個の就業規則を作成することは差し支えない**。また、**別個の就業規則を作成する場合**には、**当該2以上の規則を合わせたものが就業規則となり、それぞれが単独で労**

基法89条の就業規則となるわけではない。したがって、就業規則の作成・届出に際しての**意見聴取**（労基法90条）については、それらを合わせて**一体となった就業規則**に対して行う**必要**がある。



□ **必要記載事項の一部を欠く就業規則の効力（昭和25年基収276号）**

必要記載事項の一部を欠く就業規則についても、その効力発生についてのほかの要件（その記載されている内容が法令又は当該事業場について適用される労働協約に抵触しないこと、その内容が労働者に周知されていること等）**を具備する限り有効である**。（ただし、労働基準法89条には違反する。）

□ **一部の労働者に対してのみ就業規則を作成している場合（昭和63年基発150号）**

就業規則は、当該事業場の全労働者について作成する必要があるが、常用労働者については作成しているが、パートタイム労働者については作成していないという場合は労基法89条違反となる。なお、就業規則は、一部労働者に対して別個に作成が可能である。

□ **パートタイマー等について、別個の就業規則を作成する場合（昭和63年基発150号）**

この場合には、就業規則の本則において、当該別個の就業規則の適用の対象となる労働者に係る適用除外規定又は委任規定を設けることが望ましい。

④ 届出

就業規則を作成及び届出義務のある使用者は、遅滞なく、所轄労働基準監督署長に届け出なければならないが（労基則49条1項）、正当な理由なく届出を怠ると罰則が適用（30万円以下の罰金）される（労基法120条1号）。



□ **就業規則の本社一括届出（平成15年基発0215001号）**

複数の事業場を有する企業等が、当該企業等の複数の事業場において同一の就業規則を適用する場合であって、本社において一括して就業規則の作成等を行い、かつ、本社以外の事業場の所在地を管轄する労働基準監督署長（以下「所轄署長」という。）宛てに届け出る就業規則を本社の使用者が取りまとめて、当該本社の所轄署長に届出を行う場合には、次に掲げる要件を満たしているときは、本社以外の事業場の就業規則についても届出があったものとして取り扱うものとされている。

- ① 本社の所轄署長に対する届出の際には、本社を含め事業場の数に対応した必要部数の就業規則を提出すること。
- ② 各事業場の名称、所在地及び所轄署長名並びに労働基準法89条各号に定める事項について当該企業の本社で作成された就業規則と各事業場の就業規則が同一の内容のものである旨が附記されていること。
- ③ 労働基準法90条2項に定める書面については、その正本が各事業場ごとの就業規則に添付されていること。

1-2 就業規則の記載事項と作成手続

● PREVIEW

労働条件の整備のため、就業規則において最低限の記載事項を法律で規定している。また、使用者における一方的な規定を防ぐため、作成手続に関して労働者の意見を聴くように求めている。

平成15年の改正により、「解雇の事由」が記載事項に含まれることとなった。

(1) 記載事項

就業規則の記載事項は、「絶対的必要記載事項」、「相対的必要記載事項」、「任意的記載事項」の3つに分類される。

就業規則の記載事項〔労基法89条〕

絶対的必要記載事項

- ア 始業及び終業の時刻、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いては就業時転換に関する事項**
- イ **賃金（臨時の賃金等を除く。以下同じ。）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**
- ウ **退職に関する事項（解雇の事由を含む）**

相対的必要記載事項

- ア 退職手当の定めをする場合においては、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
- イ 臨時の賃金等（退職手当を除く。）及び最低賃金額の定めをする場合においては、これに関する事項
- ウ 労働者に食費、作業用品その他の負担をさせる定めをする場合においては、これに関する事項
- エ 安全及び衛生に関する定めをする場合においては、これに関する事項
- オ 職業訓練に関する定めをする場合においては、これに関する事項
- カ 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する定めをする場合においては、これに関する事項
- キ 表彰及び制裁の定めをする場合においては、その種類及び程度に関する事項
- ク **当該事業場の労働者のすべてに適用される定め**（相対的必要記載事項のうち上記の定めを除く）をする場合においては、これに関する事項

任意的記載事項

- ア 使用者において任意的に記載し得る事項（就業規則の制定趣旨等）

1 絶対的必要記載事項

就業規則に必ず記載しなければならない事項のこと。



通達・判例等

□ 労基法41条3号該当者（昭和23年基収4281号）

労基法 41条3号該当者（監視又は断続的業務に従事する者）の許可を受けた者についても、労働基準法89条の規定は適用されるため、**就業規則には始業及び終業の時刻を定めなければならない。**

□ フレックスタイムの場合（昭和63年基発1号）

フレックスタイム制の対象となる労働者については、就業規則において始業及び終業の時刻を労働者の決定にゆだねる旨の定めをすれば、要件を満たす。**コアタイムやフレキシブルタイムを設ける場合には、これらに関する事項も始業及び終業の時刻に関する事項であるので、就業規則で定めておく必要がある。**

□ 始業及び終業の時刻が異なる場合（昭和63年基発150号）

始業及び終業の時刻が勤務態様又は職種別に異なる場合には、**それぞれの勤務形態又は職種ごとに規定しておくことが必要**である。

□ 育児休業の就業規則への記載（平成11年基発168号）

育児休業法による育児休業も、この育児休暇に含まれるものであり、育児休業の対象となる労働者の範囲等の付与要件、育児休業取得に必要な手続、休業期間については、就業規則に記載する必要がある。

② 相対的必要記載事項

必ずしもこれを規定することは必要ではないが、もしこれらに関して何らかの定めをするのであれば、必ず就業規則の一部としてその中に記載しなければならない事項のこと。



□ 退職手当についての不支給事由等（昭和63年基発1号）

退職手当について不支給事由又は減額事由を設ける場合には、退職手当の決定及び計算の方法に関する事項に該当するので、就業規則に記載する必要がある。

□ 当該事業場の労働者すべてに適用される定め（昭和25年基収3751号）

休職に関する事項、財産形成制度等の福利厚生に関する事項、旅費、ストックオプションに関する一般的規定等が該当する。

□ 欠勤日を年次有給休暇に振り替える場合の規定（昭和23年基収4281号）

欠勤（病欠事故）した場合、その日を労働者の請求により年次有給休暇に振り替えることは、**当該取扱いが制度として確立している場合**には、就業規則に規定することが**必要**である。

③ 任意的記載事項

前記①及び②以外の事項であって、就業規則に記載することが義務づけられていないものである。根本精神の宣言、「労働条件の決定、変更について労働組合と協議することを要する」というような定めなどがこれに該当し、記載するか否かは自由である。

(2) 作成手続

使用者の一方的な就業規則の作成により、労働者に不利にならないように、作成・変更にあたり労働者の団体的意見を聴くことを定めている。

就業規則の作成手続〔労基法90条〕

- ① 使用者は、就業規則の作成又は変更について、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の**意見を聴かなければならない**。
- ② 使用者は、届出をなすについて、①の意見を記した書面を添付しなければならない。

① 労働者の過半数で組織する労働組合（昭和63年基発150号）

事業場のすべての労働者のうち、その過半数の労働者が加入している労働組合をいう。一部の労働者のみについて作成する就業規則も当該事業場の就

業規則の一部であるから、その作成又は変更に際しては、当該事業場全体の労働者の過半数で組織する労働組合又は全労働者の過半数を代表する者の意見を聴く必要がある。

② 労働者の過半数を代表する者

事業場の全部の労働者の半数を超える者によって代表者とされた者で、労基則6条の2に規定する要件に該当する者である。

当該事業場に労働組合がない場合、1つの労働組合があっても、その労働組合に労働者の過半数が加入していない場合、2つ以上の労働組合があっても、いずれの労働組合にも労働者の過半数が加入していない場合等には、労働者の過半数を代表する者（正社員とパートタイマーが混在する場合は、両方の合計労働者の過半数を代表する者）を選び、その者の意見を聴かなければならない。

なお、就業規則が法令又は労働協約に抵触するため、所轄労働基準監督署長がその変更を命じた場合にも労働者代表の意見を聴かなければならない。

③ 意見を聴く

ア 意見を聴くとは、諮問をするという意味である。したがって、労働組合との協議決定を要求するものではなく、当該就業規則についての労働組合の意見を聴けば労働基準法違反とはならない（昭和25年基収525号）。

イ 就業規則に添付する意見を記した書面は、労働者を代表する者の氏名を記載したものでなければならない（労基則49条2項）。

④ 添付（昭和23年基発735号、昭和23年基発1575号）

労働組合が故意に意見を表明しない場合でも、意見を聴いたことが客観的に証明できる限り、これを受理するよう取り扱うものとされている。



就業規則の作成に当たって同意を得るとか、協議をする等を要求していない点に注意しましょう。



□ 就業規則に反対する意見書（昭和24年基発373号）

使用者は、就業規則の作成、変更の際に聴取する意見に拘束されない。反対意見があっても効力発生についてのほかの要件を具備する限り、就業規則の効力には影響がない。

§2 制裁規定の制限・就業規則の効力・その他

2-1 制裁規定の制限

PREVIEW

会社の中での懲罰としての制裁には、減給、^{けんせき}譴責、出勤停止、即時解雇等がある。これらの制裁も使用者が自由に取り決めることができるが、減給については、その額が多額であると労働者の生活を脅かすおそれがあるため、限度を規制している。

制裁規定の制限〔労基法91条〕

就業規則で、労働者に対して減給の制裁を定める場合においては、その減給は、

- ① 1回の額が**平均賃金の1日分の半額**を超え、
- ② 総額が一賃金支払期における**賃金の総額の10分の1**を超えてはならない。

職場規律に違反した労働者に対して、本来その労働者が受けるべき賃金の中から一定額を差し引くことを減給の制裁という。

- ① 1回の額が平均賃金の1日分の半額を超えてはならない（昭和23年基収1789号）

「1回の額が平均賃金の1日分の半額を超えてはならない」とは、1回の事案に対しては、減給の総額が平均賃金の1日分の半額以内でなければならないということである。

- ② 一賃金支払期の賃金の総額の10分の1（昭和23年基収1789号）

一賃金支払期に発生した数事案に対する減給の総額が、当該賃金支払期における**現実に支払われるべき賃金の総額**（欠勤等のために少額となったときは、その少額となった賃金の総額）の**10分の1以内**でなければならないという意味である。

※減給の制裁が一賃金支払期における賃金総額の10分の1を超えて行う必要が生じた場合、その減給は次期以降に繰り越して行うことは可能である。

博士からひとこと



平均賃金1万2千円、賃金総額22万円、遅刻1回6千円の減給処分の場合には

- | | |
|--------|-----|
| 1回目の遅刻 | 6千円 |
| 2回目の遅刻 | 6千円 |
| 3回目の遅刻 | 6千円 |
| 4回目の遅刻 | 6千円 |

4回目の遅刻の制裁金を合計すると2万4千円となり、総額の10分の1である2万2千円を超えてしまいます。したがって、この月には2万2千円までしか減給できません。



□ 賞与の場合（昭和63年基発150号）

制裁として賞与から減額することが明らかな場合は、賞与も賃金であり、労働基準法91条の減給の制裁に該当する。従って、賞与から減額する場合も1回の事由については平均賃金の2分の1を超え、また、総額については、一賃金支払期における賃金、すなわち賞与額の10分の1を超えてはならない。

ア 減給の制裁に該当するもの



□ 降給の制裁（昭和37年基発917号）

就業規則に「将来にわたり本給の10分の1以内を減ずる」旨定める場合、その降給が、前の職務に従事させたまま賃金額のみを減ずるものであれば、減給の制裁として労働基準法91条の適用がある。

□ 遅刻、早退を30分単位で減給（昭和26年基収4214号）

就業規則中に30分単位の制裁規定を設け、30分に満たない遅刻、早退の時間を常に切り上げる趣旨の規定は、労働基準法91条の減給の制裁として取り扱われる。

イ 減給の制裁に該当しないもの



□ 出勤停止（昭和23年基収2177号）

就業規則に出勤停止及びその期間中の賃金を支払わない定めがある場合において、労働者が出勤停止期間中の賃金を受けられないことは、制裁として出勤停止の当然の結果であって、減給の制裁に抵触しない。

□ 遅刻・早退の時間相当分の減給（昭和63年基発150号）

労働者が遅刻、早退をした場合は、その時間についてはノーワークノーペイの原則により賃金債権が生じない。したがって、労働基準法91条の**減給の制裁には該当しない。**

□ 懲戒処分（昭和26年基収938号）

就業規則に「**懲戒処分を受けた場合には昇給させない**」との定めは、**減給の制裁に該当しない。**

□ 職務の変更・格下げ・降職（昭和26年基収518号、昭和26年基収938号）

交通事故を起こした運転手を助手に格下げし、賃金も助手の賃金に低下させた場合、交通事故を起こしたことが運転手として不適格であるため助手に格下げするものであれば、賃金低下は職務変更に伴う当然の結果であり、制裁規定の制限に抵触するものではない。

格下げ・降職の結果として賃金支給額が減少しても、減給の制裁に抵触しない。

□ 賃金支払方法の変更（昭和34年基収2664号）

制裁として月給者を日給者に格下げした場合は、賃金支払の方法を変更するものであり、この変更により、ある月において賃金額が月給であったときの賃金額よりも減少することとなっても、労働基準法91条にいう減給には該当しない。

2-2 法令及び労働協約との関係

就業規則と法令及び労働協約との効力関係は、次のようになる。

法令及び労働協約との関係〔労基法92条、労基則50条〕

- ① 就業規則は、法令又は当該事業場について適用される労働協約に反してはならない。
- ② **所轄労働基準監督署長は**、法令又は労働協約に抵触する**就業規則の変更を命ずることができる。**



用語解説

- 法令…法律、政令及び省令をいう。
- 変更命令…文書で所轄労働基準監督署長が行う。
- 労働協約…労働組合と使用者又はその団体との間の労働条件その他に関する合意事項を書面に作成し、両当事者が署名し又は記名押印したもの



通達・判例等

- 労働協約の効力の発生（労働組合法14条）
労働組合と使用者又はその団体との間の労働条件その他に関する労働協約は、書面に作成し、両当事者が署名し、又は記名押印することによってその効力を生ずる。
- 労働協約の効力（労働組合法16条）
労働協約に定める労働条件その他の労働者の待遇に関する基準に違反する労働契約の部分は、無効とする。この場合において無効となった部分は、基準の定めるところによる。労働契約に定めがない部分についても、同様とする。

2-3 労働契約との関係

労働契約との関係〔労基法93条〕

労働契約と就業規則との関係については、労働契約法12条の定めるところによる。



通達・判例等

- 就業規則違反の労働契約（労働契約法12条）
就業規則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、就業規則で定める基準による。

【図表9-2-1 法令・労働協約・就業規則・労働契約の関係】

労働組合法16条、労働基準法13条・92条、労働契約法12条・13条を総合すると次のようになる。

