労働基準法

労働基準法

ポイント	内　　容	ページ
Point 1	労働基準法の基本原則	p 3 －10
Point 2	労働契約と契約期間・労働条件の明示	p 11－19
Point 3	解雇・解雇制限・解雇予告	p 20－23
Point 4	労働時間・休憩・休日	p 24－34
Point 5	みなし労働時間・裁量労働制	p 35－38
Point 6	変形労働時間制	p 39－43
Point 7	年次有給休暇	p 44－53
Point 8	賃金・平均賃金・休業手当・割増賃金	p 54－66
Point 9	年少者	p 67－69
Point10	妊産婦等	p 70－72
Point11	就業規則	p 73－75
Point12	寄宿舎・帳簿・時効その他	p 76－78
Point13	労基法　縦断　その１　労使協定	p 79
Point14	労基法　縦断　その２　認定・許可	p 80
Point15	試験に出る最高裁判例	p 81－87

【出題ランクについて】

★★★ … 確実に押さえたい項目、周辺知識も整理

★★½ … 確実に押さえたい項目

★★ … できれば押さえたい項目

★ … 時間的余裕があれば

Point 1 労働基準法の基本原則 ★★

1 目的（労働基準法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 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**。

チェックポイント

□ 労働条件とは、賃金、労働時間等のほか、解雇、災害補償、安全衛生、寄宿舎の施設等を含む労働者の職場におけるすべての待遇のことである。
□ 労働基準法１条が禁止しているのは、労働基準法に規定があることを労働条件低下の決定的な理由とすることである。社会経済情勢の変動等他に決定的な理由がある場合は抵触しない。

2 労働条件の決定（労働基準法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。

チェックポイント

□ 労働基準法１条・２条は訓示規定で、罰則は設けられていない。
□ 訓示規定等であり罰則の適用がないもの

法１条（労働条件の原則）
法２条（労働条件の決定）
法94条１項（寄宿舎における私生活の自由）
　⇒２項（寄宿舎生活に必要な役員の選任に干渉した場合は罰則の適用あり）
法95条４項（寄宿舎規則の遵守）
法附則136条（年次有給休暇の取得に係る不利益取扱い）

3　均等待遇（労働基準法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、差別的取扱をしてはならない。

チェックポイント

□ 「**解雇**」は労働条件に含まれるが、「**雇入れ**」は労働条件に含まれない。
例えば、その者の信条を理由として雇入れを拒否しても法３条違反とはならない。

4　男女同一賃金の原則（労働基準法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。

チェックポイント

□ 女性であることのみを理由とする賃金についての差別の禁止を定めている。（職務の能率、技能等によるものは禁止されない。）

□ 男性と差別的取扱いをするとは、女性であることを理由に、**有利に取り扱う場合**も含まれる。

□ 賃金額そのものの他、賃金体系、賃金形態等についての差別的取扱いも禁止。

□ 就業規則に、賃金について差別待遇の規定があっても、現実に差別的取扱いが行われていない場合には、その就業規則の該当規定が無効になるだけで、法４条違反とはならない。

	差別理由	差別禁止事項
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**

5　強制労働の禁止（労働基準法５条）

使用者は、**暴行**、**脅迫**、**監禁**その他**精神**又は**身体**の**自由**を**不当に拘束**する手段によって、労働者の**意思**に反して労働を強制してはならない。

チェックポイント

□　本条が適用されるには、労働を強制する使用者と強制される労働者との間に労働関係があることが前提となる。この労働関係は、労働契約の成立にかかわらず、事実上労働関係が存在すると認められる場合であれば足りる。

□　強制労働の禁止（法５条）違反⇒１年以上10年以下の拘禁刑又は20万円以上300万円以下の罰金（労基法上最も重い罰則）

6　中間搾取の排除（労働基準法６条）

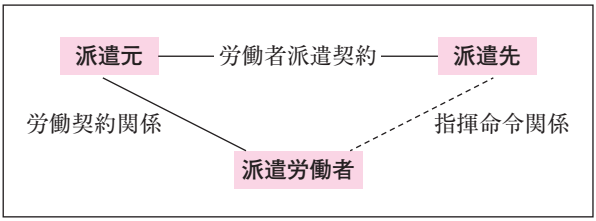
何人も、法律に基いて許される場合の外、**業として**他人の**就業に介入**して利益を得てはならない。

チェックポイント

□　「法律に基いて許される場合」とは、職業安定法に規定する有料職業紹介事業等が該当する。

□　「業として」とは、同種の行為を**反復継続**することをいう。**１回の行為であっても、反復継続**する意思があれば足り、主業か副業かは問わない。

□　**労働者派遣**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るため、所定の手続を踏まないで行われている**違法な労働者派遣事業であっても**、当該労働者派遣事業の事業主が業として労働者派遣を行う行為は、「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」と規定する労働基準法６条の**中間搾取には該当しない**。



7　公民権行使の保障（労働基準法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。ただし、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。

	公民権の行使	公の職務
該当事例	①　**選挙権**、**被選挙権**の行使 ②　最高裁判所裁判官の国民審査 ③　行政事件訴訟法に規定する**民衆訴訟**、地方自治法に規定する**住民訴訟**	①　衆議院議員その他の議員、陪審員、労働委員会の委員、検察審査員、労働審判員、**裁判員** ②　民事訴訟法による証人 ③　公職選挙法による選挙立会人
不該当事例	①　他の立候補者のための選挙運動 ②　個人としての訴権の行使	①　**予備自衛官**が防衛招集、訓練招集に応ずること ②　**非常勤の消防団員**の職務

チェックポイント

□　「公民としての権利」⇒「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。

□　「公の職務」⇒法令に根拠を有する公職の従事者の職務に限られるが、単純な労務の提供を主たる目的とする職務は「公の職務」には該当しない。

□　「市議会議員をはじめとする公職に就任しようとするときは、会社の承認を受けなければならず、これに反して承認を得ずに公職に就任した者は懲戒解雇に付する」旨の就業規則の規定は、無効である。

□　公民権行使等の**時間**については、使用者に**賃金**支払義務は課されていない。

8　賠償予定の禁止（労働基準法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。

チェックポイント

□　本条は、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。

□　違約金を定め、又は損害賠償額を予定する契約の締結は、労働者本人に限定されていないため、親権者、身元保証人等との間で契約することも禁止されている。

□　労働基準法16条違反は、違約金やあらかじめ定めた損害賠償額を徴収したときに成立するのではなく、これらの契約を締結したときに成立する。

9　前借金相殺の禁止（労働基準法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。

チェックポイント

□　労働者が合意又は同意した場合であっても、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することはできないが、**労働者**が**自己の意思**によって相殺することはできる。

□　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、その貸付の原因、期間、金額、金利の有無等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。

10　強制貯金の禁止（労働基準法18条）

雇入時	**労働契約に附随**して、貯蓄の契約又は貯蓄金を管理する契約はできない
雇入後	労働者の委託を受ければ、貯蓄金の管理契約ができる

	社内預金（直接管理）	**通帳保管**
労使協定	必要（**届出⇒必要**） ㈠　預金者の範囲 ㈡　預金者一人当たりの預金額の限度 ㈢　預金の利率及び利子の計算方法 ㈣　預金の受入れ及び払戻しの手続 ㈤　預金の保全の方法	必要（**届出⇒必要**） ―
貯蓄金管理規程	必要（届出⇒不要。労働者に周知） 労使協定に記載した事項及びそれらの具体的取扱い	必要（届出⇒不要。労働者に周知） ㈠　預金先の金融機関名及び預金の種類 ㈡　通帳の保管方法 ㈢　預金の出入れの取次ぎ方法、等
利子	必要（年５厘以上）	不要
その他	労働者が、貯蓄金の**返還を請求**したときは、**遅滞なく**、これを**返還**しなければならない。この場合に使用者が遅滞なく貯蓄金を返還しないときは、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で、当該貯蓄金の管理の中止を命ずることができる。中止を命ぜられた使用者は、中止命令に示された範囲の貯蓄金を労働者に返還しなければならない。	

チェックポイント

□　「労働契約に附随して貯蓄の契約をさせる」とは強制貯蓄契約のことであり、いかなる場合にも許されない。

□　**貯蓄金管理規程**は、使用者に作成・周知義務が課されているものであり、行政官庁への**届出義務は課されていない**。

11　労働者・使用者

労　働　者	使　用　者
職業の種類を問わず、事業に**使用される者**で、**賃金**を支払われる者をいう。	**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。

チェックポイント

□「事業主」とは、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」とは、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。

□ 使用者とは、労働基準法各条の義務についての履行の責任者をいい、その認定については部長、課長等の形式にとらわれるのではなく、各事業おいて**実質的に一定の権限が与えられているか否かで判断**する。したがって、単に上司の命令の伝達者にすぎない場合には、使用者とみなされない。

□ 事務代理の委任を受けた社労士がその懈怠により申請等を行わなかった場合には、当該社労士は、法10条にいう「使用者」に該当するものであり、労働基準法違反の責任を問われることになる。

①　派遣元、派遣先に対する労働基準法の適用関係（責任の所在）

労働基準法は、本来、労働者と労働契約関係にある事業に適用されるものと解されるため、派遣労働者に関しては、派遣労働者と労働契約関係にある派遣元事業主（以下「派遣元」という。）が責任を負い、派遣労働者と労働契約関係にない派遣先事業主（以下「派遣先」という。）は責任を負わないのが原則となる。しかし、派遣労働者については、これと労働契約関係にない派遣先が業務遂行上の指揮命令を行うという特殊な労働関係にあるので、労働者派遣という就業形態に着目して労働者派遣法において労働基準法等の適用について特例が定められている。

派遣元	派遣先
労働契約、**賃金**、**年次有給休暇**、産前産後の休業、災害補償、**就業規則**、**労使協定**、等	**労働時間**（⇒非常災害時の時間外労働、公民権行使の保障、育児時間、生理休暇、等）、**休憩**、**休日**

チェックポイント

□「労働時間等の基本的な枠組みの設定等」は、労働契約関係にある派遣元に責任を負わせている。例えば、派遣元の事業主が36協定（時間外労働、休日

労働に関する労使協定）を締結し、届け出れば、派遣先の事業主は当該協定の範囲内で法定労働時間を超えて派遣労働者を労働させることができる。

□ 国、地方公共団体又は行政執行法人（以下「国等」という。）が労働者派遣を受けた場合にも、特例等の適用があり、当該国等に対して特例等による労働基準法の適用がある。

② 派遣労働者に対する労働基準法〔総則〕の取扱い

		派遣元	派遣先
1	均等待遇（３条）	○	○
2	男女同一賃金の原則（４条）	○	ー
3	強制労働の禁止（５条）	○	○
4	中間搾取の排除（６条）	ー	ー
5	公民権行使の保障（７条）	ー	○

③ 出向の場合

在籍型出向	移籍型出向
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における使用者としての責任を負う。	移籍型出向とは、出向先との間について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**労働基準法の適用がある。