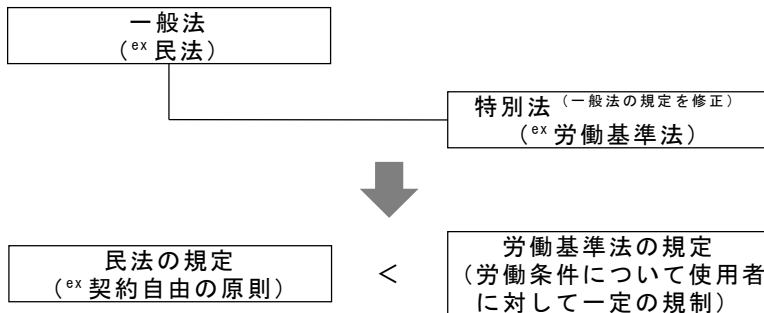


労働憲章・適用等

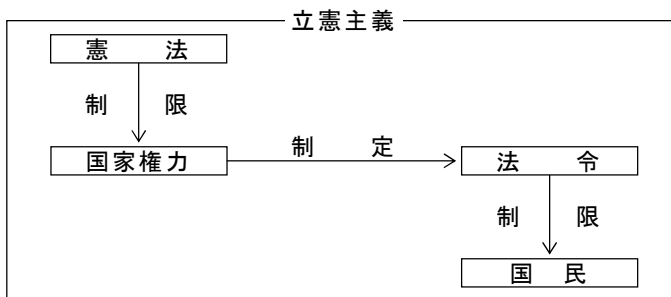
労働基準法の役割

労働保護法の必要性

(民法と労働基準法の関係性)



(憲法と法令の関係性)



労働憲章

労働条件の原則

(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)

「人たるに値する生活」とは、憲法第25条第1項の「健康で文化的」な生活を内容とするものであるが、具体的には、一般の社会通念によって決まるものであろう。国際労働機関憲章第3原則にいう「その時その国において相当と認められる生活程度」というのも、その趣旨である。(労働基準法コンメンタール)

→ 「労働基準法第1条にいう、「人たるに値する生活」とは、社会の一般常識によって決まるものであるとされ、具体的には、「賃金の最低額を保障することによる最低限度の生活」をいう。」× R6-1A

(人たるに値する生活)

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へること。(S22. 9. 13発基17号)

(標準家族)

法第1条は、労働条件に関する基本原則を明らかにしたものであつて、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である。(S22. 11. 27基発401号)30-4ア

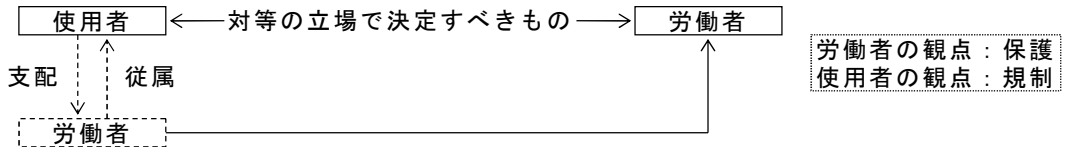
労働条件の決定

(対等の立場)

形式的のみならず実質的に対等の立場をいうもので、社会的、経済的な力関係を離れて相互の人格を尊重する立場を意味する。しかし、そのような対等の立場というものは、個々の労働者と使用者の間では事実上困難であるので、団結権、団体交渉権の保護というものがこれを確保する働きをなすのである。しかし、本条は、右の原則を明らかにしたのみであって、現実には労働組合があるかどうか、また、団体交渉で決定したかどうかは、本条の問うところではない。 (労働基準法コンメンタール)28-1イ

→ 「同条は、使用者は労働者に労働組合の設立を促すように努めなければならないと定めている。」× R5-4A

(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・社会的身分

(信教の自由)

信教の自由は、何人に対してもこれを保障する。いかなる宗教団体も、国から特権を受け、又は政治上の権力を行使してはならない。

- 2 何人も、宗教上の行為、祝典、儀式又は行事に参加することを強制されない。
- 3 国及びその機関は、宗教教育その他いかなる宗教的活動もしてはならない。(憲法20条)

(集会、結社及び言論、出版その他一切の表現の自由)

集会、結社及び言論、出版その他一切の表現の自由は、これを保障する。

- 2 検閲は、これをしてはならない。通信の秘密は、これを侵してはならない。(憲法21条)

(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)

(本条に違反しない場合)

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本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ような場合において、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場合には、本条違反の問題は生じない。 (労働基準法コンメンタール)R5-4B

男女同一賃金の原則

(趣旨①)

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

(趣旨②)

本条の趣旨は我国における従来の国民経済の封建的構造のため男子労働者に比較して一般に低位であつた女子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ふ面から実現しようとするものであること。（S22. 9. 13発基17号）

(女性であることを理由として)

労働者が女性であることのみを理由として、あるいは社会通念として又は当該事業場において女性労働者が一般的又は平均的に能率が悪いこと、勤続年数が短いこと、主たる生計の維持者ではないこと等を理由とすることの意であり、これらを理由として、女性労働者に対し賃金に差別をつけることは違法であること。（S22. 9. 13発基17号抄）R1-3ア

(上記の出題事例)

「事業場において女性労働者が平均的に能率が悪いこと、勤続年数が短いことが認められたため、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た場合には、労働基準法第4条違反とはならない。」× R6-1C

強制労働の禁止

(趣旨)

憲法18条は、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）

(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的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

(脅迫)

「脅迫」とは、刑法第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。

(S22.3.2基発381号)R3-1C

・ **精神又は身体を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。(S63.3.14基発150号)

・ **意思に反して労働を強制**
(労働を強制)

必ずしも形式的な労働契約により成立していることを要求しているものではなく、当該具体例において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。

(労働基準法コンメンタール)R1-3イ、26-1A、13-1A

(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

(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)27-1D

(イメージ)

労働基準法5条 (強制労働の禁止) 違反の行為

刑法の暴行罪、脅迫罪
又は監禁罪に該当する行為

(合法的なもの)

「精神又は身体を自由を拘束する手段」とは、精神の作用又は身体の行動が何らかのかたちで妨げられる状態を生じさせる方法をいう。「不当」とは、本条の目的に照らし、かつ、個々の場合において、具体的にその諸条件をも考慮し、社会通念上是認し難き程度の手段の意であり、したがって、必ずしも「不法」なもののみに限られない。たとえ合法的なものであっても不当なものとなることがあり、例えば賃金との相殺を伴わない前借金が周囲の具体的事情により労働者に明示又は黙示の威圧を及ぼす場合の如きはその例である。
(労働基準法コンメンタール)R2-4B

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

(法人が業として他人の就業に介入して利益を得た場合)

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。したがって、公務員であっても、違反行為の主体となり得る(S23.3.2基発第381号)。28-1エ

法人が業として他人の就業に介入して利益を得た場合は、当該法人のために実際の介入行為を行った行為者たる従業員が処罰される(S34.2.16基収第8770号)。R5-4D、26-1B
(労働基準法コンメンタール)

(上記実際の介入行為を行った行為者たる従業員が処罰される理由)

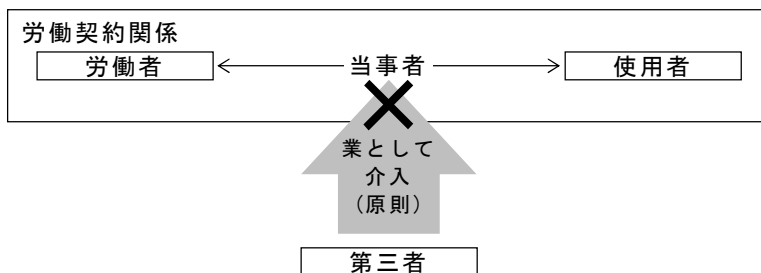
法人が他人の就業に介入して利益を得た場合については、法人の従業者たる行為者について法第6条違反が成立する。

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。(S34.2.16 33基収8770号)

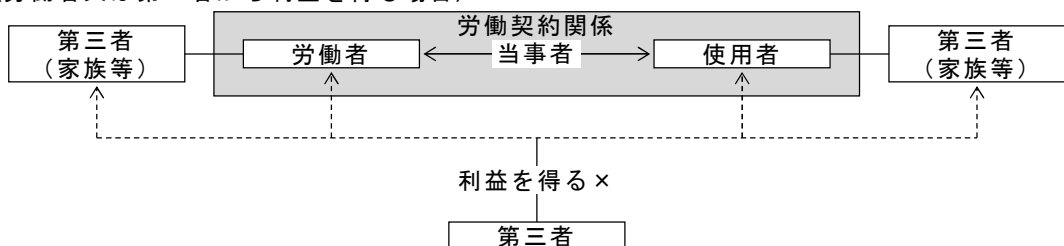
・業として利益を得る

・他人の就業に介入

(イメージ)



(労働者又は第三者から利益を得る場合)



公民権行使の保障

(労働時間中の立場)

公 民 > 労働者

(公民権行使の範囲)

本条の「公民」とは、国家又は公共団体の公務に参加資格のある国民をいい、「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をいう。

(S63. 3. 14基発150号、婦発47号)

・ 公民としての権利・公の職務

(公の職務)

単に労務の提供を主たる目的とする職務は法7条の「公の職務」には含まれず、したがって予備自衛官が自衛隊法の規定による防衛召集又は訓練召集に応ずる等は「公の職務」該当しない。

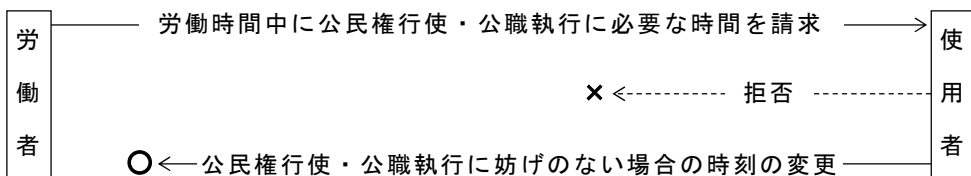
(S63. 3. 14基発150号)

→非常勤の消防団員 (消防組織法15条の6) についても同様と考えられる。

14-1E

・ 拒んではならない

(公民権行使の保障のイメージ)



(公民権行使は就業時間外にすべしとする命令は違法か)

公民権の行使を労働時間外に実施すべき旨定めたことにより、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れば違法である。

(S23. 10. 31基発1575号)R2-4D

適用等

適用事業

・ 適用の単位

(労働基準法における「事業」のとりえ方)

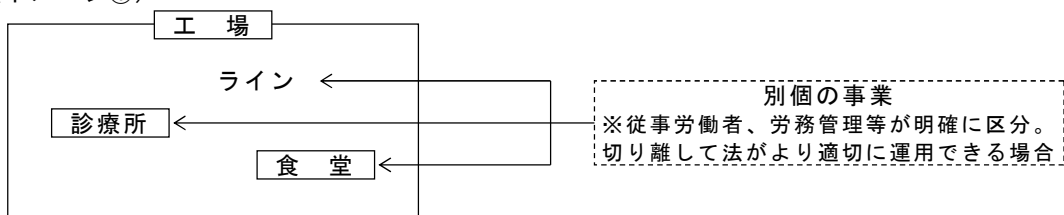
一の事業であるか否かは主として場所的観念によって決定すべきもので、同一場所にあるものは原則として分割することなく一個の事業とし、場所的に分散しているものは原則として別個の事業とすること。

(H11. 3. 31基発168号)

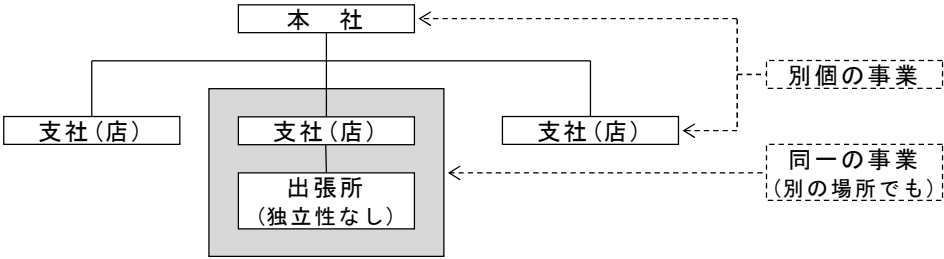
→「場所的観念によって決定されるべきものではない。」×

26-1D

(イメージ①)



(イメージ②)



(適用事業報告)

使用者は、次の各号の一に該当する場合においては、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)

(同一企業が複数の事業場を有する場合)

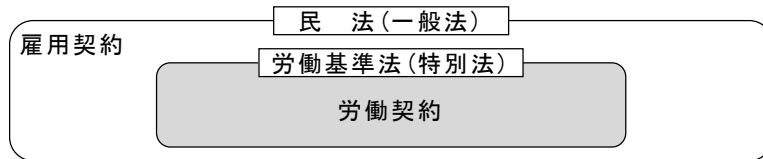
同一企業が複数の事業場を有する場合であつて、同一の労働基準監督署管内に2以上の事業場があるときは、各事業場に係る労働基準法に基づく報告又は届出については、当該企業内の組織上、各事業場の長より上位の使用者が、とりまとめて当該労働基準監督署に報告又は届出を行うことは差支えないこと。その場合においては、各事業場ごとに、報告又は届出の内容を明らかにし、また、各事業場に係る内容が同一であればその旨を明らかにした上で、報告又は届出を行うこと。 (H7. 12. 26基発740号) 12-1E

適用除外等

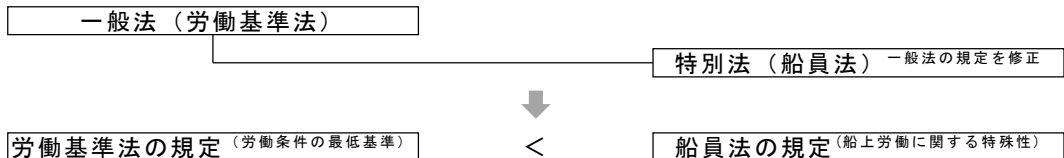
- ・同居の親族のみを使用する事業及び家事使用人
(同居の親族のみを使用する事業)

	労基法適用のイメージ
例 (同居の父・母・子) = ㊤	×
㊤ + 他人	他人のみ○ (労基法適用事業)
㊤ (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)

(家事使用人のイメージ)



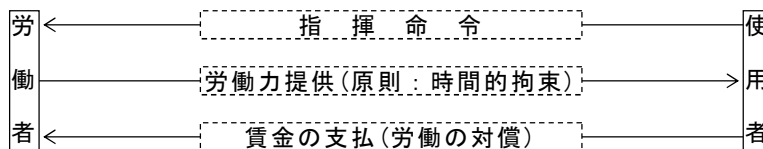
・ 船員法1条1項に規定する船員
(イメージ)



労働者・使用者の定義

労働者の定義

(労働契約関係のイメージ)



(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

(労働組合法の労働者)

この法律(労働組合法)で「労働者」とは、職業の種類を問わず、賃金、給料その他これに準ずる収入によつて生活する者をいう。
(労働組合法3条)10-1E

(失業者と労働者)

本条(労働組合法3条)にいう「労働者」とは他人との間に使用従属の関係に立つて労務に服し、報酬を受けて生活する者をいうのであつて、現に就業していると否とを問わないから、失業者をも含む。
(S23. 6. 5労発第262号)

→ 労働基準法9条の労働者の範囲とは異なる。

R7-1エ

(会社から給料を受けず、その所属する労働組合より給料を受ける組合専従職員の労働関係)

組合専従職員と使用者との基本的な法律関係は、労働協約その他により労使の自由にと定めるところによるが、使用者が当該専従職員に対し在籍のまま労働提供の義務を免除し、組合事務に専従することを認める場合には、労働基準法上当該会社との労働関係は存続するものと解される。
(H11. 3. 31基発168号)19-1C

(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

(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

(臨床研修指導医)

研修医は、医師国家試験に合格し、医籍に登録されて、厚生大臣の免許を受けた医師であつて(医師法2条、5条)、医療行為を業として行う資格を有しているものである(同法17条)ところ、同法16条の2第1項は、医師は、免許を受けた後も、2年以上大学の医学部若しくは大学附置の研究所の附属施設である病院又は厚生大臣の指定する病院において、臨床研修を行うように努めるものとして定めている。

この臨床研修は、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9条所定の労働者に当たるものというべきである。(関西医科大学研修医(過労死損害賠償)事件H17. 6. 3最高二小判決)29-5オ

(いわゆる芸能タレントは労働者か)

次のいずれにも該当する場合には、労働基準法第9条の労働者ではない。

- 一 当人の提供する歌唱、演技等が基本的に他人によって代替できず、芸術性、人気等当人の個性が重要な要素となっていること。
- 二 当人に対する報酬は、稼働時間に応じて定められるものではないこと。
- 三 リハーサル、出演時間等スケジュールの関係から時間が制約されることはあっても、プロダクション等との関係では時間的に拘束されることはないこと。
- 四 契約形態が雇用契約ではないこと。

(S63. 7. 30基収355号抄)R1-3エ

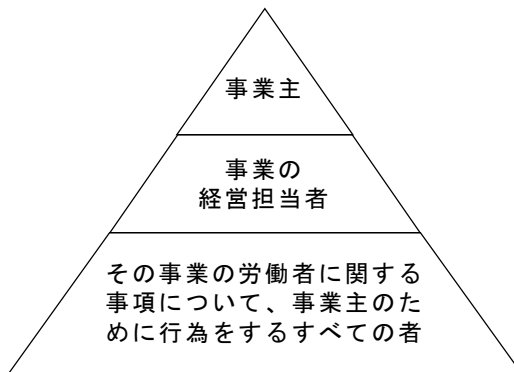
(自己所有のトラックを持ち込んで特定の会社の製品の運送業務に従事していた運転手)

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、同社の運送係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、右運送係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。（旭紙業事件H8. 11. 28最高一小判決）R2選

使用者の定義

（イメージ）



（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

（労働契約法の使用者）

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）R6-2イ、26-1E

出向・労働者派遣

出向

- ・ 在籍型出向
- ・ 移籍型出向

（出向の場合）

出向とは、出向元と何らかの労働関係を保ちながら、出向先との間において新たな労働契約関係に基づき相当期間継続的に勤務する形態であり、出向元との関係から在籍型出向と移籍型出向とに分類される。

(1) 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。

14-2A

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ものである。以下略。

R6-1D、19-1A、12-1D

(2) 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。

(S61. 6. 6基発333号)

労働者派遣

(労働基準法の適用に関する特例)

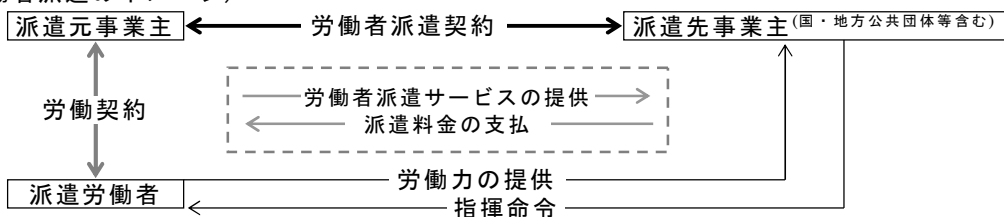
労働者派遣法においては、派遣労働者に関する労働基準法等の適用について、基本的には派遣労働者と労働契約関係にある派遣元事業主が責任を負うものであるという原則を維持しつつ、労働者派遣の実態から派遣元事業主に責任を問えない事項、派遣労働者の保護の実効を期する上から派遣先事業主に責任を負わせることが適切な事項について特例規定（労働者派遣法44条）により派遣先事業主に責任を負わせることとした。特例規定が存しない労働基準法等の規定については、原則どおり、派遣元事業主が責任を負うこととなる。

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)



(中間搾取との関係)

労働者派遣については、派遣元と労働者との間の労働契約関係及び派遣先と労働者との間の指揮命令関係を合わせたものが全体として当該労働者の労働関係となるものであり、したがって派遣元による労働者の派遣は、労働関係の外にある第三者が他人の労働関係に介入するものではなく、労働基準法第6条の中間搾取に該当しない。

(H11. 3. 31基発168号)15-1C、14-1D

労働契約

労働契約の締結

労働契約

労働契約の成立

(労働契約)

労働契約とは、一定の対価（賃金）と一定の労働条件のもとに、自己の労働力の処分を使用者に委ねることを約する契約である。本質的には民法第623条に規定する雇用契約と異なるものではないが、労働契約なる概念は、資本主義社会における労使間の著しい経済的優劣関係とこれによる労働者の資本への隷属状態に着目してこれに規制を加えんとする労働者保護法規の発展とともに確立された契約概念であり、自由対等な人間間を規制する市民法上の契約概念たる雇用契約とは異なる角度から労使間の契約を把握する特殊な契約類型である。したがって、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。

(労働基準法コンメンタール)R6-2ウ

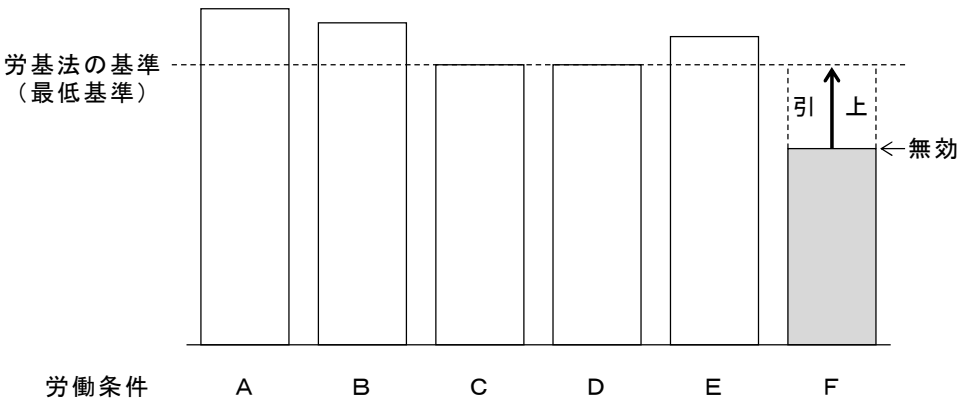
(大学卒業予定者の採用内定により就労の始期を大学卒業直後とする解約権留保付労働契約が成立したものと認められた事例)

大学卒業予定者が、企業の求人募集に応募し、その入社試験に合格して採用内定の通知を受け、企業からの求めに応じて、大学卒業のうちは間違いなく入社する旨及び一定の取消事由があるときは採用内定を取り消されても異存がない旨を記載した誓約書を提出し、その後、企業から会社の近況報告その他のパンフレットの送付を受けたり、企業からの指示による近況報告書を送付したなどのことがあり、他方、企業において、採用内定通知のほかには労働契約締結のための特段の意思表示をすることを予定していなかったなど、判示の事実関係のもとにおいては、企業の求人募集に対する大学卒業予定者の応募は労働契約の申込であり、これに対する企業の採用内定通知は右申込に対する承諾であつて、誓約書の提出とあいまつて、これにより、大学卒業予定者と企業との間に、就労の始期を大学卒業の直後とし、それまでの間誓約書記載の採用内定取消事由に基づく解約権を留保した労働契約が成立したものと認めるのが相当である。

(大日本印刷事件S54. 7. 20最高二小判決)9-2E、常14-5A

労働基準法の強行的効力・直律的効力

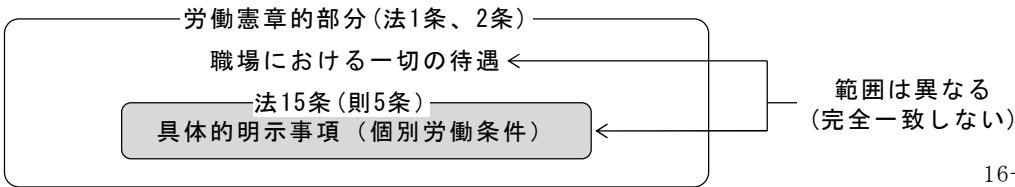
(イメージ)



労働条件の明示

労働条件の明示

(労働条件の範囲)



16-1E

(e-Gov法令検索 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。

(罰則)

次の各号のいずれかに該当する者は、30万円以下の罰金に処する。

一 ～略、第15条第1項 (労働条件の明示) 若しくは第3項 (帰郷旅費)、～略～までの規定に違反した者 (法120条1号抄) 27-3C

・絶対的明示事項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得る
- 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)

(一般労働者用；常用、有期雇用型)

労働条件通知書

15

休 暇	1 年次有給休暇 6か月継続勤務した場合→ 日 継続勤務6か月以内の年次有給休暇 (有・無) → か月経過で 日 時間単位年休 (有・無) 2 代替休暇 (有・無) 3 その他の休暇 有給 () 無給 () ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条
賃 金	1 基本賃金 イ 月給 (円)、ロ 日給 (円) ハ 時間給 (円)、 ニ 出来高給 (基本単価 円、保障給 円) ホ その他 (円) ヘ 就業規則に規定されている賃金等級等 2 諸手当の額又は計算方法 イ (手当 円 / 計算方法:) ロ (手当 円 / 計算方法:) ハ (手当 円 / 計算方法:) ニ (手当 円 / 計算方法:) 3 所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率 イ 所定時間外、法定超 月60時間以内 () % 月60時間超 () % 所定超 () % ロ 休日 法定休日 () %、法定外休日 () % ハ 深夜 () % 4 賃金締切日 () - 毎月 日、 () - 毎月 日 5 賃金支払日 () - 毎月 日、 () - 毎月 日 6 賃金の支払方法 () 7 労使協定に基づく賃金支払時の控除 (無 , 有 ()) 8 昇給 (有 (時期、金額等) , 無) 9 賞与 (有 (時期、金額等) , 無) 10 退職金 (有 (時期、金額等) , 無)
退職に関する事項	1 定年制 (有 (歳) , 無) 2 継続雇用制度 (有 (歳まで) , 無) 3 自己都合退職の手続 (退職する 日以上前に届け出ること) 4 解雇の事由及び手続 ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条
そ の 他	・社会保険の加入状況 (厚生年金 健康保険 厚生年金基金 その他 ()) ・雇用保険の適用 (有 , 無) ・雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口 部署名 担当者職氏名 (連絡先) ・その他 { } ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合についての説明です。 労働契約法第18条の規定により、有期労働契約 (平成25年4月1日以降に開始するもの) の契約期間が通算5年を超える場合には、労働契約の期間の末日までに労働者から申込みをすることにより、当該労働契約の期間の末日の翌日から期間の定めのない労働契約に転換されます。ただし、有期雇用特別措置法による特例の対象となる場合は、この「5年」という期間は、本通知書の「契約期間」欄に明示したとおりとなります。

以上のほかは、当社就業規則による。**就業規則を確認できる場所や方法 ()**

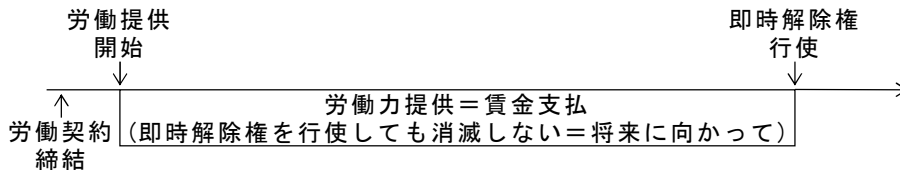
※ 労働条件通知書については、労使間の紛争の未然防止のため、保存しておくことをお勧めします。

労働契約の即時解除・帰郷旅費

・労働契約の即時解除 (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)



(事実と相違する場合)

もちろん明示された労働条件は、労働契約の内容となっているのであるから、もし、事実がそれと相違する場合には、労働者は明示されたとおりの労働条件の履行を使用者に要求することができるし、また、その要求に応じない場合には、債務不履行を理由に損害賠償を請求する(民法第415条)こともできる。(労働基準法コンメンタール)

→ 「労働契約の締結に際し明示された労働条件が事実と相違している場合、労働者は、即時に労働契約を解除することができるにとどまり、明示されたとおりの労働条件の履行を使用者に要求することはできない。」× R7-3C

(社宅を利用する利益)

(問) 労働契約の締結にあたり社宅を供与すべき旨契約したにもかかわらずこれを供与しなかった場合、法第15条の明示された労働条件が事実と相違するといえるか。

(答) (1) 設問の社宅を利用する利益が、法第11条にいう賃金である場合は、社宅を供与すべき旨の条件は、法第15条第1項の「賃金、労働時間その他の労働条件」であるからこれを供与しなかった場合は、同条第2項の規定が適用される。

(2) 社宅が単なる福利厚生施設とみなされる場合は、社宅を供与すべき旨の条件は同条第1項の「労働条件」には含まれないからこれを供与しなかった場合でも同条第2項の適用はない。 R5-5B

なお、法第15条の適用がない場合においても、民法第541条の規定によつて契約を解除することはできるから、念のため。(S23. 11. 27基収第3514号)

(明示された労働条件)

解釈例規では、労働者Aの契約締結に当たって均衡上他の労働者の賃上げをすることを使用者が約した場合において、使用者がその約束を履行しないためAが労働契約を解除した事案について、本条の適用がないことを明らかにしている。

(労働基準法コンメンタール)12-2D

・帰郷旅費

(契約解除の日から14日以内)

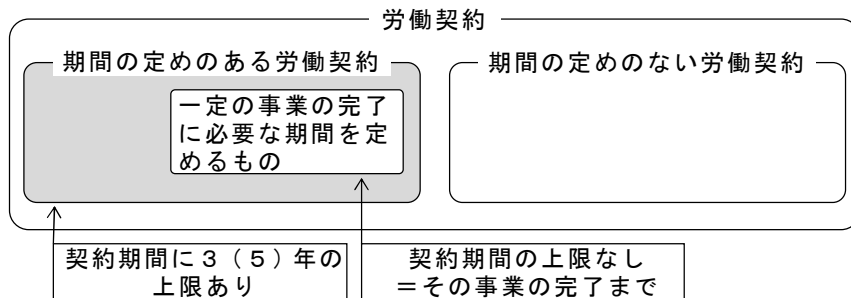
契約解除の日から14日以内であるか否かの計算は、民法の期間計算の原則(同法第140

条)によるものと解されるから、例えば6月1日に労働契約を解除した場合は、翌日の6月2日から数えて14日、すなわち6月15日までをいい、この日まで帰郷しなければ、本条は適用されない。
(労働基準法コンメンタール)R4-5B

労働者の長期人身拘束の防止

労働契約の期間

- ・ 契約期間の上限
(法14条のイメージ)

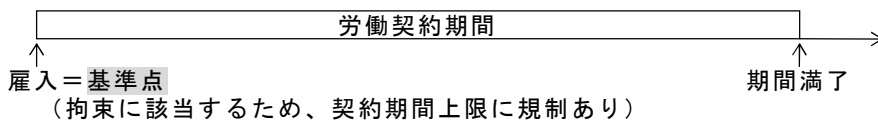


(一定の事業の完了に必要な期間を定めるもの)

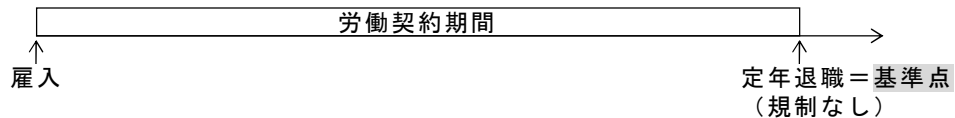
一定の事業の完了に必要な期間を定める労働契約は、例外として3年（第1号又は第2号のいずれかに該当するものについては5年）を超える契約期間を定めることが認められる。

「一定の事業の完了に必要な期間を定めるもの」とは、例えば4年間で完了する土木工事において、技師を4年間の契約で雇い入れる場合のごとく、その事業が有期的事業であることが客観的に明らかな場合であり、その事業の終期までの期間を定める契約であることが必要である。
(労働基準法コンメンタール)R3-2A

(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。
(労働基準法コンメンタール)

→ 「当該労働契約は、期間の定めのない労働契約となる。」×

R5-5A

(高度の専門的知識等を有する労働者：法令等の体系)

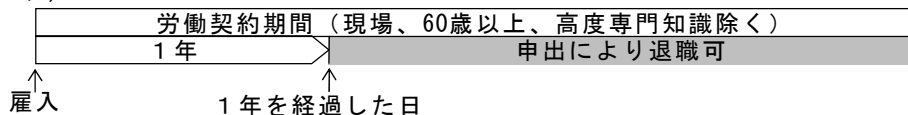
				罰則の適用
法令	法律（＝法）：国会で可決・成立			あり
	政令（＝令）：内閣総理大臣と法律の所管大臣が連名で発する命令			
	省令（＝則）：法律の所管大臣が発する命令（手続細則）			
告示	〇〇に関する基準	拘束力	あり	なし（助言・指導）
	〇〇に関する指針		なし	

(満60歳以上の労働者との間に締結される労働契約)

契約締結時に満60歳以上である労働者との労働契約について、労働契約期間の上限を5年としたものである。
(労働基準法コンメンタール)R7-3A

・労働者からの解約

(イメージ)



賠償予定の禁止

(違約金)

「違約金」とは、債務不履行の場合に債務者が債権者に支払うべきものとあらかじめ定められた金銭であって、契約当事者間で契約に附随して定めるものであるから、その金額、性質等は一定しない。一般には損害賠償の予定と推定される（民法第420条第3項）が、当事者間の契約で損害賠償額の予定としてでなく、純然たる制裁として定めたことや損害賠償額の最高限又は最低限等として定めたことが明確であり、これを証明できる場合は、損害賠償の予定とは解されない。

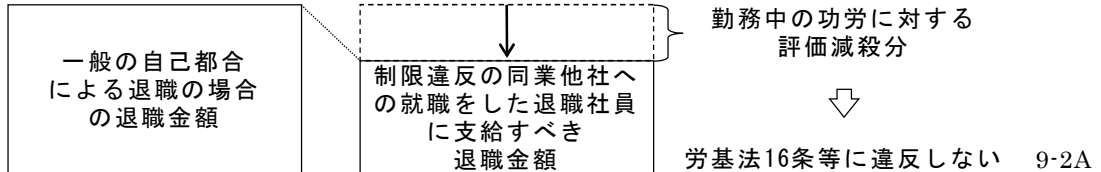
労働契約における違約金もその性質は右と同様であり、労働契約に基づく労働義務を労働者が履行しない場合に労働者本人若しくは親権者又は身元保証人の義務として課せられるものであり、労働義務不履行があれば、それによる損害発生の有無にかかわらず、使用者は約定の違約金を取り立てることができる旨を定めたものである。

民法は、契約自由の原則に基づき、かかる違約金を定めることを認めているが、労働関係においては労働者の足留策に利用され、身分的拘束を伴うこととなるので、これを民法の特別法として禁止したものである。
(労働基準法コンメンタール)

(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

(賠償予定の禁止等の規定に違反しない退職金の減額のイメージ)



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

(生活資金の貸付に対する返済金)

法第17条の規定は、前借金により身分的拘束を伴い労働が強制されるおそれがあること等を防止するため「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するものであるから、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。 (S23. 10. 15基発第1510号、S23. 10. 23基収第3633号等) R5-5C

強制貯金の禁止

・強制貯金の禁止

(退職積立金制度の取扱い)

その団体に雇用される労働者がその意思に反しても加入せざるを得ないようになってくる如き場合においては、労働者の労働契約に附随する貯蓄の契約となり、法第18条第1項に抵触する。

(S25. 9. 28基収2048号抄) R1-4B

・任意貯蓄

(任意貯蓄の管理)

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)

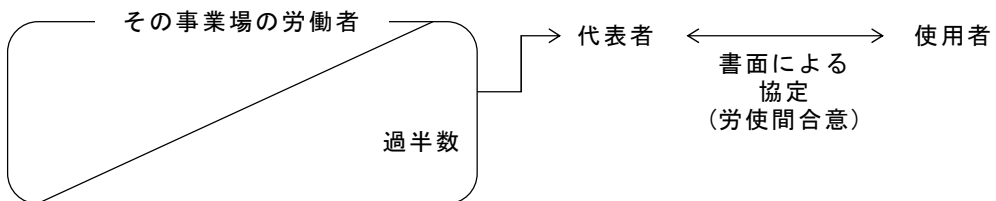
(その委託を受けて管理しようとする場合～届け出なければならない)

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ことを問わず、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

(日歩による利子)

労働基準法18条4項の規定に基づき使用者が労働者の預金を受け入れる場合の利子の附加方法として、日歩によることも労使の自由であるが、労働基準法18条4項の規定に基づき使用者が労働者の預金を受け入れる場合の利率を定める省令による年利率の最低限度を下回ってはならないものであること。

(S63. 3. 14基発150号) 10-2E

(その必要限度の範囲内での中止)

第6項による貯蓄金管理を「その必要な限度の範囲内で」中止させることは、貯蓄金管理を委託している労働者の全部又は一部について中止させるとの意であり、個々の労働者の貯蓄金の一部についてその管理を中止させるとの意ではないこと。(S27. 9. 20基発675号)

(イメージ)

