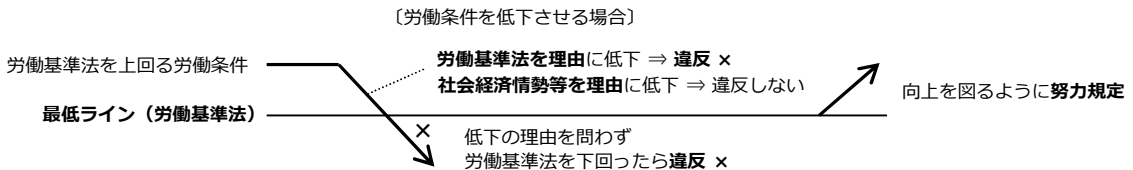


労働基準法レジメ

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

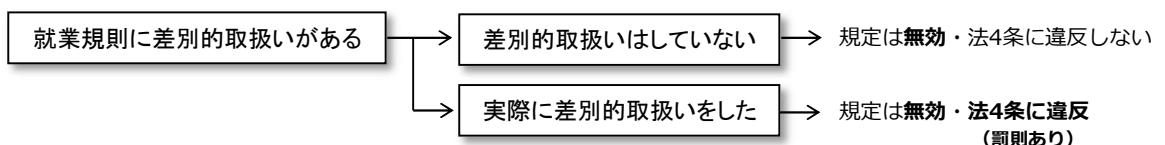
〔均等待遇（法3条）のポイント〕

- 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「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ても、現実には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

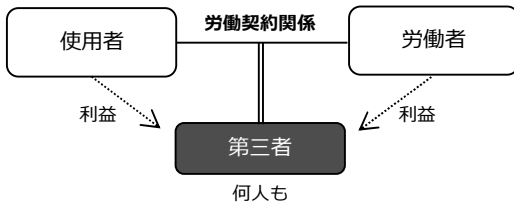
〔就業規則の差別的取扱いと罰則〕



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ぬ）

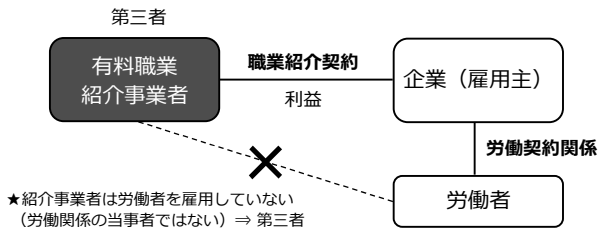
〔中間搾取にあたる場合〕



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。

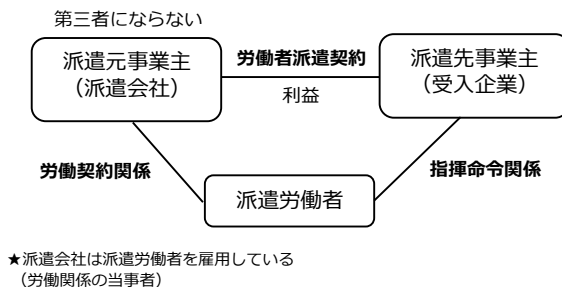
〔職業紹介の関係図〕



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〕



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）
- ・ 育児時間中の賃金（法67条）
- ・ 産前産後の休業期間中の賃金（法65条）
- ・ 生理休暇中の賃金（法68条）

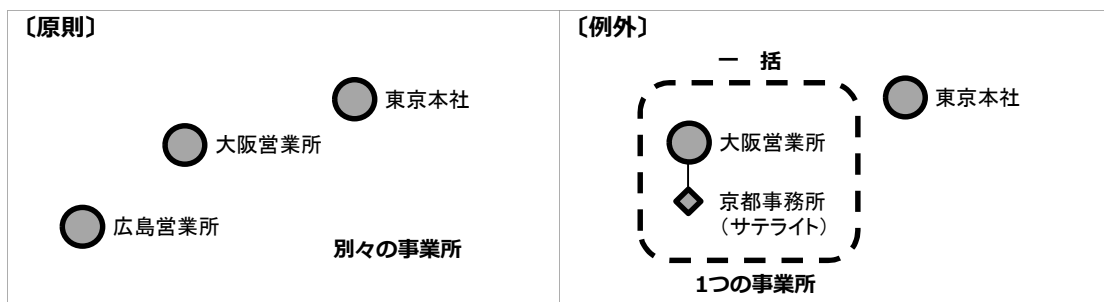
3 適用等

1 適用事業

① 別々の場所

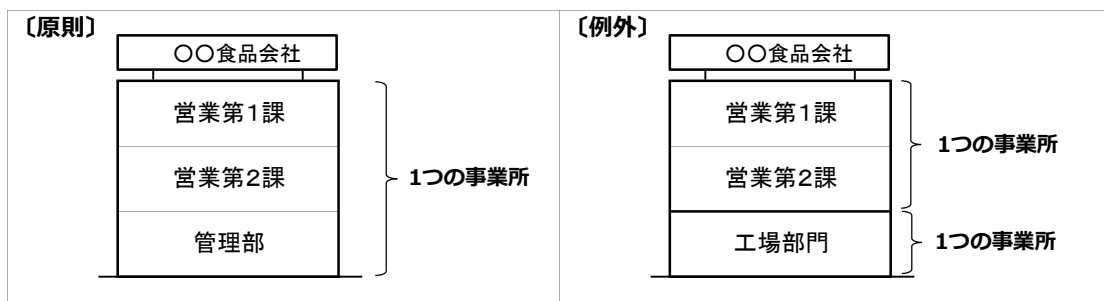
★原則と例外をしっかりと比較しよう（どんなときが例外なのか）

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つの事業所として取り扱われる(例 新聞社の通信部)



② 同一の場所

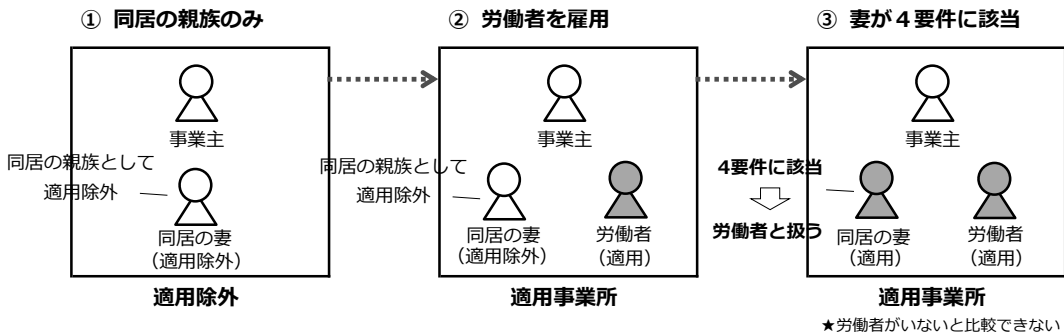
原則	場所が1つであれば1つの事業所とみられる
例外	場所が1つでも、労働の態様が著しく異なっている部門があるときは、主たる部門と切り離して、2つ以上の事業所として取り扱われる(例 新聞社における事業と印刷の業務)



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



- 一般事務または現場作業等に従事している。
- 事業主の指揮命令に従っていることが明確である。
- 管理及び就労の実態が他の労働者と同様である。
- 賃金も他の労働者と同様に支払われている。

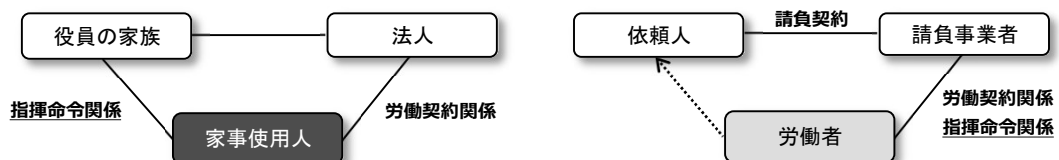
4要件

☐ 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		×	×	○	○	-	○
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		○	×	○	○	-	○
地方公務員	現業 かつ 非常勤職員	△ (一部適用)	○	○	○	-	○
	上記以外（非現業 又は 現業で常勤）		×	○	○	-	○
使用者が同居の親族のみを使用する場合の親族		×	×	×	○	-	○
家事使用人		×	×	×	○	-	○
船員法の適用を受ける船員		△ (一部適用)	○	○	-	○	○
法人の代表者		×	×	×	○	-	○
個人事業主		×	×	×	-	-	-

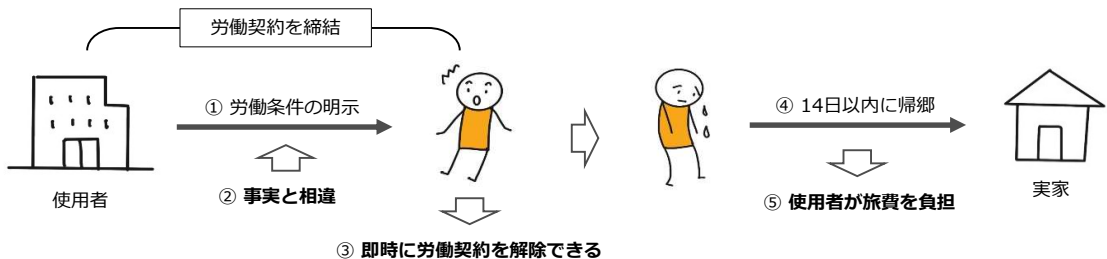
第2章第1節 労働契約の締結

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。」

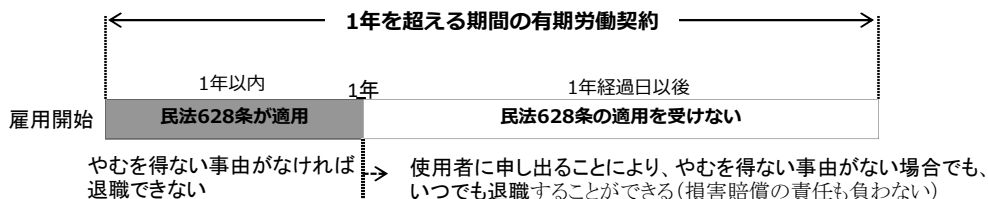
□ 労働者からの解約

★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

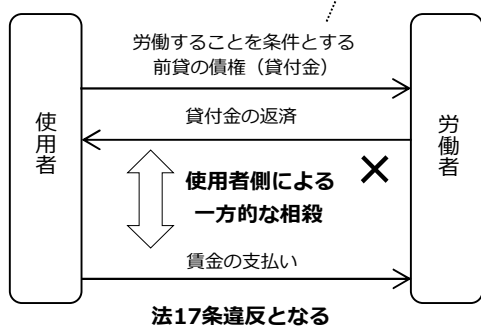
- × 損害賠償額を予定する契約 … 「～の場合は、〇〇円支払わなければならない」
- 損害賠償を予定する契約 … 「社員の重大な過失により会社が被った損害について、会社は損害賠償請求することができる」

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

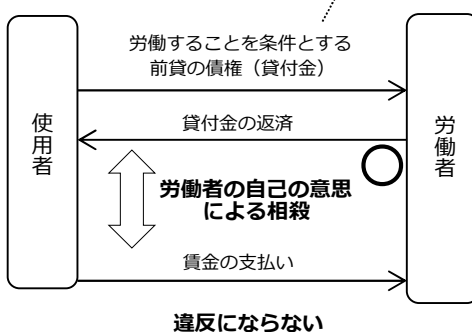
〔法令違反となるケース〕

★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



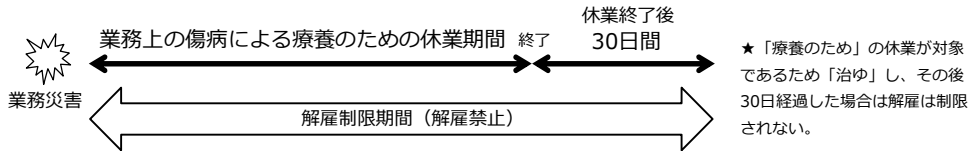
第2章第2節 労働契約の終了等

2 解雇制限

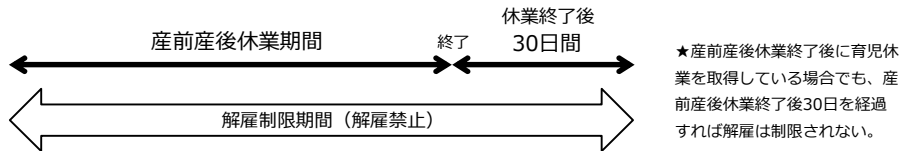
★「原則2つ 例外2つ」を整理して覚えよう

□ 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



② 産前産後の女性が休業する期間 及び その後30日間



□ 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

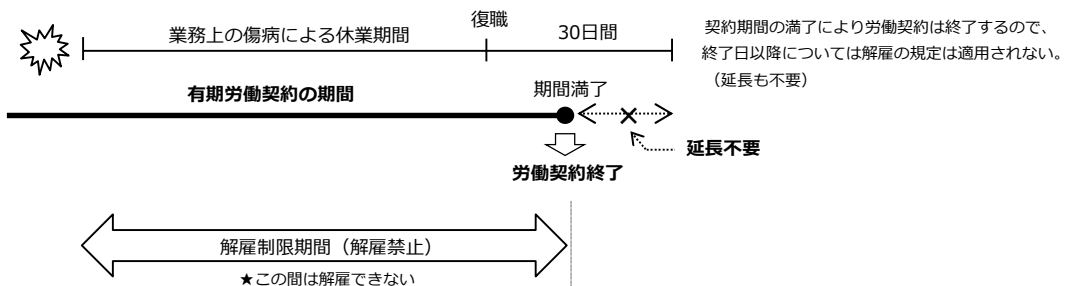
- ① 打切補償を支払う場合（法81条） ※業務上の傷病による解雇制限のみ適用
療養開始後3年を経過し、使用者が平均賃金の1,200日分の打切補償を支払う場合
⇒ 所轄労働基準監督署長の認定不要
- ② 天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合
⇒ 所轄労働基準監督署長の認定必要

← 認定必要

【期間の定めのある契約が終了する場合】

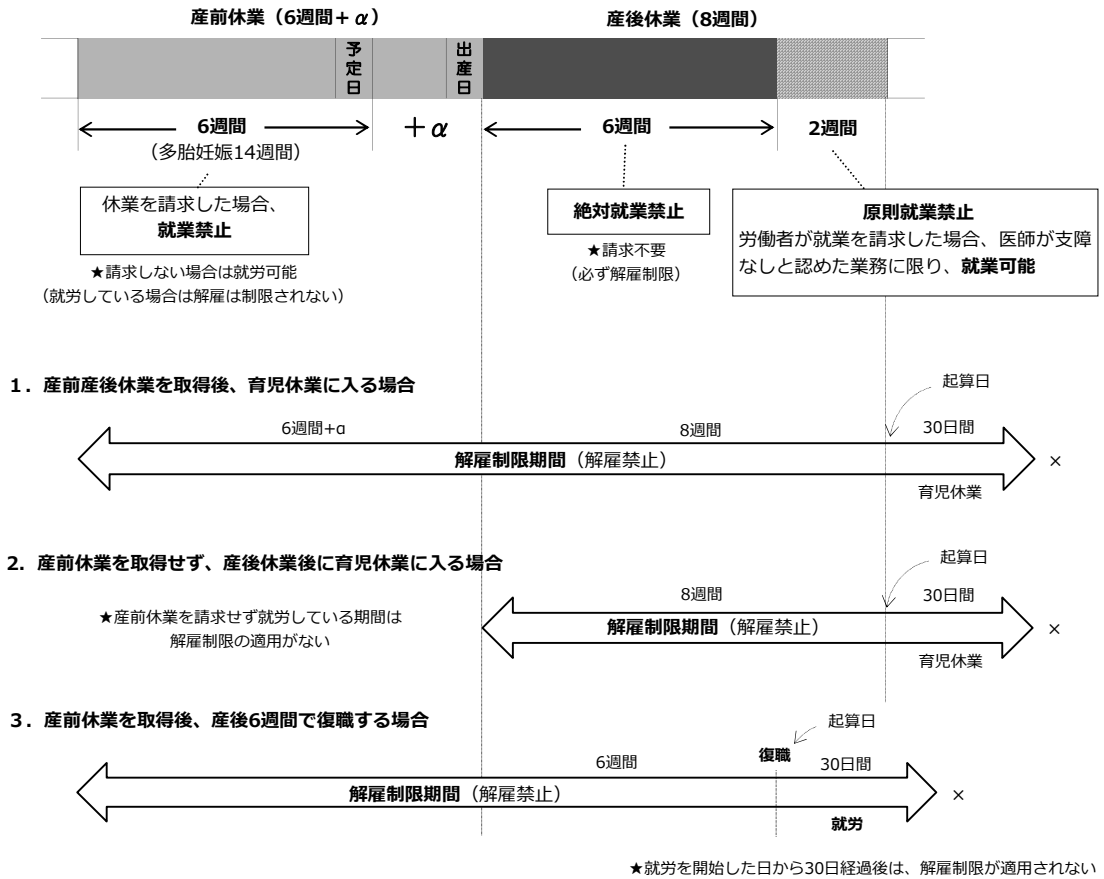
★「契約期間の満了」は解雇ではない

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。



〔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



3 解雇の予告

2 解雇予告の除外

【解雇制限と解雇予告の除外の比較】

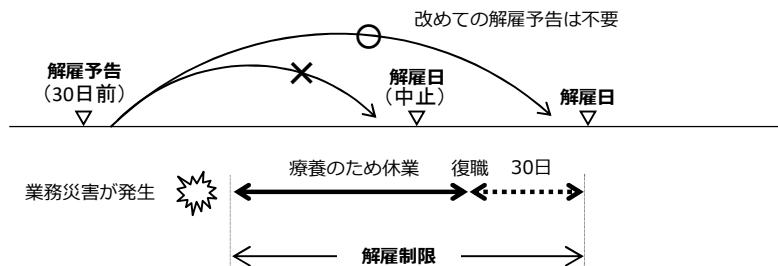
★例外のうち認定（事実認定）が不要なのは「打切補償の支払」のみ

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、治癒した日に改めて解雇予告する必要はない。

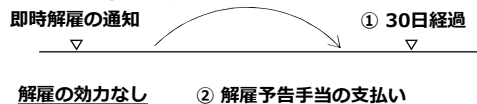
【イメージ】



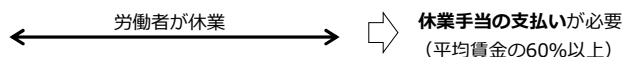
3 解雇予告なしの即時解雇の効力

判 例 細谷服装事件 最二判・昭和35年3月11日

予告や予告手当の支払をせずに



①または②のときに解雇の効力が生じる



4 解雇予告の規定の適用除外

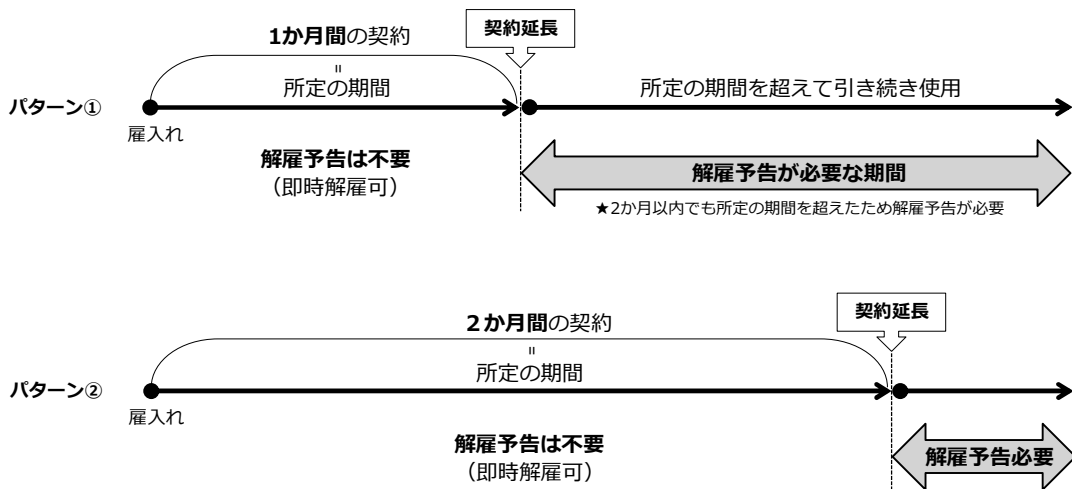
□ 解雇予告の適用除外（原則と例外）

★例外はすべて「〇〇を超えて」

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）

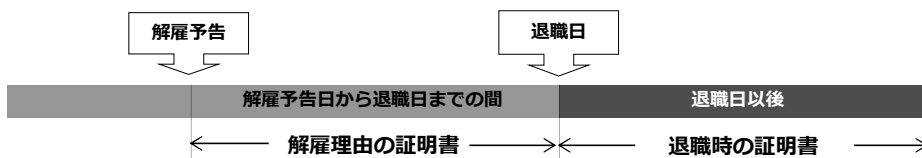


論点整理

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】



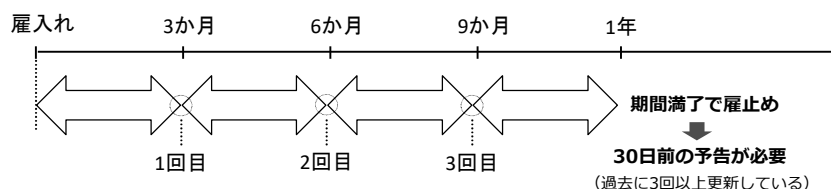
6 有期労働契約に関する規制

□ 基準要件の比較

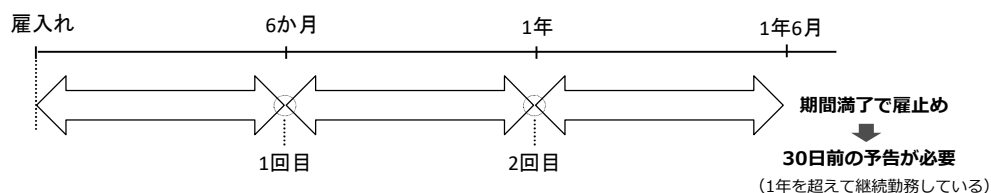
基準	契約更新回数	—	契約継続期間	実施
②雇止めの予告	当該契約を3回以上更新し	又は	1年を超えて継続勤務	義務
⑤契約期間についての配慮	当該契約を1回以上更新し	かつ	1年を超えて継続勤務	努力

【②雇止めの予告 具体例】

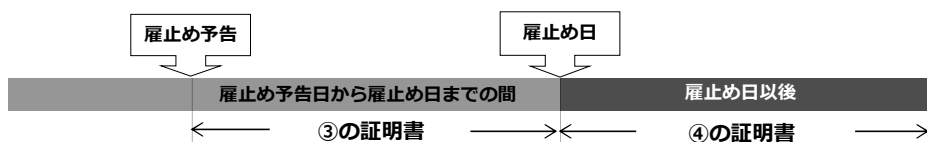
3か月ごとの契約期間更新の場合



6か月ごとの契約期間更新の場合



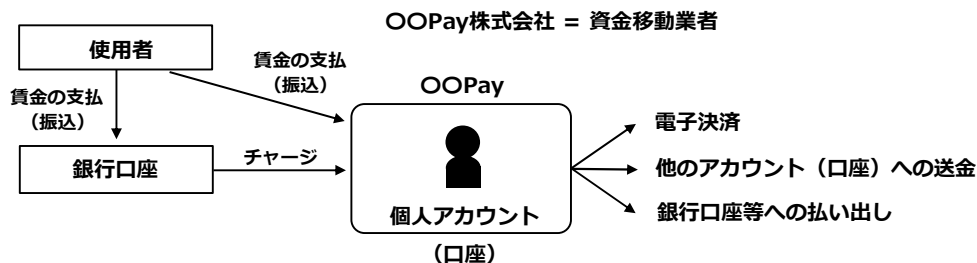
【③・④雇止めの予告をされた場合の証明書の請求時期】



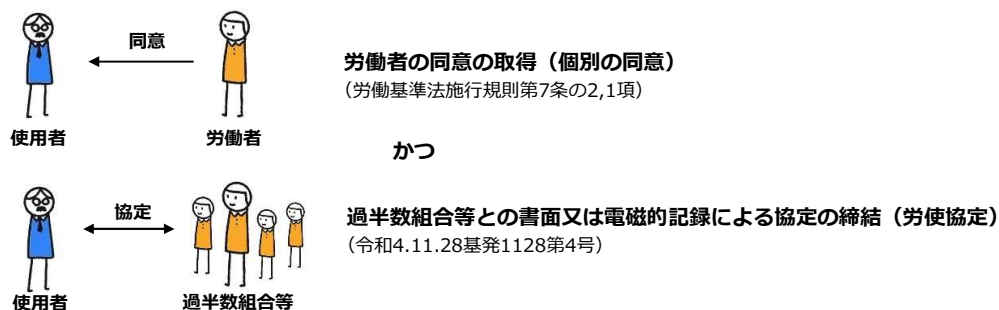
第3章 賃金

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〕



〔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	—
		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