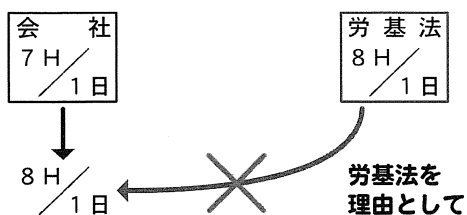


労働条件



社会経済情勢の変動等他に決定的な理由がある場合には本条に抵触しない

男女同一賃金の原則

- 男性一月給制 } 本条違反 → 結果的に男女の賃金と同じ女性一日給制 } になっても当然ダメ！
- 女性を有利に扱うことも禁止
 - 産前産後の休暇又は生理休暇を有給とすることは女性を有利に扱うものとは言えない

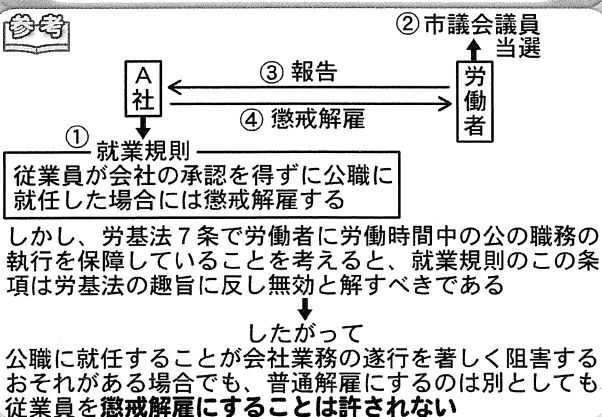
Point

就業規則に賃金について男女差別の規定はあるが現実に行われてはならず、賃金の男女差別待遇の事実がなければ、その規定は無効ではあるが本条違反とはならない

過去問 H12・1-C

就業規則で、労働者が結婚のため退職する場合に女性には男性に比べ2倍の退職手当を支給することが定められているときは、その定めは労働基準法第4条に反し無効であり、行政官庁は使用者にその変更を命ずることができる。➡「○」

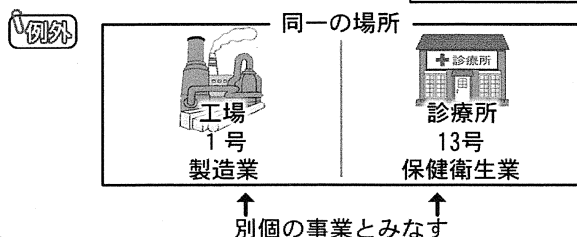
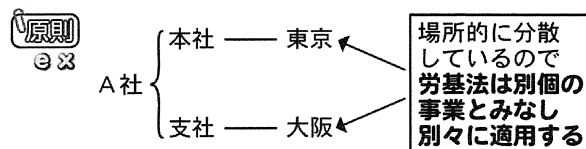
公民権行使の保障



労基法の適用の単位

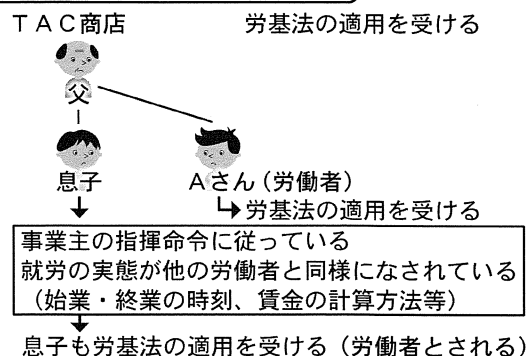
適用の単位

事業の名称又は経営主体等に関係なく、相関連して一体をなす労働の態様によって事業としての適用を決定する



適用除外

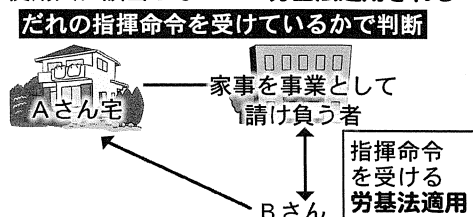
同居の親族のみを使用する場合



適用除外

家事使用人 → 適用除外

- ① 法人に雇われ、その役職員の家庭において、その家族の指揮命令のもとで家事一般に従事している者は、家事使用人である → 適用除外
- ② 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て、その指揮命令のもとに当該家事を行う者は、家事使用人に該当しない → 労基法適用される



労働者・使用者の定義

労働者とは…職業の種類を問わず、事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者をいう

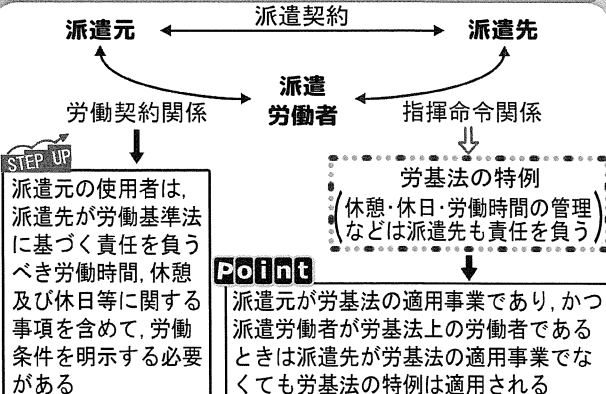
※使用者の指揮命令の下に労働し、その労働の対償として賃金を支払われる者、つまり使用従属関係にある者のことをいう

※1 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

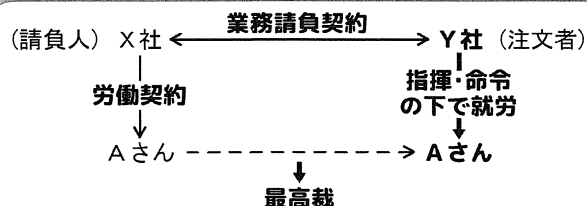
労働基準法各条の義務についての履行の責任者をいい、実質的に一定の権限を与えられている者をいう

※1 事業の経営主体をいい、個人企業にあってはその企業主個人、法人にあっては法人そのものをいう

労働者派遣



パナソニックプラズマディスプレイ事件



請負人による労働者に対する指揮命令がなく、注文者がその場所において労働者に直接具体的な指揮命令をして作業を行わせているような場合には、たとえ請負人と注文者との間において請負契約という法形式が採られていたとしても、これを請負契約と評価することはできない

したがって

注文者と労働者との間に雇用契約が締結されていないのであれば、上記三者間の関係は、労働者派遣法2条1号という労働者派遣に該当すると解すべきである

労働契約の即時解除・帰郷旅費

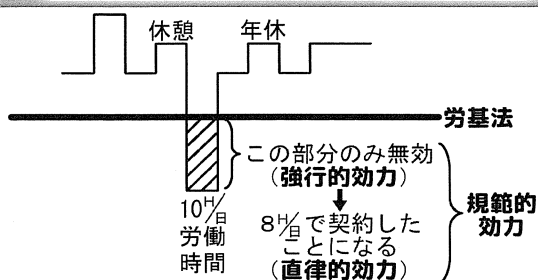
法15条1項の規定によって明示された労働条件が事実と相違する場合においては、労働者は即時に労働契約を解除することができる

上記の場合、就業のために住居を変更した労働者が契約解除の日から14日以内に帰郷する場合においては使用者は、必要な旅費を負担しなければならない

Point

- ・他人の労働条件は含まれない
- ・家族の旅費も含む
- ・帰郷とは変更前の住所に限らない
- ・福利厚生などは法15条1項の労働条件には含まれないので、労働契約の解除権の対象とはならない

労働契約



この法律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、この法律で定める基準による。

有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換

同一使用者との間で締結された2以上の有期労働契約の通算契約期間が5年を超える労働者

現在締結している有期労働契約が満了するまでの間に

現在の有期労働契約が満了する日の翌日から労務が提供される期間の定めのない労働契約の締結の申込みをしたとき

使用者は当該申込みを承諾したものとみなす

STEP UP

その契約期間内に無期転換申込権が発生する有期労働契約を締結する場合は

今回の契約に関する「絶対的明示事項」と「相対的明示事項」のほか「無期転換申込に関する事項」並びに無期転換後の「絶対的明示事項(②を除く)」と「相対的明示事項」を明示しなければならない

Point

「無期転換の申込に関する事項」並びに「無期転換後の絶対的明示事項(②と昇給に関する事項を除く)」も書面交付の方法により明示しなければならない

許可・認定・承認・認可等

労基・安衛・労災・雇用・徴収・健保・国年・厚年・常識

許可	
----	--

$\frac{1}{2}$ 以上	
------------------	--

認定	
----	--

過半数	
-----	--

承認	
----	--

$\frac{2}{3}$ 以上	
------------------	--

認可	
----	--

$\frac{3}{4}$ 以上	
------------------	--

$\frac{4}{5}$ 以上	
------------------	--

その他（届出等）

--	--

1年	
----	--

2年	
----	--

3年	
----	--

4年	
----	--

5年	
----	--

--	--