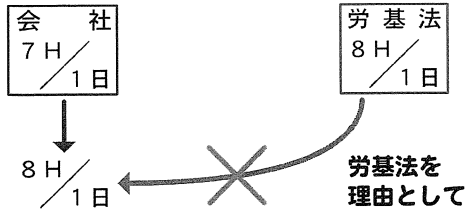


労働条件



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

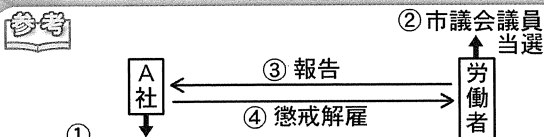
Point

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



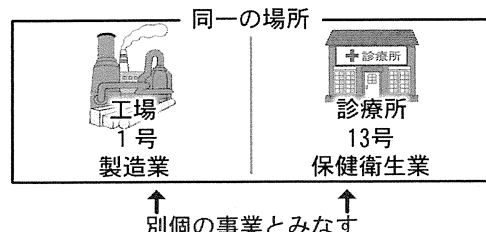
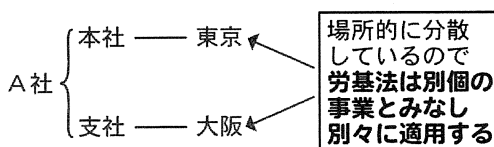
しかし、労基法7条で労働者に労働時間中の公の職務の執行を保障していることを考えると、就業規則のこの条項は労基法の趣旨に反し無効と解すべきである

したがって
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おそれがある場合でも、普通解雇にするのは別としても、従業員を懲戒解雇にすることは許されない

労基法の適用の単位

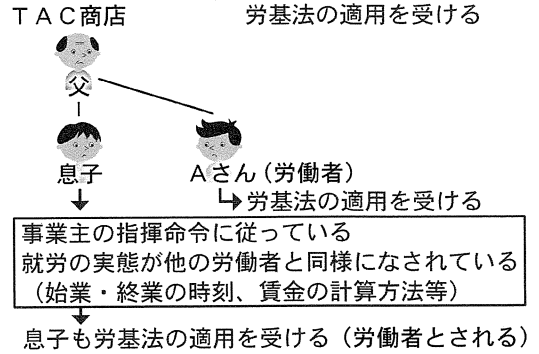
適用の単位

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

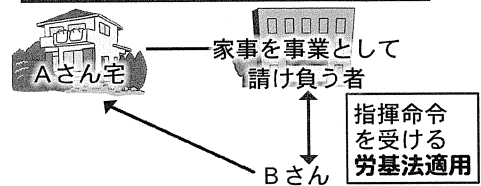


適用除外

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

だれの指揮命令を受けているかで判断



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

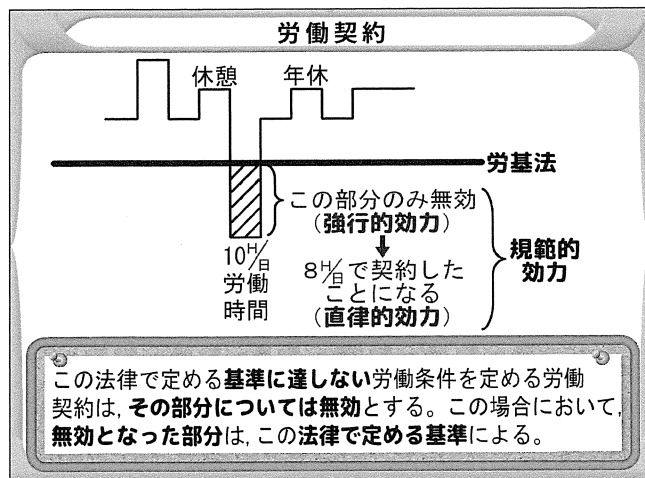
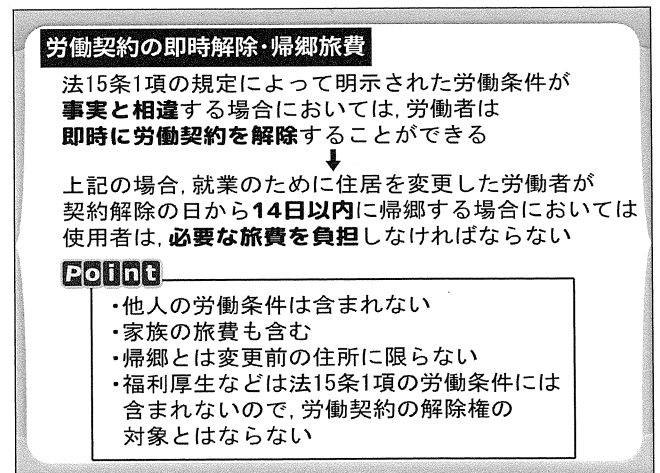
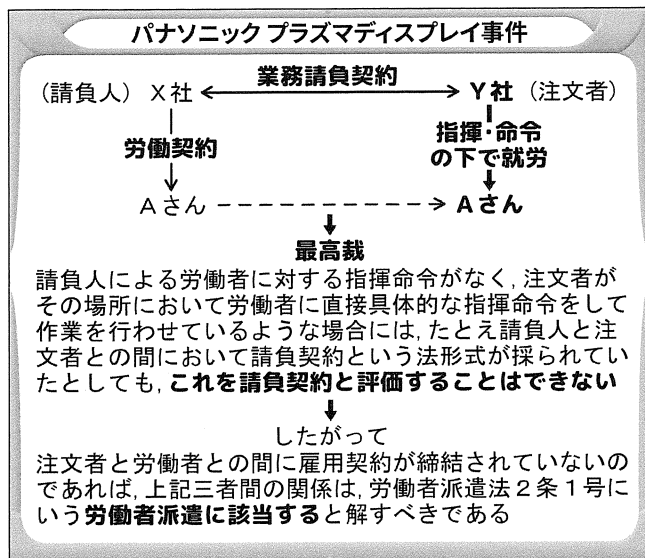
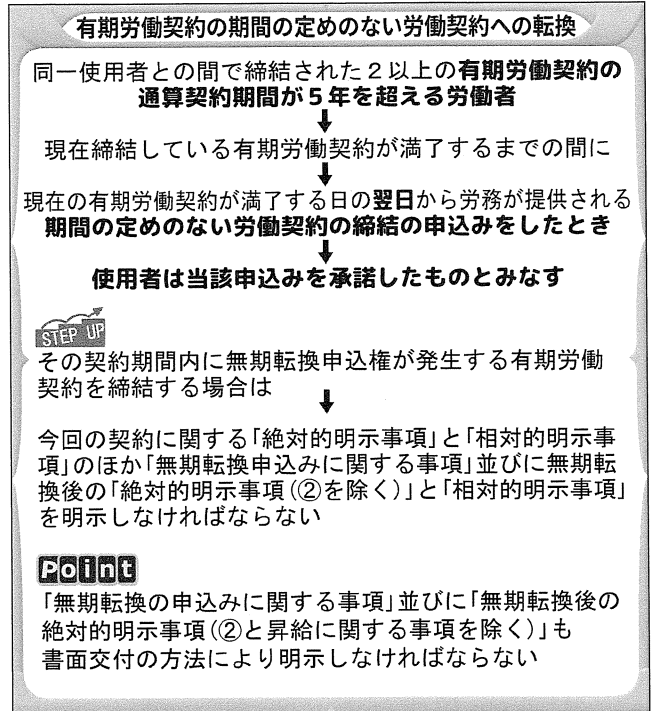
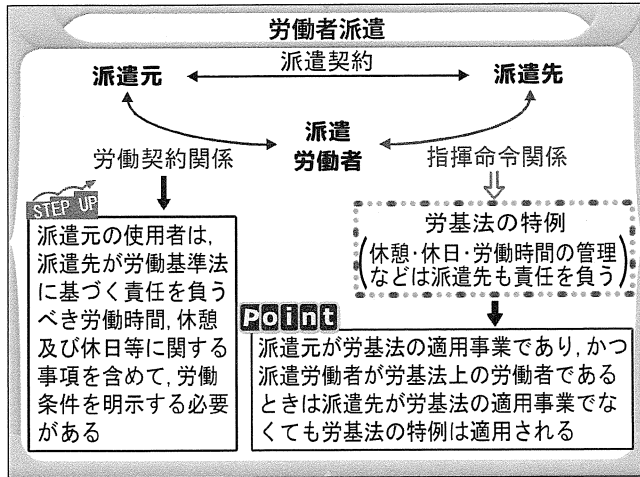
※1 使用者とは…事業主又は事業の経営担当者その他その事業の労働者に関する事項について、事業主のために行為をするすべての者をいう

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

過去問 H15・1-D

労働基準法及びそれに基づく命令の規定により事業主に申請等が義務づけられている場合において、当該申請等につ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、同法第10条にいう「使用者」に該当するものであるため、その社会保険労務士を、当該申請等の義務違反の行為者として、同法の罰則規定に基づきその責任を問うことができる。⇒「○」 昭和62.3.26基発169号



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	
----	--

--	--