



労働基準法



労働基準法

労働基準法の適用範囲	3
労働時間	6
休日	7
時間外労働・休日労働	9
割増賃金	14
代替休暇	19
賃金に関する法律	25
賃金の支払に関する法律	28
休業手当	31
労働契約	33
労働条件	36
就業規則	38
解雇に関する法律	42
変形労働時間制	48
みなし労働時間制	56
裁量労働制	57
特定高度専門業務・成果型労働制	60
休憩	63
年次有給休暇	65
年少者	72
妊産婦	76

労働基準法

第1条 労働条件の原則 ※労働基準法は昭和22年に制定されました。

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。

労働基準法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**。

※各法律の法1条は、選択式に(穴埋め問題)において出題頻度が高い条文です。

ポイント

①「労働条件を低下させてはならない」とありますが、**社会経済情勢の変動等に決定的な理由**(景気の悪化等)により、**労働条件を低下させることは、違法ではありません**。

労働基準法の基準を理由にする、労働条件の引下げは、労使合意においても、違反です。

②「**労働条件**」とは、**賃金、労働時間、解雇、災害補償、安全衛生、寄宿舎等**に関する**職場における一切の待遇**をいいます。

③「**労働関係の当事者**」とは、**使用者、労働者、労働組合等**を指しています。

④「**努めなければならない**」とは、努力義務であり、**罰則規定は適用されません**。

上記の1条の条文に付随して出題される場合があるのが、日本国憲法第25条です。

すべての国民は健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する。

労働基準法第1条は、日本国憲法第25条の生存権の主旨に基づいて規定されています。

第2条 労働条件の決定

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。

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。

ポイント

①「**遵守**」の規定には、**罰則規定は適用されません**。

②「**労働協約**」とは、**労働組合と使用者が結んだ規定**です。書面にて作成し、両当事者の署名、又は記名押印があれば、その名称を問わず労働協約になります。

労働組合が存在しない事業場においては、労働協約の締結はできません。

③「**就業規則**」とは、労働条件に関して細かく定めた会社のルールです。

④「**労働契約**」とは、個々の労働者と使用者が結んだ契約です。

労働基準法の適用範囲

①労働基準法は、原則として、事業の種類を問わず、**労働者を使用するすべての事業場に適用されます。**

1. 労働基準法は、**事業場を単位として適用されます。**(本社、支店等、建物ごとに適用。)
2. 同一の場所にあるものは、原則として一つの事業として適用され、場所的に分散しているのは(社内の食堂等)、原則として別の事業として適用されます。
しかし、分散していたとしても、規模が極めて小さく、独立性がない出張所等については、その上位の組織と一括して一つの事業として取り扱います。(小規模の支局、支部等)
3. 労働基準法は、外国籍の者が経営する事業場においても、適用されます。

②労働者は、当然に労働基準法が適用されますが、下記の者にも適用されます。

1. 「**行政執行法人**」の職員。(独立行政法人国立印刷局、独立行政法人造幣局の職員)
 - 行政執行法人の職員は、国家公務員として、労働基準法が適用されます。
 - 独立行政法人の職員は、国家公務員ではないため、労働基準法が適用されます。
2. 個人の家庭において**家事業務を行う請負人に雇われ、その指揮命令により、業務を行う者**。この者は、この者は、家事使用人には該当しません。
3. **不法就労の者にも、労働基準法は適用されます。**

労働基準法の一部が適用される者

1. **一般職の地方公務員**。(変形労働時間制、みなし労働時間制等の一部を除いて適用)
2. 船員法に規定する**船員については、労働基準法の「総則(1条から11条)」、「罰則」のみを適用。**

労働基準法が適用されない者

1. **同居の親族のみを使用する事業所**。
この親族は、6親等内の血族、配偶者、3親等内の姻族をいいます。
また、同居の親族であっても、「指揮命令下に置かれていることが明確であること」、「就労実態が他の労働者と同様で、賃金が支払われている」等の場合、労働者として扱います。
2. 事業法人に雇われ、その役員等の個人家庭において、その個人家族の指揮命令下に家事を行う、**家事使用人**。この者は、家事使用人に該当します。
3. **一般職の国家公務員、国有林野業の職員**。

第9条 労働者の定義

労働基準法で「**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。

ポイント

①「労働者」の定義について、**各法の横断学習**です。

1. **労働基準法における労働者には失業者は含まれません。**
2. 労働組合法においては、失業者も労働者に含まれます。
3. **雇用保険法においては、賃金が支払われてない者でも、使用者との間に雇用関係があれば労働者に含まれます。**

②「使用される者」とは、**使用従属関係にある者**をいいます。

他人の指揮命令を受け、労働し、その労働の対償として賃金が支払われる関係のことです。
※請負契約、委任契約でも、実質的に使用従属関係にある場合は、労働者に該当します。

③**労働者に該当しない者**

1. 代表取締役等の法人の重役
2. 個人経営の事業主
3. 下請負人
4. 非常勤の消防団員
5. 労働委員会の委員（国に設置してある中央労働委員会等）等

④法人の重役であっても、**名ばかりで権限がなく**、部長等を兼務して賃金を受けている者は、**労働者に含まれます。**

⑤原則、インターンシップにおける学生は、労働者には該当しません。しかし、使用従属関係があれば労働者に含まれます。

⑥在籍したままの労働組合の専従職員は、労働者に含まれます。

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、労働組合の事務に従事することを認める場合、労働関係は存続するものと解されています。

⑦**外国人の不法就労者であっても、労働者とみなされます。**

第10条 使用者の定義

労働基準法で「**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。

ポイント

①「**事業の経営担当者**」とは、法人の代表者などです。

②「**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**」とは、労働条件の決定等の権限が与えられている、人事部長や総務部長などが該当しますが、名ばかりで、何の権限も与えられていない場合は、使用者に該当しません。**実態を見て判断をします**。また、上司の命令を伝達するだけの者についても、使用者には該当しません。

事務代理の委任を受けた社会保険労務士は、労働基準法上、**使用者に該当します**。

③出向者に係る使用者

1. **在籍出向者**は出向元、出向先の**両方**が使用者となります。
2. **移籍出向者**は、**出向先のみ**使用者となります。

④派遣労働者について派遣「元」が使用者責任を負う事項

派遣労働者は派遣**元**と労働契約があるため、労働契約、賃金、年次有給休暇、災害補償、就業規則等については、派遣**元**が責任を負います。(労働条件は、「元」が責任を負います)

⑤派遣労働者について派遣「先」が使用者責任を負う事項

派遣**先**は、労働時間、休憩(一斉休憩付与も含む)、休日という、**実際に派遣労働者が働く上で管理できる事項についての責任を負います**。

⑥派遣**元**事業主と派遣**先**事業主は、「労働者派遣契約」を締結しています。

派遣**元**事業主と派遣労働者は、「労働契約関係」があります。

派遣**先**事業主と派遣労働者は、「指揮命令関係」があります。

労働時間

第32条 法定労働時間

使用者は、労働者に、休憩時間を除き **1週間について40時間**を超えて、労働させてはならない。

使用者は、1週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き **1日について8時間**を超えて、労働させてはならない。

ポイント

①労働時間とは、労働者が使用者の指揮命令下にある時間のことを指しています。

1. **指揮命令下に置かれていれば、業務のために待機している時間、仮眠時間等も労働時間となります。**また、特殊健康診断、安全委員会、衛生委員会も労働時間となります。
2. **業務のために、決められた制服等に替えている時間も、労働時間となります。**

②労働時間に該当しない事由

1. 所定労働時間外の自由参加の勉強会
2. 一般健康診断に係る時間等

③**法定労働時間**（法律で定められた労働時間の上限の規定です）

所定労働時間（会社が定めたその会社における労働時間の上限の規定です）

④**事業場を異にする場合**においても、**労働時間は通算**されます。

2箇所の事業場で労働していた場合に、最初の事業場と次の事業場の労働時間を合算して、8時間を超えると、割増賃金が発生します。その割増賃金はどちらの使用者が支払うのかというと、8時間を超えた労働時間における事業場の使用者が支払わなければなりません。

※**派遣労働者であっても、労働時間の通算は適用されます。**

⑤**特殊な場合**として、坑内労働者に対する規定があります。坑内労働については、坑内の入口に入った時間から出口に戻ってきた時間まで労働時間とします。

※坑内労働は、休憩時間も労働時間に含まれます。

⑥使用者は、労働時間を適正に把握する等、労働時間を適切に管理する責務を有しています。

タイムカード等による記録による管理が求められています。

⑦「1週間」とは、就業規則その他の別段の定めがない限り、日曜日から土曜日までのことです

「1日」とは、原則、午前0時から午後12時までのことです。勤務時間が2日にわたり、暦日を異にする場合でも、1勤務として取り扱います。

週の法定労働時間の特例

則第25条の2

使用者は、下記に該当する事業のうち、**常時10人未満**の労働者を使用するものについては、**1週間について44時間**、1日について8時間まで労働させることができる。

- ・ **商業**
- ・ **保健衛生業**（病院等）
- ・ **接客娯楽業**（旅館、飲食店等）
- ・ **映画、演劇の事業**（**映画の製作の事業は除く**）

ポイント

- ①週44時間労働させることができる特例ですが、1日の労働時間は、8時間までです。
- ②年少者については、この特例は適用されません。
- ③後述する、一部の变形労働時間制を上記の事業の使用者が適用しようとするときは、1箇月、又は一定期間を平均して1週間当たりの労働時間が44時間を超えない範囲内において、適用させることができます。

休日

第35条 休日

使用者は、労働者に対して、**毎週少なくとも1回の休日を与えなければならない**。
上記の規定は、4週間を通じ4日以上の日を与える使用者については適用しない。

ポイント

- ①**毎週1回の休日**を「**法定休日**」といいます。
事業場において、週休2日制を採用している場合は、その内の1日が、法定休日です。
この事業場で、残りの1日の休みに労働したとしても、休日労働にはなりません。
法定休日を労働した場合が、休日労働となります。
- ②休日は、労働義務を負わない日であればよいので、日曜日等に休日を与える必要はありません。休日は原則、午前0時から午後12時までの24時間を単位として、暦日で付与します。
ただし、継続した24時間であれば、暦日単位でなくとも、それを休日としても扱ってもよいとされています。
- ③行政通達として、出張期間中に、会社の休日と重なった場合、出張先において、別段の指示等がない場合には、たとえ出張中であつたとしても、「休日」としても差し支えないとあります。

④条文に「**4週間を通じ4日以上**の休日を与える使用者については適用しない」とありますが、この規定の休日を「**変形休日制**」といいます。

これは、就業規則その他これに準ずるものにおいて、**特定する4週間の起算日を定め**、その4週間内において、**4日以上休み**があれば、週1日の休日は不要となる規定です。

例として、起算日の初日から4日間を休日として、残りの日はすべて労働日とすることも可能とする規定です。ただし、週の法定労働時間を超える問題等も発生します。

⑤休日とは、労働者が労働契約において労働義務を負わない日をいいます。

祝日を休日にする必要はありません。また、日曜日を休日とする必要もありません。

時間外労働・休日労働

原則、法定労働時間を超えて労働させること、法定休日に労働させることは禁止されています。

賃金を支払ったとしても、禁止されています。ただし、一定の要件を満たせば、時間外労働、休日労働を行わせることができます。

第33条1項 災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働等

災害その他避けることのできない事由によって、**臨時の必要がある場合**においては、使用者は、**行政官庁（所轄労働基準監督署長）の許可を受けて**、その必要の限度において**労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。**

ただし、事態急迫のために行政官庁（所轄労働基準監督署長）の**許可を受ける暇がない場合**においては、**事後に遅滞なく届け出なければならない。**

ポイント

- ①「**非常時災害**」において、**時間外労働等を可能にする規定です。**
- ②届出があったとしても、所轄労働基準監督署長がそれを不相当と認めるときは、その後に時間外労働、休日労働に相当する、休憩又は休日を与えるべきことを命ずることができます。
この休日を付与する命令に基づく休業手当の支払い義務は発生しません。
- ③**満18歳に満たない年少者**は、**非常時災害等のときは、時間外労働、休日労働、深夜労働を行うことができます。**

第33条3項

公務のために臨時の必要がある場合においては、許可や届出を行うことなく、官公署の事業に従事する国家公務員及び地方公務員については、**労働時間を延長し、又は休日労働させることができる。**

ポイント

- ①公務員が公務のために、時間外労働等を行うときに、わざわざ行政官庁の許可等は不要ということです。**公務員のみに係る規定です。**
- ②**満18歳に満たない年少者**については、**公務のために臨時の必要がある場合については時間外労働、休日労働は行えます。**（深夜労働は行えません）