

第2節 労働憲章

1 労働条件の原則（法1条）

重要度 ●●

(1) 労働基準法基本7原則と日本国憲法

Outline

□わが国の労働法の特徴は、基本的な原則や権利が憲法において宣言されている。

↓ 具体的には…

労働基準法第1条～第7条を基本7原則（「労働憲章」という）と位置づけ、基本的人権の保障（憲法第11条）をより具体化して明示してある。

↓ それでは…

□「基本的人権」とはなにか？

人が生まれながらにして持っている、誰からも（たとえ国家からも）侵されることのない権利のこと <絶対不可侵の権利>

↓ 分類して比較すると…

自由権	奴隷的拘束及び苦役からの自由(18条)・思想及び良心の自由(19条)・信教の自由(20条)・職業選択の自由(22条)・財産権の不可侵(29条)等 *いずれも「公共の福祉」に反しない範囲で認められる。
社会権	法の下での平等(14条1項)・男女の平等(24条2項)・生存権(25条)・勤労の権利(27条)・労働基本権(28条)等（平等権はここに含む）
参政権	選挙権の保障(15条)・被選挙権(44条)・最高裁判事の国民審査権(79条)
憲法	
労働基準法	
第25条1項	第1条(労働条件の原則)
第28条	第2条(労働条件の決定)
第14条1項、第19条、第20条	第3条(均等待遇)
第24条2項	第4条(男女同一賃金の原則)
第18条	第5条(強制労働の禁止)
第29条	第6条(中間搾取の排除)
第15条、第44条、第79条	第7条(公民権行使の保障)
第22条、第27条、第28条	雇用対策法・職業安定法・労働組合法等

参考条文

【日本国憲法第25条第1項】

すべて国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する。

【日本国憲法第27条】

- 1) すべて国民は、勤労の権利を有し、義務を負ふ。
- 2) 賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める。
- 3) 児童は、これを酷使してはならない。

(2) 労働条件の原則（法 1 条）

条文

- 1) 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。（平 2 択）（平 9 記）（平 19 選）
- 2) この法律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。（平 2 択）（平 18 択）（平 25 択）

ここをチェック！

- 「労働条件」とは、賃金、労働時間、労働契約の終了、災害補償、寄宿舎等に関する条件を含む、労働者の職場における一切の待遇をいう。ただし、雇入れ（採用）は、労働条件に含まれていない。（平 2 択）（平 16 択）（平 25 択）
- 「人たるに値する生活」とは、「健康で文化的」な生活を内容とするものである。具体的には、一般の社会通念によって決まるものであり、人たるに値する生活のなかには労働者本人だけでなく、その標準家族をも含めて考えるべきものである（昭 22. 9. 13 発基 17 号）。
- 「この基準を理由として」とは、労働基準法に規定があることが、その労働条件低下の決定的な理由となっている場合をいう。したがって、社会経済情勢の変動等他に決定的な理由があれば、本条に抵触するものではない（昭 63. 3. 14 基発 150 号）。（平 12 択）

Advance

- 本条は訓示的規定のため、罰則の定めはない。

2 労働条件の決定（法 2 条）

重要度 ●●

条文

- 1) 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。（平 25 択）（平 9 記）（平 19 選）
- 2) 労働者及び使用者は、労働協約*1、就業規則*2 及び労働契約*3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。（平 15 択）（平 21 択）

ここをチェック！

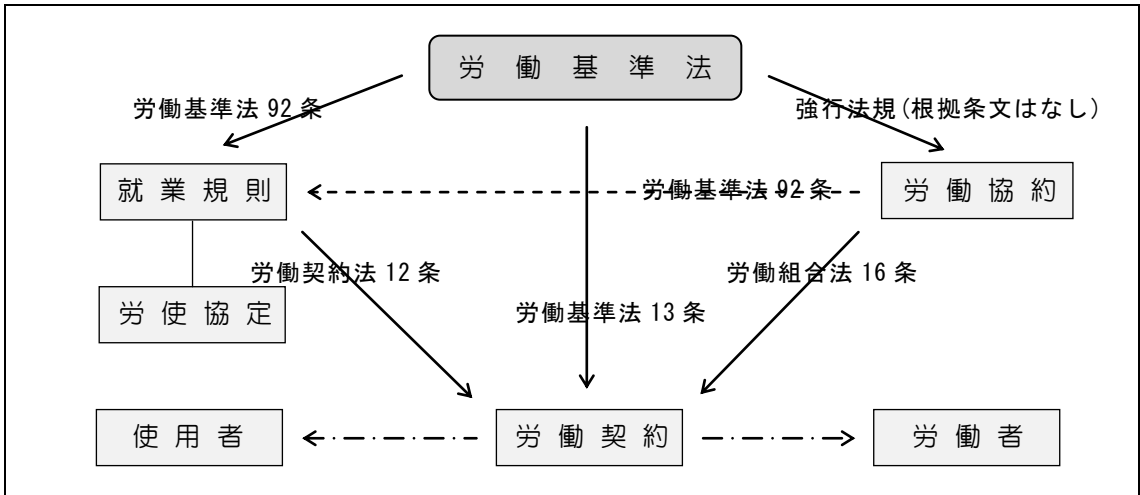
- *1「労働協約」とは、労働組合と使用者又はその団体との間で労働条件等に関して合意した協定であり、書面に作成し、両当事者が署名又は記名押印することにより、その効力を生ずることとなる。したがって、労働組合のある事業場において締結される労働条件に係る合意協定ということになる。

□*2「就業規則」とは、労働者の就業上遵守すべき規律及び労働条件に関する具体的事項について使用者が定めた規則である。原則として、制定権は使用者側にある。

□*3「労働契約」とは、個々の労働者が使用者から対価を得て、当該使用者の下で自己の労働力の処分を委ねることを約する契約をいう。

□本条は訓示的規定のため、罰則の定めはない。（平7折）（平13折）

◆労働関係全体の相関関係



参考条文

【法令及び労働協約との関係（法 92 条）】

就業規則は、法令又は当該事業場について適用される労働協約に反してはならず、また、行政官庁（所轄労働基準監督署長）は、法令又は労働協約に抵触する就業規則の変更を命ずることができる。

【就業規則違反の労働契約（労働契約法 12 条）】

就業規則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、就業規則で定める基準による。

【基準の効力（労働組合法 16 条）】

労働協約に定める労働条件その他の労働者の待遇に関する基準に違反する労働契約の部分は無効とする。この場合において無効となった部分は、労働協約の基準の定めるところによる。

ちょっとアドバイス!

(1) 法律等が及ぶ「当然の効力」とは?

a) 法令や規則等に定められた基準に達しない労働条件は原則として無効となることを強行的効力という。

b) この効力によって無効とされた部分に関し、その法令や規則等に定められた基準をそのまま当てはめることを直律的効力という。

↓ そして…

「a)+b)」の効力を規範的効力という。

*「規範的効力」とは、その内容を知っていると否とにかかわらず、また、その内容に同意していると否とにかかわらず、法律上当然に適用を受ける効力のこと。このことにより、労働者は、法令等の規範的効力によって、不利益な労働条件から守られることになる。

(2) 労使協定と就業規則の関係

□労使協定の「性質」は、労働基準法において禁じられていることであっても、労使間の合意があれば免罰的効力が認められるというもので、労働環境下における社会的必要悪については許されるということ。

↓ ところが…

労使協定の締結は、包括的な同意協定の締結であって、原則として、個々の労働者を直接的に拘束する（つまり、従わせる）効力までは認められていない。

↓ そこで…

□労働者を拘束する（つまり、命令に従わせる）効力は、別途「労働協約」、「就業規則」または「労働契約」のいずれかに定めておくこととなる。

↓ つまり…

労使協定で妥結した内容について、会社が労働者に命令する（できる）旨規定しておく必要があるということ。

(3) 労使協定の締結

□労使協定は、その適用の対象となる労働者の過半数の意思を問うものではなく、その事業場に使用されているすべての労働者の過半数の意思を問うものである。したがって、その労働者側の締結当事者である「労働者の過半数を代表する者」は、労使協定の適用を受けない者（例えば、労使協定の有効期間中に出勤しない者、その協定による労務管理を受けない者等）を含めた労働者の過半数を代表する者でなければならない（平 11. 3. 31 基発 168 号）。

（平 13 択）（平 14 択）

↓ 具体的には…

□労使協定における労働者側の締結当事者たる「労働者の過半数を代表する者」は、次のイ）、ロ）のいずれの要件も満たす者でなければならない（則 6 条の 2 第 1 項、平 11. 1. 29 基発 45 号）。

（平 15 択）

イ）法 41 条 2 号に規定する監督又は管理の地位にある者でないこと。（平 22 択）

ロ）労使協定の締結当事者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であって、使用者の意向によって選出された者でないこと。

（平 22 択）

↓ なお…

□使用者は、労働者が過半数代表者であること若しくは過半数代表者になろうとしたこと又は過半数代表者として正当な行為をしたことを理由として不利益な取扱いをしないようにしなければならない（罰則適用はなし）（則6条の2第3項）。（平19折）

◆労働協約と労使協定の比較

	労働協約	労使協定
締結当事者	労働組合（少数組合も締結できる）	過半数労働組合又は過半数代表者
適用対象	締結した労働組合の組合員のみ	事業場のすべての労働者
効力	民事上の拘束力が認められる	免罰的効力のみ認められる

3 均等待遇（法3条）

重要度 ●●

条文

使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱いをしてはならない。
（平1折）（平11折）（平23折）（平25折）

ここをチェック！

- 「信条」とは、特定の宗教的又は政治的信念をいう。（平24折）
- 「社会的身分」とは、生まれながらの身分をいう。
- 「その他の労働条件」には、労働契約の終了、災害補償、寄宿舎等に関する条件も含まれるが、雇入れ（採用）は含まれていない。
- 本条の趣旨は「差別的取扱いをしてはならない」のであって、就業規則等に差別規定が設けられていたとしても、現実にその規定に基づいて差別が行われていなければ、違反となるものではない。ただし、当該就業規則等の規定は、無効とされる。

ちょっとアドバイス！

- 何をもって有利とし、何をもって不利とするかは、一般の社会通念により判断し、また、労働者を有利に取扱っても不利に取扱っても差別的な取扱いとなる。
- ここにいう「国籍、信条又は社会的身分」とは、限定的列挙であって、性別を理由とする差別的取扱いは禁止されていないが、法4条及び男女雇用機会均等法において抵触する可能性がある。（平14折）（平19折）

判例チェック!

◇採用の自由 vs 思想・信条の自由◇

新規卒業者が試用期間（3 箇月）の満了直前に、当該期間の満了時点で本採用を拒否する旨の通知を受けた。その際の採用拒否理由として、採用試験の際に提出した身上書における虚偽記載又は秘匿及び面接試験における虚偽回答行為が、詐欺（民法 96 条）に該当し、管理職要員としての適格性を否定するものと判断された。

（具体的には、学生時代に学生運動に関与したこと及び大学生協の役員歴があることの実等秘匿したことが問題となった）

↓ 判旨より抜粋…

- a) 憲法 14 条 1 項（法の下での平等）・同 19 条（思想及び良心の自由）は、私人相互の関係を直接規律するものではない。
- b) 憲法 22 条（職業選択の自由）、同 29 条（財産権の不可侵）により、企業者には、原則として採用の自由が認められる。
- c) 「採用」は労働条件ではなく、したがって、採用差別は労働基準法 3 条違反とはいえない。
- d) 採用差別は、公序良俗（民 90 条）、不法行為（民 709 条）にも違反しない。

* 「公序良俗」とは、公の秩序又は善良の風俗のことで、これに反する事項を目的とする法律行為は無効となる。

* 「不法行為」とは、故意又は過失によって他人の権利又は利益を侵害することで、これによって生じた損害は賠償する責任を負う（失火に関しては適用除外）。

↓ 以上のことから…

企業者は、労働者の採否決定にあたり、労働者の思想・信条を調査し、そのため、その者からこれに関連する事項についての申告を求めることも、法律上禁止された違法行為とすべき理由はない。労働基準法 3 条は労働者の信条によって賃金その他の労働条件につき差別することを禁じているが、これは、雇入れ後における労働条件についての制限であって雇入れそのものを制約する規定ではない（三菱樹脂事件・昭 48.12.12 最高裁判）。（平 9 択）（平 21 択）

4 男女同一賃金の原則（法 4 条）

重要度



条文

使用者は、労働者が女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的取扱い*1 をしてはならない。（平 20 択）（平 25 択）

ここをチェック!

- 「女性であることを理由として」とは、労働者が女性であることのみを理由とすること、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ないこと等を理由とすることをいう。したがって、労働者の職務、能率、技能等によって、賃金に個人的差異のあることは、本条の差別的取扱いではない（平 9.9.25 基発 648 号）。

□「賃金」については、限定的列挙であり、また、賃金の額そのものについて差別的取扱いをすることだけでなく、賃金体系、賃金形態等について差別的取扱いをすることも含まれる。

□*1「差別的取扱い」には、女性であることを理由として、賃金について有利な取扱い（いわゆる「逆差別」）をする場合も含まれる（平 9. 9. 25 基発 648 号）。

（例）労働者が結婚のため退職する場合、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等（その定めは労働基準法 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）。（平 5 択）（平 10 択）（平 12 択）（平 21 択）

ちょっとアドバイス！

□賃金以外の労働条件（採用、配置、昇進、教育訓練等）についての差別的取扱いは、本条違反とはならないが、男女雇用機会均等法に抵触する可能性がある。（平 24 択）

□職務、能率、技能、年齢、勤続年数等が同一である場合において、男性はすべて月給制、女性はすべて日給制とし、男性は労働日数の如何にかかわらず月の賃金が一定額であるのに対し、女性は労働日数の多寡によって賃金が男性の一定額と異なる場合は、本条違反となる（平 9. 9. 25 基発 648 号）。

Advance

□就業規則に労働者が女性であることを理由として、賃金について男性と差別的取扱いをする趣旨の規定があっても、現実に男女差別待遇の事実がない場合には、その規定そのものは無効となるが、本条違反とはされない（平 9. 9. 25 基発 648 号）。

5 強制労働の禁止（法 5 条）

重要度



条文

使用者は、暴行、脅迫、監禁その他精神又は身体の自由を不当に拘束する手段によって、労働者の意思に反して労働を強制してはならない*1。
（平 1 択）（平 10 択）（平 20 択）

ここをチェック！

□「不当」とは、社会通念上是認し難い程度の手段の意であり、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る（昭 63. 3. 14 基発 150 号）。

□「精神又は身体の自由を不当に拘束する手段」には、長期労働契約（法 14 条）、労働契約不履行に関する賠償額予定契約（法 16 条）、前借金相殺（法 17 条）、強制貯金（法 18 条）等が該当する（昭 63. 3. 14 基発 150 号）。

□*1「労働者の意思に反して労働を強制する」とは、必ずしも労働者が現実的に「労働」することを必要としない。使用者が労働者の意思を抑圧して労働することを強要したものであれば、本条違反にあたる(昭 23. 3. 2 基発 381 号)。

□本条違反については、労働基準法において最も厳罰(法 117 条・1 年以上 10 年以下の懲役又は 20 万円以上 300 万円以下の罰金)に処せられる。(平 21 択)

□本条の適用については、労働を強制する使用者と強制される労働者との間に労働関係があることが前提となるが、必ずしも形式的な労働契約が成立していることを要求するものではなく、事実上労働関係が存在すると認められればよい。(平 13 択)(平 26 択)

6 中間搾取の排除 (法 6 条)

重要度



条文

何人も、法律に基いて許される場合の外、業として他人の就業に介入して利益を得てはならない。(平 20 択) (平 23 択)

ここをチェック!

□「何人も」とは、違反行為の主体は「他人の就業に介入して利益を得る」第三者であつて使用者に限定されるものではなく、また、個人、団体又は公人たると私人たるとを問わない(昭 23. 3. 2 基発 381 号)。

□「法律に基いて許される場合」に該当するのは、職業安定法、船員職業安定法及び建設労働者雇用改善法の規定による場合である。

(例) 有料職業紹介事業の許可を受けた者が、厚生労働省令で定める種類及び額の手数料又はあらかじめ厚生労働大臣に届け出た手数料表に基づく手数料を受け取る場合(職業安定法 32 条の 3 第 1 項)が該当する。(平 10 択)

□「業として」とは、営利を目的として同種の行為を反復継続することをいう。1 回の行為であっても、反復継続する意思があれば足り、主業としてなされると副業としてなされるとを問わない(昭 23. 3. 2 基発 381 号)。(平 13 択)

□「利益」とは、手数料、報償金、金銭以外の財物等の名称を問わず、有形と無形とを問わない。また、使用者より利益を得る場合のみに限らず、労働者又は第三者より利益を得る場合も含む(昭 23. 3. 2 基発 381 号)。

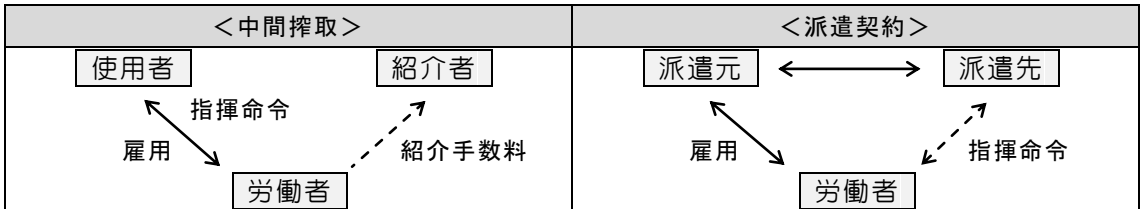
□法 6 条において禁止される行為は、他人の就業に介入して得る利益の帰属主体は、必ずしも当該行為者である必要はない。このため業として利益を得た法人又は当該法人のために実際の介入行為を行った行為者たる従業員以外の者も、「行為者」であれば処罰の対象になり得る(昭 34. 2. 16 基収 8770 号)。(平 26 択)

ちょっとアドバイス!

□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その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こととはならない(平 11. 3. 31 基発 168 号)。(平 14 択)

↓ したがって…

□労働者派遣は、その派遣が合法であると違法であることを問わず、中間搾取には当たらない。(平 15 択)



7 公民権行使の保障 (法 7 条)

重要度 ●●

条文

使用者は、労働者が労働時間中に、選挙権その他公民としての権利を行使し、又は公の職務を執行するために必要な時間を請求した場合においては、拒んではならない。但し、権利の行使又は公の職務の執行に妨げがない限り、請求された時刻を変更することができる。(平 1 択) (平 23 択) (平 20 選)

ここをチェック!

□「公民」とは、国家又は公共団体の公務に参加する資格のある国民のことをいう。また、「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のことをいう(昭 63. 3. 14 基発 150 号)。

□「拒んではならない」とは、拒むことを禁止していることから、使用者が拒んだだけで本条違反となる。なお、その拒否の結果、労働者が権利の行使又は公の職務の執行をすることができなかつたか否かは問われない。

ちょっとアドバイス!

□公民権の行使を労働時間外に行うべき旨を定めた就業規則等に基づいて、労働時間中に公民権の行使のための時間を請求したものを拒否すれば、本条違反となる(昭 23. 10. 30 基発 1575 号)。

□権利の行使又は公の職務の執行に要する時間について、有給とするか無給とするかは当事者間の取り決めによる(昭 23. 10. 30 基発 1575 号)。(平 10 択) (平 24 択) (平 26 択)

Advance

(1) 公民としての権利

認められるもの	認められないもの
a) 選挙権・被選挙権 b) 最高裁判所裁判官の国民審査 c) 特別法の住民投票 d) 憲法改正の国民投票 e) 地方自治法による住民の直接請求 f) 選挙人名簿の登録の申出 g) 行政事件訴訟法による民衆訴訟（平 7 択）	a) 他の立候補者のための選挙運動 b) 個人としての訴権の行使（平 12 択） etc.

(2) 公の職務

認められるもの	認められないもの
a) 衆議院議員その他の議員の職務 b) 労働委員会の委員の職務 c) 検察審査員の職務 d) 民事訴訟法上の証人の職務 e) 労働委員会の証人の職務 f) 選挙立会人の職務、裁判員の職務 g) 労働審判手続における労働審判員の職務 （平 21 択） h) 法令に基づいて設置される審議会の委員の職務 etc.	a) 予備自衛官の防衛招集又は訓練召集 b) 非常勤の消防団員の職務（平 14 択） etc.

判例チェック！

◇企業秩序 vs 公民権の行使◇

懲戒解雇なるものは、普通解雇と異なり、譴責、減給、降職、出勤停止等とともに、企業秩序の義務違反に対し、使用者によって課せられる一種の制裁罰であると解するのが相当である。

↓ しかし…

労働基準法 7 条が、特に、労働者に対し労働時間中における公民としての権利の行使及び公の職務の執行を保障していることにかんがみるときは、公職の就任を使用者の承認にかからしめ、その承認を得ずして公職に就任した者を懲戒解雇に附する旨の就業規則の条項は、労働基準法の趣旨に反し、無効のものと解すべきである。（平 23 択）

↓ したがって…

所論のごとく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のある場合においても、普通解雇に附するは格別、同条項を適用して従業員を懲戒解雇に附することは、許されないものといわなければならない（十和田観光電鉄事件・昭 38.6.21 最高裁第 2 小）。

（平 9 択）（平 16 択）

第3節 用語の定義

1-1 労働者（法9条）

重要度



条文

この法律で「労働者」とは、職業の種類を問わず、事業又は事務所（以下「事業」という）に使用される者で、賃金を支払われる者をいう。（平10折）

ここをチェック！

- 「労働者」に該当するか否かは、雇用、請負、委任等の契約の形式にかかわらず、実態として、使用従属関係（事業に使用され、労働の対償として賃金が支払われる）が認められるか否かにより判断される。

- 法人の重役等で業務執行権又は代表権を持たない者が、工場長、部長の職にあつて賃金を受ける場合は、その限りにおいて本条の労働者である（昭23.3.17基発461号）。（平13折）（平19折）

ちょっとアドバイス！

- 「インターンシップ」における学生についての判断基準（平9.9.18基発636号）。

労働者に該当する	労働者に該当しない
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、事業場と学生との間に使用従属関係が認められる場合	そ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

- 技能実習生に係る労働基準関係法令の適用（平22.2.8基発0208第2号）

外国人技能実習生 (労働者に該当する)	外国人研修生 (労働者に該当しない)
<input type="checkbox"/> 出入国管理及び難民認定法における在留資格「 <u>技能実習</u> 」を有し、 <u>雇用関係の下でより実践的な技能等の修得のための活動を行おうとする外国人</u> をいい、研修実施先の企業（受け入れ事業場）と雇用契約を結び、賃金を受けることができることから、労働者に該当する。	<input type="checkbox"/> 研修手当の名目で生活の実費が支給される者であっても、労働者には該当しない（出入国管理及び難民認定法において報酬を受ける活動が禁止されている）。 <input type="checkbox"/> 「技能実習」に先立って行われる雇用契約に基づかない「講習」を受ける間については、労働関係法令は適用されない。

↓ なお…

- 「技能実習」には、a) **団体監理型**（一定の形態であつて、監理団体（受入れ団体）の責任と監理の下で、実習実施機関（受入れ企業）において技能実習を行うもの）と、b) **企業単独型**（一定の形態であつて、実習実施機関が外国にある子会社等の職員を直接、技能実習生として受け入れるもの）とがある。

判例チェック！

◇指揮監督下 vs 教育的研修◇

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、労働基準法 9 条所定の「労働者」に当たるものである(研修医関西医科大学付属病院事件・平 17. 6. 3 最高裁第 2 小)。

Advance

- 共同経営事業の出資者であっても、当該組合又は法人との間に使用従属関係があり、賃金を受けて働いている場合には、法 9 条の労働者である(昭 23. 3. 24 基発 498 号)。

- 請負契約によらず、雇用契約により、使用従属関係が認められる大工は、本条の労働者である(平 11. 3. 31 基発 168 号)。

- 都道府県労働委員会の委員は、都道府県知事が任免し知事が手当を支給し法令により公務に従事する職員であるが、知事は、委員の職務の執行については指揮命令権がなく、かつ、知事対委員及び委員会対委員の間には使用従属の関係がないため、労働基準法上の労働者とは認められない(昭 25. 8. 28 基収 2414 号)。

- 労働契約法において「労働者」とは、使用者に使用されて労働し、賃金を支払われる者をいう。「労働者」に該当するか否かは、労務提供の形態や報酬の労務対償性及びこれらに関連する諸要素を勘案して総合的に判断し、使用従属関係が認められるか否かにより判断されるものであり、これが認められる場合には、「労働者」に該当するものである。これは、労働基準法 9 条の「労働者」の判断と同様の考え方である(平 20. 1. 23 基発 0123004 号)。

条文

- 1) 第 1 条から第 11 条まで、次項、第 117 条から第 119 条まで及び第 121 条の規定を除き、この法律は、**船員法第 1 条第 1 項に規定する船員**については、適用しない。
- 2) この法律は、**同居の親族のみ**を使用する事業及び**家事使用人**については、適用しない。（平 20 択）（平 23 択）

ここをチェック！

□適用除外者とは、「働く者」として賃金を得ていても、労働基準法上の「労働者」として保護の対象とならない者をいい、具体的には、次のとおりである。

船員	労働憲章、用語の定義、罰則規定を除き、労働基準法は適用されず、船員法が適用される。（平 3 択）（平 10 択）（平 11 択）（平 16 択）
同居の親族のみを使用する事業	世帯を同じくして常時生活を共にしている 6 親等内の血族、配偶者、3 親等内の姻族（民 725 条）のみが働く事業。
家事使用人	家庭において家事一般に従事するために使用される者。

ちょっとアドバイス！

(1) 同居の親族について

□同居の親族であっても、同居の親族以外の労働者を常時使用する事業において作業等に従事し、次のイ)～ハ)のすべての要件を満たす者については、一般に私生活面での相互協力関係とは別に独立した労働関係が成立しているとみられるため、労働者として取り扱う（昭 54.4.2 基発 153 号）。（平 3 択）（平 7 択）

イ) 事業主の指揮命令に従っていることが明確であること。

ロ) 労働時間等の管理、賃金の決定及び支払の方法等からみて、就労実態が他の労働者と同様であること。

ハ) 他の労働者と同様の評価に応じて賃金が支払われていること。

(2) 家事使用人について

□家事使用人であるか否かは、従事する作業の種類、性質の如何等を勘案して具体的に当該労働者の実態により判断すべきである（平 11.3.31 基発 168 号）。（平 23 択）

↓ 具体的には…

労働基準法の適用を受ける	労働基準法の適用を受けない
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、その指揮命令の下に当該家事を行う者は家事使用人に該当しない。（平 13 択）	法人に雇われ、その役職員の家庭で <u>その家族の指揮命令の下で</u> 家事一般に従事している者は家事使用人である。（平 7 択）（平 16 択）

(3) 特別法による適用除外

イ) 国家公務員の場合（国家公務員法附則 16 条）（平 3 択）（平 10 択）

労働基準法の適用を受ける	労働基準法の適用を受けない
a) 特別職（裁判官等）の職員	一般職（事務職）の職員
b) 国営事業及び行政執行法人の職員	* 人事院規則の適用を受ける。

ロ) 地方公務員の場合（地方公務員法 58 条 3 項～5 項）

労働基準法の適用を受ける	労働基準法の一部につき適用を受けない
現業職（交通局・環境局・水道局等）の職員	一般職（事務職）の職員
<p><参考> 一般職の職員が適用を受けない規定 法 2 条(労働条件の決定)、法 14 条 2 項・3 項(有期労働契約の基準・行政指導)、法 24 条 1 項(賃金支払)、法 32 条の 3～5(フレックス・1 年変形・1 週間変形)、法 37 条 3 項(代替休暇)、法 38 条の 2 第 2 項・3 項(事業場外みなし制)、法 38 条の 3 及び 38 条の 4(裁量労働制)、法 39 条 6 項(有休の計画付与)、法 75 条～93 条(災害補償・就業規則等)、法 102 条(労働基準監督官の職務)</p>	

参考条文

◆ 国及び公共団体についての適用（法 112 条）

この法律及びこの法律に基づいて発する命令は、**国、都道府県、市町村**その他これに準ずべきものについても適用あるものとする。

2 使用者（法 10 条）

重要度 ●●

条文

この法律で**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。（平 24 択）（平 21 選）

ここをチェック!

- 「**事業主**」とは、事業の経営の主体をいい、会社その他の法人の場合はその法人、個人事業の場合は事業主個人をいう。
- 「**事業の経営担当者**」とは、事業経営全般について権限と責任を負う者で、法人の代表者、取締役、理事などをいう。
- 「**事業主のために行為をするすべての者**」とは、人事、給与などの労働条件の決定や労務管理の実施等について、一定の権限を有し責任を負う者で、部長職・課長職などにある者などをいう。なお、法 9 条にいう「労働者」でありながら、その者が同時にある一定の事項に係る権限と責任においては「使用者」と判断されることがある。

□「使用者」とは、労働基準法上の義務についての履行の責任者をいい、その認定は、部長、課長等の形式にとらわれることなく、実質的に一定の権限を与えられているか否かによって判断される。単に、上司の命令の伝達者にすぎない場合は使用者とされない(昭22.9.13 発基 17号)。(平 11 択) (平 26 択)

□社会保険労務士は、社会保険労務士法により労働基準法に基づく申請等について事務代理をすることができるが、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、当該社会保険労務士は、法 10 条にいう使用者に該当するものであり、本法違反の責任を問われることとなる(昭 62.3.26 基発 169号)。(平 15 択)

□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。これは、労働者と相対する労働契約の締結当事者としての使用者であり、個人企業の場合はその企業主個人を、会社その他の法人組織の場合はその法人そのものをいうものであり、労働基準法 10 条の「事業主」に該当するものであって、労働基準法の「使用者」より狭い概念である(平 20.1.23 基発 0123004号)。

ちょっとアドバイス!

◆**出向労働者に係る使用者の概念**

□在籍型の出向労働者については、出向元及び出向先の双方との間に労働契約関係が存在するため、出向元及び出向先に対して、それぞれ労働契約関係が存する限度で労働基準法の適用がある。在籍出向に当たっては、出向先での労働条件や出向元における身分の取扱い等は、出向元、出向先及び出向労働者三者間の取り決めによって定められるが、それ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労働基準法における使用者としての責任を負う(平 11.3.31 基発 168号)。

(平 12 択) (平 14 択) (平 19 択)

□移籍型の出向労働者については、出向元との労働契約関係は消滅し、出向先との間のみ労働契約関係が存在するため、使用者としての責任はすべて出向先の使用者が負う(平 11.3.31 基発 168号)。

