

労働基準法

第1条 労働条件の原則

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**。

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**に関する条件をすべて含む労働者の**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**。

⑤労働基準法第1条は、日本国憲法第25条の生存権「**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**」の主旨に基づいて規定されています。

⑥**各法律の第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。

⑦労働基準法は昭和22年に制定されました。

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、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)」、とそれに関連する罰則のみを適用されます。**

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者。この者を**家事使用人**といいます。

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、取締役などです。

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、妊産婦等に関する規定、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、育児時間、公民権行使の保障という、**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**。(時間、休日に関するもの等)

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。