

# 第1章 総則

第1節 指導原理等 .....	2
第2節 労働者の人権擁護 .....	6
第3節 適用 .....	10
第4節 労働者と使用者の定義 .....	14

## 第1節 指導原理等

### 1 労働条件の原則(法第1条)

- (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。
- (2) 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。

労働基準法(以下「労基法」という。)は、労働者がその家族を含めて人間として価値ある生活を営むために必要な最低の基準を定めたものである。

1. 本条(1)は、労働者に人間として価値ある生活を営む必要を満たすべき労働条件を保障することを宣明した規定であり、国民の生存権保障を明確にした日本国憲法第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。」と、その趣旨を同じくするものである。
2. 「労働条件」とは、賃金、労働時間等のほか、解雇、災害補償、安全衛生、寄宿舎の施設等を含む労働者の職場におけるすべての待遇のことである。
3. 「労働関係の当事者」とは、使用者及び労働者のほかに、それぞれの団体、すなわち使用者団体と労働組合も含まれる。
4. 労基法に規定があることを主たる理由として、労働条件を低下させることは本条に違反するが、社会経済情勢の変動等他に決定的な理由がある場合は、本条に抵触するものではない(昭和63.3.14基発150号)。
5. 本条は、基本理念を宣言した規定であり、この規定の違反については、罰則の定めはない。

## 2 労働条件の決定(法第2条)

- (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。
- (2) 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。

本条は、労働者と使用者は平等であり、そのうえに自由な契約が成立するのが本来の姿であるが、現実には両者間の力の差があるので法律で強制的に基準を設定し、両者の力関係の不平等を解決しようとしたものである。

1. 「労働協約」とは、労働組合と使用者又はその団体との間に結ばれる労働条件その他に関する合意文書をいい、その効力は書面に作成し、両当事者が署名又は記名押印することで発生する。
2. 「就業規則」とは、労働者が就業上守るべき規律及び労働条件に関する具体的内容について、使用者が定めた規則のことをいう。
3. 「労働契約」とは、個々の労働者が使用者と一定の労働条件の下で労働力を提供することを約する契約のことをいう。
4. 本条(2)の義務違反については、罰則の定めはない。

## 3 均等待遇(法第3条)

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。

近代国家における法原則の一つに法の下に平等の原則がある。日本国憲法第14条第1項は、「すべて国民は、法の下に平等であって、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない。」と定め、この原則を明らかにしている。本条は、この憲法第14条の趣旨を個別の労働関係という具体的な私人間の契約関係において実現するための規定として設けられたものである。

- 1 . 「信条」とは、特定の宗教的又は政治的信念をいい、「社会的身分」とは、生来の身分をいう。従って、職制上の地位、たとえば、職員と工員、常用工と臨時工の区分は、「社会的身分」には該当しないため、「職員は10時始業、工員は、9時始業」とするように職制上の地位をもって差別的待遇をすることは、本条違反ではない（昭和22.9.13 発基17号）。
- 2 . 本条は、憲法の規定と異なり、性別による差別的取扱を禁止してはいない。
- 3 . 「労働条件」とは、職場における労働者の一切の待遇をいい、賃金、労働時間のほか、解雇、災害補償、安全衛生、寄宿舍等に関する条件も含まれるが、「雇入れ」に関する条件は含まれない（私企業が労働者の思想信条を理由として採用を拒否しても当然に不法行為となるものではない）と解されている。
- 4 . 「差別的取扱い」には、不利に取り扱う場合のみならず有利に取り扱う場合も含まれる（昭和22.9.13 発基17号）。
- 5 . 使用者が本条に違反した場合は、6箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金に処せられる。

#### 4 男女同一賃金の原則（法第4条）

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をしてはならない。

本条は、わが国における従来の国民経済の封建的構造のため、男性労働者に比較して一般に低位であった女性労働者の社会的・経済的地位の向上を賃金に関する差別待遇の廃止という面から実現しようとするものである。

- 1 . 「女性であることを理由として」とは、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はないこと等を理由とすることをいう。従って男女労働者について、職務、能率、技能、年齢、勤続年数等によって賃金に個別的

- 差異が生じても本条違反ではない（昭和 23.9.13 発基 17 号）。
- 2 . 「賃金」とは、賃金額だけでなく賃金体系、賃金形態等を含むので「男性は月給制で、女性は日給制」とするようなことは本条違反である（昭和 63.3.14 基発 150 号）。
  - 3 . 就業規則に賃金について男女差別の規定があるが、現実に行われておらず、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（昭和 23.12.25 基収 4281 号）。
  - 4 . 使用者が本条に違反した場合は、6 箇月以下の懲役又は 30 万円以下の罰金に処せられる。

## 第2節 労働者の人権擁護

### 1 強制労働の禁止(法第5条)

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。

憲法第18条は、国民の基本的な人権として「何人もいかなる奴隷的拘束も受けない。又犯罪による処罰の場合を除いては、その意に反する苦役に服せられない。」ことを保障しているが、本条は、この趣旨を労働関係に具体化し労働者の自由意思に基づく労働を保障することを目的とするものである。

1. 「暴行」、「脅迫」、「監禁」以外の手段で「精神又は身体」の自由を不当に拘束する手段」としては、長期労働契約、労働契約不履行に関する賠償予定契約、前借金契約、強制貯金等があり、労働契約に基づく場合でも、労働の提供を要求するに当たり、「精神又は身体」の自由を不当に拘束する手段」を用いて労働を強制した場合には、本条違反となることはいうまでもなく、要はその手段の正当であるか不当であるかによって本条違反が決定されることになる（昭和22.9.13 発基17号等）。
2. 「労働者の意思に反して労働を強制する」とは、不当な手段を用いることにより、労働者の意識ある意思を抑圧し、労働すべく強要することをいい、必ずしも現実的に「労働」することを必要としない。また、詐欺の手段が用いられても、必ずしもそれ自体としては、労働者の意思に反して労働を強制したとはいえない（昭和23.3.2 基発381号）。
3. 本条違反については、「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」という労基法上最も重い罰則に処せられる。

## 2 中間搾取の排除(法第6条)

何人も、法律に基づ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。

本条は、憲法の個人の人格の尊重、基本的人権の確立の趣旨に則り我が国の労働関係に残存する封建的弊習たる親分子分の従属関係や労働者の人格を無視した賃金のピンハネ等の絶滅を期するものである。

1. 「何人も」とは、他人の就業に介入して利益を得る第三者(当事者である使用者と労働者以外の者)をいうが、事業主に限定されず、個人、団体又は公人たると私人たるとを問わない。
2. 本条でいう「法律に基づいて許される場合」の法律とは、具体的には、職業安定法や船員職業安定法である(昭和 33.2.13 基発 90 号)。
3. 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の間の指揮命令関係を合わせたものが全体として当該労働者の労働関係となるものであり、従って、派遣元による労働者の派遣は、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ものではなく、本条の中間搾取に該当しない。
4. 「業として利益を得る」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い、たとえ1回の行為であっても、反復継続して利益を得る意思があれば本条に違反する。
5. たとえ被害労働者1人であっても、その労働関係継続中に被疑者が十数回にわたり反復継続的に利益を得ていることは、本条にいう業として利益を得たことになる(昭和 25.6.1 基収 1477 号)。
6. 「利益」とは、金銭以外の財物を含み、有形無形なるとを問わず、使用者から得る利益に限らず、労働者又は第三者より得る利益も含まれる(昭和 23.3.2 基発 381 号)。
7. 本条は、労働関係の開始についてのみならず、その存続についても第三者の介入することにより生ずる弊害を排除することを目的とするものである(昭和 23.3.2 基発 381 号)。

### 3 公民権行使の保障(法第7条)

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。

本条は、労働者の選挙権その他の公民としての権利の行使や公の職務執行を保障するために、必要な範囲において労働義務の免除を使用者に命じ、国民としての公的活動を担保しようとするものである。

#### 1. 公民としての権利に該当するものとししないものとの分類

該当例	不該当例
公職の選挙権及び被選挙権 最高裁判所裁判官の国民審査 憲法改正の国民投票 行政事件訴訟法に規定する民衆訴訟 公職選挙法に規定する選挙人名簿に関する訴訟	応援のための選挙活動 一般の訴権の行使

#### 2. 公の職務に該当するものとししないものとの分類

該当例	不該当例
衆議院議員その他の議員、労働委員会の委員、陪審員、検察審査員の職務 民事訴訟法の規定による証人の職務 公職選挙法の規定による選挙立会人の職務	単に労務の提供を主たる目的とする職務（予備自衛官が防衛招集・訓練招集に応ずること又は非常勤の消防団員の職務）

- 3．公民権の行使に当たっては、**有給とするか無給とするかは当事者の自由**に委ねられた問題である（昭和 22.11.27 基発 399 号）。
- 4．公職の就任を使用者の承認を必要とするものとし、その承認を得ないで公職に就任した者を懲戒解雇に付する旨の就業規則条項は、本条の趣旨に反し無効である（最判昭 38）。
- 5．労働者が公民権行使に必要な時間を請求した場合、使用者はこれを拒むことはできないが、本条但書により、権利の行使や職務の執行に妨げがない限り、日にちの変更を含めて、時刻の変更をすることができる。

## 第3節 適用

### 1 適用事業の範囲

労基法は、原則として全ての事業について適用される。

#### 1. 適用事業の種類（別表第1）

号	略 称	事業の具体例
1号	製造業	物の製造、改造、加工、修理、洗浄、選別、包装、装飾、仕上げ、販売のためにする仕立て、破壊若しくは解体又は材料の変造の事業（電気、ガス又は各種動力の発生、変更若しくは伝導の事業及び水道の事業を含む）
2号	鉱業	鉱業、石切り業その他土石又は鉱物採取の事業
3号	建設業	土木、建築その他工作物の建設、改造、保存、修理、変更、破壊、解体又はその準備の事業
4号	運輸交通業	道路、鉄道、軌道、索道、船舶又は航空機による旅客又は貨物の運送の事業
5号	貨物取扱業	ドック、船舶、岸壁、波止場、停車場又は倉庫における貨物の取扱いの事業
6号	農林業	土地の耕作若しくは開墾又は植物の栽植、栽培、採取若しくは伐採の事業その他農林の事業
7号	水産・畜産業	動物の飼育又は水産動植物の採捕若しくは養殖の事業その他の畜産、養産又は水産の事業
8号	商業	物品の販売、配給、保管若しくは賃貸又は理容の事業
9号	金融広告業	金融、保険、媒介、周旋、集金、案内又は広告の事業
10号	映画・演劇業	映画の制作又は映写、演劇その他興行の事業
11号	通信業	郵便、信書便又は電気通信の事業
12号	教育研究業	教育、研究又は調査の事業
13号	保健衛生業	病者又は虚弱者の治療、看護その他保健衛生の事業
14号	接客娯楽業	旅館、料理店、飲食店、接客業又は娯楽場の事業
15号	清掃・と畜場業	焼却、清掃又はと畜場の事業

労基法は、原則としてすべての事業について適用されるのであって、法別表第 1 に掲げる事業にのみ適用されるのではない。ただし、公衆の不便を避けるためその他特殊の必要から一部の規制を緩和したり、児童、年少者の適用など業種の種類ごとにその適用を区別する必要があるので、15 種類の業種を法別表第 1 に規定している。

## 2 . 適用事業の単位

労基法は、経営上一体をなす支店、工場等を総合した全事業を単位にして適用されるのではなく、事業（一定の場所において関連連する組織のもとに業として継続的に行われる作業の一体）を単位として適用される。従って、労基法は、同一の場所にあるものは、原則として分割することなく一個の事業として適用され、場所的に分散しているものは、原則として別個の事業として適用される。

独立して一つの事業とする部門	上位の機構と一括する部門
工場内の診療所、食堂 新聞社の本社の印刷部門	現場事務所のない建設現場 新聞社の通信部

## 2 適用除外(法第 112 条、第 116 条)

- ( 1 ) 労働基準法及び労働基準法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 ) 労働基準法は、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。
- ( 3 ) 第 1 条（労働条件の原則）から第 11 条（賃金の定義）まで、第 116 条第 2 項（同居の親族等の適用除外）、第 117 条から第 119 条（罰則）まで及び第 121 条（両罰規定）の規定を除き労働基準法は、船員法第 1 条第 1 項に規定する船員については、これを適用しない。

### 1 . 国家公務員

- ( 1 ) 一般職の国家公務員のうち現業（国有林野業）の職員については労基法が全面適用される。

\* 特定独立行政法人等（独立行政法人国立印刷局、独立行政法人造幣局及び日本郵政公社）の職員については、労基法が全面適用される。

(2)(1)以外の一般職の国家公務員については、労基法は、**全面適用除外**となる。

## 2．地方公務員

一般職の地方公務員については、第2条（労働条件の決定）、第24条第1項（通貨・直接・全額払いの原則）第32条の3から第32条の5まで（フレックスタイム制、1年単位の変形労働時間制、1週間単位の非定型的変形労働時間制）第38条の2第2項、第3項（事業場外労働に関するみなし労働時間制）第38条の3（専門業務型裁量労働制）第38条の4（企画業務型裁量労働制）第39条第5項（年次有給休暇の計画的付与）第75条から第93条（災害補償及び就業規則）の規定並びにこれらの規定に基づく命令の規定は適用されないが、これら以外は適用される（**一部が適用除外**されるということ）。

## 3．船員法による船員

**一部の規定**（第1条から第11条まで、第116条第2項、第117条から第119条まで及び第121条の規定）のみ適用で、その他は船員法が適用されるので労基法は適用されない。

## 4．同居の親族のみを使用する事業

「親族」とは、民法第725条の6親等内の血族、配偶者及び3親等内の姻族をいう。

「同居」とは、世帯を同じくして常時生活を共にしていることをいうが、形式的に住民基本台帳法第6条における世帯が一つとされているかどうかではなく、実質的に居住及び生計を一つにしているかどうかにより判断される。

なお、同居の親族以外の他人を一人でも使用していれば、その事業は労基法の適用を受けることになる。

## 5．家事使用人

家事使用人とは、家庭において家事一般に従事するために使用される者をいう。

(1)家事使用人に該当するかどうかは、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

決定すべきものとされる。

- (2)「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下で家事一般に従事している者」は家事使用人である。
- (3)「個人家庭における家事を事業として請け負うものに雇われて、その指揮命令の下に当該家事を行う者」は家事使用人にあたらぬ。

全面適用除外	一部適用	適用
同居の親族のみを使用する事業 家事使用人 一般職の国家公務員（現業を除く）	船員法第1条第1項に規定する船員（一部のみ適用） 一般職の地方公務員等（一部が適用除外）	日本郵政公社、国有林野業、独立行政法人 国立印刷局、独立行政法人造幣局の職員

## 第4節 労働者と使用者の定義

### 1 労働者の定義(法第9条)

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（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。

本条は、労基法における「労働者」の定義を定めたものである。

- 1 .労働者とは、使用者の指揮命令を受けて労働力を提供し、その労働の対償として賃金を支払われる者をいう。
- 2 .労働組合法における労働者については、「職業の種類を問わず、賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する者」とされており、**失業者も含まれる**。従って、労基法の労働者とは、その対象が異なることになる。

### 3 .具体例

労働者と認められる者	労働者とは認められない者
労働組合の専従職員 法人の重役で業務執行権又は代表権を持たず、工場長、部長の職にあつて賃金を受ける者 共同経営の事業の出資者であっても、実質的にみて使用従属の関係が認められ、賃金を受けて働いている者	個人事業主・法人、その他の団体の代表者や執行機関の地位にある者 下請負人 労働委員会の委員

## 2 使用者の定義(法第 10 条)

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。**

本条は、労基法各条の義務についての履行責任者を定めたものである。

- 1 . 労基法にいう使用者とは、**事業主(個人企業の場合は事業主個人、法人企業の場合はその法人をいう。)**に止まらず、事業の経営担当者(法人の代表者、取締役、理事など)やその他の者(人事部長、総務課長など)で、労働者に関する事項(人事、給与、労務管理など)について、**事業主のために行為をするすべての者のこと**をいう。
- 2 . 使用者とみなされるかどうかは、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どうかによる。単に上司の命令の伝達者にすぎぬ場合は使用者とはみなされない(昭和 22.9.13 発基 17 号)。
- 3 . 社会保険労務士は、社会保険労務士法第 2 条第 1 号の 3 により労基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、労基法第 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(昭和 62.3.26 基発 169 号)。
- 4 . 在籍型出向の出向労働者については、出向元及び出向先の双方とそれぞれ労働契約関係があるので、出向元及び出向先に対しては、それぞれ労働契約関係が存する限度で労基法等の適用がある。すなわち、出向元、出向先及び出向労働者三者間の取決め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出向労働者について労基法等における使用者としての責任を負うものである(昭和 61.6.6 基発 333 号)。
- 5 . 移籍型出向は、出向先との間のみ労働契約関係がある形態であり、出向元と出向労働者との労働契約関係は終了している。移籍型出向の出向労働者については、出向先とのみ労働契約関係があるので、出向先についてのみ労基法等の適用がある(昭和 61.6.6 基発 333 号)。

6 . 派遣労働者に対する労基法の適用については、特例措置が設けられており、労働契約、賃金、年次有給休暇、災害補償、就業規則等の規定については、派遣元の使用者がその責任を負い、労働時間、休憩、休日等の規定は、派遣先の使用者がその責任を負うことになっている。