

2024/2025 年合格目標

Social Insurance & Labor Specialist

社会保険労務士講座

完全合格テキスト



労働基準法



資格★合格クリアール

本書の使い方

本書は、社会保険労務士の受験対策用に書き下ろしたテキストです。社会保険労務士試験は法律の試験です。法律は、制定の趣旨や仕組みの理解が重要です。そこで本書は、理解に重点を置いていただくような構成にしています。

また、受験対策として使えるために、過去10年間の本試験問題を徹底的に分析しています。

本書は、独学でもわかるように丁寧に解説を加えていますが、ページ数の関係もあり、すべてを詳しくというわけにはいきませんでした。それを補う意味で学習アイコンを用意し、学習効率を上げる工夫をしています。受験対策としては、本書と同時に、「完全過去問題集」を併用されると効果がグンとアップします。

本書を効果的に活用して令和6年の合格を勝ちとられることを願っています。

令和5年9月1日

▶本書の法令名とその略語

| 法令名 | 略語 |
|-----------------------------------|-----------|
| 労働基準法 | 労基法 |
| 労働基準法施行規則 | 労基則 |
| 女性労働基準規則 | 女性則 |
| 年少者労働基準規則 | 年少則 |
| 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律 | 働き方改革関連法 |
| 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律 | 男女雇用機会均等法 |
| 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律 | 育児・介護休業法 |

▶学習アイコンの説明



PREVIEW

実際に学習する前に、結論のイメージを表示します。



改正

新設された事項や前年度から改正になった事項です。



用語解説

専門用語・法律用語をわかりやすく解説しています。



理解図表

理解を手助けするオリジナルチャートです。



理解のツボ

理解が困難な個所について、理解のツボを、わかりやすく解説しています。



記憶ポイント

合格するためには、最後は「記憶」です。本試験で出題されたキーワードをまとめています。



通達・判例等

行政側の解釈基準である通達と裁判例を紹介しています。



過去問研究

過去の実績に基づき、受講生から質問が多い過去問をピックアップし、解説しています。



博士からひとこと

学習のヒントや、ワンポイントアドバイス等の一言コメントです。

本文中、赤色で表記している箇所がございますが、基本的に過去20年間に出题された問題の「解答キーワード」を指しています。

択一式のキーワード・・・赤字 選択式で抜かれた語句・・・網掛け

労働条件の決定【労基法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、1条と同じく訓示の規定であり、**就業規則等の遵守義務に違反しても労働者、使用者双方に対して罰則の定めはない。**

赤字は択一式のキーワード

選択式で抜かれた語句は赤の網掛け

目次

労働基準法

| 1st | | 2nd | | 3rd | |
|-----|---|-----|---|-----|---|
| T | K | T | K | T | K |
| | | | | | |

Chapter 1 労働基準法の基本原則

| | | |
|-------|--------------|----------------|
| § 1 | 基本原則 | 14 |
| ▶ 1-1 | 労働条件の原則 | [1条]・14 |
| ▶ 1-2 | 労働条件の決定 | [2条]・15 |
| ▶ 1-3 | 均等待遇 | [3条]・16 |
| ▶ 1-4 | 男女同一賃金の原則 | [4条]・17 |
| ▶ 1-5 | 公民権行使の保障 | [7条]・18 |
| § 2 | 前近代的な拘束からの救済 | 20 |
| ▶ 2-1 | 強制労働の禁止 | [5条]・20 |
| ▶ 2-2 | 中間搾取の排除 | [6条]・21 |
| ▶ 2-3 | 賠償予定の禁止 | [16条]・21 |
| ▶ 2-4 | 前借金相殺の禁止 | [17条]・22 |
| ▶ 2-5 | 強制貯金の禁止 | [18条]・23 |
| § 3 | 用語の定義 | 26 |
| ▶ 3-1 | 適用事業 | [別表1]・26 |
| ▶ 3-2 | 適用除外 | [112条、116条]・27 |
| ▶ 3-3 | 労働者 | [9条]・29 |
| ▶ 3-4 | 使用者 | [10条]・30 |

| 1st | | 2nd | | 3rd | |
|-----|---|-----|---|-----|---|
| T | K | T | K | T | K |
| | | | | | |

Chapter 2 労働契約

| | | |
|-------|-------------------------|------------------|
| § 1 | 労働契約の効力と契約期間 | 34 |
| ▶ 1-1 | 労働基準法違反の労働契約 | [13条]・34 |
| ▶ 1-2 | 契約期間 | [14条]・35 |
| ▶ 1-3 | 有期労働契約の締結、更新、雇止め等に関する基準 | [令和5年厚労告114号]・38 |
| § 2 | 労働条件の明示 | 40 |
| ▶ 2-1 | 労働条件の明示義務 | [15条]・40 |
| § 3 | 解雇 | 46 |
| ▶ 3-1 | 解雇制限 | [19条]・46 |
| ▶ 3-2 | 解雇予告 | [20条]・48 |

| | | | |
|-------|--------------------|-------|----|
| ▶ 3-3 | 解雇予告の除外 | [21条] | 51 |
| § 4 | 退職時等の証明等・金品の返還 | | 53 |
| ▶ 4-1 | 退職時等の証明・ブラックリストの禁止 | [22条] | 53 |
| ▶ 4-2 | 金品の返還 | [23条] | 55 |

| 1st | | 2nd | | 3rd | |
|-----|---|-----|---|-----|---|
| T | K | T | K | T | K |
| | | | | | |

Chapter 3 労働時間・休憩・休日

| | | | |
|-------|-------------------|-----------|-----|
| § 1 | 労働時間 | | 58 |
| ▶ 1-1 | 労働時間 | [32条] | 58 |
| ▶ 1-2 | 法定労働時間と特例 | [32条、40条] | 61 |
| § 2 | 休憩・休日 | | 63 |
| ▶ 2-1 | 休憩 | [34条] | 63 |
| ▶ 2-2 | 休日 | [35条] | 65 |
| § 3 | 時間外・休日労働 | | 68 |
| ▶ 3-1 | 非常災害の場合等の時間外・休日労働 | [33条] | 68 |
| ▶ 3-2 | 労使協定による時間外・休日労働 | [36条] | 69 |
| ▶ 3-3 | 上限規制 | [36条] | 73 |
| ▶ 3-4 | 指針等 | [36条] | 77 |
| § 4 | みなし労働時間制 | | 84 |
| ▶ 4-1 | 事業場外労働のみなし労働時間制 | [38条の2] | 84 |
| ▶ 4-2 | 専門業務型裁量労働制 | [38条の3] | 87 |
| ▶ 4-3 | 企画業務型裁量労働制 | [38条の4] | 90 |
| § 5 | 特別の取り決め | | 97 |
| ▶ 5-1 | 労働時間の通算・坑内労働 | [38条] | 97 |
| ▶ 5-2 | 労働時間等に関する規定の適用除外 | [41条] | 97 |
| ▶ 5-3 | 高度プロフェッショナル制度 | [41条の2] | 101 |

| 1st | | 2nd | | 3rd | |
|-----|---|-----|---|-----|---|
| T | K | T | K | T | K |
| | | | | | |

Chapter 4 変形労働時間制

| | | | |
|-------|--------------------------|-----------------|-----|
| § 1 | 1箇月単位の変形労働時間制 | | 108 |
| ▶ 1-1 | 1箇月単位の変形労働時間制の採用要件 | [32条の2] | 108 |
| ▶ 1-2 | 時間外労働となる時間と特例 | [32条の2] | 110 |
| § 2 | フレックスタイム制 | | 112 |
| ▶ 2-1 | フレックスタイム制の採用要件 | [32条の3] | 112 |
| ▶ 2-2 | フレックスタイム制の効果・労働時間の限度・その他 | [32条の3、32条の3の2] | 114 |

| | | |
|-------|---------------------|---------------------|
| § 3 | 1年単位の変形労働時間制 | 119 |
| ▶ 3-1 | 1年単位の変形労働時間制の採用要件 | [32条の4]・119 |
| ▶ 3-2 | 1年単位の変形労働時間制の効果・その他 | [32条の4、32条の4の2]・123 |
| § 4 | 1週間単位の変形労働時間制 | 125 |
| ▶ 4-1 | 1週間単位の変形労働時間制 | [32条の5]・125 |

| 1st | | 2nd | | 3rd | |
|-----|---|-----|---|-----|---|
| T | K | T | K | T | K |
| | | | | | |

Chapter 5 年次有給休暇

| | | |
|-------|------------------|--------------|
| § 1 | 年次有給休暇の発生要件と付与日数 | 130 |
| ▶ 1-1 | 年次有給休暇の発生要件 | [39条]・130 |
| ▶ 1-2 | 付与日数 | [39条]・132 |
| § 2 | 年次有給休暇の取得方法・その他 | 137 |
| ▶ 2-1 | 年次有給休暇の取得方法 | [39条]・137 |
| ▶ 2-2 | 計画的付与 | [39条]・139 |
| ▶ 2-3 | 時季指定義務 | [39条]・140 |
| ▶ 2-4 | 年次有給休暇管理簿 | [則24条の7]・144 |
| ▶ 2-5 | 年次有給休暇中の賃金 | [39条]・144 |
| ▶ 2-6 | 未成年者の年次有給休暇 | [72条]・146 |

| 1st | | 2nd | | 3rd | |
|-----|---|-----|---|-----|---|
| T | K | T | K | T | K |
| | | | | | |

Chapter 6 賃金

| | | |
|-------|-----------------------|-------------------|
| § 1 | 賃金・平均賃金 | 148 |
| ▶ 1-1 | 賃金 | [11条]・148 |
| ▶ 1-2 | 平均賃金 | [12条]・149 |
| § 2 | 賃金の決定 | 153 |
| ▶ 2-1 | 出来高払いの保障給 | [27条]・153 |
| ▶ 2-2 | 最低賃金 | [28条]・153 |
| § 3 | 賃金の支払・休業手当 | 154 |
| ▶ 3-1 | 通貨払いの原則 | [24条]・154 |
| ▶ 3-2 | 直接払いの原則 | [24条]・157 |
| ▶ 3-3 | 全額払いの原則 | [24条]・157 |
| ▶ 3-4 | 毎月1回払い・一定期日払いの原則 | [24条]・159 |
| ▶ 3-5 | 非常時払い | [25条]・160 |
| ▶ 3-6 | 休業手当 | [26条]・161 |
| § 4 | 割増賃金 | 164 |
| ▶ 4-1 | 割増賃金が発生する時間外、休日及び深夜労働 | [33条、36条、37条]・164 |

▶ 4-2 割増賃金の計算方法 …………… [37条、労基則19条、21条]・166

| 1st | | 2nd | | 3rd | |
|-----|---|-----|---|-----|---|
| T | K | T | K | T | K |
| | | | | | |

Chapter 7

年少者

§ 1 労働契約に関する規制 …………… 176

▶ 1-1 最低年齢 …………… [56条]・176

▶ 1-2 年齢証明書 …………… [57条]・177

▶ 1-3 未成年者の労働契約、賃金の請求及び受取 …………… [58条、59条]・178

▶ 1-4 帰郷旅費 …………… [64条]・179

§ 2 労働時間・休日 …………… 180

▶ 2-1 労働時間・休日 …………… [60条]・180

§ 3 深夜業・就業制限 …………… 182

▶ 3-1 深夜業 …………… [61条]・182

▶ 3-2 就業制限 …………… [62条、63条、70条]・183

| 1st | | 2nd | | 3rd | |
|-----|---|-----|---|-----|---|
| T | K | T | K | T | K |
| | | | | | |

Chapter 8

妊産婦等

§ 1 就業制限 …………… 186

▶ 1-1 坑内業務の就業制限 …………… [64条の2]・186

▶ 1-2 危険有害業務の就業制限 …………… [64条の3]・187

§ 2 母性保護の措置 …………… 189

▶ 2-1 産前産後 …………… [65条]・189

▶ 2-2 妊産婦の就業制限 …………… [66条]・191

▶ 2-3 育児時間 …………… [67条]・192

▶ 2-4 生理日の就業制限 …………… [68条]・192

| 1st | | 2nd | | 3rd | |
|-----|---|-----|---|-----|---|
| T | K | T | K | T | K |
| | | | | | |

Chapter 9

就業規則

§ 1 就業規則 …………… 194

▶ 1-1 就業規則の作成・変更 …………… [89条]・194

▶ 1-2 就業規則の記載事項と作成手続 …………… [89条、90条]・196

§ 2 制裁規定の制限・就業規則の効力・その他 …………… 200

▶ 2-1 制裁規定の制限 …………… [91条]・200

▶ 2-2 法令及び労働協約との関係 …………… [92条]・202

▶ 2-3 労働契約との関係 …………… [93条]・202

| 1st | | 2nd | | 3rd | |
|-----|---|-----|---|-----|---|
| T | K | T | K | T | K |
| | | | | | |

Chapter 10

その他

- § 1 技能者の養成 204
 - ▶ 1-1 従弟制度の排除 [69条]・204
 - ▶ 1-2 職業訓練に関する特例 [70条]・204
- § 2 寄宿舍 206
 - ▶ 2-1 寄宿舍生活の自治 [94条]・206
 - ▶ 2-2 寄宿舍その他の重要事項 [95条～ 96条の3]・207
- § 3 法令周知義務・帳簿の作成等 209
 - ▶ 3-1 法令周知義務 [106条]・209
 - ▶ 3-2 労働者名簿 [107条]・210
 - ▶ 3-3 賃金台帳 [108条]・210
 - ▶ 3-4 記録の保存義務 [109条]・211
 - ▶ 3-5 付加金 [114条]・212
 - ▶ 3-6 時 効 [115条]・213
 - ▶ 3-7 派遣労働者に係る適用の特例 214
- § 4 監督機関 215
 - ▶ 4-1 行政組織 [97条、99条～ 103条、105条]・215
 - ▶ 4-2 報告等 [104条、104条の2]・216
 - ▶ 4-3 申請書等 [則59条]・217
- § 5 罰 則 218
 - ▶ 5-1 罰 則 [117条～ 121条]・218
- § 6 災害補償 220
 - ▶ 6-1 災害補償 [75条～ 88条]・220

労働基準法

Chapter 1 労働基準法の基本原則

学習のPOINT

労働基準法は、戦後の新憲法の制定を受けて昭和22年4月7日に公布された法律である。労働基準法の目的は、労働者の保護にある。その中でも、これから学習する項目は労働基準法の基本的な考え方を示す重要な位置づけとなっている。

| 内 容 | 条文番号 | 出 題 年 度 | | | | | | | | | |
|-------------------------|-----------|---------|-----|-----|-----|-----|----|----|----|----|----|
| | | H26 | H27 | H28 | H29 | H30 | R元 | R2 | R3 | R4 | R5 |
| § 1 基本原則 | | | | | | | | | | | |
| ▶1-1 労働条件の原則 | 1条 | | ○ | ○ | | ○ | | | ○ | ○ | |
| ▶1-2 労働条件の決定 | 2条 | | | ○ | | | | | | | ○ |
| ▶1-3 均等待遇 | 3条 | | ○ | ○ | ○ | ○ | | | ○ | ○ | ○ |
| ▶1-4 男女同一賃金の原則 | 4条 | | ○ | | | ○ | ○ | | | ○ | |
| ▶1-5 公民権行使の保障 | 7条 | ○ | | | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | | |
| § 2 前近代的な拘束からの救済 | | | | | | | | | | | |
| ▶2-1 強制労働の禁止 | 5条 | ○ | ○ | | ○ | | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| ▶2-2 中間搾取の排除 | 6条 | ○ | | ○ | ○ | | | ○ | | | ○ |
| ▶2-3 賠償予定の禁止 | 16条 | | | ○ | | ○● | | | ● | ○ | |
| ▶2-4 前借金相殺の禁止 | 17条 | | ○ | ○ | | | | | ○ | ○ | ○ |
| ▶2-5 強制貯金の禁止 | 18条 | | | ○ | | | ○ | | ○ | | |
| § 3 用語の定義 | | | | | | | | | | | |
| ▶3-1 適用事業 | 別表1 | | | | | | | | | | |
| ▶3-2 適用除外 | 112条、116条 | | | | ○ | | | | | ○ | |
| ▶3-3 労働者 | 9条 | ○ | ○ | | ○ | ○ | ○ | ● | | ○ | ○ |
| ▶3-4 使用者 | 10条 | ○ | | | | | | ○ | | ○ | ○ |

[表記の説明] ○ 択一式試験出題 ● 選択式試験出題 ■ 法改正

§ 1 基本原則

1-1 労働条件の原則

PREVIEW

労働基準法は、文字通り労働条件の基準を規定した法律である。労働基準法1条1項は日本国憲法25条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）と趣旨を同じくするものであり、日本国憲法27条2項（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）を受けて制定された。

労働基準法は、法の実効力を確保するために刑事上の手段（原則として訓示規定を除くすべての規定に罰則が設けられている）と民事上の手段（本条違反に関して契約自体を無効とする）をとっている。

労働条件の原則〔労基法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**。



- 本規定は、労働者に人格として価値ある生活を営む必要を充すべき労働条件を保障することを宣明したものであり、労働基準法各条の解釈にあたり基本観念として常に考慮されなければならないとされている。



- 「**労働関係の当事者**」には、使用者及び労働者のほかに、それぞれの団体である**使用者団体と労働組合**も含まれる。



- **労働条件（昭和63年基発150号）**
賃金、労働時間等のほか、解雇、災害補償、安全衛生、寄宿舎等を含む労働者の**職場におけるすべての待遇（労働基準法が定める働く条件のすべて）をいう。**
- **社会経済情勢の変動等による労働条件の低下（昭和63年基発150号）**
労働条件の低下が**社会経済情勢の変動等の決定的な理由がある場合には、労働基準法1条の規定に抵触するものではない。**
- **人たるに値する生活（昭和22年基発401号）**
労働者が人たるに値する生活を営むためには、その**標準家族の生活**をも含めて考えることとされている。標準家族の範囲はその時その社会の一般通念によって理解されるべきものである。

1-2 労働条件の決定

労働条件の決定〔労基法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、1条と同じく訓示の規定であり、**就業規則等の遵守義務に違反しても労働者、使用者双方に対して罰則の定めはない。**



●労働協約

労働組合と使用者の間で賃金、労働時間等の労働条件や団体交渉のルール、組合活動等の事項について交渉を行い、その結果を書面に表し、両当事者が署名又は記名押印したものをいう。協定当事者の一方が必ず「労働組合」であることから、労働組合のない事業場では、労働協約は締結できないことになる。

●労使協定

労働基準法において、「当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定」のことを、「労使協定」と呼ぶ。

労使協定を締結した場合には、強行法規である労働基準法の原則的な定めによらなくても労働基準法違反にならないという免罰的効力が与えられるのに対して、就業規則はその定めるところによって労働関係に権利義務を設定する（例えば、労働者に対して時間外労働を命ずることができるといった）民事的な効力を持つ。

博士からひとこと



労働協約は「組合との約束」、労使協定は、原則として「労働者の過半数代表者」との約束、就業規則は「会社が定める働く上でのルール」です。

労使協定と労働協約の相違点についてまとめておきました。

〈労使協定と労働協約の相違点〉

| | 根拠法令 | 当事者 〔使用者と〕 | 締結の形式 | 効力 | 備考 |
|------|-------|---------------------------------|-------------------------|----------------------------------|------------------------|
| 労使協定 | 労働基準法 | 事業場の過半数労働組合 (これがない場合は過半数代表者) | 書面 | 免罰的効力 →労働基準法に違反しただけで、命令規定ではない | 効力は、その事業場全体に及ぶ |
| 労働協約 | 労働組合法 | 労働組合 | 書面 ・両当事者の署名又は記名押印が必要 | 規範的効力 →個々の労働契約を直接規律する効力がある | 効力は、基本的には、その労働組合の組合員のみ |

〈補足〉労使協定が、労働協約に該当する場合には、その有効期間や解除方法について、労働組合法の適用があると解される。



□ 労働条件の決定及び義務（昭和63年基発150号）

労働基準法2条は、労働条件の決定及びこれに伴う労使両当事者の義務に関する一般的原则を宣言した規定である。

□ 対等の立場において決定すべき(昭和63年基発150号)

「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である。」との理念を明らかにした理由は、概念的には対等者である労働者と使用者との間にある現実の力関係の不平等を解決することが、労働基準法の重要な視点であることにある。

1-3 均等待遇

均等待遇〔労基法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。

本条は、日本国憲法14条1項（法の下での平等）を受け、労働条件に関して**国籍、信条又は社会的身分の3つ**を理由とする労働者の差別待遇を禁止したものである。

思想、信条そのものを理由として差別的取扱いをすることが労働基準法3条違反になることは明らかであるが、特定の**思想、信条に従って行う行動が企業の秩序維持に対し重大な影響を及ぼす**場合、その**秩序違反行為そのものを理由として差別的取扱いをすることは、本条に違反するものではない。**

差別的取扱いとは、当該労働者を**有利又は不利に取扱うこと**をいう。



- 本条では、**性別を理由とした差別的取扱いは規定されていない。**



通達・判例等

- **信条（昭和22年発基17号、昭和44年12月26日大阪地裁判）**
信条とは、**宗教的信条だけでなく、政治的信条をも含む**、かつ、政治的基本理念に留まらず、国の具体的な政治の方向についての実践的な志向を有する政治的意見をも含む。
- **社会的身分（昭和39年11月9日名古屋地裁判、昭和40年4月15日宇都宮地裁判）**
 - ① 社会的身分とは、生来の社会的事情によって生じている他人と区別される永続性を有する地位（生来の身分）を指す。よって、労働組合の組合員であって従業員組合の組合員ではないという地位は、「社会的身分」には該当しない。
 - ② 社会的身分には、本工、臨時工のように雇用契約上の内容の差異から設定される労働契約上の地位は含まれない。
- **採用の自由（三菱樹脂事件、昭和48年12月12日最高裁判）**
労働基準法3条では、使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由とした労働条件の差別的取扱いを禁止しているが、**労働者の雇入れは労働条件に含まれないもの**とされているため、その者の信条を理由として採用を拒んでも労働基準法3条には違反しない。
- **その他の労働条件（昭和63年基発150号）**
「その他の労働条件」には、**解雇**、災害補償、安全衛生、寄宿舎等に関する条件も含まれる。

1-4 男女同一賃金の原則

男女同一賃金の原則（労基法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、従来（労働基準法の施行前）の国民経済の封建的構造のため、男性労働者と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。

労働基準法には、賃金以外の労働条件について性別による差別を禁止する規定はない。なお、男女雇用機会均等法において、「募集及び採用（5条）」「配置、昇進、降格、教育訓練、福利厚生、退職の勧奨、定年、解雇、労働契約の更新等（6条）」について、性別にかかわらず均等な機会を与えること、性別を理由として差別的取扱いをしてはならないこと等が規定されている。



記憶ポイント

- 本条では、賃金についてのみ差別取扱いを禁止している。



通達・判例等

- **就業規則の効力（平成9年基発648号）**
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り扱いをする規定があっても、**現実に男女差別待遇の事実がない場合**には、その**規定は無効**ではあるが、**労働基準法4条の違反とはならない**。
- **差別的取扱（平成9年基発648号）**
職務、能率、技能、年齢、勤続年数等によって、賃金に個人的差異のあることは、労働基準法4条に規定する差別的取扱いではない。しかし、労働者が女性であることを理由として、あるいは女性労働者が男性労働者よりも一般的平均的に能率が悪いこと、**勤続年数が短い**こと、扶養家族が少ないこと等を理由として、「**賃金に差別をつけることは違法**」である。また、これらが同一である場合、男性はすべて月給制、女性はすべて日給制とし、労働日数の同じ女性の賃金を男性よりも少なくすることは同法4条違反となる。なお、不利に取

扱う場合のみならず、**有利に取扱う場合も差別的取扱に該当する**ため、女性であることを理由として男性よりも高い賃金を支払うことも同法4条違反となる。

□ **賃金について（昭和23年基収4281号）**

賃金額のみならず、賃金体系、賃金形態についての差別的取扱いも含まれる。

博士からひとこと



労基法3条と4条は比較整理すると頭に入りやすい。ここで整理しておきました！

| | 差別理由 | 差別禁止事項 |
|---------------|--------------|-----------------|
| 均等待遇（3条） | 国籍、信条又は社会的身分 | 賃金、労働時間その他の労働条件 |
| 男女同一賃金の原則（4条） | 女性であること | 賃金 |

1-5 公民権行使の保障

公民権行使の保障〔労基法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**。

「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。

本条は、使用者が拒んだだけで法違反（6箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金）となる。



通達・判例等

□ **時刻の変更（昭和23年基発1575号）**

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、又は日を変更することは問題ない。しかし、公民権の行使を労働時間外に実施すべき旨を就業規則等に定めたことにより、労働者が就業時間中に選挙権の行使を請求することを拒否することは違法である。

□ **公民としての権利・公の職務（昭和63年基発150号）**

| | 公民としての権利 | 公の職務 |
|--------|--|--|
| 該当するもの | <ul style="list-style-type: none"> ○公職の選挙権、被選挙権 ○最高裁判所裁判官の国民審査 ○特別法の住民投票 ○憲法改正の国民投票 ○地方自治法による住民の直接請求権の行使 ○行政事件訴訟法5条に規定する民衆訴訟 ○選挙人名簿の登録の申し出等 | <ul style="list-style-type: none"> ○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、労働審判員、裁判員、法令に基づいて設置される審議会の委員等の職務 ○民事訴訟法による証人、刑事訴訟法による証人、労働委員会の証人等の職務 ○公職選挙法による選挙立会人等の職務 |

| | | |
|---------|--|--|
| 該当しないもの | <ul style="list-style-type: none"> ○個人としての訴権の行使（個人的事由に基づく裁判の提訴等） ○行政不服審査法における無効等の確認の訴え ○他の立候補者の選挙運動の手伝い | <ul style="list-style-type: none"> ○予備自衛官の防衛招集又は訓練招集 ○非常勤の消防団員 |
|---------|--|--|

賃金の支払い（昭和22年基発399号）

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するために就業しなかった場合の賃金については、**有給にするか無給にするかは労働協約や労使協定等当事者の合意により決定**する。

公民権の行使の保障（十和田観光事件、昭和38年6月21日最高裁判）

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、労働基準法の規定の趣旨に反し、無効のものと解すべきである**。従って、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虞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。

§2 前近代的な拘束からの救済

2-1 強制労働の禁止

PREVIEW

昔の労働慣行としての「タコ部屋」等を禁止するために、刑法より規制の範囲を広げ、罰則を重くしたものである。

強制労働の禁止〔労基法5条〕

使用者は、暴行、脅迫、監禁その他精神又は身体を**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。**



通達・判例等

- 「精神又は身体を不当に拘束する手段」の解釈（昭和63年基発150号・婦発47号）
 - ・「暴行」とは、刑法208条に規定する暴行であり、労働者の身体に対し不法な自然力を行使することをいい、殴る、蹴る、水を掛ける等は総て暴行であり、通常傷害を伴いやすいが、必ずしもその必要はなく、また、身体に疼痛を与えることも要しない。
 - ・「脅迫」とは、刑法222条に規定する脅迫であり、労働者に恐怖心を生じさせる目的で本人又は本人の親族の生命、身体、自由、名誉又は財産に対して、脅迫者自ら又は第三者の手によって害を加えるべきことを通告することをいうが、**必ずしも積極的言動によって示す必要なく、暗示する程度でも足りる。**
 - ・「監禁」とは、刑法220条に規定する監禁であり、**一定の区画された場所から脱出できない状態に置くこと**によって、労働者の身体を拘束することをいい、**必ずしも物質的障害を以て手段とする必要はない。**暴行、脅迫、欺罔などにより労働者を一定の場所に伴い来り、その身体を抑留し、後難を畏れて逃走できないようにすることはその例である。
 - ・「暴行」、「脅迫」、「監禁」以外の手段で「精神又は身体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額予定契約、前借金契約、強制貯金の如きものがあり、労働契約に基づく場合でも、労務の提供を要求するに当たり、「精神又は身体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。

なお、就業規則に社会通念上認められる懲戒罰を規定する如きはこれに該当しない。

- **精神又は身体を拘束する手段**（昭和22年発基17号、昭和63年基発150号等多数）

精神又は身体を拘束する手段とは、精神（の作用）又は身体（の行動）を何らかの形で妨げられる状態を生じさせる方法をいう。
- **暴行、脅迫、監禁**（昭和22年発基17号、昭和63年基発150号等多数）

暴行、脅迫、監禁はそれぞれ刑法208条、222条、220条に規定するものを指す。
一つの行為が労基法5条の構成要件のみならず暴行罪等の構成要件にも該当する場合には、本条違反の罪のみが成立して、刑法の暴行罪等は成立する余地がないものと解される。
- **意思に反して労働を強制する**（昭和23年基発381号）

労働を強制した結果、実際に労働が行われなくとも労働基準法5条違反となる。



記憶ポイント

- 本条違反に対して、労働基準法では**最も重い罰則**（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）が課せられる。

2-2 中間搾取の排除

中間搾取の排除〔労基法6条〕

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。

法律に基づいて許される場合としては、①**職業安定法30条1項による有料職業紹介事業**、②**職業安定法36条1項による委託募集**、③**船員職業安定法により報酬を受ける場合がある。**



通達・判例等

- **行為の主体（昭和23年基発381号）**
行為主体は、「**他人の就業に介入して利益を得る第三者**」であって、**個人、団体又は公人たる私人たるを問わない。**
- **法人の従業者の中間搾取（昭和34年基収8770号）**
法人が業として他人の就業に介入して利益を得た場合、法人の従業者が違反行為を計画し、かつ実行した場合においてはその者が現実に利益を得ていない場合についても、**法人の従業者たる行為者**について**労働基準法第6条違反**が成立する。労働基準法第6条において禁止する行為については、**他人の就業に介入して得る利益の帰属主体**は、必ずしも、**当該行為者には限らない**からである。
- **他人の就業に介入する（昭和23年基発381号）**
他人の就業に介入するとは、使用者と労働者の間に、第三者が介入して、その労働関係の開始及び存続について、媒介又はあっせんをなす等、その労働関係についてなんらかの因果関係を有する関与をなしていることをいう。
その例として、職業紹介事業、労働者募集事業、労働者供給事業等がある。
- **業として（昭和23年基発381号）**
営利を目的として**反復継続して利益を得る意思があれば**、たとえ被害労働者**1人1回の行為であっても「業」とされる**（主業、副業は問わない。）。
- **中間搾取（平成11年基発168号）**
労働者派遣は、労働契約関係の外にある第三者が他人の労働契約関係に介入するものではなく、労基法6条における「**中間搾取**」には**該当しない**。

2-3 賠償予定の禁止

賠償予定の禁止〔労基法16条〕

使用者は、労働契約の不履行について**違約金を定め**、又は**損害賠償額を予定**する契約をしてはならない。

本条の趣旨は、このような違約金制度や損害賠償額予定の制度が、ともすると労働の強制にわたり、あるいは労働者の自由意思を不当に拘束し、労働者を使用者に隷属させることとなるので、これらの弊害を防止しようとする点にある。

また、本条は、使用者が労働者の親権者又は**身元保証人**との間で、これら親権者又は**身元保証人**が当該労働者の行為について**違約金又は損害賠償額の支払義務を負担する契約を締結することも禁止されている。**

本条に違反して使用者が労働契約の不履行について違約金を定め、又は損害賠償額を予定する契約をした場合には、使用者は6箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金に処せられる。

博士からひとこと



「違約金」とは、労働者が労働契約を守らない場合に、使用者に損害が発生しなくても、あらかじめ約束しておいた金額を取り立てることができるというものです。

「損害賠償額の予定」とは、債務不履行の場合に賠償すべき損害額を現実に生じた損害の額にかかわらず一定の金額として定めておくことです。この契約をしておけば、損害賠償額を予定すれば、実際に損害が発生した場合に、いちいち損害額を証明しなくても予定された金額を請求することができることになります。一般の契約では予定することが普通です。

しかし、労働契約で損害賠償の予定をすると、働いている人が委縮してしまいますし、実際の損害より多くの額を支払うことになりかねません。そこで、労働契約では損害賠償の予定を禁止しています。



通達・判例等

- 賠償（昭和22年発基17号）
労働基準法16条は、金額を予定することを禁止するのであって、**現実に生じた損害について賠償を請求することを禁止する趣旨ではない。**
- 競争禁止義務違反の場合の退職金の没収・減額（三晃社事件、昭和52年8月9日最高裁判）
労働者が就業規則に反して同業他社に就職した場合において、その支給すべき退職金につき、支給額を一般の自己都合による退職の場合の半額と定めることも、退職金が功勞報償的な性格を併せ有することにかんがみれば、合理性のない措置であるとはできない。

2-4 前借金相殺の禁止

前借金相殺の禁止〔労基法17条〕

使用者は、前借金その他労働することを条件とする前貸の債権と賃金を相殺してはならない。

労働基準法17条は、前借金その他労働することを条件とする前貸の債権と賃金を相殺することを禁止し、金銭貸借関係と労働関係を完全に分離することにより金銭貸借に基づく身分的拘束の発生を防止することを目的としたものである。

使用者が本条に違反して前借金その他労働することを条件とする前貸の債権と賃金を相殺すると、6箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金に処せられる。

ただし、労働することが条件となっていなければ相殺できるものとされている。例えば、介護休業期間中に事業主が立て替えた社会保険料などは相殺が可能である。



用語解説

●前貸の債権

労働契約の締結の際又はその後、労働することを条件として使用者から借り入れ、将来の賃金により返済することを約する金銭をいう（昭和22年発基17号、昭和33年基発90号）。



通達・判例等

□ 相殺禁止（昭和23年基収3633号、昭和23年基発1510号、昭和63年基発150号）

労働者が「自己の意思」によって相殺することは禁止されていない。

使用者が労働組合との労働協約の締結あるいは労働者からの申出に基づき、生活必需品の購入等のための**生活資金を貸し付け**、その後この貸付金を賃金より分割控除する場合においても、その貸付の諸条件を総合的に判断して**労働することが条件となっていない**ことが極めて明白な場合には**本条の規定は適用されない**。

□ 介護休業期間中の社会保険料の事業主立替分控除（平成3年基発712号）

事業主が介護休業期間中に社会保険料の被保険者負担分を立替え、復職後に賃金から控除する制度については、著しい高金利が付される等により当該貸付が労働することを条件としていると認められる場合を除いて、一般的には労働基準法17条に抵触しないと解されるが、24条（賃金の一部控除）により労使協定が必要である。また、一定年限労働すれば、当該債務を免除する旨の取扱いも労働基準法上の問題を生じさせない。

2-5 強制貯金の禁止

強制貯金の禁止〔労基法18条〕

- ① 使用者は、**労働契約に附随して**貯蓄の契約をさせ、又は貯蓄金を管理する契約をしてはならない。
- ② 使用者は、労働者の貯蓄金をその委託を受けて管理しようとする場合においては、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との**書面による協定をし**、これを行政官庁（所轄労働基準監督署長）に**届け出なければならない**。

(1) 社内預金・通帳保管

① 貯蓄金の契約

使用者の指定のあるなしにかかわらず、銀行、郵便局その他等と貯蓄の契約をさせること。

② 貯蓄金を管理する

次の2つの場合が含まれる。

ア 社内預金…使用者自身が直接預金を受け入れて管理する場合（直接管理）。

イ 通帳保管…使用者が受け入れた労働者の預金を労働者個人ごとの名義で銀行その他の金融機関に預入し、通帳、印鑑を保管する場合。



用語解説

- 条文上「労働者の預金の受入れ」とあるのは、「社内預金」を指す。

博士からひとこと



社内預金と通帳保管の要件の整理です。

社内預金は、預かったお金を使い込むこともあるため、保全措置を取らなければならない等厳しい制限がついています。

| | 労働者の預金の受入(社内預金) | 通帳保管 |
|-----------------|-----------------|------|
| ① 貯蓄金管理協定(労使協定) | ○ | ○ |
| ② 貯蓄金管理規程(※) | ○ | ○ |
| ③ 利子 | ○ | × |
| ④ 報告 | ○ | × |
| ⑤ 返還義務 | ○ | ○ |

| | 届出 |
|---------------|------|
| 貯蓄金管理に関する労使協定 | ○ |
| 貯蓄金管理規程 | ×(※) |

※ただし、周知義務あり



通達・判例等

□ 一定率の貯金(昭和33年基発90号)

貯蓄の自由及び貯蓄金返還請求の自由が保障される限り、貯蓄の金額につき賃金の10%、5%等の**一定率を定めることは違法ではない**。

□ 派遣の場合(昭和61年基発333号)

本条は派遣元の使用者に適用されるので、派遣元の使用者は、一定の要件の下に派遣中の労働者の預金を受け入れることができる。一方、派遣先の使用者は、派遣中の労働者と労働契約関係にないので、派遣中の労働者の預金を受け入れることはできない。

□ 退職積立金(昭和25年基収2048号)

中小企業等において行われている退職積立金制度のうち、使用者以外の第三者たる商店会又はその連合会等が労働者の毎月受けるべき賃金の一部を積み立てたものと使用者の積み立てたものを財源として行っているものについては、このような退職積立金は、傷病者に対する見舞金や結婚祝金等の特殊の出費について労働者相互が共済し合う共済組合の掛金とは異なり、労働者の金銭をその委託を受けて保管管理する貯蓄金と考えられるので、**労働者がその意思に反しても**このような退職積立金制度に加入せざるを得ないようになっている場合は**労働契約に附随する貯蓄の契約となり、労働基準法18条の禁止する強制貯蓄に該当する**。

③ 書面による協定

貯蓄金管理に関する労使協定(貯蓄金管理協定)を締結し、所轄労働基準監督署長へ届け出ることが必要。(通帳保管の場合であっても届出が必要である。)

社内預金(労働者の預金の受入れ)の場合の貯蓄金管理協定の内容(労基則5条の2)

ア 預金者の範囲

イ 預金者1人当たりの預金額の限度

ウ 預金の利率及び利子の計算方法

エ 預金の受入れ及び払いもどしの手続

オ 預金の保全の方法

4 貯蓄金管理規程（昭和63年基発150号）

貯蓄金の管理がいわゆる社内預金である場合には、貯蓄金管理協定の内容（労基則5条の2）の事項及びそれらの具体的取扱い、それがいわゆる通帳保管である場合には、預金先の金融機関名及び預金の種類、通帳の保管方法、預金の出入れの取次の方法等について規定することとされている。なお、貯蓄金管理協定（労使協定）と異なり、貯蓄金管理規程の行政官庁への届出は不要である。なお、社内預金の場合の管理規程の内容は、労使協定により定められている事項及びそれらの具体的取扱いとなる。

【図表1-2-1 貯蓄金管理規程の内容】

| 社内預金（労働者の預金の受入れ）の場合 | 通帳保管の場合 |
|---------------------|--------------------|
| ア 預金者の範囲 | ア 預金先の金融機関名及び預金の種類 |
| イ 預金者1人当たりの預金額の限度 | イ 通帳の保管方法 |
| ウ 預金の利率及び利子の計算方法 | ウ 預金の出入れの取次の方法等 |
| エ 預金の受入れ及び払いもどしの手続 | |
| オ 預金の保全の方法 | |
| （以上、労基則5条の2の事項） | |
| ・それらの具体的取扱い | |

5 利子の付与

使用者は、貯蓄金の管理が労働者の預金の受入れであるときは、利子をつけなければならない。当該利子が厚生労働省令で定める利率（年5厘）による利子を下るときは、当該利率（年5厘）による利子をつけたものとみなす。なお、**上限利率については、制限がない。**

(2) 監督等

1 報告（労基則57条3項）

毎年、3月31日以前1年間における預金の管理の状況を、4月30日までに、所轄労働基準監督署長に報告しなければならない。（通帳保管の場合は報告不要）

2 返還義務（労基法18条5項）

労働者が貯蓄金の返還を請求した場合には、遅滞なく返還しなければならない。

3 行政官庁の中止命令（労基法18条6項・7項）

使用者が労働者の貯蓄金をその委託を受けて管理する場合において、労働者がその返還を請求したにもかかわらず使用者が返還を行わず、当該貯蓄金の管理を継続させることが労働者の利益を著しく害すると認められるときは、所轄労働基準監督署長は、使用者に対して、その必要な限度の範囲内でその貯蓄金の管理を中止すべきことを命ずることができる。この場合において、貯蓄金の管理を中止すべきことを命じられた使用者は、遅滞なく、その管理に係る貯蓄金を労働者に返還しなければならない。