

## 4 定義

### 問題 1 □□□

R04-1E

明確な契約関係がなくても、事業に「使用」され、その対償として「賃金」が支払われる者であれば、労働基準法の労働者である。

法9条ほか。労基法上の労働者に該当するか否かは実態で判断する。○

### 問題 2 □□□

H29-2 I

株式会社の取締役であっても業務執行権又は代表権を持たない者は、工場長、部長等の職にあつて賃金を受ける場合には、その限りにおいて労働基準法第9条に規定する労働者として労働基準法の適用を受ける。

昭 23.3.17 基発 461 号。○

### 問題 3 □□□

R04-1B

労働基準法の労働者は、民法第 623 条に定める雇用契約により労働に従事する者がこれに該当し、形式上といえども請負契約の形式を採るものは、その実体において使用従属関係が認められる場合であっても、労働基準法の労働者に該当することはない。

法9条。本肢の場合、労基法上の労働者に該当する。×

### 問題 4 □□□

R02-1A

「事業主」とは、その事業の経営の経営主体をいい、個人企業にあつてはその企業主個人、株式会社の場合は、その代表取締役をいう。

法 10 条。「事業主」とは会社その他の法人の場合は「その法人そのもの」をいう。×

### 問題 5 □□□

R06-2 I

労働基準法において「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い、「賃金」とは、賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいう。

法 10 条。使用者の定義が誤っている。×

**(1) 労働者** **横断****ア 定義**

労基法	職業の種類を問わず、事業又は事務所（事業）に使用される者で、賃金を支払われる者
労働契約法	使用者に使用されて労働し、賃金を支払われる者 →家事使用人も含まれる
労働組合法	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 →失業者も含まれる



労働者に該当するか否かは、契約の形式にかかわらず、その実態において「使用従属関係」が認められるか否かによって判断される！



- ・ 安衛法、最低賃金法、賃金支払確保法  
→ 労基法の労働者の定義を引用
- ・ 労災保険法  
→ 労働者を定義づけた条文は存在せず、労基法と同義とみなされている

**イ 賃金を支払われる者**

労働者に該当する	労働者に該当しない
① 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、その限りにおいて労基法上の労働者 ② 形式的には、請負契約、委任契約、業務委託契約と称していても、実質的に使用従属関係が認められる者 ③ 請負契約によらず雇用契約により事業主との間に使用従属関係が認められる大工	① 法人、団体、組合等の代表者又は執行機関たる者のように、事業主体との関係において使用従属関係に立たない者 ② 請負契約により仕事をする一人親方たる大工

**(2) 使用者** **横断**

労基法	使用者	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
安衛法	事業者	事業を行う者で、労働者を使用するもの
労働契約法	使用者	その使用する労働者に対して賃金を支払う者



## 労働契約の成立（労働契約法6条）

労働契約は、労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことについて、労働者及び使用者が合意することによって成立する。

## この法律違反の契約（法13条）

この法律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、この法律で定める基準による。

## 有期労働契約の期間

原則	期間の定めのある労働契約	上限3年
例外	高度の専門的知識等を有する労働者との労働契約	上限5年
	満60歳以上の労働者との労働契約	
	一定の事業の完了に必要な期間を定める労働契約	上限規制なし



NOTE

上限5年の対象となるのは、高度の専門的知識等を必要とする業務に就く者に限る

## 労働者からの解約（法附則137条）

期間の定めのある労働契約（一定の事業の完了に必要な期間を定めるものを除き、その期間が1年を超えるものに限る）を締結した労働者（**除**有期労働契約の期間の「例外」の上限5年該当者）は、労働契約の期間の初日から1年を経過した日以後においては、その使用者に申し出ることにより、いつでも退職することができる。

## 有期労働契約の締結、更新、雇止め等に関する基準（2条、4条）

- ① 使用者は、有期労働契約（当該契約を3回以上更新し、又は雇入れの日から起算して1年を超えて継続勤務している者に係るもの）に限り、あらかじめ当該契約を更新しない旨明示されているものを除く）を更新しないこととしようとする場合には、少なくとも当該契約の期間の満了する日の30日前までに、その予告をしなければならない。
- ② 使用者は、有期労働契約（当該契約を1回以上更新し、かつ、雇入れの日から起算して1年を超えて継続勤務している者に係るもの）を更新しようとする場合においては、当該契約の実態及び当該労働者の希望に応じて、契約期間をできる限り長くするよう努めなければならない。

## 6 労働契約の締結Ⅱ

### 問題 1 □□□

R01-4A

労働契約の期間に関する事項は、書面等により明示しなければならないが、期間の定めをしない場合においては期間の明示のしようがないので、この場合においては何ら明示しなくてもよい。

則5条1項、平 11.1.29 基発 45 号。期間の定めがない旨を明示する必要がある。×

### 問題 2 □□□

R02-51

労働契約の締結の際に、使用者が労働者に書面により明示すべき賃金に関する事項及び書面について、交付すべき書面の内容としては、労働者の採用時に交付される辞令等であって、就業規則等（労働者への周知措置を講じたもの）に規定されている賃金等級が表示されたものでもよい。

平 11.3.31 基発 168 号。○

### 問題 3 □□□

H29-3E

派遣労働者に対する労働条件の明示は、労働者派遣法における労働基準法の適用に関する特例により派遣先の事業のみを派遣中の労働者を使用する事業とみなして適用することとされている労働時間、休憩、休日等については、派遣先の使用者がその義務を負う。

昭 61.6.6 基発 333 号。労働時間、休憩、休日等を含め派遣元の使用者が義務を負う。×

### 問題 4 □□□

H28-5C

退職手当制度を設ける場合には、適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法、退職手当の支払の時期に関する事項について就業規則に規定しておかなければならないが、退職手当について不支給事由又は減額事由を設ける場合に、これらを就業規則に記載しておく必要はない。

法 89 条 3 号の 2、平 11.3.31 基発 168 号。相対的必要記載事項に該当する。×

### 問題 5 □□□

R06-3B

使用者は、労働基準法第 15 条第 1 項の規定により、労働者に対して労働契約の締結と有期労働契約（期間の定めのある労働契約）の更新のタイミングごとに、「就業の場所及び従事すべき業務に関する事項」に加え、「就業の場所及び従事すべき業務の変更の範囲」についても明示しなければならない。

法 15 条 1 項、則 5 条 1 項 1 号の 3、5 項。○

労働条件の明示事項	就業規則の記載事項
絶対的明示事項	絶対的必要記載事項
労働契約の期間に関する事項	
有期労働契約を更新する場合の基準に関する事項（ <input checked="" type="checkbox"/> 通算契約期間又は有期労働契約の更新回数に上限の定めがある場合には当該上限）	
就業の場所及び従事すべき業務に関する事項（ <input checked="" type="checkbox"/> 就業の場所及び従事すべき業務の変更の範囲）	
所定労働時間を超える労働の有無	
始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を2組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項	
賃金（ <input checked="" type="checkbox"/> 退職手当及び臨時に支払われる賃金等）の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項	
退職に関する事項（ <input checked="" type="checkbox"/> 解雇の事由）	
相対的明示事項	相対的必要記載事項
退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項	
臨時に支払われる賃金（ <input checked="" type="checkbox"/> 退職手当）、賞与等並びに最低賃金額に関する事項	臨時の賃金等（ <input checked="" type="checkbox"/> 退職手当）及び最低賃金額に関する事項
労働者に負担させるべき食費、作業用品その他に関する事項	
安全及び衛生に関する事項	
職業訓練に関する事項	
災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項	
表彰及び制裁に関する事項	表彰及び制裁の種類及び程度に関する事項
休職に関する事項	当該事業場の労働者のすべてに適用される定めに関する事項



## 【明示の方法】

- ・「昇給に関する事項」以外の絶対的明示事項→書面の交付等の義務
- ・「昇給に関する事項」と相対的明示事項→口頭でOK