

## 労働契約の判断

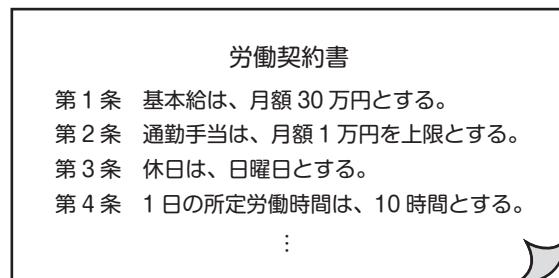
労働契約は、たとえ契約の形式が「**請負**」や「**委任**」等であっても、その実態を判断して、使用従属関係があり、労働契約関係と認められるならば、労働基準法における規制の対象となります。

### ■ 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**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。

無効となるのは、労働基準法で定める**基準に達しない労働条件の部分**のですから、労働基準法で定める**基準に達している労働条件**は有効です。

実際の社労士試験では、「**達しない**」という部分を「**違反する**」「**反する**」又は「**異なる**」等と表現を変えると、引っ掛けられることが多いですから気をつけてください。



例えば、上図の労働契約に定めている労働条件のうち、原則として第4条の部分のみが無効となります。労働基準法では、原則として1日の労働時間は「8時間を超えてはならない」からです。