

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。

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なので、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。

労働契約書

- 第1条 基本給は、月額30万円とする。
- 第2条 通勤手当は、月額1万円を上限とする。
- 第3条 休日は、日曜日とする。
- 第4条 1日の所定労働時間は、10時間とする。

⋮

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。