

おきらく社労士の
読めば
だいたいわかる
労基法+



は じ め に

「おきらく社労士の読めばだいたいわかる**労基法**」は、労務管理上一番重要な法律ですが、「いまさら聞けないよな」という部分が多いので、そういうところをゆる〜く解説してみました。文字通り、読めばだいたいわかると思います。単なる労働基準法の解説ではなく、関連する通達や判例などから、就業規則などの規定をどのように結びつけるか、そのような視点から作ってみました。お読みの皆様のお役に立てると嬉しいです。

平成 26 年●月

おきらく社労士様

目 次

- 第 1 章 総則
- 第 2 章 労働契約
- 第 3 章 賃金
- 第 4 章 労働時間、休憩、休日及び年次有給休暇
- 第 5 章 安全及び衛生
- 第 6 章 年少者
- 第 6 章の 2 妊産婦等
- 第 7 章 技能者の養成

- 第 8 章 災害補償
- 第 9 章 就業規則
- 第 10 章 寄宿舍
- 第 11 章 監督機関
- 第 12 章 雑則
- 第 13 章 罰則



第1章

総則



第1条1項（労働条件の原則）

- 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。

日本国憲法 25 条の 1 項の「生存権」を侵さない最低限度の生活

通達

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って労基法各条の解釈にあたり基本概念として常に考慮されなければならない（S.22.9.13 基発 17 号）。



労基法の理念を解釈の基準にしなさいって、高らかに宣言しました。

戦前は工場法（明治 44 年 3 月 29 日法律 46 号）の適用を受けていたのですが、戦後は労働基準法が制定施行されたため、工場法は廃止となりました。労基法がスタートした当初は、商工業が主体であったため、そのような法律でしたが、その後、サービス業など多角化が進み、法律をそのまま当てはめて判断するのが難しくなりました。そこで、契約実態や労働実態を見る実体法… つまり、法の基本理念を解釈の基準とすることで、妥当なのかそうでないのかを判断することになります。

実体法：権利・義務の発生・変更・消滅の要件などについて規定する法。民法・商法・刑法などをいい、健康保険法や雇用保険法は、保険給付の手続きなどを司る法律を「手続法」という。

労働基準法は、日本国憲法 25 条 1 項の生存権、27 条 2 項の勤労の条件の基準を具体化させた法律だと言われています。



生存権？……がわかりません？

憲法

日本国憲法です〜25 条

- 1 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。
- 2 国は、すべての生活部面について、社会福祉、社会保障及び公衆衛生の向上及び増進に努めなければならない。



社会権のひとつである生存権（第 1 項）と、国の社会的使命（第 2 項）について規定しているもので、国民年金法で参照されている、憲法の条文です。国民年金法以外でも、国民健康保険法などの医療各法、生活保護法などが、この条文理念によって生まれました。

労働者が人たるに値する生活を営むためには、その標準家族を含めて考えること（S.22.9.13 基発 17 号）。

通達

そして、労基法では、労働契約の当事者のみならず、標準家族が「人たるに値する生活営む」ことができるだけの労働条件であるべきだと、本条では宣言しています。



標準家族……がわかりません？

「標準家族」とは？

日本国内にありふれている家族で、政府はこの「標準家庭」なるものを基準にして、税制、福祉、賃金制度などを制定しています。具体的には、「夫婦に子供 2 人。うち 1 人の収入で、生活を営んでいる」ことをいいます。

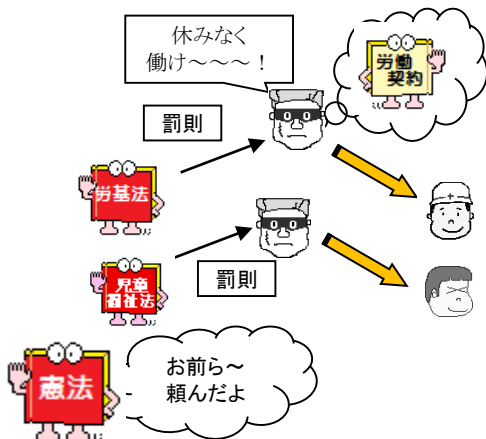
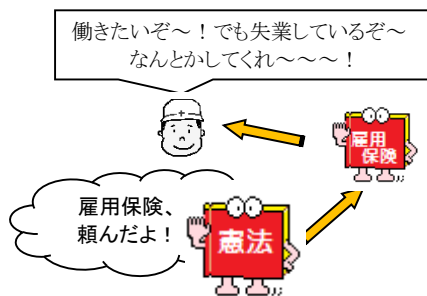


憲法

27 条！

- 1 すべて国民は、勤労の権利を有し、義務を負ふ。
- 2 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。
- 3 児童は、これを酷使してはならない。

第1項では、国民の勤労の義務を定めたのだから、勤労の能力があり、その機会があるにもかかわらず、勤労しようとしなないものに対しては、国は、その生活を保障する責任を追わないとするのが通説になっています。ということは、国民が働く意思及び能力がありながら勤労の権利を行使できない場合は、国がその生活を保障する義務を課したものと考えられ、雇用保険法（制定当時は、失業保険）がその部分を保障した法律とも言われています。



第2項では、労働に関する契約は、契約自由の原則があり、労使間の自由委ねられていましたが、戦前には、経済的弱者である労働者に真の契約の自由などなく、低賃金や過重労働などの例もありました。こうした歴史的経緯をふまえて、労働条件の設定に国が関与し、労働者の立場を保護しようという規定です。そして、その基準を定める法律が労働基準法とされています。また、児童の酷使の禁止については、第3項で定め、労働基準法第6章（年少者）で保護し、第69条では徒弟の弊害排除規定を設け、児童福祉法34条等の規定により、児童の福祉を保護しようとするものです。



第1条2項（労働条件の原則）

2 この法律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。

第2項については、労働条件の低下がこの法律の基準を理由としているか否かに重点を置いて認定し、社会経済情勢に決定的な理由がある場合には本条に抵触するものとしなないこと（S22.9.13 基発17号）。

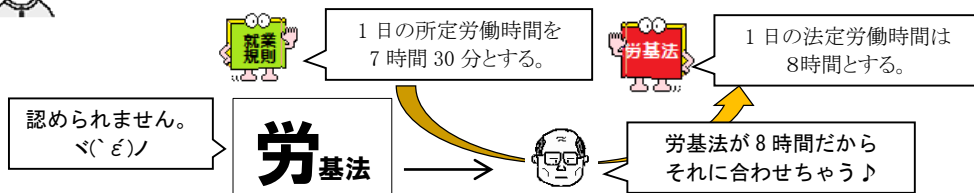
通達



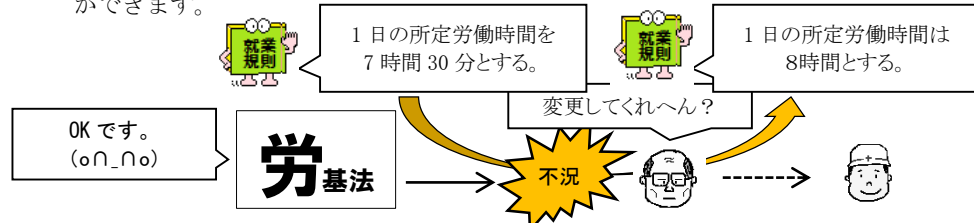
この基準を理由として……の意味がわかりません？



労基法を上回る基準の労働条件を不利益に変更する際の理由が、「労働基準法の規定がそうだから、その基準に合わせる」であってはならないと定められています。



しかし、7時間30分であった所定労働時間を、8時間に切り下げる理由が、社会経済情勢変化（例えば、不況によって労働時間を増やして賃金を据え置くといったような事由）があるのであれば、労働契約法の規定により労働条件を不利益に変更することができます。



もっとも、不利益変更を行う場合、労働契約法の制限を受けることになります…

労働契約法



第8条（労働契約の内容の変更）

労働者及び使用者は、その合意により、労働契約の内容である労働条件を変更することができる。



労働条件変更してよ

いいよ♪



合意により変更可

この場合は、不利益変更だけでなく、労働者が利益を得る変更にも適用されます。でも、有利に変更される場合は、合意は黙示の意思表示でも問題はないことになりますが、不利益変更の場合、黙示の同意には「自由な意思に基づいてなされたものであると認められる合理的な理由が客観的に存在する（シンガーソーイングメシーン事件）」という要件が求められます。



第9条（就業規則による労働契約の内容の変更）

使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない。ただし、次条の場合は、この限りでない。

合意が得られず、やむを得ず就業規則の変更することで、労働条件を不利益に変更する場合は10条の規定が適用されます。



労働条件変更してよ

やだ！



就業規則の変更不可

あくまでも、不利益に変更する場合であって、労働者に有利に変更する場合は本条の適用はありません。



第10条

使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合において、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の変更によっては変更されない労働条件として合意していた部分については、第12条に該当する場合を除き、この限りでない。



労働条件変更してよ

その代りさ...



不利益の程度



不利益変更の必要性、並びに労働者の受ける不利益と使用者の講じた措置を天秤にかけ、著しく労働者に不利益に働かないという前提で、就業規則の変更により不利益変更も可能となります。



第11条（就業規則の変更に係る手続）

就業規則の変更の手続に関しては、労働基準法第89条及び第90条の定めるところによる。



第12条（就業規則違反の労働契約）

就業規則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、就業規則で定める基準による。



労働条件を不利益に変更する場合は、労働者の個別合意が原則（8条）で、それ以外には、労働協約による場合と、就業規則の変更による場合を除いて、認められません。労働契約法10条は、就業規則の変更によって、変更する場合の規定で、第四銀行事件の判例を引き継いでいます。

また、8条により労働条件を不利益に変更したときに、就業規則を変更しない場合、変更した労働条件が、12条の規定により無効されてしまうという点に気を付ける必要があります。

参照…判例集

第四銀行事件…就業規則による変更
シンガーソーイングメシーン事件…同意の要件
労基法89条・90条

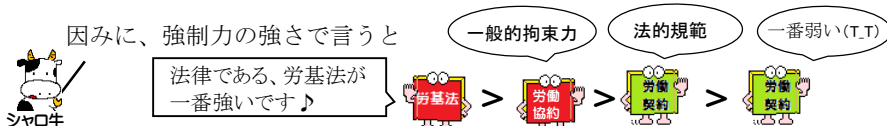


第2条（労働条件の決定）

- 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。
労働契約法8条1項
- 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。
民法1条2項

通達

労働条件決定及びこれに伴う両当事者の義務に関する一般的原则を宣言せるもの（S23.7.13 基発 1016 号、S63.3.14 基発 150 号）。

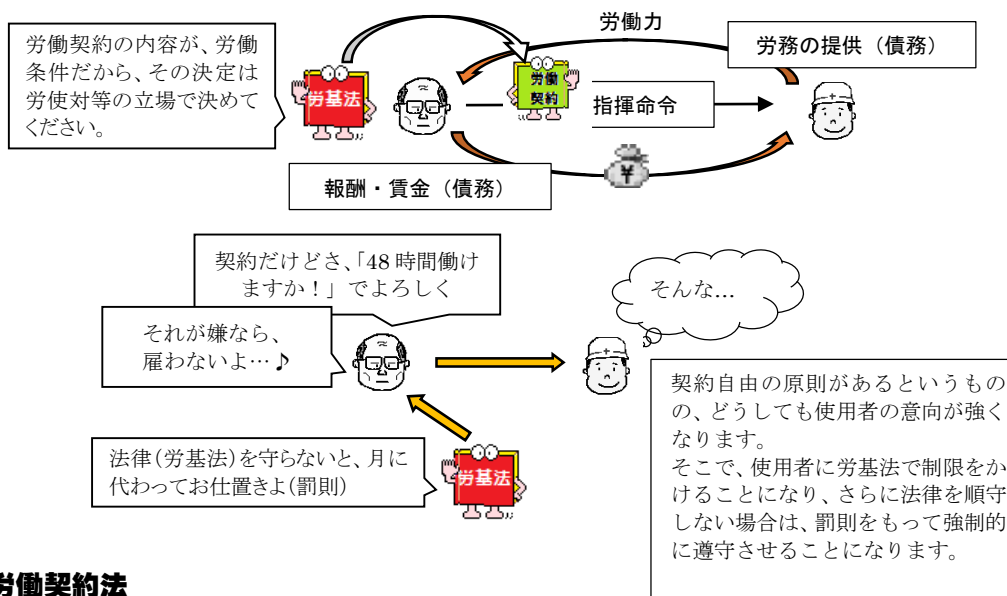


民法



第623条（雇用）

雇用は、当事者の一方が相手方に対して労働に従事することを約し、相手方がこれに対してその報酬を与えることを約することによって、その効力を生ずる。



労働契約法



第8条（労働契約の原則）

- 労働契約は、労働者及び使用者が対等の立場における合意に基づいて締結し、又は変更すべきものとする。
労基法2条
- 労働契約は、労働者及び使用者が、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。
短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律8条ほか、労働契約法20条などが該当します。
- 労働契約は、労働者及び使用者が仕事と生活の調和にも配慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。
子の監護、家族の介護等法律に基づくもの、信義則上発生するものがあります。
- 労働者及び使用者は、労働契約を遵守するとともに、信義に従い誠実に、権利を行使し、及び義務を履行しなければならない。
民法1条2項、労基法2条

民法

第1条（基本原則）

- 私権は、公共の福祉に適合しなければならない。
- 権利の行使及び義務の履行は、信義に従い誠実に行わなければならない。
- 権利の濫用は、これを許さない。

労働協約：労働組合と使用者またはその団体と結ばれた労働条件などに関する取り決めのうち労働組合法に則って締結されたもの

労使協定：労働者と使用者との間で締結される、書面による協定（締結相手が労働組合であるときには、労働協約になる）

就業規則：労働者が就業上遵守すべき規律及び労働条件に関する規則のこと（労働基準法に基づいて定められる）。

労働契約：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を内容とする労働者と使用者の間の契約のこと

労働契約法

第6条（労働契約の成立）

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。

参照…法律

短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律…第8条（通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対する差別的取扱いの禁止）

労働契約法…第20条（期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止）

5 労働者及び使用者は、労働契約に基づく権利の行使に当たっては、それを濫用することがあってはならない。

民法1条2項



第3条（均等待遇）

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

3条は、この3項目に限定して差別的取扱を禁止しており、これ以外の理由とする場合は、本条違反にはなりません。

その他の労働条件について、差別的取扱をしてはならない。

雇入れ後の労働条件に限定されます。

通達

信条とは、特定の宗教若しくは政治信念をいい、社会的身分は生来の身分をいう（S22.9.13 基発 17 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む（S23.6.16 基収 1365 号、S63.3.14 基発 150 号）。

通達

ここでいう、「労働条件」とは、労働関係存続中の問題であるため、労働基準法3条の「均等待遇」には、「雇入れ」が含まれません。したがって、法律に特段の制限がない限り、思想、信条を理由に雇入れを拒んだとしても、本条違反にはなりません（誰を雇入れるかは、使用者の裁量であるとされています）。

なお、本条は、雇入れ後の労働条件に制限を設けているため、「試みの試用期間（解雇権留保付労働契約）」「内定（就労始期付解約権留保付労働契約）」は、すでに労働関係が成立しているので、本条の適用を受けません。



信条を理由に雇入れを拒めるって、憲法違反（思想信条の自由や法の下での平等）のような気がします？

企業者が特定の思想、信条を有する者をそのゆえをもって雇い入れることを拒んでも、それを当然に違法とすることはできない。

また、労働基準法第3条は労働者の信条によって賃金その他の労働条件につき差別することを禁じているが、これは、雇入れ後における労働条件についての制限であって、雇入れそのものを制約する規定ではない（三菱樹脂事件）。



最高裁



日本国憲法は、思想、信条の自由や法の下での平等を保障すると同時に、財産権の行使、営業その他広く経済活動の自由をも基本的人権として保障しています。それゆえ、会社には、経済活動の一環としてする契約締結の自由があり、自己の営業のために労働者を雇用するにあたり、誰を雇い入れるか、どのような条件で雇うかについて、法律その他による特別の制限がない限り、原則として自由にこれを決定することができるわけです。そのため、「思想、信条を理由とする雇入れの拒否」が直ちに民法上の不法行為ということとはできないので、公序良俗違反で無効とすべき根拠もないということです。

日本国憲法の法の下での平等、思想、信条の自由の規定は、国または公共団体が保障するもので、私人の支配関係（例えば使用者と労働者の労働関係）に踏み込むものではありません。



憲法



罰則

本条の規定に違反した者は、6箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金に処する（119条）。

しか～し！

労働組合員であることを理由に差別的取扱をすることは、労働組合法で、男女間の労働条件の差別的取扱については、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）で禁止されています。



シャロウ



いわれのない差別的取扱は、紛争になったときには、負筋を歩むことになります。

え？！



第4条（男女同一賃金の原則）

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。

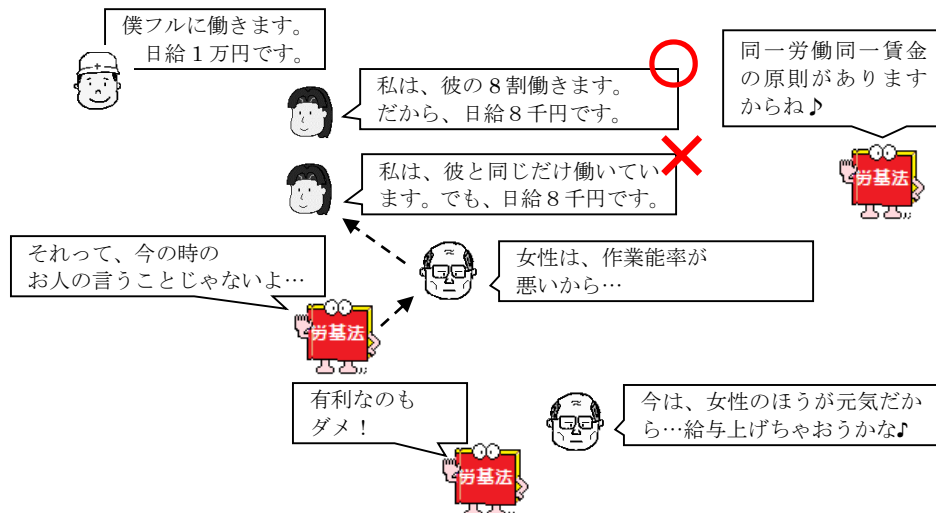


罰則

本条の規定に違反した者は、6箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金に処する（119条）。

通達

個人能率による差別は違法とならぬが、一般平均的に女性労働者の能率の低い故をもってする差別は違法（S22.9.13 基発 1 7 号、H9.9.25 基発 648 号）



同一労働同一賃金:性別、雇用形態、人種、宗教、国籍などに関係なく、同一の職種に従事する労働者に対して同一の賃金水準を適用し、労働の量に応じて賃金を支払う賃金政策のこと。

通達

職務、能率、技能、年齢、勤続年数等がすべて同一である場合、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少なくするのは本条違反。なお、差別的取扱いをすることは、不利益に取扱う場合のみならず**有利に取扱う場合も含む**（S22.9.13 基発 1 7 号、S2511.22 婦発 47 号、H9.9.25 基発 648 号）

就業規則に差別待遇の規定があるのみで、差別の事実がないときは、本条違反になりませんが、その就業規則の規定は無効になります。（S2312.25 基収 428 号、H9.9.25 基発 648 号）



規定が無効になったときは、どうなるのですか？

就業規則すべてが無効ではなく、その部分（男女の差別待遇を記載した規定のみ）が無効となります。このときに、労働基準法で定める基準があれば、労働基準法に定める内容が、労働条件になります。



労働基準法では、賃金のみについて差別的取扱いを禁止していますか、それ以外の労働条件の差別的取扱いについては、男女雇用機会均等法で禁止しています。



規定:法令などの個々の条文のこと

規程:一定の目的のために定められた一連の条項のこと

「規定は無効」だから、その条項のみが無効となります。無効になると、最初から、法律行為の効力を生じないため、他に法律で定める基準があれば、その基準が、その内容になります。



第 5 条（強制労働の禁止）

使用者は、暴行、脅迫、監禁その他精神又は身体的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。

通達

不当に拘束する手段には、労働基準法 16 条（賠償予定の禁止）、17 条（前借金相殺の禁止）、18 条（強制貯金）等（※）も該当するが、就業規則に規定する懲戒罰中社会通念上認められるものは含まない。

不当とは、不法なものに限りならず社会通念上是認しがたき程度的手段をもってすることも含まれる。

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さす（S22.9.13 基発 17 号、S23.3.2 基発 381 号、S63.3.14 基発 150 号）。

罰則

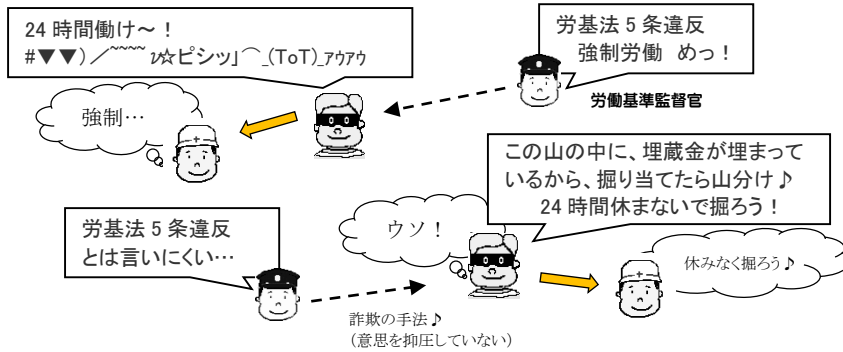
本条の規定に違反した者は、1 年以上 10 年以下の懲役又は 20 万円以上 300 万円以下の罰金に処する（117 条）。

労働基準法上、一番重い罰則になります。また、3 年（原則）を超える長期労働契約など本文（※）に該当します。



意に反して労働を強制するとは、意識のある意思を抑圧し労働することを強要することであり、詐欺の手法によるものは、必ずしもそれ自体としては含まれない（S.23.3.2 基発 381 号）。

通達



詐欺的手法であろうがなかろうが、労働を強制してはいけません。

業務命令が、「意識のある意思を抑圧し労働することを強要する」ことになりませんか？

労働者は、使用者に対して一定の範囲での労働力の自由な処分を許諾して労働契約を締結するものであるから、その一定の範囲での労働力の処分に関する使用者の指示、命令としての業務命令に従う義務がある（電電公社帯広局事件）。

最高裁

ですから、適正な業務命令の下では、強制労働にはなりません。



第6条（中間搾取の排除）

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。

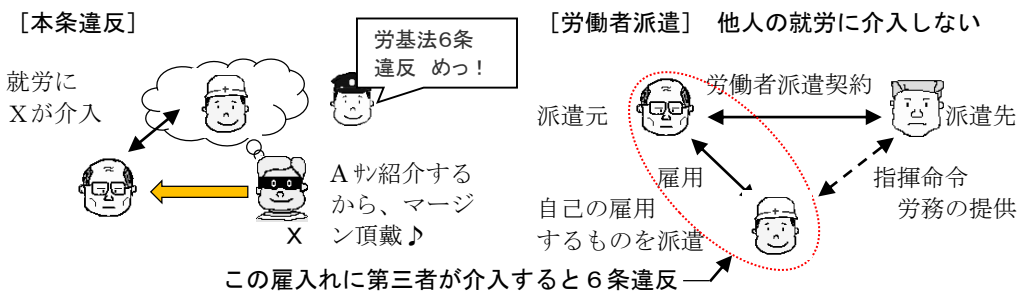


いわゆる、ピンハネなどの不当な賃金の搾取を排除しようとする規定です。

「法律に基づいて許される場合」とは、職業安定法の規定により、厚生労働大臣の許可を受けた有料職業紹介事業者が、同法に定める範囲内の手数料を受ける場合、厚生労働大臣の許可を受け、労働者の募集（委託募集）に従事するものが、同法に違反しない報酬を受ける場合をいいます。また、船員職業安定法の規定により、国土交通大臣の許可を受けて船員の募集（委託募集）に従事する場合にも、同様の規定があります。

裁判例

「業として」とは…
反復継続の意思をもって、本条所定の行為をなすこと（仙台高裁 S25.6.29）



罰則

本条の規定に違反した者は、1年以下の懲役又は50万円以下の罰金に処する（118条1項）。



第7条（公民権行使の保障）

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」には（S63.3.14 基発 150 号）

- ①法令に根拠する公務員の選挙（衆参国會議員、地方議員等）
- ②憲法の定める最高裁判所裁判官の国民審査
- ③特別法の住民投票
- ④憲法改正の国民投票
- ⑤地方自治法による住民の直接請求
- ⑥選挙権及び住民としての直接請求権の行使等の要件となる選挙人名簿の登録の申請等がある。

※訴権の行使は一般的には含まれない。

⇔行政事件訴訟法による民集訴訟、公職選挙法による選挙人名簿に関する訴訟、選挙又は当選に関する訴訟は公民権の行使に該当する。

「公の職務」とは（S63.3.14 基発 150 号、H17.9.30 基発 0930006 号）

- ①衆議院議員その他の議員、労働委員会の委員、陪審員、檢察審査員、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
- ②民事訴訟法 271 条（現在の条文では 190 条）による証人、労働員会の証人等
- ③地方公共団体の公務の適正な執行を監視する業務（公職選挙法による選挙立会人等）

※単に労務の提供を主たる目的とする職務は本条の「公の職務」には、含まれない（予備自衛官の防衛招集、訓練招集に応じる。非常勤の消防団の訓練招集等）。



罰則

本条の規定に違反した者は、6 箇月以下の懲役又は 30 万円以下の罰金に処する（119 条）。

民事訴訟法

第 190 条（証人義務）

裁判所は、特別の定めがある場合を除き、何人でも証人として尋問することができる。

通達

Q：公民権の行使の場合、1 日休んで行使する要のある場合給与を支払うべきであるか。

A：本条の規定は、給与に関して何も触れていないから、有給だと無給だと当事者の自由にゆだねられた問題である（S.22.11.27 基発 399 号）

公民権の行使にあつては、所定労働時間外にすること。



選挙に行くので、時間ください♪

仕事が終わってからね！（あげないよ。ジャン♪）

拒む
違法

公民権の行使を労働時間外に実施することを定めたことにより、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れば本条違反となる（S23.10.30 基発 1575 号）。



この考え方は、68 条（生理休暇）にも当てはめて考えることができます。通達の意味は、「ノーワーク・ノーペイ（民法 536 条）」の原則があるから、当事者間の労働条件で判断するという事です。

つまり、就業規則等に「公民権の行使の時間、賃金を支払う」と定めてあれば、賃金の支払義務が生じますが、記載がなければ、支払義務は生じないということになります。

シャロ牛

判例

労働基準法 7 条が、特に、労働者に対し労働時間中における公民としての権利の行使および公の職務の執行を保障していることにかんがみるときは、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（十和田観光事件）

十和田観光事件では、会社の承認をえず公職（市会議員）に就任したら、懲戒解雇にするという規定でした。裁判で懲戒解雇は、労働基準法の趣旨に反するから無効という判断がなされたのですが、市会議員に就任した場合、相当長期に労務提供が行えないという理由から、普通解雇することは可能であると示唆した内容でした。



第8条削除されました…



ここで労働基準法の定義を知ろう…♪

[適用事業・適用除外]

労働基準法は、(原則として) **事業の種類を問わず、労働者を使用するすべての事業で適用する。**

事業の種類、規模の大小にかかわらず、他人を1人でも労働者として雇入れ、使用すれば、労働基準法が適用されます。ただし、次の人は適用されません。



第116条 (適用除外)

- 第1章(総則)、次項、第117条から第119条まで及び第121条の規定を除き、
船員法に規定する船員は、法第1章の総則、第13章(罰則)規定の内、117条、119条、121条の規定のみ適用されます。
この法律は、船員法第1条第1項に規定する船員については、適用しない。
- この法律は、**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
親族とは、民法725条による、「6親等内の血族」「配偶者」「3親等内の姻族」を言います。
しない。

◎同居の親族のみを使用する事業



普段は、同居の親族のみで事業をしています。ときどき、アルバイトを雇います。これって、適用除外？

バイトを雇入れる期間だけ、適用事業所になります。



- 労働基準法でいう、同居とは生計が1つであることをいい、同居であっても生計が別であれば親族のみであっても労働基準法は適用されることになります。
- 同居の親族であっても、常時同居の親族以外の労働者を使用する事業において、一般事務又は現場作業に従事し、かつ次の条件を満たす者についてが、労働者として取扱われます(S.54.4.2基発153号)。
 - ①業務を行うにつき、事業主の指揮命令に従っていることが明確であること
 - ②就労の実態が当該事業場における他の労働者と同様であり、賃金もこれに応じて支払われていること

◎家事使用人(家族の指揮命令により、もっぱら家事を行うもの。いわゆる家政婦等)

家事使用人と雇主との間に結ばれる、家事一般に従事する旨の契約は、民法上の雇用契約ですが、労働基準法上の労働契約には該当しません(家事使用人は、労働基準法の適用を受けないため)。しかし、家事請負事業者(家事代行サービス業)に雇用され、その指揮命令の下に家事を行うものは、労働者に該当します

◎一般職の国家公務員(国家公務法の適用を受けるもの)

特定独立行政法人の職員は、労働基準法が適用されます。

◎地方公務員(一部の適用がされない)

地方公共団体の行う労働基準法別表第1第1号から第10号まで及び第13号から第15号までに掲げる事業に従事する職員には、労働基準法は適用されます(地方公務員法53条2項。なお、号別のグレーの部分の部分が適用される部分です)。

号別	区分	業務内容
第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。)
第2号	鉱業	鉱業、石切り業その他土石又は鉱物採取の事業

特定特別独立行政法人(カッコ内は所管)

国立公文書館(内閣府)、統計センター(総務省)、造幣局(財務省)、国立印刷局(財務省)、国立病院機構(厚生労働省)、農林水産消費安全技術センター(農林水産省)、製品評価技術基盤機構(経済産業省)、駐留軍等労働者労務管理機構(防衛省)

身分は国家公務員ですから…



都道府県土木出張所(3号)、都営・市営バスの運転手(4号)には労働基準法の適用があります。

第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
第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
第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
第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
第7号	畜産・水産業	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、養蚕又は水産の事業
第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
第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
第10号	映画・演劇業	映画の製作又は映写、演劇その他興行の事業
第11号	通信業	郵便、信書便又は電気通信の事業
第12号	教育研究業	教育、研究又は調査の事業
第13号	保険衛生業	病者又は虚弱者の治療、看護その他保健衛生の事業
第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
第15号	清掃・と畜の事業	焼却、清掃又はと畜場の事業

しかし、労働基準法の内次の規定が適用されません（地方公務員法 53 条 3 項）。

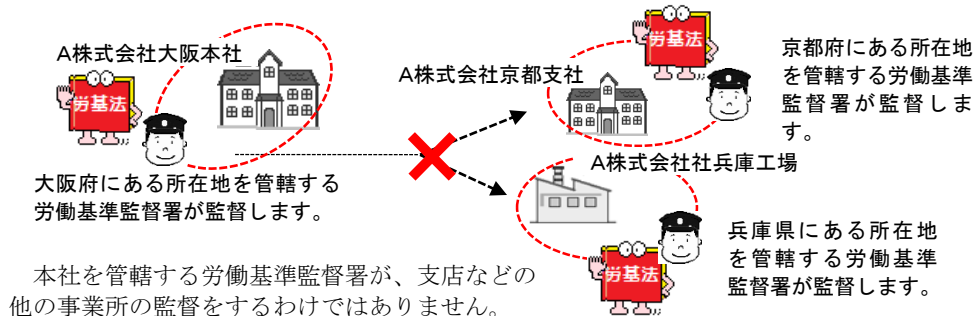
- 2 条（労働条件の決定）
- 14 条 2 項、3 項（契約期間等）
- 24 条 1 項（賃金の支払）
- 32 条の 3～32 条の 5（フレックスタイム制、1 年単位の変形労働時間制、1 週間単位の非定型的変形労働時間制）
- 38 条の 2 第 2 項、3 項（事業場外労働のみなし労働時間における協定による労働時間）
- 38 条の 3（専門業務型裁量労働制）
- 38 条の 4（企画業務型裁量労働制）
- 39 条 6 項（有給休暇の計画的付与）
- 75 条～93 条（8 章災害補償・9 章就業規則）
- 102 条（司法警察官としての労働基準監督官の権限）

[適用事業の単位]

通達

8 条にいう事業とは、工場、鉱山、事務所、店舗等のごとく一定の場所において関連する組織のもとに業として断続的に行われる作業の一体を言うのであって、かならずしも、経営上一体をなす支店、工場等を総合した、全事業を指称するものではない（S22.9.13 基発 17 号、S23.3.31 基発 511 号、S33.2.13 基発 90 号、S63.3.14 基発 150 号、H11.3.31 基発 168 号）。

経営一体をなす、支店、工場等は、全事業を 1 つの事業所とするのではなく、個別事業所とみなして適用されます。つまり、場所的観念でとらえることになります。

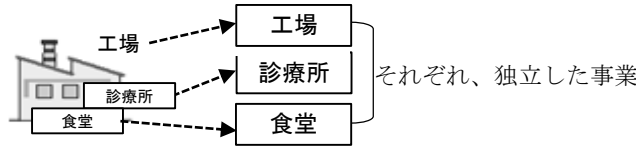


ただし、同じ場所にあっても、労働形態が著しく異なっている部門は、主たる部門と、労働者、労務管理等が明確に区分され、かつ主たる部門と切り離して適用を定めることによって法がより適切に運用できる場合には、その部門を一の独立の事業とします。

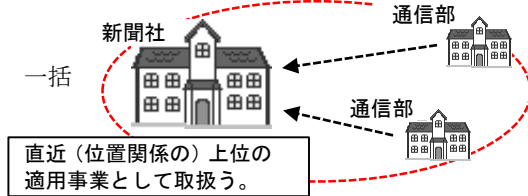
日本国内にある、外国人経営の外国企業についても、労働基準法の適用があります。

海外派遣でも、日本国内の土木建設事業が、国外で作業を行う場合、その外国の事業が独立した事業を認められない場合は、労働基準法の適用があります（S25.8.24 基発 776 号）

日本国内の適用事業に使用される労働者であれば、不法就労の外国人にも労働基準法は適用されます。



また、場所的に分散しているものであっても、出張所、支所等で、規模が著しく小さく組織的関連ないし事務能力等を勘案して一の事業という程度の独立性はないものについては、直近上位の機構と一括して一の適用事業として取扱われます。



[労働者]



第9条（労働者）

この法律で「**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。

実態として使用従属関係が認められれば、「他人の指揮命令下に使用され、労働の対償として賃金を支払われている」限り、労働者になります。



労働契約法



第3条（定義）1項

1 この法律において「**労働者**」とは、**使用者に使用されて労働し、賃金を支払われる者**をいう。

労働組合法



第3条（労働者）

この法律で「**労働者**」とは、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**をいう。

労働契約法の規定は、「労働関係にある」というのが前提ですから、労働基準法と同じく「使用される（労務の提供）」とその対価である「賃金を受ける」ことが定義づけられています。これに対して、労働組合法では、解雇不当で団体交渉などが可能であるように、「給料その他これに準ずる収入」で生活をする場合も、含まれています。



判例

【労働者性について】

- 使用者の指揮監督の下で、実際に労務を提供していたと評価されれば、その者は「労働者」として取り扱われる。
- 契約における業務実態について
 - ①使用者の**具体的な指揮命令にあること**
業務の性質上、使用者の**具体的な指揮命令になじまない業務**については、使用者の**事業遂行に恒常的かつ不可欠な労働力として、会社組織に組み込まれていること**
 - ②労働者が、業務に従事する際の**契約内容は使用者が一方的に決定し、業務遂行の具体的方法についても使用者が指定する方法によって行うことが義務付けられていること**

労働者に該当するか否かの基準：契約の形や名称にかかわらず、実態として民法 623 条の雇用契約が締結されていると認められること。

契約が「請負」であったとしても、労働組合法上の労働者と判断される要件が満たされているのであれば、事実上雇用契約が存在したと考えることができます。

判例

③業務遂行の日時、場所、方法等につき使用者の指揮監督下に置かれていること

④労働者が使用者からの業務依頼を断ることは事実上困難であり、労働者と使用者との間で強い専属的拘束関係にあること（時間的にも場所的にも一定の拘束を受けている）

⑤労働者の受ける報酬は、その計算、決定の構造にかんがみ、いわゆる労働対価性が肯定されると認められること。

これらの点を総合して判断し、実態として労働者が、使用者の基本的かつ具体的な指図によって仕事をし、そのために提供した役務につき対価が支払われているといえるのであれば、労働者は、使用者との関係において、（労働組合法上の）労働者であると判断される。

◆裁判・通達における労働者の判断例

法人等の代表者	法人等と委任の関係にあり、労働者ではない。
使用人兼務役員	取締役・理事等であっても、同時に部長・支店長等の従業員としての身分を有している限りにおいて労働者である。
同居親族	就労実態、管理が他の労働者と同様に行われている場合に限り、労働者とする。
共同経営の出資者	法人等との間に使用従属関係があり、賃金を受けていれば労働者である。
放送協会専属の管弦楽団員、合唱団員、劇団員、効果団員等	次のいずれにも該当する場合は労働者とする。 ①一定の拘束条件の下に労働提供義務を負っている。 ②労働の対価として報酬を受けている。 ③契約の名称に関わらず、使用関係が実態として存在している。
キャバレーと優先出演契約を結んだ楽団員 クラブと演奏契約を結んだピアノ奏者 放送芸能員	労働者である
芸能タレント	次のいずれにも該当する場合は労働者ではない。 ①提供商品が他人によって代替できず、当人の個性が重要な要素となっている。 ②報酬が稼働時間に応じて定められたものではない。 ③公演、打合せ等を除き、時間拘束がない。 ④契約形態が雇用契約でない。
中央競馬会所属の調教師、厩務員	労働者である。
競輪選手	労働者ではない。
学校用務員	雇用契約であり、労働者である。
学校教員 大学の助手 大学病院の研修医	労働者である。
企業等実習生（インターンシップ制度）	主目的が実習である限りにおいて原則として労働者ではない。
外国人技術研修生	一般作業員と同じ作業に従事し、その対価として報酬を受けていれば、労働者である。
看護師養成所の実習生	原則として労働者ではないが、労務実態により次の場合は労働者とする。 ①教習に関係のない雑用仕事がある。 ②一般看護師と実習生の労働が明確に区別されていない。
生命保険外交員	契約と業務実態により、雇用である場合と委任にあたる場合に区別される。
証券等外務員	外務行為に従事すべき義務を負い、出来高に応じて賃金を得る契約は、委任契約であり、労働者ではない。
ガス料金集金員、電気料金検針員	請負契約形式であっても、雇用契約と認められ、労働者である。

NHK 受信料集金員	業務の遂行について裁量権があり、使用従属関係は認められず、労働者ではない。
市町村の固定資産評価員	労働者である。
新聞配達員	賃金が配達部数歩合制になっていても、販売店との間に使用従属関係が存在しており、労働者である。
運送業務従事者	自己所有のトラックや馬を使用し、他の運送業者の業務に従事し、給料の名目で報酬を受け取っていた者は労働者である。 独自の商号を使い、自ら雇う従業員を使用し、他の従業員より高額の出來高制給料を受けている者は、請負契約とみなす。
船長	雇船者との契約は雇用ではない。
大工	請負契約によらず雇用契約により、使用従属関係下にある大工は労働者である。
非常勤の消防団員	労働者ではない。
僧侶等宗教関係者	労務を提供し、賃金を受けていれば労働者であり、修行者・信者であつて何らの報酬も受けず奉仕する者は労働者ではない。
労働組合専従職員	企業等が組合専従を認める場合は、企業等を使用者とする労働者とされる。 企業等が組合専従を認めない場合、労働組合を使用者とする労働者とされる。
授産施設作業員	一定の公的扶助の下に交わされた契約については、労基法上の労働者とみなさない。

馬…昔は、馬車を使って運送をしていた時代がありました。



労働委員会の委員は、法 9 条の労働者と認められない (S25.8.28 基収 2414 号)

労働契約法

第 2 条 (定義) 2 項 この法律において「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う。

対比



第 10 条 (使用者)

この法律で使用者とは、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。

「事業主」と言えば、事業を行っている個人または法人 (株式会社など) をいいます。法人はそれ自体が事業主ですから、代表取締役 (いわゆる社長) などを事業主とは言いません。因みに、社会保険や労働保険において、「法人の事業主の変更」とは、企業譲渡したような場合であつて、単に代表取締役が変更したような場合は含みません。



「経営担当者」とは、事業経営一般について責任を負う者をいいます。
「事業主のために行為をするすべての者」とは、人事労務管理者等について権限を与えられている者をいい、実態で判断することになります。

通達

「使用者」とは本法各条の義務についての履行の責任をいい、その認定は部長、課長等の形式にとらわれることなく各事業において、本法各条の義務について実質的に打っての権限を与えられておらず、単に上司の命令の伝達者に過ぎぬ場合は使用者とみなされない (S22.9.13 発基 17 号)

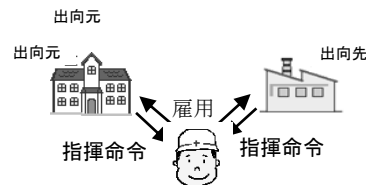
[出向]

●在籍出向

在籍出向は、出向先と出向労働者との間に出向元からゆだねられた指揮命令関係ではなく、出向元、出向先それぞれに、労働契約関係及びこれに基づく指揮命令関係がある形態です。

出向先と出向労働者の間に労働関係が存在するかどうかは、実態として、①出向先が出向労働者に対する指揮命令権を有していることに加え、②出向先が賃金の全部又は一部の支払いをすること、③出向先の就業規則の適用があること、④出向先が独自に出向労働者の労働条件を変更することがあること⑤出向先で社会保険・労働保険へ加入していること等総合的勘案して判断することになります。

在籍型の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の限度で労働基準法の等の適用があります。



在籍出向をしたときの、社会保険・労働保険の取扱

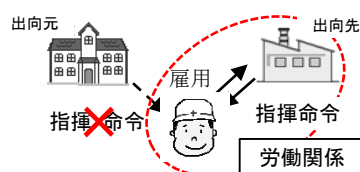
社会保険…健康保険・厚生年金保険被保険者所属選択・二以上事業所勤務届を提出します。

労災保険…出向先が支払う賃金に、出向元から支払われる賃金を加算した額を、賃金総額として保険料を算定し納付し、保険料相当額を、出向元へ請求します。

雇用保険…生計を維持するに必要な主たる賃金を受ける一方の事業主との雇用関係について被保険者

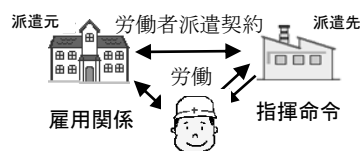
●在籍出向

移籍出向は、出向先との関係のみに労働関係がある形態であり、出向元と出向労働者との労働関係は終了しているため、出向先のみ労働基準法の適用があります（S61.6.6 基発 333 号）。



[労働者派遣]

派遣中の労働者に関しては、労働者派遣法 44 条 2 項により、派遣先の使用者が義務を負うことになる規定の内、労働基準法 40 条、41 条 1 号、61 条 4 項等事業の種類によって適用される基準が異なる規定については、派遣先の事業によって適用される基準を適用するものとされています（S61.6.6 基発 333 号）。



労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（労働者派遣法）

労働基準法の適用に関する特例（44 条）

●派遣先も、派遣中の労働者を使用する事業とみなして適用されるもの（派遣元は当然適用）

3 条（均等待遇）

5 条（強制労働の禁止）

69 条（徒弟の弊害排除）

※これらの規定に係る罰則の規定を含む

●派遣先の事業のみ、派遣中の労働者を使用する事業とみなして適用されるもの

7 条（公民権行使の保障）

32 条（労働時間）

32 条の 2 第 1 項（1 か月単位の変形労働時間制。協定届出義務は派遣元）

32 条の 3（フレックスタイム制）

32 条の 4 第 1 項から第 3 項まで（1 年単位の変形労働時間制。協定届出義務は派遣元）

33 条から 35 条まで（災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働等、休憩、休日）

36 条第 1 項（時間外及び休日の労働）

40 条（労働時間及び休憩の特例）

41 条（労働時間等に関する規定の適用除外）年少者

60 条から第 63 条まで（労働時間及び休日、深夜業、危険有害業務の就業制限、坑内労働の禁止）

妊産婦等

64 条の 2（坑内業務の就業制限）

64 条の 3（危険有害業務の就業制限）

66 条から 68 条まで（65 条の産後 6 週間経過後の就労、育児時間、生理日の就業が著しく困難な女性に対する措置）

- 1 労働者が労働災害等により死亡又は休業したとき、事業者は所轄の労働基準監督署に労働者死傷病報告書を提出しなければならないとされていますが（労働安全衛生法 10 条、労働安全衛生規則第 97 条）、派遣労働者が派遣中に労働災害等により死亡又は休業したときは、派遣先及び派遣元の事業者がそれぞれの事業場を所轄す

労働安全衛生法の適用に関する特例等（45 条）

●派遣先も、派遣中の労働者を使用する事業とみなして適用されるもの

3 条第 1 項（事業者等の責務）

4 条

10 条（総括安全衛生管理者）

12 条から 13 条（2 項を除く。）まで（衛生管理者、安全衛生推進者等、産業医等）

13 条の 2（13 条に準じる努力義務）

18 条（衛生委員会）

19 条の 2（安全管理者等に対する教育等）

59 条第 2 項（作業内容を変更したときの安全衛生教育）

60 条の 2（危険又は有害な業務についている者に対する安全衛生教育の努力規程）

62 条（中高年齢者等についての配慮）

66 条の 5 第 1 項（作業環境測定）

69 条（健康教育等）

70 条（体育活動等についての便宜供与等）

※これらの規定に係る罰則の規定を含む

●派遣先の事業のみ、派遣中の労働者を使用する事業とみなして適用されるもの

11 条（安全管理者）

14 条から 15 条の 3 まで（作業主任者、統括安全衛生責任者、元方安全衛生管理者、店社安全衛生管理者）

第 17 条（安全委員会）

20 条から 27 条まで（事業者の講ずべき措置等）

28 条の 2 から 30 条の 3 まで（技術上の指針等の公表等、事業者の行うべき調査等、元方事業者の講ずべき措置等、特定元方事業者等の講ずべき措置）

31 条の 3（特定作業の労働災害防止措置）

第 36 条（請負人の講ずべき措置等）※他の条を参照

45 条（2 項を除く。定期自主検査）

57 条の 3 から 57 条の 5 まで（化学物質の有害性の調査、国の援助等）

59 条第 3 項（安全衛生教育。特別教育）

60 条（職長等の教育）

61 条第 1 項（就業制限）

となります。

労働基準法

40 条…労働時間及び休憩の特例

41 条…労働時間等に関する規定の適用除外

61 条 4 項…深夜業の適用除外

簡単に言えば、派遣先が責任を負う「労働時間、休憩、休日」などについては、派遣先使用者の責任になります。



安全衛生教育

雇入れ時…派遣元

作業内容の変更

…派遣元及び派遣先特別教育・職長等の教育…派遣先

る労働基準監督署長に労働者死傷病報告書を提出しなければなりません。(派遣労働法^(注1)第45条第15項) 2 派遣先事業者は、所轄労働基準監督署長に提出した労働者死傷病報告書の写しを派遣元事業場に送付してください。(労働者派遣法施行規則^(注2)第42条) (注1) 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律 (注2) 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律施行規則 知っておこうね♪ 	65条から65条の4まで(作業環境測定、作業環境測定の結果の評価等、作業の管理、作業時間の制限) 66条2項前段及び後段、3項、4項、5項(特定作業従事者の健康診断、歯科医師による健康診断、臨時の健康診断) 66条の3(健康診断の結果の記録) 66条の4(健康診断の結果についての医師等からの意見聴取) 68条(病者の就業禁止) 71条の2(事業者の講ずる措置) 9章1節 安全衛生改善計画(78条～80条) 88条から89条の2まで(計画の届出等、厚生労働大臣の審査等、都道府県労働局長の審査等) ※これらの規定に係る罰則の規定を含む
---	---

賃金・平均賃金・・・って？

第11条(賃金)

この法律で賃金とは、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。



賃金

労働者に支給される物又は利益で、通貨の代わりに支給するもの(その支給によって、貨幣で支払われる賃金の減額を伴うもの)、労働契約において、あらかじめ貨幣賃金のほかにその支給が約束されているものは、賃金とみなされます。

- ①代金を徴収するもの(ただし、その代金が、甚だしく定額であれば賃金になります)
- ②労働者の福利厚生施設(食事の提供など)とみなされるもの
- これらは、賃金ではありません。

違うよ！
賃金

退職金

労働協約、就業規則、労働契約等によってあらかじめ支給基準が明確である場合の退職手当は、法11条の賃金であり、法24条2項の「臨時的賃金等」に該当します。

慶弔、見舞金

結婚祝金、死亡見舞金、災害見舞金等の恩恵的給付は、原則として賃金とみなしません。

ただし、労働協約、就業規則、労働契約等によってあらかじめ支給基準が明確なものは、この限りではありません。
→賃金となります。(S22.9.13 基発17号)

ちよつと待った

任意的・恩恵的な給付(慶弔見舞金など)、福利厚生施設(住宅・食事の提供など)、企業施設の一環(作業服、出張旅費など)は、賃金にはなりません。

しかし、労働協約、就業規則、労働契約等によってあらかじめ支給基準が明確なものは、賃金となります。



賃金となるもの	賃金とならないもの
労働協約、就業規則、労働契約等によってあらかじめ支給基準が明確なものは、賃金となります。 ・労働者が負担すべき、税金・社会保険料を事業主が代わって負担する場合の当該負担額（S63.3.14 基発 150 号） ・労働協約に基づく通勤定期代（S32.2.13 基発 90 号） ・労働基準法 26 条の休業手当 従業員からのチップを事業主が一旦集めて、就労時間に応じて再配布するものは賃金になります^(注)。 ・育児休業期間中の賃金 労働協約、就業規則、労働契約等によってあらかじめ支給基準が明確なものは、賃金となります。また、貸与を受けない者に対し一定額の均衡手当が支給されている場合は当該手当が賃金になります。	・退職手当・結婚祝金・死亡弔慰金・災害見舞金等、恩恵的給付（原則） ・制服・作業衣等業務上必要な被服 ・出張旅費・役員接待費等実費弁済的なもの ・休業補償（平均賃金の 100 分の 60 を超える部分も含め賃金ではありません） ・チップ（原則） ・使用者が負担する生命保険料の掛け金 ・住宅の貸与、退職等の福利厚生施設 ・労働基準法 20 条の解雇予告手当

(注) チップは、サービスの対価ですから、労働の対価になりますが、これを客から支払われたら賃金になりません（使用者が支払うのではないから）。しかし、使用者が、再配分したのであれば、使用者から支払われた労働の対価ですから、賃金になります。



第 12 条（平均賃金）

- 労働基準法で平均賃金とは、これを算定すべき事由の発生した日以前^(注) 3 箇月間にその労働者に対し支払われた賃金の総額を、その期間の総日数で除した金額をいう。ただし、その金額は、次の各号の一によって計算した金額を下つてはならない。
 - 賃金が、労働した日若しくは時間によって算定され、又は出来高払制その他の請負制によって定められた場合においては、賃金の総額をその期間中に労働した日数で除した金額の 100 分の 60
 - 賃金の一部が、月、週その他一定の期間によって定められた場合においては、その部分の総額をその期間の総日数で除した金額と前号の金額の合算額
- 前項の期間は、賃金締切日がある場合においては、直前の賃金締切日から起算する。
- 前 2 項に規定する期間中に、次の各号のいずれかに該当する期間がある場合においては、その日数及びその期間中の賃金は、前 2 項の期間及び賃金の総額から控除する。
 - 業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業した期間
通勤災害、私傷病による療養のために休業した期間は含まれません。
 - 産前産後の女性が第 65 条の規定によって休業した期間
出産日（予定日）以前 6 週間は請求があれば、出産の日後 8 週間（原則）は労働基準法の就労制限があります。
 - 使用者の責めに帰すべき事由によって休業した期間
この場合法 26 条の休業手当が支給されます。
 - 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）第 2 条第 1 号に規定する育児休業又は同条第 2 号に

(注) 条文上「算定事由発生日以前」ですが、実際には算定事由発生日を含めると、平均賃金が低くなる場合もあるので、「算定事由発生日前日」から計算します。



平均賃金

解雇予告手当、休業手当、年次有給休暇中の賃金（平均賃金以外で支払う場合があります）、災害補償、減給の制裁の制限の算定の基礎に用いられます。

算定事由発生日

減給の制裁…その意思表示が相手方に到達した日。所定労働時間が 2 暦日にわたる労働者の場合…当該勤務が 2 暦日目に発生した場合、当該勤務の始業時刻の属する日に算定中事由が発生したものと取扱う。災害補償…事故発生日、診断によって疾病

規定する介護休業をした期間

子の看護休暇、介護休暇は含まれません。

五 試みの使用期間

賃金が通常の賃金より低廉な額になっている場合があるので除外しています。

正当な争議行為による休業期間についても同様に取扱われます
(S29.3.31 基収 4240 号)。



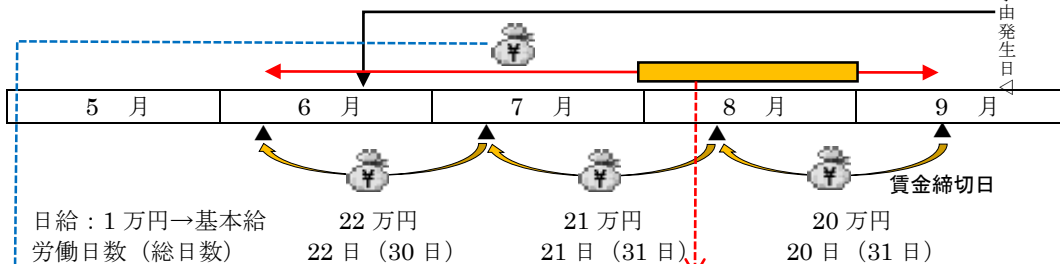
- 4 第1項の賃金の総額には、臨時に支払われた賃金及び3箇月を超える期間ごと
慶弔見舞金など 支給回数が年3回以下の賞与など
に支払われる賃金並びに通貨以外のもので支払われた賃金で一定の範囲に属し
ないものは算入しない。
- 5 賃金が通貨以外のもので支払われる場合、第一項の賃金の総額に算入すべきもの
の範囲及び評価に関し必要な事項は、厚生労働省令で定める。
- 6 雇入後3箇月に満たない者については、第1項の期間は、雇入後の期間とする。
- 7 日日雇い入れられる者については、その従事する事業又は職業について、厚生
労働大臣の定める金額を平均賃金とする。
- 8 第1項乃至第6項によって算定し得ない場合の平均賃金は、厚生労働大臣の定
めるところによる。

平均賃金の計算方法 (1項)

原則式……平均賃金＝算定事由発生日の前3か月間の賃金の総額÷総日数

最低保障…平均賃金＝算定事由発生日の前3か月間の賃金の総額÷労働日数×60%

算定事由発生日



算定対象の期間(原則3か月)の間に、①業務上災害により療養のため休業した期間、②産前産後の女性が第65条の規定によって休業した期間、③使用者の責めに帰すべき事由によって休業した期間、④育児休業・介護休業した期間、⑤試みの試用期間があれば、その期間の賃金、休業した期間の日数を賃金の総額からも総日数からも控除します(3項)。



算定対象の期間(原則3か月)の間に、臨時に支払われた賃金、3箇月を超える期間ごとに支払われる賃金並びに通貨以外のもので支払われた賃金で一定の範囲に属しないものがある場合は、賃金の総額から控除します(4項)。

控除

控除

賃金締切日がある場合(2項)＝通常の計算式

$$\text{平均賃金} = \frac{\text{直前の賃金締切日以前3か月間に支払われた賃金の総額}}{\text{その期間の総日数}} \quad \dots \text{①原則式}$$

$$\text{平均賃金} = \frac{22\text{万円} + 21\text{万円} + 20\text{万円}}{30\text{日} + 31\text{日} + 31\text{日}} = 6,847\text{円}82\text{銭} \quad \dots \text{①}$$

労働した日若しくは時間によって算定、又は出来高払制その他の請負制によって定められた場合

$$\text{平均賃金} = \frac{\text{直前の賃金締切日以前3か月間に支払われた賃金の総額}}{\text{その期間の労働日数}} \times \frac{60}{100} \quad \dots \text{②最低保障}$$

$$\text{平均賃金} = \frac{22\text{万円} + 21\text{万円} + 20\text{万円}}{22\text{日} + 21\text{日} + 20\text{日}} \times \frac{60}{100} = 6,000\text{円} \quad \dots \text{②}$$

の発生が確定した日

年次有給休暇を取得した期間の日数と賃金は、計算の基礎に算入することになります(S22.12.26 基発573号)

控除期間が3か月以上にわたる場合、雇入当日の平均賃金、使用者の責に帰すべき事由(私傷病等)により休業が3か月以上にわたる場合等、平均賃金算定不能となるような場合は、都道府県労働局長が定めることとなります(8項)。

3項の規定は、平均賃金が不当に低くならないように、4項の規定は不当に高くならないようにするための規定です。

平均賃金を計算する過程では、銭未満の端数を切り捨て、支払う際には、1円未満の端数を(十銭の位)を四捨五入します。

なお、労働者災害補償保険法の給付基礎日額を算定する際は、銭未満の端数を切り上げることとなります。



シャロウ

平均賃金は、①の原則式で計算した額と、日給制、時間給制、出来高払いや請負の場合の最低保障額②の額の内、多いほうの額となりますから、例示の場合、原則の額のほうが高いので、原則で計算された額が平均賃金になります。

基本給が月給、そこに割増賃金が支給される場合の、実際の計算では……
原則どおり①の計算をします。最低保障額の計算は、月額一定額支給の基本給は①の計算式で、基準単価が時間給の割増賃金については②の計算式で算出し、最後に①+②の合算額と原則どおり計算した額の多いほうが、平均賃金になります。



どうして最低保障の規定があるのですか？

アルバイトやパートタイマーで月に5日しか働かないような場合、その期間の総日数で割ると、極端に低い額になりますから、日給額の6割を保障しようというものです。

計算例…日給1万円で月5日稼働（3か月間の総日数92日としたとき）

原則式の平均賃金＝15万円÷92日＝1,630円43銭

最低保障の平均賃金＝15万円÷15日×60%＝6,000円 ね…(´-`)☆



日々雇入れられる者の平均賃金（7項）

$$\text{平均賃金} = \frac{1 \text{ か月間に支払われた賃金の総額}}{1 \text{ か月間の労働日数}} \times \frac{73}{100}$$

通達

平均賃金にかかる通達等

雇入れ後3か月に満たない者については、雇入れ後の期間によって平均賃金を計算する（6項）。なお、この場合においても、賃金締切日があるときは、直前の賃金締切日から起算する（S23.4.22 基収 1065号）

完全な一賃金計算期間に満たない場合は、雇入れ後の期間をもって平均賃金の算定期間とすることになっています（S27.4.21 基収 1371号）。

法12条8項

1項ないし6項によって算定し得ない場合の平均賃金は、厚生労働大臣の定めるところによる。

賃金の一部もしくは全部が、月、週その他一定の期間によって定められ、かつ、その一定の期間中の欠勤日数若しくは欠勤時間数に応じて減額された場合の平均賃金（算定期間が4週間に満たないものを除く。）が次の各号の一によってそれぞれ計算した金額の合計額に満たない場合には、これを昭和20年労働省告示第5号第2条に該当するものとし、自今、かかる場合については、同条の規定に基づき、都道府県労働基準局長が次の各号の一によってそれぞれ計算した金額の合計をもってその平均賃金とする。（S30.5.24 基収 1619号）

- 一 賃金の一部が、労働した日もしくは時間によって算定され、又は出来高払制によって定められた場合においては、その部分の総額をその期間中に労働した日数で除した金額の100分の60
- 二 賃金の一部もしくは全部が、月、週その他一定の期間によって定められ、かつ、その一定の期間中の欠勤日数もしくは欠勤時間数に応じて減額された場合においては、欠勤しなかった場合に受けるべき賃金の総額をその期間中の所定労働日数で除した金額の100分の60
- 三 賃金の一部が月、週その他一定の期間によって定められ、かつ、その一定期間によって定められ、かつ、その一定期間中の欠勤日数もしくは欠勤時間数に応じて減額されなかった場合においては、その部分の総額をその期間の総数で除した金額

算定期間が2週間未満の場合で、すべての日に稼働している者については、賃金総額の7分の6をもって平均賃金とする（S45.5.14 基発 375号）。

試用期間中に算定事由が発生した場合には、その期間中の日数を算定期間としてその期間中の賃金を賃金の総額として計算します。



就業規則のテクニク？！

月の内何日かだけ平均賃金を計算する事由が発生したときに、定期代相当額の通勤手当や、家族手当を減額しないで支給する場合、法12条の計算の方法だと、微々たるものですが2重払いになる可能性があります。そこで、次のような条項を付けたりします。

（平均賃金）

第●条 平均賃金を算定する事由が発生したときは、労働基準法第12条の計算式に基づいて算定する。ただし、月額一定額で支払われる通勤手当、家族手当、●●手当について減額し

ないで支給するときは、賃金の2重払いを避けるため、平均賃金を算定する上で当該手当は除外して計算する。なお、当該手当につき当該賃金計算期間に欠勤控除をする場合若しくは全額控除されている場合は、ただし書を適用しない。

欠勤控除規定のない手当を限定列挙します。

この規定を定めるための合理的な理由。

