

## 「労働法」の基本と活用法（第4回）

2014年5月20日  
(レポーター) 本村 充

### (1) 労働基準法・総則（今回で「総則」は終り、次回からは「賃金と平均賃金」に入ります）

#### 1、公民権行使の保護（法7条）

- ① 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、権利の行使また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。
- ・制度趣旨 → 本条は「民主主義を基調とする憲法のもと」において、労働者の公的活動を保障するために設けられた制度。使用者は、労働者が、公民としての権利の行使又は公の職務の執行に必要な時間を請求した場合には、必要な時間を与える義務がある。
  - ・ポイント → 必要な時間を与える義務があるが、有給にする義務はない（昭22.11.27基発399号）。
  - ・ポイント → 時季変更権があるが、就業時間内の行使を禁ずるような定めは、違法となる（昭23.10.30基発1575号）。
  - ・「公民としての権利」 → 選挙権・被選挙権、最高裁判所裁判官の国民審査、住民投票・国民投票、行政事件訴訟法による民衆訴訟、選挙人名簿に関する訴訟、選挙人名簿の登録の申出
  - ・ポイント → 民法による損害賠償に関する訴権の行使等、訴権の行使一般は公民権の行使に該当しない。
  - ・「民衆訴訟」 → （行訴法 第5条）この法律において「民衆訴訟」とは、国又は公共団体の機関の法規に適合しない行為の是正を求める訴訟で、選挙人たる資格その他自己の法律上の利益にかかわらない資格で提起するものをいう。
  - ・「公の職務」 → 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、労働委員会の証人等の職務、選挙立会人等の職務。
  - ・ポイント → 予備自衛官が、自衛隊法による防衛召集、訓練招集に応ずる等は、公の職務に該当しない（昭63.3.14基発150号）。
  - ・ポイント → 消防組織法15条の6の非常勤の消防団員の職務は、公の職務に該当しない。

#### 2、適用事業等

##### ① 適用事業

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される（平11.1.29基発45号）。

- ・事業とは、業として継続的に行われているものをいう。

→ 労働基準法は事業または事務所を単位として適用される。

##### ② 法別表第1

業種によっては労働基準法の一部の条文に適用の異なるものや適用除外となる等の規定

があるため、法別表第1に業種の区分がされている。

ポイント → 労働基準法別表第1に該当しない事業であっても、原則として、労働者を使用する事業には、労働基準法が適用される。

### ③ 場所別の適用

労働基準法は、原則として場所別に適用される。ただし同一の場所にあっても、工場内の食堂、診療所等のように態様が著しく異なるものは、別個に適用する。また、新聞社の出張所等は、場所的に離れていても、規模が極めて小さく独立性がなければ、直近上位の機構と一括して適用する。

- ・ポイント → 日本国内にある外国人経営の外国企業についても労基法の適用がある。
- ・ポイント → 選挙事務所でも、継続性、独立性があり事業として認められるものには、労基法の適用がある（独立性、継続性、事務能力の有無等で、適用事業となるか否か判断する。）

## 3、適用除外（法116条）

（1項）法1条から法11条まで、次項（法116条2項）、法117条～法119条まで及び法121条の規定を除き、船員法1条1項に規定する船員については、適用しない。

（2項）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しない。

### ① 全部除外（労働基準法の全部が適用されない者）

#### i、同居の親族のみを使用する事業

- ・ポイント → 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、次の条件を満たすものについては、労働者として取り扱う（昭54.4.2基発153号）。

イ、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

ロ、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

#### ii、家事使用人

- ・ポイント → 法人に雇われ、その役職員の家庭において、その家族の指揮命令のもとで家事一般に従事しているものは家事使用人である（昭63.3.14基発150号）。
- ・ポイント → 個人の家庭における家事を事業として請け負う者に雇われてその指揮命令のもとに当該家事を行う者は、家事使用人に該当しない（昭63.3.14基発150号）。
- ・ポイント → 家事使用人と雇い主との間に結ばれる家事一般に従事するための契約は、民法上の雇用契約であるが、労働基準法の労働契約ではない（家事使用人は労働基準法の適用除外であるため）。

#### iii、一般職の国家公務員

- ・ポイント → ただし、特定独立行政法人の職員には労働基準法が適用される（特定独立行政法人の労働関係に関する法律37条1項）。
- ・ポイント → 他の一般職の国家公務員には、国家公務員法が適用される。

### ② 一部除外（労働基準法の一部が適用されない者）

#### i、船員

- ・ポイント → 船員法の適用を受ける船員は、総則、適用除外及び罰則の規定のみ労働基準法の適用を受ける。他は適用除外となる。
- ・ポイント → 適用除外となった部分には、船員法が適用される。

## ii 、一般職の地方公務員(地方公務員法 58 条 3 項)

- ・ポイント → 適用除外となった部分には、地方公務員法が適用される。

## 4、労働者(法 9 条)

この法律で労働者とは、職業の種類を問わず、事業または事務所(以下『事業』という)に使用されるもので、賃金を支払われるものをいう。

- ・制度趣旨 → 労働基準法は「労働者保護」を目的とする法律である。保護対象となる労働者を明確にしている。
- ・労基法上の労働者 → 職業の種類を問わず事業または事務所で、他人の指揮命令下で使用され、労働の対象として賃金を支払われるもの。
- ・ポイント → 日本企業の労働者が外国に出張中であっても労基法の適用がある。しかし日本企業でも、海外支店で独立の事業の場合は、労基法は不適用。
- ・ポイント → 海外派遣でも、日本国内の土木建築事業が、国外で作業を行う場合、その外国の事業が独立した事業と認められない場合は労基法の適用がある(昭 25.8.24 基発 776 号)。
- ・ポイント → 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基法は適用される。(国籍、就労形態の如何により、労基法の適用を除外する規定はない)。
- ・ポイント → 法人の代表取締役、団体・組合の代表者は労働者ではない(昭 23.1.9 基発 14 号)が、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、部長の職にあって賃金を受ける場合は、その労働者的部分につき労働者として労基法の適用を受ける(昭 23.3.17 基発 461 号)。

## 5、使用者(法 10 条)

この法律で使用者とは、事業主また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。

- ・制度趣旨 → 労働基準法の履行を確実にするために、責任の主体を明らかにする趣旨で使用者の定義を定めている。
- ・労基法上の使用者 → 事業主、事業の経営担当者、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。
- ▶・事業主 → 事業主体のことと、個人企業では事業主個人、法人では法人そのものをいう。
- ・経営担当者 → 事業経営一般について責任を負う者。
- ・事業主のために行為をするすべての者 → 人事・労務管理等について権限を与えられているものをいい、実態で判断する。
- ・ポイント → 名称が部長等の管理職的な名称でも、単に上司の命令の伝達者にすぎない場合は、使用者とはみなされない。管理監督者以上の者という要件もない。

### ① 出向の場合

#### i 、移籍出向の場合

移籍出向の場合は、出向労働者について労基法上の使用者としての責任を負うのは、出向先のみである。

#### ii 、在籍出向の場合

在籍出向の場合は、出向労働者について、出向元と出向先の療法と労働契約関係が存続

する形態なので、権限と責任に応じて、出向元または出向先が労基法上の使用者としての責任を負うことになる。

## ② 労働者派遣の場合

労働者派遣事業については、派遣元の労働者として労働契約を締結することにより合法的な労働関係が生ずる。したがって、基本的には派遣元が労基法上の使用者としての責任を負う。しかし、現実に指揮命令をし労働させるのは、派遣先であるため、「派遣労働者の保護」の観点から派遣先にも労基法上の責任を負わせている。

- ・ポイント → 派遣労働者についての労基法上の責任は、派遣元又は派遣先のいずれか一方が負う場合のほか、派遣元及び派遣先の双方が負う場合がある。
- ・ポイント → 労働者派遣法第3章第4節(同法44条～47条の2)による「労働基準法等の適用に関する特例等」は、労働者派遣という就業形態に着目して、労働基準法等に関する特例を定めるものであり、業として行われる労働者派遣だけでなく、業として行われるものではない労働者派遣についても適用されるものである(昭61.6.6基発333号他)。

### 労働者派遣法

第44条 労働基準法第9条 に規定する事業(以下この節において単に「事業」という。)の事業主(以下この条において単に「事業主」という。)に雇用され、他の事業主の事業における派遣就業のために当該事業に派遣されている同条に規定する労働者(同居の親族のみを使用する事業に使用される者及び家事使用人を除く。)であつて、当該他の事業主(以下この条において「派遣先の事業主」という。)に雇用されていないもの(以下この節において「派遣中の労働者」という。)の派遣就業に関しては、当該派遣中の労働者が派遣されている事業(以下この節において「派遣先の事業」という。)もまた、派遣中の労働者を使用する事業とみなして、同法第3条、第5条及び第69条の規定(これらの規定に係る罰則の規定を含む。)を適用する。

- ・ポイント → 国又は地方公共団体に派遣されている労働者も、労働者派遣法44条の特例の適用があり、派遣先である国または地方公共団体に対し、当該特例による労基法の適用がある(昭61.6.6基発333号他)。
- ・派遣元の使用者の責任 →
  - ・男女同一賃金の原則
  - ・労働契約
  - ・賃金(・均等待遇)
  - ・強制労働の禁止
  - ・徒弟の弊害の排除
  - ・申告を理由とする不利益取扱いの禁止
  - ・変形労働時間制、時間外、休日労働等の書面協定(労使協定)の締結
  - ・時間外、休日、深夜労働等の割増賃金
  - ・年次有給休暇
  - ・最低年齢、年少者の証明書
  - ・帰郷旅費、産前産後の休業
  - ・職業訓練の特例
  - ・災害補償
  - ・就業規則、寄宿舎
  - ・賃金台帳(・国の援助義務)
  - ・法令等の周知義務
  - ・記録の保存
  - ・報告の義務
- ・ポイント → 基本的な労使協定、就業規則、労働契約等は、派遣元の使用者の責任
- ・派遣先の使用者の責任 →
  - ・公民権行使の保障
  - ・労働時間、休憩、休日
  - ・年少者の労働時間、休日、深夜業
  - ・危険有害業務の就業制限
  - ・年少者、女性の坑内労働の禁止
  - ・妊娠が請求した場合の時間外、休日、深夜業
  - ・育児休業、生理日に関する措置
- ・ポイント → 上記の( )内、傍線については派遣先の使用者にも責任が生ずる共通のものである。
- ・ポイント → 派遣先の使用者の指揮命令の下に労働するので、労働時間、業務遂行等については、派遣先の使用者の責任となっている。