

2021 年版

労働基準法
独学テキスト

第2章 労働契約の締結

目次

■この法律違反の契約（法 13 条）	2
■契約期間等（法 14 条）	3
■有期労働契約の暫定措置（法附則 137 条）	5
■契約期間等に係る基準等（法 14 条 2 項・3 項）	7
■労働条件の明示（法 15 条 1 項）	9
■労働条件の即時解除と帰郷旅費（法 15 条 2 項・3 項）	12
■賠償予定の禁止（法 16 条）	13
■前借金相殺の禁止（法 17 条）	15
■強制貯金（法 18 条 1 項・2 項）	16

第2章 労働契約の締結

【1】労働契約の効力

B

■この法律違反の契約（法 13 条）

[出題実績] ○択一式 ◎選択式 (H19)

H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2
—	○	—	—	—	○	—	○	—	—	—	—	—



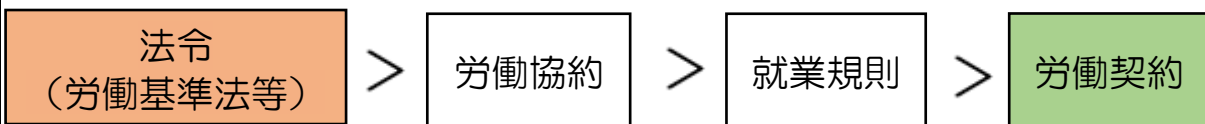
労働者を保護するための強行的な法規になります。
部分無効自動引上げの考え方です。

条文解説

【条文】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。

労基法に達しない部分を無効にし、その部分を労基法で補充する考え方

■効力関係



POINT

■具体例

【労働契約】
1日8時間
1週間50時間

この部分は無効

自動的に1週間40時間に

【2】 契約期間等

■ 契約期間等（法 14 条）



[出題実績] ○ 択一式 ◎ 選択式 (H18)

H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2
—	—	—	○	—	○	—	○	○	○	○	○	○



長期労働契約による身分的な拘束力を排除するために、原則3年と規定しています。

条文解説

一般的なサラリーマン

ダム等の有期の事業

【条文】労働契約は、期間の定めのないものを除き、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののほかは、3年（次の各号のいずれかに該当する労働契約にあっては、5年）を超える期間について締結してはならない。

■ 例外の5年間

【条文】

① 専門的な知識、技術又は経験（「専門的知識等」という。）であって高度のものとして厚生労働大臣が定める基準に該当する専門的知識等を有する労働者（当該高度の専門的知識等を必要とする業務に就く者に限る。）との間に締結される労働契約

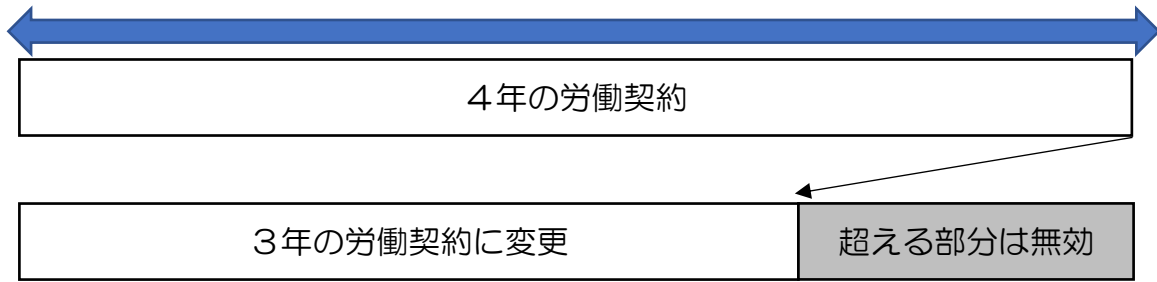
② 満60歳以上の労働者との間に締結される労働契約（①号に掲げる労働契約を除く。）

期間の定めなし	一定の事業の完了に必要な期間	期間の定め有り	
		原則	例外
規制なし	その期間	3年	5年



POINT

■例えば「4年の労働契約」（専門的知識等、満60歳以外の場合）



■契約期間の上限（法14条）違反の場合は、4番目に重い「30万円以下の罰金」



POINT

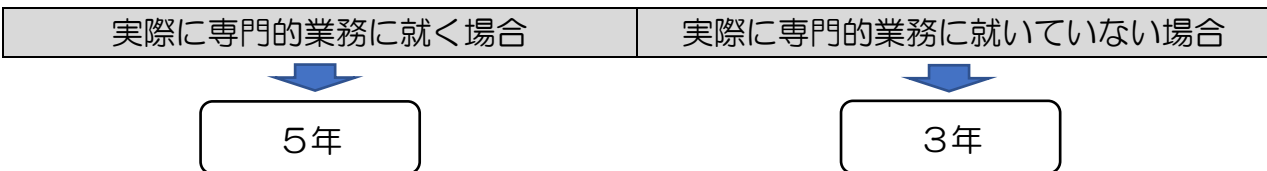
①専門的な知識、技術又は経験（「専門的知識等」という。）であって高度のものとして厚生労働大臣が定める基準に該当する専門的知識等を有する労働者（当該高度の専門的知識等を必要とする業務に就く者に限る。）との間に締結される労働契約

②満60歳以上の労働者との間に締結される労働契約（①号に掲げる労働契約を除く。）

①専門的知識等

- 博士の学位を有する者
- 公認会計士、医師、歯科医師、弁護士、一級建築士、税理士、社会保険労務士
- システムエンジニア、デザイナー、システムコンサルタント等
（年間の賃金の見込額 1,075 万円を下回らない場合）

■専門的知識を有する労働者



■例えば、社会保険労務士の資格を持った者が、資格を必要としない業務に就いた場合は、5年ではなく、原則の3年になります。



■ 有期労働契約の暫定措置（法附則 137 条）

[出題実績] ○ 択一式 ◎ 選択式

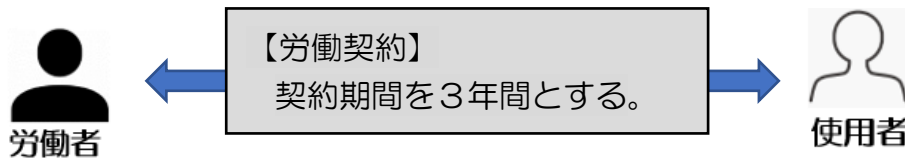
H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2
—	—	—	—	○	—	—	—	—	—	—	—	—



民法 628 条（やむを得ない事由がない契約解除は、損害賠償の対象）を修正するための暫定措置になります。

条文解説

【条文】 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（第 14 条第 1 項各号に規定する労働者を除く。）は、労働基準法の一部を改正する法律附則第 3 条に規定する措置が講じられるまでの間、民法第 628 条の規定にかかわらず、当該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。



■ 仮に、労働者が「やむを得ない理由」がなく、退職を申し出た場合には、民法 628 条により、使用者は労働者に対して、契約不履行の損害賠償が可能になります。（逆に、使用者が契約不履行の場合には、使用者に対して損害賠償可能）

民法が優先されると支障が大きいので、民法を修正する規定が「法附則 137 条」ということになります。

例えば、負傷、疾病により労務不能のような場合

【民法 628 条】

【条文】 当事者が雇用の期間を定めた場合であっても、やむを得ない事由があるときは、各当事者は、直ちに契約の解除をすることができる。この場合において、その事由が当事者の一方の過失によって生じたものであるときは、相手方に対して損害賠償の責任を負う。



労働基準法 法附則 137 条で修正

条文解説

1年を超える契約で1年を超えた場合が対象

【条文】期間の定めのある労働契約を締結した労働者は、労働基準法の一部を改正する法律附則第3条に規定する措置が講じられるまでの間、民法第628条の規定にかかわらず、当該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。

高度の専門的知識等及び60歳以上の者には適用されません。



Coffee break

実務では、民法が履行されることはなく、1年を経過せずに退職を申し出ても、話し合いで解決します。

また、民法627条では、「2週間の予告期間をおけば、労働者はその理由の如何にかかわらず、辞職することができる。」という規定がありますが、有期雇用の場合には、民法628条が優先されます。



■ 契約期間等に係る基準等（法 14 条 2 項・3 項）

[出題実績] ○ 択一式 ◎ 選択式

H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2
—	—	—	—	○	—	—	—	—	—	—	—	—

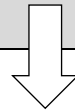


「期間の定めのある労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」のベースになる規定になります。

条文解説

【条文】

②厚生労働大臣は、期間の定めのある労働契約の締結時及び当該労働契約の期間の満了時において労働者と使用者との間に紛争が生ずることを未然に防止するため、使用者が講ずべき労働契約の期間の満了に係る通知に関する事項その他必要な事項についての基準を定めることができる。



平成 24 年厚労告 551 号

「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」

【条文】

③行政官庁は、前項の基準に関し、期間の定めのある労働契約を締結する使用者に対し、必要な助言及び指導を行うことができる。



POINT

使用者は、期間の定めのある労働契約を締結し、更新し又は更新しないこととする場合には、下記の事項を講じる必要があります。

⇒雇止めの措置

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。

(1) 雇止めの予告

使用者は、有期労働契約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) 雇止めの理由の明示

①使用者は、(1)の場合において、雇止めの予告後に労働者が労働契約を更新しないこととする理由について証明書を請求したときは、遅滞なくこれを交付しなければならない。

②使用者は、(1)の場合において、雇止めの後に労働者が労働契約を更新しなかった理由について証明書を請求したときは、遅滞なくこれを交付しなければならない。

(3) 契約期間についての配慮

使用者は、有期労働契約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。

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に限る。

【3】労働条件の明示



■労働条件の明示（法 15 条 1 項）

[出題実績] ○択一式 ◎選択式

H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2
—	○	—	○	○○	○	—	○	○	○○	—	—	○



使用者による個々の労働者への労働条件の明示に関する規定です。
絶対的明示事項は、暗記が必要です。

条文解説

【条文】使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。この場合において、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により明示しなければならない。

絶対的明示事項（6項目）

書面の交付等による明示

■労働条件の明示には、「絶対的明示事項」と「相対的明示事項」の2つがあります。

絶対的明示事項	相対的明示事項
必ず明示する必要がある項目 （6項目）	定めがある場合には、明示しなければならない項目
（原則）書面での明示 （例外）昇給に関する事項は、書面でも口頭でも可	明示は、書面でも口頭でも可

■絶対的明示事項

①労働契約の期間に関する事項

②期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項

③就業の場所及び従事すべき業務に関する事項

④始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、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⑤賃金（退職手当等を除く）の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切及び支払の時期並びに昇給に関する事項

⑥退職（解雇の事由を含む）に関する事項

「退職手当、臨時払いの賃金、賞与等」に関する事項は、相対的明示事項

「昇給」に関する事項は、書面の交付の義務なし



POINT

④の所定労働時間とは、会社が就業規則や労働契約で定める労働時間で、「法定労働時間」とは、労働基準法第32条で定められた労働時間（原則1日8時間、週40時間）になります。

当然、所定労働時間は、法定労働時間の範囲内になります。

「所定労働時間を超える労働の有無」とは、例えば、会社が1日7時間の所定労働時間と決めていた場合に、1日7時間を超える労働があるかどうか、つまり、残業があるのかどうかを記載する内容です。

POINT

法89条の就業規則の作成にも出てきますが、上記の①～⑥の項目の内、赤い二重下線以外が、就業規則の絶対的必要記載事項になります。

（①、②、③、④の1部は、個人の内容なので、就業規則（会社全体の労働者に対するルール）とは、馴染みません。）



POINT

■賃金に関する事項は、労働者の採用時に交付される辞令等であって、就業規則等に規定されている賃金等級が表示されたものでの明示でも差し支えありません。（通達）

■退職に関する事項は、書面の交付による明示が義務づけられているが、適用される就業規則の関係条項名を網羅的に示すことで足りる。（通達）

■派遣労働者については、派遣元の使用者が、自己が労働基準法上の義務を負わない労働時間、休憩、休日等を含めて、労働条件を明示しなければならない。（通達）

■相対的明示事項

①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

②臨時に支払われる賃金（退職手当を除く）、賞与その他これに準ずるもの並びに最低賃金額に関する事項

③労働者に負担させるべき食費、作業用品等に関する事項

④安全及び衛生に関する事項

⑤職業訓練に関する事項

⑥災害補償及び業務外の疾病扶助に関する事項

⑦表彰及び制裁に関する事項

⑧休職に関する事項

■H24年 問2-D

使用者は、「表彰に関する事項」については、それに関する定めをする場合であっても、労働契約の締結に際し、労働者に対して、労働基準法第15条の規定に基づく明示をする必要はない。

誤り…「表彰に関する事項」は、相対的明示事項になるので、定めをする場合には、明示する必要があります。（書面でも口頭でも可）



■労働条件の即時解除と帰郷旅費（法 15 条2項・3項）

[出題実績] ○択一式 ◎選択式

H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2
—	—	—	—	—	—	—	—	—	○	—	—	—



明示された労働条件の内容が事実と異なる場合の労働者の対応方法が規定されています。

条文解説

【条文】

② ①の規定によって明示された労働条件が事実と相違する場合においては、労働者は、**即時に**労働契約を解除することができる。

③ ②の場合、就業のために住居を変更した労働者が、契約解除の日から **14 日以内**に帰郷する場合においては、使用者は、**必要な旅費**を負担しなければならない。

「必要な旅費」には、家族（生計を維持されている同居の親族）の旅費も含まれています。（通達）



横断

労働条件の即時解除と帰郷旅費 （法 15 条2項・3項）	年少者の帰郷旅費（法 64 条）
就業のために住居を変更した労働者が、契約解除の日から 14 日以内 に帰郷する場合、使用者は、 必要な旅費 を負担しなければならない。	満 18 才に満たない者が 解雇の日から 14 日以内 に帰郷する場合、使用者は、 必要な旅費 を負担しなければならない。ただし、満 18 才に満たない者がその責めに帰すべき事由に基づいて解雇され、使用者がその事由について行政官庁の認定を受けたときは、この限りでない。
↑ 約束違反の場合	↑ 18 歳未満が対象で、解雇から 14 日以内 に帰郷する場合

【4】労働契約の禁止事項



■賠償予定の禁止（法 16 条）

[出題実績] ○択一式 ◎選択式

H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2
○	—	—	○	—	○	—	—	○	—	○	—	—



損害賠償に関する規定です。

条文解説

労働契約に基づく労働義務を履行しない場合に労働者本人等に請求できる金額

【条文】使用者は、労働契約の不履行について**違約金を定め、又は損害賠償額を予定する契約**をしてはならない。

労働者本人だけではなく、親権者、身元保証人との契約も違法

■違法の場合と適法の場合

違法の場合	適法の場合
損害賠償の金額を予定すること	現実に生じた損害に対する賠償を請求
損害が生じた場合には、1,000 万円支払うこと。	損害が発生したら損害賠償する。

具体的な金額を予定していないので損害賠償可能

判例



三晃社事件（昭和52年8月9日 最高裁）

（概要）

就業規則に、一定期間内に同業他社に転職する場合、退職金を2分の1にする内容を規定。労働者Xは、同業他社に入社したため、会社は、規定に基づき退職金の半額を返還するように求め、訴訟を起こした事件。

（判決）労働者側…敗訴

退職後一定期間内に同業他社に転職する場合に、退職金を減額する旨の契約は、功勞報償的な性格を有していることにかんがみれば、合理性がないものといえないため、公序良俗に反するものではない。

合理性を「理屈に合っている」と読み替えます。

「合理性がないものといえないため」⇒否定が2つあるので、「理屈に合っている」という内容になります。

「公序良俗に反するものではない。」
⇒こちらも、否定が2つあるので、「社会的な秩序を守っている。」

契約は、有効と判断し、労働者側が敗訴。

■平成30年 選択式

最高裁判所は、同業他社への転職者に対する退職金の支給額を一般の退職の場合の半額と定めた退職金規則の効力が問題となった事件において、次のように判示した。

「原審の確定した事実関係のもとにおいては、被上告会社が営業担当社員に対し退職後の同業他社への就職をある程度の期間制限することをもつて直ちに社員の職業の自由等を不当に拘束するものとは認められず、したがって、被上告会社がその退職金規則において、右制限に反して同業他社に就職した退職社員に支給すべき退職金につき、その点を考慮して、支給額を一般の自己都合による退職の場合の半額と定めることも、本件退職金が【C】的な性格を併せ有することにかんがみれば、合理性のない措置であるとすることはできない。」

C: 功勞報償



■前借金相殺の禁止（法 17 条）

[出題実績] ○択一式 ◎選択式

H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2
○	—	—	○	—	○	—	○	○	—	—	—	—



金銭貸借関係に基づく身分的拘束を防止する規定になります。

条文解説

将来の労務の提供の対価で弁済する前提で労働者に貸付けられる金銭

【条文】使用者は、前借金その他労働することを条件とする前貸の債権と賃金を相殺してはならない。

- 使用者からの借入れ自体を禁止している規定ではありません。
- 借入れを、労働者の自由意志により相殺することは可能です。



Coffee break

1回や2回学習したところで、理解もできないし、覚えることはできません。飽きるほど、繰り返し、繰り返し、コツコツと学習していくことが近道。

■強制貯金（法 18 条 1 項・2 項）

[出題実績] ○択一式 ◎選択式

H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2
—	—	—	○	—	—	—	—	○	—	—	○	—



労働契約に付随する強制貯金は禁止です。

条文解説

強制的な貯蓄は全面的に禁止

【条文】

①使用者は、労働契約に付随して貯蓄の契約をさせ、又は貯蓄金を管理する契約をしてはならない。

■貯蓄の契約や貯蓄金管理の契約を労働契約の締結や労働契約の存続の条件とするような強制的な貯蓄は、全面的に禁止です。

条文解説

任意貯蓄に関する管理⇒適法

【条文】

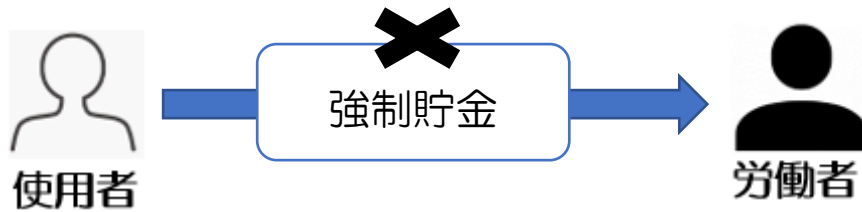
②使用者は、労働者の貯蓄金をその委託を受けて管理しようとする場合においては、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定をし、これを行政官庁に届け出なければならない。

労使協定

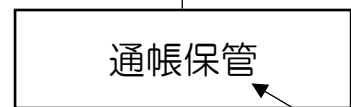
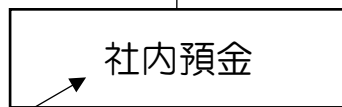
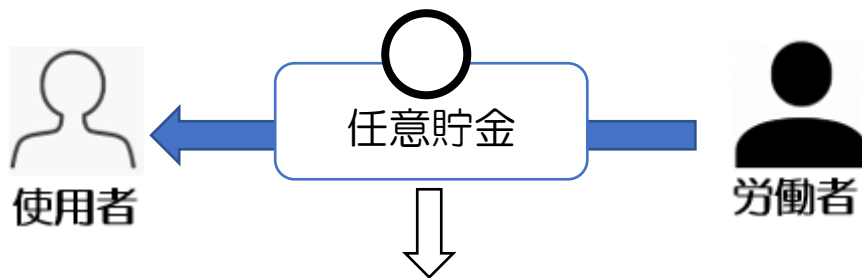


POINT

①強制貯金は違法（1項）



②任意貯金は適法（2項）



社内預金とは、使用者が直接労働者の預金を受け入れて管理すること

使用者が、通帳や印鑑を管理すること

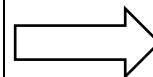


■任意貯金の要件

(1) 労使協定を締結⇒所轄労働基準監督署へ届出
(則5条の2)

使用者は、労働者の貯蓄金をその委託を受けて管理しようとする場合、下記に掲げる事項を定めなければならない。

- ①預金者の範囲
- ②預金者一人当たりの預金額の限度
- ③預金の利率及び利子の計算方法
- ④預金の受入れ及び払いもどしの手続
- ⑤預金の保全の方法



(2) 「貯蓄金管理規定」を定め、労働者に周知

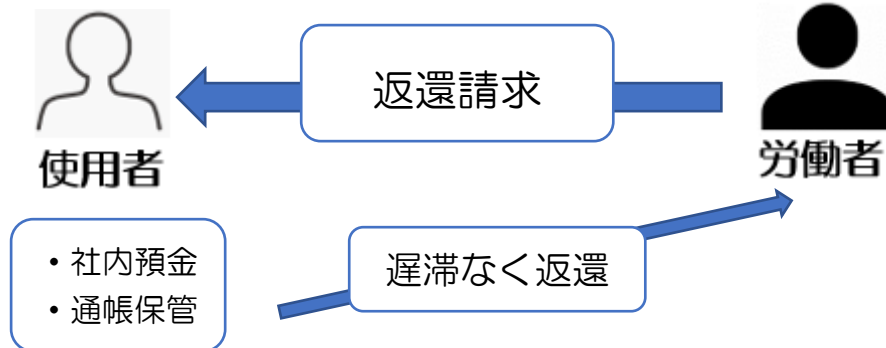
(3) 利子をつけること（下限…年5厘 上限の規定はなし。）通帳保管には利子不要。



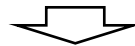
POINT

任意貯金

■使用者は、労働者の貯蓄金をその委託を受けて管理する場合において、労働者がその返還を請求したときは、遅滞なく、これを返還しなければならない。



■使用者が返還請求に応じず、当該貯蓄金の管理を継続することが労働者の利益を著しく害すると認められるとき
⇒行政官庁は、使用者に対して、当該貯蓄金の管理を中止すべきことを命ずることができる。



管理を中止すべきことを命ぜられた使用者は、遅滞なく、その管理に係る貯蓄金を労働者に返還しなければならない。



POINT

■預金の管理状況の報告

労働者の預金の受入れをする使用者は、毎年、3月31日以前1年間における預金の管理の状況を、4月30日までに、所轄労働基準監督署長に報告をする必要があります。

(通帳保管は不要)

■まとめ

社内預金	通帳保管
労使協定の締結+届出	
「貯蓄金管理規定」の作成+周知(届出不要)	
利子…最低5厘	利子…不要
管理状況の報告…必要	管理状況の報告…不要
中止命令…可能	



Coffee break

テキストと過去問は、表裏一帯です。

常にテキストと過去問を車の前輪と後輪のように同時に進めていくことが肝心。