

# 労働基準法


## 1 平均賃金（法 12 条 3 項）

③ 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。

- i) 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
- ii) 産前産後の女性が第 65 条の規定によって休業した期間
- iii) 使用者の責めに帰すべき事由によって休業した期間
- iv) 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第 2 条第 1 号に規定する育児休業又は同条第 2 号に規定する介護休業（同法第 61 条第 3 項（同条第 6 項及び第 7 項において準用する場合を含む）に規定する介護をするための休業を含む。第 39 条第 8 項において同じ）をした期間
- v) 試みの使用期間

### 解説

平均賃金の算定において、控除する期間及びその期間中の賃金に関する規定について、「各号の一に」とあった箇所が「各号のいずれかに」とされ、iv) 中の「及び第 7 項」が削除されました。

 「国有林野の有する公益的機能の維持増進を図るための国有林野の管理経営に関する法律」の改正に伴い条文の整備が行われたものだけであって、試験対策上は無視して構いません。

## 2 労働条件の明示

労働政策審議会建議「有期労働契約の在り方について」（平成 23 年 12 月 26 日）において「有期労働契約の継続・終了に係る予測可能性と納得性を高め、もって紛争の防止に資するため、契約更新の判断基準は、労働基準法第 15 条第 1 項後段の規定による明示をすることとすることが適当である」とされたことを踏まえ、労働基準法施行規則及び有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準（「雇止めに関する基準」といいます）について所要の改正が行われました。

### (1) 労働契約締結時に明示すべき労働条件（則 5 条 1 項）

使用者が法第 15 条第 1 項前段の規定〔編注：労働条件の明示〕により労働者に対して明示しなければならない労働条件は、次に掲げるものとする。ただし、第 1 号の 2 に掲げる事項については期間の定めのある労働契約であって当該労働契約の期間の満了後に当該労働契約を更新する場合があるものの締結の場合に限り、第 4 号の 2 から第 11 号までに掲げる事項については使用者がこれらに関する定めをしない場合においては、この限りでない。

i) 労働契約の期間に関する事項


i) の 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**

i) の 3 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項

以下 略

#### 解説

労働契約の締結に際し、労働者に対して明示しなければならない労働条件及び書面の交付により明示すべき事項として、期間の定めのある労働契約であって当該労働契約の期間の満了後に当該労働契約を更新する場合があるものの締結の場合においては「**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**」（「更新の基準」といいます）が加えられました。

 「更新の基準」は、**絶対的明示事項**であって、書面の交付により明示しなければならないとされています。



## 更新の基準の内容（平 24.10.26 基発 1026 第 2 号）

書面の交付により明示しなければならないこととされる更新の基準の内容は、有期労働契約を締結する労働者が、契約期間満了後の自らの雇用継続の可能性について一定程度予見することが可能となるものであることを要するものであること。

当該内容については、例えば、「更新の有無」として、

- 自動的に更新する
- 更新する場合があります
- 契約の更新はしない

等を、また、「契約更新の判断基準」として、

- 契約期間満了時の業務量により判断する
- 労働者の勤務成績、態度により判断する
- 労働者の能力により判断する
- 会社の経営状況により判断する
- 従事している業務の進捗状況により判断する

等を明示することが考えられるものであること。

また、更新の基準についても、他の労働条件と同様、労働契約の内容となっている労働条件を使用者が変更する場合には、労働者との合意その他の方法により、適法に変更される必要があること。

**(2) 有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準** (平 24.10.26 厚労告 551 号)~~第1条 契約締結時の明示事項等~~

- ~~① 使用者は、期間の定めのある労働契約（以下「有期労働契約」という）の締結に際し、労働者に対して、当該契約の期間の満了後における当該契約に係る更新の有無を明示しなければならない。~~
- ~~② 前項の場合において、使用者が当該契約を更新する旨明示したときは、使用者は、労働者に対して当該契約を更新する場合又はしない場合の判断の基準を明示しなければならない。~~
- ~~③ 使用者は、有期労働契約の締結後に前2項に規定する事項に関して変更する場合には、当該契約を締結した労働者に対して、速やかにその内容を明示しなければならない。~~

## 第2条 ⇒ 第1条 雇止めの予告

使用者は、期間の定めのある労働契約（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。次条第2項において同じ）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。

## 第3条 ⇒ 第2条 雇止めの理由の明示

- ① 前条の場合において、使用者は、労働者が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 期間の定めのある労働契約が更新されなかった場合において、使用者は、労働者が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。


## 第4条 ⇒ 第3条 契約期間についての配慮

使用者は、期間の定めのある労働契約（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）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。

**解説**

労働契約締結時の労働条件の明示事項として「更新の基準」が規定されたことから、同内容を規定していた「契約締結時の明示事項等」が有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準から削除されました。

また、従来、「有期労働契約」と記されていた箇所が、労働基準法施行規則の規定にあわせて「期間の定めのある労働契約」とされました。

 旧 2 条から 4 条については、実質的な変更はありません。

### 3 郵政民営化法等の改正に伴う改正

日本郵政公社の機能を引き継いだ株式会社のうち、郵便局株式会社と郵便事業株式会社が再編成され、郵便局株式会社が日本郵便株式会社とされました。これに伴う改正です。

#### (1) 退職手当の支払 (則7条の2第2項)

使用者は、労働者の同意を得た場合には、退職手当の支払について前項に規定する方法〔編注：預貯金口座への振込等〕によるほか、次の方法によることができる。

- i) 銀行その他の金融機関によって振り出された当該銀行その他の金融機関を支払人とする小切手を当該労働者に交付すること
- ii) 銀行その他の金融機関が支払保証をした小切手を当該労働者に交付すること
- iii) 郵政民営化法第94条に規定する郵便貯金銀行がその行う為替取引に関し負担する債務に係る権利を表章する証書を当該労働者に交付すること

#### 解説

従来、退職手当について、労働者の同意を得た場合には、一定の小切手や「郵便為替」を交付する方法により支払うことができたが、この「郵便為替」が「郵政民営化法第94条に規定する郵便貯金銀行がその行う為替取引に関し負担する債務に係る権利を表章する証書」とされました。

#### (2) 休憩付与の除外 (則32条1項)

使用者は、法別表第1第4号に掲げる事業又は郵便若しくは信書便の事業に使用される労働者のうち列車、気動車、電車、自動車、船舶又は航空機に乗務する機関手、運転手、操縦士、車掌、列車掛、荷扱手、列車手、給仕、暖冷房乗務員及び電源乗務員（以下単に「乗務員」という）で長距離にわたり継続して乗務するもの並びに同表第11号に掲げる事業に使用される労働者で屋内勤務者30人未満の日本郵便株式会社の営業所（簡易郵便局法第2条に規定する郵便窓口業務を行うものに限る）において郵便の業務に従事するものについては、法第34条の規定にかかわらず、休憩時間を与えないことができる。

**解説**

従来、郵便通信業の事業に使用される労働者で屋内勤務者30人未満の「郵便局」において郵便の業務に従事する者には、休憩時間を与えないことができるとされてきました。

この「郵便局」、条文上は「郵便局（郵便局株式会社法第2条第2項に規定する郵便局をいう）」とされていましたが、これが「日本郵便株式会社の営業所（簡易郵便局法第2条に規定する郵便窓口業務を行うものに限る）」とされました。

屋内勤務者30人未満の「日本郵便株式会社の営業所（郵便窓口業務を行うものに限ります）」において郵便の業務に従事する者には、休憩時間を与える必要はありません。

#### 4 女性の妊娠又は出産に係る機能に有害である業務（女性則2条）

女性労働者の就業を禁止する業務について、これまで、鉛、水銀、クロム、砒素、黄りん、弗素、塩素、シアン化水素及びアニリンの9物質のガス、蒸気又は粉じんを発散する場所における業務とされていました。

今般、「母性保護に係る専門家会合報告書（平成23年12月）」を踏まえ、女性労働者の就業を禁止する業務を、厚生労働省労働基準局によるGHS分類事業において、生殖毒性もしくは生殖細胞変異原性が区分1Aもしくは1Bに分類された又は授乳影響ありとされた25物質を発散する場所における業務であって、労働安全衛生法令の規定により呼吸用保護具等の使用が義務づけられている業務及び労働安全衛生法令の規定による作業環境測定の評価の結果、第3管理区分に区分された屋内作業場における業務とするため行われた改正です（平24.4.10基発0410第3号・雇発0410第10号）。

法第64条の3第1項の規定により妊娠中の女性を就かせてはならない業務は、次のとおりとする。


i) ～xvii) 略

xviii) 次の各号に掲げる有害物を発散する場所の区分に応じ、それぞれ当該場所において行われる当該各号に定める業務


以下 略

#### 解説

従来、「鉛、水銀、クロム、砒素、黄りん、弗素、塩素、シアン化水素、アニリンその他これらに準ずる有害物のガス、蒸気又は粉じんを発散する場所における業務」と規定されていたものについて、有害物を発散する場所の区分に応じて就業禁止業務を定めました。

 この条文では、「**妊娠中の女性**を就かせてはならない業務」としてはいますが、xviii) については、「**産後1年を経過しない女性**を就かせてはならない業務」及び「**妊娠中の女性及び産後1年を経過しない女性以外**の女性を就かせてはならない業務」にも該当します。



 xviii) の具体的な内容（概略）は次のとおりですが、この内容は参考程度にしておけば十分です。

- 特定化学物質障害予防規則（特化則）に規定する有害物のうちの 13 物質〔PCB、アクリルアミド、水銀など〕に係る業務
  - ① 特化則に規定する有害物のうちの 13 物質を発散する場所における業務であって、特化則の規定により呼吸用保護具の使用が義務づけられている業務
  - ② ①の業務以外の業務のうち、作業環境測定を行うべき作業場であって、特化則の規定による評価の結果、第 3 管理区分に区分された屋内作業場における業務
- 鉛中毒予防規則（鉛則）に規定する有害物〔鉛、鉛化合物〕に係る業務
  - ① 鉛則の規定により有効な呼吸用保護具を使用させて行う臨時の作業を行う業務及び有効な呼吸用保護具の使用が義務づけられている業務（呼吸用保護具の使用義務が適用除外されている業務を除きます）
  - ② ①の業務以外の業務のうち、作業環境測定を行うべき作業場であって、鉛則の規定による評価の結果、第 3 管理区分に区分された屋内作業場における業務
- 有機溶剤中毒予防規則（有機則）に規定する有害物のうちの 11 物質〔トルエン、メタノールなど〕に係る業務
  - ① 有機則に規定する有害物のうちの 11 物質を発散する場所における業務であって、一定の業務
  - ② ①の業務以外の業務のうち、作業環境測定を行うべき作業場であって、有機則の規定による評価の結果、第 3 管理区分に区分された屋内作業場における業務