

1 0 年 保 存
機 密 性 2
平成25年8月9日から 平成35年8月8日まで

基監発0809第1号
平成25年8月9日

都道府県労働局労働基準部長 殿

厚生労働省労働基準局監督課長

平成24年度版労働基準法疑義照会・応答事例集について

当課には、都道府県労働局、他省庁、民間労使等から法解釈の照会、個別事案の相談があり、内部で検討の上回答している。これらの照会等に対し、平成24年度中に回答したものの一部を、別添「平成24年度版 労働基準法疑義照会・応答事例集」のとおり取りまとめたので、業務の参考とされたい。

なお、本事例集については、解釈例規として取り扱うまで検討が深まっていないものも含まれているため、「部内限、業務参考資料」としていることから、取扱いには御留意願いたい。

部 内 限
業 務 参 考 資 料

平成24年度版労働基準法疑義照会・応答事例集

平成25年8月

労働基準局監督課

平成24年度版労働基準法疑義照会・応答事例集について

当課には、都道府県労働局、他省庁、民間労使等から法解釈の照会、個別事案の相談があり、内部で検討の上回答している。今般、平成24年度中に回答したもののうち一部を取りまとめて、「平成24年度版労働基準法疑義照会・応答事例集」を作成し、業務の参考に供することとした。

本事例集で取り上げた照会事例に対する回答の中には、個別事案について答えたもので、取り巻く諸条件が変われば、必ずしも同じ結論になるとはいえないもの、また、解釈例規として取り扱うまで検討が深まっていないものも含まれている。このため、本事例集は「部内限、業務参考資料」としているところであり、この点留意されたい。

＜目 次＞

条文	照 会 事 項	頁
9	国会議員の私設秘書に労働基準法は適用されるか。	1
10	労働者を海外にある現地法人へ出向させる場合の労働基準法の適用について。	1
15	労働基準法第15条に定める休日の明示義務について。	1
16	事故損害総額に応じて一律の罰則金の支払いを求める規定は、労働基準法第16条に反するか。	2
16	外部機関による講習の受講を社員に課し、一定の場合に受講料の全額又は一部を賃金から控除する旨を定めることが、損害賠償の予定に該当するか。	2
20	「私傷病による休暇日数が通算して1年6か月に達した日」をもって解雇するという解雇予告をすることは可能か。	2
26	フレックスタイム制を採用している事業場において、コアタイムに一部休業させた場合に休業手当の支払が必要か。	3
34	半休（9：20～14：20）付与後、14：20から6時間を超えて労働させた場合、労働基準法上の休憩を付与する必要があるか。	3
37	夜勤専門の労働者に対する「深夜手当」は年次有給休暇取得時の「通常の賃金」に含まれるか。	3
39	健康保険法の被保険者でない者に対して、年次有給休暇の際に支払う賃金として、健康保険法による標準報酬日額に相当する金額を支払っても良いか。	3
39	夜勤勤務者の一勤務の取扱いについて	4
41	別事業場で当直・日直業務のみに従事する場合、労働基準法施行規則第34条に基づき様式第14号により許可して差し支えないか。	4
56	演劇子役の使用許可に関して、「欠席・早退により修学時間を調整するので、修学に差し支えない」旨の学校長の証明書があるときは、これを許可して差し支えないか。	5
56	アイドルのコンサートに出演する年少者の使用許可申請を行う場合、所属事務所とコンサート会場のどちらを所管する監督署に対して行うべきか。	5
62	除染電離則第2条第8項で定める「除染等業務」は、年少者労働基準規則第8条第35号に該当するか。	5

別表関係	ネイルサロン業は労働基準法の別表の何号に分類されるのか。	6
------	------------------------------	---

条文	照会事案の概要及び回答
9	<p>(問) 国会議員自らが採用している私設秘書については、労働基準法が適用される余地はないのか。</p> <hr/> <p>(答) 国会議員自らが採用している私設秘書についても、労務提供の形態や報酬の労務対償性及びこれらに関連する諸要素を勘案し、労働者性が認められれば労働基準法の適用がある。</p> <p>注) 平成5年6月作成「労基法疑義照会・応答事例集」9-(2)において、「国会議員が自ら採用している場合には労基法が適用される余地はない。」としていたが、これを改める。</p>
10	<p>(問) 甲社が雇用する労働者Aを、海外にある甲社の現地法人乙社へ出向(甲社にも籍を残す在籍出向)させる。</p> <p>賃金は甲社が全額支払うこととしている場合、甲社に労働基準法第24条の適用があるか。</p> <hr/> <p>(答) 在籍型出向の出向労働者については、出向元、出向先及び出向労働者間三者間の取決めによって定められた権限と責任に応じて出向元の使用者又は出向先の使用者が、労働基準法等における使用者としての責任を負うものである(昭和61年6月6日 基発666号)。</p> <p>これは本件については、日本にある甲社が賃金支払義務を負う契約となっている限り、出向先が日本国外である場合も取扱いが変わるものではなく、甲社に対して労働基準法第24条が適用される。</p>
15	<p>(問) 甲社では、労働契約の締結に際して、労働条件通知書(雇用契約書)の中で、以下のことを決めている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 休日は各週1日以上とし、労働者の希望を踏まえて、7日前までに提示する勤務予定表で特定することとする。また勤務時間についても希望を踏まえて、同勤務予定表で特定する。 ・ 前述の勤務予定表は、必ずしも一定日数以上の労働日や労働時間を保障するものではない。 <p>このような労働条件通知書(雇用契約書)では、労働基準法第15条に定める休日の明示義務が果たされていないものと解釈すべきではないか。</p> <hr/> <p>(答) 休日については、具体的な条件を明示しなければならない(平成11年1月29日 基発第45号)。</p> <p>よって、休日を特定して規定することが望ましいが、労働条件通知書</p>

	<p>(雇用契約書)において「各週1日以上、7日前までにワークスケジュールにより定める」と日数、与え方について記載されている場合、具体的に記載されていないとまではいえず、法違反とはいえない。</p>
16	<p>(問) 自動車事故を起こした労働者に、その事故損害総額に応じて一律の罰則金の支払いを求める規定を、労働契約に置くことは、労働基準法第16条に反するか。</p> <p>-----</p> <p>(答) 労働者がその責に帰すべき以上の賠償を求められる可能性が否定できない規定であり、労働基準法第16条に違反する。</p>
16	<p>(問) 甲社では、社員に対し、外部機関による講習の受講を課し、その費用は甲社が負担している。</p> <p>その上で、</p> <p>(1) 平均学習時間が一定水準未満であった場合</p> <p>(2) 試験の点数に一定水準以上の向上がない場合</p> <p>に受講料の全額又は一部を賃金から控除する旨を定めることは、損害賠償の予定に該当するか。</p> <p>-----</p> <p>(答) (1) については、業務として課された学習を規定時間以上行わなかったことによる制裁としての減給と見るべきであり、損害賠償の予定とは解されない。</p> <p>(2) については、使用者が期待した成果が上がらなかったことによる損害賠償を予定したものと考えられ、労働基準法第16条に違反する。</p>
20	<p>(問) 「私傷病による休暇日数が通算して1年6か月に達した日」に解雇することが定められた事業場において、休暇の残日数が1日である労働者に対し、「私傷病による休暇日数が通算して1年6か月に達した日(次に私傷病による休暇を取った日)」をもって解雇するという解雇予告をすることは可能か。</p> <p>-----</p> <p>(答) 30日前の予告は、いつ解雇されるのであるかが明確に認識できるように解雇の日を特定して予告しなければならない。</p> <p>日が特定されなくても、到来することの確実な事実であって、従事労働者自身もその事実の到来すべき日を予知し得るような日については、その事実の到来する日をもって予告することは差し支えないが、本件のような予告については、到来することが確実ではなく、労働者自身も事実の到来すべき日を予知し得るとはいえないため、労働基準法第20条の解雇予告とは認められない。</p>

26	<p>(問) フレックスタイム制を採用している事業場において、コアタイムに一部休業させた場合に休業手当の支払が必要か。</p> <p>なお、賃金は月給制であり、コアタイムに労働者が現実に労働しない場合であっても賃金は減額されないが、清算期間における総労働時間に満たなかった場合その時間分がカットされる。</p> <hr/> <p>(答) 現実に労働した時間に対して支払われる賃金(1時間あたりの賃金(月決めの賃金÷1年間における1箇月平均所定労働時間数)×当該日のフレックスタイムを含めた労働時間数)が、平均賃金の百分の六十に満たない場合にはその差額を支払う必要がある。</p>
34	<p>(問) 半休(9:20~14:20)付与後、14:20から6時間を超えて労働させた場合、労働基準法上の休憩を付与する必要があるか。</p> <p>※ 始終業時刻 9:20~18:00 休憩時間 12:00~13:00</p> <hr/> <p>(答) 14:20以降、労働時間が6時間を超える場合においては、少なくとも45分、8時間を超える場合においては少なくとも1時間の休憩を与える必要がある。</p>
37	<p>(問) 夜勤専門の労働者に対して支払われる「深夜手当」は年次有給休暇取得時の「所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金」に含まれるか。</p> <hr/> <p>(答) 含まれる。</p>
39	<p>(問) 健康保険法の被保険者でない者に対して、年次有給休暇の際に支払う賃金として、健康保険法による標準報酬日額に相当する金額を支払っても良いか。</p> <hr/> <p>(答) 協定により標準報酬日額に相当する金額を支払う旨を定めていれば問題ない。</p>

<p>39</p>	<p>(問) 労働日は原則として暦日計算によるべきであるが、常夜勤勤務者の一勤務については、当該勤務時間を含む継続24時間を一労働日として取り扱って差支えないこととしている(昭和26年9月26日 基収3964号、昭和63年3月14日 基発第150号) ところであるが、</p> <p>(1) 夜勤・夜勤・非番・公休を繰り返す勤務者については、連続する3暦日で夜勤を行うことから、連続2勤務の年休は2労働日の消化として取り扱うものとしてよいか。</p> <p>(2) 夜勤・非番・夜勤・公休を繰り返す勤務者については、連続して夜勤を行うことはないため、所定労働時間が2暦日にまたがる限り、夜勤の所定労働時間数にかかわらず、1勤務の年休は2労働日と扱い、連続2回年休を取得した場合は4日の年休消化と扱うべきものと考えてよいか。</p> <hr/> <p>(答) 貴見の通り。なお、(2)の場合において連続2回の年休取得を3日の年休消化と扱うことは、法に定める基準以上の取扱いをするものであり、否定されない。</p>
<p>41</p>	<p>(問) 病院Aにおいて、日勤勤務及び宿直勤務に従事する医師Xが、病院Bにおいて、当直・日直業務のみに従事する場合、労働基準法施行規則第34条に基づき様式第14号により許可して差し支えないか。</p> <hr/> <p>(答) 医師Xは、病院Bにおいて、本来業務として当直・日直業務に従事すると考えられることから、労働基準法施行規則第34条が適用される。</p> <p>断続労働と通常の労働が1日の中において混在し、又は日によって反復するような場合には、常態として断続的労働に従事する者に該当せず、許可すべきでないとされている(昭和63年3月14日 基発第150号)。</p> <p>事業場を異にする場合でも労働時間に関する規定の適用については、労働時間は通算することとされている(労働基準法第38条) ことから、医師Xの勤務の全労働を一体としてとらえるべきであり、A病院の通常の労働とB病院の断続労働とが混在又は反復するため、許可すべきでない。</p>

5 6	<p>(問) 演劇子役の使用許可に関して、「カリキュラム上の修学時間と労働時間の通算時間が1日7時間を超える場合においては、欠席・早退により修学時間を調整するので、修学に差し支えない」旨の学校長の証明書があるときは、これを許可して差し支えないか。</p> <hr/> <p>(答) 修学時間については、「当該日の授業開始時刻から同日の最終授業終了時刻までの時間から休憩時間（昼食時間を含む）を除いた時間」と解されている（昭和25年4月14地基収第28号）。ここで小学校の授業開始時刻、終了時刻については、学校教育法施行規則（昭和22年文部省令第11号）第60条に「授業終始の時刻は、校長が定める」とあるところ。</p> <p>本件申請について、学校長が提出している書類によれば学校長が欠席、早退などにより本件児童に係る修学時間を短縮していると認められるため、平日昼間の労働であっても、修学時間内の労働には当たらないと解される。</p>
5 6	<p>(問) アイドルのコンサートに出演する年少者の使用許可申請を行う場合、所属事務所とコンサート会場のどちらを所管する監督署に対して行うべきか。</p> <hr/> <p>(答) 労務管理が一体として行われているなど、個々のコンサート会場が一の事業場としての独立性を有していない限り、年少者の使用許可申請は、所属事務所を管轄する監督署に行うべきものである。</p>
6 2	<p>(問) 「東日本大震災により生じた放射性物質により汚染された土壌等を除染するための業務等に係る電離放射線障害防止規則」（以下「除染電離規則」という。）第2条第8項で定める「除染等業務」は、年少者労働基準規則第8条第35号で定める「ラジウム放射線、エックス線その他の有害放射線にさらされる業務」に該当し、危険有害業務として、年少者の就業が禁止されるか。</p> <hr/> <p>(答) 除染等業務は、年少者労働基準規則第8条第35号で定める「ラジウム放射線、エックス線その他の有害放射線にさらされる業務」に該当する。</p> <p>なお、除染電離規則第2条第8項に規定する特定線量下業務も同様である。</p>

別表関係	<p>(問) ネイルサロン業について、日本標準産業分類において7899 (他に分類されない洗濯・理容・美容・浴場業) とされているが、労働基準法の別表の何号に分類されるのか。</p> <hr/> <p>(答) ネイルサロン業は、爪を美化し、整える等のサービスを提供するものであり、美容の範疇に入るべきものであるから、別表第1第8号の理容(美容)の事業に該当する。</p>
------	---