

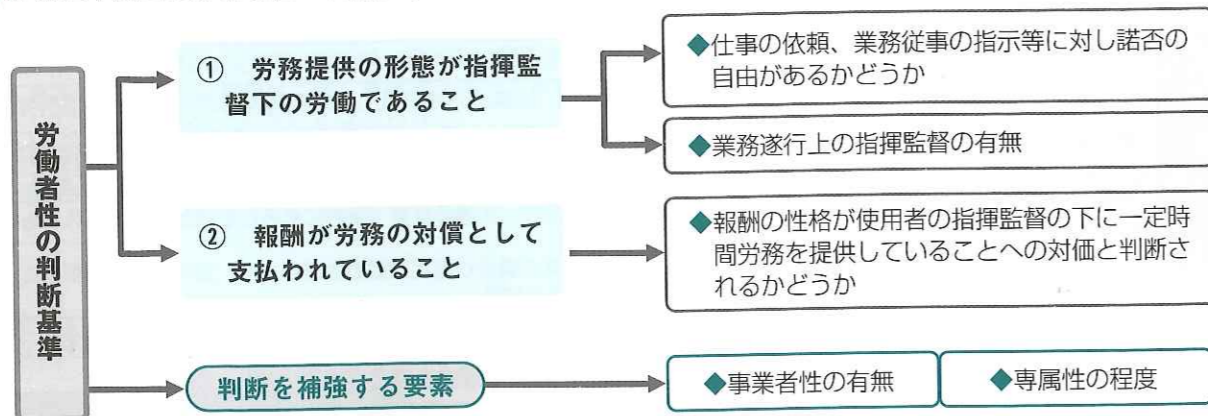
# 労働基準法の解説と様式

## 1 定義等

### 労働者 (第9条)

労働基準法が適用される労働者は、  
 ①職業の種類を問わず、  
 ②事業または事務所に使用され、  
 ③賃金を支払われる者  
 をいいます。

#### ▶▶ 労働基準法上の労働者性の判断基準



### 賃金 (第11条)

- 賃金とは、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います。
- 就業規則などであらかじめ支給条件が明確に定められている賞与や退職金なども賃金に含まれます。

### 平均賃金 (第12条)

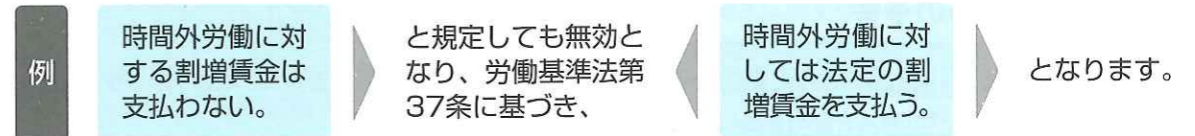
平均賃金とは、これを算定すべき事由の発生した日以前3か月間に、その労働者に対し支払われた賃金の総額を、その期間の総日数で除した金額をいいます。

- 賃金締切日がある場合は、その起算日は直前の賃金締切日です。
- 雇入れ後3か月に満たない者については、計算期間は雇入れ後の期間です。

## 2 労働契約と解雇・退職

### 労働基準法違反の契約 (第13条)

労働基準法に定める基準に満たない労働条件は無効であり、無効となった部分は同法に定める基準が適用されます。

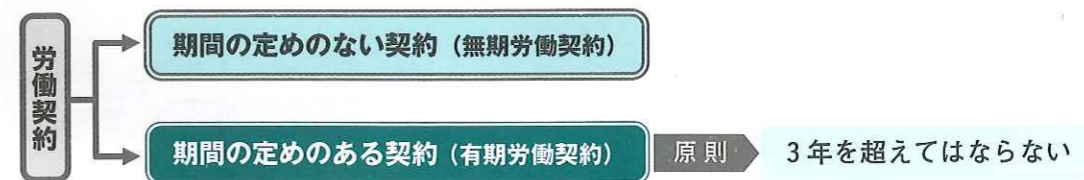


### 労働契約期間 (第14条)

労働契約の期間は、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(特定の業務に就く者を雇い入れる場合や、満60歳以上の者を雇い入れる場合には5年)を超えてはなりません。

また、期間の定めのある労働契約については、厚生労働大臣が定める「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」(次頁参照)に基づき、労働基準監督署長等は、使用者に対し、必要な助言・指導を行います。

#### ▶▶ 労働契約の期間の上限



**例外**

3年を超えて契約することが認められるもの

- 一定の事業の完了に必要な期間を定めるもの  
例：土木工事等の有期的事業で、その事業の終期までの期間を定める契約
- 法第70条による職業訓練のための長期の訓練期間を要するもの

**例外**

5年まで可能なケース

次のうち、いずれかに該当する場合

- 厚生労働大臣が定める基準に該当する高度の専門的知識、技術、経験を有する労働者をそのような高度の専門的知識等を必要とする業務に就かせる場合
- 満60歳以上の労働者を雇い入れる場合

①博士の学位を有する者  
 ②公認会計士・医師・歯科医師・獣医師・弁護士・一級建築士・税理士・薬剤師・社会保険労務士・不動産鑑定士・技術士・弁理士  
 ③ITストラテジスト資格試験合格者  
 システムアナリスト資格試験合格者  
 アクチュアリーに関する資格試験合格者  
 ④特許法上の特許発明の発明者  
 意匠法上の登録意匠の創作者  
 種苗法上の登録品種の育成者  
 ⑤一定の学歴・実務経験を有する技術者等で年収が1,075万円以上の者  
 ⑥国等によりその有する知識・技術・経験が優れたものであると認定されている者

**注** 有期労働契約(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り)を締結した労働者(5年までの契約が認められる場合を除きます)は、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、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ます(暫定措置です)(第137条)。