

基 発 第 150 号

婦 発 第 47 号

昭和63年3月14日

都道府県労働基準局長 殿

労働省労働基準局長

労働省婦人局長

労働基準法関係解釈例規について

労働基準法に関する解釈例規は、昭和22年の法制定以来逐次発出されてきたところであるが、今般、労働基準法（第8章を除く。）及びこれに基づく命令に係るものについて全般的な見直しを行い、昭和63年4月1日以降は以下のとおりとすることとしたので、今後労働基準法（第8章を除く。）の解釈についてはこれによることとされたい。

第1条 関係

1 趣旨

〈趣旨〉

本条は、労働者に人格として価値ある生活を営む必要を充すべき労働条件を保障することを宣明したものであって、本法各条の解釈にあたり基本観念として常に考慮されなければならない。〔昭和二二・九・一三発基第一七号〕

2 人たるに値する生活

〈人たるに値する生活〉

労働者が人たるに値する生活を営むためには、その標準家族の生活をも含めて考えること。〔昭和二二・九・一三発基第一

七号〕

〈標準家族〉

問 労働者が人たるに値する生活を営むためには、その標準家族の生活をも含めて考えるところがあるが、その「標準家族」とは扶養家族の何々を指称するか。

答 法第一条は、労働条件に関する基本原則を明かにしたものであって、標準家族の範囲はその時その社会の一般通念によって理解されるべきものである。〔昭和二二・一一・二七基発第四〇一号〕

3 労働条件の低下

〈労働条件の低下〉

第二項については、労働条件の低下がこの法律の基準を理由としているか否かに重点を置いて判断するものであり、社会経

済情勢の変動等他に決定的な理由がある場合には本条に抵触するものでないこと。〔昭和二二・九・一三発基第一七号、昭和六三・三・一四基発第一五〇号〕

〈有給休暇の日数〉

問 法第一条第二項「この基準を理由として労働条件を低下させてはならない」という規定は、この法律中の他の規定によって一事業場の大部分の者の労働条件が低下する場合に適用されるか。例えば、或る会社において法施行前まで勤務年数及び出勤率の如何に拘らず一律に十九日の年次有給休暇を与えていた場合、法第三十九条の規定によって年次有給休暇を与えると、継続勤務年数十四年未満の者は、従来の制度より有給休暇が少くなるわけであるが、これは法にいう低下とはならない

か。

答 質疑の場合は、従来一律に十九日の年次有給休暇を与えておりながら本法の施行に伴い法第三十九条に定める最低のものに改め、大部分の労働者の年次有給休暇の日数を減ずるものであり、他に特別の事情のない限り、本法の定める基準を理由とする労働条件の低下に該当するものと考えられる。〔昭和二三・七・二〇基収第二四八三号〕

〈女子保護基準の改正と労働条件の改定〉

女子の保護基準の改正を契機とした労働条件の改定については、法律の範囲内で労使の自主的な話合いにゆだねられていることはいうまでもないことであり、また、労使が今回の法改正の趣旨に沿ってそれを行うことは労働基準法第一条第二項との

関係で特に問題はないものであること。〔昭和六一・三・二〇基発第一五一号、婦発第六九号〕

第2条 関係

〈第二条と監督機関〉

労働基準法第二条は労働条件の決定及び之に伴う両当事者の義務に関する一般的原则を宣言する規定であるにとどまり、監督機関は右の一般的原则を具体的に適用すべき責務を負う機関ではないので、労働協約、就業規則又は労働契約の履行に関する争いについては、それが労働基準法各本条の規定に抵触するものでない限り、監督権行使に類する積極的な措置をなすべきものではなく、当事者間の交渉により、又はあつせん、調停、仲裁等の紛争処理機関、民事裁判所等において処理されるべきものであること。〔昭和二三・七・一三基発第一〇一六号、昭和

和六三・三・一四基発第一五〇号〕

第3条 関係

〈信条又は社会的身分〉

信条とは、特定の宗教的もしくは政治的信念をいい、社会的身分とは、生来の身分をいうこと。〔昭和二二・九・一三発基第一七号〕

〈その他の労働条件の意義〉

「その他の労働条件」には解雇、災害補償、安全衛生、寄宿舎等に関する条件も含む趣旨である。〔昭和二三・六・一六基収第一三六五号、昭和六三・三・一四基発第一五〇号〕

第4条関係

〈趣旨〉

本条の趣旨は、わが国における従来の国民経済の封建的構造のため、男子労働者に比較して一般に低位であつた女子労働者の社会的、経済的地位の向上を賃金に関する差別待遇の廃止という面から、実現しようとするものであること。〔昭和二二・九・一三発基第一七号〕

〈女子であることを理由〉

「女子であることを理由として」とは、労働者が女子であることのみを理由として、あるいは社会通念として又は当該事業場において女子労働者が一般的又は平均的に能率が悪いこと、勤続年数が短いこと、主たる生

計の維持者ではないこと等を理由とすることの意であり、これらを理由として、女子労働者に対し賃金に差別をつけることは違法であること。〔昭和二二・九・一三発基第一七号〕

〈差別待遇を定める就業規則〉

問 就業規則に労働者が女子であることを理由として、賃金について男子と差別的取扱いをする趣旨の規定があつて、現実に男女差別待遇の事実がない場合においても、法第四条に違反するものであると思量するが如何。

答 就業規則に法第四条違反の規定があるが現実に行われておらず、賃金の男女差別待遇の事実がなければ、その規定は無効ではあるが、法第四条違反とはならない。〔昭和二三・一二・二五基収第四二八一号〕

〈差別的取扱い〉

職務、能率、技能、年齢、勤続年数等によつて、賃金に個人的差異のあることは、本条に規定する差別的取扱いではないが、例えばこれらが同一である場合において、男子はすべて月給制、女子はすべて日給制とし、男子たる月給者がその労働日数の如何にかかわらず月に対する賃金が一定額であるに對し、女子たる日給者がその労働日数の多寡によつてその月に対する賃金の前記の男子の一定額と異なる場合は法第四条違反であること。

なお、差別的取扱いをするとは、不利に取扱う場合のみならず有利に取扱う場合も含むものであること。〔昭和二二・九・一三発基第一七号、昭和二五・一一・二二婦発第三一一号、昭和六三・三・一四基発第一五〇号〕

第5条 関係

〈趣旨〉

わが国の労働関係には、今尚暴行脅迫等の手段によって労働を強制するという封建的悪習が残存しているが、従来かかる強制労働に対する直接の処罰規定がなく、僅かに同時に刑法犯を構成する場合に限って処罰し得るに過ぎず、しかも刑法による処罰は事実上殆ど行われなかった。憲法第十八条は、国民の基本的人権として「何人もいかなる奴隸的拘束も受けない。又犯罪による処罰の場合を除いては、その意に反する苦役に服せられない」ことを保障している。労働基準法第五条は、この趣旨を労働関係について具体化し労働者の自由の侵害、基本的人権の

蹂躪を嚴罰を以て禁止し、以て今尚労働関係に残存する封建的悪習を払拭し、労働者の自由意志に基づく労働を保障せんとすることを目的とするものである。

既に一九三〇年第十四回國際労働會議で採決された「強制労働の禁止に関する条約案」においても「処罰の脅威の下に強要せられ且つ自ら任意に申出でたるに非ざる労務」たる強制労働を禁止することが確認せられていたのであるが、今回本条の制定により始めてこれが完全に実施せられることになったものがあり、その意義は極めて大きい。
〔昭和二三・三・二基発第三八一号〕

〈精神又は身体の自由を不当に拘束する手段〉

「精神又は身体の自由を拘束する手段」とは精神の作用又は身体の行動を何らかの形で妨げ

られる状態を生じさせる方法をいう。「不当」とは本条の目的に照らしかつ個々の場合において、具体的にその諸条件をも考慮し、社会通念上是認し難い程度の手段の意である。したがって必ずしも「不法」なもののみに限られず、たとえ合法的であつても、「不当」なものとなることがある。賃金との相殺を伴わない前借金が周囲の具体的事情により労働者に明示のあるいは黙示の威圧を及ぼす場合の如きはその例である。かかる手段はそれ自体としては、労働者が主観的にその精神又は身体の自由を失うと否とにかかわらず、客観的に見て通常人がその自由を失う程度で足りるが、本条の場合この手段を用いることによって、使用者が労働者の意志に反して、労働することを強制し得る程度であることが必要である。

(一) 「暴行」とは、刑法第二百

八条に規定する暴行であり、労働者の身体に対し不法な自然力を行使用することをいい、殴る、蹴る、水を掛ける等は総て暴行であり、通常傷害を伴いやすいが、必ずしもその必要はなく、また、身体に疼痛を与えることも要しない。

(二) 「脅迫」とは、刑法第二百二十二条に規定する脅迫であり、労働者に恐怖心を生じさせる目的で本人又は本人の親族の生命、身体、自由、名誉又は財産に対して、脅迫者自ら又は第三者の手によって害を加えるべきことを通告することをいうが、必ずしも積極的言動によって示す必要なく、暗示する程度でも足りる。

(三) 「監禁」とは、刑法第二百二十条に規定する監禁であり、一定の区画された場所から脱出できない状態に置くことによって、労働者の身体的自由

を拘束することをいい、必ずしも物質的障害を以て手段とする必要はない。暴行、脅迫、欺罔などにより労働者を一定の場所に伴い来り、その身体を抑留し、後難を畏れて逃走できないようにすることはその例である。

(四) 「暴行」、「脅迫」、「監禁」以外の手段で「精神又は身体的自由を不当に拘束する手段」としては、長期労働契約、労働契約不履行に関する賠償額予定契約、前借金契約、強制貯金の如きものがあり、労働契約に基づく場合でも、労働の提供を要求するに当たり、「精神又は身体的自由を不当に拘束する手段」を用いて労働を強制した場合には、本条違反となることはいうまでもなく、要はその手段の正当であるか不当であるかによって本条違反が決定されることになる。

なお、就業規則に社会通念上認められる懲戒罰を規定する如きはこれに該当しないこと。〔昭和二二・九・一三発基第一七号、昭和二三・三・二基発第三八一号、昭和六三・三・一四基発第一五〇号〕

〈意思に反する労働の強制〉

「労働者の意思に反して労働を強制」するとは、不当なる手段を用いることによって、使用者が労働者の意識ある意思を抑圧し、その自由な発現を妨げ以て労働すべく強要することをいう。従って必ずしも労働者が現実に「労働」することを必要としない。例えば労働契約を締結するに当り「精神又は身体的自由を不当に拘束する手段」が用いられ、それが意識ある意思を抑圧し労働することを強要したものであれば、本条に該当する。これに反し、詐欺の手段が用

いられても、それは、通常労働
者は無意識の状態にあって意思
を抑圧されるものではないから、
必ずしもそれ自体としては本条
に該当しない。〔昭和二三・三・
二基発第三八一号〕

第6条 関係

〈趣旨〉

本条は、新憲法の個人の人格の尊重、基本的人権の確立の趣旨に則り、我国の労働関係に残存する封建的弊習たる親分子分の従属関係や労働者の人格を無視した賃金の頭ハネ等の絶滅を期するものである。労働関係の開始存続は、共に労働者又は労働組合と使用者との直接関係に於て、之を決定するのを理想とする。然し労務需給の状況により之が開始を悉く直接関係に期待することは不可能であるから、国は職業安定法及び船員職業安定法を設けて之が便宜の供与と弊害の取締りに当るのであるが、労働関係の存続について第三者が介在することは、弊害のみが

多くてこれを必要とする事由は全くない。本条は、職業安定法及び船員職業安定法の規定する範囲よりも広く労働関係の開始についてのみならず、其の存続についても、第三者の介入することにより生ずる弊害を排除することを目的とするものである。〔昭和二三・三・二基発第三八一号〕

〈三者の関係〉

本条の違反行為が成立するためには、「業として他人の就業に介入して利益を得る」第三者と「就業に介入」される労働関係の当事者、即ち使用者と被使用者の三者関係の存在が必要である。被使用者の中でも一の被使用者が、他の被使用者と使用者との労働関係に介在する場合には、本条違反を構成する。〔昭和二三・三・二基発第三八一号〕

〈何人もの範囲〉

違反行為の主体は「他人の就業に介入して利益を得る」第三者であつて、「何人も」とは本条の適用を受ける事業主に限定されず、個人、団体又は公人たると私人たるとを問わない。従つて、公務員であつても、違反行為の主体となる。〔昭和二三・三・二基発第三八一号〕

〈業として利益を得るの意義〉

「業として利益を得る」とは、営利を目的として、同種の行為を反覆継続することをいう。従つて一回の行為であつても、反覆継続して利益を得る意思があれば充分である。主業として為されると副業として為されるとを問わない。

「利益」とは、手数料、報償金、金銭以外の財物等如何なる名称たるとを問わず、又有形無形なるとを問わない。使用者よ

り利益を得る場合のみに限らず、労働者又は第三者より利益を得る場合をも含む。〔昭和二三・三・二基発第三八一号〕

〈被害者の数〉

問 被害労働者が一名である場合は「業として」の法第六条違反の構成要件を充足するものではないとの見解もあるが、継続反覆して中間搾取をなし被害法益が数個となるから業として行われたものと解して差支えないか。

答 たとえ被害労働者が一人であつても、その労働関係継続中に被疑者が十数回にわたり反覆継続的に利益を得ていることは法第六条にいう業として利益を得たこととなる。〔昭和二五・六・一基収第一四七七号〕

〈就業〉

「就業」とは、労働者が、基準法第八条各号の労働関係に入り又はその労働関係にある状態をいう。〔昭和二三・三・二基発第三八一号〕

〈介入〉

「他人の就業に介入」とは、法第八条の労働関係の当事者、即ち使用者と労働者の中間に、第三者が介入してその労働関係の開始存続について、媒介又は周旋をなす等その労働関係について、何等かの因果関係を有する関与をなしていることである。職業紹介、労働者の募集、労働者供給事業等の如く労働関係の開始に介入する場合たると、又は保有手当を受ける募集人、繰込手当を受ける納屋頭等の如く労働関係の存続に介入する場合たるとを問わない。〔昭和二三・三・二基発第三八一号〕

〈労働者派遣〉

イ 労働基準法第六条は「業として他人の就業に介入して利益を得る」ことを禁止しているが、この場合の「他人の就業に介入」とは、「法第八条の労働関係の当事者、即ち使用者と労働者の中間に、第三者が介入して、その労働関係の開始存続において、媒介又は周旋をなす等その労働関係について、何等かの因果関係を有する関与をなしていることである」〔昭和二三年三月二日付け基発第三八一号〕。労働者派遣については、派遣元と労働者との間の労働契約関係及び派遣先と労働者との間の指揮命令関係を合わせたものが全体として当該労働者の労働関係となるものであり、したがって派遣元による労働者の派遣は、労働関係の外にある第三者が他人の労働

関係に介入するものではなく、労働基準法第六条の中間搾取に該当しない。

ロ 労働者供給については、供給先と労働者との間に実質的な労働関係があるので、供給元による労働者の供給は、供給先と労働者との労働関係の外にある第三者である供給元が「他人の労働関係に介入する」こととなる。なお、供給元と労働者との間に労働契約関係がある場合については、労働者派遣と同様、供給元は「他人の労働関係に介入」するものではない。〔昭和六一・六・六基発第三三三三号〕

〈法律に基いて許される場合〉

「法律に基いて許される場合」とは、次に掲げる場合をいう。

一 職業安定法関係

1 法第三十二条第一項ただし

書の規定により有料職業紹介事業を行う者が、同条第六項の規定により労働大臣が定める手数料を受ける場合。

2 法第三十七条の規定により労働者の募集に従事する者が、雇用者から労働大臣の許可を受けた報償金を受ける場合。

二 船員職業安定法関係

法第四十五条第一項の規定により船員の募集を行う者が、同条第二項の規定による運輸大臣の許可を受けた報酬を受ける場合。

三

右の各場合において、当該手数料、報償金又は報酬以外に利益を受けるときは、法第六条に違反する。〔昭和二三・三・二基発第三八一号、昭和二三・二・一三基発第九〇号〕

〈法人の従業者の中間搾取〉

問 労働基準法第六条は、他人の就業関係に介入して現実

に利益を得る行為を禁止し、その違反行為に対しては、法第百十八条の規定により罰則を適用することとしており、利益を幫助した者に対する明文の罰則規定がない。

したがって法人が他人の就業に介入して利益を得た場合、可罰対象となるものはあくまで、利益を得た法人自体に限定され、法人の従業者が違反行為を計画し、且つ実行した場合においてもその者が現実

に利益を得ていない場合は犯罪行為の主体とすることは適当でないように思料されるが如何。

答 設問の場合については、法人の従業者たる行為者について法第六条違反が成立する。法第六条において禁止する行為については、他人の就業に介入して得る利益の帰属主体は、必ずしも、当該行為者

には限らないからである。
〔昭和三四・二・一六 三三
基収第八七七〇号〕

第7条 関係

〈公民権行使の範囲〉

本条の「公民」とは、国家又は公共団体の公務に参加する資格ある国民をいい、「公民としての権利」とは、公民に認められる国家又は公共団体の公務に参加する権利をいう。

例えば、「公民としての権利」には、①法令に根拠を有する公職の選挙権及び被選挙権②憲法の定める最高裁判所裁判官の国民審査（憲法第七十九条）③特別法の住民投票（同第九五条）④憲法改正の国民投票（同第九六条）⑤地方自治法による住民の直接請求⑥選挙権及び住民としての直接請求権の行使等の要件となる選挙人名簿の登録の申出（公職選挙法第二一条）等がある。

る。

また、訴権の行使は、一般には、公民としての権利の行使ではないが、行政事件訴訟法第五条に規定する民衆訴訟並びに公職選挙法第二五条に規定する選挙人名簿に関する訴訟及び同法第二〇三条、第二〇四条、第二〇七条、第二〇八条、第二一条に規定する選挙又は当選に関する訴訟は公民権の行使に該当する。（昭和六三・三・一四基発第一五〇号）

〈公の職務〉

本条の「公の職務」とは、法令に根拠を有するものに限られるが、法令に基づく公の職務のすべてをいうものではなく、①国又は地方公共団体の公務に民意を反映してその適正を図る職務、例えば、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、法令に基づ

いて設置される審議会の委員等の職務②国又は地方公共団体の公務の公正妥当な執行を図る職務、例えば、民事訴訟法第二七一条による証人・労働委員会の証人等の職務③地方公共団体の公務の適正な執行を監視するための職務、例えば、公職選挙法第三八条第一項の選挙立会人等の職務等をいうものである。

なお、単に労務の提供を主たる目的とする職務は本条の「公の職務」には含まれず、したがって予備自衛官が自衛隊法第七〇条の規定による防衛招集又は同法第七一条の規定による訓練招集に応ずる等は「公の職務」には該当しない。（昭和六三・三・一四基発第一五〇号）

〈公民権行使の時間の給与〉

問 本条には、公民権行使の場合、給与の点において有給、無給の別が明らかでないが、

地理的、時間的關係にて一日
休んで行使するの要ある場合、
給料を支払うべきものである
かどうか。

答 本条の規定は、給与に関し
ては、何等触れていないから、
有給たると無給たるとは、当
事者の自由に委ねられた問題
である。〔昭和二二・一一・二
七基発第三九九号〕

〔時間外に公民権を行使すべき命令〕

問 使用者が特定の選挙におけ
る選挙権の行使を原則的に就
業時間外に実施すべき旨を指
令するのは、法第七条に違反
し、第百十九条罰則の適用あ
るものと思料するが如何。

答 公民権の行使を労働時間外
に実施すべき旨定めたことに
より、労働者が就業時間中に
選挙権の行使を請求すること
を拒否すれば違法である。

〔昭和二三・一〇・三〇基発

第8条 関係

1 運用の方針

〈運用の基本方針〉

- (一) 労働基準法の適用事業が法第八条各号の事業に分類されるのは、各事業における労働の態様により労働時間その他に関する規定の具体的適用を異にする必要があるためであるから、個々の事業に対して法を適用するに際しては、当該事業の名称又は経営主体等にかかわることなく、相関連して一体をなす労働の態様によって法第八条各号の事業としての適用を定めること。
- (二) 法第八条にいう事業とは、工場、鉱山、事務所、店舗等の如く一定の場所において相

関連する組織のもとに業として継続的に行われる作業の一体をいうのであって、必ずしもいわゆる経営上一体をなす支店、工場等を総合した全事業を指称するものではないこと。

(二) 1 従って一の事業であるか

否かは主として場所的観念によつて決定すべきもので、同一場所にあるものは原則として分割することなく一個の事業とし、場所的に分散しているものは原則として別個の事業とすること。

2 しかし、同一場所にあつても、著しく労働の態様を異にする部門が存する場合に、その部門が主たる部門との関連において従事労働者、労務管理等が明確に区別され、かつ、主たる部門と切り離して法第八条各号の適用を定めることによつて法がより適切に

運用できる場合には、その部門を一の独立の事業とすること。例えば工場内の診療所、食堂等の如きはこれに該当すること。なお、個々の労働者の業務による分割は認めないこと。

3 また、場所的に分散しているものであつても、出張所、支所等で、規模が著しく小さく、組織的関連ないし事務能力等を勘案して一の事業という程度の独立性がないものについては、直近上位の機構と一括して一の事業として取り扱うこと。例えば、新聞社の通信部の如きはこれに該当すること。〔昭和二二・九・一三発基第一七号、昭和二三・三・三一基発第五一一号、昭和三三・二・一三基発第九〇号〕

〈許可可等の手続〉

(一) 許可及び認定の申請、届出、報告その他の事務は、一の独立の事業を単位として処理すべきものであるが、一の事業の作業場が二以上の労働基準監督署の管轄区域にまたがって存在する場合は、それぞれの管轄区域にある作業場のみに関する事項については、それぞれの所轄労働基準監督署に対して提出させそれぞれの作業場に共通の事項については、各所轄労働基準監督署に対して共通のものを提出させること。この場合には共通のものを提出した他の労働基準監督署名を附記すること。而して関係労働基準監督署間の取扱を異にするため調整を要する事例を生じた場合には所轄都道府県労働基準局長が、関係都道府県労働基準局間に同様の事例が存する場合には労働省労働基準局長が調整す

ること。なお、労働者名簿及び賃金台帳は、個々の作業場ごとに備付ける必要はないこと。

(二) 演劇事業等の如く、事業の本拠たる事業場が一定場所に存する外随時に移動性の事業場を設定する事業又は常時事業場を移動する事業において行う許可及び認定の申請、届出、報告等労働基準法に基づく諸手続は、各事業場の所轄労働基準監督署長に対し行うのが原則であるが、事業施行期間の短期その他の事由によりこの原則によることが適当でない場合には、前記諸手続の必要を生じた最初の事業場を管轄する労働基準監督署長に対し必要な手続を行えばその他の事業場の所轄労働基準監督署長に対してはその手続を行う必要はないこと。この場合、許可書、協定書等の関係

書類を常に事業場に備え付けて置くとともに所轄労働基準監督署長に関係書類の写を提出すること。但し、適用事業報告については、事業施行期間が十四日以内の場合の外は、これを提出する必要があること。而して労働者名簿及び賃金台帳については、事業の本拠たる事業場を有する事業において継続的に使用される者の分については、その事業場に、移動性の事業場にのみ使用される者の分については、移動性の事業場に備え付けること。〔昭和二二・九・一三発基第一七号、昭和二三・三・三一基発第五一一号、昭和二三・二・一三基発第九〇号〕

〈生命保険会社の支部、営業所〉
生命保険会社の支部又は営業所については、原則としてこれを法第八条にいう一の事業と

すること。ただし、規模が著しく小さく組織的関連、事務能力の点を勘案して独立性のない支部又は営業所については、支社と一括して一の事業として取扱うこと。〔昭和六三・三・一四基発第一五〇号〕

〈新聞社の地方通信機関〉

新聞社の地方通信機関については、次のような取扱いをすること。

(一) 新聞社の地方通信機関（総局、支局、通信局、通信部、通信所等その名称の如何を問わず新聞記者が常駐する機関を指す。）に勤務する者は、本社の直接指揮統轄の下において、地方における新聞記事を取材送稿するにすぎず、且つそれ等の機関の長は人事給与に関する権限もなく事務も取り扱わず、したがってそれ等の機関は事業としての組織的

関連ないし事務能力の点より一の事業という程度の独立性をもたないものである場合には、これを本社（地域ごとに本社を有するものは、その各々の本社その他これに準ずるものを含む。）と一括して一の事業として取り扱うこと。ただし、単に新聞記者が常駐するのみでなく、人事給与を取り扱う機関を備え一の事業としての独立性を有するものについてはこの限りでない。

(二) 右の取扱いにより本社と地方通信機関を一括して一の事業として取り扱う場合の本社以外の作業場（地方通信機関）にかかる許可及び認定の申請、届出又は報告については、本社より各都道府県労働基準局長に対し、当該都道府県労働基準局管轄区域内の作業場に関するものを一括して提出することができること。なお、

労働者名簿及び賃金台帳は本社において備えつけることになるが、監督のため必要あるときは、関係都道府県労働基準局から本社に対しその写を提出せしめることを妨げないことはいうまでもないこと。

〔昭和二三・五・二〇基発第七九九号〕

〈一定期間で作業所が移動する場合〉

問 ○○通信工業株式会社はガス封入法による通信ケーブルの保守を業とし業種、期間、作業所の範囲、業務、組織等については左記の如き特殊性を有する業態であるので業種、事業所及びこれに附帯する事務手続等の適用について何分の御指示賜りたい。

記

一、業 種 ガス封入法による通信ケーブルの保守その他通信ケーブルに窒素ガスを

封入その圧力差によって不良箇所を発見修理し通信線路の完全なる保守を期するものである。

一、作業の指揮 工務部長、工事課長、監督者、各班長、作業員

一、命令連絡先 現場監督者及び各作業班は絶えず作業所内を移動するので上司よりの状況把握は困難で下部組織者より積極的に状況を報告せしめその都度命令指示を与え必要事項を連絡する。

一、作業所 鉄道沿線を主とし作業人員に比し長距離の作業現場で平均一ケ班、監督者一名、作業員二ないし三名が本社より出張し必要に応じ現場にて一ないし二名の臨時作業員を採用して作業を遂行する。

一、作業期間 最長約三カ月、平均一カ月半であるが、天候、

他社工事の進行状況等により全く完了の予定立たず、また特殊な技術を要するため随時無償で援助のため出張することもしばしばある。

一、事務機関 現地には何等事務機関なく監督者及び賃金支払を委任された工員が現場雇用者に対する賃金台帳を携行しているのみである。

答 ○○通信工業株式会社に対する労働基準法の適用については、その業態の特殊性にかんがみ次の取扱いによるものとする。

一、東京都○○区の本社において全国作業現場を一括して一の適用事業として取り扱い、各作業現場における作業は出張作業とみなすこと。

二、会社は各作業現場について、その作業開始前にその作業現場及び本社所在地の所轄労働基準監督署長にそれぞれ(一)注

文者(二)受注者(三)作業現場(四)施工工事の作業範囲及びその内容(五)施行期間(六)作業に当たる人員数(七)本社に属しない現地で雇用された労働者の雇用条件について文書にて連絡すること。

三、各作業現場においては少なくともその現場で労働する労働者の労働者名簿及び賃金台帳又はその写を携行して備え付けるべきこと。〔昭和二七・一二・一七基収第五一九〇号〕

〈派遣労働者に係る適用事業の区分〉

派遣中の労働者に関しては、労働者派遣法第四四条第二項により、派遣先の使用者が義務を負うことになる規定のうち、労働基準法第四〇条、第四一条第一号、第六一条第四項等事業の種類によって適用される基準が異なる規定については、派遣先の事業に適用される基準を適用

するものであること。〔昭和六一・六・六基発第三三三三号〕

2 日本人以外の者の行う事業

〈在日米軍に対する労働基準法の適用〉

日米安全保障条約に基づき日本国内に駐留する合衆国軍隊（以下「在日米軍」という。）に属する者に対する裁判権並びに在日米軍の使用する施設及び区域内での捜査方法については、日米地位協定及び刑事特別法によって次のような特例が設けられている。

1 在日米軍及び地位協定第十五条に定める諸機関（P・X、食堂、社交クラブ等）（以下「合衆国側」という。）が労働者を使用する場合に労働基準法が適用されることは、地位協定第十二条第五項にお

て明文の規定が設けられているので、家事使用人以外は、労働者が日本人であると否とに關係なく、労働基準法は全面的に適用されること。

2 在日米軍関係労働者は、基本労務契約、船員契約及び諸機関労務協約に基づき日本政府が雇い入れて合衆国側に提供する労働者（間接雇用労働者）及び合衆国側が直接雇い入れる労働者（直接雇用労働者）の二つの範疇に分けられ、前者については、雇用主である日本国及びその機関が労働基準法遵守について責任を負う外、現実に労働者を使用する合衆国側も、使用者として行為する範囲（主として労働時間、休日、休憩、安全、衛生等）において責任を負い、後者については、雇用主である合衆国側が全面的に責任を負うものであること。

3 労働関係法令に基づく臨検、

検査、尋問等（以下「検査」という。）は間接雇用労働者が勤務する施設及び区域については、次のような制限を受けること（基本労務契約第十七条及び諸機関労務協約第十条作業場の検査）。

(1) 検査予定日に先立ち、適当な期間において検査項目及び検査の根拠法規を明記した文書により検査の要求をすること。

(2) 検査は、合衆国側の諸規則及び保安計画を適宜に考慮し、合衆国側の業務運営の状況及び計画に支障をきたさない時期において行うこと。

(3) 検査を行うに当たっては、合衆国側の代理者を伴い、検査の終了に当たっては、その所見事項を、その合衆国側の代理者に要約して述べること。

(4) 検査官が上司に提出した

すべての報告書の写を合衆国側に提供すること。

4 在日米軍がその権限に基づいて警備している合衆国軍隊の使用する施設又は区域内における強制捜査については、地位協定に伴う刑事特別法によって次のような制約が設けられていること。

(1) 右の施設又は区域内における逮捕等の人身を拘束する処分、差押、搜索又は検証は、在日米軍の権限ある者の同意を得て行うか又は合衆国軍隊の権限ある者に囑託して行わなければならないこと。

(2) 前記施設又は区域外においては、強制捜査についての制約はないこと。

5 在日米軍の構成員、軍属又はこれらの家族の犯した労働基準法違反の罪の裁判権は日本国にあるが、地位協定第十七条の規定によって、このう

ち合衆国の法令によって処罰できるものについては、合衆国にも裁判権があり、裁判権が競合する場合で在日米軍の構成員又は軍属の公務執行中の作為又は不作為によるものについては、第一次の裁判権が合衆国に属し、その他は日本国に第一次の裁判権が属すること。〔昭和二二・一一・一五基発第五〇〇号、昭和二四・六・一八基発第一九二六号、昭和二五・一一・七基発第九九五号、昭和二六・二・一基発第七六号、昭和二六・四・二三基発第三〇二号、昭和二六・六・二九基発第四八二号、昭和二三・二・一三基発第九〇号〕

〈施設区域内における特需契約事業場への調査立入に関する件〉

標記については、かねてより日米間において交渉中のところ、

このほど下記のとおり了解に達した。したがって、施設区域内における特需契約事業場に対する労働基準監督官の権限は、今後はこれにより行使されることとなったので、その円滑な実施につき、遺憾のないようされた。

なお、左記覚書第一項の「保安規則」とは、在日米軍がその保安上の危険を排除するために制定する諸規則の総称であり、現行基本労務契約第十七条及び諸機関労務協約第十条作業場の検査にいう「諸規則及び保安計画」と同義である。

在日米軍の施設区域内における特需契約事業場への調査立入手続に関する合意

(昭和三十五年三月十六日付日米合同委員会に対する覚書)

1 調査立入は、在日米軍の保安規則の制限の範囲内で行なわれること。

2 調査立入は、施設又は区域のうち特需契約業者の職員が使用されている特定部分に限定され、また、いかなる場合においても、合衆国の公の船舶に及んではないこと。

3 日本側の調査官は、施設又は区域の指揮官に対し、書面で、前もって適当な時期に、調査立入の目的並びに調査立入の根拠となる基準及び法律を通知すること。

ただし、指揮官は、日本側の調査官から要求のあったときは、調査立入に先立ち当該調査立入計画を特需契約業者に知らせてはならないこと。

4 調査立入は、施設及び区域の指揮官及び調査官双方にとり都合のよいときに行なわれること。

5 調査官は、指揮官又はその代理を伴う場合のほか、在日米軍の設備について調査立入

を行なわないこと。

6 調査立入が終了したときは、調査官は、指揮官又はその代理に、調査立入の結果について、口頭でその要約を伝えること。

7 調査立入は、特需契約に基づく作業の遂行を遅延させ、又は阻害しないような方法で行なわなければならないこと。

さらに、調査立入の結果、日本政府が日本の法律に従って特需契約業者に対しなんらかの措置を講じようとするときは、米側が所要の役務を遂行するについて他の適当な特需契約者を得るため、又はその他の調整を行なうための合理的猶予期間中は、特需契約業者に対し当該契約を遂行する能力に重大な支障又は妨害を及ぼすような措置は講じないこと。

ただし、調査立入により、

特需契約業者に使用されている者を含む他の身体の安全が危険にさらされていることが判明したときは、日本政府は、合衆国政府に対し、日本法違反により危険であると認められるような特需契約業者の作業のその部分を一時停止させ、又は是正させるための必要な措置を要求することができること。

8 調査立入の結果、在日米軍の管理している事項について問題を生じた場合は、調査官によってなされた勧告に対し、在日米軍によりしかるべき考慮が払われること。〔昭和三五・七・一九基発第五九九号〕

△日本万国博覧会場工事、展示館等△

問 産業と文化の進歩をはかり、かつ、進歩の状態を広く知らせるため、あらゆる産物、技術等を広く集めて大衆の観覧

に供する催しとして、日本万国博覧会が昭和四十五年三月十五日から同年九月十三日まで大阪府吹田市において開催されますが、当該博覧会会場内の建設工事、展示館等に対する労働基準法（以下「法」という。）の適用について、下記のとおりいささか疑義がありますので、御教示をお願いします。

記

一 建設工事、展示館等において外国政府又は外国商社等が直接雇用する自国（外国）の労働者（政府職員を含む）については、法の適用があると考えられるがいかかか。

二 その場合、展示館の事業は次により原則として法第八條第一七号（労働基準法施行規則第一條第三号）の事業に該当するものとして取り扱ってさしつかえないか。

イ 事業の内容

博覧会の目的である「展示のための催し」(show)として次のようなことが行なわれる。

(イ) 文化、科学、技術等の展示
(ロ) 産物、製品等の販売又は配布
(ハ) 必ずしも行なうとは限らない。

(イ) 食堂の経営
(経営は、特定業者に委託して行なわれる場合が多い。)

ロ 展示の内容
本博覧会のテーマ「人類の進歩と調和」を表現するため、次のような展示方法が行なわれる。

(イ) 展示館自体の構造、外観等に展示の趣旨を示すもの。
(ロ) 映像、画像等によりテーマを展示するもの。

(イ) 機械、装置等により科学、技術の進歩を示すもの。

(ニ) 産物、製品等の展示により自国（自国の企業を含む。）のイメージアップをはかるもの。

(ホ) 歴史等を示すもの。

ハ 展示館内に勤務すると思われる労働者は、次のとおりである。

(イ) 管理者及び補助者

(ロ) 通訳

(ハ) 案内人

(ニ) オペレーター

(ホ) 警備員（委託して行なうものと思われる。）

(ヘ) 掃除人（ ）

(ロ) 販売人（ ）

(チ) 食堂関係従業員（ ）

(2) 法第八條第一七号（労働基準法施行規則第一條第三号）の事業と解する理由

展示館は文化等の展示を主たる目的としており、

イ 商取引を直接の目的としたものでなく

ロ 教育を目的としたものでなく

ハ 娯楽を目的としたものでなく

ニ 広告の事業とも考えられない（たとえば日本標準産業分類では、商品展示所は広告業ではなく、他に分類されないその他のサービス業とされている。）

したがって、本事業の実態からみて法第八条第八号又は第九号若しくは第一四号の事業として取り扱うべきではなく、第一七号の事業と解すべきが妥当である。

なお、現在いわゆるショールーム（販売は行なわない。）については、当局において第一七号該当事業として取り扱っているところである。

答一(1) わが国で行なわれる事

業であつて労働基準法（以下「法」という。）第八条各号の一に該当するものについては、事業主又は労働者が外国人（外国法人及び外国政府を含む。）であると否とを問わず、法令又は条約に特別の定めがある場合を除き、法の適用があること。ただし、外国政府及び国際法によつていわゆる外交特権を有する外交官等については、原則として、わが国の裁判権は及ばないこと（外交関係に関するウィーン条約（昭和三九年批准、条約第一四号）第三十一条第一項参照。）

3 同居の親族及び家事使用人

＜同居の親族のうちの労働者の範囲＞

同居の親族は、事業主と居住及び生計を一にするものであり、原則として労働基準法上の労働者には該当しないが、同居の親族であっても、常時同居の親族

て相關連する組織のもとに業として継続的に行なわれる活動の一体をいい、外国政府等が建設工事、展示館等の一定の場所において、労働者を一定の組織のもとに指揮監督して継続的に作業に従事させている限り、原則として日本における一の事業と解されること。

二 展示館の事業については、貴見のとおり取り扱つてさしつかえないこと。（昭和四三・一〇・九基収第四一九四号）

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等に従事し、かつ、次の(一)及び(二)の条件を満たすものについては、一般に私生活面での相互協力関係とは別に独立した労働関係が成立しているとみられるので、労働基準法上の労働者として取扱うものとする。

(一) 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。

(二) 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。特に、①始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇等及び②賃金の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期等について、就業規則その他これに準ずるものに定めるところにより、その管理が他の労働者と同様になされているこ

と。〔昭和五四・四・二基発第一五三号〕

〈同居の内縁の妻〉

問 法第八条「同居の親族」には「同居の内縁の妻」を含めてよろしいか。

答 内縁の妻は民法第七百二十五条の親族ではないから、同居の親族には含まれないが、同居の内縁の妻が法第九条の労働者と認められる場合は殆んどないと考えられる。〔昭和二四・二・五基収第四〇九号〕

〈法第八条ただし書後段の「家事使用人」〉

一 家事使用人であるか否かを決定するに当たっては、従事する作業の種類、性質の如何等を勘案して具体的に当該労働者の実態により決定すべきものであり、家事一般に従事

している者がこれに該当する。

二 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下で家事一般に従事している者も家事使用人である。

三 個人家庭における家事を事業として請け負う者に雇われて、その指揮命令の下に当該家事を行う者は家事使用人に該当しない。〔昭和六三・三・一四基発第一五〇号〕

4 適用事業又は事務所の範囲

〈施行規則第一条一号の「その他これらに準ずるもの」〉

労働基準法施行規則第一条第一号中の「その他これらに準ずるもの」には、建築士、海事代理士、計量士等が含まれるものであること。〔昭和二九・六・二九基発第三五五号〕

〈海外派遣労働者に対する法の適用〉

問 海外において日本の建設業

者により土木建築工事が施工される場合に、派遣されて作業に従事する労働者に対して労働基準法は適用されるか。

答(イ) 日本国内の土木建築事業が国外で作業を行う場合で当該作業場が一の独立した事業と認められない場合には、現地における作業も含めて当該事業に労働基準法は適用される。

(ロ) 労働基準法違反行為が国外で行われた場合には、刑法総則の定めるところにより罰則は適用されない。ただし日本国内にある使用者に責任がある場合にはこの使用者は処罰される。

(ハ) 前記(ロ)に述べた如く使用者が国外において労働基準法違反行為をしても罰則の適用はないが、その場合でも労働者

は使用者の民事上の責任を追及することを妨げない。〔昭和二五・八・二四基発第七七六号〕

〈宗教団体〉

法の適用に当たっては、憲法及び宗教法人法に定める宗教尊重の精神に基づき、宗教関係事業の特殊性を十分考慮すること。

宗教法人又は団体であっても労働基準法上にいわゆる労働者を使用していない場合に、法の適用がないことは言うまでもなく、具体的に問題になる場合を挙げれば次のとおりであること。

(イ) 宗教上の儀式、布教等に従事する者、教師、僧職者等で修行中の者、信者であって何等の給与を受けず奉仕する者等は労働基準法上の労働者でないこと。

(ロ) 一般の企業の労働者と同様に、労働契約に基づき、労務

を提供し、賃金を受ける者は、労働基準法上の労働者であること。

(ハ) 宗教上の奉仕あるいは修行であるという信念に基づいて一般の労働者と同様の勤務に服し報酬を受けている者については、具体的な勤務条件、特に、報酬の額、支給方法等を一般企業のそれと比較し、個々の事例について実情に即して判断すること。〔昭和二七・二・五基発第四九号〕

〈選挙事務所〉

問 選挙事務所は法第八条の第何号の事業に該当するか。

答 選挙事務所は、一般には法第八条の適用事業の何れにも該当しないから、労働基準法の適用の問題は生じない。

〔昭和二七・三・五基収第一〇六三号〕

〈農村における公役〉

問 農村においては、道路の修

復、河川、橋梁の修復工事等を地域の住民にいわゆる公役と称して労力奉仕をさせる場合があるが、それが強制的な労力奉仕を内容とし、村政に対する不満等と相まって種々の紛議を生ずることがあるが、その工事が労力奉仕であるか否かの決定はあくまで当事者間で決定されるべき問題であり、それが労力奉仕として決定された以上、労働基準法では何等関与すべきでないと思うが如何。

答 設問の場合、地域の住民に課せられたいいわゆる公役が、法律、政令又は町村会の議決により町村が地方自治法第二百十八条によって地域の住民に賦課した夫役であるならば、町村と地域の住民との間に使用従属関係はないから、賃金

の支払義務その他労働基準法上の問題は起こらない。〔昭和二四・六・一三基収第一七三〇号〕

5 号別の適用

イ 各号別適用の原則

(第一号)

〈サルベージ〉

問 遭難船舶の引上事業（サルベージ）は法第八条の第何号に該当するか。

答 遭難船舶の引上事業（サルベージ）で、港湾施設等工作物の修理等を請け負うこともあるが、その主たる業務としては遭難船舶等物の引上、解体を行うものについては、事業としては法第八条第一号に該

当するものと解せられる。

〔昭和二三・四・一七基収第一〇七七号〕

〈清酒製造業〉

清酒製造の事業に従事する労働者に対する労働基準法の適用については、当面、左記のように取り扱うこと。

記

一、清酒製造業における直接醸造の作業を行う醸造部門と燗詰作業等を行う醸造以外の部門とは、これら各部門において、作業に従事する労働者を別にしており、また、その労働の態様も全く異にするのが通常であるから、原則として右両部門をそれぞれ別個の事業として法の適用を定めること。

二、醸造部門はその作業工程において微生物を培養管理するものであり、杜氏その他のい

わゆる蔵人の労働は気温湿度等の自然的条件に左右されるのが常態であり、法適用に当たってその対象となる事業の実態は畜産、養蚕等の事業の場合と同様の態様と認められるから法第八条第七号該当の事業として取り扱うこと。

三、醸造以外の部門は一般に罐詰、包装等の作業を主たる業務として常時行うものであるから、法第八条第一号の事業として取り扱うこと。

四、精米部門を担当する労働者が杜氏の指揮監督の下において作業を行なうものである場合は、醸造部門に含めて法を適用することとし、精米部門を担当する労働者が杜氏の指揮監督を受けることなく別個独立の作業部門において作業を行うと認められた場合は法第八条第一号該当の事業として取り扱うこと。(昭和二八・五。

四基発第三六一号、昭和二九・一一・九基収第五六二二二号」

〈歯科技工所〉

問 歯科技工所に勤務する左記歯科技工士に労働基準法を適用するに当たり同法第八条の第一号及び第十三号のうち、何れを適用すべきか。

記

一 健康保険法上は、同法第十三条(カ)号の事業として適用を受けている。

(カ) 号疾病の治療、助産、その他医療の事業
その他医療の事業

二 歯科技工業務の実態

歯科技工士(開設者)が技工の業務を行うについては、歯科技工法第十八条に示すとおり技工(補綴物、充填物、矯正装置)等の補綴を行うには歯科医師が署名又は捺印した指示書により行うものである。

また、指示書とは模型に対して設計、作成の方法、使用材料、発行年月日、発行した歯科医師の住所等を記入した書類をもって技工を行うものである。

指示書なしで歯科技工の業務を行うと、老万円以下の罰金に処せられる。したがって歯科技工士は歯科医師から注文を受ける時は、単に口頭によらず必ず指示書という文書を受けるようにしなければならぬ。

ただし病院又は診療所内であつて、かつ患者の治療を担当する歯科医師の直接の指示に基づいて歯科技工の業務を行う場合であればこのような文書を受ける必要はなく、口頭による指示でもよいことにされている。

次に、この指示書については、処方せんや診療録と同様に保存義務が定められ、病院、

診療所又は歯科技工所の管理者は、その病院、診療所又は歯科技工所で行われた歯科技工にかかる指示書をその歯科技工士が終了した日から起算して二年間保存しなければならないこととされている。

これに違反した時は歯科技工所等の管理者は、八千円以下の罰金に処せられる。

答 歯科技工所は、法第八条第一号に該当する。〔昭和三四・四・二七基収第八二二号〕

〈公立学校の学校給食の事業〉

公立学校の学校給食の事業に対する労働基準法第八条の適用については、今後は、一の教育委員会の管轄下の給食場を一括して一の事業場とし、同条第一号の事業として取り扱うこととする。

なお、労働者名簿及び賃金台帳は、個々の学校ごとに備え付

けさせること。

おつて、本件については、自治省とも協議済みであるから、念のため申し添える。〔昭和四八・三・二基発第一〇〇号〕

（第三号）

〈都道府県土木出張所〉

都道府県土木出張所、土木事務所、現業所、建設事務所等であつて、その実態が地方費支弁の道路、河川、港湾等の維持管理、その他工作物の建設、改造に伴う許認可、承認等の机上事務を行うのみならず、自ら現場を監督しこれら工事を施工するものについては、原則として労働基準法第八条第三号に該当する。

おつて、本件については地方自治庁とも打合せ済であるから念のため。〔昭和二七・六・二一基収第二五七三号〕

（第四号）

〈私鉄事業〉

一 各私鉄の業務機関については、次に掲げる単位ごとに一の事業として取り扱い、次のとおり労働基準法第八条各号を適用すること。

(1) 本社部門 (2) (8) に掲げる現業機関及び附属機関を除く。

本社 四号

(2) 運輸部門 駅（ただし、二

以上の駅について労務管理が一括してなされている場合は、これらを一の事業とする。） 四号

乗務区 四号

(3) 電気部門 電力区、変電区

又は通信区 四号

(4) 工務部門 保線区 四号

(5) 車輛部門 検車区 四号

- 工場 一号
- (6)自動車部門 営業所 四号
- 工場 一号
- (7)工事部門 工事事務所 三号
- (8)その他の機関
- 百貨店、病院、遊園地等については、実態に応じ取り扱うこととする。
- (註)「(6)自動車部門」の「営業所」については、その管下にある出張所、支所その他これらに類する実態を有するものを含め一の事業とすることとする。
- なお、この取扱いは、原則的なものについて示したものであり、具体的な適用にあたっては、各企業別に関係労働基準局間において意見を調整のうえ定めることとする。
- 二 許可及び認定の申請、届出又は報告並びに労働者名簿及び賃金台帳の備付けについて

の取扱いは、日本国有鉄道の承継法人の業務機関に対する取扱いに準ずること。

〔昭和四三・三・一九 四一基収第五八五九号、昭和六三・三・一四基発第一五〇号〕

〔第六号〕

〈農林水産業における加工〉

農林、水産の事業にあつては、一定の加工設備を有する場所における加工は、第一号とすること。〔昭和二三・九・一三基発第一七号〕

〔第七号〕

〈蚕種製造業〉

問 蚕種の製造は、法第八条何号の事業に該当するか。

答 蚕種製造業は、法第八条第七号「養蚕の事業」に該当す

る。〔昭和二三・一・一九基発第六二号、第六三号〕

〈蚕糸試験場、畜産試験場、農事試験場〉

問 蚕糸試験場、畜産試験場、農事試験場等は、数十人の労働者を使用し又は数町歩の耕作をするものがあり、その状態においては、一般農耕者養蚕家をはるかに超え、従つて農林、養蚕、畜産の事業として取扱わねば事業経営上困難な場合においても、法第八条第十二号の研究調査の事業と認むべきものか。

答 蚕糸試験場、畜産試験場、農事試験場等は研究調査を目的とするものであるが、昭和二十三年三月三十一日基発第五一一号通牒により主たる事業内容が養蚕、畜産、農林の事業と考えられる場合には、夫々の事業を法第八条第六号

もしくは第七号の事業として
取扱って差支えない。〔昭和
二三・六・一六基収第一九三
三号〕

(第八号)

〈新聞社〉

問 新聞社の事業は法第八条の
何号に該当するか。

答 新聞社は一般に法第八条第
八号の事業であるが、本社等
において併せて印刷をも行う
場合には、その中の印刷部門
のみを主たる事業と別個に取
扱い、同条第一号によって法
を適用すべきものである。
〔昭和二三・三・一七基発第
四六一号、昭和二三・六・一
一基収第一八九五号〕

(第十一号)

〈放送事業〉

放送事業は、法第八条第十一
号の電気通信の事業である。
〔昭和二三・一一・二六基発第
一七一三号、昭和二三・一二・
二七基収第三八七七号〕

(第十三号)

〈都道府県保健所〉

問 都道府県保健所は、保健所
法により設置されたる地方公
共団体の長の保健衛生行政に
関する職権の一部を委任され
た行政機関であり、その業務
は衛生思想の普及向上に関し
人口動態の統計、住宅、水道、
清掃等、環境衛生或いは公共
医療事業の向上等管内の保健
衛生行政機関として、保健所
法、性病予防法、優生保護法、
結核予防法等に基き、医務、
薬務、食品、衛生、環境衛生
等に関する各種取締行政、統
計報告及び医師、薬剤師、保

健婦、看護婦等に対する講習、
訓練生の各医療機関への斡旋、
各種予防対策の実施の指導、
監督、衛生統計資料の調整等
衛生に関する各般の指導等を
主としている。

又公衆衛生の向上及び増進
のため必要と認めるときは結
核、性病等、厚生大臣の指定
する疾病の診療を行うことが
できるが、これは保健所法第
四条に規定されたる保健所の
業務の第二次的なもの、即ち
従たる業務であり、第五条規
定の試験、検査の施行及び医
師、薬剤師等に対する各種試
験調査に関する施設の提供等
も公衆衛生の向上増進を図る
ためのものに過ぎない。従っ
て都道府県知事の衛生行政に
関する職権の一部を委任され
た保健所の労働実態は、指導、
監督、取締及びこれに伴う勧
告、通知、統計其の他各種届

出出願物件の調査、検査等、主として机上事務に終始するものであり必要に基き行う結核、その他の疾病の治療等は保健所の事務の僅少な部分を占めるに過ぎないので保健所は法第八条第十三号に該当せず第十六号の事業と考えるが如何。

答 都道府県保健所は地方における公衆衛生の向上及び増進を図るため、設置せられたものであり、保健所法第二条により、保健衛生の事業を行い、又同法第四条により、必要があれば病者又は虚弱者の治療をも行うものであるから、労働基準法第八条第十三号に該当する。

追って本件については地方自治庁とも打合せ済であるから念のため。(昭和二七・六・二一基収第二五七三号)

〈盲学校等の寄宿舎〉

問 学校教育法による盲学校、聾学校及び養護学校の事業は、労働基準法第八条第一二号の「教育の事業」に該当するが、これらの学校に設置されている寄宿舎の事業は、次の理由により、同条第一三号の「保健衛生の事業」に該当すると解してさしつかえないか。

1 寄宿舎の業務は、盲者、聾者、精神薄弱者、肢体不自由者等である幼児、児童又は生徒を収容し、起居その他の日常生活の世話、生活指導、教育指導等を行なうことを主たる内容としている。

2 寄宿舎の管理運営は、学校からある程度独立して行なわれており、舎監が学校長の監督を受けて寄宿舎の管理に当たっている。(学校教育法施行規則第七三条の第四項)

なお、寄宿舎の業務内容の

特殊性及びそれに伴う労働態様の特殊性に基づき、寄宿舎の職員(舎監、寮母、用務員等)の労働時間、休憩時間、休日等については、学校の他の職員とは異なる取扱いがなされている実態である。

答 貴見のとおり。(昭和三六・九・四基収第六七七〇号)

〈児童相談所、婦人相談所付設の一時保護施設〉

問 東京都人事委員会によれば、児童相談所、婦人相談所はいずれも法第八条第十六号に適用されているが、児童相談所、婦人相談所の保護課(保護係)を、児童福祉法又は売春防止法に基づく一時保護施設として、法第八条第十三号適用事業としたい方針を示しているが、当局としては、一時保護施設としての労働の実態等から児童福祉法に基

づく養護施設等に準じ、相談所から、分離した適用事業とすることにより、法の適切な運用が期待出来るものと思料されるので、法第八条第十三号適用と解してよろしいか。

答 質問の一時保護施設が児童相談所又は婦人相談所の他の部門にくらべ、労働の態様が著しく異なり、従事労働者、労務管理等が明確に区別されている限り、貴見により取り扱ってさしつかえないこと。

なお、労働基準法第八十六条の事業でない場合には、同法第三十三条第三項の適用はないので留意されたいこと。
〔昭和四五・一・三〇基収第一一六号〕

〈赤十字血液センター〉

一、赤十字血液センターは、労働基準法第八条第十三号の事業とすること。

二、赤十字血液センターの出張所であって、血液製剤の配給のみを行う施設は労働基準法第八条第八号、採血業務又はこれと血液製剤の配給を行う施設は同法第八条第十三号とすること。〔昭和四五・一〇・二八基発第七七六号〕

〈社会福祉施設〉

1 社会福祉施設に対する法第八条の号別適用については、原則として、次によること。

(1) 生活保護法による保護施設
救護施設 一三三
更生施設 一三三
医療保護施設 一三三
授産施設 一七号
宿所提供施設 一七号
(2) 児童福祉法による児童福祉施設
助産施設 一三三
乳児院 一三三

母子寮 一三三
保育所 一三三
児童厚生施設 一二二
養護施設 一三三
精神薄弱児施設 一三三
精神薄弱通園施設 一三三
盲ろうあ児施設 一三三
虚弱児施設 一三三
肢体不自由児施設 一三三
重症心身障害児施設 一三三
情緒障害児短期治療施設 一三三
教護院 一三三
(3) 母子及び寡婦福祉法による
母子福祉施設 一七号
母子福祉センター 一七号
母子休養ホーム 一七号
(4) 精神薄弱者福祉法による精神薄弱者援護施設 一三三
精神薄弱者更生施設 一三三
精神薄弱者授産施設 一三三
(5) 老人福祉法による老人福祉施設 一三三
養護老人ホーム 一三三

- 特別養護老人ホーム 一三三号
 軽費老人ホーム 一三三号
 老人福祉センター 一三三号
 (6) 身体障害者福祉法による身体障害者更生援護施設
 身体障害者更生施設 一三三号
 身体障害者療護施設 一三三号
 身体障害者福祉ホーム 一七号
 身体障害者授産施設 一三三号
 身体障害者福祉センター 一三三号
 補装具製作施設 一号
 点字図書館 一二号
 点字出版施設 一号
 (7) 売春防止法による婦人保護施設 一三三号
 (8) 以上(1)から(7)までに掲げた以外の社会福祉施設については、その実態によりそれぞれ以上(1)から(7)までに掲げるものに準ずるものとする。
- 2 労働の実態等よりして、前

記1にすることが著しく不適当と認められるものについては、当該施設における労働の態様により判断すること。
 〔昭和三六・三・一三基発第一八五号、昭和六三・三・一四基発第一五〇号〕

〔第十四号〕

〈列車食堂〉

列車食堂等における供食のサービスの提供等を行う事業については、食堂車従業員と乗務車内販売従事員及び非乗務従業員とを合わせ、営業所を単位として、法第八条第一四号の事業として取り扱うこと。〔昭和二八・三・一二基収第一〇〇六号、昭和六三・三・一四基発第一五〇号〕

〈ボーリング場等の事業〉

次に掲げる事業は、一般に法第八条第十四号の事業に該当す

るものであること。

- 一、ボーリング場
 - 二、ゴルフ場
 - 三、結婚式場
 - 四、企業、健康保険組合等が所有するクラブ、保養所等
 - 五、風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律第二条第四項第一号の個室付浴場
- 〔昭和六三・三・一四基発第一五〇号〕

〔第十六号〕

〈家畜保健衛生所〉

問 都道府県家畜保健衛生所は法第八条第十三号に該当すると考えるが如何。

答 家畜保健衛生所は、法第八条第十六号の事業に該当する。
 〔昭和二七・九・一五基収第四四〇八号、昭和三三・二・一三基発第九〇号〕

(第十七号)

〈石油コンビナート等災害防止法に基づく災害防止事業〉

問一 事業の概要

石油コンビナート等災害防止法により一定基準以上の石油の貯蔵・取扱い又は高圧ガスを処理する特定事業者は特定防災施設等・自衛防災組織又は共同防災組織の設置が義務付けられておりますが、当局管内の青森（構成五社）八戸（構成十三社）両地区に共同防災組織が設置されており、その業務の一部を石油防災株式会社が請負うものであります。

共同防災組織として、防災資材機及び防災要員の配置が必要とされており、防災資材機としては大型化学消防車一台、大型高所放水車一台、泡

原液搬送車一台、可搬式放水砲一台、耐熱服一着、空気呼吸器一個、泡消火薬剤一一・二ℓ、オイルフェンス五四〇m、オイルフェンス展張船一隻が設備され、防災要員として機関員、添乗員、防災要員代行者が配置されることとなりますが、機関員は、大型化学消防車・大型高所放水車・泡原液搬送車各一名とし、常に出動できる体制が要求されております。添乗員は七名、防災要員代行者はいわゆるカケツケで構成事業場の勤務員が兼務することになっております。

石油防災株式会社では上記機関員の業務を請負うものですが、地区毎に十名の労働者を配置し、常時四名の労働者（車両運転者三名連絡係一名）を勤務させるために勤務態様を検討している段階において

照会に及んだものであります。

なお、作業内容は一日三回

（一回三〇分程度）防災資材機の点検整備を行うほか、一週二回（一回一時間程度）の消火訓練を実施するもので、他は一定の詰所において待機しており、構成事業場から詰所まで警報装置が接続されているので、巡回・見張り等の作業は無いものであります。

二 照会の内容及び当局としての見解

(1) 労働基準法第八条何号に該当するか。

十七号適用である。

(2) 労働基準法第四十一条第三号の許可を受けることができるか。

防災組織の防災要員である機関員については、石油コンビナート等災害防止法の趣旨にかんがみ、原則として労働基準法第四十一条第三号の許

可をすべきでない。

答 照会(1)及び(2)について、いずれも貴見のとおり。「昭和五四・一・八 五三基収第九二四号、昭和六三・三・一四 基発第一五〇号」

口 個別企業、団体等の号別適用

〈郵政省〉

一、郵政省の業務機関については次に掲げる単位毎に一の事業として取り扱い、それぞれの業務内容によって次のとおり法第八条各号の適用を定めるものとする。

- (一) 本省 第十六号
- (二) 地方郵政監察局（地区郵政監察室を含む。） 第十六号
- (三) 地方郵政局 第十一号（第十六号）
- (四) 沖縄郵政管理事務所 第十一号（第十六号）

(五) 貯金事務センター 第九号

(六) 簡易保険事務センター 第九号

(七) 郵便局（分室を含む。） 第十一号

(八) 通信博物館 第十二号

(九) 職員訓練所 第十二号

(十) 通信病院 第十三号

(十一) 同診療所 第十三号

右に掲げた以外の部門で独立の事業としての態様を備えるものについては、右に準じて取り扱いこと。

二、許可及び認定の申請、届出又は報告については、前記各事業場毎に所轄労働基準監督署長に対し行うべきものであるが、作業場が他の労働基準監督署の管轄区域内に存在する場合、当該事業場よりこれに属する作業場を管轄する労働基準監督署長に、当該労働基準監督署管轄区域内の作

業場に関する部分について行うこと。

三、労働者名簿及び賃金台帳については必要記載事項を具備している限り、「人事記録」、同附属書類、「勤務時間報告書」及び「職員別給与簿」を補正し、使用して差し支えない。

四、地域が広範囲にわたって各関係労働基準監督署間の取扱いにつき調整を要する事例を生じた場合には所轄都道府県労働基準局長が、関係都道府県労働基準局間に同様の事例が存する場合に労働省労働基準局長が調整する。「昭和二八・四・六基収第一二七八号、昭和三一・一二・二五基収第八八四号、昭和三七・七・二四基収第六四七〇号、昭和六三・三・一四基収第一五〇号」

〈国有林野事業〉

一、国有林野事業関係の業務機

関については、次に掲げる単位ごとに一の事業として取り扱い、それぞれの業務内容によって、次のとおり法第八条各号の適用を定めるものとする。

(一) 林野庁及び営林(支)局関係

- (1) 林野庁本庁 第十六号
- (2) 材木育種場及び同支場 第六号
- (3) 林業講習所 第十二号
- (4) 営林(支)局本局 第十六号
- (5) 営林病院 第十三号
- (6) 営林検診センター 第十三号
- (7) 診療所 第十三号
- (8) 機工事務所 第一号
- (9) 木材販売所 第八号
- (10) 営林(支)局の直轄治山事業所 第六号又は第三号
- (11) 営林(支)局の直轄修理

工場

- (12) 研修所 第十二号
- (13) 木材サービスセンター 第八号
- (14) 森林センター 第十六号
- (15) 林業技術センター 第十六号
- (16) 機械化技術指導所 第十六号
- (二) 営林署関係
- (1) 営林署の本署 第十六号
- (2) 営林事務所 第十六号
- (3) 担当区事務所 第六号
- (4) 営林事業所 第六号
- (5) 造林事業所 第六号
- (6) 種苗事業所 第六号
- (7) 緑化事業所 第六号
- (8) 治山事業所 第六号又は第三号
- (9) 製品事業所 第六号
- (10) 貯木場

第八号又は第六号

- (11) 修理工場 第一号
- (12) 林道事業所 第三号
- (13) 駐車場運営作業場 第八号
- (14) スキー場運営事業所 第四号

なお、これらの事業については、事業の組織的関連その他の実態からみてそれぞれ独立の事業としての態様を備えない場合は、それらの数事業又は全部を一括して一の事業として取り扱い、その主たる業務内容によって各号の適用を定めること。

ただし、安全管理者及び衛生管理者の選任については、これらの事業を一括して法第八条第六号の事業として取扱うこと。

(三) 共通

- (1) 保養所 第十四号
- (2) 寮等の宿泊所 第十四号

右に掲げた以外の部門で独立の事業としての態様を備えるものについては右に準じて取扱う。

二、許可及び認定の申請、届出又は報告については、前記各事業ごとに所轄労働基準監督署長に対し行うことはもとよりであるが、業務機関における事務処理能力その他の特殊事情にかんがみ、次の取扱いによるものとする。

(一) 林野庁本庁については林野庁長官が、材木育種場及び同支場については材木育種場長及び同支場長が、林業講習所については林業講習所長が行うこと。

(二) 営林(支)局の本局及び営林(支)局の各直轄事業については、営林(支)局長が行うこと。

(三) 営林署関係の各事業については、営林署長が行うこと。

と。

(四) 保養所及び寮その他の宿泊所については、それぞれ所轄の営林(支)局長又は営林署長が行うこと。

(五) 労働者名簿及び賃金台帳は各事業ごとに備え付けること。

三、関係労働基準監督署間の取扱いにつき調整を要する事例を生じた場合には所轄都道府県労働基準局長が、関係都道府県労働基準局間に同様の事例が存する場合には労働省労働基準局長が調整する。〔昭和二八・六・二七基収第二三六八号、昭和三七・九・五基収第五七三〇号、昭和六三・三・一四基発第一五〇号〕

〈造幣局〉

造幣局の業務機関については、次に掲げる単位毎に一の事業として取り扱い、それぞれの業務内

容によって、次のとおり法第八条各号の適用を定めるものとする。

(一) 大阪本局(診療所を除く。)

第一号

(二) 東京支局(診療所を除く。)

第一号

(三) 広島支局(診療所を除く。)

第一号

(四) 本支局の診療所

第十三号

右に掲げた以外の部門で独立の事業としての態様を備えるものについては、右に準じて取り扱う。〔昭和二八・六・二二基収第二一二五号〕

〈日本道路公団〉

日本道路公団については、次に掲げる単位ごとに一の事業として取り扱うこと。

(一) 本社

第十七号

(二) 建設局

第十七号

(三) 管理局

第十七号

(四) 管理事務所 第四号
 (五) 工事事務所 第三号
 (六) 調査事務所 第三号
 (七) 試験所 第十二号
 (八) 総合研修所 第十二号
 右に掲げた以外の部門で独立の事業としての態様を備えるものについては右に準じて取り扱うこと。〔昭和三一・八・一五基発第五五五号〕

△日本国有鉄道の承継法人及び日本国有鉄道清算事業団▽

一、日本国有鉄道の承継法人及び日本国有鉄道清算事業団の業務機関については、次に掲げる単位ごとに一の事業として取り扱い、次のとおり労働基準法第八条各号を適用すること。

(1) 旅客鉄道株式会社関係
 イ 本社等

本社 第四号
 研修センター 第十二号

鉄道病院 第十三号
 保健管理所 第十三号
 東京事務所 第四号
 大阪事務所 第四号
 営業支店 第四号
 営業事務所 第四号
 ロ 地方機関
 地域本社 第四号
 支社 第四号
 支店 第四号
 営業本部 第四号
 運行本部 第四号
 運行部 第四号
 管理部 第四号
 自動車部 第四号
 工事事務所 第三号
 ハ 現業機関
 駅（操車場、信号場、棧橋及びCTCセンターを含む。ただし、二以上の駅について業務管理が一括してなされている場合は、これらを一の事業とする。）

第四号

車掌区（所） 第四号
 運転区（所） 第四号
 総合車両所 第四号
 電車区 第四号
 気動車区 第四号
 客車区 第四号
 船員区 第四号
 船舶管理所 第四号
 工場 第一号
 車両所（主として車両の保全上の検査、改良等を行うもの） 第一号
 車両所（主として乗務員の運用、車両の運用上の検査、整備等を行うもの） 第四号
 保線区（所） 第四号
 営林区 第四号
 構造物検査センター 第四号
 レールセンター 第一号
 船舶施設区 第四号
 建築区 第三号
 工事区 第三号
 機械区（所） 第四号

<p> 信号区 第四号 通信区 第四号 信号通信区 第四号 情報区 第四号 電気区(所) 第四号 電力区 第四号 発電所 第一号 給電区 第一号 変電区 第一号 資材センター 第四号 乗車券管理センター 第一号 管財区 第十七号 自動車営業所 第四号 鉄道健診センター 第十三号 設備所 第四号 (2) 日本貨物鉄道株式会社関係 本社 第四号 支社 第四号 支店 第四号 営業所 第四号 駅(ただし、二以上の駅について労務管理が一括してなされている場合は、これらを一 </p>	<p> の事業とする。) 機関区 第四号 貨車区 第四号 車両所 第一号 施設区 第四号 電気区 第四号 (3) 新幹線鉄道保有機構関係 新幹線鉄道保有機構 第十七号 (4) 鉄道通信株式会社関係 本社 第十一号 支店 第十一号 サービスセンター 第十一号 (5) 鉄道情報システム株式会社関係 本社 第十七号 営業所 第十七号 (6) 財団法人鉄道総合技術研究所関係 本所 第十二号 宮崎実験センター 第十二号 (7) 日本国有鉄道清算事業団関係 </p>	<p> 本社 第十七号 中央教育訓練所 第十二号 資産管理部 第十七号 工事所 第三号 作業所 第一号 雇用対策部 第十七号 雇用対策支部 第十七号 雇用対策支所 第十七号 なお、具体的な適用にあたっては、以上に掲げた機関のうち複数のものが同一場所にあつて共通の管理が行われている等、これらを一括して取り扱うのが適当と考えられる場合には、実態に応じ、一の事業として取り扱うこと。また、以上に掲げた機関以外の部門であっても独立の事業としての態様を備えるものについては、以上に準じて取り扱うこと。 二、日本国有鉄道の承継法人及び日本国有鉄道清算事業団の業務機関に係る許可又は認定 </p>
--	---	---

の申請、届出、報告その他の事務については、昭和二十二年九月十三日付け発基第十七号、昭和二十三年三月三十一日付け発基第五百十一号、昭和三十三年二月十三日付け発基第九十号通達（許認可等の手続）の（一）によることとする。ただし、駅については、労働者名簿及び賃金台帳は、各駅に備え付けること。（昭和六二・三・二三基発第一五八号、昭和六三年・三・一四基発第一五〇号）

△日本たばこ産業株式会社▽

一 日本たばこ産業株式会社の業務機関については、次に掲げる単位ごとに一の事業として取り扱い、次のとおり労働基準法第八条各号を適用する。

(1) 本社	第一七号
(2) 営業本部	第八号
(3) 支店	第八号

(4) 原料本部	第一七号
(5) 地方原料事務所	第一七号
(6) 塩業センター（塩業事務所を含む。）	第八号
(7) 事務センター（健康センター及び物流センターを含む。）	第一七号
(8) たばこ工場	第一号
(9) 機械製作所	第一号
(10) 印刷工場	第一号
(11) 原料工場	第一号
(12) シートたばこ工場	第一号
(13) 緩和刻工場	第一号
(14) 明石製作所	第一号
(15) 研究所	第一二号
(16) 製品開発センター	第一二号
(17) 葉たばこ技術センター	第一二号
(18) 病院	第一三号
(19) 営業所	第八号
(20) 原料事務所	第一七号

上に掲げた以外の部門で独立の事業としての態様を備えるものについては、上に準じ

て取り扱うこと。

なお、営業本部、支店、原料本部、地方原料事務所、塩業センター、事務センター、営業所及び原料事務所については、同一の場所に併設されている場合があるが、その場合についても、それぞれ別の事業として取り扱うこと。

また、研究所についても、複数の研究所が同一の場所に併設される場合があるが、その場合についても、それぞれ別の事業として取り扱うこと。

二 営業所支所及び原料事務所支所については、事業の組織的関連、事務能力等を勘案して、それぞれ直近上位の営業所又は原料事務所と一括して一の事業として取り扱うこととしたこと。

三 日本たばこ産業株式会社の業務機関に係る許可若しくは認定の申請、届出、報告その

他の事務（以下「申請等」という。）については、昭和二年九月一三日付け発基第一七号、昭和三年三月三十一日付け発基第五一一号、昭和三年二月一三日付け発基第九〇号通達（許認可等の手続）の（一）によることとする。

四 公社により既に行われている申請等の取扱いについては、昭和二六年四月二日付け基収第一二二七号によることとする。〔昭和六〇・三・八基発第一二〇号、昭和六三・三・一四基発第一五〇号〕

〈日本電信電話株式会社〉

1 日本電信電話株式会社の業務機関については、次に掲げる単位ごとに一の事業として取り扱い、次のとおり労働基準法第八各号を適用すること。

(1) 本社関係

本社（研究開発本部、研究所、電気通信学園及び通信病院を除く。） 第一一号
研究開発本部 第一一号
研究所 第一二二号
電気通信学園 第一二二号
通信病院 第一三三号
(2) ネットワーク事業関係
ネットワーク支社 第一一号
ネットワークセンター 第一一号
総合技術センター 第一一号
ソフトウェアセンター 第一一号
海底線部 第一一号
海底線工事事務所 第一一号
筑波技術開発センター 第一二二号
(3) データ通信事業関係
データ通信事業本部 第一一号
公共システム事業部 第一一号
金融システム事業部 第一一号

第一一号
産業システム事業部 第一一号
社内システム事業部 第一一号
ソフトウェア事業部 第一一号
CE事業部 第一一号
地域データ通信事業部 第一一号
(4) 高度通信サービス事業関係
支店 第一一号
テレビジョン中継センター 第一一号
(5) 総支社関係
総支社 第一一号
資材センター 第八号
工事センター 第一一号
料金センター 第一一号
通信機器技術センター 第一一号
専用線サービスセンター 第一一号
電気通信学園 第一二二号

通信病院 第一三号
健康管理所 第一三号
支社 第一一号
市外電話局 第一一号
電話番号案内局 第一一号
サービスセンター 第一一号
運営サービスセンター 第一一号

電話局 第一一号
電報局 第一一号
無線電報局 第一一号
電報電話局 第一一号
営業所 第一一号
施設区 第一一号
上に掲げた以外の部門で独立の事業としての態様を備えるものについては、上に準じて取り扱うこと。

2 日本電信電話株式会社の業務機関に係る許可又は認定の申請、届出、報告その他の事務については、昭和二年九月一三日付け発基第一七号、昭和二三年三月三十一日付け基

発第五一一号、昭和三三年二月一三日付け基発第九〇号通達（許可等の手続）の（一）によることとする。（昭和六一・三・二〇基発第一五〇号）

〈国際電信電話株式会社〉

一、国際電信電話株式会社の業務機関については、次にあげる単位毎に一の事業として取り扱い、それぞれの業務内容によって、次のとおり法第八条各号の適用を定めるものとする。

（本社関係）

（一）本社（研究所、国際電気通信学園を除く。） 第十一号

（二）研究所 第十二号

（三）国際電気通信学園 第十二号

（支社関係）

（四）支社 第十一号

（五）国際電報局 第十一号
（六）営業所（国際通信事務所関係の営業所も含む。） 第十一号

（七）テレコム 第十一号

（八）国際電話局 第十一号

（九）国際通信施設局 第十一号

（十）国際通信センター 第十一号

（十一）送信所 第十一号

（十二）受信所 第十一号

（十三）衛星通信所 第十一号

（十四）国際中継所 第十一号

（国際通信事務所関係）

（十五）国際通信事務所 第十一号

（十六）海底線中継所 第十一号

右に掲げた以外の部門で独立の事業としての態様を備えるものについては右に準じて取り扱う。

二、許可及び認定の申請、届出

又は報告については前記各事業毎に所轄労働基準監督署長に対し行ふべきものであるが、営業所については、その事業場の作業場が広範囲に散在するので、次の取扱いによるものとする。

- (1) 適用事業報告その他の各作業場に共通する申請、届出又は報告については当該営業所よりこれに属する作業場を管轄するそれぞれの労働基準監督署長（営業所の管轄区域が二以上の都道府県に跨る場合は他の都道府県に所在するものも含む。）に、当該労働基準監督署管轄区域内の作業場に関する部分について行うこと。
- (2) その他の申請、届出又は報告については、当該事由の存する作業場の所轄労働基準監督署長に対し行えば足りること。

- (3) 労働者名簿及び賃金台帳は一括営業所において備え付けることを妨げないが、その写（法定記載事項のみでよい）を各作業場に備え付けること。

三、関係労働基準監督署間の取扱いにつき調整を要する事例を生じた場合には所轄都道府県労働基準局長が、関係都道府県労働基準局間に同様の事例が存する場合には労働省労働基準局長が調整する。（昭和二八・四・二〇基収第一三四一号、昭和六三・三・一四基発第一五〇号）

〈電力会社〉

一、電力会社の業務機関については、次に掲げる単位ごとに一の事業として取り扱い、次のとおり法第八条各号を適用すること。

- (1) 本店 (2) より (5) ま

を除き、中央給電指令所及び中央通信所を含む。）

- (2) 学園、研修センター又は訓練センター 第十七号
- (3) 病院 第十二号
- (4) 研究所 第十三号
- (5) 資材センター 第十二号
- (6) 支店、支社、電力所（現業機関でないものに限り、給電指令所を含む。） 第五号
- (7) 支社、営業所（現業機関に限り、サービスステーション、営業店、出張所その他の機関を含む。） 第十七号
- (8) 電力所、工務所（制御所、水力発電所、変電所、保線所その他の現業機関を含む。） 第一号
- (9) 火力発電所 第一号
- (10) 原子力発電所 第一号
- (11) 建設所（工区その他の現場機関を含む。） 第三号

(12) 東京支社 第十七号

二、前記一に掲げた以外の部門で独立の事業としての態様を備えるものについては、前記一に準じて取り扱うこと。

三、許可及び認定の申請、届出又は報告は、前記各事業ごとに所轄労働基準監督署長に対し行うべきものであるが、支店、営業所等については、その事業の作業場が広範囲に散在するから次の如き取扱いをすること。

(1) 適回事業報告その他各作業場に共通する申請、届出又は報告については支店等からこれに属する作業場を管轄するそれぞれの労働基準監督署長に当該労働基準監督署管轄区域内の作業場に関する部分につき行うこと。

(2) 特定の作業場のみに関する許可及び認定の申請、届出又は報告については、当該事

由の存する作業場の所轄労働基準監督署長に対し行えば足りること。

四、労働者名簿及び賃金台帳は前記一に掲げる事業ごとに一括して備え付けても差支えないが、労働者五人以下の作業場を除く各作業場には、その写（法定記載事項のみでよい。）を備え付けること。

五、安全管理者及び衛生管理者については、原則として前記一に掲げる事業ごとに選任すること。

六、関係労働基準監督署間において取扱いを異にするため調整を要する事例を生じた場合には所轄都道府県労働基準局長が、関係都道府県労働基準局間に同様の事例が存する場合には労働省労働基準局長が調整すること。（昭和三一。

一。一九基収第四八三三号、昭和三一。六。七基収第一五

八六号、昭和五三。九。二六基収第五二九号、昭和六三。三。一四基収第一五〇号）

〈日本通運〉

問 日本通運株式会社は、法第八条第四号に該当するか、或は第五号に該当するものであるか。

答 日本通運株式会社の事業は、通常第五号に該当するが、その中第四号の業務に従事する部門が事業としての独立性をもつ場合にはその部門は第四号に該当する。（昭和二三。五。一四基収第七六九号、昭和二三。七。一五基収第二四四三号）

〈財団法人電気通信共済会〉

一、財団法人電気通信共済会の業務機関については次に掲げる単位ごとに一の事業として取り扱い、次のとおり法第八

条各号を適用すること。

(一) 本部 第十七号

(二) 支部 第十七号

(三) 営業所 第十七号

右に掲げた以外の部門で独立の事業としての態様を備えるものについては右に準じて取り扱う。

二、許可及び認定の申請、届出又は報告については前記各事業場ごとにそれぞれ所轄労働基準監督署長に提出すべきものであるが、営業所についてはその事業場の作業場が広範囲に散在するので、次のとおり取り扱うこととする。

(一) 適用事業報告その他の作業場に共通する申請、届出又は報告については、当該作業場を管掌する営業所より各作業場を管轄するそれぞれの労働基準監督署長に当該労働基準監督署管轄区域内の作業場に関するものを一括して提出

させること。

(二) その他作業場の個々について許可及び認定の申請、届出又は報告の必要がある場合は、当該事由の存する作業場の所轄労働基準監督署長に当該営業所より提出させること。

(三) 労働者名簿、賃金台帳は各営業所毎に備えつけること。

〔昭和三三・八・二九基収第五七八五号〕

〈総合警備保障株式会社〉

問 総合警備保障株式会社に対する労働基準法の適用事業場としての取扱い如何。

答 総合警備保障株式会社に対する労働基準法の適用に關し照会があつたが、その事業の状況は、下記第一のとおりであり、これに対し、昭和三三年九月一三日発基第一七号、昭和三三年三月三十一日基発第一五一号、昭和三三年二月一

三日基発第九〇号通達（許認可等の手続）の（一）にかかわらず下記第二のとおり取り扱うこととしたので、了知のうえ遺憾なきを期せられたい。

なお、これと実態を同じくする他の同種の事業についてもこれに準じて取り扱われたい。

記

第一 事業の状況

総合警備保障株式会社は、全国的に支社及び営業所を置き、主たる業務は、事務所、工場、倉庫、商店等の各種財産の警備の請負とその保障である。

上記の警備業務は、警備先の事業場において行なわなければならないものであるため、警備先の事業の態様に応じて一〇四〇人程度の労働者を駐在せしめ、これに従事せしめているが、このような警備先

は全国で二〇〇箇所以上に及んでいる。

警備先の現場には事務能力は全くなく、警備業務の遂行は、支社又は営業所の直接の指揮統轄のもとに、常駐警備員による常駐警備、支社に直属する機動隊（将来は営業所にも置かれる予定）による巡回警備並びに予備隊による人員補充及び非常警備、支社又は営業所に直属する巡察隊による警備状況の監督指導等によって総合的に行なわれているものである。

常駐警備先には、常駐警備員が二名以上の場合においては、警備隊長がおかれるが、警備業務は上記のとおり支社又は営業所の直接の指揮統括のもとに遂行されるものであり、警備隊長は、配下人員数の如何にかかわらず人事、給与に関する権限を有せず、支

社又は営業所の統轄のもとに、警備現場における常駐警備業務のみに関する隊員の指揮監督及び警備先との連絡の業務に従事しているものである。

上記のごとき組織の状況及び事務能力の点から、常駐警備先の現場は、一の事業という程度の独立性を有せず単なる作業場にすぎないと思料されるものである。

第二 労働基準法上の取扱いについて

一 本社、支所及び営業所をそれぞれ一の事業として、労働基準法第八条第一七号、同法施行規則第一条第三号に該当するものとして取り扱うこととする。

二 許可及び認定の申請、届出又は報告については次によることとする。

上記事業ごとに、それぞれ、これに属する警備先の作業場

にかかる事項を含めすべて当該事業場の所在地を管轄する労働基準監督署の署長に対して行なうこととする。

なお、事業場の所在地を管轄する労働基準監督署の管轄区域外にある作業場にかかる許可書及び認定書、届出書又は報告書については、その写を、当該事業所より、当該作業場の所在地を管轄する労働基準監督署の署長に対し、当該労働基準監督署の管轄区域内の作業場に関するものを一括して提出させることとする。（昭和四二・八・二九基収第三二一三号）

第9条 関係

1 各形態における労働関係

イ 請負

〈新聞配達人〉

問 多くの新聞販売店は配達部数に応じ、配達人に報酬を与えているのであって、この販売店と配達人との関係は単なる請負関係であって、労働関係は全く従って労働者でないと見るを適当と考えるが如何。

答 配達部数に応じて報酬を与えているのは、単に賃金の支払形態が請負制となっているだけであって、一般に販売店と配達人との間には、使用従属関係が存在し、配達人も本法の労働者である場合が通例

である。(昭和二三・一一・二七基発第四〇〇号)

〈新聞配達に従事する児童〉

問 都市及び一般町制地における新聞読者密集地域にはないが、郊外地区並びに地方の農村地域においては事業主(新聞販売所店主)は使用人としての専業従業員(配達人)にある一定数の新聞の配達を区域別に持たせているが専業従業員は自ら一部分の配達をなし、さらに残部を自己の責任において児童等を雇い配達させる。したがって店主と専業従業員との間には労働契約があるが、店主と児童等との間にはかかる関係は全然ない。児童はあくまで専業従業員の補助機関であり、一種の手伝的存在でしかあり得ない。右の場合専業従業員と配達児童との関係如何。

答 設例の場合は事業主(店主)

と児童との間に労働関係が存在するのであって、専業従業員は事業主のために児童を指揮命令しているものである。

〔昭和二三・二・二四基発第三五六号〕

〈大工〉

問 次の場合労働基準法の適用は如何になるか。

(一) 農家が家屋修理の為大工を雇う場合

(二) 工場が建物修理の為大工を雇う場合

(三) 官吏が家屋修理の為大工を雇う場合

右の場合次の二つの回答が考えられるが、何れが正しいか。

(1) 農業も工業も何れも法第八条の事業である。大工はいずれの場合においても使用されて賃金を支払われるから労働

者である。従って(一)(二)何れの場合においても本法の適用がある。

官吏の場合は何等事業を営んでいないから適用はない。

(2) (一)(二)の場合、家屋修理のため、大工を使うことは事業本来の目的の為使用するのではないから本法は適用されない。

答 農家又は工場がその事業経営上必要な建物その他の施設を大工に修理させる場合は、一般に請負契約によることが多いが、請負契約によらず雇用契約によりその事業主と大工との間に使用従属関係が認められる場合は、法第九条の労働者であるから、基準法の適用を受ける。なお、基準法の適用は該事業固有の業務に従事する労働者であるか附随的業務に従事する労働者であるかによって差異はない。

設問(三)については見解の通

り。(昭和二三・一二・二五基収第四二八一号)

口 委任

〈生命保険の外務員〉

問 生命保険会社の保険契約の募集勧誘に従事する者は、従来からその所属保険会社との間に使用関係の実体のない者が大部分であったが、労働基準法の施行に伴い、その性格を明確にすることが必要となった。よって今回、生命保険契約の募集勧誘に従事する者を左記のように募集職員と保険外務員との二種に分つことにしたいが如何。

(一) 生命保険契約の募集勧誘に従事する者で保険会社を使用せられる者はこれを募集職員とし、使用人以外のものはこれを保険外務員とする。

(二) 保険外務員

1 所属会社との契約は委任による。

2 保険外務員はその成績に応じて受任事務の処理経費及び報酬を受けることができる。

3 保険外務員の名称は会社により囑託、賛助員又は外務囑託等の名称を用いてもよいが、職員と紛らわしい名称は用いない。

4 所属会社は保険外務員の労働の時間及び場所等を制限することはできない。但し委任契約によって募集地域を委任することは差支えない。

(二) 募集職員

1 所属会社との契約は雇用契約による。

2 労働基準法第二十七条に規定する保障給は、一人月額千円程度とする。

3 就業規則を設ける。

4 平均賃金中には募集手数料を含むも旅費はこれを含まな

い。

右の旅費は、取扱新契約一千円につき九円以下とする。

答 設例の場合は労働基準法の適用は募集職員にのみ限られることになるが、なおたとえ保険外務員と称する者であっても実質上労働関係が存するとみなされるときは、法の適用があるから念のため申し添える。(昭和二三・一・九基発第一三号)

〈消防団員〉

問 消防団員は、その任免、給与、服務その他の事項については、市町村条例で定められるが、本団員の特質として、多くのものは、日常自己の業務に従事して火災等の場合のみ出勤し、消防等の業務に従事するものであり、その報酬も左記のごとく様々である。これに対する労働基準法の適

用につき疑問があるので御回答願いたい。

記

市町村長又は市町村長の委任をうけた機関が、団員の任免権を持っている場合で、かつ、非常勤務者の場合

(一) 出勤(動)の都度、手当(例えば一回百円)を受けるもの

(二) 年手当(例えば月割支給等でなく年手当五百円、又は絆纏一着等の現物のみ)を受けるもの

(三) 何等の支給をも受けないものの

答 非常勤の消防団員であって火災、堤防の決壊等限られた場合のみ出勤するものについては、労働基準法は適用されない。

なお、これ等労働基準法適用なき者が、公務によって傷害等を受けた場合には、消防

ハ 共同経営等

組織法(昭和二十二年法律第二百二十六号)第十五条の七の規定により、市町村から補償を受けることになっている。(昭和二四・一・一〇基収第三三〇六号、昭和三三・二・一三基発第九〇号)

〈共同経営の事業〉

問 共同経営の事業において出資しながら、賃金を受け働いている者は労働者として本法の適用をうけるか。

答 共同経営事業の出資者であっても当該組合又は法人との間に使用従属関係があり賃金を受けて働いている場合には、法第九条の労働者である。(昭和二三・三・二四基発第四九八号)

〈競輪選手〉

問 市営競輪及び県営競輪へ出

場した出走選手が競走中転倒して選手二十二名が何れも全治一カ月程度の負傷により見舞金規定により治療を受け、これがため法第八章の災害補償の問題が発生したが右出走選手は法第九条の労働者と解されるか。

答 自転車競走に参加しようとする者は、一定の手数料を添えて競走参加を申込み自転車競走施行者はその資格健康状態を検査の上所定の方式によって出場を許すものであって、自転車競走施行者は参加者に競走の場を提供するものである。又参加者に支給される日当及び宿泊料は実費弁償として支給されるものであり、賞金は競走参加の目的物であるから、共に労働の対償として支給されるものではなく、従って自転車競走参加者は法第九

条の労働者ではない。(昭和二五・四・二四基収第四〇八〇号)

へあんま師、はり灸師

問 当局管内において、特定の

あんま、はり灸治療院に所属している、あんま師、はり灸師の労働組合が昨年一〇月結成されましたが、先般当局に対し、治療院経営者(いわゆる席主)と所属あんま師、はり灸師との間に労働関係ありやとの質疑がなされたので、当局においては、全国的な関連のあることも考慮し、慎重に実態を調査したところ、次のとおり疑義を生じましたので何分の御教示をいただきましたく稟伺します。

記

1 当局管内におけるあんま業の概要

(1) 業界の規模

(イ) 〇〇市内において、あんま、はり灸にたずさわっている者約八〇〇名と推定される。

(ロ) 以上のうち独立営業者は約四〇〇名、一定の席主に属している者約四〇〇名と推定される。

(ハ) あんま師、はり灸師をかかえている者約四〇件、うち三〇名以上かかえているもの四件である。

(ニ) あんま師の男女別等内訳について

あんま師の年齢層、経験年数、男女別、障害者、晴眼者別、通勤住込別等の人数は不明であるが、大要次の如き傾向がみられる。

(イ) 目下のところ晴眼、障害者の比は概ね半々であるが、

(ロ) 需要者の好みもあって、若い晴眼者の女性がふえつつある。

(ハ) 無資格者が約一〇％程度い

るものと推定される。

(3) 就業時刻等について

(イ) 通勤者は午前十一時ないし、午後五時に出勤し、翌午前一時前後まで勤務する者が多い。

(ロ) 住込者は午前十一時ないし一二時頃より待機し、午前一時前後まで勤務する者が多い。

(ハ) あんま師は「あん摩マツサージ指圧師、はり師、きゆう師等に関する法律」に基づき、文部省又は厚生省の認可を得た学校等で最低二年の修業を要するが、席主のもとに住込み通学中の者もあり、これ等は就学時間以外に見習と称して施療に当たっている。

(ニ) 休日は月二日ないし四日あるものが多いが、日を特定することはない。

(ホ) 就労は客の指名による場合と、指名のないときは順番制による場合とがある。

(4) 料金等について

(イ) あんま師の就労は出仕事と内仕事に分けられるが前者は一時間二五〇円、後者は一時間二〇〇円である。あんまと同時にはり灸を施した場合更に加算される。

(ロ) 料金はあんま師が接客からもらう場合が多いが、まれにひいきの旅館等から一カ月毎に治療院へ一括支払われることもある。

また、内仕事の場合は客がチケットを受付で買い治療に当たったあんま師が受け取り席主に差し出して一定の歩合をもらう。

(ハ) あんま師の収入は〇〇市内中心部、周辺部により或は規模の大小、席主の性格等により異なるが、概ね通勤者の場合は料金の五〇―七〇%が取分になり五〇―三〇%が名義料、営業費の名のもとに席主の取分となる。

また、住込者にあつては光熱費を席主、席主の家族も含め頭割りで支払い、炊事代は住込者が共同で経理するもの、あるいは食事代、名義料を含め稼ぎ高の七〇%を席主に支払うもの等がある。

(ニ) 市内中心部で午前十一時―翌午前三時頃まで就労して一カ月最高手取り四五、〇〇〇円程度と推定される。

2 疑義

概要以上のとおりであるが、あんま師の実態については前述のとおり地域、規模等によって、例えば休日や外出を自由に取り扱っているものもある等かなりの差異が認められるので、あんま、はり灸治療院において、あんま師、はり灸師をかかえ営業している者は、たとえ共同経営等と称しても、次の各号のすべてに該当する場合を除き席主とあんま師、

はり灸師との間に実質的な使用従属関係があるものと認めてよい。

(1) 席主の取分は治療院の看板料等と称しているが、名義の如何を問わず、あんま師の稼ぎ高の一部を稼ぎ高に応じて席主に支払っていないこと。

(2) 食費額があんま師の稼ぎ高に関係なく一定していること。

(3) 部屋代、光熱費等があんま師の稼ぎ高に関係なく一定しており、席主やその家族が負担すべきものまで負担していないこと。

(4) 料金は全額を直接あんま師が客より受け取ること。

(5) あんま師の外泊、外泊、欠勤は、事前又は事後に席主に届出若しくは承認を要することなく自由であること。

(6) 出勤、退勤の時刻が拘束されず、完全に自由であり、遅刻、早退の場合席主に届出や

承認を要しないこと。

(7) 客より治療依頼に対して、指名による場合を除き、席主が所属あんま師のうちから特定の者を選択する余地がないこと。

(8) あんま師の就労に当たっては、席主に示された場所に制限されることなく、自由に就労出来ること。

答 あんま、はり灸治療院において、あんま師、はり師、灸師等を院内に待機させ、それらの者に営業をさせている場合は、たとえ共同経営等と称していても、次の各号のすべてに該当する場合を除き、院主とあんま師等との間に実質的な使用従属関係があるものと認められる。

(1) 看板料等の名目で、あんま師等の稼ぎ高の一部を稼ぎ高に応じて院主に支払っていないこと。

(2) 食費の額があんま師等の稼ぎ高に関係なく一定していること。

(3) 部屋代、光熱費等があんま師等の稼ぎ高に関係なく、一定していること。

(4) あんま、はり灸の施療料金は、客又はその代理人から施療をしたあんま師等が直接全額受け取ること。

(5) あんま師等の外泊、外泊の自由は、院主によって制限されていないこと。

(6) あんま師等の営業の自由、休業の自由は、院主によって制限されていないこと。

(7) 施療の実施については、順番制等によることとし、院主が所属あんま師等のうちから特定の者を自由に選択、指示することがないこと。

(8) 施療に当たっては、院主に示された場所に制限されることなく、自由であること。〔昭

和三六・四・一九基収第八〇
○号]

2 施設等に収容される者

〈受刑者〉

問 土木請負業者が刑務所より
受刑者の労務供給を受け、下
記により公共事業である河川
工事を営む場合受刑者に対し
ても本法の適用があるか。

記

一、報酬は請負業者より直接刑
務所に納入するものであるこ
と。

二、看守は受刑者の逃亡を監視
するのみであること。

三、労働関係に関しては請負業
者が監視するものであること。

答 受刑者は法第九条の労働者
に該当しないから、質疑の場
合にも本法の適用はない。

〔昭和二三・三・二四基発第
四九八号〕

〈家庭裁判所から補導を委託された
非行少年〉

問 当局管内の下記事業場にお
いて、少年法により補導委託
中に就業した非行少年の災害
が発生しましたが、労働基準
法第九条の労働者として取扱っ
てよいか、いささか疑義があ
りますので御教示いただきた
くりん伺いたします。

記

事業場名

〇〇市〇〇町〇〇番地

H産業有限会社

(労災保険成立記号番号〇〇)

被災者名

T(昭和二〇年七月二五日生)

裁判所名 T家庭裁判所

補導委託先

〇〇市〇〇町 O葡萄園

園長 O

事件の概要及び当局の意見
一、事件の端緒

昭和三九年一〇月一日〇〇

市〇〇町〇〇番地H産業有限
会社(代表者K)において午
前一〇時頃、果物箱詰め等に
使用する木毛を作るため、木
毛機の作業をしていたT(満
一九才)が材料となる木を取
換えようとした際、左手をす
べらして木毛機の刃に接触し、
左中指を第一指関節部から切
断、同母指および示指に挫滅
創を負い、土浦市内N病院に
入院加療後十一月一〇日退院
したが、同人の木毛工場にお
ける就業の特殊性から、同人
が労働基準法第九条にいう労
働者であるか否かという疑義
が生じたものである。

二、Tの就業事情

(1) TはY乳業店に住込み、牛
乳配達の仕事に従事していた
が、昭和三八年四月から同三
九年五月までの間に、無免許
運転、速度違反等の道路交通

法違反四回を重ねた結果、本来五月二二日の違反により運転停止七〇日の処分を受けた上T家庭裁判所に送致されて審判を受け、非行少年として少年法第二五条によりT家裁調査官の試験観察に付せられ、同条第二項第三号にもとづいて、九月二日

補導委託先

〇〇市〇〇町〇葡萄園

園長　〇

方に委託されたものである。

(2) H産業の木毛工場において、Tの災害が発生した当時、〇葡萄園においては、T少年外一八名（いずれも一八才又は一九才）をT家裁から補導を委託されており、調査官又は事務官が少年を同園に委託する際の付添いの来所、および月一回定期の試験観察のための来所のもとに管理していたが、うち七名の少年は同園内

の作業に従事し、T少年等の一名は園外の工場、商店、食堂等の一般事業場において就業していた。当時、同園より通勤者は二名、園外における住込者は一〇名であった。

T家裁からは同園に対して、少年一人一日につき二六五円の割で委託費が給付されている。少年たちの罪状性質等によって園内生活および園内作業に限られる者については、あらかじめ委託の際に付添いの調査官が特に指示している。

集団生活上の規律と統制に服するように、園長夫妻が指導監督はしているが、生活場所、作業場所ともに拘禁的ではない。その他の少年については、T家裁では、園外の適宜の事業場に通勤あるいは住込みで勤務することを認めている。

委託費は委託先における諸

事務費と少年たちの食費等を含んでいるが、園外の事業場に住込む場合であっても、園内作業者および通勤者と同様に委託先（〇葡萄園）に支給され、委託費取扱上問題とはしていないようである。

(3) 園外勤務の場合には、主として園長と面識ある事業場の事業主との間に、あらかじめ求人又は求職について話があり、少年受託の際に園長から就業したい職種等の希望について聞き、園長が頼まれている事業場を紹介するという手続きで通勤又は住込みにより就業した者が多い。

T少年の場合は前職が牛乳配達の仕事であったので、同種の職場を希望したが適当な事業場が見当らず、さきに園長が依頼を受けていた木毛工場の仕事をする気になり、九月一日、同様委託されていた

たE少年と二人で同工場に行き就業したという。

(4) 九月一日T少年等がH産業有限会社の木毛工場（一般労働者数 男六 女二）に就業した際には、事業主Hから、労働時間については他の労働者と同様に午前八時から午後五時までであり、休憩は、一二時より四〇分間と午後三時から二〇分間であること。休日は毎日曜日であること、また少年たちには昼食を事業場から給与すること、および木毛製造作業の仕方について指示を与えられている。（当工場には木毛機が四台設備されている。）その際、賃金額については事業場側から少年たちに明示していないが、その他の労働条件および作業仕方については、昼食が出来ることを除き、他の一般労働者と変わりなかった。

なお、E少年は当日から工場内外の雑役の仕事に従事した。

三、報酬の支払いについて

(1) 少年補導委託先であるO葡萄園では、T家裁調査官から少年たちには金を所持させないよう指示されているので、委託先から通勤先には、賃金支払日には直接少年に手交しないよう連絡している。

通勤先には、支払日に受託者O自身赴いて賃金を受領し、H産業の場合には、連記式賃金台帳に受託者自身の領収印を押印し受取っている。

(2) 少年たちが通勤で稼働した賃金については、O葡萄園において保管し、少年たちが衣料品等の購入を希望する場合には、これを購入してやり、住込者の場合には事業主から連絡を受け、必要な限りこれを承認し、購入してもらうよう

うにしている。

通勤者住込者ともに同園から出所する際には、これら購入品の金額を除いた賃金保管額全部は本人たちに支払われることになっている。

(3) T少年の場合、H産業事業主又は受託者Oから賃金額については明示されなかったが、Oの妻や木毛工場における他の労働者たちの話を総合して、昼食付き一日四〇〇円であることがわかったという。

また、本人は入院後、Oから九月分賃金として六〇〇〇円を手交されている。

同工場における賃金水準は次のとおりである。

女子（雑 役）四二〇円
男子（経験者）七五〇～八〇〇円

（いずれも食事は付かず）
四、勤務の終了について
少年の補導のための試験観

察期間は、三カ月ないし九カ月間で、少年たちが家裁に帰り、最終の審判（第三審判）を受けるまで、委託期間は最長九カ月、最短一カ月程度となっている。

少年たちの罪状および第二審判後の経過により、委託期間の大体の目安は推定されるとしても、調査官が来て家裁に連れてもどる日がきまるのは、具体的には受託者も本人たちにもわからない場合が多い。

したがって、全体として短期の約束で就業するが退職は突然として行なわれることが多い。

また、商店又は飲食店等に勤務した少年が、客や他の雇人に乱暴を行なった場合等は、解雇に関する労働基準法の規定によることなく受託者に帰されることが多いという。

この点で、就業の開始の際は、ある制限された範囲において自由な面があるが、勤務の終了の場合は、大体において他人決定的とみられる。

五、委託先（〇葡萄園）における作業について

家裁から補導を委託された少年のうち、外部事業場に勤務させないように指示された者、外部に適当な職場が見当たらない者および外部に勤務することを欲しない者は、〇葡萄園において、ぶどう、なし等果樹の植栽、手入又は、取入作業等を園長の指揮監督のもとに行なわなければならない。

その共同生活と作業のうちに、勤労精神の育成、家庭的ふん囲気による差別意識の排除、円滑な社会復帰の準備のため補導と観察が行なわれるが、その作業は家庭裁判所が

承認している一種の無償労働である。

当〇葡萄園に対しては、内外勤務の差別なく、家裁から委託費が給付されているが、全部同園の食事費、事務費等に充当されることになっており、労働の対償と認められるものは、少年たちに支払われていない上、家裁もこの点については何等関与するところがない。

なお、同園では常時一般労働者を使用していない。

六、当局の意見

(1) 委託先（〇葡萄園）における作業者について

〇葡萄園における保護少年たちに対する管理指導は、その労働の上だけでなく、全生活に及んでおり、園内における作業は、国の機関である家庭裁判所の承認のもとに、補導の過程の一環として実施

「された一種の無償労働と考えられ、その当事者は労働基準法上の労働関係にあるものは解されない。」

(2) 委託先から外部の事業場に勤務した者について

職種に関する少年たちの希望を考慮しているが、受託者は一種の労務供給的なあつせんを行なつて就業を開始させている。少年たちが労働基準法上の労働者に該当するか否かということについては次の点が問題となる。

イ 労働基準法第八条の事業又は事務所に使用される者であるかどうか。

本件に関して、少年たちは、いずれも同条に該当する事業場に勤務していることが認められる。また、他の一般労働者とはほぼ同じ労働条件で、同じ職場において、使用者の管理監督のもとに、普通の労働

に従事している点は、一般労働者と区別されるところはないと考えられる。

ロ 使用者から直接賃金を支払われる者であるか。

本件の場合、賃金（報酬）としては、労働の対価たるものが、授受されているが、使用者が労働者に直接支払っているとはいふことができない。

金銭を所持することが逃亡等の有力な手段となり勝ちであることにかんがみ、家裁調査官の指示に従い、受託者あるいは事業主の手もとに積立てておくものであるが、これは貯蓄金管理の違反に該当することは勿論、中間搾取等の原因にもなりかねない。

しかし、事業場における労働者と使用者との労働関係の存立を妨げる条件であるとは思われないので、他の法律によつて特に定められていない

限り、賃金支払の仕方をできるだけ合理的に改善して、労働基準法上要求されている条件に近づけてゆくべきと考えられる。

家裁調査官による観察中および補導を委託された保護少年は、もともと、囚人又は労役場の収容者のように特別の国家権力による強制的な労働に従事するものでなく、また、保護処分の結果、少年院に収容された矯生教育中の少年とも異りこれにまだ至らない保護の段階にある。

したがって、一般事業場において一般労働者とはほぼ同じ条件で労働する少年は、労働基準法上の労働者であると解することが妥当と認められるだけでなく、労働基準法に規定する最低労働条件によつて保護を与えることが必要であると思料せられる。

答 照会のあった件について、

左記のとおり回答する。

なお、本件については、最高裁判所事務総局家庭局第三課とも打ち合せ済みであるので念のため申し添える。

記

一、少年が、少年法第二五条第三項第三号の規定により補導を委託された施設、団体又は個人（以下「受託者」という。）の施設内において作業に就く場合において、当該作業がもっぱら生活指導又は職業補導の一環として行なわれている場合には、一般に労働基準法の適用はないものと解される。

二、少年が、受託者の施設外の一般民間事業場において就労する場合には、労働基準法第九条の要件を満たす限り労働基準法上の労働者であると解される。〔昭和四〇・五・二〇基収第四四五号〕

へらい療養所におけるらい患者

問 らい療養所におけるらい患者は、左記の理由により法の適用はないものと思料するが如何。

国立らい療養所の軽症患者に対しては、健康保持並びに患者療養生活の利便上軽作業を負荷し、これに対して一定の僅少なる金を与えているのであるが、これをもって直ちに基準法による労働者なりとする見解は誤りであると考えられる。即ち

記

(一) 労働基準法第九条において労働者とは事業場に使用される者で賃金を受けるものと規定されているが、らい患者はらい予防法によって収容を受け専ら治療に専念すべきものであって、所謂労働契約によって使用されるものではなく、

又負荷する作業は精神慰安を目的としたものであって療養所の経営には何ら本質的影響をもつものではない。

(二) 療養所におけるらい患者の治療費は勿論のこと、その他衣食住に要する一切の費用は国庫の負担となっているので、作業賃が直接患者の生活権に影響を与えるものではない。

答 らい予防法によってらい療養所に収容されている患者は、らい療養所に使用される労働者ではないから労働基準法の適用はない。〔昭和二三・一・一・一九基収第三八四六号〕

へ授産施設の作業員

左記の条件をすべて充たす授産施設の作業員（施設に使用される職員、指導員等を除く）は労働者とは、認められない。

記

一、授産施設の作業員の資格は

原則として市町村長、社会福祉事務所長、民生委員等が保護を要する者と認める証明に基いて当該授産施設を利用せしめることによって生業を扶助されるものに限っているものであること。

二、授産施設においては、その作業員の出欠、作業時間、作業量等が作業員の自由であり、施設において指揮監督をすることがないものであること。

特に各作業員の作業量が予約された日に完成されなかった場合にも、工賃の減額、作業品割当の停止、資格の剝奪等の制裁が課せられないものであること。なお作業に対する技術的指導及び製品に対する規格検査はここにいう指揮監督には含まれないものであること。

三、作業によって加工すべき品目については、作業員の技能

を考慮して授産施設において割当てるものであっても差支えないが、同一品目の工賃は、作業員の技能により差別を設けず同額であること（但し、受託契約において製品の仕上り状況によって工賃に差別が設けられている場合は除く）。又、授産施設の場合で作業する場合と場外で作業する場合とによって工賃に差別を設けないものであること。

四、作業収入は、その全額を作業員に支払うものであること。但し、授産施設において補助材料等（ボタン、糸等）を負担した時は、材料購入に要した実費を控除した額を下るものでないこと。

五、授産施設の運転資金、人件費、備品費、営繕費その他の事務費、事業費又は固定資産の償却等の経費は、当該授産施設の負担においてなされる

ものであること。（昭和二六・一〇・二五基収第三八二一号）

〈院外作業に従事する入院患者〉

問 標題のことについて、下記

一のごとき事案が発生したので調査したところ、その実態は下記二のとおりであり、関係者の意見は下記三のとおりであります。被災者が労働者であるか否かについては、下記四のとおり疑義を生じ、かつ、類似の形態で、いわゆる作業療法を実施している病院も多く、全国的なケースとも思料されるので、何分の御指示を賜わりたくりん伺いたします。

記

(1) 一 事件発生の端緒及び問題点
管内〇〇町所在、医療法人

A病院（精神神経科、院長M）の入院患者、B（二十三才）は、作業療法として同町所在

(株)C製作所(製材木工、社長T)に出向作業中、昭和四十一年二月十九日、自動プレーナーの刃部に触れ、左前腕、左手部に受傷(左前腕挫創、左手複雑骨折)、同町H病院において治療、同年三月三十一日治癒した(十級準用障害残存)。

(2) (株)C製作所社長Tは、多少疑問はもっていたが、原則的には被災者と会社との間に雇用関係はないものと考え処理していたものであるが、その後被災者家族等の発言もあり、疑問を深め所轄労働基準監督署労災係に相談の上、労働者であるか否かの判定を求める意味を含めて、障害補償給付請求の手続をとったものである。

二 調査結果(昭和四十二年五月八日)

(1) 当該病院における入院患者

は約一六〇名であるが、その内一二〇〜一三〇名の患者について作業療法として、病院内で午前中軽作業(ビニール籠あみ、ビニール袋詰等)に従事させているが、その中でも特に病状の軽い患者について下記のとおり(調査日現在)院外の事業場に依頼し軽作業につかせている。

イ C製作所(製材木工)

三名

ロ D工業(〇〇〇下請)

二名

ハ E金属(鉄工)

二名

(2) 通勤は徒歩で午前八時病院を出発、午後四時三十分帰院している。

(3) 作業内容の決定については、病院側としては、開放病棟看護主任をそれぞれの事業場に出向かせ、事業場側と話し合いの上決定させているが、単純作業、雑役等軽作業を主と

している。その結果、作業予定患者にこれを説明し、本人が承知したもののについて出向かせているものである。

(4) 病院側としては、月二〜三回、事業場を前記看護主任が巡視し、患者の就労状況を観察したり、事業場側より状況を聴取したりしているが、その他の間については事業場に管理監督をまかせている実情である。

(5) 報酬について

イ 事業場側としては、病院側から依頼をうけて就労させているのであるが、単純雑役作業とはいえ、企業として多少なりともプラスとなっているので謝礼として日給計算で毎月一回病院側に支払っている。

ロ 金額については、患者はノータッチであり、病院側としても謝礼としてもらうものであるので、全く「志」だけとい

うことで話し合いされており、現在はC製作所では一人一日一五〇円、その他の事業場では二〇〇円の支払いがなされている。

ハ 謝礼金については、病院側はこれを病院の会計には計上せず、前記病院内における作業に対する謝礼金とあわせて一括し、前記看護主任に別会計として管理せしめている。

ニ 謝礼金の使途としては、一週間に二回程度の踊り、書道、歌謡曲等の練習及び年一〜二回の旅行並びに娯楽設備等のレクリエーション活動費用にあてられているほか、院内作業者のオヤツ代、院外作業者のオヤツ代りとして一人一日一〇〇円宛支給している。

(6) 備考

イ 今回のケースでは、社長Tは、雇用関係はないものと考えていたが、会社で就業中の

事故であるので責任を感じ、災害発生時、見舞金として一〇、〇〇〇円被災者の父親に渡している。

ロ 本件に関し、書面契約その他規定等は認められない。

三 関係者の意見
関係機関について意見を聴取した結果は、次のとおりである。

(1) 岐阜県保険課

ナイトホスピタル制は、治療指針においても作業療法の一環として認められているが、指導員又は、看護人がおおむね常時付添っていないものについては、原則的には作業療法とは認めがたい。

(2) 岐阜医科大学附属病院

精神科患者の治療に際しては、ナイトホスピタル制を含めた作業療法を併用することが、最も効果的であることは学界の常識となっており、療

法として行なわせる作業である限り、一般事業場で就労しても労働者とは考えていない。この場合、指導員等が常時患者に付添うことが望ましいが、採算的な面及び指導員等の絶対数の不足等よりみて、現状としては極めて困難であるが、この場合でも帰院後の治療と合せ相当の効果が認められている。

(3) 岐阜県精神衛生センター

近年、患者数が逐年増加の傾向にあり、収容施設の増設では、これに追いつかない状況にあり、生産的作業に従事せしめる作業療法としては、一般事業場に依頼して実施せざるを得ない実状にある。

四 当局の見解

本件類似の就労が、健康保険法第四十三条の四第一項並びに第四十三条の六第一項及びこれに基づく命令の規定に

基づく作業療法として実施されている限りにおいては、就労の場所、利用する施設、作業内容等が病院から依頼をうけた事業場によって提供されたものであっても、一般的には患者と当該事業主との間に使用従属関係は存しないものと解される。

しかしながら、本件のごとく作業療法の一環として実施されているものであっても、当該患者の就労についての指導看護が事業主にゆだねられ、事業主は当該事業場に雇用する一般労働者とさしたる区別なく、当該患者を使用している場合は、患者と当該事業主との間には使用従属関係が認められると解されるが、当該患者の就労に対して支払われている本件の謝礼金は、前記のとおり実費弁償の性格のものであり、賃金と解すること

は適當でない。

したがって、本件について、当該受傷患者を労働基準法第九条の労働者と解するについて疑義がある。

答 下記により判断されたい。

記

一 事業主が病院から委託をうけて病院のために治療目的で入院患者を作業に従事させる場合は、原則として労働基準法第九条の労働者（以下単に「労働者」という。）には該当しないが、労働者であるか否かについては形式的に判断することなく、実態に応じ、使用従属関係の有無を判断し、作業療法として適正なものであると否とを問わず、使用従属関係が認められる場合であって、それに基づく労働に對し対価が支払われているときには、労働者に該当すること。

二 次に掲げる事項のいずれか

に該当する場合には、通常は事業主と患者との間に使用従属関係が認められること。

(1) 治療目的、治療方法等当該作業が医療上の作業療法であることが、病院から患者及び事業主に明示されておらず、事業主は、患者を当該事業場の他の労働者と区別することなく労働させているとき。

(2) 当該作業が治療目的を有するものであることが明示されている場合であっても、患者が従事する作業の種類、作業の方法及び作業の場所等作業の内容並びに就業時間、休憩、休日その他就業に関する事項の決定が、病院と事業主との間に治療目的に沿って具体的に行なわれておらず、これらの決定がすべて事業主にゆだねられており、事業主が患者の労働力を自由に使用しうるとき。

(3) (2)に掲げる作業の内容及び就業に関する事項の決定が、病院と事業主との間で具体的に行なわれている場合であっても、事業主が当該決定事項を順守せず、患者の従事する作業の種類、作業の方法、作業の場所等を変更し、又は決定された就業時間をこえて労働させるなど実態が(2)と同様であるとき。

三 次に掲げる事項のいずれかに該当する場合には、使用従属関係が認められるときが多いので、他の事項とあわせ総合的に判断すること。

(1) 事業主が、通常は上記二の(2)に掲げる事項を順守して患者に作業をさせている場合であっても、業務繁忙期等には、病院の承諾を得ることなく他の労働者と同様所定の就業時間を延長し、又は休日に労働させているとき。

(2) 昭和三十六年一〇月二七日付け保発第七三号厚生省保険局長通達「精神科の治療指針」によれば、作業指導員（病院の職員で一定の資格を有する者）は、常に患者とともに作業すべきことが定められている（同通達Ⅺの二の(一)の(6)）が、これら作業指導員による事業場内における患者に対する指導及び観察等が行なわれていないか又はその回数が少なく、そのため事実上患者に対する指揮監督が一切事業主にゆだねられていると認められるとき。

(3) 患者が、遅刻、早退、欠勤等就業に関する定めに反した場合、事業主から直接何らかの制裁をうけ、事実上事業主に対し出勤義務を負っていると認められるとき。

(4) 患者が、事業主に対し、作業上の瑕疵について責任を負

い、又は一定の作業量の確保について義務を負っているとき。

(5) 労働の対価と認められる金品が支給されているとき。たとえば、謝礼と称していても、それが労働の提供のあった時間、日若しくは月又は出来高等に対して支払われるときはこれに該当すること。「昭和四三・八・一五 四二基収第三六五〇号」

3 法人等の役員

〈法人、団体、組合の執行機関〉

問 法人、団体又は組合等の場合において、その代表者又は執行機関である者がその法人、団体又は組合等より労働の対償として法第十一条の規定による賃金を受ける者であるときは、法人、団体又は組合等の機関という立場においては

他の労働者に対し使用者の地位に立つ者であるが、賃金支払を受ける立場においては法第九条の規定により労働者とも解せられるかどうか。

答 労働基準法にいう労働者とは、同法第八条にいう事業又は事務所に使用される者で賃金を支払われる者であるから、法人、団体、組合等の代表者又は執行機関たる者の如く、事業主体との関係において使用従属の關係に立たない者は労働者ではない。(昭和二三・一・九基発第一四号)

〈職員を兼ねる重役〉

問 法人の重役は工場長、部長等の職にあって給料を受ける場合も労働者と見ないか。

答 法人の所謂重役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、その限り

4 学生

において法第九条に規定する労働者である。(昭和二三・三・一七基発第四六一号)

〈商船大学等の実習生〉

標記のことについては、昭和二三年一月一五日付け基発第四九号に基づき取り扱ってきたところであるが、最近の実態調査等によると、商船大学及び商船高等専門学校が機関関係の学科、課程の学生に対し民間の事業場に委託して行う工場実習は、一般に左記のような実態にあるものと認められるので、今後、この工場実習を受ける実習生については、当該事業場との関係において原則として労働者ではないものとして取り扱われたい。

なお、一般の大学の工学部等の学生又は工業高等専門学校の学生で工場実習を受けるものに

ついては、実習の目的、内容、方法等が様々であると考えられるので、個々の実態に即して判断すべきであるが、これらの実習生であっても、下記と概ね同様の実態にある場合においては、原則として労働者ではないものとして取り扱って差し支えない。おって、昭和二三年一月一五日付け基発第四九号は、本通達をもって廃止する。

記

一、実習の目的及び内容

(1) 商船大学及び商船高等専門学校(以下「大学等」という。)が機関関係の学科、課程の学生に対し民間の事業場に委託して行う工場実習(以下「実習」という。)は、大学等の教育課程の一環として、これらの学生に船舶職員法(昭和二六年法律第一四九号)に定める甲種二等機関士(現行、三級海技士(機関))等の海

技従事者国家試験の受験資格として必要な乗船履歴（その一部は工場における実習をもって代えることができる。）を取得させるために行われるものであること。

(2) 実習の実施に当たっては、大学等から委託先事業場に対し所定の教育実習委託費が支払われていること。

(3) 大学等は、工場実習規程等により実習期間、実習科目、実習の実施体制、実習の履修状況の把握、成績の報告、表彰、制裁等について定めており、実習は、原則として、これに従って行われていること。ただし、各実習科目についての具体的な実習方法等は、通常、委託先事業場に任せられていること。

二、実習の方法及び管理

(1) 実習は、委託先事業場の従業員で大学等から実習の指導

を委嘱されたもの（以下「指導技師」という。）の指導の下に行われていること。

(2) 実習は、通常、現場実習を中心として行われており、その現場実習は、通常、一般労働者とは明確に区別された場所で行われ、あるいは見学により行われているが、生産ラインの中で行われている場合であっても軽度の補助的作業に従事する程度にとどまり、実習生が直接生産活動に従事することはないこと。

(3) 実習生の欠勤、遅刻、早退の状況及び実習の履修状況は、通常、まず指導技師によって把握・管理されているが、工場実習規程等に定める所定の手続を経て、最終的には大学等において把握・管理されていること。

(4) 実習生の実習規律については、通常、委託先事業場の諸

規則が準用されているが、それらに違反した場合にも、通常、委託先事業場としての制裁は課されないこと。

三、実習手当等

実習生には、通常、委託先事業場から一定額の手当が支給されているが、その手当は、実習を労働的なものとしてとらえて支払われているものではなく、その額も一日三〇〇円ないし五〇〇円程度で、一般労働者の賃金（あるいは最低賃金）と比べて著しく低いことから、一般に実費補助的ないし恩恵的な給付であると考えられること。

なお、実習生には、委託先事業場から手当のほか交通費等が支給され、あるいは委託先事業場が寮費等を負担している場合もあるが、これらの給付あるいは負担も、一般に同様の性格のものと考えられ

ること。〔昭和五七・二・一九
基発第一二一号〕

〈看護婦見習〉

問 個人開業の医院で家事使用
人として雇用し看護婦の業務
を手伝わせる場合があるが、
これは本法の適用はないもの
と考えてよいか。

また二、三名を雇用して看
護婦見習の業務に従事させ、
かたわら家事その他の業務に
従事させる者は、本法の適用
があると解されるが如何。

答 設問前段の如き場合は、見
解の通り。

後段については看護婦見習
が本来の業務であり、通常こ
れに従事する場合は本法の適
用がある。〔昭和二四・四・一
三基収第八八六号〕

〈看護婦養成所の生徒〉

保健婦助産婦看護婦法（昭和

二十三年法律第二百三号）に基
づく看護婦養成所の生徒は、将
来看護婦となるべき素養を取得
するために教育を受けているも
のであり、その教習課程中の実
習も教育の目的でのみなされる
べきものであるから、その生徒
は原則として労働者とみなすべ
きではない。なお、従来慣習
により生徒を一般看護婦と同様
に勤務させている場合があり、
たとえ形式的にいわゆる生徒と
称して実習に従事していても、
その実態においては、法第九条
にいう労働者とみなされる場合
があるが、次のいずれにも該当
する場合を除き、当該事業経営
者と生徒との間には実質的な使
用従属関係が存在するものと認
められ法を適用すべきものであ
るから、その労働の実態を調査
し法の適用について十分留意さ
れたい。

本件は養成中の男子たる看護

人についても同様に取り扱いわれ
たい。

(一) 実習時間外はもとより、実
習中といえども、教習及び教
習の場所に関係のない作業、
事務、その他雑用に使用され
ないこと。

(二) 生徒の管理については、責
任者が定められ、生徒の実習
と一般看護婦の労働が明確に
区別されていること。〔昭和
二四・六・二四基発第六四八
号、昭和二五・一一・一婦発
第二九一号〕

5 その他

〈組合専従職員の労働関係〉

問 会社からは給料を受けず、
その所属する組合より給料を
受ける組合専従職員の労働関
係は会社との間にはなくて組
合との間にあり、労働組合員
の専従職員を有する労働組合

は、法第八条第十七号の事務所に該当し、法の適用を受けると思われるが如何。

答(一) 組合専従職員と使用者との基本的な法律関係は、労働協約その他により労使の自由に定めるところによるが、使用者が専従職員に対し在籍のまま労働提供の義務を免除し、組合事務に専従することを認める場合には、労働基準法上当該会社との労働関係は存続するものと解される。

(二) 専従職員が労働組合の労働者に該当する場合又は労働組合が他に労働者を使用する場合は、労働組合の事務所は法第八条第十七号の事務所と認められる。なお、専従職員が組合の労働者であるか否かについては昭和二十三年一月九日付基発第一四号を参照されたい。(昭和二四・六・一三基収第一〇七三号、昭和三三・

二・一三基発第九〇号

放送協会に専属の管弦楽団、合唱団、劇団、効果団

問 日本放送協会においては管弦楽団、合唱団、劇団、効果団の各個人と契約書によって出演契約を結んでいるが、この契約は左記の理由によって雇用契約ではなく、労働基準法は適用されないと解し、一般職員とは別個の取扱いをし、職員に対する服務規程も適用していないが差支えないか。

記

(一) 契約の内容 契約の名称は専属出演契約となっているが、出演者は一定量(月百五十数時間から百数時間まで各団各人によって異なる)までの出演を約諾し、協会はこれに対し定額の報酬金(一定量までの累積された出演料として)を支払うものに過ぎず、出演

契約者は協会の発注を忌避しない限り協会以外の者といかなる出演契約をすることも自由である。

(二) 発注の条件 協会側は出演契約者を出演させるときは、その都度必ず従業二十四時間前(実際上は普通四日前まで)に発注することとなっており、その以後の発注には強制力がない。

(三) 出演上の条件

(1) 出演者の義務 出演者は、協会が指示する業務の演出者が何人であってもその指揮に従わなければならないが、これは協会の指揮に従うというのではなくその業務の芸術上の効果発揚のための要件である。

(2) 出演時間 出演(練習を含む)する時間は、午前九時から午後十時までの間であるが不定であり、また各人により

異なるが、一日最低一時間半、最高七、八時間（実質休憩二時間位を含む）。

(3) 拘束時間 一応拘束時間とみなされるのは、発注のあった日の出演時間とその練習、準備を含めた発注時間内であり、その他の日及び時間は全く拘束しない。

答 設問の場合、出演契約の相手方である出演者は、一定の拘束条件のもとに労働を提供する義務を負い、またその労働の対償として報酬を受けており、契約の名称如何にかかわらず協会との間に使用従属関係が存在すると解され、したがって法第九条による労働者として取り扱わなければならない。ただし、演出について裁量を一任されている者についてはこの限りではない。したがって、本法にいう労働者に該当するものについては、

時間外手当等の額が違法にならないよう注意されたい。
〔昭和二四・七・七基収第二一四五号〕

〈地労委員長〉

問 地方労働委員会の委員は知事が任免し知事が手当を支給し法令により公務に従事する職員であるので労働者であると考えるが、他面知事はこの職務の執行については指揮命令権なく又労働委員会は委員を以て構成されている合議制の機関であり、従って知事対委員及び委員会対委員の間には使用従属の関係がなく法第九条の「使用されるもの」とは実質上いい難い点もあるが如何に解すべきか。

答 労働委員会の委員は法第九条の労働者とは認められない。
〔昭和二五・八・二八基収第二四一四号〕

〈調教師、厩務員間の労働関係〉

問 日本中央競馬会に所属する調教師（競走馬の調教、飼養管理にあたる者）と厩務員（競走馬の飼養管理の補助にあたる者）との間に、雇用関係があるか否かについては、競馬法に何等規定もなく、法律上この雇用関係については種々疑義があるものと思料されるので、参考資料御検討の上何分の回答をお願いする。

（参考）調教師と厩務員の関係について
それぞれの機構と給与の関係について

日本中央競馬会の主催する競馬サークルには、競馬を主催するものと、競馬を実施するものがあり、調教師及び厩務員は競馬を実施するものに属する。

実施するものには

馬主（競走馬の所有者）

調教師（競走馬の飼養管理調教にあたる者）

馬に騎乗し競走に出場する者

調教師（飼養管理を補助する者）があつて、相互に関連性がある。

競馬法の定めるところによつて馬主、調教師、騎手、厩務員は一定の手続と試験を経て承認又は免許せられる。

馬主は（日本中央競馬会施行規程第一二条「馬主の代理人」）調教師を競馬に関する自己の代理人とし一切の事項を委任する。

このことにより馬主は調教師との間に馬を預託するため実費計算に基づく一ヵ月分の預託料の支払契約がなされる。調教師は預託馬の調教を行うため、馬の飼養管理を補助させるため厩務員を置く。（日

本中央競馬会施行規程第四二条）厩務員を雇用する場合は馬主に相談し、馬主の了解を受けることが先決で、時には馬主と厩務員が直接雇用契約をする場合もある。

等々いずれの場合にも馬主の意思にもとづくものが多い。

この間の給与関係については、馬主から支払われる預託料実費を調教師が受領しそれぞれの者に支払われるのである。

また、競走に出場した馬には主催者である競馬会より勝馬の賞金又は入着賞及び着外賞が馬主に支払われ、この支払われた賞金の中より進上金（歩合金）として、調教師に對し一〇〇分の一〇、（騎手に對し一〇〇分の五）厩務員に對し一〇〇分の五とそれぞれが支払われる。賞金の進上金（歩合金）についても馬主から調教師も厩務員も率は異なるが同様に支払われる立場にある。

また着外馬には（五着以下の馬に對し）一回出走毎に一〇、〇〇〇円（サラ系）又は七、〇〇〇円（アラ系）が着外賞として支払われる。そのうち五〇〇円が厩務員に支払われる。調教師には支払われない。

その他一競走毎に主催者の日本中央競馬会より調教師には調教師賞（騎手には騎手賞、騎乗料）、厩務員には厩務員賞がそれぞれの技術に對する奨励金として支払われる制度となっている。

なお調教師（騎手）、厩務員の福祉については日本中央競馬会基金により、その外郭団体たる競馬共助会が規定により、医療の給付又は家族給付、勤続給付を行っているの健康保険に加入はしていない。

以上調教師と厩務員との関係又は給与関係、共済関係について参考として申し上げる。

答 調教師と厩務員の間には、

特殊の例外的な場合を除き、次の理由により、一般に労働関係が存し、調教師は労働基準法上の使用者と認められる。

一 調教師は、馬主と締結した競走馬の預託契約に基づき、馬の調教及び飼養管理を行い、一定の報酬を受けていること。

すなわち、調教師は平均二十頭程度の競走馬をそれぞれの馬主から受託し、馬主の具体的指揮監督を受けることなく、自己の技術、能力の範囲内で自由に調教及び飼養管理を行い、その費用及び報酬として一定の預託料を受け、また、調教の成果として調教師賞及び進上金等の収入を得ているものであること。

二 厩務員は、調教師の指揮監

督のもとに馬の飼養管理に従事する労働者であること。すなわち、

(一) 作業指揮関係

(1) 午前午後二回の運動、飼料の与え方、馬の手入、寝薬乾燥、草刈り、及び厩舎清掃等の厩務員の作業は、調教師の指揮監督に従っていること。

(2) 遅刻、出欠については、調教師の監視を受け、私用のため作業ができないときは、調教師の承認を得ていること。

(3) 持馬の異状を発見したときは、常に調教師に連絡し、指示された措置をとっていること。

(4) 勤務成績不良その他厩務員の責に帰すべき行為があった場合は、懲戒されることがあること。

(二) 雇入、解雇関係

(1) 厩務員の雇入については、調教師が個人的に知っている

者を自己の名において直接雇い入れていること。また、日本中央競馬会施行規程第四二条により調教師が厩務員を置こうとするときは、競馬場長又はトレーニングセンターの上長の承認を受けなければならないが、これは競馬場その他の競馬関係施設の管理権に基づく規制であるに過ぎないこと。

(2) 馬主が所有馬を売却した場合または、他の調教師に預託替した場合も調教師が解雇の意思表示をしない限り、厩務員の使用関係はそのまま継続していること。

(3) 勤務成績が不良な厩務員に対しては、調教師が独断で解雇しており、馬主その他の者の関与を受けていないこと。

(三) 賃金その他の労働条件の決定関係

(1) 厩務員の労働時間、始業、

終業の時刻は調教師が決定していること。

- (2) 厩務員の賃金は、預託契約において定められ、事実上これに拘束されているが、これは預託料の算出根拠として調教師、馬主間で決定したものであり、労働契約上の賃金は、これと別個に決定し得るものであって、現実にもそのような場合がみられること。

三 厩務員と日本中央競馬会、競馬共助会若しくは馬主との間には労働関係の存在が認められないこと。すなわち、

- (1) 馬主の持馬が競走に出場した場合は、進上金又は着外賞として一定の金銭が馬主から調教師を通じて厩務員に支払われているが、この外に厩務員に対して直接にも間接にも指揮監督を行っていることと認むべき事情がないので馬主、厩務員間の労働関係の存在を肯

定することはできないこと。

- (2) 日本中央競馬会より優秀な厩務員に対し厩務員賞として一定の金銭が支払われる場合があるが、これは、競馬主催者の立場からする厩務員の技術奨励制度であって、労働関係に基づく対価とは認められないこと。

- (3) 厩務員に対しては、災害補償費的性質の金銭が競馬共助会より給付されているが、競馬共助会は、任意加入の共済組織であり、また、厩務員に対して直接にも間接にも指揮監督を行っていないので厩務員との間に労働関係を認めることはできないこと。

- (4) 競馬共助会の資金の大部分は、日本中央競馬会で負担しており、実質的には日本中央競馬会が前記災害補償費的性質の金銭を厩務員に支給していることと認められるふしもある

が、日本中央競馬会は直接にも間接にも厩務員を指揮監督していると認めるべき事情がないので、厩務員との間に労働関係を認めることができないこと。〔昭和三二・一〇・一八基収第六八一九号〕

へいか釣漁業の従事者

一 函館地方におけるへいか釣漁業には左記の事由に基き特殊の例外的な場合を除き、一般に労働関係があり従って労働基準法及び労働者災害補償保険法の適用を受けること。

- (一) 船主は船その他の漁業施設を所有し、漁獲物の多寡によって、即ち漁夫の労働によって利潤を得る漁業事業者であり、漁夫は船主の有する船その他の漁業施設を利用して漁獲に従事するものであること。

- (二) 船主は経済的に資本を有し、漁夫は主として労働力をもつ

て生活の資を得ている者であること、即ち函館市の例によれば、船主は船その他百万円程度の資本を投下して一漁期十数万円の純益を得るが、漁夫の所得は一漁期に三万円程度であること。

(三) 船主と漁夫との関係は少くとも一漁期中は特別の事由のない限り継続的であること。

(四) 漁夫は少くとも一漁期中は専らいか漁業に従事し、この漁期以外にも他の漁業に従事するのが通常であること。なお、函館地方においては漁夫は漁業組合に加入しており、組合費を納入し登録をうけて優先乗船すること。

(五) 乗船の可否は船主又はそれに代る船頭が決定する権能を有し、通常漁期の開始の際に乗船者が決定されること。

(六) 漁夫が船を取りかえる場合には、前の船の船頭に了解を

得るのが通常であること。

(七) 漁夫の作業日、作業時間は、専ら船主又は船頭の決定する船の運航によって定まること。

(八) 一般に漁業の作業方法は単純であり、特にいか釣においては、網による漁業と異り、分業が行われないで、個人作業を主とするため船主又は船頭からの漁夫に対する作業上の指揮監督は顕著でないが、慣習的に次の如き指揮監督が行われていること。

(1) 船頭は、航海上の責任者として船の運航について責任と権限を有していること。

(2) 荒天その他の事由によって、出漁しない日には船着場附近に旗が揚げられること。

(3) 船上における漁夫の座席は、抽籤等により、毎日交替することが通常であるが、年少者等能力の低い者は船首船尾等の不利な場所に固定させられ

ること。

(4) 出漁の際のとも綱の解攪、作業終了後の甲板の掃除等の船員の行う作業を漁夫が行うこと。

(5) 漁場附近に到達した場合又は漁場内で船を移動する場合、漁群発見のため漁夫が一定の交替方法で作業を継続し、漁群を発見した際に各人に連絡するのが通常であること。

(6) 著しく能力の低い者、著しく怠惰な者については、乗船を拒否することもあり、少くとも次の漁期には、他の漁夫と取替えること。

(九) 函館市附近においては、漁獲物は各人の漁獲量を計量した後、船主において一括処分し、漁夫に対し各人の漁獲量に応じて毎月二回現金にて漁獲量の五割を提供するのが通例であること。但し福島町その他郡部においては、各人の

漁獲量を計量した後、各漁夫が加工してその加工品の三割を船主に提供しているが、その事実は労働関係の存在を否定するものとは認め難いこと。なお石川、富山等本州からいか漁業を目的として漁期中来函している船においては、漁獲物を個人別に計量せず網漁業と同様の方法により、賃金を分配する。

二 なお、業として、いか釣に従事する者以外の者が、たまたま乗船していか釣に従事する場合には、労働関係がない場合もあると考えられるから、これについては、具体的事実に即して判断すること。〔昭和二五・一二・七基収第三四九二号〕

〈市町村の固定資産評価員〉

問 市町村の固定資産評価員の性格は、その選任は地方税法

（昭和二十五年法律第二百二十六号）第四百四条により市町村長が当該市町村議会の同意を得て行うものであり、地方公務員法第三条第三項第一号の特別職に該当するものであるが、市町村長の指揮を受けて市町村の事務の一部を補助する立場にあり市町村長に対し使用従属の関係を有するものと認められるので、労働基準法上の労働者とも解されるが、いささか疑義があるので、何分の御指示を願いたい。

答 固定資産評価員は、地方税法第四百四条によれば市町村長の指揮を受けて固定資産を適正に評価しかつ、市町村長が行う価格の決定を補助するものであって、地方公務員法第三条第三項第一号の特別職に該当し、給料又は報酬の支給を受ける職員であるから市町村長と使用従属関係にある

労働基準法第九条の労働者と解される。

追って、本件は自治庁と打合せ済みのものであるから念のため。〔昭和二八・七・六基収第二六八三号〕

〈鳥獣保護員〉

問 福島県鳥獣保護員は、次のような勤務態様の下で、業務を行っている。これについては、労働基準法第九条の労働者であると思料されるが如何。

記

(1) 林業事務所に配置され、担当地域は一ないし四市町村である。

(2) 県の指示により、林業事務所長が年間又は月間の業務計画及び各月の重点実施事項を定め、毎月一回鳥獣保護員を林業事務所に集合させて、それを鳥獣保護員に指示している。

(3) 勤務日数が指定されている

(猟期中は週二回、休猟期には月二回)が、期日、時間は指定されていない。ただし、鳥獣保護員手帳の所要欄に業務に従事した日、時間等を記録する。

(4) 勤務時間は、毎月鳥獣保護員が提出する巡視状況報告書及び前記鳥獣保護員手帳の記録の検印により把握している。

(5) 緊急連絡の義務がある。

答 照会のあった件について、

左記のとおり回答する。

なお、本件については、自治省行政局(公務員課)とも打合せ済みであるので、念のため申し添える。

記

御照会のあった鳥獣保護員は、福島県鳥獣保護員規程(昭和三八年十一月二二日福島県訓令第三二二号)によれば、林業事務所長の指揮監督を受

けて鳥獣保護及び狩猟に関する業務に従事する者であつて、地方公務員法第三条第三項第三号の特別職に該当し、その業務に従事したことに対して委嘱通知書に示された報酬を支払われるのであるから労働基準法第九条の労働者であると解される。(昭和四〇・一〇・一三基収第五九二三号)

△宗教団体▽

(昭和二七・二・五基発第四九号) 第八条関係参照

△農村における公役▽

(昭和二四・六・一三基収第一七三〇号) 第八条関係参照

△委託契約による学校用務員等▽

(昭和四四・四・七基収第三四三三号) 第四十一条第三号関係参照

第10条 関係

〈使用者の意義〉

「使用者」とは本法各条の義務についての履行の責任者を行い、その認定は部長、課長等の形式にとらわれることなく各事業において、本法各条の義務について実質的に一定の権限を与えられているか否かによるが、かかる権限が与えられておらず、単に上司の命令の伝達者にすぎぬ場合は使用者とはみなされないこと。（昭和二二・九・一三発基第一七号）

〈下請負人〉

下請負人がその雇用する労働者の労働力を自ら直接利用するとともに、当該業務を自己の業務として相手方（注文主）から

〈出向の場合〉

独立して処理するものである限り、注文主と請負関係にあると認められるから、自然人である下請負人が、たとえ作業に従事することがあっても、法第九条の労働者ではなく、第十条にいう事業主である。（昭和二三・一・九基発第一四号、昭和六三・三・一四基発第一五〇号）

出向とは、出向元と何らかの労働関係を保ちながら、出向先との間において新たな労働契約関係に基づき相当期間継続的に勤務する形態であり、出向元との関係から在籍型出向と移籍型出向とに分類される。

（一）在籍型出向

在籍型出向は、出向先と出向労働者との間に、出向元から委ねられた指揮命令関係ではなく、労働契約関係及びこれに基づく指揮命令関係がある

形態である。

出向先と出向労働者との間に労働契約関係が存するか否かは、出向・派遣という名称によることなく出向先と労働者との間の労働関係の実態により、出向先が出向労働者に対する指揮命令権を有していることに加え、出向先が賃金の全部又は一部の支払いをする、出向先の就業規則の適用があること、出向先が独自に出向労働者の労働条件を変更することがあること、出向先において社会・労働保険へ加入していること等総合的に勘案して判断すること。

在籍型出向の出向労働者については、出向元及び出向先の双方とそれぞれ労働契約関係があるので、出向元及び出向先に対しては、それぞれ労働契約関係が存する限度で労働基準法等の適用がある。す

なわち、出向元、出向先及び出向労働者三者間の取決めに
よって定められた権限と責任
に依じて出向元の使用者又は
出向先の使用者が出向労働者
について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。この点について
は、昭和五十九年十月十八日
付け労働基準法研究会報告
「派遣、出向等複雑な労働関
係に対する労働基準法等の適
用について」中「3 いわゆる
出向型に対する労働基準法等
の適用関係」を参照のこと。

(二) 移籍型出向

移籍型出向は、出向先との
間にのみ労働契約関係がある
形態であり、出向元と出向労
働者との労働契約関係は終了
している。移籍型出向の出向
労働者については、出向先と
のみ労働契約関係があるので、
出向先についてのみ労働基準

法等の適用がある。〔昭和六
一・六・六基発第三三三号〕

〈高分子原料開発研究組合〉

問 当局管内に下記のとおり、

高分子原料開発研究組合が設
立されたが、この組合が労働
基準法及び労働者災害補償保
険法の適用に關し、次のとお
り疑義を生じましたので何分
の御教示を賜りたく票伺致し
ます。

1 研究事業に従事する者は、
組合より賃金等の報酬を受け
ないので、組合との関係上、
本法にいう労働者と認め難く、
よって労働基準法の適用はな
いものと解してよい。

2 研究事業に従事する者と、
その者の所属する会社との間
には労働関係が存在し、組合
の研究業務を直接指揮監督す
る運転部長、運営委員長を各
会社の使用者のために行為す

る者と看做して労働基準法第
八条第一二号の研究の事業と
して適用のあるものと解して
よい。

3 労働者災害補償保険法上、
使用者は各々の会社を使用者
として労働者は出張中の者と
して取り扱ってよい、又は
組合を一つの単位の事業と解
してよい。

記

1 事業の概要

(1) 当該組合は、二二社が資金
と自己会社の技師（以下「運
転部員」という。）を出向さ
せてK市に施設してアセチレ
ン、エチレン等高分子原料の
開発に必要な試験研究及びこ
れに關連する工業化の研究を
共同事業として実施するもの
である。

(2) この事業に必要な経費は国
の補助金と各組合員（会社）
が平等に負担する分担金によ

りなっている。経費の支出は施設費、研究費、事務局の給料負担金である。

(3) 設備は、ボイラー、圧力容器、ポンプ、冷凍機、化学実験装置及び諸計器類であり、所有関係は組合員の共有財産である。

2、事業の組織、運営方法

(1) 組織は次頁のとおり常置機関としては運営委員長の指揮下（運営委員長は事実上は非常勤であるので、日常の指揮監督は運転部長が行なうが、形式上責任態勢にある。）に運転部と事務局とがあり、非常置機関として財務委員会と技術委員会よりなる。

(2) 理事会は二二社の代表者により構成されるが、代表者のため参集困難の事情にあり、理事会の代行機関として運営委員会が業務を処理する。運営委員長は理事会で決定指名

されたものである。

運転部は運転部員によって運営され、運転部員の指揮監督は部員の互選による運転部長が行うが、運転部長は運営委員長の指揮の下にある。

設備の運転は運転部員が行うが、ボイラー、ポンプの維持はT(株)より出向する作業員によって行なわれる。

3、運転部員、事務局員等の身分、待遇、労働条件

(1) 運転部員は各社より出向形式にて常態的に研究事業に従事し待遇、労働条件は本項(3)記載の事実を除いて、その会社の労働協約、就業規則によって決定され労働の記録は組合で管理し、その記録を組合より各社に送付し、賃金計算をしその会社より直接運転部員に支払う。

各会社より出向した運転部員について不相当と認められ

た者については組合より会社あて代りの部員の出向を要請するが指名は行わない。

組合として運転部員の採用、解雇は行わない。

(2) 事務局員、ボイラー、ポンプの維持員については、運転部員と同様管理は組合で行うが記録はT(株)に送付し、T(株)の就業規則に基き、賃金はT(株)より支払われるが、事務局員の給料相当額は組合経費よりT(株)に還元決済される。

事務局員に関する社会保険はT(株)にて一切処理され、組合は全然関係しない。

(3) 組合内における始業、終業、休憩、休日等の労働条件は運転部長の監督の下に処理される（就業規則作成の予定である）。

年次有給休暇に関する諸条件は各所属会社の規定による。但し取得についての手続のみ

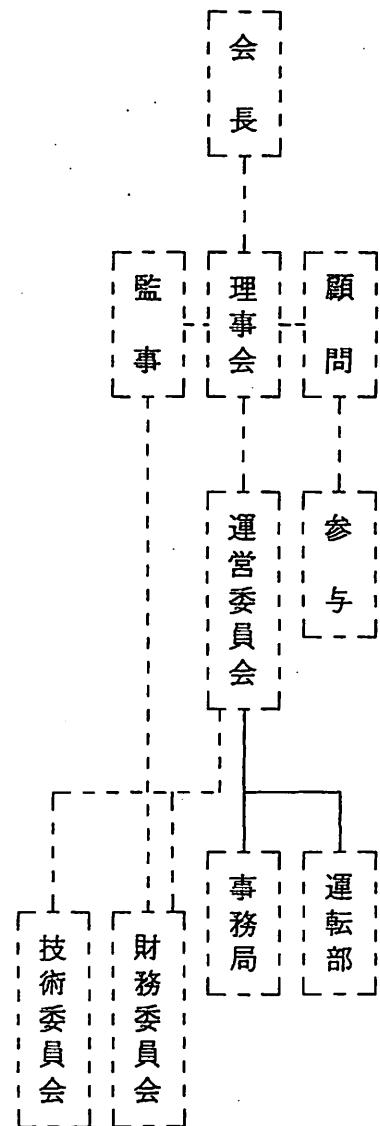
運転部長の承認を要する。

答1 労働基準法関係

(1) 運転部員、作業員及び事務局員（以下「労働者」という。）は、作業の具体的遂行、始業、終業、休憩その他の事項について高分子原料開発研究組合（以下「組合」という。）の指揮命令をうけており、その限度で、労働者と組合との間に労働関係が存在するが、反面、解雇の権限は出向元の会社に残保されており、また、賃金は出向元の会社から支払われているから、その限度で、出向元の会社との間にも労働関係が存在する。この場合において労働基準法（以下「法」という。）は、当該使用者について、労働関係の存在する限度で適用があるということになるが、具体的な関係条項の適用については、別紙によらねたい。

(2) 組合は、法第八条第一二号に該当する。

2 労働者災害補償保険法関係
労働者は組合に係る保険関係により取り扱うこととし、組合から保険加入の申込があった場合は承諾されたい。この場合において、保険料及び平均賃金の算定については、出向元の会社が当該労働者に支払った賃金により行なうことになるが、その取扱いに当たっては、昭和三五年十一月二日付基発第九三二号通達の趣旨により円滑を期せられたい。



別紙

1 法第二四条関係

労働者の賃金は、出向元の会社において支払われているが、勤務場所と賃金支払場所が異なることは、本条に規定する一定期日払の原則の履行を困難にする場合も考えられるので、組合、会社間の距離、交通に要する時間等よりみてこの原則の違反を生ずることのないよう、実情に即して指導されたい。

なお、本条の協約及び協定は、賃金支払者たる出向元の

会社との間に締結されれば足りる。

2 法第三二条、第三三条、第三四條、第三五條、第三六條及び第三九條関係

組合は、労働時間、休憩、休日及び年次有給休暇に関するこれらの規定の履行義務を有する。

なお、法第三六條の規定に基づく協定は、組合との間に締結されなければならない。

3 第五章関係

組合は、安全及び衛生に関する本章の規定の履行義務を有する。

4 第八章関係

組合は、本章の規定に基づく災害補償義務を有する。

5 第九章関係

就業規則に関する本章の諸規定の義務の履行は、組合又は出向元の会社が、それぞれが権限を有する事項の限度に

において、当該事項について行なわなければならない。

6 第一〇七條及び第一〇八條関係

これらの規定に基づく労働者名簿及び賃金台帳の調製等の義務は、組合及び出向元の会社のそれぞれにある。〔昭和三五・一一・一八基収第四九〇一号の二〕

〈事務代理の懈怠と罰則の適用について〉

法令の規定により事業主等に申請等が義務づけられている場合において、事務代理の委任を受けた社会保険労務士がその懈怠により当該申請等を行わなかった場合には、当該社会保険労務士は、労働基準法第十条にいう「使用者」及び各法令の両罰規定にいう「代理人、使用人その他の従業者」に該当するものであるので、当該社会保険労務士

を当該申請等の義務違反の行為者として各法令の罰則規定及び両罰規定に基づきその責任を問う得るものであること。

また、この場合、事業主等に対しては、事業主等が社会保険労務士に必要な情報を与える等申請等をして得る条件を整備していれば、通常は、必要な注意義務を尽くしているものとして免責されるものと考えられるが、そのように必要な注意義務を尽くしたものと認められない場合には、当該両罰規定に基づき事業主等の責任をも問う得るものであること。〔昭和六二・三・二六基発第一六九号〕

第11条 関係

1 賃金の意義

〈賃金の意義〉

(一) 労働者に支給される物又は利益にして、次の各号の一に該当するものは、賃金とみなすこと。

(1) 所定貨幣賃金の代りに支給するもの、即ち、その支給により貨幣賃金の減額を伴うものの

(2) 労働契約において、予め貨幣賃金の外にその支給が約束されているもの

(二) 右に掲げるものであっても、次の各号の一に該当するものは、賃金とみなさないこと。

(1) 代金を徴収するもの。但しその代金が甚だしく低額なも

のはこの限りではない。

(2) 労働者の厚生福利施設とみなされるもの

(三) 労働協約、就業規則、労働契約等によって予め支給条件が明確である場合の退職手当は法第十一条の賃金であり、法第二十四条第二項の「臨時の賃金等」に当たる。

(四) 結婚祝金、死亡弔慰金、災害見舞金等の恩恵的給付は原則として賃金とみなさないこと。但し、結婚手当等であつて労働協約、就業規則、労働契約等によって予め支給条件の明確なものはこの限りでないこと。〔昭和二二・九・一三発基第一七号〕

〈実物給与〉

(一) 実物給与に関する法第二十四条の趣旨は、実物給与制度の沿革に鑑み、かつ稍もすれば基本給を不当に低位に据え

置く原因となるおそれがあるので、原則として実物給与を禁止したものである。従つてあらゆる種類の実物給与を禁止せんとするものではなく、労働協約に別段の定めをなさしめることによって、労働者に不利益となるような実物給与から労働者を保護せんとするものであること。

(二) 労働者に対し、労働協約によらずして物又は利益が供与された場合において、それを賃金とみるか否かについては、実物給与に関する法の趣旨及び実情を考慮し、慎重に判定すること。

(三) 臨時に支給される物、その他の利益は原則として賃金とみなさないこと。なお祝祭日、会社の創立記念日又は、労働者の個人的吉凶禍福に対して支給されるものは賃金ではない。然し次の場合における実

物給与については、賃金として取扱うこと。

(イ) 支給されるものが労働者の自家消費を目的とせず、明らかに転売による金銭の取得を目的とするもの。

(ロ) 労働協約によっていないが、前例もしくは慣習として、その支給が期待されている貨幣賃金の代りに支給されるもの。

(四) 福利厚生施設の範囲は、なるべくこれを広く解釈すること。

(五) 施行規則第二条第三項による評価額の判定基準は左によること。実物給与のために使用者が支出した実際費用を超え又はその三分の一を下ってはない。但し公定小売価格その他これに準ずる統制額の定あるものについては、実際費用の如何にかかわらずその額を超えてはならない。

(六) 労働者より代金を徴収する

ものは、原則として賃金ではないが、その徴収金額が実際費用の三分の一以下であるときは、徴収金額と実際費用の三分の一との差額部分については、これを賃金とみなすこと。〔昭和二二・一二・九基発第四五二号〕

〈栄養食品又は保健薬品の支給〉

問 別紙労働協約による現物補給は労働者の保健上の優遇措置であっていわゆる加給的な意図は含まれていないとみられ、従って福利厚生施設と解されるが如何。

別紙

協定書 (抜萃)

一、会社は鑿岩作業に従事する鉱員に対し、実稼働一日当五〇円の範囲内において栄養食品又は保健薬品を現物補給する。

二、実施方法

個人通帳により一カ月を十日間位に区切り各人稼働日数に応じ、品目(生鮮魚肉、乾魚食品、果物、バター、食用油、肝油等ビタミン剤その他栄養価値あるものより選定)数量を決定する。

品目の選定その他具体的運営方法については毎月一回会社組合間に協議会を開催する。

答 設問の現物補給は労働協約に基き、特定作業に従事する労働者に対してその稼働日数に応じ、一定額の範囲内で支給するものであるから、賃金であって、労働者の福利厚生のために支給するものとは認められない。〔昭和二七・五・九基収第一五八九号〕

〈通勤定期乗車券〉

問 ○○通運株式会社○○支社では労使間の協定書により通勤費として六カ月毎に定期券

を購入し、それを支給しているが、このような通勤定期券の支給は法第十一条の賃金と解すべきか。

答 設問の定期乗車券は法第十条の賃金であり、従って、これを賃金台帳に記入し又六カ月定期乗車券であっても、これは各月分の賃金の前払として認められるから平均賃金算定の基礎に加えなければならぬ。〔昭和二五・一・一八基収第一三〇号、昭和二三・二・一三基発第九〇号〕

〈スト妥結の一時金〉

問 スト妥結の際締結された新賃金協定により一人平均五、〇〇〇円の一時金の支給をみたが、一時金を賃金として取扱うべきかどうか。

答 設問の一時金は臨時の賃金である。〔昭和二八・三・二〇基発第一三七号〕

〈チップ〉

問 チップは賃金に該当するか。

答 チップは、旅館従業員等が客から受け取るものであって賃金ではない。

なお、無償あるいは極めて低廉な価格で食事の給与を受け、又は当該旅館等に宿泊を許されている場合には、かかる実物給与及び利益は賃金とみなすべきである。〔昭和二三・二・三基発第一六四号〕

〈法定の額を超える休業補償費〉

問 就業規則に基いて休業補償の名目をもって、業務上の負傷により休業している労働者に平均賃金の百分の六十を超える支給を行っている事業場における法第七十六条の規定を上廻る部分については、左記一、又は二によりこれを休業補償とみるか、又は賃金と

解すべきか。

記

一、休業補償は法で平均賃金の百分の六十と限定されているが、これは法第一条の規定により最低の基準と考えるべきで、事業場で休業補償として平均賃金の百分の六十を上廻る制度を設けている場合は、その全額を休業補償と見るべきである。

二、休業補償は休業手当と法的根拠を異にしているから平均賃金の百分の六十以上と規定せず敢えて百分の六十と限定しているの、百分の六十を上廻る部分は予め支給条件の明確な恩恵的給付として賃金と見るべきである。

答 貴見一のとおり。〔昭和二五・一二・二七基収第三四三二号〕

〈私有自動車を社用に提供する場合の維持費〉

問 私有自動車を社用に提供する者に対し、その維持費を別紙規程により支給する場合これを賃金と解すべきか否かについて左記の通り考えられるが如何。

一、私有自動車維持費として支給される定額金額（規程第三条第一項によるもの）は実費弁償と解される。

二、自己の通勤に併用する者に対して加算支給される通勤定期乗車券代金月額額の二分の一相当額（規程第三条第二項）は賃金と解される。

三、社用提供者に対して自動車重量税及び自動車税の一部を支給することとしているが、これは自動車の使用貸借契約における必要経費の負担とみられ、賃金ではない。

四、社用に用いた走行距離に応じて支給されるガソリン代は実費弁償であり賃金ではない。

私有自動車維持費支給規程（抄）
第一条 当社の職員であつて日常業務に自動車を使用する必要がある者が私有自動車を社用に提供使用する場合はこの規程の定めるところにより私有自動車維持費（以下維持費という）を支給する。

前項の認否は、支店長（本店は所屬部長）がこれを決定する。

第二条 会社は外勤を主とする者又は自動車の使用を便とする者に対して私有自動車のまま提供使用を慫慂することができる。

第三条 維持費は左の区分によつて、毎月末、当月分を支給する。但し欠勤三十日以上に亘るときはこれを支給しない。

(1) 第一条の規定に該当するものの月額三〇〇〇円

(2) 第二条の規定に該当するものの月額五〇〇〇円

自己の通勤に併用する者は通勤定期乗車券代金月額額の二分の一相当額を前項金額に加算支給する。

第四条 社用に用いた場合のガソリン代については、走行距離に応じ支給する。

答 一、二、三、四ともに貴見のとおり。（昭和二八・二・一〇基収第六二一二号、昭和六三・三・一四基発第一五〇号）

〈役職員交際費〉

問 役付職員は職掌柄外部との接触が多く従つていろいろと失費がかさむが、飲食代、交通費、あるいは進物代等些細な金額は請求し難いこともあるので、一定期間統計をとり、これを基準にして部長級一、五〇〇円、課長級一、二〇〇円というように一定額の役

職員交際費を毎月支給することとしている。

右の失費補足として支給する役職員交際費は賃金と解されるか。

答 設問の役職員交際費は賃金ではない。〔昭和二六・一二・二七基収第六一二六号〕

福利厚生施設との関係

〈食事の供与〉

食事の供与（労働者が使用者の定める施設に住み込み一日に二食以上支給を受けるような特殊の場合のものを除く）は、その支給のための代金を徴収する与否とを問わず、次の各号の条件を満たす限り、原則として、これを賃金として取扱わず福利厚生として取扱うこと。

- 一、食事の供与のために賃金の減額を伴わないこと。
- 二、食事の供与が就業規則、労

働協約等に定められ、明確な労働条件の内容となっている場合でないこと。

三、食事の供与による利益の客観的評価額が、社会通念上、僅少なものと認められるものであること。〔昭和三〇・一〇・一〇基発第六四四号〕

〈昼食料補助等〉

問 左記は法第十一条の賃金でないと考えられるが如何。

記

一、昼食料補助

業務の性質上都内（市内）及び隣接地出張が頻繁で、以前は事業所所在の市域隣接地並びに特定地に出張して正午を過ぎたときは旅費規定に基づき日当の四割を昼食料として支給していたが取扱上煩雑なので、組合と協議の上出勤一日につき五〇円を昼食料補助として支給することとした。

賃金でないと考えるが如何。

二、居残弁当料、早出弁当料

次の時刻に仕事をさせた場合、特地七〇円、甲地六〇円、乙地五〇円を居残弁当料、早出弁当料として支給しているが賃金か。これも業務の性質上定時間勤務後予測しない仕事が出てくること多く、また早出を要する場合があり、実際食事を必要とするので各地実情調査の上大体このために要する部分の経費を補足しているもの。(イ)午後七時を過ぎた場合、(ロ)午前六時を過ぎた場合、(ハ)午前七時までの出勤の場合

答 設問の昼食料補助、居残弁

当料及び早出弁当料は法第十一条の賃金である。〔昭和二六・一二・二七基収第六一二六号〕

〈所得税等の事業主負担〉

一、労働者が法令により負担すべき所得税等（健康保険料、厚生年金保険料、雇用保険料等を含む。）を事業主が労働者に代って負担する場合は、これらの労働者が法律上当然生ずる義務を免れるのであるから、その事業主が労働者に代って負担する部分は賃金とみなされる。

二、これに対し、労働者が自己を被保険者として生命保険会社等と任意に保険契約を締結したときに企業が保険料の補助を行う場合、その保険料補助金は、労働者の福利厚生のために使用者が負担するものであるから、賃金とは認められない。（昭和六三・三・一四基発第一五〇号）

3 企業設備等との関係

〈制服等〉

問 交通従業員の制服、工員の作業衣等業務上必要な被服は作業備品とみて賃金より除外してよいか。

答 見解の通り。（昭和二三・二・二〇基発第二九七号）

〈作業用品代〉

問 別紙坑内作業用品代支給規程中、作業用品代は職員、従業員全部に一律に適用されるもので、実入坑一工当り六円を支給することになっているが、これは損失のあった場合に支給されるものでなく、損失の有無に拘らず、実入坑一工当りについて与えられている作業労働の対償であり、いわば、職務作業手当、即ち賃金の一つと解せられるが如何。

別 添
坑内作業用品代支給規程（抄）

第一条 作業用品は全て本人負担とすることを建前とするが、

坑内作業用品については特に購入代金引当として実入坑一工に付き六円（ただし、運転夫、火薬係は半額とする。）を支給する。

第四条 臨時入坑者に就いては現物を貸与又は支給する。

答 設間の作業用品は作業遂行に必要な道具であって通常使用者が支給しているものであるから、その作業の用品代は損料又は実費弁償と認められ、賃金ではない。（昭和二七・五・一〇基収第二一六二号）

〈乗務日当〉

問 当局管内N航空会社では航空機乗務員に対し、左記の旅費規程及び乗務員乗務日当支給細則に基づき、乗務日当を支給しているが、この乗務日当は、旅費日当に準ずるもの

として取り扱われており、税法上も非課税とされているので、労働基準法において賃金とは認められないと思料するが如何。

会社の意見としては、経営している路線内容からみて一回の運航につき最低四飛行時間、待機時間を含めると常に五時間ないし六時間が必要とし、札幌線のごときは一〇時間以上を要する実情にあり、かかる長時間にわたる連続乗務を行なうときは、乗務に伴う肉体的疲労は勿論のこと航空気象に対する適確な判断、対地上無線局との常時連絡、機体装備品等に対する点検等、頭腦的疲労も極めて著しいものがあり、定期航空の安全を期するためには、これらの疲労の防止並びに回復を絶対条件とするので、そのために多大の経費を要すること自ら明

らかなところであり、これは日当として支給すべき性質のものであるとしている。

なお、同社では、乗務日当のほかに、乗務員乗務手当支給細則に基づき乗務手当を支給しているが、これは賃金として取り扱われている。

記

旅費規程

第九条 定期及び定期に準ずる不定期に勤務する航空機乗務員については別に定める乗務手当、乗務日当を支給する外

……（以下略）

乗務員乗務日当支給細則

第一条 乗務員が乗務のため、その所属地を離れて国内各地に赴く場合に支給する乗務日当に関する事項はすべてこの規程に定めるところによる。

第二条 この規程において乗務員とは、定期飛行に従事する機長、副操縦士、整備士、整備員、スチュワーデスをいう。

第三条 乗務日当は、飛行の種類、如何を問わず、その飛行する定期便飛行路線の区間に

「別表1」乗務手当（非課税）

区間	職種	機長	副操縦士	スチュワーデス	整備士
東京—名古屋		四五〇円	三〇〇円	一五〇円	二五〇円
名古屋—大阪		二〇〇	一五〇	八〇	一〇〇
岩国—小倉		二〇〇	一五〇	一〇〇	一〇〇

応じて、別表1によりこれを支給する。

運航部長が、特に他区間を迂回飛行したと認定した場合はそれに該当する区間の日当を支給する。

(第四条から第七条まで省略)

乗務員乗務手当支給細則

第一条 乗務員に支給する乗務手当に関する事項はすべてこの規程の定めるところによる。

第二条 乗務員(操縦士)が定期飛行に乗務をなす場合はその月の固定乗務手当を支給する。

第三条 乗務員が次に定める飛行に乗務を命ぜられた場合は、その乗務時間に応じて乗務手当を支給する。

一、宣伝、貸切、遊覧等の飛行(但し、定期便飛行路線上の飛行を除く)

二、耐空試験、無線設備、器具、機体等試験飛行

三、新路線の開拓飛行
四、新路線のルートチェック

五、救助、搜索等、緊急必要と見られる飛行

六、教官として乗務した訓練飛行

七、整備士が操縦士訓練飛行のため機上操作の指導または補助を行うため搭乗する飛行
八、その他運航部長が特に必要と認めた特別の飛行

(第四条及び第五条省略)

第六条 固定乗務手当は次による。

級別	職名	
	機長	副操縦士
一	三〇、〇〇〇	一六、〇〇〇
二	二九、〇〇〇	一五、〇〇〇
一四	一七、〇〇〇	
一五	一六、〇〇〇	

第七条 第三条に定める飛行に

乗務を命ぜられた場合の乗務手当は次による。

職名	乗務手当(一時間)	
	コンペア機	その他の機種
機長	五五〇円	四〇〇円
副操縦士	三五〇円	三〇〇円
整備士	三〇〇円	二五〇円
(特別任務により乗務を命ぜられた者)		
スチュワーデス	一五〇円	一五〇円
空中作業員	一五〇円	一五〇円

(第八条から第十一条まで省略)

答 設問の乗務日当は、航空機乗務員が、通常の業務として、航空機に一定区間乗務する場合に支給されるものであり、会社提出の資料によれば、その支給目的は主として航空機に乗務することによって生ずる疲労の防止及び回復を図ることにある。従って、その性格は一種の特殊作業手当とみ

るべきものであり、労働基準
法第十一条に規定する賃金と
認められる。〔昭和三六・五。
一六 三五基収第七〇〇六号〕

〈チェンソーの損料〉

賃金額は損料と区別して定め
られなければならないものであ
り、チェンソー自己所有労働者
についても、労働契約関係にあ
る限り、賃金と損料とは区別し
て定められるべきものである。

なお、損料を含むものを定め
る場合には労働契約でなく請負
契約とみられる場合が多いこと
に留意されたい。〔昭和五五・
一二・一〇基発第六八三号〕

第12条 関係

1 算定期間

イ 算定事由発生日

〈算定すべき事由の発生した日〉

問 災害補償額算出の基礎である平均賃金の算定日は、法第十二条の規定による「これを算定すべき事由の発生した日」

即ち「現実に補償すべき事由の発生した日」と解して差支えないか、特に打切補償の場合について教示願いたい。

記

一、「現実に補償をなすべき事由の発生した日」即ち死傷又は疾病確認の日でなく、療養開始後三年を経過して治らない場合、その事実を補償打切

事由の発生と解してよいか。

（事故発生は昭和二十二年九月）

（事故発生当時の平均賃金は五〇円四四銭、打切補償をなすべき三年後の平均賃金は二六四円〇〇銭となり、賃金水準変動のため前者と後者では相当の差異があるので被災者保護のため重大な問題である）

二、一の解釈が不当の場合は昭和二十二年九月十三日発基第十七号通牒による第十二条関係(四)を準用し、平均賃金を算出してよいか。

答一、災害補償を行う場合の平均賃金は労働基準法施行規則第四十八条の規定に明示されているとおり「死傷の原因たる事故発生日又は診断によって疾病の発生が確定した日」をもって平均賃金を算定すべき事由の発生した日とするの

であるから、同一人の同一事故についての平均賃金を個々の補償事由によって左右すべきものではない。従って見解の如く「現実に補償をなすべき事由の発生した日」と解することは誤りである。

二、事故発生後長期休業中にたとえ賃金水準の変動があってもその平均賃金は改訂すべきではないから、昭和二十二年九月十三日発基第十七号通牒法第十二条関係の(四)に準じて取扱うことは出来ない。

おって右通牒法第十二条関係(四)の第三項は、法第十二条第三項第一号乃至第三号の期間が平均賃金を算定すべき事由の発生した日以前三ヵ月以上に亘る場合であってしかもその期間中に賃金水準の変動が行われた場合における平均賃金の算定方法を示したものであり、一旦算定した平均賃

金をその後における賃金水準の変動により改訂する趣旨のものではないから念のため申添える。〔昭和二五・一〇・一九基収第二九〇八号〕

〈解雇日の繰り上げと算定事由発生日〉

問 駐留軍従業員を解雇するに当って、三十日前の解雇予告を行なったが、その後解雇予告の期間中に駐留軍施設運営上やむえざる事由によって、解雇日を繰り上げる必要が生じたため、個々の従業員の自由な判断によって具体的に同意を得てこれを行なったが、この場合、労働基準法第二十条の解雇予告短縮の日数に対し同条第二項の平均賃金算定にあたり、同法第十二条第一項にいう算定すべき事由の発生した日は次の一または二のいずれであるか疑義があるので御回答願いたい。

記

1 当初の三十日前の解雇予告日

当初の予告日には、現実には平均賃金を算定すべき事由の発生はなかったが、解雇日の変更について従業員の同意が得られる限り、当初の予告はその内容が変更され、繰り上げられた解雇日に対する予告として、そのまま有効なものと思料される。したがって、当初の予告日に平均賃金の算定の事由が発生したものと解する。

2 従業員に解雇日の繰り上げを通告した日

当初の予告に際して平均賃金算定の必要がなかったことは明らかであり、解雇日繰り上げの通告によって初めて平均賃金算定の必要が生ずるものであるから、実質的にこの通告日が平均賃金を算定すべ

き事由の発生した日と解する。

答 労働基準法第二十条の規定により、解雇の予告にかえて支払われる平均賃金を算定する場合における算定すべき事由の発生した日は、労働者に解雇の通告をした日であり、設問のように解雇の予告をした後において、当該労働者の同意を得て解雇日を変更した場合においても、同様である。〔昭和三九・六・一二 三六基収第二三一六号〕

〈法第九十一条の規定における平均賃金算定起算日〉

問 減給の制裁に関し平均賃金を算定すべき事由の発生した日について(一)制裁事由発生日(行為時)(二)制裁決定の日(三)現実に減給する日(支払時)の三つの場合が考えられるので、いずれによるべきか回答願いたい。

答 法第九十一条の規定における平均賃金については、減給の制裁の意思表示が相手方に到達した日をもって、これを算定すべき事由の発生した日とする。〔昭和三〇・七・一九基収第五八七五号〕

△所定労働時間が二暦日にわたる勤務を行う労働者に係る平均賃金の算定△

労働基準法（以下「法」という。）第十二条において、所定労働時間が二暦日にわたる勤務を行なう労働者については、次のとおり取り扱うこと。

ただし、一昼夜交替勤務のごとく一勤務が明らかに二日の労働と解することが適当な場合には、原則どおり、当該一勤務を二日の労働として計算すること（昭和二十三年七月三日付け基収第二一七六号はこの場合の一事例である）。

(1) 第一項の「算定すべき事由の発生した日」については、当該勤務の二暦日目に算定事由が発生した場合においては、当該勤務の始業時刻の属する日に事由が発生したものと取り扱うこと。

なお、この場合でも、同項における「総日数」の計算において、「算定すべき事由の発生した日」は含まれないから念のため。

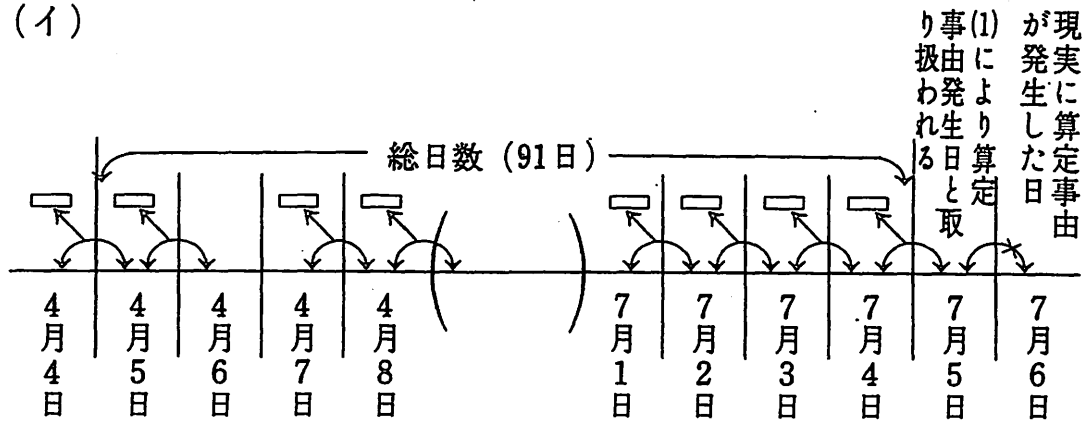
(2) 第一項ただし書第一号の「労働した日数」の計算においては、当該勤務を始業時刻の属する日における一日の労働として取り扱うこと。
なお、(1)及び(2)に述べたことを具体的に例示して説明すれば、次のとおりである。

イ (1)図（次頁）は、所定労働時間が常に二暦日にわたる勤務を行なう労働者について（平均賃金の算定期間は原則

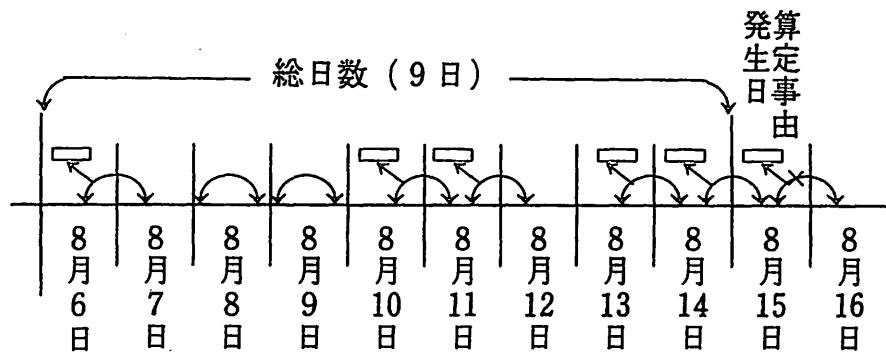
どおり三カ月間であり、かつ、賃金締切日のない場合とする。）、算定事由が当該勤務の二暦日目に発生した場合であるが、この場合の「算定すべき事由の発生した日」は、(1)により七月五日となり、「労働した日数」は、(一)内の期間における労働した日数に七日を加えたものとする。

ロ (2)図（次頁）は、一部の所定労働日において所定労働時間が二暦日にわたる労働者について（平均賃金の算定期間は九日あるものとする。）、算定事由が当該勤務の始業時刻の属する日に発生した場合であるが、この場合の「算定すべき事由の発生した日」は原則どおり八月十五日となり、「労働した日数」は七日となる。（昭和四五・五・一四基収第三七四号）

(イ)



(ロ)



(注) ① — 現実に労働した時間を示す。

② □ (2)によって労働したものとして取り扱われる時間を示す。

〈賃金ベース変更の場合の平均賃金〉

問 昭和二十三年十二月二十七日

日本石炭炭産業労働組合、日本炭
産労働組合連合会、炭産労働
組合協議会との間に賃金協定
が成立し基準賃金一人平均額
（坑外夫二一六円、坑内夫三
六三円）と一応のベースが決
定した。しかし、実際に新協
定による賃金を支払うには、
各炭産の個々において労使相
互間にて更に協定を行い、職
種別賃金の決定並びにそれに
伴う能率給の決定等細部にわ
たる協定ができて始めて新協
定による賃金支払がなされる
のである。

当局管内においては、細部
協定が成立し新協定による賃
金を支払っている炭産は、五
三炭産の中一炭産のみで、
他の大部分の炭産は未だ細部

協定が成立しておらず十二月二十七日以前の賃金によって支払っているが、中には十二月二十七日以前の賃金の八割を支払ったり、新協定による見込賃金の六割を支払ったり甚しいものになると一、二分の賃金が全然支払われないところもある。

以上の様に各炭鉱ごとにまちまちで細部協定が成立するまでは内払して成立後に精算するという実状である。かかる場合、左記の点について疑義がある。

記

- (一) 十二月二十七日の中央における賃金協定成立をもって債務確定とみなすか、あるいは各炭鉱における細部協定成立をもって債務確定とみなすか。
- (二) 中央における賃金協定成立をもって債務確定とすれば、細部協定成立までは労働者個

人に対する新協定による賃金が決定せず、従って新協定による平均賃金の算出は、細部協定成立まではできないことになるがその間は如何にするか。

- (三) 細部協定成立をもって債務確定とすれば平均賃金算出方法は次のいずれによるべきか。
- (1) 現実に支給された内払金によって算出する。

(この場合は、甚しく実状にそわない場合が生ずる)

- (2) 現実に支給された金額によらず十二月二十七日以前の賃金計算方法により算出した賃金によって算出する。

答(一) 見解前段の通り、中央協定の成立によって決定した賃金を法十二条における「労働者に対し支払われた賃金」とみなす。

従って、中央協定の実施期日(但し、協定の効力が遡及

する場合は協定成立の日)以後において平均賃金を算定すべき事由の発生した場合は、その協定による賃金に基づいて平均賃金を算定する。

- (二) 前号の場合において細部協定未成立のときは、一応現実に支払済となった賃金により仮払補償額を算出し、細部協定成立後この協定に基づいて精算額を算出するものとする。
- 〔昭和二四・五・六基発第五一三号〕

〈転勤後業務上疾病の再発した場合の平均賃金〉

問 ある労働者がA事業場に勤務中、業務上の疾病に罹り、療養後一応治癒し同事業場を退職した。数カ月後B事業場に勤務中前回の疾病再発し、労働に従事することが不可能となった。この場合休業補償を行う為、平均賃金算定の必

要を生ずるが、これが算定にはA事業場において使用者より支払われた賃金によるか、或はB事業場において支払われた賃金によるか。

なおA事業場退職後何れへも就職せず、失業保険を受けている場合、何によって算定するか。

答 設問の場合その疾病がA事業場における業務上の疾病の再発と認定される限り、平均賃金の算定はA事業場で支払われた賃金によってA事業主が補償すべきものである。但し再発の場合は、前の疾病との因果関係を特に慎重に調査して真に再発と認むべきかどうかを決しなければならない。
〔昭和二五・五・一三基収第八四三号〕

〈賃金水準の変動〉

問 法第十二条第一項の期間、

即ち平均賃金を算定すべき事由の発生した日以前三カ月間の期間中に賃金水準の変動が行われた場合は、九月十三日附発基第一七号通牒法十二条関係を準用、平均賃金を算定すべき事由の発生した日に当該事業場において同業務に従事した労働者の一人平均の賃金額によりこれを推算するか。

答 昭和二十二年九月十三日附発基第十七号通牒の法第十二条関係は、施行規則第四条の規定により都道府県労働基準局長が、平均賃金の額を定める場合の基準を示したものであるから、一般の場合には同通牒を準用してはならない。
従って、貴見は不可である。
〔昭和二二・一一・五基発第二三四号〕

口 賃金締切日がある場合の起算日

〈賃金締切日〉

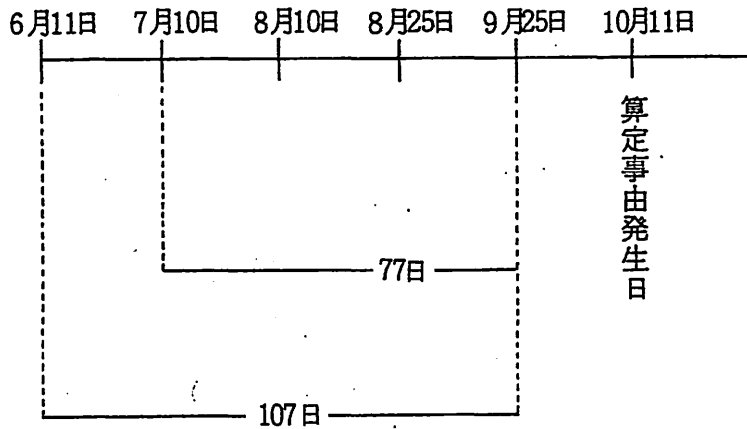
問 賃金ごとに賃金締切日が異なる場合、例えば団体業績給を除いた他の賃金は毎月十五日及び月末の二回が賃金締切日で団体業績給のみは毎月月末一回のみの場合、平均賃金算定の事由が或月の二十日に発生したとき、何れを直前の賃金締切日とするか。

答 設問の場合、直前の賃金締切日は、それぞれ各賃金ごとの賃金締切日である。〔昭和二六・一二・二七基収第五九二六号〕

〈手当等が遅れる場合の平均賃金算定の基礎〉

問 某社においては、基本給以外の諸手当は毎月月末を以て締切日とし翌月十三日を支払日としている。この場合、例えば六月分の諸手当は七月十三日支払であるが六月末日を

締切日改正



以て解雇した場合、法第十二
条の平均賃金に算入する手当
は六月十三日支払いに係る五
月分より遡って三カ月分とす
べきか、七月十三日支払に係
る六月分より遡って三カ月分

とすべきか。

答 見解前段の通り。「昭和二
四・七・一三基収第二〇四四
号」

〈賃金締切日の変更と平均賃金の算
定〉

問 平均賃金算定に当りその期
間中に賃金締切日の変更があつ
た為上図の如くその期間のと
り方に二種の方法が考えられ
るが、いづれによるべきか。

(旧締切日は毎月十日、改正
後の締切日は、毎月二十五日)

答 設問の場合の平均賃金は、
三ヶ月の暦日数に最も近い七
十七日を期間として算定され
たい。「昭和二五・一二・二
八基収第三八〇二号」

〈平均賃金算定の際の賃金締切日〉

問 法第十二条にいう平均賃金
について、次のように解して
よいか。

(一) 某社の俸給の支給は、毎月
八日にその月分の俸給の半額
以内を、二十三日にその残額
を支給することになっている
が、この場合本条第二項の賃
金締切日とは前月の月の末日
を指す。

(二) 従って法第十二条第一項本
文の三カ月とは、この算定す
べき事由の発生した日の属す
る月の前月末日以前三カ月と
解する。

答 (一)(二)とも見解の通り。「昭
和二四・七・七基収第二一五
〇号」

ハ 控除期間

〈教習中の期間〉

問 教習中の車掌の平均賃金算
定方法について、〇〇市交通
局においては、別表の如き賃
金が支給されているが、これ
によれば教習中の手当は教習

(別表)

年 齢	(税) 教習中の手当 日額	(税) 教習後一カ月の手取 (自動車)	同上(電車)	摘 要
十六歳	五〇円 (二五〇・〇〇)	—	三五二八・一八	教習中の手当は政府案の年齢給を取入れた処の賃金ベ ース(スライドする)
十七歳	五五円 (二六五・〇〇)	二二〇八・八〇	三七五八・四六	三七〇〇円以上(三〇五円)
十八歳	六〇円 (二八〇・〇〇)	三六〇四・五六	三五四七・一九	三七〇〇円以下(二九七円)
十九歳	六五円 (二九五・〇〇)	三七〇五・六〇	三六二五・六四	
二十歳	七〇円 (三〇〇・〇〇)	三七七一・五一	三六九八・二二	

(備考) 教習期間 約三十五日間(内休日五日を含む)
所定時間 午前八時より午後四時(休憩一時間) 学課及び実習に折半されている。
教習目的 電車及び自動車の車掌養成

後のものに比し、著しく低額なるものと思慮されるので、教習中の期間は法第十二条第三項第四号に定める「試の使用期間」として除外すべきものと考えられるが如何。

答 教習中の車掌の受ける手当が教習後に比較して低額であ

るのみならず、試験により不適格となれば、車掌の本務につき得ないものであるから、見解の通り教習中の期間を法第十二条の「試の使用期間」として差し支えない。「昭和二三・一一・二五基収第二五七七号」

へ一部休業と平均賃金の算定

問 平均賃金を算定すべき事由が生じた場合その算定期間中

に一部休業即ち数時間労働して後使用者の責に帰すべき休業をした日があった場合平均賃金の算定に当ってはこの日を労働日として取扱うべきか否かによって算定方法が異なるが次の何れによるべきものか。

一、労働日であると解する場合
イ、その日を労働日として算入しその日に支払われた賃金を算入し休業手当に該当する部分を除く。

ロ、その日を労働日として算入しその日に支払われる賃金及び休業手当の合算額を算入する。

二、その日に支払われた賃金が平均賃金の百分の六十即ち休業手当額を基準としこれを超える場合は労働日とし、下る

場合は休業日として計算する。

三、休業日であると解する場合

その日の労働に対して支払われた賃金が平均賃金の百分の六十を超えると否とに拘らず一部休業があった場合はその日を休業日とみなしその日及びその日の賃金を全額控除する。

答 貴見三の通り。〔昭和二五・

八・二八基収第二三九七号〕

〔昭和二十二年九月十三日発基第十七号・法第十二条関係四の第二項平均賃金の基準〕

昭和二十二年九月十三日付発基第十七号法第十二条関係四の第二項により平均賃金を算定する場合（昭和二十四年四月十一日基発第四二一〇号（一）の（一）により準用する場合を含む）にはつぎの基準により取扱われたい。

（一）「賃金水準の変動が行われた場合」とは原則として平均

賃金算定事由発生日（賃金締切日がある場合においては直前の賃金締切日。以下同じ。）

以前三カ月間における当該事業場（例えば工員職員別にする等適当な範囲を定めることができる）の実際支払賃金の総額を労働者の延人員数で除した額と発基第十七号法第十二条関係四の第二項により平均賃金を算定すべき事由の発生したとみなされる日（賃金締切日がある場合においては直前の賃金締切日。以下同じ。）以前三カ月間におけるそれと比較してその差が概ね一〇％以上ある場合をいうこと。

（二）「一人平均の賃金額によりこれを推算する」とは、平均賃金算定事由発生日以前三カ月間に同一業務に従事した労働者に対して、当該三カ月間に支払われた賃金の総額（臨時に支払われた賃金三カ月を

超える期間ごとに支払われる賃金および法令もしくは労働協約の別段の定によらずに支払われた通貨以外のものを除く。）をその労働者数と当該三カ月の暦日数との積で除して得た額をいうこと。

なお、右によって算定した金額が平均賃金として妥当をかく場合には、右によって算定した金額と平均賃金を算定すべき事由の発生したとみなされる日以前三カ月間に同一業務に従事した労働者について右に準じて算定した金額との比率を求め平均賃金を算定すべき事由の発生したとみなされる日を起算日とする当該労働者の平均賃金の額に当該比率を乗じて得た金額をもってその平均賃金とすることができること。

（三）「同一業務に従事した労働者」とは原則として、職務上

の最小単位の業務に属する労働者でその業務に従事した者をいうこと。〔昭和二六・三・二六基発第一八四号、昭和二三・二・一三基発第九〇号〕

二 施行規則第四条の運用

〈施行規則第四条の基準〉

施行規則第四条に規定する場合における平均賃金決定基準は次によること。

施行規則第四条前段の場合は、法第十二条第三項第一号乃至第三号の期間の最初の日を以て、平均賃金を算定すべき事由の発生した日とみなすこと。

前項各号の期間中に当該事業場において、賃金水準の変動が行われた場合には、平均賃金を算定すべき事由の発生した日に、当該事業場において、同一業務に従事した労働者の一人平均の賃金額により、これを推算する

こと。

雇い入れの日に平均賃金を算定すべき事由が発生した場合には、当該労働者に対し一定額の賃金が予め定められている場合には、その額により推算し、しからざる場合にはその日に、当該事業場において、同一の業務に従事した労働者の一人平均の賃金額により推算すること。〔昭和二三・九・一三基発第一七号〕

〈施行規則第四条の取り扱い〉

問 施行規則第四条の定めは告示によるべきか。

答 施行規則第四条は必要の生じた場合に、都道府県労働基準局長が個々に決定する趣旨である。〔昭和二三・三・二七基発第四六一号〕

木 雇い入れ後三カ月未満の場合

〈新設会社へ転籍後三カ月に満たな

い場合の平均賃金の算定〉

問 N石油株式会社は昨年十月製油部門の拡充強化を図るため、N石油精製株式会社を設立した。これに伴い本社在勤者の一部並びにY及びS製油所在勤者は、形式的にN石油(株)を退職(退職金を支給せず)し、N石油精製(株)へ引き継がれることになったが今後も両社の緊密なる連繋強化を図るため、随時人事の交流を図る方針であり、これがため会社機構においても勤労部門の上級者は両社を兼務すると共に、労働協約及び就業規則にも規定してある通り労働条件及び給与は両社全く同一であり、例えば勤続年数を通算する等労働関係は実質的には同一会社におけると何等変りなく取扱うようになっている。

この場合、N石油からN石

油精製に又はN石油精製からN石油に転籍された後、三カ月に満たない間に平均賃金を算定する事由が発生した場合は、労働基準法第十二条第六項の規定により雇入後の期間とせず、旧会社における期間を加えた三カ月間を通算の上平均賃金を算定する方法が合理的であり又転籍させる場合に、労働基準法第二十條の解雇の予告をしなくても差支えないと考えるが如何。

答 設問の如き場合には夫々の会社間における人事交流に伴う転籍につき労働基準法第二十條の解雇予告をすることなく、又転籍後三カ月に満たない間に平均賃金を算定する事由が発生した場合は、平均賃金の算定には労働基準法第十二条第六項の規定による雇入後の期間とせず、旧会社における期間を通算した三カ月間

につき平均賃金を算定することとして取扱って差支えない。
〔昭和二七・四・二一基収第一九四六号〕

〈定年退職後継続して再雇用された者の再雇用後三カ月に満たない場合の平均賃金の算定〉

問 当局管内で下記1のごとき事案が発生し、この場合の平均賃金の算定について、下記2のような二つの方法が考えられ、当局としては(2)によることが妥当と考えるがいかに。

記

1 株式会社〇〇組東京倉庫所
属労働者A（大正三年四月二十八日生五十五才）は、昭和二十三年六月二十一日以来機械工として勤務中のところ、昭和四十四年四月二十七日定年退職し退職金の支給を受けた。当該事業場では、満五十五才になる日を定年の時期と

定めて対象者には約三カ月前に予告している。本件労働者は定年退職後も四月二十八日より臨時工務員として継続して再雇用され従前の業務に従事していたが、昭和四十四年五月十五日業務上負傷し、平均賃金算定事由が発生した。

なお、定年退職前後の労働条件等は別紙（略）のとおりである。

2 この場合の平均賃金の算定方法としては、次のような方法が考えられる。

(1) 定年退職させるとき、法第二十條の解雇予告を行なっていること、形式的には定年退職前の契約と後の契約とは全然別個の契約であること等からみて、定年退職後の再雇用日を法第十二条第六項の雇入れの日とみて平均賃金を算定する。

(2) 当該労働者の勤務の実態に

即し、実質的に判断することとし、形式的には定年の前後によって別個の契約が存在しているが、本事案のように定年退職後も引続いて嘱託として同一業務に再雇用される場合には、実質的には一つの継続した労働関係であると考えられるので、労働基準法第十二条第一項から第五項までの規定により算定事由発生日以前三カ月間を算定期間として平均賃金を算定する。

答 設問の場合の平均賃金は貴見第二案によって算定された。〔昭和四五・一・二二基収第四四六四号〕

〈三カ月未満の者〉

問 雇入後三カ月に満たない者の平均賃金の算定にあたり賃金締切日があるときはこの場合においても、なおその直前の賃金締切日から起算するか。

答 見解の通り。〔昭和二三・

四・二二基収第一〇六五号〕

〈雇い入れ後三カ月に満たない者の平均賃金の算定〉

問 雇入後三カ月に満たない者の平均賃金の算定については、労働基準法第十二条第六項の規定があり、この場合においても同条第二項の適用が排除されるものでないと解されているが（昭和二三・四・二二基収第一〇六五号）総てこのように一律に取扱うときは極めて妥当をかく場合があるのでその際は当然昭和二十四年労働省告示第五号第二条により個々のケースにつき本省に稟伺し、その決定を待つものと思料されるが、その煩を避けるため左記の通り取扱ってよいか。

記

雇入後三カ月に満たない者

について平均賃金を算定すべき事由の発生した場合は法第一二条第二項は適用しないこととする。

但し直前の賃金締切日から遡って起算してもなお、完全に一賃金締切期間（一カ月を下らない期間）が存している場合はこの限りではない。

答 雇入後三カ月に満たない者について平均賃金を算定する場合は法第十二条第一項乃至第六項による。但し直前の賃金締切日より計算すると未だ一賃金算定期間（一カ月を下らない期間）に満たなくなる場合には、昭和二十四年労働省告示第五号第二条に基き事由の発生日から計算を行うこととする。〔昭和二七・四・二二基収第一三七一号〕

〈平均賃金の算定〉

問 当管内に左記事例が発生し

これが平均賃金算定について
疑義があるのでお伺いする。

記

(イ) 事由の発生した事業場

T県K郡O町 M建設工業株
式会社 S作業事務所（水力
発電建設工事）

(ロ) 被害労働者 雑役夫 A

二十八才

(ハ) 災害発生日（平均賃金事由
発生日）昭和二十九年三月三
日

(ニ) 該労働者の稼働状態及び賃
金状態

雇入年月日 昭和二十九年

二月二十四日

賃金の支払 毎月月末を以つ
て締切り翌月十日に支払う。

出勤月日 日 給

二月二十四日 二三〇円

二月二十五日 二三〇円

二月二十六日 二三〇円

二月二十七日 二三〇円

二月二十八日 二三〇円

三月 一日 二三〇円
三月 二日 二三〇円

(ホ) 雇用状態について

1、該労働者は同僚の紹介によ
り現場責任者に申出て稼働し
ていたもので、その時稼働時
の明示を受けず黙示的に就労
していたものである。該事業
所は通勤労働者と寮居住者及
び通勤労働者の内特殊な技術
を持つてゐる者との区別し、
前者を日雇労働者、後者を常
用労働者として慣習的に取扱つ
ている。

該労働者は前者に該当する
もので雇用契約書はなく、後
者に該当するものには、雇用
契約書が作成されている。

2、通勤労働者は出勤すれば現
場責任者に届出て当日の仕事
の指示を受け就労しているも
ので、翌日の出勤、欠勤につ
いては何ら責任者から指示を
受けていない。

(ヘ) 賃金関係について

1、通勤労働者の賃金は一般職
種別賃金の最高、最低の範囲
内で同一職場においては同一
賃金を以って決定されている。

2、雇用契約書により雇用され
る労働者（該事業場では常用
労働者）には稼働奨励金とし
て一日四十円が加給されてい
るが、通勤者（該事業場では
日雇労働者）には支給されて
いない。

3、休日は特に定められず、そ
の月に属する日曜の回数をそ
の月の暦日数から差引き一応
その月の稼働日を仮定し上廻つ
た稼働日に対し、両者共一樣
に休日手当として二割五分の
割増賃金は支給されている。

右の場合該労働者の平均賃
金算定については、常用労働
者と解し法第十二条第六項に
よるべきか、日雇労働者と解
し法第十二条第七項によるべ

きか。

答 設問については法第十二条第七項による。〔昭和二九・九・一五基収第四〇二五号〕

〈新規学卒採用内定者の自宅待機と平均賃金の算定〉

新規学卒者のいわゆる採用内定については、遅くも、企業が採用内定通知を発し、学生から入社誓約書又はこれに類するものを受領した時点において、過去の慣行上、定期採用の新規学卒者の入社時期が一定の時期に固定していない場合等の例外的場合を除いて、一般には、当該企業の例年の入社時期（四月一日である場合が多いであろう。）を就労の始期とし、一定の事由による解約権を留保した労働契約が成立したとみられる場合が多いこと。したがって、そのような場合において、企業の都合によって就労の始期を繰り下げ

る、いわゆる自宅待機の措置をとるときは、その繰り下げられた期間について、労働基準法第二十六条に定める休業手当を支給すべきものと解される。

この場合における平均賃金は、自宅待機の開始日が労働基準法施行規則第四条の「雇い入れの日」に該当するものと解されるので、同条の規定に基づき都道府県労働基準局長が定めること。この際、あらかじめ賃金額が明確に定められている者については当該賃金額により、その他の者については自宅待機が採用内定者の一部に対して実施された場合には自宅待機とならなかった者の賃金額、自宅待機が採用内定者の全員に対して実施された場合には労働契約の成立時に参考的に示された賃金の額等により推算すること（昭和二十二年九月十三日付け発基第十七号参照）。〔昭和五〇・三・二四労

働省労働基準局監督課長、賃金福祉部企画課長連名内翰〕

2 算定の基礎となる賃金

1 算定基礎賃金の範囲

〈施行規則第二条による評価の基準〉
施行規則第二条第三項の通貨以外のものの「評価額が法令もしくは労働協約に定められていない場合」における都道府県労働基準局長の評価額の決定の基準は「労働協約に定められた評価額が不適当と認められる場合」の評価額の決定の基準によること。〔昭和二九・六・二九基発第三五五号〕

〈賃金の総額〉

問 法第十二条第一項第一号の「賃金の総額」は「その賃金の総額」又は「その部分の総額」の意味に解すべきではない

いか。又は同条第一項本文の「賃金の総額」と同意味に解すべきものか。もし、後者の解釈に従えば次のような不合理な結果になる。即ち、

(一) 月ぎめ、週ぎめ等の賃金も「賃金の総額」より除外されないで、それ等の部分については第一項第一号及び第二号で常に重複して計算される。

(二) 第一項本文にいう過去三カ月間に有給休暇を請求した労働者については、その期間及びその期間中の平均賃金が第三項の規定により控除されないで、その平均賃金は当然第一項第一号の「賃金の総額」にも算入されるが、この場合その平均賃金は第一項第一号にいう日数もしくは時間によって算定されたものでなく、出来高払いその他の請負給でもなく（通常は月ぎめのものが加算されていて、日給、時給

又は請負給を上廻っている筈である）又それ等の文章との関連も殆んどない。

なお、その平均賃金を第一項第一号の「賃金の総額」に含めて労働した日数で除すればその結果は益々不合理となり、かりに有給休暇を請求した日数を労働した日数とみなし、労働した日数に加算して除すればその不合理は幾分緩和されるが、（この場合でも前記(イ)の問題はまだ残るが）有給休暇を請求した日数を労働した日数に加算する根拠が薄弱である。もし前者の解釈に従えばこれらの問題はすべて解消する。

答 法第十二条第一項第一号の「賃金の総額」については見解前段の通り。又年次有給休暇の日数及びこれに対して支払われる平均賃金は、それぞれ労働した日によって算定さ

れる賃金に準ずるものとして法第十二条の平均賃金の計算に算入する。「昭和二二・一二・二六基発第五七三号」

〈年次有給休暇の賃金〉

問 法第十二条の平均賃金を算定すべき事由の発生した日以前三カ月間に法第三十九条による年次有給休暇を含む場合において、この期間及びこれに対し支払われる平均賃金を法第十二条第一項の「総日数」及び「賃金の総額」に算入するときは、平均賃金を含む賃金につき、更に平均賃金を算定する結果となるが、この取扱は如何にすべきか。

答 年次有給休暇の日数及びこれに対し支払われる賃金は、法第十二条の平均賃金の計算においては、これを算入しなければならぬ。「昭和二二・一一・五基発第二三一号」

〈通勤手当〉

問 平均賃金又はその百分の六十を支給されるのは概ね通勤を必要としない場合であるから、平均賃金算定の場合通勤手当は賃金の総額より除くことが正当ではないか。

答 通勤手当を平均賃金算定の基礎から除外することは違法である。「昭和二二・一二・二六基発第五七三号」

〈休電日の休業手当〉

問 電力事情の逼迫による休電日の休業は、事業主の責に帰すべき事由と認むべきではないが、この場合支給する休業手当は平均賃金の計算に算入することとなり現在四日に一日の電力供給があるに過ぎない実情より妥当でないと思われるが、法第十二条第八項より何等か措置するか。

答 休電日の休業手当は、平均賃金計算に算入する。「昭和

二三・三・一七基発第四六一号」

〈積立金〉

問 共同請負の運材者が、就業後五日目に災害のため死亡した。この間、一、〇五七円六九銭の賃金支払を受けたのであるが、石当り四〇円三〇銭の請負賃金中より、トロッコ修理費と、お互が合宿所にて共同で飲食する場合の費用として（毎日の食費とは別に）石当り一五円三〇銭宛を積立てるよう約束していた。この場合の平均賃金は何れを基礎として算定すべきであるか。

答 積立金は、平均賃金算定の基礎に入れて計算すべきである。「昭和二三・一一・九基収第三七〇四号」

〈二重雇用関係にある者の平均賃金〉

問 労働基準法第十二条第八項に基く平均賃金決定申請について当局管下H株式会社K工場において労働者が業務上死亡し平均賃金を算定すべきところ、当該労働者はK市役所にも雇用され、賃金を支払われているため法第十二条第一項乃至第六項の方法により算定し得ないので、左記の資料添付の上平均賃金決定方について申請する。

記

一、適当と認められる平均賃金額及びその計算方法

(1) 平均賃金額 八〇二円九〇銭

(2) 計算方法

当該労働者がH株式会社K工場に雇い入れられ（昭和二十七年十一月十六日）直前の賃金締切日（昭和二十八年一

月十五日）迄に支払われた賃金総額五、〇〇〇円を右の期間の総日数（六十一日）で除した金額八一円九六銭とK市役所において直前の賃金締切日（一月三十一日）以前三カ月間に支払われた賃金総額を、右の期間の総日数九十二日で除した金額七二〇円九四銭の合算額を平均賃金とする。

二、平均賃金を算定すべき事由の発生した経緯

本年二月十四日午後五時三十分頃H株式会社K工場揚水場ポンプ室を清掃のため床上の水を取り除こうとして作業中、足をすべらして運転中のポンプに巻きこまれ、右下肢複雑骨折並に前胸部打撲のため、同月十八日午前十時三十分死亡した。

三、事由発生時の労働態様

当該労働者はK市役所水道部に勤務する職員であるが自

己公宅附近にあるH株式会社K工場において揚水場見廻人を求めていたので、その職務内容が類似し、本務の時間外にして充分間に合うことにより同工場に昭和二十七年十一月十六日から就業した。従って同工場における労働は朝夕二回市役所勤務時間外にポンプの運転開始及び停止の作業に従事し、作業時間は一日三十分程度である。

四、過去三カ月間において労働した日数

H株式会社 K工場

十一月十六日～十二月十五日 二六日

十二月十六日～ 一月十五日 二七日

一月十六日～ 二月十三日 二七日

K市役所水道部
十一月一日～十一月三十日

三〇日
十二月一日～十二月三十一日 三〇日

一月一日～ 一月三十一日 三〇日

五、当該労働者に対し支払われた賃金

1 H株式会社 K工場

月給制 各月 二、五〇〇円
賃金締切日 毎月 十五日

賃金締切期日	金額
二七・二・二六	二、五〇〇・〇〇
二七・二・二五	二、五〇〇・〇〇
二八・一・二五	五、〇〇〇・〇〇
計	

2 K市役所水道部

月給制基本給一五、二〇〇円
賃金締切日 毎月 末日

賃金締切期日	基本賃金
二七・二・二六	一五、二〇〇・一五
二七・二・二五	一五、二〇〇・一五
二八・一・二五	一五、二〇〇・一五
計	四五、六〇〇

扶養手当	一、六〇〇	一、六〇〇	一、六〇〇	四、八〇〇
諸手当	五、三〇九	五、三〇九	五、三〇九	一五、九二七
計	三、一〇九	三、一〇九	三、一〇九	六、三三七

3 実物給与 なし。

六、当該労働者の利用又は享受し得るその他の施設又は利益
K市役所から公宅を貸与されている。この公宅は同市役所の全従業員の約二割に貸与され、他の八割に対しては、何等の均衡給をも支給していないので、福利厚生施設とみられる。

答 設問の場合の平均賃金は、H株式会社K工場における雇い入れ後の期間並びにその間の賃金総額を基礎とし、法第十二条第一項の規定によって算定されたい。従って本件労働者の平均賃金は八一円九六

銭であるから念のため。「昭和二八・一〇・二基収第三〇四八号」

〈通勤定期乗車券〉

〔昭和二五・一・一八基収第一三〇号、昭和三三・二・一三基収第九〇号〕 第十一条 関係参照

〈事由発生後に遡ってベースアップされた場合の基礎賃金〉

問一 賃金が八月に追加支給され、その追加額が協約によって過去四、五、六、七月の四カ月間の賃金として支払われた場合であっても、保険給付決定後においては追加給付しなくてもよいか。

二 右により追加給付しないときは組合において現在賃金要求中であり遡って適用する協定見込ある場合は請求者は新賃金決定受給後において補償

費を請求することになるが差支えなきや。

答一 災害補償においては、死傷の原因たる事故発生の日又は診断によって疾病の発生が確定した日を基準として労働者が蒙った損失を補償するものであり且つその額はあくまで事由発生時において労働者が現実を受け又は受けることが確定した賃金の範囲内で補償を行うべきであるから本件の場合差額追給は行わない。

二 前項の趣旨により現在賃金増額要求中であり、しかも協定が成立する見込がある場合と雖も、補償費の算出基礎となるべき平均賃金の計算は事由発生時において確定している賃金について行うものであるから請求が新賃金決定後においてなされるところとは何等問題とするところではない。
〔昭和二三・八・一一基収第

二九三四号」

〈新旧賃金の差額の取り扱い〉

問 労働組合が賃金増額の要求をなし使用者との協定により新賃金を決定し、かつその新賃金を遡って適用する協定をなした場合、新旧賃金の差額の取扱いについては左の例によって差支えないか。

(一) 労働組合が本年四月に賃金の増額を要求し使用者は増額の必要を認め具体的交渉に入り、八月に増額賃金の協定が成立し要求を提出した月に遡って支給することを約定した場合、四、五、六、七各月の賃金支払日に支給した旧賃金との差額を八月において一括支払した場合においても、その追加額は当然各月毎に分割し賃金台帳に夫々計上して平均賃金計算の基礎とするを適当と考えるが如何。

(二) 労働組合が本年八月に賃金増額の要求をなし、その要求

が認められた場合その条件として、本年四月に遡って新賃金を支払うこととしたとき、四、五、六、七月分の加給は臨時に支払われた賃金とみて差支えないと思うが如何。

答(一) 本書案の如く八月の追加額が協約によって過去四、五、六、七月の四カ月間の賃金として支払われた場合には、平均賃金の計算においては、追加額は各月に支払われたものとして行うべきである。

賃金台帳の記載に当っては、過去四カ月分の賃金なることを明記して、八月分の台帳の賃金の種類による該当欄に記入すること。

(二) 前号と同様、各月の追加額の賃金が八月において確定したものとみなすべきであるから、八月の追加額は臨時に支

払われた賃金ではない。〔昭和二二・一一・五基発第三三三〕

〈錢位未満の端数〉

問 一日平均賃金算定に当り、錢未満の端数を生じたる時はこれを切捨て、各種補償等においては右に所定日数を乗じてその総額を算出してよいか。

答 見解の通り。〔昭和二二・一一・五基発第三三三〕

〈月給者の有給休暇の平均賃金〉

問 年次有給休暇の手当として、平均賃金を支給されることになつてゐる月給者が有給休暇を請求した場合、その平均賃金は法第十二条により算定したものを支給すべきか。又は月給のみで充分であるか。

答 月給により算出した通常の労働日の賃金が平均賃金を上廻る限り、その月給を支給す

れば足りる。〔昭和二二・一二・二六基発第五七三号、昭和二三・二・一三基発第九〇号〕

口 算定基礎から除外される賃金

〈臨時に支払われた賃金〉

臨時に支払われた賃金とは、臨時的、突発的事由にもとづいて支払われたもの及び結婚手当等支給条件は予め確定されているが、支給事由の発生が不確定であり、且つ非常に稀に発生するものをいうこと。

名称の如何にかかわらず、右に該当しないものは、臨時に支払われた賃金とはみなさないこと。〔昭和二二・九・一三基発第一七号〕

〈私傷病手当〉

問 ○○○○株式会社就業規則第六十条に規定されている負

傷疾病のため引続いて欠勤した際に支給する通称私傷病手当といわれている賃金は平均賃金算定の際、その額及び日数を算入すべきであると思うが聊か疑義があるので御教示願いたい。

附記

○○○○株式会社就業規則第六十条

社員が負傷又は疾病のため引続いて欠勤した場合は左の区別により日割計算で給料及び手当を支給する。

但し半固定給者及び出来高給者の場合には平均賃金の七割に左の区別による日数を乗じた額を支給する。

勤続年数	日数
一年未満	六〇日
三年未満	九〇日
五年未満	一二〇日
一〇年未満	一五〇日
一五年未満	二一〇日

一五年以上 二七〇日
前項の規定は五日以内の欠勤には適用しない。

答 設問の私傷病手当は、臨時の賃金であるから平均賃金の算定には含まれない。〔昭和二六・一二・二七基収第三八五七号〕

〈病氣欠勤した月給日給者の平均賃金の算定方法と加療見舞金の取り扱い〉

問 平均賃金算定に関し病氣欠勤者に対する手当金及び所謂月給日給者の取扱に関し左記の通り疑義があるので何分の御指示を賜わりたい。

記

一、加療見舞金の取扱

(1) 加療見舞金は直接労働の対価として支払われた賃金ではないので一見恩恵的給付であって法第十一条にいう賃金と見るべきでないとも思われるが

この事業所の如く、就業規則に基いて設けられた規程により使用者は支払の義務を負い又労働者は支給を受ける権利を持つものである限り法第十条にいう賃金であると解するが如何。

(2) 賃金と見ればこの加療見舞金が法第十二条四項に「臨時に支払われた賃金」であるか否かについて疑義が生ずるところであるが、臨時に支払われた賃金に関する解釈例規(昭和二二・九・一三発基第一七号)によると臨時的突発的事由にもとづいて支払われるものであり且つ支給事由の発生も不確定であるとの解釈であるが、ここに臨時的突発的事由とは通常の疾病はこれを含めず従って平均賃金算定の場合賃金総額の中に含めて差支えないと解するが如何。

(3) 平均賃金算出に当りこの加

療見舞金が法第十二条第一項本文にいう賃金総額に含まれることは前記の解釈により当然導出されるが同項但書一号乃至二号による計算の場合はこの賃金は「労働した日又は時間によつて定められ」あるいは「月、週その他一定の期間によつて定められた」ものでもないので賃金総額の中には含まれず、且つ現実に労働をしない日に支払われた賃金であるから労働日数に算入せずに計算することが考えられるが、本来法第十二条の賃金の総額はその計算方法によつてその絶対量が変動すべきでなく計算期間内に支払われた賃金は総てこれを包含すべきものと思われるので但書一号による計算の場合も加療見舞金は賃金総額の中に包含されると解するが如何。

又加療見舞金の支払を受け

た日数(病欠日数)も現実に労務の提供がなくとも賃金の一部の支給を受けているのであるから「労働した日数」に包含されると解するが如何。

二、所謂「月給日給」制の取扱
この事業所の賃金は入社後一年を経過した者は総て月給制を採用しているがその内容は賃金手当は月額で定められているが欠勤の場合は夫々の月額の1/30を差引かれる所謂月給日給制をとっている。又欠勤の前後にまたがる休日も欠勤の取扱を受けることになつており、平均賃金の算定に当り、この者の賃金は労働した日又は時間により算定されるものではないが欠勤することにより前述の通り差引かれるのであるから法第十二条一項但書一号により救済することは差支えないと解するが如何。

就業規則（抜萃）

第八十六条 社員が業務外の負

傷又は疾病により休業した場合又は別に定める病氣見舞金規

程によって扶助を行う。

社員病氣見舞金規程（抜萃）

第一章 総 則

（就業規則との関係）

第一条 この規程は社員就業規

則第八十六条にもとづいて病

氣見舞金に関する事項を規定

する。

（対象）

第二条 病氣欠勤（以下欠勤と

いう）病氣休職（以下休職と

いう）、又は出産休暇中の社

員に対しては、この規程の定

めるところにより病氣見舞金

を支給する。

（種類）

第三条 前条の病氣見舞金とは、

左の各号をいう。

一、加療見舞金

二、特別加療金

三、特別病床見舞金

四、出産見舞金

第二章 加療見舞金

（支給の条件及び金額）

第四条 月給者が所定の手続を

経て欠勤又は休職をした場合

は、一日につき第六条に定め

る金額の手取額を加療見舞金

として支給する。但し健康保

険組合より傷病手当金の支給

がある場合の加療見舞金は前

項の金額より傷病手当金を差

引いた金額とする。

前項において病院又は診療

所に收容され被扶養者のない

場合は三十五％を加療見舞金

として支給する。

第一項但書において傷病手

当金が第一項の加療見舞金を

超える場合は加療見舞金を支

給しない。

（算出の基礎及び方法）

第六条 第四条第一項にいう加

療見舞金は左の算式により算

出する。

出する。

出する。

出する。

出する。

出する。

出する。

出する。

出する。

出する。

出する。

出する。

出する。

出する。

出する。

出する。

出する。

出する。

出する。

出する。

出する。

出する。

出する。

ない。従って欠勤日数が多い場合に月給者の平均賃金が低額になっても、法律上は法第十二条第一項第一号を適用すべきではなく、その額が著るしく低く不合理と認められる場合の救済については同条第八項によるべきである。

なお、欠勤期間に対する賃金の控除額は、施行規則第十九条に定める方法によって計算した金額を超えることを得ないから念の為。〔昭和二七・五・一〇基収第六〇五四号〕

〈寒冷地手当、石炭手当及び薪炭手当〉

問 国家公務員に対する寒冷地手当、石炭手当及び薪炭手当の支給に関する法律（昭和二十四年法律第二百号）及び同法第三条の規定に基づく国家公務員に対する寒冷地手当、石炭手当及び薪炭手当支給規程

（昭和二十五年総理府令第三十一号）により在日米国軍間接雇用労務者に対しても寒冷地手当、石炭手当及び薪炭手当が支給されることになっているのであるが、当該手当の支給を受ける労務者に対し、労働基準法第十二条の規定により平均賃金を算定する場合において当該手当の取扱方法は如何。

答 設問の寒冷地手当、石炭手当及び薪炭手当は、臨時に支払われる賃金であるから、平均賃金算定の基礎には算入しない。〔昭和二五・一二・一九基収第三七二〇号〕

〈褒賞金〉

問一、褒賞金を平均賃金算定の基礎に算入すべきか否かについて

1 賃金規則により支給条件は確定し、且つ支給事由の発生

は通常の業務に基づく通常の事例であるから臨時の賃金として基礎から除外されるべきではない。

但し十月に支払われた特別褒賞金は賃金規則の規定とは別個に一回のみ特別に支払われた（賞与的）ものであるから臨時の賃金とみなす。

2 三月を超える期間ごとに支払われた賃金であるかどうかについて（工事対象ごとの褒賞金はその計算期間も区々であるが、支払は一個又は数個の褒賞金が支払日の属する月に纏めて支払われるのが通例である）

（一）三月を超える期間ごとに支払われた賃金とは三月を超える期間ごとに支払われる定期的賃金のみを意であって前述の如き不定期的（個別的には三カ月を超えるものと然らざるものがある）褒賞金は含

まず従って平均賃金算定の基礎から除外すべきでないと解す。

(二) 三月を超える期間ごとに支払われる賃金とは支払のあった月の間隔と解する場合

(イ) 数個の事由による数個の褒賞金をその月における単一の褒賞金と解すれば本件の場合にはすべての褒賞金は算定の基礎とすべきこととなる。

(ロ) 個々の事由に基く個々の褒賞金を個々独立に扱うべきものと解すれば各々の褒賞金の間には「三カ月を超える期間ごとに……」の観念を原則として生じない。

(三) 三月を超える期間毎に支払われる賃金とは賃金計算期間（締切期間）の間隔と解する場合、（計算期間は起工→進水↓、進水↓引渡の例により、出勤日数の調査期間は単なる計算上の便宜と解す）

(イ) 数個の事由による数個の褒賞金をその月における単一の褒賞金と解すれば夫々の計算期間は長短区々であり計算期間そのものの測定ができない。従って三月を超えるかどうかの測定ができない。

(ロ) 個々の事由に基く個々の褒賞金を個々独立に扱うべきものと解すれば個々の褒賞金の計算期間は判然としているが、起算日が一定しないので「事由の発生した日以前三カ月間」の枠の内外の関係が判然としない。

(四) 以上の諸点より三カ月を超える期間毎に支払われる賃金であるかどうかを区別し適用することは困難且適当でない。

(イ) 凡ての褒賞金を基礎から除外する。

制度自体が基準法の規定に即応していない賃金であり臨

時の賃金に準ずるものである。
(ロ) 凡ての褒賞金を基礎に算入する。

日々の通常の労働に対する報償であり本来平均賃金の基礎に算入すべきものであるが賃金規則の規定が明確を欠いているに過ぎない。

二、当局の見解

1 1の通り

2 三月を超える期間ごとに支払われる賃金とは支払のあった月の間隔と計算期間の間隔とは原則的に一致すべきものであるが、本件の如く特殊な場合の褒賞金は単一なものとして取扱い支払のあった月の間隔と解すべきである。

3 当該事業場に対し褒賞金の計算期間をできる限り定期的かつ短期間にするよう勧告する。

答 設問の褒賞金は一人の労働者についてみた場合に、殆ん

ど毎月出ているが、平均賃金の算定に当っては個々の褒賞金についてこの支給期間の長短によって算入すべきか否かを決定すべきであり、この計算期間が三カ月を超える期間に亘っている場合については、平均賃金の算定に当ってはこの基礎に含めなくても差支えない。「昭和二六・一一・一基収第一六九号」

〈冬営手当〉

問 ○○銀行では別紙就業規則の通り冬営手当を支給しているが、平均賃金及び割増賃金算定基礎算入について次のとおり疑義があるので回報願いたい。

記

一、平均賃金の算定について
 本手当の支給条件等は就業規則、労働協約に予め規定され、かつ支給事由が毎年恒常

的に発生するものであるから、臨時的のものとも考えられず、又法第二十四条第二項（施行規則第八条）の何れにも該当しないから臨時に支払われた賃金とは認められず、かつ又月割清算の立前上三カ月を超える期間ごとに支払われる賃金とも認め難いから法第十二条の「平均賃金」に算入すべきものと解する。
 なお、本手当が当初において一括支払われた場合でもこ

れは毎月支払われるべきものを便宜前渡したものと解してよいか、又冬営手当を算入するとすれば季節によって「平均賃金」が変動するから妥当でないようにも一応考えられるが、しかしこれを除外する法的解釈もできないから前述の通り算入すべきものと思考する。

二、増割賃金の基礎算入について

前項の如く解するとすれば

別表 七 冬営手当年額表

地区	地 域	世 帯 主	準世帯主	其 他
い地区	札幌小樽函館江別各都市所在地	二五、六五〇	一二、八五〇	七、七〇〇
ろ	旭川帯広北見深川各都市所在地	二八、一五〇	一四、一〇〇	八、四五〇
は	釧路市所在地	三〇、六五〇	一五、三五〇	九、二〇〇
に	富山福井石川各県所在店	二、五〇〇	一、二五〇	七五〇
ほ	新潟長野高山各市所在店	五、〇〇〇	二、五〇〇	一、五〇〇

当然割増賃金の基礎にも算入すべきものと解釈して差支えないか。但しこの場合は家族手当の性質を帯びた賃金を考慮した残額を対象としてよいか。

就業規則(抄)

第十八条 冬営手当は寒冷積雪地で特定地域に勤務するものに十月から三月までの期間に對し支給する。(別表第七)但し行内に寄宿する者には支給しない。

第十九条 冬営手当は毎年北海道は九月、内地は十月に一括支給するが転任その他の事由により受給資格の得失を生じたとき又は受給額に変更を生じたときはその未經過期間分を月割によって返納又は追給する。

答一、設問の冬営手当は、支給期間の当初に一括支給しても、その期間の各月分の前渡と認

められるから、各月分として平均賃金算定の基礎に算入する。

二、法第三十七条の割増賃金算定に当ってはその支給期間中は当該手当の各月分をその基礎となる賃金に含めて計算する。

なお本手当の如く世帯の有無等によって支給されているものは、家族手当とはみなさないから念の爲。(昭和二五・四・二五基収第三九二号)

3 常用労働者についての特例的な計算方法

〈昭和二十四年労働省告示第五号の運用〉

昭和二十四年四月十一日付労働省告示第五号の運用については、左記によりたい。

記

(1) 第一条に規定する場合にお

ける平均賃金決定基準は昭和二十二年九月十三日附発基第十七号法第十二条関係の「施行規則第四条の基準」を準用すること。

(2) 第二条に該当し、平均賃金を算定する必要の生じた場合には、都道府県労働基準局長が適当と認める金額に理由書を添え労働省労働基準局長宛申請すること。

前項の理由書は、少くとも次の事項を明らかにするものでなければならぬこと。

(イ) 適当と認められる平均賃金額及びその計算方法

(ロ) 平均賃金を算定すべき事由の発生した経緯

(ハ) 事業の名称、内容、所在地及び労働者数

(ニ) 当該労働者の氏名、生年月日、就職年月日、職歴及び各職歴における勤続年数、事由

発生時の労働態様、過去三ヵ月間において労働した日数

(㉞) 当該労働者に対し支払われている実物給与については、

その支給条件、種類毎にその名称、数量、公定価格（又は

これに準ずる統制額）及び当該地方における市場価格の平均、最高、最低額（但し価格

の著しい変動があった場合は、過去三ヵ月の毎月ごとに明かに

すること）並びに賃金が通貨

貨で支払われたことがある場

合には、その期間、支給条件

及びその金額

(㉟) 当該労働者の利用又は享受

しうるその他の施設又は利益

(㊱) 当該地方（同一事業内を含む）において、同種労働者

に対して異なる形態で賃金が支払

われている場合には、その種

類ごとに平均額

(㊲) 当該労働者の平均賃金算定

に關係ある一般的協定がある場合には必要な協定事項

(㊳) 当該職業について、一般職種別賃金が定められている場合にはその額

(㊴) その他の参考となる事項

(3) 第二条の「算定し得ないと認める場合」とは労働協約に

よらないで、通貨以外のものが賃金の一部として支払われ、

且つ過去三ヵ月間に支払われた貨幣賃金の総額をその期間

の総日数で除して得た金額が、過去三ヵ月間に支払われた実

物給与の総評価額との合計額をその期間の所定労働日数で

除して得た金額の百分の六十を著しく下る場合等をいうこ

と。

右の評価額は公定小売価格又はこれに準ずる統制額があ

る場合はその額、公定小売価格又はこれに準ずる統制額が

ないが市場価格のある場合はその平均額とすること。

但し、公定小売価格又はこれに準ずる統制額及び市場価格がない場合には、労働省労働基準局長へ稟伺すること。

この場合には当該貨幣賃金を(2)の事項の外に附記すること。(昭和二四・四・一一基発

第四二一号)

昭和二十四年労働省告示第五号第二条に基づく平均賃金の決定

都道府県労働基準局長が法第十二条第一項乃至第六項によつて算定し得ないと認めた場合の

平均賃金については、同条第八項の規定に基き昭和二十四年労働省告示第五号が設けられ、労働省労働基準局長が個々の事案

について決定を行ってきたのであるが、同告示施行以来四年余の間の経験と実績から見て、平

均賃金決定の迅速化を図るため、今回、右告示第二条の規定に基

き、左記の場合（但し昭和二十六年三月二十九日附基発第二〇三号の適用を受ける請負給制によって雇用される漁業労働者、昭和二十七年六月四日附基発第四四二号の適用を受ける請負給制によって雇用される林業労働者及び潜水夫の場合を除く。）は、都道府県労働基準局長が別紙の算定方法によって算定した金額を、その平均賃金とする。

昭和二十七年五月二十三日附基発第四一二号（昭和二十四年労働省告示第五号第二条に基く平均賃金決定申請のための試算方法について。但し別冊参考を除く。）はこれを廃止する。

追って、左記以外の場合については従前の例によるが、別紙算定方法の中準用し得るものがある場合には、それによる計算

等を附記して申請されたく念のため申し添える。

記

一、賃金の一部又は全部が労働協約によらずに通貨以外のもの
で支払われ、且つ過去一定期間に支払われた貨幣賃金の総額をその期間の総日数で除して得た額が、同期間に支払われた実物給与（通貨による賃金の代りに支給される物その他の利益をいう。）の総評価額（公定小売価格、これに準ずる統制価格、又は市場価格の平均額による。）との合算額をその期間の所定労働日数で除して得た金額の百分の六十を著しく下る場合。

二、右一以外の場合であって、賃金額について明確な定がなされていないか、又はなされていても雇入後の期間が短い
ため実際に受けるべき賃金額

が明らかでない場合、もしくは賃金台帳等、支払賃金額についての記録がないか、又はあっても記載が不完全であるため過去一定期間に受けた賃金の総額が明らかでない場合。（別紙）平均賃金算定方法

通達記の一又は二に該当する場合の平均賃金の計算額は、次に定める算定方法によって算定した金額とする。

一、通達記の一に該当する場合の平均賃金の計算額は、左の（一）によって算出した実物給与（通貨による賃金の代りに支給される物その他の利益をいう。以下同じ。）の暦日一日当り評価額、又はその評価額と左の（二）によって算出した通貨による賃金の暦日一日当り金額との合算額とする。

- (一) 実物給与の一日当り評価額
(1) 食事については、次の各号

(適用することが不可能又は著しく不適当と認められるものを除く。)の計算によって得た金額の中最も実情に則すると認められる金額をもって暦日一日当りの評価額とすること。

(イ) 過去三カ月間(雇入後の期間が三カ月に満たない者については雇入後の期間とする。但し過去三カ月間に盆、暮、正月等、生計費を著しく増大せしめる要因のある月が含まれ、その月を算入することが不適当と認められる場合には、その月を除外し、代りに当該期間に最も近い月であって、右の如き要因のない月を加えることができる。)について使用者宅に信頼すべき家計簿がある場合にはその家計簿によって当該労働者一人分の同期間における食料費の総額を

求め、その金額を同期間の総日数で除す。但しこの場合には原則として消費単位(総理府統計局、左表参照)を用いて次式の計算を行うこととし、また炊事に要する労力費、光熱費等の間接的な費用を算入

過去三カ月間における労
働者一人分の食料費総額

(過去三カ月間における)
家計簿上の食料費総額

当該労働者の消費単位
その家計に属する者の消費単位の合計

消費単位表

満年齢	男子	女子
〇—一歳	〇・三	〇・三
二—四	〇・四	〇・四
五—七	〇・五	〇・五
八—一〇	〇・七	〇・七
一一—一四	〇・八	〇・八
一五—二〇	〇・九	〇・九
二一歳以上	一・〇	〇・九

しないこと。

(ロ) 過去三カ月間(期間のとり方については右(イ)に同じ。)に当該労働者一人のために要した食料の品種、品質、数量等を使用者もしくは実際に炊事に従事した者等について調査し、労働者一人当り推定所要量につき公定小売価格もしくはこれに準ずる統制価格、又は市場価格の平均額によって算出した実際費用の総額を同期間の総日数で除す。但し当該労働者の受けた食料品の一部又は全部(但し米を除く。)が、例えば家庭菜園における野菜の如く、使用者宅の自家製品(当該事業場で生産された製品については(3)の(ロ)参照)である場合は、その部分については、当該地方における生産者の平均売渡価格(売渡価格について統制価格である場

合はその価額を限度とすること。〕によって評価すること。

(イ) 当該事業所において同種同程度の食事の給与を受けている他の労働者について右(イ)又は(ロ)の計算を行い、その一人平均額より推算する。

(ニ) 当該事業所所在地の地区、もしくはその地区と生活水準又は物価事情を同じくすると認められる他の地区の同種、同規模の事業所（事業所が多数ある場合には、適宜選定した五以下の事業所に限定することができ。）において当該労働者と同一の業務に従事し、同種同程度の食事の給与を受けている労働者（各事業所ごとに年齢近似の同性労働者一名を適宜選定すること。）について、右(イ)又は(ロ)の計算を行い、その一人平均額を求める。

(ホ) 当該事業所所在地の地区、又はその地区と生活水準又は物価事情を同じくすると認められる他の地区における過去一定期間（当該期間中に益、暮、正月等生計費を著しく増大せしめる要因のある月が含まれ、その月を算入することが不適当と認められた場合には、その月を除外し、代りに当該期間に最も近い月であって、右の如き要因のない月を加えることができる。）の家計調査（総理府統計局昭和二十七年十一月指定統計第五六号。但し、他の官公庁においてこれに代るべき消費者価格調査等を行っており、当該調査結果を用いることが適当であると認められる場合には、当該調査結果を用いることができる。以下同じ。）の食料費総額より、

① 当該調査結果の平均世帯人員数（例えば四・三人）に最近似の整数人員（四人）世帯の食料費総額を算出し（この場合単純比例によって差支えない。）

② その総額を世帯人員数別平均消費単位（総理府統計局、下表参照）で除した商に、

③ 当該労働者の消費単位（前掲参照）を乗じて当該労働者一人分の食料費総額を算出し、
④ その金額を同期間の総日数で除す。

これを算式で例示すれば次のとおりである。

(ハ) 家計調査が行われている市町村のうちいずれか一について(ホ)に掲げる地区との生活水準又は物価の地区差が明確である場合には、その市町村の家計調査を行い、地区差を勘案して(ニ)の計算を行う。

過去一定期間の家計調査食料費総額 $= F$

家計調査の平均世帯人員数 $= 4.7$ 人
 5人世帯の平均消費単位 $= 4.06$
 当該労働者の年齢及び性別 $= 18$ 歳男子
 同上消費単位 $= 0.9$
 とすれば

当該労働者の過去一定期間

における食料費総額 f は、

$$F \times \frac{5}{4.7} \times \frac{1}{4.06} \times 0.9 = f$$

①の計算②の計算③の計算

求める食事の実物給与の

一日当り評価額は、④により

$f \times \frac{1}{\text{過去一定期間の総日数}}$ である。

世帯人員別消費単位表

世帯人員	平均消費単位
二 人	一・八九
三 人	二・五九
四 人	三・二四
五 人	四・〇六
六 人	四・八一
七 人	五・六九

(4) 食事の給与に代えて通貨を支給せしめるとすれば使用者が支払ったであろうと認められる食事一日当りの金額を当該使用者等について調査し、その金額と過去三カ月間における実際食事日数との積を同期間の総日数で除す。

(2) 住込の利益については次の計算によって得た金額をもってその暦日一日当りの評価額とすること。但し、労働者に対して専用若しくは他の労働者と共用の居室が与えられておらず、使用者の家族と共に起居している場合においては、原則として住居の利益はこれを算入しないこととし、また当該労働者がその居室で使用する光熱等の利益は、その評価額が具体的に個々に算定し得る場合を除く外、原則として算入しないこと。

(4) 当該労働者について専用の居室が提供されている場合には、その居室又はその近隣において賃貸されている同種同程度の居室の一カ月間の賃貸価額を三十で除す。

(4) 二人以上の労働者に対して一室がその共用に供されている場合には、右(4)によって得る金額を更にその労働者数をもって除す。

(4) 右の(4)又は(4)により難い場合には、当該使用者等の評価額並びに生活保護法により居室所在地について定められている住宅扶助基準月額等を参酌の上、調査官がその居室の一人一月当りの利益を評価し、その金額を三十で除す。

(3) 労働者に支給される食事及び居室以外の物又は利益について、それ等を平均賃金算定の基礎に含めるべきか否かの

判定並びにその評価に関して
は左によるの外、なお実物給
与に関する法令及び従来を通
達の趣旨並びに実情を考慮し、
右の(1)及び(2)に準じて慎重に
取扱うこと。

(イ) 衣料品、その他の物又は利
益については、それが当該地
方の慣習上一般に労働の対償
として支給されるものであつ
て、その品質数量等が予定し
得るものであるときはこれを
平均賃金算定の基礎に算入す
べき賃金とみなし、原則とし
て、使用者がその物を購入し、
若しくは利益を提供するに要
した実際費用（公定小売価格
もしくはこれに準ずる統制価
格又は市場価格の平均額によ
る。衣料品その他の物を、購
入後長期間を経過した後に実
際に支給する場合の如く、購
入に要した実際費用と、支給

時の評価額とに差がある場合
には、その支給時の評価額）
をもってその評価額とする。

(ロ) 当該事業所で生産された製
品が事業所の慣行として支給
されている場合には、それが
通貨による所定賃金の代りに
支給され、そのために通貨金
が減額されるものである場合
に限り賃金とみなし、当該地
方における生産者の平均売渡
価格（但し米については消費
者価格）をもってその評価額
とする。

(ハ) 右の(イ)及び(ロ)に掲げる物又
は利益が、随時又は盆暮正月
等年間の特定時期に支給され
る場合であつてその評価額を
平均賃金の基礎に算定するこ
とが適当であると認められる
場合には、原則として、平均
賃金を算定すべき事由の発生
した日以前一カ年間（季節的

に雇用される労働者について
は当該季節の期間）に支給さ
れた物又は利益の総評価額
（雇入後の期間が当該期間に
満たない者については、實際
に受けた物又は利益の評価額
と、その者が当該期間の初日
雇い入れられていたならば支
給を受けたであろうと認めら
れる物又は利益の推定評価額
との合算額）を当該期間の総
日数で除した金額をその暦日
一日当り評価額とする。

(ニ) 通貨による賃金の暦日一日
当り金額

通貨によって支給される賃
金については、次の各号の計
算によって得た金額を暦日一
日当りの金額とすること。但
し通貨による賃金の部分が、
通達記の二に該当する場合に
は、その部分については記の
二の場合について定める計算

方法によって算出した金額とすること。

臨時に支払われる賃金、及び三カ月を超える期間毎に支払われる賃金は、原則として平均賃金の算定基礎から除外すべきであるが、毎月支払われるべき賃金の一部が、例えば年間の特定時期に数カ月分を一括して支払われる定になっていて、それらを除外すれば平均賃金が著しく低額となる場合には、右にかかわらずそれらの賃金を算入すること。

なお、使用者から支給されることが既に恒常的な慣習となっていて、労働者にそれに対する期待権を生じているような金銭については、たとえその支給が労働契約等に明らかに定められていない場合であっても、賃金として取扱って差支ない。

i 月もしくは月より短い一定の期間によって定められている賃金については、法第十二条第一項乃至第六項に定める方法によって計算する。

ii 月より長い期間によって定められる賃金及び年間の特定時期に支給される賃金については、平均賃金を算定すべき事由の発生した日以前一カ年間（季節的に雇用される労働者については当該季節の期間）に支給されたその種の賃金の総額（雇入後の期間が当該期間に満たない者については、実際に受けたこの種の賃金の総額と、その者が当該期間の初日に雇い入れられていたならば支給を受けたであろうと認められるこの種の賃金の推定額）との合算額を同期間の総日数で除す。

iii 右 i 及び ii の賃金が併給さ

れる場合に、過去三カ月間に支給された i の賃金の総額を同期間の総所定労働日数で除した商と、ii の賃金総額を ii に定める期間における総所定労働日数で除した商との和の百分の六十が、i の計算によって得た金額より高くなる場合には、i 及び ii にかかわらず右の百分の六十の金額をもって通貨による賃金の暦日一日当りの金額とする。

二、通達記の二に該当する場合の平均賃金（通達記の一に該当する場合のうち、一の（二）本文但書により通貨による賃金の部分について本項を準用する場合には、当該部分の賃金の暦日一日当り金額。以下同じ。）の計算額は、左の各号の一によって算出した金額とする。

（一）賃金額について明確な定が

なされていないか、又はなされていても雇入後の期間が短いため実際に受けるべき賃金額が明らかでない場合の平均賃金の計算額は、次の各号の一（(1)以下(6)までの計算方法は適当なものまで順次繰り下げて適用すること。）によって算定すること。

- (1) 平均賃金を算定すべき事由の発生した日又はその日の属する賃金算定期間もしくはなるべく最近の賃金算定期間において当該事業所で同一業務に従事した労働者の一人平均の賃金額により推算する。（推算の方法については、昭和二十六年三月二十六日附基発第一八四号通達二及び三項参照）

- (2) 平均賃金を算定すべき事由の発生した日に当該事業所所在地区又はその地区と生活水

準又は物価事情を同じくすると認められる他の地区における同種、同規模の事業所（事業所が多数ある場合は、適宜選定した五以下の事業所に限定することができる。）において、当該労働者と同一の業務に従事した労働者一人平均の賃金額により推算する。（推算の方法については前掲通達参照）

- (3) 当該労働者が過去数ヵ月間に当該事業所（以下本項で甲という。）所在の地区又はその地区と生活水準又は物価事情を同じくすると認められる他の地区における同種、同規模の事業所（以下本項で乙という。）で同一の業務に従事した事実があり、乙で受けた賃金が明確であり、また当該地方の賃金水準、一般慣習等を参酌して相当であると認め

られる場合には、その賃金額により推算する。

- (4) 賃金が労働者二人以上よりなる組に対して一括して支払われる場合であって、個々の労働者に対する配分方法について予め定がなされていない場合においては、各労働者の経験年数、能力、生産高、実働日数、年齢等を勘案し、当該労働者一人分の賃金額を推定し、その金額より推算する。

- (5) 当該労働者が受けるべき賃金額について使用者が推定した金額が、当該地方の一般の賃金水準又は生活水準もしくは物価事情等を参酌して妥当と認められる場合には、その金額により推算する。

- (6) 当該労働者が従事した職業について、昭和二十七年労働省告示第三十号による平均賃金又は昭和二十二年労働省告

示第八号による一般職種別賃金の定がある場合にはその金額（一般職種別賃金については原則として標準基本日額）により推算する（推算に当っては百分の七十三の係数その他過去一定期間における総日数と実労働日数との比率を用いる等なるべく甲の実情に則した方法をとること。）。

(二) 賃金台帳等、支払賃金額についての記録がないか、又はあっても記載が不完全であるため、過去三ヵ月間に受けた賃金の総額が明らかでない場合の平均賃金の計算額は、次の各号の一に掲げる金額が、当該地方の賃金水準又は生活水準もしくは物価事情等を参酌して妥当と認められる場合にはその金額により推算した金額とし、次の各号により難い場合には前記二の各号に準

じて推算した金額とする。

(1) 当該労働者が過去一定期間に受けた賃金額について、本人もしくはその家族等が記録しているか、又は使用者との間において確認している場合にはその金額。

(2) 当該労働者に対し過去一定期間に支払った賃金額について、使用者に明確な記憶がある場合にはその金額。

(3) 賃金が労働者二人以上よりなる組に対して一括して支払われた場合であって、当該労働者に対する配分額が明らかでない場合には、各労働者の経験年数、勤続年数、能力、生産高、実働日数、年齢等を勘案し、当該労働者について推定した配分賃金額。

(4) 当該事業所を管轄する税務署の、給与所得に対する源泉徴収所得税調査簿並びに所轄

都道府県失業保険徴収課又は職業安定課の失業保険徴収補助簿及び各局労災補償課の労災保険概算保険料報告書等によって調査官が調査した当該労働者の賃金額。

(5) 賃金の一部又は全部が出来高払制その他の請負給制で支払われる場合であって、当該事業所の親事業又は製品の納入先もしくは取引先等の記録により、当該事業所の過去一定期間における製品の品種並びに生産高等が確認され、且つ個々の労働者の能率、実働日数、生産高等が明らかであるため、総生産高に応じて支払われた当該部分の賃金額が当該労働者について明らかに算出される場合には、その部分の賃金額についてはその金額。
〔昭和二九・一・一五基発第一号〕

〈昭和二十四年労働省告示第五号第二条に基づく平均賃金の決定〉

下記事案における平均賃金については、従来、労働基準法（以下「法」という。）第二条第八項の規定に基づく昭和二十四年労働省告示第五号第二条により労働省労働基準局長が個々の事案ごとに決定を行なってきたところであるが、これらの事案についての個別決定例が多いので、平均賃金決定の迅速化及び事務の合理化を図るため、同告示同条の規定に基づき、今後、都道府県労働基準局長が下記に定める算定方法により算定した金額をその平均賃金とすることとしたので了解されたい。

記

一、平均賃金の算定期間が二週間未満の労働者（法第一二条第三項の控除期間及び同条第

八項に基づく通達により控除される期間を除いた期間が二週間未満の労働者を含む。以下同じ。）で次の(1)又は(2)に掲げるものの平均賃金は、それぞれ次に定める算定方法によって算定した金額とする。

(1) 平均賃金の算定期間中のすべての日に稼働している者

(2) に該当する者を除く。

当該算定期間中に当該労働者に対して支払われた賃金の総額をその期間の総暦日数で除した金額に七分の六を乗じて算定した金額

(2) 平均賃金の基礎となるべき賃金が短時間就労、長時間残業その他の通常の労働と著しく異なる労働に対する賃金であるため、これを基礎に算定した額を平均賃金とすると著しく不適当なものとなる者

過去に当該事業場において当該労働者と同種の業務に従事した労働者（以下「同種労働者」という。）の労働時間数（同種労働者がいない場合には、当該労働者にあらかじめ予定され、又は推定される労働時間数）等を勘案して、通常の労働に対する賃金額に修正して算定した金額

二、賃金の全部又は一部が月によって定められ、かつ、その期間中の欠勤日数に応じて減額されない場合において、平均賃金の算定期間が一賃金算定期間に満たないときは、前記一に該当する場合であっても、次の(1)又は(2)により算定した金額をその平均賃金とすること。

(1) 賃金の全部が月によって定められている場合には、その賃金を三〇で除した金額

(2) 賃金の一部が月によって定

められている場合には、その賃金を三〇で除した金額とその他の賃金について法第二二条により算定した金額を合算した金額

三、じん肺法第四条第二項に規定する健康管理の区分が管理四に該当する至った労働者に対する災害補償に係る平均賃金については、その平均賃金の算定期間中に明らかにじん肺に関連するとみられる休業期間（以下「休業期間」という。）がある場合には、その休業期間中の日数及びその賃金を、平均賃金の算定期間及び賃金の総額から控除すること。ただし、休業期間中に平均賃金の算定事由が発生した場合には、その休業を開始した日を平均賃金を算定すべき事由の発生した日とみなすこ

と。（昭和四五・五・一四基
発第三七五号）

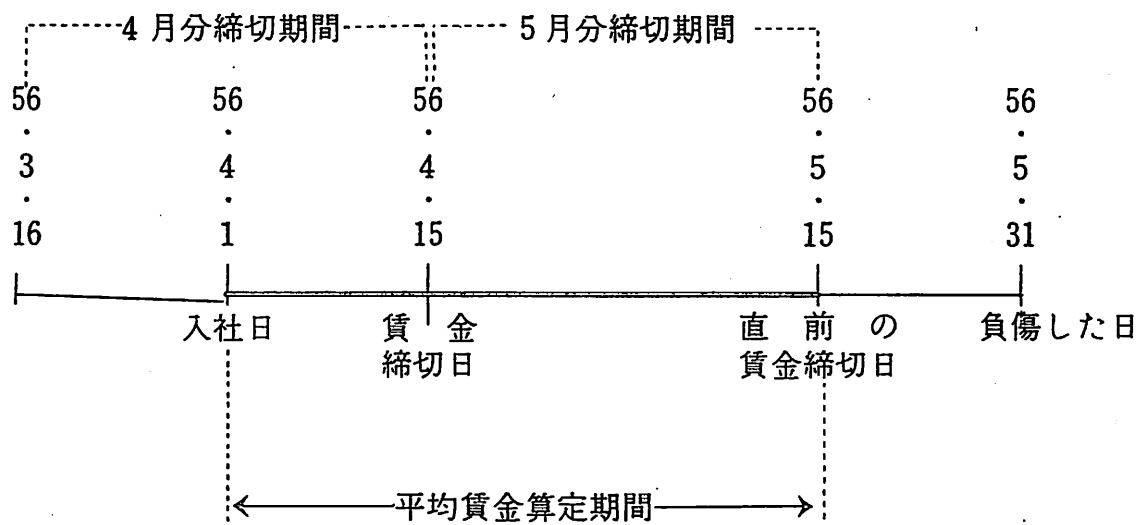
△三カ月未満の者に対して、一賃金
締切期間に満たない期間の就労に
対して月によって定められた賃金
が減額されずに支払われる場合の
平均賃金の算定

問 左記の如き事案の場合、平
均賃金の算定はいかにすべき
か。

記

(1) 事案の概要
(2) 賃金支払の状況

被災労働者に対しては、月
によって定められた賃金とし
て、本給（基本給、職能給）
調整加給、住宅手当、本社・
支店勤務手当が支払われてお
り、月によって定められた賃
金以外の賃金としては、深夜
手当が、深夜労働時間数に応
じて支払われている。
被災労働者は、賃金締切期



間の中で採用されたものであり、雇入れ日（五六年四月一日）以降、最近の賃金締切日である四月一五日まで、一五日間の就労実績しかないが、月によって定められた賃金については、減額（日割計算）されることなく、その全額が支払われている。

答 設問のごとく、雇入れ後三カ月に満たない者について平均賃金の算定事由が発生した場合であって、平均賃金算定期間中に、一賃金締切期間に満たない期間（賃金締切期間の途中で雇入れられ又は退職したために、就労期間が一賃金締切期間に満たない期間をいう。以下同じ。）の就労に對して、月によって定められた賃金が減額されることなく支払われている期間があるときは、昭和二十四年労働省告示第五号第二条の規定に基づき、

次の(1)又は(2)により、平均賃金を算定すること。

(1) 月によって定められた賃金については、平均賃金算定期間中に支払われた賃金の総額を、その期間の暦日数で除することなく、一賃金締切期間に満たない期間の日数を三〇日とみなし、当該三〇日と平均賃金算定期間におけるその余の日数との合計の日数で除すること。

(2) 月によって定められた賃金以外の賃金があるときは、当該賃金について、法第一二条第一項から第六項により算定した金額と(1)により算定した金額との合算額をもって平均賃金とすること。(昭和五七・五・一四基収第九三号)

〈私病直後の事故の場合における平均賃金の算定〉

問 当局管内〇〇炭礦株式会社

〇〇礦に発生した別紙事例について平均賃金算定上左の方法が考えられるが何れを採るべきか。

記

一、平均賃金算定の不合理な場合として昭和二十五年十二月二十八日附基収第四一九七号通牒の事例により出勤以降の賃金及び日数（昭和二十六年十月十六日より同二十四日までの賃金及び日数）によって算定する方法

（この場合平均賃金は五二六円五五銭となる）

二、平均賃金を算定すべき事由の発生した日は昭和二十六年十月二十五日であるから法第十二条第二項により直前の賃金締切日即ち九月三十日を起算点として以前三カ月間（私病により休業した九月、八月、七月）に当該労働者に対して支払われた家族手当四、八〇

○円のみを基礎として算定する方法

(この場合平均賃金は五二円一七銭となる)

三、私病により休業を始めた日
即ち昭和二十六年五月三十一日以前三カ月間に当該労働者に支払われた賃金と日数により算定する方法

(この方法をとることは本事例の場合不適当と思われる)

(別紙)

一、事業所名 ○○炭礦株式会社

二、所在地 ○○県○○郡○○町○○

一、平均賃金の算定を必要とする労働者の職氏名及生年月日
支柱工事 A 明治四十二年二月二十一日生

一、平均賃金算定事由発生日
昭和二十六年十月二十五日

一、平均賃金を算定すべき事由

昭和二十六年十月二十五日

午前十一時二十五分当該事業場○○坑巻上本線二十米に於て実車五函を捲き上げた処実車に轢かれて受傷し病院に療養する翌二十六日午前零時五十分遂に死亡し災害補償費算定の必要が生じた。

一、賃金支給条件 請負給制賃金締切日 毎月末

一、事故発生前の出勤状況

自昭和二十六年五月十三日

至昭和二十六年五月二十七日

……有給休暇

自昭和二十六年五月二十八日

至昭和二十六年五月三十日

……出勤

自昭和二十六年五月三十一日

至昭和二十六年十月十五日

……私病(口

イマチス性左膝関節炎の

ため休業)

自昭和二十六年十月十六日

至昭和二十六年十月二十五日

……出勤(但し十月二十一日は公休)

一、事故発生前の賃金支給状況
十月分(十月十六日より十月二十四日まで)

基本賃金 三、〇九八円

生産能率手当 四四一円

家族手当 一、二〇〇円

計 四、七三九円

九月分

八月分

家族手当のみ各一、六〇〇円

七月分

六月分

五月分(労働日数二七日)

一七、一九九円二〇銭

四月分(労働日数二六日)

一五、六九三円三七銭

三月分(労働日数一九日)

一二、二二三円一六銭

(注)礦員給与規程(抜萃)

一、生産能率手当

1、当月の個人能率が基準能率に達した場合在籍一人当り平

均月額五〇〇円支給する。

2、当月の個人能率が基準能率に対し上昇下降一％毎に在籍一人当り平均月額三〇円を増減する。

3、生産能率手当の総額は最高八〇〇円を限度とする。

4、七、八、九月に限り基準能率の九五％を一〇〇％とする。

二、家族手当

扶養家族一人につき四〇〇円を支給する。

会社の規定する扶養家族中の十八歳未満及び六十歳以上の者、主婦並に主婦代理者と認められる者に支給し左の条件を必要とする。

出勤方数十五以上のもの、但し公私症患者は出勤方数に算入する。

答 設問の場合は昭和二十四年告示第五号第二条によるが、その算定方法としては貴見一の通り。「昭和二六・一二・二

七基収第五九四二号

〈請け負い給制によって使用される漁業及び林業労働者の平均賃金〉

請負給制（定額給制のもので、も相当額の歩合給が併給されているものを含む。以下同じ。）によって使用される漁業及び林業労働者の平均賃金については、その賃金の特殊性及び労働基準法（以下「法」という。）の施行の実情にかんがみ、昭和二十四年労働省告示第五号第二条の規定に基づき、従来、昭和三十一年六月七日付け基収第三六九号通達により、都道府県労働基準局長の承認した平均賃金に関する協定があるときは、その協定による金額とすることとして、協定制度を推進してきたところであるが、最近における賃金水準の変動の実情等にかんがみ、今下記のとおり定めることとしたから、その運用に遺憾なき

を期されたい。

なお、平均賃金を法第十二条第一項から第六項までの規定により、算定することをできるだけすみやかに可能容易ならしめるためにも、法の要請する賃金その他の労働条件の明確化、賃金台帳の整備、記入の適正化等についての監督指導には、格段と努力されたい。

昭和三十一年六月七日付基収第三六九号通達及び昭和三十一年七月三十一日付け基収第二七三七号通達は、廃止する。

記

1 請負給制によって使用される漁業及び林業労働者の平均賃金は、原則として、法第十二条第一項から第六項までの規定に定める方式により、平均賃金を算定すべき事由の発生した日以前一箇年間に就いて算定する。

2 前号の規定により算定しえ

ない場合（著しく不適当な場合を含む。以下同じ。）には、都道府県労働基準局長が当該事業場において当該労働者と同種の業務に従事した労働者（平均賃金算定資料の明らかな者に限る。）について、前号の規定に準じて算定した金額の一人あたり平均額をもって、その平均賃金とする。

3 前二号の規定により算定しない場合（算定することが著しく困難なため災害補償の遅延等により当該労働者に不利益となるような場合を含む。以下同じ。）であって、当該労働者の平均賃金に関し、次の要件をみたし、都道府県労働基準局長が承認した協定があるときは、当分の間、その協定による金額をもって、その平均賃金とする。また、この協定の締結については、できるかぎり協同組合等使用者

団体ごとに一括して締結するよう指導するものとする。

(1) 協定の当事者

協定は、使用者とその事業場における労働者の過半数を代表する者との間で締結されたものであること。

(2) 協定の様式

協定は、書面に作成し、両当事者が記名押印したものであること。協同組合等使用者団体ごとに一括して協定を締結する場合には、協定に参加する使用者及びその事業場における労働者の過半数を代表する者が記名押印したもの又は記名押印した書面による委任に基づき双方の代表者が記名押印したものであること。

(3) 協定の金額

協定は、各職種ごとの平均賃金とする金額が明記され、かつ、その金額がそれぞれ次の基準以上であること。

(イ) 漁業にあっては、都道府県労働基準局長が別紙「漁業労働者賃金調査要綱」によって行なう過去一箇年間（一定の季節を限って使用される労働者については、前年におけるその期間。以下同じ。）についての調査の結果における当該都道府県の漁業労働者の職種別及び都道府県労働基準局長が定める区分別、一実労働日あたり平均賃金額に当該区分別平均稼働率（その率が一〇〇分の六〇に満たないときは、一〇〇分の六〇とする。）を乗じて得た金額。

(ロ) 林業にあっては、労働大臣官房労働統計調査部の行なう「林業労働者職種別賃金調査」の前年の調査の結果における当該都道府県の出来高払の林業労働者の里山・奥山別、職種別一日平均現金給与額に、当該職種の平均稼働率（その

率が一〇〇分の六〇に満たないときは、一〇〇分の六〇とする。）乗じて得た金額。

(4) 協定の有効期間

協定は、有効期間が一年以内であること。

(5) 協定の更新又は再締結

更新又は再締結された協定については、その協定の金額は、漁業にあっては過去一箇年間についての調査、林業にあっては前年の調査の結果に基づき承認基準の金額以上のものであることとし、調査を行なわないまま従前の金額による更新を承認し、又はそれ以前の調査の結果に基づき協定を承認することは絶対に行ないこと。

4 第一号、第二号、第三号の

いずれの規定によっても算定しない場合（漁業労働者については、当該都道府県において当該労働者の属する区分

及び職種に係る平均賃金協定の承認基準の金額が明らかにされているときに限る。）は、当分の間、都道府県労働基準局長が、前号(3)の基準の算定方法に準じて算定した金額をもって、その平均賃金とする。

〔別紙〕

漁業労働者賃金調査要綱

1 調査対象

漁船に乗り組む労働者（船員法の適用を受ける者を除く。）の賃金等の実態を調査する。

2 調査漁船

魚船（船員法第一条第二項第三号に掲げるものに限り、以下同じ。）のうちから無作為抽出した漁船（以下「調査漁船」という。）について調査する。

調査漁船の抽出は、漁船について主な漁獲物別、漁法別、地域別等平均賃金協定の承認

基準の金額を算出するにあたって都道府県労働基準局長が区分することを適当と認める区分ごとに、おおむね一〇隻程度抽出するものとする。この場合において、同一事業場に属する漁船は一隻に限るものとする。

3 調査期間

原則として、毎年一月一日から十二月三十一日まで（一定の季節を限って行なう漁業にあってはその漁期。）について、翌年一月一日から二月末日までに調査し、結果を算定する。

4 調査要領

調査は、別添(1)「漁業労働者賃金調査票」を用い、別添(2)「漁業労働者賃金調査票記入要領」により調査記入することによって行なう。

5 調査結果

調査結果は、二の区分別に、

次の事項について、それぞれ示す要領により集計、算出する。

- (1) 調査漁船数
- (2) 使用期間暦日数の総計
各調査漁船の使用期間暦日数の合計日数（調査票における(a)欄の数値）を合計する。
- (3) 実労働日数の総計
各調査漁船の実労働日数の合計日数（調査票における(b)欄の数値）を合計する。
- (4) 実延歩建人員の総計
各調査漁船の実延歩建人員の合計人員数（調査票における(c)欄の数値）を合計する。
- (5) 賃金総額の総計
各調査漁船の賃金総額の合計額（調査票における(d)欄の数値）を合計する。
- (6) 一歩建人員一実労働日あたり平均賃金額
(5)の賃金総額の総計を(4)の実延歩建人員の総計で除して

算出する。

- (7) 平均稼働率
(3)の実労働日数の総計を(2)の使用期間暦日数の総計で除して算出する。
 - (8) 職種別平均歩建数
各調査漁船の職種別歩建数の職種別合計数をそれぞれ当該職種のある調査漁船の数で除して算出する。
 - (9) 職種別一実労働日あたり平均賃金額
(6)の一歩建人員一実労働日あたり平均賃金額に(8)職種別平均歩建数を乗じて算出する。
別添(1)及び(2)略
〔昭和三九・四・二〇基発第五一九号、昭和五七・四・一基発第二一八号〕
- 〈業務上疾病にかかった林業労働者の離職時の賃金額が不明である場合の平均賃金の算定〉
業務上疾病の診断確定日にお

いて既に当該業務上疾病の発生のおそれのある作業に従事した事業場を離職しており、かつ、当該離職した日（賃金の締切日）がある場合は、直前の締切日）以前三ヵ月間に支払われた賃金の総額が不明である労働者の災害補償に係る平均賃金の算定については、昭和五十一年二月十四日付け基発第一九三号（以下「一九三号通達」という。）により通達したところであるが、林業労働者の災害補償に係る平均賃金が一九三号通達の記の一又は二に示す方法によって算定し得ない場合の取扱いについては、自今、下記一及び二によることとしたので、これが事務処理に万全を期されたい。

記

一 当該林業労働者の職種が林業労働者職種別賃金調査報告（以下「林業職賃」という。）の調査対象職種に該当する場合

合は、最新の林業職賃における職種・地域及び通勤・山泊地区（当該労働者の就労形態（通勤又は山泊の別をいう。以下同じ。）が通勤である場合は当該労働者が通勤地区で就労していたものと、当該労働者の就労形態が山泊である場合は当該労働者が山泊地区で就労していたものと、それぞれみなす。）別一日平均きまって支給する現金給与額に就労形態及び賃金形態（定額又は出来高の別をいう。以下同じ。）に応じた平均稼働率（その率が百分の六十に満たないときは、百分の六十とする。）を乗じ、かつ、賃金形態別の賃金格差及び年齢階級別の賃金格差を考慮して得た金額を基礎とし、これに労働省毎月勤労統計調査報告における当該林業職賃の調査対象年月に該当する四半期の一ヵ

月平均定期給与月額と当該林業労働者に係る平均賃金の算定事由発生日（診断によって業務上疾病の発生が確定した日をいう。）が属する月の前々月の定期給与月額との変動率を考慮して推算すること。

二 当該林業労働者の職種が最新の林業職賃の調査対象職種（以下「調査対象職種」という。）に該当しない場合は、当該地方における当該林業労働者の職種の賃金水準と当該地方における調査対象職種の賃金水準とを比較して、当該林業労働者の賃金水準に最も近いと認められる当該地方における調査対象職種を当該林業労働者の職種とみなし、また、当該林業労働者の職種の賃金水準に最も近いと認められる当該地方における適当な調査対象職種がない場合は、林業職賃の職種計(2)を当該林

業労働者の職種に該当するものとみなして、上記一に準じて推算すること。〔昭和五三・二・二基発第五七号〕

〈業務上疾病にかかった労働者の離職時の賃金額が不明な場合の平均賃金の算定〉

労働者が業務上疾病の診断確定日に、既にその疾病の発生のおそれのある作業に従事した事業場を離職しており、その疾病の発生のおそれのある作業に従事した最後の事業場を離職している場合の平均賃金の算定については、昭和五〇年九月二三日付け基発第五五六号により指示したところであるが、その離職した日（賃金の締切日がある場合は直前の賃金締切日をいう。以下同じ。）以前三ヵ月間に支払われた賃金の総額が不明な場合は、自今、算定事由発生日（診断によって疾病発生が確定

した日をいう。ただし、下記一又は二の事業場に賃金締切日がある場合においては、診断によって疾病発生が確定した日の直前の賃金締切日とする。以下同じ。）を起算日とし、下記により推算した金額を基礎として平均賃金を算定されたい。なお、記の一下五までの推算方法は、適当なものまで順次繰り下げて適用し、記の三以下五までの推算方法により推算した金額を基礎として平均賃金を算定する場合に、これらの推算方法により推算した金額を三〇・四で除して算定されたい。

記

一 平均賃金算定事由発生日に当該事業場で業務に従事した同種労働者の一人平均の賃金額より推算すること。

二 平均賃金算定事由発生日に当該事業場所在の地域又はその地域と生活水準若しくは物

価事情を同じくすると認められる他の地域における同種、同規模の事業場（事業場が多数ある場合は、適宜選定し、五以下の事業場に限定することができる。）において業務に従事した同種労働者一人平均の賃金額により推算すること。

三 当該労働者の職種が屋外労働者職種別賃金調査（以下「屋外職賃」という。）の建設業、港湾運送関係事業、陸上運送関係事業における調査対象職種に該当する場合には、建設業にあっては、最新の当該調査結果（全国計）における職種、企業規模及び年齢階級別きまって支給する現金給与額（一人一月平均現金給与額に一人一月平均実働日数を乗じて算出する。）に、当該事業場所在の都道府県別の賃金格差を考慮して得た金額、

港湾運送関係事業及び陸上運送関係事業にあっては、最新の当該調査結果（全国計）における職種及び企業規模別きまって支給する現金給与額（一人一月平均現金給与額に一人一月平均実働日数を乗じて算出する。）に当該事業場所在の都道府県別（港湾運送関係事業においては港湾別）及び年齢階級別の賃金格差を考慮して得た金額を基礎とし、これに労働省毎月勤労統計調査（以下「毎勤調査」という。）における当該屋外職賃の調査対象年月が属する四半期と算定事由発生日が属する月の前々月間の賃金水準の変動を考慮して推算すること。

四 当該労働者の職種が賃金構造基本統計調査（以下「賃金構造調査」という。）の調査対象職種に該当する場合においては、最新の当該調査結果

(全国計)における職種、企業規模及び年齢階級別きまつて支給する現金給与額に当該事業場所在の都道府県別賃金格差を考慮して得た金額を基礎とし、これに毎勤調査における当該賃金構造調査の調査対象年月が属する四半期と算定事由発生日が属する月の前々月間の賃金水準の変動を考慮して推算すること。

五 賃金構造調査(全国計)における産業、企業規模、年齢階級及び生産と事務・管理・技術別きまつて支給する現金給与額に当該事業場所在の都道府県別賃金格差を考慮して得た金額を基礎とし、これに毎勤調査における当該賃金構造調査の調査対象年月が属する四半期と算定事由発生日が属する月の前々月間の賃金水準の変動を考慮して推算すること。〔昭和五一・二・一四

基発第一九三号、昭和五三・二・二基発第五七号〕

〈けい肺症発生日の取り扱い〉

けい肺症発生日の取扱については、けい肺症発生日のおそれがある事業場において当該有害作業に従事した労働者がおそれがない場所に転じた後医師によってけい肺措置要綱要領三に該当するものと確認された場合、従来その有害作業場を離れた日に疾病が発生したものとみなして取り扱ってきたのであるが、自今次のとおりその取扱を定めることとしたから通ちようする。労働者が診断確定の日に既にけい肺発生日のおそれがある作業を離れていても、その事業場に引き続き在職している場合は、診断確定の日に疾病が発生したものととして取り扱い、その日を平均賃金算定の起算日とする。〔昭和二七・八・一九基発第六

〇四号〕

〈じん肺にかかった労働者の平均賃金の算定〉

じん肺法第四条第二項の健康管理の区分が管理四に該当するに至った労働者に対する災害補償等に係る平均賃金については、昭和二十四年労働省告示第五号第二条の規定に基づき、昭和二七年八月一九日付基発第六〇四号により算定した金額が、当該労働者がじん肺にかかったため作業の転換をした日を算定理由の発生日として算定した金額に満たない場合には、都道府県労働基準局長が作業の転換の日を算定理由の発生日として算定した金額をその平均賃金とする。〔昭和三九・一一・二五基発第一三〇五号〕

〈業務上疾病にかかった労働者の平均賃金の算定〉

労働者が業務上疾病の診断確定日に、既にその疾病の発生のおそれのある作業に従事した事業場を離職している場合の災害補償に係る平均賃金の算定については、従来、昭和二十七年八月十九日付け基発第六〇四号及び昭和四十五年五月十四日付け基発第三七四号により取扱ってきたところであるが、自今その取扱いを下記のとおり改め、これらの通達の該当部分を廃止するので、これが事務処理に万全を期されたい。

なお、粉じん職場を離職後発病したじん肺患者に対する休業補償及び年金の額の改定の取扱いに係る昭和四十三年十二月二十三日付け基収第四四八二号記の設問(3)の部分及び昭和四十五年三月三日付け基発第一四〇号通達は廃止する。ただし、現にこれらにより取扱われているものについては、この限りではない。

い。

記

一 労働者がその疾病の発生のおそれのある作業に従事した最後の事業場を離職した日（賃金の締切日がある場合は直前の賃金締切日をいう。以下同じ。）以前三ヵ月間に支払われた賃金により算定した金額を基礎とし、算定事由発生日（診断によって疾病発生が確定した日をいう。以下同じ。）までの賃金水準の上昇を考慮して当該労働者の平均賃金を算定する。

二 前記一において、算定事由発生日までの賃金水準の上昇を考慮するときの算定方法は、離職した日以前前三ヵ月間に支払われた賃金により算定した金額に次の各号の率を乗ずるものとする。

(1) 常時一〇〇人以上の労働者を使用する事業場の場合

(イ) 離職の日以前三ヵ月間に同

一事業場の同種労働者に対して所定労働時間労働した場合に支払われた通常の賃金（以下「所定内賃金」という。）

の一ヵ月一人当たり平均額と算定事由発生日（当該事業場賃金の締切日がある場合は診断によって疾病発生が確定した日の直前の賃金締切日とする。）において同じ。）以前三ヵ月間の一ヵ月一人当たり平均額と変動率

(ロ) 同種労働者がいない場合は、離職の日以前三ヵ月間における当該事業場の全労働者に対して支払われた所定内賃金の一ヵ月一人当たり平均額と算定事由発生日以前三ヵ月間の一ヵ月一人当たり平均額との変動率

(ハ) 事業場が既に廃止されている場合は、労働省毎月勤労統計調査（以下「毎勤調査」と

いう。)による産業ごとの離職の日が属する四半期の一月平均定期給与月額(別表参照)(別表略)と算定事由発生日が属する月の前々月の定期給与月額との変動率

なお、当該事業場の属する産業が毎勤調査に掲げる産業分類にない場合は、調査産業計によること。

(2) 常時一〇〇人未満の労働者を使用する事業場の場合

毎勤調査による産業ごとの離職の日が属する四半期の一月平均定期給与月額(別表参照)(別表略)と算定事由発生日が属する月の前々月の定期給与月額との変動率

なお、当該事業場の属する産業が毎勤調査に掲げる産業分類にない場合は、調査産業計によること。「昭和五〇・九・二三基発第五五六号、昭和五三・二・二基発第五七号」

〈雇い入れ後の期間の短い者〉

問 雇入後の期間が著しく短い場合、例えば雇入後二日目又は三日目に事故発生した場合、雇入の日に事故発生した場合(その算定額が後者に対して均衡を失う場合が考えられるから)と同じく推定すべきか、もし然りとすればその日数の限界如何。

答 設例の如き場合においては、施行規則第四条ではなく法第十二条第六項の規定による。「昭和二三・四・二二基収第一〇六五号」

〈いわゆる月給日給制の場合の平均賃金の算定〉

問 月額で賃金額が定められ、欠勤一日についてその三十分の一乃至は二十五分の一等の如く日割によって賃金額を減額する所謂月給日給制で支払

われる賃金については、法第十二条第一項但書の規定による平均賃金の最低保障額の計算に当っては、月によって定められた賃金とみなすこととされている。

従って月給日給制で賃金の一部乃至は全部が支払われている労働者の平均賃金の算定に当って、算定の基礎となる過去三カ月間におけるその労働者の欠勤日数が多い場合には、算出額が著しく低額となり平均賃金として不適当なものとなるおそれがあるが、この場合の救済については、同条第八項によるべきであるとされている(昭和二七・五一〇基収第六〇五四号)。

欠勤日数に応じて月給額を減額する月給日給制は、月給制といえども出勤日数に応じて支払われる日給制に比して、実質的にはさしたる差異が認

められないから、自今左記の如く、月給日給制で支払われる賃金についても法第十二条第一項但書の規定を適用する場合には月によって支払われる賃金とみなすことなく、月額を一カ月の所定労働日数を以て除した商が、日給として出勤日数に応じて支払われるものと擬制して平均賃金を算定したいと考えるが宜しいか。

記

過去3ヵ月間の総日数(暦日数) D
 過去3ヵ月間の実労働日数 d
 1ヵ月平均所定労働日数 f
 過去3ヵ月間の月給の総額 P
 月給日給制で支払われる賃金額 Q
 1ヵ月満稼働の場合に支払われる賃金額 R
 過去3ヵ月間に実際に支払われた賃金額 S
 過去3ヵ月間に時給、日給、出来高給で支払われた賃金額 S

$$I \text{ 平均賃金} = \frac{P+R+S}{D}$$

(法第12条前段)

$$II \text{ 平均賃金} = \left(\frac{S + \frac{Q}{f} \times d}{d} \times \frac{60}{100} + \frac{P}{d} \right) \quad (\text{法第12条四号})$$

答 賃金の一部もしくは全部が、月、週その他一定の期間によって定められ、且つ、その一定の期間中の欠勤日数もしくは欠勤時間数に応じて減額された場合の平均賃金(算定期間が四週間に満たないものを除く。)が、左の各号の一によってそれぞれ計算した金額の合計額に満たない場合には、これを昭和二十四年労働省告示第五号第二条に該当するものとし、自今、かかる場合については、同条の規定に基き都道府県労働基準局長が左の各号の一によってそれぞれ計算

した金額の合計を以てその平均賃金とする。

一、賃金の一部が、労働した日もしくは時間によって算定され、又は出来高払制によって定められた場合においては、その部分の総額をその期間中に労働した日数で除した金額の百分の六十

二、賃金の一部もしくは全部が、月、週その他一定の期間によって定められ、且つ、その一定の期間中の欠勤日数もしくは欠勤時間数に応じて減額された場合においては、欠勤しなかった場合に受けるべき賃金の総額をその期間中の所定労働日数で除した金額の百分の六十

三、賃金の一部が月、週その他一定の期間によって定められ、且つ、その一定の期間中の欠勤日数もしくは欠勤時間数に応じて減額されなかった場合

においては、その部分の総額をその期間の総日数で除した金額（昭和三〇・五・二四基収第一六一九号）

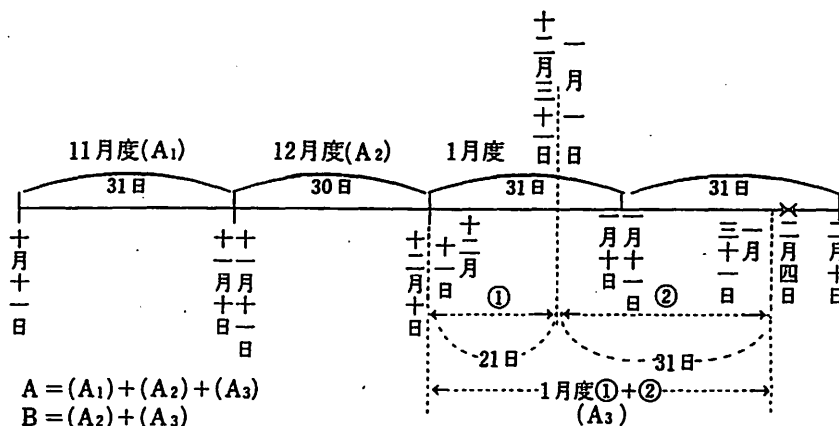
平均賃金の算定期間

問 平均賃金を算定すべき事由の発生した日以前三カ月間内に日給より月給に修正された月が含まれる場合（その賃金締切日がそれぞれ異なる場合）の期間の取り方について左記の通り疑義があるので回示願いたい。

記

管下某事業場においては入社後満四年に達した日給者は毎年一月一日及び七月一日の両度に月給に引直すように就業規則で規定し日給より月給になった者は月給になった月一カ月分とその前月の十一日以降月末迄の日給とを含めて一カ月分として支給される。

なお該事業場の賃金締切日は日給者は毎月十日、月給者は



毎月月末である。

例 一月一日に日給より月給になった者が二月四日に平均賃金を算定すべき事由が発生した場合、次（上段）の通りA、

B、及び直前の賃金締切日である一月三十一日より起算し、正三カ月所謂十一月一日の間をとるCの三方法が考えられるが、Bは法定の三カ月に満たず、又Cは十一月の賃金締切期間の中途より日割計算する等その算出に相当手数を要するので当局としては貴局より何分の指示があれば改めてその方法により算出されることとし、取敢えずAの算定方法によるように指導している。

A、月給者の賃金締切日は月末であるから二月四日以前三カ月間は賃金締切日を基準にすれば一月、十二月、十一月（自十月十一日、至十一月十日）となる。

B、三カ月に近い期間をとれば次の通りとなる。

期 間						賃 金	
11 月 度	{	自 10 月 11 日	至 11 月 10 日	31 日	〒	6,412.38	
12 月 度	{	自 11 月 11 日	至 12 月 10 日	30 日	〒	6,174.78	
1 月 度	{	自 12 月 11 日	至 12 月 31 日	21 日	〒	11,213.93	
		自 1 月 1 日	至 1 月 31 日				31 日
〒 23,801.09 ÷ 118 =						〒 210.62 (平均賃金)	

答一、設問の場合法第十二条第八項に基く昭和二十四年告示第五号第二条によるがその算定の方法は左に掲げる額を下

12 月 度	{	自 11 月 11 日 至 12 月 10 日	30 日	¥	6,174.78
1 月 度	{	自 12 月 11 日 至 12 月 31 日	21 日	¥	11,213.93
		自 1 月 1 日 至 1 月 31 日	31 日		

¥ 17,388.71 ÷ 82 = ¥ 212.05 (平均賃金)

二、期間については見解Bの通りに取扱われない。「昭和二五・七・二四基収第五六三号」

t_1 (日給期間)
 t_1' (日給期間中の実労働日数)
 t_2 (日給期間)
 W_1 (日給総額)
 W_2 (月給総額)
 但し t_1 と t_2 は異なる時期の期間である。

求める額は

$$\frac{\left(\frac{W_1}{t_1'} \times \frac{60}{100} \times t_1 \right) + \left(\frac{W_2}{t_2} \times t_2 \right)}{t_1 + t_2}$$

となる。

らない限り同法第一項本文が規定する方法に従って差支えない。

△三カ月間が私病欠勤の場合の平均賃金の算定

問 別紙の事例について左記の通り算定の方法が考えられるが、いづれを取るべきか。

記

一、法第十二条第一項によれば五月十六日より遡り三カ月を取って計算することとなるが同条第二項により直前の賃金締切日より計算するとせば、四月二十日となり、その日より遡った三カ月は私病休業中で計算が出来ないから告示第五号第一条の「平均賃金を算定すべき事由の発生した日」を直前の賃金締切日即ち四月二十日と解し、昭和二十四年四月十一日附基発第四二一通牒により発基第十七号法第十二条関係の(四)を準用すべきか。

(注) 法第十二条第二項にいう「直前の賃金締切日から起算

する」とは直前の賃金締切日に算定すべき事由が発生したものとみなしてその日より起算するという法意と解すれば告示第五号の「平均賃金を算定すべき事由の発生した日」を直前の賃金締切日即ち四月二十日と解しても不合理でない。

二、告示第五号第一条の「平均賃金を算定すべき事由の発生した日」の意義を平均賃金算定の基礎となる賃金の全くない休業より出勤した第一日を指し本例の如く出勤してより数日を経過したものは指さないと解すれば法第十二条第一項によって計算すべきか。

(注) この場合法第十二条第二項の直前の賃金締切日が問題となるが直前の賃金締切日即ち四月二十日より遡って三カ月の賃金は事実上無いのである。かかる場合においてもな

お第二項が第一項を拘束するかということについては疑義があると思う。拘束しないと解すれば法第十二条第一項によって計算することとなる。

又この算定方法が実情に即している。なんとなればこの場合仮りに算定すべき事由が五月二十一日発生したとすれば当然直前の賃金締切日五月二十日より遡って三ヶ月の賃金をもととして計算され五月十七日に発生した場合と大差ないこととなるが前述一の方法によって五月十七日に発生した場合を計算すると大差を生ずることとなり実情に即せず平均賃金の意義からいって疑義を生ずる様に思う。

三、告示第五号第二条に依るべきか。

(注) 基発第四二一号通牒告示第五条関係(三)によれば算定し得ない場合とは実物給与を含

む場合のみと解されるが、実
物給与を含む場合のみならず
本例の如きも「算定し得ない
場合」として労働省労働基準
局長に伺うべきか。

(別紙)

一、事由発生工場名 ○○

紡績(株)○○工場

二、発生に伴う被害者 資材

輸送工○○○○明治三十五年

十月二十三日生

三、右人入社月日 昭和十

九年六月二十六日

四、右人災害発生月日その他

(イ) 昭和二十五年五月十七

日午後五時五〇分

(ロ) 業務上に基く右背部打

撲擦過傷

五、労働条件

(イ) 賃金締切日 毎月二十日

(ロ) 雇用条件 常用労務者

(ハ) 支給条件 日給

六、事故発生前の給与支払状況

(入社) 昭和一九・六・二六

昭和二四・一〇・二一—昭

和二五・四・二〇：私病

の神経衰弱症のため休業

(賃金が支給されない期

間)

昭和二五・四・二一—昭和

二五・四・二三：本人都

合で欠勤(賃金が支給さ

れない期間)

昭和二五・四・二三—昭和

二五・五・一六：出勤二

〇日(賃金が支払われた

期間)

事故発生〃 二五・五・一七

本給	勤続給	家族給	地域給	時間外勤務手当	小計
二、七六四、〇〇	一四四、〇〇	一、五六〇、〇〇	二六八、〇八	一〇四、三二	四、八四〇、四〇
一日三八四二〇銭	一日につき七四二〇銭	二人家族(日割計算)	勤続給本給家族給の六割		

賃金締切日 二〇日

出勤二〇日間の賃金支払額

賃金総額

四、八四〇円四〇銭

七、平均賃金算定の不可なる理

由

前述表示の通り被害者は昭

和二十四年十月二十一日から

昭和二十五年四月二十日まで

私病の神経衰弱症の為休業し、

更に四月二十一日から同二十

三日まで本人都合の為欠勤し

ており、賃金締切日が毎月二

十日のため、法第十二条第二

項「直前の賃金締切日から起

算」も不可である。

答 設問の場合は、昭和二十四

年告示第五号第二条によるが、

その算定方法としては出勤以

降の賃金及び日数について法

第十二条第一項の方法を用い

られたい。(昭和二五・一二・

二八基収第四一九七号)

〈休業後出勤直後の平均賃金の算定〉

問 当局管内〇〇炭礦より別紙

事例について平均賃金算定方法の照会があり、左記の通り算定方法が考えられるがいずれを採るべきか。

記

法第十二条第二項によって直前の賃金締切日より計算するとせば十二月三十一日となりその日から遡った三カ月十二月一日より十二月三十一日まで年次有給休暇を行使しておるので同賃金をもって平均賃金を算定することができ

る。
然しながらこの場合平均賃金額をもって更に平均賃金を算定する結果となり不合理であると考えられるが如何。

(注)「年次有給休暇の日数及びこれに対し支払われる賃金は法第十二条の平均賃金の計算

においてはこれを算入しなければならぬ」という昭二二・

一一・五基発第二三一号通牒は過去三カ月間の賃金中年次有給休暇を含む場合を指し本事例の如く過去三カ月間中実稼働なく年次有給休暇の賃金のみうけておる場合とは又異なるものであると解される。

一、平均賃金算定の不合理な場合として告示第五号第二条によって出勤以降の賃金及び日数によって算定する。(昭二五・一二・二八基収第四一九七号通牒による)

即ち同人は従来採炭作業に従事し採炭夫として賃金をうけておるが業務上負傷し治療後職場転換し坑外雑夫(夜警)として勤務中負傷し平均賃金を算定すべき事由が発生したものであるから前記一の賃金は採炭夫の賃金であるところから新職種の夜警の賃金を基

礎として算定することが妥当とも考えられる。

(別紙)

一、事業所名 〇〇炭礦

一、所在地 〇〇郡〇〇町

一、平均賃金の算定を必要とする労働者の職氏名

〇〇坑外雑夫(夜警) A

一、平均賃金を算定すべき事由の発生年月日

昭和二十六年一月三十一日

一、平均賃金を算定すべき事由

昭和十六年一月三十一日〇時五十分夜警勤務にて巡視中誤って溝に落ち左足踵部を打撲負傷す。

一、賃金支給条件 日給制

賃金締切日毎月末

一、事故発生前の出勤状況

自昭二四・一・二七……

至昭二五・一・二五

業務上負傷のため休業

自昭二五・一・二六……

至昭二五・一・三〇

欠勤
療養を打切られたが作業不能のため休業す。

自昭二五・一二・一……

至昭二五・一二・三一

有給休暇

自昭二六・一・一……

至昭二六・一・二六

欠勤

自昭二六・一・二七……

至昭和二六・一・三〇

出勤

職種変更 坑外雑夫（夜警）

として勤務す。

昭二六・一・三一

負傷

一、事故発生前の給与支給状況

自昭二五・一二・一……

至昭二五・一二・三一

有給休暇二六日分この手当

として家族手当二、〇〇〇円、

有給休暇手当二三、一七六円

三二銭受領

自昭二六・一・二七……

至昭二六・一・三〇

夜警として四日間賃金八九
三円四四銭受領

答 設問の場合は昭和二十四年

告示第五号第二条によるが、

この算定方法としては坑外雑
夫としての出勤以降の賃金及
び日数について法第十二条第
一項の方法を用いられたい。

〔昭和二六・一一・一基収第
三六四二号〕

〈休業直後の事故による平均賃金の
算定〉

問 当局管下〇〇礦業所におい

て別紙の如き事例が発生し、
平均賃金決定申請があったが、
これが算定方法について、左
記一、二、三、算式が考えら
れるが、昭和二十五年十二月
二十八日基収第四一九七号通
牒に基づき、もっとも現実の労
働に適応した平均賃金を得る

とすれば、左記算式一の方法
が、本事例の場合妥当と考え
られるが、いずれの方法によ
るべきか。

記

一、労働省告示第五号第二条に
よる場合（昭二五・一二・二
八基収第四一九七号）を準用
して平均賃金とする。

法第十二条第二項の賃金締
切日は原則として法第十二条
第一項の事由発生日を拘束す
るものと解されるものである
から、本事例の場合その直前
の賃金締切日は三月三十一日
でありその期間の三カ月間は
公傷による休業と自己の都合
による休業の合算期間であり、
労働省告示第五号第一条並び
に施行規則第四条前段（告示
第五号第一条並びに施行規則
第四条前段の場合には公傷によ
る休業及び私傷の休業が夫々
三カ月以上に亘る場合の算定

方法)に該当しないので本事例の場合は労働省告示第五号第二条に該当し、これが算定方法を基収第四一九七号を準用し、出勤以降の賃金及び期間をもって算定すると次の算式となる。

基収第4197号による算定

$$2,821\text{円}03\text{銭} \div 7 = 403\text{円}00\text{銭}$$

出勤後6日間 出勤後の

にうけた賃金 額0銭

二、法第十二条第一項に基く場合出勤以降七日の賃金及び期間で算定したものを平均賃金とする。

法第十二条第二項の賃金締切日を平均賃金算定上の起点とすることは、計算の迅速及び簡易化のための方法であり、必ずしも第一項の事由発生した日を拘束するものではないと解すると本事例の場合は法第十二条第一項によって、事由発生日の前日四月二十四日

から計算し、その算式は次の通りとなる。

并第12条第1項但書第1号の計算

$$2,821\text{円}03\text{銭} \div 6 \times 60 / 100$$

出勤以降6日間 出勤後の

にうけた賃金 額0銭

$$= 282\text{円}10\text{銭}$$

(注)但し、この場合計算期間三カ月間のうちに、公傷による休業四七日、自己の都合による休業三七日、出勤後の稼働六日であるため、法第十二条第一項但書第一号により算定した額を平均賃金とすることは妥当と思われないので、労働省告示第五号第二条に該当する。

三、労働省告示第五号第一条(又は規則第四条前段)に該当するものとして取扱った場合前記一と同様直前の賃金締切日から起算した場合、過去三カ月間は、公傷による休業

と自己の都合による休業の合算した期間であるので、原則として、労働省告示第五号第一条(本条は使用者の責に帰すべからざる事由により休業三カ月以上に亘る場合)又は施行規則第四条(法第十二条第三項第一号乃至三号の期間が三カ月以上に亘った場合)に該当しないものであるが、本質的には、公私傷期間を合算して三カ月以上に亘っているもので、都道府県労働基準局長が本事例の場合においては、その平均賃金を決定しても差支えないとの解釈も一応なりたつものと考えられるので、労働省告示第五号第一条又は施行規則第四条前段により算定すると次の通りである。

(1) 昭和二十二年九月十三日発基第十七号、施行規則第四条の取扱基準(1)によって休業した最初の日をもって平均賃金

を算定すべき事由の発生した
日として計算する。

休業した最初の日以前による算定
53,261円29銭 ÷ 91

(11月より9月までの)(11月より9月)
(3カ月にうけた賃金)(までの暦日数)

= 585円28銭

(2) 但し、本事例の場合、その
休業期間中に賃金水準の変動
(昭和二十六年三月二十六日
基発第一八四号通牒取扱基準
一による)が行われているの
で、当該労働者と同一業務に
従事した労働者の一人平均額
により推算する。

基発第184号による推定

75,235円 ÷ (90×2)

休業期間中の同一 同種労働
業務に従事した労働者2人の
労働者2人の3カ月
にうけた賃金 3カ月間
の暦日数

= 417円97銭

(注) 賃金水準が上昇してい
るに拘らず(1)によって算定し
た平均賃金額が高額となつて
いるのは、当該職種が出来高
払制であり、その作業個所に
より賃金額が異なるためである。
(別紙事例)

一、事業場名

〇〇鉱業株式会社〇〇礦業

所

二、所在地

〇〇県〇〇郡〇〇町大字〇

〇

三、代表者氏名 所 長 A

四、平均賃金算定の必要な労働
者の職氏名

支柱夫 B

五、災害発生日その他

(イ) 昭和二十六年四月二十五日

(ロ) 業務上負傷による死亡

六、当該労働者の就労状況

昭和二十五年十二月二十六

日—昭和二十六年三月十一日

公傷による休業

昭和二十六年三月十二日—
昭和二十六年四月十七日 自
己欠勤

昭和二十六年四月十八日—
昭和二十六年四月二十四日
(六日間) 稼働

昭和二十六年四月二十五日
事故発生日(業務上の負傷
により死亡)

七、当該労働者のうけた賃金

四月十八日—四月二十四日ま
で(実稼働六日)二、八二一
円〇三銭

八、休業に入った直前三カ月間
の当該労働者のうけた賃金額
十一月 二十六日

一八、六六二円五七銭

十月 二十七日

一六、八九九円七三銭

九月 二十五日

一七、六九八円九九銭

九、参考事項(同種労働者の賃
金額)(次頁上段)

一〇、賃金締切日

同種労働者の賃金額

同種労働者名氏	性別	職業	三カ月の暦数 間の日数	1 月		2 月		3 月		合 計	
				日数	金 額	日数	金 額	日数	金 額	日数	金 額
C	男	支柱夫	90	24	15,270	14	7,559	28	17,483	66	40,313
D	"	"	90	24	13,599	14	7,943	23	13,381	61	34,923

毎月、月末

答 設問の場合は昭和二十四年

告示第五号第二条によるが、

この算定方法としては昭和二

十五年十二月二十八日付基収

第四一九七号により出勤以降

の賃金及び日数について法第

十二条第一項の方法を用いら

れたい。〔昭和二六・一二・二

七基収第四五二六号〕

△平均賃金算定と賃金締切日△

問 九月十五日に組合事務専従

より会社へ復帰した者につい

て、十月十三日に平均賃金を

算定すべき事由が発生した場

合には、直前の賃金締切日

(九月三十日)より遡って計

算すべきか。

答 設問の平均賃金の算定に当っ

ては、昭和二十四年労働省告

示第五号第二条によるが、そ

の算定方法としては、復帰以

降の賃金及び日数について法

第十二条第一項の方法を用い

られたい。〔昭和二五・一二・

二八基収第三四五〇号、昭和

三三・二・一三基収第九〇号〕

△組合専従者の平均賃金算定方法△

問 組合専従者を解雇しようとする場合、該専従者が専従となつて三カ月以上を経過して

いるときの平均賃金の算定は

(一) 組合より支給を受けている

賃金の総額によるべきか。

(二) 専従者となる直前において、

会社より支給を受けていた賃

金の総額によるべきか。

(三) 専従者となるまで従事して

いた同種の労働者の賃金によ

るべきか。

以上何れにもよらないものとすれば、如何なる基準により計算すべきものか、又組合専従者となつて一カ月あるいは二カ月経過している場合は如何にすべきか。

答 設問の場合の平均賃金の算定は、法第十二条第八項の規定に基く昭和二十四年四月労働省告示第五号の規定によつて取扱われたい。

なお、この場合の平均賃金の算定については同年四月十一日附基発第四二一号通牒(一)の(1)を参照されたい。(昭和二十四・八・一九基収第一三五一号)

〈組合専従者が復帰した場合の平均賃金〉

問 昨年十二月二十四日組合専従を辞任し翌二十五日から原職(会社本来の業務の意)に復帰して本年三月二十三日公傷入院し、今度災害補償を請求することになったが、左のような場合如何にして平均賃金を算定するか。

なお左の案(イ)又は(ロ)の如きは如何。賃金締切は月末

とする。

記

月別	賃金額(円)	備考
十二月	一一、九四二	上記賃金の中自十二月一日至十二月二十四日九、七六
一月	九、五八五	九円は組合支払分、自十二月二十五日至十二月三十一日二、一七三円は会社支払分
二月	八、四七九	全額会社支払
計	三〇、〇〇六	同右

案

(イ) 三カ月の総日数で総賃金を割る、即ち三〇、〇〇六円を九〇で除し三三三円四〇銭を得る。

(ロ) 原職復帰の二五日から二月末日までの日数でその期間の

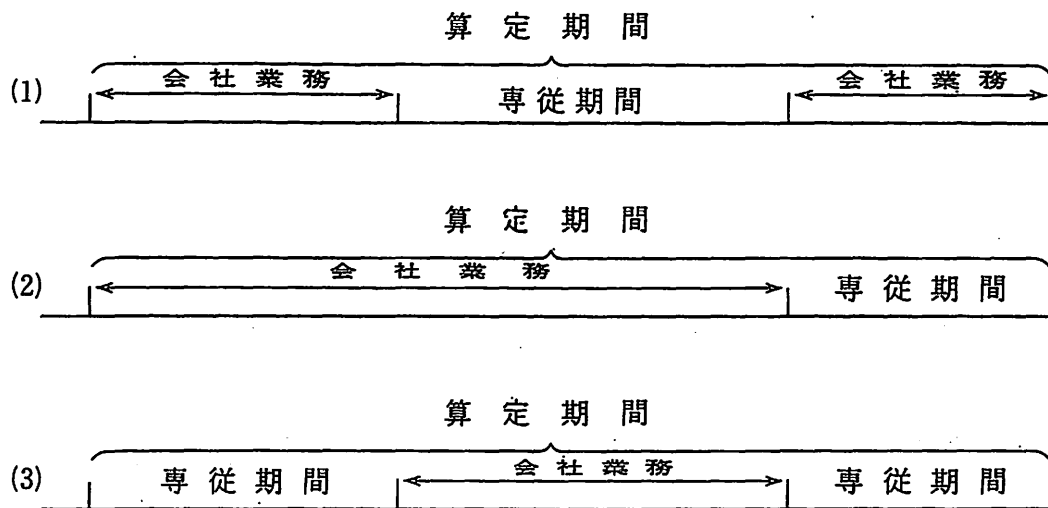
賃金を割る、即ち二〇、二三七円を六六で除し、三〇六円六二銭を得る。

答 設問の場合は、昭和二十四年告示第五号第二条によるが、その算定方法としては、復帰後の賃金及び日数について、法第十二条第一項の方法を用いられた。(昭和二五・一・一八基収第一二九号)

〈組合専従期間中の平均賃金算定〉

問 平均賃金算定期間が全部組合専従期間であった場合及び算定期間中の頭初に一部専従期間があつて、その満了後原職に復帰した場合については、夫々昭和二十四年八月十九日附基収第一三五一号及び昭和二十五年一月十八日附基収第一二九号によるが、左記三(次頁の図)の場合は、法第十二条第三項を準用し、専従期間中の賃金及び日数を控除

平均賃金算定時



したものにより算定してよい
か。

答 設問の場合の平均賃金の算
定は昭和二十四年告示第五号
第二条によるが、見解の如き
方式をとることは差支えない。
〔昭和二五・五・一九基収第
六二二号〕

〔非専従組合員が臨時に組合用務に
就いた期間中の平均賃金算定上の
取り扱い〕

問 組合専従者にあらざる組合
員が、別紙の如き労働協約の
規定に従って臨時に組合用務
に就いた期間中の平均賃金算
定上の取扱いは、組合専従者
に準ずるものとして昭和二十
五年五月十九日基収第六二一
号と同様に取扱われるものと
考えて差支えないか。

(別紙)

〇〇炭鉱労働協約(抜萃)

第〇条 組合は組合専従者以外

の組合員の組合活動の為出張
又は組合用務に従事させる場
合は事前に鉱業所の了解をも
とめる。

前項の組合員の取扱いは組
合専従者に準ずる。

答 設例の場合の如く、労働協
約の明文に基いて組合事務に
専従する場合の平均賃金算定
については貴見の通り取扱っ
て差支えない。〔昭和二六・八・
一八基収第三七八三号〕

〔平均賃金算定期間中の争議行為期
間の取り扱い〕

問 平均賃金の算定に当っては
労働争議により罷業した期間
並びにその期間中に支払われ
た賃金は、法第十二条第三項
に準じて、これを平均賃金の
算定の期間及び賃金の総額に
より、控除するように取扱っ
て差支えないか。

答 設問の場合は、自今当分の

間昭和二十三年六月二十八日
附基収第一四四六号にかかわ
らず、昭和二十四年労働省告
示第五号第二条の規定に基づき、

労働争議により正当に罷業若
しくは怠業し又は正当な作業
所閉鎖のため休業した期間並
びにその期間の賃金は、平均
賃金の算定期間並びに賃金の
総額から控除するものとして
取扱われない。〔昭和二九・三・
三一 二八基収第四二四〇号〕

△平均賃金の算定期間中に勤労婦人
福祉法第十一条に規定する育児休
業の期間がある場合△

平均賃金の算定期間中に、勤
労婦人福祉法第十一条に規定す
る育児休業の期間がある場合に
おいては、昭和二十四年労働省
告示第五号第二条の規定に基づ
き、その日数およびその期間中
の賃金は、平均賃金の算定にお
いて、基礎となる期間および賃

金の総額から控除するものとす
る。〔昭和四八・二・二八基発第
九二号〕

4 日雇労働者の平均賃金

△昭和三十八年労働省告示第五十二
号（日日雇い入れられる者の平均
賃金を定める告示）の運用△

日日雇い入れられる者（以下
「日雇労働者」という。）の平
均賃金は、労働基準法第十二条
第七項の規定に基づく昭和二十
二年労働省告示第一号（以下
「旧告示第一号」という。）及
び昭和三十七年労働省告示第二
十三号（以下「旧告示第二十三
号」という。）によることとさ
れてきたが、今般昭和三十八年
労働省告示第五十二号（以下
「新告示」という。）が定めら
れ、十月十一日の官報で公布さ
れた。新告示は、昭和三十八年

十一月一日から適用されること
となっているので、下記に留意
のうえ、その運用に遺憾なきを
期されたい。

記

1 新告示の第一号から第三号
までの規定は、旧告示第一号
の規定による算定方法に若干
の修正を加えたものであり、
第四号は、旧告示第二十三号
に代り、一定の事業又は職業
については、都道府県労働基
準局長があらかじめ一定金額
の平均賃金を定めることがで
きることを規定したものであ
ること。

2 新告示の第一号から第三号
までの規定による算定方法に
ついて

(1) 第一号及び第二号の規定に
よる算定方法は、それぞれ当
該日雇労働者又は同種日雇勞
働者の当該事業場における実

労働日当り賃金額を算定し、その一〇〇分の七三を平均賃金とするものであるから、算定理由発生日以前一箇月間における当該日雇労働者又は同種日雇労働者の当該事業場における実労働日数の多少は問わないものであり、また、これらの者の実際の稼働率は考慮せず一律一〇〇分の七三を乗ずるものであること。

(2) 第三号の「前二号の規定により算定し得ない場合」に該当する場合には、次によること。

(イ) 当該日雇労働者の算定理由発生日の賃金があらかじめ一定の日額で定められている場合には、その金額の一〇〇分の七三とし、その他の場合には、当該日雇労働者の算定理由発生日の実績から通常の労働日の賃金額を推算し、その

一〇〇分の七三とすること。

(ロ) (イ)により算定し得ない場合には、算定理由発生日に当該事業場において同一業務に従事した日雇労働者の一人平均の賃金額の一〇〇分の七三とすること。

(ハ) (イ)及び(ロ)により算定し得ない場合には当該地域における同種の日雇労働者の賃金額から新告示第二号の規定又は上記(ロ)の算定方法に準じて推算した実労働日当り賃金額の一〇〇分の七三とすること。

(3) 新告示第一号又は第二号の規定により算定した場合において、実労働日当り賃金額が短時間就労、長時間残業その他通常の労働と著しく異なる労働に対する賃金額であるため、その金額の一〇〇分の七三を平均賃金とすると著しく不適当なものとなるときは、

これを第三号の「前二号の規定により算定し得ない場合」に該当するものとして第三号の規定に基づき、実労働日当り賃金額を過去の当該事業場の労働時間数等を勘案して通常の労働に対する賃金額に修正して算定すること。なお、上記(2)の(イ)及び(ロ)の算定方法についても同様に扱うこと。

(4) 第三号の「当該日雇労働者若しくは当該使用者が前二号の規定により算定することを不適当と認め申請した場合」には、次によること。

(イ) 算定理由発生日以前一箇月以上三箇月以下の期間について当該日雇労働者に支払われた賃金（当該事業場以外の事業場において同一又は類似の業務に従事した場合に支払われた賃金を含む。）の額が申

請者の提出した資料等によって明らかであるときは、その賃金の総額をその期間の総日数で除した金額とすること。

(ロ) (イ)以外の場合には、新告示第一号又は第二号に規定する算定方法により算定するが、上記(3)に該当すると認められる場合は、その算定方法によること。

3 新告示第四号の規定について

(1) 第四号は、旧告示第二十三号に代わり、一定の事業又は職業について一定額の平均賃金を定めることができることを規定したものであるが、旧告示第二十三号は、一般職種別賃金制度と同様実情に即さない面があるために廃止されるものであるから、新告示第四号によって平均賃金を定める事業又は職業は、一定額の

平均賃金を定めることが特に必要であつて、かつ、実情に即した平均賃金を定めることができるものに限ること。

(2) 都道府県労働基準局長は、一定の事業又は職業について一定額の平均賃金を定める必要があると認めるときは、あらかじめ労働省労働基準局長の承認を受けること。

(3) (2)の事業又は職業に係る平均賃金の金額については、各局において金額を算定し、労働省労働基準局長の承認を受けること。

(4) 都道府県労働基準局長は、一定の事業又は職業について平均賃金を定めた場合には、その金額を都道府県労働基準局及び管内労働基準監督署の揭示場に揭示すること。

また、この場合、すみやかに労働省労働基準局長に報告

すること。

4 新告示の適用の始期について

(1) 新告示は、昭和三十八年十一月一日以後に算定理由が発生した事案に適用されるものであること。

(2) 昭和三十八年十月三十一日以前に算定理由が発生した事案については、旧告示第一号又は旧告示第二十三号によること。

5 行政不服審査法との関係について

(1) 新告示第三号の規定に基づく平均賃金の決定と行政不服審査法との関係については、昭和三十七年九月二十九日基発第一〇二一号「行政不服審査法、行政事件訴訟法等の施行に関する事務処理について」通達を参照されたいこと。

(2) (1)に掲げる通達の（参考）

イの表（労働基準法関係）イ
②中「昭和二十二年労働省告示第一号第三号」とあるのは、新告示の施行後は、「昭和三十一年労働省告示第五十二号第三号」に改めること。（昭和三八・一〇・二五基発第一二八二号）

第14条 関係

〈罰則の適用〉

問 法第十四条には、使用者とも労働者とも規定してないから、罰則は相方共に適用せられると解してよいか。

答 本法立法の趣旨に鑑み、本条の罰則は使用者に対してのみ適用がある。「昭和二二・一二・一五基発第五〇二号、昭和二三・四・五基発第五三五号」

〈美容見習の服務義務〉

問 Aは昭和二十二年十月一日、Bの経営せる〇〇美容院に美容見習として左記のような労働契約を結んだのであるが、昭和二十三年二月十一日家事都合のため退職を申出た。然

るに昭和二十三年二月十七日附書留郵便にて使用者Bより労働期間中の食費合計三千二百六十円の支払請求を受け、直に所轄労働基準監督署に出頭し、食費支払請求の適法なりや否やにつき申告した。

労働契約書

私事今般御当家パーマネント美容院へ見習者として御採用下さるにつき、左記事項絶対に厳守致します。パーマネント技術一人前になりたる当日より向う一年間は無条件にて当家へ御勤めいたします。

私事万一見習中事故を起し誓約不履行の場合は、御採用日よりの費用全部を負担致します。

年 月 日

住所 氏名

保証人

保証人

B 殿

上記労働契約の文言を見ても明らかな如く、契約自体に契約期間の文言なく、しかも一人前になってより向う一年間無条件にて御礼奉公をするというが如きは、労働者をして不当に精神的自由を拘束するものと判定する。本件の労働契約については使用人も承認し、また当該事業場に勤務している本件の労働者以外にも同一文言の労働契約を締結している如く考えられる。又一人前になる期間は一年乃至二年にして平均一年毎となし、その認定については美容師としての免許状下附を一人前になりたる時期としている。その時期より一年間は御礼奉公として無条件で勤務する。無条件とは一人前にまで養成された恩義により、他の同業種の店よりも低い労働条件で勤務することを指すのである。

御礼奉公中に他店より引き抜き等ありたるときは本人の自由は拘束しないと述べている。

又上記の労働契約とそれに基づく勤務中の食費請求書を見て明瞭なる如く、現実に生じた損害の個々についてでなく、既に本人が提供した労働に対して支払われた賃金とみなすべきものまでも含めて賠償を請求し、又労働契約にも賠償を予定したもので法第十六条違反なりと判定せられるが如何。

答 本件労働契約は法第十四条、第十六条の定める契約の基準に違反し無効である。〔昭和二三・七・一五基収第二四〇八号〕

第15条 関係

1 労働条件の明示

〈施行規則第五条の趣旨〉

(一) 本条は、使用者が法第十五条の規定により、労働者に対して明示すべき労働条件の範囲を定めているのであって、労働基準法にいう労働条件の定義を規定したものではないこと。

(二) 本条にいう「明示」は常時十人以上の労働者を使用する事業においては、就業規則を明示すれば足りるものであること。

(三) 本条第四号の二から第十一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ていない場合におい

ては、これを明示することを要しないことに留意すること。
〔昭和二九・六・二九基発第三五五号〕

〈従事すべき業務〉

規則第五条第一号の「従事すべき業務」を明示するについては、具体的かつ詳細に明示すること。但し、将来従事せしめるべき業務を合せ網羅的に明示することは差支えないこと。〔昭和二二・九・一三発基第一七号〕

〈明示すべき賃金に関する事項及び書面〉

書面によって明示すべき事項は、賃金に関する事項のうち、労働契約締結後初めて支払われる賃金の決定、計算及び支払の方法並びに賃金の締切り及び支払の時期であること。具体的には、基本賃金の額（出来高払制による賃金にあっては、仕事の

量（出来高）に対する基本単価の額及び労働時間に応じた保障給の額）、手当（労働基準法第二十四条第二項本文の規定が適用されるものに限る。）の額又は支給条件、時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金について特別の割増率を定めている場合にはその率並びに賃金の締切日及び支払日であること。

また、交付すべき書面の内容としては、就業規則等の規定と併せ、前記の賃金に関する事項が当該労働者について確定し得るものであればよく、例えば、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も差し支えないこと。この場合、その就業規則等を労働者に周知させる措置が必要であることはいうまでもないこと。なお、交付すべき書面の参考

別添1 賃金に関する事項を明示した書面(参考例)

(1) 就業規則等の定めがない場合

例は、別添1のとおりであること。
日々雇い入れられる者についても、使用者は、書面により賃金に関する事項を明示しなければならぬが、賃金に関する事項について同一条件で労働契約が更新される場合においては、

通 知 書		
氏 名 _____		
(内容)		
下記の賃金で採用する。		
基本賃金 (日 月	円 月
手 当 (
時間外・休日・深夜労働に対する特別の割増率		
締切日 _____		
支払日 _____		
年 月 日		
使用者職氏名 ⑩		

(2) 就業規則等により賃金に関する事項が定められている場合

通 知 書		
氏 名 _____		
(内容)		
職に採用する。		
第 年	等級 月 日	号俸を給する。
使用者職氏名 ⑩		

注 就業規則等において基本賃金について具体的に金額が定められていないときは、その額を⑩に準じて記載すること。

最初の雇入れの際に当該書面を交付することであり、その都度、当該書面を交付しなくても差し支えないこと。〔昭和五一・九・二八基発第六九〇号〕
〈退職手当に関する事項〉
(イ) 規則第五条の改正は、退職

手当に関する就業規則の法定記載事項を明記したことに伴い、明示しなければならない労働条件として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を規定したものであること。
(ロ) 同条第二項の賃金については、改正後の同条第一項第三号の規定にあるとおり、退職手当及び改正後の同条第五号に規定する賃金が除外されており、したがって、書面によって明示すべき事項及び内容は昭和五一年九月二八日付け基発第六九〇号に示したとおりであること。〔昭和六三・一・一基発第一号〕
〈派遣労働者に対する労働条件の明示〉
(イ) 派遣元の使用者は、労働者

雇入通知書

派遣法における労働基準法の適用に関する特例により自己が労働基準法に基づく義務を負わない労働時間、休憩、休日等を含めて、労働基準法第一五条による労働条件の明示をする必要があること。

(ロ) 労働者派遣法第三四条は、派遣元事業主は、労働者派遣をする場合にはあらかじめ労働者派遣契約で定める就業条件等を当該派遣される労働者に明示しなければならないと規定している。労働契約の締結時点と派遣する時点が同時である場合には、労働基準法第一五条による労働条件の明示義務と労働者派遣法第三四条による派遣先における就業条件の明示義務とを併せて行って差し支えないこと。〔昭和六一・六・六基発第三三三三号〕

〈建設業の雇入通知書〉

建設業における労働条件明確化のための集団指導については、昭和四一年七月二十九日付け基発第八〇五号通達をもって、指示されたところであるが、同通達中の「雇入通知書」の取扱いについては、下記事項に留意して指導されたい。

記

- 一 雇入通知書の記載内容について
 - (1) 雇入期間については、雇用の終期を年月日をもって特定することが、特に困難と認められる場合には「担当〇〇工事終了まで（〇月〇日頃の予定）」等として差しつかえないものであること。
 - (2) 賃金については、前記通達の記載例において
「請負制を行なう場合には、その都度書面により通知する」

とあるが、同一人に対してしばしばいわゆる請負等を行なわせる場合で、その都度書面を交付することが、事務的に著しく煩瑣と認められるときは、後日、賃金計算については、紛争が生じない措置（例えば、第三者の立会を求めて単価等を明確にする場合、或いは作業日報などにより賃金計算の基礎が明らかの場合等）が講ぜられ、かつ個々の労働者にその内容が周知されている場合に限り、必ずしもその都度書面の交付を要しないものであること。

二 雇入通知書交付の省略
労働者を雇用するにあたり、雇用契約書が作成されこれと

雇 入 通 知 書 (記 載 例)

昭和 63 年 4 月 1 日

浜 修 殿

使用者名 有限会社 谷 原 工 務 店
所在地 東京都千代田区大手町 1-1-1
〔建設業許可番号 東京都知事許可(般-51)第505号〕
使用者職氏名 取締役社長 谷 原 義 雄 ㊦
雇用管理責任者職氏名 現場主任 宮 下 明

あなたを下記の条件で雇い入れます。

記

雇 用 期 間	自 昭和63年 4 月 1 日		至 昭和63年 9 月 30 日	
就 業 場 所	1 東 京 ㊦道府県 千代田・中央 ㊦・市・郡 } 内の作業場 2 千 葉 都道府㊦ 市川・船橋 区・㊦・郡 3 都道府県 区・市・郡 } (地区内の作業場)			
職種(業務内容)	左 官			
所定就業時間	交替制 有・㊦ 始業 午㊦ 8 時 00 分 終業 午㊦ 5 時 00 分 (実働1日 8 時間) 始業 午㊦ 時 分 終業 午㊦ 時 分			
休 日	毎週日曜日			
賃 金	雇入時の基本賃金 定額の場合 (日 円) 出来高の場合 (タイル貼り 1m ² につき 400 円) (モルタル塗り 保障給 1 時間あたり 1000 円) 手 当 時間外・休日労働割増率 25%, 深夜労働割増率 25% その他に手当を支払う場合は、その名称と額又は計算方法 (法令又は労使協定に基づき、所定の費目を控除するものとする。)			
賃金の締切り及び支払日	締切日 毎月 20 日	支払日 毎月 末 日		
そ の 他	1 寝具貸与 ㊦ (有料) 200 円・無料)・無 2 食 費 1 日 1200 円 3 以上のほかは、当社作業員就業規則による。 4 休日は、できうる限り、日曜日とするよう努める。 5 ここに明示された労働条件が、入職後事実と相違することが判明した場合に、あなたが本契約を解除し、14 日以内に帰郷するとき、必要な旅費を支給する。			

作成上の注意

1. 「雇用期間」の終了日を特定することが、特に困難な場合は、予定日を記入すること。
2. 「就業場所」は、できるだけ具体的に箇所を指定すること。ただし、それが困難な職種の場合については、京浜葉地区、京阪神地区等の指定をすること。
3. 「雇入時の基本賃金」が出来高の場合は、仕事の量(出来高)に対する基本単価を記入すること。
4. 上記の条件を変更するときは、変更後の条件に基づき、新たな通知書を発行するか、又は掲示等により周知徹底を図ること。

労働者が保管している場合で、その内容が雇入通知書の記載事項を具備しているときは、改めて雇入通知書の交付を要しないものであること。

(別紙)

【基発第八〇五号(抄)】

- (1) 書面による労働条件の明示
出稼労働者等比較的短期間雇用される労働者については、事業主として別添記載例のごとき雇入通知書を交付せしめ、これを労働者が保管するように指導すること。但し純然たる日雇い労働者については、当面指導の対象から除くこととして差支えない。

- (2) 賃金支払明細書の交付

賃金支払日には、賃金の種類別金額、賃金総額、控除の内訳別金額、差引現金支給額等を記載した明細書を労働者個人別に交付せしめるように指導すること。〔昭和四一〕

一一・二八基監発第四九号、昭和六三・三・一四基発第一五〇号〕

3 明示された労働条件が事実と相違する場合

〈社宅の供与〉

問 労働契約の締結にあたり社宅を供与すべき旨契約したにもかかわらずこれを供与しなかった場合、法第十五条の明示された労働条件が事実と相違するといえるか。

答(一) 設問の社宅を利用する利益が、法第十一条にいう賃金である場合は、社宅を供与すべき旨の条件は、法第十五条第一項の「賃金、労働時間その他の労働条件」であるからこれを供与しなかった場合は、同条第二項の規定が適用される。

(二) 社宅が単なる福利厚生施設

とみなされる場合は、社宅を供与すべき旨の条件は同条第一項の「労働条件」には含まれないからこれを供与しなかった場合でも同条第二項の適用はない。

なお、法第十五条の適用がない場合においても、民法第五百四十一条の規定によって契約を解除することはできるから、念のため。〔昭和二三・一一・二七基収第三五一四号〕

〈他の労働者の労働条件〉

問 ○○事業場において労働者

Aの雇入にあたり、契約したAの賃金は同事業場に使用される他の労働者の賃金に比較し遙に高額なのでAは他の労働者との折合の関係もあり、他の労働者の賃金の引上げを要望し、事業主はその引上げをなすべき旨言明して労働契約を締結した処事業主は約束

に反して他の労働者の賃金の引上げを行わない（Aの賃金は契約通り支払った）ので、Aは労働契約を解除した。

この場合、他の労働者の賃金の引上げをしないのも法第十五条の明示された労働条件が事実と相違するといえるか。

答 法第十五条第一項は、労働者が自己の労働条件の具体的内容を承知せずして雇い入れられることのないよう使用者に対し労働条件を明示することを義務づけた規定であるから、設問の場合の条件は労働契約に伴う附帯条件ではあるが、同条第一項にいう「賃金、労働時間その他の労働条件」には該当しない。従ってこの場合同条第二項の規定は適用されない。〔昭和二三・一一・二七基収第三五一四号〕

〈必要な旅費〉

法第十五条第三項の「必要な旅費」とは、労働者本人のみならず、就業のため移転した家族の旅費をも含むこと。〔昭和二二・九・一三発基第一七号〕

〈帰郷旅費〉

問 法第十五条中の帰郷旅費とは「本人の到着地、父母その他親族の保護を受ける場合にはその者の住所迄の実費」と解してよいか。又昭和二十二年九月十三日付発基第一七号における家族とは、どの範囲のものをいうか。

答 前段は見解の通り。
後段については労働者により、生計を維持されている同居の親族（届出をしないが事実上その者と、婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）をいうものと解せられたい。〔昭和二三・七・二〇基収第二四八三号〕

第16条 関係

〈賠償予定の禁止〉

本条は、金額を予定することを禁止するのであって、現実には生じた損害について賠償を請求することを禁止する趣旨ではないこと。〔昭和二三・九・一三 発基第一七号〕

〈美容見習の服務義務〉

〔昭和二三・七・一五 基収第二四〇八号〕第十四条関係参照

第17条 関係

〈趣旨〉

本条の規定は、金銭貸借関係と労働関係とを完全に分離し金銭貸借関係に基づく身分的拘束関係の発生を防止するのがその趣旨であるから、労働者が使用者から人的信用に基いて受ける金融、弁済期の繰上げ等で明らかに身分的拘束を伴わないものは、労働することを条件とする債権には含まれないこと。〔昭和二二・九・一三基基第一七号、昭和二三・二・一三基発第九〇号〕

〈生活資金の貸付に対する返済金〉

法第十七条の規定は、前借金により身分的拘束を伴い労働が強制されるおそれがあること等を防止するため「労働

することを条件とする前貸の債権」と賃金を相殺することゝを禁止するものであるから使用者が労働組合との労働協約の締結あるいは労働者からの申出に基づき、生活必需品の購入等のための生活資金を貸付け、その後この貸付金を賃金より分割控除する場合においても、その貸付の原因、期間、金額、金利の有無等を総合的に判断して労働することが条件となっていないことが極めて明白な場合には、本条の規定は適用されない。〔昭和二三・一〇・二三基収第三六三三号、昭和二三・一〇・一五基発第一五一〇号、昭和六三・三・一四基発第一五〇号〕

第18条 関係

1 社内預金

〔社内預金制度の運用について〕

いわゆる社内預金制度の運用に関しては、これまで、その適正な運営のため、法的規制の整備及び行政指導の充実を図ってきたところであるが、今般、賃金の支払の確保等に関する法律（昭和五一年法律第三四号。以下「賃確法」という。）により、社内預金の保全措置が法定されたことにかんがみ、同法の関係条項の施行期日である昭和五二年四月一日以後の社内預金の管理・運営については、下記によることとするのでこれが監督指導に遺憾なきを期されたい。

記

第一 貯蓄金の管理

事業主（使用者）がその労働者の委託を受けて貯蓄金の管理を行う場合には、労働基準法（昭和二十二年法律第四九号。以下「法」という。）第一八条第二項に基づく貯蓄金管理に関する協定（以下「協定」という。）の締結・届出等法に定める一定の要件を備えなければならないことはいうまでもないが、これに加え、貯蓄金の管理が労働者の預金の受入れであるときは、貯蓄金の保全のため、賃確法第三条に定めるところにより、一定の措置を講じなければならないものであること。

協定の締結・届出を行うことなく、事業主が労働者の預金の受入れを行うことは、法第一八条第二項に違反するとともに、出資の受入、預り金及び金利等の取締等に関する

法律（昭和二十九年法律第一九五号）にも抵触するおそれがあることに留意すべきものであること。

なお、貯蓄金の管理のうち、労働者自らが金融機関に預け入れた預金についてその預金通帳を事業主が保管する、いわゆる通帳保管については、法第一八条第四項及び労働基準法施行規則（昭和二十二年厚生省令第二三三号。以下「規則」という。）第五条の二並びに賃確法第三条の適用はないものであること。

第二 協定の内容

一 預金者の範囲

法第一八条第二項は、事業主がその労働者の委託を受けて貯蓄金を管理しようとする場合について規定したものである。なので、預金者の範囲は当然、法第九条に規定する労働者に限られるものであること。

したがって、次に掲げる者はこれに含まれないこと。

(一) 株式会社及び有限会社の取締役及び監査役、合資会社及び合名会社の業務執行社員、特殊法人等の総裁、理事長、組合長、会長、理事及び監事その他事業主との間に使用従属の関係にない者。ただし、代表権又は業務執行権を有しない者で、工場長、部長等の職にあつて事業主から賃金の支払を受ける者を除く。

(二) 退職者

(三) 労働者の家族

(四) 社内親睦団体

なお、事業主として法第一八条第二項により労働者の貯蓄金の管理を行い得る者は、法第一〇条に規定する使用者に限られ、会社の共済会等はこれに含まれないこと。

二 預金額の限度等

(一) 貯蓄金の管理が、法第一八

条第二項の規定に基づいて受け入れる預金である以上、雇用関係に基づく労働者の収入がその源資となるべきものである。したがって、預金の源資は、定期賃金、賞与等労働の対償として支払われたものに限られ、労働者の家族等が労働者名義で預金を行うことはもちろん、労働者の兼業収入、財産収入、財産処分による収入等は預金の源資として適当でないので、協定においては法第一一条に規定する賃金以外のものは受け入れない旨を明らかにすること。

(二) 協定においては、預金者一人当たりの預金残高の限度を定めなければならないこととされているが、預金残高の限度は上記の趣旨にそつて、当該事業場の賃金水準、預金の目的等を考慮して具体的に決定すべきものであること。こ

の場合、預金残高の限度を「賃金額の〇〇ヵ月分」とする定めも預金残高の限度の具体的な定めに該当するものであること。

(三) いわゆる出向社員、労働組合専従職員等であつて、その者の出向前、労働組合専従前等の事業場に在籍のまま、労働提供の義務が免除される場合には、その者の貯蓄金を引き続き出向前等の事業場で管理して差し支えないが、その者の基本賃金、手当等が出向先又は労働組合等から支払われる場合にあっては、それを出向前等の事業場で預金として受け入れることは適当でないこと。ただし、出向先等には、社内預金制度がない場合には、その者の受ける基本賃金、手当等を出向前等の事業場において引き続き預金として受け入れることは差し支えないこ

と（この場合、当該事業場における協定において預金者の範囲から出向者を除く旨の定めがないときに限る。）。

出向者等が出向前等の事業場に復帰するときは、出向先等における社内預金の預金残高を出向前等の事業場が預金として受け入れることも差し支えないこと。

三 預金の利率

預金の利率については、法第一八条第四項においてその最低限を規制し、労働者の保護を図っているが、はなはだしく高い利率を定めることも本来の趣旨にもとり、これによる弊害も黙視し得ないものがあるのです。その取扱いについては次に定めるところによること。

(一) 行政指導上の基準としての預金の利率の上限（以下「上限利率」という。）は、市中

預金等の金利の最高利率（現在は、貸付信託五年ものの予想配当率。以下「市中最高金利」という。）の変動に連関させて決定するものとする。

(二) すなわち、上限利率は、毎年一月一日現在における市中最高金利と当該年度（前年の四月一日から当該年の三月三十一日までの年間）における上限利率を比較し、その間に〇・五％以上の差がある場合には当該市中最高金利に相当する利率を、また、その間の差が〇・五％未満の場合には当該年度における上限利率を、それぞれ当該年の四月一日以後一年間の上限利率とすること。

(三) 貯蓄金管理実施事業場に対しては、預金の利率を上限利率以下とするよう指導するものとするが、協定中の具体的な利率の定め方については次

のいずれの方法によることも差し支えないこととすること。
イ 上記(二)により労働省が示す上限利率の範囲内の具体的な利率を明示する。

ロ 労働省が示す上限利率による旨を定める。

ハ 市中最高金利による旨を定める。（法定利率を下回る場合には法定利率による。）

四

(二)のイの方法を採る場合には、上限利率が毎年変動することがあることにかんがみ、協定中の利率に関する部分については毎年四月一日以後一年間の有効期間とするよう指導すること。

ただし、上限利率に変動のない限り自動更新される旨の定めがある場合はこの限りでないこと。

なお、利率の定め方につき、(三)のロ又はハの方法を採る場

合には、協定に有効期間を設けなくとも差し支えないこと。

(五) 昭和四一年当時の社内預金の預金の種類ごとの全国平均利率の範囲内で認められていた利率を定めている事業場については、今後とも引き続き上限利率に近づけるよう強力に指導すること。

四 預金の利子の計算方法

預金の利子の計算方法については、単利、複利の別、付利単位、利息の計算期間等を協定において定めること。

五 預金の受入れ及び払戻しの手続

(一) 貯蓄金管理の適正化のためには、預金者各人につき預金額が常時明らかにされなければならぬことは当然であり、協定においては、少なくとも、預金通帳等預金の受入れ額、払戻し額及び預金残高を記録した書面の交付並びにこれら

の事項を預金者各人別に記録した預金元帳の備付けを明記する必要があること。

(二) 預金者に交付する書面は、通常普通預金及び積立預金の場合には預金通帳、定期預金の場合には預金証書となるが、積立預金のうち、預金の方法が法第二四条第一項ただし書の規定による協定に基づき賃金から控除して預金として受け入れるものに限定されているものについては、預金者に交付する賃金支給明細書にその月の積立金額及び積立合計額を記載し、これをもって預金通帳に代えることは差し支えないこと。

(三) 預金元帳は、本社等において一括管理して差し支えないこと。

六 預金の保全方法等

協定の定めるべき事項としての預金の保全の方法に関し

ては、賃確法第三条並びに昭和五一年労働省令第三一号による改正後の賃金の支払の確保等に関する法律施行規則（昭和五一年労働省令第二六号。以下「賃確則」という。）第一条及び第二条に定めるところによらなければならないが、その運用は次に示すところによるものとする。

なお、保全措置に係る各種契約の約定書例については別途通達する。

(一) 保全措置を要しない場合

イ 保全措置を要しない場合の第一は、国又は地方公共団体が事業主として貯蓄金管理を行う場合である（なお、国家公務員法（昭和二十二年法律第一二〇号）附則第二六条参照）。これは、国又は地方公共団体は、その性質上、貯蓄金返還不能の事態を生ずることはないと考えられることによる。

のであること。

ロ 保全措置を要しない場合の
第二は、いわゆる特殊法人等
が貯蓄金の管理を行う場合で
あって、保全措置を講ずるこ
とを要しない旨の労働大臣の
指定を受けたときとされてい
るが、これは、いわゆる特殊
法人及び特別の法律により地
方公共団体が設立者となって
設立された法人（現在のところ、
公有地の拡大の推進に関
する法律（昭和四十七年法律第
六十六号）により設立された土
地開発公社、地方道路公社法
（昭和四十五年法律第八二号）
により設立された地方道路公
社及び地方住宅供給公社法
（昭和四〇年法律第一二四号）
により設立された地方住宅供
給公社に限る。）のうちには、
法律上、その予算、事業計画、
資金計画、役員の任免等が主
務大臣又は地方公共団体の長

の認可等にかかり、主務大臣
又は地方公共団体の長が当該
特殊法人等に対し、その業務
に関し監督上必要な命令を発
し得る等、国又は地方公共団
体の厳格な監督に服すること
となつてゐるため、貯蓄金の
返還不能という事態を生じる
ことがないと考えられるもの
があり、このような実態を有
するものに限つて指定を行う
趣旨であり、特殊法人等のす
べてを指定するものではない
こと。

なお、この指定は貯蓄金管
理を行おうとする特殊法人等
からの指定の申請に対して労
働大臣において審査の上行う
こととするので、特殊法人等
から都道府県労働基準局長又
は労働基準監督署長に対し指
定の申請があつたときは、こ
れを受理した上別途指示する
ところにより本省あて送付す

ること。

(二) 保全措置の種類及び内容
賃確則第二条は、貯蓄金の
保全措置として適当と認めら
れるものを列挙したものであ
り、同条に定める措置の二以
上を併用することは差し支え
ないが、同条に定める措置以
外の措置を講じている場合は、
賃確法に規定する保全措置と
して認めない趣旨であり、賃
確法第四条の命令の対象とな
るものであること。保全措置
として講ずべき措置の内容は、
賃確則第二条に定めるところ
であるが、なお、次の点に留
意すること。

イ 保全措置を講ずべき貯蓄金
の額

保全措置を講ずべき貯蓄金
の額は、賃確法第三条に定め
られた毎年三月三十一日現在に
おける受入預金額の全額であ
り、その後において受入預金

額の増減があつても、法律上保全すべき貯蓄金の額には影響を及ぼさないこと。したがつて、保証契約、質権設定契約又は抵当権設定契約よつて貯蓄金の保全を行う場合にあっては、一定の極度額を定めた根保証、根質又は根抵当となることが通例であること。

ロ 保全措置の概要

(イ) 保証契約の締結

この方法は、預金の返還につき、金融機関又は債務の保証を業とする公益法人であつて労働大臣が指定するものが事業主と連帯して保証し、これにより預金の保全を図るものであること。

債務の保証を業とする公益法人に対する指定は、労働大臣において行うこととするので、都道府県労働基準局長又は労働基準監督署長に対し指定の申請があつたときはこれ

を受理した上、別途指示するところにより遅滞なく本省あて送付すること。

(ロ) 信託契約の締結

a この方法は、事業主と信託会社（信託業務を兼営する銀行を含む。）の間に、事業主が貯蓄金の払戻しに係る債務を履行し得なくなった場合に、信託財産から預金者に弁済するため、事業主の有する財産を信託財産とする信託契約を締結するものであること。

b 信託財産については、換価が容易であるものが望ましいこと。また、価額変動をきたすものは好ましくないので、金銭その他価額の安定したものをこれにあてることが望ましいこと。

(イ) 質権の設定

a この方法は、預金者と事業主との間に、その貯蓄金の払戻しに係る債権を担保するた

め、事業主又は第三者の有する財産（債権を含む。）を質物とする質権設定契約を締結するものであること。

b 質物については、価額変動をきたすものは好ましくないので、質権設定者（事業主）が金融機関に対して有する預金債権、金融債、生命保険契約上の債権等を質物とすることが望ましいこと。

c なお、この場合、第三者に対する対抗要件を備えなければ第三者に対抗できないことに留意すること。

(ニ) 抵当権の設定

a この方法は、預金者と事業主との間に、その貯蓄金の払戻しに係る債権を担保するため、事業主又は第三者の有する財産を抵当権の目的物とする抵当権設定契約を締結するものであること。

b 抵当権の目的物については、

不動産の外、各種の財団抵当法による財団（工場財団、鉱業財団等）、自動車、建設機械等があること。

c 抵当権は、同一の目的物につき、複数の債権の担保のために設定することができ、その抵当権相互間の優先順位は、登記の前後によって定まるものであるので、原則として第一順位の抵当権の設定が望ましいが、貯蓄金の払戻しに係る債権につき設定する抵当権が、後順位であっても、目的物の価額が当該後順位たる貯蓄金の払戻しに係る債権をも担保するに十分である限り、後順位の抵当権であっても差し支えないこと。

なお、抵当権については、その設定の登記がなければ、第三者に対抗できないことに留意すること。

(四) 預金保全委員会の設置

a 趣旨

預金保全委員会は、労働者の預金を貯蓄金管理勘定として経理すること等の措置をあわせ講ずることにより、貯蓄金の管理につき、預金者たる労働者の意思を反映させるとともに、自己の預金の安全性を監視させることにより、返還不能のおそれがある場合には事前に預金者の自主的な預金の払出しを期待し、実質的に預金の保全を図ろうとするものであること。したがって、預金保全委員会は、事業主に対して貯蓄金の管理につき意見を述べることができるが、預金の運用方法等につき、交渉決定する機関ではないこと。

なお、預金保全委員会は、質確則第二条第二項の全ての要件をみたさなければ、適法な保全措置とは認められないこと。

b 設置の単位

預金保全委員会は、貯蓄金管理を企業単位で行っている場合には企業単位で、事業場単位で行っている場合には事業場単位又は企業単位で設置することとし、協定において、設置の単位を明記すること。

c 委員会の構成

質確則第二条第二項第一号の「半数」とは、少なくとも半数の意であること。したがって、預金保全委員会の構成員の数を奇数とする場合には、その過半数を労働者代表の推せんを受けた者とする必要であること。

d 委員の選出方法等

(a) 質確則第二条第二項第一号の「労働者の過半数」とは、企業単位で預金保全委員会を設置する場合には当該企業の労働者の過半数を、事業場単位で預金保全委員会を設置す

る場合には当該事業場の労働者の過半数をいうものであること。ここでいう「労働者」の範囲については、法第三六条に基づく時間外・休日労働に関する協定の締結当事者を選出する場合の「労働者」の範囲と同様であること（昭和四六・一・一八 四五基収第六二〇六号参照）。

(b) 労働者代表の推せんに係る委員は、当該事業主に現に使用されている労働者であることとを要するので、労働組合役員等が構成員となる場合であっても、少なくとも、その者は当該事業主の事業に在籍する者でなければならないこと。

(c) 推せんの形式については、定めがないので、被推せんの氏名が特定される限り、任意の方式によることができるものであること。

e 貯蓄金管理勘定

貯蓄金管理勘定とは、社内預金の受入れ、払戻しの状況について記録する貸方勘定の一つであって、これにより預金の受け払い状況を常時明らかにし、預金保全委員会の活動を実効あるものにするためのものであること。具体的には、貯蓄金として受け入れた額、払い戻した額を元帳に貯蓄金管理勘定口座を設け、これに記入すること。

なお、この勘定は、各四半期ごとに締め切るものとする。またあわせて各四半期における貯蓄金の運用状況を明らかにすることを要すること。ここにいわゆる元帳とは、前記第二の五の(一)の個人別に記録した預金元帳とは別のものであること。

f その他適当な措置

(a) 保全措置として預金保全委員会を採用する場合にあわせ

て講ずべき「その他適当な措置」とは、支払準備金制度をいうものであって、貯蓄金管理勘定の設置又は支払準備金制度のうち、いずれを採用しても差し支えないが、そのいずれを採用するかは、協定において明らかにしなければならないこと。

(b) 支払準備金とは、毎年三月三十一日現在の受入預金額の全額（その一部を上記(イ)（ニ）により保全する場合にはその残額）について一時期にその返還請求が行われた場合にも、これに対応しうるよう、その払戻しのための資金を準備するものであり、元本が保証され、かつ、換価の容易なもので他の債権の担保に供されていないものをもってこれにあててを要すること。

g 苦情処理

事業主は、預金保全委員会

から貯蓄金の管理について意見が提示された場合には、これを誠実に処理しなければならないこと。また、事業主は、預金保全委員会が貯蓄金の管理に関する苦情を処理するために必要な資料の提出等の措置を講ずること等により預金保全委員会の活動を保障しなければならないこと。

h 管理状況の報告

預金保全委員会に対する事業主の預金の管理に関する状況についての報告の内容は、これによって、預金保全委員会が預金の管理及び保全の状況が十分には握できるに足る内容であって、預金保全委員会が本来の機能を有効に発揮しうるものでなければならぬこと。具体的には、報告時あるいは直近の計算の締切日における受入預金総額、払戻し総額、預金の運用状況、支

払準備金制度を設ける場合にあっては、以上のほか、準備金の種類、準備金の額等を報告すべきであること。

i 周知と記録の作成

(a) 労働者に周知すべき議事概要の内容には、少なくとも、開催日時、議題、出席者職氏名、各出席者の発言要旨、決定された事項を含むこと。

(b) 記録として作成すべき重要な議事の内容には、少なくとも開催日時、議題、出席者職氏名、各出席者の発言要旨のうち重要なもの、決定された事項、預金保全委員会に対し報告された労働者の預金の管理に関する状況の概要を含むこと。

第三 協定の届出

貯蓄金管理制度は、その性格上、企業全体で統一的行われるのが通常であり、したがって、労働者の預金の受入

れに係る協定の内容は、通常の場合、同一企業に属する各事業場においては同一内容の協定が締結されるものと考えられる。このような場合においても、協定の締結単位は各事業場であり、また、その届出も各事業場の所在地を管轄する労働基準監督署長に対して行わなければならないところであるが、これが取扱いについては次に定めるところによること。

一 当該企業の本社の所在地を管轄する労働基準監督署長は、本社に係る協定の届出書の提出があったときは、併せて、本社以外の他のすべての事業場に係る協定の届出書についても、その提出を求め、当該企業に属する各事業場に係る協定のすべての届出書について法令及び通達に適合するか否かの点検及び措置を行うこ

とができること。

二 上記一の点検及び措置を行つた労働基準監督署長は、本社に係る協定の届出書を受理するとともに、他の事業場に係る協定の届出書については、これに「確認済」であることを明示した上、すみやかにこれを返戻すること。

三 上記二により「確認済」であることを明示された届出書については、当該企業の他の事業場の所在地を管轄する労働基準監督署長は、その内容の確認を要せずに受理して差し支えないこと。

四 規則様式第一号関係について

(1) 本様式の記載事項につき、協定の写を添付する場合、必要事項を協定から抜粋添付する場合等、その内容が明らかであるときは、これをもって様式の所要事項記載にかえる

ことは差し支えないこと。

(2) 本様式中、「預金の運用の方法」の欄には、貯蓄金の保全措置が預金保全委員会の設置である場合において、労働者の預け入れた預金の運用につき制限を付するときにその方法を記入すれば足り、預金の運用につき制限を付さない場合には記入の必要はないこと。

(3) 本様式中、「その他の方法による貯蓄金管理の場合」の「管理の方法」は、いわゆる、通帳保管等の方法をいうものであること。

第四 預金管理状況報告

一 規則第六条の二により毎年定期に預金の管理状況を報告しなければならぬ事業主は、協定に基づき労働者の預金の受入れを行う事業主であつて、いわゆる通帳保管のみを行う場合には適用がないこと。

二 規則様式第一号の二中、

「預金の保全の状況」については、貯蓄金の保全の方法ごとに具体的に記入するものであつて、少なくとも次の事項の記入が必要であること。

(1) 金融機関等による保証の場合には、保証金融機関等の名称、保証極度額

(2) 預金者を受益者とする信託契約の場合には、受託会社の名称、信託財産の種類及び額

(3) 質権の設定の場合には、質物の内容、担保極度額及び第三者に対する対抗要件の有無

(4) 抵当権の設定の場合には、抵当権の目的物の内容、担保極度額、抵当権設定登記の順位、同一目的物について他に先順位の抵当権が設定されている場合には、目的物の価額から先順位の抵当権によって担保されている債権の額を減じた価額

(5) 預金保全委員会の設置の場合には、預金の管理に関する状況について、当該委員会に対して行った定期及び随時の報告の年月日及びその要旨その他当該委員会の活動状況及び保全措置の具体的状況

三 企業を単位とする預金の管理の状況に関する報告（以下「預金管理状況報告」という。）の取扱いについては、次に定めるところによることとする

(1) 規則第六条の二の規定による預金管理状況報告については、労働者の預金の受入れを行う事業場の使用者が当該事業場の預金の管理の状況につき記入し、報告すべきものであるが、同一企業に属する各事業場（以下「支社等」という。）の預金が本社等特定の事業場（以下「本社」という。）において集中管理される等の

場合にあっては、支社等の預金の管理の状況について記入することが困難な場合もあることにかんがみ、預金管理状況報告は、当該事業場を管轄する労働基準監督署長に対して行うべきであることは当然であるが、その内容については、次のすべての要件を具備している限り、当該事業場に関する状況とせず、当該事業場が属する企業全体に関する状況とすることができるとすること。

イ 協定の内容が同一企業に属する各事業場において同一であること。

ロ 預金元帳が本社において集中管理されていること。

ハ 保全措置が同一企業に属する各事業場の預金につき本社において一括講ぜられていること。

(2) 預金管理状況報告の内容を

企業全体に関する状況とする場合においても、本社及び支社等はそれぞれの事業場を管轄する労働基準監督署長に対して報告を行わなければならないが、報告の提出に当たっては、本社に係る報告には支社等の名称及び所在地並びに所轄労働基準監督署名を、支社等に係る報告には本社の名称及び所在地並びに所轄労働基準監督署名を、それぞれ記載した書面を添付するよう指導すること。

(3) 労働基準監督署長は、預金管理状況報告の受理に当たっては、当該報告が企業全体に関する預金の管理の状況を内容としていることを確認し、本社に係る報告には㊦、支社等に係る報告には㊧の記号を当該報告の欄外に朱書すること。（昭和五二・一・七基発第四号）

〈貯蓄金の管理規程の内容〉

労働基準法第十八条第三項の規定に基づく貯蓄金の管理に関する規程には、貯蓄金の管理がいわゆる社内預金である場合には、同法施行規則第五条の二の規定により定められている事項及びそれらの具体的取扱い、それがいわゆる通帳保管である場合には、預金先の金融機関名及び預金の種類、通帳の保管方法、預金の出入れの取次の方法等について規定させること。〔昭和二七・九・二〇基発第六七五号、昭和六三・三・一四基発第一五〇号〕

〈日歩による利子〉

労働基準法第十八条第四項の規定に基づき使用者が労働者の預金を受け入れる場合の利子の附加方法として、日歩によることも労使の自由であるが、「労

働基準法第十八条第四項の規定に基づき使用者が労働者の預金を受け入れる場合の利率を定める省令（昭和二七年八月三十一日労働省令第二四号）による年利率の最低限度を下回ってはならないものであること。〔昭和三七・七・四基収第五七四三号、昭和六三・三・一四基発第一五〇号〕

〈中途解約を禁止する預金契約の効力及び中途解約の場合の利率〉

法第十八条は強制貯金の禁止について規定するとともに貯蓄金の委託管理について規定したものであって、任意貯金についても、同条第五項において、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、返還しなければならない義務を課したものであるから、預金契約書等において、定期預金等の据置期間を設けた上で中

途では払戻しができない旨を定めることは、その限度において無効であると解せられる。

なお、据置期間を設けた預金をその期間の経過前に返還する場合において、満期の場合の利率よりも低い利率による利子をつける事例がみうけられるが、この場合においても、労働基準法第十八条第四項後段の規定の適用がある。〔昭和二八・四・二八基収第七八六号、昭和三四・三・一九 三三基収第六三五五号〕

〈賃金の一定率の貯蓄金管理〉

問 某繊維工場において一回の額として賃金の一〇％或いは五％の如き一定率を貯蓄させ、これを管理することは法第十八条に違反しないか。なお、貯蓄金はこれを工場の事業資金に流用する向もある。

答 貯蓄の自由及び貯蓄金返還請求の自由が保障される限り、

貯蓄の金額につき賃金の一〇%、五%等の一定率を定めることは違法ではない。〔昭和二三・七・一二基収第二三六四号、昭和二三・二・一三基発第九〇号〕

〈その必要限度の範囲内での中止〉

第六項による貯蓄金管理を「その必要限度の範囲内で」中止させることは、貯蓄金管理を委託している労働者の全部又は一部について中止させるとの意であり、個々の労働者の貯蓄金の一部についてその管理を中止させるとの意ではないこと。〔昭和二七・九・二〇基発第六七五号〕

〈中止命令〉

第七項の中止命令は、貯蓄金管理に伴う弊害排除のために定められた行政官庁の最終処分であるから、違反があった場合に

2 その他

は、この措置をとるまでに、注意を与える等によって違反を是正せしめるようにすること。〔昭和二七・九・二〇基発第六七五号〕

〈届出なき貯蓄金管理〉

問 法第十八条第二項の規定による協定又は届出をせずに貯蓄金の管理をする使用者の処罰については、罰則の定がないがその処罰方法如何。

答 単に協定又は届出の手續を怠っただけでは労基法上の罰則の問題は生じない。なお、本条の要件を満たさず、これに違反して預金の受入れを行った場合は、「出資の受入、預り金及び金利等の取締等に関する法律」第二条第一項にも違反することとなるが、同条項の違反については、三年以

下の懲役若しくは三〇万円以下の罰金に処し、又はこれを併科することとされている（同法第二条第一項）。〔昭和二三・六・一六基収第一九三五号〕

〈社外機関への退職積立金の取扱い〉

問 職員の福利増進を図るため全く別個の社外機関である共済会を設立して別紙のような要綱により退職金の積立をしているが、この取扱いに関して法第十八条の貯蓄金管理及び法第二十四条の賃金控除との関係で疑義があるので、御教示願いたい。

別紙

農業共済団体職員退職給与金契約に関する規程

第一条 この会は農業共済団体職員の福利増進を図るため、定款第五条第五号の規程に基

き、農業共済団体の専属有給職員から定額の給付を受け、その者が退職又は死亡した場合においてこの者に対して定額の給与金を支給する契約をする事業（以下「退職給与金施設」という。）を行うものとする。

第二条 加入者が負担する一口の金額は毎月百二十円とする。

第三条 加入者が二年以上で退職したときは、加入期間中の払込掛金の総額に、この払込金の総額に百分の三及び加入年数を乗じた金額を加えた金額を、退職給与金として支給する。

第四条 加入者が二年未満で退職したときは、加入期間中の払込掛金の総額（所属団体の負担した金額を除く。）を払戻する。

第五条 加入者が死亡したときは、加入期間中の払込掛金の

総額に、この払込掛金の総額に百分の三五及び加入年数を乗じた金額を加えた金額を死亡給与金として支給する。

第十一条 この会は給与金に関する会計を他の会計と区分して処理するものとする。

農業共済団体職員退職給与金事務取扱手続

第一条 農業共済団体職員退職給与金に関する一切の事務はこの規程の定める所によりこれを処理する。

第二条 農業共済保険協会共済部長は会長の命を承けて給与金に関する事務を担当する。

第三条 農業共済団体職員中日給を受ける者、常勤しない嘱託員の施設加入はこれを認めない。

第四条 退職給与金施設に加入しようとする者は、別記様式第一号による加入申込書を所属団体長連署の上提出しなけ

ればならない。

加入者が所属団体を転じたときは別記様式第二号による継続加入申込書を提出しなればならない。

農業共済保険協会会長は前二項の申込書を審査し、加入資格があると認めたときは、所属団体長に対して、別記様式第三号又は第四号による加入承認通知書を送付する。

第五条 所属団体長は、毎月所属職員の掛金を月俸支払のとき控除してその団体負担金と共に前記様式第五号に記入の上、農業共済保険協会に送付しなければならない。

前項の団体負担金の基準は一口百二十円のうち百円とする。

退職給与金施設に加入した職員が、所属団体を転じた場合には、その月の団体負担金は前所属団体がこれを支出す

るものとする。

第六条 所属団体長が、加入承認の日から三カ月以内に掛金を送金しないときは農業共済保険協会長は、加入者が加入の意思を抛棄したものとみなして加入の承認を取消することができる。

第七条 所属団体長が、三カ月以上掛金を送金しないときは、農業共済保険協会長は、加入者が契約継続の意思がないものとみなして加入者名簿から削除することができる。

前項の加入者名簿の削除をした場合には、農業共済保険協会長は、その旨を当該所属団体長に通知しなければならない。

前項の通知を受けた者が同項の通知を受けた日から三カ月以内に事情を記載した理由書を添えて別記様式第六号によって復活申請書を提出した

ときは、一回に限り契約を復活させることができる。但しこの場合には復活申請をしたときにおける一般利子に相当する復活利子を払込むものとする。

第十一条 加入者が退職、死亡したときは別記様式第九号又は第十号による請求書を所属団体長を経て、農業共済保険協会長に提出しなければならない。

前記の請求書には、左の各号の書面を添付するものとする。

一、加入者が退職した場合に
は、別記様式第十二号により所属団体長の作成する退職調書

二、加入者が死亡した場合に
は、死亡及び受給資格を証明する死亡診断書及び受給者戸籍謄本（配偶者の場合に限り抄本）

第十二条 加入者が退職、死亡

以外の事由で任意に掛金を中止する場合及び掛金未払込に因り加入者名簿の削除処分を受けた場合は、給与金を支給しない。但し加入後二年以上経過している場合には、払込掛金の総額の二分の一に相当する金額を脱退金として特に支給するものとする。

前項の脱退金を請求しようとする者は、別記様式第十二号及び第十三号による請求書を所属団体長を経て農業共済保険協会長に提出しなければならない。

答(一) 農業共済団体職員の退職金給与は当該団体とは全く別個の機関である農業共済保険協会を取り扱っているものであるから、同保険協会の施設に加入した労働者の所属団体長が同保険協会の「農業共済団体職員退職給与金事務取扱

手続」第四条及び第五条の規定による程度の単なる仲介の手続を取るだけである限りにおいては、労働者と使用者たる所属団体長との間には法第十八条にいう貯蓄金管理の問題は生じない。

しかしながら労働者の保険施設加入は所属団体長の連署の上本人が申込みをなすことになっている前記第四条の規定にかかわらず、単位農業共済団体が同保険協会に加入していることによって、その団体に雇用される労働者がその意思に反しても加入せざるを得ないようになっていく如き場合においては、労働者の労働契約に附随する貯蓄の契約となり、法第十八条第一項に抵触する。

(二) 「農業共済団体職員退職給与金事務取扱手続」中第五条により賃金控除するには所属

団体と労働者との間に法第二十四条第一項但書の協定がなければ法第二十四条に抵触する。又同第十二条は右(一)前段の場合であれば労働基準法上の問題を生じない。(昭和二五・九・二八基収第二〇四八号)

〈退職積立金の取扱い〉

問 管下某事業場において左記のような退職金給与規程を作成している所があるが、本規程による積立金は、法律的には労働者の退職を条件として権利が発生するものであり、在職中既に一旦労働者に帰属した金を使用者が委託を受けて保管する貯蓄金とは性質を異にするものであるから、法第十八条に定める貯蓄金に該当しないものとして取り扱ってよろしいか。

記

〇〇県信用農業協同組合連合会職員退職給与規定
第一条 この連合会の職員が退職又は死亡したときはこの規定により退職金を支給する。
第二条 この規定において職員とはこの連合会の参事、会計主任及び事務員をいう。

第三条 退職金の支給を受けるべき職員は毎月月俸の百分の二に相当する金額を納付しなければならぬ。

第七条 職員在職二年以上で退職又は死亡したときは退職又は死亡した当時の月俸を基準月俸として在職年数に応じた額を支給する。

第八条 在職年数二カ年に達しない者が退職又は死亡した時はその納付金相当額を支給する。

答(一) 本件退職積立金は規定第三条によれば労働者に帰属した金を納付せしめるものであ

るから退職積立金と称していても、労働者の金銭をその委託をうけて使用者において保管管理する性格を有するものである以上、法第十八条に規定する貯蓄金に該当する。

(二) 従って本規程による退職積立金は法第十八条第一項に抵触するものと考えられる。

依って本件については労働者の積立金と連合会の積立金とをそれぞれ別個の会計とし、労働者の積立金に関する限り法第十八条の規定に従わなければならない。〔昭和二五・九・二八基収第二〇四八号〕

〈金融機関における貯蓄金管理〉

1 金融機関の貯蓄金管理

金融機関が、その金融機関たる立場において、銀行法その他の法律に基づく本来の業務として預金の受入れ等を行なうのではなくして、使用者と

しての立場において、労働者の委託を受けてその預金の受入れ又は預金通帳の保管を行なう場合は、労働基準法（以下「法」という。）第一八条の「労働者の貯蓄金をその委託を受けて管理する場合」に該当するものであること。

この場合において、当該預金の受入れ等が、金融機関としての立場において行なわれているのか、それとも使用者としての立場において行なわれているのかの判断については、たとえば次のような事実があるときは、いずれも使用者の立場において行なわれているものと解されること。

(1) 労働者から受け入れた預金につき、労働者からの預金であることを理由としてその他の者の預金の金利と異なった金利を付していること。

(2) 労働者から受け入れた預金

とその他の者の預金との間において、受入れ又は払いもどしの手続、会計処理等について、異なった手続をとっていること。

2 法違反に対する取扱い

(1) 金融機関が使用者として労働者の委託を受けてその貯蓄金を管理する場合において、貯蓄金管理協定を締結していない場合又は貯蓄金管理協定を所轄監督署長に届け出ている場合には、法第一八条第二項違反として取り扱うこと。

(2) 金融機関が使用者として労働者の委託を受けてその預金の受入れを行なう場合において、その預金の利率が法第一八条第四項の規定に基づき使用者が労働者の預金を受け入れる場合の利率を定める省令第一条に規定する年六分の利率に達しないときは、法第一八条第四項違反として取り扱う

こと。〔昭和四一・一二・二四
基発第一三五九号〕

〈派遣労働者の社内預金〉

労働基準法第一八条は派遣元
の使用者に適用されるので、派
遣元の使用者は、同条に定める
要件の下に、派遣中の労働者の
預金を受け入れることができる。
一方、派遣先の使用者は、派遣
中の労働者と労働契約関係にな
いので労働基準法第一八条に基
づき、派遣中の労働者の預金を
受け入れることはできないこと。
〔昭和六一・六・六基発第三三
三号〕

第19条 関係

1 解雇の判断

イ 任意退職と解雇

〈炭鉱における無断退山〉

問 炭鉱では労働者が無断で退山する事例が屢々あるが、従来使用者側では民法第六百二十七条によって取扱い、無断退山は労働者の解約申入の黙示の意思表示と解釈し、退山後二週間経過した後、籍を除いておるのが通例であるが、右の取扱によるときは法第二十条第三項の手続を取る必要がなく、法施行後も従来通り扱ってよいか。

答 法第二十条の規定は使用者側よりする解雇を制限するも

のであって、労働者側よりする退職については就業規則その他に別段の定めのない場合には民法の原則による。従って無断退山が明かに労働者の解約申入の意思表示であると認められるべき限り、見解の通り取扱って差支えない。
〔昭和二三・三・三一基発第五一三号〕

〈退職申し出後の予告除外認定申請の取扱い〉

問 法第二十条は使用者が労働者を解雇しようとする場合において、は少なくとも三十日前にその予告をしなければならぬ旨規定しているが、労働者側から退職の申出をした場合については、何等規定していないから、この場合には民法第六百二十七条により雇用関係は退職申入れの後二週間を経過したことによって終了

するものと考えられる。

この場合労働者側から退職の申入をして未だ二週間を経過していない間に他の事業場へ転職したことにより、使用者が解雇予告除外認定申請をした場合、これを認定すべきものか否か、若干疑義があるので何分の御回答を御願います。

答一、民法第六百二十七条の規定によって、労働者は二週間の退職予告義務を有するが、労働者が退職の申出をなし、使用者がそれに承諾すれば就業規則に別段の規定がない限り、二週間以内であっても、労働関係は終了する。

二 設問の場合使用者が当該労働者を解雇しようとすることは、就業規則に労働者の退職申入後の取扱について別段の定めがない限り、原則として労働者の退職の申出に対する

承諾と解されるから、いわゆる法第二十条にいう解雇の問題は生じない。〔昭和二六・一〇・二九基収第四四九四号〕

口 契約期間の満了と解雇

△工事完了日の予告と解雇予告▽

問 公共事業の実施主体（使用者）がその事業実施のため公共職業安定所よりその登録労働者の紹介を受けて日雇い入れ、その労働者を引き続き一箇月以上使用しようとする場合、使用者が解雇予告の目的を以て該工事の完了日を三十日前に予告した行為が法第二十条の解雇予告に該当し得るか否かは、労働者が右行為によって当然に解雇の予告を受けたものと解し得るものであったか否かによって決せられるべきものと解して差支えないか。

答 使用者が工事の完了日を予告するのみでは、解雇の予告とは解されないが、工事完了日を予告することによって、

解雇の予告をも含ませるような慣習等が確立している場合には、この限りではない。

〔昭和二四・八・一基収第二三九九号〕

△労働契約期間の満了と解雇制限▽

一定の期間又は一定の事業の完了に必要な期間までを契約期間とする労働契約を締結していた労働者の労働契約は、他に契約期間満了後引き続き雇用関係が更新されたと認められる事実がない限りその期間満了とともに終了する。

したがって、業務上負傷し又は疾病にかかり療養のため休業する期間中の者の労働契約もその期間満了とともに労働契約は終了するものであって、法第十

九条第一項の適用はない。〔昭和二三・一・一六基発第五六号、昭和二四・一二・六基収第三九〇八号、昭和六三・三・一四基発第一五〇号〕

△反復更新された臨時工の解雇予告▽

問一、管内某事業場が本年二月特需（軍需品）の受注により概ね一カ月を期限とする臨時工を雇用し其の後二次三次の受注品の生産を八月末に納入完了九月以降は工場内の機械設備替や場内の整理或は一部臨時工を常用工と同一作業に従事せしめていた。この間一カ月毎の期限及び法第二十条の解雇予告の趣きを附して書面（六、七月のみ書面で雇用契約をしたが、解雇予告は口頭で行った）又は口頭で契約を更新していた。かかる形態の事例については既に昭和二十四年九月二十一日基収第二

七五一号によって示され当然法第二十条の適用があるものと解されるが特需発注の特異性と本件解雇が数百名に及びその中には二次あるいは数次に亘る更新雇用があり、かつ又更新の都度解雇予告の趣きを口頭又は掲示によって伝達されている。

二、右の場合において従来執りつつあった「口頭による解雇予告の趣きの伝達」の方法と異り十二月の更新雇用に際し別紙写の通り「臨時工員労働契約書」中に解雇予告の趣きを記載し労使間でこれを確認したものであるについては有効な解雇予告と解して差支えないか。

なお、今後の更新雇用に当って前記の契約書に類する解雇予告を繰返した場合はその効力は無いものと解して差支えないか。

答 形式的には雇用期間を定め

た契約が反覆更新されても実質においては期間の定めない労働関係と認められる場合は昭和二十四年九月二十一日基収第二七五一号の通り法第二十一条第二号には該当せず、法第二十条の解雇の予告を必要とする。

又「解雇予告の趣きを附して契約を更新していた」とある意味が判然しないが解雇の予告が数次に亘り一月毎にくりかえされた場合には、法第二十条の法意に鑑み使用者労働者双方にとって最終の契約についての解雇の予告として確定的に意味をもつものと客観的に認められるのでなければ予告期間の満了によって当該契約が終了するとは考えられない。（昭和二七・二・二基収第五〇三号）

△二カ月以上又は季節的業務に四カ

月以上の契約期間満了の場合△

問 二箇月を超える期間を定めて使用される者及び季節的業務に四箇月を超える期間を定めて使用される者には、契約期間満了に際し法第二十条の適用があるか。

答 契約期間の満了によって労働関係が終了することが明らかである場合には、予告の問題はおこらない。（昭和二四・一〇・二二基収第二四九八号）

ハ 定年制と解雇

△定年制と解雇予告△

問 某事業所の就業規則に「従業員満五十五歳に達したときは定年に依り退職する。但し重役会議の議を経てその儘継続して使用する場合がある」と規定されている場合、「特定の期日が到来した際解雇することがある旨定めた」労働

契約ではなく一応退職の時期が明確に規定されているので法第二十條の解雇の予告は必要なきものと解せられるが、又他面但書の規定により継続して使用せられつつあるものも尠からず、従つて定年に達したことにより契約が自動的に終了すると解し難き点もあるが取扱いいずれを妥当とするや。

答 設問の場合は、契約が自動的に終了するものと解されないから法第二十條の解雇の予告を必要とする。〔昭和二二・七・二九基収第二六四九号〕

〈定年退職と法第十九條の關係〉

問 業務上負傷し休業中の処弊社就業規則第六十七條及び第六十八條（別添）により定年制を適用した場合左の理由により労働基準法第十九條第一項の適用はないと解するが如

何。

理 由

弊社就業規則第六十七條及び第六十八條に規定した定年制は定年に達したことににより雇用契約が自動的に終了する旨定めたもので、したがって雇用期間は明確に規定されており、過去においても特例として幹部社員二件につき定年延期（いずれも作業の都合による）を行つてゐるが、右二件以外は毎年五十件ないし六十件の定年該当者に就業規則作成の趣旨に基づいて定年制を適用実施してゐる。

（別 添）

弊社就業規則抜すい

第六十七條 従業員の定年は五十五歳とする。

第六十八條 従業員が、左の各号の一に該当するときは、退職させる。

二 従業員が定年に達した

とき。（五十五歳に達した翌日をもって定年退職日とする。）

答 設問の如く就業規則に定める定年制が労働者の定年に達した翌日をもってその雇用契約は自動的に終了する旨を定めたことが明らかであり、且つ從來この規定に基づいて定年に達した場合に当然雇用関係が消滅する慣行となつていて、それを従業員に徹底させる措置をとつてゐる場合は、解雇の問題は生ぜず、したがつてまた法第十九條の問題も生じない。〔昭和二六・八・九基収第三三八八号〕

〈定年解雇後の再採用と解雇予告〉

問 鉦員（組合員）を定年解雇して退職辞令及び退職手当を支給した上、新採用の臨時夫（賃金協定及び労働協約退職手当規程の適用を受けず非組

合員)として採用する場合法
第二十条の解雇予告を要する
か。

答 鉱員から臨時夫に切替えて
も引続きその会社で使用する
場合は、単に労働者の職制上
の身分の変動であって労働関
係は継続して存在するもので
あるから法第二十条の問題は
生じない。〔昭和二五・一・
一〇基収第三六八二号〕

二 企業経営主体の交替と解雇

〈旧農業会職員の解雇〉

問 農業協同組合法の施行に伴
い、従来の農業会は廃止せら
れ、新しく農業協同組合が発
足することになったのである
が、旧農業会職員がそのまま
新農業協同組合に引継がれた
場合、雇用契約は継続したも
のとみなしてもよいか。

答 農業協同組合が旧農業会

の資産の譲受及び債務の引受
けをなす等、事業の包括承継
をなす場合には労働関係が継
続しているものとして取扱っ
て差支えない。〔昭和二三・
六・七基収第八一五五号〕

〈工場譲渡と解雇予告手当〉

問 退職金制度の設定せられて
いる甲会社が会社の工場設備
を乙会社に譲渡し乙会社はそ
の設備ある工場建物を甲会社
より賃借し甲会社と同一の事
業を実施するに当り甲会社の
従業員を新規採用により雇用
し甲会社は乙会社に新規採用
された従業員を同時に解雇し
た。(予告なし)

右の場合甲会社は従業員に
対し労働基準法第二十条本文
による予告手当支給の義務が
あるかどうか。

答 設問の場合において、退職
金の勤務年数が通算される等、

労働条件について著しい変更
がなく実質的に雇用関係にお
ける権利義務の包括承継と認
められる場合は解雇の問題を
生ぜず、従って解雇予告手当
支給の義務はない。〔昭和二三・
八・二七基収第四一〇七
号〕

ホ その他

〈採用通知後における採用の取り消し〉

問 綿紡産業の操短措置等に伴
い新規学校卒業者の求職者に
対し、求人者が採用通知をし
た後その採用を取り消してい
る事例が多数発生しているが、
左の各号のそれぞれの場合に
おける労働基準法第二十条適
用の有無とその理由如何。

(一) 採用通知(内定通知を含む)
をした後本人の赴任(出社を
含む。以下同じ)前にその採

用を取り消したすべての場合。

(二) 客観的に雇用契約締結の日を明かにしていないが、赴任の日を指定してある採用通知をした後本人の赴任前にその採用を取り消した場合。

(注) この場合の採用通知の例
貴殿を採用致しました。

(又は採用することに決定しました。) ついては四月一日に赴任して下さい。

(三) 客観的に見て、雇用契約締結の日も明かでなく、又赴任の日も未定の採用通知をした後本人の赴任前にその採用を取り消した場合。

(注) この場合の採用通知の例
貴殿を採用致しました。

(又は採用することに決定しました。) 赴任の日につきましては追て御通知致します。

(四) 雇用契約締結の日を明かにしている採用通知をした後その日以後本人の赴任前にその

採用を取り消した場合。

(注) この場合の採用通知の例
三月二十日附をもって当社職員として発令(又は採用決定)されました。ついては御都合次第御赴任願います。

(五) 採用通知を受けた者が赴任したが実際には一日も働いていない間に採用を取り消した場合。

答 労働契約は労働者が労務の提供をなし、使用者がこれに対して報酬を支払うことに基づき合意が成立することによって有効となるものと解され、労働者が当該契約に基き現実に労務の提供をするまでは労働契約は有効に成立しないものではない。

従って会社の採用通知が労働契約締結についての労働者の申込に対して労働契約を完成せしめる使用者の承諾の意思表示としてなされたもので

あれば、会社の採用通知によって労働契約は有効に成立し事後における会社の採用取消通知は有効に成立した労働契約解除の通知であると解されるので、この場合には労働基準法第二十條が適用される。

又会社の採用通知が労働契約締結についての承諾の意思表示ではなく、労働契約締結の予約であれば、その意思表示によっては未だ労働契約そのものは有効に成立せず、従って事後における会社の採用取消通知は労働契約そのものの解除ではないから、この場合には、労働基準法第二十條の適用はない。

従って設例の場合、会社の採用通知が労働契約そのものを完成せしめる使用者の承諾の意思表示であるか又は労働契約締結の予約であるかは、具体的な個々の事情、特に採

用通知の文言、当該会社の労働協約、就業規則等の採用手続に関する定め、及び従来の取扱慣例による採用通知の意味等について総合的に判断して決定されるべきものであるが、なお一応次の如く解される。

(一) 採用通知が何等の条件を附することなくなされた場合（赴任又は出社について特段の指示なき場合又は内定通知の場合）には、一般には労働契約締結の予約とみとめられる要素が強いと思われるが、なお従来の慣例その他を勘案して決定されるべきものである。

(二) 採用通知に赴任の日が指定されている場合には、一般にはその採用通知が発せられた日に労働契約は成立したと認められる要素が強いものと思われるが、なお、従来の慣例

その他を勘案して決定されるべきものである。

(三) 採用通知に赴任又は出社の日が特定されていない場合にについては(一)に同じ。

(四) 雇用契約締結の日を明示して採用通知がなされた場合は、一般には労働契約はその日に有効に成立しているものと解されるから、その日以後における採用取消通知は本人の赴任前（現実には就労するまでの期間）であっても解雇の意思表示であると解され、従って労働基準法第二十条の適用がある。

(五) 採用通知その他によって雇用契約締結の日が明示されているか、赴任又は出社の日が特定されているか又はそのような定めが全くなされていないかにより、夫々前記(四)、(二)、又は(一)によるべきものと解される。〔昭和二七・五・二七

基監発第一五号

〈住宅建設会社の契約係の実績不良による解雇〉

問 ○○住宅株式会社の契約社員就業規則を改正し雇傭契約に関する事項を左記の如く改めたが、右規則により雇傭契約を終了させる場合、労働基準法第二十条の適用の有無について疑義があるので何分の御教示を願いたい。

記

第十三条 契約係の実績を査定する為に左記の通り年四期の査定期間を設ける。

査定期間

第一期 一月、二月、三月

第二期 四月、五月、六月

第三期 七月、八月、九月

第四期 十月、十一月、十二月

但し各期の中途に任命された者にして査定期間二カ月の場合はその二カ月を以て、一

カ月の場合は次期末に於てその期三カ月を以て査定する。

第十四条 契約係にして査定期間の一カ月平均の募集成績が四〇万円に満たざる場合はその査定期末最終日を以て退社せしめる。

答 設問の契約係につき、契約社員就業規則第十四条の規定により雇用契約を終了せしめる場合は、労働基準法第二十条の手続が必要である。〔昭和三三・九・一三基収第五九八七号〕

〈欠勤の一定期間の満了と解雇予告〉

問一、当社においては業務によらない負傷又は疾病のため連続して欠勤した日数が一定期間を超えた場合及びこれ以外の全く本人の理由により欠勤（傷病の場合を除く）した日数が四十日を超えた場合、左記の労働協約の定めにより解

雇することになっているが、この場合解雇予告の必要があるかどうか。

労働協約書（抜粋） （解雇）

第二十八条、会社は、組合員が左の各号の一に該当するとき解雇する。

一、業務によらない負傷又は疾病のため、連続して欠勤した日数（休日を含む。）が左の期間を超えたとき

勤続満一年未満の者

結核性疾患 十八ヵ月

その他の疾患 九ヵ月

勤続満一年以上五年未満の者

結核性疾患 二十四ヵ月

その他の疾患 十四ヵ月

勤続満五年以上十年未満の者

結核性疾患 三十ヵ月

その他の疾患 十七ヵ月

勤続満十年以上の者

結核性疾患 三十六ヵ月

その他の疾患 二十ヵ月

二、引続き事故欠勤日数四十日を超えたとき

答一、貴社労働協約第二十八条が「会社は……解雇する。」と規定している点よりみると、同条第二号中の「左の期間を超えたとき」における労働契約の終了は労働基準法第二十条にいう解雇であると考えられ、同法所定の解雇の予告をしなければならぬものと解される。

二、貴社労働協約第二十八条第二号についても右一に準ずるものと解される。〔昭和二七・七・二五基収第一六二八号〕

〈他に就職せしめた場合の解雇手続き〉

問 事業場が赤字のため閉鎖して労働者を使用者の責任において他の事業場へ幹旋就職せしめた場合にも、解雇の手続はとるべきか。

答 任意に退職を申し出ない限り、見解の通り。「昭和二三・五・一四基発第七六九号」

〈労働者派遣契約の解除〉

派遣中の労働者の労働契約と当該派遣中の労働者を派遣している労働者派遣契約とは別個のものであり、派遣先による労働者派遣契約の解除について、労働基準法の解雇に関する規制が適用されることはない。したがって、派遣先が、派遣中の労働者の解雇制限期間中に労働者派遣契約を解除し、又は、予告期間なしに即時に解除することは労働基準法上の問題はないが、派遣元の使用者が当該派遣されていた労働者を解雇しようする場合には、労働基準法が適用されるので、解雇制限期間中は解雇できず、また、解雇予告等の手続が必要となること。

労働基準法第一九条及び二〇

2

解雇制限期間

条における事業の継続が不可能であるかどうかの判断は、派遣元の事業について行われるので、仮に、当該派遣中の労働者が派遣されている派遣先の事業の継続が不可能となったとしても、これには該当しないこと。「昭和六一・六・六基発第三三三三号」

〈傷病回復後の解雇〉

問 業務上負傷し又は疾病にかかり療養していた労働者が完全に治癒したのではないが、稼働し得る程度に回復したので出勤し、元の職場で平常通り稼働していたところ、使用者が就業後三十日を経過してこの労働者を法第二十条に定める解雇予告手当を支給して即時解雇した場合、法第十九条に違反するか。

答 設問の場合は、法第十九条

に抵触しない。「昭和二四・四・一二基収第一一三四号」

〈外科後処置の療養中の解雇〉

問 次のような事例の場合、障害補償受給後、外科後処置として療養中三ヶ年に満たないが解雇できるかどうかにつき指示されたい。

労働者Aは昭和二十二年十二月二十四日所定の作業中、右側大腿骨々折の重傷を負って、S大学病院整形外科教室に入院し、昭和二十四年四月十四日整形外科教室を退院した。

そのときの診断書に治癒と記してあるため、所轄労働基準監督署は、法の定めるところにより障害補償を行うため同年七月四日再度S大学病院において診断の結果、障害等級六級に決定し、障害補償費の支給を行った。その後外科

後処置としてX国立病院に入
院、理学的治療を続け軽症に
なったため、退院し、事業主
に就職方申し出たが事業主側
より適当なる仕事もないから
療養せよといわれ療養中、昭
和二十五年一月九日付けをもっ
て解雇予告の通知があった。

答 障害補償は業務上の負傷、
疾病がなおったとき、身体に
障害が存する場合においてそ
の障害程度に応じて支給され
るものであり、障害補償が行
われた後、外科後の処置とし
て保険施設における療養期間
中は、療養のための休業期間
でないから障害補償支給事由
確定の日から三十日以後は法
第十九条の問題は生じない。
〔昭和二五・四・二一基収第
一一三三号〕

〈解雇予告期間中に業務上負傷し又は疾病にかかった場合の解雇〉

問 三十日前の解雇予告をして

その期間が満了しないうちに
業務上負傷し又は疾病にかか
った場合には解雇制限期間内に
予告期間が満了するので解雇
することができない。したがっ
て実際問題としては負傷又は
疾病が治癒した日に改めて解
雇予告をしなければならないこ
とになると解するが最初の予
告期間の満了日直前に休業日
数一日乃至二日の極めて軽度
の負傷又は疾病にかかった場
合にも治癒した日に改めて解
雇予告をしなければならぬ
ものか、期間を定めた労働契
約の場合にはその期間満了と
共に労働契約が終了すると解
するのと均衡を失する様にも
考えるがこの点について回答
願いたい。

答 解雇予告期間満了の直前に
その労働者が業務上負傷し又
は疾病にかかり療養のために

休業を要する以上は、たとえ
一日乃至二日の軽度の負傷又
は疾病であっても法第十九条
の適用がある。負傷し又は疾
病にかかり休業したことによっ
て、前の解雇予告の効力の発
生自体は中止されるだけであ
るから、その休業期間が長期
にわたり解雇予告としての効
力を失うものと認められる場
合を除き治癒した日に改めて
解雇予告をする必要はない。
〔昭和二六・六・二五基収第
二六〇九号〕

3 やむを得ない事由のため事業
の継続が不可能となった場合

〈法第十九条及び第二十条の認定の
性格及び処理方針〉

(一) 法第十九条及び第二十条に
よる認定は、原則として解雇
の意思表示をなす前に受ける
べきものであるが、法第十九条

第一項ただし書及び法第二十条第一項ただし書の認定は、ただし書に該当する事実があるか否かを確認する処分であつて、認定されるべき事実がある場合には使用者は有効に即時解雇をなし得るものと解されるので、即時解雇の意思表示をした後、解雇予告除外認定を得た場合はその解雇の効力は使用者が即時解雇の意思表示をした日に発生すると解される。

なお、使用者が認定申請を遅らせることは、法第十九条又は第二十条違反である。

(二) 法第十九条第一項ただし書及び法第二十条第一項ただし書による認定申請書が提出された場合には、事の性質上特に迅速にこれを処理、決定する方針で対処するとともに、当該書面だけについて審査することなく、必ず使用者、労働組合、労働者その他の関係

者について申請事由を実地に調査の上該当するか否かを判定すべきものであるから十分その取扱いに留意せられたい。
〔昭和六三・三・一四基発第一五〇号〕

△天災事変その他やむを得ない事由のため事業の継続が不可能となった場合▽

法第十九条及び法第二十条に規定する「天災事変その他やむを得ない事由のため事業の継続が不可能となった」として、認定申請がなされた場合には、申請事由が「天災事変その他やむを得ない事由」と解されるだけでは充分でなく、そのために「事業の継続が不可能」になることが必要であり、また、逆に「事業の継続が不可能」になつてもそれが「やむを得ない事由」に起因するものでない場合には、認定すべき限りでないこと。

(一) 「やむを得ない事由」とは、天災事変に準ずる程度に不可抗力に基づきかつ突発的な事由の意であり、事業の経営者として、社会通念上採るべき必要な措置を以てしても通常如何ともなし難いような状況にある場合をいう。

(1) 次の如き場合はこれに該当する。

イ 事業場が火災により焼失した場合。ただし、事業主の故意又は重大な過失に基づく場合を除く。

ロ 震災に伴う工場、事業場の倒壊、類焼等により事業の継続が不可能となった場合。

(2) 次の如き場合は、これに該当しない。

イ 事業主が経済法令違反のため強制収容され、又は購入した諸機械、資材等を没収された場合。

ロ 税金の滞納処分を受け事業

廃止に至った場合。

ハ 事業経営上の見通しの齟齬の如き事業主の危険負担に属すべき事由に起因して資材入手難、金融難に陥った場合。個人企業で別途に個人財産を有するか否かは本条の認定には直接関係がない。

ニ 従来の取引事業場が休業状態となり、発注品なく、ために事業が金融難に陥った場合。

(二) 「事業の継続が不可能になる」とは、事業の全部又は大部分の継続が不可能になった場合をいうのであるが、例えば当該事業場の中心となる重要な建物、設備、機械等が焼失を免れ多少の労働者を解雇すれば従来通り操業しうる場合、従来の事業は廃止するが多少の労働者を解雇すればそのまま別個の事業に転換しうる場合の如く事業がなおその主たる部分を保持して継続し

うる場合、又は一時的に操業中止のやむなきに至ったが、事業の現況、資材、資金の見通し等から全労働者を解雇する必要に迫られず、近く再開復旧の見込が明かであるような場合は含まれないものであること。(昭和六三・三・一四基発第一五〇号)

〈震災の場合の解雇〉

問 福井県下における今次震災に伴う工場、事業場の倒潰、類焼のため事業の継続不可能となり、労働者を解雇する場合において、法第二十条第一項但書によりこれが認定についてはやむを得ないものと認められるが、〇〇繊維工業株式会社〇〇工場は今回の地震による被害は全然ないが本社並に他の三工場が震災により倒潰或いは焼失したため、再建資金面に行き詰りを来し

被害を受けなかった同工場も事業の継続不可能となり、該工場に現在就労中の労働者を解雇すべく解雇除外認定方を申請して来たものであるが、これについてはやむを得ざるものと認め認定して差支えないか。なお、該工場の場合即時一斉解雇を行わず残務整理の為に一部残す方針にて、取敢えず、一部分の解雇除外認定申請ありたるも、この場合、人員整理の具にされるおそれがあるが一部分の解雇除外認定も差支えないか。

答 本社及び工場の大部分が震災の為、資金面に行きづまりを来し、該会社が解散した結果非罹災工場も自ら事業の継続が不可能となった場合は、法第二十条但書の前段に該当するから、見解の通り解雇予告の除外認定をされたい。
なお該工場が、残務整理等

の為、取敢えず一部労働者の解雇予告除外認定の申請をなした場合と雖ども、認定して差支えない。〔昭和二三・八・四基収第二六九七号〕

△下請工場におけるやむを得ない事由▽

問 親会社からのみ資材資金の供給を受けて事業を営む下請工場において現下の経済状況から親会社自体が経営困難のために資材資金の獲得に支障を来たし、下請工場が所要の供給を受けることが出来ず事業の継続が不可能となった場合、その事由は法第十九条但書後段の「その他やむを得ない事由」と解して差支えないか。

答 法律的にいえばやむを得ない事由のために事業の継続が不可能になった場合には該当しないが、事業廃止の後、該当労働者について引き続き労

働契約を継続させる実益がない場合には運用上然るべく認定せられたい。〔昭和二三・六・一一基収第一八九八号〕

第20条関係

1 解雇の判断

第十九条関係参照

2 解雇予告

△三十日以上前の予告と予告期限到来後の解雇△

問 労働者の解雇に際して、三

十日以上前に予告（例えば三十八日前）した場合、その予告は法第二十条にいう「少くとも三十日前に」の字句に該当するか。

また、三十日前に予告はしたが、その期限到来後、解雇期日を延期することを本人に伝達し、そのまま使用した後に、こ

れを解雇した場合、最初に行った解雇の予告は有効であるか。

答 前段については、例えば三十八日の如く期間が確定していれば、その予告は法第二十条の「少くとも三十日前に」に該当する。

後段については、予告期間満了後引続き使用する場合に、通常同一条件にてさらに労働契約がなされたものとみなされるから、改めて法第二十条所定の手続を経なければならぬ。（昭和二四・六・一八基発第一九二六号）

△予告と同時に休業した場合の解雇△

問 ○○会社において解雇の予

告と同時に労働者に休業を命じ、予告期間中法第二十六条に規定する休業手当を支給し、予告期間満了とともに解雇しようとした事件があるが、本件に関し次の諸点について疑

義があるが如何。

(一) 法第二十条第二項の規定により休業手当が平均賃金三十日分以上の額となる日まで予告期間を延長すべきものであるか。

(二) 故意に脱法の目的を以て予告と同時に休業を命じた場合は、即時解雇とみなして差支えないか。

故意でない場合は予告期間中休業手当を支給させるべきか、又は休業手当が平均賃金三十日分以上の額となる日まで予告期間を延長すべきものであるか。

(三) 予告前に休業を命じている場合及び予告後休業を命じた場合も、予告と同時に休業を命じた場合と同様に取扱うべきか。

(四) 昭和二十四年一月八日附基収第五四号通牒によれば解雇の効力は予告手当が支払われ

るまでは発生しないこととなっているが、予告手当が支払われるまでの期間については別に休業手当を支払うことを要するか。

答 本件については三十日前に予告がなされている限り、その労働契約は予告期間の満了によって終了するものである。
〔昭和二四・一二・二七基収第一二二四号〕

〈解雇の予告とその取消し〉

問一、解雇予告を受けた労働者が他の職場と雇用契約を行うことのできるのは、その予告期間が満了した後であるか、又は他の職場で勤務を開始するのが予告期間満了後であるとすれば予告期間中に他の職場と雇用契約を行うことができるか。

二、解雇予告期間中に他の職場と雇用契約を行い勤務を開始

しようとする場合に、そのむねを現雇用主に申出た時、
(イ) 現雇用主はその労働者に対して、予告期間のうち勤務しない日数についても解雇手当を支払って解雇しなければならぬか。

(ロ) 現雇用主がその労働者に対し予告期間の満了するまで勤務することを要求することができるとすれば、それに従わない労働者は自己退職となるか。

(ハ) 現雇用主がその申出に対しその場で予告の取消しをなし得るか。

もしなし得るとすればその時それに対して労働者が辞退の意思表示をすれば、自己退職として取扱われるか。

三、解雇予告の取消し以前（予告期間満了以前）に他の職場と雇用契約をなし就職の準備を行っていたとしても、予告取

消し通告後にその旨申出たとすれば自己退職の形でなければ退職することができないのか。

四、前記二の(イ)の場合と異り、解雇予告期間中に他の職場に就職することを決定した旨現雇用主に申出て予め了解を得ておいたが、その予告期間の満了しないうちにその予告の取消しが通告されたとすれば、その場合、

(イ) この予定の取消しは有効であるか。

(ロ) 有効であるとすれば、自己退職として扱い、無効であるとすれば、予告期間満了によって解雇は成立するものと解釈してよいか。

答一、解雇の予告をうけた労働者が解雇予告期間中に他の使用者と雇用契約を結ぶことはできるが自ら契約を解除した場合は従来の使用者のもとで勤務

する義務がある。

二、三及び四、労働者が解雇予告期間中に他の使用者と雇用契約を結び、その契約に基づく勤務を開始しようとして使用者に申出た時は、一般には使用者は予告期間の満了するまでの期間勤務することが要求できるものと考えられる。

ただし、労働者の当該申出が自らの意思により雇用関係を終了させようとする自己退職の意思表示と認められる場合及び前述の使用者の要求に従わないで、他の使用者との新しい契約に基づいて現実に勤務を開始した場合には、労働者より退職の意思表示があったものと考えられるので、労働者の退職の意思表示によって使用者の解雇予告期間満了前に雇用関係が終了することもあ

るから、この場合にはそれまでの期間に限り使用者は労働

者の勤務を要求できる。

なお、使用者が行った解雇予告の意思表示は、一般的には取り消すことを得ないが、労働者が具体的事情の下に自由な判断によって同意を与えた場合には、取り消すことができるものと解すべきである。解雇予告の意思表示の取消しに対して、労働者の同意がない場合は、自己退職の問題は生じない。(昭和二五・九・二一基収第二八二四号、昭和三三・二・一三基発第九〇号)

〈地方公務員法第二十九条第一項の規定に基づく懲戒免職処分に対する労働基準法第二十条の規定の適用〉

最近、一部の地方公共団体において、労働基準法第二〇条所定の手続を経ないで、地方公務員法第二十九条第一項の規定に基づく懲戒免職処分を行なったた

め、国会等において問題となった事例が生じていること等にかんがみ、貴局管下の関係地方公共団体機関に対して、下記の事項を十分徹底させ、今後このような事態が発生しないよう、その指導方について特段の配慮をされたい。

記

労働基準法（以下「法」という。）が全面的に適用される公共企業体等労働関係法（現行国営企業労働関係法）第二条第二項第二号の企業（いわゆる五現業（現行四現業）の職員については、国家公務員法第八二条の規定に基づき、懲戒免職する場合においても、法第二〇条に定める手続をとることを要することは、別添内閣法制局意見（昭和三九年八月三日）のとおりであるが、地方公務員法第二十九条第一項の規定に基づく懲戒免職についても、法第二〇条に定める

手続をとることを要するものと解されること。

(別 添)

一、問 題

国家公務員法第八二条の規定に基づき公共企業体等労働関係法第二条第二項第二号の職員(以下「五現業職員」という。)を免職しようとする場合においても、労働基準法第二〇条に定める手続をとることを要するか。

二、意見及び理由

労働基準法第二〇条は、使用者が労働者を解雇しようとする場合には、原則として、その労働者の解雇によって生ずる生活の困窮を緩和するため「使用者は、…少なくとも三〇日前にその予告をしなければならぬ。三〇日前に予告をしない使用者は、三〇日分以上の平均賃金を支払わなければならない。」と規定し

(同条第一項本文)、例外としてその解雇が行政官庁の認定を受けた「労働者の責に帰すべき事由」に基づいて行なわれる場合には、この手続をとることを要しないものとしている(同条第一項ただし書、第三項)。

ところで、労働基準法第九条の趣旨を考えれば、同条にいう労働者には、一般職の国家公務員もまた含まれることになるであろうが、一般の国家公務員については国家公務員法附則第一六条によって労働基準法は適用しないとされているのに対し、五現業職員については同条の適用を排除する公共企業体等労働関係法第四〇条が存在するため、原則として労働基準法の適用があることが明らかである。そうであるとするれば、懲戒免職に対して労働基準法第二〇条

の適用があるかどうかは、国家公務員法第八二条の趣旨がどうであるかにかかるということになる。

そこで国家公務員法第八二条の規定による免職について考えてみると、同条の免職は、一般職の国家公務員の勤務秩序を確保するために設けられた制裁としての免職であり、私企業において設けられる制裁としての解雇とその実体においてなんら相違はないのであるから、同条は、このような制裁としての解雇をなし得べき権能を任命権者に与えたに止まり、その権限行使に際して労働基準法第二〇条の規定の適用を排除する趣旨が含まれていると解すべき根拠はないものというべきである。したがって、五現業職員を国家公務員法第八二条の規定に基づいて免職しようとする場

合には、労働基準法第二〇条所定の手続をとらなければならないものと解すべきである。

この見解に対しては、次のような二つの反論が予想される。

その一つは、懲戒免職は、そもそも当該職員がこれ以上国家公務員たる身分を保有していることは公益に反することになるという判断に基づいて即日その身分を失わせることを目的として行なわれるものであるから、もしも懲戒免職をする場合にも労働基準法第二〇条の手続をとることを要するものと解すれば公益に反する結果になるのではないかという反論である。

しかしながら、労働基準法第二〇条は、すべての解雇について三〇日の予告を要求しているのではなく、不適当な場合には三〇日以上平均賃

金を支払って即日解雇するみちも認めているのであるから、このような見解をとったとしても、直ちに公益に反する事態が生ずることにはならないというべきである。

その二つは、仮に五現業職員の懲戒免職に労働基準法第二〇条の適用があるとしても、国家公務員法第八二条各号に掲げる懲戒事由は、一般的にいつて国家公務員の責に帰すべき事由であるから、同条に基づき五現業職員の免職は、当然に労働基準法第二〇条第一項ただし書の「労働者の責に帰すべき事由」に基づく解雇に該当し、したがってあらかじめ同条第三項の行政官庁の認定を受ける必要がないと解すべきであるという反論である。

しかしながら、そもそも労働基準法第二〇条第三項が、

同条第一項ただし書の「労働者の責に帰すべき事由」の有無の認定を使用者のみに委ねることなく、行政官庁の認定にも係らしめているのは、労働者保護の観点からその認定の公正を期そうとするところにあるから、五現業職員についてとくにこの手続を排除しなければならない理由は見出しがたく、しかも国家公務員法第八二条各号に掲げる事由が一般的にいつて国家公務員の責に帰すべきものであるとしても、その事由と労働基準法第二〇条第一項ただし書の「労働者の責に帰すべき事由」とは、それぞれ異なる観点から規定されたものであるから、前者が当然に後者に該当すると断ずることはできないであろう。

したがって、労働基準法第二〇条第一項本文の手続をと

ることなく国家公務員法第八二条の規定によって五現業職員を免職しようとする場合には、労働基準法第二〇条第三項の行政官庁の認定を受けるべきものといわなければならぬ。

以上の理由から、お尋ねの場合には労働基準法第二〇条所定の手続をとるべきものと解される。〔昭和四一・一〇・二七基発第一一五五号〕

△予告期間及び予告手当の支払なき解雇△

法第二十条による法定の予告期間を設けず、また法定の予告に代る平均賃金を支払わないで行った即時解雇の通知は即時解雇としては無効であるが、使用者が解雇する意思があり、かつその解雇が必ずしも即時解雇であることを要件としていないと

認められる場合には、その即時解雇の通知は法定の最短期間である三十日経過後において解雇する旨の予告として効力を有するものである。〔昭和二四・五・一三基収第一四八三号〕

△予告なしに解雇した場合の休業手当△

問 使用者の法に対する無関心の為に予告することなく労働者を解雇した。労働者は、該解雇を有効であると思い離職後相当日数を経過し他事業場に勤務し、相当日数経過後該事実が判明した。このような事例の場合は法第二十条の取扱いについて、休業手当を支払わなければならないか。

答 使用者の行った右解雇の意思表示が解雇の予告として有効と認められ、かつその解雇の意思表示があったために予告期間中労働者が休業した場合

合は、使用者は解雇が有効に成立する日までの期間、休業手当を支払えばよい。〔昭和二四・七・二七基収第一七〇一号〕

△民法第六百二十七条との関係△

問 法第二十条第一項の規定は民法第六百二十七条第二項の規定を排除しないか。

答 民法第六百二十七条第二項の規定による予告の日数が三十日満たない場合には、同条第二項の規定は排除される。〔昭和二三・七・二〇基収第二四八三号〕

3 解雇予告手当

△予告手当の支払い時期△

問 法第二十条第一項の即時解雇の場合における三十日の平均賃金の支払期間については、解雇と同時に即時に支払うべ

きものと解せられるが、右についても法第二十三条第一項の期間（請求後七日間）の適用があるか。

答 法第二十条による解雇の予告にかわる三十日分以上の平均賃金は解雇の申渡しと同時に支払うべきものである。

〔昭和二三・三・一七基発第四六四号〕

△予告手当の支払方法①△

問 法第二十条第一項後段の解雇予告手当は、退職手当とその内容は類似するものの、過去の労働と関連が薄く、むしろ労働者の予測しない収入の中絶を保護するもので、労働の対償となる賃金とは考えられないから、必ずしも通貨支払、直接支払の要件を具備しなくても差支えないものと解されるが如何。

ただ、指導方針としては、

法第二十四条に準じて通貨で直接支払うよう取り計るべきものと思われるが如何。

答 解雇予告手当が賃金でないこと見解の通りであるが、これの支払について見解のとおり指導すること。〔昭和二三・八・一八基収第二五二〇号〕

△予告手当の支払方法②△

三〇日前に解雇予告をしない使用者が、労働者を即時解雇するとき、解雇の意思表示をするとともに、法第二十条第一項の規定により予告に代えて三〇日分以上の平均賃金を支払わなければならないが、この平均賃金の支払とは、通常の賃金その他の債務が支払われる場合と同様に、現実に労働者が受け取り得る状態に置かれた場合をいう。

次のような場合には、平均賃金の支払がなされたと認めら

れる。

(一) 郵送等の手段により労働者あてに発送を行い、この解雇予告手当が労働者の生活の本拠地に到達したとき。なお、この場合、直接労働者本人の受領する与否と、また労働者の在否には関係がない。

(二) 労働者に解雇予告手当を支払う旨通知した場合については、その支払日を指定し、その日に本人不参のときはその指定日、また支払日を指定しないで本人不参のときは労働者の通常出頭し得る日。

なお、解雇の申渡しをなすと同時に解雇予告手当を提供し当該労働者が解雇予告手当の受領を拒んだ場合には、これを法務局に供託できることはいうまでもない。〔昭和六三・三・一四基収第一五〇号〕

△最低年齢に満たない労働者の解雇△

問 未就学児童が禁止されている労働に従事しているのを発見した場合、これに配置転換その他の措置を講ずるが、その事業場をやめさせねばならない時は、法第二十条第一項本文後段の規定により三十日以上平均賃金を支払い即時解雇しなければならぬか。

答 見解の通り。〔昭和二三・一〇・一八基収第三二〇二号〕

〈予告手当と他の債務との相殺〉

問 法第二十条にいう三十日分以上の平均賃金は、法第二十条の解雇予告の趣旨からいって現実に支払わなければならないものであり、したがって労働者が使用者に対して負う借金と解雇予告手当とを相殺することはできないと考えられるが如何。

答 予告手当の支払について、使用者と労働者との間に債権

債務の関係が発生することなく、予告手当の支払は、単にその限度で予告義務を免除するに止まるものである。したがって法理上相殺の問題は生じない。右の理由により質疑の場合には、借金とは別個に予告手当の問題を取り扱うべきである。〔昭和二四・一・八基収第五四号〕

〈予告手当の概算払い〉

問 使用者が法第二十条但書の認定を受けることなく、即時解雇する場合に平均賃金三十日分を支払わなければならないが、多人数の労働者を一時に整理するとき等において即時解雇を通告する前に平均賃金を正確に計算して支払うことが実際問題として不可能である場合、平均賃金三十日分の概算額を支払って即時解雇を通告すればその解雇は有

効であるか。

答 設問の場合には、平均賃金三十日分の概算額が即時解雇を通告する以前、又はこれと同時に現実に提供せられ、且つ概算額が精算額より不足するときに残余の不足額がその後速かに提供される場合には、その即時解雇は有効として取扱われたい。〔昭和二四・七・二基収第二〇八九号〕

〈組合専従者の解雇予告手当〉

問 ○○炭鉱では会社より賃金の支給をうけていない労働組合専従者（休職の辞令はうけていないが、事実上休職と同様の関係にあるものと思われる）を解雇した事例があるが、この場合、左記の何れによるべきであるか。

記

(一) 会社より直接賃金の支払を受けていないので解雇手当の

支給を必要としない。

(二) 賃金の支払は受けていないが、会社の秘密厳守の義務は課せられている点等よりして会社の従業員としての身分関係は労働組合の専従者となつた後においても、なお存続するものとみなすべきで、解雇手当は当然支給すべきである。

答 労働者が組合専従者になつた場合の身分、取扱等について労使双方の取きめがないので厳密には判定し難いが、組合専従者を予告せずに解雇しようとするには、その労働者が、組合専従期間中も会社に在籍するものである限り三十日分以上の平均賃金を支払わなければならない。〔昭和二四・八・一九基収第一三五一号〕

〈予告手当の支払の時効〉

問 解雇予告手当の請求権は労

働基準法第百十五条に基き「二年間これを行わない場合においては時効により消滅する」と解すべきか。

あるいは解雇予告を行わず解雇予告手当も支給しないで行つた解雇の効力は無効であるから、解雇は成立しないことと解し、解雇予告手当については原則として時効の問題は生じないと考えるべきか、この場合労働基準法第百十四条の關係もあり労働者の請求により同一額の附加金の支払義務が生ずると考えるべきか。

答 労働基準法第二十条に定める解雇予告手当は、解雇の意思表示に際して支払わなければ解雇の効力を生じないものと解されるから、一般には解雇予告手当については時効の問題は生じない。〔昭和二七・五・一七基収第一九〇六号〕

4 第一項ただし書の認定

△法第十九条及び第二十条の認定の性格及び処理方針▽

〔昭和六三・三・一四基発第一五〇号〕 第十九条関係参照

△天災事変その他やむを得ない事由のため事業の継続が不可能となつた場合▽

〔昭和六三・三・一四基発第一五〇号〕 第十九条関係参照

△震災の場合の解雇▽

〔昭和二三・八・四基収第二六九七号〕 第十九条関係参照

△労働者の責に帰すべき事由▽

「労働者の責に帰すべき事由」とは、労働者の故意、過失又はこれと同視すべき事由であるが、判定に当たっては、労働者の地位、職質、継続勤務年限、勤務状況等を考慮の上、総合的に判断す

べきであり、「労働者の責に帰すべき事由」が法第二十條の保護を与える必要のない程度に重大又は悪質なものであり、従つて又使用者をしてかかる労働者に三十日前に解雇の予告をなさしめることが当該事由と比較して均衡を失するようなものに限って認定すべきものである。

「労働者の責に帰すべき事由」として認定すべき事例を挙げれば、

(1) 原則として極めて軽微なものを除き、事業場内における盗取、横領、傷害等刑法犯に該当する行為のあった場合。また一般的にみて「極めて軽微」な事案であっても、使用者があらかじめ不祥事件の防止について諸種の手段を講じていたことが客観的に認められ、しかもなお労働者が継続的に又は断続的に盗取、横領、傷害等の刑法犯又はこれに類

する行為を行った場合、あるいは事業場外で行われた盗取、横領、傷害等刑法犯に該当する行為であっても、それが著しく当該事業場の名誉もしくは信用を失つしめるもの、取引関係に悪影響を与えるもの又は労使間の信頼関係を喪失せしめるものと認められる場合。

(2) 賭博、風紀紊乱等により職場規律を乱し、他の労働者に悪影響を及ぼす場合。また、これらの行為が事業場外で行われた場合であっても、それが著しく当該事業場の名誉もしくは信用を失つしめるもの、取引関係に悪影響を与えるもの又は労使間の信頼関係を喪失せしめるものと認められる場合。

(3) 雇入れの際の採用条件の要素となるような経歴を詐称した場合及び雇入の際、使用者

の行う調査に対し、不採用の原因となるような経歴を詐称した場合。

(4) 他の事業へ転職した場合。

(5) 原則として二週間以上正当な理由なく無断欠勤し、出勤の督促に応じない場合。

(6) 出勤不良又は出欠常ならず、数回に亘って注意をうけても改めない場合。

の如くであるが、認定にあつては、必ずしも右の個々の例示に拘泥することなく総合的かつ実質的に判断すること。

なお、就業規則等に規定されている懲戒解雇事由についてもこれに拘束されることはないこと。(昭和二三・一一・一一基発第一六二七号、昭和三一・三・一基発第一一一号)

へクローズドショップ制事業場における解雇

問 クローズドショップ制を採つ

ている事業場においては労働組合を除名された労働者を使用することが出来ない為、解雇予告除外認定の申請をした場合、法第二十条によりやむを得ない事由（或は労働者の責に帰すべき事由）に該当するものとして認定すべきか。

答 労働者が労働組合より除名されるに至った原因が、使用者との関係において法第二十条第一項但書の事由に該当する場合には、解雇予告除外認定をして差支えないが、クロージドショップ制の場合であっても組合から除名されたことのみによって、法第二十条但書の事由に該当するとは限らないから慎重に取扱われたい。
〔昭和二三・八・二三基収第二四二六号〕

〈解雇制限期間中の解雇予告除外認定〉

問 法第十九条の適用を受けている労働者が、その休業期間中或はその後三十日の間に於いて、法第二十条第一項但書後段に該当し使用者より解雇予告除外認定申請があった場合においても認定を与えて差支えないか。

答 法第十九条の解雇制限を受ける労働者が、法第二十条第一項但書後段の事由に該当するものとして使用者より法第二十条の解雇予告除外認定の申請があった場合、たとえそれが昭和二十三年十一月十一日附基発第一六三七号通牒によつて労働者の責に帰すべき事由と判定されるものであつても、右の解雇制限期間中には解雇してはならないものであることを説明して申請書を取下げさせ、なお強いて認定を求める者に対してはその旨附記して認定を与えるように

取扱われたい。〔昭和二四・一一・一一基収第三八〇六号〕

〈賞罰委員会の決定に基づく解雇〉

問 各炭鉱においては労使双方で賞罰委員会を設けているが、その賞罰委員会の決定に基づいて労働者を解雇しようとする場合においても、法第二十条第三項及び施行規則第七条の規定により、その事由について所轄労働基準監督署長の認定を受けなければならないか。

答 貴見のとおり。〔昭和二三・四・九基収第一〇〇四号〕

第21条関係

1 第一号関係

〈日々雇い入れられる者〉

問(一) 日日雇い入れられる労働者もまた法第九条にいう労働者であるから、当然労働基準法によって保護されなければならぬ。而して日日雇い入れられる労働者の労働契約は、日日更新されるものであるから、昨日雇われた労働者Aと今日雇われた労働者Aとは同一人ではあるが、契約関係においては別個の労働者である。従ってそこには雇用関係の継続はない。従って法に別段の定めがある場合（法第二十一条）及び使用者において別段の意思表示をなした場合の

他は、日日の労働条件に関する規定のみ適用され、期間を以て定められたその他の労働条件については適用なきものと解されるが如何。即ち、法第十九条、第二十四条第二項、第二十五条、第二十六条、第三十二条第一項、第三十五条、第三十六条の中休日に関する規定、第三十九条等は適用されない。

(二) もし、労働基準法が、全面的に適用されるものとすれば、その適用の仕方について次のような疑義がある。

例示すれば

法第三十五条関係

(イ) ここにその完成に一週間を予定される仕事あり、使用者はその期間中その労働者が来れば雇う積りであり、労働者もまたその期間中雇われる積りであった。然るにたまたまその第三日目に労働者に事故

あり、第三日目を休み第四日目に出勤した時、この第三日目は欠勤であるか、休日であるか、又は雇われなかったのか（欠勤とすれば第七日目に休日を与えなければならぬい。）。

(ロ) 日日労働者を雇い入れる場合に、その都度「当所に六日継続して雇われた者は、第七日目には休日を与えられ、第七日目の日は雇えない」と断わらねばならない。

答

(一)及び(二) 日日雇い入れられる労働者の労働契約は、日日更新されると否にかかわらず、明示的又は黙示的に同一人を引き続き使用している場合は、社会通念上継続した労働関係が成立していると認められる。即ち、労働関係が継続しているものと客観的に判断されるが如き常用的状態にある日雇者については、原

則として期間を以て定められた労働条件に関する規定も就業規則その他で別段の定なき限り、当該事業場における他の一般労働者と同様に適用があることは当然であるが、設問の件についてはかかる常用的日雇労働者と、その実態においても該事業と継続した労働関係を有しない純然たる日雇労働者とは区別して考えるべきであり、後者については、日雇労働条件に関する規定のみが適用できて、期間を以て定められた労働条件に関する規定は適用の余地がない。

〔昭和二三・一二・二七基収第四二九六号〕

〈日々雇い入れられる者の解雇予告〉

問 公共事業の実施主体（使用者）がその事業実施のため公共職業安定所よりその登録労働者の紹介を受けて日日雇い

入れ、その労働者を引き続き一箇月以上使用しようとする場合、未だ引き続き一箇月を超えて使用するに至らない前に三十日以上期間を置いて解雇の期日を指定して予告した場合、右行為は法第二十条の解雇予告として有効であるか。

答 日日雇い入れられた労働者を一箇月を超えて引き続き使用するに至らない前に、三十日以上期間を置いて予告することは、解雇の予告として有効である。（昭和二四・八・一基収第二三九九号）

〈二月間引き続き使用の意味〉

問（一） 法第二十一条但書の「第一号に該当する者が一箇月を超えて引き続き使用されるに至った場合」について一箇月とは労働日のみならず休日を含む暦による一箇月の意味か。

（二） 暦による一箇月とすれば、その期間内の欠勤によって本条の「一箇月を超えて引き続き使用される」という意味における引き続きの事実が中断されるように思われるが、やむを得ない欠勤その他如何なる事由による欠勤も中断事項になると解するのは本条の趣旨に反する場合もあるように考えられるので、左のような事例について指示されたい。

- （一） 労働者の私病による欠勤五日以内位
 - （二） 配偶者の分娩及び扶養親族の死亡 一週間欠勤
 - （三） 自己の都合による単なる欠勤 一週間以上
 - （四） 他の事業場で働くための欠勤 十日以上
 - （五） 当方としては前記（二）の事例
- （一）（二）の場合は中断せず、（三）（四）は中断するものと解しているが、各事例の欠勤日数の多寡

によっても「一箇月を超えて引き続き使用される」という事実の中断は左右されると思われるので一箇月中幾日位の欠勤は、使用関係の継続と認め得るか指示されたい。

答(一) 見解の通り。

(二) 日日雇い入れられる労働者が一箇月間継続して労働したかどうかは、労働契約が日日更新されると否とにかかわらず、専ら同一事業場の業務に従事していたかどうかによって判断すべきものであり、専ら同一事業場の業務に従事しておれば、休日以外に当該事業場の業務に従事しない日が多少あっても一箇月間継続して労働したという事実を中断するものではない。労働しない日数が一箇月間中幾日位あれば継続勤務の事実を中断するかということは、具体的な事情により判断されたい。(昭

和二四・二・五基収第四〇八号)

〈失業対策事業及び公共事業に使用される日雇労働者〉

緊急失業対策法に基く失業対策事業及び公共事業に使用される日雇労働者の雇用関係消滅の場合における労働基準法第二十条の適用については、左記により取扱われたい。

記

一、失業対策事業に使用される労働者は、緊急失業対策法第十条第一項により、公共職業安定所において紹介することが困難な技術者、技能者及び監督者について事業主体が直接雇用することを公共職業安定所が承諾した場合を除いては、公共職業安定所が日日紹介する労働者でなければならぬ。

したがって公共職業安定所

の紹介により失業対策事業の同一事業主体に一箇月を超えて引き続き使用されるに至った労働者に対し、公共職業安定所がその紹介を取止め又は他の事業に紹介することにより従来その労働者を使用していた事業主体がその労働者を使用することができなくなった場合には、労働基準法第二十条の適用はない。

二、公共職業安定所における失業対策事業への労働者の紹介は、その事業の性質上均等就労の目的により一般労働者については、輪番紹介及び輪番の範囲内における指名紹介を行い、技術者、技能者、監督者等役付の労働者は、継続紹介を実施しているが、何れの場合といえども公共職業安定所の行う機能には変わりないから、右一の通り取り扱うべきものである。

三、公共事業の事業主体は、労働大臣が失業者吸収率として定める一定の数の労働者だけは公共職業安定所が日日紹介するものを雇い入れなければならないが、その他の労働者については失業対策事業と違って公共職業安定所が紹介した労働者以外の者を雇入れても差し支えない。したがって公共事業に使用される労働者については、労働基準法第二十条の規定は、一般の事業と同様に適用される。

四、したがって、公共職業安定所の紹介により、公共事業に使用される労働者が同一事業主体に一箇月を超えて引き続き使用されるに至った場合には、公共職業安定所の紹介がなかったことを理由として事業主体がその労働者の雇入れを拒否した場合（従来継続しなした日雇契約をしなくな

ること）にも労働基準法第二十条の規定が適用される。なお公共職業安定所が同一事業主体に紹介しなかったため労働者が出勤しなかったこと等の理由によって使用者がその労働者を引き続き雇い入れることができなかった場合は同条の適用はない。

（参考）輪番紹介

(1) 輪番紹介は求職者数が求人数に比して多いことが常態である場合、また求人の変動が著しい地区で一時的にも求職者数に比して求人数が少ない状態になったとき（例えば港湾地区等）求職者の就労機会の均等化を図り、併せて、紹介時の煩雑を防止して、紹介業務を円滑に遂行するために行うものである。

(2) この輪番紹介は適格紹介に優先して行われるべきものではなく、技能労働者及び無技

能者であっても、求人者が指名する労働者、又は役付となっている労働者、あるいは特別な求人条件により、適格者として選定された労働者等は、輪番紹介の対象としないのを原則とする。したがって輪番紹介の対象となる求職者は概ね無技能者で、上述以外の者となるが、これ等輪番紹介の対象となる求職者といえども、民間事業、公共事業、官公庁等、失業対策事業以外の事業の紹介はその輪番紹介の範囲内で努めて適格者を選定して継続紹介を行うべきである。

なお失業対策事業への紹介は、その事業の性質上、一定の就労適格要件を具備した求職者を、輪番紹介で均等に就労させるべきであるが、この場合といえども、その輪番紹介の範囲内で事業主体が希望する求職者の希望等を加味し

て、紹介を行うべきである。

また、失業対策事業の作業監督者、同補助員及び賃金支払事務補助員等の役付きの者は輪番紹介の対象とせず、継続紹介を行うことは差し支えないがこの場合といえども、同事業の作業開始の準備、その他段取等のため必要な最少限度を除き、それ以外の者は現場直行をさせず、日日集合所に出頭するようにしなければならない。

(3) 輪番紹介の方法についても種々あるが、同一条件にある個々の求職者に対し、就労機会の均等を図り、かつその求職者も、公共職業安定所も無駄な時間、労力、経費等を排除し得るためには、次の方法による輪番紹介が適切である。したがって開始番号のみ表示して行う輪番紹介を行っている公共職業安定所では、次の

いずれかの方法によって実行しなければならない。

(4) なおこれ等の輪番紹介を行うときには、求人者に対する求職者の紹介順位は次の如くなるが、これは次の求人に対する紹介順序と加味して行われねばならない。

イ、指名労働者、役付労働者及び特別な求人条件により適格者として選定された労働者を紹介する（これ等は輪番紹介の対象としないこと。）。

ロ、一般求人（失業対策事業以外）に対して、適格者を輪番紹介の対象中より選定して紹介する。

ハ、失業対策事業へ整理番号順に紹介する。

(5) 求職者数が求人数に比して下廻るために次の方法による輪番紹介を行う必要のない地区においても、先着順による紹介方法を止め、指名労働者、

役付労働者及び特殊な適格者を紹介した以外の求職者については必ず整理番号順に紹介を行うこと。ただし、この場合紹介開始番号は日日変更しないと、常時先に紹介された者が求人口の選択に有利となるから、注意しなければならない。（昭和二六・三・三〇基発第二一一号）

△炭鉱離職者緊急就労対策事業に使用される炭鉱離職者△

問 本県においては、緊急事業に就労する労働者は、日雇紹介（実質的には一カ月間の継続紹介）を行っておりますが、施行主体における労働者の解雇に関し、質疑も出されておりますので、下記について折返し御教示願います。

記

一、本県の場合、緊急事業に就労する労働者について、その事

業の性質上、労基法第二一条ただし書の規定により、同法第二〇条の解雇予告を必要とするか。

又は、「昭和二六年三月三〇日基発第二一一号労働基準局長通達」により「失業対策事業及び公共事業に使用される日雇労働者」の記の第一号及び第二号（労基法第二〇条の適用除外）を準用してよいか。

答 炭鉱離職者緊急就労対策事業に使用される炭鉱離職者の労働関係の消滅に関し、公共職業安定所がその紹介を取りやめ又は他の事業に紹介すること等により、施行主体が従来使用してきた炭鉱離職者を引きつづき使用することができなくなった場合の如く労働関係の消滅がもつばら公共職業安定所の紹介行為にかかる場合においては労働基準法第

2 第二号関係

二〇条適用の余地は存しない。追って、本件については、本省職業安定局とも打合わせ済であるから念のため。「昭和三七・一一・五基収第七三九七号」

〈二箇月以内の期間を定めて使用される者〉

問(一) 法第二十一条第二号の「二箇月以内の期間を定めて使用される者」とは二箇月以内の期間を具体的に定めている場合のことであって単に「二箇月以内の期限附労働者」として雇用する場合は含まれないものと考えるが如何。

(二) 「日日雇い入れられる者」として雇用していた労働者を幾日か経過した後二箇月の期限附労働者として雇用し、その二箇月の期間満了前に解

雇する場合には法第二十条に規定する解雇の予告をしなればならないと解するが如何。

答(一) 質疑の場合の如く二箇月以内の期間が具体的に定められておらず、「二箇月以内の期限附労働者」として雇用する場合、一般には二箇月の契約期間の労働契約を締結しその間に解雇することがある旨の約款を設けたものと考えられるから、法第二十一条第二号に含むものと解して差し支えない。

(二) 質疑の場合において更新された契約が反覆継続して行われたものでなく、かつ新契約の期間が法第二十一条第二号に該当する限り解雇の予告の問題は起こらない。「昭和二七・四・二二基収第一二三九号」

〈短期契約の継続的な更新〉

問 恒久的に同一内容の作業に従事させている労働者について、例えば七月一日採用七月三十一日満了、八月一日採用八月三十一日満了の如く一箇月毎に雇用契約を更新して一年、二年と継続勤務させている場合、法第二十一条第二号の「二箇月以内の期間を定めて使用される者」に該当しないと考えるが如何。

答 形式的に労働契約が更新されても、設例の如く短期の契約を数回に亘って更新し、かつ同一作業に引き続き従事させる場合は、実質において期間の定めのない契約と同一に取扱うべきものであるから法第二十一条第二号に該当するものではない。(昭和二四・九・二二基収第二七五一号)

〈試の使用期間中の解雇〉

問 試の使用期間中の労働者は、十四日を超えて引き続き使用される場合は法第二十条の適用があるが、この「十四日を超えて」とは本人に申し渡した試の使用期間経過後十四日と解するか、又は試の使用開始の日より、即ち試の使用といえども入社後十四日と解すべきであるか。

答 法第二十一条は、試の使用期間中の者であっても、その使用期間が十四日を超えた場合は解雇予告の義務を除外しないこととしたものである。従って会社で定めている試の使用期間の如何にかかわらず、十四日を超えれば法第二十条の解雇予告、もしくは予告手当の支払を要するものである。(昭和二四・五・一四基収第一四九八号)

〈契約の更新と試の使用期間〉

問 「日日雇い入れられる者」を期限付もしくは無期限の一般労働者として雇用した場合、その後二週間の試用期間内に解雇しようとする場合試の使用期間中の者であるから、解雇予告をする必要はないと解するが如何。

答 契約更新に伴い、明らかに作業内容が切り替えられる等客観的に試の使用期間と認められる場合のほか、解雇予告を必要とする。(昭和二七・四・二二基収第一二三九号)

〈条件付採用期間中の地方公務員〉

問1 申告事実

申告者はI市水道事業に従事する職員であるが、地方公務員法第二十二條第一項に規定する条件付採用期間満了前の本年六月二十九日、同市水

道事業管理者から、労働基準法第二十条の手続きをふむことなく、六月三十日付で解雇する旨口頭で通知された。

なお、申告者は地方公営企業の企業職員であるので、地方公営企業法第三十九条により労働基準法は全面的に適用されている。

2 疑義

地方公務員法第二十二條第一項に規定する条件付採用期間中の地方公務員が当該期間満了前に免職される場合に労働基準法第二十条の適用があるか。

答 地方公務員法第二十二條第一項に規定する条件付採用期間は、労働基準法第二十一條第四号に規定する「試の使用期間」と解すべきであるので、条件付採用期間中の地方公務員が十四日を超えて引き続き使用されるに至った場合にお

いては、労働基準法第二十一條ただし書の規定により、労働基準法第二十条の適用がある。（昭和三八・一一・四基収第六二二七号）

第22条 関係

〈使用証明の記載禁止事項〉

問 法第二十二條第三項の「国籍、信条云々」は例示であるか。例示であるとすれば例示以外の事項についても(一)予め第三者と謀り(二)就業を妨げることを目的としておれば、通信は不可能となるが、例示でないとするば通信が可能になると解せられるからである。

答 本条第三項の「国籍、信条云々」は制限列記事項であつて例示ではない。「昭和二二・一二・一五基発第五〇二号」

〈保険外務員の登録制〉

問 生命保険会社の外務員に対する取締については、昭和二

十三年七月「保険募集の取締に関する法律」(昭和二十三年法律第七十一号)が施行されているが、同法の根幹をなすのは外務員に対する登録制であつて、不適格者は登録を拒否し、又一旦登録した後でも募集上著しく不適当な行為をした者は登録の取消等の処分を行つて、一定の適格条件を備えた者だけを登録して外務員の素質の向上を図ることが究極の目的である。

この目的を達成するための同法の運用上、当局(大蔵省銀行局)が登録を拒否した者、登録の取消を行つた者、その他生命保険会社、契約者等からの通報等によつて募集上著しく不適当な者と認められる者について当局がブラックリストを作成して各生命保険会社に配布することは、同法の立法趣旨である保険契約者の

利益保護と保険事業の健全な発達を図るにあるのであつて、別段労働基準法第二十二條第三項の規定に反するものではないと思われるが如何。

答 照会のブラックリストの作成が次の条件に従つて行われる限り、法第二十二條第三項には抵触しない。

(一) 生命保険会社は、保険募集の取締に関する法律第五條各号の一に該当する者についてのみ報告し、労働者の国籍、信条、社会的身分又は労働組合運動に関する事項を報告しないこと。

(二) 貴省(大蔵省)においてブラックリストを作成する場合に、保険募集の取締に関する法律第五條各号の一に該当する者についてのみブラックリストに登載し、労働者の国籍、信条、社会的身分又は労働組合運動に関する理由によつて

登録しないこと。

なお、リストに登録を拒否する者の名のみを掲げること
は弊害を生じ易いと思われる
から、併せて登録を拒否すべ
き理由を明示するようにされ
たい。〔昭和二四・九・一二
基収第二七一六号〕

〈就業妨害〉

本条第三項は、所謂ブラッ
クリストの回覧の如き予め計画的
に就業を妨げることが禁止する
趣旨であること。〔昭和二二・
九・一三発基第一七号〕

第23条 関係

1 権利者

〈権利者の範囲〉

本条第一項の「権利者」とは、一般債権者を含まないこと。

〔昭和二二・九・一三発基第一七号〕

2 労働者の権利に属する金品

〈死亡労働者の退職金〉

問 従業員が死亡したときにその退職金の支払について同順位の遺産相続人が数人いる場合の法第二十三条の解釈並びに遺産相続人の順位について民法によらず遺族補償の順位による場合について次の如き

疑義がある。

(一) 従業員死亡による退職金を支払う場合同順位の相続人が数人いる場合、会社はこれを各人に分割支払いの義務があるか。あるいはその一人に支払った場合法第二十三条との関係如何。

(二) 死亡した従業員の退職金を支払う順位を労働協約、就業規則等において民法の遺産相続人の順位によらず、施行規則第四十二条、第四十三条の順位による旨定めることは違法であるか。

答 労働者が死亡したときの退職金の支払について別段の定めがない場合には民法の一般原則による遺産相続人に支払う趣旨と解されるが、労働協約、就業規則等において民法の遺産相続の順位によらず、施行規則第四十二条、第四十三条の順位による旨定めても

違法ではない。従ってこの順位によって支払った場合はその支払は有効である。

同順位の相続人が数人いる場合についてもその支払について別段の定めがあればこの定めにより、別段の定めがない時は共同分割による趣旨と解される。〔昭和二五・七・七基収第一七八六号〕

〈退職手当の支払時期〉

退職手当は、通常の賃金の場合と異なり、予め就業規則等で定められた支払時期に支払えば足りるものである。〔昭和二六・一二・二七基収第五四八三号、昭和六三・三・一四基発第一五〇号〕

〈労働者の所有に属するふとん等〉

問 今般、当局管内に下記の如き事件が発生し、当局としては、本件のふとん、衣類等は、

労働基準法（以下「法」という。）第二十三条第一項の「労働者の権利に属する金品」に該当し、したがって、本件は、法第二十三条第一項違反を構成するものと考えます。

しかしながら、一部には、法第二十三条第一項の「労働者の権利に属する金品」たるための要件としては、(1)その金品が労働関係の存続過程に労働者の権利に属するに至ったものでなければならず、(2)使用者のその金品についての占有が、労働関係の存続中から行なわれているものでなければならぬこと等が必要であるとする見解に基づき、本件ふとん、衣類等はこれの要件をみたしていないので、法第二十三条第一項の「労働者の権利に属する金品」に該当しないとする解釈もあり、疑義を生じておりますので、

何分の御教示を願います。

（事実の概要）

一、F子（満十八才。以下「労働者」という。）は、昭和三十八年四月より〇〇市〇〇〇〇三丁目、〇〇〇〇理美容院（経営者〇〇〇〇）に住込み見習労働者として雇用期間を定めることなく採用された。この際、ふとん、衣類等は使用者より支給されず、すべて労働者が自ら持参し、又は購入した。

二、労働者は、昭和三十九年九月、健康を害したので退職を申し出たところ、使用者は、退職するのであれば現在までの食事代、部屋代を合わせて一月七〇〇〇円の割で計算した金額を支払うべきことを要求し、その支払が完了するまでは、ふとん、衣類等は返還することはできないとして、労働者の請求があったにもか

かわらず、労働者の所有に属するふとん、衣類等を返還しなかったものである。

答 照会のあった件について、左記のとおり回答する。

記

本件のふとん、衣類等は、労働基準法第二十三条第一項の「労働者の権利に属する金品」に該当するものと解する。

なお、本件については、すでに別紙（一）のとおり、法務省刑事局長に対し、意見を求めていたところ、今般、別紙（二）のとおり回答があったものであるので、念のため、申し添える。（昭和四一・二・二三九基収第八八一八号）

別紙（一）

三九基収第八八一八号
昭和四十年十月十六日

労働省労働基準局長
法務省刑事局長 殿

労働基準法第二十三条に關する疑義について

標記の件につき、当局管下の北海道労働基準局長より別紙のとおり照会があり当局としては北海道労働基準局の結論を妥当と考えますが、事案の経緯にかんがみ、貴局の御意見をお伺いします。

別紙（略）

別紙（二）

法務省刑事（公）第九二三号
昭和四十年十二月二十四日

法務省刑事局長

労働省労働基準局長 殿

労働基準法第二十三条に關する疑義について

昭和四十年十月十六日 三
九基収第八八一八号をもって
照会のあった標記の件について、左記のとおり回答する。

記

本件の布団、衣類等は、労働基準法第二十三条第一項に

いう「その他…労働者の権利に属する金品」に該当するものと解する。

第24条 関係

1 通貨払

〈賃金の預金又は貯金への振込みによる支払〉

規則第七条の二第一項における「同意」については、労働者の意思に基づくものである限り、その形式は問わないものであり、「指定」とは、労働者が賃金の振込み対象として銀行その他の金融機関に対する当該労働者本人名義の預貯金口座を指定するとの意味であって、この指定が行われれば同項の同意が特段の事情のない限り得られているものであること。

また、「振込み」とは、振り込まれた賃金の全額が所定の賃金

支払日に払い出し得るように行われることを要するものであること。「昭和六三・一・一基発第一号」

〈賃金の口座振込み〉

口座振込みを実施する使用者に対しては、次のとおり指導されたい。

- 一 口座振込みは、書面による個々の労働者の申出又は同意により開始し、その書面には次に掲げる事項を記載すること。
- (1) 口座振込みを希望する賃金の範囲及びその金額
- (2) 指定する金融機関店舗名並びに預金又は貯金の種類及び口座番号
- (3) 開始希望時期
- 二 口座振込みを行う事業場に労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においては、その労働組合と、労働者の過半数で組織する労働組合がな

い場合においては労働者の過半数を代表する者と、次に掲げる事項を記載した書面による協定を締結すること。

- (1) 口座振込みの対象となる労働者の範囲
- (2) 口座振込みの対象となる賃金の範囲及びその金額
- (3) 取扱金融機関の範囲
- (4) 口座振込みの実施開始時期
- 三 使用者は、口座振込みの対象となつてゐる個々の労働者に対し、所定の賃金支払日に、次に掲げる金額等を記載した賃金の支払に関する計算書を交付すること。
- (1) 基本給、手当その他賃金の種類ごとにその金額
- (2) 源泉徴収税額、労働者が負担すべき社会保険料額等賃金から控除した金額がある場合には、事項ごとにその金額
- (3) 振り込んだ金額
- 四 振り込まれた賃金は、所定

の賃金支払日の午前十時頃までに払出しが可能となつてゐること。

五 取扱金融機関は、金融機関の所在状況等からして一行に限定せず複数とする等労働者の便宜に十分配慮して定めること。〔昭和五〇・二・二五基発第一一二号〕

〈退職手当の支払方法〉

規則第七条の二第二項の「同意」については、労働者の意思に基づくものである限り、その形式は問わないものであること。同項第一号及び第二号の「その他の金融機関」とは、小切手法ノ適用ニ付銀行ト同視スベキ人又ハ施設ヲ定ムルノ件（昭和八年勅令第三二九号）により小切手法（昭和八年法律第五七号）の適用につき銀行と同視されるものをいい、具体的には、郵便局、信用金庫、信用金庫連合会、

信用協同組合、協同組合連合会、農業協同組合、農業協同組合連合会、漁業協同組合、漁業協同組合連合会、水産加工業協同組合、農林中央金庫、商工組合中央金庫、労働金庫及び労働金庫連合会をいうものであること。

また、同項第三号の「郵便為替」には、普通為替、電信為替及び定額小為替があること。〔昭和六三・一・一基発第一号〕

〈労働協約の意義〉

問 法第二十四条の労働協約は労働組合法でいう労働協約の何を意味するのか。労働組合のない場合に労働者の過半数を代表する者（又は全労働者連名にて）と使用者と書面により協定（又は覚書）をした場合はこれを法第二十四条の労働協約とみなすことはできないか。

答 見解前段の通りであつて、労働者の過半数を代表する者との協定は労働協約ではない。

なお、労働協約の定めによつて通貨以外のもので支払うことが許されるのは、その労働協約の適用を受ける労働者に限られる。〔昭和六三・三・一四基発第一五〇号〕

2 直接払

〈賃金の直接払と民法上の委任〉

法第二十四条における直接払と民法上の委任、代理の關係等については、左記により取り扱われたい。

記

法第二十四条第一項は労働者本人以外の者に賃金を支払うことを禁止するものであるから、労働者の親権者その他の法定代理人に支払うこと、労働者の委任を受けた任意代理人に支払う

ことは、いずれも本条違反となり、労働者が第三者に賃金受領権限を与えようとする委任、代理等の法律行為は無効である。ただし、使者に対して賃金を支払うことは差し支えない。〔昭和六三・三・一四基発第一五〇号〕

〈派遣労働者に対する賃金支払〉

派遣中の労働者の賃金を派遣先の使用者を通じて支払うことについては、派遣先の使用者が、派遣中の労働者本人に対して、派遣元の使用者からの賃金を手渡すことだけであれば、直接払の原則には違反しないものであること。〔昭和六一・六・六基発第三三三三号〕

3 全額払

イ 計算方法

〈過払賃金の清算〉

問 ○○会社では毎月十五日に当月の賃金を前払いすることになっている（例えば七月十五日に七月分の賃金を支払う）が、七月二十一日から二十五日まで五日間ストライキをした場合、八月十五日の賃金支払に前月のストライキの五日間分を控除して支払ってよいか。

答 設問の如く前月分の過払賃金を翌月分で清算する程度は賃金それ自体の計算に関するものであるから、法第二十四条の違反とは認められない。〔昭和二三・九・一四基発第一三五七号〕

〈賃金計算の端数の取扱い〉

賃金の計算において生じる労働時間、賃金額の端数の取扱いについては次のように取り扱われたい。

一 遅刻、早退、欠勤等の時間の端数処理

五分の遅刻を三十分の遅刻として賃金カットをするというような処理は、労働の提供のなかった限度を超えるカット（二十五分についてのカット）について、賃金の全額払の原則に反し、違法である。なお、このような取扱いを就業規則に定める減給の制裁として、法第九十一条の制限内で行う場合には、全額払の原則には反しないものである。

二 割増賃金計算における端数処理

次の方法は、常に労働者の不利となるものではなく、事務簡便を目的としたものと認められるから、法第二十四条及び法第三十七条違反として取り扱わない。

(一) 一か月における時間外労働、休日労働及び深夜業の各々の

時間数の合計に一時間未満の端数がある場合に、三十分未満の端数を切り捨て、それ以上を一時間に切り上げること。

(二) 一時間当たりの賃金額及び割増賃金額に円未満の端数が生じた場合、五十銭未満の端数を切り捨て、それ以上を一円に切り上げること。

(三) 一か月における時間外労働、休日労働、深夜業の各々の割増賃金の総額に一円未満の端数が生じた場合、(二)と同様に処理すること。

三 一か月の賃金支払額における端数処理

次の方法は、賃金支払の便宜上の取扱いと認められるから、法第二十四条違反としては取り扱わない。なお、これらの方法をとる場合には、就業規則の定めに基づき行うよう指導されたい。

(一) 一か月の賃金支払額（賃金

の一部を控除して支払う場合には控除した額。以下同じ。）に百円未満の端数が生じた場合、五十円未満の端数を切り捨て、それ以上を百円に切り上げて支払うこと。

(二) 一か月の賃金支払額に生じた千円未満の端数を翌月の賃金支払日に繰り越して支払うこと。（昭和六三・三・一四基発第一五〇号）

ロ 賃金控除

〈労使協定による賃金控除〉

第一項ただし書後段は、購買代金、社宅、寮その他の福利、厚生施設の費用、社内預金、組合費等、事理明白なものについてののみ、法第三十六条の時間外労働と同様の労使の協定によって賃金から控除することを認める趣旨であること。

賃金を通貨以外のもので支払

うことについては、従来通りであること。

協定書の様式は任意であるが、少くとも、(1)控除の対象となる具体的な項目、(2)右の各項目別に定める控除を行う賃金支払日を記載するよう指導すること。（昭和二七・九・二〇基発第六七五号）

〈労働協約失効中の賃金の一部控除〉

問 労働者の過半数で組織する労働組合があつて労働協約が失効中である場合賃金の一部控除はできないと思ふが、例えば年末賞与等の中から食費等を一部控除した場合法第二十四条違反となるか。

答 当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてその労働組合との書面による協定（労働協約）なくして年末賞与等の賃金からその一部を控除することは

法第二十四条違反になるものと解する。〔昭和二七・一二・一六基収第六一一五号〕

〈控除額の限度〉

法第二十四条の規定による賃金の一部控除については、控除される金額が賃金の一部である限り、控除額についての限度はない。

なお、私法上は、民法第五百十条及び民事執行法第五百二十二条の規定により、一賃金支払期の賃金又は退職金の額の四分の三に相当する部分（退職手当を除く賃金にあつては、その額が民事執行法施行令で定める額を超えるときは、その額）については、使用者側から相殺することとはできないとされているので留意されたい。〔昭和二九・一二・二三基収第六一八五号、昭和六三・三・一四基発第一五〇号〕

〈社外機関への退職積立金の取扱い〉

〔昭和二五・九・二八基収第二〇四八号〕 第十八条関係参照

ハ 争議中の賃金

〈争議期間中の家族手当の支給〉

問 労働協約又は就業規則に争議を行った期間についても家族手当を支給する旨の取極め又は規定のない限り、争議期間中の家族手当は支給条件の如何にかかわらず支給する必要はないものと考えられるが如何。

答 一般の賃金と同じく家族手当についても、その支給条件の如何にかかわらず争議行為の結果契約の本旨に従った労働の提供のなかった限度において支払わなくても法第二十四条の違反とはならない。〔昭和二四・八・一八基発第

八九八号〕

〈争議中の賃金〉

労働者が同盟罷業、怠業その他の争議行為の結果、契約の本旨に従った労働の提供をなさざる場合においては、使用者は労働の提供のなかった限度において賃金を支払わなくとも法第二十四条の違反とはならない。

なお、怠業に関しては、賃金をカットする場合、必ずしも生産量のみを基礎とすることなく、賃金規則等で定められた賃金計算の要素をも考慮して賃金を計算すべきである。しかし労働の提供の程度とこれに基づく賃金を機械的に決定することは實際上困難であるので、当事者の話を第一としあるいは第三者の斡旋調停により平和的に処理されることが望ましい。平和的処理が不成功の場合は司法裁判所の決定をまつべきものである。

〔昭和二三・七・三基収第一八九四号〕

へ一部労働者の争議行為の場合の他の労働者の賃金〕

問 個々の作業について労働関係調整法第七条にいう争議行為であるかどうかについては作業の実態、機械施設、労使間の紛議状態、労働者の精神的肉体的条件等より見て慎重に判断されなければならないが、一部作業場の一部労働者について会社側が一方的にこれを争議行為と断定し、その為に失われたと称する生産高に依じて当該作業に全然関係のない労働者にまで一律に賃金を差引くことは、法第二十四条違反と考えられるが如何。

答 一部労働者の争議行為があったとしても、当該争議行為により全然影響をうけない作業に従事する労働者の賃金を一

4 毎月一定期日払

律に差引くことは法第二十四条違反である。〔昭和二四・五・一〇基発第五二三号〕

〈賞与の意義〉

賞与とは、定期又は臨時に、原則として労働者の勤務成績に依じて支給されるものであって、その支給額が予め確定されていないものをいうこと。定期的に支給されかつその支給額が確定しているものは、名称の如何にかかわらず、これを賞与とみなさないこと。

従って、かかるもので施行規則第八条に該当しないものは、法第二十四条第二項の規定により毎月支払われなければならないこと。〔昭和二三・九・一三発基第一七号〕

〈遡及増額した賃金の支払期日〉

5 その他

〈遡及賃金の支給対象〉

問 九月三日に本年一月からの新給与を決定し、遡及支払を行う場合、一月以降九月二日迄の退職者については支給しないと規定するのは違法か。

遡及支払額は、各月賃金の後払と観念されるので退職者

問 使用者が過去に遡及して賃金の物価スライドの実施を労働組合と協定したとき、これに基き支給される各月分の遡及追加額はおそくともその直後の賃金支払日に支給を要するものと解するが如何（但し、協定の内容が条件附であるかあるいは単に将来の給与方針の明示に止まる場合はこの限りでないが）。

答 見解の通り。〔昭和二三・四・二二基収第一〇六五号〕

と雖も当然当該在職期間中の賃金差額の追給を受給する権利があり、使用者は支払義務を負うものと解されるが如何。

答 新給与決定後過去に遡及して賃金を支払うことを取決める場合に、その支払対象を在職者のみとするかもしくは退職者をも含めるかは当事者の自由であるから、設問の如き規定は違法ではない。〔昭和二三・一二・四基収第四〇九二号〕

〈地方公務員に対する適用除外〉

地方公務員法に規定する一般職に属する地方公務員については、従来、労働基準法第二十四条が適用されていたところであるが（改正前の地方公務員法第五十八条第三項参照）、これらの地方公務員のうち、地方公営企業労働関係法第三条第一項に規定する地方公営企業に勤務す

る一般職に属する地方公務員又は地方公務員法第五十七条に規定する単純な労務に雇用される一般職に属する地方公務員に該当しない者については、改正後の地方公務員法第五十八条第三項の規定により、労働基準法第二十四条第一項の規定が適用されないこととなった。（なお、改正後の地方公務員法第二十五条第二項参照）。〔昭和四〇・八・一四基発第九八三号〕

第26条関係

1 本条の意義

〈民法第五百三十六条との関係〉

問 本条は使用者の責に帰すべき事由による休業の場合平均賃金の百分の六十以上としており、債権者の責に帰すべき事由に因って債務を履行することができない場合は、債務者は反対給付を受ける権利を失わないとする民法第五百三十六条の規定より不利な規定であると考えるが如何。

答 本条は民法の一般原則が労働者の最低生活保障について不十分である事実に鑑み、強行法規で平均賃金の百分の六十までを保障せんとする趣旨

の規定であつて、民法第五百三十六条第二項の規定を排除するものではないから、民法の規定に比して不利ではない。
〔昭和二三・一二・一五基発第五〇二号〕

〈休日の休業手当〉

問 使用者が法第二十六条によつて休業手当を支払わなければならないのは、使用者の責に帰すべき事由によつて休業した日から休業した最終の日までであり、その期間における法第三十五条の休日及び就業規則又は労働協約によつて定められた法第三十五条によらざる休日を含むものと解せられるが如何。

答 法第二十六条の休業手当は、民法第五百三十六条第二項によつて全額請求し得る賃金の中、平均賃金の百分の六十以上を保障せんとする趣旨のもので

あるから、労働協約、就業規則又は労働契約により休日と定められている日については、休業手当を支給する義務は生じない。
〔昭和二四・三・二二基収第四〇七七号〕

〈休業手当の支払時期〉

問 使用者の責に帰すべき事由による休業の場合における休業手当については支払期日に関する明文の定めがないが、休業手当を賃金と解し法第二十四条第二項に基づく所定賃金支払日に支払うべきものと解してよいか。

答 貴見のとおり。

〔昭和二五・四・六基収第二〇七号、昭和六三・三・一四基発第一五〇号〕

〈休職〉

問 就業規則で「会社の業務の都合によつて必要と認めたと

きは本人を休職扱いとすることがある」と規定した場合、賃金規則で「右による休職者に対しその休職期間中賃金は月額二分の一を支給する」と規定することは違法か。

答 就業規則に設問の如き規則を定めると否とにかかわらず、使用者の責に帰すべき事由による休業に対しては法第二十六条により平均賃金の百分の六十以上の休業手当を支払わなければならない。従って「会社の業務の都合」が使用者の責に帰すべき事由による休業に該当する場合において、賃金規則に右に満たない額の賃金を支給することを規定しても無効である。〔昭和二三・七・一二基発第一〇三一号〕

〈休業期間が一労働日に満たない場合の休業手当の額〉

問一、労働基準法第二十六条に

よれば、休業期間中平均賃金の六割以上の休業手当を支払うべきことを規定しているが、その休業期間が一労働日に満たない場合、例えば週四十四時間勤務制（日曜日、休日、月曜日より金曜日まで各々八時間、土曜日四時間）において所定労働時間四時間である土曜日に休業を命じられた場合の休業手当は、(イ)平均賃金の六割に相当する額とすべきか、又は(ロ)平均賃金の八分の四の六割に相当する額とすべきか。なお当社は時給制をとっており、所定労働時間四時間である土曜日に就業した場合、は四時間分の賃金が支給される定めとなっている。従って休業手当を前記(イ)により平均賃金の六割に相当する額とすればこの休業手当として支給する額は、この日に就業した場合に支給する四時間分の賃

金額より多くなるのである。

二、前掲の勤務制において、所定労働時間八時間である日にその日の前半を就業し後半を休業せしめられた場合この休業せしめられた時間に対し、休業手当を支給すべきであるか。もし支給すべきものとすれば、前記一の(ロ)と同様の方式により算出して差支えないか。なおこれらの労働者が就業したその日の前半の労働時間に対しては前記一と同様に給与は支給されているのである。

答一、労働基準法第二十六条は、使用者の責に帰すべき休業の場合においては、その休業期間中平均賃金の百分の六十以上の休業手当を支払わなければならないと規定しており、従って一週の中ある日の所定労働時間がたまたま短く定められていても、その日の休業

手当は平均賃金の百分の六十に相当する額を支払わなければならない。

二、一日の所定労働時間の一部のみ使用者の責に帰すべき事由による休業がなされた場合にも、その日について平均賃金の百分の六十に相当する金額を支払わなければならないから、現実に就労した時間に対して支払われる賃金が平均賃金の百分の六十に相当する金額に満たない場合には、その差額を支払わなければならない。〔昭和二七・八・七基収第三四四五号〕

〈派遣労働者の休業手当支払いの要否〉

派遣中の労働者の休業手当について、労働基準法第二六条の使用上の責に帰すべき事由があるかどうかの判断は、派遣元の使用者についてなされる。した

がって、派遣先の事業場が、天災地変等の不可抗力によって操業できないために、派遣されている労働者を当該派遣先の事業場で就業させることができない場合であっても、それが使用者の責に帰すべき事由に該当しないことは必ずしもいえず、派遣元の使用者について、当該労働者を他の事業場に派遣する可能性等を含めて判断し、その責に帰すべき事由に該当しないかどうかを判断することになること。〔昭和六一・六・六基発第三三三三号〕

2 使用者の責に帰すべき事由

イ 経営障害による休業

〈下請け工場の資材、資金難による休業〉

問 親会社からのみ資材資金の供給をうけて事業を営む下請

工場において、現下の経済状況から親会社自体が経営難のため資材資金の獲得に支障を来し、下請工場が所要の供給をうけることができずしかも他よりの獲得もできないため休業した場合、その事由は法第二十六条の「使用者の責に帰すべき事由」とはならないものと解してよい。

答 質疑の場合は使用者の責に帰すべき休業に該当する。

〔昭和二三・六・一一基収第一九九八号〕

ロ 争議行為による休業

〈作業所閉鎖と休業〉

問 労働組合がその要求貫徹のために闘争を宣言し、以来波状的に二十四時間ストを行って来たが、たまたま五月七日（金曜日）に二十四時間スト

を実施したのに際し会社側は翌五月八日争議行為の対抗手段と称し、臨時休業を行った。会社側の休業理由は五月九日が日曜日で休日であるため、ストと休日の中間の一日だけ工場を運転することは事業の性質上（製鉄業）徒らに資材を浪費し生産がこれに伴わないというにある。右の休業は「使用者の責に帰すべき事由による休業」と解してよいか。

答 労働者側の争議行為に対し、使用者側のこれに対抗する争議行為としての作業所閉鎖は、これが社会通念上正当と判断されるかぎりその結果労働者が休業のやむなきに至った場合には法第二十六条の「使用者の責に帰すべき事由による休業」とは認められない。
〔昭和二三・六・一七基収第一九五三号〕

へ一部ストの場合の他の労働者の休業

問 某炭鉱では労務者による労働組合と職員による職員組合とが結成されているが、労働組合のみがストライキに入った場合、会社が職員の就業を拒否すれば法第二十六条の使用の責に帰すべき事由による休業となるか。職員組合が休業に同意した場合と同意しなかった場合とで取扱が異なるか。

答 一般的に言えば、労働組合が争議をしたことにより同一事業場の当該労働組合員以外の労働者の一部が労働を提供し得なくなった場合にその程度に応じて労働者を休業させることは差支えないが、その限度を超えて休業させた場合には、その部分については法第二十六条の使用の責に帰すべき事由による休業に該当する。〔昭和二四・一二・二

基収第三二八一号〕

へストに起因する休業

問 当局管内A工業株式会社N工場において左記のとおり疑義があるので御回答願いたい。

記

一、同会社の労働協約は、化学工業の特殊な長工程流れ作業を考慮しストライキに突入してもその直前までに生産工程に載せられた原材料が完成品に仕上げられるまでは生産を続けそれに必要な組合員の就業義務を定めている。従ってストに基づく職場離脱は全員一斉に行われるのではなく、作業工程に従って逐次段階的になされる。

二、スト突入に当って右の措置をとる結果、ストが解決し作業を再開するに当たっても作業は作業工程に従って逐次行われるためスト解決後の労働者

の就業についてもスト突入の場合と逆の形で段階的に行う旨労働組合と協定している。しかしこの協定書にも段階的就労人員数については何等明確にされていない。

三、かかる協定に基き、スト解決後から就労に至るまでの間の一部労働者の休業について会社は休業手当支払義務を負うか否か疑義がある。当局としては操業開始後の「段階的就労」並びにその「段階的就労人員数」が予め労働者側に了解されている限り、これをストを直接原因としたものであるから法第二十六条にいう使用者の責に帰すべきものには該当せず、一応休業手当支払の義務はないものとの見解をもっている。この「段階的就労人員数」につき労働者が了解しているか否かを基準として次のように解されると思

うが如何。

- (1) 予め段階的就労人員及び就労日程について労使双方の協定がなされている場合は、労働者がこのことについて了解しているから休業手当支払義務はないものと思われる。
- (2) 協定はなされず予め会社側において決めた段階的必要人員数を組合側に通告した場合は、その実態からみて客観的に妥当と思われる限り、休業手当支払の義務ありとするのは当を得ないと思われる。
- (3) 段階的必要人員数を予め協定も、通告もしていない場合は化学工場の如き高度の流れ作業が行われている事業場においてはストが解決し、操業を開始した場合経営上就労を段階的にしなければならぬこと及びそのための必要人員については充分予測することのできるに拘らず何等積極的

にそのことについて労働者に了解せしめるための措置をとっていないことは法第二十六条の趣旨からして休業手当支払の義務は免れないものと思われる。

答

ストライキ解決後操業再開する場合において、作業工程が長工程の流れ作業であるため通常経営者としてなし得る最善の措置を講じてもお労働者を一斉に就業せしめることが困難であり、作業工程に応じて就業に時間的な差を生ずることが客観的にやむを得ないと認められるものについてはそのやむを得ない限度において一部労働者を休業させることは、法第二十六条の「使用者の責に帰すべき事由による休業」には該当しない。従って貴照会「三」の(2)及び(3)の如く段階的就業における必要人員の範囲が定められ、

これによって休業を余儀なくされる労働者については、その休業が前記のやむを得ない限度を超えないものと認められる限り、休業手当支払義務は生じない。設問(1)の如く当該業務に通曉している労使相互間において右の必要人員の範囲を労働協約で定めている場合は、原則として労働協約に定める必要人員以外の者の休業については休業手当支払の義務は生じないものとして取扱って差支えない。但し右の労働協約の内容はその休業がやむを得ないと認められる限度を超えるか否かを判定する一つの基準となるものであって、労働協約に定められていることをもって直ちに当該休業について法第二十六条に該当しないとするものではなく、その必要人員の範囲が明らかに不適当であると認められる

ハ その他

場合は当該休業が真にやむを得ない限度を超えるか否かについて具体的に判断すべきものであるから念のため。〔昭和二八・一〇・一三基収第三四二七号〕

〈代休附与命令による休業〉

問 法第三十三条第二項の規定により使用者が延長時間に相当する休日を与えるべきことを行政官庁より命ぜられた時は、その休日は使用者の責に帰すべき事由による休業として取扱うべきものと考えてるが如何。

又同条同項による休憩についても使用者の責としてその時間につき通常の労働時間の賃金を支払うべきと解するが如何。

答 法第三十三条第二項による

代休附与命令による休憩又は休日は、法第二十六条に規定する使用者の責に帰すべき休業ではない。〔昭和二三・六・一六基収第一九三五号〕

〈労働安全衛生法第六十六条の健康診断の結果に基づいて休業又は労働時間を短縮した場合〉

問 労働安全衛生法第六十六条による健康診断の結果、私傷病のため医師の証明により休業を命じ、又は労働時間を短縮した場合、労働契約の不完全履行を理由として休業した時間に対しては賃金を支払わなくてもよいか、あるいは労働衛生行政の見地より法第二十六条による休業手当を支給しなければならないか。

答 労働安全衛生法第六十六条の規定による健康診断の結果に基づいて使用者が労働時間を短縮させて労働させたときは、

使用者は労働の提供のなかった限度において賃金を支払わなくても差支えない。但し、使用者が健康診断の結果を無視して労働時間を不当に短縮もしくは休業させた場合には、法第二十六条の休業手当を支払わなければならない場合の生ずることもある。（昭和二三・一〇・二一基発第一五二九号、昭和六三・三・一四基発第一五〇号）

△法人の解散後の休業手当▽

問 (一) 法第二十条による解雇予告手当未支給の即時解雇は、法律上無効であるが、やむを得ない事由によらざる法人の解散に際し、既に解散の登記を了したのち、清算事務の遅延等により解雇予告手当を支払わざる場合は、支払日迄の期間について法第二十六条の休業手当支給の義務があると

思われるが如何。

(二) 反面既に使用従属関係はなく、法第二十六条による作為義務者たる法人はないものと解し休業手当の問題は生じないとも解せられるが如何。

答 法人は解散によってもなおその清算目的の範囲内において権利能力者たる地位を保持するものであるから、人員整理関係については清算活動（清算法人の能力）中民法第七十八条「現務の結了」に入るものと解される。従って見解(一)のとおり。（昭和二四・二・八基収第七七号）

△新規学卒採用内定者の自宅待機▽

新規学卒者のいわゆる採用内定については、遅くも、企業が採用内定通知を發し、学生から入社誓約書又はこれに類するものを受領した時点において、過去の慣行上、定期採用の新規学

卒者の入社時期が一定の時期に固定していない場合等の例外的場合を除いて、一般には、当該企業の例年の入社時期（四月一日である場合が多いであろう。）を就労の始期とし、一定の事由

による解約権を留保した労働契約が成立したとみられる場合が多いこと。したがって、そのような場合において、企業の都合によって就労の始期を繰り下げるとときは、その繰り下げられた期間について、労働基準法第二十六条に定める休業手当を支給すべきものと解される。（昭和六三・三・一四基発第一五〇号）

△予告なしに解雇した場合の休業手当▽

（昭和二四・五・一三基収第一四八三号） 第二十条関係参照

第27条関係

〈保障給の趣旨〉

本条は労働者の責に基かない事由によって、実収賃金が低下することを防ぐ趣旨であるから、労働者に対し、常に通常の実収賃金と余りへだたらない程度の収入が保障されるように保障給の額を定めるように指導すること。

なお、本条の趣旨は全額請負給に対しての保障給のみならず一部請負給についても基本給を別として、その請負給について保障すべきものであるが、賃金構成からみて固定給の部分が賃金総額中の大半（概ね六割程度以上）を占めている場合には、本条にいわゆる「請負制で使用

する」場合に該当しないと解される。〔昭和二三・九・一三発基第一七号、昭和六三・三・一四基発第一五〇号〕

〈使用者の責に帰すべき事由によらない休業の場合の保障給〉

問 同一工場内で出来高払制の労働者と日給制の労働者とを同時に使用している事業が、使用者の責に帰さない事由によって休業した場合、日給制労働者に対しては法第二十六条の手当を支給する必要はなく、出来高払制労働者に対しては法第二十七条によって保障給を支給する必要があると解されるが如何。

答 法第二十七条の「出来高払制の保障給」は、労働者の責に基かない事由によって仕事量が少くなりその賃金が極端に低額になる場合における最低保障給を要求しているのであつ

て、労働者が労働しない場合には、出来高払制たる与否とを問わず本条の保障給は支払う義務はない。〔昭和二三・一一・一一基発第一六三九号〕

第32条 関係

1 法定労働時間

〈趣旨〉

労働時間の短縮が、勤労者の福祉の向上はもとより、長期的にみた雇用機会の確保、内需拡大、国際協調等の観点からも重要な課題となっていることにかんがみ、欧米諸国において社会的実態として定着している週四〇時間労働制（完全週休二日制に相当）を労働基準法本則に規定するとともに、我が国の労働時間の実態等を考慮し、当面の法定労働時間については、休日増を主眼としつつ週四六時間（四週五休制に相当）、次いで週四四時間（四週六休制に相当）と、週四〇時間労働制に向けて

段階的に短縮されるよう政令で定めることとしたものであること。

労働条件の最低基準を定めた労働基準法本則に週四〇時間労働制を規定したことにより、原則としてすべての労働基準法の適用事業において将来的には労働時間を週四〇時間以下にしなければならぬということを確認に示したものであり、かつ、週四〇時間労働制への移行は可及的速やかに実現すべきものとされているので、労使関係者に対してその趣旨を周知し、週四〇時間労働制へ向けて労働時間の短縮が促進されるよう指導すること。

なお、週四〇時間労働制へ向けての法定労働時間の段階的短縮については、労働基準法改正についての国会論議の中で、「改正法施行後三年を目途にできるだけ速やかに週四四時間と

する」とし、「週四〇時間制への移行時期については、新前川レポートの目標の実現を図るため、一九九〇年代前半にできるだけ速やかに移行できるよう努力する」としているとともに、更に「遅くとも一九九〇年代前半の半ばである一九九三年までには四〇時間制に移行すべきではないか」との質問に「実現するように一生懸命努力してまいりたい」としていることに十分留意すること。「昭和六三・一・一基発第一号」

〈一週間の法定労働時間と一日の法定労働時間〉

法第三二条第一項で一週間の法定労働時間を規定し、同条第二項で一日の法定労働時間を規定することとしたが、これは、労働時間の規制は一週間単位の規制を基本として一週間の労働時間を短縮し、一日の労働時間

は一週間の労働時間を各日に割り振る場合の上限として考えるという考え方によるものであること。

一週間の法定労働時間と一日の法定労働時間とを項を分けて規定することとしたが、いずれも法定労働時間であることに変わりはなく、使用者は、労働者に、法定除外事由なく、一週間の法定労働時間及び一日の法定労働時間を超えて労働させてはならないものであること。

なお、一週間とは、就業規則その他に別段の定めがない限り、日曜日から土曜日までのいわゆる暦週をいうものであること。

また、一日とは、午前0時から午後十二時までのいわゆる暦日をいうものであり、継続勤務が二暦日にわたる場合には、たとえ暦日を異にする場合でも一勤務として取り扱い、当該勤務は始業時刻の属する日の労働と

して、当該日の「一日」の労働とすること。「昭和六三・一・一基発第一号」

△三交替制連続作業における一日の取扱い△

問 石炭鉱業（下請を含む。）

における坑内労働時間の取扱いに關し下記のとおり疑義を生じましたので、ご教示下さるようお願いいたします。

記

一、当局管内の石炭鉱山○○鉱業（株）○○鉱業所において、各番方八時間労働の三交替制勤務をとり、三番方の所定労働時間が二暦日にわたっている場合、法第三二条及び法第三六条ただし書の「一日」の取扱いについて、当該鉱業所では、当日の一番方の所定労働時間の始業時刻から起算した継続二四時間をもって一日とするとの見解をとっているの

であるが、このように解し取り扱ってよろしいか。

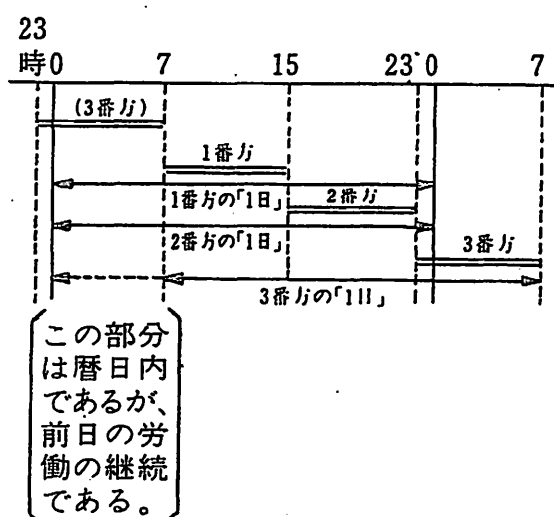
したがって、たとえば一番方の者であれば月曜日の午前七時から火曜日の午前七時までを、三番方であれば、月曜日の二三時から火曜日の二三時までを一日として取り扱い、この一日の間に一〇時間以上の坑内労働があるときは法第三六条ただし書の違反であると解する。

答一、労働基準法（以下「法」という。）第三二条第二項の「一日」とは、原則として、午前零時から午後一二時までのいわゆる「暦日」をいうが、設問の場合におけるがごとき二暦日にわたる一勤務については、継続勤務はたとえ暦日を異にする場合でも一勤務として取り扱うべきであるから始業時刻の属する日の労働として、当該日の「一日」の労働と

働と解する。

したがって、この「一日」のうち、一〇時間をこえて坑内労働が行なわれた場合には、法第三二条の二の規定による場合でない限り、法第三六条ただし書に違反する。

図示すれば次のとおりである。



〔昭和四二・一二・二七基収
第五六七五号〕

〈当面の法定労働時間〉

当面の一週間の法定労働時間は、四六時間と定められており、使用者は、労働者に、休憩時間を除き一週間について四六時間を超えて、労働させてはならないものであること。

また、この場合において、一ヵ月単位の変形労働時間制等における変形期間等を通じての法定労働時間の計算に当たっては、四六時間を基礎に計算することとなるものであること。〔昭和六三・一・一基発第一号〕

〈当面の法定労働時間の適用に当たっての猶予措置〉

当面の一週間の法定労働時間は週四六時間となるが、次に掲げる事業については、当該業種・規模の事業の労働時間の実態等にかんがみ猶予措置が設けられており、これらの事業の一週間

の法定労働時間は、昭和六六年三月三十一日までの間は、四八時間であること。このため、法第八条第九号（金融広告業）、第十一号（通信業）、第十二号（教育研究業）及び第十六号（その他の官公署）の事業の当面の一週間の法定労働時間は、事業規模にかかわらず、昭和六三年四月一日から四六時間となるものであること。

① 法第八条第二号（鉱業）、第四号（運輸交通業）及び第十五号（清掃・と畜業）の事業

② 法第八条第三号（建設業）、第十四号（接客娯楽業）及び第十七号（その他の事業）の事業のうち常時三〇〇人以下の労働者を使用するもの

③ 法第八条第一号（製造業）及び第八号（商業）の事業のうち常時一〇〇人以下の労働者を使用するもの

④ 法第八条第五号（貨物取扱

業）、第十号（映画・演劇業）

及び第十三号（保健衛生業）

の事業のうち常時三〇人以下の労働者を使用するもの

なお、猶予措置が設けられた事業においても、労使関係者は、できるだけ早期に週所定労働時間を四六時間以下とするよう努力することが望ましく、それに向けて、指導援助を行うこと。

特に、規模の大きな事業（上記の①の事業のうち常時三〇〇人を超える労働者を使用するもの）

や週所定労働時間の実態が昭和六三年四月一日から週四六時間労働制が適用になる規模・業種のそれに近いもの（法第八条第十号及び第十三号の事業のうち常時十人以上三十人以下の労働者を使用するもの）については、猶予期間中の一定の時期までに、できるだけ速やかに週所定労働時間を四六時間以下とするよう

積極的に指導すること。

おって、従来、週所定労働時間が四六時間未満の事業が当面の週法定労働時間が四六時間となったことを理由として、又は従来、週所定労働時間が四八時間未満の事業が猶予措置の対象事業となったことを理由として週所定労働時間を延長することは、法第一条第二項の趣旨に反するので、そのようなことのないよう指導すること。〔昭和六三・一・一基発第一号〕

〈労働者数の変更〉

問 政令第二条以下において労働者数変化時における「特定事業」と「一般事業」の適用

区分を規定しているが、①ボーダーライン上にある事業で労働者数が頻繁に変化している場合、②二〜三か月の期間雇用者の採用により「一般事業」の規模となる場合、の適用区

分はいずれとなるか。

答 労働者数の判断は、当該事業場の通常の状況によって判断するものであり、臨時的に労働者を雇入れた場合や欠員が生じた場合については、労働者数の変更があったものとして取り扱わないこと。

なお、ボーダーラインにあるような事業場については、いずれにせよできるかぎり週所定労働時間を四六時間以下とすることが望ましい。

〔昭和六三・三・一四基発第一五〇号〕

〈パートタイム労働者の取扱い〉

問 週に二日勤務する労働者は事業場の規模を決める場合の労働者数に入るか。

答 継続的に当該事業場で労働している者は、労働者数に入る。〔昭和六三・三・一四基発第一五〇号〕

〈派遣労働者の取扱い〉

問 派遣先事業場の労働者数の算定に關し、①法定労働時間の猶予措置の適用を受けるか否かについては、労働者派遣法第四十四条第二項が派遣先の事業のみを労基法第十条の事業とみなして労基法第三十二条を適用しているから、派遣労働者を算入し、②年次有給休暇が何日であるかについては労働者派遣法に上のような規定がないから原則にもどつて、派遣労働者を算入しないと解してよいか。

答 見解のとおり。〔昭和六三・三・一四基発第一五〇号〕

〈当面の法定労働時間の経過措置〉

イ 当面の一週間の法定労働時間は、昭和六三年三月三一日を含む一週間が経過した時点から、また、この法律の施行

の際に四週間単位の変形労働時間制の下で労働者を労働させている場合には、昭和六三年三月三一日を含む変形期間が経過した時点から、それぞれ適用されるものであること。

ロ 法定労働時間について、三年間の猶予措置が適用されている事業については、当面の一週間の法定労働時間は、昭和六六年三月三一日を含む一週間が経過した時点から、また、使用者が一箇月単位の変形労働時間制、フレックスタイム制又は三箇月単位の変形労働時間制の下で労働者を労働させている場合には、昭和六六年三月三一日を含む変形期間又は清算期間が経過した時点から、それぞれ適用されるものであること。〔昭和六三・一・一基発第一号〕

〈猶予期間中における当面の法定労働時間の暫定措置〉

労働時間の暫定措置

法定労働時間の短縮について猶予期間が設けられている昭和六六年三月三一日までの間において、規模又は業種の変動により法定労働時間の適用関係に変化が生じた事業については、当該規模又は業種の変動の生じた日の前日を含む一週間が経過するまでの間、また、使用者が一箇月単位の変形労働時間制、フレックスタイム制又は三箇月単位の変形労働時間制の下で労働者を労働させている場合には、当該規模又は業種の変動の生じた日の前日を含む変形期間又は清算期間が経過するまでの間は、従前の法定労働時間が適用されるものであること。〔昭和六三・一・一基発第一号〕

2 具体的な取扱い

〈昼休み中の来客当番〉

問 工場の事務所において、昼

食休憩時間（十二時～十三時）
に来客当番をさせているが、
この時間は労働時間となるか。

答 休憩時間に来客当番として
待機させていれば、それは労働
時間である。

なお、この場合は休憩時間
を他に与えなければならぬ
こととなるが、その際は法第
三十四条第二項ただし書によ
る許可を受けなければならぬ
い。「昭和二三・四・七基収
第一一九六号、昭和六三・三・
一四基発第一五〇号」

〈黙示の指示による労働時間〉

問 教員の正規の勤務時間を超
える勤務は、校長に直接命ぜ
られた場合のみならず、間接
的に命ぜられた形においてな
している場合が極めて多い。
即ち、校長に命ぜられた仕
事が、正規の勤務時間で終了

せず超過勤務をする場合、あ
るいは学校の教育計画、経営
方針に基づく業務——職員会議、
各種委員会、運動会、学芸会、
展覧会、教育研究会、講習会、
遠足、修学旅行、特別教育指
導（クラブ指導、生徒自治会、
生活指導、職業指導、特殊児
童指導等）、PTA諸会合及
び諸業務、家庭訪問、学校を
代表する諸会合出席等——が
正規の勤務時間内で出来ず超
過勤務をする場合が極めて多
いのである。これらの勤務を
なした場合は、当然超過勤務
手当が支給されねばならぬと
考えるがどうか。

答 教員が使用者の明白な超過
勤務の指示により、又は使用
者の具体的に指示した仕事が、
客観的にみて正規の勤務時間
内ではなされ得ないと認めら
れる場合の如く、超過勤務の
黙示の指示によって法定労働

時間を超えて勤務した場合に
は、時間外労働となる。「昭
和二五・九・一四基収第二九
八三号」

〈定期路線トラック運転手の労働時
間〉

問 定期路線トラック運転手の
労働時間等の取扱について疑
義を生じたので、左記の諸点
につき何分の御指示を願いたい。

記

一 一部の定期路線トラック業
者においては、運転手に対し
て路線運転業務の他、貨物の
積込、積卸を行わせることに
し、小口の貨物が逐次持ち込
まれるのを待機する意味でト
ラック出発時刻の数時間前に
出勤を命じている。この場合、
現実には貨物の積込を行う以外
の時間には全く労働の提供は
なく、いわゆる手待ち時間が
その大半を占めているが、出

勤を命ぜられ、一定の場所に拘束されている以上労働時間と解すべきか。

二 一部の定期路線においては、運転手甲のほかに交替運転手乙を乗り込ませ、往路は甲が全部運転し、復路は乙が全部運転することとし、運転しない者は助手席において休息し、又は仮眠をするという形態のものがある。この場合において往路における乙、復路における甲は、労働を提供しない建前となっているので、これらの者の勤務時間は、労働時間とは解し難い点もあるが、又一面当該トラックに乗り込む点において使用者の拘束を受け、また万一事故発生の際には交替運転、或は故障修理等を行うものであり、その意味において一種の手待ち時間或いは助手的な勤務として労働時間と解するのが妥当と考

えられるが如何。(若しも助手席にある者について助手席にある間の時間を労働時間としないとすれば、その時間をどのように取扱うべきか。)

三 定期路線において六時間程度の行程であっても、目的地へ夜半等に到着することのないよう到着時刻を考慮しその所要時間を相当長時間(例えば一〇時間)予定し、中途において食事、仮眠をとらせているものがある。労働安全衛生規則第六百十六条においては「適当な睡眠又は仮眠の場所を設けなければならない」とされているが、この場合路線の中途に事業主の責任において仮眠の場所を設置させるべきか。若し設置させる要ありとすれば、定期路線トラック運転手を対象として一般に設けられている食堂等と特約を結び、その二階等を仮眠の

場所として利用せしめることをもって足りるか。

答一 見解のとおり。

二 見解のとおり。

三 設問のごとく定期路線トラック運転手を対象として一般に設けられている食堂等と特約を結び、その二階等を仮眠の場所とするときは、労働安全衛生規則第六百十六条の適用がある。従って当該仮眠の場所については同条に定める要件を具備する必要があるから念のため。〔昭和三三・一〇・一一基収第六二八六号〕

〈坑内労働者の入浴時間〉

問 坑内労働者の入浴時間は坑内労働者の終業に不可欠の整理整頓時間としてこれをその労働時間に算入すべきものと思料するが如何。

答 通常労働時間に算入されない。〔昭和二三・一〇・三〇〕

基発第一五七五号」

〈坑内労働者の労働時間と坑内労働時間との関係〉

問 例えは入坑前の作業即ちキャップランプの受渡時間、繰込時間及び出坑後のキャップランプの返納時間は、坑内労働者の労働時間に含まれるものであるか、あるいは点検場所から坑口までの時間をも含むものであるか。なお右例示のような時間をも含むとすれば法第三十八条第二項「坑内労働については労働者が坑口に入った時刻から坑口を出た時刻までの時間を休憩時間を含めた労働時間とみなす」という条文並びに施行規則第二十四条と矛盾するように思料されるので具体的内容について何分の回答願いたい。

答 作業の準備又は終業に必要なある整理整頓時間の例示について

ては見解の通りである。なお、

法第三十八条及び施行規則第二十四条は坑内における労働時間については、所謂切羽実働のみを計算することなく、坑口計算制によって計算することの意であり、所謂坑内労働者の労働時間は、右の坑内における労働時間に限られず、坑外において使用者の作業指揮下にあれば、その時間も当然これに含まれる。〔昭和二三・一〇・三〇基発第一五七五号、昭和二三・一二・一六基収第三九五二号〕

〈就業時間外の教育訓練〉

問 使用者が自由意思によって行う労働者の技能水準向上のための技術教育を、所定就業時間外に実施する場合の、労働基準法第三十六条の適用に關して左記の通り疑義があるが如何。

記

右のような「教育」を実施した時間は労働基準法上「労働時間」とみなされ法第三十六条の規定による時間外労働の協定を必要とするか。

イ、業務命令として職制を通じて所属長から通常の作業に準じて参加命令を発し拘束の態様が通常業務に対すると全く同一の場合

ロ、職制上直列系統に非ざる教育担当者から単なる「通知書」を以て参加を要請し建前としては自由参加の形式を採っている場合

答 労働者が使用者の実施する教育に参加することについて、就業規則上の制裁等の不利益取扱による出席の強制がなく自由参加のものであれば、時間外労働にはならない。〔昭和二六・一・二〇基収第二八七五号〕

〈見習看護婦の受講時間〉

問 当局管内の各病院等に雇用

される見習看護婦は、初年度たる一年生の間は、〇〇県医師会附属准看護婦養成所において週二回（毎週水木曜の両日、いずれも午前九時から午後五時まで）学科の講習を受け、二年生になると、国立〇〇病院において毎週三回（隔日）、右の時間、実習に従事することとなっており、いわゆる全日授業であって、これらの時間中は完全に労働から解放されるものであり、これらの授業日を休日とする場合も違法とは思料されないが、いささか疑義があるので御指示願いたい。

答 使用者が見習看護婦に当該

受講を義務づけている場合を除き、貴見のとおり。「昭和三三・一〇・一〇基収第六三

五八号」

〈安全衛生教育の時間〉

労働安全衛生法第五十九条および第六十条の安全衛生教育は、労働者とその業務に従事する場合の労働災害の防止をはかるため、事業者の責任において実施されなければならないものであり、したがって、安全衛生教育については所定労働時間内に行なうのを原則とすること。また、安全衛生教育の実施に要する時間は労働時間と解されるので、当該教育が法定時間外に行なわれた場合には、当然割増賃金が支払われなければならないものであること。「昭和四七・九・一八基発第六〇二号」

〈健康診断の受診時間〉

健康診断の受診に要した時間についての賃金の支払いについては、労働者一般に対して行な

われる、いわゆる一般健康診断は、一般的な健康の確保をはかることを目的として事業者による実施義務を課したものであり、業務遂行との関連において行なわれるものではないので、その受診のために要した時間については、当然には事業者の負担すべきものではなく労使協議して定めるべきものであるが、労働者の健康の確保は、事業の円滑な運営の不可欠な条件であることを考えると、その受診に要した時間の賃金を事業者が支払うことが望ましいこと。

特定の有害な業務に従事する労働者について行なわれる健康診断、いわゆる特殊健康診断は、事業の遂行から当然実施されなければならない性格のものであり、それは所定労働時間内に行なわれるのを原則とすること。また、特殊健康診断の実施に要する時間は労働時間と解

されるので、当該健康診断が時間外に行なわれた場合には、当然割増賃金を支払わなければならないものであること。〔昭和四七・九・一八基発第六〇二号〕

〈安全・衛生委員会の会議開催時間〉

安全・衛生委員会の会議の開催に要する時間は労働時間と解されること。従って、当該会議が法定時間外に行なわれた場合には、それに参加した労働者に対し、当然、割増賃金が支払われなければならないものであること。〔昭和四七・九・一八基発第六〇二号〕

〈任意に出動して従事した消火作業時間〉

問 事業場に火災が発生した場合、すでに帰宅している所属労働者が任意に事業場に出動し消火作業に従事した時間は、労働時間と解してよいか。

答 一般に貴見のとおり。〔昭和二三・一〇・二三基収第三一四一号、昭和六三・三・一四基発第一五〇号〕

第32条の2関係

1 趣旨

〈変形労働時間制の趣旨〉

変形労働時間制は、労働基準法制定当時に比して第三次産業の占める比重の著しい増大等の社会経済情勢の変化に対応するとともに、労使が労働時間の短縮を自ら工夫しつつ進めていくことが容易となるような柔軟な枠組みを設けることにより、労働者の生活設計を損なわない範囲内において労働時間を弾力化し、週休2日制の普及、年間休日日数の増加、業務の繁閑に応じた労働時間の配分等を行うことによって労働時間を短縮することを目的とするものであること

と。〔昭和六三・一・一基発第一号〕

〈趣旨〉

現行の変形労働時間制は、変形期間が四週間以内とされているが、この最長期間について、通常の賃金計算期間である一か月としたものであり、今後週法定労働時間が四六時間、四四時間と段階的に短縮された場合に、四週五休制あるいは四週六休制を採用することにより対応しようとする場合にはこれによらなければならないものであること。

なお、変形期間の最長期間が一か月に延長されたほかは、改正前の変形労働時間制と要件等は変わらないものであること。

また、一箇月単位の変形労働時間制についても、三箇月単位の変形労働時間制において一日、一週間の労働時間の限度等が設けられたことの趣旨等にかんが

2 労働時間の特定

〈労働時間の特定〉

み、適切な運用がなされるよう十分指導すること。〔昭和六三・一・一基発第一号〕

一箇月単位の変形労働時間制を採用する場合には、就業規則その他これに準ずるもの（改正前の労働基準法第三二条第二項における「就業規則その他」と内容的に同じものである。以下同じ。）により、変形期間における各日、各週の労働時間を具体的に定めることを要し、変形期間を平均し週四六時間の範囲内であっても使用者が業務の都合によって任意に労働時間を変更するような制度はこれに該当しないものであること。

なお、法第八九条第一項は就業規則で始業及び終業の時刻を定めることと規定しているので、

就業規則においては、各日の労働時間の長さだけではなく、始業及び終業の時刻も定める必要があるものであること。〔昭和六三・一・一基発第一号〕

〈労働時間の特定の程度〉

問 勤務ダイヤによる一箇月単位の变形労働時間制を採用する場合、各人ごとに、各日、各週の労働時間を就業規則に定めなければならないか。それとも、就業規則では、「始業、終業時刻は、起算日前に示すダイヤによる」とのみ記載し起算日前に勤務ダイヤを示すことだけで足りるか。

答 就業規則においてできる限り具体的に特定すべきものであるが、業務の実態から月ごとに勤務割を作成する必要がある場合には、就業規則において各直勤務の始業終業時刻、各直勤務の組合せの考え方、

勤務割表の作成手続及びその周知方法等を定めておき、それにしたがって各日ごとの勤務割は、变形期間の開始前までに具体的に特定することで足りる。〔昭和六三・三・一四基発第一五〇号〕

〈特定された日又は週〉

問 法第三十二条の二及び第三十二条の四の特定された日又は週とは如何なる意味か。

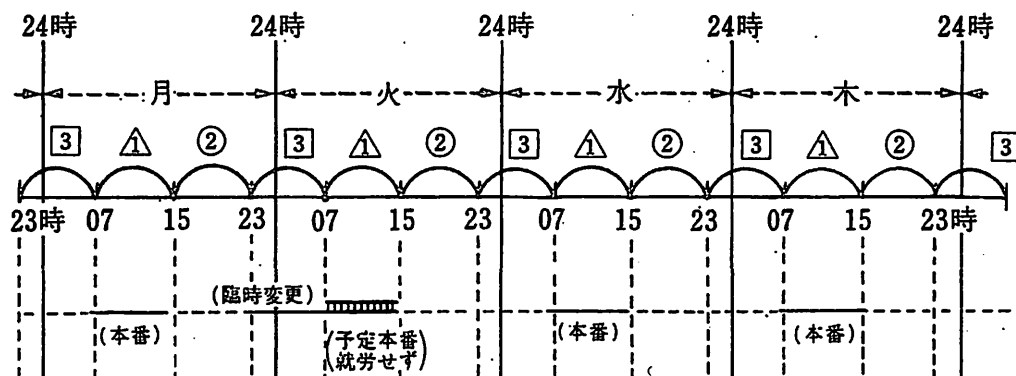
答 法第三十二条の二及び第三十二条の四の規定に基づき就業規則等によってあらかじめ八時間を超えて労働させることが定められている日又は一週間の法定労働時間を超えて労働させることが具体的に定められている週の意味である。〔昭和二三・七・一五基発第一六九〇号〕

〈三交替制連続作業における变形労働時間制〉

労働時間制

問 当局管内の石炭鉱山〇〇鉱業所において法第三十二条の二による変型労働時間制が採用され、就業規則にも四週間を平均し、一週間の労働時間が週の法定労働時間をこえないとの定めがなされている場合、各番方の交替は原則として休日をもって行なうがこれ以外臨時に必要があるときは事前に労働者にその旨を明示して休日以外の日に番方を変更できる旨の定めが就業規則にあり、これによって一番方の所定労働時間の勤務を終了したものを別図のとおり同日の三番方に就労させているときは昭和二十二年十一月二十一日付け基発第三三六号通達によって法第三十六条ただし書違反とはならないとも解されるが、臨時又は随時に使用者の都合により労働時間を変

更することは「特定された日」とは認められないので法第三



3

もの

就業規則その他これに準ずる

〈就業規則その他これに準ずるもの〉

法第三十二条の二及び第三十二条の三の「その他これに準ずるもの」は第八十九条の規定によつて就業規則を作成する義務のない使用者についてのみ適用があること。〔昭和二二・九・一三発基第一七号〕

答 番方転換を行なう場合の事由を就業規則に規定し、その規定によつて労働者に事前にその旨を明示して番方転換を行なつた場合には、これにより四週間を平均し一週間の労働時間が一週間の法定労働時間をこえない限り法第三十二条違反ではない。

このような方法によらず、欠勤者の代勤等のため使用者が任意に労働時間を変更するがごとき場合には、法第三十二条の二は適用されない。〔昭和四二・一二・二七基収第五六七五号〕

このような方法によらず、欠勤者の代勤等のため使用者が任意に労働時間を変更するがごとき場合には、法第三十二条の二は適用されない。〔昭和四二・一二・二七基収第五六七五号〕

4

時間の総枠

〈変形期間における法定労働時間の総枠〉

一箇月単位の変形労働時間制を採用する場合には、変形期間を平均し一週間の労働時間が法定労働時間を超えない定めをするもの」は第八十九条の規定によつて就業規則を作成する義務のない使用者についてのみ適用があること。〔昭和二二・九・一三発基第一七号〕

〈施行規則第十二条の周知〉

施行規則第十二条の「周知」については、使用者がこれを行わない場合においても罰則適用の問題は生じないが、何らかの方法によつて関係労働者に周知させなければ「定」とは認められないこと。〔昭和二九・六・二九基発第三五五号〕

ることが要件とされているが、これは、要するに、変形期間における所定労働時間の合計を次の式によって計算される変形期間における法定労働時間の総枠の範囲内とすることが必要であるということであること。

46×変形期間の曜日数

7

(法定労働時間の適用に関する猶予措置の対象事業にあっては、三年間は四六ではなく四八)
〔昭和六三・一・一基発第一号〕

5 時間外労働

〈時間外労働となる時間〉

一箇月単位の変形労働時間制を採用した場合に時間外労働となるのは、次の時間であること。
① 一日については、就業規則その他これに準ずるものによ

り八時間を超える時間を定めた日はその時間を、それ以外の日は八時間を超えて労働した時間

② 一週間については、就業規則その他これに準ずるものにより四六時間を超える時間を定めた週はその時間を、それ以外の週は四六時間を超えて労働した時間(①で時間外労働となる時間を除く。)

③ 変形期間については、変形期間における法定労働時間の総枠を超えて労働した時間(①又は②で時間外労働となる時間を除く。)
〔昭和六三・一・一基発第一号〕

〈就業規則で特定された時間の取扱 い〉

問 法第三十二条の二により特定された日における労働が八時間を、又は特定された週における労働が四十六時間を超えて

もその超えた時間は超過労働時間と解する必要はないと考えるがどうか、もしそうであるとすれば、

(一) 法第三十七条による割増賃金を支払う必要はないと考えるがどうか。

(二) 法第六十四条の二第一項の規定に拘らず満十八歳以上の女子を特定の週に五十二時間(四十六時間十六時間)を超えて労働させることは違法とならないと考えるがどうか。
答 (一) 共見解の通り。〔昭和二三・七・一五基発第一六九〇号〕

〈臨時に延長した時間〉

問 別紙就業規則第二十二條の定めは法第三十二条の二の定めをしたものであるとの見解もあるが、法第三十二条の二の定めとは具体的に週の法定労働時間を超えない定めを明

記した、例えば隔日に十時間の労働日と六時間の労働日を定めてある場合の如きものを意味し臨時又は随時に業務の都合により労働時間を延長し、または短縮したときあるいは欠勤早退と相殺し週の法定労働時間以内であることを理由に割増金を支給せざることは法に抵触するものと考えるが如何。

(別紙)

鉦員就業規則(抜萃)

第四章 始業終業並に交替

時刻及び休憩時間

第十九条 鉦員の就業時間は原則として一日八時間とし就業時間中に坑内夫は一時間、坑外夫は四十五分間の休憩時間を与える。

第二十二條 就業時間は四週を平均し一週につき四十八時間を超えない範囲において第十九条の就業時間を

変更することがある。

答 設問の如く、法第三十二条の二により隔日に十時間と六時間の労働日を定めている場合、臨時又は随時に労働時間を延長する場合は割増賃金を支払わねばならない。〔昭和二六・二・二基収第三三七号〕

〈休日の振替—一日の労働時間〉

問 月曜十時間、火曜日土曜日七時間、日曜日休日という法第三十二条の二の変形労働時間制を就業規則に規定し、就業規則で休日振替を規定している場合、日曜の休日を月曜に振り替えることができるか。(振替によって、一日八時間を超えて労働する日が、変更されることになる。)

答 休日振替の結果、就業規則で一日八時間又は一週四十六時間を超える所定労働時間が設定されていない日又は週に

一日八時間又は一週四十六時間を超えて労働させることになる場合には、その超える時間は時間外労働となる。〔昭和六三・三・一四基発第一五〇号〕

〈休日の振替—週の労働時間〉

問 四週五休制を採用している場合に、週二日休日がある週の休日を他の週に振り替えることは可能か。

答 設例の場合、休日の規定との関係では問題はないが、例えば一日の休日を他の週に振り替えた場合には、当該週二日の休日があった週に八時間×六日＝四十八時間労働させることになる、あらかじめ特定されていない週に週四十六時間を超えて労働させることになるので、二時間分は時間外労働となる。〔昭和六三・三・一四基発第一五〇号〕

6 その他

〈特別の配慮を要する者に対する配慮〉

使用者は、一箇月単位の変形労働時間制、三箇月単位の変形労働時間制、一週間単位の変形労働時間制の下で労働者を労働させる場合には、育児を行う者、老人等の介護を行う者、職業訓練又は教育を受ける者その他特別の配慮を要する者については、これらの者が育児等に必要な時間を確保できるように配慮をするように努めなければならないものであり、その旨十分指導すること。

その場合に、法第六七条の規定は、あくまでも最低基準を定めたものであって、法第六六条第一項の規定による請求をせずに変形労働時間制の下で労働し、一日の所定労働時間が八時間を

超える場合には、具体的状況に応じ法定以上の育児時間を与えることが望ましいものであること。〔昭和六三・一・一基発第一号〕

〈就業規則の変更届の受理〉

一箇月単位の変形労働時間制を採用する場合又はその内容を変更する場合には、それに関連して就業規則を変更し、その変更届が労働基準監督署長に届け出られることとなるが、その受理に当たっては労働者代表の意見をチェックし、必要に応じてその意見を十分聴くよう指導する等の確に指導すること。

なお、就業規則においては、変形期間の起算日を明らかにすることとされているので、的確に指導すること。〔昭和六三・一・一基発第一号〕

△地方公務員に対する第三十二条の

二の適用▽

問 標記のことに関し、次の事項に疑義が生じたので、貴局の御見解を伺いたくお尋ねします。

記

1 地方公務員法第五八条第三項の規定により、地方公務員に対しては「就業規則」の作成義務は存在しないが、労働基準法第三二条の二は適用されることに鑑み、同項に規定する「その他これに準ずるもの」は地方公共団体の条例、規則等を指すものと解してよろしいか。なお、この場合労働基準法第一〇六条第一項の規定の適用があるか。

2 労働基準法第三二条の二の規定は、同法第六四条の二の規定にかかわらず、女子職員にも適用されると解するがどうか。

3 「特定された日又は特定さ

れた週」とは予め八時間を超えて労働させる日又は四六時間を超えて労働させることが具体的に定められている週の意だとすると、例えば、学校では、学校行事等の計画を予め立案し、施行しているが、この行事計画に定められた行事予定日又は週は、労働基準法第三二条の二でいう「特定された日又は特定された週」に該当するか。

4 問3の場合の「特定された日又は特定された週」を職員に周知せしめる必要があるかどうか。あるとすればその根拠を承りたい。

答1 問1について

設問前段については、見解のとおり。

後段については、労働基準法（以下「法」という。）第一〇六条第一項の規定の適用はない。

2 問2について

見解のとおり。

3 問3について

行事予定日又は週について、労働時間が具体的に定められている場合においては、見解のとおり。

4 問4について

法第一〇六条及び同施行規則第一二条の趣旨にかんがみ、関係職員に周知せしめられたい。「昭和三六・一一・一四基収第四九一八号」

〈循環交替の勤務時間〉

問 労働協約によって一週実働

四十二時間制を実施した場合、左記の如き循環交替勤務において十四時始業、翌朝十時終業（休憩二時間、就寝四時間半）の宿泊勤務は合法的な勤務と認められるか。

(一) 循環交替勤務の態様

(1) 日勤勤務 八時↓十六時

(休憩一時間)

(2) 宿泊勤務 十四時↓翌十時（休憩二時間、就寝四時間半）

(3) 明番

(二) 宿泊勤務の態様の細部

始業 一四・〇〇

就寝 二四・〇〇

休憩一時間、実働九時間

就寝四時間半

起床 四・三〇

終業 一〇・〇〇

休憩一時間、実働四時間半

答 設問の如き勤務の態様は、

就業規則中に規定すれば、満十八歳未満の年少者及び女子であって深夜業の規制の対象となるものを除き、合法的な勤務である。「昭和二四・七・一一基収第二一九五号」

第32条の3関係

〈趣旨〉

フレックスタイム制は、一か月以内の一定の期間の総労働時間を定めておき、労働者がその範囲内で各日の始業及び終業の時刻を選択して働くことにより、労働者がその生活と業務との調和を図りながら、効率的に働くことを可能とし、労働時間を短縮しようとするものであること。

従来は、労働基準法上、フレックスタイム制に関する規定はなく、事実上、始業及び終業の時刻が労働者の自主的決定にゆだねられている限り、法第三十二条第二項及び第八十九条第一項の趣旨に反しないものとして扱われていたものについて、今回その

採用の要件を法律上明らかにしたものであること。〔昭和六三・一・一基発第一号〕

〈就業規則の定め〉

フレックスタイム制を採用する場合には、就業規則その他これに準ずるものにより、始業及び終業の時刻を労働者の決定にゆだねる旨を定める必要があるものであること。その場合、始業及び終業の時刻の両方を労働者の決定にゆだねる必要があり、始業時刻又は終業時刻の一方についてのみ労働者の決定にゆだねるのでは足りないものであること。

なお、法第八十九条第一項は、就業規則で始業及び終業の時刻を定めることと規定しているが、フレックスタイム制を採用する場合には、就業規則において、始業及び終業の時刻を労働者の決定にゆだねる旨の定めをすれ

ば同条の要件を満たすものであること。その場合、コアタイム（労働者が労働しなければならぬ時間帯）、フレキシブルタイム（労働者がその選択により労働することができる時間帯）も始業及び終業の時刻に関する事項であるので、それらを設ける場合には、就業規則においても規定すべきものであること。

なお、このことに関して、フレキシブルタイムが極端に短い場合、コアタイムの開始から終了までの時間と標準となる一日の労働時間がほぼ一致している場合等については、基本的には始業及び終業の時刻を労働者の決定にゆだねたこととはならず、フレックスタイム制の趣旨に合致しないものであること。

〔昭和六三・一・一基発第一号〕

△就業規則その他これに準ずるもの▽

〔昭和二三・九・一三基第一〕

七号」 第三十二条の三関係参照

〈労使協定の締結の適正手続〉

〔昭和六三・一・一基発第一号〕

第三十六条関係参照

〈労使協定の効力〉

〔昭和六三・一・一基発第一号〕

第三十六条関係参照

〈労使協定の協定事項〉

フレックスタイム制を採用する場合には、労使協定において、次に掲げる事項を定める必要があるものであること。

① 対象となる労働者の範囲

フレックスタイム制の対象となる労働者の範囲を特定するものであること。

② 清算期間

フレックスタイム制において、労働契約上労働者が労働すべき時間を定める期間を定

めるものであり、その長さは、一か月以内の期間に限るものであること。

③ 清算期間における総労働時間

フレックスタイム制において、労働契約上労働者が労働すべき時間を定めるものであり、この時間は、清算期間を平均し一週間の労働時間が法定労働時間の範囲内となるような定めをすることを要し、その計算方法は、一箇月単位の変形労働時間制の場合と同様であること。

④ 標準となる一日の労働時間

フレックスタイム制の下において、年次有給休暇を取得した際に支払われる賃金の算定基礎となる労働時間等となる労働時間の長さを定めるものであり、単に時間数を定めれば足りるものであること。なお、フレックスタイム制

の下で労働する労働者が年次有給休暇を取得した場合には、当該日に標準となる一日の労働時間労働したものとして取り扱うこととするものであること。

⑤ 労働者が労働しなければならない時間帯を定める場合には、その時間帯の開始及び終了の時刻

コアタイムを設ける場合には、その時間帯の開始及び終了の時刻を定めなければならないものであること。

⑥ 労働者がその選択により労働することができる時間帯に制限を設ける場合には、その時間帯の開始及び終了の時刻

フレキシブルタイムを設ける場合には、その時間帯の開始及び終了の時刻を定めなければならないものであること。

〔昭和六三・一・一基発第一号〕

〈労使協定の有効期間〉

問 変形労働時間制に係る各労

使協定について、

(1) 有効期間の定めは、必要ないのか。

(2) 労働協約である各労使協定に期間の定めがない場合、九十日前の予告により解約できるか。

(3) 有効期間の制限があるか。

(4) 自動更新を規定できるか。

(5) 破毀条項を設けることができるか。

答 (1)、(2)、(5) 見解のとおり。

(3) 労使協定の定めによる。

(4) 可能であるが、更新の限度を届け出ることが必要である。

〔昭和六三・三・一四基発第一五〇号〕

〈時間外労働となる時間〉

フレックスタイム制を採用した場合に時間外労働となるのは、

清算期間における法定労働時間の総枠を超えた時間であること。したがって、法第三十六条の規定による協定についても、一日について延長することができ、時間を協定する必要はなく、清算期間を通算して時間外労働をすることができ、時間を協定すれば足りるものであること。

例えば、法第六十四条の二第二項の工業的業種における女子の一週間の時間外労働の上限については、清算期間における法定労働時間の総枠を超えた日を含む一週間以降の一週間ごとに適用となるものであって、たとえば、当該一週間のそれまでの労働時間がいくらか短くとも当該一週間に清算期間における法定労働時間の総枠を超えて労働できる時間の上限は六時間であること。〔昭和六三・一・一基発第一号〕

〈労働時間の過不足の繰越〉

フレックスタイム制において、実際に労働した時間が清算期間における総労働時間として定められた時間に比べて過不足が生じた場合には、当該清算期間内で労働時間及び賃金を清算することがフレックスタイム制の本来的趣旨であると考え、それを次の清算期間に繰り越すことの可否については次によるものであること。

① 清算期間における実際の労働時間に過剰があった場合に、総労働時間として定められた時間分はその期間の賃金支払日に支払うが、それを超えて労働した時間分を次の清算期間中の総労働時間の一部に充当することは、その清算期間内における労働の対価の一部がその期間の賃金支払日に支払われないことになり、法第二十四条に違反し、許されな

いものであること。

② 清算期間における実際の労働時間に不足があつた場合に、総労働時間として定められた時間分の賃金はその期間の賃金支払日に支払うが、それに達しない時間分を、次の清算期間中の総労働時間に上積みして労働させることは、法定労働時間の総枠の範囲内である限り、その清算期間においては実際の労働時間に対する賃金よりも多く賃金を支払い、次の清算期間でその分の賃金の過払を清算するものと考えられ、法第二十四条に違反するものではないこと。〔昭和六三・一・一基発第一号〕

〈就業規則の変更届の受理〉

フレックスタイム制を採用する場合又はその内容を変更する場合には、それに関連して就業規則を変更し、その変更届が労働基準監督署長に届け出られることとなるが、その受理に当たっては労働者代表の意見書をチェックし、必要に応じてその意見を十分聴くよう指導する等の確に指導すること。

なお、フレックスタイム制を採用する場合には、就業規則その他これに準ずるもの又は労使協定において、清算期間の起算日を明らかにすることとされているので、的確に指導すること。〔昭和六三・一・一基発第一号〕

〈派遣労働者に対するフレックスタイム制の適用〉

派遣労働者を派遣先においてフレックスタイム制の下で労働させる場合には、派遣元の使用者は、次のことを行う必要があるものであること。

① 派遣元事業場の就業規則その他これに準ずるものにより、始業及び終業の時刻を派遣労働者の決定にゆだねることを定めること。

② 派遣元事業場において労使協定を締結し、所要の事項について協定すること。

③ 労働者派遣契約において当該労働者をフレックスタイム制の下で労働させることを定めること。〔昭和六三・一・一基発第一号〕

〈休憩時間の設定〉

問 フレックスタイム制を採用した場合に労働基準法上の休憩の与え方及び就業規則における規定のしかた如何。

答 労働基準法の規定どおりに与えなければならない。一せいい休憩が必要な場合には、コアタイム中に休憩時間を定めるよう指導すること。

一せいい休憩が必要ない事業場において、休憩時間をとる時間帯を労働者にゆだねる場合

には、各日の休憩時間の長さを定め、それをとる時間帯は労働者にゆだねる旨記載しておけばよい。〔昭和六三・三一四基発第一五〇号〕

〈フレックスタイム制における労働時間の把握〉

問 フレックスタイム制においては、始業、終業の時刻を労働者の決定にゆだねており、使用者は労働時間を把握しなくてもよいのか。

答 フレックスタイム制の場合にも、使用者に労働時間の把握義務がある。したがって、フレックスタイム制を採用する事業場においても、各労働者の各日の労働時間の把握をきちんと行うべきものである。〔昭和六三・三一四基発第一五〇号〕

第32条の4関係

〈変形労働時間制の趣旨〉

〔昭和六三・一・一基発第一号〕

第三十二条の二関係参照

〈趣旨〉

季節等によって繁閑の差があり、繁忙期には相当の時間外労働が生ずる一方、閑散期には所定労働時間に相当する業務量がない場合に、三箇月以内の期間での変形労働時間制を認めることにより、労働時間のより効率的な配分を可能とし、全体としての労働時間を短縮しようとするものであること。

また、あらかじめ業務の繁閑を見込んで、それに合わせて労働時間を配分するものであるの

で、突発的なものを除き、恒常的な時間外労働はないことを前提とした制度であること。

なお、季節等によって業務の繁閑の差が生じないものについての適用は考えられないものであること。〔昭和六三・一・一基発第一号〕

〈労働時間の特定〉

三箇月単位の変形労働時間制を採用する場合には、労使協定により、変形期間における各日、各週の労働時間を具体的に定めることを要し、使用者が業務の都合によって任意に労働時間を変更するような制度は、これに該当しないものであること。

なお、法第八九条第一項は、就業規則で始業及び終業の時刻を定めるところと規定しているの
で、三箇月単位の変形労働時間制を採用する場合には、就業規則において、変形期間における

各日の始業及び終業の時刻を定める必要があること。

また、例えば貸切観光バス等のように業務の性質上一日八時間、週四六時間を超えて労働させる日又は週の労働時間をあらかじめ定めておくことが困難な業務又は労使協定で定めた時間が業務の都合によって変更されることが通常行われるような業務については、三箇月単位の変形労働時間制を適用する余地はないものであること。〔昭和六三・一・一基発第一号〕

〈特定された日又は週〉

昭和二三・七・一五基発第一六九〇号〕第三十二条の二関係参照

〈特定された時間の変更〉

問 三箇月単位の変形労働時間制に関する「労使協定」事項中に、「甲・乙双方が合意すれば、協定期間中であっても

変形制の一部を変更することがある。」旨が明記され、これに基づき随時、変形労働時間制を変更することについての取扱い如何。

答 変形期間の途中で変更することはできない。〔昭和六三・三・一四基発第一五〇号〕

〈変形期間における所定労働時間の総枠〉

三箇月単位の変形労働時間制は、週四〇時間労働制を前提とする制度であり、変形期間を平均し一週間の労働時間が四〇時間を超えない定めをすること、すなわち所定労働時間の平均を法定労働時間より短くすることが要件とされているが、これは、要するに、変形期間における労働時間の合計を次の式によって計算される時間の範囲内とすることが必要であるということであること。

40×変形期間の週日数

7

また、中小規模事業場における週所定労働時間の実態から、週四〇時間労働制への移行期における措置として、常時三〇〇人以下の労働者を使用する事業場で三箇月単位の変形労働時間制を採用する場合には、変形期間を平均し一週間の労働時間が四四時間を超えない定めをすることが要件とされているが、これは、要するに、変形期間における労働時間の合計を次の式によって計算される時間の範囲内とすることが必要であるということである。

44×変形期間の週日数

7

なお、規模の変動により労使協定における労働時間の規定の適用関係が変化した事業については、当該規模の変動が生じた日の前日を含む変形期間が経過

するまでの間は、従前の労使協定における労働時間が適用されるものであること。〔昭和六三・一・一基発第一号〕

〈変形期間における法定労働時間の総枠〉

三箇月単位の変形労働時間制を採用した場合の変形期間を通じての法定労働時間の総枠は、次の式によって計算される時間であること。

46×変形期間の週日数

7

（法定労働時間の適用に関する猶予措置の対象事業にあっては、三年間は四六でなく四八）〔昭和六三・一・一基発第一号〕

〈変形期間における所定労働時間の総枠を超える場合の割増賃金〉

三箇月単位の変形労働時間制を採用する場合には、労使協定において、変形期間を平均し一

週間の労働時間が四〇（四四）時間を超えて労働させた場合には、その超えた時間（法第三十七条の規定の適用を受ける時間を除く。）の労働について法第三十七条の規定の例により割増賃金を支払う旨の定めをし、現実には、この時間を超えて労働させた場合には、この割増賃金を支払わなければならないこととされているが、この法第三十七条の規定の例によりとは、割増賃金の算定基礎賃金の範囲、割増率、計算方法等がすべて法第三十七条の場合と同じであるということであり、この割増賃金を支払わない場合には法第二十四条に違反するものであること。

〔昭和六三・一・一基発第一号〕

へ一日及び一週間の労働時間の限度並びに連続して労働させる日数の限度

三箇月単位の変形労働時間制

を採用する場合に、労使協定で定める各日、各週の労働時間は、それぞれ一日一〇時間、週五二時間の範囲内にしなければならず、また、労使協定で定める労働日は一週間に一日の休日が確保できるようにしなければならないものであること。〔昭和六三・一・一基発第一号〕

〈労使協定の締結の適正手続〉

〔昭和六三・一・一基発第一号〕
第三十六条関係参照

〈労使協定の効力〉

〔昭和六三・一・一基発第一号〕
第三十六条関係参照

〈労使協定の有効期間〉

〔昭和六三・三・一四基発第一五〇号〕 第三十二条の三関係参照

〈労使協定の届出〉

三箇月単位の変形労働時間制に関する労使協定は、規則様式第四号により所轄労働基準監督署長に届け出なければならないものであること。

また、三箇月単位の変形労働時間制を採用する場合には、就業規則その他これに準ずるもの又は労使協定において、変形期間の起算日を明らかにすることとされているものであること。

なお、労使協定の届出の受理に当たっては、変形期間における所定労働時間の総枠に留意するとともに、一日及び一週間の労働時間の限度等協定内容をチェックし、必要に応じて的確に指導すること。〔昭和六三・一・一基発第一号〕

へ「変形期間」と「変形労働時間制による期間」

問 様式第四号の三箇月単位の変形労働時間制に関する協定

届の「変形期間（起算日）」及び「変形労働時間制による期間」欄は、どのように記載すればよいか。

答 変形期間（起算日）欄には、一か月を超え三か月以内の期間の単位とその起算日を、変形労働時間制による期間欄には、当該変形労働時間制の適用時季を記載する。なお、当該協定に有効期間の定めがある場合には、後者に記入する。
〔昭和六三・三・一四基発第一五〇号〕

〈時間外労働となる時間〉

三箇月単位の変形労働時間制を採用した場合に時間外労働となるのは次の時間であること。

① 一日については、労使協定により八時間を超える時間を定めた日はその時間を、それ以外の日は八時間を超えて労働させた時間

② 一週間については、労使協定により四六時間を超える時間を定めた週はその時間を、それ以外の週は四六時間を超えて労働させた時間（①で時間外労働となる時間を除く。）

③ 変形期間については、変形期間における法定労働時間の総枠を超えて労働させた時間（①又は②で時間外労働となる時間を除く。）

なお、変形期間を平均し一週間の労働時間が四〇（四四）時間を超え法定労働時間に達するまでの時間（①若しくは②又は③で時間外労働となる時間を除く。）については、法第三十六条の規定による協定は不要であるが、法第三十七条の規定の例による割増賃金の支払いが必要であること。〔昭和六三・一・一基発第一号〕

〈派遣労働者に対する三箇月単位の

変形労働時間制の適用〉

派遣労働者を派遣先において三箇月単位の変形労働時間制の下で労働させる場合には、派遣元の使用者は、派遣元事業場において労使協定を締結し、①三か月以内の一定の期間を平均し一週間の労働時間が四〇時間（派遣元事業場が規模三〇〇人以下の場合には四四時間）を超えない範囲内において、②各日、各週の労働時間を具体的に定め、かつ、③派遣先の使用者が①の時間を超えて労働させた場合には法第三十七条の規定の例により割増賃金を支払う旨定める必要があり、また、現実に派遣先の使用者が①の時間を超えて労働させた場合には、割増賃金を支払わなければならないものであること。〔昭和六三・一・一基発第一号〕

〈二年のうち一定時期のみの採用〉

問 三箇月単位の変形労働時間制を採用する場合、労使協定において変形制を適用する時期と適用しない時期をあらかじめ定め、適用することは差し支えないか。

その場合、三箇月単位の変形労働時間制を採用した期間以外の期間については週所定労働時間を四十六時間とすることは可能と思われるがどうか。

答 見解のとおり。ただし、変形制によらない期間についても、週所定労働時間を四十六時間以下とすることが望ましい。
〔昭和六三・三・一四基発第一五〇号〕

〈雇用期間が変形期間の一部である労働者〉

問 労使協定において三箇月単位の変形労働時間制を採用することを定めた場合、繁忙期

のみに労働者を雇用した場合の当該労働者の所定労働時間は、法第三十二条の規定によることと解するべきと思料するが、如何。

答 見解のとおり。三箇月単位の変形労働時間制は、その期間中継続して労働することが予定されている労働者についてのみ適用可能である。〔昭和六三・三・一四基発第一五〇号〕

〈特別の配慮を要する者への配慮〉
〔昭和六三・一・一基発第一号〕
第三十二条の二関係参照

第32条の5関係

〈変形労働時間制の趣旨〉

〔昭和六三・一・一基発第一号〕
第三十二条の二関係参照

〈趣旨〉

日ごとの業務に著しい繁閑が生じることが多く、かつ、その繁閑が定型的に定まっていらない場合に、一週間を単位として、一定の範囲内で、就業規則その他これに準ずるものによりあらかじめ特定することなく、一日の労働時間を一〇時間まで延長することを認めることにより、労働時間のより効率的な配分を可能とし、全体としての労働時間を短縮しようとするものであること。〔昭和六三・一・一基

発第一号〕

〈対象事業場〉

一週間単位の非定型的変形労働時間制を採用することができ、日ごとの業務に著しい繁閑の差が生じることが多く、かつ、これを予測した上で就業規則その他これに準ずるものにより各日の労働時間を特定することが困難な事業としては、小売業、旅館、料理店及び飲食店の事業が定められており、かつ、常時使用する労働者の数が三〇人未満の事業場のみが当該制度を採用することができるものであること。

特に、小売業については、中央労働基準審議会からの答申において「制度の趣旨に則って適切な運用を図り、今後、その運用実態を把握し、必要に応じ、その範囲等について検討を行うこととすべきである」との公益

委員の見解が示されていることを踏まえて、日ごとの業務に著しい繁閑が生じることが多いものに限って利用されるなど制度の趣旨に則って適切な運用がなされるよう十分指導すること。
〔昭和六三・一・一基発第一号〕

〈一週間の所定労働時間〉

一週間単位の非定型的変形労働時間制は、週四〇時間労働制を前提とする制度であり、労使協定において一週間の労働時間が四〇時間を超えない定めをすることが要件とされているが、この点については、中小規模事業場における週所定労働時間の実態から、週四〇時間労働制への移行期における措置として、常時三〇人以下の労働者を使用する事業場においては、四四時間を超えない定めをすることが要件とされており、一方、一週間単位の非定型的変形労働時

間制の対象事業場は常時使用する労働者の数が三〇人未満の事業場であることから、結局、一週間単位の非定型的変形労働時間制を採用する場合には、労使協定において、一週間の労働時間が四十四時間を超えない定めをすることが必要であるということであること。〔昭和六三・一・一基発第一号〕

△週四十四時間を超える場合の割増賃金▽

一週間単位の非定型的変形労働時間制を採用する場合には、労使協定において、一週間に四十四時間を超えて労働させた場合には、その超えた時間（法第三十七条の規定の適用を受ける時間を除く。）の労働について法第三十七条の規定の例により割増賃金を支払う旨の定めをし、現実に、この時間を超えて労働させた場合には、この割増賃金

を支払わなければならないこととされているが、この法第三十七条の規定の例によりとは、割増賃金の算定基礎賃金の範囲、割増率、計算方法等がすべて法第三十七条の場合と同じであるということであり、この割増賃金を支払わない場合には法第二十四条に違反するものであること。〔昭和六三・一・一基発第一号〕

△一日の労働時間の上限▽

一週間単位の非定型的変形労働時間制において、事前通知により労働させることができる一日の所定労働時間の上限は一〇時間であること。〔昭和六三・一・一基発第一号〕

△事前通知の方法▽

一週間単位の非定型的変形労働時間制を採用する場合には、一週間の各日の労働時間を、あ

らかじめ、労働者に通知する必要があるが、その方法は、少なくとも、当該一週間の開始する前に、書面により行わなければならない、ただし、緊急でやむを得ない事由がある場合には、あらかじめ通知した労働時間を変更しようとする日の前日までに書面により労働者に通知することにより、当該あらかじめ通知した労働時間を変更することができること。

なお、緊急やむを得ない事由がある場合とは、使用者の主観的な必要性でなく、台風の接近、豪雨等の天候の急変等客観的事実により、当初想定した業務の繁閑に大幅な変更が生じた場合が該当するものであること。

〔昭和六三・一・一基発第一号〕

△労使協定の締結の適正手続▽

〔昭和六三・一・一基発第一号〕
第三十六条関係参照

〈労使協定の効力〉

〔昭和六三・一・一基発第一号〕
第三十六条関係参照

〈労使協定の有効期間〉

〔昭和六三・三・一四基発第一五〇号〕 第三十二条の三関係参照

〈労使協定の届出〉

一週間単位の非定型的変形労働時間制に関する労使協定は、規則様式第五号により所轄労働基準監督署長に届け出なければならないものであること。

なお、労使協定の届出の受理に当たっては、一週間の所定労働時間等協定内容をチェックし、必要に応じて的確に指導すること。〔昭和六三・一・一基発第一号〕

〈労働者の意思の尊重〉

使用者は、一週間単位の非定

型的変形労働時間制の下で労働者を労働させる場合に、一週間の各日各人の労働時間を定めるに当たっては、事前に労働者の都合を聴く等労働者の意思を尊重するように努めなければならないものであり、その旨十分指導すること。〔昭和六三・一・一基発第一号〕

〈特別の配慮を要する者への配慮〉

〔昭和六三・一・一基発第一号〕
第三十二条の二関係参照

第33条 関係

1 運用の方針

〈災害その他さけることのできない事由〉

災害その他さけることのできない事由には、災害発生が客観的に予見される場合をも含む。

〔昭和三三・二・一三基発第九〇号〕

〈許可基準〉

第一項は災害、緊急、不可抗力その他客観的に避けることの出来ない場合の規定であるから厳格に運用すべきものであって、その許可又は事後の承認は、概ね次の基準によって取扱うこと。

(一) 単なる業務の繁忙その他こ

れに準ずる経営上の必要は認めないこと。

(二) 急病、ボイラーの破裂その他人命又は公益を保護するための必要は認めること。

(三) 事業の運営を不可能ならしめる様な突発的な機械の故障の修理は認めるが、通常予見される部分的な修理、定期的な手入は認めないこと。

(四) 電圧低下により保安等の必要がある場合は認めること。

〔昭和二二・九・一三基発第一七号、昭和二六・一〇・一基発第六九六号〕

〈代休付与命令〉

第二項の命令については慎重に取扱い、延長が長時間にわたるものについてこれを発すること。〔昭和二二・九・一三基発第一七号〕

〈代休付与命令による休業〉

〔昭和二三・六・一六基収第一九三五号〕 第二十六条関係参照

〈派遣労働者の場合〉

派遣先の使用者は、派遣先の事業場において、災害その他避けることのできない事由により臨時の必要がある場合には、派遣中の労働者に、法定時間外又は法定休日に労働させることができる。この場合に、事前に行政官庁の許可を受け、又はその暇がない場合に事後に遅滞なく届出をする義務を負うのは、派遣先の使用者であること。〔昭和六一・六・六基発第三三三三号〕

2 災害発生が予見される場合

〈日本電信電話株式会社の場合〉

問 日本電信電話株式会社における労働基準法第三十三条の適用について、同条における

「災害その他避けることのできない事由によって臨時の必要がある場合」の具体的例示が明確でないため運用を誤り種々の問題が発生することも考えられるので、この際同条の具体的事例について何分の指示を賜りたい。

答 日本電信電話株式会社の行う事業に対する労働基準法第三十三条第一項の許可又は事後の承認の取扱については、昭和二十二年九月十三日付け発基第一七号、昭和二十六年十月十一日付け発基第六九六号」の基準によるべきことはいうまでもないが、その業務の公共的特殊性に鑑み、具体的には概ね次の各号に掲げる場合においては、許可又は事後の承認を与えても差支えないものと認められる。

一 天災、地変その他の非常事態が発生し、又は発生するお

それがある場合において電気通信施設（局舎及び局内装置を含む。）の罹災防止又は復旧上緊急措置を要すると認められるとき。

二 落雷、がけ崩れ、予想し難い電気通信障害その他客観的に避けることのできない事由の発生の場合、左に掲げる作業が通常の労働時間満了により中断し、遅延し又は直ちに着手できないことが公益に重大な影響を及ぼすか又は公衆に不測の危険を与えると認められ、かつ人員の差し繰りが困難なとき。

(一) 電信電話回線及びその附帯設備の障害復旧作業

(二) 電信電話回線敷設のために行う道路、軌道等の横断もしくは掘さく埋め戻しの作業又は河川を渉る作業

(三) 電信電話回線の切換え作業
(四) 通信の疎通作業

三 警察、消防、気象、その他これらに準ずる公共機関のための通信設備の障害発生の場合、その復旧作業が通常の労働時間満了により中断し、遅延し、又は直ちに着手できないこととなり、かつ人員の差し繰りが困難なとき。

(四) 二の四にいう「通信の疎通作業」とは、通話の受付、記録、接続、又は切断及びこれらの業務に直接附随する業務並びに電報の受付、電信、送受、又は配達及びこれらの業務に直接附随する業務をいうこと。〔昭和三〇・一・三一基収第五四七号〕

〈鉄道の場合〉

問 ○○○○鉄道○○○駅で○
○労働組合の春季闘争に関連して法第三十三条の事後届出があったが、その状況は左記の通りで昭和二十二年九月十

三日発基第一七号、昭和二十六年十月十一日基発第六九六号(二)の後段に該当し受理して差支えないものと認められるが、些か疑義があるので御指し願いたい。

記

本年三月一三日〇〇〇駅(総員約二二〇名)で同朝出勤職員約一二〇名の半数が〇〇労働組合によって就業が阻止された。(最高約三時間)

そのため運転関係業務の混乱が予想されたので非番職員三名(一般職員では代務をさせることができない。運転係、信号係、予備駅務係各一名)に対し三〇分乃至一時間の時間外労働を命じた。

答 貴見により処理して差し支えない。(昭和三四・五・二八基収第三一〇三号)

〈石炭鉱業(坑内)における許可基

準

石炭鉱業における労働基準法第三三条第一項の許可又は事後の承認の取扱いについては、昭和二十二年九月一三日付発基第一七号、昭和二十六年一〇月一日付け基発第六九六号の基本的な基準によるべきことはいうまでもないが、とくに坑内における具体的取扱いについては、その特殊性にかんがみ次の基準によらねばならない。

- 1 災害発生の際における人命救助及び災害発生直後における遺体搬出作業
- 2 次に掲げる事故発生の際における緊急措置に伴う作業
- (1) 落盤及び崩かいによる主要坑道の閉そく
- (2) 旧坑への貫通、含水層への逢着等による地下水脈への逢着、風水害による地表水の侵入等による坑内異常出水
- (3) ガス突出

- (4) ガス又は炭じんの爆発
- (5) 坑内火災
- (6) 坑内における火薬の爆発事故
- 3 次に掲げる事態が起り、これらが、2に掲げる重大事故を誘発するおそれが急迫している場合の緊急作業
- (1) 坑道、払跡等において異常な天盤重圧が来襲し、緊急に施枠、充填等の作業を要する場合
- (2) 運搬車輛の逸走、転ぶく、脱線等により、支保工が破かいされ、これが修理のため、緊急作業を要する場合
- (3) 断層に逢着し、緊急措置を要する場合
- (4) 主要な通気機器、風橋、気流遮断調節設備又はガス抜設備が故障し、その復旧のため、緊急に作業を要する場合
- (5) 先進ボーリング等によりガス突出又は出水のおそれが予

知され、これに対する緊急措置に伴う作業を要する場合

この場合において、緊急措置に伴う作業とは次のものをいう。

イ ガス突出の場合

(イ) 当該切羽を独立通風とする専用排気坑道の設置

(ロ) 電気設備の処理

(ハ) 崩落防止のための枠組の強化

(ニ) 去勢のためのボーリング

(ホ) 突出誘導発破等

ロ 出水の場合

(イ) 水 抜

(ロ) セメント注入

(ハ) ダム構築等

(6) 坑道、払跡等において、自然発火又は発熱源を発見し、これに対する直接消火又は密閉等の緊急作業を要する場合

(7) 異常気圧その他の原因により異常なガス濃度を検知し、通風系統の緊急変更作業及び

局部扇風機、風管等の設置のための緊急作業を要する場合

(8) 多量の不発が起り当該関係労働者に処理をさせる必要がある場合

4 次に掲げる機械又は設備の故障が発生した場合のこれに対する復旧作業

(1) 非常用の信号等通信設備の故障

(2) 主要揚水ポンプの故障

(3) 人車若しくは人用エレベータの脱線、転ぶく、ロープ損傷若しくは安全装置の故障又は炭車の逸走防止装置の故障

なお、以上(1)、(2)及び(3)は

突発的な事故であって、通常予見される修理、定期的手入れ等は含まれないこと。

5 以上1〜4に類似する事態で、当該坑の事業運営に重大な影響を与えるような事故の発生が予想される場合の作業
〔昭和三六・一一・二〇基発

第九九八号

〈時間外の消火作業〉

問 実際に火災が発生した場合使用者が所定労働時間を終え帰宅している所属労働者を招集した場合は労働基準法第三十三条に該当すると思料されるが如何。

答 見解のとおり。〔昭和二三・一〇・二三基収第三一四一号〕

3 第三項（官公署）の場合

〈非現業官公署における時間外労働〉

問 官公署では一般に労働時間の延長又は休日労働は本条第三項を適用し法第三十六条による協定は不必要であるか。

答 法第八条第十六号の官公署については見解の通り。〔昭和二三・七・五基収第一六八五号〕

〈公務のために臨時の必要がある場合〉

問 法第三十三条第三項の「公務のために臨時の必要がある場合」の認定権は、当該官公庁の使用者側にあるのか。又その範囲の基準如何。

答 「公務のために臨時の必要がある」か否かについての認定は、一応使用者たる当該行政官庁に委ねられており、広く公務のための臨時の必要を含むものである。〔昭和二三・九・二〇基収第三三五二号〕

4 適用の範囲

〈法第三十六条との関係〉

問 法第三十六条の協定による時間外の労働時間を法第三十三条の定める所により更に延長しても差支えないか。

答 災害その他避けることの出来ない事由によって協定に定

める労働時間を超えて労働させる臨時の必要がある場合については見解の通り。〔昭和二三・七・二七基収第二六二二号〕

〈年少者及び女子に対する法第三十三条の適用〉

一 年少者及び女子を法第三十三条第一項の規定により、労働時間を延長し又は休日労働させる場合には、年少者及び女子に関する労働時間、休日労働及び深夜業の規制は適用されない。

二 法第八条第十六号の事業に従事する官吏、公吏その他公務員を、臨時の必要があるため法第三十三条第三項の規定により、労働時間を延長し又は休日労働させる場合には、年少者及び女子に関する労働時間及び休日労働の規制は適用されないが、深夜業の規制

は適用排除されない。〔昭和二三・七・五基収第一六八五号、昭和六三・三・一四基収第一五〇号〕

第34条 関係

1 本条の意義

〈休憩時間の意義〉

休憩時間とは単に作業に従事しない手待時間を含まず労働者が権利として労働から離れることを保障されている時間の意であつて、その他の拘束時間は労働時間として取扱ふこと。〔昭和二三・九・一三発基第一七号〕

〈労働時間が八時間を超える場合の休憩時間〉

法第三十四条における労働時間とは実労働時間の意であり、これが一日八時間を超える場合には、所定労働時間の途中に与えられる休憩時間を含めて少な

くとも一時間の休憩時間が与えられなければならないものであること。〔昭和二三・一一・二七基発第四〇一号、昭和二六・一〇・二三基収第五〇五八号〕

〈一昼夜交替の休憩〉

問 一昼夜交替制は労働時間の延長でなく二日間の所定労働時間を継続して勤務する場合であるから法第三十四条（休憩の規定）の条文の解釈（一日の労働時間に対する休憩の規定と解する）により一日の所定労働時間に対して一時間以上の休憩を与えるべきものと解して二時間以上の休憩時間を労働時間の途中に与えなければならぬとの見解は如何。

答 一昼夜交替制においても法律上は、労働時間の途中において法第三十四条第一項の休憩を与えればよい。〔昭和二三・五・一〇基収第一五八二

号〕

〈夜間の睡眠時間〉

問 労働基準法施行規則の一部を改正する省令（昭和五六年労働省令第五号）附則第二条第二項の「夜間継続四時間以上の睡眠時間」は、法第三十四条の休憩時間中に含まれるか。

また、それが深夜にわたる場合であっても深夜割増賃金を支払ふ必要はないと考へてよいか。

答 夜間継続四時間以上の睡眠時間は、法第三十四条にいう休憩時間として取扱つて支障はない。後段は、見解のとおり。〔昭和二三・三・三一基収第八八六号、昭和二三・四・五基発第五四一号〕

〈教員の休憩時間〉

問 小学校教員の授業の合間の

休憩時間は休憩とみて差支えないか、あるいはそうみるべきか。

答 授業の合間の休憩時間が自由に利用することが出来る時間であれば、法第三十四条にいう休憩時間である。「昭和二三・五・一四基発第七六九号」

〈貨物運送事業における手あき時間〉

問 弊社は、郵政省と郵便物運送の請負契約を結び、自動車により郵便物を運送する会社である。

したがって自動車の発着時刻は、郵政省から指定されている。この発着時刻は、郵便物の疎通を主眼として設定される関係上自動車に乗務する運転士及び助手は、勤務時間中に労働から解放される手あき時間が生じることとなる。この手あき時間の中に休憩時

間一時間を設けているが、この度この手あき時間が労働基準法にいう休憩時間であることを就業規則等に明確にしたいと考えている。このように解釈して差支えないか当局の見解を伺いたく照会する。

答 御照会の手あき時間については、労働者が自由に利用することができる時間であれば、法第三十四条にいう休憩時間である。「昭和三九・一〇・六基収第六〇五一号」

2 一せい休憩

〈一せい休憩除外許可基準〉

第二項の許可は概ね次の基準によって取扱うこと。

- (一) 交替制によって労働させる場合は許可すること。
- (二) 石油コンビナート、原子力発電所等における計器監視その他危害防止上必要なものに

ついては許可すること。

- (三) 同一事業場内でも作業場を異にする場合で業務の運営上必要なものは許可すること。「昭和二三・九・一三発基第一七号」

〈同一作業場内の一せい休憩除外〉

問 左記の場合一せい休憩除外の許可をしてよいか。

記

- 一、一部の作業場の従業員を甲、乙二組に分けて交替に休憩させる。

一、休憩と作業との関係

甲の休憩中は乙が甲の分を、乙が休憩中は甲が乙の分を合せて作業する。この場合他組の作業に対しては、監視のみにとどまり故障の未然防止にあたる。

一、休憩設備

作業場から隔離された場所に休憩所を設備し、各組各自

由に休憩させる。

答 昭和二十二年九月十三日付
発基第十七号の一せい休憩除
外の許可基準に関する通牒に
かわらず、休憩の自由利用
が妨げられず、かつ、労働強
化にわたることがないと認め
られる実態を備えている場合
に限り許可して差支えない。

なお、本件許可は、申請の
休憩交替制が計画どおり実施
されることを前提とするもの
であるから念のため。〔昭和
二九・一二・一〇基収第六五
〇三号〕

〈年少者の一せい休憩除外許可〉

問 法第四十条規則第三十一条
により法第八条第十一号の事
業については法第三十四条第
二項の規定は排除され一せい
休憩を与えないでもよいこと
になっているが、該事業の満
十八歳未満の年少者について

は法第六十条により法第四十
条の規定が排除され一せい休
憩を与えなければならないの
で、当該年少者に係る法第三
十四条規則第十五条による許
可申請に対しては許可して差
支えないか。

答 見解の通りであるが、なお
その許可の基準については昭
和二十二年九月十三日附発基
第十七号によらねたい。〔昭
和二・三・一一・一一基収第二
九七一号〕

〈派遣労働者の場合〉

休憩時間を一せいに与える義
務は派遣先の使用者が負うこと
とされており、派遣先の使用者
は、当該事業場の自己の労働者
と派遣中の労働者とを含めて、
全体に対して一せいに休憩を与
えなければならない。ただし、
労働基準監督署長の許可を受け
た場合及び労働基準法第四〇条

3

自由利用

に基づく労働基準法施行規則第
三一条において一せい休憩の原
則が適用除外されている業種の
事業に当たる場合は、この限り
でない。なお、許可については、
派遣中の労働者に関して別途に
受ける必要はないこと。〔昭和
六一・六・六基発第三三三三号〕

〈自由利用の意義〉

休憩時間の利用について事業
場の規律保持上必要な制限を加
えることは、休憩の目的を害わ
ない限り差支えないこと。〔昭
和二・二・九・一三発基第一七号〕

〈休憩時間中の外出の許可制〉

問 休憩時間中の外出について
所属長の許可を受けさせるの
は法第三十四条第三項に違反
するか。

答 事業場内において自由に休息し得る場合には必ずしも違法にはならない。〔昭和二三・一〇・三〇基発第一五七五号〕

第35条関係

1 暦日休日

〈指導方針〉

第一項が原則であり第二項は例外であることを強調し徹底させること。「昭和二三・九・一三発基第一七号」

〈二暦日の休日〉

問 休日とは単に連続二十四時間間の休業であるか、或は暦日を指し午前零時から午後十二時までの休業と解すべきか。

答 見解後段の通り。「昭和二三・四・五発基第五三五号」

〈一昼夜交替勤務の場合〉

問 一昼夜交代勤務にして次の

如き場合の公休は、労働基準法上の休日として認め得るか。

公休日	午前八時
▽ 7	
非番日	午前八時
▽ 6	
労働日	午前八時
▽ 5	
非番日	午前八時
▽ 4	
労働日	午前八時
▽ 3	
非番日	午前八時
▽ 2	
労働日	午前八時
▽ 1	

答 第七日の午前〇時より継続した二十四時間は休日である。「昭和二三・一一・九基収第二九六八号」

〈交替制の場合の休日〉

法三五条の休日は暦日によるべきことが原則であるが、例えば、八時間三交替連続作業のような場合において休日暦日制の解釈をとることは、連続二十四時間以上の休息が二暦日にまたがる際は一週二暦日の休日を与えなければならぬこととなり、その結果は週休制をとった立法の趣旨に合致しないこととなる。そこで、番方編成による交替制における「休日」については、左記のいずれにも該当するとき限り、連続二十四時間を与えれば差し支えないものとして取り扱われたい。

記

一 番方編成による交替制によることが就業規則等により定められており、制度として運用されていること。
二 各番方の交替が規則的に定められているものであって、

勤務割表等によりその都度設定されるものではないこと。

〔昭和六三年・三・一四基発第一五〇号〕

〈継続二十四時間休日の場合の休日の範囲〉

問 三交替連続作業を行う場合に、休日前日の三番方の残業部分もしくは休日直後の一番方の早出部分は労働日の時間外とみなされるものか、それとも休日の出勤として取扱わねばならぬか。

又休日出勤の一番方の早出もしくは休日出勤の三番方の残業は休日出勤の延長であるか、それとも労働日の時間外として取扱われるべきものか。

答 三交替連続作業を行う事業場における休日の取扱については、昭和六三・三・一四基発第一五〇号通牒によって継続二十四時間の休息を与えれ

ばよいものとされているが、この交替制における休日については、継続二十四時間を含む休息時間中に暦日による継続二十四時間がある場合には、その暦日が法第三十五条にいう休日であるから、早出、残業のため右の休日に労働させた場合は労働基準法上の休日労働とする。

この継続二十四時間を含む休息時間中に暦日による継続二十四時間がない場合には、法第八十九条の趣旨に鑑み、休日となるべき継続二十四時間を特定することが望ましいが、別段の定めがない場合において、労働基準法第三十五条の問題としては継続二十四時間が確保されている限り、早出、残業等のため所定就業時間を超えて労働させても休日労働とはならない。従って継続二十四時間を含む休息時

間の中休日となるべき継続二十四時間を超える部分の労働を休日労働として取扱うか、時間外労働として取扱うかは当事者の定めるところによる。
〔昭和二六・一〇・七基収第三九六二号〕

〈旅館業における休日〉

旅館業（労働基準法（以下「法」という。）第八条第一四号の旅館の事業をいう。以下同じ。）における法第三五条の休日の取扱いについては、旅館業における労働時間管理上の問題の一つとして検討してきたところであるが、今後、これについては、左記のとおり取り扱うこととしたので、遺憾のないようにされたい。

記

- 1 取扱いの趣旨及び方針
- (1) 旅館業においても、法第三五条の休日は、原則どおり、

暦日によって与えられなければならないものである。

しかしながら、客を宿泊させ、これに飲食等のサービスを提供することを目的とするという旅館業特有の業態から、旅館業における労働者の勤務が事実上客の入館時刻（チェック・イン・タイム）から退館時刻（チェック・アウト・タイム）までの二暦日にまたがる時間帯を基準として編成され、休日もこのような事実上の二暦日にまたがる勤務を免除するという形で与えられることがあるのもやむを得ないと認められる場合があるところである。

一方、旅館業における休日付与の実態をみると、いまなお法定の休日が確保されていない事業場が少なからず見受けられるが、これらの事業場においても、上記のような事

実上の二暦日にまたがる勤務の免除という形の休日であれば与えやすいという実情にあることが認められ、当面、このような形の休日を認めることによってむしろ実質的に労働者の保護が図られると考えられるところでもある。

そこで、以上のような旅館業における特殊事情、休日付与の実態等を考慮して、旅館業については、当面、左記2に掲げる労働者に限って、左記3に掲げる要件を満たす休息期間（以下「二暦日にまたがる休日」という。）が与えられる場合には、法第三条違反としては取り扱わないものとする。

(2) この取扱いは、旅館業について実質的に法定の休日が確保されるようにするための特別の取扱いであるから、労使当事者は、この取扱いを理由

として既存の休日に関する労働条件を低下させてはならないものとする。

2 対象労働者の範囲

この取扱いは、旅館業における労働者のうち、フロント係、調理係、仲番及び客室係の労働者に限って、認めるものとする。

3 二暦日にまたがる休日の要件

二暦日にまたがる休日は、次のすべての要件を満たすものでなければならぬものとする。

- ① 正午から翌日の正午までの二四時間を含む継続三〇時間の休息期間が確保されていること。ただし、この休息期間は、当分の間に限り、正午から翌日の正午までの二四時間を含む継続二七時間以上であっても差し支えないものとする。

② 休日を二暦日にまたがる休日という形で与えることがある旨及びその時間帯があらかじめ労働者に明示されていること。

4 関連する指導事項

休日を二暦日にまたがる休日という形で与える事業場に対しては、次の事項について指導するものとする。

① 当該労働者の一年間における法定休日数のうち少なくとも二分の一は暦日によって与えること。

② 休日は前月末までに勤務割表等により具体的な期日、二暦日にまたがる休日という形によって与えるかどうか等を明らかにして労働者に通知するものとし、これを変更する場合には遅くとも前日までに労働者に通知すること。

③ 当該労働者について、一年間に法定休日数を含め六〇日間

以上の休日を確保すること。
〔昭和五七・六・三〇基発第
四四六号〕

2 休日の特定

〈休日の特定について〉

1 法第三十五条は必ずしも休日を特定すべきことを要求していないが、特定することがまた法の趣旨に沿うものであるから就業規則の中で単に一週間につき一日といっただけではなく具体的に一定の日を休日と定める方法を規定するよう指導されたい。

2 常時十人未満の労働者を使用する事業においても具体的に休日を定めるよう指導されたい。〔昭和二三・五・五基発第六八二号、昭和六三・三・一四基発第一五〇号〕

〈屋外労働者の休日〉

問 一般に屋外労働者に対して

は休日を規定することは非常に困難を伴うが、雨天の日を休日と規定する如きは差支えないか。

答 屋外労働者についても休日はなるべく一定日に与え、雨天の場合には休日をその日に変更する旨を規定するよう指導されたい。〔昭和二三・四・二六基発第六五一号、昭和三三・二・一三基発第九〇号〕

3 休日の振替

〈休日の振替と代休〉

問 就業規則に、休日の振替を必要とする場合には休日を振替えることができる旨の規定を設け、これによって所定の休日と所定の労働日とを振替えることができるか。

答 一 就業規則において休日を

特定したとしても、別に休日の振替を必要とする場合休日を振り替えることができる旨の規定を設け、これによって休日を振替える前にあらかじめ振替えるべき日を特定して振り替えた場合は、当該休日は労働日となり、休日に労働させることにならない。

二 前記一によることなく休日に労働を行った後にその代償としてその後の特定の労働日の労働義務を免除するいわゆる代休の場合はこれに当たらないこと。〔昭和二三・四・一九基発第一三九七号、昭和六三・三・一四基発第一五〇号〕

〈休日の振替の手続〉

業務等の都合によりあらかじめ休日と定められた日を労働日とし、その代わりに他の労働日を休日とするいわゆる休日の振

替を行う場合には、就業規則等においてできる限り、休日振替の具体的事由と振り替えるべき日を規定することが望ましいこと。

なお、振り替えるべき日については、振替られた日以降できる限り近接している日が望ましいこと。〔昭和二三・七・五基発第九六八号、昭和六三・三・一四基発第一五〇号〕

〈休日の振替と時間外労働〉

就業規則に定める休日の振替規定により休日を振り替える場合、当該休日は労働日となるので休日労働とはならないが、振り替えたことにより当該週の労働時間が一週間の法定労働時間を超えるときは、その超えた時間については時間外労働となり、時間外労働に関する三六協定及び割増賃金の支払が必要であることに注意されたい。〔昭和二

二・一一・二七基発第四〇一号、昭和六三・三・一四基発第一五〇号〕

4 変形週休制

〈変形週休制〉

第二項による場合にも、出来る限り第三十二条の二に準じて就業規則その他これに準ずるものにより定めをするよう指導すること。〔昭和二二・九・一三基発第一七号〕

〈休日の配置〉

問 法第三十五条第二項の休日はいかなる四週間に区切ってもどの四週間にも必ず四回の休日を与えられていなければならないか。例えば

(一)第一週 一日、第二週 なし、第三週 二日、第四週 一日
(二)第五週 なし、第六週 二日、第七週 一日、第八週 一日

の休日が与えられた場合、第二週より第五週までの四週間には休日が三日であるので基準法違反となるか。

答 法第三十五条第二項の規定は特定の四週間に四日の休日があればよく、どの四週間を区切っても四日の休日を与えられていなければならない趣旨ではない。従って設例の場合には適法である。なお、特定の四週間を明確にさせるため、労働基準法施行規則第十二条の二によりその起算日を就業規則等で明らかにすることとされているので留意すること。
〔昭和二三・九・二〇基発第一三八四号〕

5 その他

〈国民の祝日〉

国民の祝日に関する法律は、国民の祝日に休ませることを強

制的に義務づけをするのではなく、労働基準法は、毎週一回又は四週四日以上上の休日を与えることを義務づけているが、この要件を満たすかぎり、国民の祝日に休ませなくても労働基準法違反とはならない。

しかしながら、国民の祝日の趣旨及び労働時間短縮の見地から、労使間の話し合いによって、国民の祝日に労働者を休ませ、その場合に賃金の減収を生じないようにすることが望ましいこととはいうまでもないところである。〔昭和四一・七・一四基発第七三九号〕

〈休日の出張〉

問 日曜日の出張は、休日労働に該当するか。

答 出張中の休日はその日に旅行する等の場合であっても、旅行中における物品の監視等別段の指示がある場合の外は

休日労働として取扱わなくても差支えない。〔昭和二三・三・一七基発第四六一号、昭和二三・二・一三基発第九〇号〕

第36条関係

1 趣旨

〈趣旨〉

法は一週四十時間（当面は四十六時間）、一日八時間労働制・週休制を原則としているが、法第三十八条の規定により時間外・休日労働協定を締結し、労働基準監督署長に届け出ることを要件として法定労働時間を超える時間外労働、法定休日における労働を認めている。しかし、法第三十六条は時間外・休日労働を無制限に認める趣旨ではなく、時間外・休日労働は本来臨時的なものとして必要最小限にとどめられるべきものであり、法第三十六条は労使がこのことを十

2

三六協定の締結を要する場合

〈法定時間内の時間外労働〉

問 就業規則に実労働時間を一週三十八時間と定めたときは、一週三十八時間を超え一週間の法定労働時間まで労働時間を延長する場合、法第三十六条の規定に基づき労働組合と協定する必要があるか。

答 各日の労働時間が八時間を超えない限り労働基準法第三十六条に基づく協定の必要はない。〔昭和二三・四・二八基収第一四九七号〕

〈四週四日以上の日〉

問 休日労働について四週間に四日以上の日があり、その

分意識した上で時間外・休日労働協定を締結することを期待しているものである。〔昭和六三・三・一四基発第一五〇号〕

〈代休〉

問 労働基準法第三十六条によつて休日労働をした労働者に対しては以後必ず代休を与えねばならぬか。

答 労働基準法第三十六条において「前条の休日に関する規定にかかわらず」と規定してあるから、設問の場合においては代休を与える法律上の義務はない。〔昭和二三・四・九基収第一〇〇四号〕

〈消防法による消防訓練〉

問 消防法第八条の規定に基づいて所定労働時間外に消防訓練を行う場合は時間外労働とし

基準以上の休日に労働させ四週間に四日の休日は確保する場合、協定届出の義務はないものと解するが如何。
答 見解の通り。〔昭和二三・一二・一八基収第三九七〇号〕

て法第三十六条の協定を要するか。

答 使用者が消防法の規定により法定労働時間を超えて訓練を行う場合においては時間外労働として法第三十六条による協定を締結したうえで行わなければならない。〔昭和二三・一〇・二三基収第三一四一号〕

〈交通事情等による労働時間の運用〉

交通機関の早朝ストライキ等一日のうちの一部の時間帯のストライキによる交通事情等のため、始業終業時刻を繰下げたり、繰上げすることは、実働八時間の範囲内である限り時間外労働の問題は生じない。〔昭和二六・一〇・一一基発第六九六号、昭和六三・三・一四基発第一五〇号〕

〈遅刻時間に相当する時間延長〉

問 労働基準法第三十二条は一

日の労働時間を八時間と定め、第三十六条ではこの労働時間の延長については時間外協定の義務を課し、又第三十七条では延長した労働時間に対しては割増賃金を支払うべきことを定めているが、この点に關して就業規則に定めるところにより労働時間を延長してもその日の実労働時間が八時間に充たぬ場合（例えば遅刻、早退等があった様な場合）には労働基準法上の時間外労働とはならず、従って第三十六条及び第三十七条の適用もないから、かかる場合の時間延長は時間外協定の枠外で行い得るし、又延長した時間に対しては時間外割増賃金を支払う必要はないと考えられるが如何。

答 法第三十二条又は第四十条

に定める労働時間は実労働時間をいうものであり、時間外

3

協定当事者

〈過半数で組織する労働組合がある場合〉

問 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

労働について法第三十六条に基く協定及び法第三十七条に基く割増賃金の支払を要するのは、右の実労働時間を超えて労働させる場合に限るものである。従って、例えば労働者が遅刻をした場合その時間だけ通常の終業時刻を繰り下げて労働させる場合には、一日の実労働時間を通算すれば法第三十二条又は第四十条の労働時間を超えないときは、法第三十六条に基く協定及び法第三十七条に基く割増賃金の支払の必要はない。〔昭和二九・一二・一基収第六二四三号〕

時は、その労働組合と書面による協定をすることにより時間外又は休日の労働が可能となるが、当該事業場に二つの組合があり（例えば職員組合と工員組合がある場合）、一つの組合は当該事業場の三分の一の労働者で組織されており、他の一つは当該事業場の三分の二の労働者で組織されている場合に、三分の二の労働者で組織されている組合との書面協定は当然他の三分の一の労働者で組織している組合の労働者にも効力が及ぶものであるか。

答 当該事業場の労働者の過半数で組織されている労働組合と協定すれば足り他の労働組合と協定する必要はない。
〔昭和二三・四・五基発第五三五号〕

〈本社と労働組合本部との協定〉

問 法第三十六条の協定は、当該事業場ごとに締結するよう規定されているが、他府県（同一府県内を含む）に本社があつて、本県に支店又は出張所がある場合、本社において社長と当該会社の労働組合本部の長とが締結した協定書に基き支店又は出張所がそれぞれ当該事業場の業務の種類、労働者数、所定労働時間等所要事項のみ記入して、所轄労働基準監督署に届出た場合、有効なものとして差支えないか。

答 当該組合が各事業場ごとにその事業場の労働者の過半数で組織されている限り、見解の通り取り扱って差支えない。
〔昭和二四・二・九基収第四二三四号〕

〈事業場に労働組合の支部等がない場合〉

問 当局の職員は全員が〇〇労働組合に加入しており、当該組合には支部分会等の下部組織もありますが、当局限りではその支部分会は結成されておらず、又その代表者も当局にはおりませんので、当局の職員の過半数を代表するものと三六協定を締結し届出たいと思ひますが労働基準法上適法な協定であるか伺ひます。

答 法第三十六条の協定は、当該事業場の労働者の過半数が加入している労働組合がある場合においては、その労働組合と締結すべきものであり、従つて、設問の場合は適法な協定とはいえない。〔昭和三六・九・七基収第四九三二号〕

〈郵政省の場合〉

問 右については、左記のように取り扱うこととしてよろしいか、お伺ひする。

記

一 協定当事者

(一) 全通信労働組合（以下「全通」という。）に属する職員が、過半数を占めている事業場の場合

1 全通の支部が一つの事業場の職員限りで組織されている場合（いわゆる単独支部の場合）の協定当事者は、事業場の種類を問わず、当該事業場の長と支部長とする。

2 全通の支部が二つ以上の事業場の職員で組織されている場合における協定当事者は次による。

(イ) 特定郵便局（以下「特定局」という。）については、関係各特定局長を原則として一括して代表する特定局長（以下「代表局長」という。）と支部長とする。

(ロ) 特定局以外の事業場については、その種類を問わず当該

事業場の長と支部長とする。

(注) 全通側の当事者を支部長とすることについては、全通も了承しているものである。

(二) 全通以外の組合（例えば全国特定局労働組合（略称「全特定」）、あるいは単独組合等）に属する職員が過半数を占める事業場の場合

当分の間、従来どおりの取扱とする。なお、今後当該組合との間に紛争をおこすことなく全通と同様の取扱をなし得るにいたったときには、全通と同様の取扱による。

(三) その他の事業場の場合
事業場の長と当該事業場の過半数の職員を代表する職員とする。

二 締結方法

(一) 代表局長が協定する場合
代表局長は、関係各特定局を一括して協定する。

(二) 事業場の長が自ら協定する場合
従来どおりとする。

三 監督機関に対する届出

(一) 代表局長は、別紙（省略）により関係各特定局の所在地を管轄する労働基準監督署ごとに一括して届け出るものとする。

(二) 事業場の長が自ら協定する場合
場合は従来どおりとする。

答 昭和三五年六月一日郵人管理第一二四号をもって申し越しのあった標記の件については、申し越しのとおり取り扱って差し支えない。（昭和三五・六・三〇基発第五四四号）

〈〇〇公団の場合〉

問 当公団においては、本所と

二つの建設事務所があり、各事業場における使用者の責任者は、本所においては理事長、建設事務所においては所長で

あり、更に、理事長は、公団を総括代表するものであるが、各事業場には、組合の支部はなく、単一労働組合がある。この場合において、労働基準法（昭和二十二年法律第四九号）第三六条に規定する「使用者」及び「組合の代表者」の解釈について、左記の点に疑義があるので、御教示願いたい。

記

一 各事業場における組合員数が職員の過半数を占める場合においては、当該組合を代表する執行委員長と当該事業場の総括代表者たる理事長とは、各事業場毎に同一内容の協定を締結することができると解するが、どうか。

二 一つの事業場において、組合員数が職員の過半数を占めるに至らない場合においては、当該事業場の使用者の責任者と当該事業場の職員の過半数

を代表する者（以下「職員代表者」という。）とが、協定を締結すべきであると解するが、どうか。

また、この場合において、当該事業場の総括代表者たる理事長と職員代表者とが、協定を締結することも可能であると解するが、どうか。

答 設問の一、二とも、貴見の通り。「昭和三六・九・七基収第一三九二号」

〈法第三十六条協定の三者連名〉

問 法第三十六条の本旨により施行規則の様式第九号に要求されている内容を具備していれば協定当事者として使用者側、第一組合及び第二組合の三者連名の協定であっても違法ではないと解してよいか。

答 見解の通り。「昭和二八・一・三〇基収第三九八号」

〈労使協定の締結の適正手続〉

労働者の過半数で組織する労働組合がない事業場における過半数代表者の選任については、次の要件に該当するものであること。

① 過半数代表者の適格性としては、事業場全体の労働時間等の労働条件の計画・管理に関する権限を有するものなど管理監督者ではないこと。

② 過半数代表者の選出方法として、(a)その者が労働者の過半数を代表して労使協定を締結することの適否について判断する機会が当該事業場の労働者に与えられており、すなわち、使用者の指名などその意向に沿って選出するようなものであってはならず、かつ、(b)当該事業場の過半数の労働者がその者を支持していると認められる民主的な手続がとられていること、すなわち、

労働者の投票、挙手等の方法により選出されること。〔昭和六三・一・一基発第一号〕

〈日雇い労働者の時間外労働〉

問 事業場に日雇労働者と常雇

労働者とがいる場合、常雇労働者の代表との協定で日雇労働者の時間延長、休日廃止をなし得るか。

答 常雇労働者の代表が当該事業場の労働者の過半数を代表している場合には、その常雇労働者の代表と協定すれば足りる。〔昭和二三・三・一七基発第四六一号〕

〈派遣労働者の場合〉

派遣元の使用者は、当該派遣元の事業場に労働者の過半数で組織する労働組合がある場合にはその労働組合と協定をし、過半数で組織する労働組合がない場合には、労働者の過半数を代

表する者と協定をすることになる。この場合の労働者とは、当該派遣元の事業場のすべての労働者であり、派遣中の労働者とそれ以外の労働者との両者を含むものであること。

なお、派遣中の労働者が異なる派遣先に派遣されているため意見交換の機会が少ない場合があるが、その場合には代表者選任のための投票に併せて時間外労働・休日労働の事由、限度等についての意見・希望等を提出させ、これを代表者が集約するなどにより派遣労働者の意思が反映されることが望ましいこと。〔昭和六一・六・六基発第三三三三号〕

〈法第三十六条の規定における労働者の範囲〉

問一 疑義事項

法第三十六条の規定でいう「当該事業場の労働者の過半

数」について、次のような者を「労働者」のなかに包含して差し支えないか。

(一) 法第四十一条第二号の規定に該当する者

例えば、管理職手当又は役付手当等の支給を受け、時間外等の割増賃金が支給されない者であって、労働組合との関係においては、非組合員として扱われている者。

(二) 病欠、出張、休職期間中等の者

例えば、病気、出張、休職等によって、当該協定締結当日出勤していない者又は当該協定期間中に出勤が全く予想されない者。

二 当局の見解

(一) 前記一の(一)について

法第三十六条では、「労働者」について特段の規定がないうえ、労働基準法の他の規定、すなわち、第一八条、第二四

条、第三九条、第九〇条においても同一の表現が用いられており、第三六条に限って、労働者の範囲を制限的に解する理由はなく、また、他の場合に法第四一条第二号の規定に該当する者を除外する合理的な理由がないこと、法第三六条の「労働者」から法律上あるいは事実上時間外労働又は休日労働がありえない者（例えば、年少者、女子等）を除外することは明文に照して無理があること等を考慮すると、法第九条の定義によるべきが妥当と考えられる。

(二) 前記一の(二)について

前述(一)のような見地からすれば、事実上時間外労働又は休日労働がありえないこれらの者といえども当該事業場に在籍している限り、その者を、法第三六条の規定にいう「労働者」から除外する理由は何

等存しないものと考えられる。

答 労働基準法第三六条の協定は、当該事業場において法律上又は事実上時間外労働又は休日労働の対象となる労働者の過半数の意思を問うためのものではなく、同法第一八条、第二四条、第三九条及び第九〇条におけると同様当該事業場使用されているすべての労働者の過半数の意思を問うためのものであり、設問の(一)、(二)とも貴見のとおりである。

〔昭和四六・一・一八 四五 基収第六二〇六号〕

〈臨時雇用労働者の契約期間を超える期間を有効期間とする協定〉

問 標記について、左記1—4の事実を前提として5のとおり疑義を生じたので何分の御教示をお願いします。

記

1 当局管下某社において第一

組合と第二組合があり、第一組合が全労働者の過半数で組織する労働組合であったが、第一組合の争議に伴い同社が臨時雇傭の労働者（非組合員にして運転手、車掌、技工、守衛等—これらの者との労働契約の内容は別添（略））のとおりである。）を雇い入れた結果、第二組合を組織する労働者と前記臨時雇傭の労働者との全労働者の過半数を占めるに至った。

2 第一組合は従来の労働基準法第三六条に基づく時間外及び休日労働に関する協定（以下三六協定という）の有効期間満了後時間外及び休日労働を拒否している。

3 同社は1によって全労働者の過半数に達した第二組合員の代表者と臨時雇傭の労働者の代表者と三六協定を締結し、協定の有効期間を六カ月とし

た。

4 同協定締結当時臨時雇傭の労働者の契約期間は最長三〇日、最短一〇日であった。

5 このように協定締結の際過半数労働者の一部である臨時雇傭労働者の契約期間を超える期間を有効期間とする三六協定は有効であるか。

答 労働基準法第三六条に定める協定の締結当事者の要件は、当該協定締結の際、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者であることであり、従って、設問の如き協定も有効であること。「昭和三六・一・六基収第六六一九号」

〈解雇について労働委員会に提訴中の場合〉

問 一事業場に二つの労働組合

があり、その所属組合員が同数である場合、一組合（甲組合）は法第三十六条の時間外又は休日労働の協定をなした他の組合（乙組合）は右協定に反対する場合は協定は無効であるが、たまたま乙組合員中に会社で解雇した者を含み、この解雇者を除外すれば甲組合員全員で全労働者の過半数となる場合（甲乙両組合員各十名、乙組合の解雇者二名）に、乙組合が右解雇を労働組合法第七条違反であるとして労働委員会に提訴中の場合甲組合との休日労働及び時間外労働に関する協定届が監督署に提出されたとき、前記解雇が労働基準法上違反しないと認められる場合はこれを受理して差支えないか。

答 見解の通り。「昭和二四・

一・二六基収第二六七号」

4 協定

イ 要件

〈一定期間〉

イ 一定期間については、労使の自主的な協議により協定されるものであるが、その際に考慮すべき目安が指針（昭和五十七年告示第六十九号）において示されていること。

ロ 一定期間の起算日は、協定上明確にされることが望ましいこと。起算日の定めのない場合は、労使慣行等から別意に解されない限り、時間外労働協定の有効期間（有効期間中時間外労働をさせることができる期間について特に制限を設けている場合にあっては、当該期間とする。）の初日を起算日とみなすこと。

ハ 一定期間は、起算日から有

効期間の末日までを順次当該期間ごとに区切られる期間であること。〔昭和五七・八・三〇基発第五六九号〕

△一定期間についての延長時間△

イ 一定期間についての延長時間は、法第三十二条又は第四十条の規定により労働させることができる最長の労働時間（以下「法定労働時間」という。）を超えて延長することができ時間であること。

ところが、一定期間についての延長時間として、法定労働時間を下回る事業場の所定労働時間を基準に定めた時間外労働時間の限度を協定し届け出る例、法第三十五条の規定による休日又はいわゆる法定外休日における労働時間を含めて協定し届け出る例が少なからずみられるところである。これらの届出は本来適正

な届出とは認められないが、労使慣行への影響等を配慮して、当分の間やむを得ないものとして取り扱うこと。

ロ 一定期間についての延長時間を二以上の一定期間について協定した場合（例えば、一週間十時間、二週間十五時間かつ一箇月三十時間と協定した場合）においては、様式第九号の「一日を超える一定の期間」の欄の上欄に、当該協定で定められたすべての期間を記入し、その下欄に、当該期間に応じ、それぞれ当該期間についての限度となる時間を記入することとなること。

ハ 一定期間についての延長時間としては特定の具体的な時間数を協定し、これを届け出る必要があること。

なお、原則とする延長時間を定めた上で一定の場合等に当該時間の変更が可能である

ロ 効力

△労使協定の効力△

旨協定することも、変更後の延長時間の限度が明示されている限り、可能であること。

ニ 一定期間についての延長時間は、労使の自主的な協議により協定されるものであるが、その際に考慮すべき目安が指針（昭和五十七年告示第六十九号）において示されていること。〔昭和五七・八・三〇基発第五六九号〕

労働基準法上の労使協定の効力は、その協定に定めるところによって労働させても労働基準法に違反しないという免罰効果をもつものであり、労働者の民事上の義務は、当該協定から直接生じるのではなく、労働協約、就業規則等の根拠が必要なものであること。〔昭和六三・

一・一基発第一号

〈協定の限度を超える時間延長〉

問 業務上必要がある場合（法第三十三条による場合を除く）

に、法第三十六条の協定で定めた限度を超えて労働時間を延長してはならないか。

答 見解の通り。「昭和二三・七・二七基収第二六二二号」

〈一定期間の延長時間の限度〉

一定期間の延長時間の限度について協定をした場合に、これに違反して時間外労働をさせれば、当然法違反となること。
〔昭和五三・一一・二〇基発第六四二号〕

〈協定の附款の効力〉

問 法第三十六条の時間外、休日労働の協定の附款として、

(1) 「甲（使用者）は時間外又は休日労働を行わせる場合、

当該職員の了解（又は承認）を得るとともに乙（労働組合）の下部機関に通知しなければならない。」

(2) 「協定の有効期間中といえども乙（労働組合）の破棄通告により失効する。」

(3) (2)の場合で「乙（労働組合）の破棄通告のあった日から三日後に失効する。」

の如き条項があっても施行規則第十六条（様式第九号）に定める内容を具備していれば、受理すべきものと思料するが、受理することと、右条項の効力とは別に考えるべき問題であるか、あるいは受理する以上右の条項も当然有効と考えるべきであるか。

答 法第三十六条による時間外及び休日労働の協定届は、その内容が施行規則第十六条の要件を具備したものであれば、協定当事者の意思により同条

に掲げられた必要事項以外の事項について協定したものであってもこれを受理すべきであって、協定届を受理することと附せられた約款が有効であるか無効であるかは別個の問題である。

なお設問(1)、(2)、(3)の如き附款は、いずれも違法な条件ではないから有効であると解する。「昭和二八・七・一四基収第二八四三号」

〈協定で定めた手続の効力〉

原則たる延長時間を定めるとともに、特別の事情が生じたときに限り、一定期間ごとに、労使間において定める手続を経て、これを超える一定の時間（「特別延長時間」）まで労働時間を延長することができる旨を協定した場合については、その手続は、一定期間ごとに当該特別の事情が生じたときに必ず行わな

ければならず、所定の手続を経ることなく、原則たる延長時間を超えて労働時間を延長した場合は、法違反となるものであること。

なお、所定の手続がとられ原則たる延長時間を超えて労働時間を延長する際には、その旨を届け出る必要はないが、労使間においてとられた所定の手続の時期、内容、相手方等を書面等で明らかにしておく必要があること。〔昭和五七・八・三〇基発第五六九号〕

〈休日の日直と協定〉

問 施行規則第二十三条によって日直を断続的勤務として許可をうけた場合においても、休日には法第三十六条による協定がなければ日直をさせることができないものと解するか。

答 使用者が施行規則第二十三

条によって日直の許可を受けた場合には、法第三十六条の協定がなくとも、休日に日直をさせることができる。〔昭和二三・六・一六基収第一九三三号〕

ハ 有効期間

〈施行規則第十六条の趣旨〉

(一) 時間外又は休日労働の協定（労働協約による場合を除く。）には、その協定の有効期間を定めておかねばならないのであって、無期限の協定をすることは許されないのであるが、その期間は、労使間の自主的決定によって定められるべきものであること。なお、有効期間の定めのない協定は、形式的に瑕疵がある協定と解されるので、これを受理しないこと。

(二) 労働協約による時間外又は

休日労働の協定については、それが労働協約である以上、当然に労働組合法第十五条の規定の適用を受けることとなるから、本条第二項の適用はなく、従って必ずしも有効期間の定めをする必要はないものであること。〔昭和二九・六・二九基発第三五五号〕

〈労働協約による場合〉

時間外、休日労働の協定であっても労働組合との間に締結され当事者の署名又は記名押印があれば、その協定が施行規則第十六条第二項の労働協約と解されるものであること。〔昭和二七・九・二〇基発第六七五号〕

〈有効期間中の破棄申入れ〉

問 法第三十六条により時間外労働又は休日労働の協定を行っている事業場において協定の有効期間内に労働者又は使用

者より一方的に協定破棄の申入れをしても他方においてこれに応じないときは協定の効力には影響なきものと思われるが如何。

答 貴見のとおり。〔昭和二三・九・二〇基収第二六四〇号〕

二 届出

〈様式第九号と三六協定の協定書〉

施行規則第十七条第一項の規定により、法第三十六条の届出は様式第九号によって行えば足り、必ずしも三六協定の協定書そのものを提出する必要はないが、当該協定書は当該事業場に保存しておく必要があること。また、三六協定を書面で結ばずに様式第九号のみを届け出たとしても、時間外労働等を行わせることができないことはいふまでもないこと。

なお、様式第九号に労働者代

表の押印等を加えることにより、これを三六協定の協定書とすることは差し支えなく、これを届け出ることも差し支えないが、この場合には、当該協定書の写しを当該事業場に保存しておく必要があること。〔昭和五三・一一・二〇基発第六四二号〕

〈特別延長時間等の協定届への記入〉

原則たる延長時間を定めるとともに、特別の事情が生じたときに限り、一定期間ごとに、労使間において定める手続を経て、目安時間を超える一定の時間（「特別延長時間」）まで労働時間を延長することができ旨を協定した場合について、「特別延長時間」については、一定期間についての延長時間の内容として届出を行う必要があること。また、「特別の事情」及び「手続」の内容については必ずしも詳細に届出を行う必要はな

いものであるが、協定届においては、「特別の事情」及び「手続」が特別延長時間まで労働時間を延長できる要件である旨を明らかにし、特に「手続」についてはその概要を記載する必要があること。〔昭和五七・八・三〇基発第五六九号〕

〈施行規則第十七条の趣旨〉

本条第二項は、協定を更新する場合における届出の手続を定めたものであるが、協定の有効期間について自動更新の定めがなされている場合においては、本条第二項の届出は、当該協定の更新について労使両当事者のいずれからも異議の申出がなかった事実を証する書面を届け出ることをもって足りるものであること。〔昭和二九・六・二九基発第三五五号〕

〈常態的時間外・休日労働の協定〉

健康上特に有害な場合

〈労働基準法第三十六条ただし書の解釈〉

労働基準法第三十六条ただし書の解釈については、下記のとおり解されるので、十分了知されたい。

記

一、労働基準法（以下「法」という。）第三十六条ただし書の

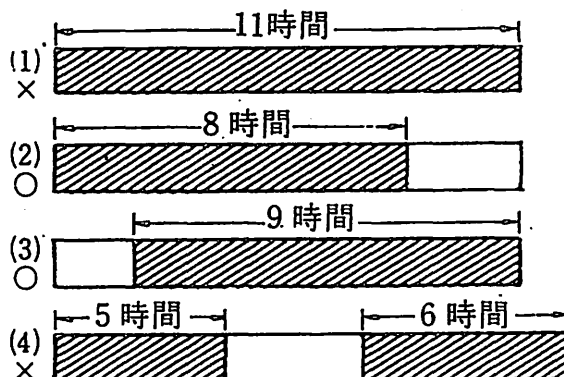
問 法第三十六条の趣旨にかかわらず、法第三十六条による時間外及び休日労働を常態化して行う協定届を受理してもよいか。

答 法第三十六条による時間外及び休日労働の協定届受理に当っては、その内容が施行規則第十六条の要件を具備したものであれば受理して差支えない。（昭和二三・一二・一八基収第三九七〇号）

規定の趣旨は、同条本文の手続をとる場合においても、坑内労働その他命令で定める健康上特に有害な業務（以下「坑内労働等」という。）の一日における労働時間数が、一日についての法定労働時間数（法第三十二条又は法第四〇条の規定に基づく命令によって許容されている一日についての最長の労働時間数をいう。以下同じ。）に二時間を加えて得た時間数をこえることを禁止したものである。

二、したがって、坑内労働等とその他の労働が同一一日中に行なわれ、かつ、これら二種の労働の労働時間数の合計が一日についての法定労働時間数をこえた場合においても、その日における坑内労働等の労働時間数が一日についての法定労働時間数に二時間を加えて得た時間数をこえないとき

は、法第三十六条本文の手続がとられている限り適法である。
三、以上のことを法第三十二条第二項の八時間労働制との関係で具体的に例示すれば、次のとおりである。



(注) (1) ■ は坑内労働等を示す。
(2) □ はその他の労働を示す。
(3) ○ は適法を示す。
(4) × は違法を示す。

(1) 図の(1)の場合は、同一一日中に坑内労働等のみを一一時間にわたり行なわせた場合であるが、この場合における坑内労働等の労働時間数は、一日

についての法定労働時間数に二時間を加えて得た時間数すなわち一〇時間をこえているから、法第三六条本文の手続がとられている場合においても違法である。

(2) 図の(2)の場合は、同一日中に坑内労働等を八時間行なわせ、引き続いてその他の労働を数時間行なわせた場合であるが、この場合は、坑内労働等の労働時間数は八時間であって一〇時間をこえていないから、法第三六条本文の手続がとられているときは適法である。

(3) 図の(3)の場合は、同一日中にその他の労働を数時間行なわせ、引き続いて坑内労働等を九時間行なわせた場合であるが、この場合は、坑内労働等の労働時間数は九時間であって一〇時間をこえていないから、法第三六条本文の手続が

とられているときは適法である。

(4) 図の(4)の場合は、同一日中に坑内労働等を五時間行なわせ、引き続いてその他の労働を数時間行なわせ、更に引き続いて坑内労働等を六時間行なわせた場合であるが、この場合は、坑内労働等の労働時間数は、一一時間であって一〇時間をこえているから、法第三六条本文の手続がとられている場合においても適法である。〔昭和四一・九・一九基発第九九七号〕

〈有害業務の時間外労働制限の適用範囲〉

問 法第三十六条但書の規定は坑内労働及び施行規則第十八条に規定する業務に従事する者の時間延長を法第三十二条の規定による法定労働時間の労働時間より二時間とのみ制

限するものであるか、又は法第三十二条の二等の規定により特定の週において一日十時間一週六十時間と定めた場合、その一日の時間より二時間の延長をも認めるものであるか。後段の如く解することは労働者の健康保持上適当でないから法第三十二条の法定労働時間に限るものと考えるが如何。

答 法第三十六条但書の規定で労働時間の延長を二時間に制限したのは必ずしも法第三十二条の法定労働時間を超える部分についてのみにてなく、法第三十二条の二の規定により就業規則で変形労働時間制を定める場合にはその特定の日の所定労働時間を超える部分についても適用されるものである。〔昭和二二・一一・二一基発第三六六号〕

〈交替制と有害業務の時間延長制限〉

問 施行規則第十八条第一号に

該当する高熱な場所における業務にして三交替制を実施中であるが、左の如く交替日（土曜日）に四時間の超過労働をしなければこの交替が円滑に行われない。

(一) 交替日に非ざる三交替就業時間

A 番午前八時—午後四時

B 番午後四時—午前零時

C 番午前零時—午前八時

(二) 交替日における就業時間

C 番（交替日前日の最後のものとする）は便宜上午前十二時迄引続き作業を継続し次の番と交替する。

次の番（A）は午後四時から午前零時迄であるが、これも交替日だけ便宜上四時間早出し、C 番が四時間延長した午前十二時から就業する。即ち交替日には両番（AC）にて四時間宛時間外労働をなし

残りB番の分を労働するものとする。

右の場合勿論法第三十六条の協定をするのであるが、しかも法第三十六条但書には一日について二時間を超えてはならぬとなっているが、この一日について二時間は毎日常態として継続するものと解し交替日の四時間は変則的時間外労働とみなして許可してよい。もしいけないとすれば如何に取扱うべきか。

答 法第三十六条但書に該当する業務については、たとえ交替日のみに限っても同条の協定によって一日に二時間以上労働時間を延長することは違法である。又質疑の場合は休日が三週間に一度しか与えられないことになるから、週休を与えることを前提として法第三十二条の二の運用によって作業の実態に即応した時間、

休日の制度を採るよう指導せられたい。「昭和二三・四・八基収第一三三七号」

〈有害業務の休日労働〉

問

労働者を休日に労働させるには、使用者は法第三十六条によって休日労働に関する協定届を提出することを要するが、この協定に当ってその休日の労働時間は法第三十二条又は法第四十条の労働時間の制限はないものと解してよいか。

法第三十七条によって休日は初めから所定時間外のものとして八時間を超えて働いても割増賃金率が重複しないこと、休日労働に関する協定届の様式中「始業及び終業時刻」を記載させていること及び法第六十条及び第六十四条の二によって年少者及び女子の休日労働が禁止されていること

等に鑑みて法的にも又實際的にも右の解釈で差支えないものと思われるが、この解釈によると法第三十六条但書の有害業務について平日は時間延長が二時間と制限され、休日は無制限に労働させることができることとなり、いささか不合理とも思われるが如何。

答 法第三十六条但書は、通常の労働日においては原則として最長十時間を限度とする規定であるから、休日においては十時間を超えて休日労働をさせることを禁止する法意であると解される。〔昭和二四・一〇・四基収第一四八四号〕

△三交替労働者の休日労働と第三十六条ただし書の関係▽

問 当局管内の石炭鉱山○○鉱業所の休日は原則として日曜日であり、この日をはさんで一週間毎に別図のとおり番方

を変更するのであるが、これは昭和二十六年十月七日付け基収第三九六二号通達（継続

	金				土				日				月				火								
	23	③	①	②	23	③	①	②	23	③	7	①	②	23	③	7	①	②	23	③	7	①	②	23	
A組																									
B組																									
C組																									

二十四時間休日の場合の休日の範囲）よりみて一、二番方の休日は、暦日による継続二十四時間があるので日曜日の零時より二十四時までを休日とし、三番方については日曜日の七時より月曜日の七時までを休日とみなし取り扱ってさしつかえないと考える。この場合、本番として土曜日の三番方に就労した者を例のごとく、日曜日の二番方（十五時～二十三時）（例1）又は日曜日の二十三時から始まる三番方（例2）に出勤させた場合は、休日出勤であるから法第三十六条ただし書の範囲内である限り違反とはならない、と解してよろしいか。

答 貴見のとおり。

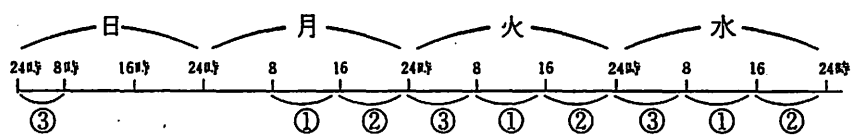
なお、休日における法第三十六条ただし書の適用については、昭和二十四年十月四日付け基収第一四八四号通達を

参照されたい。〔昭和四二・

一二・二七基収第五六七五号〕

〈超過勤務が翌日に及んだ場合の坑内労働の取扱い〉

問 当局管内の○○炭鉱において、別図のとおり午前零時より二十四時までの間に、法第三十二条第二項による各番方八時間労働の三交替制勤務を採用した場合、このときの一日は暦日によっているので、たとえば所定労働時間が三番方（零時～八時）勤務の者をその後同日の二番（十六時～二十四時）に就労させたときは法第三十六条ただし書の違反となるが、二番方（十六時～二十四時）の所定労働時間の勤務を終了したものを三番方に就労させても違反とはならないとも解せられ、前者の場合と比して不合理を生ずるので、それぞれの労働者の所



定始業時刻より起算して継続した二十四時間をもって一日として取り扱ってよろしいか。

答 二十四時間三交替制連続作業の場合であっても、設問のごとく同一暦日内において始

業し、終業する勤務については、原則どおり午前零時から午後十二時までの暦日をもって「一日」と解する。

なお、この場合においても、二番方の勤務が延長され、終業時刻が翌日に及んだようなときには、継続勤務としてたとえ暦日を異にする場合でも一勤務として取り扱うべきものである。〔昭和四二・一二・二七基収第五六七五号〕

〈有害業務の範囲〉

労働基準法施行規則第一八条の衛生上有害な業務の取扱い基準について左記の通り定める。

記

次の一から八までのそれぞれに掲げる作業を主たる作業とする業務及び九に掲げる業務は、通常、労働基準法施行規則第一八条に規定する業務に該当する。ただし、当該有害要因の発散源

が密閉されている場合又は当該業務を遠隔操作によって隔離室において行う場合等であつて、有害要因の影響を受けない業務は、この限りでない。

なお、労働基準法第三六条但書の適用に当たり、一定時間有害業務に従事しないことが予め定められている場合等当該業務に従事しない時間数が確認できるものは、有害業務従事労働時間数に算入しないことは、昭和四一年九月一九日付け基発第九七号で示した通りであるので念のため申し添える。

一 第一号関係

(1) 鋳物又は金属を精錬する平炉、転炉、電気炉、溶鋳炉等について、原料を装入し、鋳さい若しくは溶融金属を取り出し、又は炉の状況を監視する作業

(2) 鋳物、ガラス又は金属を溶解するキュボラ、るつぼ、電

気炉等について、原料を装入し、溶融物を取り出し、若しくは攪拌し、又は炉の状況を監視する作業

(3) 鋳物、ガラス又は金属を加熱する焼鈍炉、均熱炉、焼入炉、加熱炉等について、被加熱物を装入し、取り出し、又は炉の状況を監視する作業

(4) 陶磁器、レンガ等を焼成する窯について、被焼成物を取り出し、又は炉の状況を監視する作業

(5) 鋳物の焙焼、焼結等を行う装置について、原料を装入し、処理物を取り出し、又は反応状況を監視する作業

(6) 加熱された金属について、これを運搬し、又は圧延、鍛造、焼入、伸線等の加工を行う作業

(7) 溶融金属を運搬し、又は鑄込みする作業

(8) 溶融ガラスからガラス製品

を成型する作業

(9) ゴムを加硫缶により加熱加硫する作業

(10) 熱源を用いる乾燥室について、被乾燥物を装入し、又は乾燥物を取り出す作業

二 第二号関係

(1) 多量の液体空気、ドライアイス等を取り扱う場合にこれらのものが皮膚にふれ、又はふれるおそれのある作業

(2) 冷蔵倉庫業、製氷業、冷凍食品製造業における冷蔵庫、製氷庫、貯氷庫、冷凍庫等の内部に出入りして行う作業

三 第三号関係

電離放射線障害防止規則第三条に規定する管理区域内において行う同規則第二条第三項に定める作業

四 第四号関係

じん肺法施行規則第二条に定める粉じん作業

五 第五号関係

(1) 潜函工法、潜鐘工法、圧気シールド工法その他の圧気工法による大気圧をこえる圧力下の作業室、シャフト等の内部における作業

(2) ヘルメット式潜水器、マスク式潜水器その他の潜水器（アクアラング等）を用い、かつ、空気圧縮機若しくは手押しポンプによる送気又はボンベからの給気を受けて行う作業

六 第六号関係

(1) さく岩機、びょう打機、はつり機、コーキングハンマ、スケーリングハンマ、コンクリートブレイカ、サンドランマ等の手持ち打撃空気機械（ストローク七〇mm以下であつて、かつ、重量二kg以下のものを除く。）を用いて行う作業

(2) チェンソー又はブッシュクリーナ（刈払機）を用いる作

業

七 第七号関係

重量物を取り扱う（人力により、持ち上げ、運び又は下に卸す）作業であつて、その対象物がおおむね三〇kg以上であるもの

八 第八号関係

(1) さく岩機、びょう打機、はつり機、コーキングハンマ、スケーリングハンマ、コンクリートブレイカ、鋳物の型込機等圧縮空気を用いる機械工具を取り扱う作業

(2) 圧縮空気を用いて溶融金属を吹き付ける作業

(3) ロール機、圧延機等により金属を圧延し、伸線し、歪取りし、又は板曲げする作業（液圧プレスによる歪取り又は板曲げ及びダイスによる線引きを除く。）

(4) 動力を使用するハンマを用いて金属の鍛造又は成型を行

う作業

(5) 両手で持つハンマを用いて金属の打撃又は成型を行う作業

業

(6) タンブラにより金属製品の研ま又は砂落しを行う作業

(7) チェン等を用い、動力によりドラム缶を洗滌する作業

(8) ドラムバールを用いて木材を削皮する作業

(9) チップを用いてチップする作業

(10) 抄紙機を用いて紙を抄く作業

九 第九号関係

(1) 鉛中毒予防規則第一条第五号に定めるもののうち、屋内作業場又はタンク等の施設内において行う鉛業務（同規則第三条の規定により適用を除外されたものを除く。）

(2) 四アルキル鉛中毒予防規則第一条第一項第五号に定める四アルキル鉛業務（同規則第

一条第二項の規定により適用を除外されたものを除く。)

- (3) クロームメッキ槽のある屋内作業場における、メッキ状況の監視、加工物のメッキ槽への取付け及び取りはずし、メッキ後の加工物の水洗等の一連の作業

註 この場合、ゼロミスト等で無水クローム酸の液面を覆っても、有害要因の発散源を密閉したものとはみなさない。

- (4) 有機溶剤中毒予防規則第一条第一項第六号に掲げるもののうち、屋内作業場又はタンク等の施設内において行うもの(同規則第二条又は第三条の規定により適用を除外されたものを除く。)

- (5) 地下駐車場の業務のうち、入庫受付け業務、出庫受付け業務、料金徴収業務、自動車誘導等の場内業務、洗車等の

サービス業務(昭和四三・七・二四基発第四七二号、昭和四六・三・一八基発第二二三号)

△鉱山における坑の範囲▽

問 鉱山における坑の範囲如何。

答 労働基準法における坑の範囲については従来疑義があったが、今般鉱山について左の如く決定した。

(一) 労働基準法における坑とは鉱山についていえば一般に地下にある鉱物を試掘又は採掘する場所及び地表に出ることなしにこの場所に達するためにつくられる地下の通路をいう。

(二) 当初から地表に貫通するためにつくられ、かつ公道と同様程度の安全衛生が保障されており、かつ坑内夫以外の者の通行が可能である地下の通路は労働基準法上の坑ではない。

6 指針

△指針の目的等▽

イ 指針の目的

指針は、改正省令の施行に伴い時間外労働協定において協定することが義務付けられる一定期間についての延長時間に関し目安を示すこと等により、時間外労働協定におい

(三) 本来地下にある鉱物を試掘又は採掘する場所に達するためにつくられた地下の通路がたまたま地表に貫通しても、あるいは、地勢の関係上部分的に地表にあらわれても、これが公道と同様な程度の安全衛生を保障されるに至り、かつ坑内夫以外の者の通行が可能である通路に変化しない限り労働基準法上の坑である性質は変化しない。(昭和二五・八・一一基発第七三二号)

て「一定期間についての延長時間」が適正に協定されることを促進することを目的とするものであること。

すなわち、指針は、時間外労働の上限時間等を労使の自主的協議に委ね、労使協定によってその内容を規制するという法第三十六条の方式を前提にした指導基準を示し、これまで「過長な所定外労働時間の削減」に関する行政指導と同様、時間外労働協定の適正化に向けての労使の自主的努力を援助、促進しようとするものであること。

したがって、指針の目的等及び内容が広く労使に周知され、理解されることが極めて重要であることにかんがみ、その形式を告示としたものであること。

なお、指針は一定期間についての延長時間に関するもの

であり、一日についての延長時間及び休日労働については目安となるものは示していないこと。

ロ 労使当事者の態度

指針は恒常的な長時間労働の改善を図る観点から策定されたものであるので、時間外労働協定の締結当事者である労使は、指針を理由として時間外労働協定における一定期間についての延長時間を延ばしてはならないこととしたこと。

なお、①経済諸条件の変動等の事情があり、当該事情に基づいて指針の適用後一定期間についての延長時間を従前より延ばす場合、②改正省令の施行前においては一定期間についての延長時間を単に努力目標として定めていた場合において、改正省令の施行に伴い実態を考慮して、一定期

間についての延長時間を従前より延ばすとき、については本項に抵触するものではないこと。「昭和五七・八・三〇基発第五六九号」

へ一定期間についての延長時間に関する目安

労使は、一定期間についての延長時間について協定するに当たっては、一定期間、延長時間のそれぞれに関する目安を十分考慮するよう努めなければならないこととしたこと。これは、法的義務ではないが、労使の自主的努力を要請するものであること。

イ 一定期間

(1) 一定期間については、週又は月を単位とし、週を単位とする場合にあっては十二週間以内、月を単位とする場合にあっては三箇月以内の期間とすることとしたこと。

この目安は、①一定期間はできるだけ長期間を避け、時間外労働の必要性、その限度等を具体的、客観的に検討することができる期間とすべきであること、②法は労働時間について一日と一週を基本的単位として規律しているが、調査の結果によれば、時間外労働協定における一定期間についての定めは、賃金制度との関係もあって「一箇月」が六四・一％、「二週」が二五・一％となっていること、③季節性のある事業又は業務等を考慮する必要があること、等を踏まえて設定したものであること。

(ロ) 一定期間を重疊的に複数定めた場合については、少なくともそのうちの一の一定期間がこの一定期間についての目安に適合すればよいものであること。

また、一定期間は目安に即して定められることが原則であるが、事業又は業務の特殊性、永年の労使慣行等によって目安に即して協定し難い事情がある場合はやむを得ないものとして取り扱うこと。

ロ 一定期間についての延長時間

(イ) ① 一定期間についての延長

時間は、次の表の上欄に掲げる一定期間の区分に応じ、それぞれ表の下欄に掲げる時間（法定労働時間を超えて延長することができる時間である。以下「目安時間」という。）以内の時間とすることとしたこと。

すなわち、目安時間は、調査の結果も踏まえ、恒常的な

一定期間	一定期間についての延長時間
一週間	十五時間
二週間	二十八時間
三週間	三十九時間
四週間	四十八時間
四週間を超え十二週間以内の週を単位とする期間	四十八時間に四週を一週超えるごとに十二時間を加算した時間
一箇月	五十時間
一箇月を超え三箇月以内の月を単位とする期間	五十時間に一箇月を一月超えるごとに五十時間を加算した時間

② 一定期間が三箇月以内の期間であるが、週又は月を單位としない場合は、次表の左欄に掲げる一定期間の区分に応じ、それぞれ表の右欄に掲げる時間をその一定期間に係る目安時間に相当する時間とする。

一定期間(当該期間の日数＝ x とする)	一定期間についての延長時間
2日を超え1週間未満の日数を単位とする期間	$\frac{15}{7}x$ 時間(端数切上げ)
1週間を超え2週間未満の日数を単位とする期間	$\frac{28}{14}x$ 時間(")
2週間を超え3週間未満の日数を単位とする期間	$\frac{39}{21}x$ 時間(")
3週間を超え4週間未満の日数を単位とする期間	$\frac{48}{28}x$ 時間(") (ただし、一定期間が22日間の場合は39時間とする)
29日、30日及び31日	50時間
1箇月を超え2箇月未満の日数を単位とする期間	$50+50 \times \frac{x-30}{30}$ 時間(")
2箇月を超え3箇月未満の日数を単位とする期間	$100+50 \times \frac{x-60}{30}$ 時間(")

④ 協定及び届出がされた一定期間についての延長時間が法定労働時間を下回る事業場の所定労働時間を基準に協定された時間である場合及び法定労働時間を基準にしているが休日における労働時間を含んで協定された時間である場合については、次の概算式により当該延長時間を法定労働時間を超えて延長することができる時間に相当する時間に換算するものとすること。

a 週休二日制（完全週休二日制に限らない。以下同じ。）

$$\begin{aligned}
 \text{a} \quad & \boxed{\text{一定期間の法定超え時間外労働時間}} = \boxed{\text{一定期間の所定超え時間外労働時間}} - \left\{ \left(46 \text{時間} - \boxed{\text{完全週休2日の週の所定労働時間}} \right) \times \boxed{\text{一定期間(週単位で表示)}} \right. \\
 & \quad \left. + \boxed{\text{一定期間内の土、日曜(相当)日で協定上休日労働を行う可能性のある日の数}} \times 8 \text{時間} - \boxed{\text{一定期間内の土曜(相当)日の数}} \times 8 \text{時間} \right\}
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{b} \quad & \boxed{\text{一定期間の法定超え時間外労働時間}} = \boxed{\text{一定期間の所定超え時間外労働時間}} - \left\{ \left(46 \text{時間} - \boxed{\text{完全週休2日の週の所定労働時間}} \right) \times \boxed{\text{一定期間(週単位で表示)}} \right. \\
 & \quad \left. - \boxed{\text{一定期間内の土曜(相当)日の数}} \times 8 \text{時間} \right\}
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{c} \quad & \boxed{\text{一定期間の法定超え時間外労働時間}} = \boxed{\text{一定期間の所定超え時間外労働時間}} - \left\{ \left(46 \text{時間} - \boxed{\text{平均週所定労働時間}} \right) \times \boxed{\text{一定期間(週単位で表示)}} \right. \\
 & \quad \left. + \boxed{\text{一定期間内の日曜(相当)日で協定上、休日労働を行う可能性のある日の数}} \times 8 \text{時間} \right\}
 \end{aligned}$$

$$\text{d} \quad \boxed{\text{一定期間の法定超え時間外労働時間}} = \boxed{\text{一定期間の所定超え時間外労働時間}} - \left(46 \text{時間} - \boxed{\text{平均週所定労働時間}} \right) \times \boxed{\text{一定期間(週単位で表示)}}$$

$$\text{e} \quad \boxed{\text{一定期間の法定超え時間外労働時間}} = \boxed{\text{一定期間の法定超え時間外労働時間(休日労働時間を含む)}} - \boxed{\text{一定期間内の当該事業場の休日(協定上休日労働を行う可能性のある日)の数}} \times 8 \text{時間}$$

の事業場の時間外労働協定で、
所定労働時間を基準にし、か
つ、当該事業場の休日におけ
る労働時間を含むものの場合

(前頁a参照)

b 週休二日制の事業場の時間
外労働協定で、所定労働時間
を基準にし、かつ、当該事業
場の休日における労働時間を
含まないものの場合(前頁b
参照)

c 週休一日制の事業場の時間
外労働協定で、所定労働時間
を基準にし、かつ、当該事業
場の休日における労働時間を
含むものの場合(前頁c参照)

d 週休一日制の事業場の時間
外労働協定で、所定労働時間
を基準にし、かつ、当該事業
場の休日における労働時間を
含まないものの場合(前頁d
参照)

e 法定労働時間を基準にし、
かつ、当該事業場の休日にお

ける労働時間を含む時間外勞
働協定の場合(前頁e参照)
(注) a、b、c、d、eいず

れについても、当面の法定
労働時間の適用に当たって
の猶予措置の対象とされて
いる事業場は、昭和十六
年三月三十一日までの間は、
四十六時間を四十八時間と
し、また、法第四十条の特
例業種に該当する事業場の
うち、四十八時間制が適用
されるところは四十六時間
を四十八時間、暫定措置と
して五十四時間労働制が適
用されているところは昭和
十六年三月三十一日まで
の間は、四十八時間、八時
間をそれぞれ五十四時間、
九時間とすること。

(ロ)① 一定期間についての延長
時間は目安時間以内の時間と
することが原則であるが、弾
力措置として、

a 目安時間以内の時間を一定
期間についての延長時間の原
則(以下「原則たる延長時間」
という。)として定めた上で

b 目安時間を超えて労働時間
を延長しなければならない特
別の事情が生じたときに限り、
一定期間ごとに、労使間にお
いて定める手続を経て、目安
時間を超える一定の時間(以
下「特別延長時間」という。)
まで労働時間を延長すること
ができる旨を協定すれば(こ
の場合における協定を「特別
条項付き協定」という。以下
同じ。)、当該一定期間につい
ての延長時間は目安時間を超
える時間とすることができ
ることとしたこと。

なお、「目安時間を超えて
労働時間を延長しなければな
らない特別の事情が生じたとき」
には、法第三十三条の非
常災害時等の時間外労働に該

当する場合は含まれないことに留意すること。

このような弾力措置を設けた理由は、事業又は業務の態様によっては、通常の時間外労働は目安時間以内の時間に収まるが、臨時的に目安時間を超えて時間外労働を行わざるを得ない特別の事情が生ずることが予想される場合があるので、事業又は業務の運営に配慮するとともに、原則たる目安時間の意義が失われることのないようにするためであること。

② 特別条項付き協定においては、「特別の事情」、「手続」、「特別延長時間」それぞれの内容をあらかじめ協定することとを要件としていること。

③ 「特別の事情」は、時間外労働をさせる必要のある具体的事由の下において生じる特別の事情をいうものであり、

労使が事業又は業務の態様等に即して自主的に協議し、可能な限り具体的に定めることが望ましいこと。

④ 労使間において定める「手続」については特に制約はないが、時間外労働協定の締結当事者間の手続として労使が合意した協議、通告その他の手続であること。

⑤ 「特別延長時間」については目安とする時間は示されておらず、労使の自主的協議に委ねられていること。

⑥ 特別条項付き協定は事業又は業務の態様等に即して労使がその締結の必要性を判断するものであり、また、特定の事業又は業務に限定されるものではないが、当面、当該協定を締結する場合が比較的多い事業又は業務として次が考えられること。

a 水産食料品製造業

b 野菜かん詰・果実かん詰。

農産保存食料品製造業

c 紡績業における生産部門、特に染色部門

d 染色整理業

e 加工紙製造業及び紙製容器製造業

f 印刷業

g 生コンクリート製造業

h 鉄道業における運輸部門及び技術部門

i 道路旅客運送業及び道路貨物運送業における事務員、積卸作業員等の業務

j 電気事業及びガス事業における営業所等の業務

k 警備業及びビルメンテナンス業における警備業務

また、卸売業、小売業、ホテル。旅館業においても年末。年始、夏季等の季節的繁忙期を想定して特別条項付き協定を締結することが考えられること。

特別条項付き協定を締結する場合、時間外労働をさせる必要のある業務の種類を区分し、できるだけ当該協定の対象労働者の範囲を限定することが望ましいこと。〔昭和五七・八・三〇基発第五六九号〕

〈目安時間が適用されない事業又は業務〉

次に掲げる事業又は業務に係る時間外労働協定については、目安時間は適用しないこととしたこと。これは、①目安時間は、基本的には全産業についての全国統一基準であるので、一部の特に過長な時間外労働を行う実態にある事業又は業務をも適用対象にして目安時間を定めると、目安時間がより長めに設定されることになり問題があること、②労働時間管理等について別途行政指導を行っている分野につ

いては、現行の指導基準の水準に到達させることが先決であること、③事業又は業務の性格から目安時間の適用になじまないものがあること、等の理由によるものであること。

イ 工作物の建設等の事業（指針第三条第一号関係）

「工作物の建設等の事業」とは原則として法第八条第三号に該当する事業をいうものとするが、建設業に属する事業の本店、支店等であって同号に該当しないものも含むものであること。なお、建設業を主たる事業としない製造業等の事業であっても、例えば、大規模な機械・設備の据付工事等を行う場合は当該工事自体が法第八条第三号に該当する一の事業となることがあるので留意すること。また、電気事業の建設所、工事所等及びガス事業の道管管理事務所

は法第八条第三号の事業に該当するものであること。

ロ 自動車の運転の業務（指針第三条第二号関係）

「自動車の運転の業務」とは、四輪以上の自動車の運転を主として行う業務をいい、昭和五十四年十二月二十七日付け基発第六四二号によって示した「自動車運転者の労働時間等の改善基準」の対象となる自動車運転者の業務と同義であること。

ハ 新技術、新商品等の研究開発の業務（指針第三条第三号関係）

(イ) 「新技術、新商品等の研究開発の業務」とは、専門的、科学的な知識、技術を有する者が従事する次の業務をいうこと。

① 自然科学、人文・社会科学の分野の基礎的又は応用的な学問上、技術上の問題を解明

するための試験、研究、調査

② 材料、製品、生産・製造工程等の開発又は技術的改善のための設計、製作、試験、検査

③ システム、コンピュータ利用技術等の開発又は技術的改善のための企画、設計

④ マーケティング・リサーチ、デザインの考案並びに広告計画におけるコンセプトワーク及びクリエイティブワーク

⑤ その他①から④に相当する業務

なお、③という「システム」とは、製品の生産、商品の販売、サービスの提供等のために、人的能力、技術、設備、情報等を有機的に関連づけて総合的に体系化することを指すものであること。

また、研究の事業にあっては、事業の目的たる研究そのものを行う業務をいうこと。

(ロ) 時間外労働協定について目安時間を適用しないこととする新技術、新商品等の研究開発の業務の具体的範囲については、労使が上記定義に即して、自主的に協議し、定めた内容を尊重するものとすること。

ニ 季節的要因等により事業活動著しくは業務量の変動が著しい事業若しくは業務又は公益上の必要により集中的な作業が必要とされる業務として労働省労働基準局長が指定するもの（指針第三条第四号関係）

(イ) 「季節的要因等により事業活動著しくは業務量の変動が著しい事業若しくは業務」とは、事業又は業務の特性と不可分な季節的要因等により事業活動又は業務量に著しい変動があり、かつ、その結果一定期間における時間外労働が

三箇月一五〇時間の範囲に収まらない場合が多く、特別条項付き協定で対処することになじまない事業若しくは業務をいうこと。

(ロ) 「公益上の必要により集中的な作業が必要とされる業務」とは、公益事業における業務であって、当該事業の安全な遂行等を確保する上で集中的な作業が必要とされ、かつ、その結果、一定期間における時間外労働が三箇月一五〇時間の範囲に収まらない場合が多く、特別条項付き協定で対処することになじまない業務をいうこと。

(イ) 昭和五十七年八月三十日付け基発第五六八号により、「季節的要因等により事業活動著しくは業務量の変動が著しい事業又は業務」として次の①から④までに掲げる事業又は業務、「公益上の必要に

より集中的な作業が必要とされる業務」として次の⑤及び⑥に掲げる業務がそれぞれ指定されていること。

① 鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業（砂糖精製業を除く。）

② 造船事業における船舶の改造又は修繕に関する業務

③ 郵政事業の年末・年始における業務

④ 都道府県労働基準局長が労働省労働基準局長の承認を得て地域を限って指定する事業又は業務

⑤ 電気事業における発電用原子炉及びその附属設備の定期検査並びにそれに伴う電気工作物の工事に関する業務

⑥ ガス事業におけるガス製造設備の工事に関する業務〔昭和五七・八・三〇基発第五六九号〕

〈労働基準監督署長の助言等〉

労働基準監督署長は、時間外労働協定において一定期間についての延長時間が適正に協定されるようにするため、指針に定める事項に関し必要な助言及び指導を行うものとする。

指針の目的は労使当事者の自主的協議を通じて達成されるべきものであるが、行政の側においても、労使の自主的努力の促進という観点から指針の実施に関し必要な助言及び指導を行うという方針を明らかにしたものであること。

この場合における助言及び指導としては、広報、集団指導等による指針の周知徹底、時間外労働協定の届出等の際しての指針の内容の説明、時間外労働協定の内容の再検討の要請等を行うものとする。〔昭和五七・八・三〇基発第五六九号〕

第37条関係

1 割増賃金の意味

イ 割増賃金の意味

〈割増賃金の意味〉

問 割増賃金は本給の支給についてには言及していないので当該事業場の賃金規則に別段の定めのない限り月給者又は日給者については時間外労働に対する本給の支給は必要なきものと思うが如何。

答 法第三十七条が割増賃金の支払を定めているのは当然に通常の労働時間に対する賃金を支払うべきことを前提とするものであるから、月給又は日給の場合であっても、時間

外労働についてその労働時間に対する通常の賃金を支払わねばならないことはいうまでもない。(昭和二三・三・一七基発第四六一号)

〈割増賃金計算の基礎となる労働時間〉

問 法第三十二条の八時間原則に対したまたま七時間制を採用している事業場で法第三十六条の協定による時間延長をした場合、法第三十七条の割増賃金の計算基礎時間を法第一条第二項の精神により七時間を基礎とするか、又は法第三十二条の八時間原則を基礎とするか。即ち法第三十七条は一応八時間原則の時間を延長した場合に適用されるように思料されるが前記の如く法第一条第二項の立法精神に立脚するときはこの原則は排除されるようにも認められるか

らである。

答 割増賃金計算の基礎となる時間数は規則第十九条により当該事業場において定められた実労働時間即ち設問の場合においては七時間である。なお八時間目については、週法定労働時間を超えない限り割増賃金を支払うか否かは自由である。(昭和二三・一二・一五基発第五〇一号、昭和六三・三・一四基発第一五〇号)

〈法定内の所定時間外労働に対する賃金〉

問 所定労働時間が七時間にして八時間迄労働させた場合は一時間につき法第三十七条の割増賃金は支払わなくてもよいが時間割賃金は当然支払わなければならないものと解するが如何。

答 法定労働時間内である限り所定労働時間外の一時間につ

いては、別段の定めがない場合には原則として通常の労働時間の賃金を支払わなければならない。但し、労働協約、就業規則等によって、その一時間に対し別に定められた賃金額がある場合にはその別に定められた賃金額で差支えない。〔昭和二三・一一・四基発第一五九二号〕

〈法定時間内の時間外労働手当〉

問 現在当社においては職員組合との間に給与改訂の団体交渉を行っていますが、この機会に双方の合意により下記の通り取扱を変更したい意向のところ、基準法上支障なきや。

記

一、従来は就業時間、実働七時間（年平均一カ月百七十五時間）七時間経過後は直ちに一時間に付法第三十七条所定の賃金月額額の百七十五分の一の

百二十五％を支給していたものを自今

(1) 就業時間は従来通りであるが、七時間経過後の一時間目（実働八時間迄）はX手当（手当名未定）として各自本給にスライドした定額を超過勤務の有無に拘らず全員に支給することによって従来の時間外手当の支給に代える。

(2) 実働八時間経過後は従来通り一時間に付、法所定の賃金月額（但しX手当のみは除く）の百七十五分の一の百二十五％を支給する。

以上の通り変更したいこと。

二、変更の理由は職員の職務が本質的には管理監督的業務であってその成果は時間をもって計り難い実情にあり又職務の性質上終業のベルと同時に退社致し難い実情で短時間の場合には残業者本人から請求もないことが多く、請求する者

との間に不均衡もあり更に私傷病の欠勤、遅刻、退社等が現実にあっても、これを法第三十七条の基礎たるべき賃金に影響せしめていない等の理由もあり、実働八時間以内の一時間については以上の通り取扱いたいものであること。

答一、所定労働時間が一日七時間である事業場において、所定労働時間を超え、法定労働時間に至るまでの所定時間外労働に対する賃金として、本給の外に一定月額の手当を定め個々の労働者が所定時間外労働をすると否とにかかわらずこれを支給することはその手当の金額が不当に低額でない限り差し支えない。

二、右一の手当は、法第三十七条にいう通常の労働時間の賃金とは認められないから、同条の規定による割増賃金の基礎に算入しなくても差し支え

ない。〔昭和二九・七・八基収第三二六四号、昭和六三・三・一四基発第一五〇号〕

口 違法な時間外、休日労働の割増賃金

〈違法な時間外・休日労働の割増賃金〉

法第三十六条の協定によらない時間外労働又は休日労働は、法第三十二条又は第三十五条違反であるが、法第三十七条の規定は法第三十二条若しくは第四十条に定める労働時間を超え又は法第三十五条に定める休日に労働させた場合に割増賃金を支払わねばならないという法意であるから割増賃金の支払義務は免れない。〔昭和六三・三・一四基発第一五〇号〕

ハ その他

〈時間外割増賃金の返上〉

問 労働組合の申し合せにより時間外割増賃金の返上を申し出た場合にかかる申し合せは法第三十七条に反するから、民法第九十条の規定により無効となり、使用者は割増賃金を支払う事を要すると考えるが如何。

答 法第三十七条は強行規定であり、たとえ労使合意の上で割増賃金を支払わない申し合せをしても、法第三十七条に抵触するから無効である。〔昭和二四・一・一〇基収第六八号〕

2 割増賃金を支払うべき労働

イ 時間外労働

〈坑内労働者の割増賃金〉

問 坑内労働者の割増賃金計算に当たり、法第三十八条第二

項の規定によって労働時間とみなされる休憩時間を含めて算定すべきか。

答 坑内労働については法第三十八条第二項が適用されるから休憩時間を含め一日の拘束時間が八時間、又は一週の拘束時間が週の法定労働時間を超えた場合に法第三十七条の割増賃金支払義務が発生する。したがって、設問の場合には賃金計算について別段の定めがない限り、休憩時間を含めた一日又は週の法定労働時間以下である拘束時間をもって計算して差し支えない。〔昭和二三・一・二四基発第一〇四号、昭和六三・三・一四基発第一五〇号〕

〈休憩時間の来客当番〉

問 昼食休憩時間（十二時—十三時）中来客当番は時間外手当を請求出来るか。

答 来客当番によって休憩が与えられなかった場合には、別途休憩を与えることを要するが、来客当番として労働に従事する時間が他の労働時間と通算し一日八時間又は週の法定労働時間を超える場合においては法律上割増賃金支払の義務が生ずる。(昭和二三・四・七基収第一一九六号)

〈黙示の指示による労働時間〉

〔昭和二五・九・一四基収第二九八三号〕 第三十二条関係参照

〈終業時刻の変更〉

問 就業中の停電又は屋外労働における降雨降雪等により作業を一時中止して自由に休憩せしめ、送電又は天候の回復をまって作業を続開し、停電又は降雨、降雪で休憩せしめた時間だけ終業時刻を繰り下

げた場合、その労働時間が前後通算して八時間以内であれば通常日の終業時刻以後の労働に対する時間外労働の割増賃金は支払わなくてもよい(就業規則にはこの場合について予め何等別段の定めがないものとする)。

答 労働時間が通算して一日八時間又は週の法定労働時間以内の場合には割増賃金の支給を要しない。(昭和二二・一二・二六基収第五七三号、昭和二三・二・一三基収第九〇号)

〈時間外労働が継続して翌日の所定労働時間に及んだ場合の割増賃金〉

問 法第三十六条による時間外労働が継続して翌日の所定労働時間に及んだ場合の翌日の所定労働時間における勤務については継続した労働はたとえ暦日を異にする場合でも一勤務として取扱うべき昭和二

十三年七月五日附基発第九六八号通牒によれば前日の労働の延長と見て協定して割増賃金を支払わねばならないとも解され、又昭和二十三年十一月九日附基発第二九六八号通牒答(二)によれば継続した労働であっても所定労働時間の労働については通常の賃金を支払えば足りるとあって取扱ういささか疑義があるので何分の御回答願いたい。

答 設問の場合は、翌日の所定労働時間の始期までの超過時間に對して、法第三十七条の割増賃金を支払えば法第三十七

七条の違反にはならない。(昭和二六・二・二六基収第三四〇六号)

〈特別勤務に対する割増賃金の要否〉

問 就業規則で労働時間を午前八時より午後五時まで(内休憩一時間)即ち拘束九時間実

働八時間と規定し、かつ業務の都合で特別勤務させる事がある旨規定しているが、午前八時から午後五時までの勤務を終了し帰宅している労働者を業務上の不測の事態が発生したため午後九時より午前一時まで勤務させた場合法第三十二条の一日について八時間とは、暦日に拘束されず、継続八時間の意に解して、その四時間に対しては、普通賃金と午後十時より午前一時までの三時間に対する深夜割増賃金を併せて支給すればよい。

答 午前八時から午後五時迄を所定労働時間としている場合の法第三十七条の時間外の労働時間計算に当っては一日の労働時間を通算し八時間を超えた分の時間による。但し、この場合その労働が継続して翌日まで及んだ場合には、翌日の所定労働時間の始業時刻

迄の分は前日の超過勤務時間として取扱われるから設問の場合は、午後九時から午前一時迄の労働については時間外割増賃金を、又午後十時より午前一時迄の労働については深夜割増賃金を支払わねばならない。〔昭和二八・三・二〇基発第一三六号〕

〈派遣労働者の割増賃金支払義務〉

派遣中の労働者について、法定時間外労働等を行わせるのは派遣先の使用者であり、派遣先の使用者が派遣中の労働者に法定時間外労働等を行わせた場合に、派遣元の使用者が割増賃金の支払義務を負うことになる。この割増賃金の支払は、派遣中の労働者に法定時間外労働等を行わせたという事実があれば法律上生じる義務であり、当該派遣中の労働者に法定時間外労働等を行わせることが労働基準

法違反であるかどうか、又は労働者派遣契約上派遣先の使用者に法定時間外労働等を行わせる権限があるかどうかを問わないものであること。〔昭和六一・六・六基発第三三三三号〕

ロ 休日労働

八時間を超える休日労働の割増賃金

問 法第三十六条の協定によつて休日の所定労働時間を八時間と定め始業午前七時より終業午後四時とした場合（休憩一時間）午後四時を超えて労働させた場合の時間については五割以上の割増賃金を支払うものと解されるが如何。

答 協定において休日の労働時間を八時間と定めた場合割増賃金については八時間を超えても深夜業に該当しない限り二割五分増で差支えない。

〔昭和二二・一一・二一基発第三六六号、昭和三三・二・一三基発第九〇号〕

〈割増賃金を支給すべき休日労働〉

問 法第三十七条の規定により休日労働に対し割増賃金を支払わなければならないのは法第三十五条の休日のみと解するが如何。

答 見解のとおり。ただし、法第三十五条の休日以外の休日の労働により週の法定労働時間を超える場合には、時間外労働の割増賃金の支払を要するから念のため。〔昭和二三・四・五基発第五三七号、昭和六三・三・一四基発第二五〇号〕

〈休日を含む二暦日にまたがる労働の割増賃金〉

問 休日の起算は原則として暦日によるものとなっているが、労働時間についても起算を暦

日によって計算してもよいか。

例えば、休日の午後十時より翌日午前九時まで労働し（午前二時より休憩一時間）以後休務した場合の割増賃金は午後十時よりの二時間は五〇％（休日・深夜）午前〇時より五時迄の四時間は二五％（深夜）午前五時よりの四時間は〇％として計算すべきか。又は労働時間の一貫性を考慮して午後十時より午前五時迄の七時間は五〇％（休日・深夜）午前五時よりの一時間は二五％（休日）午前六時よりの三時間は二五％（時間外）として計算すべきか。

答 設問の事例は明確でないが、次によって取扱われたい。

(一) 休日の午後十時より二時間は深夜の休日労働であるから五割の割増賃金を支給しなければならぬ。

(二) 翌日の午前〇時より午前九

時迄の労働が時間外労働の協定又は第三十三条によって行われた場合は、午前五時までは五割、午前五時から午前九時までは二割五分の割増賃金を支払わなければならない。

(三) 午前〇時より午前九時までが労働日の所定労働時間又はその変更したものであるならば午前〇時より午前五時まで二割五分の割増賃金の支給を要し、以後は、通常の賃金を支払えば足りる。

(四) 以上は一般の場合の取扱であるが、三交替制等の場合は昭和六十三年三月十四日基発第一五〇号によって特例を認めているから念のため。〔昭和二三・一一・九基収第二九六八号〕

〈スト中の保安要員の休日労働〉

問 相当長期に亘る罷業に際し、労働組合と協定して少数の保

安要員のみが、輪番式に出勤することとする場合（労働関係調整法第三十六条）は罷業期間中の出勤者の勤務計画は平常とは別個に定められ、保安要員たる個々の労働者は予め自己の輪番出勤の日時を承知しうる状態におかれる。

右の如き事例で、その勤務計画に基いて就業規則所定の休日に該当した日に勤務した労働者に労働基準法上の割増賃金を支払うべきか否かの質疑に対しては、支払わなくとも労働基準法第三十七条の違反にはならないものと考えるがなおいささか疑問があるので何分の御指示を得たい。

答 設問の場合法第三十五条の休日を与えられている限り、見解の通り。「昭和二七・一〇・二七基収第五三〇三号、昭和三三・二・一三基発第九〇号」

ハ 変形労働等の場合

〈就業規則で特定された時間の取扱〉
〔昭和二三・七・一五基発第一六九〇号〕 第三十二条の二関係参照

へ 一昼夜交替勤務者の割増賃金

問 地方鉄道はその性質上一昼夜交替（八時から翌日八時迄の勤務で翌日は非番となる）の勤務につく者（女子年少者を除く）が多いが午後十時から午前五時迄（四時間以上の睡眠時間があるが四時間と押え労働時間は三時間）の深夜労働時間に対して法第三十七条による二割五分増の賃金を支払うべきであるか、又は規則第二十条による五割増の賃金を支払うべきであるか。

答 一昼夜交替の勤務に就く者について変形労働時間制によって労働させる場合には法律上時間外労働の割増賃金を支払

う必要はないが午後十時から午前五時迄の間の労働（睡眠時間として定められた時間を除く）に対しては深夜労働の割増賃金を支払わなければならない。従って質疑の場合は法律上は二割五分以上の割増賃金を支払えばよいことになる。「昭和二三・七・一〇基発第九九六号」

〈睡眠時間の割増賃金〉

問 法第八条第四号の事業に従事する労働者で一昼夜交替勤務に就く者について夜間継続四時間の睡眠時間を与えた場合はそれが深夜にわたる場合であつてもその時間についてこれを休憩時間とみなし深夜割増賃金を支払う必要がないものと思われるが如何。

答 見解のとおり。「昭和二三・四・五基発第五四一号」

△法第四十一条該当者の割増賃金の基礎▽

問 法第四十一条に該当する労働者の深夜業に対する割増賃金の計算の基礎は如何。

答 当該職種の労働者について定められた所定労働時間を基礎とする。〔昭和二三・一二・一五基発第五〇二号〕

△監視断続労働者の深夜業割増賃金▽

問 法第四十一条第三号の労働者が就業規則により二十四時間を勤務する場合の深夜業の割増賃金の扱い如何。

答 法第四十一条は深夜業の規定の適用を排除していないから、二十四時間交替勤務することを条件として賃金が定められている労働者について、法第四十一条第三号によって使用者が行政官庁の許可を受けて使用する場合にあつても、使用者は深夜業の割増賃金を

支払わなければならない。但し、労働協約、就業規則その他によって深夜の割増賃金を含めて所定賃金が定められていることが明らかな場合には別に深夜業の割増賃金を支払う必要はない。〔昭和二三・一〇・一四基発第一五〇六号〕

△労働時間の定めのある第四十一条第三号労働者の割増賃金▽

問 許可を受けて法第四十一条第三号の労働に従事する者で、一定の労働時間の定めがある場合（例えば一日十時間とする）この所定労働時間を超えて現実に労働がなされた場合には（例えば十二時間労働したとする）その超過労働（例えば二時間）に対しては割増賃金支払の義務はないが、少くとも通常の労働時間の賃金は支払うべきではないか。

答 法第四十一条第三号の許可

3 割増賃金の算定基礎賃金

イ 生産奨励手当

△増産手当▽

問 工場、事業場において一定の生産目標を突破せる場合一人当りの生産を計量し得る場合は労働者個々にあるいは併せてその集団に対し、一人当りの生産を計量し得ざる場合は集団に対し、能率刺戟の手当として増産手当又は生産奨励手当等の名称を以て支給する手当は法第三十七条の規定

を受けた労働者について一定の労働時間の定めがある場合、この所定労働時間を超えて労働したときに、超過労働に対して、幾何の賃金を支払うかは、当事者の定めるところによる。〔昭和二三・一一・二五基収第三〇五二号〕

による割増賃金の基礎に算入されるものと思うが、

(一) 所定時間内労働のみにては目標突破に至らず、時間外労働をなして初めて実現されたこと明白なときは、この手当は割増賃金の基礎に算入する要なしと解してよいか。

(二) 所定時間内において幾何、延長時間内において幾何の生産を挙げ得たかを量定し得ざる場合この手当を割増賃金の基礎に計算する方法如何（本手当は施行規則第十九条第一号により計算されるものにならずと解する）。

(三) 集団に対して支給される場合これを個々の労働者に割振り割増賃金の基礎額に影響せしむるは技術的に極めて困難なり何らかの便法ありや。

答(一) 設問の趣旨不明であるがその手当が専ら時間外労働に対して支払われたものであれば

ば見解の通りであるが、時間外労働をなした結果としての生産量と所定時間内労働による生産量とを加えて全生産量が目標に到達したために支払われたものであるならば割増賃金の基礎となる賃金となる。

(二) この場合における計算方法は施行規則第十九条第一項第六号による。従って所定時間の内外の生産量を量定する必要はない。

(三) 増産手当又は生産奨励手当が集団に対して支給されしかも割増賃金の基礎となる場合においても割増賃金の計算は各労働者について個別に行うべきである。なおこの場合における増産手当又は生産奨励手当の各労働者に配分される基準を賃金規則その他の定めによって明らかにした上でそれが施行規則第十九条各号のいずれに該当するかを決定

し割増賃金の計算を行うべきであって一般的便法はない。
〔昭和二三・七・三一基収第二一四号〕

〈生産手当等の割増賃金算定〉

問 最近生産手当生産奨励金又は生産報奨金として一工場あるいは会社全体の標準額を超過した場合に支給する賃金形態をとる処が増加しているが、これを施行規則第十九条の計算において、月によって定められた賃金と見るか請負制によって定められた賃金と見るかによって時間給支給の有無が問題となるので当局においては次の如き見解で処理しているが、一定の支給条件を満たす要件が双方類似しており、いささか疑義が有るので折返し御回答願いたい。

記

一、生産手当

某会社では数力工場の生産量を合計して毎月ある一定の生産量を超えた場合に全員（但し該月の就業日に一日以上就業しない者を除く）一律に五〇〇円を支給するという生産手当は施行規則第十九条の計算においては月によって定められた賃金として同条第一項第四号による。

二、能率賞与

某鉱業所において毎月計画生産量を超えた場合労働者一人当たり平均三〇〇円としてプールし、それが個人別配分の場合には各人の能率、成績その他に応じて比例配分される。従って毎月その支給額が一定でないという所謂集団請負制の形態をとるものは請負制によって定められた賃金として施行規則第十九条の計算においては同条第六号による。

答 一については施行規則第十

九条第二項によって月によって定められたものとみなす。二の能率賞与については各人別比例配分の場合の各人の能率、成績その他の条件に各人の実際労働時間が含まれる場合には貴見の通り。「昭和二六・二・一四基収第三九九五号」

ロ 特殊作業手当

〈坑内手当〉

問 法第三十七条の「通常の労働日の賃金計算額」に関し坑内係員が所定勤務時間は坑内において勤務し引続き坑外において時間外勤務をした場合割増賃金算定基礎給に坑内手当（注）を算入するか。

（注）

（イ）坑内手当は坑内係員が入坑した場合入坑一回に付二〇円、月十五日以上入坑する者に対

しては右の外に坑内常勤者として月額五〇〇円支給する。

（ロ）坑内係員が坑内において時間外勤務する場合は当然坑内手当は基礎給として算入すべきであるが坑外で残業した場合坑外係員の残業との均衡上坑内係員の割増賃金計算に坑内手当は算入すべきでないと考えられるがどうか。

答 設例の場合坑内係員に支給される坑内手当は割増賃金算定の基礎に算入しない。「昭和二三・五・二五基発第八一号」

〈特殊作業手当〉

問 ある作業を担当する甲が休暇をとったため又はその作業繁忙のため常時その作業に従事していない乙をしてその作業に従事させた。

協約によりかかる場合、甲のように当該作業に専ら従事

する者には日額の手当（作業手当）を出すことになっており、乙のように自己本来の作業に従事しているならば右の日額作業手当は支給されないが、たまたまその日はその作業に従事したため、この日額作業手当は支給される。この場合、乙に対する右の日額手当は乙にとっては予定された通常の労働に対する賃金ではないものと考えられるので、割増賃金の基礎には算入しなくとも差支えないものと思うが如何。

答 乙がその日の特殊事情によって通常従事している職務を離れ、たまたま甲の特殊作業に従事し、その特殊作業の勤務が法第三十二条及び第四十条の労働時間外に及ぶときは、その超過労働時間に対しては、特殊作業手当を法第三十七条の割増賃金の基礎となる賃金

に算入して計算した割増賃金を支払わなければならない。
〔昭和二三・一一・二二基発第一六八一号〕

〈危険作業手当〉

問 ある作業中に、やむを得ない事情により特殊な危険作業（例えば高圧電流の通ずる線を取扱う作業）に従事する場合、これに対してその日は特に危険作業手当を支給することになっているが、これはその労働者の通常の労働日に対する賃金とは関係のない臨時的なものと考えられるので、割増賃金の基礎に算入しなくとも差支えないと思うが如何。

答 危険作業が法第三十二条及び第四十条の労働時間外に及ぶ場合においては、危険作業手当を法第三十七条の割増賃金の基礎となる賃金に算入して計算した割増賃金を支払わ

なければならない。〔昭和二三・一一・二二基発第一六八一号〕

〈手術手当〉

問 ○○病院賃金規則の通り社会保険報酬点数四十点以上に該当する手術に従事した場合医師には所定労働時間内においては実収手術料の一割五分が手術手当として支給され、所定時間外労働においては実収手術料の一割五分の手術手当とその手術手当の二割（規定なし）が加算支給されこれを割増賃金に代替している。この場合手術手当は臨時の賃金とは認められないので通常の業務に対して支払われる賃金と思われるので割増賃金の基礎に算入し左記の計算方法によって取扱うべきものと認められるが、いささか疑義があるので至急何分の御回

答を煩わしたい。

なお医師は手術以外に残業することはなく又手術は常時実施せられているものである。

記

賃金締切期間の手術手当の総額をその期間の総労働時間で除した金額に時間外労働時間数を乗じた金額の二割五分と所定の賃金により計算された時間外労働に対する割増賃金との合算額を支給すべきと解する。

答 設問の手術手当は、当該手術手当の与えられる勤務時間が法定の割増賃金を支払うべき時間に該当する場合にのみ割増賃金の基礎となる賃金であって、この場合の割増賃金は施行規則第十九条第一項第六号により、結局実収入手術料の一割五分の二割五分以上でなければならない。なお、施行規則第十九条第一項第六

号による計算においては同号の総労働時間数は一賃金算定期間において手術手当の与えられる勤務時間の総時間数により計算せられたい。〔昭和二六・八・六基収第三三〇五号、昭和三三・二・一三基発第九〇号〕

ハ 深夜に係る手当

〈三シフト制における番付手当〉

問 ○○紡績の化纖工場において九月初めより三シフト制を採用し第一シフト及び第二シフトに対しては夫々七円五〇銭、第三シフトに対して三〇円の番付手当を支給することとなったが、各シフトの引継のためラップする時間が超過勤務となるので、これが手当の計算について疑義があるので回答願いたい。

各シフトの勤務時間は次の

通りであって

第一シフト 七時～十五時

第二シフト 十五時～

二十三時

第三シフト 二十三時～七時

第二、第三シフトの深夜に該当する時間については、深夜の割増賃金は別に計算されている。

追って右の手当の趣旨は第三シフトの勤務を敬遠することを防ぐためのものであることだけは会社の説明ではっきりしているが、七円五〇銭と三〇円との差額が第三シフトの勤務に対して別途支払われているものと解釈するはつきりした根拠はない。もし第三シフトの三〇円が各シフトの番付手当を七円五〇銭とみて第三シフトの時間的位置のウエイトに対して支払われているものとみるならば、各シフトの超過勤務は七円五〇銭を

含めたものを基礎として割増賃金を計算しその時間の位置が第三シフト内にある時間に對して七円五〇銭と三〇円との差額二十二円五〇銭の時間割賃金を加算すればよいということになる。しかしこの差額の二十二円五〇銭が第三シフトの時間の位置に對して支払われるものとみるにしてもその金額がどの労働者にも同額であることにいささか割り切れないものがある。

しからばこの各手当が各シフトに夫々支給されるものと断定してその勤務をする日にラップタイム又は他のシフトの勤務の欠勤を補った勤務としてもその日に勤務することになっているシフトの手当を基礎に含めて夫々計算することが正しい様にも考えられる。当工場としては合法的な支払が明確になるまで仮払をして

いるが、この制度は一工場に止らず全国化織工場全般にわたって実施されているやに聞いている。

答 設問の場合の割増賃金の計算に當つては、各シフト共七円五〇銭を基礎として取扱われない。なお、第三シフトに對して支払われる三〇円と七円五〇銭との差額二十二円五〇銭は、午後十一時から午前五時までの深夜業に對する割増賃金と認められるが、この趣旨が現行の規定では明確ではないから規定の改正方指導されたい。(昭和二六・三・二〇基収第三八〇三号)

〈夜間看護手当〉

問 K県においては、職員の給与に關する条例中に別添資料、人事院規則九—三〇第二四条の規定する夜間看護手当と同様の手当を支給する旨の規定

を設けるべく立案中でありますが、該手当は労働基準法第三七条の割増賃金の基礎となる賃金に算入しなくともよいと思料されますが、いささか疑義があるので御伺いたします。

(別添)

(夜間看護手当)

第二四条 夜間看護手当は、国立大学の学部若しくは附属研究所の附属病院、国立病院、国立療養所若しくはこれらの分院又は人事院が定める診療施設の病とうに勤務する助産婦、看護婦若しくは准看護婦又は人事院がこれらに準ずると認める職員が、正規の勤務時間による勤務の一部又は全部が深夜(「午後一〇時後翌日の午前五時前の間」をいう。次項において同じ。)において行なわれる看護等の業務に従事したときに支給する。

二、前項の手当の額は、その勤務一回につき一〇〇円（その勤務に含まれる深夜における勤務時間が二時間に満たない場合にあっては八〇円）とする。

答 設問の夜間看護手当は、労働基準法第三十七条第一項の通常の労働時間又は労働日の賃金とは認められないから、同項の割増賃金の基礎となる賃金に算入しなくともさしつかえない。（昭和四一・四・二基収第一二六二号）

二 家族手当

〈家族手当等の意義〉

家族手当、通勤手当及び規則第二十一条に掲げる別居手当、子女教育手当は名称にかかわらず実質によって取り扱うこと。
〔昭和二二・九・一三発基第一七号〕

〈家族手当額を基準とする手当〉

問 割増賃金の基礎となる賃金の取扱方について家族手当以外の手当の算定基礎に扶養家族数又は家族手当額を用い、例えば独身者に対しては幾何、扶養家族ある者に対してはその家族数に応じ、もしくは一律に幾何の物価手当を支給するという様な場合扶養家族ある者の受ける物価手当と独身者の受ける物価手当との差額又は官庁職員の勤務地手当算定の基礎となる額に含まれる家族手当は昭和二十二年九月十三日発基第十七号通牒の趣旨に基き第三十七条第二項の割増賃金の基礎となる賃金から除外すべきや。

答 昭和二十二年九月十三日発基第十七号通牒は扶養家族数又はこれを基礎とする家族手当額を基準として算出した手

当は物価手当、生活手当その他名称の如何を問わず家族手当として取扱い、割増賃金の基礎となる賃金の計算においてはこれを除くという趣旨である。従って本事業の如く家族手当以外のもので、扶養家族数又は家族手当額を基礎として算定した手当及び官庁職員の場合における家族手当を基礎として算出した勤務地手当の部分はこれを家族手当とみなし割増賃金の基礎となる賃金から除くものとする。

右の場合独身者に対しても幾何かが支払われているときは、その手当は家族手当とは関連のないものであり、又扶養家族ある者に対し、その家族数に關係なく一律に支給されている手当は家族手当とはみなさない。従ってかかる手当は割増賃金の基礎に入れるべきである。（昭和二二・一

一・五基発第二三一号」

〈割増賃金の基礎となる手当〉

問 左記手当が法第三十七条及び施行規則第二十一条に関し時間外割増賃金の基礎となるものであるか否かについて疑義があるので御回答願いたい。

記

- (一) 臨時特別手当（都市手当）
当社において都会地のみに支給するもので
- (1) 支給の理由
- (イ) 事業地においては一般に労務加配米の支給あり、それだけ生活が楽になるが都会地本店、支店、出張所にてはこれがないため食糧の補給に多額の支出を要すること
- (ロ) その他一般に都会地は物価高なること
- (2) 給与の性質―所謂生活給の性質を有する。
- (3) 支給方法

- (イ) 半額以上は本人の資格に応じて（六種類）定額を支給
- (ロ) 残りは家族数に応じ定額支給す。所謂家族手当の都会地の割増の実質を有するもの
- (二) 厚生費補助
- (1) 都会地は事業地現場の如く診療施設、住宅施設等不十分なるを以って事業地現場の従業員との釣合いを考慮し都会地の従業員の厚生費の補助として支給する。
- (2) 給与の性質―生活給
- (3) 支給方法
出勤を奨励する意味において出勤一日につき定額を支給する
- (三) 僻地手当
僻地現場に支給、内容は前記都会地手当と略々同様
- (四) 職務手当・役付手当
主任、課長、部長等の職責あるものに支給する。理由は責任の加重に従い勤務の実質

- 的加重及び責任者の交際の支出あるを考慮し支給するもの。毎月定額を支給する。
- (五) 勤続手当
長期勤続者を優遇するため支給するもの。毎月定額支給
- (六) 増産奨励金
- (1) 支給理由
増産を奨励するために普通の賃金とは別に増産せしや否や、その生産実績に比例して別に奨励金として支給するもの。
- (2) 支給方法
某鉱山における例
- (イ) さく岩夫報償金
一定の標準と実績を比較し成績良好の場合支給する。月額総額限度三〇、〇〇〇円
- (ロ) 選鉱課報償金
精鉱量は品位等毎月の実績により査定支給、月限度八、〇〇〇円

(イ) 坑内職員特別手当

毎月出鉱成績により査定支給、月限度五、一〇〇円

(ニ) 生活補助金（前受給者以外の全員に支給）

家族手当受給者 一人当月額一二〇円

単身者 一人当月額六十円

答 法第三十七条の割増賃金の

基礎となる賃金の計算においては扶養家族数又はこれを基礎とする家族手当額を基礎として算出した手当は、物価手当、生活手当その他名称の如何を問わず家族手当として取扱う。従って臨時特別手当及び僻地手当のうち扶養家族を基礎として算出した部分は、これを家族手当とみなし割増賃金の基礎から除くものとする。

臨時特別手当及び僻地手当の中独身者に対して支払われている部分及び扶養家族のあ

るものにして本人に対して支給されている部分は家族手当ではないから、かかる手当は割増賃金の基礎に算入する。その他の手当もすべて割増賃金の基礎となる賃金に算入しなければならぬ。（昭和二二・一二・二六基発第五七二号）

〈家族補給手当〉

問 管下某会社においては別添賃金規則の如く家族手当とは別個に家族補給手当を支給しているが、これが取扱について割増賃金の基礎に算入すべきか否かに疑義があるので御指示願いたい。

（別 添）

賃 金 規 則（抜 萃）

第三条 本規則において俸給とは、会社が従業員に対して、

名 称	支 給 条 件	支 給 額	支給時期	備 考
家族手当	注 一カ月扶養の義務ある家族一人に付き 該当計算日の作業日数の半数以上欠勤したときは支給しない	妻 五〇〇円 その他 二五〇円	下期	扶養の義務ある家族とは次の者とする 一、配偶者 二、数え年一九未満の者 三、数え年六一以上の父母
家族補給手当	扶養の義務ある家族 四人以上 三人まで 成年独身者 未成年独身者 注 当該計算は作業日数の半数以上欠勤したときは支給しない	一月一、八〇〇円 一、五〇〇円 一、二〇〇円 一、一〇〇円	上下期 分割	同 右

毎月定期的に支給する基本月額及び勤務手当、物価手当、家族手当、家族補給金等の諸手当をいう。

手当（別表一抜萃）（右表）

答 設問の家族補給手当のうち独身者に支給する金額は勿論、扶養家族ある者に対して支給される金額についても、その支給の方法が、別に存する家族手当の支給方法とは全く異り家族手当の性格を有するものとは認め難いから全額割増賃金の基礎に含むべきである。
〔昭和二六・一〇・一九基収第四九九六号〕

木 その他

〈所得税補充手当の割増賃金計算方法〉

問 給与所得に対する所得税を、毎月使用者側において負担するため臨時補給金を支給して

いるが、この補給金中には既に課税対象となった割増賃金の部分及び家族手当その他割増賃金の基礎に算入しない賃金の部分をも包含しているため、法第三十七条の割増賃金に算入する場合、計算が極めて困難である。かかる場合に如何に処理すべきか。

答 設問の如く、労働者の所得税を使用者が一部負担するため支給する税金補給金は必ずしも扶養家族の数に応じて増額するものではないから家族手当を基礎として算定される賃金とは認められず又通勤手当等、割増賃金の基礎に含めない賃金に対する部分の補給金を区別する方法がないから、右の補給金は全額割増賃金の基礎に含めるべきである。
〔昭和二五・八・七基収第一九九一号〕

〈通勤手当〉

問 一事業場において、實際距離に応じて通勤手当が支給されるが、最低三百円は距離に拘らず支給されるような場合においては實際距離によらない三百円は基礎に算入するものと解する。但しこの際事業場が給与の均衡上除外された通勤手当の一部を算入することとは妨げないものと解するが如何。

答 本文については見解の通りである。但書については家族手当、通勤手当等、割増賃金の基礎より除外し得るものを算入することは使用者の自由である。〔昭和二三・二・二〇基発第二九七号〕

〈乗務員の中休み手当〉

問 左記の如き中休み手当は労働基準法施行規則第二十一条に掲げられたいずれの賃金にも

該当しないが、この様な不就業時間に与えられる賃金を割増賃金の基礎に入れるべきか。

記

給与規程（抜萃）

（中休手当）

第三十五条 中休手当は車掌及び運転手が中休勤務（注）をした時に支給する。

前項の手当の額は第四十六条に規定する勤務一時間当りの給与額に全中休時間数を乗じて得た額の二分の一とする。（勤務一時間当りの給与額の算出）

第四十六条 勤務一時間当りの給与額は給料の月額とそれに対する勤務地手当の月額及び現業手当の月額の合計額に十二を乗じ、その額を一週間の勤務時間に五十二を乗じて除した額とする。

（注）中休勤務とは就業規則第十一条二（乗務員の勤務時

間）の第三日目の平日勤務をいう。

就業規則第十一条

職員の勤務時間は次の通りとする。但し業務の都合又は季節によって勤務時間を変更することがある。

一、省 略

二、乗務員の勤務時間

七箇班制として各班毎に順次、次の勤務をくり返す。

第一日 午後二時から午後十二時まで

第二日 午後二時から午後十一時三十分まで

第三日 平日……午前六時三十分から午前十時まで
（中休）午後二時三十分から午後八時まで
日曜祝日……午前八時から午後八時まで

第四日 午前五時五十分から午後二時五十分まで

（一組……午前五時五十

第五日 分から午後二時五十分まで

二組……午後二時から午後十二時まで

第六日 休日

第七日 休日

（備考）第三日目の平日勤務の午前十時から午後二時三十分までは中休時間（四時間三十分）とし勤務を要しないものとする。

答 設問の中休手当は、通常の労働時間の賃金と認められる。従って割増賃金の基礎に算入するが、その計算は施行規則第十九条第二項による。（昭和二九・五・一七基収第七七二号）

4 割増賃金の算出方法

＜寒冷地手当を割増賃金の基礎に算入しないが法所定の計算により上回る場合＞

問 ○○連盟は、本年九月八日

○○労働組合連合会との間に寒冷地手当に関する協約を締結し、寒冷地手当は割増賃金の基礎に算入しないことに協定した。

右は本手当の新設後の割増率に付、本手当を除外した賃金に付三割七分と協定したことによるものであり、寒冷地手当を基礎に入れない賃金だけの割増金額

$$\frac{\text{基準賃金}}{8} \times 0.37 = A$$

が労働基準法による最低額

$$\frac{\text{割増賃金} + \text{寒冷地手当}}{8} \times 0.25$$

$$= B$$

を下廻らぬ限り法第三十七条違反とならないと思料するが如何。

答 設問の寒冷手当は法第三十七条に規定する割増賃金の基礎たる賃金であるが、労働者

に対して実際に支払われた割増賃金が法所定の計算による割増賃金を下廻らない場合には、法第三十七条の違反とはならない。〔昭和二四・一・二八基収第三九四七号〕

△割増賃金の計算方法①▽

問 施行規則第十九条第三号かつ

こ書、第四号かつこ書は厳格に適用する趣旨か、例えば官庁その他の土曜半休、冬季、夏季の勤務時間の相違及び月により土曜、日曜等不均一による月々の所定労働時間数の異なること等をも含むか。

答 施行規則第十九条第三号かつこ書及び第四号かつこ書は厳格に適用すべきものである。〔昭和二三・三・一七基発第四六一号〕

△割増賃金の計算方法②▽

問 割増賃金に関し月二回（十

五日毎）支払い、又は旬給の定めのある場合には規則第十九条第一項第五号に該当するが、右の一定期間の所定労働時間数が異なる場合は同条第三号かつこ書を準用すべきものと思うが如何。

答 見解の通り。〔昭和二三・四・一七基収第一〇七七号〕

△出来高払制労働者の時間外割増賃金▽

問 賃金が出来高払制その他の請負制によって定められている者が、法第三十六条もしくは法第三十三条の規定によって時間外又は休日の労働をした場合の賃金の支払方法如何。その賃金算定期間において出来高払制その他の請負制によって計算された賃金の総額を当該賃金算定期間における総労働時間数で除した金額に法第三十六条もしくは法第三十三

条の規定によって延長した労働時間数もしくは休日労働時間数を乗じた金額の十二割五分を支払うべきであるか、又は二割五分で差支えないか。

答 見解後段の通り。「昭和二三・一一・二五基収第三〇五二号」

〈割増賃金計算のための通常の労働日〉

問 休日労働または時間外労働の割増賃金の通常の労働日の計算にあたり月給者の一年間の所定労働日数は左記の通り取扱って差支ないか。

記

一、就業規則中

休日は毎週日曜日とする。

と定めてある場合は本年は日曜五十二日としてその通常の労働日は三百十三日とする。

二、就業規則中

(イ) 公休日

日曜日は勤務を要しない日とする。

(ロ) 休日

国民の祝日は休日とする。但し当日勤務を要する者について他日に振り替えこれを与える。

(ハ) 有給の欠勤

休日(ロの場合)はその日が日曜でない限りこれを勤務したものとする。

右のような規定のある場合は(ロ)の国民の祝日は通常の労働日として取扱い該事業場の休日は日曜日のみと解しその通常の労働日は一の通り三百十三日とする。

三、就業規則中

休日は左の通りとする。

(一) 定休日 毎週日曜日

(二) 公休日

(イ) 年末年始 十二月三十一日より一月三日迄

(ロ) 天皇誕生日 四月二十九

日

(イ) 憲法記念日 五月三日

(ニ) 盆 会 八月十五日

(ホ) 会社創立記念日 十一月三日

(ヘ) 勤労感謝の日 十一月二十三日

休日の規定を単に右の様に定めた場合は週休五十二日の外に公休八日(本年は天皇誕生日は日曜と重複しているので削除)も所定の休日として取扱い計六十日が休日でありその通常の労働日は三百五日とする。

答 施行規則第十九条にいう通常の労働日とは、所定の実労働日をいうものであるから、設問一、三については貴見の通り。設問二(ロ)は、ただ勤務したもののみなされるだけであるから、通常の労働日より除外される。従って本年における通常の労働日は三百五日

である。〔昭和二六・八・六
基収第二八五九号〕

第38条 関係

1 事業場を異にする場合

〈事業場を異にする場合の意義〉

問 本条において「事業場を異にする場合においても」とあるがこれを事業主を異にする場合も含むと解すれば個人の側からすれば一日八時間以上働いて収入を得んとしても不可能となるが、この際個人の勤労の自由との矛盾を如何にするか、又内職は差支えないとすればその区別の標準如何。

答 「事業場を異にする場合」とは事業主を異にする場合をも含む。なお内職云々についてはその内職を行う者と発注者との間に使用従属関係があ

るか否かによって法の適用の有無が決定される。〔昭和二三・五・一四基収第七六九号〕

〈一事業場で八時間労働後他の事業場で働く場合の取扱い〉

問 所定労働時間八時間で事業主Aに雇われている者が経済上の事由により退社後B事業場に雇われて労働に従事しようとする場合事業主Bは該労働者を使用することができるか。もしできるとするならば、この場合様式第九号の「所定労働時間」の欄にはA事業主の許における労働時間を記入させることになるか。

答 事業主Aのもとで法第三十二条第二項所定の労働時間労働したものを、B事業主が使用することは、法第三十三条又は法第三十六条の規定に基づき、夫々時間外労働についての法定の手続をとれば可能で

ある。又様式第九号の記入方法は見解の通りである。〔昭和二三・一〇・一四基収第二一七号〕

〈二以上の事業に働く場合の時間外割増賃金〉

問 二以上の事業主に使用され（労働関係ありとする）その通算労働時間が八時間を超える場合割増賃金は如何に処置したらよいか。

答 法定時間外に使用した事業主は法第三十七条に基き、割増賃金を支払わなければならない。〔昭和二三・一〇・一四基収第二一七号〕

〈複数の事業場に派遣される派遣労働者〉

労働基準法第三八条は、派遣中の労働者に関しても適用されるので一定期間に相前後して複数の事業場に派遣された場合に

2

坑内労働

は、労働基準法の労働時間に関する規定の適用については、それぞれの派遣先の事業場において労働した時間が通算されること。〔昭和六一・六・六基発第三三三三号〕

〈集団入出坑の場合の許可〉

規則第二十四条の許可は概ね次の基準によって取扱うこと。

(一) 二十人以下の団体入坑は許可しないこと。

(二) 徒歩で出入坑する場合には所要時間が三十分以内のものに限って許可すること。

(三) 人車又はケージによって出入坑する場合には合理的所要時間（一回の乗降時間としてケージの場合は三十秒、人車の場合は三分とし、これに通常の運転時間を加えて算出する）に三割を加えた時間以内

のものに限り許可すること。
〔昭和二二・九・一三基発第一七号〕

〈坑内作業と直結する作業〉

問 法第三十八条第二項但書

「坑内作業の休憩時間」の適用範囲を坑内作業に直結する坑外の捲方、外棹等の職種に拡大して解してよいか。

答 坑内作業に直結する作業であつても、坑外作業に従事する労働者には、法第三十八条

第二項但書は適用されない。
〔昭和二三・四・一五基収第一三七四号〕

〔昭和二三・一〇・三〇基発第一五七五号、昭和二三・一二・一六基収第三九五二号〕 第三十二条関係参照

〈坑内労働者の労働時間と坑内労働時間との関係〉

〔昭和二三・一〇・三〇基発第一五七五号、昭和二三・一二・一六基収第三九五二号〕 第三十二条関係参照

〈作業の準備又は終業に必要な整理整頓時間〉

問 坑内作業の準備又は終業に必要な坑外での整理整頓時間、例えば入坑前の作業即ちキャップランプの受渡時間、繰込時間及び出坑後のキャップランプの返納時間、あるいは点検場所から坑口までの時間は、坑内労働者の労働時間に算入してよいか。

このような解釈は、法第三十八条第二項「坑内労働について、労働者が坑口に入つた時刻から坑口を出た時刻までの時間を、休憩時間を含め労働時間とみなす」という条文並びに施行規則第二十四条と矛盾するように思料されるので具対的内容について何分の回答願いたい。

答 見解の通り。なお法第三十八条及び施行規則第二十四条は坑内における労働時間につ

号」
いては、いわゆる切羽実働のみを計算することなく、坑口計算制によって計算するとの意であり、いわゆる坑内労働者の労働時間は、右の坑内における労働時間に限られず、坑外において使用者の作業指揮下にあれば、その時間も当然これに含まれる。〔昭和二三・一〇・三〇基発第一五七五号〕

〈入坑開始〉

問 法第三十八条によると坑内作業における労働時間は労働者が坑口を通過した時刻より計算することとなっているが規則第二十四条にいう入坑開始とは労働者が人車又はケーシに乗る時刻を意味するか、もしくは人車の最先端が坑口を通過する時刻を意味するか。
答 見解後段の通り。〔昭和二四・一・二五基収第四二七七

号」

〈入坑終了〉

問 規則第二十四条にいう入坑終了とは人車の最後部が坑口を通過した時刻を意味するか、又は人車が終点（坑内）に到着し労働者が人車より降りて了った時刻を意味するか。

答 見解前段の通り。〔昭和二四・一・二五基収第四二七七号〕

〈入坑に要する時間〉

問（一）昭和二十二年九月十三日附発基第一七号通牒法第三十八条関係（三）にいう「通常の運転時間」とは人車又はケーシの始点（坑外）より終点（坑内）までの通常の運転時間を意味するものと解してよいか。
（二）労働基準法施行規則様式第十一号の「入坑に要する時間」とは同規則第二十四条にいう

「入坑開始から入坑終了までの時間」と解してよいか。

答（一）「通常の運転時間」とは、団体入坑者の始発の人車又はケーシの最先端が坑口に入った時刻から終発の人車又はケーシの最後尾が坑口を通過した時刻までの時間からその停車時間（前記通牒に定める乗降時間を含む）を除いた時間という。

（二）見解の通り。〔昭和二四・四・二二基収第四七五号〕

〈鉱山における坑の範囲〉

〔昭和二五・八・一一基発第七三二号〕 第三十六条関係参照

〈坑内労働者の割増賃金〉

〔昭和二三・一・二四基発第一〇四号〕 第三十七条関係参照

第38条の2 関係

1 事業場外労働

〈趣旨〉

事業場外で労働する場合で、使用者の具体的な指揮監督が及ばず、労働時間の算定が困難な業務が増加していることに対応して、当該業務における労働時間の算定が適切に行われるように法制度を整備したものであること。〔昭和六三・一・一基発第一号〕

〈事業場外労働の範囲〉

事業場外労働に関するみなし労働時間制の対象となるのは、事業場外で業務に従事し、かつ、使用者の具体的な指揮監督が及

ばず、労働時間を算定することが困難な業務であること。したがって、次の場合のように、事業場外で業務に従事する場合であっても、使用者の具体的な指揮監督が及んでいる場合については、労働時間の算定が可能であるので、みなし労働時間制の適用はないものであること。

- ① 何人かのグループで事業場外労働に従事する場合で、そのメンバーの中に労働時間の管理をする者がいる場合
- ② 事業場外で業務に従事するが、無線やポケットベル等によって随時使用者の指示を受けながら労働している場合
- ③ 事業場において、訪問先、帰社時刻等当日の業務の具体的な指示を受けたのち、事業場外で指示どおりに業務に従事し、その後事業場にもどる場合〔昭和六三・一・一基発第一号〕

〈事業場外労働における労働時間の算定方法〉

(イ) 原則

労働時間の全部又は一部について事業場外で業務に従事した場合において、労働時間を算定し難いときは、所定労働時間労働したものとみなされ、労働時間の一部について事業場内で業務に従事した場合には、当該事業場内の労働時間を含めて、所定労働時間労働したものとみなされるものであること。

- (ロ) 当該業務を遂行するためには通常所定労働時間を超えて労働することが必要となる場合

当該業務を遂行するためには通常所定労働時間を超えて労働することが必要となる場合には、当該業務の遂行に通常必要とされる時間労働した

ものとみなされ、労働時間の一部について事業場内で業務に従事した場合には、当該事業場内の労働時間と事業場外で従事した業務の遂行に必要とされる時間を加えた時間労働したものともみなされるものであること。なお、当該業務の遂行に通常必要とされる時間とは、通常の状態でその業務を遂行するために客観的に必要とされる時間であること。

- (イ) 労使協定が締結された場合
- (ロ) の当該業務の遂行に通常必要とされる時間については、業務の実態が最もよくわかつていゝる労使間で、その実態を踏まえて協議した上で決めることが適当であるので、労使協定で労働時間を定めた場合には、当該時間を、当該業務の遂行に通常必要とされる時間とすることとしたものである

ること。

また、当該業務の遂行に通常必要とされる時間は、一般的に、時とともに変化するものとが考えられるものであり、一定の期間ごとに協定内容を見直すことが適当であるので、当該協定には、有効期間の定めをすることとしたものであること。

なお、突発的に生ずるものは別として、常態として行われている事業場外労働であつて労働時間の算定が困難な場合には、できる限り労使協定を結ぶよう十分指導すること。

〔昭和六三・一・一基発第一号〕

△一部事業場内労働の場合の算定▽

問 労働時間の一部を事業場内で労働する場合、労働時間の算定はどうなるのか。

答 みなし労働時間制による労働時間の算定の対象となるのは、事業場外で業務に従事した部分であり、労使協定についても、この部分について協定する。事業場内で労働した時間については別途把握しなければならぬ。そして、労働時間の一部を事業場内で労働した日の労働時間は、みなし労働時間制によって算定される事業場外で業務に従事した時間と、別途把握した事業場内における時間を加えた時間となる。(昭和六三・三・一四基発第一五〇号)

△みなし労働時間制の適用範囲▽

事業場外労働のみなし労働時間制に関する規定は、法第四章の労働時間に関する規定の範囲に係る労働時間の算定について適用されるものであり、第六章の年少者及び第六章の二の女子の労働時間に関する規定に係る

労働時間の算定については適用されないものであること。

また、みなし労働時間制に関する規定が適用される場合であっても、休憩、深夜業、休日に関する規定の適用は排除されないものであること。〔昭和六三・一・一基発第一号〕

〈労使協定の締結の適正手続〉

〔昭和六三・一・一基発第一号〕

第三十六条関係参照

〈労使協定の届出〉

事業場外労働のみなし労働時間制に関する労使協定は、規則様式第十二号により、所轄労働基準監督署長に届け出なければならないものであること。

ただし、協定で定める時間が法定労働時間以下である場合には、届け出る必要がないものであること。

なお、事業場外労働のみなし

労働時間制に関する労使協定の内容を規則様式第九号の二により法第三十六条の規定による届出に付記して届け出ることでもできるものであること。

労使協定の届出の受理に当たっては、協定内容をチェックし、必要に応じて的確に指導すること。

また、事業場外労働のみなし労働時間制に関する労使協定の締結に当たっては、事業場外労働のみなし労働時間制の対象労働者の意見を聴く機会が確保されることが望ましいことはいうまでもなく、その旨十分周知すること。〔昭和六三・一・一基発第一号〕

△一部事業場内労働の場合の届出▽

問 労働時間の一部を事業場内で労働する場合に、事業場外労働の労使協定の届出が必要なのは一日の労働時間が法定

労働時間を超える場合か、あるいは、事業場外で労働する時間が法定労働時間を超える場合か。

答 労使協定では、事業場外における業務の遂行に通常必要とされる時間のみを協定するものであり、届出については見解後者による。〔昭和六三・三・一四基発第一五〇号〕

2 裁量労働

〈趣旨〉

近年の技術革新の進展、経済のサービス化・情報化等に伴い、業務の性質上その業務の具体的な遂行については労働者の裁量にゆだねる必要があるため、使用者の具体的な指揮監督になじまず、通常の方法による労働時間の算定が適切でない業務が増加していることに対応して、当該業務における労働時間の算定

が適切に行われるように法制度を整備したものであること。

〔昭和六三・一・一基発第一号〕

〈裁量労働の範囲〉

裁量労働に関するみなし労働時間制の対象となるのは、研究開発その他の業務であって、当該業務の性質上その遂行の方法を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要があるため、当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し具体的な指示をしないこととなる業務であるが、ただ、各事業場における業務の実態、その遂行方法等は千差万別であるので、具体的にどのような業務がこれに該当するかについては、各事業場における業務の実態について熟知している労使関係者が労使協定で定めることとされたものであること。

したがって、当該業務の性質上その遂行の方法を大幅に労働

者の裁量にゆだねることができないにもかかわらず、当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し具体的な指示をしないことを労使協定で定めても、みなし労働時間制の適用はないものであること。

具体的には、例えば次に掲げるような業務であって、当該業務の性質上その遂行の方法を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要があるため、当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し具体的な指示をしないこととなる業務に従事する労働者が裁量労働に関するみなし労働時間制の対象となるものであること。

- ① 新商品又は新技術の研究開発等の業務
- ② 情報処理システムの分析又は設計の業務
- ③ 記事の取材又は編集の業務
- ④ デザイナーの業務

- ⑤ プロデューサー又はディレクターの業務〔昭和六三・一・一基発第一号〕

△プロジェクトチームの場合▽

問 数人でプロジェクトチームを組んで開発業務を行っている場合、實際上、そのチームの管理の下に業務遂行、時間配分を行うケースが多いと思われるが、裁量労働と言いつけるか。

また、プロジェクト内に業務に付随する雑用、清掃等のみを行う労働者がいる場合、取扱いはどうか。

答 いずれも裁量労働に該当しない。〔昭和六三・三・一四基発第一五〇号〕

△裁量労働における労働時間の算定方法▽

労使協定において、裁量労働に該当する業務を定め、当該業

務の遂行に必要とされる時間を定めた場合には、当該業務に従事した労働者は、当該協定で定める時間労働したものとみなされるものであること。

なお、当該業務の遂行に必要なとされる時間は、一般的に、時とともに変化することが考えられるものであり、一定の期間ごとに協定内容を見直すことが適当であるので、当該協定には、有効期間の定めをすることとしたものであること。〔昭和六三・一・一基発第一号〕

△一か月単位のみなし労働時間の協定▽

問 裁量労働において労使協定で定める時間は、一日の労働時間だけでなく、一か月の労働時間も可能か。

答 一日当たりの労働時間を協定する。〔昭和六三・三・一四基発第一五〇号〕

△みなし労働時間制の適用範囲▽

裁量労働のみなし労働時間制に関する規定は、法第四章の労働時間に関する規定の範囲に係る労働時間の算定について適用されるものであり、第六章の年少者及び第六章の二の女子の労働時間に関する規定に係る労働時間の算定については適用されないものであること。

また、みなし労働時間制に関する規定が適用される場合であっても、休憩、深夜業、休日に関する規定の適用は排除されないものであること。〔昭和六三・一・一基発第一号〕

△労使協定の締結の適正手続▽

〔昭和六三・一・一基発第一号〕
第三十六条関係参照

△労使協定の届出▽

裁量労働のみなし労働時間制

に関する労使協定は、規則様式第十三号により所轄労働基準監督署長に届け出なければならないものであること。なお、その受理に当たっては、協定内容をチェックし、必要に応じて的確に指導すること。

なお、裁量労働のみなし労働時間制に関する労使協定の締結に当たっては、裁量労働のみなし労働時間制の対象労働者の意見を聴く機会が確保されることが望ましいことはいうまでもなく、その旨十分周知すること。〔昭和六三・一・一基発第一号〕

第39条関係

1 年次有給休暇の意義

〈年次有給休暇に関する最高裁判決〉

昭和四十八年三月二日、労働基準法第三十九条の解釈について最高裁第二小法廷判決がなされたので、今後における同条の解釈運用は左記によって行なうので、遺憾のないようにされた

い。

(一) 年次有給休暇の権利は、法定要件を充たした場合法律上当然に労働者に生ずる権利であって、労働者の請求をまっ

てはじめて生ずるものではない。同条第四項の「請求」とは休暇の時季を指定するとい

う趣旨であって、労働者が時

季の指定をしたときは、客観的に同項ただし書所定の事由が存在し、かつ、これを理由として使用者が時季変更権の行使をしない限り、その指定によって年次有給休暇が成立し、当該労働日における就労義務が消滅するものと解するのが相当である。このように解するならば、年次有給休暇の成立要件として、労働者による「休暇の請求」や、これに対する使用者の「承認」というような観念を容れる余地はない。

(二) 年次有給休暇を労働者がどのように利用するかは労働者の自由である。しかし、労働者がその所属の事業場においてその業務の正常な運営の阻害を目的として一斉に休暇を提出して職場を放棄する場合は、年次有給休暇に名をかりた同盟罷業にはかならないか

ら、それは年次有給休暇権の行使ではない。

ただ、このようにいえるのは、当該労働者の所属する事業場で休暇闘争が行なわれた場合のことであって、他の事業場における争議行為に休暇をとって参加するような場合は、それを年次有給休暇の行使でないとはいえない。(昭和四八・三・六基発第一一〇号)

〈争議期間中に請求する年次有給休暇〉

問 スト期間中は、スト行為の限度において、年次有給休暇の対象にならない期間と解するが如何。

答 法第三十九条の年次有給休暇は、労働者の勤続年数に応じて与えられる休息であり、就業しなくても賃金をうけることができるのであって、そ

これは正常な労働関係にあることが前提とされているものである。従って、労働者が年次有給休暇を争議行為に利用する目的で請求した場合には、法の趣旨とも相容れないものであるから、使用者は労働者の請求を拒否できるものと解される。既に年次有給休暇を与えることを使用者が承認した後においても、労働者がその日に行われた争議に参加した場合には、使用者はその日を年次有給休暇として取扱わなくても違法ではない。又、争議行為がなされて後、争議に参加した労働者よりその日を年次有給休暇に振替えることを請求された場合には、使用者はその日の争議行為が事業の正常な運営を妨げたと否とを問わず、振替えを拒否することができないのはいうまでもないが、使用者が労働者の

請求をみとめてその日を年次有給休暇に振替え、争議行為の行われた日に労働基準法所定の年次有給休暇を与えたこととして取扱うことも差し支えない。(昭和二七・七・二五基収第三八二一号)

△長期休業中の場合の年次有給休暇△

問 長期休業中の労働者の年次有給休暇の行使に関し、左記のとおり取扱ってよいか。

(一) 負傷又は疾病等により長期療養中の者が休業期間中年次有給休暇を請求したときは、年次有給休暇を労働者が病欠勤務等に充用することが許されることから、このような労働者に対して請求があれば年次有給休暇を与えなくてはならないと解する。

(二) 休職発令により従来配属されていた所属を離れ、以

後は単に会社に籍があるにとどまり、会社に対して全く労働の義務が免除されることとなる場合において、休職発令された者が年次有給休暇を請求したときは、労働義務がない日について年次有給休暇を請求する余地がないことから、これらの休職者は、年次有給休暇請求権の行使ができないと解する。

答 (一)、(二)とも貴見のとおり。

(昭和二四・一二・二八基収第一四五六号、昭和三一・二・一三基収第四八九号)

△法定を超える有給休暇の取扱い△

問 法第三十九条に定められた有給休暇日数を超える日数を労使間で協約している時は、その超過日数分については、労働基準法第三十九条によらず労使間で定めるところによ

て取扱って差支えないか。

答 貴見のとおり。〔昭和二三・

三・三一基発第五一三号、昭和二三・一〇・一五基収第三六五〇号〕

〈第四十一条該当者の有給休暇〉

問 法第四十一条該当者に、法

第三十九条の適用があるか。

答 法第四十一条該当者にも法

第三十九条の適用がある。

〔昭和二三・一一・二六基発

第三八九号〕

〈年次有給休暇請求権と解雇〉

問 法第二十条によって解雇予

告をしようとしたとき当該労

働者が二十日間の有給休暇の

権利を有する場合、法第三十

九条による労働者の権利を如

何に取扱うべきか。年次有給

休暇請求は雇用契約上の権利

であるから解雇によって一応

消滅するとも考えうるが、雇

用契約上の権利としては未払

いの賃金に対する請求権と何

等差異なく権利は消滅するも

のではないから予告期間中に

有給休暇を与えるべきを至当

と考えるが如何。又即時解雇

の場合は有給休暇の付与を会

社側の都合により延期してい

る場合にはその休暇日数に応

じ平均賃金を支払った上解雇

手当を支払うことが妥当と認

めるが如何。

答 年次有給休暇の権利は予告

期間中に行使しなければ消滅

する。〔昭和二三・四・二六

基発第六五一号〕

2 年次有給休暇請求の要件

イ 一年間継続勤務

〈一年経過前の年休附与〉

使用者が継続一年間の期間満

了前に、労働者に対し年次有給
休暇を与えることは、何ら差支
えないこと。〔昭和二九・六・
二九基発第三五五号〕

〈有給休暇の齊一的取扱い〉

問 法第三十九条は個々の労働

者につき勤務年月数及び出勤

率を調査し有給休暇を算定す

る趣旨であると思うが、事務

の繁雑を避けるために左記の

ように全労働者につき一定の

基準日を定めて年次有給休暇

を与える取扱いを行うことは

できるか。

全労働者につき一定の基準

日を定めてその基準日までの

勤続年月数及び出勤率により

有給休暇を算定することとし、

① 基準日において継続勤務

一年未満の労働者に対して

は、使用者の負担において

残余の期間については出勤

したものとみなして、年次

有給休暇を与えること。

② 基準日において継続勤務
一年未満の労働者に対して
は、それまでの期間に出勤
率八割以上の者についての
み、継続勤務一年を経過し
たものとみなして年次有給
休暇を与えること。

答 貴見①は差し支えない。

貴見②は勤続一年に達し出
勤率が全労働日の八割に達し
た者が有給休暇を請求しても
それを与えられないことにな
り違法となる場合がある。

〔昭和二三・三・三一基発第
五一三号、昭和六三・三・一
四基発第一五〇号〕

〈継続勤務の意義〉

継続勤務とは、労働契約の存
続期間、すなわち在籍期間をい
う。

継続勤務か否かについては、
勤務の実態に即し実質的に判断

すべきものであり、次に掲げる
ような場合を含むこと。この場
合、実質的に労働関係が継続し
ている限り勤務年数を通算する。
イ 定年退職による退職者を引
き続き嘱託等として再採用し
ている場合（退職手当規程に
基づき、所定の退職手当を支
給した場合を含む。）。ただ
し、退職と再採用との間に相
当期間が存し、客観的に労働
関係が断続していると認めら
れる場合はこの限りでない
ロ 法第二十一条各号に該当す
る者でも、その実態より見て
引き続き使用されていると認
められる場合
ハ 臨時工が一定月ごとに雇用
契約を更新され、一年以上に
及んでいる場合であって、そ
の実態より見て引き続き使用
されていると認められる場合
ニ 在籍型の出向をした場合
ホ 休職とされていた者が復職

した場合

ヘ 臨時工、パート等を正規職
員に切替えた場合

ト 会社が解散し、従業員の待
遇等を含め権利義務関係が新
会社に包括承継された場合

チ 全員を解雇し、所定の退職
金を支給し、その後改めて一
部を再採用したが、事業の実
体は人員を縮小しただけで、
従前とほとんど変わらず事業
を継続している場合（昭和六
三・三・一四基発第一五〇号）

〈公共事業の一般職の日々雇い入れ
られる非常勤職員の場合〉

問 下記の雇用関係において、
労働基準法第三十九条第一項に
規定する継続勤務の認定につ
き、貴見をお伺いする。

なお、一般職の日々雇い入
れられる非常勤職員の年次有
給休暇は、労働基準法第三九
条に定める基準に準じて扱う

こととなっている。

記

1 公共事業に従事している一般職の日々雇い入れられる非常勤職員が、労働基準法第三十九条に定める年次有給休暇を与えるための要件を満たした後退職し、引き続き、同事業のため国家公務員法第二条第三項第一八号に該当する特別職の職員として、同一業務に雇用される場合、両期間は継続しているものとみなしうるか。

2 上記の場合において、会計年度末に退職し、次会計年度の当初に約一〇日間の離職期間があつて後、特別職の職員として採用され、さらに同年度の中で一般職の非常勤職員となる雇用形態を毎年度繰り返す職員は、会計年度にかかわらず継続勤務しているものとみなしうるか。

なお、当該離職期間中は、新会計年度の事業の実施準備等に要する期間で、前記職員を必要とする業務は行なわれていない。

答1 設問の如き雇用形式の変更があつても、その間に仮に公共職業安定所の紹介がない場合でも再雇用したであろうとするような事情等から、実質的に労働関係が継続していると認められる限り、労働基準法第三十九条の適用については、両期間の勤務は継続しているものと解する。

2 毎会計年度の初めに、当該年度における公共事業の実施準備等に要する一〇日程の期間があつて、その間当該職員を必要とする業務が行なわれないために、当該職員が一時的に離職することがあつても、前後を通じて当該公共事業に雇用されている限り一般に当

該職員の労働関係は、実質的に継続しているものと認められる。(昭和三六・一一・二七基収第五一一五号)

ロ 全労働日

〈出勤率の基礎となる全労働日〉

年次有給休暇算定の基礎となる全労働日の日数は就業規則その他によって定められた所定休日を除いた日をいい、各労働者の職種が異なること等により異なることもあり得る。

したがって、所定の休日に労働させた場合には、その日は、全労働日に含まれないものである。

なお、次に掲げる場合については全労働日に含まれないものとする。

- 一 使用者の責に帰すべき事由による休業の日
- 二 正当な同盟罷業その他正当

な争議行為により労務の提供が全くなされなかった日〔昭和二三・二・一三基発第九〇号、昭和六三・三・一四基発第一五〇号〕

〈全労働日が零となる場合の年次有給休暇〉

問 労働争議に伴い懲戒解雇された労働者がその解雇を不当労働行為なりとして救済の申立を行い再審の結果中央労働委員会より救済命令が出されて会社が解雇の取消を行ったので、復職した労働者が年次有給休暇を請求したという事例があり、これが取扱に疑義があるので左記の点について何分の指示をたまわりたい。

記

一、本事例の場合懲戒解雇の日より会社の解雇の取消しの日迄の間は使用者の責に帰すべき理由により労働することが

できなかったものと解すれば解雇の取消により復帰した労働者についての法第三十九条第一項の全労働日の算定にあたっては、一年の総日数から就業規則により定められている年間の休日数の外懲戒解雇の申渡により労働することができなかった日数（但し休日を除く）を差し引き計算すべきものと解する。

二、右の計算により全労働日を算定するとすればこの会社では継続一年の起算日が本法施行前に入社した者については九月一日、法施行後入社した者については当該入社月日となっているのであるが何れの場合においても次の二つの場合が生ずる。

1、当該労働者が前年における全労働日の八割以上出勤しておれば有給休暇を与えるべきものと解してよいか。

2、当該労働者の前年における全労働日が零となる場合出勤日数も零となるので有給休暇の取扱を如何にすべきか。

答一、貴見のとおり。

二、1、貴見のとおり。

2、労働日が零となる場合は、前年に労働日のあることを前提とする法第三十九条の解釈上八割以上出勤するという法定要件を充たさないから、年次有給休暇の請求権は発生しない。〔昭和二七・一二・二基収第五八七三号〕

ハ 出勤率の算定

〈出勤率の算定〉

年次有給休暇としての休業日数は本条第一項の規定の適用については出勤したものととして扱うこと。〔昭和二二・九・一三発基第一七号〕

〈予定日に遅れた出産と出勤率の計算〉

問 産前の休業を診断の結果により請求し、たまたま七週間要した場合法第六十五条第一項の「出産する予定の女子」との文言解釈から法第三十九条第一項の適用については出勤として取扱うのが妥当と思われるが如何。

答 六週間以内に出産する予定の女子が、労働基準法第六十五条の規定により休業したところ、予定の出産日より遅れて分娩し、結果的には産前六週間を超える休業は、見解の通り、法第三十九条第一項の適用については出勤として取扱わなければならない。〔昭和二三・七・三一基収第二六七五号〕

〈出勤率の計算における生理日に就

業しなかった日の扱い〉

問 生理日の就業が著しく困難な女子が生理日に休暇を請求した場合年次有給休暇の算出に当っては法第三十九条第五項の規定により欠勤となり月二日の生理日の不就業期間を要する女子は年二十四日となつて、これを欠勤とすると法第六十八条による女子保護の効果が半減するばかりか法第三十九条に関して極めて不利となる。これに対する見解如何。

答 法三十九条第一項の規定の適用について、生理日の就業が著しく困難な女子が休暇を請求して就業しなかった期間は労働基準法上出勤したものとみなされないが、当事者の合意によつて出勤したものとみなすことも、もとより差支えない。〔昭和二三・七・三一基収第二六七五号〕

3 年次有給休暇の付与日数

イ 付与日数

〈趣旨〉

我が国における労働者の年次有給休暇の付与日数を増加させ、国民生活の質的向上に資するとともに労働時間短縮に資するため、勤続一年の労働者の年次有給休暇の付与日数を現行の六日から一〇日に引き上げることとしたものであること。これに伴い、勤続一年の労働者だけでなく、勤続年数が二年以上の労働者についても、二〇日を限度として年次有給休暇の付与日数が引き上げられるものであること。〔昭和六三・一・一基発第一号〕

〈第二項ただし書の「総日数」の意義〉

問 労働基準法第三十九条第二項ただし書中の「総日数」は、当該年度に新たに発生する休

暇請求権のみについての制限であつて、繰越し分には制限が及ばないものと解するのが適当と考えるが、如何。

答 貴見のとおり。〔昭和三六・四・一九基収第八八号〕

〈出勤率と休暇日数〉

問(一) 一年目八割以上、二年目八割未満出勤者に対しては三年目の有給休暇は零と解してよいか。

(二) 一年目八割以上、二月目八割未満、三年目八割以上出勤者に対する四年目の有給休暇は十二日と解してよいか。

答 (一)及び(二)とも見解の通り。

〔昭和二三・一一・二六基発第三八九号〕

〈新しい付与日数の適用に当たつての猶予措置〉

年次有給休暇の最低付与日数は一〇日となるが、常時使用する

る労働者の数が三〇〇人以下の事業場については、当該事業場における年次有給休暇の最低付与日数の現状等にかんがみ、猶予措置が設けられており、昭和六三年四月一日から昭和六六年三月三十一日までの間は六日、同年四月一日から昭和六九年三月三十一日までの間は八日、同年四月一日以降は一〇日であること。

なお、当該猶予措置は、中小規模事業場における年次有給休暇の付与日数の実態を考慮して設けられたものであり、当該事業場においても、可能な限り本則で定められた日数の年次有給休暇が付与されることが望ましく、できるだけ速やかに最低付与日数を一〇日とするよう関係事業場を十分指導すること。

〔昭和六三・一・一基発第一号〕

〈経過措置〉

新しい年次有給休暇の最低付与日数は、昭和六三年四月一日以後の最初の基準日（法第三十九条第一項に定める継続勤務の期間の終了する日の翌日）から、規模三〇〇人以下の事業場に対する猶予措置による年次有給休暇の最低付与日数の引上げについては、八日への引上げは昭和六六年四月一日以後の最初の基準日から、また、十日への引上げは昭和六九年四月一日以後の最初の基準日から、それぞれ適用されるものであること。〔昭和六三・一・一基発第一号〕

〈斉一的取扱いの場合の基準日〉

問 新法の適用は、改正法施行後最初に到来する日とされているが、斉一的取扱いを行う事業所はその日と解してよいか。

答 見解のとおり。〔昭和六三・三・一四基発第一五〇号〕

口 比例付与

〈趣旨〉

所定労働日数が通常の労働者と比べて少ない労働者に対して、一年以上継続勤務し、全労働日の八割以上出勤した場合に、所定労働日数に応じた年次有給休暇を付与することが、通常の労働者との均衡上からも妥当であること、所定労働日数が少ない労働者についても、有給休暇がなければ連続した休みをとることができないこと等にかんがみ、所定労働日数が少ない労働者に対して、年次有給休暇の比例付与を行うこととしたものである。〔昭和六三・一・一基発第一号〕

△所定労働日数の変更▽

問 法第三十九条第三項の適用を受ける労働者が、年度の途中

で所定労働日数が変更された場合、休暇は基準日において発生するので、初めの日数のままと考えるのか、それとも日数の増減に応じ、変更すべきと考えるのか。

答 見解前段のとおり。〔昭和六三・三・一四基発第一五〇号〕

△経過措置▽

年次有給休暇の比例付与に関する規定は、昭和六三年四月一日以後の最初の基準日（法第三十九条第一項に定める継続勤務の期間の終了する日の翌日）から適用されるものであり、その際に比例付与の対象労働者の過去の勤続年数に応じた日数の年次有給休暇が付与されるものであること。〔昭和六三・一・一基発第一号〕

△改正法施行前の年次有給休暇▽

問 従来から所定労働日数の少ない労働者に対し年次有給休暇制を実施している会社において改正法施行前すでに有給休暇を与えられた労働者に対しては施行後は如何に取扱うべきか。

答 改正法施行以前において所定労働日数の少ない労働者に対し法に定める以上の年次有給休暇制度を採用している事業場において、使用者が昭和六十三年度分の年次有給休暇を四月一日以前に与えた場合にはこれを同法に規定する年次有給休暇として取扱って差支えない。〔昭和二三・一〇・一五基収第三六五〇号、昭和六三・三・一四基発第一五〇号〕

△雇い入れ年月日の判定▽

問 雇い入れ年月日の判然としない労働者の年次有給休暇の

継続年数は如何ように計算すべきであるか。

答 雇い入れ年月日の判然としてない場合は事業主においてこれを確認すべき義務があるから、従って労働者についてその申し出を質し、あるいは同僚の証言を徴する等、適当な処置によって確認すべきである。〔昭和二三・一〇・一四基発第一五〇九号〕

ハ 継続し又は分割した労働日

△半日の年次有給休暇

問 法第三十九条第一項に継続又は分割した六労働日となっているが、半日ずつ請求することができるか。

答 法第三十九条に規定する年次有給休暇は、一労働日を単位とするものであるから、使用者は労働者に半日単位で付与する義務はない。〔昭和二

四・七・七基収第一四二八号、昭和六三・三・一四基発第一五〇号〕

△一勤務が二日にわたる場合の年次有給休暇

法第三十九条の「労働日」は原則として暦日計算によるべきものであるから、一昼夜交替制の如き場合においては、一勤務を二労働日として取扱うべきである。また、交替制における二日にわたる一勤務及び常夜勤務者の一勤務については、当該勤務時間を含む継続二十四時間を一労働日として取扱って差支えない。

なお、交替制勤務の場合で、番方交替日に連勤を行い、一暦日に長時間勤務をする場合については、その日の所定労働時間の長さにかかわらず、一労働日として取り扱うこと。〔昭和二六・九・二六基収第三九六四号、

昭和六三・三・一四基発第一五〇号〕

△隔日勤務の自動車運転者の年休取得中争議行為が行われた場合の年休取消

問 隔日勤務の自動車運転者の年次有給休暇の取扱いについて、左記の場合には、当局としては事業主の年次有給休暇の取り消しは認められないと考えているが、御教示をお願いします。

記

管内の〇〇タクシー株式会社（大阪市東淀川区〇〇〇〇〇三丁目二七労働者数二七〇名）に所属する隔日勤務の自動車運転者四名が、事業主が予め定めている勤務割上乘務すべき日である昭和四二年五月三〇日午前八時から翌三一日午前二時までの間の、一勤務が実労働一六時間で二暦日

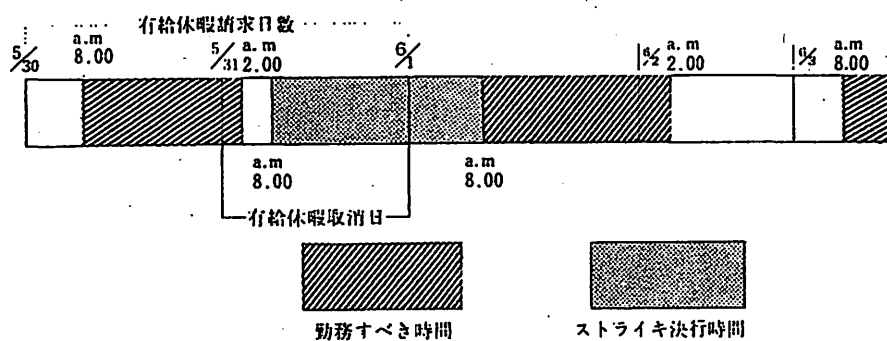
にわたる労働日について、予め事業主に年次有給休暇を請求し承認を得ていた。

上記事業場の労働者で組織する〇〇タクシー労働組合（組合員数約一四〇名、総評系全自交加盟）は、賃金引上げ等の要求をかかげて事業主と団体交渉を行なっていたが、この要求を貫徹することを目的として、昭和四二年五月三十一日午前八時より翌六月一日午前八時までの間二四時間ストライキを決定した。

年次有給休暇の利用について承認を得ていた上記四名の自動車運転者は勤務割上は非番で就労の義務のないものであるが、いずれも組合役員で、上記ストライキに参加指導にあたったものである。

事業主は、ストライキに参加したことを理由に上記四名の自動車運転者について、昭

和四二年五月三十一日の年次有給休暇の承認を取り消したものである。（左図参照）



答 本件争議行為（同盟罷業）

の行なれた当日における本件労働者の所定労働時間は、午前〇時から午前二時までの二時間であり、争議行為は、当日の午前八時から翌日の午前八時までの間にわたって行なわれたものである。

したがって、本件争議行為は、当該労働者の労働義務のない時間において行なわれたものであるから、年次有給休暇を争議行為に利用したことにほならない。（昭和四二・八・一一基収第三九三二号）

〈有給休暇を与える年度〉

問 八割以上出勤した場合年次有給休暇をその翌年度に与えなければならないという明文がないが如何。

答 法第三十九条は八割以上出勤した場合その翌年度に年次有給休暇を与えることを定め

ている。〔昭和二三・七・一
五基収第二四三七号〕

4 年次有給休暇を与える時季

イ 時季変更権

〈時季変更権の行使〉

問 事業の正常な運営を保持するため必要があるときは労働者の意に反する場合においても年次有給休暇を与える時季の変更が出来るか、又年度を超えて変更することも出来るか。

答 見解の通りであるが、事業の正常な運営を妨げる場合とは、個別的、具体的に客観的に判断されるべきものであると共に、事由消滅後能う限り速かに休暇を与えなければならぬ。〔昭和二三・七・二七基収第二六二二号〕

〈解雇予定日を越える時季変更権の行使〉

問 駐留軍従業員の年次休暇については、一月一日を基準として歴年を単位として整理している場合に、十五年間継続勤務し、かつ、前年全労働日の八割以上勤務した労働者の場合、労働基準法によれば二十日の年次休暇の権利を有するが、その者が、当該年の一月二十日付で解雇される場合について、使用者は通常の場合と同様の時季変更権の行使ができるか。

答 設問の事例については、当該二十日間の年次有給休暇の権利が労働基準法に基づくものである限り、当該労働者の解雇予定日をこえての時季変更は行えないものと解する。〔昭和四九・一・一一基収第五五四号〕

〈派遣労働者の時季変更権〉

派遣中の労働者の年次有給休暇について、労働基準法三九条の事業の正常な運営が妨げられるかどうかの判断は、派遣元の事業についてなされる。派遣中の労働者が派遣先の事業において就労しないことが派遣先の事業の正常な運営を妨げる場合であっても、派遣元の事業との関係においては事業の正常な運営を妨げる場合に当たらない場合もありうるので、代替労働者の派遣の可能性も含めて派遣元の事業の正常な運営を妨げるかどうかを判断することとなること。〔昭和六一・六・六基発第三三三号〕

ロ 計画的付与

〈趣旨〉

我が国における年次有給休暇の取得率が、完全取得が原則で

ある欧米諸国と比べてきわめて低い水準にとどまっていることにかんがみ、年次有給休暇の取得率を向上させ、労働時間短縮を推進するためには、職場において、労働者が自己の業務を調整しながら、気がねなく年次有給休暇を取得できることとすることが有効であることから、労働者の個人的事由による取得のために一定の日数を留保しつつ、これを超える日数については、労使協定による計画的付与を認めることとしたものであること。

〔昭和六三・一・一基発第一号〕

△計画的付与と時季指定権・時季変更権の関係▽

問 労使協定による計画的付与において、指定をした日に指定された労働者を就労させる必要が生じた場合、使用者は時季変更権を行使できるか。

答 計画的付与の場合には、第

三九条第四項の労働者の時季指定権及び使用者の時季変更権はともに行使できない。(昭
和六三・三・一四基発第一五
〇号)

△計画的付与の方法▽

年次有給休暇の労使協定による計画的付与は、労使協定により年次有給休暇を与える時季に関する定めをしたときは、法第三九条第四項の規定にかかわらず、その定めにより年次有給休暇を与えることができるものであること。

年次有給休暇の計画的付与の方式としては、①事業場全体の休業による一斉付与方式、②班別の交替制付与方式、③年次有給休暇付与計画表による個人別付与方式等が考えられるが、それぞれの場合に労使協定において定められるべき事項としては、次のものが考えられるものである

ること。

- ① 事業場全体の休業による一斉付与の場合には、具体的な年次有給休暇の付与日
- ② 班別の交替制付与の場合には、班別の具体的な年次有給休暇の付与日
- ③ 年次有給休暇付与計画表による個人別付与の場合には、計画表を作成する時期、手続等

なお、特別の事情により年次有給休暇の付与日があらかじめ定められることが適当でない労働者については、年次有給休暇の計画的付与の労使協定を結ぶ際、計画的付与の対象から除外することも含め、十分労使関係者が考慮するよう指導すること。(昭和六三・一・一基発第一号)

△一斉付与の場合の年休のない者の取扱い▽

問 事業場全体の休業による一

斉付与の場合、年次有給休暇の権利のない者を休業させれば、その者に、休業手当を支払わねば労基法第二六条違反となるか。

答 見解のとおり。〔昭和六三・

三・一四基発第一五〇号〕

△退職予定者の計画的付与▽

問 退職予定者が計画的付与前に計画日数分の年休を請求した場合拒否することができるか。

答 計画的付与は、当該付与日が労働日であることを前提に行われるものであり、その前に退職することが予定されている者については、退職後を付与日とする計画的付与はできない。したがって、そのような場合には、計画的付与前の年休の請求を拒否できない。

〔昭和六三・三・一四基発第

一五〇号〕

△計画的付与の対象日数▽

労使協定による計画的付与の対象となるのは、年次有給休暇の日数のうち、個人的事由による取得のために留保される五日を超える部分であること。

なお、年次有給休暇の日数が足りない、あるいはない労働者を含めて年次有給休暇を計画的に付与する場合には、付与日数を増やす等の措置が必要なものであること。〔昭和六三・一・一基発第一号〕

△前年繰越分の取扱い▽

問 五日を超える分に繰越分も含むのか、あるいは、新規発生分のみと解するか。

答 繰越分を含む。〔昭和六三・三・一四基発第一五〇号〕

5 年次有給休暇日の賃金

△年次有給休暇の賃金の選択▽

年次有給休暇の賃金の選択は、手続簡素化の見地より認められたものであるから、労働者各人についてその都度使用者の恣意的選択を認めるものではなく、平均賃金と所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金との選択は、就業規則その他によって予め定めるところにより、又健康保険法第三条に定める標準報酬月額に相当する金額の選択は、法第三十六条の時間外労働協定と同様の労使協定を行い、年次有給休暇の際の賃金としてこれを就業規則に定めおかなければならないこと。又この選択がなされた場合には、必ずその選択された方法による賃金を支払わなければならないこと。〔昭和二七・九・二〇基発第六七五号〕

〈通常の賃金〉

一、所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金には、臨時に支払われた賃金、割増賃金の如く所定時間外の労働に対して支払われる賃金等は、算入されないものであること。

二、法第三十九条第四項の規定は、計算事務手続の簡素化を図る趣旨であるから、日給者、月給者等につき、所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金を支払う場合には、通常の出勤をしたものとして取扱えば足り、規則第二十五条に定める計算をその都度行う必要はないこと。〔昭和二七・九・二〇基発第六七五号〕

△変形労働時間制の場合の時給制の

労働者の年休手当▽

問 変形労働時間制を採用している事業場における時給制労働者の変形期間中における法

第三十九条の通常の賃金の算定方法如何。

答 各日の所定労働時間に応じ
て算定される。〔昭和六三・
三・一四基発第一五〇号〕

△平均賃金の場合の月で定められた 手当の取扱い▽

問 法第三十九条により日によつて賃金が定められている者に対し年次有給休暇を与える場合法第十二条による平均賃金の中には通常月又は週によつて定められた賃金の一部（例えば家族手当の一部）等が含まれることとなるが年次有給休暇を与えた月の家族手当は年次有給休暇日に対し右の如き平均賃金を支払った際でも月又は週によつて算定される

賃金としてその全額を支払わしめる必要があるか。

答 年次有給休暇日に対しては平均賃金を支払う場合において、当該年次有給休暇日に関し、月又は週によつて支給される賃金があるときは、その月又は週によつて支給される賃金については、その一日当りの額を差引いた額を支給すればよい。右の場合月又は週によつて支給される賃金（家族手当、通勤手当等を含む）の一日当り賃金の算定方法は施行規則第十九条の各号によつて行うものとする。

年次有給休暇日に対し平均賃金を支払い更に月又は週による賃金を全額支払うことも使用者の自由であつて、その結果として二重払になつても法律上は勿論差支えない。（昭和二三・四・二〇基発第六二八号）

△施行規則第二十五条の趣旨▽

(一) 第六号の「賃金算定期間」

については、「賃金締切日がある場合には、賃金締切期間」によるものであることは、第十九条第一項第六号の規定から当然であること。

(二) 第六号中「当該期間に出来

高払制その他の請負制によつて計算された賃金がない場合」とは、当該賃金算定期間（又は当該賃金締切期間）に出来高払制その他の請負制の定めはあつても、労働者が欠勤等の事由によつて当該期間中一日も労働しないで、引き続き有給休暇を請求して与えられたような場合、従つて出来高払制その他の請負制によつて定められた賃金の支給を受けなかつた場合をいうのであつて、単に賃金の支払が遅延しているため、出来高払制その

他の請負制によつて定められた賃金が支払われていない場合をいうのではないこと。

(三) 年次有給休暇の賃金は、有

給休暇を与えた直後の所定の賃金支払日に支払われなければならないものであることは、法第二十四条から当然のことであること。〔昭和二九・六・二九基発第三五五号〕

△年次有給休暇と平均賃金の算定▽

問 平均賃金の算定に際し年次有給休暇の取扱方について法第十二条の平均賃金を算定すべき事由の発生した日以前三ヵ月間に、法第三十九条による年次有給休暇を含む場合にはこの期間及びこれに対し支払われる平均賃金を法第十二条第一項の「総日数」及び「賃金の総額」に算入するときは、第一項「総日数」及び「賃金の総額」に算入するときは、

平均賃金につき更に平均賃金を算定する結果となるが取扱は如何にすべきか。

答 年次有給休暇の日数及びこ

れに対し支払われる平均賃金は法第十二条の平均賃金の計算においては、これを算入しなければならない。〔昭和二二・一一・五基発第三二一号〕

△年休の賃金の控除▽

問 当局管内の某タクシー(株)が

導入を予定している運収還元制の要点は別添のとおりであるが、第一条及び第八条の規定によれば、年次有給休暇の賃金を支払うこととしながら、その支給額を基本経費に加算して運収額から差し引くこととしており、実質的に年次有給休暇の賃金を支払ったことにならなくなるものと解されるが如何。

別添

運收還元制施行規則（抄）

第一条（運收還元制）

運收還元制とは、四カ月毎に各人の運收額を締め切り、その期間中の基本経費、走行経費及び基本給、時間外賃金、深夜割増賃金等を差し引いた残額を運收還元金として各人に支給する制度である。

第三条（基本経費）

基本経費とは車輛營業に必要な経費のうち固定的な経費であつて、この額は各人月当り九五、〇〇〇円とする。

（以下略）

第八条（年次有給休暇）

年次有給休暇の取扱いについては労働基準法第三九条を適用し、健康保険法に定める標準報酬日額に相当する金額を休暇日数に応じて支給する。その支給額は基本経費に加算する。

答 貴見のとおり〔昭和六三〕

三・一四基発第一五〇号

〈年次有給休暇と買上げの予約〉

年次有給休暇の買上げの予約をし、これに基づいて法第三十九条の規定により請求し得る年次有給休暇の日数を減じないし請求された日数を与えないことは、法第二十九条の違反である。

〔昭和三〇・一一・三〇基収第四七一八号〕

6 年次有給休暇の時効

〈有給休暇の繰越〉

問 有給休暇をその年度内に全部をとらなかつた場合、残りの休暇日数は権利抛棄とみて差支えないか、又は次年度に繰越してとり得るものであるか。

答 法第一百五十五条の規定により二年の消滅時効が認められる。〔昭和二三・一二・一五基発

第五〇一号

〈年次有給休暇の就業規則による繰越制限〉

問 就業規則で「年次有給休暇は翌年度に繰越してはならない」と定めても無効か。

答 できるだけ年度内に年次有給休暇を取らせる趣旨の規定を設けることは差支えないが、かかる事項を就業規則に規定しても、年度経過後における年次有給休暇の権利は消滅しない。〔昭和二三・五・五基発第六八六号〕

〈年次有給休暇の時効の中断〉

問 年次有給休暇の権利は法第一百五十五条の規定に基き二年間有効とされているがこの権利は民法第四百七十七条の規定により請求によって時効中断の効力を生じ得るか。又その効力ありとすれば中断された請

求権の時効は民法第五百七条の規定の通りその中断の事由の終了したときから新に進行すると解釈してよいか、即ち更に二年間延長すると考えてよいか。

答 見解の通りであるが、裁判上の請求でなければ時効中断の効力はないから照会后段に該当するような場合は法律上極めて稀有である。「昭和二三・四・二八基収第一四九七号、昭和二三・五・五基発第六八六号」

〈年休取得簿の記載と時効の中断〉

問 法第百十五条の規定によつて年次有給休暇の請求権は二年間行使しない場合時効によつて消滅するが、民法第百四十七条では労働者の請求（裁判上の請求に限らない）に対し使用者が承認した場合には時効が中断されることとなつて

いる。

しかし實際上の取扱としては、労働者の年次有給休暇の取得日数は勤怠簿及び年次有給休暇取得簿に記載されているがこの場合には、労働者の請求してきた分を残部の一部であると認めたこととなり、時効が中断されることになるか。

答 いかなる程度の事実を以て民法にいう債務の「承認」があったことになるかは、具体的に判断しなければならないが、設問の如く勤怠簿、年次有給休暇の取得簿に年次有給休暇の取得日数を記載している程度のことは承認したことにはならないと解される。なお、年次有給休暇については積極的に労働者に与えるようにせられたい。「昭和二四・九・二一基収第三〇〇〇号」

7 不利益取扱い

〈年次有給休暇の取得に伴う不利益取扱い〉

精皆勤手当及び賞与の額の算定等に際して、年次有給休暇を取得した日を欠勤として、又は欠勤に準じて取り扱うことその他労働基準法上労働者の権利として認められている年次有給休暇の取得を抑制するすべての不利益な取扱いはいししないようにしなければならないものであること。

年次有給休暇の取得に伴う不利益取扱いについては、従来、①年休の取得を抑制する効果をもち、法第三九条の精神に反するものであり、②精皆勤手当や賞与の減額等の程度によつては、公序良俗に反するものとして民事上無効と解される場合もあると考えられるという見地に立つて、不利益な取扱いに対する是正指導を行ってきたところであ

るが、今後は、労働基準法上に
明定されたことを受けて、上記
趣旨を更に徹底させるよう指導
を行うものとする。〔昭和
六三・一・一基発第一号〕

第40条 関係

1 商業・サービス業関係

〈零細規模の商業・サービス業の特例〉

イ 法第八条第八号、第十号

(映画の製作の事業を除く。)

第十三号及び第十四号の事業のうち常時十人未満の労働者を使用する事業については、

①昭和六十三年三月三十一日までは法定労働時間が一日九時間、一週五十四時間とされていること、②労働の実態としても手待時間が多い等の特殊性があること等から、労働時間の特例として、一週間に四十八時間、一日について八時間まで労働させることができることとしたものであること

と。

また、当該特例の下に、一箇月単位の変形労働時間制及びフレックスタイム制を採用することはできるが、三箇月単位の変形労働時間制及び一週間単位の変形労働時間制を採用する場合には、当該特例の適用はないものであること。

ロ このうち、常時五人未満の労働者を使用する事業については、労働基準法施行規則の一部を改正する省令(昭和五十六年労働省令第五号)に基づき、段階的に廃止されてきた八時間労働制の原則に対する特例に関する暫定措置の再延長の要否について中央労働基準審議会の意見を聴いて対処することとされていたところであるが、①昭和六十二年五月の実態調査の結果によると、八時間労働制への到達率

が昭和六十年に三年後に廃止することとされた五〇九人規模の事業の到達率に比べて低いこと、②経営基盤がぜい弱であることから、この暫定措置を三年間延長することとされたので、これらの事業においては、昭和六十六年三月三十一日までの間は、一週間については五十四時間、一日については九時間まで労働させることができるものであること。

また、当該特例の暫定措置の下に、一箇月単位の変形労働時間制及びフレックスタイム制を採用することはできるが、三箇月単位の変形労働時間制及び一週間単位の変形労働時間制を採用する場合には、当該暫定措置の適用はないものであること。

なお、この暫定措置について再度延長することはないものであるので、この対象事業

場が昭和六十六年三月三十一日までに八時間労働制へ円滑に移行できるよう指導するとともに、法第一条第二項の趣旨にかんがみ、既に一日の所定労働時間が八時間以内となっている事業場において、この暫定措置の延長を理由に一日八時間を超える所定労働時間を定める等労働条件を低下させることのないよう指導すること。〔昭和六三・一・一基発第一号〕

〈一日十一時間を超える労働〉

一日十一時間を超える定めをしてはならないというのは、所定労働時間として一日十一時間を超える定めをして、その定め自体は無効であるという意味であって、一か月以内の期間を平均して一日九時間、二週五十四時間以内で変形労働時間制を定めた場合においても、法定の手

2

運輸交通業関係

統によって時間外労働として十一時間を超えて労働させることは違法ではなく、その場合には一日十一時間を超える部分は所定時間外の労働として法第三十七条の割増賃金を支払わなければならないものであること。〔昭和二七・九・二〇基発第六七五号〕

〈施行規則第二十六条の趣旨〉

(一) 本条で「予備の勤務に就くもの」とは、列車、気動車又は電車の乗務員のうち交番表によって正規の業務に就く者以外の者で、いわゆる出勤予備又は自宅予備として一定期間待機の状態にあって、乗務員の不時の欠勤、臨時列車の運転等に応じて随時乗務する者をいうこと。

(二) 本条は、機関手、運転手、

車掌等すべての乗務員について、右の予備勤務制がとられている限り、それら予備の勤務に就く乗務員について適用されるものであること。〔昭和二九・六・二九基発第三五五号〕

〈運送の事業又は貨物取扱いの事業に係る労働時間の特例の暫定措置〉

(1) 道路、鉄道、軌道、索道、船舶若しくは航空機による旅客若しくは貨物の運送の事業又は船きよ、船舶、岸壁、波止場、停車場若しくは倉庫における貨物の取扱いの事業のうち通運事業法（昭和二十四年法律第二百四十一号）第二条第一項第一号から第四号までに掲げる業務に従事する労働者（乗務員を除く。）で特殊日勤又は一昼夜交替の勤務に就くものについてはこれらの運送の事業の実情にかんが

み、暫定措置として、運送の事業に従事する労働者（乗務員を除く。）で特殊日勤又は一昼夜交替の勤務に就くものについて、当分の間、十二週間平均で一週間四十八時間以内の変形労働時間制によって労働させることができる。

(2) 暫定措置において「特殊日勤」とは、従前と同様に、運送の事業における労働密度の薄い特殊な態様の日勤の勤務をいうが、従前の経緯にかんがみ、この勤務はJR各社においてのみ認められるものである。

この特殊日勤については、事務簡素化等の見地から、従前の労働基準監督署長の許可制は廃止することとしたが、暫定措置における特殊日勤は従前の通達に定める基準を満たすものでなければならぬものである。

(3) 暫定措置は、法第三十二条の二の変形労働時間制における変形時間の特例を定めたものである。また、その暫定措置の期間を「当分の間」としたのは、(1)の運送の事業の実情から、改正省令の制定の時点では確定期限を付することが困難であったことによるものである。

(4) 暫定措置により一昼夜交替の勤務に就く労働者については、従前と同様、夜間継続四時間以上の睡眠時間を与えなければならぬものであること。なお、この睡眠時間は、従前と同様、法第三十四条の休憩時間として取り扱って差し支えないものである。

(5) また、暫定措置により特殊日勤又は一昼夜交替の勤務に就く労働者に係る時間外労働又は深夜労働に対する割増賃金の支払についての考え方は、

従前と同様である。（昭和五六・二・二六基発第二四号）

〈特殊日勤の意義〉

問 特殊日勤（昭和五十六年改正省令附則第二条に規定してある）とは如何なる勤務の態様なりや。

答 特殊日勤とは、旅客又は貨物の運送の事業に従事する者の勤務の一態様であって、一日の列車往復回数が少く拘束時間が長いが手待時間が多い労働密度の薄い日勤の勤務をいう。（昭和二三・二・二七基発第三七四号、昭和二三・三・一二基発第四六一号、昭和二三・七・七基発第九八一号）

△昭和五十六年改正省令附則第二条の適用範囲▽

問 昭和五十六年改正省令附則第二条の規定の適用を受ける女

3

休憩時間の例外的取扱い

子については法第六十四条の三の深夜労働禁止規定の適用を排除するか。

答 法第六十四条の三の適用を排除するものではない。「昭和二三・三・三一基収第八八六号」

〈施行規則第三十二条の趣旨〉

(一) 第一項にいう「長距離にわたり継続して乗務する」とは、運行の所要時間が六時間を超える区間について連続して乗務して勤務する場合をいうものであること。

(二) 第二項にいう「乗務の性質上、休憩時間を与えることができないと認められる場合」については、客観的な判断によってこれを判定すべきであり、単に使用者の主観的判断による場合はこれに該当しな

いものであること。

(三) 「機関手」、「運転手」等は、それぞれ機関士、運転士のほか機関助手、運転助手等を含むものであること。「昭和二九・六・二九基発第三五五号」

〈列車掛〉

労働基準法施行規則第三十二条第一項の「列車掛」とは、貨物列車に乗務し、主として車輛の軸箱、バネ装置、連結器、積荷等の状態の検査その他の乗務検査に関する業務、車輛の換算輻数の確認、貨車解結通知書の受領、機関士との連絡、出発及び途中の監視、列車防護その他の列車の運転に関する業務並びに貨車入換時の入換通告券の受領、入換合図及び確認、機関士との連絡その他の列車入換の業務を行なうことを職務とする列車乗務員をいうこと。

なお、従来、これらの業務は、

乗務検査業務の主要検査項目については、途中駅の検修掛が地上検査として行ない、それ以外の業務は車掌が行なっていたものであるが、この検査を乗務検査方式とし、従来車掌が行なっていた業務とをあわせて行なう新職種として「列車掛」が新設されたものであること。「昭和四四・一一・二六基発第七八九号」

〈電源乗務員〉

労働基準法施行規則第三十二条第一項の「電源乗務員」とは、列車編成中の電源車（ディーゼル発電機を装備した車両）に乗務し、主として、ディーゼル機関及び発電機の始動、停止及び調整、点検、監視等の保守を行い、これに付随して、編成車両の電気装置等、暖冷房装置等の保守を行うことを職務とする列車乗務員をいう。「昭和三三・

一〇・二四基発第六六五号」

〈郵便、電信又は電話の業務に従事する者〉

「郵便、電信又は電話の業務に従事する者」とは、郵便、電信又は電話の業務のみに従事する者をいうが、当該労働者が一勤務中に、社会通念上僅少と認められる範囲において他の業務を担当する場合をも排除するものではない。〔昭和二三・二・一三基発第九〇号〕

〈児童と起居をともにする者〉

規則第三十三条の「児童と起居をともにする者」とは、交替制あるいは通勤の者を含まない趣旨であって、保母、看護婦等で四六時中児童と生活をともにする者をいうこと。〔昭和二七・九・二〇基発第六七五号〕

4 その他

〈法第四十条適用事業の時間外労働〉

〔昭和二三・一〇・二五基発第一八六号〕 第三十七条関係参照

〈一昼夜交替勤務者の割増賃金〉

〔昭和二三・七・一〇基発第九六号〕 第三十七条関係参照

第41条関係

1 本条の意義

〈深夜労働に関する規定との関係〉

本条は第四章、第六章及び第六章の二で定める労働時間、休憩及び休日の規定を適用除外としているものであり、深夜業の関係規定（第三十七条の関係部分、第六十一条及び第六十四条の三の規定）は適用が排除されるものではない。

したがって、本条により労働時間等の適用除外を受ける者であっても、第三十七条に定める時間帯に労働させる場合は、深夜業の割増賃金を支払わなければならない。ただし、労働協約、就業規則その他によって深夜業

2

監督又は管理の地位にある者の範囲

〈法第四十一条該当者の有給休暇〉

〔昭和二三・一一・二六基発第三八九号〕 第三十九条関係参照

〈監督又は管理の地位にある者の範囲〉

法第四十一条第二号に定める「監督若しくは管理の地位にある者」とは、一般的には、部長、工場長等労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者の意であり、名称にとらわれず、実態に即して判断すべきものである。具体

的な判断にあたっては、下記の考え方によりたい。

記

(1) 原則

法に規定する労働時間、休憩、休日等の労働条件は、最低基準を定めたものであるから、この規制の枠を超えて労働させる場合には、法所定の割増賃金を支払うべきことは、すべての労働者に共通する基本原則であり、企業が人事管理上あるいは営業政策上の必要等から任命する職制上の役付者であればすべてが管理監督者として例外的取扱いが認められるものではないこと。

(2) 適用除外の趣旨

これらの職制上の役付者のうち、労働時間、休憩、休日等に関する規制の枠を超えて活動することが要請されざるを得ない、重要な職務と責任を有し、現実の勤務態様も、

労働時間等の規制になじまないような立場にある者に限って管理監督者として法第四十一条による適用の除外が認められる趣旨であること。従って、その範囲はその限りに、限定しなければならないものであること。

(3) 実態に基づく判断

一般に、企業においては、職務の内容と権限等に応じた地位（以下「職位」という。）と、経験、能力等に基づく格付（以下「資格」という。）とによって人事管理が行われている場合があるが、管理監督者の範囲を決めるに当たっては、かかる資格及び職位の名称にとらわれることなく、職務内容、責任と権限、勤務態様に着目する必要があること。

(4) 待遇に対する留意

管理監督者であるかの判定

に当たっては、上記のほか、賃金等の待遇面についても無視し得ないものであること。この場合、定期給与である基本給、役付手当等において、その地位にふさわしい待遇がなされているか否か、ボーナス等の一時金の支給率、その算定基礎賃金等についても役付者以外の一般労働者に比し優遇措置が講じられているか否か等について留意する必要があること。なお、一般労働者に比べ優遇措置が講じられているからといって、実態のない役付者が管理監督者に含まれるものではないこと。

(5) スタッフ職の取扱い

法制定当時には、あまり見られなかったいわゆるスタッフ職が、本社の企画、調査等の部門に多く配置されており、これらスタッフの企業内における処遇の程度によっては、

管理監督者と同様に取扱い、法の規制外においても、これらの者の地位からして特に労働者の保護に欠けるおそれがないと考えられ、かつ、法が監督者のほかに、管理者も含めてしていることに着目して、一定の範囲の者については、同法第四十一条第二号該当者に含めて取扱うことが妥当であると考えられること。〔昭和二二・九・一三発基第一七号、昭和六三・三・一四基発第一五〇号〕

〈安全管理者、衛生管理者〉

問 労働安全衛生法に定める安全管理者、衛生管理者等は労働管理の権利と義務を有し、

かつ使用者系統に属するものであるもので、当然本号に該当するものと解するが如何。

答 安全管理者及び衛生管理者が法第四十一条第二号にいう

「監督若しくは管理の地位にある者」に該当するか否かは、個々の当該管理者の労働の態様により判定されるべきものである。〔昭和二三・一二・三基収第三二七一号〕

〈国営企業の場合〉

問 国営企業職員のうち、「組合を結成し又はこれに加入することが出来ないもの」として告示されているものの時間外労働及び休日労働について疑義があるので左の諸点について回答願いたい。

記

一、国営企業職員の場合、労働基準法第四十一条第二号に定めるものは、国営企業労働関係法（昭和二十三年法律第二百五十七号）第四条第二項に基づき告示で示されたものと同一であるか否か。

二、国営企業と労働組合との間

に労働基準法第三十六条に基づき協定を締結していない場合、使用者は、前記告示に示されるものには無条件に時間外労働又は休日労働を命ずることが出来るか否か。

答一、労働基準法第四十一条第二号に該当する者と国営企業労働関係法第四条第二項に基づき告示に示される者とは必ずしも同一ではなく、労働基準法第四十一条第二号に該当する者の範囲については、個々の労働者の職務内容により実体的に判断すべきものである。

二、前記一によって判定すべきである。〔昭和二九・一一・二四基収第五七二二号、昭和六三・三・一四基発第一五〇号〕

〈都市銀行等の場合〉

都市銀行等（都市銀行一三行、長期信用銀行三行、信託銀行七行）における管理監督者（労働

基準法第四十一条第二号の「監督又は管理の地位にある者」をいう。）の範囲については、昨年四月に実態調査を行った結果、別紙により都市銀行等を指導することとしたので、了知されたい。

労基法上の管理監督者の範囲

一 取締役等役員を兼務する者

二 支店長、事務所長等事業場の長

三 本部の部長等で経営者に直属する組織の長

四 本部の課又はこれに準ずる組織の長

五 大規模の支店又は事務所の部、課等の組織の長で一〇四の者と銀行内において同格以上位置づけられている者

六 一〇四と銀行内において同格以上に位置づけられている者であって、一〇三の者及び五のうち一〇三の者と同格以上の位置づけをされている者

を補佐し、かつその職務の全部若しくは相当部分を代行若しくは代決する権限を有するもの（次長、副部長等）

七 一、四と銀行内において同格以上に位置づけられている者であつて、経営上の重要事項に関する企画立案等の業務を担当するもの（スタッフ）

（注）（1） 四の本部の課は、部長―次長―課長という一般的な組織における課をいい、課という名称が用いられていてもこの基準の適用にあたって適切でない場合には、実態に即して判定するものとする。

（2） 課制をとっていない場合等、この基準の適用する職位がないときは、各職位の権限、責任、資格等により判定するものとする。〔昭和五二・二・二八基発第一〇四号の二〕

〈都市銀行等以外の金融機関の場合〉

金融機関においては、かねてより労働基準法（以下「法」という。）第四十一条第二号に規定する「監督若しくは管理の地位にある者」（以下「管理監督者」という。）の範囲に関する問題の提起があつたところであるが、このたび都市銀行、信託銀行及び長期信用銀行（以下「都市銀行等」という。）におけるこれが取扱ひ範囲について結論を得たので、これに併せて都市銀行等以外の金融機関における管理監督者の範囲についても、下記要領により取扱ひこととしたので了知されたい。

記

金融機関における資格、職位の名称は企業によってさまざまであるが、取締役、理事等役員を兼務する者のほか、おおむね、次に掲げる職位にある者は、一般的には管理監督者の範囲に含まれて差し支えないものと考えら

れること。

（1） 出先機関を統轄する中央機構（以下「本部」という。）の組織の長については次に掲げる者

① 経営者に直属する部等の組織の長（部長等）

② 相当数の出先機関を統轄するため権限分配を必要として設けられた課又はこれに準ずる組織の長（課長等）

③ ①②と同格以上に位置づけられている者であつて、①の者を補佐して、通常当該組織の業務を総括し、かつ、①の者が事故ある場合には、その職務の全部又は相当部分を代行又は代決する権限を有する者（副部長、部次長等）
従つて、②の者の下位に属する、例えば副課長、課長補佐、課長代理等の職位は除外されるものであること。

（2） 支店、事務所等出先機関に

おける組織の長については、次に掲げる者

④ 支店、事務所等出先機関の長（支店長、事務所長等）

ただし、法の適用単位と認められないような小規模出先機関の長は除外される。

⑤ 大規模の支店又は事務所に
おける部、課等の組織の長で、
上記①②④の者と企業内に
いて同格以上に位置づけられ
ている者（本店営業部又は母
店等における部長、課長等）
従って、④の者を補佐する

者で⑤以外の者（次長、支店
長代理等）は原則として除外
されるものであること。ただ
し、④の者に直属し、下位に
ある役付者（支店長代理、⑤
に該当しない支店課長等）を
指揮監督して、通常支店等の
業務を総括し、かつ、その者
が事故ある場合にはその職務
の全部又は相当部分を代行又

は代決する権限を有する者で
あって、①②④と同格以上に
位置づけられているものは含
めることができること（副支
店長、支店次長等）。

(3) ①④と企業内において同
格以上に位置づけられている
者であって、経営上の重要な
事項に関する企画、立案、調
査等の業務を担当する者（い
わゆるスタッフ職）

注(1) ②の本部の課長等は、権
限分配された職務を実質的に
所掌する者であって、その地
位にふさわしい処遇をうけて
いるものでなければならぬ。
従って、単なる人事処遇上の
実質を伴わない課長等は除外
するものである。

(2) 支店次長等支店長の直近下
位の職制管理者については、
その職位にあるからといって、
支店長等の職務の全部又は相
当部分を代行又は代決する権

3

機密の事務を取り扱う者

〈機密の事務を取り扱う者〉

機密の事務を取り扱う者とは、
秘書その他職務が経営者又は監
督もしくは管理の地位に在る者
の活動と一体不可分であって、
厳格な労働時間管理になじまな
い者であること。（昭和二二・九
・一三発基第一七号）

限を有するものとして取扱う
ものではなく、その代行、代
決の権限が明らかなものに限
られる。従って、本来なら次
長制を必要としないような規
模の支店等に名目上の次長を
置いたり、形式的に複数の次
長を置く等、実質を伴わない
補佐役は含まれないものであ
る。（昭和五二・二・二八基
発第一〇五号）

4 監視又は断続的労働

イ 一般的許可基準

△監視に従事する者▽

監視に従事する者は、原則として、一定部署にあって監視するのを本来の業務とし、常態として身体又は精神的緊張の少ないものについて許可すること。したがって、次のようなものは許可しないこと。

イ 交通関係の監視、車両誘導を行う駐車場等の監視等精神的緊張の高い業務

ロ プラント等における計器類を常態として監視する業務

ハ 危険又は有害な場所における業務（昭和二二・九・一三発基第一七号、昭和六三・三・一四基発第一五〇号）

△断続的労働に従事する者▽

断続的労働に従事する者とは、

休憩時間は少ないが手待時間が多い者の意であり、その許可は概ね次の基準によって取り扱うこと。

(一) 修繕係等通常は業務閑散であるが、事故発生に備えて待機するものは許可すること。

(二) 寄宿舍の賄人等については、その者の勤務時間を基礎として作業時間と手待時間折半の程度まで許可すること。ただし、実労働時間の合計が八時間を超えるときは許可すべき限りではない。

(三) 鉄道踏切番等については、一日交通量十往復程度まで許可すること。

(四) その他特に危険な業務に従事する者については許可しないこと。（昭和二二・九・一三発基第一七号、昭和二三・四・五基発第五三五号、昭和六三・三・一四基発第一五〇号）

△断続労働と通常の労働とが混在。反覆する勤務▽

法第四十一条第三号の許可を受けた者については、労働時間、休憩及び休日に関する規定がすべて除外されるのであるから、その勤務の全労働を一体としてとらえ、常態として断続的労働に従事する者を指すのである。したがって、断続労働と通常の労働とが一日の中において混在し、又は日によって反覆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は該当しないから、許可すべき限りでない。（昭和六三・三・一四基発第一五〇号）

△派遣中の労働者の場合▽

派遣先の使用者は、労働基準法第四十一条第三号の許可を得て、当該許可に係る業務に派遣中の労働者を従事させる場合には、

労働時間等の規定に基づく義務を負わない。なお、当該許可を既に受けている場合には、派遣中の労働者に関して別途に受ける必要はないこと。〔昭和六一・六・六基発第三三三三号〕

ロ 具体的な許可事例

〈坑内労働者の場合〉

坑内労働者についての労働基準法第四十一条第三号の監視又は断続的労働の許可の取扱いについては、従来一般の監視又は断続的労働の許可の基準に準じて処理してきたが、坑内労働の特殊性を考慮し中央労働基準審議会の議を経て、当分の間次の基準によって取扱うこととした。

労働基準法第八条第二号に該当する事業に使用される労働者でその主たる作業場所が坑内にある者についての法第四十一条第三号の許可は、次の基準の総

てをみたす者についてののみ行うこと。

一、当該労働者の労働時間が坑口計算で十二時間以内のものであること。

二、次に掲げる職務に該当するもので、定められた場所での監視の業務に使用される者又は手待時間が通常における作業時間と折半するか又はこれ以上手待時間がある断続労働に従事する者であること。但し、以下に掲げる職名又はこれに類似する職種に従事する者であつても、監視断続に関する従来の許可基準に触れず、かつ第一項乃至第三項の条件をすべて満すものでなければ許可しないこと。

(1) 監視の業務に従事する者と認められる余地のある者。

(イ) 坑内門番、戸番、火薬番、見張番、守衛、道具番、坑内検身夫、配電盤監視人等の如

く一定部署に在って監視する業務に従事する者。

(ロ) エンドレス監視、車道番、人道番、信号夫等の如く運搬の見張又は監視をする業務に従事する者。

(2) 断続的労働に従事する者と認められる余地のある者。

(イ) 捲手、人車車掌等の如く運搬機械の操作及びその注油、日常の手入等の業務に従事する者。

(ロ) 揚水ポンプ運転夫、圧縮機運転夫、扇風機運転夫等の如く一定部署にあって機械の運転及びその注油、日常の手入等の業務に従事する者。但し、切羽の掘進と共に推進する機械を運転する者その他切羽の掘進と共に移動する者を除く。

三、作業場の環境条件が(1)温度、湿度、風速、(2)塵埃量、(3)照明、(4)騒音、(5)炭酸ガス及び酸素の含有量、(6)気積等から

みて有害な場所で使用される者でないこと。

なお、右の有害であるか否かの判定については、労働基準法施行規則第十八条、労働安全衛生規則並びに鉱山保安法及びこれに基づく命令の基準に準拠して行うこと。「昭和二五・九・二八基発第八九〇号」

〈製パン業の場合〉

問 製パン業は、作業の性質上労働時間中に相当の手待時間を必要とするものであるから、労働基準法第四十一条第三号の断続労働に該当するものとして、労働時間、休憩及び休日に関する規定の適用除外の許可を与えて差し支えないか。

答 製パン業における労働基準法第四十一条の許可について申請がなされた場合においては、具体的に実情調査の上左

記により許可するか否かを決定せられたい。

なお、右により断続的労働の許可をする場合においても、法第三十五条に定める休日を与え、かつ、一日の拘束時間は十二時間以内とするよう指導されたい。

記

製パン業のうち菓子パンを製造するもの及び製パン作業の工程が分業化されていないものについては、断続的労働と認められる余地はないが、仕込、分割整形、焙焼等作業工程が分業化されている場合は、一定の醗酵時間を厳格に保持しなければならない関係上、通常の製造施設における仕込及び分割整形工程の作業は製品の焙焼時間の長さに比例して手待時間が生じ、焙焼工程の作業においては焙焼時間の長さに比例して監視乃至

手待の時間が生ずるので、右のように作業工程が分業化されている場合であって、次のいずれかに該当するものについては断続的労働と認められるものがある。

- (1) 主として三斤食パンのような焙焼時間の長いものを製造している事業場で当該製造工程に従事する労働者。ただし、ファーシー法（醗酵の前後に混捏を行う製法）をとる事業場の仕込部門については、実働時間が長いので断続的労働と認められない場合が多い。
- (2) 混捏機の容量が焙焼窯の容量に比して大に過ぎ、一回の仕込によって二回乃至三回分の焙焼量を仕込むような事業場の仕込工程に従事する労働者。この場合は実働時間に比して手待時間が相当増加するので、必ずしも三斤食パンを主として製造するものでなく

ても断続的労働と認められる場合がある。〔昭和二九・五・二一基収第一九七六号〕

〈汽艇（引船）乗務員の場合〉

汽艇（引船）乗務員の労働基準法第四十一条による断続的労働の許可基準については今後左記の基準により取り扱うこととされたい。なお、これが取り扱いにあたっては、次の事項に留意のうえ、遺憾なきを期せられたい。

(一) 新しい許可基準による申請については、許可し得るものに対しては、許可後三カ月毎の稼働実績が許可基準を下回る場合は、許可の取消し又は撤回をすること及び許可後最初の三カ月の稼働実績を報告させることの附款を付して許可すること。

(二) 運航時間及び拘束時間の記録については、労使の意見対

立を未然に防ぐよう適切な指導を行うこと。

(三) 前記(一)の申請までに汽艇員に対する法第八十九条第一項第一号及び第二号に関する事項が明確に定められない限り、許可しないこととする。

記

はしけ回漕事業に使用される汽艇（引船）乗務員の労働基準法第四十一条による断続的労働の許可は、原則として汽艇別に行うこととし、次の基準により取り扱う。

(一) 汽艇別の乗務員の拘束時間が一日平均十二時間以内のものであり、且つ、運航時間が一日平均五時間以内のものであること。

(二) 一カ月二日以上上の休日を与えることを許可の附帯条件とすること。

(三) 許可基準としての運航時間の定義及び一日平均時間の算

定方法は次によること。

(1) 運航時間とは、運航のため乗務員が配置に着いた時刻から運航を終え、けい船を完了した時刻までをいう。

即ち、運航を開始するため、始動準備に着手した時刻から本船舷側、積荷場、揚荷場、定けい場、その他のけい船場等に到着して機関を停止して、もやい綱をとり終った時刻までをいう。

なお、本船舷側、積荷場、揚荷場、定けい場、その他のけい船場等において、機関を停止せずに次の作業のため、運航体制を整えている時間は運航時間とする。

(2) 拘束時間及び運航時間の一日平均時間数は、三カ月間のそれぞれの延時間数を暦日数（引船が運航体制をとらず終日休んだ日及び修理工場入りの日を除く。）で除したもの

による。〔昭和三四・九・一
基発第五九九号〕

〈寮母、看護婦の場合〉

問 左の者は断続的労働に従事
するものとして取扱ってよい
か。

従業員四百人、寄宿生百二
十人程度の工場寄宿舎で寄宿
生の世話、相談相手、出勤状
態の調査、連絡、点灯、消灯
などを業務とする寄宿舎世話
係（寮母）で、拘束時間は十
五、六時間におよび手待時間
が折半程度の者および右と同
様の事業の寄宿舎で、寄宿生
が医師に雇うまでの簡単な処
置をするに止まる看護婦（診
療施設、工場医無し）で、看
護の業に従事する時間は一日
平均三時間程度で拘束時間が
長い者。

答 質疑事例の如き寮母及び看
護婦については、断続的労働

に従事するものと解されるが、
なお実態に即して判断された
い。〔昭和二三・一一・一一
基発第一六三九号〕

〈タクシー運転者の場合〉

問 タクシー運転者であって実
働時間が三時間から五時間程
度であるものの取扱いについ
ては断続的労働として認めら
れるか。

答 タクシー運転は相当の精神
的緊張を要する業務であり、
断続的労働として許可すべき
ものではない。〔昭和二三・
四・五基収第一三七二号〕

〈常備消防職員の場合〉

問 左の如き常備消防職員は断
続的労働に従事すると見られ
るか。

(一) 一班十五名を以て二組を構
成し、その勤務は一昼夜交替
で、睡眠は継続四時間を与え

翌日は非番とする。

(二) 十五名のうち七名は監視楼
に一時間交替で立哨し、他の
八名のうち幹部は非常電話又
は事務を取扱い、機関係は自
動車又はホースの手入をなし
出勤に待機する。

(三) 火災時には非番のものも出
動する。

(四) 実働時間は立哨、器具の手
入、演習の一時間を総計して
一勤務六時間程度（火災時は
除く）で残余の十四時間は手
待時間と休憩時間である。

(五) 現在の人員では週休制は不
可能なので必要に応じ休暇を
とっている。

答 常備消防職員については、
断続的労働として許可する限
りでない。〔昭和二三・五・
五基収第一五四〇号〕

〈役員専属自動車運転者の場合〉

問 事業場等の高級職員専用自

動車の運転手は勤務時間としては長時間に及ぶこともあるが、その半分以上は詰所において用務の生ずる迄全然仕事がなく待っている場合、これを断続的労働として取扱えないか。

答 設例の如き場合には断続的労働として取扱って差支えない。〔昭和二三・七・二〇基収第二四八三号〕

〈高圧線の保守等危険業務従事者の場合〉

問 電気事業における送電線路不良碍子検出（活線並びに高所作業）、送電線不良碍子掃除及び細部点検（高所作業）等は手待時間の如何に拘らず、法第四十一条第三号の断続的な業務として適用をうけないものと解する向きが多いが、これに対して何分の御回答を煩わしたい。

答 外観上は断続的労働の如く見えるが、絶えず高度の精神的緊張を必要とし、労働時間、休憩、休日に関する規定の適用を排除することが適当でないため、法第四十一条第三号の業務に該当しないと解される。なお、労働安全衛生法令等において危険業務に従事することのみでは、直ちに法第四十一条第三号の業務に該当しないというものではない。

〔昭和二三・一一・二五基収第三九九八号〕

ハ 法第四十一条該当労働者の割増賃金

〈法第四十一条該当者の割増賃金の基礎〉

〔昭和二三・一二・一五基発第五〇二号〕 第三十七条関係参照

〈監視断続労働者の深夜業の割増賃金〉

〔昭和二三・一〇・一四基発第一五〇六号〕 第三十七条関係参照

〈労働時間の定めある第四十一条第三号労働者の割増賃金〉

〔昭和二三・一一・二五基収第三〇五二号〕 第三十七条関係参照

5 断続的な宿直・日直

〈施行規則第二十三条の根拠〉

問 規則第二十三条は法第何条にその根拠があるか。本条の許可は法第四十一条第三号の許可と解することを得るか。

答 規則第二十三条は法第四十一条第三号の規定に基くものである。〔昭和二三・三・一七基発第四六四号〕

〈日直、宿直と労働時間、休日との関係〉

労働基準法施行規則第二十三条の規定によって宿直又は日直勤務の許可を受けた場合は、その宿直又は日直の勤務については、法第四章、第六章及び第六章の二で定める労働時間、休日及び休憩に関する規定は適用されない。

なお、宿直及び日直勤務は、一定期間における勤務回数が頻繁にわたるものについては許可を与えないようにされたい。
〔昭和二三・一・一三基発第三号〕

〈施行規則第二十三条と第三十四条の関係等〉

問 労働基準法施行規則（以下「規則」という）第二十三条の規定は、労働基準法（以下「法」という）第四十一条を根拠としていると解されてい

るが、このように解釈した場合、次について疑義があるので御指示願いたい。

1 規則第二十三条と同第三十四条との関係を考えた場合、本来の業務とは別に宿日直勤務とする者については規則第二十三条が適用され、宿日直勤務を本来の業務とする者については規則第三十四条が適用されるものと解してよいか。

2 規則第二十三条が「……法第三十二条の規定にかかわらず……」と規定している点については、法第三十二条を掲げたのは例示に過ぎず、適用除外の範囲は、当然根拠規定たる法第四十一条と同じく第四章、第六章及び第六章の二中の労働時間、休憩及び休日に関する規定全体とも解されるし、またこれらのうちで特に法第三十二条のみを適用除外する趣旨とも解されるが、

どのように解するのが正しいのか。

答一 見解のとおり。

二 見解前段のとおり。〔昭和三四・三・九 三三基収第六七六三号〕

〈施行規則第二十三条に係る疑義照会に対する回答〉

問 左記について御教示願います。

記

(1) 労働基準法施行規則第二十三条は、本法の第何条に根拠を持つものか。

(2) 労働基準法第四十一条に対応しては施行規則第三十四条がある。施行規則第二十三条も同じ本法第四十一条に根拠を持つものとすれば、一つの法から二つの施行規則が出てくることになるが、これは法体系上問題があるのではないか。

(3) 労働基準法第四十一条は、本来の業務が断続的労働のもののみを指しているのではないか。

(4) かりにそうでないにしても、少なくとも断続的労働を本来の任務とする者の規定であることが原則なのであって、これと異った他の業務に従事することを本来の任務とする者で、これと附随的に断続的業務に従事する場合を当然含んでいることにはならないと解するが如何に。

(5) 従って施行規則第二十三条は、本法に根拠なく、労働基準法第三十二条に違反し憲法第二十七条第二項に違反する規則であるとの有力な学説があるがこれに対する貴見は如何に。

(6) 施行規則第二十三条による宿日直には当然警備責任は含まれないと解するが如何に。

(7) 女子職員に日直を行わせる場合の根拠を施行規則第二十三条によるとするも、同条は明らかに労働基準法第三十二条の適用を排除する規定にすぎないから労働基準法第六十四条の二により女子の休日労働は命じられないと解するが如何に。

(8) 前問について労働基準法第三十二条は例示にすぎないと解することはすじのとおりない解釈と考えるが如何に。

(9) 憲法第二十七条第二項は労働条件の基準を法律によって定めるといふ国家の基本方針を宣言すると同時に労働条件の基準は常に「法律」の形式によって決定すべく「命令」等の形式により得ないことを明らかにしている。

労働基準法第三十二条は八時間労働制であるのに施行規則によって八時間以上の拘束

をすることは前述の趣旨に反するのではないか。

答 (1)、(5)、(9)について

労働基準法施行規則第二十三条は労働基準法第四十一条を根拠条文とする同条第三号に係る解釈規定であって、憲法に違反する命令とは解されない。

(2)について

規則第二十三条は、いわゆる「宿、日直勤務」について規定し、規則第三十四条は「宿、日直勤務」以外の監視又は断続的労働について規定したものであり、法制上格別の問題ではない。

(3)、(4)について

法第四十一条第三号の「監視又は断続的労働に従事する」とは必ずしもそれを本来の業務とするものに限らず、宿日直勤務の如く本来の業務外において附随的に従事する場合

を含む趣旨と解する。

(6)について

宿、日直勤務の内容として通常事業施設について防犯、防火等警備のための巡視業務を行なう場合が多いと思われるが、具体的な勤務の態様及びその懈怠に伴う責任の程度等は労使の取決め、就業規則、職場における慣行その他当該職場の秩序に相応する健全な常識によって定まるものと解される。

(7)、(8)について

規則第二十三条は法第四十条（第三号）の解釈規定と解される以上、同法条と同様に労働時間に限られず休憩、休日に関する規定の適用をも排除するものと解されるところで、同規則中の「法第三十二条」は例示条項と解され、従って女子に休日の日直勤務をさせることにより法第六十

四条の二に違反することにはならない。（昭和三五・八・二五基収第六四三八号）

△断続的な宿直又は日直勤務の許可基準△

規則第二十三条に基づく断続的な宿直又は日直勤務のもとに、労働基準法上の労働時間、休憩及び休日に関する規定を適用しないこととしたものであるから、その許可は、労働者保護の観点から、厳格な判断のもとに行われるべきものである。宿直又は日直の許可にあたつての基準は概ね次のとおりである。

一 勤務の態様

イ 常態として、ほとんど労働をする必要のない勤務のみを認めるものであり、定時的巡視、緊急の文書又は電話の收受、非常事態に備えての待機等を目的とするものに限って許可するものであること。

ロ 原則として、通常の労働の継続は許可しないこと。したがって始業又は終業時刻に密着した時間帯に、顧客からの電話の收受又は盗難・火災防止を行うものについては、許可しないものであること。

二 宿日直手当

宿直又は日直の勤務に対して相当の手当が支給されることを要し、具体的には、次の基準によること。

イ 宿直勤務一回についての宿直手当（深夜割増賃金を含む。）又は日直勤務一回についての日直手当の最低額は、当該事業場において宿直又は日直の勤務に就くことの予定されている同種の労働者に対して支払われている賃金（法第三十七条の割増賃金の基礎となる賃金に限る。）の一人一日平均額の三分の一を下らないものであること。ただし、同一

企業に属する数個の事業場について、一律の基準により宿直又は日直の手当額を定める必要がある場合には、当該事業場の属する企業の全事業場において宿直又は日直の勤務に就くことの予定されている同種の労働者についての一人一日平均額によることができるものであること。

ロ 宿直又は日直勤務の時間が通常の宿直又は日直の時間に比して著しく短いものその他所轄労働基準監督署長が右イの基準によることが著しく困難又は不相当と認めたものについては、その基準にかかわらず許可することができること。

三 宿日直の回数

許可の対象となる宿直又は日直の勤務回数については、宿直勤務については週一回、日直勤務については月一回を

限度とすること。ただし、当該事業場に勤務する十八歳以上の者で法律上宿直又は日直を行いうるすべてのものに宿直又は日直をさせてもなお不足でありかつ勤務の労働密度が薄い場合には、宿直又は日直業務の実態に応じて週一回を超える宿直、月一回を超える日直についても許可して差し支えないこと。

四 その他

宿直勤務については、相当の睡眠設備の設置を条件とするものであること。〔昭和二二・九・一三発基第一七号、昭和六三・三・一四基発第一五〇号〕

〈許可後に申請事項の変更があった場合〉

問 断続的な宿直又は日直勤務等の許可申請の場合、許可後に人員の異動のあった場合は

その都度再申請の上許可を要するものと考えるが、又一方形式的事務の繁雑も予想される場合もあるので、この場合具体的取扱いを指導すべきかどうか、もし出来得るならばその程度範囲等について指示されたい。

答 宿直又は日直勤務、監視又は断続的労働に従事する者に対する許可等については、許可後に申請事項の変更があった場合には、原則として許可の再申請を要するが、総合的に判断して労働の態様が労働者にとり有利に変更したと認められる場合は、勤務内容に相当の変化がない限り許可を受けさせる必要はない。〔昭和二三・九・二〇基収第二三二〇号〕

〈女子の宿直・日直〉

問 法第四十一条は深夜業の規

定の適用を除外していないから、法第六十四条の三の規定により深夜業が禁止されている女子については宿直勤務をさせることはできないか。

しかし、日直勤務については、法第四十一条は休日の規定の適用を除外しているから、労働基準法施行規則第二十三条の許可を受けた場合には、女子に対しても日直勤務をさせることが出来ると解してよろしいか。

答 貴見の通り。「昭和二三・六・一一基収第八五五号」

〈年少者の日直〉

問 満十八歳未満の者について、断続的な日直の許可を行って差支えないか。

答 規則第二十三条による許可は満十八歳未満の者については原則として行うべきではない。「昭和二三・六・一六収

監第七三三号

〈短時間の宿直〉

問 管下事業場から、下記のような断続的な宿直勤務の許可申請があったが、労働基準法施行規則（以下「規則」という。）第二十三条の宿直勤務として取り扱ってさしつかえないか、いささか疑義があるのでお伺いする。

記

第一 勤務の態様

一 所定労働時間

(1) 平日 午前九時から午後五時

(2) 土曜日 午前九時から午後〇時三〇分

二 休日 毎日曜日

三 宿直勤務時間

(1) 平日 午後五時から午後七時及び翌日の午前八時三〇分から午前九時

(2) 土曜日 午後〇時三〇分か

ら午後四時及び翌々日（月曜日）の午前八時三〇分から午前九時

いずれも一回の宿直勤務として同一人が従事する。

四 宿直勤務の態様

得意先その他からの郵便及び電話の收受並びに盗難防止及び火災の予防

五 一回の宿直員数及び一定期間における宿直回数

一人 一カ月に一回程度

六 一回の宿直手当

当事業場における宿直勤務につくことの予定されている同種の労働者に対して支払われている賃金の一人一日平均額の三分の一相当額

七 就寝設備

あり（現在は就寝しない。）

答 宿直勤務とは、当該事業場に宿泊して行う定時的巡視、緊急の文書又は電話の收受、非常事態の発生に対処するた

めの準備等を目的とする勤務をいい、本件のごとき勤務は、規則第二十三条の宿直勤務として許可すべき限りでなく、休憩時間中の電話当番の勤務等と同様労働基準法第三十二条の労働時間として取り扱うこと。

また、始業又は終業時刻に密着して行う短時間（おおむね四時間程度未滿をいう。）の監視又は断続的な労働は、日直の勤務としても許可すべき限りではない。（昭和四三・四・九基収第七九七号）

〈通常の労働後における連日の寄宿舍等の管理人としての勤務〉

問 通常の勤務終了後における連日の寄宿舍等の管理人としての勤務（断続的労働）は宿直に該当するか。

答 連日の寄宿舍等の管理人としての勤務は、宿直として許

可すべきではないが、寄宿舍等の管理人が当該寄宿舍等において常時居住している場合は、通常の宿直と同様の勤務を事実上行っても宿直として取り扱う必要がなく、したがって宿直の許可を要しない。ただし、寄宿舍等に居住する場合においても、寄宿舍等の管理人の業務であって通常の宿直とはみなされないものに従事する場合は、その時間を通常の労働時間又は時間外労働として取り扱わなければならない。（昭和二三・四・二六基発第六五一号、昭和三三・二・一三基発第九〇号）

〈小学校の分校の場合〉

問 宿直、日直の許可について、へき地にある小学校の分校のように宿直、日直者の総員数が一名であり毎日宿直をし、毎休日日直をしなければなら

ず、又手当がないような場合は如何に取扱うか。

答 本事案のようにへき地の小学校の分校の附属住宅に教員が一人だけ居住しているような場合には、宿直又は日直として取扱う必要はない。（昭和二三・四・五基発第五三九号）

〈開店のままする宿日直勤務〉

問 宿日直勤務の許可申請の取扱いに関し、次のような疑義がありますので何分の御教示をいただきたい。

記

- 1 事業の名称及び所在地
名 称 R（株）M支店
所在地 S県M市
- 2 事業の種類 ミシン販売業
- 3 労働者数 男 三人
女 三人
- 4 業務の内容 合計六人（内一人責任者）

業務の内容はミシンの販売並びにそれに付随する作業（配達サービス業務並びに内部事務）である。

なお、販売関係の業務は店頭販売は少なく委任契約（代理店）による販売員（売込係三四人、集金係六人）が主体となっており、伴う内部業務はこれに伴う内部業務を行っているものである。

5 申請の日直勤務態様

申請の勤務は所定休日における勤務及び通常の労働日の勤務終了後（所定労働時間午前八時—午後一七時一五分）閉店時刻（午後一九時閉店）までにおける勤務であるが、その主たる勤務態様は次の通りとなっている。

(1) H地方支部より主任あて電話による業務連絡があるが主任不在の場合、電話内容を聴取すること（二日に一回程度）。

(2) 委任業務者（販売員）からミシンの出荷等に関する連絡電話がある場合これを聴取する。

(3) 盗難予防を行うこと。
閉店時刻（一九時）まで委任業務者が主任に対する連絡等で出入するため、部品等の盗難防止を行う（一般外来客の出入も多少ある）。

(4) 火災予防を行うこと。
なお、店は一般商店と同様開店のままであり閉店後の一九時以降は店の二階に居住している主任が責任を持つことになっている。

6 当局の見解

許可申請の前提については休日勤務の一態様であり、許可は適当とみられるが、後段については日直勤務とはみられず、申請の内容は宿直勤務の一態様としての許可申請とみられるが、当局としては通

常の勤務時間終了後、開店のまま、閉店時刻（一九時）までにおける勤務であり、時間的には短かく勤務の態様も許可の一般的条件に合致しているが内容的には営業行為の継続であり、時間外労働として処理することが妥当と思料する。

答 設問の場合は、いずれも開店のまま通常の業務を処理することを予定するものであり、宿日直勤務の許可をすべき限りでない。「昭和三六・九・二〇基収第三〇六八号」

へ日給者の当直による賃金

問 日直勤務者に対して通牒による手当額を支給する場合はその者に支払われるべきその日の賃金は支払う必要はないものと解されるが、右の如く解すれば当直者が賃金の支払を日額を以て受ける者である

場合に法第三十五条の規定により日直の代休日を与えるとその日の賃金は得られず、その為日給者は日直をすることによって賃金の減収となるもやむを得ないものと解してよいか。

答 行政官庁の許可を受けて日直する者について代休を与えないでもよいことは昭和二十三年一月十三日附基発第三十三号通牒の通りであるが、この者に使用者が代休を与える場合には見解の如く賃金は減収する。「昭和二三・三・一六基発第四五六号」

〈代休を与えた場合の日直・宿直手当〉

問 断続的な日直宿直をした場合でも代休を与えなくてもよいが、たとえ代休を与えたとしても日直宿直等の手当の支給は免除されるものではない

と解するが如何。

答 代休を与える場合でも、宿直日直を施行規則第二十三条の宿直日直として取扱う必要がある場合は、見解のとおり手当を支給しなければならぬが、その他の場合、手当を支給するか否かは労使の定めるところによる。「昭和二三・七・六基収第一一七五号、昭和二三・二・一三基発第九〇号」

〈医師、看護婦等の宿直〉

医師、看護婦等の宿直勤務については、一般の宿直の場合と同様にそれが昼間の通常の労働の継続延長である場合には宿直として許可すべき限りでないことは、昭和二十二年九月十三日附発基第十七号通牒に示されている通りであるが、これらのものの宿直についてはその特性に鑑み、取扱いの細目を次のよう

に定めるから、これらによって取扱われない。

なお、医療法第十六条には「医業を行う病院の管理者は、病院に医師を宿直させなければならぬ」ことが規定されているが、その宿直中本通牒によってその勤務の実態が左記標準に該当すると認められるものについてのみ労働基準法施行規則第二十三条の許可を与えるようにされたい。

記

(一) 医師、看護婦等の宿直勤務については、次に掲げる条件のすべてを充たす場合には、施行規則第二十三条の許可を与えるように取扱うこと。

(1) 通常の勤務時間の拘束から完全に解放された後のものであること。即ち通常の勤務時間終了後もなお、通常の勤務態様が継続している間は、勤務から解放されたとはいえない

いから、その間は時間外労働として取扱わなければならないこと。

(2) 夜間に従事する業務は、一般の宿直業務以外には、病室の定時巡回、異常患者の医師への報告あるいは少数の要注意患者の定時検脈、検温等特殊の措置を必要としない軽度の、又は短時間の業務に限ること。従って下記(二)に掲げるような昼間と同態様の業務は含まれないこと。

(3) 夜間に充分睡眠がとりうること。

(4) 右以外に一般の宿直の許可の際の条件を充たしていること。

(二) 右によって宿直の許可が与えられた場合、宿直中に、突発的な事故による応急患者の診療又は入院、患者の死亡、出産等があり、或は医師が看護婦等に予め命じた処置を行

わしめる等昼間と同態様の労働に従事することが稀にあっても、一般的にみて睡眠が充分にとりうるものである限り宿直の許可を取消することなく、その時間について法第三十三条又第三十六条による時間外労働の手続をとらしめ、第三十七条の割増賃金を支払わしめる取扱いをすること。従って、宿直のために泊り込む医師、看護婦等の数を宿直の際に担当する患者数との関係あるいは当該病院等に夜間来院する急病患者の発生率との関係等から見て、右の如き昼間と同態様の労働に従事することが常態であるようなものについては、宿直の許可を与える限りでない。例えば大病院等において行われている二交替制、三交替制等による夜間勤務者の如きは少人数を以て右の業務のすべてを受け持つ

ものであるから宿直の許可を与えることはできないものである。

(三) 小規模の病院、診療所等においては、医師、看護婦等が、そこに住んでいる場合があるが、この場合にはこれを宿直として取扱う必要はないこと。但し、この場合であつても右(二)に掲げるような業務に従事するときには、法第三十三条又は第三十六条による時間外労働の手続が必要であり、従って第三十七条の割増賃金を支払わなければならないこととはいうまでもない。(昭和二四・三・二二基発第三五二号)

〈医師と看護婦の宿日直手当〉

病院における医師、看護婦のように、賃金額に著しい差のある職種の者が、それぞれ責任度又は職務内容を異にする宿日直

をする場合においては、一回の宿日直手当の最低額は宿日直につくことの予定されているすべての医師ごと又は看護婦ごとにそれぞれ計算した一人一日平均額の三分の一とすること。〔昭和三三・二・一三基発第九〇号〕

〈社会福祉施設の場合〉

社会福祉施設における宿直勤務について、一般の宿直勤務の場合と同様に、常態としてほとんど労働する必要のない勤務のみを許可の対象とし、昼間の通常の労働の継続延長である場合には宿直として許可すべき限りでないことは、昭和二十二年九月十三日付け発基第十七号により示されているとおりであるが、その許可に当たっては左記により取扱われたい。

記

一 社会福祉施設における宿直勤務については、次に掲げる

条件のすべてを満たす場合に、労働基準法施行規則第二十三条による許可を与えるよう取り扱うこと。

(1) 通常の勤務時間の拘束から完全に解放された後のものであること。

(2) 夜間に従事する業務は、前記通達で示されている一般の宿直業務のほかには、少数の入所児・者に対して行う夜尿起こし、おむつ取替え、検温等の介助作業であって、軽度かつ短時間の作業に限ること。したがって、夜間における児童の生活指導、起床後の着衣指導等通常の労働と同態様の業務は含まれないこと。

(3) 夜間に十分睡眠がとりうること。

(4) 上記以外に、一般の宿直許可の際の条件を満たしていること。

二 社会福祉施設に保母等が住

み込んでいる場合、単にこれをもって宿直として取り扱う必要はないが、これらの者に前記通達で示されている一般の宿直業務及び上記一の(2)の業務を命ずる場合には、宿直勤務として取り扱うことを要するものであること。〔昭和四九・七・二六基発第三八七号〕

〈社会福祉施設の場合の留意点〉

昭和四十九年七月二十六日付け基発第三八七号をもって通達された「社会福祉施設における宿直勤務許可の取扱いについて」の運用に当たっては、左記の見解に留意されたい。

記

〔通達の性格〕

一 社会福祉施設の宿直許可の基準は、施設の特異性からして特例を認め通達したものであるか。

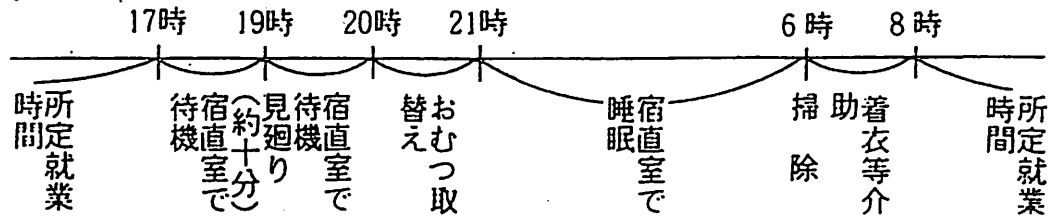
(見解) 社会福祉施設における宿直許可の取扱いについては、従前示されていた一般の宿直許可基準のみでは明確でないので、その取扱いの細部を明らかにしたものであって特例を認めたものではない。

〔軽度かつ短時間の作業〕
二 本通達に示された「軽度かつ短時間の作業」とは、どの程度の作業をいうか。

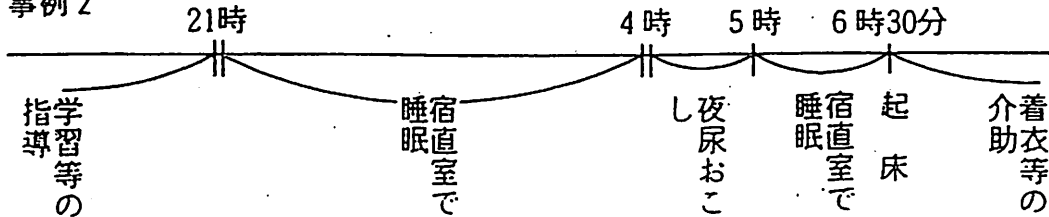
(見解) 「軽度」とは、おむつ取替え、夜尿起こしであつても要介護者を抱きかかえる等身体に負担がかかる場合を含まず、「短時間」とは、通達に示された介助作業が一勤務中に一回ないし二回含まれていることを限度として、一回の所要時間が通常十分程度のものであること。

〔事例一〕
三 養護老人ホームで所定就業

事例 1



事例 2



時間(八時~十七時)終了後下図のような断続的勤務がある場合、おむつ取替えの時間(二十時~二十一時)と着衣等介助、掃除の時間(六時~八時)は労働時間とし、これらの時間を除く十七時から八時までを宿直とすることはできないか。

(見解) 設問のごとく常態的に毎晩おむつ取替えが一時間ある場合は、所定就業時間終了後(十七時)から宿直とすることは認められない。

宿直は、通常の労働から完全に解放された後のものであり、したがって、この場合は二十一時以降六時までが宿直許可の対象とされる。

四 右記の場合、睡眠時間中に老人の急病等のため介助することがあるが、その場合は如何に取り扱うべきか。

(見解) 法第三十三条又

は法第三十六条に基づく時間外労働の手續を行わなければならない、また、その時間に対応する時間外労働及び深夜業に対する割増賃金を支払わなければならない。

なお、このような介助業務が度々ある場合には、宿直の許可が与えられないこととなるので交替制等の勤務体制が必要となること。

〔事例二〕

五 養護施設で児童と起居をともにする職員について、次のような勤務形態で宿直室に待機させる場合、休憩自由利用除外の許可をうけ二十一時から四時、五時から六時三十分までの間を休憩時間として取り扱うことはできないか。

（見解） 指定宿直室での睡眠時間は、児童の急病等の異常事態発生に備えての待機の時間で宿直の実態を有する

ものと認められるので、休憩時間とは認められない。

六 上記の場合、休憩時間として認められないとき、二十一時から六時三十分までを宿直とし、夜尿起こしの時間（四時から五時）のみを通常の労働時間として取扱うことは可能か。

（見解） 通常の労働が、常態的に宿直時間の途中に含まれている場合は宿直として許可することができない。

しかしながら、設問の場合において二十一時から四時までの間を宿直として取り扱う場合においては、許可の対象となる。

〔宿直回数〕

七 宿直回数について、人員等の関係から週一回の原則の例外を認めた解釈例規があるが、これは社会福祉施設に対しても適用されるか。

（見解） 人員等の関係から週一回の原則を確保しがたい事情がある場合に、労働密度が薄く労働者保護に欠けるおそれがないと認められる場合に限り例外を認めうるものであり、社会福祉施設についても、このような場合には対象とされる。

〔宿直手当額〕

八 条例等により一般の宿直手当額についての許可基準（昭和三〇・八・一基発第四八五号）未満の手当額が定められている場合、これによる許可申請は許可されないか。

（見解） 許可基準に達しない限り許可されない。

九 宿直時間が八時間以内の場合において、宿直手当が許可基準である一人一日平均額の三分の一を、一般的な所定終業時刻から所定始業時刻までの間の時間（十四時間）と宿

直勤務時間の比率で減じたもの（例えば七時間の場合は「 $3 \times 7 / 14 = 1.5$ となる。」）で許可申請した場合には許可されるか。

（見解） 設問の場合は、許可される。

〔住み込み保母〕

一〇 保母等が施設構内に住み込んでいる場合において、児童の急病等のため介助する場合があるが、その場合は如何に取り扱うべきか。

（見解） 設問については、右記四の（見解）のとおり取り扱わなければならない。
〔昭和四九・七・二六基監発第二七号〕

〈委託契約による学校用務員〉

問 当局管内における公立の小学校及び高等学校においては、教職員による宿日直を原則として廃止しつつあり、こ

れに伴う措置として、一部の学校においては、その学校の用務員または部外者個人と、いわゆる委託契約なるものを締結し、教職員に代って宿日直の業務を行なわせ、または行なわせようとしているところであるが、これらの業務に従事する者に対する労働基準法上の取扱いについては、下記のとおり疑義があり、これについてはそれぞれ当局の見解のとおり処理してよろしいか、お伺いします。

記

第一 いわゆる委託契約により宿日直業務に従事する者の労働の態様

別紙のとおり

第二 労働基準法上の問題点及びその取扱いについて

一、本件宿日直勤務に従事する者が労働者であるか否かについて

(1) 学校用務員の場合

これらの者は、所定の勤務時間を用務員として勤務した後、従来から教職員が実施してきた宿日直の勤務（用務員自身もこれに事実上従事する場合もあったと思われるが、特に手当等は支給されていなかった。）に就くものであるが、書面により新たに宿日直業務に従事する旨の委託契約を結んだからといって、直ちに所定時間外におけるこれらの勤務の部分については労働者としての勤務ではなくなると解することは、別紙1の労働の実態及び同一使用者のもとにおける勤務であることからみて、困難であり、昼間の使用従属労働の関係がそのまま継続しているものと解すべきであり、この場合の新たな委託契約は、労働継続の合意の実質を有するものと解され

る。

(2) 用務員以外の場合

次のような労働の実態を総合的に判断すれば労働者と解される。

イ 定時に出勤し、学校長等から特に注意すべき事項等の指示をうけ、その指示に従って労働すること。

たとえば、当日予定される来客の応接、電話または通信の收受、試験時期における試験問題または同採点簿等の保管等に関し、特に注意すべきことの指示及び命令等、学校行事等のあと始末にあたっての注意、当日居残っている生徒等についての管理、教室、講堂等の夜間における使用及びその管理、現金等の徴収日における学校管理上の注意等についての指示及び命令等。

ロ 従事すべき宿日直勤務の内容は、特別な知識、専門的な

技術または経験等を必要とせず、単に肉体的な労働力を提供するものであり、その労働力の提供の内容は事実上学校長によって定められ、随時その指示に従って勤務に従事していることと認められること。

ハ 労働すべき時間及び場所について拘束されていること。

たとえば、勤務時間中学校を留守にする場合は学校長等に連絡しなければならないこと。

遅刻・早退等についてもあらかじめ連絡しなければならないこと等。

ニ 本契約の実態は、事実上優越的な地位にある学校長によって決定された業務内容及び労働条件に従って契約するものであると認められること。

ホ 欠勤した場合について、それに応じた報酬の控除が行なわれる等、当該労働に対する

報酬は労働の対価として定められていること。

ヘ 勤務の内容について学校長に対して報告義務が課せられていること。

たとえば受付文書、連絡事項、巡視中の異常の有無、特別な申し送り事項等。

ト 当該宿日直勤務をさらに他人に委託できる旨の契約をしている場合もあるが、その場合であっても「心身の故障、忌引、その他やむを得ない理由により業務を遂行することができないとき」という条件があること及びその実態に徴すると事実上他人をして自由に代務せしめないこと。

二、本件の勤務に従事する者が労働者であるとした場合、校内に居住する用務員がこの勤務に従事するときは、労働基準法施行規則（以下「施行規則」という。）第二十三条の

許可が必要か否かについて

へき地にある小学校の分校のように宿日直者の総員数が一人だけでその附属住宅に居住している場合（昭和二三・四・五基発第五三九号）、管理人が寄宿舍等に常時居住している場合で事実上宿直を行なう場合（昭和二三・四・二六基発第六五一号、昭和三三・二・一三基発第九〇号）については、宿日直として取り扱う必要がない旨通達されている。しかしながら、これらの場合は、いわゆる住込みである者が、たまたま在宅時において緊急用務を取り扱う場合等について許可したものであり、本件の場合には、多数の職員が従来交替で勤務に従事してきたものであって、業務そのものについては実質的な変更はなく、当該業務の始業及び終業時刻を定めるとともに、

従事業務の内容を明確にし、明文をもってその遂行を義務づけ、かつ、その不履行による損害について損害賠償責任を課していること等の点から考えると前記のような場合と同一に取り扱うことはできない。

したがって、本件のごとき労働は、施行規則第二三条の許可をうけない限り宿日直勤務として労働時間等の規定の適用を除外されないと解されるので、従来の許可基準に該当するものがあれば許可することとするが、現在のところその実態からみて許可しうるものはないこと。

三、監視断続的労働として許可するにあたって拘束時間等に関し附款を附することについて

本件の勤務に従事する者が、労働者に該当するとした場合

には、監視断続的労働に従事する者として労働基準法第四条第三号（施行規則第三四条）の規定による適用除外の許可申請がなされる見込みであるが、これについては、一般的基準である昭和二二年九月一三日付け発基第一七号通達等によるほか、本件勤務が連日の勤務である関係上さらに次の基準を加え許可することとし、昭和四三年八月一五日付け基発第五一九号通達に従いこの趣旨の附款を附することとしたい。

- (1) 一日の拘束時間は一二時間以内とすること。ただし、当該勤務の途中に睡眠時間をおく場合には、当該睡眠時間を含む拘束時間が一六時間をこえない限り、これに相当する時間の拘束時間の延長を認めるものとする。
- (2) 睡眠時間を除いた一日の拘

- 一 緊急を要する場合の連絡
- 二 学校の施設、設備および書類の保全のための看視
- 三 学校内の巡視

2 乙が前項の業務を遂行する期日および時間は別紙のとおりとする。

3 乙が第一項の業務を遂行するに必要な物件の受領、業務の引継等の事項は、甲が別に定めるものとする。

第二条 (委託料) 甲は、乙に對し一回の業務につき委託料金〇〇円を支払うものとする。但し、土曜日の昼間については一回の業務につき委託料金〇〇円支払うものとする。

2 委託料の支払時期は、原則として当該業務を遂行した月の翌月に支払うものとする。

第三条 (期間) この契約期間は、昭和 年 月 日から昭和 年 月 日までとする。

第四条 (損害賠償) 甲は、乙がその業務を遂行するについて故意又は重大な過失によって学校の施設、設備および書類等を亡失し又は損傷したと

きはこれによって生じた損害を賠償させることができるものとする。

第五条 (解除) 乙がこの契約に違反したときは、甲は契約を解除することができるものとする。

第六条 (その他) この契約の条項に疑義を生じ、または契約へ履行について紛争を生じたときは、そのつど甲、乙協議して定めるものとする。この契約締結の証として本証二通を作成し、当事者双方において記名捺印のうえ、各一通を保有する。

昭和 年 月 日

甲 〇〇県立〇〇高等学校長

氏 名 ㊟

乙 〇〇市〇〇町〇〇番地

氏 名 ㊟

答 貴見のとおり取り扱われたい。〔昭和四四・四・七基収第三四三号〕

〈輪番の夜警勤務〉

問 一般労働者を通常の労働に勤務させた後（午前八時より午後五時）、別に夜間午後十一時より午前五時迄の間工場内の夜警勤務（強盗等）に対する巡回夜警）に当らせ、翌日は再び通常の労働に服させようとする場合、夜間勤務の時間を法第四十一条第三号の監視として許可申請があった場合は許可して差支えないか。ただし、夜警勤務は十日ないし十五日に一回程度の輪番制である。

答 本件の場合は施行規則第二十三条に該当するものとして取扱われたい。

なお、許可するか否かは実態により判断されたい。〔昭和二二・一二・二四基発第五〇号〕

〈電気事業の断続的な宿直〉

問 電気事業においては、定期的巡視、文書又は電話の收受等のための通常の当直制の外に、営業所、出張所、電業所等では、受持区域内の屋外配電線路所及び一般需要家の屋内配線設備の保守に任じている関係上、それら不測の事故発生に備える宿直制を行っている。

右の宿直勤務時間は午後四時から翌朝午前八時までであるが、他の事業の宿直とは異なり、偶発的な事故発生のために待機して事故を受け付け、これが修復のため現場に出動することがあるが、それらの事故は概ね日没点灯時に起こり、この処理は宿直開始時刻から概ね四時間以内に断続的になされ、しかもこれら事故発生は非常に偶発的であるため全く出動しないで済むこと

もある。

以上のような点を考慮し、宿直手当の額を定めるにあたり四時間分の時間外賃金相当額を含んだものを一回の宿直手当として許可申請をしたいが如何。

答 本件については、一般と同様の条件で宿直を許可し、事故発生の際、修復のため現場に出動させる場合は、所定の手続により時間外労働として取り扱うべく、したがって申請通りには許可できない。

なお、出張所等の中に居住設備がある場合、常時そこに居住する者が通常の当直者と同様の勤務を事実上行っても、宿直として取り扱う必要がなく、現場に出動した場合には、所定の手続により時間外労働として取り扱うべきであるから念の為。〔昭和二四・四・一二基収第一一三三号〕

〈J R 信号保安関係職員の宿直〉

問 J R 各社の信号保安関係職種は通常日勤務にして駅を含む駅々間の信号機（電氣的機械的）駅構内連動保安装置の工事又は障害（故障）復旧並に保守に従事する職務にして列車運転に密接なる関係を持つ職種である。従って夜間障害時の復旧のための警備要員であると思考される夜間勤務を宿直扱いとして処理しているが如何。

答 質疑の如き夜間勤務の場合においても労働基準法施行規則第二十三条の許可をうけて宿直として扱う限りは違法ではないが、夜間障害時の復旧の警備要員として現実に障害復旧作業等通常の業務に従事した時間については労働基準法上の時間外労働として所定割増賃金を支払わなければな

らない。「昭和二七・一・三一基収第三八〇号、昭和六三・三・一四基発第一五〇号」

△金融機関における第二・第三土曜日の日直勤務の許可申請の取扱
い

金融機関においては、銀行法施行令等の一部を改正する政令（昭和六一年政令第七八号）の施行により、本年8月から、これまで第二土曜日に加え第三土曜日も休業することとなった。これに伴い、休業する第二、第三土曜日に一部の店舗の現金自動支払機（CD等）を稼働させ、これに係る業務を行うこととしている。

この業務の実施に当たり、当該業務に係る労働基準法第四十一条第三号に基づく日直勤務の許可を申請する金融機関がみられるところであるが、当該業務は金融機関としての本来の業務

の一部をなすものと考えられるので、当該日直勤務の許可申請については、許可すべき限りでないこと。

なお、法定休日が確保され、かつ、法定労働時間を超えない範囲内における法定日以外の休日に関する「日直勤務」の許可申請については、労働基準法第四十一条の趣旨に照らし、許可申請の対象とはなり得ないものであること。「昭和六一・八・七基監発第一九号」

△新聞配達従業員▽

問 新聞配達従業員の業務は、断続的労働に従事する者として認められるか。

答 新聞配達従業員の労働は断続的労働とは認められない。
（昭和二三・二・二四基発第三五六号）

第56条 関係

〈児童の使用許可〉

使用許可にあたって

- (1) 児童の心身の状況を直接調査した上で決定すること。
- (2) 児童福祉法の規定に違反することのないよう充分注意すること。
- (3) 児童の教育上の要求について充分考慮すること。殊に就業した後学校長よりの要求があった場合速かに実情を調査した上で適当な措置を講ぜられたいこと。
- (4) 就学児童の就業については、都道府県労働基準局長又は最寄の労働基準監督署長と連絡をとり、この制度運用について充分認識及び協力を与えら

れるよう学校当局に徹底すること。

- (5) 許可の可否の決定は迅速に行うこと。〔昭和二三・一一・

一一発婦第二号〕

〈児童の使用許可に関する取扱い〉

標記のことについては、昭和二三年一月一日付け発婦第二号労働事務次官通達及び昭和二九年六月二十九日付け基発第三五五号労働省労働基準局長通達により指示されているところであるが、さきに労働省婦人少年局が実施した「アルバイト中学生徒の労働実態調査」によれば、就労者のうちかなりの者が、労働基準法第五六条第二項の許可なく使用されており、このことは就労禁止職業又は就労禁止業務への就労のほか、労働時間、休日における違反等を招く原因となるおそれがあると考えられる。

このような実情にかんがみ、満一五才未満の児童（以下「児童」という。）の就労保護の徹底を図ることがきわめて重要であると思われるので、就労保護のための監督指導を強化するとともに、今後、使用許可に関しては、前記諸通達が示すもののほか下記のとおり取扱うこととしたので、関係機関との連携を密にし、その取扱いに遺憾のないようにされたい。

なお、新聞配達業務に従事する児童の就労保護については、昭和三十一年二月二日付け婦発第二六五号・国初第一一六号により、労働省婦人少年局長・労働省労働基準局長・文部省初等中等教育局長の三者名をもって通達されているところであるが、使用許可及び学校長の修学にさしつかえない旨の証明に関する部分の取扱いについては、今後本通達によることとするの

別紙

昭和 年 月 日

中学校長

殿

使用者職氏名

㊤

証 明 申 請 書

下記生徒を労働者として使用するにつき、労働基準法第56条第2項の規定により修学に差し支えないことを証明願います。

生徒の氏名		性別	男・女	学年	年 組	生年月日	昭和 年 月 日 (満 才)																
事業の概要	事業の名称																						
	事業の所在地	(電話)																					
	事業の種類及び内容																						
	労働者数	総数	人	15歳以下	15歳以上	人	人																
労働条件の概要	雇用契約期間	定めない・定める (自 昭和 年 月 日 至 昭和 年 月 日)																					
	労働時間	1週間実働 時間・1日実働最長 時間 (自 時 至 時)																					
	労働日及び休日	労働日	連日・毎週	曜日・	日おき	休日	毎週 曜日 その他																
	賃 金	月給 時間給	円・日給 円・出来高給	円	円	締切日毎月 支払日毎月	日 日																
	生徒の就く業務の内容																						
同 意 書				証 明 書																			
本人氏名 が 事業所の名称 において、 上記条件で働くことに同意します。 昭和 年 月 日 親権者(後見人)氏名 ㊤ 本人氏名 ㊤				本校第 学年 組 生徒の氏名 (生年月日) が上記条件で働くことについて、 修学に差し支えないことを証明します。 昭和 年 月 日 学校長氏名 ㊤																			
				<table border="1"> <tr> <td>生徒の 修学 時間</td> <td>月</td> <td>火</td> <td>水</td> <td>木</td> <td>金</td> <td>土</td> <td>計</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>				生徒の 修学 時間	月	火	水	木	金	土	計								
生徒の 修学 時間	月	火	水	木	金	土	計																

(記載上の注意)

① 父及び母が親権者である場合は双方とも署名捺印すること。

② 「生徒の就く業務の内容」欄は、新聞販売業については、朝・夕刊の区別も記入すること。

③ 学校長の証明書の「生徒の修学時間」の欄は、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)を除いた時間を記入すること。

で申し添える。

記

1 使用許可の取扱いについて
使用許可の取扱いは、次に示すところによること。

(1) 使用許可は、労働基準法第八條第六号ないし第一七号の事業に係る職業で、当該申請に係る児童の健康及び福祉に有害でなく、かつ、その労働が軽易なものと認められる限り与えること。

(2) 許可申請書に添付する書類は、なるべくそれぞれ二通（年令証明書を除く。）提出させ、一通は控えとして保存すること。

(3) 不許可の決定をした場合の通知は、学校長に対して行なうこと。

2 修学にさしつかえない旨の証明の取扱いについて

教育委員会は、学校長に対し、年少者労働基準規則第一

条に基づく証明について、次のとおり取り扱うよう指導すること。

(1) 就労によって学業又は健康に悪い影響を及ぼすおそれがあると認められる者については、就労を差し控えるよう指導すること。

(2) 証明申請書は、別紙様式により三通提出させ、一通は控えとして保存すること。

3 使用許可手続きの周知について

年少者労働基準規則第一条に定める使用許可手続きの周知については、次のとおり措置すること。

(1) 婦人少年室長は、各種広報機関を通じて一般広報活動を行なうほか、事業主その他関係団体との各種会合等の機会をとらえ、その周知に努めること。

(2) 教育委員会は、中学校長に

対し、児童が就労する場合に必要であることを教職員、生徒及びその親権者（後見人）に周知するよう指導すること。

なお、小学校長に対しても、満一二才未満の児童は、所轄労働基準監督署長の許可を受けて映画、演劇の事業に使用される場合を除いて、その就労が禁止されていることについて周知を図るよう配慮すること。〔昭和四一・四・二八婦発第一七五号、文初中第二九九号〕

〈ゴルフ場におけるキャデーの業務〉

一 労働基準法第五十六条の使用許可について

ゴルフ場におけるキャデーの業務は、特に「児童の健康及び福祉に有害」でなく、年少者労働基準規則第十条第三号にいう「娯楽場における業

務」には該当せず、かつ、「労働が軽易である」と考えられるので法第五十六条の使用許可を行なって差し支えない。

二 労働時間について

児童の労働時間は修学時間を通算して、一日について七時間、一週間について四十二時間を超えてはならないことになっており、土、日曜日以外の日における就業は通常七時間を超えて労働させることとなると考えられるので、平日には就業させないように指導されたい。〔昭和三五・七・二六基発第六二四号〕

〈修学していない年少者〉

問 年齢が満十二歳以上満十五歳未満であって、義務教育課程にありながら修学していない者の使用は許可されるか。

また修学していない者が許可をうけた場合、その者の労働時間は何時間か。

答 義務教育の課程にありながら、修学していないために、使用許可申請書にその校長が修学に差し支えない旨の証明ができない場合は許可すべき限りでない。〔昭和二四・二・五基収第四一四二号〕

〈年少者規則第一条の運用〉

法第五十六条による児童の使用許可の処分に当っては、できる限り、申請にかかる児童、親権者、使用者等について、児童の就業がその健康及び福祉に有害でないかどうかについて実情を調査した上で行うよう留意すること。〔昭和二九・六・二九基発第三五五号〕

〈年少者規則第二条の運用〉

許可の処分を行うに当って、

「当該申請にかかる児童の居住地を管轄する労働基準監督署長の意見を聴く」ことは、児童の意思に反した申請がなされ、あるいはその意思に反して就業せしめられることを防止する趣旨であるからこの趣旨に従って、児童の居住地の労働基準監督署長は、調査その他適宜の措置を講じ、すみやかにこれを所轄労働基準監督署長に通報すること。〔昭和二九・六・二九基発第三五五号〕

〈法第八条第一号乃至第五号の事業の許可〉

問 業務が法第八条第六号乃至第十七号に係るものであって、例えば事務所における給仕の如く児童の健康、福祉に有害でなくかつ軽易なものである場合には法第八条第一号乃至第五号の事業であっても、満十二歳以上の児童をその者の

修学時間外に使用することはできると解釈しては如何。

答 法第八条第一号乃至第五号の事業において、同条第六号乃至第十七号の事業類似の業務に児童を就業させることは、その環境を考えあわせ、又従来の事例に徴するとき、児童保護の実を期し難く、又法第五十六条第二項の本文からも許されない。「昭和二三・一・二九基収第三三六二号」

△年少者規則第九条の趣旨

本条は、労働基準監督署長が児童の健康及び福祉に有害であるか否かの判断を加えるまでもなく、絶対に児童の就業を許可をしてはならない業務の範囲を規定したものである。「昭和二九・六・二九基発第三五五号」

△サーカス団上演軽業又は技芸種目

の取扱い▽

〔昭和二三・五・一基発第六七八号〕 第六十二条（年少者則第八条第二十四号）関係参照

△綱渡りとピラミッド曲芸▽

〔昭和二三・七・一三基収第一九六四号〕 第六十二条（年少者則第八条第二十四号）関係参照

△十八歳未満の者の年齢確認義務▽

問 満十八歳に満たない者の使用に関し、その年齢証明書を備付けることと、年少者の雇入に際し、その年齢を確認することとは、別個の問題にて法第五十七条の規定から年少者の雇入にあたり、使用者はその者が十八歳未満であるか否かを必ず公文書によって確認する義務はないと了解して差し支えないか。

即ち土木建築業の工事現場

における労働者の雇入れにあたりその年齢について確証を得るための公文書の提出を求めることは實際上全く困難な事柄であって、一般にはその労働者の口頭又は自筆あるいは代筆により作成提出せる身分書類による申告等を基準としてその真偽を認定するのが通常である。しかも容貌、体格、能力等を何人が観察しても年少者ならずやの疑念をはさむ余地の全く存しない者については、前述のごとき申告を信用して、その者の年齢を申告通りに認知することは極めて自然な状態である。

かかる場合において仮にある年少労働者が自己の年齢について虚偽の申告をなし、それ故に使用者がその年齢証明書を事業場に備え付ける必要を認めず、かつ就業禁止業務に従事させたとすれば、その

過失の責は、当然労働者本人が負うべきであると考えるが、如何。もし使用者にも何等かの責任があるとすれば、それは重大な過失となるか。

答 使用者は満十八歳未満の者を使用するについては、その年齢証明書を事業場に備付なければならないのであるから、労働基準法上労働者の年齢を確認する義務は使用者にあるものと解される。したがって使用者は労働者の雇入れに際してその年齢を確認しなければならず、使用者が満十八歳未満であるか否か疑わしい者について、單純に労働者の申告を信用して、満十八歳未満の者の年齢証明書を備付けなかった場合は、労働基準法第五十七条違反の責を免れず又就業禁止業務に従事せしめた場合には各条違反の責を免れない。しかし使用者が労働

者の年齢を確認するにあたっては一般に必要とされる程度の注意業務を尽せば足り、その年齢を必ずしも公文書によって確認する義務はないものと解されるので、その容貌、体格、能力、知能その他より判断して何人が観察しても年少者ではないかという疑念をはさむ余地の全くない者については、その労働者の口頭又は自筆あるいは代筆により作成提出した身分書類による申告を基準として判断して使用していても、使用者は労働者の年齢を確認すべき義務を故意に怠ったものとはいえない。

〔昭和二七・二・一四基収第五二号〕

第57条 関係

△年齢証明書の取扱い及び労働者名簿の記載等▽

イ 労働基準法第五十七条に定める年少者の年齢証明書については、戸籍謄（抄）本又は年少者の姓名及び生年月日を記載して本籍地を管轄する地方自治体の長が証明したもののほか、昭和四十一年一〇月四日付け基発第六三六号、婦発第三二六号通達により、使用者が住民基本台帳法（昭和四十二年法律第八一号）による住民票の写しを備えている場合には労働基準法第五十七条違反としては取り扱わなくても差し支えないものとしているところであるが、今後は、これらに代えて、住民基本台帳法第七条第一号

（氏名）及び第二号（出生の年月日）の事項についての証明がなされている「住民票記載事項の証明書」を備えれば足りること。

ロ 労働者名簿の記載事項は、労働基準法第一〇七条第一項及び同法施行規則（昭和二十二年厚生省令第二三三号）第五三条第一項の規定に定められているが、そのうち、「本籍」については、都道府県名の記入で足りること。

ハ 戸籍謄（抄）本及び住民票の写しは、画一的に提出又は提示を求めないようにし、それが必要となった時点（例えば、冠婚葬祭等に際して慶弔金等が支給されるような場合で、その事実の確認を要するとき等）で、その具体的必要性に応じ、本人に対し、その使用目的を十分に説明の上提示を求め、確認後速やかに本人に返却するよう指導すること。

ニ 就業規則等において、一般的に、採用時、慶弔金等の支給時等に戸籍謄（抄）本、住民票の写し等の提出を求める旨を規定している事例があるが、上記イないしハまでの趣旨に則り、これらについても、可能な限り「住民票記載事項の証明書」により処理することとするよう、その変更について指導すること。（昭和五〇・二・一七基発第八三三号、婦発第四〇号）

第60条関係

〈他の日の意義〉

問 法第六十条第三項第一号に、「他の日の労働時間を十時間まで延長すること」とあるが、この「他の日」とは他の一日に限るものと解して差し支えないか。

答 法第六十条第三項第一号の規定中の「他の日」は他の一日に限る趣旨ではない。〔昭和二三・二・三基発第一六一号〕

〈週休二日制の場合〉

問 当局管内の事業場から、週休二日制を実施するにあたって、二日の休日のうち一日は法第三十五条第一項所定の休

日とし、他の一日は法第六十条第三項第一号にいう「一週間のうち一日の労働時間を四時間以内に短縮する場合」に該当するものとして、他の五日の労働時間については、一日八時間三十分、一週合計四十二時間三十分とする定めをし、これに基づいて労働させることができるかと解して差し支えないかとの照会がありました。当局としては、照会の事案が法第六十条第三項第一号にいう、一日の労働時間を四時間以内に短縮し、他の日の労働時間を十時間まで延長する場合に該当するかどうか、いささか疑義がありますので、何分のご指示を賜りたくりん伺いたします。

答 照会の事案は、労働基準法第六十条第三項第一号の要件に反しない。なお、勤労青少年福祉法第十二条の規定にか

んがみ、勤労青少年の通学時間等に関し、特段の配慮を指導されたい。〔昭和四八・二・九 四七基収第六六三号、四七基収第六六三号の二〕

〈修学時間の意義〉

問 法第六十条の修学時間については次の三つの中いずれの解釈によるべきか。

一、その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

二、前号の時間から休憩時間（昼食時間を含む）を除いた時間

三、「二」の時間から昼食時間を除いた時間

答 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たい。〔昭和二五・四・一四基収第二八号〕

〈修学時間と労働時間〉

問 法第五十六条第二項の規定により使用する児童の週休と、法第六十条第二項の規定による労働時間と修学時間との通算の解釈について左のいずれによるべきや。

(一) 一日七時間の制限内における修学時間の通算は、労働のない日の修学時間については通算の問題はおこらないとも解されるが、一週四十二時間の制限範囲内には、当然通算されると解せられるが、通常の日曜日（修学時間皆無の日）を労働日とし他の修学時間のある日に週休としての休日を与えて差し支えないか。

(二) 修学時間のない日（通常日曜日）に七時間労働させ他の修学時間の伴う日に休日を与えることは本条の時間通算の趣旨からすると、実質的に休

日の意義がなくなるおそれがあり、通常修学時間の皆無の日に休日を与えることが法第三十五条の精神並びに本条の時間通算の趣旨に合致するとも解されるが如何。

答 法第五十六条第二項の規定により満十二歳以上満十五歳未満の児童を使用する使用者が法第六十条第二項の範囲内でその児童を修学時間のない日（通常日曜日）に労働させることは、別に修学日に法第三十五条の休日を与えていれば差し支えない。〔昭和二三・七・一五基収第一七九九号〕

〈児童の週法定労働時間〉

十五歳未満の児童の週法定労働時間は修学時間を通算して四十二時間であること。〔昭和六三・一・一基発第一号〕

〈法第六十条違反と法第三十二条違反との関係〉

法第六十条は、法第三十二条の構成要件を修正したものであり、具体的には、

① 第六十条第二項は第三十二条の読み替え規定として規定することとしたものでこれに関する違反は第六十条第二項によって読み替えられた第三十二条の違反となり、

② 第六十条第三項は、変形労働時間制等の規定と同様に一定の要件の下での義務解除規定として規定することとなつたので、同項の要件に当たらない限り第三十二条の違反となるものであること。〔昭和六三・一・一基発第一号、昭和六三・三・一四基発第一五〇号〕

〈年少労働者の休日の変更〉

問 年少労働者は法第六十条により週の法定労働時間を超えて労働させることは出来ないが、この場合の一週間は(一)社会通念上の一週間であるか、(二)任意の一週間であるか、特定の一週間であるか。

又(一)においては土曜日の休日を日曜日に変更出来ないことになり、(二)によれば年少者の休日の変更は不可能であるが如何。

答 質問の趣旨が不明であるが、法第三十二条第一項の一週間とは就業規則その他に別段の定めがない限り、日曜日から土曜日に至る一週間をいう。満十八歳に満たない者について週に法定労働時間を超えない限り法第三十五条第二項の規定によって休日を与えることができ、また就業規則その他の定めにより同条同項

の規定の範囲内で休日を変更することができる。〔昭和二十四・二・五基収第四一六〇号、昭和三三・二・一三基発第九〇号〕

〈休日の変更をしようる範囲〉

問 法第三十五条第二項によれば年少者でも四週間を通じ四日以上の日を休日を与えれば同条同項の範囲内で休日を変更できることとなるが、法第六十条第一項の規定により法第三十二条の二から第三十二条の五までが適用されないこととなり、特定の週において四十六時間を超えることができないとすれば法第三十五条第二項のもつ意義は如何に解すべきか。

次の例の場合において
(A) 日曜日の休日をその前週(前日)の土曜日に変更した場合

この場合前週の労働時間は四十時間、今週の労働時間は五十二時間となる。(継続労働日数七日、労働時間五十二時間)

(B) 日曜日の休日をその週の土曜日に変更した場合

この場合各週共四十六時間労働となる。(継続労働日数十二日、労働時間九十二時間)

同一週間(日曜より土曜まで)における休日変更は認められるが、他の週に休日を変更することができない。

(B) は合法的であり、(A) は違反を構成すると解すれば同一週においては休日を六日間まで繰り下げることができるが、その前日へは一日たりとも動かすことができないとする法第三十五条第一項と何等異なることとなり同条第二項による四週を通じ四日以上の日を休日云々の規定は

年少者にとり全く無意味となると考えるが如何。

答 年少者については労働基準法第六十条第一項の規定により法第三十二条の二から第三十二条の五までは適用されない。一週間に付き四十六時間をこえて労働させることはできない。したがって一日八時間一週四十六時間制をとる事業にあっては同一週（日曜から土曜まで）における休日の変更はできるが、他の週に休日を変更することはできない。ただし一日六時間制のごとく一週を通算して四十六時間に満たない事業にあっては四十六時間に達するまでの時間につき法第三十五条第二項の適用による週休制の例外が認められる。〔昭和二五・五・二六基収第一四三九号〕

△変形労働時間制に関する規定の適

用除外△

年少者については、年少者保護の見地から、改正前の四週間単位の変形労働時間制の規定は適用されないこととされていたが、同様の見地から、今回の改正により設けられた一箇月単位の変形労働時間制、フレックスタイム、三箇月単位の変形労働時間制、一週間単位の非定形型的変形労働時間制に関する規定は、年少者には適用されないこととしたものであること。〔昭和六三・一・一基発第一号〕

△一週四十八時間、一日八時間の範囲内の変形労働時間制△

年少者を一箇月単位の変形労働時間制の下で労働させることはできないが、満十五歳以上で満十八歳に満たない者についても法定労働時間が段階的に短縮される中で四週五休制、四週六休制等による週休二日制の採用

でこれに対応することを認めることが適当であるので、これらの者について、一週間について四八時間、一日について八時間を超えない範囲内において法第三十二条の二の規定の例により労働させることができることとしたものであること。〔昭和六三・一・一基発第一号〕

第61条 関係

〈使用の意義〉

問 法第六十一条第一項及び第六十四条の三第一項の「使用してはならない」は、「労働させてはならない」又は「業務に就かせてはならない」と異なるか。

答 すべて現実に労働させることを禁止する趣旨である。

〔昭和二三・五・一八基収第一六二五号〕

〈交替の意義〉

問 左記のごとき乗務員の勤務態様は本条第一項の交替制とみられるか。

記

(一) 乗務員は数組に分れ、各々

所属の組は昼間勤務と深夜勤務とが重複しないよう、なおまたその間に休日や訓練日（実乗務のない日）を挿入して、勤務が夜間に片寄らないように調整している。

(二) 乗務員には一勤務終了後はこの勤務時間にはば等しい休養時間をとらせるのを原則としているが、なお各々の組の成員は数カ月をもって勤務の条件が片寄らないよう他の組に入れる。

(三) 乗務員は大体十日乃至十五日の乗務交替制を実施している。

答 本条第一項による交替制とは同一労働者が一定期日ごとに昼間勤務と夜間勤務とに交替につく勤務の態様をいうものであるから、質疑のごとき乗務割制は交替制に該当する。
〔昭和二三・七・五基発第九七一号〕

〈満十六歳以上の男子の三交替制〉

問 労働基準法第六十一条第一

項但書の規定により満十六歳以上の男子を三交替勤務させる場合、これを正規により交替勤務させるときは、ただに通勤回数（鉄道職員は列車通勤の場合多し）を増すばかりでなく深夜又は早朝時の交替を必要とし、ことに深夜交替の場合は列車の密度粗となる関係上無用に早く出勤して交替時刻を待期し交替明けの者また自宅休養時間の減縮を余儀なくされることとなり、関係職員をして徒に疲労を増大させる結果となるので、運輸省として法の精神によりこれを保護し緩和するため、第一日昼勤、第二日夜勤、第三日勤務明け非番の順序を繰り返し、一週及び一勤務内における労働時間は法定の限度内

において、いわゆる三交替制を実施したいと思うので、何分の措置を煩わしたい。

答 労働基準法第六十条第一項及び第三項の規定に抵触しない限り差し支えない。〔昭和二三・三・二基発第三八九号〕

〈駅勤務年少者の交替制〉

問 駅勤務者で満十六歳以上満十八歳未満の男子について、十二時より二十三時までの勤務の間に、三時間の休憩を与え、更に深夜に睡眠時間四時間を与え、翌日十二時まで労働させ、その間二時間の休憩時間を与えて非番となる勤務であって、前後通算休憩時間五時間、睡眠時間四時間、計九時間を与え兩日を折半して深夜就業を含め一日実働七・五時間一週四十五時間の勤務方法を採用しているが、法第六十一条第一項ただし書に該

当する交替制として認めてよいか。

答 照会の件は法第六十一条第一項ただし書にいう交替制とは認められない。

なお、昭和二十三年七月五日付基発第九七一号通達を参照されたい。〔昭和二四・四・一二基収第四二〇三号〕

替制の意義

問 ○○株式会社の製パン部門では、満十八歳未満の男子十名に対し別表要領で深夜のパン製造と昼間のパン配達又は菓子製造の交替業務に服させているが、法第六十一条第一項ただし書の趣旨は作業自体が継続的に昼夜を通じて又は長時間に亘って行われる場合の除外規定であって、かかる

別表

労働者	期間	
	第一班	第二班
A	昼	夜
B	昼	夜
C	昼	夜
D	昼	夜
E	昼	夜
F	夜	夜
G	夜	夜
H	夜	夜
I	夜	夜
J	夜	夜

自四月一日	至四月十日	自四月十一日	至四月二十日	自四月二十一日	至四月三十日
自五月一日	至五月十日	自五月十一日	至五月二十日	自五月二十一日	至五月三十一日

備考一 「昼」は昼勤（始業六時）、「夜」は夜勤（始業九時）の略である。
二 夜勤はパン製造、昼勤は配達で特に昼勤中（菓）とあるのは菓子製造業務である。
三 一、二班は一カ月交替で配達を行っている。

異なる業務の交替服務は含まれず、同条第一項違反と解されるが如何。

答 法第六十一条第一項ただし書の交替制は、同一労働者が一定期日ごとに昼間勤務と夜間勤務とに交替につく勤務の態様であれば、法律的には必ずしも昼間勤務と夜間勤務の作業が同一であることは要しないものと解される。〔昭和三一・四・一二基収第一五八五号〕

〈交替制労働と割増賃金〉

問 法第六十一条第三項及び第六十四条の三第二項の交替制労働により年少者及び女子の三十分の深夜業は当然深夜業割増を要すると解するが如何。

答 見解の通り。〔昭和二三・二・二〇基発第二九七号〕

〈電話事業の意義〉

法第六十一条第四項及び第六十四条の三第一項第二号における「電話の事業」とは立法の趣旨から電話交換の業務と解釈されるから、一面において公衆通信の用に供する電話の事業に使用される者であっても、電話交換の業務以外に業務に従事する者については深夜業は認められないと同時に、他面において、鉄道、警察、鉱山、新聞その他の事業における電話交換業務に従事する者についても、深夜業は認められるから了知されたい。

なお、「電話の事業」中には電話の工事、保守は含まれないものである。〔昭和二三・五・七基収第六九七号、昭和二三・七・一二基発第一〇一一号、昭和六三・三・一四基発第一五〇号、婦発第四七号〕

〈電話交換業務に従事する者の深夜業〉

問 ○○鉄道株式会社○○駅においては、電話交換業務を実施しているが、本件については左記のとおり解してよいか。

記

一、駅務掛が電話交換掛の休日、休暇、欠勤の日に、電話交換業務に専ら従事する場合は、その日に限り労働基準法第六十一条第四項及び第六十四条の三第一項第一号により深夜業をしても差し支えない。

二、電話交換掛に専ら従事する者が、駅務掛等の休日、休暇、欠勤の日にその都度これに代って勤務することがあっても専ら電話交換業務にのみ従事する日については、労働基準法第六十一条第四項及び第六十四条の三第一項第一号により深夜業をしても差し支えない。

答 一及び二とも貴見のとおり。〔昭和三〇・一一・三〇基収第五三〇二号〕

第62条 関係

年少則第八条第一号

〈ボイラーの取扱いの業務〉

「ボイラーの取扱いの業務」とは、ボイラーの燃焼及びボイラー操作に付随する一切の作業を示すものであること。ただし、例えばボイラー室の石炭運搬に専従する者のごときはボイラー室に所属する労働者といえどもこれに含まれないこと。〔昭和二三・六・一〇基発第八七四号、昭和三三・二・一三基発第九〇号〕

〈小型ボイラーの運転、取扱いの業務〉

年少者労働基準規則第八条第

一号の「ボイラー」は、労働安全衛生法施行令第一条第三号にいう「ボイラー」のうち同条第四号の「小型ボイラー」を除くものをいうものである。

従って満十八歳に満たない者を小型ボイラーの運転、その他取扱いの業務に就かせることは、労働安全衛生法所定の特別教育を実施していれば差し支えない。

〔昭和五〇・五・一婦収第一一四号〕

〈ボイラーの定義〉

就業制限に係るボイラーが、労働安全衛生法施行令第一条第四号に定める小型ボイラーを除いた同条第三号に定めるボイラーであることを明らかにしたものであること。〔昭和六一・三・二〇基発第一五一号、婦発第六九号〕

〈溶接〉

「溶接」には、アーク溶接、ガス溶接及び溶断を含むこと。〔昭和二三・六・一〇基発第八七四号、昭和三三・二・一三基発第九〇号〕

年少則第八条第三号・第十号

〈クレーン等の運転及び玉掛けの業務〉

移動式クレーンは「クレーン」に含まれるものであること。〔昭和六一・三・二〇基発第一五一号、婦発第六九号〕

年少則第八条第四号

〈上映操作〉

「上映操作」には緩燃性フィルムを使用する場合を含まないこと。〔昭和二三・六・一〇基発第八七四号、昭和三三・二・一三基発第九〇号〕

年少則第八条第五号

〈エレベーターの範囲〉

各階にある押ボタンにより昇降体を自動的に着床させることができ、かつ、昇降体内部の押ボタンの操作により希望する階に自動的に運転できる人荷共用エレベーターは、本号に含まないこと。〔昭和二三・六・一〇基発第八七四号、昭和二三・二・一三基発第九〇号〕

年少則第八条第六号

〈動力〉

「動力による」とは、機械力によることをいい、牛馬等動物によるものを含まないこと。〔昭和二三・六・一〇基発第八七四号、昭和二三・二・一三基発第九〇号〕

〈運転〉

年少則第八条第七号

〈巻上げ機〉

「巻上げ機」とは、ウインチ、ホイスト等垂直につり上げ、つり下す機械を有する設備をいい、クレーンの中に類別されるべきテルハ等は第三号に含むこと。〔昭和二三・六・一〇基発第八七四号、昭和二三・二・一三基発第九〇号〕

〈運搬機〉

「運搬機」とは、ベルトコンベヤー、バケットコンベヤー、エアコンベヤー及び車両系荷役

運搬機械等をいうこと。〔昭和二三・六・一〇基発第八七四号、昭和二三・二・一三基発第九〇号、昭和三六・九・二〇基収第六六七八号、昭和六三・三・一四基発第一五〇号〕

〈年少者規則第八条第七号の運搬機の運転の業務の範囲〉

問 左記の疑義があるので至急何分の御回答をお願いする。

記

一 年少者労働基準規則第八条第七号の運搬機の運転の業務には運搬機の正常な運転を確保するに必要な運転中に行う監視、注油、掃除等の業務を含まないものと解して差し支えないか。

二 もし前記の監視、注油及び掃除等の業務が運搬機の運転の業務に含まれるものと解するとすれば、これ等業務に就く者の補助者も運搬機の運転

の業務に就くものと解して差し支えないか。

答 年少者労働基準規則第八条第七号中「運搬機の運転の業務」とは、ベルトコンベヤー、バケットコンベヤー等の運搬機を運転する者及びその助手が運転する業務をいい、運転中の運搬機の監視、注油、掃除等の業務は含まない。

なお、運搬機を動かす原動機又はその原動機から中間軸までの動力伝導装置で、運転中のものを掃除し、注油し、検査し、修繕し又はベルトの掛換えをする業務は、同条第九号に該当し、満十八歳に満たない者を就かせてはならない業務であるから念のため。
〔昭和二九・一〇・五基収第四一六七号〕

〈索道〉

「索道」とは、軌道索道又は

架空索道をいうこと。〔昭和二三・六・一〇基発第八七号、昭和二三・二・一三基発第九〇号〕

年少則第八条第八号

〈電路〉

「電路」とは、電氣を通ずるために相互に接続する電氣機械器具、配線又は移動電線により構成された回路をいうこと。
〔昭和三五・一一・二二基発第九九〇号〕

〈充電電路〉

「充電電路」とは、電圧を有する電路をいい、負荷電流が流れてないものを含むこと。〔昭和三五・一一・二二基発第九九〇号〕

年少則第八条第九号

へベルトの掛換え

「ベルトの掛換えの業務」とは、掛外し及び遷帶を含むこと。
〔昭和二三・六・一〇基発第八七四号、昭和二三・二・一三基発第九〇号〕

年少則第八条第十号

〈クレーン等の合図の業務〉

年少者には港湾荷役作業におけるデッキマンの業務その他クレーン等の合図の業務に就かせないように指導すること。〔昭和三四・七・三一基発第五三三号〕

年少則第八条第十一号

〈液体燃焼器〉

「液体燃焼器」とは、重油燃焼器及びオイルバーナーを指し、消費量は燃焼器の容量によって定めること。〔昭和二三・六・一〇基発第八七四号、昭和二三・

二・一三基発第九〇号」

年少則第八条第十二号

〈土木建築用機械〉

「土木建築用機械」とは、ガイデリック、コンクリート用エレベーター、コンクリート混合機、杭打機、空気圧縮機、碎石機、道路ローラ機等それらの機械の主目的が土木又は建築施工用機械として造られたものを総称し、規模の大小にかかわらずのこと。ただし、その他の丸のこ盤、ボール盤、ポンプ等の一般製造加工用機械を土木建築現場で使用するものについては、本条各号の基準によること。
〔昭和二三・六・一〇基発第八七四号、昭和二三・二・一三基発第九〇号〕

〈船舶荷扱用機械〉

「船舶荷扱用機械」とは、陸

揚用機械、積込機械及びコンベヤー等荷扱用機械として必要なものをいい、その規模にかかわらずないものであること。〔昭和二三・六・一〇基発第八七四号、昭和二三・二・一三基発第九〇号〕

年少則第八条第十三号

〈ゴム等のロール練業務〉

本号はゴム、エボナイト等加工物の性状が粘性の著しいものをロール機械によって行う作業の範囲とし、ゴムを使用するもカレンダー、ゴム糊引用ロール機等は含まないこと。〔昭和二三・六・一〇基発第八七四号、昭和二三・二・一三基発第九〇号〕

年少則第八条第十四号

〈丸のこ盤に木材を送給する業務の範囲〉

- (一) 本号の機械は製材木工用のものに限ること。
- (二) 丸のこ盤であっても反ばつ及び接触の危険の少ないものは本号に含まないこと。
- (三) 先手の作業は差し支えないこと。〔昭和二三・六・一〇基発第八七四号、昭和二三・二・一三基発第九〇号〕

〈木材送給の業務の範囲〉

問 年少者労働基準規則第八条第十四号及び女子労働基準規則第九条第八号のこの車の直径が七十五センチメートル以上の帯のこ盤における木材送給の業務には製材工場における当該作業に就業する「部出し工」及び「運転工」を含むものと解するが如何。

即ち帯のこ用自動牽引台車使用のものにあつては、概ね三名を以て操業し、台車運転操作一人、部出し操作一人、

先取り一人とし、特に部出し工にあつては移動台車上にあつて部出し操作把手をもって木材の切削所要寸法の木取を行うものである、この種作業の監督的立場にあり、相当熟練を要するものと思料される。

答 設問の「部出し工」及び「運転工」は、「木材の送給の業務」に該当する。「昭和二五・三・二八基収第七三五号」

〈自動ローラー送り帯鋸盤と年少者の就業制限〉

問 当局管内の製材業者において、製材工場に自動ローラー送り帯鋸盤（この車の直径七十五センチメートル以上）を設置し、この帯鋸盤に年少者を就労させているのがみられました。この作業は年少者労働基準規則第八条第十四号（木材を送給する業務）の規定が適用されるものと思料さ

れますが、いささか疑義がありますので適用の有無につき御教示を願います。

答 貴見のとおり。「昭和三七・七・一八基収第四四九九号」

年少則第八条第十五号

〈プレス機械、シャーによる加工作業〉

本号は、型の取付け、調整及び掃除の業務を禁止する趣旨で、これ等の機械による加工作業に従事することは差し支えないこと。「昭和二三・六・一〇基発第八七四号、昭和三三・二・一三基発第九〇号」

年少則第八条第十六号

〈操車場〉

「操車場」とは、専ら列車の組成、車両の入替えをする場所に限られ、指定駅その他の停車

場における列車の入替え、連結、解放の作業を行う場所は操車場の概念には含まないこと。「昭和二三・六・一〇基発第八七四号、昭和三三・二・一三基発第九〇号」

年少則第八条第十七号

〈ずい道〉

「ずい道」とは、地盤を横に貫通する通路をいうこと。「昭和二三・六・一〇基発第八七四号、昭和三三・二・一三基発第九〇号」

〈車両の通行頻繁〉

「車両の通行頻繁」とは、車両の通行回数が一時間につき四回以上の場合をいうこと。「昭和二三・六・一〇基発第八七四号、昭和三三・二・一三基発第九〇号」

〈単独で行う業務〉

本号における業務は、当該場所における線路工事、電力工事等の作業の意であって、線路内に立ち入り又は横断すること、ものは含まない趣旨であること。「単独で行う業務」には同一場所で数名が作業している場合でも業務が独立してなされるものはこれを含むこと。〔昭和二三・六・一〇基発第八七四号、昭和二三・二・一三基発第九〇号〕

〈見通し距離の意義〉

問 年少者労働基準規則第八條第十七号中「軌道内であって、ずい道内の場所、見通し距離四百メートル以内」の「距離」とは、入口より算定すべきか、あるいはずい道の如何なる場所から算定した見通し距離を意味するか。

答 本規定は、ずい道の内部と見通し距離四百メートルとは

各別に解釈すべきである。即ち軌道内であれば、ずい道の内部は見通し距離の如何にかかわらず、すべて禁止される。次にカーブの場合等同じく軌道内であってずい道内部でなくとも見通し距離が四百メートル以内の場合は逃避困難なる故危険として禁止される。〔昭和二三・一・一九基発第六一号〕

年少則第八條第十八号

〈鍛造機械等を用いる金属加工〉

本号はプレス機械又は鍛造機械を蒸気又は圧縮空気によって運転し、金属の鍛圧、切断、成型その他の加工を行う業務をい、これらの機械を運転する作業及び加工品の取扱いの作業を含むこと。〔昭和二三・六・一〇基発第八七四号、昭和二三・二・一三基発第九〇号〕

年少則第八條第十九号

〈プレス機械、シャワー等〉

「プレス機械、シャワー等」とは、プレス機械、シャワー及びこれらと同程度に危険性のある機械と解すること。〔昭和二三・六・一〇基発第八七四号、昭和二三・二・一三基発第九〇号〕

〈プレス機械等による鋼板加工の業務〉

本号の業務は、機械の規模にかかわらず「厚さ八ミリメートル以上の鋼板加工の業務」をいうものであること。〔昭和六一・三・二〇基発第一五一号、婦発第六九号〕

〈鋼板加工の業務〉

問 今般当局管内において年少労働者がシャワーを用いて切断した鋼板をシャワーからかき出

す業務に従事中、同機により死亡するという災害が発生しましたが、これに関して、年少者労働基準規則第八条第十号等の業務について下記のとおりに疑義がありますので御教示を願います。

記

年少者規則第八条第十九号及び女子労働基準規則第九条第十一号にいう動力によるプレス機械、シャー等を用いる厚さ八mm以上の鋼板加工の業務にはいわゆる先手の業務（切断後の鋼板等をシャーからかき出す作業等）も含むものと解して差し支えないか。

また、同様に加工材料の運搬取扱いの作業を含むものと解して差し支えないか。

答 前段については貴見のとおり。

後段については、切断後の鋼板等をシャーからかき出す作業を含まない加工材料の運搬取扱いの作業は、年少者労働基準規則第八条第十九号及び女子労働基準規則第九条第十一号の業務に該当しない。
〔昭和三九・一〇・二〇基収第五一二三号〕

年少則第八条第二十一号

〈手押しかな盤等の取扱いの業務〉

本号の業務は、木工用プレーナー、単軸面取盤（スピンドルモールジングマシン）に材料を機械送り又は手送りにより送給する業務をいい、これらの機械から送り出される加工済の木材を受け取る業務は含まないこと。
〔昭和二三・六・一〇基発第八七四号、昭和三三・二・一三基

発第九〇号〕

〈木工用カッター〉

問 当局管内の建具及び家具製造事業場において、いわゆるカッターと称する、溝切り、はなとり用の機械を左記のような状況のもとに使用しておりますが、この機械の構造、用途は、丸鋸機、鉋機と類似のものであり、又、面取機ともみられる作業実態を備えておりますので、これを単軸面取り盤とみなして年少者の就業を制限してよろしいか。

記

カッター作業は、小丸鋸と同様の方法で機械にカッターを取付けるものであるので、小丸鋸盤と同一機械で運転されるものが多い。

加工材は、建具材料で細長い木片が大部分であり、一般家庭用窓枠等極端に細いもの

も加工される。作業の内容については、溝切り、治具を用いての面取り作業等が主なものである。機械の運転状況は、丸鋸同様高速回転で木材を切削するが、歯先は、フライス・カッター同様の形状で切込が深く、テーブル上には、その目的に応じて、数ミリから数十ミリ程度の歯先を出して切削を行うものである。この歯の厚みは通常数ミリから二十ミリ前後のことが多い。歯の回転により、歯先が木材に当たる際の震動は、かなり大きく、このため、木材切削時、切削する木材を手で押えて送りを行う。

この機械の危険性はプレナーと同等であり、プレナーは一般に幅のあるものを切削するが、カッターは細い材料の切削が多いので、その危険性はプレナーよりも大であると

考えられる。

答 設問の木工機械は、年少者労働基準規則第八条第二十一号にいう単軸面取り盤には該当しない。

なお、同規則にいう単軸面取り盤とは、垂直の単軸に刃（カッター）を取付けたものである。（昭和三四・三・一 基収第一四〇八号）

＜木工機による木材加工＞

問 管内に於て左記のごとき、木工機による木材の加工作業に年少者を就業せしめておりますが、本機は、年少者労働基準規則第八条第二十一号の単軸面取り盤として年少者の就業を禁止すべきものと思料されますが、その構造、使用状況よりいささか疑義が生じましたので、その適否について何分の御指示をお願い致します。

ます。

一 加工目的 箱板のハギ合せの面加工

二 構造作用 図ならびに写真参照（略）

三 馬力、寸法等

1 軸は水平軸で、二馬力運転

2 軸の直径寸、回転数二、〇〇〇R・P・M

3 カッター

直径 一二〇ミリ

厚さ 六ミリ（一〇ゲージ）歯の数六〇枚で厚い丸鋸に類似している。

4 定規は図(A)ならびに(B)（略）の如く二種類の方法がある。

四 その他

事業主は、水平軸ではない垂直軸の機械を、単軸面取り盤と解釈している。

答 設問の木工機械は、年少者労働基準規則第八条第二十一

号にいう単軸面取り盤には該当しない。

なお、同規則にいう単軸面取り盤とは、垂直の単軸に刃（カッター）を取り付けたものである。「昭和三四・三・一一基収第一四〇八号」

〈木履製作工程中の丸目鉋、天鉋、糸鋸〉

年少者労働基準規則第八條第二十一号の取扱いについて左記の通り疑義があるので指示願いたい。

記

手押しかんな盤、単軸面取り盤の定義について

問 昭和二十三年六月十日基発第八七四号により本号は木工用プレーナー、単軸面取り盤（スピンドルモールジングマシン）に材料を機械送り又は手送りにより送給する業務と解するよう通達があったが、

木履製作工程中の丸目鉋、天鉋は手押しかんな盤と解して就業を禁止すべきか。

なお、糸鋸は第十四号、第二十一号に抵触しないと思われるが就業を継続してよろしいか。

製作工程

(1) 丸鋸（枕取り）(2) 寸切り鼻入れ（小型丸鋸、小型鉋機のコンビネーション）(3) 四枚鋸（小型丸鋸小型鉋機のコンビネーション）(4) 糸鋸（通称「いとこのこ」バンドテーブルのごときもので、下駄の歯形切断に使用するもの）(5) 七分仕上機(6) 丸目鉋（下駄の隅角を丸める鉋機）(7) 孔（下駄の穴開け）(8) 天鉋（下駄の表面を削る鉋機）(9) 塗装仕上

答 設問の木履工業の製作工程中で使用されている丸目鉋及び天鉋のごとき鉋機を使用する業務は年少者労働基準規則

〈ポータブル電気かんなの取扱いの業務〉

問1 最近、「ポータブル電気かんな」の普及に伴い、建築現場等において広く使用され、使用方法が簡便なため大工のほか、年少者の大工見習に使用させている事例があるが、何分この「かんな盤」が新形式のものであり、これの取扱いの業務が年少者労働基準規則第八條第二十一号に定める業務に該当するか否か、いさか疑義が生じたので御指示をえたくお伺いします。

（例）

年少者Aは、大作業小屋において、下見板に用いる松板材（長さ十二尺、幅七寸、厚さ四分）をポータブル電気かなな盤を使ってかななかけを行っていた。

この作業は、板材を約一メートルの高さに土間に積重ね、上部の一枚のかななかけがおわると、これを左側の土間におく動作を順次繰返す作業である。（かななかけの動作は、かなな盤を保持し、手元から前方へ押出す。）

かなな盤の操作中、松ヤニが刃部に付着し、調子が悪くなったので、これを取り除くため後部握りのスイッチを切り、右手を後部握りにかけたまま、かなな盤を板材の上にひっくり返して、左手指で刃部の松ヤニをとっていたところ急にかなな盤がぐらつき突差に右手握りを強く握った際、

スイッチに同時に触れて刃部が回転し、これに触れていた左手指を負傷した。

2 なお、上記の場合に用いられている「かなな盤」、特別付属品のスタンドを用いる場合、通常の手押しかんな盤と全く同じ状態で使用することになるが、この場合の業務はどうか、併せてお伺いします。

答 照会に係るポータブル電気かななは、「スタンド等の付属品を併用して定置形とし、手押しかんな盤と同様な状態において使用する場合」でない限り、年少者労働基準規則第八条第二十一号の「手押しかんな盤」には該当しないものとして取り扱われたい。
〔昭和三九・一一・二五基収第七二三八号〕

年少則第八条第二十二号

〈破砕機又は粉碎機に材料を送給する業務〉

「破砕機又は粉碎機」は、旧規則の「破砕機」の範囲と変わるものではないこと。〔昭和六一・三・二〇基発第一五一号、婦発第六九号〕

〈破砕機又は粉碎機〉

「破砕機又は粉碎機」にはクラッシュ型（回転体により叩碎するもの）、ローラーミル型（ローラーにより圧碎するもの）及び搗機によるものを含むこと。
〔昭和二三・六・一〇基発第八七四号、昭和三三・二・一三基発第九〇号〕

年少則第八条第二十三号

〈土砂崩壊のおそれのある場所〉

前段は露天掘、山道の開発、大規模の切取り作業等におけるごとく土砂又は岩石の崩壊又は

落下の危険のある場所をいうこと。〔昭和二三・六・一〇基発第八七四号、昭和三三・二・一三基発第九〇号〕

〈五メートル以上の地穴〉

後段はビルディングの根切の作業、井戸の平掘作業等で作業面と四囲の地表との差が五メートル以上ある地穴をいうこと。〔昭和二三・六・一〇基発第八七四号、昭和三三・二・一三基発第九〇号〕

〈深さ五メートル以上の溝渠〉

問 当該現場は、ビルディングの根切作業のごとく四囲が地表からの深さ五メートル以上でないが、地下鉄工事現場のごとく細長い溝渠状をなしている。この場合次のいずれによるべきか。

(一) 底部幅二メートル程度の狭幅の溝渠状の地形で、相対す

る二側面が深さ五メートル以上であり、他の二方に退避するのに相当の距離がある場合は、年少者労働基準規則第八條第二十三号及び女子労働基準規則第九條第十三号後段にいう地穴と解すべきが至当と史料される。

(二) 一方、本件のごとく片側の深さは全般的には五メートル以上であるが、反対側の深さは一部分のみ五メートルを超え、全般的には五メートル以下である場合、深さ五メートル以上の地穴と解することにはいささか疑義がある。

答 設問の作業現場は、相対する二側面のみが衝壁をなし、他の相対する二側面は開放されておき、いわゆる溝渠状をなすものであるから、年少者労働基準規則第八條第二十三号及び女子労働基準規則第九條第十三号後段の「地穴」に

該当するものとはいいがたく、本件については、同号前段より処置されたい。〔昭和三四・五・一九基収第四九四号〕

年少則第八條第二十四号

〈高さ五メートル以上の場所における業務〉

本号の基準は高さ及び足元の安定度合の二条件から危険の基準を定めたもので、高さ五メートル以上の場所であってもつり足場上の作業又は棒はり上の作業に比較して、安全な業務は必ずしもこれに含むものではないこと。〔昭和二三・六・一〇基発第八七四号、昭和三三・二・一三基発第九〇号〕

〈サーカス団上演軽業又は技芸種目の取扱い〉

サーカス団において上演される軽業又は技芸の種目に関する

年少者労働基準規則第八條第二十四号及び第九條第一号の適用に關しては次の通りである。なお、この件については厚生省児童局とも打ち合せ済みであるから念のため。

(一) 撞木上における曲芸

(1) 満十五才未満の者については禁止する。

(2) 満十五才以上満十八才未満の者については、五メートル以上の高所におけるこの種の演技は禁止されるが、安全ネットの備えがある場合においてのみネット上五メートル未満の高所におけるこの種の演技を認める。

(二) 演技者の肩を利用する技芸

(1) 満十五才未満の者については禁止する。

(2) 上乗りを演ずる満十五才以上満十八才未満の者は、五メートル以上の高所において演ずる者についてはこれを禁止する。

る。

(3) 肩にて物を差す満十五才以上満十八才未満の者については、年少者労働基準規則第七條の重量物取扱に關する規定に触れない限りこれを認める。

(三) 綱渡り

(1) 満十五才未満の者については、綱の高さ二メートル未満であれば、特殊の器具を使用せず、かつ普通の姿勢で綱渡りすることを認める。

(2) 満十五才以上十八才未満の者については、高さ五メートル以上の綱渡りは禁止する。

「逆綱」のごとき芸もこれに準じて禁止する。

(四) 両脚を利用する曲芸

(1) 満十五才未満の者は禁止する。

(2) 満十五才以上満十八才未満の者については、年少者労働基準規則第七條の重量物取扱に關する規定に違反せぬよう、

又危険物を取り扱わないように注意せられたい。

(五) 自転車曲乗り

満十五才未満の者については禁止する。

(六) 曲馬に關する技芸

満十五才未満の者については禁止する。

(七) 集団を以て表現するピラミッド曲芸

(1) 満十五才未満の者は高さ二メートル未満であれば、他人を自分の肩にのせない限り他人の肩の上に立つことを認める。

(2) 満十五才以上十八才未満の者については、五メートル未満の高所でかつ年少者労働基準規則第七條の重量物取扱に關する規定に違反せぬ限りこれを認める。

(八) 技芸者単独に行う独立した技芸

満十五才未満の者については

禁止する。ただし、アクロバット以外の舞踊は差し支えない。

(九) オートバイ又は自転車の特殊な曲乗り

満十五才未満の者については禁止する。

(備考)

以上に掲げるもの以外の技芸についても、年少者労働基準規則に基づく危険有害業務に該当するものは禁止されるから注意されたい。〔昭和二三・五・一基発第六七八号〕

〈綱渡りとピラミッド曲芸〉

問 昭和二十三年五月一日付基発第六七八号通達中(三)の綱渡りの(1)及び(七)の集団をもって表現するピラミッド曲芸の(1)については、満十五才未満の児童の使用を認めているが、これは年少者労働基準規則第九条第一号に反すると解釈さ

れるのでこれが取扱につき何分の指示を賜りたい。

答 五月一日付基発第六七八号

「現行サーカス団上演軽業又は技芸種目について」中(三)の「綱渡り」の(1)及び(七)の「集団をもって表現するピラミッド曲芸」の(1)は年少者労働基準規則第九条第一号の「曲馬又は軽わざを行う業務」に入らない趣旨である。

なお児童福祉法第三十四条第一項第三号に関する厚生省の解釈もこれと同様であるから念のため。〔昭和二三・七・一三基収第一九六四号〕

年少則第八条第二十五号

〈地上又は床上における補助作業〉

年少者労働基準規則第八条第二十五号及び女子労働基準規則第九条第十五号の「地上又は床上における補助作業」とは、地

上又は堅固な床上における材料の運搬、整理等安定した作業床の上における作業をいうものである。〔昭和三四・二・二八基発第一〇一号〕

年少則第八条第二十六号

〈立木の伐採の業務〉

「胸高直径」とは、地上約一・二メートルの高さにおける平均直径(円周の長さを三・一四で除した値)をいうものであること。なお、この場合において傾斜地についての「地上」とは当該傾斜面の高いところをいうものであること。〔昭和六一・三・二〇基発第一五一号、婦発第六九号〕

年少則第八条第二十七号

〈木材の搬出の業務①〉

本号にいう「木材の搬出の業

務」とは、伐採現場から山元土場までの木材運搬中、特に危険度の高いものの意であって、木馬、索道、そり、集材機等による木材運搬の業務をいい、工場、一般道路、河川、駅構内等における木材運搬の業務は含まないこと。なお、山元土場における木材のはい積み及びはい崩しの業務は含まれること。〔昭和二三・六・一〇基発第八七四号、昭三三・二・二三基発第九〇号〕

へ木材の搬出の業務②へ

従来の就業制限の範囲を変えるものではなく、「等」には木馬道、修ら、管流、そり等が含まれるものであること。〔昭和六一・三・二〇基発第一五一号、婦発第六九号〕

へ木馬道の作業へ

問 (1)伐木現場における杉皮の
結束 (2)工場から伐木現場ま

でのカスガイの運搬 (3)木馬道から外れたワイヤーを直すこと (4)木馬道の注油 (5)平地における木馬の後押 (6)木馬への積載又は積出の手伝いを日常の業務とする場合

一、(6)の作業は年少者労働基準規則第七条及び女子労働基準規則第九条第一号の重量物の範囲内であれば禁止業務でないようにも考えられるが、昭和二十三年六月十日付基発第八七四号の「山元土場」におけるはい積み作業に準じて禁止業務と考えて差し支えないか。

二、臨時的必要に応じ平坦な木馬道（高さ五メートル以下の棧橋状の木馬道が多い）の後押し作業は禁止作業にならないか。

三、(2)(3)(5)等の作業は足場の悪い危険な木馬道上の作業であり、特に(3)(5)の作業は前後に

木馬が降下中においては災害の発生する可能性が大であるが、右の作業は木馬道による木材搬出の業務の中に含まれないか。

答一、木材の木馬への積載又は積下しの手伝いは山元土場におけるはい積み作業に類する危険作業ではない。

二、本作業は木馬道の作業とはみなされない。

三、木馬道を歩行することは、相当の注意力を要求されるが年少者及び妊産婦の禁止業務に含まれない。ただし(3)の作業中は、木馬の運行を止めて行うべきであり木馬の運行中に行う(3)の作業は年少者労働基準規則第八条第二十七号及び女子労働基準規則第九条第十七号の危険業務として扱うべきである。〔昭和二五・一・二四基収第三一三三号〕

〈はい積みの作業〉

問 昭和二十三年六月十日付基
発第八七四号通達中の土場における「はい積み」の作業とは如何なることか。

答 はい積みの作業とは特殊な集積方法を指すのではなく、集積方法の種類にかかわらず土場に材木を積みかさねる作業をいう。「昭和二三・八・二基収第二一九〇号」

〈土場におけるはい積みの作業〉

問 土場における木材のはい積み作業において、年少者が補助として遠くで綱を引張っている程度で危険のおそれのないものも禁止されるものとして取り扱って差し支えないか。

答 昭和二十三年六月十日付基
発第八七四号並びに同年八月二日付基収第二一九〇号にいう土場におけるはい積みの作業の禁止は、設問の如く危険

年少則第八条第二十八号

がなく、遠方で綱を引張っている程度の補助的なものまで禁止する趣旨ではない。「昭和二四・一・六基収第三三三号」

〈火薬、爆薬又は火工品、爆発のおそれのあるもの〉

(一) 第二十八号の「火薬、爆薬又は火工品」は、火薬類取締法第二条に定める範囲とすること。

(二) 第二十八号の「爆発のおそれのあるもの」とは、火工品の製造作業におけるその原料をなす爆薬の計量、圧さく、溶てん、収函等の作業をいい、火薬類の包装作業、産業の用に供する火薬又は爆薬のてん薬作業等は含まない趣旨であること。「昭和三四・七・三一基発第五三三三号」

〈打上煙火の玉はり作業〉

問 煙火工場における打上煙火の玉はり作業は爆発のおそれのある業務として取り扱うべきか否かについて、いささか疑義が生じたので何分の御回示相仰ぎたくお伺い致します。

答 設問の打上煙火の玉はり作業は年少者労働基準規則第八条第二十八号に規定する爆発のおそれのある業務には含まれないものと解されたい。

なお、玉はり後の導火線の取付作業は年少者労働基準規則第八条第二十八号に規定する爆発のおそれのある業務に該当するものであるから念のため申し添える。

追って、玉はり後の導火線の取付作業は玉はり作業を行う工室とは別の工室において行わせるよう指導されたい。「昭和三四・一〇・一基収第

三〇八号の二」

〈煙火工場の爆発〉

問 管下〇〇煙火工場において

は打上煙火、仕掛煙火、玩具用煙火の製造を行っているが、〇月〇日爆発事故が発生死傷者数名を出すに至ったが、当該工場で行っていた業務が年少者労働基準規則第八条第二十八号に該当するか、左記参考の上何分の指示を賜りたい。

記

一 爆発の原因

玩具用煙火の紙パイプ（紙を巻いて作った筒で長さ一寸二分）に硝石を主体とした配合薬品を詰め、その紙パイプに導火線をつけるための孔を電気ドリル（四分の一馬力）であけていたのであるが、その中に塩素酸カリを主体とした紙パイプが混入して発火したものと考えられる。

二 玩具用煙火の配合割合

電車（硝石一〇、硫黄二、木炭四）

ジープ（右に同じ）

平和の光、人形すだれ、野球すだれ（塩素酸カリ一〇、クソロク一、アルミニウム四）

三 本件は、塩素酸塩類、硝酸カリを取り扱う業務に間違いはないが爆発の危険のある業務なりや否やに疑義がある。

答 質疑のように、塩素酸塩類、

硝石（硝酸カリ）、チリ硝石（硝酸ソーダ）を主体材料とする混合物を取り扱う玩具用煙火製造作業は、年少者労働基準規則第八条第二十八号に例示されたものに準ずる爆発性のものを取り扱う作業であり、かつ、かかる爆発性ある物品に対して鉄線の電気ドリルを以て穿孔するがごとき業務は、物理的衝撃により爆発する危険を有するものと考え

られるから爆発の危険ある業務と解される。〔昭和二七・七・一一基収第三五七七号〕

年少則第八条第二十九号

〈発火のおそれのあるもの〉

「発火のおそれのあるもの」
とは、発火性物質の製造工程又はこれを用い若しくは取り扱う作業の内容について客観的判断により定められるべきものであって、これを取り扱うすべての業務を包含する意でないこと。例えば安全マッチの原料塗布、詰込、包装等は、これを含まないこと。〔昭和二三・六・一〇基発第八七四号、昭和三三・二・一三基発第九〇条〕

〈引火のおそれのあるもの〉

「引火のおそれのあるもの」
とは、引火性物質の製造工程又はこれを用い若しくは取り扱う

作業の内容について客観的判断により、定められるべきものであって、これを取り扱うすべての業務を包含する意ではないこと。例えば溶剤としてこれ等を多量に用いる作業はおおむねこの範囲に属し、これ等の物を入れたビン等の包装作業等は含まないこと。〔昭和二三・六・一〇基発第八七四号、昭和二三・二・一三基発第九〇号〕

〈ガソリンスタンドにおける給油業務〉

問 標記のことについて、下記のごとき業務に年少者を就業させる場合は、年少者労働基準規則第八条第二十九号に該当する業務であるか否かをお伺い致します。

記

1 業務の種類
ガソリンスタンド（法第八条第八号の事業）における給

油の業務

2 業務の概要及び当局の見解
本業務は、地下に埋設されたタンク等から給油用のポンプ、ホース及びノズルを用いて直接自動車にガソリンを給油するものであって、ガソリン等を原料としてこれに加工をするものでなく、直接作業過程における発火又は引火の危険は認められないので年少者労働基準規則第八条第二十九号の業務には該当しないものと考えられる。

答 照会に係る業務は、年少者労働基準規則第八条第二十九号の業務には該当しない。〔昭和三九・一一・五基収第六七四九号〕

年少則第八条第三十一号

〈圧縮ガス、液化ガスの製造等〉

本号は、高压ガス取締法第二

条に定める高压ガスを製造する作業を含むこと。「これ等を用いる業務」とは、これらのガスをを用いて他の物質を製造する工程において直接取扱う場合を含み、圧縮空気を用いて塗料の吹き付けを行う作業や溶接主任者の監督の下に圧縮酸素を用いてアセチレン溶接を行うときものは含まないこと。〔昭和二三・六・一〇基発第八七四号、昭和二三・二・一三基発第九〇号〕

年少則第八条第三十二号

〈有害物取扱い等の業務〉

「これらに準ずる有害物」には、水酸化ナトリウム及び水酸化カリウム以外の苛性アルカリも含まれるものであること。〔昭和六一・三・二〇基発第一五一号、婦発第六九号〕

年少則第八条第三十三号

〈有機溶剤業務の女子年少者の就業制限〉

有機溶剤中毒予防規則第一条第一項第六号アの業務（有機溶剤を入れたことのあるタンク「有機溶剤の蒸気の発散するおそれがないものを除く。以下同じ。」の内部における業務）、又はタンク内において一日に消費する有機溶剤等の量が、有機溶剤中毒予防規則第二条又は第三条で定められた算式で計算した量をこえるタンク内作業は、年少者労働基準規則第八条第三十三号及び女子労働基準規則第九条第十八号に該当するものであること。〔昭和三八・四・一二基発第四二〇号〕

年少則第八条第三十四号

〈土石、獣毛のじんあい又は粉末を著しく飛散する場所における業務〉

- (1) 土石、獣毛等のじんあい又は粉末を著しく飛散する場所とは、植物性（綿、糸、ぼろ、木炭等）、動物性（毛、骨粉等）、鉱物性（土石、金属等）の粉じんを、作業する場所の空気一立方センチメートル中に粒子数一、〇〇〇個以上又は一立方メートル中一五ミリグラム以上含む場所をいう。
- (2) 特に遊離硅石五〇％以上を含有する粉じんについてはその作業する場所の空気一立方センチメートル中に粒子数七〇〇個以上又は一立方メートル中一〇ミリグラム以上を含む場所をいう。〔昭二三・八・一二基発第一一七八号、昭和四二・九・八安発第二三号〕

年少則第八条第三十五号

〈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〉

- (1) その他の有害放射線とは紫外線、可視光線、赤外線等であって強烈なもの及びラジウム以外の放射能物質例えばウランウム、トリウム等よりの放射線をいう。
- (2) 従って本号にいう業務とはラジウム放射線、エックス線、紫外線を用いる医療、検査の業務、可視光線を用いる映写室内の業務、金属土石溶融炉内の監視の業務等である。〔昭和二三・八・一二基発第一一七八号、昭和四二・九・八安発第二三号〕

年少則第八条第三十六号

〈多量の高熱物体を取扱う業務及び著しく暑熱な場所における業務〉

- (1) 高熱物体を取り扱う業務とは、溶融又は灼熱せる鉱物、

煮沸されている液体等摂氏百
度以上のものを取り扱う業務
をいう。

- (2) 著しく暑熱な場所とは労働
者の作業する場所が乾球温度
摂氏四十度、湿球温度摂氏三
二・五度、黒球寒暖計示度摂
氏五十度又は感覚温度摂氏三
二・五度以上の場所をいう。
〔昭和二三・八・一二基発第
一一七八号、昭和四二・九・
八安発第二三号〕

年少則第八条第三十七号

〈多量の低温物体を取扱う業務及び
著しく寒冷な場所における業務〉

- (1) 低温物体を取扱う業務とは、
液体空気、ドライアイスなど
が皮膚に触れ又は触れるおそ
れがある業務をいう。
(2) 著しく寒冷な場所とは乾球
温度摂氏零下十度以下の場所
をいう。空氣の流動ある作業

場では氣流一秒当り一メート
ルを加うる毎に乾球温度摂氏
三度の低下あるものとして計
算する。

- (3) 冷蔵倉庫業、製氷業、冷凍
食品製造業における冷蔵庫、
貯氷庫、冷凍庫等の内部にお
ける業務等が本号に該当する。
〔昭和二三・八・一二基発第
一一七八号、昭和四二・九・
八安発第二三号〕

年少則第八条第三十八号

〈異常氣圧下における業務〉

- (1) 異常氣圧下における業務と
は、次に掲げる高氣圧下又は
低氣圧下における業務をいう
ものであること。
(2) 高氣圧下における業務
一、潜函工法、潜鐘工法、圧氣
シールド工法その他の圧氣工
法による大氣圧を超える圧力
下の作業室、シャフト等の内

部における業務。

- 二、潜水器を用い、かつ空氣圧
縮機若しくは手押しポンプに
よる送氣又はボンベからの給
氣を受けて水中において行う
業務。

- (3) 低氣圧下における業務
海拔三千メートル以上の高
山における業務。〔昭和六一・
三・二〇基発第一五一号、婦
発第六九号〕

年少則第八条第三十九号

〈さく岩機、鋳打機等の使用によつ
て身体に著しい振動を与える業務〉

- (1) 衝程七〇ミリメートル以下
及び重量二キログラム以下の
鋳打機はこれを含まない。
(2) 前号以外のさく岩機、鋳打
機等を使用する業務はすべて
本号に該当する。〔昭和二三・
八・一二基発第一一七八号、
昭和四二・九・八安発第二三

号」

〈さく岩機等による振動業務〉

「等」には、チェンソー、ブッシュクリーナーが含まれるものであること。「昭和六一・三・二〇基発第一五一号、婦発第六九号」

年少則第八条第四十号

〈強烈な騒音を発する場所における業務〉

強烈な騒音を発する場所とは、作業場に一〇〇デシベル以上の強さの騒音ある場所をいう。
〔昭和二三・八・一二基発第一一七八号、昭和四二・九・八安発第二三号〕

〈騒音発生場所における業務〉

従来の就業制限の範囲を変えるものではなく、「強烈な騒音を発する場所」には、ボイラー

の製造が強烈な騒音を発する場合における当該場所も含まれるものであること。「昭和六一・三・二〇基発第一五一号、婦発第六九号」

年少則第八条第四十二号

〈焼却の業務〉

「焼却の業務」とは塵芥焼却、死体火葬等の業務をいう。〔昭和二三・一一・一一発婦第二号〕

〈清掃の業務〉

「清掃の業務」とは糞尿汲取、塵芥収集などいわゆる汚物処理の業務に限られるものであること。〔昭和二三・一一・一一発婦第二号〕

年少則第八条第四十三号

〈精神病院で養成中の年少者〉

年少者労働基準規則第八条第

四十三号中「精神病院における業務」とは精神病院内において、精神病患者に接するおそれのある業務を総称するが、保健婦助産婦看護婦学校養成所指定規則により准看護婦学校養成所として指定した施設内において、養成中の者は、それが精神病院に付設されたものであっても、その特殊性にかんがみ違反として取り扱わないよう処理されたい。
〔昭和二三・三・二基発第三九〇号、昭和三三・二・一三基発第九〇号〕

年少則第八条第四十五号

〈特殊の遊興的接客業における業務〉

「特殊の遊興的接客業における業務」とはカフェー、バー、ダンスホール及びこれに準ずる場所において客に接する業務をいう。〔昭和二三・一一・一一発婦第二号〕

〈特殊の遊興的接客業務の範囲〉

昭和二十二年十一月十一日発
婦第二号通達法第六十二条関係
に「特殊の遊興的接客業におけ
る業務」とは「カフェー、バー、
ダンスホール及びこれに準ずる
場所において客に接する業務」
としているが、「これに準ずる
場所」とは風俗営業及び風俗関
連営業全般を対象とするもので
なく、風俗営業等の規制及び業
務の適性化等に関する法律（昭
和二十三年法律第二百二十二号）
第二条第一項第七号及び第八号
並びに第四項第三号及び第四号
にいうものまで含まないこと。
〔昭和二四・六・七基収第一五
九四号、昭和六三・三・一四基
発第一五〇号〕

第 63 条 関 係

〈鉾山における坑の範囲〉

〔昭和二三・八・一一基発第七
三二号〕 第三十六条関係参照

第64条の2関係

1 工業的事業における時間外及び休日労働

〈工業的事業における時間外及び休日労働の制限〉

法第六十四条の二第一項は、法第八条第一号から第五号までの事業（以下「工業的事業」という。）に従事する満十八歳以上の女子についての時間外労働及び休日労働の制限については、一日について二時間までの制限を廃止し、法第三十六条の協定による場合においても、一週間について六時間（いわゆる決算時の業務については二週間にについて十二時間）、一年について百五十時間までの制限とし、休

日労働については従来どおり禁止することとしたものであること。〔昭和六一・三・二〇基発第一五一号、婦発第六九号〕

〈休日労働禁止の解釈〉

問 法第六十四条の二第一項については次の二つの解釈中の何れをとるべきか。

(一) 満十八歳以上の女子は法第三十六条による協定による場合一週間にについて六時間、一年について百五十時間以内の時間外労働が許されるが休日の労働は禁止される。

(二) 満十八歳以上の女子は法第三十六条による協定による場合、一週間について六時間、一年について百五十時間以内の時間外労働及び休日労働を許される。

答 見解(一)の通り。〔昭和二三・

一・一三基発第三四号、昭和六三・三・一四基発第一五〇

号、婦発第四七号〕

〈決算〉

「決算」とは、毎事業年度における商法第三十三条に規定する年一回又は二回の決算をいうものであるが、商法第八条により商業帳簿作成の義務のない小商人についても、毎事業年度営業損益及び期末の財産状態を確かめるために行う決算に準ずる業務については、本条第一項ただし書によって女子を労働させても違法ではなく、また官公庁等についても財政法第三十七条、地方自治法第二百三十三条、地方公営企業法第三十条等の規定による決算のための業務は、本条に含まれるものであること。〔昭和二七・九・二〇基発第六七五号、昭和六三・三・一四基発第二五〇号、婦発第四七号〕

〈決算に必要な業務〉

決算に必要な業務には、株主総会事務、株式配当事務、毎月又は随時行われるたな卸又は仮決算等は含まれないが、工場現場における決算のために行うたな卸、資産表作成の業務、決算のために必要な計算、書類の作成等の業務に附随する雑務等も含まれるものであること。〔昭和二七・九・二〇基発第六七五号、昭和六三・三・一四基発第一五〇号、婦発第四七号〕

2 非工業的事業における時間外及び休日労働

〈非工業的事業における時間外及び休日労働の制限〉

法第六十四条の二第二項は、法第八条第六号から第一七号までの事業（第六号及び第七号の事業については、法第四十一条第一号の規定により労働時間、休憩及び休日に関する規定が適

用されないため除外される。以下「非工業的事業」という。）に従事する満十八歳以上の女子についての時間外労働及び休日労働の制限について定めたものであること。

時間外労働の上限に関し、週を単位とする一定の期間、当該期間の週数に乗じるべき一定の時間及び一年についての時間並びに休日労働をさせてはならない一定以上の日数については、それぞれ本項の規定する一定の範囲内で命令で定めることとしており、この場合、本条第三項において、事業における労働による身体への負担の程度、事業活動の状況等を考慮し、女子の健康及び福祉に支障のない範囲内で、事業の種類に応じて定めるものとしているものであること。

なお、本条第一項及び第二項の適用に関し、法第八条各号の適用に当たっては、従来の運用

と異なるものではなく、事業場単位で適用される事業を定めるものであり、業務ごとに判断するものではないことは言うまでもないこと（昭和二二・九・一三発基第一七号、昭和二三・三・三一基発第五二一号、昭和三三・二・一三基発第九〇号参照）。〔昭和六一・三・二〇基発第一五一号、婦発第六九号〕

〈非工業的事業における時間外及び休日労働の範囲〉

女子則第二条は、法第六十四条の二第二項を受けて非工業的事業（法第八条第十三号及び第十四号の事業を除く。）に従事する満十八歳以上の女子については、法第三十六条の協定による場合であっても、四週間について二十四時間、一年について百五十時間を超えて時間外労働をさせ、又は四週間について二日以上、又は四週間について二

らないこと（休日労働として可能な日数は四週間に就いて一日であること）としたものであること。

非工業的事業のうち、法第八條第十三号及び第十四号の事業については、深夜業が認められている事業であることから、これらの事業に従事する満十八歳以上の女子については、法第三十六條の協定による場合であっても、二週間に就いて十二時間、一年に就いて百五十時間を超えて時間外労働をさせ、又は四週間に就いて一日以上の休日に労働させてはならないこと（休日労働は禁止されること）としたものであること。（昭和六一・三・二〇基発第一五一号、婦発第六九号）

（四週間以外の一定期間を単位とした三六協定を締結している場合）
非工業的事業において、次の

(イ) 又は (ロ) に該当する法第三十六條の協定が締結され、当該協定の届出がなされている場合であつて、当該協定の範囲内で時間外労働又は休日労働をさせているときには、違法なものとしては取り扱わないこととする。

(イ) 時間外労働

① 法第三十六條の協定において、四週間（法第八條第十三号及び第十四号の事業にあつては二週間。②において同じ。）を上回る一定の期間に就いて、二十四時間（法第八條第十三号及び第十四号の事業にあつては十二時間。②において同じ。）又はこれを下回る時間を時間外労働の上限と定めている場合

② 法第三十六條の協定において、四週間を下回る一定の期間に就いて、次の時間を時間外労働の上限と定めている場合

② 法第三十六條の協定において、四週間を下回る一定の期間に就いて、次の時間を時間外労働の上限と定めている場合

a 当該一定の期間が週を単位とする場合には、六時間に当該週数を乗じて得た時間又はこれを下回る時間

b 当該一定の期間が週を単位としない場合には、二十四時間に当該期間の日数を乗じて得た時間を二十八（法第八條第十三号及び第十四号の事業にあつては十四）で除して得た時間又はこれを下回る時間

(ロ) 休日労働

法第八條第十三号及び第十四号の事業以外の事業に就いて、法第三十六條の協定において四週間を上回る一定の期間に就いて一日の休日労働を定めている場合

なお、これらの場合において法第三十六條による協定に定める上限を超えて時間外労働又は休日労働をさせた場合には法第三十二條又は第三十五條違反が成立するほか、当該協定の始期

から起算して四週間（法第八条第十三号及び第十四号の事業にあっては二週間）ごとに二十四時間（法第八条第十三号及び第十四号の事業にあっては十二時間）を超えて時間外労働をさせ、又は法第八条第十三号及び第十四号の事業以外の事業において四週間ごとに一日を超えて休日労働をさせた場合には、法第六十四条の二第二項違反が成立するものであること。〔昭和六一・三・二〇基発第一五一号、婦発第六九号〕

3 休日労働との関係

〈女子の休日と祝祭日の労働〉

問 法第六十四条の二第一項及び第二項にいう休日の範囲にはいわゆる祝祭日も含むか、あるいは法第三十五条の休日のみか。

答 ここにいう休日とは法第三

十五条の休日の場合のことである。〔昭和二三・七・五基収第一六八号、昭和六三・三・一四基発第一五〇号、婦発第四七号〕

〈休日の振替〉

問 労働協約及び就業規則で日曜日を休日と定めている場合、女子をこの日曜日に労働させることは法第六十四条の二第二項又は第二項の違反であり、休日に労働させる必要のある場合には予め振替休日を指定して労働させねばならず、休日の振替をせず休日労働させて事後に代休を与える場合には法第六十四条の二第一項又は第二項違反となると解するかどうか。

なお、ここにいう休日（法第六十四条の二第二項により適法に労働させる休日を除く）とは法第三十五条の休日の意

味である。

答 見解のとおり。〔昭和二四・九・二一基収第三〇〇〇号、昭和六三・三・一四基発第一五〇号、婦発第四七号〕

4 指揮命令者・専門業務従事者

〈指揮命令者及び専門業務従事者〉

法第六十四条の二第四項は、命令で定める労働者の業務の遂行を指揮命令する職務上の地位にある者（以下「指揮命令者」という。）及び命令で定める専門的な知識又は技術を必要とする業務に従事する者（以下「専門業務従事者」という。）については、法第六十四条の二第一項及び第二項の時間外労働及び休日労働の制限を適用しないこととしたものであること。

これらの者について法定労働時間を超えて労働時間を延長し、又は休日に労働させる場合にあつ

ては、法第四十一条に該当する者を除き、法第三十六条の協定の締結及びその届出を必要とすることはいうまでもなく、したがって、「労働基準法第三十六条の協定において定められる一日を超える一定の期間についての延長することのできる時間に関する指針」（昭和五十七年労働省告示第六九号）も適用されるものであること。

また、これらの者について法定労働時間を超えて労働時間を延長し、又は休日労働をさせた場合には、法第四十一条に該当する者を除き、法第三十七条に定める割増賃金を支払わなければならないものであること。

なお、法第六十四条の三第一項第三号の規定により、指揮命令者及び専門業務従事者については深夜業に関する制限も適用されないが、これらの者を深夜業に従事させた場合には、法第

三十七条に定める割増賃金を支払わなければならないものであること。〔昭和六一・三・二〇基発第一五一号、婦発第六九号〕

〈指揮命令者と法第四十一条第二号の管理監督者との相違〉

指揮命令者は、法第四十一条第二号の「監督若しくは管理の地位にある者」とは異なる概念であり、前者は後者よりも広く、後者を包含するものであること。

なお、いわゆる「管理監督者」である女子については、従来は一般的に深夜業が禁止されていたものであるが、法第六十四条の三第一項第三号の規定によりこれらの女子についても深夜業の規制は受けないものであること。〔昭和六一・三・二〇基発第一五一号、婦発第六九号〕

〈指揮命令者の範囲〉

① 女子則第三条第一項の「業

務を遂行するための最小単位の組織の長」とは、事業場における一定の範囲の業務を所掌し、かつ、他の組織と明確に区別しうる最小の単位である組織の長をいうものであること。当該組織が恒常的に存することを必要とするものではないが、プロジェクトチーム等特別に設けられるものにあつては、一定期間にわたつて継続的に業務遂行上の単位となるものであることを要するものであること。

その判断に当たっては、当該組織の名称の有無、当該組織の長としての名称の有無に加え、当該組織の所掌する業務の範囲の明確性等を実態に即し総合的に勘案するものであること。

② 「職務上の地位がその者より上位にある者」とは、事業場において、①の「業務を遂

行するための最小単位の組織の長」より上位の職務上の地位にある者として格付けられている者をいうものであって、組織の長であることは要しないものであること。

③ 「労働者の業務の遂行を指揮命令するもの」とは、業務の遂行に責任を負うべき立場の者として、部下である労働者に対し、仕事の割振り、仕事の進め方などを指示し、その進捗状況を管理するとともに、必要に応じて助言、指導等を行うものをいうものであること。なお、これらの仕事の割振り、仕事の進め方の指示、進捗状況の管理、助言、指導等は単に事実上のものは足りず、組織的・制度的なものであることを要するものであること。〔昭和六一・三・二〇基発第一五一号、婦発第六九号〕

△「専門的な知識若しくは技術を必要とする業務に従事する」の意義▽

女子則第三条第二項第一号から第八号までに掲げるものについては、当該各号の国家資格を有してさえいれば該当するものではなく、当該国家資格を有し、かつ、主として当該国家資格に係る業務に従事する者であることを要するものであり、また、第九号から第一四号までに掲げるものについては、当該労働者の主たる業務がそれぞれ当該各号に規定する業務に該当することとを要するものであること。

当該国家資格を有し、主として当該国家資格に係る業務に従事する者又は主として当該各号に規定する業務に従事する者であれば、従として当該業務に付帯する業務等他の業務に従事することがある場合でも専門業務従事者に該当するものであること。

と。

なお、個々の判断に当たっては、単に職種の名称にとらわれず実態的に判断すべきものであること。〔昭和六一・三・二〇基発第一五一号、婦発第六九号〕

△女子則第三条第二項第九号に掲げる者（いわゆる研究員）▽

「新商品若しくは新技術の研究開発」とは、材料、製品、生産・製造工程等の開発又は技術的改善等をいうものであること。

「施設」とは、独立した事業場である必要はなく、研究室等事業場内において組織的に独立しているものであれば足りるものであること。なお、一般事務部門において企画、調査等を担当しているというだけではこれに当たらないものであること。

定型的な検査、分析、研究実施のための器具、装置等の工作、動植物の育成等研究に伴う補助

的業務は「高度の科学的な知識を必要とする研究の業務」には当たらないものであること。

〔昭和六一・三・二〇基発第一五一号、婦発第六九号〕

〈女子則第三条第二項第一〇号に掲げる者（いわゆるシステムエンジニア）〉

「情報処理システム」とは、情報の整理、加工、蓄積、検索等の処理を目的として、コンピュータのハードウェア、ソフトウェア、通信ネットワーク、データを処理するプログラム等が構成要素として組み合わされた体系をいうものであること。

「情報処理システムの分析又は設計の業務」とは、①ニーズの把握、ユーザーの業務分析等に基づいた最適な業務処理方法の決定及びその方法に適合する機種を選定、②入出力設計、処理手順の設計等アプリケーション

ン・システムの設計、機械構成の細部の決定、ソフトウェアの決定等、③システム稼動後のシステムの評価、問題点の発見、その解決のための改善等の業務をいうものであること。

プログラムの設計又は作成を行うプログラマーは含まれないものであること。〔昭和六一・三・二〇基発第一五一号、婦発第六九号〕

〈女子則第三条第二項第一一号に掲げる者（いわゆる新聞記者、雑誌記者、編集者）〉

「新聞又は出版の事業」には、新聞、定期刊行物にニュースを提供するニュース供給業も含まれるものであること。なお、新聞又は出版の事業以外の事業で記事の取材又は編集の業務に従事する者、例えば社内報の編集者等は含まれないものであること。

「取材又は編集の業務」とは、記事の内容に関する企画及び立案、記事の取材、原稿の作成、割付け・レイアウト、内容のチェック等の業務をいうものであること。記事の取材に当たって、記者に同行するカメラマンの業務や、単なる校正の業務は含まれないものであること。〔昭和六一・三・二〇基発第一五一号、婦発第六九号〕

〈女子則第三条第二項第一二号に掲げる者（いわゆる放送記者）〉

「放送番組の制作のための取材の業務」とは、報道番組、ドキュメンタリー等の制作のために行われる取材、インタビュー等の業務をいうものであること。取材に同行するカメラマンや技術スタッフは含まれないものであること。

「編集の業務」とは、上記の取材を要する番組における取材

対象の選定等の企画及び取材によつて得られたものを番組に構成するための内容的な編集をいふものであり、音量調整、フィルム之作成等技術的編集は含まれないものであること。〔昭和六一・三・二〇基発第一五一号、婦発第六九号〕

△女子則第三条第二項第一三号に掲げる者（いわゆるデザイナー）△

「広告」には、商品のパッケージ、ディスプレイ等広く宣伝を目的としたものも含まれるものであること。

考案されたデザインに基づき、単に図面の作成、製品の製作等の業務を行う者は含まれないものであること。〔昭和六一・三・二〇基発第一五一号、婦発第六九号〕

△女子則第三条第二項第一四号に掲げる者（いわゆるプロデューサー、

ディレクター）△

「放送番組、映画等の制作」には、ビデオ、レコード、音楽テープ等の制作及び演劇、コンサート、ショー等の興行等が含まれるものであること。

「プロデューサーの業務に従事する者」とは、制作全般について責任を持ち、企画の決定、対外折衝、スタッフの選定、予算の管理等を総括して行うものをいうものであること。

「ディレクターの業務に従事する者」とは、スタッフを統率し、指揮し、現場の制作作業の統括を行うものをいい、いわゆる演出家、監督をいうものであること。

一個の作品について、部分的に受け持ち、当該部分について制作又は現場の制作作業を統括する者は含まれるものであるが、主たるプロデューサー、ディレクターを補佐する立場にある者

5 その他

は名称のいかんを問わず含まれないものであること。〔昭和六一・三・二〇基発第一五一号、婦発第六九号〕

△女子の時間外労働違反と法第三十二条違反△

満十八才以上の女子の時間外労働違反に対する罰条の適用については、従来から疑義のあったところであるが、今後においては、満十八才以上の女子の労働時間違反事件を司法処分についてする場合の罰条の適用については、

(1) 労働基準法（以下「法」という。）第三十六条の協定がなく、法第三十二条の制限を超え、法第六十四条の二の限度を超えない範囲内で時間外労働をさせた場合は、法第三十二条違反として処理すること

と。

(2) 法第六十四条の二の範囲内で有効に定められた法第三十六条の協定はあるが、そこに定められた時間を超え、法第六十四条の二の限度を超えない範囲内で時間外労働をさせた場合は、法第三十二条違反として処理すること。

(3) 法第三十六条の協定の有無にかかわらず、法第六十四条の二の限度を超えて時間外労働をさせた場合は、法第三十二条及び第六十四条の二違反として処理すること（刑法第五十四条の観念的競合の關係に立つ。）。

本件については、法務省刑事局とも協議済みである。

おって、女子、年少者が違法な時間外労働に引き続き違法な深夜業をした場合については、併合罪（刑法第四十五条）の關係に立つか、観念的

競合（刑法第五十四条前段）の關係に立つかについては、従来から判例も分れているところであり、これについては一部の局から照会があったが、すでに別紙のとおり法務省刑事局の見解が示されているので参考までに申し添える。

（別紙）

問 女子、年少者が時間外労働に引き続き深夜作業をした場合、深夜業と時間外労働は併合罪の關係に立つか、又は一所為数法（観念的競合）の關係に立つか。

この場合時間外労働の時間数は何時までを計算するか。

答 女子、年少者の深夜作業禁止違反と時間外労働禁止違反とは、一所為数法の關係にあり、深夜業を含めた全超過労働時間が時間外労働時間にあたるかと解する。（昭和二八・一〇・二九）三〇全国公安係

検事会同刑事局回答）〔昭和四一・三・八基発第二〇五号、昭和五一・四・一三基発第三二三号、昭和六三・三・一四基発第一五〇号、婦発第四七号〕

第64条の3 関係

1 深夜業の禁止と例外

〈深夜業の範囲の改正の趣旨〉

法第六十四条の三第一項第一号及び第二号は、従来から深夜業の禁止の例外として規定されていた①法第八条第六号、第七号、第十三号、第十四号又は電話の事業に従事する者及び②女子の健康及び福祉に有害でない業務で命令で定めるものについて引き続き規定するとともに、女子則第四条については、女子の健康及び福祉に有害でない業務について社会実態に即して見直しを行ったものであること。
〔昭和六一・三・二〇基発第一五一号、婦発第六九号〕

〈使用の意義〉

〔昭和二三・五・一八基収第一六二五号〕 第六十一条関係参照

〈電話事業の意義〉

〔昭和二三・五・七基収第六九七号、昭和二三・七・一二基発第一〇一一号、昭和六三・三・一四基発第一五〇号、婦発第四七号〕 第六十一条関係参照

〈電話交換業務に従事する者の深夜業〉

〔昭和三〇・一一・三〇基収第五三〇二号〕 第六十一条関係参照

2 女子の健康及び福祉に有害でない業務

〈スチューアードスの業務〉

航空機に乗り組むスチューアードスの業務とは、スチューアードスが昇機前又は降機後当然しなければならない業務をも含むものであること。〔昭和二七・九・二〇基発第六七五号〕

〈女子寄宿舎の女子管理人〉

女子のみを入居させる寄宿舎の女子管理人の業務とは、紡績工場の女子寄宿舎の女子管理人、女子学生の寄宿舎の女舎監等をいうものであること。〔昭和二七・九・二〇基発第六七五号〕

〈映画の撮影の業務〉

「撮影のための業務」とは、演技者、助監督、スクリプター、照明・カメラ・音声・撮影技術者、衣装・結髪・メーキャップ担当者、大道具・小道具・美術担当者等が行う撮影の現場で必要となるすべての業務をいうも

のであり、セットによる撮影の場合も含まれるものであること。なお、直接撮影の現場における共同作業に当たらない企画、事務、宣伝、アニメ映画の作画等の業務は含まれないものであること。〔昭和六一・三・二〇基発第一五一号、婦発第六九号〕

〈放送番組の制作の業務〉

「放送番組の制作の業務」とは、番組の制作のためのリハール、収録及び編集並びに完成した放送番組の送出のための業務をいうものであること。具体的には、演技者、アナウンサー、アシスタント・ディレクター、タイムキーパー、照明・カメラ・音声・撮影技術者、衣装・結髪・メーキャップ担当者、大道具・小道具・美術担当者、放送送出担当者等の行う業務、有線音楽放送におけるリクエストの電話受付、レコードの出し入れ等の

業務がこれに該当するものであること。なお、直接番組の制作現場における共同作業に当たらない企画、事務、宣伝、アニメ番組の作画等の業務は含まれないものであること。〔昭和六一・三・二〇基発第一五一号、婦発第六九号〕

〈警察の業務〉

第五号に規定する業務は、警察官が行うすべての業務をいうものであるが、警察官以外の職員が行う場合にあつては、女子の留置又は保護の業務及び少年の補導の業務に限られるものであること。〔昭和六一・三・二〇基発第一五一号、婦発第六九号〕

3 業務の性質上深夜業が必要とされる場合

〈業務の性質上深夜業が必要とされる業務等の趣旨〉

法第六十四条の三第一項第四号は、品質が急速に変化しやすい食料品の製造又は加工の業務等消費市場への製品搬入の時期等を考慮すると当該製品の製造又は加工の業務を深夜の時間帯において行わなければならないもの等に従事する者について、一日の労働時間が、常時、通常の労働者の労働時間に比し相当程度短いものとして命令で定める時間以内であるものに限り深夜業禁止の規定を適用しないこととしたものであること。〔昭和六一・三・二〇基発第一五一号、婦発第六九号〕

〈一日の労働時間の意義〉

「一日の労働時間」とは、所定外労働時間を含めた総労働時間をいうものであり、「常時、……命令で定める時間以内である」とは、一日の労働時間が命令で定める時間を超えない状況

が常態として継続する場合のこ
とをいうものであること。した
がって、深夜時間帯を含んだ時
間帯に労働者を従事させる場合
にあつては、その者の一日の労
働時間が、常時、命令で定める
時間以内であることが必要であ
ること。

一日の労働時間としては女子
則第五条第二項で六時間と定め
ているが、このうち深夜業に従
事する時間は業務に必要な最小
限の時間とすることが望まれる
ものであること。〔昭和六一・
三・二〇基発第一五一号、婦発
第六九号〕

〈そう菜の製造の業務等〉

「そう菜」とは、野菜、穀物、
水産物、食肉等を原料とした煮
物、焼物（いため物を含む）、
揚げ物、蒸し物、酢の物、あえ
物等の料理品をいい、「そう菜
の製造の業務」とは、一般的に、

これらを製造するための原材料
の下処理、原材料の加工、加熱
処理、放冷・調整及び製品の包
装の工程における業務をいうも
のであること。

「弁当の製造の業務」とは、
一般的に、洗米、調理、煮焚き、
盛付け及び包装の工程における
業務をいうものであること。

「サンドイッチ又は調理パン
の製造の業務」とは、焼成した
パン又は食パンをもとにして、
これに別途調理した料理品をは
さみ、又は詰める等一定の加工
を施し、最終的に製品を包装す
るまでの工程における業務をい
うものであること。したがって、
料理品の製造工程における業務
は含まれるものであるが、小麦
粉の混練、成型、焼成等パン製
造の業務は含まれないものであ
ること。

「料理品小売業」とは、そう
菜、弁当、サンドイッチ、調理

パンその他各種の料理品（折詰
料理、すし等）を製造し、小売
りする事業場をいうものである
こと。〔昭和六一・三・二〇基
発第一五一号、婦発第六九号〕

〈生めん類の製造の業務〉

「生めん類」とは、小麦粉等
の穀粉類を主たる原料として製
造した生めん、ゆでめん、蒸し
めん等をいうものであること。

「生めん類の製造の業務」と
は、一般的に、生めんの場合は、
小麦粉の投入、混練、生めんの
成型及び包装の工程における業
務をいい、ゆでめんの場合は、
生めんの成型後、ゆで、水洗、
包装、殺菌及び冷却の工程にお
ける業務をいい、蒸しめんの場
合は、生めんの成型後、蒸し、
水洗及び包装の工程における業
務をいうものであること。〔昭
和六一・三・二〇基発第一五一
号、婦発第六九号〕

〈水産練製品の製造の業務〉

「水産練製品」とは、かまぼこ、焼ちくわ、揚げかまぼこ、はんぺん、つみれ、なると等の水産練製品（魚肉ハム、ソーセージを除く。）をいうものであること。

「水産練製品の製造の業務」

とは、一般的に、原料魚の魚体処理、洗滌、魚肉採取、水晒、脱水、碎肉、搗潰、成形、加熱、冷却及び包装の工程における業務をいい、原料に冷凍すり身を用いる場合には、解凍、搗潰、成形、加熱、冷却及び包装の工程における業務をいうものであること。〔昭和六一・三・二〇基発第一五一号、婦発第六九号〕

〈長時間保存することができるようにされるものの製造の業務〉

女子則第五条第一号から第三号までに掲げる製造の業務のうち、当該業務により製造される製品が缶詰、瓶詰、真空パック、冷凍食品、特殊包装かまぼこ類（練りつぶし魚肉をケーシング（合成樹脂の薄膜でできた筒状容器）に充てんした後密封し、又はフィルム（合成樹脂の薄膜）で包装した後型枠に入れ、加熱してたん白を凝固させたもの）等である場合の当該製造の業務については、法第六十四条の第三項第四号の業務には該当せず、したがって、このような業務に従事する者については深夜業禁止の適用除外とはならないものであること。事業場において、長時間保存することができるようにされるものの製造の業務とそれ以外のものの製造の業務とが混在して行われている場合にあっては、製造ラインによる区分、生産計画による区分等により長時間保存されることができるようになるものの製造

の業務以外の業務であることが客観的に明らかとなっていることが必要であること。〔昭和六一・三・二〇基発第一五一号、婦発第六九号〕

〈水産卸売市場における業務〉

「これらに附帯する業務」とは、バラ物の箱詰作業、活魚のシメ作業、魚の尾切り作業、仲卸業者の調整（小売業者等の需要に合致させるため水産物の解体、パッケージング等を行うこと）の作業等をいうものであること。〔昭和六一・三・二〇基発第一五一号、婦発第六九号〕

〈新聞の配達業務〉

「新聞小売業」とは、新聞を小売りする事業場をいい、新聞販売店がこれに該当するものであること。また、「新聞配達の業務」には、新聞の部数を整えること、広告類を折り込むこと

等の配達に必要な準備作業を含むものであること。〔昭和六一・三・二〇基発第一五一号、婦発第六九号〕

〈複数の事業を行っている場合〉

女子則第五条第一項第一号から第三号までに掲げる業種に該当するためには、必ずしも当該事業場の主たる事業が同項第一号から第三号までの業種に属さなければならぬものではなく、複数の事業を行っている場合にはその事業のうちの一がこれに属する場合も含まれるものであること。ただし、この場合には、当該事業は当該事業場の事業活動の一部として継続的に行われ、かつ、確立しているものであることを要するものであること。〔昭和六一・三・二〇基発第一五一号、婦発第六九号〕

4 深夜業の従事の申出に係る場合

〈深夜業の従事の申出に係る業務等〉

- 1 法第八十四条の三第一項第五号は、一定の事業に従事する者で、深夜業に従事することを使用者に申し出たものにあつては、当該使用者が命令で定めるところにより行政官庁の承認を受けることによって深夜業に従事することができることとしたものであること。
なお、労働者から申出を受けた場合に行政官庁に深夜業の承認を申請をするかどうかは使用者の判断に委ねられているものであること。
- 2 女子則第六条の「深夜業に従事することを希望する時間及び期間」はその長短を問わないものであること。
行政官庁の承認は、深夜業

に従事することを申し出た労働者について使用者に対して行われるものであり、使用者は、行政官庁の承認を前提として当該労働者を深夜業に従事させることができるものであること。〔昭和六一・三・二〇基発第一五一号、婦発第六九号〕

〈深夜業承認申請〉

1 承認の基準

承認申請は、一般乗用旅客自動車運送業に使用される女子労働者が、深夜業に従事することを使用者に申し出た場合に使用者がこの申出を受けて行うものである。

したがって、①当該承認申請に係る労働者（以下「申出労働者」という。）の深夜の時間帯における業務はタクシー又はハイヤーの運転業務（納金、車両の点検、給油、洗車

等運転の業務に付帯する業務を含む。以下同じ。）に限られるものであること及び②当該承認申請が申出労働者の真意に基づくものであること、をもって承認するものであること。

2 深夜業承認申請手続

(1) 深夜業承認申請書（女子労働基準規則（昭和六一年労働省令第三号）様式第一号。以下「承認申請書」という。）

は、申出労働者ごとに作成するのが原則であるが、同一の承認申請書に複数の申出労働者を連記することも差し支えないものであること。

(2) 承認申請書に記載する深夜業に従事させる時間及び期間は、申出労働者が使用者に申し出た時間及び期間の範囲内とすること。

(3) 女子労働基準規則第六条第二項に定める書面（以下「申

出書」という。）に記載する深夜業に従事することを希望する期間及び承認申請書に記載する深夜業に従事させる期間については、その始期及び終期を明確に記することが原則であるが、終期については、「退職するまでの間」と記載しているものについても終期が明らかにされているものとして取り扱って差し支えないこと。

なお、「毎年〇月〇日から〇月〇日までの間」と一年のうちの特定の期間を限って記載しているものについては、毎年承認申請するものを一括して申請したものとして取り扱って差し支えないこと。
〔昭和六一・三・二〇基発第一五二号〕

5 交替制による場合

〈交替制労働と割増賃金〉

〔昭和二三・二・二〇基発第二九七号、昭和六三・三・一四基発第一五〇号、婦発第四七号〕
第六十一条関係参照

第64条の4関係

〈坑内労働の禁止の例外〉

法第六十四条の四は、満十八歳以上の女子について、従来から一律に禁止されていた坑内での労働について一定の例外を設けたものであること。

「臨時の必要のため坑内で行われる業務」とは、臨時の必要があつて一時的に坑内で行われる業務であつて、通常は坑内では行われない業務をいうものであること。

なお、本条は、入坑すれば人命に危険を伴うような重大な災害が坑内で発生した場合にまで女子労働者を入坑させることを目的とするものでないことはいふまでもないこと。〔昭和六一・

三・二〇基発第一五一号、婦発第六九号〕

〈臨時の必要のため坑内で行われる業務の具体的範囲〉

1 「医師の業務」とは、医師が行う診察、治療の業務をいうものであること。

なお、労働安全衛生規則（昭和四十七年労働省令第三二号）第十五条に規定する産業医の作業場等の巡視等定期的に行われるものは含まれないものであること。

2 「看護婦の業務」とは、看護婦が行う傷病者に対する診療の補助の業務をいうものであること。〔昭和六一・三・二〇基発第一五一号、婦発第六九号〕

〈入坑前の安全衛生教育等の確保〉
女子則第八条第一項各号の業務に従事する者で入坑するもの

については、坑内の設備、機械、器具、作業環境、退避の方法等について事前に安全衛生教育に努める等その安全衛生の確保に特に配慮すべきであること。〔昭和六一・三・二〇基発第一五一号、婦発第六九号〕

〈妊娠中の女子の坑内労働の禁止〉

妊娠中の女子については、法第六十四条の四及び女子則第八条第二項の規定により坑内で労働させてはならないが、女子労働者が妊娠しているか否かについて事業主は早期に把握し、適切な対応を図ることが必要であり、そのため、事業場において女子労働者からの申出、診断書の提出等所要の手続を定め、適切に運用されることが望ましいこと。

なお、このことは、妊娠中の女子の危険有害業務の就業制限（法第六十四条の五及び女子則

第十条)についても同様である
こと。〔昭和六一・三・二〇
基発第一五一号、婦発第六九号〕

△鉾山における坑の範囲▽

〔昭和二三・八・一一基発七三
二号〕 第三十六関係参照

第64条の5関係

1

妊産婦に対する就業制限

〈妊産婦に対する就業制限〉

法第六十四条の五第一項は、従来の女子一般に対する就業制限に代えて、妊娠中の女子及び産後一年を経過しない女子（以下「妊産婦」という。）に対して母性保護の観点から重量物を取り扱う業務、有害ガスを発散する場所における業務その他妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせてはならないこととしたものであること。

「妊産婦の妊娠、出産、哺育等」とは、妊婦にとっては妊娠の正常な維持、継続、それに引きつづく出産、さらには母乳に

よる育児等のことであり、産婦にとっては、母乳による育児等のことをいうものであること。また、「哺育等」の「等」には産褥、出産後の母体の回復等が含まれるものであること。（昭和六一・三・二〇基発第一五一号、婦発第六九号）

〈妊産婦以外の女子に対する就業制限〉

法第六十四条の五第二項は、妊産婦以外の女子に対して、第一項の業務のうち女子の妊娠又は出産に係る機能に有害である業務に就かせてはならないこととしたものであること。（昭和六一・三・二〇基発第一五一号、婦発第六九号）

2

女子則第九条の運用基準

女子則第九条第一項第二号

〈ボイラーの取扱いの業務〉

〔昭和二三・六・一〇基発第八七四号、昭和三三・二・一三基発第九〇号〕 第六十二条（年少則第八条第一号）関係参照

〈ボイラーの取扱い及び溶接の業務〉

労働安全衛生法施行令（昭和四七年政令第三一八号）第一条第四号の「小型ボイラー」も含めることとしたこと。（昭和六一・三・二〇基発第一五一号、婦発第六九号）

女子則第九条第一項第三号

〈溶接〉

〔昭和二三・六・一〇基発第八七四号、昭和三三・二・一三基発第九〇号〕 第六十二条（年少則第八条第二号）関係参照

女子則第九条第一項第四号・第六号
〈クレーン等の運転及び玉掛けの業務〉

〔昭和六一・三・二〇基発第一五一号、婦発第六九号〕 第六十二条（年少則第八条第三号、第十号）関係参照

女子則第九条第一項第五号

〈ベルトの掛換え〉

〔昭和二三・六・一〇基発第八七四号、昭和二三・二・一三基発第九〇号〕 第六十二条（年少則第八条第九号）関係参照

女子則第九条第一項第六号

〈玉掛けの業務〉

「クレーン、デリック又は揚貨装置」は、それぞれその能力を問うものではないこと。〔昭和六一・三・二〇基発第一五一号、婦発第六九号〕

女子則第九条第一項第七号

〈土木建築用機械〉

〔昭和二三・六・一〇基発第八七四号、昭和二三・二・一三基

発第九〇号〕 第六十二条（年少則第八条第十二号）関係参照

〈船舶荷扱用機械〉

〔昭和二三・六・一〇基発第八七四号、昭和二三・二・一三基発第九〇号〕 第六十二条（年少則第八条第十二号）関係参照

女子則第九条第一項第八号

〈丸のこ盤等に木材を送給する業務〉

旧規則第八条第十四号で除かれていた丸のこ盤のうち「反ばつにより労働者が危害をうけるおそれがないもの」に木材を送給する業務についても新たに就業制限の対象とすることとしたこと。

「自動送り装置を有する」帯のこ盤に木材を送給する業務は就業制限を解除することとしたこと。〔昭和六一・三・二〇基発第一五一号、婦発第六九号〕

〈丸のこ盤に木材を送給する業務の範囲〉

- (一) 本号の機械は製材木工用のものに限りこと。
- (二) 先手の作業員は差し支えないこと。〔昭和二三・六・一〇基発第八七四号、昭和二三・二・一三基発第九〇号、昭和六三・三・一四基発第一五〇号、婦発第四七号〕

〈木材送給の業務の範囲〉

〔昭和二五・三・二八基収第七三五号〕 第六十二条（年少則第八条第十四号）関係参照

女子則第九条第一項第九号

〈操車場〉

〔昭和二三・六・一〇基発第八七四号、昭和二三・二・一三基発第九〇号〕 第六十二条（年少則第八条第十六号）関係参照

女子則第九条第一項第十号

〈鍛造機械等を用いる金屬加工〉

〔昭和二三・六・一〇基発第八
七四号、昭和二三・二・一三基
発第九〇号〕 第六十二条（年
少則第八条第十八号）関係参照

女子則第九条第一項第十一号

〈プレス機械、シャー等〉

〔昭和二三・六・一〇基発第八
七四号、昭和二三・二・一三基
発第九〇号〕 第六十二条（年
少則第八条第十九号）関係参照

〈プレス機械等による鋼板加工の業
務〉

〔昭和六一・三・二〇基発第一
五一号、婦発第六九号〕 第六
十二条（年少則第八条第十九号）
関係参照

〈鋼板加工の業務〉

〔昭和三九・一〇・二〇基収第
五二二三号〕 第六十二条（年

少則第八条第十九号）関係参照

女子則第九条第一項第十二号

〈破碎機又は粉碎機に材料を送給す
る業務〉

〔昭和六一・三・二〇基発第一
五一号、婦発第六八号〕 第六
十二条（年少則第八条第二十二
号）関係参照

〈破碎機又は粉碎機〉

〔昭和二三・六・一〇基発第八
七四号、昭和二三・二・一三基
発第九〇号〕 第六十二条（年
少則第八条第二十二号）関係参照

女子則第九条第一項第十三号

〈土砂崩壊のおそれのある場所及び
深さ五メートル以上の地穴〉

〔昭和二三・六・一〇基発第八
七四号、昭和二三・二・一三基
発第九〇号〕 第六十二条（年
少則第八条第二十三号）関係参照

〈深さ五メートル以上の溝渠〉

〔昭和三四・五・一九基収第四
九四号〕 第六十二条（年少則
第八条第二十三号）関係参照

女子則第九条第一項第十四号

〈高さ五メートル以上の場所におけ
る業務〉

〔昭和二三・六・一〇基発第八
七四号、昭和二三・二・一三基
発第九〇号〕 第六十二条（年
少則第八条第二十四号）関係参
照

女子則第九条第一項第十五号

〈地上又は床上における補助作業〉

〔昭和三四・二・二八基発第一
〇一号〕 第六十二条（年少則
第八条第二十五号）関係参照

女子則第九条第一項第十六号

〈立木の伐採の業務〉

〔昭和六一・三・二〇基発第一
五一号、婦発第六九号〕 第六
十二条（年少則第八条第二十六

号) 関係参照

女子則第九条第一項第十七号

〈木材の搬出の業務①〉

〔昭和二三・六・一〇基発第八七四号、昭和二三・二・一三基発第九〇号〕 第六十二条(年少則第八条第二十七号) 関係参照

〈木材の搬出の業務②〉

〔昭和六一・三・二〇基発第一五一号、婦発第六九号〕 第六十二条(年少則第八条第二十七号) 関係参照

〈木馬道の作業〉

〔昭和二五・一・二四基収第三一三号〕 第六十二条(年少則第八条第二十七号) 関係参照

〈はい積みの作業〉

〔昭和二三・八・二基収第二一九〇号〕 第六十二条(年少則

第八条第二十七号) 関係参照

〈土場におけるはい積みの作業〉

〔昭和二四・一・六基収第三二一七号〕 第六十二条(年少則第八条第二十七号) 関係参照

女子則第九条第一項第十八号

〈有機溶剤業務の女子年少者の就業制限〉

〔昭和三八・四・一二基発第四発第二三三三号〕 第六十二条(年少則第八条第三十三号) 関係参照

女子則第九条第一項第十九号・第二十号

〈多量の高熱物体を取り扱う業務及び著しく暑熱な場所における業務〉

〔昭和二三・八・一二基発第一一七八号、昭和四二・九・八安発第二三三三号〕 第六十二条(年少則第八条第三十六号) 関係参照

女子則第九条第一項第二十一号・第二十二号

〈多量の低温物体を取り扱う業務及び著しく寒冷な場所における業務〉

〔昭和二三・八・一二基発第一一七八号、昭和四二・九・八安発第二三三三号〕 第六十二条(年少則第八条第三十七号) 関係参照

女子則第九条第一項第二十三号

〈異常気圧下における業務〉

〔昭和六一・三・二〇基発第一五一号、婦発第六九号〕 第六十二条(年少則第八条第三十八号) 関係参照

女子則第九条第一項第二十四号関係
〈さく岩機、鋳打機等による振動業務〉

〔昭和六一・三・二〇基発第一五一号、婦発第六九号〕 第六十二条(年少則第三十九号) 関係参照

第65条関係

〈出産の範囲〉

問 第六十五条にいう「出産」の範囲如何。正常分娩以外の所謂早産、流産、死産等の場合につき、如何に取り扱うべきか。

答 法第六十五条の「出産」の範囲については、左記により取り扱われたい。

記

出産は妊娠四カ月以上（一カ月は二十八日として計算する。したがって、四カ月以上というのは、八十五日以上のことである）の分娩とし、生産のみならず死産をも含むものとする。〔昭和二三・一二・二三基発第一八八五号〕

〈妊娠中絶と産前産後休業〉

問 婦人労働者が妊娠中絶をした場合基準法による休業を請求できるか。できる場合日数は何日が必要であり適当であるか。

答一、労働基準法第六十五条の「出産」の範囲は、昭和二十三年十二月二十三日基発第一八八五号通牒のとおり、妊娠四カ月以上（一カ月二十八日として計算する。したがって四カ月以上というのは八十五日以上のことである。）の分娩である。したがって妊娠中絶であっても妊娠四カ月以後行つた場合には、同条第二項の規定の適用がある。

二、妊娠中絶とは、胎児が母体外において生存を続けることのできない時期に胎児及びその附属物を人工的に母体外に排出させることであり、産前

六週間の休業の問題は発生しない。なお、産前六週間の期間は自然の分娩予定日を基準として計算するものであり、産後八週間の期間は現実の出産日を基準として計算するものである。〔昭和二六・四・二婦発第一一三号〕

〈出産当日の取扱い〉

問 出産当日は産前六週間に含まれると解してよいか。

答 見解のとおり。〔昭和二五・三・三一基収第四〇五七号〕

〈産前休業と産後休業の通算等〉

問 女子教員の産前産後休業期間に関し、左記について御指示を願いたい。

記

女子教員の産前産後の休業は、当該就業規則によって「産前産後を通じて十四週間」と定められているが、次のよ

うな場合請求があれば与えねばならないか。

- 1 常々身体も弱く習慣性早産という医師の診断書によって出産予定日より早く産前休業に入った者が、出産した時は既に産前休暇を約十一週間過ぎており、したがって規則によれば産後休暇は約三週間残るのみである。この場合産後三週間を経過してなお休業していれば労働基準法第六十五条の範囲内において産後休業とみなさねばならないか。あるいは欠勤扱いとしてよいか。または、産前休暇約十一週間より七週間を差し引いた残りの休暇を欠勤と取り扱うべきか。
- 2 妊娠第四カ月を過ぎて人工流産を行ったものが、規定の産後休業をとらず出勤を続け、約一カ月を経て医師の診断書により十四週間の産前産後の

休業を請求した場合産後休業と認めねばならないか。

(備考)

〇〇教育委員会規則の公立学校職員就業規則

第六章 保健衛生

第三十三条 妊娠の女子が分娩の為に休業を申し出たときは、産前産後を通じて十四週間の休暇を与える。

なお、とり方については、単に通牒で『産前産後を通じて十四週のうち、二週間は妊娠障害によって休業してもよく、産前と産後は基準法第六十五条の主旨を尊重すべきことが望ましい』という内容のものが出されている。

答一 労働基準法第六十五条の産後休業は原則として就業を禁止しているのであるから、産後の八週間（ただし、強制休業期間は六週間）は、産前休業の期間に関係なく、産後

休業として取り扱われるべきであり、したがって設問の産後三週間を経過した後の休業もその範囲内で、産後休業として取り扱わなければならない。

二 法第六十五条の産後休業は、設問の場合、人工流産を行った日を基準として計算したその後の八週間であるから、その期間中に出勤した期間があったとしても、その期間だけ延長されることはない。（昭和二三・九・二九婦発第三一〇号）

〈ストライキ期間中の産前産後休業〉

問 ストライキ期間中は産前の休業を請求する事態は生じない。産後の場合は使用者はその就業を制限する事態は生じない」と解するが如何。

答 産前産後の休業は出産に伴う就業困難という個人的条件によって設けられているもの

であるから、その休業期間中にたまたまその労働者の属する労働組合によって争議行為が行われたとしても、その期間が当該労働者については産前産後の休業として取り扱われるべきことには別段の影響はない。〔昭和二七・七・二五基収第三八三号〕

〈産前産後休業と解雇制限との関係〉

問一、六週間内に出産する予定の女子労働者が休業を請求せず引き続き就労している場合は、法第十九条の解雇制限の期間となるか。

二、女子労働者が私病により所定の手続きの上長期欠勤中解雇しようとしたところ産前の解雇制限期間に入っていたが、法第六十五条による休業請求の意思表示が全くなされていなかった場合、解雇出来るか。なお、法第六十五条第一項

の休業の請求を行なうためには就労していることが前提要件とはならない法意と解してよいか。

答一、六週間以内に出産する予定の女子労働者が休業を請求せず引き続き就業している場合は、法第十九条の解雇制限期間にはならないが、その期間中は女子労働者を解雇することのないよう指導されたい。

二、見解のとおりであるが、一同様に指導されたい。〔昭和二五・六・一六基収第一五二六号〕

〈軽易業務転換の趣旨〉

第六十五条第三項は原則として女子が請求した業務に転換させる趣旨であるが、新たに軽易な業務を創設して与える義務まで課したものではないこと。

〔昭和六一・三・二〇基発第一五一号、婦発第六九号〕

第66条 関係

〈妊産婦に対する変形労働時間制の適用についての制限〉

妊娠中の女子及び産後一年を経過しない女子（以下「妊産婦」という。）については、母性保護の見地から、使用者は妊産婦が請求した場合には当該妊産婦に時間外労働、休日労働又は深夜業をさせてはならないこととされているが、今回の改正により事業場において一箇月単位の変形労働時間制、三箇月単位の変形労働時間制又は一週間単位の非定型的変形労働時間制が採られることとなった場合におけるこれらの制度による一日又は一週間の法定労働時間を超える時間についても、現行の時間外

労働に係る妊産婦の取扱いとの均衡にかんがみ、妊産婦が請求した場合には使用者は当該妊産婦を当該時間については労働させてはならないこととしたものであること。〔昭和六三・一・一基発第一号、婦発第一号〕

〈妊産婦の時間外労働、休日労働及び深夜業の制限〉

(1) 法第六十六条第二項及び第三項は、妊産婦が請求した場合においては、使用者は当該妊産婦に時間外労働、休日労働又は深夜業をさせてはならないこととしたものであること。なお、この場合、時間外労働若しくは休日労働についてのみの請求、深夜業についてのみの請求又はそれぞれについての部分的な請求も認められ、使用者はその請求された範囲で妊産婦をこれらに従事させなければ足りるもので

あること。また、妊産婦の身体等の状況の変化等に伴い、請求内容の変更があった場合にも同様であること。

(2) 法第六十四条の二第四項に規定するいわゆる指揮命令者又は専門業務従事者である妊産婦が請求した場合にも、その範囲で時間外労働、休日労働又は深夜業が制限されるものであること。〔昭和六一・三・二〇基発第一五一号、婦発第六九号〕

〈妊産婦の時間外労働等の制限と軽易業務転換との関係〉

妊娠中の女子については、法第六十六条に基づく請求及び法第六十五条第三項に基づく軽易業務の転換の請求のいずれか一方又は双方を行うことを妨げるものではないこと。〔昭和六一・三・二〇基発第一五一号、婦発第六九号〕

〈妊産婦の時間外労働等の制限と管理監督者の地位にある者等との関係〉

妊産婦のうち、法第四十一条に該当する者については、労働時間に関する規定が適用されないため、法第六十六条第一項及び第二項の規定は適用の余地がないが、第三項の規定は適用され、これらの者が請求した場合にはその範囲で深夜業が制限されるものであること。〔昭和六一・三・二〇基発第一五一号、婦発第六九号〕

第67条 関係

〈託児所の設置〉

本条の実効を確保するため、大規模の事業場にはできる限り託児所を設置するよう指導すること。〔昭和二二・九・一三発基第一七号〕

〈育児時間〉

問 法第六十七条の育児時間一回三十分は請求があった場合就業させ得ない時間であり、したがって託児所の施設がある場合往復時間（片道五分程度）は育児時間三十分に含まれるものと解して差し支えないか。

答 見解のとおり往復時間を含めて三十分の育児時間が与えら

れていれば違法ではないが、設例のごときは往復の所用時間を除き実質的な育児時間が与えられることが望ましい。〔昭和二五・七・二二基収第二三二四号〕

〈勤務時間の始め又は終りの育児時間〉

問 ○○県においては、労働基準法第六十七条の規定による育児時間を有給休暇として認めているが、職員がこの休暇を勤務時間の始め又は終りに請求してきた場合にこれを与えないことは、同条が勤務時間の途中において育児のための時間を与える趣旨と解されるので、同条の違反とはならないと解してよいか。

答 生後満一年に達しない生児を育てる女子労働者が、育児のための時間を請求した場合に、その請求に係る時間に、

当該労働者を使用することは、法第六十七条違反である。その時間を有給とするか否かは、自由である。〔昭和三三・六・二五基収第四三一七号〕

〈一日の勤務時間が四時間以内である場合の育児時間〉

問 ○○社では労働組合との間に締結された協約等において別記（略）のとおり労働基準法第六十七条の規定による育児時間を有給又は無給の休暇として認めているが、職員の勤務時間が四時間以内である日には、当該勤務時間中に育児時間は一回のみ与えることにしており、今日まで当事者間に争いはなかった。

しかし、一日の勤務時間が四時間以内である場合においても、生後一年に達しない生児を育てる女子が一日二回育児時間を請求した場合には、

これを与えないことは同条違反と解されるが如何。

答 法第六十七条は、一日の労働時間を八時間とする通常の勤務態様を予想し、その間に一日二回の育児時間の附与を義務づけるものであって、設問のごとく、一日の労働時間が四時間以内であるような場合には、一日一回の育児時間の附与をもって足りる法意と解する。〔昭和三六・一・九基収第八九九六号〕

第68条関係

〈生理日の就業が著しく困難な女子に対する措置〉

- (1) 法第六十八条は、女子が現実に生理日の就業が著しく困難な状態にある場合に休暇の請求があったときはその者を就業させてはならないこととしたものであり、生理であることのみをもって休暇を請求することを認めたものではないことはいふまでもないこと。
- (2) 休暇の請求は、就業が著しく困難である事実に基づき行われるものであることから、必ずしも歴日単位で行われなければならないものではなく、半日又は時間単位で請求した場合には、使用者はその範囲

で就業させなければ足りるものであること。〔昭和六一・三・二〇基発第一五一号、婦発第六九号〕

〈休暇の日数制限〉

問 生理日の就業が著しく困難な女子が休暇を請求する場合におけるその日数を一日あるいは三日と就業規則で限定することとは如何。法文上は日数の限定はないが、社会通念上妥当と認められる日数に制限することは差支えないと思うが、客観的に妥当と認められる日数は何日程度であるか。

答 生理期間、その間の苦痛の程度あるいは就労の難易は各人によって異なるものであり客観的な一般基準は定められない。したがって就業規則その他によりその日数を限定することは許されない。ただし、有給の休暇の日数を定めてお

くことはそれ以上休暇を与えることが明らかにされていれば差支えない。〔昭和二三・五・五基発第六八二号、昭和六三・三・一四基発第二五〇号、婦発第四七号〕

〈生理日の就業困難の挙証〉

問 「生理日の就業が著しく困難」という就業困難の挙証責任は女子労働者にあると思うが如何。

なお、この場合その挙証について客観的な妥当性例えは医師の診断書等を欠く場合において使用者はこれを拒否し得るか。

答 生理日の就業が著しく困難な女子が休暇を請求したときは、その者を生理日に就業させてはならないが、その手続を複雑にすると、この制度の趣旨が抹殺されることになるから、原則として特別の証明

がなくても女子労働者の請求があつた場合には、これを与えることにし、特に証明を求める必要が認められる場合であつても、右の趣旨に鑑み、

医師の診断書のような厳格な証明を求めることなく、一応事実を推断せしめるに足れば充分であるから、例えば同僚の証言程度の簡単な証明によらしめるよう指導されたい。

〔昭和二三・五・五基発第六八二号、昭和六三・三・一四基発第一五〇号、婦発第四七号〕

〈休暇中の賃金〉

問 生理日の就業が著しく困難な女子が休暇を請求した場合、その間の賃金は労働契約、労働協約又は就業規則で定めるところによって支給しても、しなくても差支えないと解してよいか。

答 見解の通り。〔昭和二三・

六・一一基収第一八九八号、昭和六三・三・一四基発第一五〇号、婦発第四七号〕

〈ストライキ期間中と生理日の就業が著しく困難な女子に対する措置〉

問 ストライキ期間中は、生理日の就業が著しく困難な女子が生理日に休暇を請求する事態は生じないと解するが如何。

答 生理日の就業が著しく困難な女子が休暇を請求したときは、その者を生理日に就業させてはならないが、これは全く個人的肉体的条件によるものであるから、当該休暇の請求がなされた日にたまたまその労働者の属する労働組合が争議行為を行ったとしてもその日が当該労働者については生理日に就業させなかった日として取扱われるべきことは、別段の影響はないものと解さ

れる。〔昭和二七・七・二五

基収第三八二号、昭和六三・三・一四基発第一五〇号、婦発第四七号〕

〈出勤率の計算〉

問一 当局管内のある事業所において、就業規則および労働協約においては生理日の就業が著しく困難な女子が生理日に休暇を請求した場合、毎周期二日について賃金の一〇〇％を保障する旨を定めている一方、休暇日数に応じて就業規則に基づき精皆勤手当から〇円減額している。

二 さらに年に二回支給される一時金および特別手当金の算定のための出勤率の計算に当たって生理による不就業日数を欠勤として扱うため一時金および特別手当金も減額される。

答 労働基準法第六十八条は、

生理日の就業が著しく困難な女子が生理日に休暇を請求したときは、その者を就業させてはならない旨を規定するのみであり、賃金の支払いを義務づけてはいないことから、これらの取扱いについては労使間において決定されるべきものであるが、当該女子に著しい不利益を課すことは法の趣旨に照らし好ましくない。

〔昭和四九・四・一婦収第一二五号、昭和六三・三・一四基発第一五〇号、婦発第四七号〕

第69条 関係

〈趣旨及び運用方針〉

(一) 本条は、わが国における従来の徒弟制度にまつわる悪習慣を是正し、特に酷使の典型である雑役への使用を禁止する趣旨であるから、その監督取締を厳格に行うこと。

(二) 本条第一項については、技能の習得を目的とする者であることを理由としない場合は労働者を酷使してもよいという反対解釈を許す趣旨ではないこと。

(三) 本条第二項の「家事その他技術の習得に関係のない作業」中には、機械、道具、器材等の出し入れ、整備、事業場の

整頓、清掃等当該技能を習得するに必要と認められる作業は含まれないが、従来兎角かかる作業の範囲を超えて雑役に使用した弊が多かった実情に鑑み、個々の場合につきその範囲を具体的に判断し、監督取締を適切に行うこと。
〔昭和二二・一二・九基発第五三号〕

第70条 関係

〈就業を認められた危険有害業務〉

就業可能業務は、教習事項を習得するために必要なもののみについて認められているものであるから、年少者労働基準規則に定める危険有害業務で労働基準法施行規則別表第一に掲げられないものに対してはたとえ技能養成工といえどもその就業を認めるものでないこと。なお、個々の具体的業務が就業可能業務に該当するかしないかについて疑義のある場合は、その都度具体的事情を添えて本省にりん伺すること。〔昭和二三・六・二九発基第一一八号〕

〈技能養成工の労働契約〉

技能養成工の労働契約について

て

(1) 技能者養成の本旨により技能養成工の労働契約には期間の定めをするよう指導すること。

(2) 試の使用期間を定める場合には、この期間は契約期間中に含ましめるよう指導すること。〔昭和二九・八・三一発第五〇一号〕

第71条関係

〈許可の取扱い等〉

- (1) 許可権者及び許可申請書受理権者

都道府県労働基準局長（労働基準法施行規則第三十四条の四）

- (2) 処分を行うに当って留意すべき事項

- (イ) 当該処分の対象は、職業訓練法第二十四条第一項の認定を受けた職業訓練を行う使用者に限るものであること。

- (ロ) 許可を受けた使用者が行う職業訓練について、職業能力開発促進法第二十四条第一項に基く認定が取り消された場合においては、当該許可を取

り消すこと。

- (ハ) 許可申請を受理した都道府県労働基準局長は、自ら、又は所轄労働基準監督署長をして、当該申請書記載事項の真实性、当該事業場における法の一般的遵守状況（特に年少者関係の法条項の遵守状況）からみて許可することが適当かどうか、法第四十九条、第六十三条又は第六十四条の特例を受けようとすることを申請内容とするものについては、防護の措置が確実にとられる見通しがあるかどうか等の諸点を調査の上、速かに許可不許可の処分を行うこと。

- (ニ) 当該処分は、提出された申請書二通のうち、一通に処分内容、処分年月日等を記載の上、それを処分通知書として交付することによって行うこと。

- (ホ) 所轄労働基準監督署長に処分の相手方、処分内容、処分年月日等について通知すること。

(ヘ) 処分を行った際には、都道府県知事に処分の相手方、処分内容、処分年月日等について通知すること。（昭和三三・七・三基発第四一六号）

〈共同職業訓練の場合における許可申請書の提出方法〉

- (1) 共同職業訓練の場合における許可申請書の提出は、様式第十四号の二「職業訓練に関する特例許可申請書」備考において示されているところより、当該団体の構成員に係るものを一括して行うこととなるが、当該団体において事務処理を行うよう指導されたこと。

- (2) 申請書の一括提出とは、申

請書を同時に提出すること、又は各申請者の委任を受けて受任者において提出することをいうこと。〔昭和三三・七・三基発第四一六号〕

〈職業能力開発促進法第二十四条第二項との関係〉

- (1) 職業能力開発促進法施行規則第三十条の規定により、事業内職業訓練認定申請書の提出を受けた場合においては、当該事業主について調査の上当該事業主に対し法第七十一条の規定による許可を与えるか否かの意見、申請受理年月日等を記載した書面を添付して、速かに当該認定申請書を都道府県知事へ送付すること。
- (2) 認定申請書受理に当たっては、受理簿の作成等により、事務上遺ろうなきを期せられたきこと。

- (3) 職業能力開発促進法上の認定申請のうち、都道府県労働基準局長を経由するものについては、法第七十一条の規定に基づく許可申請書と当該認定申請書を同時に提出するよう指導すること。〔昭和三三・七・三基発第四一六号〕

〈二以上の都道府県にわたって行われる職業訓練に対する法第七十一条の許可等〉

二以上の都道府県にわたって本社、支社、工場等を有する事業主が、その職業訓練を一定期間づつ、本社、支社、工場等において分割して行う場合の労働基準法第七十一条の許可等の事務の取扱については、左記によって行われたい。

記

- 一 労働基準法第七十一条の許可官庁について

労働基準法第七十一条の許可は、大規模事業場等において、その職業訓練を相当期間づつ本社、支社、工場等に分けて行う場合であって、その本社、支社、工場等が異なる都道府県に所在する時は、労働基準法施行規則第三十四条の四の規定にかかわらず、職業訓練計画を樹立し、職業訓練実施に関する具体的な指示を行い、試験を実施するなど、当該職業訓練について実質的な責任を負う者の所在地を管轄する都道府県労働基準局長から受ければ足りるものとする。

二 許可申請手続について

都道府県労働基準局長は、前項の定めるところによって許可を受けようとする者に対しては、職業訓練に関する特例許可申請書に、他の都道府

県に所在する施設の所在地並びにそれぞれの施設において訓練を行う時期及び人員について明記した書類を添付の上提出せしめると共に、関係都道府県労働基準局長に対し当該書類の写を提出せしめるところ。

三 許可及び許可取消を行うにあたって留意すべき事項について都道府県労働基準局長は、第一項の定めるところによつてする許可の申請を受けた時又は第一項の定めるところによつてなした許可を取消するときは、関係都道府県労働基準局長の意見を聞いて当該処分を行うこと。又関係都道府県労働基準局長は、その管轄内において行われている当該職業訓練に関し、許可を取消することが適当であると判断したときは、直ちに当該許可を

行つた都道府県労働基準局長に対し、許可取消の処分を行うことが適当である旨を通知すること。

四 関係都道府県労働基準局相互間の連絡、調整について

処分都道府県労働基準局及び関係都道府県労働基準局は、本件の如き職業訓練に対する許可又は許可取消の処分を行うにあたっては勿論のこと、その他当該職業訓練に関し監督を実施するに当っては、職業訓練が一体として行われているという事実に鑑み、相互密接な連絡を図り、もつて円滑な行政を行うべく留意されべきこと。〔昭和三四・二・二五基発第一一四号〕

〈職業訓練を行わなくなった事業主等に対する許可の取消し〉

問 職業訓練に関する特例許可

の取り消しについて、

一 単独の認定職業訓練を行なう事業主が、当該認定職業訓練を行なわなくなった旨を管轄知事に届け出、知事がこれを受理した場合（職業能力開発促進法第二十四条第三項による取り消し処分は行なわれていない）は、受理の日付をもつて、当該職業訓練に関する特例許可を取り消すべきか否か。

二 認定を受けた共同職業訓練団体の構成事業主が、当該団体を脱退し、これを管轄知事に届け出、知事がこれを受理した場合は、受理の日付をもつて、当該職業訓練に関する特例許可を取り消すべきか否か。

答 労働基準法第七十条に規定する「命令」で定められる「別段の定」は、職業能力開発促進法第二十四条第二項の認定を受けて行なう職業訓練を

受ける労働者について適用されるものであって、設問一のように、事業主が当該職業訓練を行なわなくなった場合又は設問二のように事業主が当該団体を脱退したような場合は、この命令による別段の規定は適用されなくなる。

この場合において、労働基準法第七十一条の規定による許可が形式上存在しているときは、法律関係を明確にするため、当該許可を取消（撤回）するよう処置されたい。（昭和三六・三・六基収第六九五号）

〈職業訓練団体の行う認定職業訓練の場合〉

一、従来、認定職業訓練の認定に際し、当該職業訓練を受ける労働者が法第七十条の規定に基づく命令（職業訓練に関

する特例）の適用を受けるべきものであるときはすべて、都道府県知事は、当該職業訓練が法第七十一条の許可を受けるかどうかについて、都道府県労働基準局長の意見を聞くこととされていたが（旧訓練法第十五条第二項及び第十六条第二項）、新職業訓練法（昭和四十四年法律第六十四号）においては、団体が職業訓練の認定を受ける場合のうち、当該団体の構成員である事業主が当該団体の行なう訓練の一部を担当しない場合には、法第七十一条の許可に関する都道府県労働基準局長の意見を聞くことを要しないこととされたこと（新訓練法第二十四条第二項及び新職業訓練法施行規則（昭和四十四年労働省令第二十四号）第三十一条第三項参照）。なお、そ

の趣旨は、次のとおりであること。

- (1) 認定職業訓練については、従来は、旧訓練法第十五条の事業主がその雇用する労働者に対して行なう訓練と同法第十六条の事業主の団体がその構成員たる事業主の雇用する労働者に対して行なう共同職業訓練（事業主自らも訓練の一部を担当することが多い。）とあったが、今回の改正による職業訓練体系の再編成により、認定職業訓練の主体は、事業主又は事業主の団体に限らず、新訓練法第四章の職業訓練法人、職業訓練法人連合会、職業訓練法人中央会、民法第三十四条の規定により設立された法人、法人である労働組合その他の営利を目的としない法人に拡大されたこと。
- (2) 新訓練法第二十四条の認定

に際する都道府県労働基準局長の意見は、法第七十一条の許可を与えるかどうかについて述べることとされているが、当該許可の適否は、事業における法の一般的遵守状況（特に青少年者関係の法条項の遵守状況）、法第四十九条、第六十三条又は第六十四条の就業制限に対する特例に伴い使用者が講ずべき個別的措置を講じうる見通し等を判断して決定することとなっていること。

(3) したがって、認定職業訓練であつても、その訓練のすべてを当該職業訓練団体が担当し、事業主がその労働者に対する当該訓練を自らは担当しない場合には、当該職業訓練の認定については、原則として事業主の状況を考慮する必要がないこと。

二、なお、使用者がその労働者に、上記一の職業訓練団体の自ら実施する訓練を受けさせる場合には、直ちに法第七十一条の許可を与えてさしつかえないこと。この場合において、当該認定職業訓練の内容が規則第三十四条の第三第二項の必要な措置を講じていないと認められるときは、法第七十一条の許可を取り消すことがありうることを示し、当該認定をした職業訓練機関に是正指導方を請すること。

三、その他
(1) 従来、法第七十一条の許可を与えた事業場における認定職業訓練については、契約期間並びに危険有害業務及び坑内労働の制度に関しては法違反の生ずる余地なく、労働基準監督機関の監督の権限及び責任がないかのごとく解する

向きがあるように見受けられるが、使用者が規則第三十四条の第三第二項の必要な措置を講じていないときは将来に向つて当該許可を取り消すべきことはもちろんであるが、同時に、法第百十八条第二項、第百十九条第四号又は第二百十条第三号の規定により、法第七十条違反として、それぞれ罰則の適用があるものであることに留意し、特例許可の申請をする事業主その他の関係者に対しても、あらかじめ、この旨を理解させておくこと。

(2) 法第七十一条の許可及び新訓練法第二十四条の認定に対する都道府県労働基準局長の意見に関する取扱いについては、上記のほかは、従前どおりであること。〔昭和四四・一一・二四基発第七七六号〕

第72条関係

〈趣旨〉

本条は、法第七十条及び第七十一条の規定の適用を受ける労働者は、ある種の労働条件について一般労働者より不利なる取扱を受けることとなるため、特にその未成年者に対しては、年次有給休暇については一般労働者より高い基準によって取扱う趣旨であること。〔昭和二二・一二・九基発第五三号〕

〔法第七十条に基づいて発する命令の適用を受ける未成年者でなくなつた場合〕

問 労働者が「法第七十条の規定に基づいて発する命令の適

用を受ける未成年者」(以下、命令適用未成年者という。)であつた時に発生し、その年度内に行使されなかつた法第七十二条に基づく年次有給休暇請求権は法第百十五条による二年の消滅時効にかかるまでは、たとえ労働者が命令適用未成年者でなくなつた場合においても、消滅することなく存続するものと解してよいか。

答 貴見のとおり。〔昭和三四・五・四基収第二二七五号〕

第73条関係

〈法第七十三条の趣旨〉

本条は、法第七十一条の規定による許可の取消について、本条に規定する事由以外の事由、例えば、附款に反したと等による取消を禁止する趣旨ではないこと。〔昭和三三・七・三基発第四一六号〕

〈許可取消の取扱い〉

- (イ) 取消権の行使に当っては、恣意に流れることなく、違反の程度、是正の見通し等勘案の上、慎重に行われたいこと。
- (ロ) 許可取消処分は、許可を取り消す旨を明記した文書を交付することをもって行われたいこと。

- (ハ) 法第七十一条関係解釈例規「許可の取扱い等」の項は許可取消の場合にも準用すること。〔昭和三三・七・三基発第四一六号〕

第89条関係

1 形式と適用範囲

〈一部の労働者に適用される別個の就業規則〉

同一事業場において、法第三条に反しない限りにおいて、一部の労働者についてのみ適用される別個の就業規則を作成することは差し支えないが、この場合は、就業規則の本則において当該別個の就業規則の適用の対象となる労働者に係る適用除外規定及び委任規定を設けることが必要である。

なお、別個の就業規則を定めた場合には、当該二以上の就業規則を合したものが法第八十九条の就業規則となるのであって、それぞれ単独に同条に規定する就業規則となるものではない。

〔昭和六三・三・一四基発第一五〇号〕

〈別規則を定めることができる事項〉

問 法第八十九条第一項第九号の表彰及び制裁に関する事項を本則と別に規則を定めるのは違法か。

答 法第八十九条第一項各号に列挙された事項のうち、別規則を定めることができるものは、法第八十九条第二項に掲げる事項に限られる。したがって、それ以外の事項については別に規則を定めることはできないが、就業規則の本則において大綱、要旨等を定めるとともに具体的な委任規定を設け、当該規定に基づき細則等を別の規則で定めることは差し支えない。

なお、いずれの場合においても、それぞれの規則を合わせたものが法第八十九条に規

定する就業規則となるものである。〔昭和二三・一〇・三〇基発第一五七五号、昭和六三・三・一四基発第一五〇号〕

〈労働協約の規定と重複する事項の記載〉

問 協約にはすべての労働条件が詳細明確に規定され、法第八十九条第一項の規定による就業規則の所要記載事項たる労働条件はすべて協約におりこまれ、その条項も膨大なものとなる実情にあるので、右のような協約がある場合には就業規則に左記の条項を設けることにより協約との重複記載を省略をしたいと思うが差し支えないか。勿論就業規則届出の際は協約を添付する。

記

就業規則第〇条

労働時間、休憩時間、休日、休暇、給与、解職、安全、衛

生、災害補償その他労働基準法第八十九条により就業規則に記載を要する事項でこの規則に定めるものの外、すべて労働協約の通りとし、この規則に重複記載することを省略する。

なお、協約が組合員のみを対象とする場合は、就業規則に更に次の条項を設ける。

就業規則第〇条

左の各号の一に該当する労働協約の規定は労働協約第〇条に定める非組合員にもこれを適用する。

一、労働時間、休憩時間、休日、休暇

二、人事

三、給与

四、安全衛生

五、災害補償

六、（その他例示省略）

答 就業規則はその事業場における具体的な労働条件を定め

なければならぬものであるから、例えば労働時間については「一日八時間とする」というような規定だけでは法第八十九条第一項第一号の要件を充さないものである。従って、労働協約の各条にそのまま就業規則の内容となりうるような具体的な労働条件が定められている場合に限って、見解の通り労働協約との重複事項を省略し、設例の如き条項を就業規則の中に設けても差支えないが、就業規則の中に引用すべき労働協約の各条文番号を列挙し、かつ就業規則の別紙として労働協約を添付されたい。

なお、設例の条項は、労働協約が失効した場合、就業規則中の労働協約の条文を引用した部分の効力がどうなるかについて不明確であるから、労働協約が失効した場合にも

右の部分がお効力を有することを明確ならしめられたい。

〔昭和二四・一一・二四基発第一二九六号〕

△派遣労働者と就業規則▽

労働基準法第八十九条により就業規則の作成義務を負うのは、派遣中の労働者とそれ以外の労働者とを合わせて常時一〇人以上の労働者を使用している派遣元の使用であること。〔昭和六一・六・六基発第三三三三号〕

△退職手当に関する事項の別規則化▽

法第八十九条第二項の改正は、退職手当に関する事項は詳細な事項になる場合が多いことにかんがみ、当該事項について別に規則を定めることができることとしたものであること。〔昭和六三・一・一基発第一号〕

2 内容

〈必要記載事項の一部を欠く就業規則の効力〉

問 労働基準法第八十九条第一項第一号から第三号までの絶対的必要記載事項の一部又は同項第三号の二以下の相対的必要記載事項中、当然当該事業場が適用を受けるべき事項を記載しない就業規則の効力如何。

答 設問のような就業規則も、その効力発生についての他の要件を具備する限り有効である。ただし、設問のような就業規則を作成し届出ても使用者の法第八十九条第一項違反の責任は免れない。〔昭和二五・二・二〇基収第二七六号〕

〈始業・終業の時刻等が勤務態様等により異なる場合〉

一 同一事業場において、労働

者の勤務態様、職種等によって始業及び終業の時刻が異なる場合は、就業規則に勤務態様、職種等の別ごとに始業及び終業の時刻を規定しなければならない。

二 しかしながら、パートタイム労働者等のうち本人の希望等により勤務態様、職種等の別ごとに始業及び終業の時刻を画一的に定めないこととする者については、就業規則には、基本となる始業及び終業の時刻を定めるとともに、具体的には個別の労働契約等で定める旨の委任規定を設けることで差し支えない。

なお、個別の労働契約等で具体的に定める場合には、できる限り、雇入通知書等書面により明確にすることが望ましい。

三 前二項の適用については、休憩時間及び休日についても

同様である。〔昭和六三・三一四基発第一五〇号〕

〈派遣労働者の場合〉

派遣中の労働者について画一的な労務管理を行わない事項については、就業規則にその枠組み及び具体的な労働条件の定め方を規定すれば足りること。

なお、具体的な労働条件の定め方については、就業規則の労働条件明確化の機能の観点から、雇入通知書の交付等文書による方法とすることが望ましいこと。〔昭和六一・六・六基発第三三三三号〕

〈監視断続的労働に従事する者の始業・終業時刻〉

問 法第八十九条によれば就業規則には始業及び終業の時刻を定めることになっているが法第四十一条で許可した監視又は断続的労働に従事する者

の始業及び終業の時刻を就業規則に定める必要なしと思料するが如何。

答 法第四十一条第三号の許可を受けた者についても法第八十九条は適用されるのであるから、就業規則には始業及び終業の時刻を定めなければならない。〔昭和二三・一二・二五基収第四二八一号〕

△退職手当に関する事項の明記▽

(イ) 法第八十九条第一項の改正は、退職手当の支払条件、方法を労使間で明らかにするため、退職手当に関する就業規則の法定記載事項を明記したものであること。

(ロ) 同項第三号の二の退職手当の決定、計算及び支払の方法とは、例えば、勤続年数、退職事由等の退職手当額の決定のための要素、退職手当額の算定方法及び一時金で支払う

のか年金で支払うのか等の支払の方法をいうものであること。

(ハ) 退職手当について不支給事由又は減額事由を設ける場合には、これは退職手当の決定及び計算の方法に関する事項に該当するので、就業規則に記載する必要があること。〔昭和六三・一・一基発第一号〕

△中退金等の就業規則への記載▽

問 中小企業退職金共済制度等、社外積立退職金制度に加入している場合、就業規則ではどの程度の規定で足りるか。

答 本来就業規則で記載すべき事項を記載しなければならぬ。なお、社外積立退職金制度の規定を就業規則と一体のものとして取り扱う方法もありうる。〔昭和六三・三・一四基発第一五〇号〕

△支払時期の記載の程度▽

問 退職手当として、適格年金契約に基づき年金あるいは一時金が支払われる場合、あらかじめ支払時期を設定することが困難なとき（保険会社の事務的理由等による）は、支払時期を明確に規定しなくても差し支えないか。

答 確定日とする必要はないが、いつまでに支払うかについては明確にしておく必要がある。〔昭和六三・三・一四基発第一五〇号〕

△慣習の記載▽

問 法第八十九条第一項第十号の事項は、労働協約あるいは規定がなくても慣習等として存在する事項をも包含するものと解してよいか。

答 従来の慣習が「当該事業場の労働者のすべてに適用される」ものである限り、見解の

通り。〔昭和二三・一〇・三
○基発第一五七五号〕

△労働条件の決定変更につき組合の
同意を必要とする旨の規定△

問 法令慣習等により、労働条
件その他の決定変更につき労
働組合との協定、協議又はそ
の理由を必要とする場合は、
その旨を就業規則に規定すべ
きものと思料するが如何。

答 当事者の自由である。〔昭
和二三・一〇・三〇基発第一
五七五号〕

△欠勤日を年次有給休暇に振替える
場合の規定△

問 欠勤（病氣事故）した場合、
その日を労働者の請求により
年次有給休暇に振替えること
は違法ではないと思料するが、
就業規則その他にその事を定
める必要はないか。

答 当該取扱いが制度として確

立している場合には、就業規
則に規定することが必要であ
る。〔昭和二三・一一・二五
基収第四一八一号、昭和六三・
三・一四基発第一五〇号〕

△旅費に関する事項△

旅費に関する事項は、就業規
則の強制的記載事項ではないか
ら、就業規則中に旅費に関する
定めをしなくても差支えないが、
旅費に関する一般的規定をつく
る場合には労働基準法第八十九
条第一項第十号により就業規則
の中に規定しなければならない。
〔昭和二五・一・二〇基収第三
七五一号〕

△職業訓練に関する事項△

就業規則に記載すべき「職業
訓練に関する事項」としては、
行なうべき職業訓練の種類、訓
練に係る職種等訓練の内容、訓
練期間、訓練を受けることがで

きる者の資格等、職業訓練中の
労働者に対し特別の権利義務を
設定する場合にはそれに関する
事項、訓練修了者に対し特別の
処遇をする場合には、それに関
する事項等であること。〔昭和
四四・一一・二四基発第七七六
号〕

第90条 関係

1 意見聴取の相手方

△一部の労働者に適用される別個の就業規則についての意見聴取▽

同一事業場において一部の労働者についてのみ適用される就業規則を別に作成することは差し支えないが、当該一部の労働者に適用される就業規則も当該事業場の就業規則の一部分であるから、その作成又は変更に際しての法第九十条の意見の聴取については、当該事業場の全労働者の過半数で組織する労働組合又は全労働者の過半数を代表する者の意見を聴くことが必要である。

なお、これに加えて、使用者

が当該一部の労働者で組織する労働組合等の意見を聴くことが望ましい。(昭和二三・八・三基収第二四四六号、昭和二四・四・四基収第四一〇号、昭和六三・三・一四基発第一五〇号)

△労働組合が単一組織である場合の意見聴取の相手方▽

問 労働基準法第九十条第一項の規定に基づく労働組合の意見聴取について、今後、左記のとおり取り扱いたいと思いますが、さしつかえないでしょうか。

記

当社の就業規則は、すべて本社において作成され全事業場の職員に適用されるものであって、そのおもなる内容については、本社と各労働組合本部との間において、別途労働協約等を締結している。

したがって、労働基準法第

九十条第一項の規定に基づく労働組合の意見の聴取については、本社において各労働組合本部の意見を聴取することとし、各事業場ごとにそれぞれ対応する各労働組合(地方本部又は支部等)の意見聴取は行わないこととする。

答 貴見のとおり取り扱って差し支えないが、当該事業場の労働者の過半数が、本社において意見を聴取する各労働組合のいずれか一に加入していない場合には、別に、当該事業場の労働者の過半数が加入している労働組合(それがないときは、当該事業場の労働者の過半数を代表する者)の意見を聴取しなければならぬ。

なお、本社において各労働組合の意見を聴取する場合には関係各事業場について同意見であることを確認し、かつ、

届出に当ってはその旨を附記するようにされたい。〔昭和
三九・一・二四 三八基収第
九二四三号〕

△派遣元の事業場における意見聴取▽

派遣元の使用者は、当該派遣元の事業場に労働者の過半数で組織する労働組合がある場合にはその労働組合、過半数で組織する労働組合がない場合には労働者の過半数を代表する者の意見を聴かなければならない。この場合の労働者とは、当該派遣元の事業場のすべての労働者であり、派遣中の労働者とそれ以外の労働者との両者を含むものであること。

なお、派遣中の労働者が異なる派遣先に派遣されているため意見交換の機会が少ない場合があるが、その場合には代表者選任のための投票等に併せて就業規則案に対する意見を提出させ、

これを代表者が集約する等により派遣労働者の意思が反映されることが望ましいこと。〔昭和
六一・六・六基発第三三三三号〕

△労使協定の締結の適正手続▽

〔昭和六三・一・一基発第一号〕
第三十六条関係参照

2 意見聴取の程度

〈意見聴取の程度〉

問 就業規則作成に当り

(一) 法第九十条第二項の規定による組合側の意見書添付に際し、審議未了その他の事由により全面的に反対を表明する意見書を添付した場合、その就業規則は効力を発生するか。

(二) なお意見書添付に際しその就業規則の特定部分に関して反対意見を附した場合、その特定部分の条項は効力を発生するか。

答 就業規則に添付した意見書

の内容が当該規則に全面的に反対するものであると、特定部分に関して反対するものであるとを問わず、又その反対事由の如何を問わず、その効力の発生についての他の要件を具備する限り、就業規則の効力には影響がない。〔昭和
二四・三・二八基発第三七三三号〕

〈労働組合の意見〉

問 労働基準法第九十条の「労働組合の意見を聴かなければ

ならない」という字句について、これは単なる意見の聴取ではなく労働基準法第二条の規定よりみて労働組合と協議決定すべきであるとの主張があるが如何。

答 法第九十条の「労働組合の意見を聴かなければならない」というのは労働組合との協議決定を要求するものではなく、

当該就業規則についての労働組合の意見を聴けば労働基準法の違反とはならない趣旨である。〔昭和二五・三・一五基収第五二五号〕

3 就業規則の受理

〈就業規則の受理〉

就業規則の作成、届出及び受理については、施行規則第四十九条に示してあるが、労働組合又は労働者の過半数を代表する者の意見書に労働者代表の署名又は記名押印がないことを理由として受理しない向もあるようであるが、労働組合が故意に意見を表明しない場合又は意見書に署名又は記名押印しない場合でも、意見を聴いたことが客観的に証明できる限り、これを受理するよう取扱われたい。〔昭和二三・五・一一基発第七三五号、昭和二三・一〇・三〇基発

第91条関係

1 制裁の種類

〈制裁の種類〉

就業規則に定める制裁は、減給に限定されるものではなく、その他譴責、出勤停止、即時解雇等も、制裁の原因たる事案が公序良俗に反しない限り禁止する趣旨でないこと。〔昭和二二・九・一三発基第一七号〕

〈出勤停止〉

問 出勤停止の制裁が法第九十条一条によって制限される場合は、実際上三日以上にわたる出勤停止は不可能となり、旧工場法による七日を限度とする従来の方針は、前述の三日

を超える期間については賃金を支給するという変則な出勤停止を前提としない限り踏襲不能となる。出勤停止と法第九十一条との関係如何。

答 就業規則に出勤停止及びその期間中の賃金を支払わない定めがある場合において、労働者がその出勤停止の制裁を受けるに至った場合、出勤停止期間中の賃金を受けられないことは、制裁として出勤停止の当然の結果であって、通常の額以下の賃金を支給することを定める減給制裁に関する法第九十一条の規定には関係はない。但し、出勤停止の期間については公序良俗の見地より当該事犯の情状の程度等により制限のあるべきことは当然である。〔昭和二三・七・三基収第二一七七号〕

〈昇給停止の制裁〉

問 就業規則中に懲戒処分を受けた場合は昇給せしめないという欠格条件を定めるとき、これは法第九十一条に該当しないと料されるが如何。

答 見解のとおり。〔昭和二六・三・三一基収第九三八号〕

〈制裁としての格下げによる賃金の低下〉

問 某自動車会社において従来運転手として勤務していた労働者を交通事故を惹起せしめた制裁として助手に格下げし従って賃金も将来に亘って低下せしめる処置をとろうとしているが、その低下した賃金は助手としては所定の通常賃金であっても企業整備にとまなう配置転換等とは全然趣旨を異にし制裁として特定の個人を本人の能力に適した職（運転手の職）以下の職（助手の職）に格下げした場合、

法第九十一条の制裁規定の制限に抵触すると考えられるが若干疑義があるので回答願いたい。

答 使用者が、交通事故を惹起した自動車運転手を制裁として助手に格下げし、従って賃金も助手のそれに低下せしめるとしても、交通事故を惹起したことが運転手として不適格であるから助手に格下げするものであるならば、賃金の低下は、その労働者の職務の変更に伴う当然の結果であるから法第九十一条の制裁規定の制限に抵触するものではない。〔昭和二六・三・一四基収第五一八号〕

〈制裁として月給者を日給者に格下げすることによる賃金の低下〉

問 ○○電鉄株式会社は先般就業規則を変更し、制裁の種類として新たに「月給者を日給

者に格下げ」を附加規定した。

右のような「格下げ」を受けた者の日給者としての基本給は、月給者の基本給の二十五分の一とされるため、ある月において、所定労働日が二十五日に満たないか、或いは欠勤したことにより、その労働者が現実に労働した日数が二十五日に満たないときには、その労働者がもし制裁を受けなかったならば受け取るはずであった賃金よりも少額の賃金を受け取る結果を生ずる。その場合に、右制裁が労働基準法第九十一条にいう「減給の制裁」に該当し、同法同条の制限を受けるものであるか否かについて御回答をお願いする。

答 設問の場合は、賃金支払の方法を変更するものであり、この変更によりある月において労働者が現実に労働した日

数が二十五日に満たない場合に賃金額が減少するのであるから、労働基準法第九十一条にいう「減給」には該当しない。〔昭和三四・五・四基収第二六六四号〕

〈降給〉

問 T株式会社では、就業規則において「将来にわたって本給の十分の一以内を減ずる」旨の降給の制裁を定めているが、この降給の範囲は、労働基準法第九十一条の減給の制限を超える場合が多い。

この就業規則の降給は、法第九十一条の制限を超える部分は無効であり、また超える降給の部分は法第九十一条違反と考えるがどうか。

答 設問の降給が、従前の職務に従事せしめつつ、賃金額のみを減ずる趣旨であれば、減給の制裁として法第九十一条

の適用がある。〔昭和三七・九・六基発第九一七号〕

2 制裁の限度

△一回の額・総額▽

問 法第九十一条の減給制裁について

(一) 一事犯について一日の最高減給処分は一日分の半額を超えてはならない。これを日々に課して行く際には、一月分の十分の一以上を超えてはならない。(従って数事犯がある場合には各事犯の個々が制限を受けてその総額には制限はないことになる。)

(二) 従来通りの解釈をとれば、一事犯についてはその日限りで減給処分は日を替えて、もしくは月を替えては行えないが、前号の如く考えた場合、月を替えては無制限に行い得る。

と解釈し得るのではないかとも思われるがどうか。

答 法第九十一条は、一回の事案に対しては減給の総額が平均賃金の一日分の半額以内、又一賃金支払期に発生した数事案に対する減給の総額が、当該賃金支払期における賃金の総額の十分の一以内でなければならぬとする趣旨である。(昭和二三・九・二〇基収第一七八九号)

△遅刻・早退の場合の賃金カット▽

問 労働者が、遅刻・早退をした場合、その時間については賃金債権が生じないものであるから、その分の減給は、法第九十一条の制限を受けないものと解してよいか。

答 貴見のとおり。
なお、遅刻・早退の時間に対する賃金額を超える減給は制裁とみなされ、法第九十一

条に定める減給の制裁に関する規定の適用を受ける。〔昭和六三・三・一四基発第一五〇号〕

△遅刻・早退の賃金控除▽

問 ○〇株式会社では遅刻、早退に対する賃金の取扱を給与規則第十七条(別紙)に依り三十分単位で賃金から控除(月給者は物価手当のみ)している。

このような場合、給与規則の規定のみで、懲罰規定に明示する必要はないか。

(別紙)

給与規則第十七条

書記補、技手以下の遅刻、早退及び私用外出に対しては基本賃金より三十分単位の間計算を以て控除する。

書記、技師補以上の欠勤、遅刻、早退及び私用外出に対しては物価手当を三十分単位

の時間計算を以て控除する。

答 給与規則の当該規定が、三十分単位において三十分に満たない遅刻、早退の時間を常に切上げるという趣旨であるならば、労働基準法第九十一条の減給の制裁として取扱わなければならない。この場合就業規則中に特に制裁の章等を設けてその中に規定する等の方法によって制裁である旨を明らかにする方が問題を生ずる余地がないから適当である。

〔昭和二六・二・一〇基収第四二一四号〕

△賞与からの減給による制裁△

問 賞与からの減給による制裁は可能か。

答 制裁として賞与から減額することが明らかな場合は、賞与も賃金であり、法第九十一条の減給の制裁に該当する。したがって賞与から減額する場合

合も一回の事由については平均賃金の二分の一以上、また、総額については、一賃金支払期における賃金、すなわち賞与額の十分の一を超えてはならないことになる。〔昭和六三・三・一四基発第二五〇号〕

△法第九十一条の規定における平均賃金の算定起算日▽

〔昭和三〇・七・一九基収第五八七五号〕 第十二条関係参照

△減給制裁の制限▽

問 法第九十一条は、一賃金支払期における賃金総額が欠勤、遅刻等により減額されたため、僅少となった場合であっても、減給の総額がその支払期の賃金総額の十分の一を超えてはならない趣旨か。

答 当該減給額が当該賃金支払期に対し現実に支払われる賃金の総額の十分の一を超えて

はならない趣旨である。〔昭和二五・九・八基収第一三三八号〕

第92条関係

〈同意約款に反する作成変更〉

問 労働協約中「会社の社内諸

規則、諸規定の制定改廃に関するものは、労働組合の同意を要するものとする。（あるいは協議の上決定する）」の如き定めを有する場合、使用者が労働組合の同意又は協議を得られないで法第八十九条及び第九十条の規定に基づき作成した就業規則は、法第九十二条第一項の規定に違反するものと思われるが如何。

この場合の就業規則の効力は如何。

答 法第九十二条は、就業規則の内容が労働協約の中に定め

られた労働条件その他労働者の待遇に関する基準、即ち、所謂労働協約の規範的部分に反してはならないという意味であり、就業規則作成にあつての手續たる「会社の社内諸規則、諸規定の制定改廃に関するものは労働組合の同意を要するものとする」というような規定は、法第九十二条には関係ない。（昭和二十四・一・七基収第四〇七八号）

第94条関係

1 本条の意義

〈趣旨及び運用方針〉

寄宿舎生活は労働関係とは別個の私生活であり、これに使用者が干渉することは私生活の自由を侵すものであって、本条の運用にあたっては右の趣旨により充分の行政指導を行うこと。

〔昭和二二・九・一三発基第一七号〕

〈寄宿舎規程第四条の趣旨〉

第一号から第三号までは、寄宿舎に寄宿する労働者の私生活の自由を侵す行為の例示であり、労働者の私生活の自由を侵す行為がこの三号にとどまるもので

2 事業附属寄宿舎の範囲

ないことは勿論であること。
〔昭和三〇・二・二五発基第一〇四号〕

〈事業附属寄宿舎の範囲〉

事業附属寄宿舎の範囲は、次の通りである。

- 一 寄宿舎とは常態として相当人数の労働者が宿泊し、共同生活の実態を備えるものをいい、事業に附属するとは事業経営の必要上その一部として設けられているような事業との関連をもつことをいう。したがって、この二つの条件を充たすものが事業附属寄宿舎として法第十章の適用を受けるものである。
- 二 寄宿舎であるか否かについては、概ね次の基準によって総合的に判断すること。
- (1) 相当人数の労働者が宿泊し

ているか否か

- (2) その場所が独立又は区画された施設であるか否か

- (3) 共同生活の実態を備えているか否か、すなわち単に便所、炊事場、浴室等が共同となっているだけでなく、一定の規律、制限により労働者が通常、起居寝食等の生活態様を共にしているか否か

したがって、社宅のように労働者がそれぞれ独立の生活を営むもの、小人数の労働者が事業主の家族と生活を共にするいわゆる住込のようなものは含まれない。

- 三 事業に附属するか否かについては、概ね次の基準によって総合的に判断すること。

- (1) 宿泊している労働者について、労務管理上共同生活が要請されているか否か
- (2) 事業場内又はその付近にあるか否か

したがって、福利厚生施設として設置されるいわゆるアパート式寄宿舎は、これに含まれないこと。〔昭和二三・三・三〇基発第五〇八号〕

〈営林署の山小屋〉

問 営林署の事業中伐木、製炭等のため簡単なる小屋がけをなしている場合は寄宿舎に相当するか。勿論厚生福利施設でない場合である。

答 営林署の事業中伐木、製炭等のための簡単な小屋であっても、それが共同生活の実態を備えるものであれば、寄宿舎に該当する。〔昭和二二・一一・二七基発第三九九号〕

〈漁船に労働者が寄宿する場合〉

問 法第八条第七号の事業において、労働者を三十トン未満の船中に寄宿させている場合、法第十章の事業附属寄宿舎に

該当するか。

なお、該労働者は通勤可能な地域より船とともに漁撈期間中（毎月約二十日間）のみ来所し、通常は該船にて夜間のみ漁撈に従事し、不出漁の場合（毎月約四日乃至十五日間）船中に寄宿するものである。

答 設問の如き場合の漁船中の宿泊設備は、法第十章に定める事業附属寄宿舎ではない。〔昭和二四・一一・一〇基収第二二七五号〕

〈共同生活の実態のない合宿所〉

問 次の如き合宿所は、労働基準法第九十四条の事業附属寄宿舎に該当するか。

記

1 合宿所の状況
所有者 K鉄道株式会社（企業全体の労働者数一一九名）

建物 木造二階建トタン葺、延建坪五四坪

階下は教習所、事務室

2 合宿所の経緯

K鉄道（株）（以下Kという。）は昭和三十一年二月I営業所移転新築の敷地とする目的で、本件の建物と敷地を買収したが、新設の目やすがたたない状況であったので、N交通（株）（以下Nという。）がガイドの合宿所及び教習所として（その当時はK観光部のガイドはNで養成し斡旋していた）当該建物を使用することをKの了解を得て使用し始め、今日まで七一一〇名程度を合宿させている。

Nは観光を主体としているため女子従業員は概ね合宿所を使用させている。

Kが買収した当時は（昭和三十三年）同社の職員（男）二名、N職員（男）一名が合宿

している程度であったが、昭和三三年頃からは女子車掌がイドの入居が認められている。

この入居の承認は本社から何らの指示はないがKのI営業所長の判断によりなされていたもので、同社の従業員四、五名が利用している程度であるが、Nは一〇〜一二名が利用している。

K本社としては、この建物は取りこわしてI営業所を新設する予定であり、この間暫定的に単なる福利施設として利用するとともにNに使用することを認めていたもので、管理の主導権については両者共極めて不明確であった。

3

合宿所の実態

新規採用された従業員は、KはI営業所長、Nは労務課長との話し合いで入居できることになっている。

合宿の修理費、電気料、汲

取料はKのI営業所で支払っているが、運営については適確でなく管理者留守者などの選任はなされていない。

特に、入宿者の生活上の管理は殆んど見られず、割当てられている室で、単に宿泊している状況である。

勿論、運営及び管理に関する内規もなく、会社側としては一応注意事項を壁に掲示しているのみである。

外泊は自由であり、食事は大半が外食である。

入宿した労働者は、自己の勤務割にもとづき起居、寝食を自由に行っている。

炊事用具のうち、石油コンロのみ会社で購入しその他は各自所有のものを使用している。

寝具類は、K側は自分持ち、Nは常時入宿者は自分持ち、交替宿泊者は会社備付の寝具

を使用している。合宿料金は徴収していない。

4 当局の見解

(1) 事業の経営上、事業施設の一部として寄宿舍の存在が必要とされるか、福利施設としてのものかを両社、現況から判断するに以前は両社の合宿所として出発したものであるが、漸次寄宿舍の性格を持つに至り、現在においてはKは五名、Nは一〇名宿泊させており、入居比率は夫々一一%、三五%となっており、一応勤務の必要性から宿泊させているものと認められ、事業経営上必要なものと考えられる。

さらに事業附属とは距離的関係においても事業場より余り遠くないものとされているが、KのI営業所とは約一〇メートル、Nとは約二〇メートルでその範囲に入るものと考えられる。

(2) 次に寄宿舎とは、「共同生

活の実態を備えるものであつて多数人が起居及び食事を共にしている宿舎」をいうと解釈されているが当合宿所の場合には起居就寝などは自由であり、食事は一部は自炊しているが大部分が外食であつて各人区々になされているので、従来の解釈による共同生活の実態を完全に備えていると断定することは疑問である。寄宿舎に該当するか否かは共同生活の実態を完全に有していないだけに疑義の存するところではあるが当該業種は勤務の実態から本来起居、寝食を共にできない業態であり共同生活が完全にできない故をもつて寄宿舎でないと断ずることは前述のとおり問題があり、むしろ共同生活の変形概念として理解し、これを寄宿舎であると認める方が労働者の保

護行政上適切と思われる。

以上、要するに当合宿所は本来、福利施設として労働者の宿泊に供してきたものであり、会社側においては現在福利施設と考えているが、実態を見ると必ずしも福利施設と解釈するよりも、むしろ寄宿舎と解釈したいが前述のとおり現行事業附属寄宿舎制度の適用をするには若干むりがあると考えられる。

答 照会にかかる合宿所は、一般的に入居者がそれを居住の場所として共同生活を営んでいるものとは認められないので、労働基準法第一〇章に規定する寄宿舎には該当しない。(昭和二六・九・三〇基収第五三八九号)

3 寄宿舎生活の自治

〈寄宿舎役員の選出及び寄宿舎規則

の作成との関係〉

問(一) 法第九十四条第二項の役員の選出に干渉してはならないとは具体的に如何なる範囲をさすものであるか。

自治組織体の役員の構成、員数、選出方法、選挙権の制限、被選挙権の議決方法等が考えられるので例示されたい。

(二) 以上の事項に関して使用者が寄宿労働者のために案を作成し、寄宿全労働者の自由な承認を求めることは違反であるか。

(三) 前二号により決定した事項を法第九十五条による寄宿舎規則中に記載し、又はそれ以外の事項を同規則中に記載することは違反であるか。

答(一) 法第九十四条第二項は役員の選任に関する一切の事項(貴職提示のすべてを含む)に干渉してはならない趣旨である。

(二) 使用者が案を作成することは違法である。

(三) 違法である。〔昭和二三・五・一基収第一三一七号〕

△自治会役員の地位▽

問 女子労働者約八百名を収容する事業の附属寄宿舎において寄宿する女子労働者中より自治会の会長及び役員になるべき適当なる人物が見当らないので、使用者は従来の寄宿舎制度を自治的に切替える措置として会社の寄宿舎世話係職員(二十三・四歳)三名を寄宿舎に入舎させ自治会の役員選挙を行ったところその内二名が会長及び役員として当選したのであるが、当選した自治会の会長及び役員は工場における労働には従事せず、専ら自治会事務に従事している。右は事実上、法第九十四条第二項に抵触していると思

うが如何。

答 寄宿舎に寄宿する労働者に関する事項について、使用者のために事務を処理する者は(舎監、世話係、その他名称の如何を問わない)、たとえ寄宿舎に入舎していても法第九十四条に規定する自治の主体としての労働者ではないから、寮長、室長、その他寄宿舎の自治に必要な役員となることはできない。〔昭和二三・六・三基収第一八四四号〕

△専任寮長の給料▽

問 寄宿舎の自治のみに専任する寮長に対しては、会社は給料を支払うべきものでないとの論もあるが、寄宿舎は会社の経営管理するもので、そのため労力を使うものといえるから、たとえ自治のみに従事するとしても、会社は給料を支払うべきものと思われるが

如何。

答 事業附属寄宿舎における自治活動は寄宿労働者の私生活の自由の一部面であり、直接事業とは関係のないことであるが、事業附属寄宿舎の自治のみに専任する寮長に対して賃金を支払うか否かは当事者の自由である。〔昭和二三・六・一六基収第一九三三号〕

△寄宿舎の管理人、寮母▽

寄宿舎の管理人、寮母を置いても私生活の自由を侵さない限り本条に抵触するものではないこと。〔昭和二二・九・一三発基第一七号〕

第95条関係

〈規程第二条の周知させる措置〉

「周知させる措置」は、法第百六条の規定による周知の方法に準じた方法によるべきであるが、本条は施行規定であるから罰則の適用はないこと。〔昭和三〇・二・二五基発第一〇四号〕

〈規程第三条の趣旨〉

(一) 「労働者を寄宿させるに際し」の「際し」は、法第十五条第一項の規定にいう「際し」と同意義であること。「示す」方法は、具体的事情に応じ適宜で差支えないが、労働者が内容を了知できるように示す必要があること。

(二) 本条は、施行規定であるか

ら罰則の適用はないこと。

〔昭和三〇・二・二五基発第一〇四号〕

〈寄宿舎規則作成の方法〉

(一) 本条第一項第一号乃至第四号は、寄宿舎生活中労働関係の要請を充すために規制せらるべき部分であり、従って寄宿労働者と使用者との共管事項として、これが規定の作成又は変更について寄宿労働者の過半数の同意を必要としたものであること。

(二) 規程第四条第一号については、外出又は外泊の日時、行先等を外出又は外泊の当日又は前日に届出させることは差支えないが、それ以上の期間をおいて予め届出しめる場合には、許可を受けさせる場合と同じ効果をもつから、これを避けしめるよう指導することが望ましいこと。

(三) 食費、部屋代及び寝具の損料を労働者に負担させる場合には、これらの労働条件に関する事項については就業規則中に規定すること。〔昭和二三・三・三〇基発第五〇八号〕

〈事情変更による寄宿舎規則の変更〉

問 労基法第九十五条第一号乃至第四号の事項に関する寄宿舎規則の作成又は変更については使用者は寄宿舎に寄宿する労働者の過半数を代表する者の同意を得なければならぬことになっているが、現在、その寄宿舎規則作成当時の寄宿労働者の過半数以上が退社等の理由により、寄宿舎を退舎している場合、即ち規則作成当時に較べて現在の寄宿労働者の過半数が、入れ替っている場合、当該寄宿労働者は「事情変更」による寄宿舎規則変更を使用者に対して主張

する（若くは関係官庁、裁判所に申出る）ことが出来ると解釈するが如何。

答 使用者が寄宿舍規則について事業附属寄宿舍に寄宿する労働者の過半数を代表する者の同意を得なければならないのは、その作成又は変更をなす場合であつて、寄宿舍規則作成の時に寄宿労働者の過半数の同意を得ていれば、その後、寄宿舍労働者が入れ替つて作成当時の労働者の過半数が變つていても、改めて寄宿舍労働者の同意を得る必要はない。寄宿舍規則の変更は、使用者が発案して寄宿労働者の同意を得るのが通常であるが、寄宿舍労働者より改正を必要と認める事項について使用者に変更を申出することは差支えない。

〔昭和二八・二・二七基収第八〇六号〕

第96条関係

1 事業附属寄宿舎規程関係

〈教養娛樂面会の室〉

規程第五条にいう教養、娛樂、面会の室は、それぞれ一室設けられることが教養、娛樂、面会の本来の目的からいえば理想的であるが、それぞれ一室が設けられていなくても本条違反とはならないこと。〔昭和二七・九・二〇基発第六七五号〕

〈附近〉

規程第七条の「附近」とは、社会通念上危険性又は有害性の及び得る地域をいうこと。〔昭和二三・三・三〇基発第五〇八号、昭和二三・二・一三基発第

九〇号〕

〈建物又は場所〉

規程第七条第七号の「建物」又は「場所」とは、普通病院の検査室の如きものは含まず、伝染病院の隔離病舎、塵芥処理等を行うこと。〔昭和二三・三・三〇基発第五〇八号、昭和二三・二・一三基発第九〇号〕

〈完全な区画〉

規程第八条の「完全な区画」とは壁、板しきり等をいうこと。〔昭和二三・三・三〇基発第五〇八号、昭和二三・二・一三基発第九〇号〕

〈耐火構造〉

規程第九条及び第十八条にいう「耐火構造」とは、鉄筋コンクリート造、れんが造等の構造で建築基準法に基づく政令で定める耐火性能を有するものをい

い、建築基準法第二条第八号に規定する鉄網モルタル塗、しっくい塗等の防火構造のものを含まないものであること。なお「耐火構造」及び「防火構造」の詳細については、建築基準法施行令第一百七条及び第一百八条に定められているから、これによること。〔昭和二七・九・二〇基発第六七五号〕

〈防火壁〉

規程第十条の「防火壁」は上下式鉄扉、耐火構造の隔壁等をいうこと。〔昭和二三・三・三〇基発第五〇八号、昭和二三・二・一三基発第九〇号〕

〈規程第十条の趣旨〉

本条は、従来建築延べ面積が六六〇平方メートルを超えないことを原則とし、これを超える場合には、六六〇平方メートル未満毎に防火壁を設けなければ

ならないことになっていたのであるが、延べ面積が千平方メートルを超える場合には、延べ面積千平方メートル以内毎に防火壁を設けることとし、建築基準法第二十六条に規定する基準と同一にしたものであること。〔昭和三〇・二・二五基発第一〇四号〕

△主要構造部▽

規程第十条第一項ただし書中の「主要構造部」とは、壁、柱、床、はり、屋根及び階段をいい、建築基準法第二条第五号に定められているものと同一であること。〔昭和三〇・二・二五基発第一〇四号〕

△不燃材料▽

規程第十条第一項ただし書中の「不燃材料」とは、コンクリート、れんが、瓦、石綿スレート、鉄鋼、アルミニウム、ガラス、

モルタル、しっくいその他これらに類する不燃性の材料をいい、建築基準法第二条第九号に定められているものと同一であること。〔昭和三〇・二・二五基発第一〇四号〕

△階段▽

規程第十一条の「階段」は常用なると非常用なるとを問わないが、避難の目的上むしろ常時使用せられるものであることが望ましいこと。尚、本条の規定は避難の目的で設けられたものであるから、階段は棟内各室からもっとも手近な場所に配置され、且つ外部の安全な場所に通ずる出口に容易に行くことのできるものでなければならぬこと。〔昭和二三・三・三〇基発第五〇八号、昭和三三・二・一三基発第九〇号〕

△避難斜面▽

「避難斜面」とは、すべり台の意であり、「適当な勾配を有する避難斜面」とは、すべり台として有効であり、且つ、危険でない勾配を有するすべり台をいうものであること。〔昭和三〇・二・二五基発第一〇四号〕

△適当な避難設備▽

「適当な避難設備」とは、非常の際、労働者が容易に避難できる設備をいい、その利用により労働者の生命に危険を伴うようなものは、適当な避難設備ではないこと。なお適当であるか否かの判断は、その設備を利用する者、設置場所、建物の配置状況、土地の状況等を勘案して客観的に判断すべきものであること。〔昭和三〇・二・二五基発第一〇四号〕

△規程第十一条の解釈▽

問 規程第十一条第二項において

て、常時十五人以上の労働者が二階以上の寝室に寄宿する建物には、各階に適当に配置され容易に屋外の安全な場所に通ずる階段を二箇所以上設けなければならないことになっておりますが、同条第一項但し書きにいう避難設備がある場合には適当な階段を一箇所設けることでよろしいか。

答 適当な勾配を有する避難斜面等適当な避難設備がある場合には、各階に適当に配置され容易に屋外の安全な場所に通ずる階段を一箇所設けることとしてさしつかえない。

〔昭和四〇・一二・一五基収第五五四六号〕

〈他の施設と共用する階段〉

問 このたび、当局管内〇〇〇〇ホテルから事業附属寄宿舎規程（以下単に規程という。）
第十一条第二項に規定する階

段に、他の施設と共有する階段が該当するかどうか下記のとおり照会があり、当局としては、同条同項に定める階段に該当するものと思料しますが、規程第十一条第二項において、「十五人以上」とは、各階それぞれ十五人以上の労働者が寄宿していることを意味するかどうか、規程第十条第二項の階段は、いづれも専用の階段でなくてはならないか、また家族寮との区画の面で、いささか疑義がありますのでお伺いいたします。

記

一、状況

当ホテルでは別図のとおり一棟を区画して一方を家族寮、一方を事業附属寄宿舎（以下単に寄宿舎という。）として使用しており、寄宿舎には、二階に八人、三階に十人、四階に十人、合計二十八

人の女子を収容している。

通常はA、Bそれぞれ別個の階段を専用としているが、寄宿舎で屋外に避難を要する事態が発生したときは、二階以上については寄宿舎側から家族寮に入ることができるようになっており、家族寮にあるB階段をA階段とともに非常階段として利用できる構造となっている。

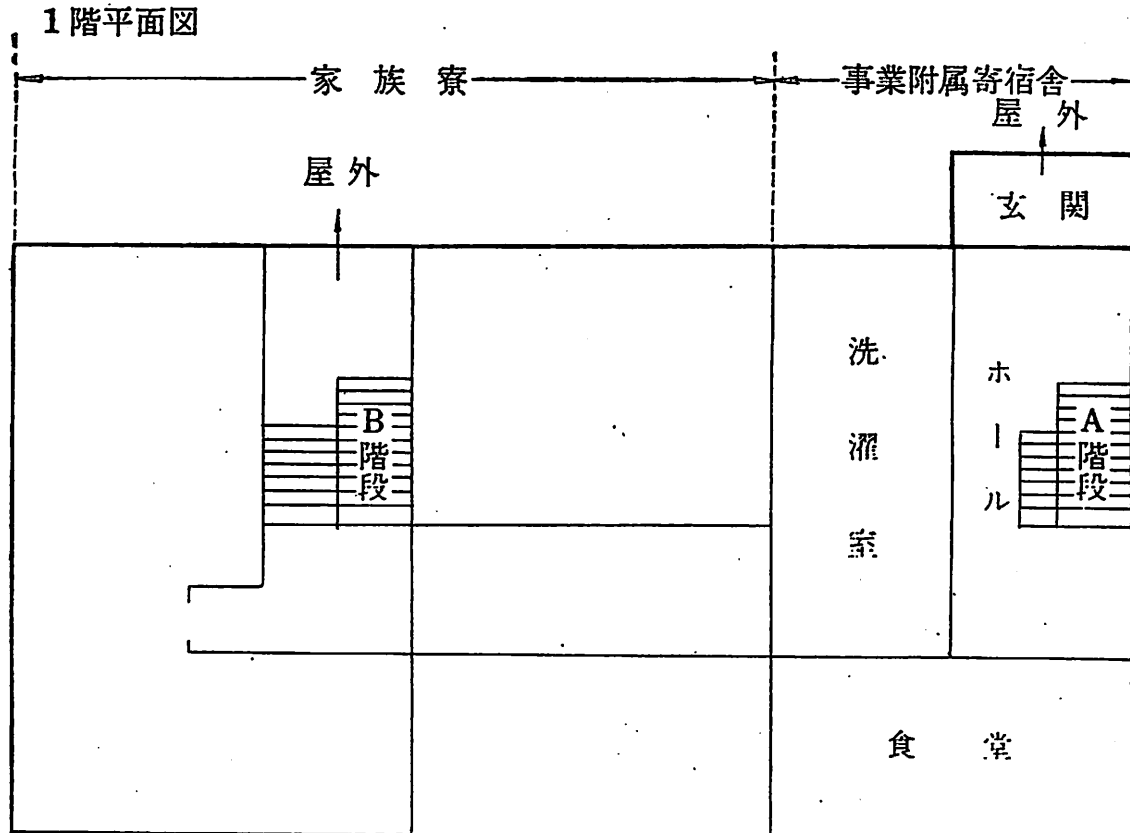
なお、これらの階段はともに規程に定める構造要件を具備しており、また、家族寮と寄宿舎との境界は風紀保持の観点から寄宿舎側からのみ開けることができる構造の戸となっている。

二、当局の見解

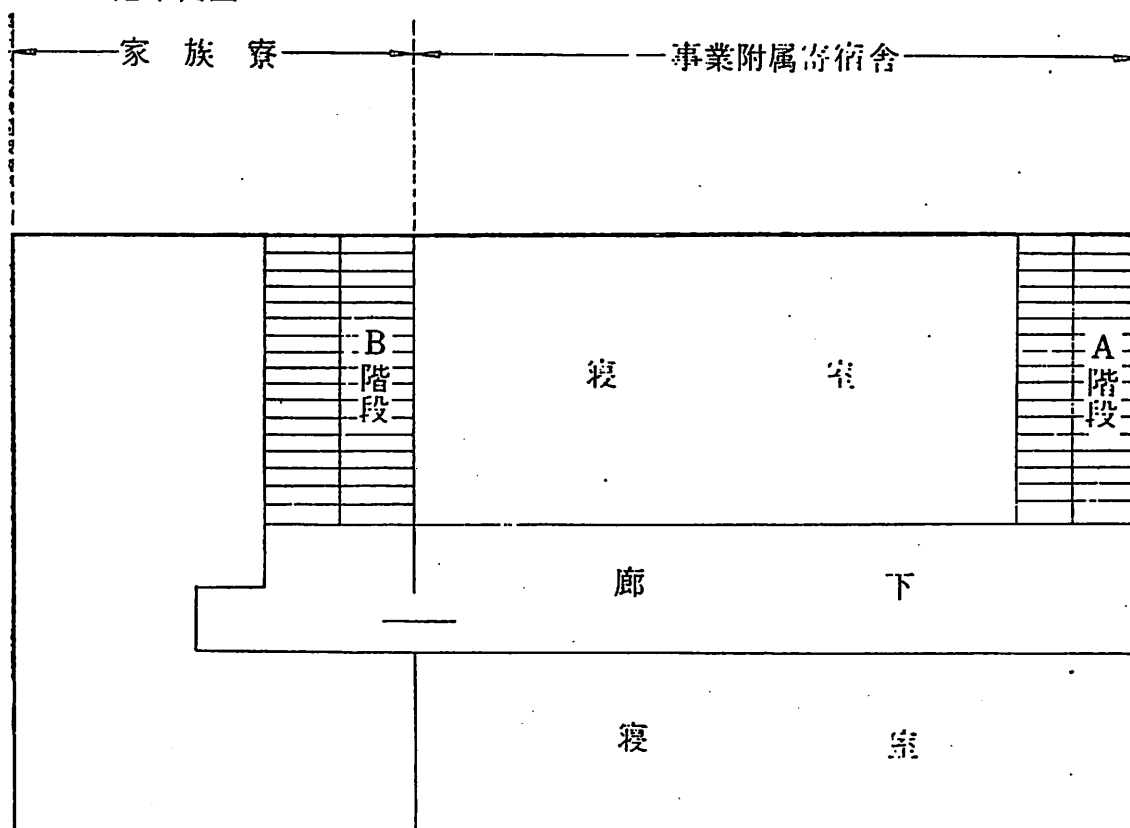
(1) 規程第十一条第二項において「十五人以上」とは、二階以上の寝室に寄宿する労働者の数の合計が十五人以上であることを意味するものと解す

〇〇〇〇ホテル従業員宿舎（鉄筋コンクリート4階建）略図

1階平面図



2～4階平面図



る。

(2) 家族寮にあるB階段は、規程に定める構造要件を具備しており、かつ、緊急避難用として自由に使用できるものであるので、規程第十一条第二項に定める階段と解する。

答一、記の二の(1)について

貴見のとおり。

二、記の二の(2)について

貴見のとおり。

なお、寄宿舎と家族寮との境界の戸は、常時容易に開閉しうる状態に保持すること。

〔昭和四五・一・三〇 四四基収五九九四号〕

〈出入口の戸〉

規程第十三条については積雪地において本条立法の趣旨に鑑み、引戸とするように指導すること。〔昭和二三・三・三〇基発第五〇八号、昭和三三・二・

一三基発第九〇号〕

〈規程第十七条の趣旨〉

(一) 第一項について

(1) 第一号は、従来踏面が「二十センチメートル以上」であったのを「二十一センチメートル以上」に改め、建築基準法施行令第二十三条に規定する基準と同一にしたものであること。なお、本規程改正前に造られた既設の寄宿舎については、附則第二項の規定により、本号の踏面は、従前の「二十センチメートル以上」が適用されたとされているので特に留意すること。

(2) 第三号は階段に踊場を設けなければならない場合の階段の高さを「三・六五メートル」から「四メートル」に改め、建築基準法施行令第二十四条に規定する基準と同一にしたものであること。

(3) (イ) 第七号は、手すりの高さは、従来「八十二センチメートル以上」であったのを「七十五センチメートル以上八十五センチメートル以下」に改め、手すりとしての実効性を保たしめたものであること。

なお、本規程改正前に造られた既設の寄宿舎については附則第二項の規定により、本号の手すりの高さは、従前の「八十二センチメートル以上」が適用されたとされているので特に留意すること。

(ロ) 第七号の手すりは、階段の両側に壁又はこれに代るものがない場合には両側に、階段の片側に壁又はこれに代るものがない場合にはその片側に設けることを要するが、壁又はこれに代るものがある側には設けることを要しないものであること。

なお、建築基準法によれば

手すりは階段及びその踊場
に設けることを要するようにな
っており、本号の規定と表現が
一致していないが、本条第一
項の柱書きの書き方からみて、
本条の階段には踊場も含むも
のであることは明かであり、踊
場についても当然本号の適用
があり、手すりを設けること
を要するものであること。

- (4) 第八号は階段の幅を「一・
二五メートル以上」から「七
十五センチメートル以上」に
改め、建築基準法施行令第二
十三条に規定する基準と同一
にしたものであること。

(二) 第三項について

第三項は、第十一条の規定
により設けられたいわゆる避
難用の階段のうち、二階以上
の寝室に居住する労働者が常
時十五人未満の場合において
は一箇所、常時十五人以上の
場合においては二箇所の階段

について、それらが常時使用
されると否にかかわらず本
条第一項の規定を適用するこ
ととし、労働者が十五人未満
の場合における一箇所、労働
者が十五人以上の場合におけ
る二箇所の階段以外に設けら
れた第十一条に規定するいわ
ゆる避難用の階段であって、
かつ、常時には使用しないも
のについては、屋外階段及び
屋内階段を問わず本条第一項
の規定は、適用しないことと
したものであること。〔昭和
三〇・二・二五基発第一〇四
号〕

△規程第十八条の趣旨▽

規程第十八条第二項第一号は、
中廊下の幅を「一・八メートル
以上」から「一・六メートル以
上」に改め、建築基準法施行令
第百十九条の規定によるものと
同一にしたものであること。〔昭

和三〇・二・二五基発第一〇四
号〕

△適当な換気のための設備▽

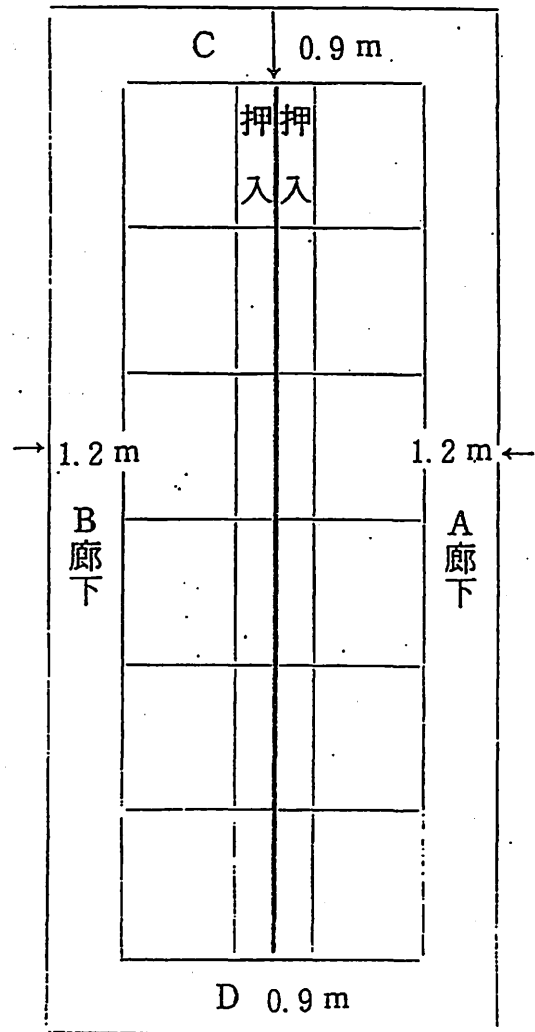
規程第十八条第二項第四号の
「適当な換気のための設備」と
は、換気の用に供することので
きる仕切障子、硝子窓等も含ま
れるが、ドアの如く単に出入口
にすぎないものは含まれないこ
と。〔昭和三〇・二・二五基発
第一〇四号〕

△両側廊下▽

問 事業附属寄宿舎規程第十八
条に「廊下は片廊下とし云々」
とあるも左の図の如く両側廊
下にしても差し支えないか。
なお、本寄宿舎は中廊下のも
のを両側廊下に改造しようと
するものである。

答 A、Bの廊下については差
し支えないが、C、Dが廊下
であれば幅一・二m以上であ

図



ることを要する。故に実情に
 応じてC、Dを通らずにA及
 びBより直接外部へ通ずる出
 入口を設けること。〔昭和二
 三・一一・二五基収第三九三
 五号〕

△中廊下▽

問 事業場において事業拡張に
 伴い、労働者の増員を図ると
 共に寄宿舎の増設を計画中で
 あるが、建築基準法、敷地等
 との関係にて中廊下として棟

数を減じたい意向であるが、
 この場合事業附属寄宿舎規程
 第十一条及び第十二条の設備
 をしても第十八条に違反する
 ものとして設計変更を要する
 か。

答 規程第十八条第二項各号に
 該当しない限り見解の通り。

〔昭和二四・三・一〇基収第
 七四五号、昭和二三・二・一
 三基発第九〇号〕

△二段寝台▽

問 某事業場より左記内容によ
 り寄宿舎を新設したいがこれ
 につき違法であるかどうかを
 照会して来たが、いささか疑
 義があるので御教示願いたい。

記

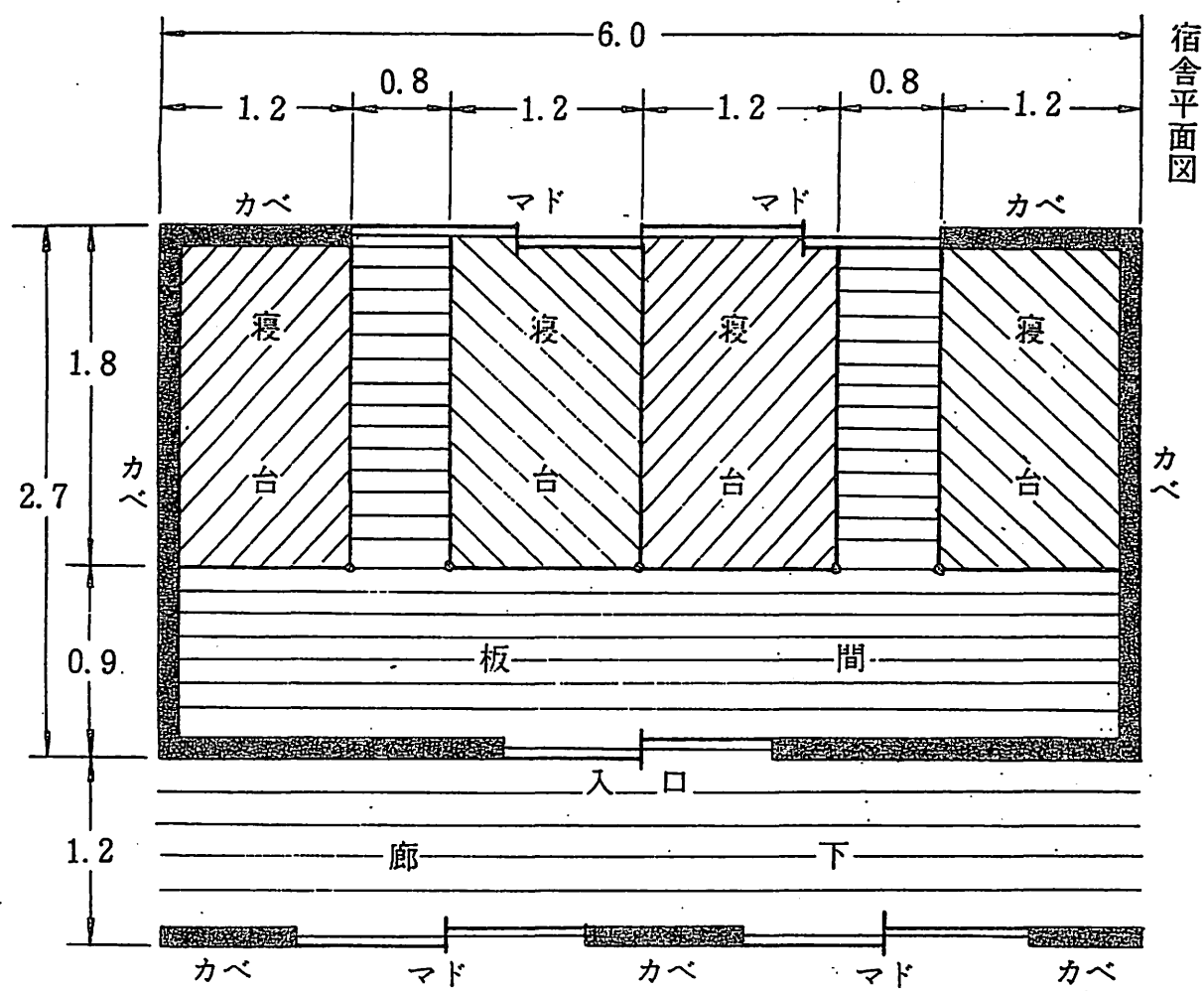
図面のような間取り(二・
 七m×六・〇m)に寝台を二
 段にして八人の女子工員を収
 容しようとするもので、

一、間取面積は一六・二㎡であ
 るが、二段目の寝台面積を併
 せた延面積は二四・八四㎡と
 なる。

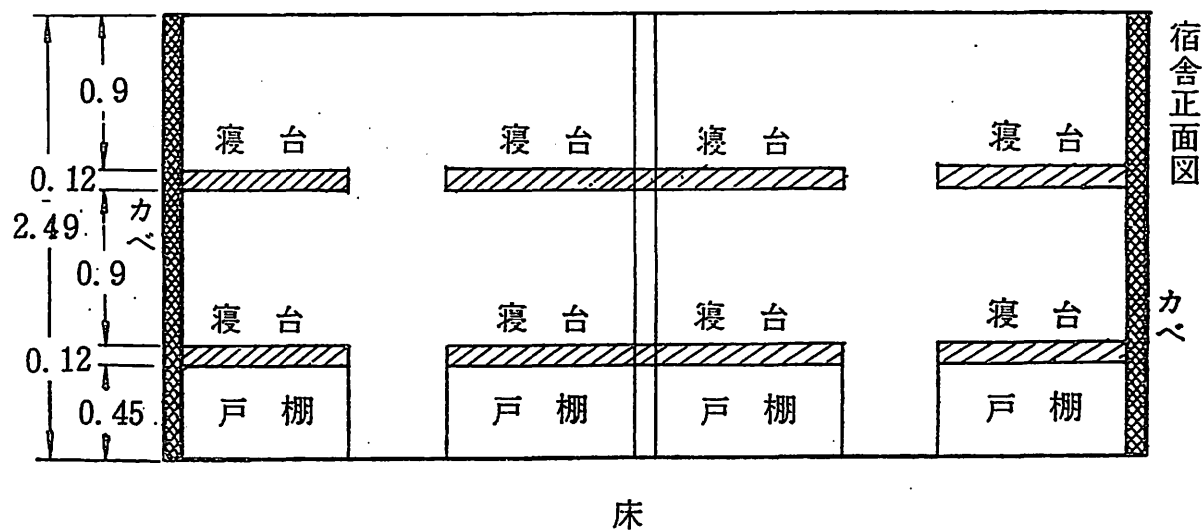
二、天井の高さは床より二・五
 二mであるが一段の寝台より
 二段の寝台まで、二段の寝台
 より天井までは各〇・九mで
 ある。

右のような次第であるが、
 この場合

一、事業附属寄宿舎規程第十九
 条第一号は寄宿舎が多人数の
 団体生活を行う関係から、個



天井



人の落ちついた私生活を確保し、狭い部屋に多人数を収容することは保健衛生上好しくないもので一定の制限を加えている趣旨から居住面積は二段目の寝台面積を併せた延面積にあらず間取面積と解されること。

二、同条第三号の天井の高度は床よりの高さで解される。しかし、天井が低いと圧迫感をうけ落ちついた私生活の確保が困難であることより制限を加えている趣旨から多少の疑義を生ずる。

答一、見解のとおり。

二、見解前段のとおり。〔昭和三一・二・一基収第三四四号〕

〈身廻品〉

規程第十九条第一項第四号にいう「身廻品」とは、労働者が自己の身につける物品の意であり、衣服はもとより帽子、履き

物、ハンドバック、装飾品等が含まれるが、ミシン、タンス、書籍等は含まれないこと。又労働者の私有の身廻品を収納するための設備を「個人別のものとする」とは、労働者の私有の身廻品を他の労働者のものと区別して収納できるようにしているものであること。〔昭和三〇・二・二五基発第一〇四号〕

〈有効採光面積〉

規程第十九条第一項第七号の「有効採光面積」とは採光のために有効に使用され得る窓の面積を意味し、無双窓の如き構造のものにあつては外光の射入し得る面積のみを考へること。〔昭和二三・三・三〇基発第五〇八号、昭和三三・二・一三基発第九〇号〕

〈寝具等〉

規程第二十条の「寝具等」は

使用者が寄宿労働者のために備えねばならぬが、労働者が任意に持込むことを禁止する趣旨ではないこと。〔昭和二三・三・三〇基発第五〇八号、昭和三三・二・一三基発第九〇号〕

〈寄宿舎における寝具等の損料の徴収〉

問 事業附属寄宿舎規程第二十条に關し、某局においては次のような解釈をとっているが、左記二点につき疑義があるので、何分の回答を願いたい。

「事業附属寄宿舎規程第二十条は、その規程の趣旨に鑑み事業主の責任において寄宿労働者各人別に寝具等の備付を義務づけているものと解されるが使用料等妥當な範囲における損料を徴収することは差支えない。然しながら寄宿条件として一率に寝具等の売買契約を締結させる等寄宿労

働者に対し寝具等の購入又は持参を直接間接に強制する場合に『備え付け』という義務を果たしたものと解されない。」

記

(1) 「使用料等妥当な範囲における損料を徴収することは差支えない」の見解は基準法上の解釈に疑義があると考えるので見解を示されたい。

(2) 右のうち「妥当な範囲における」の妥当についての解釈を具体的に示されたい。

答(一) 事業附属寄宿舎規程第二十条第一項は、使用者の責任において寝具等を備えるべきことを義務づけているが、使用者が備えた寝具等を寄宿労働者に使用させる場合に、これらを無料で、使用させることまで使用者に義務づけているものとは解されないので、寝具等の損料を寄宿労働者か

ら徴収することは差し支えない。

(二) 右の損料とはその地方において社会的に妥当な額に決定されるべきものである。「昭和三〇・七・二七基収第二七九九号」

〈清潔保持についての協力〉

規程第二十条第二項の「清潔の保持について使用者に協力する」とは、使用者が第一項の規定により寝具、白布及び敷布について日光曝干、洗濯、補修等を行うに際して、指示された日時又は場所にこれらのものを提出する等使用者の清潔の保持のための行為を行いやすくする趣旨のものであること。「昭和三〇・二・二五基発第一〇四号」

〈睡眠を妨げない適当な方法〉

規程第二十一条の「適当な方法」とは寝室専用に使用し、且就寝中と掲示をする等の方法を

いうものであるが、本文が原則であることを強調し指導すること。「昭和二三・三・三〇基発第五〇八号、昭和三三・二・一三基発第九〇号」

〈寄宿舎に近接した位置〉

規程第二十四条の「寄宿舎に近接した位置」とは、寄宿舎に近い位置にあることをいうものであり、寄宿舎に近接した位置か否かについては、土地の状況、事業場と寄宿舎の建物の配置状況等を勘案して客観的に判断すべきものであること。「昭和三〇・二・二五基発第一〇四号」

〈規程第二十五条第五号の趣旨〉

「寒冷時に」は、食事をとる際における寒さについていうものであり、その判断は、具体的にその時の自然的、地理的条件等を勘案してなすべきものであること。

「採暖の設備」は、火鉢等持ち運びのできるものであってもよく、固定の設備を必要としないものであること。〔昭和三〇・二・二五基発第一〇四号〕

△水質検査▽

第二十五条の二第二項の「水質検査」は、水質基準に関する省令（昭和五三年厚生省令第五六号）の別表に定める検査方法を標準として行うこと。

また、水質検査の機関は公共団体の外、試験所、研究所等であつて権威あるものであればよいこと。〔昭和二三・三・三〇基発第五〇八号、昭和二三・二・一一三基発第九〇号、昭和六三・三・一四基発第一五〇号〕

△規程第二十五条の二第二項の趣旨▽

規程第二十五条の二第二項は、汚水及び汚物が流出し去る場合以外の場合を前提とする規定で

あつて、一定の場所であつておく場合には、露出しないよう、おおう等の措置が必要であるが、消毒して無害にする等衛生上の処理までは必要としないものであること。〔昭和三〇・二・二五基発第一〇四号〕

△汚水・汚物▽

規程第二十五条の二第二項の「汚水」とは、洗濯水、炊事場、浴場等から出る廃水等であり、「汚物」とは、ふん尿、ごみ、残飯等が含まれるものであること。〔昭和三〇・二・二五基発第一〇四号〕

△規程第二十七条の趣旨▽

(一) 第二項について

(1) 浴室に清浄な水又は上り湯の設備を設けること、浴湯を適当な温度及び量に保つことは、清潔保持の例示であるが、その他入浴人員、事業の種類

及び規模等によりそれに応じた清潔保持の方法が種々考えられ、具体的事例について個々に判断すべきものであること。

(2) 「清浄な水又は上り湯の設備」は、清浄な水の設備又は上り湯の設備の二者択一でよく、設備は固定のものを要しないものであること。

(3) 「適当な温度」は、季節、天候等に応じ入浴の効果が達成できる程度の温度であること。なお、公衆浴場法（昭和二十三年法律第百三十九号）に基づく東京都条例（公衆浴場の設置場所の配置及び衛生措置等の基準に関する条例（昭和三十九年都条例第百八十四号））では摂氏四十二度以上と規定されているから摂氏四十二度前後を一応の標準とすること。

(4) 「適当な量」とは浴そうに応じた通常の入浴姿勢で肩ま

でつかれる程度の量であればよいこと。

(二) 第三項について

(1) 本項は、男子と女子のいずれか一方が著しく少数であること及び入浴時間を男女により区別していることの要件をみたす限り、風紀の観点から男女別にすることを規定する第二項の例外を認めることにしたものであること。

(2) 「いづれか一方が著しく少数」とは、男女いずれか一方が他方より極端に少数であるという趣旨であって比例的に少数であるという趣旨ではないこと。〔昭和三〇・二・二五基発第一〇四号、昭和六三・三・一四基発第一五〇号〕

〈規程第二十八条の趣旨〉

規程第二十八条第一項各号は、必ずしも清潔保持に関する規定ではなく、一般の清潔保持に関

しては、寄宿労働者数の多寡、男子寄宿舎であるか、女子寄宿舎であるか等によりそれに応じた種々の方法が考えられ、具体的事例について個々に判断すべきものであること。〔昭和三〇・二・二五基発第一〇四号〕

〈便所と便房〉

規程第二十八条の「便所」とは、大小便をするための便房、便池等を含む場所的概念であり、第三号の「便房」とは、便器のある場所をいうものであること。〔昭和三〇・二・二五基発第一〇四号〕

〈男女別〉

規程第二十八条第一項第二号の「男女別にする」とは、用便の部屋が男女により間仕切り等によって区分されていることであり、便所に附属する手洗の設備は、用便の部屋の外にある限

り、男女別にすることを要しないものであること。〔昭三〇・二・二五基発第一〇四号〕

〈便房の数〉

規程第二十八条第一項第三号の便房の数の計算は大小便合算数であり、その端数計算は、次の方式によるてい増方式であること。

$$\begin{aligned} &1人から100人まで $W = \frac{m}{15}$ \\ &101人から500人まで $W' = \frac{100}{15} + \frac{m-100}{20} \\ &501人以上 $W'' = \frac{100}{15} + \frac{500-100}{25} + \frac{m-500}{25} \end{aligned}$$$$

mは寄宿労働者数

W, W', W''は便房の数

$\frac{100}{15} = 7$ として計算するとともに常に小数点以下切上げること。〔昭和三〇・二・二五基発第一〇四号〕

〈流出する水によって手を洗う設備〉

規程第二十八条第一項第五号

の設備は、流れ出る水によって手を洗うことのできるものであればよく、溜水に手を入れひしゃくにより溜水で手を洗うものはこれに含まれないものであること。〔昭和三〇・二・二五基発第一〇四号〕

△規程第三十一条の検査▽

規程第三十一条の検査は労働安全衛生規則第四十三条第二号の自覚症状及び他覚症状の有無の検査に含まれるものであること。〔昭和三〇・二・二五基発第一〇四号〕

△その他の伝染性眼疾患及びその他の伝染性皮膚疾患▽

規程第三十一条第一項第二号中の「その他の伝染性眼疾患」には、流行性結膜炎、「その他の伝染性皮膚疾患」には、たむし、しらくも等の白せん菌による皮膚病等があること。〔昭和

三〇・二・二五基発第一〇四号〕

△検査の回数▽

規程第三十一条第二項は、第一項の検査をした回数は、労働安全衛生法第六十六条の健康診断を受けた回数に応じて減ぜられることを規定したものであるが、本項の検査をうけたことにより、その回数だけ労働安全衛生法第六十六条の健康診断の回数が減ぜられるものではないこと。〔昭和三〇・二・二五基発第一〇四号〕

△規程第三十二条の趣旨▽

本条は「健康診断の結果」による場合のみの規定ではないこと。〔昭和三〇・二・二五基発第一〇四号〕

△規程第三十三条の趣旨▽

寄宿舎に近接した場所にある病室、診療室、休養室等を明示

的又は黙示的に本条の休養室として指定しておけば本条の違反とはならないものであること。〔昭和三〇・二・二五基発第一〇四号〕

△衛生に関し経験のある者▽

規程第三十四条の「衛生に関し経験のある者」とは看護婦、保健婦、助産婦、衛生管理者、旧陸海軍の衛生下士官等をいうものであること。〔昭和三〇・二・二五基発第一〇四号〕

△衛生に関する相談▽

規程第三十四条の「それらの者の衛生に関する相談」とは、寄宿舎に寄宿する労働者がその衛生に関する相談をすることであり、例えば労働者の身体の異常、栄養、居住衛生等に関する相談をいい、労働衛生に関する相談は含まれないものであること。〔昭和三〇・二・二五基発第一〇四号〕

〈担当者〉

規程第三十四条の「担当者」は寄宿舎に常駐することを要せず、又当該事業場外の者を指定しておいても差支えないものであること。〔昭和三〇・二・二五基発第一〇四号〕

〈伝染病の疾病〉

規程第三十五条の「伝染病の疾病」とは所謂伝染病の外、伝染性皮膚疾患又は伝染性眼疾患等集団生活において伝染のおそれの多い疾患をいうこと。〔昭和二三・三・三〇基発第五〇八号、昭和二三・二・一三基発第九〇号〕

〈修正適用許可の基準〉

規程第三十六条の許可については事業の種類、規模、寄宿期間、寄宿労働者の性別、年齢別等を考慮することとし、おおむ

ね次の基準によって適宜許可すること。

- (1) 規程第八条については二階以上の建物であつて各階を夫々男子用又は女子用とするか、あるいは平家建であつても出入口まで区画があるが如き場合には許可すること。
- (2) 規程第十七条各号の基準に近いものについては、階段を使用する労働者数等をも勘案して修正適用して差支えないこと。
- (3) 規程第十八条関係
 - (イ) 「廊下の幅」については○・九メートルまでは修正適用して差支えないこと。
 - (ロ) 山小屋その他一階建の仮設寄宿舎でやむを得ぬ事情あるものについては第二項各号に該当しない中廊下であつても許可すること。
- (4) 規程第十九条関係
 - (イ) 別に定めるものの外、規程

第三十九条の基準までは通常許可して差支えないこと。

- (ロ) 山小屋その他辺鄙な場所に設けられる寄宿舎においては、第七号は十ルクスにみたなくともランプその他これに準ずる灯火施設があれば差支えないこと。

- (ハ) 第八号の除外は認めないこと。〔昭和二三・三・三〇基発第五〇八号、昭和二三・二・一三基発第九〇号〕

〈様式第三号の記入方法〉

様式第三号中「特例を必要とする具体的事由」欄に、修正基準を併せ具体的に記入せしめること。〔昭和二三・三・三〇基発第五〇八号、昭和二三・二・一三基発第九〇号〕

〈修正適用の運用方針〉

問 事業附属寄宿舎規程様式第三号によれば特例を必要とす

る期間を記入しなければならないが、これは同規程第三十六条の「これを修正して適用する」とはやむを得ない特例にして法第八条第六号及び第七号の事業附属寄宿舍又は常時十人に満たない労働者を六ヵ月を超える期間寄宿させる寄宿舍も可及的に第二章に定めるところに従い適用すべき意味であるか。

答 見解の通りであるが、その具体的運用方針については、昭和二十三年三月三十日附基発第五〇八号通牒の通り。
〔昭和二三・六・一一基収第一八九七号〕

〈第二種寄宿舍の意義〉

規程第三十七条にいう「六ヵ月に満たない期間」とは寄宿舍建造物の使用期間をいい、労働者が交替することにより六ヵ月以上使用する寄宿舍は、第一種

寄宿舍に該当すること。〔昭和二三・三・三〇基発第五〇八号、昭三三・二・一三基発第九〇号〕

〈国有林野事業の寄宿舍に対する事業附属寄宿舍規程の適用について〉

国有林野事業の寄宿舍に対する事業附属寄宿舍規程の適用について今後下記の基準により取り扱うこととしたので、その適用に遺憾なきを期せられたい。

記

- 1 国有林野事業寄宿舍区分表に示される事業附属寄宿舍のうち次のものは事業附属寄宿舍規程第二章の適用を受けるものとする。ただし、当該寄宿舍の使用期間が六ヵ月をこえないものは、この限りでない。
- (1) 製品事業所の事務所に勤務する者を収容する寄宿舍
- (2) 機関手、制動手等林道（軌道を含む。）における運材関

係者を収容する寄宿舍（当該林道における運材のため使用期間が一年ないし五年の臨時的林道の場合を除く。）

- (3) 貯木場関係者を収容する寄宿舍
- (4) 工場関係者を収容する寄宿舍
- (5) 林道事業所の事務所に勤務する者を収容する寄宿舍
- (6) 林道の保線関係者を収容する寄宿舍（当該林道の使用期間が一年ないし五年の臨時的林道の場合を除く。）
- (7) 造林事業所の事務所に勤務する者を収容する寄宿舍
- (8) 苗畑関係者を収容する寄宿舍
- (9) 官行造林事業所の事務所に勤務する者を収容する寄宿舍
- (10) 治山事業所の事務所に勤務する者を収容する寄宿舍（林野庁経営合理化要綱に示すA種公共治山事業に限る。）

2 国有林野事業寄宿舍区分表
に示される事業附属寄宿舍
のうち、上記1以外のものは、
事業附属寄宿舍規程第三章の
適用を受けるものとする。

3 規程第三十六条の許可につ
いては、国有林野事業の寄宿
舎の特殊性により、次の基準
によることとする。

(1) 規程第八条関係

寄宿舍に収容する女子が炊
事婦のみである場合には、当
該女子専用の居室を区画し、
内部より施錠しうる装置が設
けられておれば許可すること。

なお、夫婦を寄宿舍に収容
する場合においても夫婦専用
の居室を区画し、内部より施
錠しうる装置が設けられてお
れば許可してさしつかえない。

(2) 規程第十七条関係

女子及び年少者を二階以上
に収容しない場合には、次の
基準により許可すること。

イ 勾配は設置場所の条件及び
階上居住の労働者数を勘案し
て五十三度以内までは許可す
ること。この場合においては、
踏面の広さも勾配の関係から
やむを得ない範囲まで許可す
ること。

ロ 回り段は既設のものに限り、
九十度以内の回り箇所が一箇
の場合は許可すること。

(3) 規程第十八条関係

イ 「廊下の巾」については、
寄宿舍の設置場所の条件等に
より止むを得ない場合の条件
等により止むを得ない場合に
は○・九メートルまでは許可
してさしつかえないこと。

ロ 既設の寄宿舍については、
第二項各号に該当しない中廊
下であっても許可してさしつ
かえないこと。

(4) 規程第十九条関係

山間部に設置され電燈線の
ない寄宿舍については、第七

号は十ルクスにみたなくとも
ランプその他これに準ずる燈
火施設が設けられてあれば許
可してさしつかえないこと。

(5) 規程第二十八条関係

山間部その他辺鄙な場所に
設けられた寄宿舍においては、
第四号は便所が別棟にて設け
られ、汚物によって飲用水及
び炊事用水等が汚染のおそれ
のない場合に限り浸透しな
い構造でなくとも許可してさ
しつかえないこと。「昭和三
五・九・一三基収第五八五一
号の一」

〈入浴のための設備〉

規程第三十九条第七号中「入
浴のための設備」とは、単に浴
そうがあれば足り、その他には
特別の制限はないものであるこ
と。「昭和三〇・二・二五基発
第一〇四号」

2 建設業附属寄宿舎規程関係

△適用の範囲▽

(1) この省令は、従来の事業附属寄宿舎規程（昭和二十二年労働省令第七号）の適用を受ける寄宿舎のうち、労働基準法（以下「法」という。）第八条第三号の事業であつて事業の完了の時期が予定されるいわゆる有期事業の附属寄宿舎について、特別に定めたものである。したがつて、法第八条第三号の事業のうち有期事業の附属寄宿舎（以下「寄宿舎」という。）については、仮設のものであるか否かを問わず、今後すべてこの省令の定めるところによることとなること。

(2) 第一条の「事業の完了の時期が予定されるもの」には、支店、営業所等の継続的事業

は含まれないこと。

一定の寄宿舎を基地として、数個の有期事業を同時又は順次に行なっている場合における寄宿舎も、それぞれの事業が一の有期事業と解せられるので、当該有期事業の寄宿舎としてこの省令の適用を受けるものであること。

なお、この場合には、寄宿舎規則の届出は、それぞれの事業の開始の都度、第二条に定めるところに従つて事業場の所在地を管轄する労働基準監督署長（以下「所轄労働基準監督署長」という。）又は寄宿舎の所在地を管轄する労働基準監督署長にしなければならぬが、事業主が同一であるときには、寄宿舎規則を変更しない限り再度届け出なくともさしつかえないこととする。（昭和四二・一〇・九基発第九七一号、安発第四

二号）

△寄宿舎規則の届出▽

(1) 第二条第一項関係

イ 第一項ただし書は、使用者の便を考慮して定めたものであること。

ロ 寄宿舎の所在地を管轄する労働基準監督署長と所轄労働基準監督署長とが異なる場合には、寄宿舎規則は寄宿舎の所在地を管轄する労働基準監督署長において保管することとする。

したがつて、所轄労働基準監督署長が寄宿舎規則の届出を受けた場合には、所要の審査及び指導を行なうとともに、当該寄宿舎規則を寄宿舎の所在地を管轄する労働基準監督署長に送付すること。

(2) 第二条第二項関係

本項は、元請事業主の設置する建物に、下請事業の労働

者を寄宿させる場合等他人の所有に係る建物を寄宿舎として使用する場合に、その貸借関係を明確にするとともに、この省令に定める基準に適合するよう寄宿舎を管理する実質的権限を有する者を明らかにしようとするものであること。

なお、元請事業主の所有に係る建物を下請事業主に貸与する場合には、元請事業主は、この省令に定める基準に適合している建物を貸与することが基本的にのぞましいので、この点極力指導すること。

イ 第一号の「貸借契約の当事者」とは、建物を借りた事業主とその相手方であり、相手方は通常当該建物の所有者であるが、所有者から貸与を受けた者等である場合もあること。

ロ 第二号の「修繕、改築又は

増築の権限を有する者」は、必ずしも一人（法人を含む。）であるとは限らずたとえば、通常の修繕は建物を借りた事業主が行ない、改築等は所有者が行なう場合には、その旨を明らかにしておかなければならないこと。また、建物を借りた事業主が権限を有する場合であっても、その権限を行なうには所有者等の承認を要するときは、その旨も明らかにしておかなければならないこと。

ハ 本項の書面の添付は、寄宿舎規則の変更の届出に際しても添付する必要があること。

なお、本項各号に掲げる事項について変更があった場合には、すみやかにその旨を報告するよう指導すること。

ニ 寄宿舎として使用する建物については、当事者間で契約書等書面をもって貸与条件を

明らかにしておくことが望ましく、当然契約書等に本項各号に掲げる事項が記載されている限り契約書等の写しをもって本項の添付書面にかえることができること。（昭和四二・一〇・九基発第九七一号、安発第四二号）

△事業主等の明示▽

(1) 第三条は、数次にわたって下請が行なわれる建設業の特殊性にかんがみ、この省令の遵守及び寄宿舎規則の運営について責任を有する者を明らかにしようとするものであること。

(2) 「寄宿舎の管理について権限を有する者」とは、第二条第二項第二号の「修繕、改築又は増築の権限を有する者」とは必ずしも一致せず、当該寄宿舎の管理について第一次的な権限及び責任を有する者

をいうこと。したがって、寄
宿舎に寄宿している者に限ら
ず、また、寄宿舎を元請事業
主において管理する場合には、
その管理権限を有する当該元
請事業の従業員であるときも
あること。

なお、「管理について権限
を有する者を明らかにし」と
は、具体的に管理に当たる者
の職及び氏名を明示すること
が原則であるが、職のみで明
らかとなる場合は、氏名は必
ずしも必要としないこと。

(3) 同一建物を数個の事業が寄
宿舎として使用する場合には、
それぞれ事業主名及び管理権
限を有する者を、寄宿舎の出
入口等見やすい箇所に掲示し
ておかなければならないこと。

(4) 本条の事業主及び管理権限
を有する者の職又は氏名が変
更した場合には寄宿舎規則の
変更となるので届出を要する

こと。〔昭和四二・一〇・九
基発第九七一号、安発第四二
号〕

△設置場所▽

(1) 第六条第一号の「爆発性の
物（火薬を含む。）」「発火性
の物」「酸化性の物」「引火
性の物」及び「可燃性のガス」
とは労働安全衛生令別表第一
に掲げるそれぞれの物及びこれ
らに類する爆発、火災の危険
性を有する物をいうものであ
ること。

なお「火薬類」とは、火薬
類取締法（昭和二十五年法律
第百四十九号）第二条第一項
に規定するものであること。

「易燃性の物」とは、綿、
木綿のぼろ、わら、木毛、紙
等着火後の燃焼速度が早いも
のをいうものであること。

(2) 第二号の「衛生上有害な場
所の附近」とは、事業場等か

ら発散した亜硫酸ガス、吹付
塗装による飛沫、土石、鉱物
の粉じん等の有害なガス、蒸
気、粉じんが、滞留し、又は
しばしば流れてくるようなと
ころをいうものであること。

(3) 第五号の「出水時浸水のお
それのある場所」とは河川敷、
山間部の川原、海岸に近い低
地等のごとき場所であって洪
水、高潮、異常な降雨等の場
合には、常に被害をうけるよ
うなところをいうこと。

(4) なお、本条は寄宿舎の建物
を設置する際はもとより、設
置している間も適用されるこ
とはいうまでもないこと。
〔昭和四二・一〇・九基発第
九七一号、安発第四二号〕

△規程第七条（敷地の衛生）の趣旨▽
第七条は、寄宿舎の敷地が雨
水及び汚水の滞留で不潔になる
のを防止するため、排出施設又

は処理施設を設けるべき旨規定したものであること。〔昭和四二・一〇・九基発第九七一号、安発第四二号〕

〈ためます〉

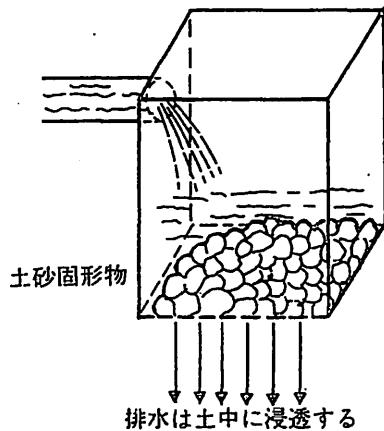
「ためます」とは、次図（下段）に示すような排水を集めておくためのますをいうものであること。〔昭和四二・一〇・九基発第九七一号、安発第四二号〕

〈避難階段等〉

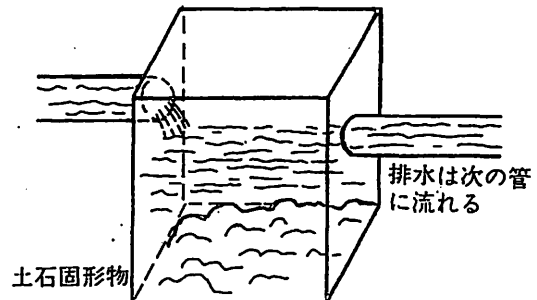
(1) 第八条第一項の「その他の避難器具」には、すべり棒、避難橋、救助袋等が含まれるものであること。

本項の「者」には、労働者のみでなく、その他の居住者（家族等）も含むものであること（以下第十一条、第十六条第三項、第十七条第二号、第十九条第一号、第二十条第二号、第二十一条から第二十二号）

排水管の終末にあるためます



屋外排水管の合流位置・屈曲点等にあるためます

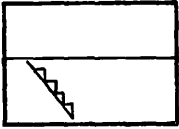
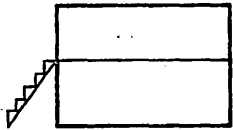
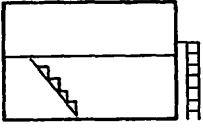

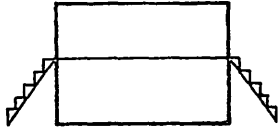
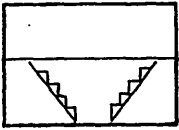
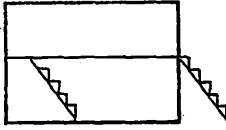


〈出入口及び避難階段等〉

三条まで及び第二十四条第二項において同じである。〕
(2) 第二項の避難階段等は、火災等の際における避難の目的で設けるものであるから、その目的を達する構造を備えるとともに、労働者が屋外の安全な場所に容易にいくことができるよう各室から適当な距離であって安全な場所に配置されなければならないこと。〔昭和四二・一〇・九基発第九七一号、安発第四二号〕

問 二階建ての建設業附属寄宿舍（二階の寝室には、十四人が居住していた。）において、寄宿舍内には一階から二階へ通ずる階段はなく、直接寄宿舍外から二階へ通ずる階段が一つ設置されている場合、当該寄宿舍は建設業附属寄宿舍規程第八条又は十条に違反す

別 表

階段等の設置状況	寄宿する者の人数	違反の有無	
		建寄程 第8条	建寄程 第10条
 (内階段1カ所)	2階15人以上 2階15人未満、1棟10人以上 2階15人未満、1棟10人未満	有 有 有	無 無 適用なし
 (外階段1カ所)	2階15人以上 2階15人未満、1棟10人以上 2階15人未満、1棟10人未満	有 無 無	有 有 適用なし
 (内階段1カ所 避難はしご等1カ所)	2階15人以上 2階15人未満、1棟10人以上 2階15人未満、1棟10人未満	有 無 無	無 無 適用なし
 (外階段1カ所 避難はしご等1カ所)	2階15人以上 2階15人未満、1棟10人以上 2階15人未満、1棟10人未満	無 無 無	有 有 適用なし
 (外階段2カ所)	2階15人以上 2階15人未満、1棟10人以上 2階15人未満、1棟10人未満	無 無 無	無 無 適用なし
 (内階段2カ所)	2階15人以上 2階15人未満、1棟10人以上 2階15人未満、1棟10人未満	有 有 有	無 無 適用なし
 (内階段1カ所 外階段1カ所)	2階15人以上 2階15人未満、1棟10人以上 2階15人未満、1棟10人未満	有 無 無	無 無 適用なし

(注) 1棟の出入口は2カ所設置されているものとする。

ると解してよろしいか。

答 建設業附属寄宿舍規程（以下「建寄程」という。）第十条は、火災等で居住者が避難する必要がある場合を考慮して、寄宿舍の内部と外部との間の出入りのために、すべての居住者が利用し得る直接戸外に接する出入口を二以上設置することを義務づけているものと解される。

本件のように寄宿舍内部に一階から二階へ通ずる階段が設置されていない場合においては、一階に出入口が設けられていても二階居住者に対しては意味をもたないが、地上から寄宿舍の二階部分へ通ずる階段が設置されていて、当該寄宿舍二階の居住者が二階部分と寄宿舍の地上の間で直接出入りすることができるようになっているれば、建寄程第十条に規定する出入口が設置

されているものと解することができる。

本件の場合、当該寄宿舍の二階には出入口と認め得るものは一つしか設置されていなかったこととなるから、建寄程第十条違反が成立することとなる。

なお、二階建ての建設業附属寄宿舍について、建寄程第八条及び第十条違反の有無を、避難階段等及び出入口の設置状況ごとに、寄宿する者の人数別に図示すると別表（前頁）のとおりである。〔昭和五七・一〇・五基収第九四号〕

△容易に避難できるよう▽

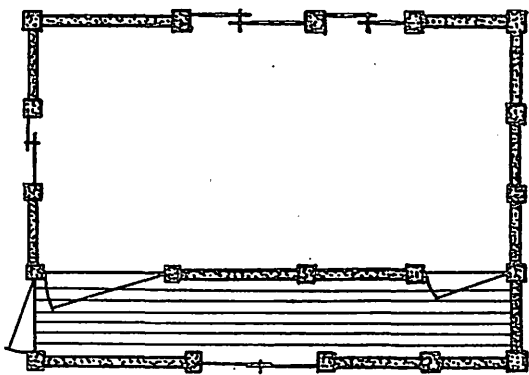
第九条の「容易に避難できるよう」とは、避難階段等及び避難階段等に通じる通路に避難の際に障害となるような物を置かないこと、戸を容易に開くことができるようにしておくこと等

の措置を講じなければならない趣旨であること。〔昭和四二・

一〇・九基発第九七一号、安発第四二号〕

△出入口▽

第十条第一項の「出入口」とは、直接戸外に接する建物の出入口をいい、次図の如き場合は、出入口は一である。



〔昭和四二・一〇・九基発第九七一号、安発第四二号〕

△規程第十條第一項の趣旨▽

第十條第一項の規定は、避難階（通常一階のことであるが、敷地に高低差があつて、直接二階からでも地上に通じる出入口がある場合は、当該二階も避難階である。）ごとに二以上の出入口を設けなければならない趣旨であること。（昭和四二・一〇・九基発第九七一号、安発第四二号）

△警報設備▽

第十一條の「その他の警報設備」には、電気火災警報器、自動火災報知設備、拡声装置等が含まれるものであること。

なお、警報設備の効果を二層あげるためあわせて警報信号の内容を定め、寄宿する者に周知しておくよう指導すること。（昭和四二・一〇・九基発第九七一号、安発第四二号）

△規程第十二條（消火設備）の趣旨▽

(1) 第十二條は、初期消火の目的にそい得よう寄宿舎の規模等に応じて、必要な数、適切な能力を有する消火設備を設けなければならない趣旨であること。

(2) 「その他の消火設備」には、簡易消火用具（水バケツ、水槽及び乾燥砂）、屋内消火栓設備等が含まれること。

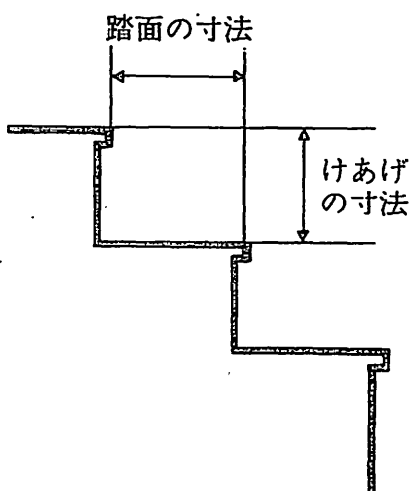
(3) 設備の使用方法についての教育及び訓練についても配慮するよう指導すること。（昭和四二・一〇・九基発第九七一号、安発第四二号）

△規程第十三條（階段の構造）の趣旨▽

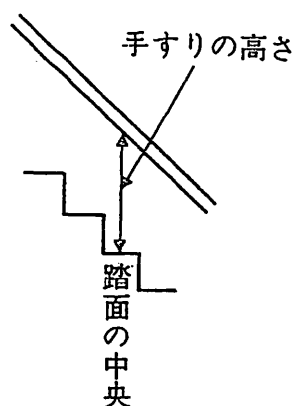
(1) 第十三條は、常時使用する階段の構造について定めたものであるが、第八條の避難階段を常時使用する場合には、当該

階段の構造は、当然本條の基準に適合するものでなければならないこと。

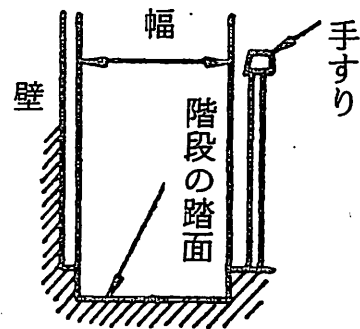
(2) 第一號の「踏面」及び「けあげ」の寸法は、次図に示すところによること。



(3) 第二號でいう「手すり」の高さは、次図に示すところによること。



(4) 第三号の「幅」は、うちのり幅であり、たとえば、次図の通りである。



〔昭和四二・一〇・九基発第九七一号、安発第四二号〕

〈規程第十四条（廊下の幅）の趣旨〉

- (1) 「廊下の幅」は、階段の幅と同じく、うちのり幅をいうこと。
- (2) 中廊下であっても、寝室が片側にしかない場合には、当該廊下は、一・二メートル以上の幅を有すればよいもので

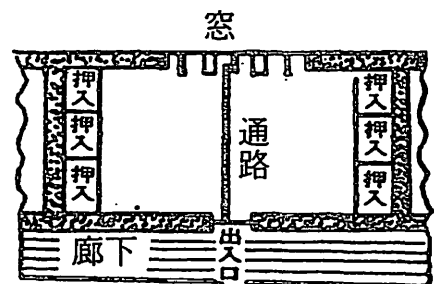
あること。〔昭和四二・一〇・九基発第九七一号、安発第四二号〕

〈規程第十五条（常夜燈）の趣旨〉

第十五条は、労働者が夜間、階段及び廊下を安全に通行することができるよう設けた規定であり、照度については、この目的に支障がない程度のものであればよいものであること。〔昭和四二・一〇・九基発第九七一号、安発第四二号〕

〈規程第十六条（寝室）の趣旨〉

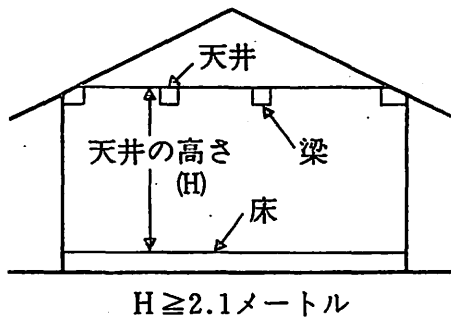
- (1) 第十六条第一項関係イ、第一項第一号ただし書の「通路」とは、通行時、就眠を妨げないよう寝室の出入口に接した場所に設けられたものをいうこと。たとえば、次図に示すようなものであること。



口、第三号の「これに代わる設備」とは、吊り押入れ又は棚（これらのうち、おおむね、床からの高さが八十五センチメートル以上であって奥行が六十センチメートル以下であるものを除く）、寝室の一部をカーテン等で仕切り寝具等を収納する設備等をいうものであること。

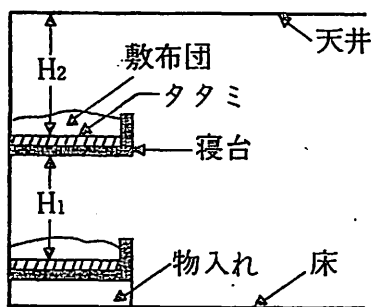
ハ、第四号の「床の高さ」とは、床下の地面から床の上面（畳敷きの場合は畳の上面、板張り場合は板の上面）までの

天井が水平の場合



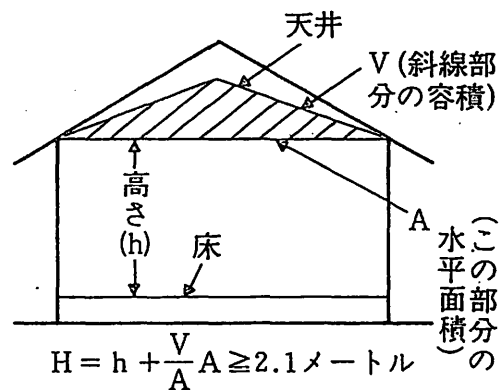
高さをいうものであること。
「たたき」とは、床下の地面を槌等でたたきしめて仕上げる際に用いる粘土と石灰との混合物をいうものであること。
二、第五号の「畳敷き」には、構造上、おおむね三十センチメートルをこえない幅の板張りの部分があってもさしつかえないこと。
ホ、第六号の天井の「高さ」は、次図の例によること。

天井が傾斜している場合



$H_1 \geq 85$ センチメートル
 $H_2 \geq 85$ センチメートル

へ、第七号の「寝台と寝台との上下の間隔」(H)及び「寝台と天井との間隔」(H)は次図によること。



$H = h + \frac{V}{A} A \geq 2.1 \text{メートル}$

ト、第八号の押入れ等の設備は、室外であっても利用に不便でない場所に設けてある場合にはさしつかえないこと。
「これらに代わる設備」とは、戸棚、ロッカー等をいうものであること。
チ、第十号の照明設備は、分割したものであっても、それらの消費電力の合計が同号に規定する値以上であればよいものであること。
リ、第十二号の「蚊を防ぐための措置」とは、窓等開口部にサラン網、金網等を設けることと又はかやを備え付けること等をいうものであること。
ヌ、第十三号の「採暖の設備」とは、ストーブ、湯たんぽ等というものであること。
(2) 第二項の「その他のしゃ光のための設備」には、ブラインド、錠窓等が含まれるものであること。〔昭和四二・一

○・九基発第九七一号、安発第四二号」

〈規程第十七条（食堂及び炊事場）の趣旨〉

- (1) 第一号の「等」には、各種タイルが含まれるものであること。
- (2) 第三号の「防寒のための採暖の設備」とは、第十六条第一項第十三号の設備と同様のものをいうものであること。
- (3) 第四号の「措置」とは、倉庫、食糧保存庫、密閉容器等を設けること、又は、こん虫、ねずみ等を駆除するための殺虫剤、殺そ剤等を用いること等をいうものであること。
- (4) 第六号の「廃物进行处理するための設備」とは、ふた付のポリバケツ等をいい、「汚水进行处理するための設備」とは、第七条の下水管、下水溝等に汚水を導くための設備をいう

ものであること。〔昭和四二・一〇・九基発第九七一号、安発第四二号〕

〈清浄な水〉

規程第十八条中「清浄な水」とは、地方公共団体の水道から供給される水、地方公共団体又は権威ある試験所、研究所等の行なう水質検査に合格した私設水道から供給される水又は井戸水をいうこと。

ただし、山間部等で上記により難い場合には、飲用に供する水であればさしつかえないこと。〔昭和四二・一〇・九基発第九七一号、安発第四二号〕

〈規程第十九条（浴場）の趣旨〉

- (1) 炊事場又は屋外に単にドラム缶等の容器を利用した浴槽を置いた施設は、浴場とはみられないものであること。
- (2) ただし書の「他に利用しう

る浴場」とは、寄宿舎の附近にある公衆浴場等をいうものであること。

- (3) 第一号は、浴室の規模について規定したものであり、浴槽のみをいうものではないこと。

- (4) 第二号の「適当な温度」とは、季節、天候等に応じ入浴の効果が達成できる程度の温度であること。なお、公衆浴場法（昭和二十三年七月十二日法律第三百三十九号）に基づく東京都条例（公衆浴場の設置場所の配置及び衛生措置等の基準に関する条例（昭和三十九年八月一日都条例第百八十四号））において摂氏四十二度以上となっているので参考になされたいこと。
- 「適当な量」とは、浴槽に応じた通常の入浴姿勢で、肩までつかれる程度の量をいうものであること。〔昭和四二・

一〇・九基発第九七一号、安発第四二号」

〈適当な距離〉

第二十条第一号の「適当な距離」とは、便所の臭気が、寝室、食堂及び炊事場において感じられない程度で、かつ、利用するのに便利な距離をいうものであること。「昭和四二・一〇・九基発第九七一号、安発第四二号」

〈便房〉

第二十条第二号の「便房」とは、便器のある区画された場所をいうものであること。「昭和四二・一〇・九基発第九七一号、安発第四二号」

〈汚物が土中に浸透しない構造〉

第二十条第三号の「汚物が土中に浸透しない構造」とは、陶製のかめ、コンクリート槽等

を設けた構造をいい、素掘程度のものを禁止するものであること。「昭和四二・一〇・九基発第九七一号、安発第四二号」

〈設備〉

第二十条第四号の「設備」とは水道によるもの、流水式手洗器等をいい、洗面器、手水鉢等を禁止するものであること。「昭和四二・一〇・九基発第九七一号、安発第四二号」

〈規程第二十一条（くつ、雨具等の収納設備）の趣旨〉

従来、建設業の寄宿舎においては、くつ、雨具等の収納設備がないため、特に雨天の場合には、雨ぐつ、雨具等の置場がなく、寝室に持ち込む事例がしばしばみられたので、寄宿舎に寄宿する者のくつ、雨具等を十分に収納しうる設備を寄宿舎の屋内に設けなければならないことと

したものであること。

なお、「屋内」とは、寄宿舎に接続する廊下等も含まれること。「昭和四二・一〇・九基発第九七一号、安発第四二号」

△洗面所、洗たく場及び物干し場▽

(1) 第二十二条の「洗面所、洗たく場」については、洗面、洗たくに支障がない限り、浴場等のごときその他の施設と共用する場合であってもさしつかえなく、必ずしも専用のものであることを要しないこと。

(2) 「物干し場」とは、もっぱら、洗たく物、布団、作業衣等を干すための施設をいい、寝室や廊下にロープを張ったもの等は含まれないものであること。「昭和四二・一〇・九基発第九七一号、安発第四二号」

〈休養室〉

規程第二十三条の「休養のための室」とは、寝台その他のが床しうる設備を備えた室をいう趣旨であり、休養の目的が十分に達成できるものであれば、寝室以外の他の部屋との共用を妨げないこと。「昭和四二・一〇・九基発第九七一号、安発第四二号」

〈規程第二十四条（適用除外）の趣旨〉

(1) 寄宿舎であつて、六箇月に満たない期間内に、解体するもの又は寄宿舎として使用しなくなるものについては、その使用期間が短期間であることを考慮して、天井、浴室の大きさ、くつ、雨具等の収納設備、洗面所、洗たく場及び物干し場並びに休養室に関する規定の適用を除外したもの

であり、常時十人未満の者が寄宿する寄宿舎については、人数が少数であることを考慮して、出入口の規定の適用を除外したものであること。

(2) 「寄宿舎であつて、六箇月に満たない期間内に解体するもの」とは、寄宿舎として使用した日から六箇月に満たない期間内に、とりこわす寄宿舎であり、たとえば、いわゆるプレハブの建物のごときものをいうこと。

なお、当初六箇月末満で解体する予定であつたものが、工事の遅延等の関係で六箇月を超えるに至った場合は、もはや適用の除外は受けないものであるので留意すること。「寄宿舎であつて、六箇月に満たない期間内に、寄宿舎として使用しなくなるもの」とは、寄宿舎として使用した日から六箇月に満たない期間内

に、倉庫として使用するもの、ダムの底に放置するもの等をいい、寄宿舎は存続するが、寄宿する労働者が従事する事業が変更するもの及び事業主が変更しても依然他の事業場の寄宿舎として使用するものは、これに該当しないことはいうまでもないこと。「昭和四二・一〇・九基発第九七一号、安発第四二号」

第106条 関係

〔事業場及び作業場の意義〕

問 第一百七条及び第一百八条に各事業場とあるが定義は如何。又第一百六条に作業場とあるがその区別如何。

答 事業場とは、事業に属する人的物的施設の存する場所的な範囲をいう。作業場とは、事業場内において密接な関連の下に作業の行われている個々の現場をいい、主として建物別等によって判定すべきものである。〔昭和二三・四・五基発第五三五号〕

第107条 関係

△製陶業における焼成工△

問 ○○地区の製陶業においては、従来から釜焼と称して焼成工（焼成助手を含む）が数事業場を順次焼成期間（一カ月間に一回又は二回、釜の大小、焼成量等により異なるが概ね一回焼成が四、五日間、最長七日間程度）中巡回就労しており、その労働の態様は一人の焼成工がA工場に焼成の時だけ就労し、A工場の焼成が終了すればB工場に就労し、同様に焼成が終了すればC工場に就労するというように概ね二乃至三工場を受持って廻っている。労働契約の形態は釜を焼く期間のみ臨時に雇用す

るのではなく、焼成の時期が月々概ね一定しているので、通年雇用の形式で同一の焼成工を定期的に雇用することが予め定まっている状態である。焼成に従事しないときは、ある者は自家農業に、ある者はA、B、C工場のうちいずれかの工場において焼成以外の他の業務に従事するのが通例である。この場合常用労働者として労働者名簿及び常用の賃金台帳を調製させるべきか、又は日雇労働者と解して取扱うべきか。

答 設問の焼成工は日雇い入れられる労働者ではない。従って様式第十九号の労働者名簿及び様式第二十号の賃金台帳を備付けなければならない。〔昭和二四・一〇・三基収第三一〇五号〕

△労働者名簿の記載△

〔昭和五〇・二・一七基発第八三号、婦発第四〇号〕 第五十七条関係参照

△派遣労働者の労働者名簿と賃金台帳△

(イ) 労働者名簿、賃金台帳及び労働者派遣法第三七条の派遣元管理台帳については、法令上記載しなければならない事項が具備されていれば、必ずしも別個に作成しなければならないものではなく、労働者名簿等を合わせて一つの台帳を作成することとしても差し支えないこと。

(ロ) 派遣元の使用者は、労働者派遣法第四二条に基づき派遣先から通知された事項により、賃金台帳に必要事項を記載するものであること。〔昭和六一・五・六基発第三三三三号〕

第108条 関係

〈法第四十一条該当者の深夜割増賃金〉

問 法第四十一条に該当する労働者が深夜業をなした時は深夜に対する割増賃金を支払う必要があると思うが、施行規則第五十四条五項の規定と相違するが如何。

答 規則第五十四条第一項第六号の「深夜労働時間数」は賃金台帳に記入するよう指導されたい。〔昭和二三・二・三基発第一六一号〕

〈賃金台帳の記入方法〉

問(一) 年次有給休暇の期間は、通常の労働時間労働したものとみなし、その日数、時間に

ついては、労働日数欄、労働時間数欄に記入するか。

(二) 宿日直勤務の時間は、断続的業務であるから、労働時間数欄、労働日数欄、休日労働時間数欄には記入せず、手当欄に日直又は宿直手当として記入するよう指導して差支えないか。

答(一) 見解の通り、年次有給休暇の日数及び時間を実際に労働に従事した日数及び労働時間数とみなして夫々該当欄に記入するが、その日数及び時間を夫々該当欄に別掲し括弧をもって囲んで記入するよう指導されたい。

(二) 宿日直勤務については手当欄に宿直又は日直手当として記入、各々その回数を括弧をもって囲んで金額欄に附記するよう指導されたい。〔昭和二三・一一・二基収第三八一五号〕

△休業手当等の賃金台帳の記入方法▽

問 法第二十六条に基づく休業手当、法第三十九条に基づく年次有給休暇手当を支払った場合、賃金台帳のどの欄に記入すべきか。

答 手当欄に「休業手当」、「年次有給休暇手当」等として記入する。〔昭和二三・一二・二六基発第五七三号〕

△賃金の追給の場合の賃金台帳の記入法▽

問 労働組合が本年四月に賃金の増額を要求し八月に賃金増額の協定が成立し、要求を提出した四月に遡って支給することを約定した場合、四、五、六、七各月の賃金支払日に支給した旧賃金との差額を八月において一括支払った場合において、その追加額は当然各月毎に分割し、賃金台帳に夫々

計上して平均賃金計算の基礎とするを適當と考えるが如何。

答 本事案の如く八月の追加額が協約によって過去四、五、六、七月の四カ月間の賃金として支払われた場合には、平均賃金の計算においては、追加額は各月に支払われたものとして行ふべきである。

賃金台帳の記載に当っては過去四カ月分の賃金なることを明記して、八月分の台帳の賃金の種類による該当欄に記入すること。「昭和二二・一・五基発第二三三三号」

〈組合専従者の賃金台帳〉

問 組合専従者が使用者よりその組合事務専従期間中は在籍のまま労働提供の義務を免除され、組合事務に専従することと認められている場合であっても、労働基準法上労働関係は存続するものと思われるが、

当該専従組合員の給料は改正労働組合法により、所属組合がその支払いをなすこととなつたので従来まで法第百八条の規定に基いて会社側において備付けていた賃金台帳は組合側に備付け義務が生ずるのではないかと思われるが如何。

なお、従前通り会社側において備付けるものとすれば、組合より支払われている給料を会社側において記入させるべきか。

答 組合専従者が当該組合に使用され賃金を支払われる労働者であるならば、組合専従者の賃金台帳は当該組合に備付けなければならない。「昭和二四・一一・九基収第二七四七号」

〈分割された賃金台帳〉

問 賃金台帳の記載に当って、左記の如く必要記載事項を分

割して、各々別紙に記載する場合に違法と解して差支えないか。

記

常時使用される労働者に対する賃金台帳は様式第二十号に定められた必要記載事項を網羅しておれば、数名分を一枚の様式に連記式に、記載して差支えないものと解されるが、これに反して数名分を連記する場合に同一人の必要記載事項を数種の台帳に分割して記載する場合、

例えば

(一) 様式第二十号の必要記載事項を数種の台帳に分割して記載する場合。

(氏名、生年月日、従事する職業、基本賃金及び諸手当は(A)台帳に、早出、残業時間数及び割増賃金は(B)台帳に、控除金は(C)台帳に記載)

(二) 様式第二十号の必要記載事項中の一項目を数種の台帳に分割して記載する場合。

(A) 台帳には休日労働日数及び早出残業時間数を、(B) 台帳には所定労働日数及び所定労働時間数内における実際に労働に従事した日数及び時間数を記載し、(A)(B) 両台帳を総合計算しなければ様式第二十号所定の当該賃金計算期間内における総労働日数及び総労働時間数が算出できない場合)

答 設問のように必要記載事項を分割して別紙に記載し、数冊の賃金台帳とする場合には、同一労働者に対する賃金台帳記載事項について、総合的に監督し得る(例えば所定時間外割増賃金のない労働者について、早出残業時間数がないことが直ちに判明する如き)ものであれば差支えないが、

当該事業の各労働者については一貫番号を付し(A)(B)(C) 各台帳の記載順を番号順にするよう指導されたい。
〔昭和二五・一・一三基収第四〇八三号〕

△マイクロフィルム化した賃金台帳について△

問 当局管内K社において、事務処理の効率化のため、賃金台帳をマイクロフィルム化して使用したい旨申出があったが、マイクロフィルム化した賃金台帳の調製、備付けが、労働基準法第八条の規定に違反するものと解すべきか否かについて疑義があるので、下記のとおり処理してよろしいかお伺いする。

記

一 マイクロフィルム化した賃金台帳に法定必要記載事項を具備し、かつ、各事業場ごと

にそれぞれリーダープリンターを備え付ける等の措置を講ずること。

二 労働基準監督官の臨検時等賃金台帳の閲覧、提出等が必要とされる場合に、直ちに必要事項が明らかにされ、かつ、写しを提出し得るシステムとなっていること。

三 以上による限り、労働基準法第八条の要件を満たすものとして取り扱う。

答 貴見のとおり処理されたい。
〔昭和五〇・一〇・三基収第六五二号〕

△賃金台帳の様式△

問 賃金計算事務の合理化を図るため電子計算機を使用することとした。このため賃金計算は、本店にて一括計算する関係から賃金台帳は本店のみに備え付け、各支店には月別賃金支払計算書を備え付ける

こととしたい。

なお、各個人には個人別明細（月別賃金支払計算書を各人別に切り離す）を渡し、所得税の年末調整終了後は、本店に備え付けておいた賃金台帳を各支店に配布備え付けさせることとしたい。以上の方法をとることが認められるかどうか。

答 照会のごとき取扱いは、各支店に備え付ける月別賃金支払計算書（給料明細書）が賃金台帳としての法定必要記載事項を具備するものである限り、さしつかえない。「昭和三九・六・八 三七基収第二七八四号」

△派遣労働者の労働者名簿と賃金台帳▽

〔昭和六一・六・六基発第三三二号〕 第一百七条関係参照

第110条関係

〈申請書類の取扱い〉

問 申請書類は労働基準法施行規則第五十九条によって、二通提出することになっているが、この二通の取扱いについて一定の方針があれば至急御指示願いたい。

答 施行規則第五十九条によって各種申請書の提出を二通要求しているのは、その内一通は当該労働基準監督署に保管し、他の一通は直ちに「許可する」、「認定する」、「許可しない」、「認定しない」等を記入し、署長印押捺の上申請者に交付することができるように定められたものであるから、その趣旨に従い取扱いについて、

て遺憾のないよう期せられたい。(昭和二一・一一・一五基発第三一五号)

〈事業の継承廃止等の場合の報告〉

問 左の事実があった場合、使用者の報告義務如何。

記

- (一) 事業を継承しようとするとき
- (二) 事業を廃止したとき
- (三) 休業三カ月(季節事業にあっては一カ年)に及ぶとき又は休業後事業を開始したとき
- (四) 事業の名称、事業場所の地名番号、使用者の住所氏名に変更があったとき

答(一) 昭和二十六年四月二日付基収第一二二七号(上記通牒の要旨。(1)許可、認定の申請、届出又は報告の諸手続については、労働関係の実態に変更がない限り、その効力は新会社に引継がれ、改めて手

続をすることを要しない。(2)適用事業報告については、新会社発足に当って、適宜の様式をもって事業場の名称変更に関する報告を提出すれば足りる。)による。

(二)、(三) 報告の必要はない。

(四) 事業の名称又は事業主に非ざる使用者の変更にとどまる場合、報告の必要はない。

(四) 事業の所在地の変更が、地理的変更を伴う場合は(一)により報告を要するも、形式的な変更の場合には、その必要はない。(昭和二三・三・一基収第八四三号、昭和二三・二・一三基発第九〇号)

〈報告の罰則〉

問 法第一百条は行政官庁又は労働基準監督官から要求のあった場合の報告義務を規定しているが、その場合の外本法の規定による報告をしない場合

(例えば適用事業報告をせぬ
場合等) 罰則はないものと解
してよいか

答 規則によって定められた報
告事項は法第百十条に基くも
のであるから、報告の提出を
しない場合には罰則が適用せ
られる。〔昭和二二・一一。
二七基発第四〇一号〕

第112条 関係

△国家公務員及び地方公務員に対する労働基準法の適用関係▽
国家公務員及び地方公務員に

対する労働基準法の適用については、次のとおりであること。

一 国家公務員関係

職員の種類	適用の有無	職権の行使	根拠条文	備考
(一) 一般職員に属する職員				
イ 四現業（国労法二条一項二号の企業）の職員以外の職員	① 適用なし ② 国公法の精神に抵触せず、かつ、同法に基づく法律又は人事院規則で定められた事項に矛盾しない範囲内において準用される。ただし、労働基準監督機関の職権に関する規定は準用されない。		国公法附則一六条 国公法第一次改正法附則三条	（国公法附則一六条） 労基法等は国公法二条の一般職に属する国家公務員には、これを適用しない。
ロ 四現業の職員	① 全面的に適用あり ② 国労法四〇条で適用を排除しない国公法の規定及びこれに関連する人事院規則		国労法四〇条一項一号及び二号	（国労法四〇条一項一号及び二号） 国公法附則一六条及び国公法第一次改正法附則三条は国労法二条二項二号の職員には適用しない。

(二) 特別職に属する職員			
イ 裁判所職員 (裁判官及び 裁判官の秘書 官を除く。)	ロ 国会職員	ハ 防衛庁の職 員	
則の規定は労基 法に優先する。			
① 適用なし	② (一)イ②に同じ	① 適用なし	② 国会職員法で定めた事項等に矛盾 しない範囲内において準用される。 ただし、労働基準監督機関の職権に 関する規定は適用されない。
裁判所職員臨時措 置法一号	国会職員法四五条 一項	防衛庁設置法六一 条一項	自衛隊法一〇八条
(裁判所職員臨時措置法一号) 裁判所職員(裁判官及び秘書官を除く。) の給与等については、国公法の規定 (国公法附則一六条を含む。)を準用 する。	(国会職員法四五条一項) 労基法等は、国会職員には適用しない。	(防衛庁設置法六一条一項) 防衛庁の職員の人事管理等に関する事 項は、自衛隊法の定めによる。	(自衛隊法一〇八条) 労基法等及びこれらに基づく命令は隊 員には適用しない。

二 右記以外の職員	労基法上の労働者である限り全面的に適用あり。	労働基準監督機関	(国公法附則一六条及び国公法第一次改正法附則三条参照。)
-----------	------------------------	----------	------------------------------

二 地方公務員関係

職員の種類	適用の有無	職権の行使	根拠条文	備考
(一) 一般職に属する職員 イ 左記ロ及びハ以外の職員				(地公法五八条三項) 労基法二条、二四条一項、三二条の三から三二条の五まで、三八条の二・二項から五項まで、三九条五項、七五条から九三条までの規定及びこれらに
(イ) 労基法八条一号から一〇号まで及び一三号から一五号までに掲げる事業に従事する職員	二条、二四条一項、三二条の三から三二条の五まで、三八条の二・二項から五項まで、三九条五項、七五条から九三条までの規定及びこれらに	労働基準監督機関	地公法五八条三項及び四項	(地公法五八条四項) 労基法適用の場合における職員の勤務条件に関する労働基準監督機関の職権は、(一)イに従事する職員の場合を除き、人事委員会又はその委任を受けた人事委員会の委員(人事委員会を置かない地公団体ではその長)が行う。

(ロ) 労基法八
条一一号、一
二二号、一
六号に掲げ
る事業に従
事する職員

ロ 地方公営企
業（地公労法
三条一項の企
業）の職員

基づく命令以外は
適用あり。

二条、二四條一
項、三二条の三か
ら三二条の五まで、
三八条の二・二項
から五項まで、三
九条五項、七五條
から九三條まで、
一〇二条の規定及
びこれらの規定に
基づく命令の規定
以外は適用あり。
なお、義務教育諸
学校等の教育職員
については、三七
条が適用除外され
るほか、三三條三
項の適用の特例あ
り。

七五條から八八
条までの規定を除
き全面的に適用あ
り。

人事委員会又は
その委任を受けた
人事委員会の委員
（人事委員会を置
かない地方公共団
体においては、地
方公共団体の長。）

関 労働基準監督機

地公法五八條三
項及び四項

地公企法三九條
（本条は地公労法
一七條の規定によ
って簡易水道事業
の職員に準用され
る。）

（教職給与特例法一〇條）
公立の義務教育諸学校等の教育職員
については、地公法五八條三項本文中
「二条」とあるのは「三三條三項中
「八條一六号」とあるのは「八條一
二号」と、「労働させることができ
る」とあるのは「労働させることがで
きる。この場合において、公務員の健
康及び福祉を害しないように考慮しな
ければならない」と読み替えて同項の
規定を適用するものとし、同法二条」
と、「三一條の五まで」とあるのは
「三一條の五まで、三七條」と（中略）
と読み替えて同項の規定を適用するも
のとする。

（地公企法三六條）
企業職員の労働関係は地公労法の定
めるところによる。

（地公企法三九條）
企業職員については地公法五八條
（常勤の職員に適用される場合に限り、
五八條三項の規定中労基法七五條から
八八條までに係る部分を除く。）の規定
は適用しない。

<p>ハ 地公法五七条に規定する地方公営企業の職員以外の単純労働者</p>	<p>地公企法二条三項により、条例により、地公企法（三九条を含む。）の一部の適用を排除し、そのため地公法五八条の適用がなされる企業については、（一）のイによって労基法が適用される。</p> <p>七五条から八八条までの規定を除き、全面的に適用あり。</p>	<p>労働基準監督機 関</p>	<p>地公労法附則四 項</p>	<p>（地公企法二条三項） 地方公共団体は、条例でその経営する企業に、この法律の全部又は一部を適用することができる。</p> <p>（地公労法附則四項） 地公法五七条の単純な労務に雇用される一般職に属する地方公務員で三条二項の職員（地方公営企業に勤務する一般職に属する地方公務員）以外の者にかかる労働関係について、特別法が制定されるまでの間この法律（一七条を除く。）及び地公企法三七条から三九条までを準用する。</p> <p>地公企法上の管理者（同法七条及び八条参照）は地公法三条三項一号の三により特別職とされる。</p>
<p>（二）特別職に属する職員</p>	<p>労基法上の労働者である限り、全面的に適用あり。</p>	<p>労働基準監督機 関</p>	<p>地公法五八条参 照</p>	

（注）地方公務員災害補償法第二条第一項に規定する者（常時勤務に服することを要する地方公務員）以外の職員については、本法第七五条から第八八条までの規定が適用されるが、それ以外の地方公務員については、これらの規定は適用されない。

〔昭和二三・二・二五基発第三六四号〕

第115条関係

△請求権の消滅と罰則の関係△

問 法第二十六条の休業手当及び災害補償等は労働者の請求を待たず、使用者において当然支払うべきものと解せられるが、第百十五条の請求権の消滅時効の規定及び第八十五条第五項の時効中断の規定等の関係よりすればこれ等の規定は労働者の請求を前提とするものとも解せられるが、これが違反の時期については何れの見解に従い取扱うべきか。即ち労働者の請求あるに拘らず使用者において支払わざる場合初めて違反とすべきか、あるいは請求の有無を問わず

単に使用者が支払をしないという事実を以て違反とすべきか。なお時効により請求権が消滅した場合であっても勿論違反に対する罰則規定の適用は当然あるものと解するが如何。

答 設例の場合は、労働者の請求の有無を問わず、単に使用者が支払をしない事実を以て違反となるものである。なお、時効によって請求権が消滅した場合においても、刑法の一般原則によって罰則規定の適用はある。〔昭和二三・三一七基発第四六四号〕

△退職手当の時効△

イ 法第一一五条の改正は退職手当の保護を図るためその消滅時効期間を二年から五年に延長したものであること。
ロ 昭和六三年四月一日前に生

じた退職手当の請求権の消滅時効は従前どおり二年であること。〔昭和六三・一・一基発第一号〕

△有給休暇の繰越△

〔昭和二二・一二・一五基発第五〇一号〕 第三十九条関係参照

△年次有給休暇の就業規則による繰越制限△

〔昭和二三・五・五基発第六八六号〕 第三十九条関係参照

△年次有給休暇の時効の中断△

〔昭和二三・四・二八基収第一四九七号、昭和二三・五・五基発第六八六号〕 第三十九条関係参照

△年休取得簿の記載と時効の中断△

〔昭和二四・九・二一基収第三〇〇〇号〕 第三十九条関係参照

第116条 関係

△法の適用をうける船舶の範囲▽

船員法の適用をうけず労働基準法の適用をうける船舶については、船員法第一条第二項第一号乃至第三号に掲げられているが、同条同項第二号中「港のみを航行する船舶」については、本年七月十五日法律第一七五号港域法（現行「港則法」（昭和二十三年法律第一七四号）及び同日附政令第一六四号「港域の特例に関する政令」（現行「船員法第一条第二項第二号の港の区域の特例に関する政令」）に基づく七月十六日附運輸省告示第一九二号によって「港」の区域が定められたのに伴って、その範囲が決定され、七月十六日附海

員基第一〇七号で海運総局船員局長（現海上技術安全局長）より各海運局長（現地方運輸局長）宛別紙写のような通牒が発せられているから、地方海運局（現地方運輸局）とも連絡の上監督上遺憾なきを期せられたい。

別紙（写）

海員基第一〇七号

海運総局船員局長

各海運局長殿

船員法第一条第二項第二号に規定する「港のみを航行する船舶」について

船員法第一条第二項第二号に規定する「港のみを航行する船舶」は爾今左記により運用せられたい。

記

- (一) 港の区域は昭和二十三年七月十六日附海員基第一〇六号によること。（通牒略）
- (二) 個々の船舶が「港のみを航行する船舶」に該当するや否

やは、当該船舶の航行の実態に従い決定することとし、その具体的認定は左の標準によること。

- (1) 同一の港の区域内のみを航行する船舶には船員法を適用しない。

- (2) その主たる任務が同一の港の区域内にあって、例外的に港の区域外に航行する船舶には原則として船員法を適用しない。

- (3) その主たる任務上一の港内区域と港外もしくは他の港の区域とを航行する船舶には船員法を適用する。

- (三) 前項の基準に従い、所轄の船舶について、「港のみを航行する船舶」なりや否やの認定を了したる上、その結果を関係当事者に明らかにしめる措置を講ずると共に地方労働基準監督署その他の関係官署との連絡を密にし、監督上

の遺憾なきを期すること。

なお認定の結果は取纏め船員局宛報告すること。

備考 本通達第二項第二号にいう原則に対する例外は、ある企業体に所属する船舶の殆ど凡てが、同項第三号により船員法の適用を受ける場合において、その他の船舶に対し労務管理の必要上特に便宜的に船員法を適用する場合等極めて厳格に解すべきである。この場合においても同項第一号に該当する船舶には船員法を適用する余地のないことはいうまでもない。(昭和二三・八・一三基発第一一八一号)

第121条関係

〈従業者の範囲〉

両罰の原因たる違反行為の範囲は、法第十条の使用員の範囲より狭く、従業者以外の者の違反行為については、事業主に責任はないこと。〔昭和二三・九・一三発基第一七号〕

〈従業者の具体的範囲〉

問(一)、昭和二十二年九月十三日附発基第一七号通牒中法第二百一十一条関係の「両罰の原因たる違反行為の範囲は法第十条の使用員の範囲より狭い」を具体的に説明されたい。

(二) 従業者以外の者の違反としてどんな例があるか。

(三) 課長、部長等謀議の上違反行為をなした場合関係者全部が違反となるのか。裁決は上席者がした場合も同じか。

(四) 代理人の例を示されたい。

(五) 代理人、使用人以外の従業者とは家族たる従業者の如きものか。

答(一)、(二) 当該事業の従業者でない者で労働者に関する特定事項(例えば労働契約の締結)について委任された者が、事業主の関与しない法違反の行為(例えば法第十四条違反の労働契約の締結)をする場合の如きである。

(三) 見解の通り。

(四) 支配人の如きである。

(五) 見解の如く家族たる従業員が該当する場合もあり得るが、最も典型的な例は代表権なき取締役の如きである。〔昭和二三・三・一七基発第四六一

号、昭和二三・二・一三基発第九〇号〕

〈違反行為者〉

問 法第二百一十一条における違反行為者たる資格には従業者たる身分が必要であり、法第十条の使用員よりもその範囲は限定されるが、その従業者は法第十条の使用員の資格を有する者に限るとみなして差支えないか。

答 見解の通り。〔昭和二三・一一・九基収第二九六八号〕

〈在日米軍間接雇用労働者に対する違反行為者〉

問 特別調達庁は、地方庁に在日米軍関係間接雇用労働者の管理(労働者の雇用、在日米軍への提供、給与の決定、支払等)を委任しているが、日本政府機関(特別調達庁、都

道府県、同涉外労務管理事務所等）が労働基準法にいう「使用者」であると認定された場合、労働基準法に違反する事実に対する責任は、委任をうけた都道府県知事がこれを負うべきか、それとも委任した特別調達庁長官がこれを負うべきであるか。

答 労働基準法にいう使用者とは、当該事項について権限を与えられているものをいうのであって、固有の権限であるのと、委任による権限であるかを問わない。〔昭和二四・六一八基発第一九二六号〕

△事務代理の懈怠と罰則の適用について▽

〔昭和六二・三・二六基発第一六九号〕 第十条関係参照