

# 労働基準法の解説と様式

労働基準法は、労働者の労働条件の最低基準を定めた法律で、労働者（パートタイム労働者等を含む）を使用するすべての事業場に適用されます。

ここでは、労働基準法の中でも、ポイントとなる部分を掲載しています。

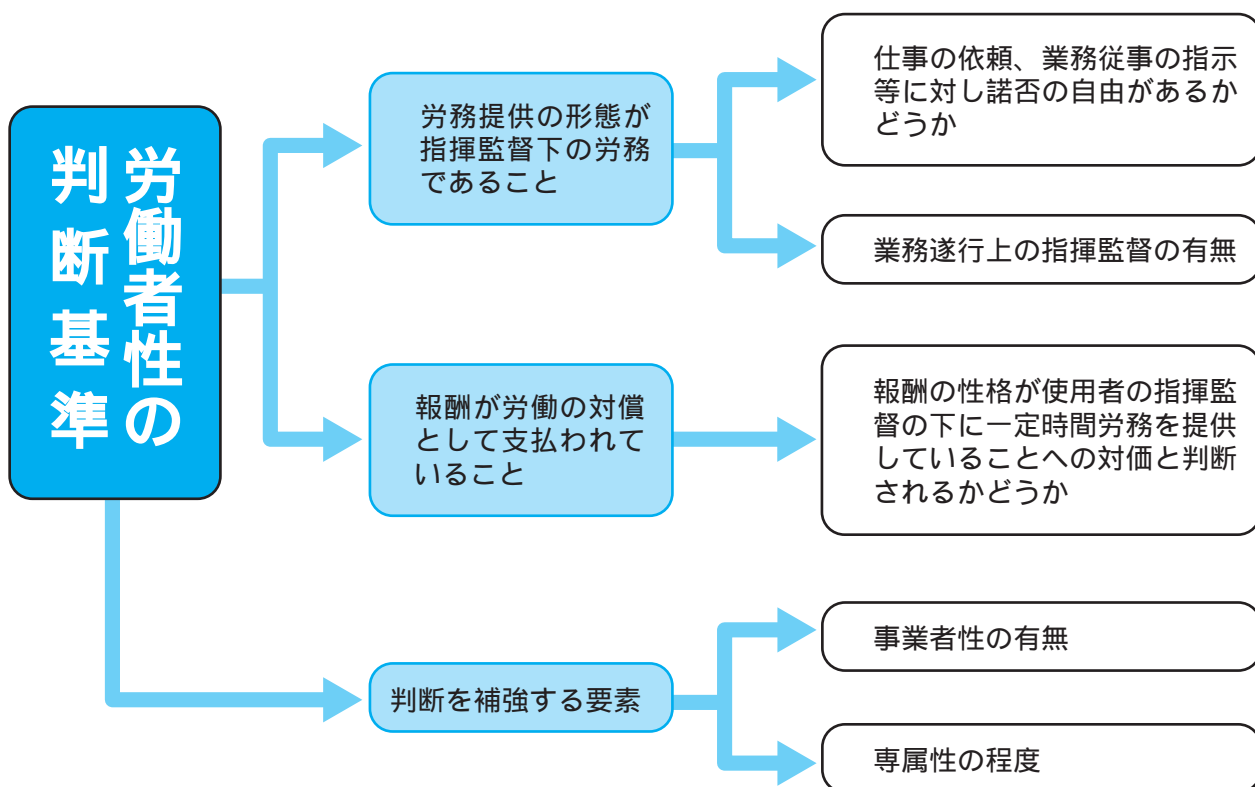
## 1 総則

### 1 労働者(法第9条)

- 「労働者」とは、職業の種類を問わず、事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者をいいます。

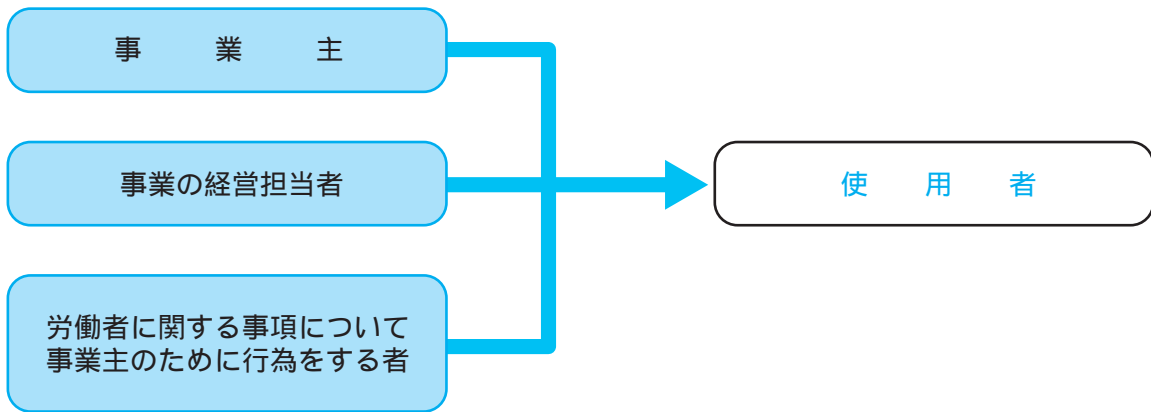
労働基準法が適用される労働者とは、 $\left( \begin{array}{l} (1) \text{ 職業の種類を問わず} \\ (2) \text{ 事業または事務所に使用され、} \\ (3) \text{ 賃金を支払われる者} \end{array} \right)$ をいいます。

- 労働基準法上の労働者性の判断基準は以下のとおりです。



## 2 使用者(法第10条)

- 「使用者」とは、事業主又は事業の経営担当者、事業の労働者に関する事項について、事業主のために行為をするすべての者をいいます。



## 3 賃金(法第11条)

- 「賃金」とは、賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいいます。  
労働協約、就業規則、労働契約等によってあらかじめ支給条件が明確に定められている賞与や退職金等も賃金に含まれます。

## 4 平均賃金(法第12条)

- 「平均賃金」とは、これを算定すべき事由の発生した日以前3か月間に、その労働者に対し支払われた賃金の総額を、その期間の総日数で除した金額をいいます。  
また、賃金締切日がある場合は、その起算日は直前の賃金締切日となり、雇い入れ後3か月に満たない者についての計算期間は雇い入れ後の期間になります。

$$\text{平均賃金} = \frac{\text{3か月間に支払われた賃金総額}}{\text{3か月間の総日数}}$$

- 平均賃金は、解雇予告手当、休業手当、年次有給休暇の賃金、災害補償、減給制裁の限度額を算定する際の基準として用いられます。