

1 適用範囲、労働者と使用者

(1) 労働基準法の適用範囲

ア 原則

労働者を使用する事業は、その種類・規模に関係なく労働基準法の適用を受けます。
「事業」…業として継続的に行われているもの。営利・非営利を問わない。

イ 国際的な適用範囲

- ① 日本国内で行われる事業であれば、事業主又は労働者が外国人であっても、法令・条約に特別の定めがある場合を除き、労働基準法は適用されます。
- ② 日本の企業から海外に労働者が行く場合
 - ・国外に支店等が設けられ、それが独立した事業である場合は適用されません。
 - ・独立した事業ではなく出張作業の場合は、国内にある事業の一部として国外での作業にも適用されます。

ウ 適用の単位

労働基準法は企業単位ではなく、事業単位(工場、営業所等の事業場)で適用します。

⇒事業場ごとに法定の各種報告・届出・申請、書類の作成・保管等を行うことが必要です。

一の事業とは、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います。

〔一の事業であるかどうかの判断基準〕

- ① 主として場所的観念によって決定し、同一の場所にあるものは原則として一個の事業とし、場所的に分散しているものは原則として別個の事業とします。
- ② 同一の場所にあっても、労働の態様が著しく異なる部門であって、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分され、かつ、主たる部門と切り離して労働基準法の適用を受けることが適当である場合には、別個の事業とされます。
(具体例:工場内の食堂、診療所等)
- ③ 場所的に分散している事業であっても、規模が非常に小さく独立性のないものは、直近上位の機構と一括して一つの事業とされます。(具体例:新聞社の通信部)

エ 適用除外 (労働基準法第 116 条)

- ① 同居の親族のみを使用する事業には適用されません。
「親族」…6親等内の血族、配偶者、3親等内の姻族
- ② 家事使用人については適用されません。
 - ・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は家事使用人に該当します。

・「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ません。

③船員法に規定する船員については、総則と罰則の一部の規定のみ適用されます。

(2)労働者と使用者（労働基準法第9条、第10条）

ア 労働者（労働基準法第9条）

①職業の種類を問わず、②事業または事務所に使用され、③賃金を支払われる者をいいます。

〔労働者性の判断基準〕

《使用従属性に関する判断基準》

①労務提供の形態が指揮監督下の労働であること

仕事の依頼・業務に従事すべき旨の指示等に対する諾否の自由があるか

業務遂行上の指揮監督を受けていないか

・業務の内容、遂行方法について使用者の具体的な指揮命令を受けているか

・使用者の命令、依頼による通常予定されている業務以外の業務に従事することがあるか

勤務場所及び時間が指定され、管理されるなど拘束性があるか

労務提供に代替性が認められているか

②報酬が労務の対償として支払われること

報酬の性格が使用者の指揮監督の下に一定時間労務を提供していることへの対価と判断されるかどうか

《判断の補強要素》

①事業者性の有無

機械・器具を自ら負担していないか

報酬額ほどの程度か

②専属性の程度

他者の業務に従事することが制度的に制約され、また、時間的にも事実上困難かどうか

報酬の生活保障的な要素が強いかどうか

イ 使用者（労働基準法第10条）

①事業主、②事業の経営担当者、③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者をいいます。

・「事業主」…法人組織の法人そのもの、個人事業主

・「事業の経営担当者」…法人の代表者、役員等

・「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者」…労働条件の決定、業務命令の発出、具体的な指揮監督等を行う者