

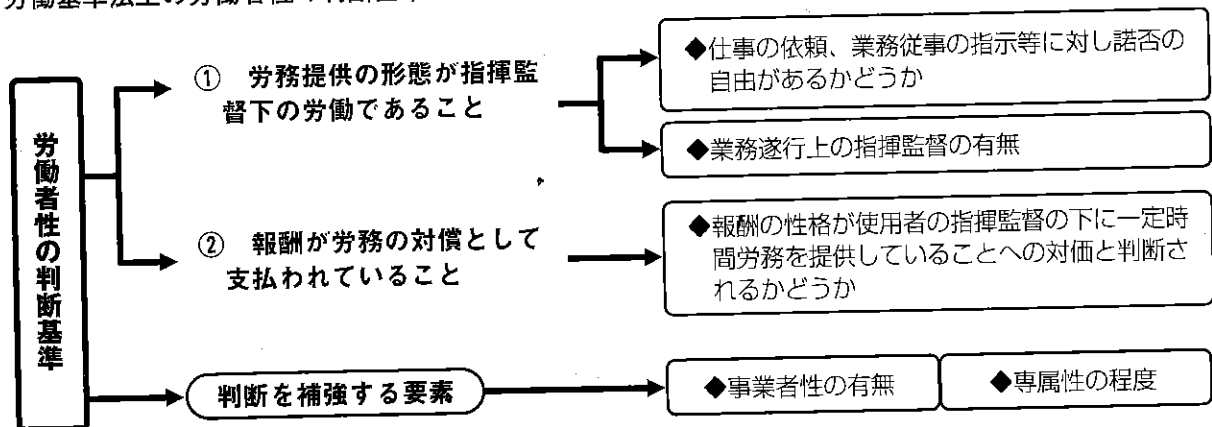
労働基準法の解説と様式

1 定義等

労働者(第9条)

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

▶▶ 労働基準法上の労働者性の判断基準



賃金(第11条)

- 1 賃金とは、名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいいます。
- 2 就業規則などであらかじめ支給条件が明確に定められている賞与や退職金なども賃金に含まれます。

平均賃金(第12条)

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

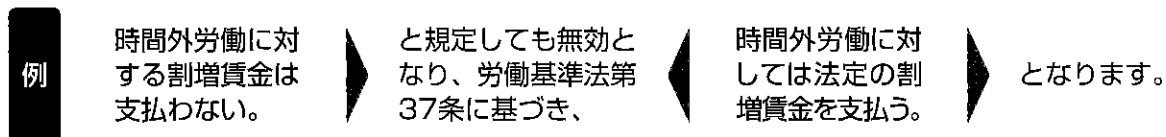
○賃金締切日がある場合は、その起算日は直前の賃金締切日です。

○雇入れ後3か月に満たない者については、計算期間は雇入れ後の期間です。

② 労働契約と解雇・退職

労働基準法違反の契約（第13条）

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

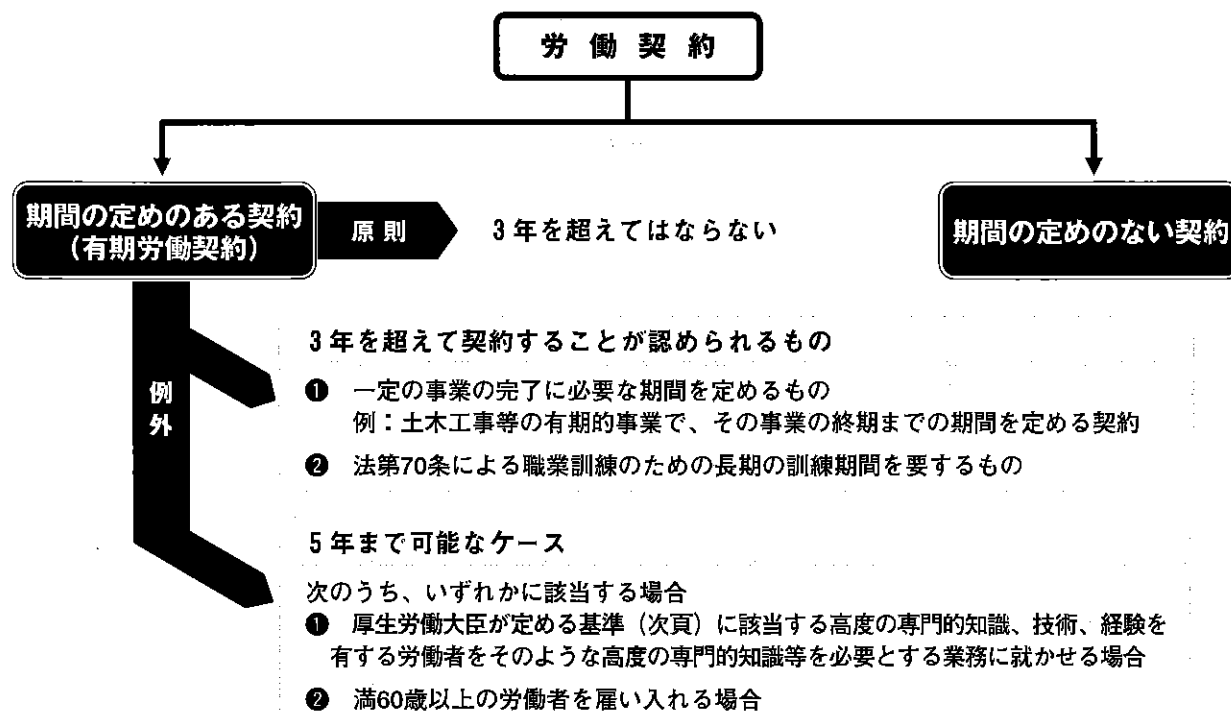


労働契約期間（第14条）

労働契約の期間は、期間の定めのないものを除き、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののほかは、3年（特定の業務に就く者を雇い入れる場合や、満60歳以上の者を雇い入れる場合には5年）を超えてはなりません。

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

▶▶ 労働契約の期間の上限



有期労働契約（一定の事業の完了に必要な期間を定めるものを除き、その期間が1年を超えるものに限り）を締結した労働者（5年までの契約が認められる場合を除きます）は、労働契約の期間の初日から1年を経過した日以後においては、使用者に申し出るにより、いつでも退職することができます（暫定措置です）（第137条）。