

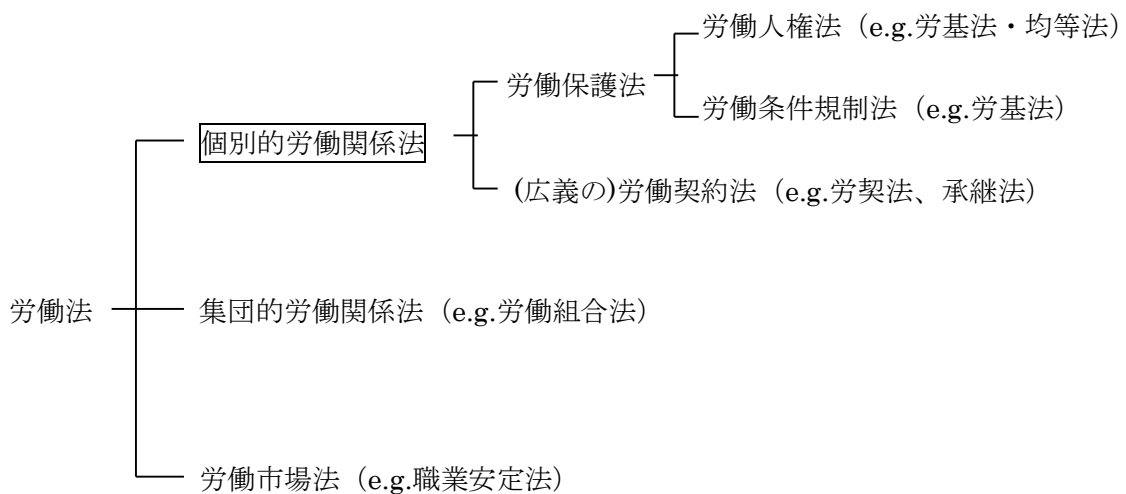
2. 個別的労働関係法総論 (荒木 39~69 頁)

第2回講義のねらい 「労働法の3分野のうちの「個別的労働関係法」についての総論的考察を行う。個別的労働関係法はさらに「労働保護法」と「(広義の)労働契約法」に分類されるが、労働保護法の中心的な法律である労働基準法の展開や、履行確保の仕組み、等を検討する。労働契約法についての詳しい検討は、労働保護法の後に行う。

課題1 労働法の3分野のうちの一つ「個別的労働関係法」はどのように位置づけられるのだろうか。労働保護法と労働契約法とはどう異なるのか。

1. 労働法の体系と個別的労働関係法(荒木 20-21 頁)

a. 労働法の体系



b. 労働保護法と(広義の)労働契約法

課題2 労働基準法が個別的労働関係法、特に労働保護法の中核的法律と位置づけられているのはなぜ?

2. 労働保護法の基本法としての労働基準法

a. 労働基準法の基本理念

b. 関係法令の分離独立と規制の再編

c. 労働保護法の基本法としての労働基準法

課題3 労働基準法は、どの実効性を高めるためにどのような仕組みを用意しているのだろうか。

3. 労働基準法の効力・履行確保手段

- a. 強行的直律的効力（労働基準法 13 条）
- b. 付加金
- c. 罰則
- d. 行政監督制度

4. 労働基準法の適用対象となる労働者とは？

課題4 自己所有のトラックを持ち込んで製品運搬業務に従事する運転手（備車運転手）X は、「この契約は業務処理請負契約であり、労働基準法等の労働法規の適用はないことを甲〔労務提供者〕および乙〔労務受領者〕は確認する。」という条項を含み、「業務処理請負契約」というタイトルのついた契約書に署名押印して就労していた。しかし、X は製品の積込み作業中に転倒し負傷してしまった。そこで X は、労基署長に対して、労災保険法上の労働災害補償（療養補償給付・休業補償給付）を求めたところ、労基署長は X は労基法上の労働者にはあたらないとして、不支給処分を行った。

Q1：上記のような契約を締結した以上、X は労基法上の労働者たりえないのか。

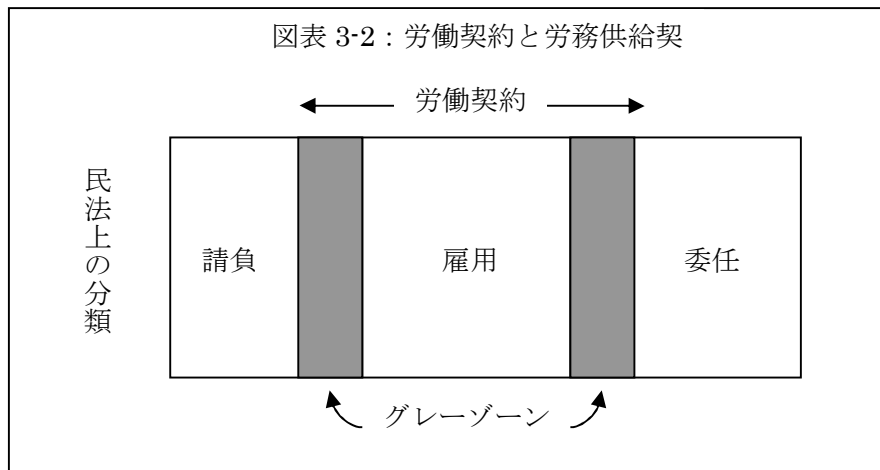
Q2：X が契約締結時には、税法上のメリットや就労の自由度などから、むしろ積極的に業務処理契約を締結していた場合はどうか。

参考：労働判例百選¹（横浜南労基署長（旭紙業）事件

a. 労働契約(雇用契約)と請負・委任

図表 3-1 雇用・請負・委任の区別

	請負	雇用	(準) 委任
契約の目的	仕事の完成	労務供給自体	労務供給自体
労務供給の態様	労務供給者の裁量	使用者の指揮命令	労務供給者の裁量
典型例	大工	工場労働者	医師



b. 労基法上の「労働者」概念とその判断基準

労基法 9 条：「労働者とは、職業の種類を問わず、事業又は事務所に①使用される者
で、②賃金を支払われる者」

昭和 60 年労働基準法研究会報告

- i. ①使用される者：使用者の指揮監督下で労働する者
- ii. ②賃金を支払われる者：労務対償性のある報酬を受け取る者
- iii. 判断補強要素：事業者性・専属性

c. グレーゾーンの判断方法と拡張解釈アプローチ・制度対処アプローチ

- i. 当事者の意志
- ii. 統一的労働者概念・相対的労働者概念
- iii. 拡張解釈アプローチ・制度対処アプローチ

5. 労基法上の使用者

a. 労働契約上の使用者

- i. 黙示の労働契約の成立
- ii. 法人格否認の法理

b. 労基法の責任主体としての使用者（労基法 10 条）

課題5 個別的労働関係法のもう一つの柱である（広義の）労働契約法における労働者・使用者・履行確保の仕組みはどうなっているだろうか。

6. 労働契約法上の労働者・使用者・履行確保メカニズム