

## 労働基準法

### 第1部 総則

#### 【1】労働基準法とは？

憲法第27条第2項の「賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれに定める。」という規定に基づいて昭和22年4月に制定された労働者の**労働条件**についての統一的保護法典であって、「すべての国民は健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する。」という憲法第25条（生存権）の精神を労働者に実現しようとするものです。

#### 講師コメント

労働関係科目の中心となる法律が労働基準法。民法（一般法）に対する特別法で、**民法の規定より優先**。

#### 労働基準法の体系

第1章 総則	基本原則としての労働憲章の規定のほか、用語の定義を規定	最重要
第2章 労働契約	労働契約の成立と終了に関する労働保護法上必要な総則的事項と解雇制限について規定	最重要
第3章 賃金	労働条件の重要な部分である賃金について労働者保護のために必要な規則を規定	最重要
第4章 労働時間、休憩、休日及び年次有給休暇	8時間労働制・一斉休憩・週休制などの原則と例外措置、時間外労働・深夜労働・休日労働に対する割増賃金などについて規定	最重要
第5章 安全衛生	労働安全衛生法に既定	
第6章 年少者 第6章の2 妊産婦等	年少者の雇用についての規制、就業制限、女性の産前産後の休業等を規定	重要
第7章 技能者の養成	職業訓練生等の就業について規定	
第8章 災害補償	労働者の業務上の負傷・疾病について、使用者に一定の補償を義務規定	
第9章 就業規則	就業規則の作成・効力等について規定	重要
第10章 寄宿舎	寄宿舎に関する規制について規定	
第11章 監督機関	監督機関の組織・権限について規定	
第12章 雑則	労働者名簿・賃金台帳の作成義務、適用除外などについて規定	重要
第13章 罰則	違反内容の軽重で4種類の罰則を規定	

#### 講師コメント

「最重要」、「重要」箇所を中心に学習します。

#### 【2】適用事業

##### 労働者を1人でも使用する事業又は事務所

##### ココまでチェック！

- ①日本国内にある外国人の経営する会社、外国人労働者についても、法令又は条約に特別の定めがある場合を除き、全面的に適用します。
- ②工場、事務所、店舗のように一定の場所において相関連する組織の下に業として継続的に行われる作業の一体を言い、必ずしも経営上一体をなす支店、

#### 講師コメント

定義、要件は正確に！

- 適用事業
- 使用者
- 労働者
- 適用除外

工場等を総合した全事業を指すものではありません。1つの事業であるかどうかは、主として同一の場所で行われているかどうかによって決定します。

- ③同一場所にあっても、労働態様が著しく異なる部門（例えば、工場内の診療所、食堂など）がある場合には、その部門が主たる部門と従事労働者、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適用を定めることによって法がより適切に運用できる場合には、その部門を1つの独立の事業とし、場所的に分散している事業であっても、出張所や支所等著しく小規模であり独立性のないものは、直近上位の機構と一括して1つの事業とします。

### 【3】適用除外（労働基準法が適用されない者）

同居の親族のみを使用する事業または事務所
家事使用人
国家公務員、地方公務員、船員など

#### ココまでチェック！

- ①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家事を行う者は家事使用人ではなく労働者です。
- ②公務員・船員等は、労基法の全部または一部が適用されません。

一般職の国家公務員（現業を除く）	労基法の適用がないが、特定独立行政法人等（独立行政法人国立印刷局、独立行政法人造幣局、国有林野事業）については、全面的に適用。
一般職の地方公務員	労基法の一部が適用、また地方公営企業の職員については全面適用。

**講師コメント**  
公務員と労働基準法の関係は正確に！

- ※特別職の地方公務員は労基法が適用されます。
- ※船員法の適用を受けない船員については労基法が適用されます。

### 【4】労働者

事業又は事務所に使用される者であること
賃金を支払われる者であること

#### ココまでチェック！

- ①個人経営の企業主、法人、団体、組合の代表者や執行機関のように事業主体との間に使用従属関係のない者は労働者には該当しません。
- ②社長・取締役など名称の如何を問わず業務の指揮、監督にある者であっても、労働を提供して賃金を支払われている場合は労働者に該当します。
- ③請負・委任の形をとる場合は、使用従属関係にあるか否かと、報酬が仕事の完成や事務処理に対して支払われているか、労働の対償として支払われているかによって、労働者か否かが決まります。
- ④パートタイマー・学生アルバイトも労働者です。

**講師コメント**  
2つの要件を満たすことが大前提です。

労働者に該当	パートアルバイト、日雇、臨時等の労働者、新聞配達人、チップのみで生活している旅館・料理店の女中・仲居等、法人の重役で業務執行権または代表権を持たない者が工場長・部長の職にあつて賃金を受ける者、同居の親族で常時同居の親族以外の労働者を使用する事業において他の労働者と同一の労働条件で使用される者 等
労働者でない	同居の親族（原則）、家事使用人、下請負人、家庭において行う賃加工労働者（家内労働者）、生命保険の外務嘱託、競輪選手、個人経営の企業主、法人・団体・組合の代表者または執行機関たる者

### 【5】使用者

事業主	個人事業では事業主個人、会社・法人では法人そのもの。
経営担当者	事業経営一般について権限と責任を負う者をいうが、経営上の損益が帰属しない点で事業主と異なる。
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する者	労働条件の決定、業務命令の発出などの指揮命令ないし監督をするものをいい、部長、課長などの名称・形式にとらわれず、実質的に一定の権限を与えられているか否かによって判断されます。 労働者の地位にある者でも労基法上の使用者に該当することがあります。

#### 講師コメント

「事業の労働者に関する・・・」定義が長くても正確に把握！

#### ココまでチェック！

- ①名称が部長・課長等の管理職的な名称であっても、権限がなく、単に上司の命令の伝達者にすぎない場合、使用者とはみなされません。
- ②派遣労働者は、労働契約・賃金・年次有給休暇・災害補償・就業規則等の規定は派遣元が、労働時間・休憩・休日等の規定は派遣先が責任を負います。
- ③在籍出向労働者は、出向元及び出向先に対して、それぞれ労働契約関係が存在する限度で労基法が適用され、連帯して責任を負うのではなく、それぞれその権限と責任に応じて分担して使用者としての責任を負います。

### 【6】基本原則

労働条件の原則	労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければなりません。労働条件の基準は、最低のものであるから、労働関係当事者は、この基準を理由に労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上をはかるように努めなければなりません。	ココまでチェック！ <ul style="list-style-type: none"> <li>● 「労働条件」は賃金・労働時間・休憩・休日・休暇はもとより、安全・衛生・災害補償に関する条件はもちろん、労働者の職場におけるすべての待遇をいう（雇入れは除く）。</li> <li>● 労基法各条文の解釈にあたっての基本的な理念を宣明した者であるから、労働条件の原則、労使対等決定の原則に違反しても罰則規定はありません。</li> </ul>
労使対等決定の原則	労働条件は、労働者と使用者が対等の立場において決定すべきものです。労働者及び使用者は、労働協約、就業規則及び労働契約を遵守し、誠実に	ココまでチェック！ <ul style="list-style-type: none"> <li>● 「労働協約」は、使用者と労働組合またはその団体との間に結ばれる労働条件等に関する合意文書。その効力は書面に作成し両当事者が署名または記名押印することで発生します。</li> </ul>

	各々その義務を履行しなければなりません。	
<b>均等待遇の原則</b>	使用者は <b>労働者の国籍、信条または社会的身分</b> を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、 <b>差別的取扱をすることはできません。</b>	<b>ココまでチェック！</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>「信条」とは、例えば特定宗教の信者であるとか、特定政党の党員であるなど宗教的もしくは政治的信念をいいます。</li> <li>「社会的身分」とは、生来の身分をいい、事業場内での職制上の地位（部長・社員とか正社員・パート等）は除きます。</li> <li>差別的取扱の理由に性別が含まれていないが、<b>男女雇用機会均等法</b>で雇入れも含めて、差別的取扱禁止規定があります。</li> </ul>
<b>男女同一賃金の原則</b>	使用者は、労働者が <b>女性であることを理由として、賃金</b> について、男性と <b>差別的取扱をすることはできません。</b>	<b>ココまでチェック！</b> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>職務・能率・技能等</b>によって個々の男女労働者について格差を設けても、差別的取扱に該当しません。</li> <li>不利だけでなく、<b>有利に取り扱う場合も違反</b>となります。</li> <li>就業規則に賃金について男女差別となる規定が残っている場合で、現実はその規定は実行されず賃金差別待遇の事実がなければ、その規定は無効であり違法となりません。</li> </ul>
<b>強制労働の禁止</b>	使用者は、 <b>暴行・脅迫・監禁</b> その他精神または身体を不当に拘束する手段によって、 <b>労働者の意思に反して労働を強制させることはできません。</b>	<b>ココまでチェック！</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>強制労働が現実に行われたかどうかを問わず、労働を不当に強要すれば、違法となります。</li> <li>罰則は、「<b>1年以上10年以下の懲役又は20万円以上300万円以下の罰金</b>」と労基法上最も重い罰則です。</li> </ul>
<b>中間搾取の排除</b>	何人も、法律に基づいて許される場合の外、業として <b>他人の就業に介入して利益を得ることはできません。</b>	<b>ココまでチェック！</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>労働者派遣については、<b>派遣元、労働者、派遣先との関係</b>を合わせたものが全体として<b>労働関係</b>です。労働関係に第三者が介入する中間搾取には該当しません。</li> <li>中間搾取が禁止されているのは使用者だけでなく、また個人・団体または公人・私人を問いません。</li> <li>法律で許される場合：職業安定法など</li> </ul>
<b>公民権行使の保障</b>	使用者は、労働者が労働時間中に、 <b>選挙権</b> その他 <b>公民としての権利</b> を行使し、または <b>公の職務</b> を執行するために <b>必要な時間を請求</b> した場合においては、 <b>拒むことはできません。</b>	<b>ココまでチェック！</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>公民権の行使中、公の職務に従事する時間中の給与で<b>有給・無給かは当事者間の自由な取り決め</b>によります。</li> <li>権利の行使または公の職務の執行に<b>妨げがない限り</b>、請求された時刻を<b>使用者が変更</b>することは許されます。</li> <li>公職就任を使用者の承認にかからしめ、その承認なくして公職就任者を懲戒解雇する旨の就業規則条項は無効と解されています。</li> </ul>

《公民権行使》

該当	不該当
選挙権・被選挙権、特別法の住民投票、地方自治法による住民の直接請求、行政事件訴訟法に規定する民衆訴訟 等	一般の訴権の行使、候補者に対する選挙応援 等

《公の職務とは》

該当	不該当
衆議院議員・労働委員会の委員・労働審判員等の職務、民事訴訟法の規定により証人の職務、公職選挙法による選挙立会人の職務 等	予備自衛官の防衛招集・訓練招集に応じること 非常勤の消防団員が訓練招集に応じること 等

過去問題チェック

1	死亡労働者の退職金支払いは権利者に支払うが、就業規則で、民法の遺産相続の順位によらず、労働基準法施行規則の遺族補償を受けるべき遺族の順位によることとすることができる。	○ 一般法としての民法より、特別法として労働基準法の規定が優先される。	H24-1-B
2	差別的禁止事由として掲げている「信条」とは、政治的信条や思想上の信念を意味し、宗教上の信仰は含まれない。	× 宗教上の信仰も含まれる。	H24-4-A
3	公民権行使のための必要な時間を請求した場合、使用者は拒んではならないとし、また有給扱いとすることが求められる。	× 有給・無給は当事者間の自由なとき決めによる。	H24-4-C
4	使用者とは、事業主または事業の経営担当者その他その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、管理監督者以上の者をいう。	× 管理監督者以上に限定されない。部長・課長の名称にとらわれず実質的な権限で判断する。	H24-4-D
5	労基法の均等待遇の原則では、憲法第 14 条と同じ事由で、人種、信条、性別、社会的身分又は門地を理由として労働条件の差別的取扱いを禁止している。	× 国籍、信条または社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱いをしてはならない。	H23-1-A
6	何人も、他の法律の定め如何にかかわらず、業として他人の就業に介入して利益を得てはならない。	× 「法律に基づいて許される場合のほか」である。	H23-1-B
7	公職の就任を使用者の承認にかからしめ、その承認なくして公職に就任した者を懲戒解雇する旨の就業規則条項は、労基法の公民権行使の保障の規定に違反し無効とすべきであると判例では解されている。	○	H23-1-C
8	事業または事務所に使用され、賃金を支払われる者は、いかなる家事使用人にも労基法が適用される。	× 原則、家事使用人には労基法は適用されない。	H23-1-D
9	賃金とは、賃金、給料、俸給、手当、賞与その他名称を問わず、労働の対償として使用者または顧客が労働者に支払うすべてのものをいう。	× 顧客から労働者に支払うものは賃金ではない。	H23-1-D

10	均等待遇の原則が禁止する労働条件の差別的取扱いには、「雇入れ」における差別も含まれるとするのが最高裁の判例である。	× 含まれない。	H21-1-B
11	男女同一賃金の原則が禁止するものに、賃金について女性を男性より有利に扱う場合も含まれる。	× 含まれない。	H21-1-C
12	労働者の意思に反する強制労働については、労働基準法上、最も重い罰則が規定されている。	○ 「1年以上10年以下の懲役又は20万円以上300万円以下の罰金」である。	H21-1-D