労働基準法

目　次　CONTENTS　　労働基準法

1　総則 ---------- 1
1　労働条件の原則（法1条）
2　労働条件の決定（法2条）
3　均等待遇（法3条）、男女同一賃金の原則（法4条）
4　強制労働の禁止（法5条）
5　中間搾取の排除（法6条）
6　公民権行使の保障（法7条）
7　労働者（法9条）、使用者（法10条）
8　賃金（法11条）
9　平均賃金（法12条）

2　労働契約の締結時の規制 ---------- 9
1　契約期間等（法14条）
2　労働条件の明示（法15条、則5条）
3　即時労働契約の解除と帰郷旅費（法15条２項・３項）
4　賠償予定の禁止（法16条）
5　前借金相殺の禁止（法17条）
6　強制貯金の禁止（法18条）

3　労働契約の終了時の規制 ---------- 18
1　解雇関係のまとめ
2　退職時等の証明（法 22 条 1 項～3 項）
3　通信等の禁止（法 22 条 4 項）
4　金品の返還（法 23 条）

4　賃金 ---------- 23
1　賃金支払いの 5 原則（法 24 条）
2　非常時払い（法 25 条）
3　休業手当（法 26 条）
4　出来高払制の保障給（法 27 条）

5　労働時間、休憩、休日 ---------- 27
1　法定労働時間
2　災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働等（法 33 条）
3　休憩（法 34 条）
4　休日（法 35 条）
5　時間外及び休日の労働
6　時間外、休日及び深夜の割増賃金（法 37 条）
7　変形労働時間制の整理
8　事業場外労働のみなし労働時間制
9　専門業務型裁量労働制と企画業務型裁量労働制

6 年次有給休暇 ---------- 48
1 年次有給休暇の発生要件（39 条１項）
2 出勤率の算定
3 付与日数
4 年次有給休暇の請求（法 39 条５項）
5 比例付与と計画付与
6 時間単位年休（法 39 条４項）
7 使用者による時季指定義務（法 39 条７項・８項）
8 年次有給休暇中の賃金（法 39 条９項）

7 労働時間等の規定の適用除外 ---------- 57
1 労働時間等に関する規定の適用除外
2 高度プロフェッショナル制度

8 年少者 ---------- 60
1 年齢による規制内容の違い
2 年少者の深夜業
3 年少者の危険有害業務の就業制限
4 年少者の坑内労働の禁止

9 妊産婦等 ---------- 62
1 坑内業務の就業制限
2 就業制限等の比較
3 時間外労働の制限の請求等
4 育児時間
5 生理日の就業が著しく困難な女性に対する措置（生理休暇）

10 就業規則 ---------- 65
1 就業規則の作成及び届出の義務（法 89 条）
2 作成の手続き（法 90 条）
3 制裁規定の制限
4 法令及び労働協約との関係

11 寄宿舎生活の自治 ---------- 68
1 寄宿舎生活の自治
2 寄宿舎生活の秩序

12 雑則 ---------- 69
1 労働者名簿・賃金台帳
2 記録の保存
3 付加金の支払
4 時効
5 両罰規定

13 横断整理 ---------- 72
1 労使協定
2 行政官庁の認定
3 行政官庁の許可

2027　労働基準法

1　総則

1　労働条件の原則（法１条）

① **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**でなければならない。
② この法律で定める**労働条件の基準**は**最低のもの**であるから、**労働関係の当事者**は、**この基準を理由**として**労働条件を低下させてはならない**ことはもとより、その向上を図るように努めなければならない。

ここもチェック！！

□　「人たるに値する生活」については、労働者本人のみではなく、その標準家族をも含めて考えるべきものとされている。

□　法１条は、労働条件に関する基本原則を明らかにしたものであって、標準家族（※）の範囲は、その時その社会の一般通念によって理解されるべきものである。

※　標準家族について具体的な範囲は定められていない。

□　「労働条件」とは、賃金、労働時間等のほか、解雇、災害補償、安全衛生、寄宿舎等を含む労働者の職場におけるすべての待遇のことである。なお、「解雇」は労働条件に含まれるが、雇入れは含まれない。

□　「この基準を理由として」とは、労働基準法に規定があることが、その労働条件低下の決定的な理由となっている場合をいう。したがって、社会経済情勢の変動等他に決定的な理由があれば、本条に抵触するものではない。

2　労働条件の決定（法２条）

① **労働条件**は、**労働者と使用者**が、**対等の立場**において**決定**すべきものである。
② **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**に各々その**義務を履行**しなければならない。

ここもチェック！！

□　「対等の立場」とは、社会的、経済的な力関係を離れて相互の人格を尊重する立場を意味するが、実際には個々の労働者と使用者の間では事実上困難であるので、団結権、団体交渉権の保護というもの（日本国憲法 28 条で保障し、労働組合法がその実効性を担保している）がこれを確保する働きをすることになる。しかし、法２条１項は、その原則を明らかにしたのみであり、現実に労働組合があるかどうか、また、団体交渉で決定したかどうかは、問われない。

□　労働者及び使用者の双方に対して労働協約、就業規則又は労働契約の遵守義務を課しているが、これは一般的原則を宣言する規定（訓示的な規定）とされており、それが労基法の他の条項に抵触するものでない限り、罰則の適用はない。

□　労働協約、就業規則又は労働契約の履行に関する争いについては、それが労働基準法各本条の規定に抵触するものでない限り、監督権行使に類する積極的な措置をなすべきものではなく、当事者間の交渉により、又はあっせん、調停、仲裁等の紛争処理機関、民事裁判所等において処理されるべきものであるとされている。

□　寄宿舎規則の遵守（法 95 条 4 項）「使用者及び寄宿舎に寄宿する労働者は、寄宿舎規則を遵守しなければならない」も、いわゆる訓示規定であり、罰則の適用はない。

□　訓示規定等であり**罰則の適用がない**もの

法 1 条（労働条件の原則）
法 2 条（労働条件の決定）
法 94 条 1 項（寄宿舎における私生活の自由）
　　⇒2 項（寄宿舎生活に必要な役員の選任に干渉した場合⇒罰則の適用がある）
法 95 条 4 項（寄宿舎規則の遵守）
法附則 136 条（年次有給休暇の取得に係る不利益取扱い）

3　均等待遇（法 3 条）、男女同一賃金の原則（法 4 条）

	差別理由	差別禁止事項
均等待遇（法 3 条）	国籍、信条又は社会的身分	賃金、労働時間その他の労働条件
男女同一賃金の原則（法 4 条）	女性であること	賃金

ここもチェック！！

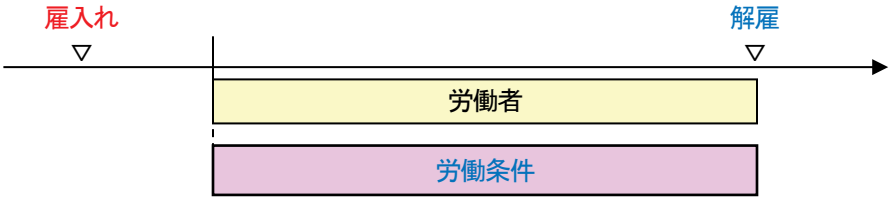
□　企業者は、経済活動の一環としてする契約締結の自由を有し、自己の営業のために労働者を雇用するにあたり、いかなる者を雇い入れるか、いかなる条件でこれを雇うかについて、法律その他による特別の制限がない限り、原則として自由にこれを決定することができるのであって、企業者が特定の思想、信条を有する者をそのゆえをもって雇い入れることを拒んでも、それを当然に違法とすることはできないのである。（…中略…）また、労働基準法３条は労働者の信条によって賃金その他の労働条件につき差別することを禁じているが、これは、雇入れ後における労働条件についての制限であって、雇入れそのものを制約する規定ではないとするのが最高裁判所の判例である。

□　「女性であることを理由として」とは、労働者が女性であることのみを理由として、あるいは社会通念として又は当該事業場において、女性労働者が一般的又は平均的に能率が悪いこと、勤続年数が短いこと、主たる生計の維持者ではないこと等を理由とすることの意味であり、これらを理由として、女性労働者に対し賃金に差別をつけることは違法である。

□　「労働者の職務、能率、技能等によって、賃金に個人的差異のある」ことは、法 4 条の男女同一賃金の原則に違反しない。

□　就業規則に、賃金について差別待遇の規定があっても、現実に差別的取扱いが行われていない場合には、その就業規則の該当規定が無効になるだけで、法 4 条違反とはならない。

□　男性と差別的取扱いをするとは、女性であることを理由に、有利に取り扱う場合も含まれる。



4　強制労働の禁止（法５条）

使用者は、暴行、脅迫、監禁その他**精神又は身体**の自由を**不当に拘束する手段**によって、労働者の**意思に反して労働を強制**してはならない。

ここもチェック！！

□　「精神又は身体の自由を不当に拘束する手段」の例として、「長期労働契約、労働契約不履行に関する賠償予定契約、前借金相殺、強制貯金などがある。

□　「意思に反して労働を強制」することが禁止されているのであるから、詐欺の手段が用いられた場合には、通常労働者はその意思を抑圧されているものではないので、必ずしもそれ自体としては法５条の強制労働の禁止には該当しない。

5　中間搾取の排除（法６条）

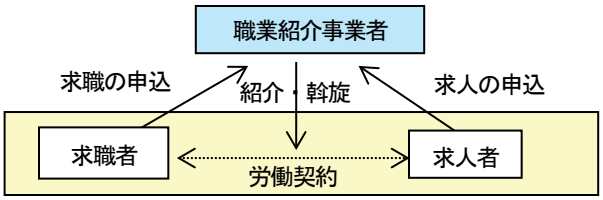
何人も、法律に基づいて許される場合の外、業として**他人の就業**に介入して利益を得てはならない。

ここもチェック！！

□　「何人も」➡ **行為主体**は、「他人の就業に介入して利益を得る」**第三者**であって、個人、団体又は公人たると私人たるとを問わない。したがって、公務員であっても、違反行為の主体となり得る。

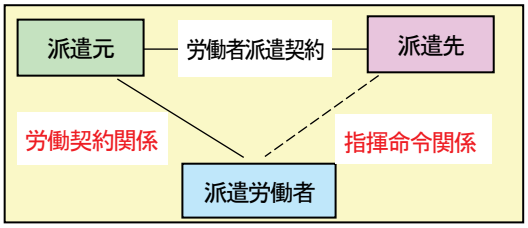
　法人が**業として他人の就業に介入して利益を得た**場合は、**当該法人のために実際の介入行為を行った行為者たる従業員**が処罰される。

□　「法律に基づいて許される場合」➡職業安定法の規定に基づいて厚生労働大臣の許可を受けて有料職業紹介事業を行う場合などがある。



□　「業として」とは、営利を目的として、同種の行為を反復継続することをいう。１回の行為であっても、反復継続する意思があれば充分であり、主業としてなされると副業としてなされるとを問わない。

□　労働者派遣は、派遣元と労働者との間の労働契約関係及び派遣先と労働者との間の指揮命令関係を合わせたものが全体として当該労働者の労働関係となるものであるため、所定の手続を踏まないで行われている違法な労働者派遣事業であっても、当該**労働者派遣事業の事業主が業として労働者派遣を行う行為**は**労働基準法第６条の中間搾取には該当しない**。



６　公民権行使の保障（法７条）

使用者は、労働者が**労働時間中**に、**選挙権**その他公民としての権利を行使し、又は**公の職務**を執行するために**必要な時間**を**請求**した場合においては、拒んではならない。ただし、権利の行使又は公の職務の執行に妨げがない限り、請求された**時刻**を**変更**することができる。

ここもチェック！！

	公民権の行使	公の職務
該当事例	①　選挙権、被選挙権の行使 ②　最高裁判所裁判官の国民審査 ③　行政事件訴訟法に規定する民衆訴訟、地方自治法に規定する住民訴訟	①　衆議院議員その他の議員、労働委員会の委員、陪審員、検察審査員、労働審判員、裁判員、法令に基づいて設置される審議会の委員等の職務 ②　民事訴訟法による証人
不該当事例	個人としての訴権の行使	①　予備自衛官が防衛招集、訓練招集に応ずること ②　非常勤の消防団員

□　権利の行使又は公の職務の執行に妨げがない限り、請求された時刻、又は日を変更することは問題ない。しかし、公民権の行使を労働時間外に実施すべき旨を就業規則等に定めたことにより、労働者が就業時間中に選挙権の行使を請求することを拒否することは違法である。

□　公職の就任を使用者の承認にかからしめ、その承認を得ずして公職に就任した者を懲戒解雇に附する旨の就業規則の条項は、労働基準法の規定の趣旨に反し、無効のものと解すべきである。従って、所論のごとく公職に就任することが会社業務の遂行を著しく阻害する虞れのある場合においても、普通解雇に附するは格別、同条項を適用して従業員を懲戒解雇に附することは、許されないものといわなければならない。

□　公民権行使等の時間については、使用者に賃金支払義務は課されていない。

□　時間を与えなければならないが、賃金の支払い義務は課せられていないもの

法７条（公民権行使の保障）、法65条（産前産後の休業）、法67条（育児時間）、法68条（生理休暇）