

(目次) クリックでジャンプします ※該当する音声ファイルを開いてください。

<p>労働基準法（略して労基法）とは</p> <p>第1章 総則</p> <p>1 労働条件の原則（法1条）</p> <p>2 労使対等の原則（法2条）</p> <p>3 均等待遇の原則（法3条）、男女同一賃金の原則（法4条）</p> <p>4 強制労働の禁止（法5条）</p> <p>5 中間搾取の排除（法6条）</p> <p>6 公民権行使の保障（法7条）</p> <p>7 労働者（法9条）</p> <p>8 使用者（法10条）</p>	<p>第2章 労働契約</p> <p>1 労働基準法違反の契約の取扱（法13条）</p> <p>2 契約期間等（法14条）</p> <p>3 労働条件の明示（法15条）</p> <p>4 損害賠償額予定の禁止（法16条）</p> <p>5 前借金相殺の禁止（法17条）</p> <p>6 強制貯蓄の禁止（法18条）</p> <p>7 解雇のルール→労働契約法第16条</p> <p>8 解雇制限（法19条）</p> <p>9 解雇予告（法20条）</p> <p>10 解雇予告除外者（法21条）</p> <p>11 退職時等の証明（法22条）</p> <p>12 金品の返還（法23条）</p>
<p>第3章 賃金</p> <p>1 賃金の定義（法11条）</p> <p>2 平均賃金の定義（法12条）</p> <p>3 賃金の支払い（法24条）</p> <p>4 非常時払い（法25条、則第9条）</p> <p>5 休業手当（法26条）</p> <p>6 出来高払制の保障給（法27条）</p>	<p>第4章 労働時間・休憩・休日及び年次有給休暇</p> <p>1 法定労働時間（法32条）</p> <p>2 1か月単位の変形労働時間制（法32条の2）</p> <p>3 フレックスタイム制（法32条の3）</p> <p>4 1年単位の変形労働時間制（法32条の4）</p> <p>5 1週間単位の非定型的変形労働時間制（法32条の5）</p> <p>6 災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働等</p> <p>7 休憩（第34条）</p> <p>8 休日（第35条）</p> <p>9 時間外労働および休日労働（第36条）</p> <p>10 時間外、休日及び深夜の割増賃金（第37条）</p> <p>10-2 労働時間・休憩・休日の適用除外（法41条）</p> <p>11 みなし労働時間（法38条2～38条の4）</p> <p>12 年次有給休暇（法39条）</p> <p>13 適用除外（法41条）</p> <p>14 高度プロフェッショナル制度の創設（法41条の2）</p>
<p>第5章 年少者</p> <p>1 使用できる最低年齢（法56条）</p> <p>2 年少者の証明書（法57条）</p> <p>3 未成年者の労働契約（法58条）</p> <p>4 未成年者の賃金請求権（法59条）</p> <p>5 年少者の労働時間及び休日（法60条）</p> <p>6 年少者の深夜業（法61条）</p> <p>7 危険有害業務の就業制限（法62条）</p> <p>8 坑内労働の禁止（法63条）</p> <p>9 帰郷旅費（法64条）</p>	<p>第6章 妊産婦等</p> <p>1 坑内業務の就業制限（法64条の2）</p> <p>2 危険有害業務の就業制限（法64条の3）</p> <p>3 産前産後（法65条）</p> <p>4 妊産婦の就業制限（法66条）</p> <p>5 育児時間（法67条）</p> <p>6 生理日の就業が著しく困難な女性に対する措置（法68条）</p>

第7章 就業規則 1 就業規則の作成（変更含む）及び届出義務者（法89条） 2 就業規則の作成手続き（法90条） 3 制裁規定の制限（法91条） 4 法令及び労働協約との関係（法92条） 5 寄宿舎等	第8章 雑則・罰則 1 法令等の周知義務（法106条） 2 労働者名簿等（法107条－109条および111条） 3 付加金の支払い（法114条） 4 時効（法115条） 5 罰則（法117条）（法118条） 6 罰則（法119条）（法120条） 7 監督機関
--	---

＜有益な情報満載サイトリンク＞

- [労働基準法関連パンフレット（東京労働局、厚生労働省）](#)
- [改正はたらき方改革関連資料パンフレット各種（厚生労働省）](#)
- [統計情報 | 労働政策研究・研修機構（JILPT）](#)
- [パンフレット・リーフレット | 東京労働局（mhlw.go.jp）](#)
- [労働基準法関係 | 厚生労働省（mhlw.go.jp）](#)
- [労働基準部 監督課 労働者派遣における労働基準法等の適用について | 静岡労働局（mhlw.go.jp）](#)
- [裁判例 | 確かめよう労働条件：労働条件に関する総合情報サイト | 厚生労働省（mhlw.go.jp）](#)

Microsoft Edge には、組み込みの **PDF READER** 用が用意されています。このリーダーを使用すると、ローカル、オンライン、または Web ページに埋め込まれた PDF ファイルを開くことができます。これらのファイルに注釈を付けて、インクや強調表示することもできます。条文資料（PDF ファイル）もご自身で確認した箇所は強調表示等して、迅速かつ、何度でも確認できるようにしておくのが良いかと思います。また、テキストに関連諸機関の URL をリンクさせるのも効率の良い勉強法だと思います。

また、上記リンクから調べられた内容も新規のワードやエクセルシートに「ドラッグ→コピー→貼り付け」し、整理してください。プリントアウトし、ファイリングするのも良いと思います。**教材や資料を常にきれいな状態で使用することには全く意味がありません。**合格するための材料にすぎませんので、使い込むことが大事です。自分の言葉で加筆を重ね、理解度を深め、長く記憶し続けられる工夫を心がけて下さい。※ファイルはコピーができます。

尚、テキストを別冊ノートに書き写すような作業時間は、効率の悪い無駄な時間です。テキストは参考程度に留め、問題集の完成を最優先させてください。問題集の正解率の上昇と共に、テキスト内容の理解度も深まります。

この科目を問題集の完成も含め、いつまでに終了するのかを決めて下さい。そして、**決められた期限は厳守**して下さい。また、社会保険労務士試験のために勉強する内容は、皆様自身に関わってくる内容でもあります。すべてにおいて、**ご自身が各制度の適用当事者だ**と思って学習することで、興味も湧き、モチベーションにつながります。

労働基準法(サンプル)

<音声1>

労働基準法(略して労基法)とは [👉 クリックしてください！あなた自身で簡単に外部リンクを貼れます！！](#)

労働に関する規制等を定める日本の法律である。労働組合法、労働関係調整法と共に、労働三法の一つである。

法律	国会の議決を経て制定する法令	
政令（施行令）	法律の規定を実施するために必要な細則等を定めるため内閣が制定する法令	
省令（施行規則）	各省大臣が行政事務に関する細則等を定めるため制定する法令	
告示	行政機関がその決定した事項やその他の事実を一般に公示するもの	
通達	行政内部の職務運営の細目事項、法令解釈、運用方針等に関する事項を行政内部に通知するもの	
	基発	(厚生)労働省労働基準局長から各都道府県労働局長宛の通達
	発基	(厚生)労働省事務次官から各都道府県労働局長宛の通達
	基収	各都道府県労働局長からの法令の解釈に疑義についての問い合わせに対する(厚生)労働省労働基準局長による回答

【適用】

「労基法は、原則として、事業または事務所の種類を問わず、労働者を使用するすべての事業に適用される。」
適用除外に該当する場合および公務員等の一部を除き、労働者を使用するすべての事業を適用対象としている。
ただし、現在でも、公衆の不便を避けるため等の理由から業種ごとにその適用を区別する必要があり、15種類（1号から15号）の業種を労基法別表第1に規定している（1号から5号は製造業等のいわゆる「工業的業種」、これら以外の6号から15号に規定する事業を「非工業的業種」という）。※1号～15号以外の職種にも適用される。

労基法は、事業を単位として適用される。したがって、労基法は、同一の場所にあるものは、原則として分割することなく一個の事業として適用され、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て適用される。

・ 同一の場所であっても、労働の態様が著しく異なる部門があり、その部門に独立性が認められるような場合には、その部門を1つの独立した事業として取り扱う（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法の適用を定めることが適当と認められるとき。例：新聞社の本社内にある印刷部門等）。

・ 場所的に分散しているものであっても、出張所、支所等で規模が小さく、事務能力を勘案して、一の事業という程度の独立性がないものについては直近上位の機構と一括して1つの事業として取り扱う。

※「事業」とは、「業」として「継続的」に行われるものをいい、営利目的か否かは問われない。

【適用除外（法第116条）と適用】

全面適用除外	一部適用	以下は適用
1・同居の親族のみを使用する事業 2・家事使用人 3・一般職の国家公務員 4・国有林野業の職員	1・船員法第1条1項に規定する 船員（一部適用：第1条～11条等） 2・一般職の地方公務員等 （一部適用除外）	特定独立行政法人の職員 および独立行政法人の職員 （独立行政法人国立印刷局・ 独立行政法人造幣局の職員等）

【同居の親族とは】

「親族」とは、民法第 725 条の **6 親等内の血族**、配偶者および **3 親等内の姻族**をいう。「同居」とは、世帯を同じくして常時生活を共にしていることをいい、実質的に居住および生計を 1 つにしているかどうかによって判断される。

【家事使用人とは】

家庭において家事一般に従事するために使用される者をいう。家事使用人に該当するかどうかは、従事する作業の種類、性質の如何等を勘案して具体的に **当該労働者の実態**により決定すべきものとされる。

- ・お手伝いさんのように、企業に所属し、当該 **企業の使用者の指示**により、派遣されて家事を行う者は **労働者**である。
- ・家事使用人は、労働契約法では、「労働者」に該当する。法律によって「労働者」の意味が異なる。

【労働者とは】

職業の種類を問わず、事業又は事業所に **①使用される者**で、**②賃金を支払われる者**

【使用者とは】

事業主又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**すべての者

- * 労働基準法の義務についての履行の責任者をいい、部長、課長等の形式にはとられることなく、各事業において労働基準法の義務について実質的な一定の権限が与えられている者をいう。よって、単なる上司の命令の伝達者にすぎない者は、労働基準法に定める使用者ではない。
- * **労働契約**の一方の当事者で、労務の提供を受け、賃金を支払う者。やといぬし。雇用主。

【賃金とは】

賃金、給料、手当、賞与その他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

第 1 章 総則

1 **労働条件の原則（法 1 条）** クリックしてください！！迅速チェックで時短学習が叶い効率よく勉強できます！

- 1・ **労働条件**（「労働条件」とは、賃金、労働時間はもちろんのこと、**解雇**、災害補償、安全・衛生、寄宿舍等に関する条件をすべて含む労働者の職場における一切の待遇をいう。）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・ 労働基準法で定める **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。

* ここがポイント！

- ・ **社会経済情勢を理由**に労働条件を **低下させること**は、法 1 条には **違反しない**。（昭 63. 3. 14 基発第 150 号）低下させてはいけないのは、この基準（＝労働基準法に定められている基準）を理由とするものに限る。
- ・ 労働関係の当事者は、労働条件の向上を図るように **努めなければならない**とされている。
- ・ 上記 2・「労働関係の当事者」とは、使用者及び労働者の他に、**使用者団体**と**労働組合**も含まれる。
- * 「努める」とは、**努力義務**。通常、努力義務事項に反しても罰則規定は適用されない。