

労働基準法 目次

第1章	総則	1
第1節	適用事業	1
第2節	労働憲章	1
第3節	用語の定義	5
第2章	労働契約	9
第1節	労働契約の締結と解除	9
第2節	不当な身柄拘束の禁止	11
第3節	労働契約の終了	13
第3章	賃金	17
第1節	賃金の支払	17
第2節	休業手当及び賃金額の保障	17
第4章	労働時間・休憩・休日、年次有給休暇	21
第1節	労働時間の原則	21
第2節	変形労働時間制	21
第3節	休憩	25
第4節	休日	27
第5節	時間外・休日労働	27
第6節	労働時間の算定方法	33
第7節	労働時間等に関する規定の適用除外	35
第8節	年次有給休暇	35
第5章	年少者	41
第1節	年少者の労働契約	41
第2節	年少者の労働条件	41
第6章	妊産婦等	45
第1節	妊産婦等の就業制限	45
第2節	妊産婦等の労働条件	45
第7章	技能者の養成・災害補償	49
第1節	技能者の養成	49
第2節	災害補償	49
第8章	就業規則	51
第1節	就業規則の作成	51
第2節	就業規則の効力	51
第9章	寄宿舎・監督機関	55
第1節	寄宿舎	55
第2節	監督機関	55

第 1 章 総則

【第 1 節 適用事業】 3

001 労働基準法の適用事業の範囲は、労働者を使用する事業又は事務所であつて、
□□□ 「法別表第 1」に列挙された業種においてのみ適用を受ける。

002 事業主又は労働者が外国人である場合は、法令又は条約に特別の定めがある
□□□ 場合を除き、労働基準法は適用されない。

003 労働基準法上の適用事業の単位として、食品製造工場内の製造ライン現場と
□□□ 当該施設内の従業員食堂とは、それぞれが一の独立した事業とされる。

【第 2 節 労働憲章】 15

004 法第 1 条によれば、労働条件は、労働者が最低限度の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。

005 「労働条件」とは、賃金、労働時間、雇入れ及び労働契約の終了、災害補償、
□□□ 寄宿舍等に関する条件を含む、労働者の職場における一切の待遇をいう。

006 労働協約、就業規則及び労働契約を遵守し、誠実にその義務を履行しなければ
□□□ ならないのは、労働者であり、使用者ではない。

007 労使協定は、その事業場に使用されているすべての労働者の過半数の意思を
□□□ 問うものではなく、その適用の対象となる労働者の過半数の意思を問うものである。

- 001 × 法別表第 1
□□□ 労働者を使用する事業又は事務所は、その「種類を問わず」労働基準法の適用を受けるものであり、法別表第 1 に掲げる事業にのみ適用されるのではない。
- 002 × 平 11. 3. 31 基発 168 号
□□□ 我が国で行われる事業であれば、事業主又は労働者が「外国人であると否とを問わず」、法令又は条約に特別の定めがある場合を除き、労働基準法の「適用」がある。
- 003 ○ 平 11. 3. 31 基発 168 号
□□□ 設問のとおりである。一の場所であっても、著しく労働の態様が異なっている部門がある場合に、その部門が主たる部門との関連において雇用管理や業務内容等が明確に区分され、かつ、主たる部門と切り離して適用することによって労働基準法がより適切に運用できる場合には、その部門は一の独立した事業とされる。
- 004 × 法 1 条 1 項
□□□ 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。
- 005 × 法 1 条、昭 63. 3. 14 基発 150 号
□□□ 「雇入れ（採用）」は、労働条件に含まれていない。
- 006 × 法 2 条 2 項
□□□ 「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。
- 007 × 平 11. 3. 31 基発 168 号
□□□ 労使協定は、その適用の対象となる労働者の過半数の意思を問うものではなく、その事業場に使用されている「すべての労働者の過半数の意思を問うもの」である。

- 008 労働協約には民事上の拘束力が認められているが、労使協定にはいわゆる免
□□□ 罰効果しか認められていない。
- 009 使用者は、労働者の国籍、信条又は性別を理由として、賃金、労働時間その
□□□ 他の労働条件について、差別的取扱をしてはならない。
- 010 使用者は、労働者の思想・信条を理由として、当該労働者の採否を決めるこ
□□□ とは許されない。
- 011 使用者は、労働者の性別を理由として、賃金について、差別的取扱いをして
□□□ はならない。
- 012 男女同一賃金の原則（法第 4 条）によれば、有利な取扱いをする場合は、お
□□□ よそ認められると考えてよい。
- 013 使用者は、精神又は身体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。
- 014 法第 5 条にいう「労働者の意思に反して労働を強制する」とは、労働者が強
□□□ 制された事実に基づいて現実に労働することによって成立する。
- 015 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
□□□ はならない。
- 016 労働者派遣は、法第 6 条（中間搾取の排除）の特例として、派遣元が他人の
□□□ 労働関係に介入することを認めた制度である。