

労働基準法

第1章 総則

第1節 適用事業

- 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。
- 労働基準法の別表第1には第1号から第15号まで各種の事業が掲げられているが、同法の適用はこれらの事業に（限られるものではない）。
- 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、労働基準法の適用がある。
- 一の事業であるか否かは、主として（場所的）観念によって決定すべきものであり、（場所的）に分散しているものは別個の事業とされる。
- 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、その部門は一の（独立）の事業とされる。
- 規模が非常に（小さく）、一の事業という程度の独立性のないものについては、直近上位の機構と（一括）して一の事業として取り扱われる。

第2節 労働憲章

- 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。
- 「労働条件」とは、賃金、労働時間、労働契約の終了、災害補償、寄宿舎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。
- 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。

第1章 総則

第1節 適用事業

- 労働者を（ ）事業又は事務所は、その（ ）を問わず労働基準法の適用を受ける
- 労働基準法の別表第1には第1号から第15号まで各種の事業が掲げられているが、同法の適用はこれらの事業に（ ）。
- 我が国で行われる事業であれば、事業主又は労働者が（ ）であると否とを問わず、労働基準法の適用がある。
- 一の事業であるか否かは、主として（ ）観念によって決定すべきものであり、（ ）に分散しているものは別個の事業とされる。
- 一の場所であっても、著しく労働の様相が（ ）部門がある場合、その部門は一の（ ）の事業とされる。
- 規模が非常に（ ）、一の事業という程度の独立性のないものについては、直近上位の機構と（ ）して一の事業として取り扱われる。

第2節 労働憲章

- 労働条件は、労働者が（ ）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。
- 「労働条件」とは、賃金、労働時間、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（ ）をいう。
- 労働基準法で定める労働条件の基準は（ ）であるから、労働関係の（ ）は、この基準を理由として労働条件を（ ）させてはならないことはもとより、その（ ）を図るように努めなければならない。

- 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。
- 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。
- 労使協定とは、使用者と、事業場に（労働者の過半数）で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、（労働者の過半数）で組織する労働組合がない場合においては（労働者の過半数）を代表する者との（書面）による協定をいう。
- 「労働者の過半数を代表する者」は、（監督又は管理）の地位にある者であってはならない。
- 使用者は、労働者が過半数代表者であること若しくは過半数代表者になろうとしたこと又は過半数代表者として正当な行為をしたことを理由として（不利益な取扱い）をしないようにしなければならない。
- 使用者は、労働者の（国籍）、（信条）又は（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。
- 差別的取扱いを禁止する労働基準法第3条は、（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。
- 使用者は、労働者が女性であることを理由として、（賃金）について、男性と差別的取扱いをしてはならない。
- 就業規則に女性であることを理由に賃金について男性と差別的取扱いをする趣旨の規定があっても、（現実）に男女差別待遇の事実がない場合、規定そのものは（無効）となるが、労働基準法第4条の（違反）とはされない。
- 使用者は、暴行、脅迫、監禁その他精神又は身体的自由を（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。
- 強制労働の禁止の規定に違反した者は、労働基準法において最も厳罰である（1年以上10年以下）の懲役又は（20万円以上300万円以下）の罰金に処する。

 **Point Check !**

- 労働条件は、労働者と使用者が、（ ）において決定すべきものである。
- 労働者及び使用者は、（ ）、（ ）及び（ ）を遵守し、（ ）各々その義務を履行しなければならない。
- 労使協定とは、使用者と、事業場に（ ）で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、（ ）で組織する労働組合がない場合においては（ ）を代表する者との（ ）による協定をいう。
- 「労働者の過半数を代表する者」は、（ ）の地位にある者であってはならない。
- 使用者は、労働者が過半数代表者であること若しくは過半数代表者になろうとしたこと又は過半数代表者として正当な行為をしたことを理由として（ ）をしないようにしなければならない。
- 使用者は、労働者の（ ）、（ ）又は（ ）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。
- 差別的取扱いを禁止する労働基準法第3条は、（ ）後における労働条件についての制限であって、（ ）そのものを制約する規定ではない。
- 使用者は、労働者が女性であることを理由として、（ ）について、男性と差別的取扱いをしてはならない。
- 就業規則に女性であることを理由に賃金について男性と差別的取扱いをする趣旨の規定があっても、（ ）男女差別待遇の事実がない場合、規定そのものは（ ）となるが、労働基準法第4条の（ ）とはされない。
- 使用者は、暴行、脅迫、監禁その他精神又は身体の自由を（ ）する手段によって、労働者の意思に反して（ ）してはならない。
- 強制労働の禁止の規定に違反した者は、労働基準法において最も厳罰である（ ）の懲役又は（ ）の罰金に処する。

- (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。
- 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その労働者の労働関係となるものであり、中間搾取には当たらない。
- 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)した場合には、拒んではならない。
- 使用者は、公民としての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。
- 公民としての権利の行使又は公の職務の執行に要する時間について、(有給)とするか(無給)とするかは当事者間の取り決めによる。

第3節 用語の定義

- 労働基準法で「労働者」とは、職業の種類を問わず、事業又は事務所に(使用される)者で、(賃金を支払われる)者をいう。
- 「労働者」に該当するか否かは、契約の形式にかかわらず、(実態)として、(使用従属関係)が認められるか否かにより判断される。
- 労働憲章、用語の定義、罰則規定を除き、労働基準法は、(船員法)に規定する(船員)については、適用しない。
- 労働基準法は、(同居の親族)のみを使用する事業及び(家事使用人)については、適用しない。
- 一般職の(国家公務員)については、労働基準法の適用を受けない。
- 一般職の(地方公務員)については、労働基準法の一部につき適用を受けない。

 Point Check !

- ()、法律に基づいて許される場合の外、業として () して利益を得てはならない。
- 労働者派遣は、派遣元と労働者との間の () 関係及び派遣先と労働者との間の () 関係を合わせたものが全体としてその労働者の労働関係となるものであり、中間搾取には当たらない。
- 使用者は、労働者が労働時間中に、選挙権その他 () を行使し、又は () を執行するために必要な時間を () した場合には、拒んではならない。
- 使用者は、公民としての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 () することができる。
- 公民としての権利の行使又は公の職務の執行に要する時間について、() とするか () とするかは当事者間の取り決めによる。

第3節 用語の定義

- 労働基準法で「労働者」とは、職業の種類を問わず、事業又は事務所に () 者で、() 者をいう。
- 「労働者」に該当するか否かは、契約の形式にかかわらず、() として、() が認められるか否かにより判断される。
- 労働憲章、用語の定義、罰則規定を除き、労働基準法は、() に規定する () については、適用しない。
- 労働基準法は、() のみを使用する事業及び () については、適用しない。
- 一般職の () については、労働基準法の適用を受けない。
- 一般職の () については、労働基準法の一部につき適用を受けない。