

**新合格講座 OUTPUT 編**

# **労働基準法**

## 第 1 章 総則

### 【第 1 節 適用事業】 3

001 労働基準法（以下「法」という）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って、「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 この法律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の調理場とは、それぞれが一の独立した事業となり得る。

### 【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満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。

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。

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。

- 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      ○    労働組合法 16 条ほか  
□□□    設問のとおりである。したがって、労働者を拘束する（つまり、命令に従わせる）ためには、別途労働協約、就業規則又は労働契約のいずれかに定めておく必要がある。

- 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      この法律において、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。  
□□□
- 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。  
□□□
- 017      使用者は、労働者が労働時間中であっても、選挙権その他公民としての権利を行使するために必要な時間は、当然に、これを与えなければならない。  
□□□
- 018      使用者は、労働時間中に労働者が公の職務を執行するために必要な時間を与えた場合であっても、賃金を支払う必要がある。  
□□□

- 009      ×    **法 3 条**  
□□□    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、差別的取扱をしてはならない。
- 010      ×    **法 3 条、三菱樹脂事件**  
□□□    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。
- 011      ×    **法 4 条**  
□□□    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。
- 012      ×    **法 4 条、平 9.9.25 基発 648 号**  
□□□    「差別的取扱い」には、女性であることを理由として、賃金について「有利な取扱い（いわゆる逆差別）をする場合」も含まれる。
- 013      ○    **法 5 条**  
□□□    設問のとおりである。なお、具体的には、暴行、脅迫、監禁や、長期労働契約(法 14 条)、強制貯金(法 18 条)の締結等が該当する。
- 014      ×    **法 5 条、昭 23.3.2 基発 381 号**  
□□□    使用者が労働者の意思を抑圧して労働することを「強要した」ものであれば、必ずしも労働者が現実に労働することを要せず本条違反にあたる。
- 015      ×    **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。
- 016      ×    **法 6 条、平 11.3.31 基発 168 号**  
□□□    労働者派遣は、法 6 条の「特例ではなく」、また、派遣元は労働関係の外にある第三者が他人の労働関係に「介入することにはならない」。
- 017      ×    **法 7 条**  
□□□    設問の場合、使用者は、労働者が必要な時間を「請求した場合」においては「拒んではならない」が、当然に与えなければならないものではない。
- 018      ×    **法 7 条、昭 23.10.30 基発 1575 号**  
□□□    公民権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」によるため、賃金支払は「任意」である。