



2021 年版

労働基準法
独学テキスト

第1章 総則

目次

■労働条件の原則（法1条1項）	2
■労働条件の原則（法1条2項）	4
■労働条件の決定（法2条1項）	5
■労働条件の決定（法2条2項）	6
■均等待遇（法3条）	7
■男女同一賃金の原則（法4条）	9
■強制労働の禁止（法5条）	10
■中間搾取の排除（法6条）	11
■公民権行使の保障（法7条）	12
■適用事業の範囲（法別表1）	15
■適用除外（法116条）	17
■労働者の定義（法9条）	19
■使用者の定義（法10条）	21
■国及び公共団体についての適用（法112条	24

第1章 総則

【1】基本7原則

■労働条件の原則（法1条1項）



[出題実績] ○択一式(H12.18) ◎選択式(H19)

H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2
—	—	—	—	—	〇〇	—	〇	〇	—	〇	—	—



労働基準法1条「労働条件の原則」から学習を進めていきます。

労働基準法1条では、労働基準法の基本理念が記載されています。

基本理念として、労働者が最低限度の生活を家族含めて営むことができるように宣明しています。

労働基準法の総則に関しては、例年、1問（5肢）出題されています。

それでは、条文を確認していきます。

キーワードは、黄色のマーカー部分です。

法1条1項は、「**人たるに値する生活**」がキーワードで、過去選択式に出題されています。

条文解説

一般の社会通念により決まるもので、労働者本人だけでなく、標準家族も含めて考えるべきものである。（通達）

【条文】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、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。（通達）



POINT

①法1条1項は、憲法25条1項（生存権）の健康で文化的な最低限度の生活の保障と趣旨を同じくしている。

■憲法25条1項（生存権）

【条文】すべて国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する。

②「標準家族」とは、その時の社会の一般通念によって理解されるべきもの。

③「人たるに値する生活」は、平成19年選択式出題

■労働条件の原則（法1条2項）

[出題実績] ○択一式（H12） ◎選択式（－）

H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2
－	○	－	－	－	○	－	－	○	－	－	－	－



最低基準を定めた労働基準法を根拠に、既存の労働条件を低下させることはできません。

例えば、今まで1日7時間労働の会社の社長が、「労働基準法では、1日の労働時間の上限は8時間だから、うちの会社も明日から8時間にする。」ということはありません。

実務では、代替案を出し、労働者の同意をしっかりと得るなどして、8時間にすることも可能です。

それでは、条文を確認していきます。

条文解説

労働者や使用者だけではなく、労働者団体や使用者団体も含まれます。

【条文】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。

努力規定であることに注意。



POINT

①末尾が「その向上を図らなければならない。」という表現であれば誤り。

②法1条に関しては、訓示的な規定のため罰則なし。

■労働条件の決定（法2条1項）

[出題実績] ○択一式（H7.13.15） ◎選択式（H19）

H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2
—	○	—	—	○	○	—	—	○	—	—	—	—



労働基準法では、労働者と使用者の立場は、対等としています。
「**対等の立場**」が平成 19 年選択式で出題されています。

条文解説

【条文】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。



形式的な状態だけではなく、実質的に対等の立場であること。

【平成 25 年問5C】正解

労働基準法第 2 条第 1 項が、「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である。」との理念を明らかにした理由は、概念的には対等者である労働者と使用者との間にある現実の力関係の不平等を解決することが、労働基準法の重要な視点であることにある。



Coffee break

社会保険労務士の試験には、意味を把握し難い用語が使用されます。
その場合には、意味が通る言葉に置き換えて、問題文を読むことが必要です。
「概念的」⇒「おおまかに」
「合理的」⇒「理屈に合っている」等々

■労働条件の決定（法2条2項）



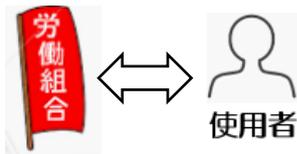
法2条は、訓示的な規定のため、罰則はありません。

「労働協約」は、労働組合と会社との労働条件等の取り決めで、「労働契約」は、労働者個人と会社との労働条件に関する取り決めです。

条文解説

【条文】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。

労働協約	就業規則	労働契約
労働組合と使用者との労働条件等の取り決め	使用者が作成する職場における労働者に対するルール	個々の労働者と使用者との労働条件に関する契約



労働協約の効力は、労働組合と使用者の両者の署名又は押印があって発生します。



POINT

労使協定＝「当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定」

「労働協約」と「労使協定」の違い

労働協約	労使協定
労働協約により、労働関係に関する権利義務が発生します。	権利義務が発生するのではなく、労働基準法から免れる効果が発生 (免罰効果…罰則を受けない効果)

「労使協定」に関しては、法分上での定義はなく、労働基準法を実態に合わせて運用するための労使による書面による協定ということです。



■均等待遇（法3条）

[出題実績] ○択一式（H9.11.14.19） ◎選択式（－）

H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2
－	○	－	○	○	○	－	○	○	○	○	－	－



三菱樹脂事件という重要な判例に絡む頻出の条文です。

条文解説

限定列挙：挙げられている例に限定され、それ以外は認められません。

【条文】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。

有利に扱う場合も含まれます。

■法3条では、「国籍、信条、社会的身分」の3つに限って、差別的取り扱いを禁止。

■「**限定列挙**」に対して、「例示列挙」という場合は、法律の趣旨に照らして、列挙してある物と類似した物にも法律が適用される事を意味します。

【平成 25 年 5D】正解

労働基準法第3条は、すべての労働条件について差別待遇を禁止しているが、いかなる理由に基づくものもすべてこれを禁止しているわけではなく、同条で**限定的に**列挙している国籍、信条又は社会的身分を理由とする場合のみを禁じている。

判例



【三菱樹脂事件】

思想、信条を理由として採用取り消しが可能かどうか問われた事件

【概要】大学卒業と同時にM社に採用された X が、3 か月の試用期間満了直前に本採用を拒否されことから、労働契約関係の存続を求めて提訴。

M社が本採用を拒否したのは、X が大学在学中に学生運動に関与した事実を身上書に記載せず、面接の際にも秘匿したことが詐欺に該当し、また、管理職要員としての適格性が無いとするものであった。

(2) 最高裁は、雇用契約上の権利を認め賃金の支払いを命じた東京高裁の判決を破棄し、差戻した。

(3) なお、差戻審で和解が成立し、X は職場に復帰した。

【判決】…会社側勝訴

① 企業者は、自己の営業のために労働者を雇傭するにあたり、いかなる者を雇い入れるか、いかなる条件で雇うかを、法律その他による特別の制限がない限り、原則として自由に決定できるのであって、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、当然に違法とはできない。

② 企業者が、労働者の採否を決定するにあたり、労働者の思想、信条を調査するあるいはその者に申告させることも、法律上禁止された違法行為といえない。

③ 労基法 3 条は雇入れそのものを制約する規定ではない。





■男女同一賃金の原則（法4条）

[出題実績] ○択一式（H5.10.12） ◎選択式

H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2
○	○	—	—	○	○	—	○	—	—	○	○	—



賃金に関して、男女差別を禁じた規定です。
賃金以外は、男女雇用機会均等法で規定されています。

条文解説

【条文】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。

労働基準法5条では、「賃金」についてのみ、男女での差別を禁止しています。

■労働者本人の職務や能力に応じて、賃金に差を生じることが禁止していません。

■女性であることを理由に、男性よりも高い賃金を支払うこと（有利に扱うこと）も、法4条違反になります。

違反の場合は、労基法上3番目に重い「6か月以下の罰金又は30万円以下の罰金」



POINT



就業規則に男女同一賃金違反の原則に違反する記述
（基本給 男性：20万円 女性：18万円）



該当箇所のみ無効。実際に履行されていなければ法4条違反はなりません。

①男性を月給制、女性を日給制とするのは、違法。



■強制労働の禁止（法5条）

[出題実績] ○択一式（H10.13） ◎選択式（－）

H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2
○	○	－	－	－	－	○	○	－	○	－	○	○



賃金に関して、男女差別を禁じた規定です。

賃金以外は、男女雇用機会均等法で規定されています。

条文解説

【条文】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**。

現実に労働させたか否かにかかわらず、労働を強制した時点で法5条違反

長期労働契約、損害賠償を予定した契約、借金契約、強制貯金等

■法5条「強制労働の禁止」は、労働基準法上最も重い罰則になります。

「1年以上の10年以下の懲役または20万円以上300万円以下の罰金」



■ 中間搾取の排除（法6条）

[出題実績] ○択一式（H10.13.14.15） ◎選択式（－）

H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2
○	－	－	○	－	－	○	－	○	○	－	－	○



法5条の強制労働の禁止と同様に戦後のピンハネ等の悪習を禁止した法律です。中抜きやピンハネと称されるものです。

条文解説

厚生労働大臣の許可を受けて行われる有料職業紹介事業等

【条文】何人も、法律に基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。

公務員も対象

1回の行為であっても、反復継続性があれば該当

【平成28年1D】誤り

労働基準法第6条は、法律によって許されている場合のほか、業として他人の就業に介入して利益を得てはならないとしているが、その規制対象は、私人たる個人又は団体に限られ、公務員は規制対象とならない。



POINT

■ 中間搾取違反の場合は、労基法上2番目に重たい罰則になります。
「1年以下の懲役又は50万円以下の罰金」



■公民権行使の保障（法7条）

[出題実績] ○択一式（H7.9.10.12.14） ◎選択式（－）

H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2
◎	○		○	○		○			○		○	○



会社員でも議員（公民権）になることを保障した規定です。
十和田観光電鉄事件は重要判例です。

条文解説

公民権：公民に認められる国や地方公共団体の公務に参加する権利

【条文】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。
但し、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。

■公民権の行使

該当する場合	該当しない場合
<ul style="list-style-type: none"> 選挙権、被選挙権 最高裁判所の裁判官の国民審査 行政事件訴訟法による民衆訴訟 	<ul style="list-style-type: none"> 他の立候補者の選挙運動 個人としての訴権の行使

例えば、住民訴訟のように、国や地方公共団体に対して是正を求める訴訟

■公の職務

該当する場合	該当しない場合
<ul style="list-style-type: none"> 国会議員、地方議会議員 裁判員制度における裁判員 労働審判員 民事訴訟における証人としての出廷 等 	<ul style="list-style-type: none"> 予備自衛官の招集 非常勤の消防団員の職務 等

元自衛官等が有事に備えて活動できる制度



POINT

- 違反の場合は、労基法上3番目に重い「6か月以下の罰金又は30万円以下の罰金」
- 公民権を行使している際の賃金については、使用者に支払い義務を課していません。有給にするか無給にするかは、当事者間での取り決めになります。

判例



【十和田観光電鉄事件】

【概要】

従業員が市議会議員選挙に立候補して、当選。

従業員は、市議会議員に就任し、会社に休職扱いの申し出をしたが、会社側は就業規則の規定（公職の就任を届出事項及び使用者の承認とし、それに違反した場合は、懲戒解雇とする旨）に基づき、従業員を解雇して争った事件

【判決】…従業員勝訴

労働基準法7条に照らして、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。





【平成 23 年 1C】正解

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付する旨の就業規則条項は、公民権行使の保障を定めた労働基準法第7条の趣旨に反し、無効のものと解すべきであるとするのが最高裁判所の判例である。



Coffee break

社会保険労務士の試験には、数字に関する問題が頻繁に出題されます。労働基準法の総則に関しては、罰則に関する数字と横断学習をすることが重要です。

罰則に関しては、大きく4つあります。全部を覚えようとすると、時間も労力もかかるので、上2つを確実に覚えていきます。

1 番重い	2 番目に重い
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	1 年以下の懲役又は 50 万円以下の罰金
<ul style="list-style-type: none"> ・ 強制労働の禁止 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 中間搾取の排除 ・ 最低賃金 ・ 坑内労働の禁止

ほかに

「6か月以下の懲役又は 30 万円以下の罰金」「30 万円以下の罰金」があります。

■適用事業の範囲（法別表1）



例えば、1号は製造業。
8号は商業というように、業種に応じて15区分で管理されています。

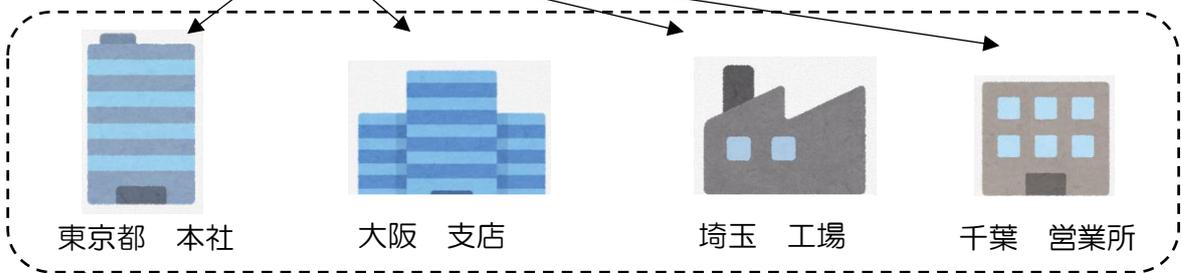
条文解説

例外は、法116条に規定。船員保険法よる船員ほか

【条文】労働基準法は、原則として、業種の種類を問わず、労働者を使用するすべての事業に適用する。

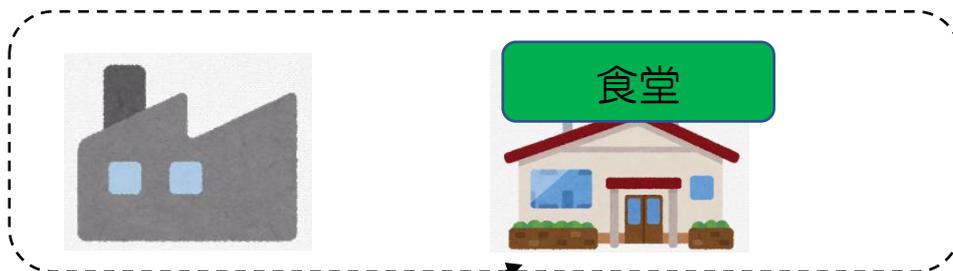
ただし、事業の種類により規制内容が異なるために15種類の業種により区分。

適用事業の単位…それぞれの場所ごとに、労働基準法が適用されます。



企業全体を一つの単位として、捉えるのではない。

上記の例外…同一敷地内でも独立した事業として扱う場合
⇒工場内の食堂、新聞社の本社内にある印刷部門



同一の敷地内にあっても、労働の態様が著しく異なる部門で、その部門が独立している場合は、1つの独立した事業として扱う。



POINT

①場所に分散しているものであっても独立性がない場合は、直近上位の機構と一括して取り扱う。⇒新聞社の通信部等

②労働基準法は、日本国内にある事業に適用。



「属地主義」という考え方で、法の適用範囲が自国領域内に場所的に限定されています。

外国人が日本国内で経営している場合も当然労働基準法が適用されます。

また、労働基準法は、日本国内の適用事業であれば、外国人の不法就労であっても労働基準法は適用されます。（不法就労の場合は、出入国管理法で規制されます。）



■適用除外（法116条）

[出題実績] ○択一式（－） ◎選択式（－）

H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2
○	－	－	○	－	－	－	－	－	○	○	－	－



労働基準法が適用されない場合を規定しています。
また、船員は、労基法の総則、罰則だけ適用されます。

条文解説

労働基準法の総則

【条文】

- ①法1条から法11条まで、罰則の規定を除き、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。
- ②この法律は、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。

船員については、労働基準法の総則、罰則のみ適用されます。
(それ以外は、船員保険法が適用)



適用 ←

法1条（労働条件の原則）、法2条（労働条件の決定）、法3条（均等待遇）
法4条（男女同一賃金の原則）、法5条（強制労働の禁止）
法6条（中間搾取の排除）、法7条（公民権行使の保障）、
法9条（労働者の定義）法10条（使用者の定義）、
法11条（賃金の定義）そのほか、罰則の規定

■船員の場合は、一般の仕事に比べて長期航行や海外渡航等労働環境が異なるので、労働基準法の大きな方向性（総則+罰則）は適用。
その他の労働時間や休憩、休日等は、「船員保険法」に規定されています。

条文解説

【条文】

②この法律は、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。

■原則…労基法が適用除外の場合

同居の親族のみ	家事使用人
家族経営のみで仕事をしている場合	お手伝いさん



労働基準法適用されない。



■例外…労基法が適用される場合

同居の親族のみ	家事使用人
同居親族以外に他の人を1人でも使用した場合	お手伝いさん
その労働者を保護するためにその事業は労働基準法が適用	労働基準法が適用されるか否かは実態に応じて判断

家事使用人に該当	家事使用人に該当しない
法人に雇われ、その役職員の家庭において、その家族の指揮命令のもとで家事一般に従事している者	個人家庭での家事を事業として請け負うものに雇われて、その指揮命令の下で家事を行う者

労働基準法適用されない。

労働基準法適用。

平成 11 年の通達（平成 29 年択一出題）
法人に雇われていても、家族の指揮命令下での仕事は、労基法は適用されません。



Coffee break

学習のコツは、全体像を意識しながら、まずは、概略を押さえることです。最初から、完璧を目指す必要もなく、欲張って学習しても続きません。6割、7割主義で完了を目指していきます。



■労働者の定義（法9条）

[出題実績] ○択一式（H10.13.19） ◎選択式（－）

H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2
－	－	－	○	－	－	－	○	－	○	○	○	◎



法9条では、労働者の定義が規定されています。

条文自体は、単純ですが、本試験でも頻出の個所です。

労働者に該当する場合と該当しない場合が具体例で出題されます。

また、労働基準法の「労働者」の定義と労働組合法の「労働者」の定義が異なることにも注意してください。

条文解説

【条文】この法律で「労働者」とは、**職業の種類**を問わず、事業又は事務所（以下「事業」という。）に使用される者で、**賃金**を支払われる者をいう。

労働組合法上の労働者の定義と異なります。
（労働組合法上の労働者には、失業中の者も含まれています。）



- 職業の種類は問わない。
- 事業に使用されている。
- 労働の対償として賃金を支払われる者。



POINT

使用従属関係とは



POINT

労働者に該当する場合としない場合

労働者に該当する	労働者に該当しない
<ul style="list-style-type: none"> • 法人の代表者であっても、代表権のない工場長、部長 • 新聞配達員 • 共同経営の出資者だが実態は、使用従属関係で賃金あり 	<ul style="list-style-type: none"> • 労働委員会の委員 • インターンシップの学生 (使用従属関係であれば労働者)

労1で学習しますが、労働者が団結することを擁護し、労働関係の公正な調整を図ることを目的として、労働組合法に基づき設置された機関（公益を代表する委員（公益委員）、労働者を代表する委員（労働者委員）、使用者を代表する委員（使用者委員）のそれぞれ同数によって構成）



横断

■労働基準法と労働組合法の労働者の定義の違い

労働基準法（法9条）	労働組合法
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（以下「事業」という。）に使用される者で、賃金を支払われる者をいう。	この法律で「労働者」とは、職業の種類を問わず、賃金、給料 <u>その他これに準ずる収入</u> によって生活する者をいう。

失業保険（基本手当等）も含まれます。従って、失業者も労働組合法上の「労働者」に含まれます。

■使用者の定義（法 10 条）

[出題実績] ○択一式 ◎選択式

H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2
—	◎	—	—	○	—	○	—	—	—	—	—	○



使用者とは、「事業主」「事業の経営担当者」「事業主のために行為をするすべての者」で、他の法律の定義より範疇が広がります。

条文解説

【条文】この法律で使用者とは、**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**をいう。

事業主	事業の経営担当者	事業主のために行為をするすべての者
個人企業では事業主個人 法人では、法人そのもの	事業経営について責任を負う者 (代表取締役、取締役、工場長、部長)	人事・労務管理等について権限がある者 (人事課長、秘書ほか)

■使用者かどうかの判断は、名称にとらわれることなく、実態として一定の権限が与えられているかどうかで判断され、単に命令の伝達者にすぎない場合は、使用者に該当しません。

判例



【日本マクドナルド事件 平成20年】



平成20年「名ばかり管理職」で話題になった判例です。

日本マクドナルドの店長が、会社に対して過去2年分の割増賃金の支払等を求めた事件

【概要】

就業規則において店長以上の職位の従業員を労基法41条2号の管理監督者として扱っている直営店の店長が、会社に対して過去2年分の割増賃金の支払等を求めた事案。

【判決】…労働者側勝訴

管理監督者とは、企業経営上の必要から、経営者と一体的な立場で労働条件の枠を超えて事業活動することもやむを得ないような重要な職務と権限を付与され、また、賃金等の待遇においても優遇措置が取られている者のことをいうとし、その上で、本件店長は、アルバイトの採用や育成、勤務シフトの決定等の権限を有し、店舗運営について重要な職責を負ってはいるがその権限は店舗内の事項に限られ、企業経営上の必要から経営者と一体的な立場での重要な職務と権限を付与されているとはいいがたく、賃金実態も管理監督者の待遇として十分とはいえないとして、管理監督者に当たるとは認められない。

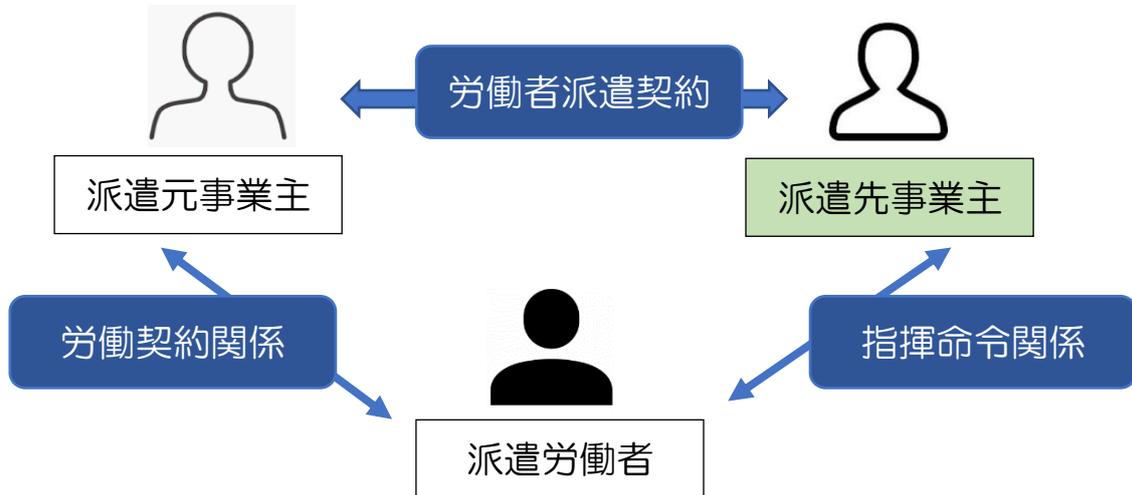
■ 派遣労働者の取り扱い



派遣労働者の労働契約関係と指揮命令関係に関する内容です。



POINT



派遣労働者に関しては、労働契約関係にない派遣先事業主が業務遂行上の指揮命令を行う関係にあるので、労働基準法等の適用について、必要な特例が設けられています。

派遣元事業主に適用	派遣先事業主に適用
労働契約、賃金、年次有給休暇、就業規則等の規定	労働時間、休日、休憩、育児時間等の規定

■ 平成 24 年 選択式 (昭和 61 年 通達から)

派遣中の労働者の派遣就業に関しては、労働者派遣法第 44 条第 1 項に掲げられた労働基準法第 3 条等の規定の適用については、派遣中の労働者は【 A 】にある派遣元の事業に加えて、【 A 】にない派遣先の事業とも【 A 】にあるものとみなされる。

A：労働契約関係

■国及び公共団体についての適用（法 112 条）



一般職の国家公務員は、労働基準法が適用されません。
公務員は、3つのグループがあります。

条文解説

【条文】この法律及びこの法律に基づいて発する命令は、国、都道府県、市町村その他これに準ずべきものについても適用あるものとする。

一般職の国家公務員 労基法適用除外	一般職の地方公務員 <u>一部労基法適用</u>	特定独立行政法人の職員 労基法適用
----------------------	-----------------------------	----------------------

フレックスタイム制、1年単位の変形労働時間制、1週間単位の非定型的変形労働時間制、裁量労働制等の一部の規定を除き労働基準法適用。

特定独立行政法人の職員は、国家公務員ですが、労働基準法が適用。
(特定以外の独立行政法人の職員は、国家公務員でないため、労働基準法が全面的に適用)



Coffee break

1歩1歩の積み重ねが合格への近道です。