

目 次

改訂にあたって

初版刊行時のまえがき

第Ⅰ章

総 則

労働条件の原則（第 1 条）	1
労働条件の決定（第 2 条）	2
均等待遇（第 3 条）	3
Q&A 雇入れは労基法第 3 条の労働条件か	5
男女同一賃金の原則（第 4 条）	7
強制労働の禁止（第 5 条）	10
中間搾取の排除（第 6 条）	12
公民権行使の保障（第 7 条）	16
第 8 条 削除	19
労働者（第 9 条）	19
使用者（第 10 条）	24
賃金の定義（第 11 条）	28
平均賃金の定義（第 12 条）	32

労働基準法違反の契約（第13条）	41
契約期間等（第14条）	43
労働条件の明示（第15条）	48
Q&A 求人誌掲載の労働条件と労基法第15条	52
賠償予定の禁止（第16条）	53
Q&A 労働者の損害賠償	56
Q&A 罰金の事前取決め	57
前借金相殺の禁止（第17条）	57
強制貯金（第18条）	59
解雇制限（第19条）	64
Q&A 自然災害時の事業運営における労働基準法や労働契約法の取扱いなど	69
解雇の予告（第20条）	70
Q&A 解雇予告手当と税金	74
Q&A 有期契約の雇止めの予告	74
Q&A 日給のパートタイマーの解雇予告手当の計算方法	75
Q&A 自然災害時の事業運営における労働基準法や労働契約法の取扱いなど	79
Q&A 解雇予告除外認定	81
Q&A 行方不明者への解雇通告	81
解雇予告の除外（第21条）	82
退職時等の証明（第22条）	84
金品の返還（第23条）	89

第 3 章

賃 金

賃金の支払（第24条）	91
Q&A 賞与を定期預金証書で支払うことの可否	103
Q&A 締切日と支払日の間隔	103
Q&A 賃金締切日の変更	104
Q&A 直接払いの労働者の出張中の賃金支払い	104
Q&A 賃金の振込手数料をアルバイトの賃金から控除していいか	105
Q&A 振込先銀行の会社指定の可否	106
非常時払（第25条）	108
休業手当（第26条）	109
Q&A 自然災害時の事業運営における労働基準法や労働契約法の取扱いなど	114
Q&A 派遣労働者の休業手当	115
出来高払制の保障給（第27条）	116
最低賃金（第28条）	118
第29条から第31条まで 削除	118

第 4 章

労働時間、休憩、休日及び年次有給休暇

労働時間（第32条）	119
Q&A 通勤時間、移動時間は労働時間か否か	127
1 か月単位の変形労働時間制（第32条の2）	130

フレックスタイム制（第32条の3）	138
Q&A 時間外・休日労働協定及び割増賃金との関係	148
Q&A 月60時間超の時間外労働に対する割増賃金の適用	149
Q&A 法第36条第6項第2号および第3号の適用	149
Q&A フレックスタイム制と会議、出張等の業務命令	152
Q&A フレックスタイム制の時間外労働抑制	152
Q&A 働かなかった日について賃金カットはできるか	153
フレックスタイム制の賃金清算（第32条の3の2）	154
1年単位の変形労働時間制（第32条の4）	155
1年単位の変形労働時間制の賃金清算（第32条の4の2）	163
1週間単位の変形労働時間制（第32条の5）	164
災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働等（第33条）	168
Q&A 令和6年能登半島地震に関するQ&A	172
休憩（第34条）	175
Q&A パートタイマーの休憩時間	179
休日（第35条）	179
Q&A 代休の取得を一定期間内に限定することは可能か	184
Q&A 半日単位の振替休日	184
Q&A 4週4日の休日をまとめて与えることの可否	185
時間外及び休日の労働（第36条）	185
Q&A 労働者代表の選出方法1	191
Q&A 労働者代表の選出方法2	192
Q&A 36協定の届出が遅れてしまった	201
Q&A 法内残業と36協定	201
Q&A 36協定オーバーと司法処分・是正勧告	202
Q&A 対象期間の途中における破棄・再締結	202
Q&A 転勤の場合	203
Q&A 指針に適合しない時間外・休日労働協定の効力	204
時間外、休日及び深夜の割増賃金（第37条）	204

Q&A	遅刻をした日の残業手当	207
Q&A	60時間超えの時間外労働時間数と深夜の時間外労働時間数の合算による端数処理	208
Q&A	休日労働が8時間を超える場合	208
Q&A	休日労働が深夜に及んだ場合	209
Q&A	日、時間によって時間単価が違う場合の割増賃金	211
Q&A	時間外労働手当の分割払いの可否	212
Q&A	未払いの割増賃金の遡及期間	213
Q&A	事前承認制の厳格な運用	213
Q&A	労働時間管理方法の明示と実行	214
Q&A	固定残業代	215
Q&A	代替休暇を活用できる時間数の条件に該当しない社員への対応	220
	時間計算（第38条）	221
Q&A	二重就労の労働時間の通算	223
Q&A	二重就労する者に対する36協定の手続と割増賃金の支払い方法	224
	事業場外のみなし労働時間制（第38条の2）	224
	専門業務型裁量労働制（第38条の3）	230
Q&A	裁量労働制と時間外割増の考え方	237
	企画業務型裁量労働制（第38条の4）	238
	年次有給休暇（第39条）	248
Q&A	時間単位年休を育児・介護の必要がある労働者限定とすることの可否	260
Q&A	半日の時季変更権行使は可能か	263
Q&A	フレックスタイム制の半日年休	263
Q&A	半日単位・時間単位による時季指定の可否	267
Q&A	前年度から繰り越された年次有給休暇の取扱い	267
Q&A	事後における時季変更の可否	268

Q&A	法違反に関するご質問	268
	・ 時季指定だけでなく取得させなければならないか	268
	・ 本人が取得を拒否した場合使用者の責任を問われるか	268
Q&A	日によって所定労働時間の異なる時間給制のパートタイマーの年休取得日の賃金	270
Q&A	年休の繰越分と新規付与分の消化順序	270
Q&A	正社員に転換したパートタイマーの年休日数	271
Q&A	年休の基準日統一	271
Q&A	通勤災害による休業と出勤率	272
Q&A	年次有給休暇の取得理由	272
Q&A	事後の請求	272
Q&A	退職時の買取請求	272
Q&A	計画的付与の協定	273
Q&A	不利益取扱い	273
	不利益取扱いの禁止（第136条）	273
	労働時間及び休憩の特例（第40条）	274
	労働時間等に関する規定の適用除外（第41条）	277
Q&A	管理職だけの宿日直勤務と許可	289
	労働時間に関する規定の適用除外（第41条の2）	289

第 5 章

安全及び衛生

第42条	301
第43条～第55条 削除	301

第 6 章

年 少 者

最低年齢（第56条）	303
Q&A 満18歳未満の者の使用	306
年少者の証明書（第57条）	307
未成年者の労働契約（第58条）	309
未成年者の賃金請求（第59条）	310
年少者の労働時間・休日（第60条）	311
年少者の深夜業（第61条）	314
危険有害業務の就業制限（第62条）	316
坑内労働の禁止（第63条）	321
帰郷旅費（第64条）	322

第 6 章
の 2

妊 産 婦 等

坑内労働の就業制限（第64条の2）	325
危険有害業務の就業制限（第64条の3）	327
産前産後（第65条）	332
妊産婦の労働時間等（第66条）	335
育児時間（第67条）	336
Q&A 育児時間と育児短時間勤務制度	338
Q&A 育児時間をまとめて休日にはすることは可能か	338
生理日の就業が著しく困難な女性に対する措置（第68条）	339

第 7 章

技能者の養成

徒弟の弊害排除（第69条）	343
職業訓練に関する特例（第70条）	343
特例の許可（第71条）	345
未成年者の年次有給休暇（第72条）	346
特例許可の取消し（第73条）	346
第74条 削除	346

第 8 章

災害補償

療養補償（第75条）	347
Q&A 労働災害なのに健康保険で治療した場合	353
休業補償（第76条）	354
障害補償（第77条）	358
休業補償及び障害補償の例外（第78条）	360
遺族補償（第79条）	361
葬祭料（第80条）	363
打切補償（第81条）	364
分割補償（第82条）	365
補償を受ける権利（第83条）	366
他の法律との関係（第84条）	367
審査及び仲裁（第85条）	371
第二次の審査及び仲裁（第86条）	373

請負事業に関する例外（第87条）	373
補償に関する細目（第88条）	375

第9章

就 業 規 則

就業規則の作成及び届出の義務（第89条）	377
作成の手続き（第90条）	381
制裁規定の制限（第91条）	387
Q&A 減給制裁と最低賃金	389
法令及び労働協約との関係（第92条）	390
労働契約との関係（第93条）	391
労働契約法 第12条 就業規則違反の労働契約	391

第10章

寄 宿 舎

寄宿舍生活の自治（第94条）	393
寄宿舍生活の秩序（第95条）	395
寄宿舍の設備及び安全衛生（第96条）	396
監督上の行政措置（第96条の2）	399
使用停止等（第96条の3）	401

第11章

監督機関

監督機関の職員等（第97条）	403
第98条 削除	406
労働基準主管局長等の権限（第99条）	406
女性主管局長の権限（第100条）	410
労働基準監督官の権限（第101条）	411
司法警察権（第102条）	413
使用停止等の命令権（第103条）	413
監督機関に対する申告（第104条）	414
報告等（第104条の2）	416
労働基準監督官の義務（第105条）	417

第12章

雑 則

国の援助義務（第105条の2）	419
法令等の周知義務（第106条）	420
労働者名簿（第107条）	423
賃金台帳（第108条）	424
記録の保存（第109条）	425
第110条 削除	427
無料証明（第111条）	427
国及び公共団体についての適用（第112条）	428
命令の制定（第113条）	431

付加金の支払（第114条）	432
時効（第115条）	433
経過措置（第115条の2）	436
適用除外（第116条）	436

第13章
罰 則

罰則（第117条）	441
罰則（第118条）	441
罰則（第119条）	442
罰則（第120条）	442
両罰規定（第121条）	444
別表第一	446

附 則（抄）

附則（第139条）	449
附則（第140条）	451
附則（第141条）	452
附則（第142条）	456

凡例

通達の略称

発基：労働基準局関係の厚生労働事務次官名通達

基発：労働基準局長名通達

基収：労働基準局長が疑義に応じて発する通達

発婦：婦人局関係の労働事務次官名通達

婦発：婦人局長名通達

婦収：婦人局長が疑義に応じて発する通達

雇児：雇用均等児童家庭局長名通達

告示

劳告：労働省告示

法令名の略称

劳基法：労働基準法

劳基則：労働基準法施行規則

女性則：女性労働基準規則

年少者則：年少者労働基準規則

事業寄宿舍規程：事業附属寄宿舍規程

建設業寄宿舍規程：建設業附属寄宿舍規程

最賃法：最低賃金法

最賃法施行規則：最低賃金法施行規則

安衛法：労働安全衛生法

安衛令：労働安全衛生法施行令

安衛則：労働安全衛生法施行規則

劳災保険法：労働者災害補償保険法

劳災保険法施行規則：労働者災害補償保険法施行規則

労働時間等設定改善法：労働時間等の設定の改善に関する特別措置法

個別紛争解決促進法：個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律
男女雇用機会均等法：雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律
育児・介護休業法：育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律
パート・有期雇用労働法：短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律
労契法：労働契約法
職安法：職業安定法
労働者派遣法：労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律
能開法：職業能力開発促進法
能開法施行規則：職業能力開発促進法施行規則
船員職安法：船員職業安定法
国公法：国家公務員法
地公法：地方公務員法
独行等労法：特定独立行政法人等の労働関係に関する法律
社労士法：社会保険労務士法
感染症予防法：感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律

第 1 章

総

則

労働条件の原則

第 1 条 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。

2 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。

〔 1 〕 労働条件の原則

本条は、労働者に人間として価値ある生活を営む必要を充たすべき労働条件を保障することを宣明したものであって、本法各条の解釈にあたり基本概念として常に考慮しなければならないものである（昭22.9.13 発基17号）。

「労働条件」とは、賃金、労働時間、解雇、災害補償、安全衛生、寄宿舎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意味している。

労基法は憲法第27条第2項「賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める。」に基づいて定められた法律であり、当然本条の「人たるに値する生活」とは、憲法第25条の「健康で文化的な最低限度の生活」と同じ趣旨であるといえる。

「人たるに値する生活を営むためには、その標準家族の生活をも含めて

考えること」(昭22.9.13 発基17号)とし、標準家族の範囲はその時その社会の一般通念によって理解さるべきものである(昭22.11.27 基発401号)としている。

本条第2項は、

- ・労基法が定める労働条件の基準は最低のものであること
- ・労使当事者はこの法律で定める基準を理由として労働条件を引き下げてはならないこと
- ・労働条件の向上を図るように努めなければならないこと

を義務付けている。

労働関係の当事者

労働関係とは、使用者・労働者間の労務提供—賃金支払い関係を軸とする関係をいい、その当事者とは、使用者及び労働者のほかに、使用者団体と労働組合を含む。

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

「この基準を理由として」というのは、労働基準法の規定が労働条件低下の決定的理由となっている場合をいう。

【2】本条違反

本条第1項は原則の宣明であるから義務違反の問題はない。

本条第2項については罰則の定めはない。

労働条件の決定

第2条 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。

2 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。

〔1〕労働条件の決定

本条第1項では、労働者と使用者が対等の立場で労働条件を決定すべきであるという法の理念を明らかにしている。

「対等の立場」とは実質的対等を意味しているが、現実の個別的労働関係においては、労働者は使用者に対して弱い立場におかれている。「対等の立場」を実現するのは団結権や団体交渉権であるが、ここでは、実質的対等を実現する手段については言及されていないので、実質的対等の実現を目指すべきことを明らかにしていると解される。

本条第2項の労働協約・就業規則・労働契約の遵守・履行義務は、労働者および使用者に特段の義務を課したのではなく、理念として明らかにしたものと考えられている。

〔2〕本条違反

本条第2項違反については罰則の定めはない。

労働協約、就業規則または労働契約の遵守義務違反が同時に本法各条に違反するものである場合はあり得る（昭23.7.13 基発1016号、昭63.3.14 基発150号）。しかし、「労働協約、就業規則または労働契約の履行に関する争いが、労基法の規定に抵触するものでない限り、監督権行使に類する積極的な措置をなすべきものではなく、当事者間の交渉により、またはあつせん、調停、仲裁等の紛争処理機関、民事裁判所等において処理されるべきものであること」（前掲通達）とされている。

均等待遇

第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。