労働基準法

昭和二二・四・七法律四九号
改正 昭和二二・八・三一 〃 九七号
〃 昭和二四・五・一六 〃 七〇号
〃 昭和二四・五・三一 〃 一六六号
〃 昭和二五・一二・二〇 〃 二九〇号
〃 昭和二七・七・三一 〃 二八七号
〃 昭和二九・六・一〇 〃 一七一号
〃 昭和三一・六・四 〃 一二六号
〃 昭和三三・五・二 〃 一三三号
〃 昭和三四・四・一五 〃 一三七号
〃 昭和三七・九・一五 〃 一六一号
〃 昭和四〇・六・一一 〃 一三〇号
〃 昭和四二・八・一 〃 一〇八号
〃 昭和四三・六・一五 〃 九九号
〃 昭和四四・七・一八 〃 六四号
〃 昭和四七・六・八 〃 五七号
〃 昭和五一・五・二七 〃 三四号
〃 昭和五八・一二・二 〃 七八号
〃 昭和五九・一二・二五 〃 八七号
〃 昭和六〇・六・一 〃 四五号
〃 昭和六〇・六・八 〃 五六号
〃 昭和六〇・七・五 〃 八九号
〃 昭和六二・九・二六 〃 九九号
〃 平成三・五・一五 〃 七六号
〃 平成四・七・二 〃 九〇号
〃 平成五・七・一 〃 七九号
〃 平成七・六・九 〃 一〇七号
〃 平成九・六・一八 〃 九二号
〃 平成一〇・九・三〇 〃 一一二号
〃 平成一一・七・一六 〃 八七号
〃 平成一一・七・一六 〃 一〇二号
〃 平成一一・七・一六 〃 一〇四号
〃 平成一一・一二・八 〃 一五一号
〃 平成一一・一二・二二 〃 一六〇号
〃 平成一三・四・二五 〃 三五号
〃 平成一三・七・一一 〃 一一二号
〃 平成一三・一一・一六 〃 一一八号
〃 平成一四・七・三一 〃 九八号
〃 平成一四・七・三一 〃 一〇〇号
〃 平成一四・八・二 〃 一〇二号
〃 平成一五・七・四 〃 一〇四号
〃 平成一六・六・二 〃 七六号
〃 平成一六・一二・一 〃 一四七号
〃 平成一七・一〇・二一 〃 一〇二号
〃 平成一八・六・二一 〃 八二号

目次
第一章　総則（第一条—第十二条）
第二章　労働契約（第十三条—第二十三条）
第三章　賃金（第二十四条—第三十一条）
第四章　労働時間、休憩、休日及び年次有給休暇（第三十二条—第四十一条）
第五章　安全及び衛生（第四十二条—第五十五条）
第六章　年少者（第五十六条—第六十四条）
第六章の二　妊産婦等（第六十四条の二—第六十八条）
第七章　技能者の養成（第六十九条—第七十四条）
第八章　災害補償（第七十五条—第八十八条）
第九章　就業規則（第八十九条—第九十三条）
第十章　寄宿舎（第九十四条—第九十六条の三）
第十一章　監督機関（第九十七条—第百五条）
第十二章　雑則（第百五条の二—第百十六条）
第十三章　罰則（第百十七条—第百二十一条）
附則

第一章　総則

（労働条件の原則）

第一条　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。

参　勤労条件の基準　憲二七。人たるに値する生活　憲二五。労働条件の明示　一五、船三二。労基又は就業規則の基準以下の労働条件　一三、九三、船一〇〇。労働協約の基準に違反する労働契約　労組一六。労働者の定義　九、労組三。勤労者　憲二八。労働関係当事者　九、一〇。

行　1　労働者に人格として価値ある生活を営む必要を充たすべき労働条件の保障を宣明し、本法各解釈の基本観念を為す（二二・九・一三発基一七）。

2　人たるに値する生活とは、その時その社会の一般通念による標準家族の生活をも含む（二二・九・一三発基一七、二二・一一・二七基発四〇一）。

3　労働条件の低下が社会経済情勢の変動等他に決定的な理由がある場合には本条に抵触せず（二二・九・一三発基一七、六三・三・一四基発一五〇）。

判　**趣旨**　国民生活の一般標準についての又労働者の労働条件についての倫理的規定である（福岡地二五・四・八）。

（労働条件の決定）

第二条　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、誠実に各〻その義務を履行しなければならない。

参　労働条件　一。労働者の団体交渉権　憲二八。対等の立場　労組一。労働者　九。使用者　一〇。労働協約　労組一四—一八。就業規則　八九—九三、船九七—一〇〇。労働契約　一三—二三、船三一—五一。船員への適用　船六。

行　労働条件の決定及び之に伴う両当事者の義務に関する一般的原則を宣言せるもの（二三・七・一三基発一〇一六、六三・三・一四基発一五〇）。

判　**一　労働条件**

労働の場所は、労働者の生活の本拠と不可分の関係にあり、賃金や労働時間などとともに重要な労働条件であるから、労働場所の変更を命ずる転勤命令の効力を争い、労働場所の確認を求める訴は適法（大阪地四四・七・一〇）。

使用者と労働組合間に締結された賃金協定の内容は、労働契約の内容に転化しているものとみるべきであるから、労働者の同意を得ることなく一方的にその内容を変更することはたとえその変更が労働者にとって有利であっても、原則として許されない（京都地四九・六・二〇）。

二　対等の立場

対等決定には団結権、団体交渉権を前提とする（神戸地二四・二・一一）。

（均等待遇）

第三条　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。

参　使用者　一〇。労働者　九。法の下の平等　憲一四。労働条件　一。男女同一賃金　四。賃金の定義　一一。罰則　一一九㈠。類似規定　国公二七、地公一三、労組五②㈣、職安三。船員への適用　船六。

行　1　信条とは、特定の宗教的若しくは政治的信念をいい、社会的身分とは生来の身分をいう（二二・九・一三発基一七）。

2　その他の労働条件には解雇、災害補償、安全衛生、寄宿舎等に関する条件も含む（二三・六・一六基収一三六五、六三・三・一四基発一五〇）。

3　女性の若年定年制を定める雇用契約は、その差別が、雇用契約の趣旨、目的に