

第1章

労働基準法

1 基本7原則

(1) 労働条件の原則（法1条）

⇒労働条件とは、労働者の職場における一切の待遇。「雇入れ（採用）」は含まない。

<最短ルート> 「一切待遇（だが）採用含まない」

(2) 労使対等の原則（法2条） 「労使双方義務（だが）罰則なし」

⇒労働条件は、労使が対等の立場で決定。

労使双方に労働条件について規定する労働協約、就業規則及び労働契約を遵守する義務がある。

罰則なし。

(3) 均等待遇の原則（法3条） 「国信社（で）性別なし」

⇒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、労働条件について、差別的取扱いをしてはならない。

「性別」は列挙なし！

(4) 男女同一賃金の原則（法4条） 「賃金男女差別禁止」

⇒労働条件のうち「賃金」についてののみ、差別的取扱いを禁止している。

法3条では「性別による差別」が含まれていないが、特に顕著な弊害が認められた賃金の男女間差別について、法4条で明確に禁止したもの。

(5) 強制労働の禁止（法5条） 「1～10 拘禁刑、最重罰」

⇒「1年以上 10年以下の拘禁刑又は20万円以上300万円以下の罰金」

労働基準法で最も重い罰則が適用される！

(6) 中間搾取の排除（法6条） 「何人も法の外・ならない」

⇒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。

(7) 公民権行使の保障（法7条） 「権利・妨げない限り・時刻」

⇒時刻の変更が認められる。

「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。

「事業の正常な運営を妨げる場合」に請求された時刻を変更することができるは×！

問題1 □□□

労働基準法は使用者のみ労働協約、就業規則及び労働契約を遵守する義務がある、と規定する。

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する義務がある。

使用者だけではなく、労使双方に遵守義務がある！×

問題2 □□□

均等待遇の原則について、法3条は、使用者は、労働者の国籍、信条、社会的身分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、と規定している。

「性別」は列挙されていない！×

2 労働基準法上の労働者・使用者 ～主／者／主のためにすべて～

(1) 「労働者」とは、職業の種類を問わず、事業に使用される者で、賃金を支払われる者をいう。

<最短ルート> 「労基の労働者⇒使用+賃金」

(2) 「使用者」について3種類。 「主・者・主のためにすべて」

① 事業主

② 事業の経営担当者

③ 事業主のために行為をするすべての者をいう。「すべての者」であって「管理監督者以上の者」とは規定されていない！

問題 □□□

労働基準法における「使用者」とは、①事業主、②事業の経営担当者、③事業主のために行為をする管理監督者以上の者をいう。

③事業主のために行為をするすべての者をいう。「すべての者」であって

「管理監督者以上の者」とは規定されていない！×

3 労働条件の決定

(1) 労働条件は「労働協約、就業規則、労働契約」で決定。

(2) 法的効力の順位は「法令>労働協約>就業規則>労働契約」の順。

<最短ルート>

「協約>規則>契約」(今日焼く気?)

「法令」が一番強いのは当然ですので、あえて削ぎ落としています。