

労働基準法

項 目	条 文	主 な 内 容
労働条件の原則	第1条	<ul style="list-style-type: none"> 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ものでなければならない この法律で定める労働条件の基準は、最低のものである
均 等 待 遇	第3条	<ul style="list-style-type: none"> 国籍、信条又は社会的身分による賃金、労働時間等の労働条件の差別的取扱いを禁止
労働者の定義	第9条	<ul style="list-style-type: none"> 職業の種類を問わず、事業又は事業所で使用される者で、賃金を支払われる者
労働契約の期間	第14条	<ul style="list-style-type: none"> 労働契約の期間の定めをする場合は、一定の事業の完了に必要なものを除き、3年が上限（専門職や満60歳以上の場合は5年）
労働条件の明示	第15条	<ul style="list-style-type: none"> 労働契約の締結の際に、賃金、労働時間等の労働条件を明示する必要。主な労働条件については、書面での明示
解 雇	第19条～ 第21条	<ul style="list-style-type: none"> 業務上負傷、疾病により休業する期間及び産前・産後の休業期間ならびにそれぞれその後の30日間は、解雇ができない 解雇する場合は、少なくとも30日前に予告するか、30日分以上の予告手当の支払いが必要
賃 金	第24条	<ul style="list-style-type: none"> 通貨で、労働者に直接、全額を、毎月1回以上、一定の期日を定めて支払う必要（労働者の同意を得た場合は、金融機関への口座振込みが可能）
労働時間	第32条 第40条	<ul style="list-style-type: none"> 休憩時間を除き、1週40時間、1日8時間以内 （10人未満の商業・サービス業は、1週44時間の特例）
	第32条の2～ 第32条の5	<ul style="list-style-type: none"> 1ヵ月単位の変形労働時間制、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の特例（労使協定、労働基準監督署への届出等が必要）
休 憩	第34条	<ul style="list-style-type: none"> 6時間を超える場合は45分以上、8時間を超える場合は60分以上
休 日	第35条	<ul style="list-style-type: none"> 毎週少なくとも1回の休日、4週4日の変形休日でもよい
時間外・休日労働	第36条	<ul style="list-style-type: none"> 労使協定を締結し、労働基準監督署へ届け出ることが必要。ただし、有害業務は、1日2時間以内の制限
割増賃金	第37条	<ul style="list-style-type: none"> 時間外労働は25%割増（大企業で月60時間を超える場合は、その超えた時間について50%割増）、深夜労働は25%割増、休日労働は35%割増が必要
事業外労働裁量労働制	第38条の2～ 第38条の4	<ul style="list-style-type: none"> 事業外労働の場合や、専門業務、企画業務で労働者の裁量に委ねることとする場合、労使協定や労使委員会の決議により、あらかじめ定められた時間の労働とみなすことができる
年次有給休暇	第39条	<ul style="list-style-type: none"> 雇入れ後6ヵ月継続勤務し、8割以上出勤した者に対し、10日（勤続年数が増えるにしたがって、1～2日増加し、最長20日）与えることが必要 所定労働日数が少ない者は、労働日数に比例した日数となる
年 少 者	第56条～ 第64条	<ul style="list-style-type: none"> 満15歳に達する日の年度末までは、就業禁止 18歳未満の労働者の労働時間、休日の制限、深夜業の禁止、危険有害業務の就業制限
妊産婦等	第64条の2～ 第68条	<ul style="list-style-type: none"> 産前・産後休業、育児時間、生理休暇、危険有害業務の就業制限
就業規則	第89条～ 第90条	<ul style="list-style-type: none"> 10人以上の労働者を使用する事業場は、作成し、労働基準監督署に届け出る義務。労働者代表の意見聴取が必要