

## 労働基準法

改正	昭和二二・四・七	法律第 四九号
改正	昭和二二・八・三一	法律第 九七号
改正	昭和二四・五・一六	法律第 七〇号
改正	昭和二四・五・三一	法律第一六六号
改正	昭和二五・一二・二〇	法律第二九〇号
改正	昭和二七・七・三一	法律第二八七号
改正	昭和二九・六・一〇	法律第一七一号
改正	昭和三一・六・四	法律第一二六号
改正	昭和三三・五・二	法律第一三三号
改正	昭和三四・四・一五	法律第一三七号

### 労働基準法目次

第一章	総則
第二章	労働契約
第三章	賃金
第四章	労働時間、休憩、休日及び年次有給休暇
第五章	安全及び衛生
第六章	女子及び年少者
第七章	技能者の養成
第八章	災害補償
第九章	就業規則
第十章	寄宿舎
第十一章	監督機関
第十二章	雑則
第十三章	罰則
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。

(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、誠実に各々その義務を履行しなければならない。

(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。

(男女同一賃金の原則)

第四条 使用者は、労働者が女子であることを理由として、賃金について、男子と差別的取扱をしてはならない。

(強制労働の禁止)

第五条 使用者は、暴行、脅迫、監禁その他精神又は身体を自由を不当に拘束する手段によつて、労働者の意思に反して労働を強制してはならない。

(中間搾取の排除)

第六条 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。

(公民権行使の保障)

第七条 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。

(適用事業の範囲)

第八条 この法律は、左の各号の一に該当する事業又は事務所について適用する。但し、同居の親族のみを使用する事業若しくは事務所又は家事使用人については適用しない。

一 物の製造、改造、加工、修理、浄洗、選別、包装、装飾、仕上、販売のためにする仕立、破壊若しくは解体又は材料の変造の事業（電気、ガス又は各種動力の発生、変更若しくは伝導の事業及び水道の事業を含む。）

二 鉱業、石切業その他土石又は鉱物採取の事業

三 土木、建築その他工作物の建設、改造、保存、修理、変更、破壊、解体又はその準備の事業

四 道路、鉄道、軌道、索道、船舶又は航空機による旅客又は貨物の運送の事業

五 船きよ、船舶、岸壁、波止場、停車場

- 又は倉庫における貨物の取扱の事業
  - 六 土地の耕作若しくは開墾又は植物の栽植、栽培、採取若しくは伐採の事業その他の農林の事業
  - 七 動物の飼育又は水産動植物の採捕若しくは養殖の事業その他の畜産、養蚕又は水産の事業
  - 八 物品の販売、配給、保管若しくは賃貸又は理容の事業
  - 九 金融、保険、媒介、周旋、集金、案内又は広告の事業
  - 十 映画の製作又は映写、演劇その他興行の事業
  - 十一 郵便、電信又は電話の事業
  - 十二 教育、研究又は調査の事業
  - 十三 病者又は虚弱者の治療、看護その他保健衛生の事業
  - 十四 旅館、料理店、飲食店、接客業又は娯楽場の事業
  - 十五 焼却、清掃又は、と殺の事業
  - 十六 前各号に該当しない官公署
  - 十七 その他命令で定める事業又は事務所
- (昭二五法二九〇・一部改正)

(定義)

**第九条** この法律で労働者とは、職業の種類を問わず、前条の事業又は事務所（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。

**第十条** 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、事業主のために行なうべき者とする者をいう。

**第十一条** この法律で賃金とは、賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいう。

**第十二条** この法律で平均賃金とは、これを算定すべき事由の発生した日以前三箇月間にその労働者に対し支払われた賃金の総額を、その期間の総日数で除した金額をいう。但し、その金額は、左の各号の一によつて計算した金額を下つてはならない。

- 一 賃金が、労働した日若しくは時間によつて算定され、又は出来高払制その他の請負制によつて定められた場合においては、賃金の総額をその期間中に労働した日数で除した金額の百分の六十
- 二 賃金の一部が、日、週その他一定の期間によつて定められた場合においては、その部分の総額をその期間の総日数で除した金額と前号の金額の合算額
- ② 前項の期間は、賃金締切日がある場合においては、直前の賃金締切日から起算する。
- ③ 前二項に規定する期間中に、左の各号の一に該当する期間がある場合においては、その日数及びその期間中の賃金は、前二項の期間及び賃金の総額から控除する。
  - 一 業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業した期間
  - 二 産前産後の女子が第六十五条の規定によつて休業した期間
  - 三 使用者の責に帰すべき事由によつて休業した期間
- 四 試の使用期間
- ④ 第一項の賃金の総額には、臨時に支払わ

れた賃金及び三箇月を超える期間ごとに支払われる賃金並びに通貨以外のもので支払われた賃金で一定の範囲に属しないものは算入しない。

⑤ 賃金が通貨以外のもので支払われる場合、第一項の賃金の総額に算入すべきものの範囲及び評価に関し必要な事項は、命令で定める。

⑥ 雇入後三箇月に満たない者については、第一項の期間は、雇入後の期間とする。

⑦ 日日雇い入れられる者については、その従事する事業又は職業について、労働に関する主務大臣の定める金額を平均賃金とする。

⑧ 第一項乃至第六項によつて算定し得ない場合の平均賃金は、労働に関する主務大臣の定めるところによる。

## 第二章 労働契約

### (この法律違反の契約)

第十三条 この法律で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分に

ついては無効とする。この場合において、無効となつた部分は、この法律で定める基準による。

### (契約期間)

第十四条 労働契約は、期間の定のないものを除き、一定の事業の完了に必要な期間に定めるものの外は、一年を超える期間について締結してはならない。

### (労働条件の明示)

第十五条 使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。

② 前項の規定によつて明示された労働条件が事実と相違する場合においては、労働者は、即時に労働契約を解除することができる。

③ 前項の場合、就業のために住居を変更した労働者が、契約解除の日から十四日以内  
に帰郷する場合においては、使用者は、必要な旅費を負担しなければならない。

### (賠償予定の禁止)

第十六条 使用者は、労働契約の不履行について違約金を定め、又は損害賠償額を予定する契約をしてはならない。

### (前借金相殺の禁止)

第十七条 使用者は、前借金その他労働することを条件とする前貸の債権と賃金を相殺してはならない。

### (強制貯金)

第十八条 使用者は、労働契約に附随して貯蓄の契約をさせ、又は貯蓄金を管理する契約をしてはならない。

② 使用者は、労働者の貯蓄金をその委託を受けて管理しようとする場合においては、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をし、これを行政官庁に届け出なければならぬ。

③ 使用者は、労働者の貯蓄金をその委託を

受けて管理する場合においては、貯蓄金の管理に関する規程を定め、これを労働者に周知させるため作業場に備え付ける等の措置をとらなければならない。

④ 使用者は、労働者の貯蓄金をその委託を受けて管理する場合において、貯蓄金の管理が労働者の預金の受入であるときは、利子をつけなければならない。この場合において、その利子が、金融機関の受け入れる預金の利率を考慮して命令で定める利率による利子を下るときは、その命令で定める利率による利子をつけたものとみなす。

⑤ 使用者は、労働者の貯蓄金をその委託を受けて管理する場合において、労働者がその返還を請求したときは、遅滞なく、これを返還しなければならない。

⑥ 使用者が前項の規定に違反した場合において、当該貯蓄金の管理を継続することが労働者の利益を著しく害すると認められるときは、行政官庁は、使用者に対して、その必要な限度の範囲内で、当該貯蓄金の管理を中止すべきことを命ずることができる。

⑦ 前項の規定により貯蓄金の管理を中止す

べきことを命ぜられた使用者は、遅滞なく、その管理に係る貯蓄金を労働者に返還しなければならない。

(昭二七法二八七・一部改正)

#### (解雇制限)

**第十九条** 使用者は、労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業する期間及びその後三十日間並びに産前産後の女子が第六十五条の規定によつて休業する期間及びその後三十日間は、解雇してはならない。但し、使用者が、第八十一条の規定によつて打切補償を支払う場合又は天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となつた場合においては、この限りでない。

② 前項但書後段の場合においては、その事由について行政官庁の認定を受けなければならない。

#### (解雇の予告)

**第二十条** 使用者は、労働者を解雇しようとする場合においては、少くとも三十日前に

その予告をしなければならない。三十日前に予告をしない使用者は、三十日分以上の平均賃金を支払わなければならない。但し、天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となつた場合又は労働者の責に帰すべき事由に基いて解雇する場合においては、この限りでない。

② 前項の予告の日数は、一日について平均賃金を支払つた場合においては、その日数を短縮することができる。

③ 前条第二項の規定は、第一項但書の場合にこれを準用する。

**第二十一条** 前条の規定は、左の各号の一に該当する労働者については適用しない。但し、第一号に該当する者が一箇月を超えて引き続き使用されるに至つた場合、第二号若しくは第三号に該当する者が所定の期間を超えて引き続き使用されるに至つた場合又は第四号に該当する者が十四日を超えて引き続き使用されるに至つた場合においては、この限りでない。

一 日日雇い入れられる者

- 二 二箇月以内の期間を定めて使用される者
- 三 季節的業務に四箇月以内の期間を定めて使用される者
- 四 試の使用期間中の者

(使用証明)

**第二十二条** 労働者が、退職の場合において、使用期間、業務の種類、その事業における地位及び賃金について証明書を請求した場  
合においては、使用者は、遅滞なくこれを交付しなければならない。

② 前項の証明書には、労働者の請求しない事項を記入してはならない。

③ 使用者は、予め第三者と謀り、労働者の就業を妨げることを目的として、労働者の国籍、信条、社会的身分若しくは労働組合運動に関する通信をし、又は第一項の証明書に秘密の記号を記入してはならない。

(金品の返還)

**第二十三条** 使用者は、労働者の死亡又は退職の場合において、権利者の請求があつた

場合においては、七日以内に賃金を支払い、積立金、保証金、貯蓄金その他名称の如何を問わず、労働者の権利に属する金品を返還しなければならない。

② 前項の賃金又は金品に関して争がある場合においては、使用者は、異議のない部分を、同項の期間中に支払い、又は返還しなければならない。

**第三章** 賃金

(賃金の支払)

**第二十四条** 賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない。但し、法令若しくは労働協約に別段の定がある場合においては、通貨以外のもので支払い、また、法令に別段の定がある場合若しくは当該事業場の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がある場合においては、賃金の一部を控除して支払うことができる。

② 賃金は、毎月一回以上、一定の期日を定めて支払わなければならない。但し、臨時に支払われる賃金、賞与その他これに準ずるもので命令で定める賃金については、この限りでない。

(昭二七法二八七・一部改正)

(非常時払)

**第二十五条** 使用者は、労働者が出産、疾病、災害その他命令で定める非常の場合の費用に充てるために請求する場合においては、支払期日前であっても、既往の労働に対する賃金を支払わなければならない。

(休業手当)

**第二十六条** 使用者の責に帰すべき事由による休業の場合においては、使用者は、休業期間中当該労働者に、その平均賃金の百分の六十以上の手当を支払わなければならない。

(出来高払制の保障給)

**第二十七条** 出来高払制その他の請負制で使

用する労働者については、使用者は、労働時間に応じ一定額の賃金の保障をしなければならない。

(最低賃金)

**第二十八条** 賃金の最低基準に関しては、最低賃金法(昭和二十四年法律第三百二十七号)の定めるところによる。

(昭三四法一三七・全改)

**第二十九条から第三十一条まで** 削除

(昭三四法一三七)

**第四章** 労働時間、休憩、休日及び年

次有給休暇

(労働時間)

**第三十二条** 使用者は、労働者に、休憩時間を除き一日について八時間、一週間について四十八時間を超えて、労働させてはならない。

② 使用者は、就業規則その他により、四週間を平均し一週間の労働時間が四十八時間

を超えない定をした場合においては、その定により前項の規定にかかわらず、特定の日において八時間又は特定の週において四十八時間を超えて、労働させることができる。

**第三十三条**

災害その他避けることのできない事由によつて、臨時の必要がある場合においては、使用者は、行政官庁の許可を受けて、その必要の限度において前条若しくは第四十条の労働時間を延長し、又は第三十五条の休日に労働させることができる。但し、事態急迫のために行政官庁の許可を受ける暇がない場合においては、事後に遅滞なく届け出なければならない。

② 前項但書の規定による届出があつた場合において、行政官庁がその労働時間の延長又は休日の労働を不相当と認める場合においては、その後その時間に相当する休憩又は休日を与えるべきことを、命ずることができる。

③ 公務のために臨時の必要がある場合においては、第一項の規定にかかわらず、第八

条第十六号の事業に従事する官吏、公吏その他の公務員については、前条若しくは第四十条の労働時間を延長し、又は第三十五条の休日に労働させることができる。

(昭二七法二八七・一部改正)

(休憩)

**第三十四条** 使用者は、労働時間が六時間を超える場合においては少くとも四十五分、八時間を超える場合においては少くとも一時間の休憩時間を労働時間の途中に与えなければならない。

② 前項の休憩時間は、一せいに与えなければならない。但し、行政官庁の許可を受けた場合においては、この限りでない。

③ 使用者は、第一項の休憩時間を自由に利用させなければならない。

(休日)

**第三十五条** 使用者は、労働者に対して、毎週少くとも一回の休日を与えなければならない。

② 前項の規定は、四週間を通じ四日以上

休日を与える使用者については適用しない。

(時間外及び休日の労働)

**第三十六条** 使用者は、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場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定をし、これを行政官庁に届け出た場合においては、第三十二条若しくは第四十条の労働時間又は前条の休日に関する規定にかかわらず、その協定で定めるところによつて労働時間を延長し、又は休日労働にさせることができる。但し、坑内労働その他命令で定める健康上特に有害な業務の労働時間の延長は、一日について二時間を超えてはならない。

(時間外、休日及び深夜の割増賃金)

**第三十七条** 使用者が、第三十三条若しくは前条の規定によつて労働時間を延長し、若しくは休日に労働させた場合又は午後十時から午前五時(労働に関する主務大臣が必

要と認める場合においては、その定める地域又は期間については午後十一時から午前六時)までの間において労働させた場合においては、その時間又はその日の労働については、通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額の二割五分以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。  
② 前項の割増賃金の基礎となる賃金には、家族手当、通勤手当その他命令で定める賃金は算入しない。

(時間計算)

**第三十八条** 労働時間は、事業場を異にする場合においても、労働時間に関する規定の適用については通算する。  
② 坑内労働については、労働者が坑口に入つた時刻から坑口を出た時刻までの時間を、休憩時間を含め労働時間とみなす。但し、この場合においては、第三十四条第二項及び第三項の休憩に関する規定は適用しない。

(年次有給休暇)

**第三十九条** 使用者は、一年間継続勤務し全

労働日の八割以上出勤した労働者に対して、継続し、又は分割した六労働日の有給休暇を与えるなければならない。

② 使用者は、一年以上継続勤務した労働者に対しては、一年を超える継続勤務年数一年について、前項の休暇に一労働日を加算した有給休暇を与えなければならない。但し、この場合において総日数が二十日を超える場合においては、その超える日数については有給休暇を与えることを要しない。  
③ 使用者は、前二項の規定による有給休暇を労働者の請求する時季に与えなければならない。但し、請求された時季に有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合においては、他の時季にこれを与えることができる。

④ 使用者は、第一項又は第二項の規定による有給休暇の期間については、就業規則その他で定めるところにより、平均賃金又は所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金を支払わなければならない。但し、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場合においては、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場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、その期間について、健康保険法（大正十一年法律第七十号）第三条に定める標準報酬日額に相当する金額を支払う旨を定めたときは、これによらなければならない。

⑤ 労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業した期間及び産前産後の女子が第六十五条の規定によつて休業した期間は、第一項の規定の適用については、これを出勤したものとみなす。

(昭二七法二八七・一部改正)

(労働時間及び休憩の特例)

**第四十条** 第八条第四号、第五号及び第八号乃至第十七号の事業で、公衆の不便を避けるために必要なものその他特殊の必要あるものについては、その必要避くべからざる限度で、第三十二条の労働時間及び第三十四条の休憩に関する規定について、命令で別段の定をすることができる。

② 前項の規定による別段の定は、この法律

で定める基準に近いものであつて、労働者の健康及び福祉を害しないものでなければならぬ。

(適用の除外)

**第四十一条** この章及び第六章で定める労働時間、休憩及び休日に関する規定は、左の各号の一に該当する労働者については適用しない。

- 一 第八条第六号又は第七号の事業に従事する者
- 二 事業の種類にかかわらず監督若しくは管理の地位にある者又は機密の事務を取り扱う者
- 三 監視又は断続的労働に従事する者で、使用者が行政官庁の許可を受けた者

**第五章 安全及び衛生**

(危害の防止)

**第四十二条** 使用者は、機械、器具その他の設備、原料若しくは材料又はガス、蒸気、粉じん等による危害を防止するために、必

要な措置を講じなければならない。

**第四十三条** 使用者は、労働者を就業させる建設物及びその附属建設物について、換気、採光、照明、保温、防湿、防汚、休養、避難及び清潔に必要な措置その他労働者の健康、風紀及び生命の維持に必要な措置を講じなければならない。

**第四十四条** 労働者は、危害防止のために必要な事項を遵守しなければならない。

**第四十五条** 使用者が第四十二条及び第四十三条の規定によつて講ずべき措置の基準及び労働者が前条の規定によつて遵守すべき事項は、命令で定める。

(安全装置)

**第四十六条** 危険な作業を必要とする機械及び器具は、必要な規格又は安全装置を具備しなければ、譲渡し、貸与し、又は設置してはならない。

② 特に危険な作業を必要とする機械及び器

具は、予め行政官庁の認可を受けなければ、製造し、変更し、又は設置してはならない。

③ 前二項の機械及び器具の種類、必要な規格及び具備すべき安全装置は、命令で定める。

(性能検査)

第四十七条 前条第二項の機械及び器具は、認可を受けた後、命令で定める期間を経過した場合においては、行政官庁の行う性能検査に合格したものでなければ使用してはならない。

② 前項の性能検査は、同項の行政官庁の外、労働に関する主務大臣が指定する他の者に行わせることができる。

(有害物の製造禁止)

第四十八条 黄りんマッチその他命令で定める有害物は、これを製造し、販売し、輸入し、又は販売の目的で所持してはならない。

(危険業務の就業制限)

第四十九条 使用者は、経験のない労働者に、

運転中の機械又は動力伝導装置の危険な部分の掃除、注油、検査又は修繕をさせ、運転中の機械又は動力伝導装置に調帯又は調索の取付又は取外をさせ、動力による起重機の運転をさせその他危険な業務に就かせてはならない。

② 使用者は、必要な技能を有しない者を特に危険な業務に就かせてはならない。

③ 前二項の業務の範囲、経験及び技能は、命令で定める。

(安全衛生教育)

第五十条 使用者は、労働者を雇い入れた場合においては、その労働者に対して、当該業務に関し必要な安全及び衛生のための教育を施さなければならない。

(病者の就業禁止)

第五十一条 使用者は、伝染性の疾病、精神病又は労働のために病勢が増悪するおそれのある疾病にかかった者については、就業を禁止しなければならない。

② 前項の規定によつて就業を禁止すべき疾

病の種類及び程度は、命令で定める。

(健康診断)

第五十二条 一定の事業については、使用者は、労働者の雇入の際及び定期に、医師に労働者の健康診断をさせなければならない。

② 前項の事業のうち一定の事業については、使用者は、労働者の雇入の際及び定期に、医師の外、歯科医師にも労働者の健康診断をさせなければならない。

③ 使用者の指定した医師又は歯科医師の診断を受けることを希望しない労働者は、他の医師又は歯科医師の健康診断を求めて、その結果を証明する書面を使用者に提出しなければならない。

④ 使用者は、前三項の健康診断の結果に基づいて、就業の場所又は業務の転換、労働時間の短縮その他労働者の健康の保持に必要な措置を講じなければならない。

⑤ 第一項又は第二項の事業の種類及び規模並びに定期の健康診断の回数、命令で定める。

(昭二九法一七一・一部改正)

(安全管理者及び衛生管理者)

第五十三条 一定の事業については、使用者

は安全管理者及び衛生管理者を選任しなければならぬ。

② 前項の事業の種類及び規模並びに安全管理者及び衛生管理者の資格及び職務に関する事項は、命令で定める。

③ 行政官庁が必要であると認める場合においては、使用者に対して、安全管理者及び衛生管理者の増員又は解任を命ずることができる。

(監督上の行政措置)

第五十四条 使用者は、常時十人以上の労働

者を就業させる事業、命令で定める危険な事業又は衛生上有害な事業の建設物、寄宿舎その他の附属建設物又は設備を設置し、移転し、又は変更しようとする場合においては、第四十五条又は第九十六条の規定に基づいて発する命令で定める危害防止等に関する基準に則り定めた計画を、工事着手四日前までに、行政官庁に届け出なければ

ならない。但し、仮設の建設物又は設備で命令で定める危険又は衛生上有害でないものについては、この限りでない。

② 行政官庁は、労働者の安全及び衛生に必要であると認める場合においては、工事の着手を差し止め、又は計画の変更を命ずることができる。

(昭二七法二八七・一部改正)

第五十五条 労働者を就業させる事業の建設

物、寄宿舎その他の附属建設物若しくは設備又は原料若しくは材料が、安全及び衛生に関し定められた基準に反する場合においては、行政官庁は、使用者に対して、その全部又は一部の使用の停止、変更その他必要な事項を命ずることができる。

② 前項の場合において行政官庁は、使用者に命じた事項について必要な事項を労働者に命ずることができる。

第五十五条の二 この章の規定は、鉱山保安

法第二条第二項及び第四項の規定による鉱山における保安(衛生に関する通気及び災

害時の救護を含む。)については、これを適用しない。

(昭二四法七〇・追加、昭二五法二九

〇・一部改正)

第六章 女子及び年少者

(最低年齢)

第五十六条 満十五才に満たない児童は、労働者として使用してはならない。

② 前項の規定にかかわらず、第八条第六号乃至第十七号の事業に係る職業で、児童の健康及び福祉に有害でなく、且つその労働が軽易なものについては、行政官庁の許可を受けて、満十二才以上の児童をその者の修学時間外に使用することができる。但し、映画の製作又は演劇の事業については、満十二才に満たない児童についても同様である。

(昭二七法二八七・一部改正)

(年少者の証明書)

第五十七条 使用者は、満十八才に満たない

者について、その年齢を証明する戸籍証明書が事業場に備え付けなければならない。

- ② 使用者は、前条第二項の規定によつて使用する児童については、修学に差し支えないことを証明する学校長の証明書及び親権者又は後見人の同意書を事業場に備え付けなければならない。

(未成年者の労働契約)

**第五十八条** 親権者又は後見人は、未成年者に代つて労働契約を締結してはならない。

- ② 親権者若しくは後見人又は行政官庁は、労働契約が未成年者に不利であると認める場合においては、将来に向つてこれを解除することができる。

**第五十九条** 未成年者は、独立して賃金を請求することができる。親権者又は後見人は、

未成年者の賃金を代つて受け取つてはならない。

(年少者の労働時間及び休日)

**第六十条** 第三十二条第二項、第三十六条及

び第四十条の規定は、満十八才に満たない者については、これを適用しない。

- ② 第五十六条第二項の規定によつて使用する児童については、第三十二条第一項の労働時間は、修学時間を通算して、一日について七時間、一週間について四十二時間とする。

- ③ 使用者は、第三十二条第一項の規定にかかわらず、満十五才以上で満十八才に満たない者については、一週間の労働時間が四十八時間を超えない限り、一週間のうち一日の労働時間を四時間以内に短縮する場合においては、他の日の労働時間を十時間まで延長することができる。

(昭二七法二八七・一部改正)

(女子の労働時間及び休日)

**第六十一条** 使用者は、満十八才以上の女子については、第三十六条の協定による場合においても、一日について二時間、一週間について六時間、一年について百五十時間を超えて時間外労働をさせ、又は休日に労働させてはならない。但し、財産目録、貸

借対照表又は損益計算書の作成その他決算のために必要な計算、書類の作成等の業務に従事させる場合には、一週間について六時間の制限にかかわらず、二週間について十二時間を超えない範囲内で時間外労働をさせることができる。

(昭二七法二八七・一部改正)

(深夜業)

**第六十二条** 使用者は、満十八才に満たない者又は女子を午後十時から午前五時までの間において使用してはならない。但し、交替によつて使用する満十六才以上の男子

については、この限りでない。

- ② 労働に関する主務大臣は、必要であると認める場合においては、前項の時刻を、地域又は期間を限つて、午後十一時及び午前六時とすることができる。

- ③ 交替制によつて労働させる事業については、行政官庁の許可を受けて、第一項の規定にかかわらず午後十時三十分まで労働させ、又は前項の規定にかかわらず午前五時三十分から労働させることができる。

- ④ 前三項の規定は、第三十三条第一項の規定によつて労働時間を延長し若しくは休日  
に労働させる場合又は第八条第六号、第七  
号、第十三号、第十四号及び電話の事業若  
しくは中央労働基準審議会の議を経て命令  
で定める女子の健康及び福祉に有害でない  
業務については、これを適用しない。但し、  
第十四号の事業に使用される満十八才に満  
たない者については、この限りでない。
- ⑤ 第一項及び第二項の時刻は、第五十六条  
第二項本文の規定によつて使用する児童に  
ついては、第一項の時刻は、午後八時及び  
午前五時とし、第二項の時刻は、午後九時  
及び午前六時とする。

(昭二七法二八七・一部改正)

(危険有害業務の就業制限)

- 第六十三条 使用者は、満十八才に満たない  
者又は女子を第四十九条の規定による危険  
な業務に就かせ、又は命令で定める重量物  
を取り扱う業務に就かせてはならない。
- ② 使用者は、満十八才に満たない者を、毒  
劇薬、毒劇物その他有害な原料若しくは材

料又は爆発性、発火性若しくは引火性の原  
料若しくは材料を取り扱う業務、著しくじ  
んあい若しくは粉末を飛散し、若しくは有  
害ガス若しくは有害放射線を発散する場所  
又は高温若しくは高圧の場所における業務  
その他安全、衛生又は福祉に有害な場所に  
おける業務に就かせてはならない。

- ③ 前項の規定は、同項に規定する業務中一  
定のものについて、命令で満十八才以上の  
女子に、これを準用することができる。
- ④ 第二項に規定する業務の範囲及び前項の  
一定の業務の範囲は、命令で定める。

(坑内労働の禁止)

第六十四条 使用者は、満十八才に満たない  
者又は女子を坑内で労働させてはならない。

(産前産後)

- 第六十五条 使用者は、六週間以内に出産す  
る予定の女子が休業を請求した場合におい  
ては、その者を就業させてはならない。
- ② 使用者は、産後六週間を経過しない女子  
を就業させてはならない。但し、産後五週

間を経過した女子が請求した場合において、  
その者について医師が支障がないと認めた  
業務に就かせることは、差し支えない。

- ③ 使用者は、妊娠中の女子が請求した場合  
においては、他の軽易な業務に転換させな  
ければならない。

(育児時間)

- 第六十六条 生後満一年に達しない生児を育  
てる女子は、第三十四条の休憩時間の外、  
一日二回各々少くとも三十分、その生児を  
育てるための時間を請求することができる。
- ② 使用者は、前項の育児時間中は、その女  
子を使用してはならない。

(生理休暇)

- 第六十七条 使用者は、生理日の就業が著し  
く困難な女子又は生理に有害な業務に従事  
する女子が生理休暇を請求したときは、そ  
の者を就業させてはならない。
- ② 前項の業務の範囲は、命令で定める。

(帰郷旅費)

**第六十八条** 満十八才に満たない者又は女子が解雇の日から十四日以内に帰郷する場合においては、使用者は、必要な旅費を負担しなければならない。但し、満十八才に満たない者又は女子がその責に帰すべき事由に基いて解雇され、使用者がその事由について行政官庁の認定を受けたときは、この限りでない。

**第七章 技能者の養成**

**(徒弟の弊害排除)**

**第六十九条** 使用者は、徒弟、見習、養成工その他名称の如何を問わず、技能の習得を目的とする者であることを理由として、労働者を酷使してはならない。

② 使用者は、技能の習得を目的とする労働者を家事その他技能の習得に關係のない作業に従事させてはならない。

**(職業訓練に関する特例)**

**第七十条** 職業訓練法（昭和三十三年法律第百三十三号）第十五条第一項又は第十六条

第一項の認定を受けて行う職業訓練を受ける労働者について必要がある場合においては、その必要の限度で、第十四条の契約期間、第四十九条及び第六十三条の危険有害業務の就業制限並びに第六十四条の坑内労働の禁止に関する規定について、命令で別段の定をすることができる。ただし、第六十四条の坑内労働の禁止に関する規定については、女子及び満十六才に満たない男子に関しては、この限りでない。

(昭三三法一三三・全改)

**第七十一条** 前条の規定に基いて発する命令は、当該命令によつて労働者を使用することについて行政官庁の許可を受けた使用者に使用される労働者以外の労働者については、適用しない。

(昭三三法一三三・全改)

**第七十二条** 第七十条の規定に基いて発する命令の適用を受ける未成年者については、第三十九条第一項の規定による年次有給休暇として、十二労働日を与えなければならない

ない。

(昭三三法一三三・一部改正)

**第七十三条** 第七十一条の規定による許可を受けた使用者が第七十条の規定に基いて発する命令に違反した場合においては、行政官庁は、その許可を取り消すことができる。

(昭三三法一三三・全改)

**第七十四条 削除**

(昭三三法一三三)

**第八章 災害補償**

**(療養補償)**

**第七十五条** 労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかった場合においては、使用者は、その費用で必要な療養を行い、又は必要な療養の費用を負担しなければならない。

② 前項に規定する業務上の疾病及び療養の範囲は、命令で定める。

**(休業補償)**

**第七十六条** 労働者が前条の規定による療養のため、労働することができないために賃金を受けない場合においては、使用者は、労働者の療養中平均賃金の百分の六十の休業補償を行わなければならない。

② 使用者は、前項の規定により休業補償を行っている労働者と同一の事業場における同種の労働者に対して所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金の、一月から三月まで、四月から六月まで、七月から九月まで及び十月から十二月までの各区分による期間(以下四半期という。)ごとの一箇月一人当り平均額(常時百人未満の労働者を使用する事業場については、労働省において作成する毎月勤労統計における当該事業場の属する産業に係る毎月きまつて支給する給与の四半期の労働者一人当りの一箇月平均額。以下平均給与額という。)が、当該労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかった日の属する四半期における平均給与額の百分の百二十をこえ、又は百分の八十を下るに至つた場合においては、使用者は、その上昇し又は低下した比率に応じて、そ

の上昇し又は低下するに至つた四半期の次の次の四半期において、前項の規定により当該労働者に対して行つてゐる休業補償の額を改訂し、その改訂をした四半期に属する最初の月から改訂された額により休業補償を行わなければならない。改訂後の休業補償の額の改訂についてもこれに準ずる。

③ 前項の規定により難い場合における改訂の方法その他同項の規定による改訂について必要な事項は、命令で定める。

(昭二七法二八七・一部改正)

**(障害補償)**

**第七十七条** 労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり、なおつたとき身体に障害が残る場合においては、使用者は、その障害の程度に応じて、平均賃金に別表第一に定める日数を乗じて得た金額の障害補償を行わなければならない。

**(休業補償及び障害補償の例外)**

**第七十八条** 労働者が重大な過失によつて業務上負傷し、又は疾病にかかり、且つ使用

者がその過失について行政官庁の認定を受けた場合においては、休業補償又は障害補償を行わなくてもよい。

**(遺族補償)**

**第七十九条** 労働者が業務上死亡した場合においては、使用者は、遺族又は労働者の死亡当時その収入によつて生計を維持した者に対して、平均賃金の千日分の遺族補償を行わなければならない。

**(葬祭料)**

**第八十条** 労働者が業務上死亡した場合においては、使用者は、葬祭を行う者に対して、平均賃金の六十日分の葬祭料を支払わなければならない。

**(打切補償)**

**第八十一条** 第七十五条の規定によつて補償を受ける労働者が、療養開始後三年を経過しても負傷又は疾病がなおらない場合においては、使用者は、平均賃金の千二百日分の打切補償を行い、その後はこの法律の規

定による補償を行わなくてもよい。

(分割補償)

**第八十二条** 使用者は、支払能力のあることを証明し、補償を受けるべき者の同意を得た場合においては、第七十七条又は第七十九条の規定による補償に替え、平均賃金に別表第二に定める日数を乗じて得た金額を、六年にわたり毎年補償することができる。

(補償を受ける権利)

**第八十三条** 補償を受ける権利は、労働者の退職によつて変更されることはない。  
② 補償を受ける権利は、これを譲渡し、又は差し押えてはならない。

(他の法律との関係)

**第八十四条** 補償を受けるべき者が、同一の事由について、労働者災害補償保険法によつてこの法律の災害補償に相当する保険給付を受けるべき場合においては、その価額の限度において、使用者は、補償の責を免れ、又は命令で指定する法令に基いてこの

法律の災害補償に相当する給付を受けるべき場合においては、使用者は、補償の責を免れる。

② 使用者は、この法律による補償を行った場合においては、同一の事由については、その価額の限度において民法による損害賠償の責を免れる。

(審査及び仲裁)

**第八十五条** 業務上の負傷、疾病又は死亡の認定、療養の方法、補償金額の決定その他補償の実施に関して異議のある者は、行政官庁に対して、審査又は事件の仲裁を請求することができる。

② 行政官庁は、必要があると認める場合において、職権で審査又は事件の仲裁をすることができる。

③ 第一項の規定により審査若しくは仲裁の請求があつた事件又は前項の規定により行政官庁が審査若しくは仲裁を開始した事件について民事訴訟が提起されたときは、行政官庁は、当該事件については、審査又は仲裁をしない。

④ 行政官庁は、審査又は仲裁のために必要であると認める場合においては、医師に診断又は検案をさせることができる。

⑤ 第一項の規定による審査又は仲裁の請求及び第二項の規定による審査又は仲裁の開始は、時効の中断に関しては、これを裁判上の請求とみなす。

(昭三二法一二六・一部改正)

**第八十六条** 前条の規定による審査及び仲裁の結果に不服のある者は、労働者災害補償保険審査官の審査又は仲裁を請求することができる。

② 前条第三項の規定は、前項の規定により審査又は仲裁の請求があつた場合に、これを準用する。

(昭二四法一六六・昭三二法一二六・一部改正)

(請負事業に関する例外)

**第八十七条** 事業が数次の請負によつて行われる場合においては、災害補償については、その元請負人を使用者とみなす。

② 前項の場合、元請負人が書面による契約で下請負人に補償を引き受けさせた場合においては、その下請負人もまた使用者とす。但し、二以上の下請負人に、同一の事業について重複して補償を引き受けさせてはならない。

③ 前項の場合、元請負人が補償の請求を受けた場合においては、補償を引き受けた下請負人に対して、まづ催告すべきことを請求することができる。但し、その下請負人が破産の宣告を受け、又は行方が知れない場合においては、この限りでない。

(補償に関する細目)

第八十八条 この章に定めるものの外、補償に関する細目は、命令で定める。

第九章 就業規則

(作成及び届出の義務)

第八十九条 常時十人以上の労働者を使用する使用者は、左の事項について就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならない

い。これを変更した場合においても同様である。

一 始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組以上に分けて交替に就業させる場合においては就業時転換に関する事項

二 賃金の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切及び支払の時期並びに昇給に関する事項

三 退職に関する事項

四 退職手当その他の手当、賞与及び最低賃金額の定をする場合においては、これに関する事項

五 労働者に食費、作業用品その他の負担をさせる定をする場合においては、これに関する事項

六 安全及び衛生に関する定をする場合においては、これに関する事項

七 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する定をする場合においては、これに関する事項

八 表彰及び制裁の定をする場合においては、その種類及び程度に関する事項

九 前各号の外、当該事業場の労働者のすべてに適用される定をする場合においては、これに関する事項

② 使用者は、必要がある場合においては、賃金、安全及び衛生又は災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項については、各々別に規則を定めることができる。

(作成の手続)

第九十条 使用者は、就業規則の作成又は変更について、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場合においては、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場合においては労働者の過半数を代表する者の意見を聴かなければならない。

② 使用者は、前条第一項の規定により届出をなすについて、前項の意見を記した書面を添附しなければならない。

(制裁規定の制限)

第九十一条 就業規則で、労働者に対して減給の制裁を定める場合においては、その減

給は、一回の額が平均賃金の一日分の半額を超え、総額が一賃金支払期における賃金の総額の十分の一を超えてはならない。

(法令及び労働協約との関係)

第九十二条 就業規則は、法令又は当該事業場について適用される労働協約に反してはならない。

② 行政官庁は、法令又は労働協約に抵触する就業規則の変更を命ずることができる。

(効力)

第九十三条 就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については無効とする。この場合において無効となつた部分は、就業規則で定める基準による。

第十章 寄宿舎

(寄宿舎生活の自治)

第九十四条 使用者は、事業の附属寄宿舎に寄宿する労働者の私生活の自由を侵しては

ならない。

② 使用者は、寮長、室長その他寄宿舎生活の自治に必要な役員を選任に干渉してはならない。

(寄宿舎生活の秩序)

第九十五条 事業の附属寄宿舎に労働者を寄宿させる使用者は、左の事項について寄宿舎規則を作成し、行政官庁に届け出なければならぬ。これを変更した場合においても同様である。

一 起床、就寝、外出及び外泊に関する事項

二 行事に関する事項

三 食事にに関する事項

四 安全及び衛生に関する事項

五 建設物及び設備の管理に関する事項

② 使用者は、前項第一号乃至第四号の事項に関する規定の作成又は変更については、寄宿舎に寄宿する労働者の過半数を代表する者の同意を得なければならない。

③ 使用者は、第一項の規定により届出をなすについて、前項の同意を証明する書面を

添附しなければならない。

④ 使用者及び寄宿舎に寄宿する労働者は、寄宿舎規則を遵守しなければならない。

(寄宿舎の設備及び安全衛生)

第九十六条 使用者は、事業の附属寄宿舎について、換気、採光、照明、保温、防湿、清潔、避難、定員の収容、就寝に必要な措置その他労働者の健康、風紀及び生命の保持に必要な措置を講じなければならない。

② 使用者が前項の規定によつて講ずべき措置の基準は、命令で定める。

第十一章 監督機関

(監督組織)

第九十七条 この法律を施行するために、労働に関する主務省に労働基準局を、各都道府県に都道府県労働基準局を、各都道府県管内に労働基準監督署を置く。

② 労働に関する主務大臣が必要であると認める場合においては、数箇の都道府県労働基準局を管轄する地方労働局を置くことが

できる。

③ 地方労働局、都道府県労働基準局及び労働基準監督署は、労働に関する主務大臣の直接の管理に属する。

④ 地方労働局、都道府県労働基準局及び労働基準監督署の位置、名称及び管轄区域は、命令で定める。

(昭二四法一六六・一部改正)

**第九十八条** この法律の施行及び改正に関する事項を審議するため、労働に関する主務省及び都道府県労働基準局に労働基準審議会を置く。

② 労働基準審議会は、労働に関する主務大臣及び都道府県労働基準局長の諮問に応ずるの外、労働条件の基準に関して関係行政官庁に建議することができる。

③ 労働基準審議会の委員は、労働者を代表する者、使用者を代表する者及び公益を代表する者について、行政官庁が各々同数を委嘱する。

④ 前三項に定めるものの外、労働基準審議会に關し必要な事項は、命令で定める。

(昭二四法一六六・一部改正)

**第九十九条** 労働基準局、地方労働局、都道府県労働基準局及び労働基準監督署に労働基準監督官を置くの外、命令で定める必要な職員を置くことができる。

② 労働基準局長、地方労働局長、都道府県労働基準局長及び労働基準監督署長は、労働基準監督官を以てこれに充てる。

③ 労働基準監督官の資格及び任免に関する事項は、命令で定める。

④ 労働基準監督官を罷免するには、命令で定める労働基準監督官分限審議会の同意を必要とする。

(昭二四法一六六・一部改正)

**第一百条** 労働基準局長は、労働に関する主務大臣の指揮監督を受けて、地方労働局長及び都道府県労働基準局長を指揮監督し、労働基準に関する法令の制定改廃、労働基準監督官の任免教養、監督方法についての規程の制定及び調整、監督年報の作成、労働基準審議会及び労働基準監督官分限審議会

に關する事項その他この法律の施行に関する事項を掌り、所属の官吏を指揮監督する。

② 地方労働局長は、労働基準局長の指揮監督を受けて、管内の都道府県労働基準局長を指揮監督し、監督方法の調整に関する事項を掌り、所属の官吏を指揮監督する。

③ 都道府県労働基準局長は、労働基準局長又は地方労働局長の指揮監督を受けて、管内の労働基準監督署長を指揮監督し、監督方法の調整及び労働基準審議会に関する事項その他この法律の施行に関する事項を掌り、所属の官吏を指揮監督する。

④ 労働基準監督署長は、都道府県労働基準局長の指揮監督を受けて、この法律に基づく臨検、尋問、許可、認可、認定、審査、仲裁その他この法律の実施に関する事項を掌り、所属の官吏を指揮監督する。

⑤ 労働基準局長、地方労働局長及び都道府県労働基準局長は、下級官庁の権限を自ら行い、又は所属の労働基準監督官をして行わせることができる。

(昭二四法一六六・昭三一法一二六・昭三三法一三三・昭三四法一三七・

一部改正)

第百条の二 労働省の婦人少年局長は、労働

大臣の指揮監督を受けて、この法律中女子及び年少者に特殊の規定の制定、改廃及び解釈に関する事項を掌り、その施行に関する事項については、労働基準局長及びその下級の官庁の長に勧告を行うとともに、労働基準局長が、その下級の官庁に対して行う指揮監督について援助を与える。

② 婦人少年局長は、自ら又はその指定する所属官吏をして、女子及び年少者に関し労働基準局若しくはその下級の官庁又はその所属官吏の行った監督その他に関する文書を閲覧し、又は閲覧せしめることができる。

③ 第百一条第一項及び第四項並びに第百五条の規定は、婦人少年局長又はその指定する所属官吏が、この法律中女子及び年少者に特殊の規定の施行に関して行う調査の場合に、これを準用する。

(昭二二法九七・追加)

(労働基準監督官の権限)

第百一条 労働基準監督官は、事業場、寄宿

舎その他の附属建設物に臨検し、帳簿及び書類の提出を求め、又は使用者若しくは労働者に対して尋問を行うことができる。

② 医師たる労働基準監督官は、就業の禁止をなすべき疾病にかかった疑いのある労働者の検診をすることができる。

③ 労働基準監督官は、製造を禁止された有害物の検査に必要な分量に限って、無償で製品の見本又は原料を収去することができる。

④ 前三項の場合において、労働基準監督官は、その身分を証明する証票を携帯しなければならない。

第百二条 労働基準監督官は、この法律違反の罪について、刑事訴訟法に規定する司法警察官の職務を行う。

第百三条 労働者を就業させる事業の建設物、寄宿舎その他の附属建設物、設備、原料又は材料が、安全及び衛生に関して定められた基準に反し、且つ労働者に急迫した危険

がある場合においては、労働基準監督官は、第五十五条の規定による行政官庁の権限を即時に行うことができる。

(監督機関に対する申告)

第百四条 事業場に、この法律又はこの法律に基いて発する命令に違反する事実がある場合においては、労働者は、その事実を行政官庁又は労働基準監督官に申告することができる。

② 使用者は、前項の申告をしたことを理由として、労働者に対して解雇その他不利益な取扱をしてはならない。

(労働基準監督官の義務)

第百五条 労働基準監督官は、職務上知り得た秘密を漏してはならない。労働基準監督官を退官した後においても同様である。

第十二章 雑則

(国の援助義務)

第百五条の二 労働大臣又は都道府県労働基

準局長は、この法律の目的を達成するため  
に、労働者及び使用者に対して資料の提供  
その他必要な援助をしなければならない。

(昭二七法二八七・追加)

(法令規則の周知義務)

**第百六条** 使用者は、この法律及びこの法律  
に基いて発する命令の要旨並びに就業規則  
を、常時各作業場の見易い場所に掲示し、  
又は備え付ける等の方法によつて、労働者  
に周知させなければならない。

② 使用者は、この法律及びこの法律に基い  
て発する命令のうち、寄宿舎に関する規定  
及び寄宿舎規則を、寄宿舎の見易い場所に  
掲示し、又は備え付ける等の方法によつて、  
寄宿舎に寄宿する労働者に周知させなけれ  
ばならない。

(労働者名簿)

**第百七条** 使用者は、各事業場ごとに労働者  
名簿を、各労働者(日雇い入れられる者  
を除く。)について調製し、労働者の氏名、  
生年月日、履歴その他命令で定める事項を

記入しなければならない。

② 前項の規定により記入すべき事項に変更  
があつた場合においては、遅滞なく訂正し  
なければならない。

(賃金台帳)

**第百八条** 使用者は、各事業場ごとに賃金台  
帳を調製し、賃金計算の基礎となる事項及  
び賃金の額その他命令で定める事項を賃金  
支払の都度遅滞なく記入しなければならない  
い。

(記録の保存)

**第百九条** 使用者は、労働者名簿、賃金台帳  
及び雇入、解雇、災害補償、賃金その他労  
働関係に関する重要な書類を三年間保存し  
なければならない。

(報告の義務)

**第百十条** 使用者又は労働者は、この法律の  
施行に関して、行政官庁又は労働基準監督  
官から要求のあつた場合においては、遅滞  
なく必要な事項について報告し、又は出頭

しなければならない。

(無料証明)

**第百十一条** 労働者及び労働者になろうとす  
る者は、その戸籍に関して戸籍事務を掌る  
者又はその代理者に対して、無料で証明を  
請求することができる。使用者が、労働者  
及び労働者になろうとする者の戸籍に関し  
て証明を請求する場合においても同様であ  
る。

(国及び公共団体についての適用)

**第百十二条** この法律及びこの法律に基いて  
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。

(命令の制定)

**第百十三条** この法律に基いて発する命令は、  
その草案について、公聴会で労働者を代表  
する者、使用者を代表する者及び公益を代  
表する者の意見を聴いて、これを制定する。

(附加金の支払)

**第百十四条** 裁判所は、第二十条、第二十六条若しくは第三十七条の規定に違反した使用者又は第三十九条第四項の規定による賃金を支払わなかつた使用者に対して、労働者の請求により、これらの規定により使用者が支払わなければならない金額についての未払金の外、これと同一額の附加金の支払を命ずることができる。但し、この請求は、違反のあつた時から二年以内に行なわれなければならない。

(昭二七法二八七・昭三四法一三七・一部改正)

(時効)

**第百十五条** この法律の規定による賃金、災害補償その他の請求権は、二年間これを行わない場合においては、時効によつて消滅する。

(船員についての適用特例)

**第百十六条** 第一条乃至第十一条、第百七条乃至第百十九条及び第百二十一条の規定

を除くの外、この法律は、船員法による船員については、これを適用しない。

第十三章 罰則

**第百十七条** 第五条の規定に違反した者は、これを一年以上十年以下の懲役又は二千元以上三万円以下の罰金に処する。

**第百十八条** 第六条、第四十八条、第五十六条又は第六十四条の規定に違反した者は、これを一年以下の懲役又は一万円以下の罰金に処する。

② 第七十条の規定に基いて発する命令(第六十四条の規定に係る部分に限る。)に違反した者についても前項の例による。

(昭三三法一三三・一部改正)

**第百十九条** 左の各号の一に該当する者は、これを六箇月以下の懲役又は五千元以下の罰金に処する。

一 第三条、第四条、第七条、第十六条、第十七条、第十八条第一項、第十九条、

第二十条、第二十二條第三項、第三十二条、第三十四条、第三十五条、第三十六条但書、第三十七条、第三十九条、第四十二条、第四十三条、債四十六条、第四十七条、第四十九条、第五十一条、第六十条第二項若しくは第三項、第六十一条乃至第六十三条、第六十五条、第六十六条、第七十二条、第七十五条乃至第七十七条、第七十九条、第八十条、第九十四条第二項、第九十六条又は第百四条第二項の規定に違反した者

二 第三十三條第二項、第五十四條第二項又は第五十五條第一項の規定による命令に違反した者

三 第四十条の規定に基いて発する命令に違反した者

四 第七十条の規定に基いて発する命令(第四十九条及び第六十三条の規定に係る部分に限る。)に違反した者

(昭三三法一三三・昭三四法一三七・一部改正)

**第百二十条** 左の各号の一に該当する者は、

五千円以下の罰金に処する。

- 一 第十四条、第十五条第一項若しくは第三項、第十八条第七項、第二十二條第一項若しくは第二項、第二十三條乃至第二十七條、第三十三條第一項但書、第四十四條、第五十條、第五十二條第一項乃至第三項、第五十三條第一項、第五十四條第一項、第五十七條乃至第五十九條、第六十七條、第六十八條、第八十九條、第九十條第一項、第九十一條、第九十五條第一項若しくは第二項又は第二百五條（第一百條の二第三項において準用する場合を含む。）乃至第九十九條の規定に違反した者
- 二 第五十三條第三項、第五十五條第二項又は第九十二條第二項の規定による命令に違反した者
- 三 第七十條の規定に基いて発する命令（第十四條の規定に係る部分に限る。）に違反した者
- 四 第一百條（第一百條の二第三項において準用する場合を含む。）の規定による労働基準監督官又は婦人少年局長若しくはその指定する所属官吏の臨検、検診若しくは

は収去を拒み、妨げ、若しくは忌避し、その尋問に対して陳述をせず、若しくは虚偽の陳述をし、帳簿書類の提出をせず、又は虚偽の記載をした帳簿書類の提出をした者

五 第一百條の規定による行政官庁又は労働基準監督官の要求のあつた場合において、報告をせず、若しくは虚偽の報告をし、又は出頭しなかつた者

（昭二二法九七・昭二七法二八七・昭二九法一七一・昭三三法一三三・一部改正）

**第二百一十條** この法律の違反行為をした者が、当該事業の労働者に関する事項について、事業主のために行つた代理人、使用人その他の従業者である場合においては、事業主に対しても各本條の罰金刑を科する。但し、事業主（事業主が法人である場合においてははその代表者、事業主が営業に關し成年者と同一の能力を有しない未成年者又は禁治産者である場合においてははその法定代理人を事業主とする。以下本條において

同様である。）が違反の防止に必要な措置をした場合においては、この限りでない。

② 事業主が違反の計画を知りその防止に必要な措置を講じなかつた場合、違反行為を知り、その是正に必要な措置を講じなかつた場合又は違反を教唆した場合においては、事業主も行為者として罰する。

#### 附 則 抄

**第二百二十二條** この法律施行の期日は、勅令で、これを定める。

（昭和二二年政令第一七〇号で、

- 一 第一条から第四十一条まで、第六十條、第六十一條、第六十四條から第六十六條まで、第七十五條から第九十四條まで、第九十七條から第一百五條まで、第一百六條第一項及び第一百七條から第二百一十條までの規定
- 二 第二百二十三條中工場法（前号に掲げる規定に抵触する規定に限る。）、労働者災害扶助法（第五條の規定を除く。）、商店法（前号に

掲げる規定に抵触する規定に限る。)に関する規定及び第二百二十九条の規定

は昭和二十二年九月一日から施行)

(昭和二十二年政令第二二七号で、まだ施行されていない部分は、昭和二十二年一月一日から施行)

**第二百二十三条** 工場法、工業労働者最低年齢法、労働者災害扶助法、商店法、黄燐燐寸製造禁止法及び昭和十四年法律第八十七号は、これを廃止する。

**第二百二十七条** 第十八条第二項、第四十九条、第五十七条、第六十条乃至第六十三条、第八十九条、第九十五条及び第六百六条乃至第六百八条の規定は、この法律施行の日から六箇月間は、これを適用しない。

② 旧法によつて禁止又は制限された事項で前項の規定に係るものについては、同項の期間中は、なお従前の規定による。

**第二百二十八条** この法律施行の際、満十二才

以上の児童を使用する使用者が、引き続きその者を使用する場合においては、この法律施行の日から六箇月間は、その者については第五十六条の規定は、これを適用しない。

② この法律施行の際、満十六才以上の男子を使用する使用者が、引き続きその者を使用する場合には、この法律施行の日から一年間は、その者については第六十四条の規定は、これを適用しない。

**第二百二十九条** この法律施行前、労働者が業務上負傷し、疾病にかかり、又は死亡した場合における災害補償については、なお旧法の扶助に関する規定による。

**第三百十条** この法律施行前(第二百二十七条第二項の場合においては、同条第一項の期間を含む)になした行為に関する罰則の適用については、なお旧法による。

附 則 (昭和二十二年八月三十一日法律第九七号) 抄

**第十三条** この法律の施行期日は、その成立の日から三十日を超えない期間内において、政令で、これを定める。

(昭和二十二年政令第一六九号で昭和二十二年九月一日から施行)

附 則 (昭和二十四年五月一六日法律第七〇号) 抄

1 この法律施行の期日は、公布の日から起算して九十日をこえない期間内において、政令で定める。

(昭和二十四年政令第二九三号で昭和二十四年八月二日から施行)

附 則 (昭和二十四年五月三十一日法律第一六六号)

この法律は、昭和二十四年六月一日から施行する。

附 則 (昭和二十五年二月二〇日法律第二九〇号)

この法律は、新法の施行の日から施行する。(施行の日)昭和二十六年一月三十一日)

附 則 (昭和二十七年七月三十一日法律第

二八七号) 抄

- 1 この法律は、昭和二十七年九月一日から施行する。
- 2 この法律の施行の際使用者が改正前の労働基準法第十八条第二項の規定による認可を受けて、労働者の貯蓄金を管理している場合においては、この法律の施行後は、改正後の同項の規定による届出があつたものとみなす。
- 3 改正後の労働基準法第三十九条第四項の規定により使用者が就業規則その他に定をし、又は書面による協定をするまでは、同項の規定にかかわらず、有給休暇の期間についての賃金の支払については、なお、従前の例による。
- 4 改正後の労働基準法第七十六条第二項及び第三項の規定は、この法律施行の際同条第一項の規定による休業補償を受けている労働者についても適用あるものとし、且つ、その労働者につき左の各号の一に該当する事由があるときは、使用者は、左の各号の

区分によつて当該各号に定める比率に応じて休業補償を改訂し、昭和二十八年一月から、改訂された額により休業補償を行わなければならない。

- 一 常時百人以上の労働者を使用する事業場において昭和二十二年九月一日から昭和二十六年三月三十一日までの間に業務上負傷し、又は疾病にかかつた者については、昭和二十七年一月から三月までの平均給与額が、その負傷し又は疾病にかかつた日の属する会計年度において当該労働者と同一の事業場の同種の労働者に対して所定労働時間労働した場合に支払われた通常の賃金の一箇月一人当り平均額(以下本項において会計年度における平均給与額という。)の百分の百二十をこえる場合は、その比率
- 二 常時百人以上の労働者を使用する事業場において昭和二十二年九月一日から昭和二十六年三月三十一日までの間において業務上負傷し、又は疾病にかかつた者で前号の場合に該当しないものについては、昭和二十七年七月から九月までの平

均給与額が、会計年度における平均給与額の百分の百二十をこえる場合は、その比率

- 三 常時百人以上の労働者を使用する事業場において昭和二十六年四月以後において業務上負傷し、又は疾病にかかつた者については、昭和二十七年七月から九月までの平均給与額が、当該労働者の負傷し、又は疾病にかかつた日の属する四半期の平均給与額の百分の百二十をこえる場合は、その比率
- 四 常時百人未満の労働者を使用する事業場において業務上負傷し、又は疾病にかかつた者が、前各号に該当する場合においては、命令で定める比率
- 五 日々雇入れられる者については、命令で定める比率
- 7 この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお、従前の例による。

附 則 (昭和二十九年六月一〇日法律第

一七一号)

この法律施行の期日は、公布の日から起算して九十日をこえない期間内において、政令で定める。

(昭和二十九年政令第二六六号で昭和二十九年九月七日から施行)

附則(昭和三十一年六月四日法律第一二六号)抄

(施行期日)

1 この法律の施行期日は、公布の日から起算して六箇月をこえない範囲内で、政令で定める。

(昭和三十一年政令第二四七号で昭和三十一年八月一日から施行)

12 この法律の施行前に、改正前の労働基準法第八十六条の規定により労働者災害補償審査会がした審査又は仲裁の請求の受理その他の行為は、改正後の労働基準法第八十六条の規定により労働者災害補償保険審査官がした審査又は仲裁の請求の受理その他の行為とみなす。

附則(昭和三十三年五月二日法律第一

三三三号)抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から起算して六月をこえない範囲内で、政令で定める日から施行する。

(昭和三十三年政令第一九八号で昭和三十三年七月一日から施行)

附則(昭和三十四年四月一五日法律第一三七号)抄

(施行期日)

第一条 この法律の施行期日は、公布の日から起算して九十日をこえない範囲内において、各規定につき、政令で定める。

(昭和三十四年政令第一六二号で昭和三十四年五月五日から施行)

(昭和34年5月5日時点)

別表第一

身体障害等級及び災害補償表

等級	災害補償
第一級	一三四〇日分
第二級	一一九〇日分
第三級	一〇五〇日分
第四級	九二〇日分
第五級	七九〇日分
第六級	六七〇日分
第七級	五六〇日分
第八級	四五〇日分
第九級	三五〇日分
第一〇級	二七〇日分
第一級	二〇〇日分
第二級	一四〇日分
第三級	九〇日分
第四級	五〇日分

別表第二

分割補償表

種別	等級	災害補償
遺族補償	第一級	二四〇日分
	第二級	二一三日分
	第三級	一八八日分
	第四級	一六四日分
	第五級	一四二日分
	第六級	一二〇日分
	第七級	一〇〇日分
	第八級	八〇日分
	第九級	六三日分
	第一〇級	四八日分
	第一級	三六日分
	第二級	二五日分
	第三級	一六日分
	第四級	九日分
	第一級	一八〇日分