

労働基準法

第1章 労働憲章・適用等

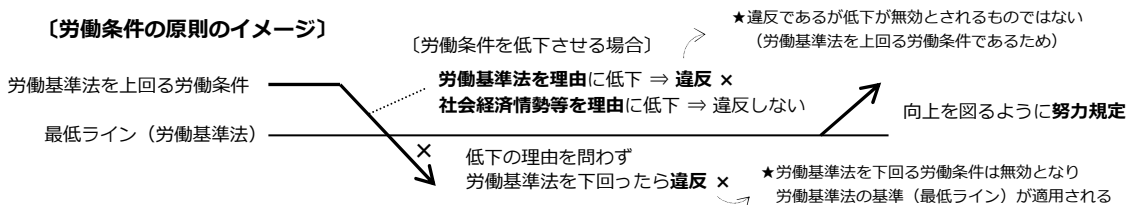
2 労働憲章

1 労働条件の原則

★法1条は条文の言葉を正しくおさえよう（選択対策）

- ① 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。

【労働条件の原則のイメージ】



論点整理

- ① 「人たるに値する生活」とは、標準家族の生活も含めて考える。（標準家族とは、社会の一般通念による）
- ② 「労働条件」とは、賃金、労働時間はもちろんのこと労働者の職場における一切の待遇をいう。
⇒ 解雇、安全衛生、寄宿舎、福利厚生（社宅等）は含む。雇入れ（採用）は含まない。
- ③ 「労働関係の当事者」とは、使用者と労働者のみならず、使用者団体と労働組合を含む。（範囲が広い）
- ④ 社会経済情勢等を理由に労働条件を低下させることは、法1条に違反しない。
- ⑤ 訓示の規定に違反しても、罰則の適用はない。（訓示 ⇒ 罰則なし）

【参考】 日本国憲法

第25条（国民の生存権・国の社会保障的義務）

「すべて国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する。国は、すべての生活部面について、社会福祉、社会保障及び公衆衛生の向上及び増進に努めなければならない。」

第27条第2項（勤労条件の基準の法定）

「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。」

2 労働条件の決定

- ① 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。

□ 労働基準法上の労働条件の決定

★すべて労働条件について定められたもの

労働協約	労働組合と使用者（又はその団体）が、労働条件に関して書面に作成し取り決めたもの
就業規則	常時10人以上の労働者を使用する使用者が、労働条件に関して定めた社内規則のこと
労働契約	個々の労働者と使用者が、個別の労働条件に関して取り決めた契約

論点整理

- ① 訓示の規定に違反しても、罰則の適用はない。（訓示 ⇒ 罰則なし）
- ② 労働条件について争いが生じた場合、労働基準法に抵触するものでない限り、当事者間の交渉により、又は、あっせん、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である。
- ③ 優先順位は「法令 ≥ 労働協約 ≥ 就業規則 ≥ 労働契約」である。

③ 均等待遇の原則（法3条）・男女同一賃金の原則（法4条）

- ① 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。
- ② 使用者は、労働者が女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的取扱いをしてはならない。

【差別の理由・差別の対象の整理】

★「何を理由」に「何の差別」が禁止なのかをおさえよう（限定列举）

	差別の理由	差別の対象
均等待遇（法3条）	国籍、信条又は社会的身分	賃金、労働時間その他の労働条件
男女同一賃金の原則（法4条）	女性であること	賃金

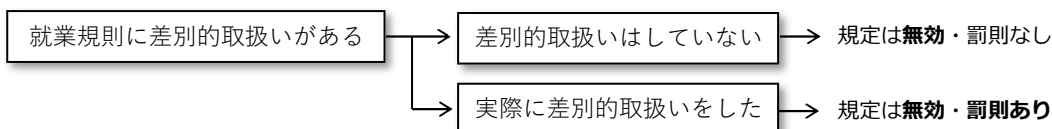
【均等待遇（法3条）のポイント】

- ① 「信条」⇒ 特定の宗教的若しくは政治的信念 「社会的身分」⇒ 生来の身分
- ② 「性別」を理由とする差別 ⇒ 男女雇用機会均等法違反
- ③ 「労働組合員」を理由とする差別 ⇒ 労働組合法違反
- ④ 「賃金、労働時間その他の労働条件」には解雇、災害補償、安全衛生、寄宿舎等に関する条件は含むが、雇入れは含まない。
- ⑤ 「差別的取扱」には、不利に取り扱う場合のみならず、有利に取り扱う場合を含む。（違反となる）

【男女同一賃金の原則（法4条）のポイント】

- ① 法4条の趣旨は、我が国における従来の国民経済の封建的構造のため、男性労働者に比較して一般に低位であった女性労働者の社会的、経済的地位の向上を実現しようとするものである。
- ② 法4条「賃金」は賃金額だけでなく、賃金体系、賃金形態等も差別的取扱いをしてはならない。
- ③ 男性労働者については配偶者（妻）の所得に関わらず「家族手当」が支給されるが、女性労働者については配偶者（夫）の所得が一定額以上の場合には「家族手当」を支給とするのは、法4条違反である。
- ④ 男女間で異なる昇格基準を定めていることにより男女間で格差が生じている場合は、法4条違反である。
- ⑤ 事業場において実際に女性労働者が平均的に勤続年数が短いことを理由として、女性労働者の賃金に差別をつけることは、女性であることを理由とした差別であるため、法4条違反である。
- ⑥ 女性を男性より有利に取扱うことも法4条違反となる。
- ⑦ 職務、能率、技能、年齢、勤続年数等によって賃金に差が出ることは、法4条の違反とはならない。
- ⑧ 就業規則に差別的取扱いの規定があつたとしても、現実には差別的取扱いの事実がなければ、当該規定は無効だが、罰則の適用はない。 ※法4条違反の罰則 6か月以下の懲役又は30万円以下の罰金

【就業規則の差別的取扱いと罰則】



5 強制労働の禁止

★実際に労働させていなくても強制しただけで違反（違反になるタイミングをおさえよう）

- ・ 使用者は、**暴行、脅迫、監禁**その他**精神又は身体**の自由を不当に拘束する手段によって、**労働者の意思**に反して労働を強制してはならない。

論点整理

- ① 憲法第18条では「何人もいかなる奴隷的拘束も受けない。又犯罪による処罰を除いては、**その意に反する苦役に服せられない**」ことを保障しており、本条は**労働者の自由意思**に基づく労働を保障することを目的としている。
- ② 合法的な手段であっても、**社会通念上認めることができないものは禁止**されている。
- ③ 「**暴行**」「**脅迫**」「**監禁**」等が規定されているのであり、「**詐欺**」「**誘惑**」は規定されていない。
- ④ 「**暴行**」「**脅迫**」「**監禁**」以外の手段としては、**長期労働契約、労働契約不履行に関する賠償額予定契約、前借金契約、強制貯金**などがある。
- ⑤ 「**脅迫**」とは、労働者に恐怖心を生じさせる目的で本人又は本人の親族の生命、身体、自由、名誉又は財産に対して脅迫者自ら又は第三者の手によって害を加えることを通告することをいうが、必ずしも積極的言動によって示す必要はなく、**暗示する程度**でも足りる。
- ⑥ **現実**に労働していなくても、労働者の意思に反して労働を強制すれば違反となる。
- ⑦ 本条の適用においては、使用者と労働者との労働関係は、必ずしも形式的な労働契約により成立していることを要求するものではなく、**事実上の労働関係**が存在していると認められる場合であれば足りる。
- ⑧ 法5条違反は**労働基準法上最も重い罰則**が科せられる。
⇒ **1年以上10年以下の懲役又は20万円以上300万円以下の罰金**
- ⑨ 同時に刑法の暴行罪、脅迫罪又は監禁罪の構成要件にも該当する場合があるが、労働基準法第5条違反と暴行罪等とは、**法条競合（吸収関係）**にあると解される。（**実質的にはその1つだけが適用される**）