

序章

総則

語弊があるかもしれませんが、社会保険労務士試験の出題対象となっている科目において、最も法律らしいといえるのが労働基準法です。労働基準法は「**労働法の基本法**」と呼ばれ、労働基準法を深くしっかり学習することにより、法律の構造、条文の読み方、労働判例の読み方、行政通達（疑義のありそうな法令等に関して厚生労働省などが発出する行政解釈）の考え方などを身につけることができます。

さらに、「**労働法の基本法**」と呼ばれる労働基準法を徹底的に学習することにより、多くの受験生が苦手とする、いわゆる労働一般常識科目の実力向上にも資することになるのです（平成20年閣議決定により、社会保険労務士試験において憲法や民法等も科目追加すべき旨の検討がなされています）。

それでは、労働基準法の学習を本格的に始める前に、まず労働法の成立過程などを概観しながら、社会保険労務士試験の第一歩である労働基準法で大きくステップアップする素地を作りましょう。

第 1 節 労働法とは

六法全書（法令集とか条文集とも言います）のどこを見ても「**労働法**」という題名（名称）の法律は存在しません。「労働法」とは、労働基準法、労働契約法、労働組合法、労働関係調整法、労働者災害補償保険法、雇用対策法、職業安定法、最低賃金法、職業能力開発促進法など、さまざまな労働問題を規律する法律の総称なのです。

一般に労働法の全体像は、主に次の4つの分野に分類されます。これは目安にすぎませんが、このように便宜的に分類しておくことも頭の整理に役立ちます。

1 ■ 個別的労働関係法

労働者と使用者との個別の労働関係を規律するもので、労働基準法、労働契約法、労働安全衛生法、男女雇用機会均等法（雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律）、育児介護休業法（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律）、パートタイム労働法（短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律）などがあります。

2 ■ 団体的労使関係法

使用者又は使用者団体と労働組合（労働者団体）との団体的・集団的な労使関係を規律するもので、労働組合法、労働関係調整法、労働契約承継法（会社分割に伴う労働契約の承継等に関する法律）などがあります。

3 ■ 労働市場法

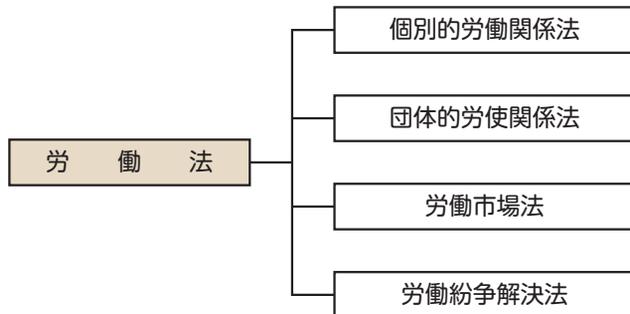
求職者（労働者）と求人者（使用者）との間の労働力の取引を扱うもので、雇用対策法、職業安定法、労働者派遣法（労働者派遣事業の適正な運営の確保

及び派遣労働者の保護等に関する法律)、雇用保険法などがあります。

*社会保険労務士試験(今後は「社労士試験」と略して呼びます)において雇用保険法は単独科目として出題されますが、特に職業安定法との関連性が強いことを認識しておきましょう。労働一般常識科目を学習するときに役立つことがあります。

4 ■ 労働紛争解決法

労働関係に伴う紛争の解決のための法分野で、労働審判法、個別労働関係紛争解決法(個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律)などがあります。



上記4つの労働法分野の関連性をイメージしましょう。

まず、大学等を卒業して就職(就社)したとします(在学中のアルバイトでも構いません)。直接に関係するのが**個別的労働関係法**です。使用者の指揮命令を受けて一生懸命仕事をするでしょう。

しかし、最近は「ブラック企業」であるとか「ブラックバイト」であるとか、又は「マタハラ(マタニティ・ハラスメント)」とか「パワハラ(パワー・ハラスメント)」、さらに「過労問題」や「メンタルヘルス問題」など、労働者をめぐっては深刻な就業環境が社会問題化しています。運悪く、労働者であるなら、そのような悲劇に遭遇するかもしれません。そのようなときに登場するのが**労働紛争解決法**です。

また労働組合を通して紛争解決しようとする場合は**団体的労使関係法**も登場します。

さて、大学等を卒業しても就職(就社)が決まらなかったり、または一度は就職(就社)したものの、リストラなどで失業したりして、就職活動(求職活動)を余儀なくされることもあるかもしれません。このような場合に登場するのが**労働市場法**です。これまた最近は、「求人詐欺」などで社会問題化しています。

もちろん、1つの会社で定年まで何事もなく安定して働き続けることができる運のよい人もいるかもしれませんが、現在の雇用社会においては、大部分の労働者は何らかの形で労働法の4つの法分野にかかわりを持つこととなります。

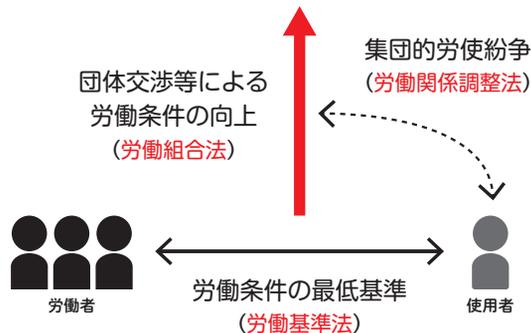
労働法は非常に範囲が広く、非常に長い学習時間が必要とされていますが、上記のように具体的なイメージをしながら学習すれば、理解しやすいのです。

Column 「労働三法」とは？

昭和20年代初期に制定された、**労働基準法**、**労働組合法**、**労働関係調整法**のことを、労働法における3つの基本となる重要な法律という意味で「**労働三法**」と総称します。

実は、これには大きな意味があります。

- ①まず、労働基準法によって労働条件の最低基準を定め、個々の労働者の保護を図ります。
- ②次に、労働組合法による労働組合を助成することによって、労働者と使用者とを対等の立場に立たせ、労働条件の向上を図らせます。
- ③労働組合と使用者との交渉等において、労働者と使用者との間に集団的労使紛争が発生した場合に、労働関係調整法により、紛争解決を図ります。



ただし、平成29年調査の労働組合推定組織率（雇用者数に占める労働組合員数の割合）は17.1%（前年17.3%）と年々少しずつ低下しており、労働組合の役割に懐疑的な労働者が増加していること、雇用形態の多様化により集団的な労使紛争解決に向かない事件も増加していることなどにより、特に「労働関係調整法」の存在意義が薄くなっています。

そこで、労働関係調整法の代わりに「労働契約法」を入れて「**新労働三法**」と呼んだり、従来の「労働三法」に労働契約法を加えて「**労働四法**」と呼んだりすることもあります。現在では、それほどに「**労働契約法**（平成19年12月5日法律第128号）」が重要な法律と考えられているわけです。