

第 1 編 個別的労働関係

第 1 章 労働基準法

第 1 節 個別的労働関係法

1 意義

個別的労働関係法とは、個別的労働関係（個々の労働者と使用者の権利義務関係）を規制して、労働者に人たるに値する労働条件を保障することを目的とする労働法の分野をいう。

具体的には、労働基準法（労基法）、労働契約法（労契法）、雇用の分野における男女の均等な機会および待遇の確保等に関する法律（男女雇用機会均等法）などがある。

2 法的契機

(1) 総論

個別的労働関係法の規制対象である個別的労働関係を形成する法的契機（法的枠組み）は、「労働契約」である。

しかし、個別的労働関係のすべてが労働契約によって形成されるわけではない。労使の力の差を無視して労働関係を労働契約に委ねることは、適当ではなく、法による規律が不可欠である。

そこで、個別的労働関係は、労働契約のみならず、労働協約、就業規則、さらには個別的労働関係法自身によっても、形成される。したがって、これらのものも、個別的労働関係を形成する法的契機である。

(2) 各論

ア 労働契約

個別的労働関係の存立根拠である。個別的労働関係の内容となる権利義務（主たる権利義務・付随的権利義務）は、労働契約に基づいて発生する。ただし、これらの権利義務は、労働契約のみによって決定されるわけではない。その具体的内容は、労働協約、就業規則、個別的労働関係法によっても、決定される。

イ 個別的労働関係法

(a) 公法的機能

個別的労働関係法は、労働条件の最低基準を設定し、これを使用者に公法上の義務として課す機能を有する。この機能は、罰則による義務履行の強制、違反防止・是正のための特別

な監督制度として、具体化される。

(b) 私法的機能

個別的労働関係法は、直接労働関係上の権利義務の内容を形成する機能を有する。この機能を明文化したのが、労働基準法 13 条である。

ウ 労働協約、就業規則

(a) 機能

個別的労働関係法で規定される法定の労働条件基準を具体化し、向上させる機能を有する。

また、個々の労働者の権利義務・労働条件を統一的に規制することによって、労働契約上の権利義務の内容を具体化し、労働条件を保護する機能を有する。この機能を明文化したのが、労働契約法 12 条、労働組合法 16 条である。

(b) 限界

労働協約、就業規則の効力には、個別的労働関係の存立根拠が労働契約であることから導かれる限界がある。たとえば、就業規則は、労働契約上の義務を前提としてその内容を具体化・補充するにすぎず、就業規則のみによって労働者の義務を創設することはできない。

エ 労使慣行

(a) 意義

労働関係の現場で、労働条件、職場規律、組合活動などについて労働契約、就業規則、労働協約などの成文規範に基づかない取扱いが長い間反覆・継続して行われ、それが使用者と労働者ないし労働組合の双方に対し事実上の行為準則として機能することがある。このような取扱いを「労使慣行」という。

(b) 効力

長年続いてきた取扱いがその反覆・継続によって労働契約の内容になっていると認められる場合には、その取扱いには労働契約としての効力が認められる。

また、労使慣行には、労働協約や就業規則の不明確または抽象的規定に明確または具体的意味を与える内容のものがありうる。このような慣行は、裁判所において就業規則ないし労働協約の解釈基準としての地位を与えられ、それらと一体の効力を与えられる。

しかし、以上の場合以外においては、労使慣行がそれ自体で特別の法的効力を持つことはないと解されている。