

## 第1条 ■ (労働条件の原則)

- 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。〈H2・9記・19選・27〉
- 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。〈H2・18・25・R3〉

### 趣 旨

本条1項は、憲法25条1項の規定に基づき、労働者が人間として価値ある生活を営むことができるような労働条件を保障することを宣言した労働憲章の1つである。

憲法25条1項は、「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」として、国民の生存権を保障しているが、本条1項はその憲法25条1項の趣旨と同じくするものである。生存権保障の由来は、ワイマール憲法151条の「経済生活の秩序は、各人をして人間に値する生活をなさしめることを目的とし、正義の原則に合致することを要する」にまで遡ることができる。

本条2項は、労働基準法の定める労働条件の基準が最低のものであることを宣言するのと同時に、労働関係の当事者に対して、この法律の定める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、また、労働条件の向上を図るべく努力義務を課している。

### 解 説

#### 〔1〕労働条件 〈H2・16・25〉

本条にいう「労働条件」とは、賃金、労働時間はもちろんのこと、解雇、災害補償、安全衛生、寄宿舎等に関する条件をすべて含む労働者の職場における一切の待遇をいう。

「一切の待遇」というが、しかし「職場における」という限定がなされていることに気をつけよう。そのため、「雇入れ（採用）」は労働条件に含まれるのか否かが問題になるが、これについては法3条で学習する。

#### 〔2〕人たるに値する生活 〈H9記・19選〉

「人たるに値する生活」とは、憲法25条1項の「健康で文化的」な生活だが、何が「健康で文化的な生活」であるかは、一律に決めることはできず、一般の社会通念によって決まる。

また、単身労働者と家族のある労働者とでは「健康で文化的な生活」の内容も変わるものだが、家族のいる労働者に関しては、その労働者本人のみならず、その**標準家族**をも含めて考えるべきである。〈R6〉

※標準家族の範囲は、その時その社会の一般通念によって理解されるべきものである。  
〈H30〉

### 〔3〕労働関係の当事者 〈H25〉

名宛人は、「**労働関係の当事者**」であって、「労働者と使用者（労働者及び使用者）」ではない（法2条と比較）。

「**労働関係の当事者**」には、使用者と労働者のみならず、それぞれの団体、つまり、使用者団体と労働組合が含まれる。〈R4〉

### 〔4〕この基準を理由として 〈H25・R3〉

「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」とは、労働条件を低下させた**決定的な理由**が、労働基準法に定められているから、ということであってはいけないということである。

例えば、労働基準法では1日について8時間を超えて労働させてはならないと規定されているが（法32条2項）、だからといって、それまでの所定労働時間（その企業において定められている労働時間）が7時間30分であったものを、8時間に低下させてよいものではない。



したがって、**社会経済情勢の変動等他に決定的な理由**があるのであれば、たとえ労働条件を低下させたとしても、本条に抵触するものではない。労働基準法は、会社等が倒産するような状況になるまで、労働者を保護しようとするものではないからである。



労働条件の低下について、社会経済情勢の変動等他に決定的な理由があるときは、労基法を理由とした低下ではないため、労基法1条2項に抵触するものではない！

## 罰則規定

本条違反の問題について、第1項は、労働条件の原則を宣明したものなので、義務違反の問題は生じない。

第2項については、後段は努力義務規定なので罰則規定はないが、前段は義務規定の形（低下させてはならない）となっているため、問題になる。この点については、労働条件を低下させても、名宛人が「労働関係の当事者」となっていることにより、労働者と使用者との合意が含まれていることも考えられるし（労契法8条）、本条は労基法の最低基準を宣言した規定であるとい

う趣旨から、労基法による最低基準を下回らない限り、本条は全体として訓示的規定と解される。



労基法1条は、第1項及び第2項を含め、全体として「訓示的規定」と解されるため、本条違反についての罰則規定はない！〈H7・13〉

## 行政通達

- 1. 本条は、労働者に人格として価値ある生活を営む必要を充たすべき労働条件を保障することを宣明したものであって、労働基準法各条の解釈にあたり基本観念として常に考慮されなければならない。(昭22.9.13発基17号) 〈H28〉
- 2. 労働者が人たるに値する生活を営むためには、その標準家族の生活をも含めて考えること。(昭22.9.13発基17号)
- 3. 法第1条は、労働条件に関する基本原則を明らかにしたものであって、標準家族の範囲はその時その社会の一般通念によって理解さるべきものである。(昭22.11.27基発401号) 〈H30〉
- 4. 第2項については、労働条件の低下がこの法律の基準を理由としているか否かに重点を置いて判断するものであり、社会経済情勢の変動等他に決定的な理由がある場合には本条に抵触するものでないこと。(昭63.3.14基発150号)

## 第2条 ■ (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。

〈H9記・12・15・19選・25・28〉

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。〈S61記・H15・21・25〉

## 趣 旨

本条は、第1項で労働条件の決定について労働者と使用者が対等の立場に立つべきこと（労使対等の原則）を、第2項で労働条件について規定する労働協約、就業規則及び労働契約について、労働者及び使用者の双方に対して遵守義務を定めたものである。

## 解説

### 〔1〕労働条件

本条にいう「労働条件」とは、法1条1項における「労働条件」と同じ意味を表している。すなわち、「労働者の職場における一切の待遇」である。

### 〔2〕対等の立場において〈H9記・19選〉

労働者と使用者とは、民法（市民法）の世界では確かに「対等の立場」として規定されている。しかし、労働法とは、もともと労働者は使用者に対して劣位に立つものと理解することから始まったものである。だとすると、はたして労基法2条1項の規定は何を意味するのだろうか。

実は、この条文は、現実世界では労働者と使用者は平等の関係にあるものではないことが含意されている。それは「決定すべきものである」という理念を述べた文言から読み取ることができる。

本来、実質的な労使対等は労働組合法により助成されている団体交渉によって実現されるべきものであるところ、世の中には労働組合がない事業場も存在する。そのような事業場を想定して、労働条件は労使対等の立場において決定すべきであることを、理念（理想論）として述べている。

### 〔3〕労働協約

労働協約については、労組法14条で「労働組合と使用者又はその団体との間の労働条件その他に関する労働協約は、書面に作成し、両当事者が署名し、又は記名押印することによってその効力を生ずる」とある。つまり、労働組合と使用者（使用者団体）との間で締結された書面による労使間合意のことをいう。

労働協約が存在するためには、その事業場に労働組合がなければならないことになるので、労働組合が存在しない事業場においては、原則として労働協約も存在しないことになる。

しかし、後で学習するように、就業規則は一方的に使用者が作成することができるものなので、本条2項で、労働者に対しても就業規則を「遵守し、誠実に各々その義務を履行しなければならない」と定めているのは不自然である。

この不自然さを理解しているか否かが、平成21年度問1-Aに出題されている。つまり、労働協約、就業規則及び労働契約の遵守義務が使用者のみに課されているか、又は労働者にも課されているかが問われたのである。やはり、条文はしっかり読みなさい、という試験委員からのメッセージだと思われる。