

第1章

労働基準法

1 労働憲章 I

問題1 □□□

H30-4ア

労働基準法第1条にいう「人たるに値する生活」には、労働者の標準家族の生活をも含めて考えることとされているが、この「標準家族」の範囲は、社会の一般通念にかかわらず、「配偶者、子、父母、孫及び祖父母のうち、当該労働者によって生計を維持しているもの」とされている。

昭 22.9.13 発基 17 号。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。×

問題2 □□□

R03-1A

労働基準法第1条第2項にいう「この基準を理由として」とは、労働基準法に規定があることが決定的な理由となって、労働条件を低下させている場合をいうことから、社会経済情勢の変動等他に決定的な理由があれば、同条に抵触するものではない。

昭 63.3.14 基発 150 号。○

問題3 □□□

R05-4A

労働基準法第2条により、「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」であるが、個々の労働者と使用者の間では「対等の立場」は事実上困難であるため、同条は、使用者は労働者に労働組合の設立を促すように努めなければならないと定めている。

法2条。設問のような規定はない。×

問題4 □□□

H30-4イ

労働基準法第3条にいう「賃金、労働時間その他の労働条件」について、解雇の意思表示そのものは労働条件とはいえないため、労働協約や就業規則等で解雇の理由が規定されていても、「労働条件」にはあたらない。

昭 63.3.14 基発 150 号。法3条の「労働条件」には解雇に関する条件も含まれる。×

■ 労働憲章

労働条件の原則（法1条）

- 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	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
人たるに値する生活	一般の社会通念によって決まる。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
労働関係の当事者	使用者と労働者のみならず、使用者団体と労働組合が含まれる
この基準を理由として	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、本条に抵触するものではない

労働条件の決定（法2条）

- 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。

均等待遇（法3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。

国籍	二重国籍者又は無国籍者であることを理由とした労働条件の差別的取扱いも禁止
信条	特定の宗教的又は政治的信念
差別的取扱	労働者を不利に取り扱うことのみならず、有利に取り扱うことも含まれる
罰則	6月以下の拘禁刑又は30万円以下の罰金 →現実に差別的取扱いをした時点で成立するもので、労働協約、就業規則又は労働契約等に差別待遇を記入しただけでは、本条違反にならない



- ・ 1～3条の「労働条件」に、雇入れ（採用）は含まれない！
- ・ 1、2条について、罰則の適用はない！

2 労働憲章Ⅱ

問題1 □□□

H27-1C

労働基準法第4条は、賃金について、女性であることを理由として、男性と差別的取扱いをすることを禁止しているが、賃金以外の労働条件についてはこれを禁止していない。

法4条。○

問題2 □□□

R04-4C

就業規則に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する趣旨の規定がある場合、現実には男女差別待遇の事実がないとしても、当該規定は無効であり、かつ労働基準法第4条違反となる。

平9.9.25 基発648号。規定は無効となるが、本条違反とはならない。×

問題3 □□□

R02-4B

労働基準法第5条に定める「精神又は身体の自由を不当に拘束する手段」の「不当」とは、本条の目的に照らし、かつ、個々の場合において、具体的にその諸条件をも考慮し、社会通念上是認し難い程度の手段をいい、必ずしも「不法」なもののみに限られず、たとえ合法的であっても、「不当」なものとなることがある。

昭63.3.14 基発150号。○

問題4 □□□

R05-4D

法人が業として他人の就業に介入して利益を得た場合、労働基準法第6条違反が成立するのは利益を得た法人に限定され、法人のために違反行為を計画し、かつ実行した従業員については、その者が現実に利益を得ていなければ同条違反は成立しない。

法6条、昭34.2.16 基収8770号。現実に利益を得たかにかかわらず違反が成立。×

問題5 □□□

R03-1D

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、これを拒むことはできないが、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は許される。

法7条。○

男女同一賃金の原則（法4条）

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。



労働条件のうち「賃金」についてのみ、差別的取扱いを禁止している！

強制労働の禁止（法5条）

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。

不当	必ずしも「不法」なもののみに限られない
労働を強制	労働者が現実に労働することまでは必要なく、強制労働させようとした時点で違反



労基法5条違反には、「1年以上10年以下の拘禁刑又は20万円以上300万円以下の罰金」という、労基法で最も重い罰則が適用される！

中間搾取の排除（法6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。

何人も	個人、団体又は公人であるか私人であるかを問わない
業として利益を得る	営利を目的として、同種の行為を反復継続すること
罰則	1年以下の拘禁刑又は50万円以下の罰金 →労基法で2番目に重い



- 労働者派遣事業→違法であっても中間搾取には該当しない
- 労働者供給事業→供給元と労働者との間に労働契約関係が存在しないときは中間搾取に該当する

公民権行使の保障（法7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おいては、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。



公民権行使等の執行に要する時間について、その時間分の賃金を有給とするか無給とするかは、当事者間の取り決めによる！