

第1章 労働基準法

1 労働憲章 I

問題 1 □□□

H30-4 7

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つて、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 1

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！