

## 第1章 総則(1) 労働憲章

総合講義  
テキスト11頁

問題1

**H30-47**

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。

問題2

**R06-1A**

労働基準法第1条にいう、「人たるに値する生活」とは、社会の一般常識によって決まるものであるとされ、具体的には、「賃金の最低額を保障することによる最低限度の生活」をいう。

問題3

**R04-4A**

労働基準法第1条にいう「労働関係の当事者」には、使用者及び労働者のほかに、それぞれの団体である使用者団体と労働組合も含まれる。

問題4

**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。

問題5

**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。

問題6

**H30-41**

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。

解答1 ✕ 法1条、昭22.9.13発基17号。「人たるに値する生活」とは、「健康で文化的な生活」を内容とするものである。人たるに値する生活のなかには労働者本人のみでなく、その標準家族をも含めて考えるべきものであるとされているが、当該標準家族の範囲は、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とされている。

解答2 ✕ 法1条、昭22.9.13発基17号。「人たるに値する生活」とは、日本国憲法25条1項「健康で文化的な最低限度の生活」の内容を解するとされるが、具体的には社会通念を考慮して判断される。なお、労働者本人のみならず、その標準家族の生活をも含めて考えることとされている。

解答3 ○ 法1条2項。設問のとおりである。

解答4 ○ 法1条2項、昭63.3.14基発150号。設問のとおりである。なお、法1条は訓示的規定のため、罰則の定めはない。

解答5 ✕ 法2条。法2条において、「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」という規定はない。

解答6 ✕ 法3条、昭63.3.14基発150号。「その他の労働条件」には、解雇、災害補償、安全衛生、寄宿舎等に関する条件も含まれる。したがって、解雇の意思表示そのものは労働条件とはいえないが、労働協約や就業規則等で解雇の理由が規定されていれば、それは労働するに当たっての「労働条件」に該当する。

問題7 労働基準法第3条が禁止する「差別的取扱」をするとは、当該労働者を有利又は不利に取り扱うことをいう。  
**R03-1B**

---

問題8 「労働基準法3条は労働者の信条によって賃金その他の労働条件につき差別することを禁じているが、特定の信条を有することを、雇入れを拒む理由として定めることも、右にいう労働条件に関する差別取扱として、右規定に違反するものと解される。」とするのが、最高裁判所の判例である。  
**R06-1B**

---

問題9 労働基準法第3条は、使用者は、労働者の国籍、信条、性別又は社会的身分を理由として、労働条件について差別的取扱をすることを禁じている。  
**H29-57**

---

問題10 労働基準法第3条にいう「信条」には、特定の宗教的信念のみならず、特定の政治的信念も含まれる。  
**R04-4B**

---

問題11 特定の思想、信条に従って行う行動が企業の秩序維持に対し重大な影響を及ぼす場合、その秩序違反行為そのものを理由として差別的取扱いをすることは、労働基準法第3条に違反するものではない。  
**R05-4B**

---

問題12 労働基準法第3条に定める「国籍」を理由とする差別の禁止は、主として日本人労働者と日本国籍をもたない外国人労働者との取扱いに関するものであり、そこには無国籍者や二重国籍者も含まれる。  
**R02-4A**

---

問題13 労働基準法第4条の禁止する賃金についての差別的取扱いとは、女性労働者の賃金を男性労働者と比較して不利に取り扱う場合だけでなく、有利に取り扱う場合も含まれる。  
**H30-47**

---

解答7 ○ 法3条。設問のとおりである。

解答8 ✕ 最大判昭48.12.12三菱樹脂事件。「労働基準法3条は労働者の信条によって賃金その他の労働条件につき差別することを禁じているが、これは、雇入れ後における労働条件についての制限であって、雇入れそのものを制約する規定ではない」とするのが最高裁判所の判例である。

解答9 ✕ 法3条。法3条においては、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、差別的取扱いをしてはならないとしている。法3条における国籍、信条又は社会的身分は限定列举であって、性別を理由とする差別的取扱いは禁止していない。ただし、法4条及び男女雇用機会均等法において差別禁止規定がある。

解答10 ○ 法3条、昭22.9.13発基17号。設問のとおりである。法3条における「信条」とは、特定の宗教的又は政治的信念をいい、「社会的身分」とは、生来の身分をいう。

解答11 ○ 法3条。設問のとおりである。法3条において、特定の思想、信条を持っていること自体を理由に差別的取扱いを行うことは禁止されているが、これらの信条等に基づく行動が、企業の秩序維持に重大な影響を及ぼす場合、その行動に対する差別的取扱いを行うことは法3条違反とならない。

解答12 ○ 法3条。設問のとおりである。

解答13 ○ 法4条、平9.9.25基発648号。設問のとおりである。