

第1節 労働法とは

六法全書（法令集とか条文集とも言う）のどこを見ても「**労働法**」という題名（名称）の法律は存在しない。「労働法」とは、労働基準法、労働契約法、労働組合法、労働関係調整法、労働者災害補償保険法、労働施策総合推進法、職業安定法、最低賃金法、職業能力開発促進法など、さまざまな労働問題を規律する法律の総称である。

一般に労働法の全体像は、主に次の4つの分野に分類される。これは目安にすぎないが、このように便宜的に分類しておくことも頭の整理に役立つ。

1 ■ 個別的労働関係法

労働者と使用者との個別の労働関係を規律するもので、労働基準法、労働契約法、労働安全衛生法、男女雇用機会均等法（雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律）、育児介護休業法（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律）、短時間・有期雇用労働者法（短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律）などがある。

2 ■ 団体的労使関係法

使用者又は使用者団体と労働組合（労働者団体）との団体的・集団的な労使関係を規律するもので、労働組合法、労働関係調整法、労働契約承継法（会社分割に伴う労働契約の承継等に関する法律）などがある。

3 ■ 労働市場法

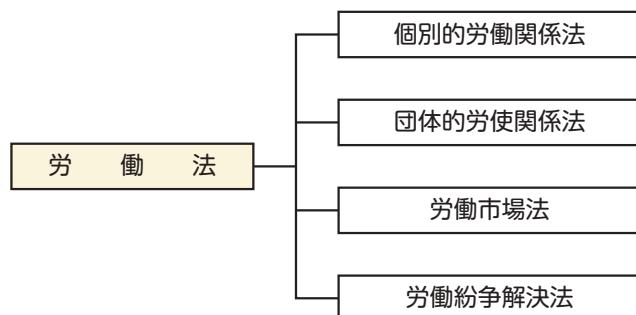
求職者（労働者）と求人者（使用者）との間の労働力の取引を扱うもので、

労働施策総合推進法（労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律）、職業安定法、労働者派遣法（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律）、雇用保険法などがある。

*社会保険労務士試験（今後は「社労士試験」と略して呼ぶ）において雇用保険法は単独科目として出題されるが、特に職業安定法との関連性が強いことを意識しておこう。労働一般常識科目を学習するときに役立つことがある。

4 ■ 労働紛争解決法

労働関係に伴う紛争の解決のための法分野で、労働審判法、個別労働関係紛争解決法（個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律）などがある。



上記4つの労働法分野の関連性をイメージしよう。

まず、大学等を卒業して就職（就社）したとする（在学中のアルバイトでも構わない）。直接に関係するのが**個別的労働関係法**である。使用者の指揮命令を受けて一生懸命仕事をするだろう。

しかし、最近は「ブラック企業」であるとか「ブラックバイト」であるとか、または「マタハラ（マタニティ・ハラスメント）」とか「パワハラ（パワー・ハラスメント）」、さらに「過労問題」や「メンタルヘルス問題」など、労働者をめぐっては深刻な就業環境が社会問題化している。運悪く、労働者であるなら、そのような悲劇に遭遇するかもしれない。そのようなときに登場するのが**労働紛争解決法**である。

また労働組合を通して紛争解決しようとする場合は**団体的労使関係法**も登場する。

さて、大学等を卒業しても就職（就社）が決まらなかったり、または一度は就職（就社）したもの、リストラなどで失業したりして、就職活動（求職活動）を余儀なくされることもあるかもしれない。このような場合に登場するのが**労働市場法**である。これまた最近は、「求人詐欺」などで社会問題化している。

もちろん、1つの会社で定年まで何事もなく安定して働き続けることができる運のよい人もいるかもしれない。しかし、現在の雇用社会においては、大部分の労働者は何らかの形で労働法の4つの法分野にかかわりを持つことになる。

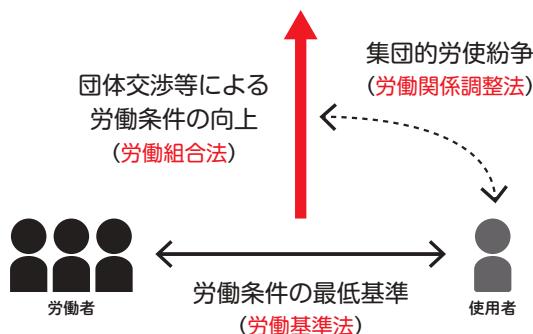
労働法は非常に範囲が広く、非常に長い学習時間が必要とされているが、上記のように具体的なイメージを想像しながら学習すれば、理解しやすい。

Column 「労働三法」とは？

昭和20年代初期に制定された、**労働基準法**、**労働組合法**、**労働関係調整法**のことを、労働法における3つの基本となる重要な法律という意味で「**労働三法**」と総称する。

実は、これには大きな意味がある。

- ①まず、労働基準法によって労働条件の最低基準を定め、個々の労働者の保護を図る。
- ②次に、労働組合法による労働組合を助成することによって、労働者と使用者とを対等の立場に立たせ、労働条件の向上を図らせる。
- ③労働組合と使用者との交渉等において、労働者と使用者との間に集団的労使紛争が発生した場合に、労働関係調整法により、紛争解決を図る。



ただし、令和6年調査の労働組合推定組織率（雇用者数に占める労働組合員数の割合）は16.1%（前年16.3%）とおおむね年々少しづつ低下しており、労働組合の役割に懐疑的な労働者が増加していること、雇用形態の多様化により集団的な労使紛争解決に向かない事件も増加していることなどにより、特に「労働関係調整法」の存在意義が薄くなっている。

そこで、労働関係調整法の代わりに「労働契約法」を入れて「**新労働三法**」と呼んだり、従来の「労働三法」に労働契約法を加えて「**労働四法**」と呼んだりすることもある。現在では、それほどに「**労働契約法**（平成19年12月5日法律第128号）」が重要な法律と考えられている。

第2節 法の効力

1 ■ 人や場所に関する効力の及ぶ範囲

日本で作られた法律の効力は、原則として日本国内（日本の領土、領空、領海）についてのみ及ぶが、これを「**法の属地主義**」と呼ぶ。

法の属地主義を原則とするため、日本では、日本国内に居住するすべての人々に対して、その国籍の如何を問わず、日本の法律が適用される。

例えば、労働基準法は、日本国内に所在している企業であれば、そこで働いている労働者が日本人であろうと外国人であろうと、また、その企業が日本企業であろうと外国企業であろうと、適用される。

* 法の属地主義が特に問題になるのは、日本国外で業務災害や通勤災害の被害に遭ったような場合。詳しくは、労働者災害補償保険法で学習するが、「海外出張者」と「海外派遣者」とでは取扱いがまったく異なることを知っておこう。

2 ■ 一般法と特別法との関係

「**一般法**」とは、人や場所などの事項について、具体的に限定しないで、一般的に定めた法律のことである。

これに対して、「**特別法**」とは、特別に限定された事項についてのみ適用される法律のことを行う。

例えば、契約一般に関しては民法が「**一般法**」となるが、労働条件に関しては労働基準法が「**特別法**」になる。一般法と特別法との間には、法律としての序列に主従関係はないが、労働条件についてはまず労働基準法が優先して適用され、労働基準法に規定されていない事項があった場合には民法が適用される。

このようなことを「**特別法は一般法に優先する**」とか「**特別法は一般法を破る**」などと呼ぶ。

特別法 > 一般法

それでは、社労士試験におけるゴール地点を意識した学習をするために、平成23年度労働基準法（択一式）問3Aを読んでみよう。この問題こそ、まさに一般法と特別法の理解を試している典型的な問題である。

【平成23年度労働基準法】（択一式問3A）

労働基準法第20条は、雇用契約の解約予告期間を2週間と定める民法第627条第1項の特別法に当たる規定であり、労働者が一方的に労働契約を解約する場合にも、原則として30日前に予告することを求めている。

解説

労働者が一方的に労働契約を解約することを「**辞職**」という。会社に愛想をつかした労働者が、「こんな会社、辞めてやる！」と言うところまでは自由かもしれないが、「明日からこの会社には来ないからな！」とまでは言えない。使用者からすれば、労働者に突然辞められても業務に支障が生じるから、ある程度の日数の余裕をもって（前もって）辞職の意思表示をするのが原則となる。

それでは、民法627条1項と労働基準法20条を確認してみよう。ただし、労働基準法20条には第2項と第3項があるが、この問題を解答する上では無関係なので、同法20条1項本文のみを記載しておく（但書きは省略する）。

民法第627条第1項（期間の定めのない雇用の解約の申入れ）

当事者が雇用の期間を定めなかったときは、各当事者は、いつでも解約の申入れをすることができる。この場合において、雇用は、解約の申入れの日から2週間を経過することによって終了する。

労働基準法第20条第1項本文（解雇の予告）

使用者は、労働者を解雇しようとする場合においては、少なくとも30日前にその予告をしなければならない。30日前に予告をしない使用者は、30日分以上の平均賃金を支払わなければならない。

さて、民法627条1項のほうには「いつでも」という文言があるが、これは、時間的な面だけではなく、雇用契約の解約の申入れをするのに、その理由は問わないことを意味している。どのような理由であっても、雇用契約の解約ができる。

労働者側からの労働契約の一方的な解約を「**辞職**」と呼ぶのに対して、使用者側からの労働契約の一方的な解約を「**解雇**」と呼ぶ。

民法の世界では、労働者も使用者も対等な立場にあるものとして規定するから、2週間前までに申入れ（予告）をすれば、労働者も使用者も自由に雇用契約を解約することができる。労働者からすれば「**辞職の自由**」があり、

使用者からすれば「解雇の自由」があることになる。

ところが、民法の特別法である労働基準法20条では「使用者は」という主語で始まってるから（このように条文が名指ししている者を「**名宛人**」という）、使用者からの労働契約の解約の予告は「30日前」と読み替えられ、民法の規定は排除される（民法は適用されない）。

しかし、労働基準法の世界では、労働者からの労働契約の解約の予告（辞職の予告）については、どこを探しても規定がない。このように、特別法に規定がないときは、原則として、一般法である民法を適用する。

以上から、労働者からの辞職の意思表示は、民法627条1項の規定によって、2週間前までにすればよいこととなるので、平成23年度労働基準法（択一式）問3Aは「誤り」ということになる。

次に、平成15年度労働安全衛生法（選択式）の問題を読んでみよう。文章をしっかり読み、どのような語句に入るかを確認した後で、①～⑧の語群を見て答えよう。最初から語群を見て解答しようとすると、かえって引っ掛かってしまう。

【平成15年度労働安全衛生法】（選択式）

1. 労働基準法（省略）
2. 労働安全衛生法と労働基準法との関係については、労働安全衛生法制定時の労働事務次官通達で明らかにされており、それによると、労働安全衛生法は形式的には労働基準法から分離独立したものとなっているが、安全衛生に関する事項は労働者の[D]の重要な一端を占めるものであり、労働安全衛生法第1条、労働基準法第42条等の規定により、労働安全衛生法と[D]についての一般法である労働基準法とは[E]関係に立つものである、とされている。

- | | | | |
|-------|---------|-------|-------|
| ①依存的な | ②一体としての | ③主従の | ④補完的な |
| ⑤労働福祉 | ⑥労働災害防止 | ⑦労働条件 | ⑧就業環境 |

解説

まず空欄Dが2つあることに気づく。このような場合は、1つ目の空欄Dであわてて正解を探すのではなく、1段落全体を読み、そのテーマを把握してから正解を探す。

2つめの空欄Dのほうが分かりやすい。「労働安全衛生法と[D]についての一般法である労働基準法」とある。5ページの**Column**で触れたように、労働基準法は労働条件の最低基準を定めたもの。安全衛生に関する事項も労働条件の重要な一端を占めるものと考えてよいから、空欄Dには、「⑦労働条件」が入る。

すると、労働条件については労働基準法が一般法、労働安全衛生法は安全