

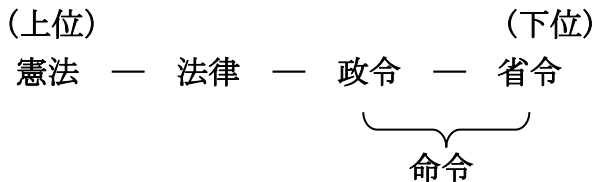
「労働法」の基本と活用法（第1回）

2014年2月20日

（レポーター） 本村 充

(1) 法の基本構造（そもそも『法』はどのような仕組みになっているのか）

1、法の全体構造



- ・憲法 → 国家の基本法であり、国法秩序の最高法規。
- ・法律 → 立法機関である国会が制定する。
- ・命令 → 行政機関が制定する。法律を実施するための具体的な細目を定めたもの。
- ・法令 → 法律と命令を合わせた総称。
- ・政令 → 行政機関である内閣が制定する（『施行令』という）。
- ・省令 → 行政機関である各省庁が制定する（『施行規則』という）。
- ・告示 → 公の機関が重要な事項について国民に知らせるもの。
- ・行政解釈 → 法の解釈や運用について、行政が統一的に解釈したもの。その多くは「通達」として、上級行政庁から下級行政機関に対して、文書による内部命令の形で出される。
- ・判例 → 裁判所が出す判決のうち先例となる特に重要なもの。

2、法律の分類

〈公法と私法〉

- ・公法 → 国または地方公共団体とその構成員、(国民、市民)との間の統治関係を規律する法
(例・憲法)。
- ・私法 → 私人間の私的生活関係を規律する法 (例・民法)。

〈一般法と特別法〉

- ・一般法 → 人、地域、事項などについて具体的に限定しないで一般的に定めた法。
- ・特別法 → 特定の人、地域、事項などについてだけ限定的に適用される法。
⇒ 私人間の法律関係を規律する一般法である民法に対し、使用者と労働者との関係について特別に規律する労働基準法は特別法の関係にある。特別法は一般法に優先する。

3、条文の読み方(法律、政令、省令に共通)

- ・本則 → 法令の本体部分をいう。その法令が目的とする事項についての実質的な規定が置かれる。
- ・附則 → 本則に付随する部分をいう。施行日、経過措置などの規定が置かれる。
- ・条 → 法律の内容を箇条書きにした時に、共通した意味のあるひと固まりのこと。
- ・項 → 条をさらに区分するために段落を改めた時の一つ一つの段落をいう。
- ・号 → いくつかの事項を列挙した時の一つ一つをいう。

4、法律用語の注意点

- ・「以上、以下」→ 一定の数量を基準として、その基準となる数量を含む場合に使う(例・25年以上 → 25年を含む)。
- ・「超える、未満」→ 一定の数量を基準として、その基準となる数量を含まない場合に使う。(例・25年を超える → 25年を含まない)。
- ・「以前、以後、以内」→ 一定の基準点を含めて、それより前、後、内を表す。
- ・「前、後、内」→ 一定の基準点を含めなくて、それより前、後ろ、内を表す。
- ・「経過する日、経過した日」→ 「経過する日」は応当する日の24時までをいう。「経過した日」は「経過する日」の翌日をいう。
例 ⇒ 7月2日から起算して2月を経過する日 → 9月1日
7月2日から起算して2月を経過した日 → 9月2日
- ・「その他の、その他」→ 「その他の」は、その前後の語句が後の語句に含まれる包括的例示を表す。「その他」は、その前後の語句が別なものとして並列的に置かれる並列的例示を表す。
例 ⇒ 「租税その他の公課」→ 租税はその他の公課に含まれる。
「月、週その他一定期間」→ 月、週、一定期間は別のもので並列関係。
- ・「みなす、推定する」→ 「みなす」は、ある事柄を本来異なる別の事柄と法令上同一のものとして取り扱うことをいう(反証が挙がっても覆せない)。「推定する」は、ある事柄と同一であるかが不明な別の事柄を一応同一のものとして取り扱うことをいう(反証が挙げれば修正する)。

(2) 「労働法」の学び方

1、労働法の基本にあるのは「憲法27条」及び「憲法28条」です。

憲法27条は、すべての国民は勤労の権利と義務を負うと定め、「賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律で定める」として、労働条件の基準の法定主義を定めています。

憲法28条は、勤労者の団結権、団体交渉権、団体行動権(労働三権)について定めています。一般的に労働法とは、「働くことについてのさまざまなルールを定めたもの」と規定されます。社会は様々な生産諸関係によって成り立っていますが、主に生産手段を持つ者(使用者)とその生産手段を使って社会的富を生み出すもの(労働者)との間の雇用契約関係について定めたものです。主な「契約」内容は、「指示に従って労働する債務」と「労働に対し賃金を支払う債務」です。この契約関係に国家(立法・行政・司法)が「介入」を行い「公正かつ適正な契約関係」を実現するというのが労働法存在の意味とされています。

確かに「労働法」自体、様々な「抜け道」や「脆弱さ」がありますが、しかし「労働法」を知っているのと知らないのでは雲泥の差があります。「労働法」という性格上、労働関係の当事者が積極的に関らない限りそれは、空洞化されてしまいます。一方の当事者である労働者が積極的に「労働法」に関わり活用していくことは、労働者総体の生活、権利の向上へともつながります。

2、労働法のうち、「労働基準法」「労働組合法」「労働関係調整法」が労働三法とよばれています。労働基準法は労働者が働く場合の基本的な最低基準を定めたものであり、労働組合法は、労働者の集団的権利の行使を保障したもの、労働関係調整法は集団的労使関係から派生する

問題解決における手続き等を定めたものです。労働法を学ぶ場合に大事なものは、この三法をバラバラにしてとらえるのではなく、それぞれが関連しあって成り立っているということです。つまり、労働基準法で制定されている労働条件の最低の基準は、個別労働者の問題にとどまるものではなく労働者全体にかかわる問題であり、それは労働者が集団で勝ち取っていくものであり、それを前提として行政機関をも活用して実態化を図っていくということです。三法を活かすも殺すも「労働者」という集団の関り方次第なのです。

- 3、労働法のうち、最も基本となるのは、「労働基準法」です。したがって今後の学習会の進め方としては、労働基準法の条文の解釈を中心に、ある問題の個所ではそれに関連する法がある場合にはその法を紹介し説明をしていくという方法で進めたいと思います。時間がかかりますが、条文そのものの解釈ももちろん大事ですがそれ以上に個々の「労働法」を関連づけて考えていく思考法を身につける、ということを今回は重視したいと思います。

(3) 「労働基準法」

- ①労働基準法は、憲法 25 条 1 項の生存権、憲法 27 条 2 項の勤労条件の基準を具体化したものである。
- ・憲法 25 条 1 項 → すべての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。
 - ・憲法 27 条 2 項 → 賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める。
- ②労働基準法は、一般法である民法の特別法である。特別法は一般法に優先する（たとえば、労働基準法の労働契約に関する規定は、民法の雇用契約に関する規定に優先して適用される）。
- ③労働基準法の特徴
- ・立法趣旨 → 労働条件の最低基準を定め労働者の保護を図る
 - ・法的性格 → 取締法としての性格
(行政監督、刑事罰)
強行法規としての性格 } 労働条件の最低基準の遵守を強制
(『労働契約』のうち、労基法に違反する部分は無効となる。無効となった部分は労基法の基準が労働契約の内容になる)
 - ・適用単位 → 原則として
イ、包括的に全業種に適用があり
ロ、国籍を問わず
ハ、他人を一人でも労働者として使用する事業または事務所に
ニ、場所を単位として
ホ、事業の実質の種類別に適用される
 - ・事業 → 業として継続的に行われているもの
- ④労働基準法は、日本国内の事業で使用される労働者であれば、日本人であるか外国人であるかを問わず、またその就労が不法就労であるか否かを問わず適用される。

※ 次回から「労働基準法」の具体的条項に入ります。