

「労働法」の基本と活用法（第2回）

2014年3月20日

(レポーター) 本村 充

(1) 労働基準法・総則

1、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（法1条1項）

- ・制度趣旨 → 労働基準法は基本的には労働者を保護する法律であり、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」が根拠となる。
- ・「人たるに値する生活」 → 生存権を犯さない最低限度の生活（標準家族を含めての生活）。

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（法1条2項）

- ・「労働条件」 → 憲法27条2項の「勤労条件」と同じ意味。
- ・労基法1条及び同法2条の規定は訓示的規定であり、違反に対して罰則は設けられていない。
- ・「労働条件を低下」 → 経済情勢の悪化、企業の経営状況の悪化を理由として、労働条件のダウンを求めたり、話し合ったりすることを禁止しているわけではない。
(コメント)「労働条件」は労使の「契約関係」であり、一方的な労働条件の低下は法律の趣旨に反する。「同意」が前提となると解する。

2、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、就業規則及び労働協約を遵守し、誠実に各々その義務を履行しなければならない。

- ・制度趣旨 → 契約自由の原則から、関係当事者は自由にその内容を決めることができる。ただし、現実の力関係では使用者が優位に立つことが多い。その不平等を解決するため「対等な立場において決定すべき」ことを明言している。対等な立場で決定した結果として、労使ともに、労働契約等の遵守と誠実な履行を義務づけている。
- ・実質的に対等にすべく労働者の団結権、団体交渉権、団体行動権(争議権)が保障されている

⇒ 労働組合法(法1条 法5条 法7条)

①目的(法1条)……この法律は、労働者が使用者との交渉において対等の立場に立つことを促進することにより労働者の地位を向上させること、労働者がその労働条件について交渉するために自ら代表者を選出することその他の団地行動を行うために自主的に労働組合を組織し団結することを擁護すること、労働協約締結のための団体交渉をすること及びその手続を助成することを目的とする。

②交渉権限(法5条)……労働組合の代表者又は労働組合の委任を受けたものは、労働組合又

は組合員のために使用者又はその団体と労働協約の締結その他の事項に関して交渉する権限を有する。

ポイント → 委任する者にはその資格に制限はない。

③不当労働行為(法7条)……使用者は次の行為をしてはならない。

- i、労働組合の組合員であること、労働組合に加入し、労働組合を結成、労働組合の正当な行為をしたことを理由として解雇その他不利益な取り扱いをすること
- ii、組合不加入、組合脱退を雇用条件とすること
- iii、正当な理由がない団体交渉拒否
- iv、労働組合への支配・介入
- v、経理上の援助(便宜供与は除く)
- vi、労働委員会への申立て等を理由とする解雇その他不利益な取り扱い

ポイント → 一つの工場事業場に複数の労働組合がある場合は、使用者は、それぞれの労働組合と団体交渉を行う義務を負う。

ポイント → チェック・オフ(労働組合と使用者間の協定に基づき使用者が組合員である労働者の賃金から組合費を控除して、それを一括して組合に引き渡すことをいう)。チェック・オフは「経済上の援助」には該当せず不当労働行為とならない。しかし労基法上の賃金全額払いの原則に抵触するため、導入するに当たっては、労使協定の締結が必要である。

(註)チェック・オフ協定は、それに反対する組合員にチェック・オフを受忍する義務を負わせるものではなく、組合員はいつでも使用者にチェック・オフの中止を申し入れる事ができる(最判第1小 平5.3.25 エッソ石油事件)。

・労働協約 ⇒ 労働組合法(法14条~18条)

- ①書面に作成し、労働組合と使用者(又はその団体)が署名または記名押印することにより効力を生ずる。
- ②有効期間……3年を限度。3年を超える期間を定めた労働協約は、3年の定めをしたものとみなす。
- ③有効期間の定めのない労働協約は有効……当事者の一方が署名しまたは記名押印した文書によって、少なくとも90日前に予告することにより解約することができる。
- ④規範的効力……労働協約中の「労働条件その他の労働者の待遇に関する基準」に違反する労働契約は、その部分が無効となる。無効となった部分は、労働協約の定めるところによる(労働契約に定めがない部分も。労働協約の定めるところによる)(法16条)。
- ⑤一般的拘束力……一つの工場事業場に常時使用される同種の労働者の4分の3以上の数の労働者が一つの労働協約の適用を受けるに至ったときは、当該事業場に使用される他の同種の労働者に関しても、当該労働協約が適用される(法17条)。
- ⑥地域的の一般的拘束力……一つの地域において従事する同種の労働者の大部分が一つの労働協約の適用を受けるに至ったときは、当事者の双方又は一方の申立てに基づき、労働委員会の決議により、厚生労働大臣又は都道府県知事は、当該地域において従事する他の同種の労働者及び使用者も当該労働協約の適用を受けるべきことの決定をすることができる(法18条)。

3、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、差別的取扱いをしてはならない。

・制度趣旨 → 憲法 14 条の「法の下での平等」をふまえ、労働条件について、国籍、信条又は社会的身分を理由とする差別を禁止したものである。

①憲法 14 条 → すべての国民は、法の下に平等であつて、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において差別されない。

②信条とは、特定の宗教的もしくは政治的意見をいい、社会的身分とは生来の身分をいう。
(昭 22.9.13 基発 17 号)

③労働条件は、職場における労働者の待遇一切をさす。賃金、労働時間の他、解雇、災害補償、安全衛生、寄宿舎等に関する条件も含む。(昭 63.3.14 基発 150 号)

④国籍、信条、社会的身分を決定的要因として禁止しているのであつて、それ以外の理由を決定的要因としている場合には、労基法 3 条の禁止の対象とはならない。

↳ ・労働組合員である事を理由に差別することは、労働組合法で禁止している(労組法 7 条)。男女差別は、男女雇用機会均等法で禁止している(均等法 5 条~10 条)。

⑤労働条件は労働関係存続中の問題である以上、一般的に「雇入れ」は労働条件ではないと解されている。

↳ ・雇入れに関し、特定の思想、信条の者を拒んでも法違反とはいえない。(昭和 48.12.12 三菱樹脂事件)

⇒ 男女雇用機会均等法(法 1 条~10 条)

①目的(法 1 条) → この法律は、方の下での平等を保障する日本国憲法の理念にのっとり雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を図るとともに、女性労働者の就業に関して妊娠中及び出産後の健康の確保を図る等の措置を推進することを目的とする。

②基本理念(法 2 条) → 労働者が性別により差別されることなく、また、女性労働者にあつては母性を尊重されつつ、充実した職業生活を営むことができるようにすることを基本的理念とする。

③性別を理由とする差別の禁止(法 5 条、6 条)

i、労働者の募集及び採用

ii、労働者の配置(業務の配分及び権限の付与を含む)、昇進、昇格及び教育訓練

iii、住宅資金の貸付けその他これに準ずる福利厚生措置であつて厚生労働省令で定めるもの

iv、労働者の職種及び雇用形態の変更

v、退職の勧奨、定年及び解雇並びに労働契約の更新

↳ 差別となる事例

イ、募集、採用に当たり、資料を差別化、男女別の募集、採用人員を設定すること。

ロ、独身者に対し住宅の貸与が男性のみとされている場合に、女性に住宅を貸与せず住宅手当を支給すること。

④性別以外の事由を要件とする措置(法 7 条) → 事業主は、③に関する措置であつて労働者の性別以外の事由を要件とするもののうち、措置の要件を満たす男性及び女性の比率その他の事情を勘案して実質的に性別を理由とする差別となるおそれがある措置として厚生労働省令で定めるものについては、当該措置の対象となる業務の性質に照らして当該措置の実施が当該業務の遂行上特に必要である場合その他の合理的な理由がある場合れば、これを講じてならない。

↳ 厚生労働省令で定めるもの（則 2 条）

イ、募集又は採用における身長、体重又は体力要件

ロ、コース別雇用管理制度における総合職の募集又は採用における全国転勤要件

ハ、昇進における転勤経験要件

⑤不利益取扱いの禁止等(法 9 条) → 事業主は次の取り扱いをしてはならない。

i、女性労働者が婚姻し、妊娠し、又は出産したことを退職理由として予定する定め

ii、女性労働者が婚姻したことを理由とする解雇

iii、女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労基法の産前産後休業を請求し、又は休業したことその他の妊娠または出産に関する事由であって厚生労働省令で定めるものを理由とする解雇その他不利益な取り扱い

↳ 厚生労働省令で定めるもの（則 2 条の 2）

イ、労基法の産前産後休業以外の母性保護措置もしくはこの法律の母性健康管理措置を受けたこと又はこれを受けようとしたこと

ロ、妊娠または出産に起因する脳率低下又は労働不能が生じたこと

→（9 条 4 項）妊娠中の女性労働者及び出産後 1 年を経過しない女性労働者に対してなされた解雇は、無効とする。ただし、事業主が当該解雇が⑤iiiの事由を理由とする解雇でないことを証明したときは、この限りではない。

4、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。

・制度趣旨 → 女性労働者の社会的、経済的地位の向上を、「賃金に関する差別待遇の禁止」という面から実現しようとしたものである。

↳ ・労基法では、賃金についてのみ男女差別を禁止している。賃金以外の労働条件についての規制は、男女雇用機会均等法の定めるところによる。

↳ ・男性は月給制、女性は日給制で実質的に差が出るのは法 4 条違反。

また、女性であることを理由に有利に扱うことも法 4 条違反(昭 63.3.14 基発 150 号)

5、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。

・制度趣旨 → 憲法 18 条「奴隷的拘束及び苦役からの自由」に則り、強制労働を禁止している。

・憲法 18 条 ⇒ 何人もいかなる奴隷的拘束も受けない。また、犯罪に因る処罰の場合を除いてはその意に反する苦役に服させられない。

↳ ・身体拘束だけでなく、精神の拘束による強制労働も禁止。

↳ ・長期労働契約、労働契約不履行に関する損害賠償予定契約、前借金契約、強制貯金のような手段が、不当に拘束する手段に該当する(昭和 63.3.14 基発 150 号)

↳ ・罰則は、労基法中最も重い 1 年以上 10 年以下の懲役または 20 万円以上 300 万円以下の罰金。

(コメント) 今後も労基法を基本に他の法律とも関連付けて提起したいと思います。