

「労働法」と労働者の闘い・権利確立（第3回）

2017年6月21日

（レポーター） 本村 充

◇ 労働基準法とは何か

昭和22年に制定された法律49号。労働者の適正な労働条件を確保するために「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」という日本国憲法27条2項の規定に基づいて制定された統一的な労働者保護法。これは、当時のILO（国際労働機関）やその他の先進国の水準を指向したもので、第二次世界大戦前のきわめて不十分な工場法（1916年施行）と比較するならば、日本の労働法史上画期的な意義をもつものであった。

⇒ 労働基準法の立法趣旨

労働関係の基本原則、労働契約締結時の保護、賃金、労働時間、休日、休暇の基準、年少者および女子に対する特別の保護、解雇手続および労働関係終了時の保護などを定めている。労働関係のほとんど全面にわたって労働条件の最低基準を定めるとともに、使用者の守るべき事項、労働基準監督機関、罰則などに関する規定がおかれている。

⇒ 適用単位

労基法は原則としてすべての労働者に適用されるが、船員および一般職地方公務員については一部適用されず、また一般職国家公務員、家事使用人および同居の親族のみを使用する事業もしくは事務所については適用されない。

原則として①包括的に全業種に適用があり→②国籍を問わず→③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→④場所を単位として→⑤事業の実質的種類別に適用される。

⇒ 労働基準法は、一般法である民法の特別法である。

一般法とは、人、場所、事柄について法令の効力を一般的に及ぼすもので、特別法とは、特定の人、特定の場所、特定の事柄に限って適用される法律をいう。一般法と特別法の区別は相対的なものである。一般法で大きな枠組みを定めて、特別法で個別具体的なケースを規定していくという関係である。特別法に規定がない場合は一般法が適用される。特別法は、一般法に優先する。

なお、かつては労働基準法に定められていた事項を独立の法律に発展させて、最低賃金法（1959年）および労働安全衛生法（1972年）が制定された。

⇒ 労働基準法の法的性格

・強行法規としての性格→強行法規とは、法律関係の当事者の意思に関係なく適用される法規のことをいう。労働基準法で定める最低基準を下回る部分については、無効となり、無効となった部分は、労働基準法で定める基準で労働契約が締結されたものとみなされる。強行法規に対する任意法規（任意規定）とは、契約関係の当事者の意思が優先し、定めのない部分についてのみ適用される法規をいう。なお、一般法である民法はほとんどが任意規定である。

・取り締まり法規としての性格→取締法規とは、法律に定められた特定の行為を禁止したり、制限したりする規定のことをいう。取締法規に違反した場合は、罰則等が科される。労働基準法を施行する為に、監督機関として、各都道府県に都道府県労働局及びその管内に労働基準監督署が設置されている。

1、総則

(1)労働条件の原則(法1条)

- i、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。
- ii、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」とは、賃金、労働時間、休憩、休日、休暇、解雇、災害補償、安全衛生など労働者の職場における一切の待遇をいう。ただし、雇入れ・採用はここでいう労働条件には含まれないとされる。

⇒「人たるに値する生活」とは、日本国憲法第25条第1項の「すべて国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する」との規定による。労働者本人だけでなく、その標準家族をも含めた「健康で文化的な最低限度の生活」をいう。一般の社会通念によって判断されるとする。

⇒「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」とは、労働基準法に規定があることを理由に、その労働条件を低下させてはならないことをいう。社会経済情勢の変動など他に決定的な理由で労働条件を低下させる場合は本条には抵触しないとされる。

① 成果主義賃金の場合かどうか

⇒(判例) アーク証券事件(東京地裁平12.1.31)

(事案の概要) 証券会社の営業社員に対して、就業規則を改定して、従来の 職能資格制度、職能給制度に代えて、変動賃金制(能力評価制)を導入。

(判決主旨) 就業規則の不利益変更については、変更の必要性及び変更後の内容自体の合理性の両面から見て、変更による不利益性を考慮してもなお当該労使関係における当該条項の法的規範性を是認することができるだけの合理性を有するか否かを判断すべき。特に、賃金、退職金など労働者にとって重要な権利、労働条件に関し実質的な不利益を及ぼす就業規則の作成又は変更については、当該条項が、そのような不利益を労働者に法的に受忍させることを許容することができる だけの高度の必要性に基づいた合理的な内容のもの
である場合において、その効力を生ずるものというべき。

⇒マッキンゼーエリクソン事件(東京地判平18.10.25 労判928号5頁)は、新賃金制度導入に伴い、人事考課による降格制度が導入されていても、その開示された運用基準が抽象的な場合は「著しい能力の低下・減退」があったか否かによって判断するのが相当としたものであり、人事考課の裁量性を認めている。

⇒光洋精工事件(大阪高判平9.11.25日)。判決要旨は次の通り。①人事評価では労働能力と業務成績を総合判断する ②定量判断が出来ないため、裁量が大きく働き、③個々の労働者において適格に立証するのは困難である ④Aの訴えの対象は長期間にわたり、これを後日検証するのは困難である ⑤またAの述べる証拠価値は極めて乏しい ⑥人事評価では合理性を欠き、社会通念上妥当性を欠く場合を除き、違法とはいえない

→ つまり、「高度の必要性に基づいた合理的な内容」という概念が争点となるが、「人事考課」

そのものは「会社の裁量権の範囲」ということが一般的である。

→ 人事考課は、企業の経営と密接に関連しているとして、(原則として)使用者に広い裁量権があると解されている。例外的に、(1) 人事考課が法律上禁止された差別に該当するような形で行われた場合 (例えば国籍や社会的身分 (労働基準法 3 条)、組合活動 (労働組合法 7 条)、性別 (男女雇用機会均等法 6 条) などを理由とする差別があった場合)、(2) 評価が著しくバランスを欠いて行われるなど権利濫用 (人事考課権の濫用) に該当する場合 (労働契約法 3 条 5 項)、(3) 人事考課に関する就業規則等の定め (つまり労働契約) に反する場合 (例えば、制度上定められた要素以外の事由に基づき評価した場合) には、違法と評価される。人事考課 (査定) が違法と評価された場合、従業員は企業に対し違法な人事考課が不法行為にあたるとして損害賠償請求を行うことができる (民法 709 条)。

② 雇い入れ、採用は労働条件ではないのか

採用するかしないかについては原則として企業の自由とされる。したがって労働関係存続の規定から外れるとされている。法的に、採用即ち労働契約を締結すること自体が強制されることはない (契約自由の原則)。例外的に、採用しないことが違法とされる場合、企業側に生ずる責任は、不法行為 (民法 709 条・710 条) に該当するので、企業には損害賠償責任が生じる。

⇒(民法第 709 条) 故意又は過失によって、他人の権利又は法律上保護される利益を侵害した者は、これによって生じた損害を賠償する責任を負う。

(民法第 710 条) 他人の身体、自由若しくは名誉を侵害した場合又は他人の財産権を侵害した場合のいずれであるかを問わず、前条の規定により損害賠償の責任を負う者は、財産以外の損害に対しても、その賠償をしなければならない。

不法行為とは、他人の権利や法律上保護される利益を侵害して損害を与える行為のことを不法行為という。そして、不法行為に対しては、精神的損害についても賠償をしなければならないとされている

→ 不法行為に基づく損害賠償請求を行うためには、原告側が 侵害行為と損害の間の因果関係を立証しなければならない。 損害賠償請求(最高裁判例 昭和 48 年 6 月 7 日)民法第 416 条、民事訴訟法第 746 条、民事訴訟法第 755 条、民事訴訟法第 756 条・慰藉料請求(最高裁判例 昭和 49 年 3 月 22 日)。

(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。

⇒実効性の担保は

実際には、個々の労働者と使用者との間では、対等の立場を確保することは困難である。そのため、日本国憲法 28 条において労働三権(団結権、団体交渉権、団体行動権(争議権))を保障し、労働組合法がその実効性を担保するということになる。

⇒労働組合法は 1945 年に昭和 20 年 12 月 22 日法律第 51 号として制定され、1949 年に全部改正された。労働者が資本家に対抗するために、労働力の集团的取引を確保するため、労働組

合の結成を妨害することは不当労働行為等(労組法7条)の条文によって保護されている。

労組法7条の「労働者代表」とは、「雇用する労働者を代表する労働組合」を意味する。日本国憲法第28条の予定する労働組合あり、労働組合法第2条の要件を満たし、労働組合法第5条の要求する規約を備えたものと捉えられている。

⇒「労働協約、就業規則及び労働契約を遵守」

「労働協約」とは、労働組合と使用者又はその団体との間の労働条件等に関する協定であって、書面に作成され、両当事者が署名又は記名押印したものである。(労働組合がない事業場には、労働協約は存在しない) 「就業規則」とは、労働者が就業上遵守すべき服務規律や労働条件を、使用者が、集团的・画一的に定めたものである。「労働契約」とは、労働者が使用者の指揮命令の下で、労務を提供し、対価を得ることを約束する契約のこと。労働協約、就業規則及び労働契約の遵守について労働基準法は、労働者及び使用者の双方に対して義務を課しているが、当該遵守義務違反については、他の条項に違反しない限り、直接の罰則規定はない。

→ 「労働組合」の規約に関して、労組法5条の条項を考慮しながら整備していくことが必要になる。

→ 「労働組合」の法的根拠

労働組合を組織する権利(団結権)および組合活動をする権利(団体交渉権)は、日本国憲法第28条で「勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する」として認められている。2人以上の労働者が組合結成に合意することにより労働組合を結成でき、いかなる届出も認証も許可も必要ではない。これは日本も批准している IL087号条約で定められた、労働組合の基本的原則である。ただし、労働組合法上の保護を受けるためには、都道府県労働委員会に規約その他必要書類を提出し、労働組合法上の要件を満たしていることを立証しなければならない(資格審査、第5条)。第5条の規定は、不当労働行為に際し、個々の労働者に対する保護を否定する趣旨に解釈されるべきではない。(労働組合法5条1項)。

⇒ IL087号条約

(結社の自由) 第1条 この条約の適用を受ける国際労働機関の各加盟国は、次の諸規定を実施することを約束する。 第2条 労働者及び使用者は、事前の許可を受けることなしに、自ら選択する団体を設立し、及びその団体の規約に従うことのみを条件としてこれに加入する権利をいかなる差別もなしに有する。 第3条1、労働者団体及び使用者団体は、その規約及び規則を作成し、自由にその代表者を選び、その管理及び活動について定め、並びにその計画を策定する権利を有する。2、公の機関は、この権利を制限し又はこの権利の合法的な行使を妨げるようないかなる干渉をも差し控えなければならない。 第4条 労働者団体及び使用者団体は、行政的権限によって解散させられ又はその活動を停止させられてはならない。

※ 労働基準法の条文を追いながら、「お互いさま」で議論されてきた課題等を具体的に検証していきたいと考えています。BG会議の各メンバーからの経験を積極的に出してください。