

第1編	個別的労働関係	1
第1章	労働基準法	1
第1節	個別的労働関係法	1
第2節	適用範囲	3
第3節	総則	5
第2章	就業規則	13
第1節	意義	13
第2節	労働基準法による規制	13
第3節	効力	16
第4節	法的性質	17
第5節	変更	18
第6節	懲戒	20
第3章	労働契約	28
第1節	原則	28
第2節	成立	37
第3節	試用	48
第4節	配転	49
第5節	出向	52
第6節	終了	59
第4章	賃金	75
第1節	意味	75
第2節	支払原則	79
第3節	賃金の保護	87
第4節	額の保障	89
第5章	労働時間	94
第1節	原則	94
第2節	弾力化措置	100
第3節	時間外・休日労働	104
第4節	適用除外	110
第6章	休憩・休日・休暇	114
第1節	休憩	114
第2節	休日	117
第3節	年次有給休暇	119
第7章	年少者・女性その他	129
第1節	年少者	129
第2節	女性労働者	130
第3節	育児・介護休業	133

第4節	派遣労働者	136
第5節	パートタイム労働者	139
第2編 集团的労使関係		143
第1章	労働組合法	143
第1節	集团的労使関係法	143
第2節	適用対象	144
第2章	労働組合	147
第1節	要件	147
第2節	効果	151
第3節	内部関係	152
第3章	組合活動	163
第1節	広義の組合活動	163
第2節	狭義の組合活動	163
第4章	団体交渉	171
第1節	意味	171
第2節	主体	171
第3節	対象	177
第4節	態様	178
第5章	争議行為	182
第1節	意味・種類	182
第2節	正当性	183
第3節	効果	191
第4節	争議対抗行為	196
第5節	争議の調整	198
第6章	労働協約	208
第1節	意味	208
第2節	要件	209
第3節	内容	211
第4節	効力	216
第5節	効力の拡張	219
第6節	終了	222
第7章	不当労働行為	229
第1節	意味	229
第2節	要件	230
第3節	効果	247
第4節	労働紛争の解決手続	259

第1編 個別的労働関係

第1章 労働基準法

第1節 個別的労働関係法

1 意義

個別的労働関係法とは、個別的労働関係（個々の労働者と使用者の権利義務関係）を規制して、労働者に人たるに値する労働条件を保障することを目的とする労働法の分野をいう。

具体的には、労働基準法（労基法）、労働契約法（労契法）、雇用の分野における男女の均等な機会および待遇の確保等に関する法律（男女雇用機会均等法）などがある。

2 法的契機

(1) 総論

個別的労働関係法の規制対象である個別的労働関係を形成する法的契機（法的枠組み）は、「労働契約」である。

しかし、個別的労働関係のすべてが労働契約によって形成されるわけではない。労使の力の差を無視して労働関係を労働契約に委ねることは、適当ではなく、法による規律が不可欠である。

そこで、個別的労働関係は、労働契約のみならず、労働協約、就業規則、さらには個別的労働関係法自身によっても、形成される。したがって、これらのものも、個別的労働関係を形成する法的契機である。

(2) 各論

ア 労働契約

個別的労働関係の存立根拠である。個別的労働関係の内容となる権利義務（主たる権利義務・付随的権利義務）は、労働契約に基づいて発生する。ただし、これらの権利義務は、労働契約のみによって決定されるわけではない。その具体的内容は、労働協約、就業規則、個別的労働関係法によっても、決定される。

イ 個別的労働関係法

(a) 公法的機能

個別的労働関係法は、労働条件の最低基準を設定し、これを使用者に公法上の義務として課す機能を有する。この機能は、罰則による義務履行の強制、違反防止・是正のための特別

な監督制度として、具体化される。

(b) 私法的機能

個別的労働関係法は、直接労働関係上の権利義務の内容を形成する機能を有する。この機能を明文化したのが、労働基準法 13 条である。

ウ 労働協約，就業規則

(a) 機能

個別的労働関係法で規定される法定の労働条件基準を具体化し、向上させる機能を有する。

また、個々の労働者の権利義務・労働条件を統一的に規制することによって、労働契約上の権利義務の内容を具体化し、労働条件を保護する機能を有する。この機能を明文化したのが、労働契約法 12 条，労働組合法 16 条である。

(b) 限界

労働協約，就業規則の効力には、個別的労働関係の存立根拠が労働契約であることから導かれる限界がある。たとえば、就業規則は、労働契約上の義務を前提としてその内容を具体化・補充するにすぎず、就業規則のみによって労働者の義務を創設することはできない。

エ 労使慣行

(a) 意義

労働関係の現場で、労働条件，職場規律，組合活動などについて労働契約，就業規則，労働協約などの成文規範に基づかない取扱いが長い間反覆・継続して行われ、それが使用者と労働者ないし労働組合の双方に対し事実上の行為準則として機能することがある。このような取扱いを「労使慣行」という。

(b) 効力

長年続いてきた取扱いがその反覆・継続によって労働契約の内容になっていると認められる場合には、その取扱いには労働契約としての効力が認められる。

また、労使慣行には、労働協約や就業規則の不明確または抽象的規定に明確または具体的意味を与える内容のものがありうる。このような慣行は、裁判所において就業規則ないし労働協約の解釈基準としての地位を与えられ、それらと一体の効力を与えられる。

しかし、以上の場合以外においては、労使慣行がそれ自体で特別の法的効力を持つことはないと解されている。

第2節 適用範囲

1 適用事業

(1) 原則

労働基準法は、労働者を使用するすべての事業に適用される。

(2) 適用除外（116条2項）

- ・同居の親族のみを使用する事業もしくは事務所
- ・家事使用人（名称のいかんを問わず専ら家事に使用される者）

2 適用労働者

(1) 意義

労働基準法が適用される労働者とは、職業の種類を問わず、適用事業に使用される者で、賃金を支払われる者をいう（9条）。

(2) 基準

ある人が労働者に該当するかどうかは、一般に、①使用者の指揮監督下で労働をしていること、②その労働の対価として報酬を支払われていること、の2点から判断される（**使用従属性**）。

横浜南労基署長事件判決（最判平8.11.28【百選1】）

自己所有のトラックを持ち込んで運送業務を行っている運転手について、持込先会社の業務遂行に関する指示が運送物品、運送先、納入時刻に限定されて運転方法に及ばず、一般従業員のような勤務時間の規制もなく、運送量に対応した出来高で報酬が支払われ、トラックの購入費、ガソリン代も同人が自己負担し、所得税源泉徴収、社会保険料控除も行われずに同人が報酬を事業所得として確定申告していたとの事実がある場合には、同人は、自己の危険と計算の下で運送業務に従事していたものであるから、労働基準法、労災保険法上の労働者に該当しない。

(3) 労働者性が問題となる具体例

パート労働者	該当する
専門的技術者	
失業者	該当しない
証券会社外務員	
保険会社外交員	
使用人兼務取締役	代表者の指揮命令の下で労務に従事し、それに対する賃金を得ている面においては、該当する
研修医	医療行為等に従事するという労務遂行の側面において、病院開設者の指揮監督下で行ったと評価しうる場合には、該当する
公務員	公務員も労働者であるが、職務の公共性・特殊性の見地から、労働基準法の適用が排除又は制限される

3 使用者

(1) 労働基準法上の責任主体としての使用者

当該事業において同法が規制する事項（賃金支払，労働時間管理など）に関する職責を負う者をいう。この意味の使用者については、労働基準法 10 条が定める。

①事業主

労働者と労働契約関係にある事業の経営主体をいう。個人企業であれば企業主個人，法人企業であれば法人そのものがこれにあたる。

②事業の経営担当者

事業経営一般について権限を有し責任を負う者をいう。法人企業たる株式会社であれば取締役がこれにあたる。株式会社の取締役は、使用者である。しかし、株式会社の業務執行権は代表取締役であり、代表取締役ではない取締役（いわゆる平取締役）は、取締役会構成員として業務執行の意思決定にかかわる以外は会社の業務に従事するのが通常であるから、その者は、当該業務について使用従属関係に立っていると認められる限りでは、労働者と認められることとなる。

③その他その事業の労働者に関する事項について事業主のために行為をするすべての者

人事・給与・労務管理などに関し一定の権限ないし責任を与えられ、事業主の利益のために行為をする者をいう。人事課長，営業課長などがこれにあたる。

(2) 労働契約当事者としての使用者

労働者が労働契約を締結した相手方当事者を指す。契約の当事者であるから、通常は、法人企業であれば法人そのものを指す。

第3節 総 則

1 労働条件の原則

(1) 根本原則

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満たすべきものでなければならない（1条1項）。

労働基準法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、同法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、その向上に努めなければならない（1条2項）。

(2) 労働条件

ア 意義

労働条件とは、労働者の職場における一切の待遇をいう（広義の労働条件）。

イ 種類

(a) 労働者の地位に関する労働条件

採用、解雇、退職、定年、休職など。

(b) 労働の質的側面（労働内容）に関する労働条件

配転、出向など。

(c) 労働の量的側面に関する労働条件（狭義の労働条件）

賃金、労働時間、休憩・休日・休暇、安全衛生、労災補償など。

(3) 対等決定

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条1項）。

1条1項は、人たるに値する労働条件の確保という労働条件の保護全体に通ずる根本原則を定めた規定である。これに対し、2条1項は、労働条件を決定する際の原則を定めた規定である。

2 均等待遇

(1) 意義

使用者は、労働者の国籍、信条また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（3条）。

(2) 趣旨

平等原則（憲法14条）を、労働関係ないし労働条件について具体化するために設けられた規