

第1章 総則(1) 労働憲章

総合講義 労基法
テキスト上33頁

問題1 労働基準法第1条は、労働保護法たる労働基準法の基本理念を宣明
H28-17 したものであって、本法各条の解釈にあたり基本概念として常に考慮
☐☐☐ されなければならない。

問題2 労働基準法は、労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むた
H27-1A めの必要を充たすべきものでなければならないとしている。
☐☐☐

問題3 労働基準法第1条にいう「労働条件」とは、賃金、労働時間、解雇、
H25-5A 災害補償等の基本的な労働条件を指し、安全衛生、寄宿舎に関する条
☐☐☐ 件は含まない。

問題4 労働基準法は労働条件の最低基準を定めたものであり、この最低基
H25-5B 準が標準とならないように、同法は、この最低基準を理由として労働
☐☐☐ 条件を低下させることを禁止し、その向上を図るように努めることを
労働関係の当事者に義務づけている。

問題5 労働基準法第2条第1項により、「労働条件は、労働者と使用者が、
H28-11 対等の立場において決定すべきものである」ため、労働組合が組織さ
☐☐☐ れている事業場では、労働条件は必ず団体交渉によって決定しなけ
ればならない。

問題6 労働基準法第2条第1項が、「労働条件は、労働者と使用者が、対
H25-5C 等の立場において決定すべきである。」との理念を明らかにした理由
☐☐☐ は、概念的には対等者である労働者と使用者との間にある現実の力関
係の不平等を解決することが、労働基準法の重要な視点であることに
ある。

解答1 ○ 法1条、昭和22.9.13発基17号。労働基準法にはこれといった目的条文（目的規定）は存在しないが、労働者の人権保障の原則を法1条から法7条までに定めており、この部分を「労働憲章」と呼ぶことがある。中でも、法1条は、労働者に人格として価値ある生活を営む必要を充たすべき労働条件の保障を宣明したものとされる。

解答2 ○ 法1条1項。「人たるに値する生活」とは、憲法25条1項の「健康で文化的な最低限度の生活」（生存権）を意味する。ただし、労働基準法は賃金を受ける労働者を対象とするため、生存権の基準よりもやや高い程度のもので解されている。

解答3 ✕ 法1条から法3条に規定する「労働条件」とは、賃金、労働時間はもちろんのこと、解雇、災害補償、安全衛生、寄宿舎等に関する条件を含む労働者の職場における一切の待遇をいう。ただし、法15条により明示されるべき「労働条件」とは、絶対的明示事項及び相対的明示事項に限られる。

解答4 ○ 労働条件の低下を禁止している相手方は、「労働関係の当事者」である。つまり、個々の労働者や使用者のみならず、労働組合や使用者団体に対しても、労基法を基準とした労働条件の低下を禁止している。これは、御用組合的な労働組合が個々の労働者（組合員）の意思を無視して労働協約を締結することもあるし、親会社の子会社の雇用する労働者について、実質的に人事権を行使することがあるからである。

解答5 ✕ 法2条1項。確かに法2条1項は労働組合との団体交渉による対等の立場において労働条件を決定することを想定したものである。しかし、労基法は労働組合が組織されていない事業場をも想定し、就業規則による労働条件の規制を中心に据えている。労働組合が組織されている事業場においても、労働組合に団体交渉を強制することは労働協約の締結を強制することにもつながる。したがって、労働条件を団体交渉で決定したかどうかは、法2条1項の関知するところではない。

解答6 ○ 法2条1項。法概念としては、労働者と使用者は対等な立場にあるものとしてみなされる。しかし、使用者の立場が強く、労働者の立場は弱いのが現実であるため、「対等の立場において決定すべきもの」として、基本理念を述べている。

問題7

H21-1A

☐☐☐

使用者は、労働協約、就業規則及び労働契約を遵守し、誠実にその義務を履行しなければならないが、使用者よりも経済的に弱い立場にある労働者についてはこのような義務を定めた規定はない。

問題8

H23-1A

☐☐☐

労働基準法第3条は、法の下での平等を定めた日本国憲法第14条と同じ事由で、人種、信条、性別、社会的身分又は門地を理由とした労働条件の差別的取扱を禁止している。

問題9

H24-4A

☐☐☐

労働基準法第3条が差別禁止事由として掲げている「信条」とは、政治的信条や思想上の信念を意味し、そこには宗教上の信仰は含まれない。

問題10

H25-5D

☐☐☐

労働基準法第3条は、すべての労働条件について差別待遇を禁止しているが、いかなる理由に基づくものもすべてこれを禁止しているわけではなく、同条で限定的に列挙している国籍、信条又は社会的身分を理由とする場合のみを禁じている。

問題11

H21-1B

☐☐☐

労働基準法第3条が禁止する労働条件についての差別的取扱いには、雇入れにおける差別も含まれるとするのが最高裁判所の判例である。

問題12

H27-1B

☐☐☐

労働基準法第3条の禁止する「差別的取扱」とは、当該労働者を不利に取り扱うことをいい、有利に取り扱うことは含まない。

問題13

H28-1㍑

☐☐☐

労働基準法第3条は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、労働条件について差別することを禁じているが、これは雇入れ後における労働条件についての制限であって、雇入れそのものを制限する規定ではないとするのが、最高裁判所の判例である。

解答7 ✕ 法2条2項。法2条2項では、使用者のみならず、労働者に対しても義務を課している。確かに個々の労働者が関与しない就業規則や労働協約に個々の労働者が拘束されなければならないのは不自然との見解もあるが、法2条1項では、「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」としており、同条2項は対等の立場において決定された労働条件であることを法的前提（概念的 premise）として、労働者及び使用者双方に就業規則等の遵守義務を課したものである。

解答8 ✕ 法3条。法3条は、「性別」を理由とした差別的取扱は禁止していない。法3条に列挙されている「国籍、信条又は社会的身分」は制限列举（限定列举）である。

解答9 ✕ 法3条、昭和22.9.13発基17号。法3条にいう「信条」には、政治的信条や思想上の信念のほか、宗教上の信仰も含まれることに争いはない。

解答10 ○ 法3条。法3条は、特に人権侵害につながりやすい「国籍、信条又は社会的身分」に限定して、差別的取扱を禁止したものである。

解答11 ✕ 法3条、最大判昭和48.12.12三菱樹脂事件。法3条が禁止する労働条件についての差別的取扱いは、「雇入れ後における労働条件についての制限であって、労働者の雇入れそのものを制約する規定ではない」とするのが最高裁判所の判例である。したがって、設問の「雇入れにおける差別も含まれる」とする記述の部分が誤りである。

解答12 ✕ 法3条。労働基準法3条の禁止する「差別的取扱」とは、有利に取り扱うことも含まれる。特定の者を有利に取り扱うということは、逆差別になるからである。

解答13 ○ 法3条、最大判昭和48.12.12三菱樹脂事件。雇入れそのものは労働基準法による規制を受けず、労働条件の中には含まれない。労働基準法は、雇入れ後の労働条件を規制するものである。したがって、均等法や障害者雇用促進法等他の法律による制限を受ける場合を除き、企業には採用自由の原則がある。

問題 14 労働基準法第 3 条は、使用者は、労働者の国籍、信条、性別又は社会的身分を理由として、労働条件について差別的取扱をすることを禁じている。

H29-57

☐☐☐

問題 15 労働基準法第 4 条が禁止する女性であることを理由とする賃金についての差別的取扱いには、女性を男性より有利に取扱う場合は含まれない。

H21-1C

☐☐☐

問題 16 労働基準法第 4 条は、賃金についてのみ女性であることを理由とする男性との差別的取扱いを禁止したものであり、その他の労働条件についての差別的取扱いについては同条違反の問題は生じない。

H24-4B

☐☐☐

問題 17 労働基準法第 4 条は、賃金について、女性であることを理由として、男性と差別的取扱いをすることを禁止しているが、賃金以外の労働条件についてはこれを禁止していない。

H27-1C

☐☐☐

問題 18 労働基準法第 4 条は、性別による差別のうち、特に顕著な弊害が認められた賃金について、罰則をもって、その差別的取扱いを禁止したものである。

H25-5E

☐☐☐

問題 19 労働基準法第 5 条は、使用者が労働者に強制労働をさせることを禁止しているが、必ずしも形式的な労働契約により労働関係が成立していることを要求するものではなく、当該具体例において事実上労働関係が存在すると認められる場合であれば足りるとされている。

H26-1A

☐☐☐

問題 20 労働基準法第 5 条が禁止する労働者の意思に反する強制労働については、労働基準法上最も重い罰則が定められている。

H21-1D

☐☐☐

- 解答 14 ✕ 法 3 条。法 3 条においては、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、差別的取扱をしてはならないとしている。本条における国籍、信条又は社会的身分は限定列举であって、性別を理由とする差別的取扱いは禁止していない。ただし、法 4 条及び男女雇用機会均等法において差別禁止規定がある。
- 解答 15 ✕ 法 4 条、平成 9.9.25 基発 648 号。法 4 条が禁止する女性であることを理由とする賃金についての差別的取扱いは、女性を男性よりも不利に取り扱う場合のみならず、有利に取り扱う場合も含まれる。労働基準法は、立法当初から男女平等原則の立場に立っている。
- 解答 16 ○ 法 4 条。労働基準法において女性であることを理由とする差別的取扱いを禁止しているのは、賃金についてのみである。他の一定の労働条件についての差別は労働基準法に定めがなかったため、後に制定された男女雇用機会均等法において性別を理由とする差別の禁止に関する規定が設けられることとなった。
- 解答 17 ○ 法 4 条。賃金以外の労働条件については、立法当初、女性保護規定が多く定められていたからである。
- 解答 18 ○ 法 4 条、法 119 条 1 号。就業規則等に男女差別規定が定められているだけでは法 4 条に違反することにはならず（無効であるから）、現実に賃金について女性に差別的取扱いをした時点で法 4 条違反が成立する。したがって、就業規則等に男女差別の賃金規定があったとしても、現実に差別的取扱が行われていない場合には、法 4 条違反の罰則は適用されない。
- 解答 19 ○ 法 5 条。労基法上の労働関係は、雇用、請負、委任等の契約の形式ではなく、実態として使用従属関係があるか否かを総合考慮して判断する。
- 解答 20 ○ 法 5 条、法 117 条。法 5 条（強制労働の禁止）に違反した者は、労基法上最も重い罰則である「1 年以上 10 年以下の懲役又は 20 万円以上 300 万円以下の罰金」に処せられる。職業安定法 63 条、労働者派遣法 58 条でも、それぞれ「1 年以上 10 年以下の懲役又は 20 万円以上 300 万円以下の罰金」という最も重い罰則規定がある。

問題 21

H27-1D

☐☐☐

強制労働を禁止する労働基準法第5条の構成要件に該当する行為が、同時に刑法の暴行罪、脅迫罪又は監禁罪の構成要件にも該当する場合があるが、労働基準法第5条違反と暴行罪等とは、法条競合の関係（吸収関係）にあると解される。

問題 22

H29-5I

☐☐☐

労働基準法第5条に定める強制労働の禁止に違反した使用者は、「1年以上10年以下の懲役又は20万円以上300万円以下の罰金」に処せられるが、これは労働基準法で最も重い刑罰を規定している。

問題 23

H23-1B

☐☐☐

何人も、他の法律の定め如何にかかわらず、業として他人の就業に介入して利益を得てはならない。

問題 24

H26-1B

☐☐☐

労働基準法第6条は、業として他人の就業に介入して利益を得ることを禁止しており、その規制対象は、使用者であるか否かを問わないが、処罰対象は、業として利益を得た法人又は当該法人のために実際の介入行為を行った行為者たる従業員に限定される。

問題 25

H28-1I

☐☐☐

労働基準法第6条は、法律によって許されている場合のほか、業として他人の就業に介入して利益を得てはならないとしているが、その規制対象は、私人たる個人又は団体に限られ、公務員は規制対象とならない。

問題 26

H29-5J

☐☐☐

労働基準法第6条は、法律によって許されている場合のほか、業として他人の就業に介入して利益を得てはならないとしているが、「業として利益を得る」とは、営利を目的として、同種の行為を反覆継続することをいい、反覆継続して利益を得る意思があっても1回の行為では規制対象とならない。

問題 27

H21-1E

☐☐☐

労働者が労働審判手続の労働審判員としての職務を行うことは、労働基準法第7条の「公の職務」には該当しないため、使用者は、労働審判員に任命された労働者が労働時間中にその職務を行うために必要な時間を請求した場合、これを拒むことができる。

解答 21 ○ 法 5 条。労働基準法 5 条違反の罰則（1 年以上 10 年以下の懲役又は 20 万円以上 300 万円以下の罰金）は、刑法の暴行罪（2 年以下の懲役若しくは 30 万円以下の罰金又は拘留若しくは科料）、脅迫罪（2 年以下の懲役又は 30 万円以下の罰金）、監禁罪（3 月以上 7 年以下の懲役）よりも重く、ある行為が労働基準法 5 条違反に該当する場合には、その行為が同時に刑法に定めるこれらの罪に該当する場合、労働基準法 5 条違反の行為として吸収されてしまうと解され、同条違反の罰則のみが適用される。これを吸収関係の法条競合という。

解答 22 ○ 法 5 条、法 117 条。設問のとおりである。

解答 23 ✕ 法 6 条、昭和 33.2.13 基発 90 号。「他の法律の定め如何にかかわらず」の部分が入り。法 6 条では、「何人も、法律に基いて許される場合の外、業として他人の就業に介入して利益を得てはならない」とされており、例えば、職業安定法の規定に従って行う行為は中間搾取に該当しない。

解答 24 ✕ 法 6 条、法 121 条、昭和 23.3.2 基発 381 号、昭和 34.2.16・33 基収 8770 号。労働基準法 6 条の違反行為の主体は「何人も」であり、個人、団体又は公人たると私人たるとを問わないものとされており、設問の者に限定されてはいない。労働関係の外にいる第三者（職業紹介事業者等）も処罰の対象となる。

解答 25 ✕ 法 6 条、昭和 23.3.2 基発 381 号。法 6 条で違反行為の主体とされている「何人も」とは、個人、団体又は公人たると私人たるとを問わないことを意味する。したがって、公務員であっても、法 6 条による規制の対象となる。

解答 26 ✕ 昭和 23.3.2 基発 381 号。「業として」とは、営利を目的として同種の行為を反復継続することをいう。「1 回の行為であっても、反復継続する意思があれば十分であり、」主業としてなされると副業としてなされるとを問わない。なお、労働基準法 6 条違反に対しては、「1 年以下の懲役又は 50 万円以下の罰金」という罰則規定がある。

解答 27 ✕ 法 7 条、平成 17.9.30 基発 0930006 号。平成 18 年 4 月施行の「労働審判手続の労働審判員としての職務」は、「公の職務」に該当するため、使用者は、労働者が労働時間中に、当該職務を行うために必要な時間を請求した場合には、これを拒んではならない。平成 21 年 5 月施行の「裁判員の職務」も同様である。

問題 28 公職の就任を使用者の承認にかからしめ、その承認を得ずして公職
H23-1C に就任した者を懲戒解雇に付する旨の就業規則条項は、公民権行使の
☐☐☐ 保障を定めた労働基準法第7条の趣旨に反し、無効のものと解すべき
 であるとするのが最高裁判所の判例である。

問題 29 労働基準法第7条は、労働者が労働時間中に、公民権を行使するた
H24-4C めに必要な時間を請求した場合には、使用者はこれを拒んではならな
☐☐☐ いとし、また、当該時間を有給扱いとすることを求めている。

問題 30 労働基準法第7条は、労働者が労働時間中に、裁判員等の公の職務
H26-1C を執行するための必要な時間を請求した場合に、使用者に、当該労働
☐☐☐ 時間に対応する賃金支払を保障しつつ、それを承認することを義務づ
 けている。

問題 31 労働者（従業員）が「公職に就任することが会社業務の遂行を著し
H29-5I く阻害する虞れのある場合においても、普通解雇に附するは格別、同
☐☐☐ 条項〔当該会社の就業規則における従業員が会社の承認を得ないで公
 職に就任したときは懲戒解雇する旨の条項〕を適用して従業員を懲戒
 解雇に附することは、許されないものといわなければならない。」と
 するのが、最高裁判所の判例である。

解答 28 ○ 法7条、最二小昭和38.6.21十和田観光電鉄事件。最高裁判所の判例では、「労働基準法7条が、特に、労働者に対し労働時間中における公民としての権利の行使及び公の職務の執行を保障していることにかんがみるときは、公職の就任を使用者の承認にかからしめ、その承認を得ずして公職に就任した者を懲戒解雇に付する旨の就業規則の条項は、労働基準法の規定（公民権行使の保障）の趣旨に反し、無効のものと解すべきである。したがって、公職に就任することが会社業務の遂行を著しく阻害するおそれのある場合においても、普通解雇に付するは格別、当該就業規則の条項を適用して従業員を懲戒解雇に付することは、許されないものといわなければならない」と述べている。なお、公職に就任することが会社業務の遂行を著しく阻害するおそれのある場合に、普通解雇は許されるとした裁判例は多い。

解答 29 ✕ 法7条、昭和22.11.27基発399号。法7条（公民権行使の保障）の規定は、給与に関しては何ら触れていないため、有給たると無給たるとは、当事者の自由に委ねられており、「ノーワーク・ノーペイの原則」により無給としても差し支えない。なお、設問文前段の記述は正しい。

解答 30 ✕ 法7条、昭和22.11.27基発399号。法7条（公民権行使の保障）の規定は、給与に関しては何ら触れていないため、有給たると無給たるとは当事者の自由に委ねられており、当該労働時間に対応する賃金を支払うことは義務づけられていない。労働者に与えられた労働基準法上の重大な権利を行使することと賃金支払とは無関係である。もちろん、実務的には賃金を支払うほうが望ましいことは言うまでもない。

解答 31 ○ 最二小判昭38.6.21十和田観光電鉄事件。設問のとおりである。最高裁判所は、「懲戒解雇なるものは、普通解雇と異なり、譴責、減給、降職、出勤停止等とともに、企業秩序の違反に対し、使用者によって課せられる一種の制裁罰であると解するのが相当である。（中略）労働基準法7条が、特に、労働者に対し労働時間中における公民としての権利の行使及び公の職務の執行を保障していることにかんがみるときは、公職の就任を使用者の承認にかからしめ、その承認を得ずして公職に就任した者を懲戒解雇に付する旨の就業規則の条項は、労働基準法の趣旨に反し、無効のものと解すべきである。したがって、所論のごとく公職に就任することが会社業務の遂行を著しく阻害する虞のある場合においても、普通解雇に付するは格別、同条項を適用して従業員を懲戒解雇に付することは、許されないものといわなければならない。」と述べている。