

## 第1章 総則(1) 労働憲章

☞総合講義 労基法  
テキスト33頁

問題1

**H28-1ア**

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言したものであって、本法各条の解釈にあたり基本観念として常に考慮されなければならない。

問題2

**H27-1A**

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

**H30-4ア**

労働基準法第1条にいう「人たるに値する生活」には、労働者の標準家族の生活をも含めて考えることとされているが、この「標準家族」の範囲は、社会の一般通念にかかわらず、「配偶者、子、父母、孫及び祖父母のうち、当該労働者によって生計を維持しているもの」とされている。

問題4

**H25-5A**

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、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5

**H25-5B**

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6

**H28-1イ**

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、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。

- 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、労働者の人権保障的原則を法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言したものとされる。
- 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と解されている。
- 解答3 ✗ 法1条、昭22.9.13発基17号。「人たるに値する生活」とは、「健康で文化的な生活」を内容とするものである。人たるに値する生活のなかには労働者本人のみではなく、その標準家族をも含めて考えるべきものであるとされているが、当該標準家族の範囲は、その時その社会の一般通念によって理解されるべきものであるとされている。
- 解答4 ✗ 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5 ○ 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、親会社が子会社の雇用する労働者について、実質的に人事権行使することがあるからである。
- 解答6 ✗ 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項の閑知するところではない。

問題7  
**H25-5C**

□□□

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がある。

問題8  
**H23-1A**

□□□

労働基準法第3条は、法の下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  
**H30-4イ**

□□□

労働基準法第3条にいう「賃金、労働時間その他の労働条件」について、解雇の意思表示そのものは労働条件とはいえないため、労働協約や就業規則等で解雇の理由が規定されていても、「労働条件」にはあたらない。

問題11  
**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ウ**

□□□

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。

問題14  
**H29-5ア**

□□□

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。

解答7 ○ 法2条1項。法的概念としては、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。

解答8 ✗ 法3条。法3条は、「性別」を理由とした差別の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」は制限列挙（限定列挙）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、昭63.3.14基発150号。「その他の労働条件」には、解雇、災害補償、安全衛生、寄宿舎等に関する条件も含まれる（雇入れは労働条件に含まれない）。したがって、解雇の意思表示そのものは労働条件とは言えないが、労働協約や就業規則等で解雇の理由が規定されていれば、それは労働するに当たっての「労働条件」に該当する。

解答11 ○ 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、差別の取扱を禁止したものである。

解答12 ✗ 法3条。労働基準法3条の禁止する「差別の取扱」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。

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、差別の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挙であって、性別を理由とする差別の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。