

第 1 章

労働基準法

●労働基準法とは何か？

労働基準法（略して「労基法」と言われます）は、一言でいえば**職場のルールを定めた法律**です。

企業は自由競争の原理の中で、利益を追求することを目的として活動しています。仮に職場のルールがなければ、利益を追求するためなら労働者を1日20時間働かせても良いと考える企業があるかもしれません。これでは労働者の健康を害し、人間らしい生活をする事ができなくなってしまいます。

そのような事態が生じることがないように、**労働条件の最低限度の基準**を定めた法律が労働基準法です。

労基法が定めている主要項目

- ・ 労働条件
- ・ 労働契約の成立と終了
- ・ 賃金
- ・ 労働時間、休憩、休日
- ・ 有給休暇
- ・ 妊産婦
- ・ 就業規則

〔1〕目的・労働憲章

■労働条件の原則（第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。
- 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。

労働条件

本条にいう「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すべて含む労働者の職場における一切の待遇をいいます。

■労働条件の決定（第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。

労働協約

労働協約については、労組法14条で「労働組合と使用者又はその団体との間の労働条件その他に関する労働協約は、書面に作成し、両当事者が署名し、又は記名押印することによってその効力を生ずる」とあります。つまり、労働組合と使用者（使用者団体）との間で締結された書面による労使間合意のことをいいます。

労働契約

労働契約について、労働基準法には規定がありません。これは、労基法の制定時は、労働契約を民法における雇用契約（民623条）と同一視した結果だと思われますが、現在では、労働契約法6条で「労働契約は、労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことについて、労働者及び使用者が合意することによって成立する」という規定があります。

■ 均等待遇（第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、**差別的取扱をしてはならない**。

■ 国籍

「国籍」とは、国家の所属員たる資格をいうものですが、**二重国籍者又は無国籍者**であることを理由とした労働条件の差別的取扱いも、本条によって禁止されます。

■ 信条

「信条」とは、特定の宗教的又は政治的信念をいいます。信条に、**宗教上の信仰**が含まれることに、異論はありません。また、信条に、**政治的信条や思想上の信念**をも含まれるかについても、多くの裁判例や学説で、これを肯定しています。

ただし、労働者の信条に基づく行為が、現実企業秩序や職場規律、企業の正常な運営を侵害した場合には、それを理由とする懲戒処分は、本条に違反しないと解されます。労基法の多くの条文を読めれば、労基法は、労使対等の見地に基づき、事業が正常に運営されることを基礎として考えることが分かるからです。

■ 社会的身分

「社会的身分」とは、**生来的な地位（生来の身分）**をいいますから、**門地**（被差別部落出身者など）や**人種**が含まれるものと考えられます。したがって、後発的理由である企業の職制上の地位（職員と工員、正社員とパートタイム労働者など）は、社会的身分には含まれず、これらを理由とした異別取扱いをしたとしても、本条には違反しません。

■ 差別的取扱

「差別的取扱」とは、労働者を不利に取り扱うことのみならず、有利に取り扱うことをも含まれます。ある労働者を有利に取り扱うことは、別の労働者にとって不利に取り扱われることになるからです（**逆差別**）。ここで、何をもって有利とし、何をもって不利とするかは、一般の社会通念によって判断されます。