

# 第 1 章

過去問テキスト ▶ 2 頁

## 総 則 (1) 労働憲章





## 第1条 ■ (労働条件の原則)

- 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。〈H2・9記・19選・27〉
- 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。〈H2・18・25・R3〉

### 趣 旨

本条1項は、憲法25条1項の規定に基づき、労働者が人間として価値ある生活を営むことができるような労働条件を保障することを宣言した労働憲章の1つです。

憲法25条1項は、「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」として、国民の生存権を保障していますが、本条1項はその憲法25条1項の趣旨と同じくするものです。生存権保障の由来は、ワイマール憲法151条の「経済生活の秩序は、各人をして人間に値する生活をなさしめることを目的とし、正義の原則に合致することを要する」にまで遡ることができます。

本条2項は、労働基準法の定める労働条件の基準が最低のものであることを宣言するのと同時に、労働関係の当事者に対して、この法律の定める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、また、労働条件の向上を図るべく努力義務を課しています。

### 解 説

#### 〔1〕労働条件 〈H2・16・25〉

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。

「一切の待遇」というのですが、しかし「職場における」という限定がなされていることに気をつけてください。そのため、「雇入れ（採用）」は労働条件に含まれるのか否かが問題になるのですが、これは法3条で学習しますから、考えておいてください。

#### 〔2〕人たるに値する生活 〈H9記・19選〉

「人たるに値する生活」とは、憲法25条1項の「健康で文化的」な生活ですが、何が「健康で文化的な生活」であるかは、一律に決めることはできず、一般の社会通念によって決まるものです。

また、単身労働者と家族のある労働者とでは「健康で文化的な生活」の内容も変わるものですが、家族のいる労働者に関しては、その労働者本人のみならず、その**標準家族**をも含めて考えるべきです。

※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。  
〈H30〉

### 〔3〕労働関係の当事者 〈H25〉

名宛人は、「**労働関係の当事者**」であって、「労働者と使用者（労働者及び使用者）」ではありません（法2条と比較）。

「**労働関係の当事者**」には、使用者と労働者のみならず、それぞれの団体、つまり、使用者団体と労働組合が含まれます。〈R4〉

### 〔4〕この基準を理由として 〈H25・R3〉

「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、労働条件を低下させた**決定的な理由**が、労働基準法に定められているから、ということであってはいけないということです。

例えば、労働基準法では1日について8時間を超えて労働させてはならないと規定されているのですが（法32条2項）、だからといって、それまでの所定労働時間（その企業において定められている労働時間）が7時間30分であったものを、8時間に低下させてよいものではありません。



したがって、**社会経済情勢の変動等他に決定的な理由**があるのであれば、たとえ労働条件を低下させたとしても、本条に抵触するものではありません。労働基準法は、会社等が倒産するような状況になるまで、労働者を保護しようとするものではないからです。



労働条件の低下について、社会経済情勢の変動等他に決定的な理由があるときは、労基法を理由とした低下ではないため、労基法1条2項に抵触するものではない！

### 罰則規定

本条違反の問題について、第1項は、労働条件の原則を宣明したものなので、義務違反の問題は生じません。

第2項については、後段は努力義務規定なので罰則規定はありませんが、前段は義務規定の形（低下させてはならない）となっているため、問題になります。この点については、労働条件を低下させても、名宛人が「労働関係の当事者」となっていることにより、労働者と使用者との合意が含まれていることも考えられますし（労契法8条）、本条は労基法の最低基準を宣言した規

定であるという趣旨から、労基法による最低基準を下回らない限り、本条は全体として訓示的規定と解されます。



労基法1条は、第1項及び第2項を含め、全体として「訓示的規定」と解されるため、本条違反についての罰則規定はない！〈H7・13〉

## 行政通達

- 1. 本条は、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を保障することを宣明したものであって、労働基準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。(昭22.9.13発基17号)〈H28〉
- 2. 労働者が人たるに値する生活を営むためには、その標準家族の生活をも含めて考えること。(昭22.9.13発基17号)
- 3. 法第1条は、労働条件に関する基本原則を明らかにしたものであって、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るべきものである。(昭22.11.27基発401号)〈H30〉
- 4. 第2項については、労働条件の低下がこの法律の基準を理由としているか否かに重点を置いて判断するものであり、社会経済情勢の変動等他に決定的な理由がある場合には本条に抵触するものでないこと。(昭63.3.14基発150号)

## 第2条 ■ (労働条件の決定)

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。

〈H9記・12・15・19選・25・28〉

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。〈S61記・H15・21・25〉

## 趣 旨

本条は、第1項で労働条件の決定について労働者と使用者が対等の立場に立つべきこと（労使対等の原則）を、第2項で労働条件について規定する労働協約、就業規則及び労働契約について、労働者及び使用者の双方に対して遵守義務を定めたものです。

## 解説

### 〔1〕労働条件

本条にいう「労働条件」とは、法1条1項における「労働条件」と同じ意味を表しています。すなわち、「労働者の職場における一切の待遇」です。

### 〔2〕対等の立場において〈H9記・19選〉

労働者と使用者とは、民法（市民法）の世界では確かに「対等の立場」として規定されています。しかし、労働法とは、もともと労働者は使用者に対して劣位に立つものと理解することから始まったものです。だとすると、はたして労基法2条1項の規定は何を意味するのでしょうか。

実は、この条文は、現実世界では労働者と使用者は平等の関係にあるものではないことが含意されています。それは「決定すべきものである」という理念を述べた文言から読み取ることができます。

本来、実質的な労使対等は労働組合法により助成されている団体交渉によって実現されるべきものであるところ、世の中には労働組合がない事業場も存在します。そのような事業場を想定して、労働条件は労使対等の立場において決定すべきであることを、理念（理想論）として述べているのです。

### 〔3〕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。

労働協約が存在するためには、その事業場に労働組合がなければならないことになりますので、労働組合が存在しない事業場においては、原則として労働協約も存在しないことになります。

しかし、後で学習するように、就業規則は一方的に使用者が作成することができるものなので、本条2項で、労働者に対しても就業規則を「遵守し、誠実に各々その義務を履行しなければならない」と定めているのは不自然です。

この不自然さを理解しているか否かが、平成21年度問1-Aに出題されています。つまり、労働協約、就業規則及び労働契約の遵守義務が使用者のみに課されているか、又は労働者にも課されているかが問われたのです。やはり、条文はしっかり読みなさい、という試験委員からのメッセージだと思います。

## 【平成21年度労働基準法】(択一式問1 A)

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。(誤り)

※さらに詳しくいうと、労働協約であっても、それが個々の労働者(組合員)の意思を直接反映させたものとは限りませんので、それをあえて労働基準法に定めるというのも、やはり不自然だと考えられます。また、労働基準法の学習が進んでいくと、「労働協約」と「労使協定」の相違について混乱が生じる受験生が出てきますが、「労使協定」というのは正式な法律用語ではないため、本条2項の中に「労使協定」などという語句は出てきません。労働協約と労使協定の内容の相違については、後でしっかり学習しましょう。

## 〔4〕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。

\*この「労働契約法」とは、平成19年に制定され、平成20年3月1日から施行されている、比較的新しい法律です。

## 〔5〕誠実に各々その義務を履行しなければならない

以上に述べたように、本条2項はやや不自然な規定ではあるのですが、少なくとも労働契約については、まず民法1条2項に「権利の行使及び義務の履行は、信義に従い誠実に行わなければならない」(信義誠実の原則・信義則)とあり、労働契約法3条4項にも「労働者及び使用者は、労働契約を遵守するとともに、信義に従い誠実に、権利を行使し、及び義務を履行しなければならない」という規定があります。

「信義則」は、契約法における基本原則ですから、これから労働判例を学習する際に重要な語句となります。

## 罰則規定

本条は、訓示的規定ですから、その違反について罰則規定はありません。また、監督機関との関係については、次の行政通達を参考にしてください。



労基法2条も、労基法1条とともに「訓示的規定」と解されるため、本条違反についての罰則規定はない！

## 行政通達

- 1. 労働基準法第2条は、労働条件の決定及び之に伴う両当事者の義務に関する一般的原則を宣言する規定であるにとどまり、監督機関は右の一般的原則を具体的に適用すべき責務を負う機関ではないので、労働協約、就業規則又は労働契約の履行に関する争いについては、それが労働基準法各本条の規定に抵触するものでない限り、監督権行使に類する積極的な措置をなすべきものではなく、当事者間の交渉により、又はあつせん、調停、仲裁等の紛争処理機関、民事裁判所等において処理されるべきものであること。(昭63.3.14基発150号)

## 第3条 ■ (均等待遇)

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**。

〈H1・11・19・21・23・24・25・28・29・R3〉

## 趣 旨

憲法14条1項は「すべて国民は、法の下に平等であつて、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない」と規定していますが、本条は、その憲法の精神を労働関係において具体化したものです。ただし、憲法14条1項に列挙された事項を限定しており、「国籍、信条又は社会的身分」の3つのみに限定列挙（制限列挙）しているところに気をつけてください。

## 解 説

### 〔1〕 国籍 〈R2〉

「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。

### 〔2〕 信条 〈H24・R4〉

「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ていることが分かるからです。

### 〔3〕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。

### 〔4〕憲法14条1項との相違

憲法14条1項には、「性別」が列挙されていますが、本条に「性別」は列挙されていません。本条は、憲法14条1項に列挙されているものから、あえて「性別」を除いて、「国籍、信条又は社会的身分」と限定列挙（制限列挙）したものです（仮に「例示列挙」だとしたら、「国籍、信条又は社会的身分等」という文言になっているでしょう）。



労基法3条に列挙された「国籍、信条又は社会的身分」は限定列挙（制限列挙）であって、憲法14条1項と異なり、「性別」は含まれていない！ 〈H14・19・23・25〉

＊「性別」による差別は、労基法3条には違反しないといっているだけなので、「性別」による差別が、労基法4条や男女雇用機会均等法など、別の条文規定や別の法律に違反することはあり得ます。なぜ労基法3条に「性別」を含めなかったかという点、労働基準法が制定された当初、女性に対しては、時間外労働の制限、深夜業の禁止、坑内労働の禁止など、女性保護のための規定が多数あったからだとされています。

### 〔5〕差別的意思

「理由として」という文言の中には、使用者に労働者を差別する意思を必要としているか否か、という難しい問題があります。

この点、「理由として」とは、客観的な因果関係ではなく、使用者の主観的な状態と解するのが厚生労働省の解釈です。つまり、本条違反となるには、使用者が、労働者の国籍、信条又は社会的身分を認識し、そのゆえに当該労働者を不利益に取り扱うという意図（差別的意思）に基づいて、当該不利益取扱を行うことが必要となるのです。

## 〔6〕理由の競合

労働者になされた不利益取扱の理由が、「国籍、信条又は社会的身分」のいずれかにも該当し、同時に著しい勤務不良の事情等にも該当している場合（これを「**理由の競合**」と呼びます）、本条違反が成立するでしょうか。

このように複数の理由が存在している場合、多くの裁判例では、どちらが決定的な理由であるかによって判断するものとしています（**決定的動機説**）。つまり、差別的取扱が行われた際の事情を総合的に勘案して、「国籍、信条又は社会的身分」とその他の理由（著しい勤務不良や職場規律違反など）のどちらが決定的な理由であったかによって、本条違反かどうかを判断するというのです。

## 〔7〕差別的取扱（H27・R3）

「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。

## 〔8〕賃金、労働時間その他の労働条件（H9・11・21・30）

法3条にいう「労働条件」も、法1条や法2条と同じく、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うものです。

なお、解雇の意思表示そのものは労働条件とはいえないが、労働協約、就業規則等で解雇の基準又は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なるものと考えられます。

それでは、「**雇入れ（採用）**」は労働条件に含まれるでしょうか。ここで、労働判例（憲法判例でもあります）をみてみましょう。



## 三菱樹脂事件

(最大判昭和48年12月12日)〈H9・21〉

判 例

雇入れ（採用）は労働条件に含まれるか？

### 《事案》

Xは、大学卒業と同時にY会社に3カ月の試用期間を設けて採用されたが、試用期間の満了直前に、本採用を拒否された。Xが本採用を拒否された主な理由は、Xが大学在学中に学生運動に従事し、デモや集会、ピケなどに参加し、大学生協の役員歴があったにもかかわらず、その事実を採用時に提出した身上書に記載せず、面接試験における質問においても、学生運動への従事等に関して、虚偽の回答をしており、管理職要員としての適格性に欠けることにあった。そこで、Xは、この解雇（本採用拒否）は無効であるとして、労働契約に基づく権利を有することの確認等を求めて訴えを提起した。第1審及び原審ともに、Xの請求を認容した。そこで、Y会社が上告したものである。

### 《判旨》 原判決破棄、差戻し。

〔Ⅰ〕 憲法19条及び14条は、もっぱら国または公共団体と個人との関係を規律するものであり、私人相互の関係を直接規律することを予定するものではない。私的支配関係においては、個人の基本的な自由や平等に対する具体的な侵害またはそのおそれがあり、その態様、程度が社会的に許容しうる限度を超えるとときは、これに対する立法措置によってその是正を図ることが可能であるし、また、私的自治に対する一般的制限規定である民法1条、90条や不法行為に関する諸規定等の適切な運用によって、私的自治の原則を尊重しながら、社会的許容性の限度を超える侵害に対し基本的な自由や平等の利益を保護し、その間の適切な調整を図る方途も存する。

〔Ⅱ〕 憲法は、思想、信条の自由や法の下での平等を保障すると同時に、他方、22条、29条等において、財産権の行使、営業その他広く経済活動の自由をも基本的人権として保障している。それゆえ、企業者は、かような経済活動の一環としてする契約締結の自由を有し、自己の営業のために労働者を雇傭するにあたり、いかなる者を雇い入れるか、いかなる条件でこれを雇うかについて、法律その他による特別の制限がない限り、原則として自由にこれを決定することができるのであって、企業者が特定の思想、信条を有する者をそのゆえをもって雇い入れることを拒んでも、それを当然に違法とすることはできないのである。

〔Ⅲ〕 憲法14条の規定が私人のこのような行為を直接禁止するものでないことは前記のとおりであり、また、労働基準法3条は労働者の信条によって賃金その他の労働条件につき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約する規定ではない。また、思想、信条を理由とする雇入れの拒否を直ちに民法上の不法行為とすることができないことは明らかであり、その他これを公序良俗違反と解すべき根拠も見出すことはできない。

〔Ⅳ〕 右のように、企業者が雇傭の自由を有し、思想、信条を理由として雇入れを拒んでもこれを目して違法とすることができない以上、企業者が、労働者の採否決定にあたり、労働者の思想、信条を調査し、そのためその者からこれ

に関連する事項についての申告を求めることも、これを法律上禁止された違法行為とすべき理由はない。もとより、企業者は、一般的には個々の労働者に対して社会的に優越した地位にあるから、企業者のこの種の行為が労働者の思想、信条の自由に対して影響を与える可能性がないとはいえないが、法律に別段の定めがない限り、右は企業者の法的に許された行為と解すべきである。また、企業者において、その雇傭する労働者が当該企業の中でその円滑な運営の妨げとなるような行動、態度に出るおそれのある者でないかどうかに大きな関心を抱き、そのために採否決定に先立ってその者の性向、思想等の調査を行なうことは、企業における雇傭関係が、単なる物理的労働力の提供の関係を越えて、一種の継続的な人間関係として相互信頼を要請するところが少なくなく、わが国におけるようにいわゆる**終身雇傭制**が行なわれている社会では一層そうであることにかんがみるときは、企業活動としての合理性を欠くものということとはできない。



労働基準法は、雇入れ後における労働条件を規定するものであるのだから、労基法1条から3条に定める「労働条件」の中には、「雇入れ（採用）」は含まれない！

※ただし、「特定の信条を有することを解雇の理由として定めることは、労働条件に関する差別的取扱として、法3条に違反するものと解される」ことにも要注意です。解雇は、雇入れ後における労働条件だからです。

## 罰則規定

### 「6箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金」

なお、本条違反は、現実に差別的取扱いをした時点で成立するものですから、労働協約、就業規則又は労働契約等に差別待遇を記入しただけでは、本条違反になりません。

## 行政通達

- 1. 信条とは、特定の宗教的もしくは政治的信念をいい、社会的身分とは、生来の身分をいうこと。（昭22.9.13発基17号）〈H24〉
- 2. 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む趣旨である。（昭63.3.14基発150号）