

1 総則

問1 労働基準法における「労働条件」とは、賃金、労働時間はもちろんのこと、採用、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。

(22答-17) ✓Check ☐☐☐

問2 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とされ、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。「この基準を理由として」というのは、労働基準法に規定があることが、その労働条件低下の決定的な理由となっている場合をいう。

(23答-17) ✓Check ☐☐☐

問3 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。

(H25-5B) ✓Check ☐☐☐

問4 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。

(H25-5A) ✓Check ☐☐☐

問5 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。

(H21-1A) ✓Check ☐☐☐

- 問1 × 法1条1項ほか。雇入れ（採用）は労働条件に含まれない。「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う。
- 問2 ○ 労働基準法1条1項、昭63.3.14基発150号。設問のとおりである。したがって、労働条件の低下が社会経済情勢の変動等他に決定的な理由があれば、本条に抵触するものではない。
- 問3 ○ 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、実質的に人事権を行使することがあるからである。
- 問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、絶対的の明示事項及び相対的の明示事項に限られる。
- 問5 × 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（概念的な前提）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。

- 問6 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とされているが、当該違反には罰則は設けられていない。

(23模-1D) ✓Check ☐☐☐

- 問7 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にある。

(H25-5C) ✓Check ☐☐☐

- 問8 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。

(H24-4A) ✓Check ☐☐☐

- 問9 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。

(H25-5D) ✓Check ☐☐☐

- 問10 労働基準法第3条において、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されており、就業規則等に差別規定が設けられていても、現実に差別が行われてなくとも、本条違反とされる。すなわち、当該差別規定は、無効となる。

(22答-14) ✓Check ☐☐☐

- 問6 ○ 法2条2項。設問のとおりである。法2条2項は訓示的規定のため、罰則の定めはない。
- 問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。
- 問8 × 法3条、昭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。
- 問9 ○ 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。
- 問10 × 平9.9.25基発648号。労働基準法3条において、「差別的取扱をしてはならない」のであって、就業規則等に差別規定が設けられていても、現実には差別が行われていなければ、本条違反とはならない。他の記述は正しい記述である。