

労働基準法逐条解説テキスト

弁護士 酒井 廣 幸

I 総 則

①	労働条件の最低基準 (1条)
②	労使対等の立場で労働条件を決定 (2条)。労使双方の協約・契約・就業規則遵守義務 (2条2項)
③	国籍、信条、社会的身分による労働条件の差別禁止 (3条)
④	男女同一賃金 (*労働条件ではない) の原則 (4条)
⑤	強制労働の禁止 (5条)
⑥	中間搾取の排除 (6条)
⑦	公民権行使の保障 (7条)
⑧	労働者の定義 (9条)
⑨	使用者の定義 (10条)
⑩	賃金の定義 (11条)
⑪	平均賃金の算定 (12条)
⑫	国・公共団体への適用 (112条)
⑫	適用除外 (116条)

労働基準法の性格について、当初は純粋に公法的な取締法規として誕生したが、次第に労使間の私法上の権利義務関係に触れてきて、今日ではその重点がいずれにあるか判別し難い。その結果、ある規定が取締法規であるのか、私法上の効力規定であるのか問題となる。

なお、法令・労働協約・就業規則・労働契約の効力の優劣関係については次の通りです。法令 (労基法13条・92条) > 労働協約 (労基法92条・労組法16条) > 就業規則 (労基法93条、労働契約法12条・13条) > 労働契約

* プラス 派遣先における派遣労働者への適用

派遣法44条1項 派遣先に労基法が適用される特例措置

・ ・派遣中の労働者の派遣就業に関しては、 ・ ・派遣先の事業もまた派遣中の労働者を使用する事業とみなして、(労働基準法) 3条、5条及び69条の規定 ・ ・を適用する。

均等待遇 (3条)、強制労働の禁止 (5条)、徒弟の弊害排除 (69条) による義務は、派遣先にも適用されます。

第1 総論

1条1項 労働条件の原則

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。

訓示規定です。「労働条件」とは、労働者の職場における一切の待遇をいい、解雇、災害補償、安全衛生、寄宿舎に関する条件も含まれます。平成25年出題。雇入れ（採用）は労働条件に含まれません。「人たるに値する生活」を営むために必要なものでなければならないとは、憲法25条の健康で文化的な生活を内容とするものことです。平成27年出題。

1条2項 労働関係当事者の労働条件向上の努力義務

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ることはもとより、その向上を図るよう努めなければならない。

この法律で定める労働条件の最低基準が標準とならないように、引き下げの禁止と向上義務をうたった規定です。平成18年出題。訓示規定です。「労働関係の当事者」とは、使用者・労働者の外に、使用者団体・労働組合を含む。労働組合は、使用者と労働協約を締結することがあるからです。

この法律で定める労働条件は「最低のもの」であるから、「労働条件を低下させてはならない」。例えば、就業規則が1日7時間と規定しているのを、この法律が1日8時間を上限としていることを理由に1日8時間とするようなことです。平成25年出題。

2条1項 「対等の立場における」労働条件の決定

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。

罰則規定のない訓示規定です。本条に違反しても罰則はありません。個々の労働者が使用者と実質的に対等の立場で労働条件を決定すべきことを基本理念として掲げています。平成25年出題。「対等の立場」とは、社会的・経済的な力関係を離れて相互の人格を尊重する立場を意味します。その上で、両者の間にある現実的な力関係の不平等を団結権、団体交渉権によって確保することが労働法制全体の中で図られています。本条について、労働基準監督機関がその職権を行使することはありません。

ちなみに、労働契約法3条1項においても、「労働契約は、労働者及び使用者が対等の立場における合意に基づいて締結し」と規定しています。

2条2項 労働協約・就業規則・労働契約の遵守義務・誠実履行義務

労働者および使用者は、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。

訓示規定ではあるが（罰則規定はない）、使用者のみならず「労働者は」とあり、労働者にも義務の遵守を定めたものです。平成21出題。労働者に「労働契約」の遵守義務を超えて「就業規