

## § 1 基本原則

### 1-1 労働条件の原則

#### PREVIEW

労働基準法は、文字通り労働条件の基準を規定した法律である。労働基準法1条1項は日本国憲法25条1項（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）と趣旨を同じくするものであり、日本国憲法27条2項（賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める）を受けて制定された。

労働基準法は、法の実効力を確保するために刑事上の手段（原則として訓示規定を除くすべての規定に罰則が設けられている）と民事上の手段（本条違反に関して契約自体を無効とする）をとっている。

#### 労働条件の原則〔労基法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 労働基準法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**。



- 本規定は、労働者に人格として価値ある生活を営む必要を充すべき労働条件を保障することを宣明したものであり、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とされている。



- 「**労働関係の当事者**」には、使用者及び労働者のほかに、それぞれの団体である**使用者団体と労働組合**も含まれる。



- **労働条件（昭和63年基発150号）**  
賃金、労働時間等のほか、解雇、災害補償、安全衛生、寄宿舎等を含む労働者の**職場におけるすべての待遇（労働基準法が定める働く条件のすべて）をいう。**
- **社会経済情勢の変動等による労働条件の低下（昭和63年基発150号）**  
労働条件の低下が**社会経済情勢の変動等の決定的な理由がある場合には、労働基準法1条の規定に抵触するものではない。**
- **人たるに値する生活（昭和22年基発401号）**  
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とされている。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。

## 1-2 労働条件の決定

### 労働条件の決定〔労基法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。



- 本条は、1条と同じく訓示の規定であり、**就業規則等の遵守義務に違反しても労働者、使用者双方に対して罰則の定めはない。**



#### ● 労働協約

労働組合と使用者の間で賃金、労働時間等の労働条件や団体交渉のルール、組合活動等の事項について交渉を行い、その結果を書面に表し、両当事者が署名又は記名押印したものをいう。協定当事者の一方が必ず「労働組合」であることから、労働組合のない事業場では、労働協約は締結できないことになる。

#### ● 労使協定

労働基準法において、「当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定」のことを、「労使協定」と呼ぶ。

労使協定を締結した場合には、強行法規である労働基準法の原則的な定めによらなくても労働基準法違反にならないという免罰的効力が与えられるのに対して、就業規則はその定めるところによって労働関係に権利義務を設定する（例えば、労働者に対して時間外労働を命ずることができるといった）民事的な効力を持つ。

#### 博士からひとこと



労働協約は「組合との約束」、労使協定は、原則として「労働者の過半数代表者」との約束、就業規則は「会社が定める働く上でのルール」です。労使協定と労働協約の相違点についてまとめておきました。

## 〈労使協定と労働協約の相違点〉

	根拠法令	当事者 〔使用者と〕	締結の形式	効力	備考
労使協定	労働基準法	事業場の過半数労働組合 (これがない場合は過半数代表者)	書面	免罰的効力 →労働基準法に違反しただけで、命令規定ではない	効力は、その事業場全体に及ぶ
労働協約	労働組合法	労働組合	書面 ・両当事者の署名又は記名押印が必要	規範的効力 →個々の労働契約を直接規律する効力がある	効力は、基本的には、その労働組合の組合員のみ

〈補足〉労使協定が、労働協約に該当する場合には、その有効期間や解除方法について、労働組合法の適用があると解される。



□ 労働条件の決定及び義務（昭和63年基発150号）

労働基準法2条は、労働条件の決定及びこれに伴う労使両当事者の義務に関する一般的原则を宣言した規定である。

□ 対等の立場において決定すべき(昭和63年基発150号)

「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。

### 1-3 均等待遇

#### 均等待遇〔労基法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、差別的取扱いをしてはならない。

本条は、日本国憲法14条1項（法の下での平等）を受け、労働条件に関して**国籍、信条又は社会的身分の3つ**を理由とする労働者の差別待遇を禁止したものである。

思想、信条そのものを理由として差別的取扱いをすることが労働基準法3条違反になることは明らかであるが、特定の**思想、信条に従って行う行動が企業の秩序維持に対し重大な影響を及ぼす**場合、その**秩序違反行為そのものを理由として差別的取扱いをすることは、本条に違反するものではない。**

差別的取扱いとは、当該労働者を**有利又は不利に取扱うこと**をいう。



- 本条では、**性別を理由とした差別的取扱いは規定されていない。**