

はじめに

労働基準法の解釈についての疑問に即答できないときは、厚生労働省労働基準局編「コンメンタール 労働基準法」を始めとする解説書を読む、あてはまる Q & A を探す、解釈例規や判例を探すということをやります。しかし、解説書は難しくて読みづらい、あてはまる Q & A や解釈例規はなかなか見つからない、判例の簡単な紹介ではよくわからないなどの悩みがあります。

もう少し読みやすく、多くの解釈例規や Q & A が掲載された本があったらという思いで、労働基準法の逐条解説を一人で書く困難さを想像できずに 3 年前に手をつけてしまいました。できる限り読みやすくするために以下のことを念頭におきました。

- 1 条文の趣旨は現実の問題の解釈に必ずしも必要ではないので簡単に触れる程度にする。
- 2 個々の条文の成立要件により解説する。
- 3 簡単な解説といっても、例えば、「使用者は、少なくとも毎週 1 日の休日か、4 週間を通じて 4 日以上の日を与えなければなりません。」とまで簡略化すると正確でなくなるので、「毎週 1 日が原則であり、4 週 4 日は例外である。」ことはしっかり書く。
- 4 解釈の根拠として解釈例規を可能な限り多数掲載する。頁を開けたらすぐに目に入ってくるように、できる限り【休日の振替と時間外労働】とタイトルも付ける。
- 5 重要事項は枠内に示し、また表を使うことによって、該当条文を開いたときに知りたいことがすぐに目に入ってくるようにする。
- 6 できるだけ多数（77 件）の Q & A を掲載する。Q & A は実際にあった疑問を取り上げ、東日本大震災などの出来事については厚生労働省の HP 掲載 Q & A も乗せる。
- 7 最高裁の判例は事件の概要と判決の要旨を掲載する。

さらに、届出の実務解説を入れようとしたのですが、頁数が増えることと

厚生労働省の HP（電子政府の総合窓口）でわかりやすい解説があることにより断念しました。

ともかく全部の条文は埋めたというときに改正労働基準法が国会で審議されるということで、しばらく様子をみました、そして、2018年に約10年ぶりの大きな改正労働基準法が成立したので、労働時間関係の条文の相当部分を訂正・加筆しました。この度の改正で時間外労働の限度時間が法制化されるなど、法の内容はますます複雑になりましたが、できる限りわかりやすくを追求しました。人事・労務担当者や社会保険労務士の皆様のお役に立つことができれば幸いに存じます。

第 1 章

総 則

労働条件の原則

第 1 条 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。

1 労働条件の原則

本条は、労働者に人間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、本法各条の解釈にあたり基本概念として常に考慮しなければならないものである（昭22.9.13 発基17号）。

「労働条件」とは、賃金、労働時間、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意味している。

労基法は憲法第27条第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。」に基づいて定められた法律であり、当然本条の「人たるに値する生活」とは、憲法第25条の「健康で文化的な最低限度の生活」と同じ趣旨であるといえる。

「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）とし、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）としている。

本条2項は、

- ・労基法が定める労働条件の基準は最低のものであること
- ・労使当事者はこの法律で定める基準を理由として労働条件を引き下げてはならないこと
- ・労働条件の向上を図るように努めなければならないこと

を義務付けている。

2 本条違反

本条第1項は原則の宣明であるから義務違反の問題はない。

本条第2項については罰則の定めはない。

労働条件の決定

第2条 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。

1 労働条件の決定

本条第1項では、労働者と使用者が対等の立場で労働条件を決定すべきであるという法の理念を明らかにしている。

「対等の立場」とは実質的対等を意味しているが、現実の個別的労働関係においては、労働者は使用者に対して弱い立場におかれている。「対等の立場」を実現するのは団結権や団体交渉権であるが、ここでは、実質的対等を実現する手段については言及されていないので、実質的対等の実現

を目指すべきことを明らかにしていると解される。

本条第2項の労働協約・就業規則・労働契約の遵守・履行義務は、労働者および使用者に特段の義務を課したものではなく、理念として明らかにしたものと考えられている。

2 本条違反

本条第2項違反については罰則の定めはない。

労働協約、就業規則または労働契約の遵守義務違反が同時に本法各条に違反するものである場合はあり得る（昭23.7.13 基発1016号、昭63.3.14 基発150号）。しかし、「労働協約、就業規則または労働契約の履行に関する争いが、労基法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、またはあつせん、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」（前掲通達）とされている。

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。

1 均等待遇

「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。」（憲法14条1項）という憲法の基本理念に則り、労働関係における均等待遇の原則を規定したものである。

本条は、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することを禁止している。

本条には、性を理由とする差別的取扱いは含まれていない。しかし、男