

序章

労働法と労働行政機関のあらまし

説明項目

- 1 労働法の目的、種類、規定内容
- 2 労働行政機関の組織構成、名称、役割分担、権限

はじめに

労働法（労働関係法令）には、さまざまな目的、規定内容、強制力のものがあります。また、それぞれの労働法の施行事務を担当する労働行政機関にもさまざまな組織、権限をもっているものがあります。

まず、これらの全体像を把握、理解することが、労働者の労働条件の最低基準、労働者の生命、心身の健康の保持を目的とする労働基準関係法令（労基法、安衛法、最賃法等）と、その施行事務を担当する労働基準監督署（以下「労基署」といいます）、労働基準監督官（以下「労基監督官」といいます）の特色、強力な権限への理解につながります。そこで、本題に入る前に、まず、労働法と労働行政機関の全体像について説明します。

1 労働法の目的、種類、規定内容

① 労働法とその目的は

1 労働法とは

労働法（労働関係法令等）とは、労働者を保護し、支援するために定められている多数の法令、通達（解釈例規、指示文書等）、裁判例（判例）の総称、つまり、グループの名前です。これらのうちの主な法律は図表1にあるとおりです。労働者を1人でも雇い入れ、使用する場合、その使用者、事業主（会社など）には、労基法をはじめとする労働法が適用されます。

2 労働法の目的、役割は

- 1) 労働法を、その目的、役割によって分類すると、図表1のようになります。
- 2) 労働者が使用者（会社）と労働条件について1対1で交渉し、労働契約を結ぼうとすると、どうしても弱い立場になります。そこで、

図表1 労働法の目的・役割による分類

1 労働条件・労働環境	労基法、労働契約法、最賃法、賃金支払確保法、安衛法、じん肺法、均等法、育介法、パート・有期雇用労働者法、家内労働法、次世代育成支援対策推進法、女性活躍推進法
2 雇用対策	職安法、派遣法、高年法、障害者雇用促進法、青少年雇用促進法、職業能力開発促進法
3 労働保険	労災保険法、雇用保険法、労働保険徴収法
4 労働福祉	勤労者財産形成促進法、中小企業退職金共済法
5 集団的労使関係	労働組合法、労働関係調整法
6 個別の紛争労働関係解決	個別労働関係紛争解決促進法、労働審判法
7 労働政策全般	労働施策総合推進法

国は、労基法、最賃法等で賃金、労働時間その他の労働条件の最低基準を決め、それを強制的に使用者に守らせることとしています。

3) また、職安法や職業能力開発促進法で、求人者（労働者を求める経営者）と求職者（仕事を探す労働者）との間の職業あっせんのルールを決めたり、国の職業相談や職業訓練の実施について定めています。

4) さらに、雇用保険法や労災保険法で、失業やケガをした人に対する国の給付について定めています。また、労組法で多数の労働者が労働組合を結成し、使用者側との交渉を対等に進め、正当な争議行為を行うことを認めています。

こうしたさまざまな役割をはたしているのが労働法です。

② 労働法の種類、規定内容は

1 労働法の中核は労基法

労働法には、さまざまな役割を担当する法律があります。その中核となっているのは、労働条件の最低基準を定めている労基法です。このほかにも、労働者を雇い入れ、使用する経営者や管理監督者、総務、人事、労務の担当者が必ず知っておかなければならない法律は、**図表2**のとおりいろいろあります。

2 法律は生きもの

その時々社会情勢や経済状況等によって、国の必要な施策は変わります。そのため、労働に関する取り決めである労働法は、それに合わせて改正されたり、新たに立法されています。最新の動きに目を配っていくことも大切です。

③ 法令・告示・通達・判例の違い、相互の優劣関係は

1 法令・告示・通達等の優劣関係

図表3の法律・政省令・告示・通達等については、先のが後の

図表2 必ず知っておきたい主な労働法

- 1 労働基準法（労基法）
賃金、労働時間、休日その他の労働条件の最低基準を定めている。
- 2 最低賃金法（最賃法）
使用者が労働者に支払わなければならない最低賃金について定めている。とくにパートタイマーや期間雇用者（契約社員）の賃金額を決めるときに必要。
- 3 労働安全衛生法（安衛法）
職場における労働者の安全と心身の健康を確保するために、会社がおこなうべき労働災害・業務上疾病防止対策について定めている。
- 4 労働契約法（労契法）
労働契約の成立、継続、終了についての基本的なルールを定めた民事法。
- 5 男女雇用機会均等法（均等法）
会社に対して労働者の募集・採用、配置・昇進、教育訓練、退職・解雇等についての男女差別を禁じているほか、セクハラ防止の措置義務、妊娠中・出産後の健康管理措置の実施義務を定めている。
- 6 育児・介護休業法（育介法）
男女労働者に対する育児・介護のための休業、子の看護休暇、介護休暇、短時間勤務、時間外労働・深夜労働の制限等を会社に義務づけている。
- 7 パート・有期雇用労働者法
会社に対して、パート・有期雇用労働者の正規労働者との待遇の不合理な差別の禁止、正社員並みパートの差別禁止、パートの賃金、教育訓練、福利厚生等について正社員とのバランスをはかる義務、パートの正社員への登用義務等について定めている。
- 8 女性活躍推進法・次世代育成支援対策推進法
これらについて、一定の事業主の自社の状況、対策の推進、これらの公表等が求められる。
- 9 高齢者雇用安定法（高年法）
会社に対して、70歳までの就業機会の確保等の措置の実施を義務づけている。
- 10 労働者派遣法（派遣法）
労働者派遣の対象業務と対象期間、派遣元（人材派遣会社）と派遣先（派遣労働者の受入使用会社）の労働者保護の義務等について定めている。
- 11 労働組合法（労組法）
労働者が自由に労働組合を結成、加入し、正当な組合活動ができること、使用者は労働組合活動への不当な介入、団体交渉の拒否をしてはならないことを定めている。
- 12 労働者災害補償保険法（労災保険法）
業務や通勤による労働者のケガや病気、障害、死亡に対して各種給付をおこなう、国の保険制度について定めている。
- 13 雇用保険法
労働者が失業したとき、国が基本手当等の給付をおこない、再就職までの生活を安定させ、安心して就職活動ができるようにすることが主目的である。
- 14 労働保険徴収法
国が事業主から労働保険料（労災保険料と雇用保険料）の徴収するしかたについて定めている。
- 15 労働施策総合推進法
労働施策の総合的な推進
ハラスメントの防止・対応

図表3 法令等の優劣関係

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">①憲法②法律（例：労基法、安衛法）③政令（例：労基法施行令、安衛法施行令）④厚生労働省令（例：労規則、安衛則）⑤厚生労働大臣告示（例：事業主の講ずべき措置に関する指針（均等法））⑥厚生労働省通達（例：労働基準局長による改正労基法に関する施行通達） |
|--|

ものに優先した効力をもちます。また、法律は国会の議決がないと成立しませんが、政・省令、告示、通達は政府、担当省庁の判断のみで制定、改廃できるので、国として必要に応じ迅速な対応が可能です。

2 法律（制定法、制文法）とは

国会（日本の唯一の立法機関）の議決を経て制定されるのが法律（制定法、制文法）です。憲法が認める範囲内で、憲法の定める手続き（国会の審議、議決）で決定します。個人・法人に法律上の権利を与えたり、義務を課したりする内容等を条文として定めます。

3 政・省令（施行令、施行規則等）とは

法律の規定に基づいて、または法律を実施するために、法規定の詳細な内容、実施手続き等の専門的、技術的な事項を定めるのが政・省令です。このうち政令（施行令等）は、閣議決定を経て、内閣により制定される命令です。また、省令（施行規則等）は、各中央省庁の大臣が担当する法律、行政事務について発する命令です。法律と政・省令をあわせて法令と言います。

4 告示とは

各中央省庁の大臣が一定の事項を公式に広く一般に知らせる文書です。例えば、厚生労働大臣指針（告示）は、担当大臣が事業主の努力目標その他を定めたものです。

5 通達とは

各中央省庁の大臣、局長等が、その所掌事務について、所管の各出先機関や職員に出す指示文書のことです。通達の内容は法令の解釈や

行政執行の方針等です。このうち法令の行政解釈通達は、行政機関がこれによって企業等に取り締りや行政指導を行うものなので、使用者や労働者にとっても重要です。

とくに、労基署が担当する労基法、安衛法等についての通達は重要です。労基署（労基監督官）は、これらの行政解釈（通達）の判断にもとづいて企業等に臨検監督（強制立入調査）を行い、是正勧告書により是正をうながすからです。

④ 法律の制定、施行の手続きは

法律は、国民（個人、法人等）に一定の権利を与えたり、義務を課したりする非常に重要なものです。このため、法律は、国会（国民の代表者である議員で構成）の議決を経て制定されます。労基法の改正を例にとると、おおむね図表4のような手続きにより制定、施行されます。

⑤ 強行規定と努力義務規定の違いは

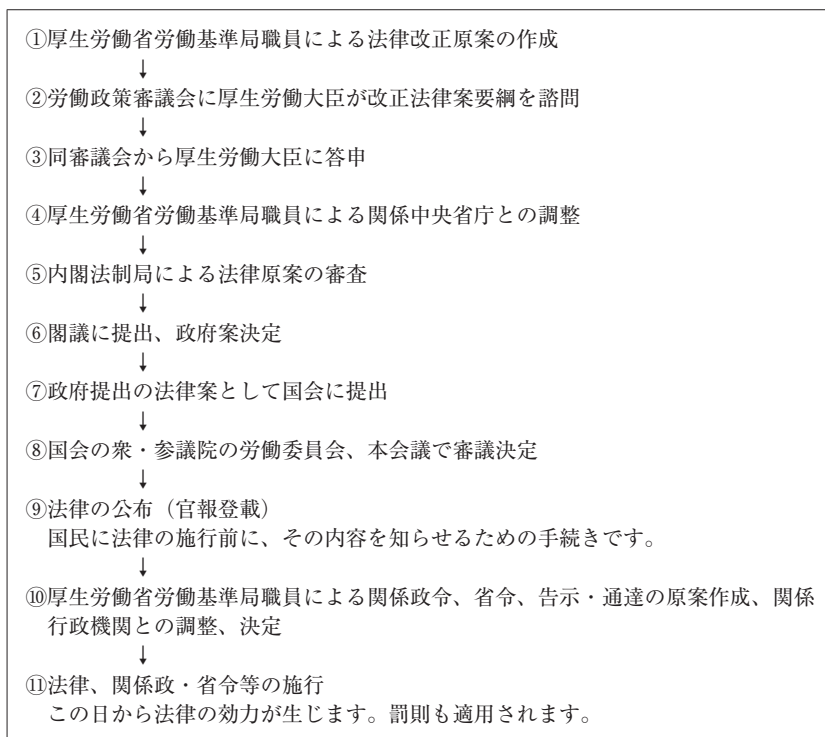
1 労働法の規定はさまざま

労働法の中には、労基法、安衛法、最賃法のように強行規定（義務規定）であり、労基監督官が取締り（臨検監督）を行い、違反すると罰則を科されるものもあります。他方、均等法や育介法の規定のように、強行規定ですが、主要な規定について取締り手段や罰則のないものもあります。

2 強行規定（義務規定）・努力義務規定とは

強行規定（義務規定）とは、「使用者は、〇〇しなければならない」、「事業主は、〇〇してはならない」と強制的な義務を定めている規定のことです。「使用者は、理由の如何を問わず必ず実行せよ」ということです。他方、努力義務規定とは、「事業主は、〇〇するように努めなければならない」と定めているものです。「できるだけ努力してください」ということであって、「必ず実施せよ」ということではありません。

図表4 労基法の新設・改正、制定、施行の手順



ません。努力しなかったからといって、ただちに法違反を問われません。

3 企業の対応のしかたは

各企業は、新法・改正法が施行されるときには、各法規定について、①強行規定（義務規定）か努力義務規定か、②その規定を事業主、使用者に守らせるために担当労働行政機関にどのような権限が与えられているか、また、その強制力、実効性はどうか、③その法規定に違反した場合の罰則規定はどうなっているか、④その法規定に違反した場合の民事上の効力、取扱いはどうなるのか、労働者から使用者に損害賠償請求できるのかどうかを確認してから対応のしかたを決める必要があります。

6 裁判例（判例）とは

1 裁判例（判例）とは

裁判例（判例）とは、具体的な訴訟事案（例えば、会社の人事異動命令に従わない社員の懲戒解雇の有効、無効を争うもの）について裁判所の下した判決例（例えば、懲戒解雇は無効、使用者は労働者に解雇から判決までの間の給与を支給せよという決定）のことをいいます。

2 裁判例（判例）の主な役割は

主に、法律の条文の形で具体的な規定が設けられていない部分については、これまでの判例により法的なルールが設けられています。例えば、強行法規的なもの（解雇権濫用の法理、雇止め法理（労働契約のみなし更新等）、任意法規的なもの（採用内定の法理）などです。

3 解雇権濫用の法理とは

従来から、判例により解雇権濫用の法理が確立されており、合理的な理由のない解雇、相当性を欠く解雇は無効となります。「合理的な理由」とは、普通誰が考えてもその解雇はやむを得ないという理由があることです。また、「相当性」とは、解雇の理由となった事実と解雇という処分とのバランスがとれているということです。

現在、労契法16条により「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものととして、無効とする」と規定されています。

この規定は、従来、判例により確立されていた「解雇権濫用の法理」が、後に法律で規定されたものです。ただし、どのようなケースが権利の濫用に該当するか否かの判断は個々の判決に委ねられています。

7 法令・労働協約・就業規則・労働契約・労働慣行等の優劣関係は

●ポイント

個々の労働者の雇用期間、賃金、労働時間等の労働条件や退職・解雇要件を決めるものには、図表5の①から⑧までのものがあります。労働法では、法令・労働協約・就業規則・労働契約・労働慣行等に定められた内容が異なっている場合には、先のが後のものに優先して決まるというのがルールです。

1 労契法の規定による法令・就業規則・労働契約等の優劣関係は

労契法では、優劣関係について次のことが規定されています。まず、労働契約は、労働者と使用者の合意によって成立し、また、その内容が変更されます（労契法6条、8条）。個々の労働者の労働条件を決めるものの優劣関係は、①法令、②労働協約、③特約のある労働契約（労働者にとって有利なものに限る）、④就業規則、⑤一般の労働契約です（労契法7条～13条）。

2 労契法の規定による労働契約と就業規則等との関係は

労働契約と就業規則等との関係については、次のように定められています。

①就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については無効とし、無効となった部分は、就業規則で定める基準によります（労契法12条）。

②就業規則は、法令や労働協約に反してはならないものであり、反する場合には、法令や労働協約の定めるところによります（労契法13条）。

③合理的な労働条件を定めて労働者に周知させていた就業規則がある場合には、その就業規則に定める労働条件が、労働契約の内容にな