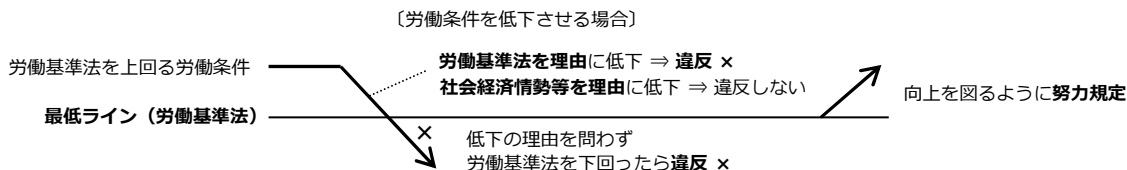


労働基準法レジメ

第1章 労働憲章

1 労働条件の原則

〔労働条件の原則のイメージ〕



〔優先順位〕 法令 > 労働協約 > 就業規則 > 労働契約

3 均等待遇の原則 (法3条) ・ 男女同一賃金の原則 (法4条)

〔差別の理由・差別の対象の整理〕

★「何を理由」に「何の差別」が禁止なのかをおさえよう (限定列挙)

	差別の理由	差別の対象
均等待遇 (法3条)	国籍、信条又は社会的身分	賃金、労働時間その他の労働条件
男女同一賃金の原則 (法4条)	女性であること	賃金

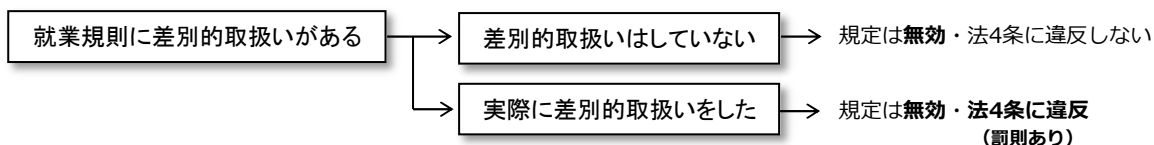
〔均等待遇 (法3条) のポイント〕

- ① 「性別」を理由とする差別 ⇒ 男女雇用機会均等法違反
- ② 「労働組合員」を理由とする差別 ⇒ 労働組合法違反
- ③ 「賃金、労働時間その他の労働条件」には解雇、災害補償、安全衛生、寄宿舎等に関する条件は含むが、雇入れは含まない。
- ④ 「差別的取扱」には、不利に取り扱う場合のみならず、有利に取り扱う場合を含む。(違反となる)

〔男女同一賃金の原則 (法4条) のポイント〕

- ① 男性労働者については配偶者(妻)の所得に関わらず「家族手当」が支給されるが、女性労働者については配偶者(夫)の所得が一定額以上の場合「家族手当」を不支給とするのは、法4条違反である。
- ② 男女間で異なる昇格基準を定めていることにより男女間で賃金格差が生じている場合は、法4条違反である。
- ③ 事業場において実際に女性労働者が平均的に勤続年数が短いことを理由として、女性労働者の賃金に差別をつけることは、女性であることを理由とした差別であるため、法4条違反である。
- ④ 女性を男性より有利に取り扱うことも法4条違反となる。
- ⑤ 職務、能率、技能、年齢、勤続年数等によって賃金に差が出ることは、法4条の違反とはならない。
- ⑥ 就業規則に差別的取扱いの規定があったとしても、現実には差別的取扱いの事実がなければ、当該規定は無効だが、罰則の適用はない。 ※法4条違反の罰則 6か月以下の懲役又は30万円以下の罰金

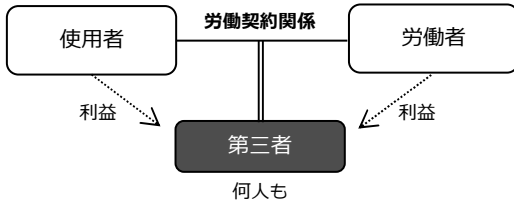
〔就業規則の差別的取扱いと罰則〕



6 中間搾取の排除

★例外として認められるのは職業安定法の職業紹介などである（労働者派遣はそもそも中間搾取にあたらない）

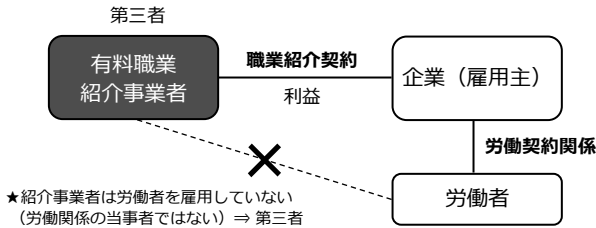
〔中間搾取にあたる場合〕



労働契約関係にない第三者が利益を得る ⇒ 中間搾取

使用者と労働者との間の労働契約関係に業として第三者が介在し、労働関係の開始や存続について何らかの因果関係を有することで利益を得る場合は、中間搾取であるため違反となる。

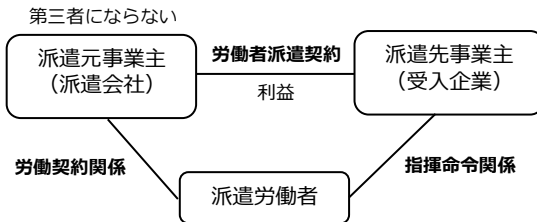
〔職業紹介の関係図〕



労働契約関係にないが法令で許されている ⇒ 違反にならない

労働者と労働契約関係のない有料職業紹介事業者が利益を得ることは中間搾取であるが、職業安定法により許される場合は違反にならない。

〔労働者派遣の関係図〕



★派遣会社は派遣労働者を雇用している
(労働関係の当事者)

労働契約関係にある ⇒ 違反にならない

労働者派遣の場合、派遣元と労働者との間の労働契約関係と派遣先と労働者との間の指揮命令関係を合わせたものが全体の労働関係となるため、第三者が介入しているとはいえない。(違反にならない)

7 公民権行使の保障

〔有給か無給かの取り扱いは、当事者の合意によるもの〕

- ・ 公民権行使中の賃金（法7条）
- ・ 育児時間中の賃金（法67条）
- ・ 産前産後の休業期間中の賃金（法65条）
- ・ 生理休暇中の賃金（法68条）