

第1章

労働法総論

1 労働法のイメージをつくる



今回のポイント

ゼロから学ぶ労働法のスタートです。まず、労働法全体の基礎となる、さまざまな考え方やルールを「総論」として学んでいきます。まずは労働法とは何か、イメージをつくることから始めましょう。

1 労働法とは何か

さて、「労働法」とは一体何でしょうか？ 何のために存在しているのでしょうか？ ぱっと答えることはできますか？

まず、「労働」の「法」と書くわけですから、労働法とは、働くことについてのルールを定めたものです。実は、「民法」「会社法」などとは異なり、「労働法」という名前の法律はありません。有名な「労働基準法」など、労働に関する多くの法律が集まって、労働法という1つの分野ができていると考えてください。

では次に、労働法は何のためにあるのかというと、ひと言でいえば、会社と従業員の雇用関係に介入するために存在しています。どういうことか、まずは次の問いを考えてみてください（以下、会社のことを使用者、従業員のことを労働者と呼ぶことにします）。

問 使用者（会社）が、労働者（従業員）に働くよう命令できるのはなぜでしょうか？ また、労働者は、なぜ使用者に給料の支払いを求めることができるのでしょうか？

さてさて、そんな当たり前のことを「なぜ」と聞かれても困ると思われるかもしれませんが、労働法の話はここから始まります。まず、使用者は、別に「偉いから労働者に仕事を命令できる」わけではない、ということです。労働者が労働することを、使用者がその代わりに給料を支払うことを、お互いに約束しているからこそ、使用者は労働者を働かせることができるのです。このような約束のことを、法律の世界では「労働契約」と呼びます（なお、「雇用契約」という言葉もよく使われますが、「労働契約」と同じ意味だと考えてください。本書では労働契約に統一します）。

そうすると、使用者と労働者の雇用関係は、契約（約束）を結んだ対等な関係ということになるわけですが、実際には会社側が「強い」ことは否定できないですね。そのため、自由な契約に委ねてほうっておくと、労働者が不利な立場におかれてしまいます。そこで、外部から介入し、しっかりした雇用関係を目指すのが、労働法が存在する意味であり、役割だということになるわけです。

なお、労働法の役割は「労働者の保護」だけではないことにも注意してください。労働法は、使用者にとっても有益な存在といえるからです。たとえば、労働法のルールを守って経営していくことで、働くこと（労務）に関するトラブルを減らしていくことができます。さらに、仮に何かトラブルが起こったとしても、労働法を守っていたということは、使用者側の正当性を基礎づける事情の1つになるでしょう。また、もちろん、労働法のルールが守られることは、労働者にとってもプラスになります。このように、労働法は労働者と使用者の双方にとって重要かつ不可欠な存在であるといえます。「労働法＝労働者のためだけのもの」ではありませんので、ぜひ、この点を意識してくださいね。

2 労働法の全体像

それでは、労働法の全体像をざっくりとつかむことにします。労働法が雇用関係へ介入するやり方（枠組み）は大きく2つあり、これが労働法を大きく2つに分けています。

まず、**雇用関係法**という、雇用関係へ直接的に介入する分野があります。労働法の話の7～8割を占めており、**労働基準法**（労基法）、**労働契約法**（労契法）、そして男女雇用機会均等法や最低賃金法など、数多くの労働関係の法律が分類されます。

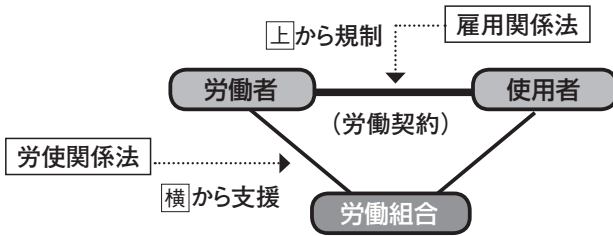
雇用関係を上から規制するというのが、雇用関係法の基本発想です。「働くときの最低基準を国が作り、守らない使用者を罰する」とか、「使用者ができることを制限する」といったイメージです。まさに「介入」という言葉のイメージに近いと思います。

雇用関係法の特徴として、「ウチ」と「ソト」の使い分けがあります。何かあったときに、労働者を解雇（つまりクビに）して会社の「ソト」へ放り出すことは、比較的厳しく規制しています（日本では解雇規制が厳しいとよくいわれますよね）。他方、会社の「ウチ」にとどめて、人事異動その他で調整することは、柔軟に認めています。この使い分けを覚えておくと、具体的なルールを学ぶときにスッと頭に入ってくると思います。

次に、**労使関係法**という、**労働組合**（→「ワード解説1」5頁を参照）をサポートする形で介入する分野があります。労働法の話の2～3割を占めており、**労働組合法**（労組法）などが分類されます。

雇用関係において、労働者と労働組合を横から支援するというのが、労使関係法の基本発想です。「労働組合が使用者と交渉できる環境を保障する」とか、「労働組合の活動を保護する」というイメージです。法律なので上からという面がないわけではありませんが、労働

図 労働法のイメージ



者と労働組合を横から後押しするという性格が強い、とイメージしてください。労使関係法の特徴は、労働組合と使用者の交渉を中心に考え、交渉がしっかりできるように、という観点からさまざまな制度をおいている点にあります。以上の話を図にしたものが上の図です。

このほか、労働法のなかには、失業の問題などに対しさまざまな介入を行う、**労働市場法**という分野もあります。職業安定法、労働施策総合推進法（「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」）などが分類されます。まずは、雇用関係法、労使関係法を中心に学びましょう。

今回は、労働法を学ぶ基礎知識について整理しましょう！

ワード解説 1 労働組合

労働組合の原点は、労働者が使用者と交渉するために集まった（団結した）点にあります。一人ひとりでは弱いので、団結することで交渉する力（交渉力）を高めるわけですね。なお、「労使関係」とは、「労働組合および労働者」と「使用者」の関係を意味します。

また、労働組合に関する紛争のことを「集団紛争」、労働者と使用者の労働契約に関する紛争のことを「個別紛争」と呼ぶことがあります。人数ではなく、紛争の法的な性質で区別しています（ごく少数の集団紛争、多人数の個別紛争もあります）。ここから、労使関係法のことを「集団的労働関係法」や「集団法」、雇用関係法のことを「個別的労働関係法」や「個別法」と呼ぶこともあります。

2 法の適用とさまざまなルール



今回のポイント

第1回目である前回は、労働法のイメージをつくり、全体像をつかむことから始めました。今回は、労働法を学ぶ基礎として、法の適用、さまざまなルールについて理解しましょう。

1 実務で労働法が持つ意味

実務において、労働法は大きく2つの意味を持っています。1つは、紛争が生じた場合に、解決の基準となるルールとしての意味です。これは、裁判になった場合に、どちらを勝たせるかなどを定めるもので、典型的な「法（法律）」のイメージといえるでしょう。紛争解決規範などとも呼ばれます。

もう1つは、当事者がどのように行動するかについてのルールとしての意味です。これは少し説明が必要ですね。たとえば、裁判になる前に、法的責任を負うことになるような行動（裁判になったら負けるような行動）を当事者が避けることが考えられます。つまり、当事者の行為に影響を与え、適法な（=望ましい）方向へ誘導するという機能があるわけで、行為規範とも呼ばれます。労働法は裁判をする、しないにかかわらず、日常的に重要な意味を持つということですね。

2 法の適用

まず、法律の条文は、「要件」と「効果」に分けて読み取るのがコ

ツです。たとえば、解雇規制に関する労働契約法（以下、労契法）16条は次のように書かれています（下線や記号は筆者）。

④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、⑤その権利を濫用したものとして、無効とする。

ここで、④の「〇〇であれば」という部分を要件、⑤の「××である」という部分を効果と呼びます（ちなみに、必要な条件という言葉をぎゅっと縮めて「要件」です）。解雇について、④の要件が認められれば、⑤のような効果が発生する、というのが基本的な思考の流れです（なお、無効というのは、効果無し、つまり、法的に解雇はなかったことになる、という意味です）。

次に、もう少し具体的に法を適用して（使って）みましょう。法を適用する、ということは、①一般的なものとして示された法的ルール（大前提）を、②個々の事実関係（小前提）に当てはめ、③結論を導く、という流れで行います。この流れのことを、法的三段論法と呼んでいます。

たとえば、経営者がまったくなんの理由もなく気まぐれに解雇を行うことは、もちろん許されないわけですが、労契法16条を適用して、その結論を導いてみましょう。条文の要件および効果が①大前提を構成するわけですね。

- ①大前提 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解雇は、無効
↓
②小前提 今回の解雇にはまったくなんの理由もない（合理的な理由といえるものは存在しない）
↓
③結論 今回の解雇は無効である

いかがでしょうか。最終的には裁判によって確定するわけですが、法の適用を考えることで、裁判の結論をある程度予測することができますね。なお、ここでは解雇規制の詳細については省きますので、気になる方は第7章②をご覧ください。

ところで、法を適用するときは、前記②の小前提、つまり、要件を満たす事実が存在するかについて、判断が必要です。このことを**事実認定**と呼んでいます。たとえば裁判では、裁判官がその存在を認めた事実（認定事実）に基づき判断がなされます（極論すれば、認定事実が100%真実とは限りません）。そこで、実務においては、**事実を証明**できるか、という意識を持つことが重要です。証明は、原則として、その事実の存在を主張する側の責任とされます。書面による記録、ICレコーダーによる録音など**証拠**があることが、事実の証明、そして、紛争の法的解決に重要な意味を持つことを、ぜひ覚えておいてください。

3 いろいろな「ルール」

労働法のルールは、さまざまな形で存在しています。まず、最も基本になるのが、①**法律**です。

しかし、すべてのルールを法律に書き込もうとすると膨大になります。また、具体的な内容は、立法機関である国会ではなく、行政が専門的な見地から決めたほうがよい場合もあります。そこで、より具体的なことは、②内閣が出す**政令**、各省が出す**省令**に委ねられる例が多くみられます。たとえば、労働基準法（労基法）は、多くの具体的な事柄を厚生労働省令である「労働基準法施行規則」（略して**労基則**）に委ねています。

また、行政がさらに具体的な「基準」や「指針」を出す場合、法的

には③告示という形式を取ります（たとえば、いわゆる「パワハラ指針」は、令和2年厚生労働省告示5号として出されました）。

このほか、行政の出す④通達は、厳密には法的拘束力を持ちませんが、行政が自らの考えなどを示したものであるため、実務上参照されることが多いといえます。

実務で②政令、省令（命令と総称されます）や③告示などを確認する際は、これらが法律に任せられた範囲でより具体的なことを定めたものだ、という位置づけを踏まえて、関係する①法律の規定も確認しながらみていくのがよいでしょう。

また、報道等でも見聞きする言葉に、「判例」があります（「→ワード解説2」10頁も参照）。判例とは、ひと言でいえば、裁判所の判決や決定で先例として重要なものことです。会社などで、「今回の事案も、以前と同じように処理しよう」といったことがあるように、判例も先例として、「ルール」のように機能することがあるわけですね（なお、「ルール」を漢字で表すと「法理」なので、「判例法理」と呼ばれることがあります）。

次回は、いよいよ労働基準法の話に入ります！

ワード解説2 判例

実務において、判例には大きく2つの意味があります。1つは、裁判所が示した法律の解釈が、以後、ルールのように機能するという意味です。たとえば、抽象的にしか書かれていない条文について、具体的な判断要素を裁判所が示したとすると、以後、その条文を適用する際はそれらの判断要素を使うことになるでしょう。重要度が高く、まさに判例法理と呼ぶにふさわしいといえます。

もう1つは、既存のルールを具体的な事案に当てはめて判断を行い、判断の例を増やすという意味です。この場合、そうした当てはめの例のことを「事例判決」「事例判断」など呼びます。実務対応の際には、自分が担当する事案と似たものを探す必要がありますので、事例判決についてもチェックする必要があるといえますね。

なお、書籍などで判例を引用・紹介するときは、次のように表記する「お約束」がありますので、確認しておくとい良いでしょう。

例：高知放送事件（①）・最二小判（②）昭和52.1.31（③）労判268号17頁（④）

- ①事件名：労働法分野では、通常、裁判の当事者となっている会社等の名前を事件名とする
- ②裁判所名、裁判の種類：最高裁第二小法廷の判決。仙台地方裁判所の決定であれば「仙台地決」
- ③日付：判決（もしくは決定）の出された日付
- ④掲載誌：専門誌『労働判例』（産労総合研究所）の268号17頁以下に掲載