

ココが出る 労働基準法

～総則・賃金・労働時間～

総則 賃金 労働時間
令和7年度も出題!
頻出必須の3テーマ!

社労士試験の労働基準法科目でほぼ毎年問われるのが「総則」「賃金」「労働時間」です。つまり、これらのテーマはそれだけ重要な労働基準法の基本であるといえます。しっかり学んで確実に得点しましょう!

社会保険労務士
小林 勇
(山川社労士予備校)



1 総則

労働基準法第1章の「総則」は、日本国憲法の基本的人権の理念に基づく労働条件等に関する規定（第1条～第7条）と、労働基準法における用語の定義（第9条～第12条）で構成されています。条文を土台として、通達・判例を絡めた理解が大切です。

問題1 労働基準法第1条においては、労働関係の当事者は、同法で定める労働条件の基準を理由として労働条件を低下させてはならない旨が定められているが、社会経済情勢の変動を決定的な理由として、使用者が労働者の労働条件を低下させたとしても、同条には抵触しない。

◆労働条件の原則（法1条2項）

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。

- 法1条は、労働保護法たる労働基準法の基本理念を宣言したものであって、本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りません。
- 「労働関係の当事者」には、使用者及び労働者のほか、それぞれの団体である使用者団体と労働組合が含まれます。
- 「この基準を理由として」とは、労働基準法に規定があることが、その労働条件低下の決定的な理由となっている場合をいいます。したがって、社会経済情勢の変動等他に決定的な理由があれば、本条に抵触するものではありません。

【問題1解答】○（法1条2項、昭63.3.14基発150号）

問題2 使用者が労働者の信条を理由として労働条件について差別的取扱いをすることは、均等待遇を定める労働基準法第3条に違反するため、企業が特定の信条を有する者をそのゆえをもって雇い入れることを拒むことは、労働条件に関する差別的取扱いとして、当該規定に違反するものであるとするのが、最高裁判所の判例である。

◆均等待遇（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、差別的取扱をしてはならない。

□ 「その他の労働条件」には、労働契約の終了、災害補償、寄宿舎等に関する条件も含まれますが、雇入れ（採用）は含まれません。

判例【三菱樹脂事件（最大判昭48.12.12）】

企業者は、経済活動の一環としてする契約締結の自由を有し、自己の営業のために労働者を雇用するにあたり、いかなる者を雇い入れるか、いかなる条件でこれを雇うかについて、法律その他による特別の制限がない限り、原則として自由にこれを決定することができるのであって、企業者が特定の思想、信条を有する者をそのゆえをもって雇い入れることを拒んでも、それを当然に違法とすることはできないのである。[…（略）…] 労働基準法3条は労働者の信条によって賃金その他の労働条件につき差別することを禁じているが、これは、雇入れ後における労働条件についての制限であって、雇入れそのものを制約する規定ではない。

【問題2解答】×（法3条、三菱樹脂事件（最大判昭48.12.12））

問題3 労働者の退職につき、使用者が、その使用する男性労働者にのみ退職手当を支給することは、男女同一賃金の原則を定める労働基準法第4条に違反するが、女性労働者にのみ退職手当を支給することとしたとしても、同条には抵触しない。

◆男女同一賃金の原則（法4条）

使用者は、労働者が女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的取扱いをしてはならない。

□ 「女性であることを理由として」とは、労働者が女性であることを理由とすること、あるいは、社会通念として又は当該事業場において女性労働者が一般的又は平均的に能率が悪いこと、勤続年数が短いこと、主たる生計の維持者でないこと等を理由とすることをいいます。したがって、労働者の職務、能率、技能等によって、賃金に個人的差異のあることは、本条の差別的取扱いではありません。

□ 「差別的取扱い」には、女性であることを理由として、賃金について不利な取扱いをする場合だけでなく、有利な取扱い（いわゆる「逆差別」）をする場合も含まれます。

【問題3解答】×（法4条、平9.9.25基発648号）