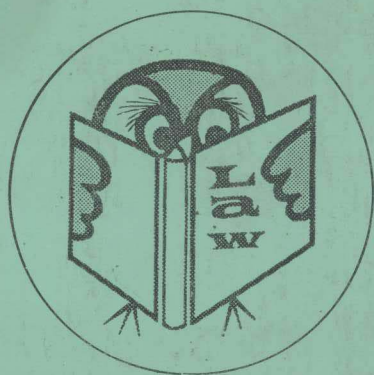


勞働法

監修

吾妻光俊



自由国民・口語六法全書

〔著者紹介〕

吾妻光俊：1903年長野県に生まる。東京大学法学部卒業，一橋大学名誉教授，中央労働委員会公益委員。著書「労働法」「労働法の基本問題」「労働法の展開」「労働基準法」ほか。

石川吉右衛門：1919年千葉県に生まる。東京大学法学部卒業。現在東京大学教授。著書「労働組合法」ほか。

松岡三郎：1915年愛知県に生まる。東京大学法学部を卒業。現在明治大学教授。著書「条解労働基準法」「合理化と労働基準法」「労働法と労働協約」「労働法と就業規則」ほか。

峯村光郎：1906年長野県に生まる。慶応大学法学部を卒業。現在慶応大学教授，法学博士。著書「経済法の基本問題」「近代法思想史」「労働法講話」「法哲学」ほか。

口語六法全書・第9巻 労働法

1964年12月5日第1刷発行

¥ 500

1969年11月15日第15刷発行

発行者 長谷川国雄

印刷所 赤城印刷株式会社

製本所 熊倉製本所

発行所 自由国民社

東京都中央区京橋2-8 第一生命分館 振替東京189009

© 1964

目 次

労働基準法……………明治大学教授 松岡三郎

1	総 則……………	五
2	労働契約……………	二
3	賃 金……………	四
4	労働時間・休憩・休日および年次有給休暇……………	四
5	安全および衛生……………	六
6	女子および年少者……………	七
7	技能者の養成……………	九
8	災害補償……………	八
9	就業規則……………	五
10	寄宿舎……………	二四
11	監督機関……………	一八
12	雑 則……………	二六
13	罰 則……………	二五

労働組合法

東京大学教授

石川 吉右衛門

1 総則

一七

2 労働組合

一七

3 労働協約

三〇

4 労働委員会

三三

5 罰則

三六

労働関係調整法

一橋大学名誉教授

吾妻 光俊

1 総則

三七

2 斡旋

三七

3 調停

三九

4 仲裁

三九

5 緊急調整

三七

6 争議行為の制限禁止等

三二

公共企業体等労働関係法

慶応大学教授

峯村 光郎

1 総則

三〇

2 労働組合

三四

3	団体交渉等	三六〇
4	争議行為	二六八
5	公共企業体等労働委員会	三七三
6	あっせん・調停および仲裁	三八五
7	雑則	三九五
	地方公営企業労働関係法	三九八
	スト規制法（電気事業及び石炭鉱業における争議行為の方法の規制に 関する法律）	四〇一
	追 編	
	労働基準法違反罰則一覧表	四一七

自由国民・口語六法全書
第9卷

労働法

吾妻光俊
監修



自由国民社

まえがき

法律知識を普及させる、と一口にいっても、一朝一夕で目的を達するわけにはゆかない。戦後は、学者も、むずかしい法律を噛みくだいて、できるだけ広い読者層に働きかけることをつとめるようになったが、それでも、法律といえ、トツキにくい、というのが定評になっている。

六法全書は、法律家のバイブルである。ところが、このバイブルは、大変読みにくい。現に民法とか商法とか刑法などの法典は、かたかな文語体で、専門家のわれわれでも読みづらくらいだから、国民は縁なき衆生しじょうというわけだった。

自由国民社が、法文を口語体ひらがなに直すという仕事に眼をつけたのは、中身を説く前に、まず、バイブルを読みやすくする、という狙いで、まことに時宜を得たものだといえよう。

さて、われわれの担当した労働法規は、主な法律が戦後版なので、大体、口語体ひらがなになっている。そうした点では、民法とか商法などの口語訳を受け持ったほかのグループの人々よりも、われわれは、めぐまれたわけである。

しかし、いざ手をつけて見ると、文語体かたかなを口語体ひらがなに直すのは、それだけでも、読者に変役に立つのであるが、口語体ひらがなとはいっても、むずかしい法律用語や、法律独特のいいまわしがあることとて、われわれのグループは、これをやさしく、わかりやすくしながら、しかも注文の意味を正確にあらわさなければならないので、一骨も二骨も折らされた。

それに、原文が口語体ひらがなになっているのが、われわれにとって有利なハンディキャップだと、編集陣は考えたのだろうか、とくに細かい解説をつけ、場合によっては、判決や学説などにもふれてくれ、

という注文である。こうなってくると、法律の解説よりも、もっと手間がかかることになる。現に私などは、引き受けて見たものの、大いに閉口したことを告白しないわけにはゆかない。

しかし、幸いにして、この労働法版は、有力な協力者をもつことができた。峯村教授、松岡教授、石川教授で、いずれも、文字どおり第一線に活躍していただける方々である。

その分担は、次のとおりである。

松岡三郎 労働基準法

石川吉右衛門 労働組合法

吾妻光俊 労働関係調整法、スト規制法（電気事業及び石炭鉱

業における争議行為の方法の規制に関する法律）

峯村光郎 公共企業体等労働関係法、地方公営企業労働関係法

執筆に当たって、体裁については細かく打ち合せておいたので、でき上りにそう不揃いはないと思うし、私は別として（労働委員会の仕事をしているので縁の深い労働法を受けもっただけである）、他の諸氏は、それぞれ、もっとも得意の部門を受け持たれたので、最高水準のものができ上ったことと、ひそかに、考えている。

しかし、こうした仕事は、われわれにとってはじめての経験だったので、最善の努力は払ったものの、読者の側から見ると、いろいろと足りない点や、不満足な箇所もあることだろうと思う。が、できるだけ遠慮のない注文なり、批評なりを、お寄せ願いたい。

労働基準法

労働者も、人間らしい生活
ができるように、賃金、労働時間、休憩、休日、安全衛生、災害補償など、大切な労働条件の最低基準を定めたものである。

日本は、かつて、貿易の世界で、安売りをし、世界の商品市場で大きな力を示したものであるから、競争国から、恨まれ、低賃金と長時間労働を指摘され、有名となった。そこで、第二次大戦が終わったとき、日本は、なによりも、その評判をなくし、世界的な信用を得る必要があった。そのためには、国が責任をもって、労働条件の改善に乗り出さなくてはならない。日本国憲法二七条二項が「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」とうたったのは、そのためである。労働基準法は右の規定にもとづいて、昭和二十二年四月七日法律第四九号として制定されたものであるが、その立法理由は、政府の国会における説明によると、つぎの三つに分けることができる。

第一は、労働条件の決定に関する基本原則を明らかにすることである。労働基準法的一条に、労働条件の原則として「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みたすべきもの」と宣言し、以下、労働条件の基本原則、いわゆる労働憲章の規定を設けたのは、そのためである。

第二は、労使間に伴う封建的な関係を是正することである。強制労働はもとより長期の労働契約、前借金、強制貯金、寄宿舎制度などに伴う身分的な封建制に対して深いメスを入れたのは、そのためである。

第三は、一九一九年以来のILO（国際労働機構）で最低基準として採択された八時間労働制、週休制、年次有給休暇制などの基本的な制度を最低基準として定めることで

ある。

労働基準法の制定にあたっては、労働組合法、労働関係調整法の制定の場合と同じように、労使公益の代表者よりなる労務法制審議会が中心となって、原案を作成し、公聴会の意見もきいたわけであるが、もとより、連合国と連絡をとりながら、立法作業が進められた。

だから、労働基準法の制定過程において、連合国内で大きな発言力をもっていた米ソの調整が一つの問題であり、労働基準法は、この調整のうえに誕生したといつてよい面がある。その意味では、労働基準法は、当時の世界の納得のうえに制定されたもので、日本の国際的信用の基礎であった。

第一章

総則

第一章

労働基準法は、労使に対して、どんなことを期待するか、また、どんな事業や人に対して適用されるか、この章では、そのことを定めている。それは、まず、労働者が人間らしい生活ができることを目標にし（一一条一項）、だが、あくまで、労使の取引の自由をたてまえとして、最低基準を定め（一一条二項）、しかもその内容は労使が対等

な立場で決定すべきことを宣言し（一二条）、その決定にあたって、仕事や力量を中心に考慮すべきであつて、国籍信条、社会的身分、女であることを考慮すべきでないことを規定し（一三条、四條）、強制労働や中間搾取を禁止し（五條、六條）、選挙権などの公民としての権利や公の職務を果たすことができるような措置を考慮し（一七條）、

いわゆる労働に関するマグナカルタ（憲章）とよばれるものを宣言した。

それは、つぎに、労働基準法の適用される事業の範囲（一八條）、保護すべき労働者の定義（一九條）、責任を負うべき使用者の意味（一〇條）、さらに、労働基準法で使っている賃金、平均賃金（一一条、一二条）の内容を明らかにしたのである。

一条（労働基準法は、労働者が人間らしい生活をするための最低基準を定めたものである）

① 労働条件は、労働者が人間らしい生活をする

るに足るものでなければならない。

② 労働基準法は、零細経営者もまもらなければならない最低の基準を定めたものであるか

第一章 総則

（労働条件の原則）

第一条 労働条件は、労働者が人たるに値する生活

（本編で使われる各通称の略号は次のとおりです）

労働省 労または発 労一 労政局関係の事務につて

の労働事務次官名通称。

労発 労政局長名通称。

労収 労政局長が疑義に応じて発する通称。

基発 労働基準局長名通称

基収 労働基準局長が疑義に応じて発する通称。

ら、使用者も、労働者あるいは労働組合も、これまでせっかく定めたよい労働条件を労働基準法の基準がそうになっているからといって、その線まで低下させてはならないことはいうまでもなく、むしろその線を上廻る労働条件を定めるように努力しなければならない。

注解

労働者も人間らしい生活ができるということは、あたりまえのことである（一憲法二五条）。しかし、国としては、零細経営はつぶれてもかまわないという態度をとることができないから、国として労働条件の基準を定める場合には、その基準は、おのずから、最低とならざるを得ない。かような次第で、労働基準法は、最低基準を定めたのである。だから、労使双方とも、労働基準法の基準を上廻る労働条件をきめるように努力する義務があり、このことを定めたものである。

現実には、この最低基準である労働基準法の内容が最低基準ではなく最高基準のように取り扱われたり、また、その最低基準も、まもられない場合もあったし、また、現実にある。しかし最近の若い労働者は、労働基準法の内容をくわしく知らなくても、断片的には知っているか

ら、使用者が労働基準法をまもらないと、ゴタゴタが絶えず、また、使用者は、よい人を得ることができないので、使用者は、ようやく、労働基準法をまもりはじめてきた。将来は、労働基準法の最低基準をまもるだけでなく、その基準を上廻る労働条件をきめるようになるだろう。大経営においては、もうすでにそのことを実現しているところが少なくない。

二条（労働条件は労使対等で決定しなければならない）① 労働条件は、労働者と使用者が、対等の立場できめるべきものである。

② 労働者および使用者は、労働協約、就業規則および労働契約をまもり、誠実にそれぞれの義務を果たさなければならない。

注解

労働力の売主である労働者とその買主である使用者が労働力の売買にあたって対等な立場できめるべきことは、当然である。また、対等な立場で決定した労働条件を定めた労働協約（一労働組合法一四条一八条）、就業規則（一八九条一九三条、船員法九七条一〇〇条）、労働契約（一三三條一三三條）をまもり、その義務を誠実に果たさなければならぬことも、当然である。ここで、その当然のこ

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。

第二条（労働条件の決定）

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。

とを定めたものである。

ところで、労働条件を労使対等で決定するという原則を実現するためには、労働者は、個々バラバラでは、ダメで、労働組合を作り、ストライキ権を背景として、団体交渉によらなくてはならない。そういう意味で、この原則の背景には、労働三権の保障が必要である。

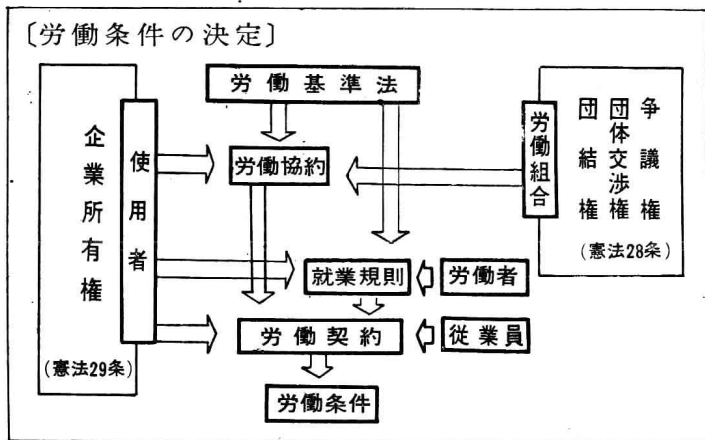
三条〔労働条件の差別取扱い禁止された〕

使用者は、労働者の国籍、信条または社会的身分が違うからといって、仕事、力量など同じである場合には、その労働者の賃金、労働時間、その他の労働条件について、不利益な取扱いをしてはならない。

注解

日本では、昔から、「彼は朝鮮人だから」「彼は思想が赤だから」「彼は水平社だから」といって、虐待されていた。しかし賃金、労働時間は、労働力に対する評価であって、それとこれとは違う。かようにして、日本国憲法一四条の法の下での平等の規定の内容の一部を具体化したものがこれである。

いちばん問題となったのは、いわゆるレッド・パージであった。右の信条については、宗教的信条だけでなく政治的信条を含むと解すること



(均等待遇)

第三条 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。

は、裁判例としても、行政解釈（労働省の見解）としても、学説としても、圧倒的通説である。そこで、その労働条件は解雇を含むかどうかである。民事事件の解釈として、解雇は、右の労働条件に該当するから、信条を理由とする解雇は無効であるとする裁判例も、思ったよりも、多く出ている。しかし刑事事件として、そのような解釈をとったものは、皆無にひとしい。労働基準局は、解雇そのものを労働条件とは認めないが、信条を理由として、解雇について差別しないということを労働条件として定めていた場合には、信条を理由とする解雇はこの条文に違反するとしている（昭和二三・六・一六基収一三六五）。

四条（女子を理由とする賃金の差別的取扱い禁止）使用者は、仕事、力量などが同じである場合には、その労働者が女であるからといって賃金について、男と比べて不利益な取扱いをしてはならない。

注解

姦通罪や妻の無能力制度が示すように、日本の女は、女なるがゆえに、差別的な取扱いを受けていた。労使関係においても、女は、男と同じ仕事をして、安い賃金で

使われた。しかし賃金は、労働力に対する評価であって、女であるということとは関係ないはずである。だから、日本国憲法一四条の法の下の平等の規定を背景に、同じ仕事、力量の男女に対して賃金の差別的取扱いを禁止した。しかし女に対して仕事に差をつけ、その仕事によって賃金に差をつけることは、かまわない。実際には、そのために、女の賃金が安くなっている。「同じ仕事に対しては同じ賃金を与えよ」という以前に、「同じ能力に対しては同じ仕事を与えよ」という原則が確立される必要がある。

五条（強制労働は禁止された）使用者は、暴行、脅迫、監禁その他精神または身体を不当に拘束する手段によつて、労働者の意思に反して労働を強制してはならない。

注解

使用者が暴力をふるうことを前提とするようなこんな規定が作られたことは、日本の使用者にとって、恥である。しかし実際には、暴行を加えなくても、反抗すればいかなる制裁を加えるかもしれないような氣勢を示して坑夫に対して一日一四時間も出炭の労働をさせたこと（旭川地裁・昭和二八・三・一二）や、所持品を取り上げ、その後数日間、女が髪

（男女同一賃金の原則）
第四条 使用者は、労働者が女子であることを理由として、賃金について、男子と差別的取扱をしてはならない。

（強制労働の禁止）
第五条 使用者は、暴行、脅迫、監禁その他精神又は身体を不当に拘束する手段によつて、労働者の意思に反して労働を強制してはならない。

結や便所に行くときも女中を付き添わせ、その女を看視し、また夜間就寝するときには、外出着、シュミーズなどを取り上げて逃亡を防止し、一週間にわたって、客席に出て客の相手をさせた（↓東京高裁・昭和二五・一・二八）というような実例がある。これらはいずれも、精神または身体を自由を不当に拘束する手段によって、労働者の意思に反して労働を強制したことにあたるとされている。

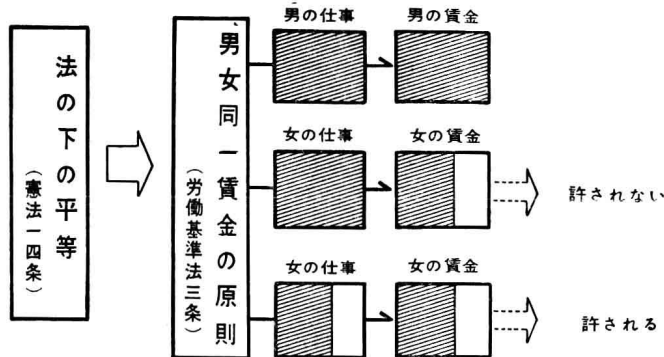
六条 〔就職の世話にあたってピンハネは禁止された〕 だれでも、法律にもとづいて許される場合のほかは、反覆継続して、人に就職の世話をして利益を得てはならない。

注解

他人の就職を食い物にしてピンハネをするボスに対して眼を光らせたものである（↓職業安定法四四条・四五条）。

もともと、職業の斡旋、求職は、ピンハネ、労働力の不当評価、労働力の需給のアンバランスなどの防止という見地から、国家機関―公共職業安定所―が行なうのが原則であるが、職業安定法は、労働大臣の許可を受けた職業紹介所や労働組合が行なうことを認めており（↓職業安定法三二条・三三条・三三条の二・四四条・

〔男女同一賃金の原則〕



（中間搾取の排除）
第六条 何人も、法律に基いて許される場合の外、業として他人の就業に介入して利益を得てはならない。

四五条)、また、使用者が自力で求人する場合に、文書による募集、直接募集、委託募集について、ピンハネをはじめ、いろいろの取締りを規定している(一職業安定法三五条、四二条)。

労働基準法のピンハネ禁止の規定は、職業安定法のそれとウラ、ハラをなすものである。

七条(公民権・公の職務は、勤務時間中에서도行使できる)使用者は、労働者が勤務時間中に、選挙権その他公民としての権利を行使し、または公の職務を執行するために必要な時間を請求した場合にそれを拒んではならない。ただし公民としての権利を行使し、または公の職務の執行に妨げがないかぎり、請求された時刻を変更することができる。

注解

選挙権などの公民としての権利を行使したり、また、議員などの公の職務を行なうためには、労働時間中でなければならぬような場合があるので、労働者の請求があれば、使用者は労働時間中といえども、その必要な時間を与えなければならないこととした。しかし使用者側の業務の都合も考慮して、労働者がその権利を行使したり、また、この職務を行なうに妨げがないかぎり、請求された時刻を変

[職業安定法とは何か]

職業選択の自由 (憲法二二条)

中間搾取の排除 (労基法六条)

職業安定法

- ① 職業紹介
- ② 職業指導
- ③ 職業補導
- ④ 直接募集

原則
例外

- 職業安定所が独占する
- 民間人がやるときは労働大臣の許可が必要
- 学校がやるときは労働大臣に届ける
- 職業安定所が適当な職業を選んでやる
- 職業安定所が適当な知識・技術を授ける
- 新聞広告などにも制限がある

(公民権行使の保障) 第七条

使用者は、労働者が労働時間中に、選挙権その他公民としての権利を行使し、又は公の職務を執行するために必要な時間を請求した場合においては、拒んではならない。但し、権利の行使又は公の職務の執行に妨げがない限り、請求された時刻を変更することができる。

更しても、使用者を処罰しないこととしたし、また、この時間中の賃金については、労使間のとりきめに任せた。

ところで、公民としての権利とは、労働基準局によると、公民として公務に参加する権利を指し、選挙権、被選挙権を含むが、訴権、つまり民事裁判をおこす権利を含まないとし、公の職務とは、法令に根拠を有する公の職務を指し、衆議員議員その他の議員、労働委員会の委員、陪審員、民事訴訟法二七一条による証人、檢察審査員などの職務はこれにあたる。

八条（労働基準法は全事業に適用される）労働基準法は次に掲げる分類にしたがって、一人でも労働者を使用する全事業所、事務所に適用される。ただし、同居の親族のみを使用する事業所や事務所には適用されないし、家事使用人にも適用されない。

- 一 物の製造、加工、修理、解体などの工場関係の事業（電気・ガスなどのエネルギーの発生、供給事業や水道事業も含む）や包装、装飾、仕立てなどの軽工業関係の事業いっさい。

二 鉱業、石切業などの鉱山、土石採取関係

の事業いっさい。

- 三 工作物の建設、改造、解体などの土木、建築関係の事業いっさい。

- 四 道路、鉄道、船舶、航空機などによる旅客や貨物の運送事業いっさい。

- 五 波止場、停車場、倉庫などの貨物取扱関係の事業いっさい。

- 六 土地の耕作、植物の栽培、伐採などの農林関係の事業いっさい。

- 七 動物の飼育、水産物の採取、養殖などの水産、畜産関係の事業いっさい。

- 八 物品の販売、保管、賃貸などの商店関係の事業いっさいおよび理髪業。

- 九 金融、保険などの金融関係の事業いっさいおよび周旋、案内、広告などの事業。

- 一〇 映画の製作、映写、演劇その他興行関係の事業いっさい。

- 一一 郵便、電信、電話、放送などの事業いっさい。

- 一二 教育、研究、調査などの事業いっさい。

- 一三 病人、虚弱者の治療、看護などの保健衛生に関する事業いっさい。

- 一四 旅館、料理飲食店、娛樂場などの接客

（適用事業の範囲）

第八条 この法律は、左の各号の一に該当する事業又は事務所について適用する。但し、同居の親族のみを使用する事業若しくは事務所又は家事使用人については適用しない。

- 一 物の製造、改造、加工、修理、淨洗、選別、包装、装飾、仕上、販売のためにする仕立、破壊若しくは解体又は材料の変造の事業（電気、ガス又は各種動力の発生、変更若しくは伝導の事業及び水道の事業を含む）。

- 二 鉱業、石切業その他土石又は鉱物採取の事業。

- 三 土木、建築その他工作物の建設、改造、保存、修理、変更、破壊、解体又はその準備の事業。

- 四 道路、鉄道、軌道、索道、船舶又は航空機による旅客又は貨物の運送の事業。

関係の事業いっさい。

一五 清掃、と殺などの事業いっさい。

一六 一号から一五号までの各号に該当しない官公署の事業。

一七 その他命令で定める事業。

注解

労働基準法のいちばん大きな特色は、労働基準法が一人の使用者をとも使用する全事業・全事務所に適用されることである。

労働基準法八条は、全事業に適用するという立場から、各事業を列挙した後、最後に、その他命令で定める事業または事務所と定め、命令によって、その他すべての事業または事務所をもうらしている。すなわち、労働基準法施行規則の一条では、次のようにきめている。

(1) 獣医師および弁護士・弁理士・公認会計士・税務代理士・公証人・執行吏・司法書士・行政書士・土地家屋調査士・測量士その他これに準ずるものの事業

(2) 派出婦会・速記士会・筆耕者会その他派出の事業

(3) 労働基準法八条一号から一五号の事業に該当しない法人または団体の事業または事務所

だから洋服屋さんも、魚屋さんも、一人でも労働者を使用する場合には、労働基準法をまもらないと、罰せられることになる。

しかし、労働基準法は、唯一の例外として、「同居の親族のみを使用する事業」と家事使用人に対しては、適用しない。同居の親族とは、同居の六親等内の血統、配偶者、三親等内の姻族をいう（民法七二五条）。しかし一人でも、同居の親族以外の労働者を使用していると、適用される。家事使用人か否かは、家事のためであるか否かの使用の目的で、きめるほかはない。

労働基準法は、「同居の親族のみを使用する事業」と家事使用人を除き、全事業に適用される。しかし事業によって、労働の態様が異なるので、労働基準法は、その労働の態様にしたがって、事業を一七に分類し、その適用を異にした。たとえば国鉄病院は、労働基準法八条四号の運送の事業か、一三号の保健衛生の事業かによって、その適用が非常に違う。それが前者に該当するなら、看護婦を午後一〇時以降使用すると処罰されるが、後者に該当するなら、処罰されない（一六二条）。

もともと、国鉄は、労働基準法八条四号の運

五 船きょ、船舶、岩壁、波止場、停車場又は倉庫における貨物の取扱の事業

六 土地の耕作若しくは開墾又は植物の栽植、栽培、採取若しくは伐採の事業その他農林の事業

七 動物の飼育又は水産動植物の採捕若しくは養殖の事業その他の畜産、養蚕又は水産の事業

八 物品の販売、配給、保管若しくは賃貸又は理容の事業

九 金融、保険、媒介、周旋、集金、案内又は広告の事業

一〇 映画の製作又は映写、演劇その他興行の事業

一一 郵便、電信又は電話の事業

一二 教育、研究又は調査の事業

一三 病者又は虚弱者の治療、看護その他保健衛生の事業

一四 旅館、料理店、飲食店、接客業又は娯楽