

労使のための  
やさしい労働法



産業労働部

文中の参照条文では、次の略称を使用しています。

労働基準法	「労働基準法」
労働組合法	「労働組合法」
労働関係調整法	「労働調整法」
労働安全衛生法	「労働安全衛生法」
最低賃金法	「最低賃金法」
雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律 (男女雇用機会均等法)	「均等法」
育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律	「育児・介護休業法」
短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律	「パートタイム労働法」
労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律(労働者派遣法)	「派遣法」
高年齢者等の雇用の安定等に関する法律	「高年齢者雇用安定法」
公益通報者保護法	「保護法」

# はじめに

経済の国際化、産業のグローバル化をはじめ、少子・高齢化の進展、技術革新の進展、就業形態の多様化などわが国の社会・経済は大きく変化しています。

こうした変化に伴い、労働者の保護や仕事と生活のバランスのとれた働き方等の観点から、労働法関係において、労働基準法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働者派遣法等諸法令の整備がなされてきています。

このような状況の中で、労使を取り巻く労働環境も多様化、複雑化しており、良好な労使関係の実現を図ることはますます重要となってきました。

そこで、この小冊子では、労働法関係の基本的知識についてテーマ別にまとめました。

もとより十分なものとはいえませんが、労働問題を自主的に解決するためのガイドブックとしてご活用いただければ幸いです。

平成18年6月

愛知県産業労働部労政担当局

# 目 次

労働法とは	1
労使関係とは	2
<b>〔個別的労使関係〕</b>	
採用時には労働条件を明らかに	5
就業規則の作成・届出は	8
賃金について	10
労働時間・休憩・休日の原則は	15
労働時間の適正な把握	18
賃金不払残業の解消	19
変形労働時間制とは	20
裁量労働制とは	24
時間外・休日・深夜労働の取扱いは	28
年次有給休暇の取扱いは	31
年少者の保護は	33
女性労働者の雇用は	34
育児休業・介護休業とは	39
パートタイマーや臨時・日雇労働者の権利は	46
派遣労働者の権利は	49
解雇と退職	58
高年齢者の雇用の安定は	61
労働者の安全と健康を守るには	63
労働者と事業主の間における労使紛争を解決するためには	66
<b>〔集团的労使関係〕</b>	
労働組合を結成するには	71
団体交渉の方法は	73
労働協約を結ぶには	74
争議行為について	76
不当労働行為とは	79

# 労働法とは

私たち国民は、「健康で文化的な最低限度の生活を営む権利」を憲法で保障されており、これを実現するため労働者に対して、勤労の権利と、団結する権利、団体交渉その他の団体行動をする権利（いわゆる労働三権）を保障し、また、賃金、就業時間、休息、その他の労働条件に関する基準を法律で定めることとしています。（憲法第27条・28条）

そして、この憲法の理念を具体化するために制定された法律が「労働法」です。

しかし、「労働法」には民法や商法のように統一的な法典があるわけではありません。労働組合法、労働関係調整法、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、職業安定法などの労働関係法を総称して「労働法」と呼んでいるもので、内容的には、次のように大別できます。

まず、労働条件の基準に関する法は、文字どおり労働条件について最低基準を定め、その基準に達しない労働条件を無効とするとともに、違

反した使用者には罰則を科することなど、労働者の保護が規定されています。

雇用の確保・安全のための法は、労働力需給のバランスを図り、労働力不足の解消や失業の予防のための施策などを規定しています。

労働保険に関する法は、労働者が病気をしたり失業した場合の生活を保障するための諸制度について規定しています。

労働者福祉のための法は、労働者福祉全般について、国や使用者が行うべき事項について規定しています。

集団的労使関係に関する法は、労働者に労働三権を具体的に保障するとともに、労使間に紛争が発生した場合の解決方法などについて規定しています。

# 労使関係とは

## 個別的労使関係と 集団的労使関係

労使関係とは、申すまでもなく労働者と使用者との関係であり、この関係は、「個別的労使関係」と「集団的労使関係」の二つにまとめることができます。

個別的労使関係とは、個々の労働者と使用者との間の、労働契約の締結、展開、終了をめぐる関係をいい、集団的労使関係とは、労働組合の結成、組織、運営及び労働組合と使用者との団体交渉を中心とした関係をいいます。

## 労使関係をよくするために

中小企業の場合は、とくに労使の間の個人的なつながりが密接で、従業員と使用者との人間関係が、その企業の労使関係に及ぼす影響が強くなっています。使用者の従業員に対する人間的理解の欠如が原因となって、労使関係が悪化した多くの例が

あります。人間関係に十分な心づかいをして、従業員との信頼関係を築き上げていくことが、労使関係をよくするためには是非とも必要です。

だからといって、使用者が人間関係だけに気をつけていさえすれば労使関係がよくなるものではありません。例えば、従業員の賃金が普通の相場に比べて低かったり、労働時間が他企業に比べて長かったりすれば、いくら個々の従業員との間の人間関係をよくするための方法を取り入れても、労使関係の効果があがるものではありません。使用者が労働組合若しくは社員会などの従業員の団体を対等な話し合いの相手方として認めて、これらの団体と誠実な態度をもって、受け答えすることが、よい労使関係を保っていくための基本となるものです。

# 個別的勞使關係





# 採用時には労働条件を明らかに

## 労働契約とは

労働者が就業する場合には、賃金、労働時間その他の労働条件について使用者と契約を結びますが、この契約のことを労働契約といいます。

労働契約の内容は、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す。（労基法第2条1項）

労働契約は、労働者と使用者との間で、自由に決められますが、経済的に弱い立場にある労働者が結果的に不利益な労働条件となる可能性が考えられるため、労働基準法で、労働条件の最低基準が定められ、この基準に達しない労働契約は、その部分が無効となり、無効となった部分は労働基準法で定めた基準によることとなっています。（労基法第13条）

また、就業規則や労働協約に定めてある基準を下回った場合もその部分は無効となり、無効となった部分は就業規則や労働協約の定める基準が適用されます。（労基法第93条、労組法第16条）

## 労働契約の期間

労働契約の締結に当たって、その期間を定める場合には、原則として3年を超えることはできません。これは、契約期間があまり長いと、労働者がその意志に反して働くことを強制されるおそれがあるからです。しかし、次の から の労働契約は3年を超える期間について締結できます。

一定の事業の完了に必要な期間を定める労働契約……その期間

専門的な知識、技術又は経験が高度のものとして、厚生労働大臣が定める基準に該当する専門的知識等を有する労働者との間に締結される労働契約……上限5年

満60歳以上の労働者との間に締結される労働契約……上限5年

なお、暫定措置として、期間の定めのある労働契約（ に定めるものを除き、その期間が1年を超えるものに限る。）を締結した労働者（ 、 に該当する労働者を除く。）は、

労働契約の期間の初日から1年を経過した日以後においては、使用者に申し出ることにより、いつでも退職することができます。(平成16年1月1日の改正労基法の施行後3年を経過した後の必要な措置が講じられるまでの期間に限ります。)

## 労働条件の明示

使用者は労働者と労働契約を結ぶ際には、賃金、労働時間などの労働条件を労働者に明示しなければなりません。(労基法第15条1項)

これは、労働者が予期に反して低い労働条件で労働を強いられることのないようにするためや就職後のトラブルを防ぐためのものです。

明示しなければならない事項は次のとおりです。(労基法施行規則第5条)

労働契約の期間に関する事項

就業の場所及び従事すべき業務に関する事項

始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに交替制勤務をさせる場合における就業時転換

に関する事項

賃金(退職手当及び臨時に支払われる賃金等を除く。)の決定、計算及び支払方法、締切り及び支払時期並びに昇給に関する事項

退職に関する事項(解雇の事由を含む。)

また、上記以外にも、有期労働契約の締結の場合は、「更新の有無」また、その契約を更新する場合がある旨を明示したときは、その契約を更新する場合、又は、しない場合の「判断基準」、退職手当や賞与に関する規定、安全衛生に関する規定、表彰や制裁、休職に関する規定などがある場合には、明示しなければなりません。

なお、明示の方法としては、～ の事項(昇給に関する事項を除く。)は必ず書面を交付する方法で行わなければなりません。その他の事項については、口頭によることでもよいが、後日のトラブルを未然に防止するためには、書面を交付する方法で行うことが望まれます。

もし、労働条件が明示された内容と相違している場合には、労働者は即時に労働契約を解除することがで

きます。また、労働者が契約解除の日から14日以内に帰郷する場合には、使用者は、必要な旅費を負担しなければなりません。(労基法第15条2項、3項)

## 禁 止 事 項

使用者は労働契約を結ぶに当たり、次の事項を条件としてはいけません。

### 賠償予定の禁止

使用者は、労働契約の不履行について違約金を定めたり、損害賠償額を予定する契約をしてはいけません。(労基法第16条)

### 前借金相殺の禁止

使用者は、前借金その他労働することを条件とする前貸の債権と賃金を相殺することはできません。(労基法第17条)

### 強制貯金の禁止

使用者は、強制的に貯金をさせるような契約をすることはできません。(労基法第18条1項)

### 黄犬契約の禁止

使用者は、労働者と労働契約を締結する場合に、労働組合に加入しないことや労働組合を脱退することを雇用の条件としてはいけません。(労組法第7条1項)

# 就業規則の作成・届出は

## 就業規則とは

就業規則とは、労働者が従業員としての身分を取得してから喪失するまでの間における労働条件、服務規律等の事項を書面により明確に定めるもので、労働者に対して包括的、一律的に適用されるものです。

就業規則は、常時10人以上の労働者を使用する使用者は、必ず作成し、所轄の労働基準監督署長に届け出なければなりません。(労基法第89条)

なお、就業規則は、法令又は当該事業場に適用される労働協約に反してはならないものとしています。(労基法第92条1項)

## 就業規則の内容

就業規則の内容には、絶対的に記載しなければならない事項(絶対的必要記載事項)と、定めがあれば記載しなければならない事項(相対的必要記載事項)が義務づけられています。(労基法第89条)

絶対的必要記載事項とは、

始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇、交替制の場合の就業時転換に関する事項

賃金(臨時の賃金等を除く。)の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切及び支払の時期、昇給に関する事項

退職に関する事項(解雇の事由を含む。)

相対的必要記載事項とは、退職手当、賞与、安全衛生、職業訓練、災害補償、表彰、制裁などの事項です。

なお、退職手当の定めをする場合にあっては、適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法、支払いの時期について規定することが必要です。

## 就業規則の作成（変更）手続き

就業規則を作成又は変更するには、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合にはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合には労働者の過半数を代表する者の意見を聴かなければなりません。また、所轄労働基準監督署長への届け出にはその意見書を添付しなければなりません。（労基法第90条1項、2項）

## 就業規則等の周知義務

使用者は、就業規則を常に各作業場の見やすい場所に掲示し、又は備え付けること、書面にして労働者に交付すること、磁気ディスク等に記録し、かつ、各作業場に端末機器を設置することなどの方法によって、労働者に周知しなければなりません。（労基法第106条1項）

また、労働基準法に基づく労使協定及び労使委員会の決議についても同様です。

## パートタイマーについての就業規則

通常、パートタイマー（1週間の所定労働時間が、同一の事業所に雇用される通常の労働者に比べ短い者・パートタイム労働法第2条）は雇用期間、労働時間、賃金等の点で一般労働者と取扱いが異なっています。このような場合にパートタイマーに一般労働者の就業規則が全面的に適用されれば、様々な問題が起きてきます。

そこで、一般労働者と取扱いが異なる部分については、就業規則中にパートタイマーに関する特別規定を制定するか、或いは一般労働者とは別にパートタイマーの就業規則を作成する必要があります。

なお、パートタイマーの就業規則を作成し、又は変更しようとするときは、事業主は、パートタイマーの過半数を代表すると認められる者の意見を聴くように努めなければなりません。（パートタイム労働法第7条）

# 賃金について

## 賃金とは

労働基準法では、賃金、給料、手当、賞与、その他名称を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものを賃金といます。(労基法第11条)

## 賃金支払の5原則

賃金の支払方法について、5つの原則を定め、労働の対価が確実に労働者本人の手に渡るように保障しています。(労基法第24条1項、2項)

### 通貨払いの原則

賃金は通貨で支払わなければなりません。

例外：法令に別段の定めがある場合、労働協約に定めがある場合(通勤定期券、住宅供与などの利益。)

### 直接払いの原則

賃金は直接労働者に支払わなければなりません。

### 全額払いの原則

賃金は全額を支払わなければなりません。

ただし、税金、社会保険料等法令で定められたものや労使間の書面による協定がある場合は(組合費など)賃金の一部を控除して支払うことができます。

### 毎月払いの原則

賃金は少なくとも毎月1回以上の回数で支払わなければなりません。

### 一定期日払いの原則

賃金は期日を定めて支払わなければなりません。

ただし、臨時に支払われる賃金、賞与などは例外です。

## 賃金の口座振り込み

賃金の銀行等の口座振り込みによる支払については、事前に労働者の個別の同意があることを条件として、当該労働者が指定する銀行等の当該労働者の口座への振り込みによること

ができることとなっています。(労基法施行規則第7条の2第1項)

## 賃金の非常時払い

使用者は、労働者が出産、疾病、災害など非常の場合に現金が必要になったとき、支払期日前でも、請求があった場合は、既に労働した分の賃金を支払わなければなりません。(労基法第25条)

## 休業手当の支払

使用者の責任による休業の場合は、その期間中、労働者に平均賃金の60%以上の手当を支払わなければなりません。(労基法第26条)

## 最低賃金制度とは

最低賃金制度とは、事業や就業の種類又は地域に応じて、賃金の最低額を定め、それより低い賃金で労働者を雇用することはできないという制度です。したがって、使用者は労働者に対して該当する最低賃金額以上の賃金を支払わなければなりません。

もし、労働契約で最低賃金額に達しない賃金を定めても、その部分は無効となり、最低賃金と同様の定めをしたものとみなされます。(最賃法第5条1項、2項)

## 最低賃金の種類

最低賃金には、地域別最低賃金と産業別最低賃金があります。これは、労働者の生計費、類似労働者の賃金、企業の支払能力などを考慮して、都道府県ごとに決定されています。

地域別最低賃金とは、産業の別なく各都道府県内のすべての労働者に適用される最低賃金をいいます。

産業別最低賃金とは、特定の産業で働く労働者に適用される最低賃金のことです。地域別最低賃金を下回ることはありません。

## 最低賃金の適用労働者

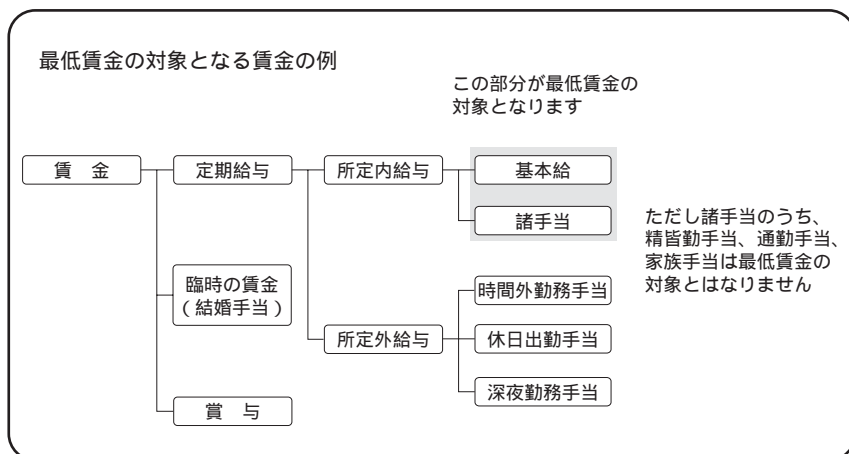
最低賃金は、パートタイム労働者や臨時労働者などを含めたすべての労働者に適用されます。ただし、精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者などで、都道府県労働

局長の許可を受けた場合は、個別に適用除外することが認められます。

(最賃法第8条)

## 最低賃金の対象賃金

最低賃金には、時間外労働に対する賃金や精皆勤手当、通勤手当、家族手当、賞与などは、算入されません。(最賃法第5条3項)



## 実際の賃金と最低賃金との比較

地域別最低賃金、産業別最低賃金ともに時間額の賃金が表示されています。

実際の賃金が最低賃金額以上となっているかどうかを調べるには、最低賃金の対象となる賃金額と適用する最低賃金額を次の方法で比較します。

なお、地域別最低賃金と産業別最低賃金が同時に適用される者については、高い方の最低賃金が適用されます。



あなたの給料の支払われ方が、

時間給の場合

時間給 最低賃金（時間額）

日給の場合

日給 ÷ 1 日の所定労働時間 最低賃金（時間額）

、 以外（週給・月給等）の場合

賃金額を時間当たりの金額に換算し、最低賃金（時間額）と比較します。

（換算方法は次の計算例を参照）

月給制の場合の  
換算方法の例

### 愛知県で働く労働者Aさんは

年間所定労働日数255日

月給115,000円

所定労働時間は毎日8時間

で働いています

最低賃金は、688円（時間額）とします。

1. 月給制の場合、次のような計算式を用いて比較します。

$$\frac{\text{月給額} \times 12 \text{か月}}{\text{年間総所定労働時間}} \quad \text{最低賃金額（時間額）}$$

2. Aさんの場合、1.の計算式に当てはめると、

$$\frac{\text{月給額} 115,000 \text{円} \times 12 \text{か月}}{\text{年間所定労働日数} 255 \text{日} \times 8 \text{時間}} \quad 676 \text{円} < \text{時間額} 688 \text{円}$$

したがって、この場合は、最低賃金法に違反することになります。

# 愛知県の最低賃金

(地域別最低賃金) く効力発生日:平成17年10月1日

最低賃金名	時間額(円)	適用労働者の範囲
愛知県最低賃金	<b>688</b>	愛知県内で働くすべての労働者

(産業別最低賃金) く効力発生日:平成17年12月16日(印は平成16年12月16日)

最低賃金名	時間額(円)	適用上の注意
染色整理業 (糸染色業を除く。)	<b>722</b>	左の各産業(平成14年10月1日適用の総務省日本標準産業分類の定義による)に属する事業場で働く労働者に適用されます。 ただし、次に掲げる適用除外労働者については、産業別最低賃金の適用が除外され、上記の「愛知県最低賃金」が適用されます。
製鉄業・製鋼・製鋼圧延業、鋼材製造業 (表面処理鋼材を除く。)	<b>813</b>	適用除外労働者
一般機械器具製造業 (建設用ショベルトラック製造業を除く。)	<b>800</b>	1 18歳未満又は65歳以上の者 2 雇入れ後3か月(染色整理業にあつては6か月)未満の者であつて技能習得中のもの 3 清掃、片付け、賄い又は湯沸かしの業務に主として従事する者 4 次の産業別最低賃金における特有の軽易業務従事者
電気機械器具、情報通信機械器具、電子部品・デバイス製造業 (医療用計測器製造業(心電計製造業を除く。)を除く。)	<b>763</b>	染色整理業 手作業によるラベルはり、荷造カード付け、包装、袋詰め、反物の汚れ落とし、起毛機の掃除、染色・精練のための原材料の取揃え、修整(主として手バサミ、ピンセット又は修整ペンをを用いて行う糸入れ、インキング、吊り直し、キズ直し、ネップ取り、パー取り又はボツ出し)又は軽易な運搬の業務に主として従事する者
輸送用機械器具製造業 (自転車・同部分品製造業及び船舶製造・修理業、船用機関製造業を除く。建設用ショベルトラック製造業を含む。)	<b>807</b>	製鉄業・製鋼・製鋼圧延業、鋼材製造業 軽易な運搬の業務に主として従事する者
計量器・測定器・分析機器・試験機、光学機械器具・レンズ、時計・同部分品製造業	<b>755</b>	電気機械器具、情報通信機械器具、電子部品・デバイス製造業 部分品の組立て又は加工の業務のうち、手作業により又は手工具若しくは小型手持動力機を用いて行う巻線、組線、かしめ、取付け、はんだ付け、選別、検査又は包装の業務と主として従事する者
各種商品小売業 (衣・食・住にわたる商品を一括して、一事業場で小売する事業場が該当します。飲食料品の小売を中心とするコンビニエンスストアは該当しません。)	<b>753</b>	輸送用機械器具製造業 手作業により又は手工具若しくは小型手持動力機を用いて行うバリ取り、穴あけ、検数、選別又は塗装の業務に主として従事する者
自動車(新車)自動車部分品・附属品小売業	<b>787</b>	

## (留意事項)

- 最低賃金は、事業場で働く常用・臨時・パート・アルバイトなどすべての労働者に適用され、事業主は雇用する労働者に対して最低賃金額以上の賃金を支払わなければなりません。
- 賃金が時間給以外(月給、日給等)で定められている場合は、賃金を時間当たりの金額に換算して最低賃金と比較します。
- 最低賃金の対象になる賃金には、次の賃金は算入されません。  
臨時に支払われる賃金(結婚手当等) 1か月を超える期間ごとに支払われる賃金(賞与等) 時間外労働・休日労働に対する賃金 深夜労働に対する割増賃金 精進手当、通勤手当及び家族手当
- 精神や身体の障害により著しく労働能力の低い者等には、愛知労働局長の許可を条件とする最低賃金の適用除外制度があります。

# 労働時間・休憩・休日の原則は

## 労働時間の原則

労働時間は賃金と並んで最も重要な労働条件です。

労働時間とは、労働者が使用者の指揮監督下に入って労務を提供する時間です。

労働基準法では、労働時間について、

- ・ 休憩時間を除き、1週について40時間まで（労基法第32条1項）  
ただし、事業所規模10人未満の一部業種は1週44時間まで
- ・ 休憩時間を除き、1日について8時間まで（労基法第32条2項）と定めています。

## 休憩時間の原則

休憩時間とは、労働時間の途中で、労働者が権利として労働から離れることを保障されている時間をいいます。

使用者は、労働時間が6時間を超えるときは、最低45分、8時間を超えるときは、最低1時間の休憩時間を労働時間の途中に与えなければなりません。また、休憩時間は一斉に与え、自由に利用させなければなりません。（労基法第34条）ただし、労使協定により交替で与えることもできます。

## 週当たりの労働時間

	区 分	週法定労働時間
1	下記2以外の事業場	1週40時間
2	常時10人未満の労働者を使用する 商業・映画演劇業（映画の製作を除く）・ 保健衛生業・接客娯楽業	1週44時間

## 休日の原則

休日とは、労働契約において労働義務のない日をいいます。

使用者は、労働者に対して、毎週少なくとも1回の休日を与えなければなりません。(労基法第35条1項)

ただし、4週間を通じて4日以上  
の休日を与える場合は、毎週1回でなくてもよいことになっています。  
(労基法第35条2項)

休日は休憩と異なり、法律上は一斉に与える必要はなく、また、特定の日(例えば日曜日)に与える必要もありませんが、労働者保護の観点から、休日を特定することが望ましいでしょう。

休日の振替えとは、あらかじめ休日と定められた日を労働日とし、その代わりに他の労働日を休日とすることをいい、次の要件を備えていることが必要です。

就業規則等において休日を振り替えることができる旨の規定を設けること。

休日を振り替える前にあらかじめ振り替えるべき日を特定して振り替えること。

4週4日の休日が確保されるものであること。

なお、休日に労働した後にその代償としてその後の特定の日の労働日に労働義務を免除する代休の場合は休日の振替えにはあたりません。

つまり、現に行われた休日労働が代休を与えることによって休日労働でなくなることにはなりません。したがって、法定休日に労働した日については、休日労働に関する割増賃金が必要となります。

## 振替休日と代休の相違点

項 目	振 替 休 日	代 休
どんな場合に行われるのか	36協定が締結されていない場合などに休日労働をさせる必要が生じたとき。	休日労働や長時間労働をさせた場合に、その代償として他の労働日を休日とするとき。
行われる場合の要件	就業規則に振替休日を規定 4週4日の休日を確保したうえで、 振替休日を特定 遅くとも前日までに本人に予告	特になし
振替後の休日又は代休の指定	あらかじめ使用者が指定	使用者が指定もしくは労働者の申請によって与える場合がある。
賃 金	振替休日が同一週内の場合、休日出勤日に通常の賃金を支払えばよく、振替休日に賃金を支払う必要はない。	休日出勤日に割増賃金の支払いが必要。代休日に賃金を支払うかどうかは就業規則などの規定による。

\* 振替休日が週をまたいだ場合、週の法定労働時間を越えて労働させた時間については、時間外労働に係る割増賃金の支払いが必要となります。

### 特定労働者の適用除外

事業の種類、労働者の地位、労務の態様によって、労働基準法上の労働時間、休憩時間、休日の規定が適用されない場合があり、その労働者は次のとおりです。(労基法第41条)

農業、畜産、水産等の事業に従事する者

監督、管理の地位にある者

機密の事務を取り扱う者

監視又は断続的労働に従事する者で、労働基準監督署長の許可を受けた者

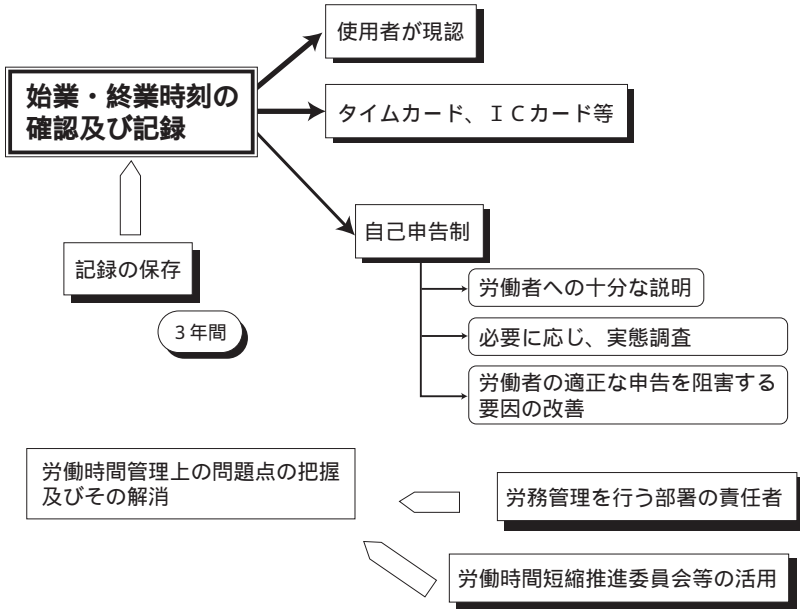
# 労働時間の適正な把握

## 使用者の講ずべき措置

使用者は、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し記録するなど、労働時間を適切に管理する責務

を有しています。

また、自己申告制の場合にも、使用者は労働者への十分な説明や、実態調査等の措置を講ずる必要があります。



# 賃金不払残業の解消

## 賃金不払残業とは

賃金不払残業とは、残業代（割増賃金）が支払われていない、いわゆるサービス残業のことであり、労働基準法に違反するものです。

## 労使が取り組むべき事項

「賃金不払残業の解消を図るために講ずべき指針」では、賃金不払残業の解消策として、次のようなものをあげています。

使用者が労働時間の適正な把握に努める。

サービス残業を容認する職場風土を改革する。

適正な労働時間管理を行うためのシステムを整備する。

ア 始業・終業時刻のタイムカード等による客観的な記録

イ 労働時間の管理のための業務体制、業務指示のあり方の見直しの検討

ウ 賃金不払残業の是正という観点を考慮した人事考課の実施  
責任体制の明確化とチェック体制を整備する。

ア 同じ指揮命令系統にない複数の労働時間管理の責任者によるダブルチェックなど厳正に労働時間を把握できる体制の確立

イ 相談窓口の設置

ウ 労働組合における相談窓口の設置、労働組合としての必要な対応

# 変形労働時間制とは

## 変形労働時間制

変形労働時間制とは、業務の繁閑や特殊性に応じて、休日増を図りつつ、労使で所定労働時間の配分等を工夫できる制度です。これには、1か月単位の変形労働時間制、フレックスタイム制、1年単位の変形労働時間制、1週間単位の非定型的変形労働時間制があります。

手続きや要件は以下のとおりです。

### 1か月単位の変形労働時間制

使用者は、労使協定又は就業規則その他これに準ずるものにより、1か月以内の一定の期間を平均し、1週間の労働時間が週法定労働時間（40時間）を超えない定めをした場合には、その定めにより、特定の日において8時間（1日の法定労働時間）を超えて、特定の週において週法定労働時間（1頁参照）を超えて労働させることができます。

この場合、あらかじめ、労使協定

又は就業規則その他これに準ずるものにより、各週、各日の労働時間の長さを特定することが必要です。

（労基法第32条の2）なお、この労使協定は労働基準監督署長に届け出なければなりません。

## フレックスタイム制

フレックスタイム制とは、1か月以内の一定の期間の総労働時間を定めておき、労働者がその範囲内で各日の始業及び終業の時刻を選択して働くことができる制度です。

この制度を採用するためには、就業規則その他これに準ずるものにより始業及び終業の時刻を労働者の決定に委ねることを規定するとともに、労使協定により、対象となる労働者の範囲、清算期間、清算期間中の総労働時間、標準となる1日の労働時間などを協定することが必要です。

（労基法第32条の3）



## 1年単位の変形労働時間制

使用者は、労使協定により、1か月を超え1年以内の一定期間を平均し、1週間当たりの労働時間が40時間を超えない定めをした場合、特定の週又は日に、法定労働時間を超えて労働させることができます。(労基法第32条の4)

対象労働者が対象期間の途中で雇われたり退職することが明らかな場合においては、対象期間中に労働者が実際に働いた期間を平均して、1週当たり40時間を超えた場合は、その超えた時間については割増賃金を支払わなければなりません。(労基法第32条の4の2)

対象期間は1か月を超え1年以内の期間です。労使協定においては、対象労働者の範囲、対象期間・有効期間及び対象期間の労働日、各労働日毎の労働時間を定める必要があります。なお、この対象期間を1か月以上の期間ごとに区分した場合は、2回目以降の区分した期間については、その期間の労働日数・総労働時間を定めれば、全労働日を特定しなくとも1年単位の変形労働時間制を

採用することができますが、次の事項について定めなければなりません。

使用者は、あらかじめ労使協定で定められている最初の期間を除く各期間における労働日数及び総労働時間を定めることとなります。この場合最初の期間を除く、各期間の初日の少なくとも30日前に労使協定の相手方の同意を得て、書面で定めなければなりません。

対象期間における労働日数の限度は280日、対象期間における連続して労働させる日数の限度は6日です。また、1日及び1週間の労働時間の限度は、1日については10時間、1週間については52時間となっています。また、対象期間が3か月を超えるとときは、1週間の労働時間が48時間を超える週が連続する場合の週数は3以内に、対象期間を3か月毎に区分した各期間において48時間を超える週の初日の数は3以内にしなければなりません。

なお、この労使協定は労働基準監督署長に届け出なければなりません。(労基法第32条の4)

## 1 週間単位の非定型的 変形労働時間制

1 週間単位の非定型的変形労働時間制は、日ごとの業務に著しい繁閑の差が生ずることが多く、かつ、これを予測したうえで就業規則その他これに準ずるものにより各日の労働時間を特定することが困難であると認められる一定の事業（常時使用する労働者の数が30人未満の小売業、旅館、料理店及び飲食店）について認められるものです。

この制度を採用するには、労使協定で1週間の労働時間が40時間以下となるように定め、かつ、この時間を超えて労働させた場合には割増賃金を支払う旨を定めることが必要です。

このような労使協定をした場合には特定の日に10時間まで労働させることができますが、使用者は、1週間の各日の労働時間については、その1週間の開始する前に書面により労働者に通知しなければならず、また各日の労働時間を定める際には、労働者の意思を尊重するように努めなければなりません。

なお、この労使協定は、労働基準監督署長に届け出なくてはなりません。（労基法第32条の5、施行令第3条、第4条、施行規則第12条の5）

## 特定労働者の適用除外

変形労働時間制の適用に関しては、次のような除外規定が設けられています。（労基法第60条1項、3項、第66条1項）

18歳未満の年少者については、変形労働時間制の規定は適用されないこと。ただし、満15歳に達した日以後の最初の3月31日後から満18歳に達するまでにある者は、1週間について48時間、1日について8時間を超えない範囲内に限り、1か月単位又は1年単位の変形労働時間制によって労働させることができます。

妊産婦については、その請求があった場合には、フレックスタイム制を除き変形労働時間制の規定は適用されないこと。

また、使用者は、育児を行う者、老人等の介護を行う者、職業訓練又は教育を受ける者、その他特別

の配慮を要する者を、1 か月単位・  
1 年単位及び 1 週間単位の変形労働時間制により労働させる場合には、育児等に必要な時間を確保できるよう配慮しなければなりません。

# 裁量労働制とは

## 裁量労働制とは

裁量労働制とは、行う業務の性質上、業務の遂行の手段や時間の配分などについて、使用者が具体的な指示をしない制度です。

専門性の高い業務を行う労働者や、業務運営上の企画・立案などを行う重要なポストにある労働者については、通常の労働者と同じように使用者が始業から終業までの労働時間を管理することが難しく、むしろ具体的な仕事の進め方について労働者の裁量に任せるほうが成果や能率を上げることが期待できると考えられます。

そこで、このような労働者については、労使協定や労使委員会であらかじめ「みなし労働時間」等を決めておき、その時間働いたものとみなすことができます。

この裁量労働制には、「専門業務型裁量労働制」と「企画業務型裁量労働制」の2種類があります。(労基法第38条の3、第38条の4)

## 専門業務型裁量労働制

### (1) 対象業務

情報処理システムの分析又は設計の業務

記事の取材又は編集の業務

デザイナーの業務

プロデューサー又はディレクターの業務

厚生労働大臣の指定する業務  
(コピーライター、システムコンサルタント、インテリアコーディネーター、ゲーム用ソフトウェアの創作、証券アナリスト、金融商品の開発、大学での教授研究の業務、公認会計士、弁護士、建築士(一級・二級・木造)、不動産鑑定士、弁理士、税理士、中小企業診断士)

### (2) 対象労働者

(1)の対象業務に従事する労働者です。

## 専門業務型裁量労働制の導入手順

専門業務型裁量労働制を導入するためには、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合と、ないときは労働者の過半数を代表する者と労使協定を結び、所轄労働基準監督署長に届け出ることが必要です。その労使協定の内容として、定めなければならない事項は次のとおりです。

### 対象業務

1日のみなし労働時間数

対象となる業務遂行の手段や方法、時間配分等に関し労働者に具体的指示をしないこと

労使協定の有効期間（労働協約による場合を除く。3年以内とすることが望ましい。）

対象業務に従事する労働者の労働時間の状況に応じて実施する健康・福祉確保措置

対象業務に従事する労働者からの苦情の処理に関する措置

及び の健康・福祉確保措置、苦情処理措置として講じた労働者ごとの措置の記録を協定の有効期間中及び期間満了後3

年間保存すること

## 企画業務型裁量労働制

企画業務型裁量労働制の対象事業場は「事業運営上の重要な決定が行われる事業場」の本社等に限定されていましたが、平成16年1月からは、支店等でも、「事業運営の重要な決定が行われる事業場」であって、事業計画、営業計画等の対象業務が行われていれば、すべて導入することができることとなりました。

### (1) 対象業務

< 対象業務となり得る例 >

経営企画担当部署

- ・ 経営状態・経営環境について調査、分析を行い、経営に関する計画を策定する業務
  - ・ 現行の社内組織の問題点やその在り方などについて調査、分析を行い、新たな社内組織を編成する業務
- 人事、労務担当部署
- ・ 現行の人事制度の問題点やその在り方などについて調査、分析を行い、新たな人事制度を策定する業務

- ・ 業務の内容やその遂行に必要なとされる能力等について調査、分析を行い、社員の教育、研修計画を策定する業務  
財務・経理担当部署
- ・ 財務状況等について調査、分析を行い、財務に関する計画を策定する業務  
広報担当部署
- ・ 効果的な広報手段等について調査、分析を行い、広報を企画・立案する業務  
営業企画担当部署
- ・ 営業成績や営業活動上の問題等について調査、分析を行い、企業全体の営業方針が取扱う商品ごとの全社的な営業に関する計画を策定する業務  
生産企画担当部署
- ・ 生産効率や原材料等にかかる市場の動向について調査、分析を行い、原材料等の調達計画も含め、全社的な生産計画を策定する業務

<対象業務となり得ない例>

経営に関する会議の庶務等の業務

人事記録の作成・保管、給与

等の計算及び支払い、各種保険の加入及び脱退、採用・研修の実施の業務

金銭の出納・財務諸表・会計帳簿の作成及び保管、租税の申告及び納付、予算・決算にかかる計算の業務

広報誌の原稿の校正等の業務  
個別の営業活動の業務

個別の製造業の作業、物品の買付け等の業務

(2) 対象事業場

本社・本店である事業場

本社・本店以外の場合

- ・ 企業等に係る事業の運営に大きな影響を及ぼす決定が行われる事業場
- ・ 本社・本店の具体的な指示を受けることなく独自に支社・支店等に係る事業の運営に大きな影響を及ぼす事業計画や営業計画の決定を行っている事業場

## 企画業務型裁量労働制の導入手順

企画業務型裁量労働制を導入するためには、当該事業場の労使委員会を設置（使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者で構成され、労働者側委員は任期を定めて指名されていること）し、次の事項を決議（委員の5分の4以上の多数決）しなければなりません。

事業の企画・立案・調査及び分析の業務であって遂行の手段及び方法、時間配分の決定等に関し、使用者が具体的な指示をしないこととする業務（対象業務）

対象労働者の範囲

みなし労働時間：1日あたりの労働時間数

労働者の健康及び福祉確保措置を使用者が講ずること

労働者からの苦情処理に関する措置を講ずること

労働者の同意を得ること及び不同意者に不利益取扱いの禁止

決議の有効期間（3年以内とすることが望ましい。）

に関する労働者ごとの記録を有効期間中及び期間満了後3

年間保存すること

なお、労使委員会の決議は所轄労働基準監督署長に届け出る必要があります。

また、労使委員会の決議が行われた日から起算して6か月以内ごとに1回、労働基準監督署長へ次の事項の定期報告を行う必要があります。

対象労働者の労働時間の状況

対象労働者の健康及び福祉を確保する措置

# 時間外・休日・深夜労働の取扱いは

## 時間外・休日労働とは

時間外労働とは、労基法上、実働1日8時間を超えて、又は週法定労働時間を超えて行う労働のことをいい、休日労働とは、労働義務のない日（休日）に出勤して通常の労働を行うことをいいます。

## 労使間協定（36協定）の締結

使用者は、時間外労働又は休日労働をさせようとするときは、その事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合、このような労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者との書面による協定を結び、これを所轄の労働基準監督署長に届け出なければなりません。（労基法第36条）

この協定を「36協定」といいます。この場合、会社が、支店や工場、営業所などいくつもの事業所にわかれているときは、各事業所ごとに協定を結ばなければなりません。

なお、年少者に対しては、時間外労働の一定の制限があります。

## 深夜労働とは

深夜労働とは、午後10時から午前5時までの労働をいいます。深夜労働をさせる場合は、労使間協定（36協定）は必要ありません。

なお、年少者は、原則として、深夜業は禁止されていますが、若干の例外規定もあります。（労基法第61条1項）

## 割増賃金の支払義務

労働者が、時間外労働、休日労働、深夜労働をした場合は、使用者は通常の賃金の2割5分以上（法定休日労働については3割5分以上）の割増賃金を支払わなければなりません。（労基法第37条、労基法第37条1項の時間外及び休日の割増賃金に係る率の最低限度を定める政令）

なお、時間外労働が深夜に及んだ



場合は5割以上の割増賃金を支払わなければならない。 (法定休日労働については6割以上) (労基法施行規則第20条)

## 時間外労働の延長の 限度に関する基準

労基法第36条は、時間外労働を無制限に認める趣旨ではなく、時間外労働は本来臨時的なものとして必要最小限にとどめるべきものです。したがって、労使がこのことを十分意識した上で時間外労働協定を結ぶことが必要です。

なお、時間外労働や休日労働によって労働時間を延長できる時間には限度があり、告示において対象となる期間に応じて限度時間(限度基準)が定められており、原則としてこの基準内で労使協定を締結することが義務付けられています。(労基法第36条3項)

### 36協定における「特別条項」

時間外労働の延長の限度に関する基準の限度時間には例外があり、限

度時間を越えて労働時間を延長しなければならない「特別の事情」が生じたときに限り、限度時間を超える時間外労働を認めています。(これを36協定における「特別条項付き協定」といいます。)この協定に特別条項の定めをする場合には次の3点を規定する必要があります。

限度時間以内の時間の一定期間についての延長時間を定めること。

限度時間を越えて労働時間を延長しなければならない「特別の事情」を具体的に定めること。

特別条項を適用するにあたっての手続き

なお、「特別の事情」とは、「臨時的なもの」であり、一時的又は突発的に時間外労働が必要になった場合で全体として1年の半分を超えないと見込まれるものであって具体的な理由を挙げず、単に「業務の都合上必要なとき」又は「業務上やむを得ないとき」等はこの「臨時的なもの」には該当しません。

また、労使当事者間でこの特別条項付き協定を締結するときは以下のことを協定することが必要です。

1日を超える一定の期間について延長することができる時間を定めるに当たっては、当該一定期間は1日を超え3か月以内の期間及び1年間としなければならないこと。また、1日を超え3か月以内の期間について限度時間を超える

一定の時間まで労働時間を延長できる回数を定めること。

当該回数については、特定の労働者についての特別条項付き協定の適用が1年のうち半分を超えないものとする。

### 1日を超える一定期間における時間外労働の限度時間

1日を超える一定の期間	時間外労働の限度時間
1週間	15時間(14時間)
2週間	27時間(25時間)
4週間	43時間(40時間)
1か月	45時間(42時間)
2か月	81時間(75時間)
3か月	120時間(110時間)
1年間	360時間(320時間)

\* ( )内は対象期間が3か月を超える1年単位の变形労働時間制により労働する者についての延長時間の限度

# 年次有給休暇の取扱いは

## 年次有給休暇とは

年次有給休暇（年休）とは、労働者の心身の疲労を回復させ、労働力の維持培養を図るため、有給で休める休暇をいいます。

## 休暇の日数

使用者は6か月間継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した労働者に対し、10日の年休を与えなければなりません。そして、その後、継続して勤務している場合には、2年6か月までは1年を超えるごとに1日ずつ、3年6か月目からは2日ずつ加算し、最高20日の年休を与えなければなりません。（労基法第39条1項、2項）

「全労働日」とは、6か月（又は1年ごとに区分した各期間）の総暦日数から所定の休日を除いた日をいいます。ただし、次の各日については、全労働日に含まれません。

使用者の責めに帰すべき事由に

よる休業日

正当な争議行為により労務提供が全くなされなかった日

「出勤した日」とは、現実に出勤した日をいい、早退、遅刻等をした日についても、一部でも勤務した日は出勤した日に含まれます。

また、次の期間は8割以上出勤の算定においては、出勤したものとみなされます。（労基法第39条7項）

業務上の傷病により療養のため休業した期間

育児・介護休業法の規定による育児休業又は介護休業をした期間

産前産後の女性が労基法第65条の規定により休業した期間

年次有給休暇を取得した日

## 年休のとり方

年休は、連続して取ってもよく、1日単位で取ってもかまいません。また、年休を取る目的や理由を述べる必要はありません。ただ、時季を指定すればよいことになっています。（ただし、年休の日数のうち5日を超える部分については、労使協定により年休を与える時季に関する定め

をしたときには、その定めにより計画的に付与されることもあります。）

これに対して使用者は、原則として、労働者の請求する時季に年休を与えなければなりません。請求された時季に与えることが事業の正常な運営を妨げる場合には、他の時季に変更して与えることができます。（労基法第39条4項、5項）

### 年次有給休暇の最低付与日数

勤続年数	6か月	1年 6か月	2年 6か月	3年 6か月	4年 6か月	5年 6か月	6年6か月 以上
年休日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

## 年次有給休暇の賃金

使用者は、年次有給休暇の期間について、通常の賃金又は平均賃金を支払わなければなりません。ただし、当該事業所に労働者の過半数で組織する労働組合があるときは、その労働組合と、ないときは労働者の過半数を代表する者との書面の協定によ

り、健康保険法第3条に定める標準報酬日額に相当する金額を支払う旨を定めた場合はこれによることもできます。（労基法第39条6項）

# 年少者の保護は

## 児童の使用禁止・ 労働時間の制限

満15歳に達した日以後の最初の3月31日が終了するまで、児童を使用することはできません。(労基法第56条1項)

18歳未満の労働者には、時間外労働や休日労働をさせることはできません。(労基法第60条1項)  
ただし、満15歳に達した日以後の最初の3月31日後から満18歳に達するまでにある者は、1週間の労働時間が法定労働時間内で、1週間のうちのある1日の労働時間を4時間以内とすれば、他の日の労働時間を10時間まで延長することができます。(労基法第60条3項)

変形労働時間制は、原則として満18歳未満の年少者には適用されません。(22頁参照)

## 深夜労働の禁止

18歳未満の年少者は、深夜労働が禁止されています。

ただし、16歳以上の男子を交替制によって使用する場合は認められています。(労基法第61条1項)

このほか、農林水産業、保健衛生業、電話交換などは深夜労働が認められています。(労基法第61条4項)

## 危険有害業務の禁止

18歳未満の年少者に危険有害業務、重量物を扱う業務、坑内労働をさせることはできません。(労基法第62、63条)

# 女性労働者の雇用は

女性労働者については、男女の平等と母性の保護などがあります。

男女平等については、労働基準法で、賃金の男女差別を禁止しているほか、結婚退職制、出産退職制及び男女別定年制などを無効とする判例も相次いで出されています。

母性の保護については、労働基準法などに、産前産後休暇、生理休暇及び妊産婦等の深夜労働の禁止などが定められています。

なお、雇用における男女平等を定めた、いわゆる「男女雇用機会均等法」についての概要は、概要は36頁～37頁のとおりです。

## 男女同一労働、同一賃金の原則

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いけません。(労基法第4条)

この規定は、女性であることのみを理由として、あるいは社会通念上として、女性労働者の勤続年数が短

いこと、扶養家族が少ないこと等の理由によって、賃金、昇給などで男女間に格差を設けることを禁じたものです。

## 時間外労働・休日労働

育児及び家族介護を行う男女労働者については、その申し出により、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、1か月当たり24時間、1年当たり150時間を超える時間外労働が制限されています。

なお、休日労働についての制限はありません。

「育児・介護休業法」についての概要は、39頁～45頁のとおりです。

## 深夜業

18歳以上の女性の深夜労働については、男女とも同じ取扱いがされています。

ただし、次のような例外があります。

事業主は、妊産婦が請求した場合は、深夜労働をさせてはなりません。(労基法第66条3項)

事業主は、育児や家族介護を行う労働者が請求した場合は、深夜労働を免除しなければなりません。(育児・介護休業法第19条、第20条)

また、事業主は、深夜業に従事する女性の就業環境等を整備しなければなりません。

## 危険有害業務の禁止

妊産婦の妊娠、出産、哺育等に有害な一定の業務及び女性の妊娠、出産に係る機能に有害な一定の業務については、就業が制限されています。(労基法第64条の3)

また、女性労働者の坑内労働は禁止されていますが、坑内で病人が出た場合の治療のための医師、看護師の業務や新聞記者の取材の業務など

臨時の必要のため坑内で行われる一定の業務に従事する者は、坑内労働の禁止の規制が解除されています。(労基法第64条の2)

## 産前産後休暇

使用者は、6週間(多胎妊娠の場合にあっては、14週間)以内に出産する予定の女性労働者が休業を請求した場合には、就業させることはできません。また、産後8週間を経過しない女性労働者を就業させてはけません。ただし、産後6週間を経過した後は、本人が請求し、医師が差し支えないと認めた業務に限り、就業させることが認められています。(労基法第65条1項、2項)

なお、妊娠中の女性は、使用者に対して、他の軽易な業務に転換を請求することができます。(労基法第65条3項)

また、使用者は、妊産婦が請求した場合は、時間外労働、休日労働及び深夜業をさせてはなりません。(労基法第66条)

## 育 児 時 間

生後1年未満の子を育てる女性は  
所定の休憩時間のほか、1日2回そ  
れぞれ少なくとも30分の育児時間を  
請求することができます。(労基法  
第67条1項)

## 生 理 休 暇

生理日の就業が著しく困難な女性  
が休暇を請求した場合は、その者を  
生理日に就業させてはなりません。  
(労基法第68条)

生理日に働くことが著しく困難か  
どうかを判断するには、原則として、  
特別な証明がなくても、本人の請求  
があれば与えることとし、特に証明  
を求める必要が認められる場合でも  
医師のような厳格な証明を求めるこ  
となく、一応事実を推断することが  
できるならば十分であり、たとえば  
同僚の証言程度の簡単な証明による  
ことが望ましいでしょう。

## 男女雇用機会均等法において 禁 止 さ れ る 事 項

### 募集・採用

事業主は、労働者の募集・採用  
に当たって、その手続・方法も含  
め、男女に均等な機会を与えるよ  
うに努めなければなりません。  
(均等法第5条)

具体的には、女性を対象から排  
除することや、男女別の採用人数  
を設定すること、女性に対して男  
性と異なる条件を付したり、募集・  
採用についての情報について異な  
る取扱いをすること、及び女性の  
みの募集・採用をすること等が禁  
止されています。

### 配置・昇進・教育訓練

事業主は、労働者の配置・昇進  
及び教育訓練について、女性であ  
ることを理由として、男性と異な  
る取扱いをしてはなりません。(均  
等法第6条)

一定の職務への配置や昇進、教  
育訓練に当たって、女性であるこ  
と、婚姻したこと、子があること  
等を理由として女性を排除するこ  
と、女性に対して男性と異なる条



件を付す等、異なる取扱いをすることは禁止されています。

#### 福利厚生

事業主は、住宅資金・生活資金等の貸付、私的保険制度への拠出金への補助、財形その他の貯蓄に対する奨励金の支給、住宅の貸与等、一定の福利厚生の措置について、労働者が女子であることを理由として、差別的取扱いをしてはなりません。(均等法第7条、均等則第1条)

#### 定年・退職・解雇

事業主は、男女別定年制や女性労働者の結婚・妊娠・出産退職制を設けたり、女性であることを理由とする解雇、女性労働者の結婚、妊娠出産又は産前産後休業の取得を理由とする解雇をしてはなりません。(均等法第8条)

## 紛争解決のための措置

#### 苦情の自主的解決

事業主は、配置、昇進、教育訓練、福利厚生、定年、退職、解雇について、女性労働者から均等取扱いに関する苦情の申出を受けた

ときは、企業内で、苦情処理機関を活用するなどにより、その自主的な解決に努めなければなりません。(均等法第11条)

労働局長による紛争解決の援助

労働局長は、募集・採用も含め、上記の措置について女性労働者と事業主との間の紛争について、紛争解決の援助を求められた場合には、その解決を援助するために必要な助言、指導又は勧告を行うことができます。(均等法第12条、13条、均等則第2条)

機会均等調停会議による調停

労働局長の紛争解決の援助の対象となる事項のうち、募集・採用を除くものについては、紛争を解決するため、女性労働者及び事業主の双方又は一方が申請した場合で、労働局長が必要と認めたときには、紛争調整委員会の中の機会均等調停会議による調停が開始されます。(均等法第14条～19条、均等則3～13条)

## 女性労働者の就業に関して 事業主が配慮すべき措置

### セクシュアルハラスメント防止 のための配慮義務

事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメントの発生を防止するため、雇用管理上、必要な措置を講じなければなりません。

(均等法第21条)

ア 事業主の職場におけるセクシュアルハラスメントに関する方針の明確化及びその周知・啓発

イ 相談・苦情への対応のための窓口を明確にすること

ウ 相談、苦情に対して適切かつ柔軟に対応すること

エ 職場におけるセクシュアルハラスメントが発生したときの事後の迅速かつ適切に対応すること

妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置義務

事業主は、女性労働者が母子保健法の規定による保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保したり、保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守れる

ようにするため、勤務時間の変更や、勤務の軽減等の措置を講じなければなりません。(均等法第22条、第23条)

女性労働者が母子保健法の規定による保健指導又は健康診査を受けるための時間の確保の申し出があった場合は、原則として次の回数のとおり通院休暇を与えなければなりません。

ア 妊娠中

妊娠23週まで

4週間に1回

妊娠24週から35週まで

2週間に1回

妊娠36週以後出産まで

1週間に1回

イ 産後(出産後1年以内)

医師等の指示により必要な時間

# 育児休業・介護休業とは

## 育児・介護休業法

育児休業・介護休業の制度は子の養育又は家族の介護を行う労働者の職業生活と家庭生活との両立を支援することを目的とする法律で、この法律はすべての企業において育児休業及び介護休業制度の導入を義務づけています。

なお、次世代育成支援を進めていく上でも大きな課題となっている育児や介護を行う労働者の仕事と家庭との両立をより一層推進するため、育児・介護休業法が平成17年4月1日に改正されました。

## 育児休業について

### 対象労働者

育児休業をすることができるのは、子（法律上の親子関係があれば実子、養子を問わない）を養育する労働者です。

なお、期間を定めて雇用される者については、次の条件のいずれ

も満たしていることが必要です。

ア 事業主に引き続き雇用された期間が1年以上あること

イ 養育する子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること（申出時点において、子が1歳に達する日から1年を経過するまでの間にその労働契約の期間が満了し、労働契約の更新がない者は除く。）（育児・介護休業法第2条、第5条1項）

また、次の者は労使協定で対象外とすることができます。（育児・介護休業法第6条1項）

(ア) 引き続き雇用された期間が1年に満たない者

(イ) 配偶者が常態として子を養育できる者

(ウ) 申出日から1年以内に雇用関係が終了することが明らかなる者

(エ) 1週間の所定労働日数2日以下の者

育児休業の申出

労働者は、原則として、育児休業開始予定日の1か月前までに初日と末日等を明らかにした休業申出書を事業主に提出しなければなりません。

ただし、1歳6月までの休業を希望する場合は、改めて2週間前までに休業申出をしなければなりません。なお、休業申出は1歳到達日の翌日を休業開始日とする必要があります。(育児・介護休業法第5条)

事業主は、要件を満たした労働者の育児休業の申出を拒むことはできません。(育児・介護休業法第6条1項)

#### 休業期間

原則として、子が出生した日から1歳に達する日までの間で、労働者が申し出た休業開始予定日から休業終了予定日までの期間です。(育児・介護休業法第9条)

なお、次のすべての条件を満たす一定の場合に限り、子が1歳6月に達するまでを限度として育児休業期間を延長することができます。(育児・介護休業法第5条)

ア 労働者又はその配偶者がその

子の1歳到達日においてすでに育児休業をしていること

イ 子の1歳到達日後の期間について育児休業することが雇用の継続のために特に必要と認められる場合

<特に必要と認められる場合の具体例>

(ア) 1歳の時点で保育所への入所ができない場合

(イ) 配偶者が死亡又は傷病にかかるなどして、子の養育をすることができない場合 など

期間を定めて雇用される者の休業期間の特例

期間を定めて雇用される者であって、労働契約の期間の末日を育児休業終了予定日とする育児休業をしている者が、労働契約の更新を行い、更新後の労働契約の期間の初日を育児休業開始予定日とする育児休業の申出をする場合には、育児休業の申出回数等の規定を適用しないこととされています。

解雇その他不利益な取扱いの禁止

事業主は、育児休業の申し出を

したこと又は育児休業をしたことを理由として、解雇その他不利益な取扱いをすることはできません。（育児・介護休業法第10条）

子の養育を行う労働者の時間外労働の制限

事業主は、小学校就学前の子の養育を行う労働者が請求したときは、1か月当たり24時間、1年当たり150時間を超える時間外労働をさせてはいけません。（育児・介護休業法第17条）

ただし、次のいずれにも該当しないものに限ります。

ア 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者

イ 配偶者等が常態として子を養育することができるものとして厚生労働省令で定める者（職業に就いていない者等）である労働者

ウ 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

エ 配偶者でない親が子を養育できる状態にある労働者  
深夜業の制限

事業主は、小学校就学前の子を

養育する労働者が請求した場合は、午後10時から午前5時までの深夜労働をさせてはなりません。（育児・介護休業法第19条）

ただし、次のいずれにも該当しないものに限ります。

ア 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者

イ 深夜において常態として当該子を保育することができる同居の家族がいる場合における労働者

ウ 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

エ 所定労働時間の全部が深夜にある労働者  
定めの日

事業主は、あらかじめ次の事項について定め、これを労働者に周知するよう努めなければなりません。（育児・介護休業法第21条）

ア 育児休業期間中の待遇

イ 育児休業後の賃金、配置その他の労働条件

ウ 子を養育しないこととなったことにより育児休業期間が終了した場合の勤務開始時期

エ 労働者が育児休業期間中負担すべき社会保険料の支払方法  
勤務時間の短縮

事業主は、1歳（1歳6月まで育児休業を申し出た場合は1歳6月）に満たない子を養育する労働者で育児休業をしない者について、申し出があるときは、勤務時間を短縮する等の措置を講じなければなりません。

また、1歳から3歳に達するまでの子を養育する労働者についても、育児休業の制度の準ずる措置又は勤務時間の短縮等の措置を講じなければなりません。（育児・介護休業法第23条1項）

なお、3歳以上小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に対して、引き続き育児休業の制度又は勤務時間の短縮等の措置に準じた必要な措置を講ずる努力義務が事業主に課されています。（育児・介護休業法第24条1項）

労働者の配置に関する配慮

事業主は、労働者を就業の場所の変更を伴う転勤をさせようとする場合は、その労働者の育児の状況を把握し、労働者本人の意向を

斟酌することなど、労働者の子の養育の状況に配慮しなければなりません。（育児・介護休業法第26条）

職業家庭両立推進者の選任

事業主は、法の規定に基づき事業主が講ずる措置及び子の養育を行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために講ずべきその他の措置の適切かつ有効な実施を図るための業務を担当する者（「職業家庭両立推進者」という。）を選任するよう努めなければなりません。（育児・介護休業法第29条）

国等による支援措置

国は、子の養育を行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立に関し事業主、労働者等の理解を深めるために必要な広報活動その他の措置を講ずることとしています。（育児・介護休業法第33条）

## 介護休業について

対象労働者

介護休業をすることができるのは、要介護状態にある対象家族を

介護する労働者です。

なお、期間を定めて雇用される労働者については次の要件をいずれも満たしていることが必要です。

ア 申出時点において引き続き雇用された期間が1年以上あること。

イ 介護休業開始日から起算して93日を経過する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること。(申出時点において、介護休業開始日から93日を経過する日から1年を経過する日までに雇用関係が終了し、かつ、労働契約の更新がないことが明らかである場合を除く。)(育児・介護休業法第11条)

また、次の者は労使協定で対象外とすることができます。(育児・介護休業法第12条1項、2項)

- (ア) 引き続き雇用された期間が1年に満たない者
- (イ) 申出日から1年以内に雇用関係が終了することが明らかなる者
- (ウ) 1週間の所定労働日数が2日以下の者

## 介護休業の申出

労働者は、原則として介護休業開始予定日の2週間前までに初日と末日等を明らかにした休業申出書を事業主に提出しなければなりません。(育児・介護休業法第11条3項、12条3項)

事業主は、要件を満たした労働者の介護休業の申出を拒むことはできません。(育児・介護休業法第12条1項)

## 休業期間

同一の対象家族1人につき、要介護状態ごとに1回、通算して93日まで取得できます。(育児・介護休業法第11条1項、2項、第15条1項)

期間を定めて雇用される者の休業期間の特例

期間を定めて雇用される者であって、労働契約の期間の末日を介護休業終了予定日とする介護休業をしている者が、労働契約の更新を行い、更新後の労働契約の期間の初日を介護休業開始予定日とする介護休業の申出をする場合には、介護休業の申出回数制限等の規定を適用しないこととされています。

す。

解雇その他不利益な取扱いの禁止

事業主は、介護休業の申し出をしたこと又は介護休業をしたことを理由として、解雇その他不利益な取扱いをすることはできません。(育児・介護休業法第16条)

家族介護を行う労働者の時間外労働の制限

事業主は、家族介護を行う労働者が請求したときは、1か月当たり24時間、1年当たり150時間を超える時間外労働をさせてはいけません。(育児・介護休業法第18条)

ただし、次のいずれにも該当しないものに限りです。

ア 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者

イ 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

深夜業の制限

事業主は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者が請求した場合は、午後10時から午前5時までの深夜労働をさせてはなりま

せん。(育児・介護休業法第20条)

ただし、次のいずれにも該当しないものに限りです。

ア 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者

イ 深夜においてその対象家族を常態として介護できる同居の家族がいる労働者

ウ 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

エ 所定労働時間の全部が深夜にある労働者  
定め周知

事業主は、あらかじめ育児休業と同様の事項について定め、これを労働者に周知するよう努めなければなりません。(育児・介護休業法第21条)

勤務時間の短縮

事業主は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者について申し出があるときは、連続する3月以上の期間、勤務時間を短縮する等の措置を講じなければなりません。(育児・介護休業法第23条2項)

家族の介護を行う労働者に対する措置



事業主は、家族を介護する労働者について、介護休業の制度又は勤務時間の短縮等の措置に準じて、その介護を必要とする期間、回数等に配慮した必要な措置を講ずるよう努力しなければなりません。

(育児・介護休業法第24条2項)

#### 労働者の配置に関する配慮

事業主は、労働者を就業の場所の変更を伴う転勤をさせようとする場合は、その労働者の家族の介護状況を把握し、労働者本人の意向を斟酌することなど、労働者の家族の介護の状況に配慮しなければなりません。(育児・介護休業法第26条)

#### 職業家庭両立推進者の選任

事業主は、法の規定に基づき事業主が講ずる措置及び家族の介護を行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために講ずべきその他の措置の適切かつ有効な実施を図るための業務を担当する者(「職業家庭両立推進者」という。)を選任するよう努めなければなりません。(育児・介護休業法第29条)

#### 国等による支援措置

国は、家族の介護を行う労働者

等の職業生活と家庭生活との両立に関し事業主、労働者等の理解を深めるために必要な広報活動その他の措置を講ずることとしています。(育児・介護休業法第33条)

## 子の看護休暇について

事業主は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に対して、労働者の申し出に基づき、その子の看護のための休暇を1年度につき5日を限度として与えなければなりません。なお、労基法第39条の規定による年次有給休暇として与えられるものを除きます。(育児・介護休業法第16条の2)

ただし、次の者は対象とはなりません。

ア 日々雇用される労働者

イ 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

ウ 継続雇用期間が6月未満の労働者

また、子の看護休暇の申出をしたこと、子の看護休暇を取得したことを理由とする解雇その他の不利益取扱いは禁止されています。

## パートタイマーや臨時・日雇労働者の権利は

### パートタイマーとは

パートタイマーという言葉はよく使われている言葉ですが、法令上の定義はありませんでした。

しかしながら、サービス経済化の進展等により、パートタイマーは著しく増加するとともに、勤続年数の伸長、就業分野の拡大もみられ、更に、今後の中長期的な人手不足の傾向等を考えますと、女性や高齢者が働きやすい就業形態であるパートタイマー（短時間労働者）は、ますます重要になるものと考えられます。

このため、パートタイム労働法（平成5年12月1日施行）において、パートタイマー（短時間労働者）とは「1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間に比し短い労働者」とされています。

しかし、現実には労働時間も勤務日数も正社員と変わらないのに名称だけがパートタイマーとなっている人がいます。

“パートタイマー”というと、雇う側も雇われる側も、とかく安易に考えがちですが、本来的に、パートタイマーとは身分的な区分を意味するものではなく、短時間労働という1つの勤務形態をとっている人のことをいいます。（パートタイム労働法第2条）

### 臨時・日雇労働者とは

臨時労働者とは、常用労働者と対比される呼称である場合が多いですが、一般的には繁忙期に2か月程度の短期の契約で雇用される労働者をいいます。

また、日雇労働者とは、日々雇い入れられる者で、一般に1か月以内の期間を定めて雇い入れられる者をいいます。

## パートタイマー、臨時・日雇労働者の権利など

(1) パートタイマー、臨時・日雇労働者にも常用労働者と同じく、労働基準法、労働安全衛生法、最低賃金法、労働者災害補償保険法などの労働諸法令が適用されますので、これらの法令にのっとった労務管理を行うことが必要です。

例えば、労働基準法（第15条）では、労働者を採用する際には仕事の内容、賃金、労働時間などの労働条件を明示しなければならないと規定し、そのうち賃金に関する事項を始めとする5つの事項（6頁）については、書面を交付する方法で明示しなければならないとされています。この場合の労働者には、当然パートタイマーも含まれています。

さらに、パートタイム労働法では、事業主は、パートタイマーを雇用するにあたり、労働条件を明らかにした文書（労働条件通知書）を交付するよう努めることとされています。（パートタイム労働法第6条）

(2) パートタイマーも含めて、常時10人以上の労働者を使用する事業主は必ず就業規則を作成し、労働基準監督署長に届け出なければなりません。

就業規則の作成については、パートタイマーの適用条項を設けたり、パートタイマーについての就業規則を作成するなど事業場の実態に合うよう整備することが望ましいといえます。（9頁参照）

(3) 賃金額は地域で定められているその産業の最低賃金額以上でなければなりません。

(4) パートタイマー等の所定労働日数が通常の労働者と比べて少ない労働者に対しても比例付与の方式により次頁の表のとおり、年次有給休暇を付与しなければなりません。（労基法第39条3項、規則第24条の3、附則第2条）

(5) パートタイマーや臨時・日雇労働者の契約期間が満了すれば、その時点で雇用関係は終了しますが、何度も雇用契約が更新され、実質的には期間の定めのない契約と認められる場合は、使用者が更新を拒否したときは、解雇に当たり、

解雇予告制度が適用されるという判例・行政解釈があります。

(6) パートタイマーも、次の要件を満たす場合には、雇用保険の被保険者となります。

1週間の所定労働時間が20時間以上であること。

1年以上引き続き雇用されることが見込まれること。

### パートタイム労働者等に対して比例付与される年次有給休暇の日数

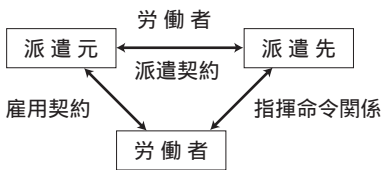
	週の所定労働日数	1年間の所定労働日数	勤続年数						
			0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
週30時間以上			10	11	12	14	16	18	20
週30時間未満	5日以上	217日以上	10	11	12	14	16	18	20
	4日	169日から216日	7	8	9	10	12	13	15
	3日	121日から168日	5	6	6	8	9	10	11
	2日	73日から120日	3	4	4	5	6	6	7
	1日	48日から72日	1	2	2	2	3	3	3

# 派遣労働者の権利は

## 派遣労働とは

### (1) 派遣労働とは

派遣労働とは、労働者と派遣元事業主との間に雇用契約（労働契約）関係が、労働者と派遣先との



### (2) 派遣労働の対象とならない業務

派遣が認められない業務は次のとおりです。（派遣法第4条）

港湾運送の業務

建設の業務

警備の業務

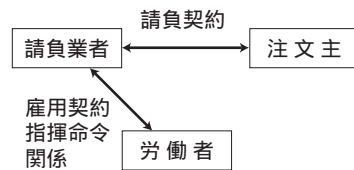
医師、歯科医師の行う医業と看護師等の行う診療補助業務等の業務

ただし、社会福祉施設等で行う医業などの医療関連業務は除く。

人事労務管理のうち派遣先の団体交渉、労基法に規定する労

間に指揮命令関係があるものです。

出向先と労働者の間でも労働契約関係の発生する出向、注文者と労働者の間では直接法律関係の発生しない請負などとは異なります。



使協定の締結など労使協議の際に使用者側の直接当事者として行う業務

弁護士、司法書士、社会保険労務士等の業務

また、物の製造業務に関して、「当分の間」労働者派遣ができないこととされていましたが、改正法で労働者派遣の対象とされ、施行後3年間（H19年2月末まで）に限って派遣期間を1年間に限ることとされました。（附則第4、5項）

## 派遣の期間

派遣業務の派遣可能期間は、原則として1年ですが、1年を超え3年以内までの期間を定めればその期間は派遣期間となります。(派遣法第40条の2)

ただし、1年を超えて3年以内の期間を設定し又は変更しようとする場合、派遣先はあらかじめ当該事業所の過半数代表者等に通知して意見を聴くことが必要となります。

なお、次の業務には、派遣期間の制限はありません。

専門的知識技術又は経験を必要とする業務又は特別の雇用管理を行う必要があると認められる業務であって、長期雇用慣行を損なわないと認められるものとして施行令で定める業務(26の専門業務)

事業の開始、転換、拡大、縮小又は廃止のために必要な業務であって、一定の期間内に完了することが予定されている業務

1か月間に行われる日数が、派遣先の通常の労働者の所定労働日数に比べて、相当程度少なく、かつ、厚生労働大臣の定める日数以下

下である業務

派遣先に雇用される労働者が産前産後休業、育児休業やこれらの休業に先行し又は後続する休業であって母性保護や子の養育をするための休業をする場合における当該労働者の代替業務

派遣先に雇用される労働者が育児・介護休業法に規定する介護休業及びこれに準ずる一定の介護に係る休業をする場合における当該労働者の業務

## 紹介予定派遣

紹介予定派遣とは、労働者派遣のうち、派遣元事業主が労働者派遣の役務の提供の開始前又は開始後に、派遣労働者及び派遣先について、許可を受け又は届出をして職業紹介を行い、又は行うことを予定してするものをいい、職業紹介により、派遣労働者が派遣先に雇用される旨が労働者派遣の役務の提供の終了前に派遣労働者と派遣先との間で約されるものを含みます。(派遣法第2条6号)

紹介予定派遣に関する主な注意点



## 派遣契約

派遣元と派遣先の派遣契約で定めなければならない事項は次のとおりです。(派遣法第26条)

派遣労働者の業務の内容

派遣先の事業所名称・所在地その他派遣就業の場所

派遣先の指揮命令者に関する事項

派遣期間・派遣就業日

派遣就業の開始・終了時間、休憩時間

安全・衛生に関する事項

派遣労働者からの苦情の処理に関する事項

派遣契約の解除に当たり、派遣労働者の雇用の安定のために必要な措置に関する事項

紹介予定派遣に関する事項

その他厚生労働省令で定める事項

## 特定行為の制限

派遣先事業主は、派遣労働者を特定するような行為をしないように努めなければなりません。(紹介予定派遣は除く。)(派遣法第26条7項)具体的には次のような行為が当てはまります。

労働者派遣に先立つ面接履歴書を送付させること

若年者に限ること

30歳以下に限定すること

男性(女性)に限定すること

直前に受け入れていた派遣労働者を指名すること



## 労働条件の明示と 派遣労働者の業務

### (1) 労働条件の明示

使用者は労働者と労働契約を結ぶ際には、賃金、労働時間などの労働条件を労働者に明示しなければなりません。(労基法第15条1項)

これはすべての労働者に適用されますので、派遣の場合も当てはまります。派遣労働者には特に「就業条件の明示」(派遣法第34条)として、派遣契約で定めた事項等について明示しなければならないことが定められています。

厚生労働省では、「就業条件明示書」の様式を定めていますので参考にしてください。

### (2) 派遣労働者の業務

派遣先において労働者が従事する業務は、労働者派遣契約で定めた業務です。派遣先事業主は契約で定めた業務以外の仕事を命ずることはできません。また、派遣先が一方的に契約内容を変更することは許されません。

しかし、契約業務を遂行する上

でどうしても行わなければならない付随的業務が発生することがあります。

その場合は、一般常識等によって個別に判断することとなりますが、事前に派遣元と話し合った上で派遣労働者の意志を尊重して、事実上の契約内容に加えていくことが望まれます。

## 派遣労働者と労働関係法規

### (1) 派遣労働者と労働関係法規

派遣労働者にも労働基準法等の労働関係法令が適用されることは当然ですが、その適用の責任については、派遣元と派遣先それぞれが分担して負っています。次頁の表はその主なものをまとめたものです。

派遣元が責任を負う事項	派遣先が責任を負う事項
均等待遇 男女同一賃金の原則 強制労働の禁止 労働契約 賃金 変形労働時間の定め、時間外・休日労働の協定・届出 時間外、休日、深夜の割増賃金 年次有給休暇 最低年齢 産前産後の休業 災害補償 就業規則 法令規則の周知義務 労働保険 社会保険 健康診断 安全・衛生	均等待遇 強制労働の禁止 労働時間、休憩、休日 産前産後の時間外、休日、深夜業 育児時間 生理日の就業が困難な女性に対する措置 法令規則の周知義務（就業規則を除く） 安全・衛生

## (2) 賃金

賃金の支払いは派遣元の責任です。賃金の非常時払い、休業手当なども同様です。派遣先が派遣料金を支払わない場合でも、派遣元の賃金支払い責任とは直接関係ありませんから、派遣元は賃金を支払わなければなりません。

## (3) 労働時間・時間外労働

派遣労働者の労働時間・休憩・

休日（年次有給休暇を除く）は、派遣先が責任を負います。しかし、この派遣先の責任は実際の働かせ方についてのもので、所定労働時間の定めや変形労働時間制の定め、労働時間についての協定や届け出については、派遣元が責任を負います。

派遣先は、派遣元の労使協定や就業規則における変形労働時間制

の定めに基づいて変形労働をさせることができます。時間外労働及び休日労働についても、派遣元において36協定がある場合に、派遣先は時間外労働及び休日労働をさせることができます。

#### (4) 割増賃金

割増賃金も一般の賃金と同様に、派遣元が支払いの責任を負います。派遣先が労働者に時間外労働をさせた以上、時間外労働が36協定などに基づかない違法なものであっても派遣元は支払いの責任を負います。

#### (5) 年次有給休暇

年次有給休暇は、発生要件が勤続年数に基づくところから、派遣元が責任を負います。

時季変更権の行使についても、派遣元の事業の運営を妨げるかどうかで判断することになります。派遣労働者が年次有給休暇を取得することによって、派遣先の事業に支障をきたす場合は、派遣元は代替者の派遣を考慮すべきこととなります。

#### (6) 就業規則

就業規則の作成・届出の責任は

派遣元にあります。派遣労働者は派遣先の指揮命令の下で働くわけですが、派遣労働者には派遣元の実業規則が適用されます。

#### (7) 労働保険・社会保険

派遣元が労働保険・社会保険の責任を負い、労働保険・社会保険に加入していない派遣労働者については、その具体的な理由について派遣先及び派遣労働者に通知する必要があります。

派遣先は派遣元から適正でない理由の通知を受けた場合には、派遣労働者を労働保険・社会保険に加入させてから派遣するよう求めなければなりません。

#### (8) 男女雇用機会均等法

男女雇用機会均等法は、基本的には派遣元に適用されます。

しかし、「職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の配慮義務（第21条）」及び「妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置（第22条及び第23条）」は派遣先にも適用されることとなっています。

## 派遣労働契約の終了

### (1) 派遣労働契約の解除

派遣先の事情によって契約を中途解除する場合は、派遣先は、派遣元事業主の合意を得ると同時に、あらかじめ相当の猶予期間をもって派遣労働者に解除の申し入れを行わなければなりません。また、派遣労働者の新たな就業機会の確保を図り、これができないときは、派遣先は派遣元に対し、解除を行うおとする日より少なくとも30日前にその旨の予告をしなければなりません。予告を行わない場合は、派遣先は派遣元に対し、派遣労働者の30日分以上の賃金に相当する額の損害賠償を支払わなければなりません。予告が30日前に満たない場合は、満たない日数分の賃金を支払うことになります。

契約の解除が派遣労働者の責任でない場合は、派遣元と派遣先は、連帯して派遣先の関連会社で就業のあっせんを受ける等により新たな就業機会の確保を図らなければなりません。

派遣先は、派遣元事業主から請

求があったときは、解除の理由を派遣元事業主に明らかにしなければなりません。

なお、派遣先は「派遣労働者の国籍、信条、性別、社会的身分、派遣労働者が労働組合の正当な行為をしたこと等を理由として派遣契約を解除してはならない」(派遣法第27条)とされています。

### (2) 派遣終了直後の雇用の努力義務

派遣先は派遣先の事業所その他派遣就業場所ごとの同一の業務(派遣期間に制限がない業務を除く。)について派遣元事業主から継続して1年以上派遣可能期間以内の期間労働者派遣の役務の提供を受けた場合において、引き続き当該同一の業務に労働者を従事させるため、当該労働者派遣の役務の提供を受けた期間(派遣実施期間)が経過した日以後労働者を雇い入れようとするときは、当該同一業務に派遣実施期間継続して従事した派遣労働者を雇い入れるように努めなければなりません。このとき、次のア及びイに該当していることが必要です。(派遣法第40条の3)

ア 役務の提供を受けた期間が経過した日までに派遣先で雇用されて同一業務へ従事することを派遣先に申し出ること。

イ 役務の提供を受けた期間が経過した日から起算して7日以内に派遣元事業主との雇用関係が終了したこと。

(3) 派遣期間経過後使用の場合の雇用契約の申込み義務

派遣先は派遣可能期間（1年以下、1年を超えて3年以下）を超えて派遣労働者を使用しようとするときは、その定めた期間を超えることとなる前日までに派遣先に雇用されることを希望する派遣労働者に対し、雇用契約の申し込みをしなければなりません。（派遣法第40条の4）

(4) 派遣期間の制限を受けない業務の雇用契約の申込み義務

50頁の から の業務についても、3年を超える期間継続して同一の派遣労働者を受け入れている派遣先は、当該業務に労働者を雇い入れようとするときは、派遣労働者に対し、雇用契約の申し込みをしなければなりません。（派遣

法第40条の5）

(5) 派遣労働者の解雇

派遣契約が途中で解除されても、派遣元は当然には派遣労働者を解雇することはできません。派遣元事業主は、派遣契約期間中は、派遣先と連帯する等により、就業機会を確保しなければなりません。就労先が見つからず、休業させる場合は、休業手当（労基法第26条）を支払わなければなりません。

# 解 雇 と 退 職

## 解雇・退職とは

解雇とは、使用者と労働者が結んだ雇用関係を、使用者が一方的に終了させることです。したがって、それ以外のものが退職となりますが、主なものは以下のとおりです。

労使間の合意による労働契約の  
解約

労働者の一方的な意思表示による  
解約

労働契約に期間の定めがある場合の  
期間の満了

ただし、期間の定めがある契約が  
反復更新されており、実質的に期間の  
定めのない労働契約となっていると  
認められるときは解雇となることが  
あります。

定年

労働者の死亡

## 退職時の証明

労働者は、退職時（解雇を含む）に  
次の事項について、使用者に証明

を求めることができます。（労基法  
第22条）

また、解雇を予告された労働者は  
当該解雇をなされた日から退職の日  
までの間においても、使用者に対し  
て解雇理由について証明書を請求す  
ることができます。

使用期間

業務の種類

その事業における地位

賃金

退職の事由（解雇の場合はその  
理由）

## 解雇制限

労働者保護の立場から、次のよう  
な解雇を制限しています。

労働者の国籍、信条、社会的身  
分を理由とする解雇（労基法第3  
条）

労働者が業務上のけがや病気で  
休んでいる期間及びその後30日間  
の解雇（労基法第19条）

産前産後の女性が労基法第65条の規定で休業している期間及びその後30日間の解雇（労基法第19条）

労働者が労働基準法違反の事実を労働基準監督署などに申告したことを理由とする解雇（労基法第104条2項）

労働者が労働組合の組合員であること、組合に加入したり組合を結成しようとしたこと、組合の正当な行為をしたことなどを理由とした解雇（労組法第7条1号）

労働者が労働委員会に対し、不当労働行為の救済を申し立てたことなどを理由とする解雇（労組法第7条4号）

公益通報をしたことを理由として、解雇等の不利益な取り扱いをすることは禁止されています。（保護法第3、5条）

## 解雇の予告

使用者が労働者を解雇する場合には、少なくとも30日前までに予告するか、30日分以上の平均賃金を支払わなければなりません。ただし、天

災事変その他やむを得ない理由で事業の継続が不可能となった場合や、労働者の責任によって解雇する場合は除外されます。この場合には所轄労働基準監督署長の認定が必要です。（労基法第20条）

なお、次の労働者には解雇の予告を行う必要はありません。（労基法第21条）

日日雇い入れられる者で雇用されてから1か月以内の者（1か月を超えて引き続き使用される場合は除く。）

2か月以内の期間を定めて使用される者（2か月を超えて引き続き使用される場合は除く。）

季節的業務に4か月以内の期間を定めて使用される者（4か月を超えて引き続き使用される場合は除く。）

試の使用期間中の者で、雇用されて14日以内の者

## 解雇の理由

解雇が労働者に与える影響の重大性や、解雇に関する紛争が増大しているなかで、その防止、解決を図る

には解雇に関する基本的なルールをあらかじめ明確にすることが必要です。したがって、解雇ルールについては、「解雇権濫用の法理」が最高裁判例で確立され、労使当事者間に十分に周知されるべきことから労基法第18条の2において、「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して、無効とする。」として解雇に関する一般的ルールが法文上明記されています。

なお、事業の縮小や整理など使用者の事情に基づく解雇、いわゆる整理解雇を行う場合には、判例上次のような条件が必要とされています。

#### 解雇の必要性

客観的にみて、整理解雇を行わなければ、企業の存続が危ないほど経営状態が悪化していること。

#### 解雇を回避するための努力

解雇に先立って、希望退職者の募集、出向、配置転換等、解雇を回避するための相当な努力を尽くしたこと。

#### 人選の妥当性

#### 被解雇者選定のための解雇基準

が合理的であり、その運用の方法も合理的であること。

#### 適正な手続

解雇の必要性、時期、規模、方法、解雇基準等について、事前に労働者と十分協議し、労働者側を納得させるために相当の努力がなされたこと。



# 高齢者の雇用の安定は

少子高齢化の急速な進展に伴い、今後労働力人口の減少が見込まれる中で、高い就業意欲を有する高齢者が少なくとも年金支給開始年齢まで意欲と能力のある限り働き続けることができる雇用の機会その他の多様な就業機会が確保され、職業生活の充実が図られるよう配慮されなければなりません。

## 定年の引上げ、 継続雇用制度の導入

定年（65歳未満のものに限ります。）の定めをしている事業主は、その雇用する高齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため、平成18年4月1日から次のいずれかの措置（高齢者雇用確保措置）を講じなければなりません。

定年の引上げ

継続雇用制度の導入

現に雇用している高齢者が希望しているときは、その高齢者を定年後も引き続いて雇用する制

度をいいます。

定年の定め廃止

（高齢者雇用安定法第9条）

この措置（65歳までの安定した雇用）を講じるための65歳の年齢は、年金（定額部分）の支給開始引上げ年齢スケジュールにあわせ、平成25年4月1日までに以下のとおり段階的に引き上げていくものとされています。

平成19年3月31日まで 62歳

平成22年3月31日まで 63歳

平成25年3月31日まで 64歳

平成25年4月1日以降 65歳

事業主は、労働協定により継続雇用の対象となる高齢者に係る基準を定め、当該基準に基づく制度を導入したときは、継続雇用制度の導入措置を講じたものとみなされますが、労使協定が不調に終わった場合、大企業事業主は平成21年3月31日まで、中小企業事業主（常時雇用する労働者が300人以下である事業主）は平成23年3月31日までの間は、労使協定に代えて就業規則等に継続雇用制度の対象者の基準を定めることは可能です。

## 募集及び採用

事業主は、労働者の募集及び採用について、やむを得ない理由により、上限年齢（65歳未満のものに限る。）を定める場合には、求職者に対して、その理由を書面や電磁的記録などに記載（記録）する方法で提示しなければなりません。

年齢制限が認められる「やむを得ない理由」については、以下の年齢指針のとおり限定的に列挙されており、これに該当しない場合は、年齢制限を行うことは認められません。

### <年齢指針>

体力、視力等加齢に伴い機能が低下するものが採用後の勤務期間を通じ一定水準以上であることが不可欠な業務の場合。

技能、ノウハウ等の継承の観点から、労働者の年齢構成を維持・回復させる場合。

定年年齢との関係から雇用期間が短期に限定される場合。

など10項目。（雇用対策法第12条に基づく指針）

## 再就職援助

事業主は、事業主都合により離職する45歳以上、65歳未満の高年齢者等が再就職を希望するときは、求人の開拓、その他再就職を援助する必要な措置を講ずるように努めなければなりません。また、該当する高年齢者等の希望を聴き、その職務の経歴、職業能力等キャリアの活用等に資する事項や再就職援助措置等を記載した書面（求職活動支援書）を作成し、交付しなければなりません。

（高年齢者雇用安定法第15条、第16条）

# 労働者の安全と健康を守るには

職場における労働者の安全と健康を確保するとともに、快適な作業環境を形成するために労働基準法と相まって、労働安全衛生法の規定により事業主は次のような措置を講じなければなりません。

事業主は、次の者を選任しなければなりません。

また、従業員50人以上の労働者を使用する事業所では、労使が協力して安全衛生対策を推進するため、「安全及び衛生委員会」を設置しなければなりません。(安衛法第17条～第19条)

## 安全衛生管理体制

名称	根拠	選任しなければならない事業所	主な業務
総括安全衛生管理者	安衛法第10条	(ア)林・鋸・建設・運送業及び清掃業を営む従業員100人以上の事業場。(イ)製造・通信・電気・ガス・水道・熱供給・自動車整備業及び機械修理業等を営む従業員300人以上の事業場。(ウ)その他の業種を営む従業員1,000人以上の事業所。	安全管理者及び衛生管理者等を指揮し、安全教育や健康診断等を実施し、指導する。
安全管理者	第11条	上記(ア)(イ)の業種であって従業員50人以上の事業所	安全に係る技術的な管理を行う。
衛生管理者	第12条	従業員50人以上のすべての事業所	衛生に係る技術的な管理を行う。
産業医	第13条	従業員50人以上のすべての事業所	健康診断の実施や衛生教育など医学的な指導を行う。
作業主任者	第14条	高圧室内作業・有機溶剤作業等の危険有害作業を行う事業所	危険有害作業に従事する従業員を指揮監督する。
統括安全衛生責任者	第15条	建設業及び造船業の元方事業者で、常時50人以上(ずい道等の建設の仕事、橋梁の建設の仕事又は圧気工法による作業を行う仕事にあっては、常時30人以上)の労働者が従事する事業場	複数の事業者が1つの場所で作業を行う場合の安全衛生について指揮監督する。
安全衛生責任者	第16条	統括安全衛生責任者の選任義務のある事業者以外の当該作業所で作業する請負人	統括安全衛生責任者との連絡及び関係者への連絡を行う。

## 危害防止措置

事業主は、労働者の次のような危険や健康障害を防止するために必要

な措置をとらなければなりません。

なお、これらの具体的な防止措置は労働安全衛生規則に安全基準や衛生基準として定められています。

措置区分	根拠	危険性の高いもの及び作業の例
機械、危険物、電気のエネルギーなどによる危険を防止するための措置	安衛法第20条	機械器具その他の設備 爆発性、発火性、引火性の物 電気・熱その他のエネルギー
作業方法及び作業場所から生ずる危険を防止するための措置	第21条	堀削、採石、荷役、伐木等の作業 墜落、土砂の崩壊のおそれのある場所等
有害物による健康障害を防止するための措置	第22条	原材料、ガス、蒸気、粉じん、酸素欠乏、病原体等 放射線、高温、低温、超音波、騒音、振動、異常気圧等 計器監視、精密工作等の作業 排気、排液又は残さい物
建設物の欠陥や作業環境不備によって生ずる労働者の健康・生命の保持に必要な措置	第23条	通路、床面、階段等の保全 換気、採光、照明、保温、防湿、休養、避難等
労働者の作業行動から生ずる災害を防止するための措置	第24条	重量物運搬等

## 労働者の就業に当たっての措置

事業主は、労働者を雇い入れたときや作業内容を変更したときなどには、安全衛生教育を行わなければなりません。（安衛法第59条）

また、事業主は、クレーンの運転等の一定の業務については、免許を有する者、一定の技能講習を終了した者等でなければ就業させてはなり

ません。また、中高年齢者など特に労働災害を受けやすい者の配置については、特別な配慮をしなければなりません。（安衛法第61条、第62条）

## 健康管理

事業主は、労働者に対し次のような医師による健康診断を行わなければなりません。（安衛法第66条）

一般健康診断

ア 雇入れ時の健康診断（則43条）

イ 定期健康診断（則44条）

ウ 特定業務従事者の健康診断  
（則45条）

エ 海外派遣労働者の健康診断  
（則第45条の2）

オ 結核健康診断（則第46条）

業務別特殊健康診断

ア 各特別規則によって定められている健康診断

イ 行政通達で示されている業務の健康診断

また、有害業務を伴う作業所では作業環境測定を行わなければなりません。（安衛法第65条）

## 労働者と事業主の間における労使紛争を解決するためには

### 愛知県労働委員会が行う個別労働関係紛争の解決援助制度

愛知県労働委員会では、個々の労働者と事業主の間の雇用条件等に関するトラブル、いわゆる個別労働関係紛争を話し合いにより解決することをお手伝いするため、個人を対象とした「あっせん」を行っています。

あっせんは、個人で申し出ができます。（無料）

あっせんは、当事者双方の言い分をお聞きして紛争解決に結びつく合意点を探り、話し合いによって解決することをお手伝いする制度です。

あっせんは、話し合いによる紛争解決をお手伝いする制度ですから、当事者双方が話し合いによる解決を望んでいる場合に行います。

対象事案は、労働条件その他労働関係に関する事項について個々の労働者と事業主との間の紛争です。

### 愛知労働局が行う個別労働関係紛争の解決援助制度

愛知労働局では、平成13年10月1日より施行されている「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」に基づき、愛知労働局に設置された紛争調整委員会が、職場における個々の労働者と事業主の間の紛争（個別労働関係紛争）の円満な解決を図るためのあっせんを行っています。

あっせんは無料です。

「募集・採用」に関する紛争は除かれます。

当事者間であっせん案に合意した場合は、受諾されたあっせん案は、民事上の和解契約の効力をもつこととなります。

## 労働審判制度とは

労働契約の存否その他の労働関係に関する事項について個々の労働者と事業主間に生じた紛争を解決する労働審判制度が平成18年4月1日から創設されました。

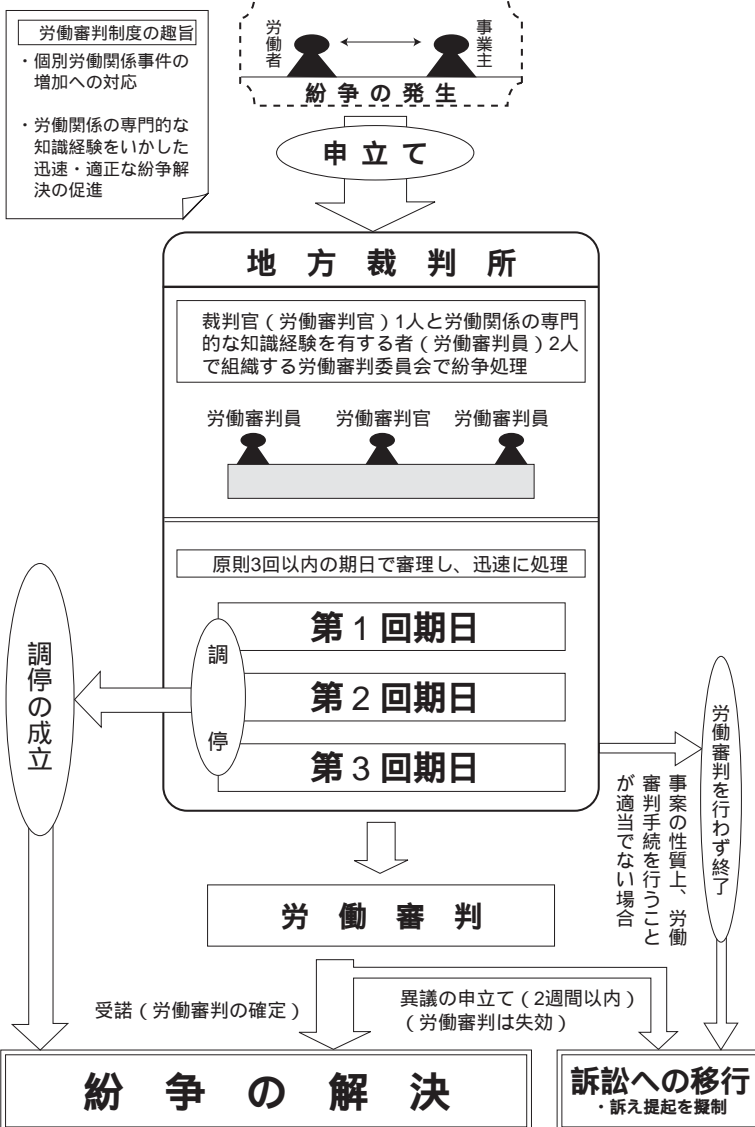
労働審判手続は、地方裁判所で行われ、裁判官（労働審判官）のほか労働関係に関する専門的な知識を有する労働審判員2名が加わって組織される労働審判委員会で行われます。

当事者から労働審判手続の申立てがあった場合には、相手方の意向にかかわらず手続きを進行させ、原則として調停により解決又は労働審判が行われます。

審理の回数は、特別な事情がある場合を除いて3回以内の期日で審理を終結します。

なお、調停もしくは労働審判は裁判上の和解と同一の効力を持ちます。

## 労働審判制度の概要





# 集團的勞使關係



# 労働組合を結成するには

## 労働組合とは

労働者と使用者は法のうえでは対等となっています。しかし、労働者は「雇われる」という弱い立場にあり、労働者個人では使用者と対等な立場に立つことができません。そこで、労働者は団結することによって使用者と実質的に対等な立場に立ち、賃金や労働時間などの労働条件を決めることが認められています。

憲法第28条では、勤労者の団結権等が保障されていますが、これを受けて制定されたのが労働組合法です。労働組合法では、労働組合とは、労働者が主体となって、自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的として組織する団体又はその連合団体とされています。(労働組法第2条)

## 労働組合結成の要件

### (1) 目的上の要件

賃金その他の労働条件の維持改善、

その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的として組織する団体でなければなりません。

したがって、政治運動や社会運動を主な目的とする団体や組合員のための福利事業のみを目的とするものは、それが労働者の団体であっても労働組合とはいえません。(労働組法第2条3号、4号)

### (2) 組織上の要件

労働者が主体となって、自主的に組織する団体でなくてはなりません。

会社の役員、人事等の権限を持つ監督的地位にある者、労働関係の計画と方針についての機密の事項に接し、そのため、その職務上の義務と責任とが組合員としての誠意と責任とに、直接てい触する監督的地位にある者、その他使用者の利益を代表する者を参加させてはいけません。(労働組法第2条1号)

また、使用者から労働組合運営のための経費の支出につき経理上

の援助も許されません。ただし、労働者が労働時間中に時間又は賃金を失うことなく団体交渉を行うこと、福利厚生のためなどの寄付を受けること、最小限の広さの組合事務所を与えられることなどは例外とされます。(労組法第2条2号)

### (3) 民主性の要件

労働組合は組織運営を民主的に行うため、労働組合法第5条2項にあげられている項目を含む組合規約をつくり、組合員の多数の意

思を尊重して運営されなければなりません。

なお、労働組合の結成にあたっては、届出等の手続を要しません。しかし、労働組合が、不当労働行為の申立てを行い、救済を受けようとする場合、法人登記をする場合、労働委員会の労働者委員の推せんをする場合などのときは、前述の3つの要件を満たしていることについて、労働委員会の資格証明を受けることが必要です。(労組法第5条、第11条)

#### - 組合規約で定められなければならない項目 -

- 1 組合の名称
- 2 主たる事務所の所在地
- 3 組合員は組合のすべての問題に参加することができ、また均等な取扱いを受ける権利を有すること。
- 4 どんな人でも、あらゆる場合に、その人の人種、宗教、性別、門地又は身分を理由に組合員としての資格を奪われないこと。
- 5 組合の役員は、組合員の直接無記名投票で選挙すること。ただし、連合体や単位組合でも全国にわたるような組合の役員は、単位組合の組合員が直接無記名投票で選挙した代議員の直接無記名投票による選挙で選んでもよいとしている。
- 6 大会(総会)は毎年1回以上開催すること。
- 7 すべての財源とその使いみち、主な寄附者の氏名、現在の財産状態を知らせるために会計報告を毎年1回以上組合員全員に発表すること。その際には組合員全員の意思によって委嘱された、「職業として、会計監査をする資格のある人」の「この会計報告は正確である」という証明書を添えなければならないこと。
- 8 同盟罷業(ストライキ)を始めるかどうかは、組合員(特に大きな組合の場合には、組合員の直接無記名投票で選ばれた代議員)の直接無記名投票で決めなければならないこと。
- 9 規約の変更は、組合員の直接無記名投票で決め、組合員総数の半分以上の賛成がなければならないこと。この場合にも、連合体や単位組合でも日本全国にわたるような大きな組合についてだけ、組合員が直接無記名投票で選んだ代議員の直接無記名投票で、代議員の総数の過半数の賛成で決めてもよいとされている。

# 団体交渉の方法は

## 団体交渉とは

団体交渉とは、労働条件の維持改善のために労働組合がその代表者を通じて使用者と交渉することです。

使用者は正当な理由がない限り団体交渉を拒むことは不当労働行為として禁じられております。(労組法第7条2号)

## 団体交渉の対象事項

交渉の対象となる事項は、賃金、労働時間、休日などの労働条件や労働者の利益につながるあらゆる問題を含みます。ただし、政治問題や社会問題など使用者に決定権のない事項は対象とはなりません。

## 団体交渉の進め方

団体交渉を円滑に進めるためには、交渉担当者及び人数、交渉の日時、場所、交渉事項などを労使が良識にそって、あらかじめ決めておくこと

が大切です。

また、団体交渉を行っていく上で注意すべき点としては次のとおりです。

交渉事項についての実事や資料を十分準備して交渉に臨み、予め自分達の主張がどこまで主張できるか、ある程度の見通しや目安を設けることも大切でしょう。法外な主張に固執することは逆効果となるケースが多いようです。

交渉の参加人数は、労使の実情によって決めることで制限はありませんが、あまり多人数ではまとまりがつかないケースが多いようです。

交渉時間は、あまり長時間に及ぶと疲労だけが増して能率が上がりません。休憩するなり、次回に持ち越すなり、冷静に進めることが必要でしょう。

# 労働協約を結ぶには

## 労働協約とは

労働協約とは、労使が団体交渉によって取り決めた労働条件やその他の事項を書面に作成し、両当事者が署名又は記名押印したものをいいます。(労組法第14条)

## 労働協約の内容

労働協約の内容は、法令や公序良俗に反しない限り、労使が自由に決められます。

一般的には、賃金、労働時間、休日、休暇などの労働条件、昇進、解雇などの人事の基準、安全衛生、災害補償、福利厚生など、組合活動、シヨップ制、団体交渉などがあります。

## 労働協約の効力

### (1) 平和義務

労働協約の有効期間中に、その協約に定められた事項の変更を要

求して、争議行為を行うことは許されません。

### (2) 規範的効力

労働協約で定められた労働条件やその他労働者の待遇に関する基準に違反する労働契約や就業規則は、違反する事項は無効となり、労働協約が優先します。(労基法第92条、労組法第16条)

### (3) 債務的効力

労働協約のうち団体交渉のルールなど使用者と労働組合との関係を規律した債務的部分については、一般の契約と同様に当事者間に債権債務の関係が発生します。

## 労働協約の期間

労働協約の有効期間の定めは3年を超えることはできず、3年を超える定めをしたものについても3年とみなされます。ただし、有効期間が定めにより更新された場合は、その都度締結されたものとみなされます。また、期間の定めのないものを解

約する場合は、少なくとも90日前に  
文書による解約の予告が必要です。

( 労組法第15条 )

## 労働協約の拡張適用

労働協約の拡張適用として、一つの工場や事業場に常時使用される同種の労働者の4分の3以上が、一つの労働協約の適用を受けるときは、残りの同種の労働者にもその協約が適用されます。( 労組法第17条 )また、一つの地域の同種の労働者の大部分が一つの労働協約の適用を受けている場合には、当事者の申立て等によって、厚生労働大臣又は知事は、労働委員会の議決を経て、その地域の他の同種の労働者及び使用者にもその協約の適用を受けることを決定できます。( 労組法第18条 )

# 争議行為について

## 争議行為とは

争議行為とは、同盟罷業、怠業、作業所閉鎖、その他労働関係の当事者が、その主張を貫徹することを目的として行う行為及びこれに対抗する行為で、業務の正常な運営を阻害するものをいいます。(労働法第7条)

## 争議行為の形態

- (1) 同盟罷業（ストライキ）  
労働組合の統一的意思に従って、集団で労働力の提供を拒否する行為をいいます。これは、参加者の規模によって、全面スト、部分スト、指名ストとか、時間的範囲によって、無期限スト、時限スト、波状ストなどといわれています。
- (2) 怠業（サボタージュ）  
労働組合の統一的意思に従って、労務提供義務の一部不履行により生産能率、事務能率を低下させることをいいます。

- (3) 事業所閉鎖（ロックアウト）

労働組合の行う争議行為に対抗して使用者が作業所を閉鎖して、労働者の提供する労務の受領を拒否する行為をいいます。

- (4) その他の争議

職場占拠、ピケティング、座り込みなどさまざまな形態があります。

## 争議行為の正当性

争議を行う権利は、憲法第28条で保障されていますが、無制限に認められているものではありません。争議行為はその目的、手続・方法が正当でなければなりません。

### 目的の正当性

労働者の労働条件の維持改善やその他経済的な地位向上を目的として行われるものは何ら問題はありません。しかし、政府の政策や法律の制度に反対して行われる政治ストや他の労務間での争議を支援するための同情ストなど、当該



労使間の団体交渉で解決できない事項を目的とするものは、正当な争議行為とはいえません。

手段・方法の正当性

同盟罷業（ストライキ）や怠業（サボタージュ）などについては、原則として、正当な行為として問題ありませんが、いかなる場合でも暴力の行使は正当な行為とは認められません。（労組法第1条2項）また、他人の身体や財産を侵害することも正当性を欠くことになります。

## 争議行為の保護

正当な争議行為には、刑事上の免責、民事上の免責、不当労働行為の禁止の3つの面から保護が与えられています。

刑事上の免責

刑事上の免責とは、正当な争議行為や団体交渉は刑事上の処罰の対象にならないということです。

（労組法第1条2項）

民事上の免責

使用者は、ストライキなどの正当な争議行為によって損害を受け、労働組合や組合員に対して、

不法行為や債務不履行を理由として賠償を請求することはできません。（労組法第8条）

不当労働行為に対する救済

労働組合の正当な争議行為である限り、使用者はそれを理由に労働者を解雇したり、不利益に取り扱うことはできません。（労組法第7条1号）

## 公益事業の争議行為の予告通知

公益事業において、争議行為をしようとする労働組合又は使用者は、争議行為をしようとする日の少なくとも10日前までに、都道府県労働委員会と知事あてに文書で通知しなければなりません。（労調法第37条）

また、その争議行為が2以上の都道府県にわたるか又は全国的に重要な問題にかかるものであるときは、中央労働委員会と厚生労働大臣あてに通知しなければなりません。（労調法第37条、同法施行令第10条4）なお、公益事業とは次のような事業であって、公衆の日常生活に欠くことのできないものをいいます。（労調法第8条）

運輸事業

郵便、信書便又は電気通信の事業

水道、電気又は瓦斯供給の事業

医療又は公衆衛生の事業

## 争議行為の届出義務

争議行為が発生したときは、その当事者は、直ちにその旨を労働委員会又は都道府県知事に届け出ることとなっています。(労調法第9条)

届出義務を負うものは、当該争議行為を行った当事者であって、労働組合が行ったときはその労働組合、使用者が行ったときはその使用者です。

## 労働争議の解決方法

労使紛争は労使間で誠意をもって、自主的に解決するように努力しなければなりません(労調法第2条)が、当事者だけでは解決が困難な場合もありますので、行政機関である労働委員会が紛争の調整に当たる制度があります。

あっせん

労働委員会の指名するあっせん員が労使のなかに入って両者の主張を公正な立場で調整し、自主解決を援助するものです。

調停

公・労・使の三者委員が構成する調停委員会が、両者の主張を聴いて調停案を作成し、両当事者に受諾を勧告して解決を図ろうとするものです。

仲裁

公益委員又は特別調整委員の中から指名された者で構成する仲裁委員会が争議の実情を調査し、仲裁裁定を出して解決する方法で、両当事者は必ずこれに従わなければなりません。

# 不当労働行為とは

## 不当労働行為の態様

労働者に団結権、団体交渉権、その他の団体行動権（争議権）が憲法で保障されていますが、これらの労働三権の行使について、使用者の次のような行為を不当労働行為として禁じています。（労組法第7条）

7 条		禁止されている使用者の行為 (不当労働行為)
1 号	不利益取扱	労働者が 1. 労働組合の組合員であること 2. 労働組合に加入しようとしたこと 3. 労働組合を結成しようとしたこと 4. 労働組合の正当な行為をしたことを理由に、解雇したり、その他不利益な取扱いをすること。
	黄犬契約	労働者が 1. 労働組合に加入しないこと 2. 労働組合から脱退することを雇用条件とすること。
2 号	団体交渉否	使用者が 雇用している労働者の代表者との団体交渉を正当な理由なく拒むこと。
3 号	支配介入	労働者が 1. 労働組合を結成すること 2. 労働組合を運営することを支配したり、これに介入すること。
	経費	使用者が 労働組合の運営経費について経理上の援助を与えること。 ただし 1. 労働者が労働時間中に使用者と協議し交渉した場合、賃金を支給すること

	援助	2. 厚生資金又は福利その他の基金に対する使用者の寄付 3. 最小限の広さの事務所を組合に提供すること は経理上の援助とみなされません。
4 号	報復的不利益取扱	労働者が労働委員会に対して 1. 不当労働行為の申立てをしたこと 2. 再審査の申立てをしたこと 3. 不当労働行為の調査、審問や労働争議の調整の場合に証拠を提出したり、発言したことを理由に、解雇したり、その他不利益な取扱いをすること。

## 不当労働行為の救済

不当労働行為が行われた場合、労働者又は労働組合は労働委員会に不当労働行為の救済を申立てることができます。この場合、事件のあった日から1年以内に申立てることが必要です。（労組法第27条2項）

労働委員会は申立てがあると、審査を行い、不当労働行為と認められる場合は救済命令を出し、不当労働行為が認められない場合は申立てを退ける命令を出します。

この命令に不服な当事者は、中央労働委員会への再審査の申立てや裁判所への訴訟を提起することができます。

**労使のための  
やさしい労働法**

平成18年6月 印刷・発行  
編集発行 愛知県産業労働部労政担当局労働福祉課  
名古屋市中区三の丸三丁目1-2  
TEL (052) 954 - 6361 (ダイヤルイン)  
印刷 東海プリント社





愛知県ファミリー・フレンドリー・マーク

この冊子の内容は、愛知県労働福祉課のホームページ(<http://www.pref.aichi.jp/rodofukushi>)  
にも掲載されています。



産業労働部労政担当局労働福祉課

460-8501 名古屋市中区三の丸3丁目1番2号

電話(052)954-6361 (ダイヤルイン)