

労働法のポイント

(注) 以下の記述は、ポイントのみ簡素に原則を中心として記述しております。
例外もありますのでご注意ください。

1 労働基準法

- 労働基準法、労災保険法、労働組合法、最低賃金法、労働安全衛生法、男女雇用機会均等法、雇用保険法、労働者派遣法、育児・介護休業法、パートタイム労働法、労働契約法などの労働関係の法律をまとめて労働法とよび、一人でも労働者を使用する事業主は、労働法を遵守しなければなりません。
- 労働基準法は、労働者が健康で文化的な最低限度の生活を営むことができるように労働条件の最低基準を定めたもので、労働者と使用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ず、その向上を図るように努めなければなりません。
(労働基準法第1条)
- 労働条件は、労働者と使用者が、対等の立場で決定するもので、誠実にその義務を履行しなければなりません。(労働基準法第2条)

2 労働契約

- 労働契約は、労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことを合意することにより成立します。(労働契約法第6条)
- 労働基準法の定める基準に達しない個々の労働者と使用者で締結する労働契約はその部分については無効で、労働基準法の定める基準が適用されます。(労働基準法第13条)
- 使用者は、労働契約を結ぶとき、労働者に対して賃金、労働時間などの労働条件を明示しなければなりません。また、賃金、労働時間、休日などの事項は書面の交付が必要です。(労働基準法第15条)
- 常時10人以上の労働者を使用する使用者は、就業規則を作成し、労働基準監督署に届け出るとともに、労働者に周知しなければなりません。(労働基準法第89条・第106条)

3 賃金

- 賃金は、①通貨で(一定の要件を満たせば労働者が指定する金融機関への口座振込み払いが認められます。)、②直接労働者に、③その全額を(所得税の源泉徴収、社会保険料の控除や一定の要件を満たした労働組合費控除などは認められます。)、④毎月1回以上(賞与などを除きます。)、⑤一定の期日を定めて支払わなければなりません。(労働基準法第24条)

- 最低賃金法により賃金の最低額は保障されており、使用者は最低賃金の適用を受ける労働者に最低賃金額以上の賃金を支払わなければなりません。（最低賃金法第5条）

4 労働時間・休日と時間外労働・割増賃金

- 使用者は、労働者に、休憩時間を除き1週間について40時間を超えて労働させてはなりません。（労働基準法第32条）
また、1日について8時間を超えて労働させてはなりません。（労働基準法第32条）
- 使用者は、労働者に少なくとも1週間に1日、又は4週間を通じて4日以上の日を与えなければなりません。（労働基準法第35条）
- 使用者が、時間外又は休日に労働させるときは、労働組合などと36協定を締結したうえで、一定の限度時間を超えない範囲で労働させることができます。（労働基準法第36条）
- 使用者が、時間外・休日・深夜に労働させたときは、労働者に割増賃金を支払わなければなりません。（労働基準法第37条）

5 年次有給休暇

- 使用者は、雇い入れの日から起算して6ヶ月間継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した労働者に、最低10日の年次有給休暇を与えなければなりません。（労働基準法第39条）
また、パートタイム労働者もこの要件を満たせば、通常の労働者とそのパートタイム労働者の1週間の所定労働日数の比率に応じた日数の年次有給休暇を与えなければなりません。（労働基準法第39条）

6 産前産後の休業・育児休業

- 使用者は、6週間（多胎妊娠のときは14週間）以内に出産予定の女性が休業を請求したときは、その労働者を就業させてはなりません。また、妊娠中の女性が請求したときは、他の軽易な業務に転換させなければなりません。（労働基準法第65条）
産後8週間を経過していない女性を就業させてはなりません。ただし、産後6週間を経過した女性が請求したときは、医師が支障ないと認めた業務に就業させることができます。（労働基準法第65条）

- 使用者は、産前・産後の休業期間及びその後30日間は、その労働者を解雇してはなりません。（労働基準法第19条）
また、結婚、妊娠、出産、産前・産後の休業をしたことなどを理由として解雇など不利益な取扱いをしてはなりません。（男女雇用機会均等法第9条）
- 労働者は、申し出により1歳未満の子を養育するため育児休業をすることができます。（育児・介護休業法第5条）
事業主は、労働者から育児休業の申し出があったときは、これを拒むことはできませんし、育児休業の申し出をしたり、育児休業をしたことなどを理由として解雇など不利益な取扱いをしてはなりません。（育児・介護休業法第6条・第10条）。
- 事業主は、育児をしながら育児休業をしないで、就業を継続している労働者に対しては、その申し出により勤務時間の短縮など、子を養育することを容易にするため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）

7 介護休業・子の看護休暇

- 労働者は、申し出により要介護状態にある家族を介護するために93日まで連続して休業できます。（育児・介護休業法第11条・第15条）
事業主は、労働者から介護休業の申し出があったときは、これを拒むことはできませんし、介護休業の申し出をしたり、介護休業をしたことなどを理由として解雇など不利益な取扱いをしてはなりません。（育児・介護休業法第12条・第16条）
- 事業主は、要介護状態にある家族を介護する労働者に対して、その申し出により勤務時間の短縮など、介護を容易にするため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）
- 小学校就学前の子を養育する労働者は、事業主に申し出ることにより、1年度に5日まで、病気になったり、ケガをした子の世話をするための看護休暇をとることができます。（育児・介護休業法第16条の2）
事業主は、労働者から子の看護休暇の申し出があったときは、これを拒むことはできませんし、子の看護休暇の申し出をしたり、子の看護休暇をしたことなどを理由として解雇など不利益な取扱いをしてはなりません。（育児・介護休業法第16条の3・4）

8 パートタイム労働

- パートタイム労働者（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べて短い労働者です。（パートタイム労働法第2条）
- 事業主は、パートタイム労働者を雇い入れたときは、賃金、労働時間、休日など労働基準法で義務付けられたものに加えて、昇給の有無、退職手当の有無、賞与の有無を文書の交付などにより、明示しなければなりません。（パートタイム労働法第6条）

- 事業主は、雇用するパートタイム労働者から求められたときは、賃金の決定方法などその待遇を決定するに当たって考慮した事項を説明しなければなりません。（パートタイム労働法第13条）
- 事業主は、通常の労働者と同じ就業実態のあるパートタイム労働者で、期間の定めのない労働契約を結んでいる者については、パートタイム労働者であることを理由として、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、差別的取扱いをしてはなりません。（パートタイム労働法第8条）
- 事業主は、パートタイム労働者の待遇を、通常の労働者との働き方の違いに応じて均衡（バランス）を図るための措置を講じなければなりません。（パートタイム労働法第9条・第10条・第11条）
- 事業主は、パートタイム労働者から通常の労働者への転換を推進するための措置を講じなければなりません。（パートタイム労働法第12条）

9 労働者派遣

- 労働者派遣は、派遣労働者が派遣元事業主と労働契約を結び、派遣労働者は派遣先の指揮命令を受けて働くもので、賃金は派遣元事業主から派遣労働者に支払われます。（労働派遣法第2条）
- 派遣元事業主は、派遣労働者と労働契約を結んでいますので、労働基準法上や労働安全衛生法上の責任を負いますが、併せて、派遣先も、派遣労働者に指揮命令を行っていますので、労働時間・休憩・休日などについて責任を負います。（労働者派遣法、労働基準法、労働安全衛生法、派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針、派遣先が講ずべき措置に関する指針など）
- 派遣元事業主は、①適正な派遣就業が確保されるような適切な配慮、②就業条件などの明示、③派遣労働者の氏名及び社会保険・雇用保険の資格取得の有無などの派遣先への通知、④派遣元責任者の選任などを行わなければなりません。（労働者派遣法第31条・第34条・第35条・第36条）
- 派遣先は、①労働者派遣契約に反することがないような適切な措置、②派遣労働者からの苦情の適切で迅速な処理など適正な派遣就業の確保、③派遣先責任者の選任などを行わなければなりません。（労働者派遣法第39条・第40条・第41条）

10 労働組合

- 労働組合は、労働者が主体となって自主的に労働条件の維持改善など経済的地位の向上を図るため、使用者と団体交渉などを行う労働者の団体です。（憲法第28条、労働組合法第2条・第6条）
- 労働組合は、行政機関への届出や使用者の承認は必要なく、いつでも自由に結成することができます。
 なお、労働組合が、不当労働行為に対する救済などを受けるためには、労働者が主体となった団体であるなど一定の要件を備えていなければなりません。（労働組合法第2条・第5条）

- 使用者は、労働者が労働組合の組合員であることや労働組合に加入しようとしたことなどを理由に解雇など不利益な取扱いをすること、労働組合との団体交渉を正当な理由なしに拒否することなどは、不当労働行為となり、行ってはなりません。（労働組合法第7条）

1 1 安全衛生・労災保険

- 事業者は、労働災害を防止するため、労働安全衛生法で定められた最低基準を守るだけでなく、快適な職場環境の実現と労働条件の改善を行い、職場での労働者の安全と健康を確保するようにしなければなりません。（労働安全衛生法第3条）
- 使用者は、労働者が業務上で病気になったりケガをしたときは、療養の費用を負担したり、休業補償を行わなければなりません。（労働基準法第75条・第76条）
- 労働者が業務上又は通勤で病気になったり、ケガをしたり、障害の状態になったり、死亡したときなどは、労災保険により給付を受けることができます。（労災保険法第2条の2）

労災保険では、農林水産の事業の一部を除き労働者を使用する事業は、適用事業となりますので、事業主は、労災保険の加入手続きをしなければなりません。（労災保険法第3条）

1 2 雇用保険・健康保険・厚生年金保険

- 労働者が失業したときなどは、雇用保険により給付を受けることができます。（雇用保険法第1条）

雇用保険では、農林水産の事業の一部を除き労働者を雇用する事業は、適用事業となりますので、事業主は、雇用保険の加入手続きをしなければなりません。（雇用保険法第5条）
 - 労働者やその家族が業務以外で病気になったり、ケガをしたり、死亡したときなどは、健康保険により、給付を受けることができます。（健康保険法第1条）

健康保険では、従業員を使用する法人の事業所などは適用事業所となりますので、事業主は、健康保険の加入手続きをしなければなりません。（健康保険法第3条）
- なお、健康保険には、国が行う「政府管掌健康保険」と大企業などの健康保険組合が行う「組管掌健康保険」があります。（健康保険法第5条・第6条）
- 労働者が老齢になったり、障害の状態になったり、死亡したときは、厚生年金により、給付を受けることができます。（厚生年金保険法第1条）

厚生年金では、従業員を使用する法人の事業所などは、適用事業所となりますので、事業主は、厚生年金保険の加入手続きをしなければなりません。（厚生年金保険法第6条）

なお、労働者が、厚生年金の被保険者であるときは、同時に国民年金の第2号被保険者となり、国民年金から基礎年金が給付されるとともに、厚生年金からも給付を受けることができます。（国民年金法第7条）

13 退職・解雇

- 労働者が、労働契約を終了することを申し出る場合を退職といい、使用者が労働契約を終了することを申し出る場合を解雇といいます。
- 労働者は、労働契約に期間の定めがないときは2週間前までに退職の申し出をすることにより退職をすることができます。（民法第627条）

労働契約に期間の定めがあるときは、契約の内容を誠実に守る義務がありますので、契約期間満了前に退職することはできません。しかし、やむを得ない事由があるときは、退職することもできますが、労働者の過失による場合は、使用者から損害賠償を請求されることもあります。（民法第628条）
- 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ときは、権利の濫用として無効となります。（労働契約法第16条）

使用者は、労働者から解雇理由証明書の請求があったときは、遅滞なくこれを交付しなければなりません。（労働基準法第22条）
- 使用者は、労働者が業務上で病気になったりケガをして療養のために休業する期間及びその後30日間は解雇してはなりません。（労働基準法第19条）
- 使用者は、労働者を解雇しようとするときは、少なくとも30日以上前に予告するか、30日分以上の平均賃金を支払わなくてはなりません。（労働基準法第20条）
- 裁判の判決では、経営不振による人員整理解雇は、①人員整理が必要でやむを得ないかどうか、②解雇を回避するための努力を行ったか、③人員整理基準と人選は合理的か、④労働者に説明と協議を行ったかの4つの要件を満たしていないときは、解雇は権利の濫用として無効とされています。
- 使用者は、期間の定めのある労働契約については、やむを得ない事由があるときでなければ、その契約期間が満了するまでの間は、労働者を解雇できません。（労働契約法第17条）

14 労働監督機関

- 労働基準監督署は、賃金、労働時間、労働安全衛生などについての指導監督、許可、認定などの事務を行っています。（労働基準法第99条など、労働安全衛生法第10条など）
- 労働者は、事業場に労働基準法違反などの事実があるときは、労働基準監督署に申告することができます。（労働基準法第104条）

また、使用者は、この申告をしたことを理由として、労働者に対して解雇など不利益な取扱いをしてはなりません。（労働基準法第104条）