

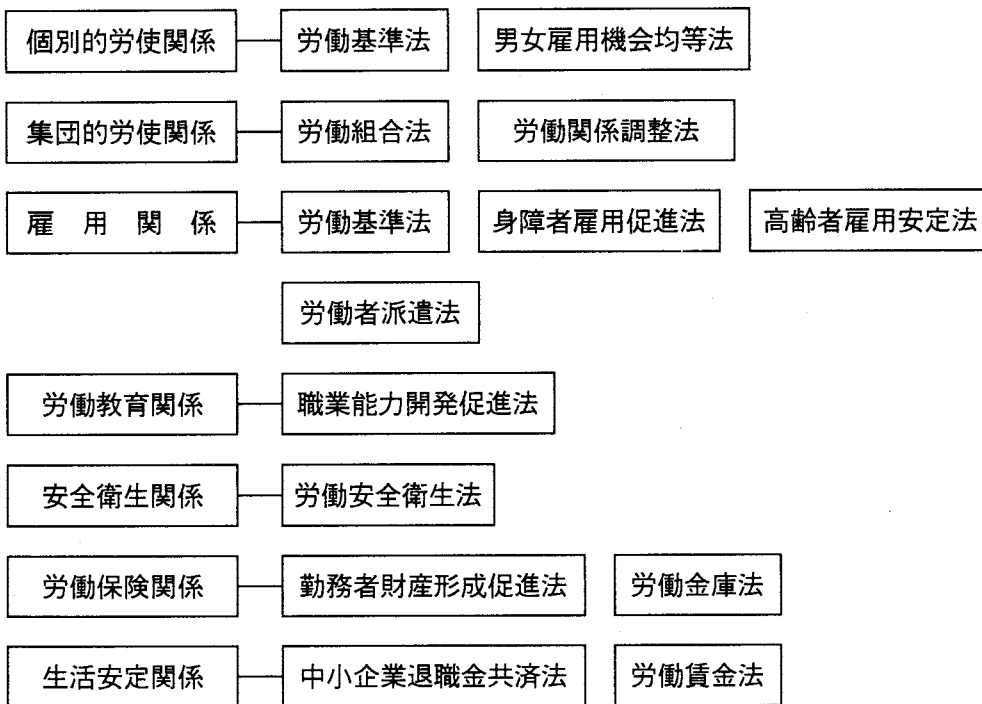
# 第4章 労働法

## 1. 労働法

労働法は、憲法で保障された、「法の下での平等」「思想・宗教・表現の自由」「職業選択の自由」「文化的生活の享受」「勤労の権利」「団結権・団体交渉権・団体行動権」などを受けて、個々の法律として制定されました。

労働法は、下記の労働関係法規の総称ですが、とくに使用者と労働者との雇用関係において、労働条件・待遇等に関する事項を規制したり、労働者の保護を図る法律をもって、労働法とする観念が一般的です。

労働法を構成する諸法律を制定の目的、役割で分類すると次のようになります。



ここでは、労働基準法を主とした労働法として学習していきます。

ただし、基本的な知識としての学習にとどまりますので、例外や適用除外などについては説明を省略してあることがありますので詳しくは法令集で調べてください。

## 2. 労働基準法

### (1) 労働基準法のねらい

労働基準法は賃金をはじめとして就業時間、休憩、その他の労働条件を具体的に設定し、企業などで働く、労働者を保護することをねらいとしています。さらに労働基準法に定める基準は労働に関する最低条件となっています。もちろん違

反に対しては罰則規定を設けています。

## (2) 適用範囲

労働基準法は日本国内にあるすべての事業・事務所に適用されます。(同居の親族のみでの事業所および家事使用人は除く)

## (3) 施行にあたっての監督機関

国	労働省労働基準局
都道府県	労働基準局
各地	労働基準監督署

## 3. 労働基準法の基本原則

労働基準法は以下の7つの基本原則を基調としています。  
一つひとつを正確に覚える必要はありませんが、法の精神を理解できると思います。

### (1) 労働条件の原則

- ① 労働条件は、労働者が人間としての生活を営むための必要をみたすことのできるものでなければならない。
- ② 労働基準法で定める労働条件は最低の基準なので、労働関係の当事者は労働条件をこの基準から向上させるように努めなければならない。

労基法第1条第2項

### (2) 労使対等の原則

労働条件は、労働者と使用者が対等の立場で決定すべきである。労使は労働協約、就業規則、労働契約を遵守し、誠実にその義務を履行しなければならない。

労基法第2条

### (3) 均等待遇の原則

使用者は、労働者の国籍、信条〔政治的信条、宗教的信条または社会的身分(生来の身分をいう)〕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り扱いをしてはならない。

労基法第3条

### (4) 男女同一賃金の原則

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り扱いをしてはならない。

労基法第4条  
雇用機会均等法7条・11条参照

#### (5) 強制労働の禁止

使用者は、暴行、脅迫、監禁その他の精神的又は身体的自由を不当に拘束する手段によって、労働者の意志に反して労働を強制してはならない。

労基法第5条  
この違反は最も重い罪が課せられている  
(憲法第18条を参照)

#### (6) 中間搾取の排除

何人も、法律に基づいて許される場合のほか、業として他人の就業に介入して利益を得てはならない。

労基法第6条

#### (7) 公民権の行使の保障

使用者は、労働者が労働時間中に、「選挙権」「その他の公民としての権利」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は拒んではならない。

労基法第7条

注) ただし有給とするか、無休とするか使用者の自由である

### 4. 労働基準法での労働者と使用者

#### (1) 労働基準法で労働者

職業の種類を問わず、すべての適用事業または事務所に使用される者であって、賃金を支払われる者をいいます。

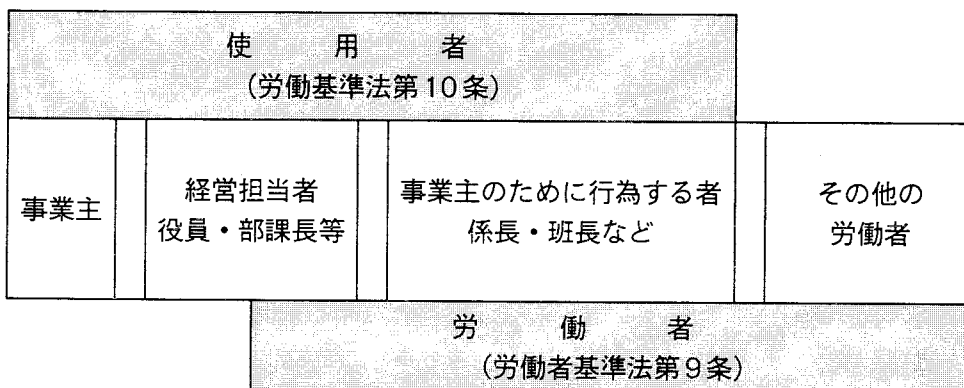
#### (2) 使用者

労働基準法各条の義務についての履行の責任者をいい、その認定は実質的に権限を有するかどうかによって判定されます。

労基法第9条

#### (3) 使用者と労働者の概念

労基法第10条



## 5. 労働契約

働くときは必ず労働条件を話し合って、双方が労働契約を結んでいなければなりません。

民法第623条

正式な雇用関係は、実際に労働契約を締結したときに発生します。

労働基準法で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分について無効となります。

一般に、労働契約を結ぶ場合は、労働契約者や誓約書、身元保証書などの書面にして証書とする方法、または契約事項を口頭で相手に伝達する方法のうちいずれかを選択することになります。方法の選択は企業側の自由となっていますが契約内容が確認されたという認識を持つことが必要です。

### (1) 労働契約の明示事項

労働基準法第15条では「使用者は賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない」とされています。

具体的な内容については、労働基準法施行規則第5条に示されて次頁の表のようになります。

なお、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も禁じられています。

労基法第16条

### (2) 絶対的明示事項（必ず明示しなければならないもの）

- ① 就業条件…就業場所・従事すべき業務に関する事項
- ② 労働時間…始業および終業時刻、休憩時間、休日、休暇、交替等
- ③ 賃 金…決定および計算支払い方法、締切日、支払日、昇給
- ④ 退 職

### (3) 相対的明示事項（定めがある場合に明示しなければならないもの）

- ① 退職手当…退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算および支払の方法と時期
- ② 賞与等…臨時に支払われる賃金およびその最低賃金
- ③ 食費等…労働者に負担させるべき食費、作業用品その他
- ④ 安全衛生
- ⑤ 職業訓練
- ⑥ 災害補償、私傷病扶助
- ⑦ 表彰および制裁
- ⑧ 休 職

#### (4) その他の注意事項

##### ※前借金相殺の禁止

使用者は、その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してはならないことになっています。

労基法第17条

##### ※強制貯蓄の禁止

使用者は、労働契約の際に貯蓄の契約をさせ、または貯蓄金を管理する契約をしてはならないことになっています。

労基法第18条  
ただし任意の貯蓄管理は労使間で書面策定を締結し、監督署長に届出ればできる

## 6. 解 雇

解雇とは使用者の一方的な意志表示によってされる労働契約の解除です。ここでは、解雇に関して労働基準法での主な点を学習します。

### (1) 使用者の解雇制限

使用者が労働者を解雇できないことがあります。それは次の2つの状態に該当するときです。

- a. 労働者が業務上負傷し、疾病にかかり療養のために休業する期間およびその後30日間（治癒したと診断され出勤出来る状態になった日から計算）
- b. 産前産後の女子が労働基準法によって休業する期間  
（産前6週間、産後8週間）

第65条

a、bとも正常に勤務できる状態であれば解雇できます。ということは、女子の場合産前6週間は本人の意思により得る権利がみとめられていますが、本人が正常な勤務をしていれば解雇できるということになります。

### (2) 解雇の予告

使用者が解雇をしようとする場合は、次の手続きを踏まなければなりません。

- a. 少なくとも30日前に予告する。
- b. 予告しない場合は30日以上平均賃金を支払わなければならない。
- c. 労働者が退職の場合に、使用期間や賃金について証明書を請求した場合には、使用者は遅滞なくこれを交付しなければならない。

労基法第20条

労基法第22条

## 7. 賃金

労働基準法で定める賃金の支払い

### (1) 通貨支払いの原則

賃金は通貨、すなわち強制通用力のある貨幣で支払わなければなりません。

小切手による支払は原則として違法である

例外・労働協約に別段の定めがある場合

労働者の同意を得た場合に限り、支払い方法を金融機関等にすることが出来ます。

## (2) 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。法定代理人に支払うこともできません。

未成年者にも直接支払う

ただし、本人の「使者」として受け取りに来たものに支払うことはできます。

## (3) 全額払いの原則

賃金は全額支払わなくてはなりません。

例外・法令に別段の定めがある場合

- ① 給与所得の源泉徴収
- ② 社会保険料、労働保険料等の控除  
労使間の書面による協定がある場合

## (4) 毎月1回以上支払いの原則

賃金は、毎月1日から末日の間に少なくとも1回は支払わなければなりません。

例外・臨時に支払われる賃金

- 賞与
- その他

1か月を超える労働者の出勤成績によって支給される精勤手当等

## (5) 一定期日支払いの原則

賃金は毎月一定の期日に支払わなければなりません。

例外・労働者が出産、疾病、災害その他命令で定める非常の場合の費用にあてるために請求する場合は、支払期日前でも既にした労働に対する賃金を支払わなければなりません。

# 8. 労働時間・休憩・休日・及び年次有給休暇

## (1) 労働時間の意義

労働時間とは、労働者が使用者の指揮命令下にあり、使用者に労務を提供していると認められる時間をいいます。

## (2) 労働時間の原則

使用者は、労働者に、休憩時間を除き1週40時間を超えて労働させてはなりません。

労基法第32条

また、1週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き1日8時間を超えて労働させてはなりません。

しかし、昭和62年の労基法改正前は、週48時間でした。一挙に40時間の短縮は現実には多くの困難を伴います。そこで、当面は「40時間を超え48時間未満の範囲内において、命令で定める時間」をもって、週の労働時間を設定してよいことになりました。(罰則規定はない)

命令で定める時間と現在は44時間である  
(平成4年3月現在)

### (3) 休憩

休憩とは、労働から離れることを保障された時間です。自由利用を保障されていない手持ち時間、仕事はしないが電話番号のための部屋に残る時間は、休憩とはいいません。

#### a. 休憩時間

労働時間	休憩時間
6時間まで	0分
6時間を超え8時間までのとき	最低45分
8時間を超えるとき	最低60分

労基法第34条

#### b. 休憩を与える時間

労働時間の途中に与えること

一斉に与えること



自由に利用させること

交替勤務の場合は所轄労働基準監督所長の許可を得て認める

### (4) 休日の原則

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。

### (5) 時間外・休日労働

使用者が業務繁忙等の事情により、労働者を時間外又は休日労働させる場合には、書面で、時間外・休日労働協約を締結し、所轄労働基準監督所長に届け出る必要があります。これは労基法第36条にあるので一般に「サブロク協定」といいます。

## (6) 年次有給休暇

労働者は1年間継続勤務し、全労働日数の8割以上出勤した場合に、年次有給休暇を請求することができます。

年次有給休暇の日数は10日とします。

また、2年以上勤務した労働者に対しては、1年を超える継続勤務年数1年ごとに、1日を加算した有給休暇を与えなければなりません。

日雇いパートであっても実質1年以上勤務すれば、年次有給休暇をもつ  
労基法第39条  
2年度は8割以上勤務しなかったために計算されなかったときはその翌年は、12日の有給休暇になる