

すぐに役立つ労働法



ワークルールの基本

Q&A

(第5版)

はじめに

『すぐに役立つ労働法 ～ワークルールの基本 Q&A』を手にとっていただき、有難うございます。

私たちの生活の中で、働くこと、労働をすることは、とても価値のあることであり、人として最も崇高な営みの一つです。公益財団富士は私たちひとりひとりがそのことを再確認し、社会全体が労働の尊さに共感し、働くこと、労働に最も高い価値を認め合う文化や風土を創りたいと願っています。

また、快適で働きがいのある労働生活や充実感・満足感に満ちた職場生活を送ることは生き生きとした人生を創造する基盤となるものです。そのためにはワークルールを理解し活かすことが大切です。ワークルールの中でも働き方や、職場生活、ライフスタイルに直接関わるワークルール、労働時間や休暇など実は基本の基本といえるものがとても大切なのです。『すぐに役立つ労働法 ～ワークルールの基本Q&A』は大切なワークルールの基本をレイバー先輩とワーク君の二人と一緒に解り易く、気軽に楽しく理解していただければと、願いを込めて富士のスタッフが作成を致しました。研修会や職場の学習会の教材として、新任役員の皆さんのスキルアップに、ベテラン役員の皆さんの確認ガイドブックとして、ご活用いただきたいと思います。

併せてお願いがあります。最も価値ある行いである「労働」を支える労働法制は、明治の時代に工場法（今の労働基準法の源）の制定に努力をした高野房太郎や河合栄治郎はじめ多くの先駆者たちの生涯を懸けた運動によって産み出されてきました。しかしながら、未だ十分な制度とは程遠く、ILO132号条約の未批准課題他まだまだ改善や改革、新たな課題に対応する法の整備が必要です。労働法、ワークルールの基本を理解し活かすと同時に、不備や不十分な点を知り、課題を自らのものとして、共に労働法制の改善改革の運動につなげていただくことを願っています。今以上に労働に高い価値を認め合う社会、子供たちの未来のために。

公益財団法人富士社会教育センター 専務理事 中村 勝雄



目 次

1. 労働法制と労働組合のかかわりについて

Q 1 労働法（ワークルール）とはそもそも何ですか？	3
Q 2 労働基本権とは何ですか？	4
Q 3 労働組合は、法律でどのように定められていますか？	4
Q 4 組合規約に含まなければならない事項は何ですか？	6
Q 5 団体交渉と労使協議は、どのように違いますか？	7
Q 6 労働協約とは何ですか？	8

2. 労働基準法の基本

Q 7 労働基準法はどんな法律ですか？	9
Q 8 労働基準法を守るための仕組みはどのようになっていますか？	10
Q 9 労働基準法で定められている賃金支払いの基本原則とは何ですか？	11
Q 10 平均賃金とは何ですか？どんな場合に計算されるのですか？	12
Q 11 労働時間とは何ですか？	12
Q 12 休日、休憩時間について労働基準法ではどのように定めていますか？	13
Q 13 法定労働時間を超える場合や、法定休日に労働する時間外の取り決めは？	14
Q 14 臨時的に限度時間を超えて時間外労働が発生した場合は、どうなりますか？	15
Q 15 みなし労働、裁量労働とは何ですか？	15
Q 16 代休と振替休日の違いは何ですか？	16
Q 17 年次有給休暇とは何ですか？	17
Q 18 代替休暇とは何ですか？	19
Q 19 出産前・後の休暇（休業）はどのようなものですか？	19

3. 働く仲間に関係する重要な労働法制について

Q 20 育児休業・介護休業とはどんな制度ですか？	20
Q 21 勤務時間の短縮等の措置とは何ですか？	21
Q 22 介護休暇・子の看護休暇とは何ですか？	21
Q 23 労働に関する安全や衛生、災害についての法律はどのようなものですか？	24
Q 24 解雇について労働者を保護する取り決めはどのようになっていますか？	25
Q 25 パート労働法とは何ですか？	26
Q 26 5年反復更新で無期契約になることを定めた改正労働契約法について教えてください。また、同じく改正された労働者派遣法はどのような内容ですか？	27
Q 27 個別労働紛争に対応するための仕組みや法律はありますか？	27
Q 28 会社分割に伴う労働契約に関する法律は何ですか？	28
Q 29 改正高齢者雇用安定法とはどういう法律ですか？	28
Q 30 厚生労働省が示したパワハラ（職場での暴力）の6つの類型とはどのようなものですか？ また以前からよく言われていたセクハラについてもあらためて定義を教えてください。	29

労働三法の概要について（図表）	30
-----------------	----

1. 労働法制と労働組合のかかわりについて

Q 1. 労働法(ワークルール)とはそもそも何ですか？

私たちは、労働者として、日々の労働によって生活を支えているわけですが、健康で安全に働くことができ、安定した生活が送れることを目的に制定された、労働に関わる法律の総称を労働法といいます。

特に、その中の労働三法といわれる「労働基準法」「労働組合法」「労働関係調整法」は、日本国憲法の「勤労権（第27条）」「労働三権（第28条、団結権・団体交渉権・団体行動権）」に定められた「労働基本権」にもとづく重要な法律です。



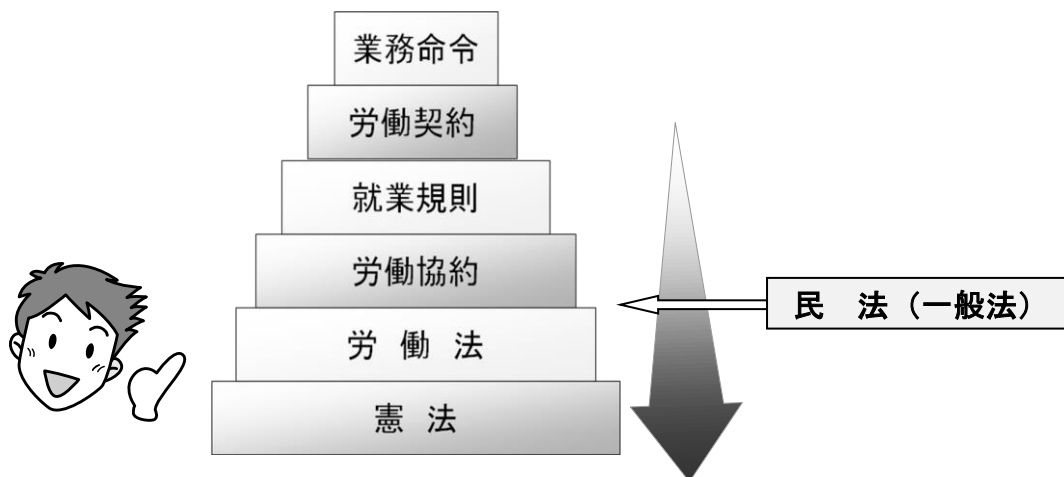
レイバー先輩とワーク君のなぜ何コラム



ワーク君 労働法って大事な法律だって分かったけど、こないだ、ぼくの会社の社長が「会社のルールは、俺が決める。ごちゃごちゃ言わずに従業員は従えばいい」って言っていましたよ。いくら労働法があっても、役に立たないんじゃないですか？

レイバー先輩 いやいや、そんなことはないよ。労働法は、労働者を保護する目的があるため、特別法としての性格があるんだ。特別法は、一般法に優先するんだよ。例えば、ある問題が、民法と労働基準法の二つに関係する場合、労働基準法が優先して適用されるんだ。だから、たとえ会社が働き方を決めたとしても（就業規則）、それが、労働基準法を下回る場合は、労働基準法が法に基づき優先されるんだ。特に労働基準法は、私たち働く者にとって労働条件の最低基準を示しているんだ。

表① 法的効力の優劣段階



Q 2. 労働基本権とは何ですか？

日本国憲法は、第 25 条と第 27 条で、国民の生存権と勤労権を、第 28 条で労働三権（団結権・団体交渉権・団体行動権）を保障しています。また、第 27 条には、勤労条件を法律で定めると規定しています。このような権利を「労働基本権」といい、人が人たるに値する尊厳的権利で、何人も侵してはならない原理原則です。

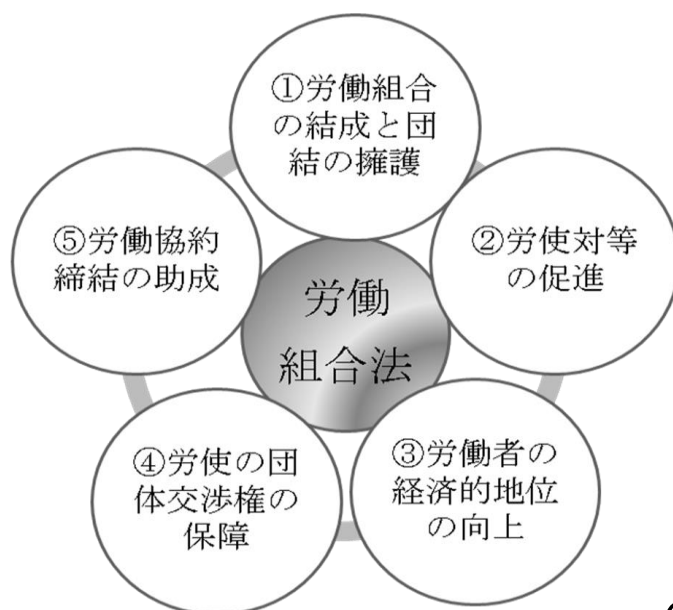
したがって、労働基本権は、労働関係を実質的に自由、平等、対等な人間関係とするための基本的な事項です。

この労働基本権に基づいて制定された法律が労働三法（労働基準法、労働組合法、労働関係調整法）といわれるもので、労働法の中心的な法律です。

Q 3. 労働組合は、法律でどのように定められていますか？

労働組合は憲法により法的人格が認められています。それは、日本国憲法第 28 条の「労働三権」で、「団結権」「団体交渉権」「団体行動権」として、労働者が労働条件などの改善、向上を目的として労働組合を結成し、労働組合に加入する権利を保障しています。また、使用者に対し相対的に立場の弱い労働者の団結を保障し、使用者と対等に交渉できるよう保障されています。

この労働三権を具体化したものが、「労働組合法」で労働組合の目的と活動について細かく規定（下表参照）されています。なお、労働組合法では、経営や使用者の利益を代表する者などが参加している場合は、労働組合とは認めません。このように、労働組合は、憲法、そして労働組合法に基づいて、その存在が意義づけられ、保障されています。



表② 労働三権と労働組合法の関係

労働三権の保障	目的	労使対等の確立、労働者の生活・地位の向上 [第1条]	
	労働組合	条件	①労働者主体の自主的な組織 ②労働条件の維持改善、経済的地位の向上が主目的 [第2条] ③使用者側の利益代表を含まない ④使用者側の経済的援助を受けない
		活動	①労使の団体交渉 [第6条] ②労働協約の締結 [第5条] ③争議行為=刑事・民事上の免責 [第1条、第8条]
	不当労働行為	使用者による労働組合への支配介入の防止 [第7条]	
		<ul style="list-style-type: none"> ①不利益な取扱い（組合員であること、組合への加入や結成しようとしたこと、組合の正当な活動を理由とする解雇やその他の不利益取扱い） ②黄犬契約（労組に加入しないことや、脱退を条件に雇用関係を結ぶこと） ③団交の拒否（正当な理由なしに団体交渉を拒否） ④組合運営への介入（労組の結成や運営に支配介入する） ⑤経費の援助（組合の運営に必要な経費を援助すること） ⑥労働委員会への救済申立てや、手続きへの参加による不利益取扱い 	
	労働委員会	公正な労働関係の確保	
①労働組合の資格審査 [第5条、第11条]			
②労働争議のあっせん・調停・仲裁 [労働関係調整法 20条] ③不当労働行為の審査、原状回復命令 [第27条]			



レイバー先輩とワーク君のなぜ何コラム



ワーク君 今でも不当労働行為ってあるのですか？

レイバー先輩 残念ながら、労働に高い価値を置くことを労使が共有している会社ばかりではないのが現実だね。一例として最近の不当労働行為の事例を見てみよう。

◆B社のケース ～脱退強要、労働協約・協定の解約～

平成22(2010)年の初夏に、B社の経営トップの指示により、B社のグループでつくる労働組合の組合員に対して、組合脱退を強要する露骨な不当労働行為が会社ぐるみで行われた。具体的な行為として、経営トップが会社の管理職を集め、組合つぶしの学習会を実施。しかも、管理職には学習会の内容を外に漏らさないとの誓約書まで提出させた。

こうした会社の違法な行為を察知した労働組合は、団体交渉の申し入れを行うが、交渉申し入れの回答期限が迫る頃に、会社は「〇月〇日までに組合を辞めないと遠方への転勤となり、家族が不幸になるぞ」などと脅し、期限を切った脱退強要を組織的に行った。その結果、約1,500名の組合員が、年末には300名を切る事態に陥った。

背景には、B社経営トップ（創業者）が息子に経営を引き継ぐにあたり、将来を案じた結果、労働組合がその障害になるだろうとの前近代的な考えから組合つぶしを画策したとされる。

現在は、B社グループ労組が所属する自由にして民主的労働運動を推進する産別の仲間が立ち上がり、法的対応、抗議行動ならびに支援活動を展開している。

Q 4. 組合規約に含まなければならない事項は何ですか？

労働組合法第 5 条には、「労働組合は労働委員会に証拠を提出し……第 2 条及び第 2 項の規定に適合することを立証しなければ、この法律に規定する手続きに参加する資格を有せず、且つ、この法律に規定する救済を与えられない」と、資格審査の要件を明示しています。同時に、第 5 条第 2 項で、組合規約に必ず含まなければならない事項を規定しています（民主的運営の要件）。

これらの要件を満たした労働組合であれば、法人格の取得、労働委員会による救済手続きの申し立て、労働委員会の労働側委員の推薦など、労働組合法による特典を得ることができます。

表③ 組合規約に必要な 9 項目

①	名称
②	主たる事務所の所在地
③	全組合員が組合のすべての問題に参加する権利、均等に扱われる権利
④	人種・宗教・性別・門地・身分によって組合員資格が奪われないこと
⑤	組合役員は組合員の直接無記名投票により選挙で選ばれること（連合体や全国規模の組合は代議員を通しての間接選挙でもよい）
⑥	定期総会（大会）を少なくとも毎年 1 回は開催すること
⑦	組合の会計は、年 1 回、専門家による会計監査を受け、組合員に公表すること
⑧	ストは組合員の無記名投票（直接・間接）による過半数の賛成なしには開始しないこと
⑨	規約改正は直接無記名投票で組合員総数の過半数の支持を要すること（連合体や全国規模の組合は代議員の間接投票でもよい）

