

－ いい職場はいい労働組合から －

働く者の 通信教育講座



学び、活かす

労働組合教育には 富士社会教育センターの通信教育講座！

5つのコースから選べる通信教育講座

公益財団法人富士社会教育センターの通信教育は、40年以上にわたり労働組合の教育活動にご活用いただいております。現在、5コースを開講中！目的に合わせて学習内容を選ぶことができます。

通信教育の使い方は知識をつけるためだけでなく、研修前後のフォロー学習や学習内容の振り返り等様々です。また、課題提出は1か月ごととなりますので、仕事をしながらでもゆとりある学習が行えます。目的やご都合に合わせてお選びください。



■通信教育講座の概要■

◎テキスト

テキストは学者・専門家が執筆し、わかりやすく編集しています。また、重要なところは特別に整理してあります。

◎問題集（提出課題）

テキストの学習が済んだら、学習内容のおさらいとして問題集を解いて提出していただきます。学習の整理が目的ですので、問題はテキストを読めばわかるものになっています。

課題提出の回数はコースによって異なります。原則、学習期間内の提出をお願いいたします。提出していただいた課題は当方で添削したのちに講評を添えて返却いたします。

◎修了認定

すべての課題を提出し、一定の成績をおさめた方を修了認定し、当財団から修了証書を発行します。

◎受講のお申込み

ご受講は、ホームページから随時受け付けております。1名様から何名様でもまとめてお申込みいただけます。教材や添削物の受け渡しは、個人でも団体一括でも承っております。お申込み時にお選びください。

講座の開始日は原則として、お申込みいただいた翌1日か15日を開始日に設定します。

◎お申込み方法

当財団のホームページの通信教育ページから、「**受講お申込み用エクセルファイル**」をダウンロードしていただき、必要事項をご入力の上 tsukyo@e-fuji.or.jp までお送りください。後ほど担当者から申し込み確認のメールが届きますので、確認が取れ次第、申し込み完了となります。

尚、エクセルファイルをダウンロードできない場合にはメールに直接「組織名・担当者名」、「受講開始日」、「受講コース」、「受講者氏名」、「教材郵送先」をご入力いただき、上記アドレスまでお送りください。

通信教育

3つの特徴

ゆとりあるカリキュラム！

通信教育の受講期間は3ヶ月※1を設けています。課題提出も1ヶ月に1回ずつ※2になりますので、業務や生活への負担が少なく、ゆとりをもって学習を進められます。

※1 労働法コースのみ、受講期間は1ヶ月となります。
※2 入門コースの課題提出は1.5ヶ月に1回ずつの計2回です。

高いリピーター率！

富士社会教育センター通信教育を受講された組織の約8割がリピーターとなっております。受講者からは充実した内容のテキストや修了までの手厚いサポートにご満足いただいています。

目的別に選べるコース！

5つあるコースはそれぞれの分野に特化した内容となっております。また、対象者も新入組合員から職場役員や執行委員まで幅広く対応しています。所属している組織の教育体系や役割に合わせて受講するコースを選ぶことができます。

コースの詳細
P 3～

入門 コース



労働組合の基本的な知識をわかりやすく解説します。労働組合の基本を知るためのコースです。

(主な対象：新入組合員)

学習期間 3ヶ月

課題提出 2回

受講料 7,150円 (内税)

テキスト (B6判) 1冊 + 問題集

【テキスト】

I 労働組合の考え方と役割

(労働組合とは何か／労働者と使用者の関係／賃金・生活条件を向上させるには／労働組合と民主主義／経済と経営に働く者の意見を／なぜ組合は政治活動をするのか／働く者の相互扶助活動／先輩たちの歩み／人生と労働運動を考える)

II 労働組合のしくみと活動

(労働組合のしくみ／労働組合の連帯／労働組合の機関／組合費と会計／職場活動／組合員参加の活動／強い労働組合の要件／労働組合の力を大きくする)

III 労働組合Q&A

(もしも組合がなかったら／労働組合とストライキ／労働組合と政党／労働組合と地域活動／雇用安定政策／ボランティア活動)



入門コース（見本）

労働組合の考え方や役割

※雇用者数・労働組合員数・推定組織率など
 調査データは「厚生労働省 労働組合状況調査（労働組合組織調査）」で確認できます。
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/13/13-25.html>



今日、日本の労働組合は全国で約（①）万人の労働者を組織しています。これは社会にいろいろな団体がある中で最大です。このため社会的に大きな力をもっているのです。しかし日本の雇用労働者約六〇〇万人に対して、労働組合の組織率は一七％ほどです。したがって、未組織の労働者をどうやって組織化していくかは、これからの大きな課題でもあります。

とはいえ、一〇〇〇万人の労働者の力は大きく、この力の使い方によって社会の方向は大きく変わります。労働者の生活はもちろん、国の政治、経済や社会、文化、あらゆる分野に大きな影響を及ぼします。世界には無謀なストライキで企業も困ることもありますが、労働組合の力を正しく使えば企業も困ることもありません。ですから、労働組合は社会的責任が大きい組織になっているのです。

現在の日本は、変化の激しい国際競争の中で、国の内外にわたってわずかしい問題にぶつかっています。世界の中の日本であり、世界の人々とともに豊かな社会、平和な世界をつくらなければならないために、日本の労働組合の役割は非常に大きくなっているのです。

5

1 労働組合とは何か

労働組合は、働く仲間の生活を守り、向上させるためにつくられた組織です。組織というものは、いろいろな考えや性格をもった人がたくさん集まっています。そこで組合員一人一人の自主性や個性は大切にされなければなりません。一方で、同じ目的に向かって、それぞれの人が力を合わせて、共に行動しなければなりません。組織に自由があると同時に、規律があることが必要です。

労働組合は、組合員一人一人の自由を大切にします。そのかわり、組合員はみんなに幸せを広げていくために力を一つにしています。自由で民主的な労働組合は、そのことを約束し合っていてきている組織です。

また、民主的な労働組合は、つぎの基本姿勢を大事にしています。

第一に、組織の自主性です。私たちの組合は、政府や経営者はもちろん、政党をはじめいかなる外部からの支配や干渉を断じて許しません。

第二に、当然のことですが、みんなでものごとを決めていく民主主義の原則をつらぬきます。労働組合は働く者全員の幸福のために活動します。だからみんなの方針を決めて、みんなで活動していくのです。話し合いもしないで、役員だけでものごとを決めていくような労働組合は、この原則に反することが明らかです。

4

1-5

次の記述のうち、正しいものには○を、間違っているものには×を解答用紙に記入して下さい。（2×5）

- ①労働協約を充実させるには、組合幹部と経営トップがしっかりと話し合うだけで十分です。
- ②日本において、経営参加の具体的方法として、労使協議制があります。
- ③労働組合は、経営や生産の問題に対して、会社に口出ししたり、提言すべきではありません。
- ④労使協議は単なる労使の意見交換の場に終わらせるのではなく、労働組合としての責任、協力関係を明確にし、協議範囲を拡大していくことです。
- ⑤労働組合が自分の力を強くするためには、経済や産業、そして経営に対して、実現可能な独自の政策をつくる力をもつことが大切です。

1-6

次の文章の（ ）に、適切な用語を下の用語欄から選び、解答用紙に記入して下さい。（2×5）

労働組合の政治活動は、労働者の生活の改善のために必要です。そのために、労働組合は、企業の枠を超え、社会保障、（①）、住宅、教育、経済政策、文化政策、産業政策など、広い範囲にわたる政治的課題にも取り組んでいます。

民主的な労働組合は、政治活動を推進するにあたって、（②）の原則に徹します。

労働組合は、（③）で政府に要求をつきつけるべきではありません。私たちの政治的な要求は、支持する政党や議員により、中央、地方の（④）において実現されるべきだと考えます。

労働組合と政党はそれぞれ独立した組織です。それぞれの自主性を尊重し、同じ政策の実現を目指して支持・（⑤）をする関係を築いています。

【用語欄】

- ア. 政治スト イ. 税制 ウ. 協力
 エ. 議会制民主主義 オ. 議会

知識 コース



労働組合の目的や役割を理解し、活動を推進するために組合リーダーが知っておくべき知識を身につけるコースです。

(主な対象：職場役員・執行委員)

学習期間 3ヶ月

課題提出 3回

受講料 11,000円 (内税)

テキスト (B5判) 3冊 + 問題集

【テキスト1】

I 労働組合の目的と働き

(労働組合の目的／労働組合の機能／労働組合と社会集団／組合員／労働運動の理念)

II 労働条件

(労働協約／雇用と賃金／労働時間・休日・休暇／その他の労働条件／労働条件の国際比較)

【テキスト2】

I 労使関係

(労使関係の見方・とらえ方／労使関係の構造／労使関係の実務／労使関係をとりまくもの／労使関係の今後の課題)

II 労働法と労働行政

(労働法の理念と体系／働く一生と労働法／労働法の新しい課題／労働行政の機構と役割／国際労働基準と日本)

【テキスト3】

I 生涯総合福祉

(生涯総合福祉の時代／生涯総合福祉の体系／経済的福祉の実際／精神的福祉の向上をめざして／生涯総合福祉の充実をめざして)

II 政治活動

(労働組合の目的と政治活動／政治活動の基本原則／政党と労働組合の関係／政治活動の実際／政治活動の課題と展望)

実務 コース



組合運営の実務を学び、主体的に組合活動を推進するための技術と能力を向上させるためのコースです。

(主な対象：職場役員・執行委員)

学習期間 3ヶ月

課題提出 3回

受講料 11,000円 (内税)

テキスト (B5判) 3冊 + 問題集

【テキスト1】

I 労働組合の組織

(組織の形態としくみ/組合の機関と役割/大会の準備と運営/執行組織の機能と役割/財政と会計/役員選挙)

II 労働組合の活動

(労働組合の基本姿勢/職場活動の進め方/職場の教宣活動/青年・女性活動)

【テキスト2】

I 労使関係

(労使関係の基本/成果を生み出す三つの力/団体交渉のすすめ方/労使協議会のすすめ方)

II 労働者と法律

(労働者と法律/労働関係の法律/労働者保護の法律/労働力関係の法律/労働福祉関係の法律)

【テキスト3】

I 情報・宣伝・会議活動

(文書活動/機関紙の作り方/ビラ・チラシの作り方/話し方の技術/会議の技術)

II 社会保険給付の知識

(社会保険とその給付/健康保険/国民健康保険/後期高齢者医療制度/介護保険/年金制度/雇用保険/労働者災害補償保険)

1 組織の形態としくみ

初めに組合活動に参加し、運動を進めようとする人には固まれない組織用字が多いものです。敢て加っていく方もいるでしょうが、もう一度長文を兼ねて学んでみましょう。組別、産別、ナショナルセンター、それぞれの組織のしくみとはたからず。同時に日本の労働組合組織のしくみとその特徴も整理してみました。

◆単位労働組合（単組）

労働運動を推進するには、その活動を可能にするための組織的体制が確立されていることが必要です。そこで、各私企たちの組織の機構形態について考案されます。

私たちの労働組合は、多くの場合、会社・企業単位に、単位の労働組合（単組）と呼ばれる組織形態をとっています。事業所がなくともある場合には、支部、分会が設置されます。会社単位に組織された労働組合のことを「企業別労働組合」とも呼んでいます。これは〇〇株式会社など、一つの企業の従業員で構成され、組合員もその従業員の中から選ばれます。また、団体交渉や労働協約締結も企業内の労使の間で行われることが一般的です。企業別労働組合の多くはユニオン・ショップ制を維持しており、新しく入社した従業員は、自動的に組合に加入します。また、ほとんどの組合でチェックオフ制が採用され、組合費の徴収など、組合業務の運営が円滑に行われやすくなっています。また、企業単位の組合運営の中で、職務のすみずみまで世話役活動が行き届き、企業経営の動きにも敏感に対応できるという利点があります。

しかし、やや、すると、組合のなかに企業に雇用の女性者があらわらねばならぬ面でも、組合活動の企業内にとどまり、社会的な運動性や活動の影響力が弱いという利点もみられます。

日本の労働組合の大多数は、企業別組合の形態をとっています。これは戦後、連合会の占領下に置かれたときに、日本企業で急速に労働組合の普及が行われ、一着ついた早い早い組織化の方法として、工場や企業単位に組合が結成されたのです。それによって日本の産業別組合の日本の労働組合に組み込まれたこと、それが今日までの日本の労働運動の形態となってまいりました。

企業別組合は日本獨特の形態であって、先進工業国にはあまり例がありません。日本では、企業別組合の閉鎖性を補うために、いろいろ努力が試みられてまいりました。

◆産業別組織（産別）

単組である企業別労働組合が、同一産業分野で結成されたのが産業別組織（産別）です。これには二つの形態があって、一つは産業別の単一労働組合であり、もう一つは、産業別連合会です。日本の場合、前者を除く連合会方式がとられています。

さきにも述べたように、企業別労働組合は、組織がとりやすくなり運営も円滑にできる反面、活動が企業内にとどまらざらぬという弱点ももっていました。これをカバーして、組織力

や交渉力、外部への影響力を高めるために、また同一産業の労働者の連帯性を強化するためにつくりだされたのが産業別連合会です。

たとえば、同一産業ごとに集まり、役員や組合費を出し合い、〇〇産業労働組合連合会が組織されます。これが上掲図に示されています。

労働組合の活動のうち、上掲図に描かれたものはうがいと判断されるような活動は、産別の主要な任務として産別に推進されます。

たとえば、企業内で働くばかりの場合、労働者の一線労働者として推進する場合もあります。国会など労働者の代表の選出たり、産業別連合が立法推進することによって、労働者のためによりよい条件をつくっていくという、規模の大きな活動も産別に推進されます。

◆ナショナルセンター（中央労働団体）

産別が全国的に生まれてつくりだされたのが中央労働団体です。中央労働団体を一括して「ナショナルセンター」といいます。労働組合の取り組む課題は、労働条件の改善から、安心して働ける産業づくり、社会を改革していく運動、幅広い国民運動まで、広い範囲にわたっています。そこで、産別がさらに全国的に集まってナショナルセンターをつくるわけですね。

ナショナルセンターは、日本の労働組合がどんな状態に置かれており、どんな方向を目指して進んでいくのか、あるいは政治的、社会的にどんな運動の課題としていくのか、という基本的、大筋の方針を示したり、労働組合の活動を全国的に展開するカードとなる役割を果たしています。

たとえば日本の労働組合は、ナショナルセンターがさまざまな方向に動いてきた。これは産業の幅解や規模や形態によって決められているのではなく、むしろ労働運動が盛んでいくべき方。あるいは社会改革に対する基本姿勢の違いによって決められてきたのが過去の経緯です。

もちろん労働者全体の力を高めるためには、ナショナルセンターが一本にまとめることが必要です。そのため引継ぎの両端、統一への動きがたどり、その結果の一つとして、1967年11月に民間労働組合の旗一はなる日本民間労働組合連合会（連合）が結成されました。それが2年後の1969年11月に、官公労組合と統一して、日本労働組合総連合会（連合）が発足しました。

なお、以上で紹介した基本形態のほかにも、合同単組や、協議会、産別ごとの組織もあります。これらはいずれも基本形態の発展として、経過組織としてつくられているのです。

さらに労働組合の地方組織もあります。単組といえども支部、産別といえども地方本部や地方協議会、ナショナルセンターといえども地方連合会や地域協議会など、それぞれの地方・地域における基幹活動の拠点として設置され、活動しています。

【補足解説】

団体交渉と労働協約

団体交渉（日本）とは、労働者が団結して、労働条件の上昇に際して団結して交渉することです。この権利（団体交渉権）は、労働者の権利として憲法（第28条）によって保障されています。これは労働者の権利の中心であり、労働者に団結して交渉する権利を保障し、労働者の権利を保障することです。労働協約は労働者が団結して交渉することによって締結されるもので、労働協約は労働者の権利を保障し、労働者の権利を保障することです。

労働協約は、労働者の権利を保障し、労働者の権利を保障することです。労働協約は労働者の権利を保障し、労働者の権利を保障することです。労働協約は労働者の権利を保障し、労働者の権利を保障することです。労働協約は労働者の権利を保障し、労働者の権利を保障することです。

労働協約は、労働者の権利を保障し、労働者の権利を保障することです。労働協約は労働者の権利を保障し、労働者の権利を保障することです。労働協約は労働者の権利を保障し、労働者の権利を保障することです。労働協約は労働者の権利を保障し、労働者の権利を保障することです。

労働協約は、労働者の権利を保障し、労働者の権利を保障することです。労働協約は労働者の権利を保障し、労働者の権利を保障することです。労働協約は労働者の権利を保障し、労働者の権利を保障することです。労働協約は労働者の権利を保障し、労働者の権利を保障することです。

労働協約は、労働者の権利を保障し、労働者の権利を保障することです。労働協約は労働者の権利を保障し、労働者の権利を保障することです。労働協約は労働者の権利を保障し、労働者の権利を保障することです。労働協約は労働者の権利を保障し、労働者の権利を保障することです。

労働協約は、労働者の権利を保障し、労働者の権利を保障することです。労働協約は労働者の権利を保障し、労働者の権利を保障することです。労働協約は労働者の権利を保障し、労働者の権利を保障することです。労働協約は労働者の権利を保障し、労働者の権利を保障することです。

労働協約は、労働者の権利を保障し、労働者の権利を保障することです。労働協約は労働者の権利を保障し、労働者の権利を保障することです。労働協約は労働者の権利を保障し、労働者の権利を保障することです。労働協約は労働者の権利を保障し、労働者の権利を保障することです。

労働協約は、労働者の権利を保障し、労働者の権利を保障することです。労働協約は労働者の権利を保障し、労働者の権利を保障することです。労働協約は労働者の権利を保障し、労働者の権利を保障することです。労働協約は労働者の権利を保障し、労働者の権利を保障することです。

労働協約は、労働者の権利を保障し、労働者の権利を保障することです。労働協約は労働者の権利を保障し、労働者の権利を保障することです。労働協約は労働者の権利を保障し、労働者の権利を保障することです。労働協約は労働者の権利を保障し、労働者の権利を保障することです。

労働協約は、労働者の権利を保障し、労働者の権利を保障することです。労働協約は労働者の権利を保障し、労働者の権利を保障することです。労働協約は労働者の権利を保障し、労働者の権利を保障することです。労働協約は労働者の権利を保障し、労働者の権利を保障することです。

労働協約は、労働者の権利を保障し、労働者の権利を保障することです。労働協約は労働者の権利を保障し、労働者の権利を保障することです。労働協約は労働者の権利を保障し、労働者の権利を保障することです。労働協約は労働者の権利を保障し、労働者の権利を保障することです。

労働協約は、労働者の権利を保障し、労働者の権利を保障することです。労働協約は労働者の権利を保障し、労働者の権利を保障することです。労働協約は労働者の権利を保障し、労働者の権利を保障することです。労働協約は労働者の権利を保障し、労働者の権利を保障することです。

労働協約は、労働者の権利を保障し、労働者の権利を保障することです。労働協約は労働者の権利を保障し、労働者の権利を保障することです。労働協約は労働者の権利を保障し、労働者の権利を保障することです。労働協約は労働者の権利を保障し、労働者の権利を保障することです。

労働協約は、労働者の権利を保障し、労働者の権利を保障することです。労働協約は労働者の権利を保障し、労働者の権利を保障することです。労働協約は労働者の権利を保障し、労働者の権利を保障することです。労働協約は労働者の権利を保障し、労働者の権利を保障することです。

問題2-3

次の文章の()に、適切な用語を下の用語欄から選び、解答用紙に記入しなさい。
なお、使用しない用語も8。

労働組合が(1)の上昇や生活の向上をめざす中で、具体的に賃金等の労働条件の改善や労働環境の改善をめざすのが(2)です。

労働組合を過剰に労働者に課税して生活水準を下げようとする企業労働者の経済闘争の目的は、労働協約の成果をいかに確保し生活水準を上げるのではなく、労働者の(3)権、権利を拡大させ、いかに労働者が団結し、団結をいかに、いかに労働協約を推進しようとするかにかかっています。したがって、組合員の不平等をいかに低く保ち、労働協約の要求をくまらします。

本書の趣旨は(4)上水準向上を現実の労働条件の中で将来に向かって充足していくことを追求することです。したがって、賃金決定の諸要因の冷静な観察と(5)を経た後、責任ある要求づくりが可能です。

【用語欄】

A. 分析 イ. 団体交渉 ウ. 不信 エ. 経済的地位 オ. 生活 力. 物価

問題2-4

次の文章で正しいものは○、間違っているものは×を解答用紙に記入しなさい。
(2×5)

①団体交渉の要求（派）は、要求項目と額をきき、要求理由や根拠を明らかにする必要がある。

②労働協約は労働者が団結して交渉することによって締結されるもので、労働協約は労働者の権利を保障し、労働者の権利を保障することです。

③労働協約は労働者の権利を保障し、労働者の権利を保障することです。労働協約は労働者の権利を保障し、労働者の権利を保障することです。

④労働協約は労働者の権利を保障し、労働者の権利を保障することです。労働協約は労働者の権利を保障し、労働者の権利を保障することです。

⑤労働協約は労働者の権利を保障し、労働者の権利を保障することです。労働協約は労働者の権利を保障し、労働者の権利を保障することです。

総合 コース



組合のリーダーとして民主的労働運動を实践するため、的確な時代認識とリーダーシップを養うことを目的としたコースです。

(主な対象：執行委員)

学習期間 3ヶ月

課題提出 3回

受講料 11,000円 (内税)

テキスト (B5判) 3冊 + 問題集

【テキスト1】

I ものの見方

(思想とは何か／思想はシステム／民主的共同社会システム／哲学的な基礎と自由／民主主義と社会正義／社会システム論)

II 経済

(国民経済のしくみ／賃金と国民経済／産業構造とその変化／国際経済と日本／経済指標の見方と使い方)

【テキスト2】

I 政治

(日本の政治の仕組み／民主的共同社会システムの政治理論／新しい政治システムの創造／社会改革の方法／新しいライフスタイルと生活文化の創造／近代を超える新しい国家像)

II 労働運動史

(労働運動の起源／労働運動の世界史／戦前日本の労働運動／戦後日本の労働運動／今日の労働運動)

【テキスト3】

I 労働運動の課題

(パラダイムシフトの時代／組織の現状と課題／生活の向上をめざして／心の時代の労働運動／これからの労働運動)

II リーダーシップ

(リーダーシップとは何か／いま、リーダーに求められる資質とは／リーダーの人間学／指導力のあるリーダー／組織の力を高めるリーダー／これからのリーダーシップ)

労働法 コース



労働法（ワークルール）の基礎を学び、職場活動、組合活動を推進する意識と能力を向上させるコースです。

（知識コース・実務コースの補助的コース）

学習期間 1ヶ月
課題提出 1回
受講料 4,400円（内税）

書籍『すぐに役立つ労働法Q&A』＋問題集

【テキストの主な内容】（A4判・36ページ）

1 労働法と労働組合のかかわりについて

（労働法とは／労働基本権／労働組合の法的条件／組合同約／団体交渉と労使協議／労働協約）

2 労働基準法の基本

（労働基準法とは／賃金支払いの基本原則／平均賃金／労働時間／休日／休憩時間／時間外労働時間／みなし労働、裁量労働／代休と振替休日／年次有給休暇／代替休暇／産前産後休暇）

3 働く仲間に関する重要な労働法制について

（育児休業・介護休業／労働安全衛生法／解雇制限／パート労働法／労働契約法／労働者派遣法／個別労働紛争解決法／労働契約承継法／高年齢者雇用安定法／パワハラ／セクハラ）



労働法コース（見本）

目次

1. 労働法と労働組合の役割について	
Q1 労働法（ワークルール）とはそもそも何ですか？	3
Q2 労働基準法とは何ですか？	4
Q3 労働組合法は、法律でどのように定められていますか？	4
Q4 組合員とは含まなければならない事項は何ですか？	6
Q5 団体の交渉と労働協約は、どのように決まっていますか？	7
Q6 労働協約とは何ですか？	8
2. 労働基準法の基本	
Q7 労働基準法はどんな法律ですか？	9
Q8 労働基準法を守るための仕組みはどのようなものになっていますか？	10
Q9 労働基準法で定められている資金使途の基本原則とは何ですか？	11
Q10 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
Q11 労働時間とは何ですか？	12
Q12 休日、休暇時間について労働基準法ではどのように定められていますか？	13
Q13 法定労働時間を超える場合や、法定休日に労働する場合はどうですか？	14
Q14 臨時的に法定労働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
Q15 みなし労働、裁量労働とは何ですか？	16
Q16 代休と振替休日の違いは何ですか？	16
Q17 年次有給休暇とは何ですか？	17
Q18 代休休暇とは何ですか？	19
Q19 出勤前・後の休憩（休養）はどのようなものですか？	19
3. 働く上で重要な労働法について	
Q20 育児休業・介護休業とはどんな制度ですか？	20
Q21 産前産後休業の期間と賃金は？	21
Q22 介護休業・子の看護休暇とは何ですか？	22
Q23 出生時育児休業制度とは何ですか？	22
Q24 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？	25
Q25 解雇について労働者を保護する取組はどのようなものになっていますか？	26
Q26 パート労働とは何ですか？	27
Q27 同一労働同一賃金とは何ですか？	28
Q28 5年反復更新で無期契約になることを定めた労働契約法について教えてください	29
Q29 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？	30
Q30 会社法に規定する労働契約に関する法律は何ですか？	30
Q31 高年齢者雇用安定法とはどのような法律ですか？	31
Q32 厚生労働省が示したバロウズの6つの懸念とはどのようなものですか？	32
Q33 改正労働協約法・労働協約法・労働協約法改正法について教えてください	33
Q34 テレワークを行う上で注意すべき点は？	34
※労基法の変遷について（参考）	36

Q13. 法定労働時間を超える場合や、法定休日に労働することになった場合の法律上の取り扱いは、どうなっていますか？

法定労働時間を超える場合や、法定休日に労働する（する）ためには、労働基準法36条に基づく時間外に関する労使協定「三六（さんろく）協定」が必要です。三六協定の締結がなければ、いかなる場合でも時間外労働、休日労働をさせる（する）ことはできません。三六協定に基づき時間外（休日）労働をした場合は、割増賃金を受けとることができます。ただし、次の表のとおり、時間外労働が認められる時間には、制限があり、それを踏まえた上で、労使協定を締結後、所轄の労働基準監督署に届け出をする必要があります。そのことを一般的に36協定（さんろく協定）といいます。

（労働基準法第36条、第37条関係）

表※ 時間外労働の限度時間

36協定には1日、1ヶ月、1年という期間ごとに限度時間の協定が必要です。

1ヶ月	45時間	1年単位の定形労働時間割の対応者の場合	42時間
1年	390時間	1年単位の変形労働時間割の対応者の場合	320時間

表※ 割増賃金の率について（22.4.1施行、改正労働基準法に準拠）

通常の労働外	限度時間 45時間～60時間 （特別条項付き協定）	
	60時間以上	80時間以上
25%以上	25%を超える率 （労使協定で定めること）	50%以上 （労使協定で定めること）
休日労働	深夜労働	時間外労働が深夜まで及んだ
50%以上	25%以上	25%+25%=50%
限度時間 45時間～60時間を超過した状態での深夜労働	90時間を超過した状態での深夜労働	
	労働協約率+25%	50%+25%=75%
休日労働が深夜まで及んだ	休日労働に時間外労働が重なった場合	
	50%+25%=75%	50%以上、併しとすると休日労働が時間外労働外で

クイズ

ワークルールの基本 チェックポイント③

法定労働時間が7時間20分の工場で、その後、ブラス40分の残業をした。使用者に原則、割増賃金の支払い義務はあるか？

YES? or NO?



14

Q17. 年次有給休暇とは何ですか？

年次有給休暇（年休）とは、心身の疲労回復や社会的・文化的な生活を営むために、労働者にとっての資金が自由に取られる制度で、労働基準法第39条に定められています。労働者は、原則として、いつでも自由に年休を取ることができます。したがって、休暇をどのように利用するかは、使用者の平準を許さない労働者の権利として認められています。ただし、年休を取るためには、6ヶ月間の連続勤務、全労働日の8割以上の出勤という2つの条件が必要で、付与（取得権利）日数は細かい条件が定められています。

また、年休には、使用者側の時季変更権が認められています。原則、使用者は年休を労働者が申請する時季（日）に与えなければなりません。ただし、請求される時季に年休を与えることが事業の正常な運営に重大な支障をきたす場合は、他の日に年休を変更することができます。時季変更権の行使には、①申請した時点で行使する、②変更日を設定すること、③社会的影響を具体的に説明する必要、④代替が困難である理由を説明する、以上の4点が必須であるため、単に忙しいだけでは時季変更の理由にはなりません。より年休の取りやすい環境を整備して、労働組合とこのような視点から会社側に対してチェックしていくことが求められます。

また、使用者は、10日以上年次有給休暇が付与される労働者に対し、5日について、毎年、時季を指定して与えなければなりません（労働者の時季指定や計画的付与により取得された年次有給休暇の日数については指定の必要はありません）。

（労働基準法第39条関係）

表※ 年次有給休暇の付与日数

勤続日数	6ヶ月	1年 6ヶ月	2年 6ヶ月	3年	4年 6ヶ月	5年	6年 6ヶ月以上
年休日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

表※ パートタイム・アルバイト等の労働者の年休比例付与

選定労働日数	勤続年数						
	1年間の所定労働日数 6ヶ月	1年 6ヶ月	2年 6ヶ月	3年	4年 6ヶ月	5年	6年 6ヶ月以上
4日	100～216	7日	8日	9日	10日	12日	15日
3日	121～108	5日	6日	6日	8日	9日	11日
2日	73～120	3日	4日	4日	5日	6日	7日
1日	48～72	1日	2日	2日	2日	3日	3日

※ 比例付与対象労働者の要件

1週間の所定労働時間が30時間未満、かつ、1週間の所定労働日数が4日以下

問4 次の問いに対して○×をつけてください。(2×6)

- 平均賃金は過去3年度の賃金を平均する。
- 所定労働時間とは協定から終業までの労働時間で休憩時間を含む。
- 法定労働時間は原則として日8時間 一週40時間以内である。
- 休憩時間は6時間以内なら与えてよい。
- みなし労働とは会社外業務で監督・監督が及ばないものを対象とする。
- 振替休日でも休日と出勤時間外割増率は発生する。

問5 下の語句から適切なものを選んでください。(2×10)

法定労働時間を超える場合や(1) に労働させるためには、労働基準法36条に基づく時間外に関する協定が必要です。この協定を(2) といいます。

割増賃金の率は、通常の労働外は(3) %以上、月に60時間を超え(4) %以上、60時間を超えた状態で深夜労働に及ぶと(5) %以上が必要で、休日労働は(6) %以上です。

限度時間を超えて時間外労働が必要な(7) が想定される場合に限り、臨時に法定労働することができます。これを特別条項付き協定といい、限度時間を超える期間(8) 以下でなければなりません。

臨時的な特別な事情がある場合でも、時間外労働の上限について、年(9) 時間、毎月(10) 時間未満（休日労働含む）、複数月（2～6ヶ月）平均(11) 時間を限度としなければなりません（業種により適用除外あり）。

ア、一年の半分、サブロク協定、ウ、25、ニ、25、ホ、35、ヘ、50、キ、80、ク、100、ケ、200、コ、法定休日、サ、特別な申請

お申込から受講までの流れ

お申し込み

申込み手続きは3ステップ

- ① ホームページから「受講申し込み用紙」をダウンロード
- ② 受講申し込み用紙をご記入後、メールに添付して送信
- ③ 受付完了

(後ほど担当者からの返信がありますので、ご不明点等はその際にご確認ください)

通信教育 URL

<https://e-fuji.jp/learning/>



受講準備

教材の受取

- ・教材の発送先はお申込時に、受講者各自への直接発送 or お申込団体への一括発送をお選びいただけます。
- ・教材がお手元に届きましたら、受講器材が揃っているかご確認ください。
(受講番号カード、課題提出日用紙、テキスト、問題集・解答用紙、課題提出用封筒)

受講開始

受講開始

- ▼ テキストの分冊ごとに学習を行ってください
- ▼ 問題集を解く
- ▼ 解答用紙を提出用封筒に入れてポストに投函
- ▼ 添削・判定

－添削について－

お送りいただいた解答用紙は、添削後に講評をつけて返送いたします。

採点の結果、**80点以上**を合格とします。

合格点に満たなかった場合はもう一度学習をし、再提出をお願いします。

- ▼ 全課程合格



修了認定

修了日の翌月に修了証書が発行されます。
尚、労働法コースにつきましては解答用紙の返却時に修了証書を合わせてお送りいたします。

●ご受講にあたりご不明な点やご要望がございましたら、下記までお気軽にお問い合わせください。●

公益財団法人
富士社会教育センター
東京事務所

〒 101-0024
千代田区神田和泉町1-12-15 O・Sビル3階
TEL 03-5835-3335 FAX 03-5835-3336
MAIL tsukyo@e-fuji.or.jp
WEB <http://e-fuji.or.jp>

富士社会教育センター

Q 検索



公益財団富士
WEB

