

－ 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しています。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 7,700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）

労働組合の考え方と役割

※雇用者数・労働組合員数・推定組織率など
最新データは「厚生労働省 労働関係総合調査（労働組合加盟調査）」で確認できます。
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/13/13-23.html>



今日、日本の労働組合は全国で約一〇〇〇万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。

とはいっても、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国もダメにな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国も繁栄することもあります。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、変化の激しい国際環境の中で、国の内外にわたってむ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くてはなりません。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。そこに向かって、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もつていきます。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。

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 労使協議会を充実させるには、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 12,100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)

知識コース（見本）

第1章 労働組合の目的

労働組合の活動は多様多岐ですが、なぜそのような活動を行うのでしょうか。私たちは、労働組合の目的を「働く仲間を雇用主より、生活の権利を守ることはかかると」と理解しています。では、具体的に何をやるのか、労働組合の目的と活動について学習します。

1 労働組合の目的

◆雇上げだけが労働組合の目的ではない

わかってはいるつもりが意外とわかっていなかった、ということも普段の生活や仕事の中であることです。「労働組合は何のために存在するか」「労働組合の目的は何かも」、少しでも組合にかかわった人なら簡単に答えられそうですが、なかなか明瞭な答えはかえってきません。

ある労働組合の職場リーダー研修会では、毎回「労働組合の目的」をテーマにグループ討議をしているのですが、毎回、どのグループも部分的な答えしか出してきません。間違っていないのですが、十分な答えにならないのです。

いつも出てくるのが「賃上げ」「労働条件の向上」、それから「福利厚生面の改善」「雇用の安定」などがこれにづきます。なかから労働組合は賃上げだけやっている、賃上げだけが目的であるかのような回答も少なくありません。いつも税金の不公平に不満を持っていたり、あるいは組合が選挙活動を盛んにやっているのを目の当たりにしているのに、いざ労働組合の目的が何か、どんな活動をするのかと聞かれると、すぐにそれはがらんに浮かんでこないようです。

◆労働者の団結は生命線

労働組合の目的をたしかめる前に、労働組合とは何か、を考えておきましょう。労働組合の定義として、イギリスのウェッブ夫妻の定義が昔から知られています。それは1894年の著書「労働組合運動史」の中にあるもので、「労働組合とは、賃金労働者がその労働生活の諸条件を維持または改善するための恒常的団体である」というものです。

このウェッブ夫妻の定義をそのまま書き換えてみると、「労働組合とは、雇用労働者（賃金労働者）が、人間らしく物心両面で豊かに人生をおくれるように、団結して運動する、恒常的組織である」となります。

これに少し説明を加えますと、

（雇用労働者）

雇われて働き賃金で生活する者であって、自分の田畑で働く農家の人や、自分の店や設備で仕事をなさる高店の人などは入りません。

（団結して運動）

会社などに採用（雇用）されて働き、賃金で生活している人は、団結して会社と交渉しなくては（個々バラバラでは）、賃金その他の労働条件を改善するのは困難で、その維持すらむずかしい場合もあり得ます。雇用労働者にとって、団結は大事な生命線なのです。

4

（恒常的な組織）

労働組合自体が恒常的存在であるとともに、一人ひとりの組合員にとっても労働組合は継続的に必要なものです。また、労働組合は単なる団体でなく、縦横に連携し合い、役割分担を明確にした「組織」です。

◆人間らしく物心両面で豊かに

労働組合の目的は、つまりめれば、労働者が「人間らしく生きるために」ということです。人間らしく生きるというのは、物心両面で豊かに人生をおくる、ということです。

人間が人間らしく生きるは当然り前だ、と簡単に言い切ることはいけません。明治から昭和にかけて女工要人もありましたし、戦中戦後、食べることもできないような時代もありました。財産も少なく権力にも遠い庶民が生きることは、むしろ辛いこと、悲しいこと、困難なことの方が多かったのです。現在でも世界を死ねば困難な生活を強いられている人たちは少なくないのです。

労働者だって人間だ、食うことすらままならない、権利の主張もできない、そんなバカなことがあるか——というのが労働運動の出発点であり、労働組合の原点になっているのです。

もちろん時代は変わり世の中は進歩します。日本は、自由と民主主義が社会に根を広げ、国民の努力もあって経済は成長し発展しました。労働者の生活も戦前よりもより高度経済成長の時代とくらべて見違えるほど良くなりました。しかし、「人はパンのみに生きるにあらず」です。食べていければいい、というものでありません。また、マスローの欲求階級数にあるように、人間の求めるものは豊かになるほど多様化し個性化します。物から心へ高度化していきます。それに経済が成長したといっても、産業構造の変化は激しく、産業間、企業間の格差はむしろ大きくなっています。

ですから、人間らしく物心両面で豊かに、という労働組合の目的は、今後もますます重要な意味を持つのです。

2 労働組合の運動目標

「人間らしく物心両面で豊かに生きるため」が労働組合の大きな目的だとすれば、その目的達成に必要な運動目標は何があるか、その主要なものをおあげしましょう。

◆安心して働きつつられること（雇用の確保・安定）

雇用労働者にとって雇用の確保・安定は大切なことではありません。物心両面の豊かさをもとめるとき、物は豊かなくて手に入れないことができませんし、心の安定のためにはなによりも雇用の面で安心が必要です。

雇用の確保は、一時的なものでなく、継続的でなくてはなりません。いつまでも100%安心ということはないとしても、産業・企業の将来がある程度見通され、自分たちの雇用にまず不安はない、という状況が維持することは必要なことです。そのためには労働組合の産業政策活動、労使協定の充実、政治への働きかけなどが重要となります。

また、高齢社会を迎え、定年延長（雇用延長）は必要の課題です。65歳以上の高齢者が人口の20%を超えているわけですから、働く意思と体力のある人の雇用を保障することが必要です。これは政・労・使共通の課題というべきでしょう。

さらにICTなど技術革新が進み、新事業も次々と展開される中で、労働者とりわけ

5

【補足解説】

ウェッブ夫妻

シドニー・ウェッブ（1859～1947）はイギリスの民主的社会的社会主義思想を提唱したフェビアン協会の理論的指導者の一人。1924年、マドナルドを首魁とする初の労働党内閣において、労働用や補給員を兼任する。露のプートルも社会問題に熱心な持ち、労働組合運動について実地を調査。夫妻共同で『労働組合運動史』（1984）、『産業民主主義論』（1897）など、多数の著書を残している。

女工実史

大正14（1925）年に出版された書（田井和雄訳）。日本の産業革命期の紡績工場働く女子労働者の生活を知る上で貴重な資料となっている。それによれば全面的ほとんどの上層で、紡績では12時間、織造では14時間という労働時間になっていた。しかも機械を止めないため、交班制で深夜まで働き、さらに強制的に発展させてきたといふ。

マスローの欲求階級説

アメリカの心理学者マスロー（Abraham Harold Maslow 1908～1970）の唱えた理論で、人間の欲求は、生理的欲求、安全欲求、社会的欲求、自尊欲求、自己実現欲求の5段階に階級して存在しているといふもの。

- ①生理的欲求＝生存のための最も基本的な欲求で、その代表が「食への」こと。飢餓状態では、文化的欲求などは、わいてこない。
- ②安全欲求＝生理的欲求がある程度満たされると、安全（安定）欲求が強まる。生命の危険を避けたい、今の地位や立場を守りたい、将来の不安をなくしたい、など。
- ③社会的欲求＝仲間や知己、集団に属していたい、他人に受け入れてもらいたい、という欲求。
- ④自尊欲求＝社会的欲求がある程度満たされると、集団に属するだけだけでなく、他人から認められ、評価され、尊敬されたい、といった欲求をもつようになる。
- ⑤自己実現欲求＝自己の可能性を表現・実現させたいという欲求。チャレンジ欲求、創造欲求ともいえる。

名目賃金と実質賃金

賃金の量で表される賃金を名目賃金といひ、その貨幣（名目賃金）で購入できる生活手段の量を表される賃金を実質賃金といひ、もしも名目賃金が2倍になったとしても、物価も2倍になれば、実質賃金は変わらないことになる。

可処分所得

所得のうち、消費または貯蓄として自由に使える所得。給与所得者の場合であれば、税金（所得税、住民税など）と社会保険料などが引かれた後の手取り収入が可処分所得である。賃金を上げることで、税金などの公的負担が増すれば、各人の可処分所得は減らないこともある、ということになる。

月例賃金

毎月の場合、月給制、日給制を問わず、毎月1日、日定めて1ヵ月分の賃金が支払われることが普通であり、それを月例賃金という。賃金には、ほかにも期末一時金、退職金などがある。

8

問題 1 - 7

次の文章の（ ）にあてはまる言葉を下の用語欄から選び、解答用紙に記号で記入しなさい。（2×5）

企業経営の側からみれば、賃金は最大の（①）項目であり、企業業績と関連する支払能力との兼ね合いで考えられるのが普通です。一方、労働組合の側からみれば、賃金は労働の（②）であるとともに生活給であり、高くなることを求めるのは当然です。賃金の原資は、民間企業においては、付加価値から生み出されるものであり、そのうちのどれだけ賃金にあてられるかが問題であり、これを（③）といいます。

企業経営側からみれば、可能な限り雇用量を少なくし、賃金総額を抑え、付加価値を増大させれば、理想的な利益追求ができることとなりますが、現代の産業社会ではそのような一方的な賃金管理は成立しません。

労使が共同で（④）の向上に努めるとともに、一方ではチェック機能を働かせて、（⑤）の確保・増大をはかり、賃金を安定的に上昇させていくことが必要です。

【用語欄】 ア. 労働分配率 イ. 対価 ウ. 生産性 エ. 雇用 オ. 費用

問題 1 - 8

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

- ① 変形労働時間制とは、ある日の労働時間が8時間を超えたり、ある週の労働時間が40時間を超えてもまわらないという柔軟な時間配分を認めようという制度です。
- ② 労働者に1日8時間を超えて労働させるためには、変形労働時間制などによる場合を除き、36協定の締結と届出、割増賃金の支払いが必要です。
- ③ 年次有給休暇は、休日のほか毎年一定日数の有給休暇を与えることによって、労働者の心身の疲労を回復させ、労働力の維持増進をはかることを目的とする制度です。
- ④ 労使協定により、5日の範囲内で、時間単位での年次有給休暇が取得できます。
- ⑤ わが国では20～30日の年次有給休暇がほぼ完全に取得されています。

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 12,100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)

実務コース（見本）

1 組織の形態としくみ

初め組合活動に参加し、運動を進めようとする人には聞ききれない組織用語が多いものです。図に加っている方もいるでしょうが、もう一度整理を兼ねて読んでみましょう。甲組、産別、ナショナルセンター、それぞれの組織のしくみとはななかがです。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ょう。

◆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強固な体制が確立されていることが必要です。そこで、まず私たちの組織の構成員について考えてみます。

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。事業所がたたくところある場合には、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、組合役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働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・ショップ制を締結しており、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なので、職場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速に対応できるといふ利点があります。

しかし、やもせず、組合のなかに企業に従属的な性格があらわれがちな面もあり、組合活動が企業の枠内にとどまり、社会的な連帯や社会への影響力が少ないという弱点もみられます。

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、日本全国で急速に労働組合の普及がはたらかれ、一番手っ取り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。それが日本の雇用形態や日本的な経営に適合していたのかも知れません。これが今日までの日本の労働運動の土台となってきました。企業別組合は日本独特の形態で、先進工業国にはあまり例をみません。日本では、企業別組合の弱点を補うために、いろいろな努力と試みが重ねられてきました。

◆産業別組織（産別）

単組である企業別労働組合が、同一産業分野で結果したのが産業別組織（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。日本の場合は、前者を除いて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、組織がつくりやすく運営も円滑にできる反面、活動が企業内にとどまりがちだ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、外部への影響力をつくるために、また同一産業の労働者の連帯を強化するためにつくら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を組織します。これを上部団体と呼びます。労働組合の活動のうち、上部団体で進めたいほうがいいと判断されるような活動は、産別の主要な任務として重点的に推進されます。

たとえば、企業内で行う賃上げ交渉を、連合体の統一賃金闘争として推進する場合もあります。国会などで労働者の代表を通ったり、産業政策を立案し推進することによって、労働者のためのよりよい条件をつくっていくという、規模の大きな活動を産別で推進します。

◆ナショナルセンター（中央労働団体）

産別が全国的に集まってつくれたのが、中央労働団体です。中央労働団体を一般に「ナショナルセンター」といいます。

労働組合の取り組み課題は、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。

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を起していくのか、という基本的、大局的な方針を示したり、労働組合の活動を全国的に展開するカネとなる役割を果たしています。

ところで日本の労働組合は、ナショナルセンターがさまざまなに分かれてきました。これは産業の種類や規模や形態によって分かれていたのではなく、むしろ労働運動を進めていく考え方や、あるいは社会改革に対する基本理念の違いによって分か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強めるためには、ナショナルセンターが一本にまとまる必要があります。そのため労働組合の再編、統一の動きが起こり、その結果の一つとして、1987年11月に民間労働組合の統一である全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1989年11月に、官公労働組合と統一して、日本労働組合総連合会（連合）が充足しました。

なお、以上紹介した基本形態のほか、合同労組や、協働会、連絡会という組織もありますが、これらはいずれも基本形態の組織を究究したり、経過措置としてつくられているものです。

さらに労働組合の地方組織があります。単組でいえば支部、産別でいえば地方本部や地方協議会、ナショナルセンターでいえば地方連合会や地域協議会など、それぞれの地方・地域における連帯活動の拠点として設置され、活動しています。

4

5

【補足解説】

団体交渉と労働協約

団体交渉（団交）とは、労働者が団結して、労働条件の向上に際して使用者と交渉することである。この権利（団体交渉権）は、労働三権のひとつとして憲法（第28条）によって保障されている。これは経済的立場の違い、労働者が、対等に使用者と交渉できるように法的に保障したものである。さらに労働組合法によれば、使用者が正当な理由なく団交を拒否するときは「不当拒否行為」として禁止されている（第7条）。団交には、企業間で労働者が行うものほか、上記団体と経営者側が関与する「中央交渉」、同一産業、同一地域で労働者が行い合う「集団交渉」「連立交渉」などがある。

労働協約は、労働者の最も基本的な契約であり、就業規則や労働組合命令とこれに反していればすべて無効である。労働協約は、労働組合法（第3章）に詳細に定められ、効力が与えられており、その締結や改定は団交の大きなテーマとなっている。

ショップ制

労働組合と従業員、経営者の関係を定めた制度で、つぎの3つの形態がある。

- ①クロスト・ショップ
- ②ユニオン・ショップ
- ③オプン・ショップ

③は、従業員は組合員でなければならず、組合を脱退した者も解雇されるというもので、中でも①は、会社に入る者が事前に組合員となっていなければならないというものである。これに対して②は、③とは反対に、従業員が組合員でなくてもよく、脱退しても従業員としての権利はないとするものである。

連合会の占領政策

戦後、日本を占領したアメリカを中心とする連合会は、連合国軍総司令部（GHQ）を擁護し、さまざまな改革を行った。1945年10月11日に発布された「労働関係の六次改革」では、個人の解放、高率の自由企業化、労働政策の改革、経済の民主化、そして労働組合の政策が採られた。この方針をきっかけに労働組合連合の組織が全国で急速に盛り上がり、戦前は最高で42万人だった労働組合員数が1947年6月には569万八千八人に大幅に増加した。また、労働立法の促進も動きされ、労働組合法（1945年12月）、労働基準法（1947年4月）などが制定された。

労組運動

伝統的国民的要素の集約をめざして企画的規模で取り組む運動を国民運動といひ、これは労働組合の社会的責任を要する活動でもある。その内容は、年金・税関・税関・物価・環境など、国民生活の安定をはかるための運動や、北方領土返還運動や拉致被害者救出運動など、国の重要課題に対して国民の意欲を盛り上げ、解決に向けて取り組んでいくための運動などがなる。

労働組結の統一

過去の日本の労働運動は、ナショナルセンターが分かれていたため、組織労働者の力が社会的に十分に発揮されなかった。これを克服するため、労働組結の統一が強く望まれていたが、その反面、過去の労働運動は統一・分裂の繰り返しだったことは歴史が示すとおりで、安易な統一によって同じ職を離れよう、違ふ教訓を忘れず統一を推進することが肝要であった。

労働組結の統一事業としては、1976年に「全日本民間労働組合連合会（全民連合）」が結成され、1972年には全労組協定を結び22年委員会が結成された。その後の22年委員会の解散で統一の動きは半空になったが、1976年には改進黨連合会が結成された。これは1978年に従軍労務局を設け、改進黨要求を中心に意識的な活動を進めた。その後、統一の動きは着々と進められ、民間労組の間において、統一連合会、統一準備会を経て、1982年12月、全日本民間労働組合連合会（全民連合）が結成され、1987年11月には従来のナショナルセンターの解散と全労組協定による連合（全日本民間労働組合連合会）が結成された。そして1989年11月、労組統一の連合（日本労働組合総連合会）が結成された。

6

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、使用しない用語もある。（2×5）

労働組合が（ ① ）の向上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を労働現場で決定する場が（ ② ）である。

労働関係を絶対的対立関係としてとらえる左翼労働運動の経済闘争の目的は、労働条件の成果がいかに奪取されたかにあるのではなく、労使の（ ③ ）際、損善心を拡大させ、いかに戦線的に闘ったか、言い換えれば、いかに階級闘争を推進させたかにあります。したがって、組合員の不満を平準にいたすにあり、欲望膨大の要求づくりをします。

本章の要求とは、（ ④ ）水準の向上を現実の客観的条件の中で将来にわた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 ）を経てこそ、責任を要求づくりが可能です。

【用語欄】

ア. 分析 イ. 団体交渉 ウ. 不信 エ. 経済的地位 オ. 生活 カ. 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（案）は、要求項目と額を示せば、要求理由や根拠を明らかにする必要はありません。

②第一回団体交渉は要求提出団交ですが、単に形式的に要求書を経営側に提出するだけでなく、要求書の各項目に沿って十分説明します。

③次回団体交渉の日程は、経営側が即答できない場合もあるので、不明確でもしかたがありません。

④賃金協定書は、労働協約と同様の効力をもちます。

⑤ストはあくまで「伝家の宝刀」ですから、組合の主力がそのまま交渉相手に通じないからといって、安易に行うものではありません。

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 12,100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／産業構造と其の変化／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)

総合コース（見本）

第1章 思想とは何か

「もの見方」といっても、それは一面的なものではありません。さまざまなもの見方が存在します。ここでは、現代社会の基本的なもの見方を形成している「思想」とは何かについて学習します。

1. 思想は必要か

「思想はいらない。いまの時代は、もう思想やイデオロギーは必要ではない」という人がいます。そういう人も多く「人間は思想やイデオロギーでは動かない。人間行動の源泉（エネルギー）になるのは思想や理念ではなく、個人的利害である」といいます。

「思想はいらない」というのも実は立派な思想・考え方なのですが、確かに「私たちの行動のエネルギーは個人的利害である」という考え方も理解できます。

私たちが一生懸命に働くのは、例えば、快適な家に住んで家族と一緒に団らん、そのうえ仕事の手で、自分が納得できる充実した生活をしたい、という個人的な動機・利害が「行動の源泉」になっている場合が多いからです。

世界平和や高邁な教義を説く宗教家も、その人自身の入信動機は、自分自身の悩みや苦悩からの救済を求めるという個人的な動機である場合のほうが多いです。

しかし、そのような利害が動機で働く人も、その自分の考え方・思想が自分勝手に、強制的で、自分さえ良ければいい、法律を犯しても自分の思いが実現できればいい、という考え方もあります。結局、人間関係で問題を起こしたり、最悪の場合は犯罪者として自分や家族の破滅につながってしまう、あるいは社会的に厳しく糾弾され社会的表舞台から降ろされてしまう事例はこれまでも数多く見受けられました。

確かに私たちの行動の直接的エネルギーは利害ですが、その人の人生や組織の将来に対する大きな方向や行き先を決めるのが「思想」「理念」なのであり、思想は直接的な行動のエネルギーにはなりませんが、その人や組織の方向を決める重要な役割を持つのです。

2. 思想や理念は方向性を示すもの

労働組合の歴史を見ても、その組織やリーダーがもっていた考え方・思想によってその対応が大きく変わった例は数多くあります。戦後の日本は、これまで何回も産業構造の変化を経験してきましたが、その時の労働組合の対応は、その時のリーダーの考え方・思想によって大きく違いが出てきました。

戦後の一時期の日本の労働組合の多くは「企業は労働者を搾取する存在だから会社の生産性に協力をする者は資本家の手先で、労働者階級の敵である。社会の発展は、階級対階級の対決によって進むのだから、われわれ労働者階級は今こそ資本家階級と対決・ストライキに勝利しなければ労働者の真の生活向上はない」という、その時代の影響を受けた独自の考え方を持った人々によって労働組合の執行部がなめられていました。

そして階級闘争の考え方で労資関係の対立・対決をおおひ、労使協議よりストライキを

優先させ、生産現場を麻痺させ、そのためついには会社が倒産し、その産業をもこの社会から消し去ってしまった組織もあります。

一方で、産業構造の変化に何と会社経営を対応させ、組合員の雇用を守るために必死になって生産性の向上に取り組み、労使対等の原則を堅持しつつ産業政策を立案して、自分たちが属する産業を守りつつ、賃金を上げるための労働条件を高める方法として団体交渉や労使協議を重視し、話し合いで進めてきた組織もあります。

それぞれの組織に属している組合員はそれぞれの大きな違いはありません。それぞれの組合員はみな家族のために働き、自分を認められたい人を尊敬し、自分の自己実現のために行動しているのです。しかし、組織の一部のリーダーの思想や考え方がその組織の方向性を決めてしまったのです。

3. 私たちの行動の基本にあるものは

自分の夢を実現するために政治家になった人でも、その人の基本的な考え方が強制的で一人よりならば、せつかに有能な政治家であるに結局は反社会的な行為を起してしまふケースもよくあります。

政治家といっても、自分さえよければいいと考える人と、社会や人のために政治家になって役に立とうという考えで政治家になった人では、同じ政治家ですが、その結果は全く違ってくるようになります。

ドイツの社会学者であるマックス・ウェーバーは「思想とはポイントマンである」と言っています（『世界宗教の経済倫理』）。ポイントマンとは、鉄道の転轍機あるいはポイントで切り替える人のことをいいます。自分では、家族のために東海新幹線に乗っているつもりでも気がついたら山手線だった。新幹線が動かせばエネルギーは電力ですが、その行き先や方向を決めるのが「思想」であり「考え方」だ、ということです。

思想は、私たちの行動のエネルギーにはなりません。個人や組織の方向・行き先を決める大切なものです。

日本は現在様々な課題を抱えています。これまで豊かで安全な国づくりができたのは、私たち日本人一人ひとりが勤勉で、節約を大切に、節制しようという考え方や精神を持って、実践したからではないでしょうか。

国民一人ひとり勤勉なのは、自分や家族のためですが、その人たちが持っている考え方が国づくりの基本になるのです。どのような思想がこれからの国づくりに必要なのでしょう。大切なのは、その思想が社会の安定と豊かさを促し、個人の生活の向上に役立ると同時に、強制的でなく、より開かれた体系的なものであるかどうかです。

＜補足解説＞

マックス・ウェーバー

Max Weber (1864 - 1920) ドイツの社会学者。プロテスタント主義と資本主義の精神的根拠を究極と論議した歴史学資料に基づき、倫理観を示した。現業の徳にも持ち、学問的探究に凝らす。政治経済の場面でその影響は及んだが、その政治観も「権威」としての政治にあるように厳しい批判も置いた。社会学を確立した方法論的歴史に携る。

＜補足解説＞

コミンテルン

共産主義インターナショナル（Communist International）の略で、「第三インター」ともいわれる。1919年にレーニンによって創設され、世界にプロレタリア革命を呼びよせる革命を促す目的で、ソ連共産党を本部とし、各国共産党を支部として、本部の指導を受けて活動し、史実的な資金援助もしていた。日本共産党も創設し、コミンテルンの支部として支配下にあり、1927年一斉に1932年までのように、本部から指令を受けて活動していた。資金の援助を受けた。人事面での介入も受けていた。日本共産党を指導して同党中央委員会委員長まで務めた野村胡堂も長い間ソ連共産党から資金提供を受けていた。第二次世界大戦時には本部の情報をソ連に流していたという説もある。

社会主義インターナショナル

1951年に結成された共産主義に反対する社会主義政党の国際組織。1864年にロンドンで結成された国際労働者協会（第一インター）をその起源として、第二インターからSDLO、COMISCOを経て、民主社会主義政党を中心とした34の国と地域の政党が集まって結成された。この時に「フランクフルト宣言」を採択した。戦後日本は特別加盟が認められ、それぞれでDemocratic Socialism（民主社会主義）とか Social Democracy（社会民主主義）とか離れた呼び名をDemocratic Socialism（統一しようという提案が幾多一致で採択された。1962年の大会では「オーストリア」を採択した。

フェビアン主義

Fabianism 「フェビアン社会主義」ともいう。1884年にシドニー・ウェップ、バーナード・シシヤルが設立したフェビアン協会を考案。労働組合、消費組合、政変等の活動によって市民生活の不平等を合法的手段によって漸進的に改善していくのが社会主義社会実現の唯一の方法であると主張した。組合員の相互扶助と経済的合理的運営による生活の向上にも重要な役割をいたした。1900年、イギリス労働党の結成でそれに取り込まれた。フェビアンとは、古代ローマの軍人でありタコノパンパに長年従軍した名將であるクァントゥス・ファビウス・マクシムスにもちなむ名だ。

ペルシシャイニ

Edward Bernstein (1850 - 1932) ドイツ社会主義の指導者の一人。マルクス主義の綱を哲学上では、弁証法唯物論をカントの批判哲学によっておさえた。社会主義は自由主義を拡大するものだという結論は、ドイツ社会党をマルクス主義政党から離脱させた。他のヨーロッパの諸政党にも大きな影響を与えた。

-ism

-ism を主義という意味だけではなく、システム、機構と訳すべきである。と主張した人に小宮隆太郎（東大を卒業）がいる。著書である「現代中国経済」で「資本制とは私的に所有された資本と資本家が本質的役割を果たす経済システムを指すが、現代の日本の経済システムの場合は、企業が私的に所有し一定の自治性をもたせ私的利潤とされる企業間の相互関係として労働の市場機構であり、これを「資本主義」「資本制」と呼ぶのは適切ではない」とする主張の中で、ism をシステムと訳すべきである、と言った。「第二次世界大戦前、日本経済を発展させた鍵は、資本や労働者が重要な役割を果たしてきたことにあるのではなく、企業と労働者の市場機構、ことに後者の市場システムに重要な役割を果たしてきたのである。従って現在の日本を資本主義社会と呼ぶのは二重の意味である。第一は、経済システムを「主義」ということ、第二は、資本に資本家が重要な役割を果たしていることである。」

問題1-7

次の文章の（ ）にあてはまる用語を下の用語欄から選び、その記号を解答用紙に記入しなさい。（2×10）

（①）とは、一国の国際的取引の記録です。それには、（②）収支、貿易収支、移転収支から構成される（③）収支と、（④）資本収支（償還期限1年以上の資本の対外貸付と借入）および（⑤）資本収支（償還期限1年以下の対外貸付と借入）から構成される資本収支が含まれています。これらの中から変動し易い短期資本収支を除いたものを（⑥）収支、全部含めたものを（⑦）収支といいます。これらの収支がプラスの場合は（⑧）、マイナスの場合は（⑨）というわけです。

国際収支の中でもっとも重要なものは、外貨獲得の中心となる貿易収支といわれています。国の（⑩）レートが高くなるのは、外貨建てで（表示）で輸出価格が高まるので輸出に不利、逆に輸入には有利になります。

【用語欄】 ア. 総合 イ. 赤字 ウ. 貿易 エ. 黒字 オ. 為替 力. 国際収支
キ. 短期 ク. 長期 ケ. 經常 コ. 基礎的

問題1-8

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 経済情勢や経済動向、企業の経営状況を知ることは、資金のあり方をはじめ労働と生活の環境を改善するために、労働組合にとって不可欠な経済情報活動といえる。
- ② ミクロの経済指標とは、国民経済レベルで集計された指標で、国内総生産、経済成長率、鉱工業生産指数などがある。
- ③ 物価水準とは、種々の財やサービスの価格をその重要性に応じたウェイトをつけて平均（加重平均）したものである。
- ④ 経済指標の名目値を実質値に修正するときに利用する物価指数を一般にデフレーターという。
- ⑤ マクロの経済指標とミクロの経済指標が同じ方向に動くので、経済情勢を的確にかつには、マクロの指標かミクロの指標のどちらかを見れば十分である。

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 4,840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関わりについて

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 労働組合は、法律でどのように定められていますか？…………… 4

Q4 組合規約に記さなければならない事項は何ですか？…………… 6

Q5 団体交渉と労使協議は、どのように違いがありますか？…………… 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になっていますか？…………… 10

Q9 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

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、法定休日に労働した場合は、割増賃金を受けとることができます。…………… 14

Q14 臨時に長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 代替休暇とは何ですか？…………… 19

Q19 出産前・後の休暇（休業）はどのようなものですか？…………… 19

3. 働く上で理解する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 労働時間の短縮等の措置とは何ですか？…………… 21

Q22 介護休暇・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 パート労働法とは何ですか？…………… 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 会社分割に伴う労働契約に関する法律は何ですか？…………… 30

Q31 高齢労働者雇用促進法とはどのような法律ですか？…………… 31

Q32 厚生労働省が示したプログラムの6つの類型はどのようなものですか？…………… 32

Q33 改正労働協約総合推進法のバリエーション対策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

労働法の発展について（歴史）…………… 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決めは、どうなっていますか？

法定労働時間を超える場合や、法定休日に労働させる（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（さむろく）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（サブロ協定）」といいます。

（労働基準法第36条、第37条関係）

表④ 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年単位の定額労働時間制の対象者の場合	42時間
1年	360時間	1年単位の定額労働時間制の対象者の場合	330時間

表⑤ 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）

通常の時間外	限度時間 45時間～60時間 (特別型向け協定)	
	25%以上	50%以上 (労使協定で定めること)
休日労働	25%以上	25%+25%=50%
深夜労働	25%以上	25%+25%=50%
時間外労働が深夜まで及んだ	35%以上	50%+25%=75%
限度時間 45時間～60時間を超えた状態での深夜労働	60時間を超えた状態での深夜労働	60%+25%=85%
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	35%以上（兼し休日労働自体が時間外なので）

クイズ

ワークルールの基本 チェックポイント③

所定労働時間が7時間20分の工場で、その後、プラス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、労働をしないのに賃金が支払われる制度で、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、使用者の承認を待た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ヶ月間の継続勤務、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）日数は確かめられています。

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には、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がある、④代替が困難である理由を説明する、より年休の取りやすい環境整備に向けて、労働組合としてこのような観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分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⑥ 年次有給休暇の付与日数

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

表⑦ パートタイム・アルバイト等の労働者の年休比例付与

所定労働日数	1年間の所定労働日数		勤続年数					
	6ヶ月	1年	1年6ヶ月	2年	3年	4年	5年	6年
4日	160～216	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	121～168	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日	73～120	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日	48～72	1日	2日	2日	2日	3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日以上

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年間の賃金を平均する。
- 所定労働時間は始業から終業までの労働時間で休暇時間を含む。
- 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。
- 休暇時間は6時間以内なら与えなくてよい。
- みなし労働とは会社外業務で指揮・監督が及ばないものを対象とする。
- 振替休日も代休日出勤の時間外割増率は発生する。

問5 下の語句から適当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、通常の時間外は③()%以上、月に60時間を超えると④()%以上、60時間を超えた状態でも深夜労働に及ぶと⑤()%以上が必要です。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、臨時に労使協定することができます。これを特別条項付協定といい、限度時間を超える期間は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、単月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 イ、サブロ協定 ウ、25、25、75、40、35、40、50、80
ク、100、ク、720、コ、法定休日、サ、特別な事情

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

検索



公益財団富士
WEB

