

2.労働組合法(抜粋)

労働組合法は、労働組合の結成や団体交渉等を保護することを目的とした法律です。労働者が労働条件の向上等を使用者に求める手段として、労働組合を組織する団結権、使用者と話し合いをする団体交渉権、話し合いが成立しなかった場合ストライキ等ができる争議権が日本国憲法で認められています（憲法第28条）。

【目的】

第1条 この法律は、労働者が、使用者との交渉において対等の立場に立つことを促進することにより労働者の地位を向上させること、労働者がその労働条件について交渉するために自ら代表者を選出することその他の団体行動を行うために自主的に労働組合を組織し、団結することを擁護すること並びに使用者と労働者との関係を規制する労働協約を締結するための団体交渉をすること及びその手続を助成することを目的とする。

【交渉権限】

第6条 労働組合の代表者又は労働組合の委任を受けた者は、労働組合又は組合員のために使用者又はその団体と労働協約の締結その他の事項に関して交渉する権限を有する。

3.労働関係調整法(抜粋)

労働関係調整法は、労使間の労働関係の公正な調整を図り、労働争議の予防または解決を目的としています。労働委員会による斡旋・調停・仲裁・緊急調整などについて定められています。

【目的】

第1条 この法律は、労働組合法と相まって、労働関係の公正な調整を図り、労働争議を予防し、又は解決して、産業の平和を維持し、もって経済の興隆に寄与することを目的とする。

【政府の責任】

第3条 政府は、労働関係に関する主張が一致しない場合に、労働関係の当事者が、これを自主的に調整することに対し助力を与え、これによって争議行為をできるだけ防止することに努めなければならない。

4.労働安全衛生法(抜粋)

労働安全衛生法は、職場における労働者の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成を促進することを目的とする法律です。労働者の健康の維持管理のために、事業者がとるべき措置を定めています。

【健康診断】

第66条 事業者は、労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による健康診断を行わなければならない。

- 事業主が労働者に対して行わなければならない医師による健康診断は次のようなものがあります。
 - ・採用するときの労働者の健康診断
 - ・労働者の定期健康診断（1年以内に1回）
 - ・有害な仕事につく労働者の特殊健康診断（6か月以内に1回）

【健康診断実施後の措置】

第66条の5 事業者は、前条の規定による医師又は歯科医師の意見を勘案し、その必要があると認めるときは、当該労働者の実情を考慮して、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等の措置を講ずるほか、作業環境測定の実施、施設又は設備の設置又は整備、当該医師又は歯科医師の意見の衛生委員会若しくは安全衛生委員会又は労働時間等設定改善委員会（労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（平成4年法律第90号）第7条第1項に規定する労働時間等設定改善委員会をいう。以下同じ）への報告その他の適切な措置を講じなければならない。

5.労働者災害補償保険法(抜粋)

労働者が工作中や通勤途中でケガや病気をしたとき、迅速、公正に保護するために必要な保険給付等を行うことを定めた法律です。

【目的】

第1条 労働者災害補償保険は、業務上の事由又は通勤による労働者の負傷、疾病、障害、死亡等に対して迅速かつ公正な保護をするため、必要な保険給付を行い、あわせて、業務上の事由又は通勤により負傷し、又は疾病にかかった労働者の社会復帰の促進、当該労働者及びその遺族の援護、労働者の安全及び衛生の確保等を図り、もって労働者の福祉の増進に寄与することを目的とする。

- 労働者を雇用する事業所は、業種や事業規模の大小を問わずすべて加入しなければならないことを原則としています。

6.男女雇用機会均等法(抜粋)

雇用の分野において、男女ともに均等な機会を与え、待遇の確保を図ることを目的とする法律です。

働く人が性別により差別されることなく、また女性にあっては、母性を尊重されつつ、その能力を十分に発揮できる雇用環境を整備することを規定しています。

また、性別を理由とした差別的取扱い、妊娠や出産等を理由とする不利益取り扱い等に関する「労働者と事業主との間の紛争」については、都道府県労働局長による紛争解決援助など解決のための制度（都道府県労働局長の助言、指導、勧告及び機会均等調停会議による調停制度）が設けられています。

●性別を理由とする差別の禁止

募集・採用、労働者の配置（業務の配分及び権限の付与を含む。）昇進、降格、教育訓練、福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職の勧奨、定年、解雇、労働契約の更新について、性別を理由とする差別的取り扱いをしてはならない。

●妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止

- ①婚姻・妊娠・出産を退職理由とする定めを禁止
- ②婚姻を理由とする解雇を禁止
- ③妊娠・出産・母性健康管理措置・母性保護措置・妊娠又は出産に起因する能力低下等を理由とする解雇その他不利益取扱いの禁止
- ④妊娠中、産後1年以内の解雇は、事業主が妊娠等による解雇でないことを証明しない限り無効

●間接差別の禁止

合理的な理由なく、以下の措置を講じてはならない。

- ①労働者の募集又は採用にあたって、労働者の身長、体重又は体力を要件とすること
- ②労働者の募集若しくは採用、昇進又は職種の変更にあたって、転居を伴う転勤に応じることができることを要件とすること
- ③労働者の昇進にあたり、転勤の経験があることを要件とすること

●セクシュアルハラスメントの対策

男女労働者を対象とする事業主の雇用管理上の措置義務（p31を参照）

●母性健康管理措置

事業主は（妊娠中及び出産後の女性労働者が保健指導又は健康診査を受けるための必要な時間の確保、当該指導又は診査に基づく指導事項を守ることができるようにするための措置を講じなければならない。）

●ポジティブ・アクションに対する国の援助

国は下記を行う事業主に対する相談、その他の援助を行う。

- ①労働者の配置等の状況の分析
- ②分析に基づく計画の作成
- ③計画で定める措置の実施
- ④実施体制の整備
- ⑤取組状況の外部への開示

●紛争解決の援助

労働者と事業主との間に男女雇用機会均等法上の紛争が生じた場合は、都道府県労働局長の助言、指導、勧告および機会均等調停会議による調停を利用することができます。

7. 育児・介護休業法(抜粋)

育児・介護休業法は、育児や家族の介護を行う労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるよう支援することによって、その福祉を増進することを目的としています。

※**育児休業制度**とは、男女労働者(日々雇用される者等を除く)がその1歳に満たない子を養育するために雇用関係を継続したまま、一定期間(原則子が1歳になるまで、法に定める一定の場合には1歳6か月や2歳まで等)休業することができる制度です。男女労働者は、その事業主に申し出ることにより、育児休業をすることができます(第5条)。

※**介護休業制度**とは、男女労働者(日々雇用される者等を除く)が介護が必要な状態にある対象家族を介護するために雇用関係を継続したまま、一定期間(対象家族1人につき3回、通算93日の範囲内)休業することができる制度です。男女労働者は、その事業主に申し出ることにより、介護休業をすることができます(第11条)。

■育児・介護休業法における制度の概要

～平成29年10月1日 改正育児・介護休業法施行 対応～

	育児関係	介護関係
休業の対象となる家族の範囲	●子	●配偶者(事実婚を含む) ●父母及び子 ●祖父母、兄弟姉妹、孫 ●配偶者の父母
取得可能な回数、期間	原則、子が1歳に達するまでの連続した期間 ・保育所に入所できない等の事情がある場合には子が1歳6か月まで延長が可能 ・1歳6か月に達しても保育所に入所できない等の事情がある場合には子が2歳になるまで再延長が可能 ・子の出生後8週間までの間に取得した場合は、再度の取得可 ・両親ともに取得する場合は、一定の要件を満たせば子が1歳2か月まで(但し1人1年を限度)	対象家族1人につき、要介護状態に至るごとに3回を上限として、通算93日まで

	育児関係	介護関係
子の看護休暇	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者は、申し出ることにより、子が1人の場合は年5日まで、2人以上の場合は年10日まで、病気・怪我をした子の看護または子に予防接種・健康診断を受けさせるために休暇を取得できます。 ・半日単位での取得も可能。	
介護休暇	要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行う労働者は、申し出ることにより、対象家族が1人の場合は年5日、2人以上の場合は年10日まで、介護その他身の回りの世話をを行うための休暇を取得できます。 ・半日単位での取得も可能。	
不利益取扱いの禁止	事業主は、労働者が育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限及び所定労働時間の短縮措置等について、申出をし、又は取得したことを理由とする解雇、その他不利益な取扱いをすることはできません。	
所定外労働の制限	3歳に満たない子を養育する労働者を請求した場合においては、事業主は所定労働時間を超えて労働させることはできません。	要介護状態にある対象家族を介護する労働者がその対象家族を介護するために請求した場合においては、事業主は所定労働時間を超えて労働させることはできません。
時間外労働の制限	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者がその子を養育するために請求した場合においては、事業主は制限時間（1か月24時間、一年150時間）を超えて労働時間を延長してはなりません。	要介護状態にある対象家族を介護する労働者がその対象家族を介護するために請求した場合においては、事業主は制限時間（1か月24時間、一年150時間）を超えて労働時間を延長してはなりません。
深夜業の制限	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者がその子を養育するために請求した場合においては、事業主は午後10時～午前5時（「深夜」）において労働させることはできません。	要介護状態にある対象家族を介護する労働者がその対象家族を介護するために請求した場合においては、事業主は午後10時～午前5時（「深夜」）において労働させることはできません。
所定労働時間の短縮措置	事業主は3歳に満たない子を養育する労働者（日々雇用者を除く）に関して、所定労働時間の短縮措置（1日6時間勤務）を講じる義務があります。	事業主は要介護状態にある対象家族を介護する労働者（日々雇用者を除く）に関して次の措置のいずれかを、利用開始から3年の間で2回以上の利用を可能とする措置を講じる義務があります。 ・所定労働時間を短縮する制度 ・フレックスタイム制 ・始業就業時刻の繰上げ、繰下げ ・労働者が利用する介護サービスの費用の助成 その他これに準ずる制度
3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育又は家族を介護する労働者に関する措置	事業主は、3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関して、育児休業に関する制度、所定外労働制限制度、所定労働時間短縮措置、始業時刻変更等の措置等、必要な措置を講ずる努力義務があります。	事業主は要介護状態にある対象家族を介護する労働者に関して一の要介護状態について93日以上の期間における所定労働時間の短縮等の措置（短時間勤務制度、フレックスタイム制度）
労働者の配置に関する配慮	事業主は、就業場所の変更を伴う配置の変更において、就業場所の変更により就業しつつ子の養育や家族の介護を行うことが困難となる労働者がいるときは、その子の養育や家族の介護の状況に配慮しなければなりません。	

平成29年10月1日 改正育児・介護休業法が施行されました。

改正内容①：1歳6か月以降も保育園等に入れられないなどの場合には、会社に申し出ることにより、育児休業期間を最長2歳まで再延長できます。また、育児休業給付金の給付期間も2歳までとなります。

改正内容②：事業主は、働く方やその配偶者が妊娠・出産したことを知った場合に、その方に個別に育児休業等に関する制度（育児休業中や休業後の待遇や労働条件など）を知らせる努力義務があります。

改正内容③：未就学児童を育てながら働く方が子育てしやすいよう、育児に関する目的で利用できる休暇制度（配偶者出産休暇、子の行事参加のための休暇など）を設ける努力義務があります。

8.パートタイム労働法(抜粋)

パートタイム労働法は、パートタイム労働者と通常の労働者との均衡がとれた待遇の確保等を図り、パートタイム労働者がその有する能力を有効に発揮できる就業環境を実現することを目的とした法律です。

より一層の均等・均衡待遇の確保を推進し、一人ひとりの納得性の向上を図るため、改正パートタイム労働法が平成27年4月1日から施行されました。

●パートタイム労働者を雇用するにあたって

労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、雇用保険法等はパートタイム労働者にも適応されるので、使用者はこれらの法律を守らなければなりません。

●短時間労働者の定義

この法律で短時間労働者とは、「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」とされています。

例えば、「パートタイマー」、「アルバイト」、「嘱託」、「契約社員」など呼び方は異なってもこの条件に当てはまる労働者であれば、パートタイム労働法の対象となります。

●パートタイム労働法の概要

①労働条件の文書交付等

事業主は、パートタイム労働者を雇入れたときは、労働基準法で明示を義務づけられた事項に加え、速やかに、「昇給の有無」「退職手当の有無」「賞与の有無」「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口」を文書の交付等により明示しなければならない。(違反の場合は10万円以下の過料)

また、事業主は、上記事項以外のものについても、文書の交付等により明示するように努めるものとする(第6条)。

②就業規則作成の手続

事業主は、パートタイム労働者に係る事項について就業規則を作成し、又は変更しようとするときは、当該事業所において雇用するパートタイム労働者の過半数を代表すると認められたものの意見を聴くように努めるものとする(第7条)。

③待遇決定についての説明

事業主は、パートタイム労働者から求めがあったときは、その待遇を決定するにあたって考慮した事項を説明しなければならない(第13条)。

④均衡のとれた待遇の確保の推進

ア 差別的取扱いの禁止

事業主は、職務の内容、退職までの長期的な人材活用の仕組みや運用などが通常の労働者とのパートタイム労働者であって、期間の定めのない労働契約を締結している者については、パートタイム労働者であることを理由として、その待遇について、差別的取扱いをしてはならない(第8条)。

イ 賃金の決定方法

事業主は、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用するパートタイム労働者の職務の内容、成果、意欲、能力又は経験等を勘案し、その賃金(基本給、賞与、役付手当等)を決定するように努めるものとする(第10条)。

ウ 教育訓練

事業主は、通常の労働者に対して実施する教育訓練であって、その通常の労働者が従事する職務の遂行に必要な能力を付与するためのものについては、職務内容が同じパートタイム労働者が既にその職務に必要な能力を有している場合を除き、そのパートタイム労働者に対しても実施しなければならない(第11条)。

エ 福利厚生

事業主は、通常の労働者に対して利用の機会を与える福利厚生施設(給食施設、休憩室、更衣室)については、その雇用するパートタイム労働者に対しても、利用の機会を与えるように配慮しなければならない(第12条)。

⑤通常の労働者への転換の推進

事業主は、その雇用するパートタイム労働者について、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らない(第13条)。

⑥事業主が講ずる措置の内容等の説明

事業主は、パートタイム労働者を雇入れたときは、速やかに第9条から前条までの規定により措置を講ずべきこととされている事項(労働基準法第15条第1項に規定する省令で定める事項及び特定事項を除く)に関し、講ずることとしている措置の内容について説明しなければならない(第14条)。

⑦相談のための体制の整備義務

事業主は雇用管理の改善等に関する事項に関しパートタイム労働者からの相談に応じ適切に対応するために必要な体制を整備しなければならない(第16条)。

9.労働者派遣法(抜粋)

労働者派遣法は、職業安定法と相まって労働力の需給の適正な調整を図るため労働者派遣業の適正な運営の確保に関する措置を講ずるとともに、派遣労働者の保護を図り、もって派遣労働者の雇用の安定その他福祉の増進に資することを目的としています。

●労働者派遣事業の種類

①一般労働者派遣事業(登録型)

労働者は派遣元会社に氏名や可能な業務を登録しておき、仕事が発生したときに、その期間(派遣期間)だけ派遣元会社と雇用契約を結び、派遣先会社で働くという形態をとります。臨時の労働者を派遣する事業がこれに該当します。一般労働者派遣事業を営む場合、厚生労働大臣の許可を得る必要があります。

②特定労働者派遣事業(常用型)

労働者は派遣元会社と常に雇用関係を結んでいる状態で、派遣先会社で働くという形態をとります。特定労働者派遣事業を営む場合は、厚生労働大臣へ届出を行う必要があります。

●労働者派遣事業を行ってはならない業務

以下の業務を除いては、すべての業務で派遣労働が認められています。

- ①港湾運送業務
- ②建設業務
- ③警備業務
- ④病院等における医療関連業務(へき地等における医師の業務、産前産後・育児・介護休業者の代替業務及び紹介予定派遣である場合を除く)
- ⑤人事労務管理関係業務のうち、団体交渉や労使協議のとき使用者側の直接当事者として行う業務
- ⑥弁護士、司法書士、土地家屋調査士、公認会計士(派遣元が監査法人以外のものであって、かつ、公認会計士法第2条第1項に規定する業務を行わない場合を除く)、弁理士(派遣元が特許業務法人以外であって、かつ、弁理士法第75条の規定に該当しないコンサルティング業務である場合を除く)、税理士、社会保険労務士、行政書士等の業務
- ⑦建築士事務所の管理建築士の業務

●派遣元と派遣先の責任

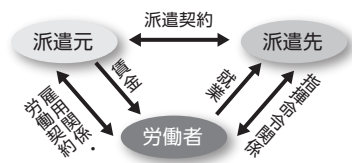
①派遣元

- 賃金、労働時間その他の契約に関する事項
- ・賃金(割増賃金を含む)
 - ・変形労働時間の定め、時間外・休日労働の協定・届出
 - ・年次有給休暇、産前産後休業
- ※一定の要件を満たせば労働保険、社会保険も派遣元での加入となります。

②派遣先

- 労働時間の管理に関する事項
- ・労働時間、休憩、休日
 - ・年少者、妊娠婦の深夜業
 - ・育児時間
 - ・生理休暇

労働者派遣



- ・雇用主は派遣元
- ・派遣先が派遣労働者に指揮命令をする

「派遣」と「請負」の違い

●「派遣」は労働者が派遣会社(派遣元)と雇用関係にあり、別の会社(派遣先)に派遣され労働するという形態です。

●「請負」は、ある仕事に関して、発注主がその仕事を他の者(請負人)に請け負わせ、その報酬を発注主から請負人に支払う契約です。