

# 知っておきたい働くときの基礎知識

## — 知って役立つ労働法 —

平成26年11月26日  
厚生労働省沖縄労働局  
監督課長 橋本泰明

<http://okinawa-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/>

# 目次

沖縄労働局の紹介	3
労働法解体新書	5
あえて関連付けるとすると・・・	10
労働基準法の基礎知識	13
ブラック企業	30
職場のパワーハラスメント	32
最後に・・・	38

# 沖縄労働局の紹介

# 沖縄労働局の組織と所掌事務

厚生労働省

沖縄労働局

## 雇用均等室

(男女雇用機会均等の確保、育児休業、介護休業制度の周知、仕事と家庭の両立支援、パートタイム労働法の施行などの業務)

### 地方訓練受講者支援室

(求職者支援制度、職業訓練に係る業務)

## 職業安定部

### 沖縄助成金センター

(各種助成金に係る業務)

### 職業対策課

(高齢者・障害者など就職困難者の雇用対策、職業指導、雇用管理の改善、地域雇用開発などの業務)

### 職業安定課

(一般・卒卒者の雇用対策、労働者派遣事業の許可、監督、雇用保険給付などの業務)

## 労働基準部

### 労災補償課

(診療費等の審査、第二次健康診断の給付、労災保険審査請求の審査などの業務)

### 健康安全課

(労働災害防止や健康保持増進、特定機械の検査、各種免許の交付などの業務)

### 賃金室

(最低賃金制度、業務改善助成金などの業務)

### 監督課

(労働条件確保対策などの業務)

## 総務部

### 労働保険徴収室

(労働保険の適用・徴収などの業務)

### 総合労働相談コーナー

(労働相談・個別労働関係紛争解決制度に係る業務)

### 企画室

(総合的な施策の企画、広報や情報公開などの業務)

### 総務課

(庶務・会計・人事や庁舎管理などの業務)

## 公共職業安定所(ハローワーク)

- 1 仕事をお探しの方へのサービス
- ① 窓口での職業相談・職業紹介
  - ② 求人情報の提供
  - ③ 雇用保険の給付
  - ④ 職業能力向上のための職業訓練等の相談

- 2 事業主へのサービス
- ① 求人の受け付け・人材の紹介
  - ② 雇用保険の適用
  - ③ 雇用に係る助成金の相談
  - ④ 雇用管理サービス(障害者・高齢者の雇用など)

## 労働基準監督署

- ① 解雇・賃金不払いなど労働条件に関する相談
- ② 事業場に対する監督指導
- ③ 職場の安全衛生管理や労働災害防止対策、健康確保対策などに関する相談・指導
- ④ 労災保険給付関係に関する相談・給付、労働保険の適用・徴収などの業務

# 労働法解体新書

# 労働法とは

- ▶ 労働をテーマにした法律はたくさんあります。一つ一つの法律をひとまとめにした総称が「**労働法**」です。

労働をテーマにした一つ一つの法律を例示すると、

- 労働基準法(昭22法49)
- 最低賃金法(昭34法137)
- 労働時間等の設定の改善に関する特別措置法(平4法90)
- 賃金の支払の確保等に関する法律(昭51法34)
- 労働契約法(平19法128)
- 労働安全衛生法(昭47法57)
- 労働者災害補償保険法(昭22法50)

など、たくさんあります。

※労働局の部署のなかでも、労働基準部の業務との関わりが強い法律を例示しています。

- ▶ 「労働法」が身体全体のこと、労働をテーマにした一つ一つの法律が、頭、手、足など身体の一部と考えればイメージしやすいかもしれません。
- ▶ **労働者を保護するために労働法があります。労働法の知識を身につけておくことが、みなさん自身の権利を守ることに繋がります。**

# 労働基準法



…本日、詳しく触れる法律

- ▶ **労働時間や休日、休暇、賃金(賃金額を除く)などの労働条件の最低基準**を定めた法律。

【参考】 日本国憲法27条2項

賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める。

# 最低賃金法

- ▶ **賃金額の最低基準**を定めた法律。

【注】 最低賃金額は、法律で直接決められているわけではなく、都道府県労働局長が決定している。法律では最低賃金額の決め方がルール化されている。

もう、チェックした？

沖縄県

最低賃金

677 時間額 円

平成26年10月24日から！  
※産業によって、特定最低賃金が定められているものがあります。

年齢に関係なく、パートや学生アルバイトなどを含め、すべての労働者に適用されます。  
賃金が最低賃金以上になっているか、確認してみましょう。

必ずチェック最低賃金！使用者も、労働者も。

電話でチェック！  
沖縄労働局労働基準部賃金室  
098-868-3421

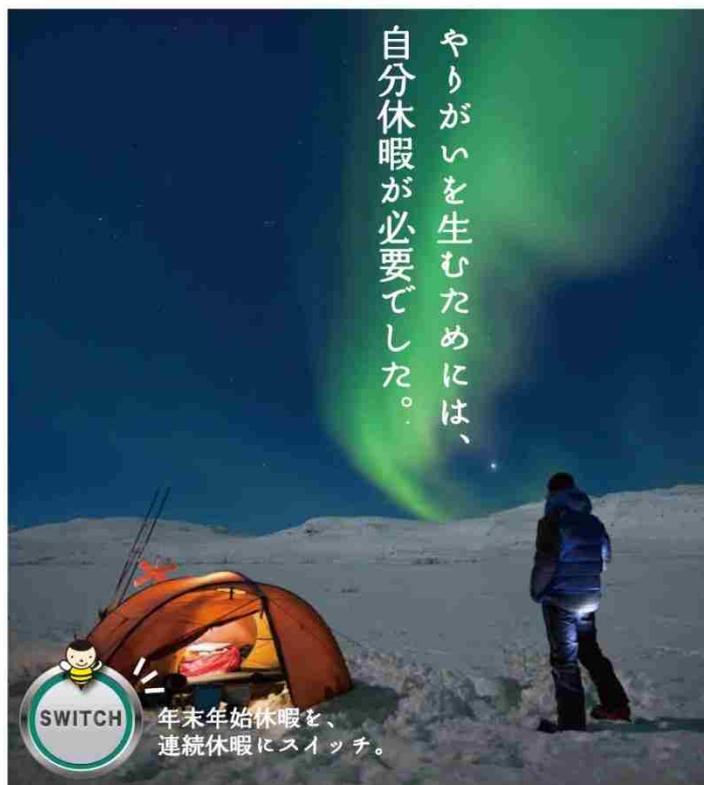
ウェブでチェック！  
最低賃金制度 検索

スマホでチェック！

最低賃金未滿の労働契約は、無効です。

# 労働時間等設定改善法

- ▶ 企業が労働時間や休日、休暇の最低基準(＝労働基準法)を守るだけでなく、働く人の**仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)**実現に向けた環境整備を推奨する法律。



年次有給休暇を計画的に取得して、  
ワーク・ライフ・バランス  
仕事と生活の調和を図ろう。

# 賃金支払確保法

- ▶ 倒産に伴う未払賃金について、倒産企業に替わって国がその一部を働く人に支払う制度(未払賃金立替払制度)などについて規定する法律。

# 労働契約法

- ▶ 「労働契約の原則」(法3条)等、労働契約の基本ルールを定めた法律。平成24年の法改正で『無期転換ルール』が新設。

# 労働安全衛生法

- ▶ **労働災害を防ぐ**ため、働く人の安全や健康（労働衛生）に関するルールを定めた法律。企業が行う健康診断、国家資格（潜水士免許など）、メンタルヘルス（こころの健康）などについて規定。

# 労働者災害補償保険法

【参考】働く人への社会保障には、**労災保険**のほか、**雇用保険**、**健康保険**、**厚生年金保険**といったものがある。

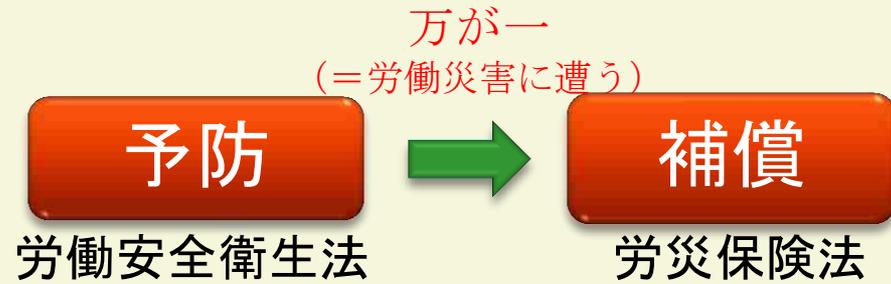
- ▶ **労働災害に遭われた方に対する各種補償**は、労働基準法で企業に義務付けられているが、補償額が想像を超えるケースもある。そこで、企業が拠出する保険料をもとに国で補償を実施する制度（労災保険制度）について規定したのがこの法律。保険料は企業が全額拠出、働く人の保険料負担は無い。
- ▶ 労災保険制度では、労働災害だけでなく、通勤災害の場合にも補償される。



※ 労働保険とは、労災保険と雇用保険を総称した言葉です。保険給付は、両保険制度で別個に行われていますが、保険料の徴収については、両保険は「労働保険」として一体のものとして取り扱われます。事業主は、労働者を一人でも雇っていれば、労働保険に加入し、労働保険料を納付する必要があります（**労働保険徴収法**）。なお、厚生労働省HPの「**労働保険適用事業場検索**」で必要な加入手続を済ませている企業を調べることが可能です。

あえて関連付けるとすると・・・

## 〔労働災害〕



万が一  
(=労働災害※に遭う)  
※ここでは、長時間労働による  
脳・心臓疾患や精神障害を指す



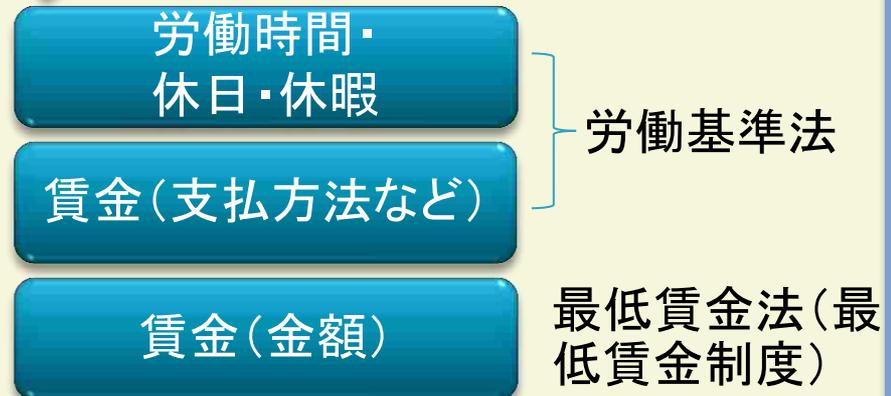
万が一  
(=企業倒産)



※ 賃金水準の向上は、労使交渉(春闘など)によることが原則。  
※ 行政は、「中小企業賃金引上げ支援事業」を通じた支援を実施。

水準向上

## 〔最低労働条件〕



# トピック:未払賃金立替払制度

## 未払賃金の立替払制度の概要

- 企業倒産により賃金未払のまま退職した労働者に対して、未払賃金の一部を立替払する制度
- 独立行政法人労働者健康福祉機構が支払等の業務を実施

### 1 要件

#### (1) 事業主に係る要件

- ① 労災保険の適用事業の事業主、かつ、1年以上事業を実施
- ② 倒産したこと

#### ア 法律上の倒産

破産手続開始の決定(破産法)、特別清算手続開始の命令(会社法)、  
再生手続開始の決定(民事再生法)、更正手続開始の決定(会社更生法)

#### イ 事実上の倒産(中小企業事業主のみ)

事業活動停止、再開見込みなし、賃金支払能力なし(労働基準監督署長の認定)

#### ※ 中小企業事業主とは、以下のいずれかに該当する事業主をいう

- ・資本金の額等が3億円以下又は労働者数が300人以下で、以下の業種以外の業種
- ・資本金の額等が1億円以下又は労働者数が100人以下の卸売業
- ・資本金の額等が5千万円以下又は労働者数が100人以下のサービス業
- ・資本金の額等が5千万円以下又は労働者数が50人以下の小売業

#### (2) 労働者に係る要件

- ① 破産手続開始等の申立て(事実上の倒産の認定申請)の6か月前の日から2年間に退職
- ② 未払賃金額等について、法律上の倒産の場合には、破産管財人等が証明(事実上の倒産の場合には、労働基準監督署長が確認)
- ③ 破産手続開始の決定等(事実上の倒産の認定)の日の翌日から2年以内に立替払請求

### 2 立替払の対象となる賃金

退職日の6か月前から立替払請求日の前日までに支払期日が到来している未払賃金(定期給与と退職金(ボーナスは含まず。))。ただし、総額2万円未満のときは対象外。)

### 3 立替払の額

未払賃金総額の8割(限度あり)

退職日における年齢	未払賃金総額の限度額	立替払の上限額
45歳以上	370万円	296万円(370万円×0.8)
30歳以上45歳未満	220万円	176万円(220万円×0.8)
30歳未満	110万円	88万円(110万円×0.8)

例)退職日に35歳で未払賃金が200万円の場合は、立替払額160万円

退職日に35歳で未払賃金が300万円の場合は、立替払額176万円

### 4 実施機関

独立行政法人労働者健康福祉機構

※ 立替払の支払事務とともに、倒産した企業(破産管財人等)に対して、立替払した金銭を求償する事務も行っている。

#### 【参考】平成25年度の立替払制度実施状況(全国)

○企業数:2,980件 ○支給者数:37,143人 ○立替払額:151億7,329万円

- ▶ 万が一の事態になると、その企業の経営者の所在が知れなくなったり、その企業が保有している人事労務関係の書類や資料が散逸・滅失するケースもあります。そうすると、最悪の場合、未払賃金の立替払が受けられなくなる場合も考えられます。ですから、普段から、雇い主の企業から交付された給料明細書、労働条件通知書などの書類や資料は大切に保管しましょう。また、万が一の事態の際は、労働者名簿、賃金台帳、出勤簿、タイムカード、業務日報、退職証明書控、解雇辞令書控など、その企業が保有している人事労務関係の書類や資料の確保に可能な限り努めるとともに、労働基準監督署にすぐに相談しましょう。

# 労働基準法の基礎知識

- ▶ 労働基準法は、正社員、アルバイトなどの名称を問わず全ての労働者に適用されるルールです。
- ▶ ここでは、労働基準法のポイントを8つに絞って説明します。
- ▶ 本日の説明では触れませんが、労働基準法のなかに、様々な特例規定や例外規定があることには留意してください。

# ポイント1

## 労働条件の明示

労働者を採用するときは、以下の**労働条件**を明示しなければなりません  
(労働基準法第15条第1項)。

### 必ず明示しなければならないこと

#### 書面で交付しなければならないこと

- ① 契約期間に関すること
- ② 期間の定めがある契約について更新の基準に関すること
- ③ 就業場所、従事する業務に関すること
- ④ 労働時間、休日などに関すること
- ⑤ 賃金に関すること
- ⑥ 退職に関すること（解雇の事由を含む）
- ⑦ 昇給に関すること

### 定めをした場合に明示しなければならないこと

- ① 退職手当に関すること
- ② 賞与などに関すること
- ③ 食費、作業用品などの負担に関すること
- ④ 安全衛生に関すること
- ⑤ 職業訓練に関すること
- ⑥ 災害補償などに関すること
- ⑦ 表彰や制裁に関すること
- ⑧ 休職に関すること

# トピック:モデル労働条件通知書

【補足説明】 平成27年4月1日から、改正パートタイム労働法施行規則第2条により、事業主が文書の交付などにより明示しなければならない事項に「相談窓口」が追加されます。

平成25年 3月31日	
那覇太郎 殿	
事業場名称・所在地 沖縄労働工業(株) (那覇市おもろまち2-1-1) 使用者職氏名 代表取締役 沖繩花子	
契約期間	期間の定めなし、期間の定めあり (平成25年 4月 1日～平成26年 3月 31日) ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入 1 契約の更新の有無 [自動的に更新する、更新する場合があります、更新はしない・その他 ( ) ] 2 契約の更新は次により判断する。 ( ・契約期間満了時の業務量 ・勤務成績、態度 ・能力 ) ( ・会社の経営状況 ・従事している業務の進捗状況 ) ( ・その他 ( ) )
就業の場所	沖縄労働工業(株) 本社
従事すべき業務の内容	製品の出荷
始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換((1)～(5)のうち該当するもの一つに○を付けること。)、所定時間外労働の有無に関する事項	1 始業・終業の時刻等 (1) 始業 ( 9 時 00 分 ) 終業 ( 17 時 45 分 ) 【以下のような制度が労働者に適用される場合】 (2) 変形労働時間制等； ( ) 単位の変形労働時間制・交替制として、次の勤務時間の組み合わせによる。 [ 始業 ( 時 分 ) 終業 ( 時 分 ) (適用日 ) ) [ 始業 ( 時 分 ) 終業 ( 時 分 ) (適用日 ) ) [ 始業 ( 時 分 ) 終業 ( 時 分 ) (適用日 ) ) (3) フレックスタイム制；始業及び終業の時刻は労働者の決定に委ねる。 (ただし、フレックスタイム (始業) 時 分から 時 分、 (終業) 時 分から 時 分、 コアタイム 時 分から 時 分) (4) 事業場外みなし労働時間制；始業 ( 時 分 ) 終業 ( 時 分 ) (5) 裁量労働制；始業 ( 時 分 ) 終業 ( 時 分 ) を基本とし、労働者の決定に委ねる。 ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条、第 条～第 条 2 休憩時間 (60) 分 3 所定時間外労働の有無 (有, 無 )
休日	・定休日；毎週 曜日、国民の祝日、その他 ( ) ・非定休日 (週・月当たり 2 日、その他 ( ) ) ・1年単位の変形労働時間制の場合一年間 日 ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条
休暇	1 年次有給休暇 6か月継続勤務した場合→ 10 日 継続勤務6か月以内の年次有給休暇 (有・無) → か月経過で 日 時間単位年休 (有・無) 2 代替休暇 (有・無) 3 その他の休暇 ( ) 無給 ( ) ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条

賃金	1 基本賃金 イ 月給 ( 円 )、ロ 日給 ( 円 ) ハ 時間給 ( 700 円 )、 ニ 出来高給 (基本単価 円、保障給 円) ホ その他 ( 円 ) ヘ 就業規則に規定されている賃金等級等 <div style="border: 1px solid black; height: 20px; width: 100%;"></div>
	2 諸手当の額又は計算方法 イ (皆勤手当 月5,000円 /計算方法: 欠勤なしの場合に月額固定 ) ロ (通勤手当 日 200円 /計算方法: 往復1kmあたり20円。最高200円 ) ハ ( 手当 円 /計算方法: ) ニ ( 手当 円 /計算方法: )
	3 所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率 イ 所定時間外、法定超 月60時間以内 ( 25 ) % 月60時間超 ( 50 ) % 所定超 ( 20 ) % ロ 休日 法定休日 ( 35 ) %、法定外休日 ( 25 ) % ハ 深夜 ( 25 ) %
	4 賃金締切日 ( 基本給 ) 一毎月末日、( 手当 ) 一毎月末日 5 賃金支払日 ( 基本給 ) 一毎月10日、( 手当 ) 一毎月10日
	6 賃金の支払方法 ( 口座振替 ) 7 労使協定に基づく賃金支払時の控除 ( 有 ( 互助会費 ) ) 8 昇給 ( 有 ( 時期等 ) ) , ( 無 ) 9 賞与 ( 有 ( 時期、金額等 ) ) , ( 無 ) 10 退職金 ( 有 ( 時期、金額等 ) ) , ( 無 )
退職に関する事項	1 定年制 ( 有 ( 65 歳 ) , 無 ) 2 継続雇用制度 ( 有 ( 歳まで ) , 無 ) 3 自己都合退職の手続 (退職する 14 日以上前に届け出ること) 4 解雇の事由及び手続 <div style="border: 1px solid black; height: 20px; width: 100%;"></div> ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条
その他	・社会保険の加入状況 ( 厚生年金 健康保険 厚生年金基金 その他 ( ) ) ・雇用保険の適用 ( 有 , 無 ) ・その他 ( ) <div style="border: 1px solid black; height: 20px; width: 100%;"></div> ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合についての説明です。  労働契約法第18条の規定により、有期労働契約 (平成25年4月1日以降に開始するもの) の契約期間が通算5年を超える場合には、労働契約の期間の末日までに労働者から申込みをすることにより、当該労働契約の期間の末日の翌日から期間の定めのない労働契約に転換されます。

# 労働契約法(抄)

(労働契約の原則)

**第三条** 労働契約は、労働者及び使用者が対等の立場における合意に基づいて締結し、又は変更すべきものとする。

**2** 労働契約は、労働者及び使用者が、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。

**3** 労働契約は、労働者及び使用者が仕事と生活の調和にも配慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。

**4** 労働者及び使用者は、労働契約を遵守するとともに、信義に従い誠実に、権利を行使し、及び義務を履行しなければならない。

**5** 労働者及び使用者は、労働契約に基づく権利の行使に当たっては、それを濫用することがあってはならない。

(労働契約の成立)

**第六条** 労働契約は、**労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことについて、労働者及び使用者が合意することによって成立する。**

## ポイント2

# 賃 金

賃金は通貨で、直接労働者に、全額を、毎月1回以上、一定の期日を定めて支払わなければなりません（労働基準法第24条）。また、労働者の同意があっても最低賃金額を下回ることはできません（最低賃金法第4条）。

### 賃金支払の5原則

① 通貨払い	賃金は通貨で支払う必要があり、現物支給は禁止されています。労働者の同意などがあれば銀行振込も可能です。
② 直接払い	労働者本人に直接支払う必要があります（労働者の代理人や親権者などへの支払は不可。）。
③ 全額払い	賃金は全額を支払う必要があります。所得税など法令で定めたものや、労使協定で定めたもの以外は控除できません。
④ 毎月1回払い	毎月少なくとも1回は賃金を支払わなければなりません（賞与などは除く。）。
⑤ 一定期日払い	「毎月15日」というように、周期的に到来する支払期日を定めなければなりません。

**注意！** 最低賃金額は都道府県ごとに定められています。

## トピック: 地域別最低賃金の金額推移

年度	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
沖縄	606	608	610	618	627	629	642	645	653	664	677
他県の状況			青森、岩手、秋田と同額	秋田と同額	宮崎、鹿児島と同額	佐賀、長崎、宮崎と同額	鳥取、島根、高知、佐賀、長崎、宮崎、鹿児島と同額	岩手、高知と同額	島根、高知では652円	鳥取、島根、高知、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎と同額	鳥取、高知、長崎、熊本、大分、宮崎と同額
最高額	710 東京	714 東京	719 東京	739 東京	766 東京 神奈川	791 東京	821 東京	837 東京	850 東京	869 東京	888 東京
全国加重平均額	665	668	673	687	703	713	730	737	749	764	780

注) 最低賃金には、全ての労働者とその使用者に適用される「地域別最低賃金」と特定の産業に従事する労働者とその使用者に適用される「特定最低賃金」があります。

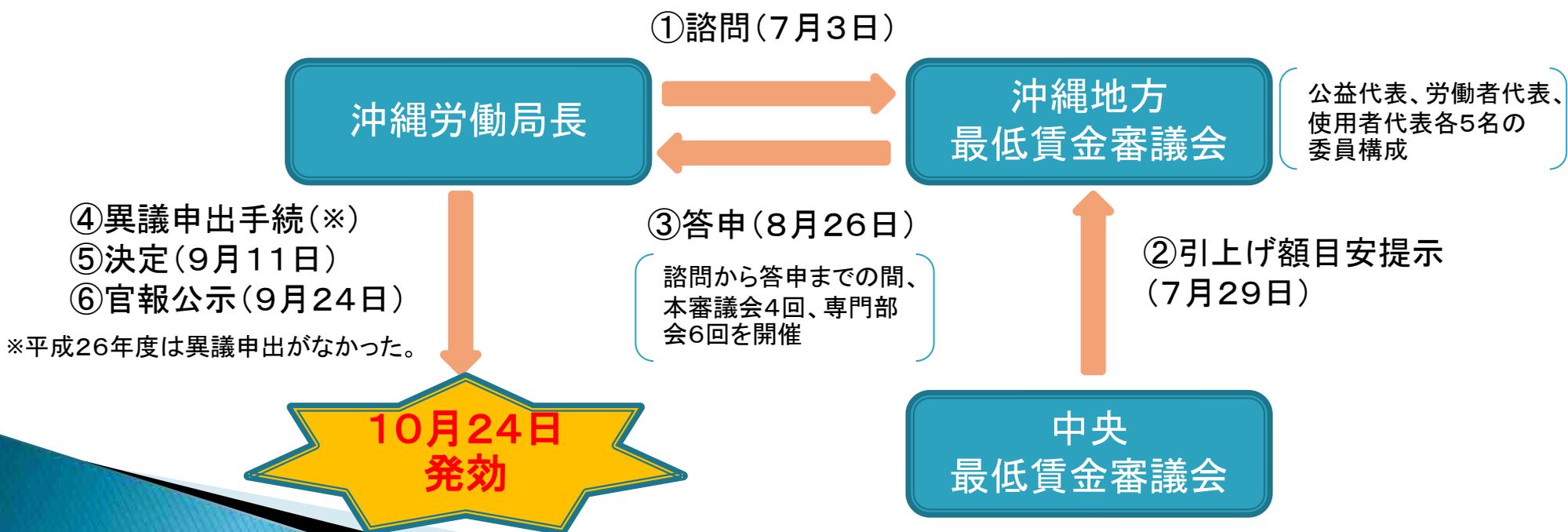
両方の最低賃金が同時に適用される場合には高いほうの最低賃金が適用されます。

注) 沖縄県の26年度の効力発生日は、平成26年10月24日です。

## トピック:最低賃金決定の仕組み

- ▶ 地域別最低賃金については、最低賃金法に基づき、中央最低賃金審議会から示される引上げ額の目安を参考にしながら、地方最低賃金審議会(公益代表、労働者代表、使用者代表の各同数の委員で構成)において、地域における(1)労働者の生計費(注)、(2)労働者の賃金、(3)通常の仕事の賃金支払能力の実情を踏まえた審議が行われ、答申を得た後、異議申出に関する手続きを経て、都道府県労働局長により決定されます。(注)生活保護に係る施策との整合性に配慮するものとする。

### 【平成26年度の沖縄の場合】



## ポイント3

# 労働時間

労働時間の上限は、**1日8時間、1週40時間（10人未満の商業、映画・演劇業、保健衛生業、接客娯楽業は44時間）**です（※1）（労働基準法第32条）。

この時間を超えて働かせる場合には、あらかじめ労使協定（**36協定**）を結び（※2）、所轄労働基準監督署に届け出なければなりません（労働基準法第36条）。

※1 変形労働時間制などを採用する場合はこの限りではありません。

※2 過半数労働組合または過半数組合がない場合は労働者の過半数代表者との書面による協定

## ポイント4

# 休憩・休日

1日の労働時間が6時間を超える場合には**45分以上**、8時間を超える場合には**1時間以上**の休憩を、勤務時間の途中で与えなければなりません。休憩時間は原則として、一斉に与え、かつ自由に利用させなければなりません（労働基準法第34条）。

### 注意！

労働者が休憩中でも電話や来客の対応をするように指示されている場合、労働時間とみなされる場合があります。

少なくとも**1週間に1日**、または**4週間を通じて4日以上**の休日を与えなければなりません（労働基準法第35条）。また、休日に労働させる場合にはポイント3で示した36協定の締結・届出が必要となります（労働基準法第36条）。

## ポイント5

# 割増賃金

時間外労働、休日労働、深夜労働（午後10時から午前5時）を行わせた場合には、割増賃金を支払わなければなりません（労働基準法第37条）。

### ◇割増賃金率

時間外労働	2割5分以上 （1か月60時間を超える時間外労働については5割以上（※））
休日労働	3割5分以上
深夜労働	2割5分以上

※中小企業は適用が猶予されています。

### ◇割増賃金の算定方法

$$\text{割増賃金額} = \boxed{\text{1時間当たりの賃金額}} \times \text{割増賃金率} \times \text{時間外労働などの時間数}$$

## ポイント6

# 年次有給休暇

雇い入れの日（試用期間含む）から**6か月間継続勤務し、全所定労働日の8割以上**出勤した労働者には年次有給休暇が与えられます（労働基準法第39条）。

○一般の労働者の付与日数

勤務年数	6か月	1年 6か月	2年 6か月	3年 6か月	4年 6か月	5年 6か月	6年 6か月以上
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

○週所定労働日数が4日以下かつ週所定労働時間が30時間未満の労働者の付与日数

	週所定 労働日 数	1年間の 所定労働日数 (※)	勤続年数						
			6か月	1年 6か月	2年 6か月	3年 6か月	4年 6か月	5年 6か月	6年 6か月以上
付 与 日 数	4日	169日～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
	3日	121日～168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
	2日	73日～120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
	1日	48日～72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

※週以外の期間によって労働日数が定められている場合。

## ポイント7

# 解雇・退職

やむを得ず、労働者を解雇する場合は、**30日以上前に予告するか、解雇予告手当（平均賃金の30日分以上）を支払わなければなりません**（労働基準法第20条）。

また、業務上の傷病や産前産後による休業期間およびその後30日間は、原則として**解雇できません**（労働基準法第19条）。

### 【補足説明】

30日以上前に予告した場合	→	解雇予告手当は不要
20日前に予告した場合	→	平均賃金の10日分
10日前に予告した場合	→	平均賃金の20日分
即日解雇の場合	→	平均賃金の30日分

## トピック: 解雇そのものを禁止している法律

一定の場合には、解雇が法律で禁止されています。

### 【法令】

法律で解雇が禁止されている主な場合として、次のものがあります。

①業務上の傷病による休業期間及びその後 30 日間の解雇（労働基準法第 19 条）、②産前産後の休業期間及びその後 30 日間の解雇（労働基準法第 19 条）、③国籍、信条、社会的身分を理由とする解雇（労働基準法第 3 条）、④労働基準監督署に申告したことを理由とする解雇（労働基準法第 104 条）、⑤労働組合の組合員であること等を理由とする解雇（労働組合法第 7 条）、⑥女性（男性）であること、女性の婚姻、妊娠、出産、産前産後休業等を理由とする解雇（男女雇用機会均等法第 6 条、第 9 条）、⑦育児・介護休業等の申出等をしたこと、育児・介護休業等を取得したことを理由とする解雇（育児・介護休業法第 10 条、第 16 条、第 16 条の 4、第 16 条の 7、第 16 条の 9、第 18 条の 2、第 20 条の 2、第 23 条の 2）、⑧通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者について、パートタイム労働者であることを理由とする解雇（パートタイム労働法第 8 条）、⑨公益通報をしたことを理由とする解雇（公益通報者保護法第 3 条）

## トピック: 解雇の効力

### ① 期間の定めのない労働契約の場合

権利の濫用に当たる解雇は、労働契約法の規定により、無効となります。

#### 【法令】

客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない解雇は、権利を濫用したものとして、無効となります。(労働契約法第16条)

### ② 有期労働契約（期間の定めのある労働契約）の場合

やむを得ない事由がある場合でなければ、契約期間中に解雇することはできません。期間の定めのない労働契約を結んでいる場合の解雇よりも、解雇の有効性は厳しく判断されます。

#### 【法令】

有期労働契約については、やむを得ない事由がある場合でなければ、契約期間が満了するまでの間において、解雇することはできません。(労働契約法第17条第1項)

## トピック:仕事を辞めるには(退職)

労働者からの申し出によって労働契約を終了することを退職といいます。

正社員などのように、あらかじめ契約期間が定められていないときは、労働者は少なくとも2週間前までに退職届を提出するなど退職の申し出をすれば、法律上はいつでも辞めることができます(会社の就業規則に退職手続きが定められている場合はそれに従って退職の申し出をする必要があります)。

アルバイトでよくあるように、3か月間などあらかじめ契約期間の定めがあるとき(有期労働契約)は、契約期間の満了前に退職することは契約違反ですから、やむを得ない事情がない限り、契約期間の途中で退職することはできません。

## トピック:退職？解雇？(退職勧奨について)

解雇と間違いやすいものに退職勧奨があります。退職勧奨とは、使用者が労働者に対し「辞めてほしい」「辞めてくれないか」などと言って、退職を勧めることをいいます。これは、労働者の意思とは関係なく使用者が一方的に契約の解除を通告する解雇予告とは異なります。退職勧奨に応じるかは労働者の自由であり、その場ですぐ答える必要もありませんし、辞める意思がない場合は、応じないことを明確に伝えることが大切です。

退職勧奨の場合は応じてしまうと、解雇と違って合理的な理由がなくても有効となってしまいます。多数回、長期にわたる退職勧奨が、違法な権利侵害に当たるとされた裁判例もあるので、執拗に退職を勧められたりして対応に困った場合には、労働組合や全国の都道府県労働局に相談しましょう。

なお、退職勧奨に応じて退職した場合には、自己都合による退職とはなりません。

## ポイント8

# 就業規則

常時10人以上の労働者を使用している場合は、就業規則を作成し、労働者代表の意見書を添えて、所轄労働基準監督署に届け出なければなりません。また、就業規則を変更した場合も同様です（労働基準法第89条、第90条）。

### 必ず記載しなければならないこと

- ① 始業・終業の時刻、休憩時間、休日、休暇および就業時転換（交替制の場合）に関すること
- ② 賃金の決定、計算および支払の方法、賃金の締切および支払の時期ならびに昇給に関すること
- ③ 退職に関すること

### 定めをした場合に記載しなければならないこと

- ① 退職手当に関すること
- ② 賞与などに関すること
- ③ 食費、作業用品などの負担に関すること
- ④ 安全衛生に関すること
- ⑤ 職業訓練に関すること
- ⑥ 災害補償などに関すること
- ⑦ 表彰や制裁に関すること
- ⑧ その他全労働者に適用されること

**注意！** 就業規則は作業場の見やすい場所に掲示するなどの方法により労働者に周知しなければなりません。

# ブラック企業

## ブラック企業とは

- ▶ 捉え方は個人個人でまちまち。公的な定義はされていない。

## 若者の「使い捨て」が疑われる企業

- ▶ 厳密な定義があるわけではないが、①長時間労働・過重労働 ②賃金不払残業 ③職場のパワーハラスメント この3つの問題を抱えている企業に行政は着目。3つのうち、**労働基準法にも関わってくる問題は①と②。**

## 「雇用環境改善に取り組んでいる企業」

- ▶ 沖縄労働局HPのトップページで、特集を組んで紹介。  
①女性活躍推進企業 ②ひやみかち健康経営宣言企業 ③若者応援企業

## 一般社団法人沖縄県労働基準協会

- ▶ 昭和48年設立。県内事業場が会員となり、労働者の適正な労働条件の確保、労働災害の防止及び健康の保持・増進等を図ることに努め、労働基準法、労働安全衛生法若しくは最低賃金法又は労働者災害補償保険法その他労働関係法令の普及・啓発に関する事業を行うことにより、労働者の福祉の増進と生産能率の向上並びに産業の健全な発展に寄与することを目的とする団体。会員企業一覧は同協会HPで確認することができる。

# 職場のパワーハラスメント

労働基準法にも関わってくる問題とはならない「職場のパワーハラスメント」。それでも、全国の労働局や労働基準監督署に設置している「総合労働相談コーナー」には、職場のいじめ・嫌がらせに関する相談が多く寄せられます。まずは、相談事例から見てみましょう。

# 相談事例

## 身体的苦痛を与えるもの(暴力、傷害等)

- 段ボールで突然叩かれる・怒鳴る
- 上司がネクタイを引っ張る、叩く、蹴る、物を投げる
- 0℃前後の部屋で仕事をさせられる

## 精神的苦痛を与えるもの(暴言、罵声、悪口、プライバシー侵害、無視等)

- 客の前で「バカ、ボケ、カス、人としてなってない」
- 社長の暴言「何でもいからハイと言え、このバカあま」
- 私生活への干渉
- 部下への非難を言うミーティングを上司が行ったケース
- ロッカー室冷蔵庫内の私物食品の盗みを疑われる
- 仕事を取り上げ、毎日「辞めてしまえ」
- 呼び名は「婆さん」・業務命令はいつも怒声
- 同僚が手や髪のを毛を触る、不愉快な発言

## 社会的苦痛を与えるもの(仕事を与えない等)

- 社員旅行参加を拒絶される
- 回覧物を回されない、暑気払いや忘年会によばれない
- 中国転勤を断ったところ、仕事を与えず小部屋に隔離

※ 上記は、全国の47 都道府県労働局のうち4局で2008 年度に取り扱ったあっせん事例。「個別労働関係紛争処理事案の内容分析－雇用終了、いじめ・嫌がらせ、労働条件引下げ及び三者間労務提供関係－」((独)労働政策研究・研修機構、平成22年6月)を基に作成。

# 職場のパワーハラスメントの概念

- ▶ 職場のいじめ・嫌がらせが増加傾向にある現状を踏まえ、その防止・解決に向けて、いじめ・嫌がらせ問題への取組の在り方等について、労使、有識者及び政府による検討を行うため、「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」を開催。
- ▶ 円卓会議は、平成24年3月に「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」を取りまとめた。
- ▶ この提言では、以下の行為を「職場のパワーハラスメント」と呼ぶことにした。

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えるまたは職場環境を悪化させる行為

(平成24年3月 「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」より)

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの  
**職場内の優位性**①を背景に、**業務の適正な範囲**②を超えて、  
精神的・身体的苦痛を与えるまたは職場環境を悪化させる行為

【①職場内の優位性、②業務の適正な範囲 の考え方】

- ① 「パワーハラスメント」という言葉は、上司から部下へのいじめ・嫌がらせを指して使われることが多い。しかし、先輩・後輩間や同僚間、さらには部下から上司に対して行われるものもあり、こうした行為も含めて考える必要がある。このため、上記では職場内の優位性を、職務上の地位に限らず、人間関係や専門知識などの様々な優位性が含まれる趣旨を明らかにしている。
- ② 労使が予防・解決に取り組むべき行為は、「業務の適正な範囲」を超えるもの。個人の受け取り方によっては、業務上必要な指示や注意・指導を不満に感じたりする場合でも、これらが業務上の適正な範囲で行われている場合には、職場のパワーハラスメントには当たらない。

(平成24年1月「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告」2.(1)より)

# 行為類型

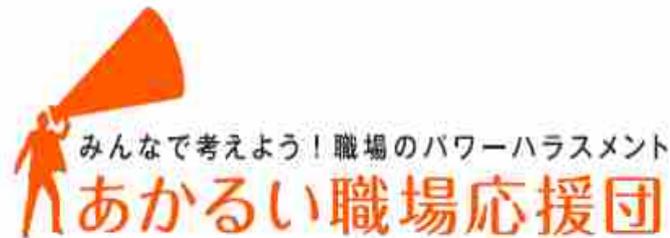
- ▶ どのような行為が職場のパワーハラスメントに当たりうるか裁判例等をもとに、典型的と思われる行為類型を円卓会議が以下のとおり整理

- ① 暴行・傷害(身体的な攻撃)
- ② 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言(精神的な攻撃)
- ③ 隔離・仲間外し・無視(人間関係からの切り離し)
- ④ 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害(過大な要求)
- ⑤ 業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと(過小な要求)
- ⑥ 私的なことに過度に立ち入ること(個の侵害)

※これらは職場のパワーハラスメントに当たりうる行為のすべてを網羅するものではなく、これ以外は問題ないということではないことに留意が必要。

# あかるい職場応援団

- ▶ 職場のパワーハラスメント問題の予防・解決に役立つ様々な情報を発信している総合ポータルサイト(平成24年10月に厚生労働省が開設)。
- ▶ 「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」がとりまとめた「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」全文はもちろんのこと、パワーハラスメント対策に取り組んでいる企業の紹介、裁判例の解説、言い方で変わる会話術、コミュニケーションの取り方についての動画、広報啓発資料ダウンロードコーナー、セミナー・イベント情報など、たくさんのコンテンツで構成されています。



<http://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/>

最後に・・・

【パワーハラスメント対策取組支援セミナーに関する情報はこちら】

<http://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/events/index>

【学生のための労働条件セミナー2014に関する情報はこちら】

<http://www.tokiorisk.co.jp/seminar/20141003.html>

【労働基準監督官採用試験に関する情報はこちら】

<http://www.mhlw.go.jp/general/saiyo/kantokukan.html>

(注)右のパンフレット表紙は、  
平成26年度試験用のもの。



御清聴ありがとうございました。