



# 見本・抜粋

## 働く前に知っておきたい労働法 ～豊かな職業人生実現のために～

〇〇大学 労働法講義 説明資料 令和〇年〇月〇日（〇）

厚生労働省 佐賀労働局

雇用環境・均等室

**労働法を知らないと損をする  
かもしれません。**



# 講義内容

## I 「働き始める前に」

労働法、労働契約、雇用形態、労働条件の明示、最低賃金、労働組合など

## II 「働き始めたら」

就業規則、賃金、労働時間・休日・休憩、年次有給休暇、ハラスメントなど

## III 「仕事を辞めるとき」

解雇、退職勧奨、退職

## IV 「最後に」

相談先、雇用管理の改善に取り組む事業主など

- ※ 各スライドのタイトルの横にある★は重要度を表し（★～★★★★）、★がない頁はキーワード解説、様式、理解度チェックなどになります。
- ※ 法律の条文は、解説している内容の根拠になります。

## I

## 「働き始める前に」

## (1) 労働法とは①



- 働くことに関してたくさんの法律があり、それを総称して『労働法』と呼んでいます。主に労働市場、個別的労働関係、団体的労使関係に関する法律で構成されています。



- ★事業主と労働者が合意しても労働保護法である労働基準法などに定める最低基準に満たない労働条件は無効となり、無効となった労働条件は最低基準に引き上げられます。

## (1) 労働法とは②



- 主な事項は、次のような法律で規定されており、日本国内で労働する限り、国籍、雇用形態を問わず、原則として日本の労働法が適用されます。
  - 労働契約の締結：労働契約法（労働契約に関する民事的なルールを定めた法律）、労働基準法
  - 労働時間、休憩、休日、休暇：労働基準法
  - 賃金：労働基準法、最低賃金法
  - 安全衛生：労働安全衛生法
  - 女性の母性保護、年少者の保護：労働基準法（男女雇用機会均等法）
  - 就業規則：労働基準法、労働契約法
  - 解雇：労働契約法、労働基準法
  - 男女の雇用均等、セクシュアルハラスメント防止：男女雇用機会均等法
  - 育児・介護休業その他の勤務軽減制度：育児・介護休業法
  - 同一労働同一賃金（正社員との待遇差）：パートタイム・有期雇用労働法
  - パワーハラスメント防止：労働施策総合推進法
  - 職場における障害者差別：障害者雇用促進法
  - その他労働契約に関するルール：民法

※ 効力は、労働基準法などの強行法規 > 労働協約 > 就業規則 ≤ 労働契約 > 民法  
の順で考えます。

強い



弱い

## (2) 労働契約とは①



- 労働契約とは、労働者が事業主（会社、個人経営者）の指示に従って労働し、事業主はこれに対して賃金を支払うということについて、労働者と事業主が合意することによって成立する契約です（労働契約法（以下「労契法」）第6条など）。  
**合意だけが要件**であり、契約書のような書面は必要ありません。
  - 労働契約が成立すると
    - ①労働者は、「**会社の指示に従って、約束どおりに働く**」義務を負い、働いたことに対する「**賃金を受け取る**」権利を有します。  
⇒秘密保持義務や競業避止義務（在職中）など事業主に不利益を生じさせない配慮義務も生じます（労契法第3条第4項）。
    - ②事業主は、「**労働契約に従って労務の提供を求める**」権利を有し、「**労働の対価として賃金を支払う**」義務を負います。  
⇒安全配慮義務や職場環境配慮義務など労働者の心身の健康を損なわせない配慮義務も生じます（労契法第5条など）。
- ※『権利』と『義務』は表裏一体です。権利を主張するためには義務を果たすことが大切です。
- ※ 労働法では事業主ではなく『使用者』という言葉を使用していることが多くあります。使用者とは事業主のために行為を行う者のことで、工場長や人事部長などが該当しますが、本講義では、使用者＝事業主（企業、会社、個人経営者など）とします。

### ■ 特徴

#### ① 人的関係

労働力と労働者の人格は不可分であるため、労働者に対する様々な配慮が必要となります。

#### ② 従属的關係（使用従属關係）

労働者は事業主に労働力の利用を委ねる形となるため、事業主は労働者に対して優越的な立場にあり、事業主は様々な権限（業務命令権限、職場秩序維持権限、施設管理権限など）を行使して、作業の指示だけでなく、サービス管理などを行います。

#### ③ 継続的關係

長期間にわたって契約関係が続くため、当事者間の信頼関係が重視されます。

#### ④ 集团的關係

事業主は人事権※を持ち、多数の労働者を就業規則などの統一されたルールの下で使用します。

※ 人事権は経営権に含まれるものとされ、採用から退職までの労働者の地位の得喪変更の全てを指し、事業主が自由に行使できるものですが、濫用は認められません（労契法第3条第5項）。

■ 契約の内容は、本来当事者同士で自由に決めることができますが、労働契約は上記のような特徴があるため、立場の弱い労働者を保護する必要があります。

#### ■ 雇用形態

- (1) 正規労働者：いわゆる正社員（正職員）、定年まで雇用期間の定めがないこと（無期雇用）が一般的
- (2) 非正規労働者
  - ① パートタイム・アルバイト：正規労働者と比べて働く時間が短い労働者
  - ② 契約社員・嘱託社員：契約期間が定められている労働者
  - ③ 派遣社員：派遣会社と労働契約を結んで別の会社に派遣されて働く労働者

#### ■ 試用期間 **確認しよう！**

正規労働者としての雇用を前提に採用するものの、直ちに正式な本採用とはせず、本採用の可否を決定するにあたり、労働者としての適格性を判断するために設けられる期間です。試用期間中も労働法の保護を受けます。試用期間についての明確なルールはありませんが、不必要に長いものは問題です。

- ※ 一方、事業主は労働法の保護の対象になりません。「**請負**」や「**業務委託**」など、仕事の完成や一定の業務を行ったことに対して報酬が支払われる契約により働く場合は、「事業主」として扱われ、原則、労働法の保護の対象になりません。しかし、「業務委託」等の名称の契約でも、その実態から「労働者」に該当すれば、労働法の保護の対象になります。労働者か否かは、「**事業主の指揮監督下で労働しているか**」と「報酬が賃金に該当するか」で判断します。



## (4) 募集・採用、内定取消



- 求人者（事業主）などは労働者を募集する際、求職者に対し、募集時の一定の労働条件（①業務内容、②契約期間、③試用期間、④就業場所、⑤労働時間・休日、⑥賃金、⑦社会保険・労働保険など）について、書面を交付するなどの方法で明示しなければなりません（職業安定法第5条の3）。
- 募集・採用において、年齢制限（労働施策総合推進法第9条）、性別（男女雇用機会均等法第5条）、障害の有無（障害者雇用促進法第34条）を条件にすることは原則としてできません。
- 新卒採用では、採用試験・面接のあと、実際に入社する日より前に採用の「内定」をもらうことが一般的です。「内定」では、会社から内定通知書が交付され、労働者が誓約書を提出するという形が多く取られています。会社が誓約書を受領した時点で、「始期付解約権留保付の労働契約」が成立したと判断されます（労働者としての身分を得るのは入社日になります。）。
- 内定により労働契約が成立すると、労働者側に卒業予定であった学校を卒業できなかった、刑事事件を起こしてしまったなどのような社会常識に照らして納得できる理由がなければ、事業主は一方的に内定を取り消すことはできません。
- 事業主が採用内定取消しや入社日を延長する場合は、事前にハローワーク所長か学校長へ通知することが必要です（職業安定法施行規則第35条）。



## (5) 身元保証、同業他社就職禁止



### ■ 身元保証契約（身元保証に関する法律）

事業主と身元保証人との契約で、雇用する事業主と身元保証人との間で、雇用される労働者本人の行為によって、事業主がこうむるであろう損害を賠償することを約束する契約です。

損害賠償の範囲は、事業主の労働者に対する監督の程度、身元保証人の注意の程度などの一切の事情を考慮し、判断されます。

身元保証契約の期間は、①期間を定めていなかったときは3年、②期間を定めるときは5年が限度になります。自動更新は認められず、継続する場合は、期間満了後に改めて契約を結ぶ必要があります。

### ■ 同業他社就職禁止

事業主は、工程や営業上の秘密を知っている労働者が、退職後同業他社で働いたり、別会社を設立して同業を始めることは、事業の支障となるため、退職した後の競業を禁止する特約を結ぶことがあります。

このような特約があっても、無制限に競業の禁止が認められるものではなく、退職労働者が競業禁止の対象なる業務の中枢に携わっていた、競業禁止の内容が保護に値するものであることなどの要件が必要であり、さらに、制限期間、対象地域、対象職種などを限定する必要があります。

## (6) 労働条件の明示



- 労働契約を締結する際、事業主は労働者に対して、入社日（少なくとも最初の出勤日まで）に一定の労働条件について明示しなければならず、特に、次の①～⑥については、**書面（労働条件通知書、雇入通知書、雇用契約書などの名称）を交付する方法**（労働者が希望する場合にはメールなどでも可）**で明示**しなければなりません（労働基準法（以下「労基法」）第15条第1項）。
  - ① 契約期間の有無（有期・無期）
  - ② 契約期間がある場合は更新のルール
  - ③ 勤務場所、仕事の内容
  - ④ 始業・終業時刻、休憩、休日、残業の有無、休暇
  - ⑤ 賃金の決定・計算・支払の方法
  - ⑥ 退職の際のルール（解雇を含む。）
- 事業主は、パートタイム・有期雇用労働者を雇入れとき、速やかに、「昇給の有無」、「退職手当の有無」、「賞与の有無」、「相談窓口」を文書を交付するなどの方法で明示しなければなりません（パートタイム・有期雇用労働法第6条）。
- 明示された労働条件が実際の労働条件と異なる場合は**即時に退職**することができます（労基法第15条第2項）。



**渡さない会社は要注意！  
トラブルになるリスクが高いですよ。**



## (7) 労働契約の期間



- 労働契約の期間は、原則3年を上限とし、特例（医師、弁護士などの専門的知識を要する業務や満60歳以上の者との契約）に該当する場合は5年、事業の期間が決まっている場合は事業完了までの期間が上限となります（労基法第14条第1項）。
- 定年制は定年に達するまでの退職が制限されないため、期間の定めのない契約になります。定年を定める場合は60歳以上としなければならず、また、65歳まで雇用機会を確保する措置（定年の引上げ、定年制の廃止、継続雇用制度の導入）を講じる必要があります（高年齢者雇用安定法第8条・同9条）。また、令和3年4月1日から70歳までの就業確保措置が努力義務として課せられています。
- 有期雇用労働者については、有期労働契約が更新されて通算期間が5年を超えた場合、無期労働契約への転換申込権が発生し、申し込んだ場合は、期間満了後に期間の定めのない契約に転換します（**無期転換ルール**、労契法第18条、事業主の同意は不要で申込のみで転換します。）

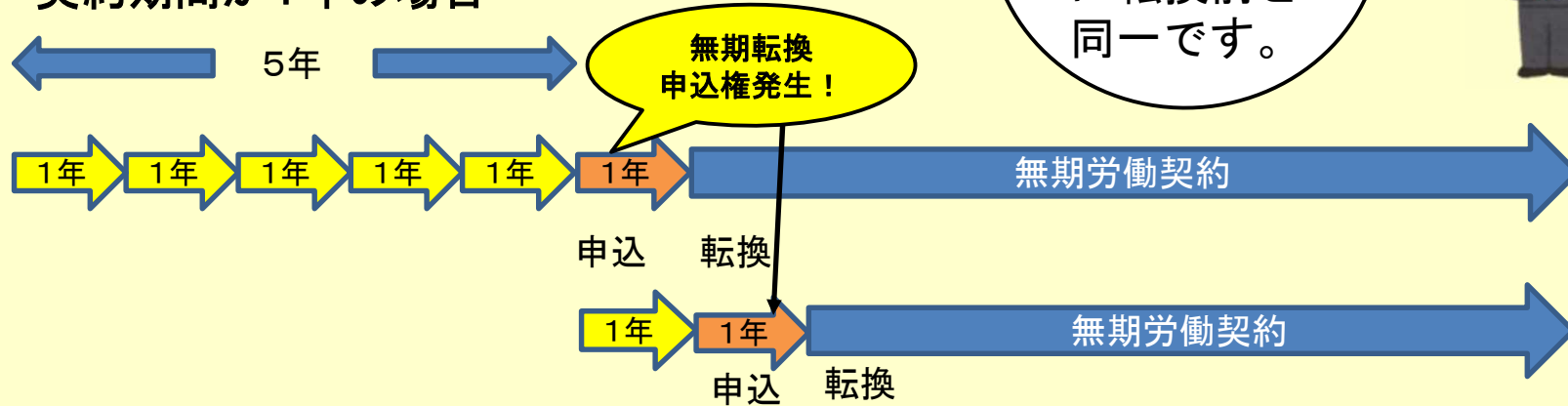
※ 無期転換ルールには特例があり、（1）一定の要件を満たす大学の教員、研究者などは無期転換申込権発生までの期間は10年、（2）①高度専門職（年収1,075万円以上などが要件）で、都道府県労働局長の認定を受けた事業主に雇用される場合はプロジェクト従事期間（上限10年）、②継続雇用の高齢者は都道府県労働局長の認定を受けた事業主に定年後引続き雇用される期間は無期転換申込権が発生しません。10

# ～無期労働契約への転換って？～

契約期間以外の労働条件は基本的に転換前と同一です。



## 1 契約期間が1年の場合

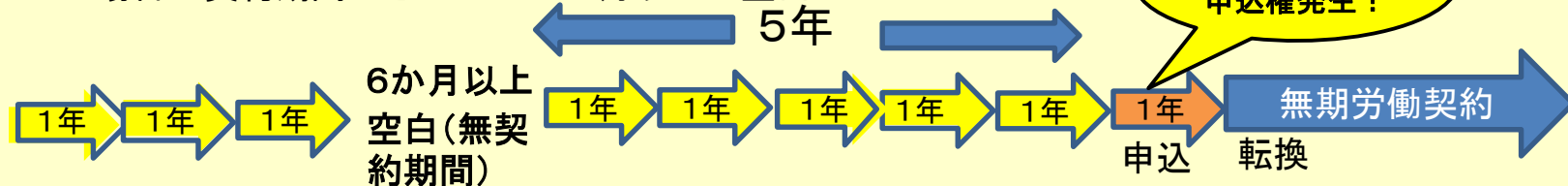


## 2 契約期間が3年の場合



## 3 カウントされないケース(クーリング期間あり※)

※契約期間が10か月を超える場合は6か月以上の空白、10か月以下の場合は契約期間に応じて1～5か月以上の空白



## (8) 最低賃金



- 最低賃金未満の契約は賃金については無効となり、最低賃金で契約したものとされます（最低賃金法第4条第1項）。最低賃金は都道府県ごとに決められており、毎年10月に改定されています。

### 佐賀県最低賃金（令和4年10月2日～）

1時間当たり  
（改定前は821円）

**853円**



必ずチェック！  
毎年10月に改定  
されています。

- 最低賃金は年齢・性別・雇用形態を問わず全ての労働者に適用されますが、「精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者」など場合で、**都道府県労働局長の許可**を受けたときは、最低賃金額から労働能力などを考慮して計算した額を減額することができます（最賃法第7条、最低賃金減額特例制度）。
- 賃金が日給や月給の場合は時間額に換算します（日給÷1日の所定労働時間数、月給÷1か月の平均所定労働時間数⇒（目安）1日8時間労働なら6,824円、毎週40時間労働なら1か月148,260円、あくまで総額）。
- 基本給以外の手当は、労働者によって支給されないもの（家族手当など）、勤務状況によって支給されないもの（精皆勤手当など）は、最低賃金の対象となる賃金には含まれません。
- 特定の産業の場合は「**特定最低賃金**」（一般機械器具製造業 時間額929円、電気機械器具製造業 900円、陶磁器・同関連品製造業 時間額854円）が適用されます（毎年12月に改定）。



## (9) 労働組合とは



- 労働組合とは、労働者が自分たちの手で自分たちの権利（労働条件の維持・改善や経済的地位の向上など）を守るための団体です。
  - 労働者は事業主と比べて人的・物的な面で立場が弱いため、集団で会社と対等な立場で交渉ができるように憲法第28条で、「**団結権**」（労働組合を結成する権利）、「**団体交渉権**」（労働組合として事業主と交渉する権利）、「**団体行動権**」（ストライキなど要求実現のために労働組合として行動する権利）という労働三権が保障されています。さらに、この権利が守られるように、使用者が、労働者に対して労働組合に加入したことを理由に解雇などの不利益な取扱いをすることや団体交渉を正当な理由なく拒否することなどを「不当労働行為」として労働組合法第7条で禁止しています。
- ※ 労働組合という権利ばかり主張して会社の足を引っ張るなどのイメージがあるかもしれませんが、会社が誤った方向に進まないようにするという役割も持っており、風通しの良い職場には欠かせない存在と言えます。



## (10) 働き方改革とは



- 生産年齢人口の減少、過重労働による健康障害、働く人々のニーズの多様化、正規労働者と非正規労働者の格差といった問題に対し、長時間労働の抑制や雇用形態に関わらない公正な待遇の確保などにより、働く方々が、個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を、自分で「選択」できるようにするための改革ですが、多様な人材が活躍できる環境の整備などにより、生産性の向上が図られ、企業の成長にもつながります。平成30年7月6日に「働き方改革関連法（労働基準法など複数の法律の改正をまとめたもの）」が公布され、順次施行されています。
- 具体的には、労働基準法の改正（時間外労働の上限規制、割増賃金率の引上げ、一定の日数の年次有給休暇取得の義務化など）、労働安全衛生法の改正（適切な方法による労働時間の状況の把握など）、パートタイム労働法をパートタイム・有期雇用労働法に変更・改正（同一労働同一賃金のルールの強化）などが行われています。
- 「働き方改革」は雇用の7割を担う中小企業・小規模事業者において着実に実施することが必要であるため、都道府県労働局とは別に都道府県に無料で利用できる支援窓口（働き方改革推進支援センター）を設置して専門家が訪問などにより事業主にアドバイスをしたり、事業主を対象とする各種助成金制度（働き方改革推進支援助成金など）を準備するなど様々な支援を行っています。



出前講義を申し込んでいただいた学校様には、要望などに合わせて資料を作成し、電子データにて提供します。