

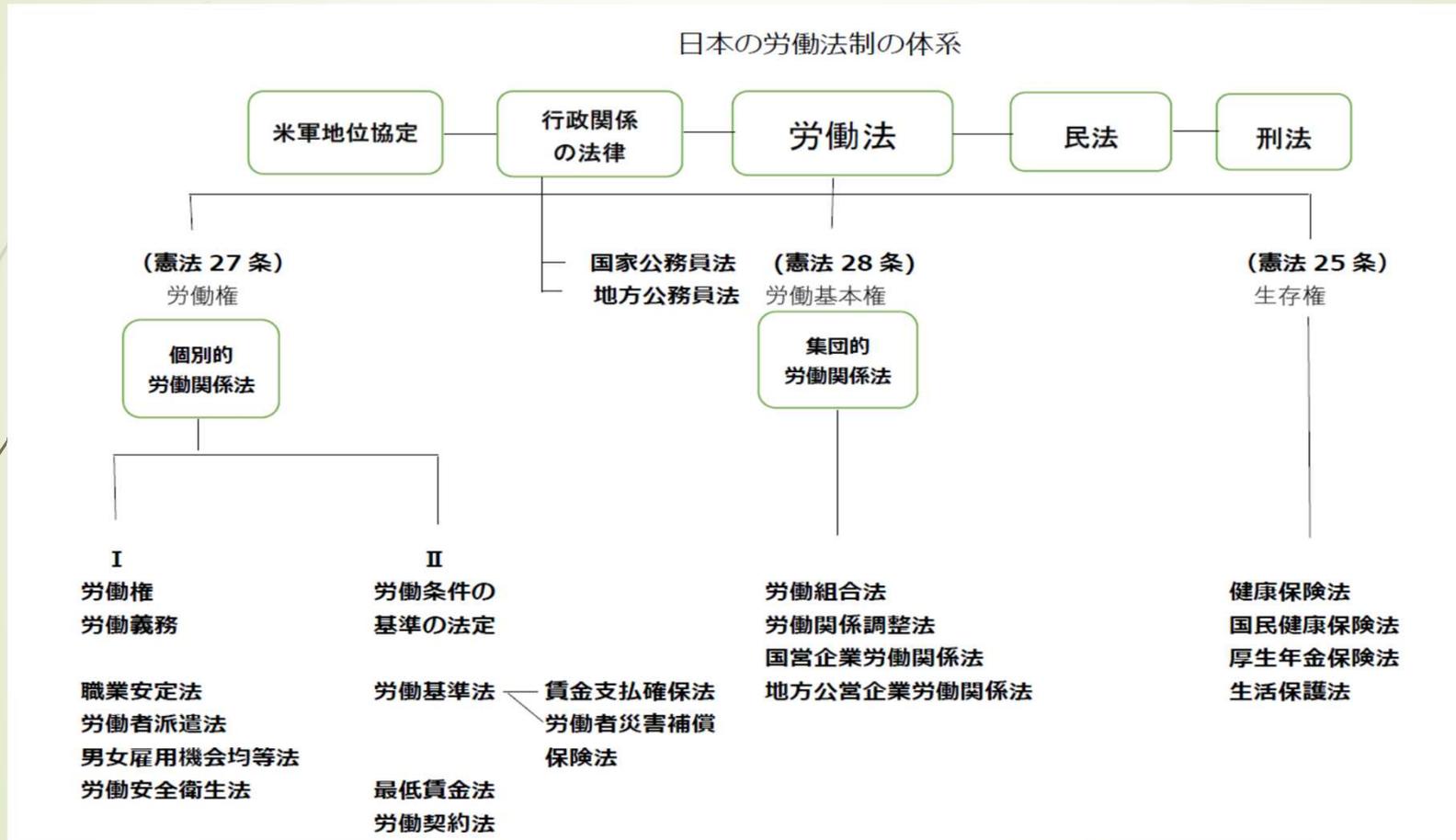


労働基準法①

労働基準法とは？

主な内容！

日本の労働法制の体系



労働に関する主な法律

1. 個別的労働関係法

1. 労働基準法
 1. 賃金確保法
 2. 労働災害補償保険法
2. 労働契約法
3. 労働安全衛生法
4. 男女雇用機会均等法
5. パートタイム労働法
6. 育児・介護休業法
7. 最低賃金法
8. 職業安定法
9. 労働者派遣法

1. 集团的労働関係法(労使関係法)

1. 労働組合法
2. 労働関係調整法
3. 国営企業労働関係法
4. 地方公営企業労働関係法

労働三法の1つ

1. 労働三法とは

労働三法に挙げられている法律は、付帯的な労働基本権を示すもの。

1. 労働基準法
2. 労働組合法
3. 労働関係調整法

2. 憲法第27条「労働権」とは

1. 労働基準法は統一的な労働者のための保護法としての役目を担うため、規定されている事項は労働条件として最低限度の内容となっている。

仮に労使で合意された内容であっても、**労働基準法の内容を下回る労働条件は無効。**

3. 罰則付きの法律

1. 違反が認められれば、その行為に対して**罰金刑**や**懲役刑**が科せられます。
2. 監督署の署は刑事訴訟法に規定する司法警察官の職務を行う（逮捕・刑罰）

労働基準法とは？

1. 総則（労働基準法とはどんな規定か）

1. 労働条件の原則

1. 労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすもの
2. この法律で定める労働条件の基準は最低のものであるから、労働関係当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るように努めなくてはならない。

2. 労働条件の決定

1. 労働条件は、労働者と使用者が、対等な立場において決定すべきものである。

3. 均等待遇・男女同一賃金の原則

1. 使用者は、労働者の国籍、信条または社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱をしてはならない。
2. 使用者者、労働者が女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的取扱をしてはならない。



労働基準法の主な内容 (全12章で構成)

1. 労働条件の明示 (第15条)
2. 解雇の予告 (第20条)
3. 賃金支払いの4原則 (第24条)
4. 労働時間の原則 (第32条)
5. 休憩 (第34条)
6. 休日 (第35条)
7. 時間外および休日の労働 (第36条)
8. 時間外、休日および深夜労働の割増賃金 (第37条)
9. 年次有給休暇 (第39条)
10. 就業規則 (第89条)
11. 制裁規定の制限 (第91条)
12. 周知義務 (第106条)

①労働条件の明示（第15条）

- 使用者は労働者と労働契約を結ぶにあたり、当該労働者に対して、賃金や労働時間、その他厚生労働省令で定める労働条件について、明示しなければならない。
- 労働条件が事実と異なる場合、労働者は**即時に労働契約の解除が可能**。

②解雇の予告（第20条）

1. 使用者が労働者を解雇しようとする場合

1. 少なくとも30日前に解雇の予告をしなければならない。
2. 30日前に解雇の予告をしない場合には、解雇予告手当として30日分以上の平均賃金を支払わなければならない。

2. 解雇予告に関する注意点

1. 解雇予告をしても解雇事由が、客観的、合理的な理由を欠いている場合、無効となる。

2. 解雇4要件

1. 人員整理の必要性（経営上の必要性を客観的に認められるか）
2. 解雇回避努力義務の履行（希望退職の募集、配転や出向、賃金の引き下げ）
3. 解雇者選定の合理性（基準が合理的、基準に沿った運用か）
4. 労使間での協議（必要性や時期、方法、規模、人選の基準など労使で協議し、納得を得たか）

3. 例外

1. 天災事変その他やむを得ない事由によって事業の継続が不可能
2. 労働者の責に帰すべき事由に基づく解雇

③賃金支払いの4原則（第24条）

1. 賃金を通貨(現金)で支払う（通貨支払の原則）
2. 賃金は直接労働者に支払う（直接払いの原則）
3. 賃金はその全額を支払う（全額払いの原則）

注意点：賃金と当該労働者に対する債務を相殺することは、賃金全額払いに違反する行為。

4. 賃金は毎月1回以上一定の期日を定めて支払う
 1. （毎月1回以上一定期日払いの原則）

➤ ただし、法令や労使協定や労働契約で定めたる場合など

- 通貨以外のもので支払う
- 現金での直接払いを、銀行振り込みにできる
- 賃金の一部を控除して支払う

が可能となります。

労使協定の例

- (チェックオフ)
 - 使用者は、組合員の賃金支給に当たり、次の各号のものを控除して通常毎月末までにこれを一括して組合に引き渡す。
 - 1. 組合費
 - 2. 組合費に準ずるもの
 - 3. その他使用者、組合で協議して定めたもの。

- 賃金控除に関する協定書
 - 1. 次に掲げるものは賃金支払いの際、これを控除して支払うことができる。
 - 1. 法令で認められたもの
 - 2. 労使協定によるチェックオフ
 - 3. 会社貸付金の返済
 - 4. 社宅費
 - 5. 購買代金

④労働時間の原則（第32条）

- 使用者は、労働者に休憩時間を除き1週間に40時間を超えて、労働させてはならない。
- 使用者は、1週間の各日については、労働者に休憩時間を除き1日について8時間を超えて労働させてはならない。
- 例外
 - 変形労働時間制、フレックスタイム制、裁量労働制

⑤休憩（第34条）

- 使用者は、労働時間が以下の時間を超える場合には、休憩時間を労働時間の途中に与えなければならない。
 - 6時間を超える場合においては少なくとも45分
 - 8時間を超える場合においては少なくとも1時間

⑥休日（第35条）

- 使用者は労働者に対し、**毎週少なくとも1回**の休日を与えなければなりません。また、**4週間を通じて4日以上**の休日を与えることも可能です。
- タクシーの場合
 - 改善基準告示で、休日労働は
 - 隔日勤務の場合の休日労働を2日まとめて行うこととなるが、「**2週間を通じ1回までとする**」と基準を設けています。
 - 休日労働は、1か月の拘束時間の範囲内（262時間または270時間）でしか行わせることはできません。
 - 逆に休日労働の結果、1か月についての拘束時間の限度に達すれば、**所定の勤務日における勤務が制限**されることとなります。
 - 当然、当該休日における勤務と前後の勤務との間には、それぞれ**所定の休息时间**（継続20時間以上）が必要です。