

社会人が知っておきたい労働法の知識

Q：さて、問題です。

Aさんは、トイレで同僚と話をしているなかで、つい社長の悪口を言ってしまいました。

なんとトイレの個室では、社長がその会話を聞いていました！

Aさんは社長から呼びつけられ、「俺が気に入らないならとっとと会社をやめちまえ！クビだー！」と解雇されてしまいました。



社長のご機嫌を損ねたAさんはこのまま会社をクビになってしまうのでしょうか？

A：いくら社長が偉いって言ったって、社長の気持ちひとつで会社をクビになっては大変ですよ。もちろん、これは無効となります。（解雇権の濫用と言います。）

Q：では、どうして会社の社長は、自由に社員をクビにできないのでしょうか？

A：労働者にも生活があります。社長の気持ちひとつで労働者の生活が脅かされてしまうのでは安心して生活することができません。法律では、合理的な理由がなく、常識的に考えてもっともだと考えられないような解雇は無効と定めています。

労働契約法第16条：解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したもとして、無効とする。

労働者は、いろいろな法律で労働者としての権利が守られています。

Q：労働者を守る法律にはどのようなものがあるのでしょうか？

A：最も有名なものに労働基準法があります。また、皆さんも男女雇用機会均等法なんて法律は耳にしたことがあるのではないのでしょうか？

それから、比較的新しい法律で注目されているのは、労働契約法です。

いろいろな労働者を守る法律を総称して「労働法」と言っています。

代表的な労働法に次のような法律があります。

労働条件の基準に関する法律

■労働基準法

… 労働条件の最低基準を定める法律

■最低賃金法

… 賃金の最低額を保障することにより、労働条件の改善を図る法律

■賃金の支払いの確保等に関する法律

… 企業の倒産により未払いとなった賃金の一部を国が立替払いすることを定めた法律

■パートタイム労働法

… パートタイム労働者の適正な労働条件の確保、教育訓練の実施、福利厚生の実施、雇用管理改善などを促進するための法律

■育児・介護休業法

… 育児又は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法律

労働契約に関する法律

■労働契約法

… 労働契約について合意の原則などの基本的事項を定めた法律

保険（労働・社会）に関する法律

■雇用保険法

… 労働者が失業した場合に支給される失業給付などについて定めた法律

■労働者災害補償保険法

… 労働者が仕事上又は通勤途上のケガや病気、障害、死亡等にあった時に、給付金を支給されるように定めた法律

■健康保険法

… 労働者及び被扶養者の健康保険（医療費について保険者が給付する仕組みの保険）について定めた法律

■厚生年金保険法

… 労働者の老齢、障害又は死亡についての保険（年金）給付について定めた法律

雇用の確保・安定のための法律

■労働者派遣法

… 派遣労働者の就業に関する条件の整備等を定めた法律

■高年齢者等の雇用の安定等に関する法律

… 高年齢者の安定した雇用の確保等の促進について定めた法律

労働関係に関する法律

■労働組合法

… 労働者（労働組合）が使用者（会社）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等を目的とした法律

■労働関係調整法

… 労働者（労働組合）と使用者（会社）との間の労働争議の調整に関して定めた法律

■個別労働関係紛争解決促進法

… 個々の労働者と使用者（会社）との間の紛争解決を図ることを目的とした法律



その他の労働関係法律

■労働安全衛生法

… 労働災害の防止について総合的、計画的な対策を推進することを定めた法律

■男女雇用機会均等法

… 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保について定めた法律

いっぱいありすぎて覚えられないという声が聞こえてきそうです。とにかく労働者を守る法律がいろいろあることをまずは覚えておいてください。

今回は、特に知っていて欲しい労働基準法と労働契約法について概要を紹介します。

【労働基準法】

○労働条件の明示（15条）

労働者を雇うときは、会社は労働条件を明示しなければなりません。※詳しくは6ページの資料1を見てください。

○解雇の手続き（20条）

労働者を解雇するときは、会社は少なくとも30日以上前に解雇を予告しなければなりません。予告が30日より短い場合は、会社はその不足日数分を解雇予告手当として支払わなければなりません。

○賃金の支払い（24条）

会社は賃金を、①通貨で、②直接労働者に（同意があれば振込可）、③全額を（法令に定めのあるものは控除可）、④毎月1回以上、⑤一定の期日を定めて、支払わなければなりません。

○労働時間（32条）

会社は労働者に、1日に8時間を超えて、また、1週間に40時間を超えて労働をさせてはいけません。

○休憩及び休日（34条、35条）

会社は労働者に、労働時間が6時間を超える場合には少なくとも45分、8時間を超える場合には少なくとも1時間の休憩時間を労働時間の途中に与えなければなりません。

また、毎週1回以上、あるいは、4週で4回以上の休日を与えなければなりません。

○時間外及び休日の労働（36条）

会社は労働者に32条で定める労働時間を超え、または休日に労働させる場合には、あらかじめ労働者の過半数を代表する者と協定を締結し、労働基準監督署に届け出なければなりません。



○割増賃金（37条）

会社が労働者に32条で定める労働時間を超えて時間外労働をさせたときは25%以上（平成22年4月1日から大企業においては、1ヶ月に60時間を超える時間外労働については50%以上）の割増賃金を、休日に労働させたときは35%以上の割増賃金を支払わなければなりません。また、深夜労働（22時から5時まで）をさせたときは、これとは別に25%の割増賃金を支払わなければなりません。

○年次有給休暇（39条）

6ヶ月以上継続して勤務し、全労働日の8割以上を出勤した労働者に対し、会社は勤続年数に応じた次の表に示す日数以上の年次有給休暇を与えなければなりません。

勤続年数	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5年以上
休暇日数	10	11	12	14	16	18	20

【労働契約法】（平成20年3月施行）

○労働契約の成立（6条）

労働契約は、労働者が使用者（会社）に使用されて労働し、使用者（会社）がこれに対して賃金を支払うことについて、双方が合意した時に成立します。会社に勤務するということは基本的には労働契約を結ぶということです。



○就業規則で定める労働条件（7条）

合理的な労働条件が定められている就業規則が労働者に周知されていれば、労働条件は就業規則の内容となります。→就業規則を確認しましょう！

○労働契約の内容の変更（8条）

労働契約の内容である労働条件の変更は、労働者と使用者（会社）の合意がなければできません。

○解雇権濫用の禁止（16条）

解雇は、客観的に合理的な理由がなく、社会通念上相当だと認められない場合には、解雇の権利を濫用したものとして無効になります。

○期間の定めのある労働者の中途解雇の禁止（17条）

1年間とか期間を定めて労働契約を結んでいる労働者に対し、会社はやむを得ない理由がない限りは、途中で解雇することはできません。





では、法律を知っていれば困ることはないのでしょうか？

会社から不当な扱いを受けるなどのトラブルが起きたとき、「法律でこう定められています！」と主張して、会社が素直に改めてくれたらそれが一番いいですね。

でも、残念ながら、そううまくはいかないのが現実です。

そのような時には、一人で悩まずに是非、相談機関に相談をしてみてください。



県の機関では、山梨県労働委員会と山梨県中小企業労働相談所が、労働相談を受け付けております。

県内には、ほかに国や民間団体などが運営するいくつかの相談機関や支援機関がありますが、労働トラブルにはさまざまなものがあります。

どこに相談したらいいかわからないというような場合には、是非、山梨県労働委員会、または、山梨県中小企業労働相談所に相談してみてください。

また、山梨県労働委員会では、“個別的労使紛争のあっせん”ということを行なっております。



山梨県労働委員会の行うあっせん制度については、資料2でも紹介していますが、中立的な立場の公益委員、労働者側の立場の労働者委員、会社側の立場の使用人委員の3人のあっせん員がトラブルの当事者である労働者と会社の双方の言い分を聴き、問題点を整理したうえで助言等を行いながら、歩み寄りによる解決を促す制度です。

最後に

社会に出られるのはまだ先の方もおられるかもしれませんが、今日の話のポイントとして次の2つのことだけは頭の片隅に入れておいてください。

- ① 労働者にはさまざまな権利が法律で定められていること。
- ② 労働トラブルが起きてしまったときには、一人で悩んでいないで相談機関に相談した方がよいこと。

社会に出て、万が一労働トラブルが起きてしまったときには、是非、このことを思い出してください。

皆さんがそろって社会でご活躍
されることを期待しています！

