

第3講 雇用をめぐる法と政策 (1)

田中重人 (東北大学文学部准教授)

[テーマ] 労働条件を規定する各種の基準

1 今回の課題

つぎの各項目間の関係について整理して述べよ

- 労働契約
- 就業規則
- 労使協定 (または労使委員会決議)
- 労働協約
- 労働基準法などで定められた労働条件の基準

2 就業規則と労働行政

「就業規則」……賃金・労働時間などの労働条件についてのその職場での統一基準、職場のルール、違反があった場合の罰則などについて定めた規則。

ふだん10人以上の労働者を使用している使用者は、就業規則を作成して労働基準監督署に届けなければならない。

2.1 内容

就業規則には、労働時間、賃金、退職などの重要事項を必ず定めなければならない。また、退職手当、臨時の賃金、食費などの労働者負担、安全・衛生、職業訓練、災害補償・懲戒などの規定は、就業規則に書いておかなければ定めることができない。

2.2 労働側意見の聴取

就業規則の作成・変更にあたっては、使用者は、労働者の過半数を代表する者の意見を聴かなくてはならない。過半数を組織する労働組合があれば、その組合と話し合えばよい。そうでない場合は、労働者のなかから投票などの方法によって「過半数代表」を選ぶ。

過半数代表は、就業規則について、「意見書」を提出することができる。

作成・変更した就業規則は、労働者に周知しなければならない。

2.3 届出

作成・変更した就業規則（過半数代表からの意見書がある場合はそれも）は、各都道府県にある労働基準監督署に届けなければならない。労働基準監督署では、提出された就業規則を点検して、法律の規定などに抵触している部分があれば、変更命令を出す。

2.4 不利益変更の制限

就業規則を労働者の不利な方向に変更した場合は、不利益を被る労働者の合意を得ていなければ無効になることがある。ただし、その不利益変更が企業の経営上必要であって、労働者の被る不利益がそれほど大きくなければ、効力が認められることもある。

3 労働憲章

労働基準法の第1章、第2章には、労働者の自由と平等を定める事項が並んでおり、「労働憲章」と呼ばれる。

3.1 労働者の自由

- 強制労働の禁止（5条）
- 中間搾取の禁止（6条）→職業安定法、労働者派遣法
- 公民権行使の保障（7条）
- 労働契約不履行に関する違約金の定め禁止（16条）→いわゆる「お礼奉公」の問題
- 前借金相殺と強制貯金の禁止（17条、18条）

3.2 未成年者の保護

- 児童労働の禁止（15歳になった後の3月31日まで）
- 18歳未満の労働者の坑内労働、危険業務の禁止（62条、63条）
- 未成年者の深夜労働の禁止、労働時間の制限
- 親権者、後見人による労働契約締結と賃金受け取りは禁止されている（契約の解除はできる）

3.3 差別の禁止

- 国籍・信条・社会的身分による差別の禁止（3条）
- 性別による賃金差別の禁止（4条）→男女雇用機会均等法

4 労働時間

4.1 労働時間とは

労働者が使用者の指揮命令を受けて業務に従事している時間を「労働時間」という。

- 仮眠時間や研修へ参加している間も、通常は「労働時間」とされる
- 着替え・準備などの時間は境界線上にある

4.2 労働時間の総量規制

労働時間は、週に 40 時間、1 日 8 時間をこえてはならない (労働基準法 32 条)。ただし、種々の例外がある

- 災害等緊急の場合
- 労働者の過半数代表との協定による場合 (労働基準法 36 条)
- 変形労働時間、フレックス・タイム、裁量労働制など

4.3 休憩時間と休日

使用者は、労働時間の途中に、休憩時間を与えなければならない (労働基準法 34 条)。1 日の労働時間が 6 時間をこえる場合には 45 分以上、1 日の労働時間が 8 時間をこえる場合には 1 時間以上。

また、1 週間にすくなくとも 1 日の休日を与えなければならない (労働基準法 35 条)

4.4 時間外労働

使用者は、労働者の過半数代表と**書面での協定**を結び、労働基準監督署に届け出ることによって、時間外あるいは休日の労働を命じることができる (労働基準法 36 条)。

- 坑内労働や年少者の労働を除き、時間外労働の上限の規定はない
- ただし、厚生労働省では一定の基準を定めており (およそ週に 15 時間以内)、労働基準監督署ではそれに従った指導がおこなわれる

時間外・休日の労働については、25-35%の割増賃金を支払わなければならない。

4.5 弾力的労働時間制

- 変形労働時間制
- フレックス・タイム制
- 事業場外労働、裁量労働と「みなし労働時間」

4.6 年次有給休暇

6ヶ月以上続けて勤務した労働者に対しては、年間 10-20 日の有給休暇を与えなければならない。この日数は、勤続期間に応じて長くなる。また、週に 4 日以下しか働かないパートタイム労働者については、日数は少なくなる。

5 賃金

5.1 賃金とは

「賃金」とは……労働の対償として使用者によって支払われるもの。賞与・見舞金・退職金などについては、就業規則に定めがあるかどうかによって判断される。

5.2 原則

- 直接払い (中間搾取の禁止)
- 全額払い → ただし、税金や社会保険料などについては、法律に基づいて天引きすることができる
- 定期払い……毎月1回以上、期日を決めて支払う

5.3 最低賃金

最低賃金法に基づき、都道府県別に最低賃金 (時給) が定められている <<http://pc.saiteichingin.info>>。これは各都道府県の「最低賃金審議会」が定めるもの。この審議会には、労働者と使用者側から同数の委員が参加する。

使用者が支払う賃金は、この基準を下回ってはならない。

文献

伊藤塾 (2008) 『伊藤真実務法律基礎講座1 労働法』 (第3版). 弘文堂.

厚生労働省 (2015) 『知って役立つ労働法』 (2015年4月) <http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouzenpan/roudouhou/>.

水町勇一郎 (2010) 『労働法』 (第3版) 有斐閣.

小畑史子 (2010) 「労働基準監督署は何をすところか」 『日本労働研究雑誌』 597, pp. 42-47. <<http://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2010/04/pdf/042-047.pdf>>

菅野和夫 (2010) 『労働法』 (第9版) 弘文堂.

法律情報の調べかたについては、3セメスタの現代日本論概論「現代日本における家族」 <<http://tsigeto.info/family>> の授業資料を参考にするとよい。