



大阪府



労働法ハンドブック キホンのキ

働く・雇うときに見て！



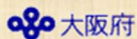
©2014 大阪府もずやん

大阪府労働相談センター



労働法ハンドブックキホンのキ

大阪府労働相談センター



大阪府

大阪府労働相談センター令和7年8月発行

〒540-0031

大阪市中央区浜町-14 エル・おおさ本館10階

TEL 06 (6940) 2600(労働相談)

ホームページ <https://roudoudacenter.pref.osaka.lg.jp/>

はじめに

大阪府労働環境課（労働相談センター）では、府民のみなさまから寄せられる様々な労働相談について、「労使の自主的な話し合いによる解決」を支援するため、内容に応じた労働法の知識や情報の提供、話し合いを進める上での留意点等のアドバイスをを行っています。

相談の中には、労使が労働についての正しい知識を持っていれば未然に防止できなかったのではないかと、トラブルになった場合でも紛争が拡大せずに済んだのではないかとと思われるケースもあります。

本冊子は、そのような労働者、使用者の双方に知っておいていただきたい労働法の基本について、総合的にまとめたものです。

いきいきと働くことのできる快適な職場環境の確保、良好な労使関係の構築のため、広く府民のみなさまにご活用いただければ幸いです。

また、より詳細に法規定や働く上での基礎知識を知っていただくため、大阪府のホームページにおいて「労働相談ポイント解説」を公表しております。本冊子で気になったことなどをより具体的に知りたい場合は、以下のURLまたは二次元コードからご確認ください。

○労働相談ポイント解説（大阪府ホームページ）

<https://www.pref.osaka.lg.jp/o110090/sogorodo/roudouqa/index.html>



令和7年8月

大阪府労働環境課（労働相談センター）

「労働法ハンドブック キホンのキ」目次

働き方改革関連法（働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律）
について |

第1章 働くために、雇うために

1 働き方の種類と考え方	3
(1) 雇用されて働く形態	3
(2) 雇用でない形態、雇用かどうか分かりづらい形態	3
2 求人・採用に当たって	6
(1) 募集（求人）の方法	6
(2) 労働保険・社会保険への加入	6
(3) 公正な採用選考のために	6
(4) 性別・年齢にかかわらず均等な雇用機会の確保	7
3 「働きます」「雇います」～労働契約の締結	8
(1) 労働契約	8
(2) 労働契約の基本ルール	8
(3) 労働契約の方式	8
(4) 労働契約締結の際の留意点（労働条件の明示等）	8
(5) 労働契約の禁止事項	9
(6) 労働契約の変更（労働条件の不利益変更）	10
(7) 有期労働契約のルール	10
4 働く人と雇う人のルール～就業規則	12
(1) 就業規則	12
(2) 就業規則の作成義務	13
(3) 就業規則の適用	13
(4) 就業規則の記載事項	13
(5) 意見の聴取、労働基準監督署長への届出	13
(6) 労働者への周知	14
(7) 就業規則と労働契約との関係等	14
(8) 就業規則による労働契約の内容の変更	14
(9) 就業規則と法令・労働協約との関係	15

第2章 働く人、雇う人のための基礎知識

1 賃金	16
(1) 法律上の賃金と最低賃金制度	16
(2) 賃金の決定	16
(3) 賃金支払の5原則	17
(4) 時間外労働と割増賃金	17
(5) 固定産業代	18
(6) 賞与	19
(7) 退職金	19
(8) 倒産した場合の賃金	19
2 労働時間・休憩・休日・有給休暇	20
(1) 労働時間	20
(2) 休憩	24
(3) 休日・祝日	25
(4) 年次有給休暇	25
(5) 休職と休業	26
3 配置転換・出向・転籍	28
(1) 配置転換	28
(2) 出向	28
(3) 転籍	28
4 退職・解雇・雇止め～労働契約の終了	28
(1) 退職	28
(2) 合意解約	29
(3) 解雇	29
(4) 退職勧奨	31
(5) 有期労働契約期間中の解雇	32
(6) 雇止め	32
(7) 採用内定取消し	32
5 労働契約の終了後の手続き	33
(1) 退職の証明	33
(2) 金品の返還	33
(3) 退職した後の手続き	33
6 懲戒	35

(1) 懲戒処分	3 5
(2) 懲戒処分の種類	3 5
7 高年齢者等の雇用確保措置	3 6
(1) 高年齢者雇用確保措置	3 6
(2) 高年齢者就業確保措置（努力義務）	3 6
8 障がい者の雇用促進	3 7
(1) 障がい者雇用についてのルール	3 7
(2) 障がい者への就労支援	3 8
9 外国人労働者	3 9
(1) 在留資格に定められた範囲で就労が認められる在留資格	3 9
(2) 原則として就労が認められない在留資格	3 9
(3) 就労活動に制限がない在留資格	3 9

第3章 男女の雇用機会の均等、仕事と育児・介護の両立のために

1 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保等	4 1
(1) 男女雇用機会均等法	4 1
(2) 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保等	4 1
(3) ポジティブ・アクション	4 3
(4) 紛争が生じた場合の救済措置	4 3
(5) 報告の徴収並びに助言、指導、勧告及び実効性の確保	4 3
2 妊産婦に対する母性保護措置等	4 4
(1) 産前産後休業	4 4
(2) 生理日の就業が著しく困難な女性に対する措置	4 4
(3) 妊娠中及び出産後の健康管理	4 4
3 育児休業、介護休業、看護休暇、介護休暇等	4 5
(1) 育児・介護休業法	4 5
(2) 育児休業	4 6
(3) 出生時育児休業（産後パパ育休）	4 7
(4) パパ・ママ育休プラス	4 7
(5) 介護休業	4 8
(6) 子の看護等休暇	4 9
(7) 介護休暇	4 9
(8) 所定外労働の制限	4 9
(9) 育児・介護を行う労働者に関する措置	5 0

(10)	不利益取扱いの禁止	51
(11)	紛争が生じた場合の救済措置	51
(12)	報告の徴収並びに助言、指導、勧告及び実効性の確保	51
4	次世代育成支援及び女性活躍推進	51
(1)	次世代育成支援対策推進法	52
(2)	女性活躍推進法	52

第4章 パートタイム・有期労働、派遣労働に関するルール

1	パートタイム・有期雇用労働	54
(1)	パートタイム・有期労働者	54
(2)	パートタイム・有期雇用労働法	54
(3)	「パートタイム・有期労働指針」の概要	55
(4)	有期労働契約のルール	58
(5)	時間外労働・休日労働・深夜労働	58
(6)	年次有給休暇	58
(7)	賃金・賞与・退職手当	58
(8)	退職・解雇・退職勧奨	58
(9)	健康診断	59
(10)	産前産後休暇、妊娠中及び出産後における措置	59
(11)	育児・介護休業等	59
(12)	労働保険・社会保険	59
(13)	税	59
2	労働者派遣	60
(1)	労働者派遣とは	60
(2)	労働者派遣事業を行ってはならない業務	60
(3)	労働者派遣の期間	61
(4)	その他派遣元及び派遣先が守るべきことから	62
(5)	適正な苦情処理	66
(6)	公表等	66
(7)	紹介予定派遣	66

第5章 安心して、いきいきと働くために

1	働く人の健康と安全	68
(1)	労働者の安全と健康の確保等	68

(2) 健康診断	70
(3) 過重労働による健康障害の防止	72
(4) 心の健康づくり（メンタルヘルスケア）	75
2 労働保険・社会保険	76
(1) 労災保険（労働者災害補償保険法）	76
(2) 雇用保険（雇用保険法）	77
(3) 健康保険（健康保険法）	80
(4) 厚生年金保険・国民年金（厚生年金保険法・国民年金法）	83
(5) 介護保険（介護保険法）	84

第6章 職場におけるハラスメントの防止

1 セクシュアルハラスメントの防止	85
(1) 職場におけるセクシュアルハラスメント	85
(2) 職場におけるセクシュアルハラスメントの防止	85
2 妊娠、出産、育児休業、介護休業等に関するハラスメントの防止	87
(1) 職場における妊娠、出産に関するハラスメント	87
(2) 職場における育児休業、介護休業等に関するハラスメント	87
(3) 職場における妊娠、出産、育児休業、介護休業等に関するハラスメントの防止	88
3 職場におけるパワーハラスメントの防止	89
(1) 職場におけるパワーハラスメント	89
(2) 職場におけるパワーハラスメントの防止	90
4 職場におけるカスタマーハラスメントの防止	91
(1) 職場におけるカスタマーハラスメント	91
(2) 職場におけるカスタマーハラスメントの防止	92

第7章 組合づくりと対話

1 働く人の権利～組合づくり	94
(1) 働く人の権利	94
(2) 労働組合	94
2 働く人の権利～対話づくり	96
(1) 団体交渉	96
(2) 労働協約	97
(3) 争議行為	98

(4) 不当労働行為	99
------------	----

第8章 大阪府労働環境課（労働相談センター）のご案内 101

大阪府労働環境課（労働相談センター）・地図	105
-----------------------	-----

※ 本冊子では、法律名を以下のとおり略しています。

- ・労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律
⇒「労働施策総合推進法」
- ・労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律
⇒「労働者派遣法」
- ・労働時間等の設定の改善に関する特別措置法
⇒「労働時間等設定改善法」
- ・雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律
⇒「男女雇用機会均等法」
- ・育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律
⇒「育児・介護休業法」
- ・短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律
⇒「パートタイム・有期雇用労働法」
- ・高年齢者等の雇用の安定等に関する法律
⇒「高年齢者雇用安定法」
- ・青少年の雇用の促進等に関する法律
⇒「若者雇用促進法」
- ・障害者の雇用の促進等に関する法律
⇒「障害者雇用促進法」
- ・障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律
⇒「障害者虐待防止法」
- ・女性の職業生活における活躍の推進に関する法律
⇒「女性活躍推進法」

働き方改革関連法（働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律）について

平成30年6月に「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」（以下、「関連法」といいます）が成立し、労働基準法その他の法律が改正されました。

これは、労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のための措置を講ずるためのものですが、その概要は以下のとおりです。

※関連法による改正事項については、主要項目の概要を紹介しています。関連する項目については、本文中に「働き方改革関連（PO）参照」と記しています。

I 労働時間法制の見直し

1 残業時間の上限規制（P22参照）

- ・ 時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情があって労使が合意する場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、2～6か月平均80時間（休日労働含む）を限度に設定。

（※）自動車運転業務、建設事業、医師については、一部例外あり。研究開発業務については、医師の面接指導を設けた上で、適用除外。

2 勤務間インターバル制度の導入促進

- ・ 前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息を確保することが事業主の努力義務として規定。

3 年5日の年次有給休暇の取得を企業に義務づけ（P25、P73参照）

- ・ 使用者は、10日以上有給休暇が付与される労働者に対し、毎年、時季を指定して5日与えることを義務づけ。

4 月60時間を超える残業の割増賃金率の引き上げ（中小企業）（P18参照）

- ・ 月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を50%以上とする。

5 労働時間の客観的な把握を企業に義務づけ（P22参照）

- ・ 健康管理の観点から、裁量労働制が適用される人や管理監督者も含めすべての人の労働時間の状況が客観的な方法その他適切な方法で把握されるよう法律で義務づけ。

6 フレックスタイム制の拡充（P20参照）

- ・ フレックスタイム制の「清算期間」の上限を1か月から3か月に延長。

7 高度プロフェッショナル制度の創設（P22参照）

- ・ 高度の専門的知識等を有し、職務の範囲が明確で一定の年収要件（1,075万円以上であること）を満たす労働者を対象として、労使委員会の決議及び労働者本人の同意を

前提として、年間104日以上、かつ、4週間を通じ4日以上の日休確保措置や健康管理時間の状況に応じた健康・福祉確保措置等を講ずることにより、労働基準法に定められた労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定を適用しない制度を創設。

8 産業医・産業保健機能の強化（P68、P73、P74参照）

- ・事業者から、産業医に対しその業務を適切に行うために必要な情報を提供することとする。
- ・長時間労働者に対する面接指導の対象となる労働者の要件を強化。

II 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保（同一労働同一賃金）

1 不合理な待遇差を解消するための規定の整備（P11、P54参照）

同一企業内における正社員（無期雇用フルタイム労働者）と非正規社員（パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）との間で、基本給や賞与などのあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けることを禁止。「同一労働同一賃金ガイドライン」を策定し、どのような待遇差が不合理に当たるかを明確化。

派遣労働者については、①派遣先の労働者との均等・均衡待遇、②一定の要件※を満たす労使協定による待遇、のいずれかの方式によって、派遣元が公正な待遇を確保することを義務化。

※同種業務の一般の労働者の平均的な賃金と同等以上の賃金であること等

2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化（P11、P55参照）

非正規社員について、正社員との待遇差の内容・理由等に関する説明を義務化。

3 行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備

1の義務や2の説明義務について、行政による助言・指導等及び行政ADRを整備。

※ADR（Alternative Dispute Resolution）：裁判外紛争解決制度

※働き方改革関連法の概要については

「働き方改革」の実現に向けて（厚生労働省ホームページ）もご参照ください。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322.html>

III 併せて知っておきたい

- 1 テレワーク ⇒ 第1章1（2）ウ（P4） 参照
- 2 採用内定取消し ⇒ 第2章4（7）（P32） 参照

第1章 働くために、雇うために

Ⅰ 働き方の種類と考え方

正社員、契約社員、パートタイムなどの働き方は、法律で全て定義されているわけではありません。また、労働契約と思っていたら、実際には請負や委託契約など雇用関係ではなかったという場合もあります。雇用されているかどうかは労働関係法令が適用されるかどうかの重要な問題です。働き方の種類と考え方を理解しましょう。

(1) 雇用されて働く形態

ア 正規雇用（正社員、正規社員等）

期間の定めのない労働契約のもとで、中核的な業務を遂行する労働者です。定年までの長期的な雇用が前提となること、企業内で体系的な教育訓練を受け一定の責任を負うこと、定期昇給や昇格があること、賞与や退職金が支払われる場合が多いことなどが特徴です。

イ 非正規雇用

(ア) 短時間労働者

- ・パートタイマー（P54参照）

パートタイム・有期雇用労働法第2条では、パートタイマー等の短時間労働者を「1週間の所定労働時間が同一の事業主に雇用される通常の労働者に比べて短い労働者」と定義しています。賃金は多くの場合、時間給制となっています。

- ・アルバイト

法的にはパートタイマーと区別されていませんが、一般に、本業とは別に収入を得るために、一時的・季節的に就労する者をいいます。典型的な例として、学生が学業の合間に臨時的に働く学生アルバイトがあります。

(イ) 有期雇用労働者（契約社員）

パートタイム・有期雇用労働法第2条では、有期雇用労働者を「事業主と期間の定めのある労働契約を締結している労働者」と定義しています。一般に契約社員と呼ばれ、雇用期間を定めて契約し、特定の業務に従事する者とされています。

(ウ) 嘱託社員

一般に、定年退職者等を一定期間再雇用する契約で雇用される者をいいます。

(エ) 派遣労働者（P60参照）

労働者派遣法に定められている派遣労働者とは、a 人材派遣会社（派遣元）に雇用され、b 派遣元と派遣先との労働者派遣契約に基づいて派遣元から派遣先に派遣され、c 派遣先の指揮命令を受けて働く労働者です。この形態でなければ、派遣という名称であっても、法律上の派遣労働者とはいえません。

(2) 雇用でない形態、雇用かどうか分かりづらい形態

ア 請負契約（業務委託契約）

労働契約と請負契約との違いは、おおむね次のとおりです。

	契約の 目的	契約当事者	指揮命令／ 時間的拘束	報酬の 性格	労働基準法 等の適用	労災保険の 適用
労働 契約	労働の 提供	使用者 ⇔労働者	あ り	労働の対価 (賃金)	あ り	あ り
請負 契約	仕事の 完成	注文者 ⇔請負人	な し	結果に対す る報酬	な し	な し (特別加入は 可能)

※実際は労働契約であるにもかかわらず、形式上「業務委託」または「請負契約」となっている場合もあります。実態に応じた契約形態かどうか確認しましょう。

イ 家内労働者（内職者）

製造・加工業者や販売業者等から材料が提供され、内職者が自宅などでこれを加工して納入する形態をいい、仕事の発注者と仕事を受ける内職者とは委託契約の関係になります。

このような内職者には「家内労働法」が適用され、労働者には当たりません。ただし、納入の締切日だけではなく、作業工程や労働時間等について指示を受けているなど発注者の指揮命令のもとで働いている場合や、報酬が出来高ではなく賃金性を帯びている場合などは、労働者と判断されることもあります。

ウ テレワーク

テレワークとは、ICT（情報通信技術）を活用した、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方をいい、以下の種類があります。

（厚生労働省リーフレット「自宅でのテレワークという働き方」より）

①事業主と雇用関係にある働き方（雇用型テレワーク）	
ア.自宅でのテレワーク	労働者が自宅で業務に従事する働き方
イ.サテライトオフィス勤務	労働者が通常勤務するオフィスではなく、離れた場所に設けたサテライトオフィスなどで業務に従事する働き方
ウ.モバイルワーク	外勤中にノートパソコン、スマートフォンなどを利用して、オフィスとの連絡や情報のやり取りをしつつ業務に従事する働き方
②事業主と雇用関係にない、請負契約などに基づく自営的な働き方（自営型テレワーク）	
在宅就業・在宅ワーク	請負契約などに基づき、情報通信機器を活用してサービスの提供を在宅形態で行う働き方

※①は労働基準法等の適用があり、②は適用がありません。

《参考：厚生労働省リーフレット「自宅でのテレワークという働き方」》

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/dl/pamphlet.pdf>

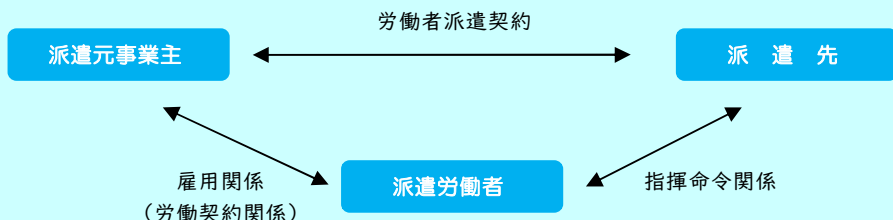
— 偽装請負は違法です —

「偽装請負」とは、形式的には請負契約の形をとっているものの、発注会社が直接請負会社の社員（労働者）に指揮命令を行うなど、実態は労働者派遣に該当する場合のことをい、労働者派遣法に違反します。

労働者派遣と請負の違い

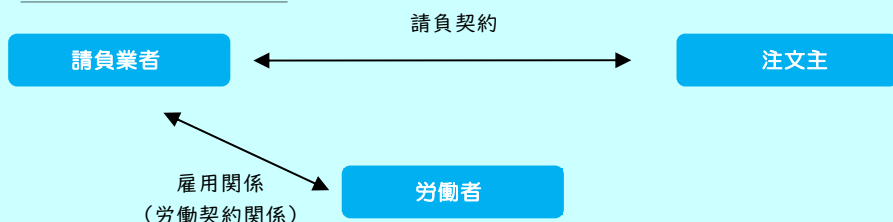
1 労働者派遣

労働者派遣とは、派遣元事業主が自己の雇用する労働者を、労働者派遣契約を締結した派遣先の指揮命令のもとで労働に従事させることを業として行うことをいいます。



2 請負（請負業者と注文主の間の請負契約）

請負とは、労働の結果としての仕事の完成を目的とするもの（民法第632条）ですが、労働者派遣との違いは、請負には、注文主と請負業者の労働者との間に指揮命令関係が生じないという点にあります。



《請負（業務委託を含む）が適正に行われているか見分けるポイント》

厚生労働省【労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準 平成24年厚生労働省告示第518号】によれば、以下が請負にあたる。

○受託者が雇用する労働者の労働力を自ら直接利用すること

- 1 労働者に対する業務の遂行方法に関する指示その他の管理を自ら行うこと
- 2 労働者の労働時間等に関する指示その他の管理を自ら行うこと
- 3 企業における秩序の維持、確保等のための指示その他の管理を自ら行うこと

○請け負った業務を受託者の自己の業務として独立して処理していること

- 1 業務の処理に必要な資金を全て自らの責任において調達・支弁していること
- 2 業務の処理について、民法・商法その他の法律に規定された事業主としての全ての責任を負っていること
- 3 単に肉体的な労働力を提供するものでないこと

2 求人・採用に当たって

(1) 募集（求人）の方法

労働者の募集を行う者は、募集に応じて労働者になろうとする者に対し、その者が従事すべき業務の内容、賃金、労働時間、その他の労働条件を明示しなければなりません。

【職業安定法第5条の3第1項】

労働条件を明示するに当たっては、募集に応じようとする労働者に誤解を生じさせないように平易な表現を用いる等、その的確な表示に努めなければなりません。

【職業安定法第5条の4第1項】

(2) 労働保険・社会保険への加入

使用者は、労働者を雇用したとき、要件を満たしていれば労働保険・社会保険に必ず加入しなければなりません。なお、労災保険については、雇用したすべての労働者（アルバイト・パートタイム等の有期雇用・短時間勤務の者も含む。）が対象とされており、保険料は使用者が全額負担します。（「労働保険・社会保険」 **P76**参照）

(3) 公正な採用選考のために

働くこうとする人にとって、「就職」は生活の安定はもちろん、労働を通じて社会活動に参加し、自己実現を図る極めて重要なものです。

雇用する側（企業等）には、採用方針や採用基準など、採用の自由が認められていますが、採用の自由があるからといって、不当な求人条件を示したり、選考時に何を聞き、何を書かせてもよいというものではなく、応募者の基本的人権を侵すことは許されません。

また、憲法で誰もが自由に職業を選べることが保障されており、雇用する側には差別のない公正な採用選考を行うことが求められます。

企業においては、応募者本人の適性・能力のみを基準として、客観的な判断により合理的な採用選考を行わなければなりません。採用の応募時や面接時において、**次頁**の項目は就職差別につながるおそれのあるものとして「聞かない」「書かせない」「調べない」ようお願いします。

なお、派遣労働者についても同様です。派遣元事業主は、派遣登録する際や派遣労働者として雇用する際に、就職差別につながらないようお願いします。また、派遣元事業主が派遣先に提供できる派遣労働者の個人情報（氏名、性別、社会保険等の加入の有無、無期労働契約か有期労働契約かの別等）のほか、業務遂行能力に関わる情報に限られています。

《就職差別につながるおそれのある質問項目》

- | | |
|------------------------------------|--------------------|
| ①国籍・本籍・出生地に関すること | ②家族に関すること |
| ③住宅状況に関すること | ④生活環境・家庭環境などに関すること |
| ⑤宗教に関すること | ⑥支持政党に関すること |
| ⑦人生観・生活信条などに関すること | ⑧尊敬する人物に関すること |
| ⑨思想に関すること | |
| ⑩労働組合（加入状況や活動歴など）・学生運動など社会運動に関すること | |
| ⑪購読新聞・雑誌・愛読書などに関すること | |

上記のほか、下記の事項も就職差別につながるおそれがあります。

- 身元調査の実施 ○特に必要な場合を除く、採用選考時の健康診断の実施
- 「職業相談票（乙）」・近畿高等学校統一応募用紙・厚生労働省履歴書様式例等に基づかない事項を含んだ応募書類（社用紙・エントリーシート）の使用

〔求職者のみなさんへ〕

応募の際に戸籍謄（抄）本や住民票の写し等の提出を求められたり、面接時等に就職差別につながるおそれのある不適切な質問をされてお困りの場合は、ハローワークや学校の就職担当課などにご連絡、ご相談ください。

〔企業のみなさんへ〕

大阪府及び大阪労働局では、同和問題をはじめ、あらゆる人権問題を正しく認識し、応募者本人の適性と能力のみに基づく公正な採用選考システムの確立等に中心的な役割を果たす担当者として、一定規模の事業所に対して「公正採用選考人権啓発推進員」の設置をお願いしています。

※大阪府「採用と人権」ホームページ <http://www.pref.osaka.lg.jp/rosei/koseisaiyo/>
詳しくは大阪府労働環境課または事業所所在地を管轄するハローワークにお尋ねください。

（４）性別・年齢にかかわらず均等な雇用機会の確保

ア 男女均等な雇用機会を！

男女雇用機会均等法第５条では、「事業主は労働者の募集及び採用について、その性別にかかわらず均等な機会を与えなければならない」と、性別を理由とする差別の禁止を明確に規定しており、法律違反の状態がある場合には、事業主に対し指導等が行われます。

（「雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保等」 **P41～P43**参照）

イ 年齢にかかわらず募集・採用を！

労働者の募集・採用に当たっては、厚生労働省令で定める例外事由を除き、原則として年齢制限を設けることは禁止されています。【労働施策総合推進法第9条】

なお、例外的に年齢制限を行うことが認められる場合があります。

【労働施策総合推進法施行規則第1条の3】

※例外事由の具体例や相談・質問等については、住所地を管轄するハローワークまたは大阪労働局職業安定課（06-4790-6300）にご連絡ください。

3 「働きます」「雇います」～労働契約の締結

（1）労働契約

労働者が使用者に雇われて働く場合、賃金や労働時間等の労働条件について労使で契約を結ぶこととなります。この契約を「労働契約」といいます。

「正社員」、「パートタイマー」、「アルバイト」、「派遣社員」、「契約社員」など、どのような名称・雇用形態であっても、それぞれの労働契約を結ぶ必要があります。

（2）労働契約の基本ルール 【労働契約法第3条～第5条】

- ア 労働者と使用者が対等の立場における合意に基づいて締結・変更する
- イ 就業の実態に応じて均衡を考慮しつつ締結・変更する
- ウ 仕事と生活の調和にも配慮しつつ締結・変更する
- エ 労働者と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、義務を履行しなければならない
- オ 労働者と使用者は労働契約に基づく権利を濫用することがあってはならない
- カ 使用者は、労働者に提示する労働条件や労働契約の内容について、労働者の理解を深めるようにするとともに、できる限り書面により確認する
- キ 使用者は、労働者の生命や身体などの安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をする（安全配慮義務）

（3）労働契約の方式

労働契約法では、労働者と使用者が、「労働すること」「賃金を支払うこと」について合意すると、労働契約が成立するものとしています。【労働契約法第6条】

法律上、労働契約は口頭でも成立しますが、トラブルを防止するため、契約内容を書面で明確にしておくことが大切です。

（4）労働契約締結の際の留意点（労働条件の明示等）

【労働基準法第15条第1項、同法施行規則第5条第1項】

- ア 労働基準法では、次の項目について、書面等により明示することとされています。

【必ず記載しなければならない事項】

- ・労働契約の期間
- ・有期労働契約の更新の有無及び更新する場合の基準（通算契約期間や更新回数の上限を含む）
- ・就業の場所と従事すべき業務（これらの変更の範囲を含む）
- ・始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇等に関する事項
- ・賃金の決定、計算及び支払の方法等に関する事項
- ・退職に関する事項（解雇の事由を含む）

【定めをする場合には記載しなければならない事項】

- ・退職手当に関する事項
- ・臨時の賃金（賞与）等、最低賃金額に関する事項
- ・食費・作業用品等の負担に関する事項
- ・安全・衛生に関する事項
- ・職業訓練に関する事項
- ・災害補償・業務外の傷病扶助に関する事項
- ・表彰・制裁に関する事項
- ・休職に関する事項

イ 労働契約の内容は原則として労使間で自由に決められますが、労働基準法の定める基準や最低賃金法の定める最低賃金の額等は最低限のものとされており、各法の基準に達しない労働契約は、その部分については無効となり、各法に定める基準が適用されます。

【労働基準法第1条、労働基準法第13条、最低賃金法第4条第1項、第2項】

ウ 労働者派遣法に基づく労働者派遣（P60参照）においては、派遣元事業主は、派遣労働者との契約に際し労働条件を明示するほか、派遣先事業主との労働者派遣契約で定められた当該派遣労働者に関する就業条件を明示しなければなりません。

【労働者派遣法第26条第1項、同法施行規則第22条、労働者派遣法第34条第1項】

エ パートタイム・有期雇用労働者を雇い入れる際、事業主は、アの項目に加えて「昇給の有無」、「退職手当の有無」、「賞与の有無」、「相談窓口」についても書面等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」 P54参照）

【パートタイム・有期雇用労働法第6条第1項、同法施行規則第2条】

（５）労働契約の禁止事項

ア 労働契約の不履行について違約金を定め、または損害賠償額を予定する契約をしてはなりません（賠償予定の禁止）。 【労働基準法第16条】

イ 前借金その他労働することを条件とする前貸の債権と賃金を相殺してはなりません

(前借金相殺の禁止)。

【労働基準法第17条】

ウ 労働契約に付随して貯蓄の契約をさせ、又は貯蓄金を管理する契約をしてはなりません。ただし、使用者が労働者の任意の委託を受けて貯蓄金を管理する場合のみ一定の制限のもとに認められています(強制貯金の禁止)。

【労働基準法第18条】

エ 労働組合に加入しないことや、労働組合から脱退することを雇用条件としてはなりません。

(6) 労働契約の変更(労働条件の不利益変更)

労働契約の内容である労働条件を変更には、労働者と使用者の合意が必要です。

【労働契約法第8条】

賃金や労働時間等の労働条件を不利益に変更する場合、労働者の同意を得ることなく一方的に労働条件を引き下げることはいけません。

ただし、労働協約や就業規則の変更により、一定の要件のもとで労働条件の不利益変更が行われる場合があるため、注意が必要です。

(7) 有期労働契約のルール

有期労働契約とは、1年契約、6か月契約など期間の定めのある労働契約のことです。

ア 労働契約の期間

有期労働契約の場合は、一定の事業(例:施設の建設等)の完了に必要な期間を定めるもののほかは、**原則として3年以内**です。ただし、高度の専門的知識などを有する人を雇い入れる場合(「高度プロフェッショナル制度」(P22参照))や満60歳以上の人ととの間に締結される有期労働契約には5年以内、大学や研究機関等の研究者・教員等には10年以内の特例があります。

【労働基準法第14条】

イ 無期労働契約への転換(無期転換ルール)

(ア) 基本的な考え方

有期労働契約が繰り返し更新され通算5年を超えることとなったときは、その契約期間中に労働者が申込みを行えば、無期労働契約に転換することができます。

【労働契約法第18条】

※ 有期労働契約とその次の有期労働契約の間に、契約がない期間が6か月以上(契約期間が1年未満の場合はその2分の1以上)あるときは、その空白期間より前の有期労働契約は通算契約期間に含めません(クーリング期間)。

(イ) 無期転換の申込み

無期転換申込権の発生後、労働者が会社に無期転換する旨を申し出れば、無期労働契約が成立します(会社は断ることができません)。この申込みは口頭でも有効ですが、後のトラブルを防ぐため、書面で行うことが推奨されています。

※無期労働契約の開始時点は、申込時の有期労働契約が終了する日の翌日からです。

(ウ) 無期転換申込機会及び無期転換後の労働条件の明示

使用者は、有期契約労働者に無期転換申込権が発生する契約更新のタイミングごとに、該当する有期労働契約の契約期間の初日から満了する日までの間、無期転換を申し込むことができる旨（無期転換申込機会）を書面により明示することが必要になります。

また、その際、無期転換後の労働条件を書面により明示することが必要になります。明示する労働条件は、上記（４）アと同じものです。

ウ 雇止め

有期労働契約について、労働者が更新を希望したにもかかわらず、使用者が拒否することを「雇止め」といいます。

無期転換ルールを避けることを目的として、無期転換申込権が発生する前に雇止めをすることは労働契約法の趣旨に照らして望ましくありません。

特に、長期間にわたり契約更新が繰り返されている労働者は、実質的には会社等の事業運営に不可欠で恒常的な労働力であることが多く、実態として「形式的・自動的」に契約更新を繰り返しているといえます。

エ 有期労働契約の更新等

有期労働契約であって、次のいずれかに該当するものの契約期間が満了する日までの間に労働者が当該有期労働契約の更新の申込みをした場合または当該契約期間満了後遅滞なく有期労働契約の締結の申込みをした場合であって、雇止めが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ときは、使用者は、従前の有期労働契約の内容である労働条件と同一の労働条件で当該申込みを承諾したものとみなされます。

（ア）過去に反復更新されたことがある契約であって、雇止めが期間の定めのない労働契約における解雇と社会通念上同視できると認められるもの。

（イ）労働者において契約期間の満了時にその有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があると認められるもの。 **【労働契約法第19条】**

オ 不合理な待遇差の禁止 **働き方改革関連（P2）参照**

（ア）同一企業内における正社員（無期雇用フルタイム労働者）と非正規社員（パートタイム・有期雇用労働者）との間で、基本給や賞与などのあらゆる待遇（教育訓練、福利厚生を含む）について不合理な待遇差を設けることは禁止されています。

（イ）事業主は、その雇用するパートタイム・有期雇用労働者から求めがあったときは、正社員との間の待遇の相違の内容及び理由と待遇を決定するに当たって考慮した事項を説明しなければなりません。また、この説明を求めたことを理由とする不利益な取扱い禁止されています。

（ウ）上記（ア）・（イ）について、行政による助言・指導等の根拠となる規定及び行政ADR（各都道府県労働局の紛争調停委員会における「調停」）が整備されています。

【パートタイム・有期雇用労働法第8条、第14条、第15条、第24～26条】、【短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針 平成30

年厚生労働省告示第430号】

カ 有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準

【平成15年厚生労働省告示第357号（最終改正 令5.3.30 厚生労働省告示第114号）】

（ア）更新上限を定める場合等の理由の説明

使用者は、有期労働契約の変更または更新の際、更新上限を新設・短縮する場合は、あらかじめ（新設・短縮をする前のタイミングで）説明することが必要になります。

（イ）雇止めの予告

使用者は、下記の対象となる有期労働契約を更新しない場合には、少なくとも契約期間が満了する日の30日前までに、その予告をしなければなりません（あらかじめ当該契約を更新しない旨が明示されているものを除く。）。

《対象となる有期労働契約》

- α 有期労働契約が**3回以上更新**されている場合
- β 1年以下の契約期間の労働契約が更新または反復更新され、継続して**通算1年を超える**場合
- γ **1年を超える契約期間**の労働契約を締結している場合

（ウ）雇止めの理由の明示

（ア）の場合において使用者は、労働者が契約を更新しない理由について証明書を請求した場合は、遅滞なくこれを交付しなければなりません。

（エ）契約期間についての配慮

使用者は、契約を1回以上更新し、かつ、1年を超えて継続して雇用している有期労働者との契約を更新しようとする場合は、契約の実態及びその労働者の希望に応じて、契約期間をできる限り長くするよう努めなければなりません。

（オ）無期転換後の労働条件に関する説明

使用者は、無期転換後の賃金等の労働条件を決定するに当たって他の通常の労働者とのバランスを考慮した事項の説明に努めなければなりません。

4 働く人と雇う人のルール～就業規則

（1）就業規則

就業規則とは、労働時間や賃金をはじめ、人事・服務規律など、その事業所における労働者の労働条件や待遇の基準を定めた規則のことをいいます。

なお、厚生労働省は以下のホームページで「モデル就業規則」を示しています。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zigy_onushi/model/index.html

(2) 就業規則の作成義務

常時10人以上の労働者を使用する使用者は、就業規則を作成し、所轄の労働基準監督署長に届け出なければなりません。【労働基準法第89条】

常時10人以上であるかどうかは、事業場単位で判断されます。10人未満の事業場であっても、トラブルの発生を防ぐため、労働条件や待遇の基準を定めた就業規則が果たす役割は大きく、作成が望ましいといえます。

(3) 就業規則の適用

就業規則は、正社員だけでなく、パートタイマーやアルバイト等、事業場で働くすべての労働者にとって必要なものであり、それぞれにルールを定めておくことが求められます。

働く形態の違う労働者に異なったルールを設ける場合には、その旨を就業規則の中に明記するか、勤務形態ごとに別規程を設ける必要があります。

(4) 就業規則の記載事項

労働基準法は、就業規則の記載事項を次のように定めています。【労働基準法第89条】

【必ず記載しなければならない事項】（絶対的 necessary 記載事項）

- ・ 始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇並びに交替制の場合には就業時転換に関する事項
- ・ 賃金（臨時の賃金等を除く）の決定、計算及び支払方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項
- ・ 退職に関する事項（解雇の事由を含む）

【定めをする場合には記載しなければならない事項】（相対的 necessary 記載事項）

- ・ 退職手当に関する事項
- ・ 臨時の賃金（賞与）等、最低賃金額に関する事項
- ・ 食費・作業用品等の負担に関する事項
- ・ 安全・衛生に関する事項
- ・ 職業訓練に関する事項
- ・ 災害補償・業務外の傷病扶助に関する事項
- ・ 表彰・制裁に関する事項
- ・ 上記のほか、当該事業場のすべての労働者に適用される事項

(5) 意見の聴取、労働基準監督署長への届出

使用者は、就業規則の作成または変更について、労働者の過半数で組織する労働組合または労働者の過半数を代表する者の意見を聴いた上で、その者からの意見書を添え、作成または変更した就業規則を当該事業場の所在地を管轄する労働基準監督署長に届け出なければなりません。【労働基準法第89条、第90条、同法施行規則第49条】

- ・意見書には、労働者代表の記名が必要です（署名や押印は不要）。
- ・意見を聴く相手は、その事業場に、ア 労働者の過半数で組織する労働組合がある場合には、その労働組合、イ 労働者の過半数で組織する労働組合がない場合には、労働者の過半数を代表する者、のいずれかです。
- ・意見を聴くとは、意見を求めることで、同意を得ることまでは求められていません。ただし、就業規則の対象である労働者から出された意見については十分に尊重すべきとされています。

（６）労働者への周知

労働基準監督署長に届け出られた就業規則のほか、労使協定、労使委員会の決議は、次のいずれかの方法により、労働者に周知しなければなりません。

【労働基準法第106条、同法施行規則第52条の２】

- ア 常に各作業場の見やすい場所に掲示し、または備え付けること
- イ 書面で交付すること
- ウ 磁気ディスク等に記録し、かつ、各作業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置すること

（７）就業規則と労働契約との関係等

ア 労働者と使用者が労働契約を結ぶ場合に、使用者が合理的な内容の就業規則を労働者に周知させていた場合には、就業規則で定める労働条件が、労働者の労働条件になります。

【労働契約法第7条】

イ 労働者と使用者が、就業規則とは異なる内容の労働条件を個別に合意していた場合は、その合意していた内容が、労働者の労働条件になります。

【労働契約法第7条ただし書】

ウ 就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については、無効となり、その部分は、就業規則で定める基準となります。 【労働契約法第12条】

（８）就業規則による労働契約の内容の変更

使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより労働者の不利益に労働条件を変更することはできません。 【労働契約法第9条】

（「労働契約の変更（労働条件の不利益変更）」 P10参照）

ただし、以下のア、イ両方を満たす場合に限り、例外的に、労働者の合意がなくても労働就業規則により労働条件を変更することができます。 【労働契約法第10条】

ア 変更の内容が、以下の事情に照らして合理的であること。

「労働者の受ける不利益の程度」、「労働条件の変更の必要性」

「変更後の就業規則の内容の相当性」、「労働組合等との交渉の状況」

「その他の就業規則の変更に係る事情」

イ 労働者に変更後の就業規則を周知させること。

(9) 就業規則と法令・労働協約との関係

法令や労働協約に反する就業規則は、その反する部分については労働条件にはなりません。【労働契約法第13条】

また、法令に明文の規定がなくても、その内容は公序良俗に反することはできません。

(「労働協約と労働契約、就業規則」 P97 参照)

第2章 働く人、雇う人のための基礎知識

Ⅰ 賃金

(1) 法律上の賃金と最低賃金制度

ア 法律上の賃金

賃金とは、賃金、給料、手当、賞与その他名称にかかわらず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいいます。【労働基準法第11条】

次のものは基本的には賃金となりませんが、就業規則や労働協約等によってあらかじめ支給要件が明確にされており、それに従い使用者に支払義務が生じるものは、賃金となる場合があります。

(ア) 任意的、恩恵的なもの（結婚祝金、病気見舞金、死亡弔慰金、災害見舞金等）

(イ) 福利厚生のなもの（資金貸付、金銭給付、住宅貸与等）

(ウ) 企業設備、業務費的なもの（制服、作業服、出張旅費、社用交際費等） 等

なお、賃金の請求権については、当分の間は**3年（退職手当の請求は5年）**で時効となると定められています。【労働基準法第115条、第143条】

イ 最低賃金制度

最低賃金制度とは、最低賃金法に基づいて、働くすべての人に、賃金の最低額（最低賃金額）を保障する制度です。使用者は労働者に最低賃金額以上の賃金を支払わなければなりません。

最低賃金は、都道府県ごとに時間額が定められています。また、最低賃金には、「**地域別最低賃金**」（大阪府内のすべての事業場で働くすべての労働者に適用される額「**1,114円**」。令和6年10月1日時点。毎年見直しがあります。）と「**特定最低賃金**」（特定地域内の特定産業について定められます）の2種類があり、両方の最低賃金が同時に適用される場合には、高い方の最低賃金額が適用されます。なお、派遣労働者については、派遣先の事業場における最低賃金が適用されます。

【最低賃金法第3条、第4条、第6条、第13条、第18条】

(2) 賃金の決定

労働基準法では、「使用者は労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない」と定められています。

【労働基準法第15条第1項、同法施行規則第5条第1項】

（「労働契約締結の際の留意点（労働条件の明示等）」 **P8**参照）

また、常時10人以上の労働者を使用する事業所の使用者には就業規則の作成義務があり、就業規則に、賃金の決定、計算及び支払方法を記載する必要があります。

【労働基準法第89条】（「就業規則の記載事項」 **P13**参照）

(3) 賃金支払の5原則

賃金の支払については、**ア 通貨で、イ 直接労働者に、ウ 全額を、エ 毎月1回以上、オ 一定の期日に支払わなければならない**と規定されています。【労働基準法第24条】

ア 通貨払の原則

賃金は、原則として通貨で支払わなければなりません。ただし、法令または労働協約に別段の定めがある場合は例外が認められることがあります。また、口座振込みやデジタル払いによる賃金の支払は、本人の同意を得た上で本人が指定する本人名義の口座に振り込む、賃金全額が支払日当日に払い出し得るなどの要件を満たせば違法ではありません。なお、デジタル払いの場合は労使協定の締結も必要になります。

【労働基準法第24条、同法施行規則第7条の2】

イ 直接払の原則

賃金は、原則として直接労働者本人に支払わなければなりません。親権者（未成年者の監督、保護等を行う者）その他代理人への支払いは認められません。

ウ 全額払の原則

賃金は、その全額を支払わなければなりません。この原則には相殺の禁止も含まれ、使用者が労働者に対して債権を有していても、原則として労働者の賃金債権と相殺することはできません。ただし、賃金計算のミス等による過払額を翌月の賃金から相殺する場合は、その時期、方法、金額などを考慮して労働者の生活を脅かさない限りは全額払の原則に反しないとした判例もあります。

また、社会保険料の控除や税の源泉徴収等、法令に定めのある場合や、労使協定に基づく社宅費用や互助会費等の徴収は認められています。【労働基準法第24条】

エ 毎月払の原則、オ 一定期日払の原則

賃金は、臨時に支払われる賃金、賞与等を除き、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。例えば、「毎月第4金曜日に支払う」という定めは、月7日の範囲で変動するため認められません。

(4) 時間外労働と割増賃金

ア 時間外労働、休日労働、深夜労働

（「労働時間」 P22参照）

イ 法定労働時間外及び法定休日の労働（36協定の締結）

（「労働時間」 P22参照）

ウ 割増賃金

割増賃金は、時間外労働、休日労働、または深夜に労働をさせた場合に支払わなければなりません（「年俸制」においても同様です）。【労働基準法第37条】

これは、労働基準法で定められた法定労働時間を超えた労働、法定休日の労働、深夜労働についての規定であり、会社が定めた所定労働時間や所定休日とは異なる点に注意が必

要です。

なお、「36協定」がなく、あるいは協定に定める時間を超えて、違法に時間外労働等をさせた場合であっても、割増賃金の支払義務が生じます。

エ 割増賃金の計算方法 **働き方改革関連（PI）参照**

割増賃金の計算基礎となる賃金1時間分を算出し、それに割増率と時間数をかけて算出します。

割増賃金の計算基礎となる賃金は、基本給のみならず、諸手当も含まれますが、次の手当は割増賃金の基礎となる賃金には参入しません。

（ア）家族手当、（イ）通勤手当、（ウ）別居手当、（エ）子女教育手当、（オ）住宅手当、
（カ）臨時に支払われた賃金、（キ）1か月を超える期間ごとに支払われる賃金

【労働基準法第37条第5項、同規則第21条】

【割増率】

割増率は次表のとおりです。

【労働基準法第37条、割増賃金令】

区分		割増賃金率
時間外労働	原則 （1日8時間超、1週40時間超）	2割5分以上の率
	1か月45時間を超える場合	2割5分を超える率（努力義務）
	1か月60時間を超える場合	5割以上の率
休日労働		3割5分以上の率
深夜労働（原則午後10時～午前5時）		2割5分以上の率
時間外労働が深夜に及んだ場合		5割（2割5分＋2割5分） 以上の率
1か月60時間を超える時間外労働が深夜に及んだ場合		7割5分（5割＋2割5分） 以上の率
休日労働が深夜に及んだ場合		6割（3割5分＋2割5分） 以上の率

（5）固定残業代

実際に行った時間外労働の実績をもとに割増賃金を支払うのではなく、毎月一定額の手当としたり、基本給に含めた定額払いを「固定残業代」と呼びます。固定残業代による割増賃金の支払が有効だと認められるためには、労働者が通常の労働時間に相当する部分と割増賃金に当たる部分を判別することができること、時間外労働への対価として支払われることなどがが必要です。

(6) 賞与

賞与とは、「定期または臨時に、原則として会社の業績や労働者の勤務成績に応じて支給されるものであって、その支給額があらかじめ確定されていないもの」とされています。

賞与は法律上必ず支給しなければならないものではなく、その支給基準、支給対象者、支給額、支給日などは原則として自由に決めることができます。また、会社の業績や労働者の勤務成績が一定の水準に達しない場合に賞与を支給しない旨を定めることも可能です。

そのため、賞与の支給内容は、会社ごとに就業規則等に具体的に支給率や支給金額がどのように定められているかにより異なります。

就業規則等の定めにより支給される賞与は、労働基準法上の賃金として認められ、通常の賃金と同様に請求権の時効は当分の間は3年です。【労働基準法第115条、第143条】

(7) 退職金

退職金は、一般的に基本給を基準として勤務年数に応じて支給率を定め、労働者が退職する際に支払われます。賃金の後払い的な性格がある一方で、一定の勤務年数に達しない場合には支払われない場合や、自己都合退職と会社都合退職で支給率を区別している場合もあり、功労報償的な性格も有しています。

退職金について、その支給条件が就業規則等によって具体的に定められている場合は労働基準法上の賃金に含まれ、使用者には支払義務があります。

また、就業規則等に定めがない場合でも、過去に慣例として退職金を支払っており、一定の支給基準が明確な場合は、退職金を支給する慣行が成立していると考えられ、使用者は退職者に対し、支払義務を負うことになります。

(8) 倒産した場合の賃金

会社が倒産すると、賃金や退職金が支払われない、または支払が遅れる場合があります。そうした場合に労働者が賃金をどのように確保するのか、把握しておくことが重要です。

ア 倒産の類型と賃金の確保策

いわゆる「倒産」には、破産法や会社更生法、民事再生法など法律上の手続きを用いた「法律上の倒産（法的整理）」と、債権者や倒産会社、利害関係者間での話し合いによる合意に基づく「事実上の倒産整理（任意整理）」があります。

法律上の倒産の場合には、一定期間の未払賃金等は、他の債権に優先して弁済を受けることができます。

それ以外の労働債権についても、法的には他の一般債権に優先して支払われることになっていますが、労働者個人での対応は難しい場合もあり、労働組合を結成する等、集団的に対応することも考えられます。（「労働組合」 P94参照）

イ 未払賃金の立替払制度

未払賃金の立替払制度は、企業が倒産したために、賃金が支払われないまま退職した労

働者に対し、その未払賃金の一定範囲について、国が事業主に代わって（立て替えて）支払う制度です。

立替払制度の対象となる者は、（ア）労災保険の適用事業で1年以上にわたり事業活動を行ってきた企業に雇用され、（イ）企業の倒産に伴い退職し、退職後に「未払賃金の総額が2万円以上」残っている者のうち、（ウ）裁判所に対する破産等の申立日（法律上の倒産の場合）または労働基準監督署に対する倒産の事実についての認定申請日（事実上の倒産の場合）の6か月前の日から2年の間に、当該企業を退職した者です。

立替払の対象となる「未払賃金」は、退職日の6か月前の日から立替払請求の日の前日までの間に支払期日が到来している賃金（賞与其他臨時に支払われる賃金は除く）、退職手当（解雇予告手当は除く）であって、未払となっているものです。

立替払の額は、未払賃金総額の100分の80です。なお、退職日における年齢により、未払賃金総額の限度額が異なります。

※詳細は、労働基準監督署または独立行政法人労働者健康安全機構にお尋ねください。

2 労働時間・休憩・休日・有給休暇

（1）労働時間

ア 法定労働時間

使用者は、労働者を休憩時間を除き1週間に40時間、1日に8時間（これを法定労働時間といいます）を超えて労働させてはなりません。【労働基準法第32条】

法定労働時間を超えて労働させる場合にはいわゆる「36協定」を結び、労働基準監督署長に届け出なければなりません。（「法定労働時間外及び法定休日の労働（36協定の締結）」 **P22**参照）

ただし、従業員10人未満の商業、映画・演劇業（映画の製作の事業を除く）、保健衛生業、接客娯楽業については特例措置として週44時間までの労働が認められます。

【労働基準法施行規則第25条の2】

なお、労働契約や就業規則で会社ごとに定められた労働時間を所定労働時間といい、法定労働時間を超えることはできません。

イ 変形労働時間制 **働き方改革関連（PI）参照**

業務の繁閑や特殊性に応じて、一定の要件の下に、一定期間を平均して週40時間を超えない範囲で、1日及び1週間の法定労働時間の規制を緩和する制度です。変形労働時間制には、1か月単位・1年単位の変形労働時間制、1週間単位の非定型的変形労働時間制、フレックスタイム制があります。【労働基準法第32条の2～5】

種 類	対 象	要 件
1か月単位の変形労働時間制	限定なし	就業規則等で定めるか、労使協定を締結し労働基準監督署長に届け出る。変形制の単位期間は「1か月以内の一定期間」であり、起算日を明らかにして特定されなければならない。
1年単位の変形労働時間制	季節などで業務の繁閑の差がある事業等	労使協定で、①労働者の範囲、②対象期間、③特定期間、④対象期間における労働日と労働日ごとの労働時間、⑤対象期間の起算日、⑥労使協定の有効期間を定め、労働基準監督署長へ届け出る。
1週間単位の変形労働時間制	30人未満の小売業、旅館、料理店、飲食店	労使協定で定め、労働基準監督署長へ届け出る。 ①1週間の所定労働時間は40時間以内、②1日10時間限度、③前週末までに翌週の各日の労働時間を書面で通知。
フレックス タイム制	始業及び終業の時刻を自ら決定できる労働者	就業規則等で定め、労使協定で次の事項を協定する。①対象労働者の範囲、②清算期間（3か月以内の期間に限る）、③清算期間中の総労働時間、④標準となる1日の労働時間の長さ、⑤コアタイムを定める場合は、その時間帯の開始・終了の時刻、⑥フレキシブルタイムを設ける場合は、その時間帯の開始・終了の時刻。 清算期間が1か月を超える場合には、労使協定を労働基準監督署長へ届け出る必要がある。

ウ 裁量労働制

業務の性質上、仕事の仕方や時間配分について労働者の裁量に委ねるものを裁量労働制といい、労使で定めた「業務の遂行に必要とされる時間」、労働したものとみなします。

研究開発など19種の業務を対象とし、労使協定を締結することにより導入することができる「**専門業務型裁量労働制**」と、企画・立案などの業務を対象とし、労使委員会での決議を行うことにより導入することのできる「**企画業務型裁量労働制**」があります。いずれも、対象労働者の同意を得ること、労使協定あるいは労使委員会の決議において健康・福祉の確保措置及び苦情処理措置等について定めることが必要となります。また、専門業務型裁量労働制の労使協定及び企画業務型裁量労働制の労使委員会の決議は、労働基準監督署長へ届け出ることが必要です。 **【労働基準法第38条の3・4】**

エ 事業場外労働のみなし労働時間制

外回りの営業などの業務（事業場外労働）では、使用者による指揮監督が及ばず実際の労働時間の把握や算定が困難な場合があり、そのような場合は労使協定により所定労働時間働いたものとみなすことが認められています。

ただし、当該業務を遂行するためには通常、所定労働時間を超えて労働することが必要となる場合は、当該業務の遂行に通常必要とされる時間、労働したものとみなされます。その場合、労使協定を締結したときは、その協定で定める時間が当該業務の遂行に

通常必要とされる時間となり、協定で定める時間が法定労働時間を超えるときは、労使協定を労働基準監督署長へ届け出ることが必要です。【労働基準法第38条の2】

オ 高度プロフェSSIONAL制度 働き方改革関連（PI）参照

高度の専門的知識等を有し、職務の範囲が明確で一定の年収要件（1,075万円以上）を満たす労働者を対象として、労使委員会の決議及び労働者本人の同意を前提として、年間104日以上、かつ、4週間を通じ4日以上の日休確保措置や健康管理時間の状況に応じた健康・福祉確保措置等を講ずることにより、労働基準法に定められた労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定を適用しない制度です。【労働基準法第41条の2】

カ 使用者の労働時間管理義務 働き方改革関連（PI）参照

使用者は労働時間を適正に把握し、管理する責務があり、健康管理の観点から、裁量労働制が適用される人や管理監督者も含め、すべての人の労働時間の状況が客観的な方法その他適切な方法で把握されるよう法律で義務づけられています。

また、厚生労働省は「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」（【厚生労働省 平成29年1月20日策定】）を定めています。

事業所は、把握した労働時間の状況の記録を作成し、3年間保存するなど必要な措置を講じなければなりません。

【労働安全衛生法第66条の8の3、労働安全衛生規則第52条の7の3】

※「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/roudouzikan/070614-2.html

キ 時間外労働、休日労働、深夜労働 働き方改革関連（PI）参照

所定労働時間、または変形労働時間の規定において定められている労働時間を超えて働くことを「時間外労働」といい、労働義務のない休日に行う労働を「休日労働」といいます。また、午後10時から午前5時までの間に行う労働を「深夜労働」といいます。

なお、育児・介護等を行う労働者には、時間外労働・深夜労働に一定の制限があります。

（「育児・介護を行う労働者に関する措置」 P50参照）

ク 法定労働時間外及び法定休日の労働（36協定の締結）

使用者は、原則として労働基準法第32条に規定される法定労働時間（1日8時間・原則週40時間）を超えて労働させたり、法定休日に労働させることはできません。しかし、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合にはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合には労働者の過半数を代表する者と労働基準法第36条に基づく時間外労働・休日労働に関する協定（通称「36（サブロク）協定」）を結び、労働基準監督署長に届け出た場合には、法定労働時間を超えて労働させたり、法定休日に労働させることができます。【労働基準法第36条】

しかし、36協定を結ばば無制限に残業させてよいというわけではなく、時間外労働の上限については月45時間、年360時間を原則とし、「臨時的な特別な事情」がある場合で

も年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間（休日労働含む）を限度に設定することとされています。【労働基準法第36条第4項及び第5項、第6項】

（※）自動車運転業務、建設事業、医師等について例外あり。研究開発業務については医師の面接指導を設けた上で適用除外。

さらに、「労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項等に関する指針」（平成30年9月7日 厚生労働省告示第323号）が策定され、労働時間の延長及び休日労働については必要最低限にとどめられるべきとされています。（「法定労働時間」 P20参照）

ケ 副業・兼業と労働時間

使用者は、労働者が副業・兼業を行う場合、自らの事業場と他の使用者の事業場での労働時間を通算して管理しなければなりません。【労働基準法第38条第1項】

また、通算した労働時間が法規制を超えないことはもちろん、長時間労働、労務提供上の支障や業務上の秘密の漏洩等を招かないよう留意しつつ、適切に副業・兼業を行える環境を整備することが重要です。

労働者は、使用者に対して適切に副業・兼業の内容、労働時間等について報告し、誠実に職務にあたらなければなりません。

なお、厚生労働省は「副業・兼業の促進に関するガイドライン」（【厚生労働省 平成30年1月策定】）を定めています。

※「副業・兼業の促進に関するガイドライン」

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000192188.html>

—手待ち時間、仮眠時間—

「休憩時間とは、単に作業に従事していない、いわゆる手待ち時間を含まず、労働者が権利として労働から離れることが保障されている時間をいう」との行政解釈があり、現実には作業をしていなくても、就労の要求があるかもしれない状態で待機している手待ち時間は労働時間として取り扱われます。例えば、昼の休憩時間中に電話当番として自席での待機を使用者から命じられている場合は、現に業務に従事していなくても、労働時間とみなされます。

また、夜間勤務時間中の仮眠についても、労働からの解放が保障されていない場合は労働時間であるとされた判例もあります。

—管理監督者の時間外労働・深夜労働と割増賃金—

○「管理監督者」の労働時間

労働基準法では、「事業の種類にかかわらず監督若しくは管理の地位にある者」（以下「管理監督者」という。）は、労働時間、休憩及び休日の保護対象から除外されており、法定労働時間も管理監督者には適用されません。【労働基準法第41条第2号】（年次有給休暇や深夜業の規定は適用されます。）

○「管理監督者」とは

管理監督者とは、「一般的には、部長、工場長等労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者の意であり、名称にとらわれず、実態に即して判断すべきもの」とされています。

職制上の役付者であればすべてが管理監督者とは限らず、労働時間、休憩、休日の規制を超えて活動することが要求されざるを得ない重要な職務と責任を有し、現実の勤務態様も規制になじまないような立場にある人に限り、適用の除外が認められます。

一般的に企業では、職位と資格とによって人事管理が行われている場合がありますが、管理監督者の範囲を決めるに当たっては、資格及び職位の名称にとられることなく、職務内容、責任と権限、勤務態様、賃金等に注目する必要があります。

○「管理監督者」の時間外労働・休日労働及び深夜労働と割増賃金

管理監督者に対しては、時間外労働・休日労働に対する割増賃金の支払義務はありません。ただし、深夜業の規定については、適用が除外されていませんので、深夜勤務についての割増賃金は支払義務があります。

（２）休憩

使用者は、1日の労働時間が6時間を超える場合は45分以上、8時間を超える場合は1時間以上の休憩時間を労働者に与えなければなりません。また、休憩時間は、労働時間の途中で一斉に与え、自由に利用させなければなりません。

なお、運送の事業や物品販売、飲食接客業等については、一斉休暇の例外が認められています。労使協定で労働者の範囲と与え方を定めることで、一斉に与えないことも可能です。

【労働基準法第34条、同法施行規則第15条及び第31条】

事業主は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保（勤務間インターバルの導入）に努めなければならないこととされています。また、事業主の責務として、短納期発注や発注の内容について頻繁な変更を行わないなどの配慮を行わなければなりません。

【労働時間等設定改善法第2条】

(3) 休日・祝日

ア 休日

休日とは、労働契約において、労働義務のない日をいいます。

(ア) 法定休日と法定外休日

使用者は、1週間に少なくとも1回以上、(変形休日制の場合は4週間に4日以上)休日を与えなければなりません。これを「法定休日」といいます。【労働基準法第35条】

法定休日以外に会社が任意に定める休日を「法定外休日」といい、例えば、土曜日、日曜日の週休2日制で、日曜日を法定休日とした場合、土曜日は法定外休日になります。

労働基準法における「休日」とは法定休日のことですので、特に規定がない場合、法定外休日の労働については、労働時間に応じて通常の(割増しない)賃金を支払えば足りませんが、法定外休日に労働させることによって週の労働時間が法定労働時間(40時間)を超える場合は、その超える時間につき時間外割増賃金の支払いが必要となります。

なお、就業規則等で、法定外休日も法定休日と同様に取り扱うと規定している場合は、法定休日と同様、休日割増賃金の支払いが必要となります。

(イ) 休日の振替

休日の振替とは、業務の都合により、あらかじめ休日と定められた日を労働日とし、その代わりに他の労働日を休日とすることをいいます。就業規則等において休日の振替ができる旨を定めること、4週4日の法定休日を確保すること(4週間の起算日を明らかにすること)等が求められます。

休日の振替が行われると、元の休日は労働日となる一方で、振替休日(振替後に休日となる日)は休日として、労働義務のない日として取り扱われます。

したがって、元の休日における労働は休日労働とはならず、休日労働としての割増賃金の支払いは不要です。ただし、休日を振り替えた結果、週の労働時間が法定労働時間(40時間)を超えることになる場合は、時間外労働に対する割増賃金が必要となります。

(ウ) 代休

代休とは、休日労働をさせた後に、その代償としてその後の労働日の労働義務を免除することをいいます。すでに休日に労働をさせている点で、休日の振替と異なり、休日労働としての割増賃金が必要です。(「割増賃金」 **PI7**参照)

イ 祝日

労働基準法においては、国民の祝日を休日とする規定はありません。労働契約や就業規則でどのように定められているかによります。

(4) 年次有給休暇 **働き方改革関連(PI)参照**

年次有給休暇とは、休日以外に賃金を受けながら労働者が希望する日に休みを取ることができる制度で、労働基準法第39条で最低基準が定められています。

具体的な付与については、雇入れの日から6か月間継続して働き、所定労働日数の8割以上出勤した場合に法定日数の有給休暇が付与され、原則として労働者が請求することにより理由の如何を問わず希望する日に取得することができます。**（時季指定権）**

一方、使用者は請求された時季に休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合に限り、他の時季にこれを与えることができます。**（時季変更権）**

また、労使協定で年次有給休暇の時季に関する協定をした場合、年次有給休暇のうち5日を超える部分については、計画的に付与することができます。**（年休の計画的付与制度）**

なお、年次有給休暇は日単位で取得することとされていますが、事業場で労使協定を締結すれば、1年に5日分を限度として時間単位で取得できます。日単位で取得するのか、時間単位で取得するのかは労働者が自由に選択できます。

さらに、10日以上、年次有給休暇が付与される労働者に対しては、そのうち5日について、毎年、時季を指定して与えることが使用者に義務づけられています（労働者が自ら5日以上取得している場合を除く）。この場合、指定する時季については労働者の意見を聴取し、十分尊重しなければなりません。

【労働基準法第39条】

《勤続年数と年次有給休暇の付与日数》

ア 1週間の所定労働時間が30時間以上、または1週間の所定労働日数が5日以上、の労働者

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	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

イ 1週間の所定労働時間が30時間未満で、かつ1週間の所定労働日数が4日以下（または年間所定労働日数216日以下）の労働者

週所定 労働日数	年間所定 労働日数	勤続年数と付与日数						
		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
4日	169～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	121～168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日	73～120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日	48～72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

（5）休職と休業

ア 休職

休職とは、労務に服させることが不可能または不適当な事由が生じた場合、従業員の地位を維持したまま一定の期間労務に服することを停止させることをいい、傷病休職などが

あります。特に法律の定めはありませんが、使用者は、休職制度を設けた場合、休職の事由や復職要件、休職期間満了後の取扱いなどを就業規則に定めるとともに、労働契約の締結に際し、労働者にその内容を明示しなければなりません。就業規則で休職時の賃金は支給しない旨を定めている場合、原則として、労働者が休職期間中の賃金を要求することはできません。

イ 休業

休業とは、労働者が労働契約に従い労働の用意をなし、労働の意思があるにもかかわらず、使用者の責に帰すべき事由により、その受領が拒否された、または不可能となった場合をいいます。「使用者の責に帰すべき事由」には、機械の故障・検査、原材料の不足、運転資金の不足等による操業停止等が考えられます。専ら使用者の責に帰すべき事由による休業の場合、民法では労働者は賃金全額を受ける権利を失わないとされていますが（第536条第2項）、労働基準法では、休業手当として平均賃金の100分の60以上の支払いを使用者に義務付けています。

【労働基準法第26条】

ただし、天災事変等による不可抗力による休業については「使用者の責に帰すべき理由」に当たらないとされています。ここでいう不可抗力とは、①その原因が外部より発生した事故であること、②事業主が通常の経営者として最大の注意を尽くしてもなお避けることのできない事故であること、の2つの要件を満たすものでなければなりません。

（参考）「平均賃金」とは、これを算定すべき事由の発生した日以前3か月間にその労働者に支払われた賃金の総額を、その期間の総日数で除した金額をいいます（賃金締切日がある場合は、直前の賃金締切日から遡って3か月で算定します）。

【労働基準法第12条】

ー ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進について ー

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現した社会とは

「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」のことです。

（厚生労働省「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」より）

「ワーク・ライフ・バランスの実現」（大阪府労働環境課）

<https://www.pref.osaka.lg.jp/0110090/sogorodo/roudouoyakudachi/400-wlb-jitugen.html>

3 配置転換・出向・転籍

(1) 配置転換

労働者の職種・職務内容または勤務場所が相当長期間にわたって変更されるものを配置転換（転勤、異動等）といい、使用者が労働者に配置転換を命じることを配転命令といいます。

配転命令を行うためには、労働契約上、配転命令権の根拠があり、当該配転命令がその配転命令権の範囲内であることが必要です。

配転について個別合意があればそれによりますが、個別合意がない場合、多くの企業では、就業規則等の規定を根拠としています。

また、職種や勤務地が限定されている労働契約の場合は、その限定された職種・勤務地の範囲が、配転命令権の範囲になります。

(2) 出向

出向とは、労働者が自己の雇用先の企業で労働者としての地位を保持したまま、他企業の事業所において、相当長期間にわたり、その企業の業務に従事することで、「在籍出向」などと呼ばれます。

労働契約法では、出向について「使用者が労働者に出向を命ずることができる場合において、当該出向の命令がその必要性、対象労働者の選定に係る事情その他の事情に照してその権利を濫用したものと認められる場合には、当該命令は無効とする」と定められています。

【労働契約法第14条】

(3) 転籍

転籍とは、転籍元企業（使用者）と労働者との労働契約を終了させ、新たな転籍先企業（使用者）と労働者との間に雇用関係を成立させる労働契約であり、転籍元企業との労働契約の終了、転籍先企業への雇用関係の成立のいずれについても労働者の同意が必要です。

【民法第625条第1項】

4 退職・解雇・雇止め～労働契約の終了

労働契約の終了については、法的にはそれが労働者の意思によるものなのか、使用者の意思によるものなのか、あるいは、双方の合意によるものなのか、で要件等が異なります。

(1) 退職

ア 辞職（退職）

労働者が自らの自由な意思に基づき、一方的に退職するものです。

イ 定年退職

就業規則等に基づく定年の到来による退職です。

労働者は、明示された労働条件が事実と相違する場合においては、即時に労働契約を解除することができます。【労働基準法第15条第2項】

民法では、期間の定めのない労働契約においては、労働者が退職届を提出するなど、使用者に労働契約の解約を申し入れた場合、その後2週間を経過することによって労働契約が終了するのが原則です。【民法第627条第1項】

一方、期間の定めのある労働契約は、その期間の途中で一方的に退職することができないのが原則ですが、「やむを得ない事由」があるときは退職することができるとされています。【民法第628条】（「有期労働契約期間中の解雇」 P32参照）

なお、有期労働契約の期間が1年を超え3年以内の場合で1年を経過した後は、労働者は使用者に申し出るにより、いつでも退職することができます。

【労働基準法附則第137条】

また、使用者が合意した場合は、いつでもその時点で退職することができます。

（２）合意解約

労働契約の解除について、労働者と使用者が合意する場合です。

労働者から退職を願い出て、使用者が同意する**依願退職**や、経営上の都合等により、使用者が労働者に退職を促し、労働者が同意する**退職勧奨**、**希望退職**等があります。

（３）解雇

解雇とは、労働契約を将来に向かって終了させる使用者からの一方的な労働契約の解約をいいます。

ア 法律で禁止されている解雇

（ア）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】

（イ）産前産後休業期間及びその後30日間の解雇 【労働基準法第19条】

（ウ）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】

（エ）労働基準法違反を労働基準監督署等に申告したことを理由とする解雇

【労働基準法第104条】

（オ）労働安全衛生法違反を都道府県労働局長等に申告したことを理由とする解雇

【労働安全衛生法第97条】

（カ）紛争の解決に関し、都道府県労働局長に以下の各法に基づく援助を求めたことを理由とする解雇

【個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第4条、男女雇用機会均等法第17条、育児・介護休業法第52条の4、労働施策総合推進法第30条の5、パートタイム・有期雇用労働法第24条、障害者雇用促進法第74条の6】

（キ）都道府県労働局長に紛争の解決に関し、以下の各法に基づくあっせんまたは調停を申請したことを理由とする解雇

【個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第5条、男女雇用機会均等法第18条、育児・介護休業法第52条の5、労働施策総合推進法第30条の6、パートタイム・有期

雇用労働法第25条、障害者雇用促進法第74条の7】

- (ク) 労働者の性別を理由とする解雇 **【男女雇用機会均等法第6条】**
(ケ) 女性労働者が婚姻・妊娠・出産したこと、産前産後休業の請求・取得、母性健康管理措置を受けたこと等を理由とする解雇

【男女雇用機会均等法第9条、育児・介護休業法第21条第2項】

- (コ) 育児休業、介護休業等の申出や取得等を理由とする解雇

【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10、第18条の2、第20条の2、第23条の2、第25条第2項】

- (サ) 労働組合を結成したり、組合活動を行ったことを理由とする解雇

【労働組合法第7条】

- (シ) 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】

イ 解雇理由の合理性等

解雇は自由にできるものではなく、「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のとして、無効」とされています。**【労働契約法第16条】**

また、就業規則には解雇の事由について必ず記載しなければなりません。

【労働基準法第89条】

ウ 解雇の予告

使用者が労働者を解雇する場合には、少なくとも30日以上前に予告するか30日分以上の平均賃金を解雇予告手当（P31参照）として支払わなければなりません。

（平均賃金を何日分か支払った場合には、その日数分だけ予告期間が短縮されます。）

解雇予告の手続きは、天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能になった場合や、労働者の責めに帰すべき事由に基づき解雇する場合には省略できますが、労働基準監督署長の認定を受けなければなりません。**【労働基準法第20条】**

また、次に該当する者への解雇については、予告手続きは不要です。

- a 日々雇い入れられる者（1か月を超えて使用されることとなった場合を除く）
- b 2か月以内の期間を定めて使用される者（所定の期間を超えて使用されることとなった場合を除く）
- c 季節的業務に4か月以内の期間を定めて使用される者（所定の期間を超えて使用されることとなった場合を除く）
- d 試の使用期間中の者（14日を超えて引き続き使用されることとなった場合を除く）

※試の使用期間（試用期間）は労働契約や就業規則で定められている必要があり、これを定めずに採用した場合は、採用後14日以内でも解雇の予告の手続きが必要です。**【労働基準法第21条】**

なお、これらは、あくまでも解雇における手続要件であり、手続きをすれば自由に解

雇できるものではありません。解雇の有効性は最終的に理由の合理性の有無で判断されます。

エ 解雇予告手当

解雇予告手当は次のように計算します。解雇事由発生日は、労働者に解雇を予告した日です。

$$\frac{(\text{過去3か月間の総賃金} / \text{総日数}) \times (30日 - \text{解雇予告の翌日から解雇日までの日数})}{1}$$

▶ [1日あたりの平均賃金(※)【労働基準法第12条】]

(※) 時間給制、日給制などにおける平均賃金は、過去3か月間に支払われた賃金総額をその期間の総日数で除した金額と、3か月間の賃金総額をその期間の実際の勤務日数で除し、100分の60を乗じて得た額（最低保障額）とを比較して高い方の金額です。

オ 解雇の種類

解雇は、その内容により、業務上の不適格や労働者側の落ち度など、労働者側に原因があるとする使用者の判断に基づく「普通解雇」、労働者側の重大な企業秩序違反を理由とする「懲戒解雇」、不況による業務の縮小、事業所の廃止、経営の合理化等による人員整理を目的とする「整理解雇」に分類できます。

カ 整理解雇の四要件

これまでの裁判例により、「整理解雇」については、その正当性を判断する基準として、原則として四つの要件（要素）を満たすことが必要であるとされています。

- (ア) 客観的な合理性（客観的に整理解雇をしなければならないほどの十分な経営上の必要性があること）
- (イ) 解雇回避の努力（整理解雇を行うまでに、配置転換、出向、希望退職者の募集など、解雇を避けるための努力が十分尽くされていること）
- (ウ) 人選の基準と運用の合理性（解雇の対象者を選ぶ基準が合理的なものであり、その運用もまた合理的であること）
- (エ) 労使間の協議（整理解雇の必要性、時期、方法、規模、人選の基準についての十分な説明など、使用者が労働者から納得を得るための真摯な努力を行っていること）

(4) 退職勧奨

「解雇」か「退職勧奨」かが曖昧でトラブルになることがあります。「解雇」とは、使用者が労働者に対し一方的に労働契約を解除するものです。一方、使用者の「辞めて欲しい」「辞めてくれないか」などの発言は、形式的には労働者に対する解雇の通告ではなく、使用者が労働者に対して労働契約の解除を勧める「退職勧奨」になります。

「退職勧奨」に応じるかどうかは労働者の自由であり、辞める意思がない場合は応じない旨を明確に（書面等により）意思表示することが重要です。

(5) 有期労働契約期間中の解雇

ア 有期労働契約の場合、その期間の途中での解雇について、労働契約法第17条において、「使用者は、期間の定めのある労働契約について、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において労働者を解雇することができない」と定められており、解雇の有効性が期間の定めのない労働契約よりも厳しく判断されます。

また、民法では「当事者が雇用の期間を定めた場合であっても、やむを得ない事由があるときは、各当事者は直ちに契約の解除をすることができる。この場合において、その事由が当事者の一方の過失によって生じたものであるときは相手方に対して損害賠償の責任を負う」【第628条】とされています。このため、有期労働契約期間途中は、労働者、使用者ともやむを得ない事由がない限り契約を解約することはできず、当事者の一方に過失がある場合は、損害賠償責任が生じる恐れがあります。

イ 解雇に当たっては解雇予告等の手続きが必要です。

ウ 派遣労働者については、派遣先が派遣元との労働者派遣契約を中途解約しても、派遣労働者と派遣元との労働契約は継続しているので、直ちに解雇につながるものではありません。

*労働者派遣契約の解除に当たって事業主が講じなければならない措置については、「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針 (P64)」等に明記されています。

(6) 雇止め

有期労働契約では、原則としてその期間が満了すれば自動的に労働契約が終了します。

しかし、更新の可能性がある有期労働契約について、労働者が更新を希望したにもかかわらず、使用者が更新を拒否し、契約を終了することを「雇止め」といいます。

雇止めについては、労働者保護の観点から一定の場合にこれを無効とするルール（「有期労働契約の更新等」 P11 参照）が法律に規定されています。【労働契約法第19条】

また、雇止めに当たり、使用者は労働者に対して、【有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準】で定められた対応をとらなければなりません。（P12 参照）

(7) 採用内定取消し

採用内定には種々の態様があり、一概に判断することは困難ですが、新規学卒者のいわゆる採用内定に関しては、遅くとも企業が採用内定通知書を発し、学生から入社誓約書またはこれに類するものを受領した時点で一般的には労働契約が成立すると考えられています。

この場合において採用内定を取り消すときは、労働基準法上の解雇の手続きや合理的な理由の存在が必要です。

※ 厚生労働省は、「青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針（平成27年厚生労働省告示第406号、最終改正 令和6年厚生労働省告示第25号）」において、事業主が遵守すべき事項を定めており、「採用内定者について労働契約が成立したと認められる場合には、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採用内定取消は無効とされることについて十分に留意し、採用内定の取消しを防止するため、最大限の経営努力を行う等あらゆる手段を講ずること」、「やむを得ない事情により採用内定の取消し又は入職時期の繰下げを行う場合には、当該取消しの対象となった学校等の新規卒業予定者の就職先の確保について最大限の努力を行うとともに、当該取消し又は繰下げの対象となった者からの補償等の要求には誠意を持って対応すること」等としています。

また、新規学卒者の採用内定の取消しを行う場合、公共職業安定所等に所定の様式を提出しなければなりません。 **【職業安定法施行規則第35条】**

5 労働契約の終了後の手続き

（1）退職の証明

退職・解雇にかかわらず労働契約が終了した場合において、労働者が使用者に、使用期間、業務の種類、その事業における地位、賃金、退職の事由（退職の事由が解雇の場合にあっては、その理由を含む。）について証明書を請求した場合、使用者は遅滞なくこれを交付しなければなりません。

また、労働者が解雇の予告がされた日から解雇の日までの間に当該解雇の理由について証明書を請求した場合、使用者は遅滞なくこれを交付しなければなりません。

【労働基準法第22条】

（2）金品の返還

使用者は、労働者の死亡または退職の場合において、権利者の請求があった場合には7日以内に賃金及び労働者の権利に属する金品を返還しなければなりません。

【労働基準法第23条】

（3）退職後の手続き

退職した後は、雇用保険や健康保険、年金の諸手続きを自分で行うことになります。

ア 雇用保険（失業等給付の基本手当）

（ア）会社から「雇用保険被保険者離職票」を受け取る。

離職票の記載内容（離職理由等）を確認し、異議があれば申し出る。

(イ) 以下のものを持参し、求職の申込みを行う。

- (a) 雇用保険被保険者離職票
- (b) 雇用保険被保険者証
- (c) 個人番号確認書類
- (d) 身元確認書類（運転免許証等）
- (e) 写真2枚、普通預（貯）金通帳、印鑑（認印）

(ウ) 受給資格があると認められればその決定を受け、受給資格者証を受け取る。
などの手続きがあります。

※詳しくは、住所地を管轄するハローワークで確認して下さい。

イ 健康保険

退職前の健康保険被保険者証が使用できるのは退職日までとなりますので、退職時に事業所に返却しなければなりません。

退職後の健康保険は、主に次の3通りがあり、自身で選択し、手続きを行います。

(ア) 国民健康保険に加入する

退職日の翌日から14日以内に、健康保険の「健康保険資格喪失証明書」を持参し、住所地の市区町村の国民健康保険担当窓口で加入手続きを行います。

なお、国民健康保険には「扶養」の概念がありませんので、20歳以上の扶養親族がおられる場合は、一人ずつ加入の手続きを行う必要があります。また、保険料は全額自己負担となります。

※詳しくは、住所地の市区町村の国民健康保険担当窓口にお問い合わせください。

(イ) 退職する前に加入していた健康保険を任意継続する

要 件：退職日（資格喪失日の前日）までに継続して2か月以上の被保険者期間があること。

手続き：退職日の翌日から20日以内に加入していた健康保険組合等で行います。

全国健康保険協会（協会けんぽ）に加入していた方は、住所地を管轄する協会けんぽの都道府県支部に申請を行います。

申請に必要なもの：健康保険任意継続被保険者資格取得申出書

保険料：退職時の標準報酬月額にお住まいの都道府県の保険料率を乗じた額になります。ただし、保険料には上限があり、退職時の標準報酬月額が30万円を超えていた場合は、30万円の標準報酬月額により算出した保険料となります。
なお、事業主負担はなく、全額自己負担となります。

※詳しくは、加入していた協会けんぽまたは健康保険組合にお問い合わせください。

(ウ) 家族の健康保険の被扶養者になる

要 件：家族が加入している健康保険の扶養の条件を満たす必要があります。

主として被保険者の収入により生計を維持され、年収が130万円未満であること（60歳以上または一定の障がいの状態にある人は180万円未満）など

の要件があります。

手続き：被保険者が、勤務している事業所に被扶養者届を提出する。

保険料：保険料負担はありません。

※詳しくは、住所地を管轄する年金事務所や家族が勤務している事業所にお問い合わせください。（「健康保険（健康保険法）」 P80参照）

ウ 年金

厚生年金保険の適用事業所を退職し、無職または自営業となった場合は、60歳になるまで国民年金に加入しなければならず、住所地の市区町村の国民年金担当部署で第2号被保険者から第1号被保険者への種別変更手続を行う必要があります。

ただし、退職後、会社員の配偶者の被扶養者となる場合は、配偶者が、勤務している事業所に被扶養者届を提出することで国民年金保険の第3号被保険者となります。

※詳しくは、住所地の市区町村の国民年金担当窓口や配偶者の勤務先にお問い合わせください。

（「厚生年金保険・国民年金（厚生年金保険法・国民年金法）」 P83参照）

エ 税

年の途中で（年末調整をせず）離職した場合、離職した日から1か月以内に会社から所得税の源泉徴収票を受け取ります。この場合、翌年に住所地の税務署で確定申告を行うか、転職先に源泉徴収票を提出し、そこで年末調整を受けることになります。

住民税については、特別徴収（月々の給与から徴収）から普通徴収に変更となり、住所地の市区町村から送られる納付書によって自ら納付することとなります。

6 懲戒

（1）懲戒処分

労働者は、使用者が企業秩序を維持するために設けた服務規律や、使用者の業務上の指示・命令に従わない場合などに使用者から制裁罰を科せられることがあり、これを**懲戒処分**といいます。

使用者が懲戒処分を行うには、懲戒の事由と手段をあらかじめ就業規則に定めておく必要があります。就業規則の懲戒事由は限定列举と解されており、それ以外の事由に基づいて懲戒処分を行うことはできないとされています。

（2）懲戒処分の種類

懲戒処分の種類については法定されていませんが、「戒告」「けん責」「減給」「出勤停止」「諭旨解雇」「懲戒解雇」等があります。

使用者は、就業規則に記載すればいかなる懲戒処分も自由になし得るというものではありません。

ア その懲戒処分が労働者の行為の性質及び態様その他の事情に照らして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のとして、懲戒は無効となります。【労働契約法第15条】

イ 「減給」の制裁を就業規則で定める場合は、1回の額が平均賃金の1日分の半額を超え、総額が1賃金支払期における賃金の総額の10分の1を超えてはなりません。

【労働基準法第91条】

7 高年齢者の雇用確保措置

(1) 高年齢者雇用確保措置

定年年齢を65歳未満に定めている事業主は、高年齢者雇用安定法により、以下のような高年齢者雇用確保措置を講ずることが義務付けられています。

- 65歳までの定年の引上げ
- 希望者全員を対象とする65歳までの継続雇用制度の導入※
- 定年制の廃止

※ 継続雇用制度とは、現に雇用している高年齢者を、本人の希望によって定年後も引き続き雇用する制度で、希望者全員を対象とすることが必要です。

【高年齢者雇用安定法第9条】

(2) 高年齢者就業確保措置（努力義務）

定年年齢を65歳以上70歳未満に定めている事業主、または継続雇用制度を導入している事業主については、上記（1）の措置に加え、65歳から70歳までの就業機会を確保するため、次のいずれかの措置を講ずるよう努めなければなりません。

- 70歳までの定年の引上げ
- 定年制の廃止
- 70歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入

※上記（1）とは異なり、自社や特殊関係事業主（子会社や関連法人等）に限らず、他の事業主が希望する者を引き継いで雇用することを約する契約を締結し、その契約に基づき、対象の高年齢者の雇用を確保する制度も含まれます。

※なお、事業主が過半数労働組合または過半数代表者の同意を得た場合には、次の就業支援等措置（雇用によらない措置）を講じてよいものとされています。

ア 希望があれば、70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入

イ 希望があれば、70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入

（ア）事業主が自ら実施する社会貢献事業

(イ) 事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業

【高年齢者雇用安定法第10条の2】

《高年齢者雇用安定法ガイドブック》（厚生労働省大阪労働局・ハローワーク）

https://jsite.mhlw.go.jp/osaka-roudoukyoku/mokuteki_naiyou/jigyounushi/konenrei.html

8 障がい者の雇用促進

(1) 障がい者雇用についてのルール

ア 障害者雇用率制度

従業員が一定数以上の規模(令和6年度：40.0人以上、令和8年度からは37.5人以上)の民間企業の事業主は、従業員の「法定雇用率」（令和6年度：2.5%、令和8年度からは2.7%）に相当する数以上の障がい者を雇用しなければなりません。

【障害者雇用促進法第43条第1項、同法施行令第9条】

《障がい者の範囲》

障害者雇用率制度では、身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳の所有者を実雇用率の算定対象としています（短時間労働者は0.5人としてカウント※）。

イ 障害者雇用納付金制度

企業が障がい者を雇用するには、作業施設や設備の改善、特別の雇用管理等、一定の経済的負担を伴うことがあります。「障害者雇用納付金制度」は、法定雇用率を満たさない企業から納付金を徴収し、障がい者を多く雇用している企業に対しては調整金・報奨金を支給するとともに、障がい者を雇用するために必要な施設設備費などを助成し、障がい者の雇用の促進と職業の安定を図る制度です。

ウ 雇用の分野における障がい者に対する差別禁止及び合理的配慮の提供義務

(ア) 障がい者に対する差別の禁止

事業主は、募集・採用や待遇等において、障がいを理由とする差別的取扱いをしてはなりません。

【障害者雇用促進法第34条、第35条】

(イ) 障がい者に対する合理的配慮

事業主に対して、障がい者と障がい者でない者との均等な機会及び待遇の確保並びに障がい者が職場で働くに当たって能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するための措置を講ずることが義務付けられています。ただし、当該措置が事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなる場合はこの限りではありません。

【障害者雇用促進法第36条の2～4】

エ 障害者職業生活相談員の選任

障がい者を5人以上雇用する事業所では、「障害者職業生活相談員」を選任し、その者

に障がいのある従業員の職業生活に関する相談・指導を行わなければならない。

【障害者雇用促進法第79条】

オ 障がい者雇用に関する届出

（ア）障害者雇用状況報告

従業員40.0人以上の事業主は、毎年6月1日現在の障がい者の雇用に関する状況（障害者雇用状況報告）をハローワークに報告する義務があります。

【障害者雇用促進法第43条第7項】

（イ）解雇届

障がい者を解雇しようとする事業主は、その旨を速やかにハローワークに届け出なければなりません（労働者の責に帰すべき理由により解雇する場合等を除く）。

【障害者雇用促進法第81条第1項】

カ 障がい者虐待防止

障がい者を雇用する事業主は、障がい者虐待を防止するため、労働者に対する研修の実施、障がい者やその家族からの苦情処理体制の整備などの措置を講ずることが必要です。

【障害者虐待防止法第21条】

■虐待を見かけたら通報をお願いします。

【市町村障がい者虐待防止センター】

（養護者からの虐待・障がい者福祉施設等での虐待・障がい者の雇用先での虐待）

「障がい者虐待防止のための取り組み」（大阪府ホームページ）

※各市町村の障がい者虐待防止センターの連絡先を掲載しています。

<http://www.pref.osaka.lg.jp/chiikiseikatsu/shogai-chiki/gyakutaibousihou1.html>

【大阪府障がい者権利擁護センター】（障がい者の雇用先での虐待）

（電話番号）06-6944-6615（開庁日：平日9時から18時）

（FAX）06-6944-6615（内容確認は開庁日）

（2）障がい者への就労支援

ア ハローワーク

就職を希望する障がい者の求職登録を行い、専門職員や職業相談員がケースワーク方式により障がいの態様や適性、希望職種等に応じた職業相談・紹介、職場適応指導等を実施します。

イ 地域障害者職業センター

障がい者に対して、職業評価、職業指導、職業準備支援、職場適応援助等の専門的な職業リハビリテーション、事業主に対する雇用管理に関する助言等を実施します。

ウ 障害者就業・生活支援センター

障がい者の身近な地域において、雇用、保健福祉、教育等の関係機関の連携拠点として、就業面及び生活面における一体的な相談支援を実施します。

エ 障害者職業能力開発校

障がい者が職業に必要な技能・知識を習得して就職を目指し、職業的自立を図ることを目的とし、職業訓練を実施しています。

※「障害」の「害」のひらがな表記の取扱いについて

大阪府では、障がいのある方の思いを大切に、府民の障がい者理解を深めていくため、大阪府が作成する文書等においてマイナスのイメージがある「害」の漢字をできるだけ用いないで、ひらがなで表記することとしています（法令等を引用する場合を除く）。

9 外国人労働者

外国人は、出入国管理及び難民認定法（以下「入管法」という。）で定められている在留資格の範囲内において、我が国での活動が認められています。また、国内で就労する限り、国籍を問わず、また、入管法上の合法・不法を問わず、原則として労働関係法令が適用されます。

外国人は、その就労の可否により次の3種類に分けられます。事業主は、外国人労働者を採用するに当たっては、その外国人が採用後に従事すべき業務について在留資格上従事することが認められている者であることを確認し、従事することが認められない人を採用してはなりません。

（１）在留資格に定められた範囲で就労が認められる在留資格

外交、公用、教授、芸術、宗教、報道、高度専門職、経営・管理、法律・会計業務、医療、研究、教育、技術・人文知識・国際業務、企業内転勤、介護、興行、技能、特定技能（１号、２号）、技能実習、特定活動（ワーキングホリデー、ＥＰＡ（※）に基づく外国人看護師・介護福祉士等）

※ＥＰＡ（Economic Partnership Agreement）：経済連携協定

（２）原則として就労が認められない在留資格

文化活動、短期滞在、留学、研修、家族滞在

※ただし、「留学」「家族滞在」は、あらかじめ地方出入国在留管理庁で資格外活動の許可を受けることにより、一部の事業所を除き週28時間以内の就労が可能です。

（３）就労活動に制限がない在留資格

永住者、日本人の配偶者等、永住者の配偶者等、定住者

※厚生労働省「大阪外国人雇用サービスセンター」ホームページ

<https://jsite.mhlw.go.jp/osaka-foreigner/home/kigyuu.html>

事業主には、労働施策総合推進法により外国人労働者の雇用管理の改善及び再就職支援に努めるとともに、外国人雇用状況の届出が義務付けられています。

また、厚生労働省の「**外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針**」では、事業主は「労働者の国籍を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱いをしてはならないこと」、「外国人労働者との労働契約の締結に際し、賃金、労働時間等主要な労働条件について、当該外国人労働者が理解できるようその内容を明らかにした書面を交付すること」、「外国人労働者の旅券等を保管しないようにすること」などが定められています。

【労働施策総合推進法第8条、第28条】

第3章 男女の雇用機会の均等、仕事と育児・介護の両立のために

Ⅰ 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保等

(1) 男女雇用機会均等法

男女雇用機会均等法は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を図るとともに、女性労働者の就業に関して妊娠中及び出産後の健康の確保を図る等の措置を推進することを目的としています。

【男女雇用機会均等法第1条】

(2) 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保等

ア 募集・採用についての性別を理由とする差別の禁止

事業主は、労働者の募集・採用について、その性別にかかわらず均等な機会を与えなければなりません。

【男女雇用機会均等法第5条】

《募集・採用に関し禁止される措置の例》

(ア) 募集または採用の対象から男女のいずれかを排除すること

例えば、一定の職種（いわゆる「総合職」、「一般職」等）や一定の雇用形態（いわゆる「正社員」、「パートタイム労働者」等）について、男女のいずれかのみとすること。

(イ) 募集または採用に当たっての条件を男女で異なるものとする

例えば、募集または採用に当たって、女性についてのみ、未婚者であること、子を有していないこと、自宅から通勤できること等を条件とし、またはこれらの条件を満たす者を優先すること。

イ 配置・昇進・降格・教育訓練等についての性別を理由とする差別の禁止

事業主は、配置、昇進、降格、教育訓練、一定の福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職勧奨、定年、解雇、労働契約の更新に当たって、労働者の性別を理由として差別的取扱いをしてはなりません。

【男女雇用機会均等法第6条】

《配置・昇進・降格・教育訓練等に関し禁止される措置の例》

(ア) 一定の職務への配置に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること

例えば、営業、秘書、海外で勤務する職務等への配置に当たって、その対象を男女のいずれかのみとすること。

(イ) 一定の役職への昇進に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること

例えば、女性労働者についてのみ役職への昇進の機会を与えない、または一定の役職までしか昇進できないものとする。

(ウ) 福利厚生の措置の実施に当たっての条件を男女で異なるものとする

例えば、女性労働者についてのみ、婚姻を理由として社宅の貸与の対象から排除すること。

(エ) 退職の勧奨に当たって、その対象を男女のいずれかのみとする

例えば、女性労働者に対してのみ、経営の合理化のための早期退職制度の利用を働きかけること。

- (オ) 有期労働契約の更新に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること
例えば、経営の合理化に際して、男性労働者のみを更新の対象とし、女性労働者については更新をしない（いわゆる「雇止め」をする）こと。

※ここに示された措置はあくまでも例示です。これら以外であっても差別的な措置であれば、当然、法違反となります。

ウ 間接差別の禁止

間接差別とは、性別以外の事由を要件とする措置であり、他の性の構成員と比較して、一方の性の構成員に相当程度の不利益を与えるものを合理的な理由がなく講ずることをいいます。

厚生労働省令で定める次の三つの措置について、合理的な理由がない場合は間接差別として禁止されています。

【男女雇用機会均等法第7条】

- (ア) 募集・採用に当たって労働者の身長、体重、または体力を要件とすること
(イ) 募集・採用、昇進、職種の変更に当たって転居を伴う転勤に応じることができることを要件とすること
(ウ) 昇進に当たり転勤の経験があることを要件とすること

※上記三つの措置以外は均等法違反ではありませんが、裁判において間接差別として違法と判断される可能性があります。

エ 女性労働者についての措置に関する特例

これまでの女性労働者に対する取扱いなどが原因で職場に事実上生じている男女間格差を解消する目的で女性のみを対象としたり、女性を有利に取扱う措置については法違反にはなりません。

【男女雇用機会均等法第8条】

※事実上生じている男女間の格差が存在するかどうかについては、女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない（具体的には雇用管理区分ごとに4割を下回っている）状況にあるか否かにより判断します。

オ 婚姻・妊娠・出産等を理由とする女性労働者に対する不利益取扱いの禁止

婚姻を理由とする解雇や、妊娠・出産等厚生労働省令で定める事由を理由とする解雇その他不利益取扱いを禁止しています。

【男女雇用機会均等法第9条】

省令で定める事由とは、

- (ア) 妊娠したこと
(イ) 出産したこと
(ウ) 母性健康管理措置を求め、または受けたこと
(エ) 軽易業務への転換を請求し、または転換したこと
(オ) 産前産後休業や育児時間を請求し、または取得したこと
(カ) 妊娠または出産により労働できないこと、労働できなかったこと、または能率が

低下したこと 等

《不利益取扱いの例》

(ア) 解雇すること

(イ) 有期労働契約の労働者について契約の更新をしないこと

(ウ) 退職または正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約内容の変更を強要すること

(エ) 昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと 等

(3) ポジティブ・アクション

「ポジティブ・アクション」とは、個々の企業において、固定的な性別による役割分担意識や過去の経緯から男女労働者の間に事実上生じている差があるとき、その解消をめざして企業が行う自主的かつ積極的な取組みのことです。

例えば、勤続年数が長い女性労働者が多数勤務しているにもかかわらず、管理職になっている女性が極めて少数であるというような場合に、「3年間で女性管理職を20%増加させる」といった目標を掲げ、女性の管理職候補者を対象とする研修の実施、女性に対する昇進・昇格試験の受験奨励や昇進・昇格基準の明確化等の取組みを行っていくことなどです。

また、国は、ポジティブ・アクションを行う事業主に対して、相談その他の援助を行っています。

【男女雇用機会均等法第14条】

(4) 紛争が生じた場合の救済措置

ア 都道府県労働局長による紛争解決の援助

都道府県労働局長が、両当事者の事情を聴取し、問題解決に必要な具体策の提示（助言・指導・勧告）をすることにより紛争の解決を図る制度です。

【男女雇用機会均等法第17条】

イ 機会均等調停会議による調停

弁護士や大学教授等労働問題の専門家である調停委員が、両当事者の事情を聴取し、調停案の受諾を勧告することにより紛争の解決を図る制度です。

【男女雇用機会均等法第18条】

(5) 報告の徴収並びに助言、指導、勧告及び実効性の確保

男女雇用機会均等法の施行に関し必要があると認めるときは、厚生労働大臣は事業主に対して、報告を求め、または助言、指導、勧告をすることができます。この権限は都道府県労働局長に委任されています。

【男女雇用機会均等法第29条】

また、同法に違反している事業主に対し、勧告をしても従わなかった場合、厚生労働大臣は、その旨を公表することができます。

【男女雇用機会均等法第30条】

2 妊産婦に対する母性保護措置等

（「(家族) 出産育児一時金、出産手当金」 P82参照）

（1）産前産後休業

使用者は、6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産する予定の女性が休業を請求した場合においては、その者を就業させてはなりません。また、産後8週間を経過しない女性を就業させることはできません。ただし、産後6週間を経過した女性が請求した場合において、その者について医師が支障がないと認めた業務に就かせることは、差し支えありません。【労働基準法第65条】

産前産後休業中の賃金は、就業規則等で定めるところによりますが、賃金が一定以下となった場合には、健康保険法において「出産手当金」の支給があります。

（「健康保険（健康保険法）」 P80参照）

（2）生理日の就業が著しく困難な女性に対する措置

使用者は、生理日の就業が著しく困難な女性が休暇を請求したときは、その者を生理日に就業させてはなりません。【労働基準法第68条】

賃金については、就業規則等で定めるところによります。

（3）妊娠中及び出産後の健康管理

ア 妊産婦等の危険有害業務の就業制限

使用者は、妊産婦（妊娠中及び産後1年以内の女性）を、重量物を取り扱う業務、有害ガスを発散する場所における業務、その他妊娠・出産・哺育等に有害な業務に就かせてはなりません。その業務の中でも、女性の妊娠や出産に係る機能に有害な業務には、妊産婦以外の女性も就かせてはなりません。【労働基準法第64条の3】

イ 軽易業務転換

使用者は、妊娠中の女性が請求した場合は、他の軽易な業務へ転換させなければなりません。【労働基準法第65条】

ウ 労働時間

使用者は、変形労働時間制がとられる場合にも、妊産婦が請求した場合、1日及び1週間の法定労働時間を超えて労働させてはなりません。

また、妊産婦が請求した場合、時間外・休日労働及び深夜業をさせてはなりません。

エ 妊娠中及び出産後の健康管理に関する事業主の措置

（ア）保健指導または健康診査を受けるための時間の確保

事業主は、女性労働者が母子保健法の規定による保健指導または健康診査を受けるために必要な時間を確保できるようにしなければなりません。

【男女雇用機会均等法第12条】

（イ）指導事項を守るための措置

事業主は、女性労働者が（ア）の保健指導または健康診査に基づく指導事項を守ることができるよう、勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講じなければなりません。

【男女雇用機会均等法第13条】

α 事業主が講ずべき母性健康管理に係る措置

	医師等から指導を受けた旨、 女性労働者から申出があった場合	女性労働者からの申出があった 場合
妊娠中の通勤 緩和	指導に従い、時差通勤、勤務時間の 短縮等の措置を講ずるものとする。	医師等の具体的な指導がなくても労働者を介して主治医等と連絡をとり判断を求める等適切な対応をとる。
妊娠中の休憩 に関する措置	指導に従い、休憩時間の延長、休憩 の回数の増加等の必要な措置を講ず るものとする。	
妊娠中または 出産後の症状 等に対応する 措置	指導に基づき、作業の制限、勤務時 間の短縮、休業等の必要な措置を講 ずるものとする。	医師等の指導に基づく措置が不明確 であっても労働者を介して主治医等 と連絡をとり判断を求める等必要な 対応をとる。

β その他

- ・事業主は「母性健康管理指導事項連絡カード」の利用に努めるものとされています。
- ・事業主は、女性労働者の症状等に関する情報につき、プライバシーの保護に特に留意する必要があります。

オ 育児時間

生後満1歳未満の子を養育する女性は、休憩時間と別に1日に2回、それぞれ少なくとも30分の育児時間を請求することができます。2回の取り方やその時間帯は労使間に委ねられており、1回でまとめて取ることが可能な場合もあります。

また、1日の所定労働時間が4時間以内のパートタイム・有期雇用労働者等の労働であれば、1日1回30分でよいとされています。ただし、4時間を超えると2回になります。

【労働基準法第67条】

3 育児休業、介護休業、看護休暇、介護休暇等

（「（出生時）育児休業給付金、介護休業給付金」 P78～80参照）

（「産前産後休業期間中、育児休業等期間中の保険料の免除」 P81参照）

（Ⅰ）育児・介護休業法

育児・介護休業法は、育児休業及び介護休業に関する制度並びに子の看護休暇及び介護休暇に関する制度を設けるとともに、育児及び家族の介護を行いやすくするため所定労働時間等に関し事業主が講ずべき措置を定めるほか、育児または家族の介護を行う労働者等に対する支援措置を講ずること等により、このような労働者が退職せずに済むようにし、その雇用の継続を図るとともに、育児または家族の介護のために退職した労働者の再就職の促進を図

ることとしています。

【育児・介護休業法第1条】

(2) 育児休業

ア 育児休業

一定の要件を満たす男女労働者は、1歳に満たない子を養育するために、事業主に申し出るにより、休業することができます。

子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合には、子が1歳6か月に達するまで延長することができ、さらに一定の場合には最長2歳に達するまで再延長することができます。

【育児・介護休業法第5条】

また、父母ともに育児休業を取得し、一定の要件を満たすと「パパ・ママ育休プラス」対象者として、子が1歳2か月に達する日まで育児休業が延長されます。

【育児・介護休業法第9条の2】

育児休業期間中の賃金の支給の有無は会社の規定や労働契約によることとなり、これらの定めがない場合は労使間の話し合いに委ねられます。

また、雇用保険の被保険者で一定の要件を満たす場合は、「育児休業給付金」を受給することができます。（「育児休業給付金」 **P78**参照）

イ 対象労働者

(ア) 期間の定めのない労働契約の場合は、原則として全員取得できます。

ただし、「勤続1年未満」等、労使協定による除外規定があれば取得できない場合があります。（(ウ) b参照）

(イ) 期間の定めのある労働契約の場合は、次の両方の要件を満たす場合に取得できます。

α 現在の使用者に引き続き1年以上雇用されていること。

β 子が1歳6か月に達する日までに、労働契約（更新される場合には、更新後の契約）の期間が満了することが明らかでないこと（2歳までの育休の場合は、2歳に達する日までに労働契約（更新される場合には、更新後の契約）の期間が満了することが明らかでないこと）。

(ウ) 育児休業をすることができない労働者

【育児・介護休業法第2条、第5条、第6条、同法施行規則第8条】

α 日々雇用される者

β 労使協定で育児休業ができない者として定められた場合の次の労働者

(a) 雇用された期間が1年未満の者

(b) 育児休業申出の日から1年（1歳6か月まで及び2歳までの育児休業の場合は6か月）以内に雇用期間が終了することが明らかな者

(c) 1週間の所定労働日数が2日以下の者

(エ) 育児休業の申出

労働者は原則1か月前まで（1歳6か月や2歳までの育休の場合は、2週間前まで）に書

面等で事業主に申し出ることにより、育児休業をすることができます。事業主は、要件を満たした労働者の育児休業の申出を拒むことはできません。

子が1歳までの育児休業は、分割して2回まで取得することができます。

【育児・介護休業法第5条、第6条】

（3）出生時育児休業（産後パパ育休）

ア 出生時育児休業

原則として出生後8週間以内の子を養育している産後休業をしていない男女労働者が、書面等により事業主に申し出れば、原則として子の出生後8週間以内に、分割して2回、計4週間（28日）まで、育児休業とは別に出生時育児休業を取得することができます。

【育児・介護休業法第9条の2】

出生時育児休業中の賃金の支給の有無は会社の規定や労働契約によることとなり、これらの定めがない場合は労使間の話し合いに委ねられます。

また、雇用保険の被保険者で一定の要件を満たす場合は、出生時育児休業給付金を受給することができます。（「出生時育児休業給付金」 **P79**参照）

イ 対象とならない労働者

（ア）日々雇い入れられる労働者

（イ）有期雇用労働者のうち、子の出生日または出産予定日のいずれか遅い方から起算して8週間を経過する日の翌日から6か月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかである場合

（ウ）労使協定で次の場合に育児休業ができない者として定められた労働者

- ・現在の事業主に継続して雇用された期間が1年に満たない労働者
- ・出生時育児休業の申出の日から8週間以内に雇用関係が終了することが明らかな労働者
- ・1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

ウ 出生時育児休業中の就業

労使協定であらかじめ出生時育児休業中に就業させることができる日（就業可能日等）を定めた労働者については、労働者の申出により、労使双方の合意した範囲内で出生時育児休業期間中に就業させることが可能です。

【育児・介護休業法第9条の5】

就労可能日数、時間については、休業期間中に就労する場合は所定労働日数、所定労働時間の半分まで就労可能であり、休業の開始予定日や終了予定日に就業する場合は、その日の就労可能時間は所定労働時間数未満までと定められています。

（4）パパ・ママ育休プラス

両親がともに育児休業を取得する場合には、次の要件を満たせば育児休業の対象となる子の年齢が原則1歳2か月まで延長されます。

【育児・介護休業法第9条の2】

《要件》

- a 育児休業をしようとする労働者（本人）の配偶者が、子が1歳に達する日以前に育児休業（出生時育児休業を含む）を取得していること
- b 本人の育児休業開始予定日が、子の1歳の誕生日以前であること
- c 本人の育児休業開始予定日が、配偶者がしている育児休業（出生時育児休業を含む）の初日以降であること

（５）介護休業

ア 介護休業

労働者が、要介護状態（負傷、疾病または身体上もしくは精神上の障がいにより２週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態）にある対象家族を介護するために、雇用関係を継続したまま、一定期間休業することです。

介護休業は、対象家族１人につき通算93日まで、３回を上限として分割して取得可能です。同一対象家族に対して複数の者が同時に取ることも可能です。

介護休業中の賃金の支給の有無は会社の規定や労働契約によることとなり、これらの定めがない場合は労使間の話し合いに委ねられます。

また、雇用保険の被保険者で一定の要件を満たす場合は、介護休業給付金を受給することができます。（「介護休業給付金」 **P80**参照）

【育児・介護休業法第２条、第１１条、第１５条】

イ 対象家族

配偶者、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫

※内縁関係にある配偶者や養父母・養子も含まれます。また、同居、扶養の要件は不要です。

【育児・介護休業法第２条】

ウ 対象労働者

（ア）期間の定めのない労働契約の場合は、原則として全員取得できます。

ただし、申請時「勤続１年未満」等、労使協定による除外規定があれば取得できない場合があります。（ウ）b参照）

（イ）期間の定めのある労働契約の場合は、次の両方の要件を満たす場合に取得できます。

- a 現在の使用者に引き続き１年以上雇用されていること。
- b 介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日から６か月を経過する日までの間に、労働契約（更新される場合には、更新後の契約）の期間が満了することが明らかでないこと。

（ウ） 介護休業をすることができない労働者

- a 日々雇用される者
- b 労使協定で次の場合に介護休業ができない者として定められた労働者
 - (a) 雇用された期間が１年に満たない者

- (b) 申出の日から93日以内に雇用期間が終了することが明らかな者
- (c) 1週間の所定労働日数が2日以下の者

【育児・介護休業法第11条、第12条】

エ 介護休業の申出

労働者は書面等で事業主に申し出ることにより介護休業をすることができます。事業主は、要件を満たした労働者の介護休業の申出を拒むことはできません。

対象家族1人につき、3回を上限として分割して休業を取得できます。

【育児・介護休業法第11条、第12条】

(6) 子の看護等休暇

ア 子の看護等休暇

小学校3年生修了までの子を養育する男女労働者は、次の場合に子の看護等休暇を取得することができます。

- (ア) 病気・けが
- (イ) 予防接種・健康診断
- (ウ) 感染症に伴う学級閉鎖等
- (エ) 入園（入学）式、卒園式

なお、休暇の日数は、子が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日です。（時間単位でも取得可能）。

イ 子の看護休暇の申出

申出は、取得する日を明らかにして申し出ることが必要です。ただし、子が急に熱を出したときなどにも休めるよう、休暇取得当日の申出も可能とされています。

事業主は、業務の繁忙などを理由に、子の看護休暇の適正な申出を拒むことはできません。ただし、労使協定の締結を条件として、1週間の所定労働日数が2日以下の労働者を子の看護休暇制度の対象外とすることができます。

【育児・介護休業法第16条の2、3】

(7) 介護休暇

要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行う男女労働者は、対象家族が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日の介護休暇を取得することができます（時間単位でも取得可能）。

なお、労使協定の締結を条件として、1週間の所定労働日数が2日以下の労働者を介護休暇制度の対象外とすることができます。

【育児・介護休業法第16条の5、6】

(8) 所定外労働の制限

小学校就学前の子の養育または対象家族の介護を行う男女労働者は、一定の条件を満たす

場合、事業主に請求することにより所定労働時間を超える労働を免除されます。

ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は除きます。

【育児・介護休業法第16条の8、第16条の9】

（９） 育児・介護を行う労働者に関する措置

ア 時間外労働の制限

事業主は、小学校就学前までの子を養育または要介護状態にある対象家族を介護する労働者が請求した場合は、１か月24時間、１年150時間を超える時間外労働をさせてはなりません。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合はこの限りではありません。

【育児・介護休業法第17条、第18条】

イ 深夜業の制限

事業主は、小学校就学前までの子を養育または要介護状態にある対象家族を介護する労働者が請求した場合は、深夜（午後10時から午前5時）において労働させてはなりません。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合はこの限りではありません。

【育児・介護休業法第19条、第20条】

ウ 所定労働時間短縮等措置

（ア）育児のための所定労働時間短縮措置

- ・事業主は、一定の条件を満たす3歳未満の子を養育する男女労働者について、労働者が希望すれば利用できる短時間勤務制度（１日原則として６時間）を設けなければなりません。
- ・事業主は、業務の性質等の事情で所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者として労使協定により適用除外とされた労働者について、短時間勤務制度に代わる措置（育児休業に関する制度に準ずる措置、テレワーク等、フレックスタイムの制度、時差出勤制度、保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与）を講じなければなりません。

（イ）対象家族の介護のための所定労働時間短縮等の措置

- ・事業主は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者について、対象家族１人につき連続する３年間以上の期間における所定労働時間の短縮等の措置（短時間勤務制度、フレックスタイムの制度、時差出勤制度、介護サービス費用助成その他これに準ずる制度）を講じなければなりません。
- ・介護のための所定労働時間の短縮等の措置は、２回以上の利用ができる措置としなければなりません。

【育児・介護休業法第23条】

エ 小学校就学の始期に達するまでの子の養育または家族の介護を行う労働者に対する措置

事業主は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関して、育児休業制度や所定労働時間短縮等の措置に準じて、必要な措置を講ずるよう努力しなければなりません。

また、事業主は、育児に関する目的で利用できる休暇制度（配偶者出産休暇や、子の行事参加のための休暇など）を設けるよう努力しなければなりません。

さらに、家族を介護する労働者について、介護休業制度や所定労働時間短縮等の措置に準じて、その介護を必要とする期間、回数等に配慮した必要な措置を講ずるよう努力しなければなりません。

【育児・介護休業法第24条】

オ 配置についての配慮

事業主は、労働者の配置の変更で就業の場所の変更を伴う転勤をしようとする場合において、子の養育または家族の介護を行うことが困難となる労働者がいるときは、労働者の育児や介護の状況に配慮しなければなりません。

【育児・介護休業法第26条】

（10）不利益取扱いの禁止

事業主は、育児・介護休業、出生時育児休業、パパ・ママ育児プラス、子の看護等休暇、介護休暇、所定外労働・時間外労働・深夜業の制限または所定労働時間の短縮等の措置の申出をしたこと、または取得したことを理由とする解雇その他不利益な取扱いをしてはなりません。

【育児・介護休業法第10条、第16条等】

（11）紛争が生じた場合の救済措置

ア 苦情の自主的解決

事業主は、育児休業・介護休業等に関する事項に関し、労働者から苦情の申出を受けたときは、労使により構成される苦情処理機関に処理を委ねるなど、その自主的な解決に努めなければなりません。

【育児・介護休業法第52条の2】

イ 都道府県労働局長による紛争解決の援助

都道府県労働局長は、育児休業・介護休業等に関する労働者と事業主の間の紛争に関し、当事者の双方または一方からその解決について援助を求められた場合には、必要な助言、指導または勧告をすることができます。

【育児・介護休業法第52条の4】

ウ 両立支援調停会議による調停

都道府県労働局長は、育児休業・介護休業等に関する労働者と事業主の間の紛争について、当事者の双方または一方から調停の申請があった場合において当該紛争解決のために必要があると認めるときは、個別労働紛争の解決の促進に関する法律第6条第1項の紛争調整委員会に調停を行わせるものとしています。

【育児・介護休業法第52条の5】

（12）報告の徴収並びに助言、指導、勧告及び実効性の確保

育児・介護休業法の施行に関し必要があると認めるときは、厚生労働大臣は事業主に対して、報告を求め、または助言、指導、勧告をすることができます。

【育児・介護休業法第56条】

なお、同法に違反している事業主に対し、勧告をしても従わなかった場合、厚生労働大臣は、その旨を公表することができます。

【育児・介護休業法第56条の2】

4 次世代育成支援及び女性活躍推進

(1) 次世代育成支援対策推進法

次代の社会を担う子どもの健全な育成を支援するため、常時雇用する労働者数が101人以上の企業に、仕事と子育ての両立を支援するための「一般事業主行動計画」の策定・届出等を義務づけています。行動計画に定めた目標を達成するなど一定の基準を満たした企業は、厚生労働大臣の認定を受け、「子育てサポート企業」として認定マーク「トライくるみん」「くるみん」、特に優良な企業は「プラチナくるみん」を商品、名刺、求人広告等につけることで、企業のイメージアップや優秀な人材の確保が期待できます。

※厚生労働省大阪労働局ホームページ

https://jsite.mhlw.go.jp/osaka-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/koyou_kintou/hourei_seido/jisedaiikusei.html

※一般事業主行動計画及び認定マーク「くるみん」、「プラチナくるみん」に関するお問い合わせは大阪労働局雇用環境・均等部指導課へ（電話：06-6941-8940）

＜くるみん・プラチナくるみん認定マーク＞



(2) 女性活躍推進法

女性が職業生活において個性と能力を十分に発揮し活躍できる環境を整備するため、国、地方公共団体、一般（民間）事業主が果たすべき責務等を定めた法律です。

常時101人以上の労働者を雇用する事業主は、次のア～ウを行うことが義務付けられています（100人以下は努力義務）。

- ア 自社の女性の活躍状況の把握・課題分析
- イ 状況把握・課題分析を踏まえた行動計画の策定・届出・公表
- ウ 自社の女性の活躍に関する情報の公表

取組の実施状況等が優良な企業は、申請により厚生労働大臣の認定を受け、認定マーク「えるぼし」、特に優良な企業は「プラチナえるぼし」を商品や広告などにつけることができます。これにより女性活躍推進企業であることをPRでき、優秀な人材の確保や企業イメージの向上などが期待できます。

<えるぼし・プラチナえるぼし認定マーク>

1段階目 2段階目 3段階目 プラチナえるぼし



※厚生労働省女性活躍推進法特集ホームページ

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

※一般事業主行動計画及び認定マーク「えるぼし」、「プラチナえるぼし」に関するお問い合わせは大阪労働局雇用環境・均等部指導課へ（電話：06-6941-8940）

第4章 パートタイム・有期雇用、派遣労働に関するルール

Ⅰ パートタイム・有期雇用労働

(1) パートタイム・有期雇用労働者

パートタイム・有期雇用労働法において、短時間労働者（パートタイム労働者）とは、1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者に比べて短い労働者であり、有期雇用労働者とは、事業主と期間の定めのある労働契約を締結している労働者であると定義されています。 **【パートタイム・有期雇用労働法第2条】**

パートタイム・有期雇用労働者は、法の定義に該当すれば、「パートタイマー」、「アルバイト」、「臨時社員」、「契約社員」など、名称の如何を問いません。また、パートタイム・有期雇用労働者も労働者である以上、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、労災保険法等の労働関係法令が適用されます。

さらに、育児・介護休業法、雇用保険法、健康保険法、厚生年金保険法による休業制度、保険制度等については、パートタイム・有期雇用労働者が法定の要件を満たしていれば適用されます。

(2) パートタイム・有期雇用労働法

パートタイム・有期雇用労働者の適正な労働条件の確保、雇用管理の改善、通常の労働者への転換の推進、職業能力の開発及び向上等に関する措置等を講ずることによって、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保等を図ることを通じて短時間労働者がその有する能力を有効に発揮できるようにし、パートタイム・有期雇用労働者の福祉の増進を図ることなどを目的としています。 **【パートタイム・有期雇用労働法第1条】**

《パートタイム・有期雇用労働法の概要》

ア 労働条件の文書交付等

パートタイム・有期雇用労働者を雇い入れる際、労働基準法第15条第1項で明示義務のある労働条件に加え、「昇給の有無」、「退職手当の有無」、「賞与の有無」、「相談窓口」についても文書等で明示しなければなりません。

また、有期契約労働者に無期転換申込権が発生する契約更新のタイミングごとに、無期転換申込機会及び無期転換後の労働条件を文書等により明示することが必要になります。

（「無期転換申込機会及び無期転換後の労働条件の明示」 **P11** 参照）

【パートタイム・有期雇用労働法第6条第1項、同法施行規則第2条】

イ 不合理な待遇差の禁止 **働き方改革関連（P2）参照**

同一企業内における正社員（無期雇用フルタイム労働者）と非正規社員（パートタイム・有期雇用労働者等）との間で、基本給や賞与などのあらゆる待遇について不合理な待遇差を設けることを禁止するとともに、労働者に対する待遇に関する説明義務が強化され、

行政による事業主への助言・指導等や行政ADR（裁判外紛争解決手続）も整備されています。

【パートタイム・有期雇用労働法第8条、第14条、第18条、第19条、第24～26条】

ウ 雇用管理の改善措置と待遇の決定についての説明義務 **働き方改革関連（P2）参照**

パートタイム・有期雇用労働者を雇い入れたときはパートタイム・有期雇用労働法の規定に基づき講ずることとされている措置の内容について、また、雇い入れ後、パートタイム・有期雇用労働者から求められたときは待遇の決定に当たって考慮した事項について、説明しなければなりません。

【パートタイム・有期雇用労働法第14条】

エ 差別的取扱いの禁止

職務の内容及び職務の内容・配置の変更の範囲（人材活用の仕組みや運用など）が通常の労働者とのパートタイム・有期雇用労働者については、パートタイム・有期雇用労働者であることを理由として、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について差別的取扱いをしてはなりません。

【パートタイム・有期雇用労働法第9条】

オ 通常の労働者への転換の推進

事業主は、通常の労働者への転換を推進するための措置を講ずることが義務化されています。

【パートタイム・有期雇用労働法第13条】

《講ずるべき措置（次のいずれか）》

- （ア）通常の労働者を募集する場合、その募集内容をすでに雇用しているパートタイム・有期雇用労働者にも周知する。
- （イ）通常の労働者のポストを社内公募する場合、すでに雇用しているパートタイム・有期雇用労働者にも応募する機会を与える。
- （ウ）パートタイム・有期雇用労働者が通常の労働者へ転換するための試験制度その他の措置を設ける。
- （エ）その他通常の労働者へ転換するための措置を講ずる。

カ 苦情処理・紛争解決援助

- （ア）事業主がパートタイム・有期雇用労働者から苦情の申出を受けたときは、事業所内で自主的な解決を図るよう努めるものとされています。

【パートタイム・有期雇用労働法第22条】

- （イ）紛争解決援助の仕組みとして「都道府県労働局長による助言、指導、勧告」、「均衡待遇調停会議による調停」が設けられています。

【パートタイム・有期雇用労働法第24条、第25条】

（3）「パートタイム・有期雇用労働指針」の概要

パートタイム・有期雇用労働法第15条の規定に基づき、事業主が講ずる雇用管理の改善等に関する措置等に関し、その適切かつ有効な実施を図るため、以下のような指針が定めら

れています。

「事業主が講ずべき短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する措置等についての指針」（平成19年厚生労働省告示第326号、最終改正 平成30年厚生労働省告示第429号）

ア 労働関係法令を遵守してください

パートタイム・有期雇用労働者の適正な労働条件の確保及び雇用管理の改善等のための措置を講ずる際、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、労働契約法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、雇用保険法、労災保険法などの労働関係法令を遵守してください。

イ 労働条件を合理的な理由なく一方的に不利益変更することは許されません

正社員、パートタイム・有期雇用労働者にかかわらず、労働者の労働条件を合理的な理由なく、事業主の一存で一方的に不利益に変更することは許されません。

労働条件の変更を労働契約によって行う場合には労働者との合意が必要ですし、就業規則によって行う場合には各労働者の同意までは求められませんが、その内容の相当性や労使交渉等の事情に照らして合理的なものである必要があります。

いずれにしても、労働条件を見直す際は、労働者とよく話し合ってください。

ウ 期間の定めがなくフルタイムで働く「パート」と呼ばれる方にも法の趣旨が考慮されるべきであることに留意してください

期間の定めがなくフルタイムで働く方については、「パート」などこれに類する名称で呼ばれていてもパートタイム・有期雇用労働法の対象とはなりませんが、これらの方についても、雇用管理に当たってこの法律の趣旨が考慮されるべきであることに留意してください。

エ 労働時間について配慮するよう努めてください

パートタイム・有期雇用労働者の多くは、家庭生活との両立などのために、短時間かつ自己の都合に合う一定の就業時間帯を前提として勤務しているため、フルタイムの労働者に比べて一般的に時間の制約が厳しく、残業も困難です。事業主は、このような事情を十分考慮して労働日・労働時間の設定・変更を行うとともに、できるだけ所定労働時間を超えた残業、所定労働日以外の日の労働をさせないように努めてください。

オ 賃金についても均衡を考慮するよう努めてください

パートタイム・有期雇用労働法第10条では、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その使用するパートタイム・有期雇用労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力または経験等を勘案し、その賃金（職務の内容に密接に関連して支払われるものでない通勤手当、退職手当、家族手当、住居手当等を除く）を決定するよう努めることとされています。

カ 福利厚生についても均衡を考慮するよう努めてください

パートタイム・有期雇用労働法第12条では、給食施設、休憩室、更衣室等の福利厚

生施設について、パートタイム・有期雇用労働者にも利用の機会を与えるよう配慮義務が規定されていますが、これら以外にも、例えば、医療、教養、文化、体育、レクリエーション等の福利厚生施設の利用や事業主が行う福利厚生の措置についても、パートタイム・有期雇用労働者の就業の実態や通常の労働者との均衡などを考慮して取り扱うよう努めてください。

とりわけ福利厚生については多種多様であり、パートタイム・有期雇用労働者の就業の実態も様々であることを踏まえ、一律に取り扱うよりも個々の事情に応じた対応が求められる場面も多いと考えられます。

キ パートタイム・有期雇用労働者との話し合いを促進するよう努めてください

(ア) パートタイム・有期雇用労働法第14条第2項では、雇い入れ後、パートタイム・有期雇用労働者から求めがあったときは、事業主が講ずべき措置に関して、その決定に当たって考慮した事項を説明する義務が規定されていますが、これら以外のパートタイム・有期雇用労働者の待遇にかかる事項についても説明するように努めてください。

(イ) パートタイム・有期雇用労働者の雇用管理の改善などの措置を講ずるときは、パートタイム・有期雇用労働者の意見を聴く機会を設けるなどの適当な方法を工夫するように努めてください。

そのための方法としては、例えば、職場での労使協議、アンケートなどが考えられます。事業所の実情に応じて、パートタイム・有期雇用労働者の意見を聴くことができる方法を工夫するよう努めてください。

(ウ) パートタイム・有期雇用労働法第22条では、パートタイム・有期雇用労働者から事業主が講ずることが義務づけられている事項に係する苦情の申出を受けたときは、事業所内の苦情処理機関等を活用するなどして自主的な解決を図る努力義務が規定されていますが、これらの事項以外にかかる苦情についても事業所内で自主的に解決を図るよう努めてください。

ク パートタイム・有期雇用労働者を不利益に取り扱わないようにしてください

以下の事項を理由としてパートタイム・有期雇用労働者に対し、解雇、配置転換、降格、減給、労働契約の更新拒否など不利益な取扱いをしないようにしてください。

(ア) パートタイム・有期雇用労働者がパートタイム・有期雇用労働法第7条（就業規則の作成手続に関する規定）に定める過半数代表者であること、もしくは過半数代表者になろうとしたこと、または過半数代表者として正当な行為をしたこと

(イ) パートタイム・有期雇用労働者がパートタイム・有期雇用労働法第14条第2項に定める待遇の決定に当たって考慮した事項の説明を求めたこと

ケ 短時間・有期雇用管理者の氏名の周知

パートタイム・有期雇用労働法第17条では、常時10人以上のパートタイム・有期雇用労働者を雇用する事業所ごとに、短時間・有期雇用管理者を選任するよう努めること

とされていますが、選任したときは、短時間・有期雇用管理者の氏名を事業所の見やすい場所に掲示するなどして周知に努めてください。

(4) 有期労働契約のルール (「有期労働契約のルール」 P10参照)

(5) 時間外労働・休日労働・深夜労働 (「時間外労働と割増賃金」 P17参照)

(6) 年次有給休暇 (「年次有給休暇」 P25参照)

パートタイム・有期雇用労働者などの非正規労働者についても、週所定労働日数や週所定労働時間に応じて年次有給休暇が付与されます。

(7) 賃金・賞与・退職手当

パートタイム・有期雇用労働者に限らず、労働者に対する昇給の実施並びに賞与及び退職手当の支払いについて定めを設けることは、法律では必ずしも義務付けられていません。

ただし、パートタイム・有期雇用労働者を雇い入れたときは、「昇給の有無」、「退職手当の有無」、「賞与の有無」及び「相談窓口」を文書の交付等により明示することが義務付けられています。 【パートタイム・有期雇用労働法第6条1項、同法施行規則第2条】

また、パートタイム・有期雇用労働者の賃金についても最低賃金は適用されます。

(「法律上の賃金と最低賃金制度」 P16参照)

(8) 退職・解雇・退職勧奨

ア 退職

有期労働契約の場合は、(更新がなければ) 期間の満了により退職することになり、やむを得ない事由がなければ契約期間途中に退職はできません。期間の定めのない場合、自己都合退職についての考え方は、通常の労働者と同じです。 (「退職」 P28参照)

イ 解雇・雇止め

パートタイム・有期雇用労働者だからといって安易に解雇することは許されません。特に有期労働契約期間中の解雇の有効性については、期間の定めのない労働契約よりも厳しく判断されます。 (「有期労働契約期間中の解雇」 P32参照)

また、有期労働契約であっても、契約の更新が繰り返され、実態として期間の定めのない労働契約と考えられる場合や、雇用の継続を期待することが合理的だと考えられる場合に契約を更新しないことは、認められない可能性があります。 (「雇止め」 P32参照)

ウ 退職勧奨

パートタイム・有期雇用労働者であっても、退職勧奨についての考え方は通常の労働者と同じです。対応に困ったときは、その場で回答せずに相談機関等に相談しましょう。

(「退職勧奨」 P31参照)

(9) 健康診断 (「健康診断」 P70参照)

《パートタイム・有期雇用労働者に対する健康診断》

次の二つの要件を満たす労働者に対しては、定期健康診断を実施しなければなりません。

- ア 期間の定めのない労働契約により使用される者、有期労働契約により使用される者のうち契約期間が1年以上《特定業務（労働安全衛生規則第13条第1項第2号の業務）に従事する場合には6か月》である者（契約更新により1年以上使用されることが予定されている者、1年以上引き続き使用されている者を含む。）
- イ 1週間の所定労働時間がその事業場において同種の業務に従事する通常の労働者の4分の3以上であること。（所定労働時間が通常の労働者の4分の3未満であっても概ね2分の1以上であれば定期健康診断を実施することが望ましいものとされています。）

(10) 産前産後休業、妊娠中及び出産後における措置 (P44、P45参照)

- ア パートタイム・有期雇用労働者であっても、産前・産後休業を取得することができます。
- イ 妊娠中及び出産後1年以内のパートタイム・有期雇用労働者は次の措置を受けることができます。
 - ・ 妊産婦のための保健指導または健康診査を受診するために必要な時間の確保
 - ・ 医師等による指導事項を守ることができるようにするための勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置【労働基準法第65条、男女雇用機会均等法第12条、第13条】

(11) 育児・介護休業等 (P45～P51参照)

期間の定めのない労働契約で雇用されている場合や、有期労働契約でも一定の要件を満たす場合は、育児・介護休業を取得することができます。

その他、パートタイム・有期雇用労働者であっても、要件を満たせば、子の看護等休暇、家族の介護休暇、育児や介護のための時間外労働の制限、深夜業の制限、勤務時間の短縮等の措置、育児のための所定外労働の免除等の制度の適用を受けることができます。

(12) 労働保険・社会保険 (P76～P84参照)

労災保険は、事業所に雇用されているすべての労働者が対象となります。また、雇用保険、社会保険は、労働者本人の希望の有無にかかわらず、パートタイム・有期雇用労働者についても一定の条件を満たせば当然適用され、保険料を支払うことで必要な給付が受けられます。

(13) 税

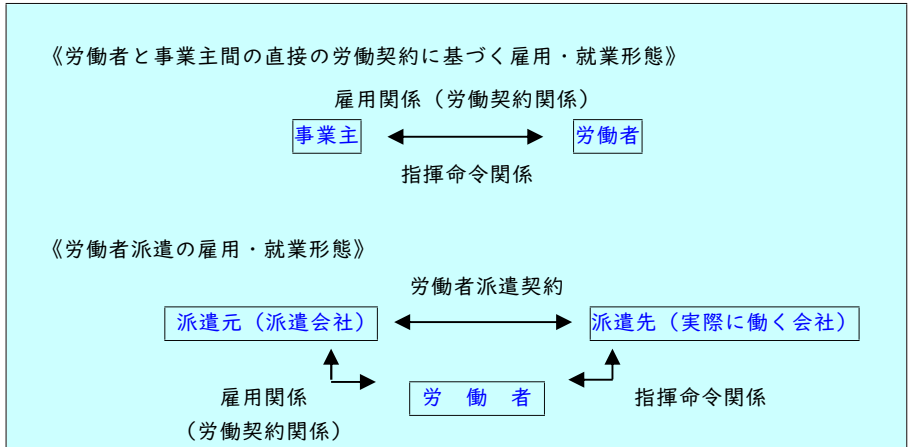
パートタイム・有期雇用労働者として働いて得た収入についても、一定の金額を超えると所得税や住民税を支払うことになり、所得税については原則として源泉徴収されます。

2 労働者派遣

(1) 労働者派遣とは

労働者派遣とは、派遣元事業主（以下「派遣元」という。）に雇用される労働者が、派遣元と労働者派遣契約を結ぶ派遣先事業主（以下「派遣先」という。）に派遣され、派遣先の指揮命令を受けて働くことをいいます。

派遣労働という働き方及びその利用は臨時的・一時的なものであることを原則として、派遣労働者の保護や雇用の安定を図るために、労働者派遣法が定められています。



(2) 労働者派遣事業を行ってはならない業務

ア 港湾運送業務

イ 建設業務

ウ 警備業務

エ 病院等における医療関係の業務（医療関係業務については、例外あり）

また、次の業務についても労働者派遣事業を行ってはなりません。

【労働者派遣法第4条、同法施行令第2条】

（ア）人事労務管理関係のうち、派遣先において団体交渉または労働基準法に規定する

協定の締結等のための労使協議の際に使用者側の直接当事者として行う業務

（イ）弁護士、外国法事務弁護士、司法書士、土地家屋調査士、公認会計士、税理士、
弁理士、社会保険労務士及び行政書士の業務（それぞれ一部を除く）

（ウ）建築士事務所の管理建築士の業務

オ 日雇い派遣の禁止

一部の例外を除き、日々または30日以内の期間を定めて雇用する労働者（日雇労働者）については、派遣労働者として派遣することが禁止されています。

日雇労働者派遣の原則禁止の例外に該当するには、次の（ア）または（イ）の要件を満

たする必要があります。

(ア) 派遣労働者が従事する業務が、日雇労働者の適正な雇用管理に支障を及ぼすおそれがないと認められる業務であること

※「日雇労働者派遣が可能な業務」：ソフトウェア開発、機械設計、事務用機器操作、通訳・翻訳・速記、秘書、ファイリング、調査、財務処理、取引文書作成、デモンストレーション、添乗、受付・案内、研究開発、事業の実施体制の企画・立案、書籍等の制作・編集、広告デザイン、OAインストラクション、セールスエンジニアの営業・金融商品の営業

(イ) 派遣される日雇労働者が、以下のいずれかに該当する場合

- α 60歳以上の者
- β 雇用保険の適用を受けない学生
- γ 副業として日雇い派遣に従事する者であり、生業収入が500万円以上の者
- δ 生計を一にする配偶者等の収入により生計を維持する者（主たる生計者以外の者）であり、世帯収入が500万円以上の者

【労働者派遣法第35条の4、同法施行令第4条】

(3) 労働者派遣の期間

派遣先は、一定の期間を超えて有期雇用の派遣労働者を受け入れてはならないこととなっています。この期間を派遣可能期間といい、事業所単位、個人単位で期間の制限を受けます。

- ・ 事業所単位の期間制限

派遣先の同一の事業所における派遣労働者の受入れは3年を上限とし、それを超えて受け入れるためには、過半数労働組合等に対し、書面で通知をして意見聴取を行う必要があり、異議があった場合には対応方針等の説明義務があります。

- ・ 個人単位の期間制限

派遣先の同一の組織単位（課など）における同一の派遣労働者の受入れは3年が上限です。

一方、無期雇用労働者や60歳以上の労働者等、下記のαからfまでの場合であれば、派遣先の事業所その他派遣就業の場所ごとの業務について、派遣元から3年を超えて継続して労働者派遣の役務の提供を受けることができます。

- α 派遣労働者が無期雇用労働者である場合
- β 派遣労働者が60歳以上である場合
- γ 事業の開始、転換、拡大、縮小または廃止のための業務であって一定の期間内に完了することが予定されている場合

- d その業務の1か月間に行われる日数が、当該派遣就業に係る派遣先に雇用される通常の労働者の1か月間の所定労働日数に比して相当程度少なく（半分以下）、かつ、10日以下である業務に従事する場合
- e 派遣先の労働者が育児休業、産前休業に先行し、または産後休業もしくは育児休業に後続する休業であって、母性保護または子の養育をするための休業をする場合の当該労働者の業務に従事する場合
- f 派遣先の労働者が介護休業及び介護休業に後続する休業であって、対象家族を介護するための休業をする場合の当該労働者の業務に従事する場合

【労働者派遣法第35条の2、第35条の3、第40条の2】

（4）その他派遣元及び派遣先が守るべきことから

（派遣元は、アからク、派遣先は、イ、エ、カ及びキの項目が対象となります。）

ア グループ企業内派遣は8割以内

派遣元と同一グループ内の企業が派遣先の大半を占めるような場合は、派遣が本来果たすべき労働力需給調整機能としての役割が果たされないことから、派遣元がそのグループ企業（関係派遣先）に労働者を派遣する場合は、派遣労働者のすべての派遣就業に係る総労働時間の8割以下となるようにしなければなりません。

【労働者派遣法第23条の2】

イ 離職後1年以内の人を元の勤務先に派遣することの禁止

本来派遣先で直接雇用すべき労働者を派遣労働者に置き換えることで労働条件が切り下げられることのないよう、派遣元は、派遣先を離職して1年以内の人を当該派遣先に派遣することはできません（当該派遣先が該当者を受け入れることも禁止）。派遣先の範囲は事業所単位ではなく、事業者単位で捉えます。

【労働者派遣法第35条の5、第40条の9】

<例外>

60歳以上の定年退職者は雇用機会の確保が特に困難であり、雇用の継続等を図る必要があるため、禁止対象から除外されます。

ウ 就業条件についての書面交付及びマージン率等の情報提供等

（ア）就業条件についての書面交付

派遣労働に関する就業条件について書面を交付しなければなりません（希望があればFAX・メール可）。

【労働者派遣法第34条、同法施行規則第26条】

通常の雇用主としての労働条件の明示に加え、派遣労働に関する就業条件の明示が必要です（派遣契約で定められたもののうち、その個々の労働者に係る派遣先での業務内容・就業場所・指揮命令者・派遣期間・就業日時・苦情処理申出先・期間制限がある場合の抵触日等）。

（イ）派遣料金の明示

雇入時、派遣開始時、派遣料金額の変更時には、派遣労働者の「労働者派遣に関する料金額（派遣料金）」の明示が義務化されています。

【明示すべき派遣料金（次のうちいずれかを明示）】

- ・派遣労働者本人の派遣料金
- ・派遣労働者が所属する事業所における派遣料金の平均額（1人1日8時間あたり）

【労働者派遣法第34条の2】

（ウ）マージン率等の情報提供

労働者や派遣先となる事業主がより適切な派遣会社を選択できるよう、インターネットなどにより派遣会社のマージン率や教育訓練に関する取組状況などを情報提供しなければなりません。

【労働者派遣法第23条第5項】

エ 事前面接等の禁止

派遣先は事前面接・派遣元からの履歴書の送付等、派遣先が派遣労働者を特定することを目的とする行為をしないよう努めなければなりません。派遣元がそのような行為に協力することも禁止されています。

【労働者派遣法第26条第6項】

オ 待遇に関する事項などの説明

派遣元は、労働契約締結前に、派遣労働者として雇用しようとする労働者に対して、

- （ア）雇用された場合の賃金の見込み額や社会保険その他の待遇に関すること
- （イ）派遣元の事業運営に関すること
- （ウ）労働者派遣に関する制度の概要

について説明しなければなりません。

【労働者派遣法第31条の2】

カ 派遣先の都合で派遣契約を解除するときに講ずべき措置

労働者派遣契約の中途解除によって派遣労働者の雇用が失われることを防ぐため、派遣先の都合により派遣契約を解除する場合、派遣先は、

- （ア）派遣労働者の新たな就業機会の確保
- （イ）休業手当などの支払いに要する費用の負担

などの措置をとらねばなりません（労働者派遣契約にこれらの措置について明記しなければなりません）。

【労働者派遣法第29条の2】

また、派遣労働者の雇用の安定が図られるよう、「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」及び「派遣先が講ずべき措置に関する指針」の中で、以下の措置等が示されています。

- （ア）労働契約の締結に際して配慮すべき事項
- （イ）労働者派遣契約の締結に当たって講ずべき措置
- （ウ）労働者派遣契約の解除に当たって講ずべき措置
- （エ）労働者派遣契約の終了に当たって講ずべき事項
- （オ）損害賠償等に係る適切な措置

－参考 派遣労働者について－

□「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」（派遣元指針）

（平成11年労働省告示第137号 最終改正 令和2年厚生労働省告示第346号 要約）

- ・派遣元は、労働者派遣契約の期間満了前に派遣労働者の責に帰すべき事由以外の事由によって労働者派遣契約の解除が行われた場合には、派遣先と連携して、当該派遣先からその関連会社での就業のあっせんを受けること、当該派遣元において他の派遣先を確保すること等により、派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ること。
- ・派遣元は、労働者派遣契約の解除に当たって、新たな就業機会の確保ができない場合は、まず休業等を行い当該派遣労働者の雇用の維持を図るようにするとともに、休業手当の支払等の労働基準法等に基づく責任を果たすこと。
- ・やむを得ない事由によりこれらの措置ができない場合において派遣労働者を解雇しようとするときであっても、労働契約法の規定を遵守することはもとより、解雇予告、解雇予告手当の支払などの労働基準法等に基づく責任を果たすこと。

□「派遣先が講ずべき措置に関する指針」（派遣先指針）

（平成11年労働省告示第138号 最終改正 令和2年厚生労働省告示第346号 要約）

- ・派遣先は、専ら派遣先に起因する事由により、労働者派遣契約を契約期間満了前に解除しようとする場合には、派遣元の合意を得ることはもとより、あらかじめ相当の猶予期間をもって派遣元に解除の申入れを行うこと。
- ・派遣先は、労働者派遣契約の契約期間満了前に派遣労働者の責に帰すべき事由以外の事由によって労働者派遣契約の解除が行われた場合には、当該派遣先の関連会社での就業をあっせんする等により、派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ること。
- ・派遣先は、派遣先の責に帰すべき事由により、労働者派遣契約を契約期間満了前に解除しようとする場合には、派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ることとし、これができないときには、少なくとも当該労働者派遣契約の解除に伴い派遣元が派遣労働者を休業させること等を余儀なくされたことにより生じた損害（休業手当、解雇予告手当に相当する額以上の額）の賠償を行わなければならないこと。

☆ 労働者派遣事業に係る法令・指針・疑義応答集・関連情報等

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/haken-shoukai/hakenhourei.html

キ 派遣労働者の雇用安定措置及び均衡待遇の確保

労働者派遣法では、派遣労働者の雇用の安定及びキャリアアップ等のため、次のことが定められています。

【労働者派遣法第30条、第30条の2～4、第31条の2、第47条の5～9】

- (ア) ①派遣先に雇用される通常の労働者（無期雇用フルタイム労働者）との均等・均衡待遇、②一定の要件を満たす労使協定による待遇、のいずれかの方式により派遣元が公正な待遇を確保することが義務化されています。
- (イ) 派遣元・派遣先に対し、派遣労働者の雇入れ時及び派遣時に、待遇情報の明示・説明を義務付けています。
- (ウ) 事業主と派遣労働者との間の紛争について、行政ADR（裁判外紛争解決制度）の規定を整備しています。
- (エ) 同一の組織単位の業務に継続して3年間派遣される見込みがある有期雇用の派遣労働者には、派遣終了後の雇用継続のために、派遣元において以下の措置（※１）を講ずることとされています（派遣元の義務）（１年以上３年未満は努力義務）。
- （※１）・派遣先への直接雇用の依頼、・新たな派遣先の提供、・派遣元での派遣労働者以外の労働者としての無期雇用、・その他安定した雇用の継続を図るために必要な措置
- (オ) すべての派遣労働者は、キャリアアップを図るために派遣元から段階的かつ体系的な教育訓練、希望者へのキャリア・コンサルティングを受けられます（派遣元の義務）。
- (カ) 派遣労働者が求めた場合、派遣元から以下の点（※２）について、派遣労働者と派遣先で同種の業務に従事する労働者の待遇の均衡を図るために考慮した内容の説明が受けられます。
- （※２）賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生の実施

ク 労働契約申込みみなし制度

派遣先が違法派遣と知りながら、または過失により知らずに派遣労働者を受け入れている場合、違法状態が発生した時点において、派遣先が派遣労働者に対してその時点における労働条件と同一の労働条件を内容とする労働契約の申込み（直接雇用の申込み）をしたものとみなされます。

【労働者派遣法第40条の6】

ケ 労働基準法等の適用について

派遣先に対しても、一定の項目について法律上使用者としての責任があります。また、解雇や労働条件など民事的な権利義務に係るような事柄についても、一定の項目について講ずべき措置が定められています。

労働基準法、労働安全衛生法、じん肺法、作業環境測定法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法に関して、派遣先も使用者、事業主とみなされる場合があります。そのうち、主なものは下記のとおりです。

(ア) 労働基準法に関して 「派遣先のみが使用者、事業主とみなされるもの」

労働時間・休憩・休日、年少者・深夜業・危険有害業務の就業制限に関することなど。

※変形労働時間制の定めや時間外・休日労働に係る協定の締結等に関することは

派遣元。

【労働者派遣法第44条】

(イ) 男女雇用機会均等法に関して 《双方に適用されるもの》

セクハラ・マタハラ防止に関する雇用主の配慮義務、妊娠出産等に関する不利益取扱いの禁止や母性健康管理。

【労働者派遣法第47条の2】

(ウ) 育児・介護休業法に関して 《双方に適用されるもの》

育児休業・介護休業等を申出または取得したことによる不利益取扱いの禁止、ハラスメント防止に関する雇用主の配慮義務。

【労働者派遣法第47条の3】

(エ) 労働施策総合推進法に関して 《双方に適用されるもの》

パワハラ防止に関する雇用主の配慮義務、相談を行ったことや相談に協力したことによる不利益取扱いの禁止。

【労働施策総合推進法第30条の2】

コ その他派遣元が守るべきこと

雇用主としての通常の責任は当然あり（派遣先にも一部責任有）、労働契約法その他の適用を受けます。その上で派遣元としての義務もあることに留意しなければなりません。

(5) 適正な苦情処理

苦情の申出を受けた派遣先は、派遣元責任者と連携し、その解決に努めなければなりません。

【労働者派遣法第40条】

また、派遣元・派遣先は、派遣労働者から苦情の申出を受けたことを理由として、当該派遣労働者に対して不利益な取扱いをしたり、派遣先は労働者派遣契約を解除してはなりません。

【労働者派遣法第27条】、【派遣元指針】、【派遣先指針】

(6) 公表等

派遣先が適用除外業務（P60（2）ア～エ）または派遣元以外の事業主からの派遣労働者の受入れ、派遣受入期間の制限を超えての派遣労働者の受入れ等に関する違反に対して、指導・助言したにもかかわらず従わなかったときは、厚生労働大臣は必要な措置を講ずるよう勧告を行い、この勧告にも従わない場合はその旨を公表できることが定められています。

【労働者派遣法第49条の2】

(7) 紹介予定派遣

紹介予定派遣とは、派遣元が労働者派遣の開始前もしくは開始後に職業紹介を行い、または行うことを予定して行われる労働者派遣のことで、当該職業紹介により、派遣期間の終了後は派遣労働者が派遣先に直接雇用されることになります。通常の労働者派遣とは異なり、事前面接等により派遣労働者を特定することが可能ですが、紹介予定派遣の実施については以下のことに留意しなければなりません。

【労働者派遣法第2条】、【厚生労働省「労働者派遣事業関係業務取扱要領」】

ア 同一の派遣労働者について、6か月を超えて労働者派遣を行ってはなりません。

- イ 労働者派遣契約締結時に、紹介予定派遣に関する事項（職業紹介後派遣先が雇用する場合、予定される業務内容や労働条件等）を定めなければならない、派遣元・派遣先とも管理台帳に当該紹介予定派遣に関する事項を記載する必要があります。
- ウ 派遣元は紹介予定派遣に係る派遣労働者を雇い入れる場合は、その旨を派遣労働者に明示しなければなりません。

《派遣元・派遣先に求められていること》

■派遣元（職業紹介事業者）

- ア 派遣元は、紹介予定派遣を行った派遣先が職業紹介を受けることを希望しなかった場合又は職業紹介を受けた派遣労働者を雇用しなかった場合には、派遣労働者の求めに応じ、派遣先に対し、それぞれその理由を書面により明示するよう求めなければなりません。また、派遣先から明示された理由を派遣労働者に対して書面等により明示しなければなりません。
- イ 紹介予定派遣の各段階に応じ、派遣元及び職業紹介事業所として、それぞれ必要な個人情報保護措置を講じなければなりません。

■派遣先（求人者）

- ア 派遣先は、紹介予定派遣を受け入れた場合において、職業紹介を受けることを希望しなかった場合、または職業紹介を受けた派遣労働者を雇用しなかった場合には、派遣元の求めに応じ、それぞれその理由を派遣元事業主に対して書面等により明示しなければなりません。
- イ 派遣労働者の特定を行うに当たっては、年齢・性別による差別を行ってはならず、また社会通念上公正と認められる客観的な基準によって行わなければなりません。
- ウ 紹介予定派遣により雇い入れた労働者については試用期間を設けてはなりません。

※労働者派遣法、同法施行令、同法施行規則、各種指針等の労働者派遣に関する定め等については、下記の厚生労働省ホームページを参照してください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/haken-shoukai/index.html

《派遣労働に関する問い合わせ先》

大阪労働局需給調整事業部

大阪市中央区常盤町1-3-8 中央大通F Nビル14階

- ・ 需給調整事業第1課（労働者派遣事業の許可に関すること）
TEL 06-4790-6303
- ・ 需給調整事業第2課（労働者派遣事業の指導監督等に関すること）
TEL 06-4790-6319

第5章 安心して、いきいきと働くために

Ⅰ 働く人の健康と安全

(1) 労働者の安全と健康の確保等

ア 事業者の責務と労働者の遵守義務

事業者は、法律で定められた労働災害を防止するための最低基準を守るだけでなく、快適な職場環境をつくるとともに、労働条件を改善して労働者の安全と健康を確保しなければなりません。

また、労働者は、労働災害を防止するため必要な事項を守り、事業者等が行う労働災害の防止のための措置に協力するよう努めなければなりません。

【労働安全衛生法第3条、第4条】

イ 安全衛生管理体制

事業者は、安全衛生管理体制を確立しなければなりません。

(ア) 総括安全衛生管理者、安全管理者、衛生管理者、安全衛生推進者等を選任しなければなりません。(選任しなければならない事業場は、業種・規模により法令で定められています。)

【労働安全衛生法第10条～第12条の2】

(イ) 労働者が常時50人以上の規模の事業場においては、産業医を選任して労働者の健康管理等を行うための権限を与え、情報を提供しなければなりません。

【労働安全衛生法第13条】

50人未満の事業場においてもできれば産業医を選任することが望ましいでしょう。

また、産業医の選任ができない場合には、地域産業保健センターの産業保健サービスを利用することができます。

(ウ) 事業者は、高圧室内作業その他の労働災害防止のための管理を必要とする作業について、一定の有資格者の中から作業区分に応じて作業主任者を選任し、その者に作業に従事する労働者の指揮その他の事項を行わせなければなりません。

【労働安全衛生法第14条】

(エ) 労使が参加する安全委員会を設置して、労働者の危険防止のための事項について、労働者に意見を述べる機会を作らなければなりません(設置しなければならない事業場は、業種・規模により法令で定められています)。

【労働安全衛生法第17条】

また、全ての業種において、労働者が常時50人以上の規模の事業場ごとに労使及び産業医が参加する衛生委員会を設置して、労働者の健康障害の防止や健康の保持増進、労働災害の防止のための事項について、事業者に意見を述べる機会を設けなければなりません。

【労働安全衛生法第18条】

なお、これら以外の事業場についても、安全又は衛生に関する事項について、関係労働者の意見を聴くための機会を設けるようにしなければなりません。

【労働安全衛生規則第23条の2】

ウ 労働者の危険、健康障害を防止するための措置

事業者は、労働者の危険又は健康障害を防止するために下記の措置を講じなければなりません。また、労働者は措置に応じた必要な事項を守らなければなりません。

【労働安全衛生法第20条～第26条】

- (ア) 機械・器具その他の設備、爆発性・発火性・引火性の物、電気・熱その他のエネルギーによる危険の防止
- (イ) 掘削、採石、荷役、伐木等の作業方法から生じる危険の防止
- (ウ) 墜落するおそれのある場所、土砂等が崩壊するおそれのある場所等に係る危険の防止
- (エ) 原材料・ガス・蒸気・粉じん・酸素欠乏空気・病原体、放射線・高温・低温・超音波・騒音・振動・異常気圧、排気・排液・残さい物による健康障害の防止
- (オ) 計器監視、精密工作等の作業による健康障害の防止
- (カ) 通路、床面、階段等の保全
- (キ) 換気、採光、照明、保温、防湿、休養、避難及び清潔に必要な措置その他労働者の健康、風紀及び生命の保持のため必要な措置
- (ク) 作業行動から生じる労働災害を防止するために必要な措置 等

エ 労働者の就業に当たっての措置

事業者は、労働者の就業に当たり必要な教育及び有資格者の配置などの措置を講じなければなりません。

【労働安全衛生法第59条～第62条】

- (ア) 安全衛生教育
 - α 労働者を雇い入れ、または労働者の作業内容を変更した際の従事する業務に関する安全または衛生のための教育
 - β 特定の危険・有害な業務に労働者をつかせるときの安全または衛生のための特別の教育
 - γ 特定の職種で新たに職務につくこととなった職長等への安全または衛生のための教育
 - δ その他の危険または有害業務に従事している者に対する教育（努力義務）
- (イ) クレーンの運転等の特定の業務については、免許を受けた者または技能講習を修了した者等でなければ就業させてはなりません。
- (ウ) 中高年齢者その他労働災害の防止に当たって特に配慮を必要とする労働者に対し、心身の状況に応じて適正な配置を行うよう努めなければなりません。

オ 健康の保持増進のための措置

(ア) 作業環境測定等

事業者は、有害な業務を行う屋内作業場等について、空気環境その他必要な作業環境測定を行い、その結果の評価に基づいて、労働者の健康を保持するため必要があると認められるときは、施設又は設備の設置又は整備、健康診断の実施その他の

適切な措置を講じなければなりません。 【労働安全衛生法第65条、第65条の2】

(イ) 健康診断 (P70参照)

【労働安全衛生法第66条～第66条の7】

カ 快適な職場環境の形成のための措置

事業者は、快適な職場環境を形成するよう努めなければなりません。

【労働安全衛生法第71条の2】

厚生労働省では、「事業者が講ずべき快適な職場環境の形成のための措置に関する指針」(平成4年厚生労働省告示第59号)を定め、措置の実施に関し具体的に講ずべき事項等を示しています。

また、労働契約法では、使用者は労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう必要な配慮をするものとされています。この「生命、身体等の安全」には、心身の健康も含まれています。 【労働契約法第5条】

(2) 健康診断

事業者は、労働安全衛生法及びじん肺法の規定に基づき、労働者に対し、雇入れ時や定期の健康診断を行うことが義務づけられています(指導勧奨による健康診断を含む)。

【労働安全衛生法第66条～第66条の7】【じん肺法】

— じん肺法 —

じん肺法は、労働者の健康を保持するため、じん肺の予防や健康管理のための措置等について定められています。

じん肺：粉じんを吸入することによって肺に生じた線維増殖性変化を主体とする疾病。

ア 事業者の責務、健康診断の種類

(ア) 事業者は、労働者に対し、医師による健康診断を次のとおり行わなければなりません。(パートタイム労働者に対する健康診断は、P59参照)

健康診断の区分	健康診断の種類	対象労働者	実施の時期
一般健康診断	雇入れ時健康診断	常時使用する労働者	雇入れの際
	定期健康診断	常時使用する労働者(特定)	1年に1回
	特定業務従事者の健康診断	深夜業、坑内労働等の特定業務に従事する業務、多量の高熱物体を取り扱う業務その他労働安全衛生規則第13条第1項第2号に掲げる業務に常時従事する労働者	・左記業務への配置替えの際 ・6か月以内ごとに1回

健康診断の区分	健康診断の種類	対象労働者	実施の時期
一般健康診断	海外派遣労働者の健康診断	海外に6か月以上派遣される労働者	海外に派遣する前及び帰国後
	給食従業員の検便	事業に付属する食堂または炊事場における給食の業務に従事する労働者	雇入れの際 配置替えの際

※「常時使用する労働者」とは、「1年以上使用予定で、週所定労働時間が正社員の4分の3以上の者をいいます。

また、次の有害な業務に常時従事する労働者等に対しては、原則として、雇入れ時、配置替えの際及び6か月以内ごとに1回（じん肺健診は管理区分に応じて1～3年以内ごとに1回）、それぞれ特別の健康診断を実施しなければなりません。

特殊健康診断	・屋内作業場等における有機溶剤業務 ・鉛業務 ・四アルキル鉛等業務 ・特定化学物質業務 ・高圧室内業務又は潜水業務 ・放射線業務（管理区域に立ち入る者） ・除染等業務 ・石綿等の取扱業務
じん肺健康診断	・粉じん作業
歯科医師による健康診断	・塩酸、硝酸等の取扱業務

なお、VDT作業、騒音作業、重量物取扱業務、身体に著しい振動を与える業務等の特定の業務については、それぞれ特定の項目について健康診断を実施するよう指針・通達等が発出されています。詳しくは、労働局・労働基準監督署にお問い合わせください。

- (イ) 健康診断等の結果に基づき、健康診断個人票を作成して5年間（一部の健康診断については30年、石綿については40年）保存しなければなりません。また、労働者の健康を保持するために必要な措置について、医師（歯科医師）の意見を聴かなければなりません。産業医の選任義務のある事業場では、産業医の意見を聴くことが望ましく、産業医の選任義務のない事業場では、**地域産業保健センター**の健康相談窓口を利用するとよいでしょう。
- (ウ) 一般健康診断、特殊健康診断等の結果に基づき、医師又は歯科医師の意見を勘案して必要があると認めるときは、労働者の実情を考慮して、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の減少等の措置を講ずるほか、作業環境測定の実施、施設または設備の設置や整備、医師または歯科医師の意見の衛生委員会等への報告などの適切な措置を講じなければなりません。
- (エ) 一般健康診断、特殊健康診断等の結果を労働者に通知しなければなりません。

(オ) 一般健康診断等の結果、特に健康の保持に努める必要があると認める労働者に対し、医師又は保健師による保健指導を行うように努めなければなりません。

労働者は、健康診断の結果や保健指導を利用して健康保持に努めなければなりません。

(カ) 常時50人以上の労働者を使用する事業者は、定期健康診断または歯科医師による定期の健康診断を行った際は、健康診断結果報告書を事業場の所在地を管轄する労働基準監督署に提出しなければなりません。

イ 自発的健康診断

深夜業（午後10時から午前5時までの間に行う労働）を含む業務に従事する労働者に対しては、6か月以内ごとに1回の特定業務従事者の健康診断を行う必要がありますが、労働者自身が健康に不安を感じ、次の健康診断を待てない場合、自ら健康診断を受診してその結果を事業者に提出することができます。対象者は常時雇用されている労働者であって受診する日前6か月間を平均して1か月当たり4回以上の深夜業に従事した者です。

ウ 二次健康診断の給付

労働安全衛生法に基づく一次健康診断において、脳・心臓疾患に関連する一定の項目に異常の所見が認められた場合（一次健康診断その他の機会、医師により脳・心臓疾患の症状を有すると診断された場合は除く。）、労災保険制度により受診者の負担なく、「二次健康診断」を受けることができます。【労働者災害補償保険法第26条】

※詳しくは、大阪労働局労働基準部労災補償課（診療費審査部）（06-7711-0740）または労働基準監督署にお問い合わせください。

（3）過重労働による健康障害の防止 働き方改革関連（PI・2）参照

長時間にわたる過重な労働は、疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因と考えられ、さらに、脳・心臓疾患の発症との関連性が強いと言われています。労働者が疲労を回復することができないような長時間にわたる過重労働を排除するとともに、労働者に疲労の蓄積を生じさせないようにするため、労働者の健康管理に係る措置を適切に実施することが重要です。

厚生労働省は「**過重労働による健康障害防止のための総合対策**」（令和2年4月1日 基発0401第11号）の中で、次のとおり「過重労働による健康障害を防止するため事業者が講ずべき措置」を定めています。

ア 時間外・休日労働時間等の削減

(ア) 労働基準法第36条に基づく時間外労働の協定の締結に当たっては、「**労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項等に関する指針**」（P23参照）に適合したものにします。また、月45時間を超えて時間外労働を行わせることが可能である場合であっても、実際の時間外労働を月45時間以内とするよう努め、合わせて休日労働についても最小限とするよう努める。

(イ) 「**労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン**」（平成29年1月20日）に基づき、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、適正に

把握すること（出勤簿、タイムカード等の労働時間の記録に関する書類は5年間保存すること）、賃金台帳に労働者ごとの労働日数、労働時間数、休日労働時間数、時間外労働時間数、深夜労働時間数等を適正に記入することなど。

イ 年次有給休暇の取得促進

年次有給休暇を取得しやすい職場環境づくりや計画的付与制度の活用等により、年次有給休暇の取得促進を図る。

また、年次有給休暇が10日以上付与される労働者については、年5日間の年次有給休暇について時季を指定し、確実に取得させる。 **【労働基準法第39条第7項】**

ウ 労働時間等の設定の改善

労働時間等の設定において、労働者の健康と生活に配慮するとともに多様な働き方に対応したものに改善するために必要な事項を定めた「**労働時間等設定改善指針（労働時間等見直しガイドライン 平成20年厚生労働省告示第108号）**」に留意しつつ、必要な措置を講ずるよう努める。

事業主は、その雇用する労働者の労働時間等の設定の改善を図るため、業務の繁閑に応じた労働者の始業及び終業の時刻の設定、健康及び福祉を確保するために必要な終業から始業までの時間の設定、年次有給休暇を取得しやすい環境の整備その他の必要な措置を講ずるよう努めなければならない。 **【労働時間等設定改善法第2条第1項】**

事業主は、他の事業主との取引を行う場合において、著しく短い期限の設定及び発注内容の頻繁な変更を行わないこと、当該他の事業主の講ずる労働時間等の設定の改善に関する措置の円滑な実施を阻害することとなる取引条件をつけないこと等、取引上必要な配慮をするよう努めなければならない。 **【労働時間等設定改善法第2条第4項】**

エ 労働者の健康管理に係る措置の徹底

（ア）健康管理体制を整備し、健康診断を実施する。特に深夜業を含む業務に常時従事する労働者に対しては6か月以内ごとに1回の健康診断を実施しなければならない。

【労働安全衛生法第66条、労働安全衛生規則第45条】

（イ）長時間にわたる時間外・休日労働を行った労働者に対し、以下のとおり面接指導等を実施し、実施後は労働者の健康を保持するために必要な措置について医師等から意見を徴収し、必要な対応をする。

【労働安全衛生法第66条の8・9、労働安全衛生規則第52条の2・3・8】

- α 時間外・休日労働が月80時間を超え、かつ疲労の蓄積が認められる者が申し出を行った場合、医師による面接指導を実施しなければならない。なお産業医を選任した事業者は、時間外・休日労働が月80時間を超えた労働者の氏名、当該超えた時間に関する情報を速やかに産業医に通知しなければならない。
- β 時間外・休日労働が月100時間を超える研究開発業務従事者に対しては、本人の申出なしに医師による面接指導を行わなければならない。

また、月100時間を超えない場合でも、その超えた時間が80時間を超え、かつ疲労

の蓄積が認められた場合、本人の申出があれば面接指導を行わなければならない。

ｃ 時間外・休日労働が1月当たり45時間を超える研究開発業務従事者で健康への配慮が必要と認めた場合、面接指導等の措置を講ずることが望ましい。

(ウ) 常時使用する労働者に対し、1年以内ごとに1回、ストレスチェック制度(P76参照)を実施する。 **【労働安全衛生法第66条の10】**

(エ) 過重労働による業務上の疾病を発生させた場合は、原因の究明と再発防止の徹底を図る。

(オ) 事業主は、産業医に対し、その業務を行うために必要な情報を提供する。

【労働安全衛生法第13条】

一過労死等の労災認定一

(1) 「血管病変等を著しく増悪させる業務による脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準」(令和3年9月14日 基発0914第1号)

「血管病変等を著しく増悪させる業務による脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準の改正について」(令和5年10月18日 基発1018第1号)

⇒ 脳・心臓疾患の労災認定基準であり、次のいずれかのような業務による明らかな過重負荷を受けたことにより発症した脳・心臓疾患は、業務上の疾病として取り扱われます。

●異常な出来事…発症直前から前日までの間に、急激な血圧変動や血管収縮等を引き起こすことが医学的にみて妥当と認められる出来事に遭遇したこと。

●短期間の過重業務…発症に近接した時期に特に過重な業務に就労したこと。

●長期間の過重業務…発症前概ね6か月にわたって著しい疲労の蓄積をもたらす特に過重な業務に就労したこと。

(2) 「心理的負荷による精神障害の認定基準について」

(令和5年9月1日 基発0901第2号)

⇒ 精神障害の労災認定基準であり、認定のための要件は次のとおりです。

●認定基準の対象となる精神障害を発病していること。

●認定基準の対象となる精神障害の発病前おおむね6か月の間に、業務による強い心理的負荷が認められること。

●業務以外の心理的負荷や個体側要因により発病したとは認められないこと。

※なお、業務による心理的負荷によって、うつ病等気分(感情)障害、重度ストレス障害等ストレス関連障害などの精神障害が発病したと認められた人が自殺を図った場合には、「精神障害によって正常の認識、行為選択能力が著しく阻害され、あるいは自殺行為を思いとどまる精神的な抑制力が著しく阻害されている状態」に陥ったものと推定し、原則として業務起因性を認めるとされています。

―過労死等防止対策推進法―

過労死は、本人はもとより、その遺族又は家族のみならず社会にとっても大きな損失であることに鑑み、過労死等をなくし、仕事と生活を調和させ、健康で充実して働き続けることのできる社会の実現に寄与することを目的としています。

国が過労死等の防止のための対策に関する大綱を定めることや、その対策として、①調査研究等、②啓発、③相談体制の整備等、④民間団体の活動に対する支援を行うことが定められています。

(4) 心の健康づくり（メンタルヘルスケア）

仕事上のストレス等によってうつ病を発症したり、最悪の場合、自殺に至るケースも少なくありません。近年、精神疾患等に係る労災の認定件数も増加傾向にあり、事業場における労働者のメンタルヘルス対策が重要な課題となっています。

職場のストレスには、労働者自身の気づきと対処が必要であることはいうまでもありませんが、職場のストレス要因を取り除くには労働者個人の力だけでは限界があり、職場で組織的・計画的にメンタルヘルス対策を行うことが重要です。

厚生労働省は、事業場における労働者の心の健康づくりの効果的な実施方法について、「**労働者の心の健康の保持増進のための指針**」（メンタルヘルス指針 平成18年3月策定、平成27年11月30日改正）を策定しています。

この指針では、事業者は、自らが事業場におけるメンタルヘルスケアを積極的に推進することを表明するとともに、衛生委員会等において十分調査審議を行い、「心の健康づくり計画」を策定する必要があるとしています。

その実施に当たっては「四つのケア」が継続的かつ計画的に行われるよう関係者に対する教育研修・情報提供を行い、「四つのケア」の効果的な推進、職場環境等の改善、メンタルヘルス不調への対応、職場復帰のための支援等が円滑に行われるようにする必要があるとしています。

● 四つのケア

- 【セルフケア】（労働者自身による）
- 【ラインによるケア】（管理監督者による）
- 【事業場内産業保健スタッフ等によるケア】（産業医・衛生管理者等による）
- 【事業場外資源によるケア】（事業場外の機関、専門家等による）

また、メンタルヘルス不調により休業した労働者に対する職場復帰を促進するため、厚生労働省では「**心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き**」を策定し、円滑な職場復帰支援が実施されるために事業場で行われることが望ましい事項を定めています。

—ストレスチェック制度—

労働者の心理的な負担の程度を把握するため、年1回、医師、保健師等による検査（ストレスチェック）の実施が事業者には義務付けられています（従業員50人未満の事業場については、当分の間努力義務）。

ストレスチェックを実施した場合、事業者は、検査で高ストレスと診断された労働者の希望に応じて医師による面接指導を実施し、その結果、医師の意見を聴いた上で、必要な場合には作業の転換、労働時間の短縮その他の適切な就業上の措置を講じなければなりません。 **【労働安全衛生法第66条の10】**

なお、ストレスチェックの実施結果は労働者の同意がない限り、事業者には提供されません。

2 労働保険・社会保険

現在、健康で元気に働いていても、けがをしたり、思わぬ病気になったりするかもしれません。また、会社が倒産するかもしれませんし、老後の経済的不安もあります。

そこで、労働者の生活を守る制度として、労働保険、社会保険があり、労働者・事業主・国が保険料等を負担し合っています。

労働保険には、①労災保険、②雇用保険があり、社会保険には、①健康保険、②介護保険、③厚生年金保険があります。使用者は、労働者を雇用したとき、適用要件を満たしていれば必ず労働保険・社会保険に加入させなければなりません。

（1）労災保険（労働者災害補償保険法）

正式には「労働者災害補償保険」といい、労働者が業務上の事由又は通勤により、けがや病気をしたり、あるいは傷病のため障害が残ったり、死亡した場合等に給付が受けられる制度です。

一人でも労働者を雇っているすべての事業所に適用され、アルバイトやパートタイム労働者等であっても、事業所に雇用されている労働者は全て対象となります。

保険料は全額事業主負担で、保険料率は業種により異なります。

給付の種類については、次頁のとおりです。

○給付の種類

※ 上段：業務災害の場合、下段：通勤災害の場合

区 分	給付の種類(※)	給付の内容
療養を必要とする場合	療養補償給付 療養給付	治療、手術、入院の費用、看護料、移送費等
けがや病気にかかった労働者が療養のため働くことができず、そのため賃金を受けることができない場合	休業補償給付 休業給付	休業4日目から給付 基礎日額の8割支給（特別支給金2割を含む。）
療養を開始してから1年6か月を経過しても治らず、その傷病による障害の程度が重度の場合	傷病補償年金 傷病年金	その傷病の状態が続いている間、休業（補償）給付に代わり支給
けがや病気が治った後、一定以上の障害が残っている場合	障害補償給付 障害給付	障害の程度に応じて年金または一時金を支給
死亡した場合	遺族補償給付 遺族給付	遺族に年金または一時金を支給
	葬祭料 葬祭給付	死亡した労働者の葬祭を行った者に支給
障害（補償）年金又は傷病（補償）年金の第1級又は第2級の精神神経・胸腹部臓器の障害を有している方が現に介護を受けている場合	介護補償給付 介護給付	介護の費用として支出した額等
労働安全衛生法に基づく一次健康診断において、脳・心臓疾患に関連する一定の項目に異常の所見が認められた場合（一次健康診断その他の機会、医師により脳・心臓疾患の症状を有すると診断された場合は除く）	二次健康診断等 給付	二次健康診断及び特定保険指導の給付

・保険給付とは別に被災労働者の社会復帰の促進等を図る社会復帰促進等事業も行われています。

（２）雇用保険（雇用保険法）

失業した時や雇用の継続が困難となる事由が生じたときに必要な給付を行うほか、労働者が自ら職業に関する教育訓練を受けた場合に必要な給付を行うことにより、労働者の生活と雇用の安定を図るとともに、求職活動を容易にするなど就職の促進を目的とする制度です。

ア 適用事業所・被保険者

雇用保険は、業種・規模等を問わず、労働者を雇用する事業所（農林水産業の一部を除く。）が適用を受ける強制加入の保険です。

適用事業所に雇用される労働者は、原則として被保険者となり、保険料は労使双方で負担します。

ただし、1週間の所定労働時間が20時間未満である場合、継続して31日以上雇用されることが見込まれない場合等、被保険者とならないこともあります。

イ 主な給付の内容

（ア）【求職者給付】《基本手当》と《高年齢求職者給付金》～失業したときの給付

被保険者が離職し、「就職しようとする意思といつでも就職できる能力があつて、積極的に求職活動を行っているにもかかわらず職業に就くことができない状態」（「失業状態」）

にある場合で、受給資格を満たしていれば給付が受けられます。

したがって、病気・けが・妊娠・出産等のため、離職後すぐに働くことができないときや、定年などで退職してしばらく休養しようと思っているときなどは、「失業状態」と認められないため、給付を受けることができません。働くことができる状態になるまで受給資格を保留する「受給期間延長」の手続きが必要です。（延長期間は最長3年間。60歳以上の定年等による離職の場合は最長1年間。なお、高年齢求職者給付金については、「受給期間延長」の手続きはできません。）

α《基本手当》（65歳未満で離職した場合：一般受給資格者）

○受給資格：離職日以前2年間に11日以上働いた月が通算12か月以上（倒産・解雇または期間の定めのある労働契約が更新されなかったこと等により離職した場合は、離職日以前1年間に11日以上働いた月が通算6か月以上）あること。

○支給額：原則として離職した日の直前の6か月に毎月きまって支払われた賃金（賞与等は除く）の合計を180で割って算出した金額のおよそ50～80%（60歳～64歳については45～80%）となります。基本手当の日額の最低額は令和6年8月1日現在で2,295円、最高額は年齢によって変わります。

○所定給付日数

離職理由や被保険者期間、離職時の年齢により異なります。

- ・ 定年退職や自己都合等により離職した場合は、90～150日分
- ・ 倒産・解雇又は期間の定めのある労働契約が更新されなかったこと等により離職した場合は、90～330日分
- ・ 障がい者等の就職困難者の場合は、150～360日分

※自己都合等で離職した場合、1か月の給付制限期間があります。（自ら教育訓練を受けた場合には給付制限はありません。）

β《高年齢求職者給付金》（65歳以上で離職した場合：高年齢受給資格者）

○受給資格：離職日以前1年間に11日以上働いた月が通算6か月以上あること。

○被保険者期間により、30日分または50日分が一括支給されます。

（イ）【雇用継続給付】～働き続ける方を応援する給付

α《高年齢雇用継続給付金》

○支給対象者：60歳以上65歳未満の一般被保険者のうち、60歳到達時点で被保険者であった期間が5年以上ある者であって、原則、60歳到達時点の「賃金月額」に比べ、各月の賃金が75%未満に低下している者

○支給額：支給上限額の範囲内で、支給対象月の賃金額の最大15%相当額

β《育児休業給付金》

育児休業を取得しやすくするとともに、その後の円滑な職場復帰を援助・促進するため、育児休業中に給付を行う制度です。

○支給対象者：満1歳未満（一定の要件に該当した場合は1歳6か月または2歳まで）の子を養育するために育児休業を取得した被保険者であって、休業を開始した日前2年間に賃金支払の基礎となる日数が11日以上ある月が通算12か月以上あること等の要件を満たす者

○支給額：「休業開始時賃金日額×支給日数（原則30日）の67%（育児休業開始から181日目以降は50%）」相当額

※休業期間中に賃金が支払われた場合は、減額されることがあります。

c 《出生時育児休業給付金》

○支給対象者：子の出生日から8週間を経過する日の翌日までの期間内に、4週間（28日）以内の期間を定めて、当該子を養育するための出生時育児休業（産後パパ育休）を取得した被保険者であって、休業を開始した日前2年間に賃金支払の基礎となる日数が11日以上ある月が通算12か月以上あること等の要件を満たす者

○支給額：「休業開始時賃金日額×支給日数（上限は28日）の67%」相当額

※休業期間中に賃金が支払われた場合は、減額されることがあります。

d 《出生後休業支援給付》

共働き・共育を推進するため、両親ともに（配偶者が就労していない場合などは本人が）育児休業を取得した場合に、出生時育児休業給付金または育児休業給付金と併せて給付がなされる制度です。

○支給対象者：子の出生直後の一定期間（男性は子の出生後8週間以内、女性は産後休業後8週間以内）に、本人及びその配偶者の両方が14日以上育児休業または出生時育児休業を取得した被保険者であって、休業を開始した日前2年間に賃金支払の基礎となる日数が11日以上ある月が通算12か月以上あること等の要件を満たす者

○支給額：「休業開始時賃金日額×休業期間の日数×13%」相当額

※休業期間中に賃金が支払われた場合は、減額されることがあります。

e 《育児時短就業給付》

○支給対象者：2歳未満の子を養育するために、1週間当たりの所定労働時間を短縮して就業する被保険者であって、育児休業から引き続き、同一の子について育児時短就業を開始したこと、または、育児時短就業を開始した日前2年間に賃金支払の基礎となる日数が11日以上ある月が通算12か月以上あること等の要件を満たす者

○支給額：「育児時短就業中の各月に支払われた賃金額×10%」相当額

※時短勤務中の賃金額によっては、減額されることがあります。

f 《介護休業給付金》

○支給対象者：対象となる家族を介護するため介護休業を取得した一般被保険者または高年齢被保険者であって、介護休業を開始した日前2年間に、賃金支払の基礎となる日数が11日以上ある月が通算12か月以上あること等の要件を満たす者

○支給額：休業期間中1か月当たり、「休業開始時賃金日額×支給日数（原則30日）の67%」

※支給対象となる同じ家族について支給日数が通算93日に達するまで、3回を上限として支給されます。

※休業期間中に賃金が支払われた場合は、減額されることがあります。

(ウ)【教育訓練給付金】～労働者の主体的な能力開発の取組を支援する給付

a 《一般教育訓練の教育訓練給付金》

労働者の主体的な能力開発を支援し、雇用の安定と就職の促進を図ることを目的とした制度で、教育訓練に要した費用の20%（上限10万円）が支給されます。

b 《特定一般教育訓練の教育訓練給付金》

速やかな再就職及び早期のキャリア形成に資する講座として厚生労働大臣の指定する特定一般教育訓練を受講し、修了した場合に、本人が教育訓練施設に支払った教育訓練経費の40%（上限20万円）が支給される制度です。

※資格取得・就職した際、追加で10%（上限5万円）の支給があります。

c 《専門実践教育訓練の教育訓練給付金》

中長期的なキャリア形成を支援する講座として厚生労働大臣の指定する専門実践教育訓練を受講中及び終了した場合、本人が教育訓練施設に支払った教育訓練経費の50%（年間上限40万円）が支給される制度です。

※資格取得・就職した際、追加で20%（年間上限16万円）の支給があります。

また、受講前より賃金が5%以上上昇した場合、さらに追加で10%（年間上限8万円）の支給があります。

※支給要件の詳細や、これら以外の給付制度については、ハローワークにお問い合わせください。

(3) 健康保険（健康保険法）

被保険者やその被扶養者が、業務・通勤以外の事由で病気やけがをしたとき等に必要な給付を行い、生活の安定を図るための制度です。

健康保険には、企業単位や複数の企業で設立している健康保険組合による「組合管掌健康保険」と健康保険組合員でない被保険者を管掌する「全国健康保険協会管掌健康保険（協会

けんぽ)」があります。

被扶養者とは、被保険者の配偶者・父母・子などのうち、年収が130万円未満（60歳以上または一定の障がいの状態にある人は180万円未満）かつ被保険者の年収の2分の1を超えない（別居の場合は被保険者からの援助額より収入が少ない）などの要件を満たし、扶養親族と認められた人のことをいいます。

ア 適用事業所

（ア）強制適用事業所

- ・ 常時従業員を使用する国、地方公共団体又は法人の事業所
- ・ 常時5人以上の従業員を使用する適用17業種の個人事業所（サービス業の一部、農林漁業等を除く。）

（イ）任意適用事業所

（ア）以外の事業所についても、その事業所に使用される者の2分の1以上の同意を得て事業者が申請し、厚生労働大臣の認可を受けることによって、任意適用事業所になることができます。

イ 被保険者

適用事業所で常時働く人は、国籍や性別にかかわらず被保険者となります。ただし、75歳になると後期高齢者医療制度の被保険者になるなど、「適用除外」に該当する場合があります。

パートタイマー等の短時間労働者であっても、被保険者の総数が常時50人を超える事業所や労使合意に基づき短時間労働者を適用対象とする申し出をした事業所で働く人は、以下の要件すべてを満たす場合に被保険者となります。

- a 1週間の所定労働時間が20時間以上であること
- b 月額賃金が8万8千円以上（年収106万円以上）であること
- c 学校教育法に規定する高校・大学の学生等でないこと

【健康保険法第3条】

ウ 保険料

健康保険の保険料は、被保険者と事業主が折半で負担します。ただし、健康保険組合については、規約の定めにより、折半でない場合があります。

健康保険では、被保険者一人ひとりの月給を「標準報酬月額」にあてはめ、これをもとに保険料を計算します。賞与については、実際に支給された金額から千円未満を切り捨てた額が「標準賞与額」となり、それに対し保険料を計算します（年間上限あり）。

《産前産後休業期間中の保険料の免除》

産前産後休業期間のうち、当該休業を開始した日の属する月から休業が終了する日の翌日の属する月までの期間について、事業主の申出があれば、健康保険の保険料は被保険者分・事業主分とも徴収されません（厚生年金保険料も同様です）。

《育児休業等期間中の保険料の免除》

育児休業等を開始した日の属する月から終了する日の翌日が属する月の前月までの期間について、事業主の申出があれば、健康保険の保険料は被保険者分・事業主分とも徴収されません（厚生年金保険料も同様です）。

エ 保険料率

健康保険の保険料率は、1,000分の30から130までの範囲内において、組合管掌健康保険は組合ごとに、全国健康保険協会管掌健康保険は都道府県単位で決定するものとされています。

なお、40歳以上65歳未満の被保険者は、介護保険第2号被保険者として、健康保険料に加えて介護保険料が徴収されます（健康保険組合によっては、特定被保険者から徴収する場合があります）。

オ 給付の種類

（ア）病気・けがをしたとき

療養の給付	業務・通勤以外の事由により病気やけがをしたときは、健康保険で治療を受けることができます。 健康保険を扱っている病院・診療所（保険医療機関）に「健康保険被保険者証」を提示します。70歳～74歳の方（後期高齢者医療制度の被保険者等になる方を除く。）は「高齢受給者証」もあわせて提示してください。
傷病手当金	被保険者が病気やけがの療養のために業務に服することができず、給与の全部または一部を受けていないときは、仕事を休んだ日が連続して3日間（休・祝日、有給休暇を含みます。）あった上で、4日目以降、欠勤1日につき直近12か月の標準報酬月額を平均した額の30分の1の額の3分の2に相当する額（※）が通算1年6か月の範囲内で支給要件を満たした期間について支給されます。ただし、業務・通勤による傷病は支給対象外です。 （※）給与の一部が受けられる場合は、その額を差し引いた額が支給されます。

ほかに、療養費、高額療養費、入院時食事療養費、入院時生活療養費、保険外併用療養費、訪問看護療養費、移送費、高額介護合算療養費等の給付があります。

（イ）出産したとき（令和5年4月1日以降の出産の場合について記載）

出産育児一時金、 家族出産育児一時金	被保険者または被扶養者が産科医療保障制度に加入する医療機関等で出産したときは、1児につき50万円（※）が支給されます。（妊娠4か月以上（85日以後）の出産については、死産、流産、早産、人工妊娠中絶であることを問わず支給されます。） （※）妊娠週数22週未満または産科医療補償制度未加入の医療機関での出産の場合の支給額は、48.8万円となります。
出産手当金	被保険者が出産で業務に服することができず、給与の全部または一部を受けていないときは、出産の日（実際の出産が予定日後のときは出産予定日）以前42日（多胎妊娠の場合は98日）から出産の日後56日までの範囲内で業務に服さなかった期間、1日につき直近12か月の標準報酬月額を平均した額の30分の1の額の3分の2に相当する額（※）が支給されます。 （※）給与の一部が受けられる場合は、その額を差し引いた額が支給されます。

(ウ) 死亡したとき

埋葬料(費)、 家族埋葬料	・被保険者が死亡したとき（業務・通勤による場合を除く。）は、その者により生計を維持されていた者であって埋葬を行う者に対し、埋葬料として5万円が支給されます。 ・埋葬料を受けられる人がいないときは、埋葬を行った者に対し、埋葬料の金額（5万円）の範囲内で、その埋葬に要した費用が埋葬費として支給されます。 ・被保険者の被扶養者が死亡したときは、被保険者に対し家族埋葬料として5万円が支給されます。
------------------	--

※健康保険の保険給付を受ける権利（現物給付である療養の給付等を除く）は、2年間で時効により消滅します。

カ 退職後の健康保険 （「退職後の手続き」 P33参照）

(4) 厚生年金保険・国民年金（厚生年金保険法・国民年金法）

厚生年金保険・国民年金は、被保険者が高齢になったり、病気やけがで障がいの状態になったり、死亡したときに、年金や一時金を支給して被保険者やその家族の生活を支えるための制度です。わが国の公的年金制度は、原則として、日本国内に住所を有する20歳以上60歳未満のすべての人が国民年金に加入し、国民年金から全国民共通の基礎年金が支給され、厚生年金保険からは、その加入期間や報酬に応じて基礎年金に上乗せして支給を受ける二階建ての年金制度となっています。

○ わが国の年金制度

国民年金（基礎年金）		厚生年金
第1号被保険者	第3号被保険者	第2号被保険者
自営業者等 （満20歳以上60歳未満の自営業者とその配偶者、無職の方、学生等）	第2号被保険者の被扶養配偶者 （第2号被保険者の被扶養配偶者で満20歳以上60歳未満の方）	会社員、公務員等 （被用者年金制度の加入者）

※上記以外に第1号被保険者の老齢基礎年金に上乗せする制度として国民年金基金があります。

ア 適用事業所、被保険者

健康保険と厚生年金保険は、適用される事業所や被保険者となる範囲は同一です。したがって、健康保険に加入する人は同時に厚生年金保険にも加入することとなります。ただし、厚生年金保険は70歳まで加入することになっており、70歳になっても老齢基礎年金の受給資格期間（10年）を満たしていない人は、受給資格期間を満たすまで任意で加入することができます（「高齢任意加入被保険者」といいます）。

イ 保険料 健康保険と同様（P8参照）

ウ 保険料率 18.3%

《産前産後休業期間中の保険料の免除》健康保険と同様に免除が受けられます。(P81 参照)

《育児休業等期間中の保険料の免除》健康保険と同様に免除が受けられます。(P81 参照)

エ 厚生年金保険・国民年金の給付

該 当 条 件	給 付 の 種 類
60歳から65歳になるまで(※)	老齢給付（特別支給の老齢厚生年金）
65歳から	老齢給付（老齢基礎年金＋老齢厚生年金）
一定の障がい状態になった場合	障害給付（障害基礎年金、障害厚生年金、障害手当金）
死亡した場合	遺族給付（遺族基礎年金、遺族厚生年金、寡婦年金、死亡一時金）

※生年月日と性別に応じて、受給開始年齢が異なります。

（５）介護保険（介護保険法）

介護保険は、介護を必要とする高齢者等がその有する能力に応じて自立して生活ができるよう、在宅・施設の両面にわたって必要な福祉・医療サービスなどを提供する制度です。

○対象者、保険料

		第１号被保険者	第２号被保険者
対 象 者		満65歳以上の者	40歳から64歳までの医療保険加入者
給付対象者	要介護状態	身体上又は精神上の障害により、入浴、排泄、食事等の日常生活における基本的な動作の全部または一部について、原則6か月間にわたり継続して常時介護が必要な方	がん（医学的知見に基づき回復の見込みがないものに限る。）、間接リウマチ、初老期認知症、脳血管疾患、パーキンソン病など16種類の「特定疾病」により、介護が必要となった方
	要支援状態	上記「要介護状態」の軽減もしくは悪化の防止に特に資する支援を要すると見込まれ、または、身体上、もしくは精神上の障害により6か月間にわたり継続して日常生活を営むのに支障があると見込まれる状態であって、支援の必要の程度に応じて定める要支援状態区分のいずれかに該当する方	
		第１号被保険者	第２号被保険者
保 険 料		所得に応じ、市町村が多段階別の保険料を設定	それぞれ加入している医療保険の算定方法に基づいて設定

※介護保険制度の詳細については住所地の市区町村の介護保険担当窓口にお問い合わせください。

第6章 職場におけるハラスメントの防止

Ⅰ セクシュアルハラスメントの防止

(1) 職場におけるセクシュアルハラスメント

職場におけるセクシュアルハラスメントとは「職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されること」とされています。

(ア)「職場」とは、労働者が業務を遂行する場所であり、通常の就業場所以外の場所であっても、取引先の事務所、取引先と打合せをするための飲食店、顧客の自宅、出張先、業務で使用する車中なども業務を遂行する場所に含まれると解されます。また、勤務時間外の「宴会」、「懇親の場」などであっても、実質上職場の延長と考えられる場合は「職場」に該当することがあります。

(イ)「性的な言動」とは、性的な内容の発言（性的な冗談やからかい、個人的な性体験談を話す、食事やデートへの執拗な誘い、性的な内容の情報を意図的に流す等）や性的な行動（性的な関係を強要する、必要なく身体に触る、わいせつな図画を配布・掲示する等）をいいます。

《対価型セクハラ具体例》

- ・性的な言動を受けた部下が抗議したことを理由に、不利益な配置転換をすること。
- ・性的な関係を要求したが、拒否されたため、その労働者を解雇すること。

《環境型セクハラ具体例》

- ・事務所にヌードポスターを掲示しているため、労働者が不快・苦痛を感じて業務に専念できないこと。

職場におけるセクシュアルハラスメントには、同性に対するものも含まれます。

また、被害を受けた方の性的指向又は性自認にかかわらず、性的な言動であればセクシュアルハラスメントに該当します。

職場においても、性の多様性について理解を深めることが必要です。

(2) 職場におけるセクシュアルハラスメントの防止

男女雇用機会均等法では、事業主に対して、職場におけるセクシュアルハラスメント防止のために必要な措置を講ずることが義務づけられています。

【男女雇用機会均等法第11条】

事業主が講ずべき措置については、厚生労働省が「**事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針**」（いわゆる「セクハラ指針」 令和2年厚生労働省告示第6号）を定めています。

(ア) 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- a セクシュアルハラスメントの内容及びセクシュアルハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

※セクシュアルハラスメントの発生の原因や背景には性別役割分担意識に基づく言動があることも考えられ、こうした言動をなくしていくことが防止の効果を高める上で重要であることに留意する必要があります。

- b セクシュアルハラスメントの行為者については厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を就業規則等に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

(イ) 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- a 相談窓口をあらかじめ定めること。
- b 相談窓口の担当者が内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、セクシュアルハラスメントの発生のおそれがある場合や、セクシュアルハラスメントに該当するかが微妙な場合であっても、広く相談に対応し、適切な対応を行うようにすること。
- c セクシュアルハラスメントはその他のハラスメント（パワーハラスメント等）と複合的に生じることも想定されることから、あらゆるハラスメントの相談を一元的に受け付ける体制を整備することが望ましい。

(ウ) 職場におけるセクシュアルハラスメントへの迅速かつ適切な対応

- a 事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- b 事実が確認できた場合には速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。
- c 事実が確認できた場合には行為者に対する措置を適正に行うこと。
- d 再発防止に向けた措置を講ずること。

(エ) 上記の措置と併せて講ずべき措置

- a 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講ずるとともに、その旨を労働者に対して周知すること。
- b 相談をしたことや事実関係の確認・調査に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

◆性的マイノリティに関するハラスメントについて

- 「性的指向についてのマイノリティ」（L：レズビアン（Lesbian）：同性を好きになる女性、G：ゲイ（Gay）：同性を好きになる男性、B：バイセクシュアル（Bisexual）：異性を好きになることもあれば、同性を好きになることもある人）や、「性自認についてのマイノリティ」（T：トランスジェンダー（Transgender）：出生時に決定された性（からだの性）とは異なる性を自認する人、Q：クエスチョニングまたはクイア（QuestioningまたはQueer）：自らの性のあり方について特定の枠に属さない人、わからない人）の頭文字をとって「LGBTQ（エル・ジー・ピー・ティ・キュー）」と表現されています。また、LGBTQは性的マイノリティの総称としても使われることがあります。
- 「セクハラ指針」には、被害を受けた人の性的指向又は性自認にかかわらず、その人に対するセクシュアルハラスメントも指針の対象となる旨が明記されています。

2 妊娠、出産、育児休業、介護休業等に関するハラスメントの防止

（1）職場における妊娠、出産に関するハラスメント

職場における妊娠、出産等に関するハラスメント（マタニティハラスメント）とは、妊娠・出産したこと、産前産後休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する上司・同僚からの言動により、妊娠・出産等をした女性労働者の就業環境が害されることです。

職場における妊娠、出産等に関するハラスメントについては、妊娠、出産等に関する制度又は措置の利用に関する言動により就業環境が害されるという「制度等（※）の利用への嫌がらせ型」と、妊娠又は出産に関する言動により就業環境が害されるという「状態への嫌がらせ型」があります。

※制度等には、以下のものがあります。

- ・妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置（母性健康管理措置）
- ・坑内業務の就業制限及び危険有害業務の就業制限
- ・産前産後休業
- ・軽易な業務への転換
- ・変形労働時間制がとられる場合における法定労働時間を超える労働時間の制限、時間外労働及び休日労働の制限並びに深夜業の制限
- ・育児時間

【男女雇用機会均等法第11条の3、同法施行規則第2条の3】

（2）職場における育児休業、介護休業等に関するハラスメント

職場における育児休業、介護休業等に関するハラスメントとは、育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族等の介護に関する制度又は措置の申出・利用に関する上司・同僚からの言動により、男女労働者の就業環境が害されることです。

対象となる制度には、以下のものがあります

- ・育児休業、出生時育児休業、パパ・ママ育休プラス
- ・介護休業
- ・子の看護等休暇
- ・介護休暇
- ・所定外労働、時間外労働、深夜業の制限
- ・育児のための所定労働時間の短縮措置
- ・始業時刻変更等の措置
- ・育児休業に関する制度に準ずる措置
- ・介護のための所定労働時間の短縮等措置

【育児・介護休業法第25条、同法施行規則第76条】

（３）職場における妊娠、出産、育児休業、介護休業等に関するハラスメントの防止

男女雇用機会均等法は妊娠・出産等に関するハラスメントを防止するため、育児・介護休業法は育児休業・介護休業等に関するハラスメントを防止するため、事業主に対し、必要な措置を講ずることを義務づけています。

【男女雇用機会均等法11条の3、同法施行規則第2条の3、育児・介護休業法第25条、同法施行規則第76条】

事業主が講ずべき事項については、厚生労働省が以下の二つの指針を定めています。

「事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」（平成28年厚生労働省告示第312号）

「子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針」（平成21年厚生労働省告示509号）

（ア）事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- ハラスメントの内容、ハラスメントがあってはならない旨の方針、各種制度が利用可能であることを明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
- ハラスメントの行為者については厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を就業規則等に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

（イ）相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- 相談窓口をあらかじめ定めること。
- 相談窓口の担当者がハラスメントの内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、ハラスメントの発生のおそれがある場合や、ハラスメントに該当するか否かが微妙な場合であっても、広く相談に対応し、適切な対応を行うようにすること。
- ハラスメントはその他のハラスメント（パワーハラスメント等）と複合的に生じることとも想定されることから、あらゆるハラスメントの相談を一元的に受け付ける

体制を整備することが望ましいこと。

(ウ) ハラスメントへの迅速かつ適切な対応

- a 事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- b 事実が確認できた場合には速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。
- c 事実が確認できた場合には行為者に対する措置を適正に行うこと。
- d 再発防止に向けた措置を講ずること。

(エ) ハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置

- a 業務体制の整備など事業主や労働者の実情に応じ、必要な措置を講ずること。
- b 労働者側も制度等の利用ができるという知識を持つことや、周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の制度の利用状況等に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持つこと等を、制度利用の対象となる労働者に周知・啓発することが望ましいこと。

(オ) 上記の措置と併せて講ずべき措置

- a 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講ずるとともに、その旨を労働者に周知すること。
- b 相談をしたこと又は事実関係の確認・調査に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

【参考】「雇用における男女の均等な機会と待遇の確保のために」（厚生労働省ホームページ）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/danjokintou/index.html

3 職場におけるパワーハラスメントの防止

(1) 職場におけるパワーハラスメント

職場におけるパワーハラスメント（パワハラ）とは、「**職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①～③までの要素を全て満たすもの**」をいいます。

※客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、ハラスメントに該当しません。

労働施策総合推進法では、職場におけるパワーハラスメント防止のために、使用者に雇用管理上の防止措置が義務付けられています。 【労働施策総合推進法第30条の2】

職場のパワーハラスメントの行為類型として、以下の6種類があります 【事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（令和2年1月15日 厚生労働省告示第5号）】。

- ① 身体的な攻撃（暴行・傷害）

- ② 精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）
- ③ 人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）
- ④ 過大な要求（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）
- ⑤ 過小な要求（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、仕事を与えないこと）
- ⑥ 個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）

同指針においては、これら6つの類型に「該当すると考えられる例」及び「該当しないと考えられる例」が示されていますが、個別の事案の状況等によって判断が異なる場合もあり得ること、例は限定列举ではないことに十分留意し、職場におけるパワーハラに該当するか微妙なものも含め広く相談に対応するなど、適切な対応を行うことが必要です。

パワーハラスメントは、人の尊厳や人格を侵害する許されない行為であり、企業にとっても、職場の生産性の低下や人材の流出などといった損失につながります。

そのため、働く人、雇う人双方が、職場のパワーハラスメントを予防・解決するために取り組む必要があります。

厚生労働省では、職場のパワーハラスメントに関するポータルサイトを設けています。

※企業の取組、パワーハラ裁判事例など、パワーハラ対策についての総合情報サイト

「あかるい職場応援団」（厚生労働省） <https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>

（２）職場におけるパワーハラスメントの防止

事業主は、職場におけるパワーハラスメントを防止するため、以下の雇用管理上の措置を講じなければなりません。

ア 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

（ア）職場におけるパワーハラの内容やパワーハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること

（イ）行為者について厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等に規定し、労働者に周知・啓発すること

イ 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

（ア）相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること

（イ）相談窓口担当者が相談内容や状況に応じ、適切に対処できるようにすること

ウ 職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

（ア）事実関係を迅速かつ正確に確認すること

（イ）速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと

（ウ）事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと

（エ）再発防止に向けた措置を講ずること

エ そのほか併せて講ずべき措置

- (ア) 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、その旨を労働者に周知すること
- (イ) 相談したこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

ーいわゆるブラック企業とはー

ブラック企業について明確な定義はありませんが、一般的な特徴として、①労働者に対し極端な長時間労働やノルマを課す、②賃金不払残業やパワーハラスメントが横行するなど企業全体のコンプライアンス意識が低い、③このような状況下で労働者に対し過度の選別を行う、などと言われています。

このような企業に就職してしまった場合の対応としては、一義的には会社に対し問題点の改善を求めていくことが考えられます。しかしながら、新入社員が単独で会社に問題点の改善を求めて交渉等を行うのは現実的には非常に難しいと考えられます。したがって、問題点に応じて、外部の関係機関や労働組合に相談することも有効な手段と考えられます。

(厚生労働省ホームページ「確かめよう労働条件」より引用)

<https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/qa/roudousya/zenpan/q4.html>)

4 職場におけるカスタマーハラスメントの防止

(1) 職場におけるカスタマーハラスメント

職場におけるカスタマーハラスメントとは、「顧客等からのクレーム・言動のうち、当該クレーム・言動の要求の内容の妥当性に照らして、当該要求を実現するための手段・態様が社会通念上不相当なものであって、当該手段・態様により、労働者の就業環境が害されるもの」をいいます。

上記の定義から、カスタマーハラスメントには以下の3つの要素があるものと考えられます。

- ① 顧客、取引先、施設利用者その他の利害関係者が行うこと
- ② 社会通念上相当な範囲を超えた言動であること
- ③ 労働者の就業環境が害されること

このうち、②の社会通念上相当な範囲を超えた言動に当たるか否かは、「言動の内容」及び「手段・態様」に着目し、総合的に判断しますが、いずれか片方のみで社会通念上相当な範囲を超える場合もあり得ます。なお、社会通念上不相当な「言動の内容」及び「手段・態様」としては、以下のものが挙げられます。

ア 顧客等の要求の内容が妥当性を欠くもの

- (ア) 要求の内容が、企業の提供する商品・サービスの内容とは関係がないもの
- (イ) 要求の内容が、契約等により想定しているサービス等を著しく超えるもの
- (ウ) 不当な損害賠償請求

イ 要求を実現するための手段・態様が社会通念上不相当な言動であるもの

- (ア) 要求内容の妥当性に関わらず不相当とされる可能性が高いもの
 - a 身体的な攻撃（暴行、傷害等）
 - b 精神的な攻撃（脅迫、中傷、名誉棄損、侮辱、暴言、土下座の強要等）
 - c 威圧的な言動（大声での叱責、反社会的な言動等）
 - d 継続的（繰り返し）、執拗な（しつこい）言動
 - f 拘束的な行動（不退去、居座り、監禁）
 - g 差別的な言動
 - h 性的な言動
 - i 従業員個人への攻撃・要求
- (イ) 要求内容の妥当性に照らして不相当とされる場合があるもの
 - a 商品交換の要求
 - b 金銭保障の要求
 - c 謝罪の要求（土下座を除く）

※クレームの全てがカスタマーハラスメントに該当するわけではなく、客観的にみて、社会通念上相当な範囲で行われたものは、いわば「正当なクレーム」であり、カスタマーハラスメントに当たらないことに留意する必要があります。

（２）職場におけるカスタマーハラスメントの防止

【事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（令和2年1月15日 厚生労働省告示第5号）】においては、以下のようにカスタマーハラスメント等防止のための取組を行うことが望ましいとされています。

ア 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- (ア) 相談先をあらかじめ定め、労働者に周知すること
- (イ) 相談先担当者が相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること

イ 被害者への配慮のための取組

- (ア) 被害者のメンタルヘルス不調への相談対応
- (イ) 著しい迷惑行為を行った者に対する対応が必要な場合に一人で対応させない等の取組)

ウ 他の事業主が雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑

行為による被害を防止するための取組（マニュアルの作成や研修の実施等、業種・業態等の状況に応じた取組）

また、国において「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」等を公表しております。具体的にカスタマーハラスメント対策を講ずるための参考として、ご確認ください。

（『カスタマーハラスメント対策企業マニュアル』等を作成しました！）厚生労働省ホームページ
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_24067.html）

－職場のハラスメントについて相談したいときは－

○大阪府労働環境課（労働相談センター）

・職場のハラスメントを含む、様々な労働問題についての相談を、労使双方から受け付けています（電話、面談、オンライン）。

労働相談センター	【労働相談】	大阪市中央区北浜東3-14 エル・おおさか本館10階 （大阪メトロ・京阪天満橋駅 徒歩約5分）
	06-6946-2600	
	【セクハラ・女性相談】	
	06-6946-2601	

※「セクハラ・女性相談」については希望により女性相談員の対応も可能です。

※オンライン相談については予約制となります。

（P102 参照）



○大阪労働局 雇用環境・均等部指導課

・職場のハラスメントのほか、男女雇用機会均等法やパートタイム・有期雇用労働法、育児・介護休業法、仕事と家庭の両立支援対策などについての相談も可能です。

大阪労働局雇用環境・ 均等部指導課 総合労働相談ダイヤル	0120-939-009	大阪市中央区大手前4-1-67 大阪合同庁舎第2号館8階
	（大阪府外、携帯電話等からは 利用不可）	
	06-7660-0072	

○大阪府労働環境課では「職場のハラスメント防止・対応ハンドブック」も発行しています。次のURLからダウンロード可能です。併せてご覧ください。

<http://www.pref.osaka.lg.jp/sogorodo/keihatusahi-refureto/index.html>

第7章 組合づくりと対話

Ⅰ 働く人の権利～組合づくり

(1) 働く人の権利

わが国では、憲法において働く人の権利及び義務が定められています。

憲法第27条では、国民すべてが勤労の権利と義務を有していること、賃金・就業時間・休息などの労働条件について法律でその基準を定めることとされています。

また、憲法第28条では、いわゆる**労働三権（労働基本権）**と呼ばれる、①**団結権（労働者が団結して労働組合をつくる権利）**、②**団体交渉権（団結した労働者が使用者と交渉を行う権利）**及び③**団体行動権（争議権及び組合活動権）（団結した労働者がストライキなどの行動を行う権利やピラ配布等の組合活動を行う権利）**を労働者に保障しています。

(2) 労働組合

ア 労働組合とは

労働組合とは、労働者が自らの地位や生活を守るために、労働条件について使用者と交渉したり、その他の団体行動を行うために自主的に組織された団体のことです。

争議団のように、具体的な問題解決のために結成された一時的な団体とは異なり、組織としての継続性を必要とします。

なお、労働組合法上の労働組合（法適合組合）であると認められるためには、下記（ア）及び（イ）の要件を満たす必要があります。

（ア） 労働組合の「自主的要件」

「自主的に組織された労働組合」とは、対使用者との関係であくまで対等でなければならないという意味であり、①企業の役員や総務部長、労務課長などの「使用者の利益を代表する者」を組合員としたり、②使用者から労働組合の運営経費の援助（※）を受けたりすることは、その労働組合の自主性を疑わせることになります。

その他、③福利事業のみを目的としたり、④主として政治運動や社会運動を目的とする団体も労働組合としては認められません。

【労働組合法第2条】

（※）ただし、労働組合への経費援助に関しては、勤務時間中に有給で使用者と交渉を行うことや、必要最小限の組合事務所を供与することなどはこの限りでないとしています。

（イ） 労働組合の「民主的要件」

労働組合法上の労働組合の要件には、上記の自主的要件の他に、「民主的要件」があります。これは、組合員の平等と参加権を確保するために必要とされるもので、組合規約に明記しなければなりません。必要記載事項には、労働組合の名称、主たる事務所の所在地、組合員の均等待遇の原則のほか、総会を少なくとも年1回開催すること、ストライキは組合員又は代議員による直接無記名投票の過半数の支持を得て行うこと、組合の経理状況等を示す会計報告を少なくとも年1回組合員に公表することなどがあります。

【労働組合法第5条第2項】

なお、結成した労働組合についての官公庁への届出や使用者の承認は不要です。

イ 労働組合の種類

わが国の労働組合の多くは、個別企業ごとの従業員で構成される**企業別労働組合**です。

これら企業別組合や個人が加入する同一産業や関連産業等ごとに組織された横断的な組合のことを一般に**産業別労働組合**と呼んでいます。

産業別労働組合等が加入する労働組合の全国的中央組織として、「連合（日本労働組合総連合会）」、「全労連（全国労働組合総連合）」、「全労協（全国労働組合連絡協議会）」があります。

また、企業や職種に関係なく、労働者が個人で加入することができる労働組合（**合同労働・ユニオン**）もあります。

ウ 組合員の権利と義務

労働組合に加入することにより、組合に対する権利と義務が生じます。

組織面では、組合の意思決定や活動への参加権（議決権、組合役員の選挙権、被選挙権など）や組合の機関決定や統制に従う義務が生れます。また、財政面での主な義務として組合費の納入があります。

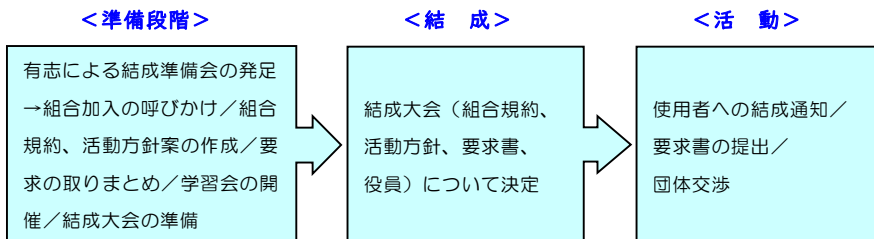
特に、組合費の納入義務は組合運営の財政基盤を確保するための基本ですが、これに関して、労働組合と使用者との協定により、使用者が組合員の賃金から組合費を控除し、それを組合に引き渡す方式をとることがあり、これを「**チェック・オフ**」といいます。

エ 労働組合の結成

労働者が働く職場で、「賃金が低い」、「労働時間が長い」、「有給休暇が取りにくい」、「残業代の未払い」、「作業環境が悪い」、「採用の時に聞いた労働条件と異なる」などの労働条件に関する様々な不満や課題などが生じることがあります。

そこで、職場の労働者が団結して労働組合を結成することで、法的にも労働者と使用者が対等な立場で話し合うことが可能となります。

一般的な労働組合結成の流れは、次のようになります。



2 働く人の権利～対話づくり

(1) 団体交渉

団体交渉とは、組合員の賃金その他の労働条件や労使間のルール（組合事務所の貸与、就業時間中の組合活動の取扱い、団体交渉のルールなど）に関する労働組合と使用者との交渉のことで、憲法第28条により保障されています。労働組合の結成目的は、労働者の労働条件の向上や職場環境の改善であり、この目的を達成するための手段が団体交渉です。

また、団体交渉とは、単に労働組合と使用者の話し合いではなく、組合員の労働条件等について「労使が対等の立場に立って集団的に交渉・協議する」とこととされています。

使用者が正当な理由なく団体交渉に応じないこと、応じたとしても不誠実な対応を行うことは「**不当労働行為**」（P99参照）として法律で禁止されています。

ただし、**団体交渉応諾義務**は、対話のテーブルにつき誠実に交渉を行う義務であって、労働組合の要求に使用者が応じなければならないわけではありません。

団体交渉は、あくまで労使が自主的に行い、合意形成を図ることが原則です。しかし、労使の主張の隔たりが大きく、交渉が進展しないような場合には、**労働委員会のあっせん**等を利用することも有効な解決への道となります。

<Q>

会社は、無断欠勤など勤務態度が悪く、注意しても改善のみられない従業員Aを解雇しました。Aは解雇後、合同労組（ユニオン）に加入し、会社は組合から「Aの解雇撤回を求める団体交渉」を開催するよう申し入れられています。

解雇の原因はAの勤務態度によるものですし、すでに雇用関係はないので、合同労組との団体交渉には応じる必要はないと考えています。どのように対処すればよいのでしょうか？

<A>

合同労組（ユニオン）も労働組合の一形態として認められており、解雇など労働契約関係の継続の有無について争いがある場合の合同労組からの団体交渉申入れについて、会社は正当な理由なく拒否することはできません。

<解説>

労働組合法第7条第2号は、「使用者が雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由がなくて拒むこと」を不当労働行為として禁止していますが、この場合の雇用する労働者の代表とは、企業別労働組合であるか、合同労組であるかは問われません。

合同労組が労働組合法上の労働組合であることについては、裁判例で、「労組法第2条本文は、労働組合の組合員たる労働者について、その範囲を…限定していないし、労働組合を組織する組合員の数についても、特定企業の全員ないし過半数を要件としていないのであるから…ある企業の従業員が、その人数の多少にかかわらず、その企業の範囲を超えて、…特定の産業、業種について、…横断的に組織された労働組合であっても、労組法2条の要件をみたす限り、労組法上の適法な労働組合である」とされています。

【千代田工業事件：大阪地裁 昭61.10.17】

- なお、解雇された者、退職した者は、使用者との雇用関係は終了しており、「雇用する労働者」には該当しません。しかし、解雇・退職などに関して労働契約関係の継続の有無や、未払賃金・退職金など、従来の労働契約の清算について争いがある場合には、その争いの範囲において「雇用する労働者」であると解され、使用者に団体交渉応諾義務があるとされています。

(2) 労働協約

団体交渉の結果、労使間で合意した事項を書面化し、双方の代表者が署名または記名押印したものが「労働協約」です。覚書や協定、議事録確認書などの名称にかかわらず、上記要件を備える合意文書は労働協約となり、一種の契約として双方を拘束します。

また、労働者が労働組合に加入しなかった場合、あるいは脱退したり除名された場合に、使用者がその労働者を解雇する内容を約した労働協約を「ユニオンショップ協定」といいます。

【労働組合法第7条第1項、第14条】

ア 労働協約と労働契約、就業規則

労働協約と同様に労働者の労働条件を決定するために、「労働契約」と「就業規則」があります。労働契約は、労働条件についての一人ひとりの労働者と使用者との間の約束であり、就業規則は、使用者がつくる職場の統一的なルールのことです。（「就業規則」

PI2参照）

労働協約と労働契約、就業規則との間で異なる内容があった場合、労働協約に反する労働契約や就業規則の記載は無効であり、労働協約に定めた内容に従うことになります。

【労働組合法第16条、労働基準法第92条】

イ 労働協約の有効期間

労働協約の有効期間を設ける場合、3年を超えて定めることはできません（3年を超える有効期間を定めても、その協約は3年の有効期間しか認められません）。長期間の協約で労働条件を固定すると、職場の実態や経済事情の変化にそぐわない点が生じるおそれがあるからです。

また、有効期間を設けない場合は、労使のいずれかが解約したいと思えば、解約しようとする日の少なくとも90日前に、相手方にその旨を署名または記名押印した文書で通告しなければなりません。

【労働組合法第15条】

ただし、恣意的で労使関係の安定を著しく損なうような解約通告は解約権の濫用とされることもあります。

ウ 労働協約を締結する上での注意点

労働協約は、公序良俗や法令に違反しない限り、労使が自由に決めることができますが、表現が曖昧だったり内容が抽象的だったりすると、その解釈や運用をめぐり争いが生じかねません。協約締結に際しては、適切かつ明確な表現を使うよう心がけることが大切です。

(3) 争議行為

労働者の賃金その他の労働条件については、労使が対等の立場で団体交渉を行い、自主的に決定することが原則ですが、双方の主張に隔たりが大きく、いくら団体交渉を行っても意見が一致しない場合があります。

このような場合に、主として労働組合が自らの要求を実現させるために、労働組合の統制のもとに労務の提供を拒否する行為（ストライキ＝同盟罷業）などを争議行為と呼んでいます。

ア 争議行為は労働組合の正当な活動

争議行為を行う権利は、憲法第28条により保障されています（公務員等を除く。）。

民主的な手続きを経て行われるストライキなどの労働組合の争議行為は正当な行為と認められており、会社は、労働組合やその組合員に損害賠償を求めることはできません。また、その行為が正当な労働組合の行為である限り、刑事罰に処されることもありません。ただし、暴行や傷害などに当たる行為、脅迫や名誉毀損のような刑罰規定に触れる行為は正当とはいえません。

【労働組合法第1条第2項、第8条】

法律は、労働組合の正当な争議行為について、刑法上、民事上の免責を与えているほか、争議行為を行ったことを理由に解雇されたり、不利益な取扱いを受けた場合には、不当労働行為の救済制度を設け、労働組合の活動を保障しています。

（「不当労働行為」 P99参照）

イ 争議行為は要求実現の手段

争議行為は、労務の提供を拒否する（働かない）ことなどにより、使用者に経済的、社会的圧力などをかけ、労働組合の要求を実現させるための手段です。

争議行為は、当事者である労使双方に大きな損失を招く恐れがあります。例えば、ストライキを行うと労働者は当然その間（時間分）の賃金をカットされますし、使用者にとっても、生産活動が停止または低下するため経営に影響する可能性があります。争議行為の開始は、慎重に検討の上、取り組む必要があります。

ウ ストライキを行うには

ストライキを開始する場合は、組合員の意思を反映して進める必要があります。

労働組合法は、ストライキを開始する場合の規定を組合規約に設けるよう定めており、この規約に従い、組合員の直接無記名投票による過半数の決定を経てストライキを開始します。

【労働組合法第5条第2項第8号】

投票は、要求を決めるときに大会などの場で行う場合と、団体交渉と並行して行う場合、交渉が決裂したときに行う場合があります。

エ 公益事業における争議行為の届出

次の公益事業については、争議行為を行う日の少なくとも10日前までに、労働委員会と、厚生労働大臣または都道府県知事に、争議の目的、日時、場所などを通知しなければ

なりません。

【労働関係調整法第8条、第37条】

- (ア) 運輸事業（鉄道・バスなど）
- (イ) 郵便、信書便または電気通信の事業
- (ウ) 水道、電気またはガスの供給の事業
- (エ) 医療または公衆衛生の事業（病院など）

オ ストライキ中であっても、交渉窓口の確保を

やむを得ずストライキの行使に至った場合でも、交渉窓口を設けておくことが大切です。ストライキ中は感情が先行して、紛争が長期化することもあります。問題解決の糸口を見失わないよう、労使双方が誠意をもって最大限の努力を行うよう配慮しましょう。

（４）不当労働行為

労使が対等の立場で話し合って労働条件を決めることが近代的な労使関係です。このため、労働組合法は、労働者が団結して自由に労働組合をつくり、使用者と交渉することを労働者の正当な権利として保護しています。労働組合と使用者は、こうした法制度を前提として、お互いその立場を尊重しながら信頼関係を築いていくことが大切です。

ところが、使用者の組合員に対する不利益取扱い、団体交渉の拒否、労働組合の運営への介入などが見受けられることがあります。

使用者のこれらの行為を「不当労働行為」といい、労働組合法では不当労働行為を禁止するとともに、その救済手続きについても規定しています。

【労働組合法第7条、第27条～第27条の18】

ア 不当労働行為の種類（労働組合法第7条各号）

不当労働行為の種類は次表のとおりです。

号数	種 別	不当労働行為として禁止されている使用者の行為
1号	不利益取扱い	下記の理由で労働者に解雇その他不利益な取扱いをすること ・労働組合の組合員であること ・労働組合を結成しようとしたこと ・労働組合に加入しようとしたこと ・労働組合の正当な行為をしたこと
	黄犬契約	下記を労働者の雇用条件に含めること ・労働組合に加入しないこと ・労働組合から脱退すること
2号	団体交渉拒否	雇用する労働者の代表者と団体交渉することを正当な理由なく拒むこと
3号	支配介入	労働組合の結成や運営を支配したり、これに介入すること
	経費援助(※)	労働組合の運営に要する経費の支払いにつき、経理上の援助をすること
4号	報復的不利益取扱い	下記の理由で労働者に解雇その他不利な取扱いをすること ・不当労働行為の申立てをしたこと ・再審査の申立てをしたこと ・申立ての審査及び争議行為の調整に伴う証拠の提出及び発言をしたこと

(※) ただし、勤務時間中における有給での使用者との協議ないし交渉、労働組合の福利厚生基金への使用者の寄附、及び最小限の広さの事務所の供与は、「経費援助」に該当しません。

イ 救済の方法

使用者が不当労働行為をしたときは、労働組合または労働者は、労働委員会にその救済を申立てることができます。

労働委員会は申立てに基づいて審査を行い、不当労働行為の事実があると認めたときは、使用者に対し、「原職に復帰させよ」、「誠実に団体交渉に応じよ」などという命令を出します。

労働委員会から出された命令について、使用者は守らなければならない、命令違反には罰則が科せられる場合があります。労働委員会の命令に不服がある場合は、中央労働委員会に再審査の申立てができるほか、裁判所で争うこともできます。

ただし、不当労働行為の救済申立てを行うためには、労働組合法上の労働組合であることが求められます。労働組合は、労働委員会に証拠を提出して、労働組合法第2条及び同法第5条の規定に適合することを立証しなければなりません。

第8章 大阪府労働環境課（労働相談センター）のご案内

職場のトラブル、解決をサポート！

相談無料
秘密厳守

◆労働相談

－働いている・働こうとする方、事業主の方、お気軽にご相談ください－



労働者の方

- ・賃金を払ってくれない。
- ・突然、辞めろと言われてしまった。
- ・職場のセクハラ・パワハラ、どうすればいいの？
- ・採用面接の時と話が違う。

- ・労働法をよく理解したい。
- ・就業規則を見直したい。
- ・労働組合から団体交渉を申し込まれたがどうすればいいか？
- ・人事や労務管理で困っている。

使用者の方



働くこと、雇うことや職場でのトラブルなど、さまざまな労働問題に関する相談について、相談員が電話や面談、オンラインでお受けします。

また、通常の労働相談以外にも、弁護士・社会保険労務士による相談も実施しています。あらかじめ相談員による相談を経た上で予約していただけます。まずは電話、面談、オンラインにてご相談ください。

さらに、大阪府労働相談センターのホームページにおいて、労働相談チャットボットによる相談もお受けしております。

[※相談実施日時などについては、**PI02**をご覧ください。]

◆個別労使紛争解決支援制度 ー職場のトラブル解決に向けたお手伝いをしますー

労働者と使用者によるトラブルについて、相談者が当センターの労働相談を利用後、自主的な話し合いを行ったにもかかわらず解決に至らなかった場合、双方の同意を得て、府職員が中立・公正な立場で円満な解決に向けてお手伝いする「調整」や、大阪府労働委員会と連携して行う「あっせん」といった紛争解決支援制度があります。

相 談 方 法	【面談】 大阪府労働相談センター 〒540-0031 大阪市中央区北浜東 3-14 エル・おおさか本館 10 階 【電話】 労働相談：06-6946-2600 セクハラ・女性相談：06-6946-2601 テレワーク相談：06-6946-2608 【オンライン】 ホームページもしくは下記より予約が必要です。  【チャットボット】 ホームページもしくは下記より利用可能です。(24 時間対応) 	
ご利用時間	一般相談	月曜日～金曜日 午前9時～12時15分 午後1時～6時
	夜間相談	毎週木曜日（祝日の場合は翌日）午後8時まで

※「セクハラ・女性相談」については、希望により女性相談員の対応も可。

労働の“今”が見えてくる お役立ち労働情報をお届けします！

◆労働に関する調査の実施・公表

大阪府内の労働組合や民間企業等を対象に、さまざまな調査を行っています。
調査結果については、労使関係者をはじめ府民の方々に活用いただけるよう、
当センターのホームページなどで公表しています。
また、大阪府の労働施策の推進のための基礎資料としても活用しています。

○賃上げ・一時金調査【府内労働組合対象】

賃上げ（春季）や一時金（夏季、年末）の労使交渉の結果（要求・回答・妥結状況）を調査し、府内平均額をタイムリーに公表しています。

○労働組合基礎調査【府内労働組合対象】

府内の労働組合及び組合員数、推定組織率（全ての労働者のうち、労働組合に加入する労働者の割合）など労働組合の組織状況を把握し、労働施策の基礎資料に活用します。（厚生労働省委託調査）

○労働関係調査【府内民間企業等対象】

雇用形態別労働者数や時間外労働の状況など、基本的な労働条件の実態を調査しています。結果は、労務管理の基礎資料として公表しています。

・令和6年度特別調査項目「働き方改革関連法に関すること」

極端な長時間労働やノルマを課すなどによる過酷な労働環境下での過労死等を大阪からなくすため、働く人々の労働環境の向上に取り組むとともに、働き方を改革する企業を応援するため、府内事業所における働く人々の労働環境の改善に向けた取組状況について調査を実施しています。

※各種調査結果のホームページ

<http://www.pref.osaka.lg.jp/sogorodo/chousa/index.html>

知る、学ぶ、働くを応援します！

◆労働関係研修への講師派遣事業

労働法の基礎知識、ハラスメントなど職場のトラブル防止、労働組合と会社との労使関係をテーマとする職場や学校等の研修会に、

労働相談センターの相談員を無料で講師として派遣しています。

受講者数は、年間約3,000人。多くの企業・団体・学校等からご利用頂いています。

(研修内容) I 労働関係法令の基礎 II 職場のハラスメント対策
III 合理的な集団的労使関係を築くために

◆労働関係法令、制度の普及啓発冊子・リーフレットの発行

「労働契約で決めておくことは？」「有給休暇っていつもらえるの？」「快適な職場環境づくりの進め方は？」等、働く上で必要となる基本的な法知識、各種労働法令の概要や制度の相談窓口案内をまとめた冊子等を発行しています。

<主な発行冊子>

「働く前に知っておくべき13（7）項目」

「働く人・雇う人のためのトラブル防止Q&A」

「女性活躍応援BOOK!」

「職場のハラスメント防止・対応ハンドブック」

「労働組合のいろは」



※労働者・使用者のみなさまに役立つ啓発冊子・リーフレット等ホームページ

<http://www.pref.osaka.lg.jp/sogorodo/keihatusahi-refureto/index.html>



大阪府労働環境課（労働相談センター）・地図

