



労働法の基本について



大阪府 商工労働部 雇用推進室 労働環境課
労働相談センター



本日のゴール

- ▶ 労働契約・労働条件の基礎知識
- ▶ 押さえておきたい労使トラブル事例
- ▶ トラブルの未然防止のために

具体的なイメージがついた！



目次

はじめに

- I 様々な働き方
- II 労働契約及び労働条件の明示
- III 労働条件が決まるしくみ
- IV 法律で定められている最低限の労働条件
- V 労働契約の終了

おわりに

はじめに：基本のきほん

憲法第27条

「すべて国民は、勤労の権利を有し義務を負う。」



働くことは、法に基づく行為



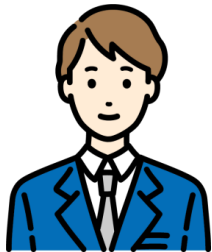
I 様々な働き方

様々な働き方

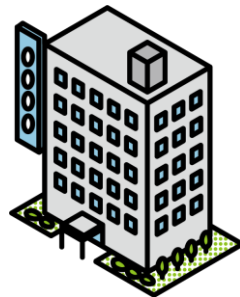
1

正社員

- 一般的に、契約期間の定めがなく、企業等で中核的な業務に従事。
- 昇給があるなど待遇が安定。その代わり転勤がある場合も。



入社



定年
(60~65歳)

(労働期間)

様々な働き方

2

契約社員

契約期間が限定されていることが一般的。恒常的な業務を行い、契約期間満了後に、同じ期間の契約が繰り返し更新される場合もある。

3

パートタイム（短時間労働者）

パートタイム・有期雇用労働法第2条では、「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」と定義。

4

アルバイト

本業とは別に、収入を得るため一時的に就労する労働者。
学生アルバイトが典型例。

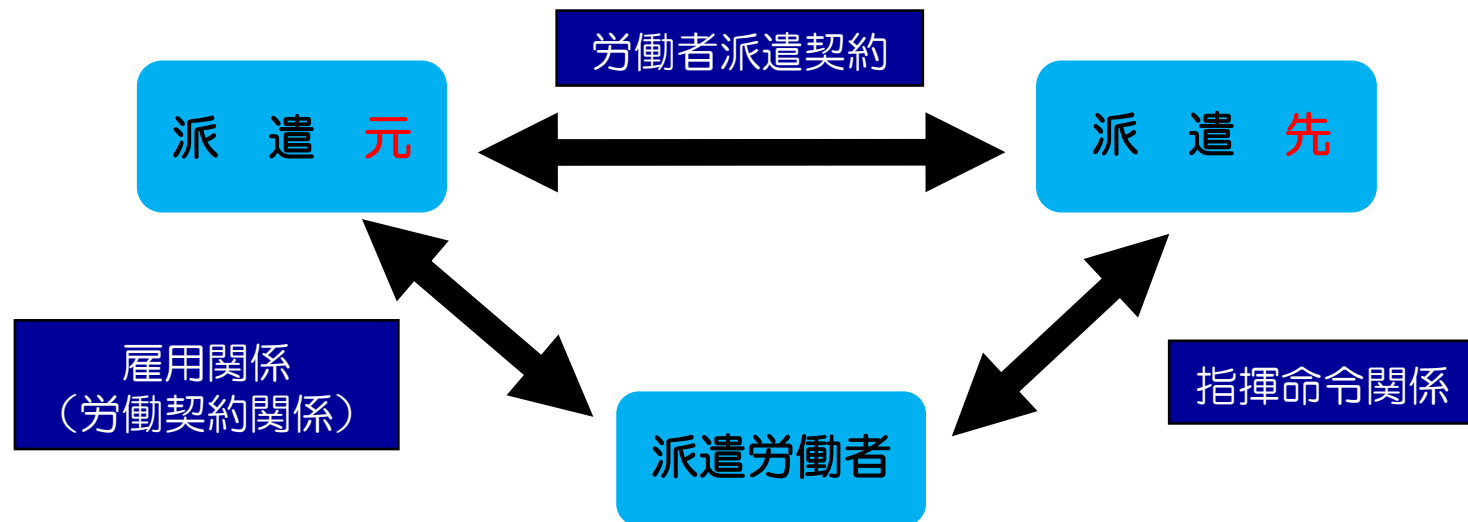
働き方いろいろ

5

派遣労働者

少し特殊な雇用形態

派遣元と雇用契約を締結するが、
派遣先の指揮命令を受けて働く労働者。
実際に働いている派遣先会社とは労働契約が結ばれていない。



「請負契約」とは

発注者が「仕事の完成」を他の者（請負人）に請け負わせ、その「結果」に対して報酬を支払う契約

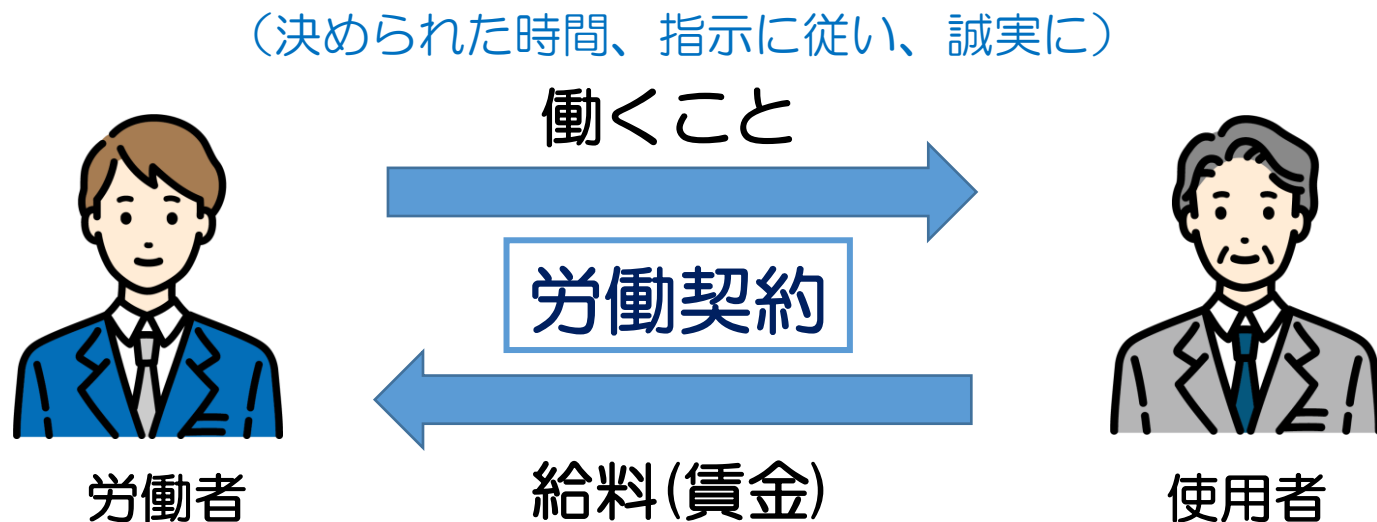
	契約の目的	契約当事者	指揮命令・ 時間的拘束	報酬の性格	労働基準法 等の適用	社会保険・ 労働保険 の適用
労働契約	労務の提供	使用者 ⇔ 労働者	あ り	労務の対価 (賃金)	あ り	あ り
請負契約	仕事の完成	発注主 ⇔ 請負人	な し	結果に 対する報酬	な し	な し

「労働（雇用）契約」の場合は、

- ①使用従属関係（使用者の指揮命令権）があり
- ②労務の対価として賃金が支払われる

Ⅱ 労働契約及び 労働条件の明示

「労働契約」とは？



契約の対象は“働くこと（労務の提供）”

- ▶ 労働者が「働くこと」に対し、使用者が「賃金を支払う」ことを約束する契約。
- ▶ 労働者と使用者の合意により、効力が発生。

「労働契約」の特徴

- ▶ 「労働契約」には、使用者が労働者を**指揮・命令する権利**が含まれ、労働者は適正な指揮・命令に従う義務を負う。
- ▶ 労働力を提供する労働者（人）と労働力を利用する使用者（人）との**信頼関係（誠実配慮の関係）**が重視される。
- ▶ 契約は当事者間の対等な関係が基本となるが、労働契約においては、労働者より使用者の力が強く（経済力・交渉力）、**実際には対等とはいいいにくい**。

⇒労働者を保護するために
「**労働法**」がある！

相談事例①

社員Aさんからの相談

求人票には、「基本給 月20万円」と書かれていたので面接に行きました。

面接時に「基本給は月20万円ですか？」と確認したところ、「そうです」と回答されました。

その後、採用が決まったのですが、不安に思っている点があります。

労働条件について書類は何も貰っていません。
私の賃金は「月20万円」で間違いないでしょうか。



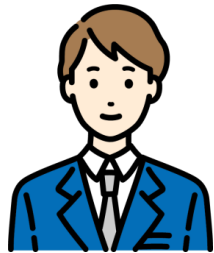
相談事例①について（解説）

社員Aさんへの回答

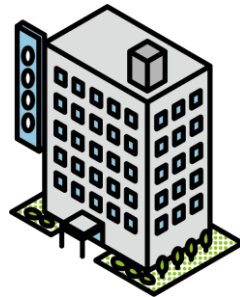
- 働き始めるまでに会社と「基本給20万円」の労働契約が成立している。
（法的には口頭でも契約は成立する）
- 求人広告の内容がそのまま労働条件になるとはいえないが、採用前の面接や入社時の話し合いで決定するなど特段の事情がなければ、求人時の条件が労働条件として決定すると考えられる。

期間からみた労働契約の区分

期間の定めのない労働契約（無期労働契約）



入社

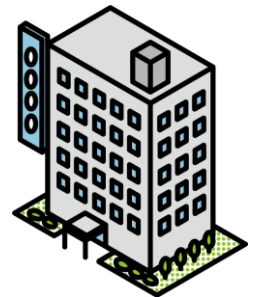
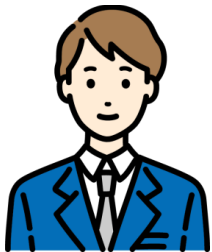
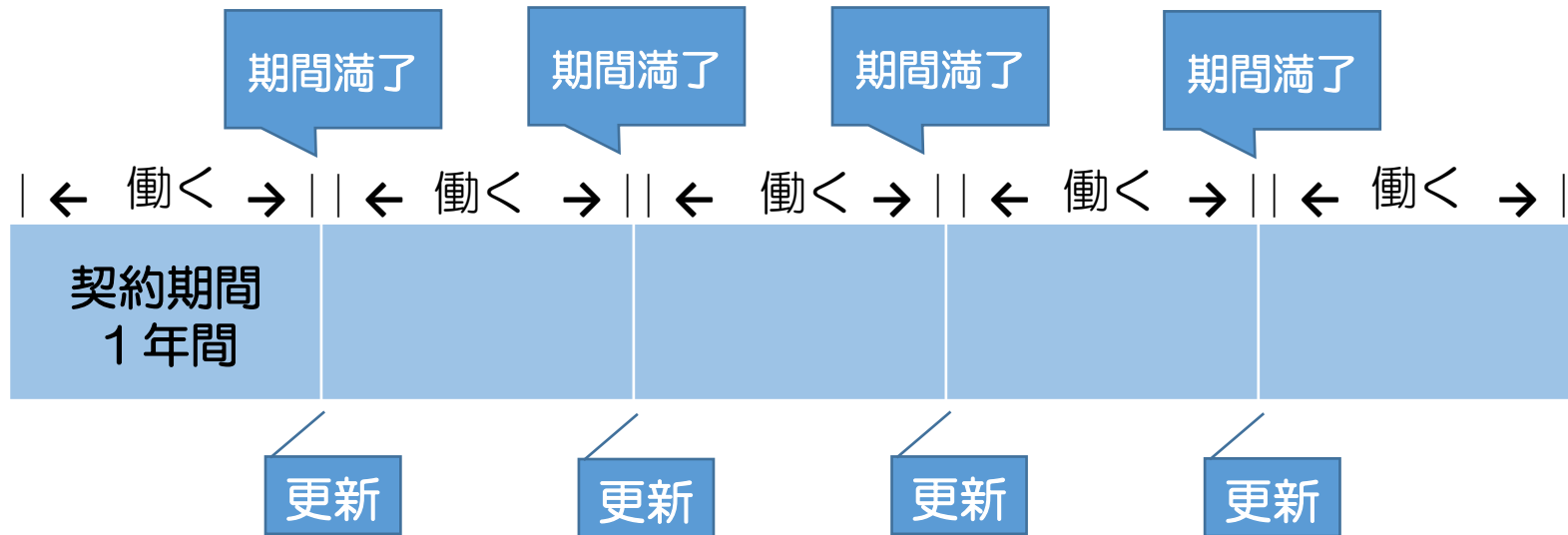


定年
(60~65歳)

(労働期間)

期間からみた労働契約の区分

期間の定めのある労働契約（有期労働契約）



労働条件の明示等

重要！

▶ 使用者は、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。

【労働基準法第15条、同法施行規則第5条】

▶ 労働条件について、使用者は、労働者が理解を深めるようにし、また、できる限り書面で確認することとする。

（労働者が希望した場合、FAXや、出力して書面を作成できるものであれば、メール、SNSでも可）

【労働契約法第4条】

Ⅲ 労働条件が決まるしくみ

個別の契約で労働条件が決まる場合

通常は「**労働条件通知書**」（労働契約書と一体になっている場合もあり）により、労使双方が労働条件を確認することで決められる場合が多い。

《明示すべき労働条件》（P23参照）

- ①労働契約の期間
- ②就業の場所と従事すべき業務及び業務の変更の範囲
- ③始業・終業の時刻、時間外労働の有無
- ④休日、休暇、休憩時間等
- ⑤賃金の決定・計算・支払方法・支払時期・昇給に関する事項
- ⑥退職に関する事項（解雇の事由を含む）

※その他、定めをしている場合には、退職手当や賞与等についても明示義務がある

個別の契約で労働条件が決まる場合の留意事項

有期労働契約の場合

▶ “更新上限の有無と内容”と“更新する場合・しない場合の判断基準”についても書面を交付して明示しなければならない。

※無期転換ルールに基づく無期転換申込権が発生する契約更新時は、無期転換申込機会及び無期転換後の労働条件についても明示しなければならない。

【労働基準法第15条、施行規則第5条】

派遣労働者の場合

▶ 派遣元が、その就業条件を書面の交付等により明示しなければならない。

【労働者派遣法第34条】

「就業規則」で労働条件が決まる場合

就業規則

- ▶ その企業・事業所における統一的な労働条件と、労働者が守るべき服務規律等を定めたルールブック。
 - ▶ 常時**10人以上**の労働者を使用する使用者は、
 - ①就業規則を作成し、
 - ②事業所の過半数代表者（又は労働組合）の意見書を付し、
 - ③労働基準監督署に**届け出**て、
 - ④労働者にその内容を**周知**しなければならない
- ★ 就業規則の内容を変更する場合も同じ。

【労働基準法第89条・第90条・第106条】

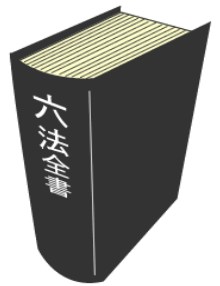
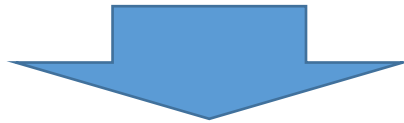


労働条件の最低基準は法定されている

労働条件

- ▶ 賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、**法律**でこれを定める。

【憲法第27条】



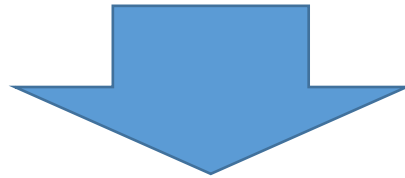
- ▶ 労働条件の最低基準は「**労働基準法**」で定められている。
法律の基準を下回るものは、たとえ労使間で合意しても**無効**。

【労働基準法第13条】

労働条件の変更について

労働条件の変更

- ▶ 労働者及び使用者は、その「合意」により、労働条件を変更することができる。【労働契約法第8条】



一方的に労働条件を（不利益に）変更することは原則としてできない。

IV 法律で定められている 最低限の労働条件

1

最低賃金【労働基準法第28条、最低賃金法】

「大阪府最低賃金（地域別最低賃金）：時間額**1,177円**」

（※R7年10月時点）

※「特定最低賃金（産業別最低賃金）」もある。

ただし、減額特例、適用除外（産業別最低賃金）あり。



賃金支払の原則【労働基準法第24条】

- 「通貨払いの原則」＝ 現金で
 - 「直接払いの原則」＝ 労働者に直接
 - 「毎月払いの原則」＝ 毎月1回以上
 - 「一定期日払いの原則」＝ 決められた日に
 - 「全額払いの原則」＝ 全額を
- 支払わなければならない。

労働時間・休憩・休日

1

労働時間

【労働基準法第32条】

▶ 原則「1日8時間・1週40時間」（法定労働時間）

※従業員数1～9人の商業、保健衛生業、接客娯楽業、映画演劇業は1週44時間。

▶ 「法定労働時間」を超えて労働させる場合は、労働者の過半数を組織する労働組合または労働者の過半数代表者と協定（36協定）を締結し、労働基準監督署に届け出るとともに、労働者に周知することが必要。

【労働基準法第36条・第89条・第90条・第106条】

▶ 「法定労働時間」を超えた労働に対しては、所定の割増賃金（残業代）を支払わなければならない。（P28参照）

【労働基準法第37条】

労働時間・休憩・休日

割増賃金率一覧

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 (経過措置：R4年度までは中小事業主の 事業を除く)	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（中小事業主の事業を除く）		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

労働時間・休憩・休日

2 休憩 【労働基準法第34条】

- ▶ 休憩時間は、労働時間6時間超～8時間 ⇒ **45分**以上、
労働時間8時間超 ⇒ **1時間**以上
与えなければならない。

3 休日 【労働基準法第35条】

- ▶ 休日は、少なくとも**週1日**、もしくは**4週間を通じて4日**以上、与えなければならない。

年次有給休暇について



1 年次有給休暇が付与される者

▶ 雇入れの日から起算して6か月間継続して勤務し、
全所定労働日の8割以上出勤した労働者に対し、
一定日数の「年次有給休暇」を与えなければならない。
【労働基準法第39条】

2 時季指定権

▶ 年次有給休暇の取得は、労働者に**時季指定権**がある。
なお、指定時季が「事業の正常な運営を妨げるような
場合」は、会社到时季変更権が認められる。
(当該労働者が当該日の事業に不可欠か、代替要員の確保が困難か
どうかにより判断される)

年次有給休暇について

3

時効

- ▶ 年次有給休暇の請求権は、2年間で時効により消滅する。年次有給休暇の請求権は基準日に発生するため、時効の起算日は基準日となる。

4

不利益な取扱いの禁止

- ▶ 年次有給休暇を取得した労働者に対して、賃金の減額や賞与の算定等に際して欠勤として取り扱う等の不利益な取扱いをしないようにしなければならない。
【労働基準法第136条】

年次有給休暇の付与日数

週所定労働時間が**30時間以上**、または週所定労働日数が**5日以上**の場合

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

週所定労働時間が**30時間未満**で、**かつ**週所定労働日数が**4日以下**
(または年間所定労働日数が216日以下) の場合

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

相談事例②

アルバイトからの相談



24時間稼働の工場のアルバイトを始めたんだ。
夜9時から翌朝6時まで（夜中1時～2時休憩）、
時間給1,200円だよ。

午後10時以降の勤務時間も、日中と
時給が同じ？
それ、おかしくない？



相談事例②について（解説）

アルバイトへの回答

- 使用者は、労働者を深夜（原則、午後10時から午前5時までの間）に労働させた場合、
2割5分以上の割増賃金を支払わなければならない。

【労働基準法第37条】

V 労働契約の終了

労働契約の終了形態



1

辞職

労働者から一方的に辞めること

- ▶ 職業選択の自由【憲法第22条】から、労働者には「退職の自由」が保障されている。
- ▶ 無期労働契約の場合、原則、労働者が退職の申入れをすれば、**2週間**で退職が成立する。
【民法 第627条第1項】

※2週間以内であっても、労使が合意すれば退職は可能

労働契約の終了形態

1

辞職

労働者から一方的に辞めること

- ▶ 有期労働契約の場合は、期間の途中では原則退職できない。
※「**やむを得ない事由**」があれば例外的に退職できるが、業務を継続できないような事由もなく一方的に辞めた場合は、使用者が受けた損害について**賠償責任を負う可能性**がある。【民法第628条】
- ▶ 契約期間の有無に関わらず、採用前に約束された労働条件と実際の労働条件が違っていた場合は、**いつでも即時に**退職することができる。【労働基準法第15条第2項】

※期間の途中でも労使が合意すれば退職は可能。

労働契約の終了形態

2

解雇

契約期間中に使用者から一方的に辞めさせること

▶ 解雇には、「客観的に合理的で社会通念上相当である」と認められる理由が必要（→認められない解雇は無効）。
【労働契約法第16条】

▶ 仕事が原因のケガや病気による休業期間、産前産後の休業期間とその後30日間は、一定の状況では解雇が禁止されている。

【労働基準法、労働組合法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法など】



労働契約の終了形態

2

解雇

契約期間中に使用者から一方的に辞めさせること

- ▶ 有期労働契約期間中は、「やむを得ない事由」がなければ解雇できない。
【労働契約法第17条】
- ▶ 解雇する場合、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」として支払わなければならない。
【労働基準法第20条・第21条】

労働契約の終了形態

3

期間満了・雇止め

▶（期間満了）

有期労働契約の場合、原則、**期間が満了すれば労働契約は終了する。**

※契約時に「更新あり」とされていた場合等を除く

▶（雇止め）

有期労働契約の契約期間の満了に伴い、労働者が更新を希望しているにもかかわらず、使用者が更新を拒絶すること。

労働契約の終了形態

3

期間満了・雇止め

▶ 「雇止め法理の法定化」とは

- 有期雇用労働契約をしている労働者を保護するため、「雇止めに一定の制限をかける」という考え方。
- 元々は最高裁判所判決で、雇い止め法理が示されてきたが、労働契約法の改正で、雇止め法理が明文化（法定化）された。【労働契約法19条】

当該雇止めに「客観的に合理的な理由がなく社会通念上相当であると認められないとき」は、雇止めが認められず、従来と同一の労働条件で、有期労働契約が更新される。

労働契約の終了形態

3

期間満了・雇止め

▶ 対象となる有期雇用労働契約

- ①過去に反復して更新されたことがある有期労働契約で、その雇止めが無期労働者を解雇することと社会通念上同視できると認められるもの
- ②労働者において有期労働契約の期間満了時に当該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ものであると認められるもの



労働契約の終了形態

4

合意解約

労働者と使用者とが辞めることに合意すること

- 労働者が「辞めさせてほしい」と要望し、使用者が了承（合意）した場合。
- 使用者が「辞めてほしい」と要望し（退職を勧めて）、労働者が了承（合意）した場合。

使用者から労働者への「辞めてほしい」は、
「退職勧奨」。

**合意するかどうかは労働者の自由。
労働者が応じなければならない義務はない。**

相談事例③

正社員からの相談

正社員として勤務してきましたが、事情があり転職することになり、上司に口頭で退職を申し出ました。

しかし、上司から「辞められると困る。退職届を出しても、会社が同意しないので退職は認められない」と言われました。

就業規則では、退職するときは1か月前に申し出ることになっています。

会社が同意しないと退職できないのでしょうか？



相談事例③について（解説）

正社員への回答

- 正社員のように雇用期間の定めのない労働者は、いつでも解約の申入れをすることができ、原則として申入れの日から起算して2週間を経過したときに労働契約は終了する（退職が成立する）。

この場合、会社の同意は必要ではない。

- 就業規則に退職について「1か月前までに申し出ること」などの規定がある場合は、原則として就業規則の規定が適用されるが、極端に長い退職申入れ期間を定めている場合などは、労働者の退職の自由が極端に制限され、公序良俗の見地から無効と判断される場合もある。

大阪府

労働相談センター

職場のお悩み、困りごと、トラブル解決のための
支援を行っています



©2014大阪府もずちゃん



相談はこちらへ！ 06-6946-2600