

【講義と演習④】(配布資料)

労働法制について

1. クイズ方式による労働法制の理解

- Q1.本年8月末の失業率は□%、有効求人倍率は□倍となっている。
- Q2.労働者数のうち非正規労働者数が占める割合は□人に1人の割合となっている。
- Q3.日本を100人の国に例えてみると、①仕事についている人は□人、②雇われている人は□人、雇用保険加入者は□人となっている。
- Q4.労働局に寄せられた個別労働紛争の相談件数をみると、解雇・いじめ等全体の□割を占めている。
- Q5.雇用保険の基本手当の受給には被保険者の離職前の□年間に□ヶ月以上の被保険者期間があることが要件である。
- Q6.また、倒産・解雇等による離職(特定受給離職者)の場合、離職以前1年間に□ヶ月以上の被保険者期間があることが要件である。
- Q7.失業の認定は原則として□週間に1回ずつ行われる。
- Q8.基本手当を受給する際、受給資格決定日から□日間の待期期間がある。
- Q9.また、自己都合等で退職した者では、待期期間に加え、□か月間の給付制限期間がある。
- Q10.雇用保険□事業には、①雇用安定事業(雇用調整助成金等)及び②能力開発事業(キャリア形成助成金等)がある。
- Q11.雇用保険制度において、失業給付に関する保険料は労使折半、□事業に関する保険料は事業主負担である。
- Q12.事業不振により休業等を行う事業主に対しては休業手当の最高□分の□を支給する雇用調整助成金制度がある。
- Q13.パートタイム労働者が雇用保険の被保険者となるには、①1週間の所定労働時間が□時間以上あること、②1カ月以上引き続き働くことが見込まれることである。
- Q14.雇用保険は労働者が雇用される事業所については原則としてすべて対象となるが、農業、畜産、小売等の事業で常用労働者数が□人未満の個人事業主については、当分の間、任意適用とされている。
- Q15.法定労働時間は1日□時間、週□時間(特例措置対象事業場(卸・小売業等)は44時間)であり、各事業場が定める所定労働時間はこれを超えてはならない。
- Q16.使用者は、1日6時間を超えて働く労働者は□分以上、8時間を超えて働く労働者は□時間以上の休憩を与えなければならない。
- Q17.時間外・休日労働に関する労使協定は労基法の条文から□協定と呼ばれる。
- Q18.使用者は、1日8時間・週40時間を超えた場合には□%の割増賃金を支払わねばならない。
- Q19.年次有給休暇は□ヶ月継続して勤務し、所定労働日の8割以上出勤した場合に付

与される。(初年度で10日間付与)

Q20.労働契約は、期間の定めのない場合を除き原則として□年(専門的知識を有する労働者等は□年)を超える期間について締結してはならない。

Q21.従業員が出産する場合は、出産予定日前□週間、出産後□週間は就労させることができない。

Q22.使用者が労働者を解雇しようとする場合、原則として□日前に予告するか、□日分以上の平均賃金を支払わなければならない。

Q23.使用者の責に帰すべき事由によって労働者を休業させる場合、使用者は休業期間中に平均賃金の□割以上の手当を支払わねばならない。

Q24.常時□人以上の労働者を雇用する事業場では安全推進者か衛生推進者を選任しなければならない。

Q25.使用者は1カ月の時間外の労働時間が□時間を超える場合には、労働者から申し出があれば医師による面接指導をさせて休暇・時間短縮等の措置を講じなければならない。

Q26.育児休業中の賃金は無給、雇用保険の育児休業給付として育児休業開始前の賃金の□%相当額が支給される。

Q27.事業主は常時雇用する労働者について1カ月以内に□以上の離職者を発生する場合は大量雇用変動届を管轄ハローワークに提出しなければならない。

Q28.常時□人以上の労働者(正社員、パート、アルバイト等)を使用する使用者は就業規則を作成し労基署に届けなければならない。

Q29.事業主は希望する社員を全員□歳まで再雇用する義務がある。

Q30.労働組合の結成のためには、□人以上の参加が必要である。

2. 労働法のポイント

(注)主な労働法の歴史

1946年	日本国憲法
1947年	職安法、労基法、労災保険法
1951年	最賃法
1966年	雇用対策法
1972年	安衛法
1974年	雇用保険法 (←失業保険法)
1985年	均等法
1991年	育休法
2001年	労働者派遣法
2006年	労働契約法

(1) 雇用保険法

- ① 失業給付 離職票1及び2の提出、求職申込→失業の認定、基本手当受給
(年齢、離職理由により額が異なる)、特定受給離職者の定義
- ② 二事業 雇用安定事業(雇用調整助成金等)と能力開発事業
- ③ 雇用調整助成金(失業の予防) 不況時の休業手当の一部を事業主に助成して
離職者が出るのを予防する。
- ④ 財源 失業給付は労使折半、能力開発事業は全額使用者負担。

(注) 労働保険=雇用保険(労使折半)+労災保険(全額事業主負担)

- (2) 職業能力開発促進法 働く人自らの生涯にわたる職業能力を促進する目的。公共職業訓練、技能検定等
- (2) 高齢法 60歳定年→65歳までの継続雇用の義務化(希望者全員の再雇用等)
- (3) 障害者法 身体障害者→知的、精神障害者に対象を拡大、職業リハビリテーション(職業評価→準備訓練→職業訓練→就職までの一貫したサービス)
- (4) 派遣法 3年間で派遣契約終了、専門26業務では派遣継続(法改正検討中)
- (5) 均等法 性別による差別禁止や妊娠等を理由とする不利益取り扱いの禁止。セクハラ等、育児休業の取得、出産予定日の6週間・出産後の8週間は就業させてはならない。出産手当金の支給(健保組合より)標準報酬日額の2/3
- (6) パート労働法 労働条件の文書による明示(雇用契約書の締結)、通常の労働者への転換の義務、事業主による教育訓練等雇用管理の徹底
- (7) 労基法
 - ① すべての労働者(正社員、パート、アルバイト、外国人等)に適用される。
 - ② 労働条件の明示 就業規則(常時10人以上の労働者を使用するは労基署に届

出) 就業場所、労働時間、労働契約期間、賃金等の明示

- ③ 解雇 解雇は最終手段、解雇予告
- ④ 賃金の支払い 支払い5原則、最賃(地域別、産業別)、最賃適用外
- ⑤ 労働時間 1日8時間・週40時間、それを超えれば時間外労働となる。

休暇の付与

- ⑥ 時間外・休日労働 三六協定、割増賃金(25%以上)
- (8) 安衛法 安全衛生管理者の選定、100時間を超す労働者への医師による面接
- (9) 労働契約法 有期契約(期間を区切って働く契約)の場合の契約期間は上限3年、専門業種(医師、弁護士等)は5年
- (10) 個別労働関係紛争解決法 労基署労働相談コーナー、労働局長による助言・指導等

3. 最近の労働市場を読み解くキーワード

グローバル化（世界□□化）

□ー□□ショック

規制□□

□き□の変化

□□切り

□正規化

長時間□□

ブ□□ク企業

□□主義人事

□□労働

ワーキング□□

均□□遇

ジ□ンダー格差

□□死

サービス□□

ワークライフ□□□□

4. ディーセントワークを考える。

「ディーセントワーク」とは、1999年にILO(国際労働機構)が提唱した「働きがいのある人間らしい仕事」のことを意味するものです。

(参考) ディーセントワークの戦略的目標 (骨子)

1. 仕事の創出
2. 安全で健康に働ける職場の改革
3. 職場の問題などの労使間での話し合い
4. 労働者の権利の保障・尊重

労働法制は、ディーセントワークの実施に向けた手段と考えられます。就労支援の仕事をしていく際に労働法制をどのように生かしていくことができるか、またそのためにはどんな学習をしたらよいのかを考えてみましょう。