

法律	法律の目的	概要
<p>労働基準法 (昭和22年 法律第49号)</p>	<p>労働条件の最低基準を定め、労働者に人間として価値ある生活を営む必要を満たすべき労働条件を保障すること</p>	<p>次のような<u>労働条件の最低基準</u>を定め、<u>労働基準監督官による監督指導等</u>によって履行確保を図る。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○契約時・更新時の書面による条件明示 ○労働時間は原則1週40時間、1日8時間 ○原則毎週1日の休日、年次有給休暇付与 ○時間外労働に対する割増賃金の支払 等
<p>労働安全衛生法 (昭和47年 法律第57号)</p>	<p>労働災害の防止に関する総合的計画的な対策を推進することにより職場における労働者の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成を促進すること</p>	<p>次のような<u>安全衛生確保措置の最低基準</u>を定め、<u>労働基準監督官による監督指導等</u>によって履行確保を図る。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○機械等、作業方法、有害物、環境等による危険又は健康障害を防止するための措置の実施 ○機械等の製造許可や有害物の製造禁止等の機械等・危険物・有害物に関する規制 ○雇入れ時又は危険有害業務就業時における安全衛生教育の実施 ○健康診断、面接指導、ストレスチェック等の健康の保持増進のための措置の実施 ○快適な職場環境の形成のための措置の実施 等
<p>男女雇用機会均等法 (昭和47年 法律第113号)</p>	<p>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</p>	<p>次のような<u>事業主が講じてはならない措置や講ずべき措置</u>を定め、<u>厚生労働大臣又は労働局長による報告徴収、助言・指導・勧告、公表</u>によって履行確保を図る。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○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 ○妊娠・出産・産休取得等を理由とする解雇その他の不利益取扱いの禁止 ○セクシュアルハラスメントに関する雇用管理上の措置 ○妊娠、出産等に関するハラスメントに関する雇用管理上の措置 ○妊娠中・出産後の健康管理に関する措置 等

法律	法律の目的	概要
<p>育児・介護 休業法 (平成3年 法律第76号)</p>	<p>子の養育又は家族の介護を行う労働者の職業生活と家庭生活との両立に寄与することを通じて、これらの者の福祉の増進を図り、あわせて経済及び社会の発展に資すること</p>	<p>次のような<u>制度や事業主が講ずべき措置</u>を定め、<u>厚生労働大臣又は労働局長による報告徴収、助言・指導・勧告、公表</u>によって履行確保を図る。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○子が原則1歳に達するまでの育児休業の権利を保障 ○対象家族1人につき、通算93日の範囲内で合計3回まで、介護休業の権利を保障 ○3歳に達するまでの子を養育する労働者について、短時間勤務の措置 ○育児休業等を取得したこと等を理由とする解雇その他の不利益取扱いの禁止 ○育児休業等に関するハラスメントの防止措置 等
<p>労働契約法 (平成19年 法律第128号)</p>	<p>労働者及び使用者の自主的な交渉の下で、労働契約が合意により成立し、又は変更されるという合意の原則その他労働契約に関する基本的事項を定めることにより、合理的な労働条件の決定又は変更が円滑に行われるようにすることを通じて、労働者の保護を図りつつ、個別の労働関係の安定に資すること</p>	<p>過去に確立した判例法理を中心に、次のような<u>労働契約に関する基本的な民事ルール</u>を定めている。 ※最終的には司法において有効性等を判断する、純粋な民事法規。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○労働契約は労働者・使用者が対等の立場における合意に基づき締結・変更 ○労働者の安全への配慮 ○労働条件の変更の合意原則と就業規則の不利益変更法理 ○解雇権濫用法理 ○有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換 ○雇止め法理 等