

- ・休憩・休日・年次有給休暇：使用者は、1日の労働時間が6時間を超える場合には少なくとも45分、8時間を超える場合には少なくとも60分の休憩を、勤務時間の途中で与えなければならない（労基法第34条）。使用者は、労働者に毎週少なくとも1回、あるいは4週間を通じて4日以上上の休日（労働契約において労働義務を免除されている日）を与えなければならない（法定休日：労基法第35条）。労働者は、半年間継続して雇われていて、全労働日の8割以上を出勤していれば、10日間の年次有給休暇を取得することができる。この年次有給休暇は、勤続年数が増えていくと、8割以上出勤の条件を満たしている限り、1年ごとに取得できる休暇日数が増えていく（20日が上限、労基法第39条）
- ・安全と健康確保：事業者は、労働者の雇い入れの際とその後1年（健診の対象者及び種類によって3月～6月）以内ごとに1回、医師による健康診断を実施しなければならない、労働者はその健康診断を受けなければならない（労働安全衛生法第66条）
- ・雇用の機会均等：男女がともに生き生きと働き続けることができるように、「男女雇用機会均等法」は、事業主は、労働者の募集・採用について、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する（男女雇用機会均等法第5条）とともに、配置、昇進、降格及び教育訓練、福利厚生、労働者の職種及び雇用形態の変更、退職の勧奨、定年、解雇、労働契約の更新について、性別を理由として差別的な取扱いをしてはならないとしている（男女雇用機会均等法第6条）。さらに、労働者が女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的取扱いをすることも禁止されている（男女同一賃金原則：労基法第4条）
- ・仕事と家庭の両立：出産予定の労働者は、出産6週間前から休業を請求することができ（労基法第65条第1項）、出産後の8週間は就労することができない（同条第2項）。また、1歳に満たない子を養育する労働者は、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（育児・介護休業法第5条第1項）、子が1歳に達した後も育児休業が必要と認められる場合には、最長6か月育児休業を延長することができる（育児・介護休業法第5条第3項）

（6）仕事を辞める場合（退職）と辞めさせられる場合（解雇）

- ・退職：労働者からの申し出によって労働契約を終了すること
- ・期間の定めのない労働契約の場合、労働者の退職の意思表示から、2週間を経過すれば、労働契約は終了する（民法第627条第1項）が、月給制の場合には、別の定めがある（同条第2項）
- ・退職に際し、労働者が証明書を請求してきた場合、使用者は遅滞なく証明書を交付しなければならない（労基法第22条第1項）
- ・解雇：使用者からの申し出によって労働契約を終了すること
- ・解雇は、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場合は、その権利を濫用したものとして無効となる（労働契約法第16条）。例えば、労働者の能力が欠如している場合、労働者に職務規律違反行為や不正行為があった場合、経営上の必要性に基づく場合など、さまざまな事情が考慮されて、解雇が正当かどうか最終的には裁判所において判断される。このほか、法律で解雇が禁止されている主な場合として、次のものがある。①業務上の傷病による休業期間及びその後30日間の解雇（労基法第19条）、②産前産後の休業期間及びその後30日間の解雇（労基法第19条）、③労働者の国籍、信条、社会的身分を理由とする解雇（労基法第3条）、④労働基準監督署や監督機関に申告したことを理由とする解雇（労基法第104条）、⑤労働組合の組合員であること等を理由とする解雇（労組法第7条）、⑥女性（男性）

であること、女性労働者の婚姻、妊娠、出産、産前産後休業等を理由とする解雇（男女雇用機会均等法第6条、第9条）、⑦育児・介護休業の申出をしたこと、育児・介護休業を取得したことを理由とする解雇（育児・介護休業法第10条、第16条）、⑧通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者について、パートタイム労働者であることを理由とする解雇（パートタイム労働法第8条）、⑨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）

- 使用者は、労働者を解雇しようとする場合、少なくとも30日前に労働者に対して解雇予告をしなければならない（労基法第20条第1項）。解雇予告に代えて、30日以上平均賃金を労働者に支払うことも可能（解雇予告手当）であり、解雇までの日数と解雇予告手当の支払い日数が、合計して30日を超えれば良い（労基法第20条第2項）。解雇予告を受けた労働者は、解雇の理由についての証明書を使用者に請求することができる。その場合、使用者は遅滞なく交付しなければならない（労基法第22条第2項）
- 天変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となった場合、または労働者の責に帰すべき事由に基づいて解雇する場合で、行政官庁の許可を受けた場合（労働者が犯罪行為や著しい規律違反を犯した場合等）には、解雇予告又は解雇予告手当の支払いなしに、労働者を解雇すること（即時解雇）が許される（労基法第20条第1項但書）
- 雇止め：使用者が、期間満了後、期間の定めのある労働契約を更新しないこと
- 期間の定めのある労働契約（有期労働契約）は、使用者と労働者が予め合意して契約期間を定めたものであるため、使用者はやむを得ない事由がある場合でなければ、契約期間の途中で労働者を解雇することはできない（労働契約法第17条第1項）
- 有期労働契約では、契約期間の満了によって労働契約が終了するのが原則であるが、3回以上契約が更新されている場合や1年を超えて継続勤務している人については、契約を更新しない場合、使用者は30日前までに予告をしなければならない（厚生労働省「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」（告示））
- 裁判法理（雇止め法理）によって、有期労働契約の反復更新により無期労働契約と実質的に異なる状態で存在している場合、または有期労働契約の期間満了後の雇用継続につき、合理的期待が認められる場合には、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、有期労働契約が更新（締結）されたものとみなされる場合がある（参照：菅野和夫『労働法』（第10版）弘文堂2012年227頁以下）
- 退職勧奨：使用者が労働者に対して、退職を勧めること
- 退職勧奨に応じるかは労働者の自由であるが、応じると、合理的な理由がなくても、退職が有効となる。多数回、長期にわたる退職勧奨が、違法な権利侵害に当たるとされた裁判例もあるので、執拗に退職を勧められて対応に困った場合には、都道府県の労働局や労働基準監督署等に設置されている総合労働相談コーナー、労働組合等に相談するとよい

2 就業規則

（1）就業規則の意味と目的

- 労働者の賃金や労働時間などの労働条件に関すること、職場内の規律などについて、労働者の

意見を聴いた上で使用者が作成するもの

- 就業規則は、強行法規に反することはできず、また、労働協約に反してもならない。労働基準監督署長は、使用者に対し法令又は労働協約に抵触する就業規則の変更を命じることができる（労基法第92条）

（2）就業規則の作成

- 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、それを労働基準監督署に届け出る義務を負う（労基法第89条）。常時10人未満の労働者しか使用しない事業場においては、就業規則を作成する義務はないが、就業規則を作成することができ、作成された就業規則については、労働契約法に定める効力（後述）が認められる
- 絶対的・必要記載事項：就業規則には、始業・終業の時刻、休憩時間（その長さ、与え方）、休暇（年次有給休暇、産前・産後の休暇、生理休暇、忌引休暇、結婚休暇等）及び交代労働制における就業時転換に関する事項、賃金の決定・計算の方法（賃金の体系、時間給・日給・月給等の賃金の形態、年齢・職種・職能資格・成果等の賃金決定の要素）、支払いの方法（直接支給、銀行振込、通勤手当の定期券による支給等）、締切り及び支払いの時期（日給か月給か、後者なら月の何日に締め切って何日に支払うか）、昇給に関する事項（昇給の期間、率、その他の条件）、退職に関する事項（任意退職、合意解約、解雇、定年制、退職期間満了による退職等）の事項は、必ず記載しなければならない（労基法第89条第1号から第3号）
- 相対的（任意的）必要記載事項：使用者は、退職手当、臨時の賃金・最低賃金の額、安全・衛生、職業訓練、災害補償・業務外の傷病扶助、表彰・制裁、その他（旅費規程、福利厚生施設、休職、配転、出向等）等の事項について定める場合には、就業規則に記載しなければならない（労基法第89条第3号の2～10号）
- 使用者は、就業規則の作成に当たって、労働者の過半数で組織する労働組合、もしくは労働者の過半数の代表者の意見を聴取し（労基法第90条第1項）、作成した就業規則を労働基準監督署に届け出る際にその意見を添付しなければならない（同条第2項）
- 使用者は、就業規則を、その適用を受ける事業場の労働者に周知させなくてはならない（労基法第106条第1項）

（3）就業規則の効力

- 最低基準効：就業規則が定める労働条件は、法令に違反しない限り（労基法第92条第1項）、職場内の労働条件の最低基準として労働契約内容を強行的直律的に規律する効力をもつ（労働契約法第12条）。就業規則に規定された労働条件の基準は、経営の観点からこれを引き下げる必要性が生じ、個々の労働者がこれに同意している場合であっても、個別的な労働契約によって引き下げることができず、就業規則の改訂または労働協約の締結を必要とする
- 契約規律効：労働者と使用者とが労働契約を締結する場合において、使用者が合理的な労働条件が定められている就業規則を労働者に周知させていた場合には、労働契約の内容は、その就業規則で定める労働条件による（労働契約法第7条）

(4) 就業規則による労働契約の内容の変更

- ・労働者と合意することなく、使用者が一方的に就業規則を変更することによって、労働者の不利になるように労働条件を変更することは、原則として認められない（労働契約法第9条）
- ・使用者が、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ就業規則の変更が合理的なものであるときは、変更後の就業規則に定める労働条件による（労働契約法第10条）。合理性を判断するに当たっては、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が考慮される（参照：菅野和夫『労働法』（第10版）弘文堂2012年126頁以下）

3 紛争処理と相談窓口

(1) 個別労働紛争の解決

① 都道府県労働局における紛争解決

人事労務管理の個別化や雇用形態の変化等に伴い、労働関係に関する事項についての個々の労働者と事業主との間の紛争（以下、「個別労働紛争」という。）が増加している。個別労働紛争の未然防止、迅速な解決を促進することを目的として、「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」が2001年に施行され、この法律に基づいて、次の制度が用意されている。

- ・総合労働相談コーナーにおける情報提供・相談

各都道府県労働局に設置された「総合労働相談コーナー」では、労働条件、募集・採用、いじめ等、労働問題に関するあらゆる領域について労働者・使用者（事業主）からの相談を、専門の相談員が、面談または電話により、無料で受け付けている。

総合労働相談コーナーの所在地や連絡先については、

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html> を参照

- ・都道府県労働局長による助言・指導

民事上の個別労働紛争について、都道府県労働局長が、紛争当事者に対し、その紛争の問題点を指摘し、解決の方向を示すことにより、紛争当事者の自主的な紛争解決を促進する制度

- ・紛争調整委員会によるあっせん

紛争当事者間の調整を行い、話し合いを促進することにより、紛争の解決を図る制度。紛争当事者の間に公平・中立な第三者として労働問題の専門家が入り、双方の主張の要点を確かめ、双方から求められた場合には、両者が採るべき具体的なあっせん案を提示する

詳細については、

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/index.html> を参照

② 労働審判制度

労働審判制度は、個別労働紛争を、裁判所において、原則として3回以内の期日で、迅速に解決することを目的として設けられた制度。労働審判手続では、裁判官である労働審判官1名と、労働関係に関する専門的な知識経験を有する労働審判員2名とで組織する労働審判委員会が審理し、適宜調停を試み、調停がまとまらなければ、事案の実情に応じた解決をするための判断（労働審判）をする。労働審判に対する異議申立てがあれば、訴訟に移行する。

労働審判委員会の所在地（地方裁判所の所在地）については、
<http://www.courts.go.jp/map.html> を参照

(2) 働く人のための相談窓口

- ①ハローワーク（公共職業安定所）：仕事を探している人に対して、職業相談・職業紹介、雇用保険の給付等を行うほか、事業主に対して求人の申込などの事業を、すべて無料で行っている国の機関である。全国で545か所ある（2012年度末現在）ハローワークでは、受理した求人をもとに、一人ひとりにあった仕事が見つかるよう、相談しながら仕事の紹介を行っている。ハローワークには、学生を主たる支援対象とする新卒応援ハローワーク（57か所）、子育てをしながら就職活動をする女性等のためのマザーズハローワーク（12か所）等が開設されており、全国に211か所設置されている正規雇用を目指すフリーターへの就職支援を専門的に行うわかもの支援コーナー（わかもの支援窓口）に加え、2012（平成24）年10月からは、より体制の充実したわかものハローワークが東京都・大阪府・愛知県に開設された

ハローワークの所在地や連絡先については、
<http://www.mhlw.go.jp/kyujin/hwmap.html> を参照

- ②労働局雇用均等室：各都道府県労働局には、雇用均等室が置かれ、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法等の周知・徹底、労働者、学生、事業主からの法律、助成金制度、トラブル等に関する相談を受けつけている。さらには、法律に基づく事業主に対する指導、説明会やセミナー等の開催等も実施している

雇用均等室の所在地や連絡先については、
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/roudoukyoku/> を参照

- ③労働基準監督署：賃金、労働時間、安全衛生等、労働基準監督署が監督権限を有している労基法等の法律違反については、労働者は、労働基準監督署または労働基準監督官に違反を申告することができる（労基法第104条）

労働基準監督署の所在地や連絡先については、
<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/> を参照

- ④日本司法支援センター（法テラス）：様々な法的トラブルに見舞われたときに、「どこに相談したらよいかわからない」「身近に弁護士がいなかったため相談できない」「弁護士費用が払えない」等の理由から、相談できずにいる人も少なくないことから、誰もが、どこでも、必要な法的支援を受けられるようにするために設立された法務省所管の公的な法人。労働問題についても、法的なトラブルを解決するために、法的サービスを提供している

法テラスの所在地や連絡先については、
<http://www.houterasu.or.jp/chihoujimusho/index.html> を参照
労働分野の事例などについては、
<http://www.houterasu.or.jp/service/roudou/index.html> を参照

4 多様な働き方

従来からあった正社員という働き方に加え、「派遣」や「契約社員」、「業務委託・請負」といった様々な働き方をする人が増えている。自分自身がどのような形態で働きたいのか（働いているのか）を知ることが、自らの働く者としての権利を守る上でたいへん重要となる

(1) 派遣労働者

- 派遣とは、労働者が人材派遣会社（派遣元）との間で雇用契約を結んだ上で、派遣元が労働者派遣契約を結んでいる会社（派遣先）に労働者を派遣し、労働者は派遣先の指揮命令を受けて働くことをいう
- 労働者派遣では、労働者に賃金を支払う会社と指揮命令をする会社が異なるという複雑な労働形態となっていることから、労働者派遣法において派遣労働者のための細かいルールが定められている
- 派遣では、法律上の雇い主はあくまで人材派遣会社である。したがって、事故やトラブルが発生した際には、人材派遣会社が責任をもって対処することになるが、実際に指揮命令をしている派遣先は、全く責任を負わないとするのは妥当ではなく、労働者派遣法において派遣元と派遣先が責任を分担する事項が定められている

(2) 契約社員（有期労働契約）

- 契約社員は、雇用契約において予め雇用期間が定められている点で、正社員と異なる
- 期間の定めのある労働契約は、労働者と使用者の合意により契約期間を定めたものであり、契約期間の満了によって労働契約は自動的に終了する
- 1回当たりの契約期間は、一定の場合を除いて最長3年である

(3) パートタイム労働者

- パートタイム労働者は、パートタイム労働法で定義されている「短時間労働者」のことをいい、1週間の所定労働時間が、同一の事業所に雇用されている通常の労働者に比べて短い労働者をいう
- 法律上は、パートタイマーやアルバイトという区別はなく、条件を満たせば呼称は違っていてもすべてパートタイム労働者となる
- パートタイム労働者も「労働者」であることに変わりなく、各種の労働関連法規が適用される。したがって、要件を満たしていれば、年次有給休暇を取得でき、雇用保険・健康保険・厚生年金保険に加入することもできる
- 労働者を雇い入れる際、使用者は、労働条件を明示すること、特に重要な条件については文書を交付することが義務付けられているが、パートタイム労働法では、昇給・退職手当・賞与の有無についても、文書の交付による明示を義務付けている

(4) 業務委託（請負）契約を締結して働いている人

- 正社員や派遣社員、契約社員、パートタイム労働者等は、「労働者」として労働関連法規の保

護を受けることができるのに対し、「業務委託」や「請負」という形態で働く場合には、注文主から受けた仕事の完成に対して報酬が支払われるため、注文主の指揮命令を受けない「事業主」として位置づけられ、基本的には「労働者」としての保護を受けることができない

- 「業務委託」や「請負」という契約をしていても、働き方の実態から「労働者」とであると判断されれば、労働関連法規の適用を受けることができる（例えば、仕事をする場所・時間を指定されていたり、仕事の仕方を細部まで指示されている場合等は、「労働者」として判断される可能性が高まる）
- 自分が「労働者」として労働関連法規の適用を受けるかどうかについて困った場合は、労働基準監督署に相談するとよい