

2 労働契約法

(1) 期間の定めのない労働契約の場合の解雇（第16条）

客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない解雇は、権利を濫用したものとされ無効となります。

(2) 有期労働契約（期間の定めのある労働契約）の場合の解雇（第17条第1項）

使用者は、やむを得ない事由がある場合でなければ、契約期間中に労働者を解雇することが出来ません。期間の定めのない労働契約の場合よりも、解雇の有効性は厳しく判断されます。

労働者派遣契約が中途解除された場合でも、そのことが直ちに派遣労働者を解雇するやむを得ない事由とはなりません。

(3) 無期労働契約への転換（第18条）

同一の使用者との間で、有期労働契約が通算で5年を超えて繰り返し更新された場合は、労働者の申込みにより無期労働契約に転換します。

3 最低賃金法

(1) 最低賃金の種類

最低賃金には以下の2種類があります。

- ① 地域別最低賃金（都道府県ごとに1つずつ定められている最低賃金）
- ② 特定（産業別）最低賃金（特定の産業ごとの基幹的労働者を対象に業種により定められている最低賃金）

(2) 最低賃金の効力（第4条）

使用者は、労働者に対して、最低賃金額以上の賃金を支払わなければなりません（第1項）。

たとえ、労働者と使用者との間で最低賃金額を下回る賃金を支払うことを約束した労働契約を締結しても、その賃金額は無効となり、最低賃金額と同額の賃金で労働契約を締結したものとみなされます（第2項）。

なお、地域別最低賃金と特定（産業別）最低賃金の両方が同時に適用される場合には、どちらか高い方の最低賃金額以上の賃金を支払わなければなりません（第6条）。

実際の賃金が最低賃金額以上となっているかどうかを調べるには、最低賃金の対象となる賃金額と適用される最低賃金額を以下の方法により比較します。

- ・ 時間給制の場合 $\text{時間給} \geq \text{最低賃金額（時間額）}$
- ・ 日給制の場合 $\text{日給} \div \text{1日の所定労働時間} \geq \text{最低賃金額（時間額）}$
(日額が定められている特定（産業別）最低賃金の場合 $\text{日給} \geq \text{最低賃金額（日額）}$)
- ・ 月給制の場合 $\text{月給額} \div \text{1月の所定労働時間} \geq \text{最低賃金額（時間額）}$
(月によって所定労働時間が異なる場合 $(\text{月給額} \times 12 \text{ヶ月}) \div \text{年間所定労働時間} \geq \text{最低賃金額（時間額）}$)

(3) 派遣労働者については、派遣先の事業場に適用される地域別最低賃金・特定（産業別）最低賃金が適用されます。

4 労働安全衛生法

(1) 事業者は、労働者の危険又は健康障害を防止するために、安全装置の設置、保護具の着用、適切な作業方法の指示など法令で定められた措置を講じなければなりません。

高所作業における開口部に覆い・囲い等の設置、プレス・木工機械等の適切な安全装置の設置及び点検等

(2) 事業者は、労働者を雇い入れ又は配置転換する場合には、必要な安全衛生教育を実施し、また法令で定める危険・有害な業務に従事させる場合には教育を実施しなければなりません。

(3) 事業者は、危険物・有害物の取扱い等法令で定める作業には、資格を有する労働者以外に従事させてはなりません。

法令で定める業務…クレーン（つり上げ荷重5トン以上のもの）の運転、
移動式クレーン（つり上げ荷重1トン以上のもの）の運転、
玉掛け業務（つり上げ荷重1トン以上のクレーン等に係るもの）、
フォークリフト等荷役運搬機械（最大荷重1トン以上のもの）の運転、
ガス溶接、
車両系建設機械（機体重量が3トン以上のもの）の運転 等

(4) 事業者は、労働者を雇い入れる際及び法定の期間ごとに、法令で定める事項について労働者の健康診断を行わなくてはなりません。

- ・ 一般健康診断… 労働者に対し、雇入れ時及び定期（1年以内に1回※）などに健康診断を実施
※深夜業等に従事する労働者については、配置替え時及び6か月以内ごとに1回実施
- ・ 特殊健康診断… 有害業務に従事する労働者※に対し、雇入れ時、配置替え時及び一定期間ごとに特別の項目についての健康診断を実施
※石綿業務等に従事させたことのある労働者で現に使用しているものについても実施

(5) 事業者は、長時間労働者に対して、医師による面接指導等必要な措置を講じなければなりません。

- ・ 時間外・休日労働時間が月100時間を超え、労働者からの申出がある場合…義務
- ・ 時間外・休日労働時間が月80時間を超え、労働者からの申出がある場合…努力義務
- ・ 事業場で定めた基準に該当する場合……………努力義務

(6) 労働者は、事業主が講じるこれらの措置に応じて、必要な事項を守らなければなりません。

5 労働者災害補償保険法

(1) 労働者が業務災害又は通勤災害により負傷・死亡等した場合、労災保険制度においては、被災労働者又はその遺族の請求に基づき、次のような給付を行います。

- ・ 療養が必要な場合、無償での治療又は療養の費用を支給……療養（補償）給付
- ・ 療養のため労働することができないため賃金を受けることができない場合、その4日目からの給付基礎日額の80%を支給……………休業（補償）給付
- ・ 傷病等が治った後もその障害が一定の障害の程度にある場合、障害の程度に応じ年金又は一時金を支給……………障害（補償）給付
- ・ 死亡した場合、遺族の数等に応じ年金又は一時金を支給……遺族（補償）給付 等

(2) 業務災害とは、業務上の事由による労働者の傷病等をいいます。

(3) 通勤災害とは、通勤による労働者の傷病等をいいます。

「通勤」とは、労働者が、就業に関し、次の移動を、合理的な経路及び方法により行うことをいいます。

- ・ 住居と就業の場所との間の往復
- ・ 就業の場所から他の就業の場所への移動
- ・ 単身赴任先住居と帰省先住居との間の移動

Q & A

①

(質問) 最低賃金額を下回る時給600円で賃金が支払われていますが、最低賃金額との差額は請求できますか。

(回答) 最低賃金額を下回る賃金の支払は禁止されています。

仮に最低賃金額より低い賃金で働く労働契約を労働者と使用者の双方の合意の上で締結していたとしても、それは法律によって無効となり、最低賃金額と同額で定めたものとみなされますので、最低賃金額との差額を請求することができます。

(5 ページ 3 参照)

②

(質問) 月曜日から金曜日まで1日8時間、時給800円で働いています。時々、1日8時間を超え働くこともあります。時給は800円のままで支払われます。問題はありますか。

(回答) 1日8時間を超えた労働時間に対しては時間外労働割増賃金の支払が必要です。

時間外労働は通常の賃金の125%以上の額を支払わなければなりませんので、時給800円の場合、 $800円 \times 125\% = 1,000円$ 以上の支払が必要です。

(4 ページ (15) 参照)

③

(質問) 1年契約で働いていましたが、6か月目に事業主から突然解雇を通知されました。労働基準法の補償は何かありますか。

(回答) 労働基準法上、事業主は、労働者を解雇する場合は、少なくとも30日以上前に予告する必要があります。

予告なく即時解雇された場合には、解雇予告手当として30日分の平均賃金が支払われなければなりません。

また、労働契約法上、有期労働契約(期間の定めのある労働契約)の場合には、やむを得ない事由がある場合でなければ、契約期間中に労働者を解雇することはできません。

(3 ページ (9)、5 ページ 2 (2) 参照)

④

(質問) 工場でケガをして、療養のため休んでいる間に解雇されました。

(回答) 労働基準法上、業務上の傷病による休業期間及びその後30日間については、解雇が禁止されています。

(3 ページ (8) 参照)

⑤

(質問) 健康診断を受けなければいけないのですか。

(回答) 事業主は労働者に健康診断を受診させなければならないことが、労働安全衛生法で決められています。

労働者についても、法律で定めている健康診断を受診していただくことになっています。

(6 ページ (4) 参照)

⑥

(質問) 仕事中にケガをして、働くことができません。会社からは、治療費は支払ってもらっていますが、休んでいる間の賃金の補償はしてもらえません。

(回答) 労災保険は、外国人労働者も含めた全ての労働者に対して適用があります。

労災保険では、業務上又は通勤途上の負傷又は疾病による療養のため労働することができず賃金を受けることができない場合、休業(補償)給付を受けることができます。

すぐに労働基準監督署へご相談ください。

(6 ページ 5 参照)

外国人労働者相談コーナー設置箇所御案内

外国人労働者相談コーナーは、以下の都道府県労働局労働基準部監督課又は労働基準監督署に設けられ、外国語による労働条件に関する相談を受け付けています。開設日等詳細については、それぞれの連絡先にお問い合わせください。

なお、外国人労働者相談コーナーが設置されていない労働基準監督署においても労働条件に関する相談を受け付けていますが、できるだけ通訳できる方と御一緒に来署されるようお願いいたします。

都道府県	設置箇所	郵便番号	所在地	連絡先
北海道	北海道労働局 監督課	060-8566	札幌市北区北八条西2-1-1 札幌第1合同庁舎	011-709-2311
岩手	岩手労働局 監督課	020-8522	盛岡市盛岡駅西通1-9-15 盛岡第2合同庁舎	019-604-3006
宮城	宮城労働局 監督課	983-8585	仙台市宮城野区鉄砲町1 仙台第4合同庁舎	022-299-8838
福島	福島労働局 監督課	960-8021	福島市霞町1-46 福島合同庁舎	024-536-4602
茨城	茨城労働局 監督課	310-8511	水戸市宮町1-8-31	029-224-6214
栃木	栃木労働局 監督課	320-0845	宇都宮市明保野町1-4 宇都宮第2地方合同庁舎	028-634-9115
	栃木労働基準監督署	328-0042	栃木市沼和田町20-24	0282-24-7766
群馬	太田労働基準監督署	373-0817	太田市飯塚町104-1	0276-45-9920
埼玉	埼玉労働局 監督課	330-6016	さいたま市中央区新都心11-2 ランドアクシスタワー 15F	048-600-6204
千葉	千葉労働局 監督課	260-8612	千葉市中央区中央4-11-1 千葉第2地方合同庁舎	043-221-2304
東京	東京労働局 監督課	102-8306	千代田区九段南1-2-1 九段第3合同庁舎	03-3512-1612
神奈川	神奈川労働局 監督課	231-8434	横浜市中区北仲通り5-57 横浜第2合同庁舎	045-211-7351
富山	高岡労働基準監督署	933-0062	高岡市江尻字村中1193	0766-23-6446
福井	福井労働局 監督課	910-8559	福井市春山1-1-54 福井春山合同庁舎	0776-22-2652
山梨	甲府労働基準監督署	400-8579	甲府市下飯田2-5-51	055-224-5611
長野	長野労働局 監督課	380-8572	長野市中御所1-22-1	026-223-0553
岐阜	岐阜労働局 監督課	500-8723	岐阜市金竜町5-13 岐阜合同庁舎	058-245-8102
静岡	静岡労働局 監督課	420-8639	静岡市葵区追手町9-50 静岡地方合同庁舎	054-254-6352
	浜松労働基準監督署	430-8639	浜松市中区中央1-12-4 浜松合同庁舎	053-456-8147
	磐田労働基準監督署	438-8585	磐田市見付3599-6 磐田地方合同庁舎	0538-32-2205
愛知	愛知労働局 監督課	460-8507	名古屋市中区三の丸2-5-1 名古屋合同庁舎第2号館	052-972-0253
	豊橋労働基準監督署	440-8506	豊橋市大岡町111 豊橋地方合同庁舎	0532-54-1192
三重	四日市労働基準監督署	510-0064	四日市市新正2-5-23	059-351-1661
	津労働基準監督署	514-0002	津市島崎町327-2 津第二地方合同庁舎	059-227-1282
滋賀	彦根労働基準監督署	522-0054	彦根市西今町58-3 彦根地方合同庁舎3階	0749-22-0654
	東近江労働基準監督署	527-8554	東近江市八日市緑町8-14	0748-22-0394
京都	京都労働局 監督課	604-0846	京都市中京区両替町通御池上ル金吹町451	075-241-3214
大阪	大阪労働局 監督課	540-8527	大阪市中央区大手前4-1-67 大阪合同庁舎第2号館	06-6949-6490
兵庫	兵庫労働局 監督課	650-0044	神戸市中央区東川崎町1-1-3神戸クリスタルタワー 16F	078-367-9151
島根	島根労働局 監督課	690-0841	松江市向島町134-10 松江地方合同庁舎	0852-31-1156
岡山	岡山労働局 監督課	700-8611	岡山市北区下石井1-4-1 岡山第2合同庁舎	086-225-2015
広島	広島労働局 監督課	730-8538	広島市中区上八丁堀6-30 広島合同庁舎第2号館	082-221-9242
	福山労働基準監督署	720-8503	福山市旭町1-7	084-923-0005
徳島	徳島労働局 監督課	770-0851	徳島市徳島町城内6-6 徳島地方合同庁舎1階	088-652-9163
福岡	福岡労働局 監督課	812-0013	福岡市博多区博多駅東2-11-1 福岡合同庁舎新館4階	092-411-4862
長崎	長崎労働局 監督課	850-0033	長崎市万才町7-1 住友生命長崎ビル	095-801-0030
大分	大分労働局 監督課	870-0037	大分市東春日町17-20 大分第2ソフィアプラザビル	097-536-3212