


山梨学院短期大学 第6回公開講座 (2021.12.23)
ワークルールの基礎知識

山梨学院大学法学部 齋藤 雅代



目次

- はじめに
- 前提知識の確認
- ワークルールの基礎知識
- おわりに

はじめに一働き方の多様化と働き方改革

- 「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」という言葉がさかんに使われるようになって約**10**年。国は企業と協力し、就労による経済的自立が可能で、健康で豊かな生活のための時間が確保でき、多様な働き方・生き方が選択できる社会を目指してきましたが、**2013**年には「ブラック企業」という言葉が新語・流行語大賞を受賞し、広く定着することとなりました。
- またこの**10**年の間に、少子高齢化による労働力不足を補うために「一億総活躍社会」が提唱され、育児や介護との両立など、労働者のニーズの多様化に応えるために「働き方改革」が進められてきました。働き方が多様化すればするほどそれぞれの労働者の待遇などの差が生まれ、さまざまな対応が必要となっています。

前提知識の確認①ブラック企業とは？

- 労働法や厚生労働省などは公式には「ブラック企業」について定義していませんが、厚生労働省は以下のように説明しています。

一般的な特徴として、① 労働者に対し極端な長時間労働やノルマを課す、② 賃金不払残業やパワーハラスメントが横行するなど企業全体のコンプライアンス意識が低い、③ このような状況下で労働者に対し過度の選別を行う、などと言われています。
- 労働基準法は強行規定ですのでそれに違反する雇用契約の条項は無効です。しかし実際には一人の労働者が会社に対して労基法違反であると主張するのは難しいことから、ブラック企業はなかなかゼロにはならないのです。

前提知識の確認②正規雇用・非正規雇用とは？

- 「非正規雇用」については、統計上の定義、事業所での呼称などにより様々な類型、呼称があり、また形態も多様です。いわゆるパートやアルバイト、契約社員、派遣社員、嘱託社員などが非正規雇用労働者に該当します。
- 「非正規雇用のビジョンに関する懇談会」報告（平成**24**年3月 厚生労働省職業安定局）では、以下の（1）～（3）に着目して、これらのすべてを満たすものを「正規雇用」とし、それ以外を「非正規雇用」としています。
 - （1）労働契約の期間の定めがない
 - （2）所定労働時間がフルタイムである
 - （3）直接雇用である（労働者派遣のような契約上の使用者ではない者の指揮命令に服して就労する雇用関係（間接雇用）ではない）

前提知識の確認②正規雇用と非正規雇用の違い

- 非正規雇用の労働者は、近年、緩やかに増加しており、現在では全体（役員を除く）の**3分の1**を超えています。また、正規雇用で働く正社員に比べて、雇用が不安定、賃金が低い、能力開発の機会が乏しい、セーフティネットが不十分等の課題があります。
- たとえば賃金の差をみると・・・
 - 一般労働者（正社員・正職員）の平均賃金**2,021**円
 - 一般労働者（正社員・正職員以外）の平均賃金**1,337**円

前提知識の確認③過労死・過労自殺とは

- 過労死には法令上の定義があり、「業務における過重な負荷による脳血管疾患若しくは心臓疾患を原因とする死亡若しくは業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡又はこれらの脳血管疾患若しくは心臓疾患若しくは精神障害」とされています（過労死等対策推進法第2条）。
- 業務における過重な負荷により脳血管疾患又は虚血性心疾患等（以下「脳・心臓疾患」という。）を発症したとする労災請求件数は、平成14（2002）年度に800件を超えて以降、700件台から900件台前半の間で推移してきました。労災支給決定（認定）件数は、平成14年度に300件を超えて以降、平成18（2006）年度から平成20（2008）年度に300件台後半となりましたが、それ以降は200件台から300件台前半の間で推移しており、そのうちの死亡件数は、平成14年度に160件に至ったが、ここ数年間は80件台から100件台前半で推移しています。

時間外労働

健康障害のリスク

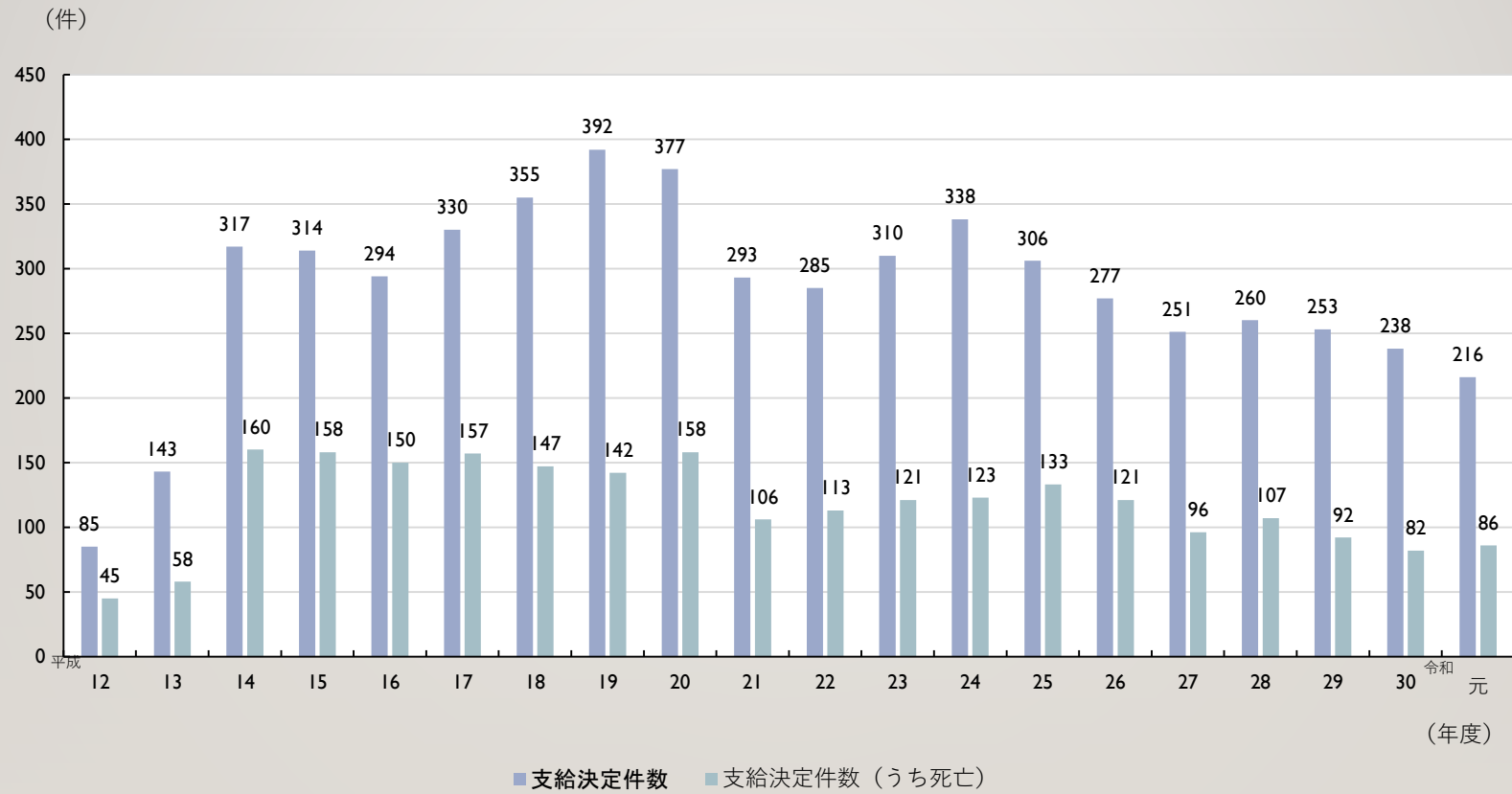
月100時間
または
2～6か月平均で
月80時間 } を超えると

長くなるほど

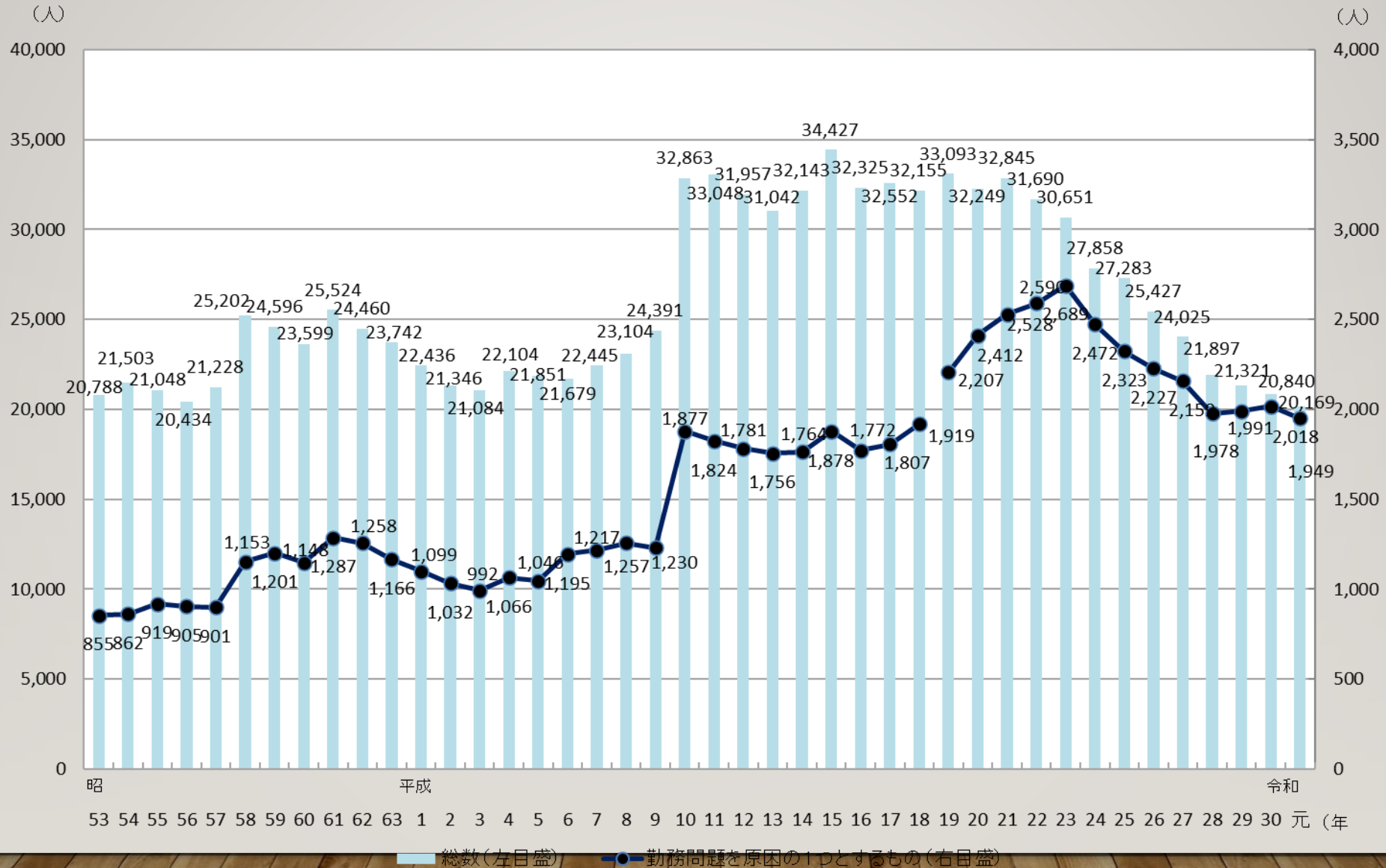
月45時間以内



脳・心臓疾患に係る支給決定（認定）件数の推移（出典：令和2年版過労死等防止対策白書）



自殺者数の推移（総数、勤務問題を原因・動機の1つとするもの）（出典：令和2年版過労死等防止対策白書）



ワークルールの基礎知識

- 「労働法」という法律は存在しませんが、労働者の権利を守るため、勤労の権利を定める憲法をはじめとして労働基準法、労働組合法、労働契約法、男女雇用機会均等法、パートタイム・有期雇用労働法などの法令により雇用関係のルールが定められています。
- 近年の働き方改革において、時間外労働の上限規制が設けられたり、正規雇用と非正規雇用の不合理な待遇差が禁止され、いわゆる「同一労働同一賃金」がすすめられたりしています。

A賃金の支払いのルール①

◆賃金は「5原則」を守って支払わなければならない（労基法24条）

- ①通貨で、②直接、③全額を、④毎月1回以上、⑤定期的に、支払う
- 賃金からの「天引き」は全額払いの原則との関係で問題となる
 - 全額払いの原則の例外として、法令の定めがある場合、労働組合または過半数代表との協定による場合は賃金の一部を控除して支払うことができるとされる
 - 法令の定めがある場合とは給与所得税の源泉徴収、社会保険料の控除、財形貯蓄金の控除などである
- 使用者が賃金債権と労働者の債務不履行・不法行為を理由とする損害賠償債権を相殺することも禁止されると解される

◆賃金は都道府県ごとに決められた最低金額以上で支払う必要あり（労基法28条→最低賃金法4条）

- 山梨県最低賃金：866円(前年838円)/1時間あたり（2021.10.1発効）

A賃金の支払いのルール②

◆割増賃金は、以下の条件を超えたときに支払う必要あり（労基法37条）

- 法定労働時間を超えたとき **25%以上増**
(※残業が1月**60時間**を超えたとき **50%以上増**)
- 法定休日に働かせたとき **35%以上増**
- **22時～翌5時**に働かせたとき **25%増**

A賃金の支払いのルール③

◆管理監督者の場合⇒労働時間・休憩・休日原則の適用除外

- 管理監督者とは・・・事業の種類にかかわらず監督もしくは管理の地位にある者または機密の事務を取り扱う者（労基法41条2号）
 - 事業主に代わって労務管理を行う地位にあり、労働者の労働時間を決定し、労働時間に従った労働者の作業を監督する者を意味する
 - 労働時間の管理・監督権限があるため自らの労働時間は自らの裁量で律することができ、かつ、管理監督者の地位に応じた高い待遇を受けるので、労働時間の規制を適用するのが不相当だと考えられる
- 労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体の立場にある者を意味すると解され、名称にかかわらず、実態に即して判断される
 - ① 事業主の経営に関する決定に参画し、労務管理に関する指揮監督権限を認められていること
 - ② 自己の出退勤をはじめとする労働時間について裁量権を有している
 - ③ 一般の従業員と比べてその地位と権限にふさわしい賃金上の処遇を与えられていること

B労働時間のルール①

- ◆ 法定労働時間を超えて働かせてはならない（労基法**32**条）
 - 1日の労働時間 **8時間**
 - 1週の労働時間 **40時間**
- ◆ 1日の労働が一定時間を超える場合は、休憩を与えなければならない（労基法**34**条）
 - 6時間超：**45分**以上、8時間超：1時間以上
- ◆ 毎週少なくとも1日又は4週間で4日以上の休日を与えなければならない（労基法**35**条）
 - 休日は原則暦日単位（0時～**24時**の**24時間**）
（番方編成による交替制勤務は、例外的に継続**24時間**）

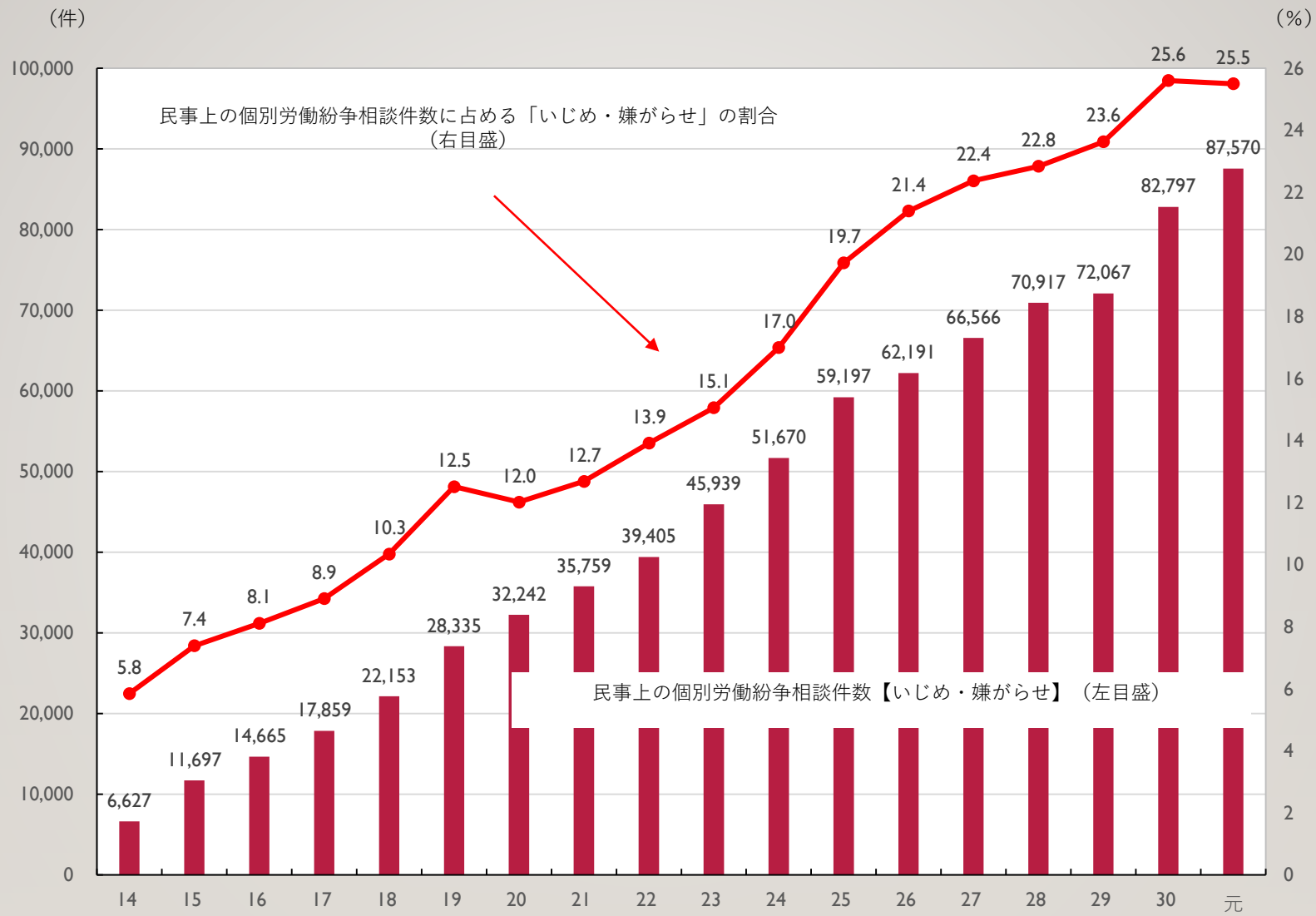
B労働時間のルール②

- ◆ 時間外労働・休日労働は①非常事由（労基法**33**条）、②三六協定の締結・届出（労基法**36**条）があれば許容される
 - 「三六協定」とは、使用者は、事業遂行上の必要性のある場合に、事業場の労使協定を締結しそれを行政官庁に届け出ることによって、労働時間を延長したり休日に労働させることができる制度である

- ◆ 長時間労働を減らす目的で、時間外労働の上限として、月**45**時間・年**360**時間という制限が定められた（労基法**36**条**4**項）

C ハラスメントに関するルール①パワハラ

- ◆ **職場におけるいじめ・嫌がらせ**はパワハラといわれ、労働相談件数も増加していることから、企業の予防・解決の取り組みが促進されている
- ◆ **2012年**に「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ」がとりまとめた報告によれば、パワハラは「同じ職場で働く者に対し、**職場内の優位性**を背景に、**業務の適正な範囲を超えて**、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為」と定義される



C ハラスメントに関するルール②

◆ パワハラは6つの類型に分類される

- ①身体的な攻撃（暴行・傷害）
- ②精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）
- ③人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）
- ④過大な要求（明らかに不要な事や遂行不可能な事の強制など）
- ⑤過小な要求（能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じるなど）
- ⑥個の侵害（私的なことに過度に立ち入る）

C ハラスメントに関するルール③セクハラ

◆男女雇用機会均等法によると、セクハラとは「**職場において行われる性的な言動**に対する雇用労働者の対応により労働者**がその労働条件につき、不利益を受け、**又は当該静的な言動により当該労働者の**就業環境が害されること**」と定義される

- 「職場」とは・・・労働者が業務を遂行する場所
 - 必ずしも事業所内に限定されない
 - 勤務時間内であることは必要ない
- 「性的な言動」とは・・・性的な発言と行動
 - 性的な関心、欲求に基づく発言と行動
 - 性別による差別意識に基づく発言と行動

C ハラスメントに関するルール④

- 「**対価型**」セクハラとは・・・職場において行われる労働者の意に反する性的な言動に対する対応により、その労働者が解雇、降格、減給等の不利益を受ける形態のセクハラのこと
- 「**環境型**」セクハラとは・・・職場において行われる労働者の意に反する性的な言動により、就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じるなど、その労働者が就業する上で看過できない程度に支障が生じるようなセクハラのこと

D同一労働同一賃金①

- 同一労働同一賃金の導入は、同一企業・団体におけるいわゆる正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者）との間の不合理な待遇差の解消を目指すものです。
- 同一企業内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差の解消の取組を通じて、どのような雇用形態を選択しても納得が得られる処遇を受けられ、多様な働き方を自由に選択できるようにするために法改正がおこなわれました。

パートタイム・有期雇用労働法：大企業**2020**年4月1日、中小企業**2021**年4月1日より施行

労働者派遣法：**2020**年4月1日より施行

D同一労働同一賃金②

- 1 不合理な待遇差の禁止

同一企業内において、正社員と非正規雇用労働者との間で、基本給や賞与などのあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けることが禁止されます。

- 2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

非正規雇用労働者は、「正社員との待遇差の内容や理由」などについて、事業主に説明を求めることができるようになります。事業主は、非正規雇用労働者から求めがあった場合は、説明をしなければなりません。

- 3 裁判外紛争解決手続(行政ADR)

都道府県労働局において、無料・非公開の紛争解決手続きを行います。「均衡待遇」や「待遇差の内容・理由」に関する説明についても、行政ADRの対象となります。

おわりに

- いわゆる終身雇用制が崩れて転職や非正規雇用が当たり前になっている社会において、労働者が自らの権利や生命、生活を守るためにワークルールの基礎知識を身に付けておくことは重要です。我慢することが正しいとは限らないのです。
- 他方で、一人の労働者が自分の力だけでできることは限られています。万が一トラブルに巻き込まれた場合には、一人で悩まずに労働組合や労働基準監督署、都道府県の労働委員会や法テラスなどに相談することもできるということをぜひ広く知っていただきたいと思います。

ご清聴ありがとうございました。