

IV 労働に関する法律

1 労働基準法

(1) 「労働者」

「労働者」とは、事業に使用される者で「賃金」を支払われる者をいい（9条）、「賃金」とは、「労働の対償」として、使用者が労働者に支払う賃金・給料・手当・賞与などをいいます（11条）。「使用者」とは、事業主・事業の経営担当者など、労働者に関する事項について行為する者のことです（10条）。

(2) 労働条件

「労働条件」は「労働契約」で定めるものです（労働契約法1条）が、その「労働条件」の最低基準を定めるのが労働基準法です（1条2項）。

労働基準法は、労働条件の総則、労働契約の基本、賃金、労働時間・休憩・休日・年次有給休暇、安全・衛生、災害補償、就業規則、寄宿舎などについて規定しています。

(3) 就業規則

「常時10人以上の労働者」を使用する使用者は、①始業終業時刻・休憩時間・休日・休暇、②賃金の決定・計算・支払・昇給・臨時賃金、③退職・退職手当、④食費・作業用品の負担、⑤職業訓練、⑥災害補償、⑦表彰・制裁などについて「就業規則」を作成し、労働者代表の意見を聴取し、行政庁に届出なければなりません（89条・90条）。

(4) 労働時間などの原則

「労働時間」は、休憩時間を除き、1週間に40時間以内とし、その各日に8時間以内とされ（32条）、労働時間の途中で、労働時間6時間超なら45分以上（8時間超なら1時間以上）の「休憩」を与え（34条）、毎週1日または

4週4日以上の「休日」を与えなければなりません（35条）。

そして、時間外・休日・深夜の労働については25～50%（月60時間超は50%以上）の割増賃金を支払わなければなりません（37条1項）。

また、6月継続勤務（全労働日の8割以上出勤）した労働者に10労働日の、1年6月以上継続勤務（全労働日の8割以上出勤）した労働者には1～10労働日を加えた有給休暇を与えなければなりません（39条1～2項）。

2 男女雇用機会均等法

（雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律）

事業主は、労働者の募集・採用について、性別に関わりなく均等な機会を与えなければならず（5条）、①労働者の配置・昇進・降格・教育訓練、②労働者の職種・雇用形態の変更、③退職の奨励・定年・解雇・労働契約の更新に関して、性別を理由として差別的取扱をしてはなりません（6条）。

3 介護労働者福祉法

（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律）

労働者は、1歳未満の子を養育するために「育児休業」ができ（2条1号・5条1項本文）、負傷・疾病・身体障害・精神障害により常時介護を必要とする要介護状態にある対象家族（配偶者・父母・子・配偶者の父母）の介護するために「介護休業」ができます（2条2～4号・11条1項本文）。

労働者は、負傷・疾病にかかった小学校就学前の子を世話するために1年度5労働日（2人以上なら10労働日）までの「看護休暇」を（16条の2）、要介護状態にある対象家族を世話するために1年度5労働日（2人以上なら10労働日）までの「介護休暇」を取得できます（16条の5）。

小学校就学前の子を養育する労働者には、時間外労働の制限（17条）、深夜業の制限（19条）が定められています。

4 最低賃金法

使用者は、時間によって定められる最低賃金（3条）以上の賃金を支払わなければなりません（4条1項）。

5 労働安全衛生法

労働災害防止のための危害防止基準の確立、責任体制の明確化など（1条）。

6 労働組合法

労働組合法は、「労働者の地位」を向上させるなどのための「労働組合の組織」「団結の擁護」「労働協約の締結」「団体交渉」などを助成することを目的とします（1条1項）が、「労働者」とは、賃金・給料などの収入によって生活する者をいいます（3条）。

労働組合は、使用者との交渉権限を有し（6条）、労働組合や組合員に対する使用者の制約行為は「不当労働行為」とされ（7条）、使用者と「労働協約」を締結することができます（14条）。

7 労働者派遣法

（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律）

「労働者派遣」とは、自己の雇用する労働者を、雇用関係の下に、他人の指揮命令を受けて、他人のために労働に従事させることをいい（2条1号）、労働者派遣事業を行うには厚生労働大臣の許可が必要となります（5条1項）。