

エントリーNo 2

- 学習会名称 （公開労働講座～労働基準法のイ・ロ・ハ～）
- 主催者 （秋田中央地域労連）
- 対象者 （一般市民を含むすべての方 ）
- 開催日 （2014 年 3 月 29 日 18 時～20 時）
- 開催場所 （秋田市・にぎわい交流館 AU）
- なぜその学習会を企画したか

秋田中央地域労連主催の企画で、青年部は後援。
組織拡大や、組織対象者の確保、秋田中央地域労連を身近に感じてもらおうと、一般市民を含むすべての方を対象に開催。
青年部としても秋田中央地域に住んでいる青年を中心に、労基法を学ぼうと参加を呼びかけた。

- 企画するにあたって、運営で工夫した点は？

青年層を視野にいれることもあり、若手弁護士（30 歳）を講師にお願いした。講師の弁護士には、法律の解釈のみならず実体験を交えて講演してもらった。
幅広く参加を募るため、新聞掲載やラジオに出演し、周知をはかった。

- 苦労した点は？

Q2.参加者ついて記入してください。

- 参加人数 目標（40）人 実際に参加した人数（30）人

- 参加者からの感想は？

質疑応答の時間には、青年層もふくめ、次々と質問が出され、時間が足りなくなった。自分たちの働き方や、「こういう時はどう考えればいいんだろう？」といった率直な質問が出され、参加者同士が意見を出しあった。青年層は、講演後の懇親会にも参加し、「分かりやすかった」「おもしろかった」と感想。

- どんな総括をしましたか？

もう少し、具体例があっても良かった。質疑応答時間が足りず、終了後にアチコチで話しあう姿もみられた。組合のみならず、チラシや報道をみて、一般市民が参加してくれたのは、とても良かった（参加者の 3 分の 1 が一般参加）。

- 総括を踏まえて、次に活かそうと思う点など

マスコミ等の利用で、一般参加があったのは良かった。「次回があったら来たい」と感想があるので、受付名簿に記載してもらった連絡先に次に案内も送ってリピーターを増やしていく。

- その他、学習会を行って気づいたこと

添付資料—当日写真、案内チラシ、講義レジメ





第1回

労働講座のご案内

毎日お仕事、大変お疲れさまです！

このたび、下記日程にて労働講座を開講いたします。講座では、知っているようで意外と知らない（忘れている？）労働者の権利を学習します。

第1回目は、「労働基準法のイ・ロ・ハ」。弁護士による分かりやすい講演で、休暇や賃金、労働条件などを学び合います。

現在、働いている方はもちろん、この春から就職される方にもタメになる講座となっています。どなたでも参加できます♪ぜひお気軽に足を運んでください♪

とき 3月29日（土） 18：00～

ところ 秋田市 なかいち・

にぎわい交流館AU研修室1

内容 あなたの悩みにズバリ答えます！

「労働基準法のイ・ロ・ハ」

～パートは有給休暇とれるの？残業代って

全部請求できるの？いきなり解雇ってあるの？～

講師 有働 悠一 弁護士（山内法律事務所）

参加費 無料



☆どなたでも大歓迎♪ 参加希望の方は、主催者まで連絡ください♪

当日、飛び込み参加もOKです♪

主催 秋田県中央地域労働組合総連合

メール→ cao76120@pop01.odn.ne.jp

〒010-0001 秋田市中通7丁目2-21 県労連内 Tel (018) 834-1808



労働基準法のイロハ

平成26年3月28日

山内法律事務所
弁護士 有働悠一

第1 パートタイマーは有給休暇が取れるか？

1 パートタイマーって何？

- (1) 正規従業員に比べて所定労働時間が短い労働者をいう。

スーパーの店員，法律事務所の事務員等

- (2) 「労働者」(労働基準法第9条)

職業の種類を問わず，事業又は事務所に使用される者で，賃金を支払われる者

- (3) 「使用者」(労働基準法第10条)

事業主又は事業の経営担当者その他その事業の労働者に関する事項について，事業主のために行為するすべての者

2 労働保護法の沿革

工場，鉱山から始まり，商業，事務所，さらには農業，漁業等に及ぼされているのが通常。

1919年 8時間労働制が工業的企業に

マハトマ・ガンディーが非暴力不服従の活動

カルピスが販売開始

1930年 8時間労働制が商業的企業に

銀座三越開店

通信省が東京・大阪間で写真電送開

1946年 非工業的企業に

工業労働，鉱山労働から漸次事務的労働へ

3 パートタイマーの歴史

- (1) 1954年 株式会社大丸 東京店 「奥さん，ちょっとの空き時間を利用して働いてみませんか」 1日2時間半または3時間

1990年代 バブル崩壊→非正規労働者の増加→雇用安定の必要

- (2) 1993年 短時間労働者の雇用管理改善等に関する法律(「パートタイム労働法」)制定 正社員転換措置，能力開発・向上措置などを努力義務化

2007年 パートタイム労働法 抜本改正

非正規社員の賃金・待遇が正社員に比べて低いことへの社会的関心が高まったことを背景に，賃金，正社員転換制度の義務化，紛争処理

システムの強化などを図った

①仕事の内容、②人事異動の有無・範囲、③契約期間の3点で正社員と同じパートタイマーは、正社員と同一の賃金・教育訓練、福利厚生（差別的取扱いを禁止）。それ以外のパートタイマーについての均衡措置は努力義務

4 有給休暇って何？

(1) 年次有給休暇（「年休」）とは？

毎年一定の日数の休暇を有給で保障することにより、労働者が休息や余暇を享受するためのまとまった時間を保証することを目的とする制度（労働基準法第39条）

(2) どのくらいもらえるの？

使用者は、6か月継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した労働者に対し、10労働日の年休を与えなければならない（労働基準法39条1項）。

それを上回る継続勤務の場合は、

1年6か月 11日

2年6か月 12日

3年6か月 14日

4年6か月 16日

5年6か月 18日

6年6か月以上 20日（労働基準法39条2項）

(3) 会社から、Noといわれたら？

使用者は、労働者の請求した時期に年休を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合には、他の時季にこれを与えることができる（時季変更権。労働基準法第39条4項）

(4) パートタイマーはどのくらいもらえるの？

「次に掲げる労働者（1週間の所定労働時間が厚生労働省令で定める時間以上の者を除く。）の有給休暇の日数については、前二項の規定にかかわらず、これらの規定による有給休暇の日数を基準とし、通常の労働者の一週間の所定労働日数として厚生労働省令で定める日数（第1号において「通常の労働者の週所定労働日数」という。）と当該労働者の一週間の所定労働日数又は一週間当たりの平均所定労働日数との比率を考慮して厚生労働省令で定める日数とする。

一 一週間の所定労働日数が通常の週所定労働日数に比し相当程度少ないものとして厚生労働省令で定める日数以下の労働者

二 週以外の期間によって所定労働日数が定められている労働者については、一年間の所定労働日数を加えた日数を一週間の所定労働日数とする労働者の一年間の所定労働日数その他の事情を考慮して厚生労働省令で定める日数以下の労働者」（労働基準法第39条第3項）

週所定 1年間の所定 雇入れ日から起算した継続勤務期間（単位：年）

労働日数労働日数 0.5 1.5 2.5 3.5 4.5 5.5 6.5以上

4日 169日～216日 7 8 9 10 12 13 15

3日 121日～168日 5 6 6 8 9 10 11

2日 73日～120日 3 4 4 5 6 6 7

1日 48日～72日 1 2 2 2 3 3 3

週所定労働時間が30時間未満で、かつ、週所定労働日数が4日以下、又は1年間の所定労働日数が48日から216日までの労働者に適用される。

第2 残業代は全額を請求できるか？

1 そもそも労働時間はどうか決まる？

(1) 原則 労働基準法32条（法定労働時間）

1項 使用者は、労働者に、休憩を除き一週間について四十時間を超えて、労働させてはならない。

2項 使用者は、一週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き一日について八時間を超えて、労働させてはならない。

法定労働時間の範囲で、使用者は労働者の労働時間を決める（所定労働時間）。

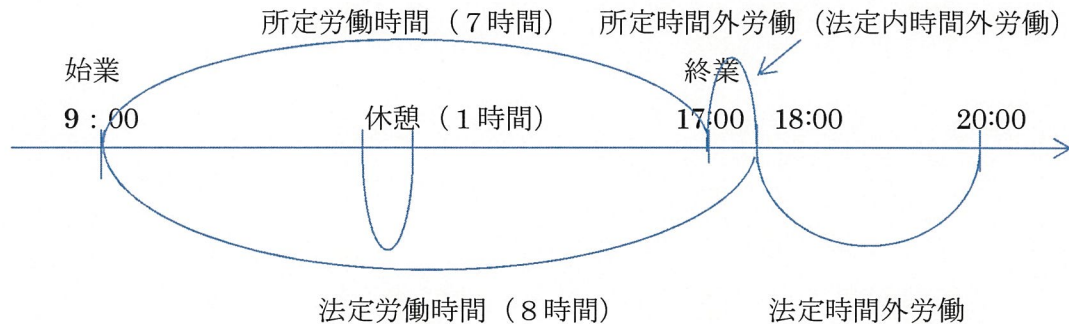
(2) 例外 36協定

労働基準法36条 1項 使用者は、当該事業に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定をし、これを行政庁に届け出た場合においては、第32条から第32条の5まで若しくは第40条の労働時間（以下、この章において「労働時間」という。）又は前条の休日（以下この項において「休日」という。）に関する規定にかかわらず、その協定で定めるところによって労働時間を延長し、又は休日に出勤させることができる。ただし、坑内労働その他厚生労働省令で定める健康上特に有害な業務の労働時間の延長は、一日について二時間を超えてはならない。

→労働組合などと書面で協定（36協定）を結べば、残業、休日労働は許される。

2 残業代はいくら？

(1) Aさんの残業は？



(2) 残業代はいくら？

労働者に時間外・休日労働をさせた場合は、その時間またはその日については、通常の労働時間または労働日の賃金の計算額の2割5分以上5割以下の範囲内で、命令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない（労働基準法37条1項・2項）。

割増率

時間外労働 2割5分以上

休日労働 3割5分以上

午後10時から午前5時まで 2割5分以上

時間外労働と深夜労働が重複した場合や、休日労働と深夜労働が重複した場合、割合率は合算される（労働基準法施行規則20条1項・2項）

3 何年分の残業代を請求できるか

労働基準法115条

この法律による賃金（退職手当を除く。）、災害補償その他の請求権は二年間、この法律による退職手当の請求権は五年間行わない場合においては、時効によって消滅する。

第3 突然解雇されたら？

1 そもそも解雇って何？

使用者が労働契約を将来に向けて一方的に解約すること

2 解雇されるとどうなる

失業する

自分の処遇や労働条件に異を唱えられなくなる→萎縮

→解雇規制が必要

3 解雇は簡単にはできない！

(1) 法令による規制

ア 労働者が業務上の負傷・疾病による療養のため休業する期間及びその後の30日間は、解雇禁止（労働基準法19条1項）。

但し、打切補償（労働基準法81条）を支払った場合、天災事変の場合は例外的に解雇できる。

違反した企業には、罰則あり。

イ 解雇予告

解雇をするためには、少なくとも30日以内に解雇予告をしなければならない。30日前に予告をしない場合には、30日分の平均賃金（解雇予告手当）を支払わなければならない（労働基準法20条1項）。

但し、天災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、労働者の責めに帰すべき事由に基づいて解雇する場合には、即時解雇となる。

違反した企業には、罰則あり（労働基準法119条1項）。

ウ 差別的解雇は禁止

国籍（労働基準法3条）、性別を理由とする解雇（雇用機会均等法6条4号）、労働組合員であることを理由とする解雇（労働組合法7条1号）など。

(2) 労働協約・就業規則による規制

(3) 合理的な理由と社会的相当性を求められる

ア 判例（解雇権の濫用は許されない）

「使用者の解雇権の行使も、それが客観的に合理的な理由を欠き社会通念上相当として是認することができない場合には、権利の濫用として無効になる」（日本食塩製造事件）。

イ 法制化

2003年 労働基準法改正

「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、無効とする」（労働基準法18条の2）。

ウ 解雇要件の構造

①解雇事由該当性

②労働者の行為態様・意図

③使用者に与えた損害

④本人の情状

⑤他の労働者の処分、過去の処分例との均衡

⑥使用者側の対応

要するに、解雇の合理的理由があるか、あるとしても、解雇に社会的相当性があるかが判断される

(4) 解雇の合理的理由

解雇は「最後の手段」なので、使用者は解雇を避けるべく代替措置を講じなければならない。一例をあげる。

ア 傷病・健康状態を理由に解雇されたら？

傷病・健康状態の悪化によって労働能力が低下することは、解雇事由の一つ。

ただし、傷病休職制度を設けているのに、かかる措置を講じないまま直ちに解雇するのは、違法となりうる（日放サービス事件・東京地裁昭和45年2月16日判決）。

イ 能力不足を理由に解雇されたら？

労働能率が劣り、向上の見込みがないことは解雇事由の一つ。

ただし、再三の指導、教育や研修機会の付与によっても容易に修正しがたい程度に達していることが必要とされる例がある（松陰学園事件・東京高等裁判所平成7年6月22日判決）。

(5) 解雇の社会的相当性

解雇に合理的理由があっても、社会的相当性がなければ解雇は有効ではない。

ア 不当な動機・目的による解雇

HIV 感染の排除が解雇の真の目的である場合、解雇は無効（HIV 感染者解雇事件・東京地裁平成7年3月30日）。

イ 労働者の情状

反省の態度、過去の勤務態度、処分歴、年齢、家族構成等

ウ 解雇手続

労働組合との協議

弁明の機会の付与（普通解雇の場合、必ずしも必要であるとはされていない）

4 懲戒解雇

(1) 通常は解雇の予告又はそれに代わる解雇予告手当の支払い（労働基準法20条）をせずに即時に行われる。

(2) 実質死刑宣告であるので、慎重になされる必要がある

客観的合理的理由を欠き、社会通念上相当と認められない場合は、無効（労働契約法15条）

懲戒処分については、就業規則や労働協約で手続的な規制を定めることが多い。

本人の弁明の機会の付与、社内の懲戒（賞罰）委員会の開催、労働組合との協議などの手続きが必要で、これを欠けば社会的相当性なしとして懲戒解雇が無効となる場合もある。

5 以上の通り、「いきなり解雇」はできない。

以上