

●職場のパワーハラスメントとは？

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの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をいいます。

●職場のパワーハラスメントの種類

- (1) 身体的な攻撃 (暴行・傷害)
(2) 精神的な攻撃 (脅迫・名誉毀損・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 (業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制など)
(5) 過小な要求 (仕事を与えないなど)
(6) 個の侵害 (私的なことに過度に立ち入ること)

※職場のパワーハラスメントの全てを網羅するものではありません
(平成24年1月 厚生労働省 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報告より)

●加害者・使用者の法的責任

加害者は、不法行為責任に基づく損害賠償責任などを問われることがあります(民法第709条)。また、場合によっては刑事上の責任を追及されることもあります。

使用者は、上司などが業務に伴っていじめを行った場合には、「使用者責任」を問われることがあります(民法第715条)。また、使用者がいじめを防止できなかった場合には、労働者への安全配慮義務違反・職場環境配慮義務違反とされ、債務不履行責任を問われることがあります(労働契約法第5条、民法第415条)。

- ① 有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換(労働契約法第18条 平成25年4月1日施行)
② 「雇止め法理」の法定化(労働契約法第19条 平成24年8月10日施行)
③ 期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止(労働契約法第20条 平成25年4月1日施行)
④ 契約更新基準の明示義務(労働基準法施行規則第5条 平成25年4月1日施行)

若者の「使い捨て」が疑われる企業等が社会で大きな問題となっています。
東京都ろうどう110番 (電話相談専用ダイヤル)
0570-00-6110
月～金 9:00～20:00 / 土 9:00～17:00



これだけはおさえおきたい 労働法のポイント

突然の解雇! それって、しかたないの?
毎日遅くまで サービス残業でボロボロ。 辞めたいけど 辞めさせてくれない
パートタイマーでも、有休が取れるって、本当?
「バカヤロウ!」「やめちまえ!」などと上司から大声で怒鳴られる。これって パワハラ?
口約束だけで働いているので、不安。
育児休業って、男性でも取れるの?

東京都労働相談情報センター

Table with columns: 事務所, 所在地, 電話番号, 担当区域 (会社所在地). Includes contact info for Tokyo 110 and list of regional offices.

労働時間
●法定労働時間
●時間外労働・休日労働
●1か月60時間を超える時間外労働
割増賃金の割増率: 2割5分以上 2割5分以上 3割5分以上

賃金
●賃金支払いの原則
●減給の定め
●未払い賃金の立替払い制度
●最低賃金の保障

就業規則の作成・変更
労働者10人以上使用する使用者は、就業規則を作成し、就業規則を代表する者の意見書を添えて、労働基準監督署長に届け出なければなりません。

労働条件明示の原則
労働契約の締結に際し、使用者は、次の事項について書面の交付により労働者に労働条件を明示しなければなりません。

労働契約
●労働契約の成立
●労働契約と就業規則との関係
●安全配慮義務
●信義誠実の原則
●仕事と生活の調和への配慮の原則
●均等配慮の原則
●労働契約の締結や変更に関する原則

年次有給休暇

●年次有給休暇

働かなければならない日に休んだら、その分の賃金は支払われないというのが原則ですが（ノーワーク・ノーペイの原則）、年次有給休暇は、所定の休日以外に休んでも、賃金を支払ってもらえることができる休暇です。年次有給休暇は、要件を満たしていれば、法律上、当然に生じる権利です。

雇入れの日から起算して6か月間継続勤務し、全労働日の8割以上を勤務した通常の労働者には、10日間の年次有給休暇が付与されます。労働者が同じ会社で働き続ける場合には、6か月間継続勤務をした後、さらに1年を経過することに、勤続期間に応じて加算した有給休暇が付与されます。

パートタイマーなど週の所定労働時間が短い労働者についても、週の所定労働日数または1年間の所定労働日数に応じて年次有給休暇が付与されます。

週の所定労働時間	週の所定労働日数	1年間の所定労働日数	継続勤務期間に応じた年次有給休暇の日数						
			6か月	1年6か月	2年6か月	3年6か月	4年6か月	5年6か月	6年6か月以上
30時間以上	5日以上	217日以上	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
	4日	169日～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
	3日	121日～168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
	2日	73日～120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
30時間未満	1日	48日～72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

●時間単位・半日単位での取得

労働基準法の改正により、事業場で労使協定を締結すれば、年次有給休暇を1年に5日分を限度として時間単位で取得できるようになりました（平成22年4月1日施行）。なお、半日単位の休暇は労使協定が結ばれてなくとも会社で認められている場合は取得できます。

●計画年休

労使協定により年次有給休暇の計画的付与を行うことができます。ただし、計画的付与の対象とすることができるのは、各労働者の持っている年次有給休暇の日数のうち5日を超える部分に限ります。

雇用保険

労働者が失業したとき失業等給付を受けられるよう、労働者を雇用する事業主は雇用保険への加入を義務付けられています。

雇用形態にかかわらず、週の所定労働時間が20時間以上で、31日以上雇用の見込みであれば加入する必要があります。保険料は労働者と事業主がそれぞれ負担します。

給付を受ける場合の手続きは、本人の住所地を管轄する公共職業安定所（ハローワーク）で行います。離職理由によって、給付の内容が変わってきます。

労災保険

労働者が仕事でケガや病気をしたり、通勤途中にケガをしたときに補償を受けられるよう、労働者を雇用する事業主は労災保険への加入を義務付けられています。

いわゆる正社員だけでなく、パートタイマー・アルバイトなどであっても補償を受けることができます。保険料は全額事業主が負担します。

申請の手続きは事業所の住所地を管轄する労働基準監督署で行います。事業主が加入手続きをとっていない場合でも、労働基準監督署長が認定すれば、補償を受けることができます。

社会保険

株式会社や有限会社など、すべての法人事業所は、従業員を1人でも使用する場合、強制適用事業所として、社会保険（健康保険・厚生年金保険）への加入を義務づけられています。

パートタイマー・アルバイトなどであっても、1日又は1週の所定労働時間と、1か月の所定勤務日数がそれぞれ正社員のおおむね4分の3以上であれば加入する必要があります。保険料は労働者と事業主が折半で負担します。

派遣労働

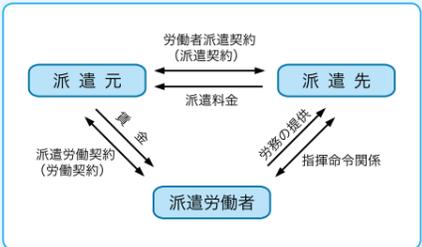
●派遣労働とは

派遣労働とは、労働契約を結んだ会社（派遣元）が労働者派遣契約を結んでいる依頼主（派遣先）へ労働者を派遣し、労働者は派遣先の指揮命令に従って働くという働き方です。派遣先は、労働者から労務の提供を受けた後に派遣元に派遣料金を支払い、派遣元は、派遣料金の中から派遣労働者へ賃金を支払います。

●労働者派遣法の改正について

（平成24年10月1日～）

- ① 事業規制の強化
（日雇い派遣の原則禁止など）
- ② 派遣労働者の待遇の改善
（無期雇用への転換努力義務、マージン率の情報公開など）
- ③ 違法派遣に対する迅速的確な対処
（違法派遣での派遣先雇用など）H27.10.1施行



●派遣労働の種類

派遣労働は、派遣元に氏名や希望業務、スキル等を登録しておき、仕事が発生したときにだけ派遣元と労働契約を結んで派遣先で働く「登録型派遣」と、派遣元と常に労働契約を結んでいる状態で派遣先で働く「常務型派遣」とに分けられます。このうち、「登録型派遣」が多くを占めています。

また、政令で定めたいわゆる26業務など専門的な知識、技術を必要とし、派遣受入期間の制限がない業務と、臨時的・一時的な業務として原則1年最長3年の派遣受入期間の制限を受ける業務とがあります。

なお、港湾運送業務、建設業務、警備業務、弁護士などの業務では、派遣労働者の受入れが禁止されています。

労働組合

●労働組合とは

労働組合とは、「労働者が、労働条件の維持改善を主な目的として、自主的・民主的に運営する団体」です。労働者は誰でも自由に労働組合を作ることができます。労働組合を結成したことをどこかに届け出たり、誰かに承認してもらう必要はありません。

●労働組合のいろいろな活動

労働組合が、賃金等の労働条件について要求をまとめ、使用者と話し合いを行うことを団体交渉といいます。使用者が正当な理由なく団体交渉に応じないことや、誠意をもって交渉にあたらないことは、不当労働行為として禁止されています。団体交渉を行っても話がまとまらない場合、労働組合は、集会、デモ、ストライキ（同盟罷業）などの活動を行い、要求実現を目指す場合があります。このような活動が正当なものである限り、損害賠償の義務を負ったり、犯罪として罰せられたりすることはありません。

高齢者雇用

高齢者雇用安定法では、65歳までの安定した雇用を確保するため、継続雇用制度の導入等による雇用確保措置を実施することが義務付けられています。さらに、平成25年4月1日からは、希望者全員を継続雇用制度の対象とすること等を定めた改正法が施行されています。

●高齢者雇用確保措置の実施義務

65歳未満の定年の定めをしている事業主は、高齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため、次の①から③のいずれかの措置を講じなければなりません。

- ① 定年の引き上げ
- ② 継続雇用制度の導入
- ③ 定年の定め廃止

高齢者等雇用安定法の改正のポイント（平成25年4月1日施行）

- ① 継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止
- ② 継続雇用制度の対象者を雇用する企業の範囲の拡大
- ③ 義務違反の企業名の公表制度
- ④ 高齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針の策定

出産・育児・介護

●産前産後休業

女性労働者は、出産予定日の産前6週間（多胎妊娠は14週間）の休業を会社へ請求できます。請求があった場合に、会社がその労働者を就業させることは禁止されています。また、原則8週間の産後休業を取得することが保障されています。

●育児・介護休業

男女労働者とも育児休業及び介護休業の取得を事業主に申し出ることができます（日々雇用者及び労使協定で定められた者を除く）。休業の申出があったとき、事業主は拒むことは出来ません。

また、一定の要件を満たせば有期雇用者も取得できます。

休業期間は、育児休業は原則として子が1歳に達する日までですが、一定の場合には1歳6か月に達する日まで延長できます。一方、介護休業は対象家族が要介護状態に至るごとに1回、通算して93日まで取得できます。

育児・介護休業期間を有給にするか無給にするかは、就業規則等の定めに従います。休業期間中の所得保障として、雇用保険による給付金制度があります。

育児・介護休業の申し出をしつたり実際に取得したことを理由として、解雇、雇止め、降格などの不利益な取り扱いをしてはなりません。

●子の看護休暇

小学校就学前の子を養育する労働者は、就学前の子が1人であれば1年に5日まで、2人以上であれば10日まで、病気やケガをした子を看護するため、また、子に予防接種や健康診断を受けさせるための休暇を取得することができます。

●短時間勤務制度

事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者について、1日の労働時間を原則として6時間とする措置を含む短時間勤務制度を設けなければなりません。

●所定外労働の制限

3歳に満たない子を養育する労働者が申し出た場合には、事業主は、所定労働時間を超過して労働させてはなりません。

●介護休暇

要介護状態にある対象家族の介護、その他の世話をを行う労働者は、事業主への申し出により、対象家族が1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年に10日まで、1日単位で休暇を取得できます。

セクシュアルハラスメント

●セクシュアルハラスメントの影響

職場でのセクシュアルハラスメントは、労働者の個人としての尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為であるとともに、労働者の能力の有効な発揮を妨げ、ときとして労働者に深刻な心理的後遺症を残しうる問題です。また、企業にとっても職場秩序や業務の遂行を阻害し、社会的評価に影響を与える問題です。

●対価型セクシュアルハラスメントと環境型セクシュアルハラスメント

「対価型」とは、職場において、労働者の意に反する性的な言動が行われ、それを拒否したことで解雇、降格、減給などの不利益を受けること、「環境型」とは、性的な言動が行われることで職場の環境が不快なものとなったため、労働者の能力の発揮に大きな悪影響が生じることをいいます。

男性も女性も、被害者にも加害者にもなり得ます。

●職場のセクシュアルハラスメント対策

事業主は、職場における男女双方に対するセクシュアルハラスメント対策として次の措置を講ずることが義務づけられています。

- 事業主の、セクシュアルハラスメントがあってはならない旨の方針の明確化と管理・監督者を含む労働者に対するその方針の周知・啓発
- 相談、苦情に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- 相談があった場合の事実関係の迅速かつ正確な確認と適正な対処
- 相談者や行為者などのプライバシーを保護し、相談したことや事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨定め、労働者に周知・啓発すること

退職

●退職のルール

会社を退職することは労働者の自由ですが、退職するときは、社会的ルールを守ってやめることが求められます。

- ① 退職の意思を上司に伝え、書面で届ける。
- ② 会社の就業規則で退職手続きがどうなっているか調べる。契約期間の定めのない労働者の場合、就業規則に特に定めなければ、労働者が退職の申し出をして2週間を経過すれば契約は終了する。期間の定めのある労働者は、やむを得ない理由がない限り、契約期間の途中で退職することはできない。ただし、当該労働契約の期間の初日から1年を経過した日以後は、使用者に申し出ることにより、いつでも退職できる。
- ③ 仕事の引き継ぎをする。年次有給休暇は退職日までに取得する必要がある。

●退職金

退職金規程がある場合、退職金支払いの約束があった場合、支払いの慣行がある場合は、使用者は退職金を支払う必要があります。

解雇

●解雇のルール

- ① 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、労働者の意思に反して会社をやめさせることはできません。使用者はあらかじめ就業規則に解雇理由を記載し、労働契約締結時に書面により明示する必要があります。解雇予告された労働者は、解雇理由証明書を請求できます。
- ② 労働者を解雇しようとする場合は、少なくとも、30日以上前に予告をするか、30日分以上の平均賃金を支払う必要があります。試用期間中の労働者であっても14日を超えて雇用された場合は、予告の手続きが必要です。
- ③ 業務上災害で療養中の期間とその後の30日間、産前産後休業中の期間とその後の30日間や、結婚、妊娠、出産、育児・介護休業を理由とする解雇はできません。

●整理解雇の4要件

経営不振などを理由とする人員整理のための解雇であっても、次の要件を満たすことが必要です。

- ① 会社の維持、存続を図るために、整理解雇が必要やむを得ないものであること。
- ② 希望退職の募集、一時帰休など、会社が解雇回避の努力をしたこと。
- ③ 整理解雇の対象を決める基準が合理的かつ公平で、運用も合理的であること。
- ④ 労働者に十分説明し、納得を得る努力をしたこと。

雇

●有期労働契約と解雇

期間を定めた労働契約は、やむを得ない理由がある場合でなければ、契約期間が満了するまで解雇できません。

有期労働契約が3回以上更新されているか、1年を超えて継続して雇用されている場合で契約を更新しない場合には、少なくとも契約の期間が満了する日の30日前までに、その予告をする必要があります。なお、有期労働契約が契約の更新を繰り返したにもかかわらず雇用期間の満了時に更新することを雇止めと呼んでいます。有期雇用である以上、期間満了により契約が打ち切られるのが原則ですが、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場合や、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で、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には、有期労働契約が更新されたものとみなされます。（労働契約法第19条）