

労働問題



(i) 労働者の権利

■労働者の権利クイズ

問 題	解答	正解
①入社日の直前になって、会社の業績悪化を理由に内定取り消し…これはあり？		
②面接で即採用、「給料は働きぶりを見て決める」って言われたけど、これはあり？		
③基本は時給 950 円だけれど、研修期間は時給 700 円にします。これってあり？		
④不景気を理由に突然給料が下がる。これってあり？○か×か。		
⑤出産前後であっても、本人の働く意思があれば働いてもよい。○か×か。		
⑥仕事中に自分の不注意でケガをしたが自分は治療費などを負担しなくてよい。		
⑦正社員と非正規雇用者の間には待遇の差があり、手当で差が生じることがある。		
⑧ミスが原因で会社から「来週から来なくていい」と解雇通告を受けた。これはあり？		
⑨Aさんは会社を辞めたいと思っており、「来週から辞めさせてほしい」と伝えたが会社は受け入れてくれなかった。これはいきなり伝えたAさんが悪い。○か×か。		
⑩少しの残業であれば、残業代を出さないことも会社の裁量で実施してよい。		

解説は裏面に載せておきましたが、まずは自分で考える！すぐ見ないように！

(ii) 労働問題への対処

労働問題 : 対等でない労働者と雇用者との間で、不当な労働環境や労働条件が生じること

■日本の労働運動

1900 年頃 工業化が急速に進む中で、労働者の組織化が活性化

→労働運動の拡大を恐れた政府は**治安警察法**を制定(1900年)し、労働組合を取り締まる

⇔ [1 () (1911)は労働者の保護が目的だが、「アメとムチ」のアメに過ぎない

戦 後：民主化政策によって、〔² 〕の結成が保障。
 弾圧は禁止され、**労働運動**も活発に行なわれるようになる。
 ▶日本は.....組合が多い。(⇔欧米は.....組合)

■労働三権と労働者の権利

第 27 条 **勤労権** 第 28 条 **労働三権** (.....権・.....権・.....権)

これを基に **労働三法**・その他の労働関連法 が制定された。

① 〔³ 〕 ② 〔⁴ 〕 ③ 〔⁵ 〕

①**労働基準法 (1947)**・・・労働条件の**最低基準**を設定するもの。〔⁶ 〕が監視

賃 金	・男女同一賃金の原則。 ・1959〔 ⁷〕…地域別に最低賃金を定める
労働時間	1日.....時間・週.....時間以内。週1は休日設定。有給休暇の保障。 例外・変形時間労働（週40時間以内なら、一日あたりの労働時間は変更可） ・フレックスタイム制（自主的に始業・終業の時間を決定）などが導入
年少者	15歳未満の労働を禁止。18歳未満の深夜労働（22時以降）禁止。
女 性	・出産休暇（産前6週間+産後8週間）の保障 ・従来は「女性は.....禁止」とする規定があったが、差別だとして撤廃
その他	休憩に関する規定、時間外労働に関する規定、解雇の予告義務など

②**労働組合法 (1945 制定・1949 全面改正)**・・・労働三権を具体的に保障するもの。
 労働関係調整のため労働委員会の設置を規定。

- ・**団結権**・・・労働組合への加入・結成権
- ・**団体交渉権**・・・労働組合と使用者（雇い主）の話し合い → 〔⁸.....〕を結ぶ
- ・**団体行動権（争議権）**・・・労働者としての権利獲得に向けた闘い（ストライキ・サボタージュなど）
 ▶やらない ▶本気を出さない

これらの活動は、正当なものである限り、刑事上・民事上の責任には問われない。

逆に、使用者がこの活動を妨害する行為 (= 〔⁹.....〕) は禁止されている。

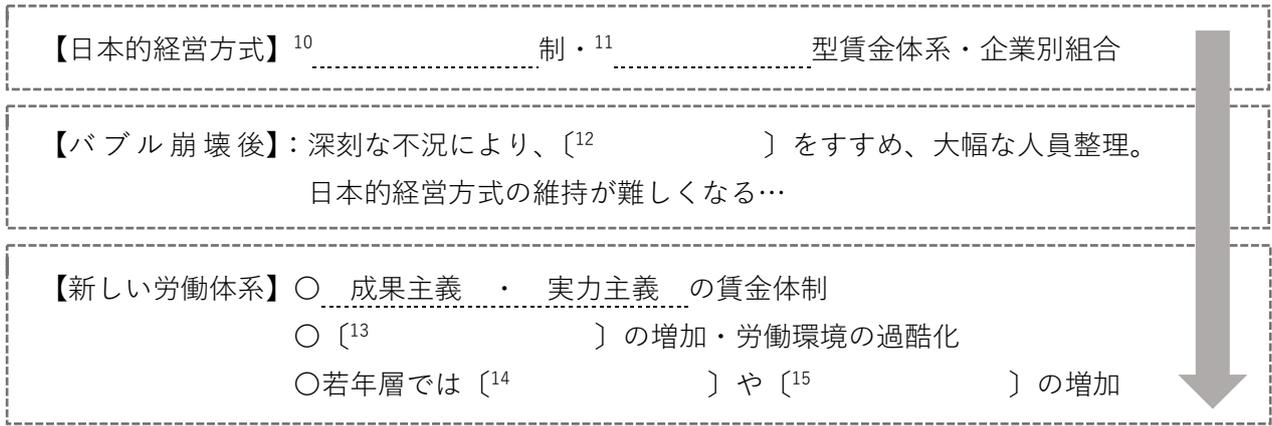
③**労働関係調整法 (1946 制定)**・・・労働関係の調整をはかり、争議運動の予防・解決に努める。

- (i) 〔 斡 旋 〕・・・当事者間に入り、争議の解決を図る
- (ii) 〔 調 停 〕・・・調停委員会が案を作成し、双方にそれを提示する
- (iii) 〔 仲 裁 〕・・・強制的に解決に向けた仲裁をおこなう

※労働基本権の範囲と制限

	民間企業	国家公務員		地方公務員	
		一般職	警察・自衛隊など	一般職	警察・自衛隊など
団結権	○	○		○	
団体交渉権	○	△		△	
団体行動権	○	×		×	

■労働事情の変化



(iii)今日の労働における課題

■変化への対応

- ・仕事を失ったものへの〔¹⁶ 〕(安全網)
- ・1人あたりの労働時間と賃金を減らし、より多くの人で分け合う = 〔¹⁷ 〕
- ・コロナウイルスの感染拡大に伴い、自宅で勤務する〔¹⁸ 〕の普及
- ・勤務の多様化…勤めながら別の仕事で収入を得る **副業・兼業** / 雇用されず個別に請け負う **フリーランス**

■今日の課題

- ・ **失業問題**…〔¹⁹ 〕(働きたくても仕事につけない人の数)
日本では5%を超えるとやばいという感覚(2000年前後、2010年前後で記録)
※1990年頃までは1~2%、2016年3.2%
- ・ **若者**…新卒者の求人減少・正規雇用の減少・非正規雇用の増加
定職に就かずにフリーターになる例、NEETになる例が増加
- ・ **女性**…女性の社会進出に向けた動きが高まる
例：**男女雇用機会均等法(1985)**、**育児・介護休業法(1995)**、**男女共同参画社会基本法(1999)**
- ・ **障害者**…**障害者雇用促進法(1987)** → 企業に対し障がい者の雇用率を定めている
国や企業に障がい者を一定割合(民間2.3%、国・地方2.6%)以上での雇用を義務付け
- ・ **外国人**…外国人労働者の就労が増加したが、雇用は不安定で低賃金の場合も少なくない。
- ・ **その他**
 - ・ 完全週休二日制は普及しつつあるが有休消化は少ない。
 - ・ 男性の育休取得率が低い。(えっ男なのに育休?的な空気)
 - ・ 〔²⁰ 〕…非正規雇用者が正規雇用者と同じ仕事をしていても、
貧困から抜け出せない状態の人々
 - ・ 時間外労働・サービス残業が多い。→ 過労死・過労自殺。ブラック企業が社会問題に
 - ・ 2018年 **働き方改革関連法**：同一労働同一賃金の導入

「何のために働くの…?」

仕事の生活の調和(=)が大事。

クイズの解答

問① 内定＝契約成立と認められれば、社会の常識にかなう納得できる理由がないと取り消しは無効
※こんな場合は取り消される可能性もある：学校を卒業できなかった、履歴書に嘘を明記した

問② 働く際には、会社は労働条件をはっきり示す必要がある。
(期間、勤務地、業務内容、勤務時間、休日、給料体系など)

問③ 研修期間であっても都道府県ごとに決められる最低賃金より低い額は認められない。

最低賃金＝都道府県によって定められる。近年は1年ごとに上昇を続けている。

※平均値の推移：H20年＝[703円] → H25年＝[764円] → R3年＝[961円]

※地域別：令和4年 東京都 [1072円] 愛知県[986円] 青森、佐賀など[853円]

問④ 会社は支払うと約束した給料をきちんと払う義務がある。

問⑤ 妊娠・出産の場合は産休を取得できる

※産前産後休暇： 出産予定日[6]週間前から休業できる

★会社は、出産後[8]週間は就業させてはいけない

※育児休暇： 子どもが[1]歳になるまで、男女ともに育児休暇の取得が可能。

※介護休暇： 対象家族一人につき、通算[93]日、最大3回まで分割して休業を取得できる。

問⑥ 仕事が原因のけがでは[労災]保険が適用されるため、自分の負担は必要ありません。

※労災保険：仕事や通勤中のけが、病気、障がいに対し、国が給付を行う（保険料は全額会社負担）

※雇用保険：労働者が失業した時などに、生活の安定や就職の促進のために「失業等給付」が支給される。

問⑦ 正社員と非正規雇用者との間で「不合理な待遇差」は禁止

問⑧ 解雇とは会社が契約を一方的に終わらせて辞めさせること。社会の常識にかなうような納得できる理由が必要になる。もし解雇が有効であったとしても、30日以上前に予告するか、30日分以上の賃金を支払う必要がある。

問⑨ 会社を辞めたい場合は、正当な申し出が必要。いきなり明日辞めます、来週辞めますは通用しない。少なくとも[2週間]前までに退職の申し出をすれば、法律上はいつでもやめることができる。

問⑩ 労働時間は法律で定められている。（[労働基準]法）

これを超えて残業や休日出勤をさせた場合、相応の割り増し賃金を支払う必要がある。

★労働時間の決まり 1日＝[8]時間以内 1週間＝[40]時間以内

★割増賃金のルール：アルバイトやパート労働者の人も対象

①時間外労働[25]%以上 ②休日[35]%以上 ③深夜[25]%以上

④時間外+深夜[50]%以上 ⑤1か月60時間を超える時間外労働[50]%以上

⑥休日労働+深夜労働[60]%以上

労働問題



(i) 労働者の権利

■労働者の権利クイズ

問 題	解答	正解
①入社日の直前になって、会社の業績悪化を理由に内定取り消し…これはあり？		×
②面接で即採用、「給料は働きぶりを見て決める」って言われたけど、これはあり？		×
③基本は時給 950 円だけれど、研修期間は時給 700 円にします。これってあり？		×
④不景気を理由に突然給料が下がる。これってあり？○か×か。		×
⑤出産前後であっても、本人の働く意思があれば働いてもよい。○か×か。		×
⑥仕事中に自分の不注意でケガをしたが自分は治療費などを負担しなくてよい。		○
⑦正社員と非正規雇用者の間には待遇の差があり、手当で差が生じることがある。		×
⑧ミスが原因で会社から「来週から来なくていい」と解雇通告を受けた。これはあり？		×
⑨Aさんは会社を辞めたいと思っており、「来週から辞めさせてほしい」と伝えたが会社は受け入れてくれなかった。これはいきなり伝えたAさんが悪い。○か×か。		○
⑩少しの残業であれば、残業代を出さないことも会社の裁量で実施してよい。		×

解説は裏面に載せておきましたが、まずは自分で考える！すぐ見ないように！

(ii) 労働問題への対処

労働問題 : 対等でない労働者と雇用者との間で、不当な労働環境や労働条件が生じること

■日本の労働運動

1900 年頃 工業化が急速に進む中で、労働者の組織化が活性化

→労働運動の拡大を恐れた政府は**治安警察法**を制定(1900年)し、労働組合を取り締まる

⇔ [¹ **工場法**] (1911)は労働者の保護が目的だが、「アメとムチ」のアメに過ぎない

戦後：民主化政策によって、〔² **労働組合**〕の結成が保障。
 弾圧は禁止され、**労働運動**も活発に行なわれるようになる。
 ▶日本は **企業別** 組合が多い。(⇔欧米は **産業別** 組合)

■労働三権と労働者の権利

第27条 **勤労権** 第28条 **労働三権** (**団結** 権・ **団体交渉** 権・ **団体行動** 権)

これを基に **労働三法** ・ その他の労働関連法 が制定された。

①〔³ **労働基準法**〕 ②〔⁴ **労働組合法**〕 ③〔⁵ **労働関係調整法**〕

①**労働基準法 (1947)** ……労働条件の**最低基準**を設定するもの。〔⁶ **労働基準監督署**〕が監視

賃金	・男女同一賃金の原則。 ・1959〔 ⁷ 最低賃金法 〕…地域別に最低賃金を定める
労働時間	1日 8 時間 ・ 週 40 時間以内。週1は休日設定。有給休暇の保障。 例外 ・ 変形時間労働 (週40時間以内なら、一日あたりの労働時間は変更可) ・フレックスタイム制 (自主的に始業・終業の時間を決定) などが導入
年少者	15歳未満の労働を禁止。18歳未満の深夜労働 (22時以降) 禁止。
女性	・出産休暇 (産前6週間+産後8週間) の保障 ・従来は「女性は 深夜労働 禁止」とする規定があったが、差別だとして撤廃
その他	休憩に関する規定、時間外労働に関する規定、解雇の予告義務など

②**労働組合法 (1945 制定・1949 全面改正)** ……労働三権を具体的に保障するもの。

労働関係調整のため労働委員会の設置を規定。

- ・ **団結権** …… 労働組合への加入・結成権
- ・ **団体交渉権** …… 労働組合と使用者 (雇い主) の話し合い → 〔⁸ **労働協約**〕 を結ぶ
- ・ **団体行動権 (争議権)** …… 労働者としての権利獲得に向けた闘い (ストライキ・サボタージュなど)
 ▶やらない ▶本気を出さない

これらの活動は、正当なものである限り、刑事上・民事上の責任には問われない。

逆に、使用者がこの活動を妨害する行為 (= 〔⁹ **不当労働行為**〕) は禁止されている。

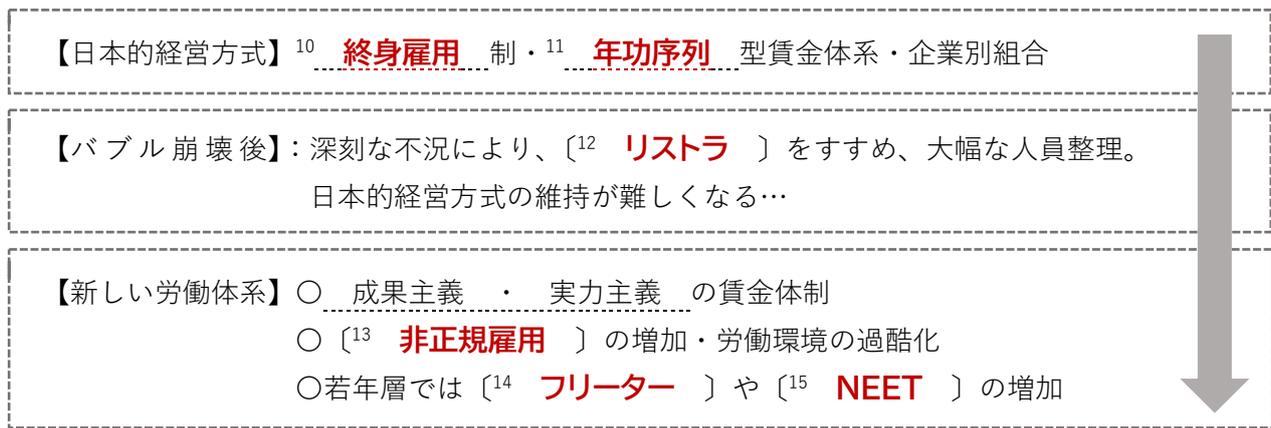
③**労働関係調整法 (1946 制定)** ……労働関係の調整をはかり、争議運動の予防・解決に努める。

- (i) 〔 **斡旋** 〕 …… 当事者間に入り、争議の解決を図る
- (ii) 〔 **調停** 〕 …… 調停委員会が案を作成し、双方にそれを提示する
- (iii) 〔 **仲裁** 〕 …… 強制的に解決に向けた仲裁をおこなう

※労働基本権の範囲と制限

	民間企業	国家公務員		地方公務員	
		一般職	警察・自衛隊など	一般職	警察・自衛隊など
団結権	○	○	×	○	×
団体交渉権	○	△	×	△	×
団体行動権	○	×	×	×	×

■労働事情の変化



(iii)今日の労働における課題

■変化への対応

- ・仕事を失ったものへの〔¹⁶ **セーフティーネット** 〕(安全網)
- ・1人あたりの労働時間と賃金を減らし、より多くの人で分け合う = 〔¹⁷ **ワークシェアリング** 〕
- ・コロナウイルスの感染拡大に伴い、自宅で勤務する〔¹⁸ **テレワーク** 〕の普及
- ・勤務の多様化…勤めながら別の仕事で収入を得る **副業・兼業** / 雇用されず個別に請け負う **フリーランス**

■今日の課題

- ・ **失業問題**…〔¹⁹ **完全失業率** 〕(働きたくても仕事につけない人の数)
日本では5%を超えるとやばいという感覚(2000年前後、2010年前後で記録)
※1990年頃までは1~2%、2016年3.2%
- ・ **若者**…新卒者の求人減少・正規雇用の減少・非正規雇用の増加
定職に就かずにフリーターになる例、NEETになる例が増加
- ・ **女性**…女性の社会進出に向けた動きが高まる
例：**男女雇用機会均等法(1985)**、**育児・介護休業法(1995)**、**男女共同参画社会基本法(1999)**
- ・ **障害者**…**障害者雇用促進法(1987)** → 企業に対し障がい者の雇用率を定めている
国や企業に障がい者を一定割合(民間2.3%、国・地方2.6%)以上での 雇用を義務付け
- ・ **外国人**…外国人労働者の就労が増加したが、雇用は不安定で低賃金の場合も少なくない。
- ・ **その他**
 - ・ 完全週休二日制は普及しつつあるが有休消化は少ない。
 - ・ 男性の育休取得率が低い。(えっ男なのに育休?的な空気)
 - ・ 〔²⁰ **ワーキングプア** 〕…非正規雇用者が正規雇用者と同じ仕事をしていても、
貧困から抜け出せない状態の人々
 - ・ 時間外労働・サービス残業が多い。→ 過労死・過労自殺。ブラック企業が社会問題に
 - ・ 2018年 **働き方改革関連法**：同一労働同一賃金の導入

「何のために働くの…?」

仕事の生活の調和 (= **ワークライフバランス**) が大事。

クイズの解答

問① 内定＝契約成立と認められれば、社会の常識にかなう納得できる理由がないと取り消しは無効
※こんな場合は取り消される可能性もある：学校を卒業できなかった、履歴書に嘘を明記した

問② 働く際には、会社は労働条件をはっきり示す必要がある。
(期間、勤務地、業務内容、勤務時間、休日、給料体系など)

問③ 研修期間であっても都道府県ごとに決められる最低賃金より低い額は認められない。

最低賃金＝都道府県によって定められる。近年は1年ごとに上昇を続けている。

※平均値の推移：H20年＝[703円] → H25年＝[764円] → R3年＝[961円]

※地域別：令和4年 東京都 [1072円] 愛知県[986円] 青森、佐賀など[853円]

問④ 会社は支払うと約束した給料をきちんと払う義務がある。

問⑤ 妊娠・出産の場合は産休を取得できる

※産前産後休暇： 出産予定日[6]週間前から休業できる

★会社は、出産後[8]週間は就業させてはいけない

※育児休暇： 子どもが[1]歳になるまで、男女ともに育児休暇の取得が可能。

※介護休暇： 対象家族一人につき、通算[93]日、最大3回まで分割して休業を取得できる。

問⑥ 仕事が原因のけがでは[労災]保険が適用されるため、自分の負担は必要ありません。

※労災保険：仕事や通勤中のけが、病気、障がいに対し、国が給付を行う（保険料は全額会社負担）

※雇用保険：労働者が失業した時などに、生活の安定や就職の促進のために「失業等給付」が支給される。

問⑦ 正社員と非正規雇用者との間で「不合理な待遇差」は禁止

問⑧ 解雇とは会社が契約を一方的に終わらせて辞めさせること。社会の常識にかなうような納得できる理由が必要になる。もし解雇が有効であったとしても、30日以上前に予告するか、30日分以上の賃金を支払う必要がある。

問⑨ 会社を辞めたい場合は、正当な申し出が必要。いきなり明日辞めます、来週辞めますは通用しない。少なくとも[2週間]前までに退職の申し出をすれば、法律上はいつでもやめることができる。

問⑩ 労働時間は法律で定められている。（[労働基準]法）

これを超えて残業や休日出勤をさせた場合、相応の割り増し賃金を支払う必要がある。

★労働時間の決まり 1日＝[8]時間以内 1週間＝[40]時間以内

★割増賃金のルール：アルバイトやパート労働者の人も対象

①時間外労働[25]%以上 ②休日[35]%以上 ③深夜[25]%以上

④時間外+深夜[50]%以上 ⑤1か月60時間を超える時間外労働[50]%以上

⑥休日労働+深夜労働[60]%以上