

要点の整理

* はセンター重要用語, ①～⑩ は資料番号を示す

【労働運動の展開】

- ①世界の労働運動①②……産業革命後、さまざまな労働問題が発生。参政権獲得や労働者保護などの政治運動に発展
- ・イギリス……ラッドライト運動(1811～17年。機械打ち壊し運動)、チャーチスト運動(1837～48年。普通選挙権を要求)
 - ・アメリカ……ワグナー法(1935年。労働者の権利拡大)、タフト・ハートレー法(1947年。労働者の権利を制限)
- ②国際労働機関(ILO)③……労働条件の国際的な基準を設定。1919年設立。第二次世界大戦後、国際連合の専門機関に
- ③日本の労働運動④
- (1)戦前……労働組合期成会(1897年)←治安警察法(1900年)により弾圧
友愛会(1912年)←治安維持法(1925年)により弾圧
- (2)戦後……経済民主化の一環として労働組合を育成(企業別組合が中心)→冷戦の開始により規制
- (3)日本国憲法の労働規定……勤労権⑤(第27条)、労働三権⑥(団結権・団体交渉権・団体行動権[争議権])⑦(第28条)の保障
公務員の労働三権の制限⑧←人事院制度で代償(国家公務員の労働条件について勧告)

【労働者の諸権利】

- ①労働基準法⑦(1947年)……労働条件の最低基準、労働契約の有効性、賃金支払い5原則、法定労働時間(週40時間)、女性保護規定(男女雇用機会均等法の改正とともに一部削除)、年少者保護規定
- ②労働組合法⑧(1949年)……労働三権の具体化、労働協約の締結、不当労働行為の禁止、労働委員会の設置
- ③労働関係調整法⑨(1946年)……労働委員会による調整(斡旋・調停・仲裁)
- ④労働三法以外の労働法⑩……職業安定法(1947年)、最低賃金法(1959年)、労働審判法(2004年)、労働契約法(2007年)
※法定労働時間の変更や例外……①三六協定による延長(原則として月45時間、年360時間まで)
②フレックスタイム制・変形労働時間制・裁量労働制
③高度プロフェッショナル制度など→休日や割増賃金に関する規定が適用されない

【日本の労働問題の現状と課題】

- ①労働事情の変化⑪～⑬……第二次世界大戦後、終身雇用制、年功序列型賃金体系が定着。労働組合は企業別組合が中心
→バブル経済崩壊後のリストラの進行→有効求人倍率の低下、成果主義の導入、非正規雇用の増加
課題：労働組合の組織率は1970年代以降低下、伸び悩む労働者の実質賃金、減らないサービス残業や過労死
- ②女性の労働問題⑭……男女雇用機会均等法(1985年)や育児・介護休業法(1995年)などで環境整備
- ③非正規雇用問題⑭……正規雇用との賃金格差などが問題。パートタイム労働法(1993年)などの法整備が進む
- ④その他⑭～⑯……外国人労働者の受け入れ問題。法定雇用率の達成が進まない障害者雇用。高齢者の継続雇用

I 労働運動の展開

1 労働問題の発生

■過酷な労働条件



③酷使される織物工場の少年労働者(産業革命後期のイギリス)

■労働運動の発生



①ラッドライト運動 機械を打ち壊す人々。

ラッドライト運動

1811～17年、機械の導入によって失業の脅威にさらされたイギリスの手工業者たちが起こした機械破壊運動。労働運動のさきがけといわれる。「ラッドライト」はネッド・ラッド(Ned Ludd)と呼ばれた指導者に由来するといわれる。これに対して、政府は厳しい弾圧を加え、多くの労働者が処刑された。

チャーチスト運動

1830年代後半のイギリスで始まった、普通選挙権を要求する労働者の政治運動。「チャーチスト」は、労働者が掲げた人民憲章(People's Charter)に由来する。労働者は結束して大規模な請願やストライキを行った。しかし、内部対立や政府の弾圧によって、1840年代後半に消滅した。



②チャーチスト運動の風刺画 人民憲章を議会に押しこんでいる。

解説 機械化がもたらした女性・児童の酷使

世界に先駆けて産業革命が起こったイギリスでは、資本家がより大きな利潤を求めて生産設備の拡大を行う一方で、労働者に低賃金で長時間の労働を課した。産業革命によって工場制機械工業が発達すると、熟練労働者は不要になり、女性や児童も劣悪な労働条件で雇われるようになった。また、労働者数の増大に伴って、失業も深刻な問題となり、資本家と労働者との対立が激しくなった。

センターに
チャレンジ

労働者階級が形成され、やがて労働者たちは政治意識を高めチャーチスト運動のように制限選挙に反対するようになった。⑪ 本

p.266の答え：×原則として、携帯電話事業者がフィルタリングサービスの提供を義務付けられている。

2 世界の労働運動の歩み

年	事項
1799	[英] 団結禁止法→労働組合を禁止し、弾圧
1811	[英] ラッドライト運動起こる(～17年) ① p.268
1824	[英] 労働者団結法→労働組合を合法化
1833	[英] 工場法→年少者の労働時間を制限
1837	[英] チャーチスト運動(～48年) ② p.268
1848	マルクス・エンゲルス、『共産党宣言』発表 →労働者の国際的団結を訴える
1864	第1インターナショナル(～76年)→①
1868	[英] 労働組合法(TUC)成立
1871	[英] 労働組合法→団結権の承認
1878	[独] 社会主義者鎮圧法
1886	[米] シカゴで8時間制要求スト→メーデーのはじまり [米] アメリカ労働総同盟(AFL)成立
1889	第2インターナショナル(～1914年)→②
1906	[英] 労働党成立。労働争議法(スト権の公認)
1917	ロシア革命
1919	第3インターナショナル(コミンテルン)(～43年) 国際連盟の一機関(現在は国連の専門機関)として、 国際労働機関(ILO)発足
1935	[米] ワグナー法(全国労働関係法)→③
1938	[米] 産業別労働組合法(CIO)成立
1944	ILO総会、フィラデルフィア宣言を採択
1945	世界労働組合連盟(世界労連・WFTU)成立→④
1946	ILO憲章採択
1947	[米] タフト・ハートレー法→⑤
1948	結社の自由と団結権の保護に関するILO条約採択
1949	団結権と団体交渉権に関するILO条約採択
	国際自由労働組合連盟(IFCTU)成立→⑥
1955	[米] AFLとCIOが合同してAFL・CIO結成
1979	国連で女子差別撤廃条約採択
2008	公正なグローバル化のための社会正義に関するILO 宣言採択
2011	[米] ニューヨークのウォール街で所得格差の拡大に反 発するデモが発生
2019	職場での暴力やハラスメントを禁止するILO条約採 択

①第1インターナショナル：イギリスとフランスの労働者によって組織された労働者・社会主義者の国際組織。国際労働者協会ともいう。マルクスの指導で、労働者の権利拡大や政権獲得を求めた。

②第2インターナショナル：パリで結成された社会主義者の国際組織。労働者の権利拡大や労働組合運動の組織化とともに、帝国主義戦争への反対運動などしだいに政治色を強めたが、第一次世界大戦への対応をめぐる分裂した。

③ワグナー法：労働者の団結権・団体交渉権の保障、不当労働行為禁止などを規定し、労働組合の拡大を促進させた。F＝ローズベルト大統領の意思に基づき、ワグナー上院議員が法案をまとめ、ニューディール政策の一環として制定された。

④世界労連：第二次世界大戦後、新しい労働者の国際組織として結成された。しかし、冷戦の激化による東西の代表者間の意見対立によって、西側諸国の労働団体は脱退した。

⑤タフト・ハートレー法：第二次世界大戦後の労働運動の高揚を抑えるため、政府職員のストライキ禁止、大規模争議に対する80日間の停止命令など、従来の労働者の権利を大幅に制限した。

⑥国際自由労働組合連盟：世界労連を脱退したイギリス・アメリカ・オランダの労働団体によって結成された。反共産主義を鮮明にしており、冷戦期には世界労連と対立した。



③雇用や労働の実情をめぐってアメリカ・ニューヨークで起きた、若者らによるデモ(2011年)

3 国際労働機関(ILO)



④第1回ILO総会(1919年、アメリカ・ワシントン) 第1号条約は、労働時間に関するもので、1日8時間、1週48時間に制限するという内容であった。

おもなILO条約

- ・結社の自由および団結権保護条約(1948年)
- ・団結権および団体交渉権条約(1949年)
- ・強制労働廃止条約(1957年)
- ・最低年齢条約(1973年)
- ・最悪の形態の児童労働条約(1999年)

フィラデルフィア宣言の骨子

- ・労働は商品ではない。
- ・表現・結社の自由は、不断の進歩のために欠くことができない。
- ・一部の貧困は、全体の繁栄にとって危険である。
- ・すべての人間は、自由・尊厳ならびに経済的保障・機会均等の条件において、物質的福祉および精神的発展を追求する権利をもつ。

解説

国際的な労働条件の改善 国際労働機関(ILO: International Labour Organization)は、第一次世界大戦後の1919年に、ベルサイユ条約によって国際連盟の機関として発足し、現在は国際連合の専門機関となっている。日本は発足時の原加盟国であったが、1940年に脱退し、1951年に再加盟した。本部はスイス・ジュネーブにある。ILOの目的は、各国の労働条件の改善や社会保障の推進などである。各加盟国は総会に4名の代表(政府2名・労働者1名・使用者1名)を送る権利をもっている。1944年に採択されたフィラデルフィア宣言は、ILO憲章(1946年採択)の付属書となっており、ILOの根本原則が示されている。



タフト・ハートレー法の制定に対して、トルーマン大統領は民主主義に逆行するとして拒否権を発動した。しかし、それにもかかわらず議会の再議決によって成立し、現在も存在している。

用語解説

①ラッドライト運動、
②ILO

4 日本の労働運動の歩み

①戦前の労働運動・労働問題

年	事項
1886	甲府雨宮生糸紡績女工のストライキ →工場労働者の最初のストライキ
1897	労働組合期成会結成 →片山潜・高野房太郎らによって結成された労働団体。鉄工組合の母体になった
1900	治安警察法制定(45年廃止)
1903	農商務省、『職工事情』発行
1907	足尾銅山、別子銅山のストライキ
1911	工場法制定 (1916年実施) →工場労働者の最低年齢を12歳とし、12時間労働制を規定した。しかし、14人以下の零細企業には適用されないなど、不徹底であった
1912	友愛会結成 →鈴木文治によって結成された労働団体。労使協調路線をとり、労働者の生活向上をめざした
1920	日本ではじめてのメーデー
1921	神戸三菱・川崎両造船所の大争議 日本労働総同盟結成(1940年解散) →友愛会の後身であるが、しだいに階級闘争路線に転換した。数回の分裂によって右派に転じた後、40年に解散、大日本産業報国会に合流した
1925	治安維持法制定 (45年廃止) 日本労働組合評議会結成 細井和喜蔵、『女工哀史』発表

年	事項
1928	治安維持法改正(規制の強化と厳罰化)
1936	メーデー禁止。全日本労働総同盟結成
1938	国家総動員法制定 →第二次世界大戦期の日本の総力戦体制の根幹となった。戦争遂行のため国民生活の全分野を統制した日本、ILO脱退通告、40年発効(51年に復帰)
1940	大日本産業報国会発足 →戦時下において労働者を統制するための全国組織

近代日本を支えた炭坑労働の実態



炭坑記録画「寝掘り」明治から昭和にかけて、筑豊(福岡県)の炭坑で働いた山本作兵衛(1892~1984)によって描かれた。炭鉱業は近代日本の発展を支えてきた重要産業であったが、採炭作業は崩落などの災害の危険が伴うもので、その労働環境は過酷であった。なお、山本氏が残した炭坑に関する多数の記録画や記録文書は、2011年に日本で初めてユネスコ「世界の記憶」に登録された。

②戦後の労働運動・労働問題

年	事項
1945	労働組合法制定 (49年全面改正)
1946	労働関係調整法制定 ・日本国憲法制定・メーデー復活
1947	2・1ゼネスト宣言
	
	②・1ゼネスト中止を発表する全官公庁共闘議長(写真中央)のゼネストとはゼネラル・ストライキ(全国規模の同盟罷業)のこと。官公庁関係組合は2月1日にゼネストを遂行すると宣言していた。しかし、マッカーサーが前日にゼネストの中止を命令し、ストライキは中止となった。
	労働基準法制定 職業安定法制定 労働者災害補償保険法制定 政令201号公布 →マッカーサーは、政府に公務員の争議行為を禁止を求めた。政府は政令201号を公布し、すべての公務員の争議行為を禁止し、団体交渉権を厳しく制限した
1948	→マッカーサーは、政府に公務員の争議行為を禁止を求めた。政府は政令201号を公布し、すべての公務員の争議行為を禁止し、団体交渉権を厳しく制限した
1949	全国産業別労働組合連合(新産別)結成
1950	日本労働組合総評議会(総評)結成
1953	スト規制法制定 →電力・石炭産業の労働者のストライキを規制
1955	初の春闘
1959	最低賃金法制定
1960	障害者雇用促進法制定
1971	高齢者雇用安定法制定

年	事項
1974	雇用保険法制定
1975	国営企業等労働組合協議会(公労協)、スト権スト →ストライキが禁止されている公共企業体の労働組合による、ストライキ権を求めての違法なストライキ
1985	労働者派遣法制定 (1986年施行) 男女雇用機会均等法制定 (1986年施行)
1989	日本労働組合総連合会(連合)・全国労働組合総連合(全労連)・全国労働組合連絡協議会(全労協)結成
1991	育児休業法制定(1992年施行)
1993	パートタイム労働法制定
1995	育児・介護休業法制定 (1999年施行)
1997	男女雇用機会均等法改正(1999年施行)
2004	労働審判法制定 (2006年施行)
2007	労働契約法制定 (2008年施行)
2008	「派遣切り」が社会問題化
	
	①年越し派遣村 世界金融危機後、雇用情勢が急激に悪化し、派遣労働者の解雇や雇止め(派遣切り)が多発した。年末年始の食事と寝泊まりできる施設が支援団体によって設けられ、約500人が入村した。
2015	女性活躍推進法制定(10年間の時限立法)
2018	働き方改革関連法制定 ◎巻頭特集③

II 労働者の諸権利

5 労働基本権と労働三法

憲法第27条	事項
労働権	職業安定法(1947)、障害者雇用促進法(1960)、雇用対策法(1966)、高齢者雇用安定法(1971)、雇用保険法(1974)、男女雇用機会均等法(1985)、労働者派遣法(1985)
労働条件の基準	労働基準法(1947)、労働者災害補償保険法(1947)、最低賃金法(1959)、パートタイム労働法(1993)、育児・介護休業法(1995)、労働契約法(2007)
児童酷使の禁止	児童福祉法(1947)、児童扶養手当法(1961)、母子及び父子並びに寡婦福祉法(1964)
憲法第28条	事項
団結権	労働組合の結成
団体交渉権	団体交渉の確立
団体行動権	団体行動の保障

労働組合法(1945)、労働関係調整法(1946)、国家公務員法(1947)、特定独立行政法人労働関係法(1948)、地方公務員法(1950)、地方公営企業労働関係法(1952)、スト規制法(1953)、個別労働関係紛争解決促進法(2001)

*赤字は労働三権、青字は労働三法を示す。

労働三権
団結権…労働組合を組織し、それに加入する権利
団体交渉権…労働組合を通じて、使用者側と労働条件を交渉し、労働協約を締結する権利
団体行動権(争議権)…労働組合が使用者側に要求を認めさせるため、ストライキなどの争議行為を行う権利

解説 労働者の権利保障 労働基本権は労働三権からなり、それぞれ、日本国憲法の第27条と第28条に規定されている。その理念を具体化するために、労働三法をはじめとした関係法規がある。

6 公務員の労働三権の制限

■民間企業の労働者の労働三権の一部制限

一般事業に従事する労働者	工場事業所での施設の安全保持を妨げる行為の禁止
公益事業に従事する労働者	運輸・郵便・電気通信・水道・医療に関する労働者の団体行動は、10日以上前の通知を要する
電気・石炭鉱業労働者	電気の供給を停止する行為の禁止 鉱山の安全を損なう行為などの禁止

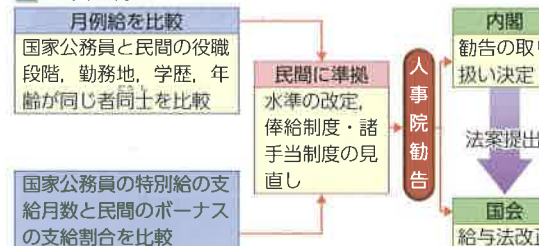
■公務員の労働三権

	団結権	団体交渉権	団体行動権
国家公務員			
警察官・自衛隊 海上保安庁・刑事施設職員	×	×	×
非現業公務員(官庁に勤務する一般の行政職員)	○	△	×
現業公務員* 行政執行法人職員*	○	○	×
地方公務員			
警察官・消防職員	×	×	×
非現業公務員 公立学校教員	○	△	×
現業公務員*・公営企業職員 特定地方独立行政法人職員*	○	○	×

△:労働協約の締結権なし
 ※現業公務員…現場作業に従事する職員(国有林野に従事する職員・清掃職員・用務員・給食調理員など)
 ※行政執行法人・特定地方独立行政法人…独立行政法人・地方独立行政法人のうち、特に国民生活や社会経済の安定に必要とされているもの。職員は公務員としての身分が保障される。

解説 占領政策の名残 公務員の労働三権は国家公務員法や地方公務員法などによって制限され、特に争議行為は一切禁止されている。これは1948年にマッカーサーの指令に基づいて公布された政令201号によって方向づけられた。最高裁は公務員の労働三権の制限を合憲としている(全農林警職法事件など)。しかし、ILOは2002年に、日本の公務員制度はILO条約に違反していると、日本政府に「国の行政に直接従事しない公務員への団体交渉権及び団体行動権の付与」を勧告した。

■人事院制度



解説 人事院勧告 人事院とは、国家公務員法に基づき、公正な人事行政を行うための行政委員会である。人事院の人事官は内閣によって任命される。国家公務員の採用試験や任免基準の設定を行い、労働基本権の制約の代償として、給与など勤務条件の改定を国会や内閣に勧告している。

■各国の公務員の労働三権

	団結権	団体交渉権	団体行動権
アメリカ	○	○	×
イギリス	○	○	○
ドイツ	○	○	○
フランス	○	○	○

アメリカ: 軍人・外交官・FBI職員などは禁止
イギリス: 軍人・警察官は禁止
ドイツ: 上級公務員は協約締結権なし
フランス: 軍人は禁止、協約締結権なし
警察官・監獄職員・司法官などは禁止

解説 原則容認の労働三権 ヨーロッパ諸国では原則的に公務員の労働基本権を認めている。日本は団体行動権(争議権)を認めていないため、アメリカ型といえる。日本でも、成果主義の導入とともに、労働基本権の制限を原則としてなくすべきであるという議論もある。

7 労働基準法

章 条	項目	おもな内容	出題
1 総則	1 労働条件の原則	人たるに値する生活を保障。この基準は最低を示す	
	2 労働条件の決定	労使対等の立場で決定	
	3 均等待遇	国籍・信条・社会的身分による差別禁止	
	4 男女同一賃金の原則	女性であることを理由とする賃金差別の禁止	
	5 強制労働の禁止	不当な心身の拘束による強制労働の禁止	
	6 中間搾取の排除	他人の労働に第三者が介入して利益を得ることを禁止	
	7 公民権行使の保障	労働時間中に選挙権などの公民権を行使することを保障	
2 労働契約	15 労働条件の明示	労働契約締結の際、賃金・労働時間などを明示	
	19 解雇制限	業務上の負傷・疾病および出産による休業期間と、その後30日間は解雇禁止	
	20 解雇の予告	30日前までに予告する	
3 賃金	24 賃金の支払	毎月1回以上、一定の期日に通貨で直接全額を支払う	
	32 労働時間	1日8時間、週40時間以内(休憩時間を除く)	
4 労働時間その他	34 休憩	労働時間が6時間を超える場合は最低45分、8時間を超える場合は最低1時間の休憩を保障	
	35 休日	毎週最低1回、または4週間に4回以上の休日を保障	
	36 時間外・休日労働	労働組合または労働者の過半数の代表者との書面協定(三六協定)が必要	
	37 割増賃金	時間外・休日・深夜労働に対しては25%以上50%以下の割増賃金を支払う(政令で時間外・深夜労働は25%、休日労働は35%の割増賃金の支払いを明記)。月60時間を超える残業に対しては50%以上の割増賃金を支払う	
	39 年次有給休暇	6か月継続勤務で8割以上出勤した者に10日、2年目は1日加算し、3年目より2日ずつ加算(最高20日)	
	56 最低年齢	満15歳未満の児童の労働禁止	
	61 深夜業	満18歳未満の深夜(午後10時から午前5時)の労働禁止	
6 年少者・女性	64 就業制限	妊娠中および産後1年未満の女性に対する危険有害業務の就業禁止	
	65 産前産後	産前6週間、産後8週間の休業保障	
	67 育児時間	生後1年間、1日2回(各30分)の育児時間を保障	
8 災害補償	68 生理休暇	生理日の休暇保障	
	75 療養補償	業務上の負傷・疾病に伴う療養費は使用者が負担	
	76 休業補償	療養休業には平均賃金の60%を支払う	

① 労働条件の決定

労働協約・就業規則・労働契約の関係	
憲法(労働基本権)	上に行くほど優先される
法律(労働基準法、労働組合法、労働契約法)	
労働協約 組合と使用者が結び 労働契約に優先する(労働組合法第16条)	
就業規則 使用者が定める 労働時間、休日、賃金、退職に関する事項は必ず明記すること(労働基準法第89条)	
労働契約 個々の労働者が使用者と結び	

解説 労働条件の力関係 労働条件の規定には上下関係があり、労働者にとって労働契約の労働条件が労働協約や就業規則よりも悪い場合は、労働協約や就業規則の水準まで引き上げられる。なお、労働契約と就業規則は労働基準法に規定されているが、労働協約は労働組合法で規定されている。

② 労働契約の明示事項と禁止事項

明示事項	法律で明示を義務づけられている事項	労働契約の期間、就業の場所や従事すべき業務、労働時間、賃金、退職に関する事項
締結禁止事項	明示が望ましいとされている事項	賞与、退職金、労働者の負担となる食費や作業用品、職業訓練、災害補償、安全衛生など
	労働者の退職の自由を奪う事項	労働者の退職に対して違約金を支払わせること、労働者への前借金と賃金を相殺すること

解説 労働条件は書面で明示 使用者は労働契約の締結時に、労働者に対して賃金や労働時間などの労働条件を明示することが義務づけられている。労働契約が実際の労働条件と異なっていた場合、労働者は労働契約を解除することができる。また、使用者には罰則が科せられる。

③ 解雇の制限

使用者	労働者
解雇理由	解雇の4要件
労働者側の理由 ・懲戒解雇(犯罪や規律違反) ・普通解雇(成績不良や無断欠勤など)	・人員削減の必要性がある ・解雇回避の努力を尽くした ・解雇の選定基準と選定に合理的な理由がある ・解雇手続きが妥当である
会社側の理由 ・整理解雇、倒産など	

※労働者を解雇する際は、使用者は30日前に解雇の予告をする必要がある。予告を行わなかった場合には、解雇予告手当として30日分以上の平均賃金を支払わなければならない。

解説 理不尽な解雇は禁止 解雇は使用者が一方向的に労働者との労働契約を解除することを意味しており、労働者は失業に直面する。このため、労働契約法では「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にする」と規定し、解雇を制限している。

④ 賃金

賃金支払い5原則(第24条)	通貨払いの原則……価値が不安定な現物での支給や手形・小切手での支払いを禁止
	直接払いの原則……代理人への支払いを禁止し、中間搾取を防止
	全額払いの原則……賃金の一部天引きを禁止
	毎月1回以上払いの原則……労働者の生活の安定を保障
	一定期日払いの原則……支払いの遅延を予防

解説 生存権を賃金面で保障 賃金の支払いには5つの原則があり、その支払い方法には厳しい規定が設けられている。このほかにも、使用者の責任によって休業せざるを得ない場合は、休業期間中、使用者は労働者にその平均賃金の60%以上の休業手当を支払わなければならない。賃金の最低基準に関しては最低賃金法(第275)で定められている。

⑤ 労働時間

労働時間の原則と例外	()は労働基準法の条文
法定労働時間	1日8時間、1週40時間(32条1項)
適用されない労働者	- 農業・水産業に従事する者(41条1号) - 監督・管理の地位にある者や機密の事務を扱う者(41条2号) - 監視または断続的労働に従事する者で、行政から許可を受けた者(41条3号) - 高度な専門知識を必要とする年収1,075万円以上の者(ただし、本人の同意を得ることなどが要件)(41条の2)
法定労働時間の変更	法定労働時間の例外
- フレックスタイム制、変形労働時間制(32条の2～5) - 裁量労働制(38条の3、4) - 厚生労働省令で特別の定めがある場合(40条) - 坑内労働の場合(38条)	- 災害などの事由によって、臨時に必要がある場合。行政の許可が必要(33条) - 労使協定による労働時間の延長(36条) - 労働時間等に関する規定の適用除外(41条)

おもな法定労働時間の変更
フレックスタイム制…3か月以内の総労働時間が総法定労働時間内であれば、労働者が比較的自由に始業・終業時刻を決定することができる制度。必ず出勤しなければならない時間(コアタイム)を設けることもできる。
変形労働時間制…仕事の繁閑に応じて、一定期間の総労働時間が総法定労働時間の範囲内であれば、特定の日や週に法定労働時間を超えて労働させることができる制度。1か月単位、1年単位、1週間単位があるものがあるが、1週間単位の場合は特定の業種に限られる。
裁量労働制…デザイナー、記事の取材、システムコンサルタント、研究・開発に携わる者など、固定的な労働時間になじまない特定の職種に対しては、実際の労働時間にかかわらず、所定内労働時間分だけ労働したとみなす制度。深夜や休日の割増賃金は支払われる。

解説 時間外は割増 法定労働時間を超えた労働は時間外労働となり、割増賃金の対象となる。労働者に時間外労働を行わせるためには、労働基準法第36条に基づく労使協定を定めなければならないことから、一般に「三六(サブロク)協定」と呼ばれている。18歳未満に対しては、時間外労働そのものが認められていない。

⑥ 女性の保護

一般女性保護規定
- 坑内労働の規制→2006年の改正で緩和 - 生理日の就労の免除 - 妊娠・出産に有害な業務の禁止
妊娠・出産保護(母性保護)規定
- 産前6週間・産後8週間の出産休暇 - 妊娠中の軽易業務への転換 - 変形労働時間の適用制限 - 時間外・休日労働、深夜業の規制 - 育児時間の付与 - 危険有害業務の禁止

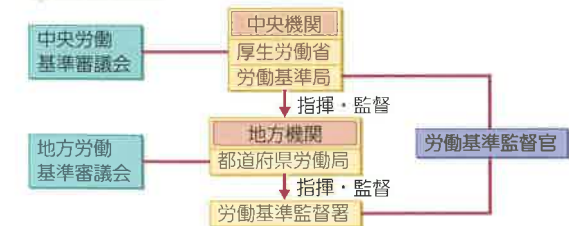
解説 母体を守る 労働基準法には、女性に関する保護規定に違反した場合の罰則が設けられている。一般女性に対する規定は緩和される傾向にあり、時間外労働と深夜業に関しては1997年の改正で削除され、男性と同じ取り扱いがなされることになった。

⑦ 災害補償

災害補償の内容
- 療養補償 療養費を支給 - 休業補償 療養のため労働することができないとき平均賃金の60%を支給 - 障害補償 負傷または病気により障害が残った場合、障害の程度に応じて平均賃金の50日～1,340日分を支給 - 打切補償 療養補償を受けている労働者が、3年経過しても回復しない場合、平均賃金の1,200日分を支給し、療養費を打ち切る - 遺族補償 死亡した労働者の遺族へ平均賃金の1,000日分を支給 - 葬祭料 死亡した労働者の葬祭を行う者へ平均賃金の60日分を支給

解説 労働者の安全と安心 労働者災害補償制度は、労働災害を被った労働者やその遺族に対して、一定の補償を与える制度である。労働者は、災害の発生が業務上のものであることを立証すれば、使用者に故意・過失がなくても補償を請求することができる。その補償を社会保険として行うことが、労働者災害補償保険法に基づく労災保険制度である。

⑧ 監督機関

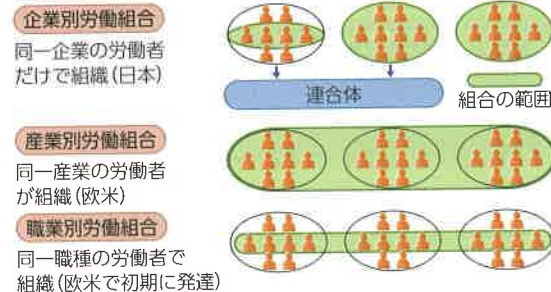


解説 労働基準法の見張り番 労働基準監督官は、労働基準法に定められた監督行政機関として、職場に対して監督・指導し、重大・悪質な法令違反に対しては刑事処分を行う。就業条件・労働環境・賃金など、労働者と事業者間のトラブルについては、労働基準監督署で話しあうことが多く、事業所への立ち入り調査を行うこともある。このほか、労災保険の認定・給付も行う。中央機関である労働基準局の出先機関として各都道府県に設置されている。

8 労働組合法

① 労働組合の種類

■ 組織の形態による分類



■ ショップ制による分類

オープン・ショップ	組合員資格と従業員資格とは関係ない
ユニオン・ショップ	従業員に組合への加入を義務づけ、組合員資格を失った場合には解雇される
クローズド・ショップ	あらかじめ組合員資格がないと雇用されず、組合員資格を失った場合は解雇される

■ 日本のナショナル・センター(2016年現在)

日本労働組合総連合会(連合)	1989年結成。日本最大のナショナル・センター 構成組織: 50の産業別組合と47の地方連合 支持政党: 民進党
全国労働組合総連合(全労連)	1989年、連合に対抗して結成 19の産業別組合と47の地方労連 支持政党: 共産党
全国労働組合連絡協議会(全労協)	1989年、連合と全労連に対抗して結成 構成組織: 60の産業別組合・地方全労協など 支持政党: 社民党



春闘の集会 春闘とは春季生活闘争の略で、年度末(2~3月)に各労働組合がナショナル・センターの指導の下に、一斉に次年度の賃金などの労働条件について交渉するもの。これは日本独特のやり方で、1955年から始まった。

地域労組

これまでの日本の労働組合の多くが、企業ごとに正社員だけを対象に組織してきたのに対して、地域労組は地域社会に密着して、パートタイマーやアルバイト、派遣社員などの非正規雇用の労働者でも、個人単位でメンバーになれる労働組合である。また、管理職となって労働組合を脱退したが、残業手当が支払われず、実質的に賃金が下がったケースもある。こうした中間管理職の駆け込み寺的存在の「管理職ユニオン」も地域労組の一つである。

解説 交渉力が弱い企業別労働組合

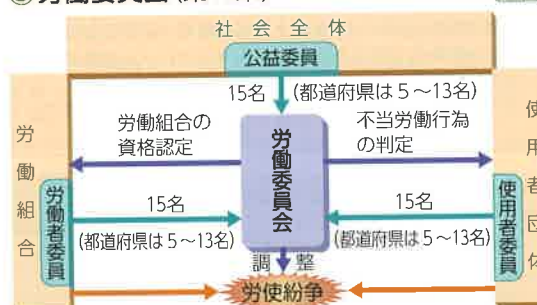
労働組合とは、労働者が主体となって労働条件の維持・改善を目的とする団体である。日本のおもな労働組合は企業別労働組合であり、産業・地域・職種によって組織される諸外国の労働組合とは異なる特色をもっている。しかし、企業別労働組合は交渉力が弱く、使用者側となれあひになりやすいと指摘されている。こうした状況の下で、各労働組合は産業別に上部組織を結成し、さらにナショナル・センター(全国的中央組織)に加盟することで、春闘などの労使交渉を展開している。

② 不当労働行為(第7条)

	労働者が	使用者が
1号 不利益な取り扱い	①労働組合の組合員であること ②労働組合に加入しようとしたこと ③労働組合を結成しようとしたこと ④労働組合の正当な行為をしたこと	左記を理由に解雇したり、その他の不利益な取り扱いをすること
2号 団体交渉の拒否	①労働者が労働組合に加入しないこと ②労働組合から脱退すること	左記を雇用条件とすること
3号 支配・介入	①労働組合を結成したこと ②労働組合を運営すること	左記について支配したり、介入すること
4号 経費援助	労働組合の運営に要する費用を	援助すること
救済申請などとする不利益な取り扱い	①不当労働行為の申し立てをしたこと ②再審査の申し立てをしたこと ③不当労働行為や再審査の申し立ての調査や審問、労働争議の調整の場合に証拠を提示したり、発言したこと	左記を理由に解雇したり、その他の不利益な取り扱いをすること

解説 労働者の地位保護のために 労働組合法は、労働組合の健全な活動を維持するために、使用者による労働組合に対する妨害行為や援助を不当労働行為として禁止している。不当労働行為が行われた場合、労働組合または組合員は、都道府県労働委員会に救済を申し立てることができる。なお、黄犬契約の「黄犬」(yellow dog)には、「卑怯な裏切り者」という意味がある。

③ 労働委員会(第19条)



解説 労働委員会の権限 労働委員会は、労働争議の調整(斡旋・調停・仲裁)や、不当労働行為の審査、労働組合の資格審査などを行う行政委員会である。労働委員会には、各都道府県に設置されている都道府県労働委員会と、厚生労働省の外局として国に設置されている中央労働委員会があり、中央労働委員会は比較的大規模な紛争について審査する。

■ 労働協約と労使協定の違い

	締結主体	拘束力	適用範囲
労働協約	労働組合	あり	原則として組合に加入している労働者
労使協定	会社の過半数の労働者を組織する労働組合か、これがない場合は過半数の労働者を代表する者	なし	非組合員も含むすべての労働者

9 労働関係調整法

■ 争議行為の種類(第7条)

労働組合側	使用者側
ストライキ(同盟罷業)	労務の提供の拒否
サボタージュ(怠業)	作業能率を意図的に低下させる
ピケティング	スト中の職場の入口の見張り
ボイコット	製品の不買を人々に訴える
リボン闘争	リボン・腕章などを着用
ロックアウト	工場などの職場を閉鎖

・暴力を伴わない正当な争議行為は、刑事上および民事上の免責が認められている(労働組合法第1条2項・第8条)

■ 労働争議の制限

第8条	交通・水道・電気などの公益事業の争議行為はあらかじめ通知しなければならない
第36条	安全保持のための施設の維持は妨害できない
第38条	内閣総理大臣が緊急調整の決定をすると、50日間争議ができない

■ 労働争議の調整(第13~34条)



	斡旋	調停	仲裁
労働委員会側の調整主体	斡旋員(人数に規定なし)	調停委員会(労使委員3名で構成)	仲裁委員会(公益委員3名で構成)
解決案の提示	斡旋案を提示することもある	調停案を原則提示	仲裁裁定を原則提示
解決案の受諾	任意	任意	労働協約と同一の効力をもって当事者を拘束

解説 労使争争のルール 労働関係調整法は、労働争議を予防または解決することを目的とした法律。労働争議の調整手続きとして、斡旋・調停・仲裁がある。このほかに、国民の日常生活や経済を著しく阻害するおそれのある労働争議については、内閣総理大臣の決定によって、当事者の申請を待たずに調整を開始する方法(緊急調整)もある。

NEWS WORD

労働審判法・労働契約法

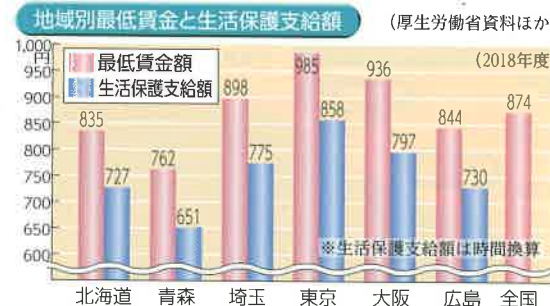
■労働審判法(2004年制定)……非正規労働者の増加に伴い、労働組合ではなく労働者個人が、労働条件をめぐる会社側とトラブルを起こすことが増えている。労働審判法はこうした個別労働関係紛争に対応するため、裁判所の労働審判委員会(裁判官1人と労働問題の専門家2人)が紛争の調整を行う労働審判制度として制度化された。

■労働契約法(2007年制定)……労働契約の内容については、労働基準法や民法の規定に基づく裁判所の判断が積み重ねられ、一定のルールがつくられてきた。労働契約法は、こうした労働契約についてのルールを明文化した法律である。この法律では、労働契約の成立・変更は労使双方の合意によらなければならないという原則が再確認された。2012年の改正では、非正規労働者に対する「雇い止め」を一定の場合に無効とする内容などが追加された。

2012年の労働契約法改正では、有期労働契約(雇用期間の定めのある労働契約)の期間が通算5年を超えた場合、本人の希望により無期労働契約(期間の定めのない労働契約)に転換するためのルールが設けられた。

10 その他のおもな労働法

① 最低賃金法



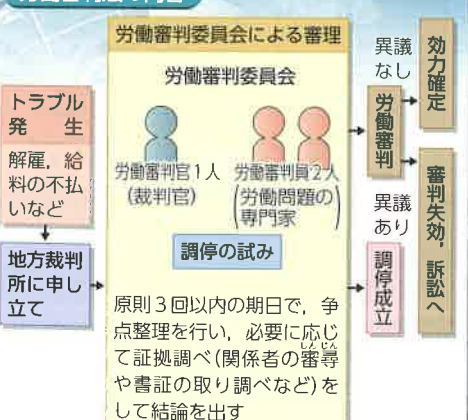
解説 賃金の最低水準を明示 1959年に制定された最低賃金法は、国が賃金の最低限度を定め、使用者は労働者に最低賃金額以上の賃金を支払わなければならないとする。正規雇用・非正規雇用の区別を問わず、労働者すべてに適用される。最低賃金額は物価水準など経済の動向を反映させて都道府県ごとに決められている。しかし、最低賃金額があまりにも低いため、収入が生活保護支給額よりも少ない「ワーキング・プア」が問題になった。

② 職業安定法



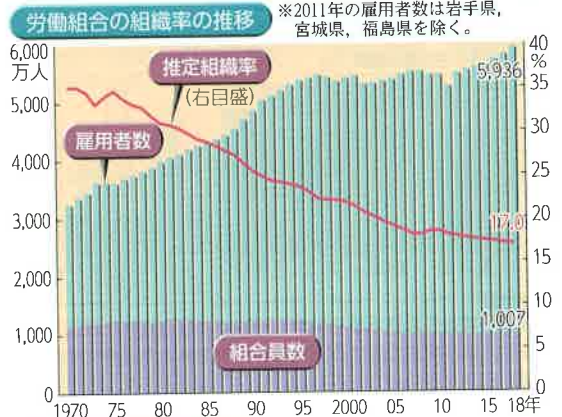
解説 ハローワークでの職業紹介 1947年に制定された職業安定法は、公共職業安定所(ハローワーク)が存在する根拠となっている。当初は公共職業安定所以外の職業紹介を禁じていたが、厳しい雇用情勢に対応するため、現在では民間の有料職業紹介事業も認められている。また、ハローワークは、新卒者や子育て中の女性の就労支援などにも取り組んでいる。

労働審判法の内容



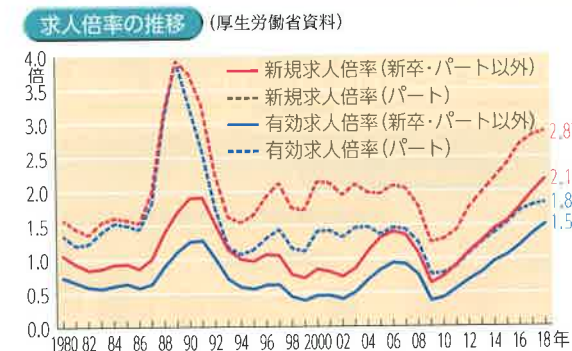
Ⅲ 日本の労働問題の現状と課題

11 日本の労働組合



解説 低下傾向の労働組合 推定組織率は1970年をピークに下降し、ここ数年は2割を切っている。これは、正社員のみを組合員としてきたことも影響している。近年は連合などのナショナル・センターもパートタイマーやアルバイトなど非正規社員の組織化に取り組んでいる。

13 求人倍率と完全失業率



新規求人倍率…全国のハローワークに新たに登録された求人数÷新たに求職の申し込みをした求職者数
有効求人倍率…前月から繰り越された求人数と新規求人数の合計÷前月から繰り越された求職者数と新規求職者数の合計

解説 雇用環境の実情は？ 有効求人倍率が1倍を超える場合は人材の募集が多いため好況であり、1倍を下回る場合は人材の募集が少ないため不況であるとされる。2009年は前年の世界同時不況の影響で有効求人倍率が落ち込んだが、その後は景気が回復し、上昇に転じている。しかし、求人が正規雇用とは限らない。また、完全失業率も「働く意欲を失ってしまった人」や「求職活動を諦めて止めてしまった人」は失業者に含まれない。そのため、雇用環境が改善したかどうかは、その内容を精査する必要がある。

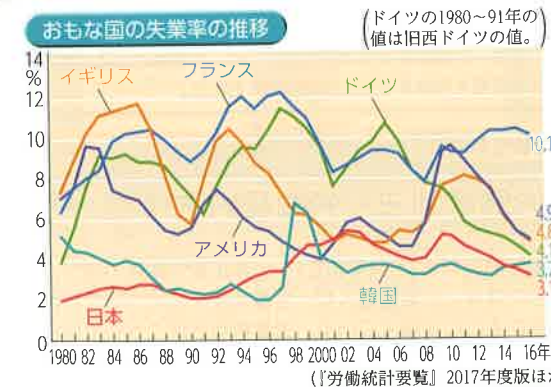
12 日本の労働力人口の推移



労働力人口…15歳以上人口のうち、就業者(従業者[※] + 休業者)と完全失業者の合計
※週に1時間以上収入を伴う労働をした者
完全失業者…15歳以上で、①現在仕事に就いていない、②仕事を探る活動をしている、③仕事があればすぐに就くことができる、という3つの条件を満たしている者



雇用者…就業者のうち、自営業主と家族従業者(自営業主の家族)を除いた者。賃金労働者や会社役員など。



完全失業率=完全失業者÷労働力人口。15歳以上の働く意欲のある人(労働力人口)のうち、職がなく求職活動をしている人(完全失業者)の割合を示す

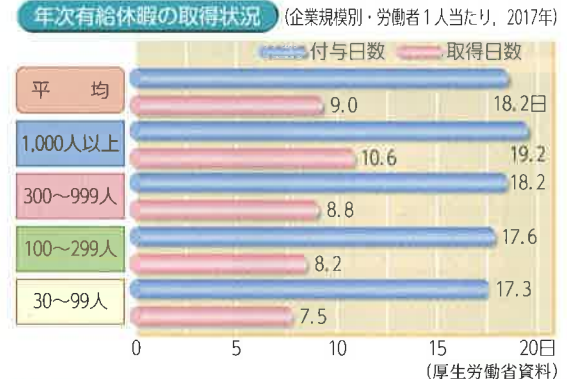
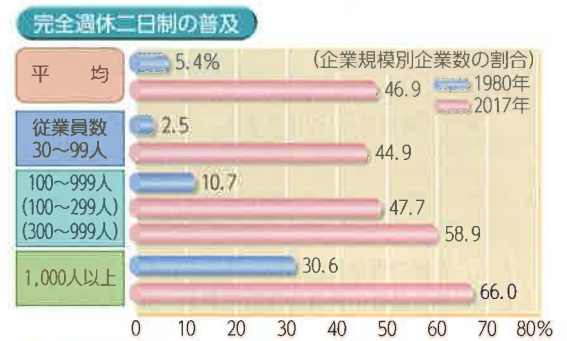
14 賃金の伸び率の推移



実質賃金…従業員に支払われた賃金額(名目賃金)÷その時点の消費者物価。賃金額が5%上昇しても、消費者物価が5%上がれば、実質賃金に変化は発生しない。

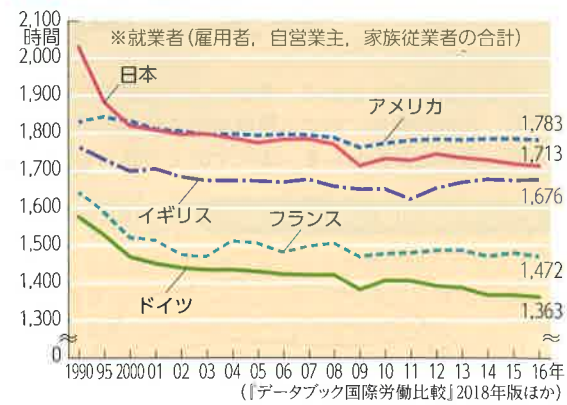
解説 伸び悩む賃金 一般的に、労働生産性(②p.216)の向上や景気の回復が賃金上昇をもたらすといわれる。しかし、好景気でも、企業の利益が内部留保に回されて労働分配率(②p.213)が低下すれば、賃金は上昇しない。また、賃金の低い非正規雇用の増加は、1人当たりの賃金を押し下げる要因となる。一方、デフレであれば、名目賃金(実際金額)が上昇しなくても、実質賃金は上昇することになる。

15 週休二日制と年次有給休暇



解説 週休二日制と年次有給休暇の実情は？ 何らかのかたちでの週休二日制(1か月の間に週2日の休みがある週が1度以上)の導入は、多くの企業で進んでいるが、毎週2日の休みがある完全週休二日制となると、大企業と中小企業との差が大きく乖離している。また、年次有給休暇の取得状況についても、中小企業は大企業に比べて低い。なお、日本は欧米と比べて、週休日以外の休日(祝祭日)は多いが、年次有給休暇付与日数は低く、年間休日数もやや少ない。

16 年間労働時間の国際比較



解説 サービス残業を加えると？ 1987年の労働基準法改正で、1週間に48時間であった法定労働時間が段階的に40時間に変更された。これを契機に、日本の年間労働時間は着実に減少を続け、主要諸外国との労働時間差は統計上、縮小しているようにみえる。しかし、記録に残らない「サービス残業」(ただ働き)を加えた実際の労働時間は不明である。

COLUMN

過労死と過労自殺



過労死について報じる新聞記事(「朝日新聞」2017年7月31日)

過労死とは、長時間労働や困難な作業を行うことで、疲労やストレスによって脳や心臓に疾患が発症し、死亡することである。また、疲労やストレスによって精神的に困らして、自殺に至る過労自殺も起きている。過労死・過労自殺は体力の充実している20代にもみられる。

過労死と長時間労働の関係については、発症前1か月間に100時間、または2~6か月間に月平均80時間を超える時間外労働があった場合は、仕事と病気との関連性が強いとされている。過労死や過労自殺が労働基準監督署に労働災害(労災)として認められると、遺族に補償金が支給される。また、遺族が企業側に損害賠償を求めて裁判を起し、認められるケースもある。

2018年に成立した働き方改革関連法(③巻頭特集③)により、長時間労働の是正に向けた時間外労働の上限規制が導入された。しかし、「特別な場合は1か月で最大100時間未満」とされた上限が、過労死ラインと同じであることから、実効性が疑問視されている。