

労働憲章 ①

1. 労働条件の原則

- (1) 労働条件は、労働者が**人たるに値する生活**を営むための必要を充たすべきものでなければならない。
- (2) 労働基準法で定める労働条件の基準は**最低**のものであるから、**労働関係の当事者**は、この**基準を理由**として労働条件を**低下させてはならない**ことはもとより、その**向上を図る**ように努めなければならない。

2. 労働条件の決定

- (1) 労働条件は、労働者と使用者が、**対等の立場**において決定すべきものである。
- (2) **労働者及び使用者**は、**労働協約**、**就業規則**及び**労働契約**を遵守し、誠実に各々その義務を履行しなければならない。

3. 均等待遇

使用者は、労働者の**国籍**、**信条又は社会的身分**を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、**差別的取扱**をしてはならない。

4. 男女同一賃金の原則

使用者は、労働者が**女性であること**を理由として、**賃金**について、男性と**差別的取扱い**をしてはならない。

アドバイス

- ・上記1.～3.の「労働条件」とは、賃金、労働時間はもちろんのこと、解雇、災害補償、安全衛生、寄宿舎等に関する条件を含む**労働者の職場における一切の待遇**をいう。
- ・上記1.及び2.の規定は、**訓示的规定**であり、その違反について**罰則の定めはない**。
- ・差別的取扱いとは、当該労働者を**有利又は不利**に取り扱うことをいう。

労働憲章 ②

5. 強制労働の禁止

使用者は、**暴行、脅迫、監禁**その他**精神又は身体**の自由を**不当**に拘束する手段によって、**労働者の意思**に反して労働を強制してはならない。

6. 中間搾取の排除

何人も、法律に基いて許される場合の外、**業として他人の就業**に介入して**利益**を得てはならない。

7. 公民権行使の保障

使用者は、労働者が労働時間中に、**選挙権**その他**公民としての権利**を行使し、又は**公の職務**を執行するために**必要な時間**を請求した場合においては、**拒んではならない**。但し、権利の行使又は公の職務の執行に妨げがない限り、請求された**時刻を変更する**ことができる。

アドバイス

- ・ 上記5.の規定に違反した者は、**労働基準法上最も重い罰則**（1年以上10年以下の懲役又は20万円以上300万円以下の罰金）が科せられる。
- ・ 上記6.の「何人も」とは、他人の就業に介入して利益を得る第三者のことであり、それが個人であるか、団体であるかを問わない。

適用等

1. 適用事業

労働基準法は、原則として、**事業の種類、規模等に関係なく**、労働者が使用される**すべての事業又は事務所**（以下、単に「事業」という。）に適用される。

2. 適用除外

- (1) 労働基準法は、**同居の親族のみ**を使用する事業及び**家事使用人**については、適用しない。
- (2) 船員については一部の規定を除き適用しない。
- (3) 公務員の適用は次のようになっている。

身分		適用関係
国家公務員	一般職の国家公務員	適用除外
	行政執行法人の職員	適用
地方公務員	一般職の地方公務員	一部適用
	地方公営企業の職員	一部適用

3. 労働者の定義

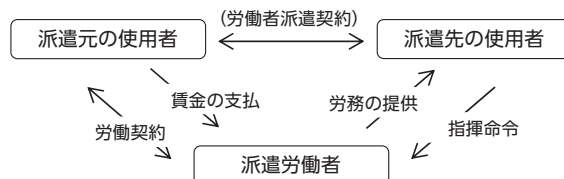
労働基準法で「労働者」とは、**職業の種類**を問わず、事業に**使用される**者で、**賃金**を支払われる者をいう。

4. 使用者の定義

労働基準法で「使用者」とは、**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**のために行為をするすべての者をいう。

アドバイス

労働者派遣の場合には、次のように、派遣元の使用者と派遣労働者との間に労働契約関係があり、派遣先と派遣労働者との間に指揮命令関係がある。



(法9条, 10条, 116条他)

目的・定義等

1. 雇用保険の目的

雇用保険は、労働者が**失業**した場合及び労働者について**雇用の継続**が困難となる事由が生じた場合に必要な給付を行うほか、労働者が自ら職業に関する教育訓練を受けた場合及び労働者が**子を養育する**ための休業をした場合に必要な給付を行うことにより、労働者の**生活及び雇用の安定**を図るとともに、**求職活動**を容易にする等その**就職を促進**し、あわせて、労働者の職業の安定に資するため、**失業の予防**、**雇用状態の是正**及び**雇用機会の増大**、労働者の**能力の開発及び向上**その他労働者の**福祉の増進**を図ることを目的とする。

2. 雇用保険事業

雇用保険は、上記1.の目的を達成するため、**失業等給付及び育児休業給付**を行うほか、**雇用安定事業**及び**能力開発事業**を行うことができる。

3. 管掌

- (1) 雇用保険は、**政府**が管掌する。
- (2) 雇用保険の事務の一部は、政令で定めるところにより、**都道府県知事**が行うこととすることができる。

4. 「**離職**」とは、被保険者について、事業主との雇用関係が終了することをいう。

5. 「**失業**」とは、被保険者が**離職**し、労働の**意思及び能力**を有するにもかかわらず、**職業に就く**ことができない状態にあることをいう。

6. 「**賃金**」とは、賃金、給料、手当、賞与その他名称のいかんを問わず、**労働の対償**として**事業主が労働者に支払うもの**（通貨以外のものでも支払われるものであって、厚生労働省令で定める範囲外のものを除く。）をいう。 ※賃金に算入すべき通貨以外のものでも支払われる賃金の範囲は、食事、被服及び住居の利益のほか、公共職業安定所長が定めるところによる。

適 用 事 業

1. 適用事業

雇用保険法において適用事業とは、「**労働者が雇用される事業**」とされている。したがって、原則として、労働者を1人でも雇用する事業ならば、業種を問わず適用事業となる。

2. 暫定任意適用事業

農林水産業のうち一定範囲の事業は、当分の間、任意適用事業とされている。

この暫定任意適用事業となるのは、**農林・畜産・養蚕・水産の事業（船員が雇用される事業を除く。）**であって、**常時5人以上の労働者を雇用する事業以外の事業（国、都道府県、市町村その他これらに準ずるものの事業及び法人である事業主の事業を除く。）**である。

3. 暫定任意適用事業の保険関係の成立

- (1) 暫定任意適用事業の事業主については、その者が雇用保険の加入の申請をし、**厚生労働大臣の認可**（この権限は**都道府県労働局長に委任**）が**あった日**に、その事業につき雇用保険に係る保険関係が成立する。
- (2) 上記(1)の申請は、その事業に使用される**労働者の2分の1以上の同意**を得なければ行うことができない。
- (3) 暫定任意適用事業の事業主は、その事業に使用される**労働者の2分の1以上が希望**するときは、上記(1)の加入の申請をしなければならない。

アドバイス

暫定任意適用事業とは、常時5人未満の労働者を雇用する個人経営の農林水産の事業（船員が雇用される事業を除く。）である。

被保険者・適用除外

雇用保険法において「被保険者」とは、適用事業に雇用されている労働者であって、次の(1)～(6)の適用除外に該当する者以外のものをいう。

- (1) 1 週間の所定労働時間が **20 時間未満**である者（**日雇労働被保険者**に該当することとなる者を除く。）
- (2) 同一の事業主の適用事業に**継続して 31 日以上雇用されることが見込まれない者**（前 2 月の各月において 18 日以上同一の事業主の適用事業に雇用された者及び日雇労働者であって **日雇労働被保険者**に該当することとなる者を除く。）
- (3) **季節的に雇用**される者であって、次のいずれかに該当するもの（**日雇労働被保険者**に該当することとなる者を除く。）
 - ① **4 箇月以内**の期間を定めて雇用される者
 - ② 1 週間の所定労働時間が **20 時間以上 30 時間未満**である者
- (4) 学校教育法に規定する学校の学生又は生徒であって、前記(1)から(3)に掲げる者に準ずるものとして厚生労働省令で定める者
- (5) **船員**であって、**漁船**（政令で定めるものに限る。）に乗り組むために雇用される者（**1 年**を通じて船員として適用事業に雇用される場合を除く。）
- (6) **国，都道府県，市町村**その他これらに準ずるものの事業に雇用される者のうち、離職した場合に、他の法令，条例，規則等に基づいて支給を受けるべき諸給与の内容が、**求職者給付及び就職促進給付**の内容を超えると認められる者であって、厚生労働省令で定めるもの