

労働組合の結成、団体交渉に必要な労働法の解説

1. 組織化の流れとオルガナイザーの役割

…別紙参照

2. オルガナイザーに求められるもの

(1) 労働組合を組織するとはどういうことか

- ① 未組織労働者に労働組合の結成もしくは加入する「契機」を創り出すこと。組合活動家（役員）を発掘し育てること
- ② 組合結成から、組合運営、組織拡大、要求書作成、団体交渉、協約締結、労使関係の確立にむけて、労働者の自主性を尊重しながら的確な助言・リードを行うこと

(2) オルガナイザーに求められること

- ① 労働法全般についての理解
- ② 全ての職場に労働組合が必要だという信念
- ③ 誠実さ、共感力
- ④ コミュニケーション能力、交渉スキル
- ⑤ 情勢の把握・収集、アンテナの高さ

その他諸々。要は人を動かすことができる、動いてもらうスキルが求められる。スキルの獲得は、訓練や学習、経験（成功体験と失敗の反省）が必要

3. オルガナイザーに求められる労働法

(1) 労働法とは、労働者の保護を目的とした法律（社会法）の総称。民法の特別法。

- 社会法とは、私的所有権や契約自由の原則などを基本理念とする市民法がもたらす社会的な問題を修正・解決するもの。通常は、労働法、社会保障法などを言う
- 特別法は一般法に優先し、特別法に定めがないときは、一般法が適用される。使用者と労働者との雇用契約・労働契約には、民法の雇用規定（第 623 条）よりも、労働基準法や労働契約法が優先して適用される

(2) 労働基準、労働条件関係の法律

○労働基準法

- 労働条件に関する最低基準（賃支払いの原則、労働時間の原則、時間外・休日労働、割増賃金、解雇予告手当、有期労働契約、年次有給休暇、就業規則など）

○最低賃金法

- 地域別最低賃金

○労働安全衛生法

- 職場における労働者の安全と健康の確保、快適な職場環境の形成と促進を目的。衛生・衛生委員会の設置、健康診断、ストレスチェックなど

○労働契約法

→ 労働契約に関する民事ルール。労働条件の決定・変更は労使の合意により成立(裏を返せば、労働者の合意がなければ労働条件の変更はできない)。就業規則による労働条件の不利益変更の原則禁止、解雇権の濫用法理、有期労働契約の無期転換、雇止め濫用法理など

○男女雇用機会均等法

→ 性別を理由とする差別の禁止、婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止、セクハラ・マタハラ防止措置の義務化、母性健康管理措置など

○育児・介護休業法

→ 育児休業、産後パパ育休、介護休業、子の看護休暇、介護休暇所定外労働の制限、所定労働時間の短縮措置等、時間外労働の制限及び深夜業の制限、及び育児休業等を申出または取得したことを理由にした不利益な取扱いの禁止

○パートタイム・有期雇用労働法

→ 労働条件の文書交付説明義務(労基法上の書面交付義務に加え、昇給・退職手当・賞与の有無・相談窓口について文書の交付等により明示する義務)、正社員とパートタイム労働者、有期雇用労働者との間の不合理な待遇差の禁止、待遇差の内容や理由についての使用者の説明義務など

○高齢者雇用安定法

→ 65歳までの雇用確保義務、70歳までの就業確保の努力義務

○労働者派遣法

○賃金の支払いの確保等に関する法律(賃確法)

→ 退職労働者の賃金に係る遅延利息(14.6%)

→ 会社の破産、更生手続開始等の場合の未払賃金の国の立替払制度

○労働施策総合推進法

→ 募集及び採用における年齢にかかわらず均等な機会の確保

→ パワーハラスメント防止措置の義務化

○健康保険法

→ 傷病手当金、出産育児一時金、出産手当金、埋葬料、その他

○厚生年金保険法

○雇用保険法

→ 失業等給付(特定受給資格者、特定理由離職者への給付)、高齢雇用継続給付金、育児休業給付、介護休業給付など

○労働者災害補償保険法

→ 労災に対する保険給付(療養給付、休業給付、障害給付、遺族給付など)

○判例法理

→ 裁判所が示した判断の蓄積によって形成された考え方。労働時間の概念、法人格否定など

(3) 集团的労使関係に関する法律

○労働組合法

- 憲法第 28 条の労働三権（団結権・団体交渉権・団体行動権）を保障・擁護し、労働三権を労働者が行使するための手続きや労働組合の具体的な権能等を定める
- 労働関係調整法
 - 労働争議を予防・解決するための手続（労働委員会による斡旋・調定・仲裁）を定める
- 地方公務員法
 - 地方公務員（一般職・非現業職員）の集团的労使関係を定める。第 37 条争議行為等の禁止、第 9 節職員団体（第 52 条～第 56 条）
- 地方公営企業等の労働関係に関する法律（地公企労法）
 - 地方公営企業等の集团的労使関係を定める
 - 第 4 条「職員に関する労働関係については、この法律の定めるところにより、この法律に定めないものについては、労働組合法及び労働関係調整法の定めるところによる。」ただし、同盟罷業、ユニオンショップ、同盟罷業の損害賠償請求、労働協約の地域的拘束力などは除く。
 - 管理運営事項は団体交渉の対象とすることができない（第 7 条）
 - 労働協約（規範的部分）の締結権を明記（第 7 条）
 - 条例・予算（議会承認事項）にかかわる労働協約の効力発生についての制限（第 8 条、第 10 条）。ただし、労働協約に抵触する規則・規程の改正・廃止措置義務（第 9 条）

4. 就業規則を読み解く力（労働条件関係の法律の理解）

- (1) 就業規則は労使に遵守義務（労働基準法第 2 条第 2 項）
- (2) 就業規則は、主要な規定がまとめられた「就業規則」（本則）だけでなく、別に定めた「賃金規程」「退職金規程」「育児介護休業規程」「出張旅費規程」などの労働者の待遇、福利厚生にかかわる別規程も就業規則
- (3) 就業規則は、法令や労働協約に反してはならない（労働基準法第 92 条）
- (4) 就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については、無効となる（労働基準法第 93 条、労働契約法第 12 条）
- (5) 労働法には強行法規と任意法規があり、強行法規には就業規則に定めなければならないものがある（絶対的の必要記載事項）
 - 強行法規＝～しなければならない、～を講じなければならない、配慮しなければならない（配慮義務）
 - 任意法規＝～することができる、～に努めなければならない（努力義務）

【就業規則の絶対的の必要記載事項】

- ① 労働時間関係

→ 始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を2組以上に分けて交替に就業させる場合においては就業時転換に関する事項

② 賃金関係

→ 賃金の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項

③ 退職関係

→ 退職に関する事項（解雇の事由を含みます。）

【就業規則の相対的 necessary 記載事項】

① 退職手当関係

→ 適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項

② 臨時の賃金・最低賃金額関係

→ 臨時の賃金等（退職手当を除く）及び最低賃金額に関する事項

③ 費用負担関係

→ 労働者に食費、作業用品その他の負担をさせることに関する事項

④ 安全衛生関係

→ 安全及び衛生に関する事項

⑤ 職業訓練関係

→ 職業訓練に関する事項

⑥ 災害補償・業務外の傷病扶助関係

→ 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項

⑦ 表彰・制裁関係

→ 表彰及び制裁の種類及び程度に関する事項

⑧ その他

→ 事業場の労働者すべてに適用されるルールに関する事項

(3) モデル就業規則の学習

最低でもモデル就業規則（令和4年11月版、厚生労働省労働基準局監督課）を学習・理解し、就業規則を読み解く力を身につける

5. 労働組合法に定められた労組の権能の活用

(1) 労働組合法の理解と活用

① 団体交渉の目的は労働協約を締結するため（第1条）。団体交渉での労使合意事項を協約（書面化）しなければ団体交渉をしたことにはならない（第7条第2号の団体交渉拒否にあたり不当労働行為）。労働組合の仕事は労働協約を締結すること

② 交渉権限（第6条）を最大限活用。

→ 組合員に関することは全て交渉事項（義務的交渉事項）

→ 執行部だけでなく組合員全員の交渉参加、上部団体の交渉参加も可能（交渉権限の委任）。「団体交渉は労働組合の学校」

- ③ 第7条で禁止されている使用者の不当労働行為を許さない。使用者の不当労働行為に対しては労働委員会の活用（あっせん申請、不当労働行為救済の申立等）。
- 団交拒否、誠実交渉義務違反についての労働委員会へあっせん申請は、健全な労使関係をつくるうえで労使にメリット。あっせん内容を労働協約（債務的部分）として締結する。別紙参照

(2) 労働協約の活用

① 労働協約の効力の発生、期間、効力の理解（第14条～第18条）

- 労働協約は書面の作成し、労使当事者の署名または記名押印が無ければ効力は発生しない（第14条）
- 労働協約の起案を労使のどちらが作成するか、文書の形式等に決まりはないが、解釈に疑義が生じないようにすることが大事
- 有効期間を定める場合は3年まで。有効期間を定めた労働協約は有効期間内は解約できない
- 有効期間を定めない協約も締結できる。ただし当事者の一方が署名または記名押印した文書で90日前に予告すればいつでも解約できる。自動更新となった協約も同様
- 労働協約は、規範的部分（労働条件等）だけでなく債務的部分（労使関係の手續等）についても締結できる

② 労働協約締結権の活用

- 労働協約は法令に違反しなければ、就業規則、労働契約に優先する
- 労働協約に定める労働条件の基準（規範的効力）は協約締結当事者である使用者と組合及び組合員のみ適用（第16条）
- 労働協約の規範的効力が全労働者に適用されるためには、第17条（一般的拘束力）が適用される場合を除き、協約に基づき就業規則の改定と従業員への周知が必要
- 労働条件の不利益変更の場合は、第17条が適用される場合を除き労働協約の締結は慎重に行うべき
- 不利益変更の場合は、労働契約法第8条、第9条、第10条を活用する

③ 交渉サイクル（要求提出－団体交渉－労使合意・妥結－労働協約締結）の確立

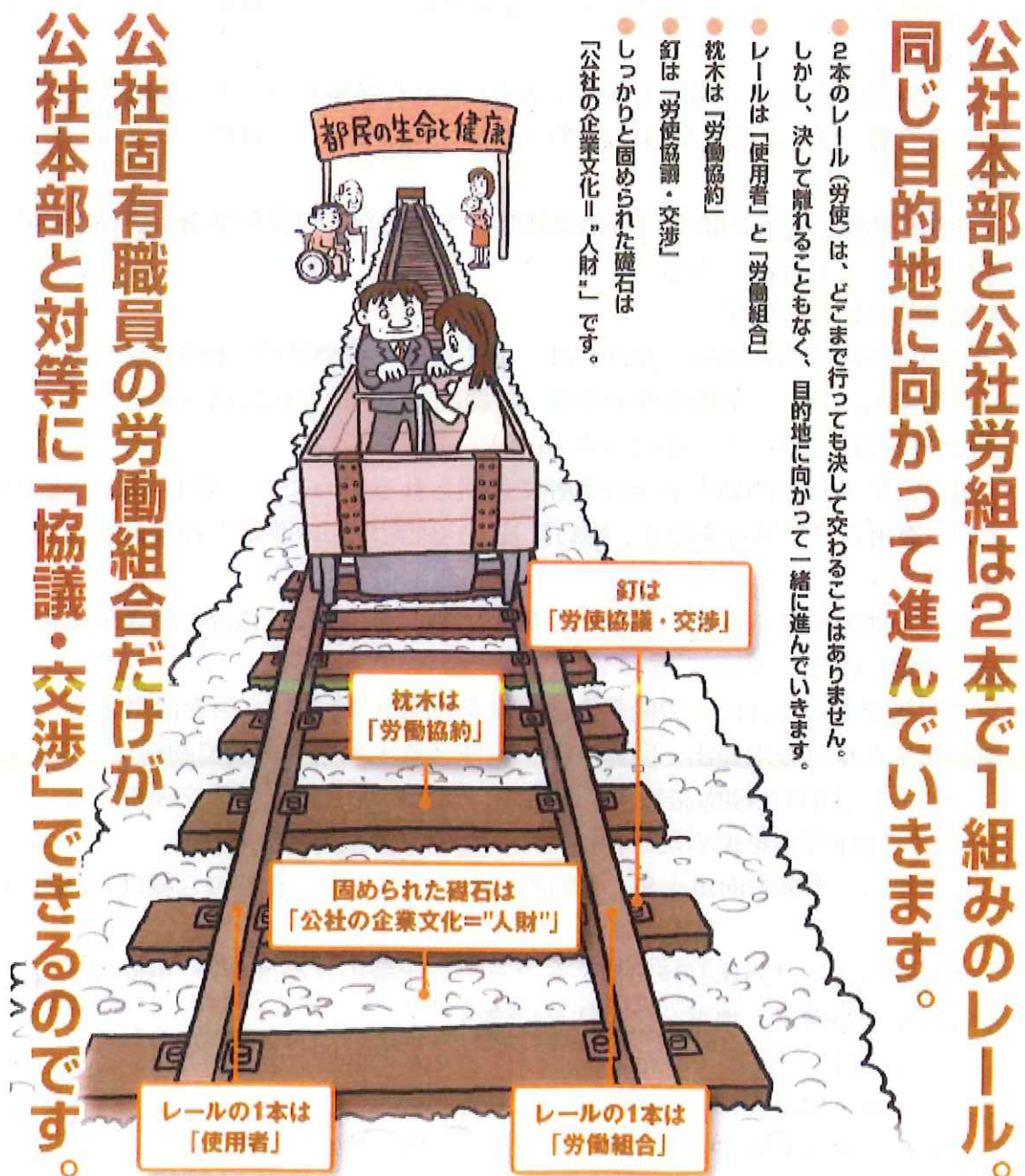
- 使用者に団体交渉応諾義務があるが、組合が要求書（団体交渉申入書）を出さなければ団体交渉を求めたことにはならない（第7条第2号）
- 要求書は、未来志向が大事。労働組合の目的は「安心して働き続けられる職場づくり」
- 労働組合法には団体交渉開催にあたっての手續の定めはない。労働協約で定めた場合は協約が適用。地方公務員法とは違う
- 団体交渉は、「対面で、組合側は団体で交渉する場」を持つことが原則。少人数の事務折衝・協議だけで交渉を終わらせない
- 「団体交渉は労働組合の学校」。経験の蓄積と継続、次代を担う役員の育成につながる

→ 団体交渉における労使の合意事項は、妥結合意事項だけでなく、妥結しなくても継続交渉事項として労使合意した事項も含み協約化すること

6. 健全な労使関係の確立

- (1) 労働組合の目的は「安心して働き続けられる職場づくり」であり、そのことが事業（公共サービス）の安定的継続・発展に繋がることを労使で理解し合うことが大事
- (2) 健全な労使関係は団体交渉と労働協約の積み重ねによって確立されるのが原則

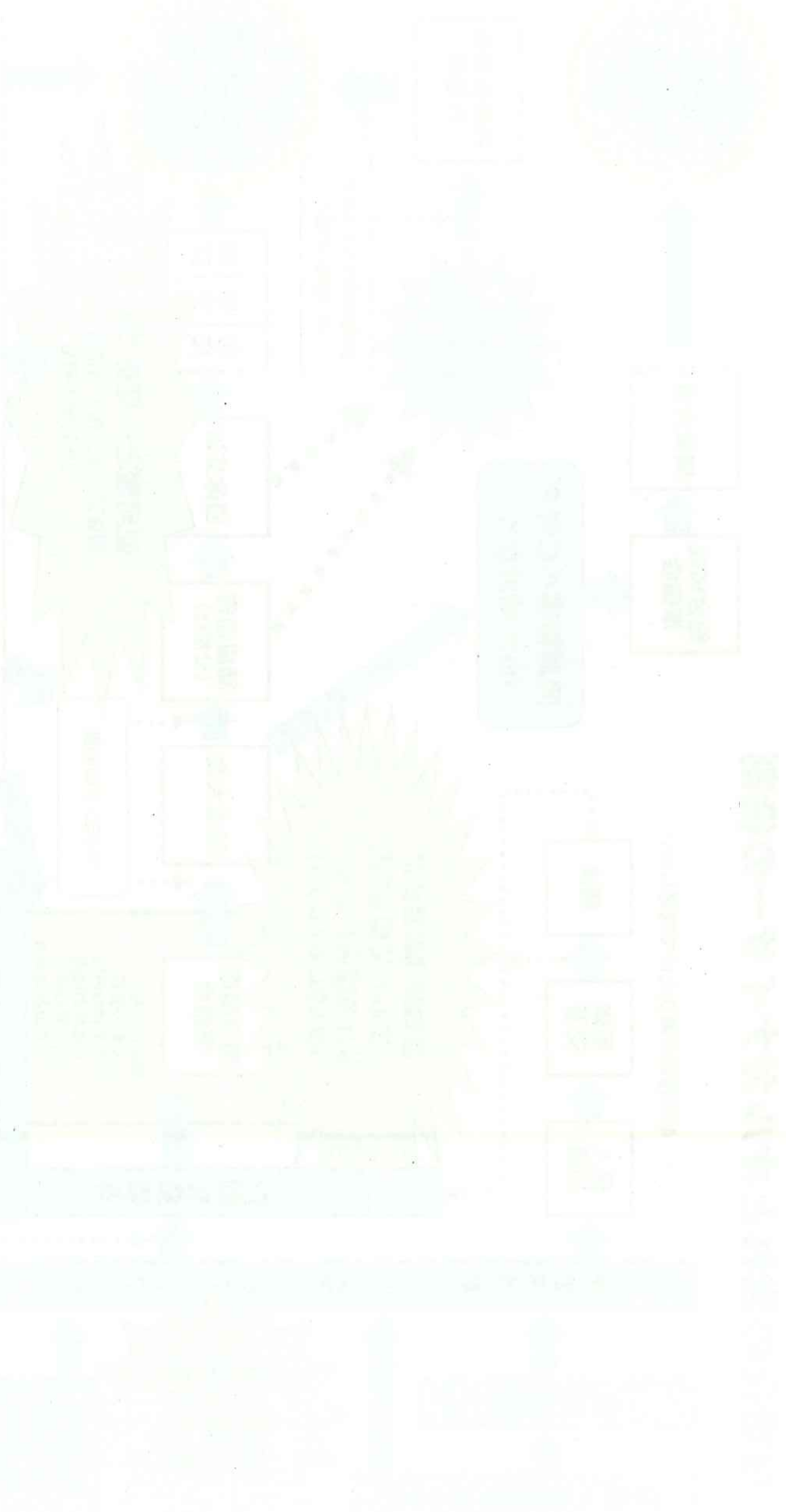
【東京都保健医療公社職員労組結成準備会のチラシ】



公共關係與社會責任

社會責任：指企業在經營活動中，對社會所應負的責任。
 公共關係：指企業與社會公眾之間建立的一種相互理解、相互支持、相互合作、相互促進的關係。

社會責任與公共關係的關係



労働組合法〈抜粋〉（昭和24年6月1日法律第174号）

最終改正：平成26年6月13日法律第69号

労働組合法（昭和20年法律第51号）の全部を改正する。

第1章 総則（第1条—第4条）

第2章 労働組合（第5条—第13条の13） ※第11条～第13の13省略

第3章 労働協約（第14条—第18条）

第4章 労働委員会 ※第4章省略

第1節 設置、任務及び所掌事務並びに組織等（第19条—第26条）

第2節 不当労働行為事件の審査の手續（第27条—第27条の18）

第3節 訴訟（第27条の19—第27条の21）

第4節 雑則（第27条の22—第27条の26）

第5章 罰則（第28条—第33条） ※第5章省略

第1章 総則

（目的）

第1条 この法律は、労働者が使用者との交渉において対等の立場に立つことを促進することにより労働者の地位を向上させること、労働者がその労働条件について交渉するために自ら代表者を選出することその他の団体行動を行うために自主的に労働組合を組織し、団結することを擁護すること並びに使用者と労働者との関係を規制する労働協約を締結するための団体交渉をすること及びその手續を助成することを目的とする。

2 刑法第35条（※）の規定は、労働組合の団体交渉その他の行為であつて前項に掲げる目的を達成するためにした正当なものについて適用があるものとする。但し、いかなる場合においても、暴力の行使は、労働組合の正当な行為と解釈されてはならない。

※ 刑法第35条（正当行為）「法令又は正当な業務による行為は、罰しない。」

（労働組合）

第2条 この法律で「労働組合」とは、労働者が主体となつて自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的として組織する団体又はその連合団体をいう。但し、左の各号の一に該当するものは、この限りでない。

一 役員、雇入解雇昇進又は異動に関して直接の権限を持つ監督的地位にある労働者、使用者の労働関係についての計画と方針とに関する機密の事項に接し、そのためにその職務上の義務と責任とが当該労働組合の組合員としての誠意と責任とに直接に接する監督的地位にある労働者その他使用者の利益を代表する者の参加を許すもの

二 団体の運営のための経費の支出につき使用者の経理上の援助を受けるもの。但し、労働者が労働時間中に時間又は賃金を失うことなく使用者と協議し、又は交渉することを使用者が許すことを妨げるものではなく、且つ、厚生資金又は経済上の不幸若しくは災厄を防止し、若しくは救済するための支出に実際に用いられる福利その他の基

金に対する使用者の寄附及び最小限の広さの事務所の供与を除くものとする。

三 共済事業その他福利事業のみを目的とするもの

四 主として政治運動又は社会運動を目的とするもの

(労働者)

第3条 この法律で「労働者」とは、職業の種類を問わず、賃金、給料その他これに準ずる収入によつて生活する者をいう。

第4条 削除

第2章 労働組合

(労働組合として設立されたものの取扱)

第5条 労働組合は、労働委員会に証拠を提出して第2条及び第2項の規定に適合することを立証しなければ、この法律に規定する手続に参加する資格を有せず、且つ、この法律に規定する救済を与えられない。但し、第7条第1号の規定に基く個々の労働者に対する保護を否定する趣旨に解釈されるべきではない。

2 労働組合の規約には、左の各号に掲げる規定を含まなければならない。

一 名称

二 主たる事務所の所在地

三 連合団体である労働組合以外の労働組合（以下「単位労働組合」という。）の組合員は、その労働組合のすべての問題に参加する権利及び均等の取扱を受ける権利を有すること。

四 何人も、いかなる場合においても、人種、宗教、性別、門地又は身分によつて組合員たる資格を奪われないこと。

五 単位労働組合にあつては、その役員は、組合員の直接無記名投票により選挙されること、及び連合団体である労働組合又は全国的規模をもつ労働組合にあつては、その役員は、単位労働組合の組合員又はその組合員の直接無記名投票により選挙された代議員の直接無記名投票により選挙されること。

六 総会は、少くとも毎年1回開催すること。

七 すべての財源及び使途、主要な寄附者の氏名並びに現在の経理状況を示す会計報告は、組合員によつて委嘱された職業的に資格がある会計監査人による正確であることの証明書とともに、少くとも毎年1回組合員に公表されること。

八 同盟罷業は、組合員又は組合員の直接無記名投票により選挙された代議員の直接無記名投票の過半数による決定を経なければ開始しないこと。

九 単位労働組合にあつては、その規約は、組合員の直接無記名投票による過半数の支持を得なければ改正しないこと、及び連合団体である労働組合又は全国的規模をもつ労働組合にあつては、その規約は、単位労働組合の組合員又はその組合員の直接無記名投票により選挙された代議員の直接無記名投票による過半数の支持を得なければ改正しないこと。

(交渉権限)

第6条 労働組合の代表者又は労働組合の委任を受けた者は、労働組合又は組合員のため

に使用者又はその団体と労働協約の締結その他の事項に関して交渉する権限を有する。

(不当労働行為)

第7条 使用者は、次の各号に掲げる行為をしてはならない。

- 一 労働者が労働組合の組合員であること、労働組合に加入し、若しくはこれを結成しようとしたこと若しくは労働組合の正当な行為をしたことの故をもつて、その労働者を解雇し、その他これに対して不利益な取扱いをすること又は労働者が労働組合に加入せず、若しくは労働組合から脱退することを雇用条件とすること。ただし、労働組合が特定の工場事業場に雇用される労働者の過半数を代表する場合において、その労働者がその労働組合の組合員であることを雇用条件とする労働協約を締結することを妨げるものではない。
- 二 使用者が雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由がなくて拒むこと。
- 三 労働者が労働組合を結成し、若しくは運営することを支配し、若しくはこれに介入すること、又は労働組合の運営のための経費の支払につき経理上の援助を与えること。ただし、労働者が労働時間中に時間又は賃金を失うことなく使用者と協議し、又は交渉することを使用者が許すことを妨げるものではなく、かつ、厚生資金又は経済上の不幸若しくは災厄を防止し、若しくは救済するための支出に実際に用いられる福利その他の基金に対する使用者の寄附及び最小限の広さの事務所の供与を除くものとする。
- 四 労働者が労働委員会に対し使用者がこの条の規定に違反した旨の申立てをしたこと若しくは中央労働委員会に対し第27条の12第1項の規定による命令に対する再審査の申立てをしたこと又は労働委員会がこれらの申立てに係る調査若しくは審問をし、若しくは当事者に和解を勧め、若しくは労働関係調整法による労働争議の調整をする場合に労働者が証拠を提示し、若しくは発言をしたことを理由として、その労働者を解雇し、その他これに対して不利益な取扱いをすること。

(損害賠償)

第8条 使用者は、同盟罷業その他の争議行為であつて正当なものによつて損害を受けたことの故をもつて、労働組合又はその組合員に対し賠償を請求することができない。

(基金の流用)

第9条 労働組合は、共済事業その他福利事業のために特設した基金を他の目的のために流用しようとするときは、総会の決議を経なければならない。

(解散)

第10条 労働組合は、左の事由によつて解散する。

- 一 規約で定めた解散事由の発生
- 二 組合員又は構成団体の4分の3以上の多数による総会の決議

※第11条～第13の13省略

第3章 労働協約

(労働協約の効力の発生)

第14条 労働組合と使用者又はその団体との間の労働条件その他に関する労働協約は、書面に作成し、両当事者が署名し、又は記名押印することによつてその効力を生ずる。

※ 労働協約には、規範的効力(労働条件)、債務的効力(労使関係)があります。

(労働協約の期間)

第15条 労働協約には、3年をこえる有効期間の定をすることができない。

2 3年をこえる有効期間の定をした労働協約は、3年の有効期間の定をした労働協約とみなす。

3 有効期間の定がない労働協約は、当事者の一方が、署名し、又は記名押印した文書によつて相手方に予告して、解約することができる。一定の期間を定める労働協約であつて、その期間の経過後も期限を定めず効力を存続する旨の定があるものについて、その期間の経過後も、同様とする。

4 前項の予告は、解約しようとする日の少くとも90日前にしなければならない。

(基準の効力)

第16条 労働協約に定める労働条件その他の労働者の待遇に関する基準に違反する労働契約の部分は、無効とする。この場合において無効となつた部分は、基準の定めるところによる。労働契約に定がない部分についても、同様とする。

(一般的拘束力)

第17条 一の工場事業場に常時使用される同種の労働者の4分の3以上の数の労働者が一の労働協約の適用を受けるに至つたときは、当該工場事業場に使用される他の同種の労働者に関しても、当該労働協約が適用されるものとする。

(地域的の一般的拘束力)

第18条 一の地域において従業する同種の労働者の大部分が一の労働協約の適用を受けるに至つたときは、当該労働協約の当事者の双方又は一方の申立てに基づき、労働委員会の決議により、厚生労働大臣又は都道府県知事は、当該地域において従業する他の同種の労働者及びその使用者も当該労働協約(第2項の規定により修正があつたものを含む。)の適用を受けるべきことの決定をすることができる。

2 労働委員会は、前項の決議をする場合において、当該労働協約に不適當な部分があると認めるときは、これを修正することができる。

3 第1項の決定は、公告によつてする。

第4章 労働委員会

※第4章省略

第5章 罰則

※第5章省略

地方公務員法（抜粋）

（争議行為等の禁止）

第37条 職員は、地方公共団体の機関が代表する使用者としての住民に対して同盟罷業、怠業その他の争議行為をし、又は地方公共団体の機関の活動能率を低下させる怠業的行為をしてはならない。又、何人も、このような違法な行為を企て、又はその遂行を共謀し、そそのかし、若しくはあおつてはならない。

2 職員で前項の規定に違反する行為をしたものは、その行為の開始とともに、地方公共団体に対し、法令又は条例、地方公共団体の規則若しくは地方公共団体の機関の定める規程に基いて保有する任命上又は雇用上の権利をもつて対抗することができなくなるものとする。

第9節 職員団体

（職員団体）

第52条 この法律において「職員団体」とは、職員がその勤務条件の維持改善を図ることを目的として組織する団体又はその連合体をいう。

2 前項の「職員」とは、第5項に規定する職員以外の職員をいう。

3 職員は、職員団体を結成し、若しくは結成せず、又はこれに加入し、若しくは加入しないことができる。ただし、重要な行政上の決定を行う職員、重要な行政上の決定に参画する管理的地位にある職員、職員の任免に関して直接の権限を持つ監督的地位にある職員、職員の任免、分限、懲戒若しくは服務、職員の給与その他の勤務条件又は職員団体との関係についての当局の計画及び方針に関する機密の事項に接し、そのためにその職務上の義務と責任とが職員団体の構成員としての誠意と責任とに直接に抵触すると認められる監督的地位にある職員その他職員団体との関係において当局の立場に立つて遂行すべき職務を担当する職員（以下「管理職員等」という。）と管理職員等以外の職員とは、同一の職員団体を組織することができず、管理職員等と管理職員等以外の職員とが組織する団体は、この法律にいう「職員団体」ではない。

4 前項ただし書に規定する管理職員等の範囲は、人事委員会規則又は公平委員会規則で定める。

5 警察職員及び消防職員は、職員の勤務条件の維持改善を図ることを目的とし、かつ、地方公共団体の当局と交渉する団体を結成し、又はこれに加入してはならない。

（職員団体の登録）

第53条 職員団体は、条例で定めるところにより、理事その他の役員の氏名及び条例で定める事項を記載した申請書に規約を添えて人事委員会又は公平委員会に登録を申請することができる。

2 前項に規定する職員団体の規約には、少くとも左に掲げる事項を記載するものとする。

- 一 名称
- 二 目的及び業務
- 三 主たる事務所の所在地
- 四 構成員の範囲及びその資格の得喪に関する規定
- 五 理事その他の役員に関する規定
- 六 第3項に規定する事項を含む業務執行、会議及び投票に関する規定
- 七 経費及び会計に関する規定
- 八 他の職員団体との連合に関する規定
- 九 規約の変更に関する規定
- 十 解散に関する規定

- 3 職員団体が登録される資格を有し、及び引き続き登録されているためには、規約の作成又は変更、役員の選挙その他これらに準ずる重要な行為が、すべての構成員が平等に参加する機会を有する直接且つ秘密の投票による全員の過半数(役員の選挙については、投票者の過半数)によつて決定される旨の手續を定め、且つ、現実には、その手續によりこれらの重要な行為が決定されることを必要とする。但し、連合体である職員団体にあつては、すべての構成員が平等に参加する機会を有する構成団体ごとの直接且つ秘密の投票による投票者の過半数で代議員を選挙し、すべての代議員が平等に参加する機会を有する直接且つ秘密の投票によるその全員の過半数(役員の選挙については、投票者の過半数)によつて決定される旨の手續を定め、且つ、現実には、その手續により決定されることをもつて足りるものとする。
- 4 前項に定めるもののほか、職員団体が登録される資格を有し、及び引き続き登録されているためには、当該職員団体が同一の地方公共団体に属する前条第5項に規定する職員以外の職員のみをもつて組織されていることを必要とする。ただし、同項に規定する職員以外の職員であつた者でその意に反して免職され、若しくは懲戒処分としての免職の処分を受け、当該処分を受けた日の翌日から起算して1年以内のもの又はその期間内に当該処分について法律の定めるところにより不服申立てをし、若しくは訴えを提起し、これに対する裁決若しくは決定又は裁判が確定するに至らないものを構成員にとどめていること、及び当該職員団体の役員である者を構成員としていることを妨げない。
- 5 人事委員会又は公平委員会は、登録を申請した職員団体が前3項の規定に適合するものであるときは、条例で定めるところにより、規約及び第1項に規定する申請書の記載事項を登録し、当該職員団体にその旨を通知しなければならない。この場合において、職員でない者の役員就任を認めている職員団体を、そのゆえをもつて登録の要件に適合しないものと解してはならない。
- 6 登録を受けた職員団体が職員団体でなくなつたとき、登録を受けた職員団体について第2項から第4項までの規定に適合しない事実があつたとき、又は登録を受けた職員団体が第9項の規定による届出をしなかつたときは、人事委員会又は公平委員会は、条例で定めるところにより、60日を超えない範囲内で当該職員団体の登録の効力を停止し、又は当該職員団体の登録を取り消すことができる。
- 7 前項の規定による登録の取消しに係る聴聞の期日における審理は、当該職員団体から請求があつたときは、公開により行わなければならない。

- 8 第6項の規定による登録の取消しは、当該処分^の取消しの訴えを提起することができる期間内及び当該処分^の取消しの訴えの提起があつたときは当該訴訟が裁判所に係属する間は、その効力を生じない。
- 9 登録を受けた職員団体は、その規約又は第1項に規定する申請書の記載事項に変更があつたときは、条例で定めるところにより、人事委員会又は公平委員会にその旨を届け出なければならない。この場合においては、第5項の規定を準用する。
- 10 登録を受けた職員団体は、解散したときは、条例で定めるところにより、人事委員会又は公平委員会にその旨を届け出なければならない。

第54条 削除

(交渉)

- 第55条 地方公共団体の当局は、登録を受けた職員団体から、職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関し、及びこれに附帯して、社会的又は厚生的活動を含む適法な活動に係る事項に関し、適法な交渉の申入れがあつた場合においては、その申入れに応ずべき地位に立つものとする。
- 2 職員団体と地方公共団体の当局との交渉は、団体協約を締結する権利を含まないものとする。
- 3 地方公共団体の事務の管理及び運営に関する事項は、交渉の対象とすることができない。
- 4 職員団体が交渉することのできる地方公共団体の当局は、交渉事項について適法に管理し、又は決定することのできる地方公共団体の当局とする。
- 5 交渉は、職員団体と地方公共団体の当局があらかじめ取り決めた員数の範囲内で、職員団体がその役員の中から指名する者と地方公共団体の当局の指名する者との間において行なわなければならない。交渉に当たつては、職員団体と地方公共団体の当局との間において、議題、時間、場所その他必要な事項をあらかじめ取り決めて行なうものとする。
- 6 前項の場合において、特別の事情があるときは、職員団体は、役員以外の者を指名することができるものとする。ただし、その指名する者は、当該交渉の対象である特定の事項について交渉する適法な委任を当該職員団体の執行機関から受けたことを文書によつて証明できる者でなければならない。
- 7 交渉は、前2項の規定に適合しないこととなつたとき、又は他の職員の職務の遂行を妨げ、若しくは地方公共団体の事務の正常な運営を阻害することとなつたときは、これを打ち切ることができる。
- 8 本条に規定する適法な交渉は、勤務時間中においても行なうことができる。
- 9 職員団体は、法令、条例、地方公共団体の規則及び地方公共団体の機関の定める規程にてい触しない限りにおいて、当該地方公共団体の当局と書面による協定を結ぶことができる。
- 10 前項の協定は、当該地方公共団体の当局及び職員団体の双方において、誠意と責任をもつて履行しなければならない。

- 11 職員は、職員団体に属していないという理由で、第1項に規定する事項に関し、不満を表明し、又は意見を申し出る自由を否定されてはならない。

(職員団体のための職員の行為の制限)

第55条の2 職員は、職員団体の業務にもつぱら従事することができない。ただし、任命権者の許可を受けて、登録を受けた職員団体の役員としてもつぱら従事する場合は、この限りでない。

- 2 前項ただし書の許可は、任命権者が相当と認める場合に与えることができるものとし、これを与える場合においては、任命権者は、その許可の有効期間を定めるものとする。
- 3 第1項ただし書の規定により登録を受けた職員団体の役員として専ら従事する期間は、職員としての在職期間を通じて5年（地方公営企業等の労働関係に関する法律第6条第1項ただし書（同法 附則第5項 において準用する場合を含む。）の規定により労働組合の業務に専ら従事したことがある職員については、5年からその専ら従事した期間を控除した期間）を超えることができない。

※ 附則20 第55条の2の規定の適用については、職員の労働関係の実態にかんがみ、労働関係の適正化を促進し、もって公務の能率的な運営に資するため、当分の間、同条第3項中「5年」とあるのは、「7年以下の範囲内で人事委員会規則又は公平委員会規則で定める期間」とする。

- 4 第1項ただし書の許可は、当該許可を受けた職員が登録を受けた職員団体の役員として当該職員団体の業務にもつぱら従事する者でなくなつたときは、取り消されるものとする。
- 5 第1項ただし書の許可を受けた職員は、その許可が効力を有する間は、退職者とし、いかなる給与も支給されず、また、その期間は、退職手当の算定の基礎となる勤続期間に算入されないものとする。
- 6 職員は、条例で定める場合を除き、給与を受けながら、職員団体のためその業務を行ない、又は活動してはならない。

(不利益取扱の禁止)

第56条 職員は、職員団体の構成員であること、職員団体を結成しようとしたこと、若しくはこれに加入しようとしたこと又は職員団体のために正当な行為をしたことの故をもつて不利益な取扱を受けることはない。

(他の法律の適用除外等)

第58条 労働組合法、労働関係調整法及び最低賃金法並びにこれらに基く命令の規定は、職員に関して適用しない。

労働契約法（逐条解説）

（目的）

第1条 この法律は、労働者及び使用者の自主的な交渉の下で、労働契約が合意により成立し、又は変更されるという合意の原則その他労働契約に関する基本的事項を定めることにより、合理的な労働条件の決定又は変更が円滑に行われるようにすることを通じて、労働者の保護を図りつつ、個別の労働関係の安定に資することを目的とする。

（定義）

第2条 この法律において「労働者」とは、使用者に使用されて労働し、賃金を支払われる者をいう。

2 この法律において「使用者」とは、その使用する労働者に対して賃金を支払う者をいう。

○ 労基法の労働者と使用者

→ この法律で「労働者」とは、職業の種類を問わず、事業又は事務所（以下「事業」という。）に使用される者で、賃金を支払われる者をいう。（9条）

→ この法律で使用者とは、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。（10条）

○ 労組法の労働者と使用者

→ この法律で「労働者」とは、職業の種類を問わず、賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する者をいう。（3条）

→ 使用者についての規定はない。

○ 労働者性の判断基準・具体的判断要素（労働者と個人委託の違いの判断）

- ・ 仕事の依頼、業務の指示等に対する諾否の自由の有無
- ・ 業務の内容及び遂行方法に対する指揮命令の有無
- ・ 勤務場所・時間についての指定・管理の有無
- ・ 労務提供の代替可能性の有無
- ・ 報酬の労働対償性
- ・ 事業者性の有無（機械や器具の所有や負担関係や報酬の額など）
- ・ 専属性の程度（経済的に当該企業に従属）
- ・ 公租公課の負担（源泉徴収や社会保険料の控除の有無）

（労働契約の原則）

第3条 労働契約は、労働者及び使用者が対等の立場における合意に基づいて締結し、又は変更すべきものとする。

2 労働契約は、労働者及び使用者が、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。

3 労働契約は、労働者及び使用者が仕事と生活の調和にも配慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。

4 労働者及び使用者は、労働契約を遵守するとともに、信義に従い誠実に、権利を行使し、及び義務を履行しなければならない。

5 労働者及び使用者は、労働契約に基づく権利の行使に当たっては、それを濫用することがあってはならない。

○ 労基法は、

→ 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条1項）

→ 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。（2条2項）

→ 労働契約に関する基準は、第2章「労働契約」の13条～23条に規定。

○ 第2項（均衡の配慮）

→ 仕事の内容と賃金の均衡

→ 正規と非正規の均衡

○ 第3項（仕事と生活の調和への配慮）

→ ワークライフバランス

（労働契約の内容の理解の促進）

第4条 使用者は、労働者に提示する労働条件及び労働契約の内容について、労働者の理解を深めるようにするものとする。

2 労働者及び使用者は、労働契約の内容（期間の定めのある労働契約に関する事項を含む。）について、できる限り書面により確認するものとする。

○ 民法上、契約の成立に法令に特別の定めがある場合を除き、書面の作成は要しない。

○ 労働法の労働条件の明示義務 ※別紙参照

→ 労基法15条1項、同施行規則5条1項 ※罰則規定あり

→ パート・有期雇用労働法6条1、同施行規則2条

（労働者の安全への配慮）

第5条 使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。

○ 安全配慮義務は、労災事故防止だけでなく、労働環境、労働者の精神面・健康面への配慮も含まれる。

→ 職場環境

- 労災事故防止 ハード面、ソフト面（安全研修など）
- 長時間労働、過労死、メンタル疾患への対応
- ハラスメントへの対応

- 安全配慮義務違反は、労災適用だけでなく民事上の損害賠償の対象
- 地方公務員には労働契約法は適用されないが、安全配慮義務は「一般的に認められるものである（最高裁）」として自治体当局にも適用される。

第2章 労働契約の成立及び変更

（労働契約の成立）

第6条 労働契約は、労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことについて、労働者及び使用者が合意することによって成立する。

- 民法の雇用についての定め（326条）と基準法の労働者の定義（9条）を合わせた内容。

第7条 労働者及び使用者が労働契約を締結する場合において、使用者が合理的な労働条件が定められている就業規則を労働者に周知させていた場合には、労働契約の内容は、その就業規則で定める労働条件によるものとする。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の内容と異なる労働条件を合意していた部分については、第12条に該当する場合を除き、この限りでない。

- 就業規則を周知している場合は、就業規則の内容が労働契約の内容（労働条件）となる。
 - 雇い入れ時に就業規則を手交すれば、労働条件の明示義務の要件を満たせる。ただし、有期雇用の場合は、更新時ごとに労働条件の明示義務（労働条件通知書等による交付）が適用される。
- 但し書きの意味は、就業規則を下回る労働契約は無効となり就業規則の内容が適用（12条）されるが、就業規則を上回る労働契約は成立する。

（労働契約の内容の変更）

第8条 労働者及び使用者は、その合意により、労働契約の内容である労働条件を変更することができる。

- 労働契約の内容（労働条件）は労使合意で変更できる。裏を返せば労使合意がなければ労働条件は変更できない。
- 労働契約は、使用者と労働者個人を拘束。就業規則は、使用者と事業所の労働者全

員を拘束。就業規則による労働契約の内容の変更は9条及び10条に定められている。

(就業規則による労働契約の内容の変更)

第9条 使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない。ただし、次条の場合は、この限りでない。

○ 第1文が原則。ただし……(10条)。

第10条 使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合において、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の変更によっては変更されない労働条件として合意していた部分については、第12条に該当する場合を除き、この限りでない。

○ 就業規則の変更により労働条件を不利益に変更する場合、以下の手続きと要件が合理的なものであるかどうか問われる。

① 変更後の就業規則を労働者に周知

→ 賃金規程(給料表、昇級・昇格基準、手当に関する規定等)、退職金規程、休暇制度の規程などを変更する場合、変更後の就業規則を作成した上で周知する必要がある。当然、労働組合との交渉では使用者に内容の説明義務がある(誠実交渉義務)。

→ 就業規則を変更せずに、期間を定めて不利益変更する場合も、就業規則の附則に定める必要がある。

② 労働者の受ける不利益の程度

→ 変更後の就業規則が適用される労働者の不利益変更の内容(例えば、年収・生涯賃金の減額幅)を明らかにさせないと「不利益の程度」が合理的かどうか判断できない。

③ 労働条件の変更の必要性

→ 不利益に変更せざるを得ない理由(経営状況など)を具体的に説明させる(使用者に資料の提示など誠実交渉義務を果たせる)。

④ 変更後の就業規則の内容の相当性(※)

⑤ 労働組合等との交渉の状況

→ 労働組合との交渉は要件。交渉無しに不利益変更はできない。労働組合を無視した変更の手続きは不当労働行為。

⑥ その他の就業規則の変更に係る事情

※ 「相当性」とは、社会生活上の経験に照らして、通常その行為からその結果が発生することが相当だとみられる関係。

(就業規則の変更に係る手続)

第 11 条 就業規則の変更の手続に関しては、労働基準法第 89 条及び第 90 条の定めるところによる。

○ 就業規則の 4 つの義務

- ① 作成義務…10 人以上の事業所は必ず作成する義務
- ② 届出義務…労基署に届出、就業規則の変更も届出義務
- ③ 意見聴取義務…労働者の過半数代表の意見を聞く義務
- ④ 周知義務…労働者によく周知する義務

(就業規則違反の労働契約)

第 12 条 就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については、無効とする。この場合において、無効となった部分は、就業規則で定める基準による。

(法令及び労働協約と就業規則との関係)

第 12 条 就業規則が法令又は労働協約に反する場合には、当該反する部分については、第 7 条、第 10 条及び前条の規定は、当該法令又は労働協約の適用を受ける労働者との間の労働契約については、適用しない。

- 法令（労働基準法など）と労働協約は、就業規則に優先する。就業規則に定める労働条件が法令・労働協約に違反する場合、違反する部分は無効となり法令・労働協約が定める基準（労働条件）となる。
- しかし、法令は全労働者に適用されるが、労働協約の適用を受けるのは、原則組合員のみであること。※

■参考【労働組合法】

(交渉権限)

第 6 条 労働組合の代表者又は労働組合の委任を受けた者は、労働組合又は組合員のために使用者又はその団体と労働協約の締結その他の事項に関して交渉する権限を有する。

(基準の効力)

第 16 条 労働協約に定める労働条件その他の労働者の待遇に関する基準に違反する労働契約の部分は、無効とする。この場合において無効となった部分は、基準の定めるところによる。労働契約に定がない部分についても、同様とする。

(一般的拘束力)

第17条 一の工場事業場に常時使用される同種の労働者の4分の3以上の数の労働者が一の労働協約の適用を受けるに至ったときは、当該工場事業場に使用される他の同種の労働者に関しても、当該労働協約が適用されるものとする。

- つまり、就業規則を上回る労働条件を労働協約で定めた場合、その労働条件が適用されるのは原則組合員だけ。すべての労働者に適用されるには、使用者が労働協約の内容に沿って就業規則を改定する必要がある。（※労組法第17条が適用された場合を除く。）

第3章 労働契約の継続及び終了

（出向）

第14条 使用者が労働者に出向を命ずることができる場合において、当該出向の命令が、その必要性、対象労働者の選定に係る事情その他の事情に照らして、その権利を濫用したものと認められる場合には、当該命令は、無効とする。

- 就業規則に定めが必要。

（懲戒）

第15条 使用者が労働者を懲戒することができる場合において、当該懲戒が、当該懲戒に係る労働者の行為の性質及び態様その他の事情に照らして、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認められ、当該懲戒は、無効とする。

- 就業規則に定めが必要。

（解雇）

第16条 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認められ、無効とする。

- 不当に解雇された場合の対処は。
 - 解雇は、権利の濫用であるとして裁判で地位確認を求める。例えば、会社から解雇された社員が解雇事由を不当と考える場合、社員としての地位の確認を求めて訴えることができる。認められれば解雇は無効となり、未払い賃金が支払われる。
 - 不当労働行為による解雇は労働委員会に救済申立ができる。不当労働行為と認定されれば解雇は無効となる。
- 整理解雇（合理化・リストラ、工場閉鎖など）については、「整理解雇の4要件」（判例法理）をもとに闘うことが大事。

【整理解雇の4要件】

1. 人員整理の必要性

どうしても人員を整理しなければならない経営上の理由があること（「経営不振を打開するため」は可、「生産性を向上させるため」は不可）。

2. 解雇回避努力義務の履行

希望退職者の募集、役員報酬のカット、出向、配置転換、一時帰休の実施など、解雇を回避するためにあらゆる努力を尽くしていること。

3. 被解雇者選定の合理性

解雇するための人選基準が評価者の主観に左右されず、合理的かつ公平であること。

4. 解雇手続きの妥当性

解雇の対象者および労働組合または労働者の過半数を代表する者と十分に協議し、整理解雇について納得を得るための努力を尽くしていること。

第4章 期間の定めのある労働契約

（契約期間中の解雇等）

第17条 使用者は、期間の定めのある労働契約（以下この章において「有期労働契約」という。）について、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができない。

2 使用者は、有期労働契約について、その有期労働契約により労働者を使用する目的に照らして、必要以上に短い期間を定めることにより、その有期労働契約を反復して更新することのないよう配慮しなければならない。

○ 有期労働契約の場合、やむを得ない事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ないのは当然であるとともに、同じく当然、労働条件の不利益変更はできない。期間の定めのある労働契約の不履行は、債務不履行として損害賠償の対象となり得る。

○ 有期労働契約の労働者側からの解約の申入れ（退職）についても、やむを得ない特段の理由がなければ原則できない。ただし労働契約に定めがある場合（ex. 「退職する場合は30日前に届け出」）は、労働契約のとおり。

また、有期労働契約であっても、当該労働契約の期間の初日から1年を経過した日以後においては、その使用者に申し出ることにより、民法628条の規定（損害賠償責任）にかかわらずいつでも退職することができる。（労基法137条）

【参考】

(1) 労基法17条1項は、期間の定めのある労働契約について、「やむを得ない事由」がある場合でなければ、その期間途中での解雇はできない旨規定するが、そこでの「やむを得ない事由」とは、客観的に合理的な理由及び社会通念上相当である

という事情に加え、当該雇用を終了させざるを得ない特段の事情と解するのが相当である。

- (2) 契約期間途中での解雇が認められる「やむを得ない事由」があるか否かの判断においては、解雇事由とされている労働者の問題行為の性質・態様のほか、それまでの労働者の勤務態度や使用者側の対応等の諸事情が勘案される。

(独立行政法人労働政策研究・研修機構)

(有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換)

第 18 条 同一の使用者との間で締結された 2 以上の有期労働契約(契約期間の始期の到来前のものを除く。以下この条において同じ。)の契約期間を通算した期間(次項において「通算契約期間」という。)が 5 年を超える労働者が、当該使用者に対し、現に締結している有期労働契約の契約期間が満了する日までの間に、当該満了する日の翌日から労務が提供される期間の定めのない労働契約の締結の申込みをしたときは、使用者は当該申込みを承諾したものとみなす。この場合において、当該申込みに係る期間の定めのない労働契約の内容である労働条件は、現に締結している有期労働契約の内容である労働条件(契約期間を除く。)と同一の労働条件(当該労働条件(契約期間を除く。))について別段の定めがある部分を除く。)とする。

- 2 当該使用者との間で締結された 1 の有期労働契約の契約期間が満了した日と当該使用者との間で締結されたその次の有期労働契約の契約期間の初日との間にこれらの契約期間のいずれにも含まれない期間(これらの契約期間が連続すると認められるものとして厚生労働省令で定める基準に該当する場合の当該いずれにも含まれない期間を除く。以下この項において「空白期間」という。)があり、当該空白期間が 6 月(当該空白期間の直前に満了した 1 の有期労働契約の契約期間(当該 1 の有期労働契約を含む 2 以上の有期労働契約の契約期間の間に空白期間がないときは、当該 2 以上の有期労働契約の契約期間を通算した期間。以下この項において同じ。))が 1 年に満たない場合にあっては、当該 1 の有期労働契約の契約期間に 2 分の 1 を乗じて得た期間を基礎として厚生労働省令で定める期間)以上であるときは、当該空白期間前に満了した有期労働契約の契約期間は、通算契約期間に算入しない。

- 有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換については、別紙参照。

(有期労働契約の更新等)

第 19 条 有期労働契約であって次の各号のいずれかに該当するものの契約期間が満了する日までの間に労働者が当該有期労働契約の更新の申込みをした場合又は当該契約期間の満了後遅滞なく有期労働契約の締結の申込みをした場合であって、使用者が当該申込みを拒絶することが、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は、使用者は、従前の有期労働契約の内容である労働条件と同一の労働条件で当該申込みを承諾したものとみなす。

- ① 当該有期労働契約が過去に反復して更新されたことがあるものであって、その契約期間の満了時に当該有期労働契約を更新しないことにより当該有期労働契約を終了させることが、期間の定めのない労働契約を締結している労働者に解雇の意思表示をすることにより当該期間の定めのない労働契約を終了させることと社会通念上同視できると認められること。
- ② 当該労働者において当該有期労働契約の契約期間の満了時に当該有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があるものであると認められること。

○ この19条は、有期雇用労働者の雇止めについて、「解雇権濫用の類推適用法理（判例法理）」を法律に明文化したもの。以下の場合の労働者に適用される。

- ① 過去に反復して更新されたことがある有期労働契約で、その雇止めが無期労働者を解雇することと社会通念上同視できると認められるもの。

→ この類型は、実質無期契約型といわれるもので、期間の定めのある労働契約であっても、業務の客観的内容や当事者の主観的態様、これまでの更新手続などの事情を考慮して、当該有期契約が期間の定めのない契約と実質的に異ならない場合を指す。

- ② 労働者において有期労働契約の期間満了時に当該有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があるものであると認められるもの

→ この類型は、期待保護型といわれるもので、長期にわたる更新がなく、①の類型に該当しない場合でも、業務内容の恒常性や当事者間の言動、認識などの事情から、有期労働者が雇用の継続を期待することについて合理性があると認められる場合を指す。

○ 16条の「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。」との違いは、

- ① 有期雇用労働者が、「契約期間が満了する日までの間に労働者が当該有期労働契約の更新の申込みをした場合又は当該契約期間の満了後遅滞なく有期労働契約の締結の申込みをした場合」であることが要件としてあること。つまり労働者が継続して働きたいとの意志を示し申し込みすることが必要。

- ② 「使用者が当該申込みを拒絶することが、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は、使用者は、従前の有期労働契約の内容である労働条件と同一の労働条件で当該申込みを承諾したものとみなす。」とあり、無期雇用に転換したわけではないこと。

第五章 雑則

（船員に関する特例）

第20条 第12条及び前章の規定は、船員法の適用を受ける船員（次項において「船員」という。）に関しては、適用しない。

2 船員に関しては、第7条中「第12条」とあるのは「船員法第100条」と、第10条中

「第12条」とあるのは「船員法第100条」と、第11条中「労働基準法第89条及び第90条」とあるのは「船員法第97条及び第98条」と、第13条中「前条」とあるのは「船員法第100条」とする。

(適用除外)

第21条 この法律は、国家公務員及び地方公務員については、適用しない。

2 この法律は、使用者が同居の親族のみを使用する場合の労働契約については、適用しない。

【旧労働契約法第20条】

(期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止)

第20条 有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の利用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下この条において「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。

- 労働契約法の改正で2015年4月から施行された条文。無期雇用と有期雇用の間の不合理な格差の禁止規定。
- 働き方改革関連法でこの20条は削除され、パート・有期雇用労働法に統合され、正規労働者と非正規労働者（有期雇用・短時間・派遣）の間の不合理な格差の禁止が規定された。
- パート・有期雇用労働法は大企業が2020年4月から、中小企業が2021年4月から適用されることになっているが、適用されるまでの間は、旧20条が適用される。
- 旧20条に基づく裁判の状況が、判例法理として「同一労働同一賃金ガイドライン（短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針）」に反映されている。

短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律 (パート・有期雇用労働法) 抜粋

第1章 総則 (第1条～第4条)

第2章 短時間・有期雇用労働者対策基本方針 (第5条)

第3章 短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する措置等

第1節 雇用管理の改善等に関する措置 (第6条～第18条)

第2節 事業主等に対する国の援助等 (第19条～第21条) ※略

第4章 紛争の解決

第1節 紛争の解決の援助等 (第22条～第24条) ※略

第2節 調停 (第25条～第27条) ※略

第5章 雑則 (第28条～第31条)

附則 ※略

第1章 総則

(目的)

第1条 この法律は、我が国における少子高齢化の進展、就業構造の変化等の社会経済情勢の変化に伴い、短時間・有期雇用労働者の果たす役割の重要性が増大していることに鑑み、短時間・有期雇用労働者について、その適正な労働条件の確保、雇用管理の改善、通常の労働者への転換の推進、職業能力の開発及び向上等に関する措置等を講ずることにより、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保等を図ることを通じて短時間・有期雇用労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにし、もってその福祉の増進を図り、あわせて経済及び社会の発展に寄与することを目的とする。

(定義)

第2条 この法律において「短時間労働者」とは、1週間の所定労働時間が同一の事業主に雇用される通常の労働者（当該事業主に雇用される通常の労働者と同種の業務に従事する当該事業主に雇用される労働者にあつては、厚生労働省令で定める場合を除き、当該労働者と同種の業務に従事する当該通常の労働者）の1週間の所定労働時間に比し短い労働者をいう。

2 この法律において「有期雇用労働者」とは、事業主と期間の定めのある労働契約を締結している労働者をいう。

3 この法律において「短時間・有期雇用労働者」とは、短時間労働者及び有期雇用労働者をいう。

(基本的理念)

第2条の2 短時間・有期雇用労働者及び短時間・有期雇用労働者になろうとする者は、

生活との調和を保ちつつその意欲及び能力に応じて就業することができる機会が確保され、職業生活の充実が図られるように配慮されるものとする。

(事業主等の責務)

第3条 事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者について、その就業の実態等を考慮して、適正な労働条件の確保、教育訓練の実施、福利厚生の実施その他の雇用管理の改善及び通常の労働者への転換（短時間・有期雇用労働者が雇用される事業所において通常の労働者として雇い入れられることをいう。以下同じ。）の推進（以下「雇用管理の改善等」という。）に関する措置等を講ずることにより、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保等を図り、当該短時間・有期雇用労働者がその有する能力を有効に発揮することができるように努めるものとする。

2 事業主の団体は、その構成員である事業主の雇用する短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関し、必要な助言、協力その他の援助を行うように努めるものとする。

(国及び地方公共団体の責務)

第4条 国は、短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等について事業主その他の関係者の自主的な努力を尊重しつつその実情に応じてこれらの者に対し必要な指導、援助等を行うとともに、短時間・有期雇用労働者の能力の有効な発揮を妨げている諸要因の解消を図るために必要な広報その他の啓発活動を行うほか、その職業能力の開発及び向上等を図る等、短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等の促進その他その福祉の増進を図るために必要な施策を総合的かつ効果的に推進するように努めるものとする。

2 地方公共団体は、前項の国の施策と相まって、短時間・有期雇用労働者の福祉の増進を図るために必要な施策を推進するように努めるものとする。

第2章 短時間・有期雇用労働者対策基本方針

第5条 厚生労働大臣は、短時間・有期雇用労働者の福祉の増進を図るため、短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等の促進、職業能力の開発及び向上等に関する施策の基本となるべき方針（以下この条において「短時間・有期雇用労働者対策基本方針」という。）を定めるものとする。

2 短時間・有期雇用労働者対策基本方針に定める事項は、次のとおりとする。

一 短時間・有期雇用労働者の職業生活の動向に関する事項

二 短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等を促進し、並びにその職業能力の開発及び向上を図るために講じようとする施策の基本となるべき事項

三 前二号に掲げるもののほか、短時間・有期雇用労働者の福祉の増進を図るために講じようとする施策の基本となるべき事項

3 短時間・有期雇用労働者対策基本方針は、短時間・有期雇用労働者の労働条件、意識及び就業の実態等を考慮して定められなければならない。

- 4 厚生労働大臣は、短時間・有期雇用労働者対策基本方針を定めるに当たっては、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴かなければならない。
- 5 厚生労働大臣は、短時間・有期雇用労働者対策基本方針を定めたときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。
- 6 前二項の規定は、短時間・有期雇用労働者対策基本方針の変更について準用する。

第3章 短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する措置等

第1節 雇用管理の改善等に関する措置

(労働条件に関する文書の交付等)

第6条 事業主は、短時間・有期雇用労働者を雇い入れたときは、速やかに、当該短時間・有期雇用労働者に対して、労働条件に関する事項のうち労働基準法第15条第1項に規定する厚生労働省令で定める事項以外のものであって厚生労働省令で定めるもの（次項及び第14条第1項において「特定事項」という。）を文書の交付その他厚生労働省令で定める方法（次項において「文書の交付等」という。）により明示しなければならない。

- ※ 特定事項とは、
1. 昇給の有無
 2. 退職手当の有無
 3. 賞与の有無
 4. 短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口

- 2 事業主は、前項の規定に基づき特定事項を明示するときは、労働条件に関する事項のうち特定事項及び労働基準法第15条第1項に規定する厚生労働省令で定める事項以外のものについても、文書の交付等により明示するように努めるものとする。

(就業規則の作成の手続)

第7条 事業主は、短時間労働者に係る事項について就業規則を作成し、又は変更しようとするときは、当該事業所において雇用する短時間労働者の過半数を代表すると認められるものの意見を聴くように努めるものとする。

- 2 前項の規定は、事業主が有期雇用労働者に係る事項について就業規則を作成し、又は変更しようとする場合について準用する。この場合において、「短時間労働者」とあるのは、「有期雇用労働者」と読み替えるものとする。

(不合理な待遇の禁止)

第8条 事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する通常の労働者の待遇との間において、当該短時間・有期雇用労働者及び通常の労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その

他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない。

(通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者に対する差別的取扱いの禁止)

第9条 事業主は、職務の内容が通常の労働者と同一の短時間・有期雇用労働者（第11条第1項において「職務内容同一短時間・有期雇用労働者」という。）であって、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されることが見込まれるもの（次条及び同項において「通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者」という。）については、短時間・有期雇用労働者であることを理由として、基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、差別的取扱いをしてはならない。

(賃金)

第10条 事業主は、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する短時間・有期雇用労働者（通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者を除く。次条第2項及び第12条において同じ。）の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項を勘案し、その賃金（通勤手当その他の厚生労働省令で定めるものを除く。）を決定するように努めるものとする。

(教育訓練)

第11条 事業主は、通常の労働者に対して実施する教育訓練であって、当該通常の労働者が従事する職務の遂行に必要な能力を付与するためのものについては、職務内容同一短時間・有期雇用労働者（通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者を除く。以下この項において同じ。）が既に当該職務に必要な能力を有している場合その他の厚生労働省令で定める場合を除き、職務内容同一短時間・有期雇用労働者に対しても、これを実施しなければならない。

2 事業主は、前項に定めるもののほか、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する短時間・有期雇用労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力及び経験その他の就業の実態に関する事項に応じ、当該短時間・有期雇用労働者に対して教育訓練を実施するように努めるものとする。

(福利厚生施設)

第12条 事業主は、通常の労働者に対して利用の機会を与える福利厚生施設であって、健康の保持又は業務の円滑な遂行に資するものとして厚生労働省令で定めるものについては、その雇用する短時間・有期雇用労働者に対しても、利用の機会を与えなければならない。

(通常の労働者への転換)

第13条 事業主は、通常の労働者への転換を推進するため、その雇用する短時間・有期雇

用労働者について、次の各号のいずれかの措置を講じなければならない。

- 一 通常の労働者の募集を行う場合において、当該募集に係る事業所に掲示すること等により、その者が従事すべき業務の内容、賃金、労働時間その他の当該募集に係る事項を当該事業所において雇用する短時間・有期雇用労働者に周知すること。
- 二 通常の労働者の配置を新たに行う場合において、当該配置の希望を申し出る機会を当該配置に係る事業所において雇用する短時間・有期雇用労働者に対して与えること。
- 三 一定の資格を有する短時間・有期雇用労働者を対象とした通常の労働者への転換のための試験制度を設けることその他の通常の労働者への転換を推進するための措置を講ずること。

(事業主が講ずる措置の内容等の説明)

第14条 事業主は、短時間・有期雇用労働者を雇い入れたときは、速やかに、第8条から前条までの規定により措置を講ずべきこととされている事項(労働基準法第15条第1項に規定する厚生労働省令で定める事項及び特定事項を除く。)に関し講ずることとしている措置の内容について、当該短時間・有期雇用労働者に説明しなければならない。

2 事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者から求めがあったときは、当該短時間・有期雇用労働者と通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び理由並びに第6条から前条までの規定により措置を講ずべきこととされている事項に関する決定をするに当たって考慮した事項について、当該短時間・有期雇用労働者に説明しなければならない。

3 事業主は、短時間・有期雇用労働者が前項の求めをしたことを理由として、当該短時間・有期雇用労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

(指針)

第15条 厚生労働大臣は、第6条から前条までに定める措置その他の第3条第1項の事業主が講ずべき雇用管理の改善等に関する措置等に関し、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針(以下この節において「指針」という。)を定めるものとする。

2 第五条第三項から第五項までの規定は指針の策定について、同条第四項及び第五項の規定は指針の変更について、それぞれ準用する。

(相談のための体制の整備)

第16条 事業主は、短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する事項に関し、その雇用する短時間・有期雇用労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備しなければならない。

(短時間・有期雇用管理者)

第17条 事業主は、常時厚生労働省令で定める数以上の短時間・有期雇用労働者を雇用する事業所ごとに、厚生労働省令で定めるところにより、指針に定める事項その他の短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する事項を管理させるため、短時間・有期雇用管理者を選任するように努めるものとする。

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告等)

第18条 厚生労働大臣は、短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等を図るため必要があると認めるときは、短時間・有期雇用労働者を雇用する事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

2 厚生労働大臣は、第6条第1項、第9条、第11条第1項、第12条から第14条まで及び第16条の規定に違反している事業主に対し、前項の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

3 前二項に定める厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

第2節 事業主等に対する国の援助等 (第19条～第21条) 略

第四章 紛争の解決

第1節 紛争の解決の援助等 (第22条～第24条) 略

第2節 調停 (第25条～第27条) 略

第5章 雑則

(雇用管理の改善等の研究等)

第28条 厚生労働大臣は、短時間・有期雇用労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにするため、短時間・有期雇用労働者のその職域の拡大に応じた雇用管理の改善等に関する措置その他短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関し必要な事項について、調査、研究及び資料の整備に努めるものとする。

(適用除外)

第29条 この法律は、国家公務員及び地方公務員並びに船員職業安定法第6条第1項に規定する船員については、適用しない。

(過料)

第30条 第18条第1項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、20万円以下の過料に処する。

第31条 第6条第1項の規定に違反した者は、10万円以下の過料に処する。

附則 略

労働協約

みらい水道サービス共同企業体及び自治労福岡市水道サービス従業員ユニオンの組合員を雇用する会社（以下「使用者」という）と自治労福岡市水道サービス従業員ユニオン（以下「組合」という）は、2019年6月27日開催の団体交渉及び2019年10月18日に開催された福岡県労働委員会のあっせん結果に基づき、下記のとおり労働協約を締結し、互いに誠意をもってこれを遵守する。

記

1. 使用者は、労働基準法及び労働組合法等の労働関係諸法を遵守するとともに、組合員であることを理由に不利益な扱いをすることなど労働組合法第7条の不当労働行為を行わない。
2. 使用者は、労働基準法をはじめとした労働関係諸法を遵守するとともに、雇用する従業員の賃金等の労働条件の向上に努める。
3. 使用者は、組合員の賃金等の労働条件を決定・変更する場合、事前に組合と協議するよう努める。
4. 使用者は、組合から団体交渉の申し入れを受けたときはこれに応じる。
5. 労使双方は、相互尊重の精神にのっとり、組合員の賃金等の労働条件について、誠実に団体交渉を行う。
6. 団体交渉の交渉議題となる事項は、組合員の賃金等の労働条件、その他組合員の待遇に関する事項、労使の関係、ならびにこれらに関連する一切の事項とする。
7. 使用者は、団体交渉に当たっては、組合の理解を得られるよう、具体的な理由を示すなどして、十分説明するよう努める。
8. 労使双方が団体交渉のうえ合意に達した事項については、労働協約を締結する。

2020年1月20日

みらい水道サービス共同企業体
雇用企業

自治労福岡市水道サービス従業員ユニオン

この章では、まず「1.1 問題の提起」として、現代社会における教育の重要性を述べ、その目的と意義を明らかにする。次に「1.2 教育の歴史」として、古代から現代までの教育の変遷を概観し、その変遷の背景にある社会の変化を考察する。

1.3

この節では、「1.3.1 教育の目的」として、教育が個人と社会に果たすべき役割を論じる。また、「1.3.2 教育の機会均等」として、誰もが教育を受ける権利を保障する重要性を説く。

次に「1.3.3 教育の質の向上」として、教員の資質向上や教材の充実など、教育の質を高めるための施策を提案する。

この節のまとめとして、「1.3.4 教育の未来」として、デジタル技術の進歩やグローバル化の進展がもたらす教育への影響を展望し、今後の課題を提示する。

2. 教育の重要性と課題

この章では、「2.1 教育の重要性」として、教育が個人の成長と社会の発展に不可欠な要素であることを論じる。また、「2.2 教育の課題」として、少子化や格差の拡大など、現代教育が直面している課題を分析する。

さらに「2.3 教育の改革」として、従来の教育制度を刷新し、柔軟で多様な教育機会を提供するための改革の必要性を説く。

この節の結論として、「2.4 教育の未来への展望」として、持続可能な社会の実現に向けて教育が果たすべき役割を再確認し、希望を込めて未来を展望する。