

# 就職活動と就労支援に役立つ労働法と社会保険の基礎知識

## 目次

はじめに

第1章 就労支援に問われる労働法と社会保障との連携

第2章 労働基準法など労働法の基礎と体系

第3章 あなたの生活を支える社会保険制度

第4章 労働・社会保険の組合せによる生活保障Q & A

発行にあたって

編集後記

本冊子の執筆者

|                    |      |        |              |
|--------------------|------|--------|--------------|
| 特定非営利活動法人 あったかサポート | 理事長  | 澤井 勝   | (奈良女子大学名誉教授) |
|                    | 常務理事 | 笹尾 達朗  | (社会保険労務士)    |
|                    | 同理事  | 臼田 一彦  | (社会保険労務士)    |
|                    | 同理事  | 椎名 みゆき | (社会保険労務士)    |
|                    | 同理事  | 木村 千代子 | (社会保険労務士)    |
|                    | 同理事  | 杉原 純子  | (社会保険労務士)    |
|                    | 同会員  | 中川 章   | (社会保険労務士)    |

## はじめに

労働法や社会保険関連法の基礎教育については、政府の「働き方改革会議」の取り組みが、2016年9月以降に本格化してきたこともあって、その必要性が強く意識されるようになってきていると言えます。また非正規雇用が4割を占める格差社会において、就労支援を担う現場においても、就労を希望する人々が、よりよい就労機会を持てるよう、労働基準法や雇用契約法、労災保険法、労働安全衛生法、雇用保険法、などの基礎知識が必須となってきました。

ただ、これら労働関連法について、高等学校の政治経済や中学校の社会などで触れられることはあっても、ごく一部であり、体系的なものとはいえません。また、多くの若者が就活に迫られる大学でも、企業の良し悪しを見る測定基準として、労働関連法は、これまで全く取り上げられることはなかったと言えます。もともと、大学や高校、それに中学の教員たち自身が、これらの素養を持ち合わせていないから無理もないと言えます。そのような教育を受ける機会をもたなくて済んできたからだとも言えます。

しかし時代は変わりつつあります。たとえば、「働き方改革会議」が取り上げているテーマは9つあります。

- ① 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善について
- ② 賃金引き上げと労働生産の向上について
- ③ 時間外労働の上限規制の在り方など長時間労働の規制について
- ④ 雇用吸収力の高い産業への転職・再就職支援、人材育成、格差を固定化させない教育の問題について
- ⑤ テレワーク、副業・兼業といった柔軟な働き方について
- ⑥ 働き方に中立的な社会保障制度・税制など女性・若者が活躍しやすい環境整備について
- ⑦ 高齢者の就業促進について
- ⑧ 病気の治療、そして子育て・介護と仕事の両立について、(病気治療と仕事の両立、子育て・介護と仕事の両立、障害者の就業環境整備の在り方など)
- ⑨ 外国人材の受け入れについて

政府ばかりではなく、企業や労働組合、行政、教育の担当者が、これらの課題を解決する取り組みを進めることで、これまでの働く文化と企業文化を変えることが求められている時代に入っていることは事実です。新たに就職活動をする方々や就労支援の現場でも、よりよい求人情報を的確に把握すること、他面では、優良な企業を積極的に応援することも望まれています。そのような取り組みの出発点として今回、このテキストブックを編まれています。より幅広い視点を提供できていれば幸いです。

## 第1章 就労支援に問われる労働法と社会保障との連携

近年の労働市場は、労働力の「買い手市場」から「売り手市場」へと変化している。特に中小企業では、人手不足が深刻になっている。背景には長期的な視野から少子化の進行に伴う労働力不足への不安感の高まり、直接の契機としては団塊の世代が65歳に達し、労働市場から引退したことによる影響が大きい。もちろん東日本の震災復興や東京オリンピックの開催による労働力需要が影響している。その底流には産業構造の大きな変化がある。政府による「失業なき労働移動」が言われてきたが、サービス産業の増大に対応できない所謂労働力のミスマッチは依然として続いている。

### 1 バブル経済の崩壊と非典型労働の拡大

バブル経済崩壊以降の1990年代後半からは、先が見通せない経済状況に企業は、自己防衛とリスク管理を強め非典型（非正規）雇用を増大させた。そのため当時の若者だった現在の40代前半以降の年代は、いわば「失われた20年」の犠牲者であり、今なお統計上に表れにくい長期失業者として存在している。とりわけ2008年のリーマンショック以降、派遣労働者が多数失業し、働いてもなお貧しいワーキングプワの存在が顕在化してきた。それは同時に戦後日本社会を形づくってきた夫（男性）を家計の稼ぎ主とし、妻（女性）の労働を補助的存在としてきたこれまでの性別役割分業の成立を困難にした。そのためDVや離婚など急速に社会の不安定要因を生み出す方向へと突き進んでいる。

そして今や働く労働者の10人に4人が非典型（非正規）雇用労働者である。政府の「働き方改革」は、「正規と非正規との格差を是正」するとして、「同一労働同一賃金」に向けた検討に入っている。しかし、それは長期にわたって築き上げられてきた日本的雇用慣行に基づくものであって、法律で制度化されたものではない。それだけに労働契約法、パートタイム労働法、労働者派遣法などの法律改正だけで易々とこれまでの雇用慣行や現実の格差を改められるものではないだろう。

### 2 問われるべき格差の是正とは何か

そこで改めていわゆる正社員と比べた非典型（非正規）雇用労働者における4つのハンディについて指摘することにした。何故ならば、それが格差是正に向けた具体的な指標となりえるからである。

一つは、労働契約を締結する際において、雇用期間に定めがあることから、いつ雇止めにかかると分らないという雇用不安の状態にあることだ。あえて皮相な表現をするならば、非典型（非正規）雇用労働者にとって業務上の傷病で休職している場合に限り、さしあたり労働基準法19条による解雇制限規定が自らの生活を守る方法としてしか残されていないことになる。

二つには、賃金が時間給で計算され、ボーナスも期待できないだけに毎月安定した収入

を得られないことだ。また一般に正規雇用労働者の6割程度だと言われているが、典型的な若年の正社員労働者の月額賃金が20万円とするならば16万円ということになる。彼らは精一杯働いても年収200万円に満たないのである。そこに広く浅く課せられる税金や社会保険料が加わってくる。そうした非典型の共働きカップルに子どもが誕生したとして、彼らに子育てや教育、更に住宅の確保を含め自助努力とするにはあまりにも荷が重いというべきである。

三つには、職業人としてのキャリアの蓄積が生涯にわたって困難であるということだ。正規雇用であれば社内でのOJT・OFFJTなどを通じた職業訓練や職業教育を受けることが可能である。またローテーションや昇進を通じて、企業内での汎用性の高い職業人として自己を高めることが可能である。それが非典型（非正規）雇用であれば、外部労働市場が未発達な日本の労働市場の下では一部の専門職以外を除き職業上のスキルアップは望めない。そのためジョブカードや雇用保険事業の下にある公的な職業訓練や職業教育を利用したとしても安定した職業に直結できるとは限らない。また雇用保険の被保険者とされない働き方を余儀なくされた非典型（非正規）雇用労働者には、「求職者支援制度」という無料の職業訓練や教育機会が提供されてはいるものの教育内容やその間の生活保障という点では雇用保険の被保険者と比べてそん色がないとは言えない。

四つ目の課題としては、非典型（非正規）雇用労働者の多くが、厚生年金や健康保険などの社会保険制度から社会的に排除された存在であるということだ。特に厚生年金は長期保険であるため、若い間に雇用が不安定であること即ち被用者年金の被保険者とされないことから、結果として老後の生活の安定を脅かすことにつながる。また短期保険としての健康保険の被保険者とされない期間は、私傷病による休職期間中の傷病手当金、また妊娠・出産・育児による出産手当金など労働者の職業生活が中断される間の所得保障がなされないことを意味する。

今や国を挙げて女性の活躍が期待されているにも関わらず、シングルマザーなど非典型（非正規）女性労働者の社会保険の適用は進んではいない。そうした背景には、配偶者控除など税制改革と同様に性別役割分業にこだわるイデオロギーが現在の日本社会に未だ根強く存在し、それが障壁の一つとなって、税制と社会保障改革を足踏みさせているといえよう。

### 3 多様な働き方を包摂できない現行の社会保険制度

1990年代前半まで時代は、大概の労働者が「正社員」として期間の定めのない労働契約を締結し、会社に就社することができた。仮に整理解雇や傷病などで一時的に休職や失業状態にあったとしても、雇用保険に規定された「雇用調整助成金」や労働・社会保険の給付を受けることで、その間の労働者とその家族の生活を支えることができた。景気が回復すれば再び正規雇用の椅子を確保することができた。しかし、今では一度正規雇用の椅子を失うと、多くの家族が過去の生活の安定を喪失させ、それを契機に離婚など家族の離散

となって現れることにもなっている。

このように戦後の高度成長期に形作られた社会保険を中心にした日本の社会保障制度は、企業による安定した雇用社会を前提に築き上げられて来た。それ故に当時は、社会保険から排除される労働者、つまり万が一の事態にセーフティネットによって救済されることのない労働者を想定していなかったのである。

ところが近年では、産業構造の変化と IT や PC の普及拡大によって、在宅ワークなど雇用労働と委託・請負労働の区別が難しくされ、また退職時に兼業忌避などをめぐる紛争が顕在化するなど雇用労働以外の働き方が拡大をしている。このような多様な働き方の拡大は、非典型（非正規）労働者のみならず従来の職域を前提にした年金・医療などの社会保険制度によって包摂されない勤労者層を多数生み出している。そのような勤労者層を年金制度における第 1 号被保険者や国民健康保険の被保険者という枠組みに残したままに留め置くことは、時代にそぐわなくなっているといえよう。

国民年金の第 1 号被保険者や市町村国保の被保険者の中には、今では無職の者や不安定な低賃金労働者が多数存在している。資産所得や勤労所得を有する自営業者であることを前提にした当初の制度設計は、国民年金に一律定額の保険料を課し、また国民健康保険についても平等割の部分を課している。ところが現実には、国民年金の第 1 号被保険者や国民健康保険の被保険者の中に保険料の免除者や減免者を多数生み出している。それは、結果として現行社会保険制度が所得における逆進性を高め、所得の再分配機能を低下させることで、社会保障制度の本来の趣旨を歪めてしまっていることを意味する。それにも拘わらず現政権の進める「働き方改革」においては、配偶者控除の廃止には至らず、年収制限の緩和に落ち着かざるを得ない。同様に現行の社会保険における「130 万円」という被扶養者の範囲についても改革の道において足踏みの状態にとどまっている。

#### 4 生活保障システムとしての子育て、教育、住宅施策

いずれにせよ今後の高齢化と少子化を見据える限り、そして働き方の多様化とダイバーシティの拡大は、早晚この国の社会保障制度改革を求めている。働き方によって異なる年金・医療・介護制度の適用範囲、保険料負担の仕組みは、保険給付の内容においても格差を生じさせ、社会の不安定化を加速させることに繋がっている。若者の二人のうち一人が非正規雇用であるということは、事実上半数は被用者の年金保険や健康保険から合法的に排除されてしまっていることになる。そうした若者が 40 歳代という中年になって、その親または祖父や祖母が肩代わりして国民年金の保険料を払っているという現実も存在する。それを社会保障における世代間対立の問題として語って良いものだろうか。それは貧困と格差の結果をもたらすものでしかない。

時代の変化に対応できない社会保障制度の老朽化は、特に年金制度が賦課方式をとっている限り、現役で働く世代とそれによって支えられている年金受給世代の対立に解消されかねない。今、若者など現役世代の年金制度への不信感は根強い。自分の老後に果たして、

老齢年金を受け取ることができるのだろうか、年金保険料を支払う意味があるのだろうか、という半信半疑な心の不安に応えるためには、それだけ若者にとっても魅力ある生活保障システムを構想しなければならない。

これからは、従来の社会保障制度において想定されてこなかった現役世帯に対する住宅や子育て・教育が社会的給付や支援の課題として浮上してきている。これまでの社会は、親が安心して子育てができる条件として、安定した雇用と所得の保障がなされてきたが故に社会の安定が保たれてきた。今やそれが保障されないとすると、これからは若者が家庭を築き、子を持ち育てるに必要な住環境を整え、保育、教育を国が社会的に保障する事ではなければならないであろう。こうした課題を生活保障システムとして社会政策の中に組み込むことでなければ、若者など現役世代の社会保障制度への理解と信頼の回復には繋がらない。その時代の富が、その時代の老後を保障する。その時代に生きる若者の仕事と生活の安定を保障しなければ、その時代の老人を支えることはできない。それを前提にして、財源をどのように確保するのか、税や社会保険料を通して所得の再分配機能をどのような方法で高めることができるのか、そこで初めて国民的議論の端緒に着けるのではないだろうか。

## 5 労働者の人格権、人権と社会参加に問われる社会法の役割

さて、これまでの労働法は、雇用の入口から出口までの集团的・個別的な労使関係紛争を扱うことで労働者の雇用と生活を保障する役割を果たしてきた。一方で労災や雇用保険は、雇用労働に伴う病気・ケガや障害、死亡、失業などの保険事故に対応できる役割が期待されてきた。ところがそれだけでは、対応し包摂できない課題が広がってきた。近年のいじめ・嫌がらせの広がりは、労働者の人格権や人権上の課題であるにも関わらず現在の労働法の体系において、その法的な定義も定まっていなだけに規制の対象とすることが困難な現状にある。裁判法理においても、被害者の側が「自殺予見性」を問うことを含めて「安全配慮義務」などの使用者責任を問うことは至難の業である。特にメンタルヘルスに係る問題は、業務上外を争うだけでは解決できない課題を抱えている。仮に業務上とされても、現行の労災保険法の規定には当該労働者の職場復帰や社会参加を促し、それをカバーできる規定は存在しない。休業補償や傷害補償年金という経済的な支えはあっても、社会的に孤立した多数の労災難民を生み出している。また私傷病とされる精神疾患やガン患者の職場復帰、社会復帰などの課題は、そうした人たちが再び社会参加できる法制度はもちろん社会保障制度としては設計されていない。職場復帰を含めた社会参加は、企業にのみその責任を負わせるのではなく社会的な権利として保障されるべきであろう。

それだけに労働者の人権と社会参加の保障に係る課題は、労働法と社会保障法の体系を大きく一括りにする社会法の存在とその役割が大きく問われている時代と言えよう。



## 第2章 労働基準法など労働法の基礎と体系

この章では、労働者の雇用や福祉に関わる法律の目的、内容、課題等について、就職活動と就労支援との関係において必要な、基礎と体系を解説します。

総論「労働法について」では、まず、労働法の領域と役割、さらに、労働組合について解説します。また、労働法を、それ以外の法律との関係、雇用社会への対応という視点から捉えてみます。

各論「労働法の領域に含まれる（働くことに関する）法律」では、便宜上、①労働条件・労働契約・安全衛生、②労使関係・労働紛争解決制度、③労働市場・能力開発、④雇用就業支援・就業機会確保の4つに分類して、主な法律の概要を解説します。

### I 総論 労働法について

総論では、労働法の領域と役割、さらに、労働組合について解説します。また、労働法を、それ以外の法律との関係、雇用社会への対応という視点から捉えてみます。

#### 1 労働法とは

- (1) 労働法という名称の法律はありません。
- (2) 使用者の下で労働者として働くことに関する法律をひとまとめにして、労働法といいます。
- (3) 労働基準法、労働組合法、雇用対策法、男女雇用機会均等法など、働くことに関する多くの法律があります。

##### 主な法律

労働条件・労働契約・安全衛生法などに関するもの

労働基準法、労働契約法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法、過労死等防止対策推進法

労使関係、労働紛争解決制度などに関するもの

労働組合法、労働関係調整法、個別労働紛争解決促進法

労働市場・能力開発などに関するもの

雇用対策法、職業安定法、労働者派遣法、職業能力開発促進法

雇用就業支援・就業機会確保などに関するもの

高年齢者雇用安定法、障害者雇用促進法、若者雇用促進法、パートタイム労働法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法

## 2 労働法の役割とは

- (1) 労働法は、使用者との関係で国が労働者を保護することを目的としています。
- (2) 会社（雇う側）と労働者（働く側）の力関係を平等・公平にする意図があります。
- (3) 労働法は、使用者の下で働いている労働者すべてに適用されます。

労働法の保護を受ける労働者には、雇われて働いている人はすべて含まれるので、正社員だけでなく、派遣社員、契約社員、パートやアルバイトでも、労働法の適用を受けます。また、法律ごとに、どのような働き方をするかによって、具体的な適用の内容は変わってきます。なお、業務委託や請負など、注文主から受けた仕事の完成に対して報酬が支払われるような働き方をする場合は、事業主として扱われ、基本的には労働法の保護を受けられません。

## 3 労働組合とは

- (1) 労働組合は、労働者が団結して、賃金や労働時間などの労働条件の改善を図るためにつくる団体です。
- (2) 労働者が団結し、使用者と団体交渉を行い、ストライキ等の団体行動をする権利は憲法第28条で保障されています(政治目的でのストライキは認められていません)。
- (3) 日本では、個別企業ごとにつくられる企業別労働組合が中心です。

憲法は、①労働組合を結成する権利（団結権）、②使用者（会社）と団体交渉する権利（団体交渉権）、③要求実現のために団体で行動する権利（団体行動権・争議権）の労働三権を保障しています。

労働組合法は、労働組合に対し、使用者との間で「労働協約」を締結する権能を認めるとともに、使用者が労働組合及び労働組合員に対して不利益な取扱いをすることを「不当労働行為」として禁止しています。また、労働組合は労働者が複数人集えば自由に結成することが可能ですので、企業別労働組合の他、地域単位などで組織されている労働組合もあります。

## 4 労働法以外の法律（憲法、民法、会社法、刑法、訴訟法等）との関係

- (1) 憲法は、国民には労働の権利があり、また義務を負うとし、また、労働条件は法律で定めるとしています。
- (2) 労使関係も私人間の関係ですので、民法の定めが及びますが、労働法の定めが優先的に適用されます。



- (3) 会社法は企業に関連する中心的な法律ですが、その主役は株主、役員、債権者であって労働者は部外者です。
- (4) 労使関係における損害賠償等については民事訴訟法により、犯罪に関わる行為については刑法、刑事訴訟法によります。

→資料1「雇用関係（労働契約）の特色」を参照してください。

## 5 雇用社会と労働法の対応

労働法は、労働者が使用者の下で働くことに関し、それを律する法律であることから、常に変化する雇用社会に対応していくことが求められています。1985年（昭和60年）以降、多くの新しい法律が制定され、また、労働条件の最低基準を保障する役割を担う労働基準法など、重要な法律の改正も数次にわたって行われてきました。さらに、2007年（平成19年）には、裁判所によって形成された判例法理を整理し、労働契約の基本ルールを定める労働契約法が制定されました。今後の課題としては、時間外労働規制の柔軟化（高度プロフェッショナル制度）、集团的自治の再編（労使委員会）などを法制度にどのように反映させていくか議論されています。

→資料2「労働法の対応：雇用社会における「法の支配」、労働契約の運用ルールの明確化」を参照してください。

## II 各論 労働法の領域に含まれる（働くことに関する）法律

「労働法の領域に含まれる（働くことに関する）法律」では、法令を、①労働条件・労働契約・安全衛生、②労使関係・労働紛争解決制度、③労働市場・能力開発、④雇用就業支援・就業機会確保の4つに分類し、主な法令の概要を解説しています。なお、分類については、いろいろな考え方がありますが、就労支援に携わる方にとっても関心の深いキャリアコンサルタント試験の出題範囲（労働関連法規）を参考にしました。

### 1 労働条件・労働契約・安全衛生などに関する法令について

この分野の対象となる法令には、労働基準法、労働契約法、労働安全衛生法等があります。国は使用者に対して、労働基準法や労働安全衛生法に基づいて、労働者が人たるに値する生活が営めるように監督し、指導を行います。労働者は使用者が労働法令に違反する事案に遭遇した場合には、国（管轄の労働基準監督署）に相談し、法違反の事実を申告することができます。また、労働者と使用者との労働契約の締結は、法律上「公法（労働基準法・労働安全衛生等）」や「私法（労働契約法・民法）」に基づいて行われることになり

ます。なお、労働契約上の争いが生じた場合には、一般的に民事上の争いとされ、上記のような法律を基に裁判所がこれまでの判例を参考にして、和解を促すかまたは裁決が下されます。

→資料3「労働契約と労働関係法令の性質」を参照してください。

#### (1) 労働基準法

目的：日本国憲法で定める、個人の尊重、法の下での平等、生存権、労働権の補償を背景に、「賃金、就業時間、休憩その他の勤務条件に関する基準」について、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を満たすべきものとして、最低限の労働条件の基準を定めることを目的としています。

内容：使用者が労働者を雇用するにあたり、守るべき労働条件の最低基準等を定めています。

課題：この法律に違反する事実がある時は、労働者はその事実を行政官庁又は労働基準監督官に申告することができ、そのことを理由として労働者に対して解雇その他不利益な取扱をしてはならないと定めています。しかし、労働基準監督官が判断できない争いの内容については、民法や労働契約法などの法律に基づいて、労働者は民事上の争いを提起することとなります。

→資料4「労働基準法のおもな内容」を参照してください。

#### (2) 労働契約法

目的：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・変更を円滑に行い、労働者の保護、個別の労働関係の安定に資することを目的としています。

内容：労使間の個別のトラブルを未然に防ぐことができるよう、これまでの判例法理を整理し、それを基本として労働契約に関する民事上のルールを定めています。なお、労働契約法は労働法上の民事法規であり、労働基準法が定めているような罰則や行政監督を予定していません。

課題：2013年（平成25年）に施行された有期労働契約に関する新たなルール（同一の使用者との間で締結された「無期労働契約への転換」）の施行時期が2018年（平成30年）に迫っています。また、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止を定めた労働契約法20条違反を審理している長澤運輸事件やハマキョウレックス事件について、最高裁の判決の行方が注目されています。

→資料5「労働契約法」を参照してください。

### （３）労働安全衛生法

目的：労働安全衛生法は労働基準法から派生し、職場における労働者の安全と健康を確保すること、および快適な職場環境を形成することを目的としています。

内容：事業場における安全衛生管理のしくみや労働者の健康確保のほか、危険有害業務に就かせる場合に事業者が講じなければならない措置などが細かく規定されており、事業主（会社）は労働者の安全・労働衛生の確保を講じることとされています。

課題：この法律は、第二次産業が発展する中で労働災害が多発した高度経済成長期の 1972 年（昭和 47 年）に制定され、労働災害の減少に貢献してきました。近年では産業構造が大きく変化し、第三次産業が占める割合が増加してきています。それに伴い、長時間労働や職場におけるパワハラ・セクハラなどを原因にした精神障害が労働災害として認定される事例が増えています。2015 年（平成 27 年）12 月より、50 人以上の事業場については、労働者によるメンタルセルフコントロールを目的にした「ストレスチェック実施」が義務化されています。事業主には、労働者の安全に配慮する義務があり（労働契約法第 5 条）、事業場のメンタルヘルス対策を含めた安全配慮義務が課せられていることを、再確認する必要があります。

### （４）労働者災害補償保険法

目的：労働者が災害にあった場合に必要な保険給付を行うとともに、社会復帰の促進・援護、安全・衛生の確保を図って、福祉の増進に寄与することを目的としています。

内容：業務上または通勤途上の災害により、労働者がけがや病気になって、障害が残ったあるいは死亡した場合に、労働者とその遺族に対して行う保険給付について定めています。保険給付には、療養（補償）給付、休業（補償）給付、傷病（補償）年金、障害（補償）給付、遺族（補償）給付、介護（補償）給付、葬祭料（葬祭給付）、二次健康診断等給付があります。

課題：保険給付の請求は、労働者またはその遺族が行います。なお、事業主には請求に当たって、災害の原因や状況などについて証明し、労働者や遺族の行う請求が円滑に行われるように協力する義務（助力義務）があります。しかし、メンタル疾患等の業務上災害の申請については、事業主の協力がなかなか得られないことがあります。このような場合には、労働者自らがその事実を述べて労働基準監督署に申請することになります。

### （５）過労死等防止対策推進法

目的：過労死等の防止のための対策を推進し、過労死等のない健康で充実して働き続けることができる社会の実現に寄与することを目的としています。

内容：過労死等を「業務における過重な負荷による脳血管疾患もしくは心臓疾患を原因と

する死亡もしくは業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡またはこれらの脳血管疾患もしくは心臓疾患もしくは精神障害」と定義づけ、事業主が取り組むべき重点対策を定めています。なお、この法律に基づいて「過労死等の防止のための対策に関する大綱」が閣議決定されました。

課題：「全国過労死を考える家族の会」の運動もあり、この法律は制定されました。この法律の制定を受けて、長時間労働や過重労働が行われている「ブラック企業」「ブラックバイト」に対して、労働基準監督署の「かとか」（過重労働撲滅対策班）が設置されています。2015年（平成27年）12月25日に発生した電通の新入社員女性の過労自殺については、2016年（平成28年）9月30日に労災認定され、同年12月28日に労働基準法違反の疑いで会社が書類送検されました。人は生きる為に「労働」するのであり、「労働」が原因で死亡することは、決してあってはならないことです。

## 2 労使関係・労働紛争解決制度などに関する法令について

この分野の対象となる法令には、労働組合法、労働関係調整法、個別労働紛争解決促進法等があります。労働組合法、労働関係調整法は、労働者が労働組合を結成して団体として使用者と自主的な交渉を行い、労働基準法等により保障されている労働条件の最低基準からさらに望ましい労働条件を実現し、労働者を支援する役割を担っています。しかし、労働組合がある企業の割合（推定組織率）は17%台と年々減少しており、ことに中小企業では低くなっています。このような背景もあって、紛争の当事者は労働組合から個々の労働者へと変化してきており、個別労働紛争解決促進法には、変化に対処する役割が求められています。

### （1）労働組合法

目的：労働者が使用者（会社）と対等の立場に立つことを促進し、労働者の地位を向上させることを目的としています。

内容：労働組合の結成の保証、使用者との団体交渉、ストライキなど労働争議に対する刑事上・民事上の免責要件などを定めています。

課題：労使交渉の結果を文書化した労働協約には、労働契約や就業規則に優越する強い法的拘束力が与えられていますが、その拘束力はそれを締結した労働組合に加入する組合員にしか適用されません。労働組合の推定組織率が過去最低となった現在、大半の企業では、労働条件向上のための労使交渉の仕組みが機能しているように見えません。本来は労使関係に中立的であるべき政府（行政）によって、今や日本の雇用の改革がなされようとしています。

### （2）労働関係調整法

目的：労働関係の調整を図り、労働争議を予防・解決することを目的としています。

内容：争議行為（ストライキ、ロックアウト）が発生して社会生活に影響を与えるような場合、労働委員会による裁定を行うことを定めています。

課題：労働委員会による争議調整の基本原則は労使自治であって、労使の対立については自主的交渉で解決すべきとの考えから、解決の強制はしないことになっています。なお、争議行為は正当な行為として取扱われますが、ストライキがその中心となり、他は補助的な手段として範囲が限定されるという見解が有力となっています。

### （３）個別労働紛争解決促進法（個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律）

目的：労働者と事業主（会社）との間の紛争について、その実情に即した解決を図ることを目的としています。

内容：職場慣行を踏まえた円満な解決を図るため、都道府県労働局において、無料で個別労働紛争の解決援助サービスを提供しています。

課題：企業外の紛争解決システムとしては、裁判手続き、地方裁判所で行われる労働審判制度に比して、あっせんは、時間や費用、労使関係の安定という視点からも優位と考えられますが、低額の金銭補償で決着となってしまう場合もあり、制度の選択にあたっては適切な助言が必要です。また、紛争を未然に解決できるような苦情処理機関等、企業内のシステムの整備も必要となってくるでしょう。

## 3 労働市場・能力開発などに関する法令について

この分野の対象となる法令には、雇用対策法、職業安定法、労働者派遣法、職業能力開発促進法等があります。雇用対策法は、労働者の需要と供給を調整する労働市場に関する法令のうち、雇用政策の基本法としての機能と役割をもっており、中でも職業安定法や労働者派遣法は、労働市場において求職者と求人企業相互のマッチングが円滑・的確に行われることを目的として、一般的枠組み・ルールを形成しています。また、就職の促進にあたっては、労働者が必要なスキルを習得できるような仕組みやキャリア形成の支援が必要であり、職業能力開発促進法がその機能と役割を担っています。

### （１）雇用対策法

目的：社会の変化に対応して必要な政策を講じ、労働者の職業の安定と経済的社会的地位の向上を図ることを目的としています。

内容：青少年の応募機会の拡大、女性の就業の促進、障害者の雇用の安定を明示し、募集採用に関わる年齢制限禁止を定めています。

課題：企業が募集・採用における年齢制限の禁止（法 10 条）に違反した場合に刑事罰（罰金等）の定めはありませんが、行政指導等の対象となります。また、違反する求人はハローワークで受理されないこととされています。その法的責任について、今まで裁判で争われた事例はありませんが、公序良俗違反（民法 90 条）による不法行



為として、損害賠償責任が生じる可能性もあり得ます。

## （２）職業安定法

目的：雇用に関して必要な施策を講じることにより、労働者がその有する能力にあった職業に就く機会を与えることを目的としています。

内容：公共職業安定所（ハローワーク）や民間の職業紹介事業者が行う職業紹介・職業指導事業が、適正な運用のもとに行われることを定めています。

課題：ハローワークで行う職業紹介においては、求人および求職の申込のすべてを受理する義務がありますが、法令違反がある場合は例外とされます。また、職業紹介を行うにあたっては、労働条件（募集条件）を求職者に明示することが義務づけられています。一例として、月給の中に一定の残業代が含まれる「固定残業代」の求人票への記載について基準が示されるなど、労働条件の明示についての対策が講じられてきていますが、なお一層の取り組みが求められます。

## （３）労働者派遣法（労働者派遣事業の適正な運用の確保及び派遣労働者の保護に関する法律）

目的：労働者派遣事業の適正な運用を確保し、派遣労働者の保護を図ることを目的としています。

内容：労働者派遣事業について、業務の範囲、派遣期間・就業条件の明示、派遣先・派遣元の各責任者の選任などについて定めています。

課題：社会情勢の変化に伴い、規制と緩和の両面から改正がなされていますが、派遣労働者の保護を強化するための法整備が今後も求められます。

### <2012 年（平成 24 年）の改正>

雇用期間 30 日以内の日雇い派遣の原則禁止などが規定され、正式名称も改正されました。旧称は「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」でした。

### <2015 年（平成 27 年）の改正>

一般労働者派遣事業（許可制）と特定労働者派遣事業（届出制）の区別が廃止され、許可制に一本化されました。また、派遣労働者が同じ職場で働ける期間は原則として最長 3 年に改定されました。

このように、派遣労働者が働ける期間には制限が設けられていますが、それは継続的に同一の部署で働くことに限られており、部署を異動すれば制限なく働き続けることができるということでもあります。

## （４）職業能力開発促進法

目的：労働者が教育訓練等を受ける機会を確保し、職業に必要な能力を開発・向上させる



ことを促進することを目的としています。

内容：職業能力の開発に関して、労働者に対する職業訓練、職業能力検定等の実施について定めています。

課題：事業主は、労働者への必要な職業訓練の実施、労働者が自発的に職業能力の開発・向上を図るための援助を通して、その職業能力の開発・向上の促進に努める責務を負っています。それにはコストがかかりますが、助成制度（給付金）等を活用して、進めていくことが求められます。

なお、キャリアコンサルティングとは、労働者の職業の選択、職業生活設計または職業能力の開発および向上に関する相談に応じ、助言および指導を行うことをいうとされています（「労働者の職業生活設計に即した自発的な職業能力の開発及び向上を促進するために事業主が講ずる措置に関する指針」）。

#### 4 雇用就労支援・就業機会確保などに関する法令について

この分野の法令には、障害者雇用促進法、高齢者雇用安定法、若者雇用促進法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法等があります。日本の雇用関係は、高齢者や障害者、育児介護を担う労働者など、それぞれの特性を持つ労働者が、雇用・就労の機会を広げ、働き続けることができる環境を作るためのルールを定めた法律の上に成り立っています。また、事業主にはその措置を講ずることが義務づけられています。

##### （１）高齢者雇用安定法

目的：高齢者等の雇用の確保、再就職の促進、就業機会の確保の措置を講じて、職業の安定と福祉の増進を図り、経済・社会の発展に寄与することを目的としています。

内容：事業主に、①「定年の引上げ」、②「継続雇用制度の導入（再雇用制度などを含む一部経過措置あり）」、③「定年の定め廃止」、のいずれかの措置を講じることにより、**65歳**までの雇用を確保することを求めています。

課題：急速な高齢化が進むなど、厚生年金の支給開始年齢が段階的に引き下げられることに伴い、**60歳**定年制の下では無年金無収入の期間が生じてしまいます。それを防ぐため雇用する労働者のうち希望する全員を対象に、**65歳**までの安定した雇用の確保措置を定めています。しかし、定年後の雇用形態・労働条件については、法の定めがないことから労使の話し合いに任されており、企業規模や労働組合の有無によって、または継続雇用制度の導入における、雇用保険の「高齢雇用継続給付」を受給するかどうかによっても、様々です。多くの場合は定年以降の賃金が低下することになりがちですが、一方で、厚生年金の「特別支給の老齢厚生年金」（報酬比例部分）の支給開始が**60歳**から**65歳**へと段階的に繰り下げられており、**65歳**までの仕事と生活の確保を図る政策が課題とされています。

## （２）障害者雇用促進法（障害者の雇用の促進等に関する法律）

目的：障害者がその能力に適合する職業に就くことを通じて、職業生活において自立することを促進し、職業の安定を図ることを目的としています。

内容：事業主には、障害者の雇用を義務づけ、雇用の分野において差別することを禁止して、その雇用を促すとともに、国には、障害者が自らの能力を発揮し、自立を促進する措置を講ずることを求めています。さらに、事業主に対しては、障害者が職場で働くにあたって、合理的配慮等の提供を義務づけることを定めています。また、事業主は、雇用する労働者に占める身体障害者・知的障害者の割合が一定率（法定雇用率）以上になるようにしなければなりません。なお、労働者数が 100 人を超える事業主の場合、法定雇用率を満たさないときは、「障害者雇用納付金制度」が適用されます。

課題：事業主に対して、障害者からの苦情処理や紛争解決援助についても義務づけられました。また、2018 年（平成 30 年）4 月より、法定雇用率に精神障害者を加えることも定められました。ハローワークにある障害者専門相談窓口の利用拡大を通して、法律の実効性が期待されます。

## （３）若者雇用促進法（青少年の雇用の促進等に関する法律）

目的：若者の適切な職業選択の支援や職業能力の開発・向上に関する措置等を講ずることと、就職の実現に向けた取り組みを総合的に行うことを目的としています。

内容：2015 年（平成 27 年）10 月に「勤労青少年福祉法」が改正され、名称変更されたものです。改正内容は、青少年の雇用における関係者の責務を明確化するなど様々ですが、特に 2016 年（平成 28 年）3 月より、新規卒業時における「早期離職」対策として、①労働関連法令違反の事業主に対するハローワークの新卒者向け求人の不受理、②新卒者から求めがあった場合に事業主による職場情報提供の義務化が施行されることになりました。

課題：少子化など労働力人口が減少しているにも関わらず、職業に就けていない若者が長期間にわたって高止まり傾向を示しています。それだけに、若者に安定した雇用が保障され、自らが経験を積み重ねながら、職業能力を向上させ、働きがいを持って仕事に取り組んでいくことができる、老若男女を問わない全員参加型社会の実現が期待されます。

## （４）パートタイム労働法（短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律）

目的：短時間労働者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などの措置等を講ずることによって、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、短時間労働者の福祉の増進を図ることを目的としています。

内容：短時間労働者とは、同一の事業所に雇用される通常の労働者と比べて、週の所定労働時間が短い労働者のことをいいます。短時間労働者を雇い入れるときには、労働条件の明示・雇用管理改善措置の説明が義務づけられています。また、雇用した短時間労働者からの求めがあれば、賃金や教育訓練、福利厚生等に関して説明することが義務づけられています。

課題：短時間労働者として働く労働者は、全就労者の 37%を超えているとのデータもありその大半は女性労働者です。現在、女性の活躍が期待されており、女性の短時間労働者は今後とも増加し続けると思われます。一方では、正規と非正規の格差是正が課題とされ、「同一労働同一賃金」のあり方が、政府内で学識経験者を入れて審議されています。今後は、法第 9 条の「差別的取扱い禁止」の実効性と併せて、法第 8 条の「不合理な待遇の差異は無効」との規定について、労働契約法 20 条とともに、民事訴訟の場において争われる可能性もあると思われます。

#### （５）男女雇用機会均等法

目的：労働者が性別により差別されることなく、かつ、働く女性が母性を尊重されつつ、その能力を十分に発揮できる雇用環境を整備することを目的としています。

内容：性別による差別や妊娠出産等を理由とする不利益取り扱いを禁止し、あわせて、セクシャルハラスメント対策や母性健康管理措置の実施などを、事業主に対して義務づけています。また、それらについて、労働者と事業主の間に紛争が生じた場合の救済措置、法施行のために必要がある場合の指導等が定められています。

課題：2017 年（平成 29 年）1 月より、妊娠・出産等に関するハラスメントの防止措置が事業主に義務づけられました。各種労働相談においてもこの種のハラスメントに関する相談は多く、法律の実効性が求められます。

#### （６）育児・介護休業法

目的：育児・介護休業等に関する制度を設けることにより、子の養育や家族の介護を行う労働者の雇用継続・再就職促進を図り、職業生活と家庭生活の両立に寄与することを通じて、労働者の福祉の増進を図ることを目的としています。

内容：小さい子どもを養育する労働者や、家族の介護を行う労働者の職業生活と家庭生活の両立を支援するために、休業や時間外労働の制限等について定めており、男女に関わらず適用されます。具体的には、育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定外労働の免除、所定労働時間の短縮措置等について定めています。また、これらの制度を利用したことに対する、不利益取り扱いの禁止が定められています。

課題：2017 年（平成 29 年）1 月より、育児休業・介護休業等に関するハラスメントの防止措置が事業主に義務付けられました。また、育児休業の対象の子の範囲の拡大や介護休業分割取得、半日単位の休暇の導入などの点においても、改正されています。

## 資料1 雇用関係（労働契約）の特色

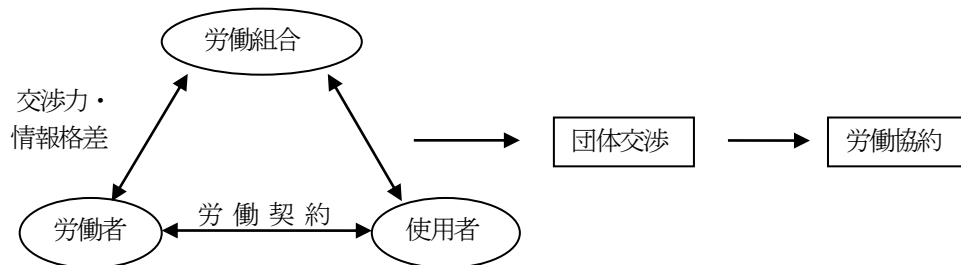
雇用関係 → 民法（契約法）の適用 \*雇用契約（民 623 条以下）

契約自由の原則＝個々の労働者と使用者（労使）は対等な契約当事者と把握され、  
労働条件についても、労使が対等な立場で自由に決定できる

↓ 労使間の交渉力・情報量格差（交渉力・情報の非対称性）があるため、修正（労使の実質的対等関係を実現する）

→ 労働法の適用

- ① 労働条件の最低基準の保護（労働保護法＝労働基準法（労基法）、最低賃金法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法等）  
：憲法 27 条 2 項（勤労条件法定主義）を具体化  
\*労働条件に関する 2 原則（憲法 25 条と 27 条 2 項を具体化）  
労基法 1 条 1 項、労基法 2 条 1 項（労働条件対等決定の原則）
- ② 団体交渉・労働協約による労働条件の向上（集团的労働法＝労働組合法）  
：憲法 28 条（労働基本権）を具体化
- ③ 雇用機会の保障（雇用保障法）：憲法 27 条 1 項（勤労の権利・義務）
- ④ 労働契約法



### <労働契約の特色>

- ・ 当事者の意思表示の合致のみで成立（諾成・不要式の契約、有償の双務契約（民法 623 条））
- ・ 労働の他人決定性：労働者が使用者の指揮命令に従って労働する義務を負う
- ・ 継続的性格：労働契約は 1 回限りの給付で終わる契約ではなく、長期間にわたって継続
- ・ 人格的性格：労働義務が労働という行為を行う債務（なす債務）であるため、労働の提供と労働者の人格とは切り離せない
- ・ 組織的・集团的性格：労働者を企業組織に配置し、企業秩序を規律する使用者の権利（人事権・懲戒権等）が肯定されるとともに、労働協約・就業規則による労働条件の集团的・統一的処理が要請される

※土田道夫『労働法概説第 3 版』（弘文堂、2014 年）を参考に、上田達子作成（「就労支援に携わる人たちのための労働関連法基礎講座」資料）

## 資料2 労働法の対応：雇用社会における「法の支配」、労働契約の運用ルールの特明確化

|             |                                                                                                                                                                                                    |
|-------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1985 年(S60) | 男女雇用機会均等法（均等法）、労働者派遣法（派遣法）の制定                                                                                                                                                                      |
| 1986 年(S61) | 高年齢者雇用安定法の制定（60 歳定年制を規定）                                                                                                                                                                           |
| 1987 年(S62) | 労働基準法（労基法）の改正（労働時間短縮を目的とする）                                                                                                                                                                        |
| 1991 年(H3)  | 育児休業法（民間企業）の制定                                                                                                                                                                                     |
| 1992 年(H4)  | 労働時間短縮促進法の制定                                                                                                                                                                                       |
| 1993 年(H5)  | 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（パートタイム労働法）の制定                                                                                                                                                                |
| 1994 年(H6)  | 高年齢者雇用安定法の改正（1998 年から 60 歳定年制を義務づける）                                                                                                                                                               |
| 1995 年(H7)  | 育児・介護休業法（介護休業の法制化）                                                                                                                                                                                 |
| 1997 年(H9)  | 均等法・労基法の女性保護規定の改正（募集・採用・配置・昇進について均等法上禁止規定に、<br>労基法の深夜業・時間外・休日労働の女性に対する規制解消）                                                                                                                        |
| 1998 年(H10) | 労基法の改正（企画業務型裁量労働制の導入、時間外労働の規制強化）                                                                                                                                                                   |
| 1999 年(H11) | 派遣法の改正（港湾運送、建設、警備業務等の適用除外業務を除き、対象業務を自由化）                                                                                                                                                           |
| 2001 年(H13) | 個別労働紛争解決促進法の制定、職業能力開発促進法の改正                                                                                                                                                                        |
| 2003 年(H15) | 労基法（有期労働契約の上限期間の延長（1 年→3 年、例外 5 年）、判例法上の解雇権濫用法<br>理の実定法化）、派遣法の改正（派遣可能期間の延長など）                                                                                                                      |
| 2004 年(H16) | 労働審判法の制定、高年齢者雇用安定法の改正（65 歳までの雇用確保措置）、育児・介護休業<br>法、雇用保険法の改正、労働組合法の改正（労働委員会の審査組織・手続整備）                                                                                                               |
| 2006 年(H18) | 均等法の改正（女性差別禁止法から性差別禁止法へ）、法例改正→法の適用に関する通則法                                                                                                                                                          |
| 2007 年(H19) | パートタイム労働法の改正（均衡処遇原則の導入）、労働契約法の制定、雇用対策法・雇<br>用保険法等の改正（求人時の年齢制限禁止の義務化等）、最低賃金法の改正（生活保護と<br>の逆転現象解消）                                                                                                   |
| 2008 年(H20) | 労基法の改正：① 長時間労働者（月 60 時間を超える時間外労働）の割増賃金率の引上げ（25%<br>→50%）、引上げ分の割増賃金の支払いに代えて有給の休暇付与も可能<br>＊中小事業主については、法定割増賃金率の引上げを猶予し、本法律の施行 3<br>年経過後に検討を行う。<br>② 年次有給休暇（年休）の 5 日分は時間単位での取得が可能<br>＊2010 年 4 月 1 日施行 |
| 2009 年(H21) | 育児介護休業法の改正、出入国管理及び難民認定法の改正（法務大臣が外国人の公正な在留<br>管理に必要な情報を継続的に把握する制度を構築し、外国人研修生等の保護の強化を図る）、<br>雇用保険法の改正（雇用保険の受給要件の緩和等）                                                                                 |
| 2012 年(H24) | 労働者派遣法の改正、労働契約法の改正、高年齢者雇用安定法の改正                                                                                                                                                                    |
| 2014 年(H26) | パートタイム労働法の改正、労働安全衛生法の改正（事業者に対する受動喫煙の防止のための<br>措置を講ずる努力義務、常時 50 人以上の労働者を使用する事業者に対する、医師等による労働者の心                                                                                                     |

理的な負担の程度（ストレスチェック）を把握するための検査及び（労働者からの申し出に応じて）面接指導を実施する義務を規定）、**障害者雇用促進法の改正**（雇用の分野における障害を理由とする差別的取扱いの禁止、障害者が職場で働くにあたって生じる支障を改善するための措置を講ずることの事業者への義務づけ（合理的配慮の提供義務）） \*2016年4月1日施行

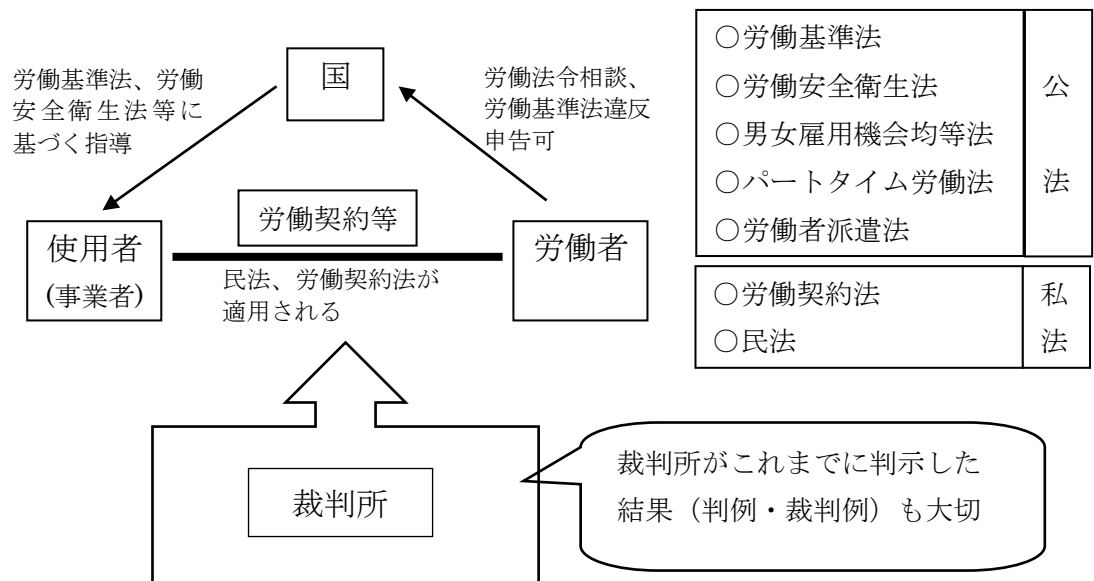
2015年（H27）**女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）の制定**、青少年の雇用の促進等に関する法律（若者雇用促進法）の成立、**労働者派遣法の改正＋労働者の職務に  
応じた待遇の確保等のための施策の推進に関する法律（同一労働同一賃金推進法）の制定**

\*今後の課題：労働時間規制の柔軟化（WE → 高度プロフェッショナル制度）  
集团的労使自治の再編（労使委員会）

※土田道夫『労働法概説第3版』（弘文堂、2014年）を参考に、上田達子作成（「就労支援に携わる人たちのための労働関連法基礎講座」資料）



資料3 労働契約と労働関係法令の性質



※篠原耕一作成（「就労支援に携わる人たちのための労働関連法基礎講座」資料）

**資料4 労働基準法のおもな内容**

|       |                                                                          |
|-------|--------------------------------------------------------------------------|
| 第1条   | 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                                      |
|       | 本法の労働条件基準は最低のもので、本基準を理由に低下させてはならない                                       |
| 第2条   | 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                                           |
|       | 労働者と使用者は、労働協約、就業規則、労働契約を遵守し、義務を履行する                                      |
| 第3条   | 国籍、信条等を理由とする労働条件の差別禁止                                                    |
| 第4条   | 性別を理由にした賃金の差別禁止（賃金以外は、男女雇用均等法に規定）                                        |
| 第5条   | 強制労働の禁止                                                                  |
| 第6条   | 他人の就業に介入して利益を得る中間搾取の禁止                                                   |
| 第13条  | 労働基準法違反の契約はその部分につき無効で、労働基準法の基準による                                        |
| 第14条  | 有期雇用契約期間は最長3年（但し、高度専門職・60歳以上は5年）                                         |
| 第15条  | 使用者は労働契約の締結に際し、労働条件を明示、賃金等は書面で明示                                         |
|       | 明示された労働条件が事実と相違する場合、労働者は即時契約を解除可能                                        |
| 第16条  | 労働契約の不履行について損害賠償額の予定禁止（実損に対する賠償請求は可）                                     |
| 第17条  | 労働することを条件とする前借金と賃金の相殺禁止                                                  |
| 第18条  | 労働契約に付随して強制貯金させることの禁止（労使協定の下、受託するは可）                                     |
| 第19条  | 業務災害による休業及び産前産後休業の期間中とその後30日は解雇禁止                                        |
| 第20条  | 解雇する場合は30日以上前に予告するか、30日分以上の平均賃金支払い<br>（平均賃金＝直前3か月分の賃金総額÷3か月間の総暦日数【第12条】） |
| 第21条  | 試用期間中（14日以内の場合）や2か月以内の有期契約等の解雇予告除外                                       |
| 第22条  | 労働者から請求あった場合の、賃金・退職事由等、証明書交付                                             |
| 第24条  | 賃金は、①通貨で、②直接、③全額を、④毎月1回以上、⑤日を決め、支払う                                      |
| 第26条  | 使用者の責めに帰すべき休業時は、平均賃金の6割以上の休業手当を支払う                                       |
| 第32条  | 1週40時間、1日8時間を超えて労働させてはならない                                               |
|       | （1か月以内、1年以内等で平均して週40時間とすることも可）                                           |
| 第34条  | 6時間を超える場合は45分、8時間を超える場合は60分の休憩与える                                        |
| 第35条  | 少なくとも週1日又は4週4日の休日を与える                                                    |
| 第36条  | 労使協定を締結・労基署へ届け出ること、時間外・休日労働可                                             |
| 第37条  | 時間外2割5分（60時間超5割）、休日3割5分、深夜2割5分以上の割増賃金                                    |
| 第39条  | 雇入後6月の出勤率8割以上（その後1年ごと）の労働者に有給休暇                                          |
| 第41条  | 農水産業、監督・管理者等、断続労働従事者は、時間・休憩・休日適用除外                                       |
| 第42条  | ～第55条まで 安全及び衛生の規定は削除され、労働安全衛生法を新設                                        |
| 第56条  | 15歳以降の最初の3月31日終了まで使用禁止（労基署長の許可あれば可）                                      |
| 第62条  | 満18歳に満たない者の危険・有害業務就業禁止                                                   |
| 第64の3 | 主に妊娠中の女性及び産後1年を経過しない女性の危険・有害業務就業禁止                                       |

|         |                                             |
|---------|---------------------------------------------|
| 第 65 条  | 産前 6 週間産前休業（要請求）、産後 8 週間産後休業（請求し医師承認で 6 週間） |
| 第 89 条  | 常時 10 人以上労働者使用する事業場の就業規則作成、労基署へ届出           |
| 第 90 条  | 就業規則作成・変更時、過半数組合あれば組合、なければ代表者から意見聴取         |
| 第 91 条  | 減給制裁は 1 回の額は平均賃金の半額、賃金支払期間で総額の 10 分の 1 まで   |
| 第 104 条 | 法令違反あれば労働者は監督署へ申告でき、当該労働者へ不利益取扱い禁止          |
| 第 106 条 | 就業規則や労使協定は、書面を交付する等により労働者に周知せねばならない         |
| 第 115 条 | この法律に基づく賃金等請求権は 2 年で時効消滅（退職手当は 5 年）         |

※篠原耕一作成（「就労支援に携わる人たちのための労働関連法基礎講座」資料）

## 資料5 労働契約法

労働契約法の特徴 ― 労働契約の基本ルールを定める立法

⇒ 純然たる民事法規で、罰則や行政監督を予定していない

### <内容>

- ・労働契約の基本的内容(6条)
- ・労働者・使用者の定義規定(2条)
- ・労働契約の原則(3条) - 労働契約の締結・変更に関する合意原則(1項)
  - 均衡考慮の原則(2項)
  - 仕事と生活への配慮の原則(3項)
  - 信義誠実の原則(4項)
  - 権利濫用の禁止(5項)
- ・労働契約上の権利義務 - 労働契約内容に関する理解促進の責務(4条)
  - 労働契約と就業規則との関係(7条)
  - 労働条件の変更に関する合意原則(8条)
  - 就業規則による労働条件の変更(9条～11条)
  - 就業規則の最低基準効(12条)
  - 就業規則と法令・労働協約との関係(13条)
  - 安全配慮義務(5条)
  - 出向命令権濫用規制(14条)
  - 懲戒権濫用規制(15条)
  - 解雇権濫用規制(16条)
  - 期間の定めのある労働契約に関する期間途中の解雇の規制(17条)
  - 有期労働契約の無期労働契約への転換(18条)
  - 雇止めの法規制(19条)
  - 有期契約労働者の不合理な労働条件の禁止(20条)

※土田道夫『労働法概説第3版』(弘文堂、2014年)を参考に、上田達子作成(「就労支援に携わる人たちのための労働関連法基礎講座」資料)

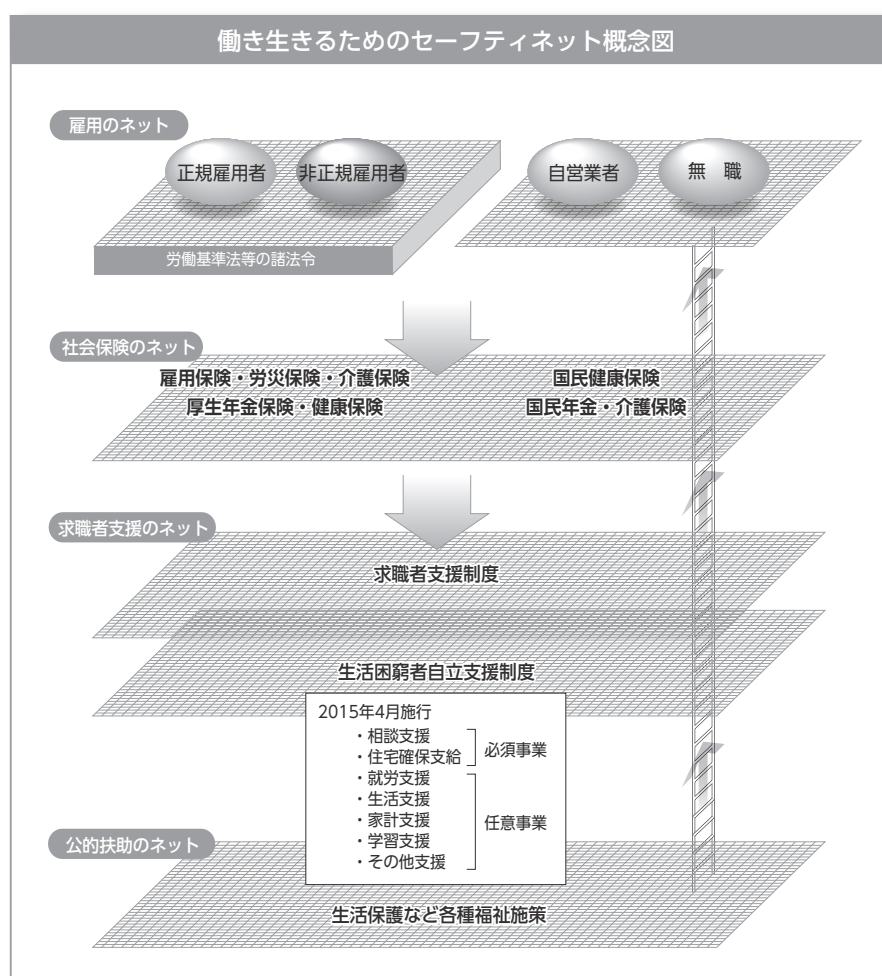
## 第3章 あなたの生活を支える社会保険制度

### I 働けない時の生活を支える社会保険の役割

人は働くことで収入を得て、税金や社会保険料を納め、社会保障制度を支えています。例えば会社が倒産した、解雇された、病気で働くことができなくなった、老いた、障害になった、死亡したなどの保険事故が生じた場合には、働くことができずにその労働者と家族の生活が途絶えます。その時に生活をさせてくれるのが社会保険のネットです。

ところが働き方、雇用の形態、労働時間によって労働・社会保険いわゆる社会保険のネットの適用が異なってきます。特に、近年では10人中4人が非正規雇用で働いています。その中には労災保険を除いて雇用保険、健康保険、厚生年金などの適用から排除された労働者が多数存在しています。そういう人たちは、雇用というネットを失うことでたちまち生活に困窮することになります。それが現下の状況です。

そうした課題が2008年（平成20年）10月のリーマンショックを契機に社会問題として取り上げられるようになりました。その後、これまでの公的扶助との間に「求職者支援制度」、「生活困窮者自立支援制度」が法的に整備されてきました。それで問題が解決したわけではありませんが、そのことによって公的扶助のネットに至る前の生活保障システムを構築しようという国の政策意図がうかがえます。そうした意味からも少子化が迫るこの国において生きる誰もが、働くことなどを通して社会に参加し、互いに支え、支えられる社会保障制度の充実が期待されています。



2015年作成：NPO法人 あったかサポート

## II 社会保険の制度の種類と管轄する行政機関

社会保険制度は、大きく労働保険と社会保険とに分かれています。労働保険はあくまでも労働者であることが前提とされていますから、原則として自営業者（事業主）には適用されません。社会保険は、公的な医療・介護・年金のことを言いますが、この分野では、法人などで働く被用者保険に加入する人たちとアルバイトなど不安定な働き方をしている人、無職、自営業者など二つに分かれています。ご自身の働き方によって家族を含め、どの公的保険に加入することになるのかを把握してください。そしてこの体系図を通して社会保険の適用の違いや、異なる管掌行政機関の適用となることを理解することが大切です。



### Ⅲ 社会保険の種類と働き方によって異なる社会保険の加入

企業の大小を問わず法人などに働く場合は、管理職であっても労働・社会保険に加入することになります。しかし、アルバイトやパートなど雇用期間や労働時間が短い労働者にとっては、労災保険を除き加入できない方がいます。2016年（平成28年）の法改正で短時間労働者の社会保険への加入拡大を意図しましたが、被保険者に扶養される家族（以下、被扶養者という）の年収の限度額が130万円未満であることの障壁は、残されたままです。そのため、いわゆる「主婦パート」と言われる働き方の中には、あえて労働時間や年収を少なくされる方もいます。

一方で、不本意なまま派遣やパートに就いている労働者も存在します。またシングルマザーの場合は、子の養育や老後の生活設計を考慮するならば雇用保険のみならず健康保険や厚生年金など公的保険の役割は大きくなります。そうした人たちへの社会保険の適用拡大を政策として検討すべきでしょう。

#### 1 雇われて働く場合…労災保険・雇用保険・健康保険・厚生年金保険

《労働時間数等により、加入（資格取得）の場合○、加入（資格取得）しない場合×》

|            | 正社員 | 週の労働時間、<br>1ヵ月の労働日数<br>正社員の3/4以上 | 週の労働時間が20時<br>間以上30時間未満 |   | 週の労働時間が<br>20時間未満 |
|------------|-----|----------------------------------|-------------------------|---|-------------------|
| 労災保険       | ○   | ○                                | ○                       |   | ○                 |
| 雇用保険       | ○   | ○                                | ○                       |   | ×                 |
| 健康保険（※2）   | ○   | ○                                | ○（※1）                   | × | ×                 |
| 厚生年金保険（※2） | ○   | ○                                | ○（※1）                   | × | ×                 |

（※1）下記の要件すべてにあてはまれば○、いずれかにあてはまらなければ×

- ・労働時間が週20時間以上
- ・適用拡大となる前の基準で被保険者が501人以上の企業
- ・月額賃金が88,000円（年収106万円）以上
- ・雇用契約が1年以上（見込まれる）
- ・昼間学生ではない

（※2）勤務先（事業所）が法人か個人経営かによって、また業種によっては従業員が被保険者とならない場合があります。

- ・勤務先が強制適用事業所（○）…労働時間数等によって従業員は被保険者となります。
- ・勤務先が任意適用事業所（△）…適用事業所の認可を受けていれば、従業員は被保険者となります。

| 事業形態・従業員数 |              | 業種<br>①～⑤以外 | ①農林業<br>②理容、美容、エステ<br>③飲食店<br>④弁護士、社労士等法務関係<br>⑤神社寺院等宗教関係 |
|-----------|--------------|-------------|-----------------------------------------------------------|
| 法人経営      |              | ○           | ○                                                         |
| 個人経営      | 従業員が<br>5人以上 | ○           | △                                                         |
|           | 従業員が<br>4人以下 | △           | △                                                         |

## 2 自営業者、無業者、上記（1）で×の働き方…国民健康保険・国民年金

## 3 働き方に関わらず 40 歳以上…介護保険

## IV 社会保険が適用されるできごと

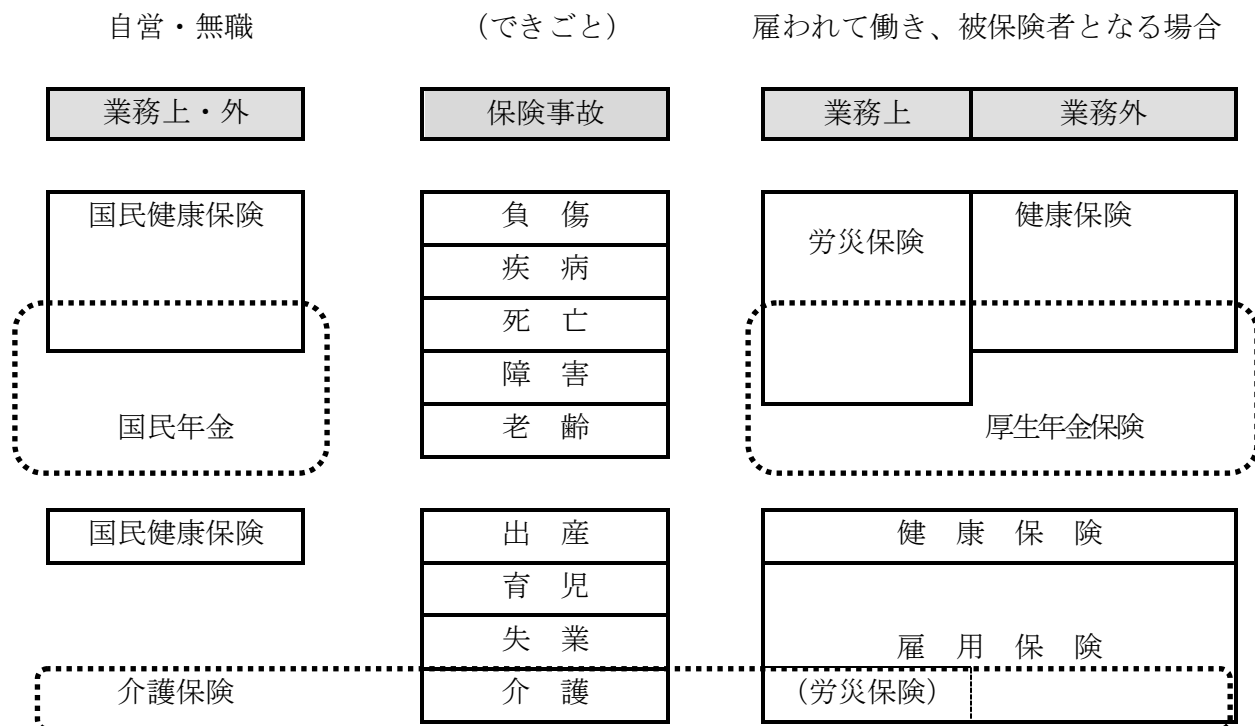
この図では保険事故としてのできごとに対しどのような公的保険給付がなされるのか、働き方の違いから見てみようという意図で作成されています。ここで注意したいのは、一つは医療・年金などの被用者保険に本来的に加入すべき人たちの中には、労働時間が短いなど正規雇用でない働き方であるがために国民健康保険や国民年金に加入することになってしまっていることです。

二つ目には、その保険事故が業務上であるか、それとも業務外であるかによって、つまり労災保険か、それとも健康保険なのか、によって保険給付の内容が異なることです。

三つ目には、仮にその保険事故が業務上であったとしても、その働き方において労働者性が認められない場合は、原則として労災保険の適用がされないということです。

そして、最後に注目して頂きたいのは、保険料の負担のあり方です。労災保険は、事業主の無過失責任性を担保していますから全額事業主の負担です。雇用保険は、教育訓練など労働者の雇用の維持や労働移動に要する費用に充てられることから、失業給付以外の雇用に事業については事業主が負担しています。また、健康保険・介護保険・厚生年金保険の保険料は労使折半で負担しています。

ところがこのような被用者保険に加入できないアルバイト・パート・派遣労働者や自営業者とされるような働き方をしている勤労者は、一部例外を除き国民健康保険・介護保険と国民年金の被保険者として全額自ら負担することになっています。現状の社会保険の適用と給付、そして保険料の負担のあり方については、今後の社会保障制度改革に向けた課題の一つとして国民的議論がなされるべきでしょう。



## V 社会保険の給付

### 1 労災保険

労災保険の特徴は、保険事故が業務上の事由や通勤途上の災害の場合において、高校生のアルバイトなどを含め、雇われて働く労働者であれば原則として誰にでも適用されることにあります。

また近年では、長時間労働やいじめ嫌がらせなどの様々なハラスメントで精神疾患を発症する労働者が増えていますが、そうしたケースに対しても労災保険からの給付がされることもあります。

#### 【労災保険の給付内容】

- ①病院で治療を受ける場合、治療費は無料
- ②通勤途中<sup>(※1)</sup>のケガでも労災保険が適用されます。
- ③仕事につけず休まなければならないとき現金の給付を受けることができます。  
→休業補償給付  
(例) 1日10,000円の平均賃金の場合には8,000円受け取ることができます。
- ④その他にも障害が残った際、死亡した場合に保険給付があります。

(※1) 通勤とは

住居と就業場所の往復途上のこと。途中で経路を外れたら×。

但し、経路を外れた場合でも「日常生活上必要な行為」でやむを得ない理由があり、最小限であれば経路の逸脱、移動の中断」の間を除いて通勤と認められます。

たとえば、

○託児所への送迎のために通勤経路を外れた場合は？

⇒他に子供を看護する者がいない共働き労働者が託児所などに預けるための経路は通勤と認められます。

〈厚労省通達〉

○介護のために通勤途中に父母、親族宅に寄った場合は？

⇒その父母、親族が要介護状態であり、その労働者が介護していた父母、親族ならば認められます。

〈2006年（平成18年）4月大阪地裁〉

⑨家族形態、保育所に立ち寄っていた時間、要介護度等、状況により判断は異なります。

## 2 雇用保険

雇用保険は、失業など離職の場合だけでなく、親の介護や子育ての休業期間中についても保険給付が行われます。特に女性労働者を活用しようとする企業にとっては、男性の育児参加などワークライフバランスを進めることが不可欠であり、これからは雇用保険の役割が改めて見直されるべきでしょう。

また近年では、離職理由をめぐるトラブルが増加しています。「離職票」にどのような離職理由が表示されているのかによって、給付制限の有無や所定給付日数に違いが生じてきます。基本手当等は労働者の権利ではありますが、あくまでも自らの請求行為が必要です。退職後に基本手当等を受けるためには、新たな求職活動を行うことを前提にした雇用保険の手続きが必要です。基礎的な雇用保険の知識を持って臨みましょう。

### 【雇用保険の給付内容】

(1) 退職したら⇒基本手当（失業給付）が支給されます。

#### ①基本手当の受給要件

○倒産、解雇、退職勧奨等の場合…離職の日以前1年間に被保険者期間が通算して6ヶ月以上あること

○上記以外…離職の日以前2年間に被保険者期間が通算して12ヶ月以上あること

②基本手当日額…原則として退職前6ヶ月間に支払われた賃金（ボーナス・一時金は除く）の総額を180で割って算出した金額（賃金日額）の45%～80%

③所定給付日数…離職時の年齢、算定基礎期間（被保険者であった期間）離職理由等、により異なります。

《離職理由と給付日数》

ア 特定受給資格者の所定給付日数（解雇、退職勧奨、倒産等、会社都合で退職した場合）

| 算定基礎期間<br>離職時の満年齢 | 1 年未満 | 1 年以上<br>5 年未満 | 5 年以上<br>10 年未満 | 10 年以上<br>20 年未満 | 20 年以上 |
|-------------------|-------|----------------|-----------------|------------------|--------|
| 30 歳未満            | 90 日  | 90 日           | 120 日           | 180 日            | —      |
| 30 歳以上 35 歳未満     |       |                | 180 日           | 210 日            | 240 日  |
| 35 歳以上 45 歳未満     |       |                |                 | 240 日            | 270 日  |
| 45 歳以上 60 歳未満     |       | 180 日          | 240 日           | 270 日            | 330 日  |
| 60 歳以上 65 歳未満     |       | 150 日          | 180 日           | 210 日            | 240 日  |

イ 一般の受給資格者の所定給付日数（自己都合や定年で退職した場合）

| 算定基礎期間<br>離職時の満年齢 | 10 年未満 | 10 年以上<br>20 年未満 | 20 年以上 |
|-------------------|--------|------------------|--------|
| 65 歳未満全年齢         | 90 日   | 120 日            | 150 日  |

ウ （障害者などの）就職困難者の所定給付日数

| 算定基礎期間<br>離職時の満年齢 | 1 年未満 | 1 年以上 |
|-------------------|-------|-------|
| 45 歳未満            | 150 日 | 300 日 |
| 45 歳以上 65 歳未満     |       | 360 日 |

エ 特定理由離職者の所定給付日数等

①特定理由離職者Ⅰ（希望に反して契約更新がなかったことにより離職）

特定理由離職者Ⅱ（正当な理由のある自己都合退職※）で被保険者期間が離職以前 2 年間で 6 ヶ月以上 12 ヶ月未満）

⇒所定給付日数が特定受給資格者（会社都合退職）と同じ

②特定理由離職者Ⅱで被保険者期間が離職以前 2 年間で 12 ヶ月以上）

⇒所定給付日数は自己都合退職と同じだが、3 ヶ月間の給付制限なし。

※「正当な理由ある自己都合退職」

（例）心身の障害、疾病、家族の看護等の家庭の事情、結婚に伴う住所変更で通勤困難

(2) 育児や介護で休業したとき⇒育児・介護休業給付金が支給されます。

(3) 再就職に向けてステップアップ⇒無料で職業訓練が受けられます。

- ・ 公共職業訓練は、ハローワークに相談し「受講指示」をうけて訓練を受講できます。  
(例) 電気設備、建築、コンピューター、簿記・会計、自動車整備、溶接など
- ・ 要件—基本手当の受給資格者が受講開始の前日に一定の支給残日数がある場合に
  - 無料で受講でき、
  - 訓練期間中に受講手当 (500 円/日、最長 40 日分) が支給され、
  - 通所手当が支給される他に、
  - 訓練期間中に所定給付日数が終了しても訓練が終了する日まで引続き基本手当が支給されます。

### 3 健康保険

社会保険の一つである健康保険は、業務外の事由による病気や傷害に対して保険給付が行われます。

近年では、精神疾患の増加が社会問題化していますが、中には当初健康保険で受診し、傷病手当金を受けた後に労災保険からの給付を受けるケースが存在します。その場合、労災保険からの補償給付が優先されますから、健康保険との併給はできません。

なお、国民健康保険には、被用者保険としての健康保険と異なり、傷病手当金や出産手当金の給付はありません。

#### 【健康保険の給付】

(1) 業務外の病気やケガで治療が必要なとき⇒医療機関の窓口で医療費の自己負担金の割合は 3 割

(2) 病気やケガ、仕事を長期間休むことになった場合⇒傷病手当金

傷病手当金とは、被保険者が業務外の事由による病気やケガのため休業し、その間に給与の支払いがない場合に療養中の生活保障として健康保険制度から支給される現金給付のことです。

①支給額…1 日につき給料 (標準報酬日額) の日額の約 2/3

②支給期間…支給を始めた日から起算して最長で 1 年 6 ヶ月まで

③途中で一旦職場復帰した後、同じ傷病で休業した場合、

○一旦治癒して再発 → 別の傷病として新たに 1 年 6 ヶ月受給できる

○治癒しないまま (軽快) 復帰したが、その後悪化 → 出勤していた期間も通算して支給期間は 1 年 6 ヶ月が限度。1 年 6 か月分の傷病手当金が支給されるわけではありません。

(3) 出産した場合⇒産前産後の休職期間の休業補償、及び出産育児一時金として 42 万円の現金が給付されます。

(4) その他にも治療費が高額な場合、死亡したときなどの保険給付があります。



# 【健康保険の給付一覧】

| できごと<br>(保険事故) | 何をしてもらえるか<br>(支給形態)        | 給付の名称              |                |
|----------------|----------------------------|--------------------|----------------|
|                |                            | (被保険者のできごとの場合)     | (被扶養者のできごとの場合) |
| 疾病<br>又は<br>負傷 | 現物給付<br>又は<br>償還払の<br>現金給付 | 1. 療養の給付           | 6. 家族療養費       |
|                |                            | 2. 入院時食事療養費        |                |
|                |                            | 3. 入院時生活療養費        |                |
|                |                            | 4. 保険外併用療養費        |                |
|                |                            | 5. 療養費             |                |
|                |                            | 7. 訪問看護療養費         | 7. 家族訪問看護療養費   |
|                |                            | 8. 高額療養費・高額介護合算療養費 |                |
| 出産             | 現金給付                       | 9. 傷病手当金           |                |
|                |                            | 10. 移送費            | 10. 家族移送費      |
|                |                            | 11. 出産手当金          |                |
|                |                            | 12. 出産育児一時金        | 12. 家族出産育児一時金  |
| 死亡             |                            | 13. 埋葬料（埋葬費）       | 13. 家族埋葬料      |

（５）次の給付は資格喪失後でも下記の要件を満たせば受給できます。

- ①傷病手当金、出産手当金…引き続き１年以上被保険者期間があり、資格喪失した時に既に傷病（出産）手当金を受給しているか、又は受給要件を満たしていれば、資格喪失後も期間満了まで受給できます。
- ②出産育児一時金…引き続き１年以上被保険者期間があり、資格喪失後６ヶ月以内に出産した場合は受給できます。
- ③埋葬料（埋葬費）…被保険者であった者が資格喪失後３ヶ月以内に死亡した場合等に受給できます。

## 4 被用者年金各法と国民年金法

2015 年（平成 27 年）10 月に国・地方公務員共済と私立学校教職員共済とが厚生年金に統合され、それ以降に発生した保険給付については、原則として厚生年金にある給付内容に準じることになっています。但し、保険料率については、私学共済に限って当分の間段階的に上昇しますが、国・地方公務員共済は 2017 年度末（平成 29 年度末）で統一されることになっています。

また、老齢基礎年金の受給資格を得るために必要な加入期間が、2017 年（平成 29 年）8 月から保険料免除期間や納付期間などを合わせて 25 年から 10 年に短縮されることになりました。それは、近年増加する無年金者や公的年金未加入者対策の一つであり、既に一方で国民年金保険料の免除や納付猶予、納付特例など様々な施策が講じられて来た

にもかかわらず、それが制度の維持には間に合わなかったことを意味しています。このような国民年金制度を繕うだけの対策だけでは、現行の年金制度を維持することはおそらく難しいでしょう。産業構造の変化、少子高齢化、働く女性やシングルマザーそして単身世帯の増加、更に兼業の拡がりなどは、現行の年金制度を土台から揺るがしています。現行制度における第1号被保険者と被用者年金の適用を受ける第2号、第3号被保険者との負担と給付の違いなど顕在化する諸課題は、時代の変化に対応した新たな国民年金制度の再構築を求めています。

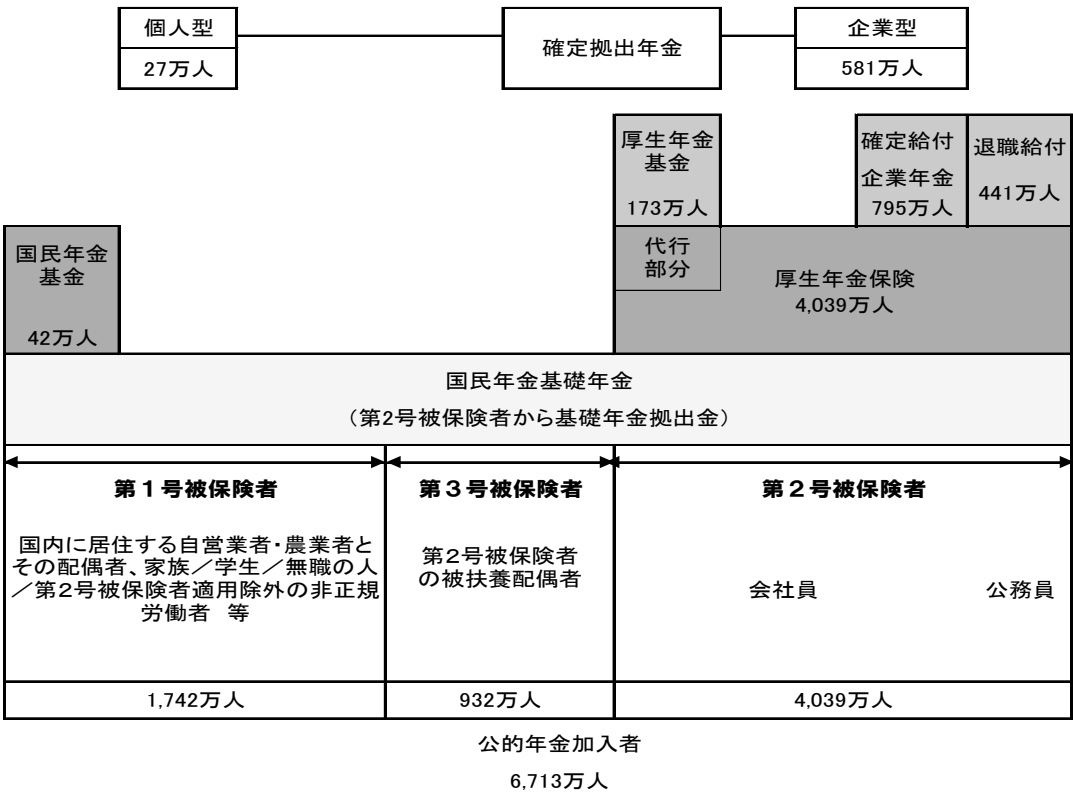
（1）制度の概要－国民皆年金制度

日本国内に住所を有する20歳以上、60歳未満の方は、外国籍を有する方を含め国民年金の被保険者になります。下記の図は、国民年金の被保険者には、第1号被保険者から第3号被保険者までその方の働き方の違いによって区分されていること、そして各々直近の加入者数を示しています。

特に注意したいのは、中学校を卒業後、被用者年金の適用事業所に働く20歳未満の方、60歳を超えて働く70歳までの方は、いずれも国民年金の第2号被保険者となります。第1号被保険者と第3号被保険者には、年金の受給資格や40年間に満たない被保険者期間を有する方を対象に任意加入制度が設けられています。

被保険者年金の被保険者の中には、所属する事業所によっては、厚生年金基金や確定給付又は拠出型の企業年金に加入することになっています。また、2017年（平成29年）からは、リスク分担型企業年金が創設され、また個人型確定拠出年金の適用範囲が拡大され、すべての公的年金加入者が利用できる自助努力制度が新たに誕生しました。

年金制度の概要 （数値は平成28年10月現在、集計時期が異なるため、一致しない場合がある）



①年金の受給資格期間を満たし、年齢が 65 歳になると

→老齢基礎年金・老齢厚生年金

②ケガや病気で障害の状態になった場合

→障害基礎年金・障害厚生年金

③被保険者が死亡した場合

→遺族基礎年金・遺族厚生年金

(2) 保険料の納付要件

①老齢年金

保険料納付済期間＋保険料免除期間＋合算対象期間（カラ期間）＝25 年以上<sup>(※)</sup>

(※)2017 年（平成 29 年）8 月からは 10 年以上

②障害年金、遺族年金

ア. 障害年金、遺族年金は加入 1 ヶ月目の保険事故でも支給されるが、保険料納付要件を満たさないと受給できない。

イ. 初診日又は死亡日において被保険者又は年金受給者であること

ウ. 初診日又は死亡日の月の前々月までの 1 年間に保険料の滞納がないこと、又は 20 歳以上の全期間において 2/3 以上保険料納付済期間と保険料免除期間があること。

(3) 保険料の納付が困難な場合のさまざまな制度

一定の所得に満たないときや失業などにより保険料を納めることができない場合には、本人の申請によって、保険料の納付が免除される制度があります。年金事務所などで相談してください。

免除申請が承認された場合は・・・

○病気やけがで障害が残ったときも年金を受け取ることができます。

○年金を受け取るために必要な「期間」に算入されます。

○免除申請は 2014 年（平成 26 年）4 月より、一定の将来分その他、過去 2 年まで免除を遡って申請できるようになりました。

①免除（全部免除・一部免除）申請

本人、配偶者、世帯主それぞれの前年所得が一定額以下の場合や、失業などの事由がある場合に、保険料が全額免除または、一部免除（4 分 3 の免除、2 分の 1 免除、4 分の 1 免除）となります。

○一部納付の承認を受けている期間については、一部納付の部分の保険料を納付しない限り、無効となり未納期間と同じになります。

○免除期間は部分を将来納付しないままの場合、保険料を全額納めた場合と比べて、受け取る年金額の割合が次の通りとなります。

ア. 全額免除の場合 国庫負担分 2 分の 1 が年金額に反映（法改正前の 2009 年（平成 21 年）3 月分までは 1/3）されます。

イ. 4 分の 3 納付の場合は「7/8」が年金額に反映（同上 5/6）

ウ. 2 分の 1 納付の場合は「6/8」が年金額に反映（同上 2/3）

エ. 4 分の 1 納付の場合は「5/8」が年金額に反映（同上 1/2）

②納付猶予申請

50 歳未満の方で、本人、配偶者それぞれの前年所得が一定額以下の場合に、納付が猶予されます。  
(2016 年（H28 年）6 月以前は 30 歳未満の者のみ)

### ③学生納付特例申請

学生の方で本人の前年所得が一定額以下の場合に、納付が猶予されます。  
学生の方は、①②の申請ができず、③の学生納付特例申請とされます。

### ④後納制度

時効で納めることができなかった国民年金保険料について、2015 年（平成 27 年）10 月から 2018 年（平成 30 年）9 月までの 3 年間に限り、過去 5 年分まで納めることができる制度です。  
年金額が増えるだけでなく納付期間が不足して年金を受給できなかった方が年金受給資格を得られる場合があります。

### ⑤追納制度

保険料免除・納付猶予（学生の場合は学生納付特例）は 10 年以内であれば、後から追納して老齢基礎年金の受給額を満額に近づけることが可能です。

## （４）国民年金制度の問題点と課題

下記の図では、横軸に国民年金の被保険者の種類として第 1 号被保険者から第 3 号被保険者までを並べています。そして縦軸には、それぞれに保険料の負担の違い、保険給付の違いを概観できるようにしています。

保険料の負担については、第 1 号被保険者については、一律定額の保険料負担となっていますが、近年の貧困と格差の拡大で保険料未納の第 1 号被保険者が増えています。それに対して第 2 号被保険者は、毎月の平均標準報酬に定率を乗じることで保険料を納めることになっています。尚、保険料の半額は使用者である会社が負担しています。ところで第 2 号被保険者の被扶養配偶者にあたる第 3 号被保険者は、その間の保険料の負担がありません。

次に保険給付の内容を概観しますと、第 1 号被保険者については、国民年金の被保険者期間が 40 年を上限に、受け取る老齢基礎年金の総額も決まっています。それに対し第 2 号被保険者は、被保険者期間の長短や標準報酬月額、保険料の負担額によって、原則 65 歳から受ける被用者年金の報酬比例部分に当たる年金額に大きな差異が生じてきます。なお、被用者年金加入者を配偶者に持つ第 3 号被保険者は、仮に 20 歳から 60 歳まで 40 年間加入していたとしても、その期間全く保険料を負担することなく 65 歳から満額の老齢基礎年金を受給することになります。

このような被保険者によって異なる負担と給付の年金制度は、老齢という保険事故以外にも障害や死亡という保険事故についても影響してきます。国民年金制度は、本来所得の再分配機能を高めることで憲法 25 条の生存権保障を自らの役割としているにも関わらず、制度上「逆進性」を有していると指摘せざるを得ません。

国民年金制度の被保険者

| 被保険者の種類                                                                                                          | 第一号被保険者<br>〔国内に居住する20歳以上60歳未満の自営業者とその家族、学生、無職の他、第2号被保険者とされない労働者〕                                                                                                                                                                           | 第二号被保険者<br>〔15歳以上70歳未満の会社員、公務員〕                                                                                                                                                              | 第三号被保険者<br>〔国内に居住する20歳以上60歳未満の第2号被保険者の被扶養配偶者〕             |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|
| <b>保険料</b><br>(厚生年金及び共済年金の保険料は毎年0.354%ずつ引き上げられている。今後公務員は平成30年に、私学共済は平成39年に18.3%で統一される。但し、厚生年金は、平成29年から18.3%になる。) | <b>定額制</b> (毎年更新) ⇒ 予定 (平成29年度) ま<br>で引き上げる。<br>平成28年度＝16,260円<br><br>※平成29年度＝16,490円                                                                                                                                                      | <b>定率制</b> (労使折半で負担、賃金から天引き制)<br>○厚生年金 現行 17,828→平成29年9月 18.3%に統一<br>○公務員共済 現行 17,278→平成30年に統一<br>○私学共済 →平成39年(2027年)に統一<br><br>※平成27年に被用者年金が統一されたが共済制度ごとに保険料率が異なっていたという経過がある                | <b>保険料の負担なし</b><br>配偶者の加入する被用者保険制度に会社がま<br>めて基礎年金拠出金を負担する |
| <b>保険給付</b><br><br><b>老齢 (原則 65歳支給)</b>                                                                          | (一階建てのみ)<br>$780,100 \times \frac{\text{保険料納付月数} + \text{免除月数}}{40 \text{ 年 (加入可能年数)} \times 12 \text{ 月}}$ $\searrow \left[ \begin{array}{l} 20 \text{ 歳から} 60 \text{ 歳まで} \end{array} \right]$ 満額で月額 65,008円 (平成28年度)<br>※200円×付加保険料納付月数 | <b>(二階建て)</b><br>・ 第一号と同様の老齢基礎年金<br><br>・ 報酬比例部分：平均標準月額×給付乗率×加入月数<br><br>・ 定額部分：1,626円×1,000×加入月数 (上限 480月)<br><br>・ 加給年金 (年金の扶養手当) 年額 224,500円<br>(生年月日によって幅がある)                            | <b>(一階建て)</b><br>第一号と同様の老齢基礎年金                            |
| <b>障害</b>                                                                                                        | (障害基礎年金一階建てのみ)<br>1級 975,125円+子の加算額<br>(2級の1.25倍)<br><br>2級 780,100円+子の加算額<br><br>＊子とは、18歳に達する日後の最初の<br>3月31日までをいう                                                                                                                         | <b>(二階建て)</b><br>・ 1級<br>報酬比例年金額×1.25+配偶者加給年金額+障害基礎年金<br>・ 2級<br>報酬比例部分+配偶者加給年金額+障害基礎年金<br>・ 3級<br>報酬比例年金額 (最低保証 585,100円)<br>・ 障害手当金<br>報酬比例年金額×2 (最低保証 1,170,200円)                         | 第一号被保険者と同様障害基礎年金                                          |
| <b>遺族</b>                                                                                                        | (遺族基礎年金一階建てのみ)<br>・ 子のある配偶者<br>780,100円+子の加算額<br>・ 子が受けるとき<br>780,100円+2人目以降の子の加算額<br><br>その他遺族基礎年金を受け取れない者に対し、<br>国民年金制度の独自給付として、寡婦年金、死<br>亡一時金などがある                                                                                      | <b>(二階建て)</b><br>遺族基礎年金 (子の加算額を含む) + 死亡した被保険者の<br>報酬比例部分の4分の3 (最低 300月保障) + 中高齢寡婦加<br>算 (585,100円)<br><br>※受給権者が65歳以上で老齢厚生年金を受ける場合<br>は例外あり<br>※夫が受給権を有するには、妻の死亡時に満55歳以上で<br>あることなどの一定の条件がある | 第一号被保険者と同様の遺族基礎年金<br>(父子家庭にも支給されるようになった)                  |



## 第4章 労働・社会保険の組合せによる生活保障 Q&A

### (1) いじめ・嫌がらせによる退職とその後の生活保障

#### 質問

夫は会社で「仕事ができないバカは辞めろ」、「のろまなヤツめ」などと直接の上司からことあるごとに言われ、会社を辞めようか悩んでいます。社長に話したらしいのですが、状況は変わらないようです。最近、夫の体調がすぐれず、通院しており、とても心配です。夫が会社を辞めた場合、現在の健康保険は使えるでしょうか？夫の会社での状況を誰かに相談したいのですが、誰に相談したら良いのかわかりません。

#### 回答

1つ目の相談ですが、夫が退職すると同時に被扶養配偶者である妻も同様に健康保険の被保険者資格を喪失します。新たな健康保険の被保険者資格を取得しない場合は、健康保険制度の任意継続被保険者として退職後2年間に限り、同様に任意継続被保険者にとどまることができます。但し、使用者負担がなくなる分、保険料負担は増えます。または市町村の国民健康保険制度に加入することもできます。いずれかを選択することになります。

一方で、上司によるいじめ・嫌がらせが精神疾患を発症させたとして労災申請する方法があります。労災として認定されると労災保険から療養や休業補償などがなされます。労基法19条の解雇制限によって雇用関係も続きます。

2つ目の相談先ですが、上司によるいじめ・嫌がらせによって人格や尊厳が侵害されたとして国又は都道府県に設置された個別労働紛争についての相談や解決機関を頼る方法があります。ただし、会社側が必ずしもその席に立つことを強制されるものではありません。

#### 解説

一つ目の課題ですが、夫に精神疾患の症状が見られるようでしたら、まずは在職中に精神科などに受診することです。退職した場合でも1年以上健康保険の被保険者期間があるなど一定の要件を満たすことで資格喪失後の傷病手当を請求できます。また労災申請には、「精神障害の労災認定基準」に照らすなど労働者の側に立証責任があり、労災認定を受けするには、同僚や労働組合、医師や弁護士など支援者の力を借りることをお勧めします。

2つ目の課題ですが、現行の労働者保護法規には、セクハラやマタハラなどとは異なっていてパワハラに対する労働法上の法的な定義もなく、不利益取扱の禁止など保護規定もありません。そのため会社を相手にした労働行政の助言や指導を求めた場合は、労使の「和解」を前提にした歩み寄り、つまり金銭解決となります。ただし、労働審判制度や民事訴訟に比べると低額の金銭解決にならざるを得ません。そのような司法救済制度を利用するには、弁護士の力を借りることになりますが、それ相応の時間や精神力を必要としますので、ある種の覚悟が求められるでしょう。



## (2) 解雇理由と社会保険の活用

### 質問

私は2年間バスの運転手として勤めてきました。会社「最近、様子がおかしい」からと医師の受診を指示されました。診断書には「筋委縮性側索硬化症」とありました。「その状態では働けないだろう」と会社に自宅待機を命じられました。ところが先日、会社から「健康保険被保険者証」の返還を求められました。退職は致し方ないのでしょうか。このままで雇用保険の失業給付は受けられるのでしょうか。復職の見込みも、医師から明確な返答はありませんでした。今後どうしたら良いのでしょうか。

### 回答

あなたの雇用関係については、あなたに退職の意思がなければ、就業規則に基づく「解雇」なのかを会社に確認してください。不当な解雇であれば行政機関の紛争解決制度あるいは弁護士を通じた民事上の解決方法を検討すべきでしょう。もし退職するのであれば、やむを得ず退職したのですから雇用保険の「特定理由離職者」とされると給付制限はありません。但し、失業給付は「労働の意思及び能力」があるにもかかわらず働き先がないという状態でなければ支給されません。あなたのように療養中の場合は、「受給資格期間」の延長の手続きをことになります。その間の生活保障としては、受給開始から1年6か月が限度ですが、健康保険の傷病手当金の受給が可能です。その間に短時間でも働ける状態に回復し、求職活動を行えば雇用保険の「基本手当」が受給できます。万が一回復の見込みがないようでしたら、「障害厚生年金」の請求を行ってください。

### 解説

本件のように、会社によるなし崩し的な「解雇」の場合には、会社に対し就業規則のどの条文による対応なのか、根拠を明確にして頂きましょう。その上で「解雇」をめぐる紛争解決方法を検討することです。労働行政機関を利用する場合は、労働局または都道府県労働委員会のあっせん制度を、民事的な解決手段であれば労働審判制度、民事調停や訴訟など司法的手段を、また一人でも入れる企業外部の労働組合を通じた団体交渉の方法も存在します。

雇用保険の失業給付については、「会社都合」または「自己都合」か、その離職理由によってとして所定給付日数が異なります。前者であれば、「特定受給資格者」に該当します。会社から送付された「離職票」の記入時には、十分注意して表示、記載してください。

健康保険の傷病手当金や厚生年金の障害手当金は、いずれも受給要件を問われます。特に退職後の傷病手当金は、在職中に初診日や待機期間など資格喪失後の給付の要件を確認してください。傷病手当金の受給期間を過ぎた1年6ヶ月後は、障害の程度に応じた障害厚生年金の受給権が発生する可能性もあります。当該請求権者の初診日や保険料納付などの要件についても確認することが大切です。

### (3) Wワークにおける 2 つ目の会社への通勤途上の災害は

#### 質問

子供が生まれ、パートで働いていた妻が育児のため働くことができないために、夫である私が 1 カ月前から本業の終業後、運送会社でアルバイトを始めました。先日、本業の仕事を終えてからアルバイト先へ向かう途中、駅の階段で転倒、骨折し入院しました。本業の会社にはアルバイトの許可を得て働いていたのですが、私のようなケースでは、どちらの労災保険から療養や休業の補償を受けたらよいのでしょうか？

#### 回答

あなたのように複数の会社で雇用される労働者で、しかも本業の事業所から次のアルバイト先の会社へ移動する途中の事故については、通勤途上における災害として労災保険の給付を受けることができます。この場合も自宅から会社へ通勤するのと同様に合理的な経路及び方法を用いていることが必要です。次にどちらの労災保険を適用するかですが、あなたの場合は、バイト先への移動中に発生した事故ですからバイト先の会社の労災保険が適用されます。あなたは休業されているようですが、休業給付についてはアルバイト先の平均賃金により算出されますので、結果として働いていた時の収入と比べるとかなり低い休業給付となります。なお、業務災害や通勤災害による病気やケガで、労災保険からの給付を受けられる場合は、健康保険からの給付は受けられませんので注意してください。

会社によっては、就業規則等で副業等を禁止していることがあります。その場合、会社から懲戒処分を受けることもあります。ご注意ください。

#### 解説

- 今回は労災保険から休業給付と休業特別支給金が休業 4 日目より受けることが出来ます。休業（補償）給付と休業特別支給金は給付基礎日額※から算定されます。

休業給付＝給付基礎日額の 60%×休業日数

休業特別支給金＝給付基礎日額の 20%×休業日数

例えば、本業の会社の平均賃金 10,000 円とします。

休業給付 6,000 円+休業特別支給金 2,000 円＝8,000 円

バイト先の会社の平均賃金 3,000 円とします。

休業給付 1,800 円+休業特別支給金 600 円＝2,400 円

今回の場合はバイト先の会社に該当しますので 2,400 円になりますが、給付基礎日額の最低保障額 3,910 円（平成 28 年 8 月 1 日現在）に満たないため、最低保障額を基準に計算されます。よって、休業給付 2,346 円+休業特別支給金 782 円＝3,128 円となります。

このように給与の低い方の労災事故については、特にリスク管理が必要になります。

※給付基礎日額は、原則として、労働基準法第 12 条の平均賃金に相当する額です。

#### (4) 通勤途上の災害に解雇制限は適用されますか？

##### 質問

私はいまの会社に勤めて5年になります。通勤にバイクを使用しており3か月前、凍った路面でスリップし、バイクもろとも転倒、腰を強打する負傷を負いました。医師からは、「脊髄損傷」のため長期の療養が必要との診断書がでました。現在、労災保険で治療を受けながら休業給付を受けています。

ところが先日、会社の総務部長が病院に来て、休職期間の3か月が経過したので就業規則に基づいて自然退職になると告げられました。業務上の災害と同様に労働基準法第19条による解雇制限があると聞いておりますが、解雇は受け入れなければならないのでしょうか。

##### 回答

労働基準法19条は、労働者が業務上負傷し、または疾病にかかり療養のために休業する期間及びその後30日間は解雇してはならないと定めています。しかし、通勤災害の場合は業務上ではないため使用者責任がありません。そのため解雇制限の対象とはならないのです。

通勤途上の災害で休業することは、私傷病休職の扱いを受けることになります。あなたがお勤めの会社の就業規則に私傷病の休職期間は3か月までとの規定があれば、それまでにけがは治り、休職事由が消滅すれば復職が可能です。しかし、休職期間満了の時点で依然としてけがが治らないために休職事由は消滅していない状態ですと、一般的には会社の就業規則に基づき退職を受け入れなければならないことになります。会社によっては、就業規則にある但し書きがあつて休職期間が延長されることもあります。会社に辞表を提出する前に改めて会社の就業規則にある休職制度などを再確認し、対応してください。

##### 解説

労働基準法制定された昭和22年の時点では、通勤災害は保険給付の対象ではありませんでした。その後昭和48年の改正により通勤災害が新たに労災保険による給付の対象となりました。通勤途上の災害による負傷の場合は、「業務上の負傷」ではありませんので私傷病として扱われます。会社の就業規則に私傷病休職制度があればその適用を受けることになります。従って、労基法19条による解雇制限は適用されません。

私傷病休職制度とは、就業規則等の根拠に基づき、労働契約関係を維持しながら、労働義務を免除することをいいます。多くの会社では負傷や疾病による欠勤が長期に及ぶ場合、一定期間を休職とし、休職期間満了時に復職できない場合には、自然退職や解雇、期間延長となる制度を設けています。

## 発行にあたって

公益社団法人京都勤労者学園では、様々な機会を活用しながら、就職・就労・転職・退職の際に知っておきたい労働法の基礎知識や、メンタルヘルスの維持のための講座・セミナーを開講し、その知識の普及・啓発を行っております。

本冊子は、この一環として本年2月22日から3月18日までの全3回に亘って実施する、「就職活動と就労支援に役立つ労働法や社会保険の基礎セミナー」のテキストとして活用することを目的に発行いたしました。新たに就職活動をされる社会人を始め、そうした人たちの就職活動のアドバイザーでもあるキャリアコンサルタントや若者サポートステーションのスタッフ、非正規労働者を含め労働者を組織する立場にある労働組合の方々等にも活用いただける内容となっています。

近年、精神疾患やがん患者の復職支援や介護離職者など雇用に関わる問題が社会的な課題とされています。このような課題に対し、労働基準法をはじめとした労働法や労災・雇用の労働保険、年金や健康保険など社会保険の知識が、本学園の事業を通して、幅広い勤労者や市民の皆様のお役に立てて頂ければ幸いです。

尚、本冊子の編集にあたっては、本講座の講師を務めていただく予定のNPO法人あったかサポートの社会保険労務士に携わって頂きました。紙面をもって御礼申し上げます。

2017年2月20日

公益社団法人京都勤労者学園 専務理事 安井 由美子

## 編集後記

本冊子の作成については、公益社団法人京都勤労者学園からの委託により、本セミナーの講師3人を含む、NPO 法人あったかサポートの6人の社会保険労務士が編集に携わりました。また、本冊子は、本セミナーと同じく、労働基準法など労働法全般を広く捉える視点と、他方で雇用という生活の支えを失った時に、生活安全網としての労働・社会保険の制度を横断的に理解することを目指しています。

1990年代後半から非正規労働が次第に拡がり、20年を経過した今では、正規雇用との格差の是正が国の政策課題とされています。政府の進めている「働き方改革」など政策の背景には、労働人口の減少に伴う経済成長の鈍化や労働生産性の低下が指摘されます。例えば、労働者派遣法の改正、女性活躍推進法の制定、青少年雇用促進法の改正、職業能力促進法の改正に伴うジョブカードの法律上の位置づけやキャリアコンサルタントの国への登録制、外国人研修生など労働力としての活用、障害者雇用促進法の改正などは、そうした一連の労働力の確保を意図した労働政策の反映です。

従って、特に一度就職したものの、雇用に躓いた経験のある社会人が再び新たな就職活動をされる際に本書を役立てて頂きたい、また、そうした人たちの就職活動を幅広く就労支援事業に携わる人たちに、労働と社会保障の仕組みを知って頂きたい、という思いがあります。そのため、あえて労働と社会保障に関わる今日的な課題も本書では指摘しており、京都勤労者学園でのセミナーを通じ、労使を問わない国民的議論が高まることを期待しています。

尚、本冊子の編集にあたっては、NPO 法人あったかサポートが2016年8月20日から9月3日にかけて全6回に亘って開催した「就労支援に携わる人たちのための労働関連法基礎講座」における学習の成果が反映されています。本基礎講座で講師を務めて頂いた桑原昌宏先生、篠原耕一先生、上田達子先生、伊山正和先生、坂井岳夫先生に、厚く御礼を申し上げます。

2017年2月20日

特定非営利活動法人 あったかサポート 常務理事 笹尾達朗

