

目次

まえがき

1 採用、労働契約の巻

採用編／2 ◇まくら◇

男女雇用機会均等／4 外国人雇用／8 年齢差別の禁止／11

障害者雇用／12 派遣労働の労働契約申込みなし制度／13

個人情報保護の保護／15

労働契約編／19 ◇まくら2◇

働く意味／20 労働契約の義務・権利／21 公益通報者の保護／25

◇つなぎ◇

労働条件の明示／29 労働契約の期間／35 有期労働契約の無期転換／36

試用期間／43 身元保証／46 未成年者との労働契約／49

2 就業規則の巻

就業規則編／52

作成と記載事項／52 届出と効力の発生／60

労使慣行／64 帳票と記録の保存／67

労働条件の変更編／70

労働条件の変更／70

配置転換／74

出向／77

テレワーク編／80

3 労働時間、休憩の巻

労働時間編／92

法定労働時間／92

一日、週の取り方／94

労働時間の意義／96

移動時間／99

休憩時間編／105

変形労働時間編／112

変形労働時間制／112

一か月単位の変形労働時間制／113

一年単位の変形労働時間制／123

一週間単位の変形労働時間制／131

◇落語「百年目」◇

フレックスタイム制／133

変形労働時間制の適用除外者／137

◇下げ1◇

みなし労働時間編／139

事業場外みなし労働時間制／139

専門業務型裁量労働制／企画業務型裁量労働制／144

4 休日の巻

休日の原則／150

休日振替／157

代休／163

5 時間外・休日労働の巻

時間外・休日労働編／168

時間外・休日労働に関する協定届／168

副業・兼業と労働時間の通算／172

時間外労働の延長限度時間／175

時間外労働の義務／178

変形労働時間制の時間外労働／180

非常時の時間外・休日労働／182

医師による面接制度／184

深夜業の健康診断／188

労働時間の把握／189

労働時間、休憩、休日の適用除外編／193

適用除外者／193

管理監督者／195

監視・断続労働／宿日直／199

高度プロフェッショナル制度／202

6 休暇、休業、休職の巻

年次有給休暇編／206 ◇まくら3◇

出勤率の計算／208 付与日数／210

取得届の提出時期／214 時間単位・半日単位の付与／217

支払うべき賃金／220 労働日数、基準日の変更／224

時季変更権／227 買上げ／229 計画的付与制度／231

取得時季の指定／233

休暇、休業、休職編

休暇／236 休業／241 休職／248 復職とメンタルヘルズ不調／250

7 賃金の巻

賃金支払いの原則編／256

定義／256 賃金支払いの原則／258

賃金控除／過払いの清算／263 賃金と従業員の定着／267

最低賃金編／271

平均賃金編／274

8 均等・均衡待遇の巻

時間外・休日労働、深夜業の割増賃金編／280

割増率／280 算定の基礎となる賃金と割増賃金の計算／283

固定残業手当／287

9 妊娠・出産・育児・育児の巻

均等・均衡待遇／294

職務の内容等との比較／298

ガイドライン／裁判例／302

説明義務／308

性別による待遇の差別の禁止／310

10 ハラスメントの巻

妊娠・出産・育児編／314

産前・産後・育児に対する措置／314

短時間勤務／331

子の看護休暇／333

ハラスメント編／356

介護編／338

介護に対する措置／338

介護休業／342 所定労働時短縮等の措置／介護休暇／345

不利益取扱いの禁止編／348

ハラスメント編／356

10 ハラスメントの巻

概念／356
影響／法律上の責任／358
防止措置／361

セクシャルハラスメント編／368

定義と言動／368
判断基準／371
職場での防止策／372

パワーハラスメント編／374

定義と行為類型／374
判断基準／378
防止策の注意点／381

マタニティ等ハラスメント編／386

概念と行動類型／386
判断基準／防止策／390

11 労働関係の終了の巻

退職編／394

任意退職／395
合意退職／402
勧奨退職／404

解雇編／407

解雇／407
解雇の手続き（解雇予告と解雇予告手当）／412
解雇予告の適用除外／419
解雇の要件／整理解雇／420
採用内定の取消し／425
行方不明者への対応／429
退職証明等／434

自動退職編／436

死亡・定年／436

継続雇用制度／その他の自動退職／438

雇止め編／443

雇止め／443

勤務態度不良による雇止め／雇止めの証明／449

◇下げ2◇

この本で用いている法令等の略称／455

この本で用いている裁判所の略称／457

参考資料／458



採用、労働契約の巻

横丁の住人で世話好きの『のり屋』の婆さん、小さな店を閉めると、今日もそそくさと出かけます。まずは、つい最近まで社会保険労務士をしていたご隠居のところへ。若いのに失業したまま遊んでる与太郎の就職の世話をしようとして、引っ掛かった問題の苦情を持ち込みます。

婆さん 「ご隠居、居る？ あれ、居ないのかな」

元社労士のご隠居 「居るよ、ここに。隠居だから、隠れて居るんだ。婆さんが来たから、

いないいないババーって出てきた」

婆さん 「何、冗談言ってるだね。あたしゃ、真剣に相談に来たんだから」

隠居 「まあ、怒るな。どうした」

婆さん 「どうしたもこうしたもないよ。こうしたことがあるのかね。遠縁の与太郎が失業して、若いのに家でぶらぶらしてるから、ほら、あたしと『なが屋』の先代平兵衛社長とは馴染みだったでしょ。だから、スーパー『なが屋』には与太郎にできる仕事

が何かあるんじゃないかと思って、息子の今の源兵衛社長に就職を頼みに行ったんだよ」

隠居 「そうか。婆さんと先代の平兵衛さんとは、結婚するのかわかと思ってたぐらい仲が

良かったからな」

婆さん 「やだね、その話はよしてよ。でも、断られたの」

隠居 「断られた？ 婆さんの方から振ったんじゃないのか」

婆さん 「断られたのは、与太郎の就職よ」

隠居 「そうか。なんでだって」

婆さん 「『パートを一人、二人欲しいと思っているところだけど、男は採らない』って言うの。

そこで、言ってやったのよ。『女を差別するのは駄目と分かってるけど、男を差別するのは構わないのか』って。そしたら、社長に『女性の採用を積極的に行ってるんだから、褒められてもいいことだ』と言われてしまったわ。くやしじゃあないか。どう言い返したらいいのかわね」

隠居 「原則としては、女性も男性も関係なく性別で差別することは認められない。だが、

婆さんは、のり屋。世話も焼きすぎるのはよくない。あぶる程度がいい。源兵衛社長

に、事情を聴きたいので、わたしのところに来るように伝えてみたらどうかね」

◇ ◇ ◇ 男女雇用機会均等 ◇ ◇ ◇

数日後、スーパー『なが屋』源兵衛社長がご隠居のもとにしぶしぶやって来ました。

源兵衛社長 「のり屋の婆さんが、『与太郎を雇わないのはおかしい。ご隠居もそうだと言っている』と、うるさいから確かめに来ましたが、誰を採用するかは自由なはずですよ。

しかも、正社員は全員男だから、人数の多いパートは女性に限って採用して、男女のバランスを取っています。何か問題がありますか」

隠居 「確かに、企業は契約自由の原則があるから、誰を採用するかは原則的に自由に

行うことが認められています。だが、採用の自由が独り歩きすると、求職者の基本的な人権を侵し、あるいはハンディのある人たちの就職の道を閉ざしてしまうことがあります。そこで、憲法の定める基本的な人権の尊重や労働の権利と義務の実現に国は力を注ぐ義務を負っているから、募集・採用の方法について、いくつかの制約を設けています。その一つが、男女差別の禁止です。男女雇用機会均等法はご存知でしょ」

社長 「ええ、少しは知っているつもりです」

隠居 「そこに定められています（同法第5条）。募集・採用だけでなく、配置・昇進・降格、

教育訓練、一定範囲の福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新、まあ一言で言えば、労働関係の入口から出口までのすべてにおいて、性別を理由にして差別することを禁止します（同法第6条）。

こと募集・採用についていうと、その対象を男女のどちらか一方にすることや、どちらか一方を優先することはできない。これは、性別の差なく均等に応募の機会を与えることが目的であって、適性、能力を基準に合理的、公正に選考した結果、男性ばかり、女性ばかり採用することになったとしても、それは差し支えありませんが」

社長 「そう、うちの正社員がそうなのです。いつも男女の別なく募集しているのですが、選考の結果として男性だけになっているだけです。差別してそうしたわけではありませんが」

隠居 「でも、正社員が男性ばかりになってるといふことは、募集は男女としておいても、選考の際に、長く勤めてもらえるのは男性だとか女性は体力がないとか、決めつけていなかったですか。身長、体重又は体力や全国転勤に應じることを要件とすることは、『間接差別』といって、合理的な理由がある場合でなければ均等法違反になります（同法第7条、均等則第2条）。その他、性別以外の事由であっても実質的に性別に

よる差別につながる『間接差別』は、民事上違法になるおそれがあります。

これらの差別の禁止は、募集・採用の対象、採用条件にとどまらず、採用選考の方法、選考基準、それに求人内容の説明等情報の提供まで、すべての段階で求められているんです」

社長 「では今度、正社員を採用するときに女性にすると決めるのは、男女差別に当たるのですか」

隠居 「職場に事実上存在している男女間の格差を是正して、男女の均等な機会、待遇を実質的に確保するために、女性のみを対象とする又は女性を有利に取扱うことは、『ポジティブ・アクション』といって法違反になりません（同法第8条）。これに募集・採用が含まれます。義務ではないが好ましいことなので、そうしたらどうですか。

なお、その改善すべき格差は、女性従業員の割合が4割を下回っていることとされていますが、これは全従業員での割合ではなく、募集・採用では、雇用管理区分ごとの割合によります（平18雇児発1011002号）。『なが屋』でいえば、正社員とパートタイム従業員とは別々に割合を出すことになるんです。

パートタイム従業員の中に希望者がいれば、正社員に昇格させるのもいい方法ですよ」