

# 押さえておくべき労働法分野全体を網羅。 コンパクトにまとめた実務解説書の決定版！

## さっとつかめる 実務担当者のための労働法 — 課題解決の法的根拠 —

人事労務担当者  
社会保険労務士  
必携！

1 労働法の解説

### 第3章 労働条件・労働契約

#### 1 労働条件の意義

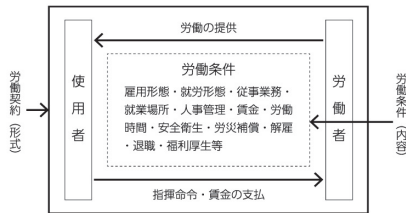
労働条件とは、労働者に対する労働契約関係におけるすべての待遇をいう（労働基準法1条等）。したがって、労働条件とは、具体的には、雇用形態・従事業務・就業場所・契約期間・賃金・退職金・労働時間・休憩・休日・休暇・休職・昇進・降格・配転・出向・安全衛生・災害補償・福利厚生・解雇・退職等のすべての労働環境を意味する。

#### 2 労働契約の意義

労働契約とは、使用者と労働者との間の労働関係に関する契約を意味する（労働契約法1条等）。したがって、労働契約は労働条件を定める法的形式であり、労働条件は労働契約の内容であるといえることができる。

使用者が労働者を採用（雇用）すること及び労働者が使用者の事業に就職することは、法的には、使用者と労働者との間において労働契約を締結することを意味する（労働契約法6条）。労働契約は、労働者が使用者に従属して労働を提供し使用者がその提供する労働を指揮命令して使用し賃金を支払うことを主要な要素とする契約である（労働契約法2条・6条）。

このように、労働契約においては、労働者が使用者に従属的に使用されるため、労働関係の最大の特徴は「従属労働関係（使用従属関係ともいう）」であるとされている（労働契約法6条）。



なお、「労働契約」という用語と「雇用契約」という用語とは、同じ意味として用いられ、「労働（関係）」と「雇用（関係）」とい（労働契約法1条、労働基準法13条、労働者派遣法2条等）。学術的標準法等の労働法の適用がある場合には「労働契約（関係）」を用いない場合（たとえば民法が適用される家事使用人）については「雇用

#### 3 差別的労働条件の禁止

憲法14条に規定する「法の下での平等」の原則に基づいて、労働法における労働条件における差別禁止規定が定められている。

##### (1) 国籍・信条等の均等待遇

使用者は、労働者の国籍、政治的・宗教的信条又は生来的な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いをしてはならない（労働基準法3条）。したがって、たとえば、外国人を低賃金・特定の政党を支持していることを理由として採用しないなどあるため無効である。しかし、たとえば、外国人も、労働能力が低いことを理由とした合理的な取扱いとは、以下においても同様である。

##### (2) 男女雇用均等

事業主は、労働者の男女の性別を理由として住宅資金の貸付け等の福利厚生措置・職種の変更・年・解雇・労働契約の更新等について、差別的取扱いをしてはならない（男女雇用均等法6条・7条）。この規定は、従来は女性差別の禁止を目的としていた。この規定は、従来は女性差別の禁止を目的としていた。

##### (3) 男女同一賃金

使用者は、賃金について、女性労働者を男性労働者と同等と見做してはならない（労働基準法4条）。この場合の賃金は、定期賃金とする。

##### (4) パートタイマーの差別禁止

事業主は、通常の労働者（フルタイマー）とパートタイマーについては、賃金の決定・教育訓練の実施条件について、通常の労働者と比較して差別的

さっと  
つかめる  
実務担当者のための  
労働法  
課題解決の法的根拠

近藤 紘司  
Kondo Hiroshi

ダウンロードサービスで

就業規則  
実物見本  
Word  
データ  
ご提供!

みんな悩む……  
幅広い労働問題の解決突破口へー直線!

なぜ?

- してはいけないのか?
- すべきなのか?
- できるのか?

根拠法令に基づいた  
圧倒的コンパクト解説で重要事項はズバツと詳解!

第一法規

近藤 紘司 著

A5判/248頁 定価 本体2,800円+税

◆有機的に繋がっている労働法の全体像を一冊に凝縮!

◆労働問題解決の法的根拠をその根拠条を明示するとともに、企業が理解しておくべき視点から解説。



第一法規

東京都港区南青山2-11-17 〒107-8560  
http://www.daiichihoki.co.jp

Tel. 0120-203-694  
Fax. 0120-302-640

I 労働法の解説

第1章 労働法の意義

- 1 労働法の存在意義
2 現行の主要労働法名
3 労働法の順守義務
第2章 労働者の募集・採用
1 採用の自由
2 採用の方法
3 募集・採用の機会均等
4 募集
5 職業紹介
6 募集情報等提供事業
7 違法な募集・職業紹介等
8 個人情報取扱

第3章 労働条件・労働契約

- 1 労働条件の意義
2 労働契約の意義
3 差別的労働条件の禁止
4 労働条件の明示
5 労働契約と他の契約との相違
6 労働契約の原則
7 労働契約の成立
8 雇用形態
9 労働契約の期間
10 有期労働契約の法的制限
11 身元保証契約
12 労働契約の変更
13 会社分割時の労働契約の承継

第4章 採用内定

- 1 意義
2 採用内定取消し
3 採用内定の指針

第5章 試用期間等

- 1 意義
2 本採用拒否
3 トライアル雇用

第6章 労働者派遣事業

- 1 意義
2 適用対象業務
3 労働者派遣事業の許可
4 労働者派遣契約
5 差別的派遣契約解除の禁止
6 派遣元の義務
7 派遣先の義務
8 労働基準法等の特例適用

第7章 就業規則

- 1 意義
2 作成義務
3 就業規則の変更
4 届出義務
5 周知義務
6 法令・労働協約・労働契約との関係
7 就業規則の実物見本

第8章 労働時間

- 1 労働時間の意義
2 法定労働時間
3 変形労働時間の意義
4 1カ月単位の変形労働時間

- 5 1年単位の変形労働時間
6 1週間単位の変形労働時間
7 フレックスタイム
8 みなし労働時間

第9章 休憩

- 1 意義
2 休憩の法規制

第10章 時間外労働

- 1 法定時間外労働
2 所定外労働
3 法内残業
4 時間外労働の原則的禁止
5 時間外労働の法認
6 サービス残業
7 時間外労働の賃金

第11章 休日等

- 1 意義
2 法定休日
3 法定外休日
4 週休二日制
5 休日の特定といつせい休日
6 休日の変更
7 休日労働
8 休暇・休業・休職

第12章 時間外・休日労働協定(36協定)

- 1 意義
2 締結等の要件
3 時間外労働の制限
4 労働者への周知

第13章 労働時間法制的適用除外

- 1 意義
2 対象労働者

第14章 年次有給休暇

- 1 意義
2 休暇の内容
3 休暇の取得方法
4 使用者の時季変更権
5 休暇中の賃金
6 休暇の消滅
7 退職直前の年休取得
8 不利益取扱いの禁止
9 年次有給休暇と実労働

第15章 深夜業の禁止

- 1 意義
2 年少者等の深夜業禁止
3 妊産婦の深夜業禁止
4 育児・介護労働者の深夜業制限

第16章 育児休業

- 1 意義
2 事業主の付与義務
3 対象労働者
4 休業の内容
5 休業の申出
6 休業開始時期の通知
7 不利益取扱いの禁止
8 労働時間の短縮等

第17章 介護休業

- 1 意義
2 事業主の付与義務

- 3 対象労働者
4 休業の内容
5 休業の申出
6 休業開始時期の通知

- 7 不利益取扱いの禁止
8 労働時間の短縮等
9 休業中の賃金

第18章 子の看護休暇

- 1 意義
2 事業主の付与義務
3 対象労働者
4 休暇の申出
5 休暇取得日数等
6 休暇中の賃金
7 不利益取扱いの禁止

第19章 介護休暇

- 1 意義
2 事業主の付与義務
3 対象労働者
4 休暇の申出
5 休暇取得日数等
6 休暇中の賃金
7 不利益取扱いの禁止

第20章 賃金

- 1 賃金の定義
2 労働条件の明示
3 自主的決定
4 請負給の保障給
5 賃金の支払義務
6 中間搾取の禁止
7 前借金相殺の禁止
8 賃金支払5原則
9 先払と後払

第21章 退職・死亡後の支払

- 10 退職・死亡後の支払
11 非常時払
12 賃金の支払場所
13 最低賃金
14 割増賃金
15 平均賃金
16 休業手当
17 退職金
18 遅延利息
19 賃金の変更
20 賃金請求権の消滅時効
21 賃金台帳
22 社内預金
23 未払賃金立替払制度

第21章 配転・転勤

- 1 意義
2 配転・転勤命令権の根拠
3 配転・転勤命令権の制限

第22章 出向・転籍

- 1 意義
2 出向・転籍命令権の根拠
3 出向・転籍命令権の制限

第23章 年少者の保護

- 1 意義
2 最低年齢の原則
3 児童の使用許可
4 年齢証明書等の備付け
5 労働契約の締結・解約の特例

- 6 賃金請求権
7 労働時間関係法制
8 危険有害業務の就業制限
9 帰郷旅費

第24章 女性の保護

- 1 意義
2 男女雇用均等
3 妊産婦等の保護

第25章 セフハラ・パワハラ等の防止

- 1 セクハラ等の防止
2 パワハラ等の防止
3 妊娠・出産・育児介護関係ハラ等の防止

第26章 懲戒

- 1 意義
2 法的制限

第27章 損害賠償

- 1 一般的損害賠償義務
2 安全配慮義務
3 身元保証契約
4 賠償予定の禁止
5 使用者責任

第28章 安全衛生

- 1 意義
2 安全と衛生
3 労働契約法の安全配慮義務
4 労働安全衛生法令の内容

第29章 職業訓練

- 1 事業主の職業能力向上対策
2 国・都道府県の職業能力向上対策
3 職業訓練生の保護

第30章 パートタイマーの雇用

- 1 意義
2 適用される労働法
3 パート労働法の内容
4 労使紛争の解決
5 適用除外

第31章 外国人の雇用

- 1 意義
2 労働法の外国人への適用
3 入国・在留法制
4 就労法制
5 外国人雇用状況報告

第32章 高齢者の雇用

- 1 意義
2 雇用確保措置
3 募集・採用の年齢制限
4 シルバー人材センター
5 高齢者雇用状況報告

第33章 障害者の雇用

- 1 意義
2 障害者雇用率
3 障害者雇用納付金
4 雇用促進事業
5 障害者雇用状況報告

第34章 労働組合法制

- 1 労働基本権
2 不当労働行為
3 労働組合の設立

- 4 労働組合の組織活動
5 団体交渉
6 労働協約
7 争議行為

第35章 労働契約の終了

- 1 労働契約の終了理由
2 労働契約終了関係の用語
3 退職時等の証明書

第36章 解雇

- 1 意義
2 解雇の有効性
3 解雇権の内容
4 解雇権の制限
5 解雇の意思表示
6 解雇理由の提示
7 解雇の種類

第37章 自己都合退職(辞職)

- 1 意義
2 有効要件
3 自己都合退職権
4 自己都合退職権の制限
5 自己都合退職の意思表示

第38章 定年制

- 1 意義
2 設定の自由
3 定年制の種類
4 定年制の法規制

第39章 労災保険

- 1 意義
2 保険の運営主体
3 適用事業
4 適用労働者
5 業務災害・通勤災害
6 給付基礎日額
7 保険給付
8 特別支給金
9 社会復帰促進等事業

第40章 雇用保険

- 1 意義
2 保険運営の主体
3 適用事業
4 被保険者
5 失業の意味
6 失業等給付
7 雇用保険2事業
8 保険料

第41章 労働行政機関

- 1 組織形態
2 行政機能
3 行政相談・行政救済

II 就業規則実物見本

就業規則作成上の注意事項
就業規則実物見本

参考文献等
索引

詳細・お申し込みはコチラ
<クレジットカードでもお支払いいただけます>



第一法規

検索

CLICK!