

【大学等の教員の方へ向け】

# 学生への労働法の教え方 動画講義②

はじめに



「『働くこと』と『労働法』」は、**大学生等**（大学・短大・高専・専門学校生等）の皆さんが、在学中の様々な機会に、労働法や制度に関する知識を習得し、未然に労使間のトラブルを回避するために、**大学等の教職員の方々にご活用頂く、労働法教育の手引き**です。

就職などで社会に出る前に理解してほしい 働く上でのルールについて教えるにあたり、必ずしも**労働法の専門家ではない教員や職員の方でも学生に対して分かりやすく説明**できるように作成しました。

また、働く上でのトラブル等で困った時の対処法や、気づきなどを会得することが大切であるとの観点から**8つの多様な働く場面に応じたテーマ**を設定しています。

大学等教職員の皆様におかれましては、学生の皆さんが、働くことに関する法律や制度について学び適切な知識を身につけ、主体的に考えることができるよう、**授業やオリエンテーションの一助**として本書をご活用ください。



「『働くこと』と『労働法』」は、各校での説明内容、時間の都合に合わせて、テーマの内容を取捨選択したり必要に応じて 資料を組み合わせたりして使えるよう、**スライドをパワーポイントで作成しWeb上に公開**しています。

例えば新入生の入学ガイダンスの際に、テーマ8の資料をそのまま使用していただければ、学生に対して在学中のアルバイトに関する注意喚起を行えます。また説明を担当される教職員の方におかれましては、**現場の状況に応じ事例を追加するなど、パワーポイントを自由**に使用することも可能です。なお、**厚生労働省のオリジナル原稿**については、PDFで同ページに掲載していますので、併せてご参照ください。

(<https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/daigakumukeshiryoku/>)



<https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/daigakumukeshiryoku/>

わが国では、政府全体で「働き方改革」に力を入れて取り組んでいます、労働に関する課題は、人々の「働き方・生き方」とも密接な関連があり、その法制度のみならず、「働き方」や「ワーク・ライフ・バランス」、「男女の雇用機会均等」や、「過労死」など、**労働に関する社会問題についても、高等教育時に生徒によく考えてもらうことが望ましい**と考えています。

一方、高校教員の方々の中には、**ご自身が労働法に詳しくない場合もある**かもしれません。

本書「『はたらく』へのトビラ」は、教員の方々が**高校生等に労働法教育を行うにあたり、取り扱い易い「モデル授業案」を用意した**ものです。「20のモデル授業案」を含む本資料は、**全国の高等学校等で活用され、教育現場での労働法教育がさらに普及**することを願い作成されました。「**教員と生徒とで一緒に学ぶ**」というスタンスで、ぜひ取り組んでいただきたいと思います。





「『はたらく』へのトビラ」の電子データは、厚生労働省「『**確かめよう労働条件**』ポータルサイト」に掲載しています。

なお「20のモデル授業案」は、かならずしもそのまま実践しなければならないものではありません。**学校の実態や生徒の特性等に応じ変更**して使っていただけます。

また本資料は、目的・ニーズや、各学校の実態等に合わせテーマを取捨選択したり、必要に応じ書き込み、編集できるよう、ワードデータ化するなどの工夫を図っています。興味関心のある部分からでも目を通し、**必要な部分を活用**ください。

(<https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/tobira/>)



<https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/tobira/>

## 高校・大学の教職員等指導者向け労働法教育動画

### 1. 閲覧方法

WEBでいつでも視聴することができます。

### 2. 動画の概要



#### 【講義①】

労働法教育の必要性と指導者がしておくべき労働基準法の基礎

##### テーマ

「『働くこと』と『労働法』」、  
「『はたらく』へのトビウ」とは

なぜ、高校生・大学生に向けた労働  
法教育が必要なのか

トラブル防止のために必要な対策

労働契約について

就業規則について

労働時間について

休日・休憩、年次有給休暇について

#### 【講義②】

安心して働けるために指導者が抑えて  
おくべき労働法のポイント

##### テーマ

「『働くこと』と『労働法』」、  
「『はたらく』へのトビウ」とは

賃金の支払いについて：5つの原則

最低賃金の決定／最低賃金について

賠償予定の禁止・制裁規定の制限・  
解雇について

休日・休憩、年次有給休暇について

働きやすい職場環境を形成しよう

労働法教育の実践

#### 【講義③】

現代社会における働き方の多様化に対応  
するための重要なトピックについての解説

##### テーマ

「『働くこと』と『労働法』」、  
「『はたらく』へのトビウ」とは

社会保険について

働き方の多様化

副業・兼業

フリーランス保護法

インターンシップ・採用内定

ジョブ型雇用・多様な正社員

# 講義②





本講義では、

1. 賃金、最低賃金
  2. 賠償予定の禁止など労働契約で禁止されている事項
  3. 制裁規定の制限・解雇
  4. 各種ハラスメントと育児に関する制度
- に関する内容について解説します。

これらの内容を理解することで、働き方に関する基礎知識を深め、より良い労働環境を築くために役立ちます。

本講義では、労働契約における重要なルールや保護制度について学び、働き方に関する基礎知識を深めることを目的としています。これにより、労働者としての権利と企業の義務について理解を深め、より良い労働環境を築くための知識を身に付けます。

## 1.賃金・最低賃金

- 労働者の生活を守るための基本的な賃金制度。最低賃金法により、各地域で最低限の賃金が定められており、労働者が不当に低賃金で働かされることを防いでいます。

## 2.賠償予定の禁止

- 労働基準法に基づき、労働者が事前に損害賠償を約束させられることを禁止しています。これは労働者の権利を保護するための重要な規定です。

### 3. 制裁規定の制限・解雇

- 企業が労働者に対して課す制裁に対する制限。これは、労働者の不当な処罰を防ぎ、適切な労働環境を維持するための重要な規則です。

### 4. ハラスメント防止策と育児に関する制度

- 職場でのハラスメント防止策に加え、育児休業や短時間勤務制度など、仕事と育児を両立するための法的制度について解説します。これにより、健全で平等な職場環境の構築を目指します。

賃金の支払いには守るべき5つの原則があります。これは労働者が安心して働けるように、法律で定められています。

### 1. 通貨払いの原則

賃金は、**現金**で支払われなければなりません。（ただし、銀行振込などの合意があればそれもOKです）

### 2. 直接払いの原則

賃金は、**働いた本人**に直接支払われます。他の人に渡されることはありません。

### 3. 全額払いの原則

賃金は、**全額**支払われなければなりません。会社が勝手に天引きしたり、未払いにすることはできません。

### 4. 毎月1回以上の払いの原則

賃金は、少なくとも**月に1回以上**支払われる必要があります。遅れや不定期的な支払いは違法です。

### 5. 一定期日払いの原則

支払い日は、あらかじめ決めた**一定の日**にしなければなりません。「支払日が不明確」「遅れがち」などは違法です。

## よくあるトラブル

### 「アルバイトだから」と言われ、最低賃金以下の時給になった

- 最低賃金は法律で定められており、正社員でもアルバイトでも**必ず守られなければならない**ものです。もし最低賃金を下回る賃金が支払われている場合、これは**違法**です。

### 固定残業代で支給されており、自分の賃金が最低賃金を超えているか分からない

- 固定残業代とは、あらかじめ決まった残業時間分の賃金を一括で支払う制度です。ですが、この制度が適用される場合でも、**基本給部分が最低賃金を下回らない**ことが大切です。自分の給与が適切か、確認が必要です。



最低賃金はすべての労働者に適用されます。  
自分の給与が適正かどうか不安な場合や、トラブルに直面したときは、すぐに適切な相談先に助けを求めましょう！



**最低賃金**とは、法律で定められた働く人に支払われる最低限の賃金です。会社やお店でアルバイトをしている人も、必ず最低賃金以上の時給が支払われる必要があります。

- **地域別で違いがある**

- ・ 最低賃金は地域ごとに違います。自分の住んでいる地域で**どのくらいの最低賃金**かを知っておくことが大切です。例えば、東京と地方では最低賃金に差があるため、地域ごとの決まりに従います。

- **毎年改定される**

- ・ 最低賃金は、毎年改定されます。労働者が物価や経済状況に対応できるよう、政府が変更を行います。
- ・ アルバイトをしている場合でも、**最新の最低賃金を確認**し、支払われるべき賃金が守られているか注意しましょう。

- **月給制の場合の最低賃金**

- ・ **月給制**で働いている場合は、月の給料が最低賃金を下回らないように調整されます。時給制と異なり、**1か月の総労働時間をもとに計算**して最低賃金を超えているかどうかを確認します。



最低賃金は、すべての労働者に適用される重要な基準です。自分の地域の最低賃金を把握し、正しく支払われているかチェックしましょう。毎年改定されることも忘れずに！

## 賃金額は最低賃金額以上に

- ① 労働条件の改善、事業の公正な競争の確保等を図るため、最低賃金法により最低賃金額が定められています。
- ② 都道府県内の全ての会社と労働者に適用される「**地域別最低賃金**」と特定地域内の特定産業に従事する労働者に適用される「**特定（産業別）最低賃金**」が定められています。
- ③ 賃金を時間当りに換算した額と最低賃金額との関係が次のようになっていると最低賃金法違反となります。

$$\text{時間当たりの賃金額} \geq \text{最低賃金額（時間額）}$$

- ④ 使用者は、発効当日の賃金から、上記の最低賃金額以上の賃金を支払う必要があります。
- ⑤ 最低賃金を下回る賃金を定めた労働契約はその部分は無効となり、無効となった部分は最低賃金と同様の定めをしたものとみなされます。

|               |              |
|---------------|--------------|
| ・東京都: 1,163円  | ・愛知県: 1,077円 |
| ・神奈川県: 1,162円 | ・兵庫県: 1,052円 |
| ・大阪府: 1,114円  | ・北海道: 1,010円 |
| ・埼玉県: 1,078円  | ・福岡県: 992円   |

- 令和6年度の改定により、全国平均の最低賃金は1,055円となり、過去最大の引き上げ幅である51円の増加となっています。また、47都道府県のうち、引き上げ幅は50円から84円の範囲で、各地で異なります。
- 発効日は地域によって異なり、**10月1日から11月1日**にかけて順次実施されます。
- 電気機械関連産業、自動車関連産業などでは、産業別に特定最低賃金が定められており、**特定最低賃金と地域別最低賃金のいずれか高い方の額が適用**されます。

## 「賃金の決定」は人事評価による決定を

### 労働施策総合推進法第3条（平成30年7月施行）

- 2 労働者は、職務の内容及び職務に必要な能力、経験その他の職務遂行上必要な事項（以下この項において「**能力等**」という。）の内容が明らかにされ、並びにこれらに即した評価方法により能力等を公正に評価され、当該評価に基づく処遇を受けることその他の適切な処遇を確保するための措置が効果的に実施されることにより、その職業の安定が図られるように配慮されるものとする。

| 決定方式       | 内容                                                                                                                                                                                                                                                                                 | 指摘されている主な特徴                                                                                                                                                                                                              |
|------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>職能給</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 「労働者の職務を遂行する能力」を基準にして定められる賃金。「人」基準の賃金。長期雇用を前提。</li> <li>● 「職能資格制度」により社員を格付けし、格付けに応じて賃金を支給。</li> </ul>                                                                                                                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 柔軟な配置転換によるキャリア形成が可能（配置転換をしても賃金に影響が及ばない）。</li> <li>・ 保有能力を高めようとする動機付けにより、社員の能力開発を促進する仕組み。</li> <li>・ 平均年齢の上昇等により人件費がかさむ傾向が生じる。</li> </ul>                                        |
| <b>職務給</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 「労働者の担当する職務(仕事)」を基準にして定められる賃金。「職務(仕事)」基準の賃金。</li> <li>● 企業内のあらゆる職務について、「職務分析」（＝職務の情報を収集・整理）を行い、次いでそれぞれの職務について「職務評価」（＝知識、熟練、努力、責任作業条件など職務の困難度と重要度について職務の相対的価値を評価）を行うことにより、職務とその範囲、必要とされる能力を規定した「職務記述書」を作成する。職務の価値に応じて賃金額が定められる。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職務内容と求められる能力が明確なため、外部労働市場から人材を採用しやすい。</li> <li>・ 賃金が低下するような職務への配置転換が難しくなり、組織の硬直化を招きやすい。</li> <li>・ 職務分析、職務記述書の作成に大きな負担。</li> <li>・ 定められた職務内容を超えた柔軟な分担、自発的な補完が期待しにくい。</li> </ul> |
| <b>役割給</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 「労働者の担う職務に対する期待役割」を基準にして定められる賃金。</li> <li>● 職務に要求される役割責任・職責・権限のレベルの高さ、大きさにより役割ランクを設定し、従業員を格付け（役割等級制度）、その役割ランクにより、役割給を決定する。日本版の「職務(仕事)」基準の人事処遇制度。</li> </ul>                                                                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 仕事に応じた処遇を確保しつつ、職務主義に内在する硬直性を排除（非管理職にも適用可）。</li> <li>・ 職務給に比して賃金処遇の決定根拠が曖昧。</li> </ul>                                                                                           |

## 残業などには割増賃金、恒常的な長時間労働にはさらに割増

### ・ 割増賃金の種類と割増賃金率※1

| 種類                               | 支払い条件                              | 割増率    |
|----------------------------------|------------------------------------|--------|
| <b>時間外<br/>(時間外手当・<br/>残業手当)</b> | 法定労働時間(1日8時間・週40時間)を超えたとき          | 25%以上  |
|                                  | 時間外労働が限度時間(1か月45時間、1年360時間等)を超えたとき | 25%超※2 |
|                                  | 時間外労働が1か月60時間を超えたとき                | 50%以上  |
| <b>休日<br/>(休日手当)</b>             | 法定休日(週1回)に勤務させたとき                  | 35%以上  |
| <b>深夜<br/>(深夜手当)</b>             | 22時から5時までの間に勤務させたとき                | 25%以上  |

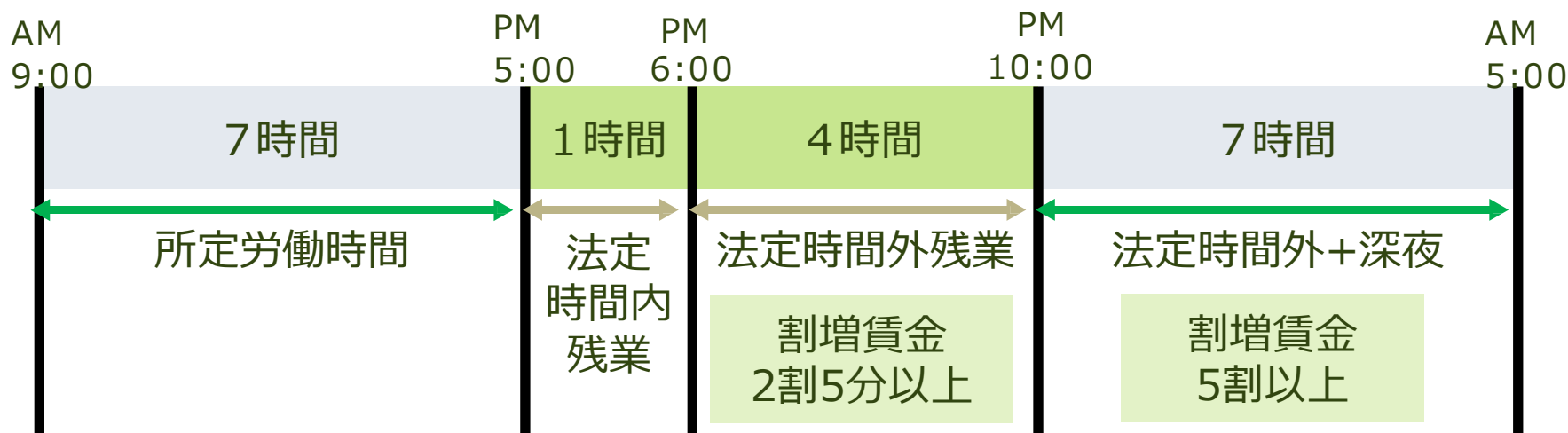
※1：割増賃率は通常の労働に対して支払われる賃金（諸手当含む）に乘じます。ただし、①家族手当＊、②通勤手当＊、③別居手当、④子女教育手当＊、⑤住宅手当、⑥臨時に支払われる賃金、⑦1か月を超える期間ごとに支払われる賃金は除かれます。

＊家族数、交通費・距離や家賃に比例して支給するもの。一律支給の場合は通常の労働に対して支払われる賃金に含めます。

※2：25%を超える率とするよう努めることが必要です。

- 所定労働時間が午前9時から午後5時(休憩1時間)までの場合

|                                              |           |
|----------------------------------------------|-----------|
| 17:00～18:00<br>→1時間当たりの賃金×1.00×1時間           | 法定時間内残業※1 |
| 18:00～22:00<br>→1時間当たりの賃金×1.25×4時間           | 時間外労働※2   |
| 22:00～5:00<br>→1時間当たりの賃金×1.50(1.25+0.25)×7時間 | 時間外+深夜    |



※1:法律上決まった用語はありません。割増賃金を払うかどうかは就業規則等の定めによります。

※2:1日の労働時間が8時間以内であっても、1週の労働時間が40時間を超える場合には、割増賃金の支払いが必要となります。



## 定額残業制

**概要:**手当等の形式で、あらかじめ定額の残業代を支給する制度

**問題点:**「定額残業代」を支払えば、実際の時間外労働に応じた残業代を支払わないルール・運用は当然労基法違反。また、労働条件が不明確となることや、長時間労働の懸念もあり、関連する判例も多数あります。

**対応:**判例を踏まえた行政通達(平成29年7月31日付け基発0731第27号)

- ① 時間外労働等に対する割増賃金を基本給や諸手当にあらかじめ含める方法で支払う場合には、通常の労働時間に当たる部分と割増賃金に当たる部分とを判別することができる必要があること。
- ② また、このとき、割増賃金に当たる部分の金額が労働基準法第37条等に定められた方法により算定した割増賃金の額を下回るときは、その差額を支払わなければならないこと。

### 1. 賠償予定の禁止とは？

会社は、労働者が万が一ミスをした場合でも、**あらかじめその賠償額を決めておくこと（賠償予定）は禁止**されています。例えば、商品を破損したとしても、その金額を事前に賃金から引くような約束を強制されることは**違法**です。

### 2. 制裁規定の制限

会社が労働者に対して**ペナルティ（懲戒）**を課す場合、厳しい規制があります。過度なペナルティや一方的な罰金を科すことは**法律で制限**されています。例えば、少しのミスで給料が大幅に減らされる、ペナルティが何度も続くなど、不合理な懲罰は認められていません

### 3. 解雇のルール

会社は簡単に従業員を**解雇**できません。労働基準法には解雇に関する厳しいルールがあり、正当な理由がない解雇は無効とされます

解雇される場合、**30日前の予告**が必要です。また、予告なしで解雇する場合は、30日分の**解雇予告手当**が支払われることが義務付けられています

#### 労働契約法第十六条



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して、無効とする。

## よくある不当な扱いの例

### 1. 遅刻を5回したら罰金を支払うよう強要された

これは**違法**な行為です。会社は、労働者に対して罰金を科すことはできません。法律で定められた制裁の範囲を超えて、過度なペナルティを強要することはできません。

### 2. 突然「解雇で明日から来なくていい」と言われた

これも**違法**な解雇です。解雇には、事前に**30日以上**の**予告**が必要で、予告なしの場合は30日分の給与を支払う義務があります。会社は正当な理由なく、すぐに解雇することはできません。

不当な扱いを受けたら、決してあきらめずに、まずは相談することが大切です。自分の権利を守るために、信頼できる相談先に助けを求めましょう！



## 労働関係終了の種類

労働関係の終了は、誰の意思に基づくかによって、一般に「任意退職」「期間満了等」「解雇」の3つに分類されます。この分類を、実態に即してさらに細分化すると下の表のようになります。どの分類に属するかによって、退職金の支払の有無や、退職金額の多寡、失業手当の受給期間・額などに大きな差※1が生じます。

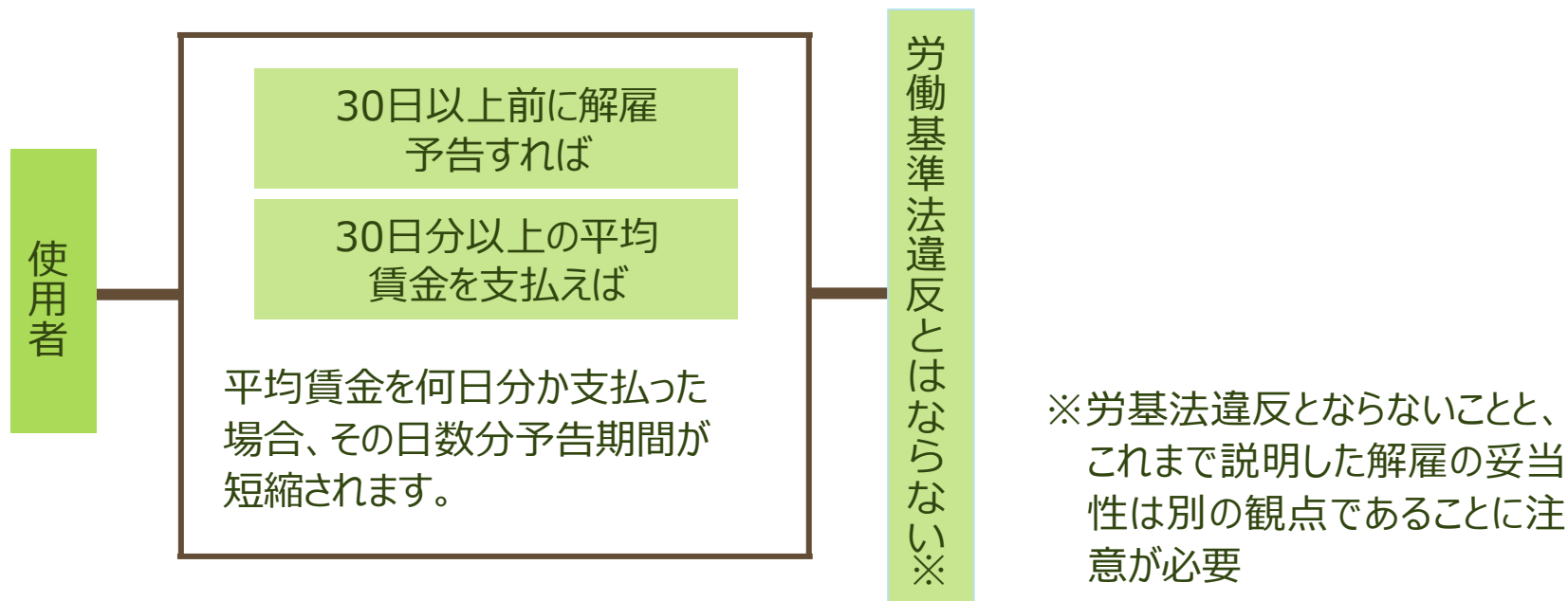
※1:自己都合退職の場合は、雇用保険の基本手当の支給開始まで3か月以上かかる場合がある他、支給期間が解雇の場合より短くなります。なお、自己都合であっても退職を余儀なくされたなどの事情がある場合には、解雇された場合と同様に取り扱われることがあります。

| 分類※2 | 態様     | 分類    | 態様          | 分類 | 態様   |
|------|--------|-------|-------------|----|------|
| 任意退職 | 自己都合退職 | 期間満了等 | 契約期間満了による退職 | 解雇 | 普通解雇 |
|      | 合意退職   |       | 定年退職※3      |    | 整理解雇 |
|      |        |       | 死亡による退職     |    | 懲戒解雇 |

※2:分類は法律に基づくものではありません。

※3:定年を定めないか、定めるなら60歳以上の年齢を定めます。原則として希望者全員を65歳まで継続雇用(グループ企業を含め何らかの形での雇用)することが義務付けられています。また、70歳までの継続雇用の努力義務も定められています。

## 解雇をする際に必要な手続き



### <解雇予告手当の計算式>

1日あたりの平均賃金



30日-解雇予告日の翌日から解雇日までの日

※次の者の契約を更新しない場合(雇止め)には30日前にその旨を予告する必要があります。

- ① 有期労働契約を3回以上更新した者
- ② 更新の結果1年を超えて継続して雇用した者
- ③ 1年を超える期間の契約を結んでいる者

## 解雇等に対する様々な制約

- ① 労働者は一般に、使用者から支払われる賃金によって生計を立てており、解雇がされればすぐに生活に困ることとなります。このため様々な法律において、一定の要件がある場合には、解雇すること自体を禁止するなどしています。
- ② 解雇制限の場合以外の解雇でも、その解雇を巡って労使紛争や裁判上の争いが生じることがあります。その結果、相当な時間と経費を費やした例は数えられない程あることから、十分な注意が必要です。

## ハラスメントとは？

**ハラスメント**とは、相手を不快にさせたり、嫌がらせをする行為のことです。職場や学校、日常生活で誰もが関わる可能性があります。

## 代表的なハラスメントの種類

- **パワハラ（パワーハラスメント）**

上司や先輩が立場を利用して、部下や後輩に精神的・肉体的な苦痛を与える行為です。例：無理な仕事を押し付ける、大声で叱責する。

- **セクハラ（セクシュアルハラスメント）**

性に関する不適切な発言や行動で、相手を不快にさせる行為です。例：性的な冗談を言う、相手の体に触れる。

- **マタハラ（マタニティハラスメント）**

妊娠・出産に関連する嫌がらせや不利益を与える行為です。妊娠したことを理由に仕事を辞めさせたり、育児休暇を取ることを批判するのは違法です。  
例：妊娠を理由に異動を強制される、育休取得に対して圧力をかけられる。



- **ケアハラ（ケアハラスメント）**

介護を行う従業員に対して、嫌がらせや不利益な扱いをする行為です。介護休業の取得を妨げたり、介護を理由に降格させるなどの行為が該当します。  
例：介護休暇の申請を拒否する、介護を理由に昇進の機会を奪う

- **カスハラ（カスタマーハラスメント）**

顧客が従業員に対して行う、理不尽な要求や暴言、暴力などの迷惑行為です。接客業で多く見られ、従業員の心身に悪影響を及ぼします。例：理由なく大声で怒鳴る、過剰なサービスを要求する

ハラスメントには、ここで紹介したもの以外にも、さまざまな種類があります。

就職活動や内定時にも、ハラスメントが発生することがあります。企業の言動や要求に不安を感じたら、一人で悩まずに相談しましょう。

ハラスメントはすべての場面で違法行為です。自分の権利を守るために、適切な対処を心がけましょう。



## 職場におけるハラスメント防止対策

- 事業主は職場におけるハラスメントを防止するために雇用管理上必要な措置を講じなければなりません。
- また、労働者が職場におけるハラスメントに関し相談を行ったことや、事実関係の確認等の事業主の雇用管理上の措置に協力して事実を述べたことを理由として解雇その他不利益な取扱いをすることは、法律上禁止されています。

**男女雇用機会均等法第11条**（職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等）

事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該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の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

**労働施策総合推進法第30条の2**（雇用管理上の措置等）

事業主は、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であつて、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、当該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の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

**育児・介護休業法第25条**（職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等）

事業主は、職場において行われるその雇用する労働者に対する育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する厚生労働省令で定める制度又は措置の利用に関する言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該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の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

- 概要:
  - ・ 最高裁一小 平成27年2月26日判決
  - ・ セクハラ加害者による懲戒処分取消請求が棄却された事例
- ポイント:
  - ・ 会社による出勤停止等の懲戒処分が有効と認められた
  - ・ セクハラ行為の重大性と会社の対応の適切性が評価された
- 教訓:
  - ・ セクハラ行為に対する厳格な処分の必要性
  - ・ 会社の適切なハラスメント対応の重要性

この事件は、セクハラ加害者への懲戒処分が適切と認められた重要な判例です。会社が行った出勤停止等の処分が有効とされ、セクハラ行為の重大性と会社の対応の適切さが評価されました。この判例から、セクハラに対する厳格な処分の必要性和、会社による適切なハラスメント対応の重要性が浮き彫りになりました。

- 概要:
  - 東京地裁 平成22年2月9日判決
  - 上司による部下へのパワハラが認定された事例
- ポイント:
  - 過度の叱責や人格否定的な言動がパワハラと認定
  - 被害者の精神的苦痛に対する賠償が命じられた
- 教訓:
  - 業務指導と過度の叱責の線引きの重要性
  - 部下の人格を尊重したコミュニケーションの必要性

この事件では、上司による部下へのパワハラが認定されました。過度の叱責や人格否定的な言動がパワハラと判断され、被害者への精神的苦痛に対する賠償が命じられました。この判例は、業務指導と過度の叱責の線引きの重要性を示し、部下の人格を尊重したコミュニケーションの必要性を強調しています。

● 概要:

- 広島地裁 平成19年3月13日判決
- 会社の忘年会でのセクハラ行為に対する会社の責任が認められた事例

● ポイント:

- 使用者責任が認められ、会社にも損害賠償責任が課された
- 被害者の言動も考慮され、賠償額が減額された

● 教訓:

- 会社行事におけるハラスメント防止の重要性
- 適切な職場環境整備と迅速な対応の必要性

この事件は、会社の忘年会でのセクハラ行為に対し、会社の責任が認められた事例です。使用者責任が認められ、会社にも損害賠償責任が課されました。ただし、被害者の言動も考慮され賠償額が減額されています。この判例から、会社行事におけるハラスメント防止の重要性と、適切な職場環境整備および迅速な対応の必要性が明確になりました。

# 労働法教育の実践



|                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|-------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>第5条</b><br><b>(労働者の安全への配慮)</b>         | 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。<br>【陸上自衛隊事件（最三小判 S50.2.25）、川義事件（最三小判 S59.4.10）】                                                                                                                                                                                                     |
| <b>第7条</b><br><b>(労働契約の成立)</b>            | 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、第十二条に該当する場合を除き、この限りでない。<br>【秋北バス事件（最大判 S43.12.25）】                                                                                                          |
| <b>第9条</b><br><b>(就業規則による労働契約の内容の変更)</b>  | 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。<br>【山梨県民信用組合事件（最二小判 H28.2.19）、第四銀行事件（最二小判 H9.2.28）】                                                                                                                                                                       |
| <b>第10条</b><br><b>(就業規則による労働契約の内容の変更)</b> | 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、第十二条に該当する場合を除き、この限りでない。<br>【大曲市農業共同組合事件（最高裁 S63.2.16）】 |

|                      |                                                                                                                                                            |
|----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>第14条<br/>(出向)</b> | 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。<br>【新日本製鐵（日鐵運輸第 2）事件 最二小判 H15.4.18】                  |
| <b>第15条<br/>(懲戒)</b> | 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して、当該懲戒は、無効とする。<br>【地位確認等請求事件(最高裁 H24.4.27)】 |
| <b>第16条<br/>(解雇)</b> | 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。<br>【高知放送事件（最高裁 S52.1.31）】                                                                     |

**第19条**  
**（有期労働契約の更  
新等）**

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。

- 一 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。
- 二 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。

【東芝柳町工場事件（最高裁 S49.7.22）、日立メディコ事件（最高裁 S61.12.4）】

**リスキング（Reskilling）**とは、**新しい仕事や変化する産業に対応するために、新たなスキルを学ぶこと**です。テクノロジーの進化や産業構造の変化に伴い、働く人が継続して学び続けることが求められています。

## 1.なぜリスキングが必要なのか？

- **テクノロジーの進化**

AIや自動化技術、デジタルツールの進化により、既存の仕事が変化し、**新しいスキルが求められる**ようになっています。

- **産業構造の変化**

これまで存在していた産業が縮小し、新たな産業や業務が生まれています。こうした変化に対応するためには、**既存のスキルをアップデート**することが不可欠です。

- **仕事のスピードと柔軟性**

テクノロジーによって業務のスピードや効率が向上し、より柔軟に対応できる人材が求められるようになりました。これに対応するには、**常に学び続ける姿勢**が大切です。

## 2. リスキリングに関連する法的枠組み

- **職業能力開発促進法**

この法律により、国や企業が従業員のスキルアップを支援し、再就職や転職をサポートするための施策が整備されています。

- **教育訓練給付制度**

働く人が資格やスキルを習得するための講座を受講した際に、**一部の費用を補助**する制度です。リスキリングを進める際に活用できます。

- **ジョブ・カード制度**

スキルや職歴、学習履歴をまとめた**ジョブ・カード**を作成し、自己評価やキャリアプランの作成に役立てます。

## 3. 継続的な学習の重要性

- **テクノロジーの変化は日々進化**しています。そのため、学生時代に学んだスキルだけでは将来の変化に対応できない可能性があります。

- **リスキリングを通じたキャリア構築**

新しいスキルを継続的に学び、アップデートすることで、将来のキャリアの選択肢が広がります。自分自身の可能性を最大限に引き出すために、**生涯学習**の姿勢を持つことが重要です。

- 基礎知識に加え、最新の判例を学ぶ
- 雇用形態の変化（ジョブ型雇用など）を理解
- 社会の変化に対応した教育内容の更新
- 多様な情報源の活用（労働局ウェブサイト、信頼できるニュースソース）
- インターンシップ前後の労働法レクチャーの実施
- OB・OGとの連携による実践的アドバイスの機会創出

労働法教育は、基礎知識の習得だけでなく、最新の動向を理解することが重要です。判例の変遷、ジョブ型雇用への移行など、社会の変化に応じた内容を取り入れ、実践的な理解を促進しましょう。多様な情報源の活用方法を教え、OB・OGとの連携により実社会での適用例を学ぶ機会を提供することで、より効果的な教育が可能となります。

- リスティングの概念と重要性の理解
- 卒業後も学び続ける姿勢の重要性を強調
- 自己啓発やリスティングの具体的方法の紹介
- 労働法改正や新しい判例のフォローアップ方法
- 生涯学習の概念と実践方法の指導
- テクノロジーの進化が労働環境に与える影響の理解

労働環境は常に変化しており、大学での学びだけでは不十分です。リスティングの重要性を理解し、卒業後も継続的に学び続ける姿勢を身につけることが重要です。テクノロジーの進化が労働環境に与える影響を理解し、それに適応するためのスキルを常に更新していく必要があります。具体的な自己啓発方法や、労働法改正・新判例のフォローアップ方法を指導し、生涯学習の基盤を築きましょう。



- 多様な働き方（リモートワーク、副業など）の法的側面
- グローバル化に伴う国際的な労働基準の学習
- 未来の労働環境を予測し、備える姿勢の養成
- 労働法教育とキャリアカウンセリングの連携
- 学生の希望進路に応じた個別アドバイスの提供
- 変化を恐れず、チャンスとして捉える前向きな姿勢の育成

急速に変化する労働環境に適応する力を育成することが重要です。リモートワークや副業などの多様な働き方の法的側面、国際的な労働基準の理解を促進しましょう。労働法教育をキャリア支援と連携させ、学生の希望進路に応じた個別アドバイスを提供することで、実践的な理解を深めます。変化を恐れず、むしろチャンスとして捉える前向きな姿勢を育むことで、学生たちが長期的なキャリアを通じて適応し、成長し続けられるよう支援しましょう。



ある大手企業で働くAさんは、入社してから3年目の営業担当社員です。最近、部署内の目標が達成されなかったことをきっかけに、直属の上司であるB課長から頻繁に厳しい指導を受けるようになりました。具体的には、次のような状況が続いています。

### 1対1での面談

- 毎週1回、個別面談が行われ、その際にB課長は「君の仕事ぶりは全く話にならない」「今のままではプロとして失格だ」「もっと努力しないとクビだ」と繰り返し強い口調で叱責。

### 会議での公開批判

- 部署全体の会議中、B課長は他の社員が見ている前でAさんの失敗を名指しで指摘し、「Aさんのミスが原因で営業目標が達成できなかった」と公然と批判しました。Aさんはこれにより他の同僚からも冷ややかな目で見られるようになりました。

### 追加の業務負担

- Aさんに対して「今の君の仕事量ではまだ足りない」として、他の社員に比べて過剰な量の業務を割り当てられました。Aさんが業務の多さに不満を口にすると、B課長は「これくらいこなせないならこの仕事は向いていない」と一蹴しました。
- これらの行為により、Aさんは次第に精神的な負担を感じるようになり、夜も眠れない日々が続くようになりました。最終的にAさんはストレスによる体調不良で1週間の病気休暇を取得します。Aさんはこれをきっかけに、B課長の行為がパワーハラスメントに該当するのではないかと考え、社内の人事部門に相談しました。しかし、B課長は「すべて業務の一環であり、適切な指導である。Aさんの成長のために必要な行為だった」として、パワーハラスメントを否定しています。

## 課題

このケースにおいて、B課長の行為がパワーハラスメントに該当するかどうか、以下の点を検討します。

- パワーハラスメントの定義と認定基準**に基づき、B課長の行為がパワーハラスメントに該当するかどうかを判断する。
- 法的な対応策**として、Aさんがどのようにして自己防衛を図り、会社側に適切な対応を求めることができるかを議論する。
- 企業としての対応**：人事部門や経営者がどのようにこの問題に対応すべきか、適切なハラスメント対策についての方針を考えます。

Cさんは中堅IT企業に正社員として採用され、3か月間の試用期間を経て本採用となる予定でした。Cさんは試用期間中、プロジェクトのサポート業務や顧客対応を担当し、上司からの指導を受けながら業務をこなしていました。しかし、試用期間が終了した翌日に、人事部門と直属の上司から「能力不足を理由に本採用は見送り、解雇する」との通知が突然通告されました。

### 労働者側の主張

Cさんはこの通告に驚き、解雇が不当だと感じ、以下のような点を挙げて異議を申し立てました。

- **指導不足**：Cさんは「試用期間中に業務に関する具体的な指導がほとんどなかった」と主張しました。Cさんによると、上司からのフィードバックは週に1度の簡単な進捗確認のみであり、具体的なアドバイスや業務改善のための指導がなかったとのこと。また、業務の成果が評価されたことも一度もなく、何を基準に「能力不足」とされたのかが不明確であるとも指摘しています。
- **不公正な評価**：Cさんは「試用期間中に上司からの評価が一方的で、不公正な基準に基づいている」と主張しました。Cさんは業務の進捗報告を怠ったことはなく、むしろ他のチームメンバーよりも多くの仕事をこなしていたと述べています。

### 使用者側の主張

一方、会社側（使用者側）は以下の点を挙げて解雇が正当であると反論しています。

- **業務成績の低さ**：上司は「Cさんの業務進捗や顧客対応において重大な遅れやミスがあり、他のメンバーとの協調性にも問題が見られた」として、解雇の理由を説明しました。上司は「チーム全体の効率に悪影響を及ぼしていたため、試用期間中に改善の兆しが見られなかった」と主張しています。
- **試用期間の評価基準**：人事部門も「試用期間は本採用前の適性を判断する期間であり、厳しい基準に基づいて評価を行っている」とし、解雇は法的に問題のない正当なものであるとしています。また、上司からの報告に基づき、Cさんには何度か改善のチャンスが与えられたと主張しました。

## 課 題

このケースでは、Cさんの解雇が法的に正当かどうかを次の観点から検討します。

- 1. 試用期間中の指導と評価の適正性**： 試用期間中に会社がCさんに対して十分な指導やフィードバックを行ったかどうかを検討し、不当な評価が行われた可能性があるかを分析します。
- 2. 能力不足の根拠の妥当性**： Cさんの業務成績や協調性に問題があったとする会社側の主張が、解雇に値するものであったかを判断します。また、能力不足による解雇が正当とされるための基準についても議論します。
- 3. 試用期間における解雇の法的枠組み**： 試用期間中の解雇がどのような条件で認められるか、労働契約法や労働基準法に基づいて検討し、正当な手続きが踏まれていたかどうかを確認します。
- 4. 企業側の対応策**： 仮に解雇が不当とされた場合、企業としてどのような改善策を講じるべきか、人事部門や上司の対応を再考し、より適切な評価と指導体制についての方針を議論します。

## 賃金、労働時間、退職、解雇の理解

最低賃金、割増賃金、退職、解雇など、労働条件の基本を具体例を交えて説明

## ハラスメント防止と対策

各種ハラスメントの定義、防止策、対応方法について具体例を交えて解説

## 継続的な学びとリスキリングの重要性

変化する労働環境に適応するため、卒業後も学び続ける姿勢とスキル更新の必要性を強調