

## 資料室

HOME | [資料室](#) | [一般教養](#) | [労働関係法](#) | [労働法の基礎 \(12\)](#) | [まとめ](#)

労働組合

労働者福祉・共済

一般教養

[社会保障](#)
[労使トラブル法律相談Q&A](#)
[労働関係法](#)
[経営全般](#)
[人間関係とコミュニケーション](#)
[ライフプラン](#)
[男女共同参画](#)
[公務員関係法](#)
[日朝の歴史](#)
[7つの習慣](#)
[中東の歴史](#)
[ボランティア活動](#)
[環境活動](#)
[社会貢献活動](#)
[自己啓発](#)
[生涯学習](#)
[外交・防衛問題](#)
[資本論](#)

### 労働法の基礎 (12) まとめ

この第一章では、まず労働法の基礎について概要をとらえました。

特に、労働は「時間・賃金・休養」の三点が基本であり、この係わりから多様な「働き方」「労働条件」が具体化されている点に着目し、職場に活かす、労使協議に活かすという視点からその基礎をみてきました。したがって、労働法の基礎・特徴を概観し、労働時間・賃金・休養を三位一体として捉え、その基本を紹介しました。ただ、女性労働者には、母性保護という社会的役割・使命があり、その為に必要な措置が制限規制として規定化されていますのでその関係も含めてまとめました。

以下にこの章のまとめを行いました。

- 労働法という法律は存在しない。労働者・労働に関係する法律の総称のことです。
- 労働法の分類は集团的労使関係法（憲法第28条）と個別的労使関係法（憲法第27条）の二つに区分する方法と①労働市場法（雇用対策法など）、②個別的労働関係法（労働基準法など）、③集团的労使関係法（労働組合法など）、④公共部門労働法、の4区分があります。
- 労働法は体系化（システム化）されており、憲法－労働法（一般法）－労働協約－就業規則－労働契約、というように関係性の中で捉えることが必要です。
- 労働法は、労働者の生活向上へ二つの道筋を明示しました、①労働条件の最低基準を強制確立した（労働基準法）。②労働者の自主的な努力を保障した（労働組合法）。です。
- 日本国憲法は労働三権（団結権・団体交渉権・団体行動権）を保障し労働者の自主的な活動を促進しました（憲法第28条）。
- 労働基準法は三つの基本理念と7つの労働憲章を基礎に、労働条件の最低基準を定めた。（三つの基本理念とは、①人たるに値する生活の保障。②前近代的経営・労働関係の排除。③最低労働条件の水準としての国際的水準を確保する。以上の三点。）（労働憲章とは、総則第一条から第七条に定めた事項です。）
- 労働組合法にみる基本的理念（労働三権の具体化と労働組合の民主的運営）。  
目的：①労使対等を確立し、団体交渉を通じて労働者の経済的地位の向上と労働条件の維持改善を行うことです。
- 労働の具体的な中心事項は「労働時間・賃金・休養（休日・休憩・休暇）」であり、これを三位一体として捉えることが必要です。
- 労働は三位一体事項をどのように契約するかによって多様な働き方や労働条件の相違が生まれています。
- 労働時間は、一日8時間、一週40時間を原則にし、時間外労働も三六協定を締結し、一週15時間、一ヶ月45時間、年間360時間の限度設定をしています。
- 労働時間の多様な使い方として、「変形労働時間制」（フレックスタイム、変形労働）があります。
- 賃金とは、「名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのもの」を言います。
- 賃金の支払には「五原則」があり、遵守しなければなりません。
- 平均賃金とはどのようなもので、どういう時に必要かを整理しておくことが必要です。
- 割増賃金とは、法定労働時間を超えて労働させた場合にその超えた分に対し、2.5%以上の割増率を附加したものです。
- 賃金には、「非常時払い」「休業手当」「出来高払制の保障給」「最低賃金（最賃法）」「年休時賃金」「減給の制裁」などがあることも理解が必要です。
- 年次有給休暇とは、労働者に権利として付与されたもので、労働の提供をしなくても賃金は支給されるものです。
- 年次有給休暇は6ヶ月間の継続勤務、全労働日の80%以上の出勤率で、初年度10日間、最高20日間付与されます。
- 短時間勤務労働者（パート労働）に対しても年休の比例付与があり、それぞれの労働日数に応じて付与されず。
- 年休の取得促進の観点から、計画年休制度があります。
- 法定休暇とそれ以外の休暇についてもその違いを知る必要があります。
- 休憩については、休憩時間利用三原則を知ることが必要です。
- 労働時間・休日・休憩の適用を除外される対象者やその業務について知ることが必要です。
- 年少者は、心身の発達途上にあり、その心身の発育の障害にならないよう労働においても考慮する必要性から、労働時間や業種などに規制が設けられています。その規制の枠組みを理解することが必要です。
- 女性労働者についても母性保護や男女平等性の観点から、労基法、男女雇用機会均等法、育児介護休業法などに労働者に対する規制が設けられています。

教育カリキュラム

日本国憲法

傾聴

語り部スキル

🔍 キーワード検索はこちら

に労働に対する規制が設けられていきなり。  
これらのことを整理し理解しておく必要があります。



当たり前のこととして、受け取る労働の対価（対償）や、労働時間の設定、一週間に最低一度は休む休日の設定など、どれ一つとして最初からこのように制度化されたものはありません。労働者が人間として、人間らしい生活をしたという当たり前の運動が着実に前進し、今日を迎えていることを知らなければなりません。しかし、筆舌に尽くせない歴史的な努力の結果でも、崩壊は一瞬です。そして、「ローマは一日して成らず」なのです。

資料に関する解説やサイト内ブックマーク、簡単なクイズもできる無料会員登録のお申し込みはこちらになります。

**Worker's Library 会員登録**  
お申し込みはこちらです。

>>一覧へ戻る

📍 サイトマップ 📍 このサイトについて 📍 個人情報保護の取組みについて

🏠 ページTOPへ

TOP page

資料室

イベント情報

講師を探す

Worker's広場

関連リンク

**Worker's Library** 静岡で働く人のための資料閲覧サイト  
JAPANESE TRADE UNION COFEDERATION DB SITE **【ワーカーズ・ライブラリー】**

Copyright© WORKER'S LIBRARY All rights reserved.