

「労働法」と労働者の闘い・権利確立 (第 21 回)

2019 年 2 月 27 日

(レポーター) 本村 充

◇ 労働基準法

■技能者の養成及び災害補償

1、技能者の養成

(1) 徒弟の弊害廃除 (法 69 条)

- 1、使用者は、徒弟、見習、養成工その他名称の如何を問わず、技能の習得を目的とする者であることを理由として、労働者を酷使してはならない。
- 2、使用者は、技能の習得を目的とする労働者を家事その他技能の習得に関係のない作業に従事させてはならない。

(2) 職業訓練に関する特例 (法 70 条、71 条)

職業能力開発促進法第 24 条第 1 項 (同法第 27 条の 2 第 2 項において準用する場合を含む。) の認定を受けて行う職業訓練を受ける労働者について必要がある場合においては、その必要の限度で、第 14 条第 1 項の契約期間、第 62 条及び第 64 条の 3 の年少者及び妊産婦等の危険有害業務の就業制限、第 63 条の年少者の坑内労働の禁止並びに第 64 条の 2 の妊産婦等の坑内業務の就業制限に関する規定について、厚生労働省令で別段の定めをすることができる。ただし、第 63 条の年少者の坑内労働の禁止に関する規定については、満 16 歳に満たない者に関しては、この限りでない。

(71 条) 前条の規定に基いて発する厚生労働省令は、当該厚生労働省令によって労働者を使用することについて行政官庁の許可を受けた使用者に使用される労働者以外の労働者については、適用しない。

ポイント → 都道府県知事の認定した職業訓練を受けるもので都道府県労働局長の許可を受けた使用者に使用される労働者。(則 34 条)

- ① 3 年を超える期間を定めた労働契約を締結することができる。
- ② 一定の要件のもとに、年少者を、危険有害業務に従事させることができる。
- ③ 満 16 歳以上の男性について坑内労働に従事させることができる。
- ④ 未成年者であって認定職業訓練を受ける労働者については、年次有給休暇は、6 か月経過後出勤率 8 割以上の場合 12 労働日を付与される(労基法 72 条)。

ポイント → 第 70 条の規定に基づく厚生労働省令の適用を受ける未成年者についての第 39 条の規定の適用については、同条第 1 項中「10 労働日」とあるのは「12 労働日」と、同条第 2 項の表 6 年以上の項中「10 労働日」とあるのは「8 労働日」とする。

〈未成年者である訓練生に対する年次有給休暇の付与日数〉

継続勤務期間	6 箇月	1 年 6 箇月	2 年 6 箇月	3 年 6 箇月	4 年 6 箇月	5 年 6 箇月
付与日数	12 労働日	13 労働日	14 労働日	16 労働日	18 労働日	20 労働日

2、災害補償

(1) 災害補償の種類 (法 75 条～80 条) 他法律との関係 (法 84 条)

(1)

第 75 条 療養補償 労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかった場合においては、使用者は、その費用で必要な療養を行い、又は必要な療養の費用を負担しなければならない。

第 76 条 休業補償 労働者が第 75 条の規定による療養のため、労働することができないために賃金を受けない場合においては、使用者は、労働者の療養中平均賃金の 100 分の 60 の休業補償を行わなければならない。

第 77 条 障害補償 労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり、治ったとき身体に障害が存する場合においては、使用者は、その障害の程度に応じて、平均賃金に別表第一に定める日数を乗じて得た金額の障害補償を行わなければならない。

第 78 条(休業補償及び傷害補償の例外) 労働者が重大な過失によって業務上負傷し、又は疾病にかかり、且つ使用者がその過失について行政官庁の認定を受けた場合においては、休業補償又は障害補償を行わなくてもよい。

第 79 条 遺族補償 労働者が業務上死亡した場合においては、使用者は、遺族に対して、平均賃金の 1000 日分の遺族補償を行わなければならない。

第 80 条 葬祭料 労働者が業務上死亡した場合においては、使用者は、葬祭を行うものに対して、平均賃金の 60 日分の葬祭料を支払わなければならない。

第 84 条 他の法律との関係 この法律に規定する災害補償の事由について、労働者災害補償保険法（昭和 22 年法律第 50 号）又は命令で指定する法令に基づいてこの法律の災害補償に相当する給付が行われるべきものである場合においては、使用者は、補償の責を免れる。

第 2 項 使用者は、この法律による補償を行なった場合においては、同一の事由については、その価額の限度において民法による損害補償の責を免れる

ポイント → 使用者の補償責任の履行を迅速かつ安定的に実施するため、企業には労働者災害補償保険法（労災保険法）によって労災保険への加入が義務付けられている。労基法に基づく災害補償を労働保険として行うことで、労働者への療養補償などの支給を、保険者である政府が肩代わりするしくみが確立されている。

ポイント → 災害補償に関しては、その大部分が労働者災害補償保険法（労災保険法）で定められているが、その適用が受けられないときは労働基準法の災害補償を受けることとなる。

ポイント → 労災保険で休業補償給付を受ける場合、待期の 3 日間は補償を労災保険から受けられないので、労働基準法の規定によって補償を受けることになる。

ポイント → 第 78 条の規定による労働者の重大な過失によって補償の義務を免れるのは休業補償と障害補償に限られる。療養補償、遺族補償、葬祭料の補償義務は免れない。

(2) 打ち切り補償（法 81 条）

第 75 条の規定によつて補償を受ける労働者が、療養開始後 3 年を経過しても負傷又は疾病がなおらない場合においては、使用者は、平均賃金の 1200 日分の打切補償を行い、その後はこの法律の規定による補償を行わなくてもよい。

ポイント → 「打切補償」を行うと、企業はそれ以降の補償責任を免れる。さらに労基法 19 条の定める解雇制限（労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり、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）も解除され、当該労働者の解雇が可能になる。

ポイント → 労災保険法との関係 ⇒ 労災保険では、労働災害による労働者の傷病が療養開始後 1 年 6 ヶ月を経過しても治癒しない場合は、所轄労働基準監督署により傷病等級（1～3 級）に応じて傷病補償年金の支給決定がなされる。支給が決定すると、それまで受けていた休業補償給付は受給できず、以後は傷病補償年金受給に切り替わる。労災保険法 19 条により、

この傷病補償年金を、療養開始後3年が経過した時点で労働者がすでに受給している場合はその日に、また同日以降の受給が決まっている場合はその受け取り開始日において、使用者は「打切補償」を支払ったものとみなされる。

(3) 分割補償（法 82 条） 補償を受ける権利（法 83 条）

第 82 条 使用者は、支払能力のあることを証明し、補償を受けるべき者の同意を得た場合においては、第 77 条又は第 79 条の規定による補償に替え、平均賃金に別表第三に定める日数を乗じて得た金額を、6 年にわたり毎年補償することができる。

第 83 条 補償を受ける権利は、労働者の退職によって変更されることはない。

ポイント → 障害補償も遺族補償も、それに対応した給付は労災保険から出る。労災保険が適用される場合は、この規定は適用されない。労災保険に未加入の会社であっても労災事故が起きたときは、労働者保護という法的趣旨により、労働者は労災保険の給付を受けられる。

■就業規則

1、就業規則の作成及び届出の義務（法 89 条）

常時 10 人以上の労働者を使用する使用者は、次に掲げる事項について就業規則を作成し行政官庁に届け出なければならない。次に掲げる事項を変更した場合も同様とする。

就業規則の記載事項（労働基準法 89 条）

絶対的 necessary 記載事項	相対的 necessary 記載事項
① 始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇並びに交代制の場合においては就業時転換に関する事項 ② 賃金（臨時の賃金等を除く。）の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項 ③ 退職に関する事項（解雇の事由も含む） （※ 勤務態様、職種等で条件が異なる場合はそれぞれについて記載する）	① 退職手当の適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項 ② 臨時の賃金等（退職手当を除く。）及び最低賃金額に関する事項 ③ 労働者に食費、作業用品等を負担させる場合は、これに関する事項 ④ 安全及び衛生に関する事項 ⑤ 職業訓練に関する事項 ⑥ 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項 ⑦ 表彰及び制裁の種類及び程度に関する事項 ⑧ 当該事業場の労働者のすべてに適用される定めに関する事項（旅費の一般規定等）

ポイント → 絶対的 necessary 記載事項 ⇒ 絶対に記載しなければならない事項

相対的 necessary 記載事項 ⇒ 定めをする場合は記載しなければならない事項

任意的記載事項 ⇒ 絶対的 necessary 記載事項、相対的 necessary 記載事項以外の事項

ポイント → 「常時 10 人以上の労働者」とは ⇒ 状態として 10 人以上の労働者を使用しているという意味(時として 10 人未満となることはあっても)。

ポイント → 派遣労働者に関して就業規則作成の義務を負うのは、派遣中の労働者とそれ以外

の労働者を合わせて常時 10 人以上の労働者を使用している派遣元の使用者である。

ポイント → 記載を要する事項の一部を記載しない就業規則も、その効力発生についての他の要件を具備する限り有効である。但し当該就業規則を作成し届出ても使用者の同条違反の責は免れない(昭和 25. 02. 20 基収第 276 号、平成 11. 03. 31 基発第 168 号)。

ポイント → 同一事業場内の一部の労働者につき別の就業規則を作成することは差し支えないが、それも併せたものが法第 89 条の就業規則である(昭和 63. 03. 14 基発第 150 号、平成 11. 03. 31 基発第 168 号)。

ポイント → 習慣も当該事業場の労働者のすべてに適用されるものである限り当然記載しなければならない(昭和 23. 10. 30 基発第 1575 号、平成 11. 03. 31 基発第 168 号)。

ポイント → 法第 41 条(労働時間等に関する規定の適用除外)第三号(監視又は断続的労働に従事する者)の許可を受けた者についても本条は適用されるのであるから、就業規則には始業及び終業の時刻を定めなければならない(昭和 23. 12. 25 基収 4281 号)。

ポイント → 旅費に関する一般的規定は本条第十号の事項である(昭和 25. 01. 20 基収 3751 号、平成 11. 03. 31 基発第 168 号)。

ポイント → 就業規則で労働協約を引用する場合については、労働協約の各条にそのまま就業規則の内容となりうるような具体的な労働条件が定められている場合に限って、労働協約の条文番号の引用で足りるが、就業規則の中に引用すべき労働協約の各条文番号を列挙し、かつ、就業規則の別紙として労働協約を添付しなければならない(昭和 24. 11. 24 基発第 1296 号、平成 11. 03. 31 基発第 166 号)。

ポイント → 就業規則に記載すべき「職業訓練に関する事項」としては、行なうべき職業訓練の種類、訓練に係る職種等訓練の内容、訓練期間、訓練を受けることができる者の資格等、職業訓練中の労働者に対し特別の権利義務を設定する場合にはそれに関する事項、訓練修了者に対し特別の処遇をする場合には、それに関する事項等である(昭和 44. 11. 24 基発 776 号)。

ポイント → 就業規則が法的規範としての性質を有するものとして、拘束力を生ずるためには、その内容を適用を受ける事業場の労働者に周知させる手続が必要(最判第 2 小平 15.10.10 フジ興産事件)

2、就業規則の作成の手続 (法 90 条)

1、使用者は、就業規則の作成又は変更について、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の意見を聴かなければならない。

2、使用者は、前条の規定により届出をなすについて、前項の意見を記した書面を添付しなければならない。

ポイント → 「意見を聴かなければならない」ということであり、同意は必要とされない。

「本就業規則の内容にはすべてに反対する」という意見があったとしても、意見書の記載としては問題ない(反対意見書でもよい)。

ポイント → 意見書の提出が拒まれた場合でも、就業規則の内容を説明して意見を聴いたことが客観的に証明できる場合には、所轄の労働基準監督署長は、その就業規則の届け出を受理する取り扱いをしている。(昭和 23 年 5 月 11 日基発 735 号、昭和 23 年 10 月 30 日基発 1575 号)

ポイント → 就業規則を届け出の際には、その労働組合か労働者代表の意見を記した意見書

(署名、または記名押印が必要)を添付することが必要である。

ポイント → 就業規則の作成・変更は届け出を要するが、許可を受ける必要はないとされる。

3、制裁規定の制限 (法 91 条)

就業規則で、労働者に対して減給の制裁を定める場合においては、その減給は、1回の額が平均賃金の1日分の半額を超え、総額が1賃金支払期における賃金の総額の10分の1を超えてはならない。

ポイント → 制裁をする場合には、あらかじめ就業規則における記載を要する。つまり、経営者の裁量で一方的に賃金をカットすることはできない。減給する場合には、減給される事由(無断欠勤・遅刻など)を就業規則に明記する必要。ただし、遅刻・無断欠勤した場合に、その時間に相当する賃金を支払わないことは91条に定める減給の制裁ではないとされる。

ポイント → 働かなければ賃金は支払わないというノーワークノーペイの考え方が基本。有給休暇を除いて、働いていない時間の賃金を保証する義務はないとされる。ただし、実際、欠勤時間分の給与を超える減額をした場合には、その超えた金額は91条に定める減給となる。

ポイント → 1回の減給額は、平均賃金の50%以下である必要。例えば、平均賃金の1日当たりの金額が1万円(月給30万円)であれば、その50%の5千円が1回の減給の限度額。欠勤が1ヶ月(1賃金支払期)に5回あれば2万5千円の減給制裁ができることになる。ただし、減給の総額は1賃金支払期における賃金の総額の10分の1を超えてはならないため、30万円×10分の1=3万円が上限となる。(実際の5日欠勤分の給与を支払わないことはできる。1日あたり給与を1万円とすれば、30万円-1万円×5日=25万円から2万5千円を差し引いた22万5千円が実支給額となる)。

4、法令及び労働協約との関係 (法 92 条)

1、就業規則は、法令又は当該事業場について適用される労働協約に反してはならない。

2、行政官庁は、法令又は労働協約に抵触する就業規則の変更を命ずることができる

ポイント → 労働基準法は労働条件の最低基準を定めた法律。したがって就業規則は労働基準法と同等か、それを上回る内容でなければならないとされる。したがって、労働基準法に違反する部分は、就業規則の取り扱いについては、その部分は無効になって、労働基準法が適用される。

ポイント → 就業規則は会社が一方的に作成できる。労働協約は会社と労働組合が合意して協約した書面のことを言う。つまり労働協約は合意という手続きがある。したがって、労働協約は就業規則より優位に立つものと考えられている。

5、労働契約との関係 (法 93 条)

労働契約と就業規則との関係については、労働契約法(平成19年法律第128号)第12条の定めるところによる。

ポイント → 労働契約法12条(就業規則違反の労働契約) ⇒ 就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その全部については、無効とする。この場合において無効となった部分は、就業規則で定める基準による。

次回は、「寄宿舍及び監督機関」(法94条)から行います。