

労働法頻出&重要ポイントチェック 2018©キャリア魂塾

| 労働者数 | 法令等 | 項目 | 条文の概要 |
|--------------|---|--|---|
| 条件なし | 労働基準法 | 労働時間 | 使用者は労働者に、休憩時間を除いて1日に8時間、1週間に40時間を超えて労働させてはならない(第32条)。※特例措置事業場：事業所の規模が10人未満の一部の業種は1日8時間、1週44時間まで労働させることが認められている。 |
| | | 休憩時間 | 使用者は、労働時間が6時間を超える場合は45分以上、8時間を超える場合は60分以上の休憩を労働時間の途中に与えなければならない(第34条)。 |
| | | 休日 | 使用者は、毎週少なくとも1日の休日又は、4週間を通じて4日以上の日を与えなければならない(第35条)。 |
| | | 時間外及び休日の労働(36協定) | 使用者は、法定労働時間を超えて労働者を労働させる場合や、休日に労働させる場合には、あらかじめ労働組合(労働組合がない場合には労働者の過半数の代表)と使用者で書面による協定を締結し、労働基準監督署に届け出ておかなければならない。(第36条) |
| | | 年次有給休暇の付与 | 使用者は、その雇入れの日から起算して6か月間継続勤務し全労働日の8割以上出勤した労働者に対して、継続し、または分割した10労働日の有給休暇を与えなければならない(第39条)。 |
| | 「労働基準法36条1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準」 | 時間外労働 | 36協定で定める延長時間は、一定の時間を超えてはならない。 (実務的には特別条項と適用除外業種がある) |
| | 労働安全衛生法 | 事業者等の責務 | 事業者は、単にこの法律で定める労働災害の防止のための最低基準を守るだけでなく、快適な職場環境の実現と労働条件の改善を通じて職場における労働者の安全と健康を確保しなければならない(第3条)。 |
| | | 安全衛生教育 | 事業者は、労働者を雇い入れたとき、労働者の作業内容を変更したとき、危険又は有害な業務につかせるときは、労働者に対してその従事する業務に関する安全または衛生のための教育を行わなければならない。(第59条) |
| | | 健康診断 | 事業者は、常時使用する労働者に対し、医師による健康診断を行わなければならない。労働者は、事業者が行う健康診断を受けなければならない(第66条)。 |
| | | 健康診断についての医師等からの意見聴取 | 事業者は、健康診断の項目に異常の所見有りと診断された労働者について当該労働者の健康を保持するために必要な措置について医師等の意見を聴かなければならない(第66条の4)。 |
| | | 健康診断実施後の措置 | 事業者は医師の意見を勘案し、その必要があると認めるときは、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少などの必要な措置を講じなければならない(第66条の5)。 |
| | | 健康診断結果の通知 | 事業者は受診者全員に所見の有無にかかわらず健康診断の結果を文書で通知しなければならない(第66条の6)。 |
| | | 保健指導等(努力義務) | 事業者は、健康診断の結果、特に健康の保持に努める必要があると認め労働者に対し、医師または保健師による保健指導を行うように努めなければならない。労働者は通知された健康診断の結果および保健指導を利用して、その健康の保持に努めるものとする(第66条の7)。 |
| 健康教育等(努力義務) | | 事業者は、労働者に対する健康教育および健康相談その他労働者の健康の保持増進を図るために必要な措置を継続的かつ計画的に講ずるように努めなければならない。労働者は、事業者が講ずる措置を利用して、その健康の保持増進に努めるものとする(第69条)。 | |
| 受動喫煙防止(努力義務) | 事業者は、労働者の受動喫煙を防止するため、当該事業者及び事業場の実情に応じ適切な措置を講ずるよう努めるものとする。(第68条の2) | | |

| | | | |
|---------------------|---------------------|--|--|
| 労働安全衛生法 労働安全衛生規則 | 長時間労働面接指導 (義務) | 時間外・休日労働時間が1ヶ月当たり100時間を超えて疲労の蓄積が認められる労働者が面接指導の実施を申し出た場合、基づく面接指導の対象となる。(第66条の8第1項等) | |
| | 長時間労働面接指導 (努力義務) | 面接指導の対象となる労働者以外の労働者であっても、脳・心臓疾患の発症の予防的な意味を含め、健康への配慮が必要なものに対して、医師による面接指導又は面接指導に準じた必要な措置を講ずるよう事業者が努力義務を課すものであること。(第66条の9等) | |
| 労働契約法 | 安全配慮義務 | 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。(第5条) | |
| 労働基準法 | 産前産後休業 | ・使用者は、6週間（多胎妊娠の場合にあつては、14週間）以内に出産する予定の女性が休業を請求した場合においては、その者を就業させてはならない。 ・使用者は、産後8週間を経過しない女性を就業させてはならない。ただし、産後6週間を経過した女性が請求した場合において、その者について医師が支障がないと認めた業務に就かせることは、差し支えない。 (第65条第1項、第2項) | |
| | 軽易業務転換 | 使用者は、妊娠中の女性が請求した場合においては、他の軽易な業務に転換させなければならない。(第65条第3項) | |
| | 変形労働制限 | 使用者は、妊産婦が請求した場合においては、変形労働時間制であっても、1日8時間、1週40時間を超えて労働させてはならない。 (第66条第1項) | |
| | 時間外・深夜労働制限 | ・使用者は、妊産婦が請求した場合においては、時間外労働をさせてはならず、又は休日に労働させてはならない。 ・使用者は、妊産婦が請求した場合においては、深夜業をさせてはならない。 (第66条第2項、第3項) | |
| | 育児時間付与 | 生後満1年に達しない生児を育てる女性は、第34条の休憩時間のほか、1日2回各々少なくとも30分、その生児を育てるための時間を請求することができる。(第67条) | |
| 男女雇用機会均等法 | 保険指導又は健康診査の時間の確保 | 事業主は、妊産婦である女性労働者が保険指導又は健康診査を受診するために必要な時間を確保することができるようにしなければならない (第12条) | |
| | 指導事項遵守措置 | 妊産婦である女性労働者が健康診査等を受け、主治医などから指導を受けた場合は、その女性労働者が受けた指導事項を守ることができるようにするため、事業主は勤務時間の変更や勤務の軽減等必要な措置を講じなければならない。(第13条) | |
| | 妊娠等を理由とする不利益取扱禁止 | 事業主は、女性労働者が妊娠、出産、産前産後休業の取得、妊娠中の時差通勤、深夜業免除等の措置を受けたことを理由として、解雇その他不利益な取り扱いをしてはならない(第9条) | |
| 10人以上 | 労働基準法 | 就業規則の作成 | 常時10人以上の労働者を使用する使用者は、就業規則を作成し、労働基準監督署長に届け出なければならない(第89条) |
| 50名未満 | 労働安全衛生法 | ストレスチェック実施 (努力義務) | 事業主は、労働者に対し、医師などによる心理的な負担の程度を把握するための検査を行うよう努めなければならない。(第66条の10等) |
| 50名以上 | | 産業医選任 | 業種にかかわらず、事業者は産業医を選任し、職場巡視などの業務を実施させなければならない(第13条) |
| | | ストレスチェック実施 (義務) | 事業主は、労働者に対し、医師などによる心理的な負担の程度を把握するための検査を行わなければならない。(第66条の10) |

※文言は条文そのままではなく、理解しやすいように表現を変更しています。2018©キャリア魂塾