

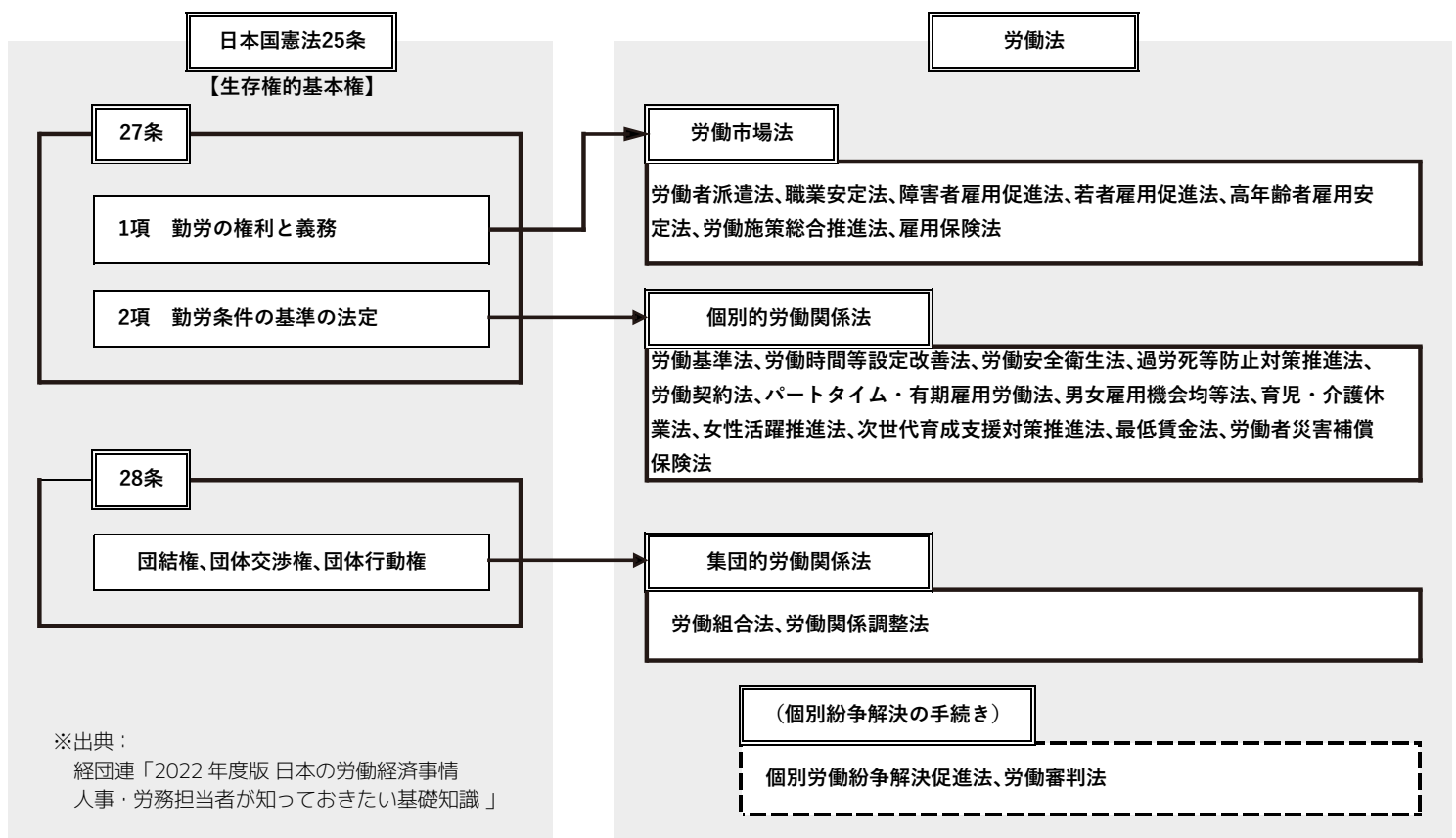
人事・労務担当者が知っておきたい基礎知識 4

日本経済団体連合会（経団連）から、人事・労務部門の初任者向けテキスト『日本の労働経済事情～人事・労務担当者が知っておきたい基礎知識～』のアップデート版が発刊されました。HP通信338号、340号、342号に引き続きテキストから一部引用させていただき、今号では、第II章「労働法制」から**日本の労働法制体系、雇用・労働政策の決定プロセス、労働法規制の実効性の担保**を取り上げます。



1. 日本の労働法制体系

図1 労働法制の体系



憲法25条1項には「すべての国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する」との基本理念が示され、27条・28条には生存権的基本権の一種としての**労働関係**が規定されています。

憲法27条1項では、すべての国民が労働の権利を有し、義務を負うことが定められています。一方で、国に対しても、労働の権利を行使できるように、①労働者が自己の能力と適性を活かした労働の機会を得られるように労働市場を整える、②労働の機会が得られない労働者に対し生活を保障する、という政策義務を課しており、これに基づき、**職業安定法、労働施策総合推進**

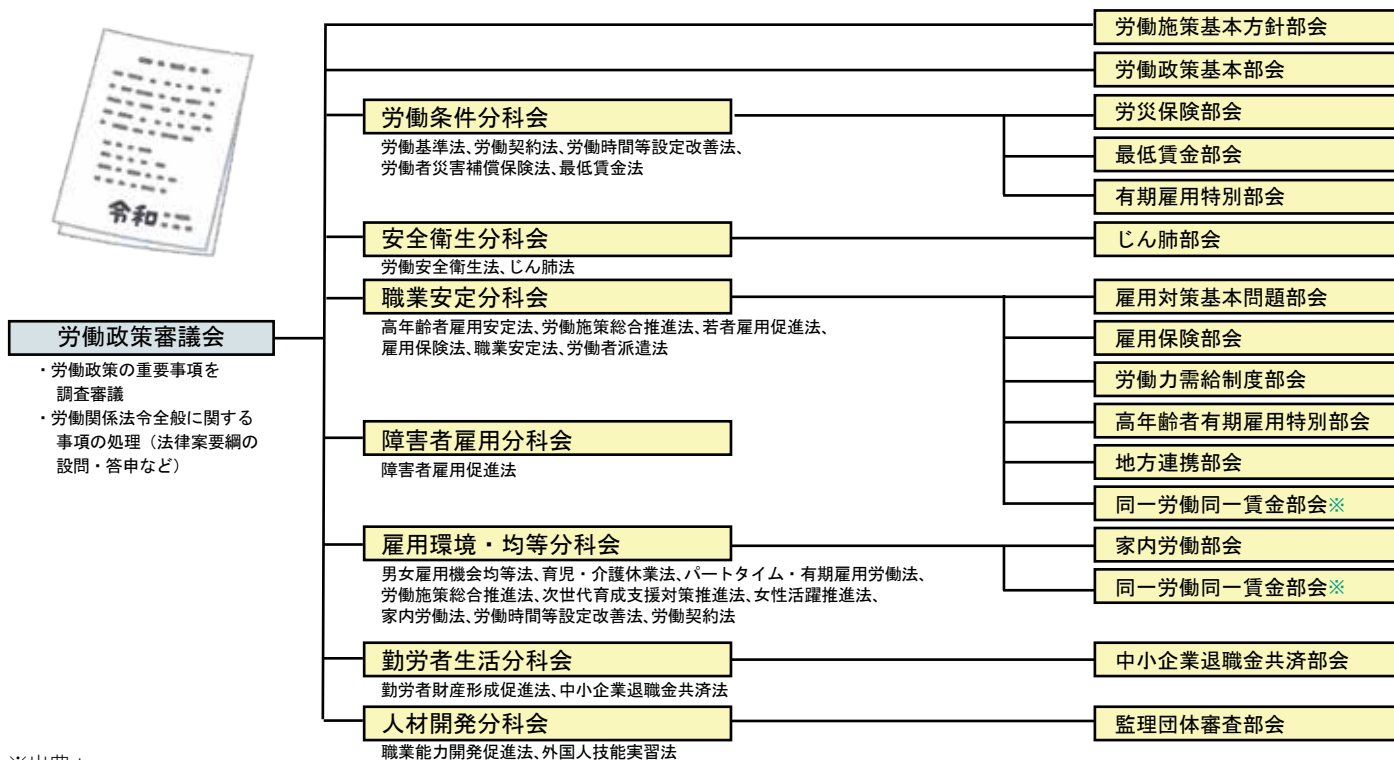
法、雇用保険法などの**労働市場法**が整備されています。

次に、憲法27条2項では、賃金、就業時間、休息などの勤務条件に関する基準を法律で定めることとされており、これを根拠として、**労働基準法、労働安全衛生法、労働契約法**などの**個別的労働関係法**が整備されています。

また、憲法28条では、勤労者の団結する権利、団体交渉をする権利、その他の団体行動をする権利（**労働三権**）が保障されており、これを根拠として、**労働組合法**と**労働関係調整法**の**集团的労働関係法**が定められています。

2. 雇用・労働政策の決定プロセス

図2 労働政策審議会の構成



※出典:

経団連「2022年度版 日本の労働経済事情 人事・労務担当者が知っておきたい基礎知識」

※2つの分科会の下に合同で設置

労働分野における法律の制定や改正などにあたっては、厚生労働大臣が任命する公益・労働者・使用者の代表各10名の委員で構成される**労働政策審議会(労政審)**における諮問・答申の手続きが必要とされており、労政審の下に、労働関係法令や事項に応じて分科会と部会を設置しています。

労政審では、労働政策に関する重要事項につき厚生労働大臣からの諮問に応じて調査審議を行い、厚生労働大臣または関係行政機関に対して意見を述べます。

なお、労働関係法令の制定・改正は、右のプロセスで行われます。

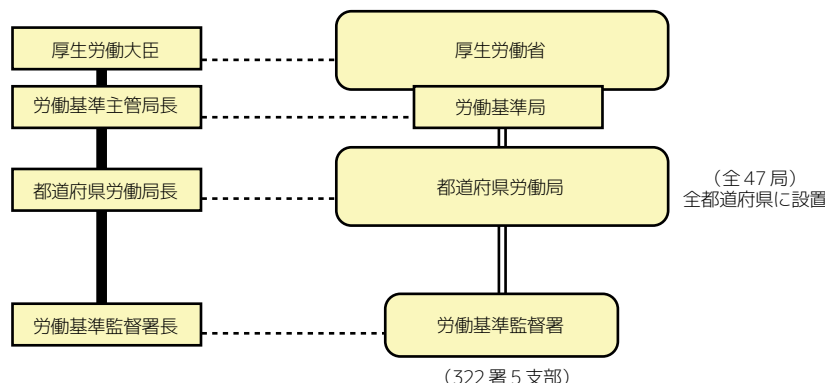
- ① 労政審での審議、制定・改正方針を示した報告の答申もしくは建議
- ② 報告に沿って厚生労働大臣が作成した法律案要綱の労政審への諮問
- ③ 法律案要綱に関する労政審での審議、厚生労働大臣への答申
- ④ 政府による法案の作成、国会提出

3. 労働法規制の実効性の担保

図3 労働行政の組織機構

① 労働行政の組織構成

労働法による規制の実効性を担保するため、厚生労働省には労働基準局が、また、各都道府県には都道府県労働局が設置されており、さらに各都道府県労働局管内には労働基準監督署が置かれ、監督行政の第一線を担っています。



※出典:

経団連「2022年度版 日本の労働経済事情 人事・労務担当者が知っておきたい基礎知識」

②労働基準監督署の活動

労働基準監督署は、全国に322署5支部があり、個別の事業場に対する監督指導を行うなど労働基準関係法令違反の是正指導を実施しています。**重大・悪質な法令違反の場合には司法処分(送検)**を行います。

また、労働者からの申告などに基づく監督指導の実施、就業規則や36協定などの労使協定の受理・指導、労災事故が発生した場合の原因の調査究明および再発防止の指導や労災保険の受給にかかる申請・認定手続きの窓口業務を行っています。

③労働基準監督署の監督指導

労働基準監督署による監督指導は、**定期監督、申告監督、災害時監督・調査、再監督**の4つに分類されます。

定期監督は、年度計画に基づき、労働条件の改善が必要と考えられる業種や危険有害な作業が存在する業種を中心に行います。具体的には、事業場への立入り調査(臨検)や、使用者に資料の提出を求める呼び出し調査を行います。

申告監督は、労働者からの申告に基づいて臨検を行い、使用者への事情聴取などを実施します。

災害時監督・調査は、労働災害発生時に原因の調査を目的として立入り調査を行い、法違反の有無の調査とともに再発防止に向けた指導を行います。

再監督は、是正勧告を行った事業場に対して、是正箇所の確認・調査を行います。

④過重労働防止に向けた監督指導の現状と事例

監督指導結果のポイント(2021年度)



- (1) 監督指導の実施事業場：32,025 事業場
- (2) 主な違反内容 [(1)のうち、法令違反があり、是正勧告書を交付した事業場]
 - 1 違法な時間外労働があったもの：10,986 事業場 (34.3%)
うち、時間外・休日労働の実績が最も長い労働者の時間数が月80時間を超えるもの：4,158 事業場 (37.8%)
うち、月100時間を超えるもの：2,643 事業場 (24.1%)
うち、月150時間を超えるもの：562 事業場 (5.1%)
うち、月200時間を超えるもの：121 事業場 (1.1%)
 - 2 賃金不払残業があったもの：2,652 事業場 (8.3%)
 - 3 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの：6,020 事業場 (18.8%)
- (3) 主な健康障害防止に関する指導の状況 [(1)のうち、健康障害防止のため指導票を交付した事業場]
 - 1 過重労働による健康障害防止措置が不十分なため改善を指導したもの：13,015 事業場 (40.6%)
 - 2 労働時間の把握が不適正なため指導したもの：5,105 事業場 (15.9%)

※出典：厚生労働省「長時間労働が疑われる事業場に対する令和3年度の監督指導結果を公表します」

労働基準監督行政においては、昨今、過重労働の防止に向けた監督指導を強化しています。その一環として、厚生労働省は毎年、時間外・休日労働時間が80時間/月を超えていると考えられる事業場や、過重労働による過労死等にかかる労災申請が行われた事業場を対象に監督指導を行い、その結果を公表しています。2021年度は、**違法な時間外労働**(10,986事業場、34.3%)や**健康障害防止措置が未実施のもの**(6,020事業場、18.8%)が依然として多い結果となっています。

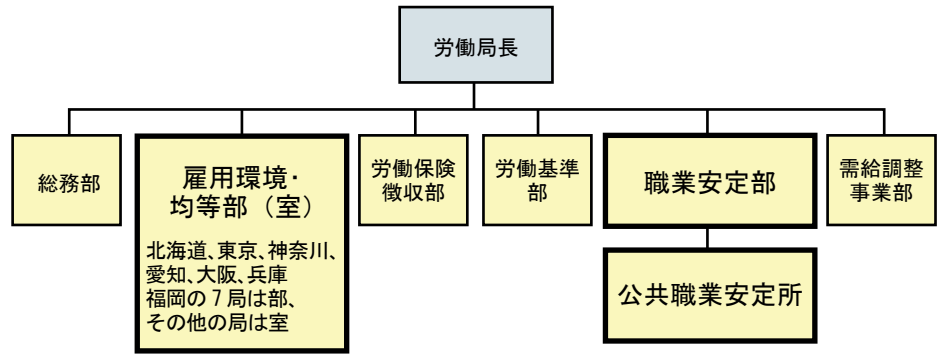
また、主な監督指導事例も紹介されており、例えば、複数の労働者について、36協定で定められた上限時間を超え、かつ労働基準法に定められた時間外・休日労働の上限時間(月100時間未満、複数月平均80時間以内)を超える違法な時間外・休日労働が認められた事例や、脳・心臓疾患を発症した労働者について、36協定の締結・届出をせずに時間外・休日労働を行っていた事例などが掲載されています。



⑤雇用環境・均等部(室)の活動

図4 都道府県労働局 組織図

※出典：
経団連「2022年度版 日本の労働経済事情
人事・労務担当者が知っておきたい基礎知識」



各都道府県労働局に設置されている雇用環境・均等部(室)は、男女ともに働きやすい環境を実現するため、女性の活躍推進や働き方改革などの施策を一体的に実施しています。具体的には、**男女雇用機会均等法、パートタイム・有期雇用労働法、育児・介護休業法、女性活躍推進法**などの法律の周知・徹底、法律に基づく事業主に対する**指導および紛争の解決援助、働き方改革の取組み、パワーハラスメント、セクシュ**

アルハラメント、妊娠・出産・育児休業などに関するハラスメントなどにかかる個別相談対応および企業への啓発指導、**解雇などにかかる個別の労働紛争を未然に防止**するための企業への指導、解決への調停やあっせんなどの取組みを行っています。

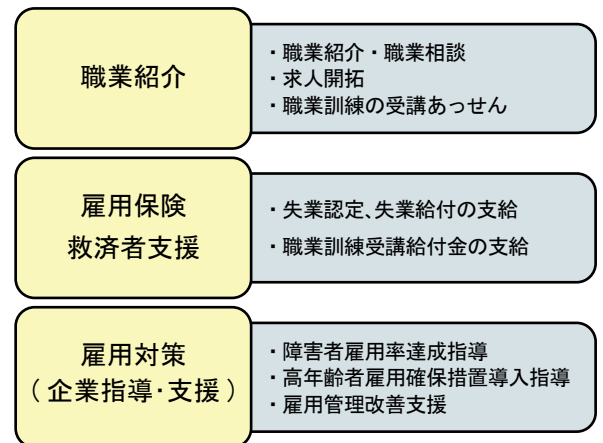
2021年度に労働者や事業主等から寄せられた相談件数は140,483件(全国計)で、対前年度比7.7%増となっています。

⑥職業安定部と公共職業安定所(ハローワーク)の活動

各都道府県労働局の職業安定部は、①労働力需給の調整、②職業紹介、労働者の募集、労働者供給事業・労働者派遣事業の監督、③高齢者の雇用確保、④障害者の雇用促進、⑤政府が管掌する雇用保険事業などを所掌しており、関係事業場に対する立入り、質問、帳簿・書類などの検査の権限が与えられています。また、ハローワークと連携し、雇用の安定と失業の防止、再就職の促進など雇用情勢に対応した雇用対策を行っています。

ハローワークは、憲法27条に基づく勤労権を保障するための職業相談・職業紹介、失業給付の支給などの行政サービスを提供するとともに、求人票の記載方法や高齢者雇用安定法の措置義務、障害者雇用の雇用率などの雇用に関する様々な事項について企業に指導等を行っています。

図5 ハローワークの主な業務



※出典：
経団連「2022年度版 日本の労働経済事情
人事・労務担当者が知っておきたい基礎知識」



ヒューマン・プライム通信第345号(12月13日発行予定/年内最後の配信です)では、「人事・労務担当者が知っておきたい基礎知識⑤」として、「**労働・社会保険**」を取り上げる予定です。引き続き、どうぞご期待ください。

