

Q 1 「労働法」って、どういうもの？	Q 2 「正社員」って、法律用語？
Q 3 野球選手も「労働者」？ じゃあ「使用者」って？	Q 4 意味不明な募集広告
Q 5 「内々定」と「内定」、何が違う？	Q 6 内定が取り消されたら…
Q 7 「労働契約」とか「就業規則」って…	Q 8 適性がなかったら、本採用拒否？
Q 9 「派遣」ってなんだろう？	Q10 派遣？ 請負？ 何が違うの？
Q11 「非正規従業員」って不安定？	Q12 「アルバイト禁止」は、なぜ？
Q13 行きたくない社員旅行、参加しないとダメ？	Q14 職務発明は誰のもの？
Q15 男女平等…当たり前では？	Q16 外国人にも労働法は適用されるの？
Q17 ダイバーシティ？ どういう意味？	Q18 賃金は働いた後に…
Q19 工場が爆発炎上！ 再建までの賃金は？	Q20 なんでもかんでも労働時間？
Q21 弾力的労働時間制？ 聞いたことあるような…	Q22 休憩と「みなし労働時間」
Q23 サブロック協定って、何？	Q24 管理職に昇進したら…収入減？
Q25 振替休日と代休、何が違うの？	Q26 年休は、何日まで取れるの？
Q27 人事異動にはどんな種類があるの？	Q28 えっ！ 痴漢の疑いだけで懲戒解雇？
Q29 ボクも育児休業を取れるのかな？	Q30 介護休業は突然に…
Q31 オシャレって、どこまで許されるの？	Q32 パワハラに耐えられない！
Q33 セクハラって…	Q34 仕事中にケガ！ どんな補償が受けられる？
Q35 通勤災害になる場合、ならない場合	Q36 うつ病で自殺…。労災ですか？
Q37 突然のリストラ通告！ どうなるの？	Q38 退職するには、どうすればいいのかな？
Q39 労働組合って管理職もつくれるの？	Q40 ユニオン・ショップって、なんだっけ？
Q41 「組合をつくったら解雇」って、あり？	Q42 「組合つぶし」って許されるの？
Q43 あれ？ 労働協約って、なんだっけ？	Q44 労働協約さえ締結すれば、なんでもできる？
Q45 組合員でないのに、労働協約が適用される？	Q46 ピケ？ 会社に入れてくれない…
Q47 ストライキ中の賃金はどうなるの？	Q48 ストライキに対して使用者は何ができるの？
Q49 労働相談に行きたいのだけれど…	Q50 このぼんやりとした不安。労働法が直面する課題…

本書をテキストとした通信講座・集合研修のご案内

本書をテキストとした通信教育および研修をご用意しております。企業や労働組合などで、職場のルールや労働法の基礎知識を身に付けるための学習ツールとしてのご利用をお勧めいたします。詳しくは下記へお問い合わせください。

■お問い合わせ先

株式会社キャリア創研

【東京】東京都豊島区長崎 2-13-10 TEL：03-6310-8910（担当：瀬川、梨木）

【関西】神戸市垂水区青山台 5-5-2-202 TEL：090-1679-5515（担当：水江）

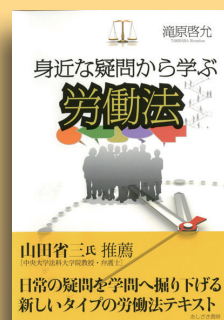
e-mail：toiawase@c-souken.co.jp URL：http://www.c-souken.co.jp/

通信講座…内容：課題→添削による指導

費用：お一人につき1ヵ月＝6,000円、2ヵ月＝9,000円、3ヵ月＝12,000円

（いずれも税別）

集合研修…ご予算・ご要望に合わせて承ります。お気軽にご連絡ください。



ありそうでなかった、労働法テキスト。

身近な疑問から学ぶ

労働法

本書は、法律の基礎知識がなくても理解しやすいように、職場で日常起こりうるトラブルや、だれもが感じるといえるような素朴な疑問を素材に、平易に法律の解説をしていくスタイルで編集しています。疑問から展開していく解説を読み進むうちに、労働法の理解が深まる構成になっておりますので、無理なく身につけていきます。

就職活動中の学生さんなど、これから社会人となる方が、働くうえでの基礎的な知識を身に付けるのに最適です。また、管理監督者（候補者）の「職場のコンプライアンス」「人材マネジメント」のシミュレーションとしても十分に役立つ、内容の濃い記述を盛り込んでおりますので、お読みいただくだけでなく、研修等のディスカッションのツールとしてもご活用いただければ幸いです。

●著者：滝原啓允（たきはら ひろみつ）

日本体育大学講師、沖縄大学講師、株式会社キャリア創研 調査研究企画室 主任研究員。1981年生まれ。

●定価：本体 1,800 円＋税 ISBN978-4-905234-02-9 ●発行：2011 年 9 月 9 日 ●仕様：A5 判、224 頁

『身近な疑問から学ぶ労働法』 ご注文書

ご注文は、下記にご記入のうえ、FAX またはご郵送ください。

おおむね 4 日以内に直送いたします。（送料無料・郵便振替用紙同封）

◎お預かりした個人情報は、書籍の発送と代金のご請求以外には使用いたしません。

■ご注文数 定価：本体 1,800 円＋税 冊	■ご住所 〒 —	■お名前 ふりがな
-----------------------------------	-------------	--------------

お問い合わせ・ご注文先

株式会社あしざき書房

〒171-0051 東京都豊島区長崎 2-13-10

TEL 03-3530-3356 FAX 03-3530-3317 e-mail：book@ashizaki.co.jp

ホームページからもご注文いただけます ☎ http://www.ashizaki.co.jp



本書の特長

- ①働く人（本人）の視点から職場のルールを見ていきます（現場感覚）。
- ②すべての単元を「疑問→解説→ポイント」で構成し、読みやすくしています。
- ③条文や判例を「注」に配置し、論旨の流れを分かりやすくしています。



本書の活用例

- ①自己啓発（読書）のツールとして
 - ＊職場のルールの基礎知識の獲得に
 - ＊新任管理者（候補者）、新任人事労務担当者の事前学習に
 - ＊集合研修のフォローに
- ②セミナー・集合研修のテキストとして
 - テーマ例 「管理者が知っていないと危ない労働法の基本」
 - 「従業員が陥るコンプライアンス問題とその対策」
 - 「モラルハラスメント（職場いじめ）対策」など

判例

各項目を理解するうえで押さえておくべき判例を、欄外に注記してあります。

コラム

「法律書を読むのは初めて」という方のために、字面だけでは理解しにくいと思われる法律用語について解説するコラムをご用意しました。

身近な疑問

B社に入社した滝田くんを中心とした登場人物たちが「働くこと」を通じてぶつかる疑問から、各項目は始まります。50項目のクエスチョンをQ1から読みいただければ労働法を体系的に学ぶことができますが、気になる疑問、実際に直面している疑問などから「つまみ食い」的にお読みいただくのも一法です。

Q10 派遣？ 請負？ 何が違うの？

今日は、工場見学研修。いろいろな作業服が滝田くんの目についた。工場長の説明によると、他社からの応援のグループ、派遣社員のグループ、請負会社（下請け会社）からのグループなどに分類されるという。

「請負会社の人たちは、別会社ですから、当社の工員とは別のラインになっています。一時期『偽装請負』なんてことが問題になりましたので、そこはきちんとやっていますよ」という工場長の説明を聞き、「なるほど」とうなずいた滝田くんだが、「『偽装請負』って聞いたことあるな。『派遣』との違いがどうのこのうって聞いたような…。あれっ？」と思うのだった。

簡明な解説

疑問に対する解説を、1テーマ4ページで構成。とっつきにくいと思われるがちな法律問題ですが、すっきりと短く解き明かしています。

◆請負と派遣

請負は、その基本形が民法632条に定められています。仕事の完成を目的としており、請け負った場合、独立してその仕事を完成させ、報酬をもらうというのが、請負です。

請負（業務請負）の仕組みを図解してみると、次頁上図のようになります。参考のため、その下に、労働者派遣（Q9）の図を示しておきました。

両者はよく似ていますが、違いがあります。請負（上図）では発注会社であるB社と労働者との間に指揮命令関係がないということが違うのです。

労働契約が存在しないのとは生じるとい労働契約がない理的に自然で

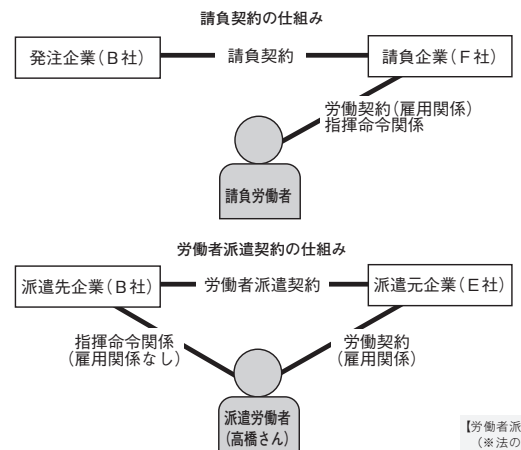
いか、といったようなことにしても、言及しており、興味深い内容となっています。

また、偽装請負に関しては、「松下プラズマディスプレイ事件」が有名です。これは、偽装請負をした発注企業と請負労働者の間に黙示の労働契約（「黙示」というのは、「明示」の対義語であり、「暗黙のうちに」とか「明確にすることなく」といった意味）が成立し得るかどうか争点となった事案です。

大阪高裁⁴⁾は、「黙示の合意により労働契約が成立したかどうかは、当該労働供給形態の具体的実態により両者間に事実上の使用従属関係、労務提供関係、賃金支払関係があるかどうか、この関係から両者間に客観的に推認される黙示の意思の合致があるかどうかによって判断するのが相当である」とし、事実を勘案したうえで、発注企業と請負企業間の契約は労働者供給契約（職業安定法44条違反）であり、請負企業と請負労働者間の契約は違法な労働者派遣であるとして、発注企業と請負労働者との間に「黙示の労働契約の成立が認められるというべきである」としました。しかし、最高裁⁵⁾は、賃金などの額を発注企業が事実上決定していたといえるような事情もうかがわれず、請負企業が配置を含む請負労働者の具体的な就業態様を一定の限度で決定し得る地位にあったなどとして、発注企業と請負労働者との間に労働契約が「黙示的に成立していたものと評価することはできない」とし、高裁の判断を覆しました。

ポイント

- 1 請負労働者と発注企業の間には、指揮命令関係がない。
- 2 「偽装請負」とは、請負労働者との間に指揮命令関係を有しない発注会社が、請負労働者に直接指揮命令して業務を遂行させることであり、違法である。



◆偽装請負の問題

じつは、この指揮命令関係というのが、偽装請負の問題と密接に絡んでいます。請負であれば、発注企業は請負労働者に指揮命令をすることができないはずですが、ところが、発注企業が請負労働者に直接指揮命令をすることがあり、あたかも労働者派遣のような状況が生じることがあります。こうした状況を偽装請負と呼びます。偽装請負は、職業安定法44条、労働者派遣法59条2号に抵触し、違法となります。

そして、偽装請負は、劣悪な労働環境の創出という問題につながっていきます。使用者は、労働者に対して、安全な職場環境を提供する義務（安全配慮義務。Q36参照）を負っています。しかし、偽装請負の場合、使用者が、発注企業なのか、あるいは請負企業なのか不明確になり、責任の所在が不

【労働者派遣法59条】
（※法の正式名称はQ9参照）
次の各号のいずれかに該当する者は、一年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。
一 第四条第一項又は第十五条の規定に違反した者
二 第五条第一項の許可を受けないで一般労働者派遣事業を行った者
三 偽りその他の不正の行為により第五条第一項の許可又は第十条第二項の規定による許可の有効期間の更新を受けた者
四 第十四条第二項又は第二十一条の規定による処分に違反した者

六法要らずの「注」

本文中に登場する法文を、同じページの欄外に引用してありますから、本書を読み進めるにあたって六法を用意する必要はなく、法文が出てくるたびに六法を引く煩わしさからも解放されます。

ポイント

各項目の最後には、重要事項を数項目の「ポイント」としてまとめてあります。「解説」を熟読する時間がなくても、要点を押さえることができます。

Q10：派遣？ 請負？ 何が違うの？

鮮明となるため、安全衛生上必要な措置がとられず、労働災害などを呼び起こす場合があります。こうした問題を回避するために、労働法制において、偽装請負は禁止されているのです¹⁾。

◆偽装請負の判断基準

では、違法な偽装請負ではなく、請負として、きちんと認められるには、どのような条件を整えていけばいいのでしょうか。これについては、請負企業が独立して、請負労働者に指揮命令と管理を及ぼし、その労働力を直接利用して、請負業務を処理することなどが条件になります。この点、「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準²⁾」の2条によって、明確にされています。

請負契約は、製造業を中心に広くおこなわれています。しかし、それらの中には、請負なのか、偽装請負なのか、判断の難しい場合も多く、厚生労働省による疑義応答集³⁾ が出されるなどしています。この疑義応答集では、発注企業の労働者と請負企業の労働者につき、それぞれの作業スペースがある場合、明確にパーテーションなどで区分しなければならない

知っておきたい法律用語 「又は」と「若しくは」

「又は」と「若しくは」の違いをご存知ですか。法律学では、大きい選択の際に「又は」を用い、小さい選択に「若しくは」を用います。

よく例として使われるのが、刑法199条（殺人罪）です。すなわち、「人を殺した者は、死刑又は無期若しくは五年以上の懲役に処する」というものですが、「又は」と「若しくは」が出てきますね。

このように、死刑又は無期若しくは五年以上の懲役とあったら、まず第1段階として、死刑か懲役の選択がありまして、さらに第2段階として、懲役の場合は、無期か5年以上になるということになります。

普段、無意識につかっている「又は」と「若しくは」ですが、法律用語として使われるときには、一定の秩序があるのです。