

3 ■ 労働一般法規

〔令和2年4月1日施行（中小企業は令和3年4月1日施行）〕

短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（パート有期労働法）

この法律は、我が国における**少子高齢化の進展、就業構造の変化等**の社会経済情勢の変化に伴い、**短時間・有期雇用労働者の果たす役割の重要性が増大**していることに鑑み、短時間・有期雇用労働者について、その適正な労働条件の確保、雇用管理の改善、通常の労働者への転換の推進、職業能力の開発及び向上等に関する措置等を講ずることにより、**通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保等**を図ることを通じて短時間・有期雇用労働者がその**有する能力を有効に発揮**することができるようにし、もってその**福祉の増進**を図り、あわせて**経済及び社会の発展**に寄与することを目的とする。

短時間労働者及び有期雇用労働者に関して、通常の労働者との均等・均衡待遇を図るため、従来のパートタイム労働法（短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律）を全面改正したものである。

労働組合法

この法律は、労働者が使用者との交渉において**対等の立場**に立つことを促進することにより**労働者の地位を向上させること**、労働者がその労働条件について交渉するために**自ら代表者を選出すること**その他の**団体行動**を行うために**自主的に労働組合を組織し、団結することを擁護すること**並びに使用者と労働者との関係を規制する**労働協約を締結するための団体交渉をすること**及びその手続を助成することを目的とする（法1条1項）。〈H14選〉

憲法28条の規定により、勤労者には「**労働三権**（団結権、団体交渉権及び団体行動権）」が保障されていることから、「**団結**」、「**団体交渉**」又は「**団体行動**」のいずれかの文言があるであろうことを想定しながら読むのもよい。

①手段	労働者が使用者との交渉において 対等の立場 に立つことを促進することにより
-----	--



②目的	・ 労働者の地位を向上*させること ・ 労働者がその労働条件について交渉するために自ら代表者を選出すること ・ 団体行動を行うために自主的に労働組合を組織し、団結することを擁護すること ・ 使用者と労働者との関係を規制する労働協約を締結するための団体交渉をすること ・ その手続（団体交渉の手続）を助成すること
-----	--

※労働組合法2条本文では「労働組合とは、労働者が主体となって自主的に労働条件の維持改善その他**経済的地位の向上**を図ることを主たる目的として組織する団体又はその連

合団体をいう。」として「経済的地位の向上」であることを具体的に述べている。

労働関係調整法
この法律は、労働組合法と相俟つて、 <u>労働関係の公正な調整</u> を図り、 <u>労働争議を予防</u> し、又は解決して、 <u>産業の平和を維持</u> し、もつて <u>経済の興隆に寄与</u> することを目的とする。

〔令和3年4月1日改正施行〕

高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（高年齢者雇用安定法）
この法律は、 <u>定年の引上げ</u> 、 <u>継続雇用制度の導入</u> 等による高年齢者の <u>安定した雇用の確保の促進</u> 、高年齢者等の <u>再就職の促進</u> 、定年退職者その他の高年齢退職者に対する <u>就業の機会の確保等の措置</u> を総合的に講じ、もつて高年齢者等の <u>職業の安定</u> その他 <u>福祉の増進</u> を図るとともに、 <u>経済及び社会の発展に寄与</u> することを目的とする（法1条）。

令和3年4月1日施行の改正法により、65歳から70歳までの安定した就業を確保する旨の努力義務が事業主に課されることになった。

〔平成30年4月1日改正施行〕

障害者の雇用の促進等に関する法律（障害者雇用促進法）
この法律は、 <u>障害者の雇用義務等</u> に基づく <u>雇用の促進等のための措置</u> 、 <u>雇用の分野</u> における障害者と障害者でない者との <u>均等な機会及び待遇の確保</u> 並びに障害者がその有する <u>能力を有効に発揮</u> することができるようにするための措置、 <u>職業リハビリテーションの措置</u> その他障害者がその <u>能力に適合する職業に就くこと</u> 等を通じてその <u>職業生活において自立</u> することを促進するための措置を総合的に講じ、もつて障害者の <u>職業の安定</u> を図ることを目的とする（法1条）。

平成30年4月1日施行の改正法により、身体障害者又は知的障害者のみならず、精神障害者をも雇用義務の対象としたため、目的条文から「身体障害者又は知的障害者」という文言が消え、単に「**障害者**」という文言に改正された。

〔令和3年1月1日改正施行〕

育児介護休業法
この法律は、育児休業及び介護休業に関する制度並びに 子の看護休暇及び介護休暇 に関する制度を設けるとともに、子の養育及び家族の介護を容易にするため所定労働時間等に関し事業主が講ずべき措置を定めるほか、子の養育又は家族の介護を行う労働者等に対する支援措置を講ずること等により、子の養育又は家族の介護を行う労働者等の 雇用の継続及び再就職の促進 を図り、もってこれらの者の 職業生活と家庭生活との両立 に寄与することを通じて、これらの者の 福祉の増進 を図り、あわせて 経済及び社会の発展に資すること を目的とする（法1条）。

令和3年1月1日施行の改正法により、子の看護休暇制度及び介護休暇制度について、時間単位の取得が可能となっている。

〔平成27年4月1日改正施行〕

次世代育成支援対策推進法
この法律は、我が国における急速な 少子化の進行 並びに家庭及び地域を取り巻く環境の変化にかんがみ、 次世代育成支援対策 に関し、 基本理念 を定め、並びに 国、地方公共団体、事業主及び国民の責務 を明らかにするとともに、 行動計画策定指針 並びに地方公共団体及び事業主の行動計画の策定その他の次世代育成支援対策を推進するために必要な事項を定めることにより、次世代育成支援対策を 迅速かつ重点的に推進 し、もって次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資することを目的とする（法1条）。

平成17年4月1日に施行された次世代育成支援対策推進法は、当初、平成27年3月31日までを有効期間とする限時法（時限立法）であったが、平成26年法改正により、令和7年（平成37年）3月31日まで有効期間が10年間延長された。また、平成26年法改正により、「**プラチナくるみん**」特例認定制度が創設され、令和4年4月1日より、「**トライくるみん**」認定制度がさらに追加された。

