第8章　労働法と社会基盤整備



A　労働法　憲法27条：勤労の権利と義務

①労働基準法　　P246

・目的：労働者が人間に値する健康で文化的な生活を営む為に必要な労働条件の最低基準を定めた法律➡労働者保護

・内容：労働契約、賃金、労働時間、休憩、休日および年次有給休暇、安全および衛生、年少者や女性の労働、災害補償、解雇の予告、解雇制限など

・母性保護措置　　P248

坑内業務の制限、危険業務の就業制限
産前産後の就業制限（産前6週、産後8週）
妊産婦の労働時間、育児時間（生後満1年に達さない乳児を保育、1日2回、少なくても30分ずつ）

妊婦・褥婦の就業制限（労働基準法）

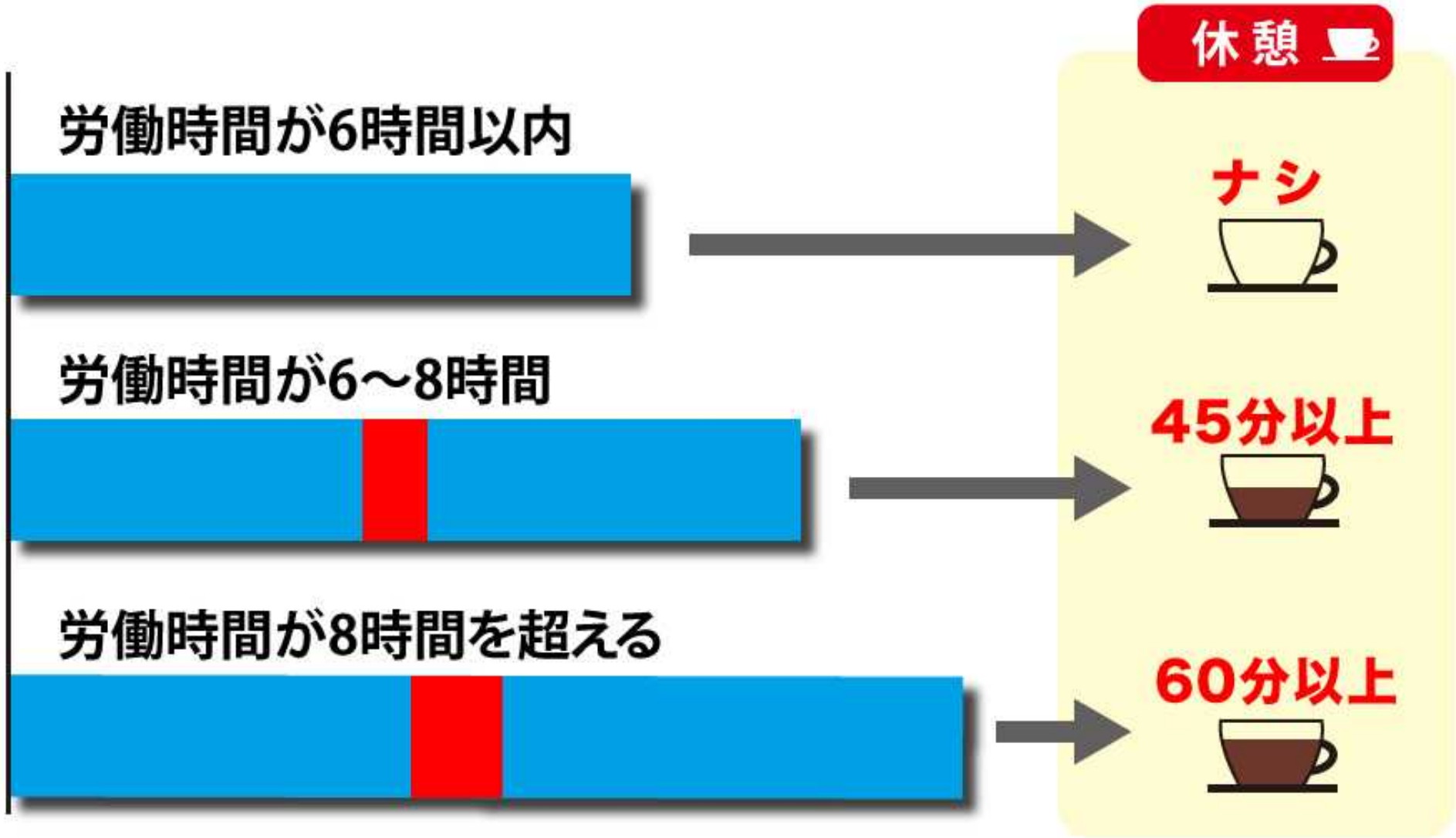
・**産前6週間**（**多胎は14週間**）は請求により休業可能

・**産後8週間**は就業禁止

＊ただし、6週経過後は本人の請求と医師の許可があれば就業可。



労働基準法上の休憩時間のルール



労働者

労働契約

使用者

弱い立場

強い立場

保護する

規制する

解雇制限





休業する期間　及び　その後３０日間

業務上負傷又は疾病

産前産後の女性

解雇してはならない

例

労基法32条

原則１日の労働時間は8時間を超えてはならない。







労働契約

これを決定的な理由にして

1日所定労働時間　7時間　→　8時間

P247

労働時間
1日8時間

１週間
40時間を
超えては
ならない

・労働災害

（労働者が業務中に負傷・疾病・障害・死亡に至った災害）

・災害補償 P249

労働基準法に基づく災害補償の例



【労働安全衛生法】1972（昭和47）P249

（職場における労働者の安全と健康を確保するとともに快適な職場環境の形成を促進する）

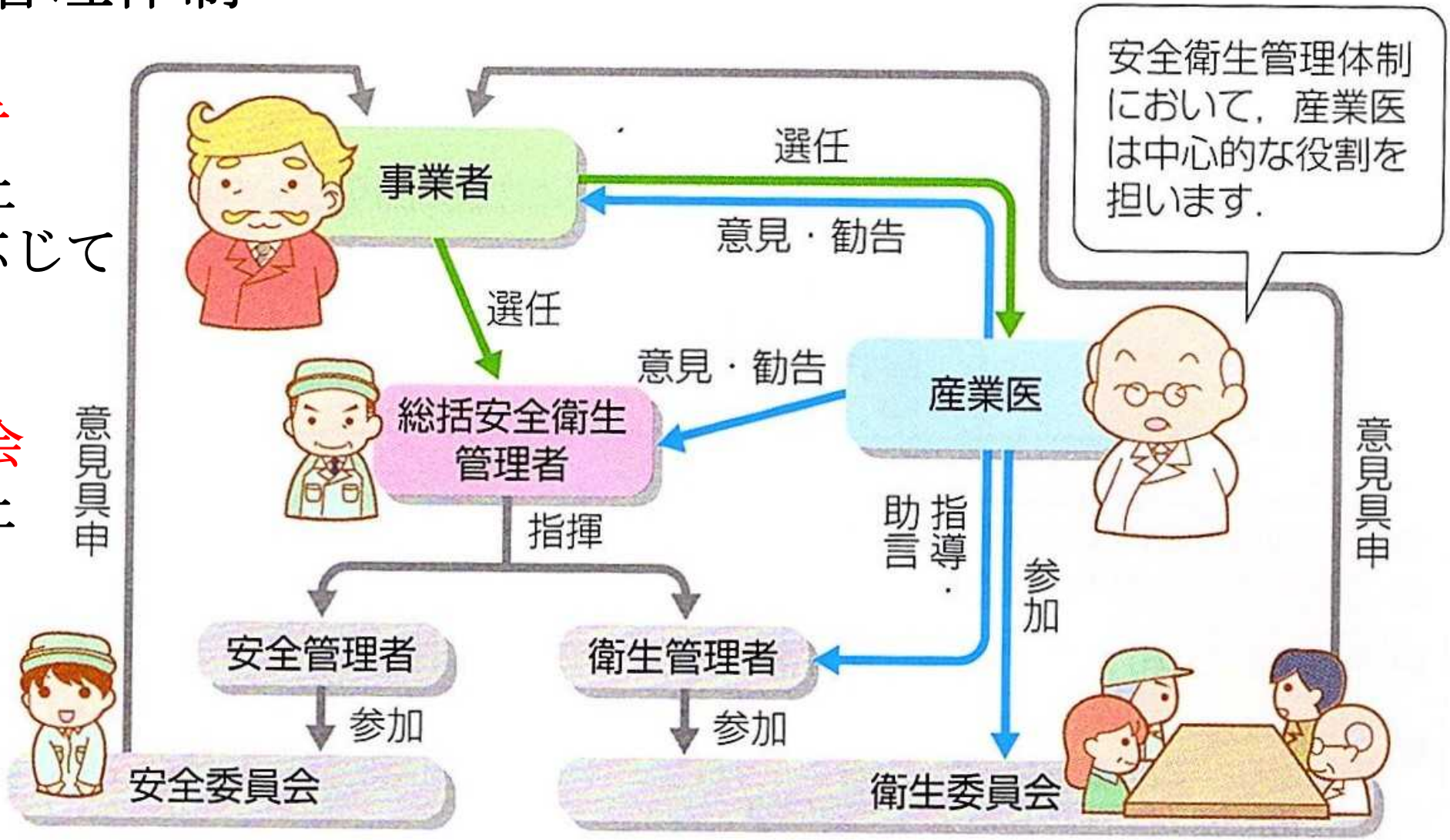
①安全管理体制

衛生管理者

50人以上
規模に応じて
1～6人

衛生委員会

50人以上
月1回



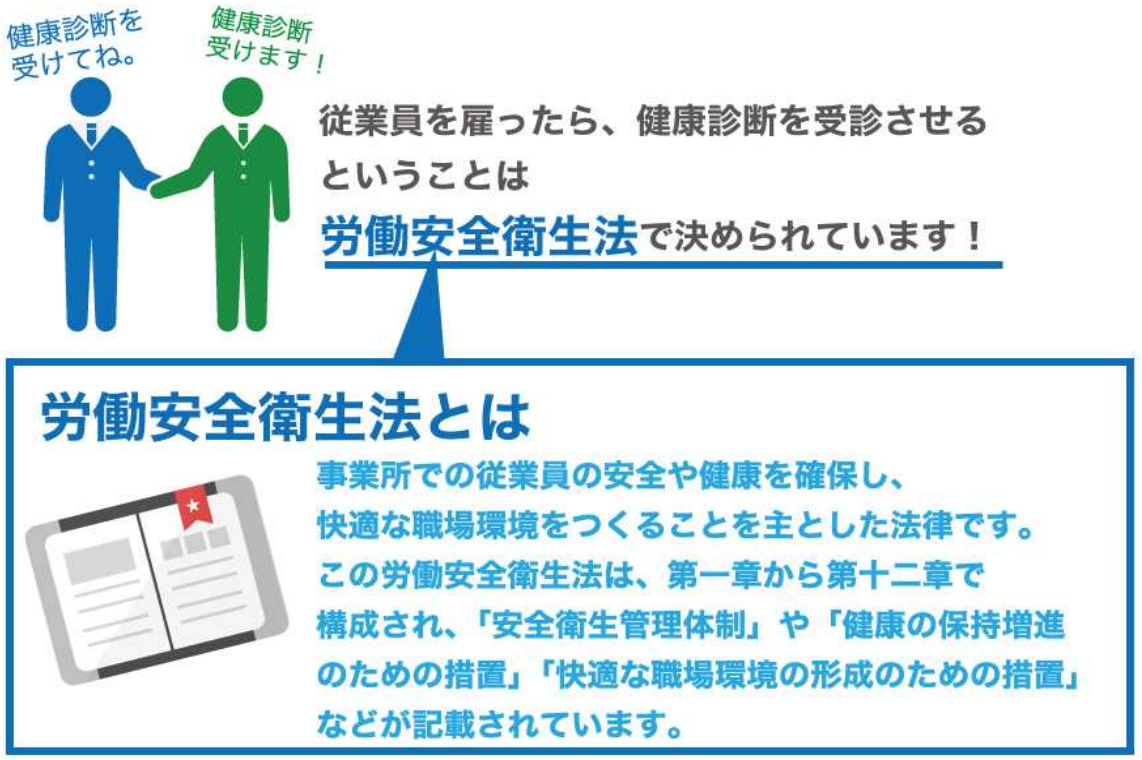
②安全衛生教育　P250

③健康を保持増進するための措置

④事業者の責務

　表8-1　安全衛生管理体制

⑤労働者の自己保健義務



第66条の8

1か月当たりの時間外・休日労働時間が80時間を超え、かつ疲労の蓄積が認められる労働者からの申し出があった場合、事業者に医師による面接指導の実施を義務付ける規定

目的：脳・心臓疾患の発症予防（長時間労働との関連性）

　2006（平成18）年　過重労働対策　過労死防止　公衆衛生　P342

職場における健康診断（一般健康診断）P250

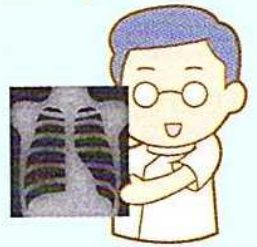


	対　象	実施時期
 雇入時の健康診断	常時使用する労働者すべて	雇い入れ時（3カ月以内の健診でも代用可）
 定期健康診断		1年以内ごとに1回（定期に）
 特定業務従事者の健康診断	特定の業務に常時従事する労働者*	配置換え時，6カ月以内ごとに1回（定期に）
 海外派遣労働者の健康診断	海外に6カ月以上派遣される労働者**	派遣前，帰国後
 給食従業員の検便	事業附属の食堂・炊事場の給食業務に従事する労働者	雇い入れ時，配置換え時

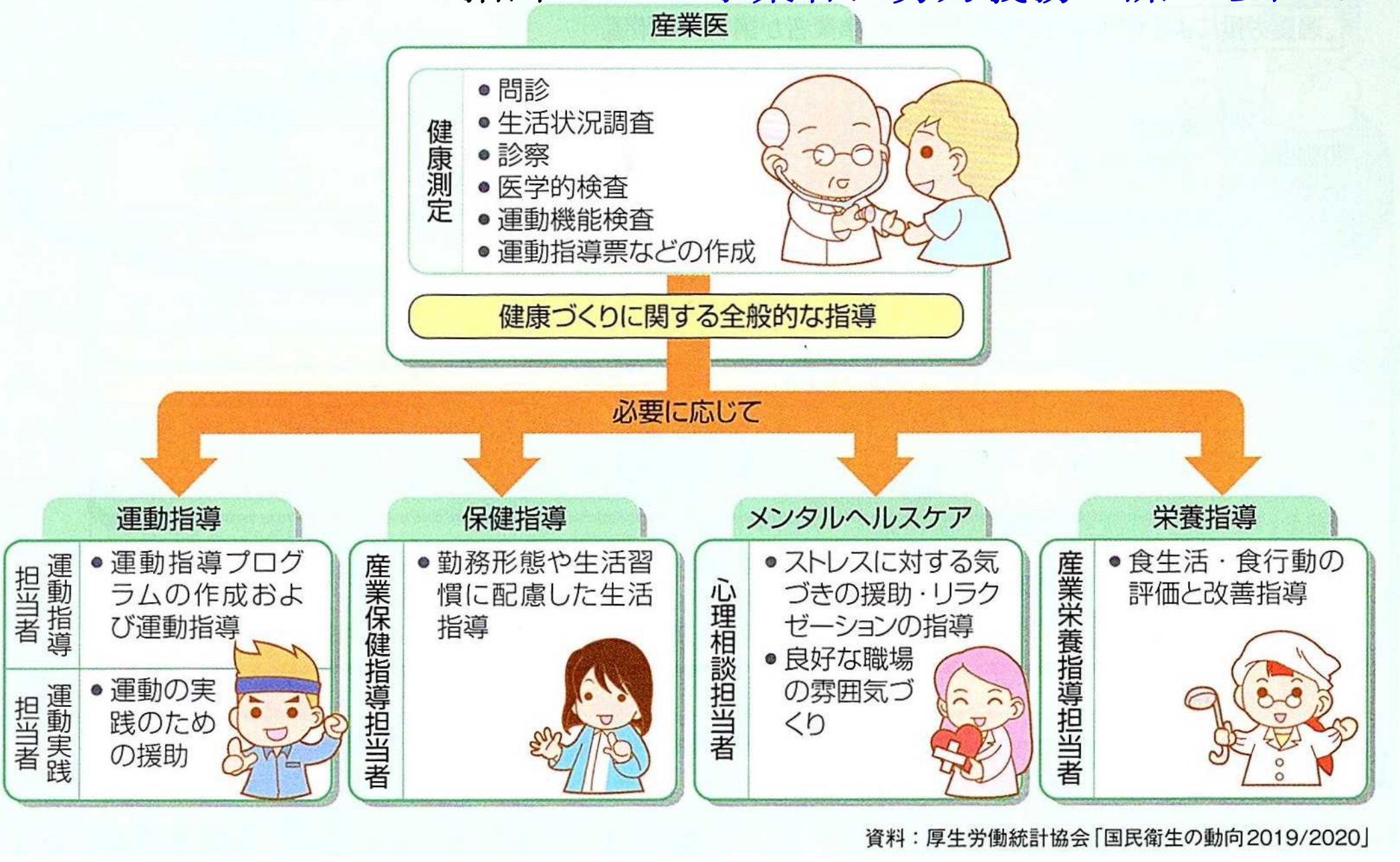
職場における健康診断（特殊健康診断）P251





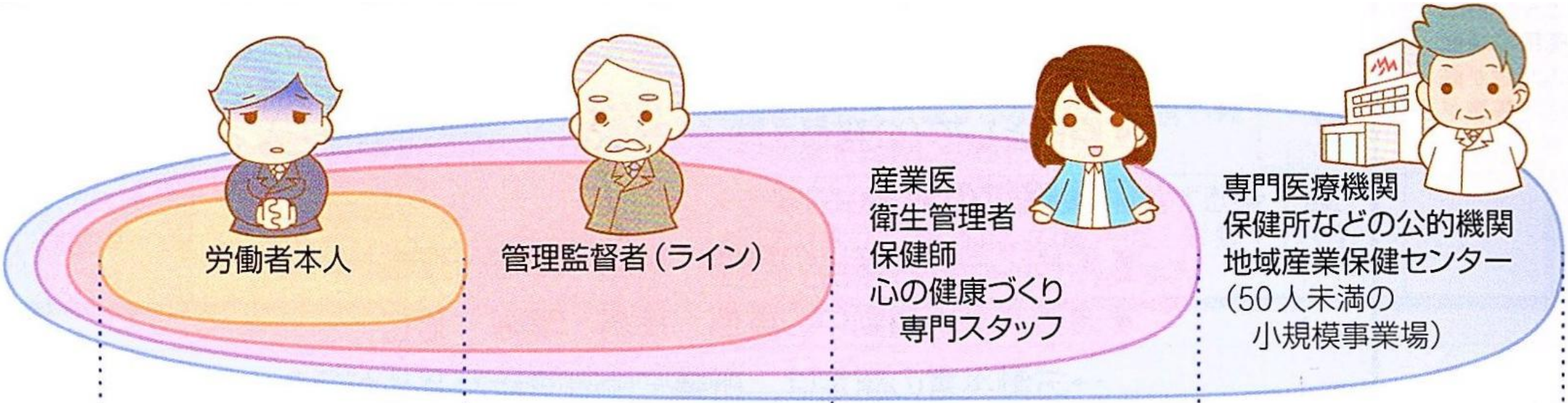
根拠法令	対象者	
じん肺法	粉じん作業者	
労働安全衛生法 鉛中毒予防規則	鉛取扱作業者	
労働安全衛生法 四アルキル鉛中毒予防規則	四アルキル鉛取扱作業者	
労働安全衛生法 有機溶剤中毒予防規則	有機溶剤取扱作業者	
労働安全衛生法 特定化学物質障害予防規則	特定化学物質取扱作業者	
労働安全衛生法 高気圧作業安全衛生規則	高圧室内作業・潜水作業者	
労働安全衛生法 電離放射線障害防止規則	放射線・放射性物質取扱作業者	
労働安全衛生法 石綿障害予防規則	石綿取扱作業者	

⑥1988（昭和63） トータルヘルスプロモーション
「心とからだの健康づくり運動」
THP指針　　事業者に努力義務が課せられている



資料：厚生労働統計協会「国民衛生の動向2019/2020」

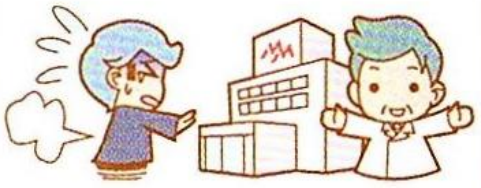
事業場における心の健康づくり・メンタルヘルス対策



セルフケア	ラインによるケア	事業場内産業保健スタッフ等によるケア	事業場外資源によるケア
• ストレスやメンタルヘルスに対する正しい理解 • ストレスへの気づき • ストレスへの対処	• 職場環境等の把握と改善 • 労働者からの相談対応 • 職場復帰における支援	• 具体的なメンタルヘルスケアの実施に関する企画立案 • 個人の健康情報の取扱い • 事業場外資源とのネットワークの形成やその窓口 • 職場復帰における支援	• 情報提供や助言を受けるなど，サービスの活用 • ネットワークの形成 • 職場復帰における支援

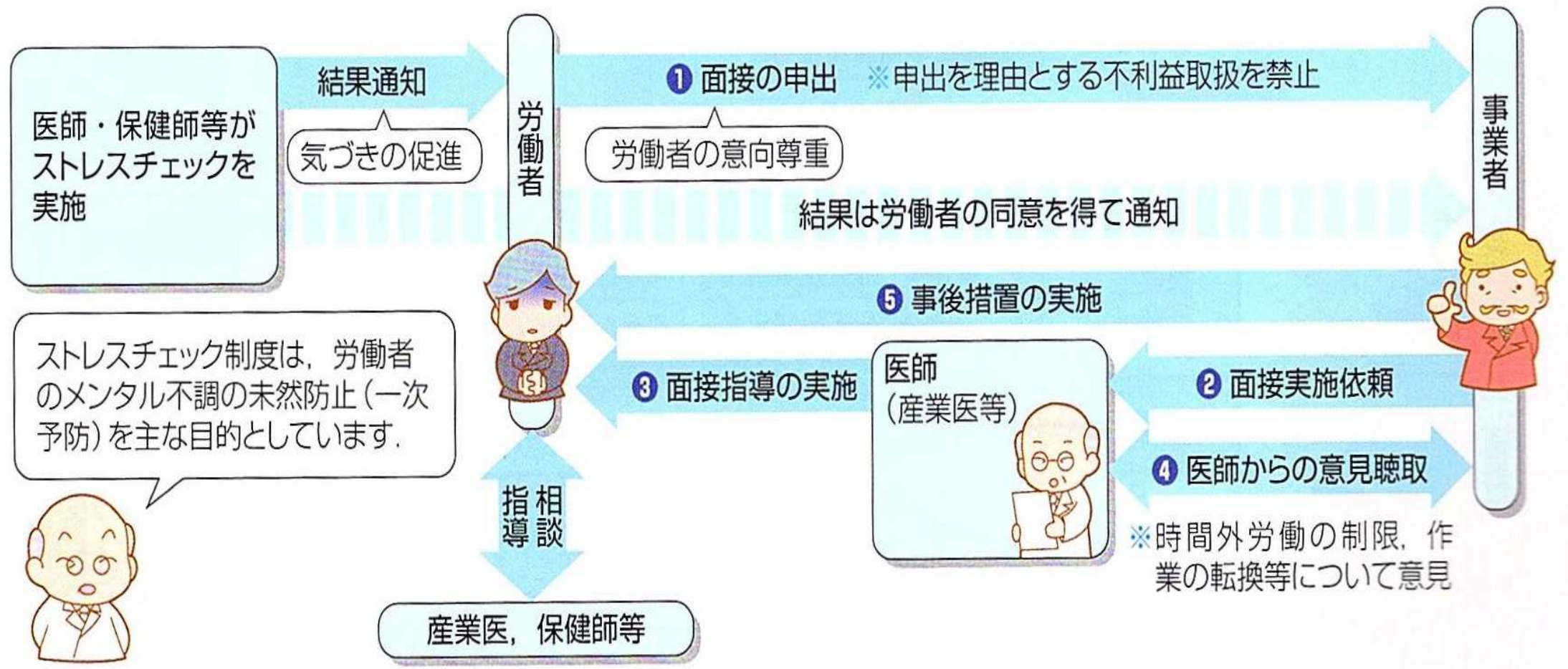




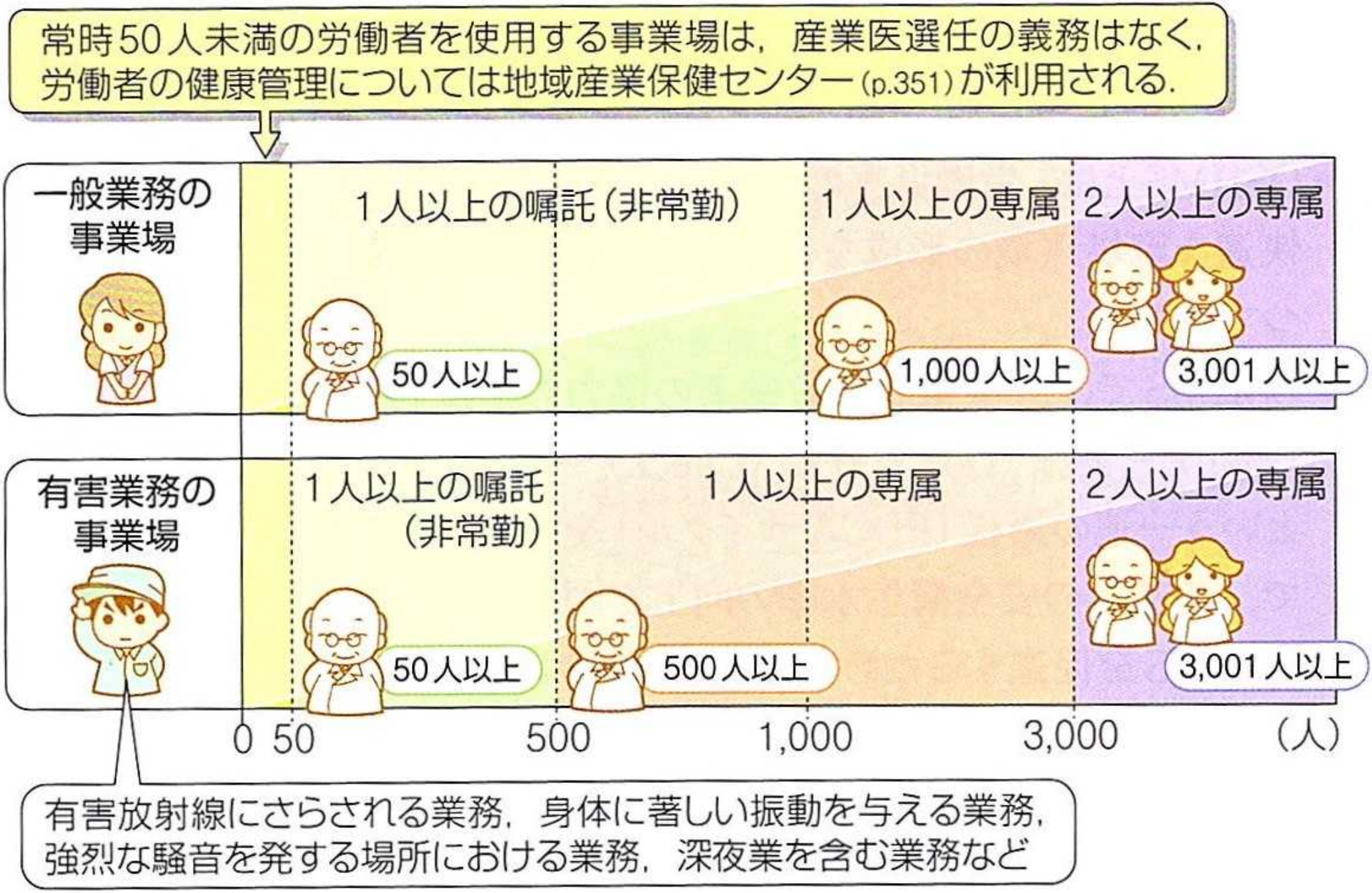


ストレスチェック制度　（2015年12月～）P250

実施：労働者数50人以上、年1回、事業者の義務



職場の健康管理を担う人々　産業医



常用50人以上

事業者

報告

衛生委員会等

総括安全衛生管理者

安全管理者

衛生管理者

勧告

産業医

指導

総括安全衛生管理者 に係る 勧告

都道府県労働局長

遅滞なく

一般定期健康診断結果報告書

提出

安全管理者

衛生管理者

に係る増員・解任命令

労働基準監督署長

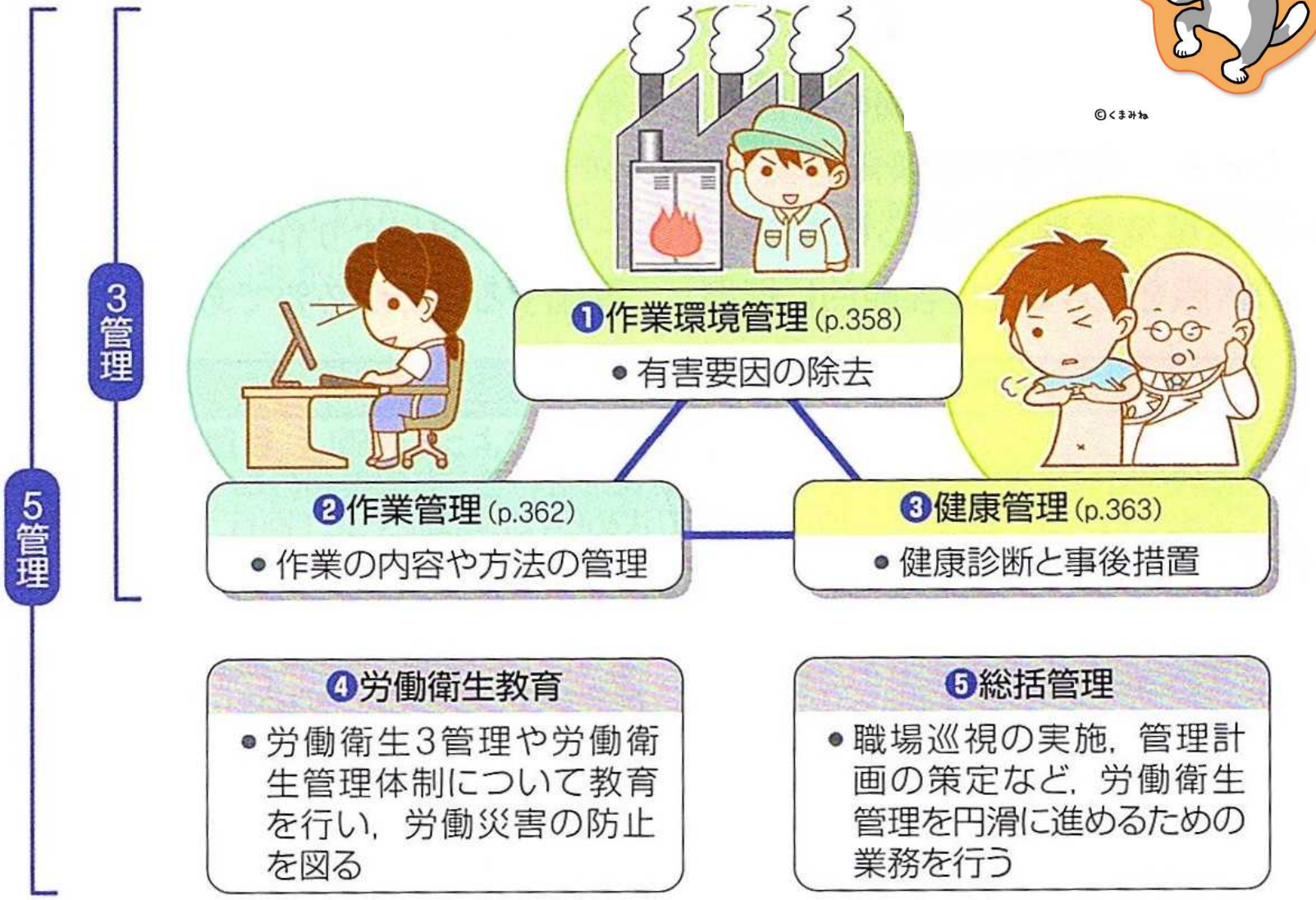


労働衛生の3管理と5管理





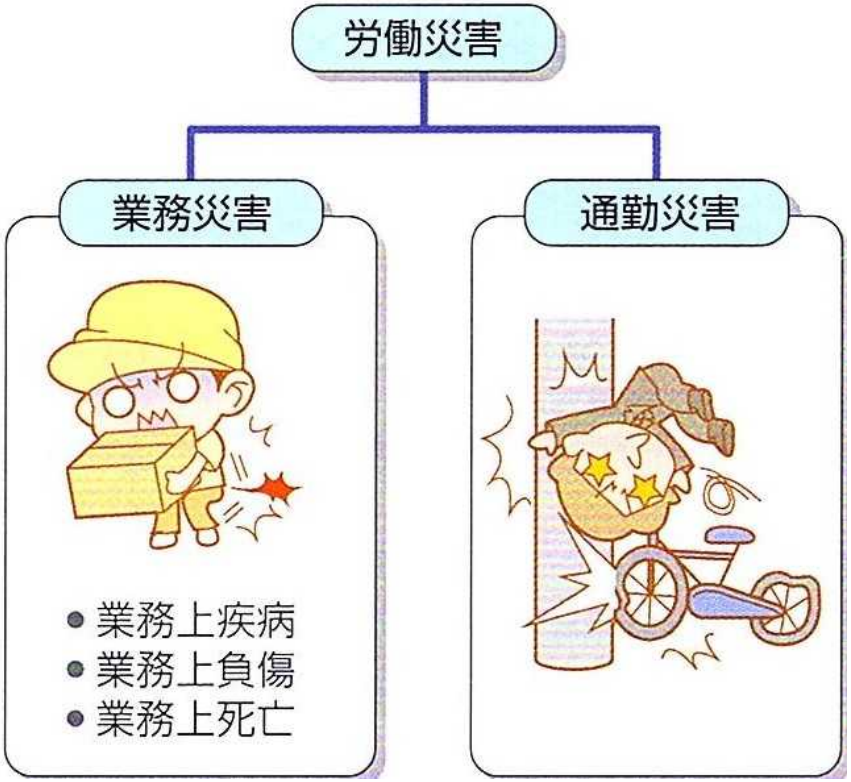
現場猫



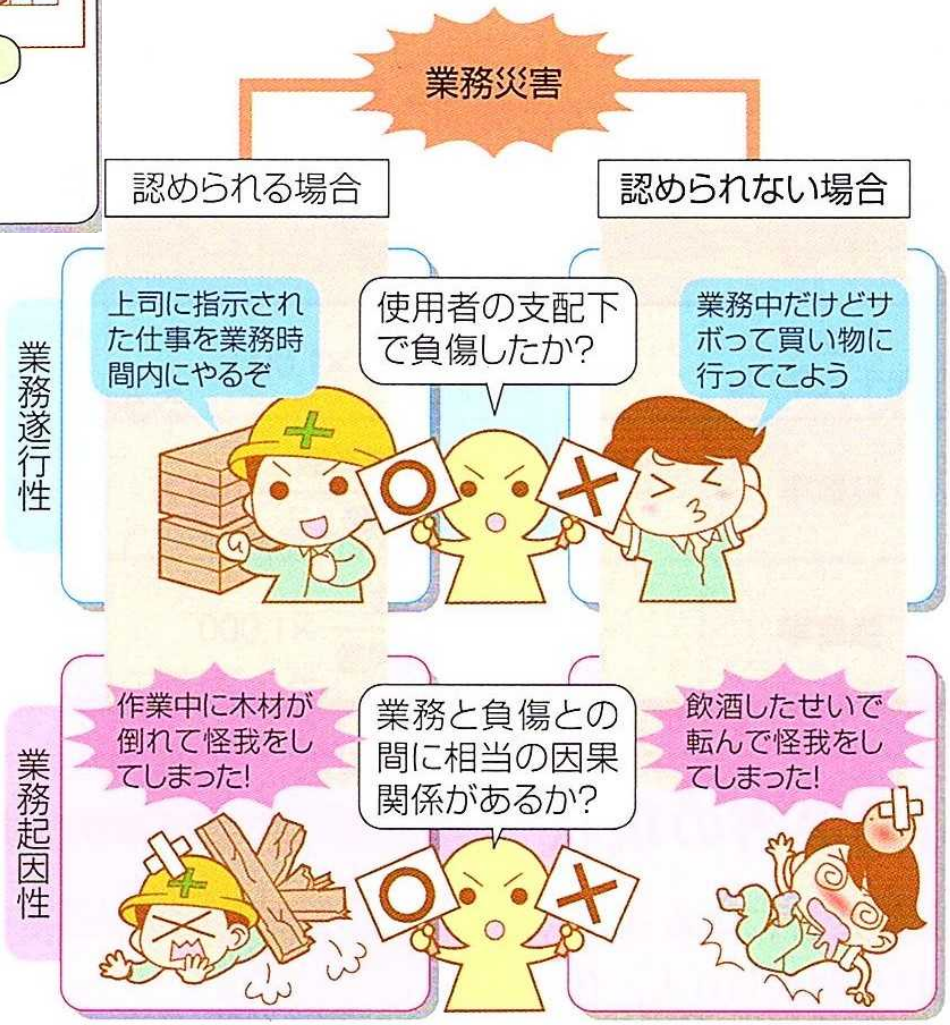
③労働者災害補償保険法　P251

目的：業務上の事由や通勤時の労働者の負傷・疾病・障害・死亡等に対して必要な保険給付、社会復帰の促進、労働者や遺族の援護、労働者の安全衛生の確保　負傷に起因する疾病（災害性腰痛）









④雇用保険法　　P253

・労働者の生活および雇用の安定と就職の促進のために失業等給付を行う社会保険制度を決めたもの

・保険者は国、業務は労働局、公共職業安定所が担う

・保険料は被保険者と事業者が負担する

・職業安定法　　ハローワーク

雇用保険　　P253

失業時の生活を保障するための制度
（雇用保険法・被用者が対象）







育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（育児・介護休業法）P253　2024.5.31改正　2025.4.1施行

・目的：育児休業・介護休業に関する制度を設け、この養育、家族の介護を容易にするための事業主の措置（勤務時間等）を定め、労働者等の雇用の継続、再就職の促進を図り、職業生活・家庭生活の両立に役立てる。

・子の養育のための措置
短時間勤務制度（1日6時間）：3歳まで
育児休業：1歳に満たない子
分割して2回取得可（R4.10月から）
（場合により2歳など）



・産後パパ育休：子の出生後8週間以内に4週間まで取得可

所定外労働時間の免除：3歳に満たない子👉小学校就学前
所定外労働の短縮：小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が請求

・時間外労働の制限：小学校就学の始期に達するまでの子
24時間/月　150時間/年

・深夜業の制限：小学校就学の始期に達するまでの子

・子の看護休暇👉子の看護等休暇
小学校就学前👉小学三年生　子１人５日２人10日
（負傷 ・病気・予防接種・健康診査等）
👉追加（学級閉鎖・子の行事・入園式・入学式　卒園式等）

・介護休業：要介護状態にある家族（配偶者・父母・子および
配偶者の父母）の介護
家族1人につき93日を限度。3回までの分割取得が可能

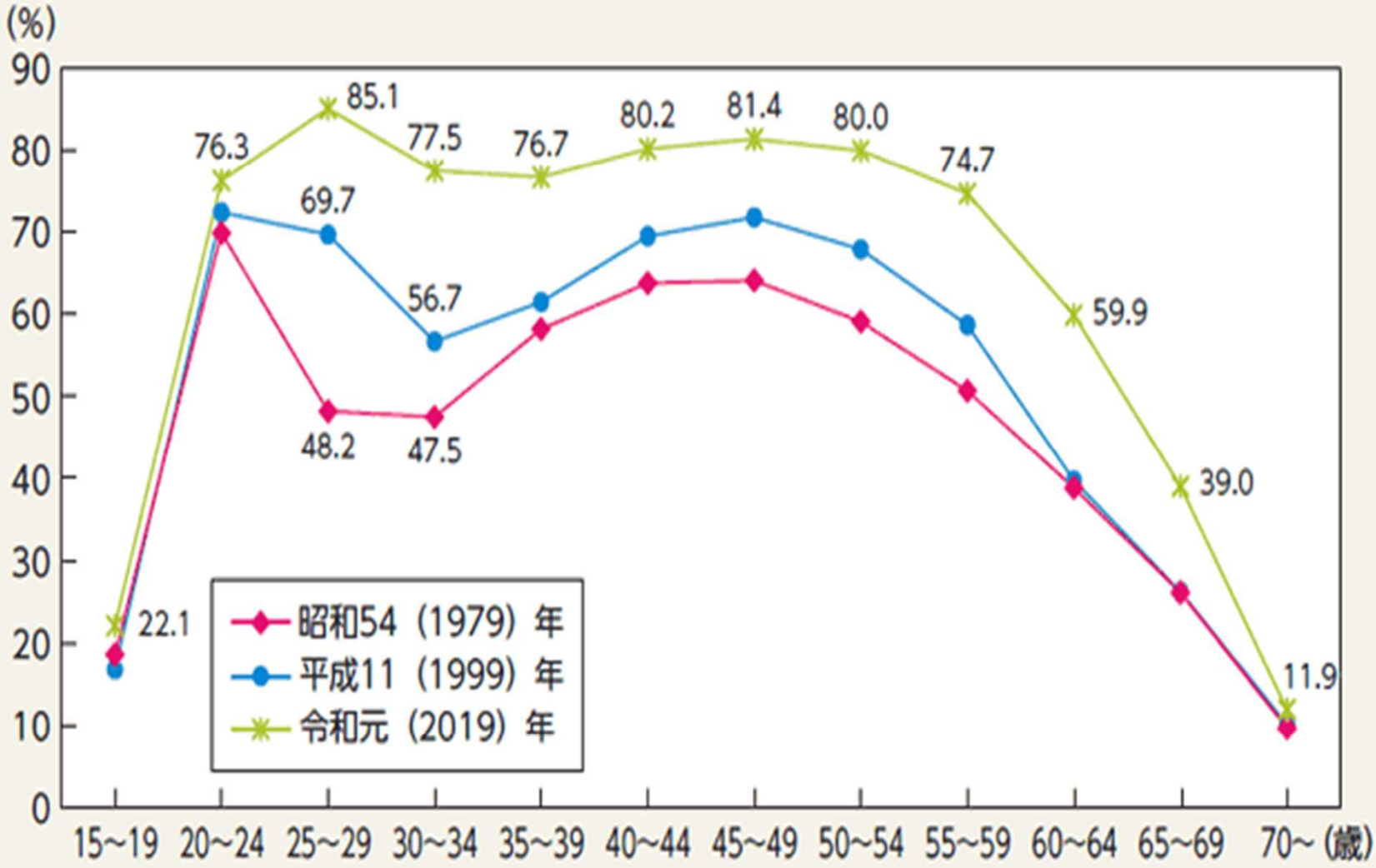
・介護休暇：年5日、2人以上10日
時間単位での取得可





年齢階層別女子労働力率の推移

Ⅰ－2－3図　女性の年齢階級別労働力率の推移



（備考）1．総務省「労働力調査（基本集計）」より作成。
2．労働力率は，「労働力人口（就業者＋完全失業者）」／「15歳以上人口」×100。

M字
カーブ

⑥適正な労働に確保に関する法



・雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律
（男女雇用機会均等法）P256

目的：雇用の分野における男女の均等な機会および待遇の確保女性労働者の就業に関し、妊娠中・出産後の健康確保を図る措置の推進

妊娠中・出産後の母性健康管理措置

・保健指導または健康診査を受ける為に必要な時間の確保
（通院休暇）
通院休暇の回数：妊娠中①妊娠23週までは4週間に1回
②妊娠24週から35週までは2週間に1回
③妊娠36週以後出産までは1週間に1回
産後：（出産後1年以内）通常、産後4週前後に1回

・指導事項を守ることができるようにするための措置

①通勤時の交通機関の混雑の程度による時差通勤、勤務時間の短縮（妊娠中の通勤緩和）

②休憩時間の延長、休憩回数の増加（妊娠中の休憩）

③作業の制限、勤務時間の短縮、休業等の措置（妊娠中または出産後の症状への対応措置）

・妊娠・出産等を理由とする不利益扱いの禁止

・セクシャルハラスメント、マタニティハラスメント等防止対策強化

母性保護措置を受けたことなどを理由として、解雇その他不利益な取り扱いをしてはならない



B　社会基盤整備など

①男女共同参画社会基本法　P257

目的：男女の人権を尊重し、性別に関係なく一人一人が
活躍できる社会を実現すること

②次世代育成支援対策推進法　少子化対策の一環　P257

2005年施行（10年　時限立法）　2024年度まで延長

2035年3月31日再延長

目的：次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、
育成される社会の環境整備を行う。

- 一般事業主行動計画の策定
- 義務が従業員101人以上の企業に拡大



（行動計画）

妊娠中及び出産後における配慮

子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境

事業所内の保育施設の設備等



②次世代育成支援対策推進法

③少子化社会対策基本法　　④高齢社会対策基本法

⑤社会保障制度改革推進法

⑥ユニバーサル社会の実現に向けた諸施策の総合的かつ一体的な推進に関する法律

⑦配偶者からの暴力防止及び被害者の保護等に関する法律

⑧性同一性障害の性別の取り扱いの特例に関する法律

⑨教職員免許法

⑩個人情報の保護に関する法律



③少子化社会対策基本法　P258

目的：少子化に対処するための施策を総合的に推進し、国民が豊かで安心して暮らすことができる社会を実現に寄与する



・安心して子供を産み、育てる環境づくり

・子育て世代に対する
雇用環境の整備
保育サービスの拡充
不妊治療に対する施策の充実等

⑥高齢者、障害者等の移動等の円滑化の促進に関する法律（バリアフリー新法）P259

目的：高齢者や障害者などの自立した日常生活・
　　社会生活を確保すること

- 建築分野の規制法と交通分野の法律を統廃合
- 「心のバリアフリー」
- 障害者への偏見の除去
- ノーマライゼーションの概念に基づき、建物や交通整備に加えて、駐車場や都市公園の公共性の高い場所の整備も進んでいる。

- 多機能トイレ、点字ブロック、駅のエレベーター設置

＊日本のバリアフリー対策で正しいのはどれか。
　2つ選べ。

1. バリアとは保護を意味する

2. 対象に高齢者は含まれない



3. 障害者への偏見の除去が含まれる

4. 公共建築物の整備に限られる

5. 駅エレベーター設置は対策のひとつである

⑦配偶者からの暴力防止及び被害者の保護等に関する法律（配偶者暴力防止法・DV防止法）P260

目的：配偶者からの暴力に係る、通報・相談・保護・自立支援等の体制を整備し、配偶者からの暴力防止及び被害者の保護を図る

都道府県に設置された婦人相談所等（配偶者暴力相談支援センター・女性センター等）において、配偶者暴力に対する、相談・指導・安全確保・一時保護などを行う

通報先：配偶者暴力相談支援センター、警察官

被害者を発見した時は被害者の意思を尊重したうえで、通報する。秘密漏示罪・守秘義務違反には該当しない。

暴力の定義：身体に対する不法な攻撃で生命・身体に危害を及ぼすもの。婚姻中・同居中・離婚後も続く暴力

配偶者：事実婚、生活の本拠を共にする交際相手も含む

保護命令制度

裁判所が発する

生命・身体に重大な危害を受ける恐れが大きい

電話等を禁止する保護命令

被害者の同居の子への接近禁止命令

住所からの退去命令



令和２（2020）年の改正

児童虐待と強い関連のあるDV被害者に適切な保護が行われるよう、相互に協力・連携する機関として児童相談所が加えられた。

（配偶者暴力相談支援センター・警察、福祉事務所自治体の関係機関に追加）

被害者の同伴する家族も被害者として保護されるべきだとされた。

DVに見られる暴力の種類

身体的暴力

・殴る、蹴る、腕をねじる
・物を投げつける
・髪を引っ張る、首を絞める
・刃物を身体に突きつける　など

性的暴力

・嫌がっているのに性的行為を強要する
・避妊に協力しない、中絶を強要する
・見たくないのにポルノビデオやポルノ雑誌を見せる　など

精神的暴力

・人格を否定するような暴言を吐く
・大声で怒鳴る、無視する
・交友関係を制限したり、電話やメールのやり取りを細かく監視する
・人前でバカにしたり、命令したりする
・大切にしているものを壊す、捨てる
・生活費を渡さない
・外で働くなと言ったり、仕事を辞めさせたりする　など

＊配偶者からの暴力防止及び被害者の保護等に関する法律に基づき、DV被害者の相談、一時保護を行う機関はどれか。



1. 裁判所

2. 警察官

3. 福祉事務所

4. 配偶者暴力相談支援センター

5. 母子包括支援センター

⑩行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律（マイナンバー法）　P266

＊母子健康手帳交付時、必要である。

＊健康保険証として使う。



マイナンバー制度３つの目的

1. 公平・公正な社会の実現　給付金などの不正受給の防止
2. 国民の利便性の向上　面倒な行政手続きが簡単に
3. 行政の効率化　手続をムダなく正確に

