風俗営業等の業種や食品営業許可の必要な業種で注意していただきたい

労働基準の基礎知識

ポイント１　労働者性　（労働基準法第９条）

対価を労働時間や勤務日数に比例して支払っていて、時間的、場所的拘束性があり、業務の指揮命令を受けている場合には、多くの場合、労働者であると判断がされます。労働者でない個人事業主などとして請負契約とする場合には、その者に多くの経営的な自由度がある必要があります。

そして、**労働者を１人でも雇用する場合には、労働保険（労災保険と雇用保険）に加入しなければなりません。**（業務上や通勤上の災害には、健康保険は使えません。労災保険を使いましょう。）

ポイント２　労働条件通知書　（労働基準法第１５条、罰条労働基準法第１２０条）

採用する際には、賃金、労働時間、休日、雇用期間（試用期間）などの労働条件を原則、書面の交付により明示しなければなりません。（書式例は、「労働条件通知書」、「厚労省」で検索ください。）

ポイント３　賃金の支払い　（労働基準法第２４条、罰条労働基準法第１２０条）

賃金は、原則、通貨で、直接労働者に、全額（ただし、税金など法令に定めるものの控除を除く）を、毎月１回以上、一定の期日を定めて支払わなければなりません。

また、労働者が制服などを返却しなかったとして損害が生じていたとしても、賃金を所定支払日に全額支払ったうえで、損害賠償については、必要であれば民事的な請求をしてください。**労働者が民事的な債権を支払わないことを理由に賃金を支払わないことは労働基準法第２４条に違反します。**

なお、賃金から法令に定めのあるもの以外でも、社宅・寮費の費用など事理明白なものは控除をすることができるのですが、この場合でも、過半数労働組合（過半数労働組合がない場合は、労働者の過半数を代表する者）との間に「**賃金の一部控除に関する書面協定**」を締結した上でなければ、賃金から控除をすることはできません。（損害賠償などは裁判などで確定しない限り、事理明白なものとはなりません。）

ポイント４　休業手当の支払い　（労働基準法第２６条、罰条労働基準法第１２０条）

労働者に出勤を通知している日に対して、会社側の都合により労働者を休業させた場合には、休業させた所定労働日に対して、平均賃金※の６割以上の手当（休業手当）を支払わなければなりません。

ポイント５　最低賃金　（最低賃金法第４条、罰条最低賃金法第４０条）

労働者には、各県ごとに定められている最低賃金額以上の賃金を支払わなければなりません。

労働者の障害などで最低賃金以下の支払いを行うには、都道府県労働局長に許可を得なければ、最低賃金法に違反します。

名古屋北労働基準監督署
TEL 052-961-8653

各県ごとの最低賃金は毎年１０月ごろに改定されています（**愛知県では、令和５年１０月１日から時間額１，０２７円です**）。毎年１０月ごろには最低賃金額を確認して、最低賃金額を下回らないようにする必要があります。誤って最低賃金を下回る支払いを行っていた場合には、ただちにその差額を計算して遡って支払うようにしてください。（他県の最低賃金は、https://saiteichingin.info/ でご検索ください。）

ポイント6　解雇、退職　（労働基準法第２０条、罰条労働基準法第１１９条）

労働者を解雇する場合には、３０日以上の予告を行うか、３０日分以上の平均賃金を支払わなければなりません（予告と平均賃金※を組み合わせて、合計３０日分以上とすることもできます）。

※ 平均賃金は、事由の発生した日以前３か月間に（月給の場合は締切日ごとの3か月）、その労働者に支払われた賃金の総額を、その期間の総日数(暦日数)で除した金額です。

ただし、労働日数が少ない場合など、総額を労働日数で除した６割に当たる額の方が高い場合にはその額が適用されます（最低保障額）。

また、労働者は自らの意志だけで退職を申し出ることができます。

労働者の退職の申出があった時に、継続して働くよう退職を慰留することはできますが、慰留に応じてもらえない場合、**退職を拒むことはできません**。退職を拒んでいる労働者に脅迫などで労働者の意思に反して労働を強制すると強制労働となる場合があります（労働基準法第５条、罰条労働基準法第１１７条）。

また、急に退職されて会社に民事的な損害が発生したとしても、賃金を所定支払日に全額支払った上で、損害賠償については、必要であれば民事的な請求をしてください。**労働者が民事的な債権を支払わないこと理由に賃金を支払わないことは労働基準法第２４条に違反します**（罰条労働基準法第１２０条）。

ポイント7　減給の制裁　（労働基準法第９１条、罰条労働基準法第１２０条）

罰金など減給の制裁を行うにあたっては、就業規則や労働条件通知書（労働契約書）などに何を行ったときにどれだけの罰金を課されるのか明確に示す必要があります。また、**罰金額を課すことが公序良俗に反するような場合や、罰金額が過剰な場合には、民事上、罰金が無効になる場合もあります**。

これに加えて労働基準法上の上限額があります。上限は、１回の事案に対して１回の減給の額が平均賃金の１日分の半額を超えないこと、それが何回か重なったとしても、その**総額が一賃金支払期における賃金の総額の１０分の１を超えてはなりません**。

ポイント8　賠償予定の禁止　（労働基準法第１６条、罰条労働基準法第１１９条）

労働契約の不履行について違約金を定めたり、賠償額を予定する契約をすることはできません。

実際に発生した損害賠償を請求することはできるのですが、実際の損害賠償が発生する前に、損害賠償額をあらかじめ罰金のように定めておくことはできません。

名古屋北労働基準監督署
TEL 052-961-8653