

労働基準法の基礎知識



「これってあり？ まんが知って役立つ労働法 Q & A」
の労働基準法関連ページ（抜粋）から構成しています



まんが全体版
(最新:令和7年4月更新版)

令和7年度 愛知労働局労働基準部監督課

はじめに

- 労働に関する法律（労働法）には、以下のものがあります。

本日は、主に労働基準法について、全般的な説明をします。その他の法令事項等についても、参考として、若干説明します。

労働基準法

男女雇用
機会均等法

労働安全衛生法

最低賃金法

育児・介護休業法

労働契約法

労働者災害
補償保険法

など

労働基準法などの労働法が適用される人は？

■ 労働基準法などの労働法は、正社員その他、

- ① アルバイトやパートタイム労働者（働く時間が短い労働者）
- ② 派遣社員（派遣会社と労働契約を結んで、別の会社に派遣されて働く労働者）
- ③ 契約社員（あらかじめ契約期間が定められている労働者）

などの名称を問わず、すべての「労働者」に適用されるルールです。

※ 一方、事業主は基本的に労働法の適用はありません。

「請負」、「業務委託」、「フリーランス」など、注文者から受けた仕事の完成に対して報酬が支払われる契約により働く場合は、注文者の指揮命令を受けない「事業主」として取り扱われるため、**労働法の保護を受けられません**。
ただし、契約の名称にかかわらず、その実態から、「労働者」とであると判断されれば、労働法の保護を受けることができます。

👉 労働者性：使用従属性（仕事の諾否の自由、具体的な指揮命令、時間的・場所的拘束性の強さ等）他の実態から総合的に判断

最終的には
実態判断です！

Q10のA（P4右）
も見てね！



参考：フリーランス・トラブル110番 0120-532-110（運営事業者：第二東京弁護士会）

Q10 働き方の違いって……？



A

違いをよく理解した上で自分に合った働き方を選びましょう。

2-7
就業形態による違い

正社員

●一般的に契約期間に定めがなく、フルタイムで働く社員。

契約社員・パート社員

- **契約社員**(有期労働契約で働く人)
 - ・契約期間があらかじめ決まっています。
 - ・契約期間が満了すると労働契約は自動的に終了しますが、更新という形で契約期間が延長される場合もあります。
 - **パート社員**(パートタイム労働者)
 - ・1週間の所定労働時間が正社員より短い人をいいます。
 - ・契約期間が決められていることが多く、賃金は時給で支払われることが多いです。
- ①労働契約は、正社員と同じく働く会社との間で結びます。
 ②一定の条件を満たせば年次有給休暇(※)や育児休業なども取れます。



※詳しくは「年次有給休暇制度」(P19)を参照。

派遣社員(労働者派遣で働く人)

- ①労働契約は人材派遣会社(派遣元)との間で結び、働く人は、派遣元が派遣契約を結ぶ会社(派遣先)からの指揮命令を受けて働きます。
 ②契約期間が決められている場合と決められていない場合があります。
 ③契約期間が決められている場合は、派遣元との契約期間が満了すると労働契約は自動的に終了しますが、更新という形で契約期間が延長される場合もあります。
 ④一定の条件を満たせば年次有給休暇(※)が取れますが、その取得申請は派遣元に對して行います。



フリーランス

会社と労働契約を結び、具体的な指示を受けて働く労働者と異なり、フリーランスは、事業者として会社から依頼を受けて仕事をし、成果に対しての報酬を得る「業務委託契約」を結ぶ働き方です。一般に労働基準法などの労働者保護のルールは適用されません。2024年11月にフリーランスと事業者の間の取引適正化等を目的とした新しい法律が施行されました。詳しく知りたい方は、厚生労働省HPをご覧ください。

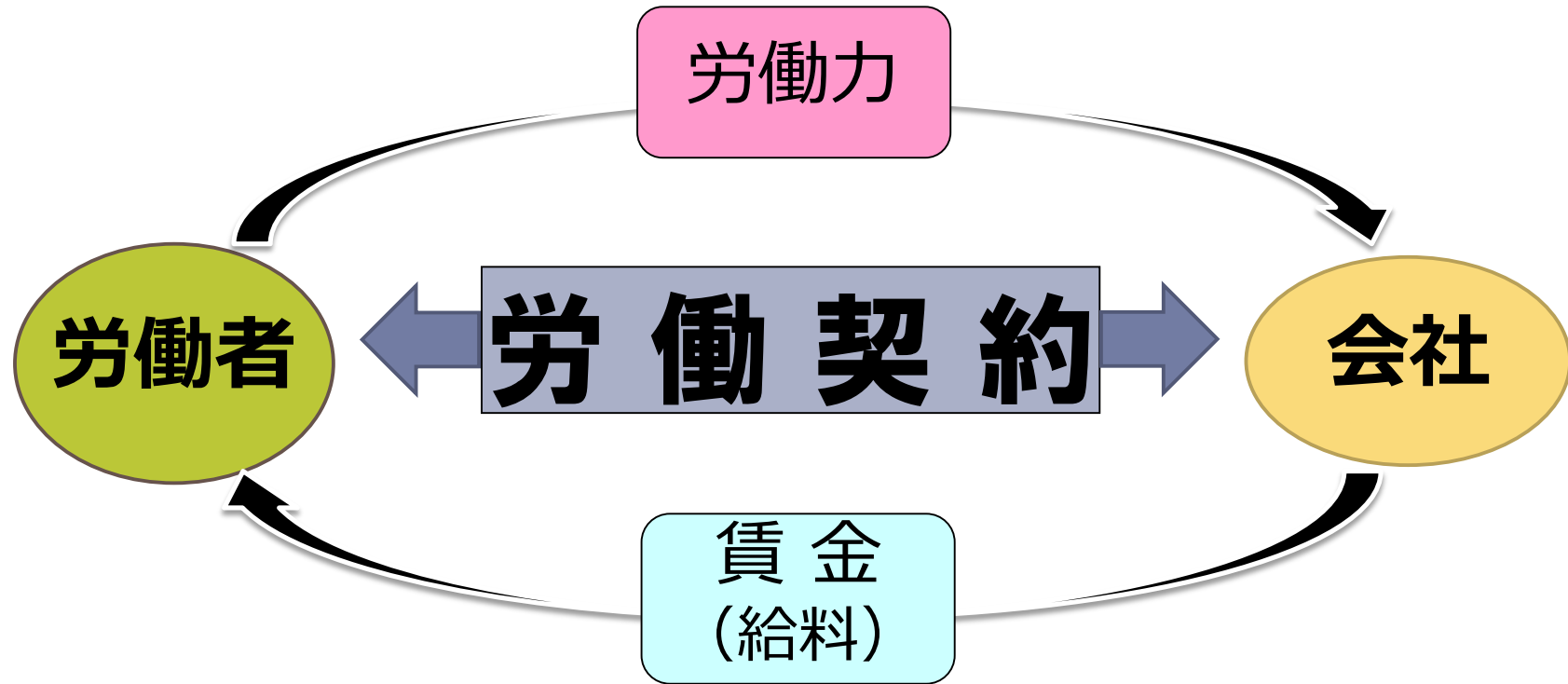
フリーランス・事業者間取引適正化等法について(厚生労働省ホームページ)

厚生労働省 フリーランス 法律

検索



※ 令和6年11月から「フリーランス・事業者間取引適正化等法」(フリーランス新法)が施行されました。



労働契約を結ぶと

労働者に発生するもの

- ・ 労働力を提供する**義務**（働く**義務**）
- ・ その対価として賃金を受け取る**権利**

会社が発生するもの

- ・ 労働力の提供を受ける**権利**
- ・ その対価として賃金を支払う**義務**

契約である以上

- ① 会社（使用者）と労働者は**対等**
- ② お互いの**合意**によって成立

とは言え、

- ① **実際には立場の弱い労働者**が、低賃金や長時間労働など劣悪な労働環境で働かなくてもよいように、労働者を保護する目的でできたのが労働法
- ② 労働法の知識は、**労働者自身の権利を守る**ことにつながる。

ここまでが、本日の説明の前振り部分です。
これから本格的な説明に入ります。



Q2

面接で即採用、「給料は働きぶりを見て決める」って言われたけど、これってあり？



A

ダメです!働く際(労働契約を結ぶ際)に会社は労働条件をはっきり示さなくてははいけません。

1-2
労働契約
(就業規則)

働く際(労働契約を結ぶ際)に、
自分が働く場合の条件をきちんと確認しましょう!

- ✓ いつからいつまで働くのか(雇用期間) ▶ Q10「就業形態による違い」(P24)参照
※期間の定めがない場合もあります。
- ✓ 雇用期間が決まっている場合は更新の基準
- ✓ どこでどんな仕事をするのか(勤務地や業務内容)
- ✓ 勤務時間や休憩時間、休日など
- ✓ 給料はどのように支払われるのか(給料額の計算方法、支払の時期)
- ✓ 辞めるときの決まり(退職や解雇)

どんな条件か
自分で会社に
確認しよう!



この6項目について、会社は労働者に原則として書面の交付
による方法にて明示しなければなりません。

(労働基準法第15条)

参考「就業規則」とは

必ずチェック
しよう!

賃金、労働時間、職場の規律などについて、労働者の意見を聞いた上で会社が決めるルールです。内容が合理的であり、労働者に周知されていれば、労働者はそれに従う義務があります。

就業規則は
揭示されるなど
みんなが
確認できるよう
なっているから
会社で確認しよう!



Q2について【労働条件の明示】

労働者を採用するときは、以下の**労働条件**を明示しなければなりません
(労働基準法第15条第1項、労働基準法施行規則第5条)。

必ず明示しなければならないこと

原則、書面(※)で交付しなければならないこと

- ① 契約期間に関する事
- ② 期間の定めがある契約を更新する場合の基準に関する事
- ③ 就業場所、従事する業務に関する事
- ④ 始業・終業時刻、休憩、休日などに関する事
- ⑤ 賃金の決定方法、支払時期などに関する事
- ⑥ 退職に関する事(解雇の事由を含む)
- ⑦ 昇給に関する事

定めをした場合に明示しなければならないこと

- ① 退職手当に関する事
- ② 賞与などに関する事
- ③ 食費、作業用品などの負担に関する事
- ④ 安全衛生に関する事
- ⑤ 職業訓練に関する事
- ⑥ 災害補償などに関する事
- ⑦ 表彰や制裁に関する事
- ⑧ 休職に関する事

(※) 労働者が希望した場合は、FAXやWebメールサービス等の方法で明示することができます。ただし、書面として出力できるものに限られます。

(一般労働者用；常用、有期雇用型)

労働条件通知書

年 月 日	
事業場名称・所在地 使用 者 職 氏 名	
契約期間	期間の定めなし、期間の定めあり（年 月 日～年 月 日） ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入。 1 契約の更新の有無 [自動的に更新する・更新する場合があり得る・契約の更新はしない・その他（ ）] 2 契約の更新は次により判断する。 [契約期間満了時の業務量 ・勤務成績、態度 ・能力 ・会社の経営状況 ・従事している業務の進捗状況 ・その他（ ）] 3 更新上限の有無（無・有（更新 回まで／通算契約期間 年まで）） 【労働契約法に定める同一の企業との間での通算契約期間が5年を超える有期労働契約の締結の場合】 本契約期間中に会社に対して期間の定めのない労働契約（無期労働契約）の締結の申込みをすることにより、本契約期間の末日の翌日（年 月 日）から、無期労働契約での雇用に転換することができ、この場合の本契約からの労働条件の変更の有無（無・有（別紙のとおり）） 【有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合】 無期転換申込権が発生しない期間：Ⅰ（高度専門）・Ⅱ（定年後の高齢者） Ⅰ 特定有期業務の開始から完了までの期間（年 月 日～年 月 日） Ⅱ 定年後引を達して雇用されている期間
就業の場所	（雇入れ直後）（変更の範囲）
従事すべき業務の内容	（雇入れ直後）（変更の範囲） 【有期雇用特別措置法による特例の対象者（高度専門）の場合】 ・特定有期業務（開始日： 年 月 日、完了日： 年 月 日）
始業、終業の時刻、休憩時間、就業時間、就業時間短縮（(1)～(5)のうち該当するもの一つに○を付けること）、所定時間外労働の有無に関する事項	1 始業・終業の時刻等 (1) 始業（時 分） 終業（時 分） 【以下のような制度が労働者に適用される場合】 (2) 変形労働時間制等；（ ）単位の変形労働時間制・交替制として、次の勤務時間の組み合わせによる。 始業（時 分） 終業（時 分）（適用日 ） 始業（時 分） 終業（時 分）（適用日 ） 始業（時 分） 終業（時 分）（適用日 ） (3) フレックスタイム制；始業及び終業の時刻は労働者の決定に委ねる。 （ただし、フレックスタイム（始業）時 分から 時 分、 （終業）時 分から 時 分、 フレックスタイム時 分から 時 分） (4) 事業場外みなし労働時間制；始業（時 分） 終業（時 分） (5) 裁量労働制；始業（時 分） 終業（時 分）を基本とし、労働者の決定に委ねる。 ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条、第 条～第 条。 2 休憩時間（ ）分。 3 所定時間外労働の有無（有、無）。
休日	・定休日；毎週 曜日、国民の祝日、その他（ ） ・非定休日；週・月当たり 日、その他（ ） ・1年単位の変形労働時間制の場合・年間 日 ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条。
休暇	1 年次有給休暇 6か月継続勤務した場合→ 日。 継続勤務6か月以内の年次有給休暇（有・無） → か月経過で 日。 時間単位年休（有・無） 2 代替休暇（有・無） 3 その他の休暇 有給（ ） 無給（ ） ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条。

(次頁に続く)

賃 金	1 基本賃金 イ 月給（ 円）、ロ 日給（ 円） ハ 時間給（ 円）、 ニ 出来高給（基本単価 円、保障給 円） ホ その他（ 円） ヘ 就業規則に規定されている賃金等級等。
	2 諸手当の額又は計算方法。 イ（ 手当 円 / 計算方法： ） ロ（ 手当 円 / 計算方法： ） ハ（ 手当 円 / 計算方法： ） ニ（ 手当 円 / 計算方法： ） 3 所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率。 イ 所定時間外、法定超 月60時間以内（ ）%。 月60時間超（ ）%。 所定超（ ）%。 ロ 休日 法定休日（ ）%、法定外休日（ ）%。 ハ 深夜（ ）%。 4 賃金締切日（ ）-毎月 日、（ ）-毎月 日。 5 賃金支払日（ ）-毎月 日、（ ）-毎月 日。 6 賃金の支払方法（ ） 7 労使協定に基づく賃金支払時の控除（無、有（ ）） 8 昇給（有（時期、金額等）、無） 9 賞与（有（時期、金額等）、無） 10 退職金（有（時期、金額等）、無）
退職に関する事項	1 定年制（有（ 歳）、無） 2 継続雇用制度（有（ 歳まで）、無） 3 創業支援等措置（有（ 歳まで業務委託・社会貢献事業）、無） 4 自己都合退職の手続（退職する 日以上前に届け出ること） 5 解雇の事由及び手続。 ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条。
その他	・社会保険の加入状況（厚生年金 健康保険 その他（ ）） ・雇用保険の適用（有、無） ・中小企業退職金共済制度。 （加入している、加入していない）（※中小企業の場合） ・企業年金制度（有（制度名）、無） ・雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口。 部署名 担当者職氏名（連絡先） ・その他（ ） ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合についての説明です。 労働契約法第18条の規定により、有期労働契約（平成25年4月1日以降に開始するもの）の契約期間が通算5年を超える場合には、労働契約の期間の末日までに労働者から申込みをすることにより、当該労働契約の期間の末日の翌日から期間の定めのない労働契約に転換されます。ただし、有期雇用特別措置法による特例の対象となる場合は、無期転換申込権の発生については、特例的に本通知書の「契約期間」の「有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合」欄に明示したとおりとなります。

以上のほかは、当社就業規則による。就業規則を確認できる場所や方法（ ）

※ 本通知書の交付は、労働基準法第15条に基づく労働条件の明示及び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（パートタイム・有期雇用労働法）第6条に基づく文書の交付を兼ねるものであること。

※ 労働条件通知書については、労働間の紛争の未然防止のため、保存しておくことをお勧めします。

厚生労働省のホームページに、モデル労働条件通知書が掲載されていますので、ご活用ください。

「シフト制」始業・終業時刻などの明示方法

「シフト制」とは

労働契約の締結時点では労働日や労働時間を確定的に定めず、一定期間（1週間、1か月など）ごとに作成される勤務シフトなどで、初めて具体的な労働日や労働時間が確定するような勤務形態

明示方法

■ 始業・終業時刻

労働契約の締結時点で、既に始業・終業時刻が確定している日については、労働日ごとの始業・終業時刻を明記するか、原則的な始業及び終業時刻を記載した上で、労働契約の締結と同時に定める一定期間分のシフト表等を併せて労働者に交付する必要があります（単に「シフトによる」と記載するのでは足りません。）。

■ 休日

労働契約の締結時点において、具体的な曜日等が確定していない場合でも、休日設定にかかる基本的な考え方などを明示する必要があります。

その他

トラブル防止の観点

上記の明示事項に加え、シフトの作成・変更のルールを具体的・明確に定めるほか、一定の期間において労働する可能性がある最大の日数、時間数、時間帯（例：「毎週月、水、金曜日から勤務する日をシフトで指定する」など）、また、一定の期間において目安となる労働日数、労働時間数に併せ、最低限労働する日数、時間数など、その基本的な考え方を定めることがトラブル防止につながります。

シフトの変更

一旦シフトを確定させた後に、当該シフト上の労働日や労働時間等を変更することは、基本的に、労働条件の変更に該当するため、使用者・労働者の合意が必要です。

労働契約法

(労働契約の内容の理解の促進)

第四条 使用者は、労働者に提示する労働条件及び労働契約の内容について、労働者の理解を深めるようにするものとする。

2 労働者及び使用者は、労働契約の内容（期間の定めのある労働契約に関する事項を含む。）について、できる限り書面により確認するものとする。

参 考：労働契約法について

労働契約法は、労働契約の基本的なルールを定めています。罰則はありませんが、解雇等に関して、民法の権利濫用法理を当てはめた場合の判断の基準などを規定しており、私法上の効果を明確化するものです。民事裁判や労働審判は、労働契約法の規定を踏まえて行われます。

労働条件の最低基準を定めた、罰則もある労働基準法とは違います。



Q4

「最初は時給800円」……
これってあり？



2-1 賃金

A

都道府県ごとに賃金の最低額が定められており、それより低い額は認められません。

会社は働くすべての人に**最低賃金額以上の賃金を支払わねばならない**ことが、決められています。

最低賃金は都道府県ごとに異なります※1)。
最高額は1,163円、最低額は951円となっています※2)。

※1 都道府県ごとに定められ、すべての労働者に適用される「地域別最低賃金」のほかに、特定の産業に従事する労働者に適用される「特定最低賃金」があります。地域別最低賃金と特定最低賃金の両方が当てはまる場合、金額が高いほうが適用されます。

※2 2025年4月1日時点。なお、1,163円は東京都の金額、951円は秋田県の金額。

現在、最低賃金はいずれの都道府県でも951円以上の金額となっているため、万が一、時給800円で働くことに同意しても、それは法律によって無効となり、最低賃金額との差額を請求できます！

あなたの給料が最低賃金額以上か確認しよう

最低賃金よりも低い賃金での労働契約は認められません。
自分の勤務地の最低賃金と比べてみましょう。

時間給の場合 時間給 $\geq$ 最低賃金額(時間額)

日給の場合 日給 $\div$ 1日の所定労働時間 $\geq$ 最低賃金額(時間額)

月給の場合 月給 $\div$ 1か月平均所定労働時間 $\geq$ 最低賃金額(時間額)

▶▶▶ 全国の最低賃金については [最低賃金制度](#) [検索](#)

給料が最低賃金よりも低い場合は労働基準監督署へ相談しよう！

Q4について【最低賃金】

参考

愛知県最低賃金の推移

⚠ 最低賃金は都道府県ごとに定められています。



愛知県 最低賃金

令和6年
10月1日から
時間額

1,077円

前年比
50円UP

最低賃金とは、働くすべての人に賃金の最低額を保障する制度です。

最低賃金に関する特設サイト
最低賃金に関するお問い合わせ
賃金引上げ特設ページ
中企業経営者の皆さんへ

愛知県最低賃金の歴史です。
近年は、毎年
10月1日に
改定しています。



年度	時間額(円)	引上額(円)	日額(円)	引上額(円)	効力発生日
昭和 48	168.75	-	1350	-	S48.12.10
49	216.25	47.5	1730	380	S49.12.15
50	251.25	35	2010	280	S51.2.18
51	275.5	24.25	2204	194	S51.11.18
52	302	26.5	2416	212	S52.10.26
53	320.88	18.88	2567	151	S53.10.18
54	340.38	19.5	2723	156	S54.10.20
55	364.13	23.75	2913	190	S55.10.16
56	387.5	23.37	3100	187	S56.10.25
57	409	21.5	3266	166	S57.10.25
58	422	13	3370	104	S58.11.2
59	435	13	3473	103	S59.10.14
60	450	15	3597	124	S60.10.12
61	463	13	3704	107	S61.10.4
62	474	11	3785	81	S62.10.4
63	488	14	3897	112	S63.10.5
平成 元	507	19	4053	156	H1.10.5
2	531	24	4246	193	H2.10.3
3	557	26	4452	206	H3.10.1
4	580	23	4638	186	H4.10.1
5	598	18	4782	144	H5.10.1
6	613	15	4897	115	H6.10.1
7	626	13	5008	111	H7.10.1
8	640	14	5113	105	H8.10.1
9	654	14	5226	113	H9.10.1
10	665	11	5320	94	H10.10.1
11	671	6	5368	48	H11.10.1
12	677	6	5411	43	H12.10.1
13	681	4	5447	36	H13.10.1
14	(据置き)681	0	日額の廃止	-	H14.10.1
15	(据置き)681	0			-
16	683	2			H16.10.1
17	688	5			H17.10.1
18	694	6			H18.10.1
19	714	20			H19.10.25
20	731	17			H20.10.24
21	732	1			H21.10.11
22	745	13			H22.10.24
23	750	5			H23.10.7
24	758	8			H24.10.1
25	780	22			H25.10.26
26	800	20			H26.10.1
27	820	20			H27.10.1
28	845	25			H28.10.1
29	871	26			H29.10.1
30	898	27			H30.10.1
令和 元	926	28			R1.10.1
2	927	1			R2.10.1
3	955	28			R3.10.1

令和4	986	31		R4.10.1
令和5	1027	41		R5.10.1
令和6	1077	50		R6.10.1

『愛知県最低賃金』は、昭和48年12月10日に新設されました。

その後、愛知地方最低賃金審議会で、毎年、金額の見直しについての審議がされ、必要に応じて改定をしています。

当初は、日額と時間額が決められていましたが、平成14年に日額が廃止され、それ以降は時間額のみとなりました。

Q5

不景気を理由に急に給料を下げられた……これってあり？



2-2 賃金 (労働条件の変更)

A

会社は支払うと約束した賃金をきちんと支払わなければなりません。

会社と労働者で交わした約束(労働契約)を労働者の同意なく不利益に変更することは原則としてできません。

(労働契約法第8条・第9条)

下げられた給料を、黙って受け取ると「給料を下げている」という同意があったとされてしまうことがあるので、注意が必要です。

「賃金」の支払われ方

- ①労働者本人に、
- ②現金(本人の同意があれば銀行振込み等も可能)で、
- ③全額を、
- ④毎月1回以上一定の期日に支払われなければなりません。

ただし、税金や社会保険料などは差し引かれるので、会社から交付される給与支給明細書を確認しましょう。

(労働基準法第24条)

給料、労働時間、仕事の内容などについて、会社から明示された労働条件と、入社後に実際に働いてみた条件が違っていた場合、明示された労働条件どおりにするよう会社に求めることができます。また、会社がこれに応じなければすぐに労働契約を終わらせることができます。

(労働基準法第15条)

賃金が支払われないなど困ったことがあったら……

総合労働相談コーナーや労働基準監督署に相談しましょう!

総合労働相談コーナー

- 働くことに関するあらゆる分野の相談に対応
- 都道府県労働局雇用環境・均等部(室)や労働基準監督署内などに設置
- 専門の相談員が対応
- 相談(電話もしくは面談)は無料

労働基準監督署

- 賃金の不払いや労働者の安全の確保などに関する相談の受付
- 賃金の不払いなど法令違反が疑われる場合には会社に立ち入り、必要に応じて指導を実施



Q 5 について【賃金の支払い】

賃金は**通貨で、直接労働者に、全額を、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（労働基準法第24条）。また、労働者の同意があっても最低賃金額を下回することはできません（最低賃金法第4条）。

賃金支払の5原則	① 通貨払い	賃金は通貨で支払う必要があり、現物支給は禁止されています。労働者の同意などがあれば銀行振込も可能です。
	② 直接払い	労働者本人に直接支払う必要があります（労働者の代理人や親権者等への支払いは不可）。
	③ 全額払い	賃金は全額を支払う必要があります。所得税など法令に定めがあるものや、労使協定で定めたもの以外は控除できません。
	④ 毎月1回払い	毎月少なくとも1回は賃金を支払わなければなりません（※）（賞与等は除く）。
	⑤ 一定期日払い	「毎月15日」というように、周期的に到来する支払期日を定めなければなりません（賞与等は除く）。

（※）控除が認められているもの

税 金
・ 所得税 ・ 地方税など

社会保険
・ 雇用保険料 ・ 健康保険料 ・ 年金保険料など

労使協定
・ 社宅費 ・ 食費 ・ 組合費など

未成年であっても親が受け取ることはできません。



Q6

毎日遅くまで残業させられる上に残業代が全然出ない……これってあり？



A

会社は法定労働時間を超えた労働には、割増賃金を支払う義務があります。

2-3
賃金・労働時間

労働時間の決まりは法律で定められています！

(労働基準法第32条)

【労働時間の決まり】(休憩時間を除く)

1日の労働時間=8時間以内

1週間の労働時間=40時間以内

(法定労働時間)

※会社は、上記の労働時間を超えて労働者に働いてもらう場合は、36協定(下記参照)を結ぶ必要があります。



会社が上記の労働時間を超えて、時間外労働(残業や休日出勤)をさせた場合、労働者には相応の割増賃金を支払わなければなりません。

【割増賃金のルール】▶ 就業形態にかかわらずすべての労働者に適用(アルバイトやパートタイム労働者も対象)

①法定労働時間を超えて働く場合(時間外労働)	25%以上の割増賃金
②法定休日(P19参照)に働く場合(休日労働)	35%以上の割増賃金
③午後10時～午前5時の間に働く場合(深夜労働)	25%以上の割増賃金
④時間外労働+深夜労働	50%以上の割増賃金
⑤1か月60時間を超える時間外労働	50%以上の割増賃金 (中小企業についても、2023年4月1日から適用されています。)
⑥法定休日労働+深夜労働	60%以上の割増賃金

(労働基準法第37条)

法律で決められた労働時間を超えて働く場合～36協定～

会社は労働基準法で決められた時間を超えて労働者に働いてもらう場合、過半数労働組合または労働者の過半数代表者との間で「時間外労働・休日労働に関する協定」を結んで、労働基準監督署に届け出なければなりません。労働基準法第36条に規定されることから「36協定(サブロク協定)」と呼ばれます。なお、36協定により延長できる労働時間は、原則として月45時間以内、年360時間以内と決めています。



Q 6 について【割増賃金】

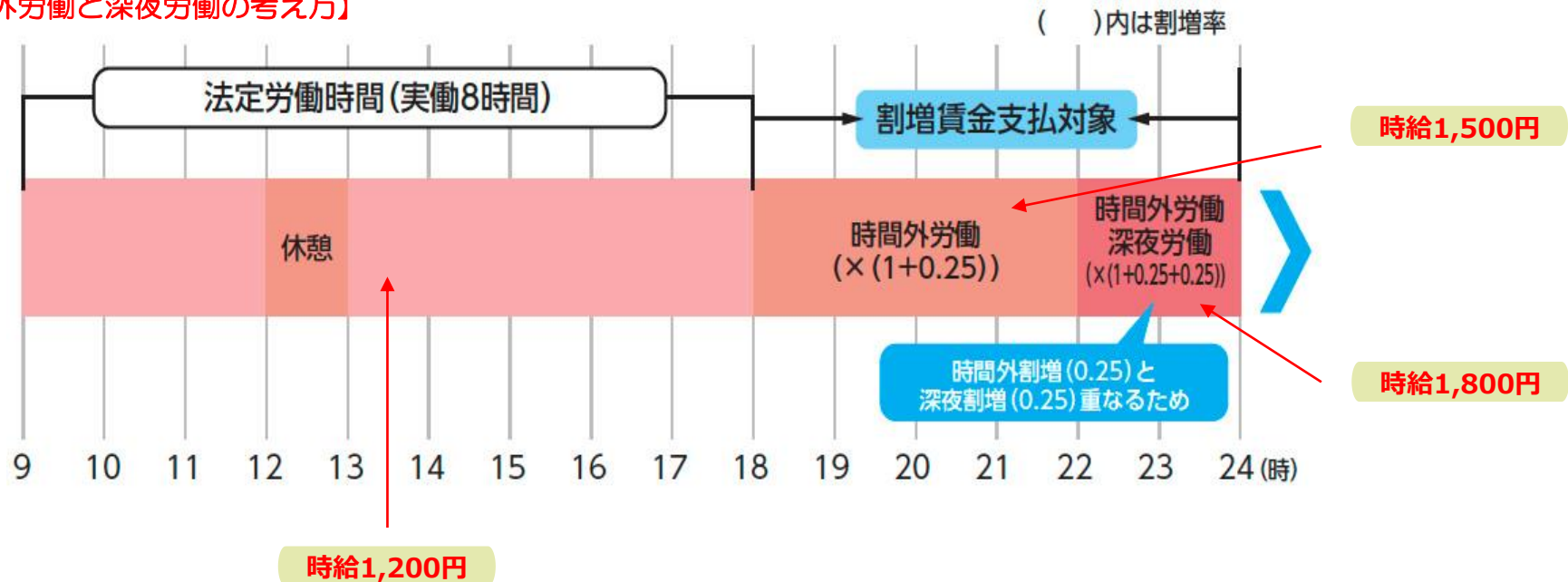
時間外労働、休日労働、深夜労働（午後10時から午前5時）を行わせた場合には、割増賃金を支払わなければなりません（労働基準法第37条）。

➤ 割増賃金の算定方法

$$\text{割増賃金額} = \text{1時間当たりの賃金額} \times \text{割増賃金率} \times \text{時間外労働などの時間数}$$

割増賃金率	時間外労働	2割5分以上 (1か月60時間を超える時間外労働については5割以上)
	休日労働	3割5分以上
	深夜労働	2割5分以上

【時間外労働と深夜労働の考え方】



労働時間、休日

労働時間の上限は、**1日8時間、1週40時間**（10人未満の商業、映画・演劇業、保健衛生業、接客娯楽業は44時間）です（※1）（労働基準法第32条、第40条）。

また、少なくとも**1週間に1日**、または**4週間を通じて4日以上**の休日を与えなければなりません（労働基準法第35条）。

この労働時間の上限を超えてまたは休日に働かせるには、あらかじめ労使協定（**36協定**）を結び（※2）、所轄労働基準監督署に届け出る必要があります（労働基準法第36条）。

労働者への周知義務
もありますよ。



（※1）変形労働時間制などを採用する場合は、この限りではありません。

（※2）過半数労働組合、または過半数組合がない場合は労働者の過半数代表者との書面による協定

➤ 時間外労働及び休日労働の上限について

36協定で定めることのできる時間外労働の上限は、原則として**月45時間・年360時間**（対象期間が3か月を超える1年単位の変形労働時間制の対象労働者は、月42時間・年320時間）です。

休憩時間

1日の労働時間が6時間を超える場合には**45分以上**、8時間を超える場合には**1時間以上**の休憩を、勤務時間の途中で与えなければなりません（労働基準法第34条）。



労働者が休憩中でも電話や来客の対応をするように指示されている場合、労働時間となる場合があります。

(様式第9号(第16条第1項関係))

◆（任意）の欄は、記載しなくても構いません。

その場合には、記名押印又は署名など労使双方の合意があることが明らかとなるような方法により締結することが必要です。必要事項の記載があれば、協定届様式以外の形式でも届出できます。

協定書を兼ねる場合には、使用者の署名又は記名・押印が必要です。

上限規制

臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合（特別条項）には、年6か月まで月45時間を超えることができますが、その場合でも

- ① 時間外労働が年720時間以内
- ② 時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満
- ③ 時間外労働と休日労働の合計について、「2か月平均」「3か月平均」「4か月平均」「5か月平均」「6か月平均」が全て1月当たり80時間以内としなければなりません。

時間外労働の上限規制のイメージ

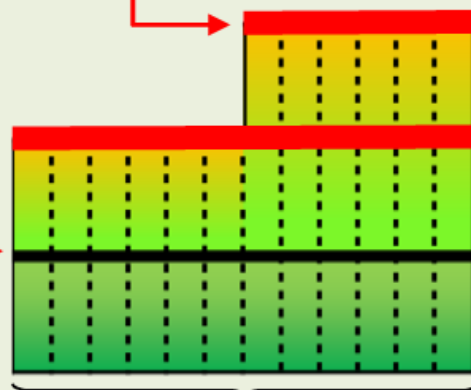
法律による上限

(特別条項/年6か月まで)

- ✓年720時間
 - ✓複数月平均80時間*
 - ✓月100時間未満*
- * 休日労働を含む

法定労働時間

- ✓1日8時間
- ✓週40時間



1年間 = 12か月

- ◆ 建設事業
災害の復旧・復興の事業に関しては、上記②③は適用されません。
- ◆ 自動車運転の業務
・月45時間超が年6か月までという規制は適用されません。
・上記①は年960時間以内となります。
・上記②③は適用されません。
- ◆ 医師については、省令に詳細な規定があります。
- ◆ 新技術・新商品などの研究開発業務については、上限規制は適用されません。

法律による上限 (限度時間の原則)

- ✓月45時間
- ✓年360時間

- ・労働時間を適正に把握するための具体的な方法を明らかにしたもの
- ・タイムカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録その他適切な方法による記録を**基礎として**確認する方法を示している
- ・管理監督者、裁量労働制労働者等の一部の労働者を除く一般労働者が対象

➤ 労働時間とは

平成12.3.9 最高裁 三菱重工業長崎造船所事件

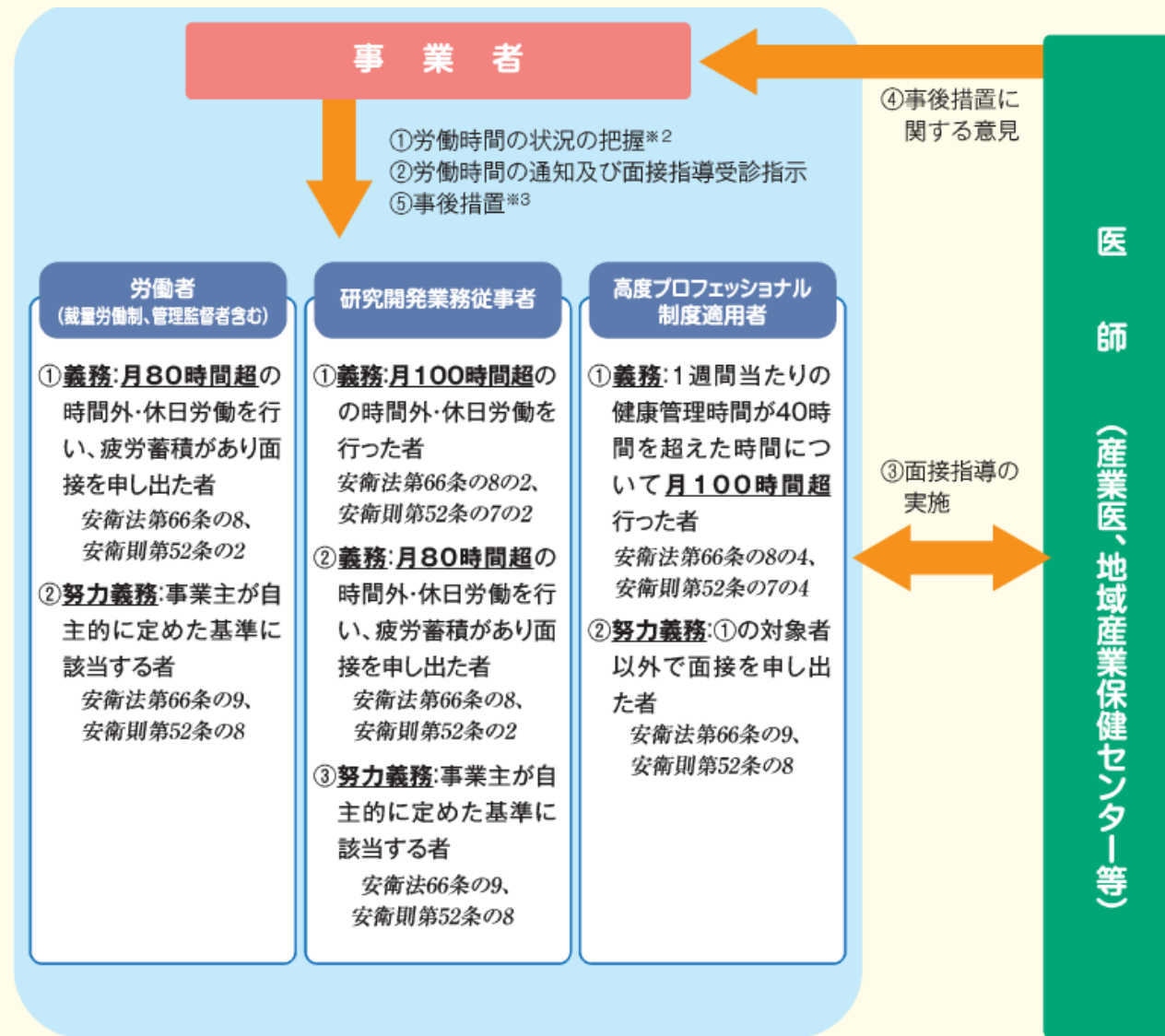
（要旨）労働基準法第32条にいう労働時間とは、労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間をいい、労働時間に該当するか否かは、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かにより客観的に定まるものであって、労働契約、就業規則の定めいかんにより決定されるべきものでないと解するのが相当である。そして、労働者が就業を命じられた業務の準備行為等を事業所内において行うことを使用者から義務付けられ、または、これを余儀なくされた時は、当該行為を所定時間外に行うものとされている場合であっても、当該行為は、特段の事情がない限り、使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができ、当該行為に要した時間は、それが社会通念上必要と認められるものである限り、労働基準法上の労働時間に該当すると解される。

まずは労働時間の適正把握から。



長時間労働者に対する面接指導等の実施

過重労働による脳・心臓疾患等の健康障害の発症を予防するため、長時間の時間外・休日労働^{※1}等をしている労働者に対して、事業者は医師による面接指導を行う。



※1 休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその労働。

※2 高度プロフェッショナル制度適用者は健康管理時間の把握。

※3 事業者は、面接指導の結果を踏まえて、就業場所の変更、作業の転換等の必要な事後措置を行う。

Q12のA (P27右)
も見てね!

Q7

「ライブに行きたいという理由で
有給休暇は取れません!」……これってあり?



A

有給休暇は利用目的を問われることなく
取得できます。

休暇については法律で基準が定められています。

(労働基準法第39条)

年次有給休暇制度

条件: 6か月以上継続して働き、全労働日の8割以上の出勤
付与日数: 10日(以降1年ごとに取れる日数は増える)

取得理由: 休養のためでもレジャーのためでも、**利用目的は問われることなく取得できます**(労働基準法第39条)

※ただし、会社の正常な運営を妨げる場合、会社は別の日に休暇を変更させることができます。

勤続年数	6か月	1年6か月	2年6か月	3年6か月	4年6か月	5年6か月	6年6か月以上
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

※アルバイト(パートタイム労働者)でも、①6か月の継続勤務、②全労働日の8割以上の出勤、③週5日以上勤務または週の労働時間が30時間以上という3つの要件を満たせば正社員(上の表)と同じ日数が付与されます。週4日以下の勤務かつ週の労働時間が30時間未満の場合でも、所定の労働日数に応じて年次有給休暇が付与されます。

※会社は、年10日以上年次有給休暇が付与される労働者に対して、このうち5日を時季を指定して取得させなければなりません。

👉 年次有給休暇についての問題は、総合労働相談コーナーや労働基準監督署に相談しよう!

休日の決まり(法定休日) (労働基準法第35条)

毎週少なくとも**1回**
あるいは
4週間を通じて4日以上

休憩の決まり (労働基準法第34条)

1日の労働時間が 6時間を超える→**45分**以上
8時間を超える→**60分**以上



Q 7について【年次有給休暇】

雇い入れの日（試用期間含む）から**6か月間継続勤務し、全所定労働日の8割以上出勤**した労働者には年次有給休暇が与えられます。

また、年次有給休暇が10日以上付与される労働者については、**年5日の年休を取得させることが使用者の義務**となります（労働基準法第39条）。

➤ 通常の労働者の付与日数

継続勤務年数（年）	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数（日）	10	11	12	14	16	18	20

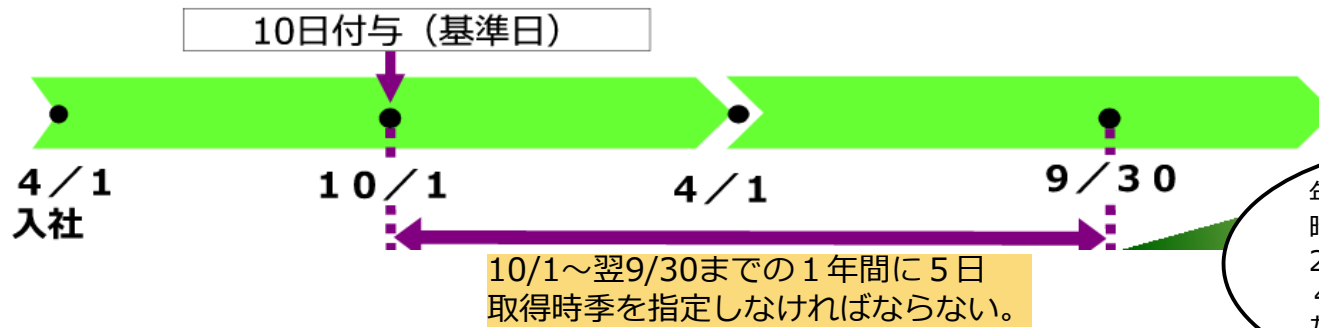
➤ 週所定労働日数が4日以下かつ週所定労働時間が30時間未満の労働者の付与日数

	週所定労働日数	1年間の所定労働日数(※)	継続勤務年数（年）						
			0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数（日）	4日	169日～216日	7	8	9	10	12	13	15
	3日	121日～168日	5	6	6	8	9	10	11
	2日	73日～120日	3	4	4	5	6	6	7
	1日	48日～72日	1	2	2	2	3	3	3

(※) 週以外の期間によって労働日数が定められている場合

➤ 年次有給休暇の取得の義務の例

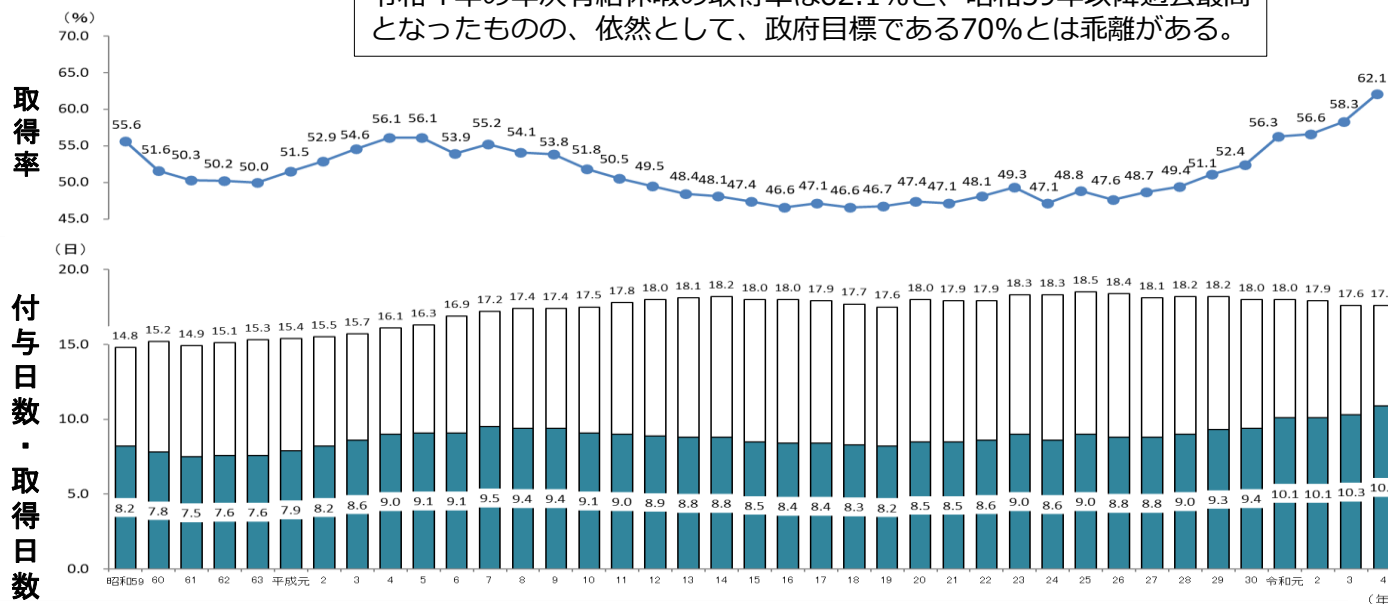
(例) 4 / 1 入社の場合



年5日の年休の取得時季指定については、2019年（平成31年）4月に施行されました。

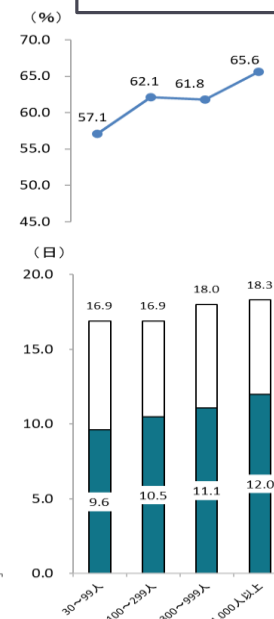
年次有給休暇の取得率等の推移（全国）

令和4年の年次有給休暇の取得率は62.1%と、昭和59年以降過去最高となったものの、依然として、政府目標である70%とは乖離がある。



資料出所 厚生労働省「就労条件総合調査」（平成11年以前は「賃金労働時間制度等総合調査」による）

企業規模別（令和4年）



- (注) 1) 「対象労働者」は「常用労働者」から「パートタイム労働者」を除いた労働者である。
- 2) 「付与日数」には、繰越日数を含まない。「取得率」は、全取得日数／全付与日数×100(%)で算出しており、1人平均の取得日数及び付与日数から算出した結果と必ずしも一致しない。
- 3) 平成18年以前の調査対象：「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」→平成19年以降の調査対象：「常用労働者が30人以上の会社組織の民営企業」
→平成26年以降の調査対象：「常用労働者が30人以上の民営法人」（※医療法人等の会社組織以外の法人を調査対象に加えた）。さらに、複合サービス事業を調査対象に加えた。

➤ 時間単位の年次有給休暇とは

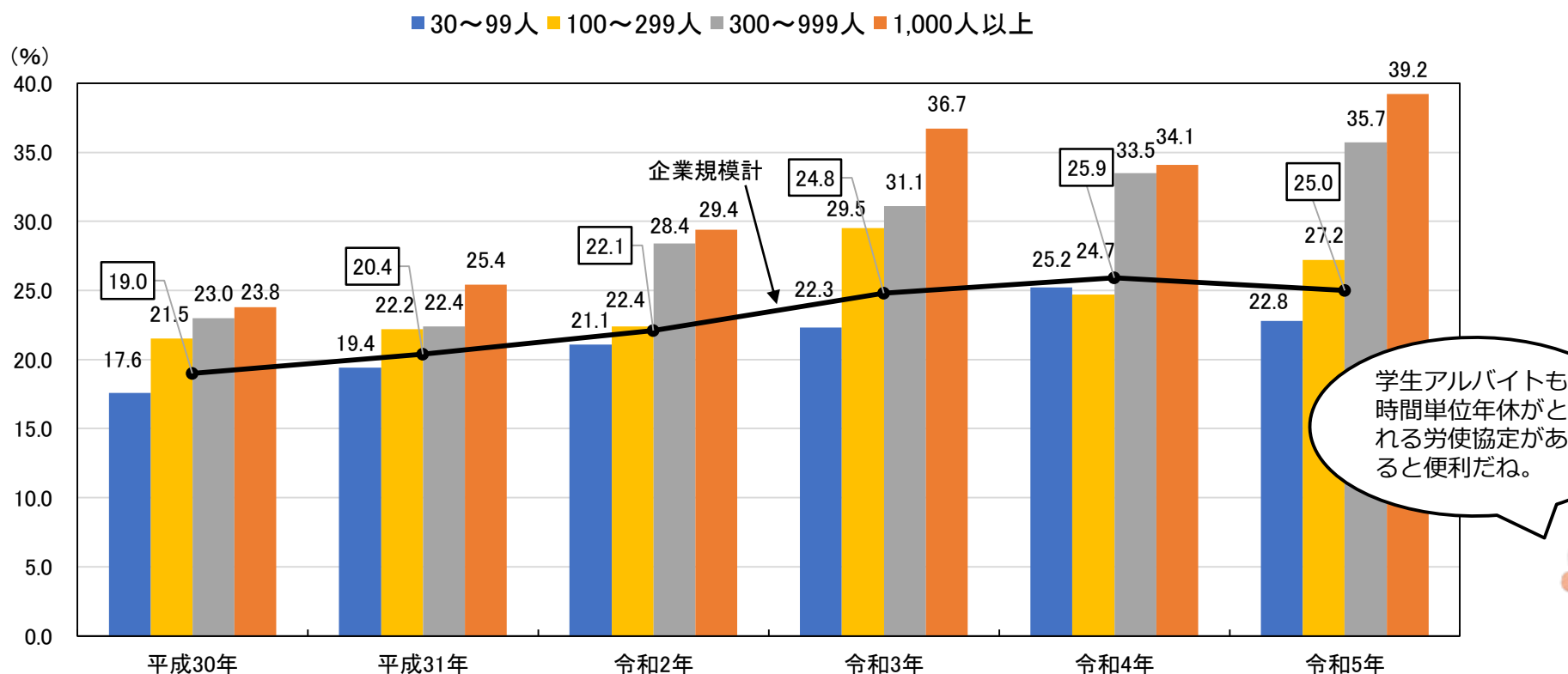
労働基準法は、年次有給休暇の付与を原則として1日単位としています。

しかし、事業場で労使協定（労働基準監督署への届出不要）を締結することによって、時間単位で年次有給休暇を取得することができます（時間単位年休）。

時間単位年休は、例えば、通院、子どもの学校行事、官公署への諸届けなど必要な時間分だけ取得できるため、多様なニーズに柔軟に対応することができます。

ただし、年次有給休暇の本来の趣旨を損なわないようにするため、時間単位年休は労働者の希望があることが前提となっており、また、その上限は1年で5日分までとされています。

時間単位の年次有給休暇制度導入率の推移（企業規模別）



資料出所 厚生労働省「就労条件総合調査」（調査対象：常用労働者が30人以上の民営法人）
 （注）時間単位の年次有給休暇制度は平成22年4月1日から施行（労働基準法第39条第4項）

Q12 過労死ってなんだろう……？



A

過労死は決して人ごとではありません。「働きすぎて命を失う」ことがあることを、自分自身にも関わる身近な問題としてとらえ、理解を深めましょう。

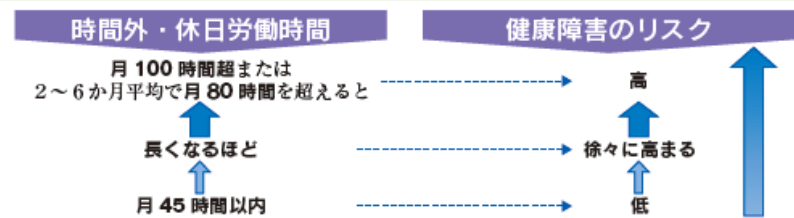
2-9
過労死

過労死等とは

長時間労働により、疲労の蓄積が生じるなどの結果、脳・心臓疾患を発症し、死に至ることがあります。また、業務による強いストレスにより、精神障害を発病し、自殺に至ることもあります。これらが「過労死」であり、死亡に至らない脳・心臓疾患と精神障害を含めて「過労死等」と呼びます。

【時間外・休日労働時間と健康障害リスクの関係】

疲労の蓄積をもたらす要因の一つである労働時間に着目すると、労働時間が長いほど、脳・心臓疾患のリスクが高まることが明らかになっています。



過労死等の防止のために

仕事による過労から命を落としたり、健康を損なうことは、本人はもとより、家族や友人にとって計り知れない苦痛であるとともに、社会にとっても大きな損失であり、こうした事態を何としても防いでいかなければなりません。

過労死等の防止のためには、みなさん一人ひとりが、自身にも関わることで、過労死等に対する理解を深めるとともに、過労死等を防止することの重要性について自覚することがとても大切です。

過労死等防止対策の詳細については、厚生労働省ホームページをご覧ください。
https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/karoushizero/

働いている方には、ご自身の仕事による疲労蓄積度のチェックをお勧めしています。

- 働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」 <https://kokoro.mhlw.go.jp/>
- 働く人の疲労蓄積度セルフチェック（働く人用） <https://kokoro.mhlw.go.jp/fatigue-check/worker.html>

また、一人で悩まずに、家族・友人・仕事仲間に相談してください。周りの方もお互いに気にかけることも大切です。

労働条件に関する相談窓口

- お近くの都道府県労働局労働基準部監督課、労働基準監督署、総合労働相談コーナー（表紙紙）
- 平日夜間・土日祝日に無料で相談に応じている労働条件相談ほっとライン（0120-811-610）

働く人のメンタルヘルス不調や過重労働による健康障害に関する相談窓口（無料）

- こころの耳電話相談（0120-565-455）：月・火の夜間、土日
- こころの耳 SNS 相談：月・火の夜間、土日
- こころの耳メール相談：24 時間受付



Q12について【過労死等の防止】

過労死等防止啓発月間

しごとより、 いのち。

仕事は本来、やりがいや生きがいを生み出し、
人生を豊かにしてくれるもの。
働き過ぎで心や体の健康を損なうことは
絶対にあってはなりません。

過労死をゼロにし、健康で充実して
働き続けることのできる社会へ

STOP!
過労死

毎年11月は「過労死等防止啓発月間」です。



人 事 院 内 閣 官 房 内 閣 人 事 局 総 務 省 文 部 科 学 省
厚生労働省ホームページ ▶ <https://www.mhlw.go.jp>

詳しい情報や相談窓口はこちら

厚生省 過労死防止 検索

労働条件や健康管理に関する相談窓口等一覧

労働条件等に関するご相談は・・・

お近くの都道府県労働局労働基準部監督課、労働基準監督署、
総合労働相談コーナーにご相談ください。(開庁時間 平日8:30~17:15)



●労働条件相談ほっとライン (電話相談)

労働条件に関することについて無料で相談に応じています。
日本語の他、13言語に対応しています。(2022/4/1現在)
"Labour Standards Advice Hotline" Foreign language support is also available.

0120-811-610

平日/17:00~22:00 土・日・祝日/9:00~21:00 (12/28~1/3も参照)



●確かめよう労働条件 (ポータルサイト)

労働条件や労務管理に関するQ&Aを、労働者や
そのご家族向け、事業主や人事労務担当者向け
にその内容を分けて掲載しています。

<https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/>



ハラスメントに関するご相談は・・・

●総合労働相談コーナーのご案内

パワーハラスメントについての相談はこちら。
<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaitu/soudan.html>



●都道府県労働局雇用環境・均等部(室)一覧

セクシュアルハラスメントなどの相談はこちら。
<https://www.mhlw.go.jp/content/000177581.pdf>



●ハラスメント悩み相談室

土曜・日曜の相談やメール・SNSでの
相談にも無料で応じています。
<https://harasu-soudan.mhlw.go.jp/>



●あかるい職場応援団 (ポータルサイト)

ハラスメント対策に役立つ情報の
提供を行っています。
<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>



職場における健康管理やメンタルヘルス対策に関するご相談は・・・

●こころの耳電話相談

メンタルヘルス不調や過重労働による健康障害に
関することについて無料で相談に応じています。

0120-565-455

月・火/17:00~22:00 土・日/10:00~16:00 (祝日及び年末年始を除く)

メール相談 24時間受付
SNS相談 月・火 17:00~22:00
土・日 10:00~16:00
(祝日及び年末年始を除く)



●こころの耳 (ポータルサイト)

こころの不調や不安に悩む働く方や職場のメンタルヘルス対策に取り組む事業者の方などの
支援や、役立つ情報の提供を行っています。

<https://kokoro.mhlw.go.jp/>



●まもろうよこころ

「死にたい」、「消えたい」などの悩みや不安を
抱えていたら、相談してください。電話やSNS
の相談窓口を紹介しています。

<https://www.mhlw.go.jp/mamorouyokokoro/>



過労死の防止のための
活動を行う

民間団体の
相談窓口

過労死等防止対策推進全国センター
<http://karoshi-boushi.net/>

全国過労死を考える家族の会
<http://karoshi-kazoku.net/>



過労死弁護団
全国連絡会議
(過労死110番全国ネットワーク)
<http://karoshi.jp/>



**参加
無料**

過労死等防止対策推進シンポジウム

11月を中心に、全国47都道府県、48か所で開催しています。

お問い合わせ先

専用ナビダイヤル
(9~18時 0570-080-082)



リサイクルのマーク
このマークは、環境にやさしい
製品であることを示しています。

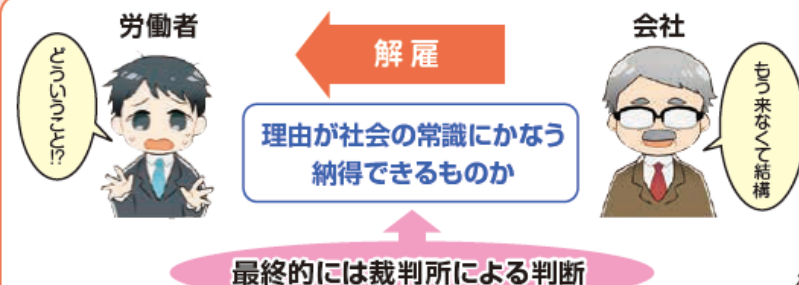
Q13

ミスが原因で「もう明日から来なくていい」って……これってあり？

A

解雇には社会の常識にかなう納得できる理由が必要となります。

解雇＝会社が労働契約を一方的に終わらせて労働者を辞めさせること。


社会の常識にかなう納得できる理由のない解雇は無効。
特に次のような場合についての解雇は禁止。

解雇が禁止される主な場合

労働基準法	・業務上災害の療養のために休業する期間とその後30日間の解雇 ・産前産後の休業期間とその後の30日間の解雇 ・労働基準監督官に申告したことを理由とする解雇
労働組合法	・労働組合の組合員であることなどを理由とする解雇
男女雇用機会均等法	・労働者の性別を理由とする解雇 ・女性労働者が結婚・妊娠・出産・産前産後休業したことなどを理由とする解雇
育児・介護休業法	・労働者が育児・介護休業等の育児・介護休業法上の制度利用を申し出たこと、又は取得したことを理由とする解雇

たとえ解雇が有効であっても、解雇を行う場合、30日以上前の予告か、30日分以上の平均賃金を支払う必要があります。

知っておきましょう！

アルバイトや契約社員など、契約期間に定めのある労働契約を結んでいる場合、**契約期間中に解雇することは、「契約違反」となり、原則としてできません（やむを得ない事由がある場合を除く）。**


Q13について【解雇】

やむを得ず、労働者を解雇する場合、**30日以上前に予告するか、解雇予告手当（平均賃金の30日分以上）を支払わなければなりません**（労働基準法第20条）。

また、業務上の傷病や産前産後による休業期間及びその後30日間は、原則として解雇できません（労働基準法第19条）。



解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合、無効となります（労働契約法第16条）。

労働契約法

（解雇）

第十六条 解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。

参 考：労働契約法について

労働契約法は、労働契約の基本的なルールを定めています。罰則はありませんが、解雇等に関して、民法の権利濫用法理を当てはめた場合の判断の基準などを規定しており、私法上の効果を明確化するものです。民事裁判や労働審判は、労働契約法の規定を踏まえて行われます。

Q14

会社を辞めようとしたけど辞めさせてもらえない……これってあり？



A

辞めさせてもらえないなど働いている会社とトラブルがあったら、総合労働相談コーナーに相談しましょう。

あらかじめ契約期間が定められていないときは、労働者は少なくとも2週間前までに退職の申し出をすれば、法律上はいつでも辞めることができます。

※期間によって報酬を定められた場合は、別の定めがありますので総合労働相談コーナーに相談してください。

※ただし、就業規則で退職手続が定められている場合、その内容が合理的であれば従う必要がありますので、確認しておきましょう。

知っておきましょう！

アルバイトや契約社員など、契約期間に定めのある労働契約を結んでいる場合、契約期間の満了前に退職することは「契約違反」となり、原則としてできません(やむを得ない事由がある場合を除く)。



個別労働関係紛争解決促進制度

辞めさせてもらえないなど働いている会社との間でトラブルがあったら、都道府県労働局(総合労働相談コーナー)において、簡易・迅速にトラブルの解決を支援する制度があります。



詳しくは

※退職した場合には、公的医療保険や年金の切り替え手続きが必要です。

年金は市町村の窓口で手続きをしましょう。また、公的医療保険は退職する会社や、再就職先または市町村の窓口で必要な手続きをしましょう。(養っている家族がいる場合には、その人についても同様に手続きが必要です。)

Q14について【自己退職】

民法

（期間の定めのない雇用の解約の申入れ）

第二百二十七条 当事者が雇用の期間を定めなかったときは、各当事者は、いつでも解約の申入れをすることができる。この場合において、雇用は、解約の申入れの日から二週間を経過することによって終了する。

- 2 期間によって報酬を定めた場合には、使用者からの解約の申入れは、次期以後についてすることができる。ただし、その解約の申入れは、当期の前半にしなければならない。

（やむを得ない事由による雇用の解除）

第二百二十八条 当事者が雇用の期間を定めた場合であっても、やむを得ない事由があるときは、各当事者は、直ちに契約の解除をすることができる。この場合において、その事由が当事者の一方の過失によって生じたものであるときは、相手方に対して損害賠償の責任を負う。

参考（労働基準法）：有期労働契約についての暫定措置

第三十七条 期間の定めのある労働契約（一定の事業の完了に必要な期間を定めるものを除き、その期間が一年を超えるものに限る。）を締結した労働者（第十四条第一項各号に規定する労働者を除く。）は、労働基準法の一部を改正する法律（平成十五年法律第百四号）附則第三条に規定する措置が講じられるまでの間、民法第二百二十八条の規定にかかわらず、当該労働契約の期間の初日から一年を経過した日以後においては、その使用者に申し出ることにより、いつでも退職することができる。

➤ 自己退職：民法と就業規則（どちらが優先？）

Q

無期契約の場合、民法627条第1項の規定によれば、退職届を提出して2週間経過すれば退職できることになりますが、わが社の就業規則では、「退職の申し出は退職日の1か月前までにしなければならない」と定められています。

民法の規定と就業規則の定めは、どちらが優先するのですか。

A

就業規則で「退職の申し出は退職日の1か月前までにしなければならない」と定めている場合ですが、民法の規定を任意規定と解して、就業規則の定めが優先するとの見解がある一方で、裁判例（昭51.10.29 東京地裁 高野メリヤス事件）では、民法を強行規定と解するものがあります。

この裁判例によれば、退職届を提出して2週間経過すると、使用者の承諾がなくとも退職の効力が発生することとなりますが、どちらが優先するかについては、最終的には個別判断（就業規則の定めが合理的理由があるか否か）になります。

就業規則

常時10人以上の労働者を使用している場合は、就業規則を作成し、労働者代表の**意見書**を添えて、所轄労働基準監督署に届け出なければなりません。また、就業規則を変更した場合も同様です（労働基準法第89条、第90条）。

就業規則は、作業場の見やすい場所に掲示するなどの方法により労働者に**周知**しなければなりません。

必ず記載しなければならないこと

- ① 始業・終業時刻、休憩、休日などに関する事
- ② 賃金の決定方法、支払時期などに関する事
- ③ 退職に関する事（解雇の事由を含む）

厚生労働省のホームページにモデル就業規則が掲載されていますのでご活用ください。

就業規則で定める基準に達しない労働契約は、その部分は無効です。



定めた場合に記載しなければならないこと

- ① 退職手当に関する事
- ② 賞与などに関する事
- ③ 食費、作業用品などの負担に関する事
- ④ 安全衛生に関する事
- ⑤ 職業訓練に関する事
- ⑥ 災害補償などに関する事
- ⑦ 表彰や制裁に関する事
- ⑧ その他全労働者に適用される事

Q2のA（P7右）の下の方も見てね！

(労働基準法第26条) 休業手当

使用者の責に帰すべき事由による休業の場合においては、使用者は、休業期間中、当該労働者に、平均賃金の6割以上の手当を払わなければならない。

(労働基準法第91条) 制裁規定の制限

就業規則で、労働者に対して減給の制裁を定める場合においては、その減給は、1回の額が平均賃金の1日分の半額を超え、総額が一賃金支払期における賃金総額の10分の1を超えてはならない。

(労働安全衛生法第66条の8の3) 労働時間の状況の把握

面接指導の実施のため、タイムカードによる記録、パソコンなどの使用時間（ログインからログアウトまで）の記録等、客観的な方法その他適切な方法により、労働者の労働時間の状況を把握しなければならない。

(労働基準法第109条) 記録の保存

使用者は、労働者名簿、賃金台帳及び雇入れ、解雇、災害補償、賃金その他労働関係に関する重要な書類を5年間保存しなければならない。

（注1）労働基準法第143条の規定により、当分の間、3年間とされている。

（注2）労働関係に関する重要な書類には、タイムカード等の労働時間の記録、労使協定の協定書などが含まれる。

（注3）所得税法第231条の規定により、給与支払明細書の交付が義務付けられている。

平均賃金

$$\text{平均賃金} = \frac{\text{算定事由以前3か月の総賃金}}{\text{算定事由以前3か月の総日数}}$$

- ※ 算定事由以前3か月に事由発生当日は含まない（事由の発生した日の前日から起算）。
- ※ 賃金締切日がある場合（普通はある）は、直前の賃金締切日から起算する。

例：事由発生日 8月8日 賃金締切日 毎月20日

① 雇入日 4月1日 ⇒ 上記の分母 4月21日～7月20日

② 雇入日 5月28日 ⇒ 上記の分母 5月28日～7月20日

雇入後3か月に満たない者は、雇入日から直前の賃金締切日までの期間

③ 雇入日 6月28日 ⇒ 上記の分母 6月28日～8月7日

雇入後一賃金締切期間の経過していない者は、算定事由以前の全期間

最低保障額あり（日給制、時間給制の場合は総労働日数で除した金額の6割 等）

最高裁の考えでは

『使用者は、その事業の性格、規模、施設の状況、被用者の業務の内容、労働条件、勤務態度、加害行為の態様、加害行為の予防若しくは損失の分散についての使用者の配慮の程度その他諸般の事情に照らし、損害の公平な分担という見地から信義則上相当と認められる限度において、被用者に対し右損害の賠償又は求償の請求をすることができる』
というのが基本方針です。

(最一小判昭51.7.8 茨城石炭商事事件)

この裁判では、結論的に
損害額の4分の1の限度
で請求を認容しました。

- スタッフ・アルバイトだけに一方的に責任を押し付けることはできません。
- 業務で起こり得る損害を、従業員にだけ押し付けるのは不公平です。



パワーハラスメントの6 類型

例えば、こんな行為が該当します

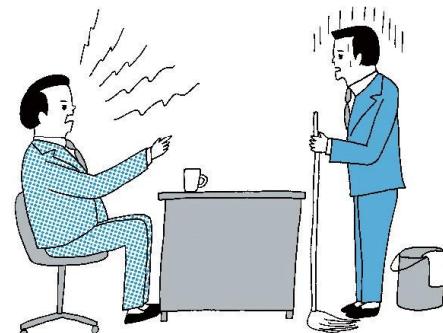
※厚生労働省はパワーハラスメントの代表的な言動として、6つの類型を示しています。



精神的な攻撃をする



過大な要求をする



過小な要求と評価



人間関係からの切離し



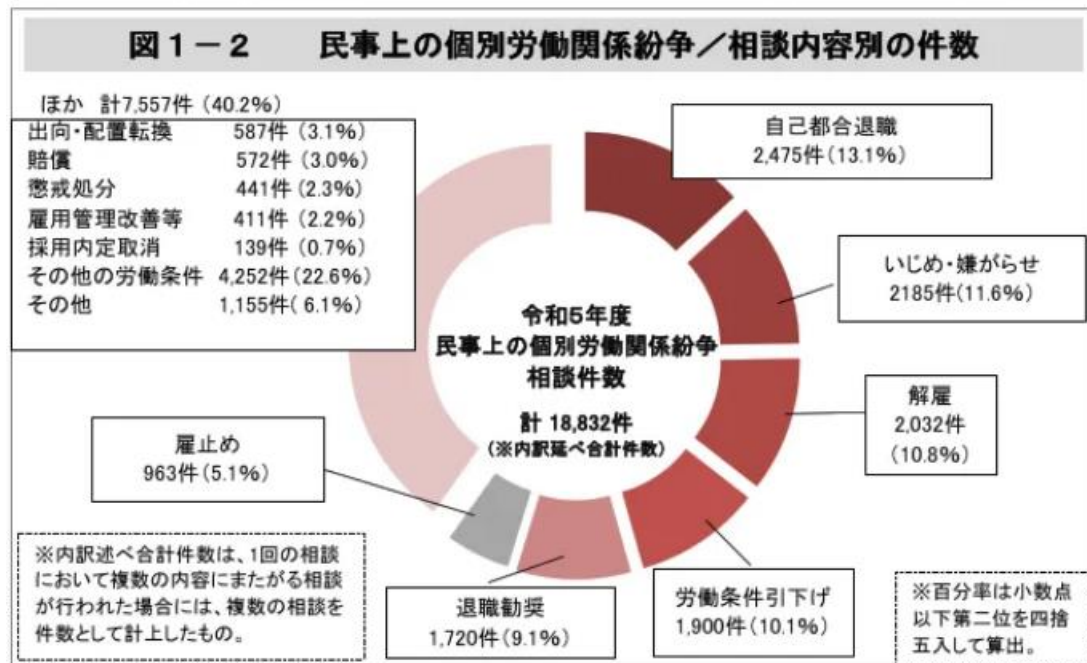
プライバシーの侵害



身体的な攻撃をする

詳しくは…厚生労働省ホームページ「あかるい職場応援団」
<http://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/>

愛知労働局 令和5年度個別労働関係紛争解決制度の施行状況



ご聴講いただき、
ありがとうございました。



お問い合わせ先

各都道府県労働局所在地・連絡先一覧（労働基準監督署、総合労働相談コーナーなど）

<https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/index.html>

お問い合わせ先は以下のとおりです。

- ・労働基準法違反の有無等

- 都道府県労働局労働基準部・労働基準監督署

- ・労働契約に関する民事上の紛争や各種紛争解決援助制度等

- 都道府県労働局雇用環境・均等部（室）、総合労働相談コーナー

- 民事上のトラブルの解決を図るためにご利用できる制度の詳細は以下をご参照ください。

- ①個別労働紛争解決制度

<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/index.html>



- ②男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、

パートタイム・有期雇用労働法、労働施策総合推進法に基づく紛争解決援助制度

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/woman/index.html



参考1：労働条件相談ほっとライン 0120-811-610（厚生労働省委託事業） 平日17～22時 休日9～21時

参考2：フリーランス・トラブル110番 0120-532-110（運営事業者：第二東京弁護士会）

労働（仕事）とは・・・

人生において、あなたと労働（仕事）は、切っても切れない「間柄」になります。

あなたの答えを見つけてください。