

VI 労働基準法について

詳細は、労働基準監督署の「労働時間相談・支援班」又は「ふくい働き方改革推進支援センター」にお問い合わせください。



VI 労働基準法について

1. 法定労働条件（労働基準法）について

1. 労働条件の明示（第15条）

- (1) 使用者が労働者を採用するときは、賃金、労働時間その他の労働条件を書面などで明示しなければなりません。労働者が希望した場合には、FAXや電子メール、SNS等でも明示できます。
- (2) 明示された労働条件が事実と相違している場合、労働者は即時に労働契約を解除することができます。
- (3) (2)の場合、就業のために住居を変更した労働者が、契約解除の日から14日以内に帰郷する場合、使用者は必要な旅費を負担しなければなりません。

必ず明示しなければならない事項

書面の交付によらなければならない事項

- ①労働契約の期間
- ②有期労働契約を更新する場合の基準（有期労働契約の通算契約期間または更新回数の上限を含む（※））
- ③就業の場所・従事する業務の内容（就業の場所・業務変更の範囲を含む（※））
- ④始業・終業時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇、交替制勤務をさせる場合は就業時転換に関する事項
- ⑤賃金の決定・計算・支払いの方法、賃金の締切り・支払いの時期に関する事項
- ⑥退職に関する事項（解雇の事由を含む）

（※）は、令和6年4月より追加

- ⑦昇給に関する事項

+

パートタイム、有期雇用労働者の場合

- ①昇給の有無
- ②退職手当の有無
- ③賞与の有無
- ④相談窓口（相談担当者の氏名、役職、相談部署等）

定めをした場合に明示しなければならない事項

- ⑧退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算・支払いの方法、支払いの時期に関する事項
- ⑨臨時に支払われる賃金・賞与などに関する事項
- ⑩労働者に負担させる食費・作業用品その他に関する事項
- ⑪安全衛生に関する事項
- ⑫職業訓練に関する事項
- ⑬災害補償、業務外の傷病扶助に関する事項
- ⑭表彰、制裁に関する事項
- ⑮休職に関する事項

2. 賃金の支払い（第24条）

賃金は、通貨で、全額を、毎月1回以上、一定の期日を定めて、労働者に直接支払わなければなりません。また、賃金から税金、社会保険料など法令で定められているもの以外を控除する場合は、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、そのような労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者と書面による労使協定が必要です。

3. 労働時間（第32条）

使用者は、労働者に、休憩時間を除いて1週間に40時間、1日に8時間を超えて労働させてはいけません。

○週40時間労働制と特例措置対象（週44時間労働制）の区分

業種	規模	10人以上	1～9人
製造業	(1号)	40	40
鉱業	(2号)	40	40
建設業	(3号)	40	40
運輸交通業	(4号)	40	40
貨物取扱業	(5号)	40	40
林業	(6号)	40	40
商業	(8号)	40	44
金融・広告業	(9号)	40	40
映画・演劇業	(10号)	40	44
通信業	(11号)	40	40
教育・研究業	(12号)	40	40
保健衛生業	(13号)	40	44
接客娯楽業	(14号)	40	44
清掃・と畜業	(15号)	40	40
その他の業種（農業、水産、畜産業を除く）		40	40

週40時間労働の導入に当たっては、**変形労働時間制**を採用することもできます。

変形労働時間制は、社会経済情勢の変化に対応するとともに、週休2日制の普及、年間休業日数の増加、業務の繁閑に応じた労働時間の配分を行うことによって労働時間を短縮することを目的とするものです。

ただし、年少者（18歳未満）・妊産婦については、変形労働時間制の適用に一定の制限があります。

4. 休憩（第34条）

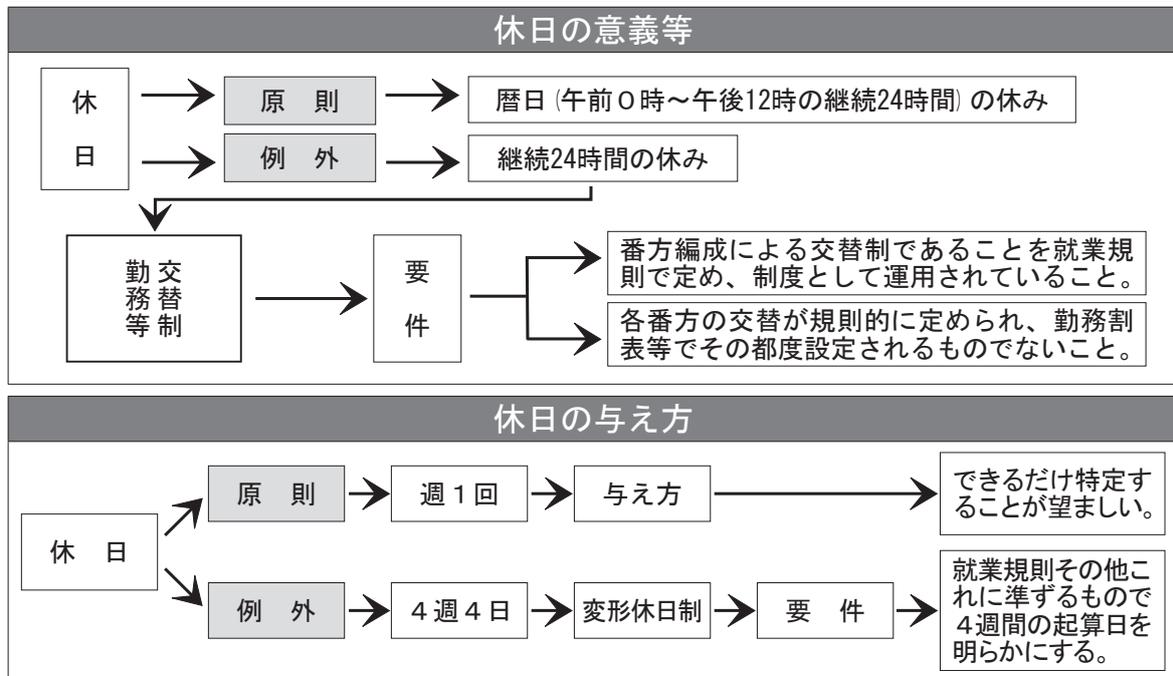
- (1) 使用者は、労働時間が6時間を超える場合は少なくとも45分、8時間を超える場合には少なくとも1時間の休憩を労働時間の途中に与えなければなりません。
- (2) 休憩は全労働者に一斉に付与することが原則ですが、労使協定を締結（特定の業種については不要）することにより一斉付与は適用除外となります。

【特定の業種】

運輸交通業、商業、金融・広告業、映画・演劇業、通信業、保健衛生業、接客娯楽業、官公署

5. 休日（第35条）

使用者は労働者に対して、少なくとも毎週1日以上又は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。



6. 時間外及び休日の労働（第36条）

時間外または休日に労働させる場合には労働者の過半数で組織する労働組合（過半数組合）または労働者の過半数を代表する者（過半数代表者（※））と労使協定（36協定）を締結し、事前に所轄の労働基準監督署長に届け出なければなりません。

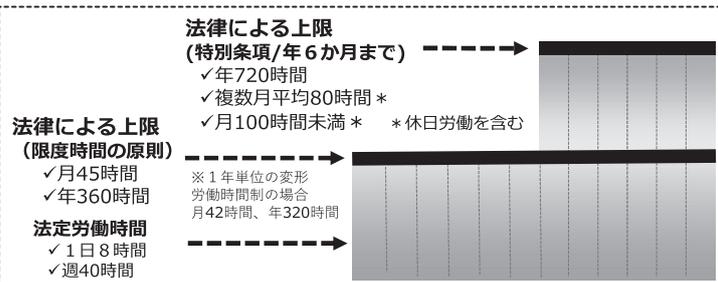
◎時間外労働の上限は、**原則として月45時間・年360時間**とし、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることはできません。（月45時間は、**1日当たり2時間程度**の残業に相当します。）

◎**臨時的な特別の事情**があつて労使が合意する場合でも、

- ・年720時間以内（時間外労働のみ）
- ・複数月平均80時間以内（時間外労働＋休日労働）
- ・月100時間未満（時間外労働＋休日労働）

を超えることはできません。（月80時間は、**1日当たり4時間程度**の残業に相当します。）

また、原則である月45時間を超えることができるのは、**年間6か月まで**です。



(※) 過半数代表者

労働者代表は、

- ①法第41条第2号に規定する管理監督者でない者
- ②労使協定等の締結者、就業規則への意見者としての過半数代表者の選出である旨を明らかにして行われる投票・挙手等で選出された者であって使用者の意向に基づき選出されたものでないこと

上限規制の詳細や様式等の詳細については、「スタートアップ労働条件」によりご確認ください。



7. 時間外、休日及び深夜の割増賃金（第37条）

時間外労働、休日労働、深夜労働（原則として午後10時～午前5時）に従事させた場合には次の割増賃金を支払わなければなりません。

法定時間外労働	2割5分以上
月に60時間を超える法定時間外労働	5割以上
法定休日労働	3割5分以上
深夜労働	2割5分以上

時間外労働が深夜に及んだ場合には、時間外労働の割増率と深夜労働の割増率を合算して割増賃金を支払うこととし、休日労働が深夜に及んだ場合には、休日労働の割増率と深夜労働の割増率を合算して割増賃金を支払わなければなりません。

○ 割増賃金の算定方法 割増賃金は、1時間あたりの賃金に割増率を乗じて計算します。

月給制の場合	日給制の場合	出来高払制の場合
月決め賃金（+諸手当） 支給総額 ————— × 1.25 年間平均 (1.35) 1か月所定労働時間数	日決め賃金（+諸手当） 支給総額 ————— × 1.25 1週間平均の (1.35) 1日所定労働時間数	当該期間中の出来高給 賃金総額 ————— × 0.25 当該期間中の (0.35) 総労働時間数

※ 次の①～⑦の手当は労働と直接的な関係が薄く、個人的事情に基づいて支給されていることなどにより割増賃金の基礎となる賃金から除外することができます。

①家族手当、②通勤手当、③別居手当、④子女教育手当、⑤住宅手当、⑥臨時に支払われた賃金、

⑦1か月を超える期間ごとに支払われる賃金

①～⑦は、例示ではなく、限定的に列挙されているものです。これらに該当しない賃金は全て算入しなければなりません。

また、①～⑤の手当については、このような名称の手当であれば、全て基礎となる賃金から除外できるというわけではありません。

8. 年次有給休暇（第39条）

年次有給休暇は雇入れの日から起算して、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対して最低10日を与えなければなりません。

所定労働日数が少ない、いわゆるパートタイマーについても、所定労働日に応じた日数の年次有給休暇が比例付与されます。

また、10日以上付与されている労働者には、年5日の年次有給休暇の取得が企業に義務付けられています。

(1) 週の所定労働日数が5日以上または週の所定労働時間が30時間以上の労働者

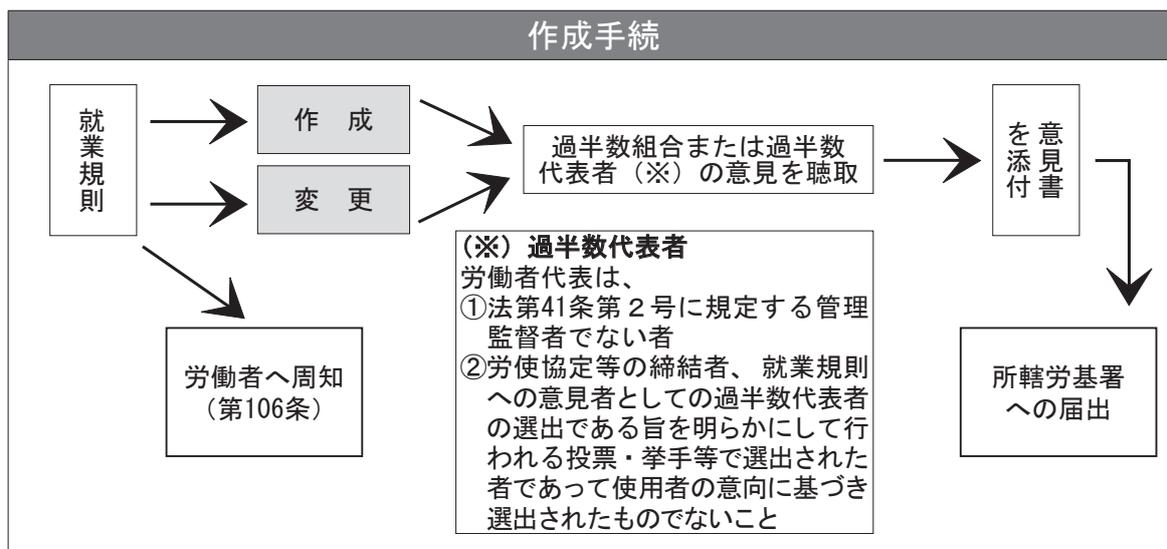
継続勤務年数	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

(2) 週の所定労働日数が4日以下かつ週の所定労働時間が30時間未満の労働者

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

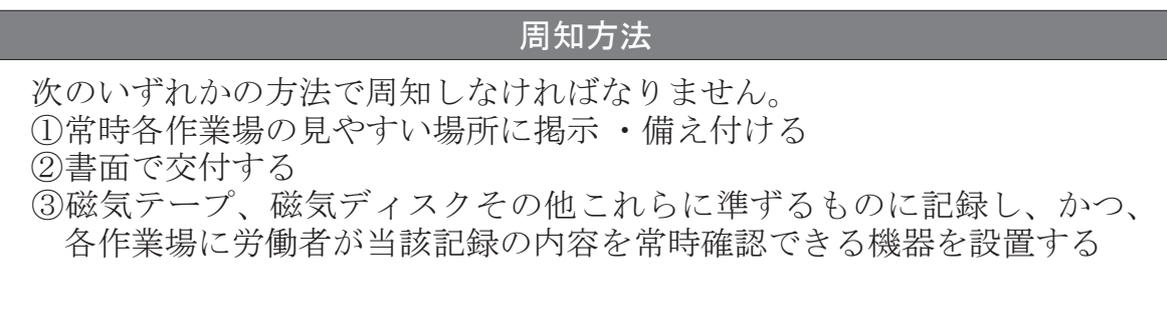
9. 就業規則の作成・届出・変更の義務（第89条、第90条、第92条）

常時10人以上の労働者を使用している事業場では就業規則を作成し、当該事業場に労働者の過半数で組織する労働組合がある場合にはその労働組合、労働組合がない場合には労働者の過半数を代表する者の意見書を添えて、管轄の労働基準監督署長に届け出なければなりません。
また、変更の場合も同様にしてください。



10. 法令等の周知（第106条）

法令の要旨、就業規則、各種労使協定などを掲示、備付け、書面の交付などによって労働者に周知しなければなりません。



2. 最低賃金額の遵守について

すべての使用者は、この最低賃金額未満では、福井県内で労働者（臨時、パート、アルバイト、性別の区別はありません。）を使用することはできません。

地域別最低賃金	時間額
福井県	984円（R6.10.5）

福井県特定最低賃金	時間額
紡績業、化学繊維、織物、染色整理業	984円（R6.10.5）
繊維機械、金属加工機械製造業	984円（R6.10.5）
電気機械器具製造業（略称）	984円（R6.10.5）
百貨店、総合スーパー	984円（R6.10.5）

- 注1. この賃金の中には、精皆勤手当、通勤手当、家族手当、臨時に支払われる賃金、1か月をこえる期間ごとに支払われる賃金、時間外・休日労働・深夜労働に対して支払われる割増賃金等は含まれません。
2. 使用者は特定最低賃金が設定されている業種に従事している労働者に対しては、地域別最低賃金ではなくて特定最低賃金の額を支払わなければなりません。
 3. 特定最低賃金については、年齢、従事する業務等一定の要件に該当する者は、この適用を除外され、地域別最低賃金の適用を受けます。

3. 変形労働時間制について

変形労働時間制とは、繁忙期の所定労働時間を長くするかわりに、閑散期の所定労働時間を短くするといったように業務の繁閑や特殊性に応じて、労使が工夫しながら労働時間の配分などを行い、これによって全体としての労働時間の短縮を図ろうとするものです。

変形労働時間制には

- (1) 1箇月単位の変形労働時間制
 - (2) フレックスタイム制
 - (3) 1年単位の変形労働時間制
 - (4) 1週間単位の非定型的変形労働時間制
- があります。

(1) 1箇月単位の変形労働時間制

1箇月単位の変形労働時間制は、1か月のうち月末など特定の時期が忙しい事業場に適した制度です。特定の部門だけに実施することもできます。例えば営業や経理を担当する部署で、月末に経理処理などの業務が集中する場合に、比較的業務量の少ない月始めで所定労働時間を短くし、月末は長くするというやり方に利用できます。

① 1箇月単位の変形労働時間制の要件

1か月以内の期間を平均して1週間当たりの労働時間が40時間（特例措置対象事業場においては44時間）を超えないように、変形期間中の所定労働時間の合計を次の計算で算出した時間内にする必要があります。

$$\text{法定労働時間} \times \frac{\text{変形期間の暦日数}}{7}$$

変形期間中の所定労働時間の総枠

1ヶ月の暦日数	法定労働時間が40時間の場合	法定労働時間が44時間の場合(特例措置対象事業場)
31日	177.1時間	194.8時間
30日	171.4時間	188.5時間
28日	160.0時間	176.0時間

② 労使協定又は就業規則その他これに準ずるものにより以下について定めることが必要です。

ア. 変形期間

変形期間の最長は1か月です。1か月以内であれば4週間単位、1週間単位などでも差し支えありません。

イ. 起算日

変形労働時間制を開始する最初の日を特定する必要があります。

ウ. 労働時間の特定

変形期間内の各日及び各週の労働時間を具体的に定める必要があります。

なお、労使協定で定める場合には有効期間を定め、所轄労働基準監督署長に届け出ます。(※)

(2) フレックスタイム制

フレックスタイム制とは、3か月以内の一定期間の総労働時間を定めておき、労働者がその範囲で各労働日の労働時間を決めて働く制度です。

① フレックスタイム制の要件

就業規則その他これに準ずるものにより、始業及び終業の時刻を労働者の決定に委ねることを規定します。

② 労使協定により、

ア. 対象労働者の範囲

イ. 清算期間

ウ. 清算期間中の総労働時間

エ. 1日の標準労働時間

オ. コアタイム又はフレキシブルタイムを定める場合にはその開始及び終了の時刻を定めます。

※労働者が1週間あるいは1日の法定労働時間を超えて働いても、清算期間を平均した1週間あたりの労働時間が週の法定労働時間を超えない限り、時間外労働とはならず、割増賃金を支払う必要はありません。この場合には、清算期間を通算して法定労働時間を超えた時間が時間外労働となります。

(3) 1年単位の変形労働時間制

1年の特定の期間が忙しいことが予測できる場合などに適しています。

対象期間を平均して1週間当たりの労働時間を40時間以内にします。対象

期間は最長が1年間ですが、3か月、6か月などの期間でも可能です。

① 1年単位の変形労働時間制の要件

ア. 労働時間の制限

対象期間における所定労働時間の総枠

1か年以内の期間を平均して、1週間当たりの労働時間が40時間を超えないように、変形期間中の所定労働時間の合計を次の計算で算出した時間数にする必要があります。

$$40\text{時間} \times \frac{\text{変形期間の暦日数}}{7}$$

変形期間中の所定労働時間の総枠

対象期間	所定労働時間の総枠
1年（365日）	2,085.7時間
6か月（183日）	1,045.7時間
3か月（92日）	525.7時間

イ. 1日及び1週間の労働時間の限度

1年を平均して1週間当たりの労働時間を40時間以内にしても、特定の日や週の所定労働時間が極端に長くなると、労働者の健康や生活に支障が出てきます。そのため、1日10時間及び1週52時間の限度が設けられております。

また、対象期間が3か月を超える場合には、

- ・労働時間が48時間を超える週は連続3週以下であること
- ・対象期間を3か月ごとに区分した各期間に、労働時間が48時間を超える週は、週の初日で数えて3回以下であること

の両方の条件を満たさなければなりません。

ウ. 対象期間中の労働日数の限度

対象期間が3ヶ月を超える場合、労働日数の限度は原則として1年あたり280日です。

エ. 労使協定で以下の事項を定め、所轄労働基準監督署長に届け出ます。(※)

- ・対象労働者の範囲

新入社員、中途退職者など対象期間の一部のみ勤務する労働者も対象にできますが、この場合勤務した期間を平均して1週間当たりの労働時間が40時間を超えたときは、その超えた時間について割増賃金を支払う必要があります。

- ・対象期間

起算日を明らかにして、1年以内であることが必要です。

- ・特定期間

対象期間の特に業務が繁忙な期間について設定できます。

- ・対象期間における労働日と労働日ごとの労働時間

対象期間における労働日と労働日ごとの労働時間を具体的に特定する必要があります。なお、対象期間を1ヶ月以上の期間に区分する場合は、最初の1ヶ月については労働日ごとの所定労働時間を特定する必要がありますが、その他の期間については各期間の総労働日数と総労働時間を定めればよく、労働日と労働時間の特定はそれぞれの期間の初日の30日前までに、その事業場の労働者の過半数で組織する労働組合又は過半数を代表する者の同意を得て、書面で定めることができます。

- ・有効期間

オ．連続して労働させる日数の限度

連続労働日数の限度は6日です。ただし、上記で定めた特定期間では連続労働日数の限度を1週間に1日の休日確保できる日数とし、連続労働日数が最長12日になります。

(4) 1週間単位の非定型的変形労働時間制

日ごとの業務に著しい繁閑の差が生ずることが多く、あらかじめ就業規則に各日の労働時間を特定することが困難であると認められる事業で、1週間40時間の範囲内で1日10時間まで労働させることができます。

① 1週間単位の非定型的変形労働時間制の要件

ア．労使協定の定め

1週間単位の非定型的変形労働時間制を採用できるのは、労働者数30人未満の小売業、旅館、料理店、飲食店に限られ、書面による労使協定を締結し、所轄労働基準監督署長に届け出なければなりません。(※)

イ. 労働者への事前通知

労使協定に基づき1週間単位の非定型的変形労働時間制により労働させる場合には、少なくとも前週末までに翌週1週間の各日の労働時間を書面で労働者に通知しなければなりません。ただし、緊急やむを得ない場合には、前日までに書面で変更の通知をすることができます。なお、1週間の各日の労働時間を定めるに当たっては、事前に労働者の都合を聴くなど労働者の意思を尊重するよう努めなければなりません。

(5) 変形労働時間制を採用する場合の留意点

① 年少者

満15歳以上18歳未満（満15歳に達した日以後最初の3月31日までの間を除く。）の年少者に、1箇月単位及び1年単位の変形労働時間制によって労働させる場合には1週間について48時間、1日について8時間を超えないようにしなければなりません。

② 妊産婦

妊娠中の女性及び産後1年を経過しない女性が請求した時には、1箇月単位及び1年単位の変形労働時間制、1週間単位の非定型的変形労働時間制によって労働させる場合でも、1週間の労働時間が40時間、1日の労働時間が8時間を超えることはできません。

③ 特別の配慮を必要とする者

ア. 育児を行う者

イ. 老人などの介護を行う者

ウ. 職業訓練又は教育を受ける者

エ. その他特別の配慮を要する者

については、これらの者が育児、介護、勉学などに必要な時間を確保できるように配慮しなければなりません。

4. 年少者の保護について

(1) 最低年齢（第56条）

原則として、満15歳に達した日以後の最初の3月31日が終了するまでの児童は、労働者として使用してはなりません。

ただし、新聞配達等非工業的な事業に満13歳以上の児童を、映画の製作・演劇の事業で満13歳未満の児童を、所轄労働基準監督署長の許可を受けて、その修学時間外に健康・福祉に有害でない軽易な作業に従事させることができます。

(2) 労働時間の取り扱い（第60条、61条）

満18歳未満の年少者には、原則として時間外・休日労働が禁止されています。変形労働時間制で労働させることもできません。ただし、満15歳に達した日以後最初の3月31日が経過した者については、

- ① 1週間の法定労働時間の範囲内で、1週間のうち1日の労働時間を4時間以内に短縮した場合には、他の日を10時間まで延長すること
- ② 1週間について48時間、1日について8時間を超えない範囲で、1ヶ月単位の変形労働時間制又は1年単位の変形労働時間制によって労働させること

が認められています。非常災害等では、所轄労働基準監督署長の許可を受け、時間外労働、休日労働をさせることができます。

また、原則として深夜（午後10時から午前5時までの間）に労働させてはなりません。

ただし、

- ア. 交替制によって使用する満16歳以上の男性
 - イ. 交替制によって労働させる事業場が、所轄労働基準監督署長の許可を受け午後10時30分まで労働させる場合
 - ウ. 非常災害等で所轄労働基準監督署長の許可を受けた場合
 - エ. 農林水産業、保健衛生業、電話交換の業務
- に深夜労働させることができます。

(3) 年少者に就業させてはならない業務（第62条、63条）

年少者は、肉体的、精神的に未成熟であることから、安全上危険な業務、衛生上有害な業務、福祉上有害な業務、坑内労働に就業させることが禁止されています。

重量物を取り扱う業務

年齢及び性		重量（単位 キログラム）	
		断続作業の場合	継続作業の場合
満16歳未満	女	12	8
	男	15	10
満16歳以上18歳未満	女	25	15
	男	30	20

安全上危険な業務

就業させてはならない業務
ボイラー（小型ボイラーを除く。以下同じ）の取扱いの業務
ボイラーの溶接の業務
クレーン・デリック等の運転の業務
緩燃性でないフィルムの上映操作の業務
エレベーター（最大積載荷重2トン以上）等の運転の業務
動力により駆動される軌条運輸機関、貨物自動車（最大積載量2トン以上）等の運転の業務
動力により駆動される巻上げ機（電気ホイスト・エアホイストを除く）等の運転の業務
充電電路（直流750V・交流300V超）又はその支持物の点検・修理・操作の業務
運転中の原動機又は原動機から中間軸までの動力伝導装置の掃除・給油・ベルトの掛け換え等の業務
クレーン・デリック等の玉掛の業務（補助作業者を除く）
液体燃焼器（最大毎時400リットル以上の消費量）の点火の業務
動力により駆動される土木建築用機械・船舶荷扱用機械の運転の業務
ゴム、ゴム化合物又は合成樹脂のロール練りの業務
丸のこ盤（Φ=250mm以上）・帯のこ盤（Φ=750mm以上）に木材を送給する業務
動力により駆動されるプレス機械の金型、シャーの刃部の調整、掃除の業務
操車場の構内における軌道車両の入れ換え等の業務
軌道内での単独作業（ずい道内・見通し距離400m以内・車両通行頻繁箇所）の業務
蒸気、圧縮空気により駆動されるプレス又は鍛造機械を用いる金属加工の業務
動力により駆動されるプレス、シャー等を用いる厚さ8mm以上の鋼板加工の業務
手押しかな盤又は単軸面取り盤の取扱いの業務
岩石・鉱物の破砕機・粉砕機に材料を送給する業務
土砂崩壊のおそれのある場所又は深さ5m以上の地穴内における業務

墜落により危害を受けるおそれのある場所（高さ5m以上）における業務
足場の組立・解体・変更作業（地上等の補助作業を除く）の業務
立木（胸高直径350mm以上）の伐採の業務
機械集材装置、運材索道等を用いて木材を搬出する業務
火薬・爆薬・火工品を取り扱う業務等で爆発のおそれのあるもの
危険物（安衛令別表第1に掲げる爆発物等）を取り扱う業務等で爆発・発火・引火のおそれのあるもの
圧縮ガス又は液化ガスを製造し、又は用いる業務

衛生上有害な業務

就業させてはならない業務
水銀・砒素・黄りん・弗化水素酸・塩酸・硝酸等の有害物の取扱いの業務
鉛・水銀・クロム等の有害物のガス・蒸気・粉じんを発散する場所における業務
土石等のじんあい・粉末を著しく飛散する場における業務
ラジウム放射線、エックス線その他の有害放射線にさらされる業務
多量の高熱物体を取り扱う業務及び著しく暑熱な場所における業務
多量の低温物体を取り扱う業務及び著しく寒冷な場所における業務
異常気圧下における業務
さく岩機、鋸打機等身体に著しい振動を与える機械器具を用いる業務
強烈な騒音を発する場所における業務
病原体によって著しく汚染のおそれのある業務

福祉上有害な業務

就業させてはならない業務
焼却、清掃又はと殺の業務
刑事施設又は精神科病院における業務
酒席に侍する業務
特殊の遊興的接客業における業務

(4) 年少者を雇入れる場合の留意事項（第57条、58条）

① 未成年者の労働契約

労働契約は、たとえ未成年者であっても本人自身と結ばなければなりません。

未成年者が契約した労働契約が本人にとって不利であると親権者若し

くは後見人又は所轄労働基準監督署長が認めた場合は、将来に向かって労働契約を解除することができます。

② 年齢証明書の備付け

満18歳未満の年少者を雇った場合には、年齢を証明する戸籍証明書（住民票記載事項証明書）を事業場に備え付けなければなりません。

「Ⅵ 労働基準法について」の詳しくは、最寄の下記のところまでお問い合わせください。

福井労働局労働基準部監督課	福井市春山1-1-54	(☎0776-22-2652)
福井労働基準監督署	福井市開発1-121-5	(☎0776-54-6167)
敦賀労働基準監督署	敦賀市鉄輪町1-7-3	(☎0770-22-0745)
武生労働基準監督署	越前市中央1-6-4	(☎0778-23-1440)
大野労働基準監督署	大野市弥生町1-31	(☎0779-66-3838)

