

労働基準法の基礎知識

労働基準法は、正社員、アルバイトなどの名称を問わず全ての労働者に適用されるルールです。このリーフレットは、労働基準法のポイントを分かりやすくまとめたものです。

ポイント1 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)

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利用ください。



必ず明示しなければならないこと

原則、書面(※1)で交付しなければなりません

- ① 契約期間に関する事
- ② 有期労働契約を更新する場合の基準に関する事(通算契約期間又は有期労働契約の更新回数に上限の定めがある場合には当該上限を含む)^(※2)
- ③ 就業場所、従事する業務に関する事(変更の範囲を含む)
- ④ 始業・終業時刻、休憩、休日に関する事
- 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 無期転換の申込みに関する事項(無期転換後の労働条件を含む)^(※3)
- ⑧ 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

(※1)労働者が希望した場合は、FAXや電子メール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。

(※2)有期労働契約を更新する可能性がある場合に限る。

(※3)有期労働契約の更新のうち、契約期間中に無期転換の申込みをすることが可能である場合に限る。

ポイント2 賃金

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等も可能です。 |
| 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) |

最低賃金は都道府県ごとに定められています。

ポイント3 労働時間、休日

労働時間の上限は、1日8時間、1週40時間です。(※1)

(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)(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場合には、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)

(※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時間です。
(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。)

●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)でも、以下を守らなければなりません。

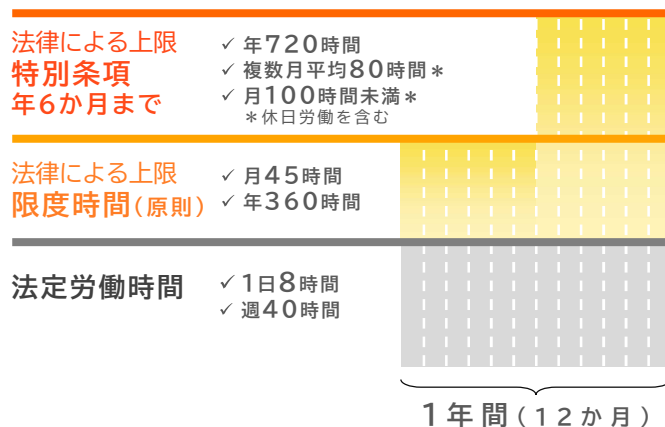
- ・時間外労働が年720時間以内
- ・時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満
- ・時間外労働と休日労働の合計について、「2か月平均」「3か月平均」「4か月平均」「5か月平均」「6か月平均」が全て1月当たり80時間以内
- ・時間外労働が月45時間を超えることができるのは、年6か月が限度



特別条項の有無に関わらず(※)、1年を通して常に、時間外労働と休日労働の合計は、月100時間未満、2～6か月平均80時間以内にしなければなりません。

(※)例えば時間外労働が45時間以内に収まって特別条項にはならない場合であっても、時間外労働=44時間、休日労働=56時間、のように合計が月100時間以上になると法律違反となります。

時間外労働の上限規制のイメージ



●以下の事業・業務は、2024年4月1日から特例付きの上限規制が適用されています。

建設事業 自動車運転の業務 医師

詳しくはこちらを
ご参照ください。



●新技術・新商品などの研究開発業務については、上限規制の適用が除外されています。

ポイント4 休憩

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。

ポイント5 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

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

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

(※)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。

ポイント6 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

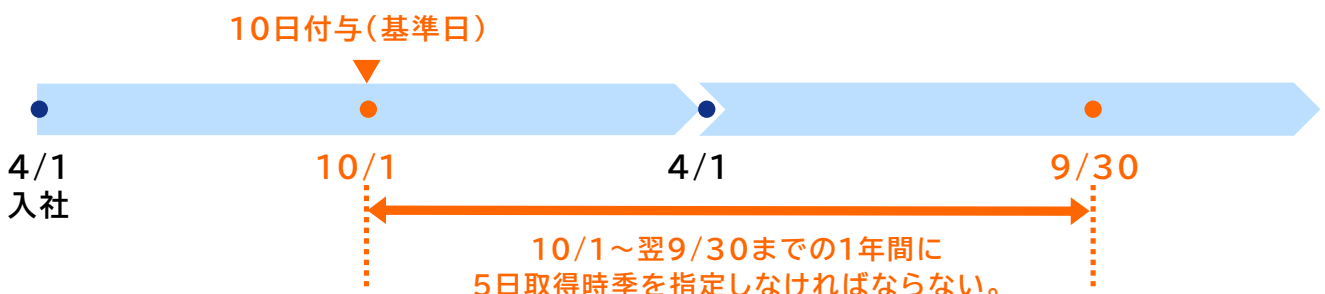
週所定労働日数が4日以下かつ週所定労働時間が30時間未満の労働者の付与日数

	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	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



ポイント7

解雇・退職

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)

ポイント8

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、各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。(労働基準法第106条)

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。



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

その他の関係法令の基礎知識

労働時間の状況の把握

タイムカードによる記録、パーソナルコンピュータなどの電子計算機の使用時間(ログインからログアウトするまでの時間)の記録などの客観的な方法その他の適切な方法により、労働者の労働時間の状況を把握しなければなりません。(労働安全衛生法第66条の8の3)

健康診断

労働者の採用時と、その後毎年1回、定期的に健康診断を行わなければなりません。(労働安全衛生法第66条)

労災保険・雇用保険

労働者を1人でも雇用する事業主は労働保険(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・通勤途上での災害に健康保険は使えません。労災保険を使いましょう。

ご不明な点は、最寄りの都道府県労働局、労働基準監督署にお問い合わせください。



石川県内の最低賃金

最低賃金より低い賃金で労働者を使用することはできません。

- 最低賃金は、パート・アルバイト等雇用形態に関係なく適用されます。
- また、労使が最低賃金未滿で働くことに合意していたとしても無効となり、適用される最低賃金額で労働契約したものとみなされます。



石川労働局広報キャラクター「こうぼう」

◇地域別最低賃金 (すべての労働者に適用されます)

改正発効日 令和7年10月8日

最低賃金の名称	時間額	適用労働者
石川県最低賃金	1,054円	年齢や正社員、契約社員、パート、学生アルバイト、嘱託などの雇用形態や呼称にかかわらず、すべての労働者に適用されます

◇特定最低賃金 (特定の産業で働く基幹的労働者に適用されます)

改正発効日 令和7年12月31日

No.	最低賃金の名称	時間額	適用労働者
1	一般機械 石川県金属素形材製品、ボルト・ナット・リベット・小ねじ・木ねじ等、その他の金属製品、はん用機械器具、生産用機械器具、発電用・送電用・配電用電気機械器具、産業用電気機械器具製造業最低賃金	1,090円	<p>石川県内の左記 特定産業の基幹的労働者に適用されます。 (適用される業種は裏面をご参照ください)</p> <p>※適用されない労働者</p> <p>【No.1 ~ No.4 各特定最低賃金】</p> <p>① 18歳未滿又は65歳以上の者</p> <p>② 雇入れ後6月未滿の者であって、技能習得中のもの</p> <p>③ 清掃又は片付けの業務に主として従事する者</p> <p>【No.1 一般機械、No.2 自動車】</p> <p>④ 手作業により又は手工具、小型手持動力機若しくは操作が容易な小型機械を用いて行う包装、袋詰め、箱詰め、洗浄、バリ取り、巻線、組線、かしめ、穴あけ又は取付けの業務(これらの業務のうち流れ作業の中で行う業務を除く。)に主として従事する者</p> <p>【No.3 電気機械】</p> <p>④ 手作業により又は手工具、小型手持動力機若しくは操作が容易な小型機械を用いて行う巻線、組線、かしめ、取付け、包装又は箱詰め業務(これらの業務のうち流れ作業の中で行う業務を除く。)に主として従事する者</p>
2	自動車 石川県自動車・同附属品、自転車・同部分品製造業最低賃金	1,090円	
3	電気機械 石川県電子部品・デバイス・電子回路、民生用電気機械器具、電子応用装置、情報通信機械器具製造業最低賃金	1,064円	
4	百貨店 石川県百貨店、総合スーパーマーケット最低賃金	1,060円	

○上記のほか、石川県の区域には「石川県綿紡績、化学繊維紡績、毛紡績、その他の紡績、染色整理、網、漁網、網地製造業最低賃金」が定められていますが、石川県最低賃金が適用されるため、時間額1,054円以上支払う必要があります。



特定最低賃金が適用される業種

No.	適用業種（日本標準産業分類による）
1	①金属素形材製品製造業（粉末や金製品製造業を除く） ②ボルト・ナット・リベット・小ねじ・木ねじ等製造業 ③その他の金属製品製造業（打ちはく業を除く） ④ポンプ・圧縮機器製造業 ⑤一般産業用機械・装置製造業（細分類が不詳なものも含む）（家庭用エレベータ製造業、冷凍機・温湿調整装置製造業を除く） ⑥その他のはん用機械・同部分品製造業 ⑦農業用機械器具製造業（農業用器具を除く）のうち細分類が不詳なもの ⑧農業用トラクタ製造業 ⑨建設機械・鉱山機械製造業（細分類が不詳なものも含む）（建設用ショベルトラック製造業を除く） ⑩繊維機械製造業（細分類が不詳なものも含む）（工業用・家庭用ミシン製造業、毛糸手編機械製造業（同附属品製造業を含む）を除く） ⑪生活関連産業用機械製造業 ⑫基礎素材産業用機械製造業 ⑬金属加工機械製造業 ⑭半導体・フラットパネルディスプレイ製造装置製造業 ⑮その他の生産用機械・同部分品製造業 ⑯発電用・送電用・配電用電気機械器具製造業 ⑰産業用電気機械器具製造業（車両用電気配線装置製造業を除く） ⑱①～⑰の産業において管理、補助的経済活動を行う事業所 ⑲純粋持株会社（管理する全子会社を通じての主要な経済活動が①から⑰に掲げる産業に分類されるものに限る。）
2	①自動車・同附属品製造業 ②自転車・同部分品製造業 ③前記の産業において管理、補助的経済活動を行う事業所 ④純粋持株会社（管理する全子会社を通じての主要な経済活動が前記①又は②に掲げる産業に分類されるものに限る。）
3	①電子デバイス製造業 ②電子部品製造業 ③記録メディア製造業 ④電子回路製造業 ⑤ユニット部品製造業 ⑥その他の電子部品・デバイス・電子回路製造業 ⑦民生用電気機械器具製造業 ⑧電子応用装置製造業 ⑨通信機械器具・同関連機械器具製造業 ⑩映像・音響機械器具製造業 ⑪電子計算機・同附属装置製造業 ⑫①から⑪の産業において管理、補助的経済活動を行う事業所 ⑬純粋持株会社（管理する全子会社を通じての主要な経済活動が①から⑪に掲げる産業に分類されるものに限る。）
4	①百貨店 ②総合スーパーマーケット ③前記の産業において管理、補助的経済活動を行う事業所 ④純粋持株会社（管理する全子会社を通じての主要な経済活動が前記①又は②に掲げる産業に分類されるものに限る。）

- ◇「精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者」、「断続的労働に従事する者」など一定の要件を満たすものは、労働局長による最低賃金の減額特例許可を受けた場合、適用される石川県最低賃金、特定最低賃金を減額して支払うことが認められます。
- ◇複数の最低賃金が適用される場合は、金額の最も高いものが適用されます。
- ◇派遣労働者は、派遣先事業場に適用される地域別又は特定最低賃金が適用されます。
- ◇最低賃金の時間額と月給を比較する場合は、月給額を1か月の平均所定労働時間で除してください。
- ◇最低賃金の対象となる賃金は、毎月支払われる基本的なものに限られます。具体的には、次の賃金は除外されます。
 - (1) 精皆手当、通勤手当及び家族手当
 - (2) 臨時に支払われる賃金（結婚手当等）
 - (3) 1か月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与等）
 - (4) 時間外労働、休日労働及び深夜労働に対して支払われる賃金

▶▶ 石川労働局からのお知らせ

（厚生労働省 委託事業）

石川働き方改革推進支援センターが事業主の皆様を**無料でご支援**いたします。

「働き方改革推進支援センター」では、長時間労働の是正、就業規則の見直し、助成金の活用、賃金引上げに向けた取り組みなど、労務管理上の課題について無料相談を行っています。お気軽にご利用ください。

石川働き方改革推進支援センター

QRは
こちら



〒920-0027

金沢市駅西新町3-1-10 NEWSビル8階 804号室
受付時間 9:00～17:00（土日祝日・年末年始除く）



石川働き方改革推進支援センター



(R7.12)