

労働基準関係法令の概要

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

0

労働基準法の概要

労働基準法の基本理念

- 労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならないこと。(第1条)
- 労働基準法に定める労働条件の基準は最低の基準であること。(第1条)
- 労働条件は労働者と使用者が対等の立場で決定すべきものであること。(第2条)



このような基本理念(訓示規定)に基づき以下の具体的内容を規定

労働基準法の規定

1 総則的な規定

- 差別的な取扱いの禁止(第3条、第4条)
- 強制労働の禁止(第5条)
- 中間搾取の禁止(第6条) 等

2 労働契約に関する規定

- 労働基準法の基準に満たない労働契約の一部無効(第13条)
- 有期労働契約(第14条)
 - ・原則3年、専門的労働者等は5年
- 労働条件の明示(第15条)
- 解雇制限(第19条)
- 解雇予告(第20条)
- 退職証明書等(第22条) 等

3 賃金に関する規定

- 賃金支払いの原則(第24条)
 - ・直接払、通貨払、全額払、毎月払、一定期日払等
- 最低賃金額の保証は最低賃金法による。(第28条)

4 労働時間に関する規定

- 労働時間の原則(第32条)
 - ・1週40時間、1日8時間
- 変形労働時間制(第32条の2～第32条の5)
- 休憩(第34条) ・6時間超45分、8時間超1時間
- 休日(第35条) ・毎週1回又は4週4休
- 時間外・休日労働(第36条) ・労使協定の締結、上限規制
- 割増賃金(第37条)
 - ・時間外2割5分以上、深夜2割5分以上、休日3割5分以上
- 裁量労働制(第38条の3、第38条の4)
- 年次有給休暇(第39条)
- 労働時間の適用除外(第41条)
- 高度プロフェッショナル制度(第41条の2) 等

5 年少者、母性保護に関する規定

- 義務教育終了前の児童の使用禁止(第56条)
- 年少者の深夜業、危険有害業務への就業、坑内労働の禁止(第61条～第63条)
- 妊産婦の危険有害業務への就業の禁止(第64条の3)
- 産前産後休業(第65条) 等

6 その他の規定

- 就業規則(第89条～第93条)
- 労働基準法の施行機関、罰則等
- 安全衛生関係の基準は、労働安全衛生法による。(第42条)
- 労災補償は、実質的に労働者災害補償保険法に基づいて支払われる。(第84条)

1

1

労働時間法制の概要

法定労働時間（労働基準法第32条）

- ◆ 使用者は、1週間に、**40時間**を超えて労働させてはならない。
- ◆ 使用者は、1日に、**8時間**を超えて労働させてはならない。



【弾力的な労働時間制度】
変形労働時間制、フレックスタイム制、
「事業場外みなし労働時間制、裁量労働制、等」

法定休日（労働基準法第35条）

- ◆ 使用者は、毎週少なくとも1回（又は4週間に4日以上）の休日を与えなければならない。

時間外及び休日労働（労働基準法第36条）

- ◆ 使用者は、過半数組合又は過半数代表者と**労使協定**を締結し、労働基準監督署に届け出た場合は、協定で定めるところにより、時間外又は休日に労働させることができる。
- ◆ 使用者は、36協定で定めるところによって労働時間を延長して労働させ、又は休日に労働させる場合であっても、時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別の事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間（休日労働含む）の要件を満たす必要がある。

時間外、休日及び深夜労働の割増賃金（労働基準法第37条）

- ◆ 使用者は、時間外又は深夜（午後10時から午前5時まで）に労働させた場合は、通常の賃金の**2割5分以上**の割増賃金（※）を支払わなければならない（※※）。
 - ※ 1ヶ月60時間を超える時間外労働については、通常の賃金の5割以上。ただし、中小企業は令和5年4月1日施行。
 - ※ 「時間外かつ深夜」の場合：5割以上の割増賃金を支払わなければならない。
- ◆ 使用者は、休日に労働させた場合は、通常の賃金の**3割5分以上**の割増賃金を支払わなければならない。 ²

2

京都労働局における長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果（令和6年度）

1 法違反の状況（是正勧告書を交付したもの）

監督指導実施状況
令和6年4月から令和7年3月までに、460事業場に対し監督指導を実施し、378事業場（82.2%）で労働基準関係法令違反が認められた。主な法違反としては、違法な時間外労働があったものが235事業場、賃金不払残業があったものが36事業場、過重労働による健康障害防止措置が未実施のものが108事業場であった。

監督指導実施事業場数

	監督指導実施 事業場数	労働基準関係法令違 反があった事業場数	主な違反事項別事業場数			
			労働時間 (注3)	賃金不払残業 (注4)	健康障害防止措置 (注5)	
合計 (注1, 2)	460 (100%)	378 (82.2%)	235 (51.1%)	36 (7.8%)	108 (23.5%)	
主 な 業 種	商業	106 (23%)	84	55	8	27
	製造業	68 (14.8%)	59	32	7	10
	保健衛生業	48 (10.4%)	42	21	4	5
	接客娯楽業	72 (15.7%)	66	44	7	27
	建設業	21 (4.6%)	19	11	1	4
	運輸交通業	40 (8.7%)	36	30	2	8
	その他の事業 (注6)	48 (10.4%)	31	17	2	13

（注1）主な業種を計上しているため、合計数とは一致しない。

（注2）かつこ内は、監督指導実施事業場数に対する割合である。

（注3）労働基準法第32・40条違反〔36協定なく時間外労働を行わせていること、36協定が無効なこと又は36協定で定める限度時間を超えて時間外労働を行わせていることにより違法な時間外労働があったもの。〕、労働基準法第36条第6項違反（時間外労働の上限規制）の件数を計上している。

（注4）労働基準法第37条違反（割増賃金）のうち、賃金不払残業の件数を計上している〔計算誤り等は含まない。〕。

（注5）労働安全衛生法第18条違反（衛生委員会を設置していないもの等。）、労働安全衛生法第66条違反（健康診断を行っていないもの。）、労働安全衛生法第66条の8違反〔1月当たり80時間を超える時間外・休日労働を行った労働者から、医師による面接指導の申出があったにもかかわらず、面接指導を実施していないもの。〕、労働安全衛生法第66条の8の3違反〔客観的な方法その他の適切な方法により労働時間の状況を把握していないもの。〕等の件数を計上している。

（注6）「その他の事業」とは、派遣業、警備業、情報処理サービス業等をいう。

3

監督指導により把握した実態

- (1) 時間外・休日労働時間が最長の者の実績
監督指導を実施した結果、違法な時間外労働があった235事業場において、時間外・休日労働時間が最長の者を確認したところ、144事業場で1か月80時間を、うち89事業場で1か月100時間を、うち19事業場で1か月150時間を、うち4事業場で1か月200時間を超えていた。

監督指導実施事業場における時間外・休日労働時間が最長の者の実績

監督指導実施事業場数	労働時間違反事業場数	時間外・休日労働時間が最長の者の実績				
		80時間以下	80時間超	100時間超	150時間超	200時間超
460	235	91	144	89	19	4

- (2) 労働時間の管理方法
監督指導を実施した事業場において、労働時間の管理方法を確認したところ、35事業場で使用者が自ら現認することにより確認し、155事業場でタイムカードを基礎に確認し、134事業場でICカード、IDカードを基礎に確認し、15事業場でPCの使用時間記録を基礎に確認し、98事業場で自己申告制により確認し、始業・終業時刻等を記録していた。

監督指導実施事業場における労働時間の管理方法

原則的な方法(注1,2)				自己申告制(注2,3)
使用者が自ら現認	タイムカードを基礎	ICカード、IDカードを基礎	PCの使用時間の記録を基礎	
35	155	134	15	98

(注1) 労働時間適正把握ガイドラインに定める始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法を指す。
(注2) 監督対象事業場において、部署等によって異なる労働時間の管理方法を採用している場合、複数に計上している。
(注3) 労働時間適正把握ガイドラインに基づき、自己申告制が導入されている事業場を含む。

4

京都労働局の監督指導において違法な長時間労働を認めた事例

<立ち入り調査で把握した事実>

- ① ホテル施設を運営する事業場（労働者約170人）に立入調査を実施した。
- ② 当該月は観光需要が高まる繁忙期に加え、人員不足が重なったことにより、労働者1人について、36協定で定めた上限時間（特別条項：月75時間）を超える、88時間の違法な時間外・休日労働が認められた。

<労働基準監督署の指導>長時間にわたる違法な時間外・休日労働を行わせたこと

- ・ 36協定の上限を超えて時間外労働を行わせたことについては是正勧告（労基法第32条違反）
- ・ 時間外・休日労働時間を1か月80時間以内とする具体的方策を検討・実施するよう指導

<長時間労働是正の取組>

- ◆ 管理職への周知徹底
 - ・ 部門長会議において、36協定の上限時間および法定労働時間の遵守について管理職に周知。
- ◆ 労働時間の日常管理と早期対応
 - ・ 時間外労働が発生しないよう、勤怠管理システムを用いて、日々の労働時間を管理。毎月半ばで必ず確認を行い、所定労働時間を大幅に超える可能性がある場合は理由を把握し、過重労働を防ぐ勤務体制を早期に構築。また、時間外・休日労働が発生する場合でも、36協定の範囲内で収まるよう管理体制を整備。

→ 時間外・休日労働が80時間以内に削減

5

御清聴ありがとうございました

ちゃんとチェック!

最低賃金



働く人も、雇う人も、確認を忘れずに!

京都府 最低賃金

令和7年
11月21日:
時給額

1,122円

UP 64円

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。

中小企業事業者の皆さんへ

厚労省 労働政策課



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare