

従業員が働きやすい会社は伸びる！

働き方のルール

～労働基準法のあらまし～



厚生労働省 長崎労働局

労働基準監督署・公共職業安定所（ハローワーク）



長崎労働局
ホームページ



求職者支援訓練、公
共職業訓練の募集情
報等を随時配信しま
す。



ハローワークのイベ
ントや職業訓練の情報
のほか、役立つ情報を随
時配信しています。



労働行政の新たな
制度や役立つ情報
を動画で配信して
います。



1 労働契約	3
2 労働条件	4
3 就業規則	5
4 労働時間の把握と記録	6
5 労働時間と休日	7
6 時間外労働と休日労働	8
7 残業の上限規制	9
8 上限規制の特例と適用除外	10
9 36協定	11
10 労働時間・変形労働時間制	12
11 労働時間・事業場外みなし労働時間制	13
12 労働時間・フレックスタイム制	14
13 労働時間・裁量労働制	15
14 労働時間・勤務間インターバル制度 高度プロフェッショナル制度	16
15 年次有給休暇(年休)	17
16 休業	18
17 賃金	19
18 最低賃金	20
19 平均賃金・賃金台帳	21
20 残業代(割増賃金)・その1	22
21 残業代(割増賃金)・その2	23
22 残業代(割増賃金)・その3	24
23 退職	25
24 解雇	26
25 解雇予告手当と休業手当	27
26 健康管理	28
27 安全、衛生管理体制	29
28 労働災害	30

ここもcheck!

✓ ハラスメント	31
✓ 業務改善助成金	32
✓ 従業員の募集と公正採用選考	33
✓ 従業員を雇入れする際のルール(1)	34
✓ 従業員を雇入れする際のルール(2)	35
✓ 従業員を雇入れする際のルール(3)	36
✓ 従業員が離職する際のルール	37

様式 労働条件通知書	38, 39
時間外労働・休日労働に関する協定届(36協定)	40

働き方のルールについて
確認してみましょう!



その他、
従業員を雇用する
事業主の皆さんに
知っておいてほしいこと、
まとめました!



※本紙の記載内容は令和6年4月時点で適用されている法令に基づくものとなります。

※わかりやすく説明するために、一部の法令用語を一般的な用語に置きかえていますので、ご了承ください。

※この冊子の文中の表記において、「労働基準法」を「法」と略しています。

1 労働契約

労働基準法が定める労働条件は、「従業員が人として価値ある生活を営むための必要を充たす」最低の基準です（法第1条）。
従業員が安心して働ける環境を作ることは、会社の発展につながります。



会社と従業員の関係

基本の

キ

会社や個人事業主が一人でも従業員を雇用すれば、労働基準法に規定する「使用者」となります。使用者は代表取締役や理事長などの経営者だけではなく、この法律に関わる労務管理を任せられている者（支店長、営業所長、人事部長など）も含まれます（法第10条）。

一方、「労働者」とは、正社員、パート、アルバイト、契約社員、嘱託社員など名称や呼称に関係なく、労働に対して給与が支払われる従業員のことです（法第9条）。

労働契約

労働契約は口頭、書面に関わらず、会社と従業員の双方で約した場合に成立します。

労働基準法が定める労働条件に満たない労働契約は、法律の定めを下回る部分は無効となり、法律で定める労働条件が適用されます。

労働基準法が定める労働条件は、会社と従業員の双方の合意にかかわらず、法律が強制的に適用される“強行規定”と呼ばれるものです（法第13条）。下記のような労働契約は労使間で合意していても無効です。

- 3年を超える契約期間（法第14条）*
- 仕事のミスによる損失に対し、あらかじめ違約金や損害賠償金額を決める（法第16条）
- 前借金分は賃金を支払わない（法第17条）
- 毎月の賃金の一部を貯金しなければ雇わない（法第18条）
- 試用期間中に退職した場合には賃金を支払わない（法第24条）
- 残業代を支払わない（法第37条）
- 年休を与えない（法第39条）

*契約期間は、一定の有期事業（工事や開発など）の完了に必要な期間を定めるもの以外は、3年（薬剤師や税理士などの専門的知識などを有する労働者や満60歳以上の高齢者は5年）を超えてはなりません（法第14条）。

Pick Up!

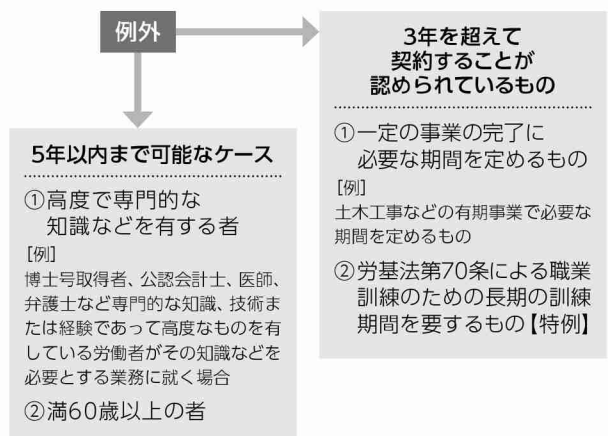
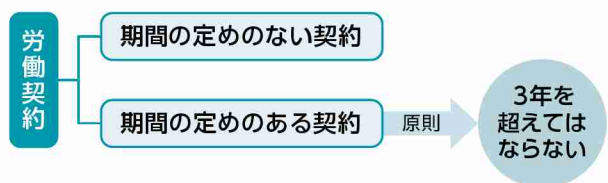
有期契約の無期転換ルール

有期労働契約の更新で通算5年を超えたとき、従業員の申出により無期労働契約に転換できることが労働契約法で定められています。なお、定年後の再雇用者などは、一定の要件により例外措置を設けることができます。

契約期間

有期労働契約は、会社と従業員の双方をその期間中拘束するものです。特に定めがなければ、特別な事情がない限り、どちらかの一方的な理由での解約はできません。

労働基準法では有期労働契約の期間について次のとおり限度を設けています。



ココが知りたい

委託や請負でも労働基準法が適用されることがあるの？

従業員と「業務委託」や「請負契約」をしていても、その実態が労働基準法の「使用者」と「労働者」と認められる場合には、労働基準法が適用されます。

労働者と認められるかについては、①業務遂行上の指揮監督の有無、②報酬の労務対償性のほか、事業者性の有無や専属性の程度などによって判断されます。

2 労働条件

従業員と労働契約を結んだ時点で
賃金や労働時間などの労働条件を書面などで明示しましょう（法第15条）。
労働条件をはっきりさせることで、仕事が円滑に進みます。



労働条件の 通知の仕方

基本の

キ

従業員に労働条件を伝えるには、厚生労働省が定める方法によります。それは、①書面、②ファックス、③電子メールなど、のいずれかの方法になります。

なお、②、③の方法で行う場合、従業員が希望した場合で書面を作成できるものに限られます。

明示が必要な事項

- ①労働契約の期間（無期労働契約か、有期労働契約か）
- ②就業場所（雇入れ直後の配置場所、変更の範囲）
- ③職務内容（雇入れ直後の業務内容、変更の範囲）
- ④給与の決定、計算・支払の方法、締切、支払の時期について
- ⑤始業・終業の時刻、休憩時間、休日、休暇（年休を含む）
- ⑥所定労働時間を超える労働の有無
- ⑦労働者を2組以上に分けて就業させる場合は、その就業時転換について
- ⑧退職の事由と手続きについて
- ⑨有期労働契約の場合
 - a 更新の有無
 - b 更新の判断基準
 - c 更新上限（有期労働契約の通算契約期間または更新回数の上限）の有無とその内容
 - d 無期転換申込機会、無期転換後の労働条件

※就業規則の周知に関する事項
就業規則を確認できる場所や方法

＜労使の取り決めがある場合、明示が必要な事項＞

- ①退職金の決定、計算・支払の方法、締切、支払の時期などについて
- ②賞与や臨時に支払う賃金などについて
- ③労働者負担とする作業用品や食事代などについて
- ④安全衛生について
- ⑤職業訓練について
- ⑥災害補償や業務外の疾病の補助などについて
- ⑦表彰と制裁について
- ⑧休職について

＜パート、アルバイトは、パートタイム・有期雇用労働法により以下の労働条件も明示＞

- 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



労働条件は
はっきり決めて、
しっかり明示!

やってはいけない NG

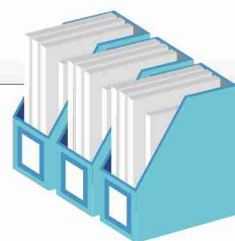
＜以下のような労働条件通知は違法＞

- ✕労働条件通知書を入社1か月後（就労後）に渡す
- ✕契約更新の際に労働条件通知書を交付しない
- ✕求人票と同じ内容である旨を伝えるのみで、労働条件通知書を交付しない
- ✕労働契約と異なる内容の労働条件通知書を交付する^(※)
- ✕事実（実際の勤務）と異なる労働条件通知をする

※労働契約法により従業員の合意がなければ、原則として一方的に従業員の不利益となる契約内容の変更はできません。



3 就業規則



就業規則は、会社と従業員のルールブック。
働くルールをきちんと定めましょう（法第89条）。
お互いがルールを守れば、職場も仕事もうまくいく！

就業規則とは

基本の

キ

就業規則とは、従業員が守るべき職場のルールや労働条件の詳細を、労働基準法に基づいて会社が定めたものです。例えば、「労働時間は〇時から〇時」「賃金は月〇万円」「休業の条件」「以下にあてはまる場合、解雇する」などが書かれています。

就業規則は、常時10人以上の従業員を雇用している会社は必ず作成し、管轄の労働基準監督署に届出をすることが必須です。

就業規則の記載事項

<就業規則に必ず記載しなければならないこと>

- ① 始業・終業時刻、休憩時間、休日、休暇、労働者を2組以上に分けて交替で就業させる場合は就業時転換に関する事項
- ② 賃金の決定、計算・支払の方法、賃金の締切、支払の時期
- ③ 退職（解雇を含む）に関する事項
- ④ 育児・介護休業などに関する事項
- ⑤ パートや契約社員など正社員以外の労働者に関する事項
- ⑥ 残業代など諸手当の計算方法に関する事項

<定めをする場合には記載しなければならないこと>

- ① 退職手当を定める場合は、それが適用される労働者の範囲、手当の決定、計算・支払方法、支払時期
- ② 臨時の賃金など
- ③ 食費、作業用品などを負担させる定めについて
- ④ 安全衛生に関する定めについて
- ⑤ 職業訓練に関する定めについて
- ⑥ 災害補償および業務外の傷病扶助に関する定めについて
- ⑦ 表彰および制裁の定めについて
- ⑧ 労働者のすべてに適用される定めをした場合はそのことについて

就業規則の閲覧

就業規則は、事業場への備付けなどにより従業員がいつでも閲覧できるようにしておきましょう（法第106条）。

- 職場の見やすい場所への掲示、備付け
- 就業規則の配付
- 社内LAN・イントラネットによる掲示
- ✕ 社長の金庫や人事担当者の引出に収納されている
- ✕ 賃金規定だけを閲覧させない
- ✕ 閲覧する際に必ず社長や労務管理担当者に申し込まなければならない

「労働者代表」の選出

就業規則を管轄の労働基準監督署に提出する際、就業規則について従業員の過半数代表者から意見を聴きます（法第90条）。

代表者とは、職場に過半数で組織する労働組合があればその代表者、労働組合がなければ、労働者の過半数を代表する者のことです。

従業員の代表者は、①就業規則の意見を聞くことを明らかにして実施され、②投票、挙手などの方法による手続きにより選出された者で、③使用者の意向に基づき選出されたものではない者、です。代表者は管理監督者でない者でなければなりません、投票や挙手などの手続きには管理監督者やパート・アルバイトなども含まれます（労基則第6条の2）。

10人以上の従業員がいれば就業規則は必須。たとえ10人に満たなくても就業規則は作ったほうがいいですよ

就業規則のフォーマットはWebサイトにあるので、ぜひご利用ください！



4 労働時間の把握と記録



労働時間は従業員のみならず、会社にとっても重要な事項のひとつ。
効率的に仕事を進めていくうえで、労働時間の把握は必須です。
従業員の労働時間を記録し、働き方をカイゼンしましょう。

労働時間って何？

基本のキ

労働時間とは、従業員が会社の監督・指揮命令下にある時間をいいます。

従業員が働く時間だけではなく、それに付随する仕事の準備や片付けなどの時間も、労働時間となります。

また、実際に作業していない待機時間や仮眠時間といった「手待ち時間」も、会社の監督・指揮命令下であれば労働時間です。

労働時間の把握と記録

2019（平成31）年4月に改正労働安全衛生法が施行され、労働時間の状況の把握と記録をすることが義務付けられました（安衛法第66条の8の3）。

会社は、過重労働による健康障害防止のため、産業医の面談などを行い、従業員の心身の健康状態を管理しなければなりません。

従業員の健康管理の観点からも、従業員の始業・終業時刻を適正に把握して記録しましょう。

<労働時間の把握の仕方>

【原則】

- タイムカードやICカード、パソコンの使用時間の記録など客観的な記録による方法
- 使用者自らが労働者の始業と終業を確認して記録する方法

【例外】

- 直行、直帰などで原則の方法が取り得ない場合は、自己申告によることができる

やってはいけない NG

<労働時間の把握でやってはいけないこと>

- ✕ 出勤簿に押印や出欠のみ
- ✕ 事後報告（まとめて数日分を報告）
- ✕ 過少申告



Pick Up!

「黙示の指示」による労働時間

会社が従業員に対し、具体的に指示した仕事が正規の勤務時間内ではなされないと認められるような場合には、「黙示の指示」があったとして労働時間と認められる場合があります。

労働時間の把握に関する労働基準法と労働安全衛生法の違い

	労働基準法	労働安全衛生法
根拠	厚生労働省ガイドライン	安衛法第66条の8の3
把握方法	厚生労働省ガイドラインによる	安衛則第52条の7の3
把握の対象外	管理監督者、裁量労働制対象者、事業場外みなし労働時間制対象者、高度プロフェッショナル制度対象者	高度プロフェッショナル制度対象者

ココが知りたい



Q タイムカードは会社に入った時に押す？それとも仕事を始める時に押す？

A タイムカードのみで始業・終業時刻を記録している会社は、会社の建物の入退場の時刻が始業・終業時刻とは限りません。したがって、実際に仕事を始める時、仕事を終わった時に打刻をします。

Q 労働時間は15分単位だから15分未満は切り捨ててよい？

A 労働時間は1分単位で把握しなければなりません。ただし、時間外労働の場合は事務手続きの簡便化上、1か月の合計に1時間未満の端数がある場合に、30分未満を切り捨て、それ以上を1時間に切り上げることは労働基準法違反として取り扱わないこととなっています。

5 労働時間と休日

労働時間の原則は1日8時間、1週40時間（法第32条）。

また、休日は少なくとも1週1日か、4週4日以上（法第35条）。

会社の経営や仕事に合った労働日や労働時間を決め、活気のある職場を！



労働時間を理解する

基本の

キ

会社は従業員に1日8時間、1週40時間を超えて勤務させることはできません。

ただし、従業員が10人未満の職場（店舗や営業所など）で、商業、映画（製作を除く）、保健衛生業、接客娯楽業の場合は、特例事業場として1週44時間まで勤務させることができます。

1日とは0時から24時までのことをいいますが、一勤務が24時をまたぐ場合には、始業時刻のある日の労働として取り扱います。

休憩時間

休憩時間の原則は、①労働時間の途中に与える、②一斉に与える、③自由利用できる、です。ただし、商業や接客娯楽業、運輸交通業では、一斉に与えなくてもよいことになっています。それらの業種でない場合には、労使協定を結べば一斉に与えないことができます。

なお、待機時間や仮眠時間も、会社の監督・指揮命令下であれば、労働時間です。

休日

休日とは労働契約上、従業員が働く義務のない日を行い、法定休日は1週1日もしくは4週4日の休日です。法定休日は0時から24時の暦日単位が原則です。

ココが知りたい



Q 従業員が希望するなら1日8時間勤務を超えてもいいですか？

A 1日8時間、1週40時間の労働時間は強行規定であるため、従業員の希望や同意があっても働かせてはいけません。時間外労働をさせるなら労使間の36協定を結んでからです。管轄の労働基準監督署への手続きなく働かせた場合は、法違反となります。

規定の適用対象外となるもの

法定労働時間、法定休日には、以下の適用対象外があります（法第41条）。

- ① 農業、水産業などの仕事に就いている者
- ② 管理監督者（※年休の規定は適用されず）
- ③ 監視または断続的労働（管轄の労働基準監督署の許可を得た場合に限る）
- ④ 宿日直勤務（管轄の労働基準監督署の許可を得た場合に限る）
- ⑤ 機密の事務を取り扱う者（秘書など経営者と一体をなす者）

※③④の許可の詳細については、管轄の労働基準監督署にお問い合わせください。

管理監督者の判断基準

部長や課長、執行役員といった役職だけではなく、以下の基準を満たす者でなければ、管理監督者として労働時間、休憩、休日の規定の適用除外とはなりません。

- ① 経営者と一体的な立場といえる職務内容とそれに伴う責任や権限を与えられていること
- ② 管理監督者としてふさわしい待遇がなされていること
- ③ スタッフ職の場合、経営上の重要事項に関する企画立案などの部門に配属され、ラインの管理監督者と同格に位置づけられている。また、ふさわしい待遇を受けていること



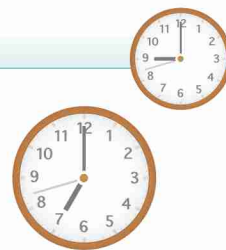
副業・兼業の場合の労働時間

労働基準法では、「労働時間は、事業場を異にする場合においても、労働時間に関する規定の適用については通算する。」と規定されており、また、「事業場を異にする場合」とは事業主を異にする場合を含むとされています（法第38条）。

企業は原則として労働者の副業・兼業先の労働時間も通算して管理する必要がありますので、副業・兼業の内容について事前に労使双方で十分に確認することが重要です。副業・兼業の場合における労働時間管理や健康管理等について、詳細は「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を参照してください。

6 時間外労働と休日労働

従業員の残業や休日出勤は、その理由をしっかりと確認し、36協定の範囲内で行いましょう。残業の理由を問うことが、効果的で、健全な経営につながります。



時間外労働と休日労働

基本のキ

「時間外労働」とは、1日8時間・1週40時間（特例事業場：44時間）を超える残業のことで、「休日労働」とは、1週1日・4週4日の休日出勤のことです。

従業員に残業や休日出勤を行わせるなら、会社と従業員の過半数代表者で協定を結び、管轄の労働基準監督署へ届出をしてください。

この協定は、労働基準法第36条に定められていることから「サブロク協定」と呼ばれています（36協定の作成についてはP.11参照）。

自然災害が起きたら…

台風や豪雨など自然災害による不可抗力が原因で、臨時に残業や休日出勤をさせる場合には、36協定によらずともよいです。労働基準法第33条に基づき、管轄の労働基準監督署に許可の申請や届出を行います。



残業や休日出勤は従業員と「36協定」を結んでから！

Pick Up!

「所定労働時間」と「法定労働時間」の違い

所定労働時間は労働契約や就業規則等で定めている時間のことです。例えば、9時から17時まで（休憩1時間）であれば、1日の所定労働時間は7時間となります。

一方、法定労働時間は労働基準法で定められた1日8時間や1週40時間のことをいいます。

労働基準法上の時間外労働とは、所定労働時間（例：7時間）を超える時間のことではなく、法定労働時間（1日8時間、1週40時間）を超える時間のことをいいます。例えば1日9時間の労働をした場合には、時間外労働は1時間です。

時間外労働が制限されるケース

＜以下の従業員は時間外労働が制限される＞

妊産婦…妊娠中、産後1年を経過しない女性が請求した場合には、残業を行わせてはなりません（法第66条）。

年少者…18歳未満の従業員には、原則、残業をさせてはならず、深夜労働（22時から翌朝5時）もさせてはいけません（法第60条、第61条）。

危険有害業務に従事する者…法令で定める危険有害業務^(※)に従事する者は、1日の時間外労働が2時間を超えてはなりません（法第36条）。

※該当業務の詳細については、管轄の労働基準監督署にお問い合わせください。

＜時間外労働の制限を請求できる従業員＞

以下の従業員は、事業の正常な運営に支障を及ぼさない場合には、残業を1か月24時間、1年150時間を超えないものとするよう請求できます。

請求があった場合、それらの時間を超えて残業をさせることはできません。

育児中…小学校入学前の子を養育する者。

介護中…要介護状態の家族の介護を行う者。

Pick Up!

派遣社員の時間外労働

派遣社員の36協定は派遣元が結びますが、派遣先がその36協定の上限規制内で時間外労働を行わせる責任があります。

ココが知りたい



週休2日制の会社での土曜出勤は「休日労働」ですか？

法定休日とは1週1日もしくは4週4日の休日のことをいいます。法定休日を特定していない場合は、必ずしも土曜出勤が「法定休日労働」とはなりません。就業規則等により法定休日を特定しておく、確実な休日の取得のためにもよいでしょう。

7 残業の上限規制



働き方改革の一環として、残業（時間外労働）に上限が設けられました。残業は必要最低限とし、従業員の健康や生活時間を確保してください。会社は従業員を働かせ過ぎないように意識を変えることが大切です。

残業には上限がある

基本のキ

働き方改革関連法により罰則付きの上限規制が定められ、際限なく残業を行わせることができなくなりました。

さらに特別で臨時的な仕事が発生しても残業は年720時間、複数月平均80時間以内（休日出勤含む）、1か月100時間未満（休日出勤含む）と、こちらも法律による上限が規制されました。

上限規制に違反した場合は、6か月以下の懲役または30万円以下の罰金の対象となります。

サブロク(36)協定の残業を1時間でも減らす

(労働基準法第36条に基づく労使協定)

残業は月45時間、年360時間を超えないこと

※1年単位の变形労働時間制の場合、残業時間の上限は月42時間、年320時間。

※特別で臨時的な事情がなければこれを超えてはいけません。

ココが知りたい



従業員にいくら注意しても長々と残業してて…

従業員がする残業の理由として、「仕事が終わらないから」「残業代が欲しいから」などの理由は恒常的な長時間労働に繋がります。裏を返せば、残業を美化する社風があるのかもしれない。残業が減らない原因は経営者や管理職、職場風土にあると認識し、自らの変革からスタートです。

時間外労働の特別条項

特別条項とは、残業が45時間を超える場合に適用されるものです。臨時的な特別の事情があり、かつ、労使の合意がある場合でも、1か月の残業の上限は休日出勤を含めて100時間未満としなければなりません。また、連続した2~6か月の残業も休日出勤を含めて月平均80時間以内でなければなりません。

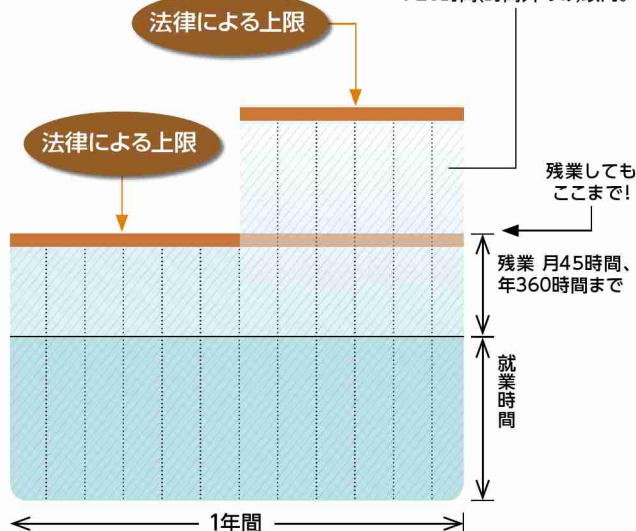
特別条項の適用の際には労使で決めた手続きが必要です。

1か月	残業+休日出勤	100時間未満
2~6か月	残業+休日出勤	平均80時間以内
1年	残業	720時間以内

1か月45時間超の残業は年6か月（1か月×6回）まで

■ 残業時間の上限規制

臨時的な特別の事情があるときのみ残業してもよい。ただし、月100時間未満(休日出勤を含む)、複数月平均80時間(休日出勤を含む)、年720時間(時間外のみ)以内。



8

上限規制の特例と適用除外

2024年4月から、残業の上限規制の適用が猶予されていた事業と業務についても、一部特例付きで適用されました。また、適用が除外されている業務もあります。とはいえ、長時間労働をあたりまえのように行ってよいわけではありません。自主的な取り組みを行い、従業員の健康やワークライフバランスを確保しましょう。

上限規制の特例付きの業種

基本の
キ

以下の事業と業務について残業の上限規制の適用が2024(令和6)年4月1日から一部特例付きで開始されます。

【建設事業】

建設業に属する事業の本店、支店など。

<2024(令和6)年4月以降の取り扱い>

- 災害の復旧・復興の事業を除き上限規制はすべて適用
- 災害の復旧・復興の事業に関しては、時間外労働と休日労働の合計で月100時間未満、2~6か月平均80時間以内とする規制は適用されない

【自動車運転業務】

トラックやタクシードライバーなど自動車を主に運転する者。

<2024(令和6)年4月以降の取り扱い>

- 特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外労働の上限は年960時間
- 時間外労働と休日労働の合計で月100時間未満、2~6か月平均80時間以内とする規制は適用されない
- 時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6か月までとする規制は適用されない

【医師】

医業に従事する医師のうち「医療提供体制の確保に必要な者」。

(具体的には、病院、診療所、介護老人保健施設及び介護医療院に勤務する医師)

<2024(令和6)年4月以降の取り扱い>

令和4年1月19日付けで公布・告示された厚生労働省令及び厚生労働省告示により、具体的な残業の上限時間等が示された。

医師の勤務先等により適用される上限時間が異なる。

適用除外の業務

基本の
キ

【新技術・新商品または役務の研究開発業務】

ただし、既存の商品やサービスにとどまるものや、商品を専ら製造する業務は含まない。

労働安全衛生法の改正により、1週間あたり40時間を超過して労働した時間が1か月100時間を超過した労働者に対しては、医師の面接指導制度の実施が義務付けられた。

面接指導を行った医師の意見を勘案し、必要があるときには就業場所や職務内容の変更、有給休暇の付与などの措置を講じなければならない。

POINT!

残業をしない・させない雰囲気作り

残業を発生させる要因は、「上司や同僚がなかなか帰らない」「一人がこなす仕事量が多過ぎ」「一部の人間に仕事が集まっている」「会議や打ち合わせ時間が長い」などです。

帰りにくさが残業の原因なら、職場で「帰るきっかけ」を作りましょう。消灯して終業時刻を意識させる、残業を申告制にする、パソコンに帰宅を促すメッセージを表示する、勤務管理ソフトを使ってデータを集計し、規定の残業時間を超える前にメールを送るなど、残業をしない・させない雰囲気を作ることが大切です。



9 サブプロク 36協定



労働基準法第36条に定められているから「サブプロク協定」といいます

従業員の残業や休日出勤は最小限にとどめましょう。
従業員に残業や休日出勤を行わせるなら「36協定」を締結し、
管轄の労働基準監督署へ届出が必要です。

サブプロク

36協定の締結

基本の

キ

労働基準法では労働時間は原則として1日8時間および1週40時間以内で、休日は週1日または4週4休と定められています。従業員にこの時間を超える残業や休日出勤をさせるためには、会社と従業員の代表者とで「36協定」を締結し、管轄の労働基準監督署へ届出をしてください。

「36協定」を締結しないまま従業員に残業や休日出勤をさせた場合は法律違反となります。働き方改革関連法の施行により、協定した制限時間を超えて働かせた場合も同じです。

36協定を結ぶ

「36協定」は本店だけでなく各事業場ごとに、その事業場の使用者と過半数労働者の代表者とで協定を締結し、残業（時間外労働）や休日出勤（休日労働）を行わせる前に、管轄の労働基準監督署に届出が必要です。

残業や休日出勤は必要最小限にとどめられるべきものであり、会社と従業員の双方がこのことを十分意識したうえで「36協定」を締結する必要があります。

なお、会社は「36協定」の範囲内であっても労働者に対する安全配慮義務を負い、労働時間が長くなるほど過労死との関連性が強まることに留意する必要があります。

過半数労働者の代表者の決め方

過半数労働者の代表者を決めるには、次の要件を満たす必要があります。

- ①36協定を締結する者であることを明らかにして実施される「投票」「挙手」などの方法による代表者であること。親睦会の代表として過半数の支持を得ていても、それだけでは代表となることはできません（労基則第6条の2）。
- ②管理監督者を含めた従業員の過半数の支持がなされていると認められる手続きが取られていること。経営者が一方的に指名した者や一定の役職者が自動的に代表となった者は適当な代表とはいえません。

36協定の事項

「36協定」には以下の決まりがあります。36協定を従業員へ周知しましょう（法第106条）。

- ①対象期間……1年間に限る
- ②1年の起算日……対象期間の初日

- ③有効期間
- ④時間外・休日労働を行わせる必要のある具体的な事由
- ⑤業務の種類……業務の区分は細分化し、業務の範囲を明確にする
- ⑥労働者数……協定締結時の労働者数
- ⑦法定労働時間数を超える上限時間数（1日、1か月、1年）
- ⑧法定休日労働の日数、その始業・終業時刻

届出の様式

「36協定」の届出様式には、その内容に応じて次の種類があります。

- 様式第9号：一般用（P.40参照）
- 様式第9号の2：限度時間を超えて時間外・休日労働を行わせる場合
- 様式第9号の3：新技術・新商品などの研究開発業務に従事する労働者に時間外・休日労働を行わせる場合
- 様式第9号の3の2：建設事業（災害時における復旧及び復興の事業）において、時間外・休日労働を行わせる場合
- 様式第9号の3の3：建設事業（災害時における復旧及び復興の事業）において、限度時間を超えて時間外・休日労働を行わせる場合
- 様式第9号の3の4：自動車運転の業務を含む事業において、時間外・休日労働を行わせる場合
- 様式第9号の3の5：自動車運転の業務を含む事業において、限度時間を超えて時間外・休日労働を行わせる場合
- 様式第9号の4：医業に従事する医師を含む事業において、限度時間を超えて時間外・休日労働を行わせる場合
- 様式第9号の5：医業に従事する医師を含む事業において、限度時間を超えて時間外・休日労働を行わせる場合



「36協定」は郵送でも届出できる

「36協定」は郵送でも届け出すことができます。郵送の場合は、正副2部と返信用封筒（郵送料は自己負担）が必要です。

「36協定」届の電子申請「e-Gov」

管轄の労働基準監督署への届出は、電子政府の総合窓口「e-Gov」（イーガブ）より電子申請が可能。これなら労基署に外向かなくても、いつでも申請できます。厚生労働省のサイト「労基法等 電子」を検索してください。

1口メモ

36協定を作るときは、「時間外労働・休日労働に関する協定届」の様式（1枚目）の右上欄「労働保険番号」と「法人番号」も必ず記載してください。

8

上限規制の特例と適用除外

9

36協定

10 労働時間・変形労働時間制

仕事の繁閑や特殊性に応じて、勤務時間の配分などを取り決める制度を「変形労働時間制」といいます。

導入の際は、就業規則や労使協定を整備しましょう。



変形労働時間制とは

基本の

キ

「変形労働時間制」とは、季節による繁忙期や閑散期のある業種や、月初や月末など特定週が繁忙になる業種などで採用される、勤務時間の配分などを取り決める制度です。仕事のムラをなくすことで、全体として労働時間を短縮することが可能です。1か月単位と1年単位の変形労働時間制度があり、2か月や3か月単位も可能です。

1か月単位の変形労働時間制

1か月以内の一定の期間を平均して1週間の労働時間が40時間（特例事業場は44時間）以内に収まる時に、あらかじめ1日の労働時間数や休日数を決めておけば、1日8時間、1週40時間（44時間）を超えても法定労働時間として取り扱われます（法第32条の2）。

シフト表を作成するなどして、下表の時間に収まっているかを確認しましょう。

<1か月単位の変形労働時間制の最長労働時間>

暦日数	月の労働時間の総枠
31日	177.1時間（特例事業場は194.8時間）
30日	171.4時間（特例事業場は188.5時間）
29日	165.7時間（特例事業場は182.2時間）
28日	160.0時間（特例事業場は176.0時間）

例 ある飲食店の場合。月曜日から木曜日までの労働時間が1日10時間で、金曜日から日曜日は休日の変形労働時間制

日	月	火	水	木	金	土	合計
休	10時間	10時間	10時間	10時間	休	休	週40時間

1日10時間（8時間超）でも時間外労働として扱われない

例 ある小売店の場合。月曜日から土曜日まで1日7時間労働で、月の休日数が6日の変形労働時間制（2月の場合）

第1週	第2週	第3週	第4週	合計
42時間	42時間	28時間	42時間	月154時間

1週40時間を超えても月の所定労働時間内ならばOK

<時間外労働時間の算定方式>

- ① 1日の所定労働時間（8時間以上）を超える時間
- ② 1週の所定労働時間（40時間以上）を超える時間
- ③ **変形期間中の法定の総枠を超える時間** — $(①+②)$

<採用するための手続き>

従業員を1か月単位の変形労働時間制で採用するときは、労使協定の締結または就業規則等に制度を明記します。

労使協定であれば管轄の労働基準監督署に届出をしてください。労使協定で定める事項は、①各日の労働時間数（就業規則等がある場合は始業・終業時刻）、②各週の労働時間数です。

1年単位の変形労働時間制

時季によって繁閑がある会社は、1か月を超え1年以内で、1週間の労働時間が平均40時間（特例事業場も同じ）以内に収まる時、あらかじめ1日の労働時間と休日（労働日）を決めておけば、1日8時間、1週40時間を超えても、法定労働時間として取り扱われます（法第32条の4）。

なお、年単位の変形労働時間制の趣旨から、原則として適用期間の途中での休日の変更はできません。

<1年単位の変形労働時間制の要件>

- 1日の所定労働時間の限度は10時間まで
- 1週の所定労働時間の限度は52時間まで
- 対象期間の労働日数は1年280日以内（対象期間が3か月以内の場合は制限なし）
- 対象期間が3か月を超える場合、労働時間が48時間を超える週は連続3週以下。また、対象期間を3か月ごとに区分した各期間で、労働時間が48時間を超える週の初日が3回以下。
- 連続労働日数は、原則6日まで

<時間外労働時間の算定方式>

- ① 1日の所定労働時間（8時間以上）を超える時間
- ② 1週の所定労働時間（40時間以上）を超える時間
- ③ **変形期間中の法定の総枠を超える時間** — $(①+②)$

<採用するための手続き>

労使協定を締結し、管轄の労働基準監督署へ届出が必要です。

従業員を1年単位の変形労働時間制で採用するときは、対象期間の所定労働時間を2085.7時間、2091.4時間（うるう年）以下の時間に収めます。対象期間の休日カレンダーなどを作成して確認しましょう。

11 労働時間・事業場外みなし労働時間制

出張など外出して行う勤務で、労働時間の算定が困難なときは、所定労働時間や労使協定で定めた時間を労働時間としてみなすことができます。仕事の内容を踏まえて、その適用の可否について検討しましょう。

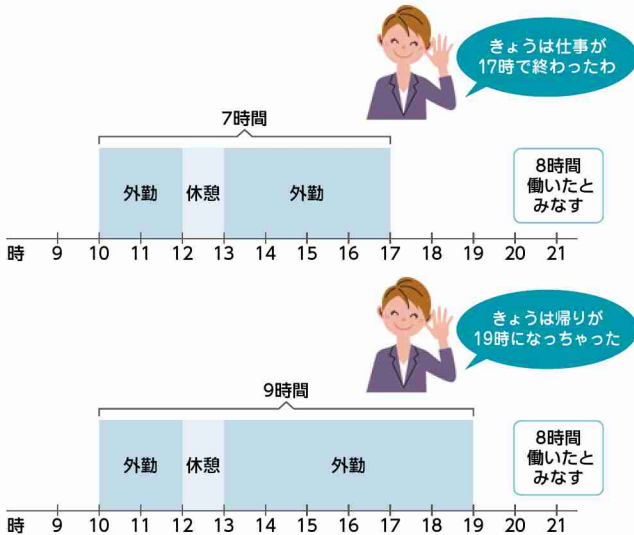


事業場外みなし労働時間制とは

基本のキ

「事業場外みなし労働時間制」(みなし労働時間制)とは、従業員が「会社の外」で仕事をし、かつ、「労働時間を算定することが難しい」場合に、あらかじめ決められた時間を働いたとみなす制度です(法第38条の2)。「みなし労働時間制」は、会社が1日の労働時間を8時間とみなせば、従業員が9時間外出していても9時間の労働時間とする必要はありません。しかし、逆に従業員が外で6時間しか働かない日があっても、その日は8時間として取り扱う必要があります。

例 所定労働時間が8時間で
出勤の通常必要時間が8時間の場合



みなし労働時間制の対象業務

みなし労働時間制の対象業務は、事業場外における勤務であり、使用者の具体的な指揮監督が及ばず、労働時間の算定が困難な業務です。

＜労働時間の算定が困難とはいえないケース＞

- ✗ 何人かのグループで事業場外において勤務する場合、そのメンバーの中に労働時間の管理をする者がいる。
- ✗ 事業場外において勤務する場合、携帯電話や無線機などによって随時使用者の指示を受けながら勤務している。
- ✗ 予め訪問先や帰社時刻など事業場外の勤務について具体的な指示を受け、事業場外で勤務する。

テレワークへの適用

従業員がテレワークで勤務し、次の①及び②のいずれも満たす場合には、みなし労働時間制を適用することができます。

①PC等の情報通信機器が、使用者の指示により常時通信可能な状態におくこととされていないこと

(具体例) 勤務時間中に、労働者が自分の意思で通信回線自体を切断することができる場合 / 勤務時間中は通信回線自体の切断はできず、使用者の指示は情報通信機器を用いて行われるが、労働者が情報通信機器から自分の意思で離れることができ、応答のタイミングを労働者が判断することができる場合 / 会社支給の携帯電話等を所持していても、その応答を行うか否か、又は折り返しのタイミングについて労働者において判断できる場合

②随時使用者の具体的な指示に基づいて業務を行っていないこと

(具体例) 使用者の指示が、業務の目的、目標、期限等の基本的事項にとどまり、一日のスケジュール(作業内容とそれを行う時間等)をあらかじめ決めるなど作業量や作業の時期、方法等を具体的に特定するものではない場合

労働時間の算定方法

「みなし労働時間制」は、次の3つの方法で労働時間をみなすことができます。

- ①所定労働時間
- ②通常必要時間(事業場外の勤務を行うために、通常所定労働時間を超えて勤務することが必要である場合に、その勤務を行うために通常必要とされる時間)
- ③②の場合で労使協定を結んだとき(事業場外労働の実際に必要とされる時間を平均した時間)

※勤務実態を踏まえて協議したうえで決めることが適当ですので、突発的に生じるものは別として、常態として行われている場合は、できる限り労使協定を結ぶことが望ましいです。

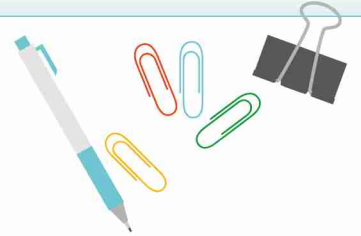
※②③の場合に、労働時間の一部を事業場内で勤務したときは、その事業場内の勤務時間は別途把握しなければならず、「みなす」ことはできません。したがって、②、③の場合、労働時間の一部を事業場内で勤務した日の労働時間は、別途把握した事業場内の勤務時間数とみなし労働時間制により算定される事業場外での勤務時間数の合計時間となります。

Pick Up! テレワークとは

テレワークとは、「在宅勤務」「サテライトオフィス勤務」「モバイル勤務」など、所属するオフィス等から離れた場所で、情報通信技術を活用して働くことをいいます。テレワークはこの特性のため、始業・終業時刻、中抜け時間などの労働時間の管理方法などについて、適正なルール作りをすることが必要です。詳しくは「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」を参照してください。

12 労働時間・フレックスタイム制

「フレックスタイム制」は従業員が日々の始業・終業時刻を自ら決めることによって、生活と仕事の調和を図りながら効率的に働くことができる制度です。労働生産性の向上、従業員の定着も期待できます。



フレックスタイム制とは

基本のキ

「フレックスタイム制」とは、3か月以内の一定期間の総枠時間をあらかじめ決め、その範囲で従業員に始業と終業時刻を自由に決定させるものです。そのとき、1日8時間・1週40時間を超えて労働させることができます（法第32条の3）。

フレックスタイム制で定めること

「フレックスタイム制」は清算期間などを会社と従業員とで話し合い、労使協定および就業規則等で定めます。始業や終業時刻の決定を従業員に委ねる制度ですが、経営者が労働時間の管理をしなくてもよいものではありません。対象期間が1か月を超える場合は、管轄の労働基準監督署への労使協定の届出が必要です。

<労使協定で定めること>

- ① 対象労働者の範囲
- ② 清算期間（対象期間）
- ③ 清算期間における総労働時間……清算期間における法定労働時間の総枠（40時間×清算期間の暦日数÷7）に収めなければならない。
週休2日制なら所定労働日数×8時間を清算期間内の労働時間の限度とすることができる。
清算期間が1か月を超える場合、1か月ごとの労働時間が1週平均50時間を超えないことが必要。
- ④ 1日の標準労働時間……年休を取得した際に支払われる賃金の算定基礎となる労働時間の長さを定めるもの
- ⑤ コアタイム（任意設定）……必ず勤務する時間帯
- ⑥ フレキシブルタイム（任意設定）……勤務してよい時間帯

<時間外労働時間の算定方法>

清算期間を通じて法定労働時間の総枠を超えた時間が残業（時間外労働時間）となります。清算期間が1か月

力を合わせて、働きやすい職場を作ろう!



を超える場合には、加えて1か月ごとに週平均50時間を超えて働かせるのも時間外労働時間です。

POINT!

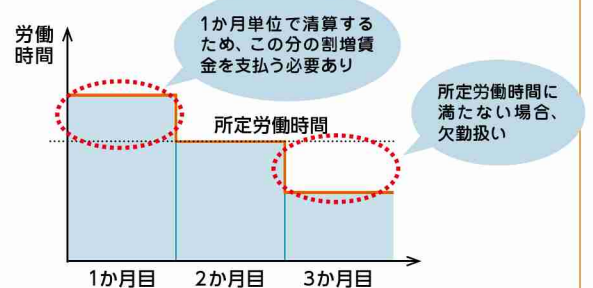
清算期間が3か月に延長された

2019（平成31）年4月1日に働き方改革の一環として、「フレックスタイム制」に関する法改正が施行されました。その一つが労働時間の調整を行うことのできる清算期間の延長で、従来の1か月から法改正で3か月となりました。これによってワーク・ライフ・バランスを考えた働き方が、3か月単位でできるようになりました。

フレックスタイム制の清算期間延長のイメージ

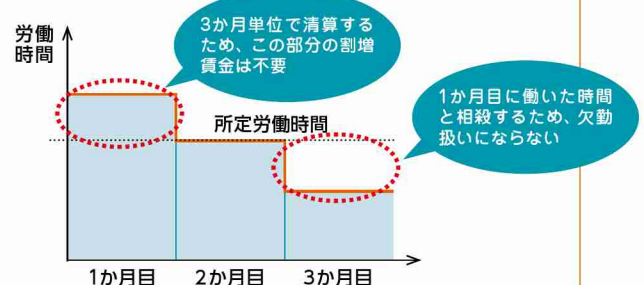
（改正前）

清算期間の上限：1か月



（改正後）

清算期間の上限：3か月



13 労働時間・裁量労働制



裁量労働制の採用は慎重に

「裁量労働制」は要件に合っていなければ無効。

労働時間をみなし時間としても、厳格な運用をし、会社は従業員の労働時間の状況を把握し、健康管理を行わなければなりません。

裁量労働制とは

基本の

キ

「裁量労働制」とは業務の性質上そのやり方を大幅に従業員の裁量に委ねる必要のある職種において、あらかじめ労使間で定めた時間を労働時間とみなす制度です。適用業務の範囲は厚生労働省が定めた業務に限定されており、「専門業務型」と「企画業務型」があります。

専門業務型裁量労働制

「専門業務型裁量労働制」は、下記の20業務に限り、従業員との労使協定を締結することにより導入できます（法第38条の3）。

<対象業務>

- ① 新商品、新技術の研究開発または人文、自然科学に関する研究
- ② 情報処理システムの分析または設計
- ③ 新聞、出版、放送における取材、編集
- ④ 衣服、室内装飾、工業製品、広告などの新たなデザインの考案
- ⑤ 放送番組、映画などのプロデューサーまたはディレクターの業務
- ⑥ コピーライター
- ⑦ システムコンサルタント
- ⑧ インテリアコーディネーター
- ⑨ ゲーム用ソフトウェアの創作
- ⑩ 証券アナリスト
- ⑪ 金融工学などの知識を用いて行う金融商品の開発
- ⑫ 大学における教授、研究
- ⑬ M&Aアドバイザー
- ⑭ 公認会計士
- ⑮ 弁護士
- ⑯ 建築士（1級、2級建築士、木造建築士）
- ⑰ 不動産鑑定士
- ⑱ 弁理士
- ⑲ 税理士
- ⑳ 中小企業診断士

<労使協定で定める事項>

- ① 対象業務
- ② みなし労働時間
- ③ 業務の遂行手段、時間配分の決定などに関し具体的な指示をしないこと
- ④ 対象業務に従事する労働者の健康・福祉確保措置
- ⑤ 対象労働者からの苦情に関する措置
- ⑥ 制度の適用に関する労働者の同意の取得
- ⑦ 不同意者の不利益取り扱いの禁止

⑧ 同意の撤回の手続き

⑨ 協定の有効期間

⑩ ④、⑤、⑥、⑧に関する対象労働者ごとの記録の保存（期間満了後5年間（当面は3年間））

※下線部は2024年4月1日以降、追加が必要となる事項

企画業務型裁量労働制

「企画業務型裁量労働制」は、本社・本店などの事業場において、一定の要件を満たした場合に限り、あらかじめ定めた時間を働いたものとみなす制度です（法第38条の4）。

<対象業務>

本社・本店などにおける事業の運営についての企画、立案、調査および分析

<導入要件>

① 労使委員会の設置（労使委員会は会社と従業員とで構成）、② 労使委員会の決議、③ 決議の届出

<労使委員会での決議事項>

次の事項について5分の4以上の多数により決議しなければならない。また、決議は管轄の労働基準監督署へ届出をすること。

① 対象業務の範囲

② 対象労働者の範囲

③ みなし労働時間

④ 労働時間の状況に応じた健康・福祉確保措置

⑤ 対象労働者からの苦情処理に関する措置

⑥ 制度の適用に関する労働者の同意の取得

⑦ 不同意者の不利益取り扱いの禁止

⑧ 制度の適用に関する同意の撤回の手続き

⑨ 対象労働者の賃金・評価制度の変更をする場合に、労使委員会に変更内容の説明を行うこと

⑩ 決議の有効期間の定め

⑪ ④、⑤、⑥、⑧に関する対象労働者ごとの記録の保存（期間満了後5年間（当面は3年間））

※下線部は2024年4月1日以降、追加が必要となる事項

※決議の有効期間の始期から起算して初回は6か月以内に1回、その後1年以内ごとに1回、労働時間の状況、健康・福祉確保措置の状況を管轄の労働基準監督署へ報告することが必要です。

POINT!

裁量労働制の深夜労働、休日労働について

「裁量労働制」で深夜労働を行わせた場合、深夜労働の規定や休憩の規定は適用されますので、深夜労働は適正に把握しておかなければなりません。

また、「裁量労働制」の休日労働におけるみなし労働時間を定めていれば、休日にも「裁量労働制」を適用できますが、そうでなければ実際の労働時間となります。

12 労働時間・フレックスタイトム制

13 裁量労働制

14 労働時間・勤務間インターバル制度 高度プロフェッショナル制度

働きやすく活力のある職場にするため、従業員の健康管理をしつつ、さまざまな労働時間制度の導入を検討しましょう。働き方改革の一環として生まれた制度を紹介します。

働き方改革を進めよう

基本のキ

働き方改革では労働時間の短縮と労働条件の改善、多様で柔軟な働き方の実現をめざしています。会社は従業員の会社生活の充実を責務とし、従業員の健康を維持することが求められます。

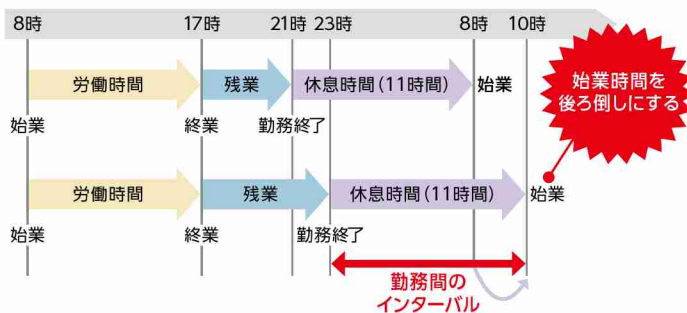
勤務間インターバル制度

「勤務間インターバル制度」とは、終業時刻から次の始業時刻の間に、一定時間以上の休息时间（インターバル時間）を確保する仕組みをいいます。

働き方改革関連法により労働時間等設定改善法が改正され、勤務間インターバル制度を導入することが会社の努力義務となりました。

健康確保のためにも勤務間インターバル制度の導入を検討しましょう。

例 11時間の休息时间を確保するために始業時間を後ろ倒しにする場合



※「8～10時」までを「働いたものとみなす」方法もあります。

CHECK!

労働時間制度の相談窓口

長崎労働局では、全労働基準監督署に「労働時間相談・支援コーナー」を設け、改正労働基準法をはじめ、労働時間に関するご相談を受け付けています。ご相談は無料、秘密厳守です。

詳しくは最寄りの労働基準監督署まで、ぜひお気軽にご利用ください（P.42に一覧表があります）。

高度プロフェッショナル制度

「高度プロフェッショナル制度」とは、法律で定められた高度の専門的知識を有し、職務の範囲が明確で、一定の収入要件（年収1,075万円以上）を満たす従業員が対象です。労使委員会の決議および労働者本人の同意を前提として、健康・福祉確保措置などを講じることにより、労働基準法に定められた労働時間や休日などの規定が適用外となるものです（法第41条の2）。

高度プロフェッショナル制度は、労働時間などの規定の適用がないため、厳格な手続きと運用が必要です。

<対象となる業務>

- ① 金融工学などの知識を用いて行う金融商品の開発業務
- ② 資産運用の業務または有価証券の売買その他の取引の業務のうち、投資判断に基づく資産運用の業務、投資判断に基づく資産運用として行う有価証券の売買その他の取引の業務、投資判断に基づき自己の計算において行う有価証券の売買その他の取引の業務
- ③ 有価証券市場における相場などの動向または有価証券の価値などの分析、評価、これに基づく投資に関する助言の業務
- ④ 顧客の事業の運営に関する重要な事項についての調査、分析、これに基づく当該事項に関する考案、助言の業務
- ⑤ 新たな技術、商品または役務の研究開発の業務

<導入要件>

- ① 労使委員会の設置、② 労使委員会の決議、③ 決議の届出、④ 労働者の書面による同意

<労使委員会での決議事項>

次の事項について5分の4以上の多数により決議しなければならない。また、決議は管轄の労働基準監督署へ届出をすること。

- ① 対象業務
- ② 対象労働者の範囲
- ③ 健康管理時間を把握すること及びその把握方法
- ④ 年間104日以上、かつ、4週4日以上を休むこと
- ⑤ 選択的措置（勤務間インターバルの確保等）
- ⑥ 健康管理時間の状況に応じた健康・福祉確保措置
- ⑦ 同意の撤回に関する手続
- ⑧ 苦情処理措置を実施すること及びその具体的内容
- ⑨ 不同意者の不利益な取扱いの禁止
- ⑩ その他厚生労働省令で定める事項（決議の有効期間等）

※決議の有効期間の始期から6か月以内ごとに、健康管理時間や④、⑤、⑥の状況を管轄の労働基準監督署へ報告することが必要です。

15 年次有給休暇(年休)



年休とは、従業員の勤務年数や勤務日数などに応じて与える有給休暇のこと。会社は年休の管理簿を作成して管理をしましょう。また、労使協定を結べば、時間単位の年休も認められています。

年休は従業員の権利

基本のキ

年次有給休暇(年休)は、従業員が本来働く日を休んでも、そこは出勤したことにして給与がもらえるという権利です。年休は従業員の都合により、いつ取ってもよいものです(法第39条)。

年休の付与日数

年休は、①入社して6か月以上、②その期間において8割以上出勤した従業員、であれば10日の年休が付与されます。その後、1年経過ごとに下表①の日数が付与されます。

正社員並みに働くパートやアルバイトにも正社員同様の年休が付与されます。また、週30時間未満でかつ、週4日以下の短時間パートやアルバイトについては、労働日数に応じて下表②の日数が付与されます。

<①原則となる付与日数>

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

<②短時間パート・アルバイトの付与日数>

週所定労働日数	1年間の所定労働日数	勤務年数						
		0.5年	1.5年	2.5年	3.5年	4.5年	5.5年	6.5年以上
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	8日	9日	10日	11日	
2日	73日~120日	3日	4日	5日	6日	7日		
1日	48日~72日	1日	2日			3日		

*年の途中で労働日数の契約が変わっても、付与日時点の所定労働日数で計算します。

半日単位・時間単位の年休

年休はまとまった日数で取得することが法律の趣旨ですが、半日単位の年休の取得も認めています。

また、年5日を限度に時間単位の年休も認めています。年度内に取得できなかった時間数は次年度に繰り越されますが、次年度の時間単位の日数は前年度からの繰越分も含めた5日の範囲内となります。

半日年休も時間単位年休も従業員と話し合い、就業規則等で定めましょう。

年休5日の時季指定義務

働き方改革の一環で、年休が10日以上付与される従業員には、年休を与えた日(基準日)から1年以内に、5日の年休を時季を指定して取らせることが必要です。ただし、年の途中で5日取得した従業員については別途5日を指定する必要はありません。この5日に半日年休は含まれますが、時間単位の年休は含まれません。前倒して付与している場合は、付与日から1年以内に5日の年休を取得させましょう。

なお、5日を超える部分については労使協定により事前に計画した日を年休とすることができます。付与には、①一斉付与、②部署や班ごとの付与、③個人別付与、の方法があり、例えば、年末年始や夏休みなど事業所全体で年休を使い、大型連休にすることが可能です。

会社が時季を変更できる場合

会社は経営上支障をきたす場合には、従業員の指定日とは異なる日に年休を変更する「時季変更権」を使うことができます。同一期間に多数の労働者が休暇を希望したため、その全員に休暇を付与しがたい場合等が考えられますが、個別、具体的、客観的に判断する必要があります。

その他の決まりごと

- 年休は2年間有効です。付与日から2年間は使うことができます。
- パートから正社員になるなど就労形態が変わっても継続勤務していれば勤続年数は通算します。
- 年休を取得したことで賞与の査定を引き下げるなどの不利益取扱いは認められません。
- 常夜勤務者(日をまたぐ勤務者)や3交替勤務者の年休は日をまたいでも1日として取り扱ってもよいですが、そうでなければ暦日単位で2日として取り扱わなければなりません。

POINT!

「所定労働日の8割以上を出勤」した場合の「出勤」に含まれるもの

出勤した日(1日の所定労働時間すべて出勤した場合に限らず、所定労働時間の一部のみ勤務した日も含まれる)に加え、①労働災害による休業期間、②育児休業、介護休業の期間、③産前産後の休業期間、④年休を取得した期間についても出勤したものとして取り扱います。

16 休業



従業員は育児や介護、病気などにより、その時々で多様な状況に直面します。休業が必要な従業員のために休業制度を整えましょう。

休業と休職の違い

基本のキ

「休業」とは、従業員が会社との労働契約を継続したまま休暇を取得すること。育児休業、介護休業などがあります。

「休職」とは、会社はその従業員を働かせることができない理由が生じた場合に、労働契約は維持したまま業務を免除すること。業務外の病気やケガを原因とする傷病休職、病気やケガ以外の事故を理由とする事故欠勤休職などがあります。

なお、従業員が法律に基づく休業を取得したことを理由に、不利益な取り扱いを行うことは禁止されています。

女性が安心して働くために

労働基準法などには母性保護などの観点から下記の規定があります。

●産前休業

出産予定の女性従業員が出産予定日の6週間以内（多胎妊娠の場合は14週以内）に休業を請求した場合、就業させてはならない（法第65条）。

●産後休業

原則として、産後8週間を経過しない女性従業員を就業させることはできない。ただし、産後6週間を経過した本人からの請求があり、医師が支障がないと認めた業務に就業させることは可能（法第65条）。

●育児時間

1歳に満たない子を持つ女性従業員から請求があれば、休憩時間のほかに1日2回、それぞれ少なくとも30分の育児時間を与える（法第67条）。

●生理休暇

生理日に働くことが著しく困難な女性従業員からの請求があれば、就業させてはいけない（法第68条）。

Pick Up!

育児短時間勤務

育児・介護休業法により、事業主は、3歳未満の子を養育する従業員が利用できる短時間勤務制度を整備する義務があります。1日の勤務時間は原則6時間とする必要があります。

安心して子育てをするために

育児・介護休業法では子ども保護の観点から下記の規定があります。

●育児休業給付

雇用保険の被保険者の方が、子の出生後8週間の期間内に合計4週間分（28日）を限度として産後パパ育休を取得した場合、一定の要件を満たすと「出生時育児休業給付金」の支給を受けることができます。

また、原則1歳未満の子を養育するために育児休業を取得した場合、一定要件を満たすと「育児休業給付金」の支給を受けることができます。

支給を受けるためには、受給資格の確認を受ける必要があります。受給資格があると確認された場合は、原則として2か月に一度、事業主が、事業所の所在地を管轄するハローワークに所定の申請書をご提出ください。

●看護休暇

小学校就学前の子を養育する従業員から申出があったときは、子が1人の場合は年5日、2人の場合は年10日の看護休暇を与える必要がある。

※時間単位で付与できるようにしなければなりません。

介護をしている従業員のために

●介護休業給付

雇用保険の被保険者が、配偶者や父母、子等の対象家族を介護するための休業を取得し、介護休業期間中の賃金が休業開始時の賃金と比べて80%未満に低下した等、一定の要件を満たした場合に支給される給付金です（同一の対象家族について93日を限度に3回までに限り支給）。

申請には「賃金月額証明書」と「介護休業給付金支給申請書」を各介護休業終了日の翌日から起算して2か月を経過する日の属する月の末日までに事業所を管轄するハローワークに提出する必要があります。

17 賃金

従業員にとって働いて得られる賃金が、自分や家族の生活を支えています。どのような事情があっても生活の糧である「賃金」をしっかり支払わなければなりません。

賃金支払いの5原則

基本のキ

「賃金支払いの5原則」は次の5つです。①通貨で、②全額（法令規定の所得税や社会保険料は控除可。労使協定を結ぶことで、法令以外の控除もできる場合あり）を、③毎月1回以上、④一定の期日に、⑤直接労働者に支払う（法第24条）。

賃金形態の種類

賃金形態には主に以下の5種類があります。会社にマッチしたものを採用し、就業規則等に定めましょう。

●月給制

月単位で基本給を定め、実際の出勤日数に関係なく毎月定額の給与を支払う。その期間中の欠勤日数に応じて減額されないものを「完全月給制」という。

●日給月給制

月単位で基本給を定め、遅刻や早退、欠勤があれば給与からその分を差し引く。「月給制」の一種。

●日給制

1日単位で基本給を定め、基本給×勤務日を給与として支給。パート、アルバイトなどで多く採用されている。

●年俸制

1年単位で給与を定め、分割して毎月支給。ボーナスが年俸に含まれている場合は、ボーナス月に多く振り分けることもある。なお、年俸制も割増賃金の規定は適用される。

●出来高払制

労働の成果や出来高に応じて給与を決める方式で、「実績給制」「歩合給制」ともいう。出来高が少ない時も労働時間に応じて一定額の賃金を保障（法第27条）。

同一労働同一賃金

「同一労働同一賃金」とは、同じ企業で働く正社員と有期雇用・パートタイム・派遣労働者との間の不合理な待遇差を解消して、多様で柔軟な働き方を「選択できる」ようにするという考え方です。大企業は2020年4月から、中小企業は2021年4月から適用されています。

詳細は厚生労働省サイト「同一労働同一賃金特集ページ」をご覧ください。

Pick Up!

「賃金のデジタル払い」

令和5年4月から、使用者が労働者の同意を得る等の一定の要件を満たす場合、厚生労働大臣の指定を受けた資金移動業者（●●payなど）の口座への資金移動による賃金支払（いわゆる賃金のデジタル払い）ができるようになりました。

- 現金化できないポイントや仮想通貨での賃金支払いは認められません。
- 賃金のデジタル払いは、賃金の支払い・受け取り方法の選択肢の1つです。賃金のデジタル払いを導入した事業所においても、全ての労働者の現在の賃金支払い・受け取り方法の変更が必須となるわけではありません。
- 労働者が希望しない場合は、これまでどおり銀行口座などで賃金を受け取ることができます。また、雇用主は希望しない労働者に賃金のデジタル払いを強制してはいけません（労働者本人の同意がない場合や賃金のデジタル払いを強制した場合には、雇用主は労働基準法違反となり、罰則の対象になり得ます）。
- 賃金の一部を指定資金移動業者口座で受け取り、その他は銀行口座などで受け取ることも可能です。

希望する労働者

賃金の一部
資金移動業者口座
(例:5万円)



残りの賃金
銀行口座など

希望しない労働者

賃金全額
銀行口座など



※詳細については、労働局、最寄りの労働基準監督署にお問い合わせください。

ココが知りたい



給与明細書は発行しなければいけませんか？

労働基準法には給与明細書についての明記はありませんが、所得税法で「給与明細書は交付しなければならない」としています。給与明細書は会社の義務として発行しましょう。

18 最低賃金

最低賃金は、働く全ての人に賃金の最低額を保証する制度です。毎年必ず確認しましょう。

最低賃金とは

基本のキ

最低賃金法に基づき、従業員の生活が成り立つよう、会社が従業員に支払う最低額を国が定めています。最低賃金は「時間額」で定められ、月給制、日給制などすべての給与形態に「時間額」が適用され、パート、アルバイトを含め、すべての従業員に適用されます。

最低賃金は地域によって金額が異なり、また、毎年見直されるため、管轄の労働局のホームページや労働基準監督署で確認してください。

現在の長崎県最低賃金はこちら



長崎県最低賃金

検索

【最低賃金額以上かどうかを確認する方法】

支払われる賃金が最低賃金額以上となっているかどうかを調べるには、最低賃金の対象となる賃金額と適用される最低賃金額を以下の方法で比較します。

(1) 時間給制の場合

時間給 \geq 最低賃金額 (時間額)

(2) 日給制の場合

日給 \div 1日の所定労働時間 \geq 最低賃金額 (時間額)

(3) 月給制の場合

月給 \div 1か月平均所定労働時間 \geq 最低賃金額 (時間額)

(4) 歩合給の場合

賃金の総額を、当該賃金計算期間に出来高払制その他の請負制によって労働した総労働時間数で除して

時間当たりの金額に換算し、最低賃金額 (時間額) と比較します。

(5) 上記(1)~(4)の組み合わせの場合

例えば、基本給が日給制で、各手当 (職務手当など) が月給制などの場合は、それぞれ上記(2)、(3)の式により時間額に換算し、それを合計したものと最低賃金額 (時間額) を比較します。

【最低賃金の対象となる賃金】

最低賃金の対象となる賃金は、毎月支払われる基本的な賃金です。具体的には、実際に支払われる賃金から次の賃金を除外したものが最低賃金の対象となります。

<基礎となる賃金に含まない賃金>

- ① 臨時に支払われる賃金 (結婚手当など)
- ② 1か月を超える期間ごとに支払われる賃金 (賞与など)
- ③ 所定労働時間を超える時間の労働に対して支払われる賃金 (時間外割増賃金など)
- ④ 所定労働日以外の日の労働に対して支払われる賃金 (休日割増賃金など)
- ⑤ 午後10時から午前5時までの間の労働に対して支払われる賃金のうち、通常の労働時間の賃金の計算額を超える部分 (深夜割増賃金など)
- ⑥ 精皆勤手当、通勤手当及び家族手当

【派遣労働者への適用】

派遣労働者には、派遣先の最低賃金が適用されますので、派遣労働者又は派遣元の使用者は、派遣先の事業場に適用される最低賃金を把握しておく必要があります。

■ 派遣先の事業場が他地域にある場合



派遣先の長崎県最低賃金が適用されます。

事例で Check!



事例1 Aさんの場合【月給制の場合】

基本給	170,000円
職務手当	10,000円
通勤手当	25,000円
住居手当	10,400円
時間外手当	15,000円
計	230,400円

1か月の平均所定労働時間 170時間
(1日8時間 \times 年間所定労働日数255日 \div 12か月 = 170時間)

① Aさんに支給された賃金から、最低賃金の対象とならない賃金を除きます。除外される賃金は通勤手当、時間外手当であり、住居手当、職務手当は除外されませんので、

$$230,400円 - (25,000円 + 15,000円) = 190,400円$$

② この金額を時間額に換算し、最低賃金と比べると、

$$190,400円 \div 1か月の所定労働時間(170時間) = 1,120円 > \text{長崎県最低賃金}$$

となり、**長崎県最低賃金以上**となっています。

事例2 Bさんの場合【固定給と歩合給が併給される場合】

固定給	120,000円
歩合給 (精皆勤手当、通勤手当及び家族手当を除く)	30,000円
計	150,000円

1か月の平均所定労働時間 170時間
当該1か月の総労働時間 171時間
※法定・所定時間外労働は発生していないものとする。

① 固定給 (最低賃金の対象とならない賃金を除いた金額) を1か月平均所定労働時間で除して時間当たりの金額に換算すると、

$$120,000円 \div 170時間 = 706円 (1円未満は四捨五入)$$

② 歩合給 (最低賃金の対象とならない賃金を除いた金額) を当該1か月の総労働時間で除して時間当たりの金額に換算すると、

$$30,000円 \div 171時間 = 175円 (1円未満は四捨五入)$$

③ 固定給と歩合給の時間換算額を合計し、最低賃金額と比較すると、

$$706円 + 175円 = 881円 < \text{長崎県最低賃金}$$

となり、**長崎県最低賃金未満**となり、最低賃金法違反となります。

19 平均賃金・賃金台帳



働き方改革関連法により、
今まで以上に労働時間の管理を厳正に行うことが求められます。
賃金台帳や労働者名簿を作成し、保存します。

平均賃金は 支払いのモノサシ

基本の

キ

平均賃金は、①解雇予告手当、②休業手当、③年次有給休暇の賃金、④休業補償等の災害補償、⑤減給制裁の制限を計算して決めるときの基準(モノサシ)となるものです(法第12条)。

【原則】

平均賃金の計算式

$$\text{平均賃金額} = \frac{\text{直前3か月の賃金の総額(総支給額)}}{\text{3か月間の総日数(暦日数)}}$$

【最低保障】

賃金が日給、時間給、出来高給で決められている場合、次の額を下回ってはいけない

$$\text{平均賃金額} = \frac{\text{直前3か月間の賃金の総額(総支給額)}}{\text{3か月間の実労働日数}} \times 0.6$$

ココが
知りたい



Q 不祥事を起こした従業員の賃金から罰金を差し引いてもよいですか？

A 従業員が職場の規律を乱したり、社会の信用をおとしたりした場合、従業員を罰する「制裁」をすることができます。制裁には、口頭注意から解雇(懲戒解雇)までいろいろありますが、どんな制裁をどのような時に行うか、就業規則等で定めておく必要があります。

賃金を下げる「減給」も制裁として認められますが、1回の制裁の減給額は平均賃金の半額を超えてはならず、また、複数の制裁を行う時は、賃金の支払い時に減給の合計額が給料の総額の10分の1を超えてはいけません。



不祥事は起きた後の対応が肝心!

賃金台帳と労働者名簿

会社の本社や本店、営業所など事業場ごとに各労働者の賃金台帳と労働者名簿を作成し、次の項目を記入しましょう。どちらも3年間保存してください(法第107条、108条)。労働基準監督官から提示を求められたら、応じる必要があります(法第101条)。

記入すべき項目を満たす様式ならば書き方は自由、電子データで作成・保存してもOKです。

<賃金台帳に記入する項目>

- ①氏名
- ②性別
- ③給料の計算期間
- ④労働日数
- ⑤労働時間数
- ⑥時間外、休日の労働時間数、深夜労働の時間数
- ⑦基本給、手当など賃金の種類ごとの額
- ⑧賃金控除の額

<労働者名簿に記入する項目>

- ①氏名
- ②生年月日
- ③履歴
- ④性別
- ⑤住所
- ⑥職種(常時30人未満の事業場では不要)
- ⑦雇入れの年月日
- ⑧退職の年月日とその理由(解雇の場合はその理由)
- ⑨死亡の年月日とその原因

POINT!

給与体系と基本給の種類

給与は、月給制、賞与・一時金、退職金で構成している会社が多いですが、そうでない会社もあります。また、基本給には、①年齢給・勤続給、②職能給(労働者の職務遂行能力を基準にしたもの)、③職務給(労働者の担当する仕事を基準としたもの)、④役割給(労働者の担う職務に対する期待役割を基準にしたもの)、⑤業績給・成果給といったものがあり、諸手当の呼称も会社によってさまざまです。そのため、それぞれの賃金の支給要件を就業規則等において明確にしておきましょう。

20 残業代(割増賃金)・その1

残業代は時間帯や時間数、出勤した日などによって計算方法が変わります。
割増賃金のルールを理解して正しく計算しましょう。

1日8時間、1週40時間のいずれかを超えたら残業代を支払う必要があります。週の労働時間は日曜日から起算します。

残業代の対象

基本のキ

残業代の割増率は、①時間帯、②時間数、③時間外や深夜、④法定休日によりそれぞれ変わるので、注意が必要です。

残業代の割増率

時間外、深夜(原則として午後10時～午前5時)の労働は、1時間あたりの賃金の2割5分以上、法定休日に労働させた場合には1時間あたりの賃金の3割5分以上の割増賃金を支払わなければなりません(法第37条)。

また、1か月に60時間を超える時間外労働の割増率は5割以上となります。

※1か月に60時間を超える時間外労働の割増率は、中小企業に限り2023年3月末日まで猶予されていましたが、2023年(令和5年)4月から、中小企業を含めた全ての企業に適用となりました。

Pick Up!

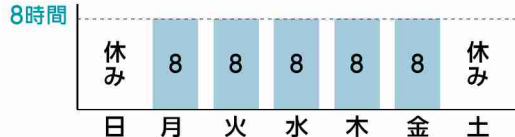
残業代の代わりに年休を与えてもOK

従業員との労使協定にて、1か月60時間を超える残業の割増賃金を引き上げた分(例えば割増率25%→50%に引き上げたときの差額25%分)の支払いに代えて有給の休暇(年休)を与えることもできます。

時間外労働の計算方法

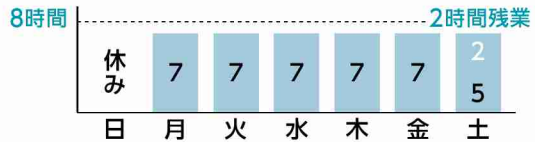
例 1日8時間、週5日勤務

法定労働時間の範囲内なので残業代は発生しません。



例 1日7時間、週6日勤務

週の労働時間が42時間なので、2時間分の残業代が発生します。

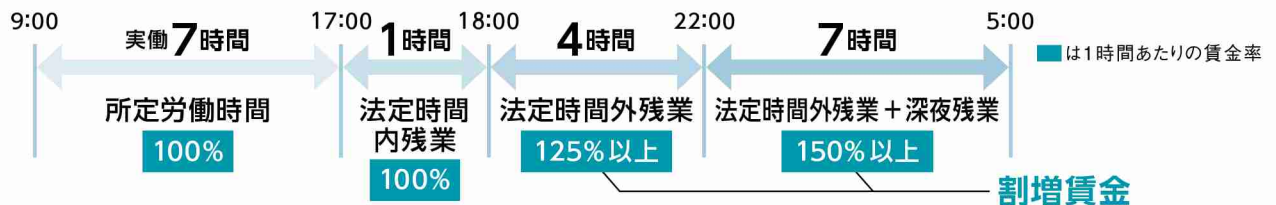


例 1日7時間、週6日勤務で、残業と早退がある

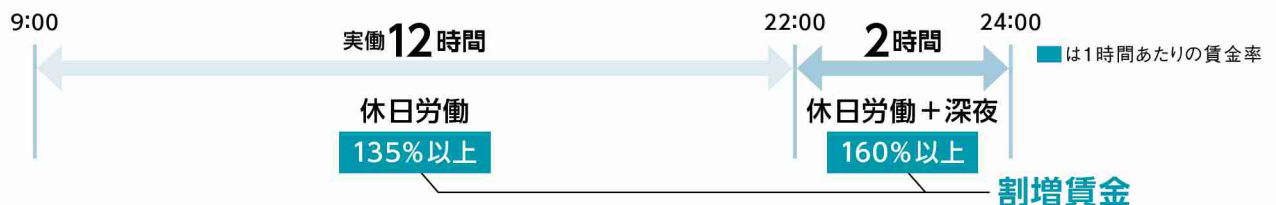
火曜日は8時間を超えるので、1時間分の残業代が必要。水曜日は2時間早退しましたが、火曜日の残業1時間を除いても、週の計算では41時間労働となるので、土曜日1時間分の残業代も必要です。



例 時間外労働の割増率 [所定労働時間が9:00から17:00までの場合(休憩1時間)]

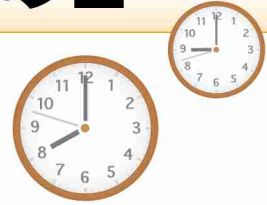


例 法定休日労働の割増率 [9:00から24:00まで労働させた場合(休憩1時間)]



21 残業代(割増賃金)・その2

固定残業代は安易に無駄な残業が行われがちになり、効率的に仕事を進める上でマイナスになることもあります。固定残業代を採用する場合には注意が必要です。



固定残業代とは



固定残業代とは、あらかじめ一定の時間外労働や深夜労働などを想定し、その労働に対する割増賃金を、毎月固定の額で支払うものです。「定額残業代」「みなし残業代」とも呼ばれます。

固定残業代の注意点

固定残業代とは、実際に残業した時間を計算して残業代を支払うのではなく、毎月一定の額を手当として支給する残業代の支払い方法。労働契約や就業規則等に明記すれば、固定残業代を採用することができます。

固定残業代に相応する労働時間数は明確にし、36協定に定めた範囲内で時間数を定めてください。固定残業代が実際の残業代より低い場合は、その差額を合わせて支払います。その差額を翌月に繰り越して相殺することはできません。

ココが知りたい



Q 残業時間数の分単位は切り捨てOK?

A 1日の労働時間の集計で分単位の端数の切り上げは認められますが、切り捨てることはできません。ただし、1か月の労働時間を通算し30分未満の端数が出た場合は切り捨て、30分以上の端数を1時間に切り上げて計算することはできます。

Q 割増賃金の計算の端数はどうするの?

A 1時間あたりの賃金額および割増賃金額に1円未満の端数が生じた場合や、1か月間の時間外労働、休日労働、深夜労働についてそれぞれの割増賃金に1円未満の端数が生じた場合は、就業規則等に定めらうで「50銭未満の端数を切り捨て、それ以上を1円に切り上げる」ことができます。

振替休日と代休

「振替休日」とは前日までに従業員に連絡をし、休日と労働日を入れ替えること。振替休日は休日の割増賃金の支払いは必要ありません。しかし、休日を翌週に振り替えた結果、1週間の労働時間が40時間を超えた場合、40時間を超えた部分について残業手当(1時間当たりの賃金×0.25×40時間超過時間数)を支払う必要があります。注意が必要です。

一方、「代休」は休日出勤をした従業員に後日、代わりの休日を与えること。こちらは休日に仕事をしたので、休日の割増賃金を支払います。

振替休日

法定休日を他の勤務日とあらかじめ交換して労働させ、事前または事後に休日を与えること。

休日の割増賃金は不要

代休

勤務日の交換を行わずに法定休日に労働させ、事後に代休を与えること。

休日の割増賃金は必要

Pick Up!

残業代は退職後でも請求できるの?

残業代の請求に在籍の有無は関係ないので、従業員は退職した後も請求することができます。サービス残業をして残業代を請求しそびれた場合などに対応しています。なお、賃金請求権には消滅時効があります。

Q 管理職には残業代を払わなくてもいい?

A そんなことはありません。確かに法第41条に規定される「管理監督者」には、残業代や休日手当を支払う必要はないと定められていますが、管理監督者は「労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者」とされており、部長、課長、店長などの肩書きがあっても、それだけでは管理監督者とはいえません。

管理監督者であるかどうかは会社内での肩書など主観的な事情ではなく、個別の実態に即して客観的に判断されます。

なお、深夜手当は管理監督者に対しても支払わなくてはなりません。

22 残業代(割増賃金)・その3

「1時間あたりの賃金」「歩合制の割増賃金」「時間帯ごとの割増賃金」の計算方法を就業規則等に明記し、正しく計算できるようにしておきましょう。



月給制の残業代



月給制の残業代は、1時間あたりの賃金に換算してから計算します。

月給÷1年間における1か月平均所定労働時間

ここでいう「月給」には次のものは含まれません。

●家族手当・扶養手当・子女教育手当(※) ●通勤手当(※) ●別居手当・単身赴任手当 ●住宅手当(※) ●臨時の手当(結婚手当、出産手当、大入り袋など)

※家族数、交通費・距離や家賃に比例して支給するもの。一律支給の場合は「月給」に含めます。

例 基本給235,000円、精皆勤手当8,000円、家族手当20,000円、通勤手当15,000円
年間所定休日122日、1日の所定労働時間が8時間の場合

$$\frac{\begin{array}{l} \text{1年間の所定出勤日数} \\ (365-122) \end{array} \times \begin{array}{l} \text{1日の所定労働時間数} \\ 8 \end{array}}{12} = 162 \text{ ……1年間における1か月平均所定労働時間}$$

$$\frac{\begin{array}{l} \text{基本給+精皆勤手当} \\ 243,000 \end{array}}{162} = 1,500 \text{ ……1時間あたりの賃金}$$

歩合給制の残業代



歩合給制とは「出来高払い制」「請負給制」ともいい、「売上に対して○%、契約成立1件に対して○円」といった成果に対して定められた金額を支払う賃金制度です。歩合給制であっても法定労働時間を超えて働いた場合は残業代を支払うことになり、1時間あたりの賃金(歩合給÷総労働時間数)をベースに計算します。

例 ある月の実績給(歩合給)の合計が216,000円であった労働者が、その月に法定時間外労働8時間を含めて180時間労働していた場合



$$216,000 \text{円} \div 180 \text{時間} = 1,200 \text{円}^{(*)} \text{ ……基礎時給額(1時間あたりの賃金額)}$$

$$1,200 \text{円} \times 0.25 = 300 \text{円} \text{ ……1時間あたりの割増賃金額}$$

$$300 \text{円} \times 8 \text{時間} = 2,400 \text{円} \text{ ……当月の割増賃金額}$$

※歩合給が最低賃金額を下回らないよう最低保障を定めなければなりません。

時間帯で時給が異なるときの残業代



時間ごとに時給が異なる場合は、残業が発生した時間帯で決まっている時給の金額に基づいて割増賃金計算を行います。



※AとBは1時間の休憩を途中でとっているものとする。

Aの場合は、時給1,200円の時間帯に法定時間外労働を1時間行ったので、この割増賃金は、 $1,200 \text{円} \times 1.25 = 1,500 \text{円}$
Bの場合は、時給1,400円の時間帯に法定時間外労働を1時間行ったので、この割増賃金は、 $1,400 \text{円} \times 1.25 = 1,750 \text{円}$

「スタートアップ労働条件」(事業者のための労務管理・安全衛生診断サイト)にも詳しい説明があります。

23 退職



会社にとって従業員はなくてはならない存在。
しかしながら、さまざまな事情で辞めざるを得ない従業員もいます。
退職はルールにのっとり、適切な対応を心がけてください。

労働契約の終了

基本の

キ

労働契約の終了とは、労働者が何らかの形で会社を辞め、雇用関係が消滅することです。終了の形は大きく分けて、①従業員の都合や労使間での合意に基づく「任意退職」、②契約期間満了や定年などの「自動終了」、③従業員に会社を辞めてもらう「解雇」(P.26参照)があります。

任意退職

退職とは、従業員からの申出によって労働契約を終了することです。労働基準法では退職の方法について規定がないため、期間の定めのない従業員ならば民法にのっとり、申入れから2週間経過すれば会社の承諾がなくても退職できます。

例 従業員が任意で9月30日に退職を希望

↓
9月15日までに申し出れば退職できる

Pick Up!

退職勧奨とは?

「退職勧奨」とは、会社が従業員に「会社を辞めて欲しい」と退職を勧めることです。従業員が自発的に合意して退職するなら問題ありませんが、会社が従業員の自由な意思を妨げるような退職勧奨を行うと違法な権利侵害となり、損害賠償を命じられることがあります。

定年退職します
働きやすい
会社でした



任意退職します
いろいろありがとうございました

自動終了

従業員の定年や休職期間の満了、契約社員との労働契約期間の満了、従業員の死亡などで労働契約が終了すると、雇用関係は自動的に終了します。

● 定年

定年とは、従業員がその年齢に達すると自動的に労働契約が終了する制度。定年の年齢を決める際、60歳を下回することはできない。また、65歳未満を定年に行っている会社は、従業員が65歳まで安定した雇用を確保できるよう、①定年の引き上げ、②継続雇用制度の導入、③定年制の廃止、のいずれかの措置が必要となる。

● 休職期間の満了

業務とは無関係の病気などで一定期間就業を免除する休職の場合、「休職期間が満了しても復職できなければ退職とする」など就業規則等に記されていれば「自然退職」として退職扱いにできる場合がある。しかし、業務とは関係のない病気でも、復職の可否については実態に即して慎重に判断する必要がある。

● 労働契約期間の満了

有期労働契約では、契約期間が過ぎれば自動的に労働契約が終了するが、「3回以上契約を更新」または「1年を超えて継続勤務している」従業員の契約を更新しない場合、30日前までにその予告をしなければならない。また、契約が反復更新されていても、実質的に期間の定めのない契約と認められる場合があるほか、客観的・合理的な理由のない雇止め(期間満了で契約を更新しないこと)は認められない。

退職証明書の交付・金品の返還

退職した従業員から「退職証明書」を請求された時は、会社は遅滞なく交付してください。また、解雇の予告を受けた従業員が、退職日までに解雇の理由を明記した「解雇理由証明書」を請求した時も、遅滞なく交付することが義務付けられています(法第22条)。

その他、従業員の死亡、または退職した場合に、従業員(または遺族)から請求があった場合は、7日以内に給与を支払い、積立金、保証金、貯蓄金、その他金品も返還してください(法第23条)。

<退職証明書への記載を求めることができる項目>

①使用期間 ②業務の種類 ③その事業における地位 ④賃金 ⑤退職の事由(解雇の場合は、その理由を含む)。逆に従業員が請求しない項目を退職証明書、解雇理由証明書に記載してはいけません。

24 解雇

解雇は、従業員の生活に大きな影響を及ぼします。解雇は法律のルールに沿って、慎重に対応しましょう。



解雇は慎重に

基本の

キ

会社の一方的な意思で従業員との労働契約を終了するのが解雇です。解雇には、①普通解雇、②整理解雇、③懲戒解雇、があります。3つの解雇とも実行するには満たすべき要件があるので、慎重に行ってください。

解雇の種類

従業員を解雇するときには、少なくとも30日以上前に解雇予告をすることが必要です。解雇予告せずに会社を辞めてもらうのならば、解雇予告手当(30日分以上の平均賃金)を支払う義務があります。しかし、「労働者の責に帰すべき事由」がある場合は、あらかじめ管轄の労働基準監督署に「解雇予告除外認定申請」を行い、認定されれば上記の解雇手続きが除外されます(法第20条)。

●普通解雇

従業員との労働契約を継続するのが難しい事情がある場合、「普通解雇」となる。例えば、勤務内容が非常に悪く指導しても改善の見込みがない、仕事とは無関係な健康上の理由で長期間職場に復帰できそうにない、著しく協調性に欠けているため仕事に支障が生じ、改善の見込みがない場合などがある。

●整理解雇

会社の経営悪化により人員整理を行うための解雇を「整理解雇」という。実施には労働組合や従業員が納得できるよう協議、説明に努め、以下の4要件を満たすことが必要となる。①人員削減を行う明確な必要性があること。②できる限り解雇を避けるよう努力したこと。③解雇の対象者を決める基準が客観的・合理的であること。④従業員または労働組合に対してその内容について十分に説明して話し合うこと。

●懲戒解雇

従業員が悪質な規律違反などを行ったときに行う解雇を「懲戒解雇」という。従業員に課せられる最も重い処遇のため、就業規則等や労働契約書に要件を明らかにしておくことが必要となる。

不当解雇の禁止

労働契約法第16条では、「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」と、会社が解雇権を濫用することを禁止しています。

次の場合は法律で解雇が禁止されています。

- 仕事上のケガや病気で休業する期間および休業が明けてから30日間
- 産前産後の休業期間および休業が明けてから30日間
- 「女性だから」「結婚や妊娠、出産したから」「産前産後に休業したから」などの理由
- 育児休業および介護休業を申し出たり、取得したこと

解雇予告について

従業員を解雇する際には、次のいずれかを会社は行うことが義務付けられています。

- 30日以上前に解雇を予告しなければならない
- 予告をしないで解雇する場合は、平均賃金の30日以上を支払わなければならない(P.27参照)

<解雇予告が不要の場合>

- 日々雇い入れられる者。ただし、雇用期間が1か月を超えるなら予告または手当の支払いが必要
- 2か月以内の期間を定めた雇用。各々の契約期間を超えるなら予告または手当の支払いが必要
- 4か月以内の季節的な業務で雇用。各々の契約期間を超えるなら予告または手当の支払いが必要
- 試用期間中。ただし、14日を超えて引き続き雇用したなら予告または手当の支払いが必要

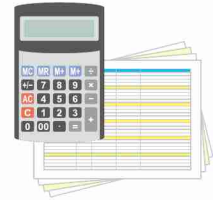
懲戒解雇

会社は、従業員に「労働者の責に帰すべき事由」があることを理由に、懲戒解雇処分を行うことができます。即時解雇したい場合は、あらかじめ管轄の労働基準監督署に「解雇予告除外認定申請」を行い、認定を受けなければ、解雇の予告手続きは除外されませんので、注意が必要です。なお、「労働者の責に帰すべき事由」として次のような基準が示されています。

- 会社内における窃盗、横領、傷害等刑法犯に該当する行為があった場合
- 賭博や職場の風紀、規律を乱すような行為により、ほかの従業員に悪影響を及ぼす場合
- 採用条件の要素となるような経歴を詐称した場合
- 他の会社へ転職した場合
- 2週間以上正当な理由がなく無断欠勤し、出勤の督促に応じない場合
- 遅刻、欠勤が多く、数回にわたって注意を受けても改めない場合

25 解雇予告手当と休業手当

会社が従業員を予告なく解雇せざるを得ない場合や
会社の都合で休業させざるを得ない場合には、
従業員の生活を保障するため、手当を支払わなければなりません。



24 解雇

25 解雇予告手当と休業手当

解雇の手続き

基本のキ

会社が従業員を解雇する際、30日以上前に解雇を予告する必要があります。解雇予告をせずに即時に解雇する場合は、解雇と同時に30日分以上の平均賃金(解雇予告手当)を支払う必要があります。

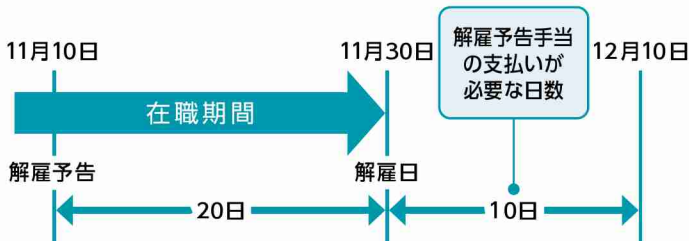
例えば、解雇日の20日前に解雇予告した場合は、10日分の解雇予告手当の支払いが必要です。

解雇予告手当の計算方法

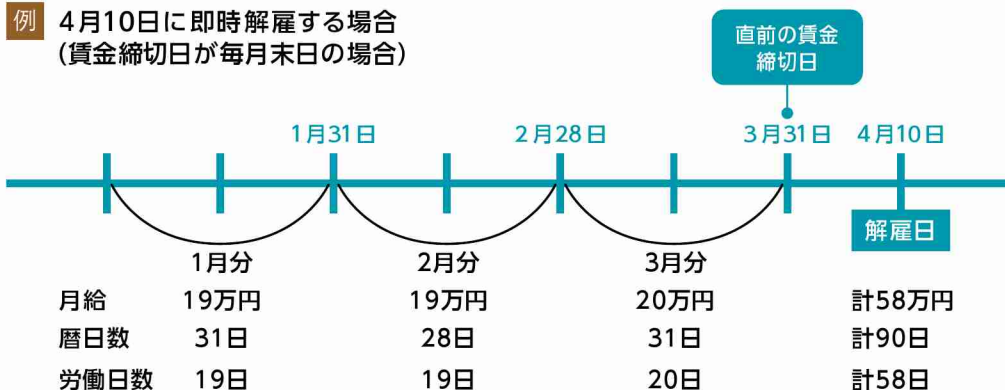
解雇予告手当の計算は、解雇予告手当の支払いが必要な日数×平均賃金で計算します。

なお、解雇予告をしないで即日解雇するならば、解雇と同時に予告手当を支払うことが必要です。解雇予告をしても予告手当の支払いが必要な場合は、遅くとも解雇の日までに支払います。

例 11月10日に「11月30日付けで解雇する」と予告した場合



例 4月10日に即時解雇する場合(賃金締切日が毎月末日の場合)



580,000円 ÷ 90日 = 6,444.444...

平均賃金は
6,444.44円(少数点第3位切捨)

解雇予告手当は30日分
6,444.44円 × 30日 = 193,333.2円
円未満四捨五入して、193,333円

会社都合の休業

会社の都合(店舗の改装による休業、工場の生産調整による休業など)で従業員を休業させる場合、従業員的生活を守るために休業手当を支払います。休業手当は平均賃金の6割以上を従業員に支払います。

1日あたりの休業手当 ≥ 平均賃金 × 60%

例 1日8時間勤務のうち
3時間だけ休業する場合の休業手当

$$\text{一部時間の休業手当} = \text{平均賃金} \times 60\% - \text{5時間勤務に対して実際に支給した賃金}$$

POINT!

休業手当と休業補償の違い

休業手当は会社の都合で従業員を休ませるときに支払うものです。一方、休業補償は労働災害で働けなくなった従業員に支給するものであり、4日目からは労災保険から休業補償給付が支給されるので、その前の3日間を会社が支払います。



「スタートアップ労働条件」(事業者のための労務管理・安全衛生診断サイト)にも詳しい説明があります。

26 健康管理

健康はかけがえのないもの。従業員の健康管理に一層、配慮し、笑顔で働ける職場にしましょう。働き方改革関連法により、残業時間が1か月80時間を超える従業員は、医師による面接指導制度の実施が必須となりました。



健康診断で従業員の健康を確保

基本のキ

従業員を新たに雇い入れる時や継続して雇い続けるためには、1年以内ごとに1回、健康診断を受ける必要があります。なお、深夜労働をする従業員^(※)は6か月以内ごとに1回の健康診断が必要です。

※業務の常態として深夜業(22:00～翌5:00)を1週1回以上または1か月に4回以上行う従業員。

健康診断はパート・アルバイトも対象

健康診断は正社員だけでなくパートやアルバイトなど短時間の従業員も対象です。パート従業員で、週の労働時間数が正社員の4分の3以上、かつ契約更新により1年以上の雇用、または1年以上の雇用が予定されている従業員には健康診断をする必要があります。

健康診断の実施後

健康診断の結果は従業員に通知するのはもちろんのこと、健康管理を行う者が健康診断個人票を作成し内容を確認、異常の所見があるならば医師の意見を聞いたうえで、必要に応じて就業上の措置を講ずるようにしてください。なお、健康診断個人票は5年間は保存します。

一般健康診断の種類

一般健康診断は、対象となる従業員によって種類が異なります。また、一般健康診断のほかには有機溶剤業務、鉛業務などに携わる労働者を対象とした特殊健康診断や、じん肺健診、歯科医師による健診などが定められています。

<一般健康診断の種類>

健康診断の種類	対象となる労働者	実施時期
雇入時の健康診断	常時使用する従業員	雇い入れ時
定期健康診断	常時使用する従業員 (次項の特定業務従事者を除く)	1年以内ごとに1回
特定業務従事者の健康診断	労働安全衛生規則第13条第1項第3号 ^(※) に掲げる業務に常時従事する従業員	左記業務への配置替えの際、6か月以内ごとに1回
海外派遣労働者の健康診断	海外に6か月以上派遣する従業員	海外に6か月以上派遣する時、帰国後国内業務に就かせる時
給食従業員の検便	事業に附属する食堂または炊事場における給食の業務に従事する従業員	雇い入れ時、配置替え時

※深夜業を含む業務、多量の高熱物体・低温物体を取り扱う業務など。詳しくは、厚生労働省「健康診断を実施しましょう」参照(「厚労省 健康診断」で検索)。

健康管理のための制度

従業員の健康を守るため、健康管理用の制度を活用したり、会社オリジナルの制度を作るのもよいでしょう。

<医師の面接指導制度>

過重労働で健康障害を起こさないため、時間外・休日労働時間が1か月あたり80時間を超え、かつ疲労の蓄積が認められるときは、医師による面接指導を行う。

<ストレスチェック制度>

メンタル面の不調を未然に防止するため、常時50人以上の従業員がいる会社は、従業員のストレスの状況について医師、保健師などによる検査を定期的に行うことが義務付けられている(50人未満は努力義務)。検査の結果、従業員から申出があった場合には、医師による面接指導を行う。

ココが知りたい



健康診断の費用を負担するのは誰? 健診にかかる時間の賃金は?

A 健康診断は労働安全衛生法で定められた会社の義務なので、費用は会社が負担します。健康診断は業務の遂行との関連で行われるものではありませんが、従業員の健康確保は事業の円滑な運営にとって必要なものであり、健康診断に要した時間に対する賃金は会社が負担することが望ましいでしょう。

27 安全、衛生管理体制



従業員の労働災害を防止し、安全、衛生を確保するためには会社側からの一方通行的な取り組みだけでなく、従業員の視点に立った実効的な取り組みが必要です。

安全で衛生的な職場にしよう

基本の

キ

従業員の健康管理や労働災害を防止するため、会社は労働安全衛生法により、職場の危険の排除や、疾病の予防処置などを担当する者を選任する必要があります。

安全、衛生管理者などの選任

一定規模以上の職場では、安全衛生水準の向上をはかる「総括安全衛生管理者」「安全管理者」「衛生管理者」「安全衛生推進者」「衛生推進者」を選任し、職場内の安全衛生管理体制を確立してください。

● 総括安全衛生管理者

一定の規模以上の職場では、職場内の安全・衛生を責任を持って管理する「総括安全衛生管理者」を選任する必要があります。

業種	従業員数
①建設業・運送業など	100人以上
②製造業・電気業など	300人以上
③その他の業種	1000人以上

● 安全管理者

①②の業種で、従業員が常時50人以上の職場では、危険があるときの応急・防止措置や設備・器具の点検などを行う「安全管理者」を選任する必要があります。

● 衛生管理者

業種にかかわらず従業員が常時50人以上の職場では、従業員の健康障害の防止につとめる「衛生管理者」（衛生管理者免許などの資格が必要）を選任する必要があります。

● 安全衛生推進者・衛生推進者

従業員が常時10人以上50人未満の職場では、①②の業種では「安全衛生推進者」、③その他の業種では「衛生推進者」を選任する必要があります。

Pick Up!

メールなどで残業時間の連絡を!

従業員が残業や休日出勤をした場合、気をつけることがあります。それは、1か月あたり80時間の残業を超えたら、時間外・休日労働時間数を本人へ書面やメールなどで通知することが義務付けられました。

この通知は医師などの「面接指導」の申出を促すため、実施方法などの案内を併せて行うことが望ましいです。

産業医の選任

産業医とは、従業員の健康管理を効果的に行うため、専門的な立場から指導や助言を行う医師のことです。労働安全衛生法に基づき、常時50人以上の従業員を使用する事業場では産業医を選任し、職場巡視などの業務を実施する必要があります。50人未満の事業場では産業医の選任義務はありませんが、従業員の健康管理を専門家に見てもらえるよう努めましょう。

安全衛生委員会の設置

一定の基準に該当する職場では、従業員の危険や健康障害を防止する対策などについて調査・審議し、会社に対し意見を述べるために安全委員会、衛生委員会（または両方を統合した安全衛生委員会）の設置が義務付けられています。

● 安全委員会

従業員数により、①②の業種で労働者の危険を防止するために設置。

①従業員50人以上：林業、鉱業、建設業、製造業の一部の業種（木材・木製品製造業、化学工業、鉄鋼業、金属製品製造業、輸送用機械器具製造業）、運送業の一部の業種（道路貨物運送業、港湾運送業）、自動車整備業、機械修理業、清掃業

②従業員100人以上：製造業のうち①以外の業種、運送業のうち①以外の業種、電気業、ガス業、熱供給業、水道業、通信業、各種商品卸売業・小売業、家具・建具・じゅう器等卸売業・小売業、燃料小売業、旅館業、ゴルフ場業

● 衛生委員会

業種にかかわらず、従業員が常時50人以上の職場で、労働者の衛生環境や健康を保持するために設置。

*従業員が常時50人未満の職場では、安全または衛生に関する事項について、従業員の常会や職場懇談会などにおいて、関係従業員の意見を聴くための機会を設ける必要があります。

POINT!

法改正で産業医の権限が強化

働き方改革関連法により、従業員の業務や労働時間、健康診断実施後の措置について、産業医への情報提供が義務付けられました。また、産業医から従業員の健康管理などについての「勧告」があれば、会社は衛生委員会または安全衛生委員会に報告しなければなりません。そうなる前に会社は従業員と共に、安全で衛生的な職場を作りましょう。

28 労働災害



一人でも従業員がいれば労災保険の加入は必須です。
労災保険は会社が申告・納付、年度ごとに更新が必要。
従業員の万が一のため、労災の諸手続きを忘れずに。

労働災害が発生したら 速やかに報告を！

基本の
キ

従業員が工作中にケガをしたり、仕事の原因で病気になったりすることを「労働災害」といいます。万が一、職場で労働災害が発生したら、救護のうえ、所定の方法で管轄の労働基準監督署に報告してください。

労働災害の防止

労働災害の防止には、労使全員が危険を認識し、防止に取り組むことが不可欠です。会社は労働安全衛生法に基づく安全衛生管理責任を果たさなければなりません（職場の安全・衛生についてはP.29参照）。

<労働災害の対処法>

労働災害が発生したら、速やかに救護することが必要です。万が一、従業員が死亡または4日以上休業した場合、「労働者死傷病報告」を管轄の労働基準監督署に速やかに提出してください。報告書を提出しなかったり、虚偽の報告をすると「労災かくし」として刑事責任を問われることがあります。

なお、休業1～3日の「労働者死傷病報告」は、四半期ごとにまとめて提出してください。

労災保険について

労災保険とは「労働者災害補償保険」のことで、一般的に「労災保険」と呼ばれます。これは労働災害により従業員がケガや病気、死亡したときに、国が会社に代わって必要な補償を行う保険です。労災保険は正社員はもちろん、パートやアルバイトも補償の対象です。

労働災害が発生したら、会社は労働基準法により補償責任を負います。そのため、労働者災害補償保険法に基づいた労災保険制度があり、会社が負担する保険料で運営されます。

業務上の災害と認められ、補償を受けられるのは、「業務上の負傷、疾病、障害又は死亡」の場合です。

また、「通勤による負傷、疾病、障害又は死亡」の場合は、会社は労働基準法による災害補償責任は負いませんが、労災保険制度から、通勤災害として、業務上の災害とほぼ同様の給付を受けられます。

労災保険の保険料

労災保険の保険料は雇用保険とまとめて徴収されるため、労災保険と雇用保険を総称して「労働保険」と呼ばれています。

●労働保険の適用事業になったら

労働保険関係成立届を管轄の労働基準監督署またはハローワークに提出する。

●雇用保険の適用事業になったら

上記とは別に、雇用保険適用事業所設置届および雇用保険被保険者資格取得届を管轄のハローワークに提出しなければならない（詳しくはP.34参照）。

ココが
知りたい



Q 脳・心臓疾患の労災認定基準の改正に係るポイントが知りたいです

A 令和3年9月15日、脳・心臓疾患の労災認定基準が改正されました。改正に関する4つのポイントを示します。

- ① 長期間の過重業務の評価にあたり、発症前1か月に100時間または2～6か月間平均で月80時間を超える時間外労働の水準には至らないがこれに近い時間外労働プラス一定の労働時間以外の負荷要因の状況も十分に考慮し、業務と発症との関連性が強いと評価できることを明確にしました。
- ② 長期間の過重業務、短期間の過重業務の労働時間以外の負荷要因の内容を見直しました。
- ③ 短期間の過重業務、異常な出来事の業務と発症との関連性が強いと判断できる場合を明確化しました。
- ④ 対象疾病に「重篤な心不全」を新たに追加しました。「重篤な心不全」には不整脈によるものも含まれます。

ハラスメント



職場でのハラスメントは、従業員を傷つけるだけでなく、働く意欲を削ぎ、業務の妨げにつながります。時として労災に発展することもあり、今やハラスメント対策は重要課題の一つです。

ハラスメントとは

ハラスメントとは相手に対して行われる「嫌がらせ」のこと。地位や権力などを背景に相手に嫌がらせを行うパワハラ（パワーハラスメント）や、男女問わず性的な嫌がらせを行うセクハラ（セクシャルハラスメント）、妊娠・出産・育児をする女性に対する嫌がらせを行うマタハラ（マタニティハラスメント）、言葉や態度によって精神的に継続的な嫌がらせを行うモラハラ（モラルハラスメント）などさまざまなハラスメントがあります。

たとえ本人にそのつもりがない場合でも、相手を傷つける行為、苦痛を与える行為などはハラスメントです。

職場のパワハラ

パワハラとは、同じ職場で働く者に対し、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えていじめや嫌がらせなど精神的・肉体的苦痛を与え、職場環境を悪化させる行為のこと。

上司から部下だけでなく、先輩・後輩間や同僚間、時として部下から上司へも該当します。

<パワハラとされる行為(例)>

- 身体的な攻撃……暴行・傷害（例：殴る、蹴る）
- 精神的な攻撃……脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言（例：同僚の前で執拗に叱る）
- 人間関係からの切り離し……隔離・仲間外れ・無視（例：一人の労働者に対し同僚らが集団で無視する）
- 過大な要求……業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害（例：到底到達できないレベルの目標を課し、達成できないことで厳しく叱責する）
- 過小な要求……業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと（例：技術職なのに職場の清掃だけを命じる）
- 個の侵害……私的なことに過度に立入ること（例：交際相手のことを執拗に聞く）

職場のセクハラ

セクハラとは、従業員を不快や不安な状態に追い込む性的な意味合いをもつ言動のこと。男女雇用機会均等法によりセクハラが起きないよう、会社の対応が義務付けられています。

<セクハラの種類>

- 対価型セクハラ……従業員の意に反する性的な言動に対して拒否や抗議をしたことで、解雇や降格、減給、配置転換などの不利益を受けること（例：上司の性的な誘いを断ったら降格させられた）
- 環境型セクハラ……従業員の意に反する性的な言動で職場の環境が不快となり、見過ごせないほどの支障が生じること（例：同僚に社内で性的な噂を流され、仕事が手につかない）

職場のマタハラ

マタハラとは、従業員の妊娠や出産、産休の取得などの際、諸制度の利用をすることに対し、嫌がらせをすることです。例えば、産休を請求したら解雇や雇止めを示唆することなどがマタハラにあたります。男女雇用機会均等法、育児・介護休業法によりマタハラが起きないよう、会社の対応が義務付けられています。

ハラスメントの対処法

ハラスメントが生じた場合、相談窓口がなければ、解決につながっていきません。

会社は、社内でハラスメントが生じないよう、また、生じても適切に対処できるよう、体制や相談窓口の設置などの整備を行い就業規則等で労働者に周知することを義務付けられています。なお、パワハラ防止措置については、労働施策総合推進法により2022（令和4）年4月1日から全ての企業について義務付けられています。

相談があった場合、会社は、公平な観点から速やかに事実確認し、被害者や加害者への対応を行わなければなりません。

ハラスメントが生じないようにするためには、どのような行為がハラスメントに該当するかについて従業員に教育を行うことも大切です。

『就業規則等の規定例については、長崎労働局HP「職場におけるハラスメント防止のために」をご覧ください。』

POINT!

社内でハラスメント問題を解決できない

会社も、ハラスメントを受けている人も、管轄の労働局で相談ができ、労働者は解決への援助や助言指導を行うことを求めることができます。

＼最低賃金引上げを支援します／

業務改善助成金

業務改善助成金は、中小企業・小規模事業者の生産性向上、労働能率の増進を支援し、事業場内で最も低い賃金額（事業場内最低賃金）の引上げに向けた環境整備を図るための制度です。生産性向上のための設備投資等（機械設備、コンサルティング導入や人材育成・教育訓練）を行い、事業場内最低賃金を一定額以上引き上げた場合、その設備投資などにかかった費用の一部を助成します。

事業内最低賃金の
引上げの計画



設備投資等の計画
機械設備導入、コンサルティング、
人材育成・教育訓練など



（計画の承認と事業の実施後）
業務改善助成金を支給

※最低賃金の計算方法については、P.20をご覧ください。

※詳細な支給要件や申請方法については、厚生労働省HP、業務改善助成金の交付要綱及び交付要領等をご確認ください。

助成対象経費の例

助成対象事業場における、生産性向上に資する設備投資等が助成の対象となります。



経費区分	対象経費の例
機器・設備の導入	・POSレジシステム導入による在庫管理の短縮 ・リフト付き特殊車両の導入による送迎時間の短縮
経営コンサルティング	国家資格者による、顧客回転率の向上を目的とした業務フロー見直し
その他	店舗改装による配膳時間の短縮

活用事例

【業種：飲食業】

セルフオーダーシステムの導入により、注文や精算の効率化と注文率の向上

課題

飲食物の注文をインターフォンで受け付けて、調理者への伝達や顧客の会計などをすべて手作業で行っていたため、常に注文を受ける体制を取る必要があり、注文や精算の間違いも発生していた。

助成金活用

セルフオーダーシステムの導入

システム導入による業務効率化

結果

セルフオーダーシステムの導入により、スタッフが対応することなく顧客自ら注文可能となって注文・精算ミスもなくなり、注文率が1割程度上がった。

成果

注文や精算の効率化により生産性が向上し、3人の従業員の時間給（事業場内最低賃金）を90円引き上げた。さらに、事業場内最低賃金を上回る従業員の賃金の引上げを実施した。

●その他の活用事例は、厚生労働省HPで公開中の「生産性向上のヒント集」に掲載しています。

従業員の募集と公正採用選考

平成19年10月から事業主は従業員の募集及び採用について、年齢に関わりなく均等な機会を与えなければならないこととされ、年齢制限禁止が義務化されています。

また、就職の機会均等を確保するため、応募者の基本的人権を尊重した公正採用選考を実施しましょう。

募集・採用における年齢制限の禁止

従業員の募集・採用にあたって、年齢制限を設けることはできません。

- 従業員の募集及び採用の際には、原則として年齢を不問としなければなりません。
- 例外的に年齢制限を行う場合は、例外事由に該当する必要があります。
- パート、アルバイト、派遣などの雇用の形態を問いません。
- ハローワークをはじめ、民間の職業紹介事業者、求人広告、事業主が自社のホームページなどで直接募集する場合を含め、全てに適用されます。

POINT!

年齢にかかわらず、均等な機会を

求人票(募集要項等)は年齢不問としながらも、年齢を理由に応募を断ったり、書類選考や面接で年齢を理由に採否を決定する行為は禁じられています。

<例外事由>

労働施策総合推進法施行規則第1条の3第1項

1号	定年年齢を上限として、その上限年齢未満の労働者を期間の定めのない労働契約の対象として募集・採用する場合
2号	労働基準法その他の法令の規定により年齢制限が設けられている場合
3号イ	長期勤続によるキャリア形成を図る観点から、若年者等を期間の定めのない労働契約の対象として募集・採用する場合
3号ロ	技能・ノウハウの継承の観点から、特定の職種において労働者数が相当程度少ない特定の年齢層に限定し、かつ、期間の定めのない労働契約の対象として募集・採用する場合
3号ハ	芸術・芸能の分野における表現の真実性などの要請がある場合
3号ニ	60歳以上の高齢者、就職氷河期世代(昭和43年4月2日から昭和63年4月1日までに生まれた者)または特定の年齢層の雇用を促進する施策(国の施策を活用しようとする場合に限る)の対象となる者に限定して募集・採用する場合

公正な採用選考

公正な採用選考を行うには、求人条件に合致する全ての人が応募できるように、応募者に広く門戸を開き、応募者の持つ適性・能力が求人職種の職務を遂行できるかを基準として選考することが必要です。

採用選考時に配慮すべき事項

次のAやBのような適性と能力に関係がない事項を応募用紙等に記載させたり、面接で尋ねる、作文の題材とするなどによって把握することや、Cのような採用選考の方法を実施することは、就職差別につながる恐れがあります。

<A. 本人に責任のない事項の把握>

- 本籍・出生地に関すること(注:「戸籍謄(抄)本」や本籍が記載された「住民票(写し)」を提出させることを含む)
- 家族に関すること(職業、統柄、健康、病歴、地位、学歴、収入、資産など)
- 住宅状況に関すること(間取り、部屋数、住宅の種類、近隣の施設など)
- 生活環境・家庭環境などに関すること

<B. 本来自由であるべき事項(思想・信条にかかわること)の把握>

- 宗教に関すること
- 支持政党に関すること
- 人生観、生活信条などに関すること
- 尊敬する人物に関すること
- 思想に関すること
- 労働組合(加入状況や活動歴など)、学生運動などの社会運動に関すること
- 購読新聞・雑誌・愛読書などに関すること

<C. 採用選考の方法>

- 身元調査などの実施(注:「現住所の略図等を提出させること」は生活環境などを把握したり身元調査につながる可能性があります)
- 本人の適性・能力に関係ない事項を含んだ応募書類の使用
- 合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断の実施

POINT!

適切な応募用紙を使いましょう

- 新規中卒者:「職業相談票(乙)」
- 新規高卒者:「全国高等学校統一用紙」
- その他の求職者:厚生労働省履歴書様式例

※事業主が独自に応募用紙やエントリーシートの項目・様式を設定する場合は、適性と能力に関係ない事項を含めないよう留意しましょう。

従業員の募集を行う際の労働条件の明示

求人票や募集要項等において労働条件を明示することが必要です。

<最低限明示しなければならない労働条件>

- ① 業務内容
- ② 従事すべき業務の変更の範囲(2024年4月改正)
- ③ 労働契約期間
- ④ 有期契約を更新する場合の基準(2024年4月改正)
- ⑤ 試用期間の有無(有の場合は、その期間)
- ⑥ 就業の場所
- ⑦ 就業場所の変更の範囲(2024年4月改正)
- ⑧ 始業・終業の時刻
- ⑨ 休憩時間
- ⑩ 休日に関する事項
- ⑪ 所定外労働の有無
- ⑫ 賃金(月給、日給、時給の別)
- ⑬ 社会保険(健康保険、厚生年金保険)、労災保険、雇用保険の適用
- ⑭ 受動喫煙防止措置
- ⑮ 雇用しようとする者の氏名又は名称
- ⑯ (派遣労働者の場合)派遣労働者として雇用する旨
- ⑰ 固定残業代を導入している場合は(1)固定残業代を除いた基本給の額(2)固定残業代に関する算定基礎時間・金額(3)固定残業代を超える時間外労働、休日労働、深夜労働に対して割増賃金を追加で支払う旨

※面接等の過程で明示した労働条件が変更となる場合は速やかに変更内容を明示する必要があります。

ただし、安易な条件変更はしてはけません。

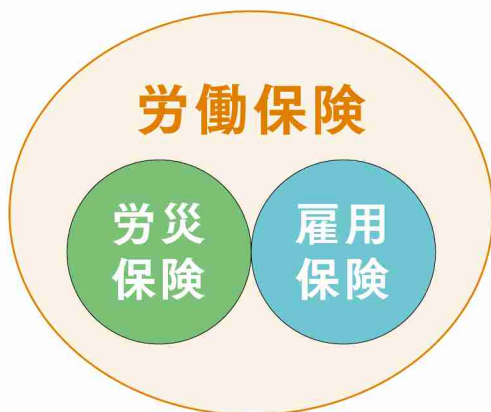
※学校卒業見込者等について、特に配慮が必要ですので、変更を行うことは不適切です。

※変更内容の明示の方法は原則として、当初の明示と変更された後の内容を対比できる書面を交付する方法等によって行う必要があります。

従業員を雇入れする際のルール(1)

従業員を雇い入れた場合には様々な手続きやルールがあります。

労働保険ってなに？ ～労働保険に加入しよう～



労働保険とは、労働者災害補償保険(労災保険)と雇用保険を総称した言葉です。

はじめて従業員を雇い入れた場合

従業員(パートタイマー・アルバイトを含む)を一人でも雇用していれば、業種や規模を問わず労働保険の加入が必要となります。

労働保険に加入するには、事業所を管轄する労働基準監督署で労働保険関係成立(加入)の手続きを行い、労働保険料を納付しなければなりません。

また、雇い入れた従業員が雇用保険の加入要件を満たす場合は、ハローワークで雇用保険加入の手続き(雇用保険適用事業所設置)を行います。

雇用保険加入対象者を雇い入れた場合

1週間の所定労働時間が20時間以上かつ、31日以上の雇用見込みがある従業員を雇い入れた場合は、雇用保険の加入が必要です。「雇用保険被保険者資格取得届」を雇い入れた日の属する月の翌月10日までに事業所を管轄するハローワークに提出してください。



雇用保険の給付

育児休業給付

雇用保険の被保険者の方が、子の出生後8週間の期間内に合計4週間分(28日)を限度として産後パパ育休を取得した場合、一定の要件を満たすと「出生時育児休業給付金」の支給を受けることができます。

また、原則1歳未満の子を養育するために育児休業を取得した場合、一定の要件を満たすと「育児休業給付金」の支給を受けることができます。

支給を受けるためには、受給資格の確認が必要となります。受給資格があると確認された場合は、原則として2か月に一度、事業主が、事業所の所在地を管轄するハローワークに所定の申請書をご提出ください。

介護休業給付

雇用保険の被保険者が、配偶者や父母、子等の対象家族を介護するための休業を取得し、介護休業期間中の賃金が休業開始時の賃金と比べて80%未満に低下した等、一定の要件を満たした場合に支給される給付金です(同一の対象家族について93日を限度に3回までに限り支給)。

申請には「賃金月額証明書」と「介護休業給付金支給申請書」を各介護休業終了日の翌日から起算して2か月を経過する日の属する月の末日までに事業所を管轄するハローワークに提出する必要があります。

高年齢雇用継続給付

雇用保険の被保険者であった期間が5年以上ある60歳以上65歳未満の一般被保険者が、原則として60歳以降の賃金が60歳時点に比べて、75%未満に低下した状態で働き続ける場合に支給される給付金です。

支給を受けるためには、受給資格の確認が必要となります。

<支給期間>

被保険者が60歳に到達する月から65歳に到達する月までです。60歳到達時点で雇用保険に加入していた期間が5年に満たない場合は、雇用保険に加入していた期間が5年となった月から支給対象となります。

※失業給付の基本手当の支給を受け、60歳以後再就職した場合は、支給対象期間等が異なります。

<支給申請手続>

原則として、2か月に一度、事業主が事業所の所在地を管轄するハローワークに申請書を提出します。

※これらの手続きは、電子申請によることも可能です。

従業員を雇入れする際のルール(2)

若年者の雇入れのルール

中学・高校・大学卒業者等を雇入れにあたっては、採用活動の方法や時期が取り決められています。

募集採用活動のスケジュール

● 中学校・高等学校卒業予定者の就職・採用活動時期について

中学校・高等学校卒業予定者の採用活動については、全国高等学校長協会、主要経済団体、文部科学省、厚生労働省の協議により毎年度、選考スケジュール等を取りまとめています。

毎年度のスケジュールは決定次第、厚生労働省のHPで公表されますので、ご確認ください。

参考

<令和6年度新規高等学校卒業予定者のスケジュール>

ハローワークによる求人申込書の受付開始	6月1日
企業による学校への求人申込及び学校訪問開始	7月1日
学校から企業への生徒の応募書類提出開始	9月5日 (沖縄県は8月30日)
企業による選考開始及び採用内定開始	9月16日 ※都内中学生は1月1日

- 大学・短期大学及び高等専門学校卒業・修了予定者を対象とした採用・就職活動については、政府より「2024(令和6)年度卒業・修了予定者等の就職・採用活動に関する要請事項」を取りまとめています。

<令和6年度大学等卒業・修了予定者のスケジュール>

広報活動開始	卒業・修了年度に入る直前の3月1日以降
採用選考活動開始	卒業・修了年度の6月1日以降
正式な内定日	卒業・修了年度の10月1日以降



高齢者の雇入れのルール

高齢者が意欲と能力がある限り年齢にかかわらず働くことのできる企業の拡大に向け、雇用環境の整備に取り組む企業への支援を充実するとともに、生涯現役社会に向けた社会的な機運の醸成を図る取組です。

企業における高齢者雇用の拡大

● 65歳までの雇用機会の確保

従業員の定年を定める場合は、その定年年齢は60歳以上とする必要があります。(高齢者雇用安定法第8条)

定年年齢を65歳未満に定めている事業主は、その雇入れする高齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため、「65歳までの定年の引上げ」「65歳までの継続雇用制度の導入」「定年廃止」のいずれかの措置(高齢者雇用確保措置)を講ずる必要があります。(高齢者雇用安定法第9条)

POINT!

「継続雇用制度」とは

雇入れしている高齢者を本人が希望すれば定年後も引き続き雇入れする「再雇用制度」などをいいます。

継続雇用制度は、原則として、希望者全員を対象とすることが必要です。継続雇用先は自社のみならずグループ会社とすることも認められています。

● 70歳までの就業機会の確保

定年年齢を65歳以上70歳未満に定めている事業主又は継続雇用制度(70歳以上まで引き続き雇入れする制度を除く。)を導入している事業主は以下のいずれかの措置を講ずるよう努める必要があります。

(高齢者雇用安定法第10条の2)

- 1 70歳までの定年引上げ
- 2 70歳までの継続雇用制度(再雇用制度・勤務延長制度等)を導入
- 3 定年制の廃止
- 4★ 70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
- 5★ 70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入
 - a 事業主が自ら実施する社会貢献事業
 - b 事業主が委託、出資(資金提供)等をする団体が行う社会貢献事業

★過半数労働組合・労働者の過半数代表者の同意を得て導入する必要があります。

従業員を雇入れする際のルール(3)

障害者や外国人を雇い入れた際には、さまざまな手続きやルールがあります。

障害者の雇入れのルール

障害のあるなしに関わらず、誰もがその能力と適性に
応じた雇用の場に就き、地域で自立した生活を送る
ことができる社会の実現を目指す取組です。

障害者雇用率制度

従業員が一定数以上の規模の事業主は、身体障害者・知的障害者・精神障害者である従業員の数を、全従業員数に「法定雇用率」を乗じた数(※)以上にする義務があります。(障害者雇用促進法第43条第1項)

従業員を40.0人以上(令和8年7月以降は37.5人以上)雇用している事業主は、障害者を1名以上雇用しなければなりません。

※民間企業の法定雇用率：2.5%(令和8年7月以降は2.7%)、乗じた数の端数は切捨て

POINT!

障害者雇用率制度上の「障害者の範囲」

身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保険福祉手帳の所持者を実雇用率の算定対象としています(短時間労働者は0.5人カウント、精神障害者は当面の間1人カウント。令和6年4月以降は重度身体、重度知的、精神障害者の特定短時間労働者(10時間以上20時間未満)は0.5人カウント。)

障害者雇用納付金制度

障害者を雇用するためには、作業施設や作業設備の改善、職場環境の整備、特別の雇用管理等が必要となるために、健常者の雇用に比べて一定の経済的負担を伴うことから、障害者を多く雇用している事業主の経済的負担を軽減し、事業主間の負担の公平を図りつつ、障害者雇用の水準を高めることを目的として「障害者雇用納付金制度」が設けられています。

具体的には、法定雇用率未達成企業のうち、常用労働者100人超の企業から、障害者雇用納付金が徴収されます。

この納付金を元に、法定雇用率を達成している企業に対して、調整金、報奨金を支給するとともに、障害者雇用の促進等を図るための各種助成金を支給しています。

障害者職業生活相談員の選出

障害者を5人以上雇用する事業所では、「障害者職業生活相談員」を選任し、その者に障害のある従業員の職業生活に関する相談・指導を行わせなければなりません。(障害者雇用促進法79条)

※障害者職業生活相談員の資格認定講習を修了する等した従業員のうちから選任してください。

雇用の分野における障害者差別の禁止及び合理的配慮の提供義務

●障害者に対する差別の禁止

事業主は、募集・採用において、障害者に対して障害者でない者と均等な機会を与えなければなりません。また、賃金・教育訓練・福利厚生その他の待遇について、障害者であることを理由に障害者でない者と不当な差別的取扱いをしてはなりません。(障害者雇用促進法第34～35条)

●障害者に対する合理的配慮

事業主は、障害者と障害者でない者との均等な機会の確保の支障となっている事情を改善するため、募集・採用に当たり障害者からの申出により障害の特性に配慮した必要な措置を講じなければなりません。

また、障害者である従業員と障害者でない従業員との均等待遇の確保や、障害者である従業員の能力発揮の支障となっている事情を改善するため、障害の特性に配慮した、施設整備、援助者の配置などの必要な措置を講じなければなりません。ただし、事業主に対して「過大な負担」を及ぼすこととなる場合は、この限りではありません。(障害者雇用促進法第36条の2～36条の4)

障害者の虐待防止

障害者を雇用する事業主は、障害者虐待を防止するため、従業員に対する研修の実施や、障害者や家族からの苦情処理体制の整備などの措置を講ずることが必要です。(障害者虐待防止法第21条)

外国人の雇入れのルール

外国人労働者が安心して就労し、企業や地域社会の一員として活躍するために、事業主による関連法令の順守や適切な待遇の確保、職場環境の整備、人事管理の運用の透明性及び公正性の確保や生活支援等を通じ、その有する能力を有効に発揮しつつ就労できる環境を確保するための取り組みです。

就業可能な外国人の雇用

外国人の方は、出入国管理及び難民認定法で定められている在留資格の範囲内において、我が国での就労が認められています。

事業主の方は、外国人の方を雇い入れる際には、在留カードまたは旅券(パスポート)等により就労が認められるかどうかを確認してください。

外国人雇用状況の届出

労働施策総合推進法に基づき、外国人労働者がその能力を適切に発揮できるよう外国人を雇用する事業主は外国人の雇入れ、離職の際に、その氏名、在留資格等について、ハローワークに届け出ることが、すべての事業主に義務付けられています。

インターネットでの届出も可能です。

従業員が離職する際のルール

一定期間に相当数の離職者が発生する場合や、高年齢者や障害者、外国人を解雇する場合には事業主からハローワーク等に届出や通知を行うことが必要です。

雇用保険に加入していた従業員が離職した場合

雇用保険に加入していた従業員が離職した場合は、退職の日の翌日から10日以内に「雇用保険被保険者資格喪失届」と「雇用保険被保険者離職証明書（離職票）」を事業所を管轄するハローワークに提出してください。

※電子申請での提出も可能です。発行された「離職票-1」及び「離職票-2」は、離職した方が失業等給付の受給手続きを行う際に必要となる重要な書類ですので、必ず提出期限内に提出しましょう。

POINT!

離職票を提出する際には、出勤簿や賃金台帳、退職理由を確認できる書類等の証拠書類が必要となります。

一定期間内に相当の離職者が発生する場合

「再就職援助計画」の作成

事業規模の縮小等に伴い、1か月以内に30人以上の従業員が離職を余儀なくされることが見込まれる場合、最初の離職が発生する1か月前までに「再就職援助計画」を作成し、ハローワークに提出して認定を受けなければなりません。

【作成の目的】

事業主は、事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる従業員に対して再就職活動を支援するなど、本人の職業の安定を図るように努める必要があるため（労働施策総合推進法第6条）。

「大量雇用変動届」の提出

一つの事業所で1か月以内に30人以上の離職者が発生する場合、最後の離職者が発生する1か月前までに、その離職者の数等について、ハローワークに「大量雇用変動届」を提出しなければなりません。

※契約期間満了で離職する場合でも、6か月を超えて引き続き雇用されている者は報告の対象者に含めます。

※労働者本人の都合または労働者の責めに帰すべき理由により離職する者等は除きます。

【提出の目的】

地域の労働力需給に影響を与えるような大量の雇用変動に対して、職業安定機関が迅速かつ的確に対応を行えるようにすることを目的とします。

POINT!

再就職援助計画の認定を申請した事業主は、その日に大量雇用変動の届出をしたものとみなされます。

高年齢者等が解雇により離職する場合

「多数離職届」の提出

雇用する高年齢者が1か月以内に5人以上が解雇等により離職する場合は、「多数離職届」をハローワークに提出しなければなりません。

「求職活動支援書」の作成

解雇等により離職する高年齢者が再就職の支援を希望する場合は、職務経歴等の再就職のための項目を記載した「求職活動支援書」を作成し、高年齢者に交付しなければなりません。

障害者が解雇により離職する場合

「障害者解雇届」の提出

障害者を解雇しようとする事業主は、その旨を速やかに管轄のハローワークに届け出なければなりません。（障害者雇用促進法81条第1項）

外国人の労働者が離職する場合

「外国人雇用状況届」の提出

雇用する外国人（特別永住者を除く）が離職した場合、その都度、ハローワークに「外国人雇用状況届」を届け出なければなりません。（労働施策総合推進法第28条）

退職する外国人の方が、雇用保険被保険者の場合は、「雇用保険被保険者資格喪失届」と併せて届出し、雇用保険被保険者資格を有さない者の場合は、離職日の属する月の翌月末日までに「外国人雇用状況届」を届け出てください。

労働条件通知書

年 月 日										
殿 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ます・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。 [<table style="display: inline-table; vertical-align: middle;"> <tr> <td style="padding-right: 10px;">・契約期間満了時の業務量</td> <td style="padding-right: 10px;">・勤務成績、態度</td> <td style="padding-right: 10px;">・能力</td> </tr> <tr> <td style="padding-right: 10px;">・会社の経営状況</td> <td colspan="2">・従事している業務の進捗状況</td> </tr> <tr> <td colspan="3">・その他（ ）</td> </tr> </table>] 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る。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 か月（上限10年）） II 定年後引き続き雇用されている期間	・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（ ）		
・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（ ）										
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： 完了日： ）									
始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換((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。 [<table style="display: inline-table; vertical-align: middle;"> <tr> <td style="padding-right: 10px;">始業（ 時 分）</td> <td style="padding-right: 10px;">終業（ 時 分）</td> <td style="padding-right: 10px;">（適用日 日）</td> </tr> <tr> <td style="padding-right: 10px;">始業（ 時 分）</td> <td style="padding-right: 10px;">終業（ 時 分）</td> <td style="padding-right: 10px;">（適用日 日）</td> </tr> <tr> <td style="padding-right: 10px;">始業（ 時 分）</td> <td style="padding-right: 10px;">終業（ 時 分）</td> <td style="padding-right: 10px;">（適用日 日）</td> </tr> </table>] (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、 コアタイム 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 ）	始業（ 時 分）	終業（ 時 分）	（適用日 日）	始業（ 時 分）	終業（ 時 分）	（適用日 日）	始業（ 時 分）	終業（ 時 分）	（適用日 日）
始業（ 時 分）	終業（ 時 分）	（適用日 日）								
始業（ 時 分）	終業（ 時 分）	（適用日 日）								
始業（ 時 分）	終業（ 時 分）	（適用日 日）								
休日	・定例日；毎週 曜日、国民の祝日、その他（ ） ・非定例日；週・月当たり 日、その他（ ） ・1年単位の変形労働時間制の場合一年間 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									

賃金	<p>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</p> <div style="border: 1px solid black; height: 30px; margin: 5px 0;"></div> <p>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:)</p> <p>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 () %</p> <p>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 ()</p> <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px;"> <p>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)</p> </div>
退職に関する事項	<p>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)</p> <p>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 ()</p> <p>○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条</p>
その他	<ul style="list-style-type: none"> ・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 () <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>※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。</p> </div>
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、労使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。

長崎労働局の組織

総務部

総務課	総務・人事・会計、情報公開等
労働保険徴収室	労働保険の適用徴収 (加入指導、納付督促、事務組合監査等)

雇用環境・均等室

働き方改革、男女雇用機会均等、女性活躍の推進、パートタイム・有期雇用労働対策、ハラスメント防止対策、育児や介護との両立支援、総合労働相談等

労働基準部

監督課	労働条件の確保、事業場の監督指導
健康安全課	産業安全（労働災害の防止等） 労働衛生（健康保持増進）
賃金室	最低賃金及び最低工賃等、賃金等の統計・調査
労災補償課	労災補償（業務災害、通勤災害） 社会復帰促進等事業（アフターケア、義肢・装具等）

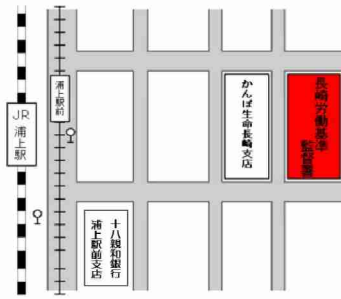
職業安定部

職業安定課	職業紹介、雇用保険業務、人材確保対策、若年者対策、生活保護受給者等就労自立促進事業等
職業対策課	高年齢者・障害者・就職困難者等の雇用促進、外国人労働者等の雇用対策、雇用の創出・拡大雇用関係助成金業務等
訓練課	職業訓練、就職氷河期世代支援等
需給調整事業室	労働者派遣事業、有料職業紹介等

労働基準監督署
(6 監督署、2 駐在事務所)

公共職業安定所（ハローワーク）
(8 安定所、2 出張所)

労働基準監督署、総合労働相談コーナー所在地



**長崎
労働基準監督署**
〒852-8542
長崎市岩川町 16-16
長崎合同庁舎 2階
Tel 095-846-6353



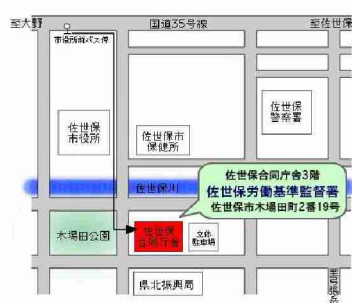
**島原
労働基準監督署**
〒855-0033
島原市新馬場町 905-1
Tel 0957-62-5145



**長崎労働基準監督署
五島駐在事務所**
〒853-0015
五島市東浜町 2-1-1
福江地方合同庁舎内
Tel 0959-72-2951



**諫早
労働基準監督署**
〒854-0081
諫早市栄田町 47-37
Tel 0957-26-3310



**佐世保
労働基準監督署**
〒857-0041
佐世保市木場田町 2-19
佐世保合同庁舎 3階
Tel 0956-24-4161



**対馬
労働基準監督署**
〒817-0016
対馬市厳原町東里
341-42
厳原地方合同庁舎内
Tel 0920-52-0234



**江迎
労働基準監督署**
〒859-6101
佐世保市江迎町長坂
123-19
Tel 0956-65-2141



**対馬労働基準監督署
壱岐駐在事務所**
〒811-5133
壱岐市郷ノ浦町本村触
620-4
壱岐地方合同庁舎内
Tel 0920-47-0467

長崎労働局総合労働相談コーナー	長崎市万才町 7-1 TBM 長崎ビル 3階	095-801-0023
長崎総合労働相談コーナー	長崎市岩川町 16-16 長崎合同庁舎 2階 長崎労働基準監督署内	095-846-6390
佐世保総合労働相談コーナー	佐世保市木場田町 2-19 佐世保合同庁舎 3階 佐世保労働基準監督署内	0956-24-4161
江迎総合労働相談コーナー	佐世保市江迎町長坂 123-19 江迎労働基準監督署内	0956-65-2141
島原総合労働相談コーナー	島原市新馬場町 905-1 島原労働基準監督署内	0957-62-5145
諫早総合労働相談コーナー	諫早市栄田町 47-37 諫早労働基準監督署内	0957-26-3310
壱岐総合労働相談コーナー	壱岐市郷ノ浦町本村触 620-4 壱岐地方合同庁舎 対馬労働基準監督署 壱岐駐在事務所内	0920-47-0501

公共職業安定所（ハローワーク）所在地

長崎 公共職業安定所

〒852-8522
長崎市宝栄町 4-25
Tel 095-862-8609



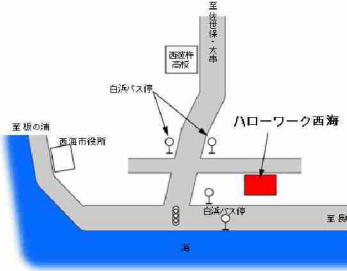
島原 公共職業安定所

〒855-0042
島原市片町 633
Tel 0957-63-8609



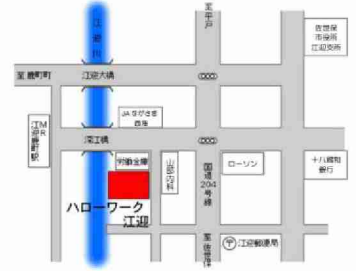
長崎公共職業安定所 西海出張所

〒857-2303
西海市大瀬戸町瀬戸
西浜郷 412
Tel 0959-22-0033



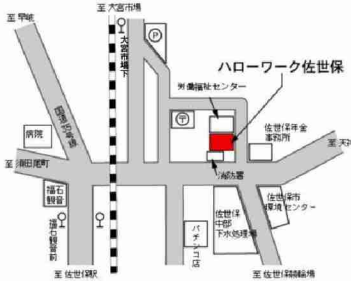
江迎 公共職業安定所

〒859-6101
佐世保市江迎町長坂
182-4
Tel 0956-66-3131



佐世保 公共職業安定所

〒857-0851
佐世保市稻荷町 2-30
Tel 0956-34-8609



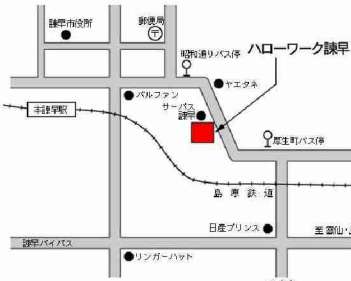
五島 公共職業安定所

〒853-0007
五島市福江町 7-3
Tel 0959-72-3105



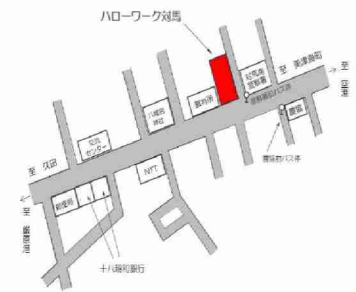
諫早 公共職業安定所

〒854-0022
諫早市幸町 4-8
Tel 0957-21-8609



対馬 公共職業安定所

〒817-0013
対馬市厳原町中村
642-2
Tel 0920-52-8609



大村 公共職業安定所

〒856-8609
大村市松並 1-213-9
Tel 0957-52-8609



対馬公共職業安定所 舌岐出張所

〒811-5133
舌岐市郷ノ浦町本村触
620-4
舌岐地方合同庁舎内
Tel 0920-47-0054



ハローワークプラザ長崎	長崎市築町 3-18	メルカつきまち 3 階	095-823-0810
ヤングハローワーク長崎	長崎市築町 3-18	メルカつきまち 4 階	095-808-2020
ハローワークプラザ佐世保	佐世保市松浦町 2-28	JA ながさき西海会館 3 階	0956-24-0810
松浦市地域職業相談室	松浦市志佐町里免 365	松浦市役所別館	0956-73-0530

働く人のために その使命感を力に

労働基準監督官とは

全国では、約410万の事業場で約5,300万人が働いています。働く人が安心して働ける職場環境を実現するためには、労働基準法などで定められた労働条件が確保され、その向上が図られることが重要です。

労働基準監督官は、労働基準関係法令に基づいてあらゆる職場に立ち入り、事業主に対し法に定める基準を遵守させることにより、労働条件の確保・向上、働く人の安全や健康の確保を図ることを任務とする厚生労働省の専門職員です。

労働基準監督官は、毎年、人事院・厚生労働省が実施する「労働基準監督官採用試験」の合格者から採用されます。

私たちと一緒に働く
労働基準監督官も
募集しています！



詳細な募集情報はこちら



厚生労働省 長崎労働局

〒850-0033 長崎市万才町7番1号 TBM長崎ビル



■ 総務部		
総務課	TEL	095-801-0020
労働保険徴収室	TEL	095-801-0025
■ 雇用環境・均等室	TEL	095-801-0050
長崎労働局総合労働相談コーナー		
	TEL	095-801-0023
■ 労働基準部		
監督課	TEL	095-801-0030
健康安全課	TEL	095-801-0032
賃金室	TEL	095-801-0033
労災補償課	TEL	095-801-0034
(レセプト審査)	TEL	095-801-0019
■ 職業安定部		
職業安定課	TEL	095-801-0040
職業対策課	TEL	095-801-0042
訓練課	TEL	095-801-0044
需給調整事業室	TEL	095-801-0045