

第6 その他

1 労働者を雇用する場合の法律上の留意点

(1) 労働時間について

現在の法定労働時間は原則 1週40時間です。

労働基準法では、使用者は労働者に休憩時間を除き「1日8時間、1週40時間」を超えて労働させてはならないと定められています（法定労働時間）。

就業規則等で定められた1日、1週間等の労働時間を所定労働時間といいます。所定労働時間は法定労働時間以内で定めなければなりません。

なお、労働者が常時10人未満の商業、映画・演劇業、保健衛生業、接客娯楽業については特例措置対象事業場として「法定労働時間は1週44時間」とする例外が認められています。

(2) 労働契約について

労働契約とは、使用者と労働者の間で賃金や労働時間などの労働条件の取り決めのことです。この契約は、口頭であっても使用者と労働者が合意していれば成立しますが「言った」「言わない」などトラブルを回避するため、労働基準法では、労働者を雇い入れる際は「賃金、労働時間その他の労働条件」を書面などで明示することとされています。

(3) 退職について

退職とは、労働者が自発的に、あるいは使用者との合意によって労働契約を解除することをいいます。民法の規定に基づくと以下の通りとなります。

①任意退職：労働者の意思に基づくもの

期間の定めのない労働契約…退職申し込み後原則として2週間後

期間の定めのある労働契約…原則として期間の満了までは退職できない

②合意退職：使用者と労働者の合意によるもの…即日でも可

③その他の退職：契約期間満了、定年、労働者の死亡等

(4) 解雇について

解雇とは、使用者が一方的な意思表示をして、労働契約を解除することをいいます。

労働基準法上、労働者を解雇しようとする場合、30日以上前に予告するか、予告をしない場合は予告が30日に満たない分の平均賃金の支払いが必要です。解雇予告に替えて支払う平均賃金は「解雇予告手当」と呼ばれています。

なお、以下の場合は、労働関係法令上解雇できません。

①業務上の怪我・病気で休んでいる間や産前産後休業中とそれぞれその後30日間

②結婚・妊娠・出産・育児・介護をする、またはしたことを理由とする場合

また、労働契約法上、解雇の理由が客観的合理性を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、権利の濫用として解雇は無効となります。

【労働基準法のポイント】

項 目	内 容																
賃 金	<p>① 賃金は毎月1回以上一定期日に全額支払われるものであること。</p> <p>② 時間外、深夜（午後10時～午前5時の時間帯）労働に対しては2割5分以上、法定休日労働に対しては3割5分以上の率で計算した割増賃金を払うこと。（時間外労働が深夜に及んだときは5割以上、休日労働が深夜に及んだときは6割以上の額となります。）</p> <p>③ 月60時間を超える時間外労働に対しては5割以上の率で計算した割増賃金を支払うこと。（※中小企業には令和5年4月1日より適用。）</p>																
労 働 時 間	<p>① 1日8時間・1週40時間制の原則に従って、具体的に始業、終業の時間、休憩時間が明確に定められていること。</p> <p>② 18歳未満の者には1日8時間を超えて労働させないこと。また、深夜労働に従事させないこと。</p>																
休 憩 時 間	労働時間が6時間を超える時は45分以上、8時間を超える時は60分以上の休憩時間を与え、自由に利用させること。																
休 日	<p>① 週1日、又は4週間を通じて4日以上の日を与えること。</p> <p>② 18歳未満の者は休日労働に従事させないこと。</p>																
有 給 休 暇	<p>① 雇い入れから6ヶ月以上継続勤務し、8割以上出勤した労働者（パートタイム、アルバイト等の名称を問わない）に対し、10日の有給休暇を与えること。週所定労働日数が5日以上、または週所定労働時間が30時間以上の労働者の付与日数は下表のとおり。</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <tr> <td style="padding: 2px;">継続勤務年数</td> <td style="padding: 2px;">0.5</td> <td style="padding: 2px;">1.5</td> <td style="padding: 2px;">2.5</td> <td style="padding: 2px;">3.5</td> <td style="padding: 2px;">4.5</td> <td style="padding: 2px;">5.5</td> <td style="padding: 2px;">6.5以上</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">付与日数</td> <td style="padding: 2px;">10</td> <td style="padding: 2px;">11</td> <td style="padding: 2px;">12</td> <td style="padding: 2px;">14</td> <td style="padding: 2px;">16</td> <td style="padding: 2px;">18</td> <td style="padding: 2px;">20</td> </tr> </table> <p style="margin-left: 40px;">※週所定労働日数が4日以下でかつ週所定労働時間が30時間未満の労働者の付与日数は週所定労働日数に応じて比例付与されます。</p> <p>② 有給休暇が10日以上付与される労働者には、基準日（付与日）から1年以内に、時季を指定して5日の有給休暇を付与すること。</p>	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	11	12	14	16	18	20
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	11	12	14	16	18	20										
労働条件の明示	労働契約を結ぶに際しては、労働者に対し、賃金、労働時間その他の労働条件を明示すること。また、①賃金に関する事項②労働契約の期間③有期契約を更新する場合の基準④就業の場所、従事すべき業務⑤始業・就業の時刻、時間外労働の有無、休憩時間、休日・休暇、就業時転換に関する事項⑥退職に関する事項（解雇の事由を含む）は、書面の交付（労働者の希望がある場合に限りファクシミリ、電子メール等（印刷可能なもの）の送信も可）で明示すること。																
就 業 規 則	常時使用する労働者が10名以上の場合は、必ず就業規則を作成し、事業場を管轄する労働基準監督署に届出ること。																
各種社会保険	労災保険・雇用保険（労働保険）、健康保険・厚生年金保険（社会保険）に、加入要件に応じて、必ず加入していること。（適用事業所で加入未手続きの事業所は早急に加入手続きを行ってください。）																

2 奈良県の最低賃金について

最低賃金は、最低賃金法に基づき国が賃金の最低額を定めるもので、正社員、契約社員、パート、アルバイト、嘱託などの雇用形態や呼称にかかわらず、すべての労働者とその使用者に適用されます。使用者は、必ず最低賃金額以上の賃金を支払わなければなりません。

したがって、最低賃金額より低い賃金額の求人は、受理することができませんので、必ず最低賃金を守ってください。

最低賃金には、「地域別最低賃金」と「特定（産業別）最低賃金」があります。

地域別最低賃金	
奈良県最低賃金 時間額 896円 （令和4年10月1日発効）	
特定（産業別）最低賃金	時間額（日額） （効力発生日）
奈良県はん用機械器具、生産用機械器具、業務用機械器具製造業最低賃金	905円 （令和3年12月29日）
奈良県電子部品・デバイス・電子回路、発電用・送電用・配電用電気機械器具、産業用電気機械器具、民生用電気機械器具製造業最低賃金	896円 ※令和4年10月1日から奈良県最低賃金を適用
奈良県自動車小売業最低賃金	896円 ※令和4年10月1日から奈良県最低賃金を適用
奈良県木材・木製品・家具・装備品製造業最低賃金	日額 6,527円 （平成元年1月25日） ※時間額は奈良県最低賃金を適用

※ 「特定（産業別）最低賃金」は、上記の特定産業に該当する事業場で働く労働者とその使用者に適用されます。

ただし、18歳未満又は65歳以上の者、雇入後3月未満の者であって技能習得中の者、その他清掃又は片付けの業務に従事する者などは適用除外者となり、地域別最低賃金の適用となります。

◎ 法定労働時間等労働基準法に関するお問い合わせは

奈良労働局雇用環境・均等室 0742-32-0202

最低賃金に関するお問い合わせは

奈良労働局労働基準部賃金室 0742-32-0206

または最寄りの労働基準監督署まで

奈良労働基準監督署 0742-23-0435

葛城労働基準監督署 0745-52-5891

桜井労働基準監督署 0744-42-6901

大淀労働基準監督署 0747-52-0261

3 男女雇用機会均等法について

働く人が性別により差別されることなく、かつ、働く女性が母性を尊重されつつ、その能力を十分に発揮できる雇用環境を整備することは、わが国が将来にわたって経済社会の活力を維持していく上で、ますます重要な課題となっています。

このため、男女雇用機会均等法（以下「均等法」という）では、募集・採用、配置・昇進等の雇用管理の各ステージにおける性別を理由とする差別の禁止や婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等が定められています。また、上司・同僚からの職場における妊娠・出産等に関するハラスメント防止対策の措置を講じることが事業主に義務付けられています。

男女均等な採用選考ルール

均等法は、労働者の募集及び採用に係る性別を理由とする差別を禁止し、男女均等な取扱いを求めています（均等法第5条）。

また、業務上の必要性など、合理的な理由がない場合に、募集・採用において労働者の身長・体重・体力を要件とすること、労働者の募集・採用、昇進、職種の変更をする際に、転居を伴う転勤に応じることが要件とすることを、間接差別として禁止しています（均等法第7条）。

就職活動中の学生等の求職者に対するセクシュアルハラスメントの防止のための対応についても徹底をお願いします。

性別を理由とする差別

- ① 募集・採用の対象から男女のいずれかを排除すること。
- ② 募集・採用の条件を男女で異なるものとする。
- ③ 採用選考において、能力・資質の有無等を判断する方法や基準について男女で異なる取扱いをすること。
- ④ 募集・採用に当たって男女のいずれかを優先すること。
- ⑤ 求人の内容の説明等情報の提供について、男女で異なる取扱いをすること。

違法

間接差別

- ① 募集・採用に当たって、労働者の身長、体重または体力を要件とすること。
- ② 募集・採用に当たって、転居を伴う転勤に応じることができることを要件とすること。

合理的な理由がない場合
違法

以下、募集・採用の各段階において「禁止される差別」のチェック項目を掲載します。

ステップ1 採用計画・募集

1 「男性または女性を採用しない」などの方針のもとで採用計画を立てていませんか。

【違法事例】

以下のような方針で採用計画を立てる。

- 男性に幹部候補として基幹業務を担当させ、女性に補助業務を担当させる。
- 事務職に女性のみ、営業職に男性のみを採用する。
- 総合職は男性を7名、女性を3名など、男女別の採用人数を決めて採用する。
- 一般職について女性のみを採用する。

2 男性のみまたは女性のみを対象として募集していませんか。

【違法事例】

- 女性経理職員が退職したため、後任に女性を募集する。
- 男女を対象とした募集であっても、男性または女性のみを採用する目的で実質的に募集の対象から男女のいずれかを除外する。
例えば、
 - ・募集要項を男子校または女子校に限って配布すること
 - ・学校に推薦を依頼する際に男性または女性を指定すること など

3 募集に当たって男女で異なる条件を設けていませんか。

【違法事例】

- 女性に対してのみ未婚であること、子どもがいないこと、自宅通勤などの条件を付ける。

4 業務に必要なのに「一定の身長・体重・体力があること」を要件としていませんか。

【違法事例】

- 荷物を運搬する業務で、すでに運搬等をするための設備や機械等が導入されていて、日常業務を行う上では筋力はないのに、一定以上の筋力があることを要件とする。
- 単なる受付、出入者のチェックのみを行う等防犯を本来の目的としていない警備員であるのに、身長または体重が一定以上であることを募集の要件とする。

5 業務に必要なのに「全国転勤に応じられること」を要件としていませんか。

【違法事例】

- 広域にわたり展開する支店、支社等がなく、かつ、支店、支社等を広域にわたり展開する計画等もないのに、労働者の募集に当たり全国転勤に応じられることを要件とする。

ステップ2 情報提供

1 募集要項や会社案内等の資料の送付に当たって、男女で異なる取扱いをしていませんか。

【違法事例】

- 資料請求があっても、男女のいずれかにしか募集要項や会社案内等の資料を送付しない。
- 男女いずれかに対してのみ、資料送付時期を遅くする。
- 男性には詳細な募集要項と会社案内を送付し、女性には簡単な募集要項のみを送付する。
- 男女双方に資料を送付しているが、男女のいずれかについては初めから採用しない方針を立てて、形式的に資料を送る。

2 募集要項や就職情報誌の求人情報等について、男女のいずれかを表す名称で募集職種を表示したり、男女のいずれかを優遇しているような表現になっていませんか。

【違法事例】

- 「ウェイター」「〇〇レディ」など
- 「男性歓迎」「女性向きの職種」など
- 男女のいずれかを採用する方針で、写真やイラストにおいて、一方の性に偏った職場を強調する等の表現をすること。

ステップ3 会社説明会・セミナーの実施

会社説明会やセミナーの実施に当たり、男女で異なる取扱いをしていませんか。

【違法事例】

- 会社説明会等の開催案内の送付や受付の対象を男女のいずれかに限定する。
- 総合職の会社説明会への参加は男性に、一般職の会社説明会への参加は女性に限定する。
- 会社説明会等の実施日を男女別に設け、実施場所を変える、配布資料を変える。
- 男女のいずれかに対してのみ追加的な説明を行う。

会社説明会やセミナーにおいて、男女のいずれかを採用する目的で、一方の性の採用について消極的であると思わせるような説明をすることは、改める必要があります。

- ・「女性の応募者がほとんどです」
- ・「女性はすぐに辞めるので期待できない」
- ・「これは男性がやる仕事だから」 など

ステップ4 採用試験

1 採用試験の実施に当たり、男女で異なる取扱いをしていませんか。

【違法事例】

- エントリーシートや筆記試験の受付を男女のいずれかに限定している。
- 男性または女性については、自宅通勤可能な者や縁故者など一部の者にしか採用試験を受験させない。
- 男女のいずれかの採用試験の後に、他方の性の採用試験を実施する。
- 応募用紙の形式が男女で異なっている、男女のいずれかにだけ追加的な応募書類を添付させる。
- 男性の面接は全員二次面接で終了するのに対し、女性については全員三次面接まで行う。
- 女性には実施しない適性検査を男性にだけ実施する。

2 面接における質問等について、男女で異なる取扱いをしていませんか。

【違法事例】

- 女性にだけ子どもが生まれた場合の継続就業意思を質問する、男性にだけ幹部候補となる意欲を聞く。

- 面接時に、男女に同じ内容の質問をしても、男女いずれかを採用する目的で、一方の性についてのみその回答を採用・不採用の判断要素とする。

ステップ5 選考及び内定者の決定

- 1 「男性または女性は採用しない」との方針のもと、募集及び採用試験を実施し、最終選考の段階で一方の性を不採用としていませんか。

【違法事例】

- 形式上、男女同一の採用活動を行うが、選考過程で「男性だから」または「女性だから」という理由で不採用とする。

- 2 選考に当たって、男女で異なる取扱いをしていませんか。

【違法事例】

- 男性または女性の選考終了後に、女性または男性を選考する。
- 男女のいずれかに対してのみ選考基準を厳しく設定する。
- 合格基準に達した応募者の中から男女のいずれかを優先的に選考する。
- 女性は男性と同一の合格基準に達した上に、更に自宅通勤可能な者といった男性にない条件を追加する。

- 3 業務に必要なのに「身長・体重・体力」を要件とする採用基準に基づいて選考を行っていませんか。

【違法事例】

- 荷物を運搬する業務を内容とする職務について、当該業務を行うために必要な筋力より強い筋力があることを選考基準とする。

- 4 労働者の採用基準に、必要なのに「全国転勤に応じられる者」という基準に基づいて選考を行っていませんか。

【違法事例】

- 広域にわたり展開する支店、支社等がなく、かつ、支店、支社等を広域にわたり展開する計画等もない、または支店、支社等はあるが転居を伴う転勤の実態はほとんどないのに、労働者の採用基準に「全国転勤に応じられる者」という基準を設け選考を行う。

法違反とならない場合

業務の遂行上、一方の性でなければならない職務等

- 次の(1)～(3)に該当する場合に、募集及び採用において性別によって異なる取り扱いをすることは、法違反とはなりません。

ただし、(1)、(3)について、法違反とならないかどうかは個別具体的に判断を行う必要があるため、奈良労働局雇用環境・均等室にご相談ください。

(1) 次に掲げる職務に従事する労働者に係る場合

- ① 芸術・芸能の分野における表現の真実性等の要請から男女のいずれかのみに従事させることが必要である職務
- ② 守衛、警備員等のうち防犯上の要請から男性に従事させることが必要である職務
- ③ ①及び②に掲げるもののほか、宗教上、風紀上、スポーツにおける競技の性質上、その他の業務の性質上、男女のいずれかのみに従事させることについて①、②と同程度の必要性があると認められる職務

(業務の正常な遂行上、一方の性でなければならない職務に限られます。**単に、一方の性に適していると考えられているだけでは該当しません。**)

(2) 労働基準法第64条の2第2号(坑内業務の就業制限)もしくは第64条の3第2項(危険有害業務の就業制限)の規定により女性を就業させることができず、または保健師助産師看護師法第3条の規定(助産師は女子をいう)により男性を就業させることができないことから、通常の業務を遂行するために、労働者の性別にかかわらず均等な機会を与えまたは均等な取扱いをすることが困難であると認められる場合

(3) 風俗、風習等の相違により男女のいずれかが能力を発揮し難い海外での勤務が必要な場合、その他特別の事情により労働者の性別にかかわらず均等な機会を与え、または均等な取扱いをすることが困難であると認められる場合

ポジティブ・アクションのための特例措置

■ **男女の均等な機会・待遇の確保の支障となっている事情を改善するために、事業主が、女性のみを対象とするまたは女性を有利に取り扱う措置(ポジティブ・アクション)は、法違反とはなりません。**

- 支障となっている事情とは、過去の女性労働者に対する取扱い等が原因で男女労働者間に事実上の格差が生じていることをいいます。例えば、一の雇用管理区分において、男性労働者と比較して、女性労働者が相当程度少ない状況にあることをいい、具体的には、女性労働者の割合が4割を下回っている場合、格差が存在していると判断されます。
- 女性のみを対象とする、または女性を有利に取り扱う措置を講じるには、これまでの慣行や固定的な男女の役割分担意識が原因で生じている格差を改善することを目的としていることが必要です。したがって、現に女性労働者の割合が4割を下回っている場合でも、単に女性を優先したい、有利に取り扱いたいという意図で女性を配置することは、事業主が雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善することを目的としないため、法違反となります。
- 女性労働者が男性労働者と比較して4割を下回っている雇用管理区分の募集及び採用において
 - ・募集または採用に係る情報の提供について、女性に有利な取扱いをすること
 - ・採用の基準を満たす者の中から男性より女性を優先して採用することができます。
- 係長、課長、部長など、それぞれの役職でみてその役職の労働者に占める女性の割合が4割を下回っている場合、該当する役職の募集・採用においても、女性のみを対象としたり、女性を有利に取り扱うことができます。

女性活躍推進法

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」という。）は国、地方公共団体、民間事業主（一般事業主）の各主体の女性の活躍推進に関する責務等を定めた法律です。（2015年（平成27年）9月より施行）。

女性活躍推進法では、以下のことを事業主に義務付けています（常時雇用する労働者数が101人以上の事業主は義務、100人以下は努力義務）。

- 自社の女性の活躍に関する状況の把握・課題の分析を実施し、それを踏まえた一般事業主行動計画を策定・届出・公表すること
- 自社の女性の活躍に関する情報を公表すること

また、一般事業主行動計画の策定・届出を行った事業主のうち、女性の活躍推進に関する状況等が優良な事業主に対する認定（えるぼし認定、プラチナえるぼし認定）を実施しています。

女性活躍推進法の詳細については、こちらをご覧ください。

- 女性活躍推進法特集ページ：女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定や優良企業の認定（えるぼし認定）など、女性活躍推進に取り組む事業主の情報等を掲載。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

女性活躍推進法特集ページ



で検索！

- 女性の活躍推進企業データベース：企業における女性の活躍状況に関する情報を集約。
 - ▶ 行動計画の外部への公表及び女性の活躍に関する情報公表の掲載先として、このデータベースをご活用ください。
 - ▶ 先行する他社の取組を検索、閲覧し、自社の行動計画を策定するヒントとすることもできます。

<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>



女性活躍推進法認定マーク 「えるぼし」

「プラチナえるぼし」

就職活動中の学生に対するセクシュアルハラスメントの防止の徹底を !!

事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメントに関する責務規定（法第11条の2）の趣旨も踏まえ、就職活動中の学生等の求職者に対する言動について、必要な注意を払うよう努めるとともに、次の取組を行うことが望ましいとされています。就職活動中の学生等の求職者に対するセクシュアルハラスメントの防止のための対応の徹底をお願いします。

- ① 職場において、セクシュアルハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、就職活動中の学生等に対する言動についても行ってはならない旨を示すこと。
- ② 就職活動中の学生等からセクシュアルハラスメントに類すると考えられる相談があった場合には、相談内容を踏まえて、事業主が職場におけるセクシュアルハラスメントを防止するために講ずべき雇用管理上の措置全体を参考にしつつ、必要に応じて適切な対応を行うように努めること。

ポイント！ OB・OG 訪問において留意すべき事項

就職活動中の学生に対するセクシュアルハラスメント等については、正式な採用活動のみならず、OB・OG 訪問等の場においても問題が顕在化しています。

事業主においては、OB・OG 訪問の際も含めて、セクシュアルハラスメント等を行ってはならないものであることを研修等の実施により労働者に周知徹底することが必要です。また、OB・OG 訪問等も含めて学生と接する際のルールをあらかじめ定めること等により、未然の防止に努めることが求められます。

ポイント！ 採用内定に当たって留意すべき事項

採用内定者に関しては、裁判例では、採用内定の法的性質は事案により異なるとしつつ、採用内定通知のほかには労働契約締結のための特段の意思表示をすることが予定されていない事案において、採用内定通知により、始期付きの解約権を留保した労働契約が成立するとされています。

このため、採用内定により労働契約が成立したと認められる場合には、採用内定者についても、セクシュアルハラスメント防止のための雇用管理上の措置や相談等を理由とした解雇その他不利益な取扱いの禁止の対象となり、採用内定取消しは不利益な取扱いに含まれます。

男女均等な採用選考、男女雇用機会均等法、女性活躍推進法についてのお問い合わせは

奈良労働局雇用環境・均等室

〒630-8570 奈良市法蓮町 387 番地 奈良第三地方合同庁舎 TEL 0742-32-0210