

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。</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日以上の日を有すること。</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>※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（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）④就業の場所、従事すべき業務（就業の場所・業務の変更の範囲を含む）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。）																