

令和 7 年度 新規高等学校卒業予定者 求人申込説明会

令和 7 年 5 月 1 4 日 (水)

新発田労働基準監督署説明資料

いろいろな働き方

働き方には、正社員、有期雇用労働者、派遣労働者、パートタイム労働者、フリーランスなど、いろいろな形があります。

労働者 (雇用されている人)	正規雇用	いわゆる正社員	期間の定めのない労働契約を締結しているフルタイム労働者
	非正規雇用	有期雇用労働者	期間の定めのある労働契約を締結している労働者 (＊契約期間：原則3年以内)
		派遣社員	派遣会社と労働契約を結び、派遣先に派遣されて働く雇用形態
		パートタイム労働者	正社員に比べて1週間の所定労働時間が短い労働者
雇用されていない人	フリーランス（業務委託(請負)契約で働く人）、社長、役員、芸能人、プロ野球選手、個人事業主、YouTuberなど		

いろいろな労働法

働くことに関しては、**労働基準法**、**最低賃金法**、**労働安全衛生法**等の法律により、**労働条件の最低限の基準**が決まっています。**その法律に違反する（法律の基準を下回る）労働契約を締結しても、その部分は無効**となり、**法律の基準まで引き上げられます。（補充効）**

労働基準法

労働時間、休日、休憩、休暇、賃金、解雇など、労働全般に関する最低限の基準を定めた法律

最低賃金法

会社が支払わなければならない賃金の最低額を保障する法律

労働安全衛生法

労働災害防止のために使用者がとるべき措置や、職場における労働者の安全と健康確保、快適な職場環境のために、労働者に対する健康診断等を義務付けている法律

今月は忙しいから
休みなしで！



(休日労働に関する協定を締結していない場合)
**労働基準法違反！
無効です！**



その他の労働法：男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働契約法、パートタイム・有期雇用労働法、労働者派遣法など
労働基準法などの労働法が適用されるかどうかは、「雇用されている人」かどうかが重要となります！

労働相談の状況（新発田労働基準監督署管内）

相談項目	令和5年度	令和6年度
賃金関係	113	181
最低賃金関係	31	36
賃金不払残業	77	77
解雇・退職関係	152	182
労働時間	183	229
休暇等	128	162
就業規則	15	24
労働安全衛生法	37	38
その他	451	316
合計	1211	1245

令和6年度に新発田労働基準監督署に寄せられた労働相談の件数は1245件で、前年度の1211件と比較して、約3%増加しました。

労働相談の内容として、「賃金関係」、「解雇・退職関係」、「労働時間」、「休暇等」が多くを占めている状況は前年と同様ですが、「賃金関係」の相談が顕著に増加しており、物価上昇や新型コロナウイルス感染症の影響が見受けられます。

また、「その他」のうち、「いじめ・嫌がらせ」の相談が増加傾向にあります。各事業場にはハラスメント対策が求められます。

長時間労働の抑制、最低賃金額の上昇などがメディアで取り上げられ、注目を集めていますが、良好な職場環境の構築のために、適切な労務管理を改めてお願いいたします。

1 労働条件の明示

労働基準法第15条（労働条件の明示）

- 使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。この場合、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法（書面の交付等）によらなければならない。
- 明示された労働条件が事実と異なる場合には、労働者は即時に労働契約を解除できる。

※ 労働契約書の作成は義務付けられていない。

2 就業規則

労働基準法第89条（作成及び届出の義務）



- 常時10人以上の労働者を使用する使用者は、就業規則を作成し、労働基準監督署長に届け出なければならない。
- 就業規則を変更した場合も届出が必要。

必ず記載すること

- ① 始業・終業時刻、休憩時間、休日等労働時間に関する事
- ② 賃金の決定、支払方法、支払の時期等賃金に関する事
- ③ 退職に関する事

定めがあれば記載すること

- ① 退職手当に関する事
- ② 賞与等に関する事
- 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 災害補償等に関する事
- ⑦ 表彰、制裁に関する事
- ⑧ その他全労働者に適用される事

3 賃金の支払い

使用者は、賃金支払いの5原則に基づき賃金を労働者に支払わなければなりません。（労働基準法第24条）

賃金支払いの5原則

通貨払いの原則

賃金は通貨(通貨・紙幣等)で支払わなければならない。

※ 労働者が同意すれば銀行口座への振り込みで支払うことができる。

直接払いの原則

賃金は直接労働者に支払わなければならない。

全額払いの原則

賃金は全額を労働者に支払わなければならない（※）。

※ 法令に別段の定めがある場合（所得税、社会保険料等）や
過半数労働組合等との労使協定がある場合は控除できる。

毎月1回以上支払 の原則

賃金は毎月1回以上支払わなければならない。

一定期日払いの原則

賃金は決まった日に支払わなければならない。

4 最低賃金

新潟県内で働くすべての労働者及び事業者の皆さまへ

新潟県最低賃金が変わります

令和6年10月1日から

時間額

985円

会社員、パート、アルバイトの方、学生さんなど
働くすべての人と雇う人のためのルールです。

前年比
54円
UP



最低賃金制度マスコット
チェックマン

※各種商品小売業特定最低賃金額（時間額932円）について、今回の改正に伴い、新潟県最低賃金額を下回ったため、令和6年10月1日からは新潟県最低賃金が適用となります。

最低賃金額との比較方法 あなたの賃金と照らす新潟県の最低賃金額を確かめてみましょう。①②

1 時間給の場合

$$\frac{\text{時間給}}{\text{円}} \geq \frac{\text{最低賃金額(時間額)}}{\text{円}}$$

2 日給の場合

$$\frac{\text{日給}}{\text{円}} \div \frac{1\text{日の平均所定労働時間}}{\text{時間}} = \frac{\text{時間額}}{\text{円}} \geq \frac{\text{最低賃金額(時間額)}}{\text{円}}$$

3 月給の場合

$$\frac{\text{月給}}{\text{円}} \div \frac{1\text{か月の平均所定労働時間}}{\text{時間}} = \frac{\text{時間額}}{\text{円}} \geq \frac{\text{最低賃金額(時間額)}}{\text{円}}$$

4 上記 1, 2, 3 が
組み合わさっている場合

例えば、基本給が日給で
各手当(勤務手当など)が
月給の場合

- ① 基本給(日給)→ 2 の計算で時間額を出す
- ② 各手当(月給)→ 3 の計算で時間額を出す
- ③ ①と②を合計した額が最低賃金額(時間額)

(※1) 最低賃金額との比較に当たって、次の賃金は算入しません。

① 臨時に支払われる賃金(臨時手当など) 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(時間外労働賃金など) ④ 所定労働時間以外の日の労働に対して支払われる賃金(休日労働賃金など) 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 報酬助成金、通勤手当および家族手当

(※2) 異なる計算方法や、多岐にわたる場合の計算方法などは労働基準または雇用の労働基準監督署へ。

最低賃金に
関する
特設サイト



最低賃金に関する
お問い合わせは
新潟労働局または
雇用の労働基準監督署へ



賃金引上げ
特設ページ



賃金引上げに向けた
支援施策を掲載しています。
賃金引上げ特設ページ

中小企業事業者の皆さんへ

業務改善
助成金

最大
600万円を
助成

<参考：隣県の最低賃金額>

山形県	955円
福島県	955円
群馬県	985円
長野県	998円
富山県	998円
東京都	1,163円



新潟労働局・労働基準監督署・ハローワーク

(R6.8新潟県職員自パンプ)

5 割増賃金の支払い

法定労働時間を超えて労働させたとき、又は法定休日に労働させたとき、又は深夜に労働させたときは、その時間の通常の賃金に加え、割増賃金（残業代）を支払う必要があります。

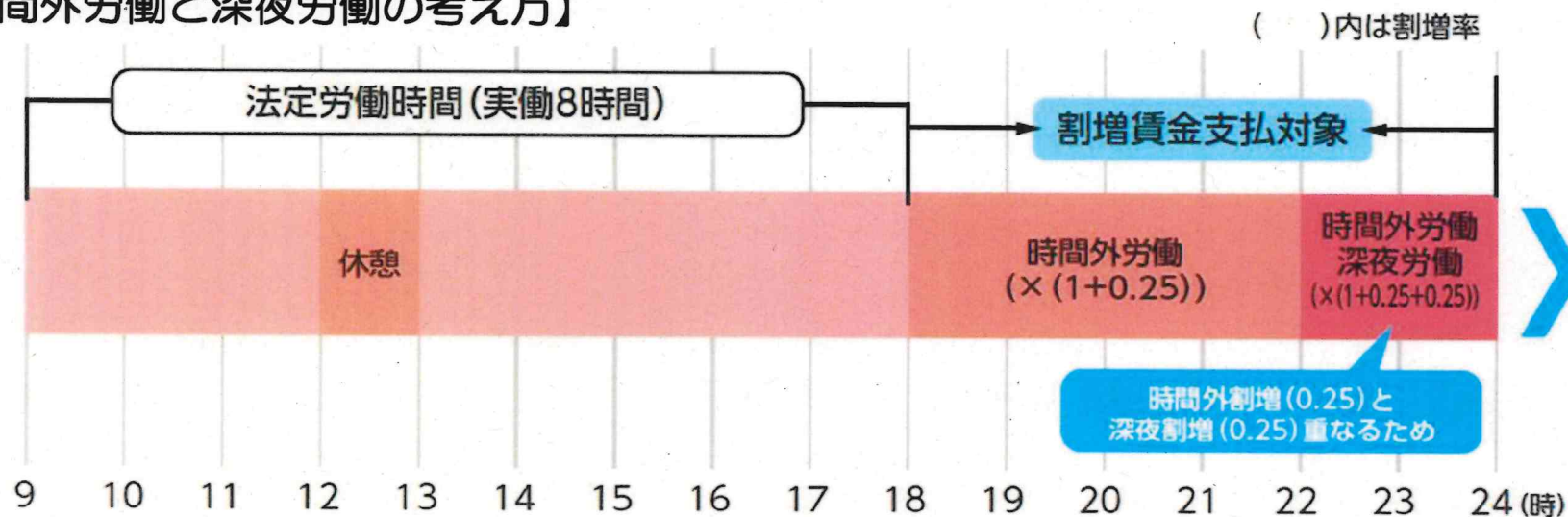
（労働基準法第37条）

＜割増率＞

- ① 法定労働時間を超えて働く場合【時間外労働】 → 25%以上の割増賃金（※）
- ② 法定休日に働く場合【休日労働】 → 35%以上の割増賃金
- ③ 午後10時から午前5時までの深夜に働く場合【深夜労働】 → 25%以上の割増賃金

（※）月60時間を超える時間外労働に対しては、50%以上の割増賃金を支払わなければなりません。

【時間外労働と深夜労働の考え方】



6 残業時間の上限

労働基準法の改正により残業に上限が設けられました。

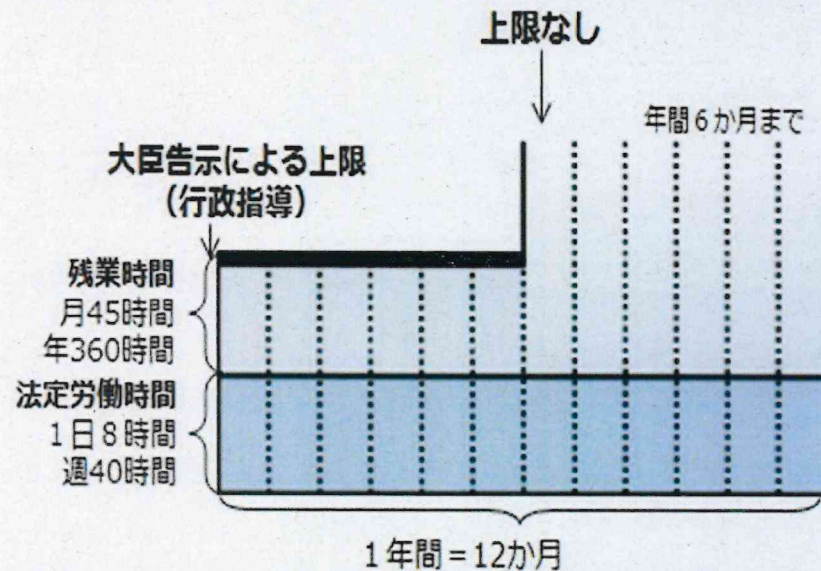
大企業：2019年4月～
中小企業：2020年4月～

残業の上限
(時間外労働)

原則	期間	限度時間	期間	限度時間
	1ヶ月	45時間	1年間	360時間

法律上は、残業時間の上限がありませんでした。

(行政指導のみ)



(法改正前)

法律で残業時間の上限を定め、これを超える残業はできなくなりました。

月残業45時間
= 1日残業2時間程度

法律による上限(例外)

- ・年720時間
- ・複数月平均80時間*
- ・月100時間未満* (*休日労働を含む)

法律による上限(原則)

残業時間(原則)
月45時間
年360時間
法定労働時間
1日8時間
週40時間

1年間 = 12か月

(法改正後)

月残業80時間
1日残業4時間程度

7 年次有給休暇

労働者は、**半年間**継続して雇われていて、全労働日の**8割以上を出勤**していれば、**10日間**の年次有給休暇を取ることができます。
(労働基準法第39条)

(※) ただし、会社の正常な運営を妨げるようなことになるときに限り、会社が別の時期に休暇を取るように休暇日を変更させることができます。

パートやアルバイトでも、勤務日数（時間）に応じた日数が付与されます。勤続年数が増えていくと、1年ごとに取れる休暇日数は増えていきます（20日が上限）。

○週5日以上 又は 週30時間以上勤務の場合

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

○週4日以下 かつ 週30時間未満勤務の場合

	週所定労働日数	年間所定労働日数	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	4日	169-216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
	3日	121-168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
	2日	73-120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
	1日	48-72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

8 退職・解雇

■退職 = 労働者からの申し出や、契約期間の満了、定年等により会社を辞めること

- ・雇用期間の定めがないときは、退職を申し入れてから2週間で効力を生ずると規定されている。(民法627条)
- ・月給者については、月末に退職をする場合、月の前半以前に申出をする必要がある。
- ・就業規則の規定、引継ぎにも配慮
- ・契約期間が定められている場合は、やむを得ない事由があるときには、契約を解除できる。(民法628条)

■解雇 = 会社からの申し出による一方的な労働契約の解除

- ・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、無効とされます。(労働契約法15条)
- ・労働基準法上、仕事上のけがの療養中や産前産後の休業期間、また、それらから復帰後30日以内の解雇は禁じられている。(労働基準法19条)
- ・合理的な理由があっても、解雇をする場合には、会社は少なくとも30日前に解雇の予告をするか、解雇までの日数に応じた解雇予告手当を払う必要がある。(労働基準法20条)