

劳动基准法的基础知识

劳动基准法是对所有劳动者适用的法则，无论是正社员，还是临时工，亦或是其它的工作名称。该简章浅显易懂地总结了劳动基准法的要点。

要点 1 劳动条件的明示

录用劳动者时，必须明示以下劳动条件
(劳动基准法第15条第1项、劳动基准法施行规则第5条)。

必须明示的事项

原则上，必须以书面(※)形式交付

- ① 契约期间的相关事项
- ② 有规定契约期间的情况下更新基准的相关事项
- ③ 工作的场所、从事的业务的相关事项
- ④ 开工和完工时间、休息、休假等相关事项
- ⑤ 工资的决定方法、支付时期等相关事项
- ⑥ 退職相关事项 (包含解雇的事由)
- ⑦ 升职加薪的相关事项

有明确规定时必须明示的事项

- ① 退職补贴的相关事项
- ② 奖金的相关事项
- ③ 伙食费、工作用品等负担的相关事项
- ④ 安全卫生的相关事项
- ⑤ 职业培训的相关事项
- ⑥ 灾害补偿等相关事项
- ⑦ 表彰与制裁的相关事项
- ⑧ 休职的相关事项

(※) 根据劳动者的要求，可以用传真和网页邮件服务等方式进行明示。但是，只限于能以书面形式输出的方式。

厚生劳动省的主页上登载了劳动条件通知书的范本，请活用。



要点 2 工资

工资必须以货币形式、直接向劳动者、全额的、每个月1次以上，规定固定的日期予以支付(劳动基准法第24条)。此外，即使征求了劳动者的同意，工资也不允许低于最低工资(最低工资法第4条)。

工资支付的5个原则	① 货币支付	工资须以货币形式支付，禁止以物品支付。劳动者同意的情况下也可以银行汇款。
	② 直接支付	须向劳动者本人支付 (不可支付给劳动者的代理人以及监护人等)。
	③ 全额支付	工资须以全额支付。不可扣除法律规定的所得税以及劳使协定规定以外的控除。
	④ 每月1次支付	每月必须至少支付1次 (奖金等除外)。
	⑤ 固定日期支付	比如「每月15日」，必须规定在周期性到来的日期支付 (奖金等除外)。



最低工资每个都道府县各有规定。

要点 3 劳动时间、休假

劳动时间的上限是8小时/天、40小时/周（不满10人的商业、电影·演剧业、保健卫生业、接客娱乐业为44小时）（※1）（劳动基准法第32条、第40条）。

并且，必须付与至少1天/周，或通算4天/4周的休假（劳动基准法第35条）。

超过这个劳动时间的上限或者休息日劳动的情况，须另外缔结劳使协定（※2）（36协定），并向所辖的劳动基准监督署申报（劳动基准法第36条）。

（※1）采用变形劳动时间制的情况不受此限制。

（※2）有劳动者过半数的劳动组合时与劳动组合，没有劳动组合时与过半数劳动者代表签署的书面协定。

➤ 关于时间外劳动以及休息日劳动的上限

36协定可规定的时间外劳动的上限原则上是45小时/月、360小时/年（对象期间为超过3个月并以1年为单位的变形劳动时间制的劳动者为42小时/月、320小时/年）。

有临时的特别的情况（特别条项）时，1年中6个月可超过45小时/月。但是，也必须遵守：

· 时间外劳动720小时/年以内

· 1个月的时间外劳动和休息日劳动合计不满100小时

而且，不论哪种情况，都必须遵守下列条件。

· 1个月的时间外劳动和休息日劳动合计不满100小时

· 时间外劳动和休息日劳动的合计，不论是「2个月平均」、「3个月平均」、「4个月平均」、「5个月平均」还是「6个月平均」，平均每月在80小时以内

时间外劳动的上限规制图解

法律规定上限

（特别条项/1年最高6个月）

✓ 720小时/年

✓ 数月平均80小时 *

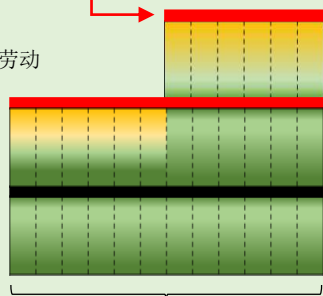
✓ 1个月不满100小时 *

* 包含休息日劳动

法定劳动时间

✓ 8小时/天

✓ 40小时/周



1年=12个月

◆以下企业·业务的上限限制的适用延缓至2024年3月31日。

· 建筑业 · 自动车驾驶业 · 医师
· 鹿儿岛·冲绳砂糖制造业（只限于数月平均80小时以内、1个月不满100小时的为适用延缓对象）

◆关于新技术·新商品等的研究开发业务，在上限规制的适用之外。

法律规定上限（限度时间的原则）

✓ 45小时/月

✓ 360小时/年

要点 4 休息

工作中途，1天的劳动时间超过6小时必须给45分钟以上的休息，超过8小时必须给1小时以上的休息（劳动基准法第34条）。

⚠ 即使劳动者在休息时，只要是应指示对应电话和访客，即可算为劳动时间。

要点 5 增额工资

使劳动者在时间外劳动、休息日劳动和深夜劳动（晚上10点至凌晨5点）的情况，必须支付增额工资（劳动基准法第37条）。

➤ 增额工资的算定方法

增额工资金额 = 每1小时的工资金额 × 增额工资率 × 时间外劳动等的小时数

增额工资率	时间外劳动	2成5以上 (1个月超过60小时的时间外劳动为5成以上 (※))
	休息日劳动	3成5以上
	深夜劳动	2成5以上

(※) 中小企业的适用延缓至2023年3月31日。

要点 6 年次带薪休假

从雇用之日（包含试用期）起连续工作6个月，并且全部规定工作日出勤8成以上的劳动者可获得年次带薪休假。

并且，对于有10天以上年次带薪休假的劳动者，使其取得1年5天的年休是用人单位的义务（劳动基准法第39条）。

➤ 一般劳动者的付与天数

连续工作年数（年）	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与天数（天）	10	11	12	14	16	18	20

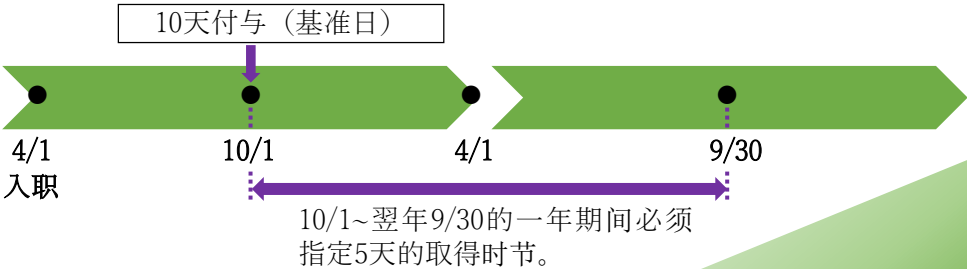
➤ 1周所定工作日为4天以下并且1周所定劳动时间不满30小时的劳动者的付与天数

	1周规定工作天数	1年规定工作天数 (※)	连续工作年数（年）						
			0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与天数(天)	4天	169天~216天	7	8	9	10	12	13	15
	3天	121天~168天	5	6	6	8	9	10	11
	2天	73天~120天	3	4	4	5	6	6	7
	1天	48天~72天	1	2	2	2	3	3	3

(※) 按照周以外期间规定劳动日的情况

➤ 年次带薪休假的取得的义务示例

(示例) 4/1入职的情况



要点 8 解雇・退職

不得已解雇劳动者时，必须提前30天预告，或者向劳动者支付解雇补贴（平均工资30天份以上）（劳动基准法第20条）。

并且，因业务受伤生病和产前产后的休假期以及之后的30天内，原则上不可以解雇（劳动基准法第19条）。



缺乏客观且合理的理由的解雇，在有违一定的社会通常认知的情况，视为无效（劳动合同法第16条）。

要点 9 就业规则

平时使用10人以上劳动者时，要制定就业规则，添上劳动者代表的意见书，须向所辖的劳动基准监督署申报。

就业规则须用张贴在单位的显眼位置等方法告知劳动者。

必须明示的事项

- ①开工・完工时间、休息、休假等相关事项
- ②工资的决定方法、支付日期等相关事项
- ③退職的相关事项（包含解雇事由）

厚生劳动省的主页上登载了就业规则的范本，请活用。



有明确规定时必须明示的事项

- ①退職补贴的相关事项
- ②奖金的相关事项
- ③伙食费、工作用品等负担的相关事项
- ④安全卫生的相关事项
- ⑤职业培训的相关事项
- ⑥灾害补偿等的相关事项
- ⑦表彰与制裁的相关事项
- ⑧其它适用所有劳动者的事项

其它关联法令的基础知识

➤ 劳动时间状况的把握

用人单位必须用打卡记录、个人电脑等电子计算器的使用时间（登录至退出的时间）记录等客观记录方法掌握劳动者的劳动时间的状况（劳动安全卫生法第66条的8的3）。

➤ 体检

必须在采用劳动者时以及之后的每年1次，进行定期体检（劳动安全卫生法第66条）。

➤ 劳灾保险・雇用保险

用人单位即使只雇1名劳动者，也必须为其加入劳动保险（劳灾保险和雇用保险）。



业务上、通勤途中的灾害不能使用健康保险。请使用劳灾保险。

若有不明之处，请咨询附近的都道府县劳动局、劳动基准监督署。



厚生劳动省・都道府县劳动局・劳动基准监督署