

## 労働基準法

事 項	内 容
1 契約期間等 (14条)	<p>労働契約は、期間の定めのないものを除き、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののほかは、3年（次の各号のいずれかに該当する労働契約にあっては、5年）を超える期間について締結してはいけません。</p> <p>① 専門的な知識、技術又は経験（以下この号において「専門的知識等」という。）であって、高度のものとして厚生労働大臣が定める基準に該当する専門的知識等を有する労働者（当該高度の専門的知識等を必要とする業務に就く者に限る。）との間に締結される労働契約</p> <p>② 満60歳以上の労働者との間に締結される労働契約（前号に掲げる労働契約を除く。）</p> <p>期間の定めのある労働契約については、厚生労働大臣が定める「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」に基づき、労働基準監督署長等は、使用者に対し、必要な助言・指導を行うことができます。</p>
2 労働条件の明示 (15条)	<p>労働契約を結ぶに当たって、使用者は、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を書面等で明示しなければなりません。</p> <p>明示すべき労働条件</p> <p>① 労働契約の期間、期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準（契約の更新の有無、契約更新の判断基準）に関する事項</p> <p>② 就業の場所・従事すべき業務の内容</p> <p>③ 労働時間（始業・終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇、交替制勤務をさせる場合の就業時転換）に関する事項</p> <p>④ 賃金の決定、計算・支払の方法及び賃金の締切・支払の時期に関する事項</p> <p>⑤ 退職に関する事項（解雇の事由を含む）</p> <p>⑥ 昇給に関する事項</p> <p>⑦ 退職手当に関する事項</p> <p>⑧ 臨時に支払われる賃金、賞与等に関する事項</p> <p>⑨ 労働者に負担させる食費、作業用品その他に関する事項</p> <p>⑩ 安全衛生に関する事項</p> <p>⑪ 職業訓練に関する事項</p> <p>⑫ 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項</p> <p>⑬ 表彰及び制裁に関する事項</p> <p>⑭ 休職に関する事項</p> <p>となっています。このうち①から⑤までに掲げる事項については、書面を交付（一定の場合には電子メール等での提供も可）して明示しなければならないこととなっています。</p> <p>なお、⑥から⑭までに掲げる事項については、口頭の明示でもよいとされています。</p>

事 項	内 容
3 解雇の予告 (20 条)	<p>やむを得ず解雇を行う場合には、原則として、少なくとも 30 日前に予告しなければなりません。</p> <p>予告を行わない場合には、30 日分以上の平均賃金（解雇予告手当）を支払わなければなりません。</p> <p>解雇予告の日数は、1 日についての平均賃金を支払った場合、その日数分を短縮することができます。（「平均賃金」の算定方法は法 12 条に定義されています。）</p>
4 退職時等の証明 (22 条)	<p>① 使用者は、労働者が退職した場合において、使用期間、業務の種類、その事業における地位、賃金、退職の事由（退職の事由が解雇の場合にあっては、その理由を含む。）について証明書を請求した場合は、遅滞なくこれを交付しなければなりません。</p> <p>② 労働者が、法 20 条第 1 項の解雇の予告がされた日から退職の日までの間において、当該解雇の理由について証明書を請求した場合は、使用者は遅滞なくこれを交付しなければなりません。ただし、解雇の予告がされた日以後に労働者が当該解雇以外の事由により退職した場合には、当該退職の日以後、交付する必要はありません。</p> <p>③ 前 2 項の証明書には、労働者の請求しない事項を記入してはいけません。</p>
5 賃金の支払 (24 条)	<p>賃金は、①通貨で、②全額を、③毎月 1 回以上、④一定期日に、⑤直接労働者に支払わなければなりません（賃金支払い 5 原則）。</p> <p>税金、社会保険料等法令で定められているものについては、原則②によらず控除することができます。</p> <p>また、住込者の給食費、親睦会費等、事理明白なものについては、労働者の過半数で組織する労働組合、それがいない場合は労働者の過半数を代表する者と協定することにより控除することができます。</p>
6 休業手当 (26 条)	<p>使用者側の都合により労働者を休業させた場合には、その休業期間中の所定労働日については、平均賃金の 6 割以上の手当を支払わなければなりません。</p>
7 労働時間 (32 条)  (40 条)  (32 条の 2) ～ (32 条の 5)	<p>(1) 労働時間の原則</p> <p>1 週間の法定労働時間は、原則として 40 時間です。</p> <p>1 日の法定労働時間は、8 時間です。</p> <p>(2) 労働時間の特例措置</p> <p>規模 10 人未満の商業・映画演劇業（映画製作の事業を除く）・保健衛生業・接客娯楽業の 1 週間の法定労働時間は、44 時間です。</p> <p>(3) 変形労働時間制</p> <p>変形労働時間制としては、1 か月単位の変形労働時間制のほか、フレックスタイム制、1 年単位の変形労働時間制、1 週間単位の非定型的変形労働時間制（30 人未満の小売業、旅館、料理・飲食店の事業）が認められています。</p>

事 項	内 容
<p>(38条の2) ～ (38条の4)</p>	<p>(4) みなし労働時間制・裁量労働時間制 (事業場外労働、専門業務型及び企画業務型裁量労働制)</p> <p>営業などの事業場外労働で、労働時間を算定し難いときは、所定労働時間を労働したものとみなすことができます。</p> <p>ただし、通常所定労働時間を超えて労働することが必要となる場合には、労働者の過半数で組織する労働組合、それがいない場合は労働者の過半数を代表する者と書面による協定をし、その時間が法定労働時間を超えることとなれば、これを所轄労働基準監督署長に届け出ることが必要であり、協定で定めた分の(時間外)労働を行わせたこととなります。</p> <p>裁量労働制については、研究開発業務などの「専門業務型」と本社の企画立案業務などの「企画業務型」があります。専門業務型の場合は、労使協定の締結と届け出が必要です。企画業務型の場合は、労使委員会の設置と委員会での決議、及びその後の定期的な報告が必要です。</p> <p>よって、何れについても、使用者の随意で労働時間を決定できるものではありません。</p>
<p>8 休憩 (34条)</p>	<p>使用者は、労働時間が6時間を超える場合は少なくとも45分、8時間を超える場合は少なくとも1時間の休憩を、労働時間の途中に与えなければなりません。</p> <p>この休憩は一斉に与えること、自由に利用させることが必要です。ただし、運送業、商店、銀行、映画館、病院、飲食店等の一定の業種は、一斉に与えなくても良いことになっており、その他の業種でも労働者の過半数で組織する労働組合、それがいない場合は、労働者の過半数を代表する者との書面による協定がある場合は同様の取扱いとなります。</p>
<p>9 休日 (35条)</p>	<p>使用者は、労働者に毎週少なくとも1回又は4週で4日以上の日を与えなければなりません。</p> <p>なお、4週で4日以上の日を与えることとする場合は、4週の起算日を定めなければなりません。</p>
<p>10 時間外・休日労働 (36条)</p>	<p>労働者の過半数で組織する労働組合、それがいない場合は労働者の過半数を代表する者との書面による協定(36協定)を締結し、これをあらかじめ所轄労働基準監督署長に届け出た場合には、法定時間外又は法定休日に労働させることができます。</p> <p>(2019年4月1日施行)(中小企業は2020年4月1日から)</p> <p>時間外労働の上限規制が導入されました。時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満(休日労働含む)、複数月平均80時間(休日労働含む)を限度に設定する必要があります。</p>

事 項	内 容																																																																				
11 割増賃金 (37 条)	<p>(1) 割増率</p> <p>法定時間外、深夜(午後 10 時～午前 5 時)に労働させた場合には通常の 2 割 5 分以上、法定休日に労働させた場合には 3 割 5 分以上の率で計算した割増賃金を支払わなければなりません。</p> <p>月 60 時間を超える法定時間外労働については、5 割以上の率で計算した割増賃金を支払わなければなりません(中小企業への適用は 2023 年 3 月末まで猶予されています)。</p> <p>なお、特別条項付き時間外労働協定では、限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を定める必要があり、この割増賃金率を定めるに当たっては、2 割 5 分を超える率とするよう努めなければなりません。</p> <p>(2) 割増賃金の算定基礎</p> <p>割増賃金の計算に当たっては、</p> <p>① 家族手当 ② 通勤手当 ③ 別居手当 ④ 子女教育手当 ⑤ 住宅手当 ⑥ 臨時に支払われた賃金 ⑦1 か月を超える期間ごとに支払われる賃金を除いたすべての賃金は算定基礎に含みます。</p> <p>割増賃金等の計算の基礎になる賃金に含まれるかどうかは名称ではなく内容により判断されます。</p>																																																																				
12 年次有給休暇 (39 条)	<p>雇入れの日から起算して 6 か月間継続勤務し、全労働日の 8 割以上を出勤した労働者について、下表のとおり、その勤続年数等に応じた年次有給休暇を付与しなければなりません。</p> <p>(表 1) 一般の労働者への付与日数</p> <table border="1" data-bbox="443 1205 1426 1321"> <thead> <tr> <th>勤続年数</th> <th>6 か月</th> <th>1 年 6 か月</th> <th>2 年 6 か月</th> <th>3 年 6 か月</th> <th>4 年 6 か月</th> <th>5 年 6 か月</th> <th>6 年 6 か月以上</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>付与日数</td> <td>10 日</td> <td>11 日</td> <td>12 日</td> <td>14 日</td> <td>16 日</td> <td>18 日</td> <td>20 日</td> </tr> </tbody> </table> <p>(表 2)パートタイム労働者などに対して比例付与される日数</p> <table border="1" data-bbox="443 1370 1426 1668"> <thead> <tr> <th rowspan="2">週所定労働日数</th> <th rowspan="2">1 年間の所定労働日数</th> <th colspan="7">勤 続 年 数</th> </tr> <tr> <th>6 か月</th> <th>1 年 6 か月</th> <th>2 年 6 か月</th> <th>3 年 6 か月</th> <th>4 年 6 か月</th> <th>5 年 6 か月</th> <th>6 年 6 か月以上</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>4 日</td> <td>169 日～216 日</td> <td>7 日</td> <td>8 日</td> <td>9 日</td> <td>10 日</td> <td>12 日</td> <td>13 日</td> <td>15 日</td> </tr> <tr> <td>3 日</td> <td>121 日～168 日</td> <td>5 日</td> <td>6 日</td> <td>6 日</td> <td>8 日</td> <td>9 日</td> <td>10 日</td> <td>11 日</td> </tr> <tr> <td>2 日</td> <td>73 日～120 日</td> <td>3 日</td> <td>4 日</td> <td>4 日</td> <td>5 日</td> <td>6 日</td> <td>6 日</td> <td>7 日</td> </tr> <tr> <td>1 日</td> <td>48 日～ 72 日</td> <td>1 日</td> <td>2 日</td> <td>2 日</td> <td>2 日</td> <td>3 日</td> <td>3 日</td> <td>3 日</td> </tr> </tbody> </table> <p>※所定労働日数が表 2 に該当しても、週の所定労働時間が 30 時間以上の労働者には表 1 が適用されます。</p> <p>(2019 年 4 月 1 日施行) 年 10 日以上の子有給休暇が付与される労働者に対して、年次有給休暇の日数のうち年 5 日については、使用者が時季を指定して取得させることが必要となりました。</p>	勤続年数	6 か月	1 年 6 か月	2 年 6 か月	3 年 6 か月	4 年 6 か月	5 年 6 か月	6 年 6 か月以上	付与日数	10 日	11 日	12 日	14 日	16 日	18 日	20 日	週所定労働日数	1 年間の所定労働日数	勤 続 年 数							6 か月	1 年 6 か月	2 年 6 か月	3 年 6 か月	4 年 6 か月	5 年 6 か月	6 年 6 か月以上	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	6 日	8 日	9 日	10 日	11 日	2 日	73 日～120 日	3 日	4 日	4 日	5 日	6 日	6 日	7 日	1 日	48 日～ 72 日	1 日	2 日	2 日	2 日	3 日	3 日	3 日
勤続年数	6 か月	1 年 6 か月	2 年 6 か月	3 年 6 か月	4 年 6 か月	5 年 6 か月	6 年 6 か月以上																																																														
付与日数	10 日	11 日	12 日	14 日	16 日	18 日	20 日																																																														
週所定労働日数	1 年間の所定労働日数	勤 続 年 数																																																																			
		6 か月	1 年 6 か月	2 年 6 か月	3 年 6 か月	4 年 6 か月	5 年 6 か月	6 年 6 か月以上																																																													
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	6 日	8 日	9 日	10 日	11 日																																																													
2 日	73 日～120 日	3 日	4 日	4 日	5 日	6 日	6 日	7 日																																																													
1 日	48 日～ 72 日	1 日	2 日	2 日	2 日	3 日	3 日	3 日																																																													
13 最低年齢 (56 条)	<p>児童(満 15 歳に達した日以後の最初の 3 月 31 日までの者)を労働者として使用してはいけません。</p> <p>なお、児童の健康及び福祉に有害でなく、かつ軽易なものについては所轄労</p>																																																																				

14 年少者の証明書 (57条)	<p>働基準監督署長の許可を受けて労働者として使用することができる場合があります。</p> <p>年少者(満18歳未満の者)を使用する場合には年齢証明書を、許可を受けて児童を使用する場合にはさらに学校長の証明書、親権者の同意書を事業場に備え付けておかなければなりません。</p>
15 未成年者の 労働契約(58条)	<p>親権者または後見人が未成年者にかわって労働契約を締結することは禁止されています。</p> <p>したがって、未成年者の労働契約は、親権者または後見人の同意を得て、未成年者自ら締結することとなります。</p>
16 年少者の労働時間 ・休日 (60条)	<p>年少者については変形労働時間制(法32の2～5)、36協定による時間外・休日労働(法36)、労働時間及び休憩の特例(法40)及び法41の2は適用されません。</p>
17 年少者の深夜業 (61条)	<p>年少者を深夜(午後10時～午前5時)に労働させることは原則として禁止されています。(満16歳以上の男性を交替制により使用する場合等を除く。)</p>
18 年少者の就業制限 (62条)	<p>年少者について、特定の危険有害業務につかせることを禁じられています。</p> <p>具体的な就業禁止業務については、年少者労働基準規則により細かく規定されています。</p> <p>※年少者労働基準規則</p> <p>第7条 重量物を取り扱う業務</p> <p>第8条 年少者の就業制限の業務の範囲 (5メートル以上の高所作業の禁止 他)</p>
19 年少者の坑内 労働の禁止(63条)	<p>使用者は年少者を坑内で労働させてはなりません。</p>
20 女性の坑内労働の 就業制限(64条の2)	<p>妊娠中の女性及び使用者に申し出た産後1年を経過しない女性を、坑内業務に就かせることはできません。</p> <p>また、その他の女性であっても坑内業務のうち、人力による掘削業務などの作業員の業務に就かせてはなりません。</p>
21 妊産婦等の 就業制限(64条の3)	<p>使用者は、妊娠中の女性及び産後1年を経過しない女性を、重量物を取り扱う業務、有害ガスを発散する場所における業務その他妊産婦の妊娠、出産、哺育等に有害な業務(女性労働基準規則で就業制限の業務の範囲が定められています。)に就かせてはいけません。</p>
22 就業規則 (89条) (90条)	<p>常時10人以上の労働者を使用する使用者は、労働時間、賃金、退職(解雇の事由を含む)その他労働条件に関する事項について就業規則を作成し、労働者の過半数で組織する労働組合、それがいない場合は労働者の過半数を代表する者の意見書を添えて所轄労働基準監督署長に届け出ることが必要で、変更した場合も同様となります。</p> <p>就業規則は、作業場の見易い場所に提示する等の方法によって労働者に周知しなければなりません。(106条)</p>

# 労働契約法、パートタイム・有期雇用労働法の概要

## 【労働契約法の概要】

事 項	内 容
<b>労働契約の基本ルール</b>	
1 労働契約の基本原則 (3条)	労働契約を締結・変更するときは、①労使の合意、②就業実態に応じた均衡考慮、③仕事と生活の調和への配慮、④信義則、⑤権利濫用禁止が基本となります。
2 労働契約の内容の理解の促進 (4条)	使用者は、労働条件及び労働契約の内容について、労働者の理解を深めるようにしなければなりません。また、労働者及び使用者は労働契約の内容を、できる限り書面により確認するものとされています。
3 安全配慮義務 (5条)	使用者は、労働契約に伴い、労働者の生命、身体等の安全に配慮しなければなりません。
<b>労働契約の成立・変更</b>	
1 労働契約締結時の労働条件決定のルール (6条、7条)	労働契約は、労使の合意によって成立するのが基本です。ただし、合理的な労働条件が定められている就業規則を労働者に周知させていた場合には、労働契約の内容は、その就業規則で定める労働条件によるものとされます。
2 労働契約の内容を変更するときのルール (8条、9条、10条)	労働条件は労使の合意により変更できるものであり、労働者と合意することなく、就業規則の変更により不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできません。 ただし、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、不利益の程度、変更の必要性などの事情に照らし、合理的な場合に限り、変更後の就業規則の定めるところによることができます。
<b>労働契約の継続・終了</b>	
1 出向に関するルール (14条)	在籍型出向について、その必要性、対象労働者の選定などの事情に照らして、権利濫用に当たる出向命令は、無効となります。
2 懲戒に関するルール (15条)	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懲戒は、権利濫用として無効となります。
3 解雇に関するルール (16条)	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解雇は、権利濫用として無効となります。
<b>有期労働契約</b>	
1 有期労働契約に関するルール (17条)	1 使用者は有期労働契約の期間中は、やむを得ない事由がある場合でなければ、解雇できません。 2 使用者は必要以上に契約期間を短くして反復更新しないように配慮しなければいけません。
2 無期労働契約への転換 (18条)	施行日以降、同一の使用者との間で、有期労働契約が通算で5年(※注)を超えて繰り返し更新された場合は、労働者の申込みにより、無期労働契約に転換されます。 (※注) 研究開発法人、大学等の研究者等については10年間。

事 項	内 容
3 「雇止め」に関するルール (19条)	<p>使用者が有期労働契約の更新を拒否したときの「雇止め」については、次の①②のいずれかに該当するものの契約期間が満了する日までの間に、労働者が当該有期労働契約の更新の申込みをした場合又は当該契約期間の満了後遅滞なく有期労働契約の締結の申込みをした場合であって、使用者が当該申込みを拒絶することが、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ときは、使用者は、従前の有期労働契約の内容である労働条件と同一の労働条件で当該申込みを承諾したものとみなされます。</p> <p>① 当該有期労働契約が過去に反復して更新されたことがあるものであって、その契約期間の満了時に当該有期労働契約を更新しないことにより当該有期労働契約を終了させることが、期間の定めのない労働契約を締結している労働者に解雇の意思表示をすることにより当該期間の定めのない労働契約を終了させることと社会通念上同視できると認められること。</p> <p>② 当該労働者において当該有期労働契約の契約期間の満了時に当該有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があるものであると認められること。</p>

### 【パートタイム・有期雇用労働法の概要】

同一企業内における正社員（無期雇用フルタイム労働者）とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間の不合理な待遇の差をなくし、どのような雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けることができるよう、パートタイム・有期雇用労働法や施行規則、同一労働同一賃金ガイドライン等が施行されました。

(2020年4月1日施行) (中小企業は2021年4月1日から)

#### ポイント

##### 1 不合理な待遇差の禁止（同一労働同一賃金）

同一企業内において、正社員と非正規雇用労働者との間で、基本給や賞与などのあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けることが禁止されました。

ガイドラインにおいて、どのような待遇差が不合理に当たるかを例示していますので、ご確認ください。

##### 2 労働者に対する待遇に関する説明義務

非正規雇用労働者は、「正社員との待遇差の内容や理由」などについて、事業主に説明を求めることができるようになりました。

事業主は、非正規雇用労働者から求めがあった場合は、説明をしなければなりません。

労働契約法、パートタイム・有期雇用労働法の詳細は、静岡労働局雇用環境・均等室までお問い合わせください。

(P89参照)