

**ポルトガル語を母国語とする使用者及び労務管理担当者の
皆様を対象にした母国語（ポルトガル語）
による労働基準法等説明会**

浜松労働基準監督署

2025年2月21日（金）

1 労働基準法

01 均等待遇 (第3条)

使用者は、労働者の国籍、信条、社会的身分を理由として、賃金や労働時間などの労働条件について、差別的な取扱いをしてはなりません。

02 強制労働の禁止 (第5条)

使用者は、精神または身体を不当に拘束する手段によって、労働者の意思に反して労働を強制してはなりません。

03 中間搾取の禁止 (第6条)

何人も、法律で許される場合のほか、他人の就業に介入して利益を得てはなりません。

04 労働基準法違反の契約 (第13条)

使用者と労働者が取り決めた労働条件が、労働基準法で定める基準に満たない場合は、労働基準法で定める労働条件が適用されます。

05 契約期間 (第14条)

労働契約は、期間の定めをする場合は、その長さは3年が上限とされています。

ただし、①高度の専門的知識等を有する労働者との間の労働契約および満60歳以上の労働者との間の労働契約については上限5年、②一定の事業（建設工事等）の完了に必要な期間を定める労働契約についてはその期間が上限とされています。

使用者は、労働者を採用する際には、次の労働条件を明示する必要があります。

【必ず明示しなければならない事項】

①労働契約の期間、②有期の労働契約を更新する場合の基準（通算契約期間又は有期労働契約の更新回数に上限の定めがある場合はその上限）、③就業の場所・従事する業務の内容（就業の場所及び従事すべき業務の変更の範囲を含む。）、④労働時間（始業・終業時刻、時間外労働の有無、休憩時間、休日、休暇等）、⑤賃金（金額、計算・支払の方法、賃金の締切日・支払日）、⑥昇給に関する事項、⑦退職に関する事項（解雇の理由を含む。）、⑧その契約期間内に労働者が労働契約法第18条第1項の無期転換申込みをすることができることとなる有期労働契約の締結の場合においては、無期転換申込みに関する事項及び無期転換後の労働条件

【定めをする場合には明示しなければならない事項】

⑨退職金の対象者、計算・支払の方法、支払の時期、⑩賞与、臨時的賃金などに関する事項、⑪労働者が負担する食費・作業用品などの事項、⑫職場の安全衛生に関する事項、⑬その他（職業訓練、災害補償、表彰・制裁、休職、旅費の支払など）

使用者は、上記①～⑤と⑦については、書面（労働者の希望によりファクシミリや電子メール・SNS等でもよい。）で明示する必要があります。

また、使用者は、短時間・有期雇用労働者を雇い入れたときは、上記の事項に加えて、次の事項を文書の交付などにより速やかに明示しなければなりません。（短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律第6条）

①昇給の有無、②退職手当の有無、③賞与の有無、④雇用管理改善等に関する相談窓口

賠償予定の禁止 (第16条)

労働契約の不履行について違約金を定め、または損害賠償額を予定する契約は禁止されています。
(実際に発生した損害の賠償を求めることまでを禁止するものではありません。)

Q.2

3年の契約期間で働いていますが、使用者から、期間が満了する前に退職したら罰金50万円を支払うよう言われましたが、本当に支払う必要がありますか。

ANSWER 使用者は、労働者が契約期間の前に退職したら違約金を支払ってもらおう、というような取決めをすることは禁止されています。

解雇制限 (第19条)

- 1 使用者は、労働者が業務上の負傷または疾病によって療養のために休業している期間およびその後 30 日間は、解雇できません。
- 2 使用者は、女性労働者については、労働基準法に基づいて産前 6 週間（多胎妊娠の場合は 14 週間）および産後 8 週間は休業することができますが、この休業期間中とその後の 30 日間は、解雇できません。

解雇制限：次の期間、労働者を解雇することはできません

業務上の負傷・疾病による療養のための休業期間

+

その後 30 日間

産前 6 週間・産後 8 週間の休業期間

+

その後 30 日間

Q.3

職場の事故でケガをしたため治療のため休業していましたが、会社経営が行き詰ったとの理由で解雇されました。このような解雇は許されるのでしょうか？

ANSWER 使用者は、労働者が業務上の負傷によって療養のために休業している期間は解雇できません。ただし、天災事変その他やむを得ない事由のため事業の継続が不可能となった場合には、この解雇制限の規定は適用されません。

Q.4

労働災害による療養のための休業や産前産後の休業の期間とその後 30 日間の他にも、労働者の解雇が禁止されている場合があります。それはどのような場合でしょうか？

ANSWER 以下に該当する場合の解雇は、法律上禁止されています。

- ①国籍、信条、社会的身分を理由とする解雇
- ②労働者が労働基準監督署へ申告したこと、都道府県労働局へ個別労働関係の紛争の解決援助を求めたことを理由とする解雇
- ③労働組合の組合員であること、労働組合の正当な行為をしたことを理由とする解雇
- ④女子であること、あるいは女子が婚姻、妊娠、出産したこと、産前産後の休業したことを理由とする解雇
- ⑤育児休業及び介護休業の申し出をしたこと、又は、育児休業・介護休業したことを理由とする解雇

◎ 解 雇：使用者から一方的に労働契約を終了すること

- ▶ 解雇の予告は口頭で行っても有効（トラブル防止のため書面交付が望ましい。）
- ▶ 一度行った解雇の予告の意思表示は、使用者が一方的に、取り消すことは出来ない。
- ▶ 懲戒解雇を行う場合であっても、労働基準監督署長の解雇予告除外認定を受けていない場合には、30日前の解雇の予告又は30日分以上の平均賃金（解雇予告手当）の支払が必要（労基法第20条）（解雇予告除外認定を受ける前に、解雇の予告又は解雇予告手当の支払なく解雇を行った場合には、労基法第20条の違反となる）。
- ▶ 解雇予告期間中は、労働関係は存続する。労働者が自己の都合により欠勤したのでなければ、使用者の都合により労働者を休業させた場合には、休業手当の支払いが必要（労基法第26条）。

◎ 退職：労働者からの申出によって労働契約を終了すること

- ▶ 民法上、退職するにあたって、会社の了解を得る必要はない。
- ▶ 期間の定めのない労働契約では、退職の申入れ後の労働契約終了時期は、民法で2週間後とされているため、当該申入れ時期を2週間よりも前とすると、民事上、無効と判断される可能性がある。

◎ 契約期間満了（有期労働契約の雇止め）

- ▶ 有期労働契約（3回以上更新した場合、又は1年を超えて継続して雇用している場合）で、次回の契約更新をしない場合には、少なくとも契約期間の満了する日の30日前までに、その予告をする必要あり
また、労働者から請求があれば、雇止め理由書の交付が必要
（有期労働契約の締結、更新及び雇い止めに関する基準）
- ✓ 有期労働契約が通算で5年を超える場合は、労働者の申込により、無期労働契約に転換される（労働契約法第18条）

解雇の予告 (第20条)

労働者を解雇する場合、少なくとも 30 日前にその予告をする必要があります。この予告をしない場合、平均賃金の 30 日分を支払う必要があります。これは、解雇予告手当といわれます。なお、平均賃金とは、解雇通告の日以前の 3 か月間の賃金総額をその期間の総日数で割った金額です。

ただし、予告の日数は、1 日について平均賃金を支払うことで、その日数を短縮できます。例えば、10 日分の平均賃金を支払えば 20 日前の解雇予告、20 日分の平均賃金を支払えば 10 日前の解雇予告でもよいことになります。



退職時等の証明 (第22条)

労働者が退職する時に以下の①～⑤の事項について証明書を請求した場合、使用者は遅滞なく当該証明書を交付しなければなりません。また、解雇予告を受けた労働者が、解雇の理由について証明書を請求した場合も、使用者は遅滞なく当該証明書を交付しなければなりません。ただし、労働者の請求しない事項を記載してはなりません。

①使用期間、②業務の種類、③その事業における地位、④賃金、⑤退職の事由（解雇の場合にはその理由）

金品の返還 (第23条)

労働者が退職する場合には、使用者は、未払の賃金等を、労働者から請求があった後7日以内に支払わなければなりません。

Q.5

退職する際にまだ支払日が出ていない賃金を支払ってもらえますか。

ANSWER 労働者が退職する際には、所定の賃金支払日の前でも、精算されていない賃金を7日以内に支払ってもらうことができます。

使用者は、賃金を、①通貨で、②労働者に対し直接に、③全額、④毎月1回以上、⑤一定期日を定めて、支払わなければなりません。なお、金融機関の口座への振込による賃金支払も認められています。

▶ 次のような賃金の控除・減額は禁止されています！

- ✓ 賃金控除協定を結ばずに、法令で定めがあるもの以外のもの（食事代・寮費・互助会費・財形貯蓄金・民間保険料etc.）を控除すること。
- ✓ 労働者との合意なく損害賠償額等を控除して支払うこと。
 - ※ 賃金控除協定を結んで控除できるものは「事理明白なもの」に限られます！
- ✓ すでに働いた期間の賃金について、賃金額を引下げて支払うこと。
（すでに働いた分の賃金を引下げて支払うことはできません）
- ✓ 目標が達成できなかつた場合には、当初約束した月給額ではなく、最低賃金額での支払いとする契約をすること。

【損害賠償額等の控除】

現実には生じた損害について賃金から控除するという賃金控除協定を結んだとしても、**損害額が確定し、労働者と会社との間で、合意ができている額を超えて、賃金から控除することはできません**（トラブル防止のため合意書も作成しましょう）し、未確定・不明な場合には、合意があったとしても控除すること自体問題があります。また、**一定期間勤務しなかったことを条件として行う資格取得費用の返還についても、貸借契約を結ばずに行うと事理明白とは言えません**。

また、**損害賠償額の予定**（労働契約の不履行があれば、実際の損害の有無や額にかかわらず、一定の金額を支払うことを予め定めておくこと）については**禁止されています**（労基法16条）ので、損害賠償や資格取得費用の返還について定める際にはこの点も注意してください。

なお、賃金を支払ったうえで、損害賠償請求や費用の返還を求めることは、労基法上は禁止されていません（民事的な問題となります）。

使用者は、自らの責に帰すべき事由により、労働者を休業させる場合には、休業手当（平均賃金の60%）を支払う必要があります。

Q.6 仕事がないので工場を1週間休みにすると言われましたが、賃金は補償してもらえますか。

ANSWER 使用者の都合で仕事が休みになった場合は、使用者は労働者に対して、支払われるはずの賃金の額の約60%以上を支払わなければなりません。

▶ 派遣労働者の休業について、派遣元との労働契約期間が残っている状態で、派遣先との契約解除がされた場合、契約解除された派遣先に派遣した労働者に対して、他の派遣先を紹介できない場合には、原則として、休業手当の支払いが必要となります

14 労働時間・休憩・休日の原則 (第32条、第34条、第35条)

使用者は原則として、1週40時間、1日8時間以内で労働者を働かせなければなりません。また、労働時間が1日当たり6時間を超える場合には45分、8時間を超える場合には60分の休憩を与える必要があります。さらに毎週1日か、もしくは4週間を通じて4日以上の日を休ませなければなりません。

15 36協定に定める延長時間数の限度とその周知の必要性 (第36条)

- 1 使用者が従業員の過半数代表と時間外・休日労働に関する労使協定（以下「36協定」）を適法に締結し、労働基準監督署に届け出た場合、同協定の範囲内で時間外・休日労働を行わせることができます。
- 2 36協定に定める時間外労働の延長時間数は1か月45時間および年360時間以内で定めることが原則です（対象期間が3か月を超える1年単位の变形労働時間制の場合は、1か月42時間および年320時間以内）。
- 3 例外として特別の事情があつて臨時的な必要がある場合には2の基準を超えることが可能ですが、その場合も以下の限度を遵守しなければなりません。

- 年間の時間外労働時間数は年720時間以内
- 単月は、時間外労働と休日労働を合算した時間数が100時間未満
- 直前の2か月、3か月、4か月、5か月および6か月の期間における時間外労働と休日労働を合算した時間数の1か月当たりの平均時間は80時間以内。
- 時間外労働が1か月45時間を超える月は年6か月以内



使用者が時間外、深夜（午後10時～午前5時）、休日に労働者を労働させた場合には、以下の割増率による割増賃金を支払わなければなりません。

- 時間外労働割増賃金・・・25%以上の率
- 深夜労働割増賃金・・・25%以上の率
- 休日労働割増賃金・・・35%以上の率

また、1か月に60時間を超える時間外労働については、割増賃金率は50%です。

Q.7

普段は1日8時間勤務ですが、仕事が忙しい時には1日13時間以上、時に夜10時を過ぎて働かされる場合があります。この場合も1時間あたりの時給1200円に働いた時間を乗じた給料しか支払われませんが、問題はないのでしょうか。

ANSWER 1日8時間を超えた労働時間に対しては時間外割増賃金の支払が必要であり、通常の賃金の125%、設問例では1時間あたり1500円以上の額を賃金として支払わなければなりません。また、夜10時から朝5時までの間に働いた場合には深夜割増賃金として通常の賃金の25%の割増賃金の支払が必要となり、時間外労働と合わせると150%、設問例では1時間あたり1800円以上の額の支払が会社に義務づけられます。

▶変形労働時間制等を採用していない場合、週40時間を超える労働は時間外労働として算定する必要があります！

※ 所定休日を、日曜・祝日と隔週土曜日としている場合などに注意

例) 1日7.5時間×6日=週45時間となり、5時間が時間外労働となる。

(時間外割増賃金の支払が必要)

※※ 変形労働時間制等を採用していない限り、1日8時間・週40時間（特例措置対象事業場の場合は44時間）を超えて労働させた場合には、すべて時間外労働となる。

(変形労働時間制等を採用していても、事前に定めた勤務日や勤務時間以外に勤務させると時間外労働となる場合があるので注意が必要です！)

▶ 週を跨いだ代休・振替休日は、時間外労働として扱う必要がある場合があります！

【代休と振替休日】

✓ 代 休： 休日労働や長時間労働をさせた場合に、**他の労働日を休日とするもの**

✓ 振替休日： **あらかじめ休日を変更**することにより、休日を振り替えるもの

➡ **法定休日の振替をした場合には、休日労働とならない。**

(休日割増賃金の支払は不要)

法定休日労働させた後に代休取得した場合には、休日労働となる。

(休日割増賃金の支払が必要 (*))

➡ **休日労働とならない場合でも、同一週内で代休・振替ができず、週の法定労働時間を超えて労働させた場合には、時間外労働となる。**

(時間外割増賃金の支払が必要 (*))

(*) 代休・振替休日により、100%部分は相殺されるので、25や35%の割増部分の支払いで可

▶ 特定の手当のみの支給で、時間外等の割増賃金を支払わないことは禁止です！

【定額時間外手当制度】 : 毎月一定額を残業・深夜手当として支給したり、基本給や別の手当に残業代・深夜手当を含めて支給する制度
(固定残業代 etc.)

➡ 導入するには、以下のことが必要です。

① **割増賃金に該当する部分が明確に区別され、労働者に周知されていること**

例) 「職務手当5万円 (この内、2万円は時間外割増賃金 (20時間分)、5千円は深夜割増賃金 (25時間分) の定額払いとして支払う)」ということが記載された労働条件通知書を労働者へ交付し、又同旨が就業規則にも記載されていること

② **時間外・休日・深夜労働の実績に基づく割増賃金額が、定額時間外手当の金額を超える場合、差額の支払を行うこと**

③ **実際の時間外労働等の労働時間の実態からみて、定額払いの算出方法等に合理性があること (割増賃金の支払いとしての実質を有していること)**

▶ 労働時間とは

※ 使用者の指揮命令下におかれ、明示・黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に該当します。

例えば、

- 使用者から着用を義務付けられた服装に着替える時間
- 業務開始前の準備、業務終了後の後片付け・清掃の時間
- 事務所と作業場所間の移動時間
- 使用者の指示があつたらすぐに業務に従事しなければならない状態で待機している時間（手待ち時間）
- 参加が業務上義務付けられている研修・教育訓練の受講、使用者の指示による業務に必要な学習・資格取得の時間

年次有給休暇 (第 39 条、第 136 条)

- 1 使用者は 6 か月以上継続勤務し、全労働日の 8 割以上出勤した労働者に対して以下の年次有給休暇（以下、年休）を与えなければなりません。

●一般の労働者（週の所定労働日数が 5 日以上または週の所定労働時間が 30 時間以上の労働者）

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

●週所定労働時間が 30 時間未満の労働者

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
4日	169～216日	7	8	9	10	12	13	15
3日	121～168日	5	6	6	8	9	10	11
2日	73～120日	3	4	4	5	6	6	7
1日	48～72日	1	2	2	2	3	3	3

- 2 労働者が時季指定した日に年休取得されることが事業の正常な運営を妨げる場合には、使用者に時季変更権が認められます。また、労使協定の締結により、付与された年休のうち5日を超える日数分につき、計画年休制度を導入することが可能です。また、同じく労使協定の締結により、5日の範囲内で時間単位年休を設けることも認められています。
- 3 使用者に対し、2019年4月1日以降に10日以上の子次有給休暇が付与される全ての労働者を対象に、1年以内に5日の年休付与義務が課せられています。
- 4 年休は権利が発生した日より2年間で消滅します。使用者は年休を取得した労働者に対して不利益な取扱いをなすことが禁止されています。

➤ 賃金や各種手当の減額や支給しないことは禁止です！

Q.8

3日間連続で年次有給休暇を取得しようと会社に申し出たところ、会社から恒常的な人手不足のため、年休取得は認められないと言われましたが、問題はないのでしょうか

ANSWER 年次有給休暇は原則として、「労働者の請求する時季」に与えなければなりません。労働者が指定した具体的な月日が年休付与日となり、年休を分割してとるか、又は何日間か連続してとるかも、原則として労働者が決定できます。他方で労働者から指定された時季に休暇を与えることが「事業の正常な運営を妨げる」場合には、事業運営との調整を図るため、使用者は時季変更権を行使することができますが、「恒常的な人手不足」を時季変更権の事由とすることは許されません。²²

就業規則と制裁規定の制限 (第89条、第91条)

労働者を常時10人以上使用する使用者は、就業規則（労働時間、賃金、懲戒等に関する規定）の作成および届出が必要です。就業規則は必ず常時各作業場の見やすい場所へ掲示するなどし、労働者に周知することが義務づけられています。

就業規則に懲戒処分の一つとして減給制裁規定を定める場合、減給は1回の額が平均賃金の1日分の半分を超え、総額が一賃金支払期における賃金総額の10分の1を超えてはなりません。

- ▶ **減給の制裁を行うには、予め就業規則で定めておくことが必要**であるほか、賃金の減額が制裁としてであることを懲戒通知や給料明細等への記載で明らかにしてください。

2 労働契約法

01 期間の定めのない労働契約の場合の解雇（第16条）

客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない解雇は、権利を濫用したものとされ、無効となります。

02 有期労働契約の場合の解雇（第17条）

使用者は、期間の定めのある労働契約については、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間中に労働者を解雇することはできません。

04 有期労働契約労働者の雇い止め（第19条）

有期労働契約は原則として契約期間が満了すれば終了します。しかし、解雇と社会通念上同視できると認められる場合や、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認められる場合に、労働者からの契約更新の申出を使用者が拒絶することが、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、従前と同じ労働条件で契約の申込みを承諾したものとみなされます。

有期労働契約が、同一の使用者との間で通算5年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することができます。

Q.1 労働契約は必ず契約期間を定めなければなりませんか。また、期間満了の時には契約を更新することはできますか。

ANSWER 労働契約は、期間の定めをする場合には上限が定められていますが、期間の定めのない契約とすることもできます。また、契約期間の満了の際に、使用者と労働者が合意の上で契約を更新することもできます。このように有期労働契約が更新され、通算で5年を超える場合には、労働者の申込みにより期間の定めのない契約に転換することができます。

▶ **1** (05)、**2** (03) 参照

3

最低賃金法

最低賃金の種類 (第9条、第15条)

最低賃金には、次の2種類があります。

- 1 地域別最低賃金** 都道府県ごとに、必ず定められる最低賃金。産業や職種にかかわらず、それぞれの都道府県内の事業場で働く全ての労働者に適用されます。
- 2 特定最低賃金** 特定の産業について定められる最低賃金。(全ての産業に定められているものではない。)

最低賃金の効力 (第4条、第6条)

- 1** 使用者は、労働者に対して最低賃金以上の賃金を支払わなければなりません。
- 2** 労働者と使用者との間で、最低賃金に達しない賃金を支払う労働契約を締結しても、その賃金額は無効となります。その場合、最低賃金と同額の賃金を支払う契約がなされたものとみなされます。
- 3** 地域別最低賃金と特定最低賃金の両方が同時に適用される場合には、高い方の最低賃金が適用されます。
- 4** 派遣労働者には派遣先に適用される最低賃金が適用されます。