

高齢者福祉施設の運営に必要な労務管理について

横浜南労働基準監督署

(はじめに)

本稿は、厚生労働省が例年・随時作成しているパンフレット等について介護福祉施設の事業を営む事業者の方々に向けて必要と思われる項目について再編集・説明等加筆したものです。

元のパンフレット等や様式関係を確認したい場合は、文中に URL やリンク先を設けていますので参照してください。

※ 検索サイトなどで 用語「厚生労働省 リーフレット」と組み合わせて知りたい事項のキーワードで検索しても該当ページが出てきます。「36 協定」「変形労働時間制」「宿日直許可」などの具体的なキーワードと組み合わせて検索すると該当ページが検索結果に出てきやすいです。

※ リーフレットや様式のダウンロードに便利なサイトを以下とおriご紹介します。

【様式関係】

厚生労働省主要様式ダウンロードコーナー (労働基準法等関係主要様式)

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/roudoukijunkankei.html

モデル就業規則 (厚生労働省様式)

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zigyonushi/model/index.html

【リーフレット】

厚生労働省 労働基準関係リーフレット

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000056460.html>

厚生労働省 安全衛生関係リーフレット

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/gyousei/anken/index.html

神奈川県労働局 パンフレット・リーフレット

https://jsite.mhlw.go.jp/kanagawa-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/pamphlet_leaflet.html

東京労働局 パンフレット・リーフレット

https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/jirei_toukei/pamphlet_leaflet.html

(労働基準法関係のリーフレット)

https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/roudoukijun_keiyaku/newpage_00379.html

【神奈川県労働局ホームページ (トップ)】

<https://jsite.mhlw.go.jp/kanagawa-roudoukyoku/home.html>

中小事業者につきましては、次の外部資源の活用も検討してください。

※ 『働き方改革推進支援センター』の活用について

働き方改革推進支援センター特設サイト

<https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/consultation/>

電話（神奈川）0120-910-090 （東京）0120-232-865

中小企業・小規模事業者の方々が抱える様々な労務管理や助成金活用といった課題に対応するため、ワンストップ相談窓口として、「働き方改革推進支援センター」を開設しています。例えば、以下のようなお悩みについて、無料で社労士等の専門家への相談や訪問支援を受けることができます。

- ・ 36 協定について詳しく知りたい。何から手をつければいいのか分からない。
- ・ 賃金引上げに活用できる国の支援制度を知りたい
- ・ 人手不足に対応するため、どのようにしたらよいか教えてほしい
- ・ 助成金を利用したいが利用できる助成金が分からない
- ・ 非正規雇用労働者の待遇を改善したい～その待遇の違い、説明できますか？～ など

※ 『神奈川地域産業保健センター』の活用について

独立行政法人 労働者健康安全機構 神奈川産業保健総合支援センター

<https://www.kanagawas.johas.go.jp/> 電話 045-410-1160

地域産業保健センターでは、以下のような産業保健サービスを無料で受けられます。

労働者数 50 人未満の小規模の事業者を対象として、労働安全衛生法で定められた保健指導等の産業保健サービスを無料で提供しています。*利用には事前の申込みが必要です。

- 労働者の健康管理（メンタルヘルスを含む）に係る相談
健康診断で、脳心臓疾患関係の主な検査項目（血中脂質検査、血圧の測定、尿中の糖の検査、心電図検査）に異常所見があった労働者に対し、医師または保健師が日常生活面での指導などを行います。メンタルヘルス不調を感じている労働者に対しても相談、指導を行います。
- 健康診断の結果についての医師からの意見聴取
健康診断で異常の所見があった労働者に関して、健康保持のための対応策などについて、事業主が医師から意見を聴くことができます。
- ストレスチェックに係る高ストレス者及び長時間労働者に対する面接指導
ストレスチェックの結果、高ストレスであるとされた労働者及び、時間外労働が長時間に及ぶ労働者に対し、医師が面接指導を行います。
- 個別訪問による産業保健指導の実施
医師、保健師または労働衛生工学の専門家が事業場を訪問し、作業環境管理、作業管理、メンタルヘルス対策等の健康管理の状況を踏まえ、総合的な助言・指導を行います。
- 働く人の健康応援！ ゼロ災無料出張サービス
「転倒災害」や「腰痛災害」の災害防止対策に取り組んでいる社会福祉施設を支援するため、健康運動指導士などの専門家を派遣して、中高年齢労働者の身体機能の維持・改善と足腰の筋力やバランス力の低下を防ぐ「転倒予防」と「腰痛予防」等をお手伝いします。

目次

1. 労働契約、労働関係法令、事業場・使用者／事業主・労働者とは.....	4
2. 労働契約締結時の注意点、労働条件の書面明示（「労働条件通知書」）.....	6
3. 労働時間（法定労働時間と変形労働時間制）.....	8
4. 休憩.....	11
5. 休日.....	12
6. 時間外労働・休日労働と「36協定届」.....	14
7. 労働時間の適用除外①（管理監督者）.....	16
8. 労働時間の適用除外②（宿日直に関する許可）.....	17
9. 年次有給休暇.....	19
10.賃金（原則・賃金控除協定、休業手当、平均賃金、割増賃金、最低賃金）.....	23
11.就業規則・周知義務・労働者名簿・賃金台帳（保存年限・請求権の時効）.....	32
12.労働契約の終了（解雇・雇止め）、退職時の証明等.....	34
13.有期契約労働者に係る注意事項まとめ.....	38
14.安全衛生管理体制.....	40
15.健康診断、ストレスチェックについて.....	46
16.労働災害の防止／もし労災が起こった場合には.....	49
17.女性労働者に係る法令.....	53
18.相談・問合せ先、神奈川県下の労働基準監督署一覧.....	55

1. 本書で使用する用語について（事業場・使用者／事業主・労働者など）

(1) 労働契約とは

民法第 623 条～631 条に規定される「雇用」という民事契約の 1 形態です。

民法においては、契約当事者各々の権利・義務関係の一般原則を定めており、トラブル等の際して請求権の根拠となります。

「雇用」は民法第 623 条において「当事者の一方が相手方に対して労働に従事することを約し、相手方がこれに対してその報酬を与えることを約することによって、その効力を生ずる」と規定されており、口頭でも成立します。

(2) 労働関係法令

- ・ 労働基準法 個々の労働契約に関する最低限のルールを定めた法律です。
違反について罰則があるという刑事法的な側面と、法律を下回る違法な契約を、法律で規定する基準に引上げて適用するという民事的な側面があります。
 - ・ 労働安全衛生法 労働者の安全・健康の確保を目的とした法律です。
 - ・ 労働契約法 労働契約に係る民事上の判例法理を明文化した法律です。
 - ・ 労災保険法 労働者が業務上負傷した際の保険給付に関する法律です。
 - ・ 労働組合法 労働組合の権利や団体交渉などについて定めた法律です。
 - ・ その他（参考） 育児介護休業法、職業安定法、労働者派遣法などがあります。
- ☺ 本書ではわかりやすく説明するため、一部の法令用語を一般的な用語に置きかえています。
- ☺ 文中の表記において、「労働基準法」を「法」と略しています。

(3) 事業場・使用者／事業主・労働者とは

- ・ 事業場 労基法の適用単位で、原則 1 つの場所（所在地）で 1 事業場です。
法人単位ではありません。届出関係は事業場ごとに届出が必要です。
- ・ 使用者 事業主その他事業主のために行為をするすべての者であり、代表者に限りません。
- ・ 事業者(主) 「事業を行う者で、労働者を使用する者」で法人や代表を指します。
- ・ 労働者 事業等に使用される者で、賃金を支払われる者を指します。※

※ 委託や請負について

労働者と「業務委託」や「請負契約」を形式的に交わしたとしても、その実態が労働基準法の「使用者」と「労働者」と認められる場合には、労働基準法が適用されます。

労働者と認められるかについては、①業務遂行上の指揮監督の有無、②報酬の労務対償性のほか、事業者性の有無や専属性の程度といった実態で判断されます。

※ 親族や役員について

「親族」---同居の親族は原則として労働者に該当しませんが、一般事務又は現

場作業に従事し、かつ、事業主の指揮命令に従っていることが明確で
労務管理及び就労実態が他の労働者と同様になされている場合は労働者として取り扱います。

「役員」 --- 事業主と同様の立場で、共同経営者として、労務管理を受けず、かつ報酬も賃金ではなく役員報酬であるような場合は労働者に該当しませんが、事業主との間に使用従属関係があり賃金を受けている場合には、その限度で労働者に該当します。

2. 労働契約締結時の注意点、労働条件の書面明示（「労働条件通知書」）

(1) 労働基準法に違反する契約は締結できません。

→ 労働基準法が定める労働条件は、会社と労働者の双方の合意にかかわらず、法律が強制的に適用される“強行規定”と呼ばれるものです。労働基準法に違反する契約は無効になり、無効となった部分は法令の基準が適用されます。（法第 13 条）

⚠ 注意

下記のような労働契約は労使間で合意していても無効です。

- ✖ 仕事のミスによる損失に対し、予め違約金や損害賠償金額を決める（法第 16 条）
- ✖ 前借金分は賃金を支払わない（法第 17 条）
- ✖ 毎月の賃金の一部を貯金しなければ雇わない（法第 18 条）
- ✖ 試用期間中に退職した場合には賃金を支払わない（法第 24 条）
- ✖ 残業代を支払わない（法第 37 条）
- ✖ 年休を与えない（法第 39 条）

また後述の「就業規則」を作成している事業場に関しては、労働基準法に達しない労働条件もその部分について無効となり、無効となった部分は法令で定める基準によることとなります。労働組合がある事業場に関しては「労働協約」に反する労働契約もまた同様です。

(2) 契約期間について

有期労働契約は、会社と労働者の双方をその期間中拘束するものです。特に定めがなければ、特別な事情がない限り、どちらかの一方的な理由での解約はできません。

労働基準法では有期労働契約の期間について次のとおり限度を設けています。

ア. 有期労働契約を締結する場合は、原則 3 年以内とする必要があります（法第 14 条）。

イ. 例外：5 年以内まで可能なケース

- ① 満 60 歳以上の者
- ② 高度で専門的な知識を有する者（医師、弁護士 など）

ウ. 3 年を超えて契約することが認められているもの

- ① 一定の事業の完了に必要な期間を定めるもの（建設工事など有期事業）
- ② 労基法 70 条による職業訓練のため長期の訓練期間を要するもの【特例】

● プラスアルファ ～有期契約の無期転換ルール～

有期労働契約の更新で通算 5 年を超えたとき、労働者の申出により無期労働契約に転換できることが労働契約法で定められています。なお、定年後の再雇用者などは、一定の要件により例外措置を設けることができます。（労働契約法第 18 条）

(3) 労働契約を締結したら、「労働条件通知書」を労働者に書面交付してください（法第 15 条）

① 労働条件の通知のしかた

労働者に労働条件を伝えるには、厚生労働省が定める方法によります。それは、

- ア. 書面
- イ. ファックス
- ウ. 電子メールなど、のいずれかの方法になります。

ただし、イ、ウの電子的な方法で行う場合、労働者がこの方法を希望した場合に限られ、かつ労働者が書面を作成できるもの（出力等の方法で手元に入手できること）に限られます。

② 明示が必要な事項

次の項目をもれなく労働条件通知書に定めて、労働者へ交付が必要です。

『労働条件通知書』のモデル様式は、本書P1の『[厚生労働省主要様式ダウンロードコーナー](#)』からWord版がダウンロードできます。

【いかなる場合も明示が必要な事項】

- ① 労働契約の期間（無期労働契約か、有期労働契約か）
 - ② 就業場所（雇入れ直後の配置場所、変更の範囲）
 - ③ 職務内容（雇入れ直後の業務内容、変更の範囲）
 - ④ 給与の決定、計算・支払の方法、締切、支払の時期について
 - ⑤ 始業・終業の時刻、休憩時間、休日、休暇（年休を含む）
 - ⑥ 所定労働時間を超える労働の有無
 - ⑦ 労働者を2組以上に分けて就業させる場合は、その就業時転換について
 - ⑧ 退職の事由と手続きについて
 - ⑨ 有期労働契約の場合
 - a 更新の有無
 - b 更新の判断基準
 - c 更新上限（有期労働契約の通算契約期間または更新回数の上限）の有無とその内容
 - d 無期転換申込機会、無期転換後の労働条件
- ※就業規則の周知に関する事項 就業規則を確認できる場所や方法

注意： <パート、アルバイトは、パートタイム・有期雇用労働法により以下の労働条件も明示が必要>

- ① 昇給の有無
- ② 退職手当の有無
- ③ 賞与の有無
- ④ 相談窓口

【労使の取り決めがある場合には、明示が必要な事項】

- ① 退職金の決定、計算・支払の方法、締切、支払の時期などについて
- ② 賞与や臨時に支払う賃金などについて

- ③ 労働者負担とする作業用品や食事代などについて
- ④ 安全衛生について
- ⑤ 職業訓練について
- ⑥ 災害補償や業務外の疾病の補助などについて
- ⑦ 表彰と制裁について
- ⑧ 休職について

(注意点)

- ・ 労働条件通知書の項目について「別紙のとおり」「就業規則のとおり」「別途〇〇（カレンダーやシフトなど）により定める」等と記載することは差し支えありません。ただし、この場合、当然のことながら引用した「別紙」や「就業規則」や「別途〇〇」を労働者に提示するとともに、可能な範囲で書面交付してください。
- ・ 労働締結時に書面明示した労働条件を、後ほど変更した場合、その変更内容について書面により確認をすることが望ましいです。

▲ 注意 次のような通知方法は、違法です。

- ✖ 労働条件通知書を入社1か月後（就労後）に渡す
- ✖ 有期契約の者について契約更新の際に労働条件通知書を交付しない
- ✖ 求人票と同じ内容である旨を口頭で伝えるのみで、労働条件通知書を交付しない
- ✖ 事実（実際の勤務）と異なる労働条件通知をする（※）
 - ※ 明示された労働条件が事実と相違する場合、労働者は即時に労働契約を解除することが可能です。この場合、労働契約を解除した労働者が、就業のために住居を変更していた場合であって、契約解除の日から14日以内に帰郷する場合は、使用者は必要な旅費を負担しなければなりません。家族ごと転居等していた場合は家族の旅費も含みます。
- ✖ 労働契約と異なる内容の労働条件通知書を交付する（※）
 - ※労働契約法により労働者の合意がなければ、原則として一方的に労働者の不利益となる契約内容の変更はできません。

3. 労働時間（法定労働時間と変形労働時間制）

(1) 労働時間とは

労働時間とは、労働者が会社の監督・指揮命令下にある時間のことをいいます。労働者が働く時間だけではなく、それに付随する仕事の準備や片付けなどの時間も、労働時間となりえます。

また、実際に作業していない待機時間や仮眠時間といった“手待ち時間”も、会社の監督・指揮命令下であれば労働時間です。

積極的に使用者が残業の指示をしなかったとしても、会社が残業の存在を知りつつ放置していたり、会社が労働者に対して具体的に指示した仕事が正規の勤務時間内ではなされないと認められるような場合には、「黙示の指示」があったとして労働時間と認められる場合があります。

始業前や終業後に利用者対応をしなくてはならなかった時間や、休憩時間中に業務の電話に対

応せざるを得なかった時間なども労働時間として把握すべき時間です。

(2) 労働時間の把握と記録について

2019（平成 31）年 4 月に改正労働安全衛生法が施行され、労働時間の状況の把握と記録をすることが義務付けられました。この義務の対象は一般の労働者だけでなく、管理監督者やパート・アルバイトも含めた全労働者です（労働安全衛生法第 66 条の 8 の 3）。

会社は、過重労働による健康障害防止のため、産業医の面談などを行い、労働者の心身の健康状態を管理しなければなりません。

労働者の健康管理の観点からも、労働者の始業・終業時刻を適正に把握して記録しましょう。

【労働時間の把握と記録の方法】

（『労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン
平成 29 年 1 月 20 日策定』より）

● 使用者は、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、適正に記録すること

(1) 原則的な方法

- ① 使用者が、自ら現認することにより確認する
- ② タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間記録等の客観的な記録を基礎として確認する

(2) 直行、直帰などで原則の方法が取り得ない場合は、自己申告制を採用できる この場合、次の措置を講じる。

- ① 労働者や管理者に対して自己申告制の適正な運用等について、十分な説明を行う
- ② 自己申告により把握した労働時間と、パソコンの使用時間等から把握した在社時間との間に著しい乖離がある場合には実態調査を実施し、労働時間を補正する
- ③ 使用者は労働者が自己申告できる時間数の上限を設ける等適正な自己申告を阻害する措置を設けてはならない

【賃金台帳の適正な調製】

賃金台帳には、各種手当の支給額や控除額だけではなく、『労働日数、労働時間数、休日労働時間数、時間外労働時間数、深夜労働時間数』といった項目まで適正に記入することが必要です（法第 108 条（労働基準法施行規則第 54 条））。

(3) 法定労働時間

→ 労働時間(※)は、休憩時間を除き、原則として 1 日 8 時間・1 週 40 時間以内としなければなりません。（法第 32 条）ただし、社会福祉施設につきましては、労働者数 10 人未満の事業場であれば、1 週 44 時間以内までが法定労働時間となります。

「1 日」とは 0 時から 24 時までのことをいいますが、一勤務が 24 時をまたぐ場合には、始業時刻のある日の労働として取り扱います。

※ 法定労働時間を超える労働をさせるなら、労使間で 36 協定 (P14) を結んでからです。36 協定の作成と、管轄の労働基準監督署への届出なく時間外労働させた場合は、法違反となります。

(4) 変形労働時間制について

→ 変形労働時間制とは一定の期間の労働時間の平均を法定労働時間内（週 40 時間）に収める代わりに、法定労働時間（1 日 8 時間／1 週 40 時間）の枠を伸ばしたり縮めたり、と変形させることができる制度のことです。

各種変形労働時間制度の採用要件

	労使協定の 締結	労使協定の 届出	就業規則変更 の届出 (労働者10人以上)	1 週平均 労働時間	1 日の 上限	1 週 の 上限
① 1 か月単位の変形労働時間制	(要) 注1	(要) 注1	要	40 時間 (44) 注2		
② 1 年単位の変形労働時間制	要	要	要	40 時間	10 時間	52 時間
③ 1 週間単位の非定型的変形労働時間制	要	要	要	40 時間	10 時間	
④フレックスタイム制	要	(要) 注3	要	40 時間 (44) 注2		

注1 1 か月単位の変形労働時間制は、就業規則への定め、または労使協定の締結のどちらかにより採用できます。労使協定締結による採用の場合でも労働者 10 人以上の事業場は就業規則の定め（変更）が必要になります。

注2 () の時間は法定労働時間が週 44 時間の特例対象事業場の時間です。

注3 清算期間が1か月を超える場合には、労使協定の届出が必要です。

※ 年少者（満 18 歳未満）・妊産婦については変形労働時間制の適用に一定の制限があります。

上の表のうち、③は業種限定の制度であるため社会福祉施設では利用できません。

また④については労働者に始業終業時刻を自由にさせるとい運用態様になるため、社会福祉施設での採用は困難である場合が多いと思われます。

ですので①と②について以下説明します。

※ 説明文中の各種協定書などは、本書 P1 記載の厚生労働省主要様式ダウンロードコーナーから様式をダウンロードできます。

① 1 か月単位の変形労働時間制

- ・ 1 か月の労働時間の平均を週 40 時間（10 人未満の事業場であれば週 44 時間）とする制度ですので、年間での繁閑の差があまりない場合や、夏季・冬季などのまとまった休暇期間がない事業場が採用するのに適しています。
- ・ 労使協定の締結・届出か、又は、就業規則へ定めることにより採用できます。
- ・ 定める内容は、以下のとおり。
 - ・ 対象労働者の範囲（例：「〇〇職には1 か月単位の変形労働時間制を適用する。」）
 - ・ 変形期間の起算日（例：「起算日は毎月 1 日とする。」）
 - ・ 各日・各週の労働時間数（例：各日・各週の労働時間数は～（※）～とする。）
（始業・終業の時刻含む（例：各日の始業・終業時刻は以下のとおり。））
- ※ 月ごとにシフト編成をする場合、その旨を記載することで差支えありませんが、「各シフトの始業・終業時刻」「各シフトの組み合わせ方」「シフト表の作成手続とその周知方法」などを定めておくことと、起算日前までにシフト表を決定することが必要です。

② 1年単位の変形労働時間制

- ・ 1か月を超える期間～最長1年の範囲で、任意の一定の期間の労働時間の平均を週40時間とする制度ですので、年間での繁忙の差がある場合や、夏季・冬季などのまとまった休暇期間がある事業場が採用するのに適しています。
- ・ 労使協定の締結・届出と就業規則への記載の両方とも必要です。
- ・ 労使協定に定める事項は以下のとおり。
 - ・ 対象の労働者、対象の期間、有効期間
 - ・ 特定期間（特に繁忙な期間のこと、なければ「なし」）
 - ・ 対象期間中の労働日と各日の労働時間数
（1か月毎に区切る場合は最初の1か月の労働日と各日の労働時間、
それ以外の期間の労働日数及び期間中の総労働時間）
- （注意点）
 - ✓ 1か月毎に区切る運用をする場合は、各期間の開始の30日前までに、当該期間の労働日と各日の労働時間を定める必要があります。
 - ✓ 1年間の総労働日数の限度は280日です。
 - ✓ 1日の労働時間の上限は10時間です。
 - ✓ 1週の労働時間の限度は52時間です。
 - ✓ 1週の労働時間が48時間を超える週の連続は3週までです。
 - ✓ 連続労働日数は6日まで、特定期間中は週1回の休日を確保し12日までです。
- ・ 協定締結後は、協定届（2021年4月からチェックボックスが追加されました）、協定書（写し）、添付書類（カレンダーなど）を、所轄の労働基準監督署に提出してください。
- ・ 詳細は、リーフレット『[1年単位の変形労働時間制導入の手引き](https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/library/tokyo-roudoukyoku/jikanka/1nen.pdf)』をご覧ください。
<https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/library/tokyo-roudoukyoku/jikanka/1nen.pdf>

4. 休憩

休憩時間とは「労働者が権利として労働から離れることを保障されている時間」です（労働者が自由に利用できる時間ともいえます）。

休憩時間の原則は、①労働時間の途中に法定の時間数以上与える、②一斉に与える、③自由利用できる、です（法第34条）。

- ① 労働時間が6時間を超える場合は45分以上、8時間を超える場合は1時間以上の休憩を労働時間の途中に与えなければなりません。
- ② 社会福祉施設では、例外が認められており一斉に与えなくてもよいことになっています。
ただし、休憩時間が各自ランダムな場合は、上記3（2）労働時間適正把握の観点から、取得状況を記録してください。
- ③ 休憩時間は、労働から解放されている必要があります。

したがって休憩や仮眠時間を設けて作業をさせていなくとも、電話や来客、利用者からコールがあった場合には、休憩を中断して対応することが求められている場合は、労働から解放されているとは認められず、休憩を与えたことにはなりません。

5. 休日

→ 法定休日（法第 35 条）とは「労働義務のない日」を指し、

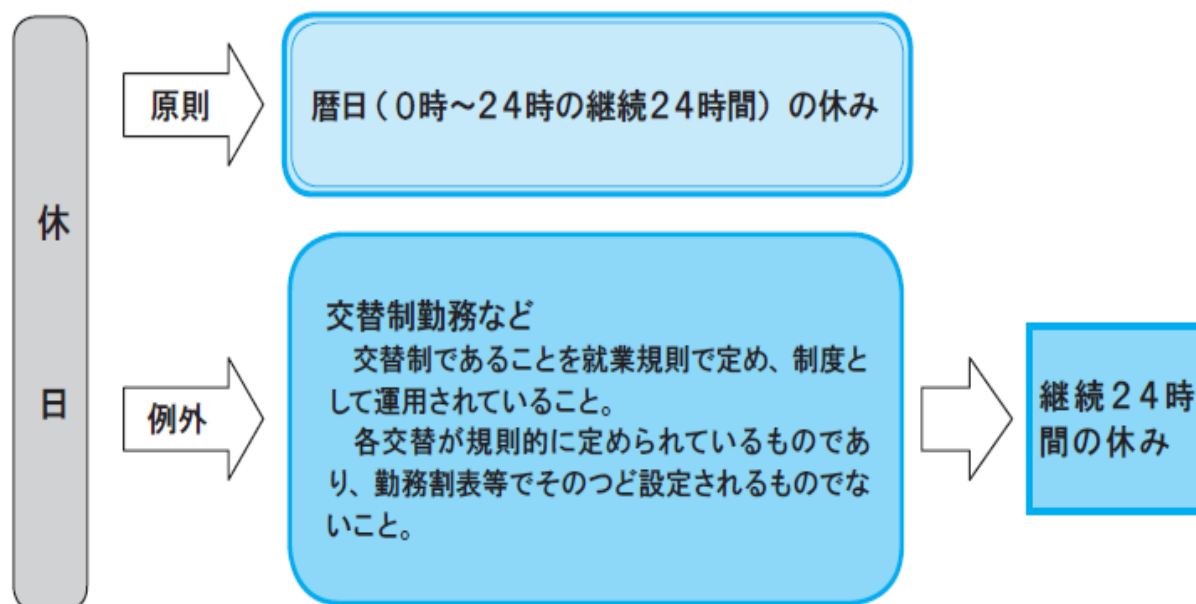
① 1 週間に 1 回 または ② 4 週間に 4 日以上 設定する必要があります。

（1 週間に 2 回の休日があった場合、うち 1 日が「法定休日」になります。）

よって、就業規則や労働条件通知書で休日について記載する場合は、休日をカウントする「週」の起算日を規定してください。

（例：休日に係る「週」の起算日は月曜日とする…など）

→ また「休日」とは原則“暦日”で与えなくてはなりません。※



※ 夜勤などで“日をまたぐ勤務”がある場合は、休日が確保できているか注意してください。（例えば月～金まで日勤で、土～日は日をまたぐ夜勤に入るような場合、1週1休が確保できていないこととなります。）

※ 月々のシフト表で、夜勤日をその都度設定する運用の場合は、例外（継続 24 時間パターンの休日）を採用することはできません。

この例外パターンを採用できるケースは、24 時間操業の工場や発電所等における 3 交代制勤務のように、例えば 3 班で 1 直から 3 直を年間通して規則的に回し続けるような場合を想定しています。

(振替休日について)

休日の原則は上述したように①1週1休か②4週4休のため、4週4休を超えない範囲であれば、予め定めた「法定休日」を別の週に振り替えることが可能です。

(就業規則記載例：1週1休を原則とするが、4週4休を超えない範囲で休日の振替を行うことがある。この場合の手続きは～とする。など)

よく似た制度に「代休」がありますが、両者の違いは以下の表のとおりです。

振替休日と代休の相違点

項目	振替休日	代休
どんな場合に行われるか	あらかじめ定めてある休日を、事前に手続して他の労働日と交換する場合	休日労働や長時間労働をさせた場合に、その後他の労働日を休日とする場合
行われる場合の要件	①就業規則に振替休日を規定 ②振替日を事前に特定 (4週4日の休日を確保) (36協定未締結の場合は休日労働の結果、法定労働時間超となる振替不可) ③振替日を前日の勤務終了までに通知	代休は任意に与えることができるが、休日労働が法定休日の労働となる場合や、休日労働の結果、1週の法定労働時間超となる場合は36協定の締結必要
振替後の日または代休	あらかじめ使用者が指定	労働後に使用者が指定、または労働者が申請
賃金	振替休日が同一週内の場合、休日出勤日に通常の賃金を支払えばよく、振替休日に賃金を支払う必要はない。(※)	休日出勤日に割増賃金を支払わなければならない。

※ 振替休日が週をまたがった結果、週の法定労働時間を超えた場合はその時間に応じた割増賃金の支払いが必要となることがあります。

「振替休日」とは前日までに従業員に連絡をし、休日と労働日を入れ替えること。振替休日は休日の割増賃金の支払いは必要ありません。しかし、休日を翌週に振り替えた結果、1週間の労働時間が週法定労働時間40時間(10名以下の特例事業場の場合は44時間)を超えた場合、超えた時間数については残業手当(1時間当たりの賃金×0.25×週法定労働時間を超過した時間数)を支払う必要があります。注意が必要です。

一方、「代休」は休日出勤をした従業員に後日、代わりの休日を与えること。こちらは休日に仕事をしたので、休日の割増賃金を支払います。

6. 時間外労働・休日労働と「36協定届」

(1) 36協定の作成と届出

- 労働者の残業や休日出勤は、その理由をしっかりと確認し、36協定の範囲内で行いましょう。
- 「法定労働時間」を超えて勤務を行わせる場合（「時間外労働」といいます）、「法定休日」に勤務を行わせる場合（「休日労働」といいます）、「時間外労働・休日労働に関する労使協定※」（いわゆる「36協定」）を締結し、所轄労働基準監督署に届出しなくてはなりません。
- また、36協定届は、時間外・休日労働を行わせる前に届出を行わなくてはなりません。
- 前述の[厚生労働省主要様式ダウンロードコーナー](#)から様式をダウンロードできます。

● プラスアルファ ～ 「所定労働時間」と「法定労働時間」の違い～

所定労働時間は労働契約や就業規則等で定めている時間のことです。

例えば、9時から17時まで（休憩1時間）であれば、1日の所定労働時間は7時間となります。

一方、法定労働時間は労働基準法で定められた1日8時間や1週40時間のことをいいます。労働基準法上の時間外労働とは、所定労働時間（例：7時間）を超える時間のことではなく、法定労働時間（1日8時間、1週40時間）を超える時間のことをいいます。例えば1日9時間の労働をした場合には、法定時間外労働は1時間です。

- ※ 労使協定の当事者は「労働者の過半数が加入する労働組合」がある場合はその労働組合、ない場合は、(1)管理監督者ではなくかつ(2)投票や挙手などの(民主的な)方法により選出された者になります。
- ※ 「36協定」で締結する事項は以下のとおりです。

時間外労働または休日労働を行わせる必要がある場合には、以下の事項について協定した上で、36協定届（様式第9号）を所轄労働基準監督署長に届け出る必要があります。

新しい36協定において協定する必要がある事項		
労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる場合		
労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる労働者の範囲		
対象期間（1年間に限る）	1年の起算日	有効期間
対象期間における 1日 1か月 1年 について、労働時間を延長して労働させることができる時間又は労働させることができる休日		
時間外労働+休日労働の合計が 月100時間未満 2～6か月平均80時間以内 を満たすこと		

臨時的な特別の事情があるため、原則となる時間外労働の限度時間（月45時間・年360時間）を超えて時間外労働を行わせる必要がある場合には、さらに以下の事項について協定する必要があります（この場合の36協定届は様式第9号の2）。

新しい36協定において協定する必要がある事項	
限度時間を超える場合	臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合における ✓1か月の時間外労働+休日労働の合計時間数（100時間未満） ✓1年の時間外労働時間（720時間以内）
	限度時間を超えることができる回数（年6回以内）
	限度時間を超えて労働させることができる場合
	限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置
	限度時間を超えた労働に係る割増賃金率
	限度時間を超えて労働させる場合における手続

- ※ 協定届の上部枠外の『労働保険番号』『法人番号（法人の場合）』も記入が必要です。
- ※ 上表の事項について記入漏れがある場合は、受付ができない（不備返戻とさせていただきます）ことがありますのでご注意ください。

(2) 残業の上限規制

働き方改革の一環として、残業（時間外労働）に上限が設けられました。残業は必要最低限とし、労働者の健康や生活時間を確保してください。

※ 詳細はリーフレット『[時間外労働の上限規制 わかりやすい解説](#)』（←リンク）

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001138968.pdf> をご覧ください。

※ 派遣社員の 36 協定は派遣元が結びますが、派遣先がその 36 協定の上限規制内で時間外労働を行わせる法的責任があります。

時間外労働の上限が罰則付きで法律に規定されます。

さらに、臨時的な特別な事情がある場合にも上回ることができない上限が設けられます。

- ①時間外労働の上限は原則として**月 45 時間・年 360 時間**となり、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることができません。
- ②労使協定において、臨時的な特別の事情があり労使が合意する場合（特別条項）でも、以下を守らなければなりません。
 - ・ 時間外労働が**年 720 時間以内**
 - ・ 時間外労働と休日労働の合計が**月 100 時間未満**
 - ・ 時間外労働と休日労働の合計について、「2 か月平均」「3 か月平均」「4 か月平均」「5 か月平均」「6 か月平均」が全て 1 月当たり **80 時間以内**
 - ・ 時間外労働が月 45 時間を超えることができるのは、年 6 か月が限度

(2) 時間外労働が制限されるケース

<以下の労働者は時間外労働が制限される>

妊産婦… 妊娠中、産後 1 年を経過しない女性が請求した場合には、残業を行わせてはなりません（法第 66 条）。

年少者… 18 歳未満の労働者には、原則、残業をさせてはならず、深夜労働（22 時から翌朝 5 時）もさせてはいけません（法第 60 条、第 61 条）。

危険有害業務に従事する者……法令で定める危険有害業務（※）に従事する者は、1 日の時間外労働が 2 時間を超えてはなりません（法第 36 条）。

※該当業務の詳細は、管轄の労働基準監督署にお問い合わせください。

<時間外労働の制限を請求できる労働者>

以下の労働者は、事業の正常な運営に支障を及ぼさない場合には、残業を 1 か月 24 時間、1 年 150 時間を超えないものとするよう請求できます（育児介護休業法第 17 条、第 18 条）。請求があった場合、それらの時間を超えて残業をさせることはできません。

育児中… 小学校入学前の子を養育する者。

介護中… 要介護状態の家族の介護を行う者。

7. 労働時間の適用除外①（管理監督者）

労働基準法第41条では、労働時間関係の法令に係る「適用除外」が定められています。詳細は、厚生労働省ホームページ『[管理監督者の範囲の適正化](#)』掲載のリーフレットおよびFAQをご覧ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouki_jun/roudouzikan/kanri.html

経営者と一体の立場にある管理監督者には、労働時間や休日に関する労働基準法の各規定が適用されません（労働基準法第41条）。

しかし、実際には与えられている権限が非常に狭いのに、管理職だからということで管理監督者として扱われている間違ったケースが多くみられます。

1 管理監督者の範囲の基本的な判断基準

- ①労働時間などの法律の枠を超えて活動せざるを得ない重要な職務内容であるか
- ②労働時間などの法律の枠を超えて活動せざるを得ない重要な責任と権限があるか
- ③実際の勤務状況が労働時間などの規制になじまないものか
- ④重要な職務にふさわしい賃金などの待遇をうけているか

これらのことを前提に、多店舗を経営する小売・飲食業などの店舗における管理監督者について、それに当たらないとされる要素を具体的に整理したものが下表です。

下表のうちひとつでも当てはまると管理監督者にならない可能性が高いものですが、下表のすべてに当てはまらない場合であっても、実態に照らし基本的な判断基準に従って総合的に判断した結果、管理監督者にならない場合があります。



	管理監督者性を否定する重要な要素	管理監督者性を否定する補強要素
職務内容、責任と権限	①アルバイト・パートなどの採用や解雇についての責任と権限がない ②部下の人事評価に関わらない ③勤務シフトを作ったり残業を命じたりする責任と権限がない。	
勤務状況	①遅刻や早退をしたときに制裁やマイナスの評価を受ける。	①営業時間中には店に居なければいけない、人手が足りなければ自ら行わなければならないなどのことで労働時間の裁量がない ②会社のマニュアルなどによって部下と同様の勤務状況が労働時間の大半である
賃金などの待遇	①月給などの賃金を時間単価にした場合、アルバイト・パートの時間額や最低賃金額より低くなる。	①役職手当などの額が、実際の労働時間数から算出する割増賃金額に比べて十分でない ②年間の賃金総額が他店舗も含めた一般労働者の賃金総額と同程度以下

2 管理監督者の深夜割増

管理監督者であっても深夜時間帯（夜10時～朝5時まで）の労働に対する2割5分以上の割増賃金の支払は必要です。

→ 管理監督者であっても労働時間の正確な把握、深夜労働時間の把握と深夜手当の支払い、年次有給休暇の付与、労働時間の把握自体は必要であることにご注意ください。

また、事業場の規模や経営方針によっては、「施設長」や「〇〇主任」などの管理職の方々を、既に「管理監督者」として扱っていることがあろうかと思いますが、管理監督者性の存否については今一度、ご確認いただきますようお願いいたします。

8. 労働時間の適用除外②（宿日直に関する許可）

(1) 労基法でいう「宿日直」とは

法第41条に規定される労働時間等の適用除外許可の1つの形態で、具体的には労基法施行規則第23条に「使用者は、宿直又は日直の勤務で断続的な業務について、様式第十号によつて、所轄労働基準監督署長の許可を受けた場合は、これに従事する労働者を、法第三十二条の規定にかかわらず、使用することができる。」と規定されており、「宿日直の許可」を受けた場合、許可の範囲内の業務に労働者を従事させるにあたり、「労働時間」の規制を受けなくなります。（宿日直手当の他に「時間外」「休日」「深夜」の割増賃金の支払は不要です。）

(2) 申請の仕方

「様式第10号(第23条関係)断続的な宿直又は日直勤務許可申請書」の記入欄を埋め（記入しきれなければ別紙に記載して添付）、勤務概要が分かる資料があれば添付して、正副2部を所轄の労働基準監督署（方面・監督課）に提出してください。

断続的な宿直又は日直勤務許可申請書					
事業の種類		事業の名称		事業の所在地	
宿直	総員数	1回の宿直員数	宿直勤務の開始及び終了時刻	一定期間における1人の宿直回数	1回の宿直手当
	人	人	時 分 から 時 分 まで		円
	就寝設備				
	勤務の態様				
日直	総員数	1回の日直員数	日直勤務の開始及び終了時刻	一定期間における1人の日直回数	1回の日直手当
	人	人	自 時 分 から 時 分 まで 至 時 分 まで		円
	勤務の態様				
年 月 日					
使用者					職名 氏名
労働基準監督署長 殿					

(3) 許可基準

(一般的な基準)

- ・ 常態としてほとんど労働する必要のない勤務であること。(定時巡視、緊急対応・非常事態に備えての待機等)
- ・ 通常の労働の継続、始業・終業時刻に密着した時間帯に電話收受等を行うものは許可しないものであること。
- ・ 宿日直勤務 1 回についての手当額は、宿日直勤務を行う労働者の 1 人 1 日の賃金 (割増賃金の基礎となる賃金) の平均額の 3 分の 1 以上であること。
- ・ 宿直勤務については週 1 回、日直勤務については月 1 回を限度とすること。
- ・ 宿直勤務については相当の睡眠設備の設置を条件とする。

(社会福祉施設に係る基準)

- ・ 通常の勤務時間の拘束から完全に解放された後のものであること。
- ・ 夜間の業務は、一般基準の他に少数の利用者に対して行う夜尿起こし、おむつ替え、検温等の介助作業であって、軽度かつ短時間の作業に限り、通常の労働と同態様のものは含まれないこと。(回数は 1 回乃至 2 回程度、1 回につき 10 分程度)
- ・ 夜間に十分睡眠がとれること。
- ・ 一般の宿直許可基準を満たしていること。

(4) 宿日直中に実際に「緊急対応」等が発生した場合

宿日直業務は「緊急対応等に備えての待機」が許可対象範囲ですので、もし実際に「緊急対応」が発生した場合は、当該緊急対応等を行った時間について実労働時間として把握をし、別途、時間外や深夜等の割増賃金の支払をしてください。

(5) 許可の有効期間、取消、出し直し

宿日直の許可に有効期間はありませんが、許可内容と実態とが異なっている場合は許可が取り消されることとなります。

よって、業務内容が許可時と異なってきてしまったことを把握した場合や、賃金が増加するなどして宿日直手当が許可時より上がってしまう場合などは、許可を出し直すか、業務管理の見直し (宿日直業務ではなく夜勤として管理するなど) をするようにしてください。

(6) 「断続労働に従事する者」に対する適用除外許可との違い

通常勤務を行う者が週 1 回/月 1 回を限度に「宿日直」業務を行う場合は、上述の「宿日直」の許可申請をしますが、元々「宿日直」対象業務専門で雇い入れる (本来業務が「宿日直」業務である) 場合については、「断続労働に従事する者」に対する適用除外許可を申請します。(様式第 14 号 (第 24 号関係))

この許可は、宿日直許可と異なり、定額の宿日直手当の支払ではなく、時間に応じた賃金と深夜労働に係る割増賃金の支払が必要です。また業務密度に応じて最低賃金減額特例許可が受けられることがあります。(様式第 5 号 (第 4 条関係))

(断続的労働に従事する者に対する適用除外許可申請書)

監 視
に従事する者に対する適用除外許可申請書
断続的労働

様式第14号 (第34条関係)

事業の種類	事業の名称	事業の所在地
	業務の種類	員数
監 視		人
断続的労働		人

年 月 日

職名
使用者
氏名

労働基準監督署長 殿

(最低賃金減額特例許可申請書-断続的労働用)

様式第5号(第4条関係)

断続的労働に従事する者の最低賃金の減額の特例許可申請書()

事業の種類	事業場の名称	事業場の所在地
減額の特例許可を受けようとする労働者		減額の特例許可を受けようとする最低賃金
従事させようとする業務の種類		件名
労働の態様		最低賃金額
		円
		金額
		円以上
実作業時間数と手待ち時間数	実作業時間数 時間 分	支払おうとする賃金
	手待ち時間数 時間 分	減額率
		%
減額の特例許可を必要とする理由等		理由

令和 年 月 日

職
使用者
氏名

都道府県労働局長 殿

印

※2021年4月から使用者印は不要となっています。

9. 年次有給休暇

年次有給休暇とは労働基準法上の労働者の権利の1つで、一定期間勤務した労働者に対して、その出勤率により一定日数が付与され、労働者からの申請(時季指定)により、所定労働日に係る労働義務を、賃金請求権を損することなく免除しなくてはならないという制度です(法第39条)。

※ 詳細は、リーフレット『[年5日の年次有給休暇の確実な取得 わかりやすい解説](#)』も併せてご確認ください。 <https://www.mhlw.go.jp/content/000463186.pdf>

1 年次有給休暇の付与日数

使用者は、労働者が雇入れの日から6か月間継続勤務し、その6か月間の全労働日の8割以上を出勤した場合には、原則として10日の年次有給休暇を与えなければなりません(労働基準法第39条)。

(※) 対象労働者には管理監督者や有期雇用労働者も含まれます。

(1) 原則となる付与日数

継続勤務年数	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

(2) パートタイム労働者など、所定労働日数が少ない労働者に対する付与日数

パートタイム労働者など、所定労働日数が少ない労働者については、年次有給休暇の日数は所定労働日数に応じて比例付与されます。

比例付与の対象となるのは、所定労働時間が週30時間未満で、かつ、週所定労働日数が4日以下または年間の所定労働日数が216日以下の労働者です。

週所定労働日数	1年間の 所定労働日数	付 与 日 数	勤 務 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

(ご注意)

- 出勤率の算定上、例えば新型コロナ禍による休業期間（使用者の責に帰すべき休業でも不可抗力による休業でも）は「全労働日」から除外してください。また労災による休業期間、産前産後休暇、育児介護休暇期間は「出勤したものとみなし」てください。
- 年次有給休暇について、労働者は「時季の指定」（「いついつに取ります」という意思表示）をすればよいのみですので、後述の適法な「時季変更権の行使」を除き「使用者の承認を得る」必要はありません。
 （即ち「事業主が認めなかったんだから休暇利用は認めない」、「(使用目的が) レジャーはダメ。冠婚葬祭か体調不良でないなら認めない」等は認められません。）
 （但し、争議行為・ストライキについてはこの限りではありません。）
- また、そもそも労働義務がない日（所定休日、休業、休職）に、年休を割り振って日数を消化させることはできません。

2 年次有給休暇の付与に関するルール

遵守すべき事項	内 容
①年次有給休暇を与える時季	年次有給休暇は、労働者が請求する時季に与えることとされていますので、労働者が具体的な月日を指定した場合には、以下の「時季変更権（※）」による場合を除き、その日に年次有給休暇を与える必要があります。 （※）時季変更権 使用者は、労働者から年次有給休暇を請求された時季に、年次有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合（同一期間に多数の労働者が休暇を希望したため、その全員に休暇を付与し難い場合等）には、他の時季に年次有給休暇の時季を変更することができます。
②年次有給休暇の繰越し	年次有給休暇の請求権の時効は2年であり、前年度に取得されなかった年次有給休暇は翌年度に与える必要があります。
③不利益取扱いの禁止	使用者は、年次有給休暇を取得した労働者に対して、賃金の減額その他不利益な取扱いをしないようにしなければなりません。 （具体的には、精皆勤手当や賞与の額の算定などに際して、年次有給休暇を取得した日を欠勤または欠勤に準じて取扱うなど、不利益な取扱いをしないようにしなければなりません。）

3 年次有給休暇の賃金

年次有給休暇を取得した期間は、就業規則の定めにより、その日数に応じて、通常の賃金または平均賃金を支払わなければなりません

ただし、労使協定により、健康保険法第3条に定める標準報酬日額に相当する金額を支払うと決めた場合はこれによることになります。

4 年次有給休暇の計画的付与等

種類	内 容	労使協定の締結
計画年休	計画的に取得日を定めて年次有給休暇を与えることが可能です。ただし、労働者が自ら請求・取得できる年次有給休暇を最低5日残す必要があります。	必要
半日単位年休	年次有給休暇は1日単位で取得することが原則ですが、労働者が半日単位での取得を希望して時季を指定し、使用者が同意した場合であれば、1日単位取得の阻害とならない範囲で、半日単位で年次有給休暇を与えることが可能です。	-
時間単位年休	年次有給休暇は1日単位で取得することが原則ですが、労働者が時間単位での取得を請求した場合には、年に5日を限度として、時間単位で年次有給休暇を与えることが可能です。	必要

（ご注意）

- ・ 時季変更権を行使した場合、その経過や当該変更日を記録しておくといいです。
- ・ 年次有給休暇に係る労使協定は、所轄労働基準監督署への届出等は不要です。
- ・ 時間単位年休の最小単位は1時間です。

5 年5日の年次有給休暇の確実な取得

年次有給休暇が10日以上付与される労働者に対して、年5日の年休を労働者に取得させることが使用者の義務となります。

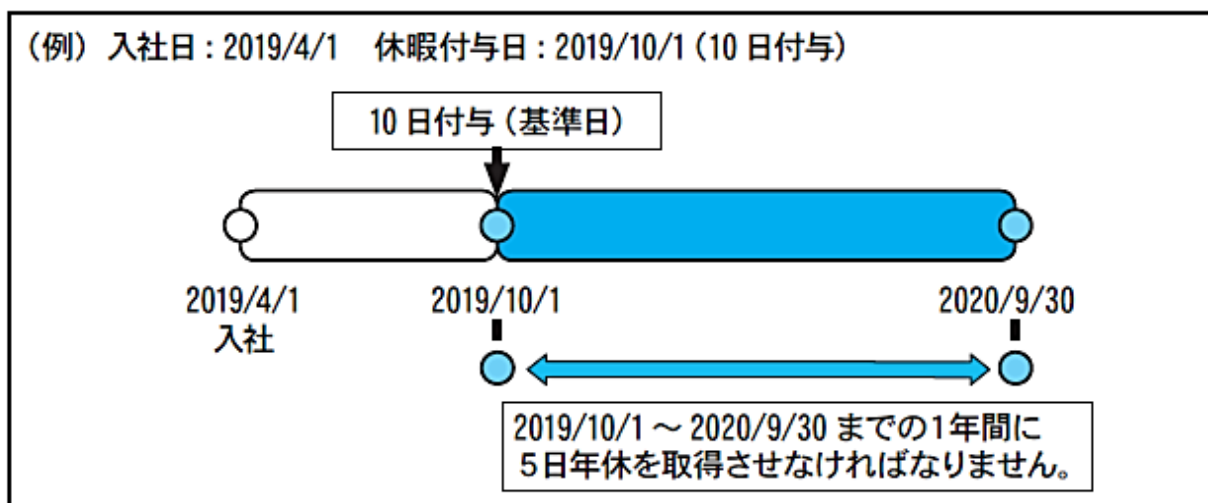
(1) 対象者

年次有給休暇が10日以上付与される労働者が対象です。

- ・ 法定の年次有給休暇付与日数が10日以上（当年度に付与された日数）の労働者に限ります。
- ・ 対象労働者には管理監督者や有期雇用労働者も含まれます。

(2) 年5日の時季指定義務

使用者は、労働者ごとに、年次有給休暇を付与した日（基準日）から1年以内に、取得時季を指定して5日の年次有給休暇を取得させなければなりません。



(ご注意)

- ・ 基準日（付与日）、取得日数、取得した日付を記載した「年次有給休暇管理簿」の作成が必要です。
- ・ 時季指定に際しては労働者の意思・意見をよく確認してください。
使用者による時季指定を実施する場合は、就業規則への記載が必要です。
- ・ 年次有給休暇の付与日数が10日ない人も含めて事業場で一斉休暇をする場合は、法定以上の日数を付与するか、「使用者の責めに帰すべき休業」として休業手当を支払ってください。
- ・ 付与日（基準日）以降（又は以前から）ずっと休職中の方等については、休職中は年次有給休暇を取得させる余地がないので、期間中に復職がなければ取得させなくても法違反とはなりません。

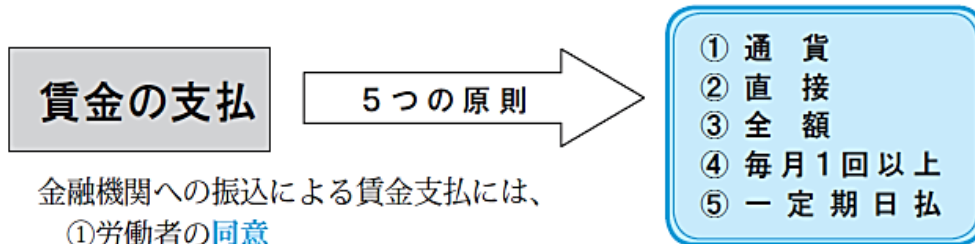
期間中に復職があれば復職後に5日を取得させる等してください。

（これから休職する場合は、休職前の取得も検討してください。）

10. 賃金（原則・賃金控除協定、休業手当、平均賃金、割増賃金、最低賃金）

(1) 賃金支払の原則

賃金は、通貨で、全額を、労働者に直接、毎月1回以上、一定の期日を定めて支払わなければなりません。賃金から税金など法令で定められているもの以外を除いて支払う場合には、**労使協定**が必要となります（労働基準法第24条）。



金融機関への振込による賃金支払には、

- ①労働者の**同意**
 - ②労働者の**指定する本人名義の口座**に振り込まれること
 - ③賃金の**全額が所定の支払日に払い出すことができること**
- を要件に可能となります。

(賃金控除協定について)

- ・ 様式は任意ですが、「具体的な項目」「控除を行う賃金支払日」は記載が必要です。
- ・ 賃金控除協定は所轄労働基準監督署に届出不要です。
- ・ 労使協定があれば何でも控除できるわけではなく、**購買代金や組合費、福利厚生施設等の費用など、事理明白なもののみ控除を認める主旨**です。
（「業務遂行中に発生した損害賠償の一切」と定めておけば、負担額に争いがあっても一方的に賃金から控除できる、とはなりませんのでご注意ください。）
- ・ 控除限度額について、労働基準法上限度はありません（但し「全額」は不可です）が、民法上の差押等上限額を参考にすると賃金額の4分の1が限度になるのでご注意ください。

● プラスアルファ ～賃金のデジタル払い～

令和5年4月から、使用者が労働者の同意を得る等の一定の要件を満たす場合、厚生労働大臣の指定を受けた資金移動業者（●●payなど。令和6年1月19日現在は、申請があった資金移動業者について厚労省で審議中です。）の口座への資金移動による賃金支払（いわゆる賃金のデジタル払い）ができるようになりました。

- ・ 利用可能な資金移動業者などの詳細は、厚労省サイト『[資金移動業者への賃金支払（賃金のデジタル払い）について](#)』をご覧ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukiyun/zigyonushi/shienjigyoku/03_00028.html

- 現金化できないポイントや仮想通貨での賃金支払いは認められません。
- 賃金のデジタル払いは、賃金の支払い・受け取り方法の選択肢の1つです。賃

金のデジタル払いを導入した事業所においても、全ての労働者の現在の賃金支払い・受け取り方法の変更が必須となるわけではありません。

- 労働者が希望しない場合は、これまでどおり銀行口座などで賃金を受け取ることができます。また、雇用主は希望ない労働者に賃金のデジタル払いを強制してはいけません（労働者本人の同意がない場合や賃金のデジタル払いを強制した場合には、雇用主は労働基準法違反となり、罰則の対象になり得ます。）。
- 賃金の一部を指定資金移動業者口座で受け取り、その他は銀行口座などで受け取ることも可能です。

● プラスアルファ ～給与明細は交付が必要か？～

労働基準法には給与明細書についての明記はありませんが、口座振込の場合は行政通達で賃金の支払に関する計算書を交付することが定められています（令和4年11月28日 基発1128第4号）。

また、支払方法にかかわらず、所得税法で「給与明細書は交付しなければならない」と定めています。給与明細書は会社の義務として発行しましょう。

(2) 休業手当

会社側の都合（使用者の責に帰すべき事由）により労働者を休ませた場合、休ませた日について、**平均賃金の6割以上**の手当（休業手当）を支払わなければなりません（労働基準法第26条）。

会社側の都合とは、事業経営者として不可抗力を主張できないすべての場合を含むと考えられています。※



- ・ 休業日について平均賃金の6割を保障する主旨ですので、半日や時間単位で休業させた場合も、その日の実働賃金額が休業手当額に満たなければ差額の支払が必要です。

(不可抗力による休業について)

- ・ 不可抗力による休業の場合は、使用者の責に帰すべき事由に当たらず、使用者に休業手当の支払義務はありません。
- ・ 不可抗力による休業と言えるためには、
 - ① その原因が事業の外部より発生した事故であること
 - ② 事業主が通常の経営者としての最大の注意を尽くしてもなお避けることができない事故であることという要素をいずれも満たす必要があります。

- ・ ①については例えば天災事変により施設に物的な被害が出た場合のように、事業の外部において発生した、事業運営を困難にする要因が挙げられます。
- ・ ②については、使用者として休業を回避するための具体的努力を最大限尽くしていると言えるか、具体的には例えば、在宅勤務などを含め、労働者に他に就かせることができる業務があるか十分に検討しているか等により判断されます。

(3) 平均賃金

平均賃金とは、これを算定すべき事由の発生した日以前三箇月間にその労働者に対し支払われた賃金の総額を、その期間の総日数で除した金額をいいます。

◆基本的な計算方法

$$\textcircled{1} \frac{\text{算定期間中の賃金総額（控除前の金額）}}{\text{3か月間の総日数（直前の締切日から過去3か月間の暦日数）}}$$

◆日給制・時給制・請負給制の計算方法

上記①と下記②と比較し高い方の額

$$\textcircled{2} \frac{\text{算定期間中の賃金総額（控除前の金額）}}{\text{算定期間中に労働した日数}} \times 0.6 \quad (\text{労働基準法第12条})$$

(ご注意)

- ・ 平均賃金が使われる場面は、①解雇予告手当、②休業手当、③年次有給休暇（平均賃金を選択している場合）、④労災保険給付（給付基礎日額の算定）、⑤減給の制裁の際の上限計算です。
- ・ 算定すべき事由の発生した日とはそれぞれ、①解雇を通告した日、②休業の初日、③年次有給休暇の初日、④傷病日（疾病については診断確定日）、⑤制裁の意思表示が到達した日です。
- ・ 2暦日勤務（日をまたぐ勤務）で、日をまたいでから算定事由が発生した場合は、原則、始業時刻の属する日が事由発生日となります。
- ・ 雇入後3か月未満の方は、雇入後の期間で計算します。この場合で、賃金締切日から計算すると1賃金支払期間に満たない方は、雇入日～事由発生日前日までの期間で計算します。
- ・ 算定期間中に労災による休業期間、産前産後休業期間、使用者の責に帰す休業期間、育児介護休業期間、試用期間がある場合は、その期間と期間中の賃金は計算から除外します。
- ・ また賃金の総額には「臨時で支払われた賃金」（慶弔手当など）や「3か月を超える期間ごとに支払われる賃金」（ボーナスなど）は含めません。

(4) 減給の制裁（懲戒処分）の限度額

減給の制裁とは、事業者が懲戒処分の1つとして行う賃金の減額処分です。

例えば、遅刻をした際などに、遅刻をした時間分の賃金を支払わないのであれば特段問題はありませんが（ノーワーク・ノーペイの原則といいます）、それ以上に賃金から差し引くような場合は「減給の制裁」になります。

減給の制裁

労働者が、無断欠勤や遅刻を繰り返したりして職場の秩序を乱したり、職場の備品を勝手に使用で持ち出したりする等の規律違反をしたことを理由に、制裁として、賃金の一部を減額することを減給といいます。1回の減給金額は平均賃金の1日分の半額を超えてはなりません。また、複数回規律違反をしたとしても、減給の総額が一賃金支払期における金額の10分の1以下でなくてはなりません（労働基準法第91条）。

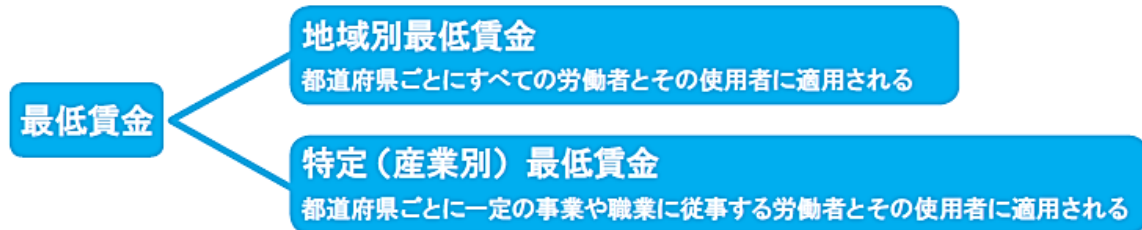
また、減給の制裁を行うには、あらかじめ就業規則で定めておく必要があります。

（ご参考）

- ・ 従業員が職場の規律を乱したり、社会の信用をおとしめたりした場合、従業員を罰する「制裁」をすることができます。制裁には、口頭注意から解雇（懲戒解雇）までいろいろありますが、どんな制裁をどのような時に行うか、就業規則等で予め定めたい労働者に周知を行う必要があります。
- ・ そもそも懲戒処分は労働契約法第15条に規定があり、客観的に合理的な理由がなく、社会通念上相当でない場合は、権利濫用として無効となりますのでご注意ください。
- ・ 「減給」以外にも一般的に「懲戒解雇」「出勤停止」「降格」などの懲戒処分がありますが、例えば「出勤停止」に伴い出勤停止期間中無給となることは、本項でいう減給の制裁にはあたりません（ただし、労基法26条による休業手当の支払いが別途必要なることがあります）。また「降格」に伴い業務の変更があった結果賃金が下がったという場合も減給の制裁ではありません（単に賃金を下げるという「降給」は減給の制裁に該当します）。
- ・ 賞与からの減給の制裁についても上述の制限がありますのでご注意ください。

(5) 最低賃金

最低賃金は、都道府県ごとに決められ、これを下回ってはなりません（各最低賃金額は改定されることがあります）（労働基準法第28条、最低賃金法第4条）。



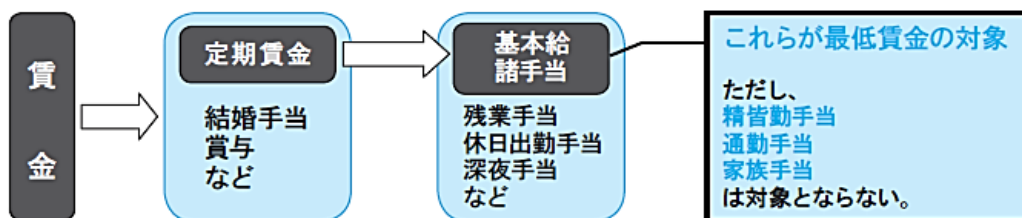
最低賃金額よりも低い賃金を労働者、使用者双方の合意の上で定めても、それは法律によって無効とされ、最低賃金額と同様の定めをしたものとされます。

(1) 最低賃金の対象となる賃金

最低賃金の対象となる賃金は、毎月支払われる基本的な賃金に限られます。

具体的には、実際に支払われる賃金から以下の賃金を除外したものが最低賃金の対象となります。

- ① 臨時に支払われる賃金（結婚手当など）
- ② 1か月を超える期間ごとに支払われている賃金（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（残業手当など）
- ④ 所定労働日以外の労働に対して支払われる賃金（休日出勤手当など）
- 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（深夜手当など）
- ⑥ 精皆勤手当、通勤手当及び家族手当



※最低賃金額との比較方法

- ① 時間給の場合 $\text{時間給額} \geq \text{最低賃金額}$
- ② 日給の場合 $\text{日給額} \div \text{1日の所定労働時間} \geq \text{最低賃金額}$
- ③ 月給の場合 $\text{月給額 (対象外手当を除く)} \times 12 \text{か月} \div \text{年間総所定労働時間} \geq \text{最低賃金額}$

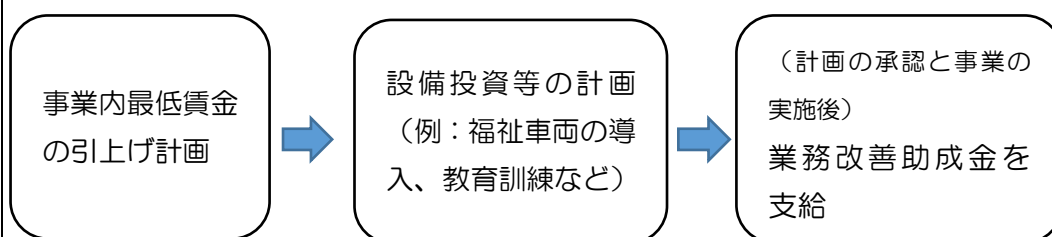
(ご注意)

- 現在の神奈川県最低賃金（時間額）は以下のとおりです。
令和7年10月4日～ 1,225円
- 毎年、最低賃金の改定がありますので、最低賃金を下回らないようご注意ください。

● プラスアルファ ～最低賃金の引上げ支援：業務改善助成金について～

業務改善助成金は、中小企業・小規模事業者の生産性向上、労働能率の増進を支援し、事業場内で最も低い賃金額（事業場内最低賃金）の引上げに向けた環境整備を図るための制度です。

生産性向上のための設備投資等（機械設備、コンサルティング導入や人材育成・教育訓練）を行い、事業場内最低賃金を一定額以上引き上げた場合、その設備投資などにかかった費用の一部を助成します。



～例：福祉車両の導入～【生産性向上の効果】

○導入前：利用者の送迎に多くの時間がかかり、複数の労働者で対応しなければならなかった。

○導入後：利用者が車椅子に乗ったまま乗降することが可能となり、送迎にかかる人員の削減や全体の送迎時間の短縮につながった。

※手続き詳細は、神奈川労働局ホームページ をご覧ください。

https://jsite.mhlw.go.jp/kanagawa-roudoukyoku/news_topics/topics/_120514.html

※お問合わせ先

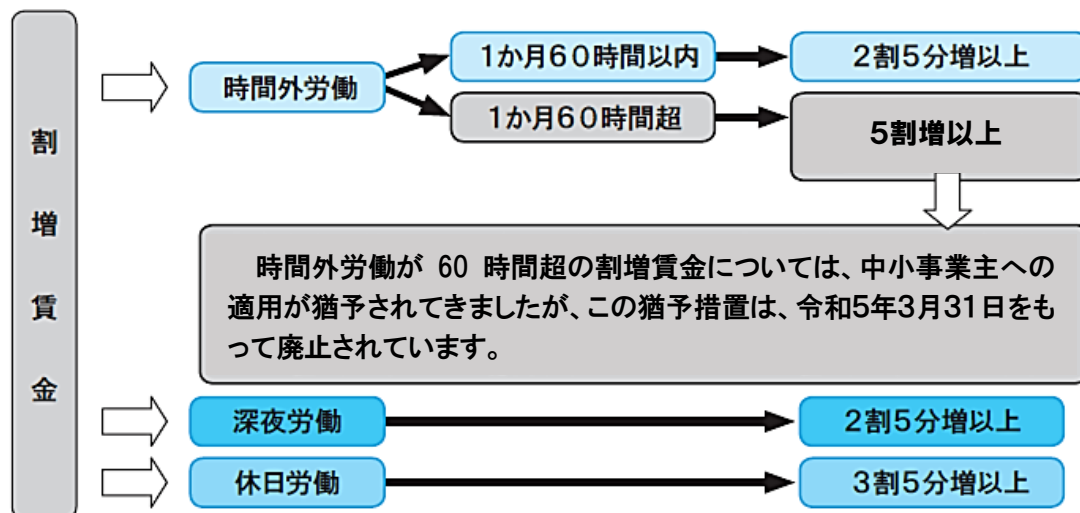
業務改善助成金コールセンター（平日 8時30分～17時15分 受付）

電話 0120-366-440

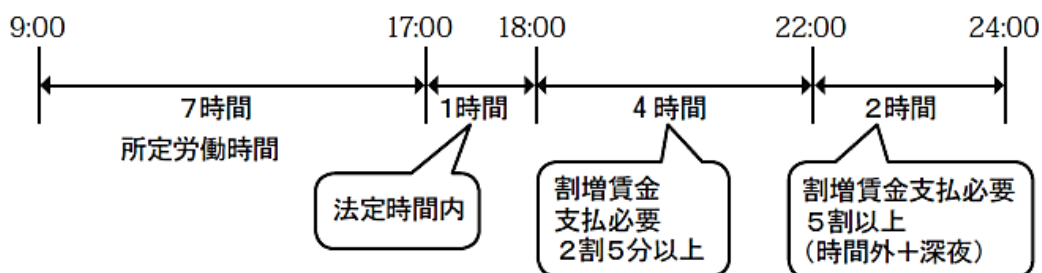
神奈川労働局雇用環境均等部 企画課（045-211-7357）

(6) 割増賃金

→ 時間外労働、休日労働、深夜労働（22時～朝5時までの深夜帯の労働）については、下図のとおり割増賃金の支払いが必要です。



※割増率の原則



(ご注意)

- 時間外労働時間は、1日8時間、1週40時間（44時間）の法定労働時間を超えて労働した時間です。
- 変形労働時間制を採用している場合の時間外労働時間は、①1日8時間を超える設定をしている日は設定時間を超えて労働した時間、②1日8時間以下の設定の日は1日8時間を超えた時間、③1週40（44）時間を超える設定の週は設定時間を超えて労働した時間、④1週40（44）時間以下の設定の日は1週40（44）時間を超えて労働した時間、⑤変形期間における法定労働時間の総枠を超えて労働した時間（①～④と重複する部分を除く）になります。
- 休日労働時間は、法定休日に労働した時間です。
- 深夜労働時間は、22時～朝5時までの深夜帯に労働した時間です。
- 時間外労働・休日労働は重複することはありませんが、深夜労働は時間外労働とも休日労働とも重複することがあり（時間外労働を深夜帯に行った場合、休日労働を深夜

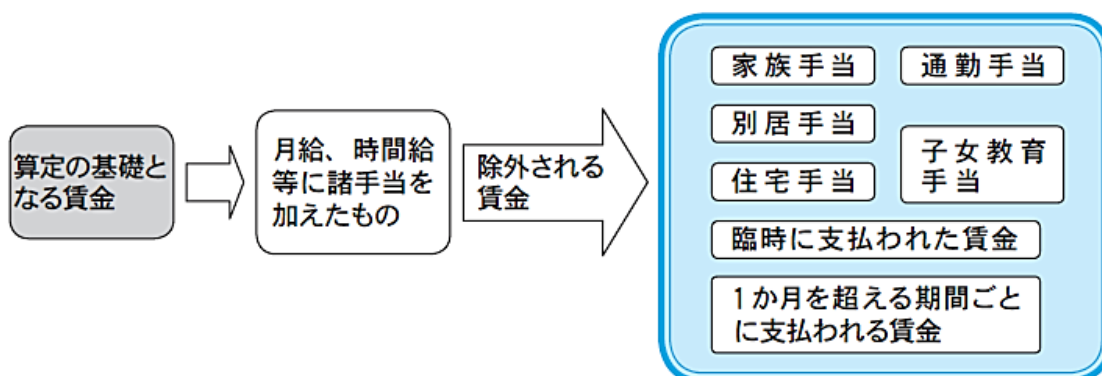
- 帯に行った場合)、この場合は両方の割増賃金を支払う必要があります。
- ・ 時間外+深夜労働となった場合は、時間外割増賃金(25%) + 深夜割増賃金(25%) = 50%、休日+深夜労働となった場合は、休日割増賃金(35%) + 深夜割増賃金(25%) = 60%の割増賃金が必要になります。
- (実務上、1か月分の時間をカウント・集計して賃金計算を行う場合が多いため、上述の計算をその都度行うことはあまりないかと思います。)

(割増賃金の計算について)

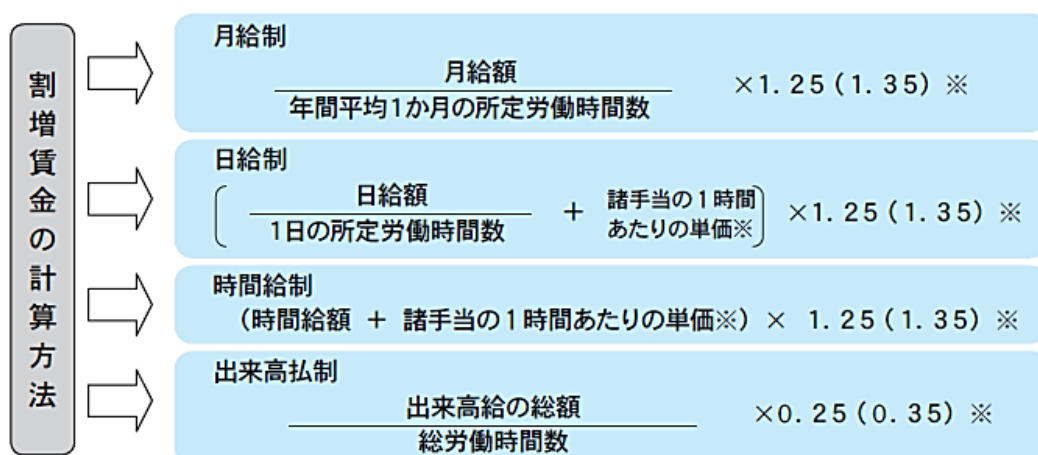
割増賃金の算定基礎となる賃金

割増賃金の計算の基礎となる賃金には、家族手当、通勤手当、別居手当、子女教育手当、住宅手当、臨時に支払われる賃金、1か月を超える期間ごとに支払われる賃金は入れなくとも構いません、それ以外の手当や賃金は入れなくてはなりません(労働基準法第37条第5項、労働基準法施行規則第21条)。

計算しなくともよい手当や賃金については、名称ではなく実態によって判断されます。



割増賃金の計算方法



※ 諸手当の1時間あたりの単価=諸手当 / 年間平均1か月の所定労働時間数

※ カッコ()内は法定休日のケース。

※ 時間外労働の割増率については、時間外労働時間が1か月60時間を超える場合は事業場の規模によって5割増しになることに注意

⚠ 注意 ～違法な固定残業制度の運用について～

固定残業代は安易に無駄な残業が行われがちになり、効率的に仕事を進める上でマイナスになることもあります。また、実際の残業時間に関係なく『定額を支払えば残業させ放題』とする違法な運用が行われることもあります。

固定残業代とは、あらかじめ一定の時間外労働や深夜労働などを想定し、その労働に対する割増賃金を、毎月固定の額で支払うものです。「定額残業代」「みなし残業代」とも呼ばれます。このような方式は、労働契約や就業規則等に明記すれば、固定残業代を採用することができますが、運用には以下の点に注意してください。

設定した固定残業代に相応する労働時間数は何時間分なのか明確にし、36協定に定めた範囲内で時間数を定めてください。

毎月の給与計算では、設定した固定残業代が、実労働時間に照らして不足していないか確認しなければなりません。

固定残業代が実際の残業時間数に照らして算定した残業代よりも少ない場合には、その差額を合わせて支払わねばなりません。

その差額を翌月に繰り越して相殺することはできません。

したがって、固定残業制度を採用した場合も、通常の場合と同じように毎月実労働時間に応じて残業時間数の集計が必要なことには変わりありません

(『固定残業制を採用しているので、毎月の残業時間の把握や毎月の残業代の計算は必要ない』という運用は誤りです)。

⚠ 注意 ～残業時間数の分単位は切り捨てOK?～

1日の労働時間の集計で分単位の端数の切り上げは認められますが、切り捨てることはできません。

ただし、1か月の時間外休日または深夜の労働時間を通算した合計について、各30分未満の端数が出た場合は切り捨て、30分以上の端数を1時間に切り上げて計算することはできます。

※ 割増賃金の計算方法等について次の資料もご活用ください

①東京労働局リーフレット「しっかりマスター労働基準法 割増賃金編」

<https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/content/contents/000501860.pdf>

②厚労省リーフレット「固定残業代を賃金に含める場合は、適切な表示をお願いします」

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000184068.pdf>

11. 就業規則・周知義務・労働者名簿・賃金台帳（保存年限・請求権の時効）

(1) 就業規則

就業規則とは会社と従業員のルールブックです。従業員が守るべき職場のルールや労働条件の詳細を、労働基準法に基づいて会社が定めたものです。

就業規則は、常時 10 人以上の従業員を雇用している事業場は必ず作成のうえ、労働者の過半数代表者から意見聴取したうえ、管轄の労働基準監督署に届出をすることが必須です（労基法第 89 条）。法律を下回る内容の就業規則の規定は無効です。作成には厚労省モデル就業規則（P1）もご活用下さい。

就業規則の記載事項
<p><就業規則に必ず記載しなければならないこと></p> <ul style="list-style-type: none">① 始業・終業時刻、休憩時間、休日、休暇、労働者を 2 組以上に分けて交替で就業させる場合は就業時転換に関する事項② 賃金の決定、計算・支払の方法、賃金の締切、支払の時期③ 退職（解雇を含む）に関する事項④ 育児・介護休業などに関する事項⑤ パートや契約社員など正社員以外の労働者に関する事項⑥ 残業代など諸手当の計算方法に関する事項
<p><定めをする場合には記載しなければならないこと></p> <ul style="list-style-type: none">① 退職手当を定める場合は、それが適用される労働者の範囲、手当の決定、計算・支払方法、支払時期② 臨時の賃金など③ 食費、作業用品などを負担させる定めについて④ 安全衛生に関する定めについて⑤ 職業訓練に関する定めについて⑥ 災害補償および業務外の傷病扶助に関する定めについて⑦ 表彰および制裁の定めについて⑧ 労働者のすべてに適用される定めをした場合はそのことについて

（労働者からの意見聴取について）

就業規則を作成又は変更する際、就業規則について過半数代表者から意見を聴き「意見書」を作成します。就業規則の監督署への届出には意見書の添付が必要です（法第 90 条）。過半数代表者とは、職場に過半数の従業員で組織する労働組合がある場合はその労働組合（過半数組合）、過半数組合がない場合は従業員の過半数を代表する者のことです。過半数代表者は、①就業規則の意見を聴くことを明らかにして実施され、②投票、挙手などの民主的な手続で選出された者で、③使用者の意向に基づき選出されたものではない者です。過半数代表者には管理監督者を選出できませんが、投票や挙手などの手続には管理監督者やパートなども含まれます（労基法第 6 条の 2）

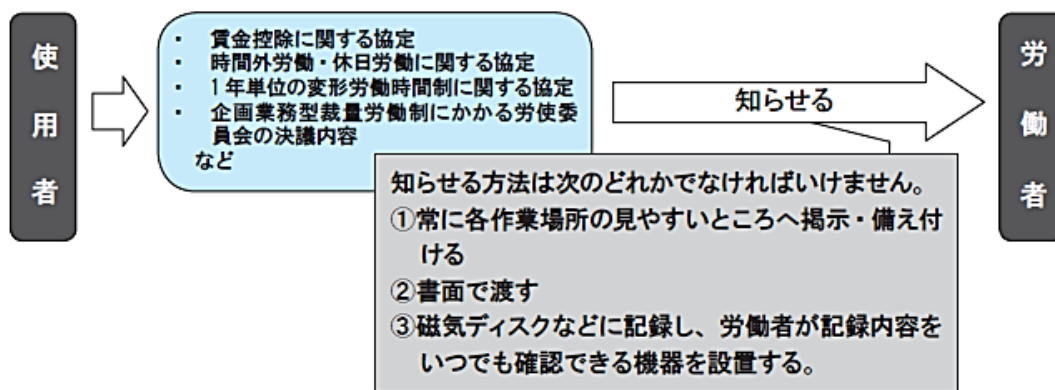
(就業規則の周知について)

就業規則は、事業場への備付けなどにより従業員がいつでも閲覧できるようにしておきましょう(労基法第106条)。就業規則と分離して別規定を作成した場合にも、同様に監督署への届出と労働者への周知が必要です(例：賃金規定、退職金規定など)。

※ 就業規則のほか、各種労使協定にも周知義務があります。

各種労使協定などの周知

各種労使の協定や決議などは、常に各作業場所の見やすいところへ掲示したり、備え付けなければなりません。(労働基準法第106条)



⚠ 注意 次のような方法は法定の周知方法と認められません
周知に不備がある場合

- ✖ 社長の金庫や人事・総務担当の引き出しやキャビネットに収納されており、労働者が自由に閲覧することができない。
- ✖ 一部のみを周知しており、賃金規定だけを閲覧させない。
- ✖ 閲覧する際に社長や労務管理担当者に、申し込まなければならない。

(労働者名簿・賃金台帳)

労働者名簿・賃金台帳の作成と記録の保存

(1) **労働者名簿**は事業場ごとに各労働者について作らなければなりません。記載することは下記のとおりです(労働基準法第107条)。

①労働者の氏名 ②生年月日 ③経歴 ④性別 ⑤住所 ⑥行う仕事の種類 ⑦退職(解雇)年月日とその理由 ⑧死亡の年月日とその原因

(2) **賃金台帳**は事業場ごとに、賃金支払のたびに各労働者ごとに作らなければなりません。書いておくことは下記のとおりです(労働基準法第108条)。

①賃金計算の基礎となる事項 ②賃金の額 ③氏名 ④性別 ⑤賃金計算期間 ⑥労働日数 ⑦労働時間数 ⑧時間外労働、休日労働と深夜労働の時間数 ⑨基本給、手当その他の賃金の種類ごとにその金額 ⑩労使協定により賃金の一部を控除した場合はその金額

(3) ①と②のほか労働に関する重要な書類は**3年間保存**しなければなりません(労働基準法第109条)。

★保存年限・時効★ 2020年4月1日に法改正がありました

(2020年4月1日以降に支払われる賃金について)

- 賃金請求権（定期賃金，割増賃金，休業手当，年次有給休暇の賃金など）については、2年の消滅時効を5年に延長しつつ、当分の間は3年になりました（退職金請求権（5年）に変更はありません。）
- 賃金台帳等の記録の保存期間を5年に延長しつつ、当分の間は3年になりました。（記録保存の起算日は，記録の完結日と賃金支払期日のいずれか遅い方です。）

12. 労働契約の終了（解雇・雇止め）、退職時の証明等

→ 「解雇」とは使用者からの一方的な労働契約終了の意思表示を指します。

（解雇理由により「懲戒解雇」「整理解雇」「普通解雇」等の呼称があります。）

「雇止め」とは更新ありの有期契約において、更新をせず契約を終了させることです。

1 解雇・雇止めの禁止

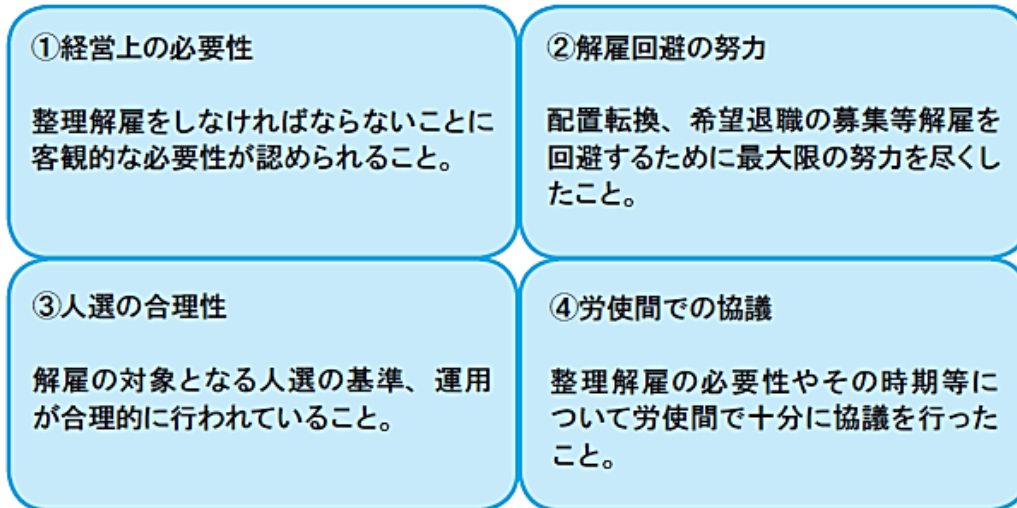
以下にあてはまる解雇は、法律で禁止されています。

- ①業務上のケガや病気による休業期間とその後30日間の解雇（労働基準法第19条）
- ②産前産後の休業期間とその後30日間の解雇（労働基準法第19条）
- ③国籍、信条、社会的身分を理由とする解雇（労働基準法第3条）
- ④労働者が労働基準監督署に対して申告したことを理由とする解雇（労働基準法第104条）
- ⑤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などを理由とする解雇（労働組合法第7条）
- ⑥性別を理由とする解雇（男女雇用機会均等法第6条）
- ⑦女性が婚姻、妊娠、出産したこと、産前産後の休業をしたことを理由とする解雇（男女雇用機会均等法第9条）
- ⑧育児休業を申出したこと、または育児休業をしたことを理由とする解雇（育児介護休業法第10条）
- ⑨介護休業を申出したこと、または介護休業をしたことを理由とする解雇（育児介護休業法第16条）
- ⑩期間の定めのある労働契約について、やむを得ない事由がない場合の契約期間満了前の解雇（労働契約法第17条）

解雇・雇止めは、**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、その権利をむやみに使ったものとして無効**となります（労働契約法第16条、第19条）。

2 整理解雇の4つの要素

会社の経営不振などを理由とする「整理解雇」については、多くの裁判例において、以下の4つの要素を総合的に考えてその有効性が判断されています。

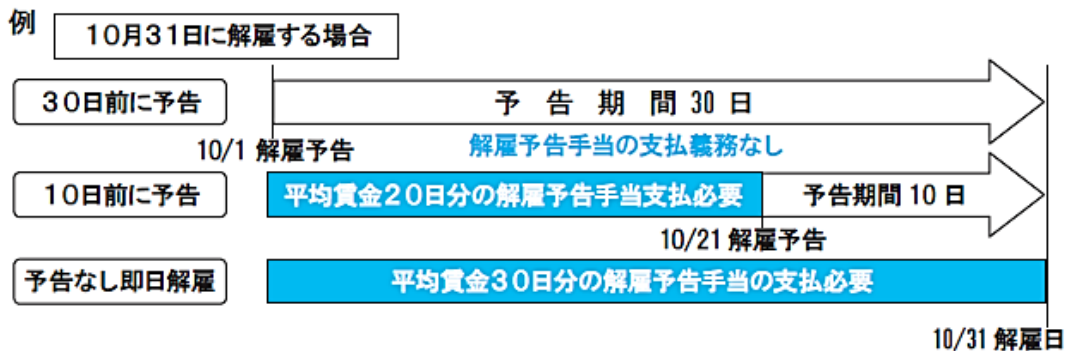


3 解雇の手続

やむを得ず解雇を行う場合には、解雇しようとする労働者に対して

①少なくとも30日前に解雇の予告

②予告を行わない場合には平均賃金の30日分以上の解雇予告手当の支払をしなければなりません（労働基準法第20条 平均賃金 P.14 参照）。
（平均賃金を何日分か支払った場合には、その日数分だけ予告期間が短縮されます。）



4 解雇予告が除外される場合

- (1) 日日雇い入れられる者（1か月を超えて引き続き使用された場合を除く）
 - (2) 2か月以内の期間を定めて使用される者（定めた期間を超えて引き続き使用された場合を除く）
 - (3) 季節的業務に4か月以内の期間を定めて使用される者（定めた期間を超えて引き続き使用された場合を除く）
 - (4) 試の使用期間中の者（14日を超えて引き続き使用された場合を除く）
- （労働基準法第21条）

なお、上記の労働基準法第21条で定められている除外のほか

※天災事変その他やむを得ない事由で事業を続けることができなくなり、**所轄の労働基準監督署長の認定**を受けたとき → (例) 火災による焼失、地震による倒壊など

※労働者の責に帰すべき事由によって解雇するときで、**所轄の労働基準監督署長の認定**を受けたとき → (例) 横領事件、傷害事件、2週間以上の無断欠勤など

が認められています。

(この「労働者の責に帰す～」の場合の認定申請を「解雇予告除外認定申請」といいます。)

様式第3号（第7条関係）
解雇予告除外認定申請書

事業の種類		事業の名称		事業の所在地
労働者の氏名	性別	雇入年月日	業務の種類	労働者の責に帰すべき事由
	男女	年 月 日		
	男女	年 月 日		
	男女	年 月 日		
	男女	年 月 日		
	男女	年 月 日		

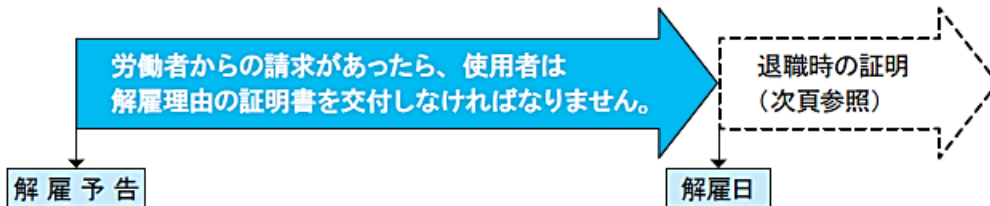
年 月 日
使用者 職名 氏名
労働基準監督署長 殿

(解雇時・退職時に、労働者の請求により行わなければならない事務関係)

5 解雇理由の証明

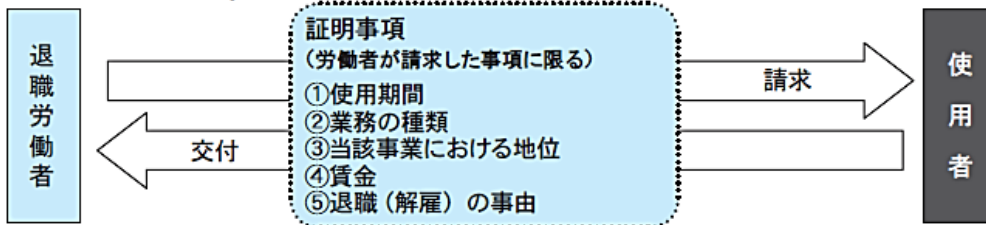
労働者は離職後に会社に対し退職証明書を請求できますが（次頁6参照）、解雇の場合は更に、解雇予告日から解雇の日までの間に、解雇の理由についての証明書を求めることができます。

ただし、労働者が別の事由（この解雇以外の事由）により退職した時は、退職日以降、会社は、解雇理由の証明書を交付する必要はありません（労働基準法第22条第2項）。



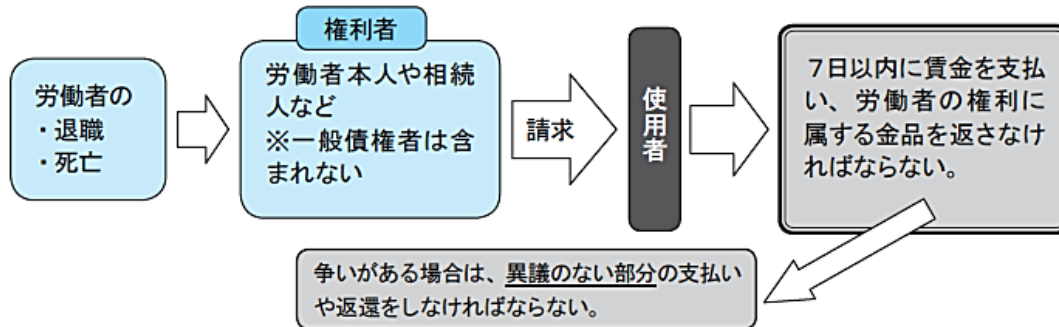
6 退職時の証明

労働者が退職の場合において、使用期間、業務の種類などについて証明書の交付を請求したときは、使用者は遅れることなく、これを交付しなければなりません（労働基準法第22条第1項）。



7 金品の返還

使用者は労働者が死亡または退職した場合で権利者から請求があったときは、7日以内に賃金を支払い、積立金、保証金等労働者の権利に属する金品を返さなければなりません。（労働基準法第23条）



- ・ 解雇理由証明書や、退職時の証明については、ひな形がダウンロードできますので活用してください。

13. 有期契約労働者に係る注意事項まとめ

雇止めの手続

労働基準法第15条及び『有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準』では、次のような注意事項が定められています。

- ① 契約を結ぶ際にその契約満了時にこれを更新するかどうか（更新の有無）、更新する場合にはその判断基準などをはっきり伝えること

【更新の有無の例】

- ・自動的に更新する
- ・更新する場合があります
- ・契約の更新はしない

【判断基準の例】

- ・契約期間満了時の業務量により判断する
- ・労働者の勤務成績、態度により判断する
- ・労働者の能力により判断する
- ・会社の経営状況により判断する
- ・従事している業務の進捗状況により判断する

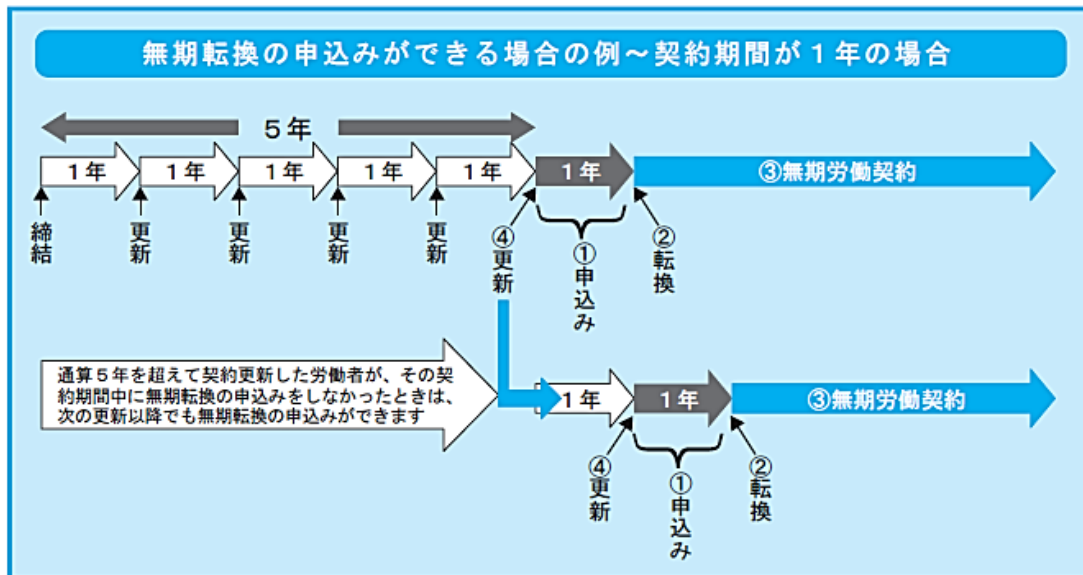
- ② 契約の更新をしない場合は30日以上前の予告を行うこと
③ 契約の更新をしない理由の証明書を渡すこと
④ 契約の更新をする場合は、契約の実態や労働者の希望に応じて期間をできるだけ長くするよう努めること

※②から④については、当該契約を3回以上更新し、または雇入れの日から起算して1年を超えて継続勤務している者にかかるものに限り、あらかじめ当該契約を更新しない旨明示されているものを除く

無期労働契約への転換

同一の使用者との間で、有期労働契約が通算で5年を超えて反復更新された場合は、労働者の申込みにより、無期労働契約に転換します（労働契約法第18条）。

※ 通算契約期間のカウントは、平成25年4月1日以後に開始する有期労働契約が対象です。平成25年3月31日以前に開始した有期労働契約は通算契約期間に含めません。



- ① 申込み…平成25年4月1日以後に開始した有期労働契約の通算契約期間が5年を超える場合、その契約期間の初日から末日までの間に、無期転換の申込みをすることができます。

②転換…無期転換の申込み(①)をすると、使用者が申込みを承諾したものとみなされ、無期労働契約(③)がその時点で成立します。無期に転換されるのは、申込み時の有期労働契約が終了する翌日からです。

※①の申込みがなされると③の無期労働契約が成立するので、②時点で使用者が雇用を終了させようとする場合は、無期労働契約を解約(解雇)する必要がありますが、「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場合」には、解雇は権利濫用に該当するものとして無効となります。

③無期労働契約…無期労働契約の労働条件(職務、勤務地、賃金、労働時間など)は、別段の定めがない限り、直前の有期労働契約と同一となります。別段の定めをすることにより、変更可能です。

※「別段の定め」とは、労働協約、就業規則、個々の労働契約(無期転換に当たり労働条件を変更することについての労働者と使用者との個別の合意)が該当します。なお、無期転換に当たり、職務の内容などが変更されないにもかかわらず、無期転換後の労働条件を低下させることは、無期転換を円滑に進める観点から望ましいものではありません。

④更新…無期転換を申し込まないことを契約更新の条件とするなど、あらかじめ労働者に無期転換申込権を放棄させることはできません(法の趣旨から、そのような意思表示は無効と解されます)。

「雇止め法理」の法定化

雇止めについては、労働者保護の観点から、過去の最高裁判例により一定の場合にこれを無効とする判例上のルール(雇止め法理)が確立しています(労働契約法第19条)。

対象となる 有期労働契約	<ul style="list-style-type: none"> ● 次の①、②のいずれかに該当する有期労働契約が対象になります。 ① 過去に反復更新された有期労働契約で、その雇止めが無期労働契約の解雇と社会通念上同視できると認められるもの ② 労働者において、有期労働契約の契約期間の満了時にその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と認められるもの
要件と効果	<ul style="list-style-type: none"> ● 上記の①、②のいずれかに該当する場合に使用者が雇止めをすることが、「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、雇止めが認められません。従前と同一の労働条件で、有期労働契約が更新されます。
必要な手続	<ul style="list-style-type: none"> ● 条文化されたルールが適用されるためには、労働者からの有期労働契約の更新の申し込みが必要です(契約期間満了後でも遅滞なく申込みをすれば条文化されたルールの対象となります)。こうした申込みは、使用者による雇止めの意思表示に対して「嫌だ、困る」と言うなど、労働者による何らかの反対の意思表示が使用者に伝わるものでもかまわないと解されます。 ● また、雇止めの効力について紛争となった場合における「申込み」をしたことの主張・立証については、労働者が雇止めに異議があることが、例えば、訴訟の提起、紛争調整機関への申立て、団体交渉などによって使用者に直接または間接に伝えられたことを概括的に主張・立証すればよいと解されます。

※ 無期転換ルールの具体的な対応方法については、『有期契約労働者の無期転換ポータルサイト』(<https://muki.mhlw.go.jp/>)を併せて参照してください。

※ お問い合わせは、神奈川県労働局雇用環境均等部指導課(0445-211-7380)まで。

14. 安全衛生管理体制

労働者の健康管理や労働災害を防止するため、会社は労働安全衛生法により安全衛生を担当する者を下表のとおり選任することが義務付けられています。

※ 詳細は、リーフレット『安全衛生管理体制のあらまし（神奈川産業保健総合支援センター）』をご覧ください。

<https://www.kanagawas.johas.go.jp/files/libs/1403/201908291637506767.pdf>

※ 社会福祉施設は、下表の「その他の業種」に当たります。

※ 選任基準の人数は企業全体ではなく、一つの事業場単位で考えます。

◆安全衛生管理体制早見表◆（数字は労働者数）

	選任基準				選任基準
	総括安全衛生管理者	安全管理者	衛生管理者	産業医	10人以上 50人未満 の事業場
林業、鉱業、建設業、運送業及び清掃業	100人以上	50人以上	50人以上	50人以上	安全衛生 推進者
製造業、電気業、ガス業、熱供給業、水道業、通信業、各種商品卸売業、家具・建具・じゅう器等卸売業、各種商品小売業、家具・建具・じゅう器小売業、燃料小売業、旅館業、ゴルフ場業、自動車整備業及び機械修理業	300人以上	50人以上	(選任数) 50～200人 --- 1人以上 201～500人 --- 2人以上 501～1000人 --- 3人以上 1001～2000人 --- 4人以上 2001～3000人 --- 5人以上 3001人以上 --- 6人以上	3001人以上は2人以上選任 1000人以上（有害業務については500人以上）は、専属の者を選任	
その他の業種	1000人以上				衛生推進者

(衛生推進者)

労働者が常時10人以上50人未満の介護事業場（その他の業種）では、「衛生推進者」を選任のうえ、その氏名を掲示する必要があります。

●資格要件

- ① 安全衛生推進者養成講習を修了した者
- ② 衛生推進者養成講習を修了した者
- ③ 大学又は高専卒業後に1年以上安全衛生の実務に従事している者
- ④ 高等学校又は中等教育学校卒業後に3年以上安全衛生の実務に従事している者
- ⑤ 5年以上（安全）衛生の実務に従事している者

※上記②～④の要件を満たしている方にも養成講習等の受講をお勧めします。

“養成講習”を行う機関は神奈川県労働局ホームページ又はお問い合わせください。

- ⑥ 安全管理者、衛生管理者、労働安全コンサルタントおよび労働衛生コンサルタントの資格を有する者

●衛生推進者の職務（衛生にかかる業務に限ります）

- ① 施設、設備等（安全設備、労働衛生関係設備、保護具等を含む。）の点検及び使用状況の確認並びにこれらの結果に基づく必要な措置に関する事
- ② 作業環境の点検（作業環境測定を含む。）及び作業方法の点検並びにこれらの結果に基づく必要な措置に関する事
- ③ 健康診断及び健康の保持増進のための措置に関する事
- ④ 安全衛生教育に関する事
- ⑤ 異常な事態における応急措置に関する事
- ⑥ 労働災害の原因の調査及び再発防止対策に関する事
- ⑦ 安全衛生情報の収集及び労働災害、疾病・休業等の統計の作成に関する事
- ⑧ 関係行政機関に対する安全衛生に係る各種報告、届出等に関する事

（衛生管理者）

業種にかかわらず労働者が常時 50 人以上の職場では、労働者の健康障害の防止につとめる「衛生管理者」（衛生管理者免許などの資格が必要）を選任する必要があります。

衛生管理者の選任（労働安全衛生法第 12 条）

常時 50 人以上の労働者を使用する事業場では、衛生管理者を、業種に応じた有資格者（※1）から選任し、安全衛生業務（＝総括安全衛生管理者が統括管理する業務と同じ）のうち衛生に係る技術的事項を管理させる必要があります。

選任する衛生管理者の数は事業場の規模によって決まっています（P. 34 「安全衛生管理体制早見表」参照）。また、衛生管理者は事業場に専属する者を選任する必要がありますが、2 人以上の衛生管理者を選任する場合で、衛生管理者の中に労働衛生コンサルタントがいる場合は、労働衛生コンサルタントのうち一人については非専属とすることができます。さらに、事業場の規模等により、衛生管理者のうち 1 人を専任の衛生管理者（※2）としなければなりません。

◆業種に応じた有資格者（※1）

業 種	資 格
農林水産業、鉱業、建設業、製造業（物の加工業を含む。）、電気業、ガス業、水道業、熱供給業、運送業、自動車整備業、機械修理業、医療業及び清掃業	第一種衛生管理者免許もしくは衛生工学衛生管理者免許を有する者または医師、歯科医師、労働衛生コンサルタントなど
その他の業種	第一種衛生管理者免許、第二種衛生管理者免許もしくは衛生工学衛生管理者免許を有する者または医師、歯科医師、労働衛生コンサルタントなど

◆専任の衛生管理者を置く必要のある場合（※2）

1. 業種にかかわらず常時 1,000 人を超える労働者を使用する事業。
2. 常時 500 人を超える労働者を使用する事業場で、坑内労働または労働基準法施行規則第 18 条各号に掲げる業務に常時 30 人以上の労働者を従事させるもの。

※ 常時 500 人を超える労働者を使用する事業場で、坑内労働または労働基準法施行規則第 18 条第 1 号、第 3 号から第 5 号まで若しくは第 9 号に掲げる業務に常時 30 人以上の労働者を従事させる場合は、衛生管理者のうち 1 人を衛生工学衛生管理者免許を受けた者のうちから選任する必要があります。

(産業医)

産業医の選任 (労働安全衛生法第13条)

常時50人以上の労働者を使用する事業場では、資格要件(※1)を備えた医師から産業医を選任し、労働者の健康管理その他の厚生労働省令で定める事項(※2)を行わせる必要があります。ただし、法人の代表者等を産業医として選任することはできません。選任する産業医の数は事業場の規模によって決まっています(P.34「安全衛生管理体制早見表」参照)。

◆資格要件を備えた者(※1)

1. 厚生労働大臣の指定する者(日本医師会、産業医科大学)が行う研修を修了した者。
2. 産業医の養成課程を設置している産業医科大学その他の大学で、厚生労働大臣が指定するものにおいて当該課程を修めて卒業し、その大学が行う実習を履修した者。
3. 労働衛生コンサルタント試験に合格した者で、その試験区分が保健衛生である者。
4. 大学において労働衛生に関する科目を担当する教授、准教授、常勤講師又はこれらの経験者。

◆その他の厚生労働省令で定める事項(※2)

1. 健康診断の実施及びその結果に基づく労働者の健康を保持するための措置に関すること。
2. 過重労働による健康障害防止のための面接指導やこれを行わない労働者で健康配慮が必要な者への必要な措置の実施並びにこれらの結果に基づく労働者の健康を保持するための措置に関すること。
3. 心理的な負担の程度を把握するための検査(ストレスチェック)の実施並びに高ストレス者に対する面接指導の実施及びその結果に基づく労働者の健康を保持するための措置に関すること。
4. 作業環境の維持管理に関すること。
5. 作業の管理に関すること。
6. 1～5に掲げるもののほか、労働者の健康管理に関すること。
7. 健康教育、健康相談その他労働者の健康の保持増進を図るための措置に関すること。
8. 衛生教育に関すること。
9. 労働者の健康障害の原因の調査及び再発防止のための措置に関すること。

毎月1回以上、事業者から産業医に衛生管理者による巡視の結果等の情報を提供する場合には産業医による作業場等の巡視の頻度を少なくとも2か月に1回として差し支えないこと、事業者は1か月当たりの時間外労働時間数等が80時間を超えた労働者の氏名やその時間数等の情報を産業医に提供しなければならないこと等の労働安全衛生規則が改正されています。

● プラスアルファ ～法改正で産業医の権限が強化～

働き方改革関連法により、労働者の業務や労働時間、健康診断実施後の措置について、産業医への情報提供が義務付けられました。また、産業医から労働者の健康管理などについての「勧告」があれば、会社は衛生委員会または安全衛生委員会に報告しなければなりません。

(安全推進者)

社会福祉施設は、安全管理者および安全推進者の選任が法律上義務付けられていませんが近年、転倒災害等の災害発生件数が増加しています。こうした状況から、常時10人以上の49人以下の労働者を使用する衛生推進者を選任する必要のある事業場に対して、国は安全推進者の配置をガイドラインで求めています。

職務内容は、職場環境及び作業方法の改善、労働者の安全意識の啓発及び安全教育、関係行政機関に対する安全に係る各種報告、届出等に関することとなります。

※安全推進者の配置等に係るガイドライン

<https://jsite.mhlw.go.jp/kanagawa-roudoukyoku/var/rev0/0111/7890/2014911144342.pdf>

労働安全衛生関係の一部の手続の 電子申請が義務化されます

2025年1月1日より以下の手続について、
電子申請が原則義務化されます

- 労働者死傷病報告
- 総括安全衛生管理者/安全管理者/衛生管理者/産業医の選任報告
- 定期健康診断結果報告
- 心理的な負担の程度を把握するための検査結果等報告
- 有害な業務に係る歯科健康診断結果報告
- 有機溶剤等健康診断結果報告
- じん肺健康管理実施状況報告

義務化されるもの以外にも...

- ・ 足場/局所排気装置等の設置・移転・変更届
(労働安全衛生法第88条に基づく届出)
- ・ 特定化学物質など各種特殊健康診断結果報告
- ・ 特定元方事業者の事業開始報告

など多くの届出等が電子申請可能です



https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/denshishinsei.html

電子申請の詳細は
こちらからご確認ください。

電子申請をご利用いただくと、労働基準監督署へ来署せずに手続きすることができます。

- 時間や場所にとらわれずに手続きが可能
- スマホやタブレット、パソコン上だけで手続きが完了
- 電子署名・電子証明書の添付は不要

ぜひ電子申請をご利用ください！



厚生労働省労働基準局
広報キャラクター たしかめたん

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare
・ 都道府県労働局・労働基準監督署

(衛生委員会)

安全・衛生委員会の設置 (労働安全衛生法第17条、第18条)

安全委員会は、一定の業種・規模^(※)、衛生委員会は業種に関係なく常時50人以上の労働者を使用する事業場で設ける必要があり、それぞれ安全に関する事項、衛生に関する事項を調査審議させなければなりません。

【安全委員会及び衛生委員会の委員の構成、調査審議事項等】

	安全委員会	衛生委員会
委員の構成	1 総括安全衛生管理者又は事業の実施を統括管理する者等(1名) 2 安全管理者 3 労働者(安全に関する経験を有する者)	1 総括安全衛生管理者又は事業の実施を統括管理する者等(1名) 2 衛生管理者 3 産業医 4 労働者(衛生に関する経験を有する者)
調査審議事項 (主要な事項を抜粋)	1 安全に関する規程の作成に関すること。 2 危険性又は有害性等の調査及びその結果に基づき講ずる措置のうち、安全に係るものに関すること。 3 安全に関する計画の作成、実施、評価及び改善に関すること。 4 安全教育の実施計画の作成に関すること。 など	1 衛生に関する規程の作成に関すること。 2 衛生に関する計画の作成、実施、評価及び改善に関すること。 3 衛生教育の実施計画の作成に関すること。 4 定期健康診断等の結果に対する対策の樹立に関すること。 5 長時間にわたる労働による労働者の健康障害の防止を図るための対策の樹立に関すること。 6 労働者の精神的健康の保持増進を図るための対策の樹立に関すること。 など
その他 (共通事項)	① 毎月1回以上開催すること。 ② 委員会における議事の概要を労働者に周知すること。 ③ 委員会における議事で重要なものに係る記録を作成し、これを3年間保存すること。	

注) 安全委員会及び衛生委員会の構成委員について、1以外の委員は、事業者が委員を指名することとされています。なお、この内の半数については、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合(過半数で組織する労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者)の推薦に基づき指名する必要があります。

● プラスアルファ ～化学物質の安全な取り扱いについて～

消毒液や洗剤など、職場で扱う多くの製品には化学物質が含まれています。

化学物質による事故や健康障害を防止するため、製品の有害性や危険性を「安全データシート (SDS)」やラベルで確認し、正しく取り扱しましょう。

(職場における新たな化学物質規制) <https://www.mhlw.go.jp/content/001093845.pdf>

15. 健康診断、ストレスチェックについて

健康はかけがえのないもの。労働者の健康管理に一層配慮し、笑顔で働ける職場にしましょう。働き方改革関連法により、1か月80時間を超える時間外休日労働を行った労働者について、医師による面接指導制度の対象が拡充されました。

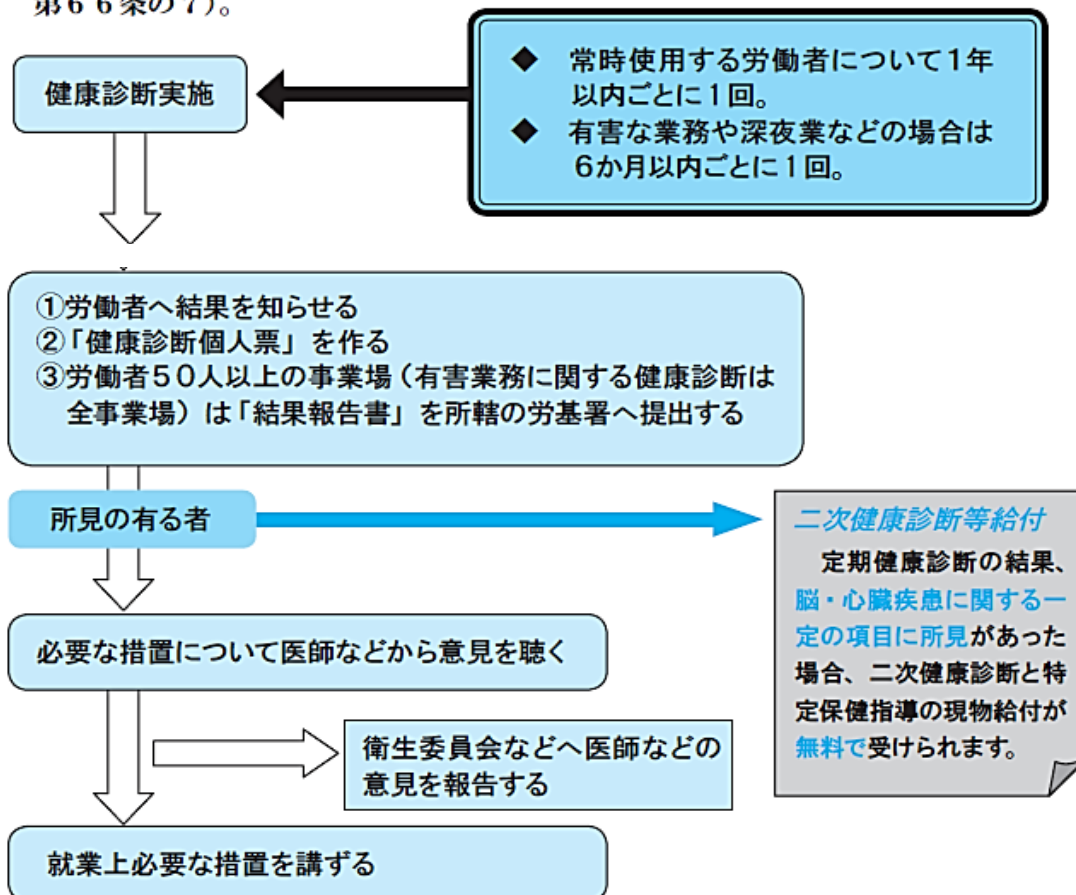
(1) 健康診断の実施

健康診断は雇入れのときと毎年1回（法律に定められた有害な業務や深夜業を行う人は半年に1回）常時使用する労働者に対して、定期的実施しなければなりません（労働安全衛生法第66条、労働安全衛生規則第43条、第44条、第45条、第51条）。また、実施結果については、労働者に通知するとともに、健康診断個人票を作成し、5年間保存しなければなりません（労働安全衛生法第66条の3・第66条の6）。

(2) 事後措置

本人の健康保持のため必要があるときは、事業者は医師等の意見を勘案して労働者の就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮その他の適切な措置をとらなければなりません。（労働安全衛生法第66条の5）

健康診断の結果、特に健康の保持に努める必要があると認める労働者には、医師や保健師による保健指導を実施するよう努めなければなりません（労働安全衛生法第66条の7）。



<医師の面接指導制度>

過重労働で健康障害を起こさないため、時間外・休日労働時間が1か月あたり80時間を超え、かつ疲労の蓄積が認められるときは、労働者からの申し出に基づき医師による面接指導を行う必要があります（安衛法第66条の8第1項、安衛則第52条の2第1項、第52条の3第1項）。

<ストレスチェック制度>

メンタル面の不調を未然に防止するため、常時50人以上の労働者がいる会社は、労働者のストレスの状況について医師、保健師などによる検査を定期的に行うことが義務付けられている（50人未満は努力義務）。検査の結果、労働者から申出があった場合には、医師による面接指導を行う必要がある（安衛法第66条の10第3項、安衛則第52条の15、第52条の16第2項）。

令和7年5月には、50人未満の事業場へのストレスチェック義務化を盛り込んだ改正労働安全衛生法が公布されました。本格的な施行日は、公布後3年以内に決定される見込みです。

<p>● 【産業保健センターをご活用ください】</p> <p>労働者数50人未満の小規模の事業者を対象として、労働安全衛生法で定められた健診後の産業医面接指導や保健指導等の産業保健サービスを無料で提供しています。また、転倒災害防止や腰痛予防について無料の訪問支援も行っています。</p> <p>● <u>詳細は、本書冒頭2ページ目に記載しています。</u></p>
<p>⚠ 要注意 ～夜勤シフト者は6か月ごとに健康診断が必要？～</p> <p>深夜労働※をする労働者は6か月以内ごとに1回の健康診断が必要です。</p> <p>※ 常態として深夜時間帯（22:00～翌5:00）の業務を1週1回以上または1か月に4回以上行う労働者。</p>
<p>⚠ 要注意 ～健康診断はパート・アルバイトも対象～</p> <p>健康診断は正社員だけでなくパートやアルバイトなど短時間の労働者も対象です。パート労働者で、週の労働時間数が正社員の4分の3以上、かつ契約更新により1年以上の雇用、または1年以上の雇用が予定されている労働者には健康診断をする必要があります。</p>
<p>⚠ 要注意 ～健康診断の費用を負担するのは誰？健診にかかる時間の賃金は？～</p> <p>健康診断は労働安全衛生法で定められた会社の義務なので、費用は会社が負担します。</p> <p>一般健康診断は業務の遂行との関連で行われるものではありませんが、労働者の健康確保は事業の円滑な運営にとって必要なものであり、健康診断に要した時間に対する賃金は会社が負担することが望ましいでしょう。</p>
<p>⚠ 要注意 ～健診結果は会社側でも結果の保存が必要～</p> <p>健康診断の結果は労働者に通知するのはもちろんのこと、健康管理を行う者が健康</p>

診断個人票を作成し内容を確認、異常の所見があるならば医師の意見を聞いたうえで、必要に応じて就業上の措置を講ずるようにしてください。

そのため、会社には健康診断個人票は5年間の保存が義務付けられています。

(メンタルヘルス対策・ストレスチェック)

職場におけるメンタルヘルス対策

1 職場におけるメンタルヘルス対策

メンタルヘルス対策については、衛生委員会において調査審議を行わなければなりません(労働安全衛生法第18条、労働安全衛生規則第22条)。

メンタルヘルス対策の進め方については「労働者の心の健康の保持増進のための指針」において下記の事項を示し、事業者の積極的な取組みを求めています。

- 心の健康づくり計画の策定
- 4つのケアの実施(セルフケア・ラインによるケア・事業場内産業保健スタッフ等によるケア・事業場外資源によるケア)
- メンタルヘルスケアを推進するための教育研修・情報提供
- 職場環境等の把握と改善
- メンタルヘルス不調への気付きと対応
- 職場復帰における支援
- メンタルヘルスに関する個人情報の保護への配慮
- 心の健康に関する情報を理由とした不利益な取扱いの防止

2 ストレスチェックの実施等

労働安全衛生法の改正により、心理的な負担の程度を把握するための検査(ストレスチェック)の実施等が事業者の義務となりました。(平成27年12月1日施行 ※労働者数50人未満の事業場は当分の間は努力義務)

ストレスチェックは、常時使用する労働者に対して、医師、保健師等(※1)の資格者が規定された項目(※2)により実施しなければなりません。

事業者は、検査の結果、一定の要件(※3)に該当する労働者から申出があった場合、医師による面接指導を実施しなければなりません。また、申出を理由とする不利益な取扱は禁止されます。

また、事業者は、面接指導の結果に基づき、医師の意見を聴き、必要に応じ就業上の措置(※4)を講じることが必要となります。ストレスチェックの結果は事業場を管轄する労働基準監督署に報告する必要があります(※5)。

※1 ストレスチェックの実施者は、医師、保健師のほか、厚生労働大臣が定める一定の研修を受けた看護師、精神保健福祉士(施行日の前日において、3年以上労働者の健康管理等の業務に従事した経験を有する看護師又は精神保健福祉士は、研修が免除され実施者となれる)です。

※2 検査項目は、「職場における当該労働者の心理的な負担の原因に関する項目」、「当該労働者の心理的な負担による心身の自覚症状に関する項目」、「職場における他の労働者による当該労働者への支援に関する項目」となり、「職業性ストレス簡易調査票」(57項目による検査)を参考としてください。検査の頻度は、1年以内ごとに1回となります。

※3 要件は、高ストレスと判定された者です。

※4 就業上の措置とは、労働者の実情を考慮し、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等の措置を行うことをいいます。

※5 「心理的な負担の程度を把握するための検査結果等報告書」(労働安全衛生規則様式第6号の2)この様式は、厚生労働省HP(http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/anzen/anzenisei36/index.html)からダウンロードできます。

※上記に加え、大企業（資本金 5 千万円超かつ労働者数 100 人超）では令和 2 年 6 月 1 日から、中小企業（資本金 5 千万円以下又は労働者数 100 人以下）では令和 4 年 4 月 1 日から、「パワーハラスメント防止措置」が事業者の義務になりました。

16. 労働災害の防止／もし労災が起こった場合には

一人でも労働者がいれば労災保険の加入は必須です。労災保険は会社が申告・納付、年度ごとに更新が必要。労働者の万が一のため、労災の諸手続きを忘れずに。

労働災害とは、安衛法で「労働者の就業に係る建設物、設備、原材料、ガス、蒸気、粉じん等により、又は作業行動その他業務に起因して、労働者が負傷し、疾病にかかり、又は死亡すること」と定義されています。

なお、「災害補償」に関して労基法では、「労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかった場合」に、労働者災害補償保険法（労災保険法）では「労働者の業務上の負傷、疾病、傷害又は死亡」の場合に補償や給付を行うと定めていることから、災害補償の対象となる業務上の災害を「業務上災害」とも呼ばれます。

- (1) 労基法上の「災害補償」については、使用者が義務を負うものですが、法定の補償項目は治療費や休業補償、障害補償、遺族補償など多岐にわたり、額が高額となって、事業主が負担することが困難であることから、労災保険法により各種の補償が給付されている状況です。

労働保険とは、労災保険（労働者災害補償保険）と雇用保険とを総称した言葉で、事業主はパート・アルバイトなどを問わず労働者を雇ったときは、労働基準監督署と公共職業安定所で労働保険の加入手続きをしなければなりません。

1 労災保険とは

労働者が業務上の事由または通勤によってケガをしたり、病気になったり、不幸にも亡くなったりした場合にその労働者や遺族を保護するために必要な給付を行うもので、保険料は全額事業主が負担します。

給付の手続きは労働基準監督署で行われます。

2 雇用保険とは

労働者が失業した場合に、労働者の生活の安定を図るとともに、再就職を促進するため必要な給付を行うもので、保険料は事業主と労働者とで折半です。

給付の手続きは公共職業安定所（ハローワーク）で行われます。

- ・労働保険については、いわゆる「強制適用」ですので、加入する・しないを事業者や労働者が“選ぶ”というものではありません。（客観的に対象であれば加入手

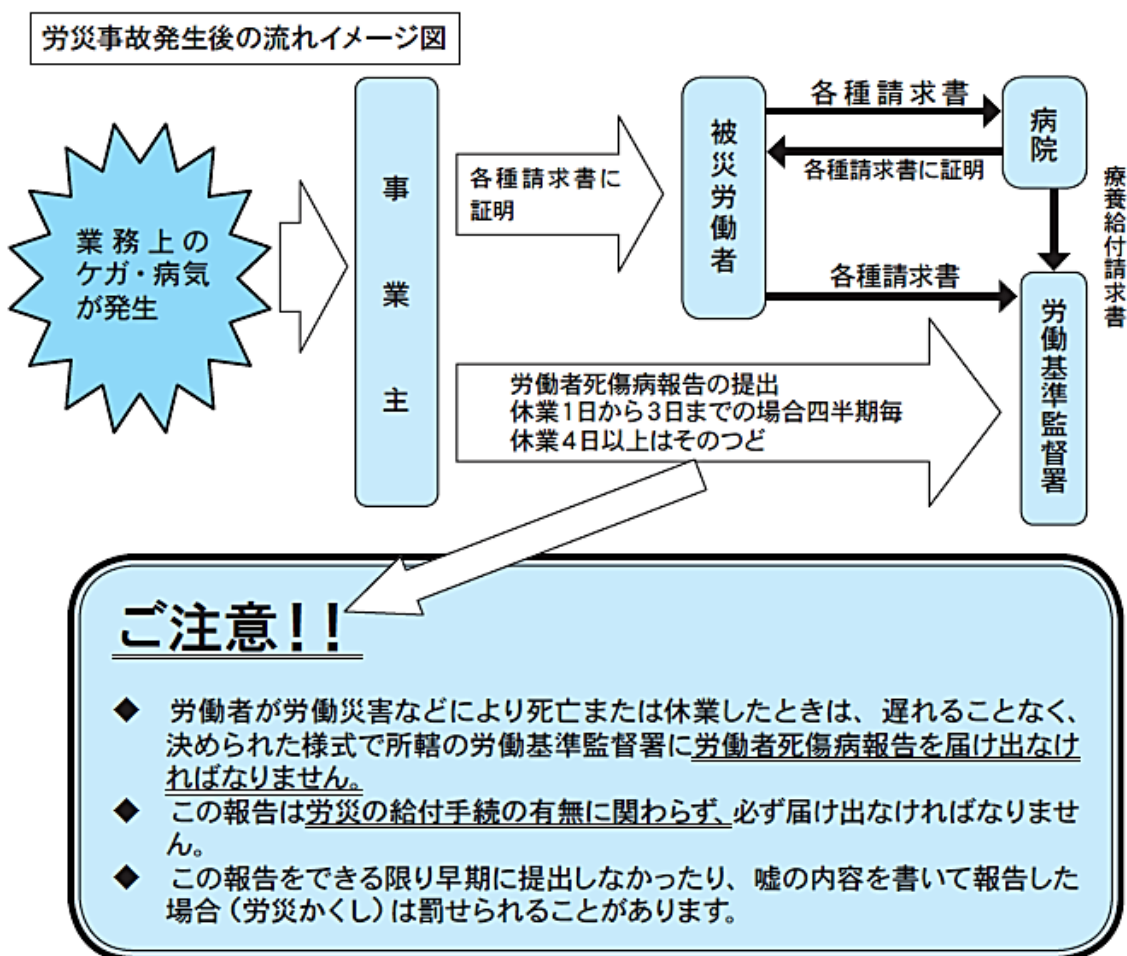
続きが必要です。)

- また事業者が加入等の手続きを怠っていたとしても、時効の範囲内で遡及して適用することができます。
- 労災保険の加入手続きをしていなかったとしても、労災保険給付の請求が可能です。但しこの場合、事業者に費用徴収のペナルティが発生することがあります。
- 労働保険料の納付をしていなかったり、納付が遅れてしまっても労災保険給付の請求は可能ですが、この場合、事業者に費用徴収のペナルティが発生することがあります。

(2) 労働災害が起こったら

労働災害が発生してしまった場合、何より優先するのはもちろん被災者の救護ですが、救護が終了した後に使用者がしなくてはならない事務があります。

1つは「労働者死傷病報告」という所轄労働基準監督署への報告書類の作成、もう1つは被災労働者に係る「労災保険給付」の証明等の事務です。



(労災保険給付に関する証明事務)

- 労災保険給付を請求できる事案については、被災労働者に労災保険給付が請求できることや、申請の専用書式があることについて、まずはご案内をさせていただきますようお願いいたします。
- 労災保険給付の申請用紙について、「事業主の証明欄」が設けてあります。
- もし「この労働災害は私病ではないのか」等の疑念（例えば、持病や、自宅での転倒など）を抱かれた場合は、事業主欄への証明は行わず、別途、任意様式にて「事業主証明を行わない理由」等の文書を作成するなどして、お知らせください。

17. 女性労働者に係る法令

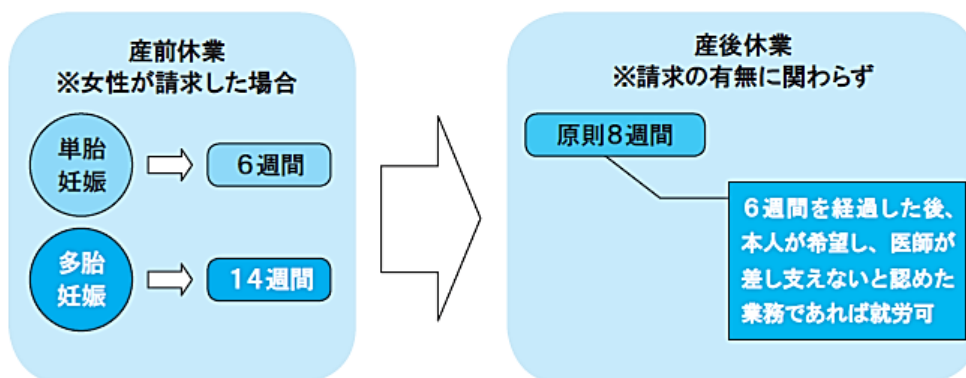
(1) 労働基準法関係のルール

1 産前産後の休暇

6週間（双子以上の多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産予定の女性が休業を請求した場合は、その人を働かせてはなりません。

また、産後8週間を経過しない女性も働かせてはなりません。

ただし、産後6週間を経過した女性が働きたいと求めた場合には、医師が支障がないと認めた業務を行わせることは差し支えありません（労働基準法第65条）。



- ・ 産前休暇は「請求により」ですが、産後休暇については「請求の有無関係なく」、ですので注意が必要です。

2 妊産婦の就業制限など

妊産婦（妊娠中の女性および産後1年を経過しない女性）が請求した場合には、次のことをさせてはいけません（労働基準法第64条の3、第66条）。

①時間外・休日労働を行わせること

②変形労働時間制を採用している場合に、1週または1日の法定労働時間を超えて働かせること

③深夜時間帯（午後10時から午前5時）に働かせること。

また、本人からの請求の有無にかかわらず妊産婦に重い物を取り扱う作業、有害ガスの発散する場所における作業などの危険有害な業務を行わせてはなりませんし、妊娠中の女性が請求した場合には、身体的に楽な仕事などに変更しなければなりません（例：工場での組立作業→事務作業）。

3 育児時間

生後満1年に達しない子供を育てる女性から請求があった場合は、休憩時間のほかに、1日2回それぞれ少なくとも30分の子供を育てるための時間を与えなければなりません（労働基準法第67条）。

4 生理休暇

生理日の就業がとて大変な女性が生理休暇を請求したときは、その人を働かせてはいけません（労働基準法第68条）。

(2) 育児・介護休業法のルール

～安心して子育てをするために～

育児・介護休業法では子ども保護の観点から下記の規定があります。

●育児休業給付

雇用保険の被保険者の方が、子の出生後8週間の期間内に合計4週間分（28日）を限度として産後パパ育休を取得した場合、一定の要件を満たすと「出生時育児休業給付金」の支給を受けることができます。

また、原則1歳未満の子を養育するために育児休業を取得した場合、一定の要件を満たすと「育児休業給付金」の支給を受けることができます。

支給を受けるためには、受給資格の確認を受ける必要があります。受給資格があると確認された場合は、原則として2か月に一度、事業主が、事業所の所在地を管轄するハローワークに所定の申請書をご提出ください。

●看護休暇

小学校就学前の子を養育する労働者から申出があったときは、子が1人の場合は年5日、2人の場合は年10日の看護休暇を与える必要がある。

※時間単位で付与できるようにしなければなりません。

●育児短時間勤務

育児・介護休業法により、事業主は、3歳未満の子を養育する労働者が利用できる短時間勤務制度を整備する義務があります。1日の勤務時間は原則6時間とする必要があります。

～介護をしている労働者のために～

●介護休業給付

雇用保険の被保険者が、配偶者や父母、子等の対象家族を介護するための休業を取得し、介護休業期間中の賃金が休業開始時の賃金と比べて80%未満に低下した等、一定の要件を満たした場合に支給される給付金です（同一の対象家族について93日を限度に3回までに限り支給）。

申請には「賃金月額証明書」と「介護休業給付金支給申請書」を各介護休業終了日の翌日から起算して2か月を経過する日の属する月の末日までに事業所を管轄するハローワークに提出する必要があります。

●プラスアルファ ～両立支援助成金の活用について～

中小企業主を対象とした、労働者の育児休業取得や介護離職防止を支援する助成金制度もあります。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/index.html

18. 相談・問い合わせ先、神奈川県下の労働基準監督署一覧

相談・問い合わせ先一覧

労働条件に関する相談	解雇、賃金不払、有給休暇、労働時間などの相談	所轄の労働基準監督署 または労働局雇用環境・均等部指導課 TEL 045-211-7358
	最低賃金に関する相談 家内労働・最低工賃に関する相談	所轄の労働基準監督署 または労働局雇用環境・均等部指導課
	賃金制度の改善に関する相談	労働局雇用環境・均等部指導課
	外国語（英語・ポルトガル語・スペイン語・ベトナム語・タガログ語）による労働条件の相談	労働局監督課 TEL 045-211-7351 受付：午前9時～午後0時 午後1時～午後4時 英語：第1、第3月曜日、毎週金曜日 ポルトガル語：毎週火曜日、第2第4金曜日 スペイン語：毎週月曜日、火曜日、木曜日 ベトナム語：毎週水曜日 タガログ語：毎週木曜日 中国語：毎週水曜日、第1、第3、第5金曜日
職場環境に関する相談	職場でのいじめ、パワハラ、人権問題などの相談	労働局雇用環境・均等部指導課 横浜地方法務局人権擁護課 TEL 045-641-7926
	職場での危険な作業 職場での安全管理に関する相談	所轄の労働基準監督署 または労働局安全課
	職場での職業性疾病の予防、メンタルヘルス及び健康づくりに関する相談	所轄の労働基準監督署 または労働局健康課
労働保険に関する相談	労働保険加入及び労働保険料の申告・納付に関する相談	労働局労働保険徴収課 または所轄の労働基準監督署 またはハローワーク
労災保険に関する相談	労災保険の申請や給付、労災年金受給者の年金・介護に関する相談	所轄の労働基準監督署 または労働局労災補償課

雇用保険等に関する相談	雇用保険の手続き給付、高年齢者雇用継続給付などの相談 育児休業給付・介護休業給付に関する相談	所轄のハローワーク
労働者派遣及び職業紹介事業に関する相談	労働者派遣事業に関する相談 有料・職業紹介事業に関する相談	労働局需給調整事業課 TEL 045-650-2810
男女の均等取扱い、育児、介護休業などに関する相談	職場での男女均等取扱・セクハラ・母性健康管理に関する相談 育児・介護休業法に関する相談 一般事業主行動計画の策定・認定に関する相談	労働局雇用環境・均等部指導課
その他就労上の問題に関する相談	労働基準関係法令に直接関わらない解雇など パートタイム労働法に関する相談	労働局雇用環境・均等部指導課
労働組合などの労使関係に関する相談	労使団体に関する相談 労働相談全般 (かながわ労働センターホームページから)	かながわ労働センター TEL 045-662-6110 川崎支所 TEL 044-833-3141 湘南支所 TEL 0463-22-2711 県央支所 TEL 046-296-7311

神奈川県下の労働基準監督署一覧

署名	所在地／電話番号	管轄地域
横浜南	〒231-0003 横浜市中区北仲通 5-57 横浜第二合同庁舎 9 階	横浜市 【中区、南区、磯子区、港南区、 金沢区】
	TEL：045-211-7374（監督・労働条件関係） 045-211-7375（安全衛生関係） 045-211-7376（労災保険関係）	
鶴見	〒230-0051 横浜市鶴見区鶴見中央 2-6-18	横浜市 【鶴見区（扇島を除く）】
	TEL：045-501-4968（監督・労働条件関係） 045-279-5486（安全衛生関係） 045-279-5487（労災保険関係）	
横浜西	〒240-8612 横浜市保土ヶ谷区岩井町 1-7 保土ヶ谷駅ビル 4 階	横浜市 【戸塚区、栄区、泉区、旭区、 瀬谷区、保土ヶ谷区】
	TEL：045-332-9311（監督・労働条件関係） 045-287-0274（安全衛生関係） 045-287-0275（労災保険関係）	
横浜北	〒222-0033 横浜市港北区新横浜 2-4-1 日本生命新横浜ビル 3・4 階	横浜市 【西区、神奈川区、港北区、緑 区、青葉区、都筑区】
	TEL：045-474-1251（監督・労働条件関係） 045-474-1252（安全衛生関係） 045-474-1253（労災保険関係）	
川崎南	〒210-0012 川崎市川崎区宮前町 8-2	川崎市【川崎区、幸区】 横浜市【鶴見区扇島】
	TEL：044-244-1271（監督・労働条件関係） 044-244-1273（安全衛生関係） 044-244-1272（労災保険関係）	
川崎北	〒213-0001 川崎市高津区溝口 1-21-9	川崎市 【中原区、宮前区、高津区、多 摩区、麻生区】
	TEL：044-382-3190（監督・労働条件関係） 044 - 382 - 3191（安全衛生関係） 044-382-3192（労災保険関係）	

横須賀	〒238-0005 横須賀市新港町 1-8 横須賀地方合同庁舎 5 階	横須賀市、三浦市、逗子市、葉山町
	TEL : 046-823-0858 FAX : 046-823-0824	
藤沢	〒251-0054 藤沢市朝日町 5-12 藤沢労働総合庁舎 3 階	藤沢市、茅ヶ崎市、鎌倉市、高座郡
	TEL : 0466-23-6753 (監督・労働条件関係) 0466-97-6748 (安全衛生関係) 0466-97-6749 (労災保険関係)	
平塚	〒254-0041 平塚市浅間町 10-22 平塚地方合同庁舎 3 階	平塚市、伊勢原市、秦野市、中郡 (大磯町、二宮町)
	TEL : 0463-43-8615 (監督課・安全衛生課) 0463-43-8616 (労災課)	
相模原	〒252-0236 相模原市中央区富士見 6-10-10 相模原地方合同庁舎 4 階	相模原市
	TEL : 042-752-2051 (監督・労働条件関係) 042-861-8631 (安全衛生関係) 042-861-8632 (労災保険関係)	
厚木	〒243-0018 厚木市中町 3-2-6 厚木 T ビル 5 階	厚木市、海老名市、大和市、座間市、綾瀬市、愛甲郡
	TEL : 046-401-1641 (監督・労働条件関係) 046-401-1960 (安全衛生関係) 046-401-1642 (労災保険関係)	
小田原	〒250-0011 小田原市栄町 1-1-15 ミナカ小田原 9 階	小田原市、南足柄市、足柄上郡、足柄下郡
	TEL : 0465-22-7151 (監督課・安全衛生課) 0465-22-7152 (労災課)	