

これだけは知っておきたい！ 労働関係法の基礎知識

働き方改革



(講師)

小野田社労士・FPオフィス

小野田 理恵子

特定社会保険労務士

C F P® (1級ファイナンシャルプランニング技能士)

高度年金・将来設計コンサルタント

はじめに

◇2018.6.29「働き方改革関連法」が成立（13のテーマ、19のメニュー）
⇒2019.4～順次施行され、残るは1項目のみ

◇「働き方改革」の背景と課題

働き方
改革

生産年齢人口
の減少

長時間労働
の弊害

正規・非正規
の賃金格差

生産性
の向上

業務の
効率化

働き方の
多様性への
対応

人手不足
への対応

魅力ある
職場づくり

- ・労働者が働きやすい事業所は業績もアップ！
- ・労務管理の重要性の高まり！

労務管理の
基本となる
ルールの確認！

おもな労働関係法

- ◇ **労働基準法**（労基法）／労働基準法施行規則（労基則）
…すべての労働者に適用される**労働条件の最低基準**
- ◇ **労働契約法**（労契法）…労使当事者間の**労働契約の基本ルール**
- ◇ **労働安全衛生法**（安衛法）／労働安全衛生法施行規則（安衛則）
…健康診断の実施・過重労働防止・メンタルヘルス対策等に関すること
- ◇ **最低賃金法**（最賃法）…最低賃金制度等に関すること
- ◇ **労働施策総合推進法**
…労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関すること
- ◇ **労働時間等設定改善法**…労働時間等の設定の改善に関する特別措置法
- ◇ **パート・有期労働法**（パ・有法）
…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こと
- ◇ **労働者派遣法**（派遣法）
…労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関すること
- ◇ **男女雇用機会均等法**
…雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関すること
- ◇ **育児・介護休業法**…育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関すること

など

目次

項目	ページ	項目	ページ
賃金	1	年次有給休暇Q&A	18
最低賃金制度	2	年5日の時季指定義務	19
労働時間と休日	3	その他の「働き方改革」の項目	20
時間外労働と休日労働	4	労働条件の明示 ①	21
休憩時間と休日	5	労働条件の明示 ②	22
36協定と過半数代表者の選任	6	休職制度	23
管理監督者とは？	7	労働契約の終了と留意点	24
残業時間の上限規制	8	有期雇用の無期転換ルール	25
割増賃金	9	健康診断	26
割増率の例	10	育児休業、介護休業等	27
欠勤控除・減給の制裁	11	ハラスメント対応	28
労働時間と把握義務	12	就業規則	29
労働時間等の端数処理	13	おもな書類の保存期間	30
変形労働時間制	14	番外編（社会保険・労災）	31
税理士事務所の事例	15	(参考)社会保険加入フローチャート	32
年次有給休暇の基本 ①	16	(参考)年収と税金・社会保険の関係	33
年次有給休暇の基本 ②	17		

賃金

「賃金は**通貨で、直接労働者に、全額を、毎月1回以上、一定の期日を定めて**支払わなければならない。」（労基法第24条）

賃金支払の5原則

① 通貨払い	<ul style="list-style-type: none"> ・賃金は通貨で支払う必要があり、原則として現物支給は禁止 ・労働者の同意があれば、銀行振込等も可能(※1)
② 直接払い	<ul style="list-style-type: none"> ・労働者に直接支払う必要がある。 (代理人や親権者等への支払いは不可、使者への支払いは可)
③ 全額払い	<ul style="list-style-type: none"> ・賃金は全額支払う必要がある。所得税など法令に定めがあるものや、労使協定で定めたもの以外は控除できない。
④ 毎月1回払い	<ul style="list-style-type: none"> ・毎月少なくとも1回は支払わなければならない。 (賞与等は除く)
⑤ 一定期日払い	<ul style="list-style-type: none"> ・「毎月15日」というように、周期的に到来する支払期日を定めなければならない。(賞与等は除く)

(※1) 賃金のデジタル払い(2023年4月1日～)

一定の要件を満たした場合には、労働者の資金移動業者の口座(いわゆる「〇〇ペイ」などのキャッシュレス決済口座)への支払いが可能に



最低賃金制度

Q

労働者の合意があれば、最低賃金を下回る契約を結ぶことはできますか？

A

その契約は、最低賃金法により無効になり、最低賃金額と同額で契約したものとされます。

(最賃法第4条)

(A) 地域別最低賃金

各都道府県ごとに、すべての労働者及び使用者に適用される。

【愛知県】

(B) 特定(産業別)最低賃金

各都道府県ごとに、一定の事業や職業に従事する基幹的労働者及びその使用者に適用される

※(A)と(B)が同時に適用される場合は、**高い方**の最低賃金以上を支払わなければならない。

◇最低賃金の計算から除外するもの

- ・臨時に支払われる賃金(結婚手当など)
- ・1か月を超える期間ごとに支払われる賃金(賞与など)
- ・時間外割増賃金、休日割増賃金、深夜割増賃金
- ・精皆勤手当、**通勤手当**、**家族手当**

◇最低賃金の時間額換算の方法

- ・日給制⇒日給÷1日の所定労働時間
- ・月給制⇒月給÷1か月平均所定労働時間

(A) 地域別最低賃金

2023年10月1日～ **1,027円**
(2022年10月1日～986円)

(B) 特定(産業別)最低賃金

2022年12月16日～
・製鉄業、製鋼・製鋼圧延業、
鋼材製造業⇒1,018円
・輸送用機械器具製造業
⇒997円

違反には、30万円以下、
または50万円以下の罰金あり

労働時間と休日

◇法定労働時間

労働時間の上限は、**1日8時間、1週40時間**（労基法第32条）

※**特例措置**：常時使用する労働者が10人未満の、商業、映画・演劇業（映画の製作の事業を除く）、保健衛生業、接客・娯楽業は、**1週間**の法定労働時間は**44時間**（労基法第40条）

◇法定休日

少なくとも**1週間に1日**か**4週間を通じて4日以上**の休日を与えなければならない。（労基法第35条）

「1週間」とは？
就業規則等に別段の定めがない場合は、「日～土」の暦週をいう（昭63・1・1基発第1号）

Q

「所定労働時間」と「法定労働時間」の違いは？

A

◇**所定労働時間**：各事業所が、就業規則や労働契約で**定めている時間**
（例）9時～17時まで（休憩1時間）⇒1日の所定労働時間は7時間

Q

「所定休日」と「法定休日」の違いは？

A

◇**所定休日**：各事業所が、就業規則や労働契約で**定めている休日**
（例）土・日⇒1か月の所定休日は8～10日

時間外労働と休日労働

◇労働基準法上の**時間外労働**

- ・**法定労働時間**(1日8時間や1週40時間)を超える労働をいう
- ・所定労働時間が7時間の場合、7時間を超え8時間までの労働は、労基法上の時間外労働ではない

◇労働基準法上の**休日労働**

- ・1週に1日か4週に4日以上**法定休日の労働**をいう
- ・上記の法定休日以外の休日の労働は、労基法上の休日労働ではない

Q

うちの会社は月～金が8時間労働で、原則として土日は休日です。ときどき土曜日に出勤することがありますが、休日労働の割増賃金(1.35倍)が支給されないのはおかしくないですか？

A

貴社ではたぶん、土曜日は法定休日ではなく所定休日なので、時間外労働の割増賃金(1.25倍)が支給されているのではないのでしょうか。

- ・**休日労働の割増賃金**は、**法定休日に労働**した場合に支給される。
- ・労基法上、法定休日を特定する義務はない。
- ・事業所が就業規則等で日曜日を法定休日と**特定している場合**は、所定休日の土曜日の出勤は、1週40時間を超えた時間外労働となる。

休憩時間と休日

Q

パートさんが、「休憩時間は要らないから、その分早く帰りたい」と言っているのですが...

A

休憩時間は、**労働時間の途中**に与える必要があります。

◇休憩時間

(労基法第34条)

- ・労働時間が、**6時間を超え8時間以下**の場合⇒**45分以上**
- ・ // **8時間を超える**場合⇒**1時間以上**
- ・【原則】 **一斉**に与える
- ・【例外】 接客娯楽業、運輸交通業など
上記の業種以外も、労使協定により一斉に与えないことができる。
- ・**自由に利用**できる・・・労働者が**労働からの解放を保障**されている時間
(大星ビル管理事件 最一小判 平14.2.28)

◇休日・・・労働契約において、**労働の義務がない日**

(労基法第35条)

- ・【原則】 **暦日**(午前0時～午後12時の継続24時間)の**休み**
- ・【例外】 交替制勤務等は、**継続24時間**の休み
- ・1日8時間労働の場合、最低でも年間105日必要
 $40時間 \times 52週 = 2,080時間$
 $2,080時間 \div 8時間 = 260日$
 $365日 - 260日 = 105日$

36協定と過半数代表者の選任

Q

うちは従業員との関係は良好で、みんなよく働いてくれます。
それでも**36**(サブロク)協定の届出は必要ですか？

1分でも法定超の残業が発生する
可能性があれば必要です！

A

- ・正式名称は、「**時間外・休日労働に関する協定届**」
- ・労働者に**法定労働時間を超える労働**や**法定休日に労働**させる場合は、あらかじめ使用者と労働者代表とで「36協定」を**締結**し、所轄労働基準監督署へ**届出**をしなければならない。(労基法**第36条**)
- ・36協定を結ばず、届出もせずに労働者に残業等をさせると**法律違反**となり、6か月以下の懲役又は30万円以下の罰金の対象に。
- ・36協定は、毎年届出が必要

厚生労働省のホームページに、
「36協定の様式・記載例」等あり

Q

従業員の親睦会の代表に過半数代表者になってもらえば良いですか？

A

使用者の意向によって選出された人は、過半数代表者とは言えないですね。

- ・労使協定を締結をする者を選出することを明らかにしたうえで、投票、挙手、労働者による話し合い、持ち回り決議等の**民主的な方法で選出**すること
- ・**管理監督者に該当しないこと** (労基則第6条の2)
- ・正社員だけでなく、パートやアルバイトなど
すべての労働者の過半数を代表していること

管理監督者とは？

Q

- ・店長には残業代を払わなくてもいいのですよね？
- ・課長以上の役職者は、「管理監督者」ですよね。



A

実態が“名ばかり管理職”でなければ良いのですか...

- ・「管理監督者」は、労基法上の労働時間等の制限を受けない。
(労基法第41条第2号)
- ・「管理監督者」に該当するか否かの**判断ポイント** ← (昭63・3・14基発第150号)
 - ① 経営者と**一体的立場**で仕事をしている
 - ② 出社、退社や勤務時間について**厳格な制限を受けていない**
 - ③ その地位に**ふさわしい待遇**がなされている
- ・肩書きや職位ではなく、職務内容、責任と権限、勤務態様、賃金等の待遇を踏まえて、**実態により判断**する必要がある。
- ・「管理監督者」であっても、**深夜割増賃金**(午後10時～午前5時までの労働に対する割増)は支払う必要がある。
また、**年次有給休暇**も一般の労働者と同様に与える必要がある。
- ・管理監督者についても、**労働時間の把握**は必要 (P12参照)

残業時間の上限規制

働き方
改革

P8

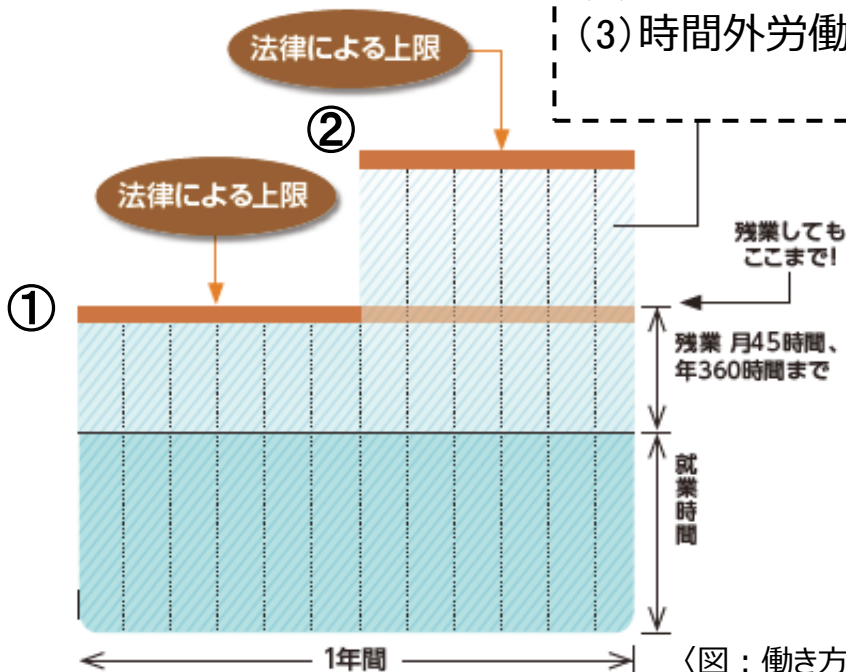
◇36協定で定めることのできる残業時間の上限は、

① **【原則】** 月45時間・年360時間

1年単位の変形労働時間制の場合は、
月42時間、年320時間

② **【例外】** 臨時的な特別の事情があり、労使が合意する場合は、
特別条項により年6か月まで月45時間を超えることができる。
ただしその場合も、下記の各上限を守らなければならない。

- (1) 時間外労働⇒年720時間以内
- (2) 時間外労働 + 休日労働⇒月100時間未満
- (3) 時間外労働 + 休日労働⇒連続した2～6か月の平均が
すべて80時間以内



(大企業：2020.4～、中小企業：2021.4～)

※上限規制の適用猶予(2024.3.31まで)

- ・建設事業
- ・自動車運転業務
- ・医師

2024年問題！

上限規制に違反した場合、6か月以下の懲役
または30万円以下の罰金の対象になる。

〈図：働き方のルール～労働基準法のあらまし～(東京労働局)P10より〉

割増賃金

◇時間外労働、休日労働、深夜労働(午後10時～午前5時)を行わせた場合には、**割増賃金**を支払わなければならない。(労基法第37条)

◇割増賃金の算定方法

$$\text{割増賃金額} = \overset{\textcircled{1}}{\boxed{\text{1時間当たりの賃金額}}} \times \overset{\textcircled{2}}{\boxed{\text{割増賃金率}}} \times \overset{\textcircled{3}}{\boxed{\text{時間外労働などの時間数}}} \Rightarrow \text{P13}$$

① 1時間当たりの賃金額(月給制の場合)

$$\frac{\text{基本給} + \text{手当}(\ast)}{\text{1か月平均所定労働時間数}}$$

(※) **除外賃金**

- 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 (結婚手当、出産手当、大入り袋など)
- ⑦ 1か月を超える期間ごとに支払われる賃金

・名称ではなく**実態で判断**
 ・①②④⑤は、家族数、交通費・距離、家賃等に**比例して支給**する場合。**一律支給**の場合は**除外できない**。

② 割増賃金率

- ・時間外労働 ⇒ 2割5分以上
- ・休日労働 ⇒ 3割5分以上
- ・深夜労働 ⇒ 2割5分以上

働き方
改革

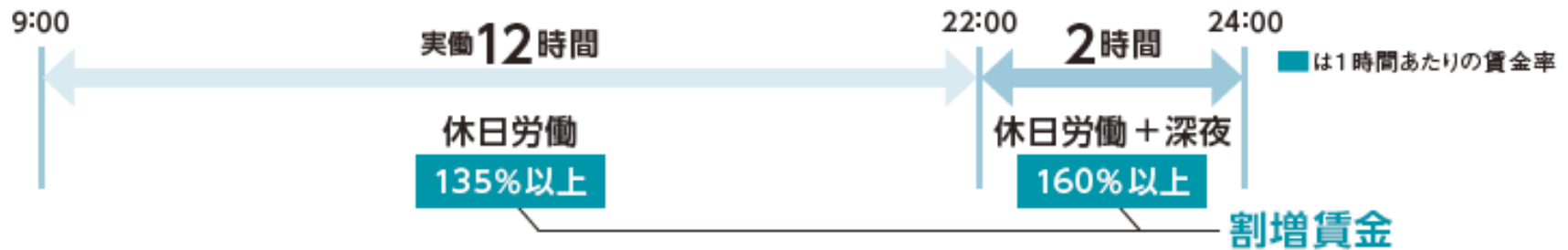
1か月**60時間**を超える
時間外労働は、**5割以上**
(中小企業：2023.4.1～)

割増率の例

例 時間外労働の割増率 [所定労働時間が9:00から17:00までの場合 (休憩1時間)]



例 法定休日労働の割増率 [9:00から24:00まで労働させた場合 (休憩1時間)]



〈出典：働き方のルール～労働基準法のあらまし～(東京労働局)P22〉

〈参考：振替休日と代休〉

◇ **振替休日** あらかじめ休日と定められた日を労働日とし、代わりに他の労働日を休日とすること。休日の**割増賃金の支払いは不要**

(要件) 就業規則への**規定**、振り替える日を**あらかじめ特定**、事前に**労働者に通知**

◇ **代休** 休日出勤をした労働者に、**後日**代わりの休日を与えること
現に休日に労働しているため、**割増賃金の支払いが必要**

欠勤控除・減給の制裁

◇欠勤、遅刻、早退および私用外出の**不就労時間**については、**ノーワーク・ノーペイの原則**により、**賃金の控除は可能**

- ・労基法には計算方法の定めはない
- ・**就業規則(賃金規程)に計算方法を定めておく**と、担当者は処理に迷わずに済み、トラブルにもなりにくい

(月給制の場合)

- ・控除対象とする賃金は...
基本給のみ？ 役職手当は？ 家族手当は？ 通勤手当は？...
- ・日額、時間額の算出に用いる日数や時間数は...
「1か月平均の、所定労働日数・所定労働時間」？
「当該賃金計算期間の、所定労働日数・所定労働時間」？

Q

得意先と大きなトラブルを起こした従業員の給料を、3か月間20%カットしても問題ないでしょうか？

それはカットしすぎです！

A

◇**減給の制裁**

過去3か月間における1日あたりの賃金

- ・1回の額：平均賃金の**1日分の半額**
 - ・総額：一賃金支払期の賃金**総額の10分の1**
- } を超えてはならない
(労基法第91条)

労働時間と把握義務

Q

次の時間は労働時間？

- ・始業前に制服に着替える時間
- ・始業前の朝礼
- ・昼休みの電話当番
- ・終業後の掃除
- ・終業後の社内勉強会
- ・出張の往復時間
- ・月1回の棚卸し
- ・入社前の研修

- ・**手待ち時間**（待機時間・仮眠時間）
実際に作業はしていないが、指示があれば直ちに仕事ができる態勢で待機している状態⇒**労働時間**
- ・**黙示の指示**による業務も労働時間
暗黙の了解により、労働時間にカウントしていない時間は要注意



A

使用者の指揮命令下に置かれている時間 ⇒ 個別のケースごとに判断

（三菱重工業長崎造船所事件 最一小判 平12・3・9／厚労省 労働時間適正把握ガイドライン2017.1.20）

◇ 労働時間の状況の把握義務（安衛法第66条の8の3）

把握方法・・・**客観的な方法**その他の適切な方法

【原則】・タイムカードによる記録

・パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間の記録など

【例外】・やむを得ず客観的な方法により把握し難い場合

⇒**自己申告制**によることが認められる（ただし、一定の措置が必要）



対象労働者・・・すべての労働者

⇒**管理監督者**、裁量労働制が適用される労働者等も含む

働き方
改革

労働時間等の端数処理

Q

アルバイトの1日の労働時間を、15分未満切り捨てにしても構いませんか？

A

- ・原則として、労働時間は**1分単位**で計算しなければならない。
(労基法第24条)
- ・ただし、下記の**通達による例外**は認められている。
- ・労働時間を常に切り捨てで計算することはできない

どちらも認められて
いません！

Q

我が社では、1日の残業時間の30分未満を切り捨てたうえで、1か月分の残業時間を集計していますが、それで大丈夫でしょうか？

A

通達により認められている端数処理方法 (昭63・3・14 基発第150号)

- ① **1か月における**時間外労働、休日労働及び深夜業の各々の時間数の合計に1時間未満の端数がある場合に、**30分未満の端数を切り捨て、それ以上を1時間に切り上げる**こと
- ② **1時間当たりの**賃金額及び割増賃金額に円未満の端数が生じた場合、**50銭未満の端数を切り捨て、それ以上を1円に切り上げる**こと
- ③ **1か月における**時間外労働、休日労働、深夜業の各々の割増賃金の総額に1円未満の端数が生じた場合、**②と同様に処理**すること



変形労働時間制

◇一定期間内の所定労働時間を平均して法定労働時間以内になることを条件に、日・週の法定労働時間を超えることを認める制度。この制度の利用により、労働時間の効率的かつ合理的な配分が可能となり、総労働時間の短縮にもつながる。

◇季節による繁閑がある業種や、月初や月末など特定週が繁忙になる業種向き

① 1か月単位の変形労働時間制

- ・1か月以内の期間を平均して、1週間当たりの労働時間が**40時間以内(※)**になるように、**特定の日・週の労働時間を設定**することができる制度
- ・**就業規則**への定めまたは**労使協定の締結・届出**が必要

② 1年単位の変形労働時間制（2か月や3か月単位なども可能）

- ・①の対象期間が延びたもの。導入のための要件は多く、複雑
- ・**就業規則**への定めと**労使協定の締結・届出**が必要

③ 1週間単位の変形労働時間制

- ・30人未満規模の小売業、旅館、料理・飲食店の事業に限られる
- ・**労使協定の締結・届出**が必要

④ フレックスタイム制

- ・3か月以内の一定期間の**総労働時間**を定めて、労働者がその範囲内で自由に各労働日の**始業及び終業の時刻**を決定できる制度
- ・**就業規則**への定めと**労使協定の締結**（清算期間1か月超は届出も）が必要

※特例措置の事業所(P3)

- ① 44時間
- ② 40時間
- ③ 40時間
- ④ 40時間
または44時間

働き方
改革

税理士事務所の事例

Q

うちは、毎年事務所のカレンダーを作っていて、年間休日は120日あります。年末調整や確定申告の時期は隔週土曜出勤になりますが、その分、2月や8月に休みを多くしているから、残業代は必要ないですよ。

A

何らかの変形労働時間制を定めていない場合は、1日8時間、1週40時間を超える労働については、割増賃金の対象となります。

・上記のようなケースでは、**1年単位の変形労働時間制**を採用するとメリットがある。

Q

税理士の補助業務を行うスタッフの労働時間は本人に任せていますが、うちは税理士事務所だから問題ないですよ。

A

【専門業務型裁量労働制】

職種一覧に、⑱「税理士の業務」が含まれる

業務の性質上、業務遂行の手段や方法、時間配分等を**大幅に労働者の裁量に委ねる必要がある業務**として、法令等により定められた**19業務**の中から、対象となる業務を労使協定で定め、労働者を実際にその業務に就かせた場合、**労使協定で定めた時間を労働したものとみなす**制度（労基法第38条の3）

◇レガシィほか1社事件（東京高判 平26・2・27）

税理士の業務とは、税理士法3条所定の税理士となる**資格を有し**、同法18条所定の税理士名簿への**登録**を受けた者自身を主体とする業務をいう。税理士資格を有せず、税理士名簿への登録もない**補助者の業務は、「税理士の業務」には当たらない。**

年次有給休暇の基本 ①

有給休暇の基本を確認しましょう

- 付与日の直前1年間（最初の付与は直前6か月間）の出勤率が8割以上の従業員が対象です。
- 採用から6か月を経過した日に10日の有給休暇を与えなければなりません。
- その後、1年を経過するごとに、勤続年数に応じた日数を与えなければなりません。

有給休暇の付与日数（基本）

勤務年数	0.5年	1.5年	2.5年	3.5年	4.5年	5.5年	6.5年以上
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

働き方
改革

10日以上付与される労働者に、**年5日の年休を取得させる義務あり**（2019年4月～）

パート・アルバイト従業員も有給休暇の付与対象です

週所定労働時間が30時間以上または週所定労働日数が5日以上の従業員はパート・アルバイト従業員であっても、上記の表（基本）に示す日数を与えなければなりません。

また、週所定労働時間が30時間未満で、なおかつ週所定労働日数が4日以下の従業員については、所定労働日数に応じて下記の表（短時間従業員）の日数を与えなければなりません。⇒**比例付与**と呼ぶ

短時間従業員の有給休暇の付与日数 ※週以外の期間によって所定労働日数が決まっている場合

週所定	1年間の所定	勤務年数							
労働日数	労働日数	0.5年	1.5年	2.5年	3.5年	4.5年	5.5年	6.5年以上	
4日	169日から216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日	
3日	121日から168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日	
2日	73日から120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日	
1日	48日から72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日	

比例付与により、パートでも10日以上付与される人も！
↓
年5日取得させる義務あり

〈出典：しっかりマスター労働基準法「有給休暇編」(東京労働局)〉

年次有給休暇の基本 ②

◇年次有給休暇の取得時期

- ・**労働者の請求する時季**に与えなければならない。(時季指定権・・・労基法第39条第5項)
- ・指定した時季が事業の正常な運営を妨げるような場合は、**使用者に時季変更権**が認められている。ただし、時季変更権を行使するための条件は**極めて限定**されている。
- ・使用者は、年休の使い道を指定することはできない。

◇年次有期休暇の消滅時効

- ・付与日から1年間で使い切らなかった年休は、**翌年に繰り越し**、新たに付与された年休日数と合算される。
- ・付与日から**2年で時効**となる。



Q

使わなかった年休は、繰り越さずに毎年買い取ってもいいんですよね。従業員もそのほうが喜ぶし。

A

原則として年休の**買取りは違法**です。ただし、法律を上回る日数の年休や、退職時の残日数の買取り等は可能です。

年次有給休暇Q&A

Q

従業員から、年休を半日単位か時間単位で使いたいと言われたのですが...

A

- ・労基法上の**義務は1日単位**
 - ・**半日**単位 **任意**で可能
 - ・**時間**単位 **年5日まで**可能
- 労使協定**の締結が必要（労基署への届出は不要）

Q

退職前の年休消化分は、基本給だけを支給すればいいですよね。役職手当を支給している従業員なのですが、年休中は役職者としての仕事をしないのですから。

A

- ◇有給休暇を取得した日の**賃金**は、下記の**いずれかの方法**による（労基法39条6項）
- ① 平均賃金（過去3か月間における1日あたりの賃金）
 - ② 通常の賃金（所定労働時間労働した場合に支払われる賃金）
 - ③ 標準報酬日額（健康保険法に定めるもの...労使協定が必要）

Q

11月末で退職する従業員が、20日残っている年休を全部消化したいと言っています。11/11から月末まで休ませればいいですよね。

A

- ・年次有給休暇は、**労働の義務がある日の労働を免除**する制度。
- ・労働の義務のない所定休日を有休扱いにすることはできない。

年5日の時季指定義務

Point
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以上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。

Point
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5日について、取得時季を指定して年次有給休暇を取得させなければなりません。

- ・**半日単位**での時季指定⇒○
- ・**時間単位**での時季指定⇒×

Point
3

時季指定の方法（2020.4～、中小：2021.4～）

使用者は、時季指定に当たっては、労働者の意見を聴取しなければなりません。また、できる限り労働者の希望に沿った取得時季になるよう、聴取した意見を尊重するよう努めなければなりません。

- ・**計画年休**により5日分与えてもOK！（一斉・班別・個人別）
- ・ただし、**就業規則**への規定と、**労使協定**の締結が必要（労基署への届出は不要）

Point
4

時季指定を要しない場合

既に5日以上年次有給休暇を請求・取得している労働者に対しては、使用者による時季指定をする必要はなく、また、することもできません。

（※）労働者が自ら請求・取得した年次有給休暇の日数や、労使協定で計画的に取得日を定めて与えた年次有給休暇の日数（計画年休）については、その日数分を時季指定義務が課される年5日から控除する必要があります。

その他の「働き方改革」の項目

◇「同一労働同一賃金」(大企業：2020.4～、中小企業：2021.4～)

同じ企業で働く正社員と有期雇用・パートタイム・派遣労働者との間の不合理な待遇格差を解消して、多様で柔軟な働き方を選択できるようにするという考え方。
(労契法、パ・有法、派遣法)



◇「勤務間インターバル制度」の導入 (2019.4～)

- ・終業時刻と始業時刻との間に、一定の休息時間を確保するしくみ
- ・働く人の生活時間や睡眠時間が確実に取れるようにすることが目的
- ・9～11時間以上が望ましいとされている
- ・ただし、法令としての義務ではなく、あくまでも**努力義務**
(労働時間等設定改善法)



◇「長時間労働者への医師の面接指導の見直し (2019.4～)

- 長時間労働者に対する医師の面接指導の要件
- ・時間外・休日労働が**月80時間を超えていること**
 - ・本人が申し出ていること

労働者への労働時間に関する情報の通知

- ・月80時間を超えた**労働者への通知**が必要
- ・給与明細書への記載でも差し支えない

(改正安全衛生法)



労働条件の明示①

「労働者を採用するときは、以下の**労働条件を明示**しなければならない。」
 （労基法第15条第1項、労基則第5条）

必ず明示しなければならないこと

書面の交付等によらなければならない事項

- ① 労働契約の期間
- ② 有期労働契約を更新する場合の基準
- ③ 就業の場所、従事する業務の内容
- ④ 始業・終業時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩、休日などに関する事
- ⑤ 賃金の決定方法、支払時期などに関する事
- ⑥ 退職に関する事（解雇の事由を含む）
- ⑦ 昇給に関する事

定めをした場合に明示しなければならないこと

- ① 退職手当に関する事
- ② 賞与などに関する事
- 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 災害補償などに関する事
- ⑦ 表彰や制裁に関する事
- ⑧ 休職に関する事



パートタイム労働者・有期雇用労働者の場合

- ① 昇給の有無
- ② 退職金の有無
- ③ 賞与の有無
- ④ 相談窓口

採用時のみではなく、
契約更新時にも明示が必要

明示の方法

【原則】 書面の交付

【例外】 労働者が希望する場合のみ

- ① ファクシミリを送信
- ② 電子メール等の送信

※ 書面として出力できるものに限る

LINEなどのSNSも該当
(2019.4.1～)

労働条件の明示②

Q

「労働条件通知書」と「労働(雇用)契約書」はどう違うのですか？

A

◇労働条件通知書

労基法等により、**使用者から労働者に対して交付の義務あり**

◇労働(雇用)契約書

使用者と労働者が合意して取り交わす任意の契約書

厚生労働省ホームページに、「モデル労働条件通知書」あり

- 必ずしも同一のものではないが、労働契約書に一定の記載事項を盛り込めば、労働条件通知書としての役割を果たす。
- **実務的**には書面のタイトルを以下のようにすることも。
 「労働条件通知書兼雇用契約書」
 「雇用契約書(労働条件通知書を兼ねる)」



◇就業規則との関係

- P21の全項目が規定された**就業規則**を本人に**交付**すれば、別途書面で労働条件を通知する必要はないが、個別に定める賃金等は就業規則に明示できない。
 ⇒**労働条件通知書や労働契約書で補完**する
- 労働条件通知書や労働契約書では、服務規律や懲戒事由など、事業所のルールをすべて記載するのは難しい。
 ⇒**就業規則の交付や周知**により、**記載を省略**できる。



休職制度

Q

病気で1か月以上欠勤している従業員がいます。我が社では休職制度を設けていないのですが、今後どうすればよいのでしょうか？

A

- ◇労基法には休職についての定めはないため、制度を設けるか否かは**任意**
- ◇私傷病による休職については**制度を設け、就業規則に**下記のポイントを**定めておくことが望ましい**。
 - ・制度の対象者
 - ・休職の事由は欠勤のみではなく、**労務提供が不完全**なときも含める
 - ・欠勤が、**継続・断続**を問わず一定期間続いたら休職とする
 - ・同一傷病、類似傷病の**再発**についての取扱い
 - ・**復職の可否の判断**は、使用者にイニシアティブがあること
 - ・復職時の職務、労働条件
 - ・**復職できないときは自然(自動)退職**とする旨

〈参考：休職と休業〉

- ◇**休職** 使用者がその労働者を働かせることができない理由が生じた場合に、労働契約は維持したまま**業務を免除**すること
- ◇**休業** 労働者が使用者との労働契約を継続したまま、**休暇を取得**すること（産前・産後休業、育児休業、介護休業など）

労働契約の終了と留意点

Q

「〇〇さんは周りのスタッフとの折り合いが悪いので、退職してもらおうと思います。」
この意味するところは、次のどれ？

A

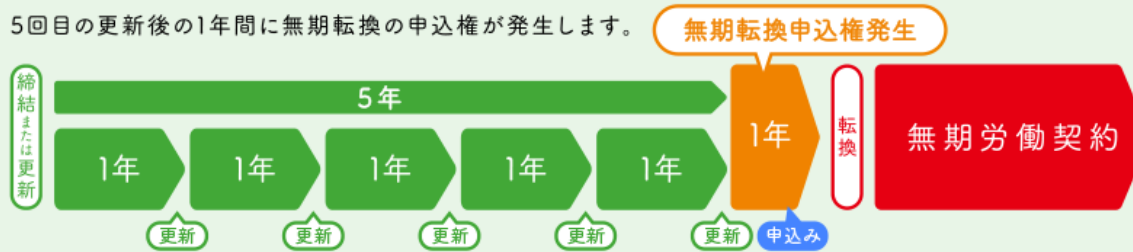
- ◇ **退職**・・・労働者からの申出によって労働契約を終了
 - ・退職の申出から2週間を経過すれば、事業主の承諾がなくても退職できる（民法第627条）
- ◇ **定年**・・・労働者がある年齢に達すると、自動的に労働契約が終了
 - ・60歳を下回ることはできない ・65歳までの雇用確保義務あり
- ◇ **契約期間の満了**・・・契約期間が過ぎれば自動的に労働関係が終了
 - ・「3回以上契約を更新」または「1年を超えて継続勤務」している場合、**30日前までの雇止め予告**が必要。（平15・厚労省告示第357号）
 - ・**客観的に合理的理由を欠き、社会通念上相当と認められない雇止めは無効**（労契法第19条）
- ◇ **休職期間の満了**・・・就業規則等の「休職期間が満了しても復職できないときは、**自然退職とする**」などの定めによる終了
- ◇ **解雇**・・・事業主の一方的な意思で労働契約を終了（普通解雇、整理解雇、懲戒解雇）
 - ・原則として、30日以上前の**解雇予告**が必要。予告せずに解雇する場合は、平均賃金の30日分以上の**解雇予告手当**の支払いが必要。例外あり（労基法第20条）
 - ・**客観的に合理的理由を欠き、社会通念上相当と認められない解雇は無効**（労契法第16条）
- ◇ **合意退職**・・・退職についての労使の合意による労働契約の終了（**退職勧奨**）
- ◇ **死亡**

有期雇用の無期転換ルール

- ◇ **同一の使用者**との間で、有期労働契約が更新されて**通算5年**を超えたときに、**労働者の申込み**により、**無期労働契約に転換**されるルール
(定年後の再雇用者などは、一定の要件により無期転換申込権が発生しない特例あり)

契約期間が1年の場合

5回目の更新後の1年間に無期転換の申込権が発生します。



2013.4.1施行
(労契法第18条)



契約期間が3年の場合

1回目の更新後の3年間に無期転換の申込権が発生します。



2024.4.1～
労働条件明示に
追加される項目

- ・無期転換申込
機会の明示
- ・無期転換後の
労働条件の明示

※平成25（2013）年4月1日以降に開始する有期労働契約が対象です。

※令和6（2024）年4月1日から、無期転換ルールに関して、労働条件明示の項目が追加されます。

〈出典：有期契約労働者の無期転換ポータルサイト(厚生労働省)〉

健康診断

Q パートさんにも健康診断を受けさせないといけないのでしょうか？

A それは、パートさんの労働条件や勤務状況によります。

- ・労働者の**採用時**と、その後**毎年1回**、定期的に健康診断を行わなければならない。
- ・正社員だけでなく、**一定のパート、アルバイト**などの短時間労働者も**対象**
⇒週の所定労働時間が**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場合（安衛法第66条）

Q 健康診断の費用は、本人負担で良いのでしょうか？



A 健康診断は労働安全衛生法における事業者の義務であるので、実施に要した費用は**事業者が負担すべきもの**である。（昭和47・9・18 基発第602号）

Q 健康診断にかかる時間の賃金は、控除しても良いのでしょうか？

A 健康診断は業務ではないが、労働者の健康確保は事業の円滑な運営に不可欠な条件であり、要した時間の賃金を事業者が**支払うことが望ましい**。

（昭和47・9・18 基発第602号）

育児休業、介護休業等

- ① **育児休業** ⇒原則は**1歳まで**、事情により**1歳6か月**または**2歳まで**取得可能
2022年10月～、1歳までの育児休業は**2回**に分割して取得が可能に
- ② **産後パパ育休**（出生時育児休業）
⇒①とは別に、子の**出生後8週間以内**に最長4週間まで、**2回**に分割して取得可能
2022年10月～、男性は①と②を合わせて**最大4回**に分割して取得が可能に
- ③ **パパ・ママ育休プラス** ⇒2人合わせて**1歳2か月**まで取得可能
- ④ **育児短時間勤務制度** ⇒**3歳**まで適用可能
- ⑤ **子の看護休暇** ⇒小学校就学前の子が**1人**なら**年5日**、**2人以上**なら**年10日**まで取得可能
- ⑥ **所定外労働の制限** ⇒**3歳**まで請求可能
- ⑦ **時間外労働、深夜業の制限** ⇒**小学校就学**まで請求可能



- ① **介護休業** ⇒一定の要介護状態の家族の介護のために、対象家族1人につき**通算93日**を限度に、**3回**に分割して取得可能
- ② **介護短時間勤務等** ⇒一定の措置を、3年以上の間に2回以上適用可能
- ③ **介護休暇** ⇒対象家族が**1人**なら**年5日**、**2人以上**なら**年10日**まで取得可能
- ④ **所定外労働、時間外労働、深夜業の制限** ⇒対象家族を介護している場合に請求可能



- ・上記の休業・休暇等の不就労時間は、**無給**でも構わない。
- ・上記の諸制度の申出や取得をしたことを理由とする**不利益な取扱い**はできない。（育児・介護休業法）

ハラスメント対応

◆ハラスメントとは？

相手に対して行われる**嫌がらせ**。たとえ行為者にはそのつもりがない場合でも、相手を傷つける行為、相手に苦痛を与える行為などはハラスメントに該当

- ・セクシュアルハラスメント
- ・パワーハラスメント
- ・マタニティハラスメント 等々

◆法律により事業主に求められる**雇用管理上の措置**

- ① **事業主の方針**等の明確化およびその周知・啓発
- ② 相談(苦情を含む)に応じ、適切に対応するために必要な**体制の整備**
- ③ 職場でのハラスメントに係る事後の**迅速かつ適切な対応**
- ④ ①～③と併せて講ずべき措置
 - ・相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、その旨を労働者に周知する。
 - ・ハラスメントに関して相談したこと等を理由として、解雇その他の**不利益な取扱いを行ってはならない**旨を定め、労働者に周知・啓発する。

ハラスメントは許しません! (P4-1B)

〇〇株式会社 代表取締役 〇〇〇〇

職場におけるハラスメントは、労働者の尊厳を傷つけるとともに、労働者が能力を発揮できず、また職場環境も悪化し、会社にとっても業務の遂行を阻害し社会的評価に影響を与える問題です。わが社では下記**のハラスメントを許しません!**

セクシュアルハラスメント	妊娠・出産・育児休業、介護休業等ハラスメント	パワーハラスメント
性的な言動への対応により労働者の労働条件に不利を生じ、性的な言動により就業機会を奪う行為です。 ・性的な言動、からかい、罵詈雑言、いじめて誹謗の発言、配布、掲示 ・性的な言動の傍聴 ・身体への不必要な接触 ・性的な言動により就業機会を低下させ、能力発揮を阻害すること ・交際、性的な言動の強要 ・性的な言動に対し拒絶等を行った部下等に不利益な取扱い など	上司や同僚からの労働者の妊娠・出産や育児休業等の理由による言動や行為、就業機会を奪う行為です。 ・就業利用に関して就業条件の不利益な取扱い ・就業利用を拒否すること ・妊娠・出産等したことを理由として就業機会を奪う行為 ・就業期間中に就業機会を削減すること ・妊娠・出産等を理由とした嫌がらせ など	職場での過剰な関係性としての言動や行為、業務上の言動を越えたものにより、労働者の就業機会を奪う行為です。 ・身体的な攻撃 ・精神的攻撃 ・人間関係からの切り離し ・過大な要求 ・不当な指図 ・個人攻撃(性的言動、性自認、病歴、不潔行為等の情報を本人の了解を得ず提供することを含む) など

◆「職場」には、労働者が業務を行っている場所を指し、取引先等を含みます。また、勤務場外での宴會等であっても、実例上職務の遂行と見なされるものは「職場」に該当します。

◆この方針の対象となる「労働者」は、役員、パート社員、契約社員、派遣社員、当社で働いているすべての労働者です。

◆セクシュアルハラスメントについては、異性に対する行為だけでなく同性に対する行為も対象となります。また、被害者の性的指向又は性自認にかかわらず、性的な言動であればセクシュアルハラスメントに該当します。

◆妊娠・出産・育児休業等に関する不当な言動(妊娠・出産に対する不当な言動)は、妊娠・出産によるハラスメントの発生原因や理由となる可能性があります。また、特定部分非難に基づく言動は、セクシュアルハラスメントの発生原因や理由となる可能性があります。このうち非難被害者への対応は別途説明します。

◆ハラスメントについては、上司、同僚だけでなく、取引先の方や顧客等も行為者となり得るものです。取引先や顧客等からハラスメント行為を受けた場合はご相談ください。

◆無差別に、従業員間の相互の信頼感、インクルーシブな職場づくりを推進していることなど、自社労働者以外からのハラスメントも当然許されません。

労働者がハラスメントを行った場合は、就業規則第「懲戒の事由」欄に該当することとなり、処分される場合があります。その場合、次の要項を厳密に判断し、処分を決定します。

①行為の具体的態様(時間・場所(職場外か)・内容・程度)

②当事者同士の関係(職位)

③被害者の対応(愚言等)・心情等

ハラスメント被害に遭っている方は、勇気を出して相談してください!

●当社の相談窓口

○〇部 労働太郎 TEL:00-00-0000(内線000) Email:

〇〇部 均等花子 TEL:00-00-0000(内線000) Email:

△△外部相談窓口 TEL:00-00-0000 Email:

◆実際に生じている場合だけでなく、生じる可能性がある場合や放置すれば就業環境が悪化するおそれがある場合、上記ハラスメントに当たるか微妙な場合も含め、広く相談に対応し、事業主に対応します。

◆相談は匿名でも、労働者等のプライバシーを守って対応します。

◆相談を受ける方から、非公開の範囲で受けたいという場合は、不利益な取扱いには行いません。

◆相談を受けた場合には、事業関係を迅速かつ正確に確認し、事実が確認できた場合には、被害者に対する配慮のた、的の取扱いや行為者に対する措置を講じます。また、再発防止を講じる旨も必ず伝達いたします。

◆「相談は匿名でも」は、匿名で相談する労働者の個人情報を管理する目的が目的ではなく、迅速な対応に向けて迅速で正確な情報が得られるように、必要最低限の個人情報は、法的に必要最低限の範囲内で活用させていただきます。匿名で相談された場合は、就業規則の明示した範囲内で活用させていただきます。また、気持ちよく相談できるように、匿名で相談された労働者の個人情報は、就業規則の明示した範囲内で活用させていただきます。

◆労働者に対する**具体的な啓発活動**

- ・相談窓口の設置
- ・経営トップによるメッセージの発信
- ・ハラスメント研修の実施



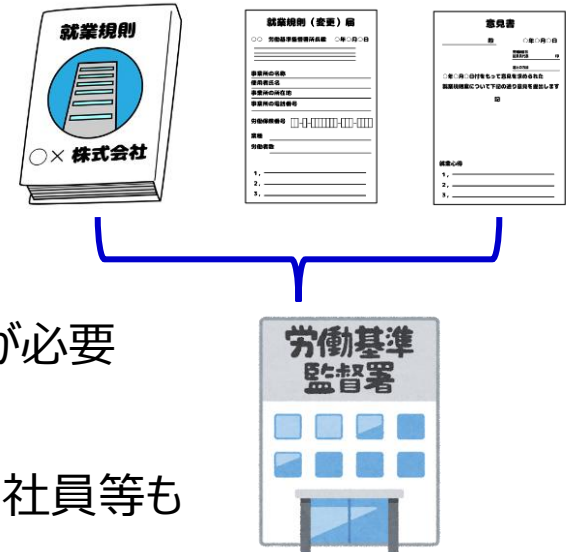
- 根拠となる法律
- ・労働施策総合推進法
 - ・男女雇用機会均等法
 - ・育児・介護休業法

就業規則

◇ **常時10人以上**の労働者を使用している場合は、**就業規則を作成し**、労働者代表の**意見書**を添えて、所轄**労働基準監督署に届け出**なければならない
(労基法第89条)

◇ 就業規則は、作業場の見やすい場所に掲示するなどの方法により、**労働者に周知**しなければならない。
(労基法第106条)

- 職場の見やすい場所への掲示、備付け
- 就業規則の配布
- 社内LAN・イントラネットによる掲示
- × 会社の金庫や人事担当者の引出に収納
- × 賃金規程だけを閲覧させない
- × 閲覧には、社長や労務管理担当者への申し込みが必要



「**常時10人以上**」とは？

- ・ **通常の状態**において、正社員だけでなく、パート・契約社員等も含めて、労働契約を締結している労働者が10人以上
- ・ **事業場単位**でカウント

常時10人未満の事業所は、作成および届出義務はないが、一般的にトラブル防止の観点からは、定めることが望ましい。

- ・ 厚生労働省ホームページに、「モデル就業規則」あり
- ・ ただし、法律を上回る内容が含まれることには要注意

おもな書類の保存期間

書類の種類	保存期間	起算日	根拠条文
労働者名簿	5年(当面3年)	労働者の退職、死亡の日	労基法109条 労基則56条
賃金台帳	5年(当面3年)	最後の記入日(書類ごと)	
雇入れ又は退職に関する書類 (雇用契約書、労働条件通知書、 履歴書、解雇通知書など)	5年(当面3年)	労働者の退職、死亡の日	
タイムカード、残業命令書など 労働時間の記録に関する重要な書類	5年(当面3年)	最後の記入日(書類ごと)	
災害補償に関する書類	5年(当面3年)	災害補償の終わった日	
年次有給休暇管理簿	5年(当面3年)	年休を与えた期間満了の日	労基則24条の7
労災保険に関する書類(請求書類)	3年	完結の日	労災法則51条
労働保険の徴収・納付等の関係書類	3年	完結の日	徴収法則72条
派遣元管理台帳	3年	契約完了の日	派遣法37条
派遣先管理台帳	3年	契約完了の日	派遣法42条
安全、衛生委員会議事録	3年	作成日	安衛則23条
健康診断個人票	5年	作成日	安衛則51条

※(当面3年)とは? 現在は経過措置により3年の賃金債権の消滅時効が、いずれ5年になることが確定しているため

☆ **法定4帳簿**とは? ⇒労働者名簿、賃金台帳、出勤簿、有給休暇管理台帳

番外編（社会保険・労災）

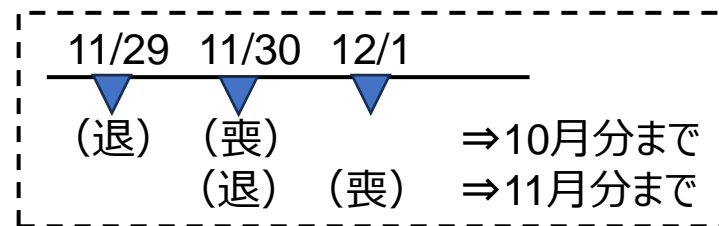
- ◇社会保険の**適用拡大**の対象企業の規模「**51人以上**」とは？
⇒**厚生年金の被保険者**をカウント（正社員 + 3/4要件を満たす者）

◇社会保険料の控除

資格取得月から、**資格喪失日の属する月の前月分まで**、月単位で徴収
⇒退職日が11/29と11/30とでは、社会保険料が1か月分違ってくる。

◇傷病手当金を受給中の社会保険料

⇒免除の制度はなく、**徴収**が必要



◇「労災保険を使うと保険料が上がる!？」

⇒**メリット制**についての誤解による**労災隠し**に注意！

（労働災害の多寡に応じて、労災保険率または労災保険料額を増減させる制度）

- ・常時使用労働者数が**20人未満**の事業所は**対象外**
- ・保険関係成立後**3年以上**経過している場合に適用あり
- ・**業種**により適用されるしくみが違う

◇**労災**に該当するか否かを**判断するのは労基署**

⇒使用者には労災の請求手続きについての**助力義務**と**証明義務**がある。

参考資料① 社会保険加入フローチャート

スタート!

1週間の所定労働時間
および1か月の所定労働
日数が、通常の労働者
の**4分の3以上**

YES!

勤務先で、
健康保険と厚生年金保険に加入
(保険料は会社と折半で負担)

NO!

勤務先は
厚生年金加入者が
101人以上の会社

YES!

下記のすべてに当てはまる
・所定労働時間：**週20時間以上**
・**2か月超**の雇用見込み
・賃金月額：**88,000円以上**
(≒**年収106万円以上**)
・学生ではない



YES!

〈適用拡大〉
令和6年10月～
51人以上

NO!

NO!

自分で、
国民健康保険と
国民年金(60歳未満)に加入
(保険料は全額自己負担)

または

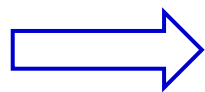
配偶者等の被扶養者
(保険料の自己負担なし)

ただし、年収**130万円**
(60歳以上は**180万円**)
未満の見込みの場合

参考資料② 年収と税金・社会保険の関係

【夫がサラリーマンの世帯の、妻の働き方による変化】

年収



100
万円

103
万円

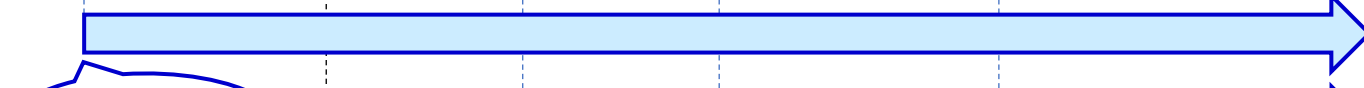
106
万円

130
万円

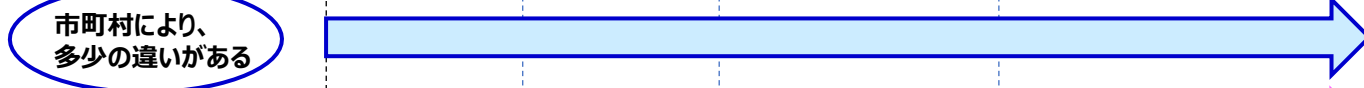
150
万円

201
万円

妻の住民税



妻の所得税



妻の
健保・年金



適用拡大

・令和6年10月～ 51人以上

- 101人以上の規模の企業での加入要件
- ・20H/週以上勤務
- ・給与8.8万円/月以上(≒106万円/年額)
- ・2か月超の雇用見込み
- ・学生ではない

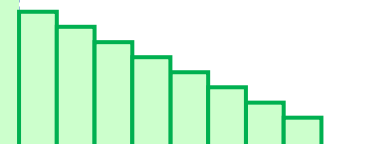
勤務先によっては
加入対象になる

扶養の対象外のため、
自分で加入する必要がある

夫の
配偶者控除と
配偶者特別控除

配偶者控除
38万円

配偶者特別控除
38万円



- ・夫の年収が1,120万円を超えると控除が縮小
- ・ " 1,220万円を超えると適用外

妻の年収が増えると、配偶者特別控除が
段階的に縮小し、201.6万円でゼロになる

夫の会社の
配偶者手当

- ・勤務先によって、手当の有無も金額もそれぞれ
- ・対象となる妻の収入条件もマチマチ
(年収103万円以下、130万円未満、制限なし等)

おわりに

- ☆よくありがちな労務トラブル(労働時間、休暇の取得、賃金、解雇等)は、**適正な労務管理**により未然に防げるものが多い
- ☆各事業所の実情に即した**就業規則・雇用契約書等の整備**を！
- ☆転職のハードルが下がり、労働移動が推進される中で、選ばれる事業所になるための**工夫や知恵**が必要
- ☆健康経営、人的資本経営等、“**人**”が注目される時代
- ☆労働分野は**法改正**が頻繁なため、タイムリーな**情報のアップデート**を！

ご清聴ありがとうございました！

(講師)

小野田社労士・FPオフィス

小野田 理恵子

特定社会保険労務士

C F P® (1級ファイナンシャルプランニング技能士)

高度年金・将来設計コンサルタント