

即時受講用PDFテキストデータ

このPDFデータは、
e 受付お申込みサイト（インターネット）より即時受講対象コースをお申込みの方が（※）、即時に学習をはじめられるように抜粋して掲載した教材です。

通信生の方はテキストが送付されますので、以降はテキストを使用して学習ください。

また、通学フォローの方は校舎にてテキストをお受け取りください。
（次回以降のPDFテキストデータ掲載はございません。）

※ e 受付で**即時受講対象コース**をお申込みで、クレジットカード決済もしくはジャパンネットバンク（リンク決済）にてお支払いの方は、申込完了後、即時に学習を開始することができます。

即時受講対象コースには、e 受付お申込み画面で下記のコメントを表示しています。
コメントがない商品は対象外です。

即時受講対象！

労働基準法

【 １ 】 目的・適用

1 目的

一般的に労働者は使用者（会社の社長など）に対して経済的に弱い立場にあります。使用者が賃金や労働時間などの労働条件を勝手に決めてしまうと、労働者は不利な条件で働くことになりかねません。

そこで労働基準法では、労働条件に一定の基準を定めて、使用者にその基準を守ることを強制し、労働者を保護することを目的としています。

2 労働条件の原則（法１条）

（１）労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければなりません。

（２）労働基準法で定めている労働条件の基準は**最低**のものです。使用者はもちろんのこと、労働者もこの基準を理由に労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るように努めなければなりません。

☆ 労働条件とは賃金、労働時間、解雇など労働者の職場におけるすべての待遇をいいます。



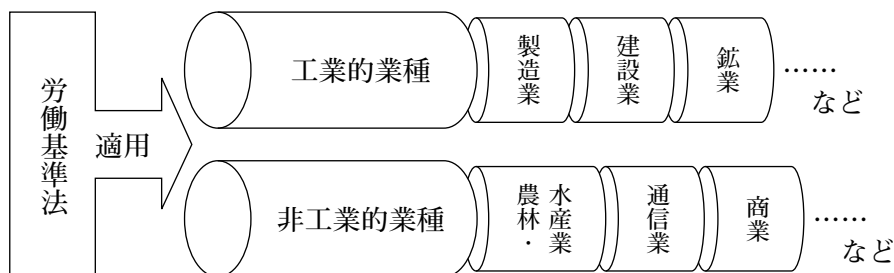
Q：「この基準を理由に労働条件を低下させる」とは？

A：たとえば、１日７時間の労働時間を定めていた場合に、労働基準法が８時間労働を定めている（【５】労働時間・休憩・休日 参照）からという理由で、労働時間を８時間に変更するような場合をいいます。

3 適用（法116条、法別表第1）

1 適用事業

労働基準法は、原則として、事業の種類や規模に関係なく、労働者を使用しているすべての事業または事務所に適用されます。労働基準法が適用される事業は、工業的業種と非工業的業種に分けることができ、その中でさらに事業の種類が区分され、その業種に合った労働条件を適用することとなっています。



2 適用除外

次の事業や人には、労働基準法は適用されません。

（1）同居の親族のみを使用する事業または事務所

同居の親族とは、世帯を同じくして常に生活をともにしている親族（親子、兄弟、叔父叔母など）をいいます。

☆ 同居の親族のほかに1人でも他人を使用していれば、その事業は労働基準法の適用を受けます。

（2）家事使用人

家事使用人とは、家事一般に使用されている者（いわゆるお手伝いさん）をいいます。

（3）事務職の国家公務員、船員

それぞれ国家公務員法や船員法（一部は労働基準法の適用あり）の適用を受けます。

4 労働者と使用者の定義（法9条、10条）

1 労働者の定義

労働基準法において、その保護の対象となる労働者とは、**職業の種類を問わず、事業または事務所に使用される者であって、賃金を支払われる者をいいます。**つまり、使用者の指揮命令を受け、自分の労働力を提供し、その対償として賃金を受ける者のことです。

2 使用者の定義

労働基準法において、その責任の主体となる使用者とは、**事業主または事業の経営担当者その他その事業の労働者に関する事項について、事業主のために行為をするすべての者をいいます。**事業主とは、事業の経営主体を指し、個人経営の場合は事業主個人が事業主であり、法人の場合には法人自体が事業主です。労働基準法では、事業主だけでなく、事業の経営担当者（法人の代表者など）および人事や給与などの**労働条件の決定や労務管理に関して一定の権限を与えられている人**（人事部長や総務課長など）も使用者に該当します。

5 労働条件の決定等（法2条、3条ほか）

1 労働条件の決定

労働条件は、労働者と使用者が**対等の立場**で決定すべきものです。

また、労働条件は、労働協約、就業規則、労働契約などに定められていますが、労働者と使用者は、それらを誠実に守っていかなければなりません。

労働協約	労働組合と使用者が労働条件等について結ぶ協定（取り決め）
就業規則	会社で労働者が働くうえで守るべき規律（服務規律）や賃金、労働時間などの労働条件について具体的に定めた規則
労働契約	労働者ひとりひとりが会社に入るときに使用者と取り交わす契約

② 労働条件に関する規制

(1) 均等待遇

使用者は、労働者の**国籍、信条**（特定の宗教的または政治的信念）、**社会的身分**（生まれつきの身分や地位―人種など）といった労働とは直接関係のない事柄を理由として労働条件について差別的取扱をしてはいけません。

☆ 正社員とパートタイマーやアルバイトなど会社の職制上の地位は、社会的身分ではありません。したがって、正社員は月給制、パートタイマーは時間給で賃金を支給することは差別的取扱にはあたりません。

(2) 男女同一賃金の原則

使用者は、単に**女性**であることを理由に**賃金**について男性と差別的取扱いをしてはいけません。

☆ 女性であることを理由とする差別とは、「女性労働者は一般的に能率が悪い、勤務年数が短い」などの不合理な理由によって、賃金の額を男性より低くすることなどが該当します。

③ 公民権の行使

使用者は、労働者が**労働時間中**に、選挙の投票などの公民としての権利を行使したり、地方議会の議員などの公の職務を行ったりするために必要な時間を請求した場合には、拒否することはできません。

ただし、これらの行為に妨げがない限り、使用者は、請求された時刻の変更をすることは可能です。

⑥ 前近代的な労働関係の排除（法5条、6条ほか）

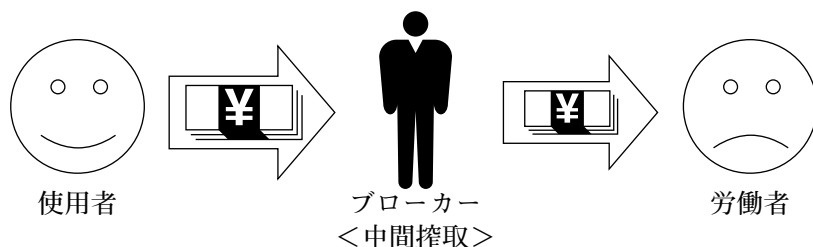
わが国では、かつて暴行、脅迫などの不当な手段によって、労働者の自由な意思に反した労働を強制する封建的な悪い習慣が広く見られました。このような強制労働の悪習を排除するために以下の各規定が設けられています。

① 強制労働の禁止

使用者は、暴行、脅迫、監禁などの不当な手段によって、労働者の自由な意思に反した労働を強制することはできません。

② 中間搾取の排除

労働関係に直接関係のない第三者が、労働者と使用者の間に入って、就職等に介入して手数料や報酬を受け取ったり、賃金のピンハネをする行為（中間搾取）は禁止されています。



☆ 労働関係とは、労働者が労働力を提供し、これに対して使用者が賃金を支払う関係をいいます。

③ 労働契約の不履行について賠償額を予定する契約の禁止

労働契約の期間が残っているにもかかわらず途中で退職すると、労働契約を守らなかったこととなりますが、このような場合の違約金や損害賠償額をあらかじめ不当に高く約束させられていると、労働者はやむを得ない理由で退職したくても、退職できなくなる恐れがあります。こうしたことがないよう、労働契約の不履行について、あらかじめ違約金を定めたり、損害賠償額を予定する契約をすることは禁止されています。

☆ 損害賠償額をあらかじめ決めておかず、労働者が自分の不注意で会社の備品を壊したときなど実際に生じた損害について使用者が賠償を請求することは禁止されていません。

4 前借金と賃金との相殺の禁止

使用者は、前借金（労働することを条件として使用者から借入れ、賃金から返済していくことを約束する金銭）と賃金とを相殺（互いの対当額を差し引き勘定すること）してはいけません。

5 強制貯金の禁止

労働契約を結ぶ条件として、使用者が労働者に貯蓄をすることを約束させて強制的に貯蓄をさせることは、全面的に禁止されています。

☆ 使用者が労働者の委託を受けて貯蓄金を管理することは禁止されていません。

【 2 】 労働契約

労働契約とは、労働者が使用者に労働力を提供することを約束し、使用者がこれに対して賃金を支払うことを約束するものですが、賃金、労働時間、休日など職場の労働条件についても、労働契約の内容として取り決められます。

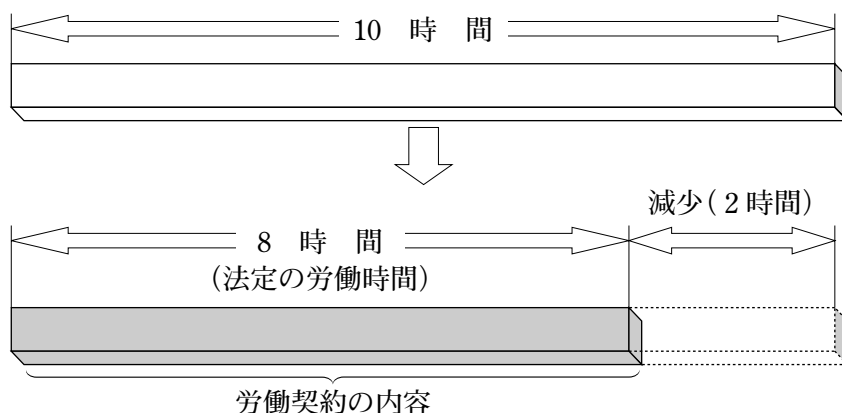
労働基準法では、労働者の保護のために労働契約について以下のように定めています。

1 法律違反の契約（法13条）

労働契約の中で労働基準法の基準に達しない労働条件を定めている場合、その基準に達しない部分は**無効**となります。さらに無効となった部分は労働基準法で定める基準に置き換えられて補充されます。

例：1日10時間労働という労働契約が結ばれた場合、労働基準法で定められている1日の労働時間の上限は8時間（P16❶の❶参照）ですので、法定の基準（労働基準法で定められている基準）を下回っていますから、1日10時間労働という契約内容は無効になります。この場合には、法定の8時間労働が自動的に労働契約の内容となります。

法定の基準に達しない労働契約（長時間労働）



☆ 法定の基準に達しない部分だけが無効となり、労働契約全体が無効と

なるわけではありません。

2 契約期間（法14条）

労働契約を結ぶときに長い契約期間を定めると、労働者が長期にわたって拘束されることになります。この長期労働契約の弊害をなくすため、労働基準法では次のように契約期間の定めをしています。

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**を超える期間について締結してはいけないこととされています。ただし、専門的な知識等を有する労働者や60歳以上の労働者については、**5年**までの労働契約が認められています。



Q：期間の定めのない労働契約とは？

A：常用労働者（一般のサラリーマンなど）の労働契約を指します。契約期間が具体的に定められていないので労働者はいつでも解約する自由があります。

Q：一定の事業の完了に必要な期間を定める労働契約とは？

A：例えば、あるビルの建築に6年かかる場合に、その建築現場で働く労働者を6年間の契約で雇うような場合をいいます。

3 労働条件の明示（法15条）

労働契約を結ぶときに労働条件がはっきりしていないと、後日さまざまなトラブルが生じることがありますので、使用者は労働者に対して労働条件を明示することが義務づけられています。

また、明示しなければならない労働条件には、労働時間など**必ず明示**しなければならない事項（**絶対的明示事項**）と、退職手当などその会社で既に定められている場合には明示しなければならない事項（**相対的明示事項**）とがあります。



明示しなければならない事項は次の通りです。なお、絶対的明示事項のうち、昇給に関する事項以外のもの（下表ゴシック部分）については、労働者に書面を交付して明示しなければなりません。

絶対的明示事項	①労働契約の期間に関する事項 ②就業条件…就業場所、従事すべき業務に関する事項 ③労働時間等…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、交替制の就業時転換に関する事項 ④賃金（退職手当等を除く。）…賃金の決定・計算・支払の方法、賃金の締切り・支払の時期、昇給に関する事項 ⑤退職に関する事項（解雇の事由を含む。）
相対的明示事項	⑥退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定・計算・支払の方法・支払の時期に関する事項 ⑦臨時に支払われる賃金（退職手当を除く。）、賞与、最低賃金額などに関する事項 ⑧労働者に負担させるべき食費・作業用品などに関する事項 ⑨安全・衛生に関する事項 ⑩職業訓練に関する事項 ⑪災害補償・業務外の傷病扶助に関する事項 ⑫表彰・制裁に関する事項 ⑬休職に関する事項

【 3 】 解雇制限

1 解雇制限（法19条）

解雇とは、労働契約を使用者側から一方的に解除することをいいますが、労働者が病気などで働くことができなかつたり、あるいは体調が十分ではないときに解雇されると、労働者の生活が困難になります。そこで、労働基準法ではこのような状態にある労働者を保護するため、以下のように定められています。

使用者は、次の期間内にある労働者を解雇することができません。

（１）仕事の上でのケガや病気により、療養のために休業する期間とその後30日間

（２）女性の産前産後の休業期間とその後30日間

ただし、次の①または②の場合は、上記（１）、（２）の期間中であっても労働者を解雇することができます。

① 使用者が打切補償を支払う場合

② 天災などで事業の継続が不可能となった場合で、労働基準監督署長の認定を受けた場合

☆ 打切補償とは、仕事の上でのケガや病気により療養している労働者が療養開始後3年を経過してもケガや病気が治らない場合に、使用者が労働者に対して平均賃金の1,200日分を支払い、以後の補償を打ち切るものです。

2 解雇の予告（法20条）

労働基準法では、労働者が突然解雇されて生活不安に陥らないように、使用者が労働者を解雇しようとするときは、以下の手続をとるように義務づけています。

使用者が労働者を解雇しようとするときは、次の（１）または（２）の手続が必要になります。

（１）30日以上前に解雇の予告をする

（２）30日分以上の平均賃金（解雇予告手当）を支払う

ただし、次の①または②の場合には、前記（１）または（２）の手続をせずに即時解雇することができます。

- | | | |
|--|---|-----------------------|
| <p>① 天災などで事業の継続が不可能となった場合</p> <p>② 労働者に責任がある事由によって解雇する場合（懲戒解雇）</p> | } | <p>労働基準監督署長の認定が必要</p> |
|--|---|-----------------------|



参考

解雇予告に関する規定の適用は、常用労働者を対象としているため、臨時的な労働者については、使用者は即時に解雇できます。ただし、短期の労働契約を更新して引き続き使用されている労働者の場合は、解雇予告の適用があります。

原則：解雇予告が適用されない者	例外：解雇予告が適用される場合
① 日日雇い入れられる者（日雇労働者）	1 箇月を超えて引き続き使用されることになった場合
② 2 箇月以内の期間で使用される者	契約時に定めた使用期間を超えて引き続き使用されることになった場合
③ 季節的業務に 4 箇月以内の期間で使用される者	
④ 試の使用期間中の者※	14 日を超えて引き続き使用されることになった場合

※「試の使用期間中の者」とは、本採用の前に試験的に使用されている労働者のことをいいます。

【 4 】 賃金

賃金は労働者にとって生活の糧となる大切なものですから、労働基準法ではその保護規定を設けています。

1 賃金（法11条）

賃金とは、賃金、給料、手当など名称がどのようなものであるかにかかわらず、**労働の対償**として使用者が労働者に支払うすべてのものをいいます。

賃金とされるものの例	賃金とされないものの例
・ 給料 ・ 賞与（ボーナス） ・ 通勤手当 ・ 退職手当（支給条件が明確に定められているもの） ・ 休業手当	・ 任意的・恩恵的に支払われる結婚祝金、災害見舞金など ・ 制服、作業衣等業務上必要な被服の貸与 ・ 出張旅費 ・ 解雇予告手当

2 賃金の支払（法24条）

賃金が確実に労働者本人に渡るように、賃金の支払方法について5つの原則が定められています。

◆賃金支払5原則◆

- ・ **通貨**で支払わなければなりません。
- ・ **直接労働者**に支払わなければなりません。
- ・ **全額**を支払わなければなりません。
- ・ **毎月1回以上**支払わなければなりません。
- ・ **一定の期日**に支払わなければなりません。



＜賃金支払の 5 原則と例外＞

5 原則	例外
通貨払	＜通貨以外のもので支払うことができる＞ ・通勤定期乗車券（労働協約必要） ・賃金、退職手当を銀行等に振り込む方法（労働者の同意必要）
直接払	労働者が病気で欠勤している場合にその家族に支払うことはできる
全額払	＜賃金から控除できる＞ ・社会保険料等（法令に定めあり） ・社宅等の費用（労使協定必要）
毎月 1 回以上払	毎月支払われない賃金 ・退職手当、賞与等
一定期日払	一定の期日に支払われない賃金 ・退職手当、賞与等 ・非常時払

3 平均賃金（法12条）

労働基準法では、たとえば、使用者側の責任で労働者が休業しなければならなくなった場合にその休業している間の生活費を使用者が保障しなければならないなど、労働者の生活費を保障するための様々な制度があります。これらの保障額を算定するに当たって用いられるのが、「平均賃金」であり、いわば 1 日当たりの生活賃金といえるものです。

平均賃金は次のように計算されます。

＜平均賃金の算定＞

$$\text{平均賃金} = \frac{\text{算定事由発生日以前 3 箇月間に支払われた賃金総額}}{\text{上記の 3 箇月間の総日数（総暦日数）}}$$

☆ 「算定事由発生日」とは、平均賃金を算定するときの直前の 3 箇月間の起算日となる日です。例えば、使用者側の責任で労働者を休業させた場合は、その休業させた日となります。

4 非常時払（法25条）

労働者は、本人または扶養家族の病気など急な出費を必要とする事情が発生したときには、給料日（支払期日）を待たずに、それまで働いた分の賃金を使用者に請求することができます。

5 休業手当（法26条）

使用者側に責任がある事由で労働者を休業させた場合は、使用者は、休業期間中労働者に休業手当（平均賃金の100分の60以上の額）を支払わなければなりません。

☆ 材料不足や設備の欠陥による休業などが、使用者側に責任がある事由による休業に該当します。

【 5 】 労働時間・休憩・休日

1 労働時間（法32条）

労働基準法では、労働者の保護という観点から 1 日および 1 週間の労働時間の上限を定めています。使用者は、定められた労働時間を超えて労働者を働かせてはいけません。

1 1 日の法定労働時間

1 日の労働時間については、休憩時間を除いて上限が **8 時間**と定められています。

2 1 週間の法定労働時間

（1）原則

1 週間の労働時間については、休憩時間を除いて上限が **40 時間**と定められています。

（2）特例措置

次にあげる事業については、特例として 1 週間の労働時間については、休憩時間を除いて **44 時間**とされています。

常時使用する労働者の数が 10人未満	商業：販売、保管、理容の事業…コンビニ、倉庫、床屋
	映画・演劇業（映画の製作の事業を除く。）…映画館
	保健衛生業…病院、診療所
	接客・娯楽業…旅館、飲食店、ボーリング場

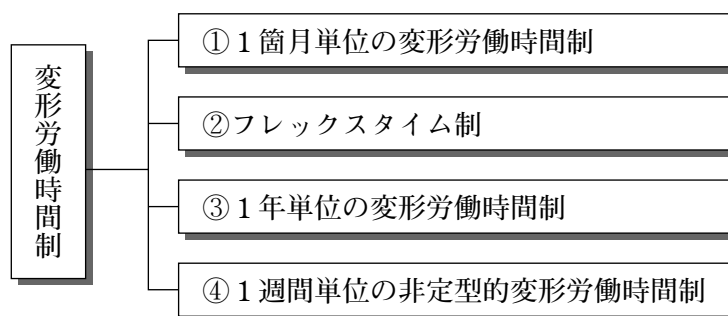
☆ 労働基準法で定められている労働時間（1 日 8 時間、1 週 40 時間）を「法定労働時間」といいます。また、各会社の就業規則などで定められている労働時間を「所定労働時間」といいます。この所定労働時間は、法定労働時間の範囲内になるように定めなければなりません。

2 変形労働時間制（法32条の2～32条の5）

仕事の性質上、特定の日または特定の週について労働時間が1日8時間1週40時間の制限内におさまらない場合には、一定の条件のもとで変形労働時間制をとることが認められています。

変形労働時間制は、労働時間を弾力化し、仕事の繁閑に応じた労働時間の配分を行うことによって労働時間を短縮することを目的としています。

変形労働時間制には、次の4つの種類が認められています。



1 1 箇月単位の変形労働時間制

月末などに業務が集中し、その時期に残業が多い会社の場合には、「1 箇月単位の変形労働時間制」を採用することにより、月の初めの労働時間を短く設定して、その分、月末の所定労働時間を長く設定するなど仕事の繁閑に応じて労働時間を配分することができます。

☆ 変形期間は、1 箇月以内であれば、4 週間単位、2 週間単位、10 日単位などでもかまいません。

2 フレックスタイム制

フレックスタイム制は、労働者が1 箇月以内の一定期間を単位として定められた総労働時間の範囲内で1 日の始業および終業時刻を自分で決めて働くことができる制度です。

③ 1 年単位の変形労働時間制

例えば、デパートやスーパーなどは、中元・歳暮の時期には大変忙しく、2月や8月は暇になります。このように季節によって仕事の繁閑に大きく差がある職場では、「1 年単位の変形労働時間制」を採用することにより、あらかじめ仕事の繁閑を見込んで、それに合わせて労働時間を配分することができます。

④ 1 週間単位の非定型的変形労働時間制

旅館や飲食店のように、極端に忙しい日があるかと思えば暇を持て余す日があり、しかもそれが毎週何曜日とか月末というように定期的に定まっている事業では、「1 週間単位の非定型的変形労働時間制」を採用することにより、毎日の労働時間を弾力的に定めることができます。

☆ 他の変形労働時間制と異なり、1 週間単位の非定型的変形労働時間制のみ事業の種類と規模（常時使用する労働者の数が30人未満）に制限があります。

③ 休憩（法34条）

連続して労働すれば疲労により能率は低下しますが、休憩をとることにより疲労は回復し、能率も上がります。また、適度な休憩は、労働災害の防止のためにも重要な意味をもっています。そこで、労働基準法では、休憩について以下のように定めています。

◆ 休憩の原則 ◆

- ・使用者は、労働時間が **6 時間を超える** 場合においては少なくとも **45 分、8 時間を超える** 場合においては少なくとも **1 時間** の休憩時間を労働時間の途中に与えなければなりません。
- ・休憩時間は、**一斉に** 与えなければなりません。
- ・使用者は、休憩時間を **自由に利用** させなければなりません。



<休憩の原則と例外>

原則	例外								
次の労働時間の区分に応じた休憩時間を与えなければならない	<休憩の規定が適用されない労働者> ・農業や水産業にたずさわっている労働者 ・部長、工場長、秘書など ・守衛、寄宿舎の寮母など※ ・宿直・日直の勤務をする人※ など ※労働基準監督署長の許可が必要								
<table border="1"> <tr> <th>労働時間</th><th>休憩時間</th></tr> <tr> <td>6 時間以内</td><td>与えなくてもよい</td></tr> <tr> <td>6 時間超 8 時間以内</td><td>45 分以上</td></tr> <tr> <td>8 時間超</td><td>1 時間以上</td></tr> </table>	労働時間	休憩時間	6 時間以内	与えなくてもよい	6 時間超 8 時間以内	45 分以上	8 時間超	1 時間以上	
労働時間	休憩時間								
6 時間以内	与えなくてもよい								
6 時間超 8 時間以内	45 分以上								
8 時間超	1 時間以上								
労働時間の途中に与えること	例外はありません								
一斉に与えなければならない	<一斉に与えなくてもよい事業> ・運送業、保健衛生業など ・労使協定（届出不要）で休憩時間を一斉に与えないこととしている事業								
自由に利用させなければならない	<自由利用の規定が適用されない労働者> ・警察官、坑内労働を行う人など								

4 休日（法35条）

◆原則… 使用者は、労働者に毎週少なくとも 1 回の休日を与えなければなりません。

◆例外… 4 週間に 4 日以上 of 休日を与える変形の休日制を採用することができます（変形休日制）。

	1 週	1 週	1 週	1 週
原則：每週 1 回以上	休	休	休	休
例外：4 週 4 日以上	休		休 休	休
	休	休		休 休

5 時間外労働、休日労働（法33条、36条）

労働基準法は原則として、1週間または1日の法定労働時間を超えて労働させること（時間外労働）や、法定の休日〔少なくとも毎週1回（または4週4日）の休日〕に労働させること（休日労働）を禁止しています。

しかし、災害の発生や業務の都合上、労働時間を延長し、または休日に労働させなければならない場合もあります。そこで、一定の条件のもとで、時間外労働または休日労働させることが例外として認められています。（ただし、一定の割増賃金を支払う必要があります。）

1 非常災害等の場合

（1）非常災害の場合

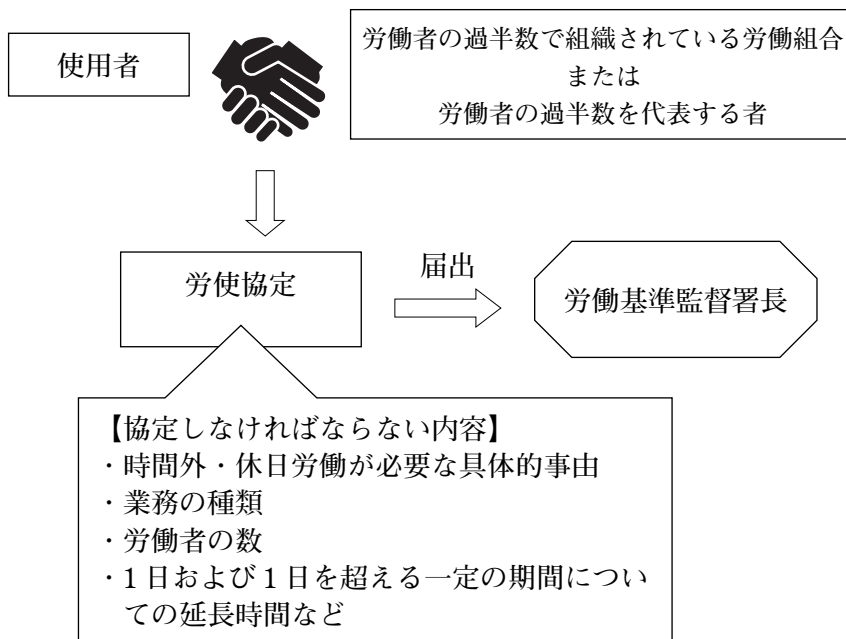
台風、火災、ボイラーの爆発などの災害によって、臨時の必要がある場合には、時間外労働または休日労働が認められます。ただし、この場合、**事前に**労働基準監督署長の**許可**を受けるか、**事後に**遅滞なく**届け出る**必要があります。

（2）公務のために臨時の必要がある場合

事務系の官公署では、非常災害などの事由がなくても、公務のために臨時の必要がある場合には、公務員に時間外労働または休日労働をさせることができます。

2 労使協定による場合

業務の都合上生じる時間外労働や休日労働については、**労使協定**を結び、協定を**届け出る**ことを条件に認められています。この協定のことを一般に「36（サブロク）協定」と呼んでいます。



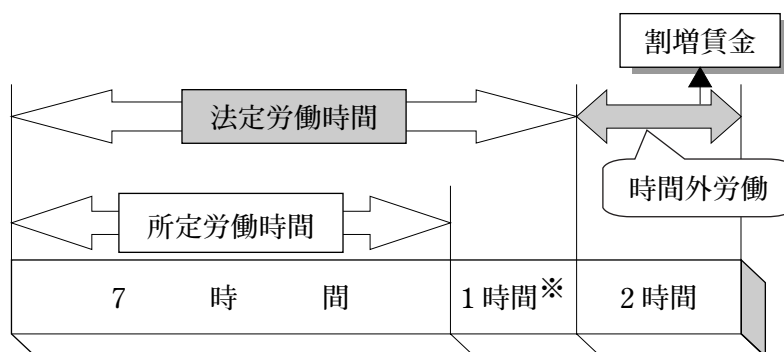
6 割増賃金（法37条）

労働者に時間外労働、休日労働および深夜労働をさせた使用者は、法定の割増賃金を支払わなければなりません。

1 割増賃金の対象となる労働

（1）時間外労働

法定労働時間（8時間）を超えて労働させた場合



※この1時間については、1時間分の残業代は支払わなければなりません、法定労働時間内ですので、割増賃金を支払う必要はありません。

（2）休日労働

法定休日に労働させた場合

(3) 深夜労働

深夜の時間帯（原則：午後10時から午前5時まで）に労働させた場合

2 割増賃金の額

割増賃金の額は、通常の労働時間または労働日の賃金（家族手当、住宅手当など一定の賃金は除かれます。）に次の率を掛けて割り増しした額です。

①時間外労働	2割5分以上（5割以上※）
②休日労働	3割5分以上
③深夜労働	2割5分以上

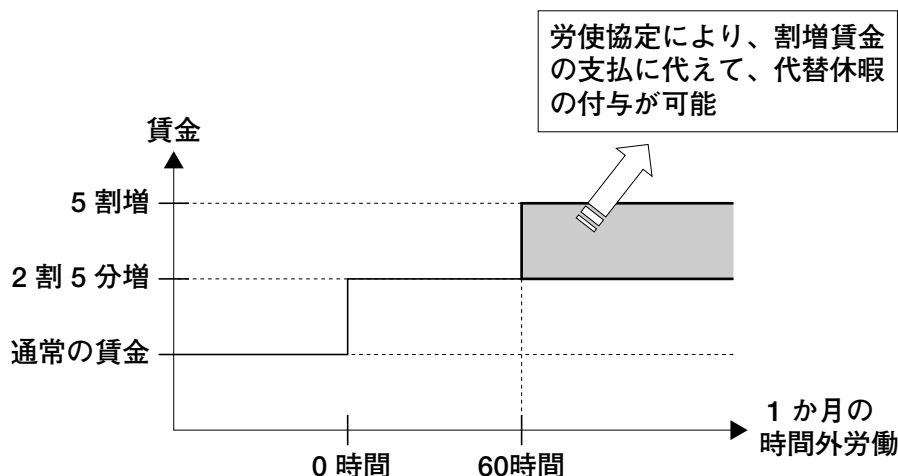
※時間外労働が1か月につき60時間を超える場合、60時間を超える部分については、カッコ内の率で計算しなければなりません。（一定規模以下の中小企業を除きます。）



参考

<代替休暇>

使用者は、労使協定により、1か月に60時間を超える時間外労働を行った労働者に対して、高い割増率で計算した割増賃金の支払に代えて、有給の休暇（「代替休暇」といいます。）を付与することができます。



7 みなし労働時間（法38条の2～38条の4）

営業活動、記事の取材など事業場で労働するために使用者の具体的な指揮監督が及ばず、労働時間の算定が困難な業務や、研究開発、プロデューサーなど業務の性質上その業務の具体的な遂行については労働者の裁量にゆだねる必要があるために使用者の具体的な指示になじまず、通常の方法による労働時間の算定が適切でない業務が増えてきています。

みなし労働時間制は、このような業務における労働時間の算定が適切に行われるようにするために設けられたものです。

みなし労働時間制には次の3種類があります。

- ① 事業場外労働に関するみなし労働時間制…営業担当者など社外で労働することが多い者が対象
- ② 専門業務型裁量労働制…新商品の研究開発などの業務を行う者が対象
- ③ 企画業務型裁量労働制…労使委員会が設置された事業場において企画、立案などの業務を行うホワイトカラーが対象



Q：労使委員会とは？

A：賃金、労働時間その他の事業場における労働条件に関する事項を調査審議し、事業主に対しこれらの事項について意見を述べることを目的とする委員会であり、使用者とその事業場の労働者を代表する者を構成員として組織されています。

.....

8 適用除外（法41条）

農水産業にたずさわっている労働者や管理職に就いている労働者など一定の者には、労働時間、休憩、休日に関する規定は適用されません。

適用除外となる人	適用されない規定
①農業や水産業にたずさわっている労働者 ②管理・監督者（部長、工場長など） ③秘書 ④守衛、寄宿舎の寮母など※ ※労働基準監督署長の許可が必要	・法定労働時間 ・休憩 ・休日 ・時間外、休日労働（非常災害時も含む。） ・時間外、休日労働の割増賃金 ・年少者の労働時間、休日 ・妊産婦の労働時間、休日

☆ これらの人についても、深夜労働に関する規定や、次に学習する年次有給休暇の規定は適用されます。

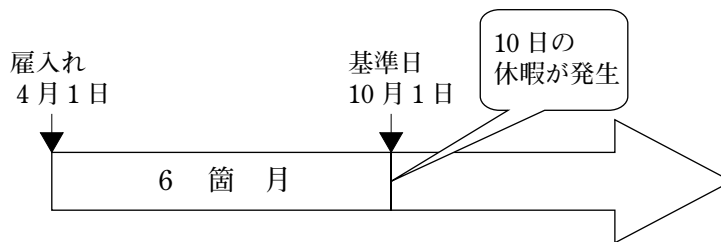
【 6 】 年次有給休暇

1 年次有給休暇の発生要件（法39条）

労働基準法では、労働者の心身の疲労を回復させ、労働力の維持を図るため、法定の休日の他に毎年一定の日数の休暇を有給（休暇中の賃金を支払う）で与えることを定めています。これを「年次有給休暇」といいます。

【年次有給休暇の発生要件】

- ① 雇入れの日から 6 箇月間継続して勤務していること。
- ② その 6 箇月間の全労働日の 8 割以上出勤していること。



参考

「全労働日」とは、労働契約により労働する義務のある日をいいます。一般的には、6 箇月（または 1 年）の総暦日数から所定の休日（就業規則などで定められているその職場の休日）を引いたものが全労働日となります。（使用者側の責任で休業した日やストライキによる休業の日などについても、全労働日から除かれます。）

また、以下の期間については、実際には出勤していませんが、出勤したものみなすこととしています。

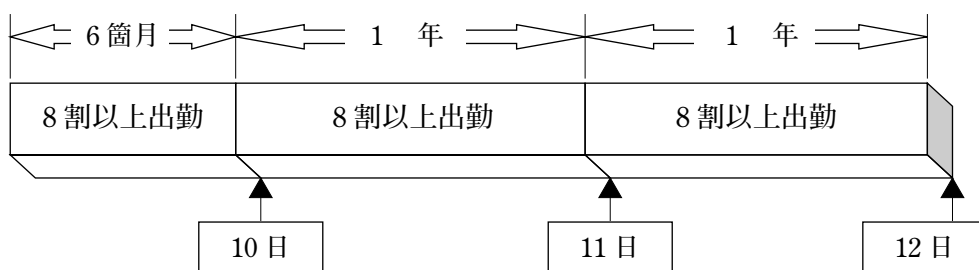
- ① 業務上のケガまたは病気の療養のために休業した期間
- ② 育児休業または介護休業をした期間
- ③ 産前産後の休業をした期間
- ④ 年次有給休暇として休んだ期間

2 年次有給休暇の付与（法39条）

6 箇月間継続勤務し、全労働日の 8 割以上出勤した労働者には、10 日の有給休暇を与えなければなりません。以後、勤続 1 年を経過するごとに、一定の日数を加算した有給休暇を与えなければなりません。

1 付与すべき日数

（1）一般の労働者



勤続年数	6 箇月	1 年 6 箇月	2 年 6 箇月	3 年 6 箇月	4 年 6 箇月	5 年 6 箇月	6 年 6 箇月以上
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

☆ 前年度（最初は 6 箇月）の出勤率が 8 割に満たないときは、その年度は有給休暇を与える必要はありません。

（2）パートタイマーなど

パートタイマーやアルバイトなどであっても、要件を満たした場合には、有給休暇を与えなければなりません。ただし、所定労働日数の少ないパートタイマーなどについては、その所定労働日数に比例した日数の有給休暇を与えることになっています。これを年次有給休暇の比例付与といいます。

2 時間単位付与

使用者は、労使協定により、有給休暇の日数のうち 5 日分を限度として、労働者の請求によって時間を単位として有給休暇を与えることができます。

③ 有給休暇を与える時季

(1) 原則

労働者の請求する時季に与えなければなりません。

(2) 例外

請求された時季に休暇を与えると事業の正常な運営を妨げる場合には、使用者はその時季を変更することが認められています。

④ 計画的付与

使用者は、労使協定により、有給休暇の日数のうち 5 日を超える日数について、計画的に有給休暇を与える時季を決めることができます。

☆ 年次有給休暇が使われずに残った場合は翌年度に繰り越せます（ただし、前年度からの繰り越し分は除きます）。

【 7 】 年少者・妊産婦等の保護

労働基準法では、年少者（満18歳未満の者）や妊産婦等を保護するためにいろいろな規制を設けています。特に妊産婦については、より厳しい制限を設けて手厚い保護がなされています。

1 年少者に対する規制（法56条～63条）

労働基準法では、**年少者**とは**満18歳未満の者**をいい、**児童**とは**満15歳**に達した日以後の最初の**3月31日**が終了しない（＝中学を卒業する前の）者をいい、以下のような規制が設けられています。

- （1）使用者は、児童を使用してはなりません。
- （2）使用者は、年少者に時間外労働・休日労働をさせることはできません。
- （3）使用者は、年少者を深夜労働に就かせてはなりません。
など



参考

＜年少者の就業制限の原則と例外＞

原則	例外
児童の使用禁止	非工業的業種であって児童の健康及び福祉に有害でなく、かつ、その労働が軽易なものについては、行政官庁の許可を受けて、満13歳以上の児童を修学時間外に使用することができます。（映画や演劇の子役については満13歳未満でも使用することができます。）
時間外労働・休日労働の禁止	農業や水産業にたずさわっている場合や非常災害の場合などには時間外労働・休日労働が許されます。
深夜労働の禁止	農林水産業や保健衛生の事業にたずさわっている場合や非常災害の場合などには深夜労働が許されます。

2 妊産婦等に対する規制（法64条の2～66条）

1 坑内労働等の就業制限

坑内労働	①妊娠中の女性… 全面的に禁止 ②産後1年を経過しない女性… 本人の申出により全面的に禁止 ③上記①、②以外の満18歳以上の女性… 一定の業務について禁止
危険・有害業務	一定の業務について就業禁止

2 妊産婦に対する規制

産前産後の女性の保護	産前休業	本人が休業を 請求 した場合には産前 6 週間 〔多胎妊娠（双子以上の妊娠）の場合は 14 週間 〕就業禁止
	産後休業	本人の請求に関係なく産後 8 週間 就業禁止 *産後 6 週間 経過後本人が希望し、医師がさしつかえないと認めた場合には就業可
妊娠中の女性の作業転換		本人から 請求 があったときは簡単な仕事に転換させること
妊産婦（妊娠中及び産後1年を経過しない女性）の保護		本人が 請求 した場合には ①法定労働時間を超える労働 ②休日労働 ③深夜労働 ④非常災害の場合の時間外・休日・深夜労働 ⑤公務のための時間外・休日・深夜労働 } 禁止

【 8 】 就業規則

労働者が会社で働くうえで守るべき規律や賃金、労働時間などの労働条件について具体的に定めた規則を「就業規則」といいますが、**常時10人以上の労働者**を使用する使用者は、就業規則を作り、**労働基準監督署長に届け出**なければならないこととされています。

また、就業規則に記載しなければならない労働条件には、労働時間など必ず記載しなければならない事項（**絶対的必要記載事項**）と、退職手当など定めをする場合には記載しなければならない事項（**相対的必要記載事項**）と、使用者が任意に記載することができる事項（**任意的記載事項**）とがあります。



就業規則に記載しなければならない事項は次の通りです。

絶対的 必要記載事項	①労働時間等…始業・終業の時刻、休憩時間、休日、休暇、交替制の就業時転換に関する事項 ②賃金（臨時の賃金等を除く。）…賃金の決定・計算・支払の方法、賃金の締切り・支払の時期、昇給に関する事項 ③退職に関する事項（解雇の事由を含む。）
相対的 必要記載事項	④退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定・計算・支払の方法・支払の時期に関する事項 ⑤臨時の賃金等（退職手当を除く。）、賞与、最低賃金額に関する事項 ⑥労働者に負担させるべき食費・作業用品などに関する事項 ⑦安全・衛生に関する事項 ⑧職業訓練に関する事項 ⑨災害補償・業務外の傷病扶助に関する事項 ⑩表彰・制裁に関する事項 ⑪事業場の労働者のすべてに適用される事項

【 9 】 災害補償

労働者が仕事中にケガをした場合や仕事が原因で病気になった場合、あるいは死亡してしまった場合などには、使用者は労働者や遺族に対し、金銭等で補償をしなければなりません。

災害補償には、以下のものがあります。

- ・療養補償
- ・休業補償（休業1日につき、平均賃金の100分の60）
- ・障害補償（障害の程度により、平均賃金の1,340日分から50日分）
- ・遺族補償（平均賃金の1,000日分）
- ・葬祭料（平均賃金の60日分）

