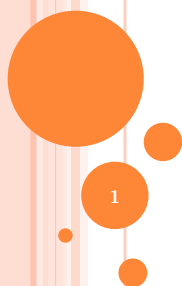


障害福祉サービス事業者等における 労働関係法規の基本的事項について



岐阜労働局
労働基準部監督課



平成27年 社会福祉施設に対する監督指導結果

213事業所において実施した結果は以下のとおり

78.9%で労働基準関係法令違反

【主な違反事項】

割増賃金	78件	36.6%
健康診断	60件	28.1%
労働時間	42件	19.7%
賃金台帳整備	38件	19.7%
就業規則整備	36件	17.8%
労働条件明示	29件	13.6%
賃金の支払	28件	13.1%
衛生管理者	26件	12.2%

監督指導事例

① 移動時間の賃金不払事案

移動時間を賃金の対象としていないもの。是正勧告し移動時間も労働時間として把握させ、賃金を支払うように指導したものの。

② 休業手当の不払事案

予定していた所定労働日に労働者を休業させた場合に休業手当を支払っていなかったもの。是正勧告し適切に休業手当を支払うように指導したものの。

③ 賃金不払残業事案

1日の時間外労働が1時間を超える時間について、一部会議のみを時間外労働と認め、他は労働とは認めず、割増賃金を支払っていなかったもの。是正勧告し、割増賃金の遡及払いを指導したものの。

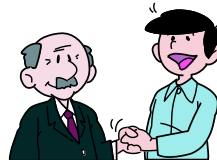
3

監督指導事例

④ 基本的労働条件の枠組みの未整備の事案

シフト勤務作成において法定労働時間が遵守されておらず、算入すべき手当を算定基礎に算入せず基本給のみで割増賃金を計算し、時間外手当や夜勤手当が法定以上の金額で支払われていなかったもの。

また、36協定届がなく、常時10人以上の労働者を使用しているのに就業規則の届出もなかった。労働基準法の諸規制を説明、是正勧告し、指導したものの。



4

監督指導事例

⑤ 賃金台帳の整備が不十分な事案

賃金台帳に労働時間数等の法定事項が記載されていないもの。適正な労働時間把握とともに賃金台帳に確実に労働時間数等を記入するよう指導したもの。

⑥ 労働条件通知書の内容が不適切な事案

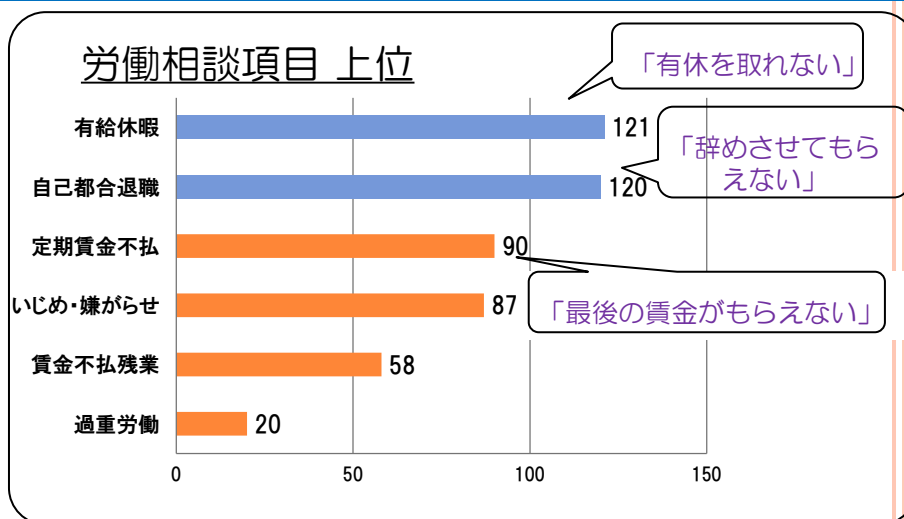
採用時の労働条件通知書について、就労場所、労働時間、休日、休暇、退職に関する事項について記載されていなかったため、是正勧告し、指導したもの。

⑦ 健康診断が未実施の事案

健康診断について、日勤者は1年に1回、夜勤従事者は半年に1回行っていなかったため、是正勧告し、指導したもの。

5

社会福祉施設における労働相談状況



※平成27年の1年間に岐阜労働局・岐阜県内の総合労働相談コーナーに寄せられた労働相談のうち、社会福祉施設からの相談は866件(全業種では 14, 929件)
岐阜労働局

労働者を雇入れる際の基本的原則（その1）

労働契約も「契約」です。「就労」「雇入れ」とは双方が納得して合意に至ったということです。納得して締結した契約は、これを守る義務があります。



労働者が合意したとしても労働契約では労基法等を下回る法違反の契約はすべて無効です。そのような契約を結んだり、その契約を履行することは法違反です。

- ❌ 「時給500円で労働者も納得している」
- ❌ 「よそは知らんが、うちは有給休暇なんてないよ」
- ❌ 「残業代は基本給込みと最初に説明して合意してる」

7

労働者を雇入れる際の基本的原則（その2）

労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法等の労働関係法規は「すべての労働者」に適用されます。

正社員、アルバイト、パートタイム労働者、A型事業所の労働者（利用者）・・・等の形態にかかわらず法律を守る必要があります。

- ❌ 「バイトやパートには有給休暇はないよ」

労基法等には罰則があり、時には労基署から捜査、送検され、裁判所から刑事罰を受けることもあります。

また、障害者に対する関連法違反は「障害者虐待」とみなされ、使用者は「虐待加害者」となります。

8

労働条件の明示（労基法第15条）

労働条件は書面で明示しましょう

使用者が労働者を
採用するとき



賃金、労働時間
その他の労働条件を
書面などで明示

書面で明示すべき労働条件の内容

- 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・業務の内容
- ④ 労働時間、休憩、休日、時間外労働の有無など
- ⑤ 賃金の決定・計算・支払方法、賃金締切日、支払日
- ⑥ 退職に関する事項（解雇の事由を含む）



岐阜労働局

労働条件の明示

労働者と有期労働契約を結ぶ場合は、
契約の更新に関する事項も明示しましょう

（1）更新の有無の明示（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 など



（2）更新の基準の明示（例）

- 契約期間満了時の業務量により判断する
- 労働者の能力により判断する
- 労働者の勤務成績、態度により判断する
- 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 など

有期労働契約を結ぶ場合は **契約更新の都度** 労働条件通知書を交付しましょう

労働時間（労基法第32条ほか）

労働時間は適正に把握しましょう

法定労働時間 週40時間、1日8時間
(特例対象業種 常時10名未満 週44時間)

労働時間適正把握基準



原則

- 使用者が自分で直接始業・終業時刻を確認して記録する方法
※労働者も記録した時間を確認すべき
- タイムカード等の客観的な記録による方法

例外

- やむを得ず自己申告により把握する方法



賃金不払い残業などの問題が多い

岐阜労働局

労働時間に対して賃金を支払わなければなりません

労働時間ってなんですか？

「労働者が使用者の指揮命令下にある時間のこと」

具体的な労働、作業等精神又は肉体の活動をしていなくても労働時間になることもありうる

例：電話や来客対応等のための待機など

朝礼・終礼や作業終了後の掃除など

労働時間なのに賃金を支払っていなかったら、

最低賃金法第4条、労基法第24条違反の犯罪

「タダ働き」＝障害者に対する経済的「虐待」

労働時間か否かの考え方（例）

活動	労働時間か否か	基本的な考え方
作業の準備、後始末	労働時間となる	◇ 使用者の明示又は黙示の指揮命令に基づいて行なわれている場合
着替え	労働時間となる	◇ 一定の作業衣等の着用を事業所内の所定の場所で行なうよう義務付けられている場合
自発的な残業	労働時間となる	◇ 明確な残業指示がなくとも、使用者が容認している場合 ◇ 求められる仕事を行ったものと解釈される場合
教育・研修	労働時間となる	◇ 出席が就業規則等で義務付けられ、出席しない場合に処遇面で不利益に扱われることがある場合
	労働時間でない	◇ 業務との関連なく自由参加であって、参加しないことで不利益を被ることはない場合
小集団活動	労働時間となる	◇ 就業規則等で参加が強制されている場合や、業務と同視できるような場合
	労働時間でない	◇ 自由参加により行なわれる場合 ◇ 業務とは明確に区分されている場合
健康診断	労働時間でない	◇ 一般健康診断は、労使協議で定めることができるが、就業時間中の場合は、労働時間として扱うことが望ましい。
	労働時間である	◇ 特殊健康診断
移動時間	労働時間である	◇ 業務として資材、機械を運ぶため運転する場合
	労働時間でない	◇ 指揮命令下になく通勤であると判断される場合

試用期間、研修期間等に係る取扱いについて

試用期間、研修期間であることのみを理由に、他の労働者と同様に就労、作業等を行っているのに賃金支払いの対象としないことはできません。



障害の特性等から、一定の時間適性を見る必要がある
長時間の作業が継続してできるか見極める必要がある

しかし・・・

業務について適性があるか否か、継続して就労することができるか否か、という話であれば、障害のない労働者も同様です。

一般就労でも研修期間があり、その間に適性を判断します。

適性がない、自分に向いてない、として結果、退職となる例は多くあります。企業はこれを経営上のリスクとして甘受せざるをえません。

もし、これを「障害者だから研修期間は支払わない」のであれば、批判の対象となることは理解できることと思います。

休憩・休日（労基法第34、35条）

休憩や法定休日は確実に確保しましょう

休憩

労働時間が6時間を超える場合 45分 } 労働時間の途中に与える
労働時間が8時間を超える場合 1時間 }

問題の多いケース

- 代替要員の不足などから夜勤の休憩が確保されていない。
- 正午～午後1時などの所定の休憩時間に利用者の食事介助などを行っているため休憩が確保されていない。

「休憩がとれない」
「休みがない」

休日

原則 毎週少なくとも1日 例外 4週間を通して4日

- 「休日」とは、単に連続24時間の休業を指すのではなく原則として暦日（午前0時から午後12時まで）の休業を指す。¹⁵
いわゆる「夜勤明け」の日は法定休日には該当しません

時間外労働および休日労働（労基法第36条）

36協定を締結・届出しましょう

時間外労働



休日労働



● 36協定 ●

必要な事項を協定

+

事前に

所轄労働基準監督署長へ届出

締結・届出がないと
「違法残業」

過半数労働者を選出する場合は選挙や労働者同士の話し合い等民主的な手続きで選出しなければなりません

16

時間外労働に関する限度基準

一般労働者の場合		対象期間が3か月を超える 1年単位の変形労働時間制 の対象者の場合	
期間	限度時間	期間	限度時間
1週間	15時間	1週間	14時間
2週間	27時間	2週間	25時間
4週間	43時間	4週間	40時間
1ヵ月	45時間	1ヵ月	42時間
2ヵ月	81時間	2ヵ月	75時間
3ヵ月	120時間	3ヵ月	110時間
1年間	360時間	1年間	320時間

* 臨時的な「特別な事情」があるときは、「特別条項付き36協定」の締結により、上表の限度時間(1ヵ月45時間)を年6回まで、延長も可能。

17

年次有給休暇(労基法第39条)

非正規労働者にも年次有給休暇を付与しましょう

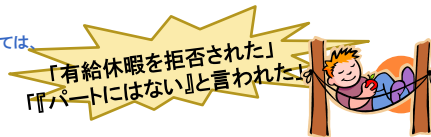
週所定労働時間	週所定労働日数	1年間の所定労働日数 ※	雇入日から起算した継続勤務期間ごとの年次有給休暇日数						
			6か月	1年 6か月	2年 6か月	3年 6か月	4年 6か月	5年 6か月	6か月 以上
30時間以上			10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
30時間未満	5日以上	217日以上							15日
	4日	169日から 216日まで	7日	8日	9日	10日	12日	13日	11日
	3日	121日から 168日まで	5日	6日	6日	8日	9日	10日	7日
	2日	73日から 120日まで	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
	1日	48日から 72日まで	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

※ 週以外の期間によって労働日数が定められている場合

1 6か月間継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した労働者に対しては、年次有給休暇を与えることが義務付けられています。

2 労働者から年次有給休暇の申請があった場合、付与された日

数の範囲で休暇を取得させ、当該休暇日について通常どおりの賃金を支払わなければなりません。



時間外・深夜・休日割増賃金（労基法第37条）

時間外・深夜・休日割増賃金を支払いましょう

割増率

- 法定時間外労働 25%
- 法定休日労働 35%
- 深夜労働 25%（午後10時～午前5時）

夜勤の勤務時には
深夜の割増賃金が必要

※ 中小企業は猶予

時間外労働の割増賃金率が1ヵ月で60時間超は50%以上

月額賃金の単価計算方法

単価計算から除外できる手当

- 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
- ⑦ 1か月を超える期間ごとに支払われる賃金

$$\text{（割増賃金の算定基礎）} = \frac{\text{基本給} + \text{〇〇手当} + \text{〇〇手当} + \dots}{\text{（月平均所定労働時間数）}}$$

$$\text{（月平均所定労働時間数）} = \text{（年間所定労働時間数）} \div 12 \text{か月}$$

岐阜県最低賃金は毎年1回改定されます。

岐阜県最低賃金

の時間額は

754



円です

平成27年10月1日発効の額であり、毎年10月に改定されます。

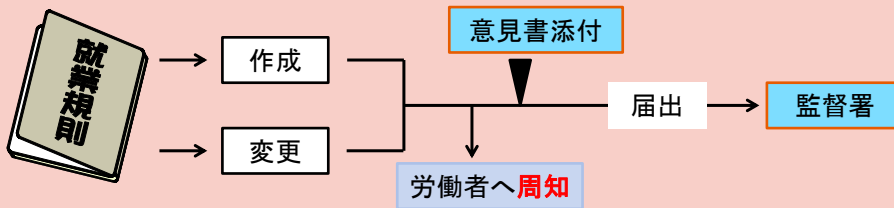
特例許可制度

就業規則 (労基法第89条)

常時10人以上の労働者を使用する使用者は
就業規則を作成し労働基準監督署に届け出ましょう

就業規則に必ず規定すべき事項

- ① 労働時間に関する事項 (始業・終業時刻、休憩、休日、休暇等)
- ② 賃金の決定・計算・支払の方法、賃金の締切・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)



「常時」とは労働時間の多少にかかわらず、年間を通してその大半の期間在籍しているか否かで判断する。

21

健康診断 (安衛法)

1年に1回定期健康診断を実施しましょう

短時間労働者の取り扱い

- ① 1年以上使用され 又は 使用されることが予定されている者
- ② 週の労働時間数が通常の労働者の週労働時間数の4分の3以上である者



①②のいずれにも該当する場合は定期健康診断の実施が必要

- 深夜業の従事者には6か月ごとに1回の健康診断が必要です
- 健康診断の実施に要した費用を労働者に負担させることはできません
- 法定項目の実施が必要です。



労働災害・職業病の防止、安全配慮義務

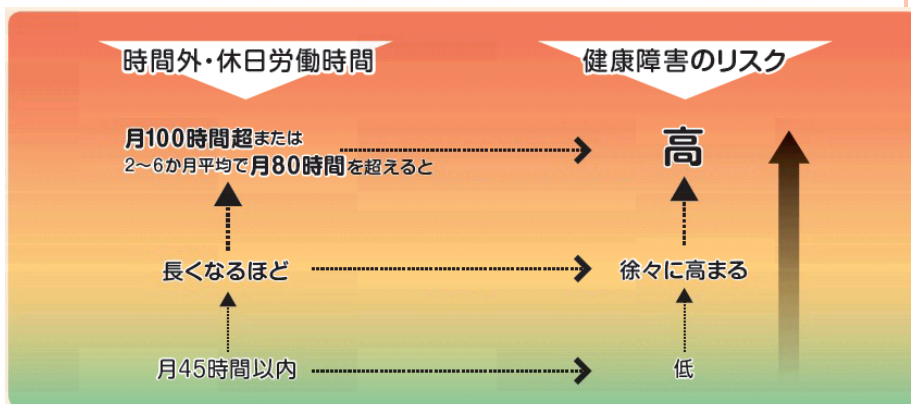
業務に起因するケガや疾病等はすべて「労働災害」です。労働災害の発生防止は事業者の義務であり、労働者を危険から保護するため日頃からの配慮が必要です。

危険な場所や機械等による作業や有害物の取扱については、労働安全衛生法が事業者に対して様々な規制を定めています。違反には罰則もあります。

不幸にして労働災害が発生した場合は、労災保険により、安心して治療・休業してもらう手続きをとるとともに、労働基準監督署への報告が必要です。

23

長時間労働による健康障害の防止のために



事業者が講ずべき措置

- 第1 時間外・休日労働時間の削減
- 第2 健康管理体制の整備・健康診断の実施
- 第3 長時間労働者に対する面接指導等の実施

健康管理体制の整備・健康診断の実施(安衛法)

産業医及び衛生管理者等を選任していますか？

- 労働者の健康管理のため、事業場において選任した産業医、衛生管理者、衛生推進者等に健康管理に関する職務を適切に行わせましょう。
- 産業医を選任する義務のない事業場(常時50人未満の労働者を使用する事業場)では、地域産業保健センターの産業保健サービスを活用しましょう。

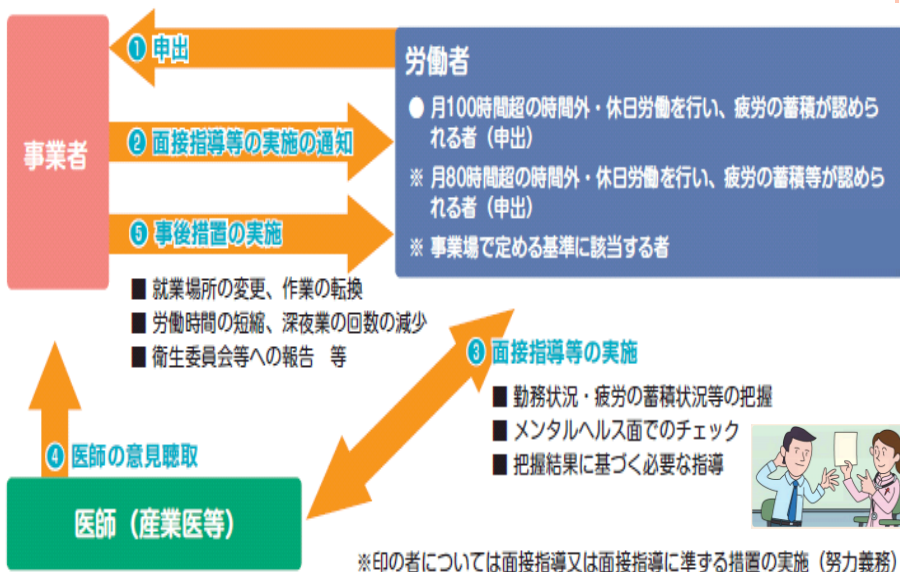
衛生委員会等を設置していますか？

- 衛生委員会等設置し、「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」をはじめ健康管理について適切に調査審議を行いましょう。

健康診断を確実に実施していますか？

- 常時使用する労働者に対し、1年以内に1回、定期に健康診断を実施しなければなりません。
- 深夜業を含む業務に常時従事する労働者に対しては、6か月以内に1回の特定業務従事者健康診断を実施しなければなりません。
- 血圧等一定の健康診断項目に異常の所見がある労働者には、労災保険制度による二次健康診断等特定保健指導に関する給付(二次健康診断等給付)制度を活用しましょう。

長時間労働者への面接指導制度(安衛法)



(1) 執行面の対応として労働基準監督署による監督指導を強化【速やかに実施】

○月残業100時間超から80時間超へ重点監督対象を拡大

現状 月100時間超残業が疑われる全ての事業場を対象

約8500事業場に監督(27年4~12月)
違法な残業が行われていたのは6割弱
うち 月80時間超の残業があったのが約8割
月100時間超の残業があったのが約6割

対応 月80時間超の事業場も対象(年間約2万事業場)
(自主点検を求め、確認できた全ての事業場に監督)

⇒ 過労死認定基準を超えるような残業が行われている事業場に重点的に対応していく

○監督指導・捜査体制の強化・全国展開

現状 東京局・大阪局に「かどく」を設置
(27年4月~ 書類送検 3件)

対応 本省に対策班を設けて広域捜査の指導調整
労働局に長時間労働を指導するための担当官を設置

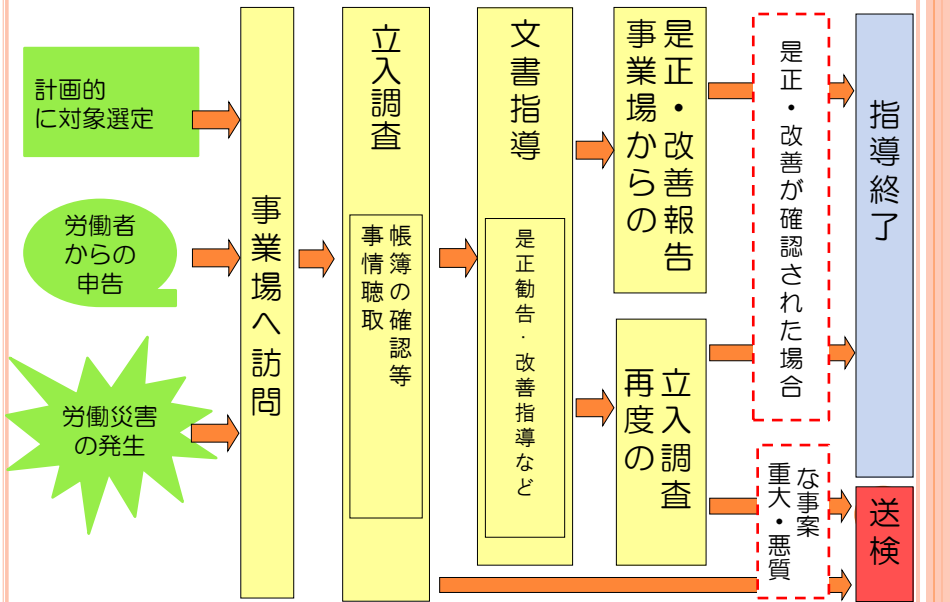
(2) 取引の在り方や業界慣行に踏み込んだ取組等

○ 長時間労働の原因となり得る、「待ち時間の発生」や「短納期発注」などの取引環境・条件の改善に向けた取組を、業界や関係省庁(国土交通省や、中小企業庁・公正取引委員会)と連携して行う

○リーディングカンパニーでの先進的事例の周知・広報の実施、更なる働きかけ
○過重労働等への相談方法の周知を行い、相談を確実に実施する

その他の取組

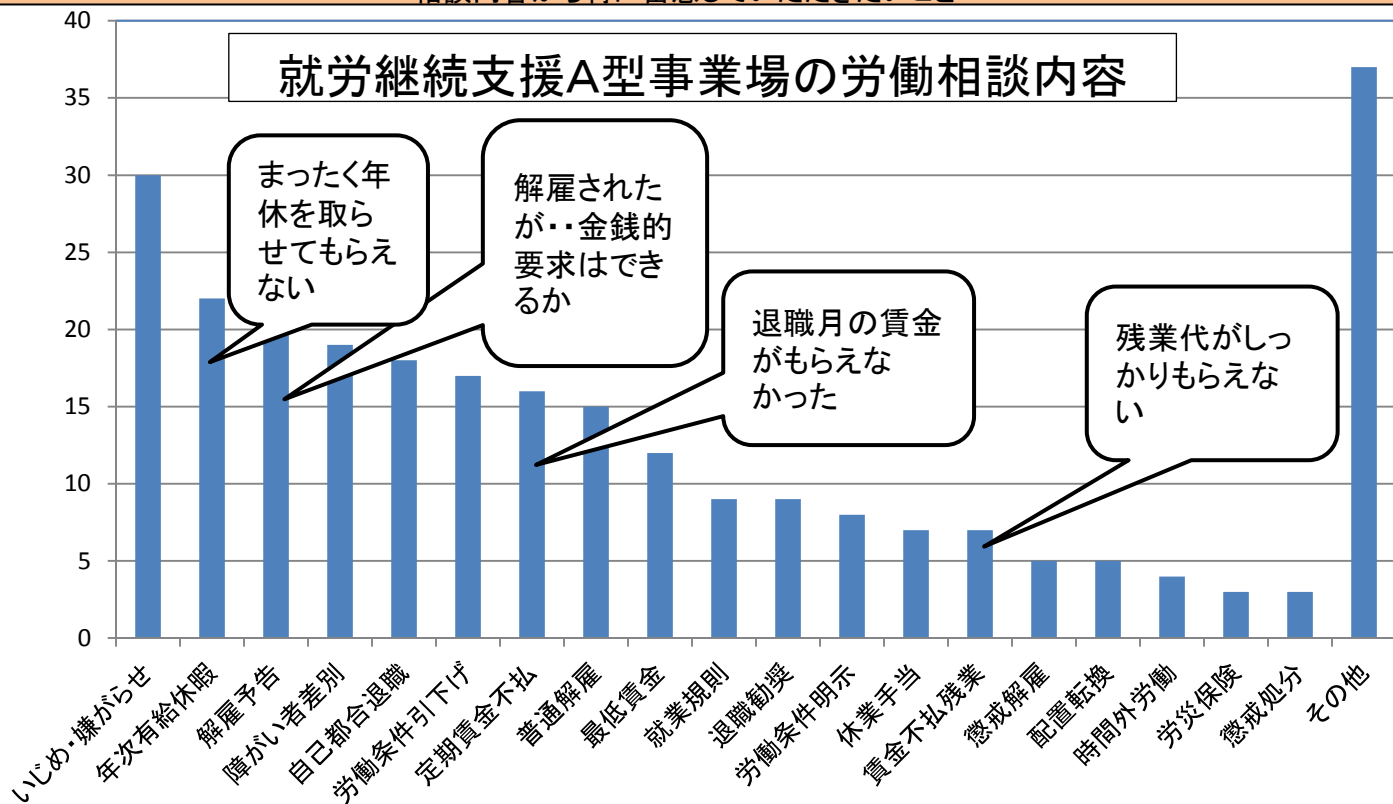
監督指導の流れ (参考)



就労継続支援A型事業場の労務管理のポイント

- 相談内容から特に留意していただきたいこと -

就労継続支援A型事業場の労働相談内容



平成25年から平成28年6月末までの岐阜労働局・岐阜県内の総合労働相談コーナーに寄せられた労働相談のうち、就労継続支援A型事業場に関する相談は182件（全業種では 50,795件）であり、この内容をまとめたもの。

1 労働基準法等はどんな人に適用されるの？守らないとどうなるの？

労働基準法（労基法）、最低賃金法、労働安全衛生法等の労働関係法規は「すべての労働者」に適用されます。

正社員、アルバイト、パートタイム労働者、A型事業所の労働者（利用者）・・・等の形態にかかわらず法律を守る必要があります。

労働基準監督署では予告なく法に基づく臨検監督を行っています。調査に御協力ください。また、労基法等には罰則があり、重大悪質な事案は、捜査、送検され、裁判所から刑事罰を受けることもあります。

また、障害者に対する関連法違反は「障害者虐待」とみなされ、使用者は「虐待加害者」となることがあります。

なお、労働者が合意したとしても労働契約では労基法等を下回る法違反の契約はすべて無効であって、法違反です。

例 ×「時給500円で労働者も納得している」、×「うちは有休なんてないよ」、×「会議の時間は残業代を払わないことで承知してもらっている」

2 労働時間ってなんですか？

「労働者が使用者の指揮命令下にある時間のこと」で、労働時間には賃金の支払が必要となります。

実際の作業をしていない場合でも労働時間になることもあります。

例：電話や来客対応等のための待機、朝礼・終礼や作業終了後の掃除など

3 試用期間中は労働時間となりますか？

「就労アセスメントを含め試用期間中は原則として労働時間となり、賃金の支払いが必要となります。」

一般の就労であっても研修期間や試用期間はあり、その間に適性を判断します。適性がない、自分に向いてない、と判断の結果、退職となる例はあります。

これらの試用期間等は賃金の支払いが必要です。当然、「障害者で訓練者だからアセスメントや研修期間は賃金は支払わない」は認められませんし「3日以内のアセスメントは無給でよい。」ということもありません。

なお、労基法の労働時間は、休憩時間を除いて、1日8時間、週40時間となります。常時10人未満の労働者を使用する社会福祉施設（A型事業所含む）の事業場については、特例で1日8時間、週44時間となっています。これを超える労働は、時間外労働に関する協定届や25%以上の割増賃金の支払が必要となります。

4 賃金の支払はいくら必要ですか？ （岐阜県最低賃金：時給754円（平成27年10月1日発効））

「働いた労働時間に応じて最低賃金額以上の支払が必要です。減額特例許可を受けた場合はその許可の範囲内で減額した賃金で支払うことができます。」

最低賃金減額特例許可制度を利用する場合、労働能率を数量的に把握して、減額できる率の上限となる数値を算出した上で、実際に支払う賃金と減額率を定めて下さい。許可期間の上限は3年間であり、許可期間以降も継続して雇用する場合は、許可更新のための申請手続きを行う必要があります。

厚生労働省HP「最低賃金の減額の特例許可申請様式」をご利用下さい。

5 年次有給休暇（年休）は与えなければいけませんか？

「事業場の業種・規模に関わらず、6か月継続勤務し、所定労働日の8割以上出勤した労働者には最低10日を与えなければなりません。」

パート、アルバイトで週4日以下で週30時間未満の労働者であっても年休は比例で付与されます。また、年休の請求権は、時効が2年ですので未消化の年休は翌年に繰越しすることができます。

6 辞めてもらう場合の注意点はなんですか？

「労基法上、解雇する場合は、少なくとも30日前に予告をするか、手当を支払う必要があります。また、民事上、解雇する場合は客観的合理的理由と社会通念上の相当性が求められます。」

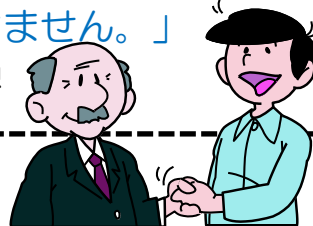
解雇は、労働者の生活にとって、極めて重大な問題であり、安易にはできません。やむを得ず解雇する場合でも理解を得られるよう十分な説明が必要です。

7 会社に損害を与える場合に賠償請求してもいいですか？

「労働者の退職の自由が拘束され、足止策とならないよう、労働契約の不履行について、違約金を定めたり損害賠償額を予定する契約はしてはいけません。」

親権者や身元保証人に対する契約も同様です。ただし、実損に対する賠償請求を禁止してはいけません。

労働時間・賃金など労務管理については、最寄りの労働基準監督署又は岐阜労働局監督課(058-245-8102)にお問い合わせください。



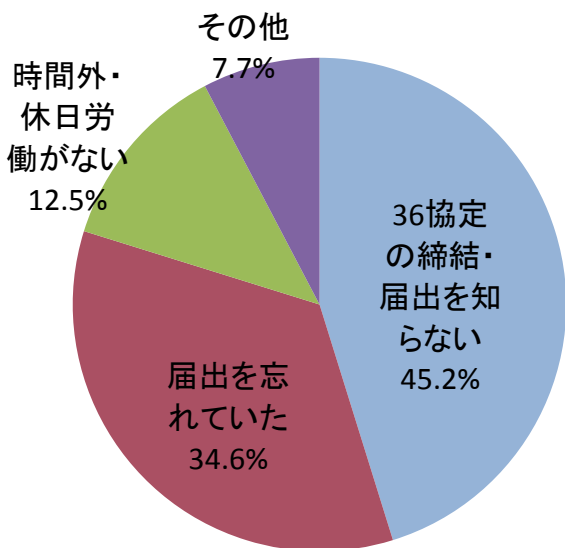
36協定届を届け出ていますか？

—届出がない時間外・休日労働は違法です—

時間外労働や休日労働をする際には、労働基準法上、下記の2つの要件が必要となります。

- ①時間外労働・休日労働に関する協定届(「36協定届」という。)を所轄労働基準監督署に届け出る(労働基準法第36条)。
- ②時間外労働は2割5分、休日労働は3割5分以上の率で計算した割増賃金を支払う(労働基準法第37条)。

36協定届を届け出なかった理由



36協定未届事業場に対する監督指導結果
(平成25年度 104件)

◎36協定届の有効期間は1年とし、1年に1回は届け出てください。


◎場所毎(営業所、支店毎)の単位で所轄監督署(下記管轄区域を参照)に届け出る必要があります。ただし、本社一括で届け出る方法があります。

◎郵送でも受け付けています。2通作成し、切手を貼った返信用封筒を同封して頂ければ受理印を押した控を返送します。

◎36協定届の範囲内で時間外・休日労働が可能となります。また、協定の内容は、限度基準に適合している必要があります。

◎届出日以後に時間外労働・休日労働が有効となります。協定を締結していても、届出前の時間外労働・休日労働は違法となります。

限度基準の内容、36協定届の作成方法等は、[岐阜労働局のHP](#)をご覧ください。36協定の様式や記載例があります。

[岐阜労働局](#) [36協定届](#)  で検索

お問合せ先;

岐阜労働局監督課(058-245-8102;
岐阜市金竜町5-13岐阜合同庁舎3階)
又は最寄りの労働基準監督署

管轄区域の監督署の

岐阜労働基準監督署	: 岐阜市、羽島市、各務原市、山県市、瑞穂市、本巣市、羽島郡、本巣郡
大垣労働基準監督署	: 大垣市、海津市、安八郡、不破郡、養老郡、揖斐郡
高山労働基準監督署	: 高山市、下呂市、飛騨市、大野郡
多治見労働基準監督署	: 多治見市、瑞浪市、土岐市、可児市、可児郡
関労働基準監督署	: 関市、美濃市、美濃加茂市、加茂郡
恵那労働基準監督署	: 恵那市、中津川市
岐阜八幡労働基準監督署	: 郡上市

「働き方・休み方改善コンサルタント」を活用しましょう

専門的な知識及び豊富な経験を有するコンサルタントが無料で相談いたします。36協定届の作成方法等労働基準法関係、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進等、労務管理に係る個別のご相談に対応したり、事業場を訪問しています。各種研修会の講師もお受けします。お気軽にご利用ください。

36 協定届の記入例

※ 詳しくは岐阜労働局 HP に掲載している「時間外労働の限度に関する基準」を参考にしてください。

時間外労働 休日労働 に関する協定届

これは1箇月単位の变形労働時間制(週40時間労働制)を採用している場合の記入例です。

事業の種類	事業の名称	事業の所在地(電話番号)	期 間
電気機械器具製造業	サプロク(株)岐阜工場	岐阜県○○市○○町○○番地(○○-○○-○○○○)	平成○○年 4月1日から 1年間
時間外労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者)	所定労働時間
臨時の受注	プレス作業	5人	1日 1月(毎月1日) 1年(4月1日)
① 下記②に該当しない労働者	機械組立 経理事務	10人 1人	2時間 7時間20分 2時間 7時間20分 2時間 7時間20分
② 1年単位の变形労働時間制により労働する労働者			延長することのできる時間 1日を超える一定の期間(起算日) 1月(毎月1日) 1年(4月1日)
休日労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者)	期 間
休日労働をさせる必要のある具体的事由	プレス作業	5人	平成○○年 4月1日から 1年間
受注・納期の季節的な集中等による一時的な生産量増大のため	機械組立	10人	期 間
			労働させることができると並びに始業及び終業の時刻
			法定休日の内1箇月に1日
			始業 8時40分 ~ 終業 17時00分

協定の成立年月日 平成○○年3月19日

協定の当事者である労働組合の名称又は労働者の過半数を代表する者の

協定の当事者(労働者の過半数を代表する者の場合)の選出方法(投票による選挙)

平成○○年3月23日

使用者

〇〇労働基準監督署長 殿

代表取締役社長 サプロク 次郎 印

限度基準(※)の限度時間は以下のとおりです。

期間	右欄以外の労働時間制	特殊期間が3箇月を超える1年単位の变形労働時間制
1週間	15時間	14時間
2週間	27時間	25時間
4週間	43時間	40時間
1箇月	45時間	42時間
2箇月	81時間	75時間
3箇月	120時間	110時間
1年間	360時間	320時間

一特別条項付き協定(※)

限度基準を超えることができるのは、特別な事情がある場合で臨時的なものに限られます。臨時的とは、一時的または突発的に時間外労働を行わせる必要があるものであり、全体として1年の半分を超えないことが見込まれるものを指します。延長時間数は短くするよう努めてください。

特別条項付き協定の例

一定期間における延長時間は、1か月45時間、1年360時間とする。ただし、通常の生産量を大幅に超える受注が集中し、特に納期が逼迫したときは、労使の協議を経て、6回を限度として、1か月60時間まで延長することができ、1年450時間まで延長することができる。なお、延長時間が1か月45時間、または、1年360時間を超えた場合の割増賃金率は30%とする。

- **適切な労働時間管理**(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基準)
働いた実態に合った賃金が支払われなかったり、恒常的に長時間労働が行われることがないよう、使用者が労働者ごとにその労働時間をしっかり管理することが重要です。
労働者が何時間働いたかを把握するだけでなく、タイムカード等により**労働日ごとに実際の始業・終業時刻を確認、記録**することが必要です。

III 休憩について

- **休憩時間**(労基法第 35 条)
休憩時間とは、労働者が**労働から離れることを権利として保障されている時間**のことです。1 日の労働時間が **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**、所定労働時間の**①途中に、②一斉に与え、③自由に利用させる**ことが原則です。
※休憩時間中に受ける電話や来客対応等のため待機する、いわゆる手待時間は休憩時間ではなく、労働時間になります。

IV 年休について

- **年次有給休暇の付与**(労基法第 39 条)
①**6 か月間継続勤務し、②所定労働日の 8 割以上出勤**した場合には、**10 日**の有給休暇を与え、その後勤続年数に応じて次表の年次有給休暇を与えなければなりません。
※パートタイム労働者、アルバイト、管理監督者についても同様です。

－付与日数(週所定労働日数 5 日以上または週所定労働時間が 30 時間以上の労働者)－

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

－比例付与日数(週所定労働時間が 30 時間未満の労働者)－

週所定 労働日数	年所定 労働日数	勤続年数						
		6か月	1年6か月	2年6か月	3年6か月	4年6か月	5年6か月	6年6か月
4 日	169-216 日	7 日	8 日	9 日	10 日	12 日	13 日	15 日
3 日	121-168 日	5 日	6 日	6 日	8 日	9 日	10 日	11 日
2 日	73-120 日	3 日	4 日	4 日	5 日	6 日	6 日	7 日
1 日	48-72 日	1 日	2 日	2 日	2 日	3 日	3 日	3 日

- **時季変更権**
年次有給休暇は、**労働者の請求する時季に与えなければなりません**。ただし、**事業の正常な運営を妨げる場合には、使用者は他の時季に変更することができます**。
※単に業務多忙、代替労働者がいない等の理由は、「事業の正常な運営を妨げる場合」にあたりません。

V 休業について

- **休業手当**(労基法第 26 条)
会社の都合により労働者を休業させた場合には、休業させた所定労働日について、**平均賃金の 6 割以上の休業手当**を支払わなければなりません。

VI 労働条件の確認について

- **労働条件の明示**(労基法第 15 条)
労働契約を締結するにあたり、使用者は、労働者に労働条件を明示しなければなりません。特に、**①契約期間(契約更新の有無、更新の判断基準)、②就業場所・従事する業務、③始業・終業時刻、所定外労働時間の有無、休憩、休日、休暇、就業時転換に関する事項、④賃金の決定、計算、支払方法、締切日、及び支払日に関する事項、⑤退職、及び解雇に関する事項**については、必ず**書面の交付**が必要です。
- **就業規則の作成**(労基法第 89 条)

常時 10 人以上の労働者を使用する事業場は、**就業規則の作成と労働基準監督署への届出**が必要です。就業規則は労働契約の具体的な内容を定めるものですから、**実態にあったもの**を作成し、**労働者に周知**させる必要があります。※常時 10 人以上の労働者には、**パートタイム労働者等も含まれます**。

VII 労働契約の終了(退職・解雇)について

- **労働契約の基本原則**(労働契約法第 3 条)
労働契約は、労働者と使用者の合意により成立し、または変更することができます。
①**労使が対等の立場で、②信義に従い誠実に行動し、権利の濫用は禁止**されますので、使用者が、**一方的に労働者の不利益に労働条件を変更することはできません**。
- **労働契約の終了(解雇)**(労働契約法第 16 条、17 条)
使用者の一方的な意思表示により労働契約を終了させる解雇については、労働基準法上の制限のほか、**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、民事上、権利の濫用として無効**となります。特に有期労働契約については、**やむを得ない事由がある場合を除き、契約期間中は解雇できません**。
- **整理解雇**(判例)
労働者を解雇する前に解雇を回避するための方策を尽くす必要があり、**①人員削減の必要性、②解雇回避努力、③人選の合理的な選定基準、④協議等手続の適法性**が問われますので、慎重な判断、対応が必要です。※経営悪化だけの理由では認められないことがあります。
- **有期労働契約から無期労働契約への転換**(労働契約法第 18 条、※有期特措法)
有期労働契約が更新されて契約期間を通算した期間が**5 年を超える場合**、労働者が申込みをすると**無期労働契約に転換**することとなります。ただし、定年後の継続雇用等については、労働局長の認定により特例制度があります。
※有期特措法＝専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法
- **雇止めのルール**(労働契約法第 19 条)
有期労働契約が過去に**反復更新**され、雇止めが事実上解雇と同視できる事案等においては、労働者の有期契約更新の申込みは承諾したものとみなされ、**雇止めはできないこと**となります。
- **解雇予告手当**(労基法第 21 条)
やむを得ず解雇を行う場合、**30 日前に予告**を行うことや、**予告を行わない場合には解雇予告手当(30 日分以上の平均賃金)**を支払うことが必要です。
- **退職時の証明**(労基法第 22 条)
労働者が退職にあたり、**①使用期間、②業務の種類、③地位、④賃金、⑤退職事由**について証明書を請求した場合は、遅滞なく交付しなければなりません。なお、労働者が希望しない事項は記入してはなりません。

VIII 健康管理について

- **健康診断**(安衛法)
健康診断は、**①常時使用する労働者を雇入れたとき、②その後毎年1回**、定期的実施しなければなりません。また、**深夜業等を含む特定業務従事者**については、**①当該業務に配置となったとき、②その後 6 か月に1回**、定期的健康診断が必要です。
また、健診結果に基づく事後措置(医師等からの意見聴取、就業上の措置等)を行ってください。
※短時間労働者(パートタイム労働者等)についても、**①1年以上使用される者で、②労働時間が通常の労働者の 4 分の 3 以上**の場合には、毎年 1 回の健康診断が必要です。
- **過重労働による健康障害の防止**(労基法、安衛法、過重労働防止対策)
過労死等防止対策推進法が施行される等取組が強化されています。長時間労働による**長期間にわたる疲労の蓄積**は、脳血管疾患や虚血性心疾患を発症させる誘因となることが医学的に証明されています。時間外労働が月 45 時間を超えて長くなるほど健康障害のリスクは高まり、月 100 時間を超える場合または月 80 時間を超える月が 2~6 か月にわたる場合、発症と業務の関連性は強いと判断されます。過重労働による健康障害を防止するためには、**①労働時間の適正把握、②月 45 時間以下の時間外労働、③限度時間(36 協定)内の時間外労働、④有給休暇の取得促進、⑤健康診断実施の徹底、⑥該当者に対する医師の面接指導**が必要です。
※時間外・休日労働時間数が月 80 時間を超えている事業場等を対象に監督指導を行っています。

IX メンタルヘルス対策と職場環境整備について

○ メンタルヘルス対策

個人差はありますが、仕事上のストレスなどによってうつ病を発病したり、最悪の場合には自殺に至るケースもあります。具体的な対策としては、①事業者による取組に関する表明、②衛生委員会等における調査・審議、③心の健康づくり計画の策定、④4つのケア、⑤教育研修・情報提供、⑥職場環境等の把握改善、⑦メンタルヘルス不調への気づきと対応、⑧職場復帰支援などがあります。

また、平成27年12月には労働者50名以上の事業場を対象にストレスチェック制度の実施が義務化されています。メンタルヘルス対策に関する情報は、**働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」**をご覧ください。(http://kokoro.mhlw.go.jp/)

○ 職場のいじめ・パワハラ

職場のパワハラとは、「同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為」です。パワハラとはどんなものなのか、職場のパワハラをなくす取組(予防、解決)については、**パワハラに関するポータルサイト「あかるい職場応援団」**をご覧ください。

(http://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/)

X 労災補償について

○ 労災保険制度(労災保険法)

労働者の業務上の災害が発生した場合は、使用者に無過失責任による補償責任が生じます(労基法第75条～83条)。労災保険は、この補償(治療に必要な費用、療養のため休業する間の賃金補償など)を使用者に代わって行うものであり、パートタイム労働者、アルバイト等の雇用形態に関わらず、**労働者を1人でも使用する事業は、原則としてすべて適用**されます。

○ 労災補償(労災保険法)と労働者死傷病報告(安衛法)

労災保険による休業補償は、休業4日目からの支給となります。従って、**休業3日目までは使用者が休業補償を行う**ことになります。

療養のため休業が1日以上必要な労働災害(死亡を含む。)が発生した場合は、労災補償手続とは別に**労働者死傷病報告**を労働基準監督署長に提出しなければなりません。

労働時間・賃金など労務管理については、最寄りの労働基準監督署又は岐阜労働局にお気軽にお問い合わせください。

岐阜労働基準監督署 058-247-2368 大垣労働基準監督署 0584-78-5184
高山労働基準監督署 0577-32-1180 多治見労働基準監督署 0572-22-6381
関労働基準監督署 0575-22-3251 恵那労働基準監督署 0573-26-2175
岐阜八幡労働基準監督署 0575-65-2101

また、岐阜労働局では労働基準部監督課(058-245-8102)に、主に法令関係の指導を行う労働時間管理適正化指導員、雇用環境・均等室(058-245-1550)には働き方・休み方の見直し、ワーク・ライフ・バランスの取組推進を行う働き方・休み方改善コンサルタント等(いずれも社会保険労務士の資格を有する非常勤の国家公務員)を配置し、個別訪問等により各種相談に応じております。相談は無料ですので是非ご利用ください。

就業規則のひな形については、厚生労働省ホームページに掲載しています。「厚生労働省」、「モデル就業規則」で検索してご利用ください。

36協定届などの労働基準法関係の各種届出様式については、同じく「厚生労働省」、「労働基準法関係主要様式」で検索し、ご利用ください。

岐阜労働局ホームページでも各種届出様式を掲載しています。「岐阜労働局」、「様式集」で検索してご利用ください。

岐阜県最低賃金 時間額 754円 (平成27年10月1日から)

使用者としてのルールは守られていますか

労働基準法などからみた労務管理における注意点

労働者を使用する場合は、労働基準法(労基法)、最低賃金法(最賃法)、労働安全衛生法(安衛法)のほか、労働者災害補償保険法(労災保険法)、雇用保険法、労働契約法などにより定められた最低限のルールを守ることが必要で、守らないことに対して罰則が設けられている事項もあります。

このリーフレットでは、雇用する側の守るべき事項や望まれる事項の中から基本のポイントを選んで解説しました。



I 賃金について

○ 賃金支払いの5原則(労基法第24条)

賃金は、①通貨で、②直接労働者に、③全額を、④毎月1回以上、⑤一定期日を定めて支払わなければなりません。特に、**過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数代表者との労使協定を締結しない限り賃金から一部であっても控除(天引き)することはできません**(税金、社会保険料など法令で定められているものは除きます。)

○ 最低賃金制度(最賃法)

最低賃金は、パートタイム労働者、アルバイト等を含め全ての労働者に適用され、仮に賃金額について最低賃金額未満で合意があったとしても法律上は無効であり、最低賃金額以上を支払わなければなりません。

賃金額が最低賃金額以上となっているか否かを確認する場合は、時間単価を算出して比較を行います。①臨時に支払われる賃金、②1か月を超える期間ごとに支払われた賃金(賞与等)、③割増賃金、④精皆勤手当、通勤手当及び家族手当についてはその算定基礎となる賃金総額に算入されません。

○ 割増賃金(労基法第37条)

法定労働時間を超え、又は深夜(22時～翌5時)に労働させた場合には通常賃金額の25%以上、法定休日(週1日または4週間を通じて4日)に労働させた場合には35%以上の割増賃金を支払わなければなりません。

※割増賃金の時間単価は労働者毎に算出しますが、①家族手当、②通勤手当、③別居手当、④子女教育手当、⑤住宅手当、⑥臨時に支払われた賃金、⑦1か月を超える期間ごとに支払われる賃金(賞与等)はその算定基礎となる賃金総額から除外して算定してよいことになっています。

II 労働時間について

○ 労働時間(労基法第32条)・休日(労基法第35条)・変形労働時間制など

休憩時間を除いて**1日8時間、週40時間**を超えて労働させてはなりません。

※常時10人未満の労働者を使用する①商業、②映画・演劇業、③保健衛生業、④接客娯楽業の特例対象事業場については、1日8時間、週44時間とされています。

※業務実態に応じて1か月単位の変形労働時間制、1年単位の変形労働時間制などがあります。休日は、少なくとも**1週に1日、又は4週に4日**与えなければなりません。原則、暦日単位です。

○ 時間外労働・休日労働協定(36「さぶろく」協定)(労基法第36条)

労働者に時間外労働・休日労働を行わせるには、過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数代表者と「時間外労働に関する限度基準」に基づき、**労使協定を締結し、労働基準監督署長に届け出なければなりません**。また、36協定の協定範囲を超えて時間外労働・休日労働を行わせることはできません。