

はじめに

昭和22年の施行以来、わが国の労働関係の近代化と労働条件の改善、向上に大きな役割を果たしてきた労働基準法は、数次の改正を経て、将来の労使関係の構築にも大きな役割を果たすものと考えられます。その一方、わが国の産業社会や経済社会の構造変化、国民一人ひとりの働き方や就業意識の多様化も進み、これまでの労働条件管理や労務管理では事業の運営もスムーズにはいかない状況が生じてきております。

このような状況の下で、豊かで安心できる社会、健全で活力ある経済を実現していくためには、働く人々が意欲にあふれ能力を存分に発揮するとともに、安心して働くことができる労働条件や環境の整備を進めることが重要です。

この冊子は、現在の労働基準法等の内容を正しく理解していただくことにより、労働条件の改善・向上はもとより、これからの企業運営の活性化に資することを目的として作成したものです。

C O N T E N T S

巻頭特集

①働き方改革関連法～改正項目のあらまし	1	②同一労働同一賃金の新ルール～待遇格差の解消	3
---------------------	---	------------------------	---

I 労働基準法の解説と様式

①定義等		年次有給休暇(第39条)	34
労働者(第9条)	8	参考●管理監督者の範囲の適正化	37
賃金(第11条)	8	⑥変形労働時間制	
平均賃金(第12条)	8	1か月単位の変形労働時間制(第32条の2)	39
②労働契約と解雇・退職		フレックスタイム制(第32条の3、第32条の3の2)	40
労働基準法違反の契約(第13条)	9	1年単位の変形労働時間制	
労働契約期間(第14条)	9	(第32条の4、第32条の4の2)	42
労働条件の明示(第15条)	10	1週間単位の非定型的変形労働時間制	
様式・労働条件通知書	12	(第32条の5)	43
賠償予定の禁止(第16条)	14	⑦裁量労働制	
解雇制限(第19条)	14	裁量労働制(第38条の3、第38条の4)	44
解雇の予告(第20条)	14	⑧特定高度専門業務・成果型労働制(高度プロ	
解雇理由の証明(第22条第2項)	15	フェッショナル制度)	
退職時の証明(第22条第1項)	15	特定高度専門業務・成果型労働制(第41条の2)	46
金品の返還(第23条)	15	⑨年少者の労働基準	
参考●労使協定などの労働者の過半数代表者		最低年齢(第56条)	48
の選出	16	年少者の証明(第57条)	48
③賃金		未成年者の労働契約(第58条)	48
賃金の支払い(第24条)	17	年少者の労働時間・休日(第60条)	48
休業手当(第26条)	17	年少者の深夜業(第61条)	48
最低賃金(第28条→最低賃金法)	17	⑩女性の労働基準	
参考●未払賃金立替払制度	18	坑内業務の就業制限(第64条の2)	49
④労働時間・休憩・休日		妊産婦の就業制限業務(第64条の3)	49
労働時間(第32条)	19	産前産後休業(第65条)	50
休憩(第34条)	19	妊産婦の労働時間(第66条)	50
休日(第35条)	19	育児時間(第67条)	50
時間外及び休日の労働(第36条)	21	生理日の就業が著しく	
様式・36協定届の記載例〈一般条項〉	25	困難な女性に対する措置(第68条)	50
様式・36協定届の記載例〈特別条項〉	26	⑪就業規則その他	
時間外、休日及び深夜の割増賃金(第37条)	27	就業規則の作成・届出・変更の義務	
参考●労働時間の状況の把握義務と労働時間		(第89条、第90条、第92条)	51
管理の適正化	30	制裁規定の制限(第91条)	51
参考●賃金不払残業の解消・防止	32	法令等の周知(第106条)	52
事業場外労働のみなし労働時間制(第38条の2)	33	労働者名簿及び賃金台帳の調製と記録の保存	
⑤年次有給休暇		(第107条～第109条)	52

II その他の労働関係法令の概要

1 労使当事者間の労働契約の基本ルール	53	8 労働保険の適用・手続	73
2 過重労働防止・メンタルヘルス対策	58	9 職場における男女の機会均等	75
3 ハラスメントの防止措置義務	65	10 仕事と育児・介護の両立を支援	76
4 仕事と生活の調和のとれた働き方・働きせ方	67	11 派遣労働者の適切な雇用・就業管理	78
5 働きたい人の就業のチャンスを拡大	69	その他の押さえておきたい労働のルール	79
6 労災保険制度の概要と給付	71	(障害者雇用率制度 79 / 高齢者の雇用確保	
7 雇用保険制度の概要と給付	72	措置 80 / 個別労働紛争解決制度 80)	