

はじめに

本書の使いかた——②

もくじ——④

Q&Aもくじ——⑮

様式記載例もくじ——⑳

▶▶労働基準関係法の解説

① 事業を始めるとき

●01 適用事業報告の提出	2
(1) 適用事業	2
(2) 労働者	2
(3) 使用者	2
(4) 適用除外	3
●02 労働保険の加入手続き	3
(1) 労働保険	3
(2) 労働保険の加入手続き	4
(3) 労働保険料	4
●03 労働保険の年度更新	4
●04 労働保険事務組合	5
●05 特別加入	6

② 労働者を募集・採用するとき

●01 労働者の募集・採用	7
(1) 労働者の募集	7
(2) 採用と労働契約の成立	7
(3) 新規学卒者の募集・採用	8
(4) 募集・採用する際の年齢制限の禁止	10
●02 労働契約	11
(1) 労働契約の意義	11
(2) 労働契約の基本原則	11
(3) 労働契約内容の理解の促進	12
(4) 労働者の安全への配慮	12
(5) 労働契約の効力	13
(6) 労働契約の禁止事項	13
(7) 試用期間	13
(8) 出 向	14
(9) 懲 戒	14
●02-2 労働契約の基本ルール～労働契約法の制定	15
●03 有期労働契約の契約期間	16
(1) 契約期間	16
(2) 契約期間の上限	16

●04 労働条件の明示	17
(1) 明示しなければならない労働条件	17
(2) 明示の方法	17
(3) 労働契約の解除	18
●05 労働者名簿と賃金台帳の備え付け	18
●06 労働保険・社会保険の事務手続き	19
(1) 雇用保険に関する手続き	19
(2) 社会保険に関する手続き	19
(3) 電子申請	20
●07 雇入れ時の健康診断・安全衛生教育	20
(1) 雇入れ時の健康診断	20
(2) 安全衛生教育	20
ポイント 労働保険とマイナンバー制度	21

3 就業規則

●01 就業規則の作成義務	22
●02 就業規則に定める事項	22
●03 就業規則の作成・変更手続き	23
(1) 意見聴取	23
(2) 届出	23
(3) 労働者への周知	24
●04 減給の制裁	24
●05 就業規則による労働条件の決定・変更のルール	25
(1) 労働契約を締結するときの労働条件決定のルール	25
(2) 就業規則の変更による労働条件変更のルール	25
(3) 就業規則の変更手続き	26
(4) 就業規則に反する労働契約の効力	26
(5) 法令・労働協約に反する就業規則の効力	27
参考●労使協定・労働者代表	27

4 労働時間・休憩・休日・休暇

STEP 1 原則編

●01 労働時間の原則	29
(1) 労働時間	29
(2) 法定労働時間の原則	30
●02 休憩時間の原則	30
(1) 休憩時間の与えかた	30
(2) 休憩時間の長さ	30
●03 休日の原則	31
(1) 休日の考えかた	31
(2) 週休制の原則	31

(3) 振替休日と代休	32
STEP 2——実態に合った労働時間制度の選択とその注意点	
●04 時間外労働や休日労働をさせる必要があるとき	33
(1) 時間外労働・休日労働の考えかた	33
(2) 時間外労働・休日労働を行うための手続き	35
●05 変形労働時間制——弾力的な労働時間制度	39
(1) 変形労働時間制の種類と概要	39
(2) 1カ月単位の変形労働時間制	41
1カ月単位の変形労働時間制——就業規則の規定例	43
(3) 1年単位の変形労働時間制	45
1年単位の変形労働時間制——就業規則の規定例	47
1年単位の変形労働時間制に関する労使協定例	48
●06 労働時間の管理が難しいとき	49
(1) 事業場外のみなし労働時間制	49
(2) 裁量労働制	50
●07 労働時間の適正管理と残業を減らす取り組み	52
(1) 労働時間の適正管理	52
(2) 労働時間の管理のしかた	52
07 賃金不払残業（サービス残業）をなくすために	54
●08 年次有給休暇	55
(1) 年休を与えるとき	55
(2) 年休の付与日数	56
(3) 時間単位年休	56
(4) 年休を取得する時季	57
(5) 年休の計画的付与（計画年休）	58
(6) 年休に対する賃金	58
(7) 年休の管理	59
●09 育児や介護を行う労働者に関する取り扱い	59
(1) 育児・介護休業	59
(2) 男性の育児休業の取得促進	60
(3) 子の看護休暇	61
(4) 介護休暇	61
(5) 時間外労働・深夜労働の制限	62
(6) 所定外労働の免除	62
(7) 短時間勤務制度の導入	62
(8) その他の措置	63
(9) 不利益取り扱いの禁止	64
参考●育介法の改正	64
●10 労働時間などの規定の適用を受けない場合	65
参考●管理監督者の範囲の適正化	66
09 仕事と生活のバランスのとれた働きかたへの見直し	67

5 賃金

- 01 賃金 ————— 69
 - (1) 賃金の範囲 69
 - (2) 平均賃金 71
- 02 賃金の支払いかたのルール ————— 72
 - (1) 賃金支払いの5原則 72
 - (2) 賃金の口座振り込み・控除協定 74
 - (3) 端数処理 76
- 03 賃金額の決めかたのルール ————— 77
 - (1) 賃金の決定 77
 - (2) 最低賃金 77
- 04 割増賃金 ————— 79
 - (1) 割増賃金の支払いが必要な場合 79
 - (2) 割増賃金の計算方法 81
 - (3) 時間外労働が月60時間を超える場合 83
- 05 その他の賃金 ————— 88
 - (1) 非常時払い 88
 - (2) 休業手当 88
 - (3) 出来高払制の保障給 88
- 06 ~~会社~~ 会社が倒産して賃金が支払われないとき — 未払賃金立替払制度 89

6 安全衛生に関する手続き

- 01 安全配慮義務と安衛法の目的 ————— 90
- 02 安全衛生管理体制 ————— 91
 - (1) 安全衛生管理に携わるスタッフの選任義務 91
 - (2) 安全または衛生委員会の設置 92
 - (3) 中小規模の事業場における安全衛生管理 93
- 03 労働災害防止のための自主的な安全衛生活動 ————— 94
 - (1) 危険性・有害性の調査とその結果に基づく措置 94
 - (2) 労働安全衛生マネジメントシステム 95
 - (3) 機械等の設置等の計画届と免除認定制度 96
- 04 安全衛生教育 ————— 97
 - (1) 安全衛生教育を行う場合はどんなときか 97
 - (2) 一般の安全衛生教育 98
 - 参考●安全衛生管理を具体的に進めるポイント 98
- 05 健康診断 ————— 99
 - (1) 健康診断の種類 99
 - (2) 定期健康診断 99
 - (3) 定期健康診断が終わったら 100
 - (4) 二次健康診断等給付 101
- 06 過重労働による健康障害・メンタルヘルス対策 ————— 102

▶▶Q&Aもくじ

① 事業を始めるとき

<労基法の適用>

- Q1 東京に本社があり、その支店が〇〇県にある場合は、適用事業報告は、どこの署へ出せばよいですか?—2
- Q2 同じ町に営業所が3カ所あるときは、まとめて手続きできますか?—2
- Q3 大工さんも「労働者」といえるのですか?—2
- Q4 会社役員は「労働者」ですか? それとも「使用者」ですか?—3

<労働保険>

- Q5 労働保険に入らないとどうなりますか?—3
- Q6 年度更新の手続きをしないとどうなりますか?—5

② 労働者を募集・採用するとき

<募集・採用>

- Q7 ハローワークのホームページに求人載せるにはどうすればよいですか?—7
- Q8 募集時に明示した労働条件と労働契約締結時の労働条件は同じでなければならないのですか?—7
- Q9 身元保証契約の有効期間は?—8
- Q10 ハローワークで求人の申し込みが受理されない場合は、どんな場合ですか?—8
- Q11 新規卒者の採用内定は取り消すことができますか? また、この取り消しは解雇として考えなければならないのでしょうか?—9
- Q12 長期雇用による人材育成を前提として、若い人材を募集・採用する際に、「35歳未満の方を募集(経理事務経験者)」としてもよいでしょうか?—10
- Q13 技術者の年齢構成のバランス上、30代の技術者に限定して募集することはできますか?—10
- Q14 長距離トラックの運転者を募集するにあたり、体力を必要とするので、45歳以下の方に限定することはできませんか?—10

<労働契約>

- Q15 個人に請負契約で仕事をしてもらっている場合は、労働契約法の適用はないのですか?—11
- Q16 労働契約法にいう「使用者」とは、具体的にどんな人を指すのですか?—11
- Q17 労働契約を結ぶときは、契約書は必要ですか?—11
- Q18 契約内容について「労働者の理解を深める」とは、具体的に何をすればよいのですか?—12
- Q19 書面で確認する事項はどのようなものですか?—12
- Q20 安全配慮義務とは、具体的に何をしなければならないのですか?—12
- Q21 残業しても一定額以上は割増賃金を支払わないことを労働契約で決められますか?—13
- Q22 採用するときに、1年間勤務すること、その途中で辞めたら理由を問わず50万円賠償させることを労働契約で決められますか?—13
- Q23 本採用を拒否できる場合は?—13
- Q24 試用期間の長さは、どれくらいが適当ですか?—14

<労働条件の明示>

- Q25 書面によって明示しなければならない賃金に関する事項とは、具体的にはどのようなものですか?—17
- Q26 退職金は、労働条件として必ず明示しなければならないのですか?—17
- Q27 パートタイマーについても労働条件の明示は必要ですか?—17

<賃金台帳>

Q28 賃金台帳をパソコンで本社で一括して作ってもよいですか?— 18

<雇用保険の加入>

Q29 雇用保険に加入しなければならない労働者の範囲は?— 19

③ 就業規則

Q30 パートタイマー用の就業規則を別に作るべきですか?— 22

Q31 就業規則で基本給の引き下げなど労働条件を変更するときは、労働者の同意を得なければなりませんか?— 22

Q32 意見聴取で賛同を得られなかった場合はどうなりますか?— 23

Q33 労働者の代表が意見書を出してくれないのですが?— 23

Q34 就業規則はいつから発効しますか?— 23

Q35 就業規則を一部のみ変更しましたが、全文届け出なければなりませんか?— 24

Q36 職務命令違反で出勤停止処分にする場合、無給でも違法になりませんか?— 24

Q37 賞与から減給することはできますか?— 24

Q38 就業規則の労働者への周知とは、どのような方法によればよいのでしょうか?— 25

Q39 労働者数が10人未満で就業規則がない場合は適用されないのですか?— 25

Q40 労働協約に反する就業規則の規定は、労働組合に加入していない労働者の労働契約の内容になるのですか?— 27

④ 労働時間・休憩・休日・休暇

<労働時間・休憩・休日>

Q41 かけもちで他社で6時間働いている者については、当社で何時間働かせることができますか?— 29

Q42 労働者が自発的に残業した場合、労働時間として扱わなければならないのでしょうか?— 30

Q43 休憩時間中に電話番号をさせることはできますか?— 30

Q44 休憩時間中の外出を許可制にしてもよいですか?— 31

Q45 交替で休憩させる場合に、「誰を何時から休憩」のように会社で休憩時間を決められますか?— 31

Q46 翌日にまたがって8時間を超えて働く夜勤のガードマンについても、休憩は1時間でよいでしょうか?— 31

Q47 休日勤務させたのが半日なら、振替休日も半日与えればよいのでしょうか?— 32

<時間外・休日・深夜労働>

Q48 所定労働時間が深夜に及ぶときは深夜労働になるのですか?— 34

Q49 休日の社員研修に参加した場合も休日労働になるのですか?— 34

Q50 残業時間の計算は、30分未満を切り捨ててもよいのでしょうか?— 34

Q51 36協定があれば、労働者に残業命令を出せますか?— 35

Q52 特別条項付き協定を締結した場合、36協定届を提出するときに、特別条項はどこへ書けばよいのでしょうか?— 37

Q53 限度時間を超える時間外労働に関する割増賃金率を、月45時間を超えた場合は30%、1年360時間を超えた場合は35%としています。時間外労働が月45時間を超えていて、かつ、1年360時間を超えた場合は、どちらの割増賃金率を適用するのですか?— 38

Q54 限度時間を超える時間外労働に関する割増賃金率を、月45時間を超えた場合は30%、1年360時間を超えた場合は40%としています。1年間の限度時間を超えた場合に適用される

40%の割増賃金の支払い対象となる時間数を計算する際に、すでに30%の割増賃金を支払った1カ月の限度時間を超えた時間外労働時間数を控除してもよいでしょうか？—— 38

<変形労働時間制>

- Q55 1カ月単位の変形制において法定労働時間を超える日や週について、労働時間の限度はありますか？—— 41
- Q56 労働者が9人以下の事業場で1カ月単位の変形制をとる場合は、必ず労使協定によらなければなりませんか？—— 42
- Q57 他の週に休日を振り替えた結果、あらかじめ定めたその週の労働時間を超えた場合も割増賃金を支払わなければなりませんか？—— 43
- Q58 1年単位の変形労働時間制の対象者に、中途採用者や中途退職者を含めることはできるのでしょうか？—— 47

<みなし労働>

- Q59 「その業務を行うのに通常必要とされる時間」とは、具体的にはどのように考えればよいのでしょうか？—— 50
- Q60 健康・福祉確保措置とは、具体的にどんなことを行えばよいのですか？—— 51
- Q61 苦情処理に関する措置としては、どのような点に気をつけたらよいのでしょうか？—— 51
- Q62 当社では、本社から営業基本方針が示されており、具体的な営業計画は支店ごとに策定することになっています。この場合でも企画業務型裁量労働制を支店に導入できますか？—— 52

<労働時間の管理>

- Q63 自己申告制により労働時間を把握する場合は、どのような点に注意したらよいのでしょうか？—— 53
- Q64 タイムカードの打刻時間と実態にズレがあるときはどうすればよいですか？—— 53

<年 休>

- Q65 賞与査定の際に、年休を欠勤扱いとすることができますか？—— 55
- Q66 消化しきれなかった年休の分の賃金を支払って買い上げることはできますか？—— 55
- Q67 年休で休んでいる者を会社の都合で呼び出せますか？—— 56
- Q68 労働者から時間単位年休を多くしてほしいというニーズがあるので、年5日を超える時間単位年休を取得できるように労使協定を結ぶことはできますか？—— 56
- Q69 業務が繁忙な時間帯などを「時間単位年休を取得できない時間帯」として労使協定で定めることができますか？—— 57
- Q70 退職間際の労働者から、残った年休を退職までの勤務日に充てたいと言われたら、拒むことはできませんか？—— 57
- Q71 年休取得日の賃金となる「通常の賃金」とはどんなものですか？—— 58
- Q72 年休取得日の賃金から通勤費を差し引いても問題ありませんか？—— 58
- Q73 1日4時間勤務だったパートタイマーが、6時間勤務に変更した後で年休を取った場合、年休日の賃金はどちらを基準とするのですか？—— 58
- Q74 年休の申請は3日前までにすることにしてもよいのでしょうか？—— 58

<育児・介護休業等>

- Q75 育児休業期間中は、賃金を支払わなくてもよいのですか？—— 59
- Q76 子どもが1歳6カ月になるまで育児休業を取ることができるのはどんな場合ですか？—— 60
- Q77 パパ・ママ育休プラスの特例による場合に、保育所に申し込みをしても入れない事情があるときは、子が1歳6カ月までなるまで育児休業を取得できますか？—— 61
- Q78 妻が先に育児休業に入る予定ですが、夫の育児休業を申し出る時点でまだ妻が育児休業をしていない場合でも、パパ・ママ育休プラスの特例を受けられますか？—— 61
- Q79 看護休暇や介護休暇を半日単位で与えてもよいのでしょうか？—— 61

■▶ 様式記載例もくじ

事業を開始するとき	
① 適用事業報告	222
労働者を雇い入れるとき	
② 労働保険関係成立届	223
③ 労働保険概算保険料申告書（新規加入時）	224
④ 労働保険概算・増加概算・確定保険料申告書（年度更新時）	225
⑤ 労働契約書	226
⑥ 労働条件通知書	227
⑦ パートタイマーの労働条件通知書	229
⑧ 健康診断個人票（雇入れ時）	231
労務管理に関する書類	
⑨ 労働者名簿	232
⑩ 賃金台帳	233
就業規則を作成・変更するとき	
⑪ 就業規則（変更）届	234
⑫ 就業規則（変更）届に添付する意見書	235
労働時間・休暇に関する書類	
⑬ 時間外労働・休日労働に関する協定届（36協定）	236
⑭ 36協定に関する特別条項付き協定例	237
⑮ 1年単位の変形労働時間制に関する協定届	238
⑯ 年休管理簿の例	239
賃金の支払いに関する書類	
⑰ 賃金の口座振り込みに関する協定例	240
⑱ 口座振込同意書	241
⑲ 賃金控除に関する協定例	242
健康診断に関する書類	
⑳ 定期健康診断結果報告書	243
㉑ 健康診断個人票	244
万一、労働災害などが起こってしまったとき	
㉒ 労働者死傷病報告	246
㉓ 療養補償給付たる療養の給付請求書	248
㉔ 療養給付たる療養の給付請求書	249
㉕ 休業補償給付支給請求書	251
解雇・退職に関する書類	
㉖ 解雇通知書	254
㉗ 解雇予告除外認定申請書	255
㉘ 退職証明書	257
年少者を雇うとき	
㉙ 児童の使用許可申請書	259
㉚ 年少者に関する証明願の例	260
㉛ 児童に関する証明申請書	261
その他	
㉜ 無期労働契約転換申込書・受理通知書	262
㉝ 派遣労働者の就業条件明示書	263