

知らなきゃトラブる！ 労働関係法の要点

もくじ

Contents

はじめに

もくじ——②

Q & A もくじ——⑬

凡例——⑫

付属データのご利用について——⑳

本書の使いかた——㉔

▶労働関係法の解説

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) 求人等に関する情報の的確な表示	7
(3) 労働条件の明示	8
(4) 求職者の個人情報取り扱い	9
(5) 採用と労働契約の成立	9
(6) 公正な採用選考	10
(7) 職業紹介における求人不受理	11
(8) 新規学卒者の募集・採用	12
(9) 募集・採用する際の年齢制限の禁止	15
●02 労働契約	16
(1) 労働契約の意義	16
(2) 労働契約の基本原則	17
(3) 労働契約内容の理解の促進	17
(4) 労働者の安全への配慮	18
(5) 労働契約の効力	18
(6) 労働契約の禁止事項	18
(7) 試用期間	18

(8) 出 向 19

(9) 懲 戒 19

トピックス 労働契約法と労働契約の基本ルール 21

●03 有期労働契約の契約期間	22
(1) 契約期間	22
(2) 契約期間の上限	22
●04 労働条件の明示	23
(1) 明示しなければならない労働条件	23
(2) 明示の方法	23
(3) 労働契約の解除	24
●05 労働者名簿と賃金台帳の備え付け	24
●06 労働保険・社会保険の事務手続き	25
(1) 雇用保険に関する手続き	25
(2) 社会保険に関する手続き	26
(3) 電子申請	26
●07 雇入れ時の健康診断・安全衛生教育	27
(1) 雇入れ時の健康診断	27
(2) 安全衛生教育	27

トピックス 労働・社会保険とマイナンバー制度 28

③ 就業規則

●01 就業規則の作成義務	29
●02 就業規則に定める事項	29
●03 就業規則の作成・変更手続き	30
(1) 意見聴取	30
(2) 届 出	30
(3) 労働者への周知	31
●04 減給の制裁	31
●05 就業規則による労働条件の決定・変更のルール	32
(1) 労働契約を締結するときの労働条件決定のルール	32
(2) 就業規則の変更による労働条件変更のルール	32
(3) 就業規則の変更手続き	33
(4) 就業規則に反する労働契約の効力	33
(5) 法令・労働協約に反する就業規則の効力	34
ココモチェック！●労使協定と労働者代表	35
(1) 労使協定の締結が必要な場合	35
(2) 過半数代表者の要件	36

④ 労働時間・休憩・休日・休暇

STEP 1——原則編

●01 労働時間の原則	37
-------------	----

(1) 労働時間	37
(2) 法定労働時間の原則	38
●02 休憩時間の原則	38
(1) 休憩時間の与えかた	38
(2) 休憩時間の長さ	38
●03 休日の原則	39
(1) 休日の考えかた	39
(2) 週休制の原則	39
(3) 振替休日と代休	40
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	41
(1) 時間外労働・休日労働の考えかた	41
(2) 時間外労働・休日労働をさせることができる場合	43
(3) 36協定の締結と届出	43
(4) 時間外・休日労働の上限	44
(5) 36協定で定める事項と留意点	47
(6) 上限規制の適用が除外・猶予される事業・業務	52
トピックス 適用猶予期間後の上限規制ルール～自動運転者、医師の業務～	53
●05 変形労働時間制——弾力的な労働時間制度	55
(1) 変形労働時間制の種類と概要	55
(2) 1カ月単位の変形労働時間制	56
1カ月単位の変形労働時間制——就業規則の規定例	58
(3) フレックスタイム制	60
(4) 1年単位の変形労働時間制	63
1年単位の変形労働時間制——就業規則の規定例	65
1年単位の変形労働時間制に関する労使協定例	66
●06 労働時間の管理が難しいとき	67
(1) 事業場外のみなし労働時間制	67
(2) 裁量労働制	68
●07 労働時間などの規定の適用を受けない場合	72
(1) 労働時間規制の適用が除外される労働者	72
ココモチェック！●管理監督者の範囲の適正化	73
(1) 管理監督者にあたるか否かの判断要素	73
(2) 管理監督者の取り扱い	73
(2) 高度プロフェッショナル制度	74
●08 労働時間の適正管理	76
(1) 労働時間を適正に把握すべき使用者の責務	76
(2) 労働時間の把握・管理のしかた	76
トピックス 賃金不払残業（サービス残業）をなくすために	79
●09 年次有給休暇	80
(1) 年休を与えるとき	80

- (2) 年休の付与日数 81
- (3) 時間単位年休 81
- (4) 年休を取得する時季 82
- (5) 年休の計画的付与（計画年休） 83
- (6) 使用者の時季指定による年休の付与 83
- (7) 年休の管理 87
- (8) 年休に対する賃金 88

5 仕事と生活の調和・両立支援

●01 労働時間等の設定の改善のための取り組み	89
(1) 労働時間等の設定の改善とは	89
(2) 事業主等の責務	90
(3) 労働時間等設定改善（企業）委員会	90
(4) 勤務間インターバル	92
ココモチェック！●労働時間等設定改善指針が示す取り組みの手法	93
●02 育児や介護を行う労働者に関する取り扱い	94
(1) 育児・介護休業	94
(2) 男性の育児休業の取得促進	95
(3) 子の看護休暇	98
(4) 介護休暇	98
(5) 時間外労働・深夜労働の制限	99
(6) 所定外労働の免除	99
(7) 育児のための短時間勤務制度の導入	99
(8) 介護のための所定労働時間の短縮等の措置	100
(9) 育児目的休暇の導入促進	100
(10) 個別の制度周知・休業取得の意向確認	100
(11) 育児休業を取得しやすい雇用環境整備の措置	101
(12) その他の措置	101
(13) 不利益取り扱いの禁止	102
(14) 育児休業取得状況の公表（令和5年4月施行）	102
ココモチェック！●テレワークガイドライン	104
ココモチェック！●副業・兼業の促進に関するガイドライン	108

6 賃金

●01 賃金	112
(1) 賃金の範囲	112
ココモチェック！●賃金請求権等の消滅時効	113
(2) 平均賃金	114
●02 賃金の支払いかたのルール	115
(1) 賃金支払いの5原則	115
(2) 賃金の口座振り込み・控除協定	117

(3) 端数処理	119
●03 賃金額の決めかたのルール	119
(1) 賃金の決定	119
(2) 最低賃金	119
●04 割増賃金	122
(1) 割増賃金の支払いが必要な場合	122
(2) 割増賃金の計算方法	124
(3) 時間外労働が月60時間を超える場合	126
●05 その他の賃金	132
(1) 非常時払い	132
(2) 休業手当	132
(3) 出来高払制の保障給	132
トピックス 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	133

7 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	134
●02 安全衛生管理体制	135
(1) 安全衛生管理に携わるスタッフの選任義務	135
(2) 安全または衛生委員会の設置	136
(3) 中小規模の事業場における安全衛生管理	137
●03 産業医の役割と労働者の健康管理	138
(1) 産業医の職務	138
(2) 産業医の権限	139
(3) 産業医等に対する情報提供	139
(4) 労働者からの健康相談に対応する体制整備	140
●04 労働災害防止のための自主的な安全衛生活動	141
(1) 危険性・有害性の調査とその結果に基づく措置	141
(2) 労働安全衛生マネジメントシステム	142
(3) 機械等の設置等の計画届と免除認定制度	143
●05 安全衛生教育	144
(1) 安全衛生教育を行う場合はどんなときか	144
(2) 一般の安全衛生教育	145
ココもチェック！●安全衛生管理を具体的に進めるポイント	145
●06 健康診断	146
(1) 健康診断の種類	146
(2) 定期健康診断	146
(3) 定期健康診断が終わったら	147
(4) 二次健康診断等給付	148
●07 医師による面接指導制度	149
(1) 一般業務の長時間労働者の面接指導	149
(2) 労働時間の状況の把握義務	152

ココもチェック！●労働時間適正把握ガイドラインと労働時間の状況把握義務 154

(3) 特定の業務従事者等を対象とする面接指導	155
●08 ストレスチェック制度	157
●09 受動喫煙の防止対策	161
●10 労働者の健康情報の適正な取り扱い	163
(1) 労働者の健康情報の収集・保管・使用	163
(2) 健康情報の適正な取り扱いに関する指針	164
トピックス 過重労働による健康障害を予防するために	166
トピックス 職場のメンタルヘルス対策	169

8 職場のハラスメントを防止する

●01 職場のハラスメント防止措置義務（共通事項）	171
(1) 関係者の責務	171
(2) 「職場」「労働者」の意義	171
(3) 雇用管理上の措置義務	172
(4) 不利益取り扱いの禁止	173
●02 ハラスメントの意義とハラスメントにあたる場合	173
(1) パワハラの意味とこれにあたる場合	173
(2) セクハラの意味とこれにあたる場合	175
(3) 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントにあたる場合	176
●03 事業主が講ずべき措置	178
(1) 方針の明確化と周知・啓発	178
(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	179
(3) ハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応	180
(4) あわせて講ずべき措置	182
●04 ハラスメント防止のために望ましい取り組み	183
(1) 職場のハラスメント防止のために望ましい取り組み	183
(2) 自ら雇用する労働者以外の者に対する言動に関し行うことが望ましい取り組み	184
(3) 外部の者からの自社の雇用する労働者に対するハラスメントや迷惑行為に関し行うことが望ましい取り組み	184

9 万一、労働災害が発生したときは

●01 労働者死傷病報告	185
(1) 労働災害とは	185
(2) 労働者死傷病報告が必要な場合	185
(3) 報告の手続き	185
●02 労災保険	186
(1) 労災保険	186
(2) 労災保険の給付を受けられる人	187
(3) 業務災害・通勤災害・複数業務要因災害	187
●03 労災の保険給付	189

(1) 労災保険給付の種類	189
(2) 給付基礎日額	190
●04 労災保険の請求手続き	191
トピックス 脳・心臓疾患の労災認定基準	193
トピックス 精神障害の労災認定	194

10 解雇するとき・退職するとき

●01 労働契約が終了する場合	195
●02 解雇	196
(1) 解雇の種類	196
(2) 解雇が正当と認められる場合	196
(3) 解雇が制限される場合	197
(4) 解雇の手続き	199
●03 労働契約の終了にともなう手続き	201
(1) 賃金の支払いと金品の返還	201
(2) 退職時の証明	201
(3) 記録の保存	201
ココもチェック! ●記録の保存期間	202
●04 各種保険の手続き	203
(1) 雇用保険に関する手続き	203
(2) 社会保険に関する手続き	203
ココもチェック! ●雇用保険制度のしくみ	204
参考 ■求職者支援制度	205

11 未成年者を雇うとき

●01 使用できる最低年齢	206
●02 未成年者を雇い入れるときの注意	206
(1) 労働契約	206
(2) 証明書の備え付け	207
●03 労働時間に関する制限	207
(1) 時間外労働・休日労働などの禁止	207
(2) 深夜労働の禁止	208
●04 就業の制限	209

12 女性労働者を雇うとき

●01 男女差別的な取り扱いの禁止	210
(1) 性別を理由とする差別の禁止	210
(2) 間接差別	210
●02 妊娠・出産等を理由とする不利益取り扱いの禁止	211
●03 女性労働者に関する就業制限等	212
(1) 女性労働者を就業させることができない業務	212

(2) 生理日の就業が著しく困難な女性労働者に対する措置	212
●04 妊産婦に関する取り扱い	213
(1) 妊産婦を就業させることができない業務	213
(2) 労働時間に関する制限	215
(3) 産前産後の休業	215
(4) 育児時間	216
(5) 妊娠中と出産後の母性健康管理に関する措置	216

トピックス 女性活躍推進法・次世代育成支援対策推進法と一般事業主行動計画、認定制度 217

13 パートタイマーや契約社員を雇うとき

●01 パート労働法（パート・有期労働法）の適用	219
●02 パート・有期雇用労働者を雇い入れるとき	220
(1) 労働条件の明示	220
(2) 雇入れ時の説明義務	224
●03 就業規則の整備	225
●04 就業の実態に応じた待遇措置	225
(1) 不合理な待遇の禁止	226
(2) 通常の労働者と同視すべきパート・有期雇用労働者に対する差別的取り扱いの禁止	227
ココもチェック! ●同一労働同一賃金ガイドライン（パート・有期雇用労働者関連部分）	228
ココもチェック! ●待遇差の不合理性が判断された最高裁判決	229
(3) 賃金の決定方法	232
(4) 教育訓練	232
(5) 福利厚生施設	233
●05 待遇に関する説明義務	234
(1) 待遇の決定にあたって考慮した事項の説明義務	234
(2) 待遇差の内容・理由の説明義務	234
(3) 説明を求めたことを理由とする不利益取り扱いの禁止	235
●06 通常の労働者への転換	235
●07 パート・有期雇用労働者の労働条件	236
(1) 労働時間	236
(2) 年次有給休暇	236
(3) 最低賃金	237
(4) 所定労働時間を超えて働かせたときの賃金	237
(5) 解雇の予告	237
(6) 退職時の証明	238
(7) 健康診断	238
(8) 妊娠中・出産後の女性パート・有期雇用労働者に関する措置	238
(9) 育児・介護休業制度	239
(10) 労働保険・社会保険の加入	239
●08 有期労働契約に関するルール	240
(1) 期間途中の解雇	240

(2) 有期契約労働者からの退職	240
(3) 有期労働契約の無期転換ルール	240
(4) 雇止めのルール	247
●09 相談体制・苦情処理等	250
(1) 相談体制の整備	250
(2) 苦情の自主的解決	250

14 派遣労働者を派遣するとき・受け入れるとき

●01 労働者派遣という働きかた	251
●02 労働者派遣事業の許可制	253
●03 派遣できない業務等	253
(1) 派遣が禁止されている業務	253
(2) 日雇派遣の原則禁止	254
●04 グループ企業派遣の規制	255
●05 離職後1年以内の労働者派遣の禁止	256
(1) 離職後1年以内の労働者派遣の禁止	256
(2) 派遣先の通知義務	256
●06 派遣元事業主の情報提供義務	256
(1) 派遣元事業主が情報提供すべき事項	256
(2) マージン率	257
●07 派遣受入期間	258
(1) 派遣受入期間の制限	258
(2) 期間延長のための意見聴取の手続き	261
●08 派遣労働者のための雇用安定措置	262
●09 派遣労働者のためのキャリアアップ支援措置	263
(1) 段階的かつ体系的な教育訓練	263
(2) キャリア・コンサルティング	263
●10 派遣先での直接雇用の推進	264
(1) 雇入れの努力義務	264
(2) 募集情報の周知義務	264
●11 派遣労働者の労務管理と派遣元・派遣先の責任	265
(1) 就業条件等の明示	265
(2) 労働契約申し込みみなし制度に関する事項の明示	266
(3) 派遣料金額の明示	266
(4) 労働者を派遣するときの派遣先への通知	267
(5) 派遣元責任者・派遣先責任者	267
(6) 管理台帳の作成・保存等	268
(7) 就業規則の作成の手続き	269
(8) 派遣労働者の雇用管理・就業管理に関する措置	269
●12 派遣労働者の待遇に関するルール	272
(1) 派遣労働者の均等・均衡待遇ルール	272

(2) 職務の内容等を勘案した賃金の決定	276
(3) 派遣労働者の待遇に関する派遣先の責務	276
ココもチェック! ●同一労働同一賃金ガイドライン(派遣労働者関連部分)	278

●13 待遇に関する説明義務	279
(1) 派遣労働者として雇い入れようとする時の説明	279
(2) 派遣労働者の雇入れ時の説明	280
(3) 派遣労働者を派遣する時の説明	280
(4) 派遣労働者から求めがあった場合の説明	281
●14 派遣契約の解除と雇用安定のための措置	282
(1) 派遣契約への定め	282
(2) 派遣先都合による派遣契約の解除	283
●15 労働契約申し込みみなし制度	285
(1) 労働契約申し込みみなし制度	285
(2) 申し込み・承諾・労働契約の成立時期	285
(3) 善意無過失・偽装請負等の目的	286
(4) 申し込みの内容となる労働条件	286
●16 紹介予定派遣	287
(1) 紹介予定派遣の意義とメリット	287
(2) 紹介予定派遣を行うときのルール	287
●17 労基法等の適用の特例	288
トピックス 請負と労働者派遣との区分	291

15 その他の働く人の特性に応じたルール

●01 高齢者の雇用の確保	292
(1) 法定定年年齢	292
(2) 65歳までの雇用確保措置	292
(3) 70歳までの就業確保措置	294
(4) 中高年齢離職者に対する再就職の援助等	297
●02 障害者の雇用の促進	298
(1) 障害者の範囲	298
(2) 障害者雇用率制度	298
(3) 障害者雇用納付金制度	299
(4) 障害者に対する差別禁止	300
(5) 合理的配慮の提供義務	300
(6) 苦情処理、紛争解決の援助	301
●03 外国人を雇うとき	302
(1) 外国人の受け入れ	302
(2) 外国人雇用状況の届出義務	303
(3) 外国人労働者の雇用管理	304
(4) 技能実習制度	307

16 労使間でトラブルが発生したときは

- 01 個別労働紛争解決制度のしくみ ————— 309
 - (1) 個別労働紛争解決制度 309
 - (2) 取り扱われるトラブルの内容 309
- 02 個別の法律による紛争解決制度のしくみ ————— 310
 - (1) 均等法上の紛争解決制度 310
 - (2) 育介法上の紛争解決制度 310
 - (3) 労働施策総合推進法上の紛争解決制度 311
 - (4) パート労働法上の紛争解決制度 311
 - (5) 派遣法上の紛争解決制度 311
 - (6) 障害者雇用促進法上の紛争解決制度 312
- 03 労働審判制度 ————— 313

▶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、どこの監督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を載せるにはどうすればよいですか? — 7
- Q8 「誤解を生じさせる表示」とはどのようなものをいうのですか? — 8
- Q9 募集段階では、例えばやってもらう仕事の内容や賃金額などの詳細が確定していません。面接や内定等の段階で別途明示するということでもよいのでしょうか? — 8
- Q10 募集するときは、いつまでに労働条件を明示しなければなりませんか? — 9
- Q11 労働条件の変更内容について明示する場合は、変更のない部分も含めて全部明示しなければなりませんか? — 9
- Q12 身元保証契約の有効期間は? — 9
- Q13 採用後の配置に配慮するため、応募者に既往歴（過去の病歴）を聞いても差し支えありませんか? — 10
- Q14 通勤手当の上限があることから、通勤時間が一定時間以内の者に応募条件を限定してもかまいませんか? — 10
- Q15 送検される前に違反状態を是正した場合は、不受理期間はどのようなのですか? — 12
- Q16 新規学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? — 13
- Q17 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）」としてもよいのでしょうか? — 14
- Q18 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? — 15
- Q19 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? — 15

<労働契約>

- Q20 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? — 16
- Q21 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? — 17
- Q22 労働契約を結ぶときは、契約書は必要ですか? — 17
- Q23 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? — 17
- Q24 書面で確認する事項はどのようなものですか? — 17
- Q25 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? — 18
- Q26 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? — 18