

## 3月 は労働条件適正化月間です！ 新年度のスタートに向けて労働条件を整備しましょう！

事業主のみなさまへ

**ここがポイント！**  
確認しましょう、あなたの会社の労働条件！

このリーフレットは特に中小企業における働きやすい環境づくりに資するよう、主要な法定労働条件を簡潔に取りまとめたものです。

「働き方改革」を推進し、人材の定着を図っていくためにも、このリーフレットの内容を参照いただき、賃金や労働時間などの労働条件の改善を図りましょう。

### 1 労働条件の明示について

事業主は、労働者の募集を行う場合や、労働者を求人・募集した後に当初明示した労働条件の変更を行う場合は、労働条件を明示しなければなりません（※1）。また、その後労働契約を締結する時点においても、労働条件を明示しなければなりません（※2）（※1 改正職業安定法第5条の3、※2 労働基準法第15条）。

【労働契約を結ぶときに書面により使用者が明示することが義務として定められている労働条件（募集時には、①～④の他、試用期間、加入保険、募集者の氏名等、派遣労働者の募集時はその旨の明示も必要です。）】

- ① 契約はいつまでか（労働契約の期間に関すること）
- ② どこでどんな仕事をするのか（仕事をする場所、仕事の内容）
- ③ 仕事の時間や休みはどうなっているのか（仕事の始めと終わりの時刻、残業の有無、休憩時間、休日・休暇、就業時転換（交替制）勤務のローテーションなど）
- ④ 賃金はどのように支払われるのか（賃金の決定、計算と支払の方法、締切りと支払の時期）
- ⑤ 期間の定めがある契約の更新についてのきまり（更新があるかどうか、更新する場合の判断のしかたなど）
- ⑥ 退職するときのきまり（退職に関すること（解雇の事由を含む））

～厚生労働省のホームページにモデル労働条件通知書が記載されておりますのでご活用ください～

[http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/keiyaku/meiji/dl/h241026-2-betten.pdf](http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/meiji/dl/h241026-2-betten.pdf)

### 2 賃金について

賃金は、「賃金の支払の5原則」に基づいて支払わなければなりません。

また、賃金額は都道府県ごとに定める「最低賃金」を下回ることはできません（労働基準法第24条、最低賃金法第4条）。

【賃金支払の5原則】

賃金は、①毎月1回以上、②一定の期日に、③通貨で、④全額を、⑤直接労働者本人に、支払わなければなりません。ただし、本人同意の上で、指定する銀行などの口座に振込みをすることができます。

【神奈川県最低賃金】

平成29年10月1日から、神奈川県最低賃金が時間額956円になりました。

※賃金額の改定を図る際には、キャリアアップ助成金や業務改善助成金の活用をご検討ください。

### 3 労働時間・休日について

#### 【労働時間・休日・休憩】

原則として、事業主は労働者に、1週間について40時間（事業場の労働者が10人未満の商業、映画・演劇業、保健衛生業、接客娯楽業は44時間）、1日8時間を超えて労働させることはできません（労働基準法第32条、労働基準法第40条）。

また、原則として、事業主は労働者に対して、少なくとも週1回、または4週で4日以上の日を与えなければなりません（労働基準法第35条）。

これらの時間を超え、または休日に労働者を働かせる場合には、あらかじめ労使協定（36協定）を結び、所轄労働基準監督署に届け出る必要があります（労働基準法第36条）。

このほか、事業主は、労働時間が6時間を超える場合には少なくとも45分、8時間を超える場合には少なくとも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（労働基準法第34条）。

#### 【割増賃金】

時間外労働、休日労働、深夜労働（午後10時から午前5時までの間）を行わせた場合には、割増賃金を支払わなければなりません（労働基準法第37条）。

#### 【割増賃金率】

- ① 1日8時間または週40時間（※）を超えた時間外労働に対しては、通常の賃金の25%以上の割増率（※労働者10人未満の商業、映画・演劇業、保健衛生業、接客娯楽業は週44時間）
- ② 1か月に60時間を超えた①の時間外労働に対する割増率は50%以上（中小企業については現在は猶予）
- ③ 午後10時から午前5時（深夜時間）までに労働させた場合の当該時間に対する割増率は25%以上
- ④ 休日に労働させた場合の当該時間に対する割増率は35%以上

### 4 年次有給休暇について

原則として年次有給休暇は、事業の正常な運営を妨げない限り、利用目的を問われることなく、労働者の請求に対して付与しなければなりません（労働基準法第39条）。

また、事業主は年次有給休暇を取得した労働者に対して、皆勤手当の減額などの不利益な取扱いをしないようにしなければなりません。

#### 【年次有給休暇の付与条件など】

正社員、パート、アルバイトなどの働き方に関係なく、①雇用されてから6か月以上継続勤務し、②所定労働日の8割以上出勤した場合、労働者に年次有給休暇の請求権が発生します。

また、年次有給休暇の日数は、労働者の週所定労働日数や週の所定労働時間に応じ、以下のとおりになります。

（週所定労働日数が5日以上、または週所定労働時間が30時間以上の場合（※））

勤務年数	0.5年	1.5年	2.5年	3.5年	4.5年	5.5年	6.5年以上
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

※週4日以下の勤務の場合も週所定労働時間が30時間以上であれば該当します。

(週所定労働日数が週4日以下の勤務かつ週所定労働時間が30時間未満の場合)

	週所定労働日数	1年間の所定労働日数(※)	勤務年数						
			0.5年	1.5年	2.5年	3.5年	4.5年	5.5年	6.5年以上
付与日数	4日	169~216	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
	3日	121~168	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
	2日	73~120	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
	1日	48~72	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

## 5 解雇について

客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない場合の解雇は無効となります(労働契約法第16条)。また、解雇には、法定手続き等の一定の制限があります(労働基準法第20条、労働基準法第19条)。

やむを得ず解雇を行う場合は以下の点に注意しましょう。

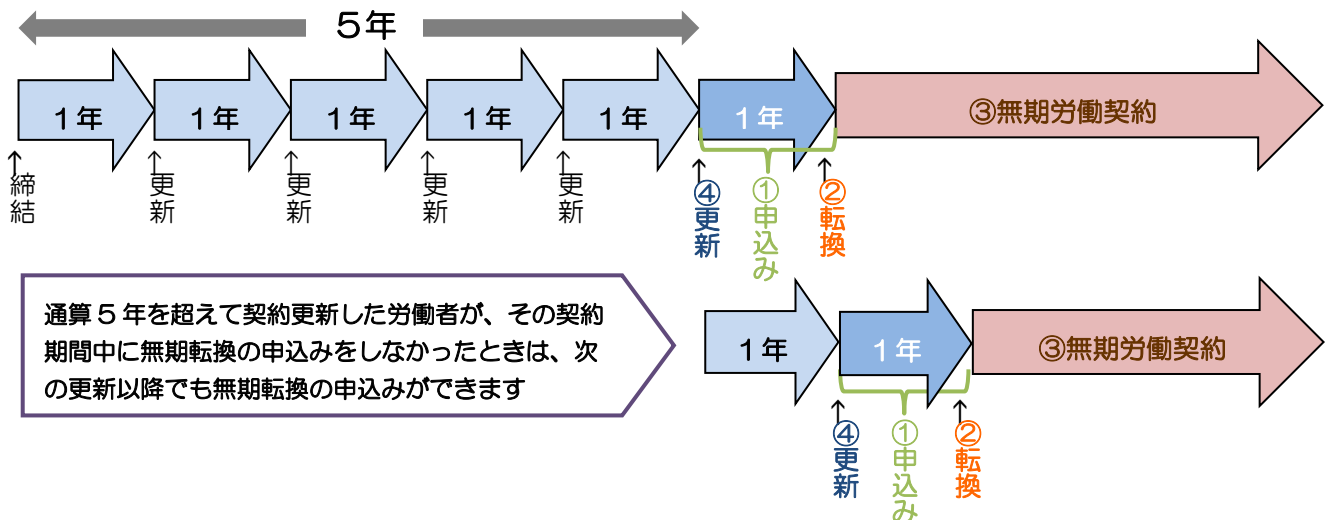
- ①解雇を行う際には、30日以上前に解雇の予告を行うか、または解雇予告を行わない場合30日分以上の平均賃金の支払をしなければならないこと。
- ②労働基準法上、解雇が原則として禁止される期間があること(業務上災害による療養のための休業中の期間とその後30日間の解雇、産前産後の休業期間とその後30日間解雇、労働基準監督署に申告したことを理由とする解雇など)。

## 6 有期労働契約について

同一の使用者との間で、有期労働契約が通算で5年を超えて繰り返し更新された場合には、労働者の申込みがあれば、無期労働契約に転換することとされています(労働契約法第18条)。

通算契約期間のカウントの開始日(平成25年4月1日以降に締結した有期労働契約の始期)から5年経過する平成30年4月1日以降、有期労働契約で働く多くの労働者に、無期転換申込権の発生が見込まれますので、社内規定を整備するなどの準備を進めましょう。

【契約期間が1年の場合の例】



## 7 就業規則について

常時10人以上の労働者を使用する事業主は、就業規則を作成し、所轄労働基準監督署長に届け出なければなりません。また、就業規則の内容を変更した場合も同じです（労働基準法第89条）。

さらに、就業規則の内容を作業場の見やすい場所に掲示するなどの方法により、労働者に周知しなければなりません（労働基準法第106条）。

～厚生労働省のホームページに「モデル就業規則」の規程例や解説が記載されておりますのでご活用ください～

[http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/zigyonushi/model/index.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zigyonushi/model/index.html)

## 8 障害者の法定雇用率について

### 【法定雇用率】

障害者の法定雇用率が平成30年4月1日から引き上げられ、民間企業については、2.0%から2.2%になります。

### 【対象となる事業主の範囲】

今回の法定雇用率の変更に伴い、障害者を雇用しなければならない民間企業の事業主の範囲が、従業員50人以上から、45.5人以上に変わります。また、対象となる事業主には以下の義務があります。

①毎年6月1日時点の障害者雇用状況をハローワークに報告しなければなりません。

②障害者の雇用の促進と継続を図るための「障害者雇用推進者」を選任するように努めなければなりません。

### 【今後の法定雇用率の引上げについて】

平成30年4月から3年を経過する日より前に、民間企業の法定雇用率は2.3%になります。具体的な次回の引上げ時期は、今後、労働政策審議会において議論がなされます。また、法定雇用率が2.3%となった際には、対象となる事業主の範囲は、従業員43.5人以上に広がります。

## 9 相談窓口

働く人のための相談窓口として、労働基準監督署、ハローワーク、総合労働相談コーナーなどがあります（連絡先は神奈川労働局ホームページをご覧ください）。

([http://kanagawa-roudoukyoku.site.mhlw.go.jp/madoguchi\\_annai.html](http://kanagawa-roudoukyoku.site.mhlw.go.jp/madoguchi_annai.html))

また、厚生労働省においては、「労働条件に関する総合サイト」(<http://www.check-roudou.mhlw.go.jp/>)、  
を開設しているほか、労使当事者から無料で御相談などを電話でお受けする「労働条件相談ほっとライン」  
(0120-811-610月～金：午後5時～午後10時、土・日：午前10時～午後5時)を開設しています。

「働き方改革」の詳細については、神奈川労働局ホームページをご覧ください

([http://kanagawa-roudoukyoku.site.mhlw.go.jp/hourei\\_seido\\_tetsuzuki/roudoukijun\\_keiyaku/hourei\\_seido/\\_120141.html](http://kanagawa-roudoukyoku.site.mhlw.go.jp/hourei_seido_tetsuzuki/roudoukijun_keiyaku/hourei_seido/_120141.html))



厚生労働省 神奈川労働局

(H30.02)