

2020年版 社労士暗記シート

[暗記シート]

暗記シートに掲載している図解で理解しながら、数字やキーワードをしっかりと覚え
えます。
合わせて、図解もそのまま覚えてください。

[確認シート]

確認シートは、重要な数字や用語を水色のマーカーで隠しています。
完全に隠すより敢えて薄く見えるようにして、ストレスなく学習をできるようにし
ています。
また、図表をイメージしながら想起するとより一層記憶に残ります。

[暗記シート] (労働基準法の概略)

POINT!!

日本国憲法（25条1項）生存権
すべて国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する。

日本国憲法（27条2項）勤労条件の基準
賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める。

具体化

労働基準法

[確認シート] (労働基準法の概略)

POINT!!

日本国憲法（25条1項）生存権
すべて国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する。

日本国憲法（27条2項）勤労条件の基準
賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める。

具体化

労働基準法

[暗記シート] 法1条（労働条件の原則）・法2条（労働条件の決定）

【条文】法1条（退職時の証明）

- ① 労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない。
- ② この法律で定める労働条件の基準は最低のものであるから、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るように努めなければならない。

【条文】法2条（労働条件の決定）

- ① 労働条件は、労働者と使用者が、対等の立場において決定すべきものである。
- ② 労働者及び使用者は、労働協約、就業規則及び労働契約を遵守し、誠実に各々その義務を履行しなければならない。

■法1条、2条は、訓示規定により罰則なし。

[確認シート] 法1条（労働条件の原則）・法2条（労働条件の決定）

【条文】法1条（労働条件の原則）

- ① 労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない。
- ② この法律で定める労働条件の基準は最低のものであるから、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るように努めなければならない。

【条文】法2条（労働条件の決定）

- ① 労働条件は、労働者と使用者が、対等の立場において決定すべきものである。
- ② 労働者及び使用者は、労働協約、就業規則及び労働契約を遵守し、誠実に各々その義務を履行しなければならない。

■法1条、2条は、訓示規定により罰則なし。

[暗記シート] 法3条 (均等待遇)

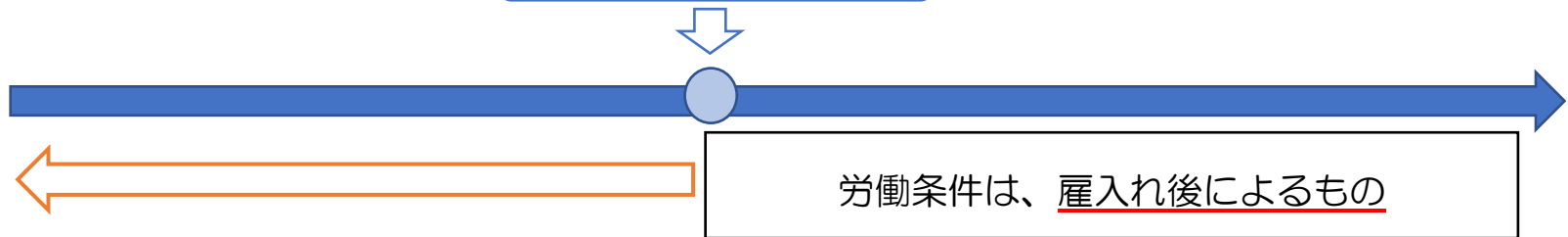
【条文】 3条 (均等待遇)

使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として賃金、労働時間その他の労働条件について差別的取扱いをしてはならない。

労働条件：賃金、労働時間はもちろんのこと、解雇、災害補償、安全衛生、寄宿舍等に関する条件をすべて含む労働者の職場における一切の待遇をいう。

POINT!!

雇入れ⇒労働契約締結



■ 労働契約締結前の雇入れにおける条件は労働条件の内容にあたらぬ。

[確認シート] 法3条（均等待遇）

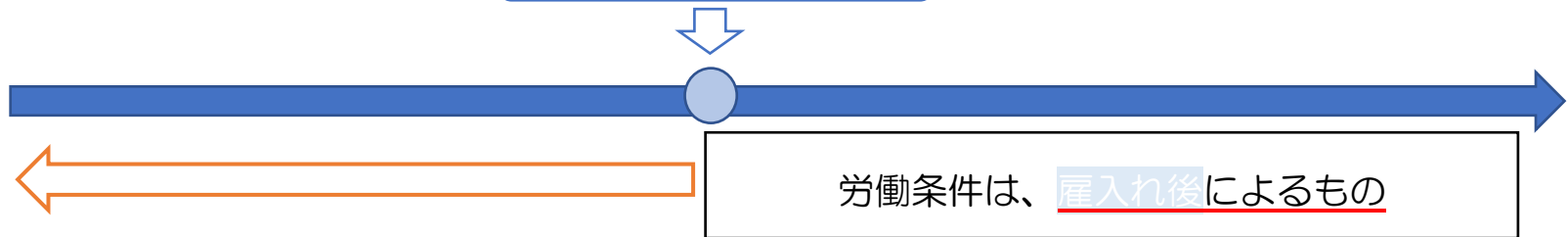
【条文】法3条（均等待遇）

使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として賃金、労働時間その他の労働条件について差別的取扱いをしてはならない。

労働条件：賃金、労働時間はもちろんのこと、解雇、災害補償、安全衛生、寄宿舍等に関する条件をすべて含む労働者の職場における一切の待遇をいう。

POINT!!

雇入れ⇒労働契約締結



■ 労働契約締結前の雇入れにおける条件は労働条件の内容にあたらぬ。

[暗記シート] 判例（三菱樹脂事件）

[事件の概要]

大学卒業者が採用試験に合格しM社に採用。
しかし、試用期間中に、採用試験の際に、学生運動に参加していたにもかかわらず虚偽の回答をしていたことが発覚し、会社は本採用を拒否して解雇。

これに対して、従業員が、本採用の拒否は思想、信条の自由を侵害するものとして、本採用の拒否（解雇）の無効を求めて提起した事件

[判決]

会社側勝訴

[根拠]

労働基準法 第3条

使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として賃金、労働時間その他の労働条件について差別的取扱いをしてはならない。



雇入れた後の労働条件についての制限であって、雇入れそのものを制約する規定ではない。

[確認シート] 判例（三菱樹脂事件）

[事件の概要]

大学卒業者が採用試験に合格しM社に採用。
しかし、試用期間中に、採用試験の際に、学生運動に参加していたにもかかわらず虚偽の回答をしていたことが発覚し、会社は本採用を拒否して解雇。

これに対して、従業員が、本採用の拒否は思想、信条の自由を侵害するものとして、本採用の拒否（解雇）の無効を求めて提起した事件

[判決]

会社側勝訴

[根拠]

労働基準法 第3条

使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として賃金、労働時間その他の労働条件について差別的取扱いをしてはならない。



雇入れた後の労働条件についての制限であって、雇入れそのものを制約する規定ではない。

[暗記シート] 法3条（均等待遇）・法4条（男女同一賃金の原則）

【条文】法3条（均等待遇）

使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱をしてはならない。

【条文】法4条（男女同一賃金の原則）

使用者は、労働者が女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的取扱いをしてはならない。

POINT!!

	法3条…均等待遇	法4条…男女同一賃金の原則
差別の理由	<u>国籍、信条または社会的身分</u>	<u>女性であること</u>
差別禁止事項	<u>賃金、労働時間その他の労働条件</u>	<u>賃金</u>

[確認シート] 法3条（均等待遇）・法4条（男女同一賃金の原則）

【条文】法3条（均等待遇）

使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、**差別的取扱い**をしてはならない。

【条文】法4条（男女同一賃金の原則）

使用者は、労働者が女性であることを理由として、**賃金**について、男性と差別的取扱いをしてはならない。

POINT!!

	法3条…均等待遇	法4条…男女同一賃金の原則
差別の理由	<u>国籍、信条または社会的身分</u>	<u>女性であること</u>
差別禁止事項	<u>賃金、労働時間その他の労働条件</u>	賃金

[暗記シート] 法5条（強制労働の禁止）

【条文】法5条（強制労働の禁止）

使用者は、暴行、脅迫、監禁その他精神又は身体を自由に不当に拘束する手段によって、労働者の意思に反して労働を強制してはならない。

POINT!!

暴行・脅迫・監禁・その他精神又は身体を自由に

違反した場合

1年以上10年以下の懲役または20万円以上300万円以下の罰金

労働基準法上最も重たい罰則

[確認シート] 法5条（強制労働の禁止）

【条文】法5条（強制労働の禁止）

使用者は、**暴行、脅迫、監禁その他精神又は身体**の自由を不当に拘束する手段によって、労働者の**意思**に反して労働を強制してはならない。

POINT!!

暴行・脅迫・監禁・その他精神又は身体

違反した場合

1年以上10年以下の懲役または20万円以上300万円以下の罰金

労働基準法上最も重たい罰則

[暗記シート] 法6条（中間搾取の排除）

【条文】法6条（中間搾取の排除）

何人も、法律に基いて許される場合の外、業として他人の就業に介入して利益を得てはならない。

個人・団体・公人・私人の別を問わない。

同種の行為を反復継続することをいう。
1回の行為でも「反復継続する意思」があれば、「業として」に該当。

職業安定法の規定により許可を受けて行う有料の職業紹介事業が該当

[確認シート] 法6条（中間搾取の排除）

【条文】 法6条（中間搾取の排除）

何人も、法律に基づいて許される場合の外、業として他人の就業に介入して利益を得てはならない。

個人・団体・公人・私人の別を問わない。

同種の行為を反復継続することをいう。
1回の行為でも「反復継続する意思」があれば、「業として」に該当。

職業安定法の規定により許可を受けて行う有料の職業紹介事業が該当

[暗記シート] 法7条（公民権行使の保障）

【条文】法7条（公民権行使の保障）

使用者は、労働者が労働時間中に、選挙権その他公民としての権利を行使し、又は公の職務を執行するために必要な時間を請求した場合においては、拒んではならない。但し、権利の行使又は公の職務の執行に妨げがない限り、請求された時刻を変更することができる。

[公民権の行使]

該当するもの	該当しないもの
①公職選挙権及び被選挙権 ②最高裁判所の国民審査 ③特別法の住民投票 ④憲法改正の国民投票 ⑤地方自治法による住民の直接請求権 ⑥行政事件訴訟法に規定する民衆訴訟 等	①応援のための選挙活動 ②個人としての訴訟の行使(民事上の損害賠償請求)

[公の職務]

該当するもの	該当しないもの
①国会議員、地方議会議員等の議員の職務 ②労働委員会の委員の職務 ③陪審員の職務 ④検察審査員の職務 ⑤民事訴訟法による証人の職務 ⑥公職選挙法の規定による選挙立会人等の職務	①予備自衛官の防衛招集、訓練招集、 ②非常勤の消防団員の職務等に応ずる場合

[確認シート] 法7条（公民権行使の保障）

【条文】法7条（公民権行使の保障）

使用者は、労働者が労働時間中に、選挙権その他公民としての権利を行使し、又は公の職務を執行するために必要な時間を請求した場合においては、拒んではならない。但し、権利の行使又は公の職務の執行に妨げがない限り、請求された時刻を変更することができる。

[公民権の行使]

該当するもの	該当しないもの
①公職選挙権及び被選挙権 ②最高裁判所の国民審査 ③特別法の住民投票 ④憲法改正の国民投票 ⑤地方自治法による住民の直接請求権 ⑥行政事件訴訟法に規定する民衆訴訟 等	①応援のための選挙活動 ②個人としての訴訟の行使(民事上の損害賠償請求)

[公の職務]

該当するもの	該当しないもの
①国会議員、地方議会議員等の議員の職務 ②労働委員会の委員の職務 ③陪審員の職務 ④検察審査員の職務 ⑤民事訴訟法による証人の職務 ⑥公職選挙法の規定による選挙立会人等の職務	①予備自衛官の防衛招集、訓練招集、 ②非常勤の消防団員の職務等に応ずる場合

[暗記シート] 通達（適用事業）法 116 条（適用除外）

（通達）

労働基準法は、原則として事業の種類を問わず、労働者を使用するすべての事業で適用される。

（適用除外）

■全部適用除外（労基法 100%適用しない場合）

同居の親族のみを使用する事業	家事使用人	一般の国家公務員
----------------	-------	----------



■（例外）労基法適用

常時同居の親族以外の一定の要件を満たす労働者を使用する場合	個人の家庭における家事を事業として請け負う者に雇われてその指揮命令の下に家事を行う者	行政執行法人の職員
-------------------------------	--	-----------

■一部適用（労基法の 1 部を適用しない場合）

船員	一般の地方公務員
総則、適用除外、罰則の規定のみ労基法適用	<ul style="list-style-type: none"> 賃金の支払い 変形労働時間制（1カ月単位を除く） 年次有給休暇の計画的付与 等々

[確認シート] 通達（適用事業）法 116 条（適用除外）

（通達）

労働基準法は、原則として事業の種類を問わず、労働者を使用するすべての事業で適用される。

（適用除外）

■全部適用除外（労基法 100%適用しない場合）

同居の親族のみを使用する事業	家事使用人	一般の国家公務員
----------------	-------	----------



■（例外）労基法適用

常時同居の親族以外の一定の要件を満たす労働者を使用する場合	個人の家庭における家事を事業として請け負う者に雇われてその指揮命令の下に家事を行う者	行政執行法人の職員
-------------------------------	--	-----------

■一部適用（労基法の 1 部を適用しない場合）

船員	一般の地方公務員
総則、適用除外、罰則の規定のみ労基法適用	<ul style="list-style-type: none"> 賃金の支払い 変形労働時間制（1 カ月単位を除く） 年次有給休暇の計画的付与 等々

[暗記シート] 労働者（法9条）

【条文】法9条（労働者）

この法律で「労働者」とは、**職業の種類を問わず**、事業又は事務所（以下「事業」という。）に使用される者で、賃金を支払われる者をいう。

POINT!!

労働者に該当しない場合

- 代表取締役などの法人の代表者等
- 個人経営の事業者
- 労働委員会の委員
- 非常勤の消防団員
- インターンシップにおける学生
（ただし、使用従属関係があれば、労働者に該当することあり。）

（横断 労働組合法 法3条 労働者）

この法律で「労働者」とは、**職業の種類を問わず**、賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する者をいう。

基本手当（雇用保険法）⇒労働組合法の労働者には、失業者も含まれる。

[確認シート] 労働者（法9条）

【条文】法9条（労働者）

この法律で「労働者」とは、**職業の種類**を問わず、事業又は事務所（以下「事業」という。）に使用される者で、**賃金**を支払われる者をいう。

POINT!!

労働者に該当しない場合

- 代表取締役などの法人の代表者等
- 個人経営の事業者
- 労働委員会の委員
- 非常勤の消防団員
- インターンシップにおける学生
（ただし、使用従属関係があれば、労働者に該当することあり。）

（横断 労働組合法 法3条 労働者）

この法律で「労働者」とは、**職業の種類を問わず**、賃金、給料その他これに準ずる**収入**によって生活する者をいう。

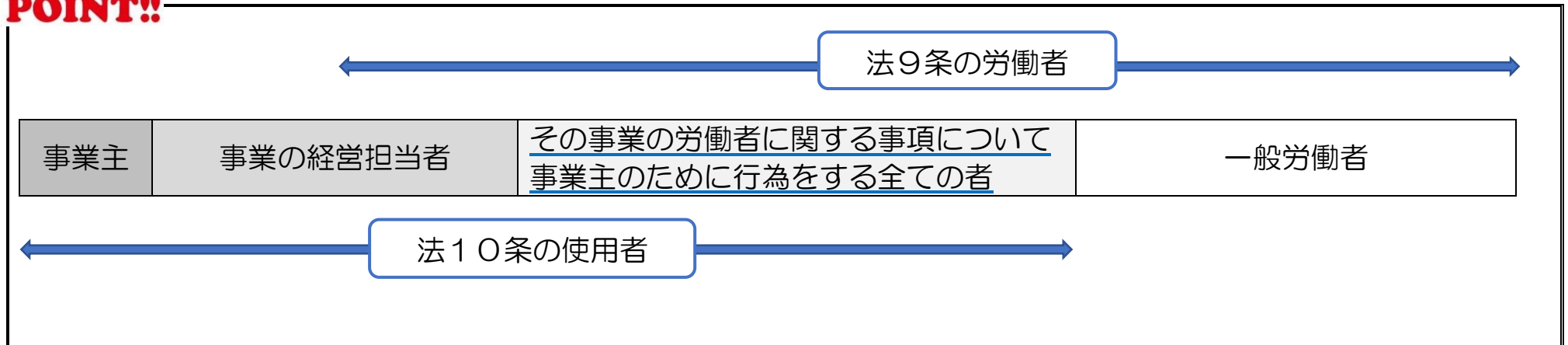
基本手当（雇用保険法）⇒労働組合法の労働者には、失業者も含まれる。

[暗記シート] 法10条（使用者）

【条文】法10条（使用者）

この法律で使用者とは、事業主又は事業の経営担当者その他その事業の労働者に関する事項について、事業主のために行為をするすべての者をいう。

POINT!!

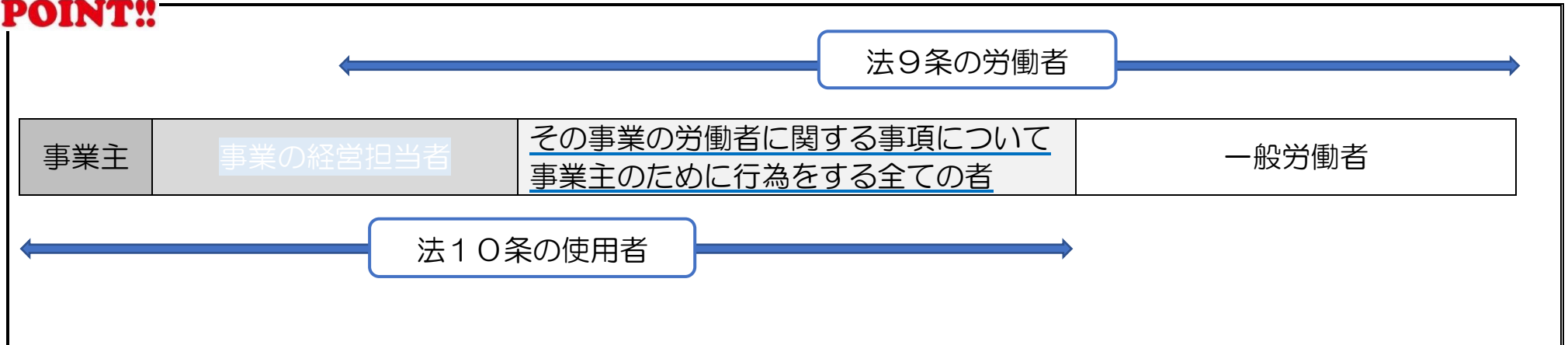


[確認シート] 法10条（使用者）

【条文】 法10条（使用者）

この法律で使用者とは、事業主又は事業の経営担当者その他その事業の労働者に関する事項について、事業主のために行為をするすべての者をいう。

POINT!!



[暗記シート] 法 13 条 (労働基準法違反の契約)

【条文】 法 13 条 (労働基準法違反の契約)

労働基準法で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については無効とする。
この場合において、無効となった部分は、この法律で定める基準による。

POINT!!

【部分無効自動引上げ】

労働基準法は、労働条件の「最低の基準」を定めたもの



その基準に達しない労働条件を定めた労働契約がある場合、その達しない部分



達しない部分については、無効



無効となった部分



「労働基準法で定める基準」まで引き上げ

[確認シート] 法13条（労働基準法違反の契約）

【条文】法13条（労働基準法違反の契約）

労働基準法で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については無効とする。
この場合において、無効となった部分は、この法律で定める基準による。

POINT!!

【部分無効自動引上げ】

労働基準法は、労働条件の「最低の基準」を定めたもの



その基準に達しない労働条件を定めた労働契約がある場合、その達しない部分



達しない部分については、無効



無効となった部分



「労働基準法で定める基準」まで引き上げ

[暗記シート] 法14条 (契約期間等)

【条文】 法14条 (契約期間等)

労働契約は、期間の定めのないものを除き、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののほかは、3年（次の各号のいずれかに該当する労働契約にあつては、5年）を超える期間について締結してはならない。

(1) 専門的な知識、技術又は経験（「専門的知識等」）であつて高度のものとして厚生労働大臣が定める基準に該当する専門的知識等を有する労働者（当該高度の専門的知識等を必要とする業務に就く者に限る。）との間に締結される労働契約

(2) 満60歳以上の労働者との間に締結される労働契約（前号に掲げる労働契約を除く。）

POINT!!

労働契約の期間がある場合

原則	例外
3年が限度	5年が限度

[5年が限度の場合]

① 専門的な知識、技術又は経験（「専門的知識等」という）であつて高度のものとして厚生労働大臣が定める基準に該当する専門的知識等を有する労働者との間に締結される労働契約

（当該専門的知識等を必要とする業務に就く者に限る。）

② 満60歳以上の労働者との間に締結される労働契約（①に掲げる労働契約を除く。）

[専門的知識等であつて高度のもの（抜粋）]

- 博士の学位を有する者
- 公認会計士・医師・歯科医師・弁護士・税理士・社会保険労務士等々

[確認シート] 法 14 条 (契約期間等)

【条文】 法 14 条 (契約期間等)

労働契約は、期間の定めのないものを除き、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののほかは、3年（次の各号のいずれかに該当する労働契約にあっては、5年）を超える期間について締結してはならない。

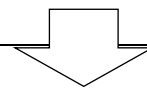
(1) 専門的な知識、技術又は経験（「専門的知識等」）であって高度のものとして厚生労働大臣が定める基準に該当する専門的知識等を有する労働者（当該高度の専門的知識等を必要とする業務に就く者に限る。）との間に締結される労働契約

(2) 満60歳以上の労働者との間に締結される労働契約（①に掲げる労働契約を除く。）

POINT!!

労働契約の期間がある場合

原則	例外
3年が限度	5年が限度



[5年が限度の場合]

① 専門的な知識、技術又は経験（「専門的知識等」という）であって高度のものとして厚生労働大臣が定める基準に該当する専門的知識等を有する労働者との間に締結される労働契約

（当該専門的知識等を必要とする業務に就く者に限る。）

② 満60歳以上の労働者との間に締結される労働契約（①に掲げる労働契約を除く。）

[専門的知識等であって高度のもの（抜粋）]

- 博士の学位を有する者
- 公認会計士・医師・歯科医師・弁護士・税理士・社会保険労務士等々

[暗記シート] 法14条2項・3項（契約期間等）

有期労働契約

【条文】 法14条2項・3項（契約期間等）

②厚生労働大臣は、**期間の定めのある労働契約**の締結時及び当該労働契約の期間の満了時において労働者と使用者との間に**紛争が生ずることを未然に防止**するため、使用者が講ずべき労働契約の期間の満了に係る**通知**に関する事項その他必要な事項についての**基準**を定めることができる。

③行政官庁は、前項の**基準**に関し、期間の定めのある労働契約を締結する使用者に対し、必要な**助言**及び**指導**を行うことができる。

「基準」とは、法律的な強行法規的な性質なし。⇒行政官庁による**助言・指導**

[確認シート] 法14条2項・3項（契約期間等）

有期労働契約

【条文】法14条2項・3項（契約期間等）

②厚生労働大臣は、期間の定めのある労働契約の締結時及び当該労働契約の期間の満了時において労働者と使用者との間に紛争が生ずることを未然に防止するため、使用者が講ずべき労働契約の期間の満了に係る通知に関する事項その他必要な事項についての基準を定めることができる。

③行政官庁は、前項の基準に関し、期間の定めのある労働契約を締結する使用者に対し、必要な助言及び指導を行うことができる。

「基準」とは、法律的な強行法規的な性質なし。⇒行政官庁による助言・指導

[暗記シート] 有期労働契約の基準 (平24. 10. 26厚生労働省告示第551号)

POINT!!

 :キーワード

① 雇止めの予告

3回・1年

使用者は、期間の定めのある労働契約（当該契約を3回以上更新し、又は雇入れの日から起算して1年を超えて継続勤務している者に限り、あらかじめ当該契約を更新しない旨、明示している場合を除く。）を更新しない場合には、少なくとも契約期間の満了する30日前までに、その予告をしなければならない。

② 雇止めの理由の明示

(1) 前記①において、使用者は、労働者が更新しないこととする理由について証明書を請求したときは、遅滞なくこれを交付しなければならない。

(2) 期間の定めのある労働契約が更新されなかった場合、使用者は、労働者が更新しなかった理由について証明書を請求したときは、遅滞なくこれを交付しなければならない。

③ 契約期間についての配慮

1回・1年

使用者は、期間のある労働契約（当該契約を1回以上更新し、かつ、雇入れの日から起算して1年を超えて継続勤務している者に限る。）を更新する場合、当該契約の実態及び当該労働者の希望に応じ、契約期間をできるだけ長くするように努めなければならない。

[確認シート] 有期労働契約の基準 (平 24. 10. 26 厚生労働省告示第 551 号)

POINT!!

 : キーワード

① 雇止めの予告

3回・1年

使用者は、期間の定めのある労働契約（当該契約を 3 回以上更新し、又は雇入れの日から起算して 1 年を超えて継続勤務している者に限り、あらかじめ当該契約を更新しない旨、明示している場合を除く。）を更新しない場合には少なくとも契約期間の満了する 30 日前までに、その予告をしなければならない。

② 雇止めの理由の明示

(1) 前記①において、使用者は、労働者が更新しないこととする理由について証明書を請求したときは、遅滞なくこれを交付しなければならない。

(2) 期間の定めのある労働契約が更新されなかった場合、使用者は、労働者が更新しなかった理由について証明書を請求したときは、遅滞なくこれを交付しなければならない。

③ 契約期間についての配慮

1回・1年

使用者は、期間のある労働契約（当該契約を 1 回以上更新し、かつ、雇入れの日から起算して 1 年を超えて継続勤務している者に限る。）を更新する場合、当該契約の実態及び当該労働者の希望に応じ、契約期間をできるだけ長くするように努めなければならない。

[暗記シート] 法 15 条（労働条件の明示 絶対的明示事項）

【条文】労働条件の明示（法 15 条）

① 使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。この場合において、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により明示しなければならない。

POINT!!

労働条件の絶対的明示事項（法 15 条）

- ① 労働契約の期間に関する事項
- ② 期間の定めのある労働契約（有期労働契約）を更新する場合の基準に関する事項
- ③ 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項
- ④ 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を2組以上に分けて交替で就業させる場合における就業時転換に関する事項
- ⑤ 賃金（退職金、賞与等を除く）の決定、計算、支払いの方法、賃金の締切及び支払の時期並びに昇給に関する事項
- ⑥ 退職に関する事項（解雇の事由を含む）

【確認シート】 法 15 条（労働条件の明示 絶対的明示事項）

【条文】 法 15 条（労働条件の明示）

① 使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。この場合において、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により明示しなければならない。

POINT!!

労働条件の絶対的明示事項（法 15 条）

- ① 労働契約の期間に関する事項
- ② 期間の定めのある労働契約（有期労働契約）を更新する場合の基準に関する事項
- ③ 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項
- ④ 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を2組以上に分けて交替で就業させる場合における就業時転換に関する事項
- ⑤ 賃金（退職金、賞与等を除く）の決定、計算、支払いの方法、賃金の締切及び支払の時期並びに昇給に関する事項
- ⑥ 退職に関する事項（解雇の事由を含む）

[暗記シート] 法 15 条（労働条件の明示 相対的明示事項）

POINT!!

労働条件の相対的明示事項（法 15 条）

- ⑦ 退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算・支払の方法、支払時期に関する事項
- ⑧ 臨時に支払われる賃金（退職手当を除く）、賞与及び1カ月を超える期間を基礎として支給される精勤手当等並びに、最低賃金額に関する事項
- ⑨ 労働者に負担させる食費、作業用品その他に関する事項
- ⑩ 安全・衛生に関する事項
- ⑪ 職業訓練に関する事項
- ⑫ 災害補償、業務外の傷病扶助に関する事項
- ⑬ 表彰、制裁に関する事項
- ⑭ 休職に関する事項

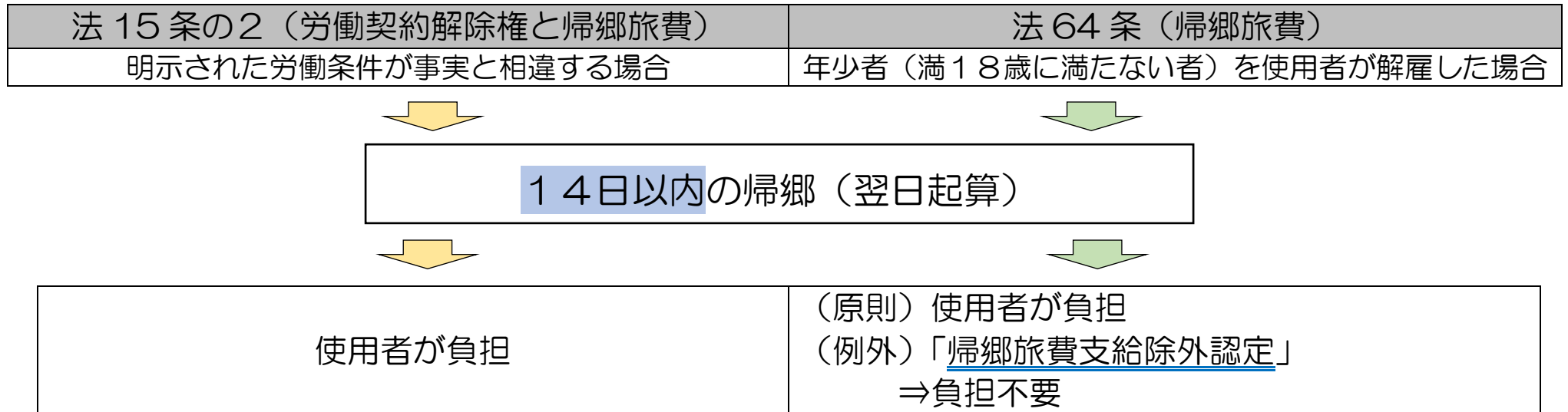
[確認シート] 法15条（労働条件の明示 相対的明示事項）

POINT!!

労働条件の相対的明示事項（法15条）

- ⑦ 退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算・支払の方法、支払時期に関する事項
- ⑧ 臨時に支払われる賃金（退職手当を除く）、賞与及び1カ月を超える期間を基礎として支給される精勤手当等並びに、最低賃金額に関する事項
- ⑨ 労働者に負担させる食費、作業用品その他に関する事項
- ⑩ 安全・衛生に関する事項
- ⑪ 職業訓練に関する事項
- ⑫ 災害補償、業務外の傷病扶助に関する事項
- ⑬ 表彰、制裁に関する事項
- ⑭ 休職に関する事項

[暗記シート] 法 15 条の 2 (労働契約解除権と帰郷旅費)・法 64 条 (帰郷旅費)



【条文】 法 15 条 2 (労働契約解除権と帰郷旅費)

- ② 明示された労働条件が事実と相違する場合においては、労働者は、即時に労働契約を解除することができる。
- ③ 就業のために住居を変更した労働者が、契約解除の日から 14 日以内に帰郷する場合においては、使用者は、必要な旅費を負担しなければならない。

【条文】 法 64 条 (帰郷旅費)

満 18 才に満たない者が解雇の日から 14 日以内に帰郷する場合においては、使用者は、必要な旅費を負担しなければならない。ただし、満 18 才に満たない者がその責めに帰すべき事由に基づいて解雇され、使用者がその事由について行政官庁の認定を受けたときは、この限りでない。

[確認シート] 法 15 条の 2 (労働契約解除権と帰郷旅費)・法 64 条 (帰郷旅費)

法 15 条の 2 (労働契約解除権と帰郷旅費)	法 64 条 (帰郷旅費)
明示された労働条件が事実と相違する場合	年少者 (満 18 歳に満たない者) を使用者が解雇した場合



使用者が負担	(原則) 使用者が負担 (例外) 「 <u>帰郷旅費支給除外認定</u> 」 ⇒負担不要
--------	--

【条文】法 15 条 2 (労働契約解除権と帰郷旅費)

- ② 明示された労働条件が事実と相違する場合においては、労働者は、即時に労働契約を解除することができる。
- ③ 就業のために住居を変更した労働者が、契約解除の日から 14 日以内に帰郷する場合には、使用者は、必要な旅費を負担しなければならない。

【条文】法 64 条 (帰郷旅費)

満 18 才に満たない者が解雇の日から 14 日以内に帰郷する場合には、使用者は、必要な旅費を負担しなければならない。ただし、満 18 才に満たない者がその責めに帰すべき事由に基づいて解雇され、使用者がその事由について行政官庁の認定を受けたときは、この限りでない。

[暗記シート] 法 16 条（賠償予定の禁止）

【条文】法 16 条（賠償予定の禁止）

使用者は、労働契約の不履行について違約金を定め、又は損害賠償額を予定する契約をしてはならない。

POINT!!

民法 420 条（賠償額の予定）

当事者は、債務の不履行について損害賠償の額を予定することができる。

■民法 420 条（賠償額の予定）の原則を労働基準法 16 条の賠償予定の禁止を規定することにより、労働者保護を補完。

法 16 条（賠償予定の禁止）

金額を予定すること	現実に生じた損害
「途中でやめたら、違約金を払え。」 「会社に損害を与えたら〇〇円払え。」	賠償請求可能
禁止	

■あらかじめ金額を定めなければ、「現実に損害が生じたときに損害賠償を行わせる。」旨の締結契約は可能。

[確認シート] 法 16 条（賠償予定の禁止）

【条文】法 16 条（賠償予定の禁止）

使用者は、労働契約の不履行について違約金を定め、又は損害賠償額を予定する契約をしてはならない。

POINT!!

民法 420 条（賠償額の予定）

当事者は、債務の不履行について損害賠償の額を予定することができる。

■民法 420 条（賠償額の予定）の原則を労働基準法 16 条の賠償予定の禁止を規定することにより、労働者保護を補完。

法 16 条（賠償予定の禁止）

金額を予定すること	現実に生じた損害
「途中でやめたら、違約金を払え。」 「会社に損害を与えたら〇〇円払え。」	賠償請求可能
禁止	

■あらかじめ金額を定めなければ、「現実に損害が生じたときに損害賠償を行わせる。」旨の締結契約は可能。

[暗記シート] 法 17 条（前借金相殺の禁止）

【条文】 法 17 条（前借金相殺の禁止）

使用者は、前借金その他労働することを条件とする前貸の債権と賃金を相殺してはならない。

POINT!!

労働することを条件とする前貸の債権

相殺の禁止

賃金

[確認シート] 法17条（前借金相殺の禁止）

【条文】法17条（前借金相殺の禁止）

使用者は、前借金その他労働することを条件とする前貸の債権と賃金を相殺してはならない。

POINT!!

労働することを条件とする前貸の債権

相殺の禁止

賃金

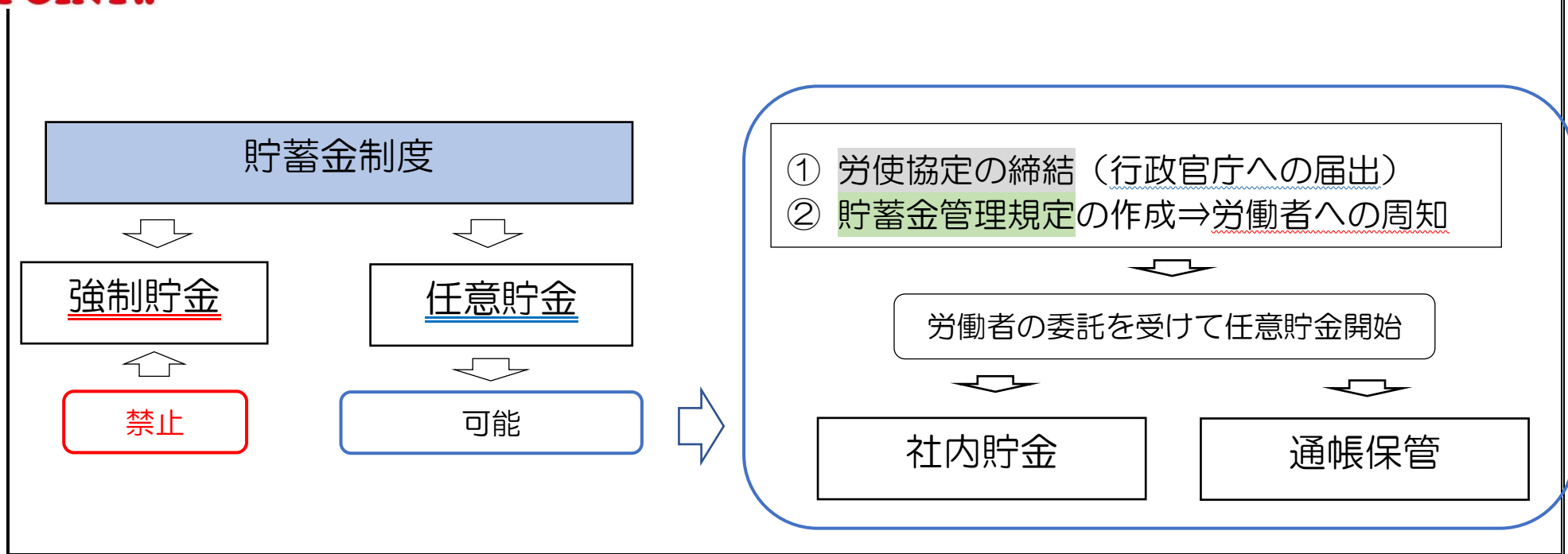


[暗記シート] 法 18 条（貯蓄金制度）

【条文】法 18 条（貯蓄金制度）

- ① 使用者は、労働契約に附随して貯蓄の契約をさせ、又は貯蓄金を管理する契約をしてはならない。
- ② 使用者は、労働者の貯蓄金をその委託を受けて管理しようとする場合においては、当該事業場に、**労使協定**をし、これを行政官庁に届け出なければならない。
- ③ 使用者は、労働者の貯蓄金をその委託を受けて管理する場合においては、**貯蓄金の管理に関する規程**を定め、これを労働者に周知させるため作業場に備え付ける等の措置をとらなければならない。

POINT!!

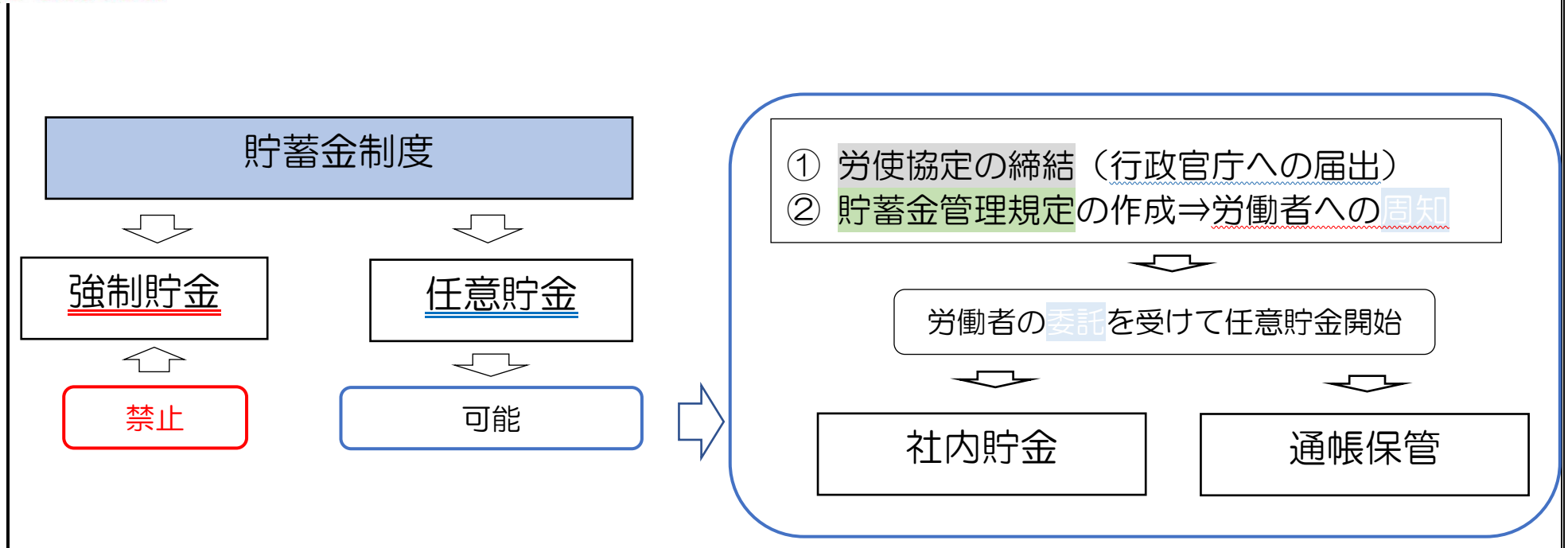


[暗記シート] 法 18 条 (貯蓄金制度)

【条文】 法 18 条 (貯蓄金制度)

- ① 使用者は、労働契約に附随して貯蓄の契約をさせ、又は貯蓄金を管理する契約をしてはならない。
- ② 使用者は、労働者の貯蓄金をその委託を受けて管理しようとする場合においては、当該事業場に、労使協定をし、これを行政官庁に届け出なければならない。
- ③ 使用者は、労働者の貯蓄金をその委託を受けて管理する場合においては、貯蓄金の管理に関する規程を定め、これを労働者に周知させるため作業場に備え付ける等の措置をとらなければならない。

POINT!!

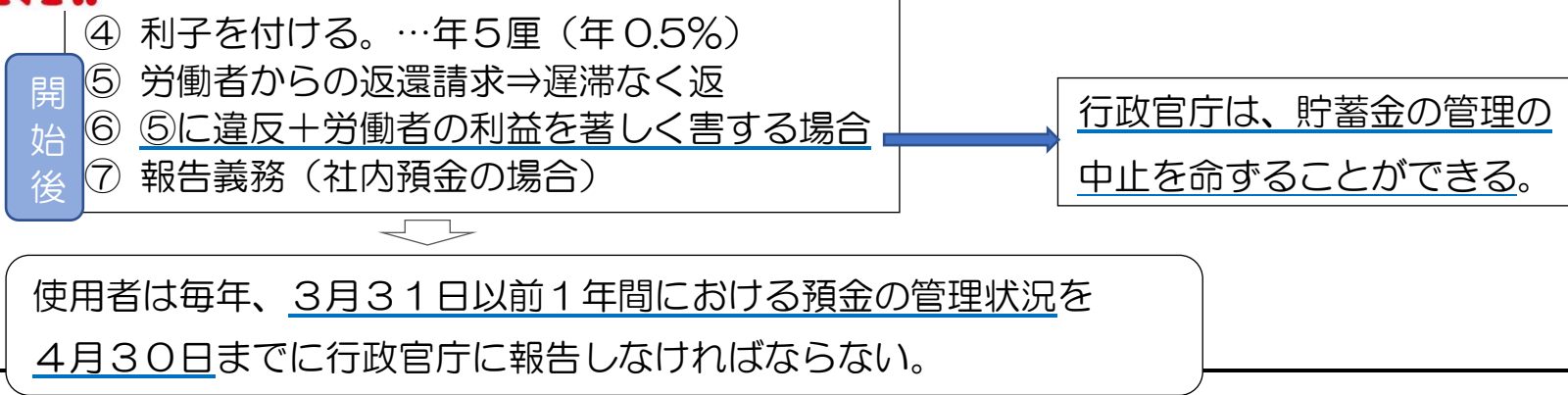


[暗記シート] 法18条4項~7項 (貯蓄金制度)

【条文】法18条 (貯蓄金制度)

- ④ 使用者は、労働者の貯蓄金をその委託を受けて管理する場合において、貯蓄金の管理が労働者の預金の受入であるときは、利子をつけなければならない。この場合において、その利子が、金融機関の受け入れる預金の利率を考慮して厚生労働省令で定める利率による利子を下るときは、その厚生労働省令で定める利率による利子をつけたものとみなす。
- ⑤ 使用者は、労働者の貯蓄金をその委託を受けて管理する場合において、労働者がその返還を請求したときは、遅滞なく、これを返還しなければならない。
- ⑥ 使用者が前項の規定に違反した場合において、当該貯蓄金の管理を継続することが労働者の利益を著しく害すると認められるときは、行政官庁は、使用者に対して、その必要な限度の範囲内で、当該貯蓄金の管理を中止すべきことを命ずることができる。
- ⑦ 前項の規定により貯蓄金の管理を中止すべきことを命ぜられた使用者は、遅滞なく、その管理に係る貯蓄金を労働者に返還しなければならない。

POINT!!

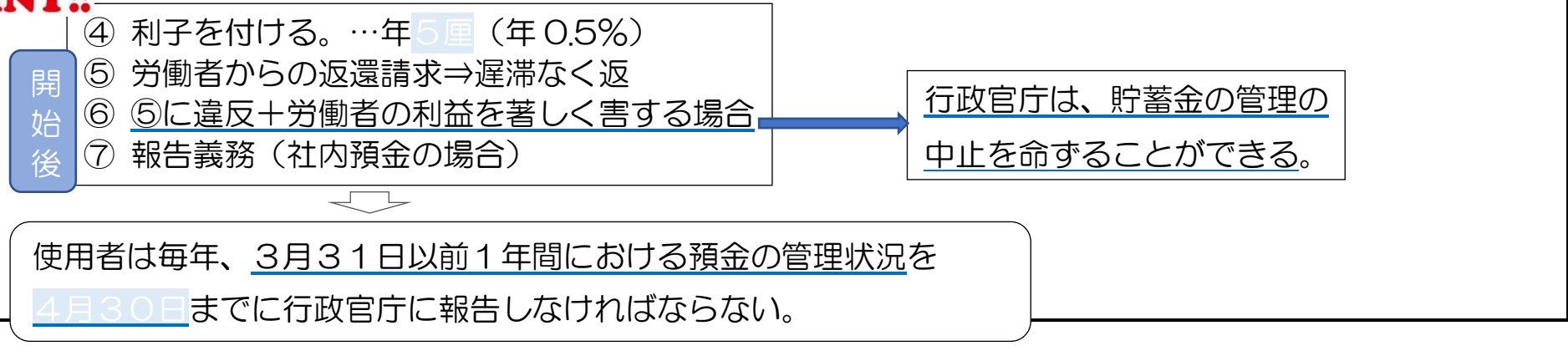


[確認シート] 法 18 条 4 項～7 項（貯蓄金制度）

【条文】法 18 条（貯蓄金制度）

- ④ 使用者は、労働者の貯蓄金をその委託を受けて管理する場合において、貯蓄金の管理が労働者の預金の受入であるときは、利子をつけなければならない。この場合において、その利子が、金融機関の受け入れる預金の利率を考慮して厚生労働省令で定める利率による利子を下るときは、その厚生労働省令で定める利率による利子をつけたものとみなす。
- ⑤ 使用者は、労働者の貯蓄金をその委託を受けて管理する場合において、労働者がその返還を請求したときは、遅滞なく、これを返還しなければならない。
- ⑥ 使用者が前項の規定に違反した場合において、当該貯蓄金の管理を継続することが労働者の利益を著しく害すると認められるときは、行政官庁は、使用者に対して、その必要な限度の範囲内で、当該貯蓄金の管理を中止すべきことを命ずることができる。
- ⑦ 前項の規定により貯蓄金の管理を中止すべきことを命ぜられた使用者は、遅滞なく、その管理に係る貯蓄金を労働者に返還しなければならない。

POINT!!

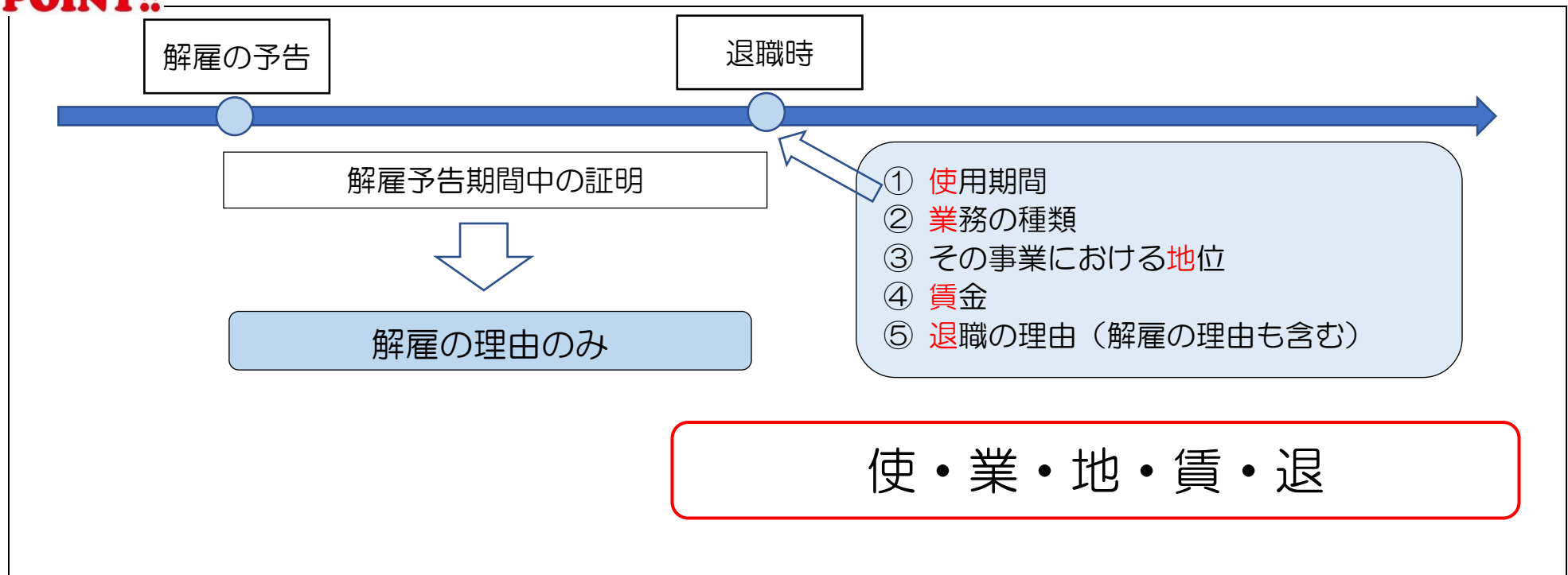


[暗記シート] 法22条 (退職時等の証明)

【条文】 法22条 (退職時の証明)

労働者が、退職の場合において、**使用期間**、**業務の種類**、その事業における**地位**、**賃金**又は**退職の事由** (退職の事由が解雇の場合にあっては、その理由を含む。) について証明書を請求した場合においては、使用者は、遅滞なくこれを交付しなければならない。

POINT!!

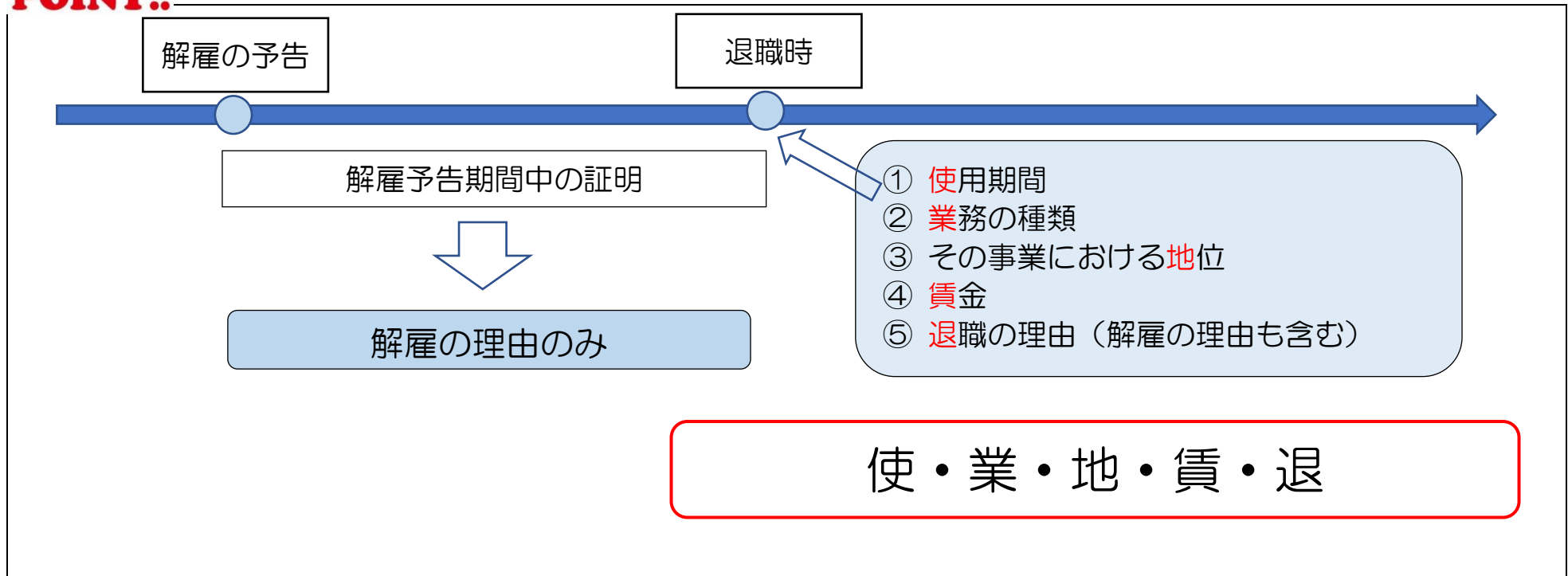


[確認シート] 法22条（退職時等の証明）

【条文】法22条（退職時の証明）

労働者が、退職の場合において、使用期間、業務の種類、その事業における地位、賃金又は退職の事由（退職の事由が解雇の場合にあっては、その理由を含む。）について証明書を請求した場合においては、使用者は、遅滞なくこれを交付しなければならない。

POINT!!



[暗記シート] 法22条4項（就業妨害通信等の禁止）

【条文】法23条（金品の返還）

使用者は、あらかじめ第三者と謀り、労働者の就業を妨げることを目的として、労働者の国籍、信条、社会的身分若しくは労働組合運動に関する通信をし、又は退職時等の証明書に秘密の記号を記入してはならない。

POINT!!

4つの通信禁止事項（限定列挙）

国籍	信条	社会的身分	労働組合運動
----	----	-------	--------

- 上記4つの事項以外は、通信しても本条に抵触しない。（限定列挙）
- 秘密の記号に関しては、全ての時効について禁止

[確認シート] 法22条4項（就業妨害通信等の禁止）

【条文】法23条（金品の返還）

使用者は、あらかじめ第三者と謀り、労働者の就業を妨げることを目的として、労働者の国籍、信条、社会的身分若しくは労働組合運動に関する通信をし、又は退職時等の証明書に秘密の記号を記入してはならない。

POINT!!

4つの通信禁止事項（限定列挙）

国籍	信条	社会的身分	労働組合運動
----	----	-------	--------

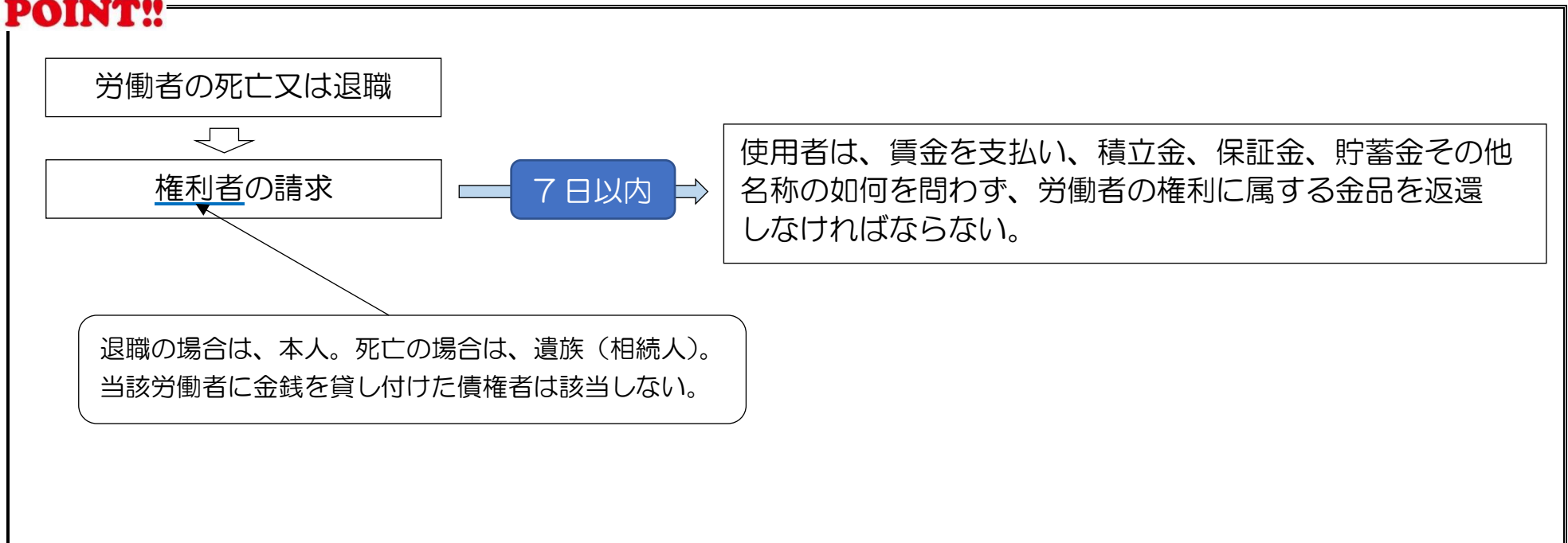
- 上記4つの事項以外は、通信しても本条に抵触しない。（限定列挙）
- 秘密の記号に関しては、全ての事項について禁止

[暗記シート] 法23条 (金品の返還)

【条文】 法23条 (金品の返還)

- ① 使用者は、労働者の死亡又は退職の場合において、権利者の請求があった場合においては、7日以内に賃金を支払い、積立金、保証金、貯蓄金その他名称の如何を問わず、労働者の権利に属する金品を返還しなければならない。
- ② 前項の賃金又は金品に関して争がある場合においては、使用者は、異議のない部分を、同項の期間中に支払い、又は返還しなければならない。

POINT!!

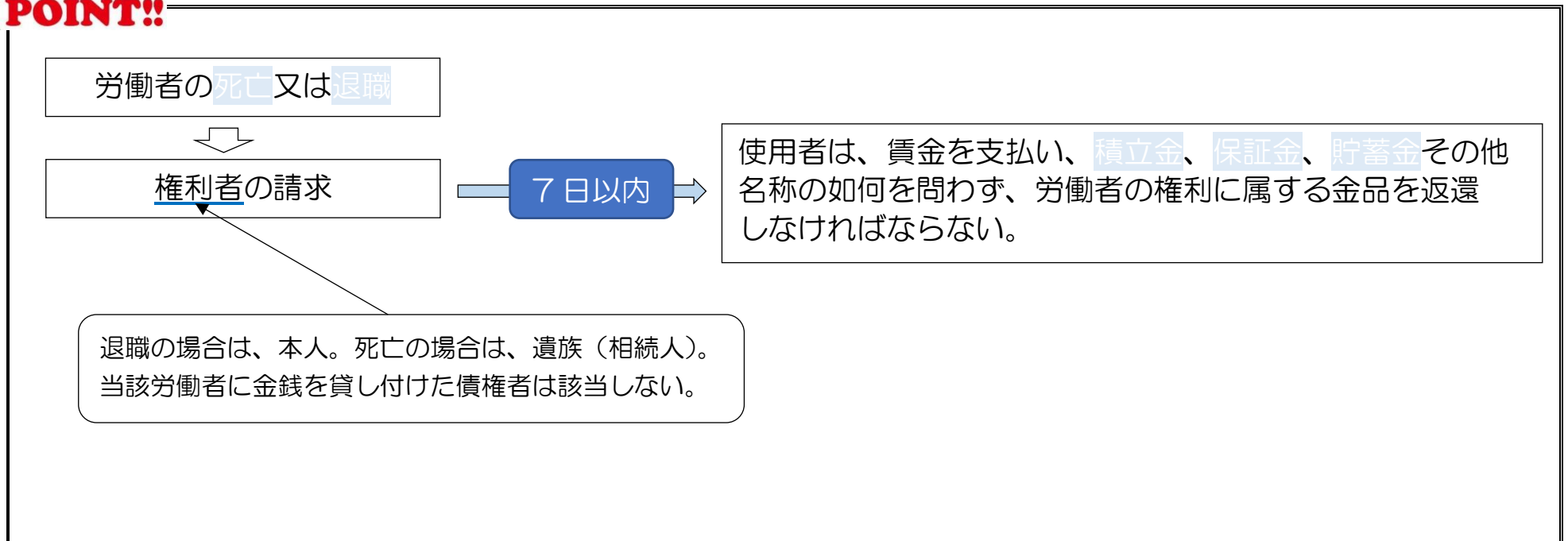


[確認シート] 法23条（金品の返還）

【条文】法23条（金品の返還）

- ① 使用者は、労働者の死亡又は退職の場合において、権利者の請求があった場合においては、7日以内に賃金を支払い、積立金、保証金、貯蓄金その他名称の如何を問わず、労働者の権利に属する金品を返還しなければならない。
- ② 前項の賃金又は金品に関して争がある場合においては、使用者は、異議のない部分を、同項の期間中に支払い、又は返還しなければならない。

POINT!!



[暗記シート] 法 19 条 (解雇制限)

【条文】 法 19 条 (解雇制限)

- ① 使用者は、労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業する期間及びその後 30 日間並びに産前産後の女性が第 65 条の規定によって休業する期間及びその後 30 日間は、解雇してはならない。ただし、使用者が、第 81 条の規定によって打切補償を支払う場合又は天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合においては、この限りでない。
- ② 前項但書後段の場合においては、その事由について行政官庁の認定を受けなければならない。

【条文】 法 81 条 (打切補償)

第 75 条の規定によって補償を受ける労働者が、療養開始後 3 年を経過しても負傷又は疾病がなおらない場合においては、使用者は、平均賃金の 1200 日分の打切補償を行い、その後はこの法律の規定による補償を行わなくてもよい。

[確認シート] 法 19 条（解雇制限）

【条文】 法 19 条（解雇制限）

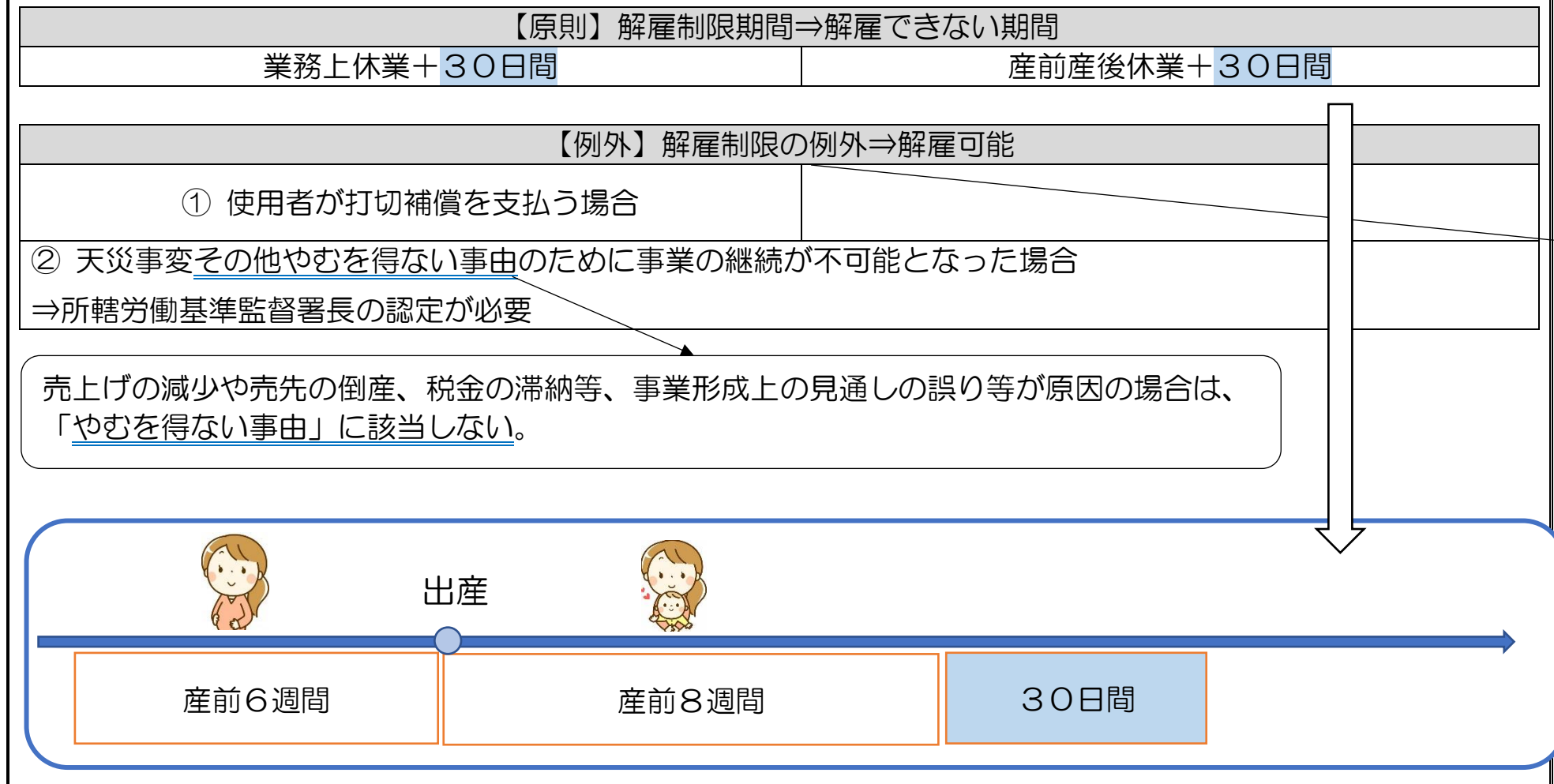
- ① 使用者は、労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業する期間及びその後 30 日間並びに産前産後の女性が第 65 条の規定によって休業する期間及びその後 30 日間は、解雇してはならない。ただし、使用者が、第 81 条の規定によって打切補償を支払う場合又は天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合においては、この限りでない。
- ② 前項但書後段の場合においては、その事由について行政官庁の認定を受けなければならない。

【条文】 法 81 条（打切補償）

第 75 条の規定によって補償を受ける労働者が、療養開始後 3 年を経過しても負傷又は疾病がなおらない場合においては、使用者は、平均賃金の 1200 日分の打切補償を行い、その後はこの法律の規定による補償を行わなくてもよい。

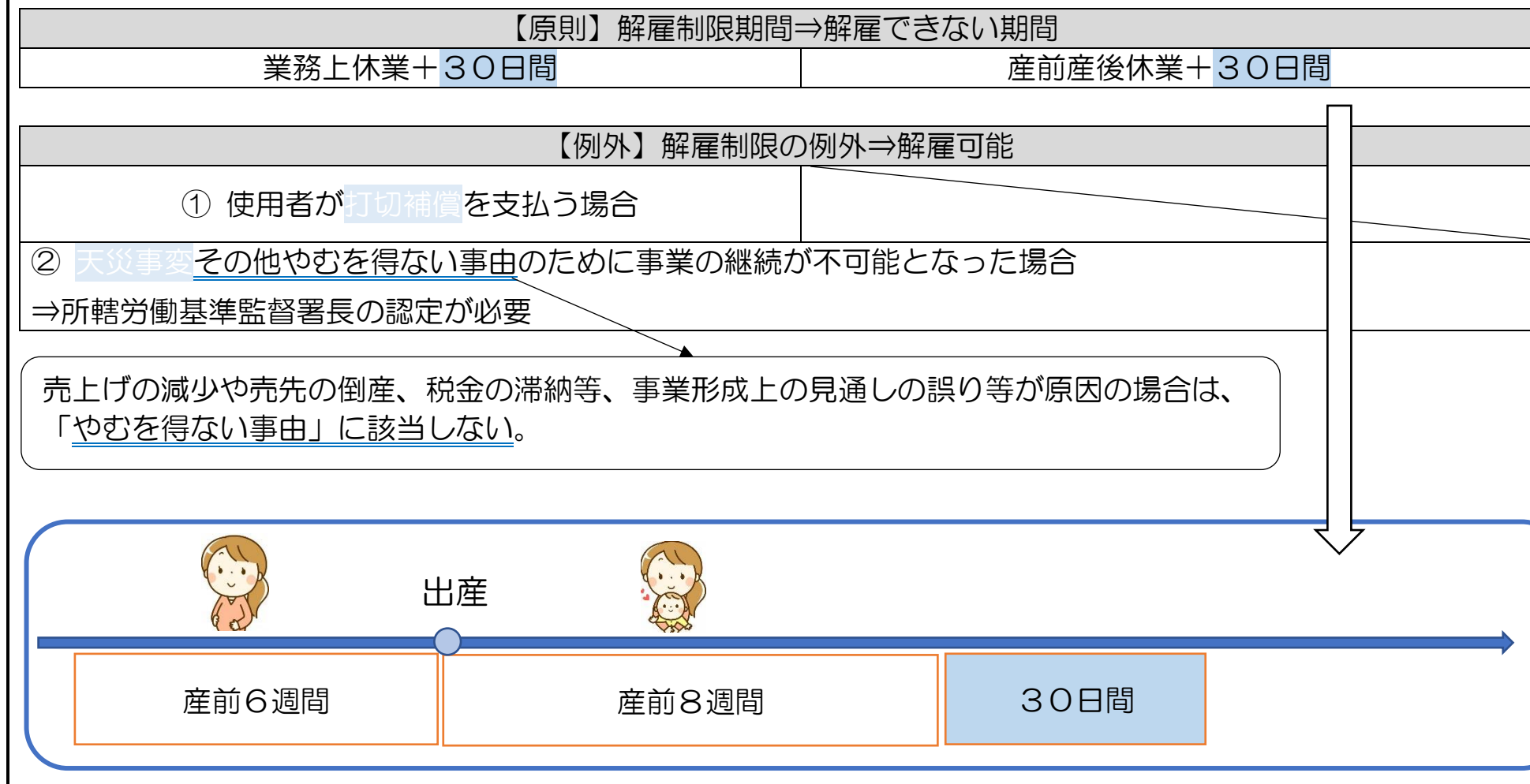
[暗記シート] 法19条 (解雇制限)

POINT!!



[確認シート] 法19条 (解雇制限)

POINT!!



[暗記シート] 法20条(解雇予告)

【条文】法20条(解雇の予告)

- ① 使用者は、労働者を解雇しようとする場合においては、少なくとも30日前にその予告をしなければならない。30日前に予告をしない使用者は、30日分以上の平均賃金を支払わなければならない。但し、天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合又は労働者の責に帰すべき事由に基いて解雇する場合においては、この限りでない。
- ② 前項の予告の日数は、1日について平均賃金を支払った場合においては、その日数を短縮することができる。

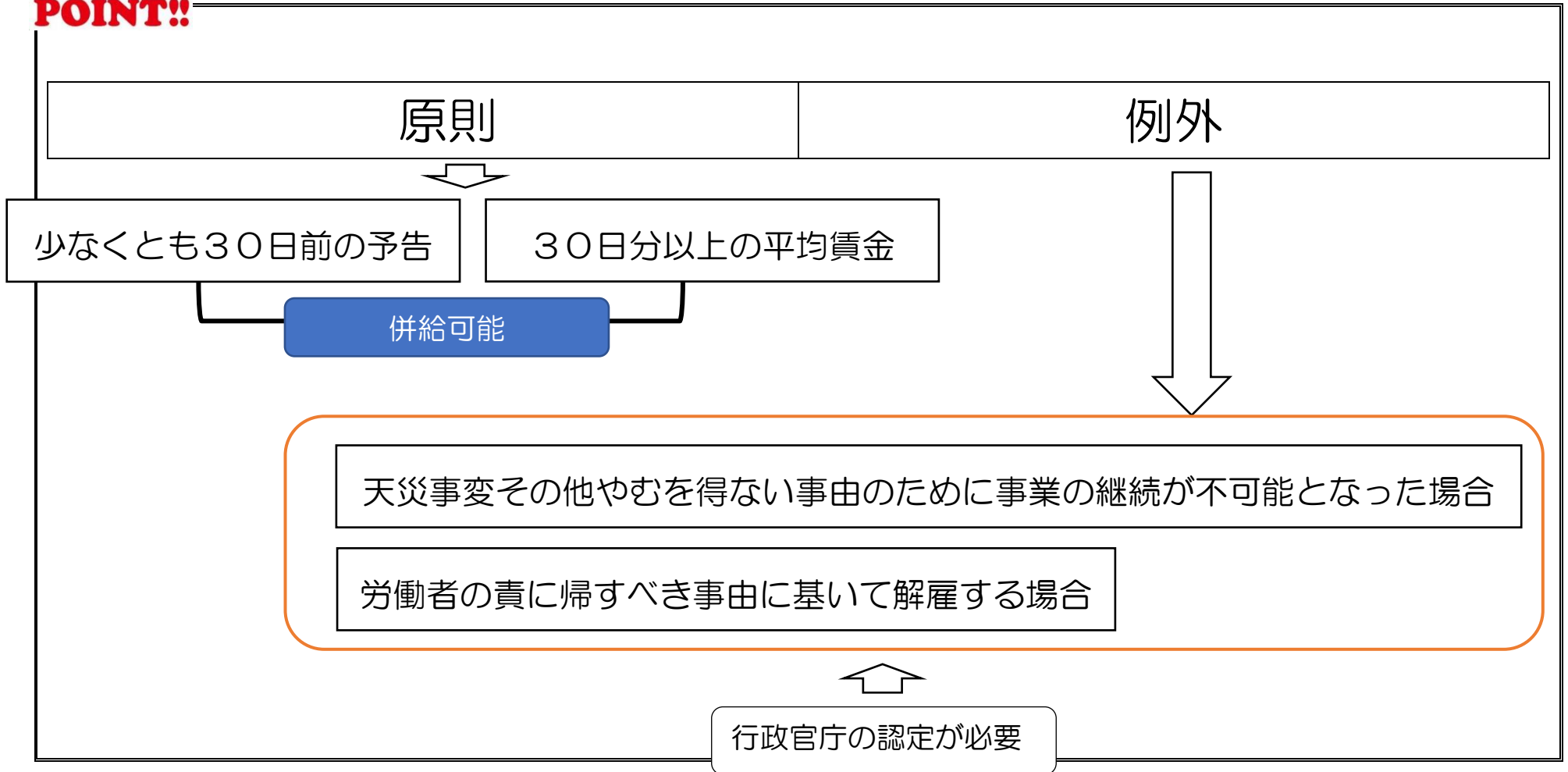
[確認シート] 法20条（解雇予告）

【条文】 法20条（解雇の予告）

- ① 使用者は、労働者を解雇しようとする場合においては、少なくとも30日前にその予告をしなければならない。
30日前に予告をしない使用者は、30日以上平均賃金を支払わなければならない。
但し、天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合又は労働者の責に帰すべき事由に基いて解雇する場合においては、この限りでない。
- ② 前項の予告の日数は、1日について平均賃金を支払った場合においては、その日数を短縮することができる。

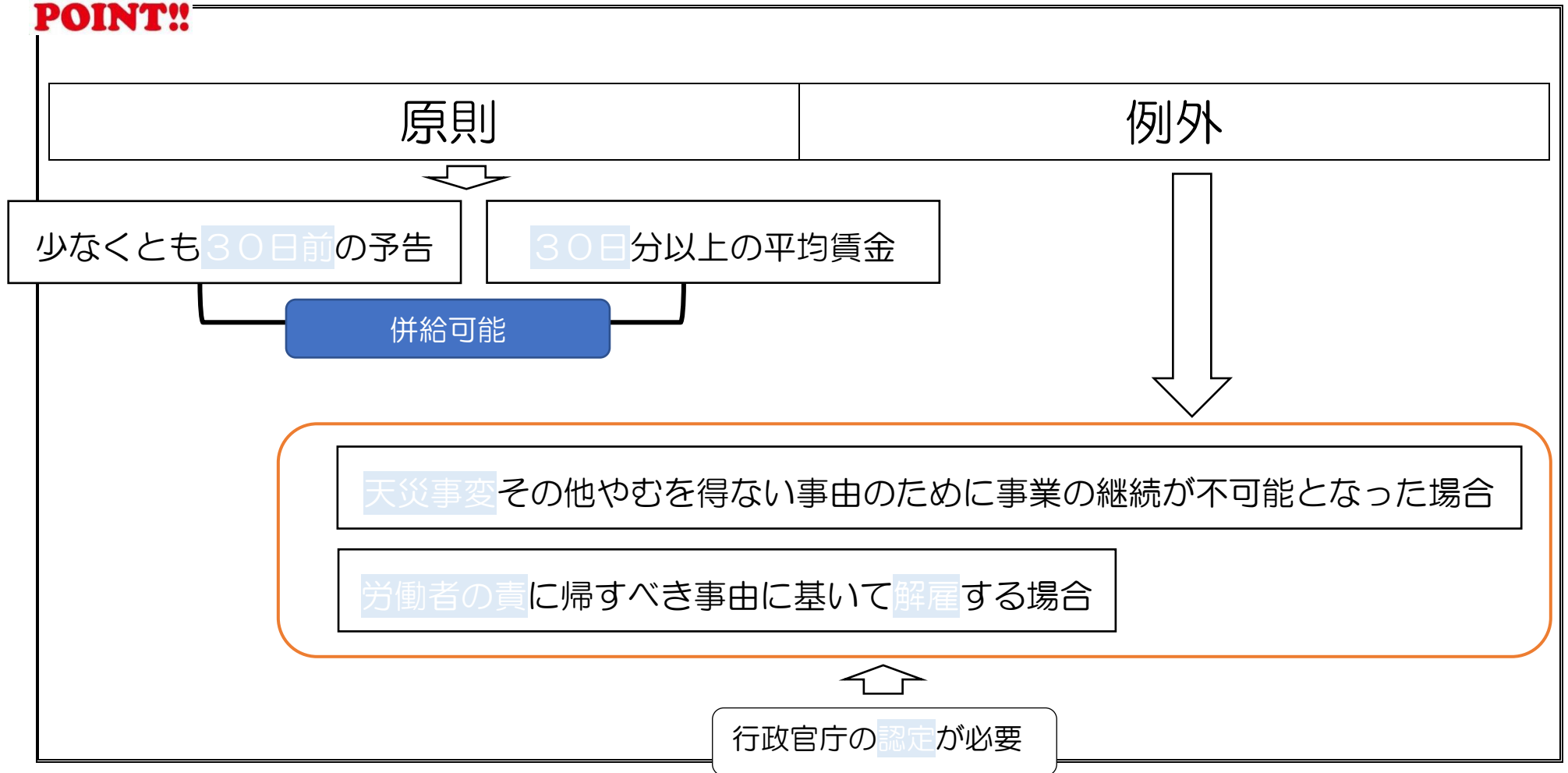
[暗記シート] 法20条(解雇予告)

POINT!!



[確認シート] 法20条(解雇予告)

POINT!!



[暗記シート] 法21条 (解雇予告の適用除外者)

POINT!!

解雇予告及び解雇予告手当 必要なし

日々雇い入れられる者	2カ月以内の期間を定めて使用される者	季節的業務に4カ月以内の期間を定めて使用される者	試みの使用期間中の者
1カ月を <u>超えて</u> 引き続き使用されるに至った場合	所定の期間を <u>超えて</u> 引き続き使用されるに至った場合		14日を <u>超えて</u> 引き続き使用されるに至った場合

解雇予告及び解雇予告手当 必要

[確認シート] 法21条（解雇予告の適用除外者）

POINT!!

解雇予告及び解雇予告手当 必要なし

日々雇い入れられる者	2カ月以内の期間を定めて使用される者	季節的業務に4カ月以内の期間を定めて使用される者	試みの使用期間中の者
1カ月を <u>超えて</u> 引き続き使用されるに至った場合	所定の期間を <u>超えて</u> 引き続き使用されるに至った場合		14日を <u>超えて</u> 引き続き使用されるに至った場合

解雇予告及び解雇予告手当 必要

[暗記シート] 法11条 (賃金)

【条文】法11条 (賃金)

この法律で賃金とは、賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいう。

POINT!!

法11条 (賃金)		
①賃金、給料、手当、賞与等名称の いかんを問わない	②労働の対償	③使用者が労働者に支払うすべてのもの

(賃金に該当しないもの)

任意・恩恵的	福利厚生	企業設備の1つ
結婚祝金・見舞金・退職手当	住宅・食事費	制服・作業着・旅費等



労働協約・就業規則・労働契約等により、あらかじめ支給条件が明確なもの



賃金に該当

[確認シート] 法11条 (賃金)

【条文】法11条 (賃金)

この法律で賃金とは、賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、**労働の対償**として使用者が労働者に支払うすべてのものをいう。

POINT!!

法11条 (賃金)		
①賃金、給料、手当、賞与等名称の いかんを問わない	② 労働の対償	③使用者が労働者に支払うすべてのもの

■賃金に該当しないもの

任意・恩恵的	福利厚生	企業設備の1つ
結婚祝金・見舞金・退職手当	住宅・食事費	制服・作業着・旅費等



労働協約・**就業規則**・労働契約等により、あらかじめ支給条件が明確なもの



賃金に該当

[暗記シート] 法11条(賃金)

POINT!!

労働協約等により、あらかじめ支給条件が明確

賃金に該当

●退職手当、結婚祝金・災害見舞金
死亡弔慰金等の恩恵的な給付

- 事業主負担の労働者の税
- 社会保険料の労働者負担分
- 労働協約による通勤定期券
- 労基法26条の休業手当
- 育児休業期間中の賃金

賃金に該当しない

●退職手当、結婚祝金・災害見舞金
死亡弔慰金等の恩恵的な給付

- 制服、出張旅費
- チップ
- 生命保険料の労働者の負担分
- 休業補償
- 解雇予告手当
- ストックオプション

[確認シート] 法11条(賃金)

POINT!!

労働協約等により、あらかじめ支給条件が明確

賃金に該当

賃金に該当しない

●退職手当、結婚祝金・災害見舞金
死亡弔慰金等の恩恵的な給付

●退職手当、結婚祝金・災害見舞金
死亡弔慰金等の恩恵的な給付

- 事業主負担の労働者の税
- 社会保険料の労働者負担分
- 労働協約による通勤定期券
- 労基法26条の休業手当
- 育児休業期間中の賃金

- 制服、出張旅費
- チップ
- 生命保険料の労働者の負担分
- 休業補償
- 解雇予告手当
- ストックオプション

[暗記シート] 法12条（原則的な平均賃金の計算式）

【条文】法12条（平均賃金）

この法律で平均賃金とは、これを算定すべき事由の発生した日以前3カ月間にその労働者に対し支払われた賃金の総額を、その期間の総日数で除した金額をいう。

POINT!!

算定事由				
① 解雇予告手当	② 休業手当	③ 年次有給休暇中の賃金	④ 災害補償	⑤ 減給の制裁

$$\text{平均賃金} = \frac{\text{算定事由発生日以前3カ月間の賃金の総額}}{\text{算定事由発生日以前3カ月間の総日数}}$$

■ 「賃金の総額」 + 「総日数」 から控除

- ① 業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業した期間
- ② 産前産後の女性が第65条の規定によって休業した期間
- ③ 使用者の責めに帰すべき事由によって休業した期間
- ④ 育児介護休業法に規定する育児休業又は介護休業した期間
- ⑤ 試みの使用期間

■ 「総日数」 から控除

- (1) 臨時に支払われた賃金
- (2) 3カ月を超える期間ごとに支払われる賃金
- (3) 通貨以外のもの支払われた賃金

[確認シート] 法 12 条（原則的な平均賃金の計算式）

【条文】法 12 条（平均賃金）

この法律で平均賃金とは、これを算定すべき事由の発生した日以前3カ月間にその労働者に対し支払われた賃金の総額を、その期間の総日数で除した金額をいう。

POINT!!

算定事由				
① 解雇予告手当	② 休業手当	③ 年次有給休暇中の賃金	④ 災害補償	⑤ 減給の制裁

$$\text{平均賃金} = \frac{\text{算定事由発生日以前3カ月間の賃金の総額}}{\text{算定事由発生日以前3カ月間の総日数}}$$

■ 「賃金の総額」 + 「総日数」 から控除

- ① 業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業した期間
- ② 産前産後の女性が第65条の規定によって休業した期間
- ③ 使用者の責めに帰すべき事由によって休業した期間
- ④ 育児介護休業法に規定する育児休業又は介護休業した期間
- ⑤ 試みの使用期間

■ 「総日数」 から控除

- (1) 臨時に支払われた賃金
- (2) 3カ月を超える期間ごとに支払われる賃金
- (3) 通貨以外のもので支払われた賃金

[暗記シート] (平均賃金の算定事由と起算日)

POINT!!

算定事由	起算日 (算定事由発生日)
① 解雇予告手当	労働者に <u>解雇の予告をした日</u>
② 休業手当	休業日 (2日以上に渡る場合は⇒ <u>最初の日</u>)
③ 年次有給休暇中の賃金	年次有給休暇を与えた日 (2日以上に渡る場合は⇒ <u>最初の日</u>)
④ 災害補償	事故発生日又は疾病の発生が <u>確定した日</u>
⑤ 減給の制裁	制裁の意思表示が <u>相手方に到達した日</u>

■ 平均賃金算定事由⇒解雇予告手当・休業手当・年次有給休暇中の賃金・災害補償・減給の制裁

解・休・年・災・減

■ 起算日

(原則) 算定事由発生日は含まず前日起算

(例外) 賃金締切日がある場合は、賃金締切日から起算

[確認シート] (平均賃金の算定事由と起算日)

POINT!!

算定事由	起算日 (算定事由発生日)
① 解雇予告手当	労働者に労働者に解雇の予告をした日
② 休業手当	休業日 (2日以上に渡る場合は⇒最初の日)
③ 年次有給休暇中の賃金	年次有給休暇を与えた日 (2日以上に渡る場合は⇒最初の日)
④ 災害補償	事故発生日又は疾病の発生日が確定した日
⑤ 減給の制裁	制裁の意思表示が相手方に到達した日

■ 平均賃金算定事由 ⇒ 解雇予告手当 ・ 休業手当 ・ 年次有給休暇中の賃金 ・ 災害補償 ・ 減給の制裁

解 ・ 休 ・ 年 ・ 災 ・ 減

■ 起算日

(原則) 算定事由発生日は含まず前日起算

(例外) 賃金締切日がある場合は、賃金締切日から起算

[暗記シート] 法24条（賃金の5原則）

【条文】法24条（賃金）

- ① 賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない。
ただし、法令若しくは労働協約に別段の定めがある場合又は厚生労働省令で定める賃金について確実な支払の方法で厚生労働省令で定めるものによる場合においては、通貨以外のもので支払い、また、法令に別段の定めがある場合又は労使協定がある場合においては、賃金の一部を控除して支払うことができる。
- ② 賃金は、毎月一回以上、一定の期日を定めて支払わなければならない。
ただし、臨時に支払われる賃金、賞与その他これに準ずるもので厚生労働省令で定める賃金（「臨時の賃金等」という。）については、この限りでない。

[確認シート] 法24条（賃金の5原則）

【条文】法24条（賃金）

- ① 賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない。
ただし、法令若しくは労働協約に別段の定めがある場合又は厚生労働省令で定める賃金について確実な支払の方法で厚生労働省令で定めるものによる場合においては、通貨以外のもので支払い、また、法令に別段の定めがある場合又は労使協定がある場合においては、賃金の一部を控除して支払うことができる。
- ② 賃金は、毎月一回以上、一定の期日を定めて支払わなければならない。
ただし、臨時に支払われる賃金、賞与その他これに準ずるもので厚生労働省令で定める賃金（「臨時の賃金等」という。）については、この限りでない。

[暗記シート] 賃金の5原則 (通貨払い)

POINT!!

原則				
通貨	直接	全額	毎月1回	一定期日払い
↓				
例外				
①法令に別段の定め ②労働協約 ③厚生労働省令	①使用者への支払い ②派遣労働者への支払い	①法令に別段の定め ②労使協定	①臨時に支払われる賃金 ②賞与 等	精勤手当等
↓				
例外3つ				
①法令に別段の定めがある場合 現在規定なし	②労働協約に別段の定めがある場合 通勤定期券・自社製品	③厚生労働省令で定める方法 個々の労働者の同意が必要		
↑				
通常の賃金		退職手当		
(1) 金融機関の預貯金口座への振り込み (2) 証券総合口座への払込み	左記(1)、(2)の方法 (3) 金融機関を支払人とする小切手の交付 (4) 金融機関の支払保証小切手の交付 (5) 株式会社ゆうちょ銀行が発行する普通為替証書・定額小為替書の交付			

[確認シート] 賃金の5原則 (通貨払い)

POINT!!

原則				
通貨	直接	全額	毎月1回	一定期日払い
↓				
例外				
①法令に別段の定め ②労働協約 ③厚生労働省令	①使用者への支払い ②派遣労働者への支払い	①法令に別段の定め ②労使協定	①臨時に支払われる賃金 ②賞与 等	精勤手当等
↓				
例外3つ				
①法令に別段の定めがある場合 現在規定なし	②労働協約に別段の定めがある場合 通勤定期券・自社製品	③厚生労働省令で定める方法 個々の労働者の同意が必要		
↑				
通常の賃金		退職手当		
(1) 金融機関の預貯金口座への振り込み (2) 証券総合口座への払込み	左記(1)、(2)の方法 (3) 金融機関を支払人とする小切手の交付 (4) 金融機関の支払保証小切手の交付 (5) 株式会社ゆうちょ銀行が発行する普通為替証書・定額小為替書の交付			

[暗記シート] 賃金の5原則 (直接払い)

POINT!!

通貨		直接	原則 全額	毎月1回	一定期日払い
↓					
①法令に別段の定め ②労働協約 ③厚生労働省令		①使用者への支払い ②派遣労働者への支払い	①法令に別段の定め ②労使協定	①臨時に支払われる賃金 ②賞与 等	精勤手当等

①使用者への支払い		②派遣労働者への支払い	
(使用者)	(代理人)	●派遣労働者の賃金を、派遣先の使用者を通じて支払うこと (伝達の手段として手渡す)	
・労働者の配偶者や子	・委任を受けた弁護士		

[確認シート] 賃金の5原則 (直接払い)

POINT!!

通貨		直接	原則 全額	毎月1回	一定期日払い
----	--	----	----------	------	--------



例外				
①法令に別段の定め ②労働協約 ③厚生労働省令	①使用者への支払い ②派遣労働者への支払い	①法令に別段の定め ②労使協定	①臨時に支払われる賃金 ②賞与等	精勤手当等



① 使用者への支払い		② 派遣労働者への支払い	
(使用者)	(代理人)	● 派遣労働者の賃金を、派遣先の使用者を通じて支払うこと (伝達の手段として手渡す)	
・労働者の配偶者や子	・委任を受けた弁護士		

[暗記シート] 賃金の5原則（全額払い）

POINT!!

原則				
通貨	直接	全額	毎月1回	一定期日払い
↓				
例外				
①法令に別段の定め ②労働協約 ③厚生労働省令	①使用者への支払い ②派遣労働者への支払い	①法令に別段の定め ②労使協定	①臨時に支払われる賃金 ②賞与等	精勤手当等
↓				
①法令に別段の定めがある場合		②労使協定（届出不要）		
税金・社会保険料の源泉控除		組合費、社宅費、社内預金等		

■ 5分の遅刻を30分の遅刻として賃金をカットすることは全額払いの原則に反し違法

[確認シート] 賃金の5原則（全額払い）

POINT!!

原則				
通貨	直接	全額	毎月1回	一定期日払い
↓				
例外				
①法令に別段の定め ②労働協約 ③厚生労働省令	①使用者への支払い ②派遣労働者への支払い	①法令に別段の定め ②労使協定	①臨時に支払われる賃金 ②賞与等	精勤手当等
↓				
①法令に別段の定めがある場合		②労使協定（届出不要）		
税金・社会保険料の源泉控除		組合費、社宅費、社内預金等		

■ 5分の遅刻を30分の遅刻として賃金をカットすることは全額払いの原則に反し違法

[暗記シート] 賃金の5原則（毎月1回払い）

POINT!!

原則				
通貨	直接	全額	毎月1回	一定期日払い



例外				
①法令に別段の定め ②労働協約 ③厚生労働省令	①使用者への支払い ②派遣労働者への支払い	①法令に別段の定め ②労使協定	①臨時に支払われる賃金 ②賞与 ③その他	精勤手当等



●毎月1回以上支払わなくてもよい場合

① 臨時に支払われる賃金	② 賞与	③ その他①、②に準ずるもの
		1カ月を超える期間ごとに支給・算定される精勤手当、能率手当、勤続手当等

[確認シート] 賃金の5原則（毎月1回払い）

POINT!!

原則				
通貨	直接	全額	毎月1回	一定期日払い
↓				
例外				
①法令に別段の定め ②労働協約 ③厚生労働省令	①使用者への支払い ②派遣労働者への支払い	①法令に別段の定め ②労使協定	①臨時に支払われる賃金 ②賞与 ③その他	精勤手当等
↓				
●毎月1回以上支払わなくてもよい場合				
① 臨時に支払われる賃金	② 賞与	③ その他①、②に準ずるもの 1カ月を超える期間ごとに支給・算定される精勤手当、能率手当、勤続手当等		

[暗記シート] 賃金の5原則（一定期日払い）

POINT!!

原則				
通貨	直接	全額	毎月1回	一定期日払い



例外				
①法令に別段の定め ②労働協約 ③厚生労働省令	①使用者への支払い ②派遣労働者への支払い	①法令に別段の定め ②労使協定	①臨時に支払われる賃金 ②賞与 等	なし



賃金は一定の期日を定めて支払わなければならない。

適法	違法
<ul style="list-style-type: none"> ●毎月25日払い ●毎月月末払い 	<ul style="list-style-type: none"> ●毎月第4金曜日

[確認シート] 賃金の5原則（一定期日払い）

POINT!!

原則				
通貨	直接	全額	毎月1回	一定期日払い
↓				
例外				
①法令に別段の定め ②労働協約 ③厚生労働省令	①使用者への支払い ②派遣労働者への支払い	①法令に別段の定め ②労使協定	①臨時に支払われる賃金 ②賞与 等	なし
↓				
賃金は一定の期日を定めて支払わなければならない。				
適法		違法		
●毎月25日払い ●毎月月末払い		●毎月第4金曜日		

[暗記シート] 法25条 (非常時払)

【条文】 法25条 (非常時払)

使用者は、労働者が出産、疾病、災害その他厚生労働省令で定める非常の場合の費用に充てるために請求する場合には、支払期日前であっても、既往の労働に対する賃金を支払わなければならない。

POINT!!

①出産 ②疾病 ③災害



④結婚 ⑤死亡 ⑥その他やむを得ない事由による1週間以上の帰郷の場合

労働者

請求

使用者は、既往の労働に対する賃金を支払わなければならない。

[確認シート] 法25条（非常時払）

【条文】法25条（非常時払）

使用者は、労働者が出産、疾病、災害その他厚生労働省令で定める非常の場合の費用に充てるために請求する場合においては、支払期日前であっても、既往の労働に対する賃金を支払わなければならない。

POINT!!

①出産 ②疾病 ③災害



④結婚 ⑤死亡 ⑥その他やむを得ない事由による1週間以上の帰郷の場合

労働者

請求

使用者は、既往の労働に対する賃金を支払わなければならない。

[暗記シート] 法26条 (休業手当)

【条文】 法26条 (休業手当)

使用者の責に帰すべき事由による休業の場合においては、使用者は、休業期間中当該労働者に、その平均賃金の100分の60以上の手当を支払わなければならない。

POINT!!

使用者の責めに帰すべき事由に不該当 (使用者の責任ではない) ⇒ 休業手当不要

- ① 天災事変により休業
- ② 休電により休業
- ③ 正当なロックアウト (作業場閉鎖) により休業
- ④ 法令遵守により生ずる休業 (労働安全衛生法の健康診断の結果に基づく労働時間の短縮)

■ 休業期間中に一部労働して賃金が支払われた場合の処理

平均賃金：10,000円、一部労働した場合の賃金：2000円

$$(10,000 \text{円} \times 60 / 100) - 2,000 \text{円} = 4,000 \text{円 (以上の額)}$$

■ 先に100分の60を乗じて、最後に一部労働した賃金を控除

[確認シート] 法26条（休業手当）

【条文】法26条（休業手当）

使用者の責に帰すべき事由による休業の場合においては、使用者は、休業期間中当該労働者に、その平均賃金の100分の60以上の手当を支払わなければならない。

POINT!!

使用者の責めに帰すべき事由に不該当（使用者の責任ではない）⇒休業手当不要

- ① 天災事変により休業
- ② 休電により休業
- ③ 正当なロックアウト（作業場閉鎖）により休業
- ④ 法令遵守により生ずる休業（労働安全衛生法の健康診断の結果に基づく労働時間の短縮）

■休業期間中に一部労働して賃金が支払われた場合の処理

平均賃金：10,000円、一部労働した場合の賃金：2000円

$$(10,000 \text{円} \times 60/100) - 2,000 \text{円} = 4,000 \text{円 (以上の額)}$$

■先に100分の60を乗じて、最後に一部労働した賃金を控除

[暗記シート] 法27条（出来高払制の保障給）

令和元年 選択式出題

【条文】法27条（出来高払制の保障給）

出来高払制その他の請負制で使用する労働者については、使用者は、労働時間に応じ一定額の賃金の保障をしなければならない。

賃金の対象が労働時間ではなく、労働者の製造した物の量や価格、契約件数、契約高、売上高などに応じた一定比率で額が決まる賃金制度

POINT!!

■労働者が就業しなかった場合は、法27条の保障給の支払いは不要。

[確認シート] 法27条（出来高払制の保障給）

令和元年 選択式出題

【条文】 法27条（出来高払制の保障給）

出来高払制その他の請負制で使用する労働者については、使用者は、労働時間に応じ一定額の賃金の保障をしなければならない。

賃金の対象が労働時間ではなく、労働者の製造した物の量や価格、契約件数、契約高、売上高などに応じた一定比率で額が決まる賃金制度

POINT!!

■労働者が就業しなかった場合は、法27条の保障給の支払いは不要。

[暗記シート] 法32条 (法定労働時間)

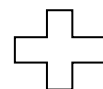
【条文】 法32条 (法定労働時間)

- ① 使用者は、労働者に、休憩時間を除き 1週間について40時間を超えて、労働させてはならない。
- ② 使用者は、1週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き 1日について8時間を超えて、労働させてはならない。

POINT!!

[特例] 規模が小さい一定の事業の場合は、1週間 44 時間

常時 10 人未満の労働者を使用する事業
(パート労働者等を含む)



- ① 商業の事業
- ② 映画・演劇業
(映画の製作の事業を除く。)
- ③ 保健衛生の事業
- ④ 接客娯楽の事業



1週間の限度：休憩時間を除き 44 時間 / 週

[確認シート] 法32条（法定労働時間）

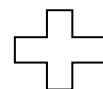
【条文】法32条（法定労働時間）

- ① 使用者は、労働者に、休憩時間を除き 1週間について40時間を超えて、労働させてはならない。
- ② 使用者は、1週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き 1日について8時間を超えて、労働させてはならない。

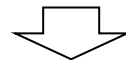
POINT!!

[特例] 規模が小さい一定の事業の場合は、1週間44時間

常時10人未満の労働者を使用する事業
(パート労働者等を含む)



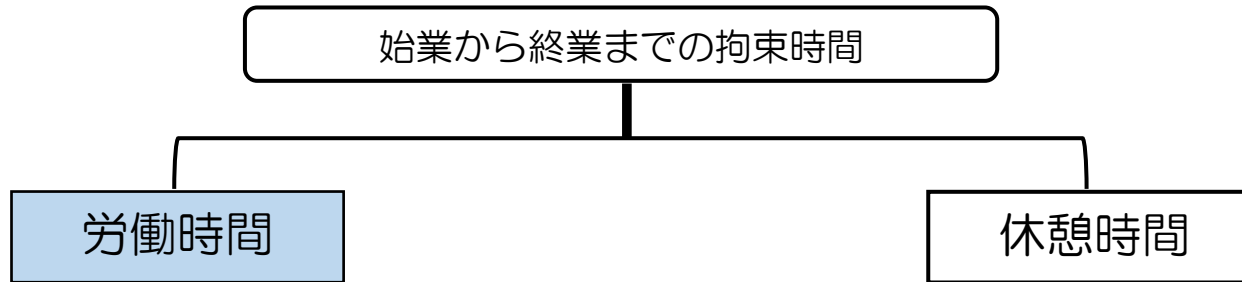
- ① 商業の事業
- ② 映画・演劇業
(映画の製作の事業を除く。)
- ③ 保健衛生の事業
- ④ 接客娯楽の事業



1週間の限度：休憩時間を除き44時間/週

[暗記シート] (労働時間の定義・概念)

POINT!!



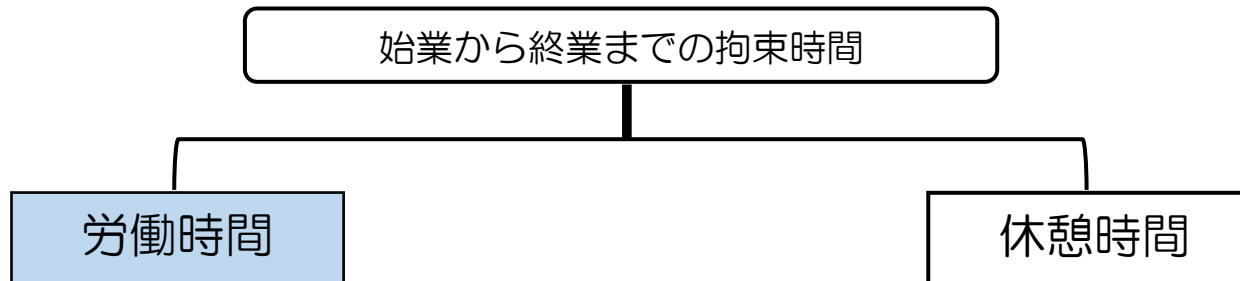
労働時間に含まれる。	労働時間に含まれない。
<ul style="list-style-type: none"> • 来客当番、電話当番、手待時間 • 安全衛生教育の実施時間 • 特殊健康診断の実施時間 • 安全・衛生委員会に要する時間 	<ul style="list-style-type: none"> • 自由参加の教育訓練 • 一般健康診断の実施時間 • 面接指導の実施時間 • ストレスチェックの実施時間

■労働時間の概念（三菱重工長崎造船所事件）

右の労働時間に該当するか否かは、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かにより客観的に定まるものであって、労働契約、就業規則、労働協約等の定めのいかんにより決定されるべきものではないと解するのが相当である。

[確認シート] (労働時間の定義・概念)

POINT!!



労働時間に含まれる。	労働時間に含まれない。
<ul style="list-style-type: none"> • 来客当番、電話当番、手待時間 • 安全衛生教育の実施時間 • 特殊健康診断の実施時間 • 安全・衛生委員会に要する時間 	<ul style="list-style-type: none"> • 自由参加の教育訓練 • 一般健康診断の実施時間 • 面接指導の実施時間 • ストレスチェックの実施時間

■労働時間の概念 (三菱重工長崎造船所事件)

右の労働時間に該当するか否かは、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かにより客観的に定まるものであって、労働契約、就業規則、労働協約等の定めのいかんにより決定されるべきものではないと解するのが相当である。

[暗記シート] 法38条1項（労働時間の通算）・2項（坑内労働）

【条文】法38条1項（労働時間の通算）

労働時間は、事業場を異にする場合においても、労働時間に関する規定の適用については通算する。

【条文】法38条2項（坑内労働）

坑内労働については、労働者が坑口に入った時刻から坑口を出た時刻までの時間を、休憩時間を含め労働時間とみなす。

但し、この場合においては、第34条第2項及び第3項の休憩に関する規定は適用しない。

休憩時間の一斉付与

自由利用の原則

[確認シート] 法38条1項（労働時間の通算）・2項（坑内労働）

【条文】法38条1項（労働時間の通算）

労働時間は、事業場を異にする場合においても、労働時間に関する規定の適用については通算する。

【条文】法38条2項（坑内労働）

坑内労働については、労働者が坑口に入った時刻から坑口を出た時刻までの時間を、休憩時間を含め労働時間とみなす。

但し、この場合においては、第34条第2項及び第3項の休憩に関する規定は適用しない。

休憩時間の一斉付与

自由利用の原則

[暗記シート] 変形労働時間制 (横断)

1 カ月単位	フレックス	1 年単位	1 週間単位
就業規則 <small>又は</small> 労使協定	就業規則  労使協定		労使協定
労使協定の場合必要	届出不要	届出	
変形期間：1 カ月以内 (※)		変形期間： 1 カ月を超え 1 年以内	変形期間：1 週間
週平均労働時間： <u>法定労働時間以内 (※)</u>		週平均労働時間：40 時間以内	
1 日の上限：規定なし		1 日の上限：10 時間	
1 週の上限：規定なし		1 週の上限：52 時間	1 週の上限：40 時間
規模：規定なし		規模：30 人未満	
業種：規定なし		<u>業種</u>	

(※) 法定労働時間の特例 44 時間⇒商業・映画演劇業・保健衛生業・接客娯楽業

(※) フレックスタイム制の上限…3月以内に改正



小売業・旅館・料理店・飲食店

[確認シート] 変形労働時間制 (横断)

1 カ月単位	フレックス	1 年単位	1 週間単位
就業規則 <small>又は</small> 労使協定	就業規則  労使協定	労使協定	
労使協定の場合必要	届出不要	届出	
変形期間：1 カ月以内 (※)		変形期間： 1 カ月を超え 1 年以内	変形期間：1 週間
週平均労働時間： <u>法定労働時間以内 (※)</u>		週平均労働時間：40 時間以内	
1 日の上限：規定なし		1 日の上限：10 時間	
1 週の上限：規定なし		1 週の上限：52 時間	1 週の上限：40 時間
規模：規定なし		規模：30 人未満	
業種：規定なし		<u>業種</u>	

(※) 法定労働時間の特例 44 時間⇒商業・映画演劇業・保健衛生業・接客娯楽業

(※) フレックスタイム制の上限…3月以内に改正



小売業・旅館・料理店・飲食店

[暗記シート] 法38条2項（1カ月単位の変形労働時間制）

【条文】法32条2項（労働時間の通算）

① 使用者は、**労使協定**又は**就業規則**その他これに準ずるものにより、1カ月以内の一定の期間を平均し1週間当たりの労働時間が法32条の法定労働時間を超えない定めをしたときは、法32条の規定にかかわらず、その定めにより、特定された週において40時間（特例時間の場合は44時間）又は特定された日において8時間の労働時間を超えて、労働させることができる。

POINT!!



又は



【掲載時効】

- ① 変形期間（必ずしも1カ月間である必要はなく、1カ月以内の期間であれば可）
- ② 変形期間の起算日
- ③ 変形期間を平均し、1週間あたりの労働時間が週法定労働時間を超えない定め
- ④ 変形期間における各日・各週の労働時間
- ⑤ 有効期間（労使協定による場合のみ）

[確認シート] 法38条2項（1カ月単位の変形労働時間制）

【条文】法32条2項（労働時間の通算）

① 使用者は、**労使協定**又は**就業規則**その他これに準ずるものにより、1カ月以内の一定の期間を平均し1週間当たりの労働時間が法32条の**法定労働時間**を超えない定めをしたときは、法32条の規定にかかわらず、その定めにより、特定された週において40時間（特例時間の場合は**44時間**）又は特定された日において8時間の労働時間を超えて、労働させることができる。

POINT!!



【掲載時効】

- ① 変形期間（必ずしも1カ月間である必要はなく、1カ月以内の期間であれば可）
- ② 変形期間の起算日
- ③ 変形期間を平均し、1週間あたりの労働時間が週法定労働時間を超えない定め
- ④ 変形期間における各日・各週の労働時間
- ⑤ 有効期間（労使協定による場合のみ）

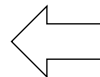
[暗記シート] 法32条4項（1年単位の変形労働時間制）

【条文】法32条4項（1年単位の変形労働時間制）

使用者は、労使協定により、次に掲げる事項を定めたときは、対象期間として定められた期間を平均し1週間当たりの労働時間が40時間を超えない範囲内において、当該協定で定めるところにより、特定された週において40時間又は特定された日において8時間の労働時間を超えて、労働させることができる。

POINT!!

CHECK! 



- ① 対象労働者の範囲
- ② 対象期間とその起算日
- ③ 特定期間
- ④ 対象期間における労働日及び当該労働日ごとの労働時間

[確認シート] 法32条4項（1年単位の変形労働時間制）

【条文】法32条4項（1年単位の変形労働時間制）

使用者は、**労使協定**により、次に掲げる事項を定めたときは、対象期間として定められた期間を平均し1週間当たりの労働時間が**40時間**を超えない範囲内において、当該協定で定めるところにより、特定された週において40時間又は特定された日において8時間の労働時間を超えて、労働させることができる。

POINT!!



- ① 対象労働者の範囲
- ② 対象期間とその起算日
- ③ 特定期間
- ④ 対象期間における労働日及び当該労働日ごとの労働時間
- ⑤ 労使協定の有効期間

[暗記シート] 法32条の3 (フレックスタイム制)

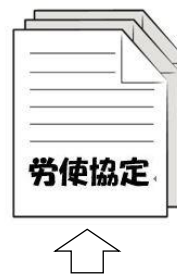
【条文】法32条の3 (フレックスタイム制)

① 使用者は、就業規則その他これに準ずるものにより、その労働者に係る始業及び終業の時刻をその労働者の決定に委ねることとした労働者については、労使協定により、所定の事項を定めたときは、その協定で清算期間として定められた期間を平均し1週間当たりの労働時間が法定労働時間を超えない範囲内において、1週間において法定労働時間又は1日において8時間を超えて労働させることができる。

POINT!!



始業・終業時刻を労働者の決定にゆだねる旨を規定



- ① 対象労働者の範囲
- ② 清算期間とその起算日
- ③ 清算期間における総労働時間
- ④ 標準となる1日の労働時間
- ⑤ コアタイムを定める場合又はフレキシブルタイムに制限を設ける場合、その時間帯の開始・終了時刻

1カ月以内	1カ月を超え3月以内
届出…不要	届出…必要

[確認シート] 法32条の3 (フレックスタイム制)

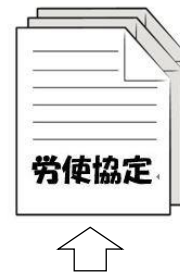
【条文】法32条の3 (フレックスタイム制)

① 使用者は、就業規則その他これに準ずるものにより、その労働者に係る始業及び終業の時刻をその労働者の決定に委ねることとした労働者については、労使協定により、所定の事項を定めたときは、その協定で清算期間として定められた期間を平均し1週間当たりの労働時間が法定労働時間を超えない範囲内において、1週間において法定労働時間又は1日において8時間を超えて労働させることができる。

POINT!!



始業・終業時刻を労働者の決定にゆだねる旨を規定



- ① 対象労働者の範囲
- ② 清算期間とその起算日
- ③ 清算期間における総労働時間
- ④ 標準となる1日の労働時間
- ⑤ コアタイムを定める場合又はフレキシブルタイムに制限を設ける場合、その時間帯の開始・終了時刻

1カ月以内	1カ月超え3月以内
届出…不要	届出…必要

[暗記シート] 法39条 (フレックスタイム制 法改正 上限の延長)

POINT!!

特定の1カ月のみ極端に長くならないように各月を平均し1週間当たり1週間50時間を超えた場合⇒割増賃金が発生

	従来通り	新設 (2019年4月～)
清算期間	1カ月以内	1カ月超～ 3カ月
割増賃金	1カ月ごとに清算 清算期間中、法定労働時間を超えた場合割増賃金発生	(原則) 3カ月平均で法定労働時間を超えていなければ、割増賃金不要 (例外) 各月を平均し1週間当たり 50時間 を超えた場合は割増必要
労使協定の届出	不要	必要
有効期間の定め	不要	必要
育児等を行う者への配慮	配慮規定なし	
法40条特例	1週間44時間	1週間40時間

常時10人未満の労働者を使用する
①商業、②映画、演劇の事業 (映画の製作の事業を除く)
③保健衛生の事業、④接客娯楽の事業

法40条の労働時間の特例の要件に該当しても、1週間の労働時間は、40時間

[確認シート] 法39条 (フレックスタイム制 法改正 上限の延長)

POINT!!

特定の1カ月のみ極端に長くないように各月を平均し1週間当たり1週間50時間を超えた場合⇒割増賃金が発生

	従来通り	新設 (2019年4月～)
清算期間	1カ月以内	1カ月超～3カ月
割増賃金	1カ月ごとに清算 清算期間中、法定労働時間を超えた場合割増賃金発生	(原則) 3カ月平均で法定労働時間を超えていなければ、割増賃金不要 (例外) 各月を平均し1週間当たり50時間を超えた場合は割増必要
労使協定の届出	不要	必要
有効期間の定め	不要	必要
育児等を行う者への配慮	配慮規定なし	
法40条特例	1週間44時間	1週間40時間

常時10人未満の労働者を使用する
①商業、②映画、演劇の事業 (映画の製作の事業を除く)
③保健衛生の事業、④接客娯楽の事業

法40条の労働時間の特例の要件に該当しても、1週間の労働時間は、40時間。(特例不可)

[暗記シート] 法32条の4 (1年単位の変形労働時間制)

【条文】法32条の4 (1年単位の変形労働時間制)

① 使用者は、労使協定により、一定の事項を定めるときは、その協定で対象期間として定められた期間を平均し1週間当たりの労働時間が40時間を超えない範囲内において、当該労使協定で定めるところにより、特定された週において40時間又は特定された日において8時間を超えて、労働させることができる。

POINT!!



- ① 対象となる労働者の範囲
- ② 対象期間 (その期間を平均し1週間当たりの労働時間が40時間を超えない範囲内において労働させる期間をいい、1カ月を超え1年以内の期間に限る。)
- ③ 特定期間 (対象期間中の特に業務が繁忙な期間をいう。)
- ④ 対象期間における労働日及び当該労働日ごとの労働時間 (対象期間を1カ月以上の期間ごとに区分することとした場合においては、当該区分による各期間のうち当該対象期間の初日の属する期間 (「最初の期間」) における労働日及び当該労働日ごとの労働時間並びに当該最初の期間を除く各期間における労働日数及び総労働時間)
- ⑤ その他厚生労働省令で定める事項

[確認シート] 法32条の4（1年単位の变形労働時間制）

【条文】法32条の4（1年単位の变形労働時間制）

① 使用者は、**労使協定**により、一定の事項を定めるときは、その協定で対象期間として定められた期間を平均し1週間当たりの労働時間が**40時間**を超えない範囲内において、当該労使協定で定めるところにより、**特定された週**において40時間又は**特定された日**において8時間を超えて、労働させることができる。

POINT!!

- ① 対象となる労働者の範囲
- ② **対象期間**（その期間を平均し1週間当たりの労働時間が40時間を超えない範囲内において労働させる期間をいい、1カ月を超え1年以内の期間に限る。）
- ③ **特定期間**（対象期間中の特に業務が繁忙な期間をいう。）
- ④ 対象期間における労働日及び当該労働日ごとの労働時間（対象期間を1カ月以上の期間ごとに区分することとした場合においては、当該区分による各期間のうち当該対象期間の初日の属する期間（「最初の期間」）における労働日及び当該労働日ごとの労働時間並びに当該最初の期間を除く各期間における労働日数及び総労働時間）
- ⑤ その他厚生労働省令で定める事項

[暗記シート] 横断 (労働時間の上限)

POINT!!

1カ月単位	フレックスタイム制	1年単位	1週間単位
上限の規定なし		<ul style="list-style-type: none"> ● 1日…10時間 ● 1週間…52時間 	● 1日…10時間
↓			
[1年単位の変形労働時間制：一定の労働者に係る特例] (暫定措置)			
積雪地域の建設業の屋外労働者等		隔日勤務のタクシーの運転手	
1日10時間、1週間52時間が上限		1日16時間、1週間52時間が上限	

[暗記シート] 横断 (労働時間の上限)

POINT!!

1カ月単位	フレックスタイム制	1年単位	1週間単位
上限の規定なし		<ul style="list-style-type: none"> ● 1日…10時間 ● 1週間…52時間 	● 1日…10時間
↓			
[1年単位の変形労働時間制：一定の労働者に係る特例] (暫定措置)			
積雪地域の建設業の屋外労働者等		隔日勤務のタクシーの運転手	
1日10時間、1週間52時間が上限		1日16時間、1週間52時間が上限	

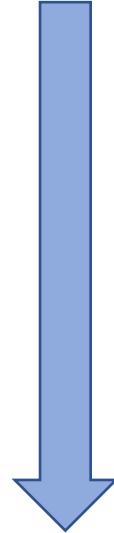
[暗記シート] 法32条の4 (1年単位の变形労働時間制 労働日数、労働時間等の限度)

POINT!!

1年当たりの労働日数	1日当たりの労働時間	1週間当たりの労働時間	連続労働日数
3カ月を超える場合	10時間	52時間	連続6日勤務



280時間



3カ月を超える場合の制約

- 労働時間が48時間を超える週は連続3週以下であること
- 対象期間を3カ月ごとに区分した各期間において、労働時間が48時間を超える週は週の初日で数えて3回以下であること

1週間に1日の休みを確保 (連続12日勤務可能)

[確認シート] 法 32 条の4 (1 年単位の变形労働時間制 労働日数、労働時間等の限度)

POINT!!

1 年当たりの労働日数	1 日当たりの労働時間	1 週間当たりの労働時間	連続労働日数
3 カ月を超える場合	10 時間	52 時間	連続 6 日勤務



280 時間



3 カ月を超える場合の制約

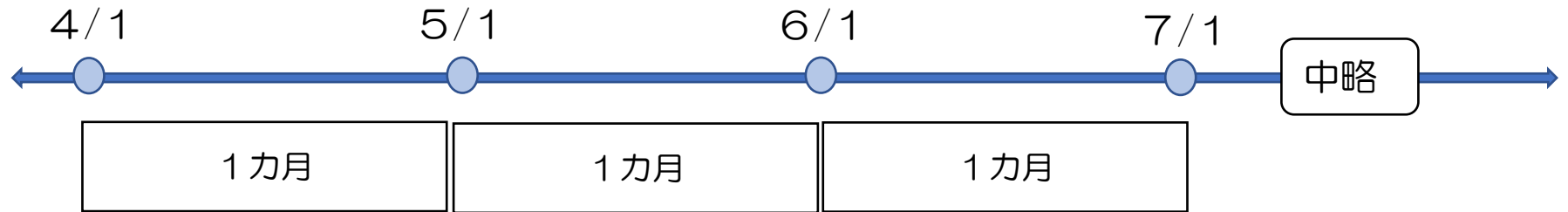
- 労働時間が 48 時間を超える週は連続 3 週以下であること
- 対象期間を 3 カ月ごとに区分した各期間において、労働時間が 48 時間を超える週は週の初日で数えて 3 回以下であること



1 週間に 1 日の休みを確保 (連続 1 2 日勤務可能)

[暗記シート] 1年単位の变形労働時間制（4月1日を起算しとして）

POINT!!



各期間の初日の少なくとも30日前に、事業場の過半数労働組合等の同意を得て、書面で定める。

①労働日
②労働日ごとの労働時間

①労働日数
②総労働時間

①労働日数
②総労働時間

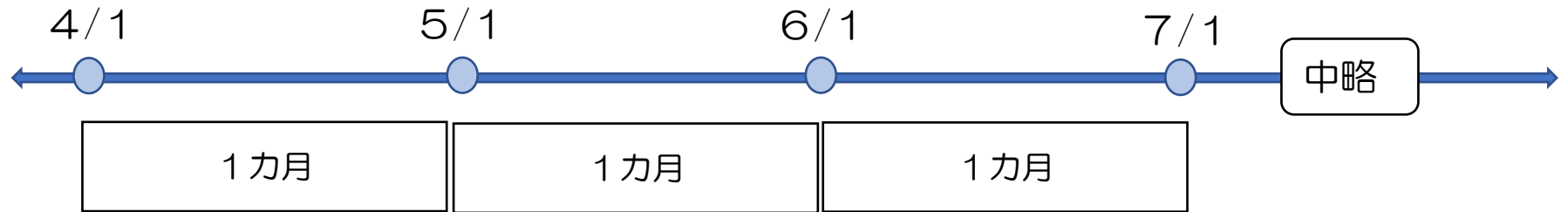
3/31 までに労働日と労働日ごとの労働時間を特定すること

5/1 までに特定すること

■ 1年単位の变形労働時間制に関しては、期間が長期に渡るため労働日数、労働時間に上限が規定されています。

[確認シート] 1年単位の变形労働時間制（4月1日を起算しとして）

POINT!!



各期間の初日の少なくとも、事業場の過半数労働組合等の同意を得て、書面で定める。

①労働日
②労働日ごとの労働時間

①労働日数
②総労働時間

①労働日数
②総労働時間

3/31 までに労働日と労働日ごとの労働時間を特定すること

5/1 までに特定すること

■ 1年単位の变形労働時間制に関しては、期間が長期に渡るため労働日数、労働時間に上限が規定されています。

[暗記シート] 法32条の5（1週間単位の非定型的変形労働時間制）

【条文】法32条の5（1週間単位の非定型的変形労働時間制）

使用者は、日ごとの業務に著しい繁閑の差が生ずることが多く、かつ、これを予測した上で就業規則その他これに準ずるものにより各日の労働時間を特定することが困難であると認められる厚生労働省令で定める事業であって、常時使用する労働者の数が常時30人未満のものに従事する労働者については、当該事業場に、労使協定があるときは、1日について10時間まで労働させることができる。

POINT!!

常時30人未満



小売業・旅館・料理店・飲食店

[確認シート] 法32条の5（1週間単位の非定型的変形労働時間制）

【条文】法32条の5（1週間単位の非定型的変形労働時間制）

使用者は、日ごとの業務に著しい**緊閑の差**が生ずることが多く、かつ、これを予測した上で就業規則その他これに準ずるものにより各日の労働時間を特定することが困難であると認められる厚生労働省令で定める事業であって、常時使用する労働者の数が **30人未満** のものに従事する労働者については、当該事業場に、労使協定があるときは、1日について **3時間を超えて10時間以内**まで労働させることができる。

POINT!!

常時 30 人未満



小売業・旅館・料理店・飲食店

[暗記シート] 法36条（36協定による時間外・休日労働）

【条文】法36条（36協定による時間外・休日労働）

使用者は、労使協定（36協定）を締結し、これを行政官庁（所轄労働基準監督署長）に届け出た場合、その協定で定めるところにより労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。

POINT!!



届出により効力発生



[36協定締結事項]

- ① 時間外又は休日労働をさせる必要のある具体的事由
- ② 業務の種類
- ③ 労働者の数
- ④ 1日及び1日を超える一定の期間について延長することができる時間又は労働させることができる休日
- ⑤ 労使協定の有効期間（労働協約による場合を除く。）

[確認シート] 法36条（36協定による時間外・休日労働）

【条文】法36条（36協定による時間外・休日労働）

使用者は、**労使協定**（36協定）を締結し、これを行政官庁（所轄労働基準監督署長）に届け出た場合、その協定で定めるところにより労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。

POINT!!



届出により効力発生



[36協定締結事項]

- ① 時間外又は休日労働をさせる必要のある**具体的事由**
- ② 業務の種類
- ③ 労働者の数
- ④ 1日及び1日を超える一定の期間について延長することができる時間又は労働させることができる休日
- ⑤ 労使協定の有効期間（労働協約による場合を除く。）

[暗記シート] (時間外労働の限度基準)

POINT!!

36 協定により労働時間を延長して労働させることができる時間は、当該事業場の業務量、時間外労働の動向その他の事情を考慮して通常予見される時間外労働の範囲内において、下記の限度時間を超えない時間に限る。

期間	限度時間	
	左記以外	1年単位(3カ月超え)
1カ月	45時間	42時間
1年	360時間	320時間

■従来の細かい規定に比べてシンプルになっています。

[確認シート] (時間外労働の限度基準)

POINT!!

36 協定により労働時間を延長して労働させることができる時間は、当該事業場の業務量、時間外労働の動向その他の事情を考慮して通常予見される時間外労働の範囲内において、下記の限度時間を超えない時間に限る。

期間	限度時間	
	左記以外	1年単位(3カ月超え)
1カ月	45時間	42時間
1年	360時間	320時間

■従来の細かい規定に比べてシンプルになっています。

[暗記シート] 法 36 条 5 項（臨時的な特別の事情がある場合の特例）（2019 年法改正）

【条文】法 36 条 5 項（臨時的な特別の事情がある場合の特例）

36 協定においては、当該事業場における通常予見することができない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合において、1 カ月について労働時間を延長して労働させ、および休日において労働させることができる時間（原則となる延長時間を含めて 100 時間未満の範囲に限る。）ならびに 1 年について労働時間を延長して労働させることができる時間（原則となる延長時間を含めて 720 時間を超えない範囲内に限る。）を定めることができる。

720 時間を超えない=720 時間以内

POINT!!

	改正前	改正後
根拠	告示に規定	労働基準法 36 条 5 項
上限時間	上限時間の明記なし	規定あり
罰則	規定なし	法 36 条 6 項 ⇒ <u>6 カ月以下の懲役又は 30 万円以下の罰金</u> （例外あり）

[限度時間の延長]

臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合

限度時間の延長可能 ただし要件あり

[確認シート] 法 36 条 5 項（臨時的な特別の事情がある場合の特例）（2019 年法改正）

【条文】法 36 条 5 項（臨時的な特別の事情がある場合の特例）

36 協定においては、当該事業場における通常予見することができない業務量の大幅な増加等に伴い、臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合において、1 カ月について労働時間を延長して労働させ、および休日において労働させることができる時間（原則となる延長時間を含めて 100 時間未滿の範囲内に限る。）ならびに1 年について労働時間を延長して労働させることができる時間（原則となる延長時間を含めて 720 時間を超えない範囲内に限る。）を定めることができる。

720 時間を超えない=720 時間以内

POINT!!

	改正前	改正後
根拠	告示に規定	労働基準法 36 条 5 項
上限時間	上限時間の明記なし	規定あり
罰則	規定なし	法 36 条 6 項 ⇒ <u>6 カ月以下の懲役又は 30 万円以下の罰金</u> （例外あり）

[限度時間の延長]

臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合

限度時間の延長可能 ただし要件あり

[暗記シート] 法36条5項（上限時間の延長の要件）

POINT!!

[上限時間の延長の要件]

協定した時間を含めた上限

要件	限度
1カ月について労働時間を延長して労働させ、および休日において労働させることができる時間	100時間未 ^レ 満
1年について労働時間を延長して労働させることができる時間 (休日は含めません)	720時間以 ^レ 内
対象期間において1カ月につき限度時間を超えることができる月数	1年に6カ月以 ^レ 内

[確認シート] 法36条5項（上限時間の延長の要件）

POINT!!

[上限時間の延長の要件]

協定した時間を含めた上限

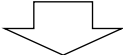
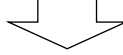
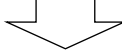
要件	限度
1カ月について労働時間を延長して労働させ、および休日において労働させることができる時間	100時間 <u>未</u> 満
1年について労働時間を延長して労働させることができる時間 (休日は含めません)	720時間 <u>以</u> 内
対象期間において1カ月につき限度時間を超えることができる月数	1年に6カ月以内

[暗記シート] 法34条 (休憩)

【条文】 法34条 (休憩)

- ① 使用者は、労働時間が6時間を超える場合においては少なくとも45分、8時間を超える場合においては少なくとも1時間の休憩時間を労働時間の途中に与えなければならない。
- ② 前項の休憩時間は、一斉に与えなければならない。ただし、労使協定があるときは、この限りでない。
- ③ 使用者は、第一項の休憩時間を自由に利用させなければならない。

POINT!!

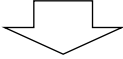
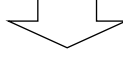
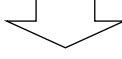
途中付与	一斉付与	自由利用
		
例外なし	例外あり	例外あり

[確認シート] 法34条 (休憩)

【条文】 法34条 (休憩)

- ① 使用者は、労働時間が6時間を超える場合においては少なくとも45分、8時間を超える場合においては少なくとも1時間の休憩時間を労働時間の途中に与えなければならない。
- ② 前項の休憩時間は、一斉に与えなければならない。ただし、労使協定があるときは、この限りでない。
- ③ 使用者は、第一項の休憩時間を自由に利用させなければならない。

POINT!!

途中付与	一斉付与	自由利用
		
例外なし	例外あり	例外あり

[暗記シート] 法34条 (休憩)

POINT!!

途中付与	一斉付与	自由利用						
	<div style="border: 1px solid black; border-radius: 5px; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;">例外</div>	<div style="border: 1px solid black; border-radius: 5px; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;">例外</div>						
	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>[一斉付与の例外]</p> <p>①労使協定がある場合（届出不要）</p> <p>②運輸交通業・商業・映画演劇業・金融広告業・通信業、保健衛生業・接客娯楽業・官公署</p> </div>							
	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>[自由利用の例外]</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 33%; padding: 5px;"> <p>①<u>警察官、消防吏員、常勤の消防団員、准救急隊員及び児童自立支援施設に勤務する職員で児童と起居をとる者</u></p> </td> <td style="width: 33%; padding: 5px;"> <p>②<u>乳児院、児童養護施設及び障害児入所施設に勤務する職員で児童と起居をとる者</u></p> </td> <td style="width: 33%; padding: 5px;"> <p>③<u>居宅訪問型保育事業に使用される労働者のうち、家庭的保育者として保育を行う者</u> （同一居宅において、一の児童に対して複数の家庭的保育者が同時に保育を行う場合を除く。）</p> </td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">当然に適用除外（手続不要）</td> <td style="padding: 5px;">あらかじめ 所轄労働基準監督署長の許可</td> <td style="padding: 5px;">当然に適用除外（手続不要）</td> </tr> </table> </div>		<p>①<u>警察官、消防吏員、常勤の消防団員、准救急隊員及び児童自立支援施設に勤務する職員で児童と起居をとる者</u></p>	<p>②<u>乳児院、児童養護施設及び障害児入所施設に勤務する職員で児童と起居をとる者</u></p>	<p>③<u>居宅訪問型保育事業に使用される労働者のうち、家庭的保育者として保育を行う者</u> （同一居宅において、一の児童に対して複数の家庭的保育者が同時に保育を行う場合を除く。）</p>	当然に適用除外（手続不要）	あらかじめ 所轄労働基準監督署長の許可	当然に適用除外（手続不要）
<p>①<u>警察官、消防吏員、常勤の消防団員、准救急隊員及び児童自立支援施設に勤務する職員で児童と起居をとる者</u></p>	<p>②<u>乳児院、児童養護施設及び障害児入所施設に勤務する職員で児童と起居をとる者</u></p>	<p>③<u>居宅訪問型保育事業に使用される労働者のうち、家庭的保育者として保育を行う者</u> （同一居宅において、一の児童に対して複数の家庭的保育者が同時に保育を行う場合を除く。）</p>						
当然に適用除外（手続不要）	あらかじめ 所轄労働基準監督署長の許可	当然に適用除外（手続不要）						

[確認シート] 法34条(休憩)

POINT!!

途中付与	一斉付与	自由利用						
	<div style="border: 1px solid black; border-radius: 5px; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;">例外</div> <div style="text-align: center;">↓</div>	<div style="border: 1px solid black; border-radius: 5px; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;">例外</div> <div style="text-align: center;">↓</div>						
	<p>[一斉付与の例外]</p> <p>① 労使協定がある場合（届出不要）</p> <p>② 運輸交通業・商業・映画演劇業・金融広告業・通信業、保健衛生業・接客娯楽業・官公署</p>							
	<p>[自由利用の例外]</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 33%; padding: 5px;"> <p>① 警察官、消防吏員、常勤の消防団員、准救急隊員及び児童自立支援施設に勤務する職員で児童と起居をとる者</p> </td> <td style="width: 33%; padding: 5px;"> <p>② 乳児院、児童養護施設及び障害児入所施設に勤務する職員で児童と起居をとる者</p> </td> <td style="width: 33%; padding: 5px;"> <p>③ 居宅訪問型保育事業に使用される労働者のうち、家庭的保育者として保育を行う者 (同一居宅において、一の児童に対して複数の家庭的保育者が同時に保育を行う場合を除く。)</p> </td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">当然に適用除外（手続不要）</td> <td style="padding: 5px;">あらかじめ 所轄労働基準監督署長の許可</td> <td style="padding: 5px;">当然に適用除外（手続不要）</td> </tr> </table>		<p>① 警察官、消防吏員、常勤の消防団員、准救急隊員及び児童自立支援施設に勤務する職員で児童と起居をとる者</p>	<p>② 乳児院、児童養護施設及び障害児入所施設に勤務する職員で児童と起居をとる者</p>	<p>③ 居宅訪問型保育事業に使用される労働者のうち、家庭的保育者として保育を行う者 (同一居宅において、一の児童に対して複数の家庭的保育者が同時に保育を行う場合を除く。)</p>	当然に適用除外（手続不要）	あらかじめ 所轄労働基準監督署長の許可	当然に適用除外（手続不要）
<p>① 警察官、消防吏員、常勤の消防団員、准救急隊員及び児童自立支援施設に勤務する職員で児童と起居をとる者</p>	<p>② 乳児院、児童養護施設及び障害児入所施設に勤務する職員で児童と起居をとる者</p>	<p>③ 居宅訪問型保育事業に使用される労働者のうち、家庭的保育者として保育を行う者 (同一居宅において、一の児童に対して複数の家庭的保育者が同時に保育を行う場合を除く。)</p>						
当然に適用除外（手続不要）	あらかじめ 所轄労働基準監督署長の許可	当然に適用除外（手続不要）						

[暗記シート] 法35条(休日)

【条文】法35条(休日)

- ① 使用者は、労働者に対して、毎週少なくとも1回の休日を与えなければならない。
- ② 前項の規定は、4週間を通じ4日以上の日を与える使用者については適用しない。

POINT!!

原則	例外
休日は、歴日の午前0時から午後12時までの休業。	8時間3交替連続作業の交替制においては、継続24時間でも可。

[確認シート] 法35条(休日)

【条文】法35条(休日)

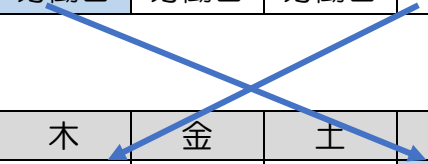
- ① 使用者は、労働者に対して、毎週少くとも1回の休日を与えなければならない。
- ② 前項の規定は、4週間を通じ4日以上の日以上の休日を与える使用者については適用しない。

POINT!!

原則	例外
休日は、 休日 の午前0時から午後12時までの休業。	8時間3交替連続作業の交替制においては、 継続24時間でも可。

[暗記シート] (休日の振替と代休)

POINT!!

休日の振替 (事前振替)	代休 (事後振替)																												
就業規則等により、休日の振替を必要とする場合、休日を振り返ることができる旨の規定を設ける事。	休日労働を行った後に、その代償としてその後の特定の労働日の労働義務を免除する制度																												
<p>[振替前]</p> <table border="1" data-bbox="174 612 1099 711"> <tr> <td>月</td><td>火</td><td>水</td><td>木</td><td>金</td><td>土</td><td>日</td> </tr> <tr> <td>労働日</td><td>労働日</td><td>労働日</td><td>労働日</td><td>労働日</td><td>労働日</td><td>休日</td> </tr> </table> <p>[振替後]</p> <table border="1" data-bbox="174 807 1099 906"> <tr> <td>月</td><td>火</td><td>水</td><td>木</td><td>金</td><td>土</td><td>日</td> </tr> <tr> <td>労働日</td><td>労働日</td><td>労働日</td><td>休日</td><td>労働日</td><td>労働日</td><td>労働日</td> </tr> </table> 	月	火	水	木	金	土	日	労働日	労働日	労働日	労働日	労働日	労働日	休日	月	火	水	木	金	土	日	労働日	労働日	労働日	休日	労働日	労働日	労働日	<ul style="list-style-type: none"> • 休日労働になるため、<u>割増賃金が発生</u>。 • 後日、代休を必ず付与する義務はない。
月	火	水	木	金	土	日																							
労働日	労働日	労働日	労働日	労働日	労働日	休日																							
月	火	水	木	金	土	日																							
労働日	労働日	労働日	休日	労働日	労働日	労働日																							
<p>あらかじめ、日曜日の休日を木曜日に入れ替え、日曜日に労働。 ⇒休日労働ではない。</p>																													
<p><u>日曜日の労働に対する割増賃金は、発生しない。</u> (ただし、休日振替により週の労働時間が法定労働時間を超えた場合は、その超えた時間は、時間外労働)</p>																													

[確認シート] (休日の振替と代休)

POINT!!

休日の振替 (事前振替)	代休 (事後振替)																												
<p>就業規則等により、休日の振替を必要とする場合、休日を振り返ることができる旨の規定を設ける事。</p>	<p>休日労働を行った後に、その代償としてその後の特定の労働日の労働義務を免除する制度</p>																												
<p>[振替前]</p> <table border="1" data-bbox="174 612 1099 711"> <tr> <td>月</td><td>火</td><td>水</td><td>木</td><td>金</td><td>土</td><td>日</td> </tr> <tr> <td>労働日</td><td>労働日</td><td>労働日</td><td>労働日</td><td>労働日</td><td>労働日</td><td>休日</td> </tr> </table> <p>[振替後]</p> <table border="1" data-bbox="174 807 1099 906"> <tr> <td>月</td><td>火</td><td>水</td><td>木</td><td>金</td><td>土</td><td>日</td> </tr> <tr> <td>労働日</td><td>労働日</td><td>労働日</td><td>休日</td><td>労働日</td><td>労働日</td><td>労働日</td> </tr> </table> <p>あらかじめ、日曜日の休日を木曜日に入れ替え、日曜日に労働。 ⇒休日労働ではない。</p>	月	火	水	木	金	土	日	労働日	労働日	労働日	労働日	労働日	労働日	休日	月	火	水	木	金	土	日	労働日	労働日	労働日	休日	労働日	労働日	労働日	<ul style="list-style-type: none"> • 休日労働になるため、割増賃金が発生。 • 後日、代休を必ず付与する義務はない。
月	火	水	木	金	土	日																							
労働日	労働日	労働日	労働日	労働日	労働日	休日																							
月	火	水	木	金	土	日																							
労働日	労働日	労働日	休日	労働日	労働日	労働日																							
<p><u>日曜日の労働に対する割増賃金は、発生しない。</u> (ただし、休日振替により週の労働時間が法定労働時間を超えた場合は、その超えた時間は、時間外労働)</p>																													

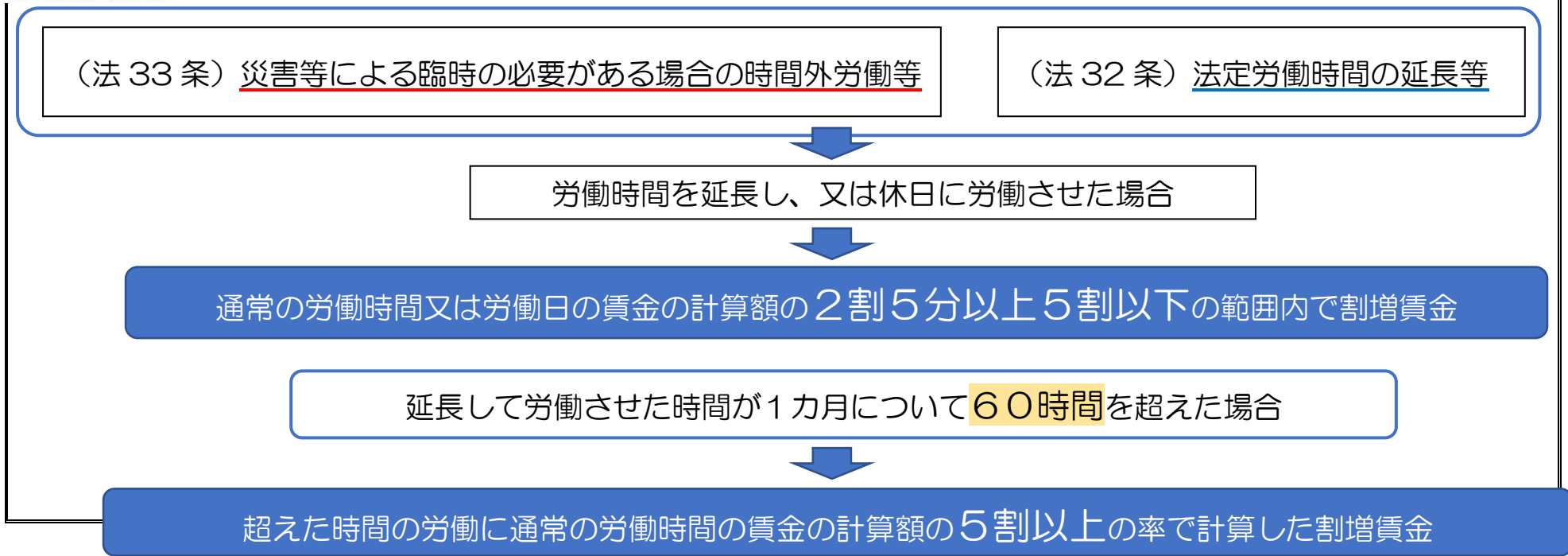
[暗記シート] 法37条 (割増賃金)

【条文】法37条 (割増賃金)

使用者が、第33条 (災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働等) 又は 32条第1項 (法定労働時間) の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させた場合においては、その時間又はその日の労働については、通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額の2割5分以上5割以下の範囲内でそれぞれ政令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

ただし、当該延長して労働させた時間が1カ月について60時間を超えた場合においては、その超えた時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の5割以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

POINT!!



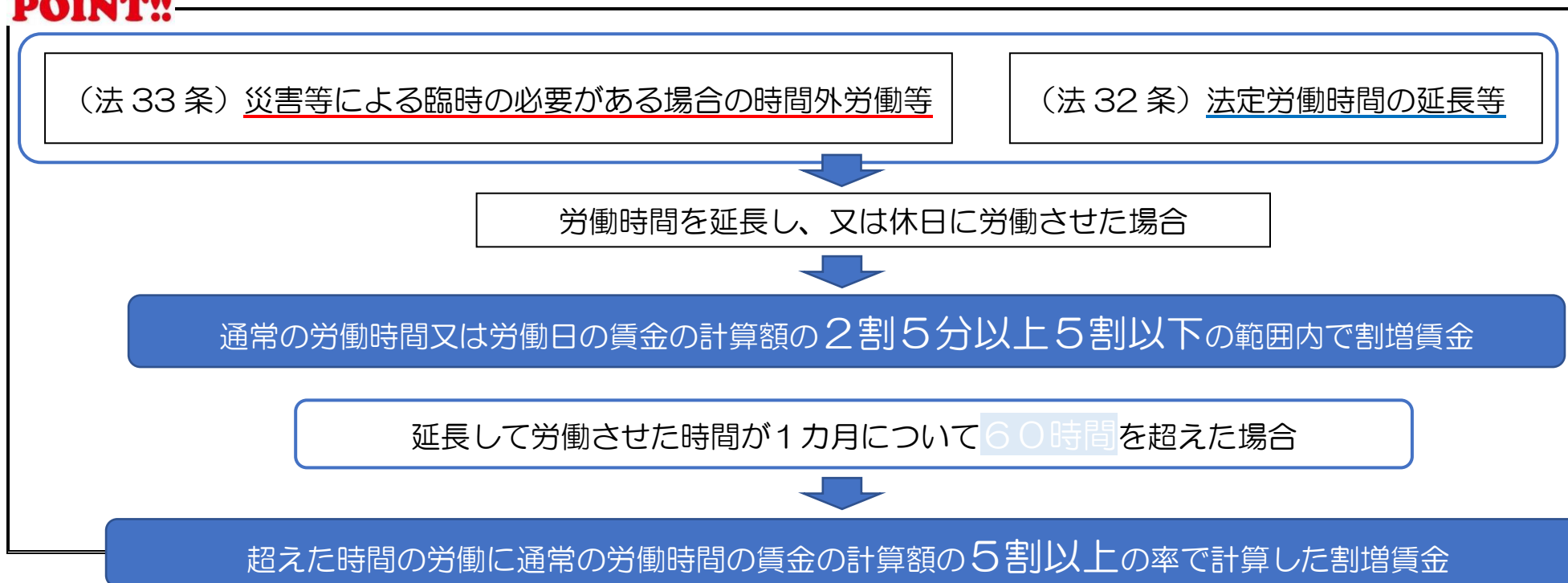
[確認シート] 法37条（割増賃金）

【条文】法37条（割増賃金）

使用者が、第33条（災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働等）又は32条第1項（法定労働時間）の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させた場合においては、その時間又はその日の労働については、通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額の2割5分以上5割以下の範囲内でそれぞれ政令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

ただし、当該延長して労働させた時間が1カ月について60時間を超えた場合においては、その超えた時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の5割以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

POINT!!



[暗記シート] 法37条 (割増賃金)

POINT!!

時間外労働	
60時間まで	60時間超え
2割5分以上5割以下の率	5割以上の率
深夜労働	
2割5分以上の率	
休日労働	
3割5分以上の率	

[確認シート] 法37条 (割増賃金)

POINT!!

時間外労働	
60時間まで	60時間超え
2割5分以上5割以下の率	5割以上の率

深夜労働
2割5分以上の率

休日労働
3割5分以上の率

[暗記シート] 法37条 (割増賃金…組合わせ)

POINT!!

組合わせ

時間外労働 + 深夜労働	
60時間まで	60時間超え
5割以上の率	7割5分以上の率
休日労働 + 深夜労働	
6割以上の率	

[確認シート] 法37条 (割増賃金…組合わせ)

POINT!!

組合わせ

時間外労働 + 深夜労働	
60時間まで	60時間超え
5割以上の率	7割5分以上の率
休日労働 + 深夜労働	
6割以上の率	

[暗記シート] 則 21 条 (割増賃金から除外可能な手当)

POINT!!

- 家族手当
- 通勤手当
- 別居手当
- 子女教育手当
- 住宅手当
- 臨時に支払われた賃金
- 1カ月を超える期間ごとに支払われる賃金

家・通・別・子・住・臨・1

[確認シート] 則 21 条 (割増賃金から除外可能な手当)

POINT!!

- 家族手当
- 通勤手当
- 別居手当
- 子女教育手当
- 住宅手当
- 臨時に支払われた賃金
- 1カ月を超える期間ごとに支払われる賃金

家・通・別・子・住・臨・1

[暗記シート] 法41条（労働時間等に関する規定の適用除外）

【条文】法41条（労働時間等に関する規定の適用除外）

労働時間、休憩及び休日に関する規定は、次の各号の一に該当する労働者については適用しない。

- ① 農業又は畜水産業（林業を除く。）の事業に従事する者
- ② 事業の種類にかかわらず監督若しくは管理の地位にある者又は機密の事務を取り扱う者
- ③ 監視又は断続的労働に従事する者で、使用者が行政官庁の許可を受けたもの

POINT!!

【適用除外：× 労働基準法適用：○】

労働時間	休憩	休日	深夜業	年次有給休暇	産前産後休業
×	×	×	○	○	○

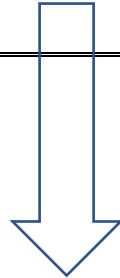
[確認シート] 法41条（労働時間等に関する規定の適用除外）

【条文】法41条（労働時間等に関する規定の適用除外）

労働時間、休憩及び休日に関する規定は、次の各号の一に該当する労働者については適用しない。

- ① 農業又は畜水産業（林業を除く。）の事業に従事する者
- ② 事業の種類にかかわらず監督若しくは管理の地位にある者又は機密の事務を取り扱う者
- ③ 監視又は断続的労働に従事する者で、使用者が行政官庁の許可を受けたもの

POINT!!



【適用除外：× 労働基準法適用：○】

労働時間	休憩	休日	深夜業	年次有給休暇	産前産後休業
×	×	×	○	○	○

[暗記シート] 法41条の2 (特定高度専門業務・成果型労働制)

【条文】法41条の2 (特定高度専門業務・成果型労働制 (高度プロフェッショナル制度))

労使委員会が設置された事業場において、当該委員会がその委員の5分の4以上の多数による議決により次に掲げる事項に関する決議をし、かつ、使用者が当該決議を行政官庁に届け出た場合において、対象労働者であって書面その他の厚生労働省令で定める方法によりその同意を得たものを当該事業場における対象業務に就かせたときは、労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定は、対象労働者については適用しない。

POINT!!

かつ、高度の専門的知識を必要とする等の業務に従事して

【制度の概略】

高度な専門知識を有し一定水準以上の年収(1,075万円)を得る労働者について、労働基準法に定める労働時間規制(労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金)の対象から除外する仕組み。(年次有給休暇は通常通り適用)

- ・金融商品の開発業務・金融商品のディーリング業務・アナリストの業務(企業・市場等の高度な分析業務)
- ・コンサルタントの業務(業務の企画運営に関する高度な考案又は助言の業務)・研究開発業務等

前提

労使委員会で5分の4以上の決議



対象労働者の同意書面

決議の届出

所轄労働基準監督署長

[確認シート] 法41条の2 (特定高度専門業務・成果型労働制)

【条文】法41条の2 (特定高度専門業務・成果型労働制 (高度プロフェッショナル制度))

労使委員会が設置された事業場において、当該委員会がその委員の5分の4以上の多数による議決により次に掲げる事項に関する決議をし、かつ、使用者が当該決議を行政官庁に届け出た場合において、対象労働者であって書面その他の厚生労働省令で定める方法によりその同意を得たものを当該事業場における対象業務に就かせたときは、労働時間、休憩、休日及び の割増賃金に関する規定は、対象労働者については適用しない。

POINT!!

かつ、高度の専門的知識を必要とする等の業務に従事して

【制度の概略】

高度な専門知識を有し一定水準以上の年収 (1,075万円) を得る労働者について、労働基準法に定める労働時間規制 (労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金) の対象から除外する仕組み。(年次有給休暇は通常通り適用)

- ・金融商品の開発業務・金融商品のディーリング業務・アナリストの業務 (企業・市場等の高度な分析業務)
- ・コンサルタントの業務 (業務の企画運営に関する高度な考案又は助言の業務)・研究開発業務等

前提

労使委員会で5分の4以上の決議



対象労働者の同意書面

決議の届出

所轄労働基準監督署長

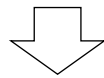
[暗記シート] 法41条の2 (特定高度専門業務・成果型労働制)

POINT!!

労使委員会で5分の4以上の決議

決議の届出

所轄労働基準監督署長



【決議事項】

- ① 対象業務
 - ② 対象労働者の範囲
 - ③ 健康管理時間の把握
 - ④ 健康確保措置
 - ⑤ 対象業務に従事する対象労働者の健康管理時間の状況に応じた当該対象労働者の健康及び福祉を確保するための措置であって、当該対象労働者に対する有給休暇の付与、健康診断の実施その他の厚生労働省令で定める措置のうち当該決議で定めるものを使用者が講ずること
 - ⑥ 対象労働者の同意の撤回に関する手続
 - ⑦ 対象業務に従事する対象労働者からの苦情の処理に関する措置を当該決議で定めるところにより使用者が講ずること
 - ⑧ 使用者は、同意しなかった対象労働者に対して解雇その他の不利益な取扱いをしてはならないこと
 - ⑨ その他厚生労働省令で定める事項
- ④及び⑤の実施状況を行政官庁（所轄労働基準監督署長）に定期報告が必要

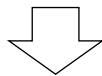
[確認シート] 法41条の2 (特定高度専門業務・成果型労働制)

POINT!!

労使委員会で5分の4以上の決議

決議の届出

所轄労働基準監督署長



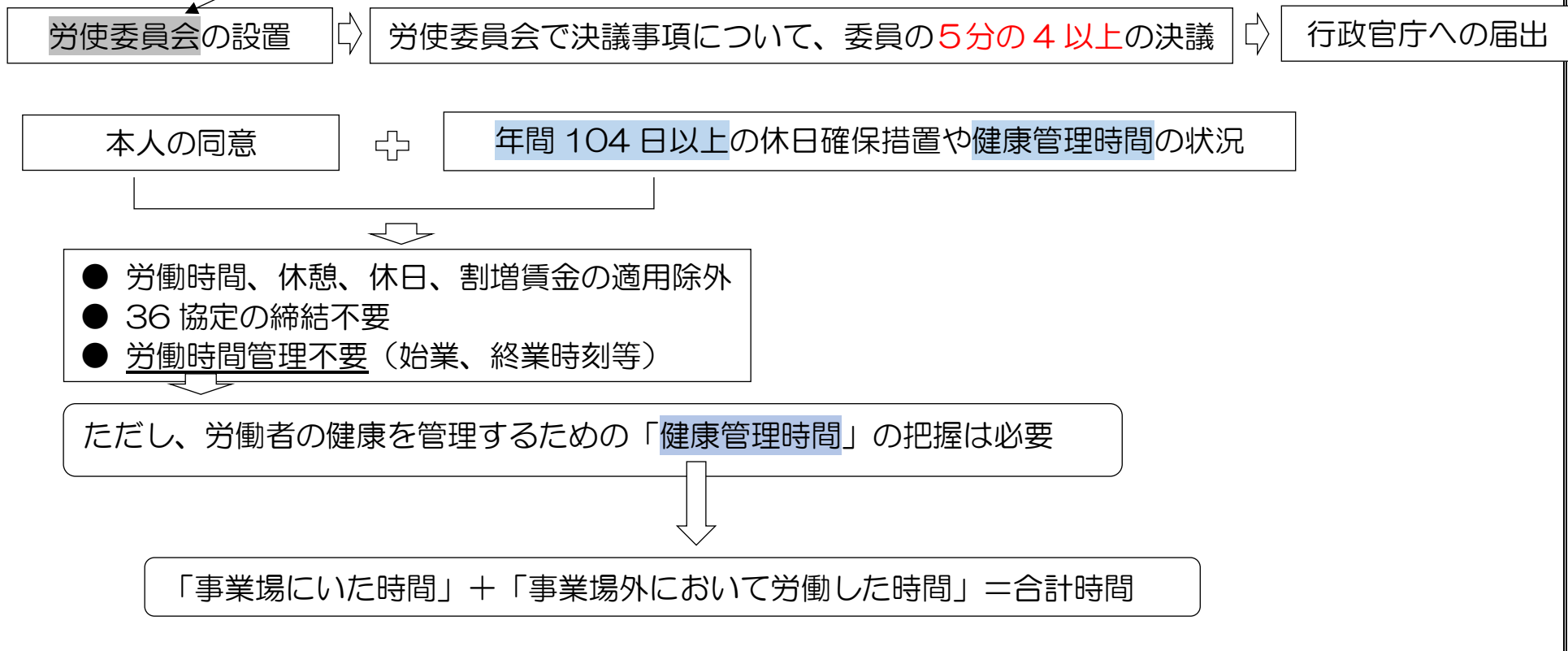
【決議事項】

- ① 対象業務
 - ② 対象労働者の範囲
 - ③ 健康管理時間の把握
 - ④ 健康確保措置
 - ⑤ 対象業務に従事する対象労働者の健康管理時間の状況に応じた当該対象労働者の健康及び福祉を確保するための措置であって、当該対象労働者に対する有給休暇の付与、健康診断の実施その他の厚生労働省令で定める措置のうち当該決議で定めるものを使用者が講ずること
 - ⑥ 対象労働者の同意の撤回に関する手続
 - ⑦ 対象業務に従事する対象労働者からの苦情の処理に関する措置を当該決議で定めるところにより使用者が講ずること
 - ⑧ 使用者は、同意しなかった対象労働者に対して解雇その他の不利益な取扱いをしてはならないこと
 - ⑨ その他厚生労働省令で定める事項
- ④及び⑤の実施状況を行政官庁（所轄労働基準監督署長）に定期報告が必要

[暗記シート] 法41条の2 (特定高度専門業務・成果型労働制)

POINT!!

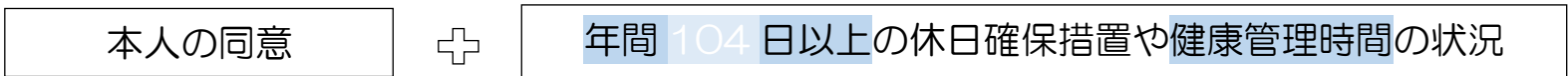
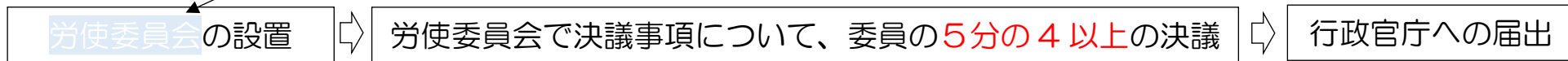
- 労働者代表委員が半数を占めていること
- 議事録が作成され、保存(3年間)されるとともに、事業場の労働者に周知



[確認シート] 法41条の2 (特定高度専門業務・成果型労働制)

POINT!!

- 労働者代表委員が半数を占めていること
- 議事録が作成され、保存(3年間)されるとともに、事業場の労働者に周知



- 労働時間、休憩、休日、割増賃金の適用除外
- 36協定の締結不要
- 労働時間管理不要 (始業、終業時刻等)

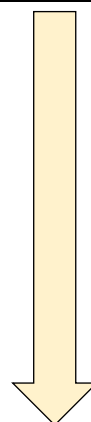
ただし、労働者の健康を管理するための「健康管理時間」の把握は必要

「事業場にいた時間」 + 「事業場外において労働した時間」 = 合計時間

[暗記シート] 法41条の2 (高度プロフェッショナル制度の対象労働者の健康確保措置)

POINT!!

①健康管理時間の把握	②休日の確保	③選択的措置	④健康管理時間の状況に応じた健康・福祉確保措置
健康管理時間をタイムカードやパソコン等により客観的に把握しなければならない。	年間104日以上、かつ、4週間を通じ4日以上以上の休日の付与義務。	次のいずれかに該当する措置を決議で定め、実施しなければならない。	次の措置のうちから決議で定め、実施しなければならない。



- ① 勤務間インターバルの確保 (11時間以上) + 深夜業の回数制限 (1か月に4回以内)
- ② 健康管理時間の上限措置 (1週間当たり40時間を超えた時間について、1か月について100時間以内又は3か月について240時間以内とすること)
- ③ 1年に1回以上の連続2週間の休日を与えること
(本人が請求した場合は連続1週間×2回以上)
- ④ 臨時の健康診断 (1週間当たり40時間を超えた健康管理時間が1か月当たり80時間を超えた労働者又は申出があった労働者が対象)

- ① 選択的措置において決議で定めたもの以外の措置
- ② 医師による面接指導 (左記以外、1週間当たりの健康管理時間が40時間を超えた場合におけるその超えた時間が1か月当たり100時間を超えた対象労働者については、労働安全衛生法に基づき、本人の申出なしに、医師による面接指導を行わなければならない。)
- ③ 代償休日又は特別な休暇の付与
- ④ 心とからだの健康問題についての相談窓口の設置
- ⑤ 適切な部署への配置転換
- ⑥ 産業医等による助言指導又は保健指導

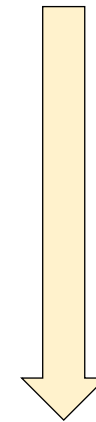
[確認シート] 法41条の2 (高度プロフェッショナル制度の対象労働者の健康確保措置)

POINT!!

①健康管理時間の把握	②休日の確保	③選択的措置	④健康管理時間の状況に応じた健康・福祉確保措置
健康管理時間をタイムカードやパソコン等により客観的に把握しなければならない。	年間104日以上、かつ、4週間を通じ4日以上以上の休日の付与義務。	次のいずれかに該当する措置を決議で定め、実施しなければならない。	次の措置のうちから決議で定め、実施しなければならない。



- ① 勤務間インターバルの確保（11時間以上）＋深夜業の回数制限（1か月に4回以内）
- ② 健康管理時間の上限措置（1週間当たり40時間を超えた時間について、1か月について100時間以内又は3か月について240時間以内とすること）
- ③ 1年に1回以上の連続2週間の休日を与えること
（本人が請求した場合は連続1週間×2回以上）
- ④ 臨時の健康診断（1週間当たり40時間を超えた健康管理時間が1か月当たり80時間を超えた労働者又は申出があった労働者が対象）



- ① 選択的措置において決議で定めたもの以外の措置
- ② 医師による面接指導（左記以外、1週間当たりの健康管理時間が40時間を超えた場合におけるその超えた時間が1か月当たり100時間を超えた対象労働者については、労働安全衛生法に基づき、本人の申出なしに、医師による面接指導を行わなければならない。）
- ③ 代償休日又は特別な休暇の付与
- ④ 心とからだの健康問題についての相談窓口の設置
- ⑤ 適切な部署への配置転換
- ⑥ 産業医等による助言指導又は保健指導

[暗記シート] (横断…労働時間・休憩・休日・深夜労働・年次有給休暇の適用)

POINT!!

【(横断) 労働時間・休憩・休日・深夜労働・年次有給休暇の適用】

	労働時間・休憩・休日	深夜割増賃金	年次有給休暇
一般の労働者	適用	適用	適用
みなし労働時間制の対象労働者			
法41条 管理監督者	除外	除外	
法41条の2 高度プロフェッショナル対象者	除外	除外	

[確認シート] (横断…労働時間・休憩・休日・深夜労働・年次有給休暇の適用)

POINT!!

【(横断) 労働時間・休憩・休日・深夜労働・年次有給休暇の適用】

	労働時間・休憩・休日	深夜割増賃金	年次有給休暇
一般の労働者	適用	適用	適用
みなし労働時間制の対象労働者			
法41条 管理監督者	除外	除外	
法41条の2 高度プロフェッショナル対象者	除外	除外	

[暗記シート] 法38条の2（事業場外労働）

【条文】 法38条の2（事業場外労働）

- ① 労働者が労働時間の全部又は一部について事業場外で業務に従事した場合において、労働時間を算定し難いときは、所定労働時間労働したものとみなす。ただし、当該業務を遂行するためには通常所定労働時間を超えて労働することが必要となる場合においては、当該業務に関しては、厚生労働省令で定めるところにより、当該業務の遂行に通常必要とされる時間労働したものとみなす。
- ② 前項ただし書の場合において、当該業務に関し、当該事業場に、労使協定があるときは、その協定で定める時間を同項ただし書の当該業務の遂行に通常必要とされる時間とする。
- ③ 使用者は、厚生労働省令で定めるところにより、前項の協定を行政官庁に届け出なければならない。

[確認シート] 法38条の2（事業場外労働）

【条文】 法38条の2（事業場外労働）

- ① 労働者が労働時間の全部又は一部について事業場外で業務に従事した場合において、労働時間を算定し難いときは、所定労働時間労働したものとみなす。ただし、当該業務を遂行するためには通常所定労働時間を超えて労働することが必要となる場合においては、当該業務に関しては、厚生労働省令で定めるところにより、当該業務の遂行に通常必要とされる時間労働したものとみなす。
- ② 前項ただし書の場合において、当該業務に関し、当該事業場に、労使協定があるときは、その協定で定める時間を同項ただし書の当該業務の遂行に通常必要とされる時間とする。
- ③ 使用者は、厚生労働省令で定めるところにより、前項の協定を行政官庁に届け出なければならない。

[暗記シート] 法38条の2 (事業場外労働)

POINT!!

【事業場外労働】

事業場外労働 (第38条の2)	専門業務型裁量労働制 (第38条の3)	企画業務型裁量労働制 (第38条の4)
労働時間の全部又は一部について 事業場外で業務に従事した場合	高度の専門性・裁量性を持つ労働者 への適用	事業の運営に関する事項についての 企画、立案、調査及び分析の業務

原則

労働時間を算定し難いとき

所定労働時間労働したものとみなす

例外

当該業務を遂行するためには通常所定労働時間を超えて労働することが必要となる場合

その協定で定める時間を当該業務の遂行に通常必要とされる時間労働したものとみなす

[確認シート] 法 38 条の 2 (事業場外労働)

POINT!!

【事業場外労働】

事業場外労働 (第 38 条の 2)	専門業務型裁量労働制 (第 38 条の 3)	企画業務型裁量労働制 (第 38 条の 4)
労働時間の全部又は一部について 事業場外で業務に従事した場合	高度の専門性・裁量性を持つ労働者 への適用	事業の運営に関する事項についての 企画、立案、調査及び分析の業務

原則

労働時間を算定し難いとき

所定労働時間労働したものとみなす

例外

当該業務を遂行するためには通常所定労働時間を超えて労働することが必要となる場合

その協定で定める時間を当該業務の遂行に通常必要とされる時間労働したものとみなす

[暗記シート] 法38条の3 (専門業務型裁量労働制)

POINT!!

【専門業務型裁量労働制】

事業場外労働 (第38条の2)	専門業務型裁量労働制 (第38条の3)	企画業務型裁量労働制 (第38条の4)
労働時間の全部又は一部について 事業場外で業務に従事した場合	高度の専門性・裁量性を持つ労働者 への適用	事業の運営に関する事項についての 企画、立案、調査及び分析の業務

業務の性質上その遂行の方法を大幅に当該業務に従事する労働者の裁量にゆだねる必要があるため、当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し、使用者が具体的な指示をすることが困難なものとして厚生労働省令で定める業務 (対象業務)

使用者が、**労使協定**により所定の事項を定めた場合

- ①対象業務
- ②対象業務に従事する労働者の労働時間として算定される時間
- ③対象業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し、当該対象業務に従事する労働者に対し使用者が具体的な指示をしないこと
- ④対象業務に従事する労働者の労働時間の状況に応じた当該労働者の健康及び福祉を確保するための措置が使用者が講ずること
- ⑤対象業務に従事する労働者からの苦情の処理に関する措置

新商品若しくは新技術の研究開発
 情報処理システムの分析又は設計の業務
 金融商品の開発
 公認会計士、弁護士、建築士、等々

労使協定で定めた時間労働したものとみなす

【確認シート】法38条の3（専門業務型裁量労働制）

POINT!!

【専門業務型裁量労働制】

事業場外労働 (第38条の2)	専門業務型裁量労働制 (第38条の3)	企画業務型裁量労働制 (第38条の4)
労働時間の全部又は一部について 事業場外で業務に従事した場合	高度の専門性・裁量性を持つ労働者 への適用	事業の運営に関する事項についての 企画、立案、調査及び分析の業務

業務の性質上その遂行の方法を大幅に当該業務に従事する労働者の裁量にゆだねる必要があるため、当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し、使用者が具体的な指示をすることが困難なものとして厚生労働省令で定める業務（対象業務）

使用者が、労使協定により所定の事項を定めた場合

- ①対象業務
- ②対象業務に従事する労働者の労働時間として算定される時間
- ③対象業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し、当該対象業務に従事する労働者に対し使用者が具体的な指示をしないこと
- ④対象業務に従事する労働者の労働時間の状況に応じた当該労働者の健康及び福祉を確保するための措置が使用者が講ずること
- ⑤対象業務に従事する労働者からの苦情の処理に関する措置

新商品若しくは新技術の研究開発
情報処理システムの分析又は設計の業務
金融商品の開発
公認会計士、弁護士、建築士、等々

労使協定で定めた時間労働したものとみなす

[暗記シート] 法38条の4 (企画業務型裁量労働制)

【条文】 法38条の4 (企画業務型裁量労働制)

賃金、労働時間その他の当該事業場における労働条件に関する事項を調査審議し、事業主に対し当該事項について意見を述べることを目的とする委員会（使用者及び当該事業場の労働者を代表する者を構成員とするものに限る。）が設置された事業場において、当該委員会がその委員の5分の4以上の多数による議決により次に掲げる事項に関する決議をし、かつ、使用者が、厚生労働省令で定めるところにより当該決議を行政官庁に届け出た場合において、第2号に掲げる労働者の範囲に属する労働者を当該事業場における第1号に掲げる業務に就かせたときは、当該労働者は、厚生労働省令で定めるところにより、第3号に掲げる時間労働したものとみなす。

[確認シート] 法38条の4（企画業務型裁量労働制）

【条文】 法38条の4（企画業務型裁量労働制）

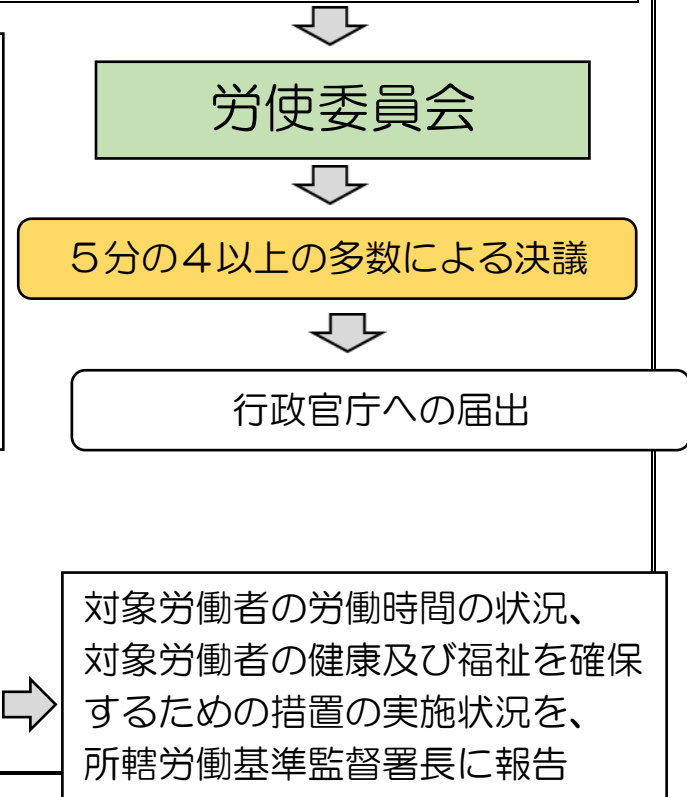
賃金、労働時間その他の当該事業場における労働条件に関する事項を調査審議し、事業主に対し当該事項について意見を述べることを目的とする委員会（使用者及び当該事業場の労働者を代表する者を構成員とするものに限る。）が設置された事業場において、当該委員会がその委員の5分の4以上の多数による議決により次に掲げる事項に関する決議をし、かつ、使用者が、厚生労働省令で定めるところにより当該決議を行政官庁に届け出た場合において、第2号に掲げる労働者の範囲に属する労働者を当該事業場における第1号に掲げる業務に就かせたときは、当該労働者は、厚生労働省令で定めるところにより、第3号に掲げる時間労働したものとみなす。

[暗記シート] 法38条の4 (企画業務型裁量労働制)

POINT!!

事業場外労働 (第38条の2)	専門業務型裁量労働制 (第38条の3)	企画業務型裁量労働制 (第38条の4)
労働時間の全部又は一部について 事業場外で業務に従事した場合	高度の専門性・裁量性を持つ労働者 への適用	事業の運営に関する事項についての 企画、立案、調査及び分析の業務

- ①対象業務
- ②対象労働者の範囲
- ③対象労働者の労働時間として算定される時間
- ④対象労働者の労働時間の状況に応じた健康及び福祉を確保するための措置
- ⑤対象労働者からの苦情の処理に関する措置
- ⑥対象労働者の同意及び同意をしなかった者に対して解雇その他不利益な取扱いをしいこと。
- ⑦有効期間 ⑧有効期間満了後3年間保存

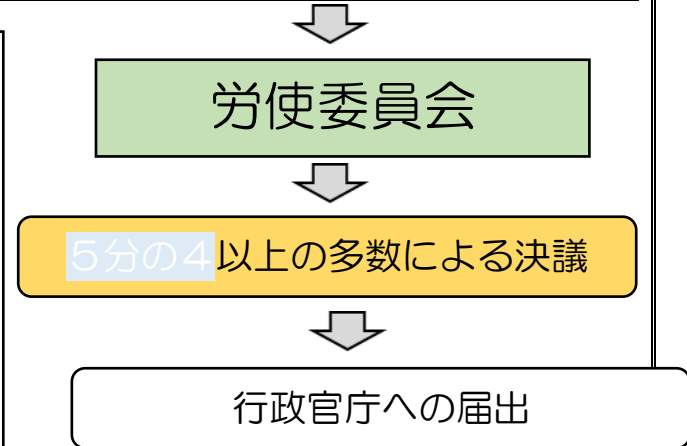


[確認シート] 法38条の4 (企画業務型裁量労働制)

POINT!!

事業場外労働 (第38条の2)	専門業務型裁量労働制 (第38条の3)	企画業務型裁量労働制 (第38条の4)
労働時間の全部又は一部について 事業場外で業務に従事した場合	高度の専門性・裁量性を持つ労働者 への適用	事業の運営に関する事項についての 企画、立案、調査及び分析の業務

- ①対象業務
- ②対象労働者の範囲
- ③対象労働者の労働時間として算定される時間
- ④対象労働者の労働時間の状況に応じた健康及び福祉を確保するための措置
- ⑤対象労働者からの苦情の処理に関する措置
- ⑥対象労働者の同意及び同意をしなかった者に対して解雇その他不利益な取扱いをしいこと。
- ⑦有効期間 ⑧有効期間満了後3年間保存



企画型裁量労働制に係る労使委員会の決議の届出をした使用者

決議が行われた日から起算して6カ月以内に1回、及びその後1年以内ごとに1回（当分の間、6ヶ月以内ごとに1回）

対象労働者の労働時間の状況、対象労働者の健康及び福祉を確保するための措置の実施状況を、所轄労働基準監督署長に報告

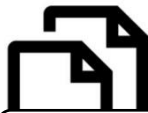
[暗記シート] (労使委員会)

賃金、労働時間その他の当該事業場における労働条件に関する事項を調査審議し、事業主に対し当該事項について意見を述べることを目的とする委員会
(使用者及び当該事業場の労働者を代表する者を構成員とするものに限る。)

POINT!!

労使委員会の委員の半数

管理監督者以外の者の中から、労働者の過半数で組織する労働組合（ない場合は労働者の過半数を代表する者）に任期を定めて指名



議事録の作成



3年間保存



周知

36協定に代わる決議は、行政官庁への届出により有効

労使委員会において、変形労働時間制、休憩、時間外・休日労働、代替休暇、みなし労働時間制又は年次有給休暇に関して、その5分の4以上の多数による議決による決議が行われたときは、当該決議はこれらに係る労使協定等と同様の効果をもつ。

[確認シート] (労使委員会)

賃金、労働時間その他の当該事業場における労働条件に関する事項を調査審議し、事業主に対し当該事項について意見を述べることを目的とする委員会
(使用者及び当該事業場の労働者を代表する者を構成員とするものに限る。)

POINT!!

労使委員会の委員の半数

管理監督者以外の者の中から、労働者の過半数で組織する労働組合（ない場合は労働者の過半数を代表する者）に任期を定めて指名



議事録の作成



3年間保存



周知

36協定に代わる決議は、行政官庁への届出により有効

労使委員会において、変形労働時間制、休憩、時間外・休日労働、代替休暇、みなし労働時間制又は年次有給休暇に関して、その5分の4以上の多数による議決による決議が行われたときは、当該決議はこれらに係る労使協定等と同様の効果をもつ。

[暗記シート] (非常災害時の時間外労働等)

POINT!!

法 33 条 1 項 災害等 (一般の会社)	法 33 条 3 項 (公務員の場合)
災害その他避けることのできない事由によって、臨時の必要がある場合	公務のために臨時の必要がある場合

36 協定がなくても

許可・届出不要

許可により時間外労働・休日労働可能

事態急迫の場合は、事後の届出 (遅滞なく)

	年少者への適用		
	期間外	休日	深夜
1 項 災害等	○	○	○
3 項 公務	○	○	×

[確認シート] (非常災害時の時間外労働等)

POINT!!

法 33 条 1 項 災害等 (一般の会社)	法 33 条 3 項 (公務員の場合)
災害その他避けることのできない事由によって、 臨時の必要がある場合	公務のために臨時の必要がある場合

36 協定がなくても

許可・届出不要

許可により時間外労働・休日労働可能

事態急迫の場合は、事後の届出 (遅滞なく)

	年少者への適用		
	期間外	休日	深夜
1 項 災害等	○	○	○
3 項 公務	○	○	×

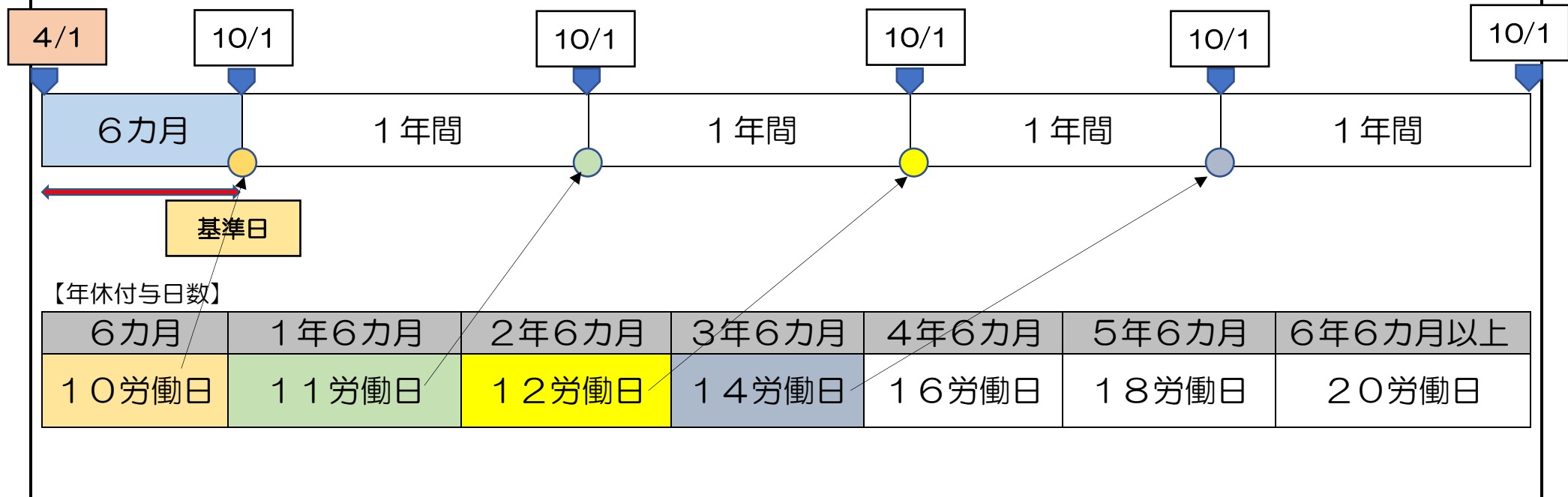
[暗記シート] 法39条 (年次有給休暇)

【条文】法39条 (年次有給休暇)

使用者は、その雇入れの日から起算して6カ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、継続し、又は分割した10労働日の有給休暇を与えなければならない。

POINT!!

【具体例】雇入れを4月1日



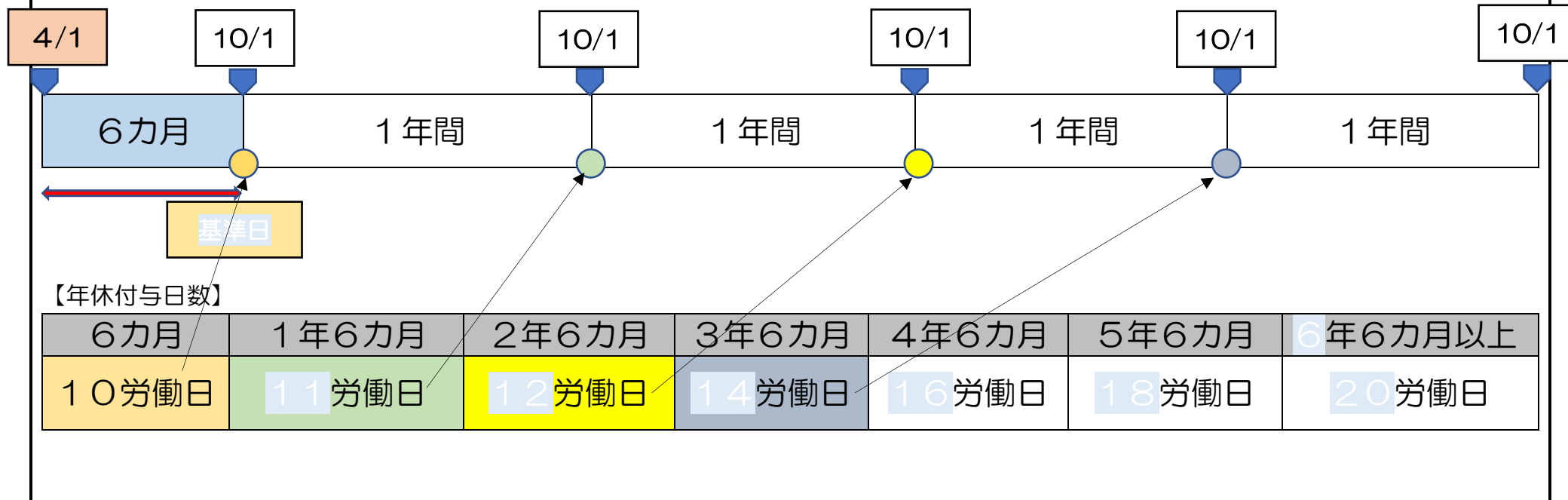
[確認シート] 法39条 (年次有給休暇)

【条文】法39条 (年次有給休暇)

使用者は、その雇入れの日から起算して6カ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、継続し、又は分割した10労働日の有給休暇を与えなければならない。

POINT!!

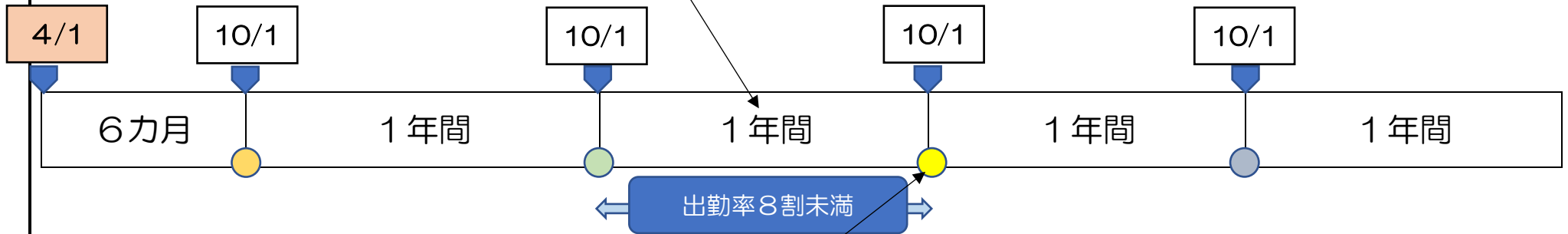
【具体例】雇入れを4月1日



[暗記シート] (6割以上出勤しなかった場合)

POINT!!

【具体例】 1年6カ月目から1年間の出勤率が8割に満たなかった場合



新規の年次有給休暇は発生しない。ただし、前年の未消化分は使用可能 (時効2年間)

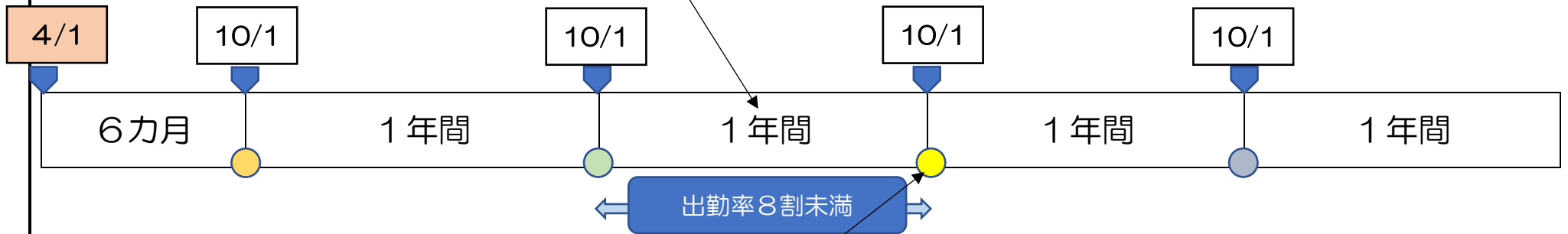
6カ月	1年6カ月	2年6カ月	3年6カ月	4年6カ月	5年6カ月	6年6カ月以上
10労働日	11労働日	年休未発生	14労働日	16労働日	18労働日	20労働日

■ポイントは、2年6カ月目の間に出勤率が8割に満たない場合でも、翌年の1年間の出勤率が8割以上あれば、14労働日発生します。

[確認シート] (6割以上出勤しなかった場合)

POINT!!

【具体例】 1年6カ月目から1年間の出勤率が8割に満たなかった場合



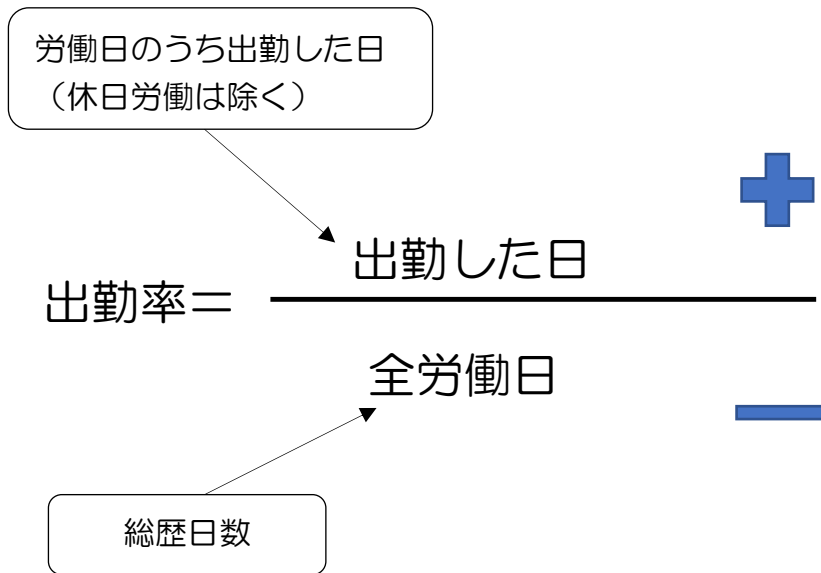
新規の年次有給休暇は発生しない。ただし、前年の未消化分は使用可能 (時効 2年間)

6カ月	1年6カ月	2年6カ月	3年6カ月	4年6カ月	5年6カ月	6年6カ月以上
10労働日	11労働日	年休未発生	14労働日	16労働日	18労働日	20労働日

■ポイントは、2年6カ月目の間に出勤率が8割に満たない場合でも、翌年の1年間の出勤率が8割以上あれば、14労働日発生します。

[暗記シート] 法39条 (出勤率の計算)

POINT!!



- ① 業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業した期間
- ② 産前産後の女性が法65条の規定により休業をした期間
- ③ 育児介護休業法に規定する育児休業又は介護期間をした期間
- ④ 年次有給休暇を取得した日
- ⑤ 労働者の責めに帰すべき事由によらない不就業日
(全労働日から除外する日の①～③を除く)

- ① 不可抗力による休業日
- ② 使用者側に起因する経営、管理上の障害による休業日
- ③ 正当な同盟罷業(ストライキ)その他正当な争議行為により
労務の提供が全くなされなかった日
- ④ 所定の休日に労働した日
- ⑤ 代替休暇を取得し、終日出勤しなかった日

[確認シート] 法39条 (出勤率の計算)

POINT!!

労働日のうち出勤した日
(休日労働は除く)

出勤した日



出勤率 =

全労働日



総歴日数

- ① 業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業した期間
- ② 産前産後の女性が法65条の規定により休業をした期間
- ③ 育児介護休業法に規定する育児休業又は介護期間をした期間
- ④ 年次有給休暇を取得した日
- ⑤ 労働者の責めに帰すべき事由によらない不就業日
(全労働日から除外する日の①~③を除く)

- ① 不可抗力による休業日
- ② 使用者側に起因する経営、管理上の障害による休業日
- ③ 正当な同盟罷業(ストライキ)その他正当な争議行為により
労務の提供が全くなされなかった日
- ④ 所定の休日に労働した日
- ⑤ 代替休暇を取得し、終日出勤しなかった日

[暗記シート] 法39条3項（年次有給休暇の比例付与）

POINT!!

【下記の①+②に該当する者が比例付与の対象】

① 週所定労働日数が4日以下
（週以外の期間で所定労働日数を定める場合は、年間所定日数が216日以下）



② 週所定労働時間が30時間未満

■①、②の一方にしか該当しない労働者⇒比例付与の対象外で、原則的な付与日数が付与

【比例付与による付与日数の計算式】

$$\text{原則的な付与日数} \times \frac{\text{原則的な付与日数}}{5.2 \text{ 日}}$$

[確認シート] 法39条3項（年次有給休暇の比例付与）

POINT!!

【下記の①+②に該当する者が比例付与の対象】

① 週所定労働日数が4日以下
（週以外の期間で所定労働日数を定める場合は、年間所定日数が216日以下）



② 週所定労働時間が30時間未満

■①、②の一方にしか該当しない労働者⇒比例付与の対象外で、原則的な付与日数が付与

【比例付与による付与日数の計算式】

$$\text{原則的な付与日数} \times \frac{\text{原則的な付与日数}}{5.2 \text{日}}$$

[暗記シート] 法39条4項（時間単位年休）

【条文】法39条4項（時間単位年休）

使用者は、当該事業場に、労使協定により、次の①～④の事項を定めた場合において、①の労働者の範囲に属する労働者が有給休暇を時間を単位として請求したときは、年次有給休暇の日数のうち②の日数については、**労使協定**で定めるところにより、時間を単位として有給休暇（時間単位年休）を与えることができる。

- ① 時間単位年休を与えることができることとされる労働者の範囲
- ② 時間単位年休与えることができることとされる有給休暇の日数（5日以内に限る。）
- ③ 時間単位年休1日の時間数
- ④ 1時間以外の時間を単位として付与する場合のその時間数（2時間や3時間などを単位とする場合の定め）

POINT!!

原則：1日単位での付与	例外：時間単位年休（半日単位）
雇入日から6カ月間継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した労働者に対して、 10労働日の年次有給休暇を付与	<div style="border: 1px solid black; background-color: #d9e1f2; padding: 5px; display: inline-block;"> 労使協定締結（届出不要） </div> 1年に5労働日を限度に、時間単位で年次有給休暇（時間単位年休）の請求可能。
法律上当然に労働者に生じる権利 ⇒労働者の請求や使用者の同意という概念はない。	[労使協定記載事項] ① 時間単位年休を付与可能な労働者の範囲 ② 時間単位年休の日数（1年に5日以内） 前年度の繰り越し分を含む。 ③ 時間単位年休の1日の時間数

■時間単位年休も年次有給休暇なので、事業の正常な運営を妨げる場合は使用者による時季変更権は可能。

[確認シート] 法39条4項（時間単位年休）

【条文】法39条4項（時間単位年休）

使用者は、当該事業場に、**労使協定**により、次の①～④の事項を定めた場合において、①の労働者の範囲に属する労働者が有給休暇を時間を単位として請求したときは、年次有給休暇の日数のうち②の日数については、**労使協定**で定めるところにより、時間を単位として有給休暇（時間単位年休）を与えることができる。

- ①時間単位年休を与えることができることとされる労働者の範囲
- ②時間単位年休を与えることができることとされる有給休暇の日数（**5日**以内に限る。）
- ③時間単位年休1日の時間数
- ④1時間以外の時間を単位として付与する場合のその時間数（2時間や3時間などを単位とする場合の定め）

POINT!!

原則：1日単位での付与	例外：時間単位年休（半日単位）
雇入日から6カ月間継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した労働者に対して、 10労働日の年次有給休暇を付与	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;"> 労使協定締結（届出不要） </div> 1年に 5労働日 を限度に、時間単位で年次有給休暇（時間単位年休）の請求可能。
法律上当然に労働者に生じる権利 ⇒労働者の請求や使用者の同意という概念はない。	[労使協定記載事項] ①時間単位年休を付与可能な労働者の範囲 ②時間単位年休の日数（1年に5日以内） 前年度の繰り越し分を含む。 ③時間単位年休の1日の時間数
■時間単位年休も年次有給休暇なので、 事業の正常な運営を妨げる 場合は使用者による時季変更権は可能。	

[暗記シート] 法39条5項（年次有給休暇の時季指定権と時季変更権）

【条文】法39条5項（年次有給休暇の時季指定権と時季変更権）

使用者は、前各項の規定による有給休暇を労働者の請求する時季に与えなければならない。
 ただし、請求された時季に有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合においては、他の時季にこれを与えることができる。

POINT!!

労働者の時季指定権	使用者の時季変更権
① 年次有給休暇の時季指定権は、労働日（労働義務のある日）についてのみ行使可能。	① 時間単位年休についても使用者の時季変更権の行使可能。
② 休職期間中は、年次有給休暇の請求はできない。 （休職期間中は、労働義務が免除）	② 派遣労働者について、事業の正常な運営を妨げる場合に該当するかどうかは、派遣元において判断。

【確認シート】 法39条5項（年次有給休暇の時季指定権と時季変更権）

【条文】 法39条5項（年次有給休暇の時季指定権と時季変更権）

使用者は、前各項の規定による有給休暇を労働者の請求する時季に与えなければならない。
 ただし、請求された時季に有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合においては、他の時季にこれを与えることができる。

POINT!!

労働者の時季指定権	使用者の時季変更権
① 年次有給休暇の時季指定権は、労働日（労働義務のある日）についてのみ行使可能。 ② 休職期間中は、年次有給休暇の請求はできない。 （休職期間中は、労働義務が免除）	① 時間単位年休についても使用者の時季変更権の行使可能。 ② 派遣労働者について、事業の正常な運営を妨げる場合に該当するかどうかは、派遣元において判断。

[暗記シート] 法39条6項（年次有給休暇の比例付与）

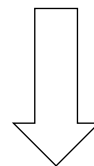
【条文】法39条6項（計画的付与）

使用者は、**労使協定**により、**年次有給休暇を与える時季に関する定め**をしたときは、年次有給休暇の日数のうち5日を超える部分については、その定めにより有給休暇を与えることができる。

POINT!!



年次有給休暇を与える時季に関する定めを規定（届出不要）



事業場での一斉付与	班別の交代制付与	個人別付与
事業場船体の休業による付与	グループ単位での付与	個人ごとに付与

[確認シート] 法39条6項（年次有給休暇の比例付与）

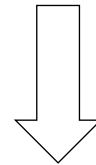
【条文】法39条6項（計画的付与）

使用者は、**労使協定**により、**年次有給休暇を与える時季に関する定め**をしたときは、年次有給休暇の日数のうち**5日**を超える部分については、その定めにより有給休暇を与えることができる。

POINT!!



年次有給休暇を与える時季に関する定めを規定（届出不要）



事業場での一斉付与	班別の交代制付与	個人別付与
事業場船体の休業による付与	グループ単位での付与	個人ごとに付与

- ① 計画的付与の場合、労働者の**時季指定権**及び使用者の**時季変更権**は行使できない。
- ② 計画的付与として**時間単位**年休を与えることはできない。
- ③ 計画的付与の対象となる年次有給休暇の日数には、前年度の繰越分も含まれる。
- ④ 年次有給休暇の日数が足りない労働者に対しては、「特別の有給休暇を付与する。」又は「休業手当」を支払う等の措置が必要。

[暗記シート] 法39条7項（年次有給休暇中の賃金）

POINT!!

[年次有給休暇中の賃金]

就業規則等で定める		
①平均賃金	②所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金	③健康保険法 40 条1項に規定する標準報酬月額の 30 分の1に相当する金額
時間単位年休の場合		
当該平均賃金をその日の所定労働時間数で除して得た額の賃金	当該通常の賃金をその日の所定労働時間数で除して得た額の賃金	当該標準報酬月額の 30 分の1相当額をその日の所定労働時間数で除して得た金額

労使協定（届出不要）

[確認シート] 法39条7項（年次有給休暇中の賃金）

POINT!!

[年次有給休暇中の賃金]

就業規則等で定める		
①平均賃金	②所定労働時間労働した場合に支払われる通常 ^① の賃金	③健康保険法 40 条1項に規定する標準報酬月額 ^① の 30 分の1に相当する金額
時間単位年休の場合		
当該平均賃金をその日の所定労働時間数で除して得た額の賃金	当該通常 ^① の賃金をその日の所定労働時間数で除して得た額の賃金	当該標準報酬月額 ^① の 30 分の1相当額をその日の所定労働時間数で除して得た金額

労使協定（届出不要）

[暗記シート] 法39条7項・8項（年次有給休暇の強制付与 2018年法改正）

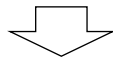
【条文】法39条7項・8項（年次有給休暇の強制付与）

- ⑦ 使用者は、年次有給休暇の日数が10日以上労働者に対して、年次有給休暇のうち5日については、基準日（継続勤務した期間を6カ月経過日から1年ごとに区分した各期間（最後に1年未満の期間を生じたときは、当該期間）の初日をいう。）から1年以内の期間に、労働者ごとにその時季を定めることにより与えなければならない。
- ⑧ ⑦にかかわらず、労働者の時季指定又は計画的付与制度により年次有給休暇を与えた場合は、当該与えた日数分については、使用者は時季を定めることにより与えることを要しないものとする。
（⇒労働者の時季指定や計画的付与は差し引きます。）

POINT!!

【改正前】

従来の年休取得に関しては、労働者自らが年休取得に関して時期を指定して取得していた。（ためらいが生じる）



【改正後】

上記のためらいを無くす環境を整えるために、年5日の年休に関しては、労働者から希望を聴取して、年休の時季を指定⇒基準日から1年以内に5日必ず有給休暇を消化



使用者が労働者側から年休取得の希望を聴取



使用者は、希望を踏まえて時季を指定



具体的に年休を付与して、取得

[確認シート] 法39条7項・8項（年次有給休暇の強制付与 2018年法改正）

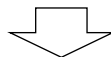
【条文】法39条7項・8項（年次有給休暇の強制付与）

- ⑦ 使用者は、年次有給休暇の日数が10日以上労働者に対して、年次有給休暇のうち5日については、基準日（継続勤務した期間を6カ月経過日から1年ごとに区分した各期間（最後に1年未満の期間を生じたときは、当該期間）の初日をいう。）から1年以内の期間に、労働者ごとにその時季を定めることにより与えなければならない。
- ⑧ ⑦にかかわらず、労働者の時季指定又は計画的付与制度により年次有給休暇を与えた場合は、当該与えた日数分については、使用者は時季を定めることにより与えることを要しないものとする。
（⇒労働者の時季指定や計画的付与は差し引きます。）

POINT!!

【改正前】

従来の年休取得に関しては、労働者自らが年休取得に関して時期を指定して取得していた。（ためらいが生じる）



【改正後】

上記のためらいを無くす環境を整えるために、年5日の年休に関しては、労働者から希望を聴取して、年休の時季を指定
⇒基準日から1年以内に5日必ず有給休暇を消化



使用者が労働者側から年休取得の希望を聴取



使用者は、希望を踏まえて時季を指定



具体的に年休を付与して、取得

[暗記シート] 法56条 (最低年齢)

工業的業種・製造業・鉱業・建設業及び貨物取扱業

【条文】法56条 (最低年齢)

- ①使用者は、児童が満15歳に達した日以後の最初の3月31日が終了するまで、これを使用してはならない。
- ②前項の規定にかかわらず、別表第1第1号から第5号までに掲げる事業以外の事業に係る職業で、児童の健康及び福祉に有害でなく、かつ、その労働が軽易なものについては、行政官庁の許可を受けて、満13歳以上の児童をその者の修学時間外に使用することができる。
 映画の製作又は演劇の事業については、満13歳に満たない児童についても、同様とする。

POINT!!

原則⇒使用者は、児童が満15歳年度末が終了するまで、これを使用してはならない。

例外① 満13歳以上の児童を使用する要件	例外② 満13歳未満の児童を使用する要件
①非工業的事業に係る職業	①映画の製作又は演劇の事業

【例外①と②共通】

- ② 児童の健康及び福祉に有害でないこと
- ③ 労働が軽易なものであること
- ④ 行政官庁（所轄労働基準監督署長）の許可を受ける事
- ⑤ 就学時間外に使用すること

[確認シート] 法56条（最低年齢）

工業的業種・製造業・鉱業・建設業及び貨物取扱業

【条文】法56条（最低年齢）

- ①使用者は、児童が満15歳に達した日以後の最初の3月31日が終了するまで、これを使用してはならない。
- ②前項の規定にかかわらず、別表第1第1号から第5号までに掲げる事業以外の事業に係る職業で、児童の健康及び福祉に有害でなく、かつ、その労働が軽易なものについては、行政官庁の許可を受けて、満13歳以上の児童をその者の修学時間外に使用することができる。
 映画の製作又は演劇の事業については、満13歳に満たない児童についても、同様とする。

POINT!!

原則⇒使用者は、児童が満15歳年度末が終了するまで、これを使用してはならない。

例外① 満13歳以上の児童を使用する要件	例外② 満13歳未満の児童を使用する要件
①非工業的事業に係る職業	①映画の製作又は演劇の事業

【例外①と②共通】

- ② 児童の健康及び福祉に有害でないこと
- ③ 労働が軽易なものであること
- ④ 行政官庁（所轄労働基準監督署長）の許可を受ける事
- ⑤ 就学時間外に使用すること

[暗記シート] 法57条 (年少者の証明書)

【条文】 条57 (年少者の証明書)

- ① 使用者は、満18才に満たない者について、その年齢を証明する戸籍証明書を事業場に備え付けなければならない。
- ② 使用者は、前条第二項の規定によって使用する児童については、修学に差し支えないことを証明する学校長の証明書及び親権者又は後見人の同意書を事業場に備え付けなければならない。

POINT!!

年少者 (児童を除く。)	許可を受けて使用する児童
①年齢を証明する戸籍証明書 ②修学に差し支えないことを証明する学校長の証明書 ③親権者又は後見人の同意書	①年齢を証明する戸籍証明書

■戸籍証明書の代わりに「住民票記載事項証明書」でも可

[確認シート] 法57条（年少者の証明書）

【条文】 条57（年少者の証明書）

- ① 使用者は、満18才に満たない者について、その年齢を証明する戸籍証明書を事業場に備え付けなければならない。
- ② 使用者は、前条第二項の規定によって使用する児童については、修学に差し支えないことを証明する学校長の証明書及び親権者又は後見人の同意書を事業場に備え付けなければならない。

POINT!!

年少者（児童を除く。）	許可を受けて使用する児童
①年齢を証明する戸籍証明書 ②修学に差し支えないことを証明する学校長の証明書 ③親権者又は後見人の同意書	①年齢を証明する戸籍証明書

■戸籍証明書の代わりに「住民票記載事項証明書」でも可

[暗記シート] 法60条3項（満18歳に満たない年少者に関する適用除外）

POINT!!

（原則）年少者に適用されない。

- ① 4つの変形労働時間制（1カ月単位・フレックスタイム制・1年単位・1週間単位）
- ② 36協定による時間外・休日労働
- ③ 労働時間の特例（法40条…週44時間の特例）
- ④ 休憩の特例（休憩の3つの特例）

（特例）年少者に適用される場合。

年少者（15歳年度末を除く）

- ① 1週間の労働時間が40時間を超えない範囲内で、1週間のうち1日の労働時間を4時間以内に短縮する場合において、他の日の労働時間を10時間まで延長可能
- ② 1週間48時間、1日8時間を超えない範囲内で、1カ月単位、1年単位の変形労働時間制の適用可能

[確認シート] 法60条3項（満18歳に満たない年少者に関する適用除外）

POINT!!

（原則）年少者に適用されない。

- ① 4つの変形労働時間制（1カ月単位・フレックスタイム制・1年単位・1週間単位）
- ② 36協定による時間外・休日労働
- ③ 労働時間の特例（法40条…週44時間の特例）
- ④ 休憩の特例（休憩の3つの特例）

（特例）年少者に適用される場合。

年少者（15歳年度末を除く）

- ① 1週間の労働時間が40時間を超えない範囲内で、1週間のうち1日の労働時間を4時間以内に短縮する場合において、他の日の労働時間を10時間まで延長可能
- ② 1週間48時間、1日8時間を超えない範囲内で、1カ月単位、1年単位の変形労働時間制の適用可能

[暗記シート] 法61条 (深夜業)

年少者

【条文】法60条 (深夜業)

- ① 使用者は、満18才に満たない者を午後10時から午前5時までの間において使用してはならない。
 ただし、交替制によって使用する満16才以上の男性については、この限りでない。(深夜業可能)
- ② 厚生労働大臣は、必要であると認める場合においては、前項の時刻を、地域又は期間を限って、午後11時及び午前6時とすることができる。

POINT!!

満18歳に満たない者 (年少者) の深夜業

原則	例外
午後10時～午前5時まで使用してはならない。	地域又は期間限定⇒ 午後11時～午前6時

[深夜業が可能な場合]

- ① 災害等により臨時の必要がある場合の時間外・休日が深夜に及んだ場合 (公務のため臨時の必要がある場合、年少者の深夜業は不可)
- ② 農林業・水産・養蚕・畜産業・保健衛生業・電話交換業務の業務

適用除外

- ③ 交代制により使用する満16歳以上の男性
- ④ 交替制によって労働させる事業については、行政官庁の許可を受けて、午後10時30分まで労働させることができる。(深夜業の時間帯が午後11時～午前6時までとされている場合にあっては、午前5時30分から労働させることができる。)

例外

男女問わず

[確認シート] 法61条 (深夜業)

年少者

【条文】法60条 (深夜業)

- ① 使用者は、満18才に満たない者を午後10時から午前5時までの間において使用してはならない。
 ただし、交替制によって使用する満16才以上の男性については、この限りでない。(深夜業可能)
- ② 厚生労働大臣は、必要であると認める場合においては、前項の時刻を、地域又は期間を限って、午後11時及び午前6時とすることができる。

POINT!!

満18歳に満たない者 (年少者) の深夜業

原則	例外
午後10時～午前5時まで使用してはならない。	地域又は期間限定⇒ 午後11時～午前6時

[深夜業が可能な場合]

- ① 災害等により臨時の必要がある場合の時間外・休日が深夜に及んだ場合 (公務のため臨時の必要がある場合、年少者の深夜業は不可)
- ② 農林業・水産・養蚕・畜産業・保健衛生業・電話交換業務の業務

適用除外

- ③ 交代制により使用する満16歳以上の男性
- ④ 交替制によって労働させる事業については、行政官庁の許可を受けて、午後10時30分まで労働させることができる。(深夜業の時間帯が午後11時～午前6時までとされている場合にあっては、午前5時30分から労働させることができる。)

例外

男女問わず

[暗記シート] 法63条（坑内労働の就業制限）

【条文】 法63条（坑内労働の就業制限）

使用者は、満18才に満たない者を坑内で労働させてはならない。

年少者：男女問いません。

[確認シート] 法63条（坑内労働の就業制限）

【条文】 法63条（坑内労働の就業制限）

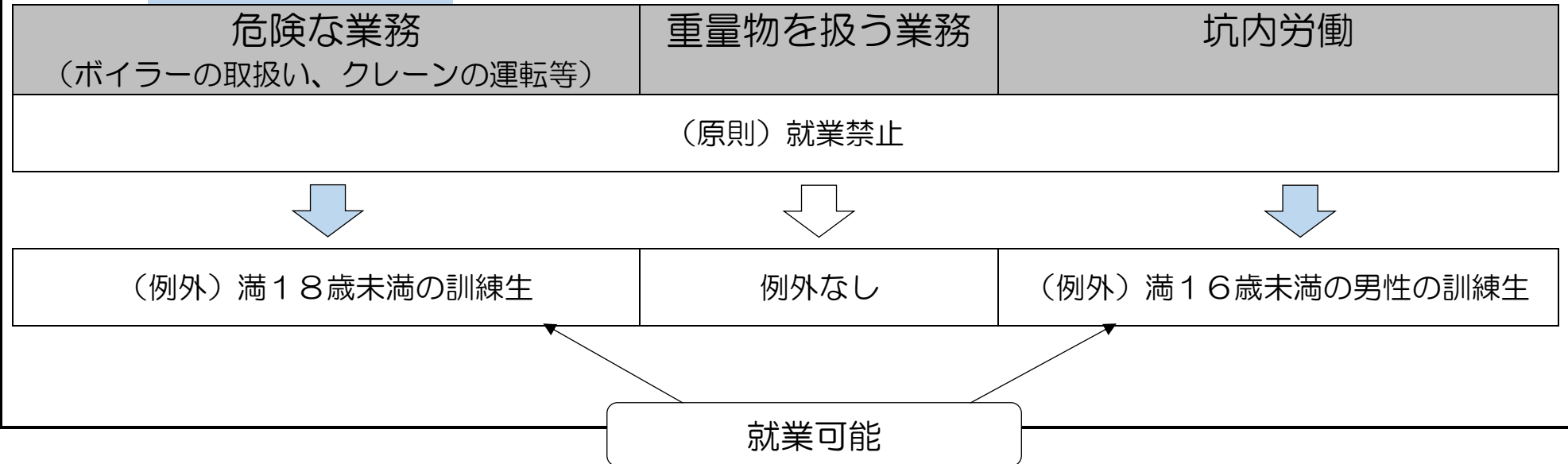
使用者は、満18才に満たない者を坑内で労働させてはならない。

年少者：男女問いません。

[暗記シート] 法62条（危険有害業務の就業制限）法63条（坑内労働の禁止）

POINT!!

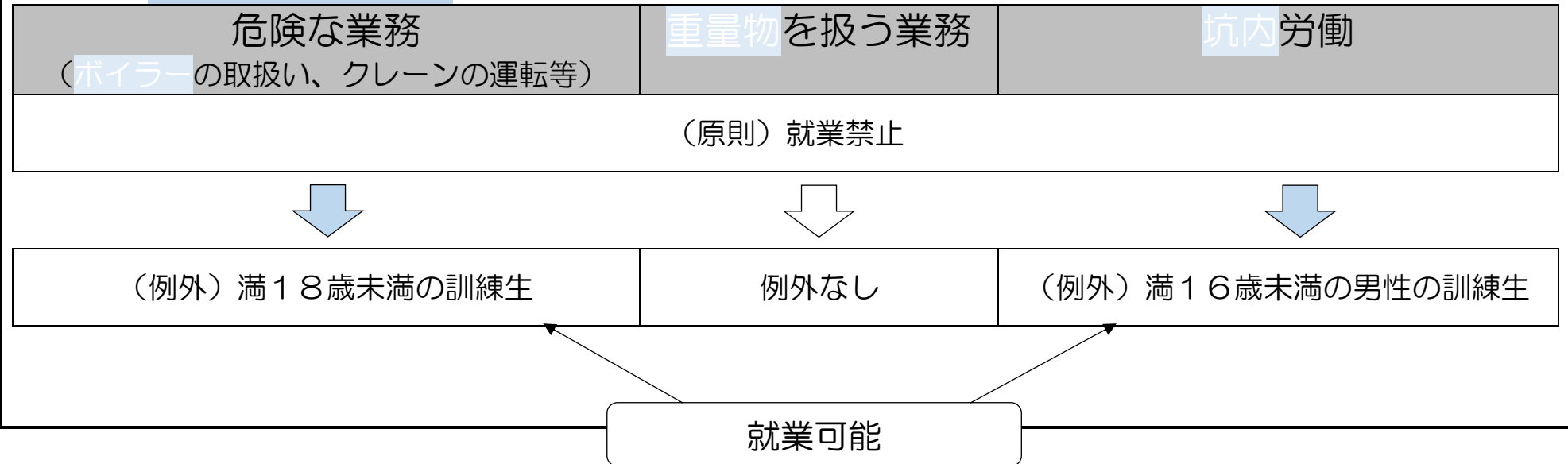
年少者（満18歳未満者）の就業制限と例外



[確認シート] 法62条（危険有害業務の就業制限）法63条（坑内労働の禁止）




POINT!!

年少者（満18歳未満者）の就業制限と例外



[暗記シート] 法64条の2 (妊産婦等の坑内業務の就業制限)




POINT!!

①妊婦 	②産婦 		①、②以外の 満18歳以上の女性 
	使用者への申出あり	使用者への申出なし	
坑内労働全面禁止	坑内業務のうち 人力により行われる掘削の業務 その他女性に有害な業務として厚生労働省令で定める業務 (禁止)		

「坑内で行われる業務に従事しません。」という申出。

[確認シート] 法64条の2 (妊産婦等の坑内業務の就業制限)




POINT!!

①妊婦 	②産婦 		①、②以外の 満18歳以上の女性 
	使用者への申出あり	使用者への申出なし	
坑内労働全面禁止	坑内業務のうち人力により行われる掘削の業務その他女性に有害な業務として厚生労働省令で定める業務（禁止）		
<div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px; display: inline-block;">「坑内で行われる業務に従事しません。」という申出。</div>			

[暗記シート] 法64条の3 (妊産婦等の危険有害業務の就業制限)

POINT!!

妊娠は、全ての危険有害業務禁止

危険有害業務	妊婦 	産婦 	一般女子 
重量物を取り扱う業務	禁止		可能
有害ガスを発散する場所における業務			
著しい振動業務	禁止		可能
その他の業務	禁止	申出により禁止	



(覚え方) 重たいガスは、全ての女性就業不可

■その他の業務⇒ボイラーの取り扱い・溶接の業務、つり上げ荷重5トン以上のクレーン等の運転の業務、多量の高熱物体・低温物体を扱う業務等

[確認シート] 法64条の3 (妊産婦等の危険有害業務の就業制限)

POINT!!

妊娠は、全ての危険有害業務禁止

危険有害業務	妊婦 	産婦 	一般女子 
重量物を取り扱う業務	禁止		可能
有害ガスを発散する場所における業務	禁止		
著しい振動業務	禁止		可能
その他の業務	禁止	申出により禁止	

(覚え方) 重たいガスは、全ての女性就業不可

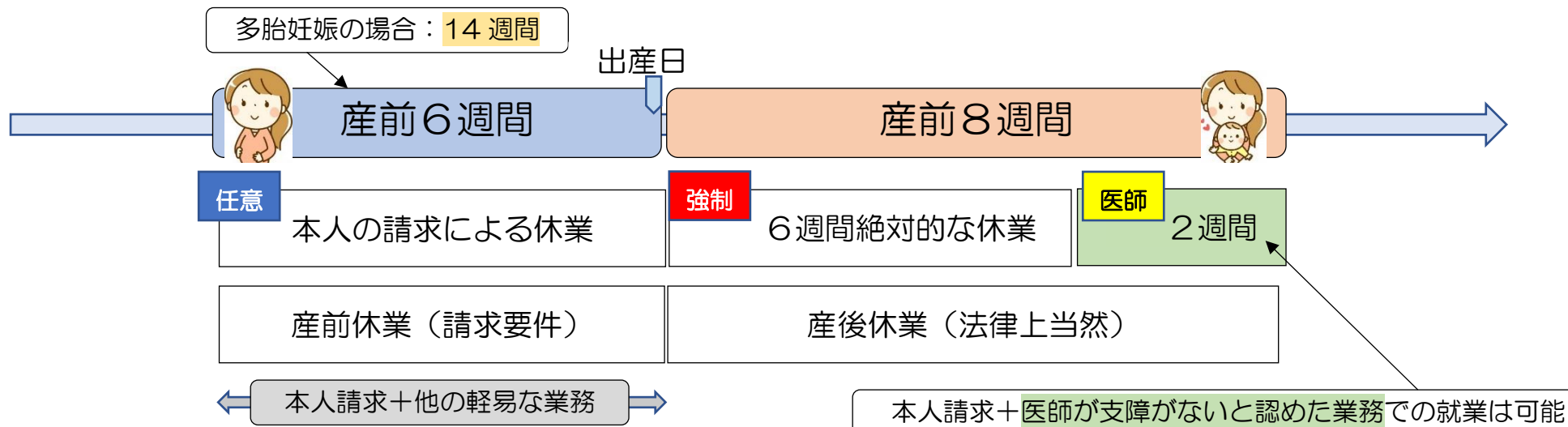
■その他の業務⇒ボイラーの取り扱い・溶接の業務、つり上げ荷重5トン以上のクレーン等の運転の業務、多量の高熱物体・低温物体を扱う業務等

[暗記シート] 法65条（産前産後休業）

【条文】65条（産前産後休業）

- ① 使用者は、6週間（多胎妊娠の場合にあつては、14週間）以内に出産する予定の女性が休業を請求した場合においては、その者を就業させてはならない。
- ② 使用者は、産後8週間を経過しない女性を就業させてはならない。ただし、産後6週間を経過した女性が請求した場合において、その者について医師が支障がないと認めた業務に就かせることは、差し支えない。
- ③ 使用者は、妊娠中の女性が請求した場合においては、他の軽易な業務に転換させなければならない。

POINT!!



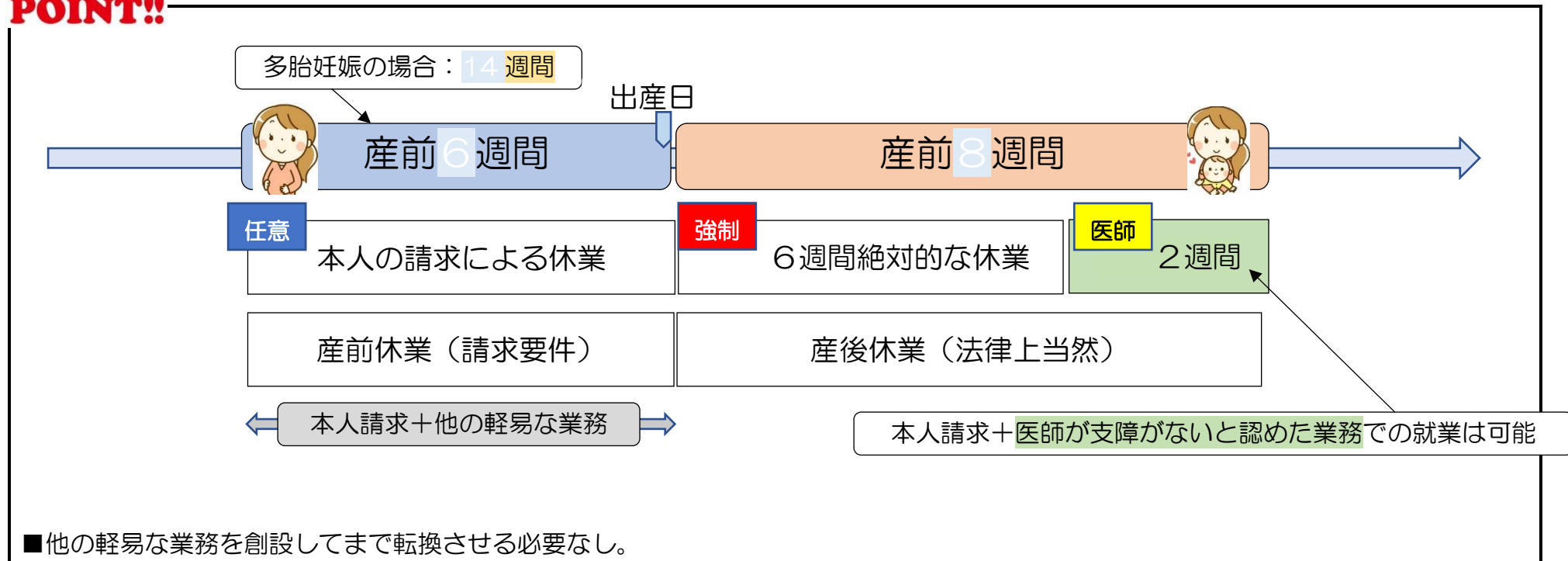
■他の軽易な業務を創設してまで転換させる必要なし。

[確認シート] 法65条（産前産後休業）

【条文】65条（産前産後休業）

- ① 使用者は、6週間（多胎妊娠の場合にあつては、14週間）以内に出産する予定の女性が休業を請求した場合においては、その者を就業させてはならない。
- ② 使用者は、産後8週間を経過しない女性を就業させてはならない。ただし、産後6週間を経過した女性が請求した場合において、その者について医師が支障がないと認めた業務に就かせることは、差し支えない。
- ③ 使用者は、妊娠中の女性が請求した場合においては、他の軽易な業務に転換させなければならない。

POINT!!



[暗記シート] 法 66 条（妊産婦等の労働時間）

【条文】法 66 条（妊産婦等の労働時間）

- ① 使用者は、妊産婦が請求した場合においては、変形労働時間制の規定にかかわらず、1 週間及び1 日について法定労働時間を超えて労働させてはならない。
- ② 使用者は、妊産婦が請求した場合においては、非常災害時、公務の場合及び法 36 条の規定にかかわらず、時間外労働をさせてはならず、又は休日に労働させてはならない。
- ③ 使用者は、妊産婦が請求した場合においては、深夜業をさせてはならない。

POINT!!



妊産婦

使用者に請求（下記の内容で働かない旨）



変形労働時間制の採用下での法定労働時間を超える労働
（フレックスタイムは除く）

時間外・休日労働

深夜業

禁止

法 41 条の管理監督者は可能

禁止

[確認シート] 法 66 条（妊産婦等の労働時間）

【条文】法 66 条（妊産婦等の労働時間）

- ① 使用者は、妊産婦が請求した場合においては、変形労働時間制の規定にかかわらず、1週間及び1日について法定労働時間を超えて労働させてはならない。
- ② 使用者は、妊産婦が請求した場合においては、非常災害時、公務の場合及び法 36 条の規定にかかわらず、時間外労働をさせてはならず、又は休日に労働させてはならない。
- ③ 使用者は、妊産婦が請求した場合においては、深夜業をさせてはならない。

POINT!!



妊産婦

使用者に請求（下記の内容で働かない旨）



変形労働時間制の採用下での法定労働時間を超える労働 (フレックスタイムは除く)	時間外・休日労働	深夜業
禁止		
法 41 条の <u>管理監督者</u> は可能		禁止

[暗記シート] 法67条 (育児時間)

【条文】 法67条 (育児時間)

- ① 生後満1年に達しない生児を育てる女性は、第34条の休憩時間のほか、1日2回各々少なくとも30分、その生児を育てるための時間を請求することができる。
- ② 使用者は、前項の育児時間中は、その女性を使用してはならない。

POINT!!

男性は対象外

生後満1年に達しない生児を育てる女性

請求可能

休憩時間のほか、1日2回それぞれ少なくとも30分、その生児を育てるための時間

使用者は、この育児時間中は、その労働者を使用してはならない。



[確認シート] 法67条(育児時間)

【条文】法67条(育児時間)

- ① 生後満1年に達しない生児を育てる女性^は、第34条の休憩時間のほか、1日2回各々少なくとも30分、その生児を育てるための時間を請求することができる。
- ② 使用者は、前項の育児時間中は、その女性を使用してはならない。

POINT!!

男性は対象外

生後満1年に達しない生児を育てる女性

請求可能

休憩時間のほか、1日2回それぞれ少なくとも30分、その生児を育てるための時間

使用者は、この育児時間中は、その労働者を使用してはならない。



[暗記シート] 法81条(打切補償)

【条文】法81条(打切補償)

業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のため休業し、療養開始後3年を経過しても負傷又は疾病がなおらない場合においては、使用者は、平均賃金の1,200分の打切補償を行い、その後はこの法律の規定による補償を行わなくてもよい。

POINT!!



業務上の負傷・疾病

療養開始後3年経過

負傷・疾病が治らない場合、平均賃金の1,200日分の平均賃金(打切補償)を支払うことによりその後の労基法上の災害補償は不要

●打切補償を支払った場合、解雇制限期間中である労働者の解雇が可能

療養開始後3年を経過した日又はその日後において、労災保険法による傷病補償年金が支払われている場合も解雇可能

[確認シート] 法81条（打切補償）

【条文】法81条（打切補償）

業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のため休業し、療養開始後3年を経過しても負傷又は疾病がなおらない場合においては、使用者は、平均賃金の1,200分の打切補償を行い、その後はこの法律の規定による補償を行わなくてもよい。

POINT!!



業務上の負傷・疾病

療養開始後3年経過

負傷・疾病が治らない場合、平均賃金の1,200日分の平均賃金（打切補償）を支払うことによりその後の労基法上の災害補償は不要

●打切補償を支払った場合、解雇制限期間中である労働者の解雇が可能

療養開始後3年を経過した日又はその日後において、労災保険法による傷病補償年金が支払われている場合も解雇可能

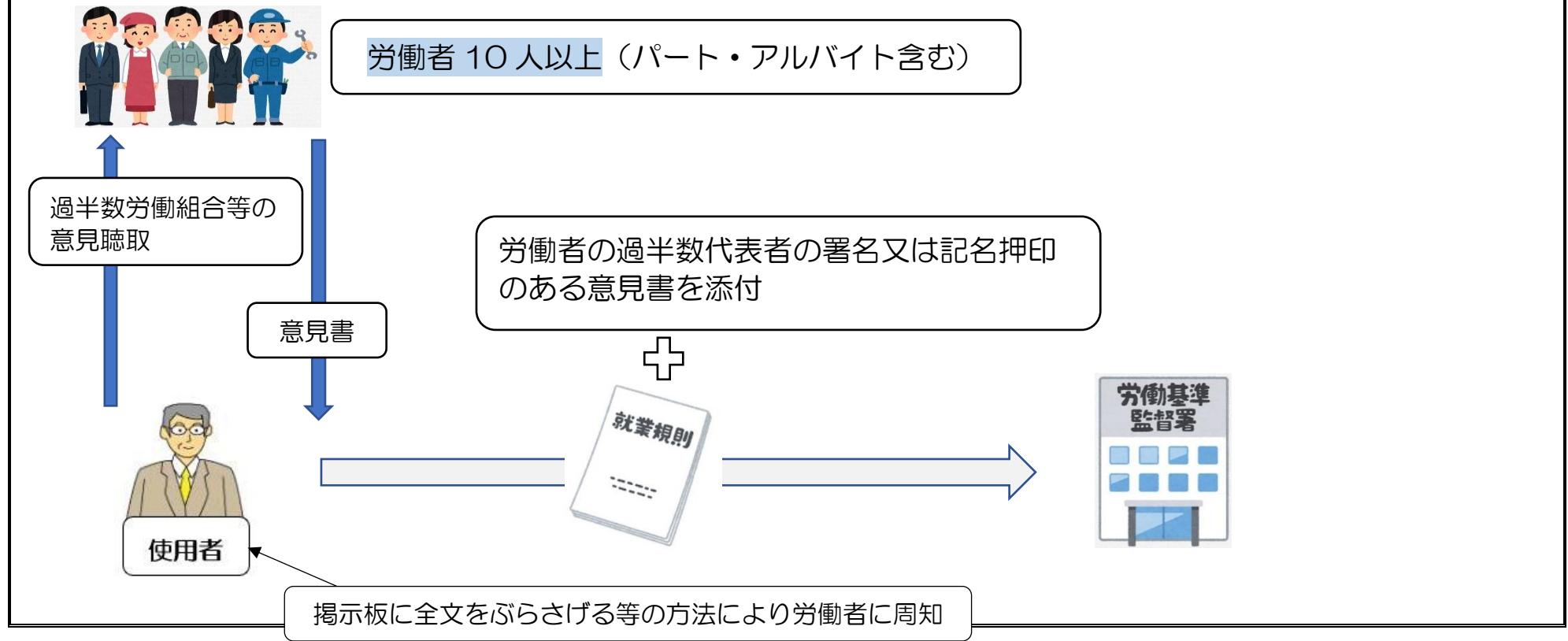
[暗記シート] 法 89 条（就業規則の作成及び届出の義務）

【条文】法 89 条（就業規則の作成及び届出の義務）

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、行政官庁に届け出なければならない。
変更した場合においても、同様とする。

POINT!!

[就業規則の作成及び変更の流れ]



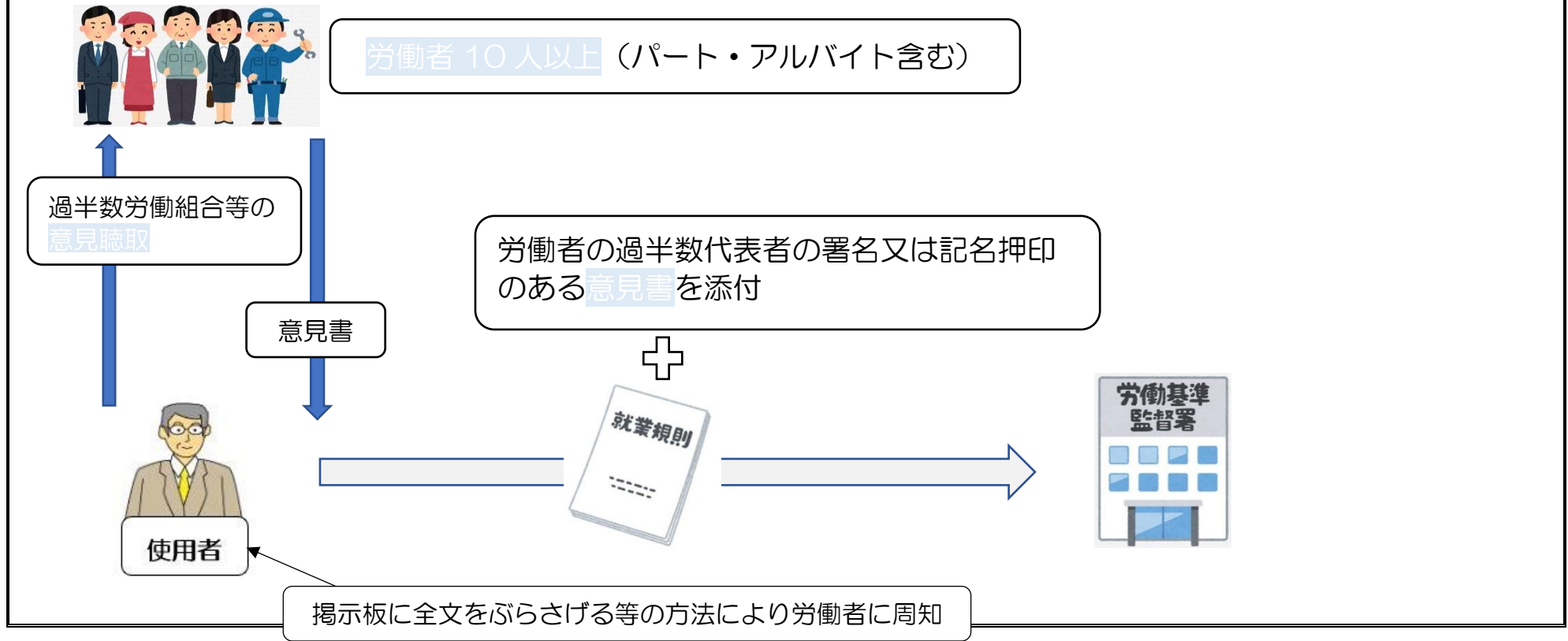
[確認シート] 法 89 条（就業規則の作成及び届出の義務）

【条文】法 89 条（就業規則の作成及び届出の義務）

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、行政官庁に届け出なければならない。
変更した場合においても、同様とする。

POINT!!

[就業規則の作成及び変更の流れ]



[暗記シート] 法 89 条 (絶対的必要記載事項)

就業規則の必要記載事項	労働条件の明示事項
<p data-bbox="392 582 967 673">労働条件の明示事項 独自事項</p> <p data-bbox="114 742 1048 890">① 始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を2組以上に分けて交替に就業させる場合において就業時転換に関する事項</p> <p data-bbox="114 927 1061 1066">② 賃金（臨時の賃金等を除く）の決定、計算及び支払いの方法、賃金の締切り及び支払いの時期並びに昇給に関する事項</p> <p data-bbox="114 1090 824 1129">③ 退職に関する事項（解雇の事由を含む）</p>	<p data-bbox="1093 400 2130 639">① 労働契約の期間に関する事項</p> <p data-bbox="1093 467 2130 555">② 期間の定めのある労働契約（有期労働契約）を更新する場合の基準に関する事項</p> <p data-bbox="1093 584 1895 624">③ 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項</p> <p data-bbox="1093 738 2130 874">④ 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を2組以上に分けて交替で就業させる場合における就業時転換に関する事項</p> <p data-bbox="1093 922 2130 1010">⑤ 賃金（退職金、賞与等を除く）の決定、計算、支払いの方法、賃金の締切及び支払の時期並びに昇給に関する事項</p> <p data-bbox="1093 1038 1816 1078">⑥ 退職に関する事項（解雇の事由を含む）</p>

[確認シート] 法 89 条（絶対的の必要記載事項）

就業規則の必要記載事項	労働条件の明示事項
<p data-bbox="389 580 967 673">労働条件の明示事項 独自事項</p> <p data-bbox="114 740 1048 887">① 始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を2組以上に分けて交替に就業させる場合において就業時転換に関する事項</p> <p data-bbox="114 927 1061 1066">② 賃金（臨時の賃金等を除く）の決定、計算及び支払いの方法、賃金の締切り及び支払いの時期並びに昇給に関する事項</p> <p data-bbox="114 1090 824 1129">③ 退職に関する事項（解雇の事由を含む）</p>	<p data-bbox="1088 395 2139 644">① 労働契約の期間に関する事項</p> <p data-bbox="1088 467 2139 555">② 期間の定めのある労働契約（有期労働契約）を更新する場合の基準に関する事項</p> <p data-bbox="1088 587 1895 627">③ 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項</p> <p data-bbox="1088 735 2139 874">④ 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を2組以上に分けて交替で就業させる場合における就業時転換に関する事項</p> <p data-bbox="1088 922 2139 1010">⑤ 賃金（退職金、賞与等を除く）の決定、計算、支払いの方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項</p> <p data-bbox="1088 1042 1821 1082">⑥ 退職に関する事項（解雇の事由を含む）</p>

[暗記シート] 法89条（相対的必要記載事項）

就業規則の相対的必要記載事項

- ① 退職手当に関する適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払いの方法並びに退職手当の支払いの時期に関する事項
- ② 臨時の賃金等（退職手当を除く。）及び最低賃金額に関する事項
- ③ 食費、作業用品などの負担に関する事項
- ④ 安全及び衛生に関する事項
- ⑤ 職業訓練に関する事項
- ⑥ 災害補償、業務外の傷病扶助に関する事項
- ⑦ 表彰、制裁に関する事項
- ⑧ 上記の他、当該事業場の労働者のすべてに適用される定めをする場合においては、これに関する事項

[確認シート] 法89条（相対的必要記載事項）

就業規則の相対的必要記載事項

- ① 退職手当に関する適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払いの方法並びに退職手当の支払いの時期に関する事項
- ② 臨時の賃金等（退職手当を除く。）及び最低賃金額に関する事項
- ③ 食費、作業用品などの負担に関する事項
- ④ 安全及び衛生に関する事項
- ⑤ 職業訓練に関する事項
- ⑥ 災害補償、業務外の傷病扶助に関する事項
- ⑦ 表彰、制裁に関する事項
- ⑧ 上記の他、当該事業場の労働者のすべてに適用される定めをする場合においては、これに関する事項

[暗記シート] 法91条 (減給の制限)

【条文】 法91条 (減給の制限)

就業規則で、労働者に対して減給の制裁を定める場合においては、その減給は、1回の額が平均賃金の1日分の半額を超え、総額が一賃金支払期における賃金の総額の10分の1を超えてはならない。

POINT!!

【減給の制裁】

1回の額	1賃金支払期の減給総額
↓	↓
平均賃金の1日分の半額以内	賃金の総額の10分の1

[確認シート] 法91条（減給の制限）

【条文】法91条（減給の制限）

就業規則で、労働者に対して減給の制裁を定める場合においては、その減給は、1回の額が平均賃金の1日分の半額を超え、総額が一賃金支払期における賃金の総額の10分の1を超えてはならない。

POINT!!

【減給の制裁】

1回の額	1賃金支払期の減給総額
↓	↓
平均賃金の1日分の半額以内	賃金の総額の10分の1

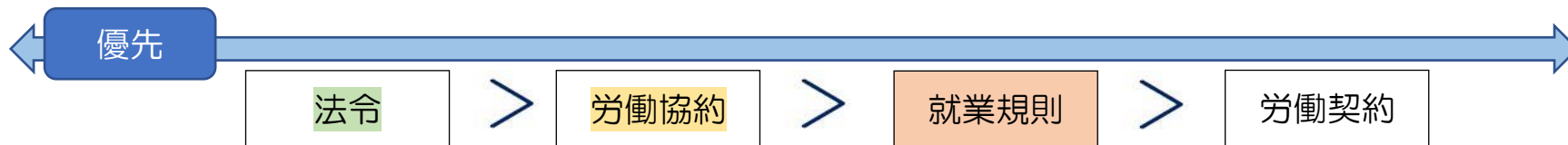
[暗記シート] 法92条（法令及び労働協約との関係）

【条文】法92条（法令及び労働協約との関係）

- ① 就業規則は、法令又は当該事業場について適用される労働協約に反してはならない。
- ② 行政官庁は、法令又は労働協約に抵触する就業規則の変更を命ずることができる。

POINT!!

【就業規則と他の労働法規との関係】



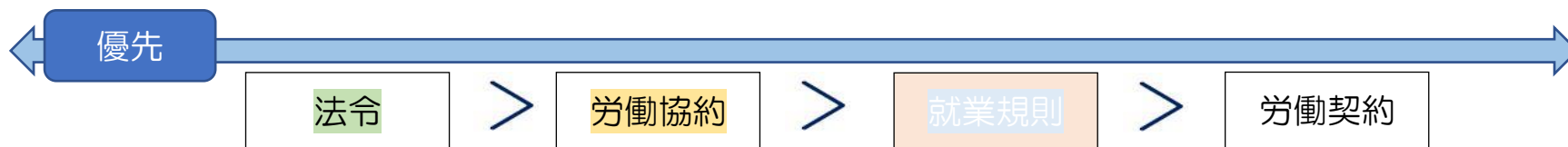
[確認シート] 法92条（法令及び労働協約との関係）

【条文】法92条（法令及び労働協約との関係）

- ① 就業規則は、法令又は当該事業場について適用される労働協約に反してはならない。
- ② 行政官庁は、法令又は労働協約に抵触する就業規則の変更を命ずることができる。

POINT!!

【就業規則と他の労働法規との関係】



[暗記シート] 法94条（寄宿舍生活の自治）

【条文】法94条（減給の制限）

- ① 使用者は、事業の附属寄宿舍に寄宿する労働者の私生活の自由を侵してはならない。
- ② 使用者は、寮長、室長その他寄宿舍生活の自治に必要な役員を選任に干渉してはならない。

- 外出や外泊について使用者の承認を受けさせること
- 教育や娯楽の行事への参加を強制すること
- 共同の利益を害する場所や時間を除き、面会の自由を制限すること

[確認シート] 法94条（寄宿舍生活の自治）

【条文】法94条（減給の制限）

- ① 使用者は、事業の附属寄宿舍に寄宿する労働者の私生活の自由を侵してはならない。
- ② 使用者は、寮長、室長その他寄宿舍生活の自治に必要な役員を選任に干渉してはならない。

- 外出や外泊について使用者の承認を受けさせること
- 教育や娯楽の行事への参加を強制すること
- 共同の利益を害する場所や時間を除き、面会の自由を制限すること

[暗記シート] 法95条 (寄宿舍規則)

POINT!!

事業の附属寄宿舍に労働者を寄宿させる使用者

↓
寄宿舍規則を作成・変更

同意書を添付 (意見書ではない)

↓
行政官庁

寄宿舍規則

- (1) 起床、就寝、外出及び外泊に関する事項
- (2) 行事に関する事項
- (3) 食事に関する事項
- (4) 安全及び衛生に関する事項
- (5) 建設物及び設備の管理に関する事項

寄宿舍に寄宿する労働者の過半数を代表する者の同意が必要

[確認シート] 法95条 (寄宿舍規則)

POINT!!

事業の附属寄宿舍に労働者を寄宿させる使用者

↓
寄宿舍規則を作成・変更

同意書を添付 (意見書ではない)

↓
行政官庁

寄宿舍規則

- (1) 起床、就寝、外出及び外泊に関する事項
- (2) 行事に関する事項
- (3) 食事に関する事項
- (4) 安全及び衛生に関する事項
- (5) 建設物及び設備の管理に関する事項

寄宿舍に寄宿する労働者の過半数を代表する者の同意が必要

[暗記シート] 法96条（寄宿舍の設備及び安全衛生）

【条文】法96条（寄宿舍の設備及び安全衛生）

使用者は、事業の附属寄宿舍について、換気、採光、照明、保温、防湿、清潔、避難、定員の収容、就寝に必要な措置その他労働者の健康、風紀及び生命の保持に必要な措置を講じなければならない。

[確認シート] 法96条（寄宿舍の設備及び安全衛生）

【条文】 法96条（寄宿舍の設備及び安全衛生）

使用者は、事業の附属寄宿舍について、換気、採光、照明、保温、防湿、清潔、避難、定員の収容、就寝に必要な措置その他労働者の健康、風紀及び生命の保持に必要な措置を講じなければならない。

[暗記シート] 法96条の2 (寄宿舍に関する行政措置)

POINT!!

寄宿舍

常時 10人以上の労働者を就業させる事業



厚生労働省で定める危険、衛生上有害な事業

設置・移転・変更

計画を工事着手 **14日前**までに所轄労働基準監督署長に届出

所轄労働基準監督署長は、必要であると認めるときは、工事の着手を差し止め、又は計画の変更を命ずることができる。

[確認シート] 法96条の2 (寄宿舍に関する行政措置)

POINT!!

寄宿舍

常時 10人以上の労働者を就業させる事業



厚生労働省で定める危険、衛生上有害な事業

設置・移転・変更

計画を工事着手 14日前までに所轄労働基準監督署長に届出

所轄労働基準監督署長は、必要であると認めるときは、工事の着手を差し止め、又は計画の変更を命ずることができる。

[暗記シート] 法 101 条（労働基準監督官の権限）・法 102 条（司法検察権）

【条文】 法 101 条（労働基準監督官の権限）

- ① 労働基準監督官は、事業場、寄宿舍その他の附属建設物に臨検し、帳簿及び書類の提出を求め、又は使用者若しくは労働者に対して尋問を行うことができる。
- ② 前項の場合において、労働基準監督官は、その身分を証明する証票を携帯しなければならない

【条文】 法 102 条（司法検察権）

労働基準監督官は、この法律違反の罪について、刑事訴訟法に規定する司法警察官の職務を行う。

[確認シート] 法 101 条（労働基準監督官の権限）・法 102 条（司法検察権）

【条文】 法 101 条（労働基準監督官の権限）

- ① 労働基準監督官は、事業場、寄宿舍その他の附属建設物に臨検し、帳簿及び書類の提出を求め、又は使用者若しくは労働者に対して尋問を行うことができる。
- ② 前項の場合において、労働基準監督官は、その身分を証明する証票を携帯しなければならない

【条文】 法 102 条（司法検察権）

労働基準監督官は、この法律違反の罪について、刑事訴訟法に規定する司法警察官の職務を行う。

[暗記シート] 法 106 条（法令等の周知義務）

【条文】法 106 条（法令等の周知義務）

- ① 使用者は、労働基準法及びこれに基づく命令の要旨、就業規則、労使協定、労使委員会の決議を、常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること、書面を交付することその他の厚生労働省令で定める方法によって、労働者に周知させなければならない。
- ② 使用者は、この法律及びこの法律に基いて発する命令のうち、寄宿舍に関する規定及び寄宿舍規則を、寄宿舍の見易い場所に掲示し、又は備え付ける等の方法によって、寄宿舍に寄宿する労働者に周知させなければならない。

POINT!!

全ての労働者ではない。

【周知の程度】

その要旨	その全文
<ul style="list-style-type: none"> 労働基準法 労働基準法に基づく命令 	<ul style="list-style-type: none"> 就業規則 労使協定 労使委員会の決議

【周知方法】

- ① 常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること。
- ② 書面を労働者に交付すること。
- ③ 磁気テープ、磁気ディスク等に記録し、かつ、各作業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置すること。
(パソコン、イントラネット等)

[確認シート] 法 106 条（法令等の周知義務）

【条文】 法 106 条（法令等の周知義務）

- ① 使用者は、労働基準法及びこれに基づく命令の要旨、就業規則、労使協定、労使委員会の決議を、常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること、書面を交付することその他の厚生労働省令で定める方法によって、労働者に周知させなければならない。
- ② 使用者は、この法律及びこの法律に基いて発する命令のうち、寄宿舍に関する規定及び寄宿舍規則を、寄宿舍の見易い場所に掲示し、又は備え付ける等の方法によって、寄宿舍に寄宿する労働者に周知させなければならない。

POINT!!

【周知の程度】

その要旨	その全文
<ul style="list-style-type: none"> ・労働基準法 ・労働基準法に基づく命令 	<ul style="list-style-type: none"> ・就業規則 ・労使協定 ・労使委員会の決議

【周知方法】

- ① 常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること。
- ② 書面を労働者に交付すること。
- ③ 磁気テープ、磁気ディスク等に記録し、かつ、各作業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置すること。
(パソコン、イントラネット等)

[暗記シート] 法 107 条 (労働者名簿)

【条文】法 107 条 (労働者名簿)

- ① 使用者は、各事業場ごとに労働者名簿を、各労働者（日々雇い入れられる者を除く。）について調製し、労働者の氏名、生年月日、履歴その他厚生労働省令で定める事項を記入しなければならない。
- ② 前項の規定により記入すべき事項に変更があつた場合においては、遅滞なく訂正しなければならない。

POINT!!

【労働者名簿記載事項 (則 53 条)】

- ① 労働者氏名
- ② 生年月日
- ③ 履歴
- ④ 性別
- ⑤ 住所
- ⑦ 従事する業務の種類（常時 30 人未満の労働者を使用する事業については記入不要）
- ⑧ 雇入年月日
- ⑨ 退職や死亡年月日、その理由や原因

[確認シート] 法 107 条 (労働者名簿)

【条文】 法 107 条 (労働者名簿)

- ① 使用者は、各事業場ごとに労働者名簿を、各労働者（日雇い入れられる者を除く。）について調製し、労働者の氏名、生年月日、履歴その他厚生労働省令で定める事項を記入しなければならない。
- ② 前項の規定により記入すべき事項に変更があつた場合においては、遅滞なく訂正しなければならない。

POINT!!

【労働者名簿記載事項（則 53 条）】

- ① 労働者氏名
- ② 生年月日
- ③ 履歴
- ④ 性別
- ⑤ 住所
- ⑦ 従事する業務の種類（常時 30 人 未満の労働者を使用する事業については記入不要）
- ⑧ 雇入年月日
- ⑨ 退職や死亡年月日、その理由や原因

[暗記シート] 法 108 条 (賃金台帳)

【条文】 法 108 条 (賃金台帳)

使用者は、各事業場ごとに賃金台帳を調製し、賃金計算の基礎となる事項及び賃金の額その他厚生労働省令で定める事項を賃金支払の都度遅滞なく記入しなければならない。

POINT!!

【賃金台帳記載事項 (則 54 条)】

- ① 労働者氏名
- ② 性別
- ③ 賃金の計算期間 (日々雇い入れられる者 (1 カ月を超えて引き続き使用される者を除く。) については記入不要)
- ④ 労働日数
- ⑤ 労働時間数
- ⑥ 時間外労働時間数、深夜労働時間数、休日労働時間数
- ⑦ 基本給や手当等の種類と額
- ⑧ 賃金の一部を控除した場合にはその項目と額

[確認シート] 法 108 条 (賃金台帳)

【条文】 法 108 条 (賃金台帳)

使用者は、各事業場ごとに賃金台帳を調製し、賃金計算の基礎となる事項及び賃金の額その他厚生労働省令で定める事項を賃金支払の都度遅滞なく記入しなければならない。

POINT!!

【賃金台帳記載事項 (則 54 条)】

- ① 労働者氏名
- ② 性別
- ③ 賃金の計算期間 (日々雇い入れられる者 (1 カ月を超えて引き続き使用される者を除く。) については記入不要)
- ④ 労働日数
- ⑤ 労働時間数
- ⑥ 時間外労働時間数、深夜労働時間数、休日労働時間数
- ⑦ 基本給や手当等の種類と額
- ⑧ 賃金の一部を控除した場合にはその項目と額

[暗記シート] 法 109 条 (記録の保存)

【条文】 法 109 条 (記録の保存)

使用者は、労働者名簿、賃金台帳及び雇入、解雇、災害補償、賃金その他労働関係に関する重要な書類を 3年間保存しなければならない。

POINT!!

【3年間の起算日】

労働者名簿	賃金台帳	雇入れ又は退職に関する書類	災害補償に関する書類	賃金その他労働関係に関する重要書類
労働者の死亡、退職又は解雇の日	最後の記入をした日	労働者の退職、死亡の日	災害補償を終わった日	その完結の日

[確認シート] 法 109 条 (記録の保存)

【条文】 法 109 条 (記録の保存)

使用者は、労働者名簿、賃金台帳及び雇入、解雇、災害補償、賃金その他労働関係に関する重要な書類を 3年間保存しなければならない。

POINT!!

【3年間の起算日】

労働者名簿	賃金台帳	雇入れ又は退職に関する書類	災害補償に関する書類	賃金その他労働関係に関する重要書類
労働者の死亡、退職又は解雇の日	最後の記入をした日	労働者の退職、死亡の日	災害補償を終わった日	その完結の日

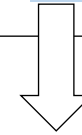
[暗記シート] 法 104条 (監督機関に対する申告)

【条文】 法 104条 (監督機関に対する申告)

事業場に、この法律又はこの法律に基づいて発する命令に違反する事実がある場合においては、労働者は、その事実を行政官庁又は労働基準監督官に申告することができる。



使用者は、当該申告をしたことを理由として、労働者に対して解雇その他不利益な取扱をしてはならない。



これに違反した場合⇒使用者は、6カ月以下の懲役又は30万円以下の罰金

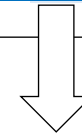
[確認シート] 法 104条 (監督機関に対する申告)

【条文】 法 104条 (監督機関に対する申告)

事業場に、この法律又はこの法律に基づいて発する命令に違反する事実がある場合においては、労働者は、その事実を行政官庁又は労働基準監督官に申告することができる。



使用者は、当該申告をしたことを理由として、労働者に対して解雇その他不利益な取扱をしてはならない。



これに違反した場合⇒使用者は、6カ月以下の懲役又は30万円以下の罰金

[暗記シート] 法114条（付加金の支払い）

【条文】法114条（付加金の支払い）

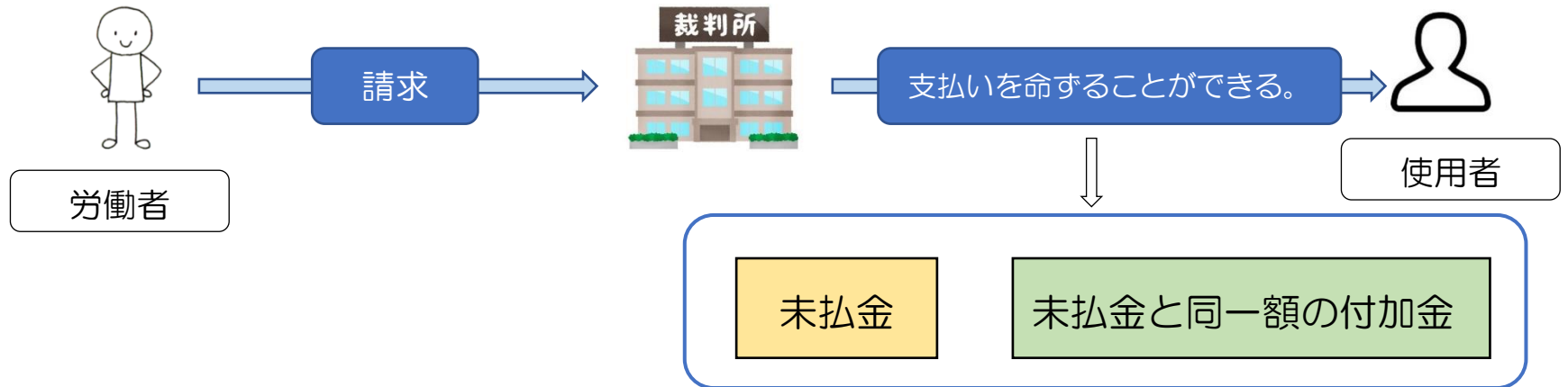
裁判所は、第20条、第26条若しくは第37条の規定に違反した使用者又は第39条第9項の規定による賃金を支払わなかった使用者に対して、労働者の請求により、これらの規定により使用者が支払わなければならない金額についての未払金のほか、これと同一額の付加金の支払を命ずることができる。ただし、この請求は、違反のあつた時から二年以内にしなければならない。

POINT!!

任意の規定（支払い命令ではない）

付加金の支払い項目（4つ）

法20条	法26条	法37条	法39条第9項
解雇予告手当	休業手当	割増賃金	年次有給休暇中の賃金



[確認シート] 法114条（付加金の支払い）

【条文】法114条（付加金の支払い）

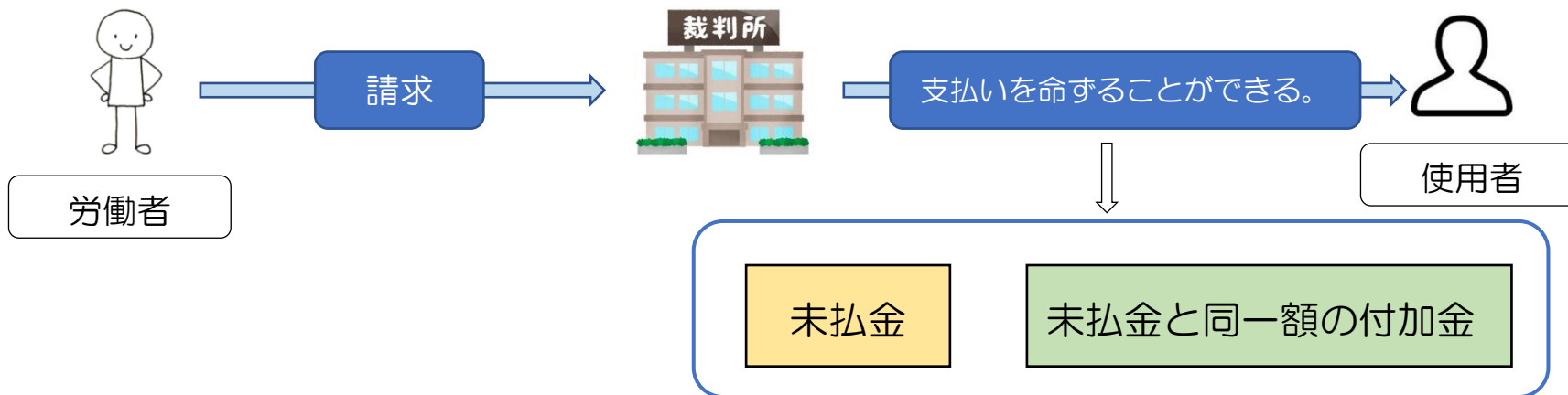
裁判所は、第20条、第26条若しくは第37条の規定に違反した使用者又は第39条第9項の規定による賃金を支払わなかった使用者に対して、労働者の請求により、これらの規定により使用者が支払わなければならない金額についての未払金のほか、これと同一額の付加金の支払いを命ずることができる。ただし、この請求は、違反のあつた時から二年以内にしなければならない。

POINT!!

任意の規定（支払い命令ではない）

付加金の支払い項目（4つ）

法20条	法26条	法37条	法39条第9項
解雇予告手当	休業手当	割増賃金	年次有給休暇中の賃金



[暗記シート] 法115条(時効)

【条文】法115条(時効)

労働基準法の規定による賃金(退職手当を除く。)、災害補償その他の請求権は2年間、この法律の規定による退職手当の請求権は5年間行わない場合においては、時効によって消滅する。

POINT!!

【時効】

2年	5年
賃金(退職手当を除く)、災害補償その他の請求権	退職手当の請求権

[確認シート] 法115条(時効)

【条文】法115条(時効)

労働基準法の規定による賃金(退職手当を除く。)、災害補償その他の請求権は、この法律の規定による退職手当の請求権は5年間行わない場合においては、時効によって消滅する。

POINT!!

【時効】

2年	5年
賃金(退職手当を除く)、災害補償その他の請求権	退職手当の請求権

[暗記シート] 法117~法120条(罰則)

POINT!!

1年以上10年以下の懲役又は 20万円以上300万円以下の罰金	1年以下の懲役又は 50万円以下の罰金	6カ月以下の懲役又は 30万円以下の罰金	30万円以下の罰金
<ul style="list-style-type: none"> ・強制労働の禁止 	<ul style="list-style-type: none"> ・中間搾取の排除 ・最低年齢 ・年少者の坑内労働禁止 ・妊産婦等の坑内労働禁止 	<ul style="list-style-type: none"> ・解雇制限 ・解雇予告規定 ・法定労働時間 ・法定休日 ・割増賃金 ・年次有給休暇 ・公民権行使 ・男女同一賃金 ・強制貯金 等々 	<ul style="list-style-type: none"> ・労使協定の届出 ・就業規則の作成・届出 ・労働条件の明示 ・賃金の5原則

[確認シート] 法117~法120条(罰則)

POINT!!

1年以上10年以下の懲役又は 20万円以上300万円以下の罰金	1年以下の懲役又は 50万円以下の罰金	6カ月以下の懲役又は 30万円以下の罰金	30万円以下の罰金
<ul style="list-style-type: none"> 強制労働の禁止 	<ul style="list-style-type: none"> 中間搾取の排除 最低年齢 年少者の坑内労働禁止 妊産婦等の坑内労働禁止 	<ul style="list-style-type: none"> 解雇制限 解雇予告規定 法定労働時間 法定休日 割増賃金 年次有給休暇 公民権行使 男女同一賃金 強制貯金 等々 	<ul style="list-style-type: none"> 労使協定の届出 就業規則の作成・届出 労働条件の明示 賃金の5原則

[暗記シート] 法121条 (両罰規定)

POINT!!

従業員が労基法・安衛法違反 (会社のためにした場合)



罰則

罰則



従業員 (代理人、使用人その他)

事業主

■ 両罰規定⇒違反行為をした従業員に加えて、企業利益の帰属者である事業主にも責任を負わせるために罰則を適用

両罰規定

原則

例外 (両罰規定適用されない場合)

違反行為をした従業員に加えて、企業利益の帰属者である事業主にも責任を負わせるために罰則を適用

事業主 (法人の場合は代表者) が違反の防止に必要な措置をした場合

- ① 違反の計画を知りその防止に必要な措置を講じなかった場合
- ② 違反行為を知り、その是正に必要な措置を講じなかった場合
- ③ 違反を教唆した場合

[確認シート] 法121条(両罰規定)

POINT!!

従業員が労基法・安衛法違反(会社のためにした場合)



罰則

罰則



従業員 (代理人、使用人その他)

事業主

■ 両罰規定 ⇒ 違反行為をした従業員に加えて、企業利益の帰属者である事業主にも責任を負わせるために罰則を適用

両罰規定

原則

例外 (両罰規定適用されない場合)

違反行為をした従業員に加えて、企業利益の帰属者である事業主にも責任を負わせるために罰則を適用

事業主(法人の場合は代表者)が違反の防止に必要な措置をした場合

- ① 違反の計画を知りその防止に必要な措置を講じなかった場合
- ② 違反行為を知り、その是正に必要な措置を講じなかった場合
- ③ 違反を教唆した場合