

学習の参考になる労働基準法等の条文一覧

◆労働基準法

(労働条件の明示)

第15条 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。

② 前項の規定によつて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。

(第3項 略)

(賠償予定の禁止)

第16条 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。

(賃金の支払)

第24条 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。(以下略)

② 賃金は、毎月1回以上、一定の期日を定めて支払わなければならない。(以下略)

(最低賃金)

第28条 賃金の最低基準に関しては、最低賃金法(昭和34年法律第137号)の定めるところによる。

(労働時間)

第32条 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。

(休憩)

第34条 使用者は、労働時間が6時間を超える場合においては少くとも45分、8時間を超える場合においては少くとも1時間の休憩時間を労働時間の途中で与えなければならない。

(第2項、第3項 略)

(休日)

第35条 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日以上の日を与える使用者については適用しない。

(時間外及び休日の労働)

第36条 使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定をし、これを行政官庁に届け出た場合においては、第32条から第32条の5まで若しくは第40条の労働時間(以下この条において「労働時間」という。)又は前条の休日(以下この項において「休日」という。)に関する規定にかかわらず、その協定で定めるところによつて労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。(以下略)

(第2項～第11項 略)

(時間外、休日及び深夜の割増賃金)

第37条 使用者が、第33条又は前条第1項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箇月について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。

(第2項、第3項 略)

④ 使用者が、午後10時から午前5時まで(厚生労働大臣が必要であると認める場合においては、その定める地域又は期間については午後11時から午前6時まで)の間において労働させた場合においては、その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2割5分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。

(第5項 略)

(年次有給休暇)

第39条 使用者は、その雇入れの日から起算して6箇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。

② 使用者は、1年6箇月以上継続勤務した労働者に対しては、雇入れの日から起算して6箇月を超えて継続勤務する日(以下「6箇月経過日」という。)から起算した継続勤務年数1年ごとに、前項の日数に、次の表の上欄に掲げる6箇月経過日から起算した継続勤務年数の区分に応じ同表の下欄に掲げる労働日を加算した有給休暇を与えなければならない。ただし、継続勤務した期間を6箇月経過日から一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)の初日の前日の属する期間において出勤した日数が全労働日の8割未満である者に対しては、当該初日以後の1年間にあっては有給休暇を与えることを要しない。

六箇月経過日から起算した継続勤務年数	労働日
1年	1労働日
2年	2労働日
3年	4労働日
4年	6労働日
5年	8労働日
6年以上	10労働日

(第3項～第10項 略)

(制裁規定の制限)

第91条 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1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。

(監督機関に対する申告)

第104条 事業場に、この法律又はこの法律に基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。

② 使用者は、前項の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。

◆最低賃金法

(最低賃金の効力)

第4条 使用者は、最低賃金の適用を受ける労働者に対し、その最低賃金額以上の賃金を支払わなければならない。

2 最低賃金の適用を受ける労働者と使用者との間の労働契約で最低賃金額に達しない賃金を定めるものは、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、最低賃金と同様の定をしたものとみなす。

(第3項、第4項 略)

◆労働契約法

(解雇)

第16条 解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものであるとして、無効とする。

なぜ労働法があるのか？

～働く人が安心して働けるよう
権利を守るための法律と制度があります～

労働契約と労働法とは？

- 労働契約の内容は、原則、会社と働く人の合意で自由に決められる。
(契約自由の原則)

しかし

- 労働契約を完全に当事者同士で自由に決定できるようにしてしまうと、会社より弱い立場にあることが多い。働く人(個人)にとって不利な労働条件になってしまいがち。

そこで

- 働く人を守るために、国家として一定のルールを設定

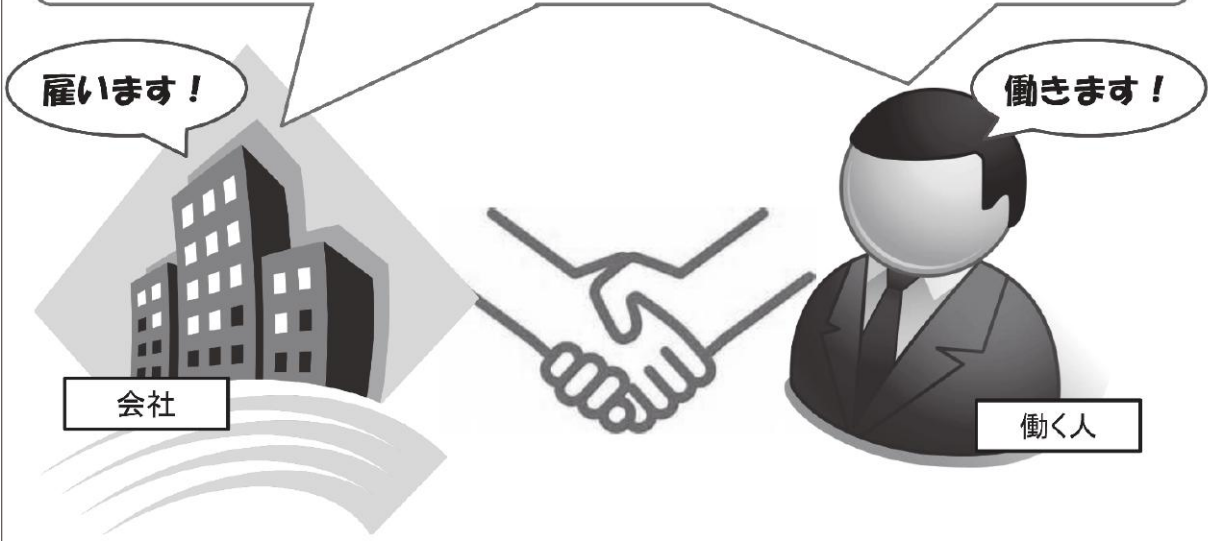
⇒国による最低基準の法定

(憲法第27条 労働基準の法定と履行確保により劣悪な労働条件を防ぐ)

⇒働く人の交渉力の向上

(憲法第28条 労働者が労働組合を結成し、団体交渉することなどの権利を保障)

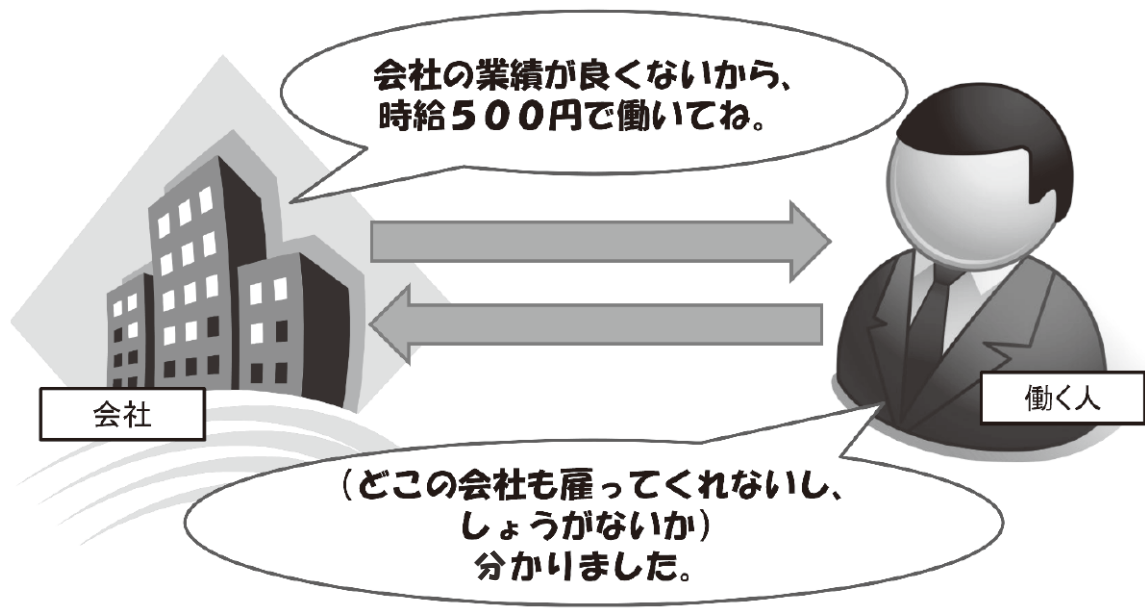
働く上での条件(労働契約:給料・勤務時間など)はこうしましょう!

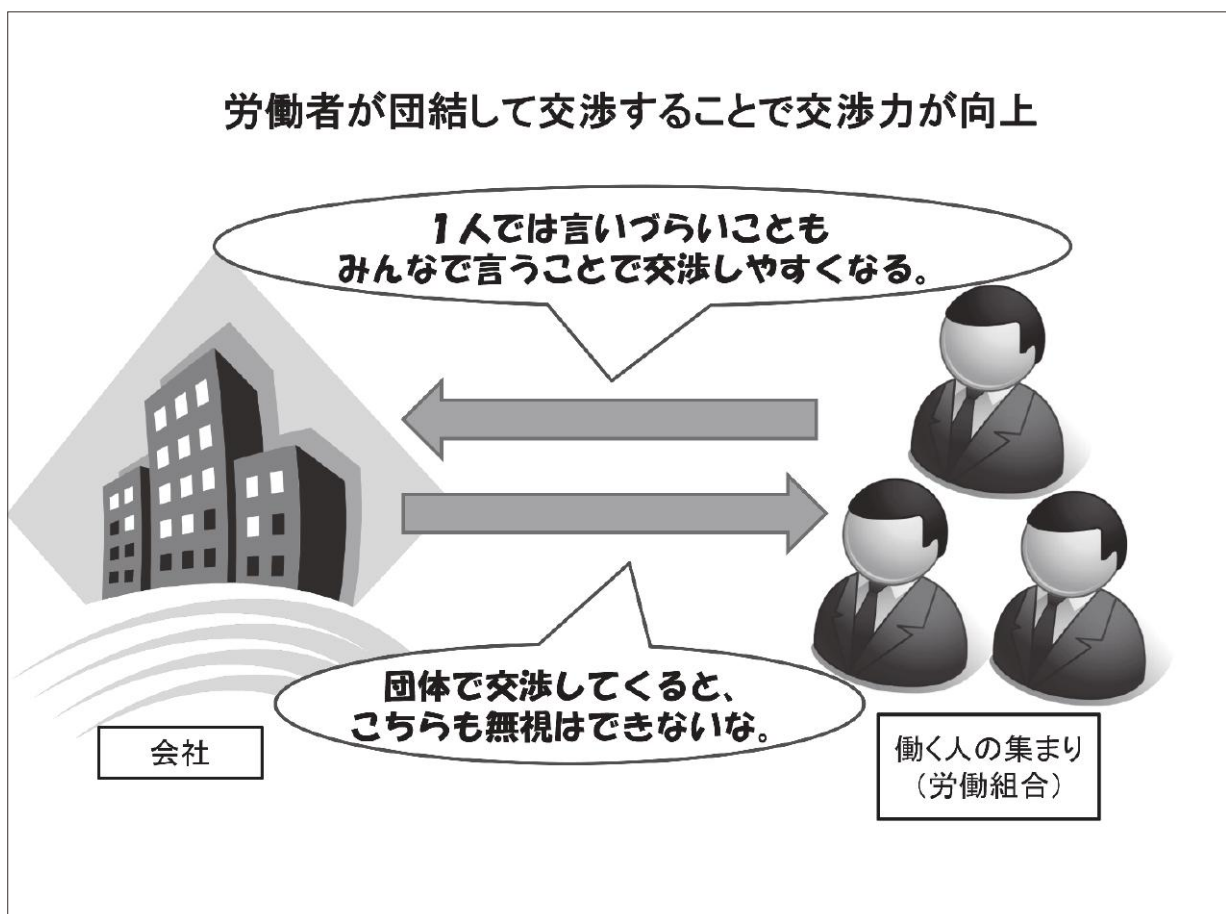
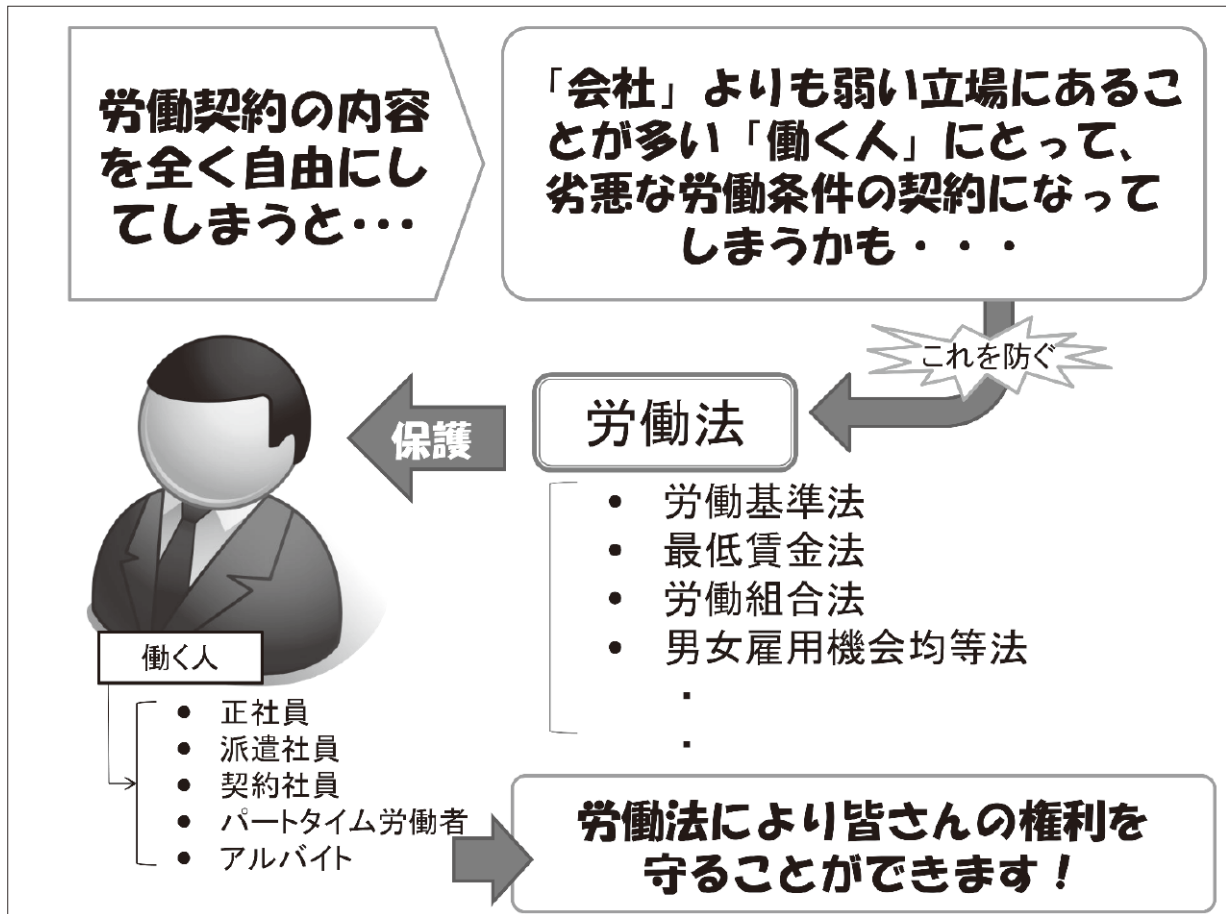


労働契約の締結
 ⇒「会社」と「働く人」で合意して決める
 ただし、最低労働基準を定める労働法に従う義務有り。

<不適切な例>

「会社」と「働く人」の労働契約を完全に自由にしてしまうと、こんなことが起きるかも・・・(働く会社を決めるとき)





単に「労働法」があるだけでなく、働く人を守るために様々な制度もあります。

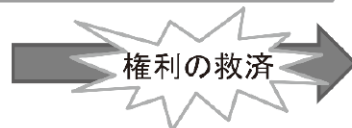
労働法



法律で決められたことを実行するために「制度」もある



「制度」を通じて、働く人の権利を守ることができる



働く人

代表的な例

仕事にケガをしてしまった
 →「労働者災害補償保険法」という法律の存在
 →ケガをされた方の生活保障のための「労災保険制度」が存在

労働法説明資料B

労働法のポイント

1 労働法とは？

「労働法」ということばを聞いたことはありますか？

→ 実は「労働法」という名前の法律はありません。

※労働基準法や最低賃金法をはじめ、男女雇用機会均等法、労働組合法など働くことに関するたくさんの法律をひとまとめにしたものを「労働法」と呼んでいます。

2 労働基準法とは？

- 労働基準法とは、
 - 1.労働条件の最低の基準を定めた法律であり、
 - 2.労働基準法で定めた基準に達しない労働条件は無効と定められており、
 - 3.刑罰をもって強制された法律です。
- 労働基準法は、月給制で働く正社員と言われている人たちはもちろん、アルバイトやパートタイマーなどと呼ばれている人たちも同じように適用されます。

3 最低賃金法とは？

- 最低賃金法とは、国が賃金の最低額を定め、使用者は、その最低賃金額以上の賃金を労働者に支払わなければならないと規定する法律です。
- 仮に最低賃金未満の金額で労働者と使用者が合意しても、最低賃金より低い賃金での契約は認められません。
- 最低賃金には、全ての労働者とその使用者に適用される「地域別最低賃金」と特定の産業に従事する労働者と使用者に適用される「特定最低賃金」の2種類があります。

4 男女雇用機会均等法とは？

- 男女雇用機会均等法とは、事業主に対し、募集、採用、配置、昇進、降格、教育訓練、福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職勧奨、定年、解雇、労働契約の更新について、労働者の性別を理由とする差別的取扱いを禁止する法律です。
- 今日の男女雇用機会均等法は、男性・女性のどちらに対しても、性別を理由とする差別的取扱いを禁止しています。

5 労働組合法とは？

- 労働組合とは、「労働者が主体となって自主的に労働条件の維持・改善や経済的地位の向上を目的として組織する団体」のことです。
- 労働組合法は、日本国憲法第28条で保障されている
 - ① 団結権（労働者が労働組合を結成する権利）
 - ② 団体交渉権
（労働者が使用者（会社）と団体交渉する権利）
 - ③ 団体行動権（争議権）
（労働者が要求実現のために団体で行動する権利）などを具体化するために決められた法律です。

6 国による保険給付制度とは？

- 国による保険制度のうち、働くことに関連するものは「労災保険制度」と「雇用保険制度」があります。
- 労災保険制度とは、労働者災害補償保険法に基づく制度で、仕事を原因とするケガ・病気・死亡または通勤の途中の事故などの場合に、国が会社に代わって給付を行う公的な制度です。保険により治療費(全額)や働けない間の給料(一部)を補償します。
- 雇用保険制度は、週20時間以上の労働時間、31日以上の雇用見込みがある場合は誰でも加入することになります。雇用保険の被保険者は、失業した場合に給付を受けることができる他、育児・介護休業給付や教育訓練給付の対象にもなります。

労働条件通知書

年 月 日	
殿 事業場名称・所在地 使用者職氏名	
契約期間	期間の定めなし、期間の定めあり（ 年 月 日～ 年 月 日） ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入 1 契約の更新の有無 [自動的に更新する・更新する場合があります・契約の更新はしない・その他（ ）] 2 契約の更新は次により判断する。 [契約期間満了時の業務量 ・勤務成績、態度 ・能力 ・会社の経営状況 ・従事している業務の進捗状況 ・その他（ ）] 【有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合】 無期転換申込権が発生しない期間： I（高度専門）・II（定年後の高齢者） I 特定有期業務の開始から完了までの期間（ 年 か月（上限10年）） II 定年後引き続いて雇用されている期間
就業の場所	
従事すべき業務の内容	【有期雇用特別措置法による特例の対象者（高度専門）の場合】 ・特定有期業務（ 開始日： 完了日： ）
始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換(1)～(5)のうち該当するもの一つに○を付けること。)、所定時間外労働の有無に関する事項	1 始業・終業の時刻等 (1) 始業（ 時 分） 終業（ 時 分） 【以下のような制度が労働者に適用される場合】 (2) 変形労働時間制等；（ ）単位の変形労働時間制・交替制として、次の勤務時間の組み合わせによる。 [始業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日 ）、 始業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日 ）、 始業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日 ）] (3) フレックスタイム制；始業及び終業の時刻は労働者の決定に委ねる。 （ただし、フレックスタイム（始業） 時 分から 時 分、 （終業） 時 分から 時 分、 タイム 時 分から 時 分） (4) 事業場外みなし労働時間制；始業（ 時 分） 終業（ 時 分） (5) 裁量労働制；始業（ 時 分） 終業（ 時 分）を基本とし、労働者の決定に委ねる。 ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条、第 条～第 条 2 休憩時間（ ）分 3 所定時間外労働の有無（ 有 ， 無 ）
休日	・定休日；毎週 曜日、国民の祝日、その他（ ） ・非定休日；週・月当たり 日、その他（ ） ・1年単位の変形労働時間制の場合一年間 日 ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条
休暇	1 年次有給休暇 6か月継続勤務した場合→ 日 継続勤務6か月以内の年次有給休暇（有・無） → か月経過で 日 時間単位年休（有・無） 2 代替休暇（有・無） 3 その他の休暇 有給（ ） 無給（ ） ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条

(次頁に続く)

確かめよう!
労働条件。



「アルバイトの労働条件を確かめよう!」
キャラクター「たしかめたん」