

## 深掘り解説シート集

テーマ①～⑧に関連して、話題を拡げるときに活用できる素材を用意しています。

・労働法とは	⑨－ 1～5	<P132－136>
・労働関係の法律	⑨－ 6～8	<P137－139>
・選考の際の注意点	⑨－ 9～10	<P140－141>
・制裁	⑨－11～13	<P142－144>
・賃金	⑨－14～15	<P145－146>
・割増賃金	⑨－16～17	<P147－148>
・年次有給休暇	⑨－18～20	<P149－151>
・働き方改革	⑨－21～25	<P152－156>
・労使協定	⑨－26～27	<P157－158>
・雇用保険	⑨－28～31	<P159－162>
・オワハラ	⑨－32～33	<P163－164>
・最低賃金	⑨－34～38	<P165－169>
・相談窓口	⑨－39～41	<P170－172>
・障害者雇用	⑨－42～45	<P173－176>

## 労働法とは

---

「労働法」とは、労働基準法 や 最低賃金法をはじめ、労働契約法、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、ひとまとめにして「労働法」と呼んでいます。

## 「労働法」と「労働契約」について

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…

労働契約を当事者同士で完全に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…

働く人を保護するために、国として一定のルールを規定

⇒国による最低基準の法定

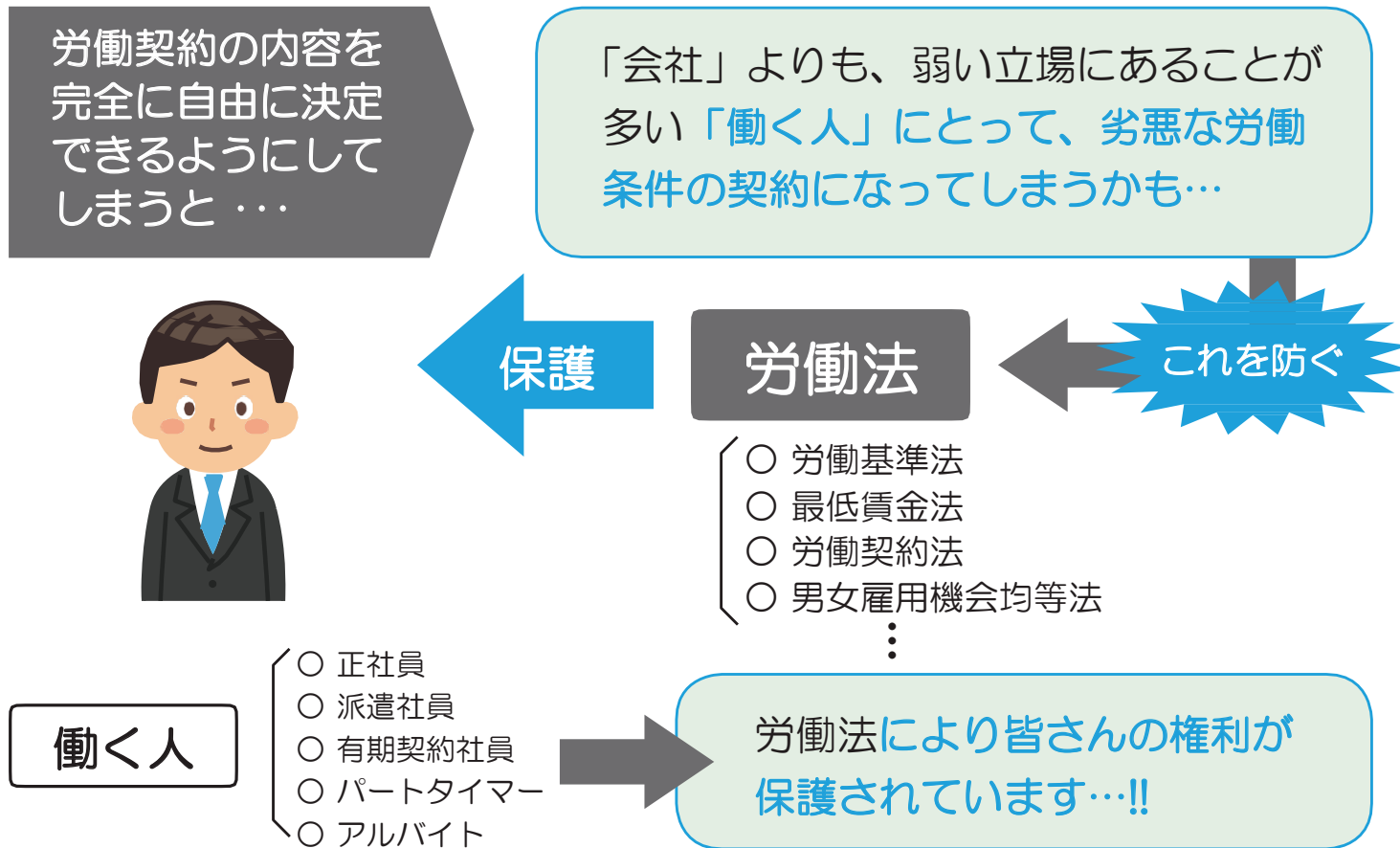
(憲法第27条。賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律で定める。)

⇒働く人の交渉力の向上

(憲法第28条。勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利が保障されている。)

等々があります。

# 「労働法」と「労働契約」について



## 「労働契約」働く上での条件はこうしましょう

雇用期間・勤務地・業務内容・勤務時間・給料などの労働条件



\* 労働条件明示の義務

### 「労働契約」の締結

⇒ 働く人と事業主で 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」を完全に自由に決定できるようにしてしまうと、こんなことが起きるかも…（会社を決めるとき）



※ 最低賃金額を下回る金額で労働契約を結んでも、その部分については無効となります！

## 「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. 違反すると刑罰も科される法律です。
  
- **労働基準法は**、月給制で働く正社員はもちろん、アルバイトやパートタイム労働者として働く人々にも同じように適用されます。

## 「労働契約法」とは

---

働き方が多様化し、個別の労働トラブルが増加



使用者と労働者にとって、法によって示された民事的なルールに沿った合理的な行動をとることができるように



労働契約の**締結・変更・継続・終了**等について基本的なルールができました。

労働者とは・・・ 使用者の指揮・命令のもとに働き、その報酬として賃金を受けている場合には「労働者」として労働契約法の対象になります。アルバイト、パートも「労働者」です。



## 労働関係の主な法律

労働安全衛生法	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働災害防止のための対策に関する規定を定め、職場における労働者の安全と健康を確保し、快適な職場環境を形成することを目的とする。</li> </ul>
最低賃金法	<ul style="list-style-type: none"> <li>賃金の最低額を保障することにより、労働条件の改善を図り、そのことによって労働者の生活の安定、労働力の質的向上と企業活動の公正な競争の確保を図ることを目的とする。</li> </ul>
雇用保険法	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働者が失業した場合や雇用の継続が困難となった場合、また、労働者が自ら職業に関する教育訓練を受けた場合に必要な給付を行う等、労働者の職業の安定に資することを目的とする。</li> </ul>
労災保険法	<ul style="list-style-type: none"> <li>業務上の事由または通勤による労働者の傷病等に対して、必要な保険給付を行う等により、労働者の福祉の増進に寄与することを目的とする。</li> </ul>
パートタイム・有期雇用労働法	<ul style="list-style-type: none"> <li>パートタイム・有期雇用労働者の能力を一層有効に発揮することができる雇用環境を整備するため、パートタイム・有期雇用労働者の納得性の向上、正社員との均等・均衡待遇の確保、正社員への転換の推進等を図ることを目的とする。 (2020年4月1日から、パートタイム・有期雇用労働法に変わりました)</li> </ul>
障害者雇用促進法	<ul style="list-style-type: none"> <li>障害者の雇用義務等に基づく雇用の促進等のための措置、職業リハビリテーションの措置等を通じて、障害者の職業の安定を図ることを目的とする。</li> </ul>
女性活躍推進法	<ul style="list-style-type: none"> <li>女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図ることを目的とする。</li> </ul>

注) 法律名は、正式名称ではなく略称で記載しています。

## 選考の際の注意点 ～採用面接でのNG～

### 【ワークショップ】

企業等が採用面接において就職希望者に聞いてはいけないことがあります。

以下の質問の中で、採用面接での不適切な質問だと思われるものに×印を付けてください。そして、なぜこのように聞いてはいけない質問があるのかについても考えてみてください。

- 「あなたの生まれ育った街について詳しく説明してください。」
- 「あなたのご家族のお仕事について教えてください。」
- 「あなたの好きな政党と、その理由となった一番評価している政策も教えてください。」
- 「あなたはこのあいだの〇〇選挙に行きましたか？」
- 「大学生が政治活動に参加することについてどう思いますか？」
- 「歴史上の人物でああなたの最も尊敬する人を教えてください。」
- 「労働組合に加入していますか（加入していたことがありますか）？」
- 「あなたは新聞をとっていますか？どの新聞ですか？」
- 「あなたは何度もよく読む本がありますか？ あれば教えてください。」



## 選考の際の注意点 ～採用面接でのNG～

前のページの質問はなぜしてはいけないのか？

それは、次のaやbのような適性と能力に関係がないことを応募用紙に書かせたり面接で尋ねることや、cを実施することは、就職差別につながるおそれがあるからです。

### <a. 本人に責任のない事項の把握>

- 本籍・出生地に関すること（注：「戸籍謄(抄)本」や本籍が記載された「住民票(写し)」を提出させることはこれに該当します）
- 家族に関すること（職業、続柄、健康、病歴、地位、学歴、収入、資産など）（注：家族の仕事の有無・職種・勤務先などや家族構成はこれに該当します）
- 住宅状況に関すること（間取り、部屋数、住宅の種類、近郊の施設など）
- 生活環境・家庭環境などに関すること

### <b. 本来自由であるべき事項（思想信条に関わること）の把握>

- 宗教に関すること
- 支持政党に関すること
- 人生観、生活信条などに関すること
- 尊敬する人物に関すること
- 思想に関すること
- 労働組合（加入状況や活動歴など）、学生運動などの社会運動に関すること
- 購読新聞・雑誌・愛読書などに関すること

厚生労働省ホームページ「公正な採用選考の基本」  
<http://www2.mhlw.go.jp/topics/topics/saiyo/saiyo1.htm>

### <c. 採用選考の方法>

- 身元調査などの実施（注：「現住所の略図等」は生活環境などを把握したり身元調査につながる可能性があります）
- 本人の適性・能力に関係ない事項を含んだ応募書類の使用
- 合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断の実施



## 会社でミスしたら、「罰金」を払わないといけないのでしょうか？

遅刻や早退、その他就業規則の規定に違反をした場合は、制裁規定に基づいて、制裁として減給\*されることがあります。

しかし、制裁を定める場合でも、生活の糧である賃金を制限なく減額されると生活を脅かしかねないので、次の上限が設けられています。

また、次ページのスライドで示すように、合理性等が必要となります。

\* 例えば、遅刻であれば当該時間相当分の賃金額を超えて減給されるなど。

### 労働基準法第91条

#### 【1日当たりの上限】

① 減給額は、1回の懲戒事由につき平均賃金の半日分まで。

#### 【1賃金支払期の上限】

② 減給の総額は、複数の懲戒事由があっても、当該月の賃金総額の1/10\*まで。

\*減給の制裁を複数回受けた場合には、この範囲内で何か月かにわたって減額されることもある。

## 恣意的な懲戒は許されません

就業規則に反する行為は、就業規則に定められているところにより、懲戒処分の対象となります。しかし、懲戒処分には、刑法の考え方が準用されたり、合理性や相当性などが求められ（労働契約法第15条）、恣意的な懲戒は許されません。

- ① **罪刑法定主義の原則** どのような行為をどのような刑に処すのか(どのように懲戒するのか)はあらかじめ就業規則に定められている必要がある。つまり、就業規則に定められていない行為や態様での懲戒は、原則として許されない。
- ② **不遡及・一事不再理の原則** 就業規則が制定・改正される前に遡って、あるいは一度懲戒された行為で再度の懲戒は許されない。
- ③ **合理性・相当性の原則** 客観的に合理的な理由がなく、社会通念上、相当でない内容や程度の懲戒(例えば、嚴重注意ですむような事案なのに、懲戒解雇にしてしまうなど)は許されない。
- ④ **適正手続の原則** 事実確認もなく、就業規則に定められた手続を踏んでいないような懲戒は許されない。
- ⑤ **平等取扱いの原則** 役職や人によって、あるいは過去の同種事案の処分内容や程度と異なる懲戒は許されない。
- ⑥ **個人責任の原則** 個人の故意・過失を懲戒するものであり、連帯責任による懲戒は許されない。

## 会社での出来事をSNSに投稿したらダメなの？

業務上知り得た秘密は保持しなければならない(守秘義務)と就業規則に定めている会社は多いです(企業秘密の漏洩対策として、社内での写真撮影を禁止している会社もあります)。会社のルールを確認し、上司・同僚にも聞いてみましょう。

やってはいけない(例)

- ① ホテルやレストランを訪れた有名人のことをSNSにUP  
※ プライバシーの侵害、名誉棄損等
- ② 飲食店や食料品店の冷蔵庫に寝ころんだ写真をSNSにUP  
※ 業務妨害等
- ③ 飲食店などで、友人に料理を無料で提供  
※ 無銭飲食、業務妨害等

## 賃金(給与)の支払方法についてのルール

### 現金で (通貨払い)

- 通貨で支払うのが原則。本人の同意を得るなど一定の手続を踏めば、金融機関の口座・証券総合口座へも振り込める。
- 退職金などは、本人の同意があれば、銀行振出小切手などでも支払える。
- 労働協約などに定められていれば現物で支給できる。

### 本人に直接 (直接払い)

- 親や代理人、仲介者にも支払えないのが原則。口座振込の場合は本人名義の口座のみ。ただし、本人が病気等で直接受領できないときに、「使者」として来た配偶者などに支払うことは差し支えない。

### 全額を (全額払い)

- 前借金も含め、何も差し引くことなく全額払われるのが原則。
- 法令で定められているものは差し引くことができる(税金・社会保険料など)。
- 労使で協定したもの(社宅費・会社貸付金の割賦返済・親睦会費・財形貯蓄金・購買代金など事理明白なもの)も差し引くことができる。

### 毎月 (毎月払い)

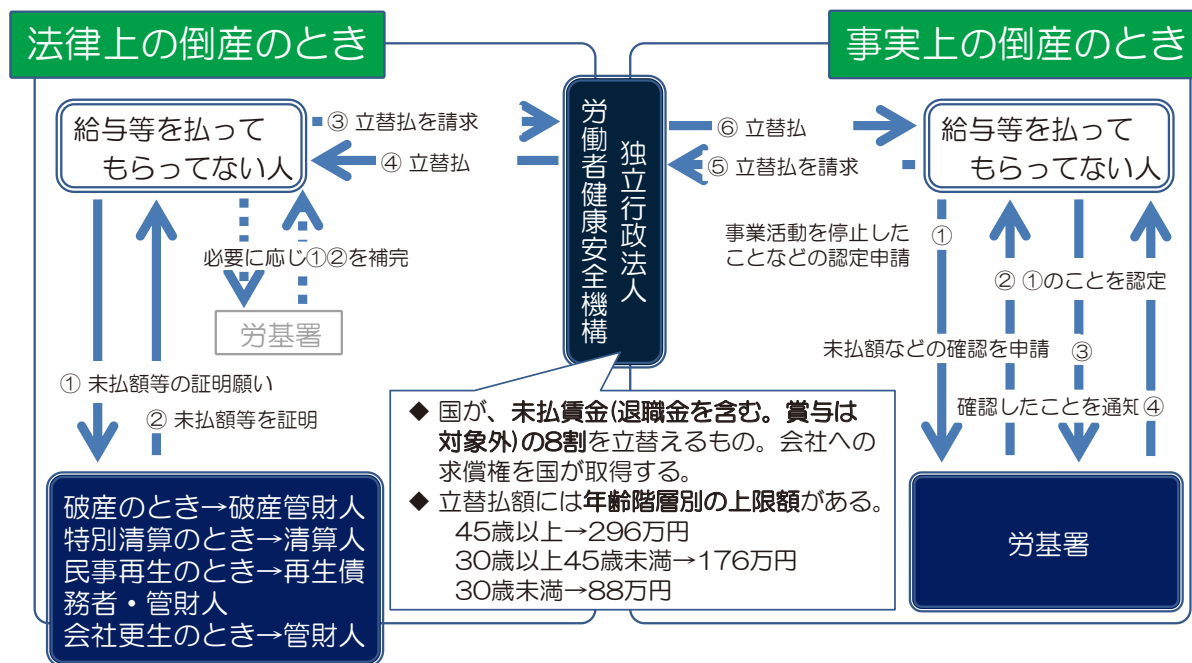
- 毎月1回以上、支払われるのが原則(臨時に支払われるもの(祝い金など)、賞与、1か月を超える期間で支払われるもの(精勤手当・勤続手当・奨励加給・能率手当など)は例外)。

### 決まった日に (一定期日払い)

- 決まった日付に支払われるのが原則。その日が会社の休みの場合には、遅くとも休日明けに支払われる。  
※曜日の指定(毎月第4金曜日など)によることは、月7日の範囲で変動することになるため認められない。

# 会社が倒産した！ もらっていない給与や退職金はどうなる？

未払賃金(退職金を含む。賞与は対象外)の一部について、国が立て替えて支払う制度があります。





## 割増賃金の基礎となる時間単価を検算してみる①

### (1) 賃金の時間当たり単価を計算する。

賃金の決め方には、① 時間単位、② 日単位、③ 週単位、④ 月単位、⑤ 出来高単位がある。  
割増賃金を計算するために必要な賃金の時間当たり単価は、①～⑤ごとに算定する。  
(単位が違うものがあるときには、それぞれ算出して合計する。)

#### 【月単位で決められている賃金(月給)の場合の計算例】

◆次の手当は含めない(名称ではなく実質で判断)：  
① 家族手当、② 通勤手当、③ 別居手当、④ 子女教育手当、⑤ 住宅手当、⑥ 臨時に支払われる賃金、⑦ 1 か月を超える期間ごとに支払われる賃金。

賃金の時間  
当たり単価(A)

=

月々支払われる賃金

月の平均所定労働時間

◆ [365(366)日－会社の所定休日] / 12 で計算。  
所定労働時間8時間/日で完全週休2日制＋祝日休＋年末年始休業6日＋夏季休業3日の場合  
であれば、概ね160時間。

## 割増賃金の基礎となる時間単価を検算してみる②

(2) 月給200,000円、年間平均月所定労働時間160時間とすると  
賃金の時間当たり単価＝200,000円÷160時間＝1,250円(A)

(3) 割増賃金を計算する。

割増賃金額＝A×(月60時間以下の時間外労働時間数×1.25＋月60時間超時間外労働時間数×1.25\*＋  
休日労働時間数×1.35＋深夜労働時間数×0.25\*)

【簡便な計算例】

◆前提とした条件＝①算定対象賃金額200,000円、②年間平均月所定労働時間数160時間、  
③時間外労働45～60時間の割増率は30%、④他は法定どおりの割増率、⑤時間外労働等の  
時間の合計は78時間(時間外労働時間数70時間、休日労働時間数8時間、深夜労働時間数20時間とする)

	所定労働 時間数	時間外労働等 時間数	時間外労働 割増分	深夜労働 割増分	45～ 60h	60h～	休日労働 割増分
割増率	—	—	25%	25%	30%	50%	35%
時間単価	1,250円		313円	313円	375円	625円	438円
時間数	160時間	78時間	45時間	(20時間) <sup>注1</sup>	15時間	10時間	8時間
合計	200,000	97,500	14,085	6,260	5,625	6,250	3,504
			35,724円(割増加算部分)				
333,224円							

注1：時間外労働時間数の内数

## 年次有給休暇は、正社員はもちろん、パート労働者やバイトにも付与されます

- (1) 6か月間継続して勤務し、8割出勤すれば10日の年次有給休暇。
- (2) 勤続1年につき1~2日ずつ付与日数が増え、労働基準法上付与日数は最大20日(入社6年6か月後)。
- (3) 年次有給休暇の消滅時効は2年となっています。
- (4) パート労働者やアルバイトにも年次有給休暇は付与されます(勤務時間が短くて(30時間未満/週)勤務日数が少ないと(週4日以下)、年次有給休暇の日数も比例して少なくなります。これを「比例付与」と呼んでいます。)
- (5) 年次有給休暇は、取りたい時に取得できるのが原則です。ただし、時季を変更するよう求められる場合もあります。
- (6) 年次有給休暇は、計画的に付与されたり、半日単位・時間単位でも取得できる場合があります。
- (7) 年次有給休暇が10日以上付与される労働者について、付与した日から1年以内に、5日分は、時季指定して取得させる義務が事業主にあります。
- (8) 年次有給休暇を取得した労働者の賞与を減額するなど不利益に取り扱わないようにしないとけません。

## 所定労働時間・日数と年次有給休暇日数

働くべき 時間/週	働くべき日数		続けて働いた年月数						
	週	年	6か月	1年 6か月	2年 6か月	3年 6か月	4年 6か月	5年 6か月	6年 6か月
30時間 以上	—								
30時間 未滿	6日	—	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
	5日								
	4日	169~ 216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
	3日	121~ 168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
	2日	73~ 120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
	1日	48~ 72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

- ※ 網掛は、パート・アルバイトなど労働時間が30時間未滿で、勤務日数が少ない者への比例付与部分。  
 なお、「1日8時間・週4日勤務」「1日2時間・週5日勤務」などは、比例付与ではなく通常の日数となります。  
 ※ 上記は労働基準法で定める最低の日数です。

## 休業手当とは

(1) 使用者の責に帰すべき事由<sup>\*1</sup>で休業させる場合には、休業手当(平均賃金の60/100)を支払う労働基準法上の義務が生じます。

<sup>\*1</sup> ①資材、事業場設備等の欠乏または欠陥による休業、②故意・過失による休業③監督官庁の勧告による操業停止、④親会社の経営難のための資金・資材獲得困難など

(2) シフトに就いた後に、来店客が見込めないなどとして途中でシフトを打ち切って退社させた場合も、休業手当の支払義務が生じます。

(3) 天災地変等の不可抗力により休業を余儀なくされた場合には、休業手当を支払う労働基準法上の義務は生じません。

(4) 計画停電や計画運休は不可抗力に該当し、休業手当を支払う労働基準法上の義務は生じません。ただし、休業の範囲<sup>\*2</sup>によっては、休業手当の支払義務が生じることがあります。

<sup>\*2</sup> 計画停電の区域外であったり、当該時間帯以外の休業など。計画停電の時間帯のみを休業とすることが企業の経営上著しく不相当と認められるときは、休業手当の支払義務は生じない。また、計画運休であっても出勤できるのに休業させてしまった場合など

## なぜ「働き方改革」が必要なのか

労働力人口が減少する今、一億総活躍社会を目指す上で働き方改革を進める必要がある

### ポイント

○ 基本的な背景

→ **少子高齢化による労働力人口の減少・人手不足の現状**

(2065年には総人口が9,000万人を割り込み、高齢化率は38%台の水準になると推計)

○ アベノミクス、一億総活躍の目指すもの

→ 女性・高齢者等の活躍促進

→ **女性・高齢者等の労働力化の制約要因をなくす必要**

✓ 長時間かつ硬直的な労働時間（正規雇用）

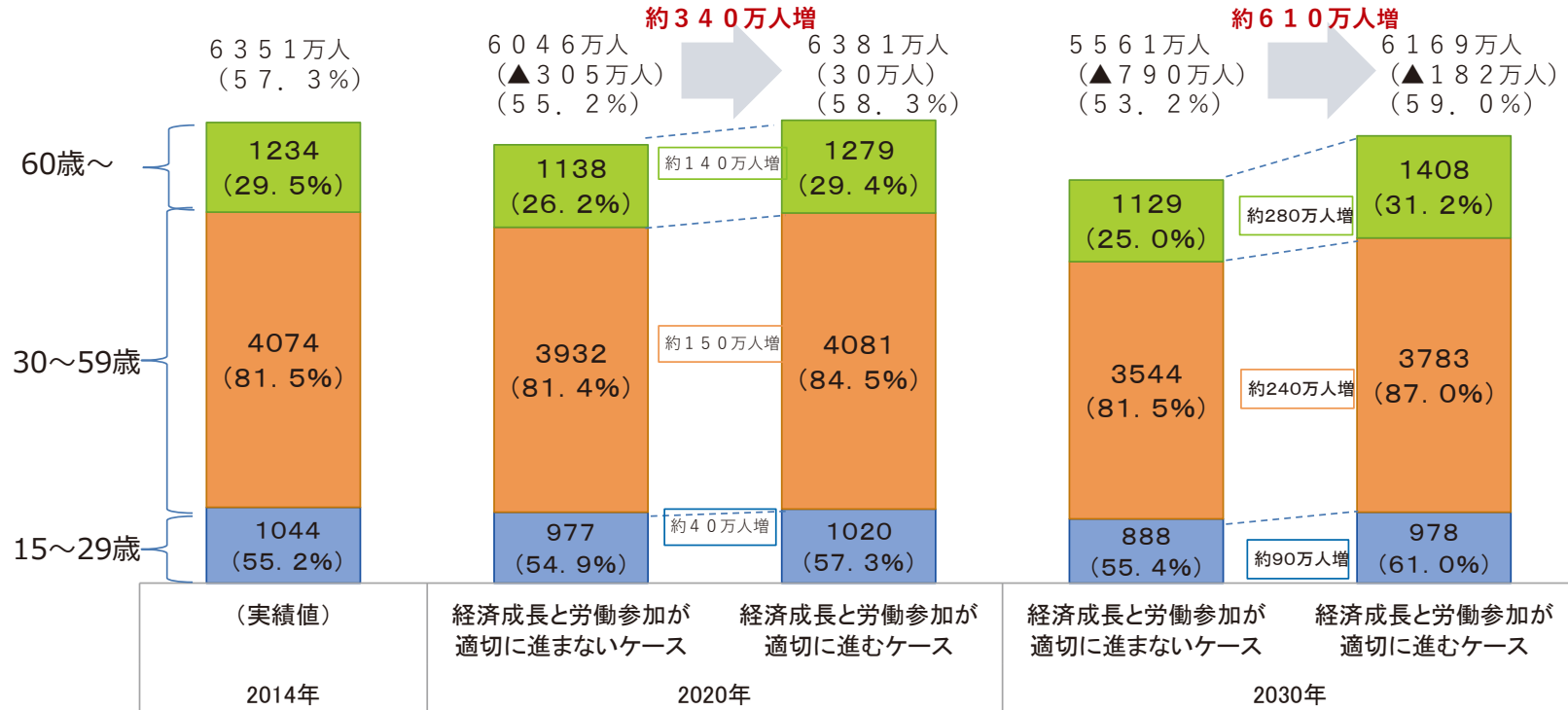
✓ 低賃金と不安定な雇用（非正規雇用） …etc.

○ 「働き方改革」は、「魅力ある職場づくり」の実現による**中小企業・小規模事業者の人手不足解消のチャンス**

## 就業者数の減少を抑えるには、経済成長と労働参加を適切に進める必要がある

「経済成長と労働参加が適切に進まないケース」は、2030年の就業者数が▲790万人（2014年比）となるが、「経済成長と労働参加が適切に進むケース」では、その場合よりも約610万人増となり、2014年比で▲182万人にとどまる見込み（平成27年度 雇用政策研究会報告書 概要）

### 2030年までの就業者シミュレーション（男女計）



（資料出所） 2014年実績値は総務省「労働力調査」、2020年及び2030年は（独）労働政策研究・研修機構推計。  
（備考）

1. 経済成長と労働参加が適切に進むケース：「日本再興戦略」を踏まえた高成長が実現し、かつ労働市場への参加が進むケース
2. 経済成長と労働参加が適切に進まないケース：復興需要を見込んで2020年まで一定程度の経済成長率を想定するが、2021年以降は経済成長率はゼロ、かつ労働市場への参加が進まないケース（2014年性・年齢階級別の労働力率固定ケース）
3. 図中の数値は、表章単位未満の位で四捨五入しているため、年齢計と内訳の合計は必ずしも一致しない。増減差は表章単位の数値から算出している。
4. ( ) 内の%の数値は就業率。

## 「働き方改革実行計画」の概要

### 1. 働く人の視点に立った働き方改革の意義

- (1) 経済社会の現状
- (2) 今後の取組の基本的考え方
- (3) 本プランの実行  
(コンセンサスに基づくスピードと実行)  
(ロードマップに基づく長期的かつ継続的な取組)  
(フォローアップと施策の見直し)

### 2. 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善

- (1) 同一労働同一賃金の実効性を確保する法制度とガイドラインの整備  
(基本的考え方)  
(同一労働同一賃金のガイドライン)
  - ① 基本給の均等・均衡待遇の確保
  - ② 各種手当の均等・均衡待遇の確保
  - ③ 福利厚生や教育訓練の均等・均衡待遇の確保
  - ④ 派遣労働者の取扱
- (法改正の方向性)
  - ① 労働者が司法判断を求める際の根拠となる規定の整備
  - ② 労働者に対する待遇に関する説明の義務化
  - ③ 行政による裁判外紛争解決手続の整備
  - ④ 派遣労働者に関する法整備
- (2) 法改正の施行に当たって

### 3. 賃金引上げと労働生産性向上

- (1) 企業への賃上げの働きかけや取引条件の改善
- (2) 生産性向上支援など賃上げしやすい環境の整備

### 4. 罰則付き時間外労働の上限規制の導入など長時間労働の是正

- (基本的考え方)
- (法改正の方向性)
- (時間外労働の上限規制)
- (パワーハラスメント対策、メンタルヘルス対策)
- (勤務間インターバル制度)
- (法施行までの準備期間の確保)

- (見直し)
- (現行制度の適用除外等の取扱)
- (事前に予測できない災害その他事項の取扱)
- (取引条件改善など業種ごとの取組の推進)
- (企業本社への監督指導等の強化)
- (意欲と能力ある労働者の自己実現の支援)

平成29年3月28日  
働き方改革実現会議決定

### 5. 柔軟な働き方がしやすい環境整備

- (1) 雇用型テレワークのガイドライン刷新と導入支援
- (2) 非雇用型テレワークのガイドライン刷新と働き手への支援
- (3) 副業・兼業の推進に向けたガイドラインや改定版モデル就業規則の策定

### 6. 女性・若者の人材育成など活躍しやすい環境整備

- (1) 女性のリカレント教育など個人の学び直しへの支援などの充実
- (2) 多様な女性活躍の推進
- (3) 就職氷河期世代や若者の活躍に向けた支援・環境整備

### 7. 病気の治療と仕事の両立

- (1) 会社の意識改革と受入れ体制の整備
- (2) トライアングル型支援などの推進
- (3) 労働者の健康確保のための産業医・産業保健機能の強化

### 8. 子育て・介護等と仕事の両立、障害者の就労

- (1) 子育て・介護と仕事の両立支援策の充実・活用促進  
(男性の育児・介護等への参加促進)
- (2) 障害者等の希望や能力を活かした就労支援の推進

### 9. 雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援

- (1) 転職者の受入れ企業支援や転職者採用の拡大のための指針策定
- (2) 転職・再就職の拡大に向けた職業能力・職場情報の見える化

### 10. 誰にでもチャンスのある教育環境の整備

#### 11. 高齢者の就業促進

#### 12. 外国人材の受入れ

#### 13. 10年先の未来を見据えたロードマップ

- (時間軸と指標を持った対応策の提示) (他の政府計画との連携)



## 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律(平成30年法律第71号)の概要

労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のための措置を講ずる。

### I 働き方改革の総合的かつ継続的な推進

働き方改革に係る基本的考え方を明らかにするとともに、国は、改革を総合的かつ継続的に推進するための「基本方針」(閣議決定)を定める【雇用対策法】。  
※衆議院で修正→中小企業の取組を推進するため、地方の関係者により構成される協議会の設置等の連携体制を整備する努力義務規定を創設。

### II 長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等

#### 1 労働時間に関する制度の見直し【労働基準法、労働安全衛生法】

・時間外労働の上限の原則を「月45時間、年360時間」とし、臨時的な特別な事情がある場合でも「年720時間、単月100時間未満(休日労働含む)、複数月平均80時間(休日労働含む)」を限度に設定。

※自動車運転業務、建設事業、医師等は、猶予期間を設けた上で規制を適用等の例外あり。研究開発業務は、医師の面接指導を設けた上で、適用除外。

・月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率(50%以上)の中小企業への猶予措置を廃止。使用者は、10日以上年次有給休暇が付与される労働者に、毎年5日の年休の取得時期を指定して与えなければならないこととする。

・高度プロフェッショナル制度(以下「高プロ制度」)を創設等する(高プロ制度下での健康確保措置を強化)。

※衆議院で修正→高プロ制度の適用に係る同意を撤回できる規定を創設。

・労働者の健康確保措置の実効性を確保する観点から、労働時間の状況を省令で定める方法により把握する義務【労働安全衛生法】

#### 2 勤務間インターバル制度の普及促進等【労働時間等設定改善法】

・事業主は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならないこととする。

※衆議院で修正→事業主の責務として、短納期発注や発注の内容の頻繁な変更を行わないよう配慮する努力義務規定を創設。

#### 3 産業医・産業保健機能の強化【労働安全衛生法等】

・事業者から産業医に、その業務を適切に行うために必要な情報を提供することとするなど、産業医・産業保健機能を強化する。

### III 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保

#### 1 不合理な待遇差を解消するための規定の整備【パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法】

短時間・有期雇用労働者と正規雇用労働者との同一企業内での不合理な待遇の禁止に関し、個々の待遇ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化。併せて有期雇用労働者の均等待遇規定を整備。派遣労働者については、①派遣先の正規雇用労働者との均等・均衡待遇、②一定の要件\*を満たす労使協定による待遇、のいずれかを確保することを義務化。また、これらの事項に関するガイドラインの根拠規定を整備。

\*同種業務の一般の労働者の平均的な賃金と同等以上の賃金であること等

#### 2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化【パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法】

短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者について、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に関する説明を義務化。

#### 3 行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続(行政ADR)の整備

1の義務や2の説明義務について、行政による履行確保措置及び行政ADRを整備。

施行期日 I：公布日(平成30年7月6日)

II：平成31年4月1日(中小企業における時間外労働の上限規制に係る改正規定の適用は平成32年4月1日、1の中小企業における割増賃金率の見直しは平成35年4月1日)

III：平成32年4月1日(中小企業におけるパートタイム労働法・労働契約法の改正規定の適用は平成33年4月1日)

※衆議院で修正→改正後に各法を検討する際の視点として、「労働者と使用者の協議の促進等を通じて、労働者の職業生活の充実を図る」ことを明記。

## 各改正事項の施行・適用時期

被改正法律・項目		内容	大企業	中小企業	
雇用対策法		働き方改革に係る基本的考え方を明らかにするとともに、国は、改革を総合的かつ継続的に推進するための「基本方針」を定めることとする。	2018年7月6日		
労働基準法	労働時間の上限 (第36条等)	時間外労働の上限について月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合にも上限を設定。(罰則付)	2019年4月1日	2020年4月1日	
	高度プロフェッショナル制度の創設 (第41条の2)	職務の範囲が明確で一定の年収を有する労働者が高度の専門的知識等を必要とする等の業務に従事する場合に、健康確保措置や本人同意、労使委員会決議等を要件として、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定を適用除外とする。		2019年4月1日	2019年4月1日
	年5日の年次有給休暇の取得義務 (第39条第7項)	使用者は10日以上有給休暇が付与される労働者に対し、年5日について毎年時季を指定して与えなければならないこととする。			
	フレックスタイム制見直し (第32条の3)	フレックスタイム制の清算期間の上限を1か月から3か月に延長。			
	中小企業における割増賃金率の猶予措置廃止 (第138条)	月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率(50%以上)について、中小企業への猶予措置を廃止。	—	2023年4月1日	
労働時間等設定改善法		勤務間インターバル制度の普及促進、事業主への取引上配慮すべき事項に関する責務の規定など。	2019年4月1日		
労働安全衛生法、じん肺法		産業医・産業保健機能の強化、高プロ対象者を除く全ての労働者を対象とした労働時間の状況の把握の義務化など。	2019年4月1日		
パートタイム・有期雇用労働法		パートタイム労働者・有期雇用労働者について、①不合理な待遇差を解消するための規定の整備、②待遇差の内容・理由等に関する説明の義務化、③裁判外紛争解決手続(行政ADR)の整備など。	2020年4月1日	2021年4月1日	
労働者派遣法		派遣労働者について、①不合理な待遇差を解消するための規定の整備、②待遇差の内容・理由等に関する説明の義務化、③裁判外紛争解決手続(行政ADR)の整備など。	2020年4月1日		

## 労使協定とは

労使協定とは、労働者と使用者との間で締結される全て、時間外労働・休日労働に関する協定（36協定）等があります。

労使協定締結の際は、当該事業場の

- ①労働者の過半数で組織する労働組合（過半数組合）※1がある場合はその労働組合
  - ②過半数組合がない場合は労働者の過半数を代表する者（過半数代表者）※2
- と書面により協定を締結しなければなりません。

また、協定の締結に加え、労働基準監督署長への届出を要件とするものもあります。

※1 正社員だけでなく、パートやアルバイトなど、事業場に使用されている全ての労働者の過半数で組織する労働組合でなければなりません。

※2 ①正社員だけでなく、パートやアルバイトなど、事業場の全ての労働者の過半数を代表していること、②選出の目的を明らかにした上で、投票、挙手など民主的な手続により選出されていること、③使用者の意向に基づいて選出された者でないこと、④労働基準法第41条第2項に規定する管理監督者でないこと、が必要です。

## 労使協定を締結できる事項

### 【労働時間制度関係】

- ① 時間外・休日労働届(36協定)
- ② 特別条項付き時間外・休日労働届
- ③ 1年単位の変形労働時間制
- ④ 1か月単位の変形労働時間制
- ⑤ 1週間単位の変形労働時間制
- ⑥ フレックスタイム制
- ⑦ 一斉休憩の適用除外
- ⑧ 60時間超時間外労働の代替休暇への振替
- ⑨ 事業場外みなし労働時間制
- ⑩ 専門業務型裁量労働制

### 【賃金支払関係】

- ⑪ 賃金の一部控除
- ⑫ 貯蓄金管理

### 【年次有給休暇関係】

- ⑬ 時間単位の年次有給休暇
- ⑭ 年次有給休暇の計画的付与
- ⑮ 標準報酬日額による年次有給休暇の賃金の支払い

### 【育児介護関係】

- ⑯ 育児休業の適用除外者
- ⑰ 介護休業の適用除外者
- ⑱ 子の看護休暇の適用除外者
- ⑲ 介護休暇の適用除外者
- ⑳ 所定外労働の制限の適用除外者
- ㉑ 所定労働時間の短縮措置の適用除外者

### 【労働者派遣関係】

- ㉒ 派遣労働者の待遇の決定に関する協定方式

## 雇用保険

### 雇用保険①

労働者が失業をして、働く意思と能力があるのに職に就けない間、雇用保険から失業中の生活を支える手当がもらえる場合があります。（雇用保険法第10条等）

#### 【雇用保険の失業手当がもらえる場合】

- ・ 失業しており、求職中であること
- ・ 在職中に雇用保険に加入していたこと
- ・ 離職前2年間に、賃金支払いの基礎となった日数が11日以上（または賃金支払いの基礎となった時間数が80時間以上）ある月が、12か月（解雇等による失業の場合は6か月）以上あること

#### 【失業手当の給付日数】 解雇等やむを得ない理由による離職者

区分	被保険者であった期間	1年未満	1年以上5年未満	5年以上10年未満	10年以上20年未満	20年以上
		30歳未満	90日	90日	120日	180日
30歳以上35歳未満	120日	180日		210日	240日	
35歳以上45歳未満	150日			240日	270日	
45歳以上60歳未満	180日	240日		270日	330日	
60歳以上65歳未満	150日	180日		210日	240日	

## 雇用保険

### 雇用保険②

労働者が失業をして、働く意思と能力があるのに職に就けない間、雇用保険から失業中の生活を支える手当がもらえる場合があります。

#### 解雇等やむを得ない理由による離職以外の離職者（自己都合等）

区分 \ 被保険者であった期間	1年以上10年未満	10年以上20年未満	20年以上
全年齢	90日	120日	150日

#### 就職困難者

区分 \ 被保険者であった期間	1年未満	1年以上5年未満	5年以上10年未満	10年以上20年未満	20年以上
45歳未満	150日	300日			
45歳以上65歳未満		360日			

- 31日以上雇用される見込みがあり、週所定労働時間が20時間以上の人が雇用保険の加入対象です（ただし昼間学生は加入できません）。
- 退職時に「離職票」を会社に発行してもらい、案内記載の必要書類と一緒に最寄りのハローワークに手続きに行きましょう。



## 雇用保険

### 雇用保険③（再就職手当）

雇用保険は失業中の手当だけではありません。早期に就職が決まった場合または事業を開始した場合に再就職手当を受け取れる場合があります。（雇用保険法第56条の3）

#### 【早期に就職が決まった場合（再就職手当支給要件（の一部））】

1. 就職日の前日までの失業の認定を受けた後の基本手当の支給残日数が、所定給付日数の3分の1以上あること。
2. 1年を超えて勤務することが確実であると認められること。
3. 待期期間（7日間）満了後の就職または事業の開始であること。  
（ほかにも支給要件があります。詳しくは最寄りのハローワークに相談しましょう）

支給例 （ご自分の支給額は最寄りのハローワークに必ず確認してください）

基本手当の支給残日数が所定給付日数の3分の2（3分の1）以上の方  
→基本手当日額×所定給付日数の残日数×70%（60%）

再就職手当を受給できれば、雇用保険の基本手当を全て受け取ってから就職するより、収入が多くなる可能性がありますよ。



## 雇用保険

### 雇用保険④（教育訓練給付）

雇用保険は失業中の手当ではありません。

キャリアアップのための勉強をする際、受け取れる手当があります。

#### 【勉強したい場合（教育訓練給付）】（雇用保険法第60条の2）

- 一定の要件(受講開始日現在で雇用保険の支給要件（被保険者）期間が3年以上(初回は1年以上)など)を満たす雇用保険の被保険者(在職者)または被保険者であった方(離職者)が厚生労働大臣の指定する教育訓練を受講し修了した場合に一般教育訓練給付金として教育訓練経費の20%に相当する額を支給。

- 教育訓練給付対象講座は下のリンクで調べることができます。

厚生労働省「教育訓練給付制度 厚生労働大臣指定訓練講座 検索システム」

<https://www.kyufu.mhlw.go.jp/kensaku/SCM/SCM101Scr02X/SCM101Scr02XInit.form>

- このほかに「特定一般教育訓練給付金(訓練経費の40%相当額を支給)」「専門実践教育訓練給付金(訓練経費の50%(最大70%)相当額を支給)」という制度があります。

- 詳しいことは最寄りのハローワークに相談しましょう。
  - 雇用保険はほんの少しの負担※でいろいろな手当があります。
- ※ 雇用保険料の自己負担率・・・給料の0.05～0.06%(令和4年10月～)





## 内定 ～いわゆる「オワハラ」という言葉を知っていますか～

企業が学生に対して就職活動を終わらせることを強要することは、学生の公平・公正な就職機会の確保を妨げることになるため、大学等では、このような行為を行わないよう求めています。

メディア等では、「就活終われハラスメント」を略して、「オワハラ」と呼ぶ場合もあります。

具体的には、「他社を断らないと内定を出さない」、「今ここで就職活動を終わらせる意思を示せ」などと発言することをいいます。



このような行為を受けた場合には、ひとりで抱え込まずに学校のキャリアセンターなどへ相談しましょう。

## 事業主の義務

**事業主**は職場におけるハラスメントについて防止措置を講じなければなりません。

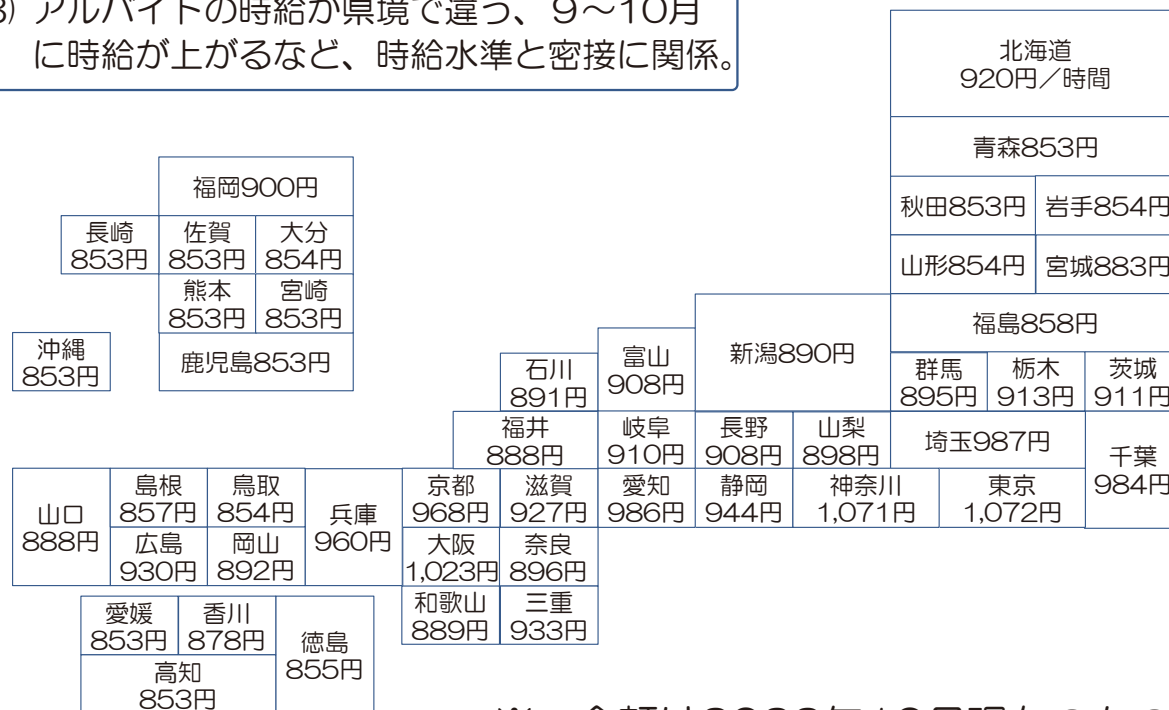
(例) 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該**性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう**、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。  
(男女雇用機会均等法第11条)

男女雇用機会均等法第11条の3、労働施策総合推進法第30条の2、育児・介護休業法第25条についても同様です。



## 最低賃金がみんなの賃金を底支え

- (1) 月給などは時間給に換算して比較。  
 (2) 「毎年」「10月ごろ」「引上げ」られている。  
 (3) アルバイトの時給が県境で違う、9~10月に時給が上がるなど、時給水準と密接に関係。



※ 金額は2022年10月現在のもの

## 最低賃金がみんなの賃金を底支え

使用者は、最低賃金法に基づいて決められた「最低賃金額」以上の賃金を労働者に支払わなければなりません。（最低賃金法第4条）

### 地域別最低賃金と特定最低賃金があります

最低賃金には、産業や職種に関係なく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**」と特定地域内の特定の産業に設定されている「**特定最低賃金**」の2種類があります。

両方の最低賃金が適用される従業員に対しては、高い方の賃金額を支払う必要があります。

派遣労働者は派遣先の事業場の地域の最低賃金が適用されます。

## 最低賃金を下回る契約は無効

使用者は、最低賃金法に基づいて決められた「最低賃金額」以上の賃金を労働者に支払わなければなりません。（最低賃金法第4条）

### 最低賃金を下回る契約は無効となります

最低賃金より低い賃金を定める労働契約は、その部分については無効となり、最低賃金額と同額の定めをしたものとされます。最低賃金は毎年改定されます。長期間同じ賃金で働いている場合は、働いている地域の最低賃金を確認しましょう！

#### ※ 最新の地域ごとの最低賃金はこちらでチェック↓

厚生労働省「地域別最低賃金の全国一覧」

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

厚生労働省「必ずチェック最低賃金 使用者も、労働者も。」

<https://pc.saiteichingin.info/>

## 全ての労働者に適用

使用者は、最低賃金法に基づいて決められた「最低賃金額」以上の賃金を労働者に支払わなければなりません。（最低賃金法第4条）

パート、アルバイト等全ての労働者に適用されます

最低賃金は、正社員だけでなく、パート、アルバイト等、働き方の違いにかかわらず、全ての労働者に適用されます。

軽易な業務に就く人、試用期間中の人、精神または身体の障害により著しく労働能力が低い人などは、都道府県労働局長の許可を受け、最低賃金の減額が認められている場合があります。

## 自分の賃金をチェック

使用者は、最低賃金法に基づいて決められた「最低賃金額」以上の賃金を労働者に支払わなければなりません。（最低賃金法第4条）

### 最低賃金を下回っていないかチェックする

最低賃金は時間当たりの額で定められています。時給制の場合はそのまま、賃金額が月給制、日給制等の場合は、時間当たりの賃金に換算して、最低賃金を下回っていないか確認します。

● 最低賃金と比較する額

- ① 時給制／時間給
- ② 日給制／日給÷1日の平均所定労働時間数
- ③ 月給制／月給÷1か月の平均所定労働時間数

※ 精皆勤手当、通勤手当、家族手当、時間外労働等の手当、臨時に支払われる賃金、賞与等は除きます。

## 総合労働相談コーナー・労働条件ほっとライン

### 【総合労働相談コーナー】

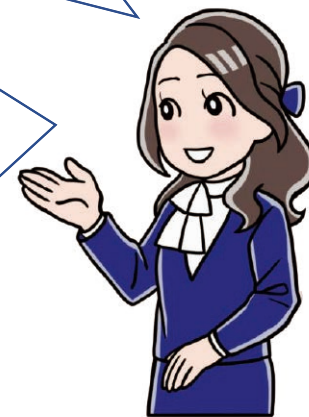
解雇、雇止め、配置転換、賃金の引下げ、募集・採用、いじめ・嫌がらせ、パワハラなどのあらゆる分野の労働問題を対象とし、専門の相談員が面談もしくは電話でお受けしています。性的指向・性自認に関連する労働問題も対象となります。労働者、事業主のほか、求職者からの相談も受け付けています。

なお、労働基準法等の法律に違反する疑いがある場合は、行政指導等の権限を持つ担当部署にお取り次ぎします。

### 【労働条件相談ほっとライン】

夜間や土日でも、労働条件に関する相談ができます。

平日（月～金）は夜間（17:00～22:00）、土日祝は昼間（9:00～21:00）に、フリーダイヤル0120-811-610（はい!ろうどう）（電話料無料）で相談に対応してくれます。





## 労働相談窓口一覧

困ったときの相談先はここ① ~ひとりで悩まないで、相談しましょう

国(厚生労働省)の相談窓口	
総合労働相談コーナー (都道府県労働局、 労働基準監督署に設置)	労働問題に関するあらゆる分野の相談の受付 (解雇、雇止めなどの労働条件、いじめ・嫌がらせなど)
都道府県労働局 雇用環境・均等部(室)	性別を理由とする差別、妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱い、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント、パワーハラスメント、育児・介護休業、パートタイム・有期雇用労働者の待遇に関すること(通常の労働者との均衡待遇・均等待遇)などについての相談の受付等
労働基準監督署	賃金、労働時間、労働者の安全と健康の確保、労災保険などについての相談の受付等
労働条件相談ホットライン (厚生労働省委託事業)	労働基準関係法令に関する問題について、専門知識を持つ相談員が、法令・裁判例などの説明や各関係機関の紹介などを行う電話相談 0120-811-610(フリーダイヤル) 平日(月~金) 17~22時 土日・祝日 9~21時

## 労働相談窓口一覧

困ったときの相談先はここ② ~ひとりで悩まないで、相談しましょう

民間や自治体の相談窓口	
弁護士会、 各法律事務所	解雇、残業代、パワハラやセクハラなど、雇用関係や職場環境に関する相談
社会保険労務士会、 各社労士事務所	解雇、退職、未払い残業代等職場のトラブル全般についての相談
司法書士会、 各司法書士事務所	司法書士による相談会を全国各地の司法書士会で実施
行政書士会、 各行政書士事務所	クーリングオフなどの相談及び外国人留学生の進学・就職・アルバイトなどの労働契約の相談
都道府県庁・ 政令指定都市役所	労働相談への対応
労働組合	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 ※ 電話相談をしている労働組合（連合団体、地域労組、ユニオン）もあります。

相談をするために  
準備をしておこう

- **メモを取ろう・メモを残そう**  
出勤・退勤・休憩時間・働いた日、  
誰にいつ何を言われた・・・など
- **記録をとっておこう**  
給与明細、労働条件通知書、メールなど

厚生労働省ホームページ「確かめよう労働条件」  
<http://www.check-roudou.mhlw.go.jp/> 見てね！



「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」

## ～地域共生社会の実現「障害者雇用」～

障害者が、希望や能力、適性を十分に活かし、障害の特性等に応じて活躍できることが普通の社会、障害者と共に働くことが当たり前の社会を目指す必要があります。

このような共生社会の実現に向けて、全ての企業には、**雇用する労働者の2.3%に相当する障害者を雇用**することが義務付けられています。

※ 従業員43.5人以上の企業が対象です。

※ 令和3年3月より、法定雇用率は2.3%に引き上げられました。

現在の**全国の障害者雇用率は2.20%、法定雇用率を達成している企業は、全体の47.0%**です（令和3年6月1日現在）。

障害者雇用対策は、障害のある方の思いを実現するとともに、次世代の働き方を生み出す重要な船頭でもあります。

## 事業主の禁止事項、義務 ～障害者雇用促進法～

### ●障害者に対する差別禁止

事業主は、労働者の募集・採用に当たって、障害者に障害者でない者と均等な機会を与えるとともに、賃金の決定、教育訓練、福利厚生施設の利用等の待遇について、障害者であることを理由に差別的取扱いをしてはいけません（障害者雇用促進法第34条、第35条）。

### ●合理的配慮の提供義務

事業主は、障害者と障害者でない者との均等な機会の確保、能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するため、障害者の特性に応じた必要な措置を講じなければなりません（障害者雇用促進法第36条の2～第36条の4）。

## 障害者の就職支援

- 就職に向けての支援メニューと支援機関をご紹介します。

### ① 就職に向けての相談

#### 就労に関する様々な相談支援

ニーズや課題に応じて、職業準備訓練や職場実習のあっせん、求職活動への同行、生活面の支援など様々な相談に応じます。

障害者就業・  
生活支援センター

#### 職業紹介・職業相談

求職登録を行い、具体的な就職活動の方法などの相談や指導を行います。専門的な支援が必要な方には、地域障害者職業センターを紹介します。

ハローワーク

#### 障害者相談支援事業

地域の障害者等からの相談に応じ、福祉サービスの利用援助、社会資源を活用するための支援、社会生活力を高めるための支援、ピアカウンセリング、権利擁護のために必要な援助、専門機関の紹介等を行います。

市区町村、指定特定  
相談支援事業者  
または指定一般相談  
支援事業者

#### 職業リハビリテーション、職業評価

仕事の種類や働き方などについて、希望や障害特性、課題を踏まえながら、相談・助言、職業評価、情報提供等を行います。  
必要に応じて、センターにおける専門的な支援を行います。

地域障害者  
職業センター

## 障害者の就職支援

- 就職に向けての支援メニューと支援機関をご紹介します。

### ② 就職に向けての準備、訓練

#### 地域障害者職業センターにおける職業準備支援

作業支援、職業準備講習カリキュラム、職業上の課題の把握、作業遂行力、職場体験実習等の支援、職場等に向かう次の段階への移行を支援します。

地域障害者  
職業センター

#### 就労移行支援

一般就労等への移行にむけて、就労移行支援事業所内での訓練や、企業における実習、適性に合った職場探し、就労後の職場定着のための支援を実施。

就労移行支援事業者

#### 公共職業訓練

障害者職業能力開発校のほか、一般の公共職業能力開発校において、専門の訓練コースの設置やバリアフリー化を推進することにより、公共職業訓練を実施。

障害者職業能力  
開発校  
職業能力開発校  
ハローワーク

#### 障害者の多様なニーズに対応した委託訓練

企業、社会福祉法人、NPO法人、民間教育訓練機関等に委託して就職に必要な知識・技能を習得するための公共職業訓練を実施。（原則3月以内・月100時間の標準）

障害者職業能力  
開発校  
職業能力開発校  
ハローワーク

#### 職場適応訓練

事業所において実際の業務を行い、その作業環境に適応するための訓練です（訓練期間：6か月以内（中小企業と重度心身障害者は1年以内））。

都道府県  
ハローワーク

厚生労働省ホームページ『障害者の方への施策 どこへ相談すればいいかわからない方へ』  
<https://www.mhlw.go.jp/content/000429416.pdf>