

第 1 章

労働基準法

●労働基準法とは何か？

労働基準法（略して「労基法」と言われます）は、一言でいえば**職場のルールを定めた法律**です。

企業は自由競争の原理の中で、利益を追求することを目的として活動しています。仮に職場のルールがなければ、利益を追求するためなら労働者を1日20時間働かせても良いと考える企業があるかもしれません。これでは労働者の健康を害し、人間らしい生活をする事ができなくなってしまいます。

そのような事態が生じることがないように、**労働条件の最低限度の基準**を定めた法律が労働基準法です。

労基法が定めている主要項目

- ・ 労働条件
- ・ 労働契約の成立と終了
- ・ 賃金
- ・ 労働時間、休憩、休日
- ・ 有給休暇
- ・ 妊産婦
- ・ 就業規則

〔1〕目的・労働憲章

■労働条件の原則（第1条）

- 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。

労働条件

本条にいう「労働条件」とは、賃金、労働時間はもちろんのこと、解雇、災害補償、安全衛生、寄宿舎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います。

■労働条件の決定（第2条）

- 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。

労働協約

労働協約については、労組法14条で「労働組合と使用者又はその団体との間の労働条件その他に関する労働協約は、書面に作成し、両当事者が署名し、又は記名押印することによってその効力を生ずる」とあります。つまり、労働組合と使用者（使用者団体）との間で締結された書面による労使間合意のことをいいます。

労働契約

労働契約について、労働基準法には規定がありません。これは、労基法の制定時は、労働契約を民法における雇用契約（民623条）と同一視した結果だと思われますが、現在では、労働契約法6条で「労働契約は、労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことについて、労働者及び使用者が合意することによって成立する」という規定があります。

■ 均等待遇（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、**差別的取扱をしてはならない**。

■ 国籍

「国籍」とは、国家の所属員たる資格をいうものですが、**二重国籍者又は無国籍者**であることを理由とした労働条件の差別的取扱いも、本条によって禁止されます。

■ 信条

「信条」とは、特定の宗教的又は政治的信念をいいます。信条に、**宗教上の信仰**が含まれることに、異論はありません。また、信条に、**政治的信条や思想上の信念**をも含まれるかについても、多くの裁判例や学説で、これを肯定しています。

ただし、労働者の信条に基づく行為が、現実に企業秩序や職場規律、企業の正常な運営を侵害した場合には、それを理由とする懲戒処分は、本条に違反しないと解されます。労基法の多くの条文を読めれば、労基法は、労使対等の見地に基づき、事業が正常に運営されることを基礎として考えることが分かるからです。

■ 社会的身分

「社会的身分」とは、**生来的な地位（生来の身分）**をいいますから、**門地**（被差別部落出身者など）や**人種**が含まれるものと考えられます。したがって、後発的理由である企業の職制上の地位（職員と工員、正社員とパートタイム労働者など）は、社会的身分には含まれず、これらを理由とした異別取扱いをしたとしても、本条には違反しません。

■ 差別的取扱

「差別的取扱」とは、労働者を不利に取り扱うことのみならず、有利に取り扱うことをも含まれます。ある労働者を有利に取り扱うことは、別の労働者にとって不利に取り扱われることになるからです（**逆差別**）。ここで、何をもって有利とし、何をもって不利とするかは、一般の社会通念によって判断されます。

■ 男女同一賃金の原則 (第4条)

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**。

女性であることを理由として

「女性であることを理由として」差別的取扱いをするとは、「労働者が女性であることのみを理由として、あるいは社会通念として又は当該事業場において女性労働者が一般的又は平均的に能率が悪いこと、勤続年数が短いこと、主たる生計の維持者でないこと等を理由」とすることです。

したがって、労働者の職務、能率、技能等によって、賃金に個人的差異のあることは、本条の差別的取扱いではありません。

賃金について

本条は、労働条件のうち、特に「賃金」についてのみ、男性との差別的取扱いを禁止しています。ここでの「賃金」とは、法11条にいう賃金であり、賃金の額そのものについて差別することはもちろんのこと、「**賃金体系**」や「**賃金形態**」について差別的取扱いをすることも含まれます。

差別的取扱い

「差別的取扱い」には、女性労働者を不利に取り扱う場合のみならず、女性労働者であることを理由として賃金について有利に取り扱う場合も含まれます。

■ 強制労働の禁止 (第5条)

使用者は、**暴行、脅迫、監禁**その他精神又は身体を自由を**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**。



労基法5条違反には、「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」という、労働基準法で最も重い罰則が適用される！

〔2〕 適用事業・労働者・使用者

適用事業の原則

原則として、1人でも労働者を使用する事業又は事務所は、その種類を問わず、労働基準法が適用されます。

■ 適用除外（第116条）

- ①第1条から第11条まで、次項、第117条から第119条まで及び第121条の**規定を除き**、この法律は、**船員法第1条第1項に規定する船員**については、適用しない。
- ②この法律は、**同居の親族のみ**を使用する事業及び**家事使用人**については、適用しない

同居の親族のみを使用する事業

「**親族**」とは、民法725条に規定する「**6親等内の血族、配偶者、3親等内の姻族**」をいいます。

労働基準法で適用除外にしているのは、「**同居の親族のみ**」を使用している事業なので、他人を1人でも使用して働かせていれば、その事業は、労働基準法が適用される「**適用事業**」に該当することになります。つまり、その他人には、当然に労働基準法が適用されます。

家事使用人

「**家事使用人**」とは、家事一般に従事する労働者をいいます。

家事使用人に該当する	家事使用人に該当しない
法人に雇われ、その役職員の家庭において、 <u>その家族の指揮命令の下で</u> 、家事一般に従事している者は、家事使用人であるから、労働基準法の適用除外となる。	（家事代行会社のように）個人家庭における家事を事業として請け負う者に雇われて、 <u>その指揮命令の下に</u> 、当該家事を行う者は、家事使用人には該当せず、労働基準法が適用される労働者である。

■ 労働者の定義（第9条）

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。

職業の種類を問わず

肉体労働であると精神労働であると、その行われる労働の性質を問うことなく、という意味です。

事業に使用される者

「労働基準法上の労働者」に該当するか否かは、雇用契約、請負契約、委任契約等の契約の形式にかかわらず、その実態において「**使用従属関係**」が認められるか否かによって判断されます。

賃金を支払われる者

労働者の定義として「使用従属関係」だけを求めるとすれば、賃金が支払われないボランティアも含まれることから、「**賃金を支払われる者**」と規定したものです。

■ 使用者の定義（第10条）

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。

事業主

「事業主」とは、その**事業の経営の主体**をいい、**個人企業**にあつてはその**企業主個人（個人事業主）**、**会社その他の法人組織**の場合はその**法人そのもの**をいいます。

事業の経営担当者

「事業の経営担当者」とは、事業経営一般について権限と責任を負う者をいい、**法人の代表者**、理事、取締役などが該当します。

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

「労働者に関する事項」には、人事、給与、厚生等の労働条件の決定や労務管理を行うこと、あるいは業務命令の発出や具体的な指揮監督を行うこと等をいいます。

「事業主のために行為をするすべての者」とは、人事部長や営業課長等、その部下である労働者に対して、労務管理等一定の権限を与えられている者をいいます。

[3] 労働契約

■ 労働契約の成立（労働契約法第6条）

労働契約は、労働者が**使用者に使用されて労働**し、使用者がこれに対して**賃金を支払うことについて**、労働者及び使用者が合意することによって成立する。

労働基準法には、「**労働契約**」を定義づけた規定が存在しません。労働契約法6条では、労働契約が労働者と使用者の合意による「**諾成契約**」であることを確認するとともに、労働契約の「**成立要件**」を定めることを通じて、事実上、労働契約の定義を定めた規定となっています。

労働契約の判断

労働契約は、たとえ契約の形式が「**請負**」や「**委任**」等であっても、その実態を判断して、使用従属関係があり、労働契約関係と認められるならば、労働基準法における規制の対象となります。

■ この法律違反の契約（第13条）

この法律で定める**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**。

無効となるのは、労働基準法で定める**基準に達しない労働条件の部分**なので、労働基準法で定める**基準に達している労働条件は有効**です。

実際の社労士試験では、「**達しない**」という部分を「**違反する**」「**反する**」又は「**異なる**」等と表現を変えると、引っ掛けられることが多いですから気をつけてください。

労働契約書

- 第1条 基本給は、月額30万円とする。
- 第2条 通勤手当は、月額1万円を上限とする。
- 第3条 休日は、日曜日とする。
- 第4条 1日の所定労働時間は、10時間とする。

⋮

例えば、上図の労働契約に定めている労働条件のうち、原則として第4条の部分のみが無効となります。労働基準法では、原則として1日の労働時間は「8時間を超えてはならない」からです。

■ 労働条件の明示（第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。
- ②前項の規定によって**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。

労働条件の明示事項
絶対的明示事項
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 所定労働時間を超える労働の有無 ⑤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組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項 ⑥賃金（退職手当及び臨時に支払われる賃金等を除く）の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに 昇給に関する事項 ⑦退職に関する事項（解雇の事由を含む）
相対的明示事項
⑧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、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項 ⑨臨時に支払われる賃金（退職手当を除く）、賞与等並びに最低賃金額に関する事項 ⑩労働者に負担させるべき食費、作業用品その他に関する事項 ⑪安全及び衛生に関する事項 ⑫職業訓練に関する事項 ⑬災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項 ⑭表彰及び制裁に関する事項 ⑮ 休職 に関する事項

■ 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。

「違約金」とは、債務不履行（労働契約に基づいた労働義務を労働者が履行しないこと）の場合に、損害発生の有無にかかわらず、債務者（労働者）が債権者（使用者）に支払うべきものとして、あらかじめ定められた金銭をいいます。

「損害賠償額を予定する契約」とは、債務不履行の場合に、賠償すべき損害額を、その実害の如何にかかわらず、一定額として定めることです。例えば、労働者の故意又は過失により、会社の所有物を損壊した場合には、その実損害額にかかわらず、労働者は損害賠償金として1,000万円を支払わなければならない」というような契約です。

しかし、労基法16条は、損害賠償額をあらかじめ一定額に定める契約の締結を禁止したものですから、使用者が、実損害額を請求することまで禁止したものではありません。

また、労働契約の締結に当たって、債務不履行によって使用者が損害を被った場合には、その実損害額について賠償請求する旨の契約をすることをも、禁止されていません。

■ 前借金相殺の禁止（第17条）

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。

本条は、前借金や労働することを条件とする前貸しの債権と賃金を相殺することを禁止し、金銭貸借関係と労働関係を分離することによって、金銭貸借に基づく身分的拘束の発生を防止することを目的としたものです。

■ 強制貯金（第18条）

- 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、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないとき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なければなら
ない。

強制貯蓄の制度は、労働者の足留め策として利用されてきただけでなく、労働者の貯蓄金が経営危機にさらされ、場合によっては払戻しが困難又は不可能となる場合が生じていたので、これを全面的に禁止しました。ただし、労働者の貯蓄金をその委託を受けて管理する「任意貯蓄」の場合には、労働者の利益になることもあるため、一定の要件を満たすことにより、これを認めることにしました。

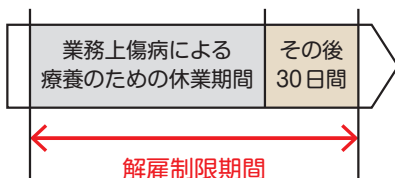
[4] 解雇

■ 解雇制限（第19条）

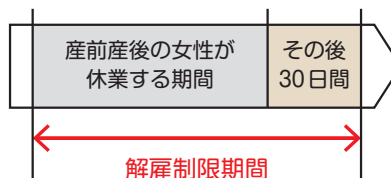
- ①使用者は、労働者が**業務上**負傷し、又は疾病にかかり**療養のために休業する期間及びその後30日間**並びに産前産後の女性が**第65条の規定によって休業する期間及びその後30日間**は、解雇してはならない。

解雇制限期間

〔Ⅰ〕 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



〔Ⅱ〕 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



解雇する際の手続

使用者には、本来、労働者を解雇する権利（解雇権）を有しているが、実際に労働者を解雇する際には、次のいずれかの方法によらなければなりません。

- ①少なくとも30日前に解雇の予告をすること。
- ②30日分以上の平均賃金（**解雇予告手当**）を支払って即時解雇すること。
- ③①と②を併用すること。

解雇の予告期間について

予告期間の計算については、予告をした日の翌日から起算し、暦日により、期間の末日をもって解雇の効力が発生することになります。

例えば、6月30日に解雇をしようとする場合には、遅くとも5月31日には解雇の予告をしておかなければならず、また、7月31日に解雇をしようとする場合には、遅くとも7月1日には解雇の予告をしておかなければならないことになります。また、9月20日に解雇しようとする場合には、遅くとも8月21日には解雇の予告が必要となります。



つまり、解雇の予告をした日の翌日から起算して、暦日で30日間在籍させるわけです（30日間の中には休日や休業日も含まれます）。



したがって、解雇予告期間中の労働日について、労働者は労働をする義務がありますし、使用者はその労働に対して賃金を支払う義務を負います。

平均賃金30日分以上の手当（解雇予告手当）の支払い

解雇の予告をしない使用者は、平均賃金の30日分以上の解雇予告手当を支払って、即時解雇することができます。この解雇予告手当は、**解雇の申し渡しと同時に**支払うべきものとされています。

解雇予告と解雇予告手当の併用

1日につき平均賃金（解雇予告手当）を支払った場合には、その日数分だけ、解雇予告期間を短縮することができます。

例えば、9月25日に解雇する旨の解雇予告を8月31日にした場合は、労働者は25日間しか在籍できませんから、30日に足りない5日分の解雇予告手当を支払わなければなりません。

また、10月20日に解雇する旨の解雇予告を10月8日にした場合は、労働者は12日間しか在籍できませんから、30日に足りない18日分の解雇予告手当を支払わなければなりません。

〔5〕賃金

■賃金の定義（第11条）

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。

■賃金の支払（第24条）

- 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**又は当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との**書面による協定**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1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（第89条において「**臨時の賃金等**」という）については、この限りでない。

ここでは、次の「**賃金払5原則の例外事例**」について学習します。

【賃金支払の5原則】

1. 通貨払の原則
2. 直接払の原則
3. 全額払の原則
4. 毎月1回以上払の原則
5. 一定期日払の原則

■通貨払の原則

「**通貨**」とは、日本国内で強制通用力のある貨幣を意味し、具体的には日本銀行券（紙幣）と造幣局が鑄造した硬貨をいいます。

通貨払の原則の趣旨は、貨幣経済の支配する社会では最も有利な交換手段である通貨による賃金支払を義務づけ、これによって、価格が不明瞭で換価にも不便であり弊害を招くおそれが多い実物給与を禁じることにあります。

しかし、次の場合には、通貨以外のもので支払うことができます。

(1) 法令又は労働協約に別段の定めがある場合

① **法令**に別段の定めがある場合

⇒現在、特段の定めはありません。

② **労働協約**に別段の定めがある場合

⇒通勤定期乗車券、自社製品、住宅の貸与の利益など

(2) 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

例) 口座振込

直接払の原則

賃金は、労働者にとって唯一の生活の糧ですから、直接労働者に支払わなければならないのは当然のことです。したがって、労働者の**親権者**その他の**法定代理人**、弁護士や社会保険労務士等の**任意代理人**に賃金を支払うことは、いずれも法24条1項違反となります。

全額払の原則

全額払の原則の趣旨は、使用者が一方的に賃金を控除することを禁止し、もって労働者に賃金の全額を確実に受領させ、労働者の経済生活を脅かすことのないようにしてその保護を図ろうとすることにあります。

しかし、次の場合には、賃金の一部を控除して支払うことが許されます。

(1) 「法令」に別段の定めがある場合

- ・ 国税徴収法や民事執行法等による差押えがあった場合
- ・ 所得税や社会保険料等の源泉徴収を行う場合
- ・ 労基法91条による減給の制裁を行う場合など

(2) 「労使協定」がある場合

購買代金、社宅、寮その他の福利厚生施設の費用、社内預金、労働組合費等であって、事理明白なものについて賃金から一部控除することを定めた場合



この労使協定は、行政官庁（所轄労働基準監督署長）への届出は不要です。

毎月1回以上払の原則・一定期日払の原則

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ませんが、次に掲げるものについては、この限りではありません。

(1) 臨時に支払われる賃金

「**臨時に支払われる賃金**」とは、臨時的、突発的事由に基づくものや、結婚手当等支給条件は確定しているが、支給事由の発生が不確定であり、かつ、非常にまれに発生するものをいいます。

→私傷病手当、結婚祝金、災害見舞金、退職手当など

(2) 賞与

「**賞与**」とは、定期又は臨時に、原則として労働者の勤務成績に応じて支給されるものであって、その支給額があらかじめ確定していないものをいい、定期的に支給され、かつ、その支給額が確定しているものは、「賞与」ではありません。

(3) 厚生労働省令で定める賃金（施行規則8条）

- ① **1箇月を超える**期間の出勤成績によって支給される精勤手当
- ② **1箇月を超える**一定期間の継続勤務に対して支給される勤続手当
- ③ **1箇月を超える**期間にわたる事由によって算定される奨励加給又は能率手当

(4) 一定の期日

「**一定の期日**」とは、期日が特定されるとともに、その期日が周期的に到来するものでなければなりません。



- ①月給制において「毎月25日」とか「月の末日」などとするのは、有効です。
- ②月給制において「毎月第3火曜日」などとするのは、周期が一定しないため、**無効**です。
- ③週給制において「毎週金曜日」などとするのは、有効です。
- ④「**年俸制**」であっても、毎月1回以上、一定期日に支払わなければなりません。
- ⑤所定の賃金支払日が休日に当たる場合に、その支払日を繰り上げ又は繰り下げる定めをすることは有効です。

〔6〕労働時間、休憩、休日

■ 労働時間（第32条）

- 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。

法32条に定めてある労働時間（1週40時間、1日8時間）を「**法定労働時間**」と呼び、労働時間の基本規定となっています。また、それぞれの事業所ごとに、労働協約、就業規則又は労働契約等によって定められる労働時間のことを「**所定労働時間**」と呼び、所定労働時間は、原則として法定労働時間の範囲内で定めなければなりません。

■ 休憩（第34条）

■ 休憩時間

「**休憩時間**」とは、単に作業に従事しない手待時間は含まれず、労働者が権利として労働から離れることを保障されている時間をいいます（昭22.9.13発基17号）。

〔労働時間に対する休憩時間の長さ〕

- ①6時間以内…休憩付与の義務なし
- ②6時間を超え8時間以内…少なくとも45分
- ③8時間を超える場合 …少なくとも1時間

労働基準法は、労働条件の最低基準を定めたものですから、たとえ労働時間が16時間を超える場合であっても、法的には、休憩時間は1時間でもかまいません。

■ 休憩付与3原則

（1）途中付与の原則（例外なし）

休憩時間は、**労働時間の途中に付与**しなければなりません。したがって、休憩時間を労働時間の始業直後や終業直前に付与することはできません。

なお、あまりに細切れにならなければ、休憩時間を分割して付与すること

は差し支えありません（45分+15分など）。

(2) 一斉付与の原則

休憩時間は、事業場において**一斉に付与**しなければなりません。

(3) 自由利用の原則

休憩時間は、労働者の**自由に利用**させなければなりません。

■ 休日（第35条）

- 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**の休日を与える使用者については適用しない。

「**4週間を通じ4日以上**の休日」を与えることもできますが、これはあくまで**例外規定**であることに注意をしてください。

「**変形休日制**」は、労働者にとって非常に酷な制度ですので、就業規則等で4日以上の日を与えることとする「**4週間の起算日**」を明確にし、労働者に「**周知**」させなければなりません。

■ 時間外、休日及び深夜の割増賃金（第37条）

使用者が、第33条又は第36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。

■ 深夜割増賃金等（第37条）

- 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。

■ 割増賃金率

	割増賃金率
	1箇月60時間以内
時間外労働	2割5分以上
休日労働	3割5分以上
深夜労働	2割5分以上
時間外労働＋深夜労働	5割以上
休日労働＋深夜労働	6割以上

〔7〕年次有給休暇

■年次有給休暇の権利（第39条）

- ①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。

全労働日の8割以上の出勤

$$\text{出勤率} = \frac{\text{出勤日数}}{\text{全労働日}}$$

全労働日 = 6箇月（又は1年間）の総暦日数－所定の休日

*つまり、「全労働日」とは、労働契約上労働義務のある日をいいます。

●雇入れからの勤務年数に応じた年休付与日数

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

年次有給休暇の比例付与の対象者

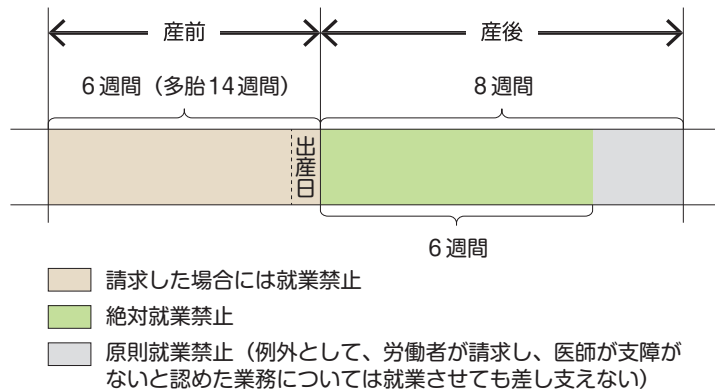
- ① 1週間の所定労働時間が30時間未満、かつ、週4日以下の労働
又は
② 1週間の所定労働時間が30時間未満、かつ、年216日以下の労働

所定労働日数		継続勤務年数に応じた年次有給休暇の比例付与日数						
週	年間労働日数	0.5年	1.5年	2.5年	3.5年	4.5年	5.5年	6.5年以上
4日	169日～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	121日～168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日	73日～120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日	48日～72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

〔8〕 妊産婦

■ 産前産後（第65条）

- 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。



他の軽易な業務への転換

「**妊娠中の女性**」が請求したときは、他の軽易な業務に転換させなければなりません（胎児に害を与えないようにするため）。軽易な業務の指定は、妊娠中の女性（妊婦）が行うことになります。

したがって、「**産後1年を経過しない女性（産婦）**」については、対象となりません。

- ①使用者は、**妊産婦が請求した場合**においては、第32条の2第1項（1箇月単位の変形労働時間制）、第32条の4第1項（1年単位の変形労働時間制）及び第32条の5第1項（1週間単位の非定型的変形労働時間制）の規定にかかわらず、1週間について第32条第1項の労働時間（40時間）、1日について同条第2項の労働時間（8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、第33条第1項及び第3項（非常災害及び公務のため臨時の必要がある場合）並びに第36条第1項（時間外・休日労働協定）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。

妊産婦が請求した場合

「**妊産婦**」とは、「**妊娠中の女性及び産後1年を経過しない女性**」をいいます。

労働時間等について例外が認められるのは、あくまで妊産婦が請求した場合ですから、注意してください。

変形労働時間の制限

変形労働時間制を採用している場合でも、妊産婦が請求した場合には、法定労働時間を超えて労働させることはできません。

時間外労働・休日労働の制限

「**三三発動**」又は「**36協定**」の場合でも、妊産婦が請求した場合には、時間外労働又は休日労働をさせることはできません。

深夜業の制限

妊産婦が請求した場合には、深夜業をさせることはできません。

〔9〕 就業規則

就業規則は、企業運営を円滑に進めるため、労働者の労働条件や職場規律を画一的に規制するための、職場におけるルールブックです。就業規則が成文化されないことにより労働者にとって苛酷なものとなっていたことは、各国において共通の弊害でした。そこで、日本の労働基準法でも、常時10人以上の労働者を使用する使用者に対して、就業規則の作成と行政官庁への届出を義務づけることとしました。

常時10人以上の労働者を使用する

「**常時**」とは、一時的に10人未満になることはあっても、常態として10人以上の労働者を使用する、という意味です。

就業規則の周知義務

就業規則は、作成し届出をただけでは意味がありません。法106条1項により、労働者に**周知**をしなければ効力が生じません。

意見聴取

- ①就業規則の一部のみを変更する場合にも、労働者の過半数代表者等の意見を聴く必要があります。
- ②一部の労働者のみに適用される就業規則を作成又は変更する場合にも、それが「就業規則」であることに変わりはないため、当該事業場の全労働者の過半数代表者等の意見を聴かなければなりません。



ここでいう「全労働者」とは、管理監督者、パートタイム労働者、休職中の労働者等をも含む全労働者という意味です。

意見書の添付

就業規則を届け出る場合には、労働者の過半数を代表する者の**署名又は記名押印**のある意見書を添付しなければなりません。

【労働契約法第12条】

就業規則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、就業規則で定める基準による。

【効力の優先順位】

法令 > 労働協約 > 就業規則 > 労働契約



就業規則で定める基準を上回る労働条件を定める労働契約（特約）がある場合は、その労働契約が就業規則に優先する！