労働条件ハンドブック

あなたの労働条件を確認しましょう

京都労働局・労働基準監督署

このハンドブックは、現在働いている方、これから就職される方が、ご自分の労働条件が労働基準関係法の定める基準などに合っているか確認していただくためのものです。

- Check 1 労働者とは
- Check 2 労働条件通知書はありますか
- Check 3 就業規則を見たことがありますか
- Check 4 損害賠償額が決まっていませんか
- Check 5 給料はキチッと支払われていますか
- Check 6 残業手当はついていますか
- Check 7 労働時間の記録はありますか
- Check 8 休憩、休日は取れますか
- Check 9 産休はありますか
- Check 10 年休はありますか
- Check 11 健康診断は定期的に受けられますか
- Check 12 労働保険も確認しておきましょう
- Check 13 解雇・退職の手続を知っていますか
- Check 14 解雇の効力は労働契約法等により判断されます
- Check 15 問題解決のために

2021.1

Check 1 労働者とは

パートタイマー、アルバイト、従業員、契約社員、派遣社員…呼び方はいろいろありますが、「事業又は事務所に使用され、労働の対償として賃金を支払われる人」は労働基準法上の「労働者」です。

Check 2 労働条件通知書はありますか

事業主が労働者を雇い入れる時には、**労働条件通知書**を交付して労働条件を明示しなければなりません。求人票や求人広告等の給料などの条件には幅がある場合があり、後で「約束が違う」とトラブルになることがあります。必ず労働条件通知書をもらいましょう。

※１　2019年4月から、労働者が希望した場合はファクシミリ、電子メール等による送信も可能となりました。

※２　2018年１月から、求人票や広告等に明示した労働条件等が変更等される場合は、その変更した内容について明示することが必要となっています。

労働条件通知書はこのようなものです（一例）

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 更新の有無 ※期間の定めがあることを明示しない限り、「期間の定めのない」労働契約となります	期間の定めなし、期間の定めあり（　年　月　日～　年　月　日） １　契約更新の有無 イ自動的に更新する　ロ契約の更新はしない ハ更新する場合がありうる ２　１でハの場合、契約の更新は次のいずれかにより判断します ・契約満了時の業務量　・従事している業務の進捗状況 ・あなたの能力、勤務成績、態度　・会社の経営状況 ・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、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 始業　時　分　終業　時　分 ○詳細は、就業規則　第　条～第　条 ２　休憩時間　時　分から（　）分 ３　所定時間外労働の有無（有（１週　時間、１箇月　時間、１年　時間）、無） ４　休日労働（有（１箇月　日、１年　日）、無）
休日	毎週　曜日、国民の祝日、その他（　） ○詳細は、就業規則　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 ２　その他の休暇　有給（　）、無給（　） ○詳細は、就業規則　第　条～第　条
賃金	１　基本賃金　イ月給　ロ日給　ハ時間給（　）円 二出来高給（基本単価　円、１時間当り保証給　円） ２　諸手当の額及び計算方法 イ（　）手当（　）円／計算方法（　） ロ（　）手当（　）円／計算方法（　） ３　所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率 イ　所定時間外　所定超　（　）％ 法定超　限度時間内　（　）％ 限度時間超　月60時間以内（　）％ 月60時間超　（　）％ ロ　休日　法定休日（　）％　法定外休日（　）％ ハ　深夜（　）％ ４　賃金締切日　毎月（　）日 ５　賃金支払日　毎月（　）日 ６　賃金支払方法（　） ７　労使協定に基づく賃金支払時の控除 （無、有（　）） ８　昇給（有（時期・金額等　）、無） ９　賞与（有（時期・金額等　）、無） 10　退職金（有（時期・金額等　）、無）
退職に関する事項	１　定年制（有（　）歳、無） ２　継続雇用制度（有（　歳まで）、無） ３　自己都合退職の手続（退職する　日以上前に届け出ること） ４　解雇の事由及び手続（　） ○詳細は、就業規則　第　条～第　条
その他	・社会保険の加入状況（厚生年金　健康保険　厚生年金基金　その他（　）） ・雇用保険の適用（有　，　無） ・雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口 部署名　担当者職氏名　（連絡先　） ・その他（　） ・具体的に適用される就業規則名（　）

Check 3 就業規則を見たことがありますか

法令、就業規則、労使協定などは、**提示・備え付け・書面交付**などの方法で、労働者に周知されなければなりません。会社の労働条件のことで疑問が出たら、まずこれらの書類を確認しましょう。労働者 10 人以上の事業場では就業規則の作成義務があり、記載を要する事項は下記のとおりです。

必ず記載すべき事項

①始業・終業の時刻、休憩時間、休日、休暇
②賃金の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切、支払の時期、昇給に関する事項
③退職に関する事項（解雇の事由を含む）

定めをする場合に記載が必要な事項

①退職手当の適用労働者の範囲、決定、計算及び支払の方法と支払時期
②臨時の賃金等、最低賃金額の定めに関する事項
③食費・作業用品等の労働者負担に関する事項
④安全・衛生に関する事項
⑤職業訓練に関する事項
⑥災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項
⑦表彰及び制裁の種類及び程度に関する事項
⑧当該事業場の全労働者に適用される定めに関する事項

もし、就業規則があるのに見せてもらえなかったら、巻末の労働基準監督署に事業主への指導を求めることができます。

Check 4 損害賠償額が決まっていませんか

最初から罰金や損害賠償額などを決めた契約は**禁止**されています。

次の場合は労働者に損害賠償が請求されることがあります。

◎労働者に責任がある
◎現実に生じた損害の範囲

Check 5 給料はキチッと支払われていますか

給料は

- 通　貨　で
- 全　額　を
- 毎月１回以上
- 一定期日に

→ 直接労働者に

支払わなければなりません

労働者の合意があれば、「口座振込」が認められます。全額払の例外に、法令の定める税金・社会保険料の控除があります。

最低賃金を下回っていませんか

最低賃金も都道府県別に決まっており、毎年10月頃改正されますので、金額を確認しておきましょう。（わからないときは、巻末の労働基準監督署までお問い合わせを）

Check 6 残業手当はついていますか

割増率は

時間外労働	→ 25% → 50%（月 60 時間超）*	1日8時間・1週40時間（10人未満の商業、映画演劇業、保健衛生業、接客娯楽業は44時間）を超える労働（変形労働時間制の場合は例外があります）
深夜労働	→ 25%	午後 10 時から午前５時までの労働
休日労働	→ 35%	週１日の法定休日の労働

＊2010年4月1日から、1か月60時間超の時間外労働の割増率が引き上げとなりました。ただし、中小事業主は2023年3月まで、適用が猶予されます。

これが時間単価の計算だ！

$$\left(\frac{\text{日で決められた賃金}}{\text{1日の所定労働時間}} + \frac{\text{月で決められた賃金}}{\text{月平均所定労働時間}}\right) \times \begin{array}{l}1.25 \text{ or } 1.5\text{（時間外）}\\ 1.25\text{（深夜）※}\\ 1.35\text{（休日）}\end{array}$$

- 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臨時に支払われた賃金⑦1か月を超える期間ごとに支払われる賃金は計算基礎の賃金に含めません。
- 月平均所定労働時間は、1日の所定労働時間数×（365又は366日－年間総休日日数）÷12か月です。

※「1.00」の部分が支払われている場合は「0.25」

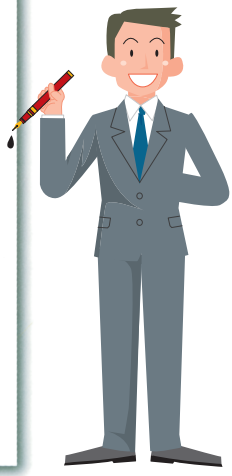
Check 7 労働時間の記録はありますか

法定労働時間の原則は1日8時間、1週 40 時間です（事業場規模 10 人未満の商業・映画演劇業・保健衛生業・接客娯楽業は週 44 時間まで可）。労働時間制度はいろいろありますが、基本は**始業・終業時刻**のキチッとした**記録**です。勤務先に始業・終業時刻の記録がないと、万一働きすぎで倒れたとき、労災請求の手続も困難です。始業・終業時刻の記録など労働時間管理が行われていなかったり、残業が月 45 時間を超える長時間労働で疲労が蓄積している**“あなた”**、一度**実態を記録して監督署に相談**してみましょう。

氏名
所属

年　　月分タイムカード

	始業時間	休憩開始	休憩終了	終業時刻	残業開始	残業終了
1日						
2日						
3日						
4日						
5日						
6日						
7日						
8日						
9日						
10日						
11日						
12日						
13日						
14日						
15日						
16日						
17日						
18日						
19日						
20日						
21日						
22日						
23日						
24日						
25日						
26日						
27日						
28日						
29日						
30日						
31日						



長時間労働者に対する面接指導の流れについて

事業者が管理監督者や裁量労働制の適用者も含めた全ての労働者の労働時間の状況を把握

事業者が産業医に時間外・休日労働時間80h/月超の労働者の情報を提供

産業医が情報を元に労働者に面接指導の申出を勧奨することができる

事業者は時間外・休日労働時間80h/月超の労働者本人へ通知

時間外・休日労働時間80h/月超の労働者が事業者に面接指導の申出

※面接指導の対象となる残業時間の基準を100h/月超から80h/月超に強化

事業者が産業医等による面接指導を実施

事業者が産業医等から労働者の措置等に関する意見を聴く

事業者が産業医等の意見を踏まえて必要な措置を講じる

事業者が産業医に措置内容を情報提供

産業医が勧告を行う場合は事業者から意見を求める

産業医が労働者の健康を確保するために必要があると認める場合は事業者に勧告

事業者が産業医の勧告内容を衛生委員会に報告

Check 8 休憩、休日は取れますか

休 憩

労働時間の途中に

- １日の労働時間が６時間を超えたら → 45分
- １日の労働時間が８時間を超えたら → １時間

休 日

【原則】週１日 or 【例外】4週4日

（起算日の定め必要）

Check 9 産休はありますか

産前休業６週間 ➡ 請求により休業

※多胎妊娠は14週間

産後休業８週間 ➡ 就業禁止

※産後６週間を経過した女性が請求し、医師の許可があれば就業可能です。

妊産婦は請求により残業や深夜業を拒否できます。（詳細は労働基準監督署までお問い合わせ下さい。）

Check 10 年休はありますか

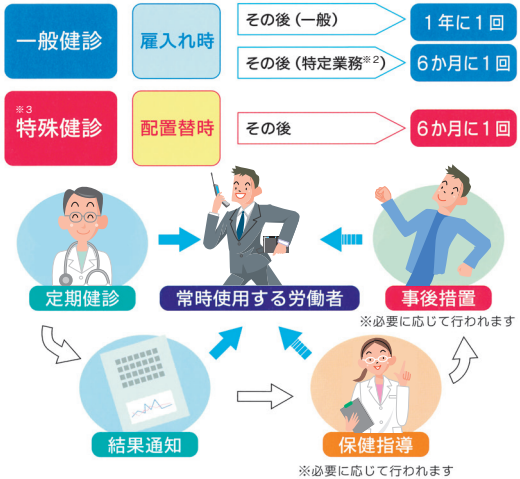
年休（年次有給休暇）とは、給料の減らない休みのこと。雇入れから**６か月継続勤務かつ８割以上出勤**で年次有給休暇の権利が発生します。年休を取るときは、労働者から**事前に日を指定する**必要があります。事業主は、事業が正常に運営できない時は、日を変更することができます。所定労働日数によって年休の日数は変わります。あなたの取れる日数を確認しましょう。

週所定労働時間	所定労働日数	継続勤務年数・年休日数						
		0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
30時間以上	週５日以上	10	11	12	14	16	18	20
30時間未満	週４日 年169日～216日	7	8	9	10	12	13	15
	週３日 年121日～168日	5	6	6	8	9	10	11
	週２日 年73日～120日	3	4	4	5	6	6	7
	週１日 年48日～72日	1	2	2	2	3	3	3

※2019年4月1日から、年10日以上の年休が付与されている方に対し、年5日以上の年休を取得させることが事業主の義務となりました。

Check 11 健康診断は定期的に受けられますか

健康診断は、事業場の費用で、常時使用する労働者（短時間労働者でも、一定の要件(※1)を満たし、かつ１週間の所定労働時間が同種の業務に従事する通常の労働者の４分の３以上である者は含まれます）に、雇入れ時、有害業務への配置替時とその後の定期的な実施が義務付けられています。



※１　一定の要件とは、以下の①又は②に該当する者です。
①期間の定めのない労働契約により雇用される者
②期間の定めのある労働契約により雇用される者であって、契約期間が１年以上（特定業務に従事する場合は６か月以上）である者、契約更新により１年以上雇用されることが予定される者

※２　特定業務とは、暑熱、寒冷、振動、重量物取扱い、騒音、深夜業、病原体汚染などの業務をいいます。

※３　特殊健診には、有機溶剤健診、特定化学物質健診、鉛健診、電離放射線健診、石綿健診などがあります。

Check 12 労働保険も確認しておきましょう

種　類	給付事由	本人負担	パートへの適用
労災保険	仕事中・通勤途上の災害による負傷等	無	名称・雇用形態不問
雇用保険	失業・雇用継続困難	有	週所定労働時間20時間以上＆31日以上雇用見込み

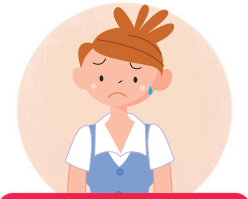
正社員・パート・アルバイトを問わず、仕事中に怪我をして治療のため休む必要がある場合、治療費と休業補償の支払は、労働基準法に定められた事業主の義務です。事業主に代わって補償を行うのが労災保険です。通勤途中の交通事故等による怪我も、通勤災害として労災保険の支給対象です。請求用紙は労働基準監督署にあります。(※)詳細は巻末の労働基準監督署にお尋ね下さい。

なお、労災の治療には健康保険は使わないで下さい。

(※) 厚生労働省のホームページからダウンロードできます。

労災請求書　検索

Check 13 解雇・退職の手続を知っていますか



解　雇

会社からの一方的解約
（合理的理由必要）

30日以上前の予告または解雇予告手当の支払が義務

退　職

合意や労働者側からの解約

合意以外は、就業規則や民法で定められた日までに届出が義務

※これをしないと労働者が訴えられることも…

解雇予告手当の計算式（原則）

$$\frac{\text{直前の締切日から過去３か月の賃金}}{\text{過去３か月の暦日数}} \times \text{予告されなかった日数}$$

（即日解雇の場合30日となります）

解雇制限

次の期間は解雇できません

① 業務上での労災休業期間中とその後30日間
② 産前産後休業期間中とその後30日間

Check 14 解雇の効力は労働契約法等により判断されます

～解雇の効力～

①期間の定めのない労働契約の場合

客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない解雇は、権利を濫用したものとして、無効となります。（労働契約法第 16 条）

②有期労働契約（期間の定めのある労働契約）の場合

有期労働契約については、やむをえない事由がある場合でなければ、契約期間が満了するまでの間において、解雇することはできません。（労働契約法第 17 条）

労働契約に関する基本的なルールを定めた労働契約法が平成 20 年 3 月 1 日から施行されています。労働契約法は、罰則はありませんが、解雇等に関して民法の権利濫用法理に当てはめた場合の判断基準など、私法上の効果を明確にするものです。民事裁判や労働審判は労働契約法の規定を踏まえて行われます。

なお、労働契約法は平成 24 年度に一部改正され、平成 25 年 4 月 1 日以降に開始する有期労働契約が繰り返し更新されて通算で 5 年を超えたときは、労働者の申込みにより無期労働契約に転換できるルール（労働契約法第 18 条）、有期契約労働者と無期労働契約労働者との間で、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の相違を設けることを禁止するルール（労働契約法第 20 条）等の新たな規定が設けられました。

Check 15 問題解決のために

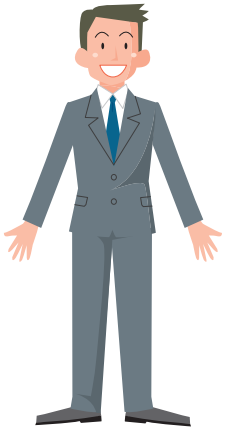
①労働基準法違反が疑われる場合には

労働基準監督署への相談、申告等があります。

②その他労使間のトラブル

退職勧奨、賃下げ、雇止め、配置転換、パワハラ、いじめなどの事案の解決には、総合労働相談コーナーにおける情報提供・相談、都道府県労働局長による助言・指導、紛争調整委員会によるあっせんの制度があります。

男女差別、セクハラ、育児・介護休業、パート労働に係る紛争については、都道府県労働局長による助言・指導・勧告・紛争調整委員会による調停制度があります。



memo

memo

このハンドブックで分からないことや事業主の対応に納得できない時は、相談してみましょう。

事業場の所在地	管轄監督署と電話番号
京都市　上京区・中京区・左京区・北区・右京区・西京区	京都上労働基準監督署 TEL. 075（462）5112
京都市　下京区・南区・東山区・山科区・長岡京市・向日市・乙訓郡	京都下労働基準監督署 TEL. 075（254）3196
京都市　伏見区・宇治市・城陽市・八幡市・京田辺市・木津川市・久世郡・綴喜郡・相楽郡	京都南労働基準監督署 TEL. 075（601）8322
福知山市・綾部市	福知山労働基準監督署 TEL. 0773（22）2181
舞鶴市	舞鶴労働基準監督署 TEL. 0773（75）0680
宮津市・京丹後市・与謝郡	丹後労働基準監督署 TEL. 0772（62）1214
亀岡市・南丹市・船井郡	園部労働基準監督署 TEL. 0771（62）0567

京都労働局　総合労働相談コーナー　TEL.075（241）3221
監　督　課　TEL.075（241）3214