



労働基準法②

労働基準法とは？

主な内容！



労働基準法の主な内容 (全12章で構成)

1. 労働条件の明示 (第15条)
2. 解雇の予告 (第20条)
3. 賃金支払いの4原則 (第24条)
4. 労働時間の原則 (第32条)
5. 休憩 (第34条)
6. 休日 (第35条)
7. 時間外および休日の労働 (第36条)
8. 時間外、休日および深夜労働の割増賃金 (第37条)
9. 年次有給休暇 (第39条)
10. 就業規則 (第89条)
11. 制裁規定の制限 (第91条)
12. 周知義務 (第106条)

⑦時間外および休日の労働（第36条）

1. 使用者は、以下の2つの条件を満たした場合、**当該労使協定で定める範囲内で**、労働時間の延長や休日労働が可能となる。
 1. 36協定と呼ばれている労使協定を締結する。
 2. 労使協定を労働基準監督署に届ける。
2. タクシー、ハイヤー、バス、トラック等では
 1. 自動車運転者の労働時間等の改善のための基準「**改善基準告示**」によって、拘束時間及び休息時間が定められている。
 2. 自動車運転者の労働時間等の改善のための基準を定めることにより、自動車運転者の労働時間等の**労働条件の改善を図ることを目的**とする。
 3. 関係当事者は、**この基準を理由として自動車運転者の労働条件を低下させてはならない**ことはもとより、**その向上に努めなければならない**。
 4. 時間外労働又は休日労働を行わせる場合においても、**出来るだけその時間数又は日数を少なくするように努める**ことを求めている。

36協定（サブロク協定）とは？

1. 36協定とは、労働基準法第36条に明記されている労働協定のことです。正式名称は「時間外・休日労働に関する協定届」です。
 1. 使用者は、36協定の締結および労働基準監督署への届け出なしに、労働者に対して、法定時間を超えて労働を命じることは出来ません。
 2. 労働基準法は、休日労働を除いた時間外労働の上限を原則として、月45時間、年360時間と定めています。臨時的な特別な事情がない限り、この上限を超えて労働させられません。
 3. 地域的事務その他の特別の事情があっても、
 - ・ 時間外労働は、年720時間以内
 - ・ 時間外労働と休日労働の合計時間は、月100時間未満、2～6ヶ月平均80時間以内としなければなりません。

※なお、中小企業についての時間外労働の上限適用は2020年4月から適用されています。

⑧時間外、休日及び深夜労働の割増賃金 (第37条)

1. 使用者が労働者に対して、法定時間外労働・休日労働・深夜労働を命じた場合、割増賃金を支払わなければなりません。
2. 1ヶ月の法定時間外労働が60時間を超える場合、60時間を超える部分について時間外労働の割増賃金は、25%増しではなく50%増しで支払う義務がある。
(中小企業の場合、2023年4月から適用)
3. 具体的な割増賃金の計算
 1. 時間外労働は、1時間あたりの賃金×1.25
 2. 休日労働は、1時間あたりの賃金×1.35
 3. 深夜労働は、1時間あたりの賃金×1.25
 4. 時間外かつ深夜労働は、1時間あたりの賃金×1.50
 5. 休日かつ深夜労働は、1時間あたりの賃金×1.60

【 時間外割増賃金 】

$$\begin{array}{l} \text{固定給部分} \\ \frac{\text{固定給+諸手当}}{\text{1ヶ月平均所定労働時間数}} \times 1.25 \times \text{時間外労働時間数} \\ \text{歩合給部分} \\ \frac{\text{歩合給}}{\text{1ヶ月の総労働時間数}} \times 1.25 \times \text{時間外労働時間数} \end{array}$$

【 深夜割増賃金 】

$$\begin{array}{l} \text{固定給部分} \\ \frac{\text{固定給+諸手当}}{\text{1ヶ月平均所定労働時間数}} \times 1.25 \times \text{時間外労働時間数} \\ \text{歩合給部分} \\ \frac{\text{歩合給}}{\text{1ヶ月の総労働時間数}} \times 1.25 \times \text{時間外労働時間数} \end{array}$$

■■■ 「割増賃金の基礎となる賃金」から除外できるもの

割増賃金の基礎となるのは、所定労働時間の労働に対して支払われる「1時間当たりの賃金額」です。例えば月給制の場合、各種手当も含めた月給を、1か月の所定労働時間で割って、1時間当たりの賃金額を算出します。このとき、以下の①～⑦は、労働と直接的な関係が薄く、個人的事情に基づいて支給されていることなどにより、**基礎となる賃金から除外することができます。**（労働基準法第37条第5項、労働基準法施行規則第21条）

- 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
- ⑦ 1か月を超える期間ごとに支払われる賃金

①～⑦は、例示ではなく、限定的に列挙されているものです。これらに該当しない賃金は全て算入しなければなりません。

また、①～⑤の手当については、このような名称の手当であれば、全て基礎となる賃金から除外できるというわけではありません。詳しくは、裏面をご覧ください。

⑨年次有給休暇（第39条）

1. 使用者は、

1. 雇入れの日から起算して6ヶ月間継続勤務
2. 全労働日の8割以上出勤

の条件を満たした労働者に対し、継続または分割した10労働日の有給休暇を与えなくてはなりません。勤続年数によって最大20労働日まで増加します。

継続勤務年数	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数	10	11	12	14	16	18	20

週所定労働時間が30時間未満の労働者

週所定労働日数	年間所定労働日数	継続勤務年数						
		0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
4日	169～216日	7	8	9	10	12	13	15
3日	121～168日	5	6	6	8	9	10	11
2日	73～120日	3	4	4	5	6	6	7
1日	48～72日	1	2	2	2	3	3	3

1. 請求権

具体的に請求しなくても、**すでに請求権は生じている**。労働者が休暇を請求しているが、実はすでに生じた請求権に基づく「休暇の**時期の指定**にほかならない」

2. 利用目的を問うのは？

すでに請求する権利は生じているので、行使する目的、つまり休暇はどのように利用するかは使用者の干渉を許さない労働者の自由である。

3. 時季変更権

時期を変更させることができるのは、ただ1つ「**事業の正常な運営を妨げる場合**」のみ。

客観的にみて、事業にかなり大きな支障をきたす場合のみ。

4. 請求期限を定めるのは？

請求を出す時期については、法律は何ら制限すべき規定をしていない。就業規則によって規定を設けていても、それは**訓示的な意味に止まり、法的な拘束力はない**。

5. 年休を一挙に全部取るのは？

年休の取り方について、**日数の制限はない**。「継続または分割した有給が付与されている」

6. 欠勤を年休に変えるのは？

翌日に年休扱いを申し出た場合は、使用者がこれを認めるべき義務はない。就業規則で定めるか、慣例慣行など労使で決定しておく。

⑩就業規則（第89条）

1. 就業規則については

1. 常時10人以上の労働者を使用する使用者は、就業規則を作成する
2. 作成した就業規則は、労働組合ないし労働者代表者の意見書を添えて、行政官庁である労働基準監督署に届け出なければならない

2. 作成の手順

1. 使用者は、就業規則の作成又は変更について、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の意見を聴かなければならない。

3. 制裁規定の制限（第91条）

1. 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。

■制裁については減給のほか、出勤停止や譴責、懲戒解雇などがあります。

1. 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。

⑫周知義務（第106条）

1. 法令等の周知義務
 1. 使用者が労働者に対して周知しなくてはならないものは、労働基準法や就業規則。
 2. 使用者は、労働者に対して労働基準法や就業規則などを
 1. 常時、各作業場の見やすい場所へ提示する、又は備え付ける
 2. 書面を公布する
 3. その他、厚生労働省令で定める方法、磁気テープや磁気ディスクによって周知するなど伝えずなくてはなりません。
 3. 就業規則など周知せずに処分、制裁できない。