

## 労働基準法のポイント

### 労働契約等

- [労働者（第9条）](#)
- [賃金（第11条）](#)
- [平均賃金（第12条）](#)
- [契約期間等（第14条）](#)
- [労働条件の明示（第15条）](#)
- [賠償予定の禁止（第16条）](#)

### 解雇・退職

- [解雇（第18条の2）](#)
- [解雇制限（第19条）](#)
- [解雇の予告（第20条）](#)
- [退職時等の証明（第22条）](#)
- [金品の返還（第23条）](#)

### 賃金

- [賃金の支払（第24条）](#)
- [休業手当（第26条）](#)

### 労働時間・休憩・休日

- [労働時間（第32条）](#)
- [休憩（第34条）](#)
- [休日（第35条）](#)
- [時間外及び休日の労働（第36条）](#)
- [時間外、休日及び深夜の割増賃金（第37条）](#)
- [年次有給休暇（第39条）](#)
- [変形労働時間制](#)
  - [一か月単位の変形労働時間制（第32条の2）](#)
  - [フレックスタイム制（第32条の3）](#)
  - [一年単位の変形労働時間制（第32条の4、32条の4の2）](#)
  - [一週間単位の非定型的変形労働時間制（第32条の5）](#)
- [裁量労働制（第38条の3、38条の4）](#)

### 年少者の労働基準

- [最低年齢（第56条）](#)
- [年少者の証明（第57条）](#)

[未成年者の労働契約（第 58 条）](#)  
[年少者の労働時間、休日（第 60 条）](#)  
[年少者の深夜業（第 61 条）](#)

#### **女性の労働基準**

[坑内労働の禁止（第 64 条の 2）](#)  
[妊産婦の就業制限（第 64 条の 3）](#)  
[産前産後（第 65 条）](#)  
[妊産婦の労働時間（第 66 条）](#)  
[育児時間（第 67 条）](#)  
[生理日の就業が著しく困難な女性に対する措置（第 68 条）](#)

#### **就業規則**

[就業規則の作成・変更・届出の義務（第 89 条、90 条、92 条）](#)

## 定義と労働契約等

### 労働者（第9条）

労働基準法が適用される労働者は、 $\left\{ \begin{array}{l} \text{職業の種類を問わず、} \\ \text{事業または事務所に使用され、} \\ \text{賃金を支払われる者} \end{array} \right\}$ をいいます。

### 賃金（第11条）

賃金とは、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います。

したがって、就業規則などであらかじめ支給要件が明確に定められている賞与や退職金等も含まれます。

### 平均賃金（第12条）

平均賃金とは、これを算定すべき事由の発生した日以前3か月間にその労働者に対して支払われた賃金の総額を、その期間の総日数で除した金額をいいます。

ただし、その金額は、次の各号の一によって計算した金額を下ってはなりません。

賃金が日給・時間給によって算定され、または出来高払制その他の請負給で定められた場合は、

賃金の総額 ÷ その期間中に労働した日数 × 100 分の 60 = 金額

賃金の一部が、月、週その他一定の期間によって定められている場合は、

その部分の賃金の総額 ÷ その期間の総日数(暦日数) + 上記 の金額 = 金額

- 賃金締切日がある場合は、その起算日は直前の賃金締切日です。
- 平均賃金算定期間中に、次の各号の一に該当する期間がある場合は、その日数及びその期間中の賃金は、下記の平均賃金算定期間及び賃金の総額から控除します。
  - 業務上負傷し、または疾病にかかり療養のために休業した期間
  - 産前産後の女性が休業した期間
  - 使用者の責めに帰すべき事由によって休業した期間
  - 育児休業・介護休業した期間
  - 試の使用期間
- 算定基礎となる賃金の総額には、臨時に支払われた賃金及び3か月を超える期間ごとに支払われる賃金並びに通貨以外のもの支払われる賃金で一定の範囲に属しないものは算入しません。
- 雇入れ後3か月に満たない者については、計算期間は雇入れ後の期間です。

### 契約期間等（第 14 条）

労働契約は、期間の定めのないものを除き、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののほかは、3 年（専門的知識等を有する労働者をその高度な専門的知識を必要とする業務に雇入れる場合や、満 60 歳以上の者を雇入れる場合には 5 年）を超える期間については締結してはなりません。

また、有期労働契約の締結時や期間の満了時におけるトラブルを防止するため、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに關する基準」が定められています。

### 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書面などで明示しなければなりません。

明示された労働条件と事実が相違している場合には、労働者は、即時に労働契約を解除することができます。

この場合、就業のために住居を変更した労働者が、契約解除の日から 14 日以内に帰郷する場合には、使用者は必要な旅費などを負担しなければなりません。

書面の交付による明示事項	口頭の明示でもよい事項
労働契約の期間	昇給に関する事項
就業の場所、従事する業務の内容	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・支払いの方法、支払いの時期に関する事項
始業・終業時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇、交替制勤務をさせる場合は就業時転換に関する事項	臨時に支払われる賃金、賞与などに関する事項
賃金の決定・計算・支払いの方法、賃金の締切り・支払いの時期に関する事項	労働者に負担される食費、作業用品その他に関する事項
退職に関する事項（解雇の事由を含む）	安全・衛生に関する事項
	職業訓練に関する事項
	災害補償、業務外の傷病扶助に関する事項
	表彰、制裁に関する事項
	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たり、損害賠償額を予定する契約をしてはいけません。

労働契約の不履行の場合の違約金の設定

例 「途中でやめたら、違約金を払え」

労働契約に損害賠償額の予定を事前に盛り込む

例 「会社に損害を与えたら、 円払え」

} 禁止

あらかじめ金額を予定することは禁止されますが、使用者が実際に損害を受けた場合、損害賠償を請求することはできます。

## 解雇・退職

### 解雇（第 18 条の 2）

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として、無効とされます。

### 解雇制限（第 19 条）

労働者が業務上負傷したり、病気になった場合に、その療養のために休業する期間及びその後 30 日間と、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 日間は解雇できません。

ただし、使用者が第 81 条の規定によって打切補償を支払った場合や、天災事変などやむを得ない事由により事業の継続ができなくなった場合はこの限りではありません。

天災事変その他やむを得ない事由による解雇については、その事由について所轄の労働基準監督署長の認定を受けなければなりません。

### 解雇の予告（第 20 条）

労働者を解雇しようとする場合においては、少なくとも 30 日以上前に予告をしなければなりません。30 日前に予告をしない場合には、30 日分以上の平均賃金を支払わなければなりません。

平均賃金を何日分か支払った場合には、その日数分だけ予告期間が短縮されます。

#### 解雇予告などが除外される場合

天災事変その他やむを得ない事由で事業の継続が不可能となり、所轄の労働基準監督署長の認定を受けたとき

例；火災による焼失、地震による倒壊など

労働者の責に帰すべき事由によって解雇するときで、所轄の労働基準監督署長の認定を受けたとき。この認定は、解雇の意思表示をなす前に受けるのが原則です。

例；横領・傷害、2 週間以上の無断欠勤など

解雇予告を行わないで解雇することができる者

日々雇い入れられる者

2 か月以内の期間を定めて使用される者

季節的業務に 4 か月以内の期間を定めて使用される者

試の使用期間中の者

ただし

については 1 か月、  
については契約期間、  
については 14 日間を超えて引き続き使用されている場合には、解雇予告等の手続きが必要です。

退職時等の証明（第 22 条）

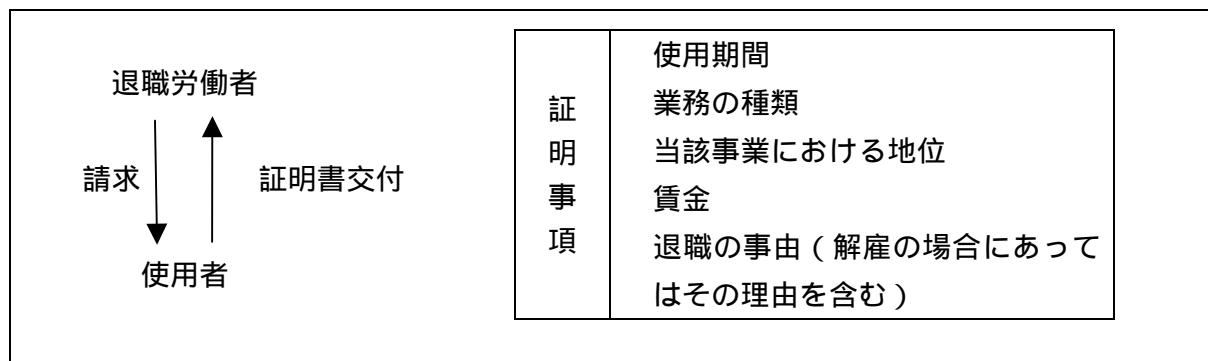
退職の場合（第 1 項）

労働者が退職の場合に、在職中の契約内容等について証明書の交付を請求したときは、使用者は遅滞なくこれを交付しなければなりません。

なお、労働者の請求しない事項を記入してはいけません。

解雇の予告の場合（第 2 項）

解雇の予告がされた日から退職の日までの間に、労働者が当該解雇の理由について証明書を請求したときは、使用者は遅滞なく、これを交付しなければなりません。



金品の返還（第 23 条）

労働者の死亡又は退職の場合において、権利者の請求があつた場合においては、請求のあつた日から 7 日以内に賃金を支払い、積立金、保証金、貯蓄金その他名称の如何を問わず、労働者の権利に属する金品を返還しなければなりません。

なお、賃金又は金品に関して争いがある場合には、異議のない部分を、その期間中に支払い、又は返還しなければなりません。

## 賃金

### 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、毎月 1 回以上、一定の期日を定めて支払わなければなりません。

また、賃金から税金、社会保険料など法令で定められているもの以外のものを控除する場合には、労働者の過半数で組織する労働組合または労働者の過半数を代表する者との労使協定が必要です。

なお、一定の条件（労働者の同意を得ること、労働者の指定する本人名義の預貯金口座に振込まれること、賃金の全額が所定の支払日に払い出し得ること）を満たせば、金融機関への振込みにより支払うことができます。（証券会社の一定要件を満たす預かり金に該当する証券総合口座への賃金及び退職手当の振込も可能です）

また、退職手当については労働者の同意を条件に、銀行振出小切手、銀行支払保証小切手、郵便為替により支払うことができます。

### 休業手当（第 26 条）

会社側の都合により労働者を休業させた場合には、休業させた所定労働日について、平均賃金の 6 割以上の手当（休業手当）を支払わなければなりません。



## 労働時間・休憩・休日


### 労働時間（第 32 条）

休憩時間を除いて 1 日に 8 時間、1 週間に 40 時間を超えて労働させてはいけません。

### 週 40 時間労働制と特例措置対象事業の区分

業種	規模	規模	
		10人以上	1~9人
製造業	(1号)	40	40
鉱業	(2号)	40	40
建設業	(3号)	40	40
運輸交通業	(4号)	40	40
貨物取扱業	(5号)	40	40
林業	(6号)	40	40
商業	(8号)	40	44
金融・広告業	(9号)	40	40
映画・演劇業	(10号)	40	44
通信業	(11号)	40	40
教育・研究業	(12号)	40	40
保健衛生業	(13号)	40	44
接客娯楽業	(14号)	40	44
清掃・と畜業	(15号)	40	40
その他の業種 (農業、水産業、畜産業を除く)		40	40

(注 1)

 特例措置対象事業場  
1 週 44 時間、1 日 8 時間

(注 2)

業種欄の各号は、法別表第一による号別区分です。

(注 3)

10 号の映画・演劇業について、映画の製作の事業は 1 週 40 時間となります。

各種の変形労働時間制（下記参照）を採用することにより、週 40 時間とすることもできます。

### 休憩（第 34 条）

労働時間が 6 時間を越える場合は 45 分以上、8 時間を越える場合には 1 時間以上の休憩を労働時間の途中に与えなければなりません。

休憩は、全労働者に一斉に付与することが原則ですが、労使協定を締結（特定の業種については不要）することにより、一斉付与は適用除外となります。

#### 一斉付与が除外される業種

運輸交通業、商業、金融・広告業、映画・演劇業、通信業、保健衛生業、接客娯楽業、官公署

## 休日（第 35 条）

毎週少なくとも 1 日の休日か、4 週間を通じて 4 日以上の日を与えなければなりません。

休日とは、労働契約において労働義務がないとされる日をいいます。

休日は、原則として暦日、すなわち、午前 0 時から午後 12 時までの 24 時間をいいます。

午前 0 時から午後 12 時までの間に勤務しない場合が休日であり、所定休日とされている日でも前日の労働が延長されて午前 0 時を超えた場合などは、休日を与えたことにはなりません。

（注）ただし、3 交替制勤務などで暦日をまたがる勤務がある場合には、例外的に継続 24 時間をもって休日とすることとして差し支えないこととされています。

## 時間外及び休日の労働（第 36 条）

時間外または休日に労働させる場合には、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はその労働組合、ない場合には、労働者の過半数を代表する者と労使協定を締結し、事前に所轄の労働基準監督署長に届け出なければなりません。

### 時間外・休日労働協定で協定する項目

時間外又は休日の労働をさせる必要のある具体的事由

対象労働者の業務の種類、労働者数

1 日、1 日を超え 3 か月以内の期間及び 1 年間についての延長時間

労働させることができる休日

有効期間

### 時間外労働の限度に関する基準

延長時間は、次の表の左欄の期間に応じて、右欄の限度時間を超えないものとしなければなりません。

一般労働者の場合		対象期間が3か月を超える1年単位の変形労働時間制の対象者の場合	
期間	限度時間	期間	限度時間
1 週間	15 時間	1 週間	14 時間
2 週間	27 時間	2 週間	25 時間
4 週間	43 時間	4 週間	40 時間
1 か月	45 時間	1 か月	42 時間
2 か月	81 時間	2 か月	75 時間
3 か月	120 時間	3 か月	110 時間
1 年間	360 時間	1 年間	320 時間

また、限度時間を超えて時間外労働を行う特別の事情（臨時的なものに限る。）が予想される場合には、特別条項付き協定を締結することによって、前記の限度時間を超える

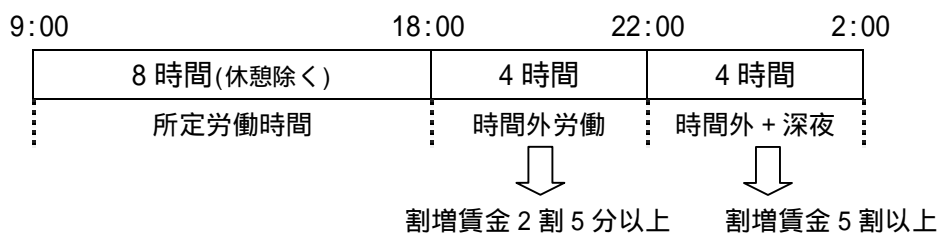
時間を延長時間とすることができます。

### 時間外、休日及び深夜の割増賃金（第 37 条）

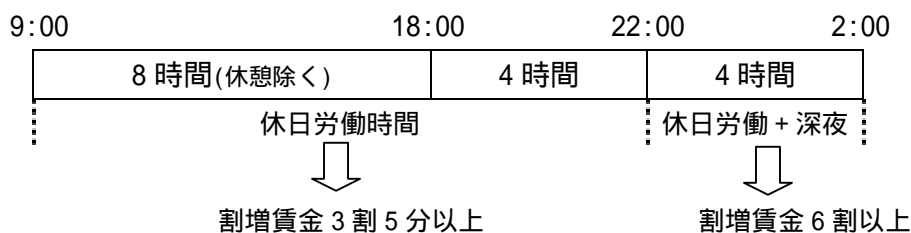
時間外、深夜（原則として午後 10 時～午前 5 時）に労働させた場合には 2 割 5 分以上、法定休日に労働させた場合には 3 割 5 分以上の割増賃金を支払わなければなりません。

時間外労働と深夜労働が重なる場合には 5 割以上、法定休日労働と深夜労働が重なる場合には 6 割以上の割増賃金となります。

#### 時間外労働の例



#### 法定休日労働の例



### 年次有給休暇（第 39 条）

労働者が雇入れの日から 6 ヶ月間継続勤務し、全労働日の 8 割以上を出勤した場合には、継続し、または分割した 10 労働日の有給休暇を与えなければなりません。（アルバイト、パート等の場合も同様です。）

有給休暇は、労働者が指定した時季に与えなければなりません。なお、指定時季が事業の正常な運営を妨げる場合には、会社に時季変更権が認められています。

#### 年次有給休暇の付与日数

(1) 週所定労働日数が 5 日以上又は週所定労働時間が 30 時間以上の労働者

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

(2) 週所定労働日数が 4 日以下かつ週所定労働時間が 30 時間未満の労働者

所定労働日数に応じて次のとおり比例付与されます。

週所定労働日数が4日又は1年間の所定労働日数が169日から216日までの者

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	7	8	9	10	12	13	15

週所定労働日数が3日又は1年間の所定労働日数が121日から168日までの者

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	5	6	6	8	9	10	11

週所定労働日数が2日又は1年間の所定労働日数が73日から120日までの者

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	3	4	4	5	6	6	7

週所定労働日数が1日又は1年間の所定労働日数が48日から72日までの者

継続勤務年数	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5以上
付与日数	1	2	2	2	3

変形労働時間制（第32条の2、32条の3、32条の4、32条の4の2、32条の5）

変形労働時間制とは、繁忙期の所定労働時間を長くする代わりに、閑散期の所定労働時間を短くするといったように、業務の繁閑や特殊性に応じて労働時間の配分などを行い、これによって労働時間の短縮を図ろうとするものです。

一か月単位の変形労働時間制（第32条の2）

一か月単位の変形労働時間制とは、1か月以内の一定の期間を平均し1週間の労働時間が40時間（特例措置対象事業場は44時間）以下の範囲内において、特定の日や週について1日及び1週間の法定労働時間を超えて労働させることができる制度のことをいいます。

一か月単位の変形労働時間制を採用するには、

就業規則を変更すること。（10人以上の事業場）

労使協定による場合は、所定の様式により所轄労働基準監督署長に届け出ることが必要です。

いずれの場合も、変形期間における各日、各週の労働時間を具体的に定めなければなりません。

フレックスタイム制（第32条の3）

フレックスタイム制とは、1か月以内の一定期間（清算期間）の総労働時間を定めてお

き、労働者がその範囲内で各日の始業及び終業の時刻を自主的に決定して働く制度です。

フレックスタイム制を採用するには、

就業規則その他これに準ずるものにより、始業及び終業の時刻を労働者の決定に委ねることを規定すること。

労使協定において、対象となる労働者の範囲、清算期間（注1）、清算期間中の総労働時間（注2）標準となる1日の労働時間などを定めることが必要です。

（注1）清算期間・・・フレックスタイム制において、労働契約上労働者が労働すべき時間を定める期間のことをいい、その長さは、1か月以内に限ることとされています。

（注2）清算期間中の総労働時間・・・フレックスタイム制において、労働契約上労働者が清算期間において労働すべき時間として定められている時間のことをいい、いわゆる所定労働時間のことです。この時間は、清算期間を平均し1週間の労働時間が法定労働時間の範囲内となるように定める必要があります。

一年単位の変形労働時間制（第32条の4、32条の4の2）

一年単位の変形労働時間制とは、1年以内の一定期間を平均し1週間の労働時間が40時間（特例措置対象事業場も同じく40時間）以下の範囲内において、特定の日や週について1日及び1週間の法定労働時間を超えて労働させることができる制度のことをいいます。

一年単位の変形労働時間制を採用するには、

労使協定の締結及び就業規則を変更すること。

所轄労働基準監督署長に届け出ることが必要です。

また、その内容は、

一年単位の変形労働時間制による対象労働者の範囲

対象期間（1か月を超え1年以内の期間）

特定期間（対象期間中の特に業務が繁忙な期間、設定しなくても良い）

対象期間における労働日、労働日ごとの労働時間（注1～4）

（注）1 対象期間を1か月以上の期間ごとに区分した場合、各期間の労働日数及び総労働時間を労使協定において定める必要がありますが、最初の期間を除き協定時に全期間の労働日ごとの労働時間を示す必要はなく、区分された各期間の30日前までに労働日及び労働日ごとの労働時間を特定すればよいこととされています。

2 労働日数は、対象期間が1年の場合は280日（旧協定がある場合には、特例事項があります）対象期間が3か月を超え1年未満である場合は1年当たりの労働日数×対象期間の暦日数/365日となります。（端数は切り捨て）

3 労働時間の限度は、1日10時間、1週52時間です。

導入の要件（3か月超えの場合）

（1）48時間を超える週は連続3以下であること。

（2）3か月毎に区分した各期間において、48時間を超える週は週の初日で数えて3以下であること。

4 連続労働日数は6日です。

特定期間(対象期間中の特に業務が繁忙な期間)における連続労働日数は、1週間に1日の休日確保できる日数となります。

#### 一週間単位の非定型的変形労働時間制(第32条の5)

1週間単位の非定型的変形労働時間制とは、規模30人未満の小売業、旅館、料理、飲食店の事業において、労使協定により、1週間の労働時間が40時間(特例措置対象事業場も同じく40時間)以下となるよう、1週間単位で毎日の労働時間を弾力的に定めることができる制度です。

1週間単位の非定型的変形労働時間制を採用するには、

労使協定を締結することにより、1週間の労働時間が40時間以下になるように定め、かつ、この時間を超えて労働させた場合には、割増賃金を支払う旨を定めること  
労使協定を所定の様式により、所轄の労働基準監督署長に届け出ることが必要です。

#### 裁量労働制(第38条の3、38条の4)

裁量労働制とは、研究開発などの専門業務や企画・立案業務など、その業務の性質上特に業務遂行の方法や時間の配分などに関し、使用者が具体的な指示をしないことを労使協定や労使委員会の決議等で定めた場合、当該協定や決議などで定める時間を労働したとみなす労働時間計算の特例制度です。

裁量労働制を採用するには、労使協定の締結、届出、あるいは労使委員会の設置・決議・届出などが必要です。

#### <専門業務型裁量労働制>

対象業務	業務の性質上、その遂行の方法を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要があるため、業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し、具体的な指示をすることが困難な業務 新商品、新技術の研究開発または人文科学・自然科学の研究の業務、情報処理システムの分析・設計の業務、新聞・出版の事業における記事の取材・編集の業務、放送番組の制作のための取材・編集の業務、デザイナーの業務、放送番組、映画等の製作の事業におけるプロデューサー又はディレクターの業務、コピーライターの業務、システムコンサルタントの業務、インテリアコーディネーターの業務、ゲーム用ソフトウェアの創作の業務、証券アナリストの業務、金融工学等の知識を用いて行う金融商品の開発の業務、大学における教授研究の業務(主として研究に従事するものに限る。)、公認会計士の業務、弁護士の業務、建築士の業務、不動産鑑定士の業務、弁理士の業務、税理士の業務、中小企業診断士の業務
対象事業場	対象業務のある事業場
対象労働者	対象業務に従事する労働者

導入要件	<p>次の事項を定めた労使協定を締結すること</p> <p>制度を適用する業務の範囲</p> <p>制度の適用者には、業務の遂行の方法、時間配分の決定などに関する具体的な指示をしないこと</p> <p>1日当たりのみなし労働時間数</p> <p>労使協定の有効期間</p> <p>対象労働者に適用する健康・福祉確保措置</p> <p>対象労働者からの苦情処理のための措置</p> <p>及び に関する記録を有効期間中及びその後3年間保存すること</p>
届出・報告	労使協定の所轄労働基準監督署長への届出

#### <企画業務型裁量労働制>

対象業務	事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務であって、業務の性質上、その遂行の方法を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要があるため、業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し、具体的な指示をしない業務
対象事業場	対象業務のある事業場
対象労働者	対象業務に従事する労働者であって、対象業務を遂行する知識・経験を有し、この制度によることに同意した者
導入要件	<p>委員会の委員の5分の4以上の多数により次の事項について決議し、決議内容を所轄労働基準監督署長に届け出ること</p> <p>対象業務の範囲</p> <p>対象労働者の具体的な範囲</p> <p>1日当たりのみなし労働時間数</p> <p>対象労働者に適用する健康・福祉確保措置</p> <p>対象労働者からの苦情処理のための措置</p> <p>本人の同意の取得、不同意者の不利益取扱いの禁止に関する措置</p> <p>決議の有効期間の定め</p> <p>などに関する記録を有効期間中及びその後3年間保存すること</p>
労使委員会の要件	<p>委員の半数が、過半数労働組合(これがない場合には労働者の過半数を代表する者)に任期を定めて指名されていること。</p> <p>委員会の開催の都度、議事録を作成し、3年間保存すること。</p> <p>議事録を見やすい場所への掲示、備付けなどによって労働者に周知すること</p> <p>委員会の招集、定足数など委員会の運営に関する規程が定められていること</p> <p>の規程の作成、変更について、委員会の同意を得なければならないこと</p> <p>委員会の委員であることなどを理由として不利益な取扱いをしないようにすること</p>
届出・報告	<p>委員会の決議の所轄労働基準監督署長への届出</p> <p>当分の間、健康・福祉を確保する措置の実施状況などについて、決議の日から6か月以内に1回、所轄労働基準監督署長への報告</p>
その他	委員会の決議事項の具体的内容、制度運用上の留意点などについて指針が示されていること

## 年少者の労働基準

### 最低年齢（第 56 条）

児童（満 15 歳に達した日以降の最初の 3 月 31 日までの者）を労働者として使用することはできません。

### 例外的措置

非工業的事業で健康・福祉に有害でない軽易な作業について、所轄労働基準監督署長の許可を条件として、例外的に修学時間外に働かせることができます。（許可年齢は原則として満 13 歳以上、映画の製作又は演劇の事業については満 13 歳未満についても同様。）

### 年少者の証明（第 57 条）

年少者（満 18 歳に満たない者）を使用する場合には年齢証明書を、児童を使用する場合にはさらに学校長の証明書及び親権者の同意書を事業場に備え付けなければなりません。

### 未成年者の労働契約（第 58 条）

親権者または後見人が未成年者に代わって労働契約を締結することは禁止されています。

したがって、未成年者の労働契約は、未成年者が、親権者又は後見人の同意を得て、自ら締結することになります。

また、未成年者が締結した労働契約が、当該未成年者に不利であると認められる場合には、親権者、後見人または所轄労働基準監督署長は、当該労働契約を将来に向かって解除することができることとされています。

### 年少者の労働時間、休日（第 60 条）

年少者（満 18 歳に満たない者）については、各種の変形労働時間制は原則として適用できません。

許可を受けて使用する児童（満 15 歳に達した日以降の最初の 3 月 31 日までの者）の法定労働時間は、修学時間を通算して 1 週間に 40 時間、1 日 7 時間とされています。

### 年少者の労働時間の例外

満 15 歳以上で満 18 歳に満たない者については、満 18 歳に達するまでの間（満 15 歳に達した日以降の最初の 3 月 31 日までの間を除く。）は、次により労働させることができます。

1 週間の労働時間が 40 時間以内で、1 週間の内 1 日の労働時間を 4 時間以内に短縮する場合において、他の日の労働時間を 10 時間まで延長すること。

1 週間について 48 時間、1 日について 8 時間を超えない範囲内で、一か月単位の変形



労働時間制(第32条の2)、一年単位の変形労働時間制(第32条の4、32条の4の2)により労働させること。

#### 年少者の深夜業(第61条)

年少者を深夜(午後10時～午前5時)に働かせることは、原則として禁止されています。

ただし、交替制によって使用する満16歳以上の男性についてはこの限りではありません。

また、第56条の許可を受けて使用する児童(満15歳に達した日以降の最初の3月31日までの者)は、午後8時～午前5時(演劇子役の場合には午後9時～午前6時)に働かせることはできません。

## 女性の労働基準

### 坑内労働の禁止（第 64 条の 2）

妊娠中の女性及び使用者に申し出た産後1年を経過しない女性を，坑内業務に就かせることはできません。

また，坑内業務の内， 人力による掘削等の業務， 動力による掘削等の業務， 発破による掘削等の業務， ずり，資材等の運搬若しくはコンクリートの打設等掘削等の業務に付随する業務に女性を就かせてはなりません。

### 妊産婦の就業制限業務（第 64 条の 3）

妊産婦を妊娠、出産、哺育等に有害な業務（重量物の取扱いや有害ガスを発散する場所における業務その他）に就かせてはいけません。

妊産婦等の就業が制限されている業務（女性労働基準規則第 2 条、3 条）

就業が禁止されている業務	妊娠中	産後 1年	妊産婦 以外
重量物の取扱いの業務	×	×	× (重量制限あり)
ボイラーの取扱いの業務	×	× 申出	
ボイラーの溶接の業務	×	× 申出	
つり上げ荷重が5トン以上のクレーン、デリック、制限荷重が5トン以上の揚荷装置の運転の業務	×	× 申出	
運転中の原動機等の掃除、給油、検査、修理、ベルトの掛け換えの業務	×	× 申出	
クレーン、デリック、揚荷装置の玉掛けの業務（補助作業を除く）	×	× 申出	
動力により駆動される土木建築用機械、船舶荷扱用機械の運転の業務	×	× 申出	
丸のこ盤、帯のこ盤に木材を送給する業務	×	× 申出	
操車場構内における軌道車両の入替え、連結、解放の業務	×	× 申出	
蒸気または圧縮空気により駆動されるプレス機械または鍛造機械を用いて行う金属加工の業務	×	× 申出	
動力プレス機械、シャー等を用いて行う厚さが8ミリ以上の鋼板加工の業務	×	× 申出	
岩石、鉱物の破砕機、粉砕機に材料を供給する業務	×	× 申出	
土砂崩壊のおそれのある場所、深さ5メートル以上の地穴における業務	×		
高さ5メートル以上の墜落のおそれのある場所における業務	×		
足場の組立て、解体、変更の業務（地上、床上における補助作業を除く）	×	× 申出	
胸高直径が35センチメートル以上の立木の伐採の業務	×	× 申出	
機械集材装置、運材索道等を用いて行う木材の搬出の業務	×	× 申出	
鉛、水銀、クロム、砒素、黄りん、弗素、塩素、シアン化水素、アニリンその他これらに準ずる有害物のガス、蒸気、粉じんを発生する場所における業務	×	×	×
多量の高熱物体を取扱う業務	×	× 申出	
著しく暑熱な場所における業務	×	× 申出	
<sup>21</sup> 多量の低音物体を取扱う業務	×	× 申出	
<sup>22</sup> 著しく寒冷な場所における業務	×	× 申出	
<sup>23</sup> 異常気圧下における業務	×	× 申出	
<sup>24</sup> さく岩機、鉋打機等身体に著しい振動を与える機械器具を用いて行う業務	×	×	

禁止されている業務を×、申出があった妊産婦に限り禁止となる場合を×申出としています。

#### 産前産後（第65条）

6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産予定（注1）の女性が休業を請求した場合には、その者を就業させてはいけません。また、妊娠中の女性が請求した場合には、他の軽易な作業に転換させなければなりません。

産後8週間（注2）を経過しない女性を就業させてはいけません。ただし、産後6週間を経た女性が請求した場合には、医師が支障ないと認めた業務に就業させることは差し支えありません。

(注1) 出産当日は産前6週間に含まれます。

(注2) 産後休業は女性従業員から請求がなくても与えなければなりません。

#### 妊産婦の労働時間(第66条)

変形労働時間制がとられる場合にも、妊産婦が請求した場合、1日及び1週間の法定労働時間を超えて労働させることはできません。また、妊産婦が請求した場合、時間外・休日労働及び深夜労働をさせてはなりません。

#### 育児時間(第67条)

生後満1年に達しない生児を育てる女性から請求があった場合には、休憩時間のほかに、1日2回それぞれ少なくとも30分の生児を育てるための時間を与えなければなりません。

#### 生理日の就業が著しく困難な女性に対する措置(第68条)

生理日の就業が著しく困難な女性が休暇(半日、時間単位でも足りません)を請求したときは、その者を就業させてはなりません。

## 就業規則

就業規則の作成・変更・届出の義務（第 89 条、第 90 条、第 92 条）

常時 10 人以上の労働者を使用している事業場では、就業規則を作成し、事業場に労働者の過半数を代表する労働組合がある場合はその労働組合、ない場合には労働者の過半数を代表する者の意見書を添えて、所轄労働基準監督署長に届け出なければなりません。

また、就業規則の内容を変更した場合も同様です。

### 必ず記載しなければならない事項

始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇並びに交替制の場合には就業時転換に関する事項

賃金の決定、計算及び支払いの方法、賃金の締切り及び支払いの時期並びに昇給に関する事項

退職に関する事項（解雇の事由を含む）

### 定めをする場合記載しなければならない事項

退職手当に関する事項

臨時の賃金（賞与）・最低賃金額に関する事項

食費・作業用品などの負担に関する事項

安全衛生に関する事項

職業訓練に関する事項

災害補償、業務外の傷病扶助に関する事項

表彰及び制裁に関する事項

その他全労働者に適用される事項に関する事項