

1-1. 労働契約をむすぶとき



この度採用が決まりましたが、仕事内容や賃金・休日など、簡単な口頭の説明だけでした。
曖昧なところがあり、不安を感じています。



A 使用者は、労働契約の締結に際して、労働者に対し、期間や仕事の内容、賃金、労働時間、休日などの労働条件を書面で明示しなければなりません。【労働基準法第15条など】

そのことを使用者に伝え、書面で明示してもらいましょう。

《参考》

☆ 明示すべき労働条件【労働基準法第15条】

- ① 労働契約の期間(期間の定めのある労働契約の場合は更新の有無とその基準)
- ② 仕事をする場所、仕事の内容
- ③ 仕事の始めと終わりの時刻、早出・残業等の有無、休憩時間、休日・休暇、交代制勤務がある場合のローテーション
- ④ 賃金の決定、計算・支払の方法、賃金の締切・支払の時期、昇給
- ⑤ 退職に関すること(解雇の事由も含む)

※ その他の留意点として

- ① 賃金の「昇給」に関しては、必ずしも書面による必要は無く口頭による説明でもよいとされています。
- ② その他の労働条件に関しては、例えば、退職金等については、定めがある場合は説明しなければならないことになっています。通常は、就業規則を手渡すことにより、説明に切り替えています。
- ③ パートタイムの場合には、上記に加え、「昇給の有無」、「退職手当の有無」、「賞与の有無」、「相談窓口」についても書面を交付することなどによる明示が義務づけられています。【パートタイム労働法第6条、同法施行規則第2条】
- ④ 派遣労働の場合には、「派遣先での指揮命令者」、「派遣期間」、「派遣元・派遣先責任者」、「苦情の処理・申出先」、「派遣契約解除の場合の措置」などについても、書面の交付などにより明示しなければなりません。【労働者派遣法第26条・第34条】

宮城県・旭プロダクション



1-2. 求人内容と違う



求人票を見て面接を受け、採用されました。
しかし、実際働いてみたら求人内容と違います。
もう会社を辞めたいのですが。

Q

A

求人票、労働条件通知書と実態が異なる場合には、すぐに退職することが出来ます。
【労働基準法第15条】



宮城県・旭プロダクション

《参考》

☆ 求職者に対して明示しなければならない労働条件

【職業安定法第5条・同施行規則第4条】

- ① 仕事の内容
- ② 労働契約の期間
- ③ 仕事をする場所
- ④ 仕事の始めと終わりの時刻、早出・残業等の有無、休憩時間、休日
- ⑤ 賃金の額
- ⑥ 健康保険、厚生年金保険、労災保険、雇用保険の適用

上記を明示する方法は、書面(求人票)等によると定められています。

1-3. 労働条件の一方的な変更



不景気を理由に、急に給料を下げられました。
このまま会社の言い分をだまって聞くしかないの
でしょうか？



使用者が、労働者と交わした約束（労働契約）を労働者の同意なく、不利益に変更することは原則としてできません。【労働契約法第8条・第9条】
したがって、使用者は支払うと約束した賃金をきちんと支払わなければなりません。



©宮城県・旭プロダクション

《参考》

☆ 労働条件の変更について【労働契約法第8条・第9条】

労働条件を一方的に不利益な変更をすることは原則として認められません。もし使用者が一方的に賃金を引き下げた場合は、その差額を請求することが出来ます。ただし、労働契約時の労働条件は絶対変更できないというわけではなく、変更する合理的な理由があり、さらに労働者との合意があれば労働条件の変更は可能です。

1-4. 就業規則の閲覧について



就職してしばらく経ちますが、就業規則が配られていません。休みの規則などを知りたいので、会社に見せて欲しいと言ったのですが、大事なものだからといって見せてくれません…。

Q

A

就業規則とは、仕事の時間や休暇について定めた会社の法律のようなものです。労働者が常時10人以上の場合は、使用者が就業規則を作成し、労働基準監督署に届出をしなければいけません。【労働基準法第89条】

また、その内容を全労働者に周知させる義務があります。【同法第106条】



©宮城県・旭プロダクション

《参考》

☆ 就業規則の周知方法について

周知する方法としては、休憩室、食堂などの社員が見やすい場所に備え付けるか、または各社員に配布する方法があります。最近では、パソコンを通していつでもどこでも見られるようにしてあれば、それでもよいとされています。

2-1. 賃金の5原則について



私の会社は、給料日が「毎月25日から月末の間」とされています。給料日が月によってまちまちなので、公共料金の支払い等が大変です。給料を毎月同じ日にもらうことはできないですか？

Q

A

賃金には、①通貨で②直接労働者に③その全額を④毎月一回以上⑤一定の期日
を定めて支払わなければならないという5原則があります。【労働基準法第24条】
「毎月25日から月末の間」というような幅のある支払日の定めは、一定の期日ではないので、この原則に違反します。



宮城県・旭プロダクション

《参考》

☆ 賃金の5原則【労働基準法第24条】

- ① 通貨払いの原則
賃金は、通貨で支払わなければなりません。したがって、小切手や現物支給で支払うことはできません。
- ② 直接払いの原則
賃金は、労働者本人に支払わなければなりません。
- ③ 全額払いの原則
賃金は、その全額を労働者に支払わなければなりません。したがって、分割払いはできません。
- ④ 毎月払いの原則
賃金は、毎月一回以上の支払いが原則です。(月1回以上であれば、週払いや日払いなども可能です)
- ⑤ 一定期日払いの原則
賃金は、支払日を特定し、一定期日ごとに支払わなければなりません。

※ 法令・労働協約等に定めがある場合は、例外が認められることもあります。

2-2. 最低賃金について



個人経営の飲食店でパートをしており、時給は500円です。安すぎるように思うのですが…



A

賃金の最低額については、「最低賃金法」に基づき、都道府県ごとに定められており、事業主は、最低賃金額以上の賃金を支払わなければなりません。

最低賃金は時間額で定められており、「精皆勤手当」、「通勤手当」、「家族手当」、「賞与等」、「時間外・休日・深夜手当」は含みません。

©宮城県・旭プロダクション



《参考》

☆ 宮城県の最低賃金

最低賃金（時間額）	効力発生日
798円	平成30年10月1日

〈特定業種別〉

特定業種	最低賃金額（時間額）	効力発生日
鉄鋼業	898円	平成30年12月20日
電子部品・デバイス・電子回路、 電気機械器具、 情報通信機械器具製造業	841円	
自動車小売業	865円	

2-3. 控除・天引きについて



毎月、給料から、「所得税」、「親睦会費」や「教育費」などの名目で天引きされているのですが、根拠が分かりません

Q

A

賃金から控除する場合、使用者は、税金など法律で定められているものは労働者の同意がなくても控除することができます。それ以外のものを控除する場合は、労使協定が必要です。【労働基準法第24条】

そして、その労使協定は、掲示や書面の交付等により労働者に周知させなければなりません。【労働基準法第106条】

《参考》

☆ 法定控除【労働基準法第24条】

以下のものは、労働者の同意がなくても、賃金から控除することができます。

- ・ 税金(所得税, 住民税)
- ・ 社会保険料
- ・ 雇用保険料

☆ 労使協定とは…

会社と労働者の過半数代表者(社員の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合)との間で結ぶ書面による協定です。

労使協定がある場合、使用者は賃金の一部を控除して支払うことができます。【労働基準法第24条】

なお、この協定では、控除の対象となる項目やその額など具体的な内容を定める事が望ましいとされています。ただし、この協定は、いわゆる36協定(時間外労働に関わる協定。3-1参照)とは異なり、労働基準監督署に届け出る必要はありません。



©宮城県・旭プロダクション

3-1. 時間外労働について



毎日朝の8時から夜中の12時まで働いているのですが、残業代が出ていません。たまに土日のサービス出勤もあります。肉体的にも精神的にもつらいです…

Q

A

労働時間は、原則1日8時間、1週40時間以内と決められています。【労働基準法第32条】この時間を超えた労働に関しては、時間外労働の割増賃金が必要になります。深夜の労働（午後10時から午前5時）や休日労働についても、割増賃金が必要です。

なお、この時間を超えて働かせる場合には、あらかじめ労使協定（いわゆる36協定）を結び、所轄の労働基準監督署に届け出なければならず、さらに上限も定められました。

《参考》

宮城県・旭プロダクション



☆ 労働時間・休日・休憩の原則【労働基準法第32条・第34条・第35条】

- ① 労働時間は原則として、1日8時間、1週40時間を超えてはなりません。（変形労働時間制等の例外があります。）
- ② 1日の労働時間が6時間を超える場合には45分以上、8時間を超える場合には60分以上の休憩を与えなければなりません。
- ③ 休日は、原則として、週1回以上、もしくは4週間を通じて4日以上与えなければなりません。
- ④ 労働時間は、原則として、実労働時間で算定します。（準備や後片付けの時間、仮眠時間、待機時間なども実労働時間と見なされることがあります。）

☆ 36(サブロク)協定について【労働基準法第36条】

法定労働時間を超えて労働させたり、休日に労働させたりする場合、使用者は労働者の過半数代表者（労働組合など）と協定を結び、労働基準監督署に届け出なければいけません。

☆ 割増率について【労働基準法第37条】

時間外労働	25%以上（月60時間を超える分については50%以上、ただし、中小企業は25%以上ですが、2023年4月1日以降は50%）
休日労働	35%以上
深夜労働（午後10時～午前5時）	25%以上

☆ 長時間労働の是正・多様で柔軟な働き方の実現等を目指し、平成30年6月29日に「働き方改革推進関連法」が成立しました。

○ 主なポイント

1 時間外労働の罰則付き上限規制

これまで規制のなかった時間外労働に上限を設け、月45時間・年360時間を原則とし、これを超えた場合、6か月以下の懲役又は30万円以下の罰則が適用されます。

ただし、臨時的な特別な事情がある場合、年間6か月まではこの上限を超えることが可能ですが、その場合でも、①単月100時間未満、②複数月平均80時間以下、③年720時間以下のすべてを満たさなければなりません。

施行日 大企業：平成31年4月1日 中小企業：平成32年4月1日

2 時間外労働の割増賃金引き上げ

中小企業の割増賃金は、平成35年4月1日以降、60時間を超える時間外労働は50%以上。

3-2. 有給休暇（年次有給休暇）について



Q
有給休暇を申請したところ、「なぜ休むのか？」
「休日に済ませることのできない用事なのか？」などと詳しく聞かれ、「今は忙しい時期だから」と拒否されました。
休みたいのですが、どうすればよいでしょうか？



A
有給休暇は原則として、労働者がいつでも自由に取得することができます。
よって、労働者が申請時に取得理由を説明する必要はなく、ただ忙しいという理由だけで拒否することは認められません。ただし、使用者には、時季変更権（「参考」参照）が与えられています。

《参考》

☆ 有給休暇（年次有給休暇）の発生要件【労働基準法第39条】

以下の全てを満たした労働者に対して、有給休暇が付与されます。

- ① 雇入れの日（試用期間含む）から6ヶ月継続勤務している
- ② 全所定労働日の8割以上出勤している

☆ 年5日の有給休暇の付与を義務付け

2019年4月1日から年5日分の年次有給休暇については、使用者が労働者に時期の希望を聴取した上で、時期を指定して付与することが義務化されました。

☆ 有給休暇の繰越と時効【労働基準法第115条】

有給休暇は繰り越すことができ、その時効は有給休暇が発生する基準日から2年間です。

☆ 不利益取扱いの禁止【労働基準法第136条】

有給休暇は取得しても出勤したとして取り扱われ、使用者は労働者の有給休暇の取得を理由として欠勤扱いにする・賞与を支給しない等の不利益な取扱いをしてはなりません。

☆ 時季変更権について

例えば、一度に多数の労働者が同じ日に有給休暇を取るなど、事業に支障が出る場合に限り、使用者は、取得日を他の日に変更してもらうことができます。

時季変更権は、有給休暇を他の日に変更できる権利であり、有給休暇をなくす権利ではありません。

©宮城県・旭プロダクション



3-3. パートタイム労働者の有給休暇（年次有給休暇）について



ホテルのパートで週3日働いています。働いてから何年もたつのに有給休暇が一切与えられていません。パートには有給休暇は与えられないのですか？



パートタイム労働者でも、雇入れの日（試用期間含む）から6ヶ月間継続勤務し、全所定労働日の8割以上出勤した方は、有給休暇が与えられます。【労働基準法第39条】



©宮城県・旭プロダクション

《参考》

- ☆ 一般の労働者の付与日数
 - …正社員、パートタイマーなど（週所定労働日数が5日以上もしくは週所定労働時間が30時間以上の労働者）

勤続年数	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 月以上
付与日数（年間）	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

- ☆ 週所定労働日数が4日以下かつ週所定労働時間が30時間未満の労働者の付与日数
 - …パートタイマーなど

	週所定労働日数	1年間の 所定労働日数	勤続年数						
			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 月以上
付 与 日 数	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