

このような資料類も井真井アカデミー
は受講者様に順次、提供していきます

働き方の ルール

働き方改革
対応!

～労働基準法のあらまし～



東京労働局



経営者と従業員 「働き方改革」を実行

～従業員の「働き方」を変えて、
＼もっと／活力のある会社へ **CHANGE!**～

健康の
確保



ワークライフ
バランス



男性の
育児参加



女性の
キャリア形成



労働の
質の向上



多様なライフ
スタイル



「働き方改革」は、働く人々が個々の事情に応じて、
多様で柔軟な働き方を、自分で選択できるようにするための改革です。
成長と分配の好循環を構築し、一人ひとりがよりよい将来の展望を
持てるようにすることをめざしています。

この冊子は「これだけは知っておいて欲しい」という働き方の基本となるルールです。
経営者と従業員が協力をして、安心して働ける職場を作りましょう。



「働き方改革関連法」で CHANGE!

- 勤務間インターバル
制度の創設



「改正労働基準法・労働安全衛生法」で CHANGE!

- 残業の上限規制
- 年休の確実な取得
- フレックスタイム制の拡充
- 過重な長時間労働による
健康障害防止措置の強化
- 月60時間を超える残業の
割増賃金率引き上げ
(中小企業)



※わかりやすく説明するために、一部の法令用語を一般的な用語に置きかえていますので、ご了承ください。
※この冊子の文中の表記において、「労働基準法」を「法」と略しています。

が力を合わせて しよう!



目次

1 労働契約	4
2 労働条件	5
3 就業規則	6
4 労働時間の把握と記録	7
5 労働時間と休日	8
6 時間外労働と休日労働	9
7 残業の上限規制	10
8 上限規制の猶予と適用除外	11
9 36協定	12
10 労働時間・変形労働時間制	13
11 労働時間・事業場外みなし労働時間制	14
12 労働時間・フレックスタイム制	15
13 労働時間・裁量労働制	16
14 労働時間・ 勤務間インターバル制度 高度プロフェッショナル制度	17
15 年次有給休暇(年休)	18
16 休業と退職	19
17 賃金	20
18 平均賃金・賃金台帳	21
19 残業代(割増賃金)・その1	22
20 残業代(割増賃金)・その2	23
21 残業代(割増賃金)・その3	24
22 退職	25
23 解雇	26
24 解雇予告手当と休業手当	27
25 健康管理	28
26 安全、衛生管理体制	29
27 労働災害	30
28 ハラスメント	31
労働基準監督署問い合わせ先	35

様式	労働条件通知書
様式	時間外労働・休日労働に関する協定届(36協定)

働きやすい会社は
やる気もアップ!



長時間労働体質を
カイゼンします!

東京労働局のサイトには、各種様式のひな型
(Word形式、PDF形式)があります。
ホーム>各種法令・制度・手続き>法令・
様式集>様式集で、必要な様式をダウンロ
ードしてご使用ください。

東京労働局
<https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/>



1 労働契約

労働基準法が定める労働条件は、「従業員が人として価値ある生活を営むための必要を充たす」最低の基準です（法※第1条）。
従業員が安心して働ける環境を作ること、会社の発展につながります。



会社と従業員の関係

基本のキ

会社や個人事業主が一人でも従業員を雇用すれば、労働基準法に規定する「使用者」となります。使用者は代表取締役や理事長などの経営者だけではなく、この法律に関わる労務管理を任せられている者（支店長、営業所長、人事部長など）も含まれます（法第10条）。

一方、「労働者」とは、正社員、パート、アルバイト、契約社員、嘱託社員など名称や呼称に関係なく、労働に対して給与が支払われる従業員のことです（法第9条）。

労働契約

労働契約は口頭、書面に関わらず、会社と従業員の双方で約した場合に成立します。

労働基準法が定める労働条件に満たない労働契約は、法律の定めを下回る部分は無効となり、法律で定める労働条件が適用されます。

労働基準法が定める労働条件は、会社と従業員の双方の合意にかかわらず、法律が強制的に適用される“強行規定”と呼ばれるものです（法第13条）。下記のような労働契約は労使間で合意していても無効です。

- 3年を超える契約期間（法第14条）
- 仕事のミスによる損失に対し、あらかじめ違約金や損害賠償金額を決める（法第16条）
- 前借金分は賃金を支払わない（法第17条）
- 毎月の賃金の一部を貯金しなければ雇わない（法第18条）
- 試用期間中に退職した場合には賃金を支払わない（法第24条）
- 残業代を支払わない（法第37条）
- 年休を与えない（法第39条）

※契約期間は、一定の有期事業（工事や開発など）の完了に必要な期間を定めるもの以外は、3年（薬剤師や税理士などの専門的知識などを有する労働者や満60歳以上の高齢者は5年）を超えてはなりません（法第14条）。

Pick Up!

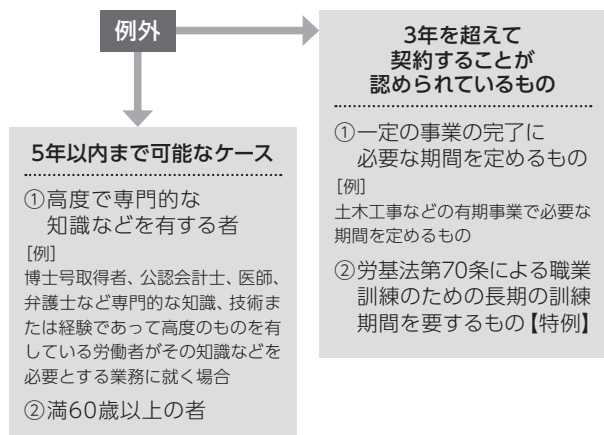
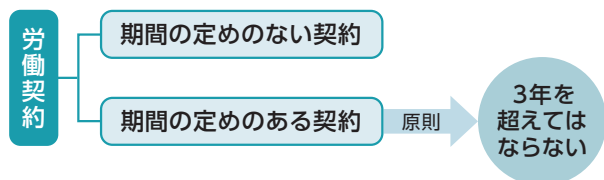
有期契約の無期転換ルール

有期労働契約の更新で通算5年を超えたとき、従業員の申出により無期労働契約に転換できることが労働契約法で定められています。なお、定年後の再雇用者などは、一定の要件により例外措置を設けることができます。

契約期間

有期労働契約は、会社と従業員の双方をその期間中拘束するものです。特に定めがなければ、特別な事情がない限り、どちらかの一方的な理由での解約はできません。

労働基準法では有期労働契約の期間について次のとおり限度を設けています。



ここが知りたい



委託や請負でも労働基準法が適用されることがあるの？

従業員と「業務委託」や「請負契約」をしていても、その実態が労働基準法の「使用者」と「労働者」と認められる場合には、労働基準法が適用されます。

労働者と認められるかについては、①業務遂行上の指揮監督の有無、②報酬の労務対償性のほか、事業者性の有無や専属性の程度などによって判断されます。

※この冊子の文中の表記において、「労働基準法」を「法」と略しています。