

事業主の皆様へ

人材の確保・定着には

働きやすい職場づくりが大切です!



こちらは岩手県労働委員会です。
ここ数年、労働者からの相談が増加傾向にあります。
事業主の皆様も正しい雇用ルールを身につけ、労働者が安心して働けるように、適切な労務管理を行いましょ

労働契約

- ・ 会社（使用者）が労働者を採用するときは、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。
- ・ 労働基準法に定める基準よりも低い労働条件は無効となります。無効となった部分は労働基準法に定める基準が適用されます。

労働契約を結ぶ際、必ず書面で明示が必要な事項

- 労働契約期間
- 有期労働契約を更新する場合の基準
(通算契約期間または更新回数の上限を含む)
- 就業場所・業務内容 **(転勤・転属等の変更の範囲を含む)**
- 労働時間等（勤務時間、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日・休暇等）
(詳しくは↓)
- 賃金（金額、支払方法等）
- 退職、解雇 …など

令和6年4月
から追加され
ています!



労働条件の明示方法

- ・ 労働条件は事実と異なる明示をしてはいけません。
- ・ 原則は書面の交付が必要です。
ただし、労働者が希望する場合のみ、
 - ①ファクシミリの送信
 - ②電子メール等の送信による明示が認められます。



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。

就業規則

- ・ 労働者が10人以上いる職場では、就業規則（働くルール）を作って、労働者に周知しなければなりません。
- ・ 周知する方法は、次のいずれかです。
 - ①常時各作業所の見やすい場所に掲示、備え付ける
 - ②書面の交付
 - ③デジタルで保存する場合は、労働者がいつでもアクセスできる機器を職場に設置する など



労働時間

・労働基準法では、会社は原則1日8時間・週40時間を超えて働かせてはならないと定めています。

これを法定労働時間といいます。

- ・会社が法定労働時間を超えて労働者を働かせる（残業させる）場合には、労働者との間で協定を締結しなければなりません。（36協定）



Point

【時間外労働（残業）の上限】

- ・原則 月45時間 年360時間
- ・労使の合意がある場合でも 月100時間 年720時間
- ・このほか、**建設業、自動車運転者、医師の業務**については、令和6年4月1日から、**それぞれの業務等に応じた上限規制のルールが適用**されています。



(詳しくは→)

賃金

・賃金は①現金で②全額を③毎月1回以上④一定の日に、働いている本人に直接渡さなければならないことになっています。

- ・賃金から税金、社会保険料などの法令で定められているもの以外を控除する場合には、労使協定（会社と労働者代表の間で取り交わす書面契約）が必要です。

割増賃金

- ・法定労働時間を超える時間外労働をする場合等には、通常の賃金に加えて割増賃金を支払わなくてはなりません。

労働の種類	内容	割増率
時間外	法定労働時間（1日8時間・週40時間）を超えて働く場合	25%以上
	└ 月60時間を超えた部分	50%以上
	└ 深夜に及んだ部分（時間外25% + 深夜25%）	50%以上
休日	法定休日に働く場合	35%以上
	└ 深夜に及んだ部分（休日35% + 深夜25%）	60%以上
深夜	午後22時から午前5時までの間に働く場合	25%以上

休業手当

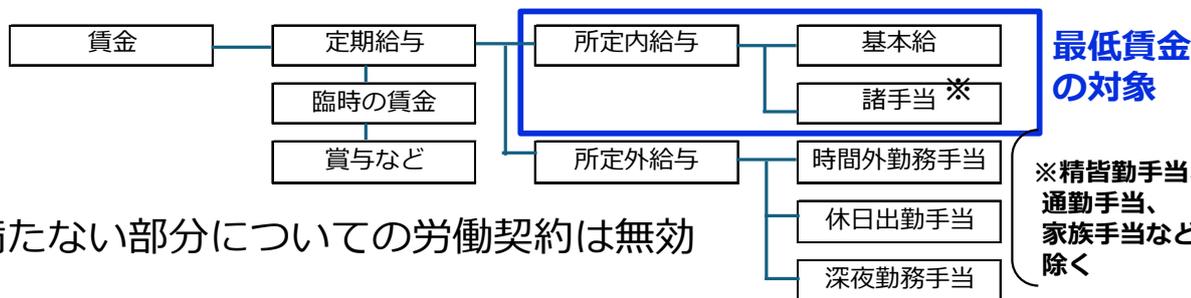
- ・会社側の都合により労働者を休ませた場合、休業手当として平均賃金の6割以上の額を支給する必要があります。

※会社の都合の例・・・親会社の経営難に伴う休業、業務量減少に伴う休業 等

- ・休業手当 = 平均賃金 × 0.6以上 × 休業日数

最低賃金

・最低賃金は、賃金の最低限度を定めるものです。会社は、年齢やパート・学生アルバイトなどの働き方の違いにかかわらず、すべての労働者に対して最低賃金額以上の賃金を支払わなければなりません。



- ・最低賃金に満たない部分についての労働契約は無効です。

年次有給休暇

・年次有給休暇は、6か月以上継続して働き、労働日の8割以上出勤していれば与えなくてはなりません。

・雇用形態を問わず、アルバイトであっても年次有給休暇は与えなくてはなりません。

(週所定労働日数が**5日以上** または 週所定労働時間が**30時間以上**)

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	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**)

週所定労働日数	年間所定労働日数	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
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		8日	9日	10日	11日
2日	73~120日	3日	4日		5日	6日		7日
1日	48~72日	1日	2日			3日		

解雇

・会社が労働者を解雇にする場合は、突然辞めさせることはできません。

・法律では、次のどちらかをしなければならないと決められています。

- ① 少なくとも**30日前に「解雇する」と予告**する
- ② **30日分以上の給料（平均賃金）を払う**

※12月1日に解雇を通告した場合、12月2日から数えて30日後の12月31日が解雇日となります。
また、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。

解雇理由の証明

・解雇の予告がされた日から退職の日までの間に、労働者が解雇される理由を書面で求めたときは、会社は速やかに渡さなければなりません。

主な解雇制限

・以下の場合には法律上解雇が制限されています。

- **労働基準法** 業務上災害のため療養中の期間とその後の30日間の解雇、産前産後の休業期間とその後の30日間の解雇、労働基準監督署に申告したことを理由とする解雇
- **労働組合法** 労働組合の組合員であることなどを理由とする解雇
- **男女雇用機会均等法** 労働者の性別を理由とする解雇、女性労働者が結婚・妊娠・出産・産前産後の休業をしたことなどを理由とする解雇
- **育児・介護休業法** 労働者が育児・介護休業などを申し出たこと、又は育児・介護休業などをしたことを理由とする解雇

労働に関するトラブルでお困りの時はお電話ください！

岩手県労働委員会事務局

〒020-0021 盛岡市中央通1-7-25
朝日生命盛岡中央通ビル3階
電話019-629-6276、6277（直通）

労働相談なんでもダイヤル

ろうどうでなくな
0120-610-797
【平日 9時～17時】



HPはこちら

パワハラ防止は事業主の義務です！

労働委員会への令和6年度の労働相談（615件）のうち、最も多い相談内容は『パワハラ・嫌がらせ』（148件（17.5%））です。パワハラ予防のためには、日頃のコミュニケーションと相談しやすい環境整備が大切です。

職場におけるハラスメントの定義

職場で行われる、①～③の要素全てを満たす行為をいいます。

- ①優越的な関係を背景とした言動
- ②業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの
- ③労働者の就業環境が害されるもの

※客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導は該当しません。

職場におけるパワーハラスメントの代表的な言動の類型、該当すると考えられる例

- ・身体的な攻撃（暴行・傷害）
- ・精神的な攻撃（脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言）
- ・人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）
- ・過大な要求（業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害）

- ・過小な要求（業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと）
- ・個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）

職場におけるパワーハラスメントを防止するために講ずべき措置

- 事業主の方針等の明確化および周知・啓発
- 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- 職場におけるパワハラに関する事後の迅速かつ適切な対応
- 上記と併せて講ずべき措置は以下のとおり
 - ・相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、その労働者に周知すること
 - ・相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取り扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

労働委員会では、ハラスメント防止や正しい雇用ルールに関する出前講座を実施しています。会議や研修会などの講師に、出前講座を是非御利用ください。

労働委員会事務局ホームページには次のような相談事例を掲載しています。

（詳しくは→）



労働条件・休暇・パワハラ等

- パワーハラスメント（パワハラ）をやめてほしい。
- 長時間労働をさせられ、休憩も休日もちんと取れない。
- 年次有給休暇を取得させてくれない。
- 契約時の口約束を守ってもらえるか心配。
- 求人票と実際の労働条件が違う。
- 労働条件を一方的に変更された。

賃金関係

- 賃金を払ってもらえない。
- 未払い賃金があるのに、会社が倒産した。
- 自分の判断で残業をしているが、残業代が支払われない。
- 残業時間が増えても、定額の残業代しかもらえない。
- 会社の都合で休むのに、給料は満額もらえないのか。

解雇・退職関係

- 解雇される理由がないのに、突然、解雇されると言われた。
- 退職を認めてくれない。
- 退職してくれないかと言われた。
- 退職の際、同業他社に転職しない旨の誓約書を書かされた。

人事関係

- 同期より賃金が低い。
- 降格させられた。
- 転勤命令は断れないのか。