

労働条件 相談ほっとライン

労働条件で
お悩みの方！
お電話ください



はい！ いろいろ

0120-811-610

平日夜間・土日に無料でご相談をお受けしています。

相談時間 月～金：午後5時～午後10時
土・日：午前10時～午後5時

12月29日～1月3日は除く ※法令整備点検の実施等により相談受付を一時停止することがあります。



労働者の方、事業主の方、 それぞれの抱える？の解消のため 労働条件の疑問や不安について 労働条件相談ほっとラインにご相談



「労働条件相談ほっとライン」は、厚生労働省の委託事業として労働者・事業主の方からのご相談にも、相談員が公平・中立な立場で対応し、労働時間管理や残業手当の支払いなど労働基準関係法令に関する問題・相談者の疑問を解消できるように、法令、判例などの紹介を行い、一般労働基準関係法令以外の問題については、例えば、セクシュアルハラス適切な相談窓口をご紹介します。



労働条件 相談ほっとライン



1人で悩まず

労働条件相談ほっとライン

で問題解決へ！



まずはお電話ください

はい！ いろいろ

0120-811-610

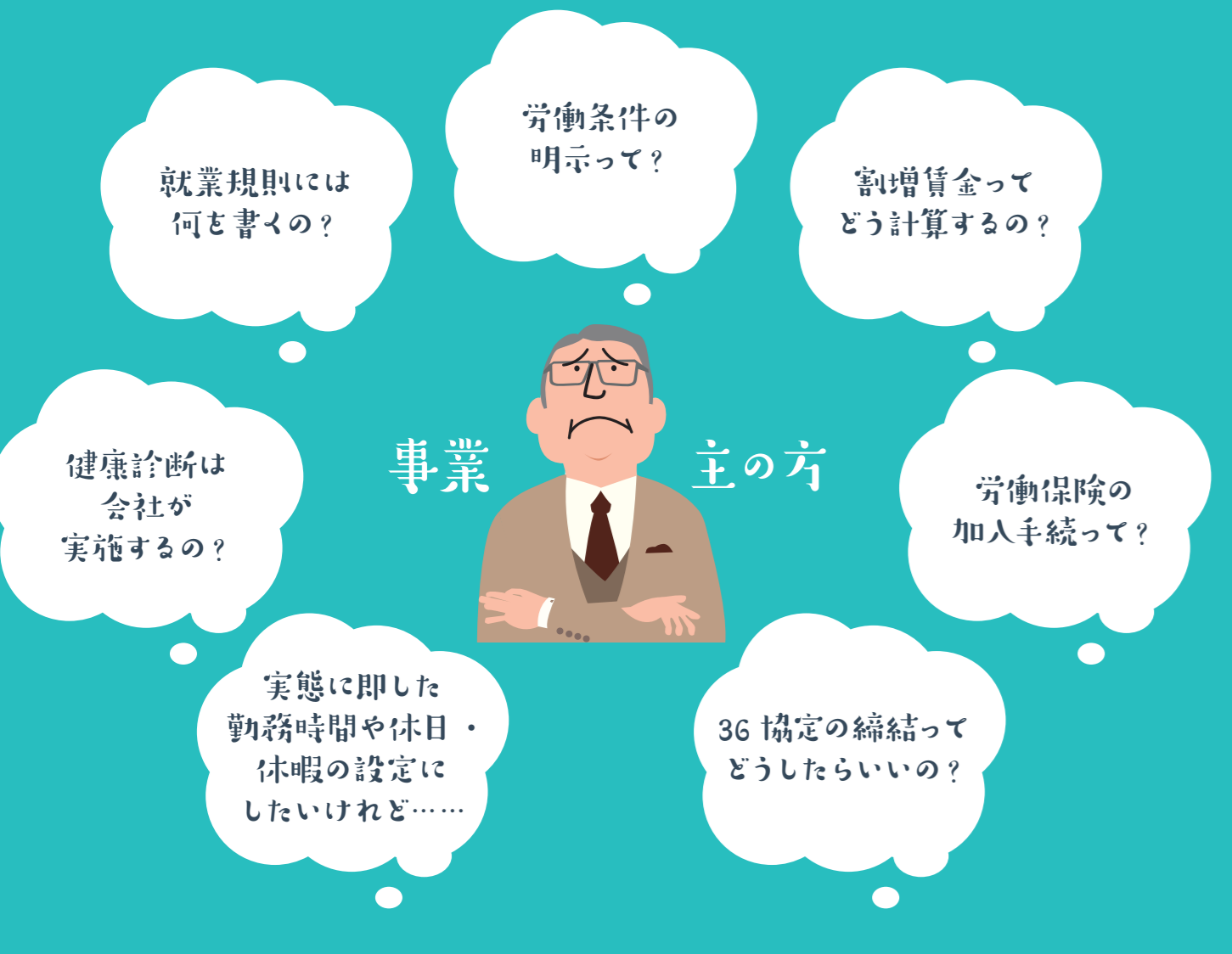
平日夜間・土日に無料でご相談をお受けしています。

相談時間 月～金：午後5時～午後10時
土・日：午前10時～午後5時

12月29日～1月3日は除く ※法令整備点検の実施等により相談受付を一時停止することがあります。

に……
ください。

の方からのご相談にも、
す。
については
的な解決の方向性をご説明します。
メントや民事的な相談の場合には、



こんな悩み抱えていませんか？

労働条件相談ほっとラインにお電話ください。



職場改善、労使で共に取り組みましょう！ ～労使で築く、明るい職場～

事業主の方から相談事例 1



新しくアルバイトに採用した人から「労働条件通知書が欲しい」と言われた。

採用と伝えただけで、労働条件通知書には一体何を書けばいいの？

パートやアルバイトにも雇用ルールが適用されます。労働条件は書面をもって明示する必要があります！

パートやアルバイトの短時間労働者に対しても労働関係の法令（労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、雇用保険法、労災保険法など）は基本的に適用されます。「労働条件通知書」は賃金や労働時間、就業場所など労働条件を明確に取り決め、明示するために取り交わす必要がある書面です。

● 明示したうえ、書面（労働条件通知書）で渡さなければならない労働条件

- ① 働く期間は？
→ 決めるならいつからいつまで？
→ 期間が延長されることはあるか？
→ どのような場合に延長されるか？
- ② どこでどんな仕事をするのか？
- ③ 働くのは何時から何時まで？
- ④ 残業や休日出勤があるかないか？
- ⑤ 休憩時間はどのようにしているか？
- ⑥ 交替制があるかないか？
→ あるのならシフトの交代方法は？
- ⑦ 休日はどのようにしているか？
- ⑧ 休暇（年次有給休暇等）はどのようにしているか？
- ⑨ 給料はどんなふうに計算？いつどうやって支払われる？
- ⑩ 辞めたり、辞めさせられる時の決まりは、どのようにしているか？

労働者の方から相談事例 1



小さくてアットホームな会社に就職。気さくな環境に不満はないけど残業がとても多くて……

社長は、36協定があるから大丈夫というけど本当？

時間外労働または休日労働をさせようとする場合は、36協定^{※1}が必要です。しかし、時間外労働・休日労働を無制限に認めるものではなく、延長時間には限度があります。当然、割増賃金の支払いも必要です。

※1 協定できる時間数は無制限ではなく、下記の表のように上限が設定されています。なお、特別な事情があるときは上限を超えて労働させられる旨を協定することもできます。

● 延長時間の限度（一般の労働者の場合）
36協定で定める延長時間は、最も長い場合でも下表の限度時間を超えないものとしなければなりません。

期間	1週間	2週間	4週間	1か月	2か月	3か月	1年間
限度時間	15時間	27時間	43時間	45時間	81時間	120時間	360時間

● 延長時間の限度（一年単位の変形労働時間制・対象期間3か月を超えるものが適用される労働者の場合）
変形労働時間制を導入した場合、週や1日の労働時間の弾力性が高まります。しかし、その分限度時間は短く設定されています。

期間	1週間	2週間	4週間	1か月	2か月	3か月	1年間
限度時間	14時間	25時間	40時間	42時間	75時間	110時間	320時間

事業主の方から相談事例 2



残業手当の計算方法がよく分からない。

繁忙期は毎日の残業だけでなく休日出勤も発生してしまいそうだが……

割増賃金には3種類あります。それぞれに計算方法が定められているので、正しい理解が必要です。

時間外労働、休日労働、深夜労働の割増率と時間外労働が深夜に及んだ場合などの割増率

分類	時間外労働、深夜労働、休日労働の態様	割増率
休日労働	法定休日（※1）に働いた場合	35%以上
	法定休日の深夜時間帯（22：00から翌5：00）に働いた場合	60%以上 (35%+25%)以上
深夜労働	深夜時間帯に働いた場合	25%以上
	時間外労働が深夜時間帯に及んだ場合	50%以上 (25%+25%)以上
時間外労働	法定労働時間（週40時間、1日8時間（※2））を超えて働いた場合	25%以上
	時間外労働が月60時間を超過した場合（中小企業を除く）	50%以上

※1 労働基準法に定められている週1回、または4週4日の休日のこと。なお、週休二日制など法定休日以上の休日制を採用している場合で、就業規則などにより法定休日と定められた日も含まれます。また、法定休日に8時間を超えて働いても時間外労働の割増率を加算するという労働基準法上の義務が生じるわけではありません。

※2 1年単位の変形労働時間制を採用している場合は「週平均40時間」などとなります。

※ 労働基準法違反の時間外労働（36協定無し36協定の範囲を超えての残業）であっても割増賃金を支払う義務があります。

労働者の方から相談事例 2



働き始めてそろそろ1年。「有休を使いたい」と相談したら……

アルバイトだと有休は付与されないって本当？

パートやアルバイトでも有給休暇の付与対象です。所定労働日数に応じて一定の有給休暇日数を与えられます。

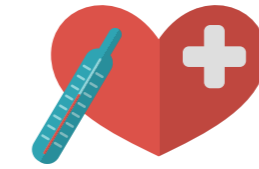
【有給休暇の基本】 ● 付与日の直前1年間（最初の付与は直前6ヶ月）の出勤率が8割以上であること
● 入社後6ヶ月を経過した日に10日の有給休暇を与えること
● その後、1年を経過すごごとに勤続年数に応じた日数を与えること

勤続年数	0.5年	1.5年	2.5年	3.5年	4.5年	5.5年	6.5年以上
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

パート・アルバイトの短時間労働者であっても、有給休暇の基本に則り、付与日数（週所定労働時間が30時間以上または週所定労働日数が5日以上の場合は上記参照）が定められています。また、週所定労働時間が30時間未満で、なおかつ週所定労働日数が4日以下の労働者については、所定労働日数に応じて下表の日数を与えられます。

週所定労働日数	1年間の所定労働日数	勤続年数						
		0.5年	1.5年	2.5年	3.5年	4.5年	5.5年	6.5年以上
4日	169日～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	121日～168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日	73日～120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日	48日～72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

1 長時間労働の抑制と過重労働による健康障害防止対策の徹底



Point 1 | 時間外労働・休日労働時間の削減

時間外労働・休日労働の削減に努めましょう。

例えば

時間外・休日労働協定の締結にあたっては、その内容が限度基準[※]に適合したものとする必要があります。

※「労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準」（平成10年労働省告示第154号）

月45時間を超える時間外労働が可能な時間外・休日労働協定であっても、実際の時間外労働は月45時間以下とするよう努めましょう。

Point 2 | 年次有給休暇の取得促進

例えば

事業者は、年次有給休暇を取得しやすい職場環境づくり、計画的付与制度の活用等により、年次有給休暇の取得促進を図りましょう。

Point 3 | 労働者の健康管理に係る措置の徹底

例えば

健康管理体制を整備し、健康診断を実施しましょう。

長時間にわたる時間外・休日労働を行った労働者に対しては、医師による面接指導等を実施するとともに、労働者の健康障害を予防するための対策を立て、実行しましょう。



2 賃金不払残業の解消



Point 1 | 労働時間を適正に把握しましょう。

労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン（平成29年1月20日付 基発 0120 第3号）参照

Point 2 | 職場風土を改革しましょう。

例えば

経営トップ自らによる決意表明や社内巡視等による実態の把握

労使合意による賃金不払残業撲滅の宣言

企業内または労働組合内での教育 など

Point 3 | 適正に労働時間の管理を行うためのシステムを整備しましょう。

例えば

社内アンケートの実施等により賃金不払残業の実態を把握した上で、労働時間管理のため関係者が行うべき事項や手順等を具体的に示したマニュアルを作成する など

Point 4 | 労働時間を適正に把握するための責任体制を明確にするとともに、チェック体制を整備しましょう。

例えば

労働時間を適正に把握するための責任体制を明確にするとともに、複数の者を労働時間の管理の責任者としてすることにより、ダブルチェックを行う など