

2 特別休暇等を請求しようとする者は、事前に申し出なければならない。

(育児休業等)

第28条 職員は、育児のため必要があるときは、病院に申し出ることにより、育児休業、子の看護休暇、育児のための所定外労働の免除、時間外労働及び深夜業の制限、育児短時間勤務等（以下「育児休業等」という。）の適用を受けることができる。

2 育児休業等の取扱いについては、別に定める「育児・介護休業等規程」による。

(介護休業等)

第29条 職員は、要介護状態にある家族を介護するために必要がある場合には、介護休業、介護休暇、介護のための時間外労働及び深夜業の制限、介護短時間勤務等（以下「介護休業等」という。）の適用を受けることができる。

2 育児休業等取扱いについては、別に定める「育児・介護休業等規程」による。

.....

### ●育児・介護休業に関する規定のポイント●

育児・介護休業法に基づく育児休業及び介護休業に関する事項については、手続等を含めると相当の条文数になります。規定例のように、大まかな内容を記載するとともに、詳細は別規程に定めるのが一般的です。

.....

(出退勤手続)

第30条 職員は始業時刻までに出勤し、各自のタイムカードにより、出勤の時刻を記録しなければならない。また、退勤する場合も同様とする。

.....

### ●出退勤手続に関する規定のポイント●

労働時間の管理は重要なものですから、病院において適切に管理することに気をつけるとともに、職員に正しく記録するよう指導することが必要です。規定例のようにタイムカードやICカード等の客観的な記録を基礎とする方法により把握しましょう。（平成13年4月6日基発第339号「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基準」）。

.....

(遅刻、早退の許可)

第31条 職員は、やむを得ない事由により、遅刻し、又は早退しようとする場合は、あらかじめ所定の届出書にその事由及び時間を記入の上、直属の上司を経て、病院長に届け出て、許可を受けなければならない。ただし、やむを得ない事由により、あらかじめ許可を受けることができなかつたときは、速やかに連絡し、事後承認を受けなければならない。

(欠勤)

第32条 職員は、やむを得ない事由により欠勤しようとするときは、あらかじめその事由及び期間を、書面をもって直属の上司を経て病院長に届け出て、その許可を受けなければならない。

2 あらかじめ許可を受けることができなかつた場合には、速やかに連絡等の処置の上、事後直ちに届け出なければならない。

(労働時間等の適用除外)

第33条 監督又は管理の地位にある者については、労働時間、休憩及び休日に関する規定は適用しない。

●労働時間等の適用除外に関する規定のポイント●

労働基準法第41条において、監督又は管理の地位にある者(以下「管理監督者」といいます。)については、労働時間、休憩及び休日に関する規定は適用除外されています。この場合でも、深夜労働に関する定めや年次有給休暇に関する定めは適用されます。

管理監督者とは「一般的には、部長、工場長等労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にあるものの意であり、名称にとらわれず、実態に即して判断すべきものである」とされています(昭和22年9月13日発基第17号)。

---

## 第5章 賃金

(賃金の種類及び支給条件)

第34条 賃金の種類及び支給条件は、別に定める賃金規程による。

(賃金計算及び支払い)

第35条 賃金は、毎月15日に締め切り、同月25日に直接全額を本人に通貨で支払う。

2 前項の支払日が休日に当たる場合は、繰り上げて前日に支払う。

(金融機関への口座振込みによる賃金の支払い)

第36条 職員代表者との協定により、職員が希望するときは、前条の規定にかかわらず、その指定する金融機関の口座に振り込むことにより賃金を支払うものとする。

2 振込みは、所定の賃金支払日の午前10時までには払出しができるよう措置するものとする。

(昇級)

第37条 昇給は、各人の能力、勤務成績その他を勘案して毎年4月に行う。

(退職金)

第38条 退職時には、別に定める退職金規程に従い退職金を支給する。

.....

## ○賃金のポイント○

賃金に関する事項は、必ず就業規則に記載しなければなりません（労働基準法第89条第2号）。賃金に関する規定は、労使双方にとって関心の高い最も重要な労働条件の一つであり、条文数が多くなることもあるため、別規程を定めるのが一般的です。

.....

---

## 第6章 表彰及び懲戒

### （表彰）

第39条 職員が、次のいずれかに該当する場合には、選考の上、これを表彰する。

- (1) 永年勤続し、その勤務成績が優秀で他の模範とするに足ると認めた場合
- (2) 非常災害に際し、人命の救助若しくは財産の保全に献身的行為をなし、又は災害の防止に顕著な業績があった場合
- (3) 業務上有益な発明、発見、若しくは改良、創意工夫又は考案をし、病院の運営に著しく貢献したと認められる場合
- (4) その他病院運営上特別な公益又は善行があった場合

2 表彰は、理事長又は病院長が表彰状及び賞金又は賞品を授与して行う。

### （懲戒）

第40条 職員が次のいずれかに該当する場合には、懲戒を行うことがある。

- (1) この規則又は業務上の指示又は命令に違反した場合
- (2) 職務上の義務に違反し、又は正当な理由なく遅刻、早退若しくは欠勤を重ねた場合
- (3) 故意又は重大な過失により業務の能率を阻害する等、病院に損害を与えた場合
- (4) 職務上の怠慢又は指揮監督の不行届によって、災害を引き起こした場合
- (5) 前各号に掲げるもののほか病院の職員としてふさわしくない非行があった場合

### （懲戒の方法）

第41条 前条の規定による懲戒は、その情状により、次の区分に従って行う。

- (1) 戒告 口頭をもって将来を戒める。
- (2) けん責 始末書を徴して、その責任を確認し、将来を戒める。
- (3) 減給 1回の額が平均賃金の1日分の半額、総額が一賃金支払期における賃金総額の10分の1の範囲内で行うものとする。
- (4) 昇給停止 次期昇給を一年を超えない範囲において延期する。
- (5) 出勤停止 1日以上○日以内の出勤を停止し、その期間の賃金は支給しない。

- (6) 懲戒解雇 予告期間を設けることなく解雇する。この場合において所轄労働基準監督署長の認定を受けたときは、予告手当を支給することなく解雇する。

(表彰及び懲戒の委員会)

第42条 表彰又は懲戒を行うため委員会を設ける。

2 委員会は、表彰又は懲戒の事実の認定及びその方法について理事長に報告する。

○表彰及び懲戒のポイント○

表彰及び懲戒の章では、表彰・懲戒の事由や懲戒の種類等について定めます。表彰や懲戒に関する定めをする場合には、必ず就業規則に記載しなければなりません(労働基準法第89条第9号)。懲戒事由の内容は、詳細化すると切りがありませんが、病院の実情・実態に適合するように、具体的、明確に記載します。

また、就業規則で減給の制裁を定める場合においては、その減給は、一回の額が平均賃金の一日分の半額を超え、総額が一賃金支払期における賃金の総額の十分の一を超えてはならないとされています(労働基準法第91条)。

---

## 第7章 安全及び衛生

(安全保持)

第43条 職員は、就業に当たっては常に危害防止に努め、職場の安全保持に協力しなければならない。

(非常の措置)

第44条 職員は災害の発生、又はその危険を知った場合は、その状況に応じ、臨機の処置をとるとともに、直ちに関係責任者に報告し、その指揮によって行動しなければならない。

2 職員が病院外において病院の災害又は事故の発生を知った場合は、直ちに登院し、人命救助、財産の保持、災害の防止並びに軽減に努めなければならない。

3 前項の場合、必要があると認めるときは、病院長は、職員に非常出勤を命令することができる。

(就業禁止)

第45条 職員が次のいずれかに該当する場合は就業を禁止する。

(1) 病毒伝ばのおそれのある伝染性の疾病にかかった場合

(2) 心臓、腎臓、肺等の疾病で労働のため病状が著しく憎悪する恐れがある場合

(3) 感染症法等の法令に定める疾病に係った場合

(健康診断等)

第46条 職員に対し、採用の際及び毎年1回(深夜労働に従事する者は6か月に1回)、定期的に健康診断を行う。

- 2 前項の健康診断のほか、法令で定められた有害業務に従事する職員に対しては、特別の項目についての健康診断を行う。
- 3 長時間の労働により疲労の蓄積が認められる職員に対し、その申出により、医師による面接指導を行う。
- 4 第1項及び第2項の健康診断並びに前項の面接指導の結果必要と認められるときは、労働時間の短縮、配置転換その他健康保持上必要な措置を命じる場合がある。
- 5 本人の健康や業務の運営等に著しく支障があると認めるときは、病院が指定する医師の健康診断を受診するよう命じることがある。
- 6 休職後、復職する場合には、特別健康診断を行う。
- 7 健康診断の結果、要注意者に対しては就業制限、業務転換、時間短縮等、保健衛生上必要な措置を講ずる。
- 8 職員は、病院の指示する、疾病の予防その他健康管理上必要な措置に従わなければならない。
- 9 健康診断の結果、特に必要があると認められる場合には、就業を一定期間禁止し、または職場を変更転換することがある。

(医師による面接指導)

第47条 職員の週40時間を超える労働が1か月あたり100時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められるときは、職員の申出を受けて、施設の指定する医師による面接指導を行う。ただし、1か月以内に面接指導を受けた職員で面接指導を受ける必要がないと医師が認めた者を除くものとする。

- 2 前項の時間に該当するか否かの算定は、毎月1回以上、基準日を定めて行う。
- 3 施設は、医師の意見を勘案して、必要があると認めるときは、当該職員の実情を考慮して、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等の措置を講じるものとする。

(安全衛生教育)

第48条 職員に対し、雇入れの際及び配置換え等により業務内容を変更した際に、その従事する業務に必要な安全衛生教育を行う。

## ○安全及び衛生のポイント○

安全及び衛生に関する定めをする場合には、必ず就業規則に記載しなければなりません(労働基準法第89条第6号)。

## 第8章 雑則

(災害補償及び業務外の傷病扶助)

第49条 職員が業務上の事由又は通勤により負傷し、疾病にかかり、又は死亡した場合は、労働基準法及び労働者災害補償保険法に定めるところにより災害補償を行う。

(出張)

第50条 職員に対し業務上必要ある場合には、出張を命ずることがある。

2 出張を命ぜられた職員に対しては、別に定めるところにより旅費及び日当を支給する。

## 附則

- 1 この規則は、平成〇年〇月〇日から施行する。
- 2 この規則を改正する場合には、職員の代表者の意見を聴いて行う。

## 〇〇病院賃金規程

第1条 この規程は、就業規則第37条に基づき、職員の賃金に関する事項について定めるものとする。

第2条 賃金は基準賃金（本給、家族手当、勤続手当、職種手当、役付手当、通勤手当、皆勤手当、手術手当）、基準外賃金（時間外手当、休日労働手当、深夜手当、宿日直手当）、賞与とする。

第3条 基準賃金及び基準外賃金の支給条件は、次のとおりとする。

(1) 基準賃金

- ① 本給・・・学歴、経験、年齢、業務の内容、勤務成績等により、別表1に定めるところによる。
- ② 本給以外の基準賃金・・・それぞれ別表2に定めるところによる。

(2) 基準外賃金

①時間外手当

所定労働時間を超えて労働した場合に、当該労働時間1時間につき、年平均1時間当たり基準賃金（ただし、家族手当及び通勤手当を除く。手術手当については、当該時間外労働中に手術を行った時間に限る。）の2割5分増し（ただし、時間外労働が1か月45時間を超えた場合はその超えた時間の労働については3割増し、1か月60時間を超えた場合はその超えた時間の労働については5割増しとする。）の額を支給する。

②休日労働手当

所定休日に労働した場合に、当該労働時間1時間につき、年平均1時間当たり基準賃金（ただし、家族手当及び通勤手当を除く。手術手当については、当該休日労働中に手術を行った時間に限る。）の3割5分増しの額を支給する。

③深夜手当

勤務が午後10時から午前5時までの間に及んだ場合に、1時間について、前号1時間当たり基準賃金の2割5分の額を支給する。

④宿日直手当

宿日直1回につき〇〇〇〇円

第4条 遅刻、早退等自己の都合により勤務時間を短縮した場合、その時間に対応する時間給は支給しない。

第5条 就業規則第11条の規定に基づく休職中の職員に対し、次の区分により賃金を支給する。

- (1) 就業規則第11条第1項第1号の場合 1年間に限り基準内賃金の〇割
- (3) 同第2号の場合 その必要な期間 基準内賃金の全額
- (4) 同第4号の場合は、その都度定める。

第6条 月給者が月の中で雇い入れられた場合は、その月の賃金は日割計算によって、これを支払う。

第7条 就業規則第31条の特別休暇等については、同条第1項第1号の日数及び第2号の日数並びに第4号の日数のうち○日は有給として通常の賃金を支払う。これら以外については、無給とする。

第8条 就業規則第32条から第34条までの育児休業等における賃金の取扱いについては、別に定める「育児・介護休業等規程」による。

第9条 就業規則第37条の規定により、あらかじめ許可を受けた欠勤については、月に○日までは、通常の賃金を支払う。これを超える欠勤は、無給とする。

第10条 職員の死亡、退職又は解雇の場合において権利者から請求があった場合は、賃金支払日以前であっても、請求の日から7日以内に賃金を支払う。

第11条 賃金は、通貨をもって直接本人にその全額を支払う。ただし、税金、健康保険料、厚生年金保険料、雇用保険料はこれを控除して支払う。また、寮費、給食費等については、職員の過半数を代表する者と書面により協定のうえ、賃金から控除することができる。

第12条 就業規則第42条に規定する昇給は、原則として、毎年別表1の俸給表による1号棒を昇給させるものとする。ただし、病院の業績の著しい低下その他やむを得ない事由がある場合は、この限りでない。なお、勤務成績が特に優秀な者については2号棒を昇給させることができる。

2 休職中の者は、昇給させない。

第13条 賞与は、毎年○月○日および△月△日に在籍する職員に対して、○月◇日及び△月◇日に支給する（支給日が休日に当たるときには、その前日に支給する。）。

2 前項の賞与の額は、各人の勤務成績等を勘案の上各人ごとに決定する。

第14条 この規程に定めのない事項で必要なものは、その都度定める。

## 附則

1 この規程は、平成○年○月○日から施行する。

2 この規程を改正する場合には、職員の代表者の意見を聴いて行う。

(別表1、2 略)



## 用語集

ここでは、本モデル就業規則に出てくる基本的な用語について解説します。

### ○労働時間

労働時間とは、労働者が使用者の指揮、命令下にある時間をいいます。したがって、使用者の指揮、命令下で現実に精神又は肉体を活動させている、いわゆる実労働時間は労働時間に該当します。また、作業に従事していなくてもいつでも作業にかかれる態勢で待機している時間、いわゆる「手待ち時間」などは、現実に精神又は肉体を活動させていなくても使用者の指揮命令下にあるため、労働時間に該当します。

このように労働時間に該当するかどうかの判断においては、使用者の指揮命令下にあるかどうかのポイントになりますが、これは労働の実態に即して個別に判断されます。

なお、労働者が自由に利用できる休憩時間は、労働時間には該当しません。

### ○法定労働時間

労働基準法第32条においては、1週間について40時間、1日について8時間を超えて労働させてはならないとされています。この1週間について40時間、1日について8時間と定められた労働時間を法定労働時間といいます。法定労働時間を超えて労働させる場合には、労働基準法第36条に基づく労使協定（いわゆる「36協定（さぶろくきょうてい）」の締結と労働基準監督署への届出が必要になるとともに、労働基準法第37条により、2割5分以上の割増賃金の支払い（大企業において、法定労働時間を超える時間が60時間を超える場合は5割増し）が必要になります。

労働基準法は、事業の種類や規模を問わず、すべての事業に適用されるため、業種や業態によっては、国民生活に不便をもたらすなどの不都合が生じることが考えられます。そこで、労働基準法第40条においては、必要不可欠な限度で法定労働時間の特例が設けることができるとされています。

具体的には、労働基準法施行規則第25条の2において、使用する労働者の数が常時10人未満であり、

- ①物品の販売、配給、保管若しくは賃貸又は理容の事業、
- ②映画の映写、演劇その他興業の事業
- ③病者又は虚弱者の治療、看護その他保健衛生の事業
- ④旅館、料理店、飲食店、接客業又は娯楽場の事業

に該当する場合は、法定労働時間は1週44時間、1日8時間とされています。

### ○所定労働時間

一般に、労働契約、就業規則、労働協約等において定められた始業時刻から終業時刻までの時間から休憩時間を除外した時間を所定労働時間といいます。通常、所定労働時間は、特段の命令等がなくても当然に労働すべき時間となります。

## ○休憩時間

労働基準法第34条においては、労働時間が6時間を超える場合においては少なくとも45分、8時間を超える場合においては少なくとも1時間の休憩を与えなければならないとされています。

休憩時間は、労働者に自由に利用させなければなりません。単に作業に従事しないだけでいつでも作業にかかれる態勢で待機している時間、いわゆる「手待ち時間」は、労働時間に含まれ、休憩時間ではありません。

## ○変形労働時間制

事業の性格から、たとえば1勤務が16時間となる隔日勤務のように1日8時間を超える所定労働時間を設けることが必要な勤務形態が現実に存在します。

こうした勤務形態に対応するため、特定の日又は週に法定労働時間の枠を超えて労働させることがあったとしても、一定の期間を平均すれば法定労働時間の範囲内にあるという場合には、法定労働時間を超えて労働させたという扱いをしない制度が労働基準法に定められており、こうした制度を変形労働時間制といいます。

具体的には、労働基準法第32条の2から第32条の5までにおいて、「1箇月単位の変形労働時間制」、「フレックスタイム制」、「1年単位の変形労働時間制」、「1週間単位の非定型的変形労働時間制」が定められています。

## ○法定休日

労働契約において労働義務を負う「労働日」に対応するもので、労働契約上労働義務のない日を休日といいます。

労働基準法第35条では、毎週少なくとも1回、若しくは4週間を通じて4日以上の日を確保しなければならないとされています。これを法定休日といいます。この法定休日に労働させる場合には、労働基準法第36条に基づく労使協定（いわゆる「36協定（さぶろくきょうてい）」の締結と労働基準監督署への届出が必要になるとともに、労働基準法第37条により割増賃金の支払い（3割5分増し）が必要となります。

## ○36協定（さぶろくきょうてい）

法定労働時間を超え、又は法定休日に労働させる場合は、労働基準法第36条の定めによる労使協定を締結し、労働基準監督署に届け出なければなりません。この労使協定のことを「36協定（さぶろくきょうてい）」といいます。

36協定は、使用者と労働者の代表（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はその労働組合、それがいない場合は投票等の方法により選出された労働者の過半数を代表する者）の間で締結します。

36協定には、時間外労働をさせる必要のある具体的事由、業務の種類、労働者の数、1日について延長することができる時間、1日を超える一定の期間について延長することができる時間、有効期間を定める必要があります。

36協定で定める「1日を超える一定の期間について延長することができる時間」を定めるに当たっては、「時間外労働の限度に関する基準（平成10年労働省告示第

154号)」で定められている限度の範囲内とする必要があります。

### ○振替休日

振替休日とは、あらかじめ定められた休日と他の労働日を入れ替えて、あらかじめ定められた休日を労働日とした代わりに、休日とされる労働日をいいます。

振替休日については、

- ① できる限り振替えの具体的な理由と振り替えるべき日を就業規則に規定すること、
- ② 振替えを実施する日の前に、あらかじめ振替日（もともと休日であるが出勤しなければならない日）を特定して振り替えること、
- ③ 振り替えられて休日となる日はできる限り元の休日と近接した日が望ましいこと

とされています。

### ○代休

振替休日に似たものとして、一般に「代休」と呼ばれるものがあります。これは、休日労働や長時間労働、深夜労働を行わせた場合に、その代償措置として事後に業務の閑散な時期や、労働者の希望する日の労働義務を免除するものです。

この「代休」に関しては、実際に行われた休日労働や長時間残業が、このような「代休」を与えることによって相殺されないことに留意が必要です。すなわち、代休を与えても、休日労働や長時間残業に対する割増賃金の支払義務がなくなるものではありません。

このため、振替休日と代休は明確に区別して考える必要があります。

# 参考書式

様式第9号 (第17条関係)

時間外労働  
休日労働  
に関する協定届

事業の種類		事業の名称		事業の所在地 (電話番号)			期	
病院		医療法人△△△ 〇〇病院		〇〇市〇〇町1-2-3 (000-000-0000)				
時間外労働をさせる必要のある具体的事由	事業の種類	労働者数 〔満18歳以上の者〕	所定労働時間	延長することができる期間 (起算日)		期		
				1日	1か月(毎月1日)	平成〇年4月1日から1年間 同上 同上		
① 下記②に該当しない労働者	救急患者への対応 同上 月末のシフト事務	〇人 〇人 〇人	1日8時間 同上 同上	4時間 4時間 3時間	45時間 20時間 10時間	360時間 180時間 90時間		
② 1年単位の變形労働時間制により労働する労働者	救急患者への対応 同上	〇人 〇人	1日8時間 同上	2時間 2時間	20時間 10時間	180時間 90時間		
休日労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数 〔満18歳以上の者〕	所定休日	労働させることができる休日 並びに始業及び終業の時刻		期		
救急患者への対応 同上	医師 看護師	〇人 〇人	毎週土・日曜日 同上	1か月に2日、8:00~17:00		平成〇年4月1日から1年間 同上		

協定の成立年月日 平成〇年 3 月 25 日

協定の当事者である労働組合の名称又は労働者の過半数を代表する者の  
職名 医療法人〇〇病院 内科看護師  
氏名 山田 花子

協定の当事者 (労働者の過半数を代表する者の場合) の選出方法 (投票による選挙)  
平成〇年 3 月 28 日

使用者 田中 太郎

記載心得

- 「業務の種類」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせる必要のある業務を具体的に記入し、労働基準法第36条第1項ただし書の健康上特に有害な業務について協定をした場合には、当該業務を他の業務と区別して記入すること。
- 「延長することができる期間」の欄の記入に当たっては、次のとおりとすること。
  - 「1日」の欄には、労働基準法第32条の5第4項の規定により労働させることができる最長の労働時間を超過して延長することのできる期間を記入すること。
  - 「1日」の欄には、労働基準法第32条の5第5項の規定により労働させることができる最長の労働時間を超過して延長することのできる期間を記入すること。
- 「1か月」の欄には、労働基準法第32条の4の規定による労働時間により労働する労働者 (対象期間が3箇月を超える変形労働時間制により労働する者に限る。) について記入すること。
- 「労働させることができる休日並びに始業及び終業の時刻」の欄には、労働基準法第35条の規定による休日であって労働させることができる日並びに当該休日の労働の始業及び終業の時刻を記入すること。
- 「期間」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせることができる日の属する期間を記入すること。

## 労働基準法施行規則様式第9号（時間外労働協定）中の記載心得の解説

### 記載心得1についての解説

業務の種類には、「病院」、「診療所」、「歯科診療所」、「助産所」など具体的な業務の種類を記載します。

### 記載心得2についての解説

労働基準法では法定労働時間が定められており、1週間40時間、1日8時間とされています（労働基準法第32条）。また、労働者数が常時10人未満の病院、診療所、歯科診療所、助産所等の保健衛生業に該当する事業場の場合は1週間44時間、1日8時間とされています（労働基準法第40条及び労働基準法施行規則第25条の2）。これを超える労働をする場合に時間外労働協定が必要となり、法定労働時間（所定労働時間ではありません）を超えて何時間労働させるかを1日、1日を超え3箇月以内の期間（例えば1箇月など）、1年間について記載しなければなりません。なお、変形労働時間制をとる場合には、変形期間を平均して見たときに1週間の法定労働時間を超えないように労働時間を特定した上で、その時間を超えてどのくらい時間外労働をするかを記載することになります（労働基準法第32条の2～第32条の5）。

### 記載心得3についての解説

1年単位の変形労働時間制をとる場合（労働基準法第32条の4）には、①ではなく②の欄に記載します。

### 記載心得4についての解説

休日は最低でも1週間に1日又は4週間に4日を確保する必要があります（労働基準法第35条）。休日に労働させることがある場合には、休日のうちどの日を労働させるか、その場合の始業・終業時間を記載します。

### 5について

労使協定の発効日及び有効期間を記載します。労使協定の発効日は、必ずしも協定を締結した年月日とする必要はありません。また、労使協定の有効期間に上限はありませんが、通常は1年間としている事業場が多いようです。時間外労働の在り方を労使で定期的に見直す機会とする観点からも1年程度とすることが望ましいと考えられます。

## 参考法令集

### ○労働基準法（昭和22年法律第49号）（抄）

※下線部は平成22年4月1日から施行される部分

（労働条件の明示）

第十五条 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明示しなければならない。この場合において、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により明示しなければならない。

- ② 前項の規定によつて明示された労働条件が事実と相違する場合においては、労働者は、即時に労働契約を解除することができる。
- ③ 前項の場合、就業のために住居を変更した労働者が、契約解除の日から十四日以内に帰郷する場合においては、使用者は、必要な旅費を負担しなければならない。

（解雇の予告）

第二十条 使用者は、労働者を解雇しようとする場合においては、少くとも三十日前にその予告をしなければならない。三十日前に予告をしない使用者は、三十日以上平均賃金を支払わなければならない。但し、天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となつた場合又は労働者の責に帰すべき事由に基いて解雇する場合においては、この限りでない。

- ② 前項の予告の日数は、一日について平均賃金を支払つた場合においては、その日数を短縮することができる。
- ③ 前条第二項の規定は、第一項但書の場合にこれを準用する。

第二十一条 前条の規定は、左の各号の一に該当する労働者については適用しない。但し、第一号に該当する者が一箇月を超えて引き続き使用されるに至つた場合、第二号若しくは第三号に該当する者が所定の期間を超えて引き続き使用されるに至つた場合又は第四号に該当する者が十四日を超えて引き続き使用されるに至つた場合においては、この限りでない。

- 一 日日雇い入れられる者
- 二 二箇月以内の期間を定めて使用される者
- 三 季節的業務に四箇月以内の期間を定めて使用される者
- 四 試の使用期間中の者

（退職時等の証明）

第二十二条 労働者が、退職の場合において、使用期間、業務の種類、その事業における地位、賃金又は退職の事由（退職の事由が解雇の場合にあつては、その理由を含む。）について証明書を請求した場合には、使用者は、遅滞なくこれを交付しなければならない。

- ② 労働者が、第二十条第一項の解雇の予告がされた日から退職の日までの間において、当該解雇の理由について証明書を請求した場合においては、使用者は、遅滞なくこれを交付しなければならない。ただし、解雇の予告がされた日以後に労働者が当該解雇以外の事由により退職した場合においては、使用者は、当該退職の日以後、これを交付することを要しない。
- ③ 前二項の証明書には、労働者の請求しない事項を記入してはならない。
- ④ 使用者は、あらかじめ第三者と謀り、労働者の就業を妨げることを目的として、労働者の国籍、信条、社会的身分若しくは労働組合運動に関する通信をし、又は第一項及び第二項の証明書に秘密の記号を記入してはならない。

（金品の返還）

第二十三条 使用者は、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、七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らない。

- ② 前項の賃金又は金品に関して争がある場合においては、使用者は、異議のない部分を、同項の期間中に支払い、又は返還しなければならない。

(賃金の支払)

第二十四条 賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない。ただし、法令若しくは労働協約に別段の定めがある場合又は厚生労働省令で定める賃金について確実な支払の方法で厚生労働省令で定めるものによる場合においては、通貨以外のもので支払い、また、法令に別段の定めがある場合又は当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定がある場合においては、賃金の一部を控除して支払うことができる。

② 賃金は、毎月一回以上、一定の期日を定めて支払わなければならない。ただし、臨時に支払われる賃金、賞与その他これに準ずるもので厚生労働省令で定める賃金(第八十九条において「臨時の賃金等」という。)については、この限りでない。

(非常時払)

第二十五条 使用者は、労働者が出産、疾病、災害その他厚生労働省令で定める非常の場合の費用に充てるために請求する場合においては、支払期日前であつても、既往の労働に対する賃金を支払わなければならない。

(休業手当)

第二十六条 使用者の責に帰すべき事由による休業の場合においては、使用者は、休業期間中当該労働者に、その平均賃金の百分の六十以上の手当を支払わなければならない。

(労働時間)

第三十二条 使用者は、労働者に、休憩時間を除き一週間について四十時間を超えて、労働させてはならない。

② 使用者は、一週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き一日について八時間を超えて、労働させてはならない。

(休憩)

第三十四条 使用者は、労働時間が六時間を超える場合においては少くとも四十五分、八時間を超える場合においては少くとも一時間の休憩時間を労働時間の途中に与えなければならない。

② 前項の休憩時間は、一斉に与えなければならない。ただし、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おいてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定があるときは、この限りでない。

③ 使用者は、第一項の休憩時間を自由に利用させなければならない。

(休日)

第三十五条 使用者は、労働者に対して、毎週少くとも一回の休日を与えなければならない。

② 前項の規定は、四週間を通じ四日以上の日を与える使用者については適用しない。

(時間外及び休日の労働)

第三十六条 使用者は、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おいてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定をし、これを行政官庁に届け出た場合においては、第三十二条から第三十二条の五まで若しくは第四十条の労働時間(以下この条において「労働時間」という。)又は前条の休日(以下この項において「休日」という。)に関する規定にかかわらず、その協定で定めるところによつて労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。ただし、坑内労働その他厚生労働省令で定める健康上特に有害な業務の労働時間の延長は、一日について二時間を超えてはならない。

② 厚生労働大臣は、労働時間の延長を適正なものとするため、前項の協定で定める労働時間の延長の限度、当該労働時間の延長に係る割増賃金の率その他の必要な事項について、労働者の福

祉、時間外労働の動向その他の事情を考慮して基準を定めることができる。

- ③ 第一項の協定をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者は、当該協定で労働時間の延長を定めるに当たり、当該協定の内容が前項の基準に適合したものとなるようにしなければならない。
- ④ 行政官庁は、第二項の基準に関し、第一項の協定をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者に対し、必要な助言及び指導を行うことができる。

(時間外、休日及び深夜の割増賃金)

第三十七条 使用者が、第三十三条又は前条第一項の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させた場合においては、その時間又はその日の労働については、通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額の二割五分以上五割以下の範囲内でそれぞれ政令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。ただし、当該延長して労働させた時間が一箇月について六十時間を超えた場合においては、その超えた時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の五割以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

- ② 前項の政令は、労働者の福祉、時間外又は休日の労働の動向その他の事情を考慮して定めるものとする。
- ③ 使用者が、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ときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、第一項ただし書の規定により割増賃金を支払うべき労働者に対して、当該割増賃金の支払に代えて、通常の労働時間の賃金が支払われる休暇(第三十九条の規定による有給休暇を除く。)を厚生労働省令で定めるところにより与えることを定めた場合において、当該労働者が当該休暇を取得したときは、当該労働者の同項ただし書に規定する時間を超えた時間の労働のうち当該取得した休暇に対応するものとして厚生労働省令で定める時間の労働については、同項ただし書の規定による割増賃金を支払うことを要しない。
- ④ 使用者が、午後十時から午前五時まで(厚生労働大臣が必要であると認める場合においては、その定める地域又は期間については午後十一時から午前六時まで)の間において労働させた場合においては、その時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の二割五分以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。
- ⑤ 第一項及び前項の割増賃金の基礎となる賃金には、家族手当、通勤手当その他厚生労働省令で定める賃金は算入しない。

(年次有給休暇)

第三十九条 使用者は、その雇入れの日から起算して六箇月間継続勤務し全労働日の八割以上出勤した労働者に対して、継続し、又は分割した十労働日の有給休暇を与えなければならない。

- ② 使用者は、一年六箇月以上継続勤務した労働者に対しては、雇入れの日から起算して六箇月を超えて継続勤務する日(以下「六箇月経過日」という。)から起算した継続勤務年数一年ごとに、前項の日数に、次の表の上欄に掲げる六箇月経過日から起算した継続勤務年数の区分に応じ同表の下欄に掲げる労働日を加算した有給休暇を与えなければならない。ただし、継続勤務した期間を六箇月経過日から一年ごとに区分した各期間(最後に一年未満の期間を生じたときは、当該期間)の初日の前日の属する期間において出勤した日数が全労働日の八割未満である者に対しては、当該初日以後の一年間においては有給休暇を与えることを要しない。

六箇月経過日から起算した継続勤務年数	労働日
一年	一労働日
二年	二労働日
三年	四労働日
四年	六労働日
五年	八労働日
六年以上	十労働日



- ③ 次に掲げる労働者(一週間の所定労働時間が厚生労働省令で定める時間以上の者を除く。)の有給休暇の日数については、前二項の規定にかかわらず、これらの規定による有給休暇の日数を基準とし、通常の労働者の一週間の所定労働日数として厚生労働省令で定める日数(第一号において「通常の労働者の週所定労働日数」という。)と当該労働者の一週間の所定労働日数又は一週間当たりの平均所定労働日数との比率を考慮して厚生労働省令で定める日数とする。
- 一 一週間の所定労働日数が通常の労働者の週所定労働日数に比し相当程度少ないものとして厚生労働省令で定める日数以下の労働者
  - 二 週以外の期間によつて所定労働日数が定められている労働者については、一年間の所定労働日数が、前号の厚生労働省令で定める日数に一日を加えた日数を一週間の所定労働日数とする労働者の一年間の所定労働日数その他の事情を考慮して厚生労働省令で定める日数以下の労働者
- ④ 使用者は、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ときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、次に掲げる事項を定めた場合において、第一号に掲げる労働者の範囲に属する労働者が有給休暇を時間を単位として請求したときは、前三項の規定による有給休暇の日数のうち第二号に掲げる日数については、これらの規定にかかわらず、当該協定で定めるところにより時間を単位として有給休暇を与えることができる。
- 一 時間を単位として有給休暇を与えることができることとされる労働者の範囲
  - 二 時間を単位として与えることができることとされる有給休暇の日数(五日以内に限る。)
  - 三 その他厚生労働省令で定める事項
- ⑤ 使用者は、前各項の規定による有給休暇を労働者の請求する時季に与えなければならない。ただし、請求された時季に有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合においては、他の時季にこれを与えることができる。
- ⑥ 使用者は、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おいてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、第一項から第三項までの規定による有給休暇を与える時季に関する定めをしたときは、これらの規定による有給休暇の日数のうち五日を超える部分については、前項の規定にかかわらず、その定めにより有給休暇を与えることができる。
- ⑦ 使用者は、第一項から第三項までの規定による有給休暇の期間又は第四項の規定による有給休暇の時間については、就業規則その他これに準ずるもので定めるところにより、それぞれ、平均賃金若しくは所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金又はこれらの額を基準として厚生労働省令で定めるところにより算定した額の賃金を支払わなければならない。ただし、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おいてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、その期間又はその時間について、それぞれ、健康保険法(大正十一年法律第七十号)第九十九条第一項に定める標準報酬日額に相当する金額又は当該金額を基準として厚生労働省令で定めるところにより算定した金額を支払う旨を定めたときは、これによらなければならない。
- ⑧ 労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業した期間及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第二条第一号に規定する育児休業又は同条第二号に規定する介護休業をした期間並びに産前産後の女性が第六十五条の規定によつて休業した期間は、第一項及び第二項の規定の適用については、これを出勤したものとみなす。

(労働時間等に関する規定の適用除外)

第四十一条 この章、第六章及び第六章の二で定める労働時間、休憩及び休日に関する規定は、次の各号の一に該当する労働者については適用しない。

- 一 別表第一第六号(林業を除く。)又は第七号に掲げる事業に従事する者
- 二 事業の種類にかかわらず監督若しくは管理の地位にある者又は機密の事務を取り扱う者
- 三 監視又は断続的労働に従事する者で、使用者が行政官庁の許可を受けたもの

(作成及び届出の義務)

第八十九条 常時十人以上の労働者を使用する使用者は、次に掲げる事項について就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならない。次に掲げる事項を変更した場合においても、同様とする。

- 一 始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組以上に分けて交替に就業させる場合においては就業時転換に関する事項
- 二 賃金(臨時の賃金等を除く。以下この号において同じ。)の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項
- 三 退職に関する事項(解雇の事由を含む。)
- 三の二 退職手当の定めをする場合においては、適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項
- 四 臨時の賃金等(退職手当を除く。)及び最低賃金額の定めをする場合においては、これに関する事項
- 五 労働者に食費、作業用品その他の負担をさせる定めをする場合においては、これに関する事項
- 六 安全及び衛生に関する定めをする場合においては、これに関する事項
- 七 職業訓練に関する定めをする場合においては、これに関する事項
- 八 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する定めをする場合においては、これに関する事項
- 九 表彰及び制裁の定めをする場合においては、その種類及び程度に関する事項
- 十 前各号に掲げるもののほか、当該事業場の労働者のすべてに適用される定めをする場合においては、これに関する事項

(作成の手続)

第九十条 使用者は、就業規則の作成又は変更について、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おいてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の意見を聴かななければならない。

② 使用者は、前条の規定により届出をなすについて、前項の意見を記した書面を添付しなければならない。

(制裁規定の制限)

第九十一条 就業規則で、労働者に対して減給の制裁を定める場合においては、その減給は、一回の額が平均賃金の日分の半額を超え、総額が一賃金支払期における賃金の総額の十分の一を超えてはならない。

(法令及び労働協約との関係)

第九十二条 就業規則は、法令又は当該事業場について適用される労働協約に反してはならない。

② 行政官庁は、法令又は労働協約に抵触する就業規則の変更を命ずることができる。

(法令等の周知義務)

第一百六条 使用者は、この法律及びこれに基づく命令の要旨、就業規則、第十八条第二項、第二十四条第一項ただし書、第三十二条の二第一項、第三十二条の三、第三十二条の四第一項、第三十二条の五第一項、第三十四条第二項ただし書、第三十六条第一項、第三十七条第三項、第三十八条の二第二項、第三十八条の三第一項並びに第三十九条第四項、第六項及び第七項ただし書に規定する協定並びに第三十八条の四第一項及び第五項に規定する決議を、常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること、書面を交付することその他の厚生労働省令で定める方法によつて、労働者に周知させなければならない。

② 使用者は、この法律及びこの法律に基いて発する命令のうち、寄宿舎に関する規定及び寄宿舎規則を、寄宿舎の見やすい場所に掲示し、又は備え付ける等の方法によつて、寄宿舎に寄宿する労働者に周知させなければならない。

第一百十九条 次の各号の一に該当する者は、これを六箇月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。

- 一 第三条、第四条、第七条、第十六条、第十七条、第十八条第一項、第十九条、第二十条、第二十二條第四項、第三十二條、第三十四條、第三十五條、第三十六條第一項ただし書、第三十七條、第三十九條、第六十一條、第六十二條、第六十四條の三から第六十七條まで、第七十二條、第七十五條から第七十七條まで、第七十九條、第八十條、第九十四條第二項、第九十六條又は第百四條第二項の規定に違反した者  
二～四 (略)

第百二十條 次の各号の一に該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

- 一 第十四條、第十五條第一項若しくは第三項、第十八條第七項、第二十二條第一項から第三項まで、第二十三條から第二十七條まで、第三十二條の二第二項(第三十二條の四第四項及び第三十二條の五第三項において準用する場合を含む。)、第三十二條の五第二項、第三十三條第一項ただし書、第三十八條の二第三項(第三十八條の三第二項において準用する場合を含む。)、第五十七條から第五十九條まで、第六十四條、第六十八條、第八十九條、第九十條第一項、第九十一條、第九十五條第一項若しくは第二項、第九十六條の二第一項、第百五條(第百條第三項において準用する場合を含む。 )又は第百六條から第百九條までの規定に違反した者  
二～五 (略)

第百二十一條 この法律の違反行為をした者が、当該事業の労働者に関する事項について、事業主のために行為した代理人、使用人その他の従業者である場合においては、事業主に対しても各本條の罰金刑を科する。ただし、事業主(事業主が法人である場合においてはその代表者、事業主が営業に関し成年者と同一の行為能力を有しない未成年者又は成年被後見人である場合においてはその法定代理人(法定代理人が法人であるときは、その代表者)を事業主とする。次項において同じ。)が違反の防止に必要な措置をした場合においては、この限りでない。

- ② 事業主が違反の計画を知りその防止に必要な措置を講じなかつた場合、違反行為を知り、その是正に必要な措置を講じなかつた場合又は違反を教唆した場合においては、事業主も行為者として罰する。

## ○労働基準法施行規則(昭和22年厚生省令第23号)(抄)

第五條 使用者が法第十五條第一項前段の規定により労働者に対して明示しなければならない労働条件は、次に掲げるものとする。ただし、第四号の二から第十一号までに掲げる事項については、使用者がこれらに関する定めをしない場合においては、この限りでない。

- 一 労働契約の期間に関する事項  
一の二 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項  
二 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組以上に分けて就業させる場合における就業時轉換に関する事項  
三 賃金(退職手当及び第五号に規定する賃金を除く。以下この号において同じ。)の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項  
四 退職に関する事項(解雇の事由を含む。)  
四の二 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、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項  
五 臨時に支払われる賃金(退職手当を除く。)、賞与及び第八條各号に掲げる賃金並びに最低賃金額に関する事項  
六 労働者に負担させるべき食費、作業用品その他に関する事項  
七 安全及び衛生に関する事項  
八 職業訓練に関する事項  
九 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項  
十 表彰及び制裁に関する事項  
十一 休職に関する事項

- ② 法第十五条第一項後段の厚生労働省令で定める事項は、前項第一号から第四号までに掲げる事項(昇給に関する事項を除く。)とする。
- ③ 法第十五条第一項後段の厚生労働省令で定める方法は、労働者に対する前項に規定する事項が明らかとなる書面の交付とする。

第二十三条 使用者は、宿直又は日直の勤務で断続的な業務について、様式第十号によつて、所轄労働基準監督署長の許可を受けた場合は、これに従事する労働者を、法第三十二条の規定にかかわらず、使用することができる。

第五十二条の二 法第百六条第一項の厚生労働省令で定める方法は、次に掲げる方法とする。

- 一 常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること。
- 二 書面を労働者に交付すること。
- 三 磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、各作業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置すること。

## ○労働基準法第三十六条第一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）（抄）

※下線部は平成22年4月1日から施行される部分

（一定期間の区分）

第二条 労使当事者は、時間外労働協定において一日を超える一定の期間(以下「一定期間」という。)についての延長することができる時間(以下「一定期間についての延長時間」という。)を定めるに当たっては、当該一定期間は一日を超え三箇月以内の期間及び一年間としなければならない。

（一定期間についての延長時間の限度）

第三条 労使当事者は、時間外労働協定において一定期間についての延長時間を定めるに当たっては、当該一定期間についての延長時間は、別表第一の上欄に掲げる期間の区分に応じ、それぞれ同表の下欄に掲げる限度時間を超えないものとしなければならない。ただし、あらかじめ、限度時間以内の時間の一定期間についての延長時間を定め、かつ、限度時間を超えて労働時間を延長しなければならない特別の事情（臨時的なものに限る。）が生じたときに限り、一定期間についての延長時間を定めた当該一定期間ごとに、労使当事者間において定める手続を経て、限度時間を超える一定の時間まで労働時間を延長することができる旨及び限度時間を超える時間の労働に係る割増賃金の率を定める場合は、この限りでない。

2 労使当事者は、前項ただし書の規定により限度時間を超える一定の時間まで労働時間を延長することができる旨を定めるに当たっては、当該延長することができる労働時間をできる限り短くするように努めなければならない。

3 労使当事者は、第一項ただし書の規定により限度時間を超える時間の労働に係る割増賃金の率を定めるに当たっては、当該割増賃金の率を、法第三十六条第一項の規定により延長した労働時間の労働について法第三十七条第一項の政令で定める率を超える率とするように努めなければならない。

別表第一（第三条関係）

期間	限度時間
一週間	十五時間
二週間	二十七時間
四週間	四十三時間
一箇月	四十五時間