

# モデル就業規則

令和4年11月版

厚生労働省労働基準局監督課

## はじめに

### 1 就業規則の意義

労働者が安心して働ける明るい職場を作ることは、事業規模や業種を問わず、すべての事業場にとって重要なことです。そのためには、あらかじめ就業規則で労働時間や賃金をはじめ、人事・服務規律など、労働者の労働条件や待遇の基準をはっきりと定め、労使間でトラブルが生じないようにしておくことが大切です。

### 2 就業規則の内容

就業規則に記載する事項には、必ず記載しなければならない事項（以下「絶対的必要記載事項」といいます。）と、各事業場内でルールを定める場合には記載しなければならない事項（以下「相対的必要記載事項」といいます。）があります（労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「労基法」といいます。）第89条）。このほか、使用者において任意に記載し得る事項もあります。

絶対的必要記載事項は次のとおりです。

- (1) 労働時間関係  
始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を2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
- (2) 賃金関係  
賃金の決定、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
- (3) 退職関係  
退職に関する事項（解雇の事由を含みます。）

相対的必要記載事項は次のとおりです。

- (1) 退職手当関係  
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
- (2) 臨時の賃金・最低賃金額関係  
臨時の賃金等（退職手当を除きます。）及び最低賃金額に関する事項
- (3) 費用負担関係

労働者に食費、作業用品その他の負担をさせることに関する事項
(4) 安全衛生関係 安全及び衛生に関する事項
(5) 職業訓練関係 職業訓練に関する事項
(6) 災害補償・業務外の傷病扶助関係 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項
(7) 表彰・制裁関係 表彰及び制裁の種類及び程度に関する事項
(8) その他 事業場の労働者すべてに適用されるルールに関する事項

なお、就業規則の内容は、法令及び当該事業場において適用される労働協約に反してはなりません。法令又は労働協約に反する就業規則については、所轄労働基準監督署長はその変更を命ずることができます（労基法第92条）。

### 3 就業規則の作成及び変更の手続

労基法は、労働者を1人でも使用する事業場に適用されますが、就業規則については、常時10人以上の労働者を使用する事業場においては、これを作成または変更する場合に、所轄労働基準監督署長に届け出なければならないとされています（労基法第89条）。

また、就業規則は、企業単位ではなく事業場単位で作成し、届け出なければなりません。例えば、1企業で2以上の営業所、店舗等を有している場合、企業全体の労働者の数を合計するのではなく、それぞれの営業所、店舗等を1つの事業場としてとらえ、常時使用する労働者が10人以上の事業場について就業規則を作成する義務が生じます。なお、複数の営業所、店舗等の事業場を有する企業については、営業所、店舗等の就業規則が変更前、変更後ともに本社の就業規則と同一の内容のものである場合に限り、本社所在地を管轄する労働基準監督署長を経由して一括して届け出することも可能です。

就業規則を作成し、又は変更する場合の所轄労働基準監督署長への届出については、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、過半数で組織する労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者の意見を記し、その者の署名又は記名押印のある書面（意見書）を添付しなければなりません（労基法第90条）。

この場合の労働者の過半数を代表する者は、

- ① 労基法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でないこと、
- ② 就業規則の作成及び変更の際に、使用者から意見を聴取される者を選出することを明ら

かにして実施する投票、挙手等の方法によって選出された者であること  
のいずれにも該当する者でなければなりません（労働基準法施行規則（昭和22年厚生省  
令第23号。以下、「労基則」といいます。）第6条の2）。

就業規則の作成又は変更にあたっては、その内容をよく吟味するとともに上記の  
手続等を遵守しなければなりません。特に、就業規則を労働者にとって不利益に  
変更する場合には、労働者の代表の意見を十分に聴くとともに、変更の理由及び  
内容が合理的なものとなるよう慎重に検討することが必要です。

就業規則の届出については電子申請でも行うことが可能です。詳細は [こちら](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000184033.html)  
(<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000184033.html>) をご確認くだ  
さい。

## 4 就業規則の周知

作成した就業規則は、労働者の一人ひとりへの配付、労働者がいつでも見られる  
ように職場の見やすい場所への掲示、備付け、あるいは電子媒体に記録し、それを  
常時モニター画面等で確認できるようにするといった方法により、労働者に周知し  
なければなりません（労基法第106条第1項）。

就業規則は、作成したり、労働者の代表者から意見を聴取しただけでは効力は  
発生しないと解されています。就業規則の効力発生時期は、就業規則が何らかの  
方法によって労働者に周知された時期以降で、就業規則に施行期日が定められて  
いるときはその日、就業規則に施行期日が定められていないときは、通常は労働  
者に周知された日と解されています。

## 5 モデル就業規則の活用にあたって

このモデル就業規則（以下「本規則」といいます。）は、表紙に記載の時点での  
関係法令等の規定を踏まえ就業規則の規程例を解説とともに示したものです。本  
規則はあくまでモデル例であり、就業規則の内容は事業場の実態に合ったものとし  
なければなりません。したがって、就業規則の作成にあたっては、各事業場で  
労働時間、賃金などの内容を十分検討するようにしてください。

本規則10ページ以降にある下線部分（例えば、規程例第1条第1項及び第2条第1  
項中の「\_\_\_\_\_株式会社」や、第5条第1項中の「\_\_\_\_\_週間以内」などの下線部分）  
については、法令に従い、各事業場の実情に応じて具体的な名称や数字等を定め  
てください。また、規程例の下線部の一部（例えば、1か月単位の变形労働時間  
制（隔週週休2日制を採用する場合）の規程例第19条第2項中の「7\_時間1\_5分」  
などの部分や、第43条

第2項中の「無給／通常の賃金を支払うこと」の部分)には、あらかじめ数字や文言を記入しているものがありますが、これらは規程例の内容を分かりやすく解説するために便宜的に記入したものですので、これらについても、法令に従い各事業場の実情に応じて具体的な数字等を定めてください。

また、本規則は、主として通常の労働者への適用を想定して作成しています。したがって、パートタイム労働者や有期雇用労働者等を雇用している場合、就業規則の作成に当たっては、本規則の各条項についてパートタイム労働者や有期雇用労働者等への適用の可否について必ず検討し、必要に応じて別個の就業規則を作成してください。

なお、パートタイム労働者や有期雇用労働者に関する事項について就業規則を作成したり、変更する場合には、その事業場において雇用するパートタイム労働者や有期雇用労働者の過半数を代表すると認められる者の意見を聴くように努めなければなりません（短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号。以下「パートタイム・有期雇用労働法」といいます。）第7条）。

# 目 次

## 第1章 総則…………… 10

- 第 1条 (目的)
- 第 2条 (適用範囲)
- 第 3条 (規則の遵守)

## 第2章 採用、異動等…………… 12

- 第 4条 (採用手続)
- 第 5条 (採用時の提出書類)
- 第 6条 (試用期間)
- 第 7条 (労働条件の明示)
- 第 8条 (人事異動)
- 第 9条 (休職)

## 第3章 服務規律…………… 16

- 第10条 (服務)
- 第11条 (遵守事項)
- 第12条 (職場のパワーハラスメントの禁止)
- 第13条 (セクシュアルハラスメントの禁止)
- 第14条 (妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの禁止)
- 第15条 (その他あらゆるハラスメントの禁止)
- 第16条 (個人情報保護)
- 第17条 (始業及び終業時刻の記録)
- 第18条 (遅刻、早退、欠勤等)

## 第4章 労働時間、休憩及び休日…………… 22

- [例1] 完全週休2日制を採用する場合の規程例
  - 第19条 (労働時間及び休憩時間)
  - 第20条 (休日)
- [例2] 1か月単位の変形労働時間制 (隔週週休2日制を採用する場合) の規程例

第19条（労働時間及び休憩時間）

第20条（休日）

[例3] 1年単位の変形労働時間制の規程例

第19条（労働時間及び休憩時間）

第20条（休日）

第21条（時間外及び休日労働）

第22条（勤務間インターバル制度）

[例1] インターバル時間と翌日の所定労働時間が重複する部分を働いたものとみなす場合

[例2] インターバル時間と翌日の所定労働時間が重複した時、勤務開始時刻を繰り下げる場合

## 第5章 休暇等…………… 38

第23条（年次有給休暇）

第24条（年次有給休暇の時間単位での付与）

第25条（産前産後の休業）

第26条（母性健康管理の措置）

第27条（育児時間及び生理休暇）

第28条（育児・介護休業、子の看護休暇等）

第29条（不妊治療休暇）

第30条（慶弔休暇）

第31条（病気休暇）

第32条（裁判員等のための休暇）

## 第6章 賃金…………… 47

第33条（賃金の構成）

第34条（基本給）

第35条（家族手当）

第36条（通勤手当）

第37条（役付手当）

第38条（技能・資格手当）

第39条（精勤手当）

第40条（割増賃金）

第41条（1年単位の変形労働時間制に関する賃金の精算）

- 第42条 (代替休暇)
- 第43条 (休暇等の賃金)
- 第44条 (臨時休業の賃金)
- 第45条 (欠勤等の扱い)
- 第46条 (賃金の計算期間及び支払日)
- 第47条 (賃金の支払と控除)
- 第48条 (賃金の非常時払い)
- 第49条 (昇給)
- 第50条 (賞与)

## 第7章 定年、退職及び解雇…………… 66

- 第51条 (定年等)
  - [例1] 定年を満65歳とする例
  - [例2] 定年を満60歳とし、その後希望者を再雇用する例
  - [例3] 定年を満60歳とし、その後希望者を継続雇用する例 (満65歳以降は対象者基準あり)
  - [例4] 定年を満65歳とし、その後希望者の意向を踏まえて継続雇用または業務委託契約を締結する例 (ともに対象者基準あり)
- 第52条 (退職)
- 第53条 (解雇)

## 第8章 退職金…………… 74

- 第54条 (退職金の支給)
- 第55条 (退職金の額)
- 第56条 (退職金の支払方法及び支払時期)

## 第9章 無期労働契約への転換…………… 76

- 第57条 (無期労働契約への転換)

## 第10章 安全衛生及び災害補償…………… 78

- 第58条 (遵守事項)
- 第59条 (健康診断)



第60条（長時間労働者に対する面接指導）

第61条（ストレスチェック）

第62条（健康管理上の個人情報の取扱い）

第63条（安全衛生教育）

第64条（災害補償）

## 第11章 職業訓練…………… 84

第65条（教育訓練）

## 第12章 表彰及び制裁…………… 85

第66条（表彰）

第67条（懲戒の種類）

第68条（懲戒の事由）

## 第13章 公益通報者保護…………… 89

第69条（公益通報者の保護）

## 第14章 副業・兼業…………… 90

第70条（副業・兼業）

## 第1章 総則

総則には、一般的に就業規則の作成の目的や適用範囲等を規定します。

### (目的)

**第1条** この就業規則（以下「規則」という。）は、労働基準法（以下「労基法」という。）第89条に基づき、\_\_\_\_\_株式会社の労働者の就業に関する事項を定めるものである。

2 この規則に定めた事項のほか、就業に関する事項については、労基法その他の法令の定めによる。

### 【第1条 目的】

- 1 この就業規則規程例（以下「本規程例」といいます。）では、労働者の就業に関する事項を定めていますが、その前提にある法令上の基準は、労基法等関係法令に定められています。
- 2 本規程例に労働者の就業に関するすべての事項が定められているわけではありません。本規程例に定めがない事項については、労基法等関係法令の規定によることとなります。
- 3 就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については無効となります。この場合において、無効となった部分は、就業規則で定める基準によることとなります（労働契約法（平成19年法律第128号。以下「契約法」といいます。）第12条）。また、就業規則は法令又は事業場に適用される労働協約に反してはなりません（労基法第92条）。

### (適用範囲)

**第2条** この規則は、\_\_\_\_\_株式会社の労働者に適用する。

2 パートタイム労働者の就業に関する事項については、別に定めるところによる。

3 前項については、別に定める規則に定めのない事項は、この規則を適用する。

### 【第2条 適用範囲】

- 1 就業規則は、すべての労働者について作成する必要があります。しかし、就業規則は、必ずしもすべての労働者について同一のものでなければならないわけではありません。同一の事業場であっても、通常の労働者と勤務態様の異なるパートタイム労働者等については、一定の事項について特別の規定を設けたり、別の就業規則を定めることができ

ます。パートタイム労働者等について、規程の一部を適用除外とする場合や全面的に適用除外とする場合には、就業規則本体にその旨明記し、パートタイム労働者等に適用される規定を設けたり、別の就業規則を作成しなければなりません。本規程例では、パートタイム労働者の就業に関する事項について、就業規則本体とは別に定める形式をとっています。パートタイム・有期雇用労働者の就業規則の規程例等は、[こちら](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000046152.html) (<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000046152.html>)。

- 2 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）による改正により、2020年4月（中小企業におけるパートタイム労働者、有期雇用労働者については2021年4月）より、パートタイム労働者や有期雇用労働者、派遣労働者の待遇について、職務内容、職務内容・配置の変更範囲等を考慮して、通常の労働者との間で不合理な待遇差を設けることは禁止されます（パートタイム・有期雇用労働法第8条、第9条及び労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号）第30条の3）。これらの法律では、賃金だけでなく、福利厚生、休暇などすべての待遇が対象とされています。パートタイム労働者・有期雇用労働者と通常の労働者との間で、賃金等について取扱いに違いがある場合、パートタイム・有期雇用労働者から求められたときは、相違の内容及び理由について説明する必要があります。（パートタイム・有期雇用労働法第14条第2項）。

**（規則の遵守）**

**第3条** 会社は、この規則に定める労働条件により、労働者に就業させる義務を負う。  
また、労働者は、この規則を遵守しなければならない。

**【第3条 規則の遵守】**

労基法第2条において、労働者及び使用者は、就業規則等を遵守し、誠実に各々その義務を履行しなければならないと規定されています。

## 第2章 採用、異動等

採用、異動等については、一般的に採用に際しての手續に関する事項、試用期間、労働条件の明示、人事異動、休職に関する事等を定めます。

### (採用手續)

**第4条** 会社は、入社を希望する者の中から選考試験を行い、これに合格した者を採用する。

### 【第4条 採用手續】

- 1 会社は、労働者の採用に当たり、男女かかわりなく均等な機会を与えなければなりません（雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号。以下「均等法」といいます。）第5条）。
- 2 合理的な理由がない場合に、労働者の採用において身長・体重・体力を要件とすること、転居を伴う転勤に応じることを要件とすること等は、間接差別として禁止されています（均等法第7条）。

### (採用時の提出書類)

**第5条** 労働者として採用された者は、採用された日から\_\_\_\_週間以内に次の書類を提出しなければならない。

- ① 住民票記載事項証明書
- ② 自動車運転免許証の写し（ただし、自動車運転免許証を有する場合に限る。）
- ③ 資格証明書の写し（ただし、何らかの資格証明書を有する場合に限る。）
- ④ その他会社が指定するもの

2 前項の定めにより提出した書類の記載事項に変更が生じたときは、速やかに書面で会社に変更事項を届け出なければならない。

### 【第5条 採用時の提出書類】

会社は、労働者の年齢、現住所を確認するに当たり、労働者から戸籍謄本（抄本）や住民票の写しを提出させることは適切ではありません。住民票記載事項の証明書により処理することが適切です。また、提出させる書類については、その提出目的を労働者に説明し、明らかにしてください。

**(試用期間)**

**第6条** 労働者として新たに採用した者については、採用した日から\_\_\_\_か月間を試用期間とする。

- 2 前項について、会社が特に認めるときは、試用期間を短縮し、又は設けないことがある。
- 3 試用期間中に労働者として不適格と認めた者は、解雇することがある。ただし、入社後14日を経過した者については、第53条第2項に定める手続によって行う。
- 4 試用期間は、勤続年数に通算する。

**【第6条 試用期間】**

- 1 試用期間を設ける場合にその期間の長さに関する定めは労基法上ありませんが、労働者の地位を不安定にすることから、あまりに長い期間を試用期間とすることは好ましくありません。
- 2 試用期間中の解雇については、最初の14日間以内であれば即時に解雇することができますが、試用期間中の者も14日を超えて雇用した後に解雇する場合には、原則として30日以上前に予告をしなければなりません。予告をしない場合には、平均賃金の30日分以上の解雇予告手当を支払うことが必要となります(労基法第20条、第21条)。

**(労働条件の明示)**

**第7条** 会社は、労働者を採用するとき、採用時の賃金、就業場所、従事する業務、労働時間、休日、その他の労働条件を記した労働条件通知書及びこの規則を交付して労働条件を明示するものとする。

**【第7条 労働条件の明示】**

- 1 労働者を雇い入れるに際し、労働者に賃金、労働時間、その他の労働条件を明示することが必要です。特に、労働条件を明示するに当たり、次の(1)から(6)までの項目(昇給に関する事項を除く)については、原則書面の交付により明示する必要があります(労基法第15条、労基則第5条)。

- (1) 労働契約の期間に関する事項
- (2) 期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項(期間の定めのある労働契約を更新する場合に限る)
- (3) 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項
- (4) 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、休暇並びに交替制により就業させる場合における就業時転換に関する事項
- (5) 賃金(退職手当及び臨時に支払われる賃金等を除く。)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

(6) 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）

労働者が以下のいずれかの方法を希望した場合には、当該方法により労働条件の明示を行うことができます。

- ・ ファクシミリを利用して送信する方法
- ・ 電子メールその他のその受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信（有線、無線その他の電磁的方法により、符号、音響、又は影像を送り、伝え、又は受けることをいう。以下「電子メール等」という。）の送信の方法（当該労働者が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。）

※「電子メール等」には以下が含まれます。

- ① Eメール、Yahoo!メールやGmail等のウェブメールサービス
- ② +メッセージ等の RCS（リッチ・コミュニケーション・サービス）や、SMS（ショート・メール・サービス）
- ③ LINE や Facebook 等の SNS メッセージ機能

ただし、ブログやホームページへの書き込みのように、特定の個人がその入力する情報を電気通信を利用して第三者に閲覧させることに付随して、当該第三者が当該個人に対し情報を伝達することができる機能が提供されるものについては、「その受信する者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信」には含まれないため、この方法により労働条件の明示を行うことはできません。

さらに、パートタイム・有期雇用労働者については、雇入れに際して、昇給、退職手当、賞与の有無、相談窓口についても文書の交付等により明示しなければなりません（パートタイム・有期雇用労働法第6条第1項）。

- 2 また、採用内定により労働契約が成立していると解される場合がありますが、この場合には、採用内定に際して、内定者に労働条件を書面で明示する必要があります。

(人事異動)

**第8条** 会社は、業務上必要がある場合に、労働者に対して就業する場所及び従事する業務の変更を命ずることがある。

2 会社は、業務上必要がある場合に、労働者を在籍のまま関係会社へ出向させることがある。

3 前2項の場合、労働者は正当な理由なくこれを拒むことはできない。

## 【第8条 人事異動】

1 労働者を採用した後、会社が業務上の理由から就業場所や従事する業務を変更することは、変更がない旨の特別な合意等がない限り可能です。しかしながら、労働者の意に沿わない就業場所等の変更を命じた場合、トラブルが生じ得ますので、本規則のように就業規則に明記しておくことが望ましいと言えます。もちろん、労働者の同意を得るようにすることが大切であることは言うまでもありません。

なお、労働者の就業場所を変更しようとする場合には、労働者の育児や介護の状況に配慮しなければなりません（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（平成3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」といいます。）第26条）

2 また、他の会社へ出向させることが想定される場合、出向に関する規定を設けておく必要があります。

### (休職)

**第9条** 労働者が、次のいずれかに該当するときは、所定の期間休職とする。

- ① 業務外の傷病による欠勤が\_\_\_\_か月を超え、なお療養を継続する必要があるため勤務できないとき \_\_\_\_\_年以内
- ② 前号のほか、特別な事情があり休職させることが適当と認められるとき  
必要な期間

2 休職期間中に休職事由が消滅したときは、原則として元の職務に復帰させる。ただし、元の職務に復帰させることが困難又は不適當な場合には、他の職務に就かせることがある。

3 第1項第1号により休職し、休職期間が満了してもなお傷病が治癒せず就業が困難な場合は、休職期間の満了をもって退職とする。

## 【第9条 休職】

1 休職とは、業務外での疾病等主に労働者側の個人的事情により相当長期間にわたり就労を期待し得ない場合に、労働者としての身分を保有したまま一定期間就労義務を免除する特別な扱いをいいます。なお、本条第1項第2号の「特別な事情」には、公職への就任や刑事事件で起訴された場合等が当たります。

2 休職期間中に休職事由がなくなった場合は、当然に休職が解除され復職となります。

3 休職の定義、休職期間の制限、復職等については、労基法に定めはありません。

## 第3章 服務規律

### (服務)

**第10条** 労働者は、職務上の責任を自覚し、誠実に職務を遂行するとともに、会社の指示命令に従い、職務能率の向上及び職場秩序の維持に努めなければならない。

### (遵守事項)

**第11条** 労働者は、以下の事項を守らなければならない。

- ① 許可なく職務以外の目的で会社の施設、物品等を使用しないこと。
- ② 職務に関連して自己の利益を図り、又は他より不当に金品を借用し、若しくは贈与を受ける等不正な行為を行わないこと。
- ③ 勤務中は職務に専念し、正当な理由なく勤務場所を離れないこと。
- ④ 会社の名誉や信用を損なう行為をしないこと。
- ⑤ 在職中及び退職後においても、業務上知り得た会社、取引先等の機密を漏洩しないこと。
- ⑥ 酒気を帯びて就業しないこと。
- ⑦ その他労働者としてふさわしくない行為をしないこと。

### 【第10条 服務】

### 【第11条 遵守事項】

服務規律及び遵守事項については、就業規則に必ず定めなければならない事項ではありませんが、職場の秩序維持に大きな役割を果たすことから、会社にとって労働者に遵守させたい事項を定めてください。

### (職場のパワーハラスメントの禁止)

**第12条** 職務上の地位や人間関係などの職場内の優越的な関係を背景とした、業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により、他の労働者の就業環境を害するようなことをしてはならない。

### 【第12条 職場のパワーハラスメントの禁止】

職場におけるパワーハラスメントを防止するために、事業主は、雇用管理上必要な措置を講じなければならないこととされています（労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和41年法律第132号。以下「労



働施策総合推進法」といいます。) 第30条の2)。

**(セクシュアルハラスメントの禁止)**

**第13条** 性的言動により、他の労働者に不利益や不快感を与えたり、就業環境を害するようなことをしてはならない。

**【第13条 セクシュアルハラスメントの禁止】**

職場におけるセクシュアルハラスメントを防止するため、事業主は、雇用管理上必要な措置を講じなければならないこととされています(均等法第11条)。

**(妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの禁止)**

**第14条** 妊娠・出産等に関する言動及び妊娠・出産・育児・介護等に関する制度又は措置の利用に関する言動により、他の労働者の就業環境を害するようなことをしてはならない。

**【第14条 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの禁止】**

職場における妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントを防止するため、事業主は、雇用管理上必要な措置を講じなければならないこととされています(均等法第11条の3、育児・介護休業法第25条)。

**(その他あらゆるハラスメントの禁止)**

**第15条** 第12条から前条までに規定するもののほか、性的指向・性自認に関する言動によるものなど職場におけるあらゆるハラスメントにより、他の労働者の就業環境を害するようなことをしてはならない。

**【第15条 その他あらゆるハラスメントの禁止】**

恋愛感情又は性的感情の対象となる性別についての指向のことを「性的指向」、自己の性別についての認識のことを「性自認」といいます。性的指向や性自認への理解を深め、差別的言動や嫌がらせ(ハラスメント)が起こらないようにすることが重要です。

**(個人情報保護)**

**第16条** 労働者は、会社及び取引先等に関する情報の管理に十分注意を払うとともに、自らの業務に関係のない情報を不当に取得してはならない。

2 労働者は、職場又は職種を異動あるいは退職するに際して、自らが管理していた会社及び取引先等に関するデータ・情報書類等を速やかに返却しなければならない。

**【第16条 個人情報保護】**

個人情報の保護に関する法律（平成15年法律第57号）の全面施行により、使用者に個人情報の適正な管理に関する対策が義務付けられています。

**(始業及び終業時刻の記録)**

**第17条** 労働者は、始業及び終業時にタイムカードを自ら打刻し、始業及び終業の時刻を記録しなければならない。

**【第17条 始業及び終業時刻の記録】**

労働時間の管理については、「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日策定）で、使用者が講ずべき措置が具体的に示されています。使用者は、このガイドラインを遵守し、労働時間を適正に把握する等適切な時間管理を行ってください。

なお、後述するように平成31年4月から労働安全衛生法（昭和47年法律第57号。以下「安衛法」といいます。）第66条の8の3の規定に基づき事業者は、面接指導を実施するため、タイムカードによる記録、パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間（ログインからログアウトまでの時間）の記録等の客観的な方法その他の適切な方法により、労働者の労働時間の状況を把握しなければなりません（本規則第60条参照）。

(参考)

「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(抜粋)」

1. 趣旨

労働基準法においては、労働時間、休日、深夜業等について規定を設けていることから、使用者は、労働時間を適正に把握するなど労働時間を適切に管理する責務を有している。

2. 労働時間の考え方

労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいい、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たる。そのため、次のアからウのような時間は、労働時間として扱わなければならないこと。

(ア) 使用者の指示により、就業を命じられた業務に必要な準備行為(着用を義務付けられた所定の服装への着替え等)や業務終了後の業務に関連した後始末(清掃等)を事業場内において行った時間

(イ) 使用者の指示があった場合には即時に業務に従事することを求められており、労働から離れることが保障されていない状態で待機等している時間(いわゆる「手待時間」)

(ウ) 参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間

3. 始業・終業時刻の確認及び記録

使用者は、労働時間を適正に管理するため、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、これを記録すること。

4. 始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法

使用者が始業・終業時刻を確認し、記録する方法としては、原則として次のいずれかの方法によること。

(ア) 使用者が、自ら現認することによりこれを確認し、記録すること。

(イ) タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、記録すること。

5. 自己申告制により始業・終業時刻の確認及び記録を行う場合の措置

3の方法によることなく、自己申告制により行わざるを得ない場合、使用者は次の措置を講ずること。

(ア) 自己申告制の対象となる労働者に対して、本ガイドラインを踏まえ、労働時間の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行うことなどについて十分な説明を行うこと。

(イ) 実際に労働時間を管理する者に対して、自己申告制の適正な運用を含め、本ガイドラインに従い講ずべき措置について十分な説明を行うこと。

(ウ) 自己申告により把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか否かについて、必要に応じて実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること。

特に、入退場記録やパソコンの使用時間の記録など、事業場内にいた時間の分かるデータを有している場合に、労働者からの自己申告により把握した労働時間と当該データで分かった事業場内にいた時間との間に著しい乖離が生じているときには、実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること。

- (エ) 自己申告した労働時間を超えて事業場内にいる時間について、その理由等を労働者に報告させる場合には、当該報告が適正に行われているかについて確認すること。

その際、休憩や自主的な研修、教育訓練、学習等であるため労働時間ではないと報告されていても、実際には、使用者の指示により業務に従事しているなど使用者の指揮命令下に置かれていたと認められる時間については、労働時間として扱わなければならないこと。

- (オ) 自己申告制は、労働者による適正な申告を前提として成り立つものである。このため、使用者は、労働者が自己申告できる時間外労働の時間数に上限を設け、上限を超える申告を認めない等、労働者による労働時間の適正な申告を阻害する措置を講じてはならないこと。

また、時間外労働時間の削減のための社内通達や時間外労働手当の定額払等労働時間に係る事業場の措置が、労働者の労働時間の適正な申告を阻害する要因となっていないかについて確認するとともに、当該要因となっている場合においては、改善のための措置を講ずること。

さらに、労働基準法の定める法定労働時間や時間外労働に関する労使協定(いわゆる36協定)により延長することができる時間数を遵守することは当然であるが、実際には延長することができる時間数を超えて労働しているにもかかわらず、記録上これを守っているようにすることが、実際に労働時間を管理する者や労働者等において、慣習的に行われていないかについても確認すること

#### 6. 賃金台帳の適正な調製

使用者は、労働基準法第108条及び同法施行規則第54条により、労働者ごとに、労働日数、労働時間数、休日労働時間数、時間外労働時間数、深夜労働時間数といった事項を適正に記入しなければならないこと。

また、賃金台帳にこれらの事項を記入していない場合や、故意に賃金台帳に虚偽の労働時間数を記入した場合は、同法第120条に基づき、30万円以下の罰金に処されること。

#### 7. 労働時間の記録に関する書類の保存

使用者は、労働者名簿、賃金台帳のみならず、出勤簿やタイムカード等の労働時間の記録に関する書類について、労働基準法第109条に基づき、3年間保存しなければならないこと。

**(遅刻、早退、欠勤等)**

**第18条** 労働者は遅刻、早退若しくは欠勤をし、又は勤務時間中に私用で事業場から外出する際は、事前に\_\_\_\_\_に対し申し出るとともに、承認を受けなければならない。ただし、やむを得ない理由で事前に申し出ることができなかつた場合は、事後に速やかに届出をし、承認を得なければならない。

2 前項の場合は、第45条に定めるところにより、原則として不就労分に対応する賃金は控除する。

3 傷病のため継続して\_\_\_日以上欠勤するときは、医師の診断書を提出しなければならない。

**【第18条 遅刻、早退、欠勤等】**

1 本規程例では労働者が遅刻、早退若しくは欠勤等をする場合、事前の申出と会社の承認を得ることとしていますが、どのような手続を規定するかは各事業場で決めることです。しかし、こうした手続を取ることは会社の秩序を維持する上でも重要なこととなりますので、明確に定めてください。

2 欠勤何日以上で医師の診断書を提出させるかは、各事業場で決めることです。

## 第4章 労働時間、休憩及び休日

- 1 労働時間、休憩及び休日に関することは、就業規則の絶対的記載事項に当たります。
- 2 労基法第32条第1項において、1週間の労働時間の上限は40時間と定められています。ただし、特例措置として、商業（労基法別表第1第8号）、映画の製作の事業を除く映画・演劇業（同第10号）、保健衛生業（同第13号）、接客娯楽業（同第14号）の事業であって、労働者数10人未満の事業場（以下「特例措置対象事業場」といいます。）は、1週44時間まで働かせることが認められています（労基法第40条、労基則第25条の2）。  
また、労基法第32条第2項において、1日の労働時間の上限は8時間と定められています。
- 3 休憩時間については、1日の労働時間が6時間を超える場合には少なくとも45分、8時間を超える場合には少なくとも1時間の休憩時間を与えなければなりません（労基法第34条）。
- 4 休日については、毎週少なくとも1回又は4週間を通じ4日以上与えなければなりません（労基法第35条）。
- 5 上記2から4までの労基法の規定に適合する労働条件とするためには、①週休2日制とする、②週休1日制で1日の所定労働時間を短く設定する、③変形労働時間制（1か月単位、1年単位等）を導入する等の方法がありますので、それぞれの事業場の実情に応じて、下記の規程例を参考に就業規則を作成してください。

### [例1] 完全週休2日制を採用する場合の規程例

1日の労働時間を8時間とし、完全週休2日制を採用する場合の規程例です。

#### (労働時間及び休憩時間)

**第19条** 労働時間は、1週間については40時間、1日については8時間とする。

2 始業・終業の時刻及び休憩時間は、次のとおりとする。ただし、業務の都合その他やむを得ない事情により、これらを繰り上げ、又は繰り下げることがある。この場合、前日までに労働者に通知する。

① 一般勤務

始業・終業時刻		休憩時間
始業	午前__時__分	__時__分から__時__分まで
終業	午後__時__分	

② 交替勤務

(イ) 1番(日勤)

始業・終業時刻		休憩時間
始業	午前__時__分	__時__分から__時__分まで
終業	午後__時__分	

(ロ) 2番(準夜勤)

始業・終業時刻		休憩時間
始業	午前__時__分	__時__分から__時__分まで
終業	午後__時__分	

(ハ) 3番(夜勤)

始業・終業時刻		休憩時間
始業	午前__時__分	__時__分から__時__分まで
終業	午後__時__分	

- 3 交替勤務における各労働者の勤務は、別に定めるシフト表により、前月の\_\_日までに各労働者に通知する。
- 4 交替勤務における就業番は原則として\_\_日ごとに\_\_番を\_\_番に、\_\_番を\_\_番に、\_\_番を\_\_番に転換する。
- 5 一般勤務から交替勤務へ、交替勤務から一般勤務への勤務形態の変更は、原則として休日又は非番明けに行うものとし、前月の\_\_日前までに\_\_が労働者に通知する。

**【第19条 労働時間及び休憩時間】**

- 1 始業及び終業の時刻、休憩時間は、就業規則に必ず定めておかなければなりません。また、交替勤務をとる場合は、勤務形態ごとの始業・終業時刻及び休憩時間を規定するとともに、就業番の転換についても就業規則に規定してください。
- 2 休憩は、原則として事業場すべての労働者に一斉に与えなければなりません。本規程例のように交替勤務を採用する等一斉に与えることが困難な場合には、労働者代表との書面による協定（以下「労使協定」といいます。）を結ぶことにより交替で与えること

ができます（労基法第34条第2項）。この場合、一斉に休憩を与えない労働者の範囲及び当該労働者に対する休憩の与え方について、労使協定で定めなければなりません（労基則第15条）。

また、一斉休憩付与に対する例外として、労基法第40条に基づき、労基則第31条において、運輸交通業（労基法別表第1第4号）、商業（同第8号）、金融・広告業（同第9号）、映画・演劇業（同第10号）、通信業（同第11号）、保健衛生業（同第13号）、接客娯楽業（同第14号）及び官公署の事業について、一斉に休憩を与えなくてもよい旨が定められています。

労使協定の労働者代表については、本規程例第21条の解説を参照してください。

- 3 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。使用者の指示があった場合には即時に業務に従事することを求められており、労働から離れることが保障されていない状態で待機等している時間（いわゆる「手待ち時間」）については労働時間に当たり休憩時間ではありませんので注意してください。

#### （休日）

**第20条** 休日は、次のとおりとする。

- ① 土曜日及び日曜日
- ② 国民の祝日（日曜日と重なったときは翌日）
- ③ 年末年始（12月\_\_\_日～1月\_\_\_日）
- ④ 夏季休日（\_\_\_月\_\_\_日～\_\_\_月\_\_\_日）
- ⑤ その他会社が指定する日

- 2 業務の都合により会社が必要と認める場合は、あらかじめ前項の休日を他の日と振り替えることがある。

#### 【第20条 休日】

- 1 労基法では何曜日を休日とするかあるいは国民の祝日を休日とするかについて規定していません。1週間の中で何曜日を休日としても、また、週によって異なる曜日を休日としても差し支えありません。さらに、勤務の実態に合わせて、労働者ごとに異なる日に交替で休日を与えることもできます。
- 2 休日は、原則として暦日（午前0時から午後12時までの継続24時間をいう。）で与えなければなりません。しかし、番方編成による交替制（8時間3交替勤務のような場合をいう。）を導入するような場合、以下の要件を満たせば休日は暦日ではなく、継続した24時間を与えれば差し支えないとされています（昭和63年3月14日付け基発150号）。



(イ) 番方編成による交替制によることが就業規則等により定められており、制度として運用されていること。

(ロ) 各番方の交替が規則的に定められているものであって、勤務割表等によりその都度設定されるものではないこと。

- 3 本条第2項において定めている、いわゆる「振替休日」とは、例えば業務の都合によって所定休日である日曜日に勤務させなければならない場合に、当該日曜日を勤務日に変更し、その代わり勤務日である例えば月曜日を休日とするように、所定の休日とあらかじめ他の勤務日と振り替えることをいいます。

また、「代休」とは、休日に休日労働を行わせた場合に、その代わりに以後の特定の勤務日又は労働者の希望する任意の勤務日の労働義務を免除し、休みを与える制度のことをいいます。振替休日と代休の労基法上での取扱いの違いは次のとおりです。

「労働基準法上の振替休日と代休の取扱いの違い」

- ① 振替休日は、あらかじめ定められた法定休日を他の日に振り替えることですから、振替前の休日に勤務しても通常の勤務と同じです。したがって、休日労働に対する割増賃金の問題は発生しませんが、振り替えた休日が週をまたがった場合、振替勤務したことにより、当該週の実労働時間が週の法定労働時間を超える場合があります。その場合は時間外労働に対する割増賃金の支払が必要となります。

その一方で、代休は、定められた法定休日に休日労働を行わせた場合ですから、その後に代休を与えても休日労働をさせたことが帳消しにされるものではありませんので、休日労働に対する割増賃金を支払う必要があります。

- ② 休日は労働者の労働義務のない日ですから、これを振り替える場合は、以下に示す措置が必要となります。

ア 就業規則に振替休日の規程を置くこと。

イ 振替休日は特定すること。

ウ 振替休日は4週4日の休日が確保される範囲のできるだけ近接した日とすること。

エ 振替は前日までに通知すること。

〔例2〕1か月単位の変形労働時間制（隔週週休2日制を採用する場合）の規程例

〔例2〕は、1か月単位の変形労働時間制（変形期間は2週間）を活用しつつ、隔週での週休2日制で、毎日の所定労働時間を7時間15分とすることにより、週40時間労働制を実施する場合の規程例です。

(労働時間及び休憩時間)

第19条 1週間の所定労働時間は、\_\_\_年\_\_\_月\_\_\_日を起算日として、2週間ごとに平均して、1週間当たり40時間とする。

2 1日の所定労働時間は、7時間15分とする。

3 始業・終業の時刻及び休憩時間は、次のとおりとする。ただし、業務の都合その他やむを得ない事情により、これらを繰り上げ、又は繰り下げることがある。この場合において業務の都合によるときは、\_\_\_が前日までに通知する。

始業・終業時刻		休憩時間
始業	午前___時___分	___時___分から___時___分まで
終業	午後___時___分	

(休日)

第20条 休日は、次のとおりとする。

- ① 日曜日
- ② \_\_\_年\_\_\_月\_\_\_日を起算日とする2週間ごとの第2土曜日
- ③ 国民の祝日（日曜日と重なったときは翌日）
- ④ 年末年始（12月\_\_\_日～1月\_\_\_日）
- ⑤ 夏季休日（\_\_\_月\_\_\_日～\_\_\_月\_\_\_日）
- ⑥ その他会社が指定する日

2 業務の都合により会社が必要と認める場合は、あらかじめ前項の休日を他の日と振り替えることがある。

【第19条 労働時間及び休憩時間】

【第20条 休日】

1 1か月単位の変形労働時間制とは、労使協定又は就業規則等により、1か月以内の一定期間を平均して1週間当たりの労働時間が40時間を超えない定めをした場合においては、その定めにより、特定された日又は特定された週に1日8時間又は1週40時間を超えて労働させることができるという制度です（労基法第32条の2）。この場合の労使協定は、所轄の労働基準監督署長に届け出ることが必要です。労使協定の労働者代表の選出方法等については、本規程例第21条の解説を参照してください。

2 本規程例は、1日の所定労働時間を固定していますが、業務の都合等によって日々の

所定労働時間を変えることもできます。この場合も、一定期間を平均して1週当たりの労働時間が40時間を超えないようにしなければなりません。

- 3 1か月単位の変形労働時間制を採用する場合には、就業規則等において変形期間の起算日や各日の始業・終業の時刻及び変形期間内の各日・各週の労働時間を明確にしておく必要があります。
- 4 以下とおり、〔例2〕の場合は、2週間の所定労働時間は合計79時間45分となるため、1週間当たりの平均所定労働時間は39時間53分となり、週40時間以下を満たすこととなります。

43時間30分							36時間15分						
⏟							⏟						
7 時 間 15 分	〃	〃	〃	〃	〃	休 日	7 時 間 15 分	〃	〃	〃	〃	休 日	休 日
1 日 目	2 日 目	3 日 目	4 日 目	5 日 目	6 日 目	7 日 目	8 日 目	9 日 目	10 日 目	11 日 目	12 日 目	13 日 目	14 日 目
月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日

なお、〔例2〕の規程例第19条では、2週間ごとの第2土曜日を休日としていますが、国民の祝日等を休日とする場合、国民の祝日等がある週の土曜日（又は日曜日）を出勤日としても週休2日制となります。この場合、規程例第19条に「ただし、第2号の期間に第3号の休日が含まれる場合には、その期間の第2土曜日は出勤日とする。」といった文言を追記する必要があります。

【参考】「1 か月単位の変形労働時間制における所定労働時間の定め方」

1 か月単位の変形労働時間制については、1 か月以内の一定期間（変形期間）を平均して1 週間当たりの労働時間が週の法定労働時間（40 時間）を超えない範囲で、就業規則等に各日、各週の所定労働時間を具体的に定めなければなりません。この場合、変形期間における所定労働時間の合計は次の式によって計算された時間の範囲内で設定します。

$$1 \text{ 週間の法定労働時間 (40 時間)} \times \frac{\text{変形期間の暦日数}}{7}$$

この式によって変形期間が1 か月の場合の所定労働時間の総枠を計算すると、次の表のとおりとなります。

項目 1 か月の暦日数	各変形期間に対応する所定労働時間の総枠	
	法定労働時間が 40 時間の場合	法定労働時間が 44 時間の場合
31 日の場合	177.1 時間	194.8 時間
30 日の場合	171.4 時間	188.5 時間
29 日の場合	165.7 時間	182.2 時間
28 日の場合	160.0 時間	176.0 時間

（注）小数点第2 位以下を省略。

また、1か月単位の変形労働時間制における週休2日制の形態別の週所定労働時間は、次の表のとおりとなります。

週休2日制の 形態 1日の 所定労働時間等	日曜日及び 月2日土曜休日			日曜日及び 月3日土曜休日			日曜日及び 月4日土曜休日		
	1月の日数	28日	30日	31日	28日	30日	31日	28日	30日
1月の休日数	6日	6日	6日	7日	7日	7日	8日	8日	8日
勤務日数	22日	24日	25日	21日	23日	24日	20日	22日	23日
1日8:00	44:00	44:48	45:10	42:00	42:56	43:22	40:00	41:04	41:33
1日7:50	43:05	43:52	44:13	41:07	42:03	42:27	39:10	40:13	40:41
1日7:45	42:38	43:24	43:45	40:41	41:36	42:00	38:45	39:47	40:15
1日7:40	42:10	42:56	43:17	40:15	41:09	41:33	38:20	39:22	39:49
1日7:30	41:15	42:00	42:21	39:23	40:15	40:39	37:30	38:30	38:57
1日7:20	40:20	41:04	41:24	38:30	39:22	39:45	36:40	37:39	38:05
1日7:15	39:53	40:36	40:56	38:04	38:55	39:18	36:15	37:13	37:39
1日7:10	39:25	40:08	40:28	37:37	38:28	38:50	35:50	36:47	37:13
1日7:00	38:30	39:12	39:31	36:45	37:34	37:56	35:00	35:56	36:22

(注)  の場合は1か月を平均し1週間の労働時間が40時間を超えるため、40時間以下となるよう特定の日の労働時間を少なくする等の調整をする必要があります。

〔例3〕1年単位の変形労働時間制の規程例

(労働時間及び休憩時間)

第19条 労働者代表と1年単位の変形労働時間制に関する労使協定を締結した場合、当該協定の適用を受ける労働者について、1週間の所定労働時間は、対象期間を平均して1週間当たり40時間とする。

2 1年単位の変形労働時間制を適用しない労働者について、1週間の所定労働時間は40時間、1日の所定労働時間は8時間とする。

3 1日の始業・終業の時刻、休憩時間は次のとおりとする。

① 通常期間

始業・終業時刻		休憩時間
始業	午前__時__分	__時__分から__時__分まで
終業	午後__時__分	

② 特定期間（1年単位の変形労働時間制に関する労使協定で定める特定の期間をいう。）

始業・終業時刻		休憩時間
始業	午前__時__分	__時__分から__時__分まで
終業	午後__時__分	

③ 1年単位の変形労働時間制を適用しない労働者の始業・終業の時刻、休憩時間は次のとおりとする。

始業・終業時刻		休憩時間
始業	午前__時__分	__時__分から__時__分まで
終業	午後__時__分	

(休日)

第20条 1年単位の変形労働時間制の適用を受ける労働者の休日については、1年単位の変形労働時間制に関する労使協定の定めるところにより、対象期間の初日を起算日とする1週間ごとに1日以上、1年間に\_\_日以上となるように指定する。その場合、年間休日カレンダーに定め、対象期間の初日の30日前までに各労働者に通知する。

2 1年単位の変形労働時間制を適用しない労働者の休日については、以下のとおり指定し、月間休日カレンダーに定め、対象期間の初日の30日前までに各労働者に通知する。

- ① 日曜日（前条第3号の特定期間を除く。）
- ② 国民の祝日（日曜日と重なったときは翌日）
- ③ 年末年始（12月\_\_\_日～1月\_\_\_日）
- ④ 夏季休日（\_\_\_月\_\_\_日～\_\_\_月\_\_\_日）
- ⑤ その他会社が指定する日

### 【第19条 労働時間及び休憩時間】

### 【第20条 休日】

1 1年単位の変形労働時間制は、労使協定により、1か月を超え1年以内の一定期間を平均し、1週間当たりの労働時間が40時間を超えない範囲において、特定された日及び特定された週に1日8時間及び1週間40時間を超えて労働させることができるという制度です（労基法第32条の4）。1年のうち特定の期間が忙しいことが予測できる場合などに適しています。

2 1年単位の変形労働時間制を採用する場合には、次の要件を満たす必要があります。

- ① 就業規則において1年単位の変形労働時間制を採用する旨を定めること。また、各労働日の始業・終業の時刻、休憩時間、休日等についても定めること。
- ② 労働者代表と以下の事項について書面による労使協定を締結し、所定の様式により所轄の労働基準監督署長に届け出ること。この場合の労使協定で定めるべき事項は以下のとおりです。

(ア) 対象となる労働者の範囲

(イ) 対象期間（1か月を超え1年以内の一定期間とすること）及びその起算日

(ウ) 特定期間（対象期間中の特に業務が繁忙な期間について設定できます。）

(エ) 対象期間における労働日及び労働日ごとの所定労働時間（対象期間を1か月以上の期間に区分する場合は、最初の期間については労働日及び労働日ごとの所定労働時間を特定する必要がありますが、その後の期間については各期間の総労働日数と総労働時間を定めれば差し支えありません。）

(オ) 有効期間（1年程度とすることが望ましい。）

ただし、上記（エ）について、労働日数は対象期間が3か月を超える場合は原則として1年当たり280日以内、連続労働日数は原則として6日以内（特定期間においては1週間に1日の休日が確保できる範囲内）、所定労働時間は1日10時間以内、1週52時間以内（対象期間が3か月を超える場合は、1週48時間を超える週は連続3週間以内、1週48時間を超える週の初日の数は3か月に3以内）としなければなりません。

3 1年単位の変形労働時間制を採用して、週40時間労働制に適合するためには、1日

の所定労働時間に応じて下表の年間休日を確認することが必要です。例えば、1日8時間の所定労働時間で1年単位の変形労働時間制を採用した場合、年間休日を105日以上としなければ週40時間労働制の枠内に収まらないこととなります。

- 4 労使協定の労働者代表の選出方法等については、本規程例第19条の解説を参照してください。

【参考】

週40時間労働制に適合するために確保が必要な年間休日日数は、次の表のとおりとなります。

1日の所定労働時間数	年間休日日数	
	365日	366日 (うるう年)
	年間休日日数	
9時間	134日	134日
8時間	105日	105日
7時間50分	99日	100日
7時間45分	96日	97日
7時間30分	87日	88日
7時間15分	※85日	※86日
7時間	※85日	※86日

—計算方法—

$$\frac{(1日の所定労働時間 \times 7日 - 40時間) \times 365日 (又は 366日)}{1日の所定労働時間 \times 7日} \leq \text{年間休日日数}$$

※ 1年単位の変形労働時間制における1年間の労働日数の限度は280日なので、標記の休日を確認する必要があります。

- 5 1年単位の変形労働時間制は、恒常的な時間外労働時間及び休日労働はないことを前提とした制度です。したがって、突発的に時間外労働等がある場合、当然労基法第36条に基づいて時間外労働等に関する協定の締結及びその届出をするとともに、該当する労働者に対し割増賃金の支払が必要となります。



【参 考】

下の年間休日カレンダーは、1年単位の変形労働時間制を活用して、1日の所定労働時間を業務が閑散な通常期間（ここでは、〇〇年4月、5月、7月、8月、11月、12月、〇×年1月、3月とします。）は8時間、業務が繁忙な特定期間（ここでは、〇〇年6月、9月、10月、〇×年2月とします。）は8時間30分とし、年間休日を111日とすることにより、週40時間労働制を実施する場合の規定例です。

起算日を4月1日とし、休日については色で染めた日とします。

4月

日	月	火	水	木	金	土
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

5月

日	月	火	水	木	金	土
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

6月

日	月	火	水	木	金	土
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

7月

日	月	火	水	木	金	土
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

8月

日	月	火	水	木	金	土
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

9月

日	月	火	水	木	金	土
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

10月

日	月	火	水	木	金	土
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

11月

日	月	火	水	木	金	土
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

12月

日	月	火	水	木	金	土
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

1月

日	月	火	水	木	金	土
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

2月

日	月	火	水	木	金	土
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28			

3月

日	月	火	水	木	金	土
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

(時間外及び休日労働等)

第21条 業務の都合により、第19条の所定労働時間を超え、又は第20条の所定休日に労働させることがある。

2 前項の場合、法定労働時間を超える労働又は法定休日における労働については、あらかじめ会社は労働者の過半数代表者と書面による労使協定を締結するとともに、これを所轄の労働基準監督署長に届け出るものとする。

3 妊娠中の女性、産後1年を経過しない女性労働者（以下「妊産婦」という。）であつ

て請求した者及び18歳未満の者については、第2項による時間外労働又は休日若しくは深夜（午後10時から午前5時まで）労働に従事させない。

- 4 災害その他避けることのできない事由によって臨時の必要がある場合には、第1項から前項までの制限を超えて、所定労働時間外又は休日に労働させることがある。ただし、この場合であっても、請求のあった妊産婦については、所定労働時間外労働又は休日労働に従事させない。

### 【第21条 時間外及び休日労働等】

- 1 法定労働時間（1週40時間（特例措置対象事業場においては1週44時間）、1日8時間）を超え、又は法定休日（週1回又は4週4日の休日）に労働させる場合、労基法第36条に基づく労使協定（いわゆる三六協定）の締結及び届出が義務付けられています。

使用者は、労働者代表と労使協定を締結し、当該協定を所轄労働基準監督署長に届出した場合に、当該協定の範囲内で労働者に時間外労働又は休日労働をさせることができます。

- 2 「労働者代表」とは、事業場の労働者の過半数で組織する労働組合がある場合にはその労働組合、そのような労働組合がない場合にはその事業場の労働者の過半数を代表する者（過半数代表者）をいいます。

過半数代表者は、次の①、②のいずれにも該当する者でなければなりません（労基則第6条の2）。

- ① 労基法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でないこと
- ② 労使協定の締結等を行う者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法により選出された者であって、使用者の以降に基づき選出されたものでないこと

- 3 過半数代表者に対する不利益な取扱いは禁止されています。過半数代表者であること若しくは過半数代表者になろうとしたこと、又は過半数代表者として正当な行為をしたことを理由として、解雇や賃金の減額、降格等労働条件について不利益な取扱いをしてはなりません。また、使用者は、過半数代表者が労使協定の締結等に関する事務を円滑に遂行することができるよう、必要な配慮（たとえば、労働者の意見集約等を行うに当たって必要な事務機器や事務スペースの提供などが含まれます。）を行わなければなりません。

- 4 就業規則と同様、三六協定についても労働者に周知する必要があります（労基法第106条第1項）。

- 5 三六協定において定める労働時間の延長の限度等に関しては、労基法で定められており、上限を超えた時間を協定することはできません。

<時間外労働の上限規制>

- ①限度時間

時間外労働は1か月45時間以内、1年360時間以内（1年単位の変形労働時間制が適用される労働者については1か月42時間以内、1年320時間以内）としなければなりません。

#### ②限度時間を超えて労働させる場合

臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合には、①の限度時間を超えて労働させることが可能ですが、その場合にも、1か月の時間外労働と休日労働を合算した時間について100時間未満、1年の時間外労働について720時間以内としなければなりません。また、限度時間を超えることができる月数（1年について6か月以内）を定めなければなりません。

#### ③時間外労働及び休日労働の限度

三六協定で定める時間数の範囲内であっても、時間外労働及び休日労働の合計の時間数については、1か月100時間未満、2～6か月平均80時間以内としなければなりません。

※ 次の事業・業務については、2024（令和6）年3月31日までの間、時間外労働の上限規制の適用が猶予されています。

- ・ 工作物の建設等の事業
- ・ 自動車の運転の業務
- ・ 医業に従事する医師
- ・ 鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造事業

※ 新たな技術、商品または役務の研究開発業務については、上限規制の適用が除外されています。

### 6 三六協定で協定すべき内容は

- ① 時間外又は休日労働をさせることができることとされる労働者の範囲
- ② 対象期間（1年間に限る）
- ③ 時間外又は休日の労働をさせる必要のある具体的事由
- ④ 1日、1か月、1年のそれぞれの期間について法定労働時間を超えて労働させることができる時間又は休日労働の日数
- ⑤ 協定の有効期間
- ⑥ 対象期間（1年間）の起算日
- ⑦ 時間外労働及び休日労働の合計が、単月100時間未満及び2～6か月平均80時間以内であること
- ⑧ 限度時間を超えて労働させる場合の具体的事由
- ⑨ 限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康福祉確保措置

⑩ 限度時間を超えた労働に係る割増賃金率

⑪ 限度時間を超えて労働させる場合における手続

と定められています（労基法第36条第2項、労基則第17条）。

7 年少者（18歳未満の者）については、一定の場合を除き、労基法により時間外労働、休日労働やいわゆる変形労働時間制により労働させることはできません（労基法第60条）。また、原則として午後10時から翌日5時までの深夜時間帯に労働させることもできません（労基法第61条）。

8 使用者は、妊産婦から請求があった場合は、時間外、休日及び深夜労働をさせることはできません（労基法第66条）。また、請求をし、又は請求により労働しなかったことを理由として解雇その他不利益な取扱いをしてはいけません（均等法第9条第3項）。

### 【第22条 勤務間インターバル制度】

1 労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（労働時間等設定改善法）が改正され、2019年（平成31年）4月1日から、勤務間インターバル制度の導入が事業主の努力義務となりました。

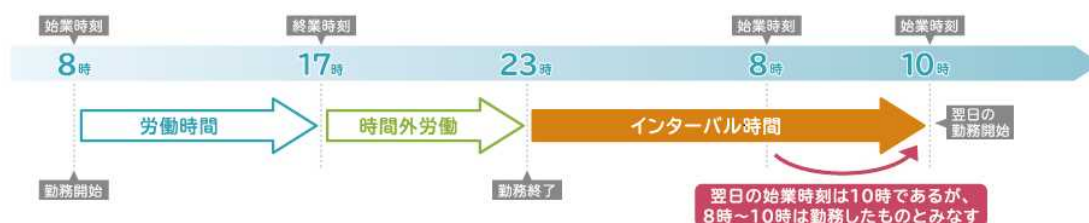
2 勤務間インターバル制度とは、終業時刻から次の始業時刻の間に、一定時間以上の休息時間（インターバル時間）を設けることで、従業員の生活時間や睡眠時間を確保しようとするものです。

3 一定のインターバル時間を確保することで、従業員が十分な生活時間や睡眠時間を確保でき、ワーク・ライフ・バランスを保ちながら働き続けることができます。

4 インターバル時間の満了時刻が、次の勤務の所定労働時間以降に及ぶ場合の取扱いについては、以下の方法が考えられ、就業規則の規程例は以下のとおりです。

5 このほか、必要に応じ、勤務間インターバル制度に関する申請手続や労働時間の取扱い等についても就業規則等の規定の整備を行う必要があります。

〔例1〕 インターバル時間と翌日の所定労働時間が重複する部分を働いたものとみなす場合

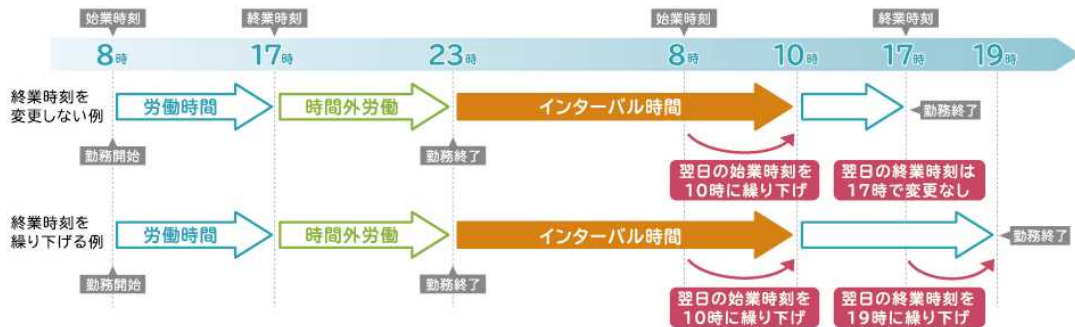


（勤務間インターバル）

第22条 いかなる場合も、従業員ごとに1日の勤務終了後、次の勤務の開始までに少なくとも、〇時間の継続した休息時間を与える。ただし、災害その他避けることができない場合は、この限りではない。

2 前項の休息時間の満了時刻が、次の勤務の所定始業時刻以降に及ぶ場合、当該始業時刻から満了時刻までの時間は労働したものとみなす。

[例2] インターバル時間と翌日の所定労働時間が重複した時、勤務開始時刻を繰り下げる場合



(勤務間インターバル)

第22条 いかなる場合も、従業員ごとに1日の勤務終了後、次の勤務の開始までに少なくとも、〇時間の継続した休息時間を与える。ただし、災害その他避けることができない場合は、この限りではない。

2 前項の休息時間の満了時刻が、次の勤務の所定始業時刻以降に及ぶ場合、翌日の始業時刻は、前項の休息時間の満了時刻まで繰り下げる。

このほか、ある時刻以降の残業を禁止し、次の始業時刻以前の勤務を認めないこととする等によりインターバル時間を確保する方法も考えられます。

## 第5章 休暇等

年次有給休暇等法定の休暇のみならず、会社で設けている休暇については就業規則に必ず定める必要があります。

### (年次有給休暇)

**第23条** 採用日から6か月間継続勤務し、所定労働日の8割以上出勤した労働者に対しては、10日の年次有給休暇を与える。その後1年間継続勤務するごとに、当該1年間において所定労働日の8割以上出勤した労働者に対しては、下の表のとおり勤続期間に応じた日数の年次有給休暇を与える。

勤続期間	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

2 前項の規定にかかわらず、週所定労働時間30時間未満であり、かつ、週所定労働日数が4日以下（週以外の期間によって所定労働日数を定める労働者については年間所定労働日数が216日以下）の労働者に対しては、下の表のとおり所定労働日数及び勤続期間に応じた日数の年次有給休暇を与える。

週所定 労働 日数	1年間の 所定労働日数	勤 続 期 間						
		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

3 第1項又は第2項の年次有給休暇は、労働者があらかじめ請求する時季に取得させる。ただし、労働者が請求した時季に年次有給休暇を取得させることが事業の正常な運営を妨げる場合は、他の時季に取得させることがある。

4 前項の規定にかかわらず、労働者代表との書面による協定により、各労働者の有する年次有給休暇日数のうち5日を超える部分について、あらかじめ時季を指定して取得させることがある。

- 5 第1項又は第2項の年次有給休暇が10日以上与えられた労働者に対しては、第3項の規定にかかわらず、付与日から1年以内に、当該労働者の有する年次有給休暇日数のうち5日について、会社が労働者の意見を聴取し、その意見を尊重した上で、あらかじめ時季を指定して取得させる。ただし、労働者が第3項又は第4項の規定による年次有給休暇を取得した場合においては、当該取得した日数分を5日から控除するものとする。
- 6 第1項及び第2項の出勤率の算定に当たっては、下記の期間については出勤したものと取り扱う。
- ① 年次有給休暇を取得した期間
  - ② 産前産後の休業期間
  - ③ 育児・介護休業法に基づく育児休業及び介護休業した期間
  - ④ 業務上の負傷又は疾病により療養のために休業した期間
- 7 付与日から1年以内に取得しなかった年次有給休暇は、付与日から2年以内に限り繰り越して取得することができる。
- 8 前項について、繰り越された年次有給休暇とその後付与された年次有給休暇のいずれも取得できる場合には、繰り越された年次有給休暇から取得させる。
- 9 会社は、毎月の賃金計算締切日における年次有給休暇の残日数を、当該賃金の支払明細書に記載して各労働者に通知する。

### 【第23条 年次有給休暇】

- 1 雇入れの日から6か月間継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した労働者に対しては最低10日の年次有給休暇を与えなければなりません（労基法第39条第1項）。
- また、週の所定労働時間が30時間未満であって、週の所定労働日数が4日以下あるいは年間の所定労働日数が216日以下の労働者（以下「所定労働日数が少ない者」といいます。）に対しては、通常の労働者の所定労働日数との比率を考慮して、労基則第24条の3で定める日数以上の年次有給休暇を与えなければなりません（同条第3項）。
- 2 所定労働時間や所定労働日数が変動する労働者の場合、本条第1項又は第2項のいずれに該当するかに関しては、年次有給休暇の「基準日」において定められている週所定労働時間及び週所定労働日数又は年間所定労働日数によって判断することとなります。ここでいう「基準日」とは、年次有給休暇の権利が発生した日のことであり、雇入れ後6か月経過した日、その後は1年ごとの日のことをいいます。
- 3 年次有給休暇の基準日を個々の労働者の採用日に関係なく統一的に定めることもできます。この場合、勤務期間の切捨ては認められず、常に切り上げなければなりません。例えば、基準日を4月1日に統一した場合には、その年の1月1日に採用した労働者についても3か月間継続勤務した後の4月1日の時点、すなわち法定の場合よりも3か月間前倒して初年度の年次有給休暇を付与しなければなりません。

- 4 使用者は、年10日以上、年次有給休暇が付与される労働者に対して、そのうち5日については、基準日（継続勤務した期間を6か月経過日から1年ごとに区分した期間の初日）から1年以内の期間に、労働者ごとにその時季を定めることにより与えなければなりません（労基法第39条第7項。ただし、労働者自らの請求又は労使協定による計画的付与により年次有給休暇を取得した日数分については、使用者が時季を定めることにより与えることを要しません（労基法第39条第8項）。）。なお、使用者が時季を定めるに当たっては、労働者の意見を聴取することを要し、当該労働者の意見を尊重するよう努めなければなりません。
- 5 通常の労働者の年次有給休暇の日数は、その後、勤続年数が1年増すごとに所定の日数を加えた年次有給休暇を付与しなければなりません（労基法第39条第2項）。
- 6 継続勤務期間とは、労働契約の存続期間、すなわち在籍期間をいいます。継続勤務か否かについては、勤務の実態に即し実質的に判断しなければなりません。この点、例えば、定年退職して引き続き嘱託として再雇用した場合や、パートタイム労働者であった者を正社員に切り替えた場合等実質的に労働関係が継続しているときは、継続年数に推算されます。
- 7 出勤率が8割以上か否かを算定する場合、
- ① 業務上の負傷又は疾病により休業した期間
  - ② 産前産後の女性が労基法第65条の定めにより休業した期間
  - ③ 育児・介護休業法に基づく育児・介護休業期間
  - ④ 年次有給休暇を取得した期間
- については出勤したものとして取扱う必要があります。なお、本規程例第27条第2項に定める生理休暇について、年次有給休暇の出勤率の算定に当たって出勤したもののみならずことも、もちろん差し支えありません。
- 8 出勤率が8割に達しなかったときの翌年度は、年次有給休暇を与えなくても差し支えありません。この場合、年次有給休暇を与えなかった年度の出勤率が8割以上となったときは、次の年度には本条に定める継続勤務期間に応じた日数の年次有給休暇を与えなければなりません。
- 9 年次有給休暇は日単位で取得することが原則ですが、労働者が希望し、使用者が同意した場合であれば半日単位で与えることが可能です。また、事前に年次有給休暇を買い上げて労働者に休暇を与えないことは法違反となります。
- なお、年次有給休暇の請求権は、消滅時効が2年間であるため、前年度分について繰り越す必要があります。
- 10 年次有給休暇は、計画的付与の場合を除き、労働者の請求する時季に与えなければなりません。ただし、労働者が請求した時季に年次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、使用者は他の時季に変更することができます（労基法第39条第5項）。



- 1 1 本条第4項に定める年次有給休暇の計画的付与制度とは、労働者代表との間で労使協定を結んだ場合、最低5日間は労働者が自由に取得できる日数として残し、5日を超える部分について、協定で年次有給休暇を与える時季を定めて労働者に計画的に取得させるものです（労基法第39条第6項）。
- 1 2 年次有給休暇を取得した労働者に対して、賃金の減額や精皆勤手当、賞与の額の算定に際しての年次有給休暇取得日を欠勤として取扱う等の不利益な取扱いをしてはいけません（労基法附則第136条）。

**（年次有給休暇の時間単位での付与）**

**第24条** 労働者代表との書面による協定に基づき、前条の年次有給休暇の日数のうち、1年について5日の範囲で次により時間単位の年次有給休暇（以下「時間単位年休」という。）を付与する。

- （1）時間単位年休付与の対象者は、すべての労働者とする。
- （2）時間単位年休を取得する場合の、1日の年次有給休暇に相当する時間数は、以下のとおりとする。
  - ① 所定労働時間が5 時間を超え6 時間以下の者…6 時間
  - ② 所定労働時間が6 時間を超え7 時間以下の者…7 時間
  - ③ 所定労働時間が7 時間を超え8 時間以下の者…8 時間
- （3）時間単位年休は1時間単位で付与する。
- （4）本条の時間単位年休に支払われる賃金額は、所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金の1時間当たりの額に、取得した時間単位年休の時間数を乗じた額とする。
- （5）上記以外の事項については、前条の年次有給休暇と同様とする。

**【第24条 年次有給休暇の時間単位での付与】**

- 1 労使協定を締結すれば、年に5日を限度として、時間単位で年次有給休暇を与えることができます（労基法第39条第4項）。
- 2 時間単位年休の1時間分の賃金額は、①平均賃金、②所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金、③健康保険法第40条第1項に定める標準報酬月額を30分の1に相当する額（1の位は四捨五入）（ただし、③については労働者代表との書面による協定が必要です。）をその日の所定労働時間で除した額になります。①～③のいずれにするかは、就業規則等に定めることが必要です（労基法第39条第7項）。
- 3 労使協定に規定しなければならない内容は次のとおりです。
  - ① 時間単位年休の対象労働者の範囲（対象となる労働者の範囲を定めます。）
  - ② 時間単位年休の日数（5日以内の範囲で定めます。前年度からの繰越しがある場合

であっても、当該繰越し分を含めて5日以内となります。)

- ③ 年次有給休暇1日分に相当する時間単位年休の時間数(1日分の年次有給休暇に対応する所定労働時間数を基に定めます。1日の所定労働時間に1時間に満たない端数がある場合は時間単位に切り上げて計算します。)
  - ④ 1時間以外の時間を単位とする場合はその時間数(ただし、1日の所定労働時間を上回ることはできません。)
- 4 時間単位年休も年次有給休暇ですので、事業の正常な運営を妨げる場合は使用者による時季変更権が認められます。ただし、日単位での請求を時間単位に変えることや、時間単位での請求を日単位に変えることはできません。

#### (産前産後の休業)

**第25条** 6週間(多胎妊娠の場合は14週間)以内に出産予定の女性労働者から請求があったときは、休業させる。

2 産後8週間を経過していない女性労働者は、就業させない。

3 前項の規定にかかわらず、産後6週間を経過した女性労働者から請求があった場合は、その者について医師が支障ないと認めた業務に就かせることがある。

#### 【第25条 産前産後の休業】

- 1 6週間(多胎妊娠の場合は14週間)以内に出産予定の女性労働者が休業を請求した場合には、その者を就業させてはいけません(労基法第65条第1項)。
- 2 産後8週間を経過しない女性労働者を就業させてはいけません。ただし、産後6週間を経過した女性労働者から請求があったときは、医師が支障がないと認めた業務には就かせることができます(労基法第65条第2項)。また、妊娠4か月以上であれば流産・死産の場合も産後休業を与える必要があります。
- 3 産前産後の休業を請求し、又は取得したことを理由として解雇その他不利益な取扱いをしてはいけません(均等法第9条第3項)。

**(母性健康管理の措置)**

**第26条** 妊娠中又は出産後1年を経過しない女性労働者から、所定労働時間内に、母子保健法に基づく保健指導又は健康診査を受けるために申出があったときは、次の範囲で時間内通院を認める。

① 産前の場合

妊娠23週まで・・・・・・・・・・4週に1回

妊娠24週から35週まで・・・・2週に1回

妊娠36週から出産まで・・・・1週に1回

ただし、医師又は助産師（以下「医師等」という。）がこれと異なる指示をしたときには、その指示により必要な時間

② 産後（1年以内）の場合

医師等の指示により必要な時間

2 妊娠中又は出産後1年を経過しない女性労働者から、保健指導又は健康診査に基づき勤務時間等について医師等の指導を受けた旨申出があった場合、次の措置を講ずる。

① 妊娠中の通勤緩和措置として、通勤時の混雑を避けるよう指導された場合は、原則として\_\_時間の勤務時間の短縮又は\_\_時間以内の時差出勤を認める。

② 妊娠中の休憩時間について指導された場合は、適宜休憩時間の延長や休憩の回数を増やす。

③ 妊娠中又は出産後の女性労働者が、その症状等に関して指導された場合は、医師等の指導事項を遵守するための作業の軽減や勤務時間の短縮、休業等の措置をとる。

**【第26条 母性健康管理の措置】**

1 事業主は、雇用する女性労働者が母子保健法（昭和40年法律第141号）の規定による保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保することができるようにしなければなりません（均等法第12条）。また、事業主は、雇用する女性労働者が保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするため、勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講じなければなりません（均等法第13条）。なお、流産・死産後1年以内であれば妊娠の週数を問わず母性健康管理措置の対象となります。2 母性健康管理措置を求め、又は措置を受けたことを理由として解雇その他不利益な取扱いをしてはいけません（均等法第9条第3項）。

**(育児時間及び生理休暇)**

- 第27条** 1歳に満たない子を養育する女性労働者から請求があったときは、休憩時間のほか1日について2回、1回について30分の育児時間を与える。
- 2 生理日の就業が著しく困難な女性労働者から請求があったときは、必要な期間休暇を与える。

**【第27条 育児時間及び生理休暇】**

- 1 育児時間については、生後満1年に達しない子を育てている女性労働者から請求があった場合は、授乳その他育児のための時間を、一般の休憩時間とは別に、1日2回各々少なくとも30分の時間を与えなければなりません(労基法第67条)。育児時間を請求し、又は取得したことを理由として解雇その他不利益な取扱いをしてはいけません(均等法第9条第3項)。
- 2 生理日の就業が著しく困難な女性労働者が休暇を請求した場合、請求のあった期間は当該女性労働者を就業させてはなりません(労基法第68条)。なお、休暇は暦日単位のほか半日単位、時間単位でもあっても差し支えありません。

**(育児・介護休業、子の看護休暇等)**

- 第28条** 労働者のうち必要のある者は、育児・介護休業法に基づく育児休業、出生時育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、育児・介護のための所定外労働、時間外労働及び深夜業の制限並びに所定労働時間の短縮措置等(以下「育児・介護休業等」という。)の適用を受けることができる。
- 2 育児・介護休業等の取扱いについては、「育児・介護休業等に関する規則」で定める。

**【第28条 育児・介護休業、子の看護休暇等】**

- 1 育児・介護休業、子の看護休暇等に関する事項について、本規程例では就業規則本体とは別に定める形式をとっています。
- 「育児・介護休業法について」は、[こちら](#)になります。規程例もこちらからご覧になれます。
- 「育児・介護休業法について」のURL：  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>
- 2 育児・介護休業、子の看護休暇等に関する事項について、就業規則本体と別に定めた場合、当該規程も就業規則の一部になりますので、所轄労働基準監督署長への届出が必要となります。

**(不妊治療休暇)**

**第29条** 労働者が不妊治療のための休暇を請求したときは、年〇日を限度に休暇を与える。

2 労働者が不妊治療のための休業を請求したときは、休業開始日の属する事業年度(毎年4月1日から翌年3月31日まで)を含む引き続く5事業年度の期間において、最長1年間を限度に休業することができる。

**【第29条 不妊治療休暇】**

- 1 不妊治療休暇については労働関係法令上必ず定めなければならないものではありません。社内のニーズを踏まえ、各事業場で必要な期間を具体的に定めてください。
- 2 不妊治療のための休暇制度等は、労働者の性別や雇用形態にかかわらず取得可能なものとしてください。また、具体的制度内容は、労働者のニーズを把握して整備することが望まれます。例えば、時間・半日単位の年次有給休暇や、柔軟な勤務を可能とするフレックスタイム、テレワークなどの導入も不妊治療と仕事との両立を進めるためには有効です。

**(慶弔休暇)**

**第30条** 労働者が申請した場合は、次のとおり慶弔休暇を与える。

- |                                |        |
|--------------------------------|--------|
| ① 本人が結婚したとき                    | _____日 |
| ② 妻が出産したとき                     | _____日 |
| ③ 配偶者、子又は父母が死亡したとき             | _____日 |
| ④ 兄弟姉妹、祖父母、配偶者の父母又は兄弟姉妹が死亡したとき | _____日 |

**(病気休暇)**

**第31条** 労働者が私的な負傷又は疾病のため療養する必要があり、その勤務しないことがやむを得ないと認められる場合に、病気休暇を\_\_\_\_日与える。

**【第30条 慶弔休暇】**

**【第31条 病気休暇】**

慶弔休暇及び病気休暇については労基法上必ず定めなければならないものではありません。各事業場で必要な期間を具体的に定めてください。

**(裁判員等のための休暇)**

**第32条** 労働者が裁判員若しくは補充裁判員となった場合又は裁判員候補者となった場合には、次のとおり休暇を与える。

- |                    |       |
|--------------------|-------|
| ① 裁判員又は補充裁判員となった場合 | 必要な日数 |
| ② 裁判員候補者となった場合     | 必要な時間 |

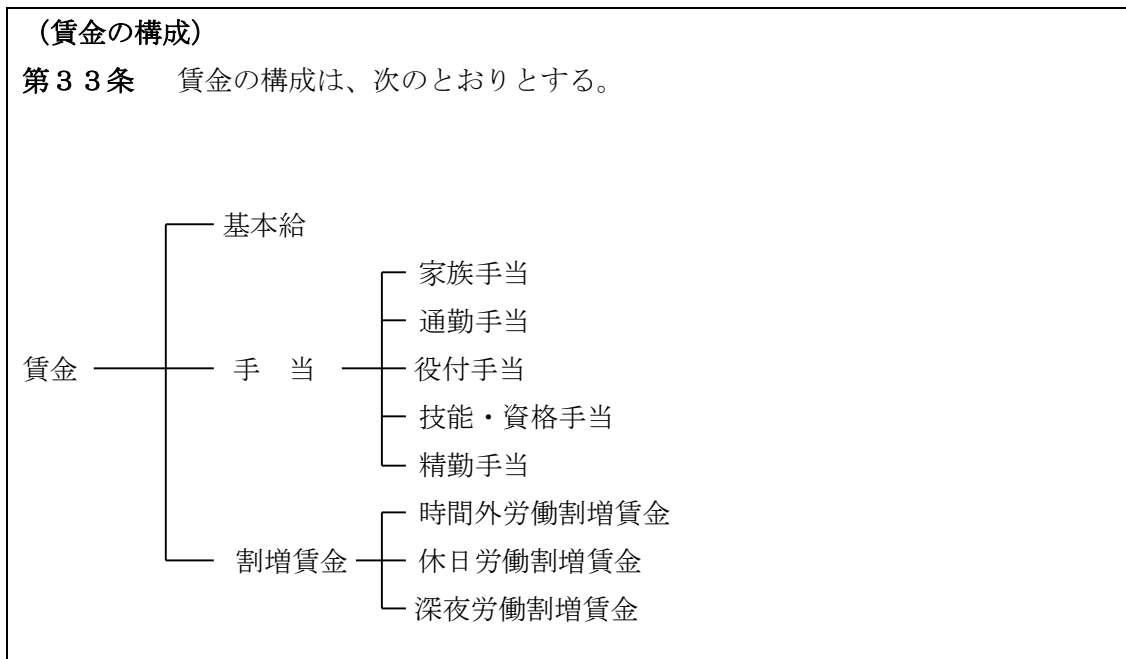
**【第32条 裁判員等のための休暇】**

裁判員制度に関し、労働者が裁判員若しくは補充裁判員となった場合又は裁判員候補者となった場合で、労働者からその職務に必要な時間を請求された場合、使用者はこれを拒んではなりません。このため、各事業場においては、裁判員等のための休暇を制度として導入することが求められます。

また、労働者が裁判員の職務を行うために休暇を取得したこと、その他裁判員、補充裁判員、選任予定裁判員若しくは裁判員候補者であること又はこれらの者であったことを理由として、解雇その他不利益な取扱いをしてはなりません（裁判員の参加する刑事裁判に関する法律（平成16年法律第63号）第100条）。

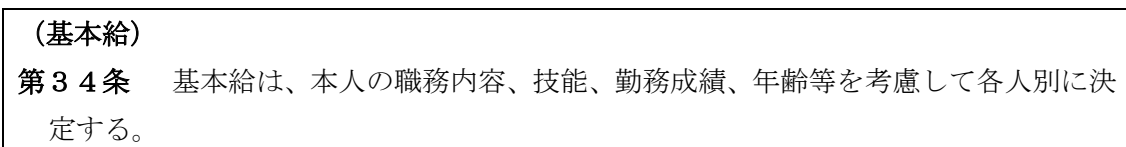
## 第6章 賃金

本規程例と異なり、賃金に関する事項については、就業規則本体とは別に定めることもできます。その場合、別に定めた規程も就業規則の一部になりますので、所轄労働基準監督署長への届出が必要となります。



### 【第33条 賃金の構成】

賃金の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切及び支払の時期並びに昇給に関する事項は、就業規則の絶対的記載事項に当たります。(労基法第89条)。



### 【第34条 基本給】

- 1 基本給は、職務内容や職務遂行能力等の職務に関する要素や勤続年数、年齢、資格、学歴等の属人的な要素等を考慮して、各事業場において公正に決めることが大切です。
- 2 基本給には、月給（1か月の所定労働時間に対して賃金額が決められているもの）、日

給月給（定額賃金制の一形態で、月給を定め、欠勤した場合にその日数分だけの賃金を差し引くという形の月給制）、日給（1日の所定労働時間に対して賃金額が決められるもの）、時間給（労働時間1時間単位で賃金額が決められ、業務に従事した労働時間に応じて支給されるもの）等があります。

- 3 具体的な賃金を決めるに当たり、使用者は最低賃金法（昭和34年法律第137号）に基づき決定される最低賃金額以上の賃金を支払わなければなりません。

労働者に支払おうとする賃金又は支払っている賃金が最低賃金額以上となっているかについては、時間によって定められた賃金（以下「時間給」といいます。）の場合は、当該時間給を最低賃金額と比較することにより判断します。また、日、週又は月によって定められた賃金の場合は、当該金額を上記各期間における所定労働時間数で除した時間当たりの額と最低賃金額とを比較することにより判断します（最低賃金法第4条、最低賃金法施行規則第2条）。

#### （家族手当）

**第35条** 家族手当は、次の家族を扶養している労働者に対し支給する。

- ① 18歳未満の子  
1人につき 月額 \_\_\_\_\_円
- ② 65歳以上の父母  
1人につき 月額 \_\_\_\_\_円

#### 【参考】

##### 配偶者手当の在り方の検討に関し考慮すべき事項

###### （配偶者手当の在り方）

配偶者手当は、税制・社会保障制度とともに、就業調整（働く時間の抑制）の要因となっています。

今後人口が減少していく中で、働く意欲のあるすべての人がその能力を十分に発揮できるようにするため、パートタイム労働で働く配偶者の就業調整につながる収入要件がある配偶者手当については、配偶者の働き方に中立的な制度となるよう見直しを進めることが望まれます。

###### （配偶者手当の見直しに当たっての留意点）

配偶者手当を含めた賃金制度の円滑な見直しに当たっては、労働契約法、判例等に加え、企業事例等を踏まえ、以下に留意する必要があります。



- ① ニーズの把握など従業員の納得性を高める取組
- ② 労使の丁寧な話し合い・合意
- ③ 賃金原資総額の維持
- ④ 減額になる方への必要な経過措置
- ⑤ 決定後の新制度についての丁寧な説明

詳細は厚生労働省 「配偶者手当の在り方の検討」をご参照ください。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/haigusha.html>

#### (通勤手当)

**第36条** 通勤手当は、月額\_\_\_\_\_円までの範囲内において、通勤に要する実費に相当する額を支給する。

#### (役付手当)

**第37条** 役付手当は、以下の職位にある者に対し支給する。

部長 月額 \_\_\_\_\_円

課長 月額 \_\_\_\_\_円

係長 月額 \_\_\_\_\_円

2 昇格によるときは、発令日の属する賃金月から支給する。この場合、当該賃金月においてそれまで属していた役付手当は支給しない。

3 降格によるときは、発令日の属する賃金月の次の賃金月から支給する。

#### (技能・資格手当)

**第38条** 技能・資格手当は、次の資格を持ち、その職務に就く者に対し支給する。

安全・衛生管理者（安全衛生推進者を含む。） 月額 \_\_\_\_\_円

食品衛生責任者 月額 \_\_\_\_\_円

調理師 月額 \_\_\_\_\_円

栄養士 月額 \_\_\_\_\_円

**(精勤手当)**

**第39条** 精勤手当は、当該賃金計算期間における出勤成績により、次のとおり支給する。

- ① 無欠勤の場合 月額 \_\_\_\_\_円
- ② 欠勤1日以内の場合 月額 \_\_\_\_\_円

2 前項の精勤手当の計算においては、次のいずれかに該当するときは出勤したものとみなす。

- ① 年次有給休暇を取得したとき
- ② 業務上の負傷又は疾病により療養のため休業したとき

3 第1項の精勤手当の計算に当たっては、遅刻又は早退\_\_\_\_回をもって、欠勤1日とみなす。

**【第35条 家族手当】**

**【第36条 通勤手当】**

**【第37条 役付手当】**

**【第38条 技能・資格手当】**

**【第39条 精勤手当】**

諸手当に関しては、本規程例で示したもののほか住宅手当、職務手当、単身赴任手当、営業手当等を設ける事業場がありますが、どのような手当を設けるか、また、設けた諸手当の金額をいくりにするかについては、各事業場で決めることになります。

**(割増賃金)**

**第40条** 時間外労働に対する割増賃金は、次の割増賃金率に基づき、次項の計算方法により支給する。

(1) 1か月の時間外労働の時間数に応じた割増賃金率は、次のとおりとする。この場合の1か月は毎月\_\_\_\_日を起算日とする。

- ① 時間外労働45時間以下・・・25%
- ② 時間外労働45時間超～60時間以下・・・35%
- ③ 時間外労働60時間超・・・50%
- ④ ③の時間外労働のうち代替休暇を取得した時間・・・35% (残り15%の割増賃金は代替休暇に充当する。)

(2) 1年間の時間外労働の時間数が360時間を超えた部分については、40%とする。この場合の1年は毎年\_\_\_\_月\_\_\_\_日を起算日とする。

(3) 時間外労働に対する割増賃金の計算において、上記(1)及び(2)のいずれ

にも該当する時間外労働の時間数については、いずれか高い率で計算することとする。

2 割増賃金は、次の算式により計算して支給する。

(1) 月給制の場合

① 時間外労働の割増賃金

(時間外労働が1か月45時間以下の部分)

$$\frac{\text{基本給} + \text{役付手当} + \text{技能} \cdot \text{資格手当} + \text{精勤手当}}{\text{1か月の平均所定労働時間数}} \times 1.25 \times \text{時間外労働の時間数}$$

(時間外労働が1か月45時間超～60時間以下の部分)

$$\frac{\text{基本給} + \text{役付手当} + \text{技能} \cdot \text{資格手当} + \text{精勤手当}}{\text{1か月の平均所定労働時間数}} \times 1.35 \times \text{時間外労働の時間数}$$

(時間外労働が1か月60時間を超える部分)

$$\frac{\text{基本給} + \text{役付手当} + \text{技能} \cdot \text{資格手当} + \text{精勤手当}}{\text{1か月の平均所定労働時間数}} \times 1.50 \times \text{時間外労働の時間数}$$

(時間外労働が1年360時間を超える部分)

$$\frac{\text{基本給} + \text{役付手当} + \text{技能} \cdot \text{資格手当} + \text{精勤手当}}{\text{1か月の平均所定労働時間数}} \times 1.40 \times \text{時間外労働の時間数}$$

② 休日労働の割増賃金 (法定休日に労働させた場合)

$$\frac{\text{基本給} + \text{役付手当} + \text{技能} \cdot \text{資格手当} + \text{精勤手当}}{\text{1か月の平均所定労働時間数}} \times 1.35 \times \text{休日労働の時間数}$$

③ 深夜労働の割増賃金 (午後10時から午前5時までの間に労働させた場合)

$$\frac{\text{基本給} + \text{役付手当} + \text{技能} \cdot \text{資格手当} + \text{精勤手当}}{\text{1か月の平均所定労働時間数}} \times 0.25 \times \text{深夜労働の時間数}$$

## (2) 日給制の場合

### ① 時間外労働の割増賃金

(時間外労働が1か月45時間以下の部分)

$$\left[ \frac{\text{日給}}{\text{1日の所定労働時間数}} + \frac{\text{役付手当+技能・資格手当+精勤手当}}{\text{1か月の平均所定労働時間数}} \right] \times 1.25 \times \text{時間外労働の時間数}$$

(時間外労働が1か月45時間超～60時間以下の部分)

$$\left[ \frac{\text{日給}}{\text{1日の所定労働時間数}} + \frac{\text{役付手当+技能・資格手当+精勤手当}}{\text{1か月の平均所定労働時間数}} \right] \times 1.35 \times \text{時間外労働の時間数}$$

(時間外労働が1か月60時間を超える部分)

$$\left[ \frac{\text{日給}}{\text{1日の所定労働時間数}} + \frac{\text{役付手当+技能・資格手当+精勤手当}}{\text{1か月の平均所定労働時間数}} \right] \times 1.50 \times \text{時間外労働の時間数}$$

(時間外労働が1年360時間を超える部分)

$$\left[ \frac{\text{日給}}{\text{1日の所定労働時間数}} + \frac{\text{役付手当+技能・資格手当+精勤手当}}{\text{1か月の平均所定労働時間数}} \right] \times 1.40 \times \text{時間外労働の時間数}$$

### ② 休日労働の割増賃金

$$\left[ \frac{\text{日給}}{\text{1日の所定労働時間数}} + \frac{\text{役付手当+技能・資格手当+精勤手当}}{\text{1か月の平均所定労働時間数}} \right] \times 1.35 \times \text{休日労働の時間数}$$

③ 深夜労働の割増賃金

$$\left[ \frac{\text{日給}}{\text{1日の所定労働時間数}} + \frac{\text{役付手当+技能・資格手当+精勤手当}}{\text{1か月の平均所定労働時間数}} \right] \times 0.25 \times \text{深夜労働の時間数}$$

(3) 時間給制の場合

① 時間外労働の割増賃金

(時間外労働が1か月45時間以下の部分)

$$\left[ \text{時間給} + \frac{\text{役付手当+技能・資格手当+精勤手当}}{\text{1か月の平均所定労働時間数}} \right] \times 1.25 \times \text{時間外労働の時間数}$$

(時間外労働が1か月45時間超～60時間以下の部分)

$$\left[ \text{時間給} + \frac{\text{役付手当+技能・資格手当+精勤手当}}{\text{1か月の平均所定労働時間数}} \right] \times 1.35 \times \text{時間外労働の時間数}$$

(時間外労働が1か月60時間を超える部分)

$$\left[ \text{時間給} + \frac{\text{役付手当+技能・資格手当+精勤手当}}{\text{1か月の平均所定労働時間数}} \right] \times 1.50 \times \text{時間外労働の時間数}$$

(時間外労働が1年360時間を超える部分)

$$\left[ \text{時間給} + \frac{\text{役付手当+技能・資格手当+精勤手当}}{\text{1か月の平均所定労働時間数}} \right] \times 1.40 \times \text{時間外労働の時間数}$$

## ② 休日労働の割増賃金

$$\left[ \text{時間給} + \frac{\text{役付手当} + \text{技能} \cdot \text{資格手当} + \text{精勤手当}}{\text{1 か月平均所定労働時間数}} \right] \times 1.35 \times \text{休日労働の時間数}$$

## ③ 深夜労働の割増賃金

$$\left[ \text{時間給} + \frac{\text{役付手当} + \text{技能} \cdot \text{資格手当} + \text{精勤手当}}{\text{1 か月の平均所定労働時間数}} \right] \times 0.25 \times \text{深夜労働の時間数}$$

- 3 前項の1か月の平均所定労働時間数は、次の算式により計算する。  
$$\frac{(365 - \text{年間所定休日日数}) \times \text{1日の所定労働時間}}{\text{1か月の平均所定労働時間数}}$$

12

### 【第40条 割増賃金】

- 1 法定労働時間を超えて労働させた場合には2割5分以上、法定休日（週1回又は4週4日）に労働させた場合には3割5分以上、深夜（午後10時から午前5時までの間）に労働させた場合には2割5分以上の割増率で計算した割増賃金をそれぞれ支払わなければなりません（労基法第37条第1項・第4項）。

なお、時間外労働が深夜に及んだ場合には5割以上、休日労働が深夜に及んだ場合には6割以上の割増率で計算した割増賃金をそれぞれ支払わなければなりません。

- 2 会社の定める所定労働時間が法定労働時間よりも短い場合、所定労働時間を超えて法定労働時間に達するまでの時間分については、労基法を上回る措置として割増賃金を支払う契約となっていない限り、通常の労働時間の賃金を支払えばよいこととなります。
- 3 月給制の場合の割増賃金の計算の基礎となる1時間当たりの賃金は、基本給と手当（本規程例の場合、役付手当、技能・資格手当及び精勤手当が該当します。家族手当や通勤手当等割増賃金の算定基礎から除外することができる手当は除きます。）の合計を、1か月における所定労働時間数（ただし、月によって所定労働時間数が異なる場合には、1年間における1か月の平均所定労働時間数）で除して算出します。また、時間給の場合

は、時間額が1時間当たりの賃金となります（労基則第19条）。

- 4 割増賃金の算定基礎から除外することができる賃金には、家族手当や通勤手当のほか、別居手当、子女教育手当、住宅手当、退職金等臨時に支払われた賃金、賞与等1か月を超える期間ごとに支払われる賃金があります（労基法第37条第5項、同法施行規則第21条）が、これらの手当を除外するに当たっては、単に名称によるのではなく、その実質によって判断しなければなりません。
- 5 労基法第41条第2号に定める「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、同条によって労働時間、休憩及び休日に関する規定は適用しないとされている一方、深夜労働に関する規定の適用は排除されていません。このため、時間外労働又は休日労働の割増賃金の支払の問題は生じませんが、深夜労働については割増賃金を支払わなければなりません。
- 6 月60時間を超える時間外労働については、割増賃金率は5割以上とされています。ただし、中小企業については、令和5年3月31日までの間、引上げが猶予され、月60時間を超える時間外労働の部分についても2割5分以上とされています。

適用が猶予される中小企業に該当するか否かについては、「出資金の額又は出資の総額」と「常時使用する労働者の数」で判断されます。社会福祉法人等で資本金や出資金の概念がない場合には、労働者数のみで判断することとなります。

#### 【適用が猶予される中小企業】

業種	資本金の額または 出資の総額		常時使用する 労働者の数
小売業	5,000万円以下	又は	50人以下
サービス業	5,000万円以下	又は	100人以下
卸売業	1億円以下	又は	100人以下
その他	3億円以下	又は	300人以下

また、中小企業にも時間外労働の限度基準は適用されますので、特別条項付き三六協定を結ぶ際に、特別の事情のもとに限度時間を超えて時間外労働させる場合の当該限度時間を超える時間外労働に係る割増率を定めた場合には、これを就業規則に盛り込まなければなりません。

なお、1か月60時間の算定には、法定休日に労働した時間数は含まれませんが、法定外の休日に行った労働における時間外労働の時間数は含まれます。

(1年単位の変形労働時間制に関する賃金の精算)

**第41条** 1年単位の変形労働時間制の規定(第19条及び第20条)により労働させた期間が当該対象期間より短い労働者に対しては、その労働者が労働した期間を平均し1週間当たり40時間を超えて労働させた時間(前条の規定による割増賃金を支払った時間を除く。)については、前条の時間外労働についての割増賃金の算式中の割増率を0.25として計算した割増賃金を支払う。

**【第41条 1年単位の変形労働時間制に関する賃金の精算】**

1年単位の変形労働時間制を採用している事業場において、入社等により対象期間の途中から対象となった労働者や退職等により対象期間の途中で対象でなくなった労働者がいる場合であって、当該労働者に対し、対象期間中実際に労働させた期間を平均して1週40時間を超えて労働させた場合、1週40時間を超えて働かせた分について割増賃金を支払わなければなりません。

(代替休暇)

**第42条** 1か月の時間外労働が60時間を超えた労働者に対して、労使協定に基づき、次により代替休暇を与えるものとする。

2 代替休暇を取得できる期間は、直前の賃金締切日の翌日から起算して、翌々月の賃金締切日までの2か月とする。

3 代替休暇は、半日又は1日で与える。この場合の半日とは、午前(\_\_\_\_:\_\_\_\_~\_\_\_\_:\_\_\_\_)又は午後(\_\_\_\_:\_\_\_\_~\_\_\_\_:\_\_\_\_)のことをいう。

4 代替休暇の時間数は、1か月60時間を超える時間外労働時間数に換算率を乗じた時間数とする。この場合において、換算率とは、代替休暇を取得しなかった場合に支払う割増賃金率50%から代替休暇を取得した場合に支払う割増賃金率35%を差し引いた15%とする。また、労働者が代替休暇を取得した場合は、取得した時間数を換算率(15%)で除した時間数については、15%の割増賃金の支払を要しないこととする。

5 代替休暇の時間数が半日又は1日に満たない端数がある場合には、その満たない部分についても有給の休暇とし、半日又は1日の休暇として与えることができる。ただし、前項の割増賃金の支払を要しないこととなる時間の計算においては、代替休暇の時間数を上回って休暇とした部分は算定せず、代替休暇の時間数のみで計算することとする。



- 6 代替休暇を取得しようとする者は、1か月に60時間を超える時間外労働を行った月の賃金締切日の翌日から5日以内に、会社に申し出ることとする。代替休暇取得日は、労働者の意向を踏まえ決定することとする。
- 7 会社は、前項の申出があった場合には、支払うべき割増賃金額のうち代替休暇に代替される割増賃金額を除いた部分を通常の賃金支払日に支払うこととする。ただし、当該月の末日の翌日から2か月以内に取得がなされなかった場合には、取得がなされないことが確定した月に係る賃金支払日に残りの15%の割増賃金を支払うこととする。
- 8 会社は、第6項に定める期間内に申出がなかった場合は、当該月に行われた時間外労働に係る割増賃金の総額を通常の賃金支払日に支払うこととする。ただし、第6項に定める期間内に申出を行わなかった労働者から、第2項に定める代替休暇を取得できる期間内に改めて代替休暇の取得の申出があった場合には、会社の承認により、代替休暇を与えることができる。この場合、代替休暇の取得があった月に係る賃金支払日に過払分の賃金を精算するものとする。

#### 【第42条 代替休暇】

- 1 特に長い時間外労働を抑制することを目的として、1か月に60時間を超える時間外労働については、法定割増賃金率が50%以上とされていますが、やむを得ずこれを超える時間外労働を行わざるを得ない場合も考えられます。

このため、そのような労働者の健康を確保する観点から、平成22年4月1日より1か月に60時間を超えて時間外労働を行わせた労働者について、労使協定により、法定割増賃金率の引上げ分の割増賃金の支払に代えて、有給の休暇を与えることができることとしたものです。

- 2 労基法第37条第3項の休暇（以下「代替休暇」といいます。）を実施する場合には、事業場において労使協定を締結する必要があります。この労使協定は、個々の労働者に対して代替休暇の取得を義務付けるものではありません。労使協定が締結されている事業場において、個々の労働者が実際に代替休暇を取得するか否かは、労働者の意思によります。

また、代替休暇の制度を設ける場合には、代替休暇に関する事項は労基法第89条の「休暇」に関する事項ですので、就業規則に記載する必要があります。

- 3 代替休暇を与える場合には、労使協定で次の事項を定める必要があります。

- (1) 代替休暇として与えることができる時間の時間数の算定方法

代替休暇として与えることができる時間数の具体的な算定方法は、

- ① 1か月について60時間を超えて時間外労働をさせた時間数に、
- ② (ア) 労働者が代替休暇を取得しなかった場合に支払う割増賃金率と (イ) 労働者が代替休暇を取得した場合に支払う割増賃金率との差に相当する率（以下「換算

率」という。) を乗じるものとされています(図1参照)。

(図1)

$$\begin{aligned}
 & \boxed{\text{代替休暇として与えることができる時間数}} = \left[ \boxed{\text{1か月の時間外労働時間数 ①}} - 60 \right] \times \boxed{\text{換算率 ②}} \\
 & \boxed{\text{換算率 ②}} = \boxed{\text{労働者が代替休暇を取得しなかった場合に支払う割増賃金率(5割以上) (ア)}} - \boxed{\text{労働者が代替休暇を取得した場合に支払う割増賃金率(2割5分以上) (イ)}}
 \end{aligned}$$

労使協定では、この算定方法にしたがって具体的に定める必要があります。

また、上記(ア)労働者が代替休暇を取得しなかった場合に支払う割増賃金率は5割以上の率とする必要があります、上記(イ)労働者が代替休暇を取得した場合に支払う割増賃金率は2割5分以上の率とする必要があります。これらは、いずれも就業規則の絶対的必要記載事項である「賃金の決定、計算及び支払の方法」に当たることから、就業規則に記載しなければなりません。

## (2) 代替休暇の単位

代替休暇の単位は、代替休暇はまとまった単位で与えることによって労働者の休息の機会とする観点から、1日又は半日とされており、労使協定には、その一方又は両方を代替休暇の単位として定める必要があります。ここでいう「1日」とは、労働者の1日の所定労働時間をいい、「半日」とはその二分の一をいいますが、「半日」については、必ずしも厳密に1日の所定労働時間の二分の一とする必要はありません。しかし、その場合には、労使協定で当該事業場における「半日」の定義を定めておくことが必要です。

## (3) 代替休暇を与えることができる期間

代替休暇を与えることができる期間については、時間外労働が1か月に60時間を超えたその月の末日の翌日から2か月以内とされており、労使協定では、この範囲内で期間を定める必要があります。

## (4) 代替休暇の取得日及び割増賃金の支払日

代替休暇の労使協定については、上記(1)から(3)までの事項を必ず定める必

要があります（労基則第19条の2）が、このほか労使協定で定めるべきものとしては、次のものが考えられます。

① 労働者の意向を踏まえた代替休暇の取得日の決定方法例えば、月末から5日以内に使用者が労働者に代替休暇を取得するか否かを確認し、取得の意向がある場合には取得日を決定するというように、取得日の決定の方法について協定しておきましょう。

ただし、代替休暇を取得するかどうかは、労働者の意思に委ねられていますので、代替休暇の取得日は、労働者の意向を踏まえたものとしなければなりません。

② 1か月について60時間を超える時間外労働の割増賃金の支払日

1か月に60時間を超える時間外労働の割増賃金の支払日については、労働者の代替休暇の取得の意向に応じて、次のようになります。（図2参照）

(a) 労働者に代替休暇の取得の意向がある場合は、支払義務がある割増

賃金（労基法第37条により2割5分以上の率で計算した割増賃金）について、その割増賃金が発生した賃金計算期間の賃金支払日に支払うことが必要です。

なお、代替休暇の取得の意向があった労働者が、実際には代替休暇を取得しなかったときには、労基法第37条による1か月の時間外労働時間数が60時間を超えたときから追加的に支払われる割増賃金について、労働者が代替休暇を取得しないことが確定した賃金計算期間の賃金支払日に支払う必要があります。（下記4参照）

(b) (a) 以外の場合、すなわち労働者に代替休暇の取得の意向がない場合や労働者の意向が確認できない場合には、法定割増賃金率の引上げ分も含めた割増賃金（労基法第37条により5割以上の率で計算した割増賃金）について、その割増賃金が発生した賃金計算期間の賃金支払日に支払うことが必要です。

なお、法定割増賃金率の引上げ分も含めた割増賃金が支払われた後に、労働者から代替休暇の取得の意向があった場合には、代替休暇を与えることができる期間として労使協定で定めた期間内であっても、労働者は代替休暇を取得できないこととする旨労使協定で定めても差し支えありません。

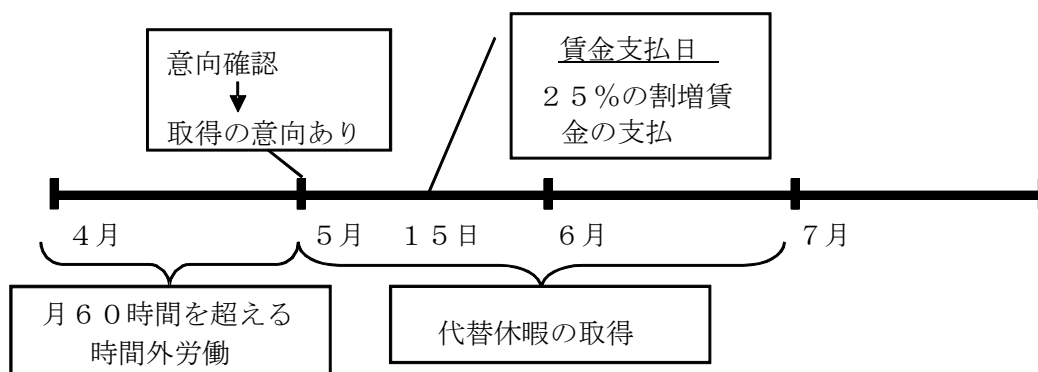
このような、法定割増賃金率の引上げ分も含めた割増賃金が支払われた後に労働者から代替休暇取得の意向があった場合について、

- ・代替休暇を与えることができる期間として労使協定で定めた期間内であれば労働者は代替休暇を取得できることとし、
- ・労働者が実際に代替休暇を取得したときは既に支払われた法定割増賃金率の引上げ分の割増賃金について精算することとすることを労使協定で定めることも可能です。

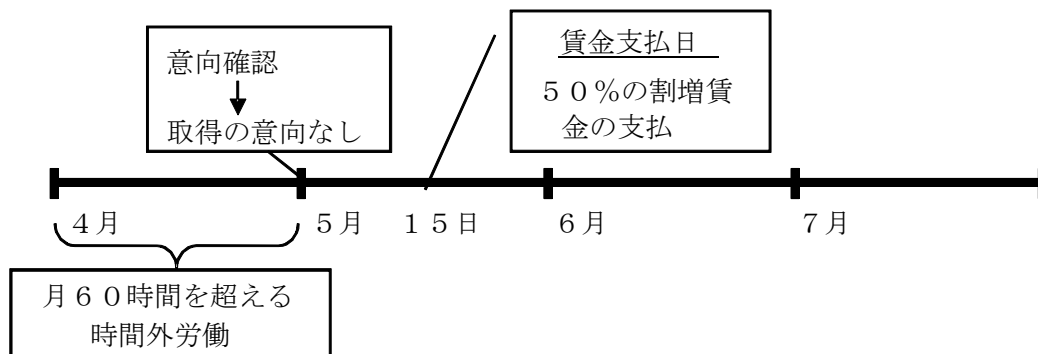
(図2)

- |                |                          |
|----------------|--------------------------|
| ・賃金締切日が月末      | ・代替休暇を取得しなかった場合の割増賃金率50% |
| ・賃金支払日が翌月15日   | ・代替休暇を取得した場合の割増賃金率25%    |
| ・代替休暇は2か月以内に取得 | とされている事業場の場合の例           |

(a) 労働者に代替休暇取得の意向がある場合



(b) (a) 以外の場合 (労働者に代替休暇取得の意向がない場合や労働者の意向が確認できない場合等)



#### 4 法定割増賃金率の引上げ分の割増賃金の支払が不要となる時間

代替休暇は、法定割増賃金率の引上げ分の割増賃金の支払に代えて与えられるものであることから、法定割増賃金率の引上げ分の割増賃金の支払が不要となる時間は、1か月に60時間を超える時間外労働のうち労働者が取得した代替休暇に対応する時間の労働となります。具体的には、労働者が取得した代替休暇の時間数を換算率で除して得た時間数のことを指します。したがって、代替休暇の取得の意向があった労働者が実際には代替休暇を取得しなかったときには、取得しなかった代替休暇に対応する時間の労働については、法定割増賃金率の引上げ分の割増賃金の支払が必要となります。

## 5 代替休暇と年次有給休暇との関係

代替休暇は、年次有給休暇とは異なるものです。また、労働者が代替休暇を取得して終日出勤しなかった日については、正当な手続により労働者が労働義務を免除された日であることから、年次有給休暇の算定の基礎となる全労働日に含まれません。

### (休暇等の賃金)

**第43条** 年次有給休暇の期間は、所定労働時間労働したときに支払われる通常の賃金を支払う。

2 産前産後の休業期間、育児時間、生理休暇、母性健康管理のための休暇、育児・介護休業法に基づく育児休業期間、介護休業期間、子の看護休暇期間及び介護休暇期間、慶弔休暇、病気休暇、裁判員等のための休暇の期間は、無給 / 通常の賃金を支払うこととする。

3 第9条に定める休職期間中は、原則として賃金を支給しない(\_\_\_\_か月までは\_\_\_\_割を支給する)。

### 【第43条 休暇等の賃金】

1 年次有給休暇を付与した場合は、①平均賃金、②所定労働時間働いたときに支払われる通常の賃金、③健康保険法第40条第1項に定める標準報酬月額 $\times$ 30分の1に相当する額(1の位は四捨五入)(ただし、③については労働者代表との書面による協定が必要です。)のいずれかの方法で支払わなければなりません。また、これらのうち、いずれの方法で支払うのかを就業規則等に定めなければなりません(労基法第39条第7項)。

2 産前産後の休業期間、育児時間、生理休暇、母性健康管理のための休暇、育児・介護休業法に基づく育児休業期間、介護休業期間、子の看護休暇期間及び介護休暇期間、慶弔休暇、病気休暇、裁判員等のための休暇の期間、休職の期間を無給とするか有給とするかについては、各事業場において決め、就業規則に定めてください。

また、有給とする場合は、例えば「通常の賃金を支払う」、「基本給の〇〇%を支払う」とするなど、できるだけ具体的に定めてください。

### (臨時休業の賃金)

**第44条** 会社側の都合により、所定労働日に労働者を休業させた場合は、休業1日につき労基法第12条に規定する平均賃金の6割を支給する。この場合において、1日のうちの一部を休業させた場合にあつては、その日の賃金については労基法第26条に定めるところにより、平均賃金の6割に相当する賃金を保障する。

#### 【第44条 臨時休業の賃金】

会社側の都合(使用者の責に帰すべき事由)により、所定労働日に労働者を休業させる場合には、平均賃金の60%以上の休業手当を支払わなければなりません(労基法第26条)。

また、1日の所定労働時間の一部のみ使用者の責めに帰すべき事由により休業させた場合についても、現実には就労した時間に対して支払われる賃金はその日1日分の平均賃金の60%に満たないときは、その差額を支払わなければなりません。

#### (欠勤等の扱い)

**第45条** 欠勤、遅刻、早退及び私用外出については、基本給から当該日数又は時間分の賃金を控除する。

2 前項の場合、控除すべき賃金の1時間あたりの金額の計算は以下のとおりとする。

(1) 月給の場合

基本給 ÷ 1 か月 平均所定労働時間数

(1 か月 平均所定労働時間数は第40条第3項の算式により計算する。)

(2) 日給の場合

基本給 ÷ 1 日の所定労働時間数

#### 【第45条 欠勤等の扱い】

労働者が欠勤、遅刻、早退等をした結果労働しなかった日及び時間については、賃金を支払う必要はありませんので、使用者はその日数及び時間数に応じて賃金を減額することも可能です。

#### (賃金の計算期間及び支払日)

**第46条** 賃金は、毎月\_\_\_日に締め切って計算し、翌月\_\_\_日に支払う。ただし、支払日が休日に当たる場合は、その前日に繰り上げて支払う。

2 前項の計算期間の途中で採用された労働者又は退職した労働者については、月額賃金は当該計算期間の所定労働日数を基準に日割計算して支払う。

#### 【第46条 賃金の計算期間及び支払日】

賃金は、毎月1回以上、一定の支払日を定めて支払うことが必要です(労基法第24

条第2項)。

#### (賃金の支払と控除)

**第47条** 賃金は、労働者に対し、通貨で直接その全額を支払う。

2 前項について、労働者が同意した場合は、労働者本人の指定する金融機関の預貯金口座又は証券総合口座へ振込により賃金を支払う。

3 次に掲げるものは、賃金から控除する。

- ① 源泉所得税
- ② 住民税
- ③ 健康保険、厚生年金保険及び雇用保険の保険料の被保険者負担分
- ④ 労働者代表との書面による協定により賃金から控除することとした社宅入居料、財形貯蓄の積立金及び組合費

#### 【第47条 賃金の支払と控除】

1 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りません(労基法第24条第1項)。ただし、所得税や住民税等法令に基づき労働者が負担すべきものについては、賃金から控除することができます。また、労働者代表と書面で協定し、賃金から控除することができるものも控除できます(労基法第24条第1項)。ただし、労働者代表との協定によって賃金から控除できるものは、購買代金、住宅・寮その他の福利厚生施設の費用、各種生命・損害保険の保険料、組合費等内容が明白なものに限ります。

2 賃金は、直接労働者に支払うことが原則です。しかし、労働者が同意した場合は、労働者本人の指定する銀行等の金融機関の本人名義の口座に振り込むことが認められています(労基則第7条の2)。

#### (賃金の非常時払い)

**第48条** 労働者又はその収入によって生計を維持する者が、次のいずれかの場合に該当し、そのために労働者から請求があったときは、賃金支払日前であっても、既往の労働に対する賃金を支払う。

- ① やむを得ない事由によって1週間以上帰郷する場合
- ② 結婚又は死亡の場合
- ③ 出産、疾病又は災害の場合
- ④ 退職又は解雇により離職した場合

#### 【第48条 賃金の非常時払い】

本条は、労働者又はその収入によって生計を維持する者に出産、疾病、災害等の臨時の出費を必要とする事情が生じた場合に、当該労働者は賃金支払日前であっても既往の労働に対する賃金の払いを請求できることとしたものです（労基法第25条）。

##### （昇給）

**第49条** 昇給は、勤務成績その他が良好な労働者について、毎年\_\_\_月\_\_\_日をもって行うものとする。ただし、会社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、行わないことがある。

- 2 顕著な業績が認められた労働者については、前項の規定にかかわらず昇給を行うことがある。
- 3 昇給額は、労働者の勤務成績等を考慮して各人ごとに決定する。

#### 【第49条 昇給】

昇給に関する事項は、就業規則の絶対的記載事項に当たりますので、昇給期間等昇給の条件を定める必要があります。

##### （賞与）

**第50条** 賞与は、原則として、下記の算定対象期間に在籍した労働者に対し、会社の業績等を勘案して下記の支給日に支給する。ただし、会社の業績の著しい低下その他やむを得ない事由により、支給時期を延期し、又は支給しないことがある。

算定対象期間	支給日
___月___日から___月___日まで	___月___日
___月___日から___月___日まで	___月___日

- 2 前項の賞与の額は、会社の業績及び労働者の勤務成績などを考慮して各人ごとに決定する。

#### 【第50条 賞与】

- 1 賞与は、労基法その他の法律によって設けることが義務付けられているものではありません。



ません。しかし、賞与を支給する場合、就業規則に支給対象時期、賞与の算定基準、査定期間、支払方法等を明確にしておく必要があります。

- 2 就業規則に、賞与の支給対象者を一定の日（例えば、6月1日や12月1日、又は賞与支給日）に在籍した者とする規定を設けることで、期間の途中で退職等し、その日に在職しない者には支給しないこととすることも可能です。

## 第7章 定年、退職及び解雇

退職に関する事項は、就業規則の絶対的記載事項に当たります。そして、労基法第89条の退職に関する事項とは、任意退職、解雇、契約期間の満了による退職等労働者がその身分を失うすべての場合に関する事項をいうと解されています。

### [例1] 定年を満70歳とする例

(定年等)

第51条 労働者の定年は、満70歳とし、定年に達した日の属する月の末日をもって退職とする。

### [例2] 定年を満65歳とし、その後希望者を継続雇用する例

(定年等)

第51条 労働者の定年は、満65歳とし、定年に達した日の属する月の末日をもって退職とする。

2 前項の規定にかかわらず、定年後も引き続き雇用されることを希望し、解雇事由又は退職事由に該当しない労働者については、満70歳までこれを継続雇用する。

### [例3] 定年を満60歳とし、その後希望者を継続雇用する例（満65歳以降は対象者基準あり）

(定年等)

第51条 労働者の定年は、満60歳とし、定年に達した日の属する月の末日をもって退職とする。

2 前項の規定にかかわらず、定年後も引き続き雇用されることを希望し、解雇事由又は退職事由に該当しない労働者については、満65歳までこれを継続雇用する。

3 前項の規定に基づく継続雇用の満了後に、引き続き雇用されることを希望し、解雇事由又は退職事由に該当しない労働者のうち、次の各号に掲げる基準のいずれにも該当する者については、満70歳までこれを継続雇用する。

(1) 過去○年間の人事考課が○以上である者

(2) 過去○年間の出勤率が○%以上である者

(3) 過去○年間の定期健康診断結果を産業医が判断し、業務上、支障がないと認められた者

**[例4] 定年を満65歳とし、その後希望者の意向を踏まえて継続雇用または業務委託契約を締結する例（ともに対象者基準あり）**

**（定年等）**

**第51条** 労働者の定年は、満65歳とし、定年に達した日の属する月の末日をもって退職とする。

2 前項の規定にかかわらず、定年後も引き続き雇用されることを希望し、解雇事由又は退職事由に該当しない労働者のうち、次の各号に掲げる基準のいずれにも該当する者については、満70歳までこれを継続雇用する。

- (1) 過去〇年間の人事考課が〇以上である者
- (2) 過去〇年間の出勤率が〇%以上である者
- (3) 過去〇年間の定期健康診断結果を産業医が判断し、業務上、支障がないと認められた者

3 第1項の規定にかかわらず、定年後に業務委託契約を締結することを希望し、解雇事由又は退職事由に該当しない者のうち、次の各号に掲げる業務について、業務ごとに定める基準のいずれにも該当する者については、満70歳までこれと業務委託契約を継続的に締結する。なお、当該契約に基づく各業務内容等については、別途定める創業支援等措置の実施に関する計画に定めるところによるものとする。

- (1) 〇〇業務においては、次のいずれの基準にも該当する者
  - ア 過去〇年間の人事考課が〇以上である者
  - イ 当該業務に必要な〇〇の資格を有している者
- (2) △△業務においては、次のいずれの基準にも該当する者
  - ア 過去〇年間の人事考課が〇以上である者
  - イ 定年前に当該業務に〇年以上従事した経験及び当該業務を遂行する能力があるとして以下に該当する者
    - ① 〇〇〇〇
    - ② △△△△

**【第51条 定年等】**

- 1 定年とは、労働者が一定の年齢に達したことを退職の理由とする制度をいいます。
- 2 労働者の定年を定める場合は、定年年齢は60歳を下回ることはできません（高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）第8条）。
- 3 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第9条において、事業主には65歳までの高年齢者雇用確保措置が義務付けられています。したがって、定年（65歳未満のものに限る。）の定めをしている事業主は、①定年の引上げ、②継続雇用制度の導入及び③定年の定め廃止のいずれかの措置を講じなければなりません。

なお、平成25年3月31日までに労使協定により継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めていた事業主については、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律（平成24年法律第78号）の経過措置として、令和7年3月31日までは、老齢厚生年金の支給開始年齢以上の年齢の者について継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めることが認められています。

表：老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢（男性の場合）※女性は5年遅れ

昭和28年4月2日から昭和30年4月1日までに生まれた方	61歳
昭和30年4月2日から昭和32年4月1日までに生まれた方	62歳
昭和32年4月2日から昭和34年4月1日までに生まれた方	63歳
昭和34年4月2日から昭和36年4月1日までに生まれた方	64歳

4 定年について、労働者の性別を理由として差別的取扱いをしてはなりません（均等法第6条）。

5 令和3年4月1日からは、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第10条の2において、事業主には70歳までの高年齢者就業確保措置の努力義務が課されています。したがって、(1) 定年を65歳以上70歳未満に定めている事業主、(2) 継続雇用制度（70歳以上まで引き続き雇用する制度を除く。）を導入している事業主は、以下のいずれかの措置を講ずるよう努める必要があります。

- ① 70歳までの定年引上げ
- ② 定年制の廃止
- ③ 70歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入（特殊関係事業主に加えて、他の事業主によるものを含む）
- ④ 70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
- ⑤ 70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入
  - a. 事業主が自ら実施する社会貢献事業
  - b. 事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業

高年齢者就業確保措置を講じる際に制度の対象者を限定する場合、対象者基準の内容は、原則として労使に委ねられるものですが、事業主と過半数労働組合等との間で十分に協議した上で、過半数労働組合等の同意を得ることが望ましいです。ただし、労使間で十分に協議の上で定められたものであっても、事業主が恣意的に高年齢者を排除しようとするなど法の趣旨や、他の労働関係法令に反する又は公序良俗に反するものは認められません。

高年齢者就業確保措置のうち、70歳まで継続的に業務委託契約又は社会貢献事業に従事できる契約を締結するにあたり、対象者基準を設ける場合は、当該者に事業主の指揮監督を受けることなく業務を適切に遂行する能力や資格、経験があること等、予定される業務に応じて具体的な基準を定めることが必要です。

**(退職)**

**第52条** 前条に定めるもののほか、労働者が次のいずれかに該当するときは、退職とする。

- ① 退職を願い出て会社が承認したとき、又は退職願を提出して\_\_\_\_日を経過したとき
- ② 期間を定めて雇用されている場合、その期間を満了したとき
- ③ 第9条に定める休職期間が満了し、なお休職事由が消滅しないとき
- ④ 死亡したとき

2 労働者が退職し、又は解雇された場合、その請求に基づき、使用期間、業務の種類、地位、賃金又は退職の事由を記載した証明書を遅滞なく交付する。

**【第52条 退職】**

- 1 期間の定めのない雇用の場合、労働者はいつでも退職を申し出ることができます。また、会社の承認がなくても、民法（明治29年法律第89号）の規定により退職の申出をした日から起算して原則として14日を経過したときは、退職となります（民法第627条第1項）。
- 2 期間の定めのある労働契約（有期労働契約）について、反復更新の実態などから、実質的に期間の定めのない労働契約（無期労働契約）と変わらないといえる場合や、雇用の継続を期待することが合理的であると考えられる場合、雇止め（契約期間が満了し、契約が更新されないこと）をすることに、客観的に合理的な理由がなく、社会通念上相当であると認められないときは、雇止めが認められません。従前と同一の労働条件で、有期労働契約が更新されることとなります（契約法第19条）。
- 3 労働者から使用期間、業務の種類、その事業での地位、賃金又は退職事由（解雇の場合は、その理由を含む。）について証明書を求められた場合、使用者は求められた事項について証明書を交付する義務があります（労基法第22条第1項）。

**(解雇)**

**第53条** 労働者が次のいずれかに該当するときは、解雇することがある。

- ① 勤務状況が著しく不良で、改善の見込みがなく、労働者としての職責を果たしていないとき。
- ② 勤務成績又は業務能率が著しく不良で、向上の見込みがなく、他の職務にも転換できない等就業に適さないとき。
- ③ 業務上の負傷又は疾病による療養の開始後3年を経過しても当該負傷又は疾病が

治らない場合であって、労働者が傷病補償年金を受けているとき又は受けることとなったとき（会社が打ち切り補償を支払ったときを含む。）。

- ④ 精神又は身体の障害により業務に耐えられないとき。
  - ⑤ 試用期間における作業能率又は勤務態度が著しく不良で、労働者として不適格であると認められたとき。
  - ⑥ 第68条第2項に定める懲戒解雇事由に該当する事実が認められたとき。
  - ⑦ 事業の運営上又は天災事変その他これに準ずるやむを得ない事由により、事業の縮小又は部門の閉鎖等を行う必要が生じ、かつ他の職務への転換が困難なとき。
  - ⑧ その他前各号に準ずるやむを得ない事由があったとき。
- 2 前項の規定により労働者を解雇する場合は、少なくとも30日前に予告をする。予告しないときは、平均賃金の30日分以上の手当を解雇予告手当として支払う。ただし、予告の日数については、解雇予告手当を支払った日数だけ短縮することができる。
- 3 前項の規定は、労働基準監督署長の認定を受けて労働者を第67条第1項第4号に定める懲戒解雇にする場合又は次の各号のいずれかに該当する労働者を解雇する場合は適用しない。
- ① 日々雇い入れられる労働者（ただし、1か月を超えて引き続き使用されるに至った者を除く。）
  - ② 2か月以内の期間を定めて使用する労働者（ただし、その期間を超えて引き続き使用されるに至った者を除く。）
  - ③ 試用期間中の労働者（ただし、14日を超えて引き続き使用されるに至った者を除く。）
- 4 第1項の規定による労働者の解雇に際して労働者から請求のあった場合は、解雇の理由を記載した証明書を交付する。

### 【第53条 解雇】

- 1 労基法第89条第3号に定める「退職に関する事項」は、就業規則の絶対的の必要記載事項のため、就業規則に必ず規定しなければなりません。
- 2 労基法第89条には、就業規則に規定する解雇の事由について特段の制限はありません。しかし、契約法第16条において、「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合には、その権利を濫用したものとして、無効とする」とされています。

また、労基法をはじめ様々な法律で解雇が禁止される場合が定められています。就業規則に解雇の事由を定めるに当たっては、これらの法律の規定に抵触しないようにしなければなりません。

※ 解雇が禁止されている場合

- ① 労働者の国籍、信条、社会的身分を理由とする解雇（労基法第3条）。
- ② 労働者の性別を理由とする解雇（均等法第6条）。
- ③ 労働者の業務上の負傷、疾病による休業期間とその後30日間及び産前産後の休業の期間（産前6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内又は産後8週間以内の女性が休業する期間）とその後30日間の解雇（労基法第19条）。
- ④ 労働者が労働基準監督機関に申告したことを理由とする解雇（労基法第104条、安衛法第97条）。
- ⑤ 女性労働者が婚姻したこと、妊娠・出産したこと等を理由とする解雇（均等法第9条第2項、第3項）。また、女性労働者の妊娠中又は産後1年以内になされた解雇は、事業主が妊娠等を理由とする解雇でないことを証明しない限り無効とされています（均等法第9条第4項）。
- ⑥ 労働者が、個別労働関係紛争に関し、都道府県労働局長に、その解決の援助を求めたこと又はあっせんの申請をしたことを理由とする解雇（個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成13年法律第112号）第4条第3項、第5条第2項）。
- ⑦ 労働者が、均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法及びパートタイム・有期雇用労働法に係る個別労働紛争に関し、都道府県労働局長に、その解決の援助を求めたり、調停の申請をしたことを理由とする解雇（均等法第17条第2項、第18条第2項、育児・介護休業法第52条の4第2項、第52条の5第2項、労働施策総合推進法第30条の5第2項、第30条の6第2項、パートタイム・有期雇用労働法第24条第2項、第25条第2項）。
- ⑧ 労働者が育児・介護休業等の申出をしたこと、又は育児・介護休業等をしたことを理由とする解雇（育児・介護休業法第10条、第16条、第16条の4、第16条の7、第16条の10、第18条の2、第20条の2、第21条第2項、第23条の2）。
- ⑨ 労働者が労働組合の組合員であること、労働組合に加入し、又はこれを結成しようとしたこと、労働組合の正当な行為をしたこと等を理由とする解雇（労働組合法（昭和24年法律第174号）第7条）
- ⑩ 有期雇用労働者が、当該有期雇用労働者と通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び理由等について説明を求めたことを理由とする解雇（パートタイム・有期雇用労働法第14条第3項）
- ⑪ 公益通報をしたことを理由とする解雇（公益通報者保護法（平成16年法律第122号）第3条） 等

なお、③については、業務上の事由による負傷、疾病の労働者が療養開始後3年を経

過した日において傷病補償年金を受けている場合（又はその日以降、同年金を受けることになった場合）又は天災事変その他やむを得ない事由によって事業の継続が不可能となったときで事前に労働基準監督署長の認定を受けた場合は、解雇の制限がありません。

- 3 労働者を解雇するときは、原則として少なくとも30日前に予告するか、又は平均賃金の30日分以上の解雇予告手当を支払うことが必要です（労基法第20条第1項）。

ただし、

- ① 日々雇入れられる者（1ヶ月を超えた者を除く。）
- ② 2か月以内の期間を定めて使用される者（所定の期間を超えた者を除く。）
- ③ 季節的業務に4か月以内の期間を定めて使用される者（所定の期間を超えた者を除く。）
- ④ 試の使用期間中の者（14日を超えた者を除く。）

には予告する必要はありません。

また、下記の（イ）又は（ロ）の場合であって、所轄労働基準監督署長の認定を受けたときも解雇の予告は必要ありません。

（イ）天災事変その他やむを得ない事由で事業の継続が不可能となるとき

例：火災による焼失、地震による倒壊など

（ロ）労働者の責に帰すべき事由によって解雇するとき

例：横領・傷害、2週間以上の無断欠勤など

また、解雇予告の日数は平均賃金を支払った日数だけ短縮することができます（労基法第20条第2項）。

- 4 使用者は、労働者を解雇するに際し、解雇された労働者から解雇の理由を記載した証明書の交付を請求された場合、遅滞なく当該理由を記載した証明書の交付をしなければなりません（労基法第22条第1項）。

また、解雇予告の日から当該解雇による退職の日までに、解雇を予告された労働者から解雇の理由を記載した証明書の交付を請求された場合は、遅滞なく、当該理由を記載した証明書の交付をしなければなりません（労基法第22条第2項）。

- 5 期間の定めのある労働契約（有期労働契約）で働く労働者について、使用者はやむを得ない事由がある場合でなければ、契約期間の途中で労働者を解雇することはできないとされています（契約法第17条第1項）。有期労働契約中の解雇は、無効と判断される可能性が期間の定めのない労働契約（無期労働契約）の解雇よりも高いと考えられます。

また、有期労働契約が3回以上更新されている場合や1年を超えて継続勤務している有期契約労働者について、契約を更新しない場合、使用者は少なくとも契約の期間が満了する日の30日前までに、その予告をしなければなりません（あらかじめその契約を更新しない旨が明示されている場合を除きます。）（有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準（平成15年厚生労働省告示第357号）第1条）。

さらに、使用者は、雇止めの予告後に労働者が雇止めの理由について証明書を請求し



た場合は、遅滞なくこれを交付しなければなりません。雇止めの後に労働者から請求された場合も同様です（有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準第2条）。明示すべき「雇止めの理由」は、契約期間の満了とは別の理由とすることが必要です。下記の例を参考にしてください。

- ・ 前回の契約更新時に、本契約を更新しないことが合意されていたため
- ・ 契約締結当初から、更新回数の上限を設けており、本契約はその上限に係るものであるため
- ・ 担当していた業務が終了・中止したため
- ・ 事業縮小のため
- ・ 業務を遂行する能力が十分ではないと認められるため
- ・ 職務命令に対する違反行為を行ったこと、無断欠勤をしたことなど勤務不良のため

## 第8章 退職金

### (退職金の支給)

第54条 勤続\_\_\_年以上の労働者が退職し又は解雇されたときは、この章に定めるところにより退職金を支給する。ただし、自己都合による退職者で、勤続\_\_\_年未満の者には退職金を支給しない。また、第67条第2項により懲戒解雇された者には、退職金の全部又は一部を支給しないことがある。

2 継続雇用制度の対象者については、定年時に退職金を支給することとし、その後の再雇用については退職金を支給しない。

### 【第54条 退職金の支給】

退職金制度は必ず設けなければならないものではありませんが、設けたときは、適用される労働者の範囲、退職金の支給要件、額の計算及び支払の方法、支払の時期などを就業規則に記載しなければなりません。

### (退職金の額)

第55条 退職金の額は、退職又は解雇の時の基本給の額に、勤続年数に応じて定めた下表の支給率を乗じた金額とする。

勤続年数	支給率
5年未満	1.0
5年～10年	3.0
11年～15年	5.0
16年～20年	7.0
21年～25年	10.0
26年～30年	15.0
31年～35年	17.0
36年～40年	20.0
41年～	25.0

2 第9条により休職する期間については、会社の都合による場合を除き、前項の勤続年数に算入しない。

### 【第55条 退職金の額】

本規程例では、退職金の額の算定は、退職又は解雇の時の基本給と勤続年数に応じて算出する例を示していますが、会社に対する功績の度合い等も考慮して決定する方法も考えられることから、各企業の実情に応じて決めてください。

#### (退職金の支払方法及び支払時期)

**第56条** 退職金は、支給事由の生じた日から\_\_\_\_か月以内に、退職した労働者（死亡による退職の場合はその遺族）に対して支払う。

### 【第56条 退職金の支払方法及び支払時期】

1 退職金の支払方法、支払時期については、各企業が実情に応じて定めることとなります。

労働者が死亡した場合の退職金の支払については、別段の定めがない場合には遺産相続人に支払うものと解されます。

2 労働者の同意がある場合には、本人が指定する銀行その他の金融機関の口座へ振込により支払うことができます。また、銀行その他の金融機関が支払保証した小切手、郵便為替等により支払うこともできます。

3 退職金制度を設けたときは、退職金の支払に充てるべき額について金融機関と保証契約を締結する等の方法により保全措置を講ずるよう努めなければなりません（貸金の支払の確保等に関する法律（昭和51年法律第34号）第5条）。ただし、中小企業退職金共済制度や特定退職金共済制度に加入している場合はその必要はありません。

## 第9章 無期労働契約への転換

※期間の定めのある労働契約（有期労働契約）で働く従業員に適用される就業規則を別に作ることもできます。

### （無期労働契約への転換）

**第57条** 期間の定めのある労働契約（有期労働契約）で雇用する従業員のうち、通算契約期間が5年を超える従業員は、別に定める様式で申込むことにより、現在締結している有期労働契約の契約期間の末日の翌日から、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）での雇用へ転換することができる。

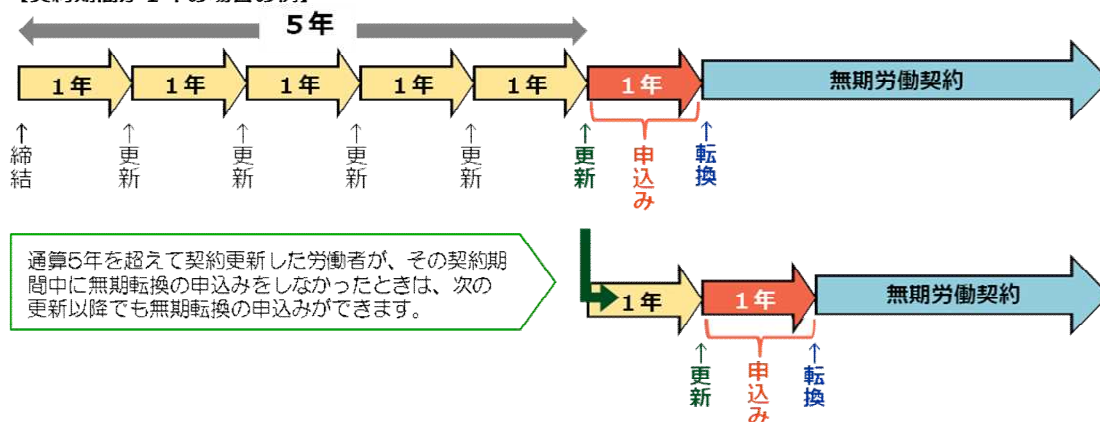
2 前項の通算契約期間は、平成25年4月1日以降に開始する有期労働契約の契約期間を通算するものとする。ただし、契約期間満了に伴う退職等により、労働契約が締結されていない期間が連続して6ヶ月以上ある従業員については、それ以前の契約期間は通算契約期間に含めない。

3 この規則に定める労働条件は、第1項の規定により無期労働契約での雇用へ転換した後も引き続き適用する。ただし、無期労働契約へ転換した時の年齢が、第49条に規定する定年年齢を超えていた場合は、当該従業員に係る定年は、満\_\_歳とし、定年に達した日の属する月の末日をもって退職とする。

### 【第57条 無期労働契約への転換】

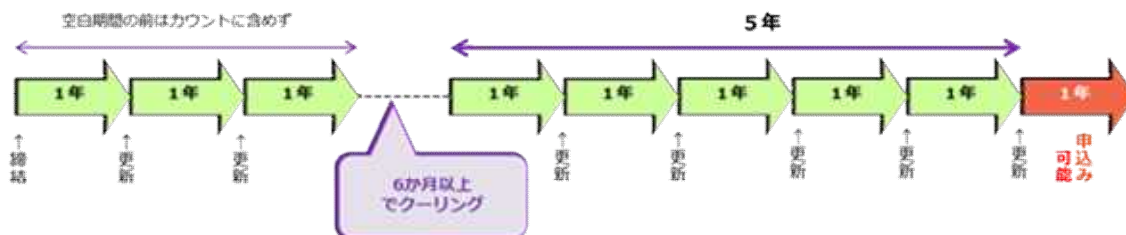
1 平成25年4月1日以後に開始する有期労働契約が、同一の使用者との間で通算5年を超えて更新された場合は、労働者の申込みにより期間の定めのない労働契約（無期労働契約）へ転換します（契約法第18条）。無期労働契約への申込みは、申込みをしたかどうかの争いを防ぐため、書面の様式を整備し、書面で行うことをおすすめします。

#### 【契約期間が1年の場合の例】



2 なお、有期労働契約とその次の有期労働契約の間に、契約がない期間（無契約期間）

が6ヶ月以上あるときは、その空白期間より前の契約期間は通算されません。



ただし、無契約期間以前の通算契約期間が1年未満の場合は、次の表の左欄の通算契約期間の区分に応じて、右欄の無契約期間がある場合に、当該無契約期間以前の契約期間は通算されないこととなります。

通算の対象となる有期労働契約の契約期間	契約がない期間
2か月以下	1か月以上
2か月超～4か月以下	2か月以上
4か月超～6か月以下	3か月以上
6か月超～8か月以下	4か月以上
8か月超～10か月以下	5か月以上
10か月超～	6か月以上

3 無期労働契約への転換後の労働条件（職務、勤務地、賃金、労働時間など）は、別段の定め（労働協約、就業規則、個々の労働契約）がない限り、直前の有期労働契約と同一となります。特に、定年など、有期契約労働者には通常適用されない労働条件を無期転換後の労働条件として適用する必要がある場合には、あらかじめ労働協約、就業規則、個々の労働契約により、その内容を明確化しておくようにしてください。

ただし、例えば65歳で無期転換した者の定年を66歳とするような場合など、無期労働契約への転換を通じて雇用の安定を図るという無期転換ルール趣旨を没却させるような目的で定年の定めをすることは、法の趣旨に照らして望ましいものとは言えません。

無期転換ルール全般については、パンフレット「労働契約法改正のあらまし」4～7頁や、『有期契約労働者の無期転換ポータルサイト』をご参照ください (<https://muki.mhlw.go.jp/>)。

無期転換サイト



## 第10章 安全衛生及び災害補償

安全衛生及び災害補償に関する事項は、就業規則の相対的必須記載事項に当たりますので、これらの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。

### (遵守事項)

- 第58条** 会社は、労働者の安全衛生の確保及び改善を図り、快適な職場の形成のために必要な措置を講ずる。
- 2 労働者は、安全衛生に関する法令及び会社の指示を守り、会社と協力して労働災害の防止に努めなければならない。
  - 3 労働者は安全衛生の確保のため、特に下記の事項を遵守しなければならない。
    - ① 機械設備、工具等の就業前点検を徹底すること。また、異常を認めたときは、速やかに会社に報告し、指示に従うこと。
    - ② 安全装置を取り外したり、その効力を失わせるようなことはしないこと。
    - ③ 保護具の着用が必要な作業については、必ず着用すること。
    - ④ 20歳未満の者は、喫煙可能な場所には立ち入らないこと。
    - ⑤ 受動喫煙を望まない者を喫煙可能な場所に連れて行かないこと。
    - ⑥ 立入禁止又は通行禁止区域には立ち入らないこと。
    - ⑦ 常に整理整頓に努め、通路、避難口又は消火設備のある所に物品を置かないこと。
    - ⑧ 火災等非常災害の発生を発見したときは、直ちに臨機の措置をとり、\_\_\_\_\_に報告し、その指示に従うこと。

### 【第58条 遵守事項】

- 1 安衛法は、労働災害を防止するために事業者が講じなければならない措置について具体的に規定しています。各事業場においては、安衛法等に基づき、労働災害の防止と快適な職場環境の形成に積極的に取り組むことが求められています。そのために、日ごろから職場の安全衛生管理体制を確立しておくことが大切です。
- 2 安衛法によって、一定の業種及び労働者数が一定規模以上の事業場においては総括安全衛生管理者、安全管理者、衛生管理者及び産業医の選任が義務付けられています（安衛法第10条等）。また、常時使用する労働者数が10人以上50人未満の事業場では、業種により安全衛生推進者又は衛生推進者を選任することが義務付けられています（安衛法第12条の2）。会社は、これらの者に、事業場の安全衛生に関する事項を管理させなければなりません。
- 3 健康増進法の一部を改正する法律（平成30年法律第78号）による改正後の健康増進法（平成14年法律第103号。以下「改正健増法」といいます。）では、望まない受

動喫煙の防止を図るため、多数の者が利用する施設等の区分に応じ、当該施設等の一定の場所を除き喫煙を禁止するとともに、当該施設等の管理について権限を有する者が講ずべき措置等について定めています。

具体的には、2020年4月より、事務所や飲食店等においては、たばこの煙の流出を防止するための技術的基準を満たした喫煙専用室、加熱式たばこ専用喫煙室等以外の屋内の場所では、喫煙が禁止となりました（学校、病院、児童福祉施設等の第一種施設では、2019年7月より、受動喫煙を防止するために必要な措置を講じた特定屋外喫煙場所を除き、敷地内禁煙です。）。また、施設の管理権原者等は、喫煙をすることができる場所に20歳未満の者を立ち入らせることができません。

安衛法においても、労働者の受動喫煙を防止するため、実情に応じた措置を講ずる努力義務が事業者に対して課せられています。

改正健増法及び安衛法の規定を踏まえ、事業場内において喫煙専用室等の指定された場所以外は禁煙とし、周知啓発を行うことが重要です。

また、事業場の敷地内全体を禁煙区域とすることも可能です。その場合、就業規則では、「④ 喫煙は、敷地内では行わないこと。」と設定してください。

これに加え、望まない受動喫煙を防止するためには、受動喫煙を望まない従業員を事業場外も含めて喫煙可能な場所に連れて行かないことも大切です。

なお、その他の受動喫煙対策に取り組むべき例は、職場における受動喫煙防止のためのガイドラインを御参照ください。

#### **(健康診断)**

**第59条** 労働者に対しては、採用の際及び毎年1回（深夜労働に従事する者は6か月ごとに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労働者に対しては、特別の項目について、定期的に健康診断を行う。

3 第1項及び前項の健康診断の結果必要と認めるときは、一定期間の就業禁止、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ずることがある。

#### **【第59条 健康診断】**

- 1 事業者は、一般健康診断を1年に1回（深夜労働その他労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号）第13条第1項第3号で定める業務に従事する者は6か月ごとに1回）定期的に実施しなければなりません（安衛法第66条第1項）。
- 2 粉じんや有機溶剤を取り扱う業務等有害な業務に従事する労働者には、一般健康診断のほかに特殊健康診断の実施が必要です（安衛法第66条第2項）。なお、特殊健康診断を行わなければならない有害業務については、労働安全衛生法施行令（昭和47年政令318号）で定められています。

- 3 健康診断の費用については、法で事業者健康診断の実施を課している以上、当然、事業者が負担しなければなりません。
- 4 労働者が採用前3か月以内に健康診断を実施し、その結果を証明する書類を提出した場合には、受診した項目について、採用時の健康診断を省略することができます。
- 5 定期健康診断は、常勤でフルタイムの労働者だけでなく、勤務時間の短いパートタイム労働者等であっても1年以上継続勤務しており1週間の所定労働時間が通常の労働者の所定労働時間数の4分の3以上の者にも実施しなければなりません。
- 6 健康診断の結果、所見のある労働者については医師等からの意見聴取を行い、その意見を踏まえ、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なければなりません（安衛法第66条の4、第66条の5等）。また、健康診断の結果については、受診した労働者に通知することが義務付けられています（安衛法第66条の6）。

**（長時間労働者に対する面接指導）**

**第60条** 会社は、労働者の労働時間の状況を把握する。

- 2 長時間の労働により疲労の蓄積が認められる労働者に対し、その者の申出により医師による面接指導を行う。
- 3 前項の面接指導の結果必要と認めるときは、一定期間の就業禁止、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ずることがある。

**【第60条 長時間労働者に対する面接指導】**

- 1 事業者は、面接指導を実施するため、タイムカードによる記録、パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間（ログインからログアウトまでの時間）の記録等の客観的な方法その他の適切な方法により、労働者の労働時間の状況を把握しなければなりません。
- 2 事業者は、休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間が、1か月当たり80時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる労働者について、その者の申出により医師による面接指導を行わなければなりません（安衛法第66条の8第1項）。
- 3 時間外労働が一定時間を超えなくても、長時間の労働により、疲労の蓄積が認められ、又は健康上の不安を有している労働者に対しても同様に、その者の申出により面接指導又は面接指導に準ずる措置を講じるよう努めなければなりません（安衛法第66条の9）。
- 4 面接指導の結果は、記録を作成し、5年間保存しなければなりません。
- 5 面接指導の結果により就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少の措置等を講じなければなりません（安衛法第66条の8第2項）。



(ストレスチェック)

**第61条** 労働者に対しては、毎年1回、定期的に、医師、保健師等による心理的な負担の程度を把握するための検査（ストレスチェック）を行う。

2 前項のストレスチェックの結果、ストレスが高く、面接指導が必要であると医師、保健師等が認めた労働者に対し、その者の申出により医師による面接指導を行う。

3 前項の面接指導の結果必要と認めるときは、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、必要な措置を命ずることがある。

**【第61条 ストレスチェック】**

1 事業者は、心理的な負担の程度を把握するための検査（ストレスチェック）を1年に1回定期的実施しなければなりません（安衛法第66条の10第1項）。なお、ストレスチェック及びその結果を踏まえた面接指導の費用については、法で事業者を実施の義務を課している以上、当然、事業者が負担しなければなりません。

2 ストレスチェックは、医師、保健師又は所定の研修を修了した歯科医師、看護師、精神保健福祉士又は公認心理士により行われる必要があります（安衛法第66条の10第1項）。また、ストレスチェックの結果は、医師、保健師等から労働者に直接通知されなければならないが、本人の同意がない限り、事業者は把握してはいけません（安衛法第66条の10第2項）。

3 ストレスチェックの結果、ストレスが高く、面接指導が必要であると医師、保健師等が認めた労働者に対し、その者が申し出た場合には、医師による面接指導を行わなければならない（安衛法第66条の10第3項）。

4 事業者は、面接指導の結果を踏まえた就業上の措置について医師の意見を聴き、意見を勘案して、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なければなりません（安衛法第66条の10第5項、第6項）。

5 労働者の同意を得て、事業者が提供されたストレスチェックの結果及び医師による面接指導の結果は、事業者が記録を作成し、5年間保存しなければならないとされています（労働安全衛生規則第52条の13、第52条の18）。

(労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱い)

**第62条** 事業者は労働者の心身の状態に関する情報を適正に取り扱う。

**【第62条 健康管理上の個人情報の取扱い】**

- 1 事業者は、労働者の心身の状態に関する情報を収集し、保管し、又は使用するに当たっては、労働者の健康の確保に必要な範囲内でこれを保管し、及び使用しなければなりません（安衛法第104条第1項）。
- 2 事業者は、労働者の心身の状態に関する情報を適正に管理するために必要な措置を講じなければなりません（安衛法第104条第2項）。
- 3 別途規定するところにより、労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱いのために措置を講じなければなりません。

#### **(安全衛生教育)**

**第63条** 労働者に対し、雇入れの際及び配置換え等により作業内容を変更した場合、その従事する業務に必要な安全及び衛生に関する教育を行う。

- 2 労働者は、安全衛生教育を受けた事項を遵守しなければならない。

#### **【第63条 安全衛生教育】**

事業者は、労働者を雇い入れた時や作業内容を変更したときは、労働者に対し、従事する業務に必要な安全及び衛生に関する教育を行わなければなりません（安衛法第59条）。なお、安全衛生教育の実施に要する時間は労働時間と解されますので、当該教育が法定労働時間外に行われた場合には、当然、割増賃金の支払が必要になります。

#### **(災害補償)**

**第64条** 労働者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、労基法及び労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）に定めるところにより災害補償を行う。

#### **【第64条 災害補償】**

- 1 労働者災害補償保険（以下「労災保険」といいます。）制度は、業務上の事由又は通勤による労働者の負傷、疾病、障害、死亡等について必要な保険給付を行い、あわせて被災した労働者の社会復帰の促進、当該労働者及びその遺族の援護等を図ることを目的とした政府管掌の災害補償制度です。

ただし、業務災害により休業する場合の最初の3日間は、労災保険からの休業補償給付が行われないので、事業主は、労基法に基づいて平均賃金の60%以上の休業補償を行う必要があります。

- 2 国の直営事業及び官公署の事業（労基法別表第1に掲げる事業を除きます。）を除き、労働者を使用するすべての会社は、労災保険に加入しなければなりません（ただし、労働者数5人未満の個人経営の農林水産の事業（業務災害の発生のおそれが多いものとして厚生労働大臣が定めるものを除きます。）については、任意適用となっています。）。
- 3 労災保険の適用事業場の労働者であれば、パートタイム労働者や臨時社員等、名称及び雇用形態にかかわらず、すべて労災保険が適用されます。

## 第 1 1 章 職業訓練

職業訓練に関する事項は、就業規則の相対的必要記載事項に当たりますのでこれらの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。

### (教育訓練)

- 第 6 5 条** 会社は、業務に必要な知識、技能を高め、資質の向上を図るため、労働者に対し、必要な教育訓練を行う。
- 2 労働者は、会社から教育訓練を受講するよう指示された場合には、特段の事由がない限り教育訓練を受けなければならない。
- 3 前項の指示は、教育訓練開始日の少なくとも\_\_\_\_週間前までに該当労働者に対し文書で通知する。

### 【第 6 5 条 教育訓練】

事業主が、労働者に対し教育訓練において性別を理由に差別的取扱いをすることは禁止されています（均等法第 6 条）。

## 第12章 表彰及び制裁

表彰及び制裁について、その種類及び程度に関する事項は、就業規則の相対的記載事項に当たりますので、これらについて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。なお、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントについては、それらの言動を行った者について厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知する必要があります。(労働施策総合推進法第30条の2、均等法第11条、第11条の3、育児・介護休業法第25条)

### (表彰)

**第66条** 会社は、労働者が次のいずれかに該当するときは、表彰することがある。

- ① 業務上有益な発明、考案を行い、会社の業績に貢献したとき。
- ② 永年にわたって誠実に勤務し、その成績が優秀で他の模範となるとき。
- ③ 永年にわたり無事故で継続勤務したとき。
- ④ 社会的功績があり、会社及び労働者の名誉となったとき。
- ⑤ 前各号に準ずる善行又は功労のあったとき。

2 表彰は、原則として会社の創立記念日に行う。また、賞状のほか賞金を授与する。

### 【第66条 表彰】

表彰は、労働者の士気を高め、会社の業績や生産性の向上等を図ることを目的として設けられるものです。

### (懲戒の種類)

**第67条** 会社は、労働者が次条のいずれかに該当する場合は、その情状に応じ、次の区分により懲戒を行う。

- ① けん責  
始末書を提出させて将来を戒める。
- ② 減給  
始末書を提出させて減給する。ただし、減給は1回の額が平均賃金の1日分の5割を超えることはなく、また、総額が1賃金支払期における賃金総額の1割を超えることはない。
- ③ 出勤停止

始末書を提出させるほか、\_\_\_\_日間を限度として出勤を停止し、その間の賃金は支給しない。

④ 懲戒解雇

予告期間を設けることなく即時に解雇する。この場合において、所轄の労働基準監督署長の認定を受けたときは、解雇予告手当（平均賃金の30日分）を支給しない。

**【第67条 懲戒の種類】**

- 1 懲戒処分の種類については、本条に掲げる処分の種類に限定されるものではありません。公序良俗に反しない範囲内で事業場ごと決めることも可能ですが、就業規則で、減給の制裁を定める場合において、その減給は、1回の額が平均賃金の1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10分の1を超えてはならない（労基法第91条）こととされています。
- 2 労働者が、遅刻や早退をした場合、その時間については賃金債権が生じないため、その分の減給は労基法第91条の制限は受けません。しかし、遅刻や早退の時間に対する賃金額を超える減給は制裁とみなされ、労基法第91条に定める減給の制裁に関する規定の適用を受けます。
- 3 労働者を懲戒解雇として平均賃金の30日分以上の解雇予告手当を支給せず即時に解雇する場合、あらかじめ所轄労働基準監督署長に解雇予告除外認定の申請をし、その認定を受けることが必要です（労基法第20条）。労働基準監督署長の認定を受けずに即時に解雇する場合には、解雇予告手当を支給しなければなりません。

**(懲戒の事由)**

**第68条** 労働者が次のいずれかに該当するときは、情状に応じ、けん責、減給又は出勤停止とする。

- ① 正当な理由なく無断欠勤が\_\_\_\_日以上に及ぶとき。
  - ② 正当な理由なくしばしば欠勤、遅刻、早退をしたとき。
  - ③ 過失により会社に損害を与えたとき。
  - ④ 素行不良で社内の秩序及び風紀を乱したとき。
  - ⑤ 第11条、第12条、第13条、第14条、第15条に違反したとき。
  - ⑥ その他この規則に違反し又は前各号に準ずる不都合な行為があったとき。
- 2 労働者が次のいずれかに該当するときは、懲戒解雇とする。ただし、平素の服務態度その他情状によっては、第53条に定める普通解雇、前条に定める減給又は出勤停止とすることがある。

- ① 重要な経歴を詐称して雇用されたとき。
- ② 正当な理由なく無断欠勤が \_\_\_\_ 日以上に及び、出勤の督促に応じなかったとき。
- ③ 正当な理由なく無断でしばしば遅刻、早退又は欠勤を繰り返し、 \_\_\_\_ 回にわたって注意を受けても改めなかったとき。
- ④ 正当な理由なく、しばしば業務上の指示・命令に従わなかったとき。
- ⑤ 故意又は重大な過失により会社に重大な損害を与えたとき。
- ⑥ 会社内において刑法その他刑罰法規の各規定に違反する行為を行い、その犯罪事実が明らかとなったとき（当該行為が軽微な違反である場合を除く。）。
- ⑦ 素行不良で著しく社内の秩序又は風紀を乱したとき。
- ⑧ 数回にわたり懲戒を受けたにもかかわらず、なお、勤務態度等に関し、改善の見込みがないとき。
- ⑨ 第 1 2 条、第 1 3 条、第 1 4 条、第 1 5 条に違反し、その情状が悪質と認められるとき。
- ⑩ 許可なく職務以外の目的で会社の施設、物品等を使用したとき。
- ⑪ 職務上の地位を利用して私利を図り、又は取引先等より不当な金品を受け、若しくは求め若しくは供給を受けたとき。
- ⑫ 私生活上の非違行為や会社に対する正当な理由のない誹謗中傷等であって、会社の名誉信用を損ない、業務に重大な悪影響を及ぼす行為をしたとき。
- ⑬ 正当な理由なく会社の業務上重要な秘密を外部に漏洩して会社に損害を与え、又は業務の正常な運営を阻害したとき。
- ⑭ その他前各号に準ずる不適切な行為があったとき。

### 【第 6 8 条 懲戒の事由】

- 1 本条では、第 1 項にて「けん責、減給、出勤停止」とする場合の事由を、第 2 項にて「懲戒解雇」とする場合の事由を定めています。
- 2 懲戒処分については、最高裁判決（国鉄札幌運転区事件 最高裁第 3 小法廷判決昭和 5 4 年 1 0 月 3 0 日）において、使用者は規則や指示・命令に違反する労働者に対しては、「規則の定めるところ」により懲戒処分をなし得ると述べられています。したがって、就業規則に定めのない事由による懲戒処分はできません。  
 また、懲戒の事由の内容について、労基法上の制限はありません。しかし、契約法第 1 5 条において「使用者が労働者を懲戒することができる場合において、当該懲戒が、当該懲戒に係る労働者の行為の性質及び態様その他の事情に照らして、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものと見做し、当該懲戒は、無効とする。」と定められており、懲戒事由に合理性がない場合、当該事由に基づいた懲戒処分は懲戒権の濫用と判断される場合があります。
- 3 懲戒処分の対象者に対しては、規律違反の程度に応じ、過去の同種事例における処分

内容等を考慮して公正な処分を行う必要があります。裁判においては、使用者の行った懲戒処分が公正とは認められない場合には、当該懲戒処分について懲戒権の濫用として無効であると判断したものもあります。

また、就業規則に懲戒規定を設ける前にした労働者の行為に対して、さかのぼって懲戒処分をすることや、1回の懲戒事由に該当する行為に対し複数回の懲戒処分を行うことはできません。



## 第13章 公益通報者保護

### (公益通報者の保護)

**第69条** 会社は、労働者から組織的又は個人的な法令違反行為等に関する相談又は通報があった場合には、別に定めるところにより処理を行う。

### 【第69条 公益通報者の保護】

国民生活の安全・安心を損なうような事業者の不祥事は、事業者内部の労働者等からの通報をきっかけに明らかになることも少なくありません。

こうした事業者の不祥事について、労働者等が事業者の法令違反行為を通報した場合に、解雇等の不利益な取扱いから保護し、事業者のコンプライアンス（法令遵守）経営を強化するため、公益通報者保護法が定められています。

令和4年6月1日以降、常時使用する労働者の数が301名以上の事業者においては、法定指針で定める事項を内部規程において定め、当該規程の定めに従って運用する法律上の義務が課されているところ（常時使用する労働者の数が300名以下の事業者においては努力義務）、具体的な規程例等については、以下の資料をご参照ください。

（出典：消費者庁ウェブサイト）

[https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer\\_partnerships/whistleblower\\_protection\\_system/](https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_partnerships/whistleblower_protection_system/)

○内部規程例（遵守事項＋推奨事項版、消費者庁主催説明会における外部講師作成資料）

[https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer\\_partnerships/whistleblower\\_protection\\_system/pr/assets/pr\\_220221\\_0001.pdf](https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_partnerships/whistleblower_protection_system/pr/assets/pr_220221_0001.pdf)

○内部規程例（遵守事項版、消費者庁主催説明会における外部講師作成資料）

[https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer\\_partnerships/whistleblower\\_protection\\_system/pr/assets/pr\\_220221\\_0003.pdf](https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_partnerships/whistleblower_protection_system/pr/assets/pr_220221_0003.pdf)

## 第14章 副業・兼業

### (副業・兼業)

**第70条** 労働者は、勤務時間外において、他の会社等の業務に従事することができる。

2 会社は、労働者からの前項の業務に従事する旨の届出に基づき、当該労働者が当該業務に従事することにより次の各号のいずれかに該当する場合には、これを禁止又は制限することができる。

- ① 労務提供上の支障がある場合
- ② 企業秘密が漏洩する場合
- ③ 会社の名誉や信用を損なう行為や、信頼関係を破壊する行為がある場合
- ④ 競業により、企業の利益を害する場合

### 【第70条 副業・兼業】

1 本条は、副業・兼業に関するモデル規定であり、就業規則の内容は事業場の実態に合ったものとしなければならないことから、副業・兼業の導入の際には、労使間で十分検討するようにしてください。副業・兼業に係る相談、自己申告等を行ったことにより不利益な取扱いをすることはできません。この「副業・兼業」については、他の会社等に雇用される形での副業・兼業のほか、事業主となって行うものや、請負・委託・準委任契約により行うものも含むことに留意が必要です。なお、労働契約であるか否かは実態に基づいて判断されます。労基法の労働時間規制、安衛法の安全衛生規制等を潜脱するような形態や、合理的な理由なく労働条件等を労働者の不利益に変更するような形態で行われる副業・兼業は、認められず、違法な偽装請負の場合や、請負であるかのような契約としているが実態は労働契約だと認められる場合等においては、就労の実態に応じて、労基法等の規定の適用を受けることになります。

2 労働者の副業・兼業について、裁判例では、労働者が労働時間以外の時間をどのように利用するかは基本的には労働者の自由であることが示されていることから、第1項において、労働者が副業・兼業できることを明示しています。

なお、どのような形で副業・兼業を行う場合でも、過労等により業務に支障を来さないようにする観点から、就業時間が長時間にならないよう配慮することが望ましいです。

3 労働者の副業・兼業を認める場合、労務提供上の支障や企業秘密の漏洩がないか（※1）、長時間労働を招くものとなっていないか等を確認するため、第2項において、労働者からの事前の届出により労働者の副業・兼業を把握することを規定しています。特に、労働者が自社、副業・兼業先の両方で雇用されている場合には、労基法第38条等を踏まえ、労働者の副業・兼業の内容等を把握するため、次の事項を確認することが考えら

れます。

- ・ 他の使用者の事業場の事業内容
- ・ 他の使用者の事業場で労働者が従事する業務内容

また、労働時間通算の対象となるか否かの確認を行い、対象となる場合は、併せて次の事項について確認し、各々の使用者と労働者との間で合意しておくことが考えられます（※2）。

- ・ 他の使用者との労働契約の締結日、期間
- ・ 他の使用者の事業場での所定労働日、所定労働時間、始業・終業時刻
- ・ 他の使用者の事業場での所定外労働の有無、見込み時間数、最大時間数
- ・ 他の使用者の事業場における実労働時間等の報告の手続
- ・ これらの事項について確認を行う頻度

※1 副業・兼業の開始後に、副業・兼業の状況について労働者からの報告等により把握し、労働者の健康状態に問題が認められた場合には適切な措置を講ずること、副業・兼業を行う労働者に対して、禁止される競業行為の範囲や、自社の正当な利益を害しないことについて注意喚起すること等が「副業・兼業の促進に関するガイドライン」（平成30年1月策定、令和2年9月及び令和4年7月改定）に記載されていますので、ご参考ください。

※2 副業・兼業を行う場合の労働時間管理については、「副業・兼業の場合における労働時間管理に係る労働基準法第38条第1項の解釈等について」（令和2年9月1日付け基発0901第3号）に、労働時間の通算や簡便な労働時間管理の方法について考え方を示していますので、その考え方に基づき通算を行うこととなります。

（参考）

- ・ 労基法

第38条 労働時間は、事業場を異にする場合においても、労働時間に関する規定の適用については通算する。

- ・ 昭和23年5月14日付け基発第769号

「事業場を異にする場合」とは事業主を異にする場合をも含む。

4 裁判例では、労働者の副業・兼業について各企業の制限が許される場合は、第2項各号で規定したような場合であることが示されていると考えられます。各号に該当するかどうかは各企業で判断いただくものですが、就業規則の規定を拡大解釈して、必要以上に労働者の副業・兼業を制限することのないよう、適切な運用を

心がけていただくことが肝要です。また、第1号（労務提供上の支障がある場合）には、副業・兼業が原因で自社の業務が十分に行えない場合や、長時間労働など労働者の健康に影響が生じるおそれがある場合、労基法第36条第6項第2号及び第3号に基づく時間外労働の上限規制（時間外労働及び休日労働の合計の時間数について、1か月100時間未満及び2～6か月平均80時間以内とすること）や自動車運転者の労働時間等の改善のための基準（平成元年労働省告示第7号）等の法令等に基づく使用者の義務が果たせないおそれがある場合が含まれると考えられます。裁判例でも、自動車運転業務について、隔日勤務に就くタクシー運転手が非番日に会社に無断で輸出車の移送、船積み等をするアルバイトを行った事例において、「タクシー乗務の性質上、乗務前の休養が要請されること等の事情を考えると、本件アルバイトは就業規則により禁止された兼業に該当すると解するのが相当である」としたものがあることに留意が必要です（都タクシー事件 広島地裁決定昭和59年12月18日）。

なお、就業規則において、副業・兼業を行うことや、その内容・労働時間等についての労働者からの届出を定めていた場合に、労働者から届出がなされずに副業・兼業が行われたことを把握したときについては、まず、労働者に届出を求め、本条第2項各号で規定したような場合に該当しないかの確認や、該当しない場合であって労働時間の通算の対象となるときにおいては、他の使用者の事業場における所定労働時間等の確認を行い、適切に、労働時間の管理を行いつつ、労働者が副業・兼業を行うことができるようにすることが望ましいです。

この他にも副業・兼業に関する裁判例を掲載しますので、副業・兼業の導入の際にご参考ください。

#### （副業・兼業に関する裁判例）

- ・マンナ運輸事件（京都地判平成24年7月13日）

運送会社が、準社員からのアルバイト許可申請を4度にわたって不許可にしたことについて、後2回については不許可の理由はなく、不法行為に基づく損害賠償請求が一部認容（慰謝料のみ）された事案。

- ・東京都私立大学教授事件（東京地判平成20年12月5日）

教授が無許可で語学学校講師などの業務に従事し、講義を休講したことを理由として行われた懲戒解雇について、副業は夜間や休日に行われており、本業への支障は認められず、解雇無効とした事案。

- ・十和田運輸事件（東京地判平成13年6月5日）

運送会社の運転手が年に1、2回の貨物運送のアルバイトをしたことを理由とする解雇に関して、職務専念義務の違反や信頼関係を破壊したとまでいうことはでき

ないため、解雇無効とした事案。

- ・小川建設事件（東京地決昭和57年11月19日）

毎日6時間にわたるキャバレーでの無断就労を理由とする解雇について、兼業は深夜に及ぶものであって余暇利用のアルバイトの域を超えるものであり、社会通念上、会社への労務の誠実な提供に何らかの支障を来す蓋然性が高いことから、解雇有効とした事案。

- ・橋元運輸事件（名古屋地判昭和47年4月28日）

会社の管理職にある従業員が、直接経営には関与していないものの競業他社の取締役就任したことは、懲戒解雇事由に該当するため、解雇有効とした事案。

(参考：在職中の秘密保持義務に関する裁判例)

- ・古河鋳業事件（東京高判昭和55年2月18日）

労働者は労働契約に基づき労務を提供するほか、信義則により使用者の業務上の秘密を守る義務を負うとしたうえで、会社が機密漏洩防止に特段の配慮を行っていた長期経営計画の基本方針である計画基本案を謄写版刷りで複製・配布した労働者に対する懲戒解雇を有効と判断した事案。

(参考：在職中の競業禁止義務に関する裁判例)

- ・協立物産事件（東京地判平成11年5月28日）

労務者は、使用者との雇用契約上の信義則に基づいて、使用者の正当な利益を不当に侵害してはならないという付随的な義務を負い、原告の就業規則にある従業員の忠実義務もかかる義務を定めたものと解されるとしたうえで、外国会社から食品原材料等を輸入する代理店契約をしている会社の従業員について、在職中の競業会社設立は、労働契約上の競業禁止義務に反するとされた事案。

## 附 則

(施行期日)

第1条 この規則は、\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日から施行する。