



### 3. 働く時に必要な労働条件の確認！

働くことが決まったら、自分はどのような条件で働くことになるのかを必ず確認しましょう。労働基準法では、会社が必ず労働条件を伝えなくてはならないと書かれています。

いくつかの条件については口頭でも良いことにはなっていますが、お金にかかわることなどトラブルになりやすいことは書面にしなければなりません。

2019年4月1日からは労働者が希望した場合、FAXや電子メール、SNS等でも明示できるようになりました。ただし、出力して書面を作成できるものに限られます。

#### 書面に明示しなくてはならない事項

- 契約期間（いつからいつまで働くのか）
- 就業場所（どこで働くのか）
- 従事すべき業務（何の仕事をするのか）
- 始業および終業時刻（1日何時間働くことになるのか P6 参照）
- 所定外労働時間の有無  
（残業はあるのか、あればどのくらいの時間なのか P8 参照）
- 休憩時間（休憩はいつから、何分あるのか P6 参照）
- 休日・休暇（いつお休みを取れるのか P7 参照）
- 賃金に関する事項（P10～12 参照）
  - ☆ 賃金額（時給・日給・月給のような基本となる金額と、交通費や手当があればその金額がいくらなのか）
  - ☆ 賃金の締め切り日（いつからいつまでの期間で清算するのか）
  - ☆ 支払日と支払方法（いつ、どうやってお給料が支給されるのか）
- 退職に関する事項  
（自己都合・会社都合でやめる時の手続きなど P14 参照）

## 4. 労働条件通知書の記載例

<p>労働 太郎 殿</p> <p style="text-align: right;">2021年 4月 1日</p> <p style="text-align: right;">事業場名称・所在地 〒420-0042 静岡市葵区駒形通一丁目 3-4 株式会社 ワークルール 代表取締役 本庄 淳志</p>	
契約期間	<p>期間の定めなし・期間の定めあり ( 年 月 日～ 年 月 日 ) ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入 1. 契約の更新の有無 〔自動的に更新する・更新する場合は有り得る・契約の更新はしない・その他 ( )〕 2. 契約の更新は次により判断する。 〔 契約期間満了時の業務量 ・勤務成績、態度 ・能力 〕 〔 会社の経営状況 ・従事している業務の進捗状況 〕 〔 その他 ( ) 〕</p>
就業の場所	静岡市葵区駒形通一丁目 3-4
業務の内容	営業
始業・終業の時刻	●始業・終業の時刻等 9:00～18:00
休憩時間	●休憩時間 12:00～13:00
休日	●毎週土、日曜日、国民の祝日、その他会社で定める日
休暇	<p>●年次有給休暇 雇入れの日から6ヵ月継続勤務した場合(10)日 時間単位有休(有)(5)日・無</p> <p>●その他の休暇 有給( ) 無給( )</p>
所定外労働の有無	<p>1. 所定外労働をさせることが ( (有)・無 )</p> <p>2. 休日労働をさせることが ( (有)・無 )</p>
賃金	<p>基本給 140,000円 職務手当 20,000円 時間給 円 (営業) 手当 円 通勤手当 10,000円 (住宅) 手当 円</p>
	<p>所定時間外 法定超 (25) %、月60時間超 (50) %、休日出勤 (35) %</p> <p>1. 賃金締切日 毎月25日 2. 賃金支払日 毎月末日 3. 昇給〔(有)(時期等 毎年4月業績等を勘案の上決定)、無〕 4. 賞与〔(有)(時期、金額等 業績、勤務成績等を勘案の上決定、毎年6・12月)、無〕 5. 退職金〔(有)(時期、金額等 基本給×勤続年数、退職後1ヵ月以内)、無〕</p>
退職	<p>1. 定年制〔(有)(65歳)、無〕 2. 自己都合退職の手続き(退職する30日以上前に届け出ること) 3. 解雇の事由及び手続き ( ) ※詳細は、就業規則第〇条～第〇条</p>
その他	<p>社会保険の加入状況(厚生年金・健康保険・厚生年金基金・その他( )) ・雇用保険の適用(有)・無) ・その他 ( )</p>

法定  
労働時間  
40時間



## 5. 労働時間は 8・40 時間が基本！

法律で認められている労働時間は、「**1日8時間以内**」、「**1週40時間以内**」が原則となっています。

(例外：10人未満の小売・理容・旅館など一部業種は1週44時間まで)

休憩は、労働時間が**6時間を超えたら45分以上**、**8時間を超えたら60分以上**与える必要があります。

### 変形労働時間制

法律で決められた時間(1日8時間・1週間40時間)を超えて働かせることのできる制度があります。たとえば1日10時間働いても、一定期間内(1週・1カ月・1年などの期間)を平均して週40時間以内におさまっていれば法律で認められるという制度で、変形労働時間制といいます。

### ◆ここもポイント！

- 変形労働時間制の他にもいろいろな労働時間制度がある(みなし労働時間・裁量労働制など)。制度があれば、労働条件通知書や就業規則で確認できるので、分からない時にはチェック！
- 労働時間には「法定」と「所定」があり、所定はその人が契約している労働時間のこと。1日4時間の契約なら、それがその人の所定労働時間。法定とは違うので注意！



## 6.1 週間に1日は休日を! (法定休日)

週休2日の会社も多くありますが、法律では「1週間に1日」が「4週間に4日」の休日を確保することとなっています。

この法律で定められた休日(法定休日)に働いた時は、**休日割増**として**35%の割増賃金**が支払われます。

### ◆ここもポイント!

- 週休2日制で法定外休日(土曜日など)に出勤しても休日割増とはならない。  
ただし、1週間の合計労働時間が40時間を超えれば、25%の時間外割増。
- 休日に時間外労働をしたら、同じく35%の割増。
- 休日の深夜労働なら、35%+25%=60%の割増。
- 会社によっては1週間の区切り方が違うこともあるので(土～金、月～日など)、どこで区切っているか確認したうえで割増の計算を。

### ◆振替休日? それとも代休? 割増の仕方が違うので注意!

- 休日出勤が決まっていたので、前もって休日と出勤日を入れ替えておいた。=**振替休日**(休日割増の対象外)
- 休日出勤した後に、代わりに他の日を休日にする。  
=**代休**(休日割増の対象)



## 7. 残業した時には（時間外労働）

1日8時間・1週40時間を超えて働いたら、超えた時間は時間外労働といって、通常支払われるお給料の額に割増をすることになっています。

### 割増率

- 1日8時間・1週40時間を超えたら  
月60時間まで…**時間外割増25%以上**  
月60時間以上…**時間外割増50%以上**  
(中小事業主は2023年4月1日以降50%適用)
- 夜10時～翌朝5時までは更に**深夜割増25%以上**

### ◆ここもポイント！

- 残業のある会社は、労使協定（36協定＝労働基準法第36条に書いてあるので「サブロク協定」という）を結んで労働基準監督署に届出をしなければならない。  
※労使協定＝会社と労働者の代表が取り決めた書面による約束のこと
- 1日7時間勤務の契約で1時間残業しても割増分はつかない。  
(＝法律の8時間を超えていない残業＝法定内残業)
- 変形労働時間制**などの制度では、**8時間を超えても割増がつかないことがあるので要注意！**
- 日々の残業時間、切り捨てはダメ。  
(＝1カ月集計してからの30分未満切り捨て・30分以上切り上げならできる)