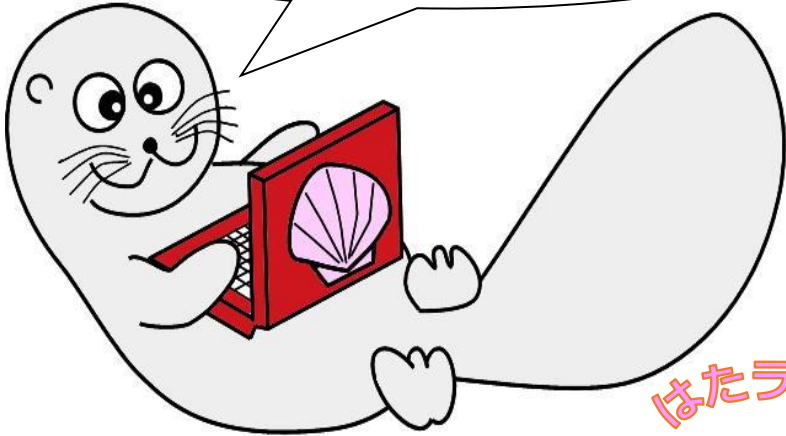


# これだけは知っておきたい労働法のポイント

神奈川県では、下記の機関で労働相談をお受けしています。来所でも、電話でも、お気軽にご相談下さい。



## 神奈川県かながわ労働センター 2026年4月改訂

名称	所在地	時間	電話
かながわ労働センター	横浜市中区寿町1-4	一般相談	月～金 9:00～17:00(12～13時、祝日を除く)
		日曜労働相談	日曜 9:00～17:00(12～13時、年末年始を除く)
		夜間労働相談	火曜 19:30まで(祝日を除く)
	川崎支所	川崎市高津区溝口1-6-12	
		一般相談	月～金 9:00～17:00(12～13時、祝日を除く)
		夜間労働相談	第3木曜 19:30まで(祝日を除く)
県央支所	厚木市水引2-3-1	月～金 9:00～17:00	046(296)7311
湘南支所	平塚市中里50-1	(12～13時、祝日を除く)	0463(45)3150(代)

◆出張労働相談 9:00～17:00(12～13時を除く)(相模原市中央区役所は9:00～16:00(12～13時を除く))

場所	所在地	曜日(祝日除く)	電話
県横須賀合同庁舎内 ※要予約	横須賀市日の出町2-9-19	毎週火曜日	本所(上記)へ 要予約・来所のみ
県小田原合同庁舎内	小田原市荻窪350-1	毎週水曜日	0465(32)8000(代)
県足柄上合同庁舎内 ※要予約	開成町吉田島2489-2	毎月第3金曜日	湘南支所(上記)へ 要予約・来所のみ
相模原市中央区役所市民相談室	相模原市中央区中央2-11-15	毎週木曜日	042(769)8230

## ◆自分の労働条件がわからないのですが・・・（労働基準法15条、同法施行規則5条）

○勤め始める際に労働契約書を交わし、自分の労働条件を確かめましょう。

○使用者は下記の内容を、書面の交付により労働者に明示する義務があります。

- ①労働契約の期間、②更新の有無、更新の基準等、③仕事をする場所、仕事の内容、変更の範囲、④始業・終業時刻、休憩時間、休日・休暇等、⑤賃金の決め方、計算方法、支払方法、賃金の締切日や支払日、⑥退職に関すること（解雇の事情と理由も含む）、⑦時間外労働の有無 ※労働者が希望した場合は、FAX・電子メールも可

○労働基準法が定める労働条件は最低基準ですので、法律の基準に達しない労働契約の部分は、法律の基準が適用されます。



## ◆就業規則を見たことがありません。

（労働基準法89～93条、106条、同法施行規則49条1項、52条の2、労働契約法7条）

○労働者（パートや契約社員も含む）が常時10人以上いる事業場では、就業規則を作成し、労働者の過半数を代表する者の意見書を添えて、労働基準監督署に届け出なければなりません。就業規則を変更するときも、同様の手続きが必要です。

○就業規則は常時見やすい場所に掲示するなど、労働者に周知しなければなりません。

## ◆賃金（給料）・労働時間で困っています。

（労働基準法11条、12条、24条～28条、同法施行規則7条の2、8条、9条、最低賃金法）

### <賃金（給料）>

○賃金の支払いには法律で定められた次の5つの基本原則があります。

- ①通貨で（法令や労働協約で別に定めがある場合を除きます）、②直接、③全額（損害賠償も勝手に引くことができません。税金や社会保険料、労使協定で決められたものを除きます）、④毎月1回以上、⑤一定期日の支払（賞与など臨時のものを除きます）

○原則として誰でも、最低賃金額以上の賃金が支払われる必要があります。（試用期間中などは労働局長の許可により減額の特例が認められることがあります。）

○使用者の都合による休業は、平均賃金の6割以上の休業手当が支払われなければなりません。

○減給処分は就業規則に定めがなければならず、①1回の額が平均賃金の1日分の2分の1、②総額が1賃金支払期における賃金総額の10分の1、を超えることはできません。

○会社が倒産したため賃金が未払いになった時、国が会社に代わって「未払い賃金の総額の8割」（年齢により上限額が異なります）を立替払いする制度があります。

### <労働時間>

○使用者は、法定労働時間（1週40時間、1日8時間（例外あり））を超える労働時間に、割増賃金（時間外労働は2割5分増以上、深夜労働（22時～翌5時）は2割5分増以上、休日労働は3割5分増以上）を支払わなければなりません。なお、月60時間を越える時間外の労働には、5割増以上の割増賃金を支払うか、労使協定による有給の代替休暇を付与することが必要です（中小企業は、2023年4月から適用となっています）。

## ◆労働者は誰でも年次有給休暇がとれるって本当？

(労働基準法39条、136条、同法施行規則24条の3)

- 勤め始めた日から6ヶ月続けて勤務し、所定労働日数の8割以上出勤していれば、使用者は年次有給休暇を与えなければなりません。
- パートタイマーなど週の所定労働時間が短い労働者にも、使用者は労働日数に応じて年次有給休暇を与えなければなりません。
- 年次有給休暇の請求は前もってしなければなりません、使用者は請求を拒むことはできず、事業の正常な運営を妨げる場合のみ時季を変更することができます。
- 労使協定を結べば、1年に5日以内の範囲において時間単位の年次有給休暇を取得できます。

週の所定労働日数	1年間の所定労働日数	継続勤続年数に応じた年次有給休暇の日数						
		6ヶ月	1年6ヶ月	2年6ヶ月	3年6ヶ月	4年6ヶ月	5年6ヶ月	6年6ヶ月以上
一般の労働者 (下記以外の者)		10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
4日 または 169～216日		7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日 または 121～168日		5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日 または 73～120日		3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日 または 48～72日		1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

注1:週の労働時間が30時間以上の場合は、一般の労働者と同様の扱いになります。

注2:日数が10日以上ある場合(上表太枠内)、5日について付与した日から1年以内に取得させる必要があります。

## ◆退職したいのですが・・・ (民法627条、628条、労働基準法89条、137条)

- 契約期間の定めのない労働者は、いつでも退職を申し出ることができ、民法では退職を申し出た日から2週間を経過すると使用者の承諾がなくても退職したこととなります。ただし、就業規則等で別に期間が定められた場合は、それによった方がよい場合もあります。
- 有期契約労働者は、労働者に就労を継続できない理由があれば退職は可能ですが、それ以外は退職に際して損害賠償を求められることもあり注意が必要です。ただし、1年以上の契約の場合は、勤め始めた日から1年を超えた後は使用者への申し出によりいつでも辞められます。
- 年次有給休暇の取得は、退職日までとなります。
- いずれの労働者も、退職の社会的ルール (①退職の意思を上司に伝え、書面で届ける。②仕事の引継ぎをする。) を守ることが求められます。

## ◆退職したときの手続き (労働基準法115条、雇用保険法施行規則16条、所得税法226条)

- 退職金は、就業規則などに定めがあれば受け取れます。
- 退職金は5年間、未払い賃金は3年間で時効となり、請求権がなくなるので注意が必要です。
- 使用者は、①離職票(雇用保険の失業等給付を受けるため)、②雇用保険被保険者証、③源泉徴収票(労働者が年の途中で退職した場合。退職日以後1ヶ月以内)を発行しなければなりません。また、年金手帳の受領も必要です。

◆解雇されそうです。(労働契約法16条、17条、労働基準法3条、19～22条、38条の4、104条、労働組合法7条、男女雇用機会均等法9条、17条2項、育児・介護休業法10条、16条、16条の4、派遣法49条の3、個別労働関係紛争解決促進法4条3項、公益通報者保護法3条、民法90条、628条)

- 解雇は、使用者の意思で労働契約を一方的に終了させることを言い、解雇理由と解雇手続の点での合法性が必要です。
- 解雇理由については、「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は、その権利を濫用したものとして、無効とする。」と定められています。(労働契約法16条)
- 次の解雇は法律で禁止されています。①業務上の災害で休業中の期間とその後の30日間、②産前産後休業中の期間とその後の30日間、③結婚、妊娠、出産、育児・介護休業を理由とするもの等
- 解雇手続については、30日以上前に解雇を予告するか、30日分以上の平均賃金(「解雇予告手当」)を支払われなければならないことが定められています。試用期間中の労働者であっても14日を超えて雇用された場合は、予告の手続が必要です。(労働基準法20条)
- 期間を定めた労働契約は、やむを得ない理由がある場合でなければ契約期間が満了するまで解雇できません。労働契約が途中で解除されたとき、労働者に重大な過失がある場合を除いて、労働者は使用者に対し残りの契約期間に対する債務不履行の損害賠償を請求することもできます。
- 経営不振などを理由とする人員整理のための解雇(「整理解雇」)でも、次の4つの要件を充たさなければ、解雇できません。
  - ①人員削減に十分な必要性がある、②解雇を回避する努力義務を十分尽くした、③解雇対象者の選び方が公正・妥当である、④説明・協議手続を尽くしている
- 有期労働契約(有期労働契約が3回以上更新されているか、1年を超えて継続して雇用されている労働者に限る)を更新しない場合(いわゆる「雇止め」)、少なくとも契約期間が満了する30日前までに、その予告をする必要があります。
- 派遣先から派遣契約を中途解約されても、派遣元との雇用関係が当然に終了しませんので、残りの雇用期間に対しての賃金を請求できます。



◆労働保険・社会保険に加入できますか？(雇用保険法、労災保険法、健康保険法、厚生年金保険法)

○労働保険と社会保険の加入基準は以下のとおりとなっています。  
(適用されない事業所がありますので、詳しくはお問合せ下さい。)

	区 分	適 用 判 断 基 準	
		雇用期間等	労働時間・日数
労働 保険	労災保険	全ての労働者に適用(雇用形態・勤務時間の長短を問わない)	
	雇用保険	31日以上雇用の見込み(反復更新者含む)	週の所定労働時間20時間以上
社会 保険	健康保険	2ヶ月を超える(2ヶ月以内の雇用契約でも更新が見込まれる場合は雇用期間の当初から)	労働時間・日数が通常の労働者の4分の3以上 ※51人以上企業の例外あり
	厚生年金保険		

⇒詳しくは、県発行の『労働手帳』をご覧ください！(表紙の場所にて配布)

HPIは、<https://www.pref.kanagawa.jp/docs/k5n/cnt/f7581/index.html>