



就労支援にあたり知っておきたい労働法規

令和7年度 支援力向上研修会資料
神奈川県かながわ労働センター川崎支所 宇津井 篤

お申込みされた事業所内の職員に限り複製・配布・使用することができます。
資料の一部若しくは全部を許諾なく配信、インターネット上へのアップロード等することを禁止します。

0 はじめに

「働く・雇うルール」：スポーツと同様ルールがある

日本国憲法 (抄)

第25条　すべて国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する。

第27条　すべて国民は、勤労の権利を有し、義務を負ふ。

② 賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める。

第 28 条 勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する。

⇒働<権利【 】

労働条件を向上させるために団結する権利【 】

⇒労働法（労働基準法、労働契約法等）

：働く条件の【 】を守る法律

● **個別的労働関係法**
 （雇用関係法）「**最低基準**」
 …雇用関係へ直接的に介入

分類	法令名
労働契約のルールに関する法律	労働契約法
労働基準に関する法律	労働基準法
	最低賃金法
	労働安全衛生法
	労働者災害補償保険法
	男女雇用機会均等法
	育児・介護休業法
	パート有期労働法

● **集团的労働関係法**
 （労使関係法）「**団結権**」
 …労働組合と使用者との交渉を支援

分類	法令名
集团的労使関係に関する法律	労働組合法
	労使関係調整法

● **労働市場法**
 （雇用保障法）「**勤労権**」
 …求職者を支援

分類	法令名
労働市場に関する法律	労働施策総合推進法
	職業安定法
	労働者派遣法
	高年齢者雇用安定法
	障害者雇用促進法
	雇用保険法

1 労働契約

？「労働契約って何ですか」

？「自分の労働条件が分からないのですが…」

使用者と労働者の【 】により契約は成立する

合意した契約の内容 = 【 】

※ **要チェック**：求人票や募集広告で確認

※ 使用者は、賃金など重要な労働条件を労働者に文書で示す義務あり

使用者

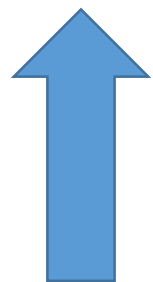
求人→
←応募…「働きます」
採用…「雇います」→

労働者

使用者

賃金の支払い →
指揮・命令 →
←労働力（労務）の提供

労働者



● 求人を出すとき、必ず明らかにしなければならないこと

- ・ 求職者等と最初に接触する時点までに、全ての事項を、書面交付により明示する必要あり
- ・ 当初の明示内容を変更する場合は、契約締結の前に、書面交付により明示する必要あり
- ・ 仕事の内容（変更の範囲を含む）
- ・ 労働契約の期間
- ・ 試用期間の有無および内容
- ・ 有期契約（期間が決まっている契約）の場合は、更新の有無・更新の基準、更新上限（期間／回数）の有無と内容
- ・ 仕事をする場所（変更の範囲を含む）
- ・ 始業・終業時刻、残業の有無、休憩時間、休日
- ・ 賃金
- ・ 加入保険（健康保険、厚生年金保険、労災保険、雇用保険）
- ・ 募集者の氏名または名称
- ・ 派遣労働者として雇用する場合は、その旨
- ・ 受動喫煙防止措置

●契約を結ぶとき、必ず明らかにしなければならないこと

※⑪以外は書面の交付により明示必要

(ファクシミリ・電子メールによる明示も、労働者が希望した場合は可能)

- ① 労働契約の期間
- ② 有期契約（期間が決まっている契約）の場合は、更新の有無・更新の基準、更新上限(期間/回数)の有無と内容
- ③ 仕事をする場所、仕事の内容（変更の範囲を含む）
- ④ 始業・終業時刻、休憩時間、休日、休暇など
- ⑤ 賃金の決定、計算及び支払の方法、締切り及び支払の時期
- ⑥ 退職（解雇の事由を含む）
- ⑦ 所定労働時間を超える労働の有無
- ⑧（正社員より働く時間が短い労働者・有期契約労働者の場合）昇給・退職手当・賞与の有無、雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口
- ⑨（有期契約労働者の場合）無期転換申込機会（申込権が発生する更新時）
- ⑩（有期契約労働者の場合）無期転換後の労働条件（申込権が発生する更新時）
- ⑪ 昇給について

※退職金・賞与、安全衛生、制裁（懲戒）、休職等の事項について、会社が定めている場合は、明示が必要（口頭でも可）

	通常の労働時間	所定労働時間が短い
契約期間の定めなし	正社員 (+α?)	パートタイム社員(等)
契約期間の定めあり	契約社員(等)	

※「正社員」「契約社員」などの呼称は、法律上定められたものではない。
(短時間労働者 + 有期雇用労働者 + 派遣労働者 ⇒ 「非正規労働者」)

◆ 正社員の試用期間を有期労働契約とするのはよいか？
→ 本採用拒否は（試用期間の）解雇と同様に判断

◆ 契約期間の定め「あり」の場合、当該期間が終了すれば当然に労働契約が終了するのか？ ⇒ 更新の有無・基準、更新の上限の有無

◆ 5年を超えた有期労働契約 ⇒ 「無期転換」できる
(契約期間の定めがなくなるが労働条件は原則そのまま
…正社員になるわけではない)
※ 無期転換後に労働条件が変更される場合もあるので、注意
(転勤無し ⇒ 転勤あり、など)

2 就業規則

会社が作るルールがある。

？「就業規則を見たことはありません」

？「就業規則を見せられないと言われました」

就業規則…賃金や労働時間などの労働条件や会社内の決まりごとの **ルールブック**

【 】人以上の会社には、**作る義務**があり、労働者に**知らせる義務**がある

※職場内の見やすい場所への掲示、備付けや書面での配布等が義務

●就業規則で必ず定めなければならないこと（絶対的必要記載事項）

- 始業・終業時刻、休憩時間、休日、休暇（育児・介護休業法による育児休業、介護休業等を含む）、交替制における就業時転換に関する事
- 賃金の決定、計算及び支払の方法、締切り及び支払の時期、昇給に関する事
- 退職に関する事（解雇の事由を含む）

●次のような定めをする場合には、明らかにしなければならないこと（相対的必要記載事項）

- 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、支払の時期に関する事
- 退職手当を除く臨時の賃金等（賞与、臨時の手当等）及び最低賃金額に関する事
- 労働者の食費、作業用品その他の負担に関する事
- 安全及び衛生に関する事
- 職業訓練に関する事
- 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事
- 表彰及び制裁の種類及び程度に関する事
- このほか、当該事業場の労働者すべてに適用される定めをする場合は、これに関する事

3 労働時間と休日、時間外労働（残業）、休憩時間

？「忙しいときには、休憩をとらなくてもよいのですか」

労働時間の原則

1週（ ）時間以内

（例：1日8時間×5日間 1日6.5時間×6）

1日（ ）時間以内

・**時間外労働には（ ）%以上の割増手当が必要**

※1か月60時間を超えると50%増

※時間外労働を行うには、労使協定(36協定)の締結・届け出が必要
→労働組合または労働者代表（選挙等により決定）と使用者の協定

深夜労働

22時（夜10時）～翌朝5時 深夜労働割増（ ）%

※年少者（18歳未満）は禁止

休日の原則

法定休日 1日／週 この休日に働く場合、**休日割増（ ）%**

※法定休日以外の休日に働き、合計週40時間を超える場合は
時間外割増 25%

休憩時間の原則

6 時間を超えて働く場合は () 分 以上

8 時間を超えて働く場合は () 時間以上

※労働時間の途中に一斉に付与（ただし商業等の例外あり）。

※自由利用。

※勤務時間が 6 時間以内の場合、休憩時間を設けなくてもよい。

【クイズ】労働時間とされるのはどれ？

- ① 調理が仕事。出社して白衣に着替えている時間
- ② お昼休み中の電話当番の時間
(電話に出ていない待機時間を含む)
- ③ 自宅から出張先に向かう電車の中にいる時間
- ④ 週に1回ある、必ず出席しなければならない朝礼の時間
- ⑤ 職場の同僚間で、時間外に任意に勉強会をしている時間

4 賃金

？「時給が最低賃金額より安くてもよいのですか？」

賃金支払いの5原則

- ①通貨で、②直接労働者に、③全額を、④毎月1回以上、
⑤一定の期日を定めて支払わなければならない。

最低賃金（ ）円

（神奈川県、令和6年10月1日改定、通常毎年改定）

→アルバイトでも、高校生でも、誰でも適用される

※労働者の障害が業務の遂行に直接、著しい支障を与えている場合は、使用者が都道府県労働局長の許可を受け、個別に最低賃金の減額の特例を適用できる。

給与明細書 給料の内訳で必ず交付されるもの。

最低3年、大切に保管すること。

控除されるもの 税金、雇用保険料、社会保険料と労使協定によるもの

※**遅刻は罰金？** 遅刻時間分の賃金はカット、さらに罰金もある場合も（限度あり）。

遅刻しないのが社会人のルール。遅刻する場合は事前の連絡がマナー。

5 年次有給休暇

？「年次有給休暇をとらせてもらえません」

？「年次有給休暇の日数が分かりません」

就職後 6 カ月間の全（所定）労働日に 8 割以上出勤した場合、

所定週 5 日勤務の場合、年間（ ）日付与、以降 1 年ごとに増え、
最高 6 年 6 か月以上（ ）日（最低基準）

※継続勤務期間には、試用期間やトライアル雇用も含まれる

※所定勤務日数が少ない場合も「比例付与」

※会社によってルールが違う場合に注意（就業規則を確認）

※原則として**事前**に請求(ルール＆マナー)、使用者には**時季変更権**あり、
時効は 2 年

※年 10 日以上付与される労働者には、年 5 日以上の有給休暇の取得が使用者に
義務付けられている。

年次有給休暇付与日数（労働基準法上の最低基準）

▼通常の労働者（週5日以上または週30時間以上勤務）の場合

勤続 年数	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
付与 日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

▼週4日以下勤務かつ週30時間未満勤務の労働者の場合（比例付与）

週 所定労働 日数	年間 所定 労働日数	勤続年数						
		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
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

●年次有給休暇を使い切ってしまったら？

欠勤…「無給」

※欠勤日数が多い場合、「解雇」「雇止め」になるおそれ。

※会社によっては「休職」制度があることも。

（休職期間中は解雇されない）

…契約書、就業規則を確認。

【クイズ】有給休暇は認められるか？

- ① 正社員として5年間働いています。1週間後の○日に映画を見たいので休みたいと申し出ました。
- ② 朝起きたら、熱が39度ありました。今日休みたいと連絡しました。
- ③ アルバイトで働き始めて8か月が経過。欠勤せず、シフトどおり週2日2時間ずつ働いています。シフトの決定後、勤務日に有休を取りたいと前日に申し出ました。

6 退職・解雇・雇止め

それぞれルールがある。

？「『退職』 『解雇』 『雇止め』の違いは」

？「いきなり『今日でもう来なくてよい』と言われました」

「退職」は、労働者の意思で辞めること
→（ ）週間以上前に伝えるか、合意必要
→契約期間が決まっている場合、途中での退職は原則できない
（契約書・就業規則を確認）

「解雇」は、使用者の一方的意思で辞めさせること
→予告手続と合理的理由が必要
→契約期間が決まっている場合、途中での解雇は原則できない

「雇止め」は、契約期間が終了し、更新されないこと
→繰り返し更新の場合の例外あり

【クイズ】退職届の提出が必要なのはどれ？

- ① 社長から「会社を辞めてほしいので○日までに返事がほしい」と言われた場合
- ② 社長から「会社を辞めろ」と言われた場合
- ③ 家業を継ぐため、退職することに決めた場合

7 困ったら

ハローワーク…

- ・ 職業安定法、雇用保険法
- ・ 障害者雇用促進法に基づく助言・指導・勧告 など

労働基準監督署…

- ・ 労働基準法、最低賃金法、労働者災害補償保険法等
- ・ (総合労働相談コーナー…相談対応)

神奈川労働局…

- ・ あっせん
- ・ 調停 など

神奈川県かながわ労働センター

- ・ 労働組合法
- ・ 相談対応
- ・ あっせん指導
- ・ 労働教育（出前労働講座 等）
- ・ 労働情報の収集・発信（労働手帳 等）

労働問題対処ノウハウ集



● かながわ労働センター（本所、3支所）

