

仕事をする時に知っておきたい、様々なルール

「労働基準法」=労働条件について最低の基準を定めた法律

★Q1～Q11 が正しいかどうか考えてみましょう。

Q01 外国人を働かせるときには、その出身国の労働条件などで契約を決めてよい。

Q02 労働契約を結ぶ時には、「賃金」は示さなければならないが、「労働時間」はとくに示さなくてもよい。

Q03 雇用者が労働者を解雇する時には、2週間前には、解雇することを伝えなければならない。

Q04 最低賃金は地域によって違う。

Q05 雇用者は労働者に1週間に48時間まで働かせてもよい。

Q06 一日7時間働く場合は、休憩を1時間とることができる。

Q07 雇用者は労働者に1週間に1回は休日を与えなければならない。

Q08 時間外に仕事をさせた場合や、休日に出勤させた場合は、雇用者は、割増賃金を払わなければならない。

Q09 パートで働いている人には、有給休暇はない。

Q10 雇用者は、出産して1か月以内の労働者を働かせてもよい。

Q11 雇用者は、14歳の人を雇ってはいけない。

A1 ×

きんとうたいぐう
(均等待遇)

だい じょう しょうしゃ ろうどうしゃ こくせき しんじょうまた しゃかいてきみぶん りゆう ちんぎん ろうどう
第3条 使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働

じかん た ろうどうじょうけん さべつてきとりあつかい
時間その他の労働条件について、差別的取扱をしてはならない。

ろうどうしゃ はたら ひと こくせき ろうどうじょうけん き
⇒労働者(働く人)の国籍などで労働条件を決めてはいけません。

A2 ×

ろうどうじょうけん めいじ
(労働条件の明示)

だい15じょう しょうしゃ ろうどうけいやく ていけつ さい ろうどうしゃ たい ちんぎん ろうどうじかん た
第15条 使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他

ろうどうじょうけん めいじ ばあい ちんぎんおよ ろうどうじかん かん
の労働条件を明示しなければならない。この場合において、賃金及び労働時間に関す

じこう た こうせいろうどうしょうれい さだ じこう こうせいろうどうしょうれい さだ
る事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める

ほうほう めいじ
方法により明示しなければならない。

ろうどうけいやく むす とき ちんぎん ろうどうじかん そのた ろうどうじょうけん しめ
⇒労働契約を結ぶ時には、「賃金」「労働時間」「その他の労働条件」をはっきり示さなければなりません。

ぜんこう きてい めいじ ろうどうじょうけん じじつ そうい ばあい ろうどう
2 前項の規定によつて明示された労働条件が事実と相違する場合においては、労働

しゃ そくじ ろうどうけいやく かいじょ
者は、即時に労働契約を解除することができる。

けいやく とき ろうどうじょうけん じっさい じょうきよう ちが とき ろうどうしゃ けいやく かいじょ
⇒契約した時の労働条件と、実際の状況が違っていた時は、労働者はすぐに契約を解除してもいいです。

ぜんこう ばあい しゅうぎょう じゅうきょ へんこう ろうどうしゃ けいやくかいじょ ひ にち
3 前項の場合、就業のために住居を変更した労働者が、契約解除の日から14日

いない ききょう ばあい しょうしゃ ひつよう りょひ ふたん
以内に帰郷する場合には、使用者は、必要な旅費を負担しなければならない。

⇒2の場合、もし、その仕事をするために引っ越しなどをして、仕事をやめて14日以内に、

もと じゅうしょ とき こようしゃ かいしゃ りょひ はら
また元の住所に戻る時は、雇用者(会社など)がその旅費などを払わなければなりません。
ん。

A3 ×

かいこ よこく
(解雇の予告)

だい20じょう しょうしゃ ろうどうしゃ かいこ ばあい すくな にちまえ
第20条 使用者は、労働者を解雇しようとする場合には、少なくとも30日前にその

よこく にちまえ よこく しょうしゃ にちぶんいじょう へいきん
予告をしなければならない。30日前に予告をしない使用者は、30日分以上の平均

ちんぎん しはら ただ てんさいじへん た え じゅう
賃金を支払わなければならない。但し、天災事変その他やむを得ない事由のために

じぎょう けいぞく ふかのう ばあいた ろうどうしゃ せめ き じゅう もとづ かいこ
事業の継続が不可能となった場合又は労働者の責に帰すべき事由に基いて解雇する

ばあい かぎ
場合においては、この限りでない。

こようしゃ ろうどうしゃ かいこ ばあい にち い じょうまえ つた
⇒雇用者が労働者を解雇する場合には、30日以上前にそれを伝えなければなりません。

A4O

さいていちんぎん
(最低賃金)

だい じょう ちんぎん さいていきじゅん かん さいていちんぎんほう しょうわ34ねんほうりつだい137
第28条 賃金の最低基準に関しては、最低賃金法 (昭和34年法律第137

ごう さだ
号)の定めるところによる。

ちんぎん さいていきじゅん ち い き さんぎょう ちが
⇒賃金の最低基準は、地域や産業によって違います。

へいせい ねんどちいきべつさいていちんぎんかいていじょうきょう
平成23年度地域別最低賃金改定状況

とどうふけんめい 都道府県名	さいていちんぎんじかんがく(えん) 最低賃金時間額【円】		はっこうねんがっぴ 発効年月日
ほっかいどう 北海道	705	(691)	H23/10/6
あおもり 青森	647	(645)	H23/10/16
いわて 岩手	645	(644)	H23/11/11
みやぎ 宮城	675	(674)	H23/10/29
あきた 秋田	647	(645)	H23/10/30
やまがた 山形	647	(645)	H23/10/29
ふくしま 福島	658	(657)	H23/11/2
いばらき 茨城	692	(690)	H23/10/8
とちぎ 栃木	700	(697)	H23/10/1
ぐんま 群馬	690	(688)	H23/10/7
さいたま 埼玉	759	(750)	H23/10/1
ちば 千葉	748	(744)	H23/10/1
とうきょう 東京	837	(821)	H23/10/1
かながわ 神奈川	836	(818)	H23/10/1
にいがた 新潟	683	(681)	H23/10/7

とどうふけんめい 都道府県名	さいていちんぎんじかんがく(えん) 最低賃金時間額【円】		はっこうねんがっぴ 発効年月日
とやま 富山	692	(691)	H23/10/1
いしかわ 石川	687	(686)	H23/10/20
ふくい 福井	684	(683)	H23/10/1
やまなし 山梨	690	(689)	H23/10/20
ながの 長野	694	(693)	H23/10/1
ぎふ 岐阜	707	(706)	H23/10/1
しずおか 静岡	728	(725)	H23/10/14
あいち 愛知	750	(745)	H23/10/7
みえ 三重	717	(714)	H23/10/1
しが 滋賀	709	(706)	H23/10/20
きょうと 京都	751	(749)	H23/10/16
おおさか 大阪	786	(779)	H23/9/30
ひょうご 兵庫	739	(734)	H23/10/1
なら 奈良	693	(691)	H23/10/7
わかやま 和歌山	685	(684)	H23/10/13
とっとり 鳥取	646	(642)	H23/10/29
しまね 島根	646	(642)	H23/11/6

とどうふけんめい 都道府県名	さいていちんぎんじかんがく(えん) 最低賃金時間額【円】		はっこうねんがつび 発効年月日
おかやま 岡山	685	(683)	H23/10/27
ひろしま 広島	710	(704)	H23/10/1
やまぐち 山口	684	(681)	H23/10/6
とくしま 徳島	647	(645)	H23/10/15
かがわ 香川	667	(664)	H23/10/5
えひめ 愛媛	647	(644)	H23/10/20
こうち 高知	645	(642)	H23/10/26
ふくおか 福岡	695	(692)	H23/10/15
さが 佐賀	646	(642)	H23/10/6
ながさき 長崎	646	(642)	H23/10/12
くまもと 熊本	647	(643)	H23/10/20
おおいた 大分	647	(643)	H23/10/20
みやざき 宮崎	646	(642)	H23/11/2
かごしま 鹿児島	647	(642)	H23/10/29
おきなわ 沖縄	645	(642)	H23/11/6
ぜんこくかじゅうへいきんがく 全国加重平均額	737	(730)	

ちゅう かつこ が へいせい22ねんどちいきべつさいていちんぎんがく
注) 括弧書きは、平成22年度地域別最低賃金額

A5 ×

ろうどうじかん
(労働時間)

だい じょう しょうしゃ ろうどうしゃ きゅうけいじかん のぞ しゅうかん じかん こ
第32条 使用者は、労働者に、休憩時間を除き1週間について40時間を超えて、

ろうどう
労働させてはならない。

こようしゃ ろうどうしゃ しゅうかん じ かん はたら
⇒雇用者は労働者に1週間に40時間までは働かせてもいいです。

しょうしゃ しゅうかん かくじつ ろうどうしゃ きゅうけいじかん のぞ にち
2 使用者は、1週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き1日について8

じかん こ ろうどう
時間を超えて、労働させてはならない。

こようしゃ ろうどうしゃ にち じ かん はたら
⇒雇用者は労働者に1日8時間までは働かせてもいいです。

A6 ×

きゅうけい
(休憩)

だい34じょう しょうしゃ ろうどうじかん じかん こ ばあい すくな ふん じかん
第34条 使用者は、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

こ ばあい すくな じかん きゅうけいじかん ろうどうじかん とちゅう あた
超える場合には、少なくとも1時間の休憩時間を労働時間の途中に与えなければな
らない。

こようしゃ ろうどうしゃ ろうどうじかん じ かん じ かん ばあい すくなくて ふん
⇒雇用者は、労働者に、労働時間が6時間をこえて8時間までの場合は、少なくとも45分、

じ かん ばあい じ かん きゅうけい じ かん と
8時間をこえた場合は1時間の休憩時間を取らせなければなりません。

A7 ○

きゅうじつ
(休日)

だい35じょう しょうしゃ ろうどうしゃ たい まいしゅうすくな かい きゅうじつ あた
第35条 使用者は、労働者に対して、毎週 少なくとも1回の休日を与えなければならない。

こ しょうしゃ ろうどうしゃ まいしゅうすく かいきゅうじつ
⇒雇用者は労働者に、毎週少なくとも1回休日をとらせなければなりません。

A8 ○

じかんがい きゅうじつおよ しんや わりましちんぎん
(時間外、休日及び深夜の割増賃金)

だい37じょう しょうしゃ だい じょう また ぜんじょうだい こう きてい ろうどうじかん えんちょう
第37条 使用者が、第33条 又は前条第1項の規定により労働時間を延長し、

また きゅうじつ ろうどう ばあい じかんまた ひ ろうどう
又は休日労働させた場合においては、その時間又はその日の労働については、

つうじょう ろうどうじかんまた ろうどうび ちんぎん けいさんがく わり ぶいじょう わりい か はんい
通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額の2割5分以上5割以下の範囲内でそ

れぞれ せいれい さいだ りつじょう りつ けいさん わりましちんぎん しはら
政令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

とうがいえんちょう ろうどう じかん かげつ じかん こ ばあい
ただし、当該延長して労働させた時間が1箇月について60時間を超えた場合においては、

こ じかん ろうどう つうじょう ろうどうじかん ちんぎん けいさんがく わりいじょう
その超えた時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の5割以上の

りつ けいさん わりましちんぎん しはら
率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

じかんがい きゅうじつろうどう ばあい こ しょうしゃ いじょう い か はんい わりましちんぎん
⇒時間外や休日労働をさせた場合は、雇用者は25%以上50%以下の範囲の割増賃金

はら かげつ じかん ろうどう ばあい いじょう わりまし
を払わなければなりません。1か月に60時間をこえて労働させた場合は、50%以上の割増

ちんぎん はら
賃金を払わなければなりません。

4 使用者が、午後10時から午前5時まで(厚生労働大臣が必要であると認める場合において、その定める地域又は期間については午後11時から午前6時まで)の間において労働させた場合においては、その時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の2割5分以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

⇒午後10時から午前5時までの間に働かせた場合は、25%以上の割増賃金を払わなければならない。

原則	時間外 (8時間をこえた労働)	+25%～50%
	1か月60時間をこえた 時間外労働	+50%
	深夜 (午後10時～午前5時)	+25%以上
	休日	+35%以上
重複	時間外+深夜	+50%
	休日+深夜	+60%
	休日+時間外	+35%

A9 ×

ねんじゆうきゆうきゅうか
(年次有給休暇)

第39条 使用者は、その雇入れの日から起算して6箇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、継続し、又は分割した10労働日の有給休暇を

あた
与えなければならない。

⇒雇用者は、6か月以上続けて働き、全労働日の8割以上出勤した労働者には、年次

有給休暇を与えなければならない。

しょうしゃ ねん かげつ いじょうけいぞくきんむ ろうどうしゃ たい やといい ひ きさん
2 使用者は、1年6箇月以上継続勤務した労働者に対しては、雇入れの日から起算

かげつ こ けいぞくきんむ ひ い か かげつけいかび きさん けいぞくきんむ
して6箇月を超えて継続勤務する日(以下「6箇月経過日」という。)から起算した継続勤務

ねんすう ねん ぜんこう にっすう つぎ ひょう じょうらん かか かげつけいかび きさん
年数1年ごとに、前項の日数に、次の表の上欄に掲げる6箇月経過日から起算した

けいぞくきんむねんすう くぶん おう どうひょう げらん かか ろうどうび かさん ゆうきゆうきゅうか あた
継続勤務年数の区分に応じ同表の下欄に掲げる労働日を加算した有給休暇を与

けいぞくきんむ きかん かげつけいかび ねん くぶん
えなければならない。ただし、継続勤務した期間を6箇月経過日から1年ごとに区分した

かくきかん さいご ねんみまん きかん しょう とうがいきかん しょにち ぜんじつ ぞく
各期間(最後に1年未満の期間を生じたときは、当該期間)の初日の前日の属する

きかん しゅつどう にっすう ぜんろうどうび わりみまん もの たい とうがいしょにち
期間において出勤した日数が全労働日の8割未満である者に対しては、当該初日

い ご ねんかん ゆうきゆうきゅうか あた よう
以後の1年間においては有給休暇を与えることを要しない。

こようしゃ かげつ くわ ねん いじょうきんむ つづ ろうどうしゃ ゆうきゆうきゅうか あた
⇒雇用者は、6か月に加えて1年以上勤務を続けた労働者には、有給休暇をプラスして与

えなければなりません。

しゅつ ろうどう じかん 時間	しゅつ ろうどう にっすう 日数	ねん ろうどう にっすう 日数	げつ 6 か月	ねん 1年 かげつ 6か月	ねん 2年 かげつ 6か月	ねん 3年 かげつ 6か月	ねん 4年 かげつ 6か月	ねん 5年 かげつ 6か月	ねん 6年 かげつ 6か月 いじょう 以上
30 じかん いじょう 以上			10 日	11 日	12 日	14 日	16 日	18 日	20 日
30 じかん みまん 未満	5 日 いじょう 以上	217 日 いじょう 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

さんぜんさんご
(産前産後)

だい65じょう しょうしゃ しゅうかん たたいにんしん ばあい 14しゅうかん いない しゅっさん
第65条 使用者は、6週間(多胎妊娠の場合にあつては、14週間)以内に出産す

よてい じよせい きゅうぎょう せいきゅう ばあい もの しゅうぎょう
る予定の女性が休業を請求した場合においては、その者を就業させてはならない。
い。

こ しょうしゃ 6しゅうかん い ない しゅっさん よてい じよせい はたら
⇒雇用者は、6週間以内に出産予定の女性を働かせてはいけません。

しょうしゃ さんご しゅうかん けいか じよせい しゅうぎょう さんご
2 使用者は、産後8週間を経過しない女性を就業させてはならない。ただし、産後6

しゅうかん けいか じよせい せいきゅう ばあい もの い し ししょう
週間を経過した女性が請求した場合において、その者について医師が支障がないと

みと ぎょうむ つ さ つか
認めた業務に就かせることは、差し支えない。

やじるし しょうしゃ しゅっさん しゅうかん じよせい はたら しゅっさん
⇒雇用者は、出産して8週間たっていない女性を働かせてはいけません。出産から6

しゅうかん じよせい しごと ばあい いしや きよか はたら
週間たっていて、女性も仕事をしたい場合は、医者の許可があれば働かせてもいいで
す。

しょうしゃ にんしんちゅう じよせい せいきゅう ばあい た けいいい ぎょうむ てんかん
3 使用者は、妊娠中の女性が請求した場合においては、他の軽易な業務に転換さ
せなければならない。

やじるしにんしんちゅう じよせい きぼう こしょうしゃ じよせい しごとないよう へんこう
⇒妊娠中の女性から希望があれば、雇用者は女性の仕事内容を変更しなければなりま
せん。

A11O

さいていねんれい
(最低年齢)

だい じょう しょうしゃ じどう まん さい たつ ひ い ご さいしょ がつ にち しゅうりょう
第56条 使用者は、児童が満15歳に達した日以後の最初の3月31日が終了するま

しょう
で、これを使用してはならない。

こようしゃ まん さい さいしょ がつ にち す ひと はたら
⇒雇用者は、満15歳の最初の3月31日が過ぎていない人を働かせてはいけません。