

具体的にどんな条件で働くのか確認しておきましょう!

働く時の約束ごととして、働くことに関する条件の取り決め(「労働契約」)があります。
ちゃんと確認しておかないと、後々トラブルになることも。
自分の働く条件は、労働契約を結ぶ前にしっかりおさえておきましょう。

労働条件は、働く前に必ず書面でもらっておきましょう



労働契約を結ぶ際に、労働条件を明示することが法律で義務付けられています。口頭説明でいい事項も中にはありますが、後でトラブルにならないよう全て書面でもらっておくのがベストです。

絶対的明示事項

〔必須/書面交付〕

- ①労働契約期間
- ②就業場所、従事すべき業務内容
- ③始業・終業時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇 など
- ④賃金の決定・計算・支払い方法、賃金の締切り、支払い時期
- ⑤退職に関する事項(解雇の事由を含む)
- ⑥期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準
- ⑦短時間及び有期雇用労働者の「昇給・賞与・退職手当」「相談窓口」

相対的明示事項

〔規定により明示/書面または口頭説明〕

- ①退職手当が適用される労働者の範囲、退職手当の決定・計算・支払い方法、退職手当の支払い時期
- ②臨時に支払われる賃金・賞与、最低賃金額
- ③労働者に負担させるべき食費・作業用品
- ④安全・衛生 ⑤職業訓練
- ⑥災害補償・業務外の疾病扶助
- ⑦表彰・制裁 ⑧休職

● 関連する法律
労働基準法第15条
労働契約法第4条
パート・有期雇用労働法第6条

法定労働時間を超えた労働には、残業代をもらうことができます。

法定労働時間(法律で定められた労働時間のこと)や法定休日(少なくとも毎週1回)を超えて時間外・休日労働すると、割増賃金(残業手当)が支払われます。



打ち合わせや仕事で残業することが多くあるのに、会社から残業代が出ない……。

■ 労働時間の上限

原則 1日8時間以内、1週40時間以内 **休日** 毎週少なくとも1回

例外 従業員数が常時10人未満の商業、映画・演劇等、保健衛生業、接客娯楽業の事業所は1週44時間以内その他、変形労働時間制などの例外あり。

これを超えて時間外労働を行うには、各事業場の労使で時間外労働の上限を協定し(36協定)、所轄労働基準監督署に届け出る必要があります。

時間外労働の上限規制の導入

(大企業:2019年4月1日施行、中小企業:2020年4月1日施行)

時間外労働の上限を原則: **月45時間・年360時間** とし、

(※適用猶予除外する事業・業務があります。→自動車運転の業務、建設事業、医師、新技術・新商品等の研究開発業務)

特別な事情がある場合でも以下のように上限を設定しています。

- ①年720時間以内(時間外労働のみ)
- ②1か月100時間未満(時間外労働+休日労働)
- ③2か月間~6か月間の平均が、1か月あたり平均80時間以内(時間外労働+休日労働)
(※原則である月45時間を超えることができるのは、年6回までです。)

● 関連する法律
労働基準法第32条

● 関連する法律
労働基準法第36条

■ 割増賃金

時間外労働や深夜・休日に労働した場合、使用者から割増賃金が支払われることになっています。

区 分	割増率
時間外労働*	25%以上
休日労働	35%以上
深夜労働(午後10時から午前5時まで)	25%以上
時間外労働が深夜に及んだ場合(時間外+深夜労働) (時間外労働の割増率が25%の場合)	50%以上
休日労働が深夜に及んだ場合	60%以上

※時間外労働時間数によっては、25%を超える割増率の場合があります。

〈例〉勤務先の就業規則上の勤務時間が7時間の場合 9:00〔始業〕 17:00 18:00 22:00 5:00			
所定労働時間〔7時間〕	所定外労働	法定外労働	法定外労働
〔休憩1時間〕		割増率	+深夜労働
法定労働時間〔8時間〕		25%以上	割増率
			50%以上
※1時間 1,000円の場合	1時間 1,000円以上	1時間 1,250円以上	1時間 1,500円以上

「振替休日」と「代休」は
いったい何が違うの?



「振替休日」と「代休」では、休日に働いたときに支払われる賃金が違います。

混同されがちですが、「振替休日」と「代休」は全く異なります。
「代休」では、35%以上の割増賃金が発生し、「振替休日」では発生しません。

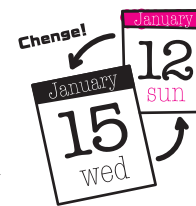
※ただし、「振替休日」を取った場合でも、週の労働時間が原則40時間を超えていれば時間外労働の割増賃金(25%以上)が発生します。

振替休日

就業規則などの規定に基づき、事前に休日と労働日を交換すること。休みの日と出勤日が入れ替わるだけなので、休日労働にはなりません。

(例)事前に、日曜日を「労働日」、水曜日を「休日」に変更した場合

「日曜日=労働日、水曜日=休日」となるため、日曜日は休日労働扱いにならないので、「35%以上の割増賃金」は発生しません。



代休

事前予告のない休日労働をした場合、その代わりに「事後の」対処として他の労働日に休むこと。
振替休日のように事前に交換したわけではないため、休日労働となります。

(例)日曜日に労働した場合

「日曜日=休日」のままなので、休日労働となり、「35%以上の割増賃金」が発生します。

MEMO

「法定休日」とは

毎週少なくとも1回以上、あるいは、4週間を通じて4日以上。

● 関連する法律

労働基準法第39条

入社して間もないけど、私用でどうしても会社を休みたい。有休を使うことは可能かな？



休暇については、法律で基準が定められています。

休暇には、法定休暇（法律で定められた休暇：年次有給休暇、産前産後休業、子どもの看護休暇など）と法定外休暇（企業が就業規則などで独自に規定した休暇：慶弔休暇、病気休暇、リフレッシュ休暇など）があります。

■ 年次有給休暇

次の条件を満たせば、継続勤務年数に応じた年次有給休暇を取得することができます。

- 条件**
- ① 就職した日から6カ月継続勤務していること
 - ② 全労働日※の8割以上出勤していること ※労働契約上、会社が出勤を義務付けた日

		継続勤務年数						
		週所定労働日数	6カ月	1年6カ月	2年6カ月	3年6カ月	4年6カ月	5年6カ月
付与日数	一般労働者	4日	7	8	9	10	12	13
	パート労働者	3日	5	6	8	9	10	11
	労働者	2日	3	4	5	6	7	
		1日	1	2	3			



年5日の年次有給休暇の確実な取得 (2019年4月1日施行)

年5日の年次有給休暇を確実に労働者に取得させることが使用者の義務となっています。

- 対象** 年休が10日以上付与される全ての労働者（パート、アルバイト労働者も含みます。）

● 関連する法律

労働基準法第68条

■ 生理休暇

生理による腹痛や腰痛、頭痛などで就業が困難な場合は、休暇を請求することができます（医師の証明は不要）。※休暇中の賃金は有給・無給の定めはありません。事前に会社に確認しておきましょう。

■ 産前産後休業

- 産前** 出産予定の6週間（多胎妊娠時は14週間）前から取得可能
- 産後** 原則8週間は就業不可 詳しくは P20を参照

● 関連する法律

育児・介護休業法第5条、第9条

■ 育児休業

育児休業は、原則子どもが1歳になるまでの期間、取得できる、男女に共に認められた権利です。事業主に申し出ることで取得できます。保育所に入れない等の場合、最長子が2歳に達するまでの間、育児休業を延長することができます。

労働に関する規定や法律の詳しい情報は下記サイトで詳しく確認できます。

労働条件に関する
総合情報サイト（厚生労働省）

確かめよう労働条件

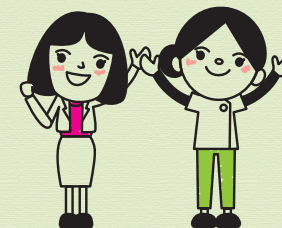
<http://www.check-roudou.mhlw.go.jp>

女性活躍推進法の概要

知っていますか？女性活躍推進法

（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）

女性が十分に能力を発揮し、活躍できる職場環境を整備するため、取組内容や数値目標等を盛り込んだ行動計画の策定届出及び自社の女性活躍に関する情報の公表を義務付けた法律です。



女性活躍推進法が改正されました！

平成28年4月1日に施行された女性活躍推進法。令和元年5月29日に女性活躍推進法等の一部を改正する法律が成立し、令和元年6月5日に公布され、令和2年4月1日以降、順次施行されます。

改正内容

- 1 一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大
※これまで301人以上の労働者を雇用する企業が義務でしたが、令和4年4月1日から101人以上の労働者を雇用する企業にも義務付けられます。
- 2 女性活躍に関する数値目標の拡大（令和2年4月1日）と情報公表の強化（令和2年6月1日）
- 3 特例認定制度（プラチナえるぼし（仮称））の創設

えるぼしとは

女性の活躍を推進している企業が厚生労働大臣から受けることができる認定です。基準を満たす項目の数に応じて3段階あります。



女性の活躍推進企業データベースについて

厚生労働省が運営する「女性の活躍推進企業データベース」とは、企業における女性の活躍状況に関する情報を一元的に集約したデータベースです。

データベース 女性活躍

検索

<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>

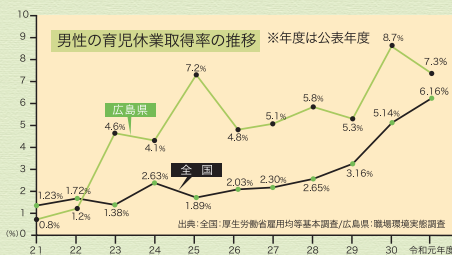


広島県は男性の育休取得促進を応援しています！

広島県では、平成22年度から「育メン休暇応援制度（全国初）」や、「いきいきパパの育休奨励金」を実施しています。また、平成22年10月に知事自ら、都道府県知事として初めて育休を取得するなど、男性の育児参加を積極的に推進しています。

ご存知ですか？

男性の育児休業取得率は **全国平均以上！**



パパの子育て参加を応援！今の育児休業制度

- ママが専業主婦や育児休業中でも、パパも育児休業を取得できます。
- 夫婦で育児休業を取得すると、休業可能期間が2カ月延びて1年2カ月に！【パパ・ママ育休プラス】
- ママの出産後8週間以内にパパが育児休業を取得すると、特例として育児休業の再度取得が認められます。



育児休業取得、パパにとっての5つのメリット

- 1 子どもの成長をすぐそばで見守ることができ、親子の良い関係を築くベースになる。
- 2 ママが一人で育児の不安やストレスを抱え込むことがなくなり、夫婦関係ももっと良くなる。
- 3 子育てを通じて、自分の住む地域に友だちやネットワークができる。
- 4 子育てを通じて視野や活動範囲が広がり、仕事上での新たなアイデアや企画力が磨かれる。
- 5 計算どおりにいかない子育ての経験を通じて、状況判断力、瞬発力、危機管理能力、柔軟性などが向上する。



雇用保険による「育児休業給付金」

1歳未満の子を養育するために育児休業を取得した等の一定要件を満たした方を対象に、育児休業開始から6ヶ月までは休業開始前の賃金の67%、6ヶ月経過後からは50%が支給されます。（最長2年まで）

育児休業開始～180日目 **67%** ▶ 180日目～2年 **50%**

⇒ 最新の支給割合および給付の相談については最寄りのハローワークへ

育児休業中の社会保険料の免除

育児休業中（子が3歳に達するまで）の社会保険料が免除されます。免除を受けても健康保険の給付は通常通り受けられます。また、免除された期間分も将来の年金額に反映されます。

⇒ 詳しくは年金事務所、健康保険組合、厚生年金基金 等へ
※令和2年1月の内容です。今後の法改正により、変更になる可能性があります。

これから
パパになる方
必見！

パパのためのお役立ちツール

広島イクメンスタイル～男性育休取組事例集～

県内企業での男性育休取得事例を「広島イクメンスタイル」として小冊子にまとめました。本冊子では、県内企業の取組内容や育休取得者自身のコメントを掲載しています。

請求先 広島県商工労働局働き方改革推進・働く女性応援課

TEL 082-513-3419



パパの子育て応援ブック

初めて子供を持つお父さんなどを対象にした、配偶者の妊娠中から産後、乳幼児期にかけて、子育ての参考となる情報や相談窓口などをまとめたハンドブックです。

請求先 広島県健康福祉局子育て・少子化対策課

TEL 082-513-3171



広島県の子育てポータルイクちゃんネット

妊娠出産、子育てに関する行政上の手続きを紹介する子育てナビや、急な病気になる時の対応、子供と一緒に楽しめるイベント、子供と子育てで家庭にやさしいサービスを提供する店舗など、子育てに役立つ情報を発信するポータルサイトです。



広島県の子ども元気いっぱい
キャラクター **イクちゃん**

子育てに役立つ情報
お届けします!!



イクメンプロジェクト（厚生労働省）

「イクメンプロジェクト」公式サイトでは、イクメン本人が育児休業を取得する際に有益な情報や、企業の仕事と育児の両立支援に関する情報のほか、男性の育児休業等に関する各種データなどを掲載しています。



育てる男が、家族を変える。社会が動く。



一県内企業に向けた取組一

広島県の助成制度のご紹介

育メン休暇応援制度

(広島県男性育児休業等推進宣言企業登録制度)
男性従業員の1週間以上の育児休業等の取得促進に取り組むことを宣言した企業等を、県が登録する制度です。



メリット

- 登録企業には登録証を交付するほか、宣言文を県HPでご紹介します。
- 広島県の働き方改革・女性活躍推進資金を利用出来ます。※詳細については下記をご覧ください
- いきいきパパの育休奨励金の受給資格が得られます。

詳細については県HPをご覧ください

育メン休暇応援 広島県

いきいきパパの育休奨励金

男性従業員が1週間以上の育児休業等を取得した中小企業等に最大30万円の奨励金を支給します。
※企業内で5人まで(同一の方を対象に奨励金を支給することはできません。)

	1週間以上1ヶ月未満	1ヶ月以上
1人目	20万円	30万円
2人目～5人目	10万円	20万円

※令和2年4月1日から支給要件を一部改正予定です

詳細については県HPをご覧ください

いきいきパパ 広島県

問い合わせ先

広島県 働き方改革推進・働く女性応援課

TEL 082-513-3419

国の助成金制度のご紹介

両立支援等助成金 男性が育児休業を取得しやすい職場風土作りの取組みを行い、男性に一定[出生時両立支援コース] 期間の連続した育児休業や育児目的の休暇を取得させた事業主に支給します。

以下に当てはまる事業主に支給します

1 男性労働者の育児休業の取得

- 子の出生後8週間以内に開始する育児休業を連続する14日(中小企業は5日)以上取得すること

2 育児目的の休暇の導入・利用

- 子の出生前後に育児や配偶者の出産支援のために取得できる休暇制度を導入すること
- 上記の新たに導入した育児目的の休暇制度を、男性が子の出生前6週間または出生後8週間以内に合計して8日以上(中小企業は5日以上)取得すること

★男性の育休等取得前に次のような取組のうちのいずれかの実施が必要です

- 子が産まれた男性労働者への管理職による育休取得勧奨
- 男性の育休取得についての管理者向けの研修の実施

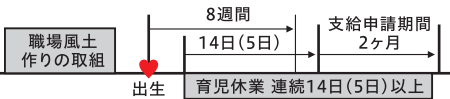
項目	中小企業	中小企業以外
育休1人目	57万円(72万円)	28.5万円(36万円)
育休2人目以降	5日以上(中小企業以外14日以上) 14日以上(中小企業以外1ヶ月以上) 1ヶ月以上(中小企業以外2ヶ月以上)	14.25万円(18万円) 23.75万円(30万円) 33.25万円(42万円)
育児目的の休暇の導入・利用	28.5万円(36万円)	14.25万円(18万円)

助成金を受給する事業主が生産性要件を満たす場合は、()のとおり、助成金の割増を行います。
※令和2年1月時点の内容です。助成金の内容については、変更になる可能性があります。

問い合わせ先

広島労働局 雇用環境・均等室

TEL 082-221-9247



第2章 仕事と家庭の両立

