

3 働くときに知っておきたい基本的な労働法の知識

●労働契約

労働者と使用者の間で「雇う－雇われる」という約束が結ばれること

使用者は、労働契約を結ぶときには、労働者に労働条件を明示しなければなりません。労働契約の期間、労働時間、賃金、退職等に関する事項について書面で明示することが法律で義務付けられています（労働基準法第15条第1項）。また、労働者が希望し、出力して書面を作成できる場合に限り、使用者はFAXや電子メール、SNSでも明示することができます。

なお、判例では、採用内定時に労働契約が成立していると認められることが一般的です（P.9「採用内定」と「内々定」参照）。その場合、企業は採用内定時に労働条件を明示しなければなりません。

●就業規則

労働者の賃金や労働時間などの労働条件に関すること、職場内の規律などの定めを明文化した規則集

上記の労働条件の明示も、就業規則の交付などに代えられていることがあります。就業規則をよく読んでおきましょう。

●賃金

（1）賃金支払いの5原則

賃金の支払いについて5つの原則が使用者に義務付けられています（労働基準法第24条）。

- ① 通貨で支払うこと
- ② 労働者へ直接支払うこと
- ③ 全額支払うこと
- ④ 一定の期日に支払うこと
- ⑤ 毎月1回以上支払うこと

（2）最低賃金

使用者が労働者を働かせたときに支払わなければならない賃金の最低額が定められています（労働基準法第28条、最低賃金法）。



東京都の最低賃金 1,163 円（令和7年2月現在）

東京都全域の事業場で働く全ての労働者（アルバイト等を含む）に適用されます。

●法定労働時間

使用者は、原則として1週40時間、1日8時間を超えて労働者を働かせてはいけません（労働基準法第32条）。



～様々な労働時間制度～

- ・ **フレックスタイム制**…一定の期間の総労働時間をあらかじめ定めておき、その範囲内で、労働者が自らの意思で各日の始業・終業時刻を決めて働く制度
- ・ **変形労働時間制**…業務の繁閑や特殊性に応じて、一定期間を平均して週40時間を超えない範囲であれば、ある週や日に法定労働時間を超えて働くことができる制度

企業によっては、毎日決まった時間働かなくてもよい制度が利用されることがあります。就職後、企業の就業規則をよく確認しましょう。

※労働時間制度について、詳しくはこちらを参照してください。

(東京都産業労働局発行「ポケット労働法」第4章)

<https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/shiryo/pocket/index.html>



● 休憩時間

労働時間の途中において、労働者が権利として労働から離れることを保障された時間のこと

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時間を超える場合には少なくとも1時間の休憩を与えなければなりません(労働基準法第34条第1項)。



休憩時間には、いわゆる「手待ち時間」(実際に作業していないが、業務の指示を受けたときにはすぐ就労できるようにするための待機時間)や電話番号の「昼休み当番」などは含まれません。

● 休日

労働契約上、労働者が労働しなくてもよい日

法律では、使用者は労働者に毎週少なくとも1回、あるいは4週間を通じて4日以上の日以上の休日を与えなければならないとされています(法定休日)(労働基準法第35条第1項)。

● 時間外労働・休日労働

法定労働時間を超えて労働者を働かせる場合(時間外労働)や法定休日に働く場合(休日労働)には、あらかじめ労働者の過半数を代表するものとの間で「時間外・休日労働に関する協定(36協定)」を締結しなければなりません(労働基準法第36条)。

また、時間外労働、休日労働などをした場合は、割増賃金が支払われます(同法第37条第1項、第4項)。

種類	割増賃金率
時間外労働	通常的时间単価の25%以上 ※1ヶ月の時間外労働が60時間を超える場合は50%以上
休日労働	通常的时间単価の35%以上
深夜労働(午後10時～午前5時)	通常的时间単価の25%以上



固定残業代には注意！

月額給与の中に残業代が含まれていることを理由に残業代が支払われないというトラブルがあります。月額給与全体の金額が示されていても、その中に残業代が含まれるのかなどの給与の内訳が明確に示されていない場合には注意しましょう。

● 年次有給休暇

一定期間勤務した労働者に対して、心身の疲労を回復し、ゆとりある生活を保障するために付与される、有給の休暇

使用者は、労働者を雇い入れてから6か月間継続勤務して、全労働日（雇用契約や就業規則等で労働日として定められている日）の8割以上出勤した労働者には、一定の日数の年次有給休暇を与えなければなりません（労働基準法第39条第1項）。企業によっては、労働基準法を上回る条件として入社日から有給休暇の取得を認めている場合もあります。

また、使用者は、有給休暇が年10日以上付与される労働者に対して、年5日の有給休暇を取得させることが義務付けられています。年5日以上の有給休暇を取得していない労働者に対し、使用者は時季を指定して取得させなければなりません（同条第7項）。



年次有給休暇の時効は付与日から起算して2年です。年次有給休暇を1年間で使いきれなかった場合、残りの休暇は次の1年間の間も請求することができます（同法第115条）。

● 育児や介護による休業

育児・介護休業法では、育児や介護を理由として休業を取得することを認めています。

	取得要件、期間	分割取得	休業給付金
育児休業	原則子が1歳（最長2歳）まで 男女ともに取得可能	分割して 2回取得可能	○ 休業前賃金の67% （開始から180日目まで。 その後は50%）
介護休業	介護を必要とする一定の範囲の 家族を介護するため 家族一人につき累計93日まで	分割して 3回取得可能	○ 休業前賃金の67%



育児や介護を担う労働者には短時間勤務制度（8時間労働を6時間に短縮する等）もあります。詳しくはこちらを参照してください。

（東京都産業労働局発行「ポケット労働法」第5章）

<https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/shiryo/pocket/index.html>



● 辞職・解雇

辞職とは、労働者側が労働契約を一方的に解約すること

労働契約解約の申し入れをした日から2週間経過することによって、契約は終了するとされています。



労働契約解約の申し入れは口頭で足りるとされていますが、行き違いのないよう、書面で「退職届」提出等の手続きを踏む方が望ましいでしょう。

また、トラブルの防止のため、労使で話し合うことが大切です。

解雇とは、使用者側から労働契約を解約すること

契約期間の定めのない労働契約の場合、**合理的な理由がない解雇は無効**となります。使用者は、解雇をする際には少なくとも**30日前に解雇の予告**をするか、**30日分以上の平均賃金（解雇予告手当）を支払う**かのいずれかの手続きを踏まなければならない。（労働基準法第20条第1項）

● 労働保険・社会保険

基本的に、労働者を一人でも雇っていれば加入が義務付けられる制度です。一定の条件を満たす場合は、給付を受けられます。

労働保険	○労災保険（労働者災害補償保険） 労働者が仕事を原因としてケガや病気、あるいは死亡した場合や、通勤途上で事故にあったときに国に必要な給付を行う保険制度 ○雇用保険 失業したときに、失業中の生活を心配することなく新しい仕事を探して再就職できるようにするための給付等を行う保険
社会保険	○健康保険 労働者やその家族が、病気やケガをしたときなどに医療給付や手当金を受けられる保険 ○公的年金制度 老齢年金（原則として 65 歳から支給）、障害年金、遺族年金

..... 裁判例チェック

ここまですてきた裁判例を確認してみましょう。



「試用期間」についての裁判例（P.12）

- ・**ブラザー工業事件**
労働者の能力や勤務態度等について判断するために通常必要な範囲を超えた試用期間について無効と判断された例
(名古屋地裁判決 昭和59.3.23)
- ・**ヒノヤクシー事件**
有期契約労働者を正社員に登用する際など、雇用の継続中に試用期間を設けることは原則としてできないと判断された例
(盛岡地裁判決 昭和62.8.16)



「研修費用の返還」についての裁判例（P.12）

- ・**サロン・ド・リリー事件**
企業の講習を受けたにもかかわらず、企業の意向に反して退職したときに、採用時にさかのぼって1か月につき金4万円の講習手数料を支払うという契約は無効と判断された例
(浦和地裁判決 昭和61.5.30)
- ・**勝英自動車学校事件**
退職した従業員に貸し付けた資格取得費用の返還を求めたケースにおいて、資格取得後は毎月手当が支給され、転職等にも有利となり、3年の返還免除期間も不当に長いとは言えないとして、返還請求が認められた例
(東京地裁判決 令和5.10.26)