

第1 本講習会の目的

本講習会は、労使トラブルを防止するために行うものです。

インターネット、各種動画等の普及により、事業主よりも労働者の方が労働基準関係法令に関して多くの知識・情報を有している感が否めません。

例えば、次のような労働者の主張について、どう考えますか？

【主張1】 残業代について

「残業代相当分を含めて基本給を支払っている」と会社は言っています。
でも、基本給に残業代が何時間分でいくらが含まれているかわかりません。
ですから、基本給をもとにした残業代を計算・上乘せして給料を支払ってください。

【主張2】 賃金の支払いについて

私のミスで会社の大事な物を壊したのは事実です。反省しています。
でも、その損害金を給料から天引きするのはおかしいと思います。
給料は全額支払ってください。

【主張3】 年次有給休暇について

「有給休暇を取らせてくれ」とは私から会社には言いませんでしたよ。
でも、会社が有休休暇を取らせるように動いてくれませんでした。
そのせいで、去年は1日も有給休暇がありませんでした。
これって法律違反じゃないですか。

「今まで誰もそんなことは言わなかった」
「常識的に考えてこうだろう」
といった **経験則に頼る労務管理は危険**です。

**未然にトラブルを防いでいただくためのきっかけと
してください**



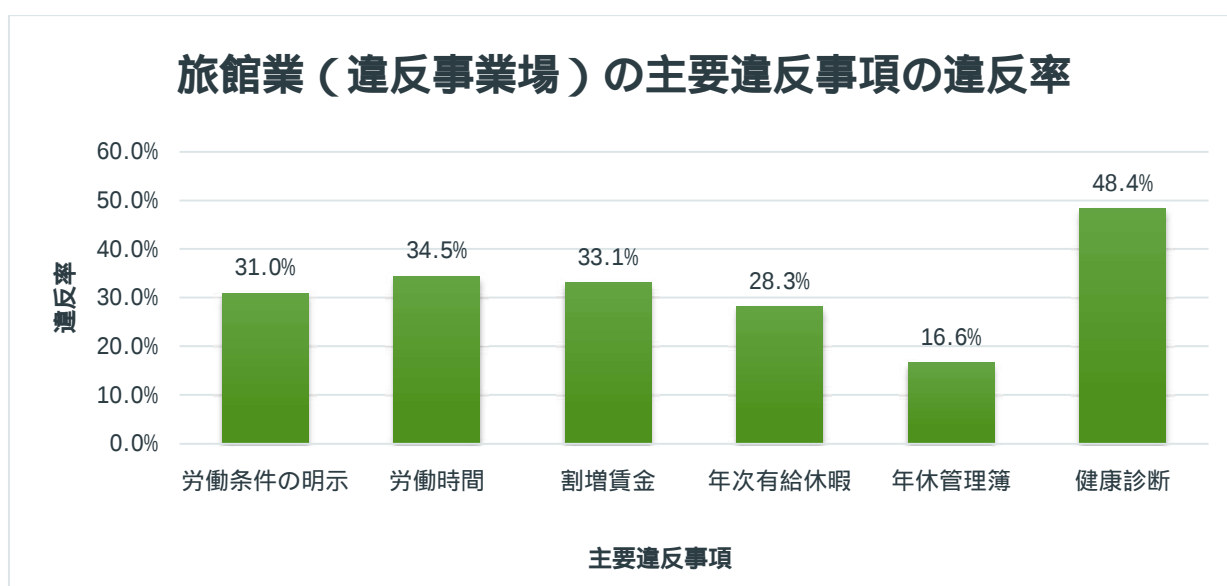
第2 旅館業の監督（調査）の結果について

令和7年の全業種に対する監督業務実施状況（速報版）が公表されました。

その中で、法律に違反する比率の最も高い業種が、旅館業（79.3%）となっております。

【参考：製造業 72.9%、建設業 64.3%、小売業 69.7%】

製造業や建設業は労働災害を防止するための法律に違反することで違反率が高くなりますので、以下のような主要違反事項の違反率は低くなります。



さらに、旅館業に対する送検事例では、主要違反事項を含めた労働基準法違反により送検されています。また、労働者等からの告訴・告発による事例も多くみられます。

労働基準法（労働条件等）が法律に違反している状況は、労働者にブラック企業であると受け取られやすくなります。

今いる労働者が辞めてしまう原因になります。
口コミや噂が広まり、新しい労働者が入りにくくなる原因になります。

↓
人手不足



第3 労務管理の基本事項

労使トラブルを未然に防ぐためには、労働基準法や最低賃金法、労働安全衛生法で定められている以下10の基本事項を遵守することが重要です。

	基本事項（関係法条）	何のため？	何をする？
1	労働条件を書面で明示する。 （労基法§15）	言った言わないのトラブル防止。	労働条件通知書を交付
2	賃金控除協定を締結する。 （労基法§24）	給料天引きでのトラブル防止。	労使協定を結ぶ。
3	始業・終業時刻の確認・記録をする。（安衛法§66の8の3）	疾病・精神障害、残業代未払を防ぐ。	勤怠管理機器を導入する。
4	時間外労働の上限規制を守る （労基法§36）	長時間労働の防止。	36協定を届け出る。
5	割増賃金を支払う。 （労基法§37）	長時間労働の防止。	残業代は確実に支払う。
6	年次有給休暇を付与する。 （労基法§39）	疲労を回復・効率的業務遂行。	年休管理簿を整備して、最低でも年に5日与える。
7	就業規則を作成・届出する。 （労基法§89）	社内ルールを明らかにして徹底させる。	義務があるのは常時10人以上を使用
8	健康診断を実施する。 （安衛法§66）	疾病の悪化防止。	労働者に年1回実施する。 深夜業週1回又は月4回の労働者は半年に1回。
9	最低賃金以上の賃金を支払う。 （最賃法§4）		毎年9月にチェックする。
10	解雇手続を遵守する。 （労基法§20）	感情的、訴訟等のトラブル防止。	30日以上前の予告か解雇予告手当を支払う。

1 労働条件を書面で明示する(労基法第15条)

使用者が労働者を採用するときは、賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければなりません。

労働条件を口頭だけで決めていませんか？

- ・賃金は給与明細をみて確認してください。
- ・労働条件でわからないことがあれば担当者に聞いてください。

このような状況だと・・・

- ・思っていたよりも賃金が少ない！
- ・担当者から無茶なシフトを組まれた！ → **トラブルに！**

(一般労働者用；常用、有期雇用型)

労働条件通知書

期		年 月 日
事業場名称・所在地 使用 者 職 氏 名		
契約期間	期間の定めなし、期間の定めあり (年 月 日～ 年 月 日) ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入 1 契約の更新の有無 [自動的に更新する・更新する場合があります・契約の更新はしない・その他 ()] 2 契約の更新は次により判断する。 [契約期間満了時の業務量 ・勤務成績、態度 ・能力 ・会社の経営状況 ・従事している業務の進捗状況 ・その他 ()] 3 更新上限の有無 (無・有 (更新 回まで / 過算契約期間 年まで)) 【労働契約法に定める同一の企業との間での過算契約期間が5年を超える有期労働契約の締結の場合】 本契約期間中に会社に対して期間の定めのない労働契約 (無期労働契約) の締結の申込みをすることにより、本契約期間の末日の翌日 (年 月 日) から、無期労働契約での雇用に移換することができ、この場合の本契約からの労働条件の変更の有無 (無・有 (別紙の上より)) 【有期雇用特別措置法による特別の対象者の場合】 無期転換申込権が発生しない期間：Ⅰ (高度専門) ・Ⅱ (定年後の高齢者) Ⅰ 特定有期業務の開始から完了までの期間 (年 月 日 (上限10年)) Ⅱ 定年後引き続いて雇用されている期間	
就業の場所	(雇入れ直後) (変更の範囲) (雇入れ直後) (変更の範囲)	
従事すべき業務の内容	【有期雇用特別措置法による特別の対象者 (高度専門) の場合】 ・特定有期業務 (開始日： 完了日：)	
始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換 (1)～(5)のうち該当するもの一つに○を付けること。、所定時間外労働の有無に関する事項	1 始業・終業の時刻等 (1) 始業 (時 分) 終業 (時 分) 【以下のような制度が労働者に適用される場合】 (2) 変形労働時間制等： () 単位の変形労働時間制・交替制として、次の勤務時間の組み合わせによる。 [始業 (時 分) 終業 (時 分) (適用日) 始業 (時 分) 終業 (時 分) (適用日) 始業 (時 分) 終業 (時 分) (適用日)] (3) フラックス制：始業及び終業の時刻は労働者の決定に委ねる。 (ただし、フレイクシブル (始業) 時 分から 時 分、 (終業) 時 分から 時 分、 ゴアフレックス 時 分から 時 分) (4) 事業場外みなし労働時間制：始業 (時 分) 終業 (時 分) (5) 裁量労働制：始業 (時 分) 終業 (時 分) を基本とし、労働者の決定に委ねる。 ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条 2 休憩時間 () 分 3 所定時間外労働の有無 (有・無)	
休日	・定例日：毎週 曜日、国民の祝日、その他 () ・非定例日：週・月当たり 日、その他 () ・1年単位の変形労働時間制の場合一年間 日 ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条	
休暇	1 年次有給休暇 6か月継続勤務した場合一 継続勤務6か月以内の年次有給休暇 (有・無) → 1か月経過で 日 時間単位年休 (有・無) 2 代替休暇 (有・無) 3 その他の休暇 有給 () 無給 () ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条 (次頁に続く)	

賃 金	1 基本賃金 イ 月給 (円)、ロ 日給 (円) ハ 時間給 (円)、 ニ 出来高給 (基本単価 円、保障給 円) ホ その他 (円) ヘ 就業規則に規定されている賃金等級等
	2 諸手当の額又は計算方法 イ (手当 円 / 計算方法：) ロ (手当 円 / 計算方法：) ハ (手当 円 / 計算方法：) ニ (手当 円 / 計算方法：) 3 所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率 イ 所定時間外、法定超 月60時間以内 () % 月60時間超 () % 所定超 () % ロ 休日 法定休日 () %、法定外休日 () % ハ 深夜 () % 4 賃金締切日 () 毎月 日、() 毎月 日 5 賃金支払日 () 毎月 日、() 毎月 日 6 賃金の支払方法 () 7 労使協定に基づく賃金支払時の控除 (有・無) 8 昇給 (有 (時期、金額等))、(無) 9 賞与 (有 (時期、金額等))、(無) 10 退職金 (有 (時期、金額等))、(無)
退職に関する事項	1 定年制 (有 (歳))、(無) 2 継続雇用制度 (有 (歳まで))、(無) 3 創業支援等措置 (有 (歳まで業務委託・社会貢献事業))、(無) 4 自己都合退職の手続 (退職する 日以上前に届け出ること) 5 解雇の事由及び手続 ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条
そ の 他	・社会保険の加入状況 (厚生年金 健康保険 その他 ()) ・雇用保険の適用 (有・無) ・中小企業退職金共済制度 (加入している、加入していない) (※中小企業の場合) ・企業年金制度 (有 (制度名))、(無) ・雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口 担当者氏名 (連絡先) ・その他 () ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合についての説明です。 労働契約法第18条の規定により、有期労働契約 (平成25年4月1日以降に開始するもの) の契約期間が過算5年を超える場合には、労働契約の期間の末日までに労働者から申込みをすることにより、当該労働契約の期間の末日の翌日から期間の定めのない労働契約に移換されます。ただし、有期雇用特別措置法による特別の対象となる場合は、無期転換申込権の発生については、特例的に本通知書の「契約期間」の「有期雇用特別措置法による特別の対象者の場合」欄に明示したとおりとなります。

※ 以上のほかは、当就業規則による。就業規則を確認できる場所や方法 ()
※ 本通知書の交付は、労働基準法第15条に基づく労働条件の明示及び短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律 (パートタイム・有期雇用労働法) 第6条に基づく文書の交付を兼ねるものであること。
※ 労働条件通知書については、労使間の紛争の未然防止のため、保存しておくことをお勧めします。

厚生労働省ホームページからダウンロードできます。



2 賃金控除協定締結する(労基法第24条)

賃金は、通貨で、全額を、毎月1回以上、一定の期日を定めて、労働者に直接支払わなければなりません。また、賃金から税金等の法令で定められているものの以外のものを控除する場合には労使協定が必要です。

このような状況は賃金控除協定が必要になります。

労働者から家賃として、給料から毎月1万円天引きします。

労働者から弁当代・賄い代として、給料から毎月5千円を天引きします。 etc

賃金支払いの原則により、全額を、労働者に支給する必要があります。そのため、労働者が支払うべきお金であったとしても、賃金から勝手に控除して支払うことはできません(口頭で約束することや労働者と個別に同意を得ることも×)。

賃 金 控 除 に 関 す る 協 定 書	
株式会社〇〇〇〇 と 労働者代表 福岡太郎 は労働基準法第24条第1項但書に基づき賃金控除に関し、下記のとおり協定する。	
記	
1. 株式会社〇〇〇〇 は、毎月 25 日、賃金支払の際次に掲げるものを控除して支払うことができる。	
(1) 家賃	
(2) 親睦会費	
(3) 会社貸付金の割賦金返還金(元利共)	
(4) 社内商品購入代金	
2. この協定は 令和 〇 年 〇 月 〇 日から有効とする。	
3. この協定は、何れかの当事者が 〇 日前に文書による破棄の通告をしない限り効力を有するものとする。	
令和 〇 年 〇 月 〇 日	
使用者職氏名	株式会社 〇〇〇〇 代表取締役 博 多 一 郎
労働者代表	福岡太郎

厚生労働省ホームページにアップされていなかったため最寄りの労働基準監督署に問い合わせをお願いいたします。



3 始業・終業時刻の確認・記録をする(労働安全衛生法第66条の8の3)

労働基準法では、労働時間、休日、深夜業等について、規定を設けていることから、使用者は、労働時間を適正に把握するなど労働時間を適切に管理する責務を負っています。

また、平成30年の労働安全衛生法の改正により、労働者の労働時間の状況を把握すべき事業者の義務が明確になりました。

このような取扱い間違いです。

・日給制で賃金を支払っており、残業は発生しないので、何時から何時まで勤務したのかを確認していません。

・支配人は管理監督者なので、いつ、勤務するのは本人に任せています。

残業を行わない労働者や管理監督者も労働時間を把握する必要があります

労働時間の把握方法

客観的な方法その他適切な方法

↓ 具体的には

- ・タイムカードによる記録
- ・パーソナルコンピューター等の電子計算機の使用時間記録等の客観的な方法

例外(やむを得ず客観的な方法により把握し難い場合)

- ・自己申告制によることが認められる。

(取扱いには注意が必要)

労働者への説明

管理者への説明

必要に応じて実態調査し、所要の労働時間の補正をする

労働者から報告が適正に行われているか確認する

労働者による労働時間の適正な申告を阻害するような措置はとらない

上記により、把握した労働時間の状況は

記録を作成する必要があります

記録は3年間保存する必要があります

労働時間の状況を適切に把握できていないと、このあとの4 時間外労働の上限規制を守る、5 割増賃金を支払うにも影響します。

休憩時間を除いて1週間に40時間(労働者10人未満の特定の業種は1週間に44時間)、1日に8時間を超えて労働させてはなりません。

労基法第36条により、時間外または休日に労働させる場合には、労使協定(36協定)を締結し、事前に所轄の労働基準監督署長に届け出なければなりません。

このような場合も必要です。

- ・労働者を数人しか雇用していない場合
- ・残業を行うのが1人しかいない場合
- ・残業を行うのが月に1回だけの場合

・労使で定めた残業(時間外労働)の上限を超えないように管理する必要があります。

- ・協定の有効期間は最長でも1年間です。

[illegible]

様式や記載方法等は厚生労働省のホームページからダウンロードすることは可能ですが、はじめて作成される場合は所轄の労働基準監督署への相談をおすすめします！

5 割増賃金を支払う(労基法第37条)

時間外、深夜(午後10時～午前5時)に労働させた場合には2割5分以上、法定休日に労働させた場合には3割5分以上の割増賃金を支払う必要があります。さらに、時間外労働が1か月60時間を超えた場合には、その超えた時間について5割以上の割増賃金を支払う必要があります。

このような取扱い間違いです。

- ・時給制なので、労働時間×時給額のみ支払っています。
- ・月給制で総額30万円を支払っており、細かい取り決めを行っていませんが、この中に残業代が入っています。
- ・固定残業代を採用し、毎月5万円支給しているので、毎月の残業時間にかかわらず、残業代はかわりません。

賃金不払残業の解消・防止

賃金不払残業(いわゆるサービス残業)とは、所定労働時間外に、実際に働いた労働時間に見合った所定の賃金または割増賃金の全額あるいは一部を支払わないで労働させることをいい、これは労基法第37条違反となります。

知らず知らずのうちに賃金不払残業となっていることも・・・

→ 3 始業・終業時間の確認記録をするが正しく行えていないと、普段から正しく残業の計算を行っていたとしても、実際の残業時間はもっと長くて、残業時間の算定時間数に不足が生じることがあります。

不足が生じる事例

- ・1日の勤務時間を30分単位で管理しており、1日の30分未満の端数を切り捨てている。
- ・残業を自己申告させているが、労働者が残業時間を過少に申告している。
- ・0時から4時までは宿泊者からの申し出に対応するため待機しているが、労働者は特別行う業務がないため休憩時間として取り扱っている。

固定残業代は残業のサブスクリプションではありません。

例えば、固定残業代を毎月5万円(月25時間分)として、支払っている場合、労働者が残業を行わなくても、残業が25時間であったとしても、固定残業代の5万円は支給する必要があります。残業時間が30時間になった場合は、25時間分の残業代は固定残業代で支払うことができますが、5時間(30時間 - 25時間)分の残業代を追加で支給する必要があります。

固定残業代は、労働者の収入・会社の支出を安定させやすいメリットはありますが、残業代の支払いをなくす制度ではありません。

6 年次有給休暇を付与する(労基法第39条)

年次有給休暇は、雇入れの日から起算して6か月間継続勤務し、全所定労働日の8割以上出勤した労働者に対して最低10日(雇用年数に応じて増加、労働日数が少ない場合等は比例付与 以下の図)付与する必要があります。

1 年次有給休暇の付与日数

(1) 通常の労働者の付与日数

継続勤務年数(年)	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数(日)	10	11	12	14	16	18	20

(2) 週所定労働日数が4日以下かつ週所定労働時間が30時間未満の労働者の付与日数

	週所定労働日数	1年間の所定労働日数※	継続勤務年数(年)						
			0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数(日)	4日	169日～216日	7	8	9	10	12	13	15
	3日	121日～168日	5	6	6	8	9	10	11
	2日	73日～120日	3	4	4	5	6	6	7
	1日	48日～72日	1	2	2	2	3	3	3

※週以外の期間によって労働日数が定められている場合

次のような場合に注意してください。

- ・パートタイム労働者についても、同様に扱う必要があります。
- ・退職時にまとめて(40日分等)取得することもありますので、計画的に年休を消化するように努めてください。退職時は時季変更権を行使することはできません。
- ・年次有給休暇の管理簿の作成・保存を行ってください。(年次有給休暇の付与を行う基準日、年次有給休暇の付与日数、年次有給休暇の取得時季を記載する必要があります。)
- ・年次有給休暇を取得した労働者に対して、賃金・手当・賞与などの算定に際して、欠勤として取り扱うなどの不利益な取扱いを行うことはできません。

年次有給休暇の取得義務化について

法定の年次有給休暇の付与日数が10日以上である労働者に対し、その日数のうち5日については、基準日(年次有給休暇発生日)から1年以内に、労働者ごとに時季を指定して付与する必要があります。労働者が自ら年次有給休暇を取得した場合はこの5日から控除することができます。

時季指定指定の方法

使用者は、時季指定にあたっては、労働者の意見を聴取しなければなりません。また、できる限り労働者の希望に沿った時季指定となるよう、聴取した意見を尊重するよう努めなければなりません。

7 就業規則を作成・届出する(労基法第89条)

常時10人以上の労働者を使用している事業場では、就業規則を作成し、事業場に労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合、過半数で組織する労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者の意見書を添えて、所轄労働基準監督署長に届け出なければなりません。また、就業規則を変更した場合も同様です。

必ず記載しなければならない事項

始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇並びに交替制の場合には就業時転換に関する事項

賃金の決定、計算及び支払いの方法、賃金の締切り及び支払いの時期並びに昇給に関する事項

退職に関する事項(解雇の事由を含む)

特に下線部は労働者と賃金不払残業の請求や不当解雇等のトラブルになった場合、重要な証拠となる可能性があります。

厚生労働省ホームページには、モデル就業規則(規程例や解説等の参考)を掲載しています。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zigyonushi/model/index.html



▶ 労使協定や就業規則は掲示する等により周知をしてください。(労基法第106条)

問題のある事例

- ・就業規則は会社の金庫に保管しており、閲覧することができない。

→ 2 賃金控除協定を締結するの「**賃金控除協定**」や4 時間外労働の上限規制を守るの「**36協定**」も就業規則と同様に周知する必要があります。

8 健康診断を実施する(安衛法第66条)

常時使用する労働者に対し、一年以内ごとに一回、定期に、健康診断を行う必要があります。また、健康診断結果に基づく健康診断個人票を5年間保存する必要があります。

会社として、何のために、労働者に健康診断を受けさせる必要があるの？
→労働者は健康診断を受けることで、自身の健康状態を把握し、健康状態に問題や異常があった場合には治療を受けることができるようになります。

労働者の健康状態に関しては、業務の影響だけではなく労働者個人の私生活等の影響も受けるため、一見、業務との関連がないようにも思われますが、目的は、労働者の健康状態を把握しておくことで、労働者の健康状態に配慮した業務を行わせることにもあります。

そのため、労働者が健康診断を受けたくない場合、健康診断結果を会社に提供したくない場合であっても、会社は労働者の安全配慮を行うために、健康診断を受けさせる必要があります。

具体的には、健康診断実施後の意見聴取(安衛則第51条の2)があります。労働者の健康診断個人票を産業医や健康診断実施機関の医師等に対して、意見を求めることを行います。労働者の健康状態に応じて、「通常勤務可」、「就業制限(残業禁止、時短勤務等)」、「就業不可」等の意見を行ってもらい、事業場はその意見のとおり対応することで、労働者の健康状態に配慮した業務を行わせています。

紹介 地域産業保健センターについて

労働者数50人未満の事業場を対象として次のような産業保健サービスを提供しています。ぜひご活用ください。

健康診断の結果についての **医師からの意見聴取**
長時間労働者 に対する **医師による面接指導**
メンタルヘルスを含む **健康管理に関する相談**



9 最低賃金以上の賃金を支払う(最低賃金法第4条)

最低賃金は、賃金の最低限度を定めるものであり、使用者は、最低賃金額以上の賃金を労働者に支払わなければなりません。仮に最低賃金額より低い賃金を労使合意のうえで定めても、それは法律により無効とされ、最低賃金額と同額の定めをしたものとみなされます。 精皆勤手当、通勤手当、家族手当、残業代、賞与等を最低賃金の対象に含めることはできません。

和歌山県最低賃金額

令和7年11月1日～令和8年10月2日

時間額 1,045円

令和8年10月3日～

時間額 1,101円

資料作成時の見込みとなります。最低賃金の金額、適用日等に変更が生じる可能性があります。

例年、10月頃に最低賃金額等の改正が行われます。9月頃に改正内容の広報が行われますので、注視していただくようお願いいたします。

令和7年11月以降の広報内容

和歌山県の最低賃金

必ずチェック 最低賃金 使用者も労働者も

和歌山県で適用される最低賃金は、現在、次のとおり決定されております。
この最低賃金は最低賃金法に基づいて決定されたもので、使用者は、この最低賃金より低い賃金で労働者を使用することはできません。
使用者は最低賃金の概要を見やすい場所に掲示するなどして労働者に周知しなければなりません。(最低賃金法第8条)
この和歌山県最低賃金リーフレットを印刷し、労働者の見やすい場所に掲示することで周知することができますので、御活用ください。

地域別 最低賃金	時間額	効力発生日	適用される労働者の範囲
和歌山県 最低賃金	1,045 円	R 7.11.1	和歌山県内で事業を営む使用者に使用されるすべての労働者

特定 最低賃金	時間額	効力発生日	適用される労働者の範囲
和歌山県 鉄鋼業 最低賃金	1,170 円	R 7.12.30	和歌山県内で鉄鋼業(鉄鋼製材製造業、その他の鉄鋼業及びこれらの産業において管理、補助的経済活動を行う事業所を除く。以下同じ。)又は製鉄所持会社(管理する全子会社を通じての主要な経済活動が鉄鋼業に分類されるものに属する。)を営む使用者に使用される労働者
和歌山県 百貨店、 総合スーパー 最低賃金			令和7年度は改正決定されなかったため、令和7年11月1日以降は、和歌山県最低賃金額(1,045円)となります。

※次に該当する者については、特定最低賃金の適用が除外され和歌山県最低賃金のみが適用されます。
(1)18歳未満又は65歳以上の者 (2)雇入れ後6か月未満の者であって、技能習得中のもの
(3)清掃又は片付けの業務(鉄鋼業においてはさらに、狭い業務)に主として従事する者
※和歌山県百貨店、総合スーパー最低賃金の業種分類は、日本標準産業分類(平成25年10月改定)に基づいたものである。

注1 最低賃金の対象となる賃金には、次に該当する賃金、手当は含まれません。
○臨時に支払われる賃金 ○1か月を超えたる期間ごとに支払われる賃金
○時間外、休日および深夜労働に対する割増賃金 ○皆勤手当、通勤手当および家族手当

注2 継続的労働に従事する者や精神又は身体障害により著しく労働能力が低い者などについて、和歌山労働局長から最低賃金の減額の特例許可を受けた場合には、減額後の最低賃金が適用されます。

最低賃金に関するお問い合わせは、和歌山労働局賃金又は最寄りの労働基準監督署へ 賃金室 073-488-1152
和歌山労働局ホームページ <https://js1fo.whl.w.go.jp/wakayama-rodo/kyoku/boes.html>



10 解雇手続きを遵守する(労基法第20条)

労働者を解雇しようとする場合は、少なくとも30日以上前に予告するか、30日分以上の平均賃金を支払う必要があります。

トラブルになりやすい事例

- ・解雇のつもりはなく発言した言葉を労働者が解雇と受け取る場合(退職勧奨も含む)
 - 解雇事実の有無について
- ・口頭で解雇を伝えた場合
 - いつ解雇した(する)のか、解雇を言った言わない、聞いた聞いていない
- ・就業規則等に定めていない事由により、解雇を行う場合
 - 不当解雇の訴え、解雇手続きの不備の原因

解雇の予告の手続きを正しく行っていたとしても、労働者から不当解雇等を主張されることもあり、解雇予告手当とは別に慰謝料や生活保障を労働者に支払わないといけないケースもあります。仮に事業主に非がなく、賠償等が認められないケースであっても、抗争における金銭的・時間的負担は大きいので、トラブルを未然に防止しましょう。

解雇に限らず、労働者の離職は会社との縁の切れ目となり、労働基準法違反に限らず、会社とのトラブルが表面化(労働紛争)しやすく、また、その紛争の程度も大きくなりやすくなります。

労働紛争となった場合、その仲裁・判断(裁判や労働審判等)を行うのは第三者となりますので、第三者がみても会社の手続きや管理が適正であったと示す、**証拠**が重要となります。

トラブルになりやすい事例を確認していただくと、どれも証拠が残りにくいような状況となっております。また、いざ解雇するときに注意しようと思ってもできないことも多くありますので、**予め解雇する場合に備えて**、解雇の手続きを定めておくことも重要です。



おまけ 過重労働の防止

- 1 厚生労働省では、「脳・心臓疾患の労災認定基準」を定め、次のような場合は、労災として認めるとしています。

発症前 1 か月間におおむね **100 時間** 又は発症前 2 ～ 6 か **月平均** におおむね **80 時間** を超える時間外労働が認められた場合

- 2 週休 1 日、毎日 10 時間の労働をしたときに到達してしまいます。
この数値が、時間外労働の上限値にもなっています。
(労働基準法のポイント P.17)

- 3 時間外労働の上限値(「上限規制」)に着目してみると
原則として、月 45 時間
例外として、2 ～ 6 か月の月平均 80 時間以内
単月で 100 時間内

となっています。これは、

月 45 時間	1 日の睡眠時間が 7 ～ 8 時間	疲労回復可
月 80 時間	1 日の睡眠時間が 6 時間程度	疲労回復困難
月 100 時間	1 日の睡眠時間が 5 時間程度	疲労回復困難

といったデータ・考え方から示されているものです。

疲労からくるパフォーマンスの低下に対して「頑張ろう!」とするのがストレスになって心身の不調を招くと考えられています。



おまけ 委託契約、個人事業主、ボランティア

このことについて、次のようなことが起きています。

委託契約で来てもらっていた人が作業中に事故にあって亡くなった。
個人事業主として契約していた人が過労で亡くなった。
ボランティアの人に作業指示をし、1時間あたり500円のお礼を支払っていた。

- 1 委託契約者、個人事業主やボランティアには労働基準法等は適用されません。
しかし、使用従属関係があれば、労働基準関係法令が適用されます。

↓
(指揮監督をする、場所や時間の拘束をする、その人の代わりを連れてくることを認めない、作業器具を用意してあげる、報酬が時間で決められているか・・・といった要素から総合判断。)

- 2 つまり、労使で「個人事業主」や「ボランティア」と合意をしていますが、使用従属関係があれば「労働者」と認定されて労働基準法等が適用されます。

上記 から に関して言えば、次のようなケースがあり得ます。

- 法違反があれば書類送検され、多額の賠償金も支払う。
- 長時間労働の場合は労災認定され、書類送検もされる。
多額の賠償金も支払う。
- 「最低賃金の未払」として、3年間遡って差額を支払う。

いずれの場合も所得税や社会保険料、雇用保険料を遡って納付しなければならないこともあります。

このように「実際には労働者ではないか」と思われる個人事業主やボランティアとして作業のお手伝いをしている方がいれば、当署にご相談ください。

おまけ 工作中的ケガ

労働者が在工作中にケガをした場合は、「労働者死傷病報告」を電子申請で提出してください。これは労災保険の休業補償や治療費等の補償の請求書類とは別に提出することが義務付けられています。（労働安全衛生法§100）

災害発生から1か月以上ご提出がなければ、「遅延」と取り扱います。

これまでにその内容によっては「労災隠し」として書類送検をされた事例もあります。

事業主の皆さまへ

労働者死傷病報告の報告事項が改正され、 電子申請が義務化※されます

令和7年（2025年）1月1日施行

労働者が労働災害等により死亡し、又は休業したときには、事業者は所轄の労働基準監督署に労働者死傷病報告を提出しなければなりません（労働安全衛生規則第97条）。

今般、労働者死傷病報告の報告事項について、災害発生状況をよりの確に把握すること等を目的として、以下のとおり改正します。

※ 経費削減として、当面の間、電子申請が困難な場合は書面による報告が可能です。

主な改正内容

これまで自由記載であった①、②、③、④について該当するコードから選択できるようになり、④については留意事項別に記入できるように記入欄が5分割されました。

項目	改正内容
① 事業の種類	日本標準産業分類から該当する細分類項目を選択してください。 (例) 製造業>食料品製造業>水産食料品製造業>水産缶詰・瓶詰製造業
② 被災者の職種	日本標準職業分類から該当する小分類項目を選択してください。 (例) 生産工程従事者>製品製造・加工処置従事者(金属製品を除く)>食料品製造従事者
③ 傷病名及び傷病部位	該当する傷病名及び傷病部位を選択してください。 (例) 傷病名: 負傷>切断 傷病部位: 頸部>鼻
④ 災害発生状況及び原因	5つの記入欄にそれぞれ記入してください。
⑤ 国籍・地域及び在留資格	該当する国籍・地域及び在留資格を選択してください。

※電子申請義務化に伴う略図の取扱いについて
従前の手書きでの作成とは異なり、イラスト等の「略図」のデータを添付してください。「略図」を手書き等で作成後、携帯電話等で写真を撮ってそのデータを添付していただいても構いません。

最後に

- 1 インターネットやSNSの普及により、いつでも手軽に労働基準関係法令に関する情報を入手することができます。また、内容に誤りがあるものもありますが、ショート動画で「これは労働基準法違反だ」という内容のものもよく見かけ、その視聴者数がとても多いのが現状です。

また、これまで明るみにならなかった労使関係や社内環境が一気に拡散される時代になりました。少子高齢化で人材不足がより顕著になってきているうえ、若い働き手は「稼ぐことよりも休むこと」を重視する傾向にあります。

そういったなかで、労働基準関係法令違反の状態を放置し、特に長時間労働を強いたり、残業代を支払わないことがあれば、人材が集まりにくくなるうえ、宿坊の運営に深刻なダメージを受けることが考えられます。

もともと世界遺産として世界中から注目される皆様のもとでそのようなことがあれば、なおのこと大きなダメージを受けることが予想されます。

まずは、確実に「第3 労務管理の基本」を実行してください。

- 2 次に、労働基準法は最初に決めた労働条件次第で講ずべき措置や支払う金銭の額が変わります。最初が肝心です。また、トラブルの多くは、退職や解雇の前後に生じています。そのような場面ではより慎重な対応が必要です。

「労働者を使用するときは最初と最後が肝心」ということを念頭に日々
の労務管理を行ってくださいますようお願いします。

なお、改善方法や対応策に悩むということでしたら、当署に相談をしてください。



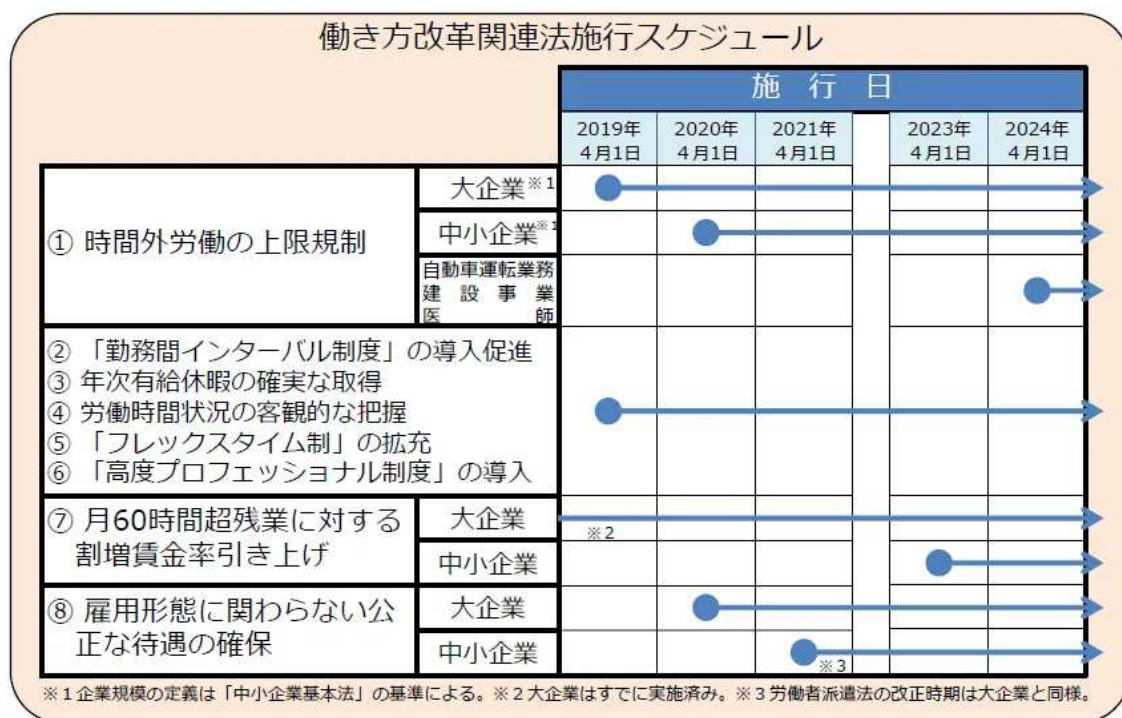
【参考 1】 働き方改革

1 目的

「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」などの課題への対応策として、高齢者、女性、外国人等を中心に就業機会を拡大し、意欲・能力を存分に発揮できる環境をつくるため、単なる福祉政策ではなく**成長戦略**です。

2 内容

労働関係法令の改正をひとまとめにして行ったのが「働き方改革関連法」です。2019 年 4 月 1 日から順次施行され、昨年度 4 月から完全施行されています。



労働基準法の改正（罰則あり） 、 、

労働安全衛生法の改正

【参考2】地域産業保健センターについて

管轄に注意してください

労働者数 50 人未満の事業場を対象として次のような産業保健サービスを提供しています。ぜひご活用ください。

健康診断の結果についての **医師からの意見聴取**
長時間労働者 に対する **医師による面接指導**
メンタルヘルスを含む **健康管理に関する相談**

伊都・那賀 地域産業保健センター

〒649-6405 紀の川市東大井 366-2 那賀医師会館 1 階

TEL 0736-78-3875 FAX 0736-78-3896

【受付時間】 9:00 ~ 15:00

【利用料】 **無料**（1 事業場につき年 2 回まで）

日時はご都合に合わせて調整します。



【参考３】よくあるご相談

問１ 基本給に残業代を含めて給料を支払っている。ただ、そのことは雇用契約書にも就業規則にも書いていない。労働者本人にも説明したことがない。ただ、相場の倍以上のかなり高い額なのでそれで良いか。

【答】基本給に残業代が何時間分、いくら含まれているか分からない場合は残業代を支払ったことになりません。必ず労働条件通知書や雇用契約書、就業規則などで明示してください。 （労基法 § 37）

問２ 本人のミスで会社の工学的機器を壊した。給料からその分を差し引いて支給したい。本人も承諾しているが良いか。

【答】どのような理由があつたり本人が承諾したとしても、賃金は全額を支払わなければなりません。控除して良いのは、税金や社会保険料のほか、賃金控除に関する協定書で定めた項目だけです。 （労基法 § 24）

問３ 労働者本人から年次有給休暇の請求がなければ与えなくても良いか。

【答】付与日数が 10 日以上労働者（ ）の労働者については、請求がなくとも意見を聴いたうえで、１年に５日は与えなければなりません。

（労基法 § 39）

週 30 時間又は週 5 日勤務の人、週 3 日や週 4 日の勤務で勤続年数が長くなってきている人（労働基準法のポイント P.37 参照）

問4 労働者から「余った年次有給休暇を買い取らなければ違法だ」と言われたが、そうなのか。

【答】違法ではありません。

年次有給休暇の買上げの予約をし、これにより請求された日数を与えないことは労基法違反です。ただし、退職等の理由で消滅するものに対して金銭を支払うことは必ずしも違法ではありませんが、そうすることによって年次有給休暇を取らなくなるおそれがあります。まずは年次有給休暇が余ることのないような環境整備をしてください。（労基法 § 39）

問5 本人の作業速度が遅くて残業になったのだから残業代は支払わなくて良いか。

【答】 作業速度や成果に問題があったとしても、働かせた時間分の賃金は支払わなければなりません。（労基法 § 37）

問6 来客が少なくやってもらうことがないので帰ってもらっても良いか。

【答】 使用者の都合で休業させた場合は、休業手当の支払が必要です。（労基法 § 26）

問7 社員をハワイ旅行に連れって行ってやったり、食事を何度もごちそうしている。残業代は支払っていないが、社員のために相当な費用をかけてやっている。支払わなくても良いではないか。

【答】 労働者にどのような便宜を図っていたとしても労働基準関係法令は遵守してください。（労基法 § 37）