

労働基準法の基礎知識と最低賃金について

川崎北労働基準監督署

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

労働条件の明示について

労働者を採用するときは、以下の労働条件を明示しなければなりません

(労働基準法第15条第1項、労働基準法施行規則第5条)

必ず明示しなければならないこと

原則、書面(※)で交付しなければならないこと

- ① 契約期間に関する事
- ② 期間の定めがある契約を更新する場合の基準に関する事
- ③ 就業場所、従事する業務に関する事
- ④ 始業・終業時刻、休憩、休日などに関する事
- ⑤ 賃金の決定方法、支払時期などに関する事
- ⑥ 退職に関する事(解雇の事由を含む)
- ⑦ 昇給に関する事

定めをした場合に明示しなければならないこと

- ① 退職手当に関する事
- ② 賞与などに関する事
- ③ 食費、作業用品などの負担に関する事
- ④ 安全衛生に関する事
- ⑤ 職業訓練に関する事
- ⑥ 災害補償などに関する事
- ⑦ 表彰や制裁に関する事
- ⑧ 休職に関する事

(※) 労働者が希望した場合は、FAXやWebメールサービス等の方法で明示することができます。ただし、書面として出力できるものに限られます。

労働条件の明示について

2024年4月から、労働条件明示事項が追加されました

労働契約の締結・更新のタイミングの労働条件明示事項が追加されます

明示のタイミング	新しく追加される明示事項
全ての労働契約の締結時と 有期労働契約の更新時	1. 就業場所・業務の変更の範囲
有期労働契約の 締結時と更新時	2. 更新上限（通算契約期間または更新回数の上限）の有無と内容 併せて、最初の労働契約の締結より後に更新上限を新設・短縮する場合は、その理由を労働者に あらかじめ 説明することが必要になります。
無期転換ルール※に基づく 無期転換申込権が発生する 契約の更新時	3. 無期転換申込機会 4. 無期転換後の労働条件 併せて、無期転換後の労働条件を決定するに当たって、就業の実態に応じて、正社員等とのバランスを考慮した事項について、有期契約労働者に説明するよう努めなければならないこととなります。

※ 同一の使用者との間で、有期労働契約が通算5年を超えるときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換する制度です。

労働時間について

- 労働時間の上限は、**1日8時間**、**1週40時間**（10人未満の商業、映画・演劇業、保健衛生業、接客娯楽業は44時間）です
（労働基準法第32条、第40条）
- 少なくとも**1週間に1日**、または**4週間を通じて4日以上**の休日を与えなければなりません
（労働基準法第35条）
- 労働時間の上限を超えて、または休日に働かせるには、あらかじめ労使協定（**36協定**）を結び、所轄労働基準監督署に届け出る必要があります
（労働基準法第36条）

労働時間について

36協定届の記載例（限度時間を超えない場合）

(様式第9号(第16条第1項関係))

◆36 協定で締結した内容を協定届（本様式）に転記して届け出てください。

3.6 協定届（本様式）を用いて3.6 協定を締結することもあります。

その場合には、記名押印又は署名など労使双方の合意があることが明らかとなるような方法により締結することが必要です。必要事項の記載があれば、協定届様式以外の形式でも届出できます。

労働時間の延長及び休日の労働は必要最小限にとどめられるべきであり、労使当事者はこのことに十分留意した上で協定するようにしてください。なお、使用者は協定した時間数の範囲内で労働させた場合であっても、労働契約法第5条に基づく安全配慮義務を負います。

◆36 協定の届出は電子申請でも行うことができます。

◆（任意）の欄は、記載しなくても構いません

の形式でも属出できます。

表面

時間外労働に関する協定届
休日労働

労働保険番号

法人番号

様式第9号（第16条第1項関係）

事業の種類 **金属製品製造業** 事業の名称 **〇〇金属工業株式会社 〇〇工場** 事業の所在地（電話番号） **（〒〇〇〇—〇〇〇〇） 〇〇市〇〇町1-2-3（電話番号 〇〇〇—〇〇〇〇—〇〇〇〇）** 協定の有効期間 **〇〇〇〇年4月1日から1年間**

時間外労働をさせる必要のある具体的事由

① 下記②に該当しない労働者

② 1年単位の定形労働時間により労働する労働者

業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者)	所定労働時間 (1日) (任意)	延長することができる時間数				1年（①については360時間まで、②については320時間まで）	
			1日	1ヶ月（①については45時間まで、②については42時間まで）	1年（①については360時間まで、②については320時間まで）	1年（①については360時間まで、②については320時間まで）		
受注の集中	10人	7.5時間	3時間	3.5時間	30時間	40時間	250時間	370時間
製品不具合への対応	10人	7.5時間	2時間	2.5時間	15時間	25時間	150時間	270時間
臨時の受注、納期変更	20人	7.5時間	2時間	2.5時間	15時間	25時間	150時間	270時間
月末の決算事務	5人	7.5時間	3時間	3.5時間	20時間	30時間	200時間	320時間
棚卸	5人	7.5時間	3時間	3.5時間	20時間	30時間	200時間	320時間

事由は具体的に定めてください。

業務の範囲を細分化し、明確に定めてください。

1日の法定労働時間を超える時間数を定めてください。

1か月の法定労働時間を超える時間数を定めてください。①は45時間以内、②は42時間以内です。

1年の法定労働時間を超える時間数を定めてください。①は360時間以内、②は320時間以内です。

休日労働をさせる必要のある具体的事由

① 受注の集中

② 臨時の受注、納期変更

業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者)	所定休日 (任意)	労働させることができる法定休日の数	
			労働させることができる法定休日の数	労働させることができる法定休日における労働及び作業の時間
受注の集中	10人	土日祝日	1か月に1日	8:30~17:30
臨時の受注、納期変更	20人	土日祝日	1か月に1日	8:30~17:30

上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1ヶ月について100時間未満でなければならず、かつ2ヶ月から6ヶ月までを平均して80時間を超過しないこと。

（チェックボックスに要チェック）

協定の成立年月日 **〇〇〇〇年3月12日**

協定の当事者である労働組合（事業場の労働者の過半数で組織する労働組合）の名称又は労働者の過半数を代表する者の氏名 **検査課主任 山田花子**

協定の当事者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法（投票による選挙）

上記協定の当事者である労働組合が事業場の全ての労働者の過半数で組織する労働組合である又は上記協定の当事者である労働者の過半数を代表する者が事業場の全ての労働者の過半数を代表する者であること。

上記労働者の過半数を代表する者が、労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、筆字等の方法による手続により選出された者であつて使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。

（チェックボックスに要チェック）

〇〇〇〇年3月15日

使用者 氏名 **工場長 田中太郎**

労働基準監督署長

賃金について

賃金は**通貨**で、**直接労働者**に、**全額**を、**毎月1回以上**、**一定の期日**を**定めて**支払わなければなりません

(労働基準法第24条)

賃金支払の5原則	① 通貨払い	賃金は通貨で支払う必要があり、現物支給は禁止されています。労働者の同意などがあれば銀行振込も可能です。
	② 直接払い	労働者本人に直接支払う必要があります (労働者の代理人や親権者等への支払いは不可)。
	③ 全額払い	賃金は全額を支払う必要があります。所得税など法令に定めがあるものや、労使協定で定めたもの以外は控除できません。
	④ 毎月1回払い	毎月少なくとも1回は賃金を支払わなければなりません (賞与等は除く)。
	⑤ 一定期日払い	「毎月15日」というように、周期的に到来する支払期日を定めなければなりません(賞与等は除く)。

最低賃金について



**「最低賃金制度」は、
働くすべての人に、賃金の最低額（最低賃金額）
を保障する制度のことです！**

年齢やパート・学生アルバイトなどの働き方の違いにかかわらず、
すべての労働者に適用されます。

神奈川県 最低賃金

令和6年
10月1日から
時間額

1,162 円



最低賃金とは、働くすべての人に賃金の最低額を保障する制度です。

労働者の同意があっても最低賃金を下回ることはできません
（最低賃金法第4条）

最低賃金について

確認の方法は？

(※1)
確認したい賃金を時間額にして、
最低賃金額(時間額)と比較してみましょう！

最低賃金額との比較方法 あなたの賃金と該当する都道府県の最低賃金額を書き込んでみましょう。(※2)

1 時間給の場合

$$\begin{array}{|c|} \hline \text{時間給} \\ \hline \text{円} \\ \hline \end{array} \geq \begin{array}{|c|} \hline \text{最低賃金額(時間額)} \\ \hline \text{円} \\ \hline \end{array}$$

2 日給の場合

$$\begin{array}{|c|} \hline \text{日給} \\ \hline \text{円} \\ \hline \end{array} \div \begin{array}{|c|} \hline \text{1日の平均所定労働時間} \\ \hline \text{時間} \\ \hline \end{array} = \begin{array}{|c|} \hline \text{時間額} \\ \hline \text{円} \\ \hline \end{array} \geq \begin{array}{|c|} \hline \text{最低賃金額(時間額)} \\ \hline \text{円} \\ \hline \end{array}$$

3 月給の場合

$$\begin{array}{|c|} \hline \text{月給} \\ \hline \text{円} \\ \hline \end{array} \div \begin{array}{|c|} \hline \text{1か月の平均所定労働時間} \\ \hline \text{時間} \\ \hline \end{array} = \begin{array}{|c|} \hline \text{時間額} \\ \hline \text{円} \\ \hline \end{array} \geq \begin{array}{|c|} \hline \text{最低賃金額(時間額)} \\ \hline \text{円} \\ \hline \end{array}$$

4 上記 1, 2, 3 が
組み合わさっている場合

例えば、基本給が日給で
各手当(職務手当など)が
月給の場合

- ① 基本給(日給)→ 2 の計算で時間額を出す
- ② 各手当(月給)→ 3 の計算で時間額を出す
- ③ ①と②を合計した額 ≥ 最低賃金額(時間額)

(※1)最低賃金額との比較に当たって、次の賃金は算入しません。

①臨時に支払われる賃金(結婚手当など)②1か月を超える期間ごとに支払われる賃金(賞与など)③所定労働時間を超える時間の労働に対して支払われる賃金(時間外割増賃金など)④所定労働日以外の日の労働に対して支払われる賃金(休日割増賃金など)⑤午後10時から午前5時までの間の労働に対して支払われる賃金のうち、通常の労働時間の賃金の計算額を超える部分(深夜割増賃金など)⑥精皆勤手当、通勤手当および家族手当

(※2)詳細な計算方法や、歩合給の場合の計算方法などは労働局または最寄りの労働基準監督署へ

最低賃金について

最低賃金の対象となる賃金は、**基本給＋諸手当**

最低賃金に含まれない賃金

- (1) 臨時に支払われる賃金(結婚手当など)
- (2) 1箇月を超える期間ごとに支払われる賃金(賞与など)
- (3) 所定労働時間を超える時間の労働に対して支払われる賃金(時間外割増賃金など)
- (4) 所定労働日以外の日での労働に対して支払われる賃金(休日割増賃金など)
- (5) 午後10時から午前5時までの間の労働に対して支払われる賃金のうち、通常の労働時間の賃金の計算額を超える部分(深夜割増賃金など)
- (6) 精皆勤手当、通勤手当及び家族手当

最低賃金について

- 新入社員、未経験者、事務職、試用期間中の賃金額について、最低賃金を下回る賃金額になっていませんか。

最低賃金額に満たない賃金は、その不足分を過去にさかのぼって支払う必要があります。

また、最低賃金額以上になるように賃金額を引き上げる必要があります。

- 求人情報の更新、見直しはしましたか。

民間の求人情報誌、自社のホームページの求人欄をご確認ください。

確認しよう、最低賃金！

最低賃金引上げの支援策について



業務改善助成金

事業場内最低賃金を引き上げ、設備投資等を行った中小企業に、その費用の一部を助成します。
中小企業で働く労働者の賃金引上げのための生産性向上の取組が支援対象です。

賃上げコース区分	助成上限額
30円コース	30万円～130万円
45円コース	45万円～180万円
60円コース	60万円～300万円
90円コース	90万円～600万円

キャリアアップ助成金 (賃金規定等改定コース)

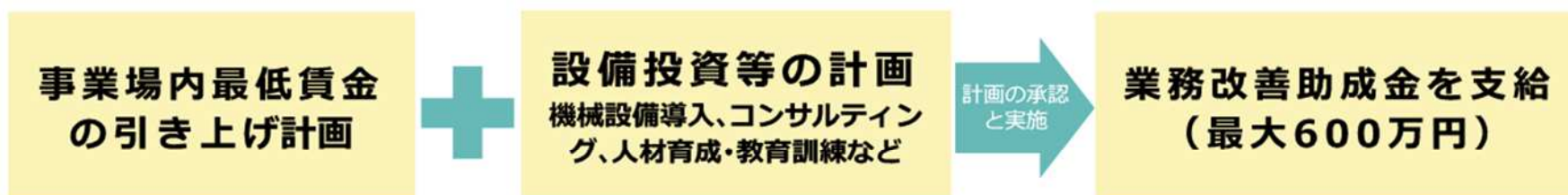
非正規雇用労働者の基本給の賃金規定等を**3%以上増額**改定し、その規定を適用させた場合に助成します。
パートタイム労働者など非正規雇用労働者の賃金引上げが対象です。

3%以上5%未満増額改定した場合	5万円
5%以上増額改定した場合	6万5,000円

1人当たりの助成額（大企業の場合は2/3）
1事業所あたりの上限は100人分

業務改善助成金について

業務改善助成金は、事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）を30円以上引き上げ、生産性向上に資する設備投資等を行った場合に、その設備投資等にかかった費用の一部を助成する制度です。



※ 事業場内最低賃金の引上げ計画と設備投資等の計画を立てて申請いただき、交付決定後に計画どおりに事業を進め、事業の結果を報告いただくことにより、設備投資等にかかった費用の一部が助成金として支給されます。

対象事業者・申請の単位

- ・ 中小企業・小規模事業者であること
- ・ 事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が50円以内であること
- ・ 解雇、賃金引き下げなどの不交付事由がないこと



別々に
申請

➡ 以上の要件を満たした事業者は、事業場内最低賃金の引上げ計画と設備投資等の計画を立て、（工場や事務所などの労働者がいる）**事業場ごとに申請**いただきます。

業務改善助成金について

注意事項・お問い合わせ等

注意事項

- ・ 過去に業務改善助成金を活用した事業者も助成対象となります。
- ・ 予算の範囲内で交付するため、申請期間内に募集を終了する場合があります。
- ・ 交付決定前に助成対象設備の導入を行った場合は助成の対象となりません。
- ・ 必ず最新の交付要綱・要領で助成要件をご確認ください。

参考ウェブサイト

・ 厚生労働省ウェブサイト「業務改善助成金」

最新の要綱・要領やQ&A（「生産性向上のヒント集」）、申請書作成ツールや業務改善助成金の活用事例集などを掲載しています。

業務改善助成金

検索



・ 最低賃金特設サイト

全国の地域別最低賃金や中小企業支援事業について掲載しているほか、サイト内の「賃金引き上げ特設ページ」では、賃金引き上げに向けた取組事例などを紹介しています。

最低賃金特設サイト

検索



お問い合わせ

業務改善助成金についてご不明な点は、業務改善助成金コールセンターまでお問い合わせください

電話番号：0120-366-440（受付時間 平日 8:30～17:15）

キャリアアップ助成金について

キャリアアップ助成金とは？

有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者といった、
いわゆる非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、
正社員化、処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成する制度です。



賃金規定等改定コース

有期雇用労働者等の基本給の賃金規定等を3%以上増額改定し、その規定を適用させた場合に助成します。

1 支給額 1人当たりの助成額は以下のとおりです。

企業規模 \ 賃金引き上げ率	3%以上5%未満	5%以上
中小企業	5万円	6万5,000円
大企業	3万3,000円	4万3,000円

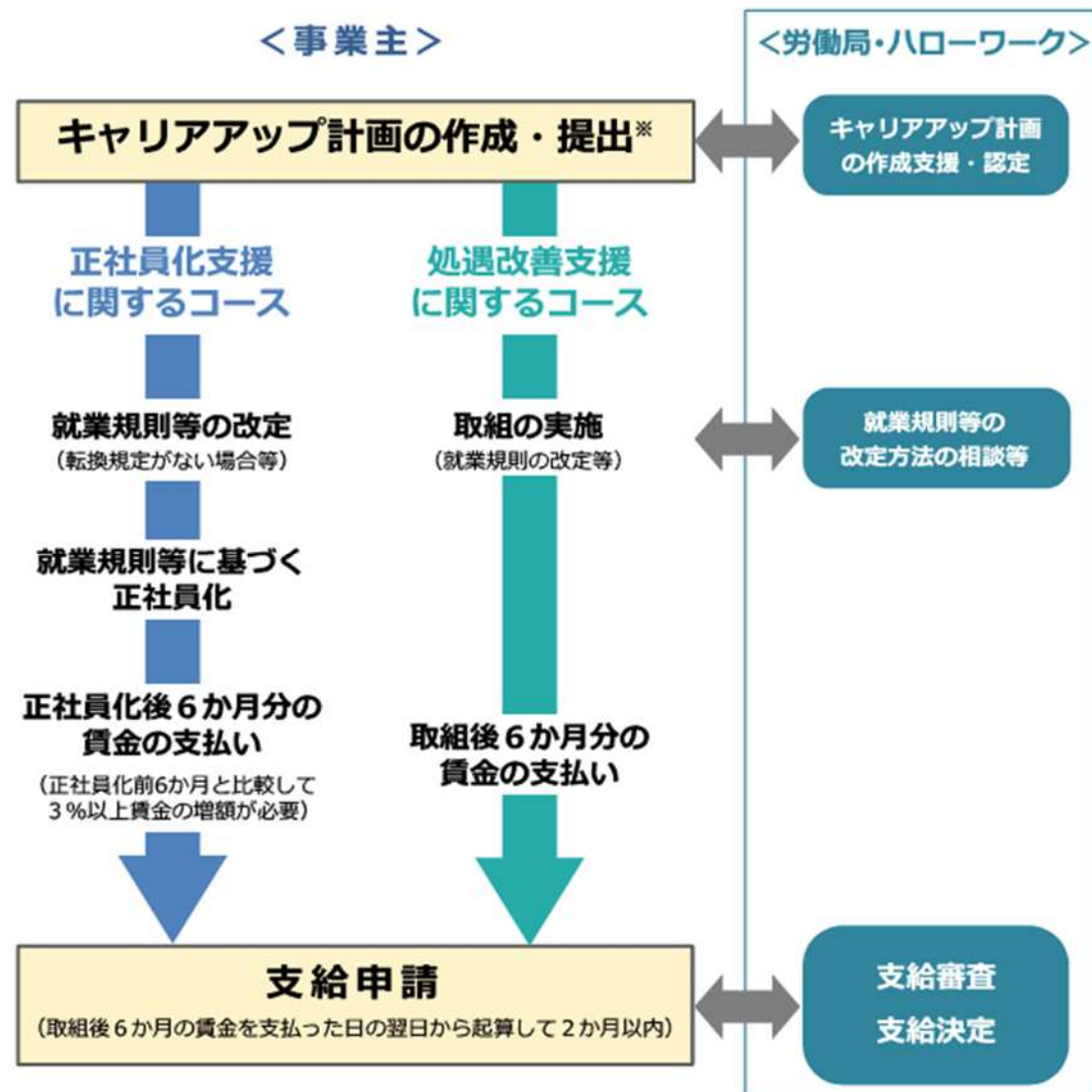
※1年度1事業所あたり100人までは複数回支給申請ができます

2 加算額 1事業所当たりの助成額は以下のとおりです。 ※1事業所あたり1回のみ

企業規模	職務評価の手法の活用により賃金規定等を増額改定した場合
中小企業	20万円
大企業	15万円

キャリアアップ助成金について

キャリアアップ助成金の申請までの流れ



キャリアアップ助成金について

お問い合わせ

詳しくは、神奈川労働局もしくは最寄りのハローワークにお問い合わせください。

神奈川労働局 神奈川助成金センター
045 (650) 2859

◆ パンフレット、申請様式、Q&Aは厚生労働省ホームページに掲載しています。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/jigyounushi/career.html

キャリアアップ助成金

検索



労働基準監督署の管轄

川崎北労働基準監督署 川崎南労働基準監督署

所在地	所在地
〒213-0001 川崎市高津区溝口1-21-9	〒210-0012 川崎市川崎区宮前町8-2
TEL : 044-382-3190 【監督・労働条件関係】 044-382-3191 【安全・衛生関係】 044-382-3192 【労災保険関係】	TEL : 044-244-1271 【監督・労働条件関係】 044-244-1273 【安全・衛生関係】 044-244-1272 【労災保険関係】
FAX : 044-820-3184	FAX : 044-244-1275
管轄	管轄
川崎市のうち中原区、宮前区、高津区、多摩区、麻生区	川崎市のうち川崎区、幸区、横浜市鶴見区扇島

ご視聴ありがとうございました。