

働き方が多様化する中での労使による 一層適切な労働条件作りについて

労働基準法の基本理念

労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきもの

労働条件の決定

労働条件は、労働者と使用者が、対等の立場において決定し、それを遵守し、誠実に義務を履行すべきもの

- 労働基準法は、労働条件の原則や決定について、労働条件の最低基準を定めるものです。
- これらの最低基準は、派遣労働者・業務請負労働者、有期契約労働者、短時間労働者等に対しても同様に適用されます。
- 上記の労働者を雇用する事業主の皆さんは、法律上の最低基準のうち、特に以下に掲げた事項を参考に、労働者とよく相談の上、適切な労働条件作りに努めてください。

ご不明な点がございましたら、最寄りの都道府県労働局・労働基準監督署にお問い合わせください。

派遣労働者の労働条件管理

○ 派遣先事業主が特に留意すべき事項

○ 労働時間の管理(労働基準法第32条)

派遣労働者を働かせる場合には、労働時間を管理する必要があります。また、派遣元事業主が締結した時間外労働協定で定める時間を超えて時間外労働をさせることはできません。

○ 就業制限(労働安全衛生法第61条)

派遣労働者に対して、フォークリフトの運転などの就業制限業務に就かせる場合には、一定の資格が必要です。

○ 特殊健康診断の実施(労働安全衛生法第66条)

派遣労働者を、有機溶剤業務などの有害業務に就かせる場合には、有害業務の内容に応じて必要な特殊健康診断を実施する必要があります。

○ 派遣元事業主が特に留意すべき事項

○ 時間外労働協定と割増賃金(労働基準法第36条・第37条)

派遣労働者について、法定労働時間(週40時間、1日8時間)を超えて、働かせる場合には、労働者の過半数労働組合等(※)と時間外労働協定を締結し、労働基準監督署長に届け出る必要があります。また、法定労働時間を超えて働かせた場合には、割増賃金の支払が必要です。

○ 一般健康診断の実施(労働安全衛生法第66条)

派遣労働者に対して、法定の要件を満たせば、雇入れ時や定期的に健康診断を実施する必要があります。

(注) 業務請負労働者でも当該者に対し、発注者が実態として指揮命令を行っている場合には、当該労働者は派遣労働者とみなされ、発注者は派遣先事業主の責任を負うこととなりますので注意が必要です。

有期契約労働者・短時間労働者の労働条件管理

○ 労働条件の明示(労働基準法第15条)

労働契約の締結に際し、労働者に対して労働条件を書面で明示しなければなりません。

○ 法定労働時間と割増賃金(労働基準法第32条・第37条)

有期契約労働者・短時間労働者について、法定労働時間を超えて、働かせる場合には、労働者の過半数労働組合等(※)と時間外労働協定を締結し、労働基準監督署長に届け出る必要があります。また、法定労働時間を超えて働かせた場合には、割増賃金の支払が必要です。

○ 年次有給休暇(労働基準法第39条)

有期契約労働者・短時間労働者に対しても、法定の要件を満たせば、年次有給休暇を与える必要があります。

○ 就業規則(労働基準法第89条)

常時10人以上の労働者(有期契約労働者・短時間労働者を含む。)を使用する場合は、有期契約労働者・短時間労働者に適用される就業規則も作成し、労働者の過半数労働組合等(※)の意見書を添えて、労働基準監督署長に届け出る必要があります。

○ 健康診断の実施(労働安全衛生法第66条)

有期契約労働者・短時間労働者に対しても、雇入れ時健康診断、定期健康診断、特定の有害業務に就かせる場合に必要な特殊健康診断を実施する必要があります。

○ 最低賃金(最低賃金法第5条)

有期契約労働者・短時間労働者についても、最低賃金を守らなければなりません。

※「過半数労働組合等」とは、事業場の労働者の過半数で組織する労働組合、それがいない場合には、労働者の過半数を代表する者をいい、労働者の“過半数”の算定にあたっては、派遣・業務請負・有期契約・短時間労働者等も算定の基礎人数に含める必要があります。

有期労働契約の締結、更新及び 雇止めに関する基準について

厚生労働省では、雇止めをめぐるトラブルの防止や解決を図るため、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」を策定しています。有期労働契約を締結する事業主の皆さんは、この基準に沿って有期労働契約の締結、更新及び雇止めに係るトラブルの防止に努めていただきますようお願いいたします。

○ 契約締結時の明示事項等

使用者は、有期契約労働者に対して、契約の締結時にその契約の更新の有無を明示しなければなりません。

使用者が、有期労働契約を更新する場合があると明示したときは、労働者に対して、契約を更新する場合又はしない場合の判断の基準を明示しなければなりません。

使用者は、有期労働契約の締結後に上記について変更する場合は、労働者に対して速やかにその内容を明示しなければなりません。

○ 雇止めの予告

使用者は有期労働契約(あらかじめ当該契約を更新しない旨明示されているものを除き、かつ、1年を超えて継続して雇用されている労働者に限ります。)を更新しない場合には、少なくとも契約の期間が満了する日の30日前までに、その予告をしなければなりません。

○ 雇止めの理由の明示

使用者は、雇止めの予告後に労働者が雇止めの理由について証明書を請求した場合は、遅滞なくこれを交付しなければなりません。また、雇止めの後に労働者から請求された場合も同様です。

○ 契約期間についての配慮

使用者は、契約を1回以上更新し、1年を超えて継続して雇用している有期契約労働者との契約を更新しようとする場合は、契約の実態及びその労働者の希望に応じて、契約期間をできる限り長くするよう努めなければなりません。