

☆出張研修会☆

会社を訪問して、『**労務管理に必須の労働基準法他**』のポイントについて、ご説明致します。所要時間は2～3時間です。関連法令はいつも改正されています。この際、最新の労働基準法について、確認してみませんか！？

従業員さんと社長さんのための

労働基準法・他

特定社会保険労務士 森 恒美
048-574-9812

労働基準法とは、

- 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。
- 正社員はもちろん、**短時間労働者**(パート・アルバイト)・**派遣労働者**・**外国人労働者**などの方に対しても適用されます。
- 強行法規ですから、使用者がこれを守らない場合、**罰則**があります。
(⇒6ヶ月以下の懲役又は30万以下の罰金)

使用者は労働時間を適正に把握しましょう！
(「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」)
(平成13年4月6日基発第339号)

☆使用者は、始業・終業時刻を確認し、記録すること。

原則

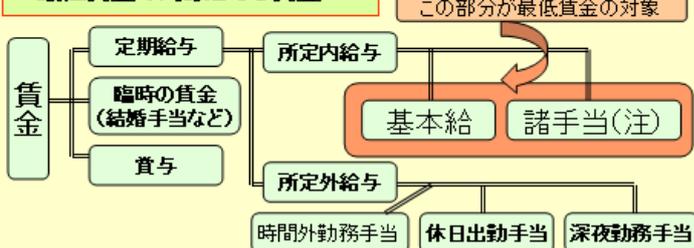
- ①使用者がみずから現認
- ②タイムカード、ICカードなどの客観的な記録

この方法で、労働時間を管理することが現実的と言えます。

☆やむを得ず自己申告制により、労働時間を管理する場合には次の事を行う必要があります。

- ①適正な自己申告を行うことについて、労働者に対して充分な説明を行うこと
- ②自己申告の労働時間と実態が合っているか調査すること
- ③適正な自己申告を阻害する。例えば、時間外労働の上限を設定したり、仕事があるのに、残業時間削減の通達を出すなど適正な申告を阻害しないこと

2・最低賃金の対象となる賃金



最低賃金との比較にあたって、次の賃金は多入しません。下の賃金を除外したものが対象となります。
【最低賃金の対象とならない賃金】 (1)臨時に支払われる賃金(結婚手当など)
(2)1ヶ月を超える期間ごとに支払われる賃金(賞与など)
(3)所定労働時間をを超える時間の労働に対して支払われる賃金(時間外労働賃金など)
(4)所定労働日以外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)格別勤務手当、通勤手当及び家族手当

労働基準法第15条(労働条件の明示)

- 1・使用者が労働者を採用するときは、賃金、労働時間その他労働条件を書面などで明示しなければならない。
- 2・明示された労働条件と事実が相違している場合には、労働者は即時に労働契約を解除することができる。
- 3・2の場合、就業のために住居を変更した労働者が、契約解除の日から14日以内に帰郷する場合には、使用者は必要な旅費などを負担しなければならない。

労働条件は書面で明示しましょう！

明示すべき労働条件(労働基準法施行規則第5条)

《11》健康の確保について

労働安全衛生法第66条(健康診断)

労働安全衛生規則第43・44・45条ほか(健康診断)

- 1・事業者は、常時使用する労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による次の健康診断を行わなければならない。(要旨)
 - (1)実施時期・・・雇入時及び1年以内ごとに1回
*深夜業等の特定業務に常時従事する者については、6か月以内ごとに1回定期的に健康診断を実施しなければならない。
 - (2)実施結果・・・健康診断の実施結果は、労働者本人に通知し、個人表を作成して、5年間保存しなければならない。

健康診断を確実に実施しましょう！