

## 労働基準法（抜粋）

（男女同一賃金の原則）

第 4 条 使用者は労働者が女性であることを理由として賃金について男性と差別的取り扱いをしてはならない。

（解雇制限）

第 19 条 使用者は労働者が業務上負傷し、または疾病にかかり療養のために休業する期間およびその後 30 日間ならびに産前産後の女性が第 65 条の規定によって休業する期間およびその後 30 日間は解雇してはならない

（解雇の予告）

第 20 条 使用者は労働者を解雇しようとする場合においては、少なくとも 30 日前にその予告をしなければならない。

30 日前に予告をしない使用者は、30 日以上平均賃金を支払わなければならない。ただし天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合、または労働者の責に帰すべき事由に基づいて解雇する場合は、この限りでない。

第 21 条 20 条を適用しない労働者

日々雇い入れられるも者（1 ヶ月を超えた場合は適用）

2 ヶ月以内の期間を定めて使用される者

季節的業務に 4 ヶ月以内の期間を定めて使用される者

（ とも所定の期間を超えて引き続いて使用した場合は適用）

試の使用期間中の者（14 日を超えて引き続き使用した場合は適用）

## 賃金

（賃金の支払）

第 24 条 賃金は、通貨で直接労働者にその全額を支払わなければならない  
賃金は、毎月 1 回以上、一定の期日を定めて支払わなければならない

（非常時払）

第 25 条 使用者は、労働者が出産、疾病、災害その他命令で定める非常の場合の費用に充てるために請求する場合においては支払期日前であつても概往の労働に対する賃金を支払わなければならない。

（休業手当）

第 26 条 使用者の責に帰すべき事由による休業の場合においては、使用者は休業期間中当該労働者に、その平均賃金の 100 分の 60 以上の手当を支払わなければならない

(労働時間)

第32条 使用者は、労働者に、休憩時間を除き1週間に40時間を超えて労働させてはならない。

使用者は1週間の各日については、労働者に休憩時間を除き1日について8時間を超えて労働させてはならない

(休憩)

第34条 使用者は、労働時間が6時間を超える場合においては少なくとも45分8時間を超える場合においては少なくとも1時間の休憩時間を労働時間の途中に与えなければならない。

(休日)

第35条 使用者は労働者に対して、毎週少なくとも1回の休日を与えなければならない

(時間外および休日の労働)

第36条 使用者は当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働組合が無い場合においては、労働者の過半数を代表する者との書面による協定をし、これを行政官庁に届場場合においては第32条の労働時間、第35条の休日に関する規定にかかわらず、その協定で定めるところによって労働時間を延長し、休日に労働させることが出来る。

(時間外、休日および深夜の割増賃金)

第37条 使用者が労働時間を延長し、または休日に労働させた場合においてはその時間、その日の労働については、通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額の2割5分以上5割以下の範囲内でそれぞれ命令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない  
前条の命令は、労働者の福祉、時間外又は休日の労働の動向その他の事情を考慮して定めるものとする。

使用者が午後10時から午前5時まで(労働大臣が必要であると認める場合においては、その定める地域又は期間については午後11時から午前6時まで)の間において労働させた場合については、その時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の2割5分以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

割増賃金の基礎となる賃金には、家族手当、通勤手当その他命令で定める賃金は算入しない

(年次有給休暇)

第39条 別紙

## 労働基準法施行規則

### 第 19 条

#### 割増賃金の基礎となる賃金の計算

1. 時間によって定められた賃金についてはその金額
2. 日によつて定められた賃金についてはその金額を一日の所定労働時間数（日によつて所定労働時間が異なる場合には一週間における所定労働時間数）で除した金額
3. 週によつて定められた賃金については、その金額を週における所定労働時間数（週によつて所定労働時間数が異なる場合には 4 週間における 1 週平均所定労働時間数）で除した金額
4. 月によつて定められた賃金については、その金額を月における所定労働時間数（月によつて所定労働時間が異なる場合には 1 年間における 1 月平均所定労働時間数）で除した金額
5. 月、週以外の一定の期間によつて定められた賃金については前各号に準じて算定した金額
6. 出来高払制その他の請負制によつて定められた賃金については、その賃金算定期間（賃金締切日がある場合には賃金締切期間、以下同じ）において出来高払制その他の請負制によつて計算された賃金の総額を当該賃金算定期間における総労働時間数で除した金額
7. 労働者の受ける賃金が前各号の 2 以上の賃金によりなる場合には、その部分について各号によつてそれぞれ算定して金額の合計額

### 第 20 条

#### 深夜業の割増賃金

1. 深夜労働に対しては通常の賃金の 2 割 5 分以上の率で計算した割増賃金
2. 時間外労働が深夜時間帯に及んだ場合には 5 割（時間外労働 2 割 5 分 + 深夜労働 2 割 5 分）以上
3. 休日労働が深夜時間帯に及んだ場合には 6 割（休日労働 3 割 5 分 + 深夜労働 2 割 5 分）以上

労働基準法第 37 条の命令で定める率とは

\* 時間外労働に対しては通常の賃金の 2 割 5 分以上

\* 休日労働については通常の賃金の 3 割 5 分以上

の率で計算した割増賃金の支払いが必要

