

目次

第七編 児童手当及び高齢者福祉関係

児童手当法……………一九七

児童手当法施行令……………二〇二

平成二十四年度における平成二十三年度における子ども手当の支給等に関する特別措置法第二十条第一項、第三項及び第五項の規定により適用する児童手当法の一部を改正する法律附則第十二条の規定によりなおその効力を有するものとされた旧児童手当法並びに児童手当法に基づき一般事業主から徴収する拠出金に係る拠出金率を定める政令……………二〇九

児童手当法施行規則……………二〇三

平成二十二年年度等における子ども手当の支給に関する法律……………二〇二

特別措置法……………二〇四

児童扶養手当法……………二〇四

特別児童扶養手当等の支給に関する法律……………二〇五

子ども・子育て支援法(抄)……………二〇六

高齢者の医療の確保に関する法律……………二〇六

第八編 労政関係

高齢者の医療の確保に関する法律施行令……………二二三

高齢者の医療の確保に関する法律施行規則……………二八四

介護保険法……………三三五

介護保険法施行令……………三三七

介護保険法施行規則……………四〇六

労働組合法……………三九九

労働組合法施行令……………三六三

労働関係調整法……………三六九

労働関係調整法施行令……………三六四

労働委員会規則……………三六七

中小企業退職金共済法……………三六五

勤労者財産形成促進法……………三六三

会社分割に伴う労働契約の承継等に関する法律……………三七六

会社分割に伴う労働契約の承継等に関する法律施行規則……………三七八

分割会社及び承継会社等が講ずべき当該分割会社が締結している労働契約及び労働協約の承継に関する措置の適切な実施を図るための指針……………三七二

第九編 労働基準関係

労働基準法……………三七七

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律の施行に伴う関係政令の整備及び経過措置に関する政令(抄)……………三七六

労働基準法第三十七条第一項の時間外及び休日の割増賃金に係る率の最低限度を定める政令	二七六三
労働基準法施行規則	二七六三
働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律の一部の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備及び経過措置に関する省令(抄)	二七九三
労働基準法第十八条第四項の規定に基づき使用者が労働者の預金を受け入れる場合の利率を定める省令	二七九四
労働基準法の災害補償に相当する給付に関する法令を指定する省令	二七九四
労働基準法第十二条第七項の規定に基づく日雇い入れられる者の平均賃金	二七九五
労働基準法第十二条第一項乃至第六項の規定によつて算定し得ない場合の平均賃金を定める件	二七九五
労働基準法第十四条第一項第一号の規定に基づき厚生労働大臣が定める基準	二七九六
労働基準法第十八条第四項の規定に基づき使用者が労働者の預金を受け入れる場合の利率を定める省令の一部を改正する省令附則第二条第一項の規定により読み替えて適用する労働基準法第十八条第四項の規定に基づき使用者が労働者の預金を受け入れる場合の利率を定める省令第二条の規定に基づく平成三十三年度以後の同令第一条第一号の下限利率	二七九七
労働基準法第三十六条第一項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項等に関する指針	二七九八
労働基準法施行規則第二十四条の二の二第二項第六号の規定に基づき厚生労働大臣の指定する業務	二八〇〇

労働契約法	二八〇一
女性労働基準規則	二八〇四
年少者労働基準規則	二八〇七
事業附属寄宿舎規程	二八〇〇
建設業附属寄宿舎規程	二八〇四
労働時間等の設定の改善に関する特別措置法	二八〇七
労働時間等の設定の改善に関する特別措置法第八号から第十二号までに規定する厚生労働大臣の権限の一部の委任等に関する政令	二八三三
労働時間等の設定の改善に関する特別措置法施行規則	二八四〇
賃金の支払の確保等に関する法律	二八六六
賃金の支払の確保等に関する法律施行令	二八三三
賃金の支払の確保等に関する法律施行規則	二八三三
労働安全衛生法	二八七〇
労働安全衛生法施行令	二八七〇
労働安全衛生法関係手数料令	二八七〇
労働安全衛生規則	二八七二
労働安全衛生規則第五号の厚生労働大臣が定める者	二八七五
石綿による健康被害の救済に関する法律	二八八四
石綿による健康被害の救済に関する法律施行令	二八八五
石綿による健康被害の救済に関する法律施行規則	二八八五
厚生労働省関係石綿による健康被害の救済に関する法律施行規則	二九〇三
じん肺法	二九〇三

労働安全衛生法及びじん肺法の一部を改正する法律の一部の施行に伴う経過措置及び関係政令の整備に関する政令（抄）	三三二
じん肺法施行規則	三三三
最低賃金法	三三八
最低賃金法施行規則	三三三
家内労働法	三三七
家内労働法施行規則	三四三
雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律	三四六
雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律施行規則	三五〇
労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針	三五七
事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針	三六九
妊娠中及び出産後の女性労働者が保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針	三七〇
深夜業に従事する女性労働者の就業環境等の整備に関する指針	三七五
育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律	三七七
育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則	三〇一

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則第八号第二号及び第八十七号の規定に基づき、厚生労働大臣が定める日数の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針	三三三
青少年の雇用の促進等に関する法律	三三六
第十編 職業安定関係	
労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律	三四五
労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律施行令	三五五
労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律施行規則	三五七
職業安定法	三七六
職業安定法施行令	三九六
職業安定法施行規則	四〇〇
労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律	四四五
労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行令	四五五
労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律等の一部を改正する法律の施行に伴う関係政令の整備及び経過措置に関する政令（抄）	四六一

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行規則……………	三六六五
労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律等の一部を改正する法律の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備等及び経過措置に関する省令(抄)……………	三六八七
労働者の職務に応じた待遇の確保等のための施策の推進に関する法律……………	三六九八
高齢者等の雇用の安定等に関する法律……………	三六九一
高齢者等の雇用の安定等に関する法律施行令……………	三六〇四
高齢者等の雇用の安定等に関する法律施行規則……………	三六〇六
障害者の雇用の促進等に関する法律……………	三五九一
障害者の雇用の促進等に関する法律施行令……………	三五九八
障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則……………	三五五八
地域雇用開発促進法……………	三五八七
地域雇用開発促進法施行規則……………	三五九三
中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のための雇う管理の改善の促進に関する法律……………	三五九六
中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のための雇う管理の改善の促進に関する法律施行令……………	三六〇一
中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のための雇う管理の改善の促進に関する法律施行規則……………	三六〇三
中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のための雇う管理の改善の促進に関する法律に基づく委託募集に関する省令……………	三六〇三

介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律……………	三六四〇
介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律施行令……………	三六〇八
介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律施行規則……………	三六〇九
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……………	三六四四
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施行規則……………	三六二〇
事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置等についての指針……………	三六三三
職業能力開発促進法……………	三六三五
第十一編 労働保険関係	
労働者災害補償保険法……………	三六五三
労働者災害補償保険法施行令……………	三六八五
労働者災害補償保険法施行規則……………	三六八八
労働者災害補償保険法第八条の二第二項各号の厚生労働大臣が定める額を定める件……………	三七〇四
労働者災害補償保険法施行規則第九条第二項及び第三項の規定に基づき、自動変更対象額を変更する件……………	三七〇四
労働者災害補償保険特別支給金支給規則……………	三七〇五
雇用保険法……………	三七〇九
雇用保険法施行令……………	三七〇九
雇用保険法施行規則……………	三七〇九
雇用保険法第三十八条第一項第二号の規定に基づき厚生労働大臣の定める時間数……………	三七〇九

雇用保険法第十七条第三項の規定に基づき、厚生労働大臣が定める賃金日額の算定の方法……………	三六九
雇用保険法第十八条第一項及び第二項の規定に基づき同条第四項に規定する自動変更対象額を変更する件……………	三七一
雇用保険法第十九条第二項の規定に基づき同条第一項第一号に規定する控除額を変更する件……………	三七一
雇用保険法第六十一条第四項の規定に基づき厚生労働大臣が定めるみなし賃金日額の算定の方法……………	三七三
雇用保険法第六十一条第七項の規定に基づき同条第一項第二号に規定する支給限度額を変更する件……………	三七三
労働保険の保険料の徴取等に関する法律……………	三七四
労働保険の保険料の徴取等に関する法律施行令……………	三九三
労働保険の保険料の徴取等に関する法律施行規則……………	三九四
労働保険の保険料の徴取等に関する法律第十二条第四項の厚生労働大臣が指定する事業……………	四〇三
労働保険の保険料の徴取等に関する法律施行規則第十三条第二項第一号ただし書の規定に基づく事業の種類及び物……………	四〇三
失業保険法及び労働者災害補償保険法の一部を改正する法律及び労働保険の保険料の徴取等に関する法律の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律……………	四〇三
失業保険法及び労働者災害補償保険法の一部を改正する法律及び労働保険の保険料の徴取等に関する法律の施行に伴う関係政令の整備等に関する法律……………	四〇六
失業保険法及び労働者災害補償保険法の一部を改正する法律及び労働保険の保険料の徴取等に関する法律の施行に伴う労働省令の整備等に関する省令(抄)……………	四〇〇
失業保険法及び労働者災害補償保険法の一部を改正する法律及び労働保険の保険料の徴取等に関する法律の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律第十九条第二項の厚生労働大臣の定める率……………	四〇四
失業保険法及び労働者災害補償保険法の一部を改正する法律及び労働保険の保険料の徴取等に関する法律の施行に伴う関係政令の整備等に関する法律第十九条の規定に基づき、厚生労働大臣が定める事業……………	四〇五
労働保険事務組合に対する報奨金に関する政令……………	四〇六
労働保険事務組合に対する報奨金に関する省令……………	四〇六
第十二編 個別労働紛争解決関係	
民法(抄)……………	四〇五
民事訴訟法(抄)……………	四〇五
個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律……………	四〇三
個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律施行規則……………	四〇三
裁判外紛争解決手続の利用の促進に関する法律……………	四〇五
裁判外紛争解決手続の利用の促進に関する法律施行令……………	四〇九
裁判外紛争解決手続の利用の促進に関する法律施行規則……………	四〇九
労働審判法……………	四一〇
総合法律支援法(抄)……………	四一〇
第十三編 労働関係参考法規	
労働保険審査官及び労働保険審査会法……………	四一七
労働保険審査官及び労働保険審査会法施行令……………	四一七

労働保険審査官及び労働保険審査会法施行規則……………四八〇
 行政不服審査法……………四八三
 次世代育成支援対策推進法……………四九七
 次世代育成支援対策推進法施行令……………四〇〇
 次世代育成支援対策推進法施行規則……………四〇五
 自動車損害賠償保障法（抄）……………四三五
 自動車損害賠償保障法施行令（抄）……………四三八

第十四編 社会保険労務士法関係

社会保険労務士法……………四三三
 社会保険労務士法施行令……………四四九
 社会保険労務士法別表第二第二号3等の規定に基づく
 厚生労働大臣が指定する団体……………四七六
 社会保険労務士法第十三条の四の規定に基づき紛争解
 決手続代理業務試験の実施に関する事務を全国社会
 保険労務士会連合会に行わせることとした件……………四七六

第一分冊 第一編～第六編

目次

憲法

日本國憲法……………三

第一編 健康保険関係

健康保険法……………一七
 健康保険法施行令……………一七
 健康保険法施行規則……………一三
 厚生労働大臣の定める評価療養、患者申出療養及び選
 定療養……………二四五
 健康保険法第二百九条第二項第二号及び第三百十五
 条第三項の規定に基づき厚生大臣の指定する疾病……………二四六
 健康保険及び国民健康保険の食事療養標準負担額及び
 生活療養標準負担額……………二四六
 健康保険法施行令第四十一条第七項の規定に基づき厚
 生労働大臣が定める医療に関する給付……………二五〇
 健康保険法施行令第四十一条第九項の規定に基づき厚
 生労働大臣が定める治療及び疾病……………二五〇

第九編

勞働基準關係

労働基準法

昭和二年 四月 七日法律第 四九号
最終 令和 四年 六月 一 七日法律第 六八号
改正

目次

- 第一章 総則(第一条―第十二条)
- 第二章 労働契約(第十三条―第二十三条)
- 第三章 賃金(第二十四条―第三十二条)
- 第四章 労働時間、休憩、休日及び年次有給休暇(第三十一条―第四十一条)
- 第五章 安全及び衛生(第四十二条―第五十五条)
- 第六章 年少者(第五十六条―第六十四条)
- 第六章の二 妊産婦等(第六十四条の二―第六十八 八条)
- 第七章 技能者の養成(第六十九条―第七十四条)
- 第八章 災害補償(第七十五条―第七十八条)
- 第九章 就業規則(第七十九条―第九十三条)
- 第十章 寄宿舎(第九十四条―第九十六条の三)
- 第十一章 監督機関(第九十七条―第一百五 第十二章 雑則(第一百五 第十三章 罰則(第一百五 附則

第一章 総 則

労働条件
の原則

第一条 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でなければならぬ。

② この法律で定める労働条件の基準は最低のものであるから、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないこととはもとより、その向上を図るよう努めな

労働条件
の決定

第二条 労働条件は、労働者と使用者が、対等の立場において決定すべきものである。
② 労働者及び使用者は、労働協約、就業規則及び労働契約を遵守し、誠実に各々その義務を履行しなければならない。

均等待遇

男女同一
賃金の原
則

強制的労働
の禁止

中間搾取
の排除

公民権行
使の保障

定 義

第三条 使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱をしてはならない。

第四条 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、男性と差別的取扱いをしてはならない。

第五条 使用者は、暴行、脅迫、監禁その他精神又は身体を自由を不当に拘束する手段によつて、労働者の意思に反して労働を強制してはならない。

第六条 何人も、法律に基いて許される場合の外、業として他人の就業に介入して利益を得てはならない。

第七条 使用者は、労働者が労働時間中に、選挙権その他公民としての権利を行使し、又は公の職務を執行するために必要な時間を請求した場合においては、拒んではならない。但し、権利の行使又は公の職務の執行に妨げがな限り、請求された時刻を変更することができる。

第八条 削除

第九条 本法で「労働者」とは、職業の種類を問わず、事業又は事務所(以下「事業」という)に使用される者で、賃金を支払われる者をいう。

第十条 この法律で使用者とは、事業主又は事業の経営担当者その他その事業の労働者に関する事項について、事業主のたに行爲をすすべての者をいう。

第十一条 この法律で賃金とは、賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいう。

第十二条 この法律で平均賃金とは、これを算定すべき事由の発生した日以前三箇月間にその労働者に対し支払われた賃金の総額を、その期間の総日数で除した金額をいう。ただし、その金額は、次の各号の一によつて計算した金額を下つてはならない。

一 賃金が、労働した日若しくは時間によつて算定され、又は出来高払制その他の請負制によつて定められた場合においては、賃金の総額をその期間中に労働した日数で除した金額の百分の六十

二 賃金の一部が、月、週その他一定の期間によつて定められた場合においては、その部分の総額をその期間の総日数で除した金額と前号の金額の合算額

② 前項の期間は、賃金締切日がある場合においては、直前の賃金締切日から起算する。

③ 前二項に規定する期間中に、次の各号のいずれかに該当する期間がある場合においては、その日数及びその期間中の賃金は、前二項の期間及び賃金の総額から控除する。

一 業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のため休業した期間

二 産前産後の女性が第六十五条の規定によつて休業した期間

三 使用者の責めに帰すべき事由によつて休業した期間

四 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成三年法律第七十六号)第二条第一号に規定する育児休業又は同条第三号に規定する介護休業(同法第六十一条第三項(同条第六項に介護をするための休業を含む)、第三十九条第十項において同じ)をした期間

五 試みの使用期間

④ 第一項の賃金の総額には、臨時に支払われた

<p>この法律違反の契約</p> <p>等契約期間</p>	<p>賃金及び三箇月を超える期間ごとに支払われる賃金並びに通貨以外のものでも支払われた賃金で一定の範囲に属しないものは算入しない。</p> <p>⑤ 賃金が通貨以外のものでも支払われる場合、第一項の賃金の総額に算入すべきものの範囲及び評価に関し必要な事項は、厚生労働省令で定める。</p> <p>⑥ 雇入後三箇月に満たない者については、第一項の期間は、雇入後の期間とする。</p> <p>⑦ 日日雇い入れられる者については、その従事する事業又は職業について、厚生労働大臣の定める金額を平均賃金とする。</p> <p>⑧ 第一項乃至第六項によつて算定し得ない場合の平均賃金は、厚生労働大臣の定めるところによる。</p> <p>(委) 第五項 厚生労働省令 則一</p> <p>第七項 厚生労働大臣の定め 昭三八労告五</p> <p>第八項 厚生労働大臣の定め 昭二四労告五</p> <p>第二章 労働契約</p> <p>第十三条 この法律で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については無効とする。この場合において、無効となつた部分は、この法律で定める基準による。</p> <p>第十四条 労働契約は、期間の定めのないものを除き、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののほかは、三年(次の各号のいずれかに該当する労働契約にあつては、五年)を超える期間について締結してはならない。</p> <p>一 専門的な知識、技術又は経験(以下この号及び第四十一条の第二項第一号において「専門的知識等」という。)であつて高度のものとして厚生労働大臣が定める基準に該当する専門的知識等を有する労働者(当該高度の専門的知識等を必要とする業務に就く者に限る。)との間に締結される労働契約</p>
<p>強制貯金</p> <p>前借金相殺の禁止</p>	<p>労働条件の明示</p> <p>二 満六十歳以上の労働者との間に締結される労働契約(前号に掲げる労働契約を除く。)</p> <p>② 厚生労働大臣は、期間の定めのある労働契約の締結時及び当該労働契約の期間の満了時において労働者と使用者との間に紛争が生ずることを未然に防止するため、使用者が講ずべき労働契約の期間の満了に係る通知に関する事項その他必要な事項についての基準を定めることができる。</p> <p>③ 行政官庁は、前項の基準に関し、期間の定めのある労働契約を締結する使用者に対し、必要な助言及び指導を行うことができる。</p> <p>(委) 第一項第一号 基準 平一五厚労告三五六</p> <p>第二項 基準 平一五厚労告三五七</p> <p>第十五条 使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。この場合において、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により明示しなければならない。</p> <p>② 前項の規定によつて明示された労働条件が事実と相違する場合においては、労働者は、即時に労働契約を解除することができる。</p> <p>③ 前項の場合、就業のために住居を変更した労働者が、契約解除の日から十四日以内に帰郷する場においては、使用者は、必要な旅費を負担しなければならない。</p> <p>(委) 第一項 厚生労働省令 則五③④</p> <p>第十六条 使用者は、労働契約の不履行について違約金を定め、又は損害賠償額を予定する契約をしてはならない。</p> <p>第十七条 使用者は、前借金その他労働することを中心とする前貸の債権と賃金を相殺してはならない。</p> <p>第十八条 使用者は、労働契約に附随して貯蓄の契約をさせ、又は貯蓄金を管理する契約をしてはならない。</p>
<p>解雇制限</p>	<p>② 使用者は、労働者の貯蓄金をその委託を受けて管理しようとする場合においては、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ときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者ととの書面による協定をし、これを行政官庁に届け出なければならない。</p> <p>③ 使用者は、労働者の貯蓄金をその委託を受けて管理する場においては、貯蓄金の管理に関する規程を定め、これを労働者に周知させるため作業場に備え付ける等の措置をとらなければならない。</p> <p>④ 使用者は、労働者の貯蓄金をその委託を受けて管理する場合において、貯蓄金の管理が労働者の預金の受入であるときは、利子をつけなければならない。この場合において、その利子が、金融機関の受け入れる預金の利率を考慮して厚生労働省令で定める利率による利子を下るときは、その厚生労働省令で定める利率による利子をつけたものとみなす。</p> <p>⑤ 使用者は、労働者の貯蓄金をその委託を受けて管理する場合において、労働者がその返還を請求したときは、遅滞なく、これを返還しなければならない。</p> <p>⑥ 使用者が前項の規定に違反した場合において、当該貯蓄金の管理を継続することが労働者の利益を著しく害すると認められるときは、行政官庁は、使用者に対して、その必要限度の範囲内で、当該貯蓄金の管理を中止すべきことを命ずることができる。</p> <p>⑦ 前項の規定により貯蓄金の管理を中止すべきことを命ぜられた使用者は、遅滞なく、その管理に係る貯蓄金を労働者に返還しなければならない。</p> <p>(委) 第四項 厚生労働省令 労基法第一八条第四項の労働者の預金を受け入れる利率を定める省令</p> <p>第十九条 使用者は、労働者が業務上負傷し、又</p>

は疾病にかかり療養のために休業する期間及びその後三十日間並びに産前産後の女性が第六十五条の規定によつて休業する期間及びその後三十日間は、解雇してはならない。ただし、使用者が、第八十一条の規定によつて、切迫補償を支払う場合又は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つた場合においては、この限りでない。

② 前項但書後段の場合においては、その事由によつて行政官庁の認定を受けなければならぬ。

第二十条 使用者は、労働者を解雇しようとする場合においては、少くとも三十日前にその予告をしなければならぬ。三十日前に予告をしない使用者は、三十日分以上の平均賃金を支払わなければならない。但し、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つた場合又は労働者の責に帰すべき事由に基いて解雇する場合においては、この限りでない。

② 前項の予告の日数は、一日について平均賃金を支払つた場合においては、その日数を短縮することができる。

③ 前項第二項の規定は、第一項但書の場合にこれを準用する。

第二十一条 前条の規定は、左の各号の一に該当する労働者については適用しない。但し、第一号に該当する者が一箇月を超えて引き続き使用されるに至つた場合、第二号若しくは第三号に該当する者が所定の期間を超えて引き続き使用されるに至つた場合又は第四号に該当する者が十四日を超えて引き続き使用されるに至つた場合においては、この限りでない。

一 一日日雇い入れらるる者
二 二箇月以内の期間を定めて使用される者
三 季節的業務に四箇月以内の期間を定めて使用される者
四 試の使用期間中の者

第二十二條 労働者が、退職の場合において、使

の証明

用期間、業務の種類、その事業における地位、賃金又は退職の事由（退職の事由が解雇の場合にあつては、その理由を含む）について証明書を請求した場合においては、使用者は、遅滞なくこれを交付しなければならない。

② 労働者が、第二十条第一項の解雇の予告がされた日から退職の日までの間において、当該解雇の理由について証明書を請求した場合においては、使用者は、遅滞なくこれを交付しなければならない。

③ 前二項の証明書には、労働者の請求しない事項を記入してはならない。

④ 使用者は、あらかじめ第三者と謀り、労働者の就業を妨げることを目的として、労働者の国籍、信条、社会的身分若しくは労働組合運動に関する通信をし、又は第一項及び第二項の証明書に秘密の記号を記入してはならない。

第二十三条 使用者は、労働者の死亡又は退職の場合において、権利者の請求があつた場合においては、七日以内に賃金を支払い、積立金、保証金、貯蓄金その他名称の如何を問はず、労働者の権利に属する金品を返還しなければならない。

② 前項の賃金又は金品に関して争がある場合においては、使用者は、異議のない部分、同項の期間中に支払い、又は返還しなければならない。

第三章 賃金

第二十四条 賃金は、通貨で、直接労働者に、その金額を支払わなければならない。ただし、法令若しくは労働協約に別段の定めがある場合又は厚生労働省令で定める賃金について確実な支払の方法で厚生労働省令で定めるものによる場

合においては、通貨以外のもので支払い、また、法令に別段の定めがある場合又は当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定がある場合においては、賃金の一部を控除して支払うことができる。

② 賃金は、毎月一回以上、一定の期日をもって支払わなければならない。ただし、臨時に支払われる賃金、賞与その他これに準ずるもので厚生労働省令で定める賃金（第八十九条において「臨時賃金等」という。）については、この限りでない。

（委） 第一項 厚生労働省令 則七の二。
第二項 厚生労働省令 則八。

第二十五条 使用者は、労働者が出産、疾病、災害その他厚生労働省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、既往の労働に対する賃金を支払わなければならない。

（委） 厚生労働省令 則九。
第二十六条 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、その平均賃金の百分の六十以上の手当を支払わなければならない。

第二十七条 出来高払制その他の請負制で使用する労働者については、使用者は、労働時間に応じ一定額の賃金の保障をしなければならない。

第二十八条 賃金の最低基準に関しは、最低賃金法（昭和三十四年法律第三十七号）の定めるところによる。
第二十九条から第三十一条まで 削除

第四章 労働時間、休憩、休日及び年次有給休暇

第三十二条 使用者は、労働者に、休憩時間を除き二週間について四十時間を超えて、労働させ

てはならない。

② 使用者は、一週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き一日について八時間を超えて、労働させてはならない。

第三十二條の二 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、労働者の過半数で組織する労働組合がな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により、又は就業規則その他これに準ずるものにより、一箇月以内の一定の期間を平均し一週間当たりの労働時間が前条第一項の労働時間を超えない定めをしたときは、同条の規定にかかわらず、その定めにより、特定された週において同項の労働時間又は特定された日において同条第二項の労働時間を超えて、労働させることができる。

② 使用者は、厚生労働省令で定めるところにより、前項の協定を行政官庁に届け出なければならない。

〔要〕 第二項 厚生労働省令 則一、二の二

第三十二條の三 使用者は、就業規則その他これに準ずるものにより、その労働者に係る始業及び終業の時刻をその労働者の決定に委ねることとした労働者については、当該事業場の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、労働者の過半数で組織する労働組合がな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により、次に掲げる事項を定めたときは、その協定で第二号の清算期間として定められた期間を平均し一週間当たりの労働時間が第三十二條第一項の労働時間を超えない範囲内において、同条の規定にかかわらず、一週間において同項の労働時間又は一日において同条第二項の労働時間を超えて、労働させることができる。

一 この項の規定による労働時間により労働させることができることとされる労働者の範囲

二 清算期間（その期間を平均し一週間当たりの労働時間が第三十二條第一項の労働時間を超えない範囲内において労働させる期間をいい、三箇月以内の期間に限るものとする。以下この条及び次条において同じ。）

三 清算期間における給労働時間

四 その他厚生労働省令で定める事項

② 清算期間が一箇月を超えるものである場合における前項の規定の適用については、同項各号列記以外の部分中「労働時間を超えない」とあるのは「労働時間を超えず、かつ、当該清算期間をその開始の日以後一箇月ごとに区分した各期間（最後に一箇月未満の期間を生じたときは、当該期間。以下この項において同じ。）ごとに当該清算期間を平均し一週間当たりの労働時間が五十時間を超えない」と、「同項」とあるのは「同条第一項」とする。

③ 一週間の所定労働日数が五日の労働者における第一項の規定により労働させる場合における同項の規定の適用については、同項各号列記以外の部分（前項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）中「第三十二條第一項の労働時間」とあるのは「第三十二條第一項の労働時間（当該事業場の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、労働者の過半数で組織する労働組合がな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により、労働時間の限度について、当該清算期間における所定労働日数を同条第二項の労働時間に乗じて得た時間とする旨を定めたときは、当該清算期間における日数を七で除して得た数をもつてその時間を除して得た時間）」と、「同項」とあるのは「同条第一項」とする。

④ 前条第二項の規定は、第一項各号に掲げる事項を定めた協定について準用する。ただし、清算期間が一箇月以内のものであるときは、この限りでない。

〔要〕 第一項第四号 厚生労働省令 則一、二の二

第三十二條の三の二 使用者が、清算期間が一箇月を超えるものであるときの当該清算期間中の前条第一項の規定により労働させた期間が当該清算期間より短い労働者については、当該労働させた期間を平均し一週間当たり四十時間を超えて労働させた場合においては、その超えた時間（第三十二條又は第三十六條第一項の規定により延長し、又は休日に労働させた時間を除く。）の労働時間については、第三十七條の規定の例により割増賃金を支払わなければならない。

第三十二條の四 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、労働者の過半数で組織する労働組合がな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により、次に掲げる事項を定めたときは、第三十二條の規定にかかわらず、その協定で第二号の対象期間として定められた期間を平均し一週間当たりの労働時間が四十時間を超えない範囲内において、当該協定（次項の規定による定めをした場合）においては、その定めを含むと定めるところにより、特定された週において同条第一項の労働時間又は特定された日において同条第二項の労働時間を超えて、労働させることができる。

一 この条の規定による労働時間により労働させることができることとされる労働者の範囲

二 対象期間（その期間を平均し一週間当たりの労働時間が四十時間を超えない範囲内において労働させる期間をいい、一箇月を超えない一年以内の期間に限るものとする。以下この条及び次条において同じ。）

三 特定期間（対象期間中の特に業務が繁忙な期間をいう。第三項において同じ。）

四 対象期間における労働日及び当該労働日ごとと労働時間（対象期間を一箇月以上の期間ごとに区分することとされた場合においては、当該区分による各期間のうち当該対象期間の

初日の属する期間（以下この条において「最初の期間」という。）における労働日及び当該労働日ごとの労働時間並びに当該最初の期間を除く各期間における労働日数及び総労働時間

五. その他厚生労働省令で定める事項

② 使用者は、前項の協定で同項第四号の区分をし当該区分による各期間のうち最初の期間を除く各期間における労働日数及び総労働時間を定めるときは、当該各期間の初日の少なくとも三十日前に、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、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の同意を得て、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働日数を超えない範囲内において当該各期間における労働日及び当該総労働時間を超えない範囲内において当該各期間における労働日ごとの労働時間を定めなければならない。

③ 厚生労働大臣は、労働政策審議会の意見を聴いて、厚生労働省令で、対象期間における労働日数の限度並びに一日及び一週間の労働時間の限度並びに対象期間（第一項の協定で特定期間として定められた期間を除く。）及び同項の協定で特定期間として定められた期間における連続して労働させる日数の限度を定めることができる。

④ 第三十二条の二第二項の規定は、第一項の協定について準用する。

〔委〕 第一項第五号 厚生労働省令 則二二の四

① 第二項 厚生労働省令 則二二の四

第三項 厚生労働省令 則二二の四③⑤、附則六五・六六。

第三十二条の四の二 使用者が、対象期間中の前条の規定により労働させた期間が当該対象期間より短い労働者について、当該労働させた期間

を平均し一週間当たり四十時間を超えて労働させた場合においては、その超えた時間（第三十二条又は第三十六条第一項の規定により延長し、又は休日日に労働させた時間を除く。）の労働については、第三十七条の規定の例により割増賃金を支払わなければならない。

第三十二条の五 使用者は、日ごとの業務に著しい繁閑の差が生ずることが多く、かつ、これを予測した上で就業規則その他これに準ずるものにより各日の労働時間を特定することが困難であると認められる厚生労働省令で定める事業であつて、常時使用する労働者の数が厚生労働省令で定める数未満のものに従事する労働者については、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、労働者の過半数で組織する労働組合がな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があるときは、第三十二条第二項の規定にかかわらず、一日について十時間まで労働させることができる。

② 使用者は、前項の規定により労働者に労働させる場合においては、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働させる一週間の各日の労働時間を、あらかじめ、当該労働者に通知しなければならない。

③ 第三十二条の二第二項の規定は、第一項の協定について準用する。

〔委〕 第一項 厚生労働省令 則二二の五①②

第三十三条 災害その他避けることのできない事由によつて、臨時の必要がある場合においては、使用者は、行政官庁の許可を受けて、その必要の限度において第三十二条から前条まで若しくは第四十条の労働時間を延長し、又は第三十五条の休日日に労働させることができる。ただし、事態急迫のために行政官庁の許可を受ける暇がない場合においては、事後に遅滞なく届け出なければならない。

② 前項ただし書の規定による届出があつた場合において、行政官庁がその労働時間の延長又は休日日の労働を不適当と認めるときは、その後にその時間に相当する休憩又は休日日を与えるべきことを、命ずることができる。

③ 公務のために臨時の場合がある場合において第一項の規定にかかわらず、官公署の事業（別表第一に掲げる事業を除く。）に従事する国家公務員及び地方公務員については、第三十二条から前条まで若しくは第四十条の労働時間を延長し、又は第三十五条の休日日に労働させることができる。

第三十四条 使用者は、労働時間が六時間を超える場合においては少くとも四十五分、八時間を超える場合においては少くとも一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。

② 前項の休憩時間は、一斉に与えなければならない。ただし、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、労働者の過半数で組織する労働組合がな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があるときは、この限りでない。

③ 使用者は、第一項の休憩時間を自由に利用させなければならない。

第三十五条 使用者は、労働者に対して、毎週少くとも一回の休日を与えなければならない。

② 前項の規定は、四週間を通じ四日以上以上の休日を与える使用者については適用しない。

第三十六条 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、労働者の過半数で組織する労働組合がな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、厚生労働省令で定めるところによりこれを行政官庁に届け出た場合においては、第三十二条から第三十二条の五まで若しくは第四十条の労働時間（以

災害等による臨時がある場合の労働時間等

休日及び時間外の労働

休憩

休日