

労働基準法の解説と様式

Guidelines for Labor Standards Law

2007

(Japanese / English)

① 定義等

1. Definitions

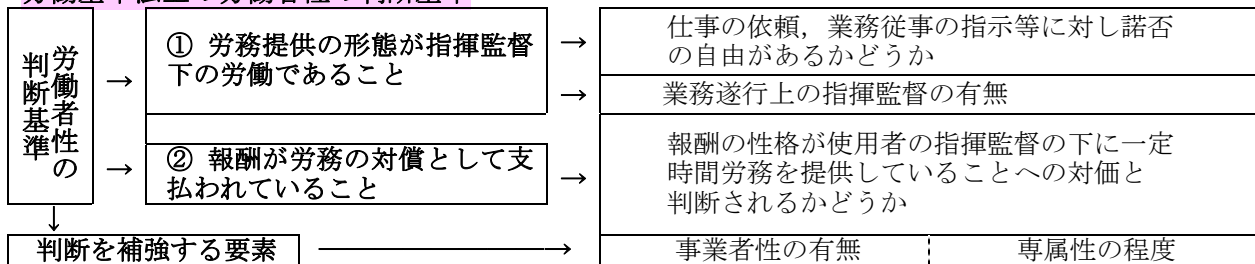
労働者（第9条）

この法律で「労働者」とは、職業の種類を問わず、事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われるものをいう。

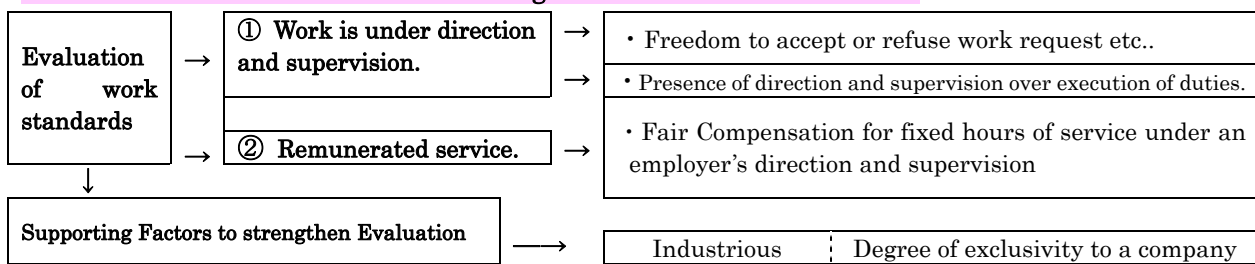
Worker (Article 9)

In this Law, “Worker” shall mean a person who is employed at an enterprise or place of business and receives wages, regardless of the kind of occupation.

労働基準法上の労働者性の判断基準



Evaluation of Work Standards according to the Labor Standards Law



賃金（第11条）

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。

Wages (Article 11)

Wages shall mean the wage, salary, allowance, bonus and every other payment to the worker from the employer as remuneration for labor, regardless of the name by which such payment may be called.

平均賃金（第12条）

平均賃金とは、これを算定すべき事由の発生した日以前3か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。

- 賃金締切日がある場合は、その起算日は直前の賃金締切日です。
- 雇い入れ後3か月に満たない者については、計算期間は雇い入れ後の期間です。

Average Wages (Article 12)

The amount of the average wages shall mean the amount obtained by dividing the total amount of wages for a period of three months preceding the day on which the calculation of average wage became necessary by the number of all days during the same period.

- When there is a fixed day for closing the wage account, the period shall be calculated from the last such fixed day.
- For a worker who has been employed for less than three months, the period shall be the period of his or her employment.

② 労働契約と解雇・退職

2. Labor Contract and Dismissal / Retirement

労働基準法違反の契約（第13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、無効となった部分は、この法律で定める基準による。

例
 時間外労働に対する割増賃金は支払わない } と規定しても無効となり、労働基準法第37条に基づき、 { 時間外労働に対しては2割5分以上の割増賃金を支払う } となります。

Labor Contract in Violation of the Labor Standards Law (Article 13)

A labor contract which provides for working conditions which do not meet the standards of Labor Standards Law shall be invalid with respect to such portions. In such a case the portions which have become invalid shall be governed by the standards set forth in this Law.

Example

In the event an employer decides not to pay extra wages for overtime, the labor contract shall be cancelled as a breach of Article 37. Labor Standards Law.

Concerning overtime work, more than twenty-five percent in increased wages shall be paid.

労働契約期間（第14条）

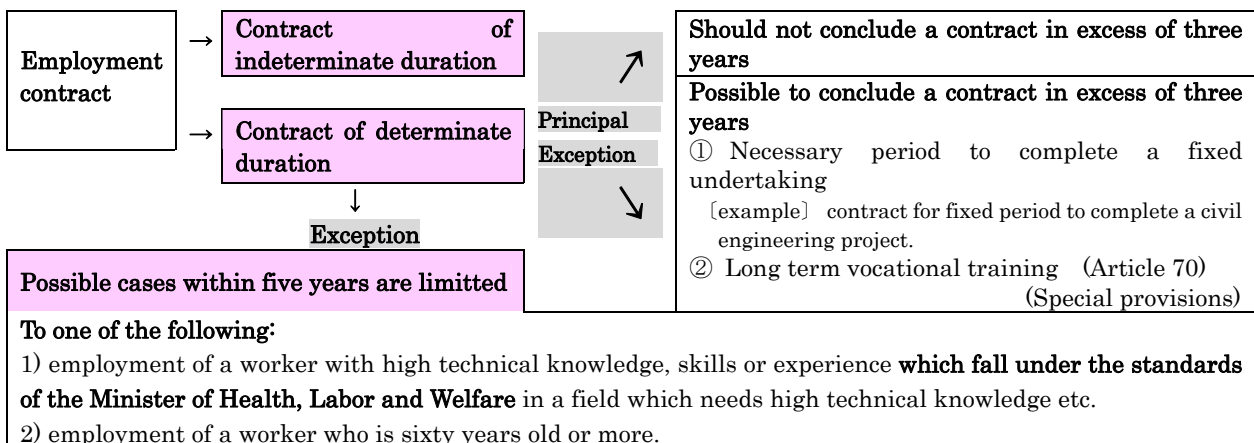
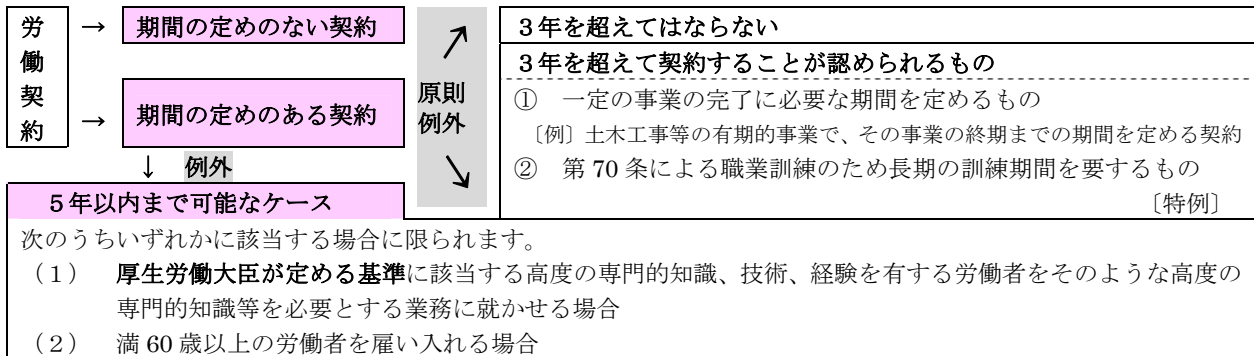
労働契約の期間は、期間の定めのないものを除き、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののほかは、3年（次のいずれかに該当する労働契約にあっては5年）を超える期間について締結してはならない。

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。

Period of Contract (Article 14)

No labor contract, other than one with an indefinite term or one providing for a term that is necessary for the completion of a specified project, shall have a term of over three years (or five years, in the event of any of the following labor contracts).

3. The administrative office may, with respect to the standards described in the preceding paragraph, issue recommendations or guidance as necessary to employers who have entered into labor contracts based on a definite term.



5年までの契約が認められる高度の専門的知識等を有する者として厚生労働大臣が定める基準

- ① 博士の学位（外国において授与されたこれに該当する学位を含む）を有する者
- ② 次のいずれかの資格を有する者
 - ア. 公認会計士、イ. 医師、ウ. 歯科医師、エ. 獣医師、オ. 弁護士、カ. 一級建築士、キ. 税理士、ク. 薬剤師、ケ. 社会保険労務士、コ. 不動産鑑定士、サ. 技術士、シ. 弁理士
- ③ 次のいずれかの能力評価試験の合格者
 - ア. システムアナリスト資格試験合格者
 - イ. アクチュアリーに関する資格試験合格者
- ④ 次のいずれかに該当する者
 - ア. 特許法上の特許発明の発明者
 - イ. 意匠法上の登録意匠の創作者
 - ウ. 種苗法上の登録品種の育成者
- ⑤ (1) 一定の学歴及び実務経験（注）を有する次の者で年収が 1075 万円以上の者
 - ア. 農林水産業の技術者、イ. 鉱工業の技術者、ウ. 機械・電気技術者、エ. 土木・建築技術者、オ. システムエンジニア、カ. デザイナー

（注）学歴及び実務経験の要件

学 歴	実務経験
大学卒	5年以上
短大・高専卒	6年以上
高卒	7年以上

 - (2) システムエンジニアとして5年以上の実務経験を有するシステムコンサルタントで、年収が1075万円以上の者
- ⑥ 国などによりその有する知識、技術、経験が優れたものであると認定されている者

The standards under which the Minister of Health, Labor and Welfare shall permit the conclusion of a contract up to five years with a person who shall have high technical knowledge, etc.

1. A person with a Ph.d (including Ph.d which was granted abroad)
2. A person with one of the following licenses::
 - A. certified public accountant, B. doctor, C. dentist, D. veterinarian, E. lawyer, F. first class architect, G. tax accountant, H. pharmacist, I. public consultant on social and labor insurance, J. real estate appraiser, K. technical worker and L. patent attorney.
3. A person who has successfully completed one of the following proficiency examinations:
 - A. system analyst B. actuary
4. A person classified as one of the following:
 - A. inventor of a patented invention under the Patent Act.
 - B. creator of a registered design under the Designs Act.
 - C. plant breeder of a registered plant breeding under the Seedling Act.
5. (1) A person with a fixed school and business background, who draws an annual income of ¥10,750,000.
 - A. technical expert for the agricultural, forestry and fisheries industries, B. technical expert for the mining industry, C. technical expert for machinery and electricity, D. technical expert for civil engineering and construction, E. system engineer and F. designer.

(Note) School and Business Background Requirements

School Background	Business background
University Graduate	5 years or more
Junior college / Technical college Graduate	6 years or more
High school Graduate	7 years or more

- (2) A system consultant, who has five years business experience as a system engineer, shall draw an annual income of ¥10,750,000 or more.
6. A person who is recognized to hold superior knowledge, skills and experience by the nation.

労働条件の明示（第15条）

使用者は労働契約の締結に際し、労働者に対し賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。

2 前項の規定によって明示された労働条件が事実と相違している場合においては、労働者は即時に労働契約を解除することができる。

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14日以内に帰郷する場合においては、使用者は、必要な旅費などを負担しなければならない。

Clear Statement of Working Conditions (Article 15)

In concluding a labor contract, an employer shall clearly state wages, working hours and other working conditions to a worker.

2. In the event that the working conditions as clearly stated under the provisions of the preceding Paragraph differ from actual fact, the worker may immediately cancel the labor contract.

3. In case under the preceding paragraph in the event a worker who has changed his or her residence for the work returns home within fourteen days from the date of cancellation, the employer shall bear the necessary traveling expenses for the worker.

書面の交付による明示事項	口頭の明示でもよい事項
① 労働契約の期間	① 昇給に関する事項
② 就業の場所・従事する業務の内容	② 退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算・支払の方法、支払の時期に関する事項
③ 始業・終業時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇、交替制勤務をさせる場合は就業時転換に関する事項	③ 臨時に支払われる賃金・賞与などに関する事項
④ 賃金の決定・計算・支払の方法、賃金の締切り・支払の時期に関する事項	④ 労働者に負担させる食費・作業用品その他に関する事項
⑤ 退職に関する事項（解雇の事由を含む）	⑤ 安全衛生に関する事項
	⑥ 職業訓練に関する事項
	⑦ 災害補償、業務外の傷病扶助に関する事項
	⑧ 表彰、制裁に関する事項
	⑨ 休職に関する事項

Points that need to be told in the written document	Points that can be told orally
1. Period of labor contract	1. Items concerning wage raise
2. Place of employment; contents of duties	2. Items concerning the range of workers to which the rules of retirement allowance, calculation and payment method, time of payment are applied
3. Opening time; closing time; presence of overtime work (Yes/No); rest period; days-off; leave; items which the following systems apply to workers. . . irregular labor system, flex time system etc.	3. Items concerning extraordinary wages and bonus
4. Amount; decision, calculation; payment method for wages; items concerning closing day of payroll and pay day.	4. Items concerning food expenses and other related costs
5. Items concerning retirement (including reasons for the dismissal)	5. Items concerning safety and health
	6. Items concerning vocational training
	7. Items concerning accident compensation and relief for injury and disease not resulting from duty
	8. Items concerning commendation and sanction
	9. Items concerning temporary retirement

賠償予定の禁止（第16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。

Ban on Predetermined Indemnity (Article 16)

An employer shall not make a contract which fixes in advance either a sum payable to the employer for breach of contract or an amount of indemnity for damages.

■ 1 解雇をする場合

使用者は、

{	30 日以上前に解雇予告をすれば	}	労働基準法違反とはならない。
	30 日分以上の平均賃金を支払えば		

(平均賃金を何日分か支払った場合には、その日数分だけ予告期間が短縮されます。)

■ 1. Dismissal of a Worker

If the employer {shall provide at least thirty days advance notice / shall pay the average wages for a period of not less than thirty days}, this action does not breach the Labor Standards Law.

(If an employer pays some days average wage before dismissal, the period of notice shall be decreased accordingly.)

■ 2 解雇予告などが除外される場合

(1) 天災事変その他やむを得ない事由で事業の継続が不可能となり、所轄の労働基準監督署長の認定を受けたとき → 例；火災による焼失、地震による倒壊など。

(2) 労働者の責めに帰すべき事由によって解雇するときで、所轄の労働基準監督署長の認定を受けたとき。この認定は、解雇の意思表示をなす前に受けるのが原則です。

→ 例；横領・傷害、2 週間以上の無断欠勤など

■ 2. Exclusion of Advance Notice

(1) In the event that the continuance of the enterprise has been made impossible by a natural disaster or some other unavoidable cause, the employer shall obtain approval from the Director of the Labor Standards Inspection Office concerned to the reason in question. (for example: fire, earthquake, etc.)

(2) In the event that the worker is dismissed for reasons attributable to the worker, the employer shall obtain approval from the Director of the Labor Standards Inspection Office concerned. As a rule, the employer shall obtain the approval before expression of intention. (for example: usurpation, injuries, not less than two weeks absence without notice, etc.)

■ 3 解雇予告などを行わずに解雇する事ができる者

- ① 日々雇い入れられる者
- ② 2 か月以内の期間を定めて使用される者
- ③ 季節的業務に 4 か月以内の期間を定めて使用される者
- ④ 試の試用期間中の者

ただし、第 1 号に該当する者が 1 か月を超えて引き続き使用されるに至った場合、第 2 号若しくは第 3 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った場合又は第 4 号に該当する者が 14 日を超えて引き続き使用されるに至った場合においては、解雇予告または解雇予告手当の支払が必要となります。

■ 3. Worker Dismissal without Notice

- (1) Workers who are employed on a daily basis
- (2) Workers who are employed for a fixed period not longer than two months
- (3) Workers who are employed in seasonal work for a fixed period not longer than four months
- (4) Workers on Probation

This rule is not applicable to 1) those in category (1) who have been employed consecutively for more than one-month 2) workers who come under either category (2) or category (3) who have been employed consecutively for more than the period set forth in each such category respectively and 3) nor workers who come under category (4) who have been employed consecutively for more than fourteen days.

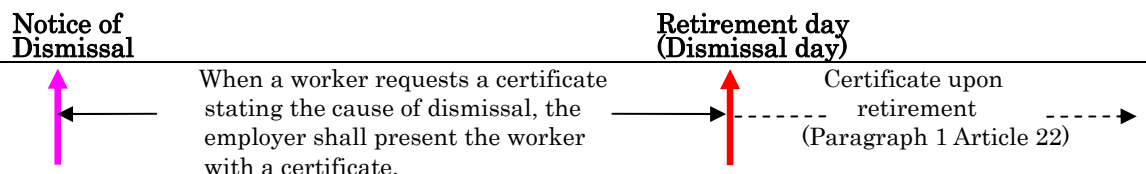
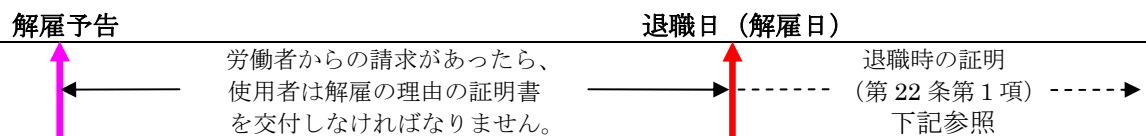
解雇理由の証明 (第 22 条第 2 項)

2 労働者が、第 20 条第 1 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。ただし、解雇の予告がされた日以後に、労働者が当該解雇以外の事由により退職した場合においては、使用者は、当該退職の日以後、これを交付することを要しない。

3 前 2 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。

Certificate on the Cause of Dismissal (Paragraph 2 Article 22)

2. In the event that, between the day on which a worker is given an advance notice of dismissal pursuant to paragraph 1 of Article 20 and the day on which such worker leaves employment, the worker requests a certificate stating the reason for dismissal, the employer shall deliver one without delay; provided, however, if after the advance notice of dismissal the worker leaves employment for reasons other than the dismissal, the deliver of such certificate shall not be required.



退職時の証明 (第22条第1項・第3項)

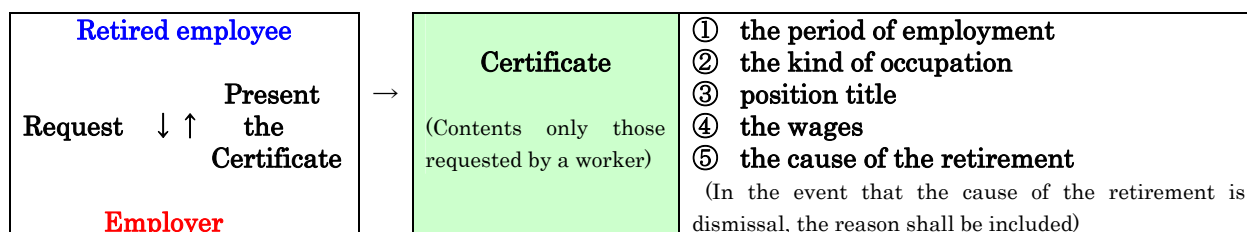
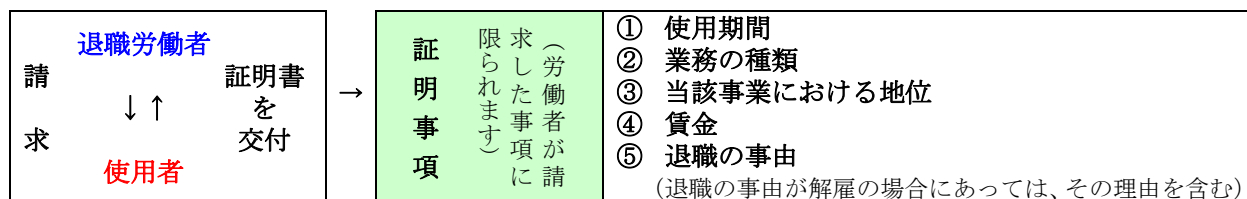
労働者が、退職の場合において、使用期間、業務の種類、その事業における地位、賃金又は退職の事由（退職の事由が解雇の場合にあっては、その理由を含む。）について証明書を請求した場合には、遅滞なくこれを交付しなければならない。

3 前2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。

Certificate upon Retirement (Paragraph 1, paragraph 3 Article 22)

When a worker on the occasion of leaving employment requests certificate stating the period of employment, the kind of occupation, the position in the enterprise, the wages, or the cause of the retirement (including the reason in the event that the cause of the retirement is dismissal), the employer shall deliver one without delay.

3. The employer shall not include in the certificate set forth in the two preceding paragraph any matter that the worker has not requested.



金品の返還 (第23条)

使用者は、労働者の死亡または退職の場合において、権利者の請求があった場合には、7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わず、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 前項の賃金または金品に関して争いがある場合には、使用者は、異議のない部分を、同項の期間中に支払い、または返還しなければならない。

Return of Money and Other Valuables (Article 23)

Upon a worker's death or leaving of employment, in the event of a request by one having the right thereto, the employer shall pay the wages and return the reserves, security deposits, savings, and any other funds and valuables to which the worker is rightfully entitled, regardless of the name by which such funds and valuables may be called, within seven days.

2. In the event there is a dispute over the wages and/or funds and valuables returned to in the preceding paragraph, the employer shall pay and/or return any undisputed portions within the period referred to in the preceding paragraph.

Notice of Employment 労働条件通知書

To: _____ 殿	Date 年月日 _____ Company's name 事業場名称 _____ Company's address 事業場所在地 _____ Telephone number 電話番号 _____ Employer's name and title 使用者職氏名 _____																																				
契約期間 Term of employment	期間の定めなし Non-fixed 期間の定めあり (平成 年 月 日 ~ 平成 年 月 日) Fixed (From _____ to _____)																																				
就業の場所 Place of employment	_____																																				
従事すべき業務の内容 Contents of duties	_____																																				
労働時間等 Working hours, etc.	<p>始業・終業の時刻等</p> <p>1. Opening and Closing Times</p> <p>始業 (時 分) 終業 (時 分)</p> <p>① Opening Time(_____) Closing Time(_____)</p> <p>【以下のような制度が労働者に適用される場合】 【If the following systems apply to workers】</p> <p>変形労働時間制等；() 単位の変形労働時間制・交替制として、次の勤務時間の組み合わせによる。</p> <p>② Irregular labor system, etc.; Depending on the following combination of duty hours as an irregular (_____) unit work or shift system.</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin: 10px 0;"> <tr> <td style="width: 5%; text-align: center;">A</td> <td style="width: 30%;">始業 (時 分) Opening(_____)</td> <td style="width: 30%;">終業 (時 分) Closing(_____)</td> <td style="width: 35%;">(適用日 _____) (Day applied: _____)</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">B</td> <td>始業 (時 分) Opening(_____)</td> <td>終業 (時 分) Closing(_____)</td> <td>(適用日 _____) (Day applied: _____)</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">C</td> <td>始業 (時 分) Opening(_____)</td> <td>終業 (時 分) Closing(_____)</td> <td>(適用日 _____) (Day applied: _____)</td> </tr> </table> <p>フレックスタイム制；始業及び終業の時刻は労働者の決定に委ねる。</p> <p>③ Flexitime system: Workers determine opening and closing times</p> <p>[ただし、フレキシブルタイム</p> <table style="margin-left: 40px;"> <tr> <td>(始業)</td> <td>時</td> <td>分</td> <td>から</td> <td>時</td> <td>分</td> </tr> <tr> <td>(終業)</td> <td>時</td> <td>分</td> <td>から</td> <td>時</td> <td>分</td> </tr> </table> <p>コアタイム</p> <table style="margin-left: 40px;"> <tr> <td>(始業)</td> <td>時</td> <td>分</td> <td>から</td> <td>時</td> <td>分</td> </tr> <tr> <td>(終業)</td> <td>時</td> <td>分</td> <td>から</td> <td>時</td> <td>分</td> </tr> </table> <p>Flevertime : (Opening) from _____ to _____ (Closing) from _____ to _____ Core time: (Opening) from _____ to _____ (Closing) from _____ to _____]</p>	A	始業 (時 分) Opening(_____)	終業 (時 分) Closing(_____)	(適用日 _____) (Day applied: _____)	B	始業 (時 分) Opening(_____)	終業 (時 分) Closing(_____)	(適用日 _____) (Day applied: _____)	C	始業 (時 分) Opening(_____)	終業 (時 分) Closing(_____)	(適用日 _____) (Day applied: _____)	(始業)	時	分	から	時	分	(終業)	時	分	から	時	分	(始業)	時	分	から	時	分	(終業)	時	分	から	時	分
A	始業 (時 分) Opening(_____)	終業 (時 分) Closing(_____)	(適用日 _____) (Day applied: _____)																																		
B	始業 (時 分) Opening(_____)	終業 (時 分) Closing(_____)	(適用日 _____) (Day applied: _____)																																		
C	始業 (時 分) Opening(_____)	終業 (時 分) Closing(_____)	(適用日 _____) (Day applied: _____)																																		
(始業)	時	分	から	時	分																																
(終業)	時	分	から	時	分																																
(始業)	時	分	から	時	分																																
(終業)	時	分	から	時	分																																

	<p>事業場外みなし労働時間制；始業（ 時 分）終業（ 時 分）</p> <p>④ System of Deemed Working Hours outside Workplace; Opening () Closing ()</p> <p>裁量労働制；始業（ 時 分）終業（ 時 分）を基本とし労働者の決定に委ねる。</p> <p>⑤ Arbitrary Working System: As determined by workers based on Opening () Closing ().</p> <p>詳細は、就業規則第 条、第 条、第 条・・・</p> <p>○ Details are stipulated in Article (), Article (), Article ()・・・ of the Employment Regulations.</p> <p>休憩時間（ ）分</p> <p>2. Rest period () minutes</p> <p>所定時間外労働〔有（1週 時間、1か月 時間、1年 時間）、無〕</p> <p>3. Presence of overtime work: [Yes (one week _____ hours, one month _____ hours, one year _____ hours), No]</p> <p>休日労働〔有（1か月 日、1年 日）、無〕</p> <p>4. Work on rest days [Yes (one month _____ days, one year _____ days), No]</p>
<p>休日 Days off</p>	<p>定例日；毎週土・日曜日、国民の祝日、その他</p> <p>• Regular days off: Every Saturday, Sunday, national holidays, and others ()</p> <p>非定例日；週・月当たり 日、その他 ()</p> <p>• Additional days off: () days per week/month, others ()</p> <p>1年単位の变形労働時間制の場合一年間 日</p> <p>• In the case of irregular labor system, () days for each year.</p> <p>詳細は、就業規則第 条、第 条、第 条・・・</p> <p>○ Details are stipulated in Article (), Article(), Article (),・・・ of the Employment Regulations.</p>
<p>休暇 Leave</p>	<p>年次有給休暇 6か月継続勤務した場合 → 10日 継続勤務6か月以内の年次有給休暇（有・無）→ か月経過で 日</p> <p>1. Annual paid leave: Those working continuously for six months or more, → Ten days. Those working continuously up to six months, (Yes, No) → After a lapse of () months, () days.</p> <p>その他の休暇 有給 ()、無給 ()</p> <p>2. Other leaves: Paid (), Unpaid ()</p> <p>詳細は、就業規則第 条、第 条、第 条・・・</p> <p>○ Details are stipulated in Article (), Article(), Article (),・・・ of the Employment Regulations.</p>

	<p>賃金支払日（基本給）－毎月 日、（手当）－毎月 日</p> <p>5. Pay day: (Basic pay) of every month, (Allowances) of every month</p> <p>賃金支払方法 ()</p> <p>6. Wage Payment Procedure ()</p> <p>-----</p> <p>労使協定に基づく賃金支払時の控除（有 ()、無）</p> <p>7. Deduction from wages in accordance with labor-management agreement [Yes (), No]</p> <p>昇給（時間等 ()</p> <p>8. Wage raise : (Time etc. ()</p> <p>賞与（有（時期、金額等 ()、無）</p> <p>9. Bonus [Yes (Time and amount, etc. (), No]</p> <p>退職金（有（時期、金額等 ()、無）</p> <p>10. Retirement allowance [Yes (Time and amount, etc. (), No]</p> <p>-----</p>
<p>退職に関する事項 Items concerning Retirement</p>	<p>定年制（有、無）</p> <p>1. Retirement Age System [Yes () age, No]</p> <p>自己都合退職の手続き（退職する 日以上前に届け出る事）</p> <p>1. Procedure for retirement for personal reasons [Notification should be made no less than () days before the retirement.]</p> <p>解雇の事由及び手続き</p> <p>3. Reasons and procedure for dismissal : ()</p> <p>詳細は、就業規則第 条、第 条、第 条・・・</p> <p>○ Details are stipulated in Article (), Article () of the Employment Regulations.</p>
<p>その他 Others</p>	<p>社会保険の加入状況〔厚生年金、健康保険、厚生年金基金、その他 ()〕</p> <p>・ Joining Social Insurance [Employees' Pension Insurance, Health Insurance, Employees' Pension Fund, others ()]</p> <p>雇用保険の適用（有、無）</p> <p>・ Employment Insurance Applicable (Yes, No)</p> <p>その他</p> <p>・ Others</p>

Retirement Certificate 退職証明書

To: _____ 殿

以下の事由により、あなたは当社を _____ 年 _____ 月 _____ 日に退職した事を証明します。

We certify that you retired from the company for the following reasons on mm.dd.yy

Date 日付 : _____

Company's name 事業主氏名又は名称 : _____

Employer's title and name 使用者職氏名 : _____

あなたの自己都合による退職 (2を除く)

1. Retirement by employee's personal reasons (Except 2)

当社の勸奨による退職

2. Retirement due to encouragement from the company

定年による退職

3. Retirement due to age limit

契約期間の満了による退職

4. Retirement due to limitation of contract

移籍出向による退職

5. Retirement due to transference or loan out of an employee

その他 (具体的には _____) による退職

6. Others (_____)

解雇 (別紙の理由による)

7. Dismissal (Another reason _____)

※1 該当する番号に○をつけること

1. Circle the number which explains the cause of retirement.

※2 解雇された労働者が解雇の理由を請求しない場合には、7の「別紙の理由による」を二重線で消し、別紙は交付しないこと。

2. When a being dismissed worker does not request a "cause of dismissal", cross out number seven with double lines and do not attach the separate enclosed paper.

Enclosed paper 別紙

天災事変その他やむを得ない事由（具体的には、～によって当社の事業の継続が不可能になったこと。）による解雇

a. Dismissal by a natural disaster or other unavoidable cause (Specifically, the continuance of the enterprise has become impossible due to

)

事業縮小など当社の都合（具体的には、当社が～となったこと。）による解雇

b. Dismissal for downsizing by company's reason (Specifically, the enterprise has become

)

職務命令に対する重大な違反行為（具体的には、あなたが～したこと。）による解雇

c. Dismissal due to serious misconduct in violation of work regulations (Specifically, you have

)

業務について不正な行為（具体的には、あなたが～したこと。）による解雇

d. Dismissal due to an illegal or dishonest act (Specifically, you have

)

相当長期間にわたる無断欠勤をしたことなど勤務不良であること（具体的には、あなたが～したこと。）による解雇

e. Dismissal by absence without notice or unsatisfactory service (Specifically, you have

)

その他（具体的には、 ）による解雇

f. Others (

)

※ 該当する番号に○をつけ、具体的な理由等を（ ）に記入すること。

Circle the number and specify reasons more in the parenthesis.

Cause of Dismissal Certificate 解雇理由証明書

To: _____ 殿

当社が、 年 月 日付けであなたに予告した解雇については、以下の理由によるものであることを証明します。
We certify that the dismissal notice dated _____ of _____ is based on the following reason.

Date 日付: _____

Company's name 事業主氏名又は名称: _____

Employer's name and title 使用者職氏名: _____

[Reasons of dismissal] Note : 1, 2 [解雇理由] ※ 1, 2

- 天災その他やむを得ない理由（具体的には、～によって当社の事業の継続が不可能となったこと。）による解雇
1. Dismissal due to a natural disaster or other unavoidable cause (Specifically, the continuance of the enterprise has been made impossible due to _____)
- 事業縮小等当社の都合（具体的には、当社が～となったこと）による解雇
2. Dismissal due to downsizing of the company (Specifically, the enterprise has become _____)
- 職務命令に対する重大な違反行為（具体的には、あなたが～したこと。）による解雇
3. Dismissal due to serious misconduct against work regulations (Specifically, you have _____)
- 業務について不正な行為（具体的には、あなたが～したこと。）による解雇
4. Dismissal due to illegal or dishonest act (Specifically, you have _____)
- 勤務態度又は職務成績が不良であること（具体的には、あなたが～したこと。）による解雇
5. Dismissal due to absence without notice or unsatisfactory service (Specifically, you have _____)
- その他（具体的には、 _____ ）による解雇
6. Others (_____)

※ 1 該当するものに○を付け、具体的な理由等を（ ）の中に記入すること。

1. Circle the number and specify reasons more in the parenthesis.

※ 2 就業規則の作成を義務付けられている事業場においては、上記解雇理由の記載例に関わらず、当該就業規則に記載された解雇の事由のうち、該当する解雇の事由を記載すること。

2. In the event that an enterprise has an obligation to make a work rule, regardless of above examples, write applicable reasons under the work rule.

③ 賃金 3. Wages

賃金の支払い（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。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い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1回以上、一定の期日を定め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については、この限りでない。

Payment of Wages (Article 24)

Wages must be paid in cash and in full directly to the workers, however, that payment other than in cash may be permitted in cases otherwise provided for by law or ordinance or collective agreement or in cases where a reliable method of payment of wages defined by a Ministry of Health, Labor and Welfare ordinance is provided for, and partial deduction from wages may be permitted in cases otherwise provided for by law or ordinance or in cases where there exists a written agreement with a trade union organized by a majority of the workers at the workplace, where such a union exists, or with a person representing a majority of the workers, where no such union exists.

2. Wages must be paid at least once a month at a definite date. However, this does not apply to extraordinary wages, bonuses or the equivalent defined by a Ministry of Health, Labor and Welfare ordinance.

■ 1 賃金支払5原則

使用者は ①通貨で、②全額を、③毎月1回以上、④一定期日に、⑤直接労働者に支払う。

■ 1. The five principles of payment

An employer shall pay wages ①in cash, ②in full ③directly, ④at least once a month, and ⑤ at definite time.

■ 2 例外

- (1) 通貨以外のものの支払が認められる場合・・・法令・労働協約に現物支給の定めがある場合。
- (2) 賃金控除が認められる場合・・・法令（公租公課）、労使協定による場合
- (3) 毎月1回以上、一定期日払いでなくて・・・臨時支給の賃金、賞与、査定期間が1か月を超える
よい場合 場合の精勤手当、能率手当等

■ 2. Exceptions

- ① In the case of payment in lieu of currency・・・statutes, labor agreements concerning payment in kind
- ② In the case that deduction of wage is permitted・・・statutes (taxes and other public charges) and labor management agreement
- ③ In the case it is permitted not to pay at・・・extraordinary wage, bonus, attendance allowance least once a month or a fixed time. for more than one month, efficiency allowance, etc

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。

「使用者の責めに帰すべき事由」による休業
↓
1日当たりの休業手当 = 平均賃金 × 60 / 100
↓
労働者に対する支払義務あり

Allowance for Suspension of Business (Article 26)

In the event of a suspension of business for reasons attributable to the employer, the employer shall pay an allowance equal to at least sixty percent of the worker's average wage to each worker concerned during the period of business suspension.

A business suspension "for reasons attributable to the employer"
↓
A business suspension a day = average wage × 60 / 100
↓
The employer shall have a duty of payment

参考

労使協定などの労働者の過半数代表者の選出（労働基準法施行規則第6条の2）

労使協定の労働者側の締結当事者は、その事業場に労働者の過半数で組織する労働組合（過半数労働組合）がある場合には、その労働組合となる。過半数労働組合がない場合に限り、労働者の過半数を代表する者（過半数代表者）が締結当事者となる。

Reference

Election of Majority Labor Representative for Labor-Management Agreement etc.

(Article 6-2 Enforcement Regulations of the Labor Standards Law)

A concluding party on behalf of the workers of a labor-management agreement, in the event there is a labor union organizing the majority of the workers (hereinafter referred to as “a labor union of the majority”) shall be the labor union.

As far as there is not a labor union of the majority, a person representing a majority of the workers (hereinafter referred to “a representative of the majority”) shall be a concluding party.

◆ 労使協定が必要な場合

	労使協定が必要な場合	条文	届出
①	労働者の委託により社内預金を管理するとき	第18条	必要
②	購買代金など賃金から一部控除して支払うとき	第24条	
③	1か月単位の変形労働時間制を採用するとき	第32条の2	必要
④	フレックスタイム制を採用するとき	第32条の3	
⑤	1年単位の変形労働時間制を採用するとき	第32条の4	必要
⑥	1週間単位の変形労働時間制を採用するとき	第32条の5	必要
⑦	交替制など一斉休憩によらないとき	第34条	
⑧	時間外労働・休日労働について定めるとき	第36条	必要
⑨	事業場外のみなし労働時間制を採用するとき	第38条の2	必要
⑩	専門業務型裁量労働制を採用するとき	第38条の3	必要
⑪	年次有給休暇の計画的付与を行うとき	第39条	
⑫	年次有給休暇取得日の賃金を健康保険の標準報酬日額で支払う制度による時	第39条	

なお、就業規則の作成または変更する場合には、過半数労働組合（ない場合は過半数代表者）の意見を聴取しなければなりません（第89条）

◆ Obligatory Labor-Management Agreement

	Obligatory Labor-Management Agreement	Article	Report
①	When an employer intends to take charge of workers savings entrusted to the employer by worker.	Article 18	Need
②	Partial deduction from wages, such as purchasing price etc.	Article 24	
③	One Month Variable Working Hours System	Article 32-2	Need
④	Flexitime system	Article 32-3	
⑤	One Year Variable Working Hours System	Article 32-4	Need
⑥	One Week Atypical Adjustable Working Hours System	Article 32-5	Need
⑦	Shift work, etc.	Article 34	
⑧	Overtime work and Work on Rest Days	Article 36	Need
⑨	Deemed Working Hours System in cases where workers perform their duties outside of the workplace	Article 38-2	Need
⑩	Professional Business Type Discretionary Work System	Article 38-3	Need
⑪	Annual leave with Systematic Pay	Article 39	
⑫	System in which a wage of period of rest for annual leave with pay is paid by the daily amount of standard remuneration provided for under the Health Insurance Law	Article 39	

Besides, in drawing up or changing work regulations, the employer shall ask the opinion of a trade union organized by a majority of the worker (or a representative of the majority). (Article 89)

最低賃金（第28条）

賃金の最低基準に関しては、最低賃金法の定めるところによる。

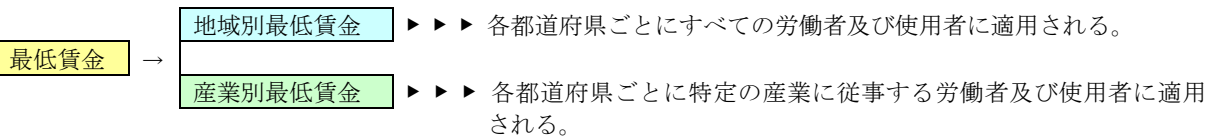
Minimum wages (Article 28)

Minimum standards for wages shall be in accordance with the provisions of the Minimum Wages Law.

■ 1 最低賃金額

最低賃金は、賃金の最低限度を定めるものであり、使用者は、最低賃金額以上の賃金を労働者に支払わなければならない。当然、その額に達しない賃金額で労働契約をしてもその部分は無効となります。

最低賃金額は、都道府県ごとに最低賃金審議会の調査審議に基づき決定されます。最低賃金には、「地域別最低賃金」と「産業別最低賃金」の2種類があります。

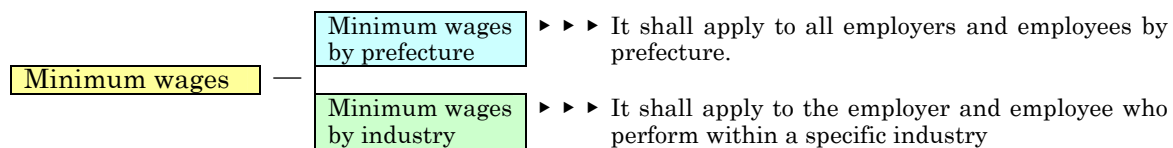


なお、「産業別最低賃金」が適用される場合には「地域別最低賃金」との双方の最低賃金が適用されることとなりますが、この場合は高い方の最低賃金額（「産業別最低賃金額」）以上の賃金を支払わなければならない。

■ 1. Minimum wages

Minimum wage may set the limitation of minimum wage. An employer must pay more than the amount of the minimum wage to a worker. Even if a labor agreement is concluded under the minimum wage, of course that section shall be invalidated.

An amount of minimum wage is based on a survey by each prefecture's Minimum Wage Council. The minimum wage includes two types: one is the minimum wage by prefecture and the other is the minimum wage by industry.



In the event that “the minimum wages by industry” applies to an employee, “the minimum wages by prefecture” also applies. In this case, the higher amount of minimum wages (“minimum wages by industry”) shall be paid.

■ 2 適用除外

最低賃金は、パートタイム労働者や学生アルバイトなどを含め、すべての労働者に適用されますが、次の労働者については都道府県労働局長の許可を得た場合に限り、適用が除外されます。

- ① 精神または身体の障害により著しく労働能力が低い者
- ② 試みの使用期間中の者
- ③ 職業能力開発促進法に基づく認定職業訓練を受ける者のうち一定の者
 - ア 労働時間が特に短い者
 - イ 軽易な作業に従事する者
 - ウ 継続的労働に従事する者

■ 2. Exemptions

Minimum wages system shall apply to all workers including regular part-time workers and part-time student workers. The following workers shall be exempted only when an employer has obtained permission from the Director of the Prefectural Labor Bureau.

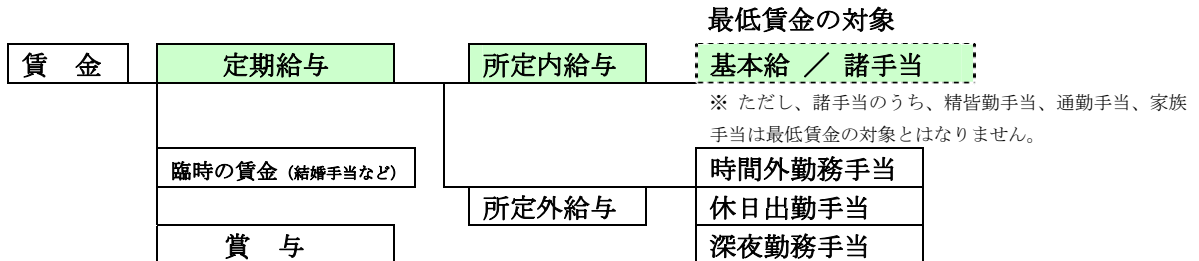
- ① Workers who have less ability to work due to his/her mental and/or physical incapacity.
- ② Workers on probation
- ③ Designated person who receives authorized vocational training under the Human Resources Development Promotion Law
 - (a) Worker whose working hours are short.
 - (b) Worker who performs light work
 - (c) Worker who performs intermittent labor

■ 3 対象とならない賃金

実際に支払われる賃金から次の賃金を除外したものが最低賃金の対象となります。

- ① 結婚祝金、病気見舞金などの慶弔見舞金等の臨時に支払われる賃金
- ② 賞与、期末手当等の1か月を超える期間ごとに支払われる賃金
- ③ 時間外割増手当、休日出勤手当、深夜勤務手当
- ④ 精勤手当、皆勤手当、通勤手当、家族手当

◆ 最低賃金の対象となる賃金の例

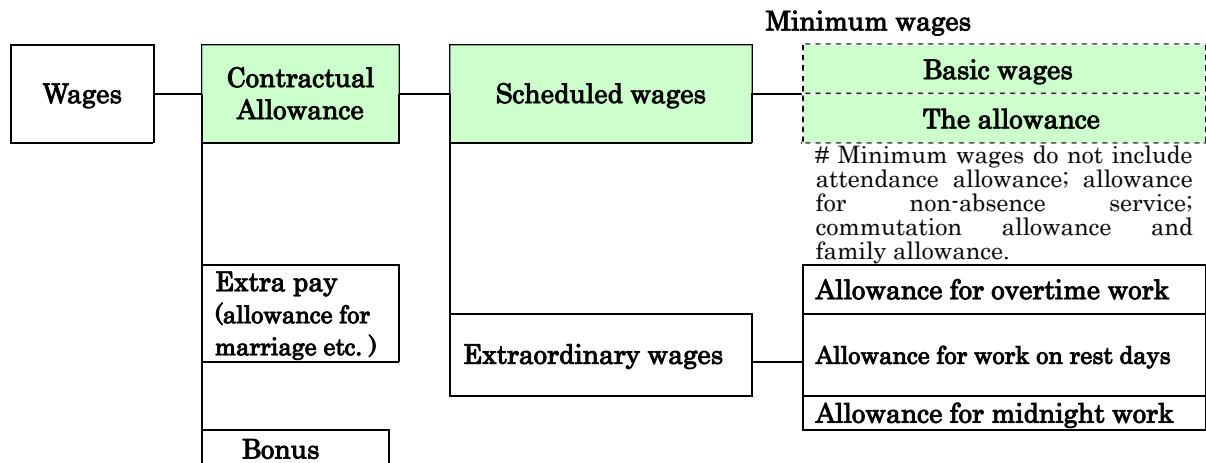


■ 3. Wages excluded from Minimum Wages

The minimum wage shall be a remuneration which excludes the following allowances from actual wages:

- (a) Temporary allowance, such as, celebratory money for marriage, a gift money for sickness, etc.
- (b) Additional earnings paid over one month, such as, bonus, term-end allowance, etc.
- (c) Increased allowance for overtime work, work on rest days and midnight work
- (d) Attendance allowance, allowance for non-absence service, commutation allowance and family allowance

◆ Examples of Minimum Wages



④ 労働時間・休憩・休日

4 Working Hours / Rest Periods / Rest Days

労働時間（第32条）

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

Working Hours (Article 32)

An employer shall not have a worker work more than forty hours per week, excluding rest periods.

◆週40時間労働制と特例措置対象事業の区分

業種	規模	
	10人以上	1～9人
製造業（1号）	40	40
鉱業（2号）	40	40
建設業（3号）	40	40
運輸交通業（4号）	40	40
貨物取扱業（5号）	40	40
林業（6号）	40	40
商業（8号）	40	44
金融・広告業（9号）	40	40
映画・演劇業（10号）	40	44
通信業（11号）	40	40
教育・研究業（12号）	40	40
保健衛生業（13号）	40	44
接客娯楽業（14号）	40	44
清掃・と畜業（15号）	40	40
その他の業種（農林、水産、畜産業を除く）	40	40

注 特例措置対象事業：1週44時間、1日8時間

◆ 40-Hours Work Week System and Classification of Exceptional Measures Applicable Enterprises

Type of industry	Scale	
	10 workers or more	1 worker To 9
Manufacturing enterprise (Item 1)	40	40
Mining enterprise (Item 2)	40	40
Building enterprise (Item 3)	40	40
Transportation enterprise (Item 4)	40	40
Handling cargo enterprise (Item 5)	40	40
Forestry enterprise (Item 6)	40	40
Commercial enterprise (Item 8)	40	44
Banking / Advertising enterprise (Item 9)	40	40
Motion picture and theatrical performance enterprise (Item 10)	40	44
Communication enterprise (Item 11)	40	40
Education and Research enterprise (Item 12)	40	40
Health and Hygiene enterprise (Item 13)	40	44
Service trade and Reception center enterprise (Item 14)	40	44
Sanitation and Livestock enterprise (Item 15)	40	40
Others (excluding agricultural and forestry, marine products and livestock enterprises)	40	40

Working hours of , the Exceptional Measures Applicable Enterprises, shall be 44 hours per week or 8 hours per day.

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時間以上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。

Rest Period (Article 34)

An employer shall provide rest periods during working hours of at least 45 minutes in the event that working hours exceed six hours and of at least one hour in the event that working hours exceed eight hours.

2. The rest periods under the preceding paragraph shall be provided to all workers at the same time, however, this shall not be required in the event there has been a written agreement either with a trade union organized by a majority of the workers at the workplace concerned where such a trade union exists or with a person representing a majority of the workers at a workplace where no such union exists.

◆特定の業種

運輸交通業	商 業	金融・広告業	映画・演劇業
通 信 業	保健衛生業	接客娯楽業	官 公 署

◆ Specified Industries

Transportation	Commerce	Banking / Advertising	Motion Picture / Theatrical performance
Communication	Health and hygiene	Service trade and Reception center	Public agencies

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。

2. 前項の規定は、4週間を通じ4日以上 of 休日を与える使用者については適用しない。

Rest Days (Article 35)

An employer shall provide workers at least one rest day per week.

2. The provisions of the preceding paragraph shall not apply to an employer who provides at least four rest days during a four week period.

■毎週1日の休日の例

1 週	1 週	1 週	1 週
休	休	休	休

■An example of one rest day per week

A week	A week	A week	A week
A rest day	A rest day	A rest day	A rest day

■4週4日の休日の例

4 週	休休	休休
-----	----	----

4週4休を採用する場合は、就業規則などにより4週の起算日を明らかにし、また、できる限り休日は特定してください。

■An example of four rest days per four weeks

Four weeks	Two rest days	Two rest days
------------	---------------	---------------

If the worker accepts four rest days per four weeks, the employee shall specify the initial date of calculation and rest days by work regulations and the like.

■休日の与え方

休日 → 原則 → 週1回 → 与え方 → できる限り特定するのが望ましい

休日 → 例外 → 4週4日 → 変形休日制 → 要件 → 就業規則その他これに準ずるもので4週間の起算日を明らかにする

■Rest Days Distribution

A rest day → Principle → One rest day per week → How to distribute → Better to specify a rest day.

A rest day → Exception → Four rest days during four weeks → Variable rest day system → Required → Make clear the initial date of calculation of four weeks by work rules and the like

■休日の意義等

- 原則 → 暦日（午前0時～午後12時の継続24時間）の休み
- 例外 → 継続24時間の休み → 交替制勤務等 → 要件（①、②）
 - ① 番方編成による交替制であることを就業規則で定め、制度として運用されていること。
 - ② 各番方の交替が規則的に定められ、勤務割表等でその都度設定されるものでないこと。

■Definition of Rest day

- Principle → One calendar day
(from 0:00 morning to 12:00 midnight, continuous twenty-four hours)
- Exception → Continuous twenty-four hours rest day → Shift work → Required (#①,#②)
 - ① A work regulation shall provide a systematized shift system.
 - ② A shift operation shall be fixed regularly not whenever.

■振替休日と代休の相違点

項目	振替休日	代休
どんな場合に行われるのか	36協定が締結されていない場合などに休日労働をさせる必要が生じたとき	休日労働や長時間労働をさせた場合に、その代償として他の労働日を休日とするとき
行われる場合の要件	①就業規則に振替休日を規定 ②4週4日の休日を確保したうえで、振替休日を特定 ③遅くとも前日までに本人に予告	特になし
振替後の休日または代休の指定	あらかじめ使用者が指定	使用者が指定することもあるし、労働者の申請によって与える事もある。
賃金	振替休日が同一週内の場合、休日出勤日に通常の賃金を支払えばよく、振替休日に賃金を支払う必要はない。	休日出勤日に割増賃金の支払が必要。代休日に賃金を支払うかどうかは就業規則などの規定による。

※ 振替休日が週をまたがった場合、週の法定労働時間を超えて労働させた時間については時間外労働に係る割増賃金の支払が必要となります。

■Differences between Transferring of a Rest Day and a Compensatory Day Off

Point	Transferring of a Rest Day	Compensatory Day Off
Occasion	The need to work on a rest day arises but the Article 36 agreement is not settled yet.	When a worker works on a rest day, another work day shall be changed to the day off.
Required conditions	① Transfer of a rest day shall be settled by work regulations. ② After settlement of four rest days per four weeks, transfer of a rest day shall be fixed. ③ Notify a worker before the previous day.	No particular reason
Recognition of Transferring of a Rest Day or Compensatory Day Off	An employer settled in advance.	An employer shall settle it or after request by a worker he/she shall receive it.
Wages	If the transferred rest day is in the same week, an employer shall pay regular wages for the work on the rest day.	It is necessary to pay extra payment for a work on rest day. To pay wage on the compensatory day off or not shall be follow provisions of work regulations.

When the transfer of a rest day extends to the next week, overtime work payment is necessary for the extra working hours of weekly legal working hours.

時間外及び休日の労働（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、これを行政官庁に届け出た場合においては、その協定で定めるところによって労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。ただし、坑内労働その他厚生労働省令で定める健康上特に有害な業務の労働時間の延長は、1日について2時間を超えてはならない。

いわゆる 36 協定において定める労働時間の延長の限度等について、労働者の福祉、時間外労働の動向などを考慮して基準（告示）が定められています。36 協定の内容は、この基準に適合したものとなるようにしなければなりません。基準の概要は次のとおりです。

Overtime Work and Work on Rest Days (Article 36)

In the event that the employer has entered a written agreement either with a trade union organized by a majority of the workers at the workplace concerned where such a trade union exists or with a person representing a majority of the workers at a workplace where no such trade union exists and has filed such agreement with the administrative office, the employer may extend the working hours or have workers work on rest days; however, that the extension in working hours for underground work and other work specified by the Ministry of Health, Labor and Welfare ordinance as especially injurious to health shall not exceed two hours per day.

Concerning the limitation for extension of the working hours under the Article 36 Agreement, the standards (a notice) shall be based on workers welfare and overtime work trends. The contents of the Article 36 Agreement must fit the standards. The outlines of the standards are as follows:

■ 1 協定する項目

- ① 時間外または休日の労働をさせる必要のある具体的な事由
- ② 対象労働者の業務、人数
- ③ 1日についての延長時間のほか、1日を超え3か月以内の期間及び1年間についての延長時間
- ④ 休日労働を行う日とその始業・終業時刻
- ⑤ 有効期間

■ 1 Items to be included in an agreement.

- ① Reason for overtime work or work on rest days.
- ② Duty and numbers of applicable workers
- ③ Excluding the extended hours per day, extended hours between one day and three months and during one year
- ④ Days when a worker works on rest days and the opening and closing times.
- ⑤ Valid term

■ 2 時間外労働の限度に関する基準

延長時間は、次の表の左の欄の「期間」の区分に応じて、右の欄の「限度時間」を超えないものとしなければなりません。

一般労働者の場合		対象期間が3か月を超える1年単位の变形労働時間制の対象者の場合	
期間	限度時間	期間	限度時間
1週間	15時間	1週間	14時間
2週間	27時間	2週間	25時間
4週間	43時間	4週間	40時間
1か月	45時間	1か月	42時間
2か月	81時間	2か月	75時間
3か月	120時間	3か月	110時間
1年間	360時間	1年間	320時間

■ 2 Limit of Overtime Work Standards

Extended hours shall be based on the classification of the "term" in the left section of the following table and not exceed the "limit hours" listed in the right section.

Ordinary worker		For workers who are engaged in the One Year Unit Variable Working Hours System for more than three months, the following time limits apply.	
Term	Time Limit	Term	Time Limit
1 week	15 hours	1 week	14 hours
2 weeks	27 hours	2 weeks	25 hours
4 weeks	43 hours	4 weeks	40 hours
1 month	45 hours	1 month	42 hours
2 months	81 hours	2 months	75 hours
3 months	120 hours	3 months	110 hours
1 year	360 hours	1 year	320 hours

■ 3 育児・介護休業法の適用（時間外労働の制限、深夜業の制限）

小学校就学前の子の養育や家族の介護を行う一定の労働者は、育児・介護休業法の適用を受けることから、労働基準法第 36 条に基づく時間外労働の協定届をした場合においても、本人が請求したときは、

1 か月 24 時間、1 年 150 時間

を超えて労働時間を延長してはなりません。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合はこの限りではありません。（育児・介護休業法第 17 条、第 18 条）

また、小学校就学前の子の養育や家族の介護を行う一定の労働者は、本人が請求した場合は、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、午後 10 時から午前 5 時までの間において、労働させてはなりません。（育児・介護休業法第 19 条、第 20 条）

なお、育児・介護休業法は女性労働者のみでなく男性労働者にも適用があり、男女を問わずこの請求を行うことができます。

■ 3 Application of the Childcare and Nursing Leave Law (Limitations on Overtime Work and Midnight Work)

To a worker nursing or raising a pre-elementary child, the Childcare and Nursing Leave Law will apply. This is true even with the overtime work agreement under the Article 36 of the Labor Standards Law. If a worker requests a rest period, an employer shall not extend the working hours for more than **24 hours monthly or 150 hours yearly**. However, if the granting of leave interferes with the enterprise's normal operations, this shall not apply. (Article 17, Article 18. Childcare and Nursing Leave Law)

If a regular worker who is nursing or raising a pre-elementary child requests leave and the leave granted does not interfere with the normal operation of the enterprise, an employer shall not employ the worker between 10:00 p.m. and 5:00 a.m. (Article 19, Article 20 Childcare and Nursing Leave Law). The Childcare and Nursing Leave Law shall apply not only to female but also male workers.

時間外、休日及び深夜の割増賃金（第 37 条）

使用者が、第 33 条又は前条第 1 項の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させた場合においては、その時間又は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政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。

※ 割増賃金の基礎となる賃金には、家族手当、通勤手当、別居手当、子女教育手当、住宅手当、臨時に支払われた賃金、1 か月を超える期間ごとに支払われる賃金は算入しません。なお、割増賃金などの計算の基礎となる賃金に含まれるかどうかは、名称ではなく内容により判断されます。

Increase Wages for Overtime Work, Work on Rest Days and Midnight Work (Article 37)

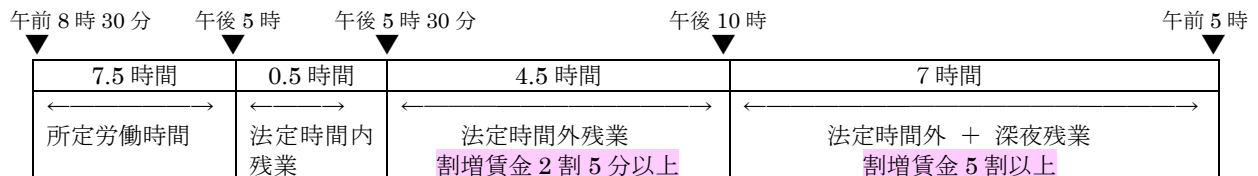
In the event that an employer extends working hours or has a worker work on rest days pursuant to the provisions of Article 33 or paragraph 1 of the preceding Article, the employer shall pay increased wages for work during such hours or on such days at a rate no lower than the rate stipulated by cabinet order within the range of no less than twenty-five percent and no more than fifty percent over the normal wage per working hour or working day.

Wages based on overtime work do not include family allowance; commutation allowance; separation allowance; educational allowance for children; housing allowance; extraordinary wages and wages paid for terms over one month. Whether these are included in the basic wages when calculating overtime payment, a decision should be made on the contents not the designated name.

■ 時間外（法定外休日）労働の割増率

例) 所定労働時間が午前8時30分から午後5時（休憩1時間）までの場合

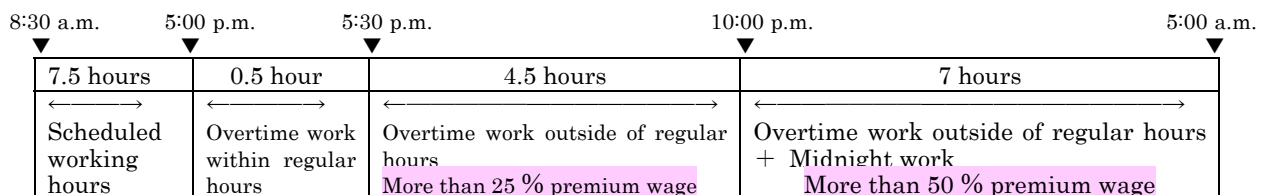
午後5時～午後5時30分 → 1時間あたりの賃金×1.00×0.5時間	法定時間内残業
午後5時30分～午後10時 → 1時間あたりの賃金×1.25×4.5時間	法定時間外残業
午後10時～午前5時 → 1時間あたりの賃金×1.50 (1.25+0.25) × 7時間	法定時間外 + 深夜残業



■ Premium Rate of Overtime Work (non-legal rest day)

Example: During the scheduled working hours, there may be a rest period between 8:30 a.m. – 5:00 p.m. of up to one hour.

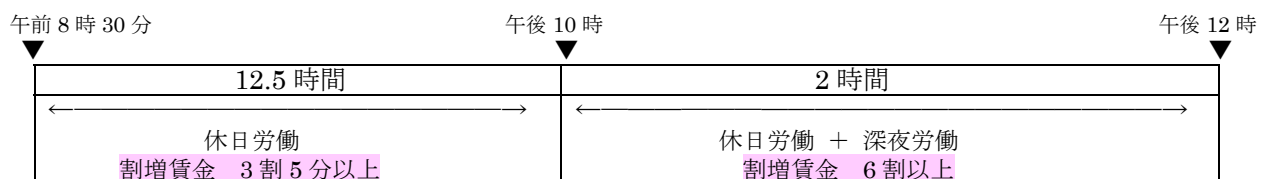
Between 5:00 p.m. – 5:30 p.m. → Hourly wages × 1.00 × 0.5 hour	Overtime work within regular hours
Between 5:30 p.m. – 10:00 p.m. → Hourly wages × 1.25 × 4.5 hours	Overtime work outside of regular hours
Between 10:00 p.m. – 5:00 a.m. → Hourly wages × 1.50 (1.25+0.25) × 7 hours	Overtime work outside of regular hours + midnight work



■ 法定休日労働の割増率

例) 午前8時30分から午後12時（休憩1時間）まで労働させた場合

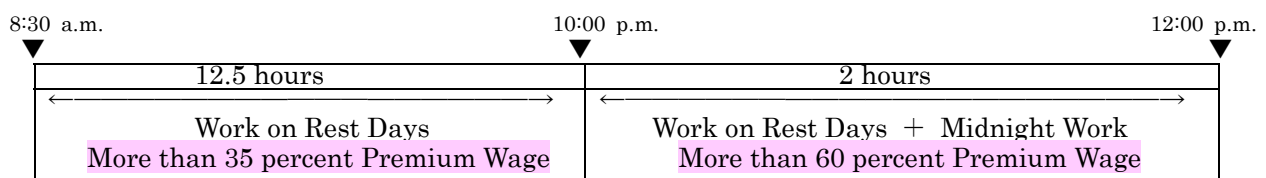
午前8時30分～午後10時 → 1時間当たりの賃金 × 1.35 × 12.5時間	法定休日労働
午後10時～午後12時 → 1時間当たりの賃金 × 1.60 (1.35+0.25) × 2時間	法定休日労働+深夜労働



■ Premium Rate for the Legal Rest Day Work

Example: When an employer has a worker work on legal rest day between 8:30 a.m. and 12:00 p.m..

Between 8:30 a.m. – 10:00 p.m. → a wage per hour × 1.35 × 12.5	Legal Rest Day Work
between 10:00 p.m. – 12:00 p.m. → a wage per hour × 1.60 (1.35+0.25) × 2 hours	Legal Rest Day Work + Midnight Work

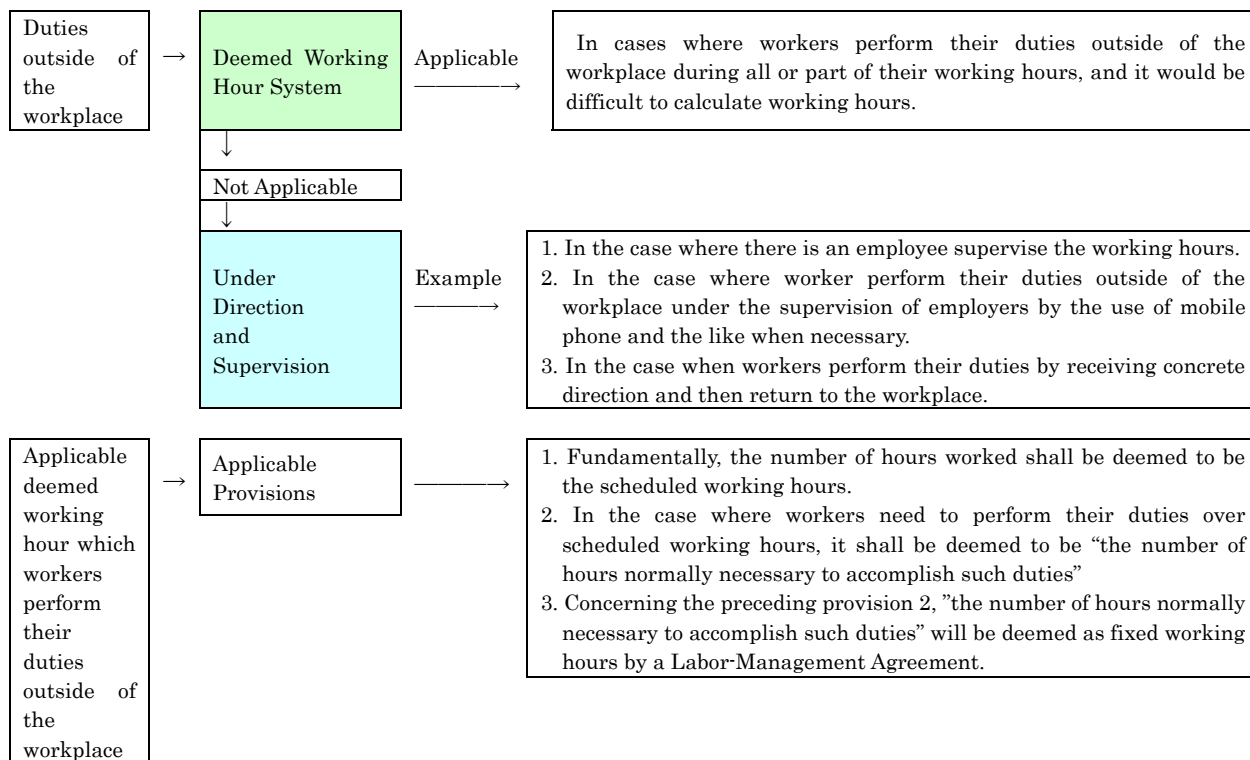
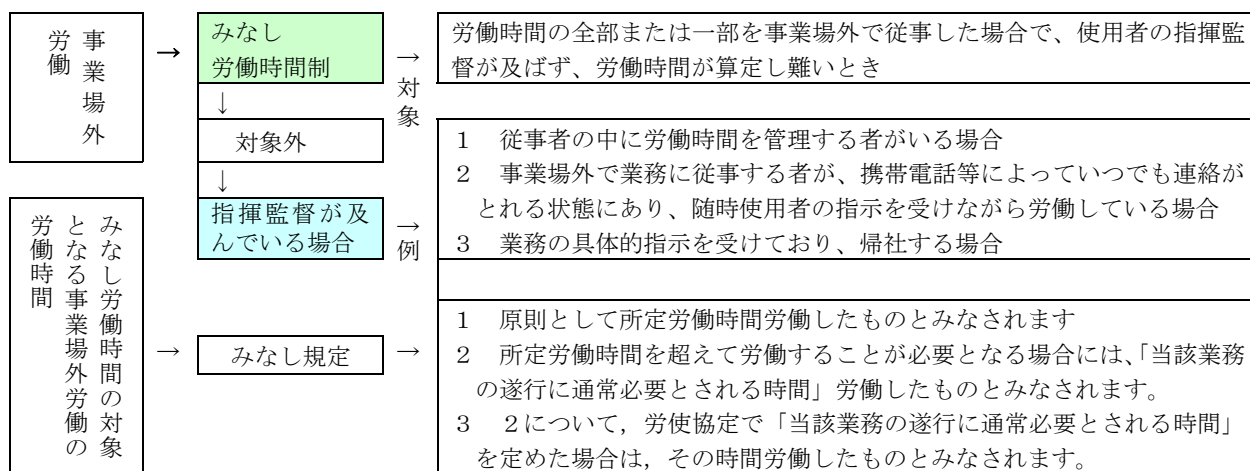


事業場外労働のみなし労働時間制（第38条の2）

労働者が労働時間の全部又は一部について事業場外で業務に従事した場合において、労働時間を算定し難いときは、所定労働時間労働したものとみなす。ただし、当該業務を遂行するためには通常所定労働時間を超えて労働することが必要となる場合においては、当該業務に関しては、厚生労働省令で定めるところにより、当該業務の遂行に通常必要とされる時間労働したものとみなす。

Deemed Working Hour System for Workers Performing their Duties Outside of the Workplace (Article 38-2)

In cases where workers perform their outside of the workplace during all or part of their working hours and it would be difficult to calculate working hours, the number of hours worked shall be deemed to be the scheduled working hours, however, in cases where it would normally be necessary to work in excess of the scheduled working hours in order to accomplish the duties, the number of hours worked shall be deemed to be the number of hours normally necessary to accomplish such duties, as established pursuant to a Ministry of Health, Labor and Welfare ordinance.



●**事業の名称**

出先機関（支社、支店、営業所等）の場合は、「〇〇会社△△支店」と出先機関名まで記入してください。

●**時間外、休日労働をさせる必要のある具体的事由**

具体的事由は、業務の種類別に記入してください。

●**業務の種類**

業務の種類によって細かく分類して記入してください（男女の別はしないこと）。労働基準法第 36 条但し書の健康上特に有害な業務について協定した場合には、その業務を他の業務と区別して記入してください。

●**延長することができる時間**

延長することができる 1 日の限度時間を記入してください。

●**1 日を超える一定の期間（起算日）**

1 日を超え 3 か月以内の期間及び 1 年について記入してください。（ ）は起算日を記入してください。

記入例；1 週間（月曜日）、1 か月（毎月 1 日）、1 年（4 月 1 日）

・**一定期間についての延長時間の限度**

期 間	限度時間	期 間	限度時間	期 間	限度時間
1 週間	15 時間	1 か月	45 時間	1 年間	360 時間
2 週間	27 時間	2 か月	81 時間		
4 週間	43 時間	3 か月	120 時間		

女性であることのみを理由として男女異なる取扱いをするための協定は、男女雇用機会均等法の趣旨に反します。なお、工作物の建設の事業・自動車の運転の業務等については適用が除外されます。

・**1 年単位の变形労働時間制の場合の限度時間**

（対象期間が 3 か月を超える場合）

期 間	限度時間	期 間	限度時間	期 間	限度時間
1 週間	14 時間	1 か月	42 時間	1 年間	320 時間
2 週間	25 時間	2 か月	75 時間		
4 週間	40 時間	3 か月	110 時間		

① 下記②に該当しない労働者

② **1 年単位の变形労働時間制により労働する労働者**

対象期間が 3 か月を超え 1 年以内の变形労働時間制により労働する者について記入してください。

①②のうち制限開始日が月の初日（起算日）となるように育児・介護休業法上の時間外労働の制限（1 か月 24 時間、1 年 150 時間）を請求した労働者について記入することもできます。

●**労働させることができる休日、並びに始業及び終業の時刻**

法定休日のうち休日労働させる日数を記入してください。週休 2 日制などにより所定休日が週 2 日以上ある事業場は、1 週 1 日の休日が確保されていれば他の日（週休 2 日制の土曜日等）に労働させても法定の休日労働に該当しないので、届出の必要はありません。

●**協定の成立年月日**

有効期間の初日以前に協定してください。

●**協定の当事者である労働組合の名称又は労働者の過半数を代表する者の職氏名**

労働者の過半数を代表する労働組合がある場合にはその労働組合名を、ない場合には労働者代表を選び、その者の職、氏名を記入してください。なお、労働者代表は次のいずれにも該当する必要があります。

① 監督または締結の地位にある者でないこと

② 労使協定の締結等を行う者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手などにより選出された者であること
また、使用者は

① 労働者が過半数代表者であること

② 労働者が過半数代表者になろうとしたこと

③ 労働者が過半数代表者として正当な行為をしたこと

を理由として、その労働者に対し不利益な取扱いをしてはいけません。

●**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、挙手による選挙、投票による信任、挙手による信任、回覧による信任等。協定の当事者が過半数を代表する労働組合の場合は、この欄の記入は必要ありません。

●**労働者の範囲**

ア 小学校就学前の子を養育する男女労働者（日々雇用される者を除く）で次のいずれにも該当しない者。

a 当該事業主に引続き雇用された期間が 1 年に満たない労働者

b 配偶者が常態として当該子を養育することができる労働者

c 1 週間の所定労働日数が 2 日以下の労働者

d 内縁の妻（夫）等が常態として当該子を養育する事ができる労働者

イ これは b、d を除き、要介護状態の対象家族を介護する労働者についても準用します。

●**[特別条項付き協定]**

限度時間を超えて労働時間を延長しなければならない「特別の事情」が生じた場合に限り、限度時間を超える一定の時間（特別延長時間）まで労働時間を延長することができる旨を協定で定めることができます。

平成 16 年 4 月からこの協定が認められる新しい基準が運用されました。この協定は、あくまで時間外労働に関する例外的な取扱いですから、次の点に注意してください。

① 「特別の事情」は、臨時的なものに限られること

具体的には、一時的または突発的に時間外労働を行わせる必要があるものであり、全体として 1 年の半分を超えないことが見込まれるもので、できる限り詳細に協定すること。

② 特別延長時間まで労働時間を延長できる回数を協定すること

特別延長時間まで労働時間を延長できる回数は、特定の労働者についての特別条項付き協定の適用が 1 年のうち半分を超えないようにしてください。

③ 一定期間の途中で「特別の事情」が生じ、原則としての延長時間を延長する場合に労使がとる手続を協議、通告、その他具体的に協定すること

Instructions for the Submission of the Article 36 Agreement

Notification Form for the Article 36 Agreement about Overtime Work and Work on Rest Days

Type of enterprise		Name of enterprise			Address and phone number of enterprise			
\	Concrete reasons for worker's overtime work or work on rest days	Type of duties	Number of workers who are 18 years old or more	Scheduled working hours	Working hours which can be extended		Period	
					One day	Fixed period which is one day or more (Initial calculation date)		
					()	()		
① Those workers who do not fall under ②								
② Worker who works under the One Year Variable Working Hours System								
Concrete reasons for worker to work on a rest day		Type of duties	Number of workers who are 18 years old or more	Fixed holiday	Leave days on which an employer has a worker work and the starting and closing hours		Period	

Approved date of the agreement

The name of labor union or the name and title of a person representing majority of the workers

Title
Name

Seal

Person concerned with the Labor-Management Agreement (representative of majority of workers) (

)

Date

Employer
Title
Name

Seal

To ; _____ The Chief of Labor Standards Inspection Office

● **Name of enterprise**

In the case of local agencies (a branch, a place of business), please write the name of branch, such as “the ○○ Branch, □□ Company”.

● **Concrete reasons for worker’s overtime work or work on rest days.**

List concrete reasons individually by types of duties.

● **Types of duties**

Please enter in details by types of duties (do not discriminate by gender).

If the employer makes an agreement which specifies duties injurious to health per Article 36 of the Labor Standards Law, the employer must list this duty separately from other duties.

● **Working hours which can be extended.**

Please list the limits of working hours which can be extended.

● **Fixed period which is one day or more (Initial calculation date)**

Please list the period from one day to three months and one year.

Please enter in () about initial calculation date.

Examples: One week (Monday), One month (1st of every month), Fiscal year (April 1)

• **Limits about Extension of Working Hours during a Fixed Period**

Period	Limits	Period	Limits	Period	Limits
1 week	15 hours	1 month	45 hours	1 year	360 hours
2 weeks	27 hours	2 months	81 hours		
4 weeks	43 hours	3 months	120 hours		

If an employer engages in discriminatory treatment of a female worker, it is a violation of the Equal Employment Opportunity Law. This is not applicable to driving responsibilities and the like for construction enterprises.

• **Limits for One-Year Variable Working Hours System**

(applicable period shall be over three months.)

Period	Limits	Period	Limits	Period	Limits
1 week	14 hours	1 month	42 hours	1 year	320 hours
2 weeks	25 hours	2 months	75 hours		
4 weeks	40 hours	3 months	110 hours		

① **Those workers who do not fall under ②**

② **Worker who works under the One Year Variable Working Hours System**

Please list a worker whose applicable term shall be between 3 months and the One Year Variable Working Hours System.

Within □ and □, limitation of overtime work based on the Childcare and Nursing Leave Law which shall be the first day of a month (initial calculation date). An employer may list a worker who shall request working hours which may be 24 hours monthly or 150 hours annually.

● **Leave days on which an employer has a worker work and the starting and closing hours.**

Please write the number of leave days when an employer has a worker work on rest days within legal leave limit.

According to the five day work week system, in the case there are 2 rest days or more per week in the workplace, if an employer ensures one rest day per week, an employer can have a worker work on the other rest day (on Saturday which is within the five work week system). As the second rest day is not considered to be a legal rest day work, you do not need to include this day in the count per ⑩.

● **Approved date of the agreement**

Please conclude agreement before the initial date of the term of validity.

● **The name of labor union or the name and title of a person representing majority of the workers.**

If there is no written agreement, you can make an agreement by stamping the seal of a person who represents the majority of the workers.

If there is a labor union representing majority of the workers, please list the name of the union. If there is no such union, please choose a person who represents the workers and enter his/her title and name. A representative of the workers shall fulfill following requirements:

A: Worker whose title is not inspector or manager

B: Person shall be elected by voting or a show of hands under an open election procedure based on the concluded Labor and Management Agreement.

An employer shall not engage in unlawful treatment of a worker because:

A: Worker who represents the majority of the workers

B: Worker who wants to represent the majority of the workers.

C: Worker who lawfully takes action as the representative of the majority of the workers.

● **Person concerned with the Labor-Management Agreement (representative of majority of workers)**

Example of Election Methods:

Election by voting, show of hands, a circulated voting sheet, etc.

In the case of a person concerned with the Labor-Management Agreement (representative of majority of workers), it is not necessary to list that on the ballot.

● **Scope of Workers**

□ If a male or a female worker (excluding day workers) takes care of pre-elementary school children, the number of overtime hours they can work is limited. However, this does not apply to the following categories of workers:

A: Worker whose continuous employment period shall be one year or less.

B: Worker whose spouse is able to ordinarily take care of concerned child.

C: Worker whose scheduled working days per week shall be under two days.

D: Worker whose common law wife (husband) is able to take care of this child.

□ Except items B and D, this shall cover a worker caring for a family member

● **[Agreement with Special Articles]**

On a special occasion when an employer has to have workers work longer than the regular working hours, an employer can conclude an agreement to extend working hours until a fixed overtime (special extended hours). As of April 2004, this agreement shall be for only exceptional treatment of overtime work.

Please regard the following points concerning this exception:

□ “Special occasion” shall be limited only to extraordinary cases.

Concretely, if an employer needs to have a worker work overtime, in total the time should not exceed more than half a year. Please create a detailed agreement as much as possible.

□ Create an agreement about the number of times to extend the working hours as related to special extension of working hours. In the case the number of times to extend the hours as related to the special extension of working hours, this amount of time shall not exceed more than half a year.

□ In the event an employer shall extend overtime work in the middle of a fixed period, please create an agreement based on consultation concerning notification procedures and other concrete measures.

⑤ 年次有給休暇

5 Annual Leave with Pay

年次有給休暇（第39条）

使用者は、その雇入れの日から起算して6か月間継続勤務し全労働日の8割以上出勤した労働者に対して、継続し、又は分割した10労働日の有給休暇を与えなければならない。
いわゆるパートタイム労働者についても、原則として同様に扱うことが必要。

Annual Leave with Pay (Article 39)

An employer shall grant annual leave with pay of ten working days, either consecutive or divided into portions, to workers who have been employed continuously for six months calculated from the day of their being hired and who have reported for work on at least eighty percent of the total working days. It is necessary to treat part-time workers the same way.

■年次有給休暇の付与日数

年次有給休暇の付与日数は、次のとおりとなります。

(1) 週所定労働日数が5日以上又は週所定労働時間が30時間以上の労働者

継続勤務年数	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数	10	11	12	14	16	18	20

(2) 認定職業訓練を受ける未成年者（第72条）で(3)に該当する労働者を除く

継続勤務年数	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5以上
付与日数	12	13	14	16	18	20

(3) 週所定労働日数が4日以下かつ週所定労働時間が30時間未満の労働者

週所定労働日数に応じて次のとおり比例付与されます。

① 週所定労働日数が4日または1年間の所定労働日数が169日から216日までの者

継続勤務年数	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数	7	8	9	10	12	13	15

② 週所定労働日数が3日または1年間の所定労働日数が121日から168日までの者

継続勤務年数	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数	5	6	6	8	9	10	11

③ 週所定労働日数が2日または1年間の所定労働日数が73日から120日までの者

継続勤務年数	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数	3	4	4	5	6	6	7

④ 週所定労働日数が1日または1年間の所定労働日数が48日から72日までの者

継続勤務年数	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5以上
付与日数	1	2	2	2	3

■Granted Days of Annual Leave with Pay

Granted days of annual leave with pay shall be as follows:

(1) A worker whose prescribed weekly working days shall be five days or more or prescribed weekly working hours shall be thirty hours or more.

Continuous service years	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5 or more
Granted days	10	11	12	14	16	18	20

(2) Exclusion of a worker who is a minor receiving recognized vocational training (Article 72) and who falls under (3).

Continuous service years	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5 or more
Grant days	12	13	14	16	18	20

(3) A worker whose prescribed weekly working days shall be 4 days or below and prescribed weekly working hours shall be less than 30 hours.

According to prescribed weekly working days, leave shall be granted proportionally as follows:

① A worker whose prescribed weekly working days shall be four days or prescribed yearly working days shall be from 169 days to 216 days.

Continuous service years	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5 or more
Granting days	7	8	9	10	12	13	15

② A worker whose prescribed weekly working days shall be three days or prescribed yearly working days shall be from 121 days to 168 days.

Continuous service years	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5 or more
Granting days	5	6	6	8	9	10	11

③ A worker whose prescribed weekly working days shall be two days or prescribed yearly working days shall be from 73 days to 120 days.

Continuous service years	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5 or more
Granting days	3	4	4	5	6	6	7

④ A worker whose prescribed weekly working days shall be one day or prescribed yearly working days shall be from 48 days to 72 days.

Continuous service years	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5 or more
Granting days	1	2	2	2	3

■ 年次有給休暇の取得時季

年次有給休暇の取得時季については、労働者に時季指定権があります。

なお、指定時季が事業の正常な運営を妨げるような場合は、会社に休暇時季の変更権が認められています（「事業の正常な運営を妨げる」とは、年度末の業務繁忙期などに多数の労働者の請求が集中したため全員に休暇を付与しがたいような場合などに限られます）。

■ Season when a Worker receives Annual Leave with Pay

If a worker receives annual leave with pay, a worker shall have the right to specify the season.

If the specified season shall interfere with normal work, a company shall be recognized to have the right to change the season of leave. “Interference with normal business management” means for example, if many workers’ requests are for a busy season like the end of the fiscal year, an employer can not grant all of the workers’ requests.

■ 年次有給休暇の計画的付与

年次有給休暇の計画的付与は、労使協定で年次有給休暇を与える時季に関する定めをした場合で、年次有給休暇のうち5日を超える部分（繰り越し分を含みます）に限ります。

付与方法としては、例えば事業場全体の休業による一斉付与、班別の交替制付与、年休計画表による個人別付与などが考えられます。

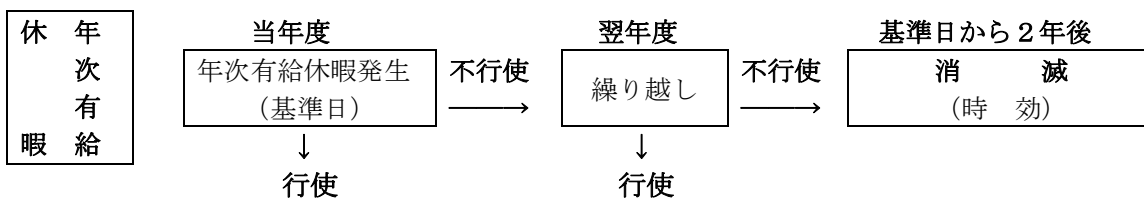
■ Pre-determined Annual Leave with Pay

Labor-Management needs to make an agreement concerning which season to grant pre-determined annual leave. This leave will be limited to a portion of the paid leave in excess of 5 days (this includes the number of carried over leave days).

For example this kind of leave can be granted all at once by shutting down the whole enterprise, operating a group shift system, allowing individual leave under an organized table of annual leave with pay and the like.

■ 年次有給休暇の請求権

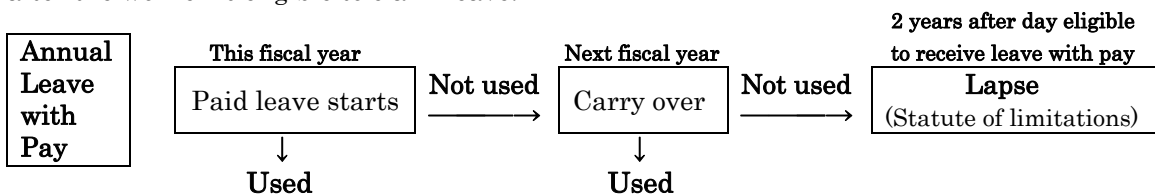
年次有給休暇の請求権は、労働基準法第115条の規定により、2年間で時効によって消滅します。年次有給休暇の請求権は、基準日に発生するものですので、基準日から起算して2年間、すなわち、当年度の初日に発生した休暇については、翌年度末で時効により消滅することになります。



(19年4月1日入社。19年10月1日発生(基準日)。ただし、出勤率8割以上の場合)

■ Right to Claim of Annual Leave with Pay

Under article 115 of the Labor Standards Law, the right to claim annual leave shall lapse 2 years after the worker is eligible to claim leave.



(For example, if a worker enters a company on April 1, 2007, the eligible day to receive leave starts on October 1, 2007. However, the attendance rate has to be eighty percent or more.)

■ 年次有給休暇を取得したことによる不利益な取扱いの禁止（第136条）

使用者は、第39条第1項から第3項までの規定による有給休暇を取得した労働者に対して、賃金の減額やその他不利益な取扱いをしないようにしなければならない。

■ Ban on Disadvantageous Treatment for Receiving Annual Leaves with Pay (Article 136)

An employer shall not disadvantageously treat workers who have taken leave with pay under the provisions of paragraph 1 through 3 of Article 39, such as by making a deduction from wages.

■ 年次有給休暇の賃金の支払い

年次有給休暇取得中の賃金については、就業規則その他に定めるものの規定に基づき、平均賃金または所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金を支払わなければなりません。

ただし、過半数労働組合または労働者の過半数代表者との書面による協定により、健康保険法の標準報酬日額に相当する金額を支払う旨の定めをした時は、これを支払わなければなりません。

■ Payment of Annual Leave with Pay

With regard to payment during annual leave with pay, in accordance with employment regulations or the equivalent, pay either the average wage or the amount of wages that would normally be paid for working the prescribed working hours. However, when there is a Labor-Management written agreement with either a trade union organized by a majority of the workers at the workplace or the representative of the majority of the workers, this provides for the payment of a sum equivalent to the daily amount of standard remuneration provided for under Article 3 of the Health Insurance Law.

■ 年次有給休暇の半日付与

労働基準法は、年次有給休暇の付与を1日単位としています。したがって、労働者が半日単位で請求しても、これに応じる法的義務はありません。

ただし、請求に応じて半日単位で与えることはできます。

■ Granting a Half Day of Annual Leave with Pay

The Labor Standards Law decides an annual leave with pay is based a one day unit. If a worker requests a half day of annual leave with pay, an employer does not have a legal obligation to fulfill this request. However, an employer can grant a half day unit annual leave with pay.

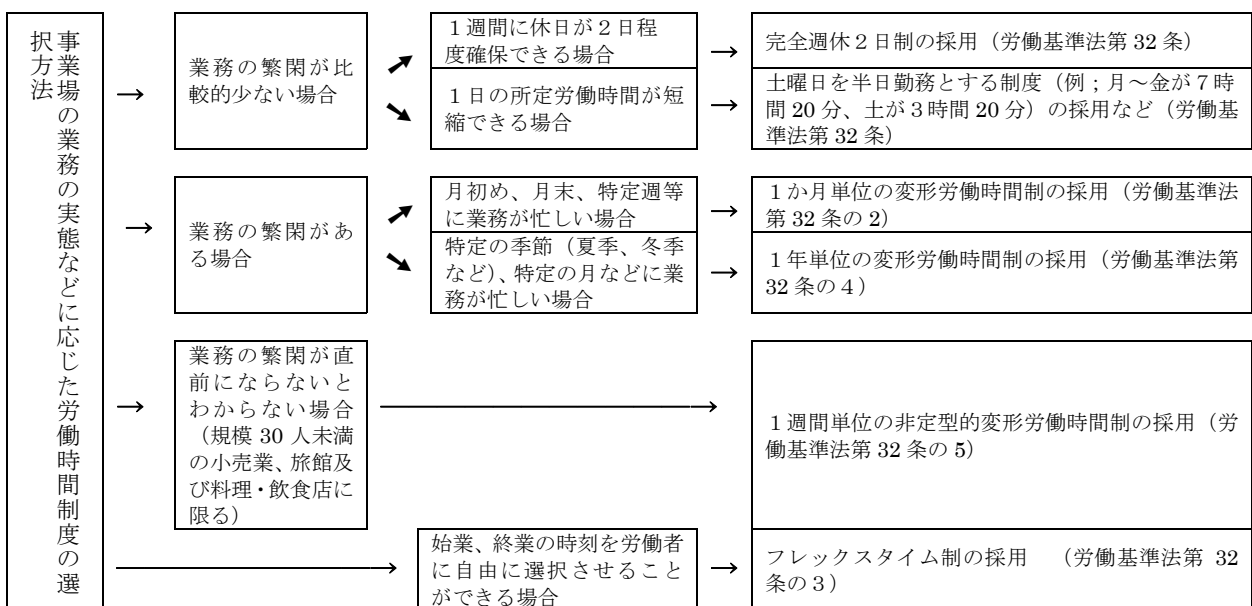
⑥ 変形労働時間制

6. Variable Working Hours System

変形労働時間制とは、繁忙期の所定労働時間を長くする代わりに、閑散期の所定労働時間を短くするといったように、業務の繁閑や特殊性に応じて、労使が工夫しながら労働時間の配分などを行い、これによって全体としての労働時間の短縮を図ろうとするものです。

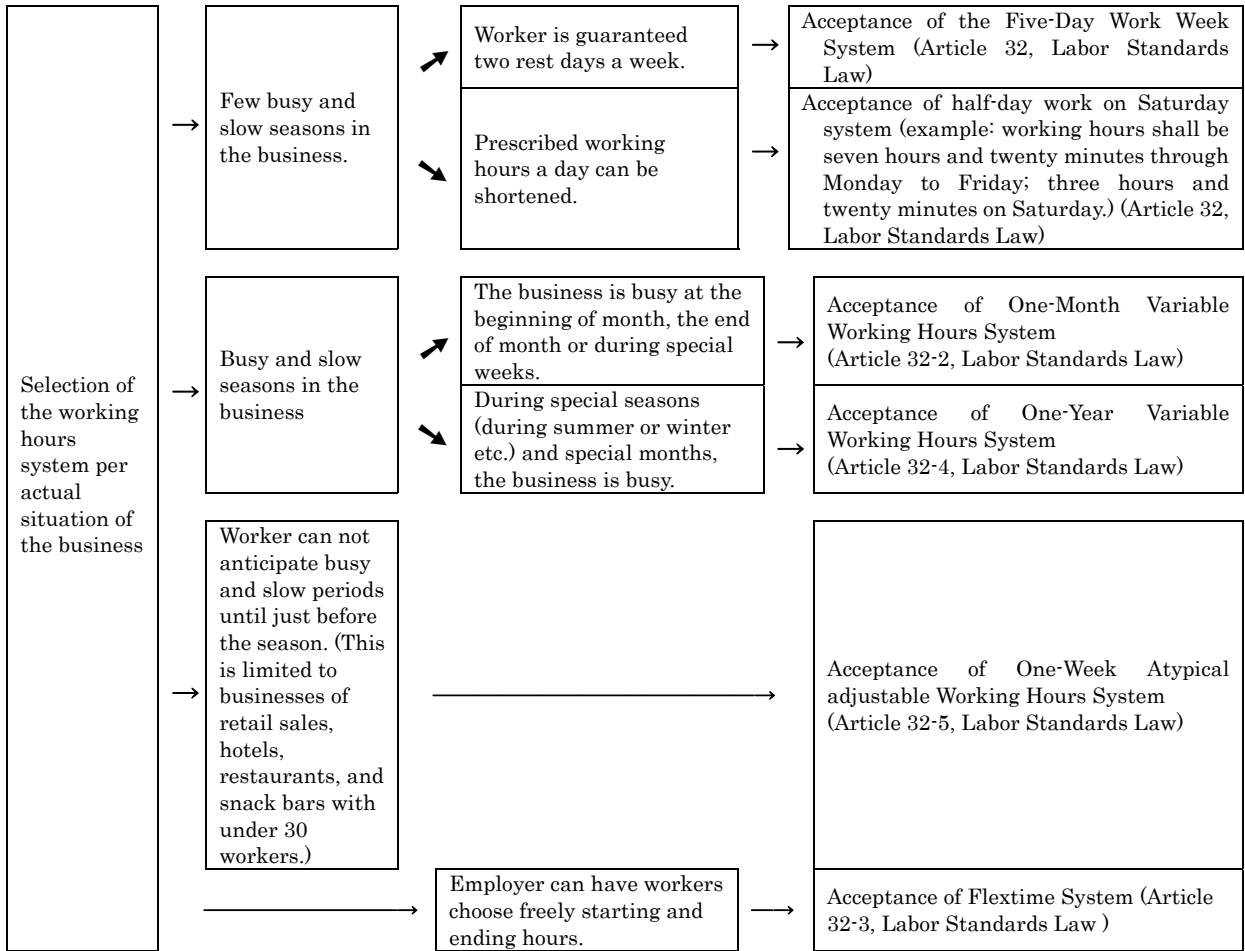
Variable working hours system shall mean, instead of longer prescribed working hours during a busy period, shorter prescribed working hours during a calm period. According to the busy or slow times of businesses, labor and management can think about how to distribute working hours, shortening in total all working hours.

業務の実態に応じた労働時間制度の選択方法



（注）ただし、年少者（満18歳未満）・妊産婦については、変形労働時間制の適用に一定の制限があります。

Selection of a Working Hours System based on the Actual Situation of the Business



(Note) If variable working hours system accepted, there is a fixed hours limit for minors (under 18 full years of age) or expectant or nursing mothers.

		1か月単位の変形労働時間制	1年単位の変形労働時間制	1週間単位の非定型変形労働時間制	フレックスタイム制
変形労働時間制についての労使協定の締結		○ ※1	◎	○	○
労使協定の監督署への届出		○ ※1	○	○	○
特定の事業・規模のみ				○ (労働者数30人未満の小売業、旅館、料理・飲食店)	
労働時間・時刻等	休日の付与日数	週1日 または 4週4日の休日	週1回 ※2	週1日または 4週4日の休日	週1日又は4週4日の休日
	1日の労働時間の上限		10時間	10時間	
	1週の労働時間の上限		52時間 ※3		
	1週平均の労働時間	40時間 (特例措置対象事業 44時間)	40時間	40時間	40時間 (特例措置対象事業 44時間)
	時間・時刻は会社が指示する	○	○	○	
	出退勤時刻の個人選択制				○
就業規則変更届の提出 (10人以上)		○ (10人未満の事業場でも就業規則に準ずる規程が必要)	○	○	○
予め就業規則などで時間・日を明記		○	○ ※4		

※1 労使協定締結による採用の場合、規模10人以上の事業場は就業規則の変更が必要になります。

※2 対象期間における連続労働日数は、6日(特定期間については12日)です。

※3 対象期間が3か月を超える場合は、週48時間を超える週の回数について制限があります。

※4 1か月以上の期間ごとに区分を設けて労働日、労働時間を特定する場合は、休日、始・終業時刻に関する考え方、周知方法等の定めを行わなければなりません。

※ 年少者(18歳未満)・妊産婦については、変形労働時間制の適用に一定の制限があります。

		One-Month Variable Working Hours System	One-Year Variable Working Hours System	One-Week Atypical Adjustable Working Hours System	Flextime System
. Conclusion of Labor - Management Agreement about Variable Working Hours System		<input type="radio"/> # 1	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Report to the Labor Standards Inspection Office about Labor - Management Agreement		<input type="radio"/> # 1	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Only special enterprises and scale of businesses				<input type="radio"/> Business of Retail Sales, Hotels, Restaurants and Snack bars with under thirty workers	
Working hours and time etc.	Number of granted rest days	One rest day weekly or four rest days per four weeks	.One rest day weekly # 2	One rest day weekly or four rest days per four weeks	One rest day weekly or four rest days per four weeks
	Maximum working hours daily		10 hours	10 hours	
	Maximum working hours weekly		52 hours #3		
	Average weekly working hours	40 hours (special measures to applicable enterprises 44 hours)	40 hours	40 hours	40 hours (special measures to applicable enterprises 44 hours)
	Enterprise management of working hours and time	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
	Choose own working hours				<input type="radio"/>
	Clear advance statement of time and date by work regulations and the like	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> #4		
Submission of reports on changing work regulations (ten workers or more)		<input type="radio"/> For the workplace where there are under 10 workers, it is necessary to make rules like work regulations	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

1. In the case, there is a labor-management agreement, it is necessary to change work regulations at the workplace where there are ten workers or more.

2. Continuous working days during the applicable period shall be six days. (During a special period, it shall be twelve days.)

3. In the case the applicable period shall be over three months, there are limits to the number of weeks which shall exceed forty-eight working hours weekly.

4. If the employer divides the working days and working hours into periods of over one month, the employer shall make rules about notification procedures, rest days, the starting and closing of work periods etc.

In the case of a minor (under eighteen years old) or an expectant nursing mother, there are prescribed limits which apply to the variable working hours system.

1 か月単位の変形労働時間制（第32条の2）

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、1か月以内の一定の期間を平均し1週間当たりの労働時間が前条第1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2項の労働時間を超えて、労働させることができる。

One-Month Variable Working Hours System (Article 32-2)

In the event that an employer has stipulated, pursuant to rules of employment or the equivalent or awritten agreement either with a trade union organized by a majority of the workers at the workplace concerned where such a trade union exists or with a person representing a majority of the workers at a workplace where no such trade union exists, that the average working hours per week over the course of a fixed period of no more than one month will not exceed the working hours set forth in paragraph 1 of the preceding article, the employer may, in accordance with such stipulation and regardless of the provisions of the preceding Article, have a worker work in excess of the working hours set forth in paragraph 1 of the preceding Article in a specified week or weeks and may have a worker work in excess of the working hours set forth in paragraph 2 of the preceding Article in a specified day or days.

◆ 1 か月単位の変形労働時間制を新規に採用するには、

- ① 就業規則などの変更
- ② 労使協定の締結により採用する場合は、所定の様式により労働基準監督署長に届け出ることが必要となります。

◆ If the One Month Variable Working Hours System is newly adopted,

- ① Change the work regulations and the like
- ② An employer, if adopting this system after the conclusion of a labor-management agreement, must notify by the specified form the director of the respective Labor Standards Inspection Office.

月末が忙しく、月初めと月中が比較的暇である場合、その繁閑に合わせて労働日や労働時間を設定し、1週間当たりの平均労働時間を40時間以下とする例

(平成19年5月の場合)

- ① 休日 : 毎週日曜日、第2・4土曜日、国民の祝日
- ② 労働時間 : 1日～23日まで(14日間) : 1日7時間
24日～31日まで(7日間) : 1日8時間30分

1週間当たりの平均労働時間は

→ $(7\text{時間} \times 14\text{日} + 8\text{時間}30\text{分} \times 7\text{日}) \div (31\text{日} \div 7) \approx 35.56\text{時間}$ となります。

If the end of month is busy, but the beginning and middle of month are rather slow, an employer shall set working days and working hours in accordance with the busy and slow periods. The average weekly working hours shall be 40 hours or less.

See the following examples:

(Example, May, 2007)

- ① Rest days : Every Sunday, 2nd and 4th Saturday, National Holidays
- ② Working hours : Between 1st and 23rd (14 days) : 7 hours daily
Between 24th and 31st (7 days): 8 hours daily

Average working hours weekly are as follows:

→ $(7\text{ hours} \times 14\text{ days} + 8\text{ hours }30\text{ minutes} \times 7\text{ days}) \div (31\text{ days} \div 7) \approx 35.56\text{ hours}$

1年単位の変形労働時間制（第32条の4、第32条の4の2）

第32条の4 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32条の規定にかかわらず、その協定で第2号の対象期間として定められた期間を平均し1週間当たりの労働時間が40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。）で定めるところにより、特定された週において同条第1項の労働時間又は特定された日において同条第2項の労働時間を超えて、労働させることができる。

第32条の4の2 使用者が、対象期間中の同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1週間当たり40時間を超えて労働させた場合においては、その超えた期間（第33条又は第36条第1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。）の労働については、第37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。

One-Year Variable Working Hours System (Article 32-4, Article 32-4-2)

Article 32-4. In the event that the employer has stipulated the following items pursuant to a written agreement either with the trade union organized by a majority of the workers at the workplace concerned where such a trade union exists or with a person representing a majority of the workers at a workplace where no such trade union exists regardless of the provisions of Article 32, the employer may have a worker work in excess of the working hours set forth in paragraph 1 of Article 32 in a specified week or weeks and may have a worker work in excess of the working hours set forth in paragraph 2 of that Article in a specified day or days in accordance with the written agreement (including stipulations that have been set under the provisions the following paragraph in case where this is applicable, to the extent that the average working hours per week for the period set in that agreement as the applicable period defined at Item (2) below do not exceed forty hours.

Article 32-4-2. With respect to workers whom an employer has work for a shorter period than the applicable period in the applicable eriod pursuant to the provisions of the preceeding Article, in case the employer has the workers work for more than 40 hours per week or average in the said period, the employer shall pay increased wages for work during the excess hours (except extended working hours or working hours on rest days pursuant to the provisions of Article 33 or paragraph 1 of Article 36) in accordance with the provisions of Article 37.

◆ 1年単位の変形労働時間制を新規に採用するには、

- ① 労使協定の締結及び就業規則などの変更
- ② 所轄の労働基準監督署への届出
が必要になります。

◆ Initial Adoption of the One Year Unit Variable Working Hours System

An employer must take following steps;

- ① Conclude a Labor-Management Agreement and change accordingly the work regulations
- ① Notification of such to the Director of the Labor Standards Inspection Office which has jurisdiction over the district where a workplace is located.

◆ 休日を増加させることにより、1週間当たりの平均労働時間を40時間以下とする例 (平成19年度の場合)

週休日		週休日以外の休日	日数	追加休日
4月	7日	昭和の日	1日	
5月	5日	憲法記念日、みどりの日、こどもの日	3日	
6月	7日			+3日
7月	7日	海の日	1日	
8月	6日	夏休み（5日間）	5日	
9月	7日	敬老の日、秋分の日（振替休日）	2日	
10月	6日	体育の日	1日	
11月	5日	文化の日、勤労感謝の日	2日	
12月	8日	天皇誕生日（振替休日）、年末休み（2日間）	3日	
1月	6日	元旦（振替休日）、年始休み（3日間）、成人の日	5日	
2月	6日	建国記念の日	1日	
3月	7日	春分の日	1日	
合計	77日		25日	+3日

※ 1日の所定労働時間が8時間で、隔週週休2日制（起算日4月1日、第1回目土曜休日4月7日）、国民の祝日が全休、夏休み5日、年末年始休み5日（元旦（振替休日）を除く）の事業場
 ※（振替休日）は、当該日が日曜日で月曜日に振替られるもの
 ※ 平成20年は閏年のため、2月は29日間です。
 上記の事業場の場合、年間に102日の休日（77日+25日=102日）がありますが、1年単位の
 変形労働時間制を採用した場合、週の所定労働時間は、
 $366日 - 102日 = 264日$ （年間労働日数）
 $264日 \times 8時間 \div (366日 \div 7) = 40.40時間$
 となり、40時間をオーバーします。
 これを避けるためには、あと**3日間**の休日を増やす必要があります。
 $366日 - (102日 + 3日) = 261日$ （年間労働日数）
 $261日 \times 8時間 \div (366日 \div 7) = 39.94時間$
 これにより、週の平均所定労働時間は**40時間以下**となり、週40時間労働制をクリアします。このケースでは、6月に休日を増やしたものです。

◆ **Following table demonstrates an example where there are an average of 40 hours or less work week by increasing rest days.**

(fiscal year 2007)

Rest days per week		Holidays except weekly rest days	Days	Additional leaves
April	7 dys.	Showa Day (Transfer of a rest day)	1 dys.	
May	5 dys.	Constitution Day, Greenary Day, Children's Day	3 dys.	
June	7 dys.			+ 3 days
July	7 dys.	Marine Day	1 dys.	
August	6 dys.	Summer holidays (5 days)	5 dys.	
September	7 dys.	Respect for the Aged Day, Autumn Equinox Day (Transfer of a rest day)	2 dys.	
October	6 dys.	Health Sports Day	1 dys.	
November	5 dys.	Culture Day, Labor Thanksgiving Day	2 dys.	
December	8 dys.	The Emperor's Birthday (Transfer a rest day), Year-end holidays (2 days)	3 dys.	
January	6 dys.	New Year's Day, New Year's Holidays (3 days), Coming of Age Day	5 dys.	
February	6 dys.	National Foundation Day	1 dys.	
March	7 dys.	Vernal Equinox Day	1 dys.	
Total	77 dys.		25 dys.	+ 3 days

For enterprises where prescribed working hours per day shall be 8 hours with a system of two rest days per every other week (for example; if the initial date of calculation is April 1, April 7 shall be the first Saturday rest day). This scenario also includes all national holidays, five days of summer holidays, five days of the year-end and beginning of the year (exclusion of New Year's Day) holidays.

(Transfer rest day) means that the rest day shall be transferred to Monday because a national holiday (New Year's Day) falls on a Sunday.

February has 29 days in a leap year, 2008.

If there are 102 (77 days plus 25 days) rest days at the above mentioned workplace, and the One Year Variable Working Hours System is adopted by an employer, the prescribed working hours per week shall be as follows:

$$366 \text{ days} - 102 \text{ rest days} = 264 \text{ days (working days per year)}$$

$$264 \text{ days} \times 8 \text{ hours} \div (366 \text{ days} \div 7) = 40.40 \text{ hours}$$

It shows that the working hours are over 40 hours.

To avoid this kind of situation, you need to add **3 more rest days**.

$$366 \text{ days} - (102 \text{ rest days} + 3 \text{ rest days}) = 261 \text{ days (working days per year)}$$

$$261 \text{ days} \times 8 \text{ hours} \div (366 \text{ days} \div 7) = 39.94 \text{ hours}$$

According to above calculations, the prescribed average working hours per week shall be **under 40 hours**. This shows that you fall within the 40 hours work week system.

In this case, rest days were added in June.

モデルケースを参考に、あなたの事業場の労働時間をチェックし、追加休日の有無を確かめてください。

モデルケースを参考に記入してみてください

■ あなたの事業場

(平成19年度の場合)

週休日	週休日以外の休日	日数	追加休日
4月	日 昭和の日(振替休日)	日	
5月	日 憲法記念日、みどりの日、こどもの日	日	
6月	日		
7月	日 海の日	日	
8月	日 夏休み(日間)	日	
9月	日 敬老の日、秋分の日(振替休日)	日	
10月	日 体育の日	日	
11月	日 文化の日、勤労感謝の日	日	
12月	日 天皇誕生日(振替休日)、年末休み(日間)	日	
1月	日 元旦、年始休み(日間)、成人の日	日	
2月	日 建国記念の日	日	
3月	日 春分の日	日	
合計	A 日	B 日	

366日 - []日 = []日 (年間労働日数) あなたの会社の年間労働日数 (280日以下)

あなたの会社の年間休日日数 (A+B)

[]日 × 8時間 ÷ (366日 ÷ 7) = []時間 ← 40時間をクリアしているか
 あなたの会社の 1年間の週数 あなたの会社の1週間
 年間所定労働時間 当たりの所定労働時間

※ あなたの会社の1日の所定労働時間が8時間でない場合は、その時間(例えば7時間30分)となることに注意してください。

あと何日間の休日を増やす必要があるか

[]時間 × (366日 ÷ 7) = []時間

1週間当たりの所定労働時間のうち 1年間で見たときの40時間を
 40時間をオーバーする時間 オーバーする時間の合計

[]時間をあなたの会社の1日の所定労働時間で割れば、必要休日日数がでます。

必要休日日数を求めたら、

- ① 40時間以下になったかどうかの確認
- ② その必要休日日数をどの月に追加するか

を行い、上記の表の追加休日の欄に記入してください。

Based on this model case, please check the number of working hours at your workplace and confirm whether there is a need for additional rest days. Please list your case.

■ Your workplace (In the case of fiscal year 2007)

Rest days per week	Holidays except weekly rest days	Days	Additional leaves
April	Days. Showa Day		
May	Days. Constitution Day, Greenery Children's Day	.	
June	Days.		
July	Days. Marine Day		
August	Days. Summer holidays (five days)		
September	Days. Respect for the Aged Day, Autumn Equinox Day	.	
October	Days. Health Sports Day		
November	Days. Culture Day, Labor Thanksgiving Day		
December	Days. The Emperor's Birthday, Year-end holidays (f.e: two days)		
January	Days. New Year's Day(Transferring of a rest day), Beginning of the year holiday(f.e.: a day), Coming of Age Day		
February	Days. National Foundation Day		
March	Days. Vernal Equinox Day		
Total	Days.		Days

■ 労働時間の特定

1年単位の変形労働時間制の導入に当たり、1か月以上の期間ごとに対象期間を区分した場合、各期間の労働日数及び総労働時間を労使協定において定める必要がありますが、最初の期間を除き協定時に全期間の労働日ごとの労働時間を示す必要はなく、区分された各期間の30日前までに労働日及び労働日ごとの労働時間を労働者代表の同意を得て、書面により特定すればよいこととなっています。

なお 特定された労働日及び労働日ごとの労働時間を変更することはできません。

■ Specification of Working Hours

In the case that an employer introduces the One-Year Variable Working Hours System and where the applicable period is divided into periods of one month or more, the employer needs to settle the working days of each period and total working hours by a labor and management agreement. Except the initial period as designated by the same, there is no need to show the working hours of each working day throughout the agreement period. By written agreement with the representative of workers, the rest of the working hours of each working day should be specified at least 30 days in advance of the next divided periods.

You can not change the specified working days and working hours of each working day.

■ 労働日数、労働時間の限度

労働日数の限度	対象期間が1年の場合 → 280日 対象期間が3か月を超え1年未満である場合 → 1年当たりの労働日数の限度×対象期間の暦日数/365日 (小数点以下は切捨て)
1日及び1週間の労働時間の限度	1日 → 10時間 1週間 → 52時間 導入の要件(3か月を超えた場合) ①48時間を超える所定労働時間を設定した週が連続3週間以内であること ②起算日から3か月ごとに区切った1期間に48時間を超える週の初日が3日以内であること
連続して労働させる日数の限度	連続労働日数 → 6日 (特定期間(対象期間中の特に業務が繁忙な期間)における連続労働日数は、労使協定の定めがある場合には、1週間に1日の休日が確保できる日数)

■ Limits of Working Days and Working Hours

Limit of Working Days	In a case where applicable period shall be one year. → 280 days In a case where applicable period shall be over three months to one year or less. → Limit of service days yearly × calendar days of applicable period/365 days (omit the figures below the decimal place)
Limits of the Working Hours of one day and one week	1 day → 10 hours 1 week → 52 hours reasons to enter (in a case it shall over 3 mths) ①The week which set the prescribed working hours in excess of 48 hours shall be within a continuous 3 weeks. ②A period which shall be divided by three months from the initial date of calculation. Within this time period, only 3 weeks can exceed 48 hours.
Limits of continuous service days	Continuous service days → 6 days Continuous service days during specified period (an especially busy period in the applicable period) shall be the days for which one can get one rest day weekly if there is a labor-management agreement.

様式第4号 (第12条の4第6項関係)

1年単位の変形労働時間制に関する協定届

事業の種類	事業の名称	事業の所在地 (電話番号)		常時使用する労働者数
				人
該当労働者数 (満18歳未満の者)	対象期間及び特定期間 (起算日)	対象期間中の各日及び各週の 労働時間並びに所定休日	対象期間中の1週間の 平均労働時間数	協定の有効期間
人 (人)	()	(別紙)	時間 分	
労働時間が最も長い日の労働時間数 (満18歳未満の者)	時間 分 (時間 分)	労働時間が最も長い週の労働時間数 (満18歳未満の者)	時間 分 (時間 分)	対象期間中の総労働日 日
労働時間が48時間を超える週の最長連続週数	週	対象期間中の最も長い連続労働時間数	日間	
対象期間中の労働時間が48時間を超える週数	週	特定期間中の最も長い連続労働日数	日間	

旧協定の対象期間		旧協定の労働時間が最も長い日の労働時間数	時間 分
旧協定の労働時間が最も長い週の労働時間数	時間 分	旧協定の対象期間中の総労働日数	日

協定の成立年月日 年 月 日

協定の当事者である労働組合の名称又は労働者の過半数を代表する職名
者の 氏名

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 ()
年 月 日

使用者 職名
氏名

労働基準監督署長 殿

記載心得

- 1 法第60条第3項第2号の規定に基づき満18歳未満の者に変形労働時間制を適用する場合には、「該当労働者数」、「労働時間が最も長い日の労働時間数」及び「労働時間が最も長い週の労働時間数」の各欄に括弧書きすること。
- 2 「対象期間及び特定期間」の欄のうち、対象期間については当該変形労働時間制における時間通算の期間の単位を記入し、その起算日を括弧書きすること。
- 3 「対象期間中の各日及び各週の労働時間並びに所定休日」については、別紙に記載して添付すること。
- 4 「旧協定」とは、則第12条の4第3項に規定するものであること。

1 週間単位の非定型的変形労働時間制（第32条の5）

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って、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32条第2項の規定にかかわらず、1日について10時間まで労働させることができる。

One week Atypical Adjustable Working Hours System (Article 32-5)

With respect to workers employed in enterprises of which business categories are specified by a Ministry of Health, Labor and Welfare ordinance as the amount of daily business is often subject to wide fluctuations and it would be difficult to anticipate these fluctuations and to fix daily working hours by rules of employment or the equivalent, and of which the number of regular workers is under the number specified by a Ministry of Health, Labor and Welfare ordinance, the employer may, regardless of the provisions of Article 32, paragraph 2, have workers work for up to ten hours per day, if there is a written agreement with either a trade union organized by a majority of the workers at the workplace concerned where such a trade union exists or with a person representing a majority of the workers where no such trade union exists.

◆ 1 週間単位の非定型的変形労働時間制を採用するには、

- ① 協定を締結することにより、1 週間の労働時間が40時間（特例措置対象事業も同じ）以下になるように定める、かつ、この時間を超えて労働させた場合には、割増賃金を支払う旨定めること
- ② 労使協定を所定の様式により、所轄の労働基準監督署長に届け出ることが必要です。

◆ One-Week Atypical Adjustable Working Hours System

- ① With respect to the conclusion of a labor-management agreement, working hours per week shall be specified under forty hours (same as special measures applicable to enterprises), and in case an employer has a worker work for more than 40 hours per week, an employer shall pay increased wages for work during the excess hours.
- ② An employer shall file the labor-management agreement with the director of the respective Labor Standards Inspection Office by fixed form.

◆ 労働時間の上限

1日の労働時間の上限は10時間です。

◆ Working Hours Maximum Limit

Maximum limit of working hours daily shall be ten hours.

フレックスタイム制（第32条の3）

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ゆだ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2号の清算期間として定められた期間を平均し1週間当たりの労働時間が第32条第1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、1週間において同項の労働時間又は1日において同条第2項の労働時間を超えて、労働させることができる。

Flexitime System (Article 32-3)

In the event that the following Items have provided in a written agreement with either a trade union organized by a majority of the workers at the workplace concerned where such a trade union exists or with a person representing a majority of the workers where no such trade union exists, the employer may, with respect to a worker for whom the starting and ending time for work is left to the worker's own decision pursuant to rules of employment or the equivalent, and regardless of the provisions of Article 32, have such worker work in excess of the working hours set forth in paragraph 1 of Article 32 in a week and may have such worker work in excess of the working hours set forth in paragraph 2 of that article in a day, to the extent that the average working hours per week during a period provided in the abovementioned written agreement as the settlement period of which conditions are defined in Item 2 below do not exceed the working hours set forth in paragraph 1 of article 32.

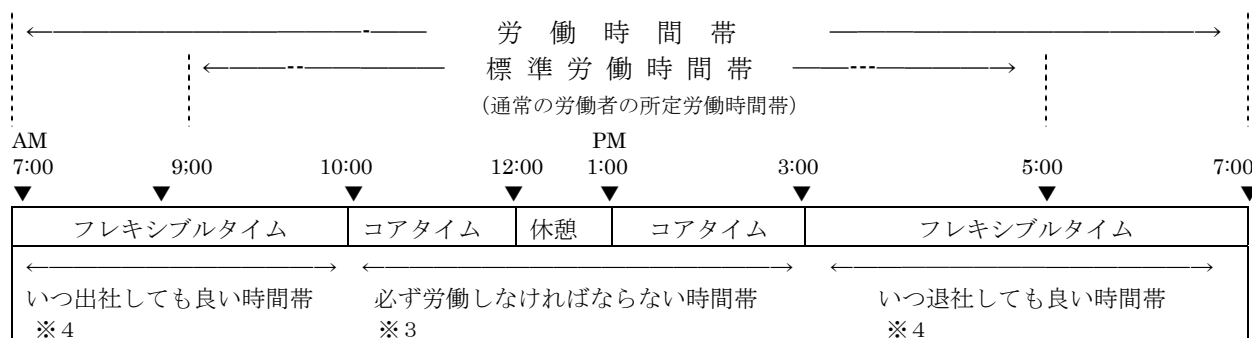
◆ フレックスタイム制を採用するには、

- ① 就業規則その他これに準ずるものにより、始業及び終業の時刻を労働者の決定に委ねることを規定すること
- ② 労使協定において対象となる労働者の範囲、清算期間※1、清算期間中の総労働時間※2、標準となる1日の労働時間などを定めることが必要です。

◆ Flextime System

- ① Employment regulations or the equivalent allow the worker to decide the starting and ending times.
- ② The Labor-Management Agreement stipulates the kind of workers, an agreed period of work #1, total working hours during the agreed period #2, and the standard working hours per day.

モデル例



※1：清算期間

フレックスタイム制において、労働契約上労働者が労働すべき時間を定める期間で、1か月以内とされています。1か月単位のほかに、1週間単位等でも可能です。

※2：清算期間中の総労働時間

フレックスタイム制において、労働契約上労働者が労働すべき時間です。要するに所定労働時間のことであり、所定労働時間は清算期間を単位として定めることになります。この時間は、清算期間を平均し1週間の労働時間が法定労働時間の範囲内となるように定める必要があります。

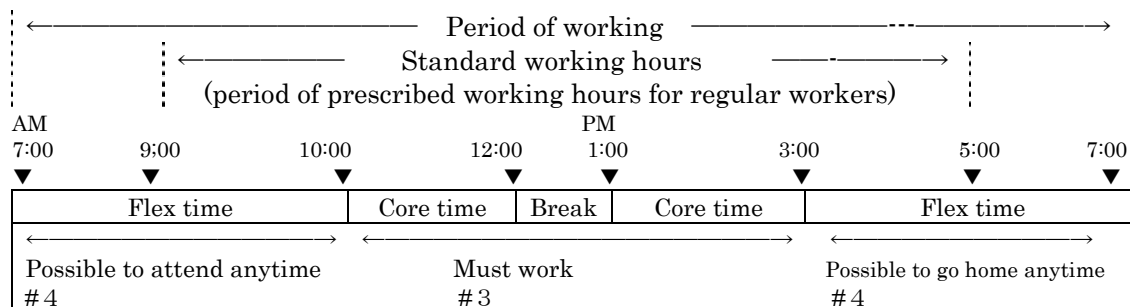
※3：コアタイム

労働者が必ず労働しなければならない時間帯です。

※4：フレキシブルタイム

労働者がその選択により労働することができる時間帯です。

MODEL



#1. An agreed period is the period when a worker has to work under the employment agreement, not to exceed one month. However, either a one-month unit or a one-week unit is possible.

#2. Total working hours during the agreed period refer to when a worker has to work under the employment contract. This is the same as the prescribed working hours. The prescribed working hours shall provide a unit of an agreed period. These hours are based on the average limit of regular legal working hours weekly.

#3. Core time is the period which a worker must work.

#4. Flextime is the period which a worker works by a worker's own choice.

⑦ 裁量労働制

7 Arbitrary Working System

裁量労働制（第38条の3、第38条の4）

第38条の3 使用者が、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の書面による協定により、次に掲げる事項を定めた場合において、労働者を第1号に掲げる業務に就かせたときは、当該労働者は、厚生労働省令で定めるところにより、第2号に掲げる時間労働したものとみなす。

第38条の4 賃金、労働時間その他の当該事業場における労働条件に関する事項を調査審議し、事業主に対し当該事項について意見を述べることを目的とする委員会（使用者及び当該事業場の労働者を代表する者を構成員とするものに限る。）が設置された事業場において、当該委員会がその委員の5分の4以上の多数による議決により次に掲げる事項に関する決議をし、かつ、使用者が、厚生労働省令で定めるところにより当該決議を行政官庁に届け出た場合において、第2号に掲げる労働者の範囲に属する労働者を当該事業場における第1号に掲げる業務に就かせたときは、当該労働者は、厚生労働省令で定めるところにより、第3号に掲げる時間労働したものとみなす。

Arbitrary Working System (Article 38-3, Article 38-4)

Article 38-3. where an employer has provided for the following matters in a written agreement either with a trade union organized by a majority of the workers at the workplace concerned where such a trade union exists or with a person representing a majority of the workers at a workplace where no such trade union exists, in the event that such employer has assigned workers to work categories set forth in Item 1, the working hours of such workers shall, pursuant to the provisions of the relevant Ministry of Health, Labor and Welfare ordinance, be deemed to be such number of hours that is provided in Item 2.

Article 38-4. At a workplace where a committee (members of such committee shall consist of the employer and persons representing workers at the workplace) has been established to examine and discuss wages, working hours and other issues relating to the working conditions at the workplace and to express an opinion to the owner of the enterprise with regards to such matters, upon the adoption of a resolution by eighty percent of the committee members with respect to the following matters and the filing of such resolution with the administrative office in accordance with the relevant Ministry of Health, Labor and Welfare ordinance, any workers within the scope of workers provided under Item 2 who are assigned to the work category described under Item 1 shall, pursuant to the provisions of the relevant Ministry of Health, Labor and Welfare ordinance, be deemed to have worked for such number of hours that is provided in Item 3.

◆ 裁量労働制を採用するには、

労使協定の締結・届出、あるいは労使委員会の設置・決議・届出などが必要です。

◆ Adoption of Arbitrary Working System

The conclusion of a report on the labor-management agreement or the establishment of a labor-management committee and its resolutions are needed.

■ 専門業務型裁量労働制

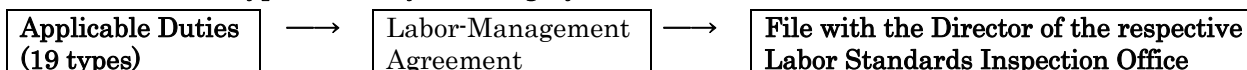
対象業務（19種）

労使協定

所轄労基署長への届出

なお、専門業務型裁量労働制は、労働者の過半数で組織される労働組合（ない場合は労働者の過半数の代表者）との労使協定で、①対象業務、②業務の遂行手段、時間配分の決定などに関し具体的な指示をしないこと、③みなし労働時間、④有効期間、⑤健康・福祉を確保する措置、⑥苦情処理に関する措置、⑦⑤及び⑥に定めた措置に関する記録を有効期間終了後3年間保存することについて締結した場合に導入できます。この労使協定は労働基準監督署長に届け出る必要があります。

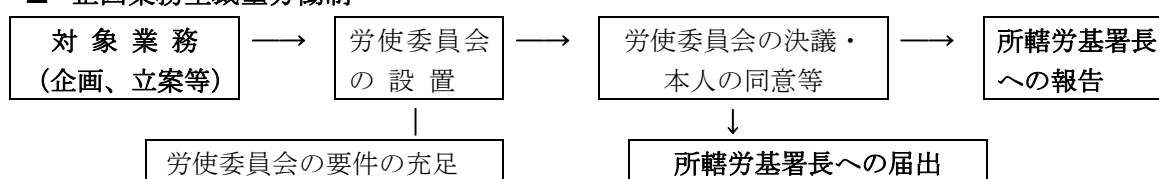
■ Professional Type Arbitrary Working System



The professional type arbitrary system shall be introduced after the conclusion of a labor-management agreement with a trade union organized by a majority of the workers in the workplace (or with a person representing the majority of the workers where no such trade union exists) about ① applicable duties, ② no concrete directives regarding such decisions as the means of achieving said duties and allocation of time, ③ deemed working hours, ④ valid term, ⑤ measures to ensure health and welfare, ⑥ grievance procedure measures, ⑦ maintenance of records about the measures in ⑤ and ⑥ for a period of three years after completion of effective term of the labor-management agreement.

This Labor-Management Agreement has to be filed with the director of the respective Labor Standards Inspection Office concerned.

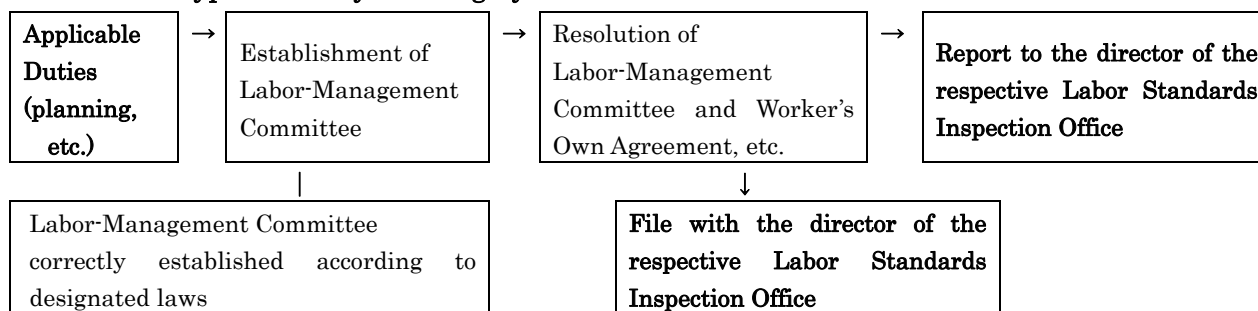
■ 企画業務型裁量労働制



なお、企画業務型裁量労働制は、労使委員会を設置し、①対象業務、②対象労働者の範囲、③みなし労働時間、④健康・福祉を確保する措置、⑤苦情処理に関する措置、⑥本人の同意の取得及び不同意者の不利益取扱いの禁止に関する措置、⑦決議の有効期間の定め、⑧④から⑥までに定めた措置に関する記録を有効期間終了後3年間保存することを、委員会の委員の5分の4以上の賛成により決議し、労働基準監督署長に届け出た場合に導入できます。

また、④健康・福祉を確保する措置の実施状況については、定期的に労働基準監督署長へ報告しなければなりません。

■ Business Type Arbitrary Working System



The Business Type Arbitrary Working System shall be introduced based on the resolution of four-fifths of the committee members about ① applicable duties, ② kinds of applicable workers, ③ deemed working hours, ④ measures to ensure health and welfare, ⑤ grievance procedures measures, ⑥ measures for obtaining the consent of workers or banning disadvantageous treatment of workers who do not consent, ⑦ settlement of effective period of resolutions, ⑧ maintenance of records three years after the completion of the effective term which shall be based on measures settled between ④ and ⑥, and the filing with a director of the respective Labor Standards Inspection Office.

On the enforcement of measures to ensure health and welfare, an employer has to report on this to the director of the respective Labor Standards Inspection Office regularly.

専門業務型裁量労働制と企画業務型裁量労働制の対比

	専門業務型裁量労働制	企画業務型裁量労働制
対象業務	<p>業務の性質上、その遂行の方法を大幅に労働者の裁量に委ねる必要があるため、業務の遂行の手段及び時間配分の決定などに関し、具体的な指示をすることが困難な業務</p> <p>①新商品、新技術の研究開発または人文科学・自然科学の研究の業務、②情報処理システムの分析・設計の業務、③新聞・出版の事業における記事の取材、編集の業務、放送番組の製作のための取材、編集の業務、④デザイナーの業務、⑤放送番組、映画等の製作の事業におけるプロデューサー又は、ディレクターの業務、⑥コピーライターの業務、⑦システムコンサルタントの業務、⑧インテリアコーディネーターの業務、⑨ゲーム用ソフトウェアの創作の業務、⑩証券アナリストの業務、⑪金融工学等の知識を用いる金融商品の開発の業務、⑫大学での教授研究の業務、⑬公認会計士の業務、⑭弁護士の業務、⑮建築士（一級建築士・二級建築士・木造建築士）の業務、⑯不動産鑑定士の業務、⑰弁理士の業務、⑱税理士の業務、⑲中小企業診断士の業務——のいずれかの業務</p>	<p>事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査、分析の業務であって、業務の性質上、その遂行の方法を大幅に労働者の裁量に委ねる必要があるため、業務の遂行の手段及び時間配分の決定などに関し、具体的な指示をしない業務</p>
対象事業場	対象業務のある事業場	対象業務のある事業場
対象労働者	対象業務に従事する労働者	対象業務に従事する労働者
導入要件	<p>次の事項を定めた労使協定を締結すること</p> <p>① 制度を適用する業務の範囲</p> <p>② 適用者には、業務遂行の方法、時間配分の決定などに関する具体的な指示をしないこと</p> <p>③ 1日当たりのみなし労働時間数</p> <p>④ 労使協定の有効期間</p> <p>⑤ 対象労働者に適用する健康・福祉確保措置</p> <p>⑥ 対象労働者からの苦情処理のための措置</p> <p>⑦ ⑤及び⑥に関する記録を、有効期間中及びその後3年間保存すること</p>	<p>導入要件</p> <p>委員会の委員の5分の4以上の多数により次の事項について決議し、決議内容を所轄労働基準監督署長に届け出ること</p> <p>① 対象業務の範囲</p> <p>② 対象労働者の具体的な範囲</p> <p>③ 1日当たりのみなし労働時間数</p> <p>④ 対象労働者に適用する健康・福祉確保措置</p> <p>⑤ 対象労働者からの苦情処理のための措置</p> <p>⑥ 本人の同意の取得、不同意者の不利益取扱いの禁止に関する措置</p> <p>⑦ 決議の有効期間の定め</p> <p>⑧ ④⑤⑥などに関する記録を、有効期間中及びその後3年間保存すること</p> <p>労使委員会の要件</p> <p>①委員の半数が、過半数労働組合（これが無い場合は過半数代表者）に任期を定めて指名されていること</p> <p>②委員会の開催の都度、議事録を作成し、3年間保存すること</p> <p>③ 議事録を見やすい場所への掲示、備え付けなどによって労働者に周知すること</p> <p>④ 委員会の招集、定足数など委員会の運営に関する規程が定められていること</p> <p>⑤④の規程の作成、変更について、委員会の同意を得なければならないこと</p> <p>⑥委員会の委員であることなどを理由として不利益な取扱いをしないようにすること</p>
届出・報告	労使協定の所轄労働基準監督署長への届出	<p>①委員会の決議の所轄労働基準監督署長への届出</p> <p>②当分の間、健康・福祉を確保する措置の実施状況などについて決議の日から6か月以内に1回、所轄労働基準監督署長への報告</p>
その他	——	委員会の決議事項の具体的内容、制度運用上の留意点などについて指針が示されていること

Comparison of the Professional Type Arbitrary Working System and the Business Type Arbitrary Working System

	Professional Type Arbitrary Working System	Business Type Arbitrary Working System
Applicable duties	When it is difficult for an employer to give directives regarding, such decisions as, the means of achievement and the allocation of time due to the nature of the duties, the methods for accomplishment must be left largely to the discretion of the workers engaged in said duties. Duties shall be as follows: ① research and development regarding new products or new technologies or research regarding cultural sciences or natural science, ② analysis or design of information processing system, ③ collection of data for articles for a newspaper or publication, collection of data or editing for the purpose of producing a broadcasting program, ④ designer, ⑤ producing or directing of broadcast program, motion pictures, etc. ⑥ copywriter, ⑦ system consultant, ⑧ interior coordinator, ⑨ creation of software for games, ⑩ market analyst, ⑪ development of financial goods by using the finance engineering, ⑫ research and instruction at university, ⑬ a certified public accountant, ⑭ lawyer, ⑮ authorized architect and builder (the first class registered architect, the second class registered architect, woodwork architect), ⑯ real estate appraiser, ⑰ patent attorney, ⑱ licensed tax accountant, ⑲ consultant for small and medium enterprises	Duties of planning, research, and analysis of matters concerning the operation of the enterprise about which an employer does not give any concrete directives regarding such decisions as the means of achievement and of time allocation because the nature of these duties is such that the methods for achievement must be left largely to the direction of workers engaged in the said duties in order to have the duties accomplished appropriately.
Applicable workplace	Workplace in which there shall be applicable duties.	Workplace in which there shall be applicable duties.
Applicable workers	Workers who engage in applicable duties.	Workers who engage in applicable duties and consent to this system.
Matters to introduce	. Areas covered by concluded labor-management agreement: ① Range of duties ② No concrete directives regarding such decisions as the means of achievement and time allocation to applicable workers. ③ Deemed working hours per day ④ Effective term of the labor-management agreement ⑤ Measures to ensure the health and welfare of applicable workers ⑥ Grievance procedures measures for applicable workers ⑦ Maintenance of records on ⑤ and ⑥, during effective term and after three years.	Matters to introduce Four-fifths of the committee members shall make resolutions concerning the matters below. An employer must submit the resolutions to the respective director of the Labor Standards Inspection Office. ① Range of applicable duties ② Concrete range of applicable workers ③ Deemed working hours per day ④ Measures to ensure the health and welfare for applicable workers ⑤ Grievance procedures measures for applicable workers ⑥ Measures to gain workers' consent and ban on disadvantageous treatment of workers without their consent. ⑦ Settlement of Effective Term of Resolutions ⑧ Maintenance records on ④, ⑤ and ⑥, during effective term and after three years
		Matters of labor-management committee ① Half of the members of the committee have been appointed by either a trade union organized by a majority of the workers at the workplace concerned where such a trade union exists or a person representing a majority of the workers at a workplace where no such trade union exists for a term fixed in accordance with ordinances. ② Maintain a minute book of committee meetings and keep it for three years ③ Publicize the minutes book for the workers at the workplace by putting up the minutes book where it is easy to see. ④ Decide rules concerning the management of the committee, such as, convocation, quorum, etc. ⑤ Obtain consent of the committee about rule creation and change ④. ⑥ Do not treat someone disadvantageously because they are a member of the committee.
File Report /	File with the Director of the Labor Standards Inspection Office	① An employer has submitted the resolutions to the director of the respective Labor Standards Inspection Office. ② From after the resolutions date are adopted concerning the enforcement of health and welfare measures etc., an employer shall submit within six months to the director of the respective Labor Standards Inspection Office.
Others	_____	Show guidelines about committee resolution items' concrete contents and take notice of points concerning the operation of the system.

⑧ 年少者の労働基準

8 Labor Standards for Minors

最低年齢（第56条）

使用者は、児童が満15歳に達した日以後の最初の3月31日が終了するまで、これを使用してはならない。

Minimum Age (Article 56)

No employer may employ any child before the passing of the first 31 March after the child's reaching 15 full years of age.

労働者の最低年齢

15歳に達した日以後の最初の3月31日まで使用不可



例外的措置 pursuant to paragraph 2 of the preceding Article,

新聞配達等非工業的事業で
軽易な作業

→ 所轄の労働基準監督署長の
許可で使用可能

許可年齢 満13歳以上

非工業的事業では、満13歳以上、さらに、映画製作・演劇の事業では満13歳未満の児童でも

① 健康・福祉に有害でない軽易な作業

② ②所轄の労働基準監督署長の許可

を条件として、例外的に修学時間外に働かせることができます。

Minimum Age of a worker

Exceptional Measures

Ban on employment children until the first 31st of March after they reach 15 years of age.



Non-industrial and light work such as a newspaper boy etc.



Possible to employ with the permission of a director of the respective Labor Standards Inspection Office

Permissible age : 13 years of age or above

For a non-industrial enterprise, it is possible to employ children who are 13 years of age or above. For the producing of motion picture and theater enterprises, it is possible to employ children who are under 13 full years of age based on the following exceptional measures:

1) light work which is not harmful to health and welfare

2) permission of the director of the respective Labor Standards Inspection Office

年少者の証明（第57条）

使用者は、満18歳に満たない者について、その年齢を証明する戸籍証明書を事業場に備え付けなければならない。

2 使用者は、前条第2項の規定によって使用する児童については、修学に差し支えないことを証明する学校長の証明書及び親権者又は後見人の同意書を事業場に備え付けなければならない。

Certificates for Minors (Article 57)

The employer shall keep at the workplace birth certificates which prove the age of children under 18 full years of age.

2. With respect to a child employed pursuant to paragraph 2 of the preceding Article, the employer shall keep at the workplace a certificate issued by the head of that child's school certifying that the employment does not hinder the school attendance of the child or written consent from the child's parent or guardian.

未成年者の労働契約（第58条）

親権者又は後見人は、未成年者に代わって労働契約を締結してはならない。

2 親権者若しくは後見人又は行政官庁は、労働契約が未成年者に不利であると認める場合においては、将来に向かってこれを解除することができる。

Minors Labor Contracts (Article 58)

The parent or guardian shall not make a labor contract in place of a minor.

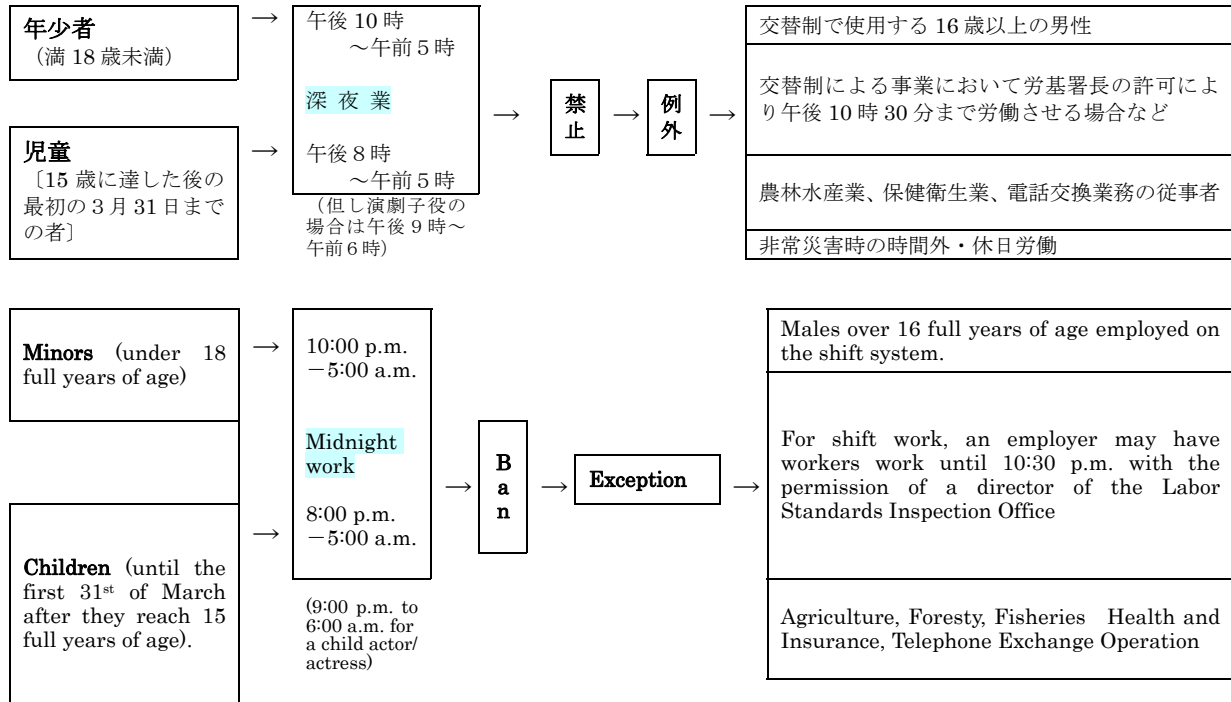
2. The parent, guardian or the administrative office may cancel a contract prospectively if they consider it disadvantageous to the minor.

年少者の深夜業（第61条）

使用者は、満18歳に満たない者を午後10時から午前5時までの間において使用してはならない。
ただし、交替制によって使用する満16歳以上の男性については、この限りでない

Minors Night Work (Article 61)

An employer shall not employ a person under 18 full years of age between 10:00 p.m. and 5:00 a.m.; however, this shall not apply to males over 16 full years of age employed on the shift system.



⑨ 女性の労働基準
9 Labor Standards for Women

妊産婦の就業制限業務（第64条の3）

使用者は、妊娠中の女性及び産後1年を経過しない女性（以下「妊産婦」という。）を、重量物を取り扱う業務、有害ガスを発散する場所における業務その他妊産婦の妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせてはならない。

Work Limitations for Expectant and Nursing Mothers (Article 64-3)

An employer shall not employ pregnant women or women within one year after childbirth (herein after referred to as “expectant and nursing mothers”) in the handling of heavy materials, work in places where harmful gas is generated or other work injurious to pregnancy, childbirth, nursing and the like.

◆ 妊産婦などの就業が禁止されている業務

就業が禁止されている業務	妊娠中	産後1年	妊産婦以外
1 重量物取扱いの業務	×	×	×（重量制限有り）
2 ボイラーの取扱いの業務	×	×（申出）	
3 ボイラーの溶接の業務	×	×（申出）	
4 つり上げ荷重が5トン以上のクレーン、デリック、制限荷重が5トン以上の揚荷装置の運転の業務	×	×（申出）	
5 運転中の原動機等の掃除、給油、検査、修理、ベルトの掛け換えの業務	×	×（申出）	
6 クレーン、デリック、揚荷装置の玉掛けの業務（補助作業を除く）	×	×（申出）	
7 動力により駆動される土木建築用機械、船舶荷扱用機械の運転の業務	×	×（申出）	
8 丸のこ盤、帯のこ盤に木材を送給する業務	×	×（申出）	
9 操車場構内における軌道車両の入替え、連結、解放の業務	×	×（申出）	
10 蒸気または圧縮空気により駆動されるプレス機械または鍛造機械を用いて行う金属加工の業務	×	×（申出）	
11 動力プレス機械、シャー等を用いて行う厚さが8ミリ以上の鋼板加工の業務	×	×（申出）	
12 岩石、鉱物の破砕機、粉砕機に材料を供給する業務	×	×（申出）	
13 土砂崩壊の恐れのある場所、深さ5メートル以上の地穴における業務	×		
14 高さ5メートル以上の墜落の恐れのある場所における業務	×		
15 足場の組立、解体、変更の業務（地上、床上における補助作業を除く）	×	×（申出）	
16 胸高直径が35センチメートル以上の立木の伐採の業務	×	×（申出）	
17 機械集材装置、運材索道等を用いて行う木材の搬出の業務	×	×（申出）	
18 鉛、水銀、クロム、ヒ素、黄リン、フッ素、塩素、シアン化水素、アニリンその他これらに準ずる有害物のガス、蒸気、粉じんを発散する場所における業務	×	×	×
19 多量の高熱物体を取り扱う業務	×	×（申出）	
20 著しく暑熱な場所における業務	×	×（申出）	
21 多量の低温物体を取り扱う業務	×	×（申出）	
22 著しく寒冷な場所における業務	×	×（申出）	
23 異常気圧下における業務	×	×（申出）	
24 さく岩機、鋸打機等身体に著しい振動を与える機械器具を用いて行う業務	×	×	

※ 詳細は、女性労働基準規則を参照してください。

※ 禁止されている業務に×、申出があった妊産婦に限り就業禁止となる場合を ×(申出)としています。

◆ **Restricted Work for Expectant and Nursing mothers**

Ban on working at following enterprises	Pregnant	One year after child birth	Except expectant and nursing women
1. Jobs handling heavy materials	×	×	× (Limitation of weights)
2. Operation of boilers	×	×(apply)	
3. Boiler welding	×	×(apply)	
4. Operation of cranes or derricks with a lift weight of 5 tons or more or cargo hoisting, equipment with a cargo weight limit of 5 tons or more.	×	×(apply)	
5. Cleaning, oiling, inspection, repair or belt replacement of a motor in operation	×	×(apply)	
6. Slings work on cranes, derricks or cargo hoisting equipment (excluding supplementary work)	×	×(apply)	
7. Operation of power-driven civil engineering	×	×(apply)	

and construction machinery or ship cargo handling machinery.			
8. Feeding of lumber to a circular saw or band-saw	×	×(apply)	
9. Replacement, coupling or disengagement of rail carriages within a marshalling yard	×	×(apply)	
10. Metal processing using steam-driven or compressed-air-driven presses or forging machines	×	×(apply)	
11. Processing of steel sheets with a thickness of 8 millimeters or more using power-driven presses or shears	×	×(apply)	
12. Feeding of material to rock or mineral crushers or grinders	×	×(apply)	
13. Work in an area where there is a risk of landslide or in a hole with a depth of 5 meters or more	×		
14. Work at a place with a height of 5 meters or more and where there is a risk of falling	×		
15. Assembling, disassembling or alteration of scaffolding (excluding assistance work on the ground or on a floor)	×	×(apply)	
16. Cutting of trees with a trunk diameter at chest height of 35 centimeters or more	×	×(apply)	
17. Hauling of timber using mechanical Hauling equipment or hauling cableways	×	×(apply)	
18. Work in an area where gas, vapor, or dust from lead, mercury, chromium, arsenic, phosphorus, fluorine, chlorine, hydrogen, cyanide, aniline, or other similar harmful substances are generated.	×	×	×
19. Handling of large quantities of intensely heated material	×	×(apply)	
20. Work in an area of extremely high heat	×	×(apply)	
21. Handling of large quantities of cold Material	×	×(apply)	
22. Work in an area of extreme cold	×	×(apply)	
23. Work under unusual air pressures	×	×(apply)	
24. Work using machineries or tools which expose the body to extreme vibrations such as rock drills or riveters	×	×	

See the Regulations on Labor Standards for Women

× indicates ban on work, ×(apply) indicates these cases where an expectant or nursing mother has notified her employer that she will not engage in this work.

産前産後（第65条）

- 1 使用者は、6週間（多胎妊娠の場合にあつては、14週間）以内に出産する予定の女性（※1）が休業を請求した場合においては、その者を就業させてはならない。
- 2 使用者は、産後8週間（※2）を経過しない女性を就業させてはならない。ただし、産後6週間を経過した女性が請求した場合において、その者について医師が支障がないと認めた業務に就かせることは差し支えない。
- 3 使用者は、妊娠中の女性が請求した場合においては、他の軽易な業務に転換させなければならない。

※1 出産当日は産前6週間に含まれます。

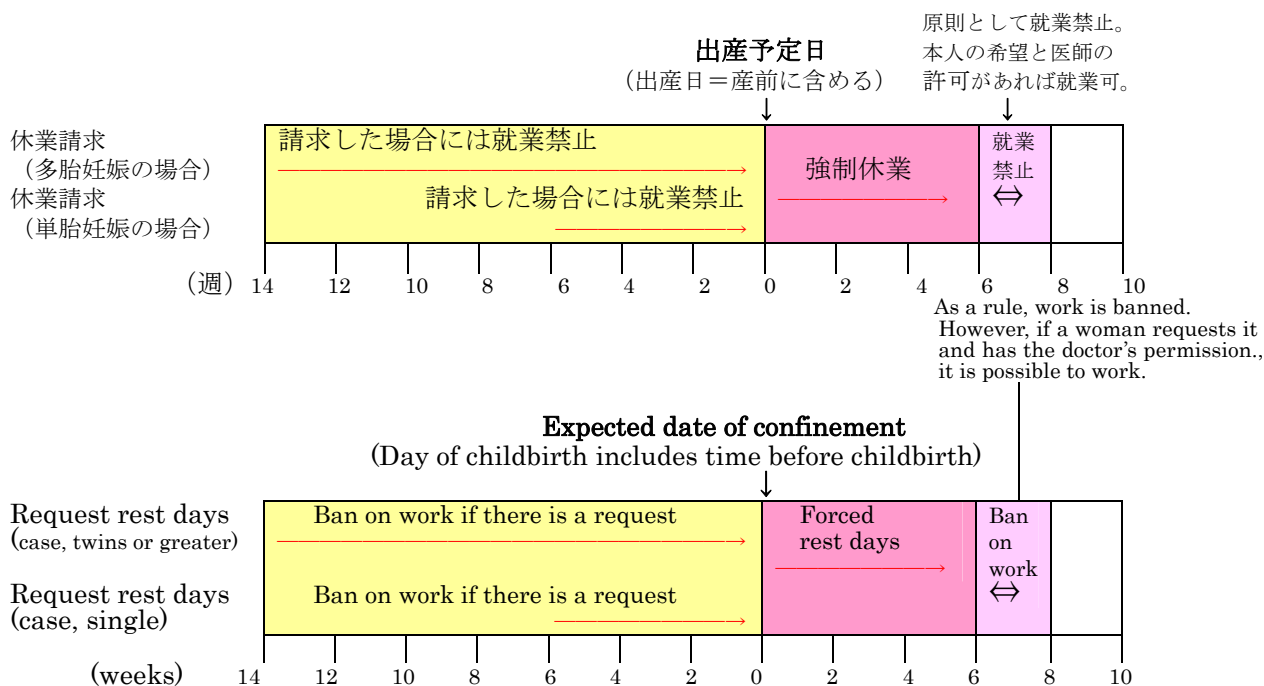
※2 産後休業は女性労働者からの請求がなくても与えなければなりません。

Before and after Childbirth (Article 65)

1. In the event a woman who is expected to give birth within six weeks (or within 14 weeks in the case of twins or greater) #1 requests rest days, an employer shall not employ such person.
2. An employer #2 shall not employ a woman within eight weeks after childbirth, however, this shall not prevent an employer from employing a woman who has requested after six weeks have passed since childbirth, in duties which a doctor has recognized would not adversely affect her.
3. In the event a pregnant woman has requested, an employer shall transfer her to other light duties.

#1. Days of childbirth include six weeks (or fourteen weeks).

#2. An employer must grant rest days even without a request from a female worker.



妊産婦の労働時間 (第66条)

使用者は、妊産婦が請求した場合においては、第32条の2第1項、第32条の4第1項及び第32条の5第1項の規定にかかわらず、1週間について第32条第1項の労働時間、1日について同条第2項の労働時間を超えて労働させてはならない。

2. 使用者は、妊産婦が請求した場合においては、第33条第1項及び第3項並びに第36条第1項の規定にかかわらず、時間外労働をさせてはならず、又は休日に労働させてはならない。

3. 使用者は、妊産婦が請求した場合においては、深夜業をさせてはならない。

Working hours for Expectant and Nursing Mother (Article 67)

Regardless of the provisions of paragraph 1 of Article 32-2, paragraph 1 of Article 32-4, and paragraph 1 of Article 32-5, an employer, in the event an expectant or nursing mother has requested, shall not have her work weekly working hours in excess of those under paragraph 1 of Article 32 or daily working hours in excess of those under paragraph 2 of the same Article.

2. Regardless of the provisions of paragraph 1 and 3 of Article 33 and paragraph 1 of Article 36, an employer, in the event an expectant or nursing mother has requested, shall not have her work overtime or work on rest days.

3. An employer, in the event an expectant or nursing mother has requested, shall not have her work at night.

育児時間 (第67条)

生後満1歳に達しない生児を育てる女性は、第34条の休憩時間のほか、1日2回それぞれ少なくとも30分の生児を育てるための時間を請求することができる。

Time for Childcare (Article 67)

A woman raising an infant under the age of one full year may request time to raise the infant of at least thirty minutes, twice a day, in addition to the rest periods under Article 34.

生理日の就業が著しく困難な女性に対する措置 (第68条)

使用者は、生理日の就業が著しく困難な女性が休暇を請求したときは、その者を就業させてはならない。

Measures for Women for whom Work during Menstrual Periods would be especially Difficult (Article 68)

When a woman for whom work during menstrual periods would be especially difficult has requested leave, the employer shall not employ such woman on days of the menstrual period.

⑩ 就業規則その他

10 Employment Regulations and Others

就業規則の作成・届出・変更の義務（第89条、第90条、第92条）

第89条 常時10人以上の労働者を使用する使用者は、次に掲げる事項について就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならない。次に掲げる事項を変更した場合においても、同様とする。

第90条 使用者は、就業規則の作成又は変更について、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意見を聴かななければならない。

第92条 就業規則は、法令又は当該事業場について適用される労働協約に反してはならない。
2 行政官庁は、法令又は労働協約に抵触する就業規則の変更を命ずることができる。

※就業規則は、労働基準法などの関係法令、または労働協約に反してはいけません。

Responsibility for the Creation, Submission and Alteration of Employment Regulations (Article 89, 90, 92)

Article 89. An employer who continuously employed ten or more workers shall draw up rules of employment on the following items and shall submit those rules of employment to the administrative office. In the event the employer alters the following Items, the same shall apply.

Article 90. In drawing up or changing the rules of employment, the employer shall ask the opinion of either a trade union organized by a majority of the workers at the workplace concerned where such a trade union exists or a person representing a majority of the workers where no such trade union exists.

Article 92. The rules of employment shall not infringe any laws and ordinances or any collective agreement applicable to the workplace concerned.

The rules of employment shall not infringe any laws and ordinances or any collective agreement.

■ 1 必ず記載しなければならない事項

- ① 始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇並びに交替制の場合には就業時転換に関する事項
- ② 賃金の決定、計算及び支払いの方法、賃金の締切り及び支払いの時期並びに昇給に関する事項
- ③ 退職に関する事項（解雇の事由を含む）

■ 1. Compulsory Items

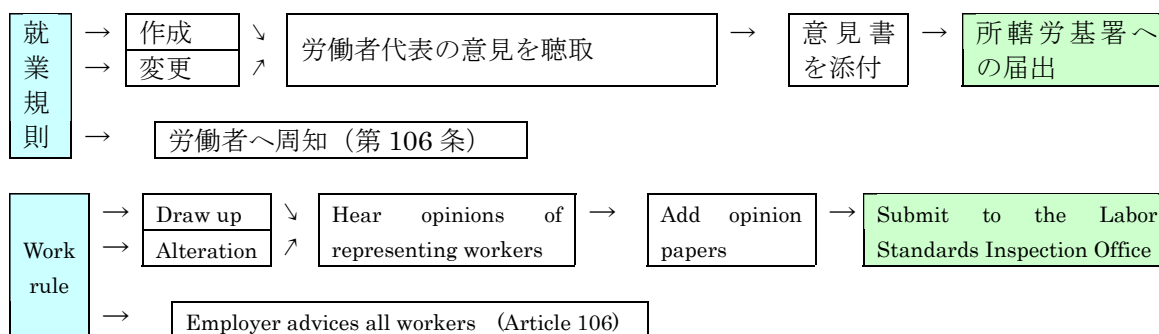
- ① Matters pertaining to the time at which work begins and ends, rest periods, rest days, leaves and matters pertaining to shift changes.
- ② Matters pertaining to the methods of determination, computation and payment of wages; the dates for closing wage accounts payments.
- ③ Matters pertaining to retirement (including reasons of dismissal)

■ 2 定めをする場合は記載しなければならない事項

- ① 退職手当に関する事項
- ② 臨時の賃金（賞与）・最低賃金額に関する事項
- ③ 食費・作業用品などの負担に関する事項
- ④ 安全衛生に関する事項
- ⑤ 職業訓練に関する事項
- ⑥ 災害補償、業務外の傷病扶助に関する事項
- ⑦ 表彰、制裁に関する事項
- ⑧ その他全労働者に適用される事項

■ 2. Compulsory Items

- ① Matters pertaining to retirement allowance
- ② Matters pertaining to extraordinary wages and/or minimum wage amounts
- ③ Matters pertaining to cost of food, supplies for work and other such expenses
- ④ Matters pertaining to the safety and health
- ⑤ Matters pertaining to vocational training
- ⑥ Matters pertaining to accident compensation and/or assistance for injury or illness outside the course of employment
- ⑦ Matters pertaining to commendations and/or sanctions
- ⑧ Matters pertaining to other items which apply to all workers at the workplace



制裁規定の制限 (第91条)

就業規則で、労働者に対して減給の制裁を定める場合においては、その減給は、1回の額が平均賃金の1日分の半額を超え、総額が一賃金支払額における賃金の総額の10分の1を超えてはならない。

Restrictions on Sanction Regulations (Article 91)

In the event the rules of employment provide for a decrease in wages as a sanction to a worker, the amount of decrease for a single occasion shall not exceed fifty percent of the daily average wage, and also the total amount of decrease shall not exceed ten percent of the total wages for a single pay period.

◆ 減給は、

1回の額 —— 平均賃金の1日分の半額

総額 —— 一賃金支払期の賃金総額の10分の1
を超えてはいけません。

◆ The amount of decrease shall not exceed

for a single occasion ----- 50 percent of the daily average wage

the total amount----- 10 percent of the total wages for a single pay period

法令等の周知 (第106条)

使用者は、この法律及びこれに基づく命令の要旨、就業規則、第18条第2項、第21条第1項但し書、第32条の2第1項、第32条の3、第32条の4第1項、第32条の5第1項、第34条第2項ただし書、第36条第1項、第38条の2第2項、第38条の3第1項並びに第39条第5項及び第6項ただし書に規定する協定並びに第38条の4第1項及び第5項に規定する決議を、常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること、書面を交付することその他の厚生労働省令で定める方法によって、労働者に周知させなければならない。

Dissemination of Laws, Ordinances and Others (Article 106)

An employer shall make known to workers the gist of Labor Standards Law and ordinances issued under this Law, the rules of employment, the written agreement prescribed in paragraph 2 of Article 18, the proviso to paragraph 1 of Article 24, paragraph 1 of Article 32-2, article 32-3, paragraph 1 of Article 32-4, paragraph 1 of 32-5, the proviso to paragraph 2 of Article 34, paragraph 1 of Article 36, paragraph 2 of Article 38-2, paragraph 1 of Article 38-3, and paragraph 5 and the proviso to paragraph 6 of Article 39, and the resolutions prescribed in paragraph 1 and 5 of Article 38-4 by displaying or posting them at all times in a conspicuous location or locations in a workplace, delivering them in writing or by other methods stipulated by a Ministry of Health, Labor and Welfare ordinance.

使用者



次の事項を労働者に周知する



- (1) 労働基準法及び同法による命令等の要旨
- (2) 就業規則
- (3) 労使協定
 - ①貯蓄金管理に関する協定 (第 18 条)
 - ②購買代金などの賃金控除に関する協定 (第 24 条)
 - ③ 1 か月単位の変形労働時間制に関する協定 (第 32 条の 2)
 - ④フレックスタイム制に関する協定 (第 32 条の 3)
 - ⑤ 1 年単位の変形労働時間制に関する協定 (第 32 条の 4)
 - ⑥ 1 週間単位の非定型的変形労働時間制に関する協定(第 32 条の 5)
 - ⑦一斉休憩の適用除外に関する協定 (第 34 条)
 - ⑧時間外労働・休日労働に関する協定 (第 36 条)
 - ⑨事業場外労働に関する協定 (第 38 条の 2)
 - ⑩専門業務型裁量労働に関する協定 (第 38 条の 3)
 - ⑪年次有給休暇の計画的付与に関する協定 (第 39 条)
 - ⑫年次有給休暇取得日の賃金を健康保険の標準報酬日額で支払う制度に関する協定(第 39 条)
- (4) 企画業務型裁量労働制にかかる労使委員会の決議内容 (第 38 条の 4)

周知方法



- 次のいずれかの方法で周知しなければならない
- ①常時各作業場の見やすい場所に掲示・備え付ける
- ②書面で交付する
- ③磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、各作業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置する

Employer



Advise Workers concerning Matters below



- 1) The gist of the Labor Standards Law and ordinances issued under this law
- 2) Work regulations
- 3) Labor-management agreement
 - ① Agreement concerning management of savings (Article 18)
 - ② Agreement concerning deduction from wages (Article 24)
 - ③ Agreement concerning One-Month Variable Working Hours System (Article 32-2)
 - ④ Angreement concerning flextime system (Article 32-3)
 - ⑤ Agreement concerning One-Year Variable Working Hours System (Article 32-4)
 - ① Agreement concerning One-Week Atypical Adjustable Working Hours System (Article 32-5)
 - ⑦ Agreement concerning the exclusion from application of the rest period to all workers at the same time (Article 34)
 - ⑧ Agreement concerning overtime work and work on rest days (Article 36)
 - ⑨ Agreement concerning the duties at outside of the workplace (Article 38-2)
 - ⑩ Agreement concerning the Professional Type Discretionary Work (Article 38-3)
 - ⑪ Agreement concerning the Systematic Grant of Annual Leave with Pay (Article 39)
 - ⑫ Agreement concerning the Payment for the Period of Acquisition the Annual Leave with Pay based on the daily amount of standard remuneration provided for under the Health Insurance Law (Article 39)
- 4) Committee resolutions concerning Business Type Discretionary Work System (Article 38-4)

Means of advising workers



- An employer shall advise all workers in the following ways.
- ① Displaying or posting this information at all times in a conspicuous location or locations in a workplace
- ② Delivering this information in writing to workers
- ③ Recording this information on magnetic tapes, magnetic disks or their equivalent and providing the equipment in each workplace with which the workers may confirm the contents of the record anytime

労働者名簿及び賃金台帳の調製と記録の保存（第107条～第109条）

第107条 使用者は、各事業場ごとに労働者名簿を、各労働者（日日雇い入れられる者を除く。）について調製し、労働者の氏名、生年月日、履歴その他厚生労働省令で定める事項を記入しなければならない。

2 前項の規定により記入すべき事項に変更があった場合においては、遅滞なく訂正しなければならない。

第109条 使用者は、労働者名簿、賃金台帳及び雇入、解雇、災害補償、賃金その他労働関係に関する重要な書類を3年間保存しなければならない。

Preparation of the Roster of Workers and Wage Ledgers, Preservation of Records (Article 107—Article 109)

Article 107. The employer shall prepare a roster of workers for each workplace with respect to each worker (excluding day laborers) and shall enter the worker's name, date of birth, personal history, and other matter as prescribed by a Ministry of Health, Labor and Welfare ordinance.

2. In the event of a change in any of the matters entered pursuant to the provisions of the preceding paragraph, the employer shall make a revision without delay.

Article 109. The employer shall keep the rosters of workers, wage ledgers and important documents concerning hiring, dismissal, accident compensation, wages and other matters of labor relations for a period of three years.

◆ 労働者名簿の記載事項

①労働者の氏名 ②生年月日 ③履歴 ④性別 ⑤住所 ⑥従事する業務の種類 ⑦雇い入れの年月日 ⑧退職年月日及びその事由（解雇の場合はその理由） ⑨死亡の年月日及びその原因

◆ Required Information for a Roster of Workers

① name, ② date of birth, ③ personal history, ④ sex, ⑤ present address, ⑥ present job, ⑦ date of employment, ⑧ date and cause of retirement (If the cause of the retirement is dismissal, the reason shall be included.) and ⑨ date and cause of death.

◆ 賃金台帳の記載事項

①賃金計算の基礎となる事項 ②賃金の額 ③氏名 ④性別 ⑤賃金計算期間 ⑥労働日数 ⑦労働時間数 ⑧時間外労働、休日労働及び深夜労働の労働時間数 ⑨基本給、手当その他の賃金の種類ごとにその金額 ⑩労使協定により賃金の一部を控除した場合はその金額

◆ Required Information for a Wage Ledger

① facts upon which wage calculations are based, ② amount of wages, ③ name, ④ sex, ⑤ wage calculation period, ⑥ number of working days, ⑦ number of working hours, ⑧ number of overtime hours, rest day work hours or midnight work hours, ⑨ respective amounts of basic wages, allowances and other wages and ⑩ any amount deducted from wages under labor-management agreement.

◆ 3年間の記録の保存と起算日

労働者名簿	労働者の死亡、退職または解雇の日	災害補償に関する書類	災害補償を終わった日
賃金台帳	最後の記入をした日	その他労働関係の重要な書類	その完結の日
雇い入れ、退職に関する書類	労働者の退職又は死亡の日		

◆ Starting Point for Three Year's Preservation Period of Records

Roster of workers	Date of death, retirement or dismissal
Wage ledger	Date when the last entry was made.
Documents concerning the employment or retirement	Date of retirement or death of a worker
Documents concerning accident compensation	Date when accident compensation completed.
Important documents concerning other employment relations	Date when the employment contract terminated