

# 介護保険サービスを提供する 事業所の皆さまへ

令和8年7月9日（水）

一関労働基準監督署

監督・安衛課 遠藤 敬行

# Agenda

1 労働契約について

---

2 賃金計算について

---

3 労働時間について

# 1 労働契約について

## ・雇用

労働者を採用するときは、以下の**労働条件**を明示しなければなりません  
(労働基準法第15条第1項、労働基準法施行規則第5条)。

最低限明示しなければならない労働条件	□ 今回の改正で追加される明示事項
記載が必要な項目	記載例
業務内容	(雇入れ直後) 一般事務 (変更の範囲) ●●事務 …①
契約期間	期間の定めあり (2024年4月1日~2025年3月31日) 契約の更新 有 (●●により判断する) 更新上限 有 (通算契約期間の上限 ●年/更新回数の上限 ●回) …③
試用期間	試用期間あり (3か月)
就業場所	(雇入れ直後) 東京本社 (変更の範囲) ●●支社 …②
就業時間	9:30~18:30
休憩時間	12:00~13:00
休日	土日、祝日 (年末年始を含む)
時間外労働	あり (月平均20時間) 裁量労働制を採用している場合は、以下のような記載が必要です。 例: 企画業務型裁量労働制により、●時間働いたものとみなされます。
賃金	月給 25万円 (ただし、試用期間中は月給20万円) 時間外労働の有無に関わらず一定の手当を支給する制度 (いわゆる「固定残業代」) を採用する場合は、以下のような記載が必要です。 (1) 基本給 ●●円 ((2)の手当を除く額) (2) ■■手当 (時間外労働の有無に関わらず、●時間分の時間外手当として▲▲円を支給) (3) ×時間を超える時間外労働分についての割増賃金は追加で支給
加入保険	雇用保険、労災保険、厚生年金、健康保険
受動喫煙防止措置	屋内禁煙
募集者の氏名または名称	〇〇株式会社
(派遣労働者として雇用の場合のみ)	(「雇用形態: 派遣労働者」というように派遣労働者として雇用することを示すことが必要です。)



労働契約の締結・更新のタイミングの労働条件明示事項が追加されます	
明示のタイミング	新しく追加される明示事項
全ての労働契約の締結時と 有期労働契約の更新時	1. 就業場所・業務の変更の範囲
有期労働契約の 締結時と更新時	2. 更新上限 (通算契約期間または更新回数の上限) の有無と内容 併せて、最初の労働契約の締結より後に更新上限を新設・短縮する場合は、その理由を労働者に <b>あらかじめ説明</b> することが必要になります。
無期転換ルール※に基づく 無期転換申込権が発生する 契約の更新時	3. 無期転換申込機会 4. 無期転換後の労働条件 併せて、無期転換後の労働条件を決定するに当たって、就業の実態に応じて、正社員等とのバランスを考慮した事項について、有期契約労働者に説明するよう努めなければならないこととなります。
※ 同一の使用者との間で、有期労働契約が通算5年を超えるときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約 (無期労働契約) に転換する制度です。	

### 明示の方法

- ・口頭では**ダメ！！**
- ・書面が原則 (労使で正本・副本を持つことが良い)
- ・労働者が了解するのであれば、**電子データ** (印刷出来るものに限る (PDF等) でも可能)



労働者・事業主の皆さまへ

# パートタイム・有期雇用労働者に関する ルールが変わります (令和8年10月1日施行)

パートタイム・有期雇用労働者の待遇改善を進めるため、  
パートタイム・有期雇用労働者に関するルールが改正されます。



- ① 雇い入れ時の労働条件明示事項が追加されます！ 【パート・有期法施行規則】
- ② 「同一労働同一賃金ガイドライン」が改正されます！ 【告示】
- ③ 雇用管理の改善等に関する措置の内容が変わります！ 【告示(雇用管理指針)】

## 署への相談より

### ①労働条件通知書を交付してくれない。

労働契約に際して労働条件通知書の交付が必要となる。労働基準法第15条違反。  
監督署の指導の対象となる。

### ②労働条件通知書の賃金額に誤りがある。

実際に支払われる金額（労働契約締結時に取り決めた金額）を記載すべき。

〇〇であれば、〇,〇〇〇円などの条件があれば、それも記載すべき。

「求人票」を「労働条件通知書」としてはいけません！！

### ③10年前に入社したが、その時にもらえなかった労働条件通知書はもらえるか。

労働基準法違反ではあるが、実際の指導においては、特別な事情がない限り、10年前の労働条件ではなく、現在の労働条件で通知書を事業場に作成し、速やかに労働者に渡す。

署への相談より

④現在の労働条件が記載された労働条件通知書が欲しい。

労働契約の最初に労働条件通知書を渡せば、労働基準法違反ではない。

労働契約法第4条には、労働契約の内容の変更にあたっては、書面で内容を明示することが努力義務として規定されている。有期契約労働者に対しては契約の都度、労働条件通知書の交付が実施義務となる。自動更新でも同じ。

⑤労働条件通知書と実際の勤務内容が違う。労働時間や賃金等・・・

異なることが即ち、労働基準法第15条違反とはならない・・・（変更可のため）。

ただし、賃金額が労使合意なく引下げられ、減額して支払いがある等は、労働基準法第24条（賃金の支払い）違反となるケースがある。

実際の勤務内容と労働条件が異なる場合は、労働者から即時労働契約を解除できる（解雇ではない。労働基準法にこの場合の賃金補償等の規定はない。）

→レアケースとして、帰郷旅費の請求は過去にあり。技能実習生等も同様。

## • 解雇

## 解雇理由

就業規則と労働契約書（労働条件通知書）に、どんなときに解雇されることがあるか（解雇事由）をあらかじめ示してあること、またその要件に合致することが必要です。

- この要件は、法律改正により平成16年1月から新たに設けられたものです。それ以前に定められた就業規則等には具体的な解雇事由が記載されていない場合もありますので、見直しをしておく必要があります。

就業規則や労働契約書に明示されていたとしても「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする」と法律で定められています。「体調が悪く連絡できないまま無断欠勤をした」といったやむを得ない理由があった場合や、単に「商品を壊した」「服装がだらしない」といった理由だけで解雇することはできません。

### 普通解雇 …… 整理解雇、懲戒解雇以外の解雇

労働契約の継続が困難な事情があるときに限られます。

- 例
- 勤務成績が著しく悪く、指導を行っても改善の見込みがないとき
- 健康上の理由で、長期にわたり職場復帰が見込めないとき
- 著しく協調性に欠けるため業務に支障を生じさせ、改善の見込みがないとき

### 整理解雇 …… 会社の経営悪化により、人員整理を行うための解雇

次の4点をいずれも満たすことが必要です。

- ① 整理解雇することに客観的な必要があること
- ② 解雇を回避するために最大限の努力を行ったこと
- ③ 解雇の対象となる人選の基準、運用が合理的に行われていること
- ④ 労使間で十分に協議を行ったこと

### 懲戒解雇 …… 従業員が極めて悪質な規律違反や非行を行ったときに懲戒処分として行うための解雇

就業規則や労働契約書にその要件を具体的に明示しておくことが必要です。

解雇理由が正当・不当か

整理解雇の人員の選定

解雇する場合の補償金額

## 民事

→ 雇用環境・均等室

→ 裁判所での係争

**（解雇が正当か）**

# 解雇手続

## 従業員を解雇するときには予告が必要です

解雇を行うときには、解雇しようとする従業員に対し、30日前までに解雇の予告をする必要があります。解雇予告は口頭でも有効ですが、口約束では後々にトラブルの原因となりますので、解雇する日と具体的理由を明記した「解雇通知書」を作成することが望ましいでしょう。また、従業員から作成を求められた場合は、解雇理由を記載した書面を作成して本人に渡さなければなりません。

一方、予告を行わずに解雇する場合は、最低30日分の平均賃金を支払う必要があります。（解雇予告手当）

### ●解雇予告が不要な場合

「従業員の責に帰すべき理由による解雇の場合」や「天災地変等により事業の継続が不可能となった場合」には、解雇予告や解雇予告手当の支払いをせずに即時に解雇することができます。ただし、解雇を行う前に労働基準監督署長の認定（解雇予告除外認定）を受けなければなりません。

また、次のような場合は解雇予告そのものが適用されません。ただし、右欄の日数を超えて引き続き働くことになった場合は解雇予告制度の対象となります。

試用期間中の者	14日間
4か月以内の季節労働者	その契約期間
契約期間が2か月以内の者	その契約期間
日雇労働者	1か月

例 11月10日に「11月30日付で解雇をする」と予告をした場合



平均賃金は、次の(A)(B)を比較して高い方をとります。

- (A)  $\frac{\text{過去3か月間の賃金の合計}}{\text{過去3か月間の暦日数}}$
- (B)  $\frac{\text{過去3か月間の賃金の合計}}{\text{過去3か月間の労働日数}} \times 0.6$

解雇予告手当未払い  
解雇予告手当金額

解雇理由の証明  
(退職理由の証明)

監督署が指導を行う。

## 署への相談より

①今日出社したら、いきなり事務長から「もう来なくてよい」と言われた。

社長の言葉が「解雇」を意味するかで労働基準法違反かが決まる。

例えば、言葉だけでなく、タイムカードを捨てられた、自分の持ち物をもって帰らされた、会社の出入口の鍵を返却するよう言われた等。誤解の無い表現を！

②事務長に「解雇」かと聞いたら、解雇でないと言われた。

「このままでは解雇になる。」、「あなたの気持ち次第」等、法律上の「解雇」を避けるために労働者に判断を迫るようなケースもある。事実上解雇が認められるケースもある。何が「リスク」なのか？検討して欲しい。

③即日解雇されたが、当日に解雇予告手当が支払われない。

使用者が「解雇」の事実を認めている場合、労働基準法第20条違反が成立する。本来は解雇時に手当を労働者に支払う必要がある。告訴等の事例もあるため、対応には気を付けたい。

## 署への相談より

- ④会社が解雇理由を教えてくれない。解雇理由について書面を求めたい。

労働基準法第22条（退職時等の証明）では、労働者が退職した、又は、解雇された場合、労働者がその証明（使用（労働契約）期間、業務の種類、その事業場での地位、賃金、退職（解雇）理由）を請求した場合、使用者は、遅滞なく労働者に証明書を交付する必要がある。請求して交付なければ、監督署に指導を求めることが可能。最近は資格取得のための実務経歴等の証明が多い。

- ⑤解雇されたが、自分の机の中にあった私物の業務参考書等が返却されない。賃金が支払われない。

労働基準法第23条（金品の返還）では、労働者の請求後、7日以内に労働者の権利に属する金品の返還を使用者に義務付けている。即時処分等は絶対にしない。また、労働時間記録、賃金台帳等の労働基準法上保管義務のある文書等に関しては、「5年」を基準に考えると良い（税法上は10年か）。

## 2 賃金計算について

賃金支払の5原則	① 通貨払い	賃金は通貨で支払う必要があり、現物支給は禁止されています。労働者の同意などがあれば銀行振込も可能です。
	② 直接払い	労働者本人に直接支払う必要があります（労働者の代理人や親権者等への支払いは不可）。
	③ 全額払い	賃金は全額を支払う必要があります。所得税など法令に定めがあるものや、労使協定で定めたもの以外は控除できません。
	④ 毎月1回払い	毎月少なくとも1回は賃金を支払わなければなりません（賞与等は除く）。
	⑤ 一定期日払い	「毎月15日」というように、周期的に到来する支払期日を定めなければなりません（賞与等は除く）。

・ 労使ともに  
最も相談がある分野

時間外労働、休日労働、深夜労働（午後10時から午前5時）を行わせた場合には、割増賃金を支払わなければなりません（労働基準法第37条）。

➤ 割増賃金の算定方法

$$\text{割増賃金額} = \frac{\text{1時間当たりの賃金額}}{\text{賃金額}} \times \text{割増賃金率} \times \text{時間外労働などの時間数}$$

割増賃金率	時間外労働	2割5分以上 (1か月60時間を超える時間外労働については5割以上※)
	休日労働	3割5分以上
	深夜労働	2割5分以上

・ 月60時間を超える  
時間外労働は**50%**

## 第一に確認する事項

- 1 年間の労働日数
  - 2 1日の所定労働時間数  
始業時刻、終業時刻、休憩時間
  - 3 1週間又は1か月の労働時間数
- ※ 1ヶ月の平均所定労働時間数が大切

## 1 か月の平均所定労働時間数について

- ・ 年間労働日数：240日

1日の所定労働時間：7時間30分 の場合

→  $240\text{日} \times 7\text{時間}30\text{分} \div 12\text{か月} = 150\text{時間}$

- ・ 1週30時間勤務の場合

→  $365\text{日} \div 7\text{日} \times 30\text{時間} \div 12\text{か月} \doteq 130\text{時間}$

※ 上限は、 $365\text{日} \div 7\text{日} \times 40(44)\text{時間} \div 12\text{か月} \doteq 173\text{時間}48\text{分} (191\text{時間}11\text{分})$

# 最低賃金額の確認

## ①時間給の場合

$$\text{時間給} \geq \text{最低賃金額 (時間額)}$$

## ②日給の場合

$$\text{日給} \div \text{1日の平均所定労働時間} \geq \text{最低賃金額 (時間額)}$$

## ③月給の場合

$$\text{月給額} \div \text{1か月の平均所定労働時間数} \geq \text{最低賃金額 (時間額)}$$

基礎となる賃金に入れては**いけない手当**を確認する。

### 『最低賃金の対象となる賃金』から除外する賃金

① 精皆勤手当

② 通勤手当

③ 家族手当

④ 所定労働時間を超える時間の労働に対する賃金

⑤ 所定労働日以外の労働に対する賃金

⑥ 深夜労働に対する賃金

⑦ 臨時に支払われる賃金

⑧ 1か月を超える期間ごとに支払われる賃金

最低賃金法第4条第3項  
最低賃金法施行規則第1条

## 最低賃金の計算 (賃金制度の組合わせ)

時給額：900円

資格手当 (月額)：10,000円

役職手当 (月額)：25,000円

通勤手当 (月額)：5,000円

$900円 + \{ (10,000円 + 25,000円) \div 240日 \times 7.5時間 \div 12か月 \}$

$900円 + 234円 = 1,134円 > 1,031円$  (R7 長崎県最賃額)

(例) 月給**175,000**円、手当なし  
 1日の労働時間は、8時間  
 1年単位の变形労働時間制を採用し、週平均38.5時間

1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	計
18	19	21	22	18	22	22	23	24	24	20	18	251
144	152	168	176	144	176	176	184	192	192	160	144	2008

$$175,000\text{円} \div 167\text{時間}20\text{分} \quad (251\text{日} \times 8\text{時間} \div 12\text{か月}) \\ = \underline{1,045.81} \geq 1,031\text{円}\bigcirc$$

9月だけを考えると・・・

$$175,000\text{円} \div 192\text{時間} \div 911\text{円} < 1,031\text{円} \times \text{だけど} \dots$$

\* 月給制の場合は、年間平均で考えるため、  
 特定の月が最低賃金額を下回ったとしても違反とはならない！  
 (有利となる月もあるため)

(例) 9月に23日間の欠勤(私的、年休なし) (1日出勤)をした際の賃金は?

欠勤控除後の賃金額は・・・

$$175,000\text{円} - (23\text{日間} \times 8\text{時間} \times 1,031\text{円}) = -14,704\text{円}$$

欠勤控除すると、9月の賃金はなくなってしまいが、大丈夫か?

労働基準法第24条では、毎月一定期日に賃金の全額を支払う必要があるため、当該月に賃金が全く支払われないと法違反となる。

従って、少なくとも実労働時間に応じた賃金の支払いは必要となるため・・・

$$1,031\text{円} \times (1\text{日} \times 8\text{時間}) = \underline{8,248\text{円}} \leftarrow (9\text{月の賃金額})$$

就業規則に記載する内容(例)

- 1 欠勤日数が○日以内のときは、欠勤日数分を控除する
- 2 欠勤日数が○日を超える場合には、実労働日数分を支給する。

## 時間外・休日・深夜労働に対する割増賃金

法定労働時間（1日8時間、週40時間）を  
超えて労働させ場合



25%以上  
(60時間以上は50%)

法定休日（週1日）に労働させた場合



35%以上

深夜（22時～5時）に労働させた場合



25%以上

法定労働時間を超えて労働させた時間が  
深夜に及んだ場合



$25 + 25 = 50\%$ 以上

法定休日に深夜労働させた場合



$35 + 25$   
 $= 60\%$ 以上

## 『割増賃金の基礎となる賃金』から除外できる賃金

- ① 家族手当
- ② 通勤手当
- ③ 別居手当
- ④ 子女教育手当
- ⑤ 住宅手当
- ⑥ 臨時に支払われた賃金
- ⑦ 1か月を超える期間ごとに支払われる賃金

労働基準法第37条第5項  
労働基準法施行規則第21条

「除外できる手当」は  
除外しなくても良いので、  
うちの会社では家族手当を  
算入して計算しています



- 1 1か月の平均所定労働時間数を確認する。  
◎最低賃金と同じ計算方法
- 2 賃金総額を確認する。  
◎除外できる賃金（手当）は限定的

年間労働日：240日、1日の所定8時間

基本給：185,000円、職務手当：20,000円

役職手当：30,000円、住宅手当：15,000円

通勤手当：10,000円

235,000円 ÷ 160時間 = 1,468.75円（基礎単価）

時間外労働15時間 × 1,468.75円 × 1.25 = X

1 手当不算入

2 時間数誤り

3 割増率誤り

の順番で法違反が多い。

時給額、日給額に、月額手当がある賃金は時間単価をそれぞれ計算し、加算して基礎となる賃金を計算する。

(例・時給制) 年間労働日：240日、1日の所定8時間

基本給：1,000円（時給）、職務手当：30,000円、役職手当：30,000円

$$1,000円 + (60,000円 \div 160時間) = 1,375円 \text{ (基礎単価)}$$

(例・日給制) 年間労働日：240日、1日の所定8時間

基本給：12,000円（日給）

資格手当：30,000円、職務手当：20,000円

$$(12,000円 \div 8時間) + (50,000円 \div 160時間) = 1,500円 + 312.5円 \\ = 1,812.5円 \text{ (基礎単価)}$$

署への相談より

① 本社は岩手県にあって、栗原市の事業所で働いている。最低賃金額はいくらか。

労働者が勤務する（所属する）事業場がある県の最低賃金が適用される（派遣先、派遣元も同じ考え方）。

② いつから最低賃金額が適用になるのか。

10月1日に発効（適用）があるものについては、10月1日の午前0時からの労働時間に適用される。賃金計算期間の途中で改定額が発効されるケースには注意。

③ 固定残業代は法令上問題がないか。

全ての時間外・休日・深夜労働時間分の割増賃金が支払われているのであれば問題なし。

ただし、就業規則や労働条件通知書に〇〇時間分に対して、〇〇, 〇〇〇円と明示する必要はある（裁判例等から）。また、固定残業代が不足する分は計算して支払う必要がある。

### 3 労働時間について

労働時間の上限は原則 1 日 8 時間、1 週 40 時間であり、この上限を超えて働かせるには 36

協定が必要です（労基法第 32 条、第 36 条）。**これ以上はさせてはならないという「禁止規定」！！**

1 日の労働時間が 6 時間を超える場合は 45 分以上、8 時間を超える場合は 1 時間以上の休憩を、勤務時間の途中で与えなければなりません（労基法第 34 条第 1 項）。

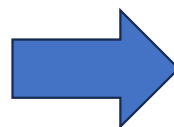
#### <労働時間の把握の仕方>

##### 【原則】

- タイムカードや IC カード、パソコンの使用時間の記録など客観的な記録による方法
- 使用者自らが労働者の始業と終業を確認して記録する方法

##### 【例外】

- 直行、直帰などで原則の方法が取り得ない場合は、自己申告によることができる



労働時間とは、従業員が会社の監督・指揮命令下にある時間のことをいいます。

従業員が働く時間だけではなく、それに付随する仕事の準備や片付けなどの時間も、労働時間となりえます。

また、実際に作業していない待機時間や仮眠時間といった“手待ち時間”も、会社の監督・指揮命令下であれば労働時間です。

#### 労働時間の把握に関する 労働基準法と労働安全衛生法の違い

	労働基準法	労働安全衛生法
根拠	厚生労働省 ガイドライン	安衛法 第 66 条の 8 の 3
把握方法	厚生労働省 ガイドラインによる	安衛則 第 52 条の 7 の 3
把握の 対象外	管理監督者、裁量労働制対象者、事業場外みなし労働時間制対象者、高度プロフェッショナル制度対象者	高度 プロフェッショナル 制度対象者

**既に労働者の健康確保の観点からは法制化されている。**

# 法定労働時間

週 40 (44) 時間  
1日 8時間

週44時間は特例措置対象事業場

次に掲げる業種に該当する常時10人未満の労働者を使用する事業場	
商業	卸売業、小売業、理美容業、倉庫業、その他の商業
映画・演劇業	映画の映写、演劇、その他興業の事業
保健衛生業	病院、診療所、社会福祉施設、浴場業、その他の保健衛生業
接客娯楽業	旅館、飲食店、ゴルフ場、公園・遊園地、その他の接客娯楽業

## 適用除外

労働時間、休憩、休日の規定が適用されないのは、

①農業・畜産・水産業従事者（養殖も含みます）

②管理監督者等

監督署の  
許可が必要

③監視断続的労働従事者 : 宿・日直専属の労働者

④宿日直勤務者 : 日勤者が、宿・日直に従事

# 法定休日

毎週 1 日以上（4 週間を通じて 4 日以上）

毎週 1 休日

1 週	1 週	1 週	1 週
休	休	休	休

\* 日曜日を休日とする義務はありません。

4 週 4 休日（例外措置）

1 週	1 週	1 週	1 週
	休休		休休

\* 4 週 4 休を採用する場合には、就業規則等のより起算日を明らかにする必要があります。

特段の定めがない場合、

1 週間：日曜日から土曜日までの暦週

1 日：午前 0 時から午後 12 時までの暦日 → 休日

## 時間外・休日労働に関する協定届→「36協定」

残業時間の上限は、原則として月45時間・年360時間とし、  
臨時的な特別の事情がなければこれを超えることはできません。



臨時の場合のみ

年**720**時間以内

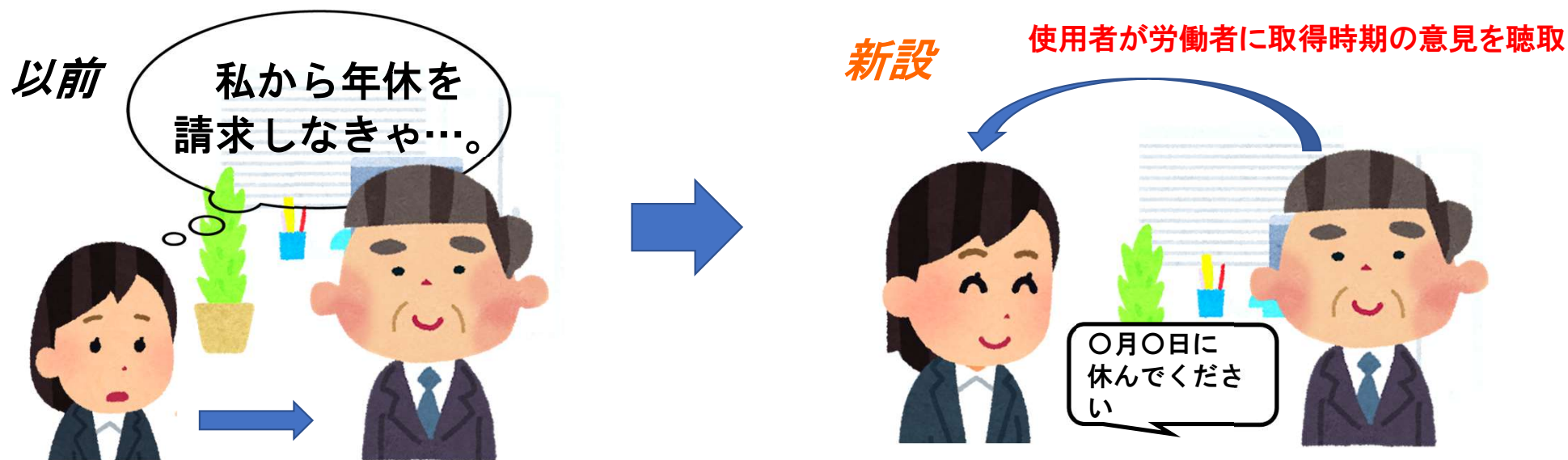
複数月平均**80**時間以内 (休日労働を含む)

「2か月平均」「3か月平均」「4か月平均」  
「5か月平均」「6か月平均」

月**100**時間未満 (休日労働を含む)

# 年次有給休暇取得(法定取得日数年5日)

使用者は、労働者ごとに、年次有給休暇を付与した日(基準日)から1年以内に5日取得時季を指定して年次有給休暇を取得させなければなりません。



できる限り労働者の希望に沿った取得時季になるよう聴取した意見を尊重するよう努める。

## 1 か月単位の変形労働時間制（第32条の2）

1 か月以内の一定の期間を平均し1週間の労働時間が40時間（44時間）以下の範囲内において、特定の日や週について1日及び1週間の法定労働時間を超えて労働させることができる制度

### ■変形期間中の所定労働時間の上限時間の計算

<計算方法> 
$$\frac{\text{週 40 時間} \times \text{変形期間の暦日数}}{7 \text{ 日}} = \text{変形期間の労働時間の上限}$$

各変形期間に対応する所定労働時間の上限

1 か月の暦日数	法定労働時間が 40 時間の場合	法定労働時間が 44 時間の場合
31 日の場合	177.1 時間	194.8 時間
30 日の場合	171.4 時間	188.5 時間
29 日の場合	165.7 時間	182.2 時間
28 日の場合	160.0 時間	176.0 時間

		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		<input type="radio"/> ※1	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
労使協定の監督署への届出		<input type="radio"/> ※1	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
特定の事業・規模のみ				<input type="radio"/>	
労働時間・時刻など	休日の付与日数	週 1 日または 4 週 4 日の休日	週 1 日 ※2	週 1 日または 4 週 4 日の休日	週 1 日または 4 週 4 日の休日
	1 日の労働時間の上限		10 時間	10 時間	
	1 週間の労働時間の上限		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	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
	出退勤時刻の個人選択制				<input type="radio"/>
	あらかじめ就業規則など で時間・日などを明記	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> ※4		
就業規則変更届の提出 (10 人以上)	<input type="radio"/> (10 人未満の事業場 でも就業規則に準ず るものが必要)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

※1 1 か月単位の変形労働時間制は、就業規則への定めもしくは労使協定の締結のいずれかにより採用できます。労使協定締結による採用の場合でも規模 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等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、その勤務の組み合わせに関する考え方、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。

ご清聴ありがとうございました。

