

第1章 労働についての基本的なきまり

1 労働契約

(労働契約)

Q1： 就職を決める際、労働条件についてどのようなことを確認すればいいですか？

A1： 使用者は、パートタイム・有期雇用労働者も含めて、労働者を雇い入れる際には、以下の項目の労働条件を明示する義務がありますので、労働契約を結ぶ前に確認するようにしましょう。

特に①から⑪に関する事項については、使用者は**必ず書面を交付する方法で明示**しなければなりませんので、後でトラブルが起こらないよう、保存しておきましょう。（「労働条件通知書」P14参照）

◎使用者が明示すべき労働条件

①労働契約の期間 ②期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準 ③就業の場所
④従事する業務内容 ⑤始業・終業時刻 ⑥所定時間外労働の有無 ⑦休憩時間 ⑧休日・休暇 ⑨交替勤務の場合の就業時転換 ⑩賃金（⑬⑭を除く）の決定・計算・支払の方法、賃金の締切り・支払の時期 ⑪退職（解雇の事由を含む）⑫昇給 ⑬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
⑭臨時的賃金、賞与等 ⑮最低賃金 ⑯食費、作業用品その他の負担 ⑰安全・衛生
⑱職業訓練 ⑲災害補償・業務外の傷病扶助 ⑳表彰・制裁 ㉑休職（⑫から㉑は、制度や慣行がある場合には明示しなければならない労働条件です）

労働契約には「期間の定めのない契約」と「期間の定めのある契約」があります。

期間の定めのない労働契約については、労働者が雇用の継続を望む場合、解雇されてもやむを得ない合理的な理由がない限り定年まで雇用が継続します。

期間の定めのある労働契約については、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののほかは、**契約期間の上限は3年**です。

また、高度の専門知識、技術又は経験を有する者や、満60歳以上の者と期間の定めのある労働契約を締結する場合の**契約期間の上限は5年**です。

パートタイム法では、上記①から⑪に加えて、「**昇給の有無**」「**退職手当の有無**」「**賞与の有無**」「**相談窓口**」の4つを、文書の交付など（4つの事項についてはパートタイム・有期雇用労働者が希望した場合は電子メールやFAXでも可）により、速やかに、パートタイム・有期雇用労働者に明示することが義務づけられています。

《労基法第14条、第15条第1項、同法施行規則第5条、
パートタイム法第6条、同法施行規則第2条》

2 労働条件

(労働条件の原則・労働時間)

Q 2 : 現在、1日7時間労働（始業午前9時、終業午後5時、昼休み1時間）、週5日勤務ですが、会社はこれを一方的に終業午後6時の8時間労働にすることはできるのでしょうか？

A 2 : 法定労働時間は、原則として1日8時間、1週間40時間が上限です。
ご質問の場合、時間的にこの規定の範囲内ですが、労働基準法の基準は最低のものであることから、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないという労働条件の原則に反するとともに、労働条件は「労働者と使用者が対等の立場において決定すべきもの」と定められていることから、労働時間を一方的に延長することは基本的に許されません。

《労基法第2条、第32条、労契法第6条～10条》

◎労働条件の原則

労働条件の原則は、労働基準法第1条に定められており、労働基準法に定められた基準に反する行為は罰則をもって禁止しています。

労働基準法違反については、労働基準監督署（P94参照）において指導監督しています。

また、労働基準法違反の労働契約や業務命令は、民事的効力として無効であり、損害賠償の対象となります。

労働基準法

第1条 労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない。

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

《労基法第117条～第121条》

◎労働時間

(1) **法定労働時間**（労働基準法第32条）

1日の法定労働時間は、**8時間以内**です。

週の法定労働時間は、原則として下記の特例措置対象事業場を除き**40時間以内**です。

※特例措置対象事業場

商業、映画・演劇業、保健衛生業、接客娯楽業の4業種で規模が10人未満の事業場については、特例措置として週44時間まで認められています。

ただし、特例措置対象事業場であっても、週40時間に近づける努力が望まれます。

(2) 裁量労働制

裁量労働制とは、仕事の仕方、時間、配分等について、使用者が細かく指示するのではなく、労働者本人の裁量に任せるものです。

○専門業務型裁量労働制（労基法第38条の3、同法施行規則第24条の2の2第2項）

一定の専門職で、業務の性質上、その遂行方法を大幅に労働者の裁量に委ねる必要があるため、業務の遂行の手段や時間配分の決定等に関し、労働者に対し具体的な指示をしないことを定め労使協定を締結・届け出た場合、実際に働いた時間にかかわらず、協定で定めた時間を労働したものとみなされます。

※専門業務型裁量労働制の対象となる主な業務

- ①新商品・新技術の研究開発又は人文科学・自然科学に関する研究の業務
- ②情報処理システムの分析又は設計の業務
- ③新聞・出版の事業における記事の取材・編集の業務又は放送番組の制作のための取材・編集の業務
- ④衣服、室内装飾、工業製品、広告等の新たなデザインの考案の業務
- ⑤放送番組、映画等の制作の事業におけるプロデューサー、ディレクターの業務
- ⑥厚生労働大臣の指定する業務
公認会計士・弁護士・建築士・不動産鑑定士・弁理士・税理士・中小企業診断士の業務 他

○企画業務型裁量労働制（労基法第38条の4）

事業の運営に関する企画、立案、調査及び分析の業務で、その遂行方法を大幅に労働者の裁量に委ねる必要があるため、業務の遂行の手段や時間配分の決定等に関して、労働者に対し具体的な指示をしない業務については、労使委員会の設立・決議や、労働基準監督署への届出などの要件を満たした場合、実際に働いた時間にかかわらず、決議で定めた時間を労働したものとみなされます。

(3) 変形労働時間制（労基法第32条の2～5）

繁忙期の所定労働時間を長くするか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1日及び1週の所定労働時間を弾力的に定めることができる制度を変形労働時間制といいます。

変形労働時間制のパターン、それぞれの採用要件は次のとおりです。

種 類	対 象	要 件
1 か月単位の変形労働時間制 (32条の2)	限定なし	<p>1 労使協定または就業規則等で次の事項を定め労働基準監督署へ届け出る。</p> <p>① 変形期間を1か月以内とする。</p> <p>② 変形期間における法定労働時間の総枠の範囲内とする。</p> <p>③ 各日、各週の労働時間を特定する。</p> <p>④ 起算日を明確にする。</p>
フレックスタイム制 (32条の3)	始業及び終業の時刻を自ら決定できる労働者	<p>1 就業規則で定める。</p> <p>2 労使協定で次の事項を定め、清算期間が1か月を超える場合は労働基準監督署へ届け出る。</p> <p>① 対象となる労働者の範囲</p> <p>② 清算期間（3か月以内）</p> <p>③ 清算期間中の総労働時間</p> <p>④ 標準となる1日の労働時間の長さ</p> <p>⑤ コアタイムを定める場合はその時間帯の開始、終了の時刻</p> <p>⑥ フレキシブルタイムに制限を設ける場合はその時間帯の開始、終了の時刻</p> <p>⑦ 労使協定の有効期間（清算期間が1か月を超える場合）</p>
1年単位の変形労働時間制 (32条の4)	<p>限定なし</p> <p>（ただし、対象期間の中途の採用、退職者は期間中の働いた期間を平均し週40時間を超えるときは、超えた分について割増賃金の支払いが必要）</p>	<p>1 労使協定で次の事項を定め労働基準監督署へ届け出る。</p> <p>① 対象労働者の範囲</p> <p>② 対象期間（1か月を超え1年以内）</p> <p>③ 特定期間を設ける場合はその期間（特に多忙な期間）</p> <p>④ 対象期間における労働日と労働日ごとの労働時間</p> <p>⑤ 労使協定の有効期間</p> <p>2 対象期間を平均し、1週間あたり40時間を超えない範囲で、1日10時間、1週52時間が限度（対象期間が3か月を超える場合には、1週48時間を超える週の数について制限あり）、連続労働日数は原則6日が限度。</p> <p>また、対象期間が3か月を超える場合には労働日数は年間280日が限度。</p> <p>3 対象期間を1か月以上の期間ごとに区分した場合は、最初の労働期間については、労働日と労働日ごとの労働時間を特定する必要があるが、残りの期間は、労働日数と総労働時間を定め、各区分期間が始まる30日前までに労働者の同意を得て労働日と労働日ごとの労働時間を特定する。</p>
1週間単位の非定型的変形労働時間制 (32条の5)	30人未満の小売業、旅館、料理店、飲食店	<p>1 労使協定で次の事項を定め労働基準監督署へ届け出る。</p> <p>① 1週間の所定労働時間を40時間以下とする。</p> <p>② 週40時間を超えて労働させた場合は割増賃金を支払う。</p> <p>2 1日10時間を上限とする。</p> <p>3 1週間の各日の労働時間を週のはじめまでに書面により事前通知する。</p> <p>4 本人の意思を尊重するよう努めなければならない。</p>

(賃金)

Q3 : 労働条件のうち、賃金については、どのような決まり事があるのですか？

A3 : 賃金に関する労働条件については、以下の基準が労働基準法に定めてあります。この基準はあくまで最低のものであります。

賃金： 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います。労使間であらかじめ支給条件が明確に定められている退職金も賃金にあたります。

《労働基準法第11条》

(1) 最低賃金 (労働基準法第28条、最低賃金法)

最低賃金とは、使用者が労働者（パートタイム、臨時含む）を使用する時、これより安い賃金で働かせてはならないという最低基準の賃金をいいます。もし、この最低賃金より安い賃金を支払われたときは、処罰の対象となりますので、最寄りの労働基準監督署に申し出て下さい。

各都道府県に地域別最低賃金と産業別の特定最低賃金が定められており、ほぼ毎年改定されています（詳しくは、最寄りの労働基準監督署（P90参照）にお問い合わせください）。

最低賃金の名称		最低賃金額(円)	効力発生日
		1時間	
地域別	福岡県	900	R4.10.8
産業別	製鉄業、製鋼・製鋼圧延業、鋼材製造業	1,010	R4.12.10
	電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業	977	
	輸送用機械器具製造業	987	
	百貨店、総合スーパー	900	R4.12.8
	自動車(新車)小売業	987	R4.12.10

※最低賃金には次の手当は算入されません。

精皆勤手当、通勤手当、家族手当、時間外手当等割増賃金、賞与、臨時の賃金

(2) 男女同一賃金の原則 (労基法第4条)

労働者が女性であることを理由として、賃金について男性と差別的取扱いをすることは禁止されています。

単に女性であることを理由とした差別的取扱いのほか、「能率が悪い」、「勤続年数が短い」、「主たる生計の維持者ではない」、「女性は扶養家族が少ない」などという社会通念で、あるいは職場の一般的平均的な女性の実態を理由として、女性の賃金を差別的に取り扱うことは違法です(労働省【現在の厚生労働省】の通達【昭和22.9.13発基17号】)。

(3) 賃金支払いの原則 (労基法第24条)

使用者は、賃金を①現金で、②直接本人に、③全額、④毎月1回以上、⑤一定期日に支払わなければいけません。

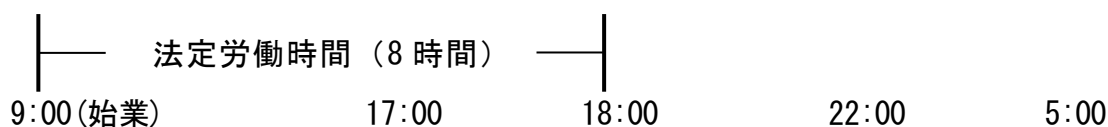
ただし、労働者が同意すれば口座振込-払も可能です。

(4) 割増賃金 (労基法第37条)

使用者は、時間外や休日労働、深夜労働をさせた場合、割増賃金を支払わなければなりません。

区 分	割 増 率
時間外労働	25%以上
休日労働	35%以上
深夜労働 (午後10時から午前5時まで)	25%以上
時間外が深夜に及んだ場合	50%以上
休日労働が深夜に及んだ場合	60%以上

(例) 1日8時間を超えて労働し、それが午後10時過ぎまで及んだ場合の割増率
(会社の就業規則上の勤務時間が7時間の場合とします。)



所定労働時間(7時間)	所定外労働	法定外労働	法定外労働
(休憩1時間)	割増の有無及び率は 労使の話し合いによ る	割増率25%以上	+深夜労働 割増率50%以上
(例) 「1,000円/1時間」の場合	「1,000円/1時間」 以上	「1,250円/1時間」 以上	「1,500円/1時間」 以上

○月間 60 時間を超える勤務に対する割増賃金（労基法第 37 条、第 138 条）

1 か月 **60 時間を超える法定時間外労働**に対し、使用者は **50%以上**の率で計算した割増賃金を支払わなければなりません。

ただし、中小企業については令和 5 年 3 月末日まで適用が猶予されていましたが、令和 5 年 4 月以降適用となります。

○割増賃金支払いに代えた有給休暇の仕組みの導入（労基法第 37 条第 3 項）

事業場で労使協定を締結すれば、引き上げ分 25%（50%－25%）の割増賃金に代えて有給休暇を付与することができます。

◎高度プロフェSSIONAL制度（労基法第 41 条の 2、同法施行規則第 34 条の 2）

高度の専門的知識等を有し、職務の範囲が明確で一定の年収要件を満たす労働者を対象に、労働基準法に定められた労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定を適用しない制度です。

導入する際は、対象となる事業場において労使委員会を設置し、委員の 5 分の 4 以上の多数により、以下の事項を決議の上、労働基準監督署に届け出ることとします。適用するためには、使用者は決議に従い、労働者の同意を得なければなりません。

なお、決議すべき事項、対象となる業務は以下のとおりです。

※決議すべき事項

- | |
|--|
| <p>①対象業務 ②対象労働者の範囲 ③対象労働者の健康管理時間を把握すること及びその把握方法 ④対象労働者に年間 104 日以上、かつ、4 週間を通じ 4 日以上の日を与えること ⑤対象労働者の選択的措置 ⑥対象労働者の健康管理時間の状況に応じた健康・福祉確保措置 ⑦対象労働者の同意の撤回に関する手続 ⑧対象労働者の苦情処理措置を実施すること及びその具体的内容 ⑨同意をしなかった労働者に不利益な取扱いをしてはならないこと ⑩その他厚生労働省令で定める事項（決議の有効期間等）</p> |
|--|

※対象となる業務（高度の専門的知識等を必要とし、従事した時間と成果との関連性が高くないと認められるもの）

- ①金融工学等の知識を用いて行う金融商品の開発の業務
- ②資産運用（指図を含む。以下同じ。）の業務又は有価証券の売買その他の取引の業務のうち、投資判断に基づく資産運用の業務、投資判断に基づく資産運用として行う有価証券の売買その他の取引の業務又は投資判断に基づき自己の計算において行う有価証券の売買その他の取引の業務
- ③有価証券市場における相場等の動向又は有価証券の価値等の分析、評価又はこれに基づく投資に関する助言の業務
- ④顧客の事業の運営に関する重要な事項についての調査又は分析及びこれに基づく当該事項に関する考案又は助言の業務
- ⑤新たな技術、商品又は役務の研究開発の業務

（休日、休憩、休暇）

Q 4 : パートタイムで働く予定ですが有給休暇を取得することはできないのですか？

A 4 : フルタイムでも、パートタイムで働いていても、次の要件を全て満たした場合は、年次有給休暇を取得することができます。

- ① 6か月間以上継続勤務すること。
- ② 全労働日の8割以上出勤すること。

上記の要件を満たすに当たっては、1日の労働時間の長短は関係なく、3か月、5か月と期間を定めて雇われる場合、契約を更新し6か月継続勤務するようになれば要件を満たす場合があります。

また、期間の定めのある労働契約を反復して雇われる場合、期間の終わりと始めに短時日の間隔を置いているとしても、必ずしも継続勤務が中断されるものではありません。

なお、最低限付与される年次有給休暇の日数は次のとおりです。

《労基法第39条》

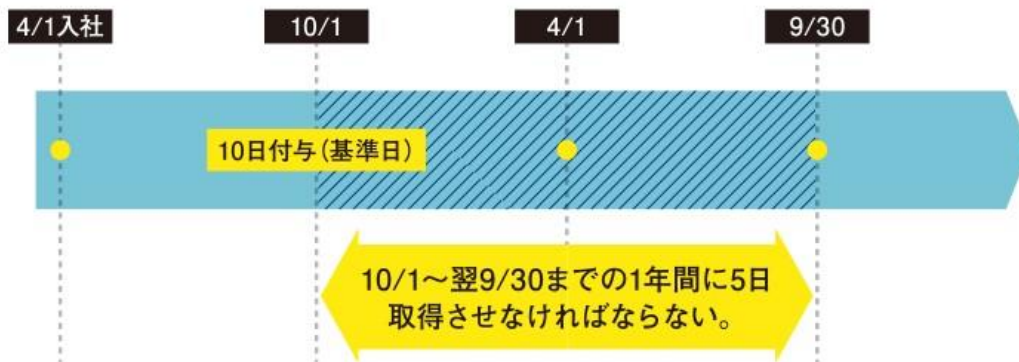
○年次有給休暇の最低付与日数

週所定労働時間	週所定労働日数	1年間の所定労働日数	勤続年数(これまでの勤続年数も通算されます)						
			6か月	1年	2年	3年	4年	5年	6年6か月以上
30時間以上			10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
30時間未満	5日以上	217日以上	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
	4日	169～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
	3日	121～168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
	2日	73～120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
	1日	48～72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

◎年5日の年次有給休暇の確実な取得（労基法第39条第7項、第8項、第89条）

使用者は、労働者（法定の年次有給休暇付与日数が10日以上労働者に限る）ごとに「労働者自らの請求」、「計画年休」及び「使用者による時季指定」のいずれかの方法で、年次有給休暇を付与した日（基準日）から**1年以内に5日**の年次有給休暇を取得させる必要があります。

（例）4月1日入社の場合（厚生労働省「働き方改革特設サイト」から引用）



さらに、使用者は、労働者ごとに年次有給休暇管理簿を作成し、3年間保存しなければなりません。

なお、休暇に関する事項は就業規則の絶対的必要記載事項であるため、使用者による年次有給休暇の時季指定を実施する場合は、時季指定の対象となる労働者の範囲及び時季指定の方法等について、就業規則に記載しなければなりません。

※ その他のポイント

（1）休日（労基法第35条）

使用者は、休日を、**1週間に少なくとも1回以上**、変形休日制をとる場合には4週間に4日以上与えなければなりません。

（2）休憩時間（労基法第34条）

使用者は、**労働時間が8時間を超える場合は1時間以上、6時間を超える場合は45分以上**の休憩を労働時間の途中に与えなければなりません。

・一斉休憩の原則

休憩時間は、原則として一斉に与えなければなりません。

ただし、書面による労使協定の締結があれば一斉付与は適用が除外されます。

・自由利用の原則

休憩時間は、労働者が自由に利用できます。

ただし、会社の規律保持上必要な最低限度の制限を受けることがあります。

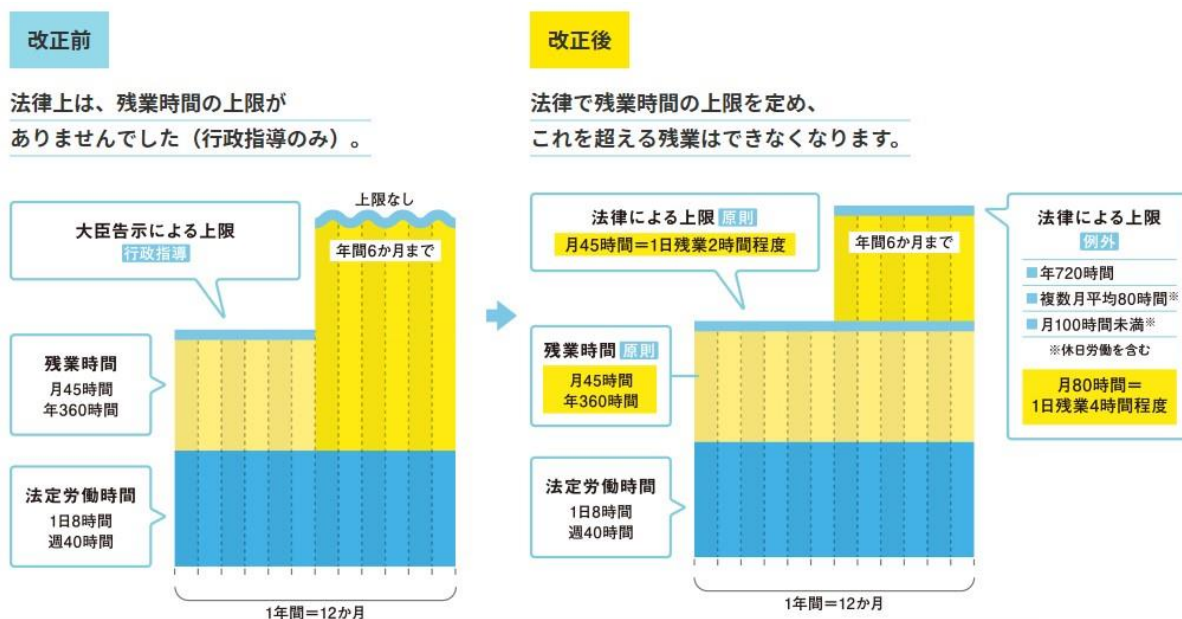
(3) 時間外・休日労働（労基法第36条）

法定労働時間を超えて働くことを「時間外労働」といいますが、使用者は過半数の労働者からなる労働組合または労働者の過半数を代表する者と**書面による協定（36協定）を結んで労働基準監督署に届けなければ、時間外労働や休日労働をさせることはできません。**

時間外労働（休日労働を除く）の上限は、**原則として月45時間、年360時間**（1年単位の変形労働時間制の対象期間として3か月を超える期間を定めて労働させる場合にあつては、月42時間、年320時間）となり、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。

臨時的な特別の事情があつて労使が合意する場合でも、「時間外労働は**年720時間以内**」、「時間外労働と休日労働の合計が**月100時間未満**」、「時間外労働と休日労働の合計について、2～6か月平均が全て**1月あたり80時間以内**」、「時間外労働が月45時間を超えることができるのは、**年6か月が限度**」とする必要があります。

(厚生労働省「働き方改革特設サイト」から引用)



「パートタイム労働指針」では、パートタイム労働者については、事業主は、できるだけ所定労働時間を超えて、又は所定労働日以外の日に労働させないよう配慮を求めています。

ただし、労働契約時の労働条件通知書や就業規則などに定めがあれば、パートタイム労働者に契約時間外の労働をさせることは可能です。

◎所定外・時間外・休日労働、深夜業の規制

育児や介護を行う男女労働者の所定外労働、時間外労働、休日労働、深夜業については、次のとおり制限されています。

(1) 所定外労働（育児・介護休業法第16条の8、9）

①**3歳に満たない子を養育し**、又は②**要介護状態にある対象家族を介護する労働者**が、その養育、介護のために書面等（書面のほか、事業主が認める場合はFAX又は電子メール等）により請求した場合、事業主は、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、所定労働時間を超えて労働させてはいけません。

制限の請求は、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、その開始の日及び終了の日を明らかにして制限開始予定日の1か月前までにしなければなりません。この請求は、何回もすることができます。

※ 請求できない労働者

[①、②共通]

労使協定で定められている場合に、

○当該事業主に継続して雇用された期間が1年に満たない労働者

○1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

(2) 時間外労働（育児・介護休業法第17条、第18条）

①**小学校就学前までの子を養育し**、又は②**要介護状態にある対象家族を介護する労働者**が、その養育、介護のために書面等（書面のほか、事業主が認める場合はFAX又は電子メール等）により請求した場合、事業主は、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、1か月について**24時間**、1年について**150時間**を超える時間外労働をさせてはなりません。

制限の請求は、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、その開始の日及び終了の日を明らかにして制限開始予定日の1か月前までにしなければなりません。この請求は、何回もすることができます。

配偶者が専業主婦（夫）や育児休業中の場合、また内縁の妻等が常態として子を養育できる場合でも、子が小学校就学の始期に達するまで、時間外労働の制限を請求できます。

※ 請求できない労働者

[①、②共通]

○当該事業主に継続して雇用された期間が1年に満たない労働者

○1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

(3) 深夜業（育児・介護休業法19条、第20条）

①**小学校就学前までの子を養育し**、又は②**要介護状態にある対象家族を介護する労働者**が、その養育、介護のために書面等（書面のほか、事業主が認める

場合はFAX又は電子メール等)により請求した場合、事業主は、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時までの間は労働させてはなりません。

制限の請求は、1回につき、1か月以上6か月以内の期間について、その開始の日及び終了の日を明らかにして制限開始予定日の1か月前までにしなければなりません。この請求は、何回もすることができます。

※ 請求できない労働者

[①、②共通]

- 当該事業主に継続して雇用された期間が1年に満たない労働者
- 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
- 深夜において、その子ども・対象家族を常態として保育・介護できる同居の家族がいる労働者
- 所定労働時間の全部が深夜にある労働者

「深夜業に従事する女性労働者の就業環境等の整備に関する指針」では、女性労働者を深夜労働に従事させる場合には、通勤及び業務の遂行の際における安全の確保、子の養育又は家族の介護等の事情に関する配慮、仮眠室・休憩室等の整備、健康診断等の措置を講じるよう定められています。

労働条件通知書

年 月 日	
殿 事業場名称・所在地 使用者職氏名	
契約期間	期間の定めなし、期間の定めあり（ 年 月 日～ 年 月 日） ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入 1 契約の更新の有無 [自動的に更新する・更新する場合があります・契約の更新はしない・その他（ ）] 2 契約の更新は次により判断する。 [契約期間満了時の業務量 ・勤務成績、態度 ・能力 ・会社の経営状況 ・従事している業務の進捗状況 ・その他（ ）]
【有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合】 無期転換申込権が発生しない期間： I（高度専門）・II（定年後の高齢者） I 特定有期業務の開始から完了までの期間（ 年 か月（上限10年）） II 定年後引き続いて雇用されている期間	
就業の場所	
従事すべき業務の内容	【有期雇用特別措置法による特例の対象者（高度専門）の場合】 ・特定有期業務（ 開始日： 完了日： ）
始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換(1)～(5)のうち該当するもの一つに○を付けること。)、所定時間外労働の有無に関する事項	1 始業・終業の時刻等 (1) 始業（ 時 分） 終業（ 時 分） 【以下のような制度が労働者に適用される場合】 (2) 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。 [始業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日 ） 始業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日 ） 始業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日 ）] (3) 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。 （ただし、フレックスタイム（始業） 時 分から 時 分、 （終業） 時 分から 時 分、 コアタイム 時 分から 時 分） (4) 事業場外みなし労働時間制；始業（ 時 分） 終業（ 時 分） (5) 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。 ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条、第 条～第 条 2 休憩時間（ ）分 3 所定時間外労働の有無（ 有 ， 無 ）
休日	・定休日；毎週 曜日、国民の祝日、その他（ ） ・非定休日；週・月当たり 日、その他（ ） ・1年単位の変形労働時間制の場合一年間 日 ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条
休暇	1 年次有給休暇 6か月継続勤務した場合→ 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 時間単位年休（有・無） 2 代替休暇（有・無） 3 その他の休暇 有給（ ） 無給（ ） ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条

(次頁に続く)

