
過剰・不当な労働時間の禁止

手引き本編では43-44ページ

過剰・不当な労働時間の禁止

規範の内容と解説

本編 43-44ページ



解説

労働時間は、原則として1日に8時間、1週間に40時間です。

- 使用者は、原則として、**1日に8時間、1週間に40時間**を超えて労働させてはいけません（1ヶ月や1年単位の変形労働制あり）。これを超える労働を法定時間外労働と言い、いわゆる残業になります（時間外労働に関しては、「36協定」の項目参照）。
- 法定労働時間（1日8時間、週40時間）を超えて労働させた場合には、右表の割増率以上の**割増賃金**を支払う必要があります。
- 労働基準法では、**農業に関しては、労働時間・休憩・休日の規定が適用除外**となっていますが、継続的に人材を確保していくためにも、労働者が**働きやすい環境**を整えるよう努めることが重要です（なお、農業従事者であっても深夜労働に対する割増賃金を支払うことが必要です。また、農業に従事する外国人技能実習生については、農林水産省の通達において、労働時間・休憩・休日等について労働基準法の規定に準拠するとされています）。

時間外労働ごとの割増賃金

時間外労働	割増賃金
時間外労働 （週40時間超、 または1日8時間超）	25% 月60時間超の時間外労働は50% （時間外労働+深夜労働=50%、月60時間超の時間外労働+深夜労働=75%）
深夜労働 （午後10時～午前5時）	25%
休日労働 （法定休日に勤務した場合）	35% （休日労働+深夜労働=60%）

労働時間に関する労働基準法の規定

第三十二条

1. 使用者は、労働者に、休憩時間を除き一週間について四十時間を超えて、労働させてはならない。
2. 使用者は、一週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き一日について八時間を超えて、労働させてはならない。



解説

36協定はあくまで「例外」であり、限定的な運用を心がけてください。

- 日本の時間外労働の上限規制について、週8時間×5日の労働時間に加え、**36協定**で定める時間外労働の上限（月45時間・年360時間）を超えて臨時的な特別の事情なしに労働させてはならず、労働者が適切な休憩を取得することを妨げてはいけません（なお**海外の場合、当該国の法令の遵守**が必要です）。
 - 企業の規模を問わず、また雇用形態を問わず全ての労働者に適用されます。
 - 臨時的な特別の事情があつて労使が合意する場合でも、年720時間、複数月平均80時間以内（休日労働を含む）、月100時間未満（休日労働を含む）であり、また、月45時間を超えることができるのは、年間6か月以内です。
 - 使用者は、36協定の範囲内であっても労働者に対する安全配慮義務を負い、また、**労働時間が長くなるほど過労死との関連性が強まる**ことに留意が必要です（本資料の95-96ページ参照）。

過剰・不当な労働時間の禁止

規範の内容と解説

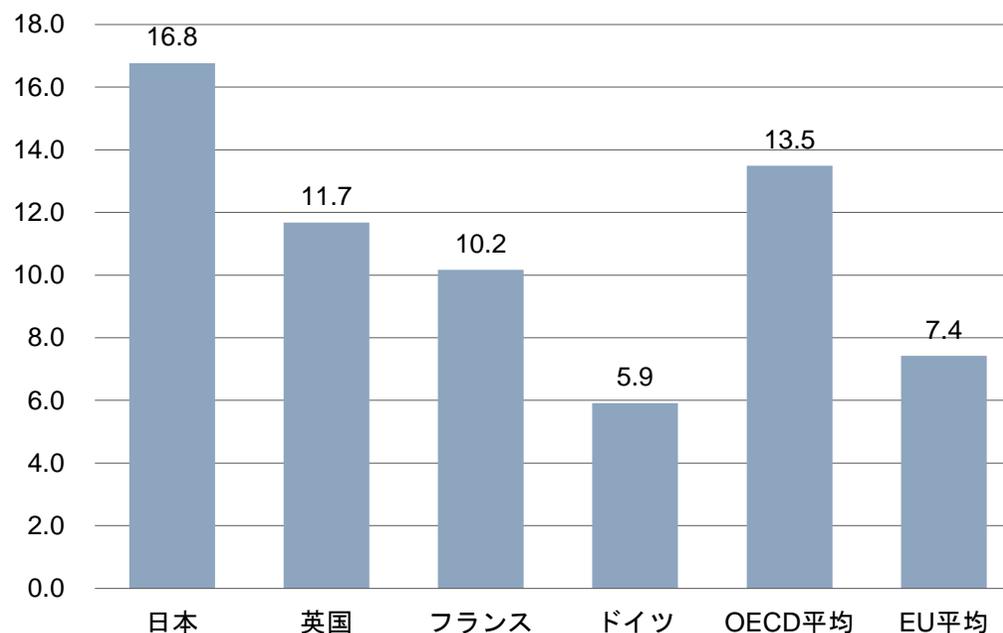
本編 43-44ページ



解説

OECDの統計によると、日本はOECD平均、EU平均、主要な先進国と比べ、週50時間以上働く労働者の割合が高くなっています。

OECD主要国の週50時間以上働いている労働者の割合（2022年、単位：％）



（出所） OECD Statをもとに作成

過剰・不当な労働時間の禁止

規範の内容と解説

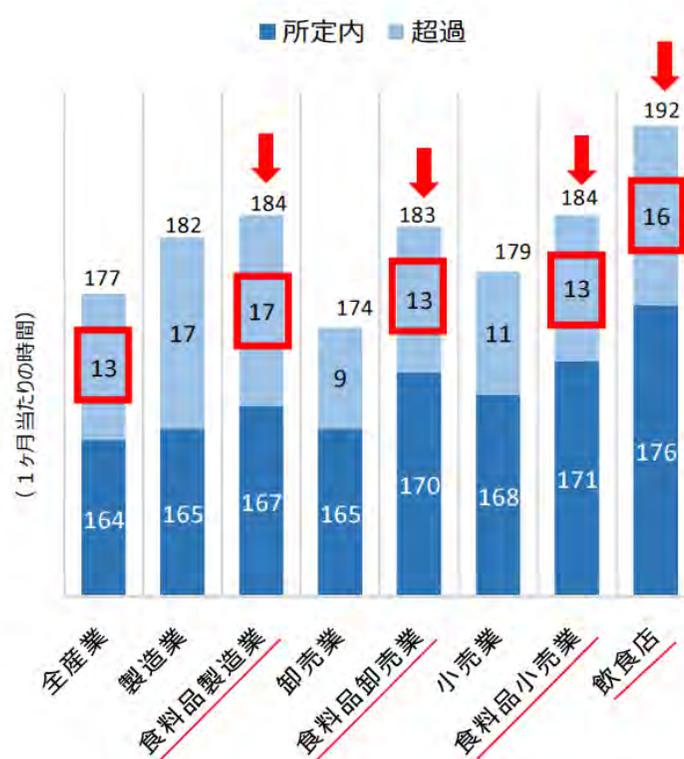
本編 43-44ページ



解説

食品産業の所定内労働時間及び超過勤務時間のいずれも、産業全体の平均と比較して長い傾向が見られます。

業種別所定内・超過勤務時間（単位：時間）



(出所) 農林水産省「食品産業の働き方改革早わかりハンドブック」5頁、
https://www.maff.go.jp/j/shokusan/kikaku/hatarakikata_shokusan/attach/pdf/handbook-12.pdf

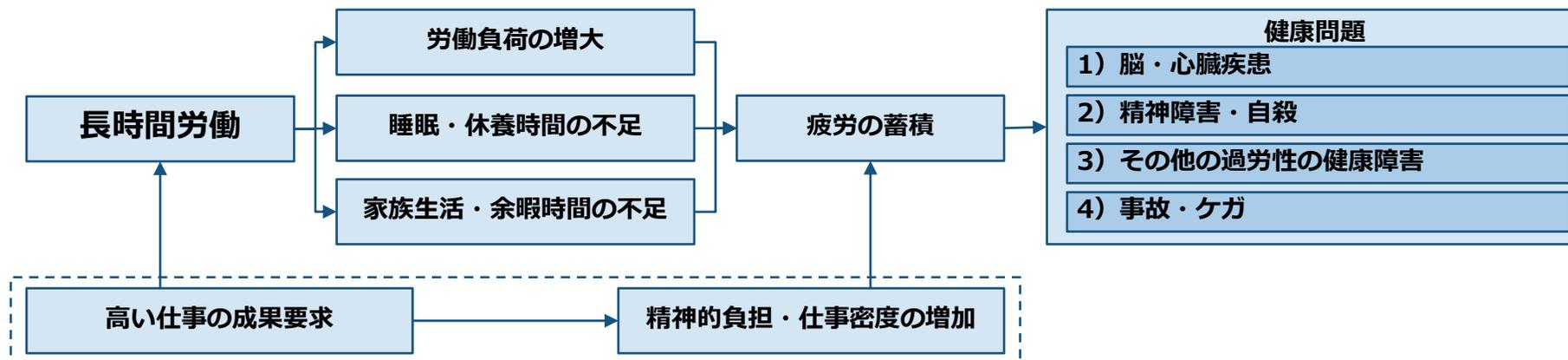


解説

長時間労働は労働の負荷の増大だけでなく、様々な健康問題を引き起こします。

- 長時間労働は、労働の負荷を大きくするだけでなく、**睡眠・休養時間、家庭生活・余暇時間の不足**を引き起こして、**疲労を蓄積**させます。一方、長時間労働の背景には、**高い仕事の成果要求（業務量が多い、質的に高度な仕事）**が存在することが多く、この存在は精神的負担、仕事密度の増加をもたらして、疲労の蓄積のもう一つの原因になります。
- 長時間労働と関連する健康問題は、下図の右端枠内に示す4つの項目に分類できます。**脳・心臓疾患と精神障害・自殺は**、深刻な健康問題（過労死等）として大きな社会問題になっています。その他の過労性の健康障害としては、様々なもの（例えば、胃十二指腸潰瘍、過敏性大腸炎、腰痛、月経障害など）が挙げられます。事故・ケガも長時間労働が一因になっている場合があります。

長時間労働と関連する健康問題

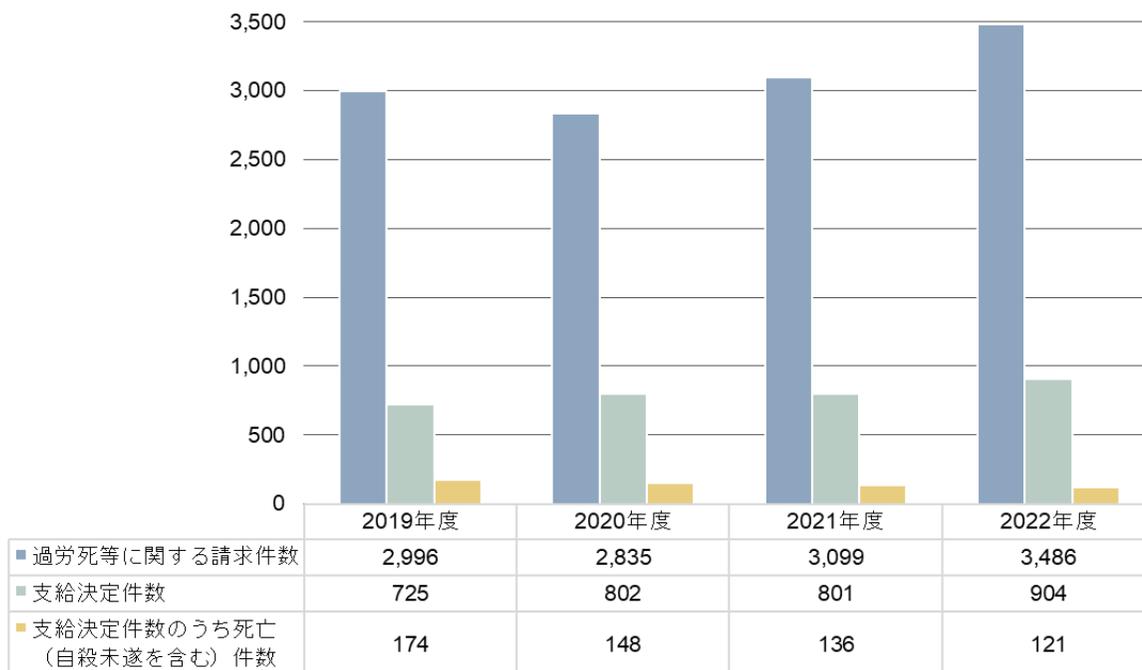




解説

- 過重な仕事の原因で発症した脳・心臓疾患や、仕事による強いストレスが原因で発病した精神障害に係る2022年度の過労死等の労災請求件数は3,486件、支給決定件数は904件、うち死亡（自殺未遂を含む）件数は121件となっています。
- 過労死等に関する労災請求件数は増加傾向にあります。

過労死等に関する労災請求件数、支給決定件数



注：グラフの「過労死等」とは、過労死等防止対策推進法第2条において、「業務における過重な負荷による脳血管疾患若しくは心臓疾患を原因とする死亡若しくは業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡又はこれらの脳血管疾患若しくは心臓疾患若しくは精神障害をいう。」と定義されています。



解説

労働者の休憩・休日・休暇を適切に保障してください。

- 労働時間が**6時間を超える場合は少なくとも45分**、**8時間を超える場合は少なくとも1時間**の休憩時間を労働時間の途中に与える必要があります。休憩時間は、原則として一斉に与える必要があり、使用者は、休憩時間を自由に利用させる必要があります。
- 使用者は、少なくとも**毎週1日**、または**4週間を通じて4日以上**与えなければなりません。
- 労働基準法により、使用者は雇入れの日（試用期間を含みます）から起算して6か月継続勤務し、全所定労働日の8割以上出勤した労働者には、**年次有給休暇**を与えなければなりません。

- 使用者は、法定の年次有給休暇日数が10日以上全ての労働者に対し、**毎年5日間**、年次有給休暇を確実に取得させることが必要です。
- パートタイム労働者など、所定労働日数が少ない労働者についても年次有給休暇は付与されます。ただし、一般の労働者よりも少なく、比例的に付与されます（右表参照）。

年次有給休暇の付与日数

通常の労働者の付与日数

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

週所定労働日数が4日以下かつ週所定労働時間が30時間未満の労働者の付与日数

	週所定労働日数	1年間の所定労働日数（※）	継続勤務年数（年）						
			0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数（日）	4日	169日～216日	7	8	9	10	12	13	15
	3日	121日～168日	5	6	6	8	9	10	11
	2日	73日～120日	3	4	4	5	6	6	7
	1日	48日～72日	1	2	2	2	3	3	3

（※）週以外の期間によって労働日数が定められている場合

過剰・不当な労働時間の禁止

規範の内容と解説

本編 43-44ページ



解説

- 労働者1人当たりの平均年次有給休暇日数と取得率は、それぞれ**10.3日**と**58.3%**でした（令和3年1年間）。卸売業、小売業と宿泊業、飲食サービス業、及び労働者数が299人以下の企業は全産業平均を下回っています。

労働者1人平均年次有給休暇の取得状況（令和3年1年間）

企業規模・産業・年	労働者1人平均付与日数 ¹⁾	労働者1人平均取得日数 ²⁾	労働者1人平均取得率 ³⁾
令和4年調査計	17.6	10.3	58.3
1,000人以上	18.5	11.7	63.2
300～999人	17.8	10.2	57.5
100～299人	17.1	9.5	55.3
30～99人	16.7	8.9	53.5
鉱業、採石業、砂利採取業	18.1	10.5	58.0
建設業	17.8	9.5	53.2
製造業	18.6	11.7	62.6
電気・ガス・熱供給・水道業	19.3	13.8	71.4
情報通信業	18.6	11.7	63.2
運輸業、郵便業	17.4	10.4	59.5
卸売業、小売業	17.5	8.7	49.5
金融業、保険業	19.8	11.2	56.8
不動産業、物品賃貸業	17.2	9.5	55.5
学術研究、専門・技術サービス業	19.0	11.5	60.7
宿泊業、飲食サービス業	14.8	6.6	44.3
生活関連サービス業、娯楽業	15.8	8.4	53.2
教育、学習支援業	18.0	9.0	50.1
医療、福祉	16.4	9.9	60.3
複合サービス事業	19.6	14.2	72.4
サービス業（他に分類されないもの）	16.0	9.8	61.3
令和3年調査計	17.9	10.1	56.6

（出所）厚生労働省「令和4年就労条件総合調査」を基に作成

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/22/dl/gaiyou01.pdf>



解説

従業員の労働時間を「適切に管理」してください。

- 「適切な管理」とは、以下を指します。
 - 年間所定労働日数が法定限度を超えないこと
 - 超過勤務時間を含めた労働時間が法定限度を超えないこと（災害その他の避けることのできない緊急時、非常時を除く）
 - 法令に定められた休憩時間、休日を与えること
 - 法令に定められた年次有給休暇、産前産後休暇、育児休暇等の権利を与えること
 - 労働者の健康を守るために身体的並びに精神的な健康診断を行うこと

（出所）日本繊維産業連盟『繊維産業における責任ある企業行動ガイドライン』2022年、42頁。

労働時間の適性な把握に関する「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」の規定

4 労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置（一部抜粋）

（1）始業・終業時刻の確認及び記録

使用者は、労働時間を適正に把握するため、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、これを記録すること。

（2）始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法

使用者が始業・終業時刻を確認し、記録する方法としては、原則として次のいずれかの方法によること。

ア 使用者が、自ら現認することにより確認し、適正に記録すること。

イ タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録すること。

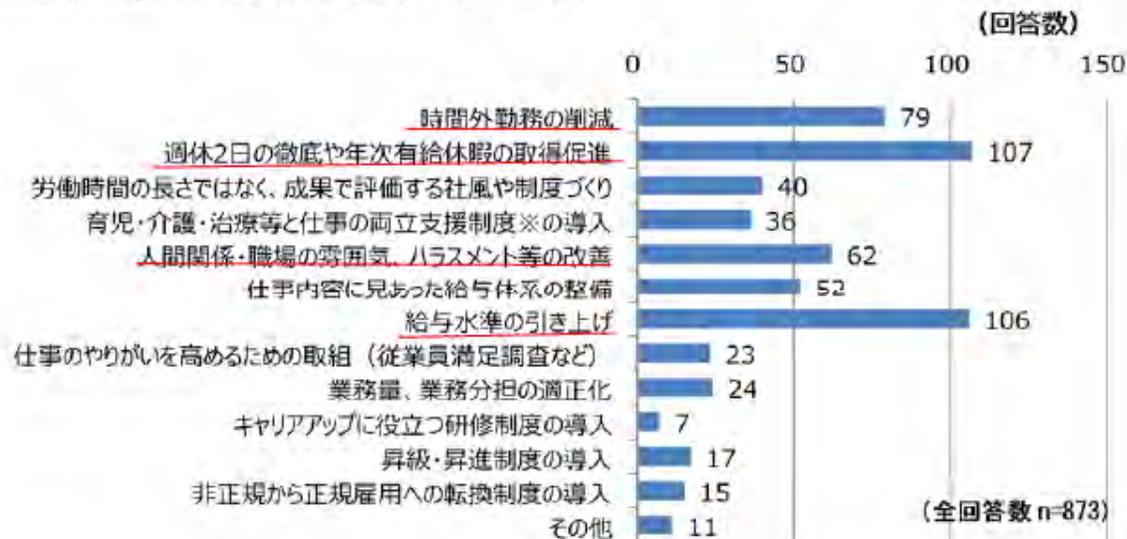


解説

- 勤務先で今後取り組んでほしいこと、あるいは既に取り組まれているが更に強化してほしいことについて、食品産業の従業員へのアンケート結果によると、「給与水準の引き上げ」と並んで、「週休2日の徹底や年次有給休暇の取得促進」、「時間外労働の削減」など、労働時間に関する要望が上位に挙げられています。

「働き方改革」において、勤務先に望む取組・強化してほしい取組

- 図 26：【アンケート結果】問：「働き方改革」において、お勤め先で今後取り組んでほしいこと、あるいは既に取り組まれているが更に強化してほしいことはなんですか（3つまで選択可）。（従業員対象）



※短時間勤務、フレックス制度、テレワーク等



解説

従業員の時間外労働や長時間労働を防ぐために、働き方改革に取り組みましょう。

- **時間外労働**は、労働者による**自発的**なものでなければなりません。
- しかし、低賃金労働の場合、労働者および家族の基本的なニーズを満たすために長時間労働を誘発しやすい傾向が見られます。このため労働者が自発的に残業を希望したとしても、管理者側で必要な休憩や休暇の取得状況を把握し、取得を促していく必要があります。また、外国人労働者は賃金面での差別から低賃金労働に従事せざるを得ず、出身国の家族へ仕送りをする必要に迫られていることも、長時間労働に拍車をかける原因にもなりうるため、注意が必要です。
- 2014年に「過労死等防止対策推進法」が施行されてから、政府により**働き方改革**を進める取組が行われています。2017年の「労働時間の適正な把握のための使用者向けの新たなガイドライン」策定や、違法な長時間労働や過労死等が複数の事業場で認められた事業主に対する指導や企業名の公表等も行われています。
- 農林水産業は食品産業の働き方改革に取り組んでおり、「食品産業の働き方改革早わかりハンドブック」の作成、食品業界の優良な取組事例の紹介、働き方意識・行動アンケートなどのツールを紹介しています。



(出所) 農林水産省「食品産業の働き方改革早わかりハンドブック」
https://www.maff.go.jp/j/shokusan/kaku/hatarakikata_shokusan/attach/pdf/handbook-12.pdf

過剰・不当な労働時間の禁止

規範の内容と解説



解説

- 「食品産業の働き方改革 早わかりハンドブック」でも示されているとおり、長時間労働の抑制や年次有給休暇は、働き方改革の重要なテーマとなっています。
- 食品産業において、人材確保や働きやすい環境づくりに取り組む事業者には、働き方改革を進める上で基本となる取組事項を確認するためのチェックリストや、食品製造業、食品流通業、外食・中食産業にとって参考となる取組事例などが紹介されています。働き方改革で何から着手すべきかわからない企業は参考にしてみてください。
- ハンドブックの構成は以下の通りとなっています。
 - 食品産業の働き方チェックリスト～働く人や企業のために確認すべき12の項目～
 - 食品産業をめぐる状況
 - 課題解決のためのヒント
 - 企業の取組事例
 - 働き方改革のお役に立つ情報

農林水産省ウェブサイト「食品産業の『働き方改革』」

https://www.maff.go.jp/j/shokusan/kikaku/hatarakikata_shokusan/index.html

「食品産業の働き方改革早わかりハンドブック」における「食品産業の働き方チェックリスト」（左）、及び「従業員の意識を変えるための事例紹介」（右）

1 食品産業の働き方チェックリスト～働く人や企業のために確認すべき12の項目～

必ず、後半でお得なヒント。

「働き方改革は必要だと思いますか？」

必要だと判断した場合は以下のチェックリストを、必要だと感じない人はP.30～36をご覧ください。

Check List	
企業の活動内容によっては、チェックしない項目があるかもしれませんが、まずはチェックしてみましょう。9割以上の企業は本項目については、前掲のページをご確認ください。取組を期待しています。	
意識を変える	
1 職場の働き方や従業員の思える問題について定期的に把握している。	YES・NO→P.7
2 経営方針の中でどのような働き方を目指すか目標を明示している。	YES・NO→P.8
3 従業員から働き方改革の取組について提案がある。	YES・NO→P.9
行動を変える	
4 従業員の労働時間を把握している。	YES・NO→P.12
5 週休2日を取っており、年次有給休暇も取得しやすい。	YES・NO→P.13
6 時間外労働について、仕事の仕方を見直すことにより減少傾向にある。	YES・NO→P.14
7 突発的な休みや柔軟な勤務時間に対応できる支援体制がある。	YES・NO→P.15
従業員を守り、育てる	
8 過去に発生した労働災害に学び、類似災害の発生を防いでいる。	YES・NO→P.18
9 リバースメントが発生していない職場である。	YES・NO→P.19
10 この数年のうち、育児・介護を理由に離職した従業員はいない。	YES・NO→P.20
11 パート・アルバイトが短期間で離職することなく、継続して勤務している。	YES・NO→P.21
12 従業員が学び育つための仕組み・風土がある。	YES・NO→P.22

「意識を変える」

- 職場の働き方や従業員の思える問題について定期的に把握している。
- 経営方針の中でどのような働き方を目指すか目標を明示している。
- 従業員から働き方改革の取組について提案がある。

食品流通業・生鮮食品部（惣菜等）	食品流通業・食品部（ゼリー）
業務内容やアパレルの業務により、従業員が希望する勤務を把握	全従業員対象の従業員意識調査により、皆が納得して働く職場へ。
従業員の働きやすさを把握するためのアンケートを実施。その結果、ワークライフバランスを改善する社員ごとに発行。早朝シフトの在り方や休日出勤の代替制度、日直制度の改善など、従業員が希望する制度を考えたことなど。	パートタイム従業員も始めた従業員を対象に、従業員満足度調査（毎年1回）を実施。調査は直接社員に届く「届く」のため、従業員が直接社内に意見を伝えることが、社員の意識を高め、社員の働きやすさを向上させた。役員会などを通じて、改善策がスピーディーに行われている。
食品製造業・アイス製造（ソフトクリーム）	食品製造業・菓子製造（三州製菓）
トップのメッセージで社員に伝達	経営方針を踏まえて現場まで、従業員の自主性を促す
社員一人一人の生産性を高める必要があった。その「質定」を達成するには、必要な人材を確保し、生産性の向上を図る必要があった。生産性の向上を図る必要があった。生産性の向上を図る必要があった。生産性の向上を図る必要があった。	パートタイム従業員も始めた従業員に事業計画等の資料を共有し、生産性を向上させるための取り組みを実施している。また、全従業員が納得して、経営方針や目標設定について議論している。
食品流通業・食品部（惣菜等）	食品流通業・菓子製造（カルビー）
「いい会社」を目指すことで、全従業員が希望する勤務を把握	社員が社内に、希望する勤務を把握
働き方改革で取組の内容に応じて従業員向けのアンケートを行い、従業員が希望する勤務を把握している。また、従業員が希望する勤務を把握し、社員の働きやすさを向上させるための取り組みを実施している。また、全従業員が納得して、経営方針や目標設定について議論している。	役員、社員は6月上旬役員執行役員会議で「働き方改革」に関する議論を行い、全従業員が納得して、経営方針や目標設定について議論している。また、全従業員が納得して、経営方針や目標設定について議論している。

(出所) 農林水産省「食品産業の働き方改革早わかりハンドブック」
https://www.maff.go.jp/j/shokusan/kikaku/hatarakikata_shokusan/attach/pdf/handbook-12.pdf



解説

取引先で長時間労働を助長させないように、短納期での大量追加発注を控えるなどの取引の適正化に努めてください。

- **取引適正化がなされず、短納期発注、頻繁な仕様の変更等**の取引慣行により、長時間労働が常態化するケースがしばしばみられます。勤怠管理のみならず、全社的に取引や業務を見直し、長時間労働削減に向けて取り組むことが必要です。
- 「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法」により、**他の事業主との取引**において、長時間労働につながる**短納期発注や発注内容の頻繁な変更を行わないよう**配慮する必要があります。具体的に求められる取組の例は以下の通りです。
 - 週末発注・週初納入、終業後発注・翌朝納入等の短納期発注を抑制し、納期の適正化を図ること。
 - 発注内容の頻繁な変更を抑制すること。
 - 発注の平準化、発注内容の明確化その他の発注方法の改善を図ること。

過剰・不当な労働時間の禁止

関連する日本及び国際的な法令・基準・ガイドライン

本編 43-44ページ



関連する日本及び国際的な法令・基準・ガイドライン



- 労働基準法
 - 労働時間（第32条）
 - 災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働等（第33条）、
 - 休憩（第34条）、
 - 休日（第35条）、
 - 時間外および休日の労働（第36条）、
 - 時間外、休日および深夜の割増賃金（第37条）、
 - 時間計算（第38条）、
 - 年次有給休暇（第39条）、
 - 労働時間および休憩の特例（第40条）、
 - 労働時間等に関する規定の適用除外（第41条）、
- 労働安全衛生法
 - 労働時間の客観的把握義務（第66条の8の3）、
- 労働時間等の設定の改善に関する特別措置法
- 労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン
- 男女雇用機会均等法
 - 婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等（第9条）、
 - 職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等・事業主の責務（第11条の3、第11条の4）、
- 事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針（マタハラ指針）
- 育児介護休業法、子の養育または家族の介護を行い、または行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置等に関する指針／等

過剰・不当な労働時間の禁止

関連する日本及び国際的な法令・基準・ガイドライン

本編 43-44ページ



関連する日本及び国際的な法令・基準・ガイドライン



- 世界人権宣言
 - 生命、自由及び身体の安全に対する権利（第3条）
- ILO
 - 1962年の労働時間短縮勧告（第116号）
 - 多国籍企業宣言第41項、第42項
- OECD多国籍企業指針V章4 a) b) 、
- OECD責任ある企業行動のためのOECDデュー・ディリジェンス・ガイダンスのセクションIIモジュール4

過剰・不当な労働時間の禁止

出所・参考資料・リンク集

参考資料・リンク集

● 省庁・公的機関

- 厚生労働省「働き方・休み方改善ポータルサイト」
<https://work-holiday.mhlw.go.jp/kyuuka-sokushin/jigyousya.html>
- 厚生労働省「労働基準法に関するQ&A」
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/faq/faq_kijyunhou.html
- 厚生労働省「長時間労働につながる取引慣行を見直しましょう！！」
<https://jsite.mhlw.go.jp/okayama-roudoukyoku/content/contents/000841278.pdf>
- 農林水産省「食品産業の働き方改革早わかりハンドブック」
https://www.maff.go.jp/j/shokusan/kikaku/hatarakikata_shokusan/attach/pdf/handbook-12.pdf
- 法務省「今企業に求められる『ビジネスと人権』への対応（詳細版）（「ビジネスと人権に関する調査研究」報告書）」2021年
<https://www.moj.go.jp/content/001376897.pdf>
- 独立行政法人労働安全衛生総合研究所「長時間労働者の健康ガイド」
https://www.jniosh.johas.go.jp/publication/houkoku/houkoku_2012_01.html

● 国際機関・各国政府

- ILO「ILOヘルプデスク：労働時間に関するQ & A」
https://www.ilo.org/tokyo/helpdesk/WCMS_721950/lang--ja/index.htm

● NGO・業界団体等

- 日本繊維産業連盟「繊維産業における責任ある企業行動ガイドライン」
<https://www.jtf-net.com/index.htm>

公正な賃金の支払い

手引き本編では45-46ページ



解説

企業は国が定めた最低賃金を超える賃金を支払ってください。

- 企業は、労働者に支払われる賃金について、**関係法令を遵守**しなければなりません。賃金には、**定期賃金**の他、**退職金**、**一時金（賞与・ボーナス）**、**休業手当**、**割増賃金**、**年次有給休暇の賃金**（労働基準法第39条）、**その他労働基準法第11条に定める賃金**などが含まれます。
- 「最低賃金」とは、「使用者が、労働を提供した労働者に対して支払うことが求められる最低限の報酬であり、労働協約や個別の雇用契約によっては減額できない額」を指します。
- 最低賃金は「時間額」で定められますが、月給制や日給制、出来高払制などすべての給与形態に適用され、またパートやアルバイトを含めたすべての従業員に適用されます。**月給制や日給制、出来高払制**の場合は、**月給や日給、出来高払制によって計算された賃金の総額を時間額に換算**したうえで、その額が**最低賃金（時間額）以上**でなければなりません。

労働基準法第三十七条

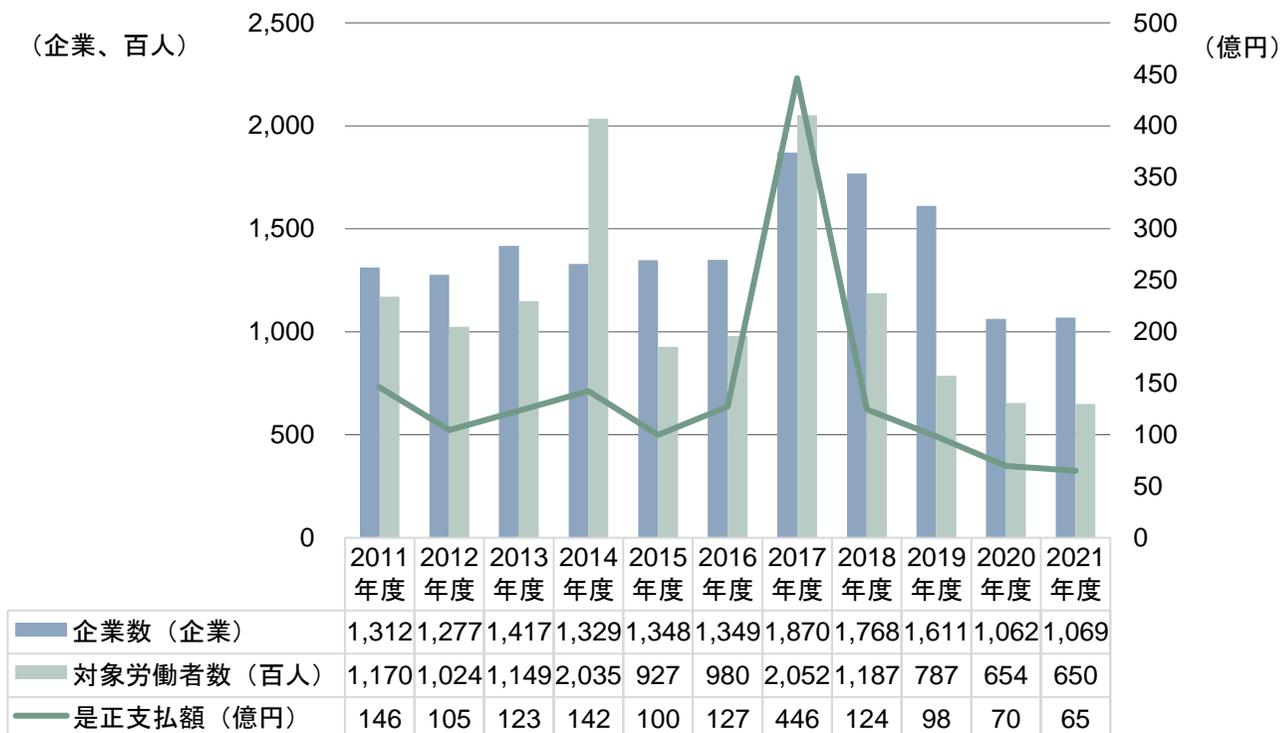
- 使用者が、第三十三条又は前条第一項の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させた場合においては、その時間又はその日の労働については、通常労働時間又は労働日の賃金の計算額の二割五分以上五割以下の範囲内でそれぞれ政令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。ただし、当該延長して労働させた時間が一箇月について六十時間を超えた場合においては、その超えた時間の労働については、通常労働時間の賃金の計算額の五割以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。



解説

- 厚生労働省の「監督指導による賃金不払残業の是正結果」によると、労働基準監督署が監督指導を行った結果、令和3年度に不払だった割増賃金が支払われたもののうち、支払額が1企業で合計100万円以上となった企業数は1,069社、未払の是正の対象となった労働者数は約6万5千人、是正支払額は、約65億円となっています（2021年度）。

100万円以上の割増賃金の遡及支払状況（過去10年度分）





解説

生活賃金の考え方を理解しましょう。

- 最低賃金は、各国の国内法等で定められます。我が国では、最低賃金法に基づき最低賃金が決定されます。
- 一方で、国際的には「**生活賃金**」の保障が推奨されていることを理解しておくことが重要です¹。
労働者、労働組合や労働者代表などのステークホルダーと協働し、実際の賃金と、**労働者およびその家族が適切な生活を営むことができる水準**の賃金の把握に努めることが推奨されます。
- 日本国内で事業を営む限り、日本の法定最低賃金以上の賃金が支給されていれば違法にはなりません。国際的には**生活賃金の支給が求められている**ことは理解しておきましょう。
- **生活賃金の水準に関する国際的な合意はありませんが**、国際的な団体であるGLWC（Global Living Wage Coalition）の定義や算定額がしばしば参照されています。GLWCは、いくつかの国（主として新興国）や地域の生活賃金を算定しています。海外で事業されている企業は生活賃金の算定の際に参照するのも一案です。

最低賃金と生活賃金の定義

分類	定義
最低賃金	最低賃金は、使用者が労働者に支払わなければならない賃金の最低額を定めた制度に基づき支払われる賃金をいいます。最低賃金額より低い賃金を労働者、使用者双方の合意の上で定めても、それは法律によって無効とされます。
生活賃金	生活賃金とは、特定の場所での標準的な週間労働に対して労働者が受け取る、本人及びその家族が適切な生活水準を維持できるだけの十分な水準の賃金をいいます。 適切な生活水準の要素には、食料、水、住居、教育、医療、交通、衣服、及び不測の事態への備えを含むその他の必要不可欠なものが含まれます。



解説

労働基準法第24条が定める賃金支払いの5原則を守りましょう。

- 賃金は金額だけでなく、適切な方法で支払うことも重要です。その支払い方法については労働基準法第24条において、①通貨払いで、②直接労働者に、③全額を、④毎月1回以上、⑤一定の期日を定めて支払わなければならないと規定されています（賃金支払いの5原則）。

●通貨払いの原則

通貨払いの原則は、貨幣経済の支配する社会において最も有利な交換手段である通貨による賃金支払を義務付け、これによって、価格が不明瞭で換価にも不便であり、弊害を招くおそれが多い実物給与を禁じたものです。

●直接払いの原則

直接払いの原則は、中間搾取を排除し、労務の提供をなした労働者本人の手に賃金全額を帰属させるため、労働者本人以外の者に賃金を支払うことを原則禁止するものです。

●全額払いの原則

全額払いの原則は、賃金の一部を支払留保することによる労働者の足止めを封じるとともに、直接払の原則と相まって、労働の対価を残りなく労働者に帰属させるため、控除を禁止するものです。（所得税の源泉徴収や物品購入代金などの公益性、事理明白なものについては例外として控除は認められます。）

●毎月払いの原則

毎月払いの原則は、賃金支払期の間隔が開き過ぎることによる労働者の生活上の不安を除くことを目的としています。

●一定期日払いの原則

一定期日払いの原則は、支払日が不安定で間隔が一定しないことによる労働者の計画的生活の困難を防ぐことを目的としています。



解説

雇用契約書の書面交付や給与明細の交付など、労務管理を適切に実施しましょう。

- 労働基準法では、労働契約締結時に、労働条件を明示することを義務付けています（労働基準法第15条、労働基準法施行規則5条）。勤怠管理について、労働者の**タイムカードの出退勤記録を厳格に記録・保存**し、残業代を含め、法令等に従って**正確に給与を算定し、正しく支払う**必要があります。
- 所得税法第231条は、企業は労働者に**給与の支払明細書を交付**しなくてはならないと定めています。企業には従業員に給与明細書を交付する義務があり、給与を支払う際に交付しなければいけません。



解説

外国人労働者には、理解できる言語で給与明細を交付してください。

- 技能実習生を含む外国人労働者は、雇用者との関係で**立場が弱く、言語の問題から経済的な不利益**などを被るリスクが高いといえます。
- 外国人労働者の出身国とは社会・文化的背景が異なることから、契約条件や労働環境に関して、雇用契約やその他就業規則等の決まりごとを**適切に理解**してもらうために**配慮**する必要があります。例えば、あらかじめ**労働者側が理解できる言語での書面の作成、労働条件、労働環境、交付する書面の意味**など、説明する場を設ける等が考えられます。
- 給与明細も同様に、外国人労働者が**理解できる言語で手取り金額や控除額等**がわかるように交付しましょう。



解説

適切な就業規則を策定し、労働者がいつでも閲覧できる状態としましょう。

- 就業規則は、事業場で働く労働者の具体的な労働条件や守らなければならない規則のことです。（ア）必ず記載しなければならない事項、（イ）定めがある場合には記載義務のある事項、（ウ）記載するかどうか自由な事項（服務規律、人事異動に関する事項など）があります（労働基準法第89条）。
- 労働者が常時10人以上いる事業場は、作成及び所轄労働基準監督署長への届出が義務づけられています（労働基準法第89条、第90条）。
- 就業規則は、労働者がいつでも自由に閲覧できるようにしておかなければなりません。
- 労働者と使用者が、就業規則とは違う内容の労働条件を個別に合意（労働契約）していた場合、その労働条件が就業規則を下回っている場合には、その部分は、就業規則の内容まで引き上げられます。
- 厚生労働省がモデル就業規則を作成しているので、これから就業規則を作成される企業は参考にしてみてください。

モデル就業規則について

常時10人以上の従業員を使用する使用者は、労働基準法（昭和22年法律第49号）第89条の規定により、就業規則を作成し、所轄の労働基準監督署長に届け出なければならないとされています。就業規則を変更する場合も同様に、所轄の労働基準監督署長に届け出なければなりません。

次に掲載しております「モデル就業規則」の規程例や解説を参考に、各事業場の実情に応じた就業規則を作成・届出してください。

※令和5年7月の主な改訂事項
退職金の支給（54条）を改訂。

モデル就業規則（令和5年7月）

▶ [Word 全体版 \[Word形式\] \[880KB\]](#) ※WordファイルをPDFに変換する場合は、レイアウト崩れにご注意ください。

▶ [PDF 全体版 \[PDF形式\] \[1.1MB\]](#)

▶ [外国語版（英語、中国語、ポルトガル語、ベトナム語）はこちら](#)

▶ [やさしい日本語版はこちら](#)

（出所）厚生労働省「モデル就業規則について」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zigyonusi/model/index.html

公正な賃金の支払い

関連する日本及び国際的な法令・基準・ガイドライン

本編 45-46ページ



関連する日本及び国際的な法令・基準・ガイドライン



- 最低賃金法
 - 最低賃金の効力（第4条2項）
- 労働基準法
 - 賃金の支払い（第24条）
 - 出来高払制の保障給（第27条）
 - 時間外、休日および深夜の割増賃金（第37条）
 - 時間外および休日の割増賃金に係る率の最低限度を定める政令（平成6年政令第5号）、
 - 年次有給休暇（第39条）



- 世界人権宣言
 - 公正な報酬を受ける権利（第23条3）
- 社会権規約
 - 公正な賃金を享受する権利（第7条a）
- ILO
 - 1928年の最低賃金決定条約（第26号）
 - 公正なグローバル化のための社会正義に関するILO宣言
 - 多国籍企業宣言第41、第42項
- OECD多国籍企業指針V章4 a) b) 、
- OECD責任ある企業行動のためのOECDデュー・ディリジェンス・ガイダンスのセクションIIモジュール7

公正な賃金の支払い

出所・参考資料・リンク集

参考資料・リンク集

● 省庁・公的機関

- 厚生労働省「最低賃金制度の概要」
<https://www.mhlw.go.jp/www2/topics/seido/kijunkyoku/minimum/minimum-09.htm>
- 厚生労働省「賃金の支払方法に関する法律上の定めについて教えてください。」
https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/faq_kijyungyosei05.html
- 厚生労働省「スタートアップ労働条件」
<https://www.startup-roudou.mhlw.go.jp/index.html>
- 法務省「今企業に求められる『ビジネスと人権』への対応（詳細版）（「ビジネスと人権に関する調査研究」報告書）」2021年
<https://www.moj.go.jp/content/001376897.pdf>

● 国際機関・各国政府

- ILO「ILOヘルプデスク：賃金、給付に関するQ&A」
https://www.ilo.org/tokyo/helpdesk/questions-answers/WCMS_755448/lang--ja/index.htm

● NGO・業界団体等

- GLWC (Global Living Wage Coalition) <https://www.globallivingwage.org/>
- Fairtrade International, Fairtrade Minimum Price and Premium Information (産品・地域ごとのフェアトレード最低価格とプレミアム一覧)
<https://www.fairtrade.net/standard/minimum-price-info>