

会社を守らなければならない労働・社会保険の主なルール

1. 労働保険への加入

■ 事業所の労働保険への加入（適用事業）

従業員を一人でも雇ったら、事業場として、労働保険（労災保険・雇用保険）への加入が必要です。

※ 従業員がアルバイト1名でも加入が必要です。
※ 5人未満の従業員を雇用する個人経営の農林水産の事業を除きます。

■ 従業員の雇用保険への加入

31日以上引き続き雇用されることが見込まれ、かつ、一週間の所定労働時間が20時間以上である従業員は、パートやアルバイトであっても、雇用保険への加入手続きが必要です。

※ 労災保険は当然に適用されます。

2. 社会保険への加入

■ 事業所の社会保険への加入（適用事業）

法人の事業所、従業員が常時5人以上いる個人の事業所は、社会保険（厚生年金保険・健康保険）への加入が必要です。

※ 個人経営の一部の業種（農業、漁業、飲食業、理美容業等）を除きます。

■ 従業員の社会保険への加入

正社員、法人の代表者、役員等は被保険者となります。パートやアルバイトであっても、一週間の所定労働時間および1か月の所定労働日数が正社員の4分の3以上である従業員は被保険者となります。

※ 上記要件を満たさない場合でも、一定の要件を満たせば、労使合意により被保険者となることができます。

3. 事業所が整備しなければならない書類や規則

- 労働者名簿、賃金台帳、労働時間管理簿（出勤簿）、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。
- 常時10人以上の従業員を雇用している事業場では就業規則を作成しなければなりません。

4. 従業員を雇用するときのルール

■ 労働条件の明示

- ✓ 従業員を雇い入れるときは、賃金・労働時間等の労働条件について書面を交付して明示しなければなりません。

■ 労働時間・時間外労働

- ✓ 1日8時間、1週間40時間を超えて従業員を働かせてはいけません。この時間を超えて働かせる場合は、労使協定（36協定）を締結して労働基準監督署に届け出るとともに、時間当たり賃金の2割5分以上の割増賃金を支払わなければなりません。

■ 休日

- ✓ 毎週1日または4週間を通じて4日以上の日を与えなければいけません。

■ 休憩

- ✓ 労働時間が6時間を超えるときは最低45分、8時間を超えるときは最低1時間の休憩時間を与えなければいけません。
- ✓ 休憩時間は、労働時間の途中に、一斉に与え、自由に利用させなければなりません。

■ 休暇・休業

- ✓ 雇い入れてから6か月間継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した従業員に対して、10日の年次有給休暇を与えなければなりません。その後1年経過ごとに法定の日数の有給休暇を与える必要があります。パートやアルバイトであっても、週の所定労働日数に応じて定められた有給休暇を与えなければなりません。
- ✓ 産前産後休業、育児休業、子の看護休暇、介護休業、介護休暇などの法定の休業・休暇制度を設けなければなりません。

■ 健康診断

- ✓ 常時雇用する従業員（一週間の所定労働時間が正社員の4分の3以上であるパート・アルバイトを含む）に対して、雇入れ時と、年に1回、健康診断を行わなければなりません。

■ 解雇

- ✓ 従業員を解雇するときは、30日以上前に解雇予告をするか、30日分以上の平均賃金（解雇予告手当）を支払わなければなりません。

ここに掲載したものは原則的なルールであり、例外もあります。また、これ以外にも様々なルールがあります。詳しい内容をお知りになりたい場合は下記までお問い合わせください。

(別紙) 年次有給休暇の付与日数 (労働基準法第39条)

勤続年数	6か月	1年 6か月	2年 6か月	3年 6か月	4年 6か月	5年 6か月	6年 6か月 以上
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

「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」
の従業員の場合

	週所定 労働 日数	1年間の 所定労働日数※	勤続年数						
			6か月	1年 6か月	2年 6か月	3年 6か月	4年 6か月	5年 6か月	6年 6か月 以上
付 与 日 数	4日	169日～ 216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
	3日	121日～ 168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
	2日	73日～ 120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
	1日	48日～ 72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

※週以外の期間によって労働日数が定められている場合

年次有給休暇の発生要件

雇入れの日から
6か月継続勤務

+

全労働日の
8割以上出勤