

## 除染作業等遵法水準向上総合対策

### 1 目的

福島労働局（以下「局」という。）においては、福島県の復興・復旧に向けて除染作業等が開始されて以降、当該作業に従事する労働者の労働条件や安全衛生の確保対策を最重点課題として取り組んできたところである。

しかしながら、平成 26 年の除染事業者に対する監督指導の結果では、未だその 67.2%において何らかの労働基準関係法令違反が認められたところである。

また、除染作業等の適正な実施については、県民の関心が高く、請負関係をめぐる問題を含め、様々な報道がなされている状況にある。

このような状況を踏まえ、これまでに実施してきた累次の対策を整理統合して体系的なものとし、事業者による自主的な取組をさらに促進するとともに、集中的に監督指導や個別指導（以下「監督指導等」という。）を実施すること等により、除染作業等における遵法水準の向上を図ることとする。

### 2 労働基準部における取組

#### (1) 除染現場情報の把握

局においては、福島環境再生事務所、福島県生活環境部除染対策課から除染現場情報を入手し、速やかに当該現場を所管する労働基準監督署（以下「署」という。）に情報提供を行うこと。

署においては、市町村等から定期的に除染実施計画に関する情報を入手するほか、必要に応じて、建設業協会や除染協同組合等から除染現場情報の入手に努めること。

#### (2) 事業者による自主的な法令遵守への取組の促進

署においては、除染現場情報を把握した際に、元請事業者に対して、別添<sup>1</sup>の要請文並びに別添<sup>2</sup>の「法令遵守のためのチェックリスト」及び関係リーフレットを送付すること。

#### (3) 除染現場に対する重点的な監督指導等の実施

署においては、年間を通じ、切れ目なく除染現場に対する監督指導等を実施すること。

#### (4) 除染作業等遵法水準向上月間の実施

別途指示する月を「除染作業等遵法水準向上月間」と定め、以下の取組を行うものとする。

- ① 除染現場に対する集中監督（署）
- ② 元請事業者、発注者を構成員とした会議の開催（局）
- ③ 局署合同パトロール（局署）

#### (5) 労災保険制度の周知

局及び署においては、迅速かつ適正な労災保険給付の実施を図るため、あらゆる機会を通じて、除染作業等を行う事業者はもとより、除染作業等に従事する労働者に対して関係リーフレットを活用するなどにより労災保険制度の周知に努めること。

### 3 職業安定部における取組

#### (1) 違法派遣対策（需給調整事業室における対応）

##### ① 関係機関との連携による周知・啓発及び違法事案の把握

除染事業者に対して、環境省、福島県、福島県警察本部、市町村、労働基準部等の関係機関が開催する各種会議において、偽装請負や違法派遣防止の周知・啓発を行うとともに、関係機関と連携し、違法事案の把握に努め、違法派遣の疑いのある事案については、速やかに調査、指導を行うこと。

##### ② 元請事業者に対する指導

偽装請負や違法派遣の防止を呼びかけるリーフレット等の元請事業者に対する送付や除染現場事務所への訪問指導等により、除染作業等における適正な請負を要請すること。

##### ③ 個別違法事案の対応

違法派遣の疑いのある情報を把握した場合や除染作業等に従事する労働者から違法派遣に関する申告・相談があった場合には、関係事業者に対して速やかに調査を実施し、迅速・的確な指導を行うこと。

#### (2) 求人募集時の取組（ハローワークにおける対応）

##### ① 求人内容の確認

除染作業等に係る求人票の正確性、明確性確保に関する一層の取組強化のため、求人受理時において、労働基準関係法令違反の有無等についての求人内容の確認を徹底すること。

##### ② 年少者の就業禁止に関する周知

年少者就労禁止等の関係リーフレットの備付け、配布を行い、周知を行うこと。

### 4 法令遵守に問題が認められた事案への対応

重大又は悪質な労働関係法令違反が認められた事案については、送検手続や告発等の司法処分をとることを含め厳正に対応すること。

## <各元請事業者に対する要請文>

平成 27 年〇月〇日

元請事業者 あて

〇〇労働基準監督署長

### 法令遵守のためのチェックリストの活用等について（要請）

労働基準行政の運営につきまして、平素から御理解、御協力をいただき厚く御礼申し上げます。  
福島労働局においては、除染作業が始まって以降、当該作業に従事する労働者の労働条件や安全衛生の確保対策を最重点課題として取り組んできており、各元請事業者におかれましても、関係法令の遵守に向けて御尽力いただいているところです。

しかしながら、平成 26 年の除染事業者に対する監督指導の結果、その 67.2%において、未だ何らかの労働基準関係法令違反が認められ、更なる法令遵守への取組が求められている状況にあります。また、除染現場における請負関係のより一層の適正化についても求められている次第です。

つきましては、除染作業等の元請事業者として、的確にその責務を果たしていただきたく、下記の取組について実施していただきますようお願い申し上げます。

### 記

#### 1 自主的な法令遵守の向上への取組について

関係請負人自らが法令遵守を図ることが容易になるよう、当局において除染作業等に関する安全衛生や労働条件の重点事項に関する「法令遵守のためのチェックリスト」（以下「チェックリスト」という。）を作成しました。

元請事業者におかれては、除染現場への新規入場の際に、チェックリストを関係請負人に漏れなく配付していただくとともに、記載内容を確認した上で、法令違反が認められる関係請負人に対しては、自主的な改善に向けて必要な指導を行っていただきたいこと。

また、関係請負人から回収したチェックリストについては、現場が完了するまでの間、保管していただきたいこと。

#### 2 除染現場における年少者の就労の防止について

入場する者全員の年齢を、公的機関の証明書の原本により確認するなどにより、年少者（満 18 歳に満たない者）の除染現場での就労防止を徹底していただきたいこと。

#### 3 除染現場における各種資格証等や健康診断結果について

就業制限業務や特別教育を要する業務に関係請負人の労働者を就かせる場合や関係請負人

の労働者に係る法定の健康診断の実施の有無を確認する場合には、偽造防止の観点から、元請事業者において、資格証等や健康診断結果の写しではなく、その原本により確認していただきたいこと。

特に、健康診断結果については、記載内容についても十分に確認し、適切に健康管理を行っていただきたいこと。

#### 4 適正な請負関係の確保について

違法派遣や偽装請負が行われないよう、入場者の所属を確認した上で、除染現場における指揮命令系統の確立を徹底いただきたいこと。

#### 5 労災保険制度の周知について

業務中又は通勤途中に発生した災害については労災保険が適用されることについて、関係請負人及び除染現場に入場する労働者に対して周知していただきたいこと。

(別添)

### 法令遵守のためのチェックリスト

記入年月日 (平成\_\_年\_\_月\_\_日)

元請事業者名 ( \_\_\_\_\_ )

工事名称 ( \_\_\_\_\_ )

事業場名			所在地・電話	☎ ( ) -	
労働者数	名	請負回数	次業者	記入者 職氏名	(職名) ----- (氏名)

点検項目		点検結果 (○で囲む)		今後の改善内容、予定等 (「いいえ」の場合に記載)
《労働条件関係》				
1	・ 労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金(除染手当を含む。)等の労働条件を書面交付により明示している。(労基法 15 条)	はい	いいえ	
	・ 労働条件通知書等で、除染手当の記述は、どのようになっていますか。(該当に☑を記入) <input type="checkbox"/> 基本賃金に加え、除染手当を支給する。 <input type="checkbox"/> 除染手当は、基本賃金に含まれる。 <input type="checkbox"/> 除染手当は、支給しない。 <input type="checkbox"/> 書かれていない・不明			いつから支給するようにしましたか。 <input type="checkbox"/> 当初から ( 年 月 ) <input type="checkbox"/> 途中から ( 年 月 )
2	・ 賃金から親睦会費や寮費・食費等の費用を天引きしている。(労基法 24 条)	はい	いいえ	
	(以下、天引きしている場合は記入)			
	・ 天引きに関し、労働者の過半数を代表する者等と協定を交わしている。	はい	いいえ	
	・ 天引きしている金額は適切である。(不相応に高額になっていませんか。)	はい	いいえ	
3	・ 特殊健康診断の受診費用や特別教育の受講費用等を、賃金から天引きしていない。	はい	いいえ	
	・ 労働者に対して除染等業務に係る特別教育や内部被ばく線量の測定を受けさせる場合は、それらに要した時間分の賃金を支払っている。(労基法 24 条)	はい	いいえ	
4	・ 時間外労働が労使協定(36協定)の範囲内となっている。(労基法 32 条)	はい	いいえ	
5	・ 1日8時間、週40時間を超えた時間に対して25%以上の割増賃金を支払っている。(労基法 37 条)	はい	いいえ	
6	・ 割増賃金の単価計算に除染手当を含めている。(労基法 37 条)	はい	いいえ	
7	・ 入場者の年齢を公的機関による証明書の原本で確認し、18歳未満の者を入場させていない。(労基法 62 条)	はい	いいえ	
8	・ 労働者名簿を、各労働者について作成し、従事する業務の種類等の必要な事項を記入している。(労基法 107 条)	はい	いいえ	
9	・ 賃金台帳を作成し、月々の労働時間数等の必要な事項を記入している。(労基法 108 条)	はい	いいえ	

(裏面に続く)

点検項目		点検結果 (○で囲む)		今後の改善内容、予定等 (「いいえ」の場合は記載)
10	・ 労働者を解雇しようとする場合には、少なくとも 30 日前にその予告をするか、解雇予告手当を支払っている。(労基法 20 条)	はい	いいえ	
11	・ 労働者を休業させる場合、平均賃金の 6 割以上の休業手当を支払っている。(労基法 26 条)	はい	いいえ	
《安全衛生関係》				
1	・ 除染等業務従事者の被ばく線量を、所定の方法により測定している。(2.5 $\mu$ Sv/h 以下の場合には代表者で可)(除染則 5 条)	はい	いいえ	
	(該当に☑を記入) ・ 外部被ばく線量の測定方法： <input type="checkbox"/> 個人線量計 <input type="checkbox"/> 代表者 <input type="checkbox"/> 平均空間線量率からの評価 ・ 内部被ばく線量の測定・検査方法： <input type="checkbox"/> WBC 測定 <input type="checkbox"/> スクリーニング検査 <input type="checkbox"/> 不要 (2.5 $\mu$ Sv/h 以下)			
2	・ 測定した線量を、所定の期間ごとに記録し、保存している。(除染則 6 条)	はい	いいえ	
	・ 記録された線量を、速やかに、除染等業務従事者本人に知らせている。(除染則 6 条)	はい	いいえ	
	・ 除染等業務従事者が離職する際には、線量の記録の写しを交付している。(除染則 27 条)	はい	いいえ	
3	・ あらかじめ、除染作業等の場所の状況、平均空間線量率、放射能濃度等を調査して、その結果を記録している。(除染則 7 条)	はい	いいえ	
	・ 上記の調査(事前調査)の結果の概要を除染等業務従事者に明示している。(除染則 7 条)	はい	いいえ	
4	・ あらかじめ、作業計画を定め、それに基づいて作業を行っている。(除染則 8 条)	はい	いいえ	
	・ 作業計画を関係労働者に周知している。(除染則 8 条)	はい	いいえ	
5	・ 作業指揮者を定め、作業計画に基づいた作業の指揮を行わせている。(除染則 9 条)	はい	いいえ	
6	・ 除染作業場から除染等業務従事者が退出する際に、汚染検査を行っている。(除染則 14 条)	はい	いいえ	
7	・ 除染作業場から物品を持ち出す際に、汚染検査を行っている。(除染則 15 条)	はい	いいえ	
8	・ 汚染検査で汚染が認められる場合には、十分に洗身したり、物品を持ち出さないようにしている。(除染則 15 条)	はい	いいえ	
9	・ 土壌と粉じんの状況に応じた保護具・装具を、除染等業務従事者に着用させている。(除染則 16 条)	はい	いいえ	
10	・ 除染等業務従事者に対し、必要な内容・時間数により特別教育を実施している。(除染則 19 条)	はい	いいえ	
11	・ 除染等業務に常時従事する労働者に対し、雇入れ時、配置替え時、その後 6 か月に 1 回、定期的に特殊健康診断を実施している。(除染則 20 条)	はい	いいえ	

## 法令遵守のためのチェックリストの解説（労働条件関係）

問題事例	説明
（労働条件関係）	
1 書面により労働条件を明示していない。 書面により明示していたものの、日給額と除染手当を分けて記載していない。（労基法 15 条関係）	労働契約の締結に際し、労働者に対して、労働契約期間、始業・終業の時刻、所定時間外労働の有無、賃金額（各種手当を含む。）、賃金計算方法、賃金支払の方法、賃金の締切り・支払いの時期、退職（解雇の事由を含む。）について、書面の交付により明示する必要があります。 除染手当は賃金の一部ですので、書面明示が必要です。
2 親睦会費や寮費等の費用を、労使協定のないまま賃金から控除している。 特殊健康診断の受診費用や特別教育の受講費用などを、賃金から控除している。（労基法 24 条関係）	法令に定めがあるもの（税金、社会保険料等）以外を賃金から控除（天引き）する場合は、会社と、過半数労働組合または労働者の過半数代表者との間で書面による労使協定（賃金控除協定）を結ぶ必要があります。天引きは、その協定に記載されたものに限って行うことが可能です。 なお、賃金控除協定があっても、寮費、食費等の明白なものの実費に限って天引きが可能です。 特殊健康診断の受診費用や特別教育の受講費用等は、事業者負担が必要です。
3 除染特別教育や内部被ばく測定に要した時間を労働時間と扱わず、賃金が支払われていない。（労基法 24 条関係）	労働者が、特別教育や内部被ばく測定を受けている時間は労働時間ですので、その時間については賃金を支払う必要があります。
4 時間外・休日労働に関する協定届（36 協定）を労働基準監督署に届け出ないまま、時間外労働を行わせている。 36 協定で定めた上限時間を超えて時間外労働を行わせている。（労基法 32 条関係）	1 日 8 時間、週 40 時間を超える労働（時間外労働）や休日労働を行わせるためには、会社と、過半数労働組合または労働者の過半数代表者との間で、時間外・休日労働に関する協定（36 協定）を結び、あらかじめ労働基準監督署へ届け出る必要があります。 また、時間外労働や休日労働の時間は、36 協定に記載された時間の範囲内とする必要があります。
5 週 40 時間を超える時間外労働に対して、割増賃金を支払っていない。（労基法 37 条関係）	1 日 8 時間、週 40 時間を超える時間外労働は 25%、法定休日労働は 35% の割増賃金の支払いが必要です。
6 残業代の単価計算をする際、除染手当を含めていない。（労基法 37 条関係）	割増賃金の単価計算に含めなくてよいのは、「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」だけです。除染手当はこれらに該当しませんので、単価計算に含める必要があります。
7 18 歳未満の者を除染作業等に従事させている。（労基法 62 条関係）	除染作業等は、法律で定める危険有害業務に該当するため、18 歳未満の者に従事させることはできません。
8 労働者名簿が作成されていない。（労基法 107 条関係）	労働者ごとに、氏名、生年月日、性別、住所、従事する業務、雇入年月日、退職年月日とその理由等を記載した労働者名簿を作成する必要があります。
9 賃金台帳に労働時間数を記載していない。（労基法 108 条関係）	労働者ごとに、氏名、性別、賃金計算期間、労働日数、労働時間数、時間外・休日・深夜労働時間数等を記載した賃金台帳を作成する必要があります。
10 労働者を解雇する際に、30 日以上前に予告していない。（労基法 20 条関係）	理由の如何を問わず、労働者を解雇する際は 30 日以上前に予告する必要があります。予告期間が 30 日に満たない場合（即時解雇を含む。）には、解雇予告手当を支払う必要があります。 なお、労働者の責めに帰すべき事由による解雇であっても、労働基準監督署の認定を受けなければ、予告または解雇予告手当の支払いが必要です。
11 天候上の理由で作業が中止になったが、労働者に休業手当を支払っていない。（労基法 26 条関係）	雨や雪によって作業が中止になった場合であっても、休業手当として、労働者に平均賃金の 6 割以上の賃金を支払う必要があります。

## 法令遵守のためのチェックリストの解説（安全衛生関係）

問題事例	説明
(安全衛生関係)	詳しくは除染電離則のパンフレットをご確認ください。 <a href="http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/anzen/120118-2.html">http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/anzen/120118-2.html</a>
1 「線量計を胸部に装着せずズボンのポケットに入れていた」、「代表して線量計を装着していた労働者が長時間現場を離れてしまった」などの理由により、除染作業等での外部被ばく線量について、正確な測定がなされていない。(除染電離則 5 条関係)	<p>○ 外部被ばく線量の測定： 電子線量計（APD など）、ガラスバッジなどを着用します。着用場所は、男性と妊娠可能性のない女性は胸部、その他の女性は腹部です。 平均空間線量率が <math>2.5 \mu\text{Sv/h}</math> を超えている場合は「個人線量計の着用」、<math>2.5 \mu\text{Sv/h}</math> 以下の場合は「個人線量計の着用」、「代表者のみ線量計の着用」、「平均空間線量率から推定」のいずれかの方法による必要があります。</p> <p>○ 内部被ばく線量の測定： ホールボディカウンタ（WBC）やスクリーニング検査などを行う必要があります。 平均空間線量率が <math>2.5 \mu\text{Sv/h}</math> 以下の場所については、測定の必要はありません。</p>
2 測定した線量を記録していない。 記録した線量を除染作業等に従事する労働者本人に通知していない。(除染電離則 6 条関係)	<p>男性の場合 3 か月、1 年、5 年ごとの線量の合計、その他の女性の場合 1 か月、3 か月、1 年ごとの線量の合計を記録し、30 年間保存する必要があります。ただし、5 年保存後または労働者の離職後は、厚生労働大臣が指定する機関に記録を引き渡すことができます。</p> <p>記録した線量は、労働者本人に遅滞なく知らせる必要があります。また、離職の際には線量記録の写しを交付してください。</p>
3 除染作業等を行う場所の平均空間線量率を、あらかじめ調査していない。 事前調査の結果の概要を労働者に明示していない。(除染電離則 7 条関係)	<p>除染作業等を行う場所については、作業場所の状況、平均空間線量率、土壌または廃棄物に含まれるセシウム濃度を事前調査し、結果を記録する必要があります。</p> <p>また、事前調査結果の概要は、労働者に明示する必要があります。</p>
4 除染作業等の作業計画に基づいて作業を行っていない。(除染電離則 8 条関係)	<p>除染作業等を行う際には、事前に作業計画を定め、その計画に基づいて作業を行う必要があります。</p> <p>また、作業計画は、労働者に周知する必要があります。</p>
5 除染作業等の指揮者が、必要な作業指揮を行っていない。(除染電離則 9 条関係)	<p>除染作業等を行う際は、作業の指揮者を定め、作業指揮を行わせる必要があります。</p> <p>内容は、作業計画に基づいた作業実施、作業手順、作業員の配置、機械等の点検、線量計や保護具の使用状況の監視、関係者以外の立入禁止です。</p>
6 除染現場から退出する労働者の汚染検査を行っていない。(除染電離則 14 条関係)	<p>除染現場から退出する際は、身体、衣服、靴、作業衣、マスクなどの汚染の状態を検査する必要があります。</p>
7 除染現場から持ち出す物品の汚染検査を行っていない。(除染電離則 15 条関係)	<p>除染現場から物品を持ち出す際は、汚染検査を行う必要があります。</p>
8 汚染検査で汚染されているとわかった物を、現場外に持ち出している。(除染電離則 15 条関係)	<p>身体や衣服などが <math>40 \text{Bq/cm}^2</math> を超えて汚染されていた場合は、洗浄等が必要です。</p> <p><math>40 \text{Bq/cm}^2</math> を超えて汚染されていた装備品や物品を現場外に持ち出すことはできません。</p>

9 高濃度汚染土壌等を取り扱う作業を行う際、防じんマスクではなく、サージカルマスク（風邪用マスク）を使用している。（除染電離則 16 条関係）	高濃度汚染土壌等（放射能濃度が 50 万Bq/kg超の土壌や廃棄物）を扱う際には、防じんマスクを使用する必要があります。 その他、土壌や粉じんの状況に応じたマスク、衣類、手袋、長靴などの着用が必要です。
10 開講日と業務の調整がつかないとして、特別教育を受けていない労働者に除染作業等を行わせている。（除染電離則 19 条関係）	除染等業務特別教育を受けていない人に、除染作業等を行わせることはできません。
11 急に現場が始まることになったので、雇入れ時の健康診断を受診しないまま、労働者に除染作業等を行わせている。（除染電離則 20、24 条関係）	除染作業等に従事する労働者に対しては、雇入れ時、配置替え時、その後 6 か月に 1 回、定期に除染等電離放射線健康診断を実施する必要があります。 また、6 か月ごとの健康診断結果は、労働基準監督署に報告することが必要です。

## 関係法令

### ○ 労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）

（労働条件の明示）

- 第 15 条 使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。この場合において、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により明示しなければならない。
- 2 前項の規定によつて明示された労働条件が事実と相違する場合においては、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、必要な旅費を負担しなければならない。

（解雇の予告）

- 第 20 条 使用者は、労働者を解雇しようとする場合においては、少くとも 30 日前にその予告をしなければならない。30 日前に予告をしない使用者は、30 日分以上の平均賃金を支払わなければならない。但し、天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となつた場合又は労働者の責に帰すべき事由に基いて解雇する場合においては、この限りでない。
- 2 前項の予告の日数は、1 日について平均賃金を支払つた場合においては、その日数を短縮することができる。

（第 3 項 略）

（賃金の支払）

- 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、（中略）、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。（後略）

（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。

（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。ただし、当該延長して労働させた時間が1箇月について60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、通常の労働時間の賃金の計算額の5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。

(第2項、第3項 略)

- 4 使用者が、午後10時から午前5時まで(中略)の間において労働させた場合においては、その時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の2割5分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。
- 5 第1項及び前項の割増賃金の基礎となる賃金には、家族手当、通勤手当その他厚生労働省令で定める賃金は算入しない。

(労働者名簿)

- 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つた場合においては、遅滞なく訂正しなければならない。

(賃金台帳)

- 第108条 使用者は、各事業場ごとに賃金台帳を調製し、賃金計算の基礎となる事項及び賃金の額その他厚生労働省令で定める事項を賃金支払の都度遅滞なく記入しなければならない。

## ○ 労働基準法施行規則(昭和22年厚生省令第23号)

第5条 使用者が法第15条第1項前段の規定により労働者に対して明示しなければならない労働条件は、次に掲げるものとする。ただし、第一号の二に掲げる事項については期間の定めのある労働契約であつて当該労働契約の期間の満了後に当該労働契約を更新する場合があるものの締結の場合に限り、第四号の二から第十一号までに掲げる事項については使用者がこれらに関する定めをしない場合においては、この限りでない。

一 労働契約の期間に関する事項

一の二 期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項

一の三 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項

二 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項

三 賃金(退職手当及び第五号に規定する賃金を除く。以下この号において同じ。)の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項

四 退職に関する事項(解雇の事由を含む。)

四の二 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、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項

五 臨時に支払われる賃金(退職手当を除く。)、賞与及び第八条各号に掲げる賃金並びに最低賃金額に関する事項

- 六 労働者に負担させるべき食費、作業用品その他に関する事項
  - 七 安全及び衛生に関する事項
  - 八 職業訓練に関する事項
  - 九 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項
  - 十 表彰及び制裁に関する事項
  - 十一 休職に関する事項
- 2 法第 15 条第 1 項後段の厚生労働省令で定める事項は、前項第一号から第四号までに掲げる事項（昇給に関する事項を除く。）とする。
- 3 法第 15 条第 1 項後段の厚生労働省令で定める方法は、労働者に対する前項に規定する事項が明らかとなる書面の交付とする。

第 21 条 法第 37 条第 5 項の規定によつて、家族手当及び通勤手当のほか、次に掲げる賃金は、同条第 1 項及び第 4 項の割増賃金の基礎となる賃金には算入しない。

- 一 別居手当
- 二 子女教育手当
- 三 住宅手当
- 四 臨時に支払われた賃金
- 五 1 箇月を超える期間ごとに支払われる賃金

第 53 条 法第 107 条第 1 項の労働者名簿（様式第 19 号）に記入しなければならない事項は、同条同項に規定するもののほか、次に掲げるものとする。

- 一 性別
  - 二 住所
  - 三 従事する業務の種類
  - 四 雇入の年月日
  - 五 退職の年月日及びその事由（退職の事由が解雇の場合にあつては、その理由を含む。）
  - 六 死亡の年月日及びその原因
- 2 常時 30 人未満の労働者を使用する事業においては、前項第三号に掲げる事項を記入することを要しない。

第 54 条 使用者は、法第 108 条の規定によつて、次に掲げる事項を労働者各人別に賃金台帳に記入しなければならない。

- 一 氏名
- 二 性別
- 三 賃金計算期間
- 四 労働日数
- 五 労働時間数
- 六 法第 33 条若しくは法第 36 条第 1 項の規定によつて労働時間を延長し、若しくは休日に労働させた場合又は午後 10 時から午前 5 時（中略）までの間に労働させた場合には、その延長時間数、休日労働時間数及び深夜労働時間数
- 七 基本給、手当その他賃金の種類毎にその額

八 法第 24 条第 1 項の規定によつて賃金の一部を控除した場合には、その額  
(第 2 項～第 5 項 略)