

専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法の概要

平成25年の臨時国会で成立した国家戦略特別区域法の規定等を踏まえ、有期の業務に就く高度専門的知識を有する有期雇用労働者等について、労働契約法に基づく無期転換申込権発生までの期間(※)に関する特例を設けるもの。

(※) 同一の使用者との間で有期労働契約が繰り返し更新されて通算5年を超えた場合は、労働者の申込により、無期労働契約に転換できる。(労働契約法第18条)

主な内容

①特例の対象者

- I) 「5年を超える一定の期間内に完了することが予定されている業務」に就く高度専門的知識等を有する有期雇用労働者
- II) 定年後に有期契約で継続雇用される高齢者

②特例の効果

特例の対象者について、労働契約法に基づく無期転換申込権発生までの期間(現行5年)を延長

→ 次の期間は、無期転換申込権が発生しないこととする。

- ① Iの者：一定の期間内に完了することが予定されている業務に就く期間(上限：10年)
- ② IIの者：定年後引き続き雇用されている期間

※特例の適用に当たり、事業主は、

- ① Iの者について、労働者が自らの能力の維持向上を図る機会の付与等
- ② IIの者について、労働者に対する配置、職務及び職場環境に関する配慮等の適切な雇用管理を実施

施行期日

平成27年4月1日

「有期特別措置法」等説明会のご案内

労働契約等の民事的ルールを定めた労働契約法（平成19年法律第128号）が平成24年に改正され、平成25年4月より有期労働契約について3つのルール（①無期労働契約への転換、②雇止め法理の法定化、③不合理な労働条件の禁止）が規定されています。

この3つのルールのうち、無期労働契約への転換について、高度専門的知識を有する有期雇用労働者、定年後に有期契約で継続雇用される高齢者に関する特例を設けることを内容とする「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法」（以下「有期特別措置法」という。）が昨年11月に成立し、平成27年4月1日から施行することになっています。

本説明会では、有期特別措置法の説明のほか、改正パートタイム労働法や雇用に関する一部の助成金に関しても併せて説明を行いますので、是非ご参加ください。

【開催日時】 3月26日（木） ※午前と午後の二部構成となっています。

（午前と午後同じ内容の説明です。都合の良い時間に参加してください。）

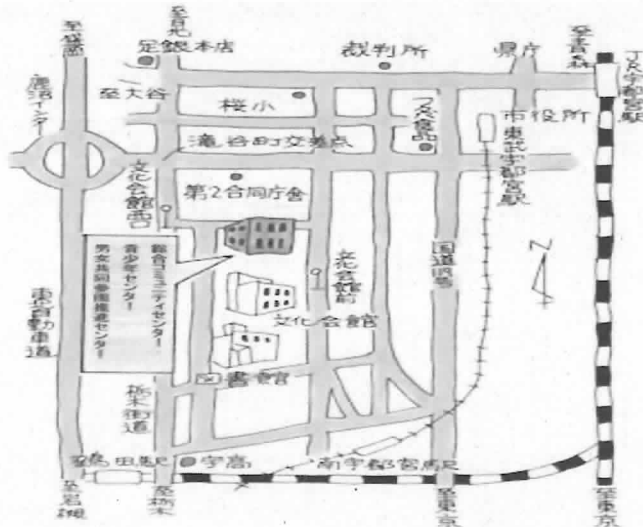
**【開催場所】 宇都宮市総合コミュニティーセンター・男女共同参画推進センター大会議室A・B
宇都宮市明保野町7-1**

【定員】 各145名（先着順）

当日のカリキュラム

		午前の部	午後の部
・有期特別措置法の説明	（60分）	9:50～10:50	13:20～14:20
・休憩	（10分）	10:50～11:00	14:20～14:30
・キャリアアップ助成金の説明	（20分）	11:00～11:20	14:30～14:50
・改正パートタイム労働法の説明	（30分）	11:20～11:50	14:50～15:20
・質疑応答	（10分）	11:50～12:00	15:20～15:30

【会場までのアクセス】 ※駐車場に限りがございます。公共交通機関をご利用ください。



【対象】

特に指定は致しませんが、労務担当者向けです。

【参加費】 無料

※会場の定員の都合上、事前申し込み制とさせていただきます。裏面の申込書に必要事項を記載して、平成27年3月12日（木）（必着）までFAXにて申し込みください。



厚生労働省 栃木労働局

ファックス送信票

028-632-6585

栃木労働局 労働基準部 監督課あて FAX 028-632-6585

※会場の定員の都合により、大変お手数ですが、下記に必要事項をご記入の上、当課までFAXしてください。

申込〆切 平成27年3月12日(木)(必着)

有期特別措置法等説明会申込書

平成 年 月 日

参加時間帯 (午前の部 ・ 午後の部) ※希望する参加時間帯を〇で囲んでください。

事業場・事業主団体名 _____

所在地 _____

電話番号 () _____

参加者数 _____ 人

※定員がいっぱいになりましたら、お断りする場合があります。予めご了承ください。

《個人情報の取り扱いについて》

本申込みに関して取得された個人及び事業場・事業主団体における情報等については、本申込みに関わる事務にのみ使用し、当該個人及び事業場・事業主団体の許可なく目的外に使用・提供しません。

《お問い合わせ先》

栃木労働局 労働基準部 監督課

〒320-0845 宇都宮市明保野町1-4 宇都宮第2地方合同庁舎4階

TEL 028-634-9115 FAX 028-632-6585

(担当 大貫、須藤)

『申込書』に必要事項を記入していただき、FAXでお申込みください。
また、会場への直接のお問い合わせはご遠慮願います。

安全で安心な職場をつくるために

労働災害のうち、4日以上仕事を休まなければならない災害は、年間12万件近くもあり、このうち、4割以上の災害は、小売業・社会福祉施設・飲食店などの「第3次産業」で発生しています。

このため、厚生労働省は、第3次産業の職場への安全の担当者の配置と職場での安全活動の活性化を促進しています。

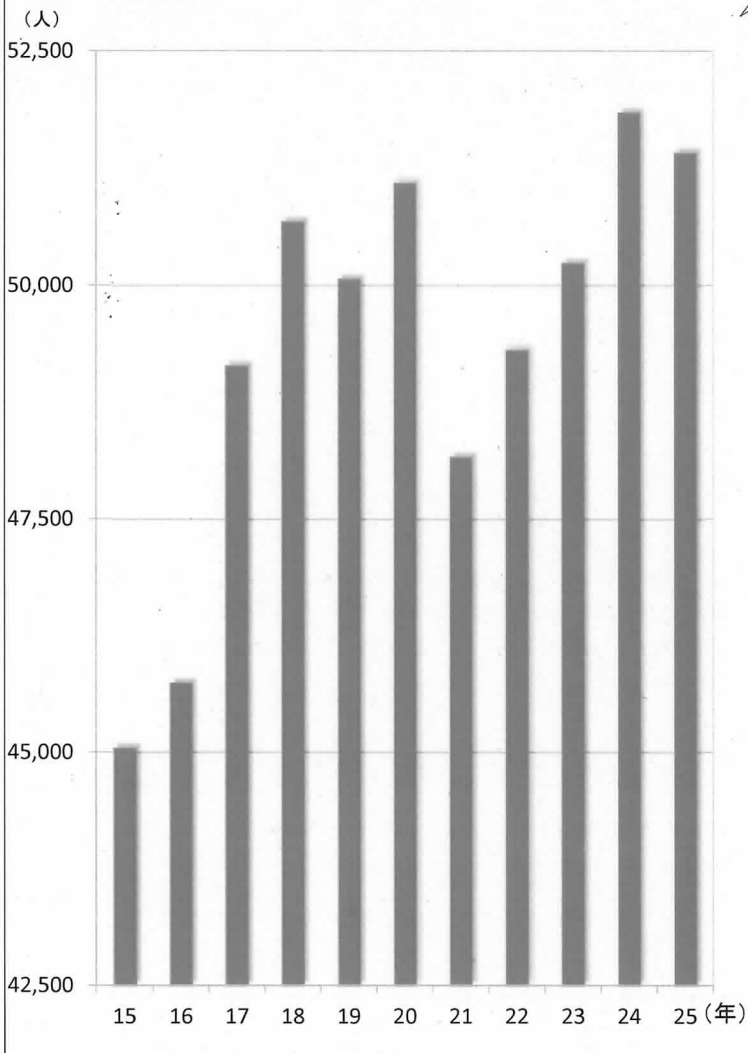
職場でこのようなことはありませんでしたか?? <労働災害の例>

<p>転倒</p>	<p>急いでいるときや、両手で荷物を抱えているときなどに、放置された荷物や台車につまずく、濡れた床で滑る など</p>		
	<p>倉庫に電気をつけずに入ったとき、放置された台車に足が引っかかり、転倒した。 (62歳、休業1か月)</p>	<p>介護施設内を歩いているとき、電源コードが足に引っかかり、転倒した。 (63歳、休業2か月)</p>	<p>キッチンを歩いていたとき、マットが滑り、転倒した。 (43歳、休業2か月)</p>
<p>急な動き・無理な動き</p>	<p>重いものを無理な姿勢で持ち上げたり、移動させたりするときなどに、ぎっくり腰や、筋を痛める、くじく など</p>		
	<p>棚から重い荷物を下ろすとき、背伸びして無理な体勢で受け止めて、腰をひねった。 (34歳、休業3か月)</p>	<p>トイレ介助で、利用者を持ち上げたら、腰を痛めた。 (36歳、休業1か月)</p>	<p>フライヤーの油交換作業のため、油の入った一斗缶を持ち上げたところ、腰を痛めた。 (54歳、休業2か月)</p>
<p>墜落・転落</p>	<p>脚立や、はしごなどの上でバランスを崩す、階段で足が滑る など</p>		
	<p>脚立に乗り電球を交換中、バランスを崩し、脚立から落下した。 (32歳、休業1か月)</p>	<p>テーブルに乗り、飾り付けをしていたとき、バランスを崩し、転落した。 (66歳、休業2か月)</p>	<p>商品を運ぶ作業をしていたとき、階段で足を滑らせ、転落した。 (18歳、休業3週間)</p>
<p>その他</p>	<p>「交通事故にあった」、「通路でぶつかった」、「ドアに手を挟まれた」、「刃物で手を切った」、「やけどをした」 など</p>		
	<p>鍋の湯を捨てようとしたとき、手が滑って鍋を落としてしまい、長靴の中に湯が入ってやけどした。 (19歳、休業3か月)</p>	<p>スイングドアを通るとき、慌てて台車を引いたため、台車に足をぶつけた。 (47歳、休業1か月)</p>	<p>まな板を拭いていたとき、まな板に放置していた刃物で手を切った。 (19歳、休業1か月)</p>



労働災害の発生状況と原因

4日以上にわたり仕事を休んだ労働災害の発生件数の推移
(第3次産業)



第3次産業では、年間約50,000人以上の人が労働災害で4日以上にわたり仕事を休んでいます。

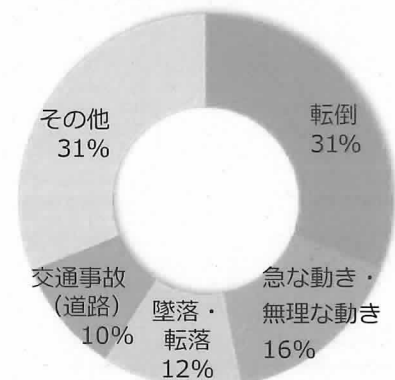
第3次産業では、

- ・「転倒」
- ・「急な動き・無理な動き」
- ・「墜落・転落」
- ・「交通事故(道路)」

が多く、これらが原因で、全体の約7割の災害が起きています。

他にも、割れた食器や包丁などで切ってしまう「切れ」や、熱いものに触ってしまったたり、お湯をかけてしまったりする「やけど」などもあります。

第3次産業での労働災害の「事故の型」の内訳(平成25年)



(出典:労働者死傷病報告)

労働災害が起こるとどうなるのでしょうか??

従業員にとって、安全で安心な職場をつくることは、利用者へのサービスの質の向上にもなります。

一方、労働災害の原因を放置したままだと、安全で安心して作業をすることができなくて、**作業効率が低下**することもあります。

労働災害で仕事を休む人がいると、急に、代わりの人を見つけたり、シフトの変更などをしないといけなくなり、**他の人にも負担**がかかってしまいます。

労働災害を防ぐためにどのようなことをすればよいのでしょうか??

労働災害を防ぐためには、

- ・「職場に潜んでいる危険」などを見つける
- ・「危険な箇所」などを知らせる
- ・「脚立や台車」などの使い方を学ぶ

などの「安全活動」をします。

安全活動は、経営者や責任者の責務であるとともに、従業員も全員参加することが重要です。

主な安全活動の内容

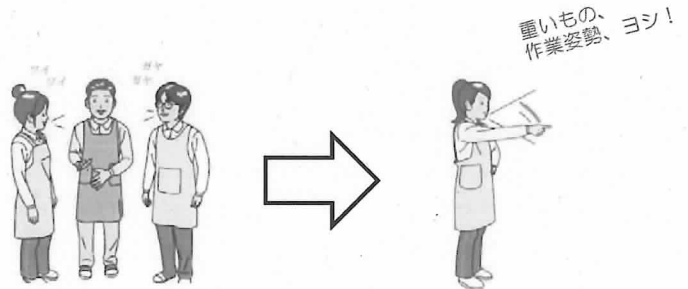
4 S 活動 = 災害の原因を取り除く

- ◆ 4Sとは「整理」、「整頓」、「清掃」、「清潔」のことで、これらを日常的な活動として行うのが4S活動です。
- ◆ 4S活動は、労働災害の防止だけではなく、作業のしやすさ、作業の効率化も期待できます。
- ◆ お客様の目に触れにくいバックヤードも整頓を忘れないようにしましょう。
- ◆ 荷物やゴミなど、物が散らかっている職場や、水や油で床が滑りやすい職場は、災害の危険が高くなります。



KY活動 = 潜んでいる危険を見つける

- ◆ KYとは「危険 (K) ・ 予知 (Y) 」のことです。
KY活動は、業務を開始する前に職場で「その作業では、どんな危険が潜んでいるか」を話し合い、「これは危ない」というポイントは対策を決め、作業のときは、一人ひとりが「指差し呼称」をして行動確認します。
- ◆ 「うっかり」、「勘違い」、「思い込み」などは安全ではない行動を招き、災害の原因となります。



危険の「見える化」 = 危険を周知する

- ◆ 危険の「見える化」は、職場の危険を可視化 (=見える化) し、従業員全員で共有することです。
KY活動で見つけた危険のポイントに、ステッカーなどを貼りつけることで、注意を喚起します。
- ◆ 墜落や衝突などのおそれのある箇所が分かっているならば、慎重に行動することができます。



安全教育・研修 = 正しい作業方法を学ぶ

- ◆ 「脚立の正しい使い方」、「腰痛を防ぐ方法」、「器具の正しい操作方法」などを知っていれば、労働災害を防ぐことができます。
- ◆ 教育・研修では、「どんな災害が起こっているか」、「どうしたら災害は防げるか」、「正しい作業手順 (マニュアル)」はどのような内容かなどを従業員に伝え、教えます。
- ◆ 朝礼など皆が集まる機会を捉えて教育・研修を行う方法もあります。
特に、はじめて職場に就いた従業員には雇い入れ時に安全教育を行う必要があります。

安全意識の啓発 = 全員参加

- ◆ 安全活動は、経営者や責任者の責務であるとともに、正社員、パート、アルバイト、派遣にかかわらず、従業員も全員参加することが重要です。
- ◆ 従業員一人ひとりの安全意識を高めるために、朝礼などの場を活用したトップの「安全で安心な職場づくり」の表明や、チラシ などによる周知などが効果的です。

安全活動をするためにはどうすればよいのでしょうか??

労働安全衛生法施行令第2条第3号に掲げる業種における安全推進者の配置等に係るガイドライン

<安全推進者を配置しましょう>

安全活動は、「誰かがしてくれる」では、労働災害の防止に効果のある活動はできません。そこで、「安全の担当者」＝「安全推進者」を配置しましょう。

安全活動を推進するためには旗振り役が必要です

<安全推進者を配置するときのポイント>

- ◆安全推進者は、事業場ごとに1人以上配置します。
(一定区域内の複数の事業場に、1人の安全推進者を配置することもできます。)
- ◆安全推進者を配置したときは、名前を作業場に掲示して、周知します。
- ◆事業主は、安全推進者が活動しやすいように、必要な権限を与えて、能力向上にも配慮します。

<安全推進者の活動内容>

- ①職場環境と作業方法の改善に関すること
例：職場内の整理整頓（4S活動）の推進、床の凹凸面の解消など職場内の危険箇所の改善、刃物や台車など道具の安全な使用に関するマニュアルの整備 など
- ②労働者の安全意識の啓発と安全教育に関すること
例：朝礼などの場を活用した労働災害防止の意義の周知・啓発、荷物の運搬などの作業での安全な作業手順についての教育・研修の実施 など



職場の安全活動については、厚生労働省ホームページをご覧ください。最寄りの都道府県労働局、労働基準監督署の方にお問い合わせ下さい。

<ホームページ>

安全・衛生に関する主な制度・施策紹介

安全衛生関係のパンフレット一覧

<パンフレット>

「労働者の安全と衛生の確保について」

「安全な店舗づくりの進め方～4S活動で転倒・転落災害を防ぎましょう～」

「社会福祉施設における労働災害防止のために～腰痛対策・4S活動・KY活動～」
<http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/anzen/111202-1.html>

「小売業、社会福祉施設における危険の「見える化」ツール（危険の見える化関係）」

安全・衛生

安全 パンフ

安全と衛生の確保

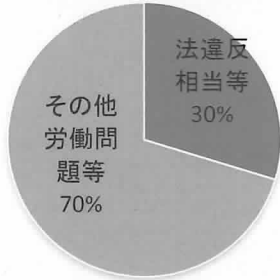
安全 店舗4S

安全衛生 見える化 小売業

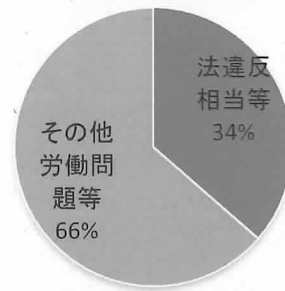
1. H23年度～H26年度の社会福祉関係の労働問題相談件数推移

内訳	H23年度	H24年度	H25年度	H26年度(4～12月)
法違反相当等の相談	95	140	190	139
その他労働問題等の相談	225	280	332	268
社会福祉関係相談総計	320	420	522	407

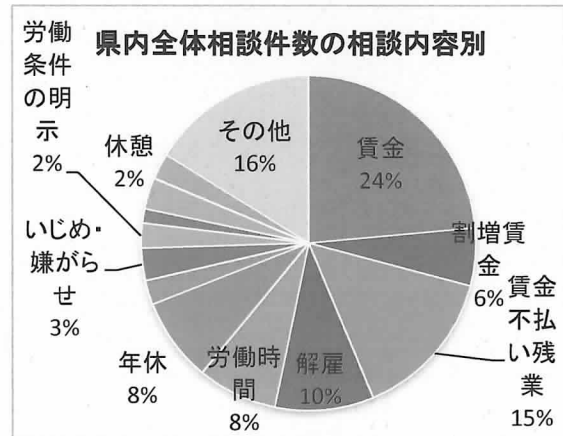
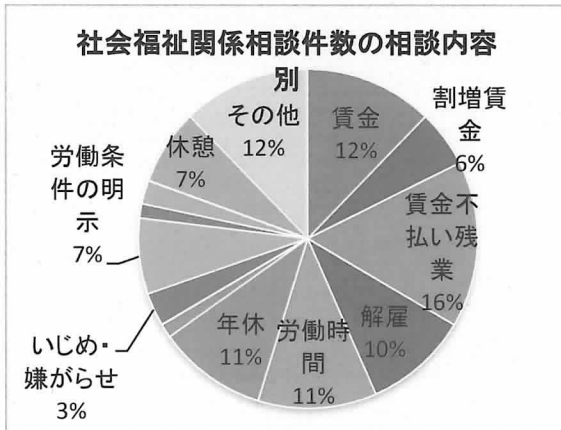
H23年度労働問題相談件数内訳



H26年度労働問題相談件数内訳



2. H26年度の社会福祉関係と県内全体の法令違反相当相談件数の相談内容別割合



事業主の皆様へ

労働時間・休日・年次有給休暇などの労務管理で、お悩みはありますか？
働き方・休み方改善コンサルタントがお手伝いします。ぜひ一度ご相談ください！

働き方・休み方改善ってなに？



労働時間を見直す事で、従業員の生活のゆとりと仕事のやる気を引き出し、経営の効率化と魅力ある企業の実現に寄与する取り組みです。

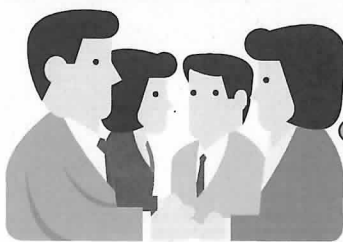
栃木労働局の事業なので、無料で行っています。

コンサルタントは、労働時間等に関する個別相談や説明会、コンサルティング、研修会の講師などを通して、事業主の皆様の自主的な改善の取り組みについてお手伝いをしています。

コンサルタントの利用に費用が必要なの？



コンサルタントはどのような人が選ばれているの？



労働関係法のエキスパートである社会保険労務士や経験豊富な企業の人事労務担当OBから3名選ばれております。

相談に応じて、臨機応変にアドバイスをを行い、相談内容の秘密については厳守いたします。

※ 例えばこんな疑問はありませんか？

- ① 従業員の年次有給休暇はどう管理したらいいの？
- ② 1か月・1年単位の変形労働時間制を導入したいけど、どうしたらいいの？
- ③ 時間外協定（36協定）って何？ 残業はどうしたら減るの？
- ④ 就業規則は必要なの？ どうやって作ったらいいの？
- ⑤ 労働契約を結ぶ時、どんな事に注意すればいいの？

栃木労働局 労働基準部 監督課
(申込書は裏面にあります)

働き方・休み方改善コンサルタント 利用申込書

平成 年 月 日

栃木労働局 労働基準部 監督課
働き方・休み方改善コンサルタント 御中

事業場所在地

事業場名

担当者職氏名

電話番号

働き方・休み方改善コンサルタントを利用したいので、申し込みいたします。

業 種	従業員数
主な相談内容	<p>※ <input checked="" type="checkbox"/>を入れてください。</p> <p><input type="checkbox"/> 労働時間に関する事 <input type="checkbox"/> 変形労働時間に関する事 <input type="checkbox"/> 時間外労働に関する事</p> <p><input type="checkbox"/> 年次有給休暇に関する事 <input type="checkbox"/> 労使委員会等に関する事</p> <p><input type="checkbox"/> その他（具体的な内容を記入してください）</p>
御希望日	月 日 / (上旬 ・ 中旬 ・ 下旬)

ご利用を希望される場合には、下記のあて先に、郵便またはファックスにより、直接お申込みください。後ほど、こちらからご連絡させていただきます。

〒320-0845

宇都宮市明保野町1-4 宇都宮第二地方合同庁舎4F

栃木労働局 労働基準部 監督課 働き方・休み方改善コンサルタント係

(電 話) 028-634-9115

(F A X) 028-632-6585

※個人情報の取り扱いについて

本紙に書かれた個人情報については、働き方・休み方改善コンサルタントの利用申込の把握のみに使用し、当該事業場の許可なく第三者へ提供することはありません。

「非正規雇用労働条件改善指導員」を活用してみませんか？

最近では、アルバイト・パートタイマー・契約社員・派遣社員・嘱託社員等と呼称される非正規労働者が増加しており、全国的には全労働者の3分の1を占めているとも言われています。

非正規労働者は、生活時間に応じた働き方が選択できるメリットがある反面、その就業形態から労働条件や安全衛生等の確保について懸念され、実際に職場でのトラブル（個別労働紛争）について、多くの相談が寄せられているところです。

栃木労働局では、非正規労働者を雇用している事業場の労務管理の適正化を図るために、非正規雇用労働条件改善指導員を委嘱し、事業場や事業主団体を個別に訪問し、労働条件等に関する相談や助言、法令の説明会（※事業主団体を対象）等を無料で行っています。

《非正規雇用労働条件改善指導員とは…!?》

非正規雇用労働条件改善指導員は、労働関係法令に関し知識と経験を有する者の中から、栃木労働局長が委嘱し、非正規労働者の労働条件・安全衛生に関する相談・助言を行います。

※具体的には、以下の業務を行います。

☆非正規労働者の労務管理の適正化及び安全衛生管理のための労使の自主的な取組に対する相談・助言を行います。

☆事業主団体を対象に、労働基準関係法令の説明会を行います。

☆その他、非正規労働者に関する労働基準関係法令等に係る相談・助言も行います。

《非正規雇用労働条件改善指導員の活用のメリットは…!?》

非正規雇用労働条件改善指導員を活用することで、労働関係法令に抵触することなく、労使間のトラブルを未然に防止することができます。また、労働者の働きやすい環境を作ることにより、労使間の信頼関係を高め、労働者のやる気（モチベーション）を向上させることができます。

なお、非正規雇用労働条件改善指導員は、職務上知り得た秘密については、守秘義務を負っています。相談した内容が外部に漏れることはありませんので、ご心配なくご相談ください。

※ 裏面の『非正規雇用労働条件改善指導員利用申込書』に必要事項を記入していただき、FAXもしくは郵送でお申込みください。

《お問い合わせ先》

栃木労働局 労働基準部 監督課

〒320-0845 宇都宮市明保野町1-4 宇都宮第2地方合同庁舎4階

TEL 028-634-9115 FAX 028-632-6585



お手数ですが、下記に必要事項をご記入の上、当課までFAXしてください。

非正規雇用労働条件改善指導員利用申込書

平成 年 月 日

事業場・事業主団体名 _____

所在地 _____

電話番号 () _____

担当者名 _____

◎ 事業場・事業主団体の概要について

事業内容

.....

※事業場の方はこちらを記入してください。

労働者数（非正規労働者数）

男性.....人（.....人）女性.....人（.....人）

※事業主団体の方はこちらを記入してください。

会員事業場数社

最も多い業種（.....業）

◎ 相談したい内容について（□に”✓”を付してください。）

- 有期労働契約について 改正法を含めた労働関係法令全般について
- パート労働者等の非正規雇用労働者の安全衛生
- パート労働者等の非正規雇用労働者の労務管理
- その他（.....）

◎ 訪問日について

お申し込みいただいた後、非正規雇用労働条件改善指導員よりご担当者様あてにご連絡させていただき、双方の都合を調整の上、訪問日を決定いたします。

（担当） 栃木労働局 労働基準部 監督課 TEL 028-634-9115 FAX 028-632-6585

☎320-0845 宇都宮市明保野町1-4 宇都宮第2地方合同庁舎

《個人情報取り扱いについて》

本申込みに関して取得された個人及び事業場・事業主団体における情報等については、本申込みに関わる事務にのみ使用し、当該個人及び事業場・事業主団体の許可なく目的外に使用・提供しません。

非正規雇用労働条件改善指導員より一言メッセージ

是非、この機会を積極的にご利用いただき、事業場または事業主団体における会員事業場等において、トラブルがない明るく働きやすい職場環境の構築にお役立てください。

栃木県の最低賃金



**必ずチェック！最低賃金
使用者も、労働者も。**

地域別最低賃金

効力発生日：平成26年10月1日

栃木県最低賃金	時間額(円) 733	特定(産業別)最低賃金が適用されないすべての労働者に適用されます。 (一般労働者はもちろん、臨時、パート、アルバイト等にも適用されます。)
---------	----------------------	--

特定(産業別)最低賃金

効力発生日：平成26年12月31日

最低賃金の件名	最低賃金 時間額(円)	適用産業 (日本標準産業分類(平成25年10月改定)による。)	適用除外労働者 (18歳未満又は65歳以上の労働者は 栃木県最低賃金が適用されます。)
塗料製造業	875	E1644 塗料製造業	(1) 雇入れ後3月未満の者であって、技能習得中のもの (2) 清掃、片付け、賄い又は雑役の業務に主として従事する者
はん用機械器具、 生産用機械器具、 業務用機械器具 製造業	821	E25 はん用機械器具製造業 E26 生産用機械器具(建設用ショベルトラック製造業、繊維機械製造業(縫製機械製造業を除く。))を除く。 E271 事務用機械器具製造業 E272 サービス用・娯楽用機械器具製造業	(1) 雇入れ後6月未満の者であって、技能習得中のもの (2) 次に掲げる業務(これらの業務のうち流れ作業の中で行う業務を除く。)に主として従事する者 イ 清掃、片付け、賄い又は雑役の業務 ロ 手作業により又は手工具若しくは小型手持動力機を用いて行う熟練を要しない穴あけ、かしめ、曲げ又は電線の切り・被覆のはく離・組線・結束・組付けの業務
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	822	E28 電子部品・デバイス・電子回路製造業 E29 電気機械器具製造業(電池製造業、電気計測器製造業、その他の電気機械器具製造業を除く。) E30 情報通信機械器具製造業	(1) 雇入れ後6月未満の者であって、技能習得中のもの (2) 次に掲げる業務(これらの業務のうち流れ作業の中で行う業務を除く。)に主として従事する者 イ 清掃、片付け、賄い又は雑役の業務 ロ 手作業により又は手工具若しくは小型手持動力機を用いて行う熟練を要しない簡易な組立て、穴あけ、かしめ、曲げ、バリ取り又は電線の切り・被覆のはく離・組線・巻線・結束の業務
自動車・同附属品製造業	825	E311 自動車・同附属品製造業	(注1)「自動車・同附属品製造業」においては、手作業により又は手工具若しくは小型手持動力機を用いて行う熟練を要しない穴あけ、かしめ又は電線の切り・被覆のはく離・組線・巻線・結束・組付けの業務 ハ 目視による部品の(選別又は)検査の業務 ニ 手作業による小物部品の包装、袋詰め、箱詰め(又は運搬)の業務 (注2)「選別又は」及び「(又は運搬)」については、「自動車・同附属品製造業」において除く。
計量器・測定器・分析機器・試験機・測量機械器具製造業、医療用機械器具・医療用品製造業、光学機械器具・レンズ製造業、医療用計測器製造業、時計・同部分品製造業	821	E273 計量器・測定器・分析機器・試験機・測量機械器具・理化学機械器具製造業(理化学機械器具製造業を除く。) E274 医療用機械器具・医療用品製造業 E275 光学機械器具・レンズ製造業 E2973 医療用計測器製造業(心電計製造業を除く。) E323 時計・同部分品製造業	(注1)「自動車・同附属品製造業」においては、手作業により又は手工具若しくは小型手持動力機を用いて行う熟練を要しない穴あけ、かしめ又は電線の切り・被覆のはく離・組線・巻線・結束・組付けの業務 ハ 目視による部品の(選別又は)検査の業務 ニ 手作業による小物部品の包装、袋詰め、箱詰め(又は運搬)の業務 (注2)「選別又は」及び「(又は運搬)」については、「自動車・同附属品製造業」において除く。
各種商品小売業	786	156 各種商品小売業 (衣、食、住にわたる各種の商品を小売するが、いずれが主たる販売商品であるかが判別できない小売業)	(1) 雇入れ後3月未満の者であって、技能習得中のもの (2) 清掃、片付け、賄い又は雑役の業務に主として従事する者

* それぞれの産業において、①管理、補助的経済活動を行う事業所 又は ②純粋持株会社(L7282)も特定(産業別)最低賃金が適用されます。

○ 最低賃金に含めない賃金とは？

- ① 臨時に支払われる賃金
- ② 1か月を超える期間ごとに支払われる賃金
- ③ 時間外・深夜・休日労働に対して支払われる賃金
- ④ 精皆勤手当、通勤手当、家族手当

用語の解説

○ 特定(産業別)最低賃金における「適用除外労働者」で使われている主な用語の意味は以下のとおりです。

- (1) 「主として従事する者」とは、専ら当該業務に従事する労働者のほか、他の業務にも従事する労働者を含むが、月間の当該業務に従事する時間が当該労働者の月間総実労働時間の半分以上を占めているものをいう。
- (2) 「技能習得中のもの」とは、次に掲げる要件を満たす技能養成（OJTを含む）の対象となっている者をいう。
 - ① 当該業務に従事した経験がない者では直ちに通常の業務の遂行が期待できない業務について実施されるものであること。したがって、離転職者を含め、ある程度当該業務に従事した経験を有する者を対象とするものは含まれない。
 - ② 習得させるべき技能の内容及び技能養成の実施期間が明確であり、かつ計画性をもって実施されるものであること。
 - ③ 技能養成を実施する担当者又は責任者が定められていること。
- (3) 「雑役」とは、特に熟練や経験を必要とせず、容易に他の労働者で代替のきくような軽易な業務で、かつ当該事業における本来的業務（例えば製造業における連続した製造工程に組み込まれている業務、卸売・小売業における販売の業務等）でないものをいう。
- (4) 「小型手持動力機」とは、1人の人間が容易に持ち運びできうるもので、電力等の種類を問わず動力を用いるものをいう（片手若しくは両手に持ちながら操作する、ドリル、ドライバー、サンダー、グラインダー、トリマー、カッター、丸のこ、かんなど等の機械をいう。小型の動力機械であっても卓上に設置若しくは床に設置して使用する機械はこれに当たらない。）。
- (5) 「熟練を要しない」とは、簡単な指導及び説明により行うことができ、特別な技能、知識を要しないことをいう。
- (6) 「目視による……」とは、テスター等の機器を全く用いず、外観のみについて行うことをいう。
- (7) 「流れ作業の中で行う業務」とは、ベルトコンベア等の上で行う作業のほか、卓上等で行われる作業であっても、当該事業場内で連続している製造工程の構成要素となり、当該作業が仮に停止した場合に当該工程の連続性が保たれないようなものも含む。

* お問い合わせは 栃木労働局 賃金室（電話 028-634-9109）又は各労働基準監督署へ