

号 No	関係法令の名称及び概要	遵守事項の概要
一	<p>労働基準法 (昭和22年4月7日法律第49号)</p> <p>・労働条件の最低基準、労働関係の当事者の労働条件向上への努力義務等を規定。</p>	<p>第15条（労働条件の明示） 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。</p> <p>第24条（賃金の支払） 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。</p> <p>第35条（休日） 労働者に対して、毎週少くとも1回の休日を与えなければならない。</p> <p>第36条（時間外及び休日の労働） 第1項：労働組合等との協定を行政官庁に届け出た場合は、協定で定める時間外労働又は休日労働をさせることができる。 第2項：協定においては次の事項を定めること。 ① 時間外労働又は休日労働をさせることができる労働者の範囲 ② 対象期間 ③ 時間外労働又は休日労働をさせることができる場合 ④ 対象期間における1日、1か月及び1年のそれぞれの期間において、時間外労働をさせることができる時間又は休日労働をさせることができる日数 ⑤ 厚生労働省令で定める事項 第3項：時間外労働をさせることができる時間は業務量等の事情を考慮して通常予見される時間外労働の範囲内において、限度時間を超えない時間に限る。 第4項：時間外労働の限度時間は原則として、月45時間、年360時間とする。 第5項：臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合には、以下の範囲において1か月の時間外労働及び休日労働をさせることができる時間並びに1年の時間外労働をさせることができる時間を定めることができる。この場合には、時間外労働が月45時間を超えることができる月数を定めなければならない。 ・時間外労働が年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 ・時間外労働が月45時間を超えることができるのは、年6か月が限度 第6項：協定により、時間外労働又は休日労働をさせる場合であっても以下の要件を満たさなければならない。 ① 厚生労働省令で定める健康上特に有害な業務においては、1日の時間外労働：2時間を超えないこと。 ② 時間外労働と休日労働の時間の合計：月100時間未満 ③ 時間外労働と休日労働の時間の合計の2～6か月平均：1月当たり80時間以内 第8項：労働者の福祉、時間外労働の動向等の事情を考慮した指針に適合したものとなるようにしなければならない。</p> <p>第37条（時間外、休日及び深夜の割増賃金） 第1項：時間外労働又は休日労働をさせた場合は、政令で定める率以上で計算した割増賃金を支払わなければならない。 第4項：午後10時から午前5時までの間の労働の場合は、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。 第5項：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。</p>

号 No	関係法令の名称及び概要	遵守事項の概要
		<p>第39条（年次有給休暇） 雇入れの日から起算して6箇月間継続勤務し全労働日の8割以上出勤した労働者には、有給休暇を与えなければならない。</p> <p>第89条（作成及び届出の義務） 常時10人以上の労働者を使用する使用者は、就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならない。</p> <p>第106条（法令等の周知義務） 就業規則等について、掲示や書面の交付等により、労働者に周知しなければならない。</p> <p>第107条（労働者名簿） 各事業場ごとに、労働者の氏名、生年月日、履歴等の労働者名簿を作成しなければならない。</p> <p>第108条（賃金台帳） 各事業場ごとに、賃金計算の基礎となる事項及び賃金の額等の賃金台帳を作成しなければならない。</p> <p>第109条（記録の保存） 労働者名簿、賃金台帳及び雇入、賃金等の労働関係に関する重要な書類を5年間保存しなければならない。</p>
二	<p>労働安全衛生法 （昭和47年6月8日法律第57号）</p> <p>・労働災害防止のための危害防止基準の確立、責任体制の明確化等その防止に関する総合的計画的な対策の推進。（国の労働災害防止計画策定、事業者の安全衛生管理体制構築等）</p>	<p>第10条（総括安全衛生管理者） 第1項：総括安全衛生管理者を選任し、技術的事項等統括管理させなければならない。 ① 労働者の危険又は健康障害を防止するための措置 ② 労働者の安全又は衛生のための教育の実施 ③ 健康診断の実施その他健康の保持増進のための措置 ④ 労働災害の原因の調査及び再発防止の対策 ⑤ 前各号のほか、労働災害を防止するため必要な業務 第2項：総括安全衛生管理者は、事業実施を統括管理する者をもって充てなければならない。</p> <p>第11条（安全管理者） 第1項：安全管理者を選任し、業務の安全に係る技術的事項を管理させなければならない。</p> <p>第12条（衛生管理者） 第1項：衛生管理者を選任し、業務の衛生に係る技術的事項を管理させなければならない。</p> <p>第12条の2（安全衛生推進者等） 安全衛生推進者を選任し、業務を担当させなければならない。</p> <p>第13条（産業医等） 第1項：産業医を選任し、労働者の健康管理等を行わなければならない。 第2項：産業医は、労働者の健康管理等を行うのに必要な要件を備えた者でなければならない。 第5項：産業医から労働者の健康管理等について勧告を受けたときは、これを尊重しなければならない。</p> <p>第66条（健康診断） 第1項：労働者に対し、医師による健康診断を行わなければならない。 第2項：政令で定める有害な業務に従事する労働者には、医師による特別の健康診断を行わなければならない。 第3項：政令で定める有害な業務に従事する労働者には、歯科医師による健康診断を行わなければならない。</p>

号 No	関係法令の名称及び概要	遵守事項の概要
三	<p>労働契約法 (平成19年12月5日法律第128号)</p> <p>・労働者と使用者の合意により成立する労働契約の基本的事項を定め、労働関係の安定に資する。</p>	<p>第3条(労働契約の原則) 労働者及び使用者が対等の立場における合意に基づいて締結、又は変更すべきものとする。</p> <p>第5条(労働者の安全への配慮) 労働者の生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。</p>
四	<p>最低賃金法 (昭和34年4月15日法律第137号)</p> <p>・労働者の賃金の最低額を保障し、労働条件の改善を図ることにより、労働者の生活の安定、労働力の質的向上を確保する。</p>	<p>第4条(最低賃金の効力) 最低賃金の適用を受ける労働者に対し、その最低賃金額以上の賃金を支払わなければならない。</p>
五	<p>建設業法 (昭和24年5月24日法律第100号)</p> <p>・建設業を営む者の資質の向上、建設工事の請負契約の適正化等を図ることにより、建設工事の適正な施工を確保する。</p>	<p>第18条(建設工事の請負契約の原則) 契約当事者の対等な立場における合意に基づいて、公正な契約を締結しなければならない。</p> <p>第19条の3(不当に低い請負代金の禁止) 取引上の地位を不当に利用し、通常必要と認められる原価に満たない金額を請負代金の額とする請負契約をしてはならない。</p> <p>第19条の4(不当な使用資材等の購入強制の禁止) 契約の締結後、自己の取引上の地位を不当に利用し、建設工事に使用する資材若しくは機械器具等の購入先を指定し、請負人に購入させてはならない。</p> <p>第20条(建設工事の見積り等) 第1項: 契約を締結するに際し、工事の種別ごとに材料費、労務費等の経費の内訳を明らかにした見積りに努めなければならない。 第2項: 契約成立までに見積書を交付しなければならない。</p> <p>第24条の3(下請代金の支払) 第1項: 元請人が発注者から請負代金の支払を受けた日から1ヶ月以内で、できるだけ短期間内に下請代金を支払わなければならない。</p> <p>第24条の5(不利益取扱いの禁止) 元請事業者が不当に低い請負代金での請負契約の締結、不当な使用資材等の購入強制、正当な理由がない長期の支払い保留などの違反行為をしたとして、下請負人が国土交通大臣等に通報した場合に、元請負人はこのことを理由として、当該下請負人に対して不利益な取り扱いをしてはならない。</p> <p>第24条の6(特定建設業者の下請代金の支払) 第1項: 目的物の引渡しを申し出た日から50日以内で、できるだけ短期間内に下請代金の支払期日を定めなければならない。</p>
六	<p>下請代金支払遅延等防止法 (昭和31年6月1日法律第120号)</p> <p>・下請代金の支払遅延等を防止することにより、親事業者の下請事業者に対する取引を公正化し、下請事業者の利益を保護する。</p>	<p>第2条の2(下請代金の支払期日) 第1項: 給付を受領した日から起算して、60日の期間内にできる限り短い期間内で定めなければならない。</p> <p>第3条(書面の交付等) 第1項: 下請事業者の給付の内容、下請代金の額、支払期日及び支払方法等の事項を記載した書面を交付しなければならない。</p>

号 No	関係法令の名称及び概要	遵守事項の概要
七	<p>青少年の雇用の促進等に関する法律 (昭和45年5月25日法律第98号)</p> <p>・青少年の適性や技能、知識の程度にふさわしい職業の選択並びに職業能力の開発及び向上に関する措置等を総合的に講じ、雇用の促進等を図る。</p>	<p>第13条（青少年雇用情報の提供） 第1項：学校卒業見込者等に対する労働者の募集は、青少年の採用状況等、厚生労働省令で定める事項の提供に努めなければならない。</p>
八	<p>雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律 (昭和47年7月1日法律第113号)</p> <p>・雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保や女性労働者の就業に関して妊娠中及び出産後の健康の確保を図る等の措置を推進する。</p>	<p>第11条（職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置） 第1項：職場での性的な言動により、労働者の就業環境が害されることのないよう相談に応じ、適切に対応するための体制整備を講じなければならない。</p> <p>第12条（妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置） 雇用する女性労働者が母子保健法の規定による保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保できるようにしなければならない。</p>
九	<p>障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律 (平成25年6月26日法律第65号)</p> <p>・障害を理由とする差別解消の基本的な事項、行政機関等及び事業者の講ずべき措置等を定めることにより、差別の解消を推進する。</p>	<p>第8条（事業者における障害を理由とする差別の禁止） 第1項：障害を理由とする不当な差別的取扱いにより、障害者の権利利益を侵害してはならない。 第2項：障害者の性別や年齢、障害の状態等により社会的障壁の除去の負担が過重でないときは、合理的な配慮に努めなければならない。</p>
十	<p>女性の職業生活における活躍の推進に関する法律 (平成27年8月28日法律第64号)</p> <p>・女性の職業生活における活躍が一層重要となっていることを鑑み、事業主の行動計画の策定し、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置等を定める。</p>	<p>第8条（一般事業主行動計画の策定等） 第1項：常時雇用する労働者の数が100人を超える事業主は、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画を定め、厚生労働大臣に届け出なければならない。 第2項：一般事業主行動計画には、次の事項を定める。 ① 計画期間 ② 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標 ③ 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期</p>
十一	<p>労働者の職務に応じた待遇の確保等のための施策の推進に関する法律 (平成27年9月16日法律第69号)</p> <p>・雇用形態による労働者の待遇や雇用の安定性について格差を是正するため、労働者の職務に応じた待遇の確保等の施策に関する基本理念を定め、国の責務等を明らかにするとともに、職務に応じた待遇の確保等の施策を重点的に推進する。</p>	<p>第2条（基本理念） 労働者の職務に応じた待遇の確保等のための施策は、次に掲げる事項を旨として行われなければならない。 ① 雇用形態にかかわらず従事する職務に応じた待遇を受けることができるようにする。 ② 労働者の意欲及び能力に応じて自らの希望する雇用形態により就労する機会が与えられるようにする。 ③ 労働者が主体的に職業生活設計を行い、自らの選択に応じ充実した職業生活を営むことができるようにする。</p> <p>第3条（国の責務等） 第2項：国が実施する労働者の職務に応じた待遇の確保等の施策に協力するよう努める。</p>

号 No	関係法令の名称及び概要	遵守事項の概要
十二	<p>労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律 (昭和60年7月5日法律第88号)</p> <p>・労働力の需給の適正な調整を図るため、労働者派遣事業の適正な運営の確保に関する措置を講ずるとともに、派遣労働者の保護等を図り、雇用の安定と福祉の増進に資する。</p>	<p>第31条の2（待遇に関する事項等の説明） 第1項：労働者を派遣労働者として雇用する場合は、賃金額の見込み、待遇に関する事項等を説明しなければならない。</p> <p>第36条（派遣元責任者） 派遣元事業主は、派遣就業に関し次に掲げる事項を行わせるため、派遣元責任者を選任しなければならない。 ① 派遣労働者であることの明示、就業条件等の明示、派遣先への通知及び派遣元管理台帳の作成を行うこと。 ② 必要な助言及び指導を行うこと。 ③ 申出を受けた苦情の処理に当たること。 ④ 個人情報の管理に関すること。 ⑤ 教育訓練の実施及び職業生活の設計に関する相談の機会の確保。 ⑥ 労働者の安全及び衛生に関する業務を統括管理する者及び派遣先との連絡調整を行うこと。 ⑦ 前各号のほか、派遣先との連絡調整に関すること。</p> <p>第37条（派遣元管理台帳） 派遣元事業主は、派遣就業に関し、派遣元管理台帳を作成し、派遣労働者ごとに次に掲げる事項を記載しなければならない。 ① 協定対象派遣労働者であるか否かの別 ② 無期雇用派遣労働者であるか有期雇用派遣労働者であるかの別 ③ 雇用の機会の確保が特に困難である派遣労働者で、雇用の継続等を図る必要があると認められるものとして厚生労働省令で定める者であるか否かの別 ④ 派遣先の氏名又は名称 ⑤ 事業所の所在地その他派遣就業の場所及び組織単位 ⑥ 労働者派遣の期間及び派遣就業をする日 ⑦ 始業及び終業の時刻 ⑧ 従事する業務の種類 ⑨ 有期雇用派遣労働者であって、派遣先の同一組織単位の業務に継続して一年以上の期間当該労働者派遣に係る労働に従事する見込みがある特定有期雇用派遣労働者及び雇用の安定を図る必要性が高いと認められる特定有期雇用派遣労働者等に対し、講じた措置 ⑩ 教育訓練を行った日時及び内容 ⑪ 派遣労働者から申出を受けた苦情処理に関する事項 ⑫ 紹介予定派遣に係る派遣労働者に関する事項 ⑬ その他厚生労働省令で定める事項</p>
十三	<p>公共サービス基本法 (平成21年5月20日法律第40号)</p> <p>・公共サービスが国民生活の基盤となるものであることに鑑み、基本理念を定め、国等の責務を明らかにし、公共サービスに関する施策の基本事項を定め、公共サービスに関する施策を推進する。</p>	<p>第6条（公共サービスの実施に従事する者の責務） 公共サービスの実施に従事する者は、国民の立場に立ち、責任を自覚し、誇りを持って誠実に職務を遂行する責務を有する。</p>

号 No	関係法令の名称及び概要	遵守事項の概要
十四	<p>公共工事の入札及び契約の適正化の促進に関する法律 (平成12年11月27日法律第127号)</p> <p>・公共工事の入札及び契約の適正化の基本となるべき事項を定め、情報の公表、不正行為等に対する措置、適正な金額での契約の締結等のための措置及び施工体制の適正化の措置を講じ、併せて適正化指針の策定等の制度を整備する。</p>	<p>第12条 (入札金額の内訳の提出) 公共工事の入札に係る申込みの際は、入札金額の内訳を記載した書類を提出しなければならない。</p>
十五	<p>公共工事の品質確保の促進に関する法律 (平成17年3月31日法律第18号)</p> <p>・公共工事の品質確保が、良質な社会資本の整備を通じて、豊かな国民生活の実現等に寄与し、基本理念、国等の責務、基本方針の策定等により、担い手の中長期的な育成及び確保を促進する基本的事項を定め、現在及び将来の公共工事の品質確保の促進をする。</p>	<p>第8条 (受注者等の責務) 第1項：基本理念に基づき、契約された公共工事等を適正に実施しなければならない。 第2項：下請契約を締結するときは、適正な額の請負代金及び適正な工期等での下請契約を締結するよう努めなければならない。 第3項：受注者（受注者となる者も含む。）は公共工事等の適正な実施のため、技術的能力の向上、情報通信技術を活用した公共工事等の実施の効率化等による生産性の向上並びに技術者等の育成・確保並びに労働者の労働環境の改善に努めなければならない。</p>
十六	<p>雇用保険法 (昭和49年12月28日法律第116号)</p> <p>・労働者が失業した場合及び雇用の継続が困難となる事由が生じた場合に必要な給付を行う。</p>	<p>第7条 (被保険者に関する届出) 雇用する労働者に関し、適用事業に係る被保険者となった又は被保険者でなくなったことを厚生労働大臣に届け出なければならない。</p>
十七	<p>労働保険の保険料の徴収等に関する法律 (昭和44年12月9日法律第84号)</p> <p>・労働保険事業の効率的な運営を図るため、労働保険の保険関係の成立及び消滅、労働保険料の納付の手続、労働保険事務組合等に関し必要な事項を定める。</p>	<p>第4条の2 (保険関係の成立の届出等) 第1項：保険関係が成立した日から10日以内に、成立した日、事業主の氏名又は名称及び住所、事業の種類及び事業の行われる場所等を政府に届け出なければならない。</p>
十八	<p>健康保険法 (大正11年4月22日法律第70号)</p> <p>・労働者又はその被扶養者の業務災害以外の疾病、負傷若しくは死亡又は出産に関して保険給付を行う。</p>	<p>第48条 (届出) 被保険者の資格の取得及び喪失並びに報酬月額及び賞与額に関する事項を保険者等に届け出なければならない。</p>
十九	<p>厚生年金保険法 (昭和29年5月19日法律第115号)</p> <p>・労働者の老齢、障害又は死亡について保険給付を行い、労働者及びその遺族の生活の安定と福祉の向上に寄与する。</p>	<p>第27条 (届出) 被保険者の資格の取得及び喪失並びに報酬月額及び賞与額に関する事項を厚生労働大臣に届け出なければならない。</p>

号 No	関係法令の名称及び概要	遵守事項の概要
二十	<p>中小企業退職金共済法 (昭和34年5月9日法律第160号)</p> <p>・中小企業の従業員について、中小企業者の相互扶助の精神に基づき、その拠出による退職金共済制度を確立し、従業員の福祉の増進と中小企業の振興に寄与する。</p>	<p>第3条（契約の締結） 第3項：中小企業者は、次の各号に掲げる者を除き、すべての従業員について退職金共済契約を締結するようしなければならない。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① 期間を定めて雇用される者</li> <li>② 季節的業務に雇用される者</li> <li>③ 試みの雇用期間中の者</li> <li>④ 現に退職金共済契約の被共済者である者</li> <li>⑤ 被共済者が偽りその他不正行為の行為によって退職金等の支給を受け、又は受けようとしたことにより解除された退職金共済契約の被共済者で、解除の日から一年を経過しない者</li> <li>⑥ 前各号に掲げる者のほか、厚生労働省令で定める者</li> </ol>