

働く前に
知っておきたいルール



働くみんなに スター BOOK

(2022年4月改訂版)

 **連合**
労働相談センター



連合公式ホームページ

<https://www.jtuc-rengo.or.jp/>

Web上における連合の顔として、広く社会に向け、
連合の考え方・活動をわかりやすく伝えています。



労働相談自動会話プログラム ゆにボ

過去の相談内容をデータベース化し、
24時間365日自動応答しています。15言語に対応。



連合公式Facebook

<https://www.facebook.com/jtuc.rengo/>

連合の活動、社会へのよびかけを
タイムリーに発信しています。



連合公式twitter

<https://twitter.com/unionion>

連合公式キャラクターのユニオニオンが、
働く人たちに向けてつぶやいています。



連合公式LINE

<https://lin.ee/ILY2sPu>

期間限定で労働相談も実施しています。
まずは友だち登録を！



れんごう学園ホームページ

<https://www.jtuc-rengo.or.jp/unionschool/index.html>

アルバイトや就職前に知っておきたいワークルールや
労働組合について学び、授業後はテストにも挑戦してみてください！



はじめに

これから社会人として働くみなさん、アルバイトなど
学業と両立して働くみなさん！

この「スターターBOOK」は、そんなみなさんに活用
いただきたく私たち日本労働組合総連合会(連合)が作
成しました。

連合は、700万人の働く仲間で組織する労働組合の
ナショナルセンター(全国中央組織)です。「働くことを軸
とする安心社会」をめざし、すべての働く人たちのため
に、雇用と暮らしを守る取り組みを進めています。

現在、連合が面談、電話、メール、LINEにより実施
している労働相談には、年間約1万7千件もの相談が寄
せられていますが、ワークルールを知っていればトラブ
ルにならなかった例も多くあります。こうしたことから、
働く上で必要な最低限のワークルールや困ったときに
相談できる窓口などをまとめました。

やりがいや希望をもち、安心して働くために、この一
冊がお役に立てばうれしいです。

日本労働組合総連合会(連合)

I	働くって??	6
1	働くことの意味って?	6
	コラム 働く先輩の声	7
2	多様な働き方(雇用形態)	8
II	働くために必要なルール	10
1	働く前に確認しておくこと	10
★1	学生アルバイトでも法律で守ってもらえるの?	10
★2	仕事を探すとき、チェックするポイントは?	11
★3	採用面接のときに「家族構成は?」と聞かれた	12
★4	学校の試験と内定者研修が重なった	14
★5	突然、内定を取り消された	14
	コラム 若者雇用促進法	15
2	働くときの約束事 一労働契約一	16
★6	働く条件を口頭で伝えられた	16
3	就業規則	18
★7	就業規則ってなに?	18
4	給料(賃金)	20
★8	給料の一部が引かれているのはなぜ?	20
★9	遅刻をしたら、罰金があると聞いた	21
★10	学生は時給700円と言われた	21
5	働く時間、休憩、休日	24
★11	働く時間に制限ってないの?	24
	コラム ワーク・ライフ・バランス	27

Contents

6	年次有給休暇(年休・有休)	28
★12	パート、アルバイトには年次有給休暇がないと言われた	28
7	会社を辞めるとき ー退職・解雇・期間満了ー	30
★13	退職したいと伝えているが辞めさせてもらえない	30
★14	「明日から来るな! クビだ!」と言われた	31
コラム	『ブラック企業』	32
コラム	障害者雇用促進法	33
Ⅲ	安心して働くために	34
1	社会保険制度	34
★15	仕事中にけがをして治療したら、 会社から「治療費は負担しない」と言われた	34
2	仕事と家庭両立のための制度 ー育児休業ー	36
★16	育児休業(育休)って男性でも取れるの?	36
3	職場の嫌がらせ ーハラスメントー	37
★17	上司から毎日長時間、怒鳴られる	37
★18	妊娠の報告をしたら退職するように言われた	38
★19	上司にしつこく食事に誘われ、困っている	39
Ⅳ	働くみんなの労働組合	40
1	労働組合	40
★20	労働組合ってなに?	40
コラム	すごいぞ労働組合	41
Ⅴ	困ったときの相談窓口	42

I 働くって??

1 働くことの意味って?

生活のため

自分自身を
成長
させるため

自立
するため

社会の
役に立つ
ため

夢を実現
するため

など

何のために働くのかは人によって様々です。また、長い人生の中でも働く目的は変化していきます。

働いていると、仕事のことや人間関係で悩んだり、時にはストレスを感じたりすることもあります。働くことで、充実感や達成感など多くの喜びを得ることができます。

職業をもち、経済的に自立すること、また、仕事を通じて、物を作ったり、販売したり、サービスを提供して**社会との関わりをもち、人々の生活に役立つこと**で、**社会の一員となること**が大切です。

自分が何をしたいのか、自分らしい働き方とは何かなど、ワークスタイルとあわせて、しっかり考えることが重要です。

労働者は様々なルールで守られている!

働くうえで、雇われる労働者よりも、雇い主の方が一般的には強い立場になります。そのため、「残業代は払わない」「時給400円だったら雇う」といった一方的な労働条件を労働者は受け入れざるを得なくなる可能性があります。

しかし、そのようなことが起こらないように、**労働法(労働基準法、労働契約法、労働組合法など)**で、**様々な条件をルール化しています**。正社員やパート、アルバイトなど、呼称や働き方に違いがあっても、**みんな同じ労働者として守られているのです**。





好きな仕事なら大変でも頑張れるって思っていたけど、実際働いてみると長時間労働で休みも取れず……結局、体調を崩し退職。働く前に、しっかり労働条件を確認し、最低限のワークルールは知っておくことが必要と痛感。転職のときには事前にいろいろ確認したおかげで、今はワーク・ライフ・バランスを意識しながら、やりがいを持って働いている! (20代)

正社員として働いていたけど、その仕事をずっと続けていくか疑問に思い、他業界へ派遣として転職。いろいろ勉強したり考えたりしているうちにやりたいことが見つかり、今の仕事に正社員として転職。無理に最初の会社で勤め続けず、どんな働き方をしたいか一度立ち止まって考えて良かった! (30代)



「過労死」「ブラック企業」「ブラックバイト」など暗いニュースが数多く報道されています。私も、若い世代の方が被害にあったケースを数多く担当してきました。

残念ですが、何も落ち度や責任がなくても被害にあう方がいるのが現実です。「自分は大丈夫!」と安心しきっている方こそ、実は一番危ないのかもしれない。

ですが安心して下さい。皆さんには、自分の身を守る強力な武器があります。特に大切な武器は、**ワークルールと労働組合**。この冊子でちゃんとワークルールを身につけ、一人では無理でも労働組合に入りみんなの力を結集すれば、ブラック企業とだって闘えます! 職場でのトラブルは、自分を責めず、早めに労働組合に相談しましょう。職場に労働組合がなくても、一人でも加入できるので大丈夫です!

鳴崎 量(しまさき ちから) 弁護士

神奈川総合法律事務所所属。日本労働弁護団常任幹事、ブラック企業対策プロジェクト事務局長など、民事・刑事・家事事件に加えて、働く人の権利を守るために活動。

2 多様な働き方(雇用形態)



直接雇用の労働者

●正社員

終身雇用を前提として、会社に雇われた労働者のこと。「会社員」や「社員」ともいう。期間の定めがなく、常用の雇用。



●パートタイマー

その会社で働く通常の労働者(正社員)より労働時間が短い働き方の労働者のこと。短時間労働者ともいう。



●アルバイト

臨時的に雇用され、通常の労働者(正社員)よりも労働時間が短い^{※2}、あるいは労働日数が少ない労働者のこと。

※1 労働契約にあらかじめ契約期間の上限が定められている契約で、契約期間の満了によって労働契約は自動的に終了します。労働の契約期間は、特定の場合を除いて最長3年です。

※2 パートタイマー・アルバイトでもフルタイムで働く人もいます。

●契約社員

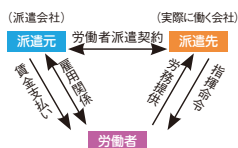
会社などに一定期間だけ採用される労働者のこと(有期労働契約^{※1})。正社員と同様のフルタイム勤務を求められる場合が多い。「期間社員」や「嘱託社員」「非常勤社員」ともいう。



間接雇用の労働者

●派遣社員

雇用関係にある派遣会社から派遣され、派遣先の指揮命令下で働く労働者のこと。給与、福利厚生、勤怠管理は派遣会社が担当する。2015年の労働者派遣法改正により、派遣元に対して、一定の有期雇用の派遣労働者について、派遣期間終了後の雇用



を継続させるための雇用安定措置^{※3}の実施が義務づけられた。

※3 派遣元は、①派遣先への直接雇用の依頼、②新たな派遣先への紹介、③派遣元での無期雇用、④その他安定した雇用の継続をはかるために必要な措置(有給での教育訓練など)のどれかを行う必要があります。①を行って直接雇用に至らなかった場合には、②～④のいずれかを行わなければなりません。

※ 同一の事業所に3年間派遣される見込みの派遣労働者には、雇用安定措置を講じることが派遣元事業主に義務づけられています。



請負事業主

業務委託(請負)契約を結んで働く業務委託や個人請負(請負事業主)という労働者とはいえ働き方もあります。「請負事業主」は、注文主から受けた仕事の完成に対して報酬が支払われます。

指揮命令を受けない「事業主」のため、「会社と雇用関係の労働者」としての保護や労働者が加入できる社会保険の適用はありません。フリーランスやクラウド・ワーカー^{※4}などが該当します。ただし、働き方の実態から労働者と判断されれば、労働法が適用されます。本当は労働者なのに、個人請負とされてしまう場合もあるので要注意です。



※4 インターネット上などを通じて、仕事を受注・納品する働き方で、データ入力、システム開発、音楽制作など多岐にわたります。注意すべき点は、請負事業主となること、知的財産権の問題、経済上の利益提供要請などがあります。

知っていますか?『無期転換ルール』

2018年の法改正により、有期労働契約が反復更新されて5年を超えたときは、労働者からの申し込みによって、無期労働契約に転換できるようになりました。

無期労働契約への転換を申込む権利(無期転換申込権)は、2013年4月1日以後の有期労働契約が対象となり、同一使用者と有期労働契約通算期間が5年を超えていること、契約更新回数が1回以上であることが条件です。



Point

働き方の違いを理解した上で、自分にあった働き方を選ぼう。また、自分がどの働き方なのか確認しよう!

Ⅱ 働くために必要なルール

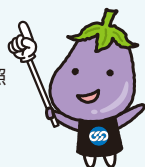
1 働く前に確認しておくこと

★1 学生アルバイトでも法律で守ってもらえるの？

学生アルバイトも労働者です。当然、労働法で守られます。

アルバイトでも

- ① 給料は、毎月決められた日に全額支払いが原則 ▶p20参照
- ② 休憩時間はあります ▶p24参照
- ③ 残業したら、残業代がでます ▶p25～26参照
- ④ 条件を満たせば、年次有給休暇が取れます ▶p28～29参照
- ⑤ 会社は自由に解雇できません ▶p31参照
- ⑥ 仕事上のけがは労災保険が使えます ▶p34～35参照



Point

学生の本分である学業とアルバイトの両立ができるよう、あらかじめシフト(始業・終業の時刻、休日、勤務日・時間)など労働条件をきちんと確認しておくことが大切です！

▶p16～17参照



満18歳未満の者を働かせるときの注意点

● 深夜業の禁止

午後10時から翌日の午前5時までの間に働かせてはいけません。

● 時間外労働・休日労働の禁止

● 証明書の備え付け

満18歳に満たない者の年齢を証明する戸籍証明書を事業場に備え付けなければならない。

★2 仕事を探すとき、チェックするポイントとは？

求人票・求人広告や募集要項に記載されている労働条件だけでなく、**実際の職場情報を確認**しましょう。

求人票・求人広告や募集要項は、募集の際に提示する労働条件の目安です。記載内容で分からないところや未記載の部分があれば、**応募前に確認**しましょう。

また、あくまでも目安なので、実際の労働条件と違わないか確認する必要もあります。

厚生労働省の認定制度

ユースエール認定企業		若者の採用・育成に積極的で若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業
えるばし認定企業		女性の活躍推進に関する取り組みの実施状況が優良な企業
くるみん認定企業		仕事と子育ての両立をはかるための雇用環境の整備状況などに取り組む企業

※このほかにも認定マークはありますが、会社を判断する指標の一つとして参考にご覧ください。

会社を選ぶ
参考に
しよっと！



Point

公表された情報や印象だけでなく、**実際どんな会社なのか、学校の就職窓口やその会社で働いている知り合いなどに聞いて、情報収集することが重要です。**
また、会社に労働組合があるかないかを確認することも大切です。

★3 採用面接のときに「家族構成は?」と聞かれた

雇い主が「差別」につながるような応募者の個人情報収集することは、原則として認められていません。採用選考にあたり、「**応募者の基本的人権を尊重すること」「応募者の適正・能力のみを基準として行うこと**」が基本的な考えとして求められています。

雇い主の採用条件に関する意向は、基本的には経営や契約の自由として尊重されていますが、すべて雇い主の自由に委ねると、雇用機会の不平等などが生じる恐れがあり、一定の理由で応募者を募集・採用から除外することは、法律に違反する差別として禁止されています*。



※公正な採用選考について、厚生労働省のホームページに情報が掲載されています(「公正な採用選考の基本」URL: <https://www.mhlw.go.jp/www2/topics/topics/saiyo/saiyo1.htm>)。



Point

連合が2019年に行った「就職差別に関する調査」の結果からは、今なお適切ではない選考をしている企業等があることが分かりました。不適切な質問(▶p13参照)には答える必要はないのです。応募者もきちんと知識を得ることが大切です。



採用選考に収集してはいけない個人情報の具体例

- **人種、民族、社会的身分、門地、本籍、出生地、その他、社会的差別の原因となる恐れのある事項**

例) 本籍地、出身地、家族状況(学歴、職業、収入等)、性別、年齢など

- **思想及び信条**

例) 思想、人生観、生活信条、支持政党、購読新聞・雑誌、愛読書、尊敬する人物、社会運動(学生運動等)に関する情報など



面接での就職差別につながる恐れがある不適切な質問例

- **本籍に関する質問**

- ・ご両親の出身地を教えてください。
- ・あなたの本籍地はどちらですか？
- ・生まれてから今の住所に住んでいますか？

- **家族構成や家族の職業・地位・収入に関する質問**

- ・お父様の勤務先名を教えてください。
- ・ご家族の職業、収入を教えてください。
- ・お父様(お母様)はお亡くなりですか？

- **資産に関する質問**

- ・住んでいる家は一戸建てですか？
- ・あなたの家の不動産(田畑、土地等)を教えてください。
- ・お住まいの地域環境を教えてください。

- **思想・信条、宗教、尊敬する人物、支持政党に関する質問**

- ・どちらの政党を支持していますか？
- ・好きな言葉は何ですか？
- ・購読新聞を教えてください。

- **男女雇用機会均等法に抵触する質問**

- ・出産しても働き続けられますか？
- ・お付き合いしている人はいますか？
- ・結婚の予定はありますか？

★4 学校の試験と内定者研修が重なった

学生の本分である学業が優先されます。内定期間中に会社が内定者に業務命令をすることはできません。本来、学生は学業に専念すべき立場です。

そのため、いったん研修参加に同意したとしても、**学業への差し障りや、やむを得ない理由がある場合には研修の参加を取りやめることができます**。会社は、内定者が研修参加を取りやめたことを理由に内定を取り消すことはできません。



★5 突然、内定を取り消された

会社は簡単に内定を取り消すことはできません。内定を取り消すためには、社会の常識にかなう納得のできる理由が必要です(例えば、**学校を卒業できない、履歴書の不実記載、企業の経営状況の悪化**など、内定時に予測できなかった重大な理由)。特に経営状況の悪化を理由とする場合は、会社として最大限の経営努力を行い、内定取り消しを防がなければなりません。



内定前後にトラブルが起こってしまった場合は、一人で抱え込まず、学校の就職課や相談窓口・専門家などに相談しよう！



「若者雇用促進法^{*}」は、若者の適切な職業選択を支援し、若者の雇用促進と能力を発揮できる環境を整備する目的で制定されました。この法律により、自分にあった就職先を選択できるよう、応募者などから求められた場合、会社は以下の3類型ごとに1つ以上の職場情報を提供しなければなりません。応募者自身が求めてもいいですし、職業紹介事業者や学校のキャリアセンターなどを通じて求めることもできます。

就職活動の際は、事前に職場情報を確認しましょう。

※「青少年の雇用の促進等に関する法律」の略称

情報提供項目

(ア) 募集・採用 に関する状況	過去3年間の新卒採用者数の離職者数
	過去3年間の新卒採用者数の男女別人数
	平均勤続年数
(イ) 職業能力の 開発・向上 に関する状況	研修の有無及び内容
	自己啓発支援の有無及び内容 ※教育訓練休暇制度・教育訓練短時間勤務制度がある場合はその情報を含む。
	メンター制度の有無
	キャリアコンサルティング制度の有無及び内容 ※セルフ・キャリアドッグ(定期的にキャリアコンサルティングを受ける機会を設定する仕組み)がある場合はその情報を含む。
	社内検定等の制度の有無及び内容
(ウ) 企業における 雇用管理 に関する状況	前年度の月平均所定外労働時間の実績
	前年度の年次有給休暇の平均取得日数
	前年度の育児休業取得対象者数・取得者数(男女別)
	役員に占める女性の割合及び管理的地位にある者に占める女性の割合



2 働くときの約束事 —労働契約—

★6 働く条件を口頭で伝えられた

働くことが決まったら、口頭での確認ではなく、会社(使用者)は労働者(アルバイトも含む)に働く条件を書面(労働条件通知書)で明示することが決められています。書面の条件が求人票・求人広告や募集要項と違っていないか、また、当初明示した労働条件が変更された場合は、変更内容が明示されなければいけないため、しっかり確認しましょう。



※「労務の提供」「賃金の支払い」を約束すること。



明示義務のある重要項目

- **働く期間** (契約はいつから、いつまでか、試用期間の有無)
- **働く場所・仕事内容** (どこでどんな仕事をするのか)
- **働く時間・休みの日** (就業時間、残業の有無、休憩時間、休日など)
- **給料** (賃金の決定、計算と支払い方法、締切と支払い日)
- **退職に関すること** (解雇の事由を含む、辞めるときのきまり)

※裁量労働制を採用している場合は「○時間働いたものとみなされます」というような記載が必要です。

※上記項目に加えて、有期労働契約の場合は、更新についてのきまり(更新があるかどうか、更新する場合の判断の仕方など)、パートタイマーの場合は、①昇給、②退職手当・賞与・精勤手当等、③所定労働日以外の日の労働の有無、④所定時間外労働・所定日外労働の程度、⑤安全・衛生、⑥教育訓練、⑦休職、について明示する必要があります。

労働条件通知書(例)

労働条件通知書

●●●●● 殿

事業場名称・所在地 ○○株式会社 □□市□□
使用者職氏名 代表取締役 ○○ ○○

働く期間

契約期間 期間の定めなし 期間の定めあり(年 月 日～ 年 月 日)
※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入
1 契約の更新の有無
[自動的に更新する・更新する場合があります・契約の更新はしない・その他()]
2 契約の更新は次に判断する。
[契約期間満了時の業務量 ・勤務成績・態度 ・能力]
[会社の経営状況 ・従事している業務の進捗状況]
[その他()]

働く場所

就業の場所 本社事務所

仕事内容

従事すべき業務の内容 経理事務

働く時間

始業、終業の時刻、休憩時間、所定時間外労働の有無に関する事項
1 始業(8時30分) 終業(17時30分)
2 休憩時間(60分)
3 所定時間外労働の有無 (有) 無)

休みの日

休 日 定例日:毎週土、日曜日、国民の祝日、その他(12/28～1/3,8/11～15)

給料

休 暇 1 年次有給休暇 6カ月継続勤務した場合 → 10日
継続勤務6カ月以内の年次有給休暇 (有) 無)
時間単位年休 (有) 無)
2 代替休暇 (有) 無) 3 その他の休暇 有給(慶弔休暇)
賃 金 1 基本賃金 月給 150,000 円
2 諸手当の額又は計算方法 通勤手当5,500円/計算方法:定期代の実費
3 所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率
イ 所定時間外、法定超 月60時間以内(25)%
ロ 休日 法定休日(35)% ハ 深夜(25)%
4 賃金締切日 毎月20日 5 賃金支払日 毎月25日
6 支払方法 口座振込

退職に関すること

退職に関する事項 1 定年制 ((有)60歳), 無)
2 継続雇用制度 (有)65歳まで, 無)
3 自己都合退職の手続(退職する14日以上前に届け出ること)
4 解雇の事由及び手続 [就業規則による]
その他 ・社会保険の加入状況 (厚生年金・健康保険) 厚生年金基金 その他()
・雇用保険の適用 (有) 無)
・その他 []

Point

働くことが決まったら、口頭ではなく、書面をもらって労働条件を確認し、きちんと保管しておこう!

3 就業規則

★7 就業規則ってなに？

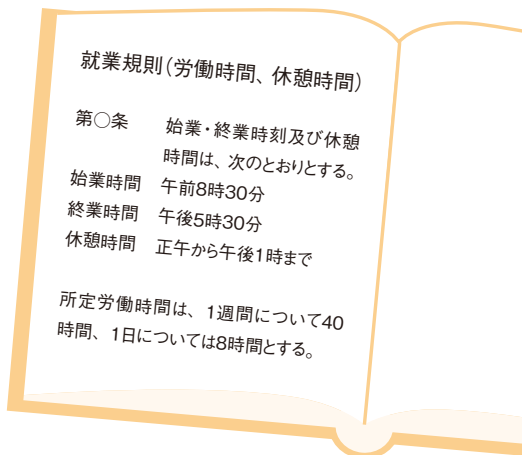
会社の「ルールブック」です。学校に校則があるように、会社にも規則があります。これを**就業規則**といいます。

就業規則には

- ① 働く時間、休憩時間、休日・休暇に関すること
- ② 賃金に関すること(金額、計算方法、支払日など)
- ③ 退職に関すること など

労働条件や会社のルールが記載されています。

例 就業規則の表記



就業規則は**常時10人以上の労働者がいる会社は必ず作成**し、掲示、書面の交付などの方法で**労働者に周知**しなければなりません。遅くとも、仕事を始めるときには、就業規則を入手しましょう。

賞与(ボーナス)や退職金制度は、必ずあるものではなく、**会社により異なります**。職場の就業規則を確認しましょう。

例 賞与や退職金制度の表記

(賞与)

第〇条 賞与は、原則として、下記の算定対象期間に在籍した労働者に対し、会社の業績等を勘案して下記の支給日に支給する。ただし、…

第〇章 退職金

(退職金の支給)

第〇条 勤続〇年以上の労働者が退職又は解雇されたときは、この章に定めるところにより退職金を支給する。ただし、自己都合による退職者で、勤続〇年未満の者には支給しない。

賞与や
退職金
がある
のね



Point

就業規則で会社のルールを確認しよう!

4 給料(賃金)

★8 給料の一部が引かれているのはなぜ？

給料は全額支払われますが、法律で決められた社会保険料や税金を差し引いて支払ってよいことになっています(▶p22～23参照)。賃金の支払いには5つのルールがあります。

賃金支払いのきまり



会社は
賃金を

- ① 通貨で※
- ② 直接労働者に
- ③ 全額を
- ④ 毎月1回以上
- ⑤ 一定期日に

労働者に支払わ
ないといけない



(労働者)

※預貯金口座への振り込みは、労働者の同意が必要です。



仕事中に割ってしまったお皿代は給料から差し引かれる(給料天引き)と言われた場合は？



弁償費用などを給料から一方的に差し引くことはできません。

わざと割った場合でなければ、労働者が必ずしも弁償する必要はなく、事業運営上のリスクとして会社が一定程度は負担するものです。

★9 遅刻をしたら、罰金があると聞いた

遅刻した時間分以上の賃金カットはできません。遅刻した時間分の賃金がカットされるのはやむを得ません。ただし、遅刻をした処分として罰金(減給処分)を科す場合は、就業規則の規定にしたがって適正で適切な範囲で行わなければなりません。

★10 学生は時給700円と言われた

学生であっても労働者なので賃金は最低賃金を下回ってはいけません。最低賃金(時給)とは、最低賃金法にもとづき、国が賃金の最低額を定め、使用者は、その最低賃金額以上の賃金を労働者に支払わなければならないとする制度です。金額は都道府県ごとに異なり、毎年10月頃に改定されます。

また、時給制ではなく、日給制や月給制の場合は、働いた当日や該当月の所定労働時間で割って計算します。



最低賃金を確認してみよう!

働いている都道府県の最低賃金額が適用されます。

年	月	日～
都 道		円
府 県		

厚生労働省のホームページに各都道府県ごとの最低賃金の情報が掲載されています(「地域別最低賃金の全国一覧」URL: https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/minimumchiran/)。



給料明細書(例)

自分が
働いた日や時間を
チェックしよう

給料明細書 20XX年〇月分

勤怠管理			
出勤日数	有休日数	欠勤日数	残業時間
21日	0日	0日	8時間
深夜残業時間	休日残業時間	欠勤時間数	
0時間	0時間	0時間	

各種手当は
会社によって異なる

支給額	
基本給	150,000円
勤務地手当	
役職手当	
家族手当	
住宅手当	
通勤手当	5,500円
時間外手当	8,928円
支給額合計(A)	164,428円

時間外に働いたら
手当がつく

控除前の支給総額

控除額	
健康保険料	7,976円
厚生年金保険料	13,979円
雇用保険料	822円
所得税	2,550円
住民税	
労働組合費	
互助会費	
控除額合計(B)	25,327円

法律で
差し引くことが
決まっている
(次ページ①、②参照)

会社と労働者代表が
差し引くことに
ついて決めたもの
(次ページ③参照)

手取り額

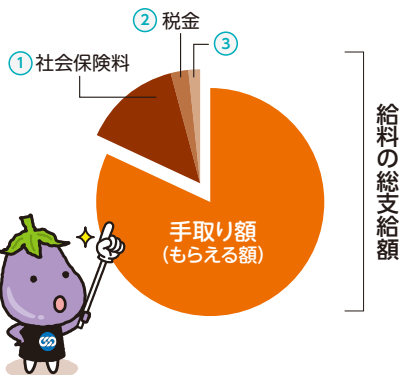
差引支給額(A-B) 139,101円

給料から
引かれるもの

① 社会保険料

- ・健康保険料
- ・厚生年金保険料
- ・雇用保険料

▶ p34 ~ 35で詳しく解説



② 税金

・所得税

国に納める税金。1年間に働いて得た所得(給料等)に対してかかる税金。

・住民税

住んでいる都道府県や市町村に納める税金。学校を卒業して初めて働いた方は翌年の6月の給料から引かれます。

③ 会社と労働者代表が取り決めたもの

労働組合費、互助会費、親睦会費など

Point

会社は、労働者に給料明細書を交付しなければなりません。給料明細書は必ず確認し、保管しておこう！

5 働く時間、休憩、休日

★11 働く時間に制限ってないの？

働く時間や休憩、休日にはきまりがあります。

働く時間(労働時間)のきまり

原則 1日 8時間 1週 40時間 を超えてはいけない

これを超えた場合は、**時間外労働**となります。

休憩時間のきまり

1日の労働時間が

・**6時間を超える場合は45分以上** ・**8時間を超える場合は60分以上**
の休憩が必要です。

休憩時間は労働時間の途中に与えなければいけません。また、この時間は仕事から離れて労働者が自由に使うことができます。

休日のきまり

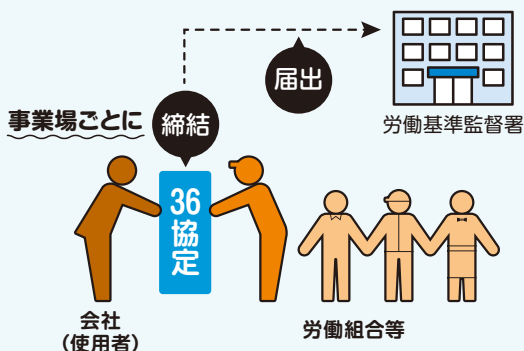
1週間に1日、または4週間を通じて、4日の休日が必要です。この休日に働いた場合は、**休日割増賃金(割増賃金率35%以上)**の支払いが必要です。

時間外労働のきまり

会社が労働者を時間外労働させる場合は、事前に「**時間外労働・休日労働に関する協定**」を労働基準監督署に届け出る必要があります。この協定は、労働基準法第36条にちなんで通称「**36協定**」サブログせうていと呼ばれています。

ただし、「36協定」があるからといって無制限に働かせていいというわけではなく、上限(原則月45時間・年360時間)があります。臨時的な特別の事情がある場合も含め、限度を超えると、**会社が罰則を受ける制度**です。

※36協定は、労働者の過半数で組織する労働組合、または過半数を代表する者と会社との間で締結。



3月6日は“36の日”サブログ

2019年から「3月6日」は“36の日”サブログになりました(日本記念日協会に登録)。長時間労働をなくすために「36協定」を浸透させて、「働き方」についてしっかり考えるきっかけにしたい。そんな願いを込めて3月6日を記念日としました。





割増賃金

時間外や休日、深夜に働かせた場合については、最低でも法律で定められた割増賃金の支払いが必要になります。

例 時給1000円で働いている人が1日8時間を
超えて働いたときの時給は、

$$1000\text{円} \times 1.25 = 1250\text{円} \text{ 以上になります。}$$

(割増賃金率)

割増賃金率	
時間外労働	25%以上
休日労働	35%以上
深夜労働 ※午後10時 ～翌朝5時	25%以上



固定残業代制

時間外労働の有無に関わらず、一定時間以上の時間外労働や休日・深夜労働の割増賃金を定額で支払う制度のことです。ただし、規定されている一定時間以上の労働が行われた場合は、さらに追加で差額分の割増賃金を支払う必要があります。

また、固定残業代制を採用する場合は、求人票・求人広告や募集要項に①～③のことを明示する必要があります。

- ① 固定残業代に関する労働時間数と金額等の計算方法
- ② 固定残業代を除いた基本給の額
- ③ 固定残業代を超えた時間外労働等についての割増賃金を追加で支払うこと

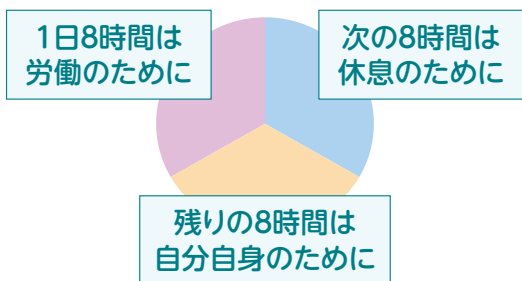


割増賃金には、労働者の働き過ぎを抑制する大切な役割があります!



ワーク・ライフ・バランスとは、「仕事(ワーク)と生活(ライフ)の調和」のことです。

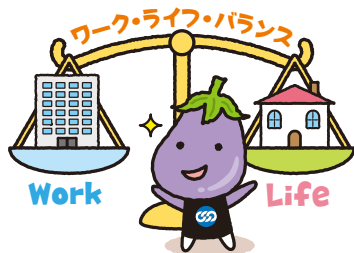
私たちの暮らしは、仕事だけで成り立っているわけではありません。家事や育児、介護などの家庭生活はもちろん、趣味や地域活動との積極的な関わりなどもとても大切な時間です。



これは今から100年以上前の1886年5月1日、アメリカの労働者が1日8時間労働を要求してデモ行進をした際に掲げたスローガンです。この時のデモ行進が現在のメーデーの起源と言われています。

この通りに24時間を割り振ることは難しくても、自分自身の大切なことに使う時間をしっかり持つことができるよう、意識することからはじめてみましょう。

仕事・休息・自分の時間! このバランスが大切です!

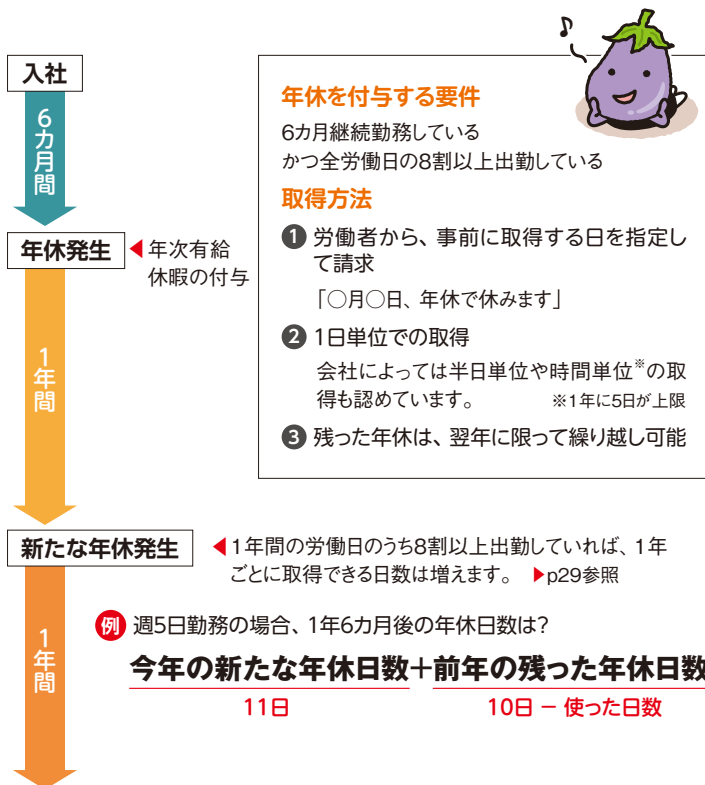


6 年次有給休暇(年休・有休)

★12 パート、アルバイトには年次有給休暇がないと言われた

パートやアルバイトの方も要件を満たせば年次有給休暇を取ることができます。

年次有給休暇は労働者の心身のリフレッシュを目的とした法律で決められた休暇のことです。要件を満たした労働者は所定労働日に賃金カットされることなく休むことができます。



年次有給休暇の付与日数

週所定労働日数が5日以上 または 週所定労働時間が30時間以上の労働者

継続勤務年数	6ヵ月	1年6ヵ月	2年6ヵ月	3年6ヵ月	4年6ヵ月	5年6ヵ月	6年6ヵ月
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時間未満の労働者

週所定労働日数	1年間の所定労働日数	継続勤務年数						
		6ヵ月	1年6ヵ月	2年6ヵ月	3年6ヵ月	4年6ヵ月	5年6ヵ月	6年6ヵ月
4日	169～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	121～168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日	73～120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日	48～72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

要件を満たせば、週1日のアルバイトでも年休を取れます！



年次有給休暇の使い方は労働者の自由

会社は、労働者の年次有給休暇の利用目的に干渉してはいけません。また、労働者は年次有給休暇の取得理由を会社に伝える必要はありません。

法律の改正により、2019年4月からは、10日以上年次有給休暇が付与される労働者に対して、会社は毎年少なくとも5日間の年次有給休暇を取得させることが義務づけられました。



会社からの年次有給休暇の日程変更

会社は、基本的に労働者が請求した日に年次有給休暇を与えないといけません。が、事業の正常な運営に支障が出る場合は、他の日に変更するよう労働者に求めることができます。ただし、単に「忙しいから」という理由はダメです。一度に多くの社員が休むことになったり、その人しかできない重要な業務であったり、誰が見てもそのとき休まれたら会社の業務に支障が生じる場合でないといけません。

7 会社を辞めるとき —退職・解雇・期間満了—

★13 退職したいと伝えているが辞めさせてもらえない

会社が反対しても、労働者には退職する自由があります。労働者から、個人的な事情で退職を申出ることを自己都合退職といいます。

自己都合退職のきまり

少なくとも14日前には申出ること。

退職の申出から2週間経過すると労働契約は終了。

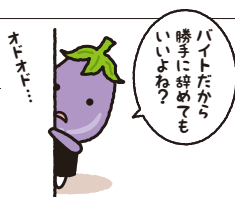
※基本的には、就業規則や労働条件通知書などのルールに従い申し出てください。ただし、退職の自由を不当に制限するルールを設ける会社もあるので、何かあれば相談窓口や専門家(▶p42～43参照)に相談しましょう。

※有期労働契約の場合、「やむを得ない理由」があれば、契約期間途中であっても退職できます。なお、1年を超えて3年以内の労働契約を結んだ場合、働いて1年が経過していれば、期間途中でも退職でき、「やむを得ない理由」は不要です。

※契約期間の有無に関わらず、あらかじめ明示された労働条件と実際の労働条件が違う場合は、すぐに退職できます。また、明示された労働条件どおりの扱いをするよう会社に求めることもできます。

こんな退職はダメです!

- 突然「明日辞めます!」と伝える
- アルバイトだからと連絡せず勝手に辞めた



期間満了

有期労働契約の期間が満了することをいいます。期間が満了すれば労働契約は終了ですが、契約更新を繰り返している場合は注意してください。▶p31参照

★14「明日から来るな! クビだ!」と言われた

会社は労働者を簡単に辞めさせることはできません。会社が一方的に労働者を辞めさせることを**解雇**といいます。

解雇のきまり

- 客観的に合理的な理由や、社会通念上相当な理由がある
- 就業規則等に規定されていること
- 法律で禁止された解雇でないこと(業務上のけがや疾病による休業期間中およびその後30日間の解雇、妊娠や出産を理由とした解雇、など)
- 解雇の手続きが必要(30日以上前に予告、または30日以上以上の解雇予告手当)

少しでも解雇に疑問を持ったら…

- ・すぐに「はい」と言わない
- ・理由を書面で確認する
- ・相談窓口や専門家に相談する

社会の常識にかなう納得のできる理由がない解雇は無効です!

こんな解雇は違法です!

- 退職を強要され、退職届を書くまで帰らせてもらえない
- 退職届を“自己都合”で出すように言われた



「次の契約を更新しません」と言われた場合

何度も有期労働契約を更新していたのに、突然更新を拒否されることを雇止めといいます。雇止めが無効となる場合もありますので、**労働条件通知書の内容を確認し、理由を書面でもらいましょう。また、働き続けたいのであればその意思を伝えておきましょう。**



『ブラック企業』の明確な定義はありませんが、労働基準法などを無視したり、守っていないために、労働条件が非常に悪く、労働者の使い捨てが疑われる企業のことです。近年社会問題となっています。『ブラック企業』では次の行為が日常的に行われており、労働者が安心して働き続けられる環境とはいえない状態です。

長時間労働でサービス残業

パワハラを繰り返す

過重なノルマ

休みがない、年休が取れない

辞めさせてくれない

など

このような労働環境の過酷さから、社員の離職率が高く、慢性的に人手不足であったり、残業代不払いなど労働法に違反する事例も多いとされています。求人票・求人広告には良いことしか書かれていない場合が多いので注意が必要です。「社会人としての責任」だといって違法行為を押しつけるのが『ブラック企業』の常とう手段なので気をつけましょう。



Point

つらい！ 納得がいかない！ と思ったら一人で抱え込まず
相談窓口や専門家に相談しよう！ ▶p42～p43参照



すべての人が安心して働き生活していくためには、障がいの有無、種類および程度にかかわらず、障がい者が差別されることなく働ける社会でなければなりません。国際的にも、障がい者の権利および尊厳を保護するための包括的・総合的な国際人権条約(国連障害者権利条約)があり、日本も批准しています。

「障害者雇用促進法※」では、障がいの有無にかかわらず、働く場において均等な機会・待遇を確保するために、以下のことが定められています。

※「障害者の雇用の促進等に関する法律」の略称

障がい者に対する差別の禁止

募集・採用、賃金、配置、昇進など雇用に関するあらゆる局面で、障がいを理由とする差別を禁止しています。

〈例〉募集・採用時

- ◆ 障がい者であることを理由として、障がい者を募集または採用の対象から排除すること。
- ◆ 募集または採用に当たって、障がい者に対してのみ不利な条件を付すこと。
- ◆ 採用の基準を満たす人の中から障がい者でない人を優先して採用すること。

障害者雇用率制度

事業主は、障がい者を一定数雇う義務があります。

合理的配慮の提供義務

事業主と障がい者の話し合いにより、障がい者一人ひとりの状態や職場の状況などに応じた合理的配慮の提供を行う義務があります。

〈例〉募集・採用時、採用後

- ◆ 募集内容について、音声などで提供すること(視覚障害)。
- ◆ 面接を筆談などにより行うこと(聴覚・言語障害)。
- ◆ 机の高さを調節することなど作業を可能にする工夫を行うこと(肢体不自由)。
- ◆ 本人の習熟度に応じて業務量を徐々に増やしていくこと(知的障害)。
- ◆ 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること(精神障害ほか)。



Ⅲ 安心して働くために

1 社会保険制度

★15 仕事中にけがをして治療したら、会社から「治療費は負担しない」と言われた

仕事中のけがは労災保険で治療することになります。

社会保険制度とは、国・会社(事業主)・労働者がそれぞれ保険料を負担し、労働者やその家族の病気やけが、失業、老後の生活などに備え、助け合う制度です。

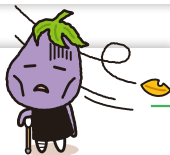
給付金が支給される時(例)

- ・仕事中にけがをしたとき
- ・通勤途中にけがをしたとき



- ・会社を辞めたとき
- ・育児休業や介護休業をするとき
- ・職業訓練やスキルアップをするとき

- ・病気やけがで病院にかかったとき
- ・出産のとき
- ・病気で働けないとき



- ・老後
- ・病気やけがをして障がいが残ったとき

1 | 労災保険

保険料…………… 会社が全額負担

給付内容……… 労働者が仕事中や通勤途中にけがや病気をしたとき、またそれが原因で障がいが残ったり、亡くなったときにお金が給付される。

※正社員、アルバイトなど雇用形態に関係なく、労働者全員が対象。

2 | 雇用保険

※雇用保険率は、厚生労働省のHPをご確認下さい。



保険料…………… 労働者と会社で負担(給料天引き)

給付内容……… 労働者が失業したとき、次の仕事を見つけるまでの生活保障として一定期間お金が給付される。また育児休業等で雇用を継続するとき、職業訓練を受講したときにもお金が給付される。

3 | 健康保険

※健康保険料は、全国健康保険協会のHPをご確認下さい。



保険料…………… 労働者と会社で負担(給料天引き)

※健康保険には、全国健康保険協会管掌健康保険と健康保険組合があります。

給付内容……… 労働者やその家族が、病気やけがをしたとき、出産のとき、亡くなったときにお金が給付される。

4 | 厚生年金保険

※厚生年金保険料は、日本年金機構のHPをご確認下さい。



保険料…………… 労働者と会社で負担(給料天引き)

給付内容……… 労働者の老後の生活保障や、現役時代に病気やけがをして障がいが残ったとき、亡くなったときにお金が給付される。

2 仕事と家庭両立のための制度 ―育児休業―

★16 育児休業(育休)って男性でも取れるの？

男性・女性労働者ともに取れます。男性は出産予定日から、女性は産後休業終了後から取得できます。**育児休業**は、子どもが1歳になるまでの一定期間休める制度です。両親ともに取得すれば最大1歳2カ月まで延長して休めます^{※1}。2022年10月以降は、2回に分割した取得も可能となります^{※2}、子の出生後8週間以内に父親が最長4週間を2回に分割して休業できる「産後パパ休暇」制度も創設されます。

保育所に入れないなどの理由があれば、1歳6カ月まで延長して休むこともできます^{※3}。さらに1歳6カ月に達した時点で保育所に入れないなどの場合は再度申出することにより、最長2歳まで再延長できます^{※4}。

育休はすべての使用者に法律が義務づけた制度ですから、どの職場にあっても適用されます。職場には育休制度がないと言われても諦めないでください。



産前産後休業(産休)

6週間 → 8週間

▲
出
産

出産予定の女性労働者は、誰でも取得できる

育児休業(育休)

子どもが1歳になるまで → 延長も可能 → 再度申請

▲
1
歳

男性、女性労働者ともに取得できる(パート等で働いている方は要件あり)

▲
1
歳
2
カ
月
※1

▲
1
歳
6
カ
月
※3

▲
2
歳
※4

※2 現在も子の出生後8週間以内に父親が育児休業を取得した場合は再取得が可能です。
(パパ休暇制度／2022年9月まで)

育休中の生活保障

雇用保険に加入している人は、育休開始から180日目までは給料の67%相当額、181日目からは50%相当額が雇用保険から支給されます。

3 職場の嫌がらせ ―ハラスメント―

★17 上司から毎日長時間、怒鳴られる

パワハラの可能性あります。「**パワハラ**」(パワー・ハラスメント)とは、職務上の地位に限らず、人間関係や専門知識など様々な優位性を背景にした、業務の範囲を超えた言動により就業環境が害されるようないじめや嫌がらせのことです。

パワハラになる可能性があるもの

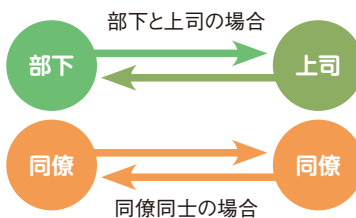
- 身体的・精神的苦痛を与える
- 仲間外れにする、無視する
- 過大・過小な仕事を与える
- 私的なことに過度に立ち入る
など

※業務上必要な指示や注意がパワハラかどうかは、その動機・目的、相手との関係、属性、行為の継続性・回数など、総合的に判断されます。

※最近では、就職活動中の学生に対するハラスメントや、悪質なクレームをする顧客・無理な注文をしてくる取引先などから受ける「カスハラ」(カスタマー・ハラスメント)も問題になっています。



上司からの行為だけが パワハラではありません



これらのハラスメントに対しては、労働者保護のため、使用者は労働者からの相談体制整備や、相談してきた労働者への不利益取り扱いの禁止、ハラスメントに関する研修を実施したり、事業主自身もパワハラを行わないよう注意したりすることが求められています(中小企業は2022年4月から)。

★18 妊娠の報告をしたら退職するように言われた

妊娠・出産、育児・介護休業等に関する嫌がらせなどのハラスメントに対して、会社は就業規則等にハラスメントを行ってはならないことを明記するなどの防止措置を講ずることが義務づけられています。

また、妊娠・出産、育児・介護休業等を理由とする不利益取り扱い、法律で禁止されています。そのようなことを示唆することもハラスメントに該当します。



以下のような事由を理由とした不利益な取り扱いは違法

妊娠中・産後の女性労働者が……

- ・妊娠、出産 ・妊婦健診などの受診
- ・軽易な業務への転換 ・育児時間
- ・時間外労働や深夜業をしない

子どもをもつ労働者が……

- ・育児休業 ・短時間勤務
- ・子の看護休暇
- ・時間外労働、深夜業をしない

などの理由

- 解雇、退職強要
- 雇止め
- 不利益な配置換え
- 正社員から非正規社員への契約変更の強要
- 人事考課で不利益な評価
- 不利益な自宅待機命令
- 降格 など

Point

これってパワハラ？ セクハラ？ …と思ったら

- ・どんな言動があったのか、記録（録音など）やメモをとっておく。
（誰に、いつ、どこで、どんなことをされたのかなどの具体的な状況、日時）
- ・相談窓口や専門家に早めに相談する。▶p42～43参照
- ・体調が悪い場合は早めに医療機関で受診する。

★19 上司にしつこく食事に誘われ、困っている

「止めてください」とはっきり相手に伝える。または相談窓口や専門家に相談しましょう。

相手の意に反して性的な言動を行い、それによってその労働者が働く上で不利益な扱いを受けたり、働く環境を害されたりすることは、「**セクハラ**」(セクシュアル・ハラスメント)です。

異性からの行為だけでなく、**同性からの行為**、取引先や患者などの**利害関係者からの行為**もセクハラになります。

また、職場におけるセクハラを防止するために、事業主(会社)が雇用管理上、構すべき措置として、厚生労働大臣の指針により、10項目が定められています。「相談窓口をあらかじめ定めること」「事実関係を迅速かつ正確に確認すること」などの項目があり、事業主は必ず実施しなければなりません。



セクハラになる可能性があるもの

- 身体への不必要な接触
- 性的な話をする、性的な噂を流す
- しつこく食事やデートに誘う
- わいせつな絵や写真を掲示する

など

誰もが働きやすい職場をめざして

近年、いわゆる「LGBT」(レズビアン・ゲイ・バイセクシュアル・トランスジェンダー)や性的指向(好きになる性)・性自認(心の性)を表す「SOGI」について、認知されてきています。職場においても、すべての労働者が性的指向・性自認などを理由に直接的な不利益、差別的な言動や嫌がらせなどのハラスメントを受けることのない、安心して働ける環境づくりが必要です。そのためには、みなさん一人ひとりの意識を高めることも求められます。

※性的指向・性自認に関するハラスメント、および望まぬ暴露であるアウティングは、パワハラとして防止措置の対象です(中小企業は2022年4月から)。

Ⅳ 働くみんなの労働組合

1 労働組合

★20 労働組合ってなに？

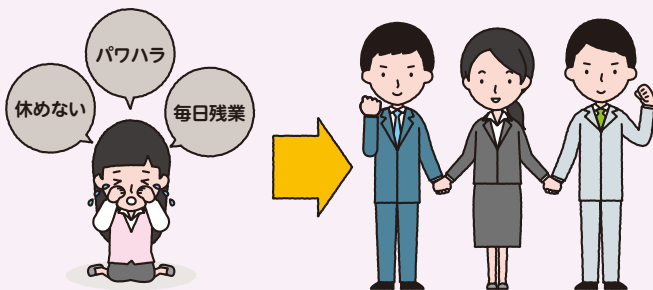
労働者が、自分たちで労働者の権利を守り、労働条件や職場環境を改善して、より働きがいのある職場にしていける組織です。

労働者の賃金や労働条件など、働く上での様々な問題に対して、会社に働きかけ、話し合い、職場環境を良くして、働きやすく、働きがいのある職場にするために、労働組合があります。

労働組合があれば、最低限の基準を定めた労働法を上回るよう、賃金や労働条件、職場環境の改善などとあわせて、法律にもとづき会社と対等な立場で交渉することができます。

安心して働ける職場づくりには「労働組合」が必要です。

一人では弱くても、みんなが集まれば「力」になる！



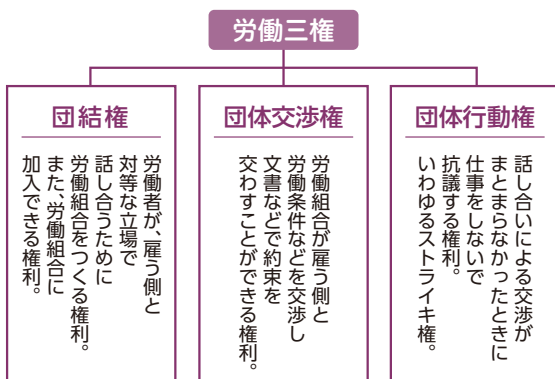
Point

会社で困ったことがあったら労働組合に相談しよう！
会社に労働組合がなくても、連合には一人でも加入できる労働組合もあります。

コラム すごいぞ労働組合



労働者一人で会社を相手に労働条件の改善を要求・実現していくことは簡単なことではありません。そのため、労働者が集まって「労働組合」として、法律にもとづき会社と対等な立場で交渉できるよう、憲法で労働組合に3つの権利が認められています。



このほかにも様々な法律によって労働者の権利は守られています。なお、労働組合の活動を行うことで、会社は不利益な取り扱いをすることははいけません。

労働組合と会社の約束事を書面にしたものを「労働協約」といい、労働協約を下回る労働契約や就業規則は無効となります。

〈労働協約、就業規則、労働契約の効力の関係〉

強

労働協約

>

就業規則

>

労働契約

弱



労働組合のナショナルセンター「連合」

日本労働組合総連合会(連合)は、1989年に結成された全国の様々な産業で働く人たちが組織する労働組合のナショナル・センター(全国中央組織)です。加盟組合員は約700万人、すべての働く人たちのために、雇用と暮らしを守る取り組みを進めています。

連合に加盟する労働組合を検索できます▶





困ったときの相談窓口

総合労働相談コーナー

労働条件、いじめ・嫌がらせ、募集・採用など、労働問題に関すること

<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>



労働基準監督署

賃金、労働時間、安全衛生についての監督、指導、労災に関すること

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/location.html



公共職業安定所(ハローワーク)

雇用保険、就職活動に関すること

<https://www.mhlw.go.jp/kyujin/hwmap.html>



労働局雇用環境・均等部(室)

男女均等、セクハラ、育児・介護休業に関すること

<https://www.mhlw.go.jp/content/000177581.pdf>



日本司法支援センター(法テラス)

法的トラブルに関すること

<https://www.houterasu.or.jp/>



労働者福祉中央協議会(中央労福協)ライフサポートセンター

生活(法律・金融・福祉など)に関すること

<https://www.rofuku.net/lifesupport/project/>



いろいろな専門窓口があります！
一人で悩まず相談しよう！



産業保健総合支援センター

職場の健康管理やメンタルヘルスに関すること

<https://www.johas.go.jp/shisetsu/tabid/578/default.aspx>



こころの耳

メンタルヘルス対策、過重労働対策、自殺・過労死防止に関すること

<http://kokoro.mhlw.go.jp/>



日本年金機構(年金事務所)

年金に関すること

<https://www.nenkin.go.jp/section/soudan/>



全国健康保険協会(協会けんぽ)

健康保険に関すること

<https://www.kyoukaikenpo.or.jp/>



連合「なんでも労働相談ホットライン」



い こ う ょ れ ん ご う に
0120-154-052

秘密厳守、相談無料、携帯・スマホOK

★組合づくりをサポートします。一人でも加入できる労働組合があります。

★HPには「よくある労働相談Q&A」なども掲載しています。



メールでの労働相談
連合公式ホームページ
からご利用ください。

<https://www.jtuc-rengo.or.jp/soudan/>



労働相談自動会話プログラム ゆにボ
過去の相談内容をデータベース化し、
24時間365日自動応答しています。
15言語に対応。



連合公式LINE

期間限定で労働相談
も実施しています。
まずは友だち登録を！





働くみんなにスターター BOOK

発行者 日本労働組合総連合会(連合) 労働相談センター
〒101-0062 東京都千代田区神田駿河台3-2-11
デザイン・制作 株式会社アプレ コミュニケーションズ
発行 2022年4月(改訂第7版)

