

働くうえで 法律のお話

このパンフレットは、労働基準法を中心に、これから働く予定のみなさんに向けて、特に大切なことを解説したものです。ぜひ、お役立てください。



 厚生労働省 奈良労働局

あをによし ならの都の労働局 今日・明日・未来の仕事のために

1. 労働条件の明示

労働契約とは？

労働者(みなさん)と使用者(会社)との間で結ぶ
労働条件の取り決めのこと



労働条件の明示

- 労働条件通知書
- 雇用契約書

など、働き始める前に書面で

労働条件の確認を！

※書面で明示しなければならない項目は、法令で決まっています。

こんなことが書かれていたら…

- 急に会社を辞めた時は▲△▲円支払うこと
- 会社の物を壊したら△▲円支払うこと、
- あなたの親に●●円貸すので、あなたの給料からその分を天引きで返してもらうこと
- 給料の中から毎月必ず「□■貯金」に積み立てをすること



働き出したら、聞いていた話と違う…



まず、会社に確認を！



それでも話が違うなら…

- 契約時の内容を守るよう要求すること
 - すぐに契約を解除(退職)すること
- が可能



放置しておく…

その条件でOKした、と判断されることも。

2-1. 賃金

賃金とは？

労働の対価として支払われるもの



賃金支払いの5原則

原則

こんな時は？

①通貨で	①特段の取り決めがない時は現物払いはダメ
②直接労働者に	②他人には払えない。親子兄弟姉妹でもダメ 本人が同意すれば口座振込も可能
③全額を	③社会保険料や税金などは天引き(詳しくは下の説明)
④毎月1回以上 ⑤一定期日に	④⑤臨時の賃金や賞与は除く

給料から天引きされるもの

法律で決まり
のあるもの

- 社会保険料
雇用保険料、健康保険料、介護保険料(40歳以上)
厚生年金保険料、厚生年金基金掛金
- 源泉所得税
- 住民税

会社独自の
もの

…会社と従業員の代表との間での取り決めが必要

?

入社して2週間で退職したら
「すぐ辞めた人に払う給料はない」
と言われた。
どうすればいい？



退職しても、既に働いた分の賃金は
受け取る権利があります。
会社に請求してください。
それでもトラブルになったら
労働基準監督署に相談を。

2-2. 賃金(最低賃金)

最低賃金制度とは？

働くすべての人に、賃金の最低額(最低賃金額)を保障する制度

都道府県ごとに賃金の最低額が定められており、それより低い金額は認められません。

会社は働くすべての人に**最低賃金額以上の賃金を支払わねばならない**ことが、「最低賃金法」で定められています。

最低賃金の種類は？

最低賃金は都道府県によって違います。

【地域別最低賃金】

すべての労働者とその使用者(会社)に適用

【特定最低賃金】

特定の産業に従事する労働者とその使用者(会社)に適用

※地域別最低賃金と特定最低賃金の両方が当てはまる場合、金額の高いほうが適用されます。

最低賃金額との比較方法は？

最低賃金よりも低い賃金での労働契約は認められません。自分の勤務地の最低賃金と比べてみましょう。

- 1 時間給の場合 $\text{時間給} \geq \text{最低賃金額(時間額)}$
- 2 日給の場合 $\text{日給} \div \text{1日の所定労働時間} \geq \text{最低賃金額(時間額)}$
- 3 月給の場合 $\text{月給} \div \text{1か月の平均所定労働時間} \geq \text{最低賃金額(時間額)}$
- 4 上記1、2、3が組み合わさっている場合

例えば、基本給が日給で、各手当(職務手当など)が月給の場合

- (1) 基本給(日給) → 2の計算で時間額を出す
- (2) 各手当(月給) → 3の計算で時間額を出す
- (3) 1と2を合計した額 \geq 最低賃金額(時間額)



全国の最低賃金については

最低賃金制度

検索



給料が最低賃金よりも低い場合は労働基準監督署へ相談しよう！

3. 労働時間

基本ルール

【労働時間の決まり】(休憩時間を除く)

1日の労働時間=8時間以内

1週間の労働時間=40時間以内

(※9人以下の一部の業種は44時間)

法定労働時間

変則ルール

【変形労働時間制】

1週間

1か月以内

1年以内

フレックスタイム

を利用し、期間内を平均して法定労働時間以内におさめる

時間外・休日労働

会社が、労働者に

法定労働時間を超えて働いてもらう場合

法定休日(5.「休日」を参照)に働いてもらう場合

労働者の過半数で構成する労働組合(ない場合は従業員代表)と会社との間で^{サブロク}36協定を結び、労働基準監督署に届け出る必要がある

?

残業って何時間でもさせていいものなの？



36協定で設定できる時間外労働時間には上限があります。原則として
1か月…45時間
1年間…360時間
とされています。

?

その日はどうしても用事があるって、残業を断りたいんだけど…



労働契約の内容により、仕事上での指示であれば、断るのは難しいこともありますが、上司に相談してみてください。

4. 休憩時間

休憩時間とは？

昼休みなど、労働時間の途中で労働から離れる時間

1日の労働時間が

- 6時間以内 → 労働基準法では休憩を与える義務はありません
- 6時間を超える → 休憩45分以上
- 8時間を超える → 休憩60分以上

?

今日は忙しすぎて、休憩が取れなかった。
どうなるの？



休憩を取れずに働いた時間は労働時間となり、賃金支払いの対象になります。働いた休憩時間を含めて、法定労働時間を超えていた場合、割増賃金(下記参照)の対象になります。

5. 休日

休日とは？

労働の義務がない日のこと

週1日

あるいは

4週間で4日

以上必要
(「法定休日」という)

?

もう1か月間、休みがありません。
給料はどうなるの？



休日に働いた場合、割増賃金(下記参照)の対象となります。また休日が取れないことは、健康管理のうえでも良い状況とはいえません。

6. 割増賃金

- ・法定労働時間を超えて
 - ・深夜(22時から翌朝5時)
 - ・法定休日
- に働かせた場合、会社は割増賃金を支払う必要があります。

【割増賃金率】

時間外労働…2割5分以上(月60時間を超える部分…5割以上)

深夜労働…2割5分以上 休日労働…3割5分以上

【割増賃金の算定方法】

割増賃金額＝「1時間当たりの賃金額」×「割増賃金率」×「時間外労働等の時間数」

?

うちの会社では、月20時間分しか残業代が出ません。
それ以上働いた分はどうなる？



残業代は残業した時間分の支払いが必要です。会社に請求してください。

7. 年次有給休暇

年休発生条件

- ① 6か月以上継続して勤務
 ② 勤務しなければならない日の8割以上の出勤 } ①②の両方を満たすことが必要

継続勤務年数	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

パート・アルバイトでも、上記①②を両方満たせば以下の表の日数が与えられます。

【比例付与形式の年次有給休暇】

週所定労働時間	週所定労働日数	1年間の所定労働日数	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
30時間以上			10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
30時間未満	5日以上	217日以上	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
	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

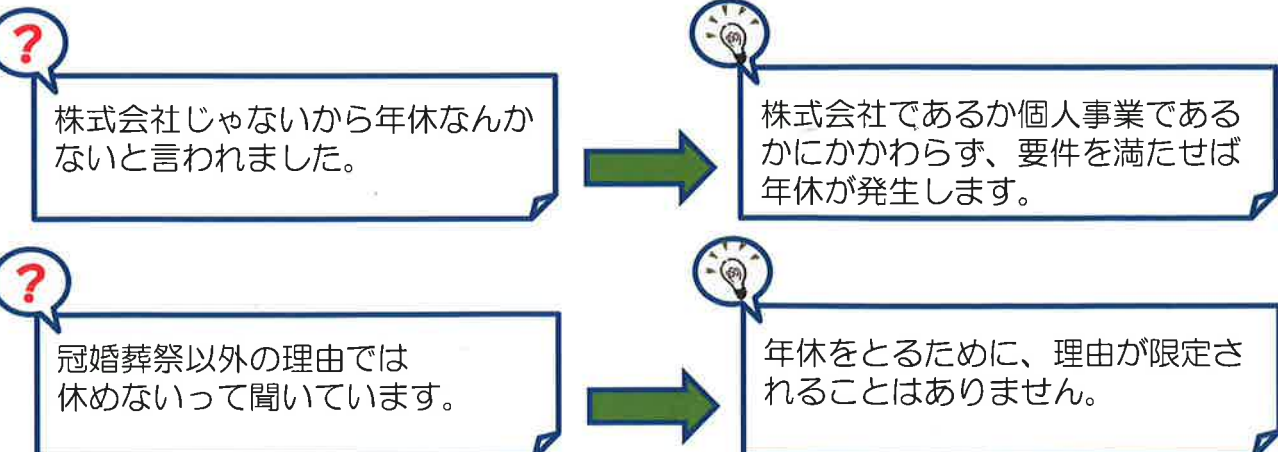
使用者による年休付与義務(年5日以上)の付与義務

基準日(年休の発生する日)から1年以内に、労働者ごとに時季を指定して付与されます。

- ・ 年休の付与日数が10日以上(労働者が対象)
- ・ 年5日について使用者が指定する
- ・ ただし、労働者が時季指定した場合 } の合計日数を5日から差し引いた日数
 計画的付与がなされた場合 }
 その両方が行われた場合 } → 時季指定義務の対象

退職してから、ゆっくり使いたいんだけど

退職したら年休は使えません。
 会社には、残った年休を買い取る義務もありません。



8. 健康診断

健康診断は必ず受けましょう!!

次の3つがあり、会社側が行うこととなっています。

- 雇入れ時の健康診断…採用するとき
- 定期健康診断…1年ごとに1回(有害業務などは6か月ごとに1回)
- 特殊健康診断…有害業務や体に負担のかかる業務を行う人には、特別な項目も検査

9. 母性保護

妊娠中や出産後などの女性を守るための決まりがあります

母性の保護のため、女性に対して以下の取り決めがあります。

- ①産前産後休業…・6週間(双子以上の場合は14週間)以内に出産予定の女性から休業の請求があったとき
 - 産後8週間以内の女性(本人からの請求不要)は休ませなければならない
- ②生理休暇…生理のため仕事をすることがとても困難な時に休暇の請求が可能
- ③重量物や有害物質などの取り扱い
 - …妊娠、出産に有害であると定められた作業をさせることはできない

ちなみに

妊娠、出産、育児を理由に

- 退職をせまる、解雇する
- 上司や同僚からの嫌がらせ(マタハラなど)

↑ 2017年1月1日より防止措置が会社に義務づけられています。



10. セクハラ

職場での「セクシュアルハラスメント(セクハラ)」とは?

- 職場で食事等にしつこく誘われたり、上司や同僚に身体を触られるなど、性的な内容の発言や行動に対して労働者が拒否したことで、解雇、降格、減給などの不利益を受けること
- 職場での性的な内容の発言や行動によって、労働者が会社に行くのが苦痛になるなど、働くうえで支障が生じること

をいいます。

男女雇用機会均等法では、会社にセクハラ相談窓口を設けることとなっています。男性も相談することができます。

☆黙っていても解決になりません。

ハッキリと拒絶を!!

11. パワハラ

職場の「パワーハラスメント(パワハラ)」とは？

職場での優位な立場を利用して、同じ職場で働く人に対して
精神的・身体的に苦痛を与える
職場環境を悪化させる
こと。

例えばこんなこと

- ・ 身体的攻撃…たたく、殴る、蹴るなどの暴行
- ・ 精神的攻撃…何度も何度も必要以上に繰り返し叱る、同僚の前で激しく責められる、など
- ・ 過大な要求…やり方も知らない仕事を押しつけられて、みんな先に帰った、など
- ・ 過小な要求…運転手なのに営業所の草むしりだけを命じられた、など
- ・ 人間関係からの切り離し…1人だけ別室にされる、職場での無視、など
- ・ 個の侵害…交際相手についてしつこく聞かれる、家族への悪口、など

どうすればいい？

- ① やめてほしいとハッキリ言う
- ② パワハラをしている人の上司に相談する
- ③ いつ、誰から、どんなパワハラを受けたか記録する
- ④ 親しい同僚、社内や役所の相談窓口相談する

ひとりで抱え込まないで!!

12. 退職

退職とは？

労働者側から労働契約を解除すること

注意!!

「退職の●日前までに届け出ること」といった会社の決まりがないか
事前によく確認して、基本的にはその決まり通りにすること。
それを待たず、すぐ退職したい時は、会社とよく相談すること。

?

ずっと退職したいって言っているのに、「今は忙しい時だから」って引き延ばされている。これってあり？

💡

あらかじめ契約期間が決められていない場合は、2週間前までに申し出れば、法律のうえでは退職できます。ただし、会社の決まりがあればその決まりに従う必要があります。

※退職した場合には、各種健康保険や年金の切り替え手続きが必要です。
市町村の窓口または再就職先などで必要な手続きをしましょう。

13. 解雇

解雇とは？

使用者側から一方的に労働契約を解除すること

普通解雇	労働者側に原因がある理由で行う場合
整理解雇	会社側が経営上の都合で行う場合 ※一定の要件をクリアする必要がある
懲戒解雇	労働者の重大な法令・規律の違反に対して 会社が労働者を罰する目的で行う場合

ただし

解雇の理由に「なるほど」と思える根拠がなく、一般的な社会常識と比べておかしいと考えられる場合は、解雇は無効となることがあります。

解雇をするための手続き

労働者を解雇する時、会社は次の①～③のいずれかの手続きをしなければなりません。

- ①解雇する日の30日以上前に「〇月〇日付けで解雇する」と予告する
- ②30日分以上の平均賃金(解雇予告手当という)を払う
- ③①の予告期間が30日ない場合は、不足している日数分の②の手当を支払う

解雇をするための手続きが不要の場合

以下の時は、上記①～③の手続きは必要ありませんが、一定の期間を超えると手続きが必要になります。

	解雇の手続き不要	こうなったら解雇の手続きが必要
①	日ごとに雇われる人	1か月を超えて雇われることになった場合
②	2か月以内の期間を定めて雇われる人	最初に決められた期間を超えて雇われることになった場合
③	季節的な仕事(海の家など)に4か月以内の期間を定めて雇われる人	
④	試用期間中の人	雇われた日から14日を超えて雇われることになった場合(つまり15日目から)

?

「明日から来なくていい」と言われた。



本当に「解雇する」というつもりで言ったのか、まずは確認を。解雇であれば、解雇予告手当の支払いが必要です。

?

「辞めてくれないかな～」と顔を見るたびに言われます。これって解雇？



ハッキリと「解雇」と言われなければ解雇ではないでしょう。この場合は「退職勧奨」と考えられ、応じるかどうかはよく考えて決めてください。

14. 労働保険・社会保険

仕事が原因のケガは労災保険が適用され、自分で負担する必要はありません。

【労災保険】仕事でのケガや病気など

保険料は全額会社負担です。
仕事や通勤中のケガ、病気、障害、死亡に対し国が給付を行う制度。
契約社員、派遣社員、パートタイム労働者、アルバイトを含め、すべての労働者が対象となります。
※受診した医療機関によっては、治療費を一度立て替える必要があります。

→ 詳しくは労働基準監督署へ



その他さまざまな場面で必要な給付を受けられるよう、みなさんの生活を守るための各制度があります。

【雇用保険】仕事を失う



保険料は労働者、会社双方負担です。
労働者が失業した場合などに、生活や雇用の安定、就職の促進のために「失業等給付」が支給される保険制度。

→ 詳しくはハローワーク(公共職業安定所)へ

【健康保険】日常生活での健康問題

保険料は労働者、会社が半々で負担です。
労働者や家族が病気やケガ、出産や死亡などに際し、必要な医療給付や手当金が支給される制度。労働者本人は保険証を出せば病院の窓口で支払う額が治療費の3割となります。

→ 詳しくは全国健康保険協会都道府県支部
または 勤め先の健康保険組合へ

【国民年金・厚生年金保険】高齢になる・障害者になる・家族を残して亡くなる



保険料は労働者、会社が半々で負担です。(国民年金は本人負担のみ)
労働者が高齢になったり、ケガや病気で身体に障害が残ったり、遺族が生活に困る場合などに備えた保険です。

→ 詳しくは年金事務所へ

※雇用保険、健康保険、厚生年金保険については、就労時間や就労期間が短く、一定の条件を満たさない場合などは適用の対象となりません。

15. お問い合わせは

《労働全般に関すること》

機関名	電話	〒	所在地
奈良労働局 総合労働相談コーナー	0742-32-0202	630-8570	奈良市法蓮町387 奈良第三地方合同庁舎
奈良県 中小企業労働相談所	0120-450-355	630-8501	奈良市登大路町30 奈良県雇用政策課内

《労働条件等、労災保険に関すること》

機関名	電話	〒	所在地
奈良労働基準監督署	0742-23-0435	630-8301	奈良市高畑町552 奈良第二地方合同庁舎
葛城労働基準監督署	0745-52-5891	635-0095	大和高田市大中393
桜井労働基準監督署	0744-42-6901	633-0062	桜井市粟殿1012
大淀労働基準監督署	0747-52-0261	638-0821	吉野郡大淀町下淵364-1

《求職・求人、雇用保険に関すること》

機関名	電話	〒	所在地
ハローワーク奈良	0742-36-1601	630-8113	奈良市法蓮町387 奈良第三地方合同庁舎
奈良新卒応援ハローワーク	0742-36-1601(44#)	630-8113	奈良市法蓮町387 奈良第三地方合同庁舎
ハローワーク大和高田	0745-52-5801	635-8585	大和高田市池田574-6
ハローワーク桜井	0744-45-0112	633-0007	桜井市外山285-4-5
ハローワーク下市	0747-52-3867	638-0041	吉野郡下市町下市2772-1
ハローワーク大和郡山	0743-52-4355	639-1161	大和郡山市観音寺町168-1

《就職支援に関すること》

機関名	電話	〒	所在地
奈良しごとiセンター	0742-23-5730	630-8325	奈良市西木辻町93-6 エルトピア奈良内
高田しごとiセンター	0745-24-2010	635-0015	大和高田市幸町2-33 奈良県産業会館3F
ならジョブカフェ	0742-23-5730	630-8325	奈良市西木辻町93-6 エルトピア奈良内
奈良若者サポートステーション	0742-22-5121	630-8213	奈良市登大路町38-1 奈良県中小企業会館2F
若者サポートステーションやまと	0744-44-2055	633-0091	桜井市桜井192-2 中西ビル1階

《多様な働き方、職場における男女差別、セクハラ、育児・介護休業制度等に関すること》

機関名	電話	〒	所在地
奈良労働局 雇用環境・均等室	0742-32-0210	630-8570	奈良市法蓮町387 奈良第三地方合同庁舎

《健康保険の給付に関すること》

機関名	電話	〒	所在地
全国健康保険協会 奈良支部	0742-30-3700	630-8535	奈良市大宮町7-1-33 奈良センタービル4F

※組合健保の方は当該健康保険組合へ、国民健康保険の方はお住まいの市町村役場までお問い合わせください

《社会保険の加入、年金に関すること》

機関名	電話	〒	所在地
奈良年金事務所	0742-35-1371	630-8512	奈良市芝辻町4-9-4
大和高田年金事務所	0745-22-3531	635-8531	大和高田市幸町5-11
桜井年金事務所	0744-42-0033	633-8501	桜井市谷88-1

