

知ってる? 働くルール!

～安心して働くために～



みなさんは労働法ということばを聞いたことがありますか？

例えば、アルバイトをする時や会社に就職する時に、みなさん自身の権利を守ってくれる法律が「労働法」です。安心して働くためには、この労働法の知識を身につけておくことが大切です。

このリーフレットでは、働くときに知っておきたい基本的な知識について紹介していきます。これから働き始める方、働き始めて間もない方、今の働き方に疑問を抱えている方は、ぜひ参考にしてください。



1

労働条件について知っていますか？



面接に行ったら即採用決定！ガンバって働くぞ～でも、詳しい労働条件を教えてもらってないな…



会社(事業主)は、労働者を採用するとき

「労働条件」を明示しなければなりません！

必ず明示(1～6は書面^{*1}で)

1. 契約期間
2. 契約更新の基準、更新回数^{*2}の上限
(期間の定めがある場合)
3. 就業場所、業務内容^{*2}
4. 始業・終業時間、残業の有無、
休憩、休日、休暇
5. 賃金の決定方法、支払時期
6. 退職のこと(解雇を含む)
7. 昇給のこと

制度を設ける場合は明示

1. 退職手当
2. 賞与
3. 食費・作業用品の負担
4. 安全衛生
5. 職業訓練
6. 災害補償
7. 表彰・制裁
8. 休職

パートタイム・有期雇用労働者(アルバイト等)の場合は書面で明示^{*1}

1. 昇給・賞与・退職手当の有無
2. 相談窓口

※1 労働者が希望した場合は、出力して書面を作成できるものであれば、FAX や電子メール、SNS 等でも明示できます。

※2 通算契約期間又は更新回数^{*2}の上限、就業場所及び業務内容の変更範囲の明示については、2024年4月1日以降適用。



ワンポイントアドバイス！

◎労働契約

採用時に、労働者が賃金や労働時間などの労働条件について使用者と結ぶ契約(約束)のことです。**口約束でも契約は成立しますが、後々問題とならないようできる限り書面にしておきましょう。**

◎就業規則

賃金、労働時間、職場の規律等について、労働者の意見を聞いた上で会社が決めるルールのことです。**常時10人以上の労働者を使用する会社(事業主)に作成が義務付けられています。**就業規則は誰でも確認できるようになっていますので、しっかりと内容を確認しておくことが大切です！

2 給料はきちんともらっていますか？



待ちに待った給料日！あれ？
給料ってどのようにもらうんだっただのかな？

「賃金」支払いの5原則

- ① **通貨払いの原則** 必ず現金で！（本人の合意があれば口座振込やデジタル払いも可能。）
- ② **直接払いの原則** 直接本人（労働者）に！
- ③ **全額払いの原則** 一度に全額を！（法令と労使協定で定めたものは控除されます。）
- ④ **毎月払いの原則** 賃金は毎月1回以上！（賞与は除く。）
- ⑤ **一定期日払いの原則** 支払期日の徹底！（例：毎月15日）（賞与は除く。）

そのほかにも、以下のようなきまりがあります。

- ① **減給の定め**の制限… 一回の減給金額は平均賃金の一日分の半額以下。
複数回規律違反をした場合でも減給総額は支払期間における金額の10分の1以下。
※減給とは労働者が職場の秩序を乱したり、規律違反をしたことを理由に賃金の一部を減額すること。
- ② **休業手当**… 会社の責任で労働者を休業させた場合には、労働者の最低限の生活の保障を図るため、使用者は平均賃金の6割以上の休業手当を支払わなければならない。
- ③ **給与明細書**… 給与を支払う者は給与の支払を受ける者に支払明細書を交付しなくてはならない。

チェック 労働者の同意なく、労働契約（賃金等）を不利益に変更することはできません！



ワンポイントアドバイス！

◎最低賃金（時給）

「最低賃金法」によって、**会社が支払わなければならない賃金の最低額が定められています**。労働者が同意した場合でも、それより低い賃金での契約は認められません。

- ・ **地域別最低賃金** 産業や職種に関係なく、すべての働くひとに適用。
(愛知県では 2023.10.1 から 1,027 円)
- ・ **特定最低賃金** 特定の産業ごとに適用。

※**毎年見直しがあります**ので、県 Web サイトをご確認ください。
(<https://www.pref.aichi.jp/soshiki/rodofukushi/0000006115.html>)



3



年次有給休暇(年休)取れていますか？

今度の金曜日、休みをとりたいたいんだけど…
私がとれる休みって何日なのかな？

年休は、働き始めてから6か月間継続勤務 かつ 全所定労働日の8割以上出勤した労働者(パート、アルバイト含む)に与えられます！
会社(事業者)は、年休が10日以上付与される労働者に**年5日の年休**を取得させなければなりません。

年休の付与日数(一般の労働者)

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

年休の付与日数(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)

	所定労働日数		継続勤務年数						
	週	年間※	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	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

※週以外の期間によって労働日数が定められている場合

愛知県休み方改革マイスター企業認定制度

県では、年次有給休暇の取得及び多様な特別休暇の導入を積極的に推進している中小企業等を認定しています！

Webサイト：<https://aichi-meister.pref.aichi.jp>



ワンポイントアドバイス！

◎年休の利用目的

年休は、休養のためでもレジャーのためでも**利用目的を問われることなく**取得することができます。ただし、会社の正常な運営を妨げる場合、会社は別の日に休暇を変更させることができます。

限度時間を超えて残業していませんか？



いつも残業があって忙しい…
残業時間の上限って決まっているの？



会社(事業主)は、時間外労働などを行わせた場合、割増賃金を支払わなければなりません。また、法定の上限を超えて時間外労働をさせることはできません。



労働時間、休憩、休日

◎労働時間

1日8時間以内・1週40時間以内(休憩時間は除く。)

◎休憩

1日の労働時間

- ・6時間を超える場合→45分以上
- ・8時間を超える場合→1時間以上

◎休日

1週間に1日 or 4週間以内に4日以上

時間外労働

上限は、原則として月45時間、年360時間

※臨時的な特別の事情があり労使が合意する場合でも、

年720時間以内、複数月平均80時間以内(休日労働含む)、
月100時間未満(休日労働含む)を超えることはできません。

また、原則の月45時間を超えることができるのは、年間6か月までです。

割増賃金

会社(事業主)は、時間外労働、休日労働、深夜労働(午後10時から午前5時)を行わせたなら、割増賃金を支払わなければいけません！



◎割増賃金率

- ・時間外労働(月60時間以下) ⇒25%以上
- ・時間外労働(月60時間超) ⇒50%以上
- ・休日労働 ⇒35%以上
- ・深夜労働 ⇒25%以上

◎割増賃金の算定方法

1時間当たりの賃金額×割増賃金率×時間外労働などの時間数

5



簡単に解雇や雇止めをされていませんか？

ミスを理由に「もう来なくていい」って言われてしまった。これでクビってことなの？



「解雇」とは、会社(事業主)が労働契約を一方的に終わらせて労働者を辞めさせることです。会社(事業主)が労働者を解雇する場合、社会的常識から見て納得できる合理的な理由のない解雇は、無効となります！

◎解雇予告

会社(事業主)は、労働者を解雇する場合、**少なくとも30日以上前に予告**するか、**30日分以上の平均賃金**を支払わなければなりません。

また、「雇止め」とは、期間を定めた労働契約の終了時に再度の契約をしないことです。何度も契約更新されている場合などでは、雇止めが認められないことがあります。

1年を超えて継続勤務している場合や3回以上契約を更新している場合は、契約終了の30日前までに、会社(事業主)は労働者に雇止めの予告をしなければなりません。

6



内定取消して何？

内定をもらっていたのに、内定取消しの連絡が！？ どうしたらいいの？



内定により、労働契約が成立したと認められる場合、会社(事業主)が一方的に内定取消しをすることは、「解雇」になります。まずは会社(事業主)に理由を聞きましょう。

※例えば、**経営状況の悪化を理由とする内定取消しであっても無効と判断されることがあります**。一方で、病気やけがなどが理由で内定先の仕事ができなくなった場合や、履歴書にうその記載があった場合などは、内定取消しが有効と判断されることもあります。





多様な働き方

正社員とパートタイマー、アルバイト、契約社員や派遣社員など正社員以外の働き方があり、現在は全体の約4割が正社員以外の働き方で働いています。

正社員と正社員以外の間で、基本給や賞与などの待遇について不合理な待遇差を設けることは禁止されています。会社（事業主）は、**正社員以外から求めがあった場合、その待遇決定に当たり考慮した事項、正社員との待遇差の内容・理由等を説明**しなければなりません。働き方によって給与などの労働条件には大きな違いがあります。

また、本業以外に仕事を行う副業・兼業を認めている会社（事業主）もありますが、労働時間は本業と通算されるため、法定の労働時間内で働くことのできる副業・兼業先を選択することが重要です。

働き方の違い（メリット、デメリットなど）を理解し、働き方を決めましょう。

労災保険

労災保険は、労働者の業務が原因のけが、病気、障害、死亡（業務災害）、または通勤途中の事故などの場合（通勤災害）に、国が会社に代わって給付を行う公的な制度です。**労働者であれば正社員、パートタイマー、アルバイト等の雇用形態に関係なく労災保険の対象**となります。業務が原因のけがなどの場合、病院で受診する時に、窓口で労災保険を使うことを申し出るようにしましょう。

いろいろなハラスメント

ハラスメント（嫌がらせ）は、相手の人格や尊厳を傷つけ、心身の健康を害し、深刻な場合には自殺に至るなど、働く人の命を危険にさらすこともあります。

・パワハラ（パワーハラスメント）

職場での優位な地位や人間関係を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的に苦痛を与えたり、働く環境を悪化させる行為をいいます。

・セクハラ（セクシャルハラスメント）

職場で行われる労働者の望まない性的な言動に対して、拒否や抵抗をすることで不当な扱いを受けたり、性的な言動により働く環境を害されることをいいます。



ワンポイントアドバイス！

働いている職場や自分の働き方が、何かおかしい？と疑問を感じたら、ひとりで抱え込まず、勇気をもって「**労働相談窓口**（⑧参照）」へ相談しましょう。





相談窓口一覧

～愛知県内の相談窓口～

〔労働問題全般に関する相談を行っています。〕

◎労働相談コーナー（労働福祉課分室）※あいち労働総合支援フロア内

〒450-0002 名古屋市中村区名駅 4-4-38 愛知県産業労働センター（ウインクあいち）17F
TEL 052-589-1405 URL <https://rodoshien-aichi.jp>
利用時間 月～金 9:30～18:00 土 10:00～17:00（祝日・年末年始を除く）

◎その他県内の相談窓口 相談時間 月～金 9:00～17:30（祝日・年末年始を除く）

東三河総局企画調整部産業労働課	0532-55-6010
新城設楽振興事務所山村振興課	0536-23-6104
尾張県民事務所産業労働課	052-961-8070
海部県民事務所産業労働課	0567-24-6104
知多県民事務所産業労働課	0569-22-4300
西三河県民事務所産業労働課	0564-26-6100
西三河県民事務所豊田庁舎 豊田加茂産業労働・山村振興グループ	0565-32-6119

※詳細は Web サイトをご覧ください。

<https://www.pref.aichi.jp/soshiki/rodofukushi/0000000053.html>

～労働基準監督署～

〔労働基準法等の法律を守らない事業主の指導・監督を行っています。〕

URL <https://jsite.mhlw.go.jp/aichi-roudoukyoku/kantoku/kantoku.html>
利用時間 月～金 8:30～17:15（祝日・年末年始を除く）

～ヤング・ジョブ・あいち～

〔学生及び45歳未満の若者の就職支援を行っています。〕

〒460-0003 名古屋市中区錦 2-14-25 ヤマイチビル 9F
TEL 052-232-2351 URL <https://www.pref.aichi.jp/yja/>
利用時間 月～金 8:30～17:15（祝日・年末年始を除く）

YJA ヤング・ジョブ・あいち

～公共職業安定所（ハローワーク）～

〔無料で職業紹介や就職支援のサービスを行っています。〕

URL <https://jsite.mhlw.go.jp/aichi-hellowork/>
利用時間 月～金 8:30～17:15（祝日・年末年始を除く）
※平日夜間や土曜日に利用できるハローワークもあります！