

働くときに必要な知識

知っておきたい労働法



厚生労働省 千葉労働局

H27.1.13

国の労働行政機関(千葉県内)

厚生労働省

千葉労働局

労働基準部

職業安定部

雇用均等室

労働基準監督署

ハローワーク

新卒応援ハローワーク

ハローワークプラザ

マザーズハローワーク

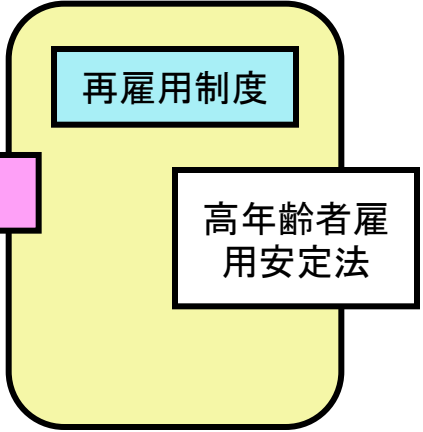
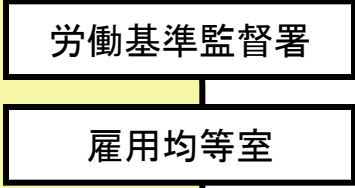
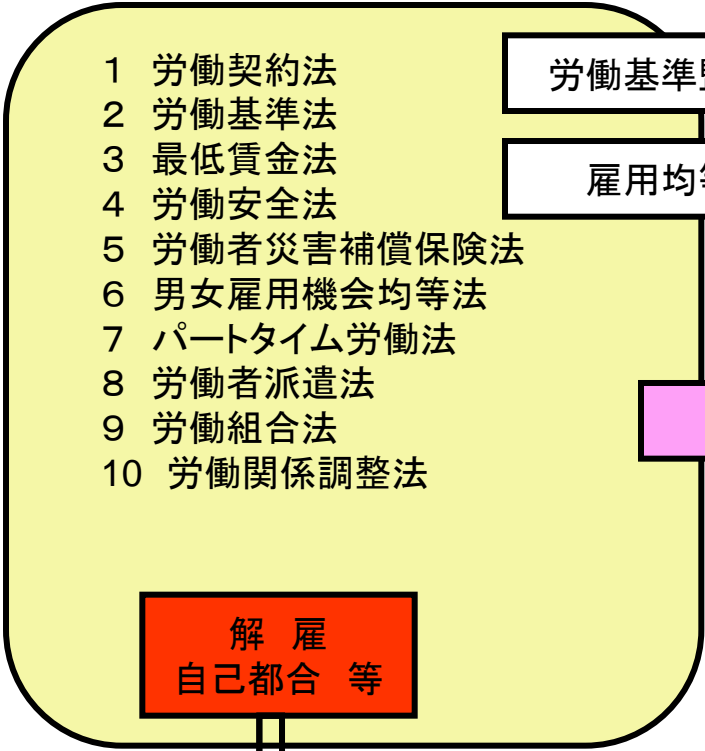
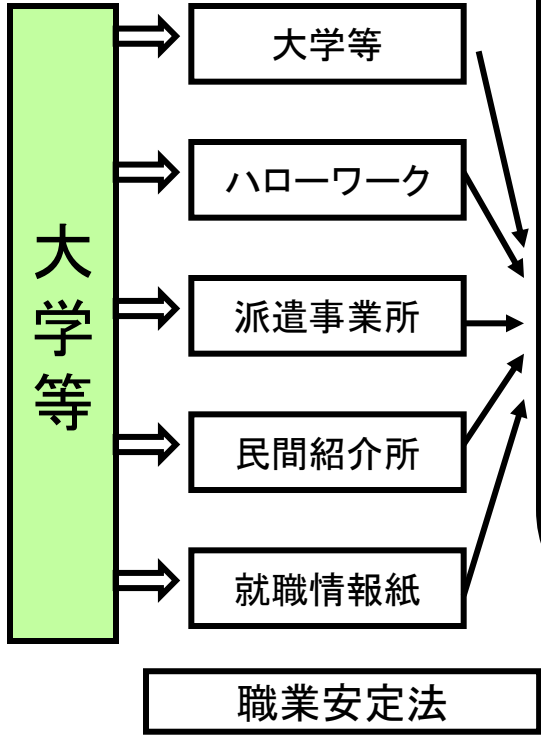
千葉県ジョブサポートセンター

ふるさとハローワーク(地域職業相談室)

就職 → 転職 → 定年

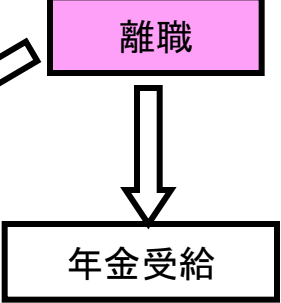
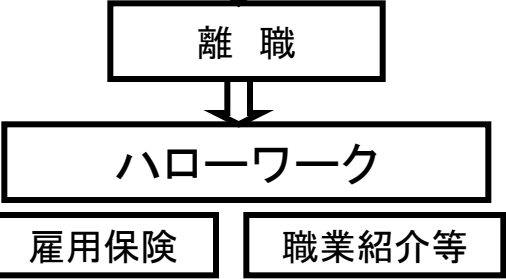
企業

需給調整機関



定年

退職



求人応募時に確認すべきことは？

- 就職活動の際は、企業特性や職務に加え、労働条件を確認すること。労働者を募集する者（企業）は、**労働条件（☆）を明示しなければならない**とされている。 （職業安定法第5条の3）

☆ 業務内容、労働契約の期間、就業場所、始業・終業の時刻、所定労働時間以外の労働の有無、休憩時間、休日、賃金、社会保険の加入をチェック（次頁以降を参照）

※ 性別による募集・採用への差別の禁止（男女雇用機会均等法5条）

- 求人募集時の労働条件と労働契約締結時の労働条件をよく確認すること。

※ 22年3月卒（大卒）の31%が3年以内に離職（厚生労働省調査）。

若年者の離職理由は、「仕事上のストレス」「給与が低い」「労働時間が長い」といったものが多い（2007年JILPT調査）。

労働契約とは何ですか？

- 労働契約を結ぶ時には、使用者が労働者に**労働条件をきちんと明示すること**を義務として定めています。
- 特に重要な**6項目**については、口約束だけではなく、きちんと**書面を交付**しなければいけません。
(労働基準法第15条第1項)
- 労基法で明示すべきとされた労働条件が事実と違う場合は、**即時に労働契約を解除**できる。
(労働基準法第15条第2項)

書面の6項目とは何ですか？

- ① 契約はいつまでか(労働契約の期間に関すること)
- ② どのような場合に契約が更新されるのか(有期契約を更新する場合の基準)
- ③ どこでどんな仕事をするのか(仕事をする場所、仕事の内容)
- ④ 仕事の時間や休みはどうなっているのか(仕事の始めと終りの時刻、残業の有無、休憩時間、休日・休暇、交代制勤務のローテーションなど)
- ⑤ 賃金はどのように支払われるのか(賃金の決定、計算と支払いの方法、締切りと支払いの時期)
- ⑥ 辞めるときのきまり(退職に関すること(解雇の事由を含む))

※書面の様式は自由。当該労働者に適用する部分を明確にして就業規則を交付することでも可。

就業規則とは何ですか？

- 就業規則は、労働者の賃金や労働時間などの労働条件に関すること、職場内の規律などについて、労働者の意見を聴いた上で使用者が作成するルールブックです。常時10人以上の会社は、必ず就業規則を作成し、労働基準監督署長に届出をしなければなりません。
(労働基準法第89条)
- 就業規則は、掲示したり配布したりして、労働者がいつでも内容が分かるようにしておかなければなりません。
(労働基準法第106条)

安心して働くためには！

雇用保険

※週20時間以上・31日以上雇用見込みがある場合が対象。

失業等給付。保険料は労使双方が負担。

労災保険

※全ての労働者が対象。

業務災害、通勤災害の各種給付。保険料は全額会社負担。
すべての労働者が対象。

健康保険

※法人や、5人以上の個人事業所(一定業種)で、通常の労働者やその3/4以上の時間で働く場合が対象。

本人と家族の**私傷病の医療給付等**。本人負担は治療費の3割。保険料は労使折半。

厚生年金保険

※加入対象は健康保険と同じ。

高齢者の年金等。保険料は労使折半。

働く時にルールはありますか？

- 1 労働条件が違っていたら
- 2 賃金についてのきまり
- 3 労働時間と休憩・休日についてのきまり
- 4 安心して快適な職場環境のために
- 5 男女がいきいきと働くために

1-1 労働条件が違うんですが！

- 労働条件が守られていない場合は
すぐに契約解除することができます。(労働基準法第15条)
- 会社が厳しいので来月から給料を下げます
→ 労働者の同意がない、労働者に不利益
なものに変更することは、約束(労働契約)
違反。(労働契約法第9条)

1-2 給料を引き下げるといわれ困っています！

○「引き下げられた給料をそのまま受け取っていいでしょうか」

そのまま受け取ると同意したと見なされる場合もあります。

すぐ、会社に問い合わせましょう。ただし、就業規則の変更で合理的性があり、労働者に周知されていた場合、この限りでない。

(労働契約法第10条)

2-1 時給が安いのですが？

○法律で「賃金」とは

「賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのもの」

(労働基準法第11条)

○最低賃金とは

使用者が払わなければならない最低限度額

(最低賃金法第4条)

千葉県 777円 → 798円 (26年10月1日)

東京都 869円 → 888円 (26年10月1日)

2-2 賃金の支払い方法は？

(賃金支払の4原則)

- 1 通貨払い (合意があれば振り込み可)
- 2 直接払い (親が子供の受け取りはできない)
- 3 全額払い
- 4 毎月1回以上定期払い

(労働基準法第24条)

2-3 減給されたのですが？

- 減給の総額は、給料の**10分の1以内**
(一回の減給額は平均賃金1日分の**半額以内**)
(労働基準法第91条)
- 会社の都合による休業は、**休業手当**の支払いが必要(平均賃金の**60%以上**の手当)
(労働基準法第26条)
- 給与明細書は保管しておく
会社には給与明細書の交付義務あり
(所得税法第231条)

3-1 労働時間、休憩・休日は？

● 法定労働時間

1日**8時間**以内、週**40時間**以内 (労働基準法第32条)

● 時間外労働・休日労働をさせる場合は

「36協定」が必要 (労働基準法第36条)

① 法定労働時間を超えて働かせた時

25%以上増し

② 法定休日に働かせた時(休日労働)

35%以上増し

③ 午後10時から午前5時まで深夜労働

25%以上増し

(労働基準法第37条)

3-2 休憩・休日のきまりは？

● 休憩時間

45分以上 労働時間が6時間を超える場合

60分以上 // 8時間を超える場合

(労働基準法第34条)

● 休日(法定休日)

毎週少なくとも1回の休日を与えなければならない

(労働基準法第35条)

3-3 変形労働時間とは何ですか？

● 変形労働時間制

繁忙期、閑散期に合わせ、使用者と労働者が労働時間を工夫し、全体を時短する。

● フレックスタイム

労働者が自分で、始業時刻、終業時刻を決定。

(労働基準法第32条の2～第32条の5)

3-4 有給休暇はありますか？

● 付与日数

- 一般労働者（8割以上出勤）

6か月後 10日付与（6年6か月後に20日）

利用目的を問われず取得できる。

- 週30時間未満勤務の場合（8割以上出勤）

週4日勤務で年間169日～216日の場合

6か月後 7日付与

（労働基準法第39条）

4-1 会社で健康診断はありますか？

- **健康診断** (労働安全衛生法第66条)
- **メンタルヘルス対策**
- **労災保険**：仕事で病気やけがをした時・治療費無料、休業補償、解雇制限あり (労働基準法第19条)
- **パワーハラスメント対策** (労働契約法第5条)

労働安全衛生法：職場における安全と健康を確保し快適な職場環境を形成することを目的

5-1 女性は採用しないのですか？

- 募集・採用について性別に関係なく均等な機会を与えなければならない。
(男女雇用機会均等法5条)
- 会社は、配置、昇進、降格、教育訓練、福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職の勧奨、定年、解雇、労働契約の更新において、労働者の性別を理由として差別的な取扱いをしてはいけない。
(男女雇用機会均等法6条)
- 間接差別の禁止(身長・体重、転居を伴う転勤、昇進時に転勤経験を要件)
(男女雇用機会均等法7条)
- **セクシュアルハラスメント ← 対策の実施**
(男女雇用機会均等法11条)
- **仕事と家庭の両立(育児・介護休業、短時間勤務制度)**
(育児・介護休業法6条)

仕事を辞めたいのですが！

- 自分から、退職を申し出るときは、**就業規則**で定められているので、それに**従う**。
- 契約期間のない労働者は遅くとも2週間前に申し出る。就業規則による場合はそれに従う。
- 契約期間の定めのある場合（有期労働契約）は**契約違反**となるのでやむを得ない事情がない限り途中退職はできない。

解雇といわれた場合は？

- 「君は明日から来なくていいよ・・・」
- 使用者からの一方的な労働契約の終了
- 客観的・合理的理由を欠き、社会通念上相当と認められない場合は、辞めさせることはできません。
(労働契約法16条)
- 解雇の正当性は、裁判所の判断。
- 解雇制限・・・ 基準法、均等法、育介法

会社が解雇する場合は？

- 就業規則に解雇事由を記載
- 解雇を行う場合、少なくとも**30日前**に解雇予告をすること
(労働基準法第20条)
- 予告を行わない場合、**30日分以上の平均賃金の支払い**
(労働基準法第20条)
- 有期労働契約の場合、使用者は**やむを得ない事由がある場合**でなければ解雇できない。
(労働契約法第17条)
- 整理解雇、退職勧奨

倒産して給料がもらえません！

- 賃金の**立替払い**制度があります。

労働基準監督署へどうぞ

(賃金の支払の確保等に関する法律第7条)

退職時の年齢	未払い賃金の限度額	立替払いの上限額
30才未満	110万円	88万円
30才以上45才未満	220万円	176万円
45才以上	370万円	296万円

失業したらどうしよう？

- 雇用保険に一定期間、加入している場合、失業給付が受けられます。
※ 加入後、被保険者証が事業主から交付されます。ハローワークに確認することもできます。
- 失業した理由や年齢等により、給付の開始時期や給付日数が異なります。
- 求人情報の提供、職業紹介や資格取得のための職業訓練のあっせんを行い、再就職をサポートします（**無料で利用できます**）。

ハローワークへどうぞ

労働法の保護対象者は？

1 派遣労働者

賃金を支払う会社と指揮命令をする会社が異なる

2 契約社員（有期労働契約）

雇用契約に予め雇用期間が定められている

3 パートタイム労働者

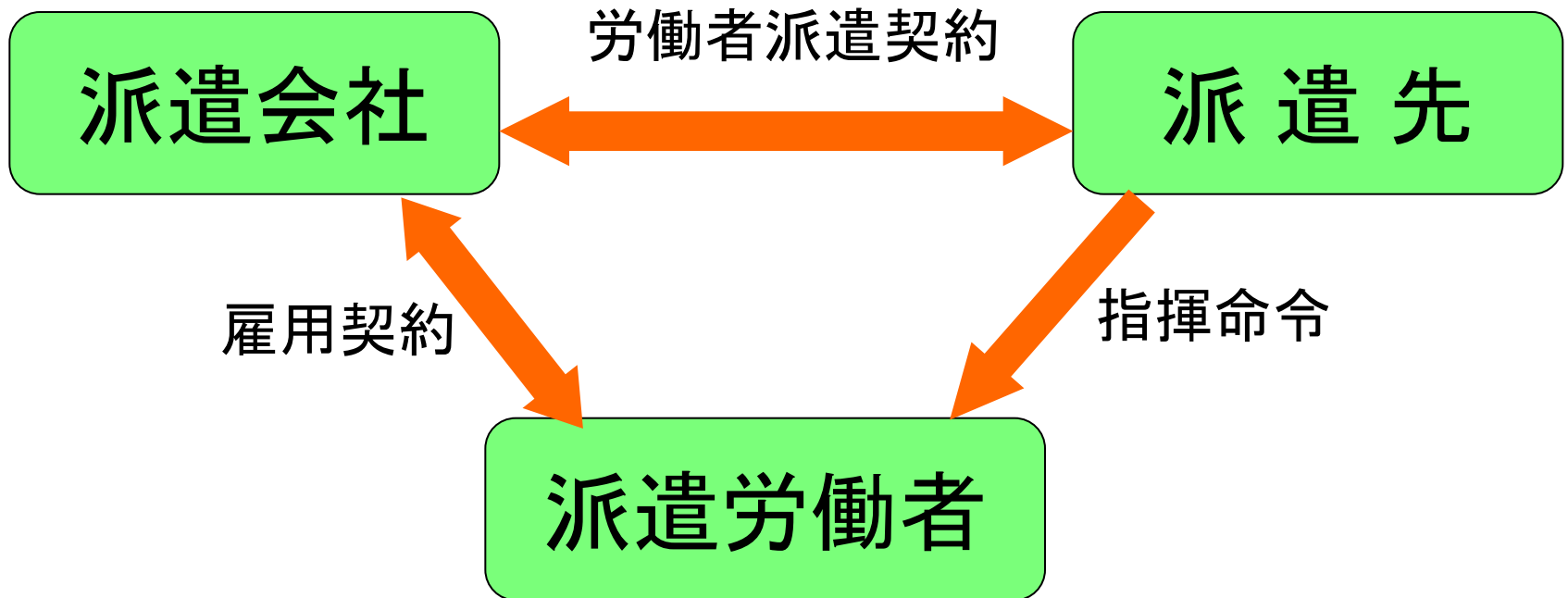
「短時間労働者」

4 業務委託（請負）契約

「業務委託」、「請負」は、労働者としての保護を受けない。
（内職者については家内労働法による保護を受ける。）

（「労働者」の定義：労働基準法第9条）

労働者派遣とは？



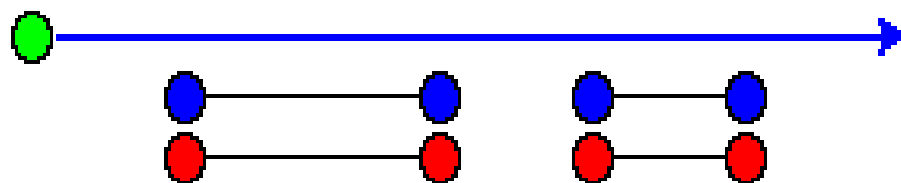
- 雇用主は派遣会社
- 賃金は派遣会社から支払われる
- 派遣先から指揮命令を受ける

→ 複雑な労働形態となっていることから、労働者派遣法において派遣労働者のための細かいルールを定められている。

登録型派遣と常用型派遣

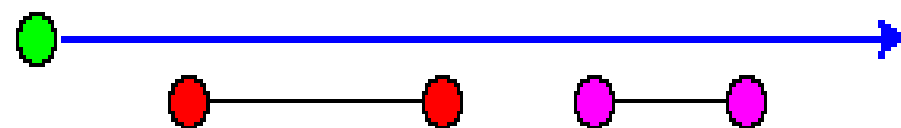
㊦ 登録型派遣と労働契約

- A. 派遣元への登録
- B. 派遣元との労働契約
- C. 派遣先への就労



㊦ 常用型派遣と労働契約

- D. 派遣元との労働契約
- E. 派遣先への就労



働く人のための相談窓口

- 総合労働相談コーナー（労働局、監督署）
- 労働基準監督署
- ハローワーク
- 労働局雇用均等室
- 労働委員会
- 都道府県
- 法テラス（日本司法支援センター）

学生・既卒者の皆様をサポートします！

新卒応援ハローワークへどうぞ！

ハローワーク千葉（千葉市美浜区幸町1-1-3）

ハローワーク松戸（松戸市松戸1307-1 松戸ビル3階）

ハローワーク船橋（船橋市本町1-3-1 フェイスビル9階）

- 新規学校卒業予定者等の就職環境は非常に厳しい状況です。学生及び既卒者の就職を支援するために、専門のハローワークとして『新卒応援ハローワーク』を設置し、職業経験豊富な“学卒ジョブサポーター”による個別就職支援を行っています。どうぞお気軽にご利用ください！ ※ すべて無料でご利用いただけます。

- 各ハローワークにも『学卒コーナー』があります。

【利用対象者】 大学等の卒業年次の在学生および卒業後3年以内の既卒者等

- 【業務内容】
- 担当者制によるきめ細やかな支援が受けられます。
 - 就職活動中の不安や心の悩みを臨床心理士等に相談できます。
 - 求人開拓に力を入れ、求人情報の提供・職業紹介をいたします。
 - 企業と新卒者とのマッチングを集中的に行います。
 - 大学等との連携による支援を行います。（出張相談・就職面接会の開催）

どんなサービスが受けられるの？

- ◎ 担当者制によるきめ細やかな個別支援
仕事探しに関する各種相談・エントリーシートや履歴書等の作成相談・面接指導などジョブサポーターがあなたのニーズにあったサポートを行います。
- ◎ 求人開拓の強化と企業とのマッチング
ジョブサポーターが地元の優良中堅・中小企業を中心に訪問し、求める人材像をキャッチ、個別に求職者を選定しマッチングします。また、収集した企業情報は皆さんに情報提供いたします。
- ◎ 就職面接会や各種セミナーの開催
年間を通して就職活動に役立つイベントを企画しています。参加費は全て無料です。是非ご参加ください！

先輩利用者の声

色々な職種を経験されているジョブサポーターの方々の話を聞いて、就職に対する価値観が変わりました。今は旅行業界で働いています。

(20代 女性 大学4年生)

友人から聞いて試しに来てみたら職員の方も明るくてびっくりしました。実際、ジョブサポーターの方に紹介された求人で、地元中堅企業に就職できました。

後輩にも勧めたいと思います。

(20代 女性 専門学校卒業後2年)

欠席日数が多く、何度も面接に落ちた自分が就職できたのは、卒業ギリギリまでサポートしてくれたジョブサポーターさんのおかげです。

(10代 男性 高校3年生)