

〇〇〇〇（科目・講義名など）

労働法の基礎について

働くときのルールを
知って安心して働こう！



厚生労働省労働基準局
広報キャラクター「たしかめたん」

2025年〇月〇日（月）

●●大学

■ 今日の講義内容

1. 「働き始めるまで」の労働法

☐労働法について ☐公正な採用選考 ☐労働条件の明示

2. 「働き始めたとき」の労働法

☐就業規則 ☐賃金 ☐労働時間 ☐休日 ☐職場におけるハラスメントなど

3. 「仕事を辞めるとき」の労働法

☐解雇 ☐退職 ☐退職勧奨

4. 参考情報

☐相談先 ☐参考サイト ☐労働局の採用

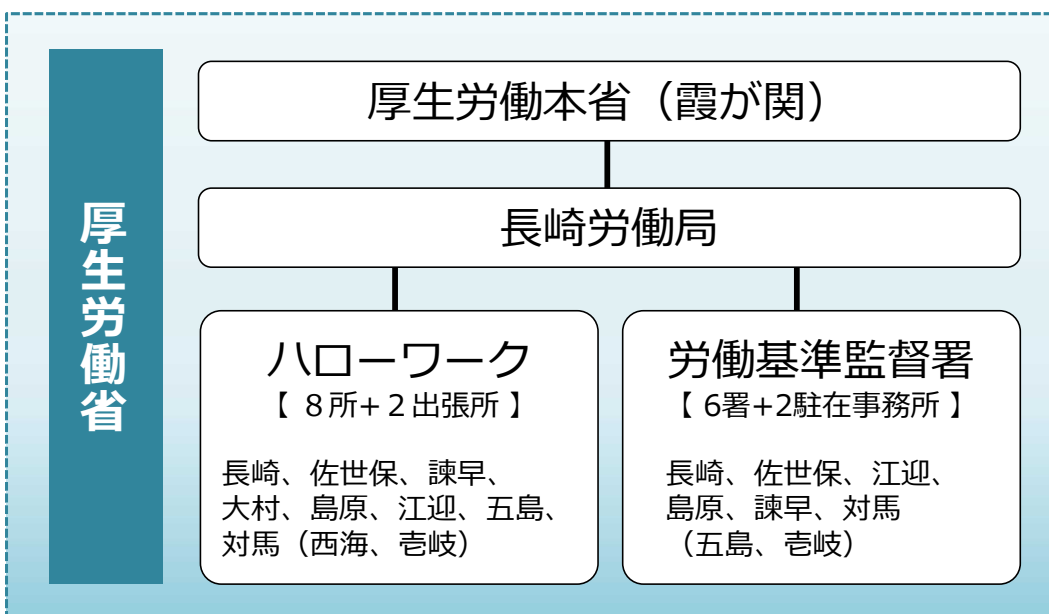
■ 長崎労働局のご紹介

長崎労働局は、働く人のための、

- ・ 仕事の確保（職業安定セクション）
- ・ 職業能力の向上（人材開発セクション）
- ・ 働き方改革（雇用環境・均等セクション）
- ・ 労働条件の確保（労働基準セクション）

など、「働く」ということに関連する様々なセクションを、総合的・一元的に運営しながら、地域に密着した労働行政を担うことを目的とした、厚生労働省の地方機関です。

地域の総合労働行政機関として、仕事を探している人、働く人、事業を行っている人などと広く接し、様々な相談に対応したり、課題の解決に取り組んだりしています。



職業安定セクション

全ての人々が、その能力を最大限に発揮して働けるようにするとともに、人材を求める企業のニーズに応えることなどを目的とするセクションです。

求職者と求人者を結びつける職業相談・職業紹介、労働者が失業した場合の失業等給付の支給、障害者・高齢者などの就職促進などの業務を行っています。

人材開発セクション

全ての人々が能力を高め、各々に適した仕事に就けるよう支援することを目的とするセクションです。

職業能力の開発・向上に向けた支援を通じて、働く人の未来への挑戦にしっかり寄り添うことで、すべての人が持てる能力を存分に発揮し、いきいきと働くことのできる社会の実現を目指します。

雇用環境・均等セクション

労働者が働きやすい雇用環境を実現するため、「働き方改革」と「女性活躍の推進」の一体的な取組の支援や、安心して働くことができる職場環境整備の推進を目的とするセクションです。

法律、制度の周知、事業主への指導、相談受付、紛争解決援助などを行っています。

労働基準セクション

労働条件の向上、労働者の安全と健康の確保を図ることを目的とするセクションです。

労働者災害補償保険制度の運営や労働保険料の徴収などの業務を行うとともに、長時間労働の抑制、賃金の確実な支払い、不適切な解雇の防止、労働災害の防止などを推進しています。

■ 本日の講座の目的

働くときに必要な**労働法の基礎的な知識**を身につけ
健康で安心して働くこと

- ☑ トラブルを未然に防ぐ
- ☑ 不当な職場環境に置かれた場合に「おかしい」と気づける
- ☑ 1人で悩まずに適切な所に相談できる
- ☑ 自分の生活や命を守る

※ 就職した大学卒業者の3割が3年以内に**離職**

新規大卒就職者の就職後3年以内の離職率：34.9% （令和6年10月25日厚生労働省公表）

※ 離職しない人も**仕事で多くのトラブル**を経験

学生アルバイトでも、48.2%が労働条件等で何らかのトラブル（平成27年度厚生労働省調査）

→休憩時間がなかった、タイムカード打刻後に働かされた、片付けの時間に賃金が払われないなど



労働法の知識は、アルバイトでも役に立ちます。



■ 「労働法」とは？

- 会社で雇われて働くということは、
労働者と会社との「契約」 **(労働契約)**



契約自由の原則
どのような契約にするかは、両者の合意で決定

しかし

- 会社と労働者とは、労働者の方が弱い立場にあることが多い
→ **「労働法」により国として一定のルールを規定して、労働者を保護**
- 「労働法」という名称の法律は無く、働くことに関するたくさんの法律をまとめて「労働法」と呼んでいる。

■ 「労働法」とは？

労働法にはどのような法律があるのでしょうか？

労働基準法

労働時間など働く条件についてのルール

労働契約法

労働契約を結ぶときのルール

最低賃金法

賃金の最低保障額についてのルール

労働安全衛生法

職場での事故・病気を防止するためのルール

労災補償保険法

仕事の原因のけが・病気の補償のルール

男女雇用機会均等法

男女が差別なく働くためのルール

育児・介護休業法

育児休業や介護休業についてのルール

雇用保険法

失業したときの失業給付などに関するルール

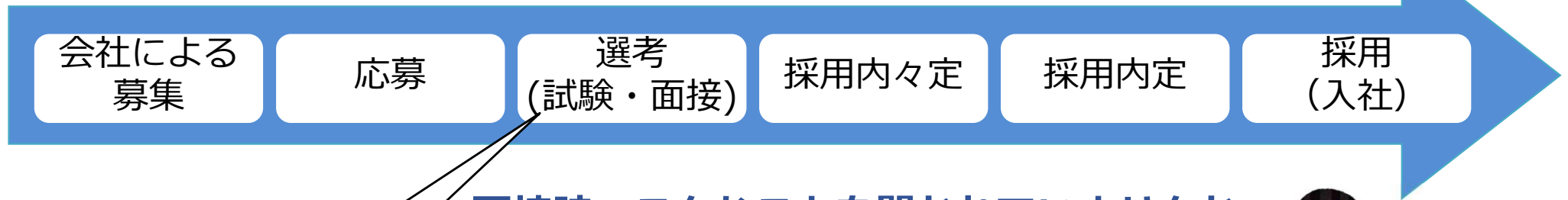
労働組合法

労働者が団結して労働条件を改善するためのルール

： など



就職活動・採用過程におけるトラブル



面接時、こんなことを聞かれていませんか

- × あなたの**ご家族のお仕事**について教えてください。
- × 営業職は**男性のみ**、事務職は**女性のみ**の採用です。
- × あなたの**愛読書**を教えてください。



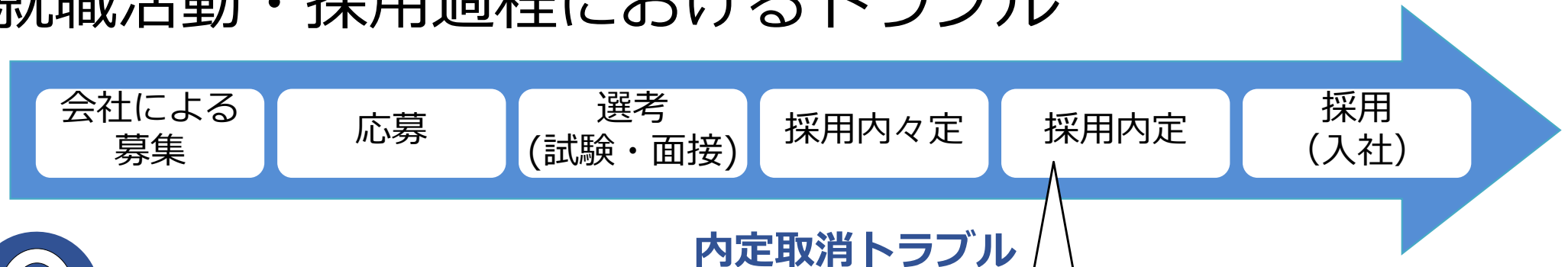
公平・公正な採用選考のため法律等による制限があります。

- ☑ 性別を理由とする採用差別の禁止（男女雇用機会均等法第5条）
- ☑ 本人の適性・能力とは関係ない事項（思想・信条など）による採用差別の禁止



就職活動でトラブルがあったら、一人で悩まずに、大学就職担当者、ハローワーク、総合労働相談コーナーに相談を

就職活動・採用過程におけるトラブル



Q 10月1日に内定式があり、内定通知書ももらいましたが、その1か月後に「業績悪化のため内定を取り消す」との連絡がありました。

入社までまだ5か月あるし、業績悪化が理由なら、内定を取り消されても仕方ない？



就職活動・採用過程におけるトラブル

A 一般的には、採用内定により、労働契約が成立したといえることが多く、社会通念上相当な理由がなければ契約の解約＝解雇は無効となる場合があります。

内定取消が正当と判断される場合とは？

- 例 1) 大学を卒業できなかった。
- 例 2) 必要な免許や資格が取れなかった。
- 例 3) 健康状態が悪化して働くことが難しくなった。
- 例 4) 経歴や学歴の重要な部分に重大な嘘があった。



内定取消を告げられたら、大学就職担当者、ハローワーク、総合労働相談コーナーに相談を

■ 就職活動に当たって、企業情報を収集してみましょう。

若者雇用促進総合サイト

<https://wakamono-koyou-sokushin.mhlw.go.jp/>



職場情報の提供を行う企業や若者の採用に積極的で雇用管理の優良なユースエール認定企業の情報を検索できます

女性の活躍・両立支援総合サイト

<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/>



企業の女性活躍推進や仕事と家庭の両立支援に関する総合的な情報提供を行っているウェブサイトです。

長崎県内就職応援サイト

<https://nnavi.pref.nagasaki.jp/recruit>



ながさき県内就職応援サイト「エヌナビ新卒」とは、長崎県が運営する求人・求職者情報サイトです。

長崎県誰もが働きやすい職場づくり実践企業認証制度

<https://n-pika.pref.nagasaki.jp/>

年齢・性別に関係なく、誰もが働きやすい環境づくりに積極的に取り組む県内企業を、県が優良企業として認証する制度です。



希望を持って働き始めたけれど、

- 採用前に聞いてた仕事と違う
- 勤務時間が長い
- 休みが取れない
- 賃金の仕組みがわからない
- 残業代が出ない
- 辞めたい・・・ etc

労働条件を
確認しましたか？

働く前に**労働条件**を確認しましょう！

◇**労働条件**って？

⇒雇用期間・勤務地・業務内容・時間・給料などを予め定めたもの

労働条件が、働く人に不利にならないよう、「労働法」があります。

会社が提示する**労働契約の種類**をよく確認しましょう！

主な労働契約の種類	契約のイメージ	契約の内容	労働法規の保護
雇用契約 		➤ 労働者は使用者（事業主）の指揮命令を受けて労働を行う。 ➤ 使用者（事業主）は、労働者の労働に対する対価として賃金を支払う。	労働者は労働法により保護され、使用者（事業主）の法令違反に対しては、 労働基準監督官が行政指導等を実施する 。
委託契約 ・ 請負契約 ・ 委任契約 ・ 準委任契約 		➤ 委託者（事業主）は、受託者に仕事の完遂を依頼する。 ➤ 受託者は依頼された仕事を完遂させる。 ➤ 委託者（事業主）は仕事の完遂に対する報酬を支払う。	受託者は労働法により保護されない 。なお、実質的に受託者に労働者としての性質が認められれば雇用契約と同様に保護対象となる。

労働契約の種類の違いで生じるトラブルとして

残業した分の残業代を払って
くれませんか・・・



委託契約なのだから残業代
なんて払う必要はない！

雇用契約の場合

労働基準法では、法定労働時間（1日8時間）を超える時間外労働（残業）に対しては、**時間単価の25%（月60時間超の時間外労働では50%）以上の割増賃金（残業代）**を支払わなければならない定めがあり、それに違反すると6か月以内の懲役又は30万円以下の罰金の罰則がある。労働基準監督官に申告することで、法令違反是正のための行政指導などが行われる。

委託契約の場合

原則、労働基準法上、割増賃金（残業代）を支払う義務はなく、委託契約で定められた報酬を支払えば足りる。

労働条件通知書を受け取りましょう。

就業規則を確認しましょう。



 労働基準法（第15条）

使用者は、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。

 労働基準法（第89条）

常時10人以上の労働者を使用する**使用者は、**次に掲げる事項について**就業規則を作成**し、行政官庁に届け出なければならない。

■ 採用時の労働法

労働条件通知書

会社は、労働基準法で、労働者を採用する時点で重要な労働条件を明示することが義務付けられています。

これらの事項について、原則として**書面**で交付

☒ いつからいつまで働くのか（雇用期間）
※期間の定めがない場合もあります。

☒ 雇用期間が決まっている場合は
更新の基準

☒ どこでどんな仕事をするのか
（勤務地や業務内容）

☒ 勤務時間や休憩時間、休日など

☒ 給料はどのように支払われるのか
（給与額の計算方法、支払いの時期）

☒ 辞めるときの決まり（退職や解雇）

労働条件通知書

(一般労働者用：常勤、有期雇用型)

労働条件通知書

年 月 日

事業主(雇用主) 氏名 所在地 電話番号

労働者の氏名 氏名 住所 電話番号

1. 雇用期間 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. 契約更新の条件

2. 契約更新の時期

3. 契約更新の回数

4. 契約更新の回数

5. 契約更新の回数

6. 契約更新の回数

7. 契約更新の回数

8. 契約更新の回数

9. 契約更新の回数

10. 契約更新の回数

11. 契約更新の回数

12. 契約更新の回数

13. 契約更新の回数

14. 契約更新の回数

15. 契約更新の回数

16. 契約更新の回数

17. 契約更新の回数

18. 契約更新の回数

19. 契約更新の回数

20. 契約更新の回数

21. 契約更新の回数

22. 契約更新の回数

23. 契約更新の回数

24. 契約更新の回数

25. 契約更新の回数

26. 契約更新の回数

27. 契約更新の回数

28. 契約更新の回数

29. 契約更新の回数

30. 契約更新の回数

31. 契約更新の回数

32. 契約更新の回数

33. 契約更新の回数

34. 契約更新の回数

35. 契約更新の回数

36. 契約更新の回数

37. 契約更新の回数

38. 契約更新の回数

39. 契約更新の回数

40. 契約更新の回数

41. 契約更新の回数

42. 契約更新の回数

43. 契約更新の回数

44. 契約更新の回数

45. 契約更新の回数

46. 契約更新の回数

47. 契約更新の回数

48. 契約更新の回数

49. 契約更新の回数

50. 契約更新の回数

51. 契約更新の回数

52. 契約更新の回数

53. 契約更新の回数

54. 契約更新の回数

55. 契約更新の回数

56. 契約更新の回数

57. 契約更新の回数

58. 契約更新の回数

59. 契約更新の回数

60. 契約更新の回数

61. 契約更新の回数

62. 契約更新の回数

63. 契約更新の回数

64. 契約更新の回数

65. 契約更新の回数

66. 契約更新の回数

67. 契約更新の回数

68. 契約更新の回数

69. 契約更新の回数

70. 契約更新の回数

71. 契約更新の回数

72. 契約更新の回数

73. 契約更新の回数

74. 契約更新の回数

75. 契約更新の回数

76. 契約更新の回数

77. 契約更新の回数

78. 契約更新の回数

79. 契約更新の回数

80. 契約更新の回数

81. 契約更新の回数

82. 契約更新の回数

83. 契約更新の回数

84. 契約更新の回数

85. 契約更新の回数

86. 契約更新の回数

87. 契約更新の回数

88. 契約更新の回数

89. 契約更新の回数

90. 契約更新の回数

91. 契約更新の回数

92. 契約更新の回数

93. 契約更新の回数

94. 契約更新の回数

95. 契約更新の回数

96. 契約更新の回数

97. 契約更新の回数

98. 契約更新の回数

99. 契約更新の回数

100. 契約更新の回数

労働条件通知書

年 月 日

事業主(雇用主) 氏名 所在地 電話番号

労働者の氏名 氏名 住所 電話番号

1. 基本給 月額()円、日給()円

2. 基本給 月額()円、日給()円

3. 基本給 月額()円、日給()円

4. 基本給 月額()円、日給()円

5. 基本給 月額()円、日給()円

6. 基本給 月額()円、日給()円

7. 基本給 月額()円、日給()円

8. 基本給 月額()円、日給()円

9. 基本給 月額()円、日給()円

10. 基本給 月額()円、日給()円

11. 基本給 月額()円、日給()円

12. 基本給 月額()円、日給()円

13. 基本給 月額()円、日給()円

14. 基本給 月額()円、日給()円

15. 基本給 月額()円、日給()円

16. 基本給 月額()円、日給()円

17. 基本給 月額()円、日給()円

18. 基本給 月額()円、日給()円

19. 基本給 月額()円、日給()円

20. 基本給 月額()円、日給()円

21. 基本給 月額()円、日給()円

22. 基本給 月額()円、日給()円

23. 基本給 月額()円、日給()円

24. 基本給 月額()円、日給()円

25. 基本給 月額()円、日給()円

26. 基本給 月額()円、日給()円

27. 基本給 月額()円、日給()円

28. 基本給 月額()円、日給()円

29. 基本給 月額()円、日給()円

30. 基本給 月額()円、日給()円

31. 基本給 月額()円、日給()円

32. 基本給 月額()円、日給()円

33. 基本給 月額()円、日給()円

34. 基本給 月額()円、日給()円

35. 基本給 月額()円、日給()円

36. 基本給 月額()円、日給()円

37. 基本給 月額()円、日給()円

38. 基本給 月額()円、日給()円

39. 基本給 月額()円、日給()円

40. 基本給 月額()円、日給()円

41. 基本給 月額()円、日給()円

42. 基本給 月額()円、日給()円

43. 基本給 月額()円、日給()円

44. 基本給 月額()円、日給()円

45. 基本給 月額()円、日給()円

46. 基本給 月額()円、日給()円

47. 基本給 月額()円、日給()円

48. 基本給 月額()円、日給()円

49. 基本給 月額()円、日給()円

50. 基本給 月額()円、日給()円

51. 基本給 月額()円、日給()円

52. 基本給 月額()円、日給()円

53. 基本給 月額()円、日給()円

54. 基本給 月額()円、日給()円

55. 基本給 月額()円、日給()円

56. 基本給 月額()円、日給()円

57. 基本給 月額()円、日給()円

58. 基本給 月額()円、日給()円

59. 基本給 月額()円、日給()円

60. 基本給 月額()円、日給()円

61. 基本給 月額()円、日給()円

62. 基本給 月額()円、日給()円

63. 基本給 月額()円、日給()円

64. 基本給 月額()円、日給()円

65. 基本給 月額()円、日給()円

66. 基本給 月額()円、日給()円

67. 基本給 月額()円、日給()円

68. 基本給 月額()円、日給()円

69. 基本給 月額()円、日給()円

70. 基本給 月額()円、日給()円

71. 基本給 月額()円、日給()円

72. 基本給 月額()円、日給()円

73. 基本給 月額()円、日給()円

74. 基本給 月額()円、日給()円

75. 基本給 月額()円、日給()円

76. 基本給 月額()円、日給()円

77. 基本給 月額()円、日給()円

78. 基本給 月額()円、日給()円

79. 基本給 月額()円、日給()円

80. 基本給 月額()円、日給()円

81. 基本給 月額()円、日給()円

82. 基本給 月額()円、日給()円

83. 基本給 月額()円、日給()円

84. 基本給 月額()円、日給()円

85. 基本給 月額()円、日給()円

86. 基本給 月額()円、日給()円

87. 基本給 月額()円、日給()円

88. 基本給 月額()円、日給()円

89. 基本給 月額()円、日給()円

90. 基本給 月額()円、日給()円

91. 基本給 月額()円、日給()円

92. 基本給 月額()円、日給()円

93. 基本給 月額()円、日給()円

94. 基本給 月額()円、日給()円

95. 基本給 月額()円、日給()円

96. 基本給 月額()円、日給()円

97. 基本給 月額()円、日給()円

98. 基本給 月額()円、日給()円

99. 基本給 月額()円、日給()円

100. 基本給 月額()円、日給()円

- 労働条件を明示しないことは、労働基準法違反
- 大学生等に対するアルバイト意識調査（平成27年度厚生労働省）でも、約60%が「労働条件通知書」を渡されていないと回答。
- 実際、労働基準監督官による監督指導（立入調査）においても、毎年一定の違反が確認されています。
- 労働契約を結ぶことで、会社は「労働契約で定めた給料を払う」という義務を負いますが、皆さんも「会社の指示に従って誠実に働く」という義務を負います。



労働条件通知書を求めても渡されない、賃金や労働時間が示された労働条件と異なり説明もなされないなどがあった場合は、**労働基準監督署、総合労働相談コーナー**に相談を



Q 就業規則とは何ですか？

A 会社の労働条件や決まりごとを細かく定めた
ルールブックです。



10人以上で
作成義務

常時10人以上の労働者を使用する事業場では就業規則を必ず作成しなければなりません（労働基準法第89条）

法律等の
遵守

就業規則の内容は、法令や労働協約（会社と労働組合との書面協定）に反することはできません（労働基準法第92条、労働契約法第13条）

労働者からの
意見聴取

就業規則を作成・変更する場合には労働者側の意見を聞かなければなりません（労働基準法第90条）

労働者への
周知

作成した就業規則は、各労働者に配布したり、各職場に掲示したりして、労働者に周知させなければなりません（労働基準法第106条）



会社が就業規則を作成していない、見せてもらえない場合は、労働基準監督署、総合労働相談コーナーに相談を

賃金（＝お給料）について

賃金は、労働者が生活する上でとても重要なものです。そのため、その支払方法については、労働基準法で**5つの原則**が定められています。

（労働基準法第24条）

通貨払いの原則

- ×外国通貨
- ×現物支給
- 銀行振込（要同意）

直接払いの原則

- ×親
- ×代理人

全額払いの原則

- ×会社が勝手に差し引く
- 法令に基づく控除（税・保険料）

毎月1回以上払いの原則

一定期日払いの原則

- ×第二土曜
- 毎月末



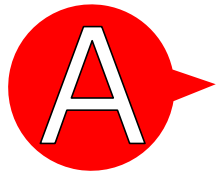


会社から「今、経営が苦しいので来月から給料を引き下げます」と一方的に言われた。納得できないと言ったが、翌月から給料を引き下げられた



実際に経営が苦しいのであれば、受け入れなければいけないのでしょうか？





労働者の同意なく労働条件を一方的に引き下げることはできません。

○会社と労働者で交わした約束（労働契約）を労働者の同意なく不利益に変更することは、約束違反であり、許されません。（労働契約法第9条）

○引き下げられた給料をただ黙って受け取っていると、同意があったとみなされてしまうおそれがありますので、注意が必要です。



労働条件について決まりが守られていない場合は、会社に説明を求めるとともに、**労働基準監督署、総合労働相談コーナー**に相談を

労働時間や年次有給休暇、ハラスメントなどについてQ&A形式で解説しています。

出前講座を申し込んでいただいた学校様には、要望などに合わせて、資料を作成し、電子データにて提供します。