



労働条件ハンドブック



働きはじめる前に知っておきたいこと

1	求人内容	1
2	労働契約（就業規則）	2
3	内定取消	6
4	賃金	7
5	賃金（労働条件の変更）	8
6	賃金・労働時間	9
7	休暇・休日	11
8	両立支援	12
9	社会保険・労働保険	13
10	就業形態の違い	14
11	解雇	15
12	退職	16

1

自分の働く条件は、労働契約を結ぶ前に
しっかり確認しましょう。

一般に、求人広告などに掲載されている条件には、幅があります

【求人広告例】

〇〇商事(株)正社員(営業事務)募集

仕事内容 営業、事務(未経験可)

給料 月15万円~18万円 ▶

※能力、業績に応じて昇給あり

資格 要普通免許

時間 9:00~18:00

休日 土曜、日曜、祝祭日、年末年始、GWほか

その他 交通費支給(上限あり)、各種保険あり ▶

履歴書、職務経歴書(書式自由)を〇年〇月〇日までにご郵送ください。
追って面接日をご連絡致します。

〒〇〇〇-〇〇〇〇 〇〇県〇〇市

問い合わせ先.....(担当〇〇)

具体的に
どんな仕事で
給料は
いくら
なんだ？

休日や交通費は
具体的に
知りたいな

具体的にどんな条件で働くのか、会社にしっかり確認してから、
労働契約を結びましょう！

(労働契約法第4条)

労働契約とは

働く人と雇う側(会社)との間で、働く際の
条件(契約内容)について、お互いが納得し
た上で、「働きます」「雇います」と交わす約束
を「労働契約」といいます。

働きます！



働く人=労働者

労働条件を提示

労働契約成立

労働条件に同意



雇う側=会社

雇います

※条件については、働く人と会社の合意で決めるの
が基本ですが、低い給料(賃金)や長い残業時間
などとても悪い条件になってしまうことがないよ
う、労働法でルールを決めています。

参考 男女がいきいきと働くために

会社は募集や採用について、性別に
関係なく、均等な機会を与えなければ
ならないと決められています。

賃金に性別で
差をつけること
も禁止されてい
ます。



詳しくは

男女雇用機会均等法のあらまし

検索

労働基準法に関するQ&A

検索

2

ダメです!働く際(労働契約を結ぶ際)に会社は労働条件をはっきり示さなくてははいけません。

働く際(労働契約を結ぶ際)に、
自分が働く場合の条件をきちんと確認しましょう!

☒ 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
(給料額の計算方法、支払の時期)

☒ 辞めるときの決まり(退職や解雇)

どんな条件が
自分で会社に
確認しよう!



この6項目について会社は労働者に書面にて交付しなければならないと
労働基準法(第15条)で決められています。

参考「就業規則」とは

必ずチェック
しよう!

賃金、労働時間、職場の規律などについて、労働者の意見を聞いた上で会社が決めるルールです。内容が合理的であり、労働者に周知されていれば、労働者はそれに従う義務があります。

就業規則は
掲示されるなど
みんなが
確認できるように
なっているから
会社で確認しよう!



労働条件通知書

雇 主		事業場名称・所在地 使用 者 職 氏 名		年 月 日
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得る・契約の更新はしない・その他 ()」 2 契約の更新は次により判断する。 〔 ・契約期間満了時の業務量 ・勤務成績、能力 ・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 () 〕		
就業の場所	【有期雇用特別措置法による特別の対象者の場合】 無期転換または権が発生しない期間：Ⅰ (高度専門) ・Ⅱ (5年後の高齢者) Ⅰ 特定有期業務の開始から完了までの期間 (年 か月 (上限10年)) Ⅱ 定年後引き続いて雇用されている期間			
従事すべき業務の内容	【有期雇用特別措置法による特別の対象者の場合】 ・特定有期業務 (開始日： 完了日：)			
始業、終業の時刻、休憩時間、就業時間、就業時間の変更(1)～(5)のうち該当するもの一つに○を付けること。)、所定時間外労働の有無に関する事項	1 始業・終業の時刻等 (1) 始業 (時 分) 終業 (時 分) 【以下のよう な制度が労働者に適用される場合】 (2) 変形労働時間制等； () 単位の変形労働時間制・交替制として、次の勤務時間の組み合わせによる。 〔 始業 (時 分) 終業 (時 分) (適用日) 始業 (時 分) 終業 (時 分) (適用日) 始業 (時 分) 終業 (時 分) (適用日) (3) フラックス制；始業及び終業の時刻は労働者の決定に委ねる。 (ただし、フレキシブル制 (始業) 時 分から 時 分、 (終業) 時 分から 時 分) コブライム (4) 事業場外みなし労働時間制；始業 (時 分) 終業 (時 分) (5) 裁量労働制；始業 (時 分) 終業 (時 分) を基本とし、労働者の決定に委ねる。 ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条、第 条～第 条 2 休憩時間 () 分 3 所定時間外労働の有無 (有 , 無) 4 休日労働 (有 (1週 時間、1か月 時間、1年 時間) , 無) 5 休日労働 (有 (1か月 日、1年 日) , 無) 6 定例日；毎週 曜日、国民の祝日、その他 () 7 非定例日；週・月当たり 日、その他 () 8 1年単位の変形労働時間制の場合一年間 (勤務日) 9 毎週 () , その他 () ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条			
	1 年次有給休暇 6か月継続勤務した場合→継続勤務6か月以内の年次有給休暇 (有・無) → 年月経過で 日 時間単位年休 (有・無) 2 代替休暇 (有・無) 有給 () 3 その他の休暇 無給 () ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条 (次頁に続く)			

賃 金	1 基本賃金 イ 月給 (円) 、ロ 日給 (円) ハ 時間給 (円) 、 ニ 出来高給 (基本単価 円、保障給 円) ホ その他 (円) ヘ 就業規則に規定されている賃金等級等 	2 諸手当の額又は計算方法 イ (手当 円) / 計算方法： () ロ (手当 円) / 計算方法： () ハ (手当 円) / 計算方法： () ニ (手当 円) / 計算方法： () 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 () % 月60時間超 () % 所定超 () % ロ 休日 法定休日 () %、法定外休日 () % ハ 深夜 () % 4 賃金締切日 () - 毎月 日、 () - 毎月 日 5 賃金支払日 () - 毎月 日、 () - 毎月 日 6 賃金の支払方法 () 7 労使協定に基づく賃金支払時の控除 (無 , 有 ()) 8 昇給 (有 (時期、金額等) , 無) 9 賞与 (有 (時期、金額等) , 無) 10 退職金 (有 (時期、金額等) , 無)
	1 定年制 (有 (歳) , 無) 2 継続雇用制度 (有 (歳まで) , 無) 3 自己都合退職の手続 (退職する 日以上前に届けること) 4 解雇の事由及び手続 〔 〕 ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条 ・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) ・雇管理の改善等に関する事項に係る相談窓口 部署名 担当者職氏名 (連絡先) ・その他 () ・具体的に適用される就業規則名 () ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合についての説明です。 労働契約法第18条の規定により、有期労働契約 (平成25年4月1日以降に開始するもの) の契約期間が通算5年を超える場合には、労働契約の期間の末日までに労働者から申込みをすることにより、当該労働契約の末日の翌日から期間の定めのない労働契約に転換されます。ただし、有期雇用特別措置法による特別の対象となる場合は、この「5年」という期間は、本通知書の「契約期間」欄に明示したとおりとなります。	
その他の		

※ 以上のほかは、当社就業規則による。
※ 本通知書の交付は、労働基準法第15条に基づく労働条件の明示及び短時間労働者の雇管理の改善に関する法律第6条に基づく文書の交付を兼ねるものであること。
※ 本通知書は改正パート労働法 (H27.4.1施行) に対応したものであること。
※ 労働条件通知書については、労使間の紛争の未然防止のため、保存しておくことをお勧めします。

那覇おもろ殿

那覇 おもろ 殿 事業場名称・所在地 使用 者 職 氏 名 平成〇〇 年〇〇月〇〇日 〇〇産業(株) 那覇市おもろまち2-1-1 代表取締役 名護 宮里 留	
契約期間	期間の定めなし ※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 2 契約の更新は次により判断する。 ・契約期間満了時の業務量 ・会社の経営状況 ・従事している業務の進捗状況 ・その他 () ・契約の更新はしない・その他 () ・能力 ()
就業の場所	【有期雇用特別措置法による特別の対象者の場合】 無期・満期・中途解雇が発生しない期間：Ⅰ (高度専門) Ⅱ (定年後の高齢者) 特定有期業務の開始から完了までの期間 (年 月 日 から 年 月 日) Ⅱ 定年後引き継いで雇用されている期間 () コザ支店 沖縄市住吉1-2-3-1
従事すべき業務の内容	営業及び事務 【有期雇用特別措置法による特別の対象者の場合】 ・特定有期業務 (開始日： 完了日：)
始業、終業の時刻、休憩時間、就業時間、就業時間の変更(1)～(5)のうち該当するもの一つに○を付けること。所定時間外労働の有無に関する事項	1 始業・終業の時刻等 (1) 始業 (8 時 00 分) 終業 (17 時 00 分) 【以下のような制度が労働者に適用される場合】 (2) 変形労働時間制等； () 単位の変形労働時間制・交替制として、次の勤務時間の組み合わせによる。 〔 始業 (時 分) 終業 (時 分) (適用日) 〕 〔 始業 (時 分) 終業 (時 分) (適用日) 〕 〔 始業 (時 分) 終業 (時 分) (適用日) 〕 (3) フレックスタイム制；始業及び終業の時刻は労働者の決定に委ねる。 (ただし、フレックスタイム (終業) 時分から 時 分、時分から 時 分、時分から 時 分) (4) 事業場外みなし労働時間制；始業 (時 分) 終業 (時 分) (5) 裁量労働制；始業 (時 分) 終業 (時 分) を基本とし、労働者の決定に委ねる。 ○詳細は、就業規則第 3 条～第 5 条、第 5 条～第 5 条、第 5 条～第 5 条 2 休憩時間 (60 分) 3 所定時間外労働の有無 (有) (無) 4 休日労働 (有) (無) ・ 定例日；毎週 土・日 曜日、国民の祝日、その他 (旧盆 12月29日～1月3日) ・ 非定例日；週・月 日、その他 () ・ 1年単位の変形労働時間制の場合一年間 (日) (勤務日) 毎週 ()、その他 () ○詳細は、就業規則第 6 条～第 8 条、第 8 条～第 8 条 1 年次有給休暇 6か月継続勤務した場合→ 10 日 (有・無) 継続勤務6か月以内の年次有給休暇 → か月経過で 日 時間単位年休 (有・無) 2 代替休 (有・無) 3 その他の休暇 有給 (忌引き、結婚休暇、生理休暇、誕生日休暇) ○詳細は、就業規則第 13 条～第 15 条、第 15 条～第 15 条
休日及び勤務日	
休日	

- ※ 以上のほかは、当社就業規則による。
- ※ 本通知書の交付は、労働基準法第15条に基づき労働条件の明示及び短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律第6条に基づき文書の交付を兼ねるものであること。
- ※ 本通知書は改正労働法（H27.4.1施行）に対応したものであること。
- ※ 労働条件通知書については、労使間の紛争の未然防止のため、保存しておくことをお勧めします。

3

内定＝労働契約成立と認められる場合、社会の常識にかなう納得できる理由がなければ内定取消は無効です。

「採用内定」により、労働契約がすでに成立していると認められる場合、社会の常識にかなう納得できる理由がなければ、契約の解約＝解雇は無効です。

(労働契約法第16条)

→内定取消は、会社の業績悪化を理由とするものであっても、無効となることがあります。

裁判では、次のような場合に、労働契約がすでに成立していると認められた例があります。



次のような場合、内定取消が正当と判断されることもあります!

- ◆ 学校を卒業できなかった
- ◆ 必要な免許や資格が取れなかった
- ◆ 健康状態が悪化して働くことが難しくなった
- ◆ 履歴書に事実と違うことが記載されていた

参考「内定取消」を告げられたら……

お近くの総合労働相談コーナー（沖縄労働局や労働基準監督署に設置。詳しくは P16 を参照）やハローワークにご相談ください。

ハローワークで内定取消について相談した結果、内定取消の撤回に至った事例もあります。



4

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」で決められています。

最低賃金

=毎年、都道府県ごとに決められる賃金の最低限度額

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、金額が高いほうが適用されます。



20XX年4月現在、最低賃金は800円より高い金額となっているため、万が一時給500円で働くことに同意しても、それは法律によって無効となり、最低賃金額との差額を請求できます！

あなたの給料が最低賃金額以上か確認しよう

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。

時間給の場合 時間給 $\geq$ 最低賃金額(時間額)

日給の場合 日給 $\div$ 1日の所定労働時間 $\geq$ 最低賃金額(時間額)

月給の場合 月給 $\div$ 1か月平均所定労働時間 $\geq$ 最低賃金額(時間額)

▶▶▶ 全国の最低賃金については

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！

5

会社は支払うと約束した賃金をきちんと支払わなければなりません。

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原則としてできません。

(労働契約法第8条・第9条)



給料、労働時間、仕事の内容など、労働者と会社で合意した労働契約と実際に働いてみて条件が違っていた場合、労働者は労働契約どおりとするよう会社に要求でき、会社が応じなければすぐに労働契約を終わらせることもできます(労働基準法第15条)。

下げられた給料を、黙って受け取ると「給料を下げている」という同意があったとされてしまうことがあるので、注意が必要です。

「賃金」の支払われ方

- ①労働者本人に、
- ②現金(本人の同意があれば銀行振込みも可能)で、
- ③全額を、
- ④毎月1回以上一定の期日に支払われなければなりません。

ただし、税金や社会保険料などは差し引かれるので、会社から交付される給与支給明細書を確認しましょう。

賃金が支払われないなど困ったことがあったら……

総合労働相談コーナーや労働基準監督署に相談しましょう!

総合労働相談コーナー

- ・働くことに関するあらゆる分野に対応
- ・都道府県労働局雇用環境・均等室や労働基準監督署などに設置
- ・専門の相談員が対応
- ・相談(電話もしくは面談)は無料で予約は不要

労働基準監督署

- 賃金の不払いや安全の確保などに関する相談の受付
- 賃金の不払いなど法令違反が疑われる場合には会社に立ち入り、必要に応じて指導を実施



6

会社は法定労働時間を超えた労働には、割増賃金を支払う義務があります。

労働時間の決まりは法律で定められています！

(労働基準法第32条)

【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
(法定労働時間)

※会社は、上記の労働時間を超えて労働者に働いてもらう場合は、36協定(下記参照)を結ぶ必要があります。



残業代が支払われない場合は、総合労働相談コーナーや労働基準監督署に相談しよう

会社が上記の労働時間を超えて、時間外労働(残業や休日出勤)をさせた場合、労働者には相応の割増賃金を支払わなければなりません。

【割増賃金のルール】▶ 就業形態にかかわらずすべての労働者に適用
(アルバイトやパートタイム労働者も対象)

①法定労働時間を超えて働く場合(時間外労働)	25%以上の割増賃金
②法定休日(P19参照)に働く場合(休日労働)	35%以上の割増賃金
③午後10時～午前5時の間に働く場合(深夜労働)	25%以上の割増賃金
④時間外労働+深夜労働	50%以上の割増賃金
⑤1か月60時間を超える時間外労働	50%以上の割増賃金 (ただし、中小企業については、当分の間適用が猶予されています。)

法律で決められた労働時間を超えて働く場合～36協定～

会社は労働基準法で決められた時間を超えて労働者に働いてもらう場合、過半数労働組合または労働者の過半数代表者との間で「時間外労働・休日労働に関する協定」を結んで、労働基準監督署に届け出なければなりません。労働基準法第36条に規定されることから「36協定(サブロク協定)」と呼ばれます。なお、36協定により延長できる労働時間は、原則として週15時間以内、月45時間以内と決められています。



自分の働いている会社についても調べてみよう

時間外労働・休日労働に関する協定届

事業の種類		事業の名称		事業の所在地（電話番号）			
金属製品製造業		〇〇金属工業㈱		那覇市おもろまち 2-1-1（000-000-0000）			
時間外労働をさせる必要のある 具体的事由	業務の種類	労働者数 (満 18 歳以上の者)	所定労働時間	延長することができる時間		期 間	
				1 日	1 日を超える一定の期間（起算日）		
					1 か月（毎月 1 日）		
					1 年（4 月 1 日）		
① 下記②に該当しない 労働者	臨時の受注、納期変更	10 人	1 日 8 時間	3 時間	30 時間	250 時間	平成 28 年 4 月 1 日から 1 年間
	月末の決算事務	5 人	同上	同上	15 時間	150 時間	同上
② 1 年単位の變形労働 時間制により労働する 労働者	機械組立	10 人	同上	同上	20 時間	200 時間	同上
休日労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数 (満 18 歳以上の者)	所定休日	労働させることができる休日 並びに始業及び終業の時刻		期 間	
臨時の受注、納期変更	機械組立	10 人	毎週土曜、日曜	1 か月に 1 日、8：30～17：30		平成 28 年 4 月 1 日から 1 年間	

協定の成立年月日 平成 28 年 3 月 12 日 職 名 検査課主任
協定の当事者である労働組合の名称又は労働者の過半数を代表する者の 氏 名 那覇花子
協定の当事者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法 （ 投票による選挙 ）
平成 28 年 3 月 12 日

職 名 代表取締役
使用者
氏 名 沖繩太郎

- 記載心得
- 1 「業務の種類」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせる必要のある業務を具体的に記入し、労働基準法第 36 条第 1 項ただし書の健康上特に有害な業務について協定をした場合には、当該業務を他の業務と区別して記入すること。
- 2 「延長することができる時間」の欄の記入に当たっては、次のとおりとすること。
- (1) 「1 日」の欄には、労働基準法第 32 条から第 32 条の 5 まで又は第 40 条の規定により労働させることができる最長の労働時間を超えて延長することができる時間であって、1 日についての限度となる時間を記入すること。
- (2) 「1 日」を超える一定の期間（起算日）の欄には、労働基準法第 32 条から第 32 条の 5 まで又は第 40 条の規定により労働させることができる最長の労働時間を超えて延長することができる時間であって、同法第 36 条第 1 項の協定で定められた 1 日を超えて 3 箇月以内の期間及び 1 年についての延長することができる時間の限度に因りて、その上欄に当該協定で定められたすべての期間を記入し、当該期間の起算日を括弧書きし、その下欄に、当該期間に応じ、それぞれ当該期間についての限度となる時間を記入すること。
- 3 ②の欄は、労働基準法第 32 条の 4 の規定による労働時間により労働する労働者（対象期間が 3 箇月を超える變形労働時間制により労働する者に限る。）について記入すること。
- 4 「労働させることができる休日並びに始業及び終業の時刻」の欄には、労働基準法第 35 条の規定による休日であって労働させることができる日並びに当該休日の労働の始業及び終業の時刻を記入すること。
- 5 「期間」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせることができる日の属する期間を記入すること。

7

有給休暇は利用目的を問われることなく取得できます。

休暇については法律で基準が定められています。

(労働基準法第39条)

年次有給休暇制度

条件：半年以上継続して働き、全労働日の8割以上の出勤

付与日数：10日(以降1年ごとに取れる日数は増える)

取得理由：休養のためでもレジャーのためでも、**利用目的は問われることなく取得できます**(労働基準法第39条)

※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。

勤続年数	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

※アルバイト(パートタイム労働者)でも、①6か月の継続勤務、②全労働日の8割以上の出勤、③週5日以上勤務または週の労働時間が30時間以上という3つの要件を満たせば正社員(上の表)と同じ日数が付与されます。週4日以下の勤務かつ週の労働時間が30時間未満の場合でも、所定の労働日数に応じて有給休暇が付与されます。

 年次有給休暇についての問題は、総合労働相談コーナーや労働基準監督署に相談しよう!

【その他の決まり】

休日の決まり(法定休日)

(労働基準法第35条)

毎週少なくとも1回
あるいは
4週間を通じて4日以上

【参考】その他にも休憩に関する決まりがあります

(労働基準法第34条)

1日の労働時間が 6時間を超える→**45分**以上
8時間を超える→**60分**以上



有給休暇は
入社半年後から
取れるのね!



しっかり働いたら
その分休むことも
大切です

8

妊娠などを理由とする退職強要、解雇などの不利益な取扱いが法律で禁じられています。

妊娠・出産、産前産後の休業や育児休業の申し出・取得などを理由とする以下のような不利益な取扱いは、法律で禁じられています。職場における妊娠、出産等に関するハラスメント防止のために、雇用管理上必要な措置を事業主に義務付けています。

■退職強要 ■解雇 ■降格 ■契約の更新拒否（雇止め）など

（男女雇用機会均等法／育児・介護休業法）

働く男性・女性ともに仕事と家庭を両立するための決まり

妊娠・出産

- ・出産前6週間(双子以上の場合は14週間)は休業できます。
- ・会社は、出産後8週間は就業させてはいけません。

※産後6週間を経過し、本人が希望し、医師が認めた場合は就業できます。

また、会社は妊産婦検診の時間の確保や医師から受けた作業の制限などの指導を労働者が守ることができるよう、措置を講じなければならない決まりもあります。

育 児

- ・原則として子どもが1歳(一定の条件を満たした場合は1歳6か月)になるまで育児休業を取得できます。→男女ともに可能。
- ・両親がともに育児休業を取得する場合
→1歳2か月に達するまでの1年間育児休業を取得できます。

介 護

- ・対象家族1人につき通算93日まで！
- ・3回を上限として、分割して休業を取得できます。

女性の活躍や仕事と子育ての両立支援に積極的な企業を増やしています！

あなたの会社は
どうか？
調べてみよう！



ポジティブ・アクション

積極的に女性の活躍の場を広げる取組を行う企業を増やしています

<http://www.positiveaction.jp/>

くるみん認定・プラチナくるみん認定

仕事と子育ての両立支援を積極的に行う企業を認定しています(次世代法)



<http://www.ryouritsu.jp/>

仕事と子育てや介護との両立で困ったときは、総合労働相談コーナーや都道府県労働局雇用環境・均等室に相談しよう。

9

仕事の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。

仕事でのケガや病気など



【労災保険】保険料は全額会社負担

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

その他にも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制度があります。

失業した



【雇用保険】保険料は労働者、会社双方負担

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

日常生活での健康問題



【健康保険】保険料は労働者、会社が半々で負担

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

高齢になる



【厚生年金保険】保険料は労働者、会社が半々で負担

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。

働いている会社の保険制度を調べてみよう! 「各種保険完備」とは?

一定の条件を満たした会社には労災保険、雇用保険、健康保険、厚生年金保険に加入する義務があり、その会社で働く労働者は各種の給付が受けられます!



会社に応募する際に求人広告欄でチェックするのも大事!

10

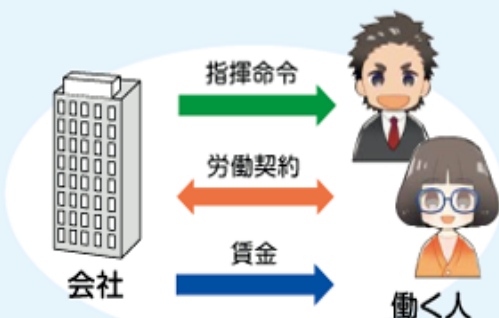
違いをよく理解した上で自分に合った働き方を選びましょう。

正規社員（いわゆる「正社員」）

- 一般的に契約期間に定めがなく、フルタイムで働く社員。

契約社員 （有期労働契約で働く人）

- ①労働契約は働く会社との間で結びます。
- ②契約期間があらかじめ決まっています。
- ③契約期間が満了すると労働契約は自動的に終了しますが、更新という形で契約期間が延長される場合もあります。
- ④一定の条件(※)を満たせば年次有給休暇が取れます。



派遣社員 （労働者派遣で働く人）

- ①労働契約は人材派遣会社（派遣元）との間で結び、働く人は、派遣元が派遣契約を結ぶ会社（派遣先）からの指揮命令を受けて働きます。
- ②契約期間が決められている場合と決められていない場合があります。
- ③契約期間が決められている場合は、派遣元との契約期間が満了すると労働契約は自動的に終了しますが、更新という形で契約期間が延長される場合もあります。
- ④一定の条件(※)を満たせば年次有給休暇が取れますが、その取得申請は派遣元に対して行います。



※一定の条件について、詳しくは「年次有給休暇制度」(P11)を参照(以下も同じ)。

- 他にも、パートタイムなどの働き方があります。

パートタイムで働く人（パートタイム労働者やアルバイトなど）

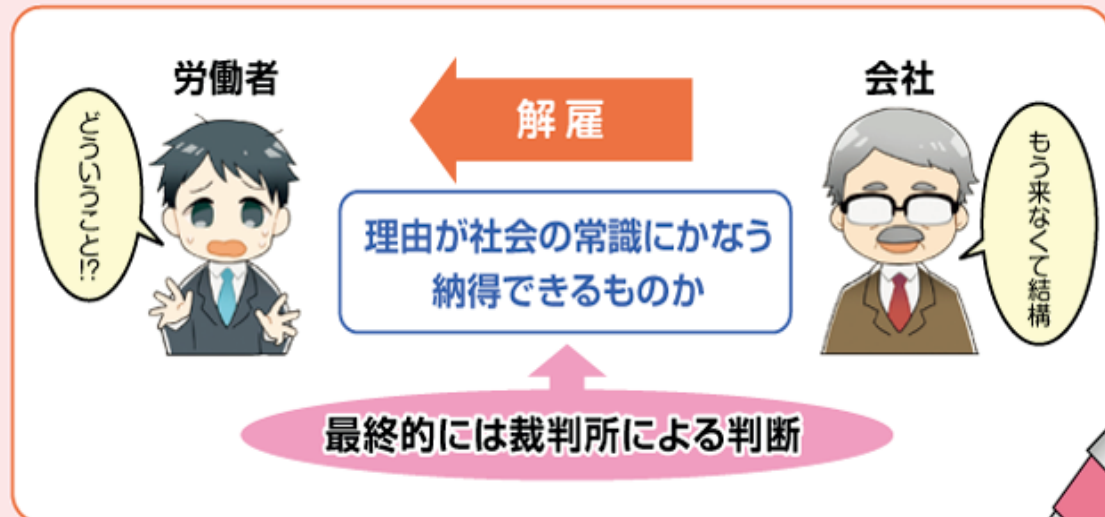
- 1週間の決められた労働時間が正規社員より少ないです。
- 契約期間が決められていることが多いです。
- 賃金は時給で支払われることが多いです。
- 一定の条件(※)を満たせば年次有給休暇が取れます。



11

解雇には社会の常識にかなう納得できる理由が必要となります。

解雇＝会社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。



社会の常識にかなう納得できる理由のない解雇は無効。
特に次のような場合についての解雇は禁止。

解雇が禁止される主な場合

労働基準法	・業務上災害のため療養中の期間とその後30日間の解雇 ・産前産後の休業期間とその後30日間の解雇 ・労働基準監督官に申告したことを理由とする解雇
労働組合法	・労働組合の組合員であることなどを理由とする解雇
男女雇用機会均等法	・労働者の性別を理由とする解雇 ・女性労働者が結婚・妊娠・出産・産前産後休業したことなどを理由とする解雇
育児・介護休業法	・労働者が育児・介護休業を申し出たこと、または育児・介護休業したことを理由とする解雇

たとえ解雇が有効であっても、解雇を行う場合、30日以上前の予告か、30日分以上の平均賃金を支払う必要があります。

困ったら労働基準監督署や
総合労働相談コーナーに
相談しよう！



知っておきましょう！

アルバイトや契約社員など、契約期間に定めのある労働契約を結んでいる場合、**契約期間中に解雇することは、「契約違反」**となり、原則としてできません(やむを得ない事由がある場合を除く)。

12

辞めさせてもらえないなど働いている会社とトラブルがあったら、総合労働相談コーナーに相談しましょう。

あらかじめ契約期間が定められていないときは、労働者は少なくとも2週間前までに退職の申し出をすれば、法律上はいつでも辞めることができます。

※ただし、就業規則で退職手続が定められている場合、その内容が合理的であれば従う必要がありますので、確認しておきましょう。

知っておきましょう！

アルバイトや契約社員など、契約期間に定めのある労働契約を結んでいる場合、契約期間の満了前に退職することは「契約違反」となり、原則としてできません(やむを得ない事由がある場合を除く)。



個別労働関係紛争解決促進制度

辞めさせてもらえないなど働いている会社との間でトラブルがあったら、都道府県労働局(総合労働相談コーナー)において、簡易・迅速にトラブルの解決を支援する制度があります。

詳しくは

個別労働関係紛争の解決

検索



※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。
(養っている家族がいる場合には、その人についても同様に手続きが必要です。)

必ずチェック！ 最低賃金

あなたに適用される最低賃金は、 で確認！
使用者と労働者の合意であっても、最低賃金額を下回る賃金額は「無効」です。

●次の計算でチェック！ 定期的にチェック！

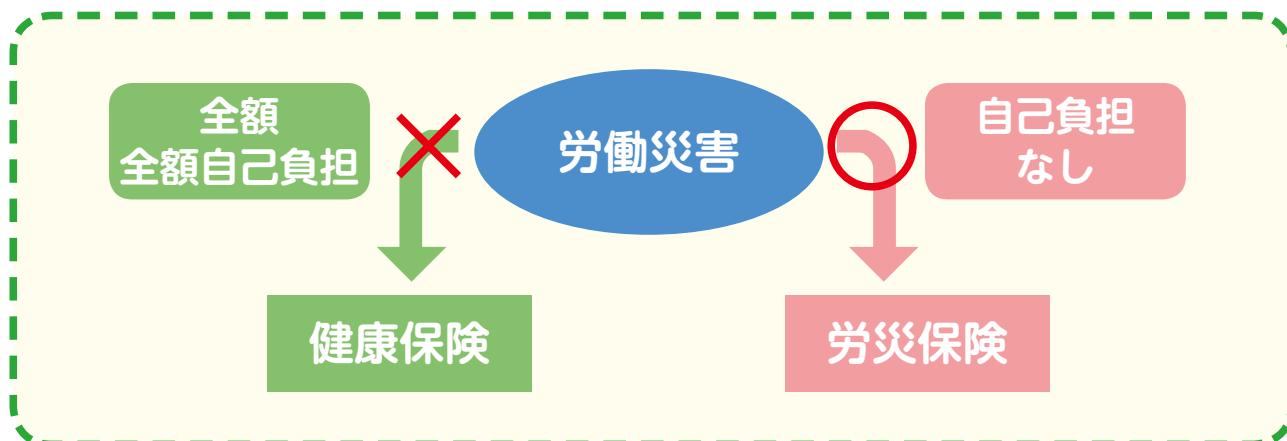
※算入されない賃金①「臨時に支払われる賃金（結婚手当など）」②「1か月を超える期間で支払われる賃金（賞与など）」③「所定労働時間以外の労働の賃金（時間外労働手当・休日労働手当など）」④「深夜割増手当」⑤「精皆勤手当」⑥「通勤手当」⑦「家族手当」

- 1 時間給のみの場合：時間給 $\geq$ 最賃額
- 2 日給のみの場合：日給 $\div$ 1日平均所定労働時間 $\geq$ 最賃額
- 3 月給のみの場合：月給 $\div$ 1ヵ月平均所定労働時間 $\geq$ 最賃額
- 4 時間給・日給・月給の場合の組合せ
（「基本給は月給」「手当は日給」など）の場合
上記の1～3で時間額に換算した額の合計 $\geq$ 最低賃金額

業務中や通勤途中のケガに、健康保険は使えません！
お仕事でのケガ等には、**労災保険**！

健康保険は、労働災害とは関係のない傷病に対して支給されるものです。

●労働災害によって負傷、または病気にかかったにもかかわらず、健康保険を使って医療機関で治療を受けた場合、治療費の全額を一時的に自己負担することになってしまいます。



お問い合わせ先（電話番号）

労働基準関係法令に関するお問い合わせ	
那 覇 労 働 基 準 監 督 署	098-868-8033（労働基準関係）
	098-868-3431（安全衛生関係）
	098-868-8040（労災補償関係）
沖 縄 労 働 基 準 監 督 署	098-982-1263
名 護 労 働 基 準 監 督 署	0980-52-2691
宮 古 労 働 基 準 監 督 署	0980-72-2303
八 重 山 労 働 基 準 監 督 署	0980-82-2344
沖縄労働局 労働基準部 監督課	098-868-4303
労使間の民事トラブルに関するお問い合わせ	
雇用環境・均等室総合労働相談コーナー	098-868-6060
那 覇 総 合 労 働 相 談 コ ー ナ ー	098-868-8008
沖 縄 総 合 労 働 相 談 コ ー ナ ー	098-982-1400
名 護 総 合 労 働 相 談 コ ー ナ ー	0980-52-2691
宮 古 総 合 労 働 相 談 コ ー ナ ー	0980-72-2303
八 重 山 総 合 労 働 相 談 コ ー ナ ー	0980-82-2344
雇用保険に関するお問い合わせ	
ハ ロ ー ワ ー ク 那 覇	098-866-8609
ハ ロ ー ワ ー ク 沖 縄	098-939-3200
ハ ロ ー ワ ー ク 名 護	0980-52-2810
ハ ロ ー ワ ー ク 宮 古	0980-72-3329
ハ ロ ー ワ ー ク 八 重 山	0980-82-2327
仕事と子育てや介護との両立支援、男女の雇用機会均等に関するお問い合せ	
雇 用 環 境 ・ 均 等 室	098-868-4380

その他の各種お問い合わせ・ご相談の窓口は、沖縄労働局ホームページの
窓口案内にも掲載しています。

<http://okinawa-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/>