

“働く” ときに知っておきたい労働法

ひと、暮らし、
みらいのために



平成28年11月4日

厚生労働省 佐賀労働局

本日の資料は佐賀労働局のホームページに掲載しますのでご活用ください

目次

I	はじめに・・・・・・・・・・・・・・・・	3～5
II	わが国の労働の現状・・・・・・・・	6～15
III	働くときに知っておきたい労働法・・・・・・・・	16～47
IV	就職活動お役立ち情報・・・・・・・・	48～60
V	おわりに・・・・・・・・・・・・・・・・	61～62

I はじめに

「はたらく」・「働く」ということは

- 収入の確保
- 社会への貢献
仕事を通じて社会の役に立つ
- 自己実現
自分の夢を実現する





法律적으로는・・・

就職に際しては、会社（使用者）と労働契約（「働きます」「雇います」という約束）を結びます

【働く人は・・・】

「会社の指示に従って誠実に働く」義務を負います。
※ 会社で定められているルールに従い業務に従事する
（遅刻しない、勤務時間中に無断で職場を離れない、
会社の秘密を外部に漏らさない等の服務規律）

【会社は・・・】

「労働の対価として給料を払う」義務を負います。

- 労働契約は対等の関係の下、お互いの合意によって成立するものですが、実際には立場の弱い労働者を保護するため、その締結等については、労働法で最低限のルールが定められており、労働条件が労働法に違反するものは無効とされ、労働法で定められたものが適用されます。

本日は……

働くことで、収入を得ることができるだけでなく、社会への貢献や自己実現を図ることができます。

しかし、ちゃんと労働法を理解した上で働かなければ、あなたの本来の目的を果たすこともできなくなります。

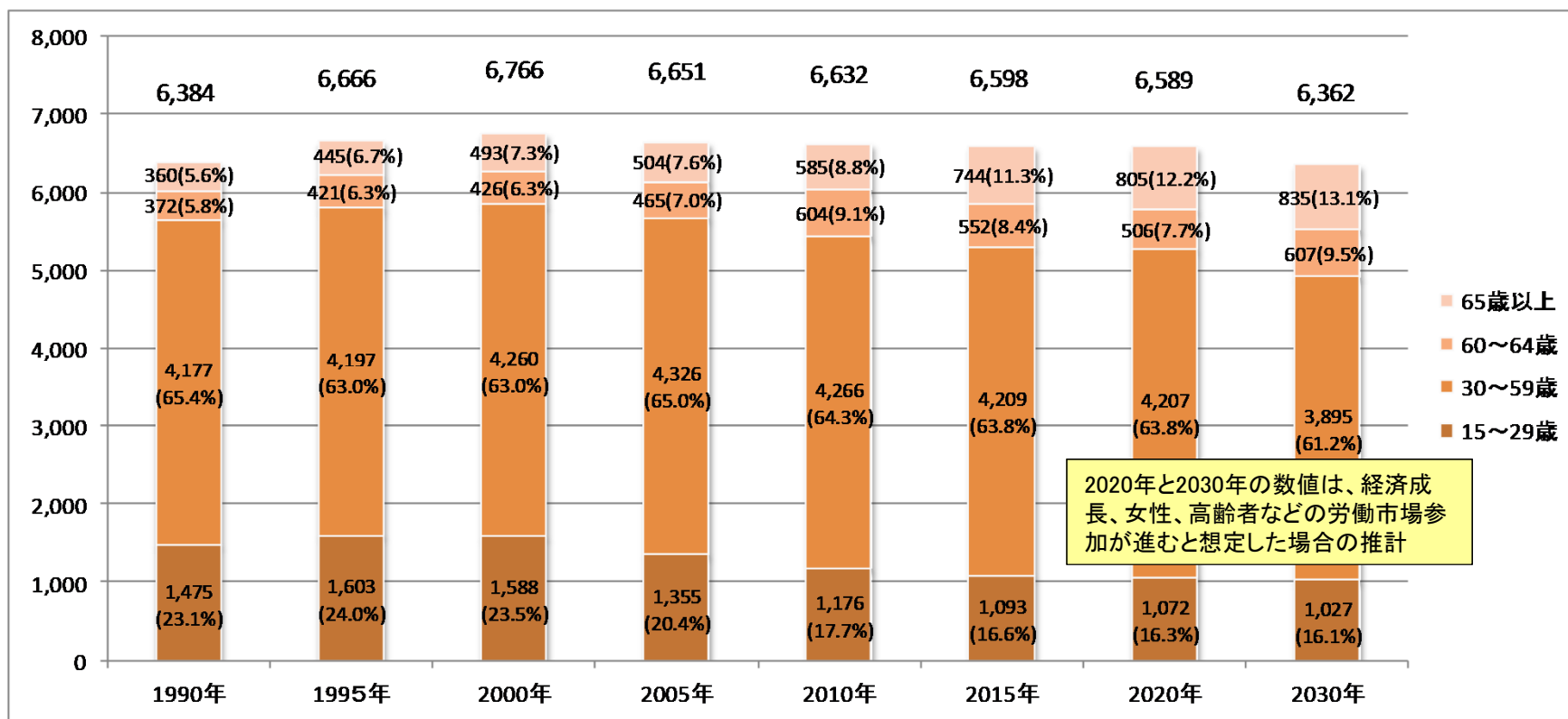
現在の、皆さんが直面している状況を解説するとともに、アルバイトをする、または、卒業後の就職を目指す上で、最低限、知っておくべきことについてお話をします。

Ⅱ わが国の労働の現状

1 労働力人口の推移

労働力人口はすでに減少しており、今後も減少の見込み

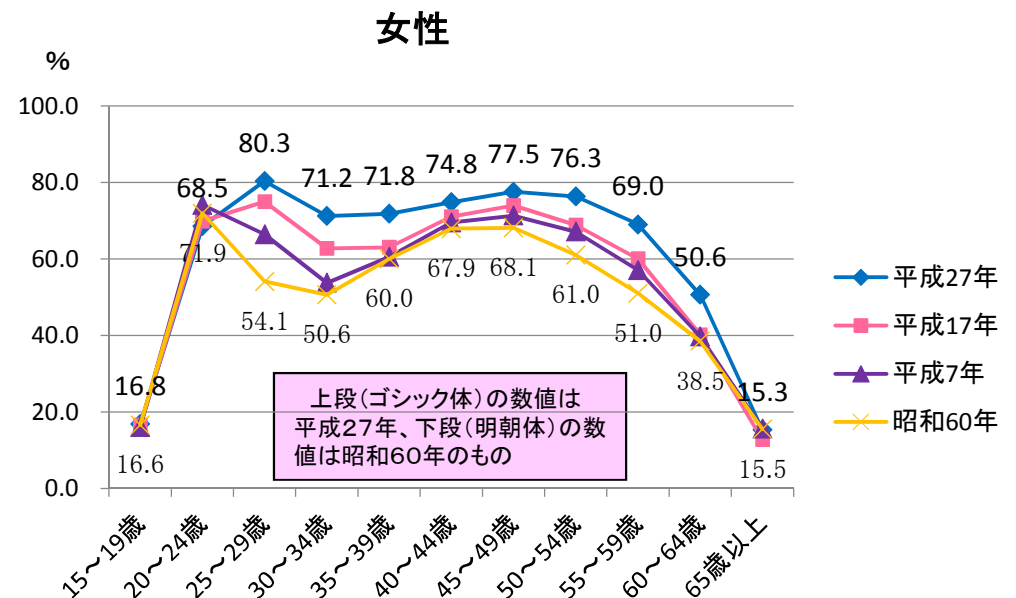
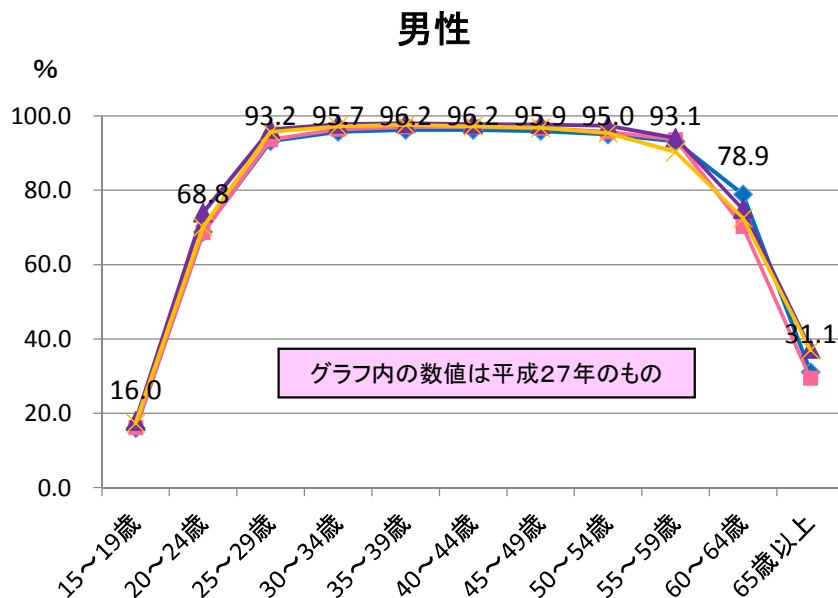
(万人)



出典：1990、1995、2000、2005、2010、2015年は総務省統計局「労働力調査」、
2020年、2030年はJILPT(独)労働政策研究・研修機構「平成27年度労働力需給の推計」

2 年齢別労働力率（労働力人口*／人口）の推移

- 男性の労働力率カーブは大きな変化はない
- 女性は、25～64歳の上昇が顕著



資料出所: 総務省「労働力調査」

※ 労働力人口＝就業者+完全失業者

** 完全失業者＝①～③の条件を満たす者

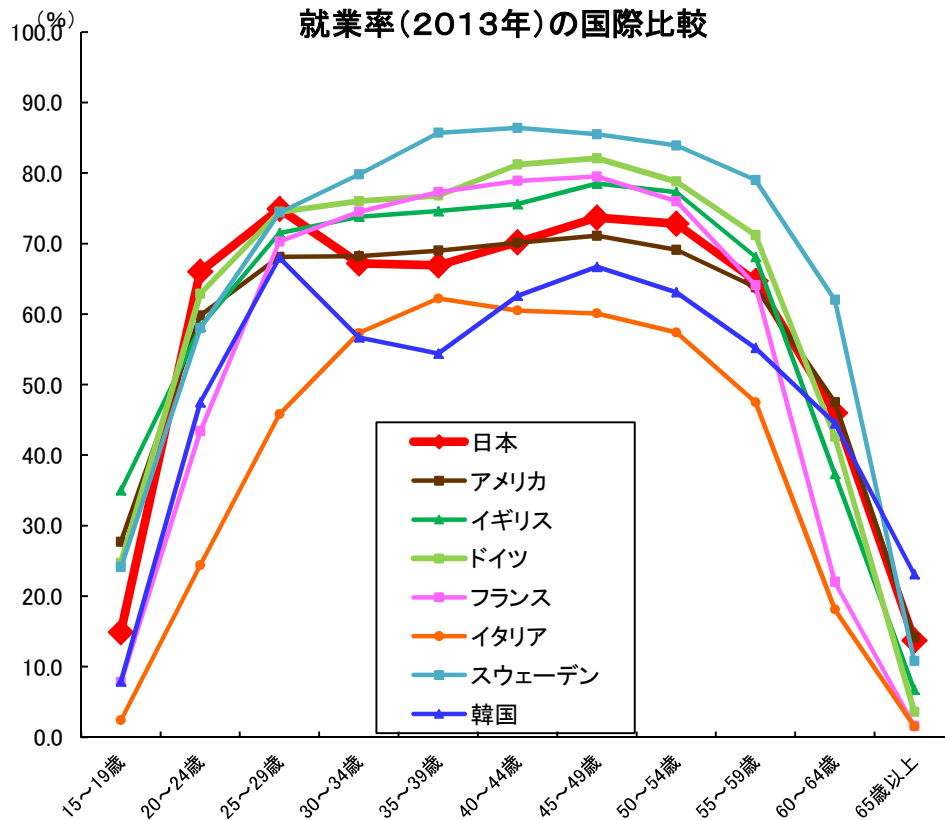
① 仕事がなく、調査期間中少しも仕事をしなかった

② 仕事があればすぐ就くことができる

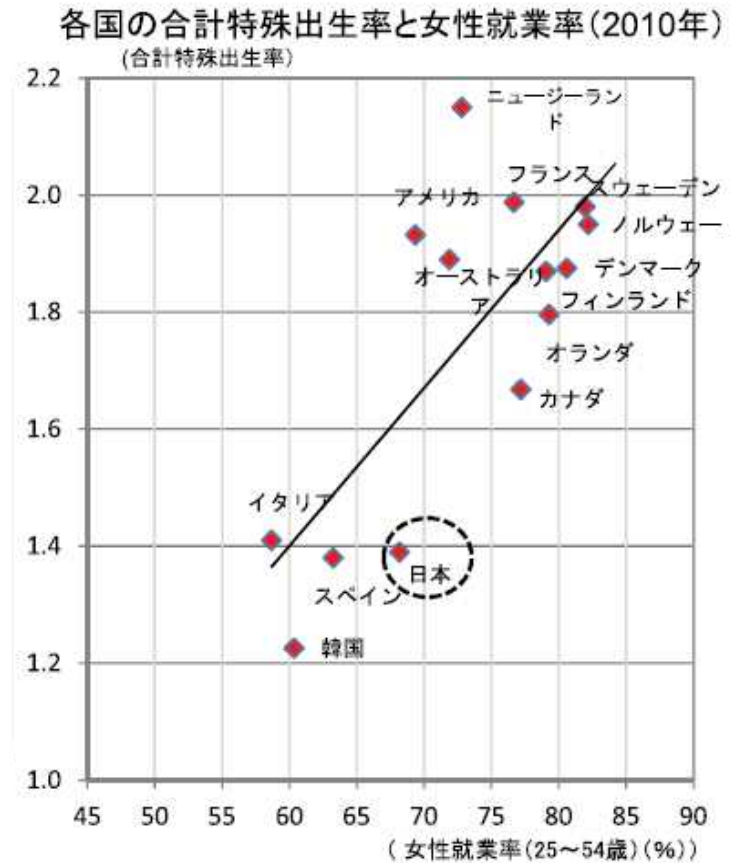
③ 調査期間中に、仕事を探す活動や事業を始める準備をしていた

(参考) 女性の労働力率と合計特殊出生率

- 日本の女性の就業率は、先進諸国に比べるとM字カーブの傾向が顕著である。
- 女性の社会進出が進んでいる国ほど、合計特殊出生率も高い傾向にある。



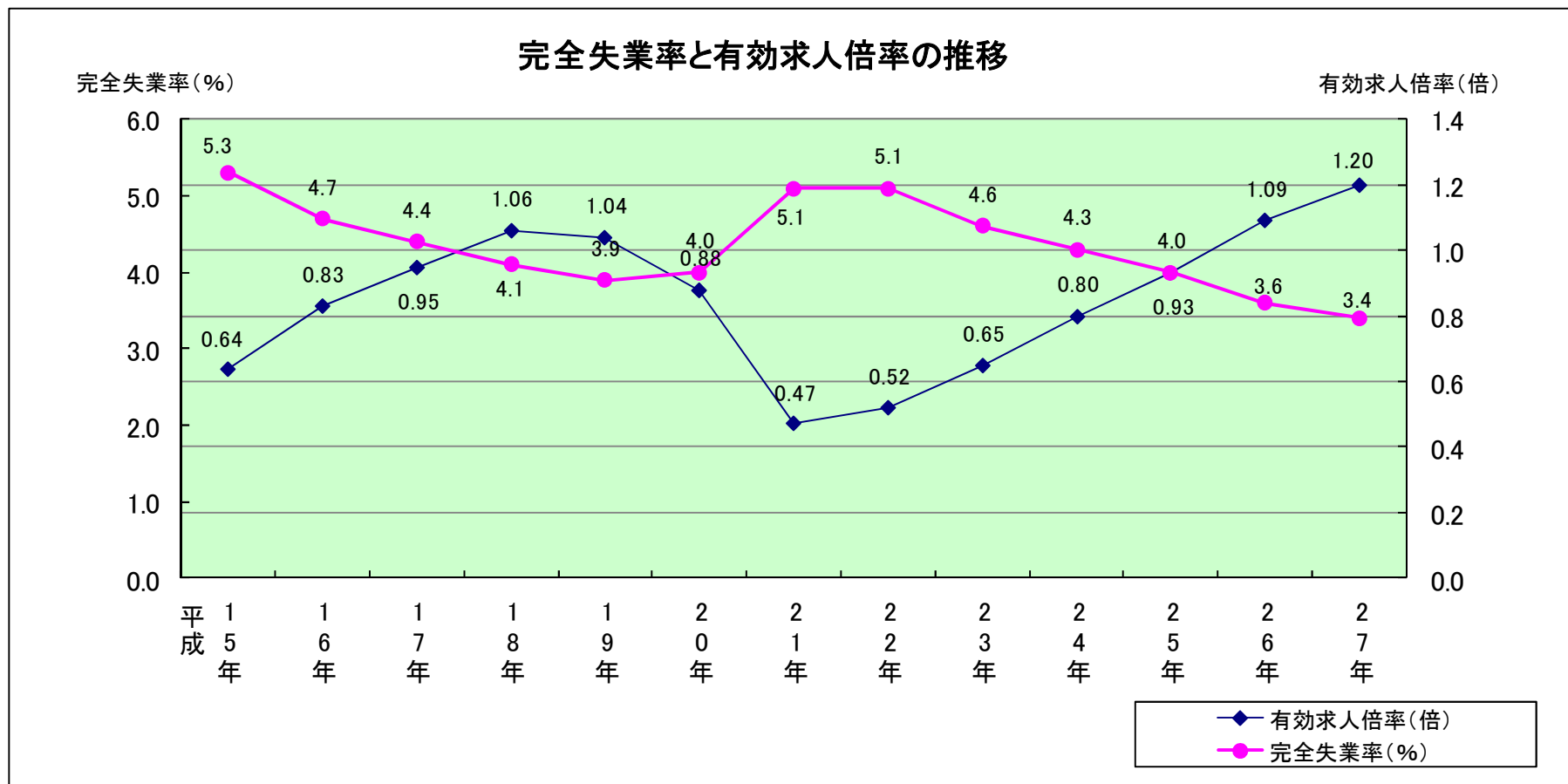
(資料出所): OECD Stat



(資料出所) OECD Family database

3 最近の雇用失業情勢の変化

- リーマンショック後の平成21年に急速に悪化し、その後回復傾向
- 平成28年8月の完全失業率は3.1%、有効求人倍率は1.37倍

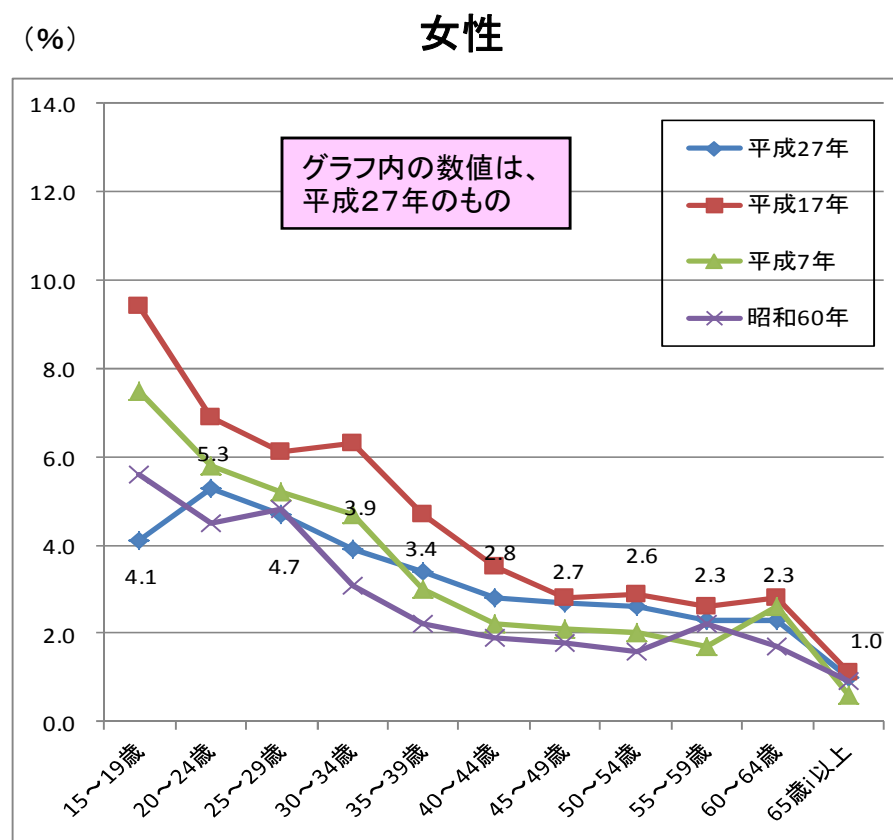
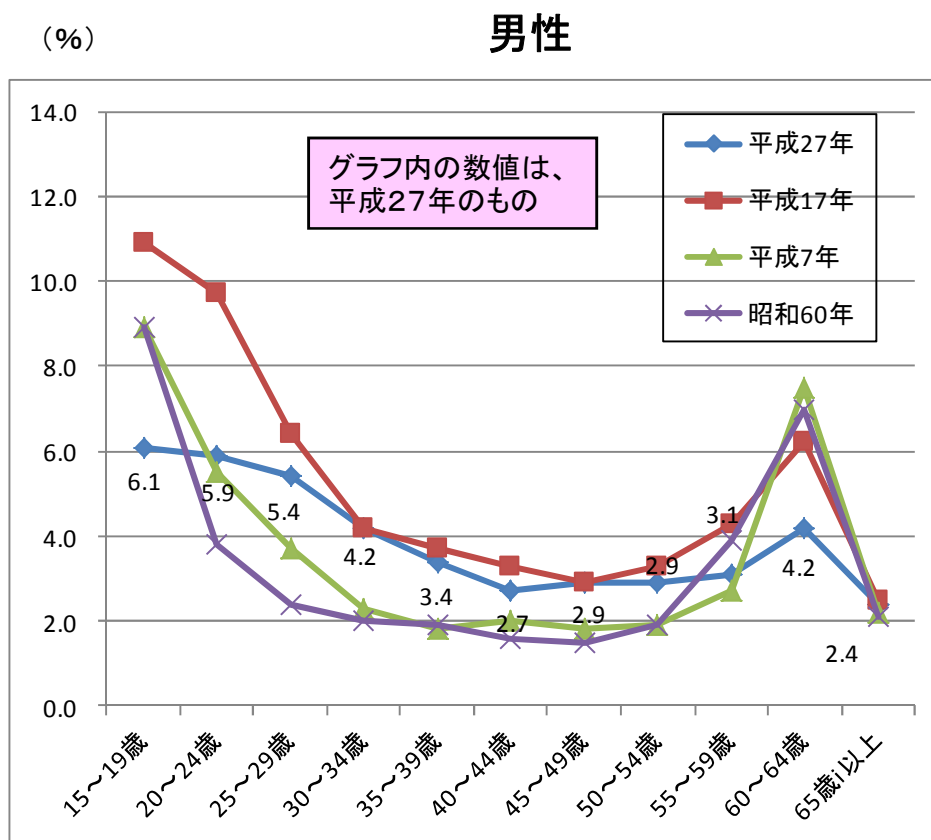


資料出所: 完全失業率は、総務省「労働力調査」

有効求人倍率は、厚生労働省「一般職業紹介状況」

4 年齢別失業率（完全失業者数／労働力人口）の推移

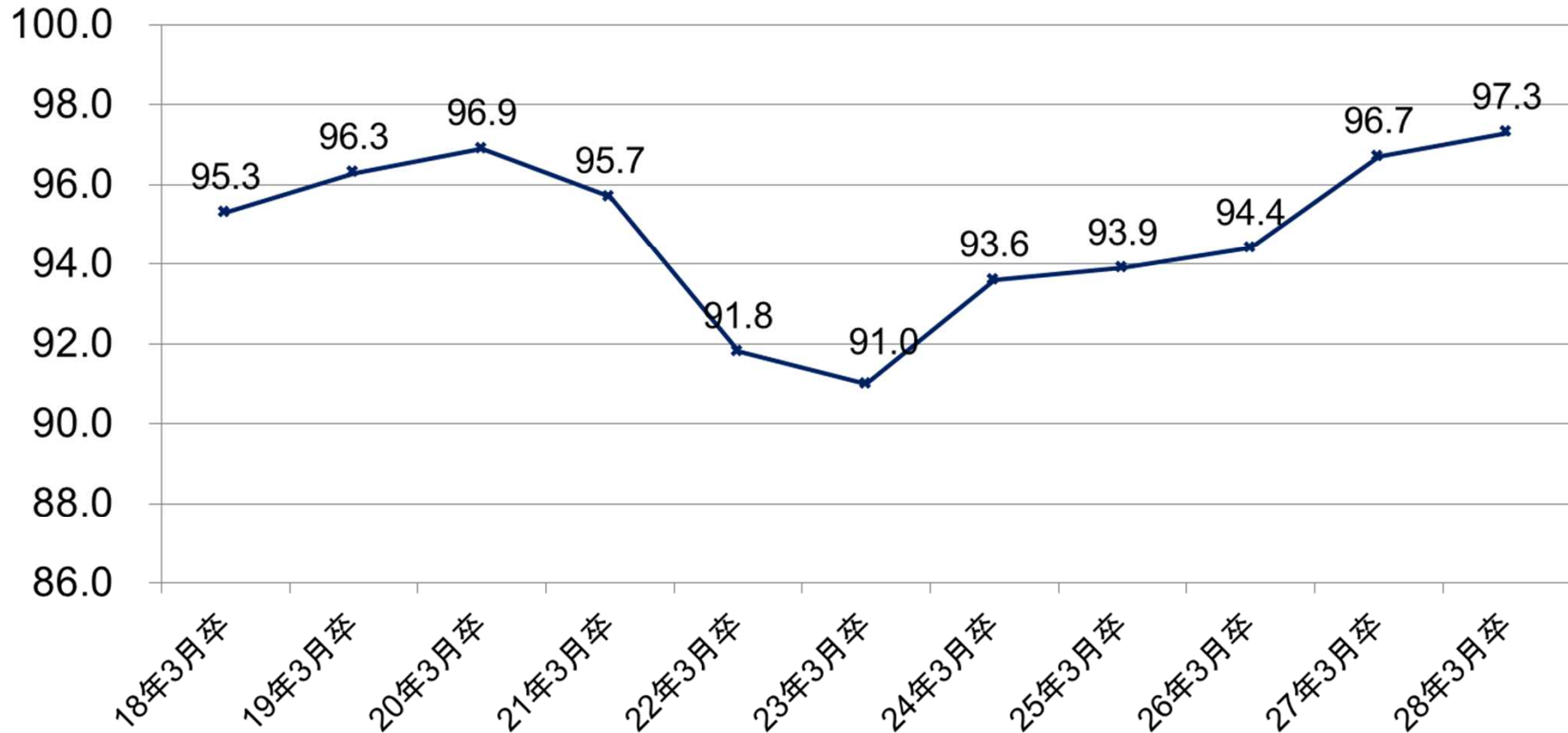
男女とも年齢が若い層で失業率が高い



資料出所：総務省「労働力調査」

5 新規大卒者等の就職決定（内定）状況

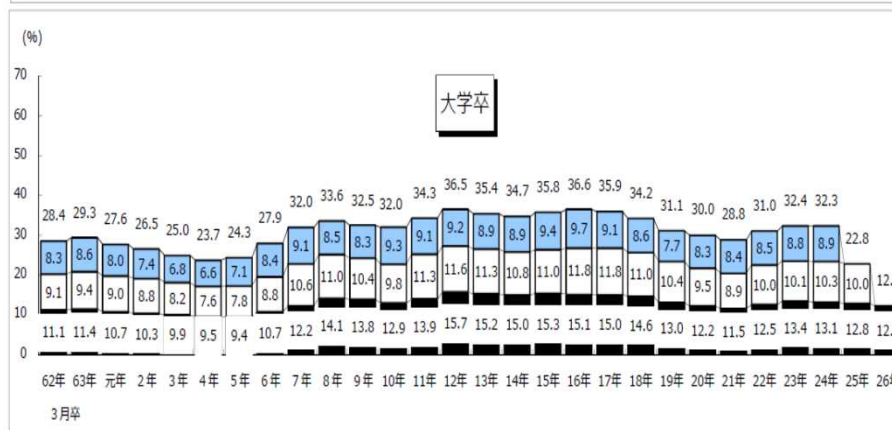
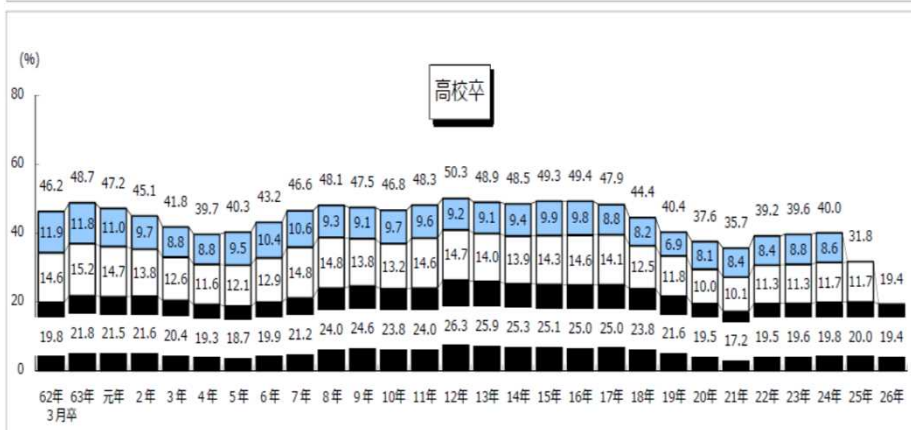
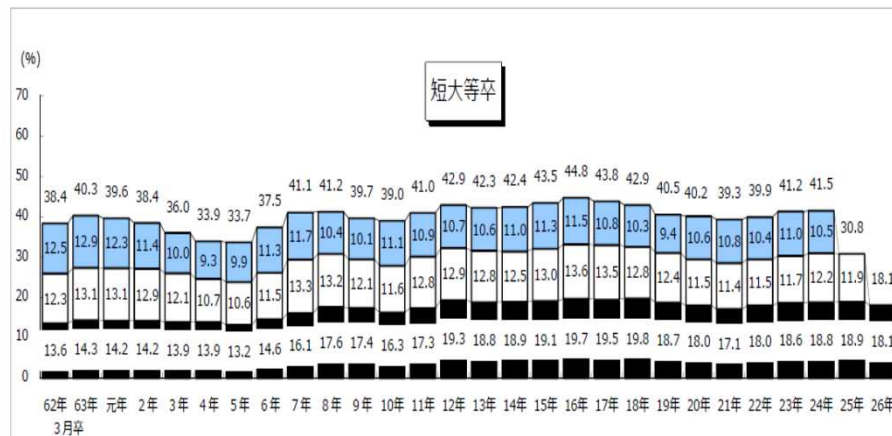
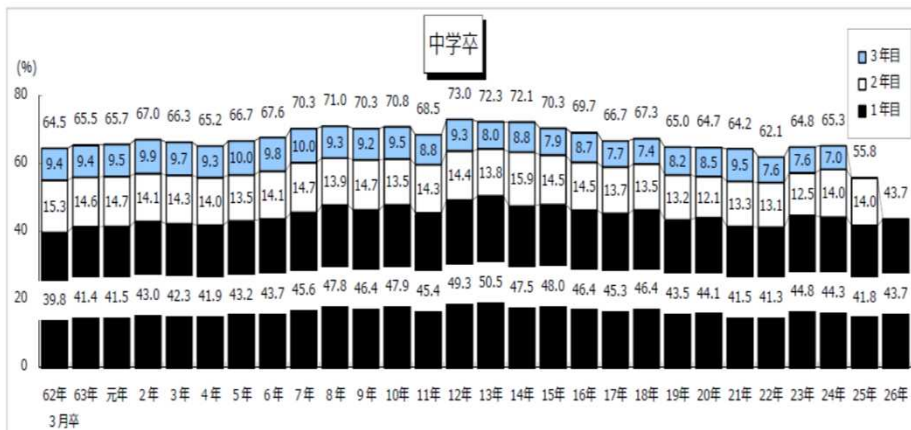
○ 平成24年3月卒業生から回復傾向



資料出所：「大学等卒業予定者就職内定状況調査」（厚生労働省・文部科学省）
（注）内定率とは、就職希望者に占める内定取得者の割合。

6 新規学校卒業者の就職3年後の離職率

最近の就職後3年後の離職率は中卒約6.5割、高卒・短大卒約4割、大卒約3割



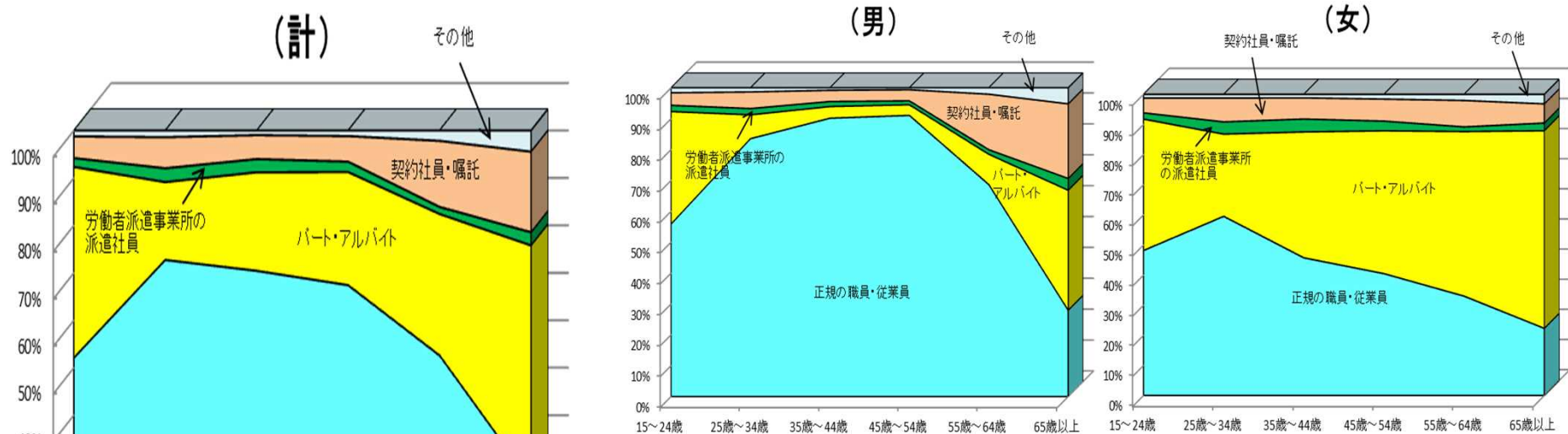
(注) 事業所からハローワークに対して、新規学卒者として雇用保険の加入届が提出された新規被保険者資格取得者の生年月日、資格取得加入日等、

資格取得理由から各学歴ごとに新規学校卒業者と推定される就職者数を算出し、更にその離職日から離職者数・離職率を算出している。

3年目までの離職率は、四捨五入の関係で1年目、2年目、3年目の離職率の合計と一致しないことがある。

7 雇用者の年齢別雇用形態

- 雇用者の約3人に1人は非正規労働者
- 15～24歳の若年層では、男性の4割以上、女性の半数が非正規労働



	総数	15～24歳	25～34歳	35～44歳	45～54歳	55～64歳	65歳以上
計							
役員を除く雇用者計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
正規の職員・従業員	64.8%	52.7%	73.5%	72.4%	68.6%	53.8%	31.3%
パート・アルバイト	24.1%	39.3%	16.1%	19.5%	22.9%	28.9%	43.6%
労働者派遣事業所の派遣社員	1.7%	1.5%	2.5%	1.9%	1.3%	1.1%	2.3%
契約社員・嘱託	6.9%	4.8%	6.1%	4.6%	5.0%	12.4%	15.1%
その他	2.5%	1.7%	1.8%	1.6%	2.1%	3.8%	8.1%
男							
役員を除く雇用者計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
正規の職員・従業員	80.3%	56.1%	84.7%	91.9%	91.6%	68.6%	86.6%
パート・アルバイト	9.5%	37.0%	7.1%	3.1%	3.0%	10.3%	5.0%
労働者派遣事業所の派遣社員	1.3%	1.7%	1.6%	0.9%	0.8%	1.2%	0.4%
契約社員・嘱託	6.9%	3.5%	4.9%	3.0%	3.2%	16.5%	5.7%
その他	2.1%	1.7%	1.7%	1.2%	1.5%	3.4%	2.7%
女							
役員を除く雇用者計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
正規の職員・従業員	45.5%	49.4%	59.1%	46.2%	41.6%	34.5%	39.8%
パート・アルバイト	42.4%	41.6%	27.8%	41.5%	46.6%	53.0%	49.8%
労働者派遣事業所の派遣社員	2.4%	1.3%	3.7%	3.3%	1.8%	1.0%	0.9%
契約社員・嘱託	6.9%	6.1%	7.6%	6.5%	7.2%	7.0%	5.7%
その他	2.9%	1.7%	1.8%	2.5%	2.8%	4.2%	3.8%

資料出所: 総務省「労働力調査(詳細調査)平成27年平均」



(参考) 正規労働者・非正規労働者とは～いろいろな働き方～

正規労働者

いわゆる「**正社員**」で、一般的に**契約期間に定めがなく、フルタイム**で働く社員

非正規労働者

契約社員・嘱託

契約期間があらかじめ決まっております、契約期間が満了すると労働契約は終了しますが、更新という形で契約期間が延長される場合もあります(一般的には、嘱託社員は定年退職した正社員を契約社員として再雇用した時に使われることが多い)

パート・アルバイト

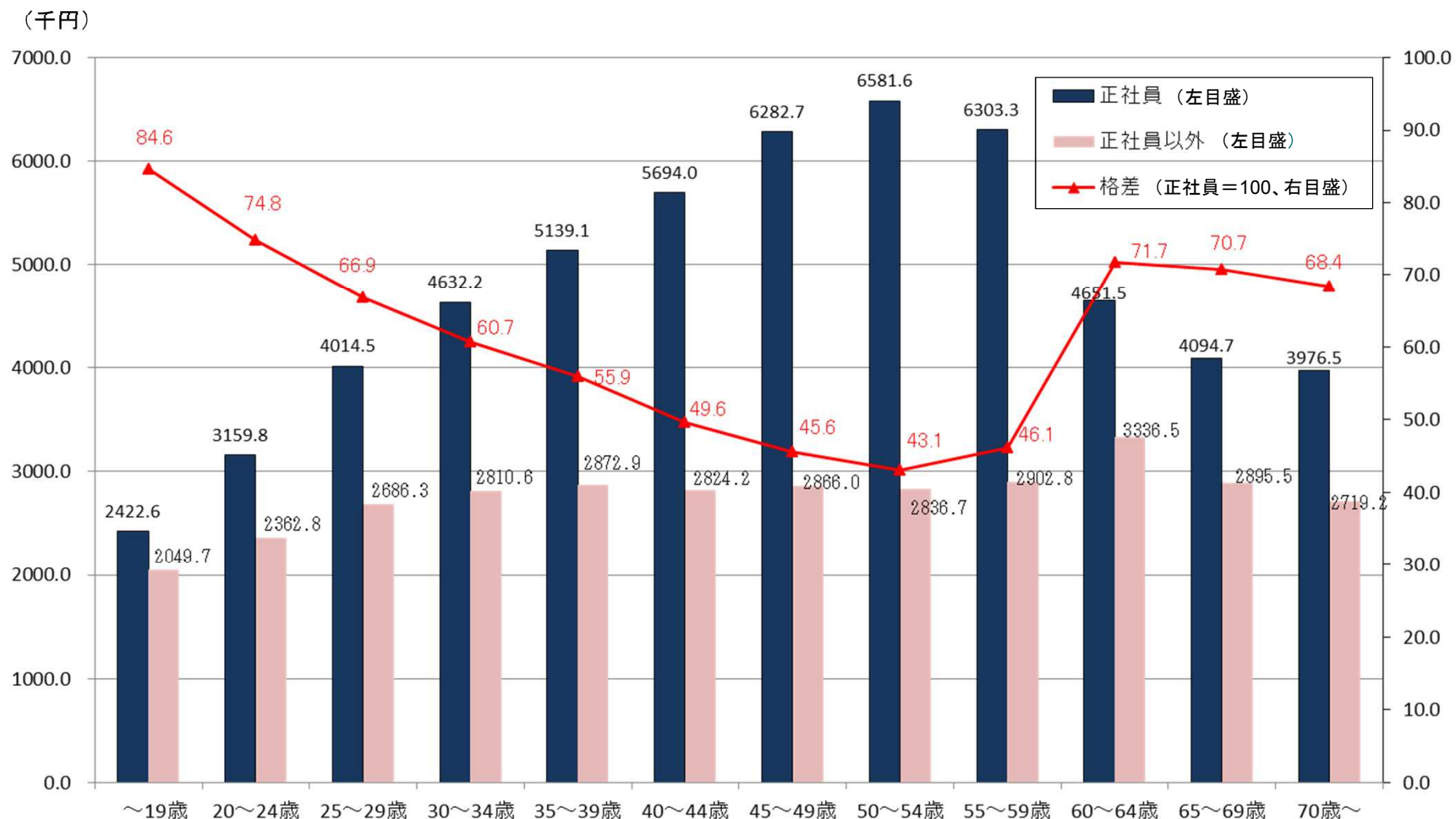
一般的には、**契約期間が決まっております**(更新等は契約社員と同じ)、いわゆる**正社員より労働時間が短い**ことが多い

派遣社員

契約期間があらかじめ決まっておりますが多く(更新等は契約社員と同じ)、労働契約は派遣会社と結びますが、**派遣先から指揮命令を受けて働く**

※ 会社における呼称での分類であり、会社によっては違うこともあるので注意が必要

(参考) 雇用形態と賃金格差

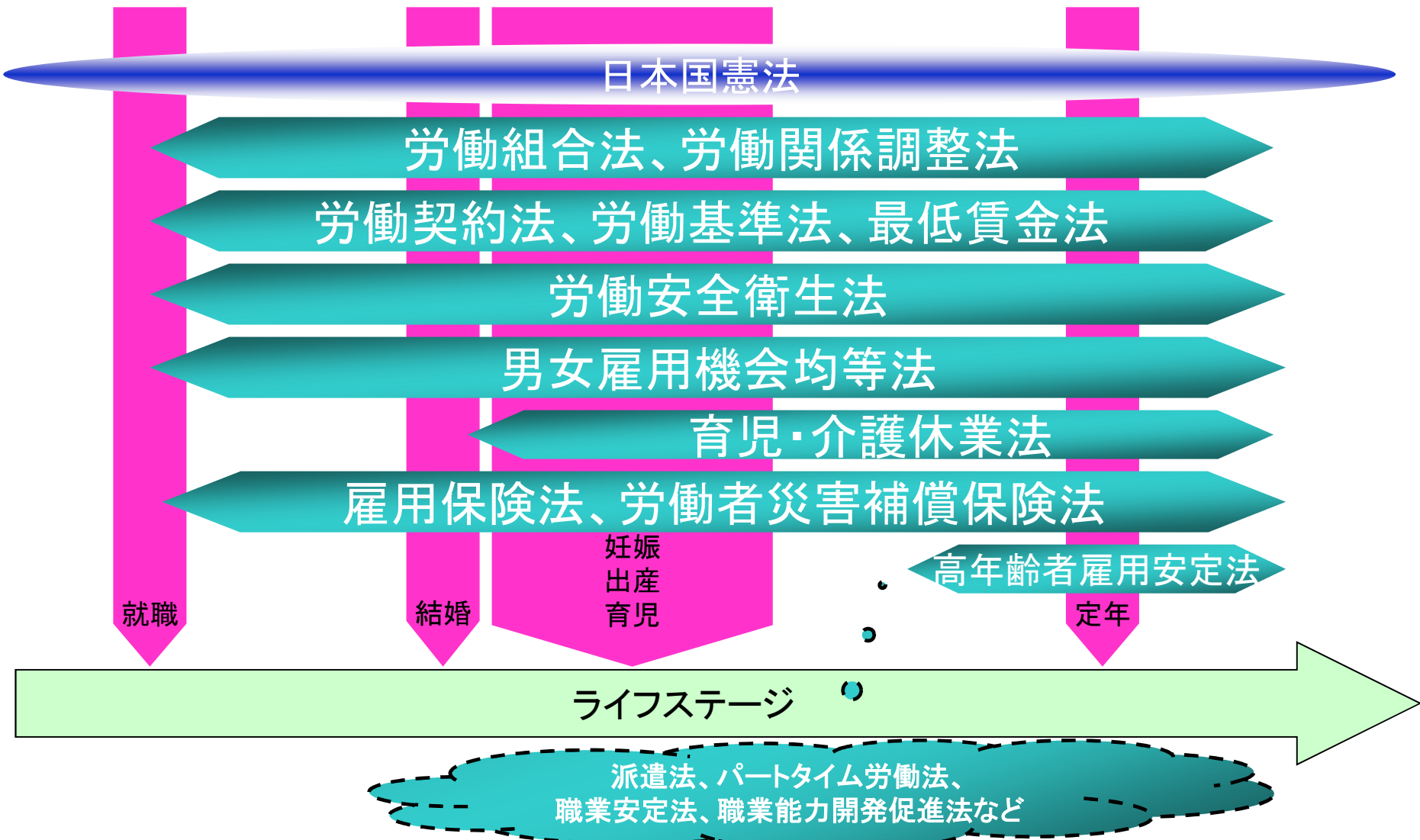


資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成27年)

(注) 賃金(年額) = (きまって支給する現金給与額 × 12) + 年間賞与その他特別給与額

Ⅲ 働くときに知っておきたい労働法

1 “働く” ことに関する主な法律



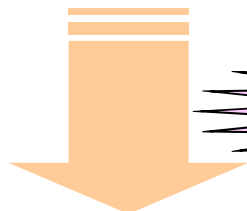
2 働くときに知っておきたいこと

- ① **働き始める前に** → 自分の労働条件、わかっていますか？
- ② **賃金**
 - 最低賃金
 - 割増賃金
 - 支払い→ 嬉しい給料。でも中味が理解できていますか？
- ③ **労働時間等**
 - 労働時間・休日
 - 休憩時間
 - 年次有給休暇→ 働く時間の常識です
メリハリつけて、うまく休んでリフレッシュも、働く人の常識
- ④ **男女がいきいきと働くために**
 - 性別による差別の禁止
 - 仕事と家庭の両立→ 性別に隔たりなく、家族あつての自分ですから
- ⑤ **離職**
 - 退職
 - 解雇
 - 定年退職→ 離職に際しトラブルを避ける

① 働き始める前に

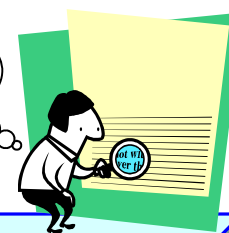
就職の際（労働契約を結ぶとき）に労働条件は確認していますか？

使用者は労働条件を書面で明示することが義務付けられています
（労働基準法第15条、労働契約法第4条第2項）



「賃金等の条件は働きぶりを見て決める」は認められていません！

よく見て…



労働基準法第15条で書面交付が義務付けられているもの

- ①労働契約期間（正社員の場合は期間の定めなし）
- ②期間の定めがある契約の更新についてのきまり（更新があるかどうかなど）
- ③仕事をする場所、仕事の内容
- ④始業・終業時間、残業の有無、休憩時間、休日・休暇、交代制の有無と内容
- ⑤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退職に関すること

これら以外の労働契約の内容についても、労働者と使用者は出来る限り書面で確認する必要があると定められています（労働契約法第4条第2項）



労働条件その他全員に適用される ことが「就業規則」に定められる こととなっています

常時10人以上の労働者を使用する使用者は、次の事項を定めた就業規則を作成する義務を負い、作成または変更した就業規則を行政官庁(労働基準監督署長)に届け出る義務を負っています。

「絶対的必要記載事項」(必ず記載しなければならないもの)

始終業時刻や休憩時間、休日、休暇、賃金の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切及び支払の時期、昇給に関する事項、退職に関する事項

「相対的必要記載事項」(該当する制度がある場合には記載しなければならないもの)

退職手当に関する事項、臨時の賃金・最低賃金額、労働者に食費、作業用品その他の負担をさせる定め、安全衛生、職業訓練、災害補償・業務外傷病扶助、表彰及び制裁、その他当該事業場の労働者のすべてに適用される定め

就業規則の作成・変更にあたっては、使用者は事業場の過半数代表の意見を聴取しなければなりません。

使用者は就業規則を周知する義務を負っています。



女性（男性）は採用しないとされたのですが・・・

会社は、労働者の募集・採用について性別にかかわらず均等な機会を与えなければならないとされています（男女雇用機会均等法第5条）。

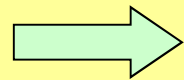
こんな求人や採用も男女雇用機会均等法違反！

身長や体力的な条件を付けて、実質的に女性が応募できない

「面接での質問が男女で異なる」

→ 例えば、男性にのみ幹部候補となる意欲を聞くなど

「営業職は、転居を伴う転勤に応じられる人」



実質的に一方の性に不利益となって、性別を理由とする差別となる恐れがあるため、合理的理由がない限り、**間接差別**として禁止されます（男女雇用機会均等法第7条）

例えば、転居を伴う転勤を行っていないのに、「転居を伴う転勤に応じられる人」を選考基準とすることは違反です。



業績悪化を理由に 賃金カットは認められるのですか？

- 労働契約の内容である賃金等の労働条件の変更には、**労使の合意が必要**とされています。（労働契約法第8条）

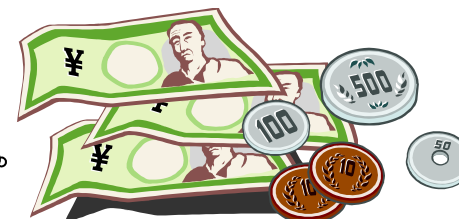
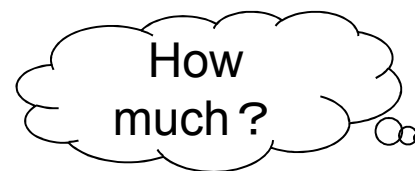
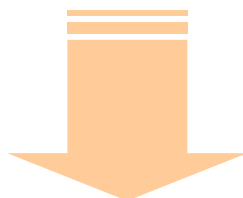
下げられた給料を、黙って受け取ると「給料を」下げていい」という同意があったとみなされることがあるので、注意が必要

- 労働者と合意することなく、就業規則の内容を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容を変更することは、原則としてできません。**（労働契約法第9条）

変更後の内容を周知し、就業規則の変更が労働者の受ける不利益の程度、労働条件変更の必要性、変更後の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況等をみて合理的なものであるときは、就業規則を労働者に不利益な内容にも変更可能（労働契約法第10条）

②-1 賃金（最低賃金）

賃金が**最低賃金**を下回っていませんか？



都道府県ごとに使用者が支払わなければならない賃金の最低額が決定されています。特定産業についての最低賃金額も都道府県ごとに決定されています。（最低賃金法第4条）

佐賀県の最低賃金は、1時間あたり715円（平成28年10月2日発効）。

佐賀県の最低賃金

最低賃金の種類	時間給	効力発生效年月日
佐賀県最低賃金	715円	H28年10月2日
一般機械器具製造業関係	795円	H27年12月25日
電気機械器具製造業関係	760円	H27年12月24日
陶磁器・同関連製品製造業	*695円	H27年12月26日

特定産業の最低賃金額も改定に向けて手続中

- 賃金は原則として労使間の労働契約に任せられる
- But! 労使の交渉力の格差等を踏まえ、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利の保障（日本国憲法第25条第1項）を最低賃金として実現



* 新たな賃金額が効力を発生するまでは、715円の佐賀県最低賃金が適用される。



最低賃金額はどのようにして決定される……？

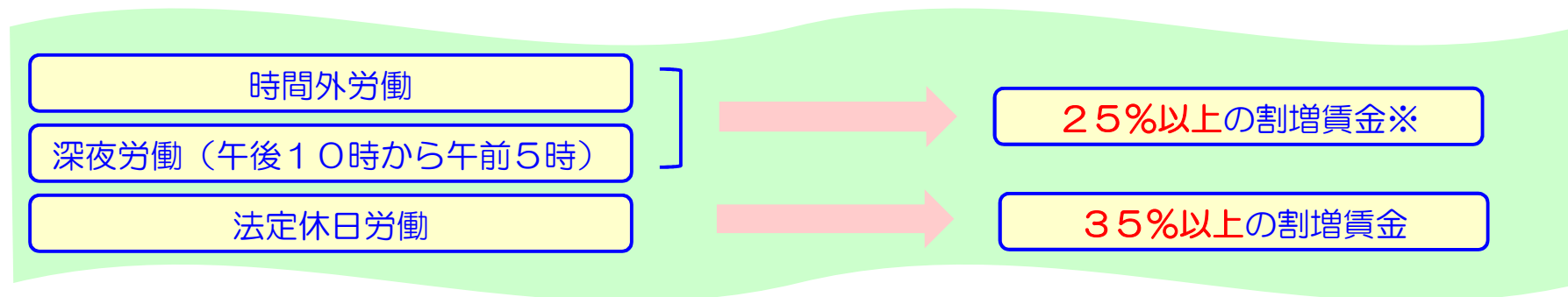
- ❁ 最低賃金額の決定を行うのは厚生労働大臣又は労働局長
- ❁ 決定を行うに当たっては、最低賃金審議会の意見を聴かなければならない（最低賃金法第10、12、15条）
- ❁ 最低賃金審議会のメンバーは
 - ・労働者代表委員
 - ・使用者代表委員
 - ・公益代表委員の3者構成で、数は各々同数（最低賃金法第22条）
公益代表委員から会長を選出（最低賃金法第24条）

②-2 賃金（割増賃金）

割増賃金（残業代）は支払われていますか？



法定労働時間を超えて、又は深夜及び法定休日に労働させた場合には、その時間又はその日の労働に対して、通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額に一定の割増率を乗じた金額（割増賃金）を支払わなくてはなりません。（労働基準法第37条）



※ 1カ月60時間を超える時間外労働は、50%以上の割増賃金を支払わなければなりません。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。

②-3 賃金（支払い）

賃金の支払いはどうなっていますか？

賃金の支払いには、4つの原則が定められています。（労働基準法第37条）

① 会社の商品などの現物ではなく、**現金で支払う**こと（通貨払いの原則）

※ 本人の同意を得ている場合は、銀行振込みなどの方法が可能です。

② **本人に支払う**こと（直接払いの原則）

③ **全額を支払う**こと（全額払いの原則）

※ 所得税、社会保険料など法律で定められているものを除き、「積立金」などの名目で強制的に賃金の一部を控除（天引き）して支払うことは禁止されています（労使協定が結ばれている場合を除く）。

④ **毎月1回以上、一定の期日を定めて支払う**こと（毎月1回以上定期払いの原則）

所得税法において、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と定められています。

給与明細書は、給料がいくら支払われたのか、税金や保険料はいくら引かれているのかなど重要な証拠となるものですから、内容をしっかり確認し、万が一のトラブルに備えて保管しておくことが大事です。



安心して働くための労働・社会保険



労災保険

- 仕事や通勤中のケガ、病気に対し治療費等を給付
- 事業主のみ負担



雇用保険

- 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」を支給
- 労働者と事業主双方が負担



健康保険

- 本人や家族が病気やケガをしたとき、出産したときなどに、必要な医療給付や手当金を支給
- 労働者と事業主双方が負担



厚生年金保険

- 老齢年金のほか、遺族年金、障害年金を支給
- 労働者と事業主の双方が負担

※ 労災保険はアルバイトを含めすべての労働者が対象となりますが、雇用保険、健康保険、厚生年金保険は、就労時間や就労期間が短く、一定の要件を満たさない場合などは対象となりません。

雇用保険、健康保険及び厚生年金保険の労働者が負担する保険料は給料から天引き





年俸制とか固定残業代という言葉 を聞きますが・・・

年俸制とは・・・

賃金の額を年単位で決める制度ですが、典型的な年俸制では、労働者本人と上司等が話し合いにより、毎年の賃金額が変動しうる点に特色があります。

年俸制のもとでも、労働時間規制の適用除外がなされず、また、裁量労働や事業場外労働のみなし時間制が適用されない限り、時間外労働に対する割増賃金は別途支払う必要があります。

固定残業代とは・・・

毎月支払う残業代がいくらとあらかじめ固定されている賃金体系を言います。

固定残業代そのものは違法ではありませんが、実際の労働時間が固定残業代の額に相当する時間数を超える場合には、超えた時間数に対する割増賃金を支払わなくてはなりません。

また、固定残業代が例えば月20時間分であった時に、10時間の残業であっても、毎月支払うとされている固定残業代は支払われることとなります。

なお、固定残業代がある場合には、何時間分の残業代か確認しておきましょう。ハローワークが求人を受ける際には、内容を確認し、「**時間外労働の有無にかかわらず固定残業代として支給し、〇時間を超える時間外労働分は追加で支給**」といった記載をするよう指導を行っており、労働基準監督署が立入調査を行った事業場において、固定残業代制度を採用している場合は、その運用状況等をしっかりと確認し、問題が認められた場合には、指導を行っています。

③-1 労働時間等（労働時間・休日）

働く時間や休日はどうなっていますか？



（法定労働時間）

1日の労働時間は8時間以内、1週間の労働時間は40時間以内と定められています（労働基準法第32条）

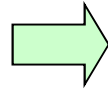
（法定休日）

毎週少なくとも1回、あるいは4週間を通じて4日以上の日を休ませなければなりません。（労働基準法第35条）

法定労働時間を超えて労働者を働かせる場合には、あらかじめ従業員の過半数を代表する者又は労働者の過半数で組織される労働組合との間に「時間外労働・休日労働に関する協定」を締結し、労働基準監督署に届け出なければならないことになっています（労働基準法第36条）＝「36（サブロク）協定」



労働時間に関する重要な法定条件



延長時間の制限

- 法定労働時間を超えて労働者を働かせる場合には、あらかじめ従業員の過半数を代表する者又は労働者の過半数で組織される労働組合との間に「時間外労働・休日労働に関する協定」を締結し、労働基準監督署に届け出なければならない（労働基準法第36条）＝「36（サブロク）協定」
- 延長時間の制限（限度時間を超えてはならない）

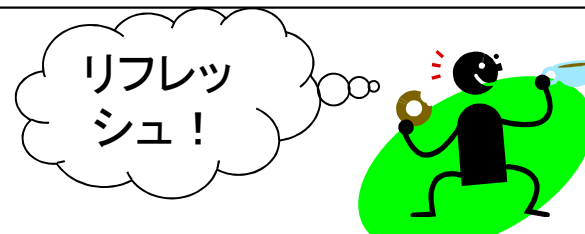
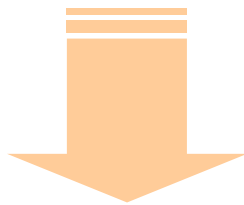
期間	限度時間
1週間	15時間
2週間	27時間
4週間	43時間
1か月	45時間
2か月	81時間
3か月	120時間
1年	360時間

※左表は一般労働者の場合（変形労働時間対象者の場合は別に定められており、これより少ない）
※休日労働は含まない

- 臨時的に限度時間を追えて時間外労働を行わなければならない特別の事情が予想される場合には、特別条項つき協定を結べば、限度時間を超える時間を延長時間とすることができる
- 臨時的と認められるもの（予算、決算業務、ボーナス商戦に伴う業務の繁忙、納期のひっばく、大規模なクレームへの対応、機械のトラブルへの対応等）
×臨時的と認められないもの（事由を限定しないもの、年間を通じて適用されることが明らかなもの）

③-2 労働時間等（休憩時間）

休憩時間はしっかりとっていますか？



1日の労働時間が8時間を超える場合は少なくとも60分の休憩時間を、6時間を超え8時間までは少なくとも45分の休憩時間を使用者は与えなければならないこととなっています。（労働基準法第34条）

このため、労働基準法上では、例えば、労働時間が8時間の場合は1時間ではなく45分の休憩でよいことになります。

ただし、労働基準法は、労働条件について最低限の基準を定めたものです。労働時間が8時間の企業で1時間の休憩を与えることは、労働基準法を超える労働条件になりますので、もちろん構いません。

休憩時間は労働者が自由に利用できるものでなければならぬので、休憩中で電話や来客の対応をするように指示されていれば、休憩時間とはみなされません。



最近話題になることが多いですが・・・

フレックスタイム制、裁量労働制とは

フレックスタイム制とは・・・

フレックスタイム制とは、**始業時刻と終業時刻の決定を個々の労働者に委ねる制度**です（就業規則や労使協定で定めておくことが必要）。

使用者は、フレキシブルタイム（労働者がその選択により労働することができる時間帯＝出退勤のなされるべき時間帯）を定められるほか、会議などのために従業員の出勤を確保する必要に備えて、コアタイム（労働者が労働しなければならない時間帯）を設定することもできます。

裁量労働制とは・・・

裁量労働制とは、**業務の遂行方法が大幅に労働者の裁量に委ねられる一定の業務に携わる労働者について、労働時間の計算を実労働時間ではなく、みなし時間によって行うことを認める制度**です。なお、このようなみなし時間制は、労基法第4章の労働時間の計算に関してのみ用いられるもので、みなしにより計算された時間が法定労働時間を超えたり深夜業になったりする場合には、割増賃金が必要となります。また、休憩や休日に関する規定も適用されます。

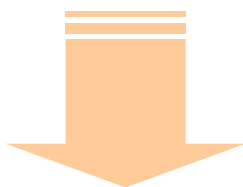
裁量労働制には、専門的な職種の労働者（研究開発、情報処理システムの分析・設計、取材・編集、デザイナー、プロデューサー・ディレクター等）について労使協定によりみなし時間制を実施する「**専門業務型**」と、経営の中枢部門で企画・立案・調査・分析業務に従事する労働者に関し、労使委員会の決議によって実施する「**企画業務型**」の2種類があります。

※ このほか、変形労働時間制、事業場外のみなし労働時間制といったものがあります。

③-3 労働時間等（年次有給休暇）

年次有給休暇*取得の条件は？

*所定の休日以外に仕事を休んでも賃金が支払われる休暇



よく休み、
よく働く



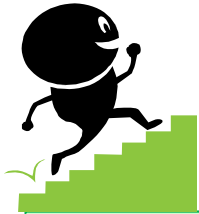
一般の労働者の場合は、6月継続雇用後、全労働日の8割以上出勤していれば10日間。以後1年ごとに増加。20日上限。（労働基準法第39条）

フルタイムの正社員の年次有給休暇の付与日数

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

パート、アルバイトでも年次有給休暇を取ることができます

- ①6月継続勤務、②全労働日8割以上の出勤、③週5日以上の勤務、または、週所定労働時間が30時間以上であれば正社員と同じ休暇日数が付与されます。
- 週4日以下で週所定労働時間が30時間未満の場合は、所定日数に応じた休暇日数が付与されます。



有給休暇はどのようにとれるか

時間単位の年次有給休暇の取得はできる？

- ❁ 労働基準法では、年次有給休暇の付与は原則として1日単位
- ❁ 労使協定により、時間単位の年次有給休暇の取得もOK
- ❁ ただし年次有給休暇の本来の趣旨を損なわないようにするため、
 - 時間単位の年次有給休暇は、本人の希望が前提
 - 上限は1年5日分まで
- ❁ 半日単位の年次有給休暇は、本来の1日単位での取得を阻害されない範囲で運用される限り、労働者の請求に応じて与えることが出来る

年次有給休暇は労働者の権利だから、いつでも好きなときに取りることができる……？

- ❁ 使用者は、労働者の請求する時季に年次有給休暇を与えなければなりません
 - ❁ しかし、請求された時季に年次有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合*は、他の時季に与えることができます
 - * 年度末の繁忙期に取得希望者が集中した場合など
- (労働基準法第39条第4項)

④-1 男女がいきいきと働くために（性別による差別の禁止）

性別を理由として差別的な取扱いはされていませんか？



- ❁ 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り扱いをしてはいけません（男女雇用機会均等法第6条）。
- ❁ 労働者が女性であることを理由として、賃金について男性と差別的取扱いをすることも禁止されています（男女同一賃金の原則、労働基準法第4条）。

直接的に女性だからダメというものではなくても、次のようなことを行うことは、合理的な理由がない限り、間接差別として禁止されています。

- ① 昇進、職種の変更にあたり転居を伴う転勤に応じることができることを要件とすること
- ② 昇進にあたり、転勤経験があることを要件とすること

④-2 男女がいきいきと働くために（仕事と家庭の両立）

妊娠・出産や育児のために休んでいますか？

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、退職強要や解雇、降格、契約の更新拒否などの不利益取扱い（いわゆる「マタニティハラスメント」）は法律で禁止されています

出産を予定している女性労働者は産前6週間（双子以上の場合は14週間）、休業することができます。また、使用者は、産後8週間は、就業させてはいけません（産前産後休業、労働基準法第65条）

育児・介護休業法によって、原則として子どもが1歳（一定の場合は1歳6か月）になるまで、育児休業を取得することができます。

- 妻が専業主婦の場合や、育児休業中でも夫は育児休業を取得できます。
- 育児休業は、原則として子が1歳に達する日までの休業ですが、両親ともに育児休業をする場合（パパ・ママ育児休業プラス）は、特例として1歳2ヶ月まで育児休業を取得することができます。
- 育児休業により無給になった場合でも、育児休業給付などの所得補償や、社会保険料の免除などの経済的支援があります。





そのほかにもある育児・介護休業法で 規定するワーク・ライフ・バランスを 保つための制度

	育児	介護
休業	育児休業(原則1歳未満の子)	介護休業
短時間勤務制度	1日6時間(3歳未満の子)	○(注1)
所定外労働時間の制限	○(3歳未満の子)	—
休暇(注2)	子の看護休暇(小学校就学前の子)	介護休暇
法定外労働時間の制限	○(小学校就学前の子)	○
深夜業の制限	○(小学校就学前の子)	○
転勤の配慮	○	○
不利益取扱いの禁止	○	○

(注1) 短時間勤務、フレックスタイム、時差出勤、介護サービス費用助成等

(注2) 対象者が1人の場合年5日、2人以上の場合年10日

⑤-1 離職（退職）

仕事はいつでも辞められるのでしょうか？

- 正社員などのように、あらかじめ**契約期間が定められていない**ときは、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。
- アルバイトでよくあるように、3か月間など**あらかじめ契約期間の定めがある**とき（有期労働契約）は、契約期間の満了前に退職することは契約違反ですから、**やむを得ない事情がない限り、契約期間の途中で退職することはできません**。

会社を退職することは労働者の自由ですが、予告もせず、いきなり会社に行かなくなるというようなことはルール違反です。退職の意思を上司に伝え、書面で届け出る、仕事の引き継ぎをするなど社会的ルールを守って辞めることが大切です。一般的に就業規則などに「退職する場合は退職予定日の1ヶ月前までに申し出ること」というように定めている会社も多いので、就業規則で退職手続きがどうなっているか調べることも必要です。

⑤-2 離職（解雇）

突然、クビだ！明日から来なくていい！！と言われたのですが、会社はいつでも従業員を辞めさせることができるのでしょうか？



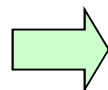
辞めさせることはできません。解雇が客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない場合は労働者を辞めさせることはできません。（労働契約法第16条）



- 解雇するには、社会の常識に照らして納得できる理由が必要
- 労働者の落ち度の程度や行為の内容、それによって会社が被った損害の重大性、労働者の悪意、やむをえない事情などを考慮
- 最終的には裁判所で判断



合理的な理由がある解雇であっても



30日前の解雇予告が必要です

- ❁ まず、使用者は就業規則に解雇事由を記載しておくことが必要
- ❁ その理由に該当するとして解雇する場合は、
 - ❁ 使用者は、少なくとも30日前に解雇の予告をする必要
 - ❁ 使用者は、予告を行わない場合には、30日分以上の平均賃金（解雇予告手当）を支払わなければならない
 - ❁ 予告の日数が30日に満たない場合は、その不足分の平均賃金を解雇予告手当として支払うことが必要（労働基準法第20条）



法律で禁止されている解雇

労働基準法	<ul style="list-style-type: none">・業務上災害のため休業中の期間とその後30日間の解雇・産前産後の休業期間とその後の30日間の解雇・労働基準監督署に申告したことが理由の解雇
労働組合法	<ul style="list-style-type: none">・労働組合の組合員であることが理由の解雇
男女雇用機会均等法	<ul style="list-style-type: none">・性別が理由の解雇・女性労働者が結婚・妊娠・出産・産前産後休業をしたことなどが理由の解雇
育児・介護休業法	<ul style="list-style-type: none">・労働者が育児・介護休業を申し出たことが理由の解雇・労働者が育児・介護休業をしたことが理由の解雇



採用内定の取消は認められるのですか？

- 採用内定により契約が成立したと認められる場合、内定取消は、通常の解雇と同様に正当な理由が必要です。

内定取消と言われたら、まず、学校、ハローワーク、総合労働相談コーナーなどに相談しましょう！！

- 裁判所の判決では、会社側の「業績悪化」という理由だけでは、採用内定取消が認められないことが多くなっています。
- 「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」などの場合、内定の取消が正当とされる場合があります。

⑤-3 離職（定年退職）

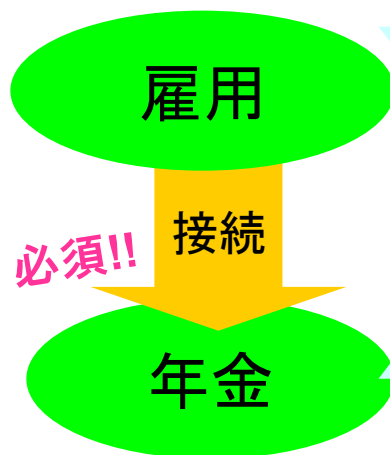
定年年齢はどうなっていますか？



各年代の
力を結集



企業は定年年齢を定める時は、60歳を下回る定めをしてはならないこととされています。（高年齢者雇用安定法律第8条）



さらに、65歳までの雇用確保措置を講ずることが事業主の義務とされている（高年齢雇用安定法第9条）

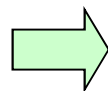
→方策は、①定年年齢の引上げ
②継続雇用制度の導入
③定年の廃止

改正高年齢者雇用安定法
（平成25年4月1日施行）

65歳までの希望者全員を
雇
用する制度の導入義務化



労働基準法に定める基準に満たない労働条件は無効です



すぐに契約を解除することも認められています
(労働基準法第15条)

- ❁ 労働契約期間を定める場合は、(原則)3年を超えてはならない (基準法第14条)
- ❁ 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 (基準法第32条)
- ❁ 1日の労働時間が6時間を超える場合は少なくとも45分、8時間を超える場合には少なくとも60分の休憩を勤務時間の途中で与えなければならない (基準法第34条)
- ❁ 毎週少なくとも1回、あるいは4週間を通じて4日以上の日を与えなければならない (基準法第35条)
- ❁ 年次有給休暇は6月以上継続して雇われていて全労働日の8割以上出勤していれば、その後の1年間の間に10日取得することができる
- ❁ 賃金は、現金で直接本人に全額を毎月1回以上一定の期日を決めて支払わなければならない (基準法第24条)
- ❁ 賃金は都道府県ごとに決定される地域別最低賃金 (又は特定 (産業別) 最低賃金) 以上の額を支払わなければならない (最低賃金法第4条)
- ❁ 法定労働時間を超えて勤務させた等の場合、割増賃金を支払わなければならない (基準法第37条)
- ❁ 定年年齢は、60歳を下回ってはならない (高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第8条)

3 職場で困ったことがあったり、疑問がある時は！

■ 働く人のための相談窓口

- **総合労働相談コーナー**（労働局雇用環境・均等室及び各労働基準監督署に設置）

- 労働問題全般に関する相談
- 総合的ハラスメントなどに関する相談

- **労働基準監督署**

- 賃金、労働時間、休暇、解雇などに関する相談

- **ハローワーク**

- 就職に関する相談、仕事の紹介



どこに相談したらいいかわからない場合は、
まずは**総合労働相談コーナー**へ！



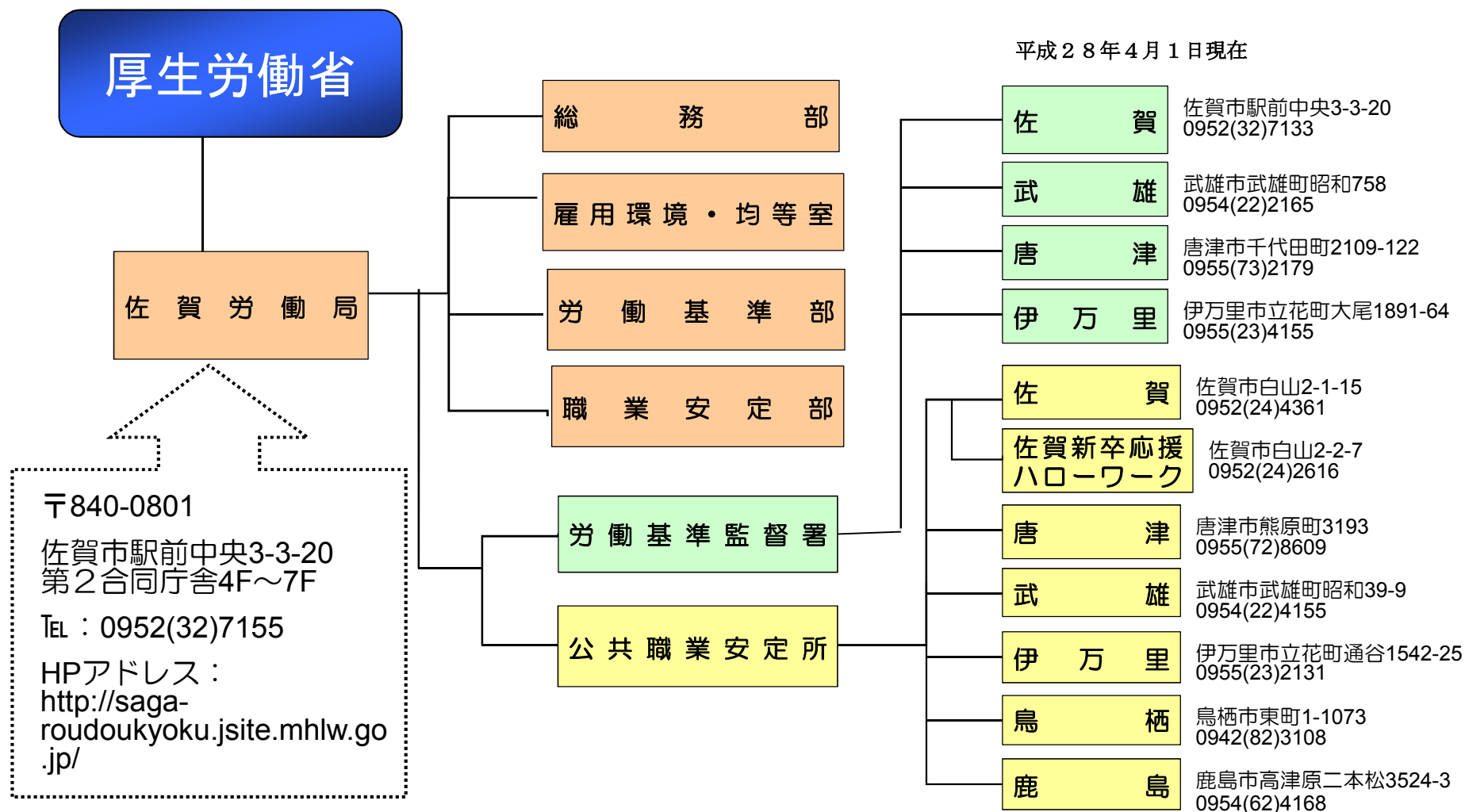
総合労働相談コーナー

労働条件、いじめ・嫌がらせ、募集・採用など、労働問題に関するあらゆる問題についての相談

名称	所在地		電話番号
佐賀労働局 総合労働相談コーナー	〒840-0801	佐賀市駅前中央3-3-20 佐賀第2合同庁舎3階 佐賀労働局雇用環境・均等室内	0952-32-7167
佐賀 総合労働相談コーナー	〒840-0801	佐賀市駅前中央3-3-20 佐賀第二合同庁舎3階 佐賀労働基準監督署内	0952-32-7133
唐津 総合労働相談コーナー	〒847-0041	唐津市千代田町2109-122 唐津労働基準監督署 内	0955-73-2179
武雄 総合労働相談コーナー	〒843-0023	武雄市武雄町昭和758 武雄労働基準監督署内	0954-22-2165
伊万里 総合労働相談コーナー	〒848-0027	伊万里市立花町大尾1891-64 伊万里労働基準監 督署内	0955-23-4155

厚生労働省佐賀労働局について

平成28年4月1日現在



(参考) 労働局以外の働く人のための相談窓口

- 労働委員会（中央、地方）：不当労働行為があった場合の労働組合や組合員の救済、ストライキなどの労働争議があった場合の労働組合と使用者の間の争いの解決調整、労働者個人と使用者間の労働問題に関する争いの解決のためのあっせん
中央労働委員会 (<http://www.mhlw.go.jp/churoi/index.html>)
都道府県労働委員会 (<http://www.mhlw.go.jp/churoi/chihou/pref.html>)
- 都道府県：各都道府県が設置している、労政事務所や労働相談窓口においても、労働相談を受け付けています。お住まいの都道府県のホームページなどをご覧ください。
- 日本司法支援センター（法テラス）：法テラスは、法的トラブルに遭ったときに「どこに相談したらいいかわからない」「身近に弁護士がない」「弁護士費用が払えない」といった理由から、相談できずにいる人も少なくないことから、全国どこでも、だれでも、必要な法的支援を受けられるよう設立された総合相談所です。労働問題についても、みなさんの法的トラブルを解決するため、法テラスでは、さまざまな法的サービスを提供しています。
<http://www.houterasu.or.jp/>

IV 就職活動お役立ち情報

1 求人の見方

求人は

ハローワーク
学 校
求人情報誌
そ の 他

などで見ることができますが

- ① 業務内容、賃金、労働時間、休日などの労働条件をよく調べましょう。
- ② 社会保険、労働保険の加入をチェックしましょう。
- ③ その他の福利厚生制度などもみてみましょう。

※全国のハローワークで受理した求人、面接会等の情報を自宅のパソコンでも見るすることができます。
大卒等就職情報WEB提供サービス ホームページアドレス】 <http://job.gakusei.go.jp>

①-1 ハローワーク大卒求人の見方

※求人票は雇用契約書ではありませんので、採用時には書面で労働条件の明示を受けて、内容をよく確認しましょう。

(表面)

①「雇用形態」

この欄の表示には以下の種類があります

- ①「正社員」
直接雇用で、雇用期間の定めがなく、フルタイムのもの。
- ②「正社員以外」
臨時社員、契約社員、嘱託社員など正社員以外のもの。
- ③登録型派遣労働者
- ④常用品派遣労働者

また、試用期間がある場合や、正社員採用されるために資格取得などの条件がある場合があります。
「5 補足事項・特記事項」欄なども確認してください。

②「職種」「仕事の内容」

採用後初めて従事する仕事の内容、また、将来見込まれる仕事の内容が記載されています。入社後に職種間の異動がある場合があります。

③「就業場所」

「転勤の可能性なし」となっていますが、研修を遠方で実施する場合や、事業拡大などで将来転勤を打診される場合もあります。
転勤できない場合は、面接などでそのことを伝えておくのがいいでしょう。

④「主な勤務先」「その他勤務先」

勤務地の希望がある場合は、面接などでその旨を伝えておくのがいいでしょう。(ただし、必ずしも希望通りになるとは限りません)

⑥「時間外」

早出出勤や残業のことで、時期により残業時間に差がある場合があります。気になるときは面接などで確認するといいいでしょう。

⑤「就業時間」

一定期間の労働時間が変則的な「変形」や、「交替制」の場合など、どのような働き方なのか分からない場合は、ハローワークに聞いてみましょう。
また、複数の時間帯が記載されているときは、どの時間の勤務もあり得る場合や、その時間の中から選択して勤務する場合などがあるので、面接などで確認するといいいでしょう。

⑦「賃金形態」

さまざまな賃金形態があります。
①月給…月単位で算定される賃金
②日給…日単位で算定される賃金
(日払支給とは限りません。月払、週払、日払などがあります)
③時給…時間単位で算定される賃金
(月払、週払、日払などがあります)
④年俸…年額が決められ、各月に分けて支給されます。(支払方法は会社ごとの規程を必ず確認しましょう)

⑧「手当」

手当には、固定残業手当、営業手当、職務手当などさまざまな種類があります。記載されている手当の支給条件などをハローワークに確認しましょう。
<特に確認すべき点>
・固定残業手当…何時間分の時間外手当なのかなどを補足事項欄などで確認しましょう
・営業手当…時間外手当は別途支給されるかなどを補足事項欄などで確認しましょう。

⑨「計(税込)」

税込みの金額です。ここから所得税や社会保険料など(雇用、健康、厚生年金など)が引かれるため、実際の手取り額は少なくなる点に注意しましょう。

求人番号 受付年月日 平成 27年 6月 1日 事業所番号

求人票 (大卒等)

大学院 大学 短大 高等 専修学校 能開校 留学生 (1/2)

1 会社の情報

事業所名 カスミガセキデンシヨウキョウ カフシキガイシヤ	従業員数	企業全体	就業場所	(うち男性)	(うち女性)
業種 露ヶ関電子工業 株式会社	183人	35人	25人	10人	
所在地 〒105-xxxx 東京都港区〇〇1番地	設立 昭和35年	資本金 4000万円	年商 1億円	電話 03-xxxx-xxxx	F A X 03-xxxx-xxxx
代表者名 代表取締役 露ヶ関一郎	ホームページ	会社の特長 当社は2015年に設立55周年を迎える伝統ある企業ですが、お客様のニーズを形にするために、変化を恐れず積極的にチャレンジする風土が根付いています。			

2 仕事の情報

雇用形態 正社員 ①	職種 営業 ②	求人数 5人
仕事の内容 電子機器の法人向け営業(既存顧客への営業および新規顧客の開拓) ・受注計画に基づき、顧客の新製品開発に合わせた製品の提案・見積もり ・受注から納品までのフォロー ・代金回収 といった一連の営業業務を担当していただきます。 ※社有車を使用して営業する場合があります。 ②	学歴 (履歴書に記入) 必要な免許・資格 大学卒、大学院卒 普通自動車免許(AT限定不可)	
雇用期間 なし	就業場所 ③ 転勤の可能性あり	④ 事業所所在地に同じ
	(2) 大阪支社	(3) 名古屋支社
	(4) 相模原工場	
就業時間 ⑤	(1) 8時30分 ~ 17時30分 (2) 其他特定曜日 (3) 曜日	時間外 あり 月平均 10時間 休憩時間 60分 ⑥

3 労働条件等

区分\学歴	大学院	大学	短大	高等	専修学校	能開校
⑦ 賃金形態	月給	月給				
基本給	190,000円	180,000円	円	円	円	円
⑧ 固定残業手当	25,000円	25,000円	円	円	円	円
⑧ 営業手当	30,000円	30,000円	円	円	円	円
⑨ 計(税込)	245,000円	235,000円	円	円	円	円

賞金 締切日 末日 其他 賞金 支払日 毎月 10日 翌月払い 其他

①-2 ハローワーク大卒求人の見方

(裏面)

⑩「通勤手当」
通勤手当が実費ではなく、会社規定の計算方法により支給される場合があります。また、マイカー通勤可の場合でも、駐車場が有料の場合もあることに注意しましょう。

⑪「賞与」「昇給」
前年度の実績を記載しています。実際に支給される金額は、会社・個人の業績により変動することがあります。
※前年の新規学卒者の採用実績がない場合、「なし」と記載されることがあります。

⑫「休日等」
記載されている休日の制度に不明な点がある場合は、ハローワークに聞いてみましょう。また、休日出勤が必要な場合もあることに注意しましょう。
※「週休二日制」欄には、完全週休二日制を実施している場合は「毎週」、隔週週休二日制を実施している場合は「隔週」、前記以外の形態で週休二日制を実施している場合は「その他」と記載されています。

⑬「有給休暇」
取得可能日数が記載してあります。取得実績ではないので注意してください。

⑱「補足事項」「求人条件に係る特記事項」
求人条件に関する特記事項、企業の特長、福利厚生などに関する補足説明が記載されている場合があるので、必ず確認しましょう。
※1「固定残業代制」が取られている場合は、時間外労働の有無にかかわらず固定残業代として支給され、固定残業代に相当する時間外、その時間を超えて残業した場合に超過分を支払わなければならないとされています。そのことについて記載があるかなどを確認しましょう。
※2「試用期間」がある場合は、試用期間の長さ、試用期間中の労働条件などを確認しましょう。

⑭「加入保険等」
各種保険制度の加入状況が記載されています。雇用・雇用保険。失業した場合などに支給されます。労災・労災保険。業務上の病気・ケガなどの場合に支給されます。健康・健康保険。厚生・厚生年金保険。財形・勤労者財産形成促進制度。退職金共済・退職金を確実に支払うために企業が預金を社外に積み立てる制度です。

⑮「入居可能住宅」
社宅が「あり」の場合でも、入居するのに条件がある場合があります。入居を希望する場合は、入居の条件や所在地、自己負担額などについて面接などで確認するといでしょう。

⑯「選考日」
選考結果が出るまでに時間がかかる企業もあるので、面接などで確認するといでしょう。

⑰「採用・離職状況」
過去3年分の採用者数と各年度の採用者数のうち、求人申込書への記入日時点における離職者数が記載されています（自己都合の離職者も含みます）。

求人番号	受付年月日 平成 27年 6月 1日	事業所番号
求人票 (大卒等)		
(2/2)		
3 労働条件等 (つづき)		
通勤手当 実費 (上限あり) 月額 30,000円まで マイカー通勤 不可 日額 円まで	賞与 あり 昇給 あり	⑪ (新規学卒者の前年度実績) 年2回 計 2.8月分 又は 万円 (新規学卒者ベースアップ込みの前年度実績) 年1回 2,500円/月 又は 万円
休日 休日 土日祝他 週休 毎週 二日制 年間休日数 124日	⑫ 夏期休暇 (7月から9月に5日間) 年末年始 (12月30日から1月4日)	入社時 0日 6ヶ月経過後 10日 最大 20日 育児休業 あり 介護休業 なし 看護休暇 あり
前年採用実績 雇用 労災 健康 厚生 財形 退職金共済 退職金制度あり (勤続10年以上)	⑭ 単身用 あり 世帯用 あり	労働組合 あり 定年制 あり 一律 60歳 再雇用 あり 65歳まで 勤務延長 なし
4 選考		
受付期間 ~ 8月1日 以降随時	受付方法 郵送 電話 FAX Eメール ホームページ その他	
説明会 日時・場所 8月1日以降随時・本社	選考方法 面接 書類検査 筆記試験 (専門 常識 英語 音楽 その他) その他	
書類提出先 事業所所在地	応募書類等 履歴書 卒業見込証明書 成績証明書 その他選考時持ち物	⑮ 求人者の責任にて廃棄
選考日 別途通知	⑯ 選考場所 東京本社	既卒者の応募 可 卒業後概ね 3年以内 既卒者の入社日 随時 その他
担当 課係名 人事総務課 リーダー 役職名 ころろ はなこ 氏名 厚労 花子 電話番号 03-xxxx-xxxx 内線 FAX 03-xxxx-xxxx Eメール hanako_k@kasumigaseki.△△.jp	採用・離職状況 ⑰	採用者数 25年度 5人 26年度 5人 離職者数 0人 1人 0人
5 補足事項・特記事項		
⑱ ・試用期間 3ヶ月 (労働条件変更なし) ・時間外手当は時間外労働の有無にかかわらず固定残業手当として支給し、20時間を超える時間外労働分は追加で支給します。 ・賞与・昇給は業績により変動あり (賞与・昇給は人事考課により決定) ・入社後1週間は産学でビジネスマナーや社内規則等の研修を受講し、その後2ヶ月程度、相模原工場にて実習していただきます。 ※通年採用可能		求人条件に係る特記事項 手当としては他に以下のものがあります。 ・家族手当: 配偶者15,000円、子1人につき5,000円支給 ・資格手当: 当社定める資格の保有者に対し、10,000円支給
インターネットによる求人公開 可		
産業分類	就業場所住所	
職業分類		

② 求人広告の見方

労働時間、最低賃金などは法律で定められています。
 広告にある情報だけでは判然としない場合もあります。

法定労働時間(休憩除く)

1日8時間、週40時間

商業、接客娯楽業などで10人以下

1日8時間、週44時間

変形労働時間制度を採用している場合もあります。

※ この求人の場合、休憩時間や変形労働時間制の有無によっては、1週間の労働時間が48時間となり、法定労働時間を超えてしまいます。

- 会社の情報、仕事の情報、労働条件等の情報等を確認し、不明な点は問い合わせたり、面接の時に確認しましょう。
- また、求人広告などの記載内容は、あくまで募集条件であり、必ずしも、あなたが働く場合の労働条件ではありません。働き始める前に、労働条件通知書でよく確認しましょう。

〇〇市 求人広告

〇〇商事(株)

正社員(営業事務)

仕事内容 営業、事務
 ※未経験者歓迎

給料 月10万~18万
 能力、業績に応じて昇給あり

資格 要免許

時間 9:00~18:00

休日 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

〒〇〇 〇〇市.....
 TEL (担当...)

週40時間労働の場合、1カ月の労働時間は約173時間となります。
 $10万円 \div 173時間 \approx 578円$
 で最低賃金を下回ります。

張り紙

急募

ホール係

時給 750円~
 18時~24時
 土日できる人

委細面談

TEL.....

最低賃金
 佐賀県: **694円**
 (月給の場合は
 時給換算)





2 新卒応援ハローワーク

佐賀新卒応援ハローワーク

Facebook はじめました。チェックしてね

- 🌸 場 所：佐賀市白山2丁目 KITAJIMAビル2階（白山郵便局の東隣）
- 🌸 利用時間：祝日を除く 月曜～金曜 8：30～18：00
土曜 8：30～17：00
- 🌸 電話番号：0952-24-2616
- 🌸 併設施設：ジョブカフェSAGA



ハローワーク佐賀（新卒応援窓口）

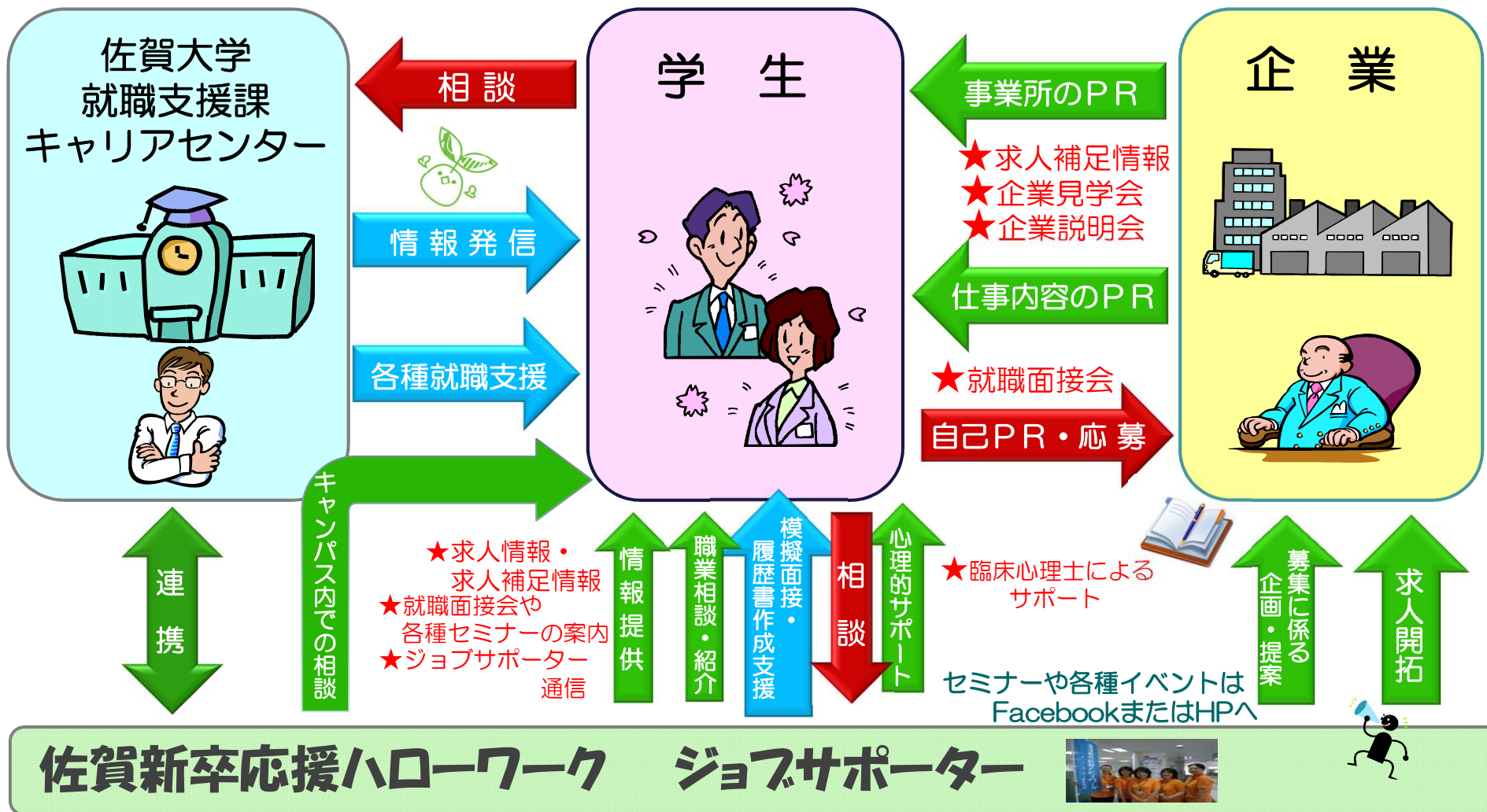
- 🌸 場 所：佐賀市白山2丁目（八幡小路交差点近く）
- 🌸 利用時間：祝日を除く 月曜～金曜 8：30～18：00
土曜 10：00～17：00



佐賀新卒応援ハローワークの取り組み



皆さんの就職活動を学校と協力して支援します。



ホームページは『ヤングハローワークSAGA』で検索してね

3 若者の採用・育成に積極的な企業を探す！



佐賀新卒若等就職支援本部

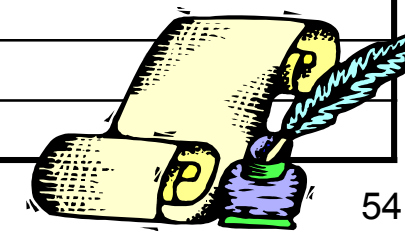
①若者応援宣言企業

学卒求人や若者（35歳未満）対象の求人を出し、以下の※《宣言基準》を満たした、若者の採用・育成に積極的な企業を「若者応援宣言企業」としてポータルサイトに情報を公開しています。

通常の求人よりも詳細な企業情報・採用情報を公表しているため、新卒者の採用実績など知りたい情報を知ることができます。また、先輩社員からのメッセージや職場風景などを公表している場合もあり、応募前に職場の雰囲気などをイメージしやすく、より希望にあった会社に応募することが可能となります。

※《宣言基準》

1	学卒求人など、若者対象の正社員の求人申込みまたは募集を行っていること	
2	若者の採用や人材育成に積極的に取り組む企業であること	
3	右の青少年雇用情報について公表していること	過去3年間の新卒者や35歳未満の若者の採用者数・離職者数、男女別採用者数
		研修内容、メンター制度の有無、自己啓発支援・キャリアコンサルティング制度・社内検定などの制度の有無と内容
		前年度の月平均所定外労働時間、有給休暇の平均取得日数、役員・管理職の女性の割合
		前年度の育児休業の取得状況（男女別）
		平均継続勤務年数
4	過去3年間に新規学卒者の採用内定取消しを行っていないこと	
5	各種助成金の不支給措置を受けていないこと	
6	過去1年間に事業主都合による解雇または退職勧奨を行っていないこと	
7	重大な労働関係法令違反を行っていないこと・・・等	



②ユースエール認定企業

若者応援宣言企業の宣言基準に加えて、以下の基準を満たしている中小企業（労働者300人以下の事業主）を、若者の雇用管理の状況などが優良な企業として、若者雇用促進法に基づき厚生労働大臣が「ユースエール認定企業」として認定する制度が平成27年10月からスタートしました。

《主な認定の基準》

- ★直近3事業年度の新卒者などの正社員として就職した者の離職率が20%以下
- ★前事業年度の正社員の月平均所定外労働時間が20時間以下または週労働時間が60時間以上の正社員割合が5%以下
- ★前事業年度の正社員の有給休暇の年平均取得率が70%以上または年平均取得日数が10日以上
- ★直近3事業年度において、男性労働者の育児休業等の取得者が1人以上または女性労働者の育児休業等の率が75%以上
- ★「人材育成方針」と「教育訓練計画」を作成していること



【ユースエール企業認定マーク】

■全国の「若者応援宣言企業」「ユースエール認定企業」を調べるためには・・・



厚生労働省が運営するポータルサイト「若者雇用促進総合サイト」に情報を公開しています。

URL : <https://wakamono-koyou-sokushin.mhlw.go.jp/search/service/top.action>

若者雇用促進総合サイト

検索

4 女性の活躍や仕事と家庭の両立支援に 取り組んでいる企業を探す！

➡「女性の活躍・両立支援 総合サイト」へ
<http://www.positive-ryouritsu.jp>

企業名、地域、業種などにより、4つのサイト(※)に掲載されている企業の取組事例
を一度に検索できます！

(※) 4つのサイトとは

- ①次世代法に基づく一般事業主行動計画公表サイト
- ②女性の活躍推進企業データベース(女活法に基づく行動計画の公表もできます)
- ③ポジティブ・アクション応援サイト、 ④女性の活躍推進宣言コーナー





子育てサポート企業として 認定を受けている企業を探す！



くるみんマーク

子育てサポート企業として認定された企業のうち、特に取組が優れている企業は、「**プラチナくるみん**」マークを使用することができることとなっています。



次世代育成支援対策推進法に基づき、子育てサポート企業として、厚生労働大臣から認定を受けた企業は、くるみんマークを使用できることとなっています。

- ◆ 全国で 2,657社（佐賀 14社）の企業がくるみん認定を、106社（佐賀1社）がプラチナくるみん認定を受けています。

（2016年9月末現在）

- ◆ 認定企業一覧は、厚生労働省HPより！

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/kodomo_kosodate/jis-edai/kijuntekigou/index.html



女性活躍推進法がスタート！

— 職場における女性の活躍を推進するための新しい法律です（平成28年4月施行） —

行動計画の策定と情報公表

※労働者301人以上企業は義務、300人以下企業は努力義務

- ★ 事業主は、採用者に占める女性比率、勤続年数の男女差、女性の管理職比率など、自社の女性の活躍状況について現状分析し、数値目標を盛り込んだ**行動計画**を策定して取組を進めなければなりません。行動計画の内容は**各企業のHP等で公開**されます。
- ★ 事業主は、**女性の採用比率**や**女性の管理職比率**など女性の活躍に関する**情報**を自社のHPや厚生労働省のサイト（「女性の活躍・両立支援総合サイト」）に**公表**しなければなりません。

優良企業の認定

女性の活躍推進に関する取組の実施状況等が**優良な企業**は、**厚生労働大臣の認定（えるぼし認定）**を受けることができます。

基準値を満たした項目数に応じて**3段階**の認定があります。

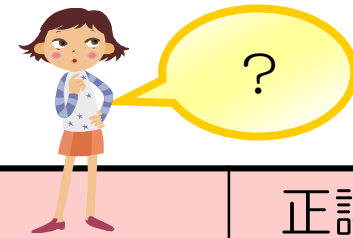
- ★ 認定企業は、「女性の活躍・両立支援総合サイト」内の「女性の活躍推進企業データベース」に取組の実施状況を掲載しなければなりません。
- ★ 全国で182社（佐賀 1社）の企業がえるぼし認定を受けています。（2016年9月末現在）
- ★ 認定企業一覧は、厚生労働省HPより！

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000129028.html>



えるぼしマーク

【お・ま・け】 それって正しいの？



番号	内容	正誤
1	最低賃金額を知らずに時給650円で働いていたんだけど、これまでの分の支払いはあきらめるしかないよね…。	正・誤
2	1年前から同じところでバイトしてるけど、週1回しか働いていないから年次有給休暇は取れないでしょ？	正・誤
3	期間が定められた雇用契約を更新し続けて5年間。法律が改正されて、こんな場合は、自動的に正社員になれるんだよね？	正・誤
4	10分の遅刻なのに半日分を超える給料が引かれちゃった。自分が悪かったので、仕方ないなあ…。	正・誤
5	パートで働いているのですが、会社に行く途中に交通事故で怪我をしまいました。労災保険の適用は無理ですよ（嘆息）。	正・誤
6	育児休業取れるのは正社員だけで、契約社員は対象外って言われてしまった…あきらめるしかないのですね。	正・誤



あとで簡単に復習しましょう!



これってあり?~まんが知って役立つ労働法Q&A~

PC版

(<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12600000-Seisakutoukatsukan/0000080504.pdf>)

スマホ版

(<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12600000-Seisakutoukatsukan/0000080505.pdf>)



さらにいろいろ知りたいという人は……

「知って役立つ労働法 働くときに必要な基礎知識」

(<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12600000-Seisakutoukatsukan/0000122726.pdf>)

※ どちらも、厚生労働省のHPのトップページで検索すれば見られます

おわりに

- ① 働くことで、社会への貢献、自己実現をめざしましょう。
- ② そのためには、労働法で決められている最低基準のルールが守られることが重要です。
- ③ 納得がいかないときは、一人で悩まず、とにかく相談しましょう。

皆さんの“働く”を応援しています。



厚生労働省佐賀労働局
労働基準監督署・ハローワーク

【答】全部「誤」です！



番号	解説																																																					
1	最低賃金を下回る労働契約は 無効 となり、最低賃金と同額の契約とみなされますので、 最低賃金との差額を請求 することができます【 最低賃金法第4条 】。																																																					
2	<p>6月の継続勤務、全労働日8割以上であれば、次のように年次有給休暇が取得できます【労働基準法第39条】。</p> <p style="text-align: center;">【年次有給休暇の付与日数（週所定労働時間が30時間未満の労働者）】</p> <table border="1" data-bbox="719 539 1879 762"> <thead> <tr> <th rowspan="2">週所定労働日数</th> <th rowspan="2">年間所定労働日数</th> <th colspan="8">勤続年数</th> </tr> <tr> <th>6か月</th> <th>1年 6か月</th> <th>2年 6か月</th> <th>3年 6か月</th> <th>4年 6か月</th> <th>5年 6か月</th> <th>6年 6か月</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>4日</td> <td>169～216日</td> <td>7日</td> <td>8日</td> <td>9日</td> <td>10日</td> <td>12日</td> <td>13日</td> <td>15日</td> </tr> <tr> <td>3日</td> <td>121～168日</td> <td>5日</td> <td>6日</td> <td>6日</td> <td>8日</td> <td>9日</td> <td>10日</td> <td>11日</td> </tr> <tr> <td>2日</td> <td>73～120日</td> <td>3日</td> <td>4日</td> <td>4日</td> <td>5日</td> <td>6日</td> <td>6日</td> <td>7日</td> </tr> <tr> <td>1日</td> <td>48～72日</td> <td>1日</td> <td>2日</td> <td>2日</td> <td>2日</td> <td>3日</td> <td>3日</td> <td>3日</td> </tr> </tbody> </table>	週所定労働日数	年間所定労働日数	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	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
週所定労働日数	年間所定労働日数			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																																														
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																																														
3	平成25年4月1日から、有期雇用契約を繰り返し、5年を超えた時には、 労働者の申込み により、 期間の定めのない労働契約 に転換できるようになりました。正社員雇用ではなく期間の定めがない雇用であり、労働者が申し出ることが必要です【 労働契約法第18条 】。																																																					
4	1回の減給金額は平均賃金 1日分の半分を超え たり、減給総額が一支払い期の金額の10分の1を超えたりしてはいけません【 労働基準法第91条 】。																																																					
5	通勤災害も労災保険の適用 （経路を逸脱していない場合）になります。パートもちろん対象です。																																																					
6	①1年以上雇用されており、②子の1歳の誕生日以降も引き続き雇用されることが見込まれ、③子の2歳の誕生日の前々日までに雇用契約期間が終了かつ契約が更新されないことが明らかでない者は、 雇用期間の定めがある契約社員であっても、育児休業を取得することができます 【 育児介護休業法第5条 】。																																																					