

# Ⅳ 働くうえで知っておきたいルール

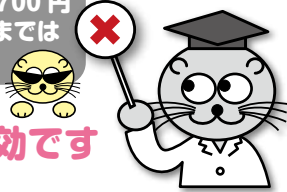
## 1 労働契約・就業規則・労働法

労働契約とは、あなた（労働者）と会社（使用者）が「働きます」「雇います」とお互いに約束して成立する契約です。

契約は、労働者と使用者が、お互い対等に結ぶものです。契約内容が労働法（労働基準法、最低賃金法など）や就業規則を下回るものはいけません。

### 労働契約

一人前になるまで時給 700 円で働いてもらう。それまでは残業代もなし！

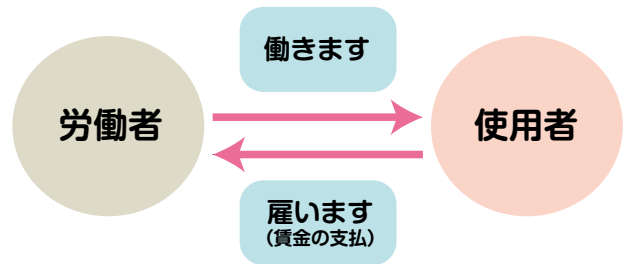
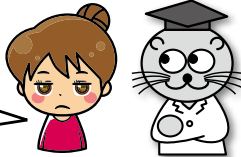


こんな契約は無効です

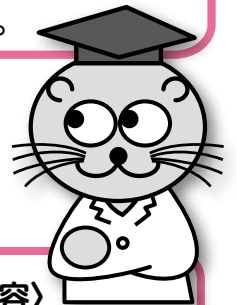
店長が、仕事がないから働く日を週3日に減らしてくれて。入るときは週5日の約束だったのに…。

収入が減ると困るよね。労働契約書にはなんて書いてあるの？

え？労働契約書はもらった覚えがないなあ…。



契約は口頭でも成立しますが、口頭だけでは、言った、言わないでトラブルになりがちです。重要なことは労働条件通知書や労働契約書などの書面で渡すように決まっていますので確認しましょう。



### 〈書面で渡す内容〉

- ・労働契約期間
- ・有期労働契約のときは更新の有無、基準
- ・就業場所
- ・仕事内容
- ・始業・終業時刻、休憩時間、休日、休暇
- ・賃金の決定、計算及び支払方法、締切り及び支払時期
- ・退職に関すること（解雇の事由を含む）
- ・所定労働時間を超える労働の有無
- ・パートの場合は、昇給、退職手当、賞与の有無、相談窓口も。

(期間の定めのある労働契約書の例)

### 労働契約書

〇〇株式会社（甲）被用者山田太郎（乙）は次のとおり労働契約を締結する

雇用期間	期間の定めあり（〇年〇月〇日～〇年〇月〇日） 1 契約更新の有無 更新する場合があります 2 契約の更新は契約期間満了時の業務量、勤務成績、態度、能力、会社の経営状況により総合的に判断する。
就業の場所	〇〇市〇〇町〇〇番地〇〇株式会社〇〇支店
仕事の内容	一般事務
就業時間	9時00分から17時00分まで（休憩時間12時から13時まで）
所定時間外労働の有無	(有)・無
休日	毎週土・日曜日・祝日、会社創立記念日
休暇	別に定める当社就業規則にもとづき付与するものとする
賃金	基本賃金 月額 〇〇〇〇〇〇円 手当 家族手当 配偶者 〇〇〇〇〇円 配偶者以外の扶養親族1人 〇〇〇〇円 通勤手当 実費を支給
賃金の支払	毎月20日締切、25日払
昇給	毎年1回4月1日に行う
退職	満〇歳をもって定年とし、定年に達した日の属する月の末日をもって退職とする
解雇事由	別に定める当社就業規則にもとづき解雇するものとする
退職手当賞与	別に定める当社就業規則にもとづき支給するものとする
その他	上記以外の労働条件は、別に定める当社就業規則によるものである

平成 年 月 日

甲

〇〇株式会社

代表取締役社長 田中一郎

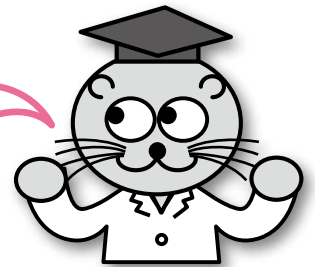
乙

現住所 〇〇市〇〇町〇〇番地

氏名 山田太郎

- 労働条件通知書や労働契約書を渡されないときは、次のモデル様式を会社に見せて、項目を確認のうえ記載し、事業主のサインをもらいましょう。  
労働条件通知書の様式（厚生労働省 労働基準法関係主要様式ダウンロードコーナー）  
HP [http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/dl/youshiki\\_01a.pdf](http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/dl/youshiki_01a.pdf)

労働契約は原則、一方から勝手に変更できません。変更する場合は、お互いの合意が必要です。



## ● 働くルールは労働法に定められている

日本国憲法第 27 条では、国民の勤労権を宣言するとともに、第 28 条で労働者の団結権、団体交渉権及び争議権を定めています。また、第 22 条では職業選択の自由を、第 25 条では生存権を定めています。

この憲法の理念に基づいて制定された法律を総称して「労働法」と呼んでいます。労働基準法や労働安全衛生法、労働契約法、労働組合法などさまざまなものがあります。働く人も雇う人もこれらを守らなければなりません。

### 日本国憲法

第 27 条 すべて国民は、勤労の権利を有し、義務を負ふ。

- ② 賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める。
- ③ 児童は、これを酷使してはならない。

第 28 条 勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する。

## ● 就業規則は会社で決めるルール



会社には、就業規則が普通はあるって聞いたけれど、うちの職場では見たことがないの。

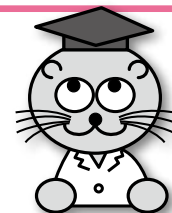
ほんとに？

僕の会社ではパソコンでみんなが見られるようになってるよ。

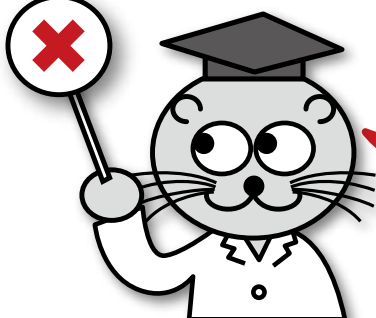
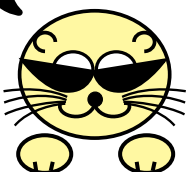


就業規則があっても、みんなが知らなければ、意味ないよね・・・

就業規則には、その職場での労働条件やルールが書かれています。常時 10 人以上の労働者がいる事業所では必ず定めなくてはならず、また労働者の誰もが自由に見られるようにしておかなければなりません。もちろん、法律を下回る内容にはいけません。自分の会社の就業規則の内容を確認しておきましょう。



経営が苦しいので、今月から、就業規則を変更して全員の賃金を半額にします。



**就業規則は、使用者が一方的に、労働者に不利になるように変更することはできません。**

ただし、変更の内容が合理的であること、変更後の内容が労働者に周知されている場合には、変更が認められます。

## 2 労働時間

労働時間とは使用者の指揮監督下にある時間です。

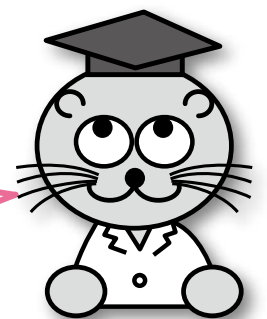
法定労働時間	労働基準法で定められた時間 ➡ <b>1週40時間、1日8時間</b> （1週44時間の特例あり）
所定労働時間	会社で定められた労働時間
時間外労働 (残業)	所定労働時間を超えて働くこと。 法定労働時間を超えられる時間は限度があるが、特別な事情がある場合は、この限度を超えることができる（P.16）。 法定労働時間を超えて働くと、その超過時間については、25%以上の割増賃金が支払われる。また、1か月60時間を超える残業には50%以上の割増賃金が支払われる。 ※中小企業は当分の間猶予
休日労働	法定休日（P.17）に働くことで、35%以上の割増賃金が支払われる。
深夜業	午後10時から午前5時までの間に働くことで、25%以上の割増賃金が支払われる。 法定労働時間を超える時間外労働と深夜労働が重なれば50%以上、休日労働と深夜労働が重なれば60%以上の割増賃金が支払われる。また、1か月60時間を超える時間外労働と深夜労働が重なれば、75%以上の割増賃金が支払われる。 18歳未満の年少者については、原則、深夜業は禁止されている。
休憩時間	1日の労働時間が <b>6時間超→45分以上、8時間超→1時間以上の休憩時間</b> を労働時間の途中に与えられ、労働者はこの休憩時間を自由に利用することができる。

期限が間に合わない～でも体がついていかない…



残業が続くとき、確認してみましょう。

- ・仕事の進め方や仕上がり目標について、上司に確認していますか？  
がんばって仕事をすることは大事ですが、ひとりで抱え込まずに、早くから報告（ホウ）連絡（レン）相談（ソウ）を心がけましょう。
- ・上司は残業時間を把握していますか？
- ・会社と労働者との間で、三六（サブロク）協定を結んでいますか？
- ・残業時間に対して割増賃金は払われていますか？



### ●三六（サブロク）協定とは（労働基準法第36条）

労働者に残業をさせるときに、会社と労働者※との間で結んでおかなければならない約束です。どんなときに、誰に、どのくらい残業をさせるかなどを定めています。※労働者の過半数を代表する者

### ●割増賃金

残業が法定労働時間を超えたときに、超えた時間に対して、25%以上の割増賃金が支払われます。残業が月60時間を超えると割増率は50%以上※です。※中小企業は当分の間、猶予

〈割増賃金の例〉 所定労働時間7時間（9時～17時） 休憩12時～13時 残業17時～23時 時給1,000円の場合



※法定労働時間を超えない分の残業（例の場合17時～18時）は割増分の支払義務はありませんが、就業規則などで定めて支払っている場合もあります。

**クイズ** 居酒屋での開店前の準備作業や閉店後の後片付け、これは労働時間？ 答えは次ページ



- 三六協定で定める労働時間は、延長限度の基準が定められていて、限度を超えた協定を結んだ場合には、労働基準監督署の助言・指導の対象になります。

三六協定を結んでいれば、労働時間の上限は決まっていないの？



「特別条項」を定めることにより、特別な場合に延長限度の基準を超えた残業をさせることができますが、それは例えば「通常の生産量を大幅に超える受注が発生し、納期が差し迫っている場合に限る」など限定的なものです。

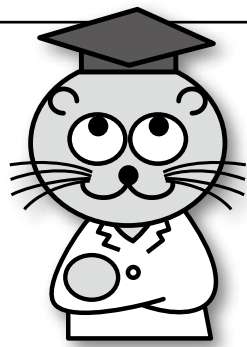
**労働時間の延長の限度等に関する基準(平成10年労働省告示第154号)(一部抜粋) 一般の労働者の場合**

期間	1週間	1か月	3か月	1年
延長限度時間	15時間	45時間	120時間	360時間

**● 定額残業代 (会社により名称は異なります)**

**補定事項**  
 ※定額残業代は残業の有無にかかわらず 25 時間分支給。25 時間を超える部分は実績に応じて別途残業代を支給します。

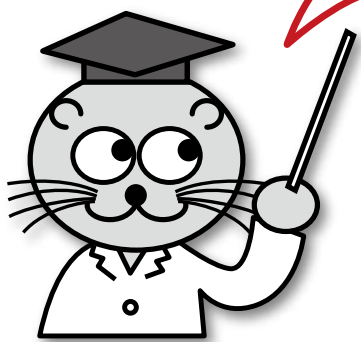
求人票にこのように書いてあるけれど、どういう意味なの？



現実の残業の有無にかかわらず、定額の残業代を支払うものです。  
 この例のように、残業が定額分の時間を実際を超えるときには、その超えた分については、残業代を支払わなくてははいけません。

- 会社から「基本給の中に残業代が含まれている」と言われた場合に、基本給と残業代の区別がはっきりしていないときは、残業代が支払われているとはいえません。

また、定額残業代を支払っているからといって、会社は労働時間の管理をしなくてよいというわけではありません。



**会社は労働者がどのくらい働いているか、労働時間を把握する義務があります。**  
**長時間労働が長いあいだ続くと、疲れがたまって健康を損ない、最悪の場合は過労死の原因にもなってしまいます。そのような事態にならないよう、会社には、労働者の健康を守る義務もあります。**  
**自分でも労働時間の記録をつける習慣をつけましょう。**

今月は固定残業代のほうが少ないな。でも先月は固定残業代のほうが実際の残業代よりも多かったんだから、差額を払わなくていいだろう。



差額を支払わなくてははいけません。

**クイズ答え** 使用者がその作業を義務付けている場合、その作業が必要不可欠な場合は労働時間といえるでしょう。

※ 時間外労働の時間は、脳・心臓疾患の労災認定や心理的負担による精神障害の労災認定の際の判断基準の1つとなります。また、時間外労働が月100時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められるとき、会社は労働者の申し出を受けて、医師による面接指導等を受けさせなければなりません。

### 3 休日・年次有給休暇

#### ● 休日とは

労働契約において、労働義務のない日をいいます。

使用者は、労働者に週1回以上、または4週間を通じて4日以上の日を与えなければなりません（法定休日）。

#### ● 年次有給休暇とは

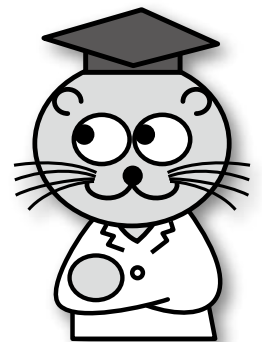
所定の休日以外に、請求することによって、自分の希望する日に賃金をもらいながら休むことができる制度です。

- ・ 入社後6か月間、継続して働き、全労働日の8割以上働いた場合、10日の年次有給休暇をとることができます。その後、継続して働き、8割以上出勤した場合、1年経過することにより新たに休暇が付与されます。
- ・ 休む理由は問われません。
- ・ 時効は2年間。その年に残った分は翌年に繰り越すことができます\*。原則、会社は残った年次有給休暇の買い上げをすることはできません。 \*前年からの繰越分は除く。

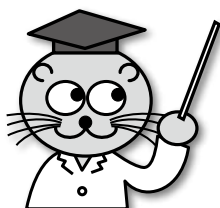
アルバイトにも年次有給休暇はあるの？



アルバイト・パートなど所定労働日数の少ない労働者は、下の表のように、所定労働日数に応じて、比例的に与えられ、取ることができます。



継続勤務年数		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
一般の労働者（下記以外）		10	11	12	14	16	18	20
週所定労働時間が30時間未満	週4日又は年間169～216日	7	8	9	10	12	13	15
	週3日又は年間121～168日	5	6	6	8	9	10	11
	週2日又は年間73～120日	3	4	4	5	6	6	7
	週1日又は年間48～72日	1	2	2	2	3	3	3



年次有給休暇は事前に申し出ればいつでも自由に取得できますが、たとえば、同じ日に何人も休暇をとったため、仕事が回らない、というときには、会社は休みの日を変更することができる場合があります。

クイズ 交通機関が不通で会社に行けなくなりました。この場合の給料は支払われますか？ 答えは次ページ

# 4 賃金



給料の最低額って決まっているの？

最低賃金というものがあるよ。国が都道府県ごとに地域の実情をふまえて決めるもので、毎年改正されているよ。



今年はいくらなの？

神奈川県は時給 930 円（平成 28 年 10 月 1 日～）。時間外や休日労働に対する賃金、ボーナス、通勤手当などは含まれない額だよ。アルバイト、パート、正社員どんな雇用形態の人にも適用されるよ。（※特定の産業には、特定（産業別）最低賃金が別途定められています。）



給料が安すぎない？



## <給料明細例>

遅刻した時間など働いていない時間は対象となりません。

### ■勤怠項目

労働日数	労働時間	所定時間外労働
19日	142.5時間	10時間

割増賃金の対象となりうる時間です。

### ■支給項目

基本給	所定時間外賃金	家族手当	住宅手当	交通費	支給額計
190,000	17,625		20,000	15,000	242,625

### ■控除項目

健康保険料	厚生年金保険料	雇用保険料	所得税	住民税	× 損害賠償額
11,976	21,393	1,213	5,050	18,900	3,000
支給額合計	控除額合計	差引支給額			
242,625	61,532	181,093			

損害賠償額は控除できません。



お店のグラスをこわしたら、給料から代金を引くと言われたんだけど・・・

たとえば、仕事上のミスで、会社に損害を与えたとしても、会社が給料からその分の天引きをすることは許されないよ。そもそも、仕事上のミスによる損害賠償は当然に支払わなくてはいけない、というものではなく、重大な過失や故意によるものを除いて、ごく限られている。万が一、会社が損害賠償を請求するとしても、給料は給料として全額を支払わなければいけないよ。

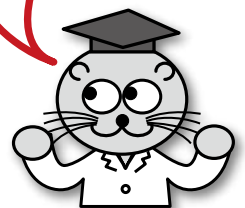


労働時間に対しては賃金が支払われなくてはなりません。万一、賃金が支払われない場合は、自分で請求してみましょう。請求方法がよくわからない場合は、労働センター等の相談窓口（P.28）に相談してみましょう。

給料明細や、給料を決めるもととなる労働契約書や就業規則、タイムカードの写しなど働いた時間がわかるものは保管しておきましょう。請求する際に必要となります。（賃金の請求は時効 2 年です。）

### 賃金支払い 5 原則

- ① 通貨で ② 本人に直接
- ③ その全額を ④ 毎月 1 回以上
- ⑤ 一定の期日に支払わなければならない。



## クイズ答え

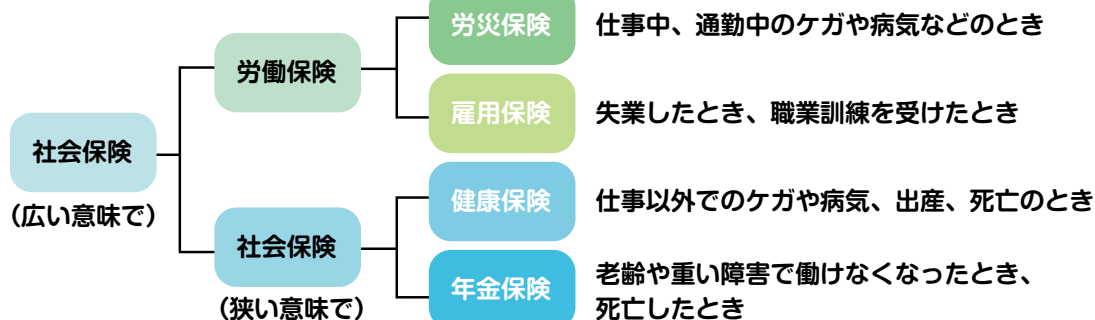
ノーワーク・ノーペイの原則（就労がなされなければ賃金は支払われない）により会社に支払義務はありませんが、就業規則等によりルールを定めて（例 遅延証明書の提出等）支払う会社もあります。確認してみましょう。

## 5 労働保険・社会保険



給料からいろいろ引かれて  
いる「保険」って何？

病気、ケガ、身体の障害、老齢、  
失業などで働けない！という  
ための、病院代や生活費を  
支給してもらえる制度だよ。



### ▽ 労災保険（労働者災害補償保険）



工作中に事故にあったので、会社に報  
告したら、「労災保険に入っていないから、  
使えないよ」と言われたんだけど…。

会社は、原則、労働者を一人でも雇う  
場合は、労災保険に加入しなくてはな  
らないんだ。会社がもし加入していな  
くても、工作中に、仕事が原因でケガ  
をしたり、病気になったときには請求  
ができるよ。



工作中だけでなく通勤中の事  
故も対象となります。正社員だ  
けではなく、パート・アルバイト  
なども適用になります。保険  
料は全額会社が負担します。請  
求手続きや労災かどうかの認定  
は労働基準監督署で行います。  
労災となれば、治療費は全額労  
災保険から支給されます\*。



\*通勤災害の場合は一部負担あり



治療費は保険から出してもらえたんだ！助かった～。  
でも、ケガが治るのにしばらくかかりそう。労災で仕事に行けないときの給料は  
どうなるの？

工作中や通勤中の事故によるケガや病気を治すために仕事を休み、  
賃金がもらえないときも、休業して4日目から、約8割\*が補償  
されるよ。

\*給付基礎日額（平均賃金）の8割（休業（補償）給付6割と特別支給金約2割）



### ▽ 雇用保険



入った会社をすぐ辞めてしま  
ったんだけど、失業保険って  
もらえるの？

雇用保険に加入していたかどうか、  
それから加入していた期間にもよるよ。  
どのくらいの期間もらえるかは、会社を  
辞めた理由によっても変わってくるよ。



クイズ 試用期間の間は社会保険（健康保険・厚生年金）には加入できない？ 答えは次ページ



2年間

離職日

受給期間（原則1年間）

### 該当条件

- ・ 離職前2年間に被保険者期間が12か月ある。（解雇された場合などは離職前1年間に6か月）
- ・ 働く意思がある。
- ・ 働ける状態にある。
- ・ ハローワークに求職の申込みをしている。

### 離職後、ハローワークで手続きする。

- ・ 受給資格決定後、待期間7日間
- ・ 自己都合退職の場合は、さらに給付制限期間が3か月ある。
- ・ 4週間（28日）ごとにハローワークで失業認定を受ける。



雇用保険も労災保険のように誰でも加入できるものなの？

会社は労災保険と同じく一人でも労働者を雇う場合は原則、雇用保険に加入させないといけないんだ。パートやアルバイトなどの場合は、①所定労働時間が週20時間以上で、②31日以上雇用が見込まれる、という場合は加入させないといけないよ。



## ▽健康保険・年金保険

会社（すべての法人の事業所と従業員5人以上の個人事業所（サービス業等を除く））は労働者を健康保険、年金保険に加入させないといけません。保険料は会社と労働者で折半します。パート労働者などでも、月の労働日数や週の労働時間が正社員の4分の3以上（一般的に週30時間以上）、2か月以上の契約であれば適用になります。また、従業員規模が500人を超える会社では、週20時間以上働く方など一定の要件を満たす場合も加入対象となります。

（休日にケガをして休んで治療中…）

今月は給料が少なくて大変だなあ…



健康保険に加入していると傷病手当金が出ます！



健康保険では医療費の保障（本人の病院での窓口負担が3割になります）のほか、会社を休んだときの傷病手当金（給料の約3分の2）※などもあります。また被扶養者への保障も行われています。 ※療養のため連続3日以上欠勤した後、欠勤4日目以降の給料の支払われない期間に支給されます

年金保険のなかで、会社や工場、商店などで働く労働者が加入するのが、厚生年金保険です。労働者の老後の生活保障のほか、重い障害で働けなくなった人の生活や、死亡した場合のその遺族の生活を保障する役割も果たしています。

会社を辞めた場合は、原則として、国民健康保険、国民年金に加入することになります。

## ▽税金

賃金から控除される税金に所得税と住民税があります。

### 所得税

年間（1/1～12/31）の収入が103万円を超えるとかかります。毎月の賃金やボーナスから見込額を天引きで前払いし、実際額との調整を12月の最後の給与支払い時に行います。（年末調整）

### 住民税（県民税と市町村民税を合わせて呼びます）

年収が100万円を超えると超えた額に対してかかります。前年の所得が課税対象となります。月々の賃金から天引きされます。

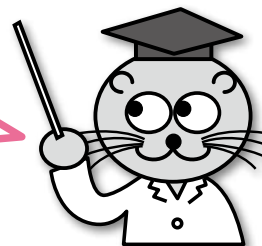
### クイズ答え

試用期間だからといって加入できないものではありません。試用期間は実質、期間の定めのない労働契約における初めの期間と考えられており、加入要件に該当している場合は社会保険の適用があります。



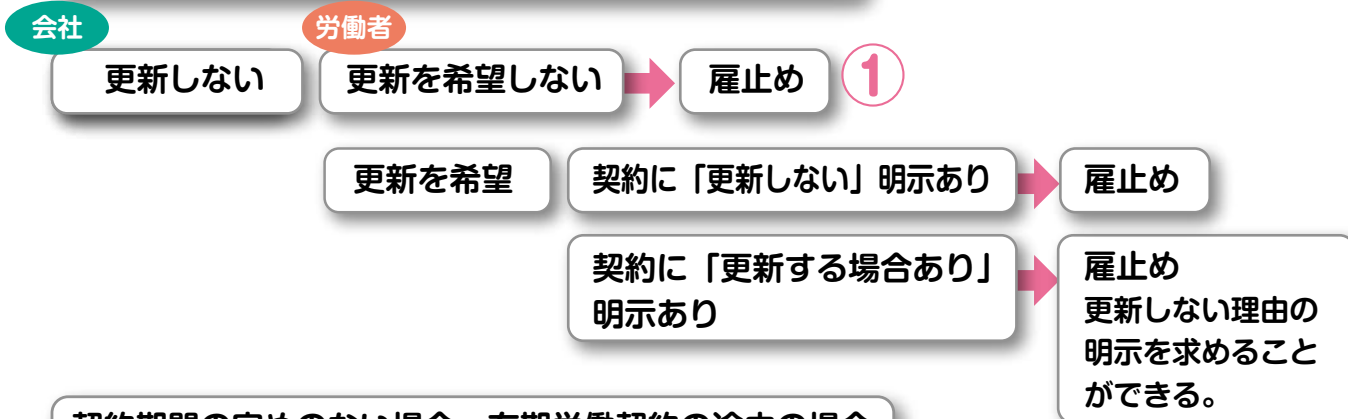
# 6 解雇・退職・雇止め

労働契約が終了するときには、契約の種類や終了する時期、労働者と会社（使用者）のどちらから意思表示をするか、どのように受け入れるか、によって大きく変わってきます。

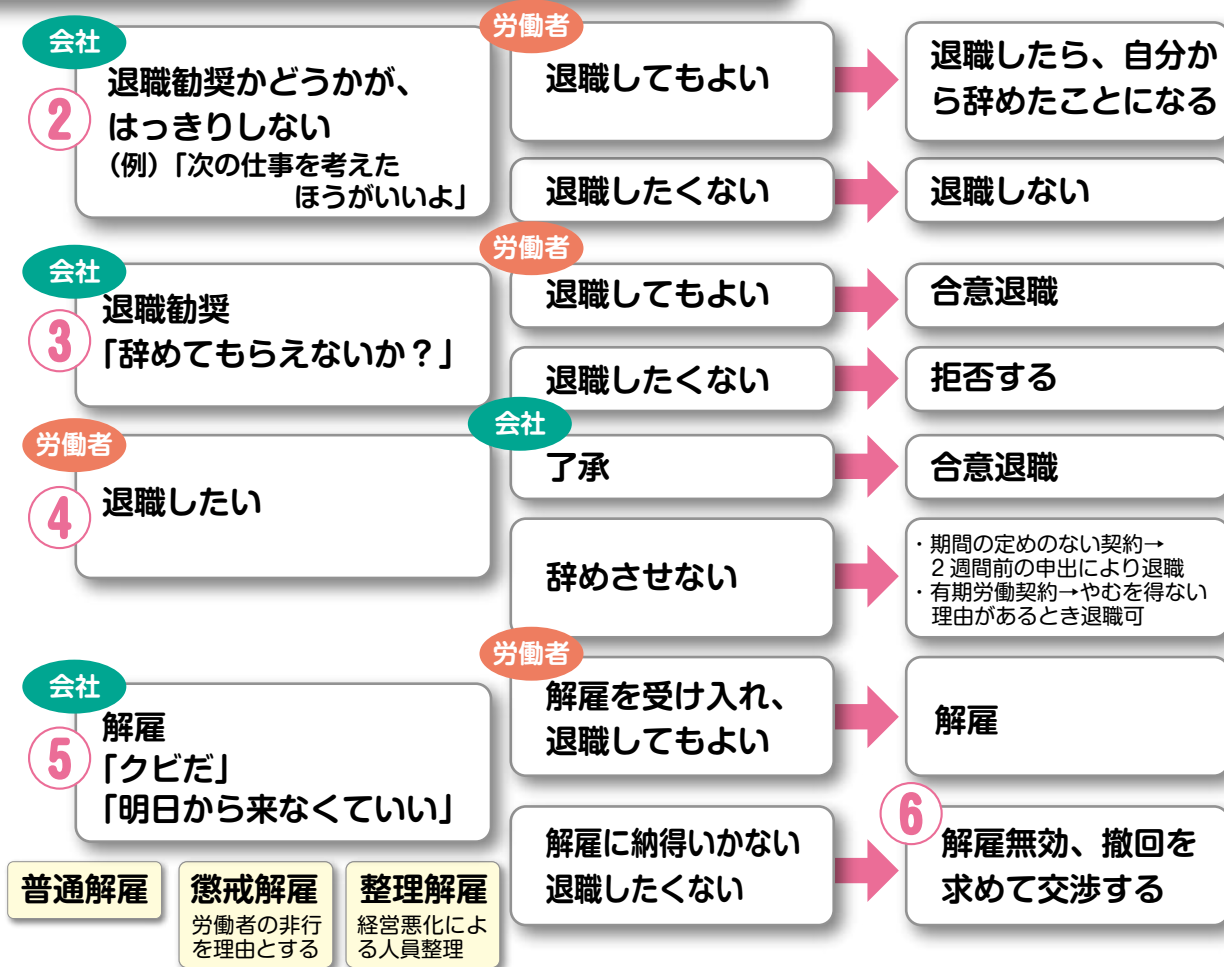


①～⑥の説明は右ページにあります。

## 有期労働契約（期間の定めがある契約）が終わるとき



## 契約期間の定めのない場合・有期労働契約の途中の場合



- 普通解雇
- 懲戒解雇  
労働者の非行を理由とする
- 整理解雇  
経営悪化による人員整理

クイズ 退職のときに有給休暇が残っている場合は、取ることができる？ 答えは次ページ

① **【雇止め】**とは、期間を定めた有期労働契約の契約終了時に再度の契約をしないことです。

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、会社は労働者に予告しなければなりません。

② 会社として労働者に辞めてもらいたいときでも、「辞めてほしい」とは言わずにあいまいな言い方をするなど**【退職勧奨かどうかははっきりしない】**場合があります。社長などの権限のある人の発言であっても、自分で勝手に解釈して「わかりました。」と返事をしたら、自己都合退職扱いとされ、問題になることもあります。

自分から辞める「自己都合退職」では、「会社都合退職」と比べて、失業手当がすぐにももらえないなど違いがあるので、退職か解雇かなど、よく確認するようにしましょう。

③ **【退職勧奨】**の場合は、応じるとしても退職条件について納得できるまで確認しましょう。退職したくないときは、はっきりと断り、不利益なことがある場合には、労働センターなどの相談窓口（P.28）に相談しましょう。

過剰なノルマや無理な長時間労働を命じられたり、パワハラなど、はっきりした退職勧奨ではなくても、実質的に退職勧奨（あるいは退職強要）となっている場合もあります。一人で悩まず、自分の健康を守りつつ、自己都合退職する前に、周囲に相談して対応していきましょう。

④ **【退職】**は、就業規則等に決められた手続きに従うことが望ましいですが、退職を認めてもらえない場合でも、法律上2週間前に申し出ることで、退職となります。

（半年や1年など期間の定めのある有期労働契約の場合は、やむを得ない理由があるときは、退職することができますが、突然の退職で会社に損害を与えた場合、損害賠償を請求されることもあるので注意が必要です。）

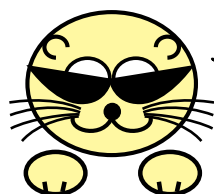
⑤ **【解雇】**の場合、会社は労働者を解雇する権利を持っていますが、法律で禁止されている解雇理由・期間があるとともに、合理的な理由のない、また常識的にみて「解雇するには重すぎる」場合の解雇は権利の濫用として、無効（効力が生じない）となります。特に「懲戒解雇」は簡単にできるものではなく、「整理解雇」も必要性や解雇を避ける努力をしたかなど、条件があります。解雇理由などを明らかにする書面をもらいましょう。

また、合理的な理由があっても解雇する場合でも、解雇は重大なことなので、会社は30日以上前に予告するか、それに代わる解雇予告手当の支払いが必要です。

⑥ **【解雇】**を受け入れない場合は、解雇は無効である、撤回してほしい、と主張して、会社と交渉したり、労働審判等の裁判手続きで争うことが可能です。会社に対して、解雇が理不尽であることをはっきりさせたい、未払賃金も払ってほしい、など、どうしたいのかを考えて、一人での対応は難しいので、相談窓口（P.28）などに相談しながら、必要な方法をとるようにしましょう。

❖ こんな解雇はできません。

君はうちの社風に合わない。  
解雇するから明日から来なくていいよ。



❖ こんな解雇はできません。

ミスが多くて能力不足だ。  
解雇するから明日から来るな。  
(会社の指導や注意がない場合)

## 7 内定・内定取消し



内定をもらうと、労働契約は成立したことになるの？

学生からの応募に対して、会社が採用内定通知を発したときには、一般的に労働契約が成立すると考えられているよ。



学生から内定辞退はできないものなの？

学生から契約の解約を申込むことになるから、法律では2週間以上前に内定辞退の申出が必要とされているよ。でも、あまりに直前に辞退するのは信義則上（相互に相手の信頼を裏切らないようにするという原則）よくないと思うよ。



話は少し違うけれど、内定を出すときに、他社の就職活動をしないことを学生に約束させるよう強要はできないよ。就職活動は自由だからね。



内定取消しはどんなときにされるの？

次のような例があるよ。



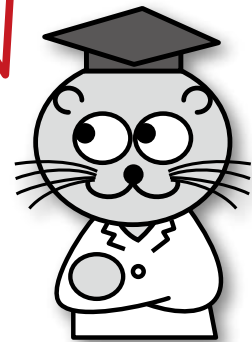
### 1 内定者側の事由によるもの

- 学校を卒業できなかった場合
- 所定の免許・資格が取得できなかった場合
- 心身の病気等により勤務できないことが明らかになった場合
- 履歴書の記載内容や面接時の発言内容に虚偽があり、その内容が採否判断の重要な要素である場合
- 採用に差し支える犯罪行為（破廉恥罪等）があった場合

### 2 会社側の事由によるもの

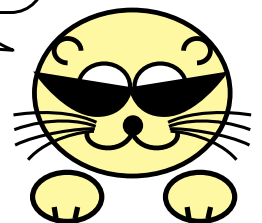
- 企業に新規採用を不可能とするような予測不能な経営事情が発生し、人員整理が必要な場合

内定の場合も労働契約が成立していることになるから、内定取消も労働契約終了のルールが適用されます。(P.22④) 解雇と同じく、客観的に合理的な理由と、社会通念上の相当性が必要となります。もし内定取消しの通知を受けたときは理由を確認して、学校の先生や相談窓口(P.28)に相談しましょう。



❖ こんな内定取消しはできません。

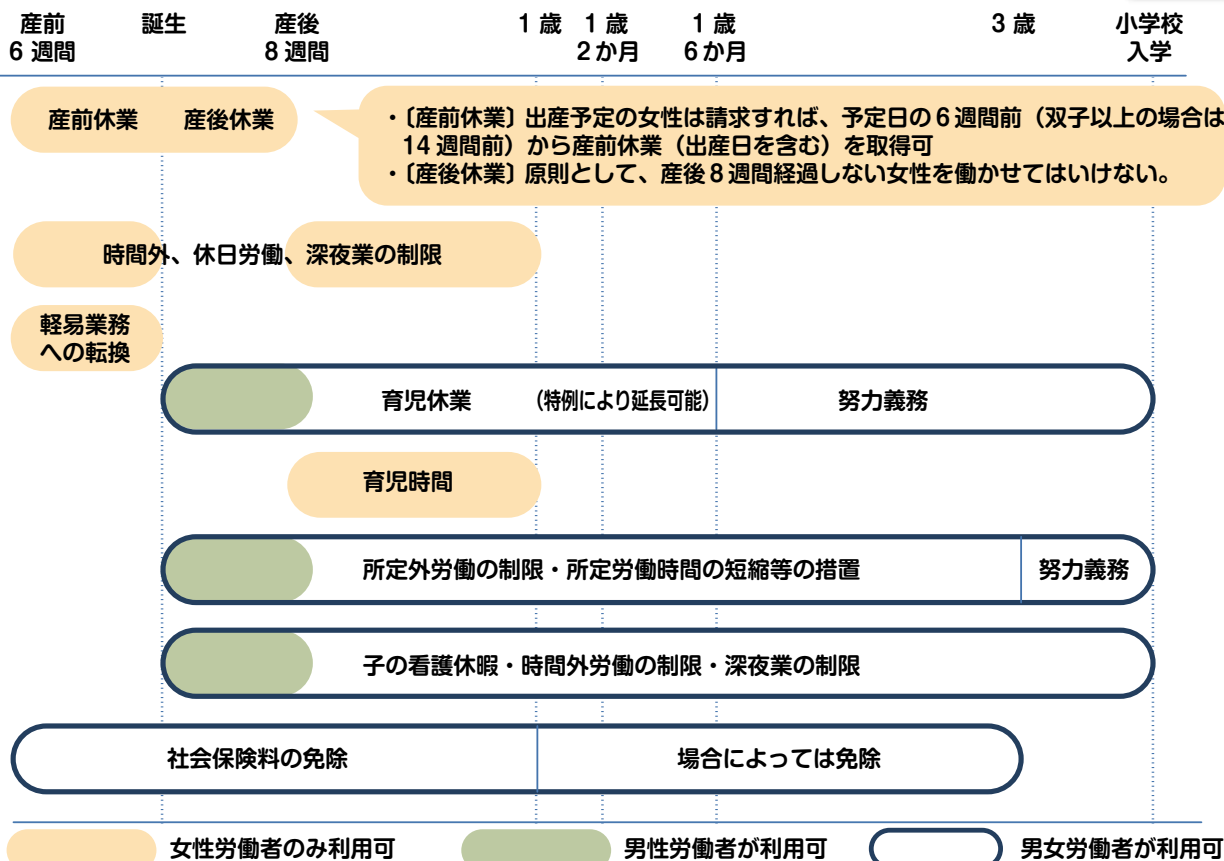
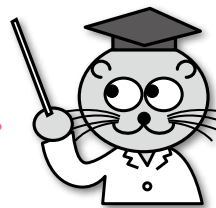
業績は悪くないけど、他の会社も内定取消しをしているから、うちも便乗して内定を取り消そう。





# 8 産前産後休業（産休）・育児休業（育休）

妊娠から子どもが小学校に入るまでは、子どもと母親の健康を守るため、また育児と仕事とを両立させるために、休暇のほか支援する制度があります。



男性でも育休をとれるの？

子どもが1歳になるまでは男女問わず取ることができるよ。妻が専業主婦でもOK。父母両方が育休をとると、通常1歳までのところ1歳2か月まで延長可能だよ。1歳以降も保育園に入れられないなどの特別な場合には1歳6か月まで延長できることもあるよ。

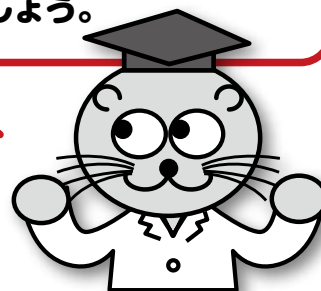


産休・育休中は給料は出ないんでしょ？生活費が心配だなあ。

産休・育休中の給料は義務ではないので、就業規則等で確認してみよう。そのほか、健康保険に加入している場合は、出産育児一時金や、要件にあてはまれば出産手当金を支給されるので確認してみよう。雇用保険でも一定の要件を満たせば、育児休業給付金が支給されるので、よく調べてみるといいね。



産休や育休は、会社の規則で定めていなくても、誰でも要件に合っていれば取ることができるものです。もし、会社に許可してもらえないようなことがあったら、そのことを説明し、それでも聞いてもらえない場合は、相談窓口や助言・指導をする機関（P.28）などに相談してみましょう。



## クイズ答え

内定者が自由意思で参加すると同意したときに限り参加義務が生じます。ただし学業に差し支えるときは取りやめてもよく、そのことによる内定取消しはできないと考えられています。

# 9 ハラスメント・メンタルヘルス



パワハラやセクハラってどう  
いうもの？

パワハラ・セクハラなどの  
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  
は自殺に至るなど、働く人の命  
を危険にさらすこともあるよ。



## 〈パワハラ例〉



パワハラとは、職場内の地位や人間関係の上下関係を背景に、業務の適正な範囲を超えた指導、言動。上司からだけでなく部下や同僚からも対象。

会社には次のような義務があります。

- ・労働者の安全を確保して働くことができるように必要な配慮をすること。
- ・人格権などの侵害を行ったことで発生した損害について、行った人だけでなく、会社も使用者としての責任が生じる場合があります。
- ・妊娠、出産、育児、介護休業を理由とした嫌がらせやセクハラの防止に向けた取組みを行い、相談体制を整備すること。また、起きたときに迅速・適切に対応すること。

ハラスメントは我慢を続けても改善されずとも限りません。自分を責めず、次のような対応をとっていきましょう。



## 〈セクハラ例〉



セクハラとは相手の望まない(不快と感じる)性的な言動・性的嫌がらせ。異性だけでなく同性に対する言動も対象。

- 拒否の意思表示をする。
- 同僚や上司に相談する。

相手に直接言うことが難しい場合は、同僚や上司など身近な信頼できる人に相談してみる。  
直属の上司でうまくいかない場合は、さらに上位の上司や信頼できる上司へ。

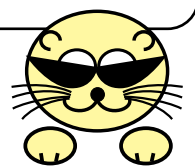
- 社内・社外の相談窓口・労働組合への相談

相談の結果、会社に、どのような対応をしてもらおうか（例）

- ・ハラスメントをやめさせてもらいたい。
- ・人事異動をしてほしい。(自分又は相手)
- ・相手から事情を聴くなどの話し合いの仲介に入ってほしい。
- ・改まらない場合は、懲戒処分を検討してほしい。
- ・心身に不調をきたしているので治るまで休職させてほしい。

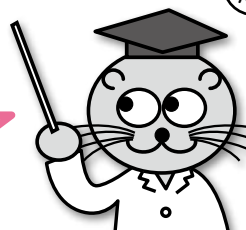
## ❌ こんな対応はダメ

Aさんがパワハラしてるって相談を受けたけど、彼はベテランだし仕事ができるし怒らせたらこわいしなあ。何もなかったことにしよう。



会社には安全配慮義務があります

相談にあたっては、日時、場所、相手の氏名、言動の内容・理由、居合わせた人など記録（証拠）をとって客観的にわかるようにしておきましょう。



クイズ セクハラについて相談したら、「個人的な問題だから会社は関係ない」といわれましたが本当ですか？ 答えは次ページ

## ● メンタルヘルス

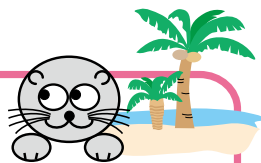
仕事のノルマや成果に対する評価、職場の人間関係など職場にはストレスの原因となるものが多くありますが、過度のストレスは心身に悪い影響を与え、メンタルヘルス不調につながる場合があります。

### メンタルヘルス不調の主な例

- ・夜、眠れない。
- ・休日でも仕事のことが頭から離れない。
- ・仕事に集中することが困難となる。
- ・うつ病などこころの病
- ・遅刻や欠勤をする。
- ・(最悪の場合) 自殺 など

～ストレスと上手に付き合いましょう～

- ♥ 十分な休養をとる。
- ♥ 自分のストレスに気づく。  
(職場で行われるストレスチェックなどを利用する。)
- ♥ バランスのとれた食事、規則正しい生活習慣、適度な運動
- ♥ 自分のストレス発散方法を見つける。



相談窓口も多くありますので、身近な人に話せないようなときには利用してみましょう。(P.29)

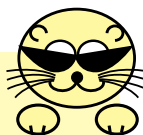
メンタルヘルスの総合情報サイト「こころの耳」HP <http://kokoro.mhlw.go.jp>

## 10 若者の「使い捨て」

採用した若者を長期的に育成するのではなく、短期間で集中的に劣悪な労働環境のなかで働かせ、退職に追い込むことを繰り返す企業が問題になっています(いわゆる「ブラック企業」)。

### ● 過酷な労働環境にみられる例

- ・ 過剰なノルマを命じたり、競争をさせる
- ・ 恒常的な長時間労働



次のような制度を不適切に利用し、低い賃金で長時間労働をさせる

- ・ 定額残業代 (P.16)
- ・ みなし労働時間制  
会社が労働時間を把握できない場合や、労働者の裁量にゆだねるのに適している仕事の場合などに、一定の手続きのもとに、実際に働いた時間に関わらず、ある一定の時間を働いたとみなす制度。
- ・ 管理監督者  
労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的立場にある者(組織上の管理職とは異なる)については、労働時間や休憩、休日のルールは適用されないというもの(深夜労働を除く)。
- ・ 残業代未払い (P.16)
- ・ パワハラ (P.26)
- ・ 退職を申し出た場合に辞めさせない (P.22④)

- ・ 病気
- ・ 休職
- ・ (自己都合) 退職

各項目について対処方法があります。違法なことに対しては早めの対処が必要です。一人での対応はとても難しいので、社外の相談窓口(P.28)などへ相談するようにしましょう。

### クイズ答え

セクハラは起こった企業に対しても、もちろん大きな影響があります。社内モラルや社員の仕事への意欲低下、会社全体の業務効率悪化を招く場合もあります。法律でセクハラ防止や起きたときの適切な対応を義務付けられていますが、会社としてセクハラを認識し、対策を取ることが必要です。

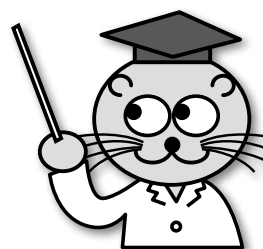


- また、学生アルバイトなのに、正社員並みの仕事を任せられ、本来の学生生活を送ることができなくなってしまう「学生であることを尊重しない」アルバイト（いわゆる「ブラックバイト」）が問題になっています。

## アルバイト先でこんなことはないですか？

- 試験前であることをあらかじめ伝えているのにシフトを入れられる。
- 授業があるのにシフトの穴埋めで呼び出される。
- レジの金額が合わないと給料から天引きされる。
- 売上ノルマがある。
- タイムカードを打刻した後なのに仕事をさせられる。

こんなに大変なアルバイトは辞めたいけれど、事情があって辞められない…というような場合、早めに学校の先生や相談窓口にご相談してみましょう。



## 11 労働組合



労働組合って、どういうもの？  
入るといいことがあるの？

労働組合は労働条件の維持改善・向上などをめざして、労働者が自主的に組織する団体のことだよ。入ると、こういうメリットがあるよ。



うちの会社には労働組合はないみたい。

会社にはない場合は多いけれど、二人以上で自主的に結成することができるよ。また、それが難しければ、組合のない中小企業の従業員や非正規労働者が相談・加入できる合同労組（ユニオン、ネットワークなどの名称が使われている）に一人でも加入することができるよ。

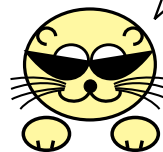


### ～労働組合のメリット～

- 一人ではなく、労働組合として交渉を進めることができる。  
（一人では会社と対等の立場にたつことは困難）
- 労働組合から交渉の申込があった場合、会社は拒否することはできない。

### 〈個人の場合〉

もうかってないからムリ。  
イヤなら辞めてもいいですよ。

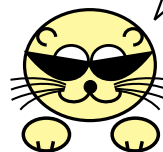


給料をあげてください！



### 〈労働組合の場合〉

もうかってないけど…  
考えてみます。



給料をあげてください！

ムム…組合からの交渉  
申し入れは断れないな…



労働者が団結し、使用者と交渉する権利は憲法によって保障されています。