

V 働くうえで知っておきたい基礎知識

1 働く人のための法律（労働法）

日本国憲法第27条では、「すべて国民は、勤労の権利を有し、義務を負ふ」とし、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、団体交渉権及び団体行動権（争議権）を保障しています。

そして、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。労働法には、労働基準法や労働組合法、労働契約法など、さまざまなものがあります。

これらの法律は、「働く（雇う）ルール」とも言えます。スポーツと一緒に、ルールがあっても守らなければ意味がありませんし、そもそもルールを知っていないければ、どうすることもできません。大切な労働者の権利もたくさんありますので、しっかり学んで、気持ちよく働くようにしましょう。

次のページから、こんな質問にお答えします。



ここでは、働くうえで必ず知っておいたほうがよいことにしづらって紹介しています。もっと詳しく知りたい方は、かながわ労働センター（43ページ参照）まで、お尋ねください。

2 労働契約

Q. 労働契約って何ですか？

A. 労働契約は、労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことについて、労働者と使用者が合意することによって成立します。つまり、あなたと会社が、「働きます」「雇います」という約束をすると、「労働契約」を結んだことになります。

- 労働契約を結ぶときは、労働条件をしっかり確認することが大切です。
 - 募集広告や求人票に書かれていた条件が、そのままあなたの労働条件になるわけではありません。なお、求人募集時の条件を労働契約を結ぶ前に変更する場合には、求人する使用者は応募者にただちに変更内容を説明する義務があります。
 - 契約は口頭でも成立しますが、後で問題にならないように、書面にして受け取ることが大切です。
＊使用者には、労働契約を結ぶ際に、労働者に対して労働条件を明示する義務があり、賃金などについて書面を交付しなければなりません。
 - 採用後の試用期間中も正式に労働契約が成立している期間です。

こんなことを確認しよう



労働契約は、労働法で定める基準を下回ることはできません。労働法で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については、無効とされます。この場合、時給は最低賃金法、残業代は労働基準法の定めに従い支払わなくてはなりません。

V 働くうえで知っておきたい基礎知識

(労働契約書の例)

労働(雇用)契約書 兼 労働(雇用)条件通知書

○○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	期間の定めなし	期間の定めあり (○年○月○日から×年×月×日まで)
	※以下は、「期間の定めあり」とした場合に記入	
1 契約の更新の有無	〔更新する場合がある・更新しない・その他（ ）〕	
2 契約の更新は次により判断する	・契約満了時の業務量・勤務成績、態度 ・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（ ）	
就業場所	○○市○○町○○番地○○株式会社○○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00分から13時00分まで	
所定時間外労働の有無	有	
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○○○○○○円	
	手当 家族手当 配偶者○○○○○円	
	配偶者以外の扶養親族1人 ○○○○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○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 なお、自己都合退職の場合には、14日前までに届け出ること	
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払うものとする	
社会保険 雇用保険	社会保険の加入状況（厚生年金 健康保険 その他（ ）） 雇用保険の適用（有 無）	
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	

○○年○月○日

甲 ○○株式会社

代表取締役社長 田中一郎

乙 現住所 ○○市○○町○○番地

氏名 山田太郎

※この例は、いわゆる正社員、または有期契約社員の例です。

3 就業規則

Q. 職場に規則があるらしいのですが？

A. それは、**就業規則**のことです。就業規則とは、**会社内の約束事（ルール）**のことです。

○就業規則には、賃金や退職金、労働時間などの労働条件や会社の決まりごとが書かれており、労働者だけでなく使用者もそのルールを守る必要があります。

○使用者は就業規則を労働者に周知する（知らせる）義務があります。

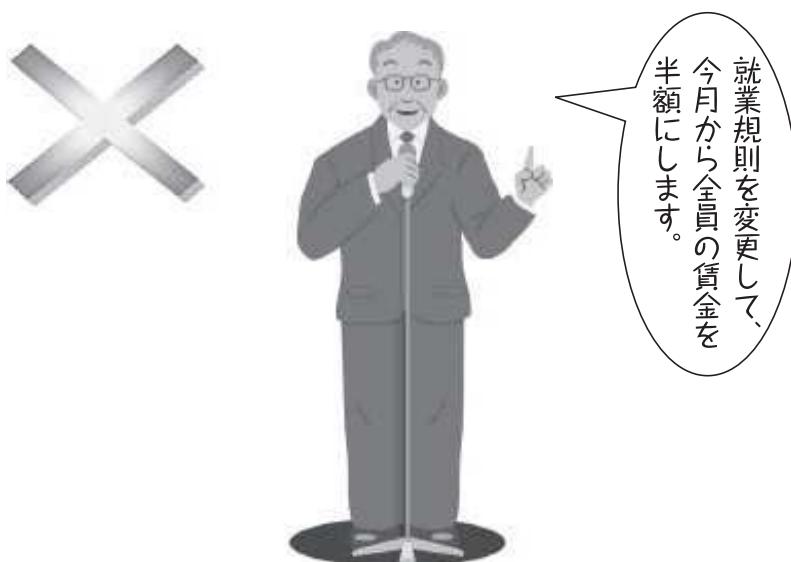
○職場のことで気になることがあるときは、就業規則を見て確認しましょう。

Q. 職場に就業規則がないみたいなのですが？

A. 常時10人以上の労働者がいる事業所では、就業規則を作成し、労働基準監督署に届け出なければなりません。

10人以上の労働者がいる事業所で働いているならば、必ず就業規則があるはずなので、確認してみましょう。

★使用者による一方的な変更はできません★



労働契約法では、使用者の一方的な就業規則の変更により、労働者に不利益な労働条件の変更はできないと定めています。使用者が就業規則の変更によって労働条件を変更する場合には、①変更の内容が合理的なものであること、②労働者に変更後の就業規則を周知させることが必要です。

4 労働時間

Q. 残業すると、時給が上がるのですか？

A. 労働時間には、所定労働時間（会社で定めた労働時間）と法定労働時間（労働基準法で定めた労働時間の上限）があります。法定労働時間は、原則として1日8時間、1週40時間です。

残業（時間外労働）することによって、この法定労働時間を超えて働くと、その超過時間について25%以上の割増賃金が支払われます。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ます。（ただし、中小企業は令和5年3月31日まで猶予されています。）

【例】 所定労働時間 7時間（9時～17時） 休憩時間 12時～13時
時給 1,200円 残業 3時間（20時まで）



*法定労働時間を超えない分の残業時間は、割増賃金を支払う義務はありませんが、就業規則等の定めにより、割増賃金が支払われている企業もあります。

【労働時間】

使用者の指揮監督下にある時間のことです。

【時間外労働（残業）】

所定労働時間を超えて働くことです。法定労働時間を超えられる時間は、原則1か月45時間、1年360時間の限度がありますが、特別な事情がある場合は、この限度を超えることができます。ただし、これらの上限時間については、特別な場合でも1か月につき100時間未満等としなければなりません。

※法定労働時間を超える場合（下記の法定休日労働についても同様）には、超過する上限時間等を定めた労働者の代表と使用者との労使協定（36協定）が必要で、この上限時間を超えた場合には罰則があります。

【休日労働】

法定休日（32ページ参照）に働くことで、35%以上の割増賃金が支払われます。

【深夜労働】

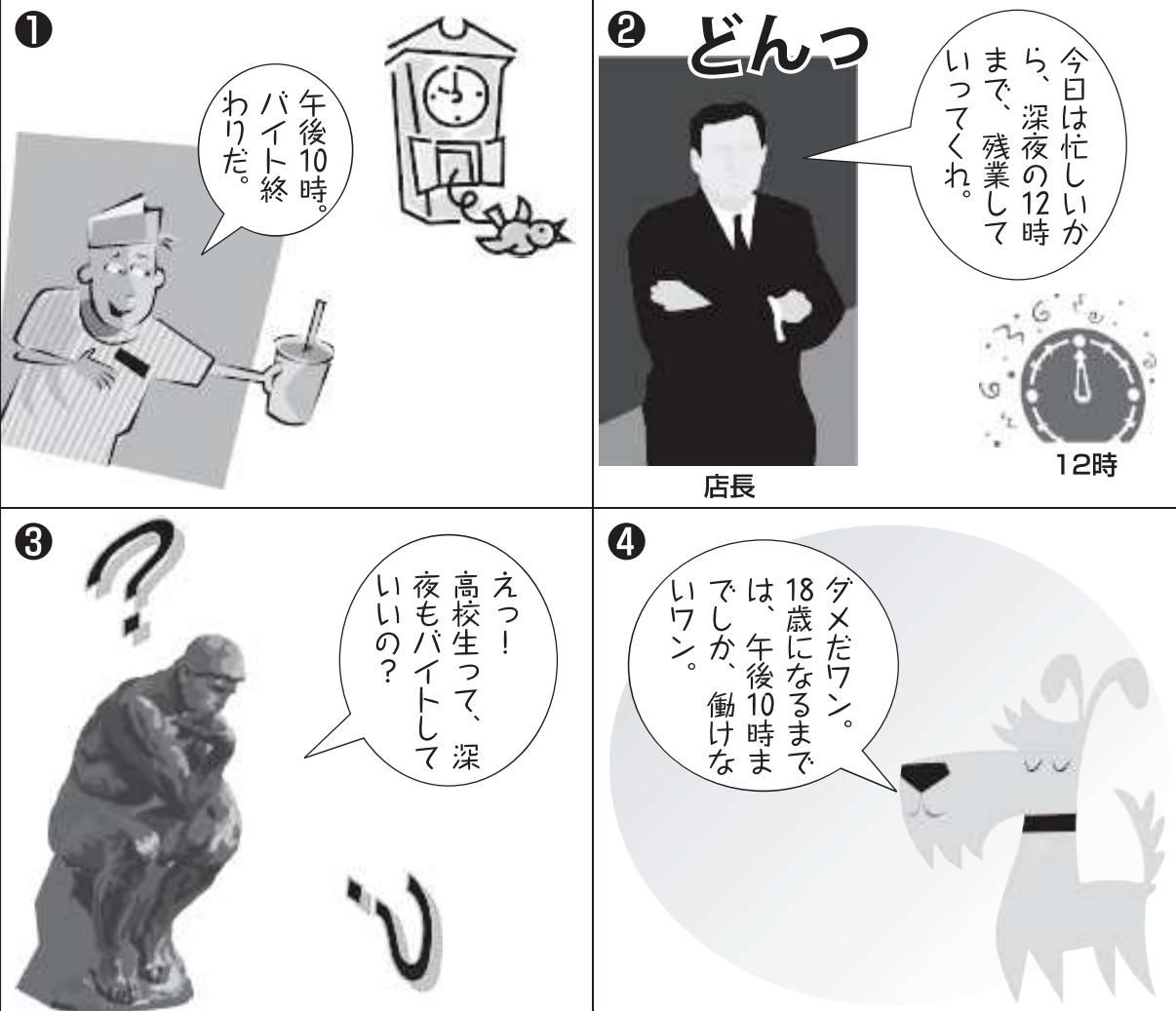
午後10時から午前5時までの間に働くことで、25%以上の割増賃金が支払われます。法定労働時間を超える時間外労働と深夜労働が重なれば50%以上、休日労働と深夜労働が重なれば60%以上の割増賃金が支払われます。また、1か月60時間を超える時間外労働と深夜労働が重なれば、75%以上の割増賃金が支払われます。

【休憩時間】

労働時間が6時間を超える場合は45分以上、8時間を超える場合は1時間以上の休憩時間を労働時間の途中で与えられます。労働者は、この休憩時間を自由に利用することができます。

・それってあり!?

かわん



深夜労働の制限

同じ8時間の労働でも、昼と夜ではずいぶん違います。成人でも深夜働くのは辛いものです。

そこで、労働基準法では、18歳未満の年少者を午後10時から午前5時までの深夜に働かせることを、原則として禁止しています。

また、育児又は介護を行う男女労働者について、深夜業を制限する制度が設けられています。

ワン 解説だ



5 賃金(給料)

Q. 賃金がすごく低いのですが？

- A.** 都道府県ごとに最低賃金が定められています。神奈川県最低賃金*は1時間あたり**1,012円**(令和2年10月1日～)です。使用者は、それ以上の金額を払わなければなりません。

*毎年10月頃改定されますので、注意してください。

Q. 賃金からいろいろ引かれているのですが？

- A.** 確実に賃金が労働者に支払われるよう、次の賃金支払い5原則が定められています。①通貨払、②直接払、③全額払、④毎月払、⑤一定期日払。
③にあるように、賃金は全額支払われなければなりませんが、税金のほか、社会保険料、雇用保険料などの*控除は法律で認められています。

*控除…金銭・数量などを差し引くこと



給与明細は必ず内容を確認し、保管しましょう！

(給与明細項目例)

■ 勤怠項目				
労働日数	労働時間	所定時間外労働	深夜労働時間	休日労働時間
■ 支給項目				
基本給	所定時間外賃金	家族手当	○○手当	交通費
■ 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
支給額合計	控除額合計	差引支給額		

※賃金(支給額合計)から控除額(税金や保険料)を除いた額(差引支給額)が支払われます。

※住民税は、前年(1月～12月)の所得に対して課税されるので、働き始めた年の翌年の6月から控除されます。

6 休日・年次有給休暇

Q. フリーターですが、年次有給休暇はありますか？

A. もちろんあります。アルバイト労働者や所定労働時間が短いパートタイム労働者にも、所定労働日数に応じて、年次有給休暇は比例的に与えられます。

【休日】

労働契約において、労働義務のない日を休日（所定休日）といいます。使用者は、労働者に週1回以上、または4週間を通じて4日以上の休日（法定休日）を与えなければなりません。

【年次有給休暇】

○休日以外に、賃金をもらいながら休みを取る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割以上出勤すれば、週5日勤務や週30時間以上の労働者の場合、10日間の年次有給休暇を取ることができます。その後も継続して働き、8割以上出勤した場合、1年経過ごとに新たに付与されます。2年間有効なので、その年に残った分は翌年でも取得できます。

○年次有給休暇は必ず前もって請求しましょう。例えば、風邪をひいて仕事を休み、次の日に請求しても原則認められません。

○労働者は、いつでも自由に年次有給休暇を取れます。事業の正常な運営を妨げる場合（例えば、同じ日に何人の労働者が休暇の請求をした場合など）は、日を変更させられることもありますが、取らせないということはできません。

★年次有給休暇を取る理由は問われません★

こんなことも



こんなことも



こんなことも



もちろん、OKです。

7 内定・内定取り消し

Q. 内定が取り消されました。違法ではないのですか？

A. 内定とは、就労開始日より前に、採用が決定されることです。採用内定通知を受け、誓約書等を提出した時点で、一般的には労働契約が成立します。そのような場合には、これを取り消すことは労働契約の解約に当たり、解雇と同様に、客観的に合理的な理由がなければなりません。

Q. 内定取消しが認められるのは、どのような時ですか？

A. 通常、次のような時が考えられます。

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、人員整理が必要である場合

★こんな内定取消しはできません★



8 退職・解雇・雇い止め

Q. 突然、解雇されることはないのですか？

A. 使用者が労働者を解雇する場合、社会常識から見て納得できる**合理的な理由が必要**です。また、合理的な理由があっても、最低30日前に予告するか、もしくは、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りません

*平均賃金とは、労働者に対して過去3か月間に支払われた賃金総額（賞与等を除く）をその期間の総日数で除した金額。

【退職】

労働者が、自分から、もしくは使用者と合意して辞めることをいいます。期間の定めのない労働契約（正社員等）の場合には、合意がなくても労働者の申出後2週間経過すると退職となり、いったん退職届が受理されると撤回は難しいので、退職の判断は慎重に行いましょう。また、実際に辞めるときは、就業規則の規定に従つて退職することが望されます。

【解雇】

解雇とは、使用者の意思で労働契約を一方的に終了させることをいいます。

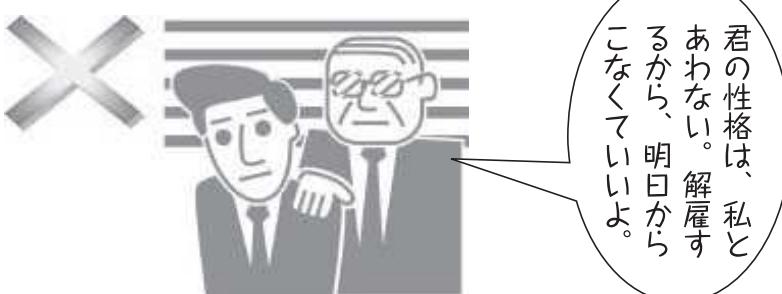
【契約期間途中の退職・解雇】

期間の定めのある労働契約の場合、労働者・使用者ともに期間中の労働契約を継続する責任があり、契約期間中の退職・解雇は「やむを得ない」理由がなければできません。

【雇止め】

雇止めとは、有期契約労働者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、30日前までに予告をしなければなりません。

★こんな解雇は無効です★



解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とされます。上記の他、国籍、信条又は、社会的身分を理由とするものや労働者が事業所の法違反を労働基準監督署に申告したことを理由とする解雇はできません。

解雇された場合は、解雇理由を記載した解雇通知書をもらいましょう。

9 産前産後休業（産休）・育児休業（育休）

Q. 産休は何週間れますか？

- A. 出産を予定している女性労働者は、請求すれば**出産予定の6週間前**、多胎妊娠（双子以上の妊娠）の場合は14週間前から産前休業（出産日を含む）を取ることができます。また、使用者は、原則**出産後8週間**を経過しない女性を働かせてはなりません。

【産前産後休業中の賃金】

法律で定められていませんので、就業規則等をみて確認しましょう。

また、健康保険に加入し、一定の要件に当てはまれば、出産育児一時金や出産手当金が支給されます。



Q. 男性でも育児休業（育休）を取れますか？

- A. 育児休業とは労働者が養育する子どもが1歳（保育所に入所できないなど一定の場合1歳6ヶ月又は2歳）になるまで、一定期間休業できる制度です。**男性、女性を問わず**、取得することができます。パート、派遣、契約社員でも条件を満たせば取得可能です。

妻が専業主婦でも、男性も育児休業を取得することができます。

父と母が両方取得する場合は、子供が1歳2ヶ月になるまで取得することができます。

【育児休業中の賃金】

産前産後休業と同じく、法律で定められていませんので、就業規則等をみて確認しましょう。また、一定の要件に当てはまれば、雇用保険から育児休業給付金が支給されます。

【不利益な取扱いの禁止】

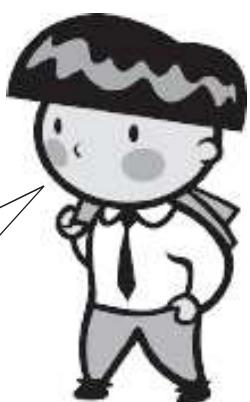
事業主は、妊娠・出産・育休等を理由として、解雇などの不利益な取扱いをしてはいけません。また、上司・同僚などが妊娠・出産、育児・介護休業等を理由にしたハラスメントをしないよう防止措置を講じなければなりません。

・それってあり！？・

かニヤ



何気なく



彼氏いるの?
○○ちゃん、
す！セクハラで

②



怒
す！セクハラで



怒ることないじゃん。
それに、こんななんで
セクハラになるの？

④

セクハラになるニヤ。
相手が不快と感じる性的な
言動はセクハラだニヤ。



ハラスメント(セクハラ・パワハラ)

セクハラとは、男女とも「相手方の望まない（不快と感じる）性的な言動・性的いやがらせ」のことです。

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した、業務の適正な範囲を超えた指導、言動のことです。部下や同僚からも対象になります。

ニヤ解説だ



10 社会保険

Q. パートも会社の健康保険に入れますか？

A. パート労働者の場合も、週の労働時間や月の労働日数がその事業所の一般的な労働者（正社員）の3／4以上の場合には、被保険者となります。

週20時間以上、月収8.8万円以上、被保険者501人以上の企業に1年以上勤務見込みの条件を全て満たす労働者も同様（原則学生除く）です。

また、500人以下の企業でも、従業員数要件を除く要件を充たす場合、労働者の1／2以上の同意により、事業主が年金事務所に申し出ることで適用されます。

【社会保険制度】

病気、ケガ、身体の障害、死亡、老齢、失業などのときに、保険制度の加入者やその家族に対して保険給付を行い、生活を保障する制度です。

「社会保険」と「労働保険」とに分けられ、「社会保険」には、医療保険（健康保険、国民健康保険等）、年金保険（厚生年金保険、国民年金等）と介護保険があります。「労働保険」には、労働者災害補償保険（38ページ参照）と雇用保険（39ページ参照）があります。

【健康保険】

健康保険に加入すると病院に行くときに持つて行く**保険証**をもらうことができます。この保険給付により、本人の**病院での窓口負担が3割**になります。加入手続きは事業所が行い、保険料は事業主と労働者が半額ずつ負担します。

自由業や農業、会社を辞めたときなどは、国民健康保険に加入します。

【厚生年金保険】

年金は老後の生活を保障するために支給されるのですが、障がい者となったり、亡くなったりした場合にも、本人や遺族に年金が支給されます。

厚生年金保険は、会社、工場、商店などで働く労働者が加入する年金制度で、保険料は、事業主と労働者が半額ずつ負担します。

★健康保険に加入しないと治療費は全額自己負担です★



医療機関にからなければ健康保険に入らなくてもいいように思いがちですが、現在の医療保険制度では、すべての人が何らかの健康保険に加入しなければいけません。

11 労働者災害補償保険（労災保険）

Q. 仕事中に事故にあってしまったのですが？

A. 仕事中や通勤途中に事故にあった場合には、労働災害として認められると労災保険による給付があります。

このような事故に伴うケガや病気で診断を受けるとき、労災保険の指定病院にかかれば、療養（治療）費は**原則として無料**です。また、指定されていない病院にかかったときは、後で立替た額が支払われます。

【労災保険】

仕事中や通勤中のケガや病気などに対して、労働者やその遺族のために必要給付を行う制度です。

原則として、すべての事業所は、労働者を雇うときに、労災保険に加入しなければなりません。労災保険は、正社員だけでなく、パートや派遣など**全労働者に適用**されます。保険料全額が事業主の負担となっているので、賃金から引かれることはできません。

【休業中の賃金】

仕事中や通勤中の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は、休業4日目より給付基礎日額の8割（特別給付金含む）が支給されます。

★こんな時のケガでは認められません★



12 雇用保險

Q. 失業したときに、保険の支給はありますか？

A. 雇用保険に加入していた期間が、会社を辞めた日以前の2年間に通算して12か月以上ある労働者は、「雇用保険の失業給付」が受けられます。

ただし、倒産や会社都合による解雇、有期契約の更新を希望したのに更新されなかつた労働者等については、雇用保険に加入していた期間が辞めた日以前の1年間に通算して6か月以上あれば、失業給付が受けられます。

【雇用保険の失業給付】

失業中の生活を心配しないで仕事探しに専念し、1日も早く再就職してもらうために支給されるものです。そのため、積極的に就職しようとする意志といつでも就職できる状態にあり、仕事をさがしているにもかかわらず、現在職業に就いていない人に支給されます。

Q. 失業給付はすぐにもらえますか？

A. ハローワークに離職票を提出し、求職の申込をした日から、失業の状態にあった日が通算して7日間経過した後に支給されます。ただし、自己都合により退職した場合や自分の責任による重大な理由により解雇された場合は、7日間に加え、さらに2か月又は3か月間は支給されません。

Q. パートや派遣でも雇用保険に加入できますか？

A. 事業主は、原則として1人でも労働者を雇用していれば、雇用保険に加入しなければなりません。31日以上*の雇用が見込まれ、所定労働時間が週20時間以上の場合は、雇用保険の被保険者となります。

*31日未満であっても雇止めの明示がない場合や、同様の雇用契約により31日以上雇用された実績がある場合は該当します。

★就職が決まったらハローワークに連絡しましょう★



就職したけど、
このまま失業
給付を受け続
けよう。

- 受給期間中、安定した職業に就き、支給要件*を満たした場合、再就職手当の支給を受けることができます。
 - 不正受給した人は、厳しい処分を受けます。

* 詳細は、管轄のハローワークにお問合せください。

・それってあり!?・

かヶロ



労働組合

労働者は「雇われる」という弱い立場にあり、労働者個人では使用者と対等な立場で交渉したり、働く条件を改善することは困難です。

そこで、労働者は労働組合を作り、団結することで、使用者と対等な立場になることができます。

勤労者の団結権・団体交渉権・団体行動権(争議権)は、憲法で保障された権利であり、ストライキ等争議行為も認められています。

なお、組合のない中小企業の従業員、パート、フリーターなどの方が相談・加入できる組織として合同労組(ユニオン、地域労組等の名称が使用される)があり、一人でも加入できます。

13 税 金

Q. 賃金から引かれる税金は何がありますか？

A. 所得税と住民税があります。

【所得税】

1年間（1月1日～12月31日）に得た所得に対してかかる税金です。一般的な会社員は、所得税を月々の賃金やボーナスからの天引きで前払いをしています。しかし、この金額は見込み納付額なので、実際額との調整を12月の最後の給与（月々の賃金またはボーナス）の支払時に行います（年末調整）。

【住民税】

県民税と市町村民税を合わせて呼ぶ総称です。前年の所得が課税対象になります。月々の賃金から差し引かれます。

Q. 税金って、何で払わなくちゃいけないのですか？

A. みんなが納める税金は、医療・年金・介護・福祉などの社会保障や道路の建設・維持、教育など、暮らしやすい社会を作るために使われます。

税金を納めること（納税）で、社会が成り立っているということを忘れないでください。

税についてのホームページのご紹介

財務省 <https://www.mof.go.jp/>

国税庁 <https://www.nta.go.jp/>

県 税（神奈川県）

<https://www.pref.kanagawa.jp/zei/kenzei/index.html>

源泉徴収票はとっておきましょう。

確定申告が必要な人は税務署に相談しましょう。

