

# 学ぼう! 働く上で知っておくべきワークルール

このリーフレットは、みなさんが働く上で知っておくべき基本的な知識やルールについて解説しています。ぜひご活用ください。

- 1 労働契約
- 2 労働条件の確認
- 3 賃金
- 4 労働時間・休憩・休日
- 5 年次有給休暇
- 6 割増賃金
- 7 退職・解雇
- 8 働き生き残るためのセーフティネット概念図
- 9 様々な働き方と処遇などの違い
- 10 公正採用選考
- 11 妊娠・出産・育児
- 12 卒業後困ったときの相談窓口

京都府・(公社)京都勤労者学園  
作成協力：NPO法人あったかサポート



## 2 労働条件の確認

Q. 働く場合には、何か確認することがありますか？

- A 1の労働契約で決められた以下の労働条件を確認しましょう。
- 働く期間
  - 働く期間が決まっている場合の更新の基準
  - 働く場所・仕事内容
  - 働く時間・休憩時間・休日
  - 給料の額・支払時期など
  - 退職に関すること

これらの労働条件については、労働基準法で「**会社は労働者に書面にて交付しなければならない**」と定めています。ここでいう、書面とは、「労働条件通知書」や「労働契約書」のことです。



実際に働いてみると、当初「求人票」に記載された内容と異なる場合があります。労働者と使用者との間のトラブルを避けるためにも、口頭ではなく必ず書面で確認しましょう。



## 4 労働時間・休憩・休日

Q. 働く時間は決まっていますか？

A 労働基準法で使用者は原則1日8時間・1週40時間を超えて働かせてはならないと定めています。

Q. 休憩や休日については、取れるのですか？

A 労働基準法で次のように労働者に与えることを使用者に義務づけています。

- 休憩時間  
1日の労働時間が6時間を超える場合 → 45分以上  
8時間を超える場合 → 60分以上
- 休日  
1週間に少なくとも1日または4週間を通じて4日以上



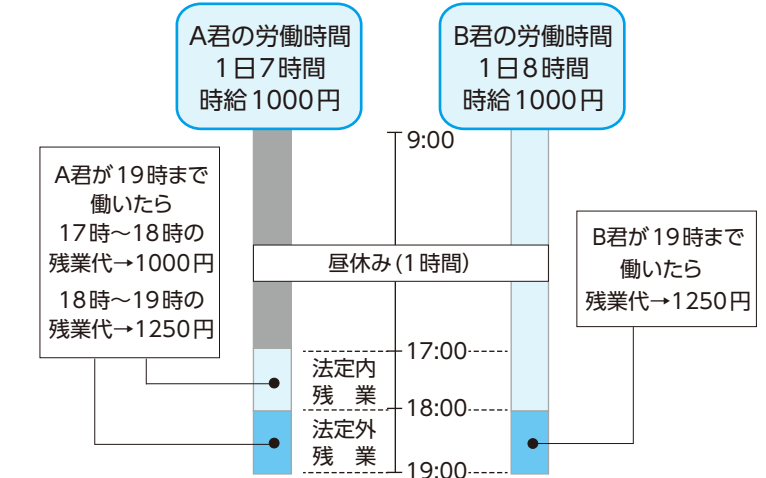
## 6 割増賃金

Q. どのような場合に、割増賃金が支払われるのですか？

A 以下のような場合に、通常の賃金に加えて所定の割増賃金が支払われます。

- 時間外労働 → 25%以上
- 休日労働 → 35%以上
- 深夜労働 → 25%以上

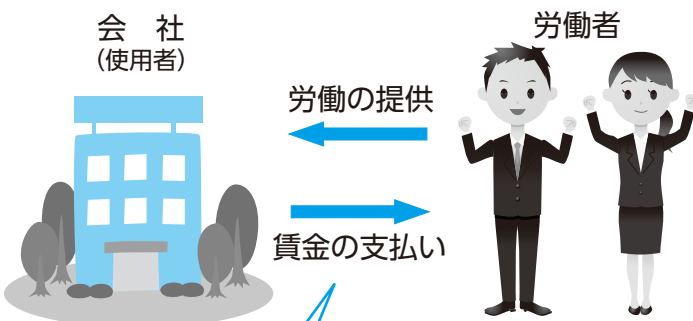
労働基準法では1日8時間の法定労働時間を超えた場合、25%以上(1カ月に60時間を超える場合には50%以上(ただし、中小企業においては当分の間、適用が猶予されます。))の割増賃金を支払わなければなりません。  
また、22時～5時までの深夜労働に対しては、50%以上(時間外労働25%以上+深夜労働25%以上)の割増賃金を支給しなければなりません。



## 1 労働契約

Q. 労働契約って、何だろう？

A 労働者と会社(使用者)との間で、労働の提供・賃金の支払いについて前もって取り決めておく契約のことです。



労働者は労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、労災保険法などの労働関係法令で保護されています。

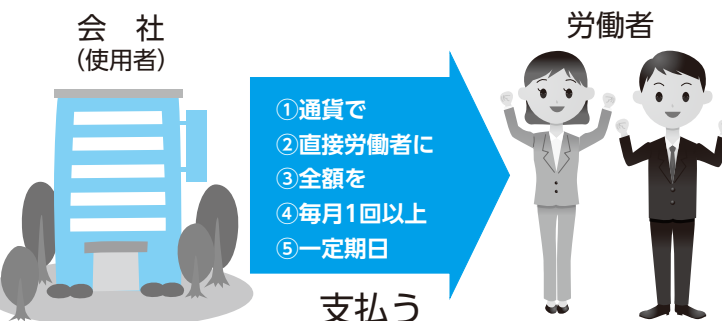
労働者とは

職業の種類を問わず、事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者をいう。(労働基準法)  
この条件に当てはまる場合は、正社員だけでなく、パート、アルバイト、期間契約社員など働き方の種類を問わず、労働者となります。

## 3 賃金

Q. 支給のルールは、あるのですか？

A 次のようなルールがあります。



- 労働者との合意があれば、「口座振込」でもよいとされています。
- また、全額支払いの例外として、税金、社会保険料等を賃金から差し引くことは許されています。

都道府県ごとに、最低賃金が定められています。毎年10月頃改定されますので、確認しておきましょう。



## 5 年次有給休暇

Q. 年次有給休暇は、労働者であればアルバイトでも取れるのですか？

A アルバイトも労働者であり、雇用形態を問わず、労働基準法で取得が認められています。  
ただし、取得条件として、①6ヵ月以上勤務していることや、②8割以上出勤していることが必要です。

○週所定労働日数が5日以上または週所定労働時間が30時間以上の労働者

継続勤務年数	6ヵ月	1年 6ヵ月	2年 6ヵ月	3年 6ヵ月	4年 6ヵ月	5年 6ヵ月	6年 6ヵ月
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

○週所定労働日数が4日以下かつ週所定労働時間が30時間未満の労働者

週所定労働日数	1年間の所定労働日数	継続勤務年数						
		6ヵ月	1年 6ヵ月	2年 6ヵ月	3年 6ヵ月	4年 6ヵ月	5年 6ヵ月	6年 6ヵ月
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

## 7 退職・解雇

Q. 仕事はいつでも辞められますか？

A 原則として、労働者には退職の自由がありますが、まず就業規則や労働契約書などの条件を確認しましょう。

なお、期間の定めのない雇用の場合は、いつでも退職の申し出をすることができ、申し出た日から2週間を経過すると辞めることができます。

また、期間の定めのある雇用の場合でも、やむを得ない事由がある場合は、労働契約期間中であっても辞めることができます。

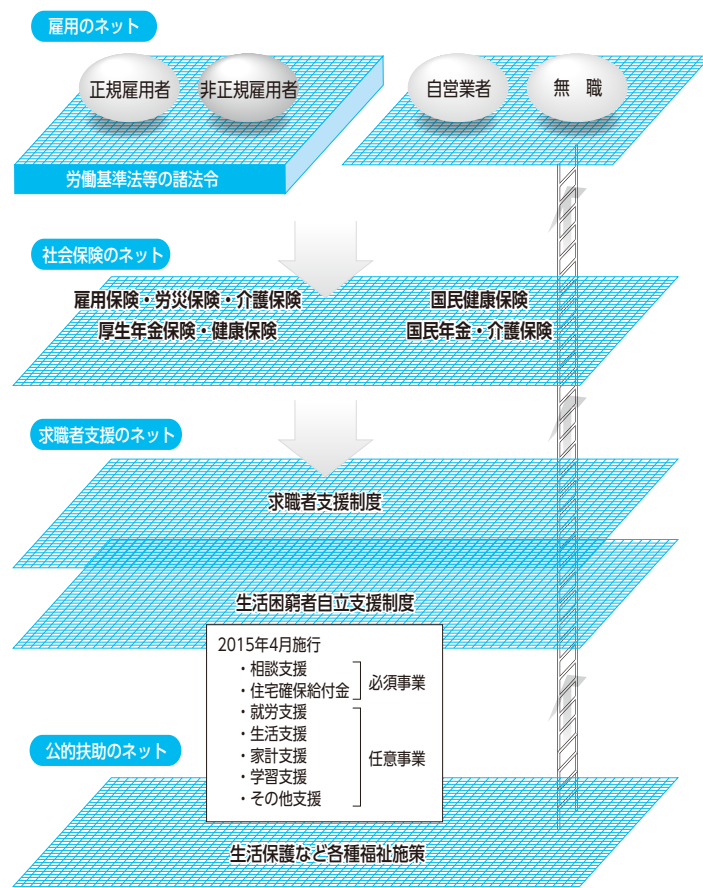
Q. 「経営が厳しくなったので、来週から辞めてほしい。」と言われました。辞めなくてはならないのですか？

A 法律や就業規則で定める条件を満たさない場合の解雇は無効です。なお、解雇のルールとしては以下の3つを満たすことが必要です。

- ① 正当な理由
  - ・人員削減の必要性
  - ・人選の合理性
  - ・解雇回避の努力
  - ・解雇手続の妥当性
- ② 解雇制限期間中(業務上のケガ・病気で療養する期間及びその後30日間、産前産後休業する期間及びその後30日間)でないこと
- ③ 30日前の予告、または30日分以上の平均賃金の支払い



# 8 働き生きるためのセーフティネット概念図



サーカスをご覧になった方は、おわかりでしょうが、曲芸師が細い綱(つな)から万が一、落下した場合に備えて広い綱(あみ)が張られています。同様にセーフティネットとは、人々の生活を支えるための生活安全ネットを意味します。

人は働くことで収入を得て、税金や社会保険料を納め、社会保障制度を支えています。会社が倒産し解雇された、病気で働くことができなくなった、死亡したなどの場合には、労働者とその家族の収入は途絶えます。そのような万が一に備え、労働者が雇用保険や年金・医療などの社会保険に加入することで、現金などの保険給付がなされ、当面する生活を支える役割を果たしています。

ただし、労災保険は事故の責任が使用者にあるとされ、一人でも労働者を雇用する事業者は、労災保険に加入することが義務付けられています。アルバイトを含め労働者に保険料を負担する義務はなく、療養や休業補償給付などの保険給付がされます。

近年、非正規労働者と言われる人たちが、10人中4人に達するほどに増加し、その生活安全ネットに加入できない人たちが多く存在しています。その人たちが、雇用という綱(あみ)の目から漏れることになれば、たちまち生活に困ることになります。

また2008年の「リーマンショック」を契機に、派遣労働者など非正規労働者の解雇や雇止めが進み、多数の労働者が最後のセーフティネットである「生活保護」など公的扶助に頼らざるを得ない状況が生まれました。そこで雇用保険から給付を受けることができない人たちを対象に、生活資金を受けながら職業訓練を受講することで、再び雇用のネットに復帰できることを目的に「求職者支援制度」ができました。

さらに2015年4月からは、生活困窮者を対象に住宅の確保など当面の生活を支え、働くことなど社会参加を支援する目的で「生活困窮者自立支援制度」がスタートしました。

15歳から65歳までは、働く現役世代であり、障害者をはじめ誰もが働き、社会参加できることを保障するための制度化が図られています。セーフティネットとは、それを社会的に保障する国の仕組みなのです。

# 9 様々な働き方と処遇などの違い

	雇用形態	正規雇用		非正規雇用				雇用関係なし 委託・請負
		正社員	限定正社員	パート	アルバイト	契約社員 嘱託社員	派遣社員	
雇用の安定	雇用期間の定めなし	○	○	△(※)	×(※)	×(※)	△	
社会保険の適用	労災保険	○	○	○	○	○	○	×
	雇用保険	○	○	△	△	△	△	×
	健康保険 厚生年金保険	○	○	△	△	△	△	×
安全衛生	健康診断	○	○	△	△	△	△	×
賃金などの処遇	賞与、昇給、退職金	○ (△)	○ (△)	△	△	△	×	×
	昇進	○	○	△	△	×	×	×
スキルアップ	教育訓練	○	○	△	△	△	△	×
諸休暇	年次有給休暇	○	○	○	○	○	○	×
	育児・介護休業	○	○	△	△	△	△	×

左の図は、横軸に様々な働き方の名称を、縦軸には社会保険の適用や処遇などの条件を列記し、クロスさせることで、それぞれの働き方の違いが理解できるようにしています。近年、非正規雇用で働く労働者が増えていますが、一般に正社員と呼ばれる正規雇用の働き方とは、①雇用の安定、②社会保険の適用、③毎月の賃金などの処遇、④教育訓練などスキルアップの有無が特徴的な違いです。なお、特に注意が必要なのは、「委託や請負」という働き方です。これは、使用者と労働者という雇用関係にない個人事業主とみなされ、労働基準法などによる保護や社会保険の適用を受けることができません。

**表の見方**  
○、△、×、※の表示の意味は、次のとおりです。  
○……一般的に保障されていることを意味します。  
△……ケースにより○も×もあり得ることを意味します。  
×……一般的に保障されていないことを意味します。

※……期間の定めのある働き方ですが、継続した雇用契約期間が5年を超える場合は、労働者からの申し出により、期間の定めのない雇用契約に転換されることを意味します。ただし、高度の専門的知識等を有する有期雇用労働者や定年再雇用の例外もあります。

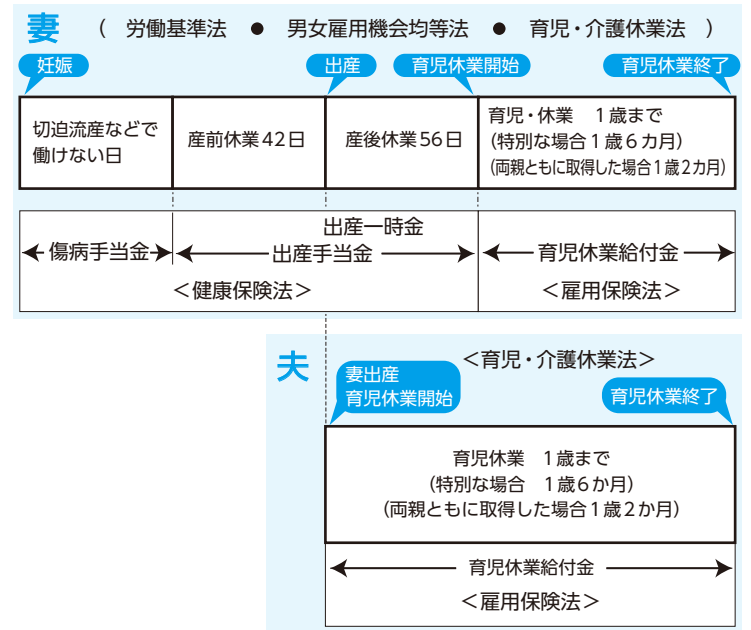
# 10 公正採用選考

- 趣旨**  
日本国憲法(第22条)は、基本的人権の一つとしてすべての人に「職業選択の自由」を保障しています。一方、雇用主にも、採用方針・採用基準・採否の決定など、「採用の自由」が認められています。しかし「採用の自由」は応募者の基本的人権を侵してまで認められているわけではありません。  
そこで、雇用する側が、応募者に広く門戸を開いたうえで、適性・能力のみを基準とした「公正な採用選考」を行うことが求められています。
- みなさんが就職活動に際して注意すべきこと**  
職業安定法に基づく指針において、労働者の募集を行う事業主が原則として収集してはならない個人情報を以下のとおり規定しています。
  - ①人種、民族、社会的身分、門地、本籍、出生地その他社会的差別の原因となるおそれのある事項
    - ・家族の職業、収入、本人の資産等の情報
    - ・容姿、スリーサイズ等差別的評価につながる情報
  - ②思想及び信条
    - ・人生観、生活信条、支持政党、購読新聞・雑誌、愛読書
  - ③労働組合への加入状況
    - ・労働運動、学生運動、消費者運動その他社会運動に関する情報

- ◆ そのため、以下の項目に関する質問には答える必要はありません。
  - 本籍や生い立ち、生まれ育った所に関する質問  
(例) あなたの本籍地はどこですか。
  - 家族構成や家族の職業・地位・収入・資産に関する質問  
(例) あなたの家族の職業を教えてください。
  - 思想・信条、宗教、尊敬する人物、支持政党に関する質問  
(例) 尊敬する人物を教えてください。
  - 男女雇用機会均等法に抵触する質問  
(例) (女性だけに)結婚や出産後も働き続けようと思っていますか。  
これらの事項は、面接時に尋ねたりするだけでなく、応募用紙や作文などによって把握することも就職差別につながるおそれがあることから、禁止されています。
- ◆ **3 事業主に採用選考時に配慮をお願いしていること**  
事業主が公正な採用選考を行う基本は、
  - ①応募者に広く門戸を開くこと
  - ②本人のもつ適性・能力以外のことを採用基準にしないこと
  - ③適性・能力に関係のない事項を把握しないこと
 にありますので、この点に十分に配慮するよう求めています。  
さらに、同和問題などの人権問題について正しい理解と認識のもとに、公正な採用選考を行っていただくため、従業員30人以上の事業所を対象に「企業内人権啓発推進員」の設置をお願いしています。

# 11 妊娠・出産・育児

男女が協力して子育てをしながら働くことを支援する制度として次のようなものがあります。



新しく、女性の活躍推進法が制定されるなど、女性が働き、活躍する社会の推進が求められています。そのため、現在、上の図のようにさまざまな法律で、女性が妊娠、出産、育児をしながら働き続けられるための規定を設けています。  
例えば、妊娠・出産・育児に関し、労働基準法や育児・介護休業法では、休業する権利を保障し、健康保険法、雇用保険法では、休業中の賃金を補てんするために現金給付の規定を設けています。また男女雇用機会均等法は、婚姻、妊娠、出産等を理由にした不利益な取り扱いを禁止しています。

# 12 卒業後困ったときの相談窓口

相談内容	問合せ先
職場や仕事に関する問題全般についての相談 (専門の相談員がアドバイスするほか、問題に応じて解決機関等を紹介します。)	京都中小企業労働相談所 0120-786-604
職場のトラブルに関する総合相談	京都労働局 企画室 075-241-3221
労働条件 (賃金・労働時間・労災等) に関する相談	労働基準監督署 地域の労働基準監督署に相談してください
雇用保険、就職活動に関する相談	公共職業安定所 (ハローワーク) 地域のハローワークに相談してください
カウンセリング、セミナーから職業紹介、就職後の定着まで、就職に関する総合相談	京都ジョブパーク 075-682-8915 北京都ジョブパーク 0773-22-3815
労働保険・社会保険・労働法制等に関する、より専門的な相談	京都府社会保険労務士会 総合労働相談所 (相談は予約制) 075-417-1881
働く上での知識・スキルを身につけることに関する相談	(公社) 京都勤労者学園 075-801-5925

内容等についてご質問・ご相談は、NPO 法人あったかサポートまでお願いします。(075-352-2640)