

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 採用内定
- 9 職場のハラスメント
- 10 様々な働き方と処遇などの違い
- 11 公正採用選考
- 12 妊娠・出産・育児
- 13 困ったときの相談窓口

京都府
作成協力：NPO法人あったかサポート
ver.6.00 (R3.7)



2 労働条件の確認

Q. 働く上で、確認すべきことはありますか？

- 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。
- 雇用期間
 - 雇用期間が決まっている場合は更新の基準
 - 勤務地・業務内容
 - 労働時間・休憩時間・休日・休暇
 - 給料の額・支払時期など
 - 退職や解雇の決まり

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。

ただし、労働者が希望した場合は、書面ではなく、プリントできるメール等でも問題ありません。

こちらではマンガで分かりやすく解説しています



詳しくはこちら▶



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. 労働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(例外あり)を超えて働かせてはならないと定めています。

Q. 残業時間に上限はありますか？

A 労働者に残業や休日労働させる場合は、労使が時間外・休日労働に関する協定(いわゆる36協定)を締結し、労働基準監督署長に届け出る必要があります。

その場合でも、残業時間の上限は、原則として月45時間・年360時間、臨時的な特別の事情があつて労使が合意する場合でも、次の上限があります。

- 年720時間以内
- 月100時間未満(休日労働を含む)
- 複数月平均80時間以内(休日労働を含む)

Q. 休憩や休日は、どのくらい取れるのですか？

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

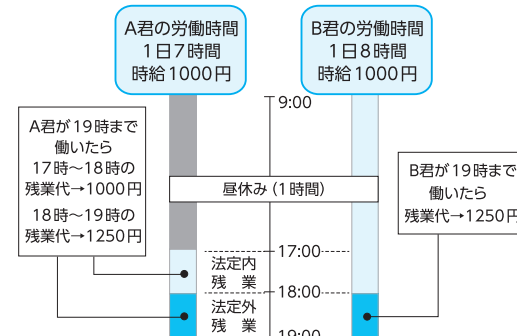
6 割増賃金

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

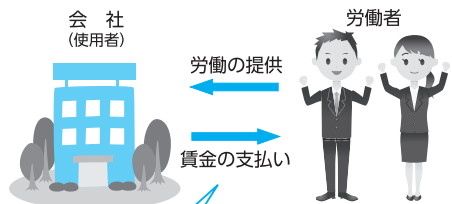
労働基準法では1日8時間の法定労働時間を超えた場合、25%以上(1か月に60時間を超える場合には50%以上(ただし、中小企業においては令和5年3月まで適用が猶予されます。))の割増賃金を支払わなければならない。
また、22時～5時までの深夜労働に対しては、50%以上(時間外労働25%以上+深夜労働25%以上)の割増賃金を支給しなければなりません。



1 労働契約

Q. 労働契約とは何ですか？

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。なお、1週間の所定労働時間が正社員より短いパート、アルバイト、期間契約社員などについては、パートタイム・有期雇用労働法の適用も受けることとなります。

3 賃金

Q. 賃金の支払いのルールは、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	20日

※年10日以上年次有給休暇を付与される労働者には、年5日は労働者の希望を踏まえて時季を指定して確実に取得させることが、使用者に義務付けられています。

詳しくはこちら▶



○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	継続勤務年数							
	1年間の所定労働日数	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する必要があります。例えば、就業規則等に1か月以上前に退職届を出すよう定めがあり、その1か月間が合理的な期間であれば、それに従う必要があります。

なお、期間の定めのない雇用であつて、退職手続に関する規定が無い場合は、原則として、退職の申出日から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であつて、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、来週から来なくていい。」と言われました。解雇されても仕方ないのですか？

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(解雇権の濫用)。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解雇権の濫用に当たらないこと
 - ・人員削減の必要性
 - ・解雇回避の努力
 - ・人選の合理性
 - ・解雇手続の妥当性
- ②法令により解雇が制限されていないこと
- ③30日前の予告、または30日分以上の平均賃金の支払い

8 採用内定

Q.採用内定とは何ですか？

A 入社希望者が企業から「採用通知」を受け取ることで、労働契約が成立した状態のことを言います。

Q.採用内定の取消とはどういうことですか？

A 「採用内定の取消」は、働き始める前（入社前）に、採用内定者に対し採用者（企業）側が内定を取り消す行為のことを言います。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には、「採用内定の取消」は解雇に当たり、前述の「解雇権の濫用」（労働契約法第16条）と判断される場合は無効となります。

もともと、実際に働き始めた後の解雇と比べ解約理由が広く認められますので、例えば、「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」や「履歴書の記載内容に重大な虚偽報告があった場合」などには内定取消が正当と判断される可能性があります。

Q.希望していた企業から採用内定をもらいましたが、すでに別の企業からも採用内定をもらっています。採用内定を辞退するときに気をつけることはありますか？

A すでに労働契約が成立している場合は、申入れから2週間経過しなければ契約が終了しません。（民法第627条1項）したがって、損害賠償請求等を受けないためにも、遅くとも入社予定日の2週間前には、採用内定を辞退する必要があります。

10 様々な働き方と処遇などの違い

	雇用形態		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	
労働条件 福利厚生							
雇用の安定							
社会保険の適用							
安全衛生							
賞金などの処遇							
スキルアップ							
諸休暇							

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

○……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。

9 職場のハラスメント

Q.職場における「パワーハラスメント」と「セクシュアルハラスメント」とはどのようなものですか？

A ◎**パワーハラスメント**とは、
①優越的な関係を背景とした言動であって、
②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、
③労働者の就業環境が害されるもの、
①から③まで3つの要素を全て満たすものをいいます。

令和2年6月から「改正労働施策総合推進法」が施行され、事業主には雇用管理上の措置（相談体制の整備等）が義務化されています（中小企業は令和4年4月1日から義務化）
なお、パワーハラスメントの代表的な言動の類型として、以下6つの類型があります。

- ①身体的な攻撃（暴行・傷害）
- ②精神的な攻撃（脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言）
- ③人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）
- ④過大な要求（業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害）
- ⑤過小な要求（業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと）
- ⑥個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）

※これは代表的な例であり、これ以外は該当しないということではありません。

◎**セクシュアルハラスメント**とは、職場において、労働者の意に反する性的な言動が行われ、
①それを拒否したことで解雇、降格、減給などの不利益を受けること（対価型セクシュアルハラスメント）
②職場の環境が不快なものとなったため、労働者が就業する上で見過ごすことができない程度の支障が生じること（環境型セクシュアルハラスメント）

①又は②のいずれかに該当するものをいいます。（男女雇用機会均等法）
※なお、男女共に「被害者」「行為者」になる場合があり、同性間の言動もセクシュアルハラスメントに該当します。

11 公正採用選考

1 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、事業主にも、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。

2 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等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

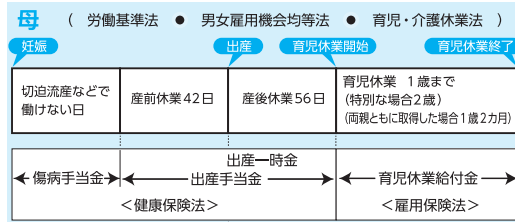
- ◆ そのため、以下の項目に関する質問には答える必要はありません。
 - 本籍や生い立ち、生まれ育った所に関する質問（例）あなたの本籍地はどこですか。
 - 家族構成や家族の職業・地位・収入・資産に関する質問（例）あなたの家族の職業を教えてください。
 - 思想・信条、宗教、尊敬する人物、支持政党に関する質問（例）尊敬する人物を教えてください。
 - 男女雇用機会均等法に抵触する質問（例）（女性だけに）結婚や出産後も働き続けようと思っていますか。これらの事項は、面接時に尋ねたりするだけでなく、応募用紙や作文などによって把握することも就職差別につながるおそれがあることから、禁止されています。

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25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。

12 妊娠・出産・育児

男女が協力して子育て等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。



女性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。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。育児・介護休業法、男女雇用機会均等法では、事業主による育児休業、介護休業、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いを禁止し、上司・同僚からこれらを理由とする嫌がらせ等を防止する措置を講じることを事業主に義務づけています。

13 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。）	京都府労働相談所 ブラックバイト相談窓口 0120-786-604（京都府内限定） 075-661-3253
職場のトラブルに関する総合相談	京都労働局 雇用環境・均等室 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 最寄り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） 最寄り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・労働法制度に関する、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
教育活動のほか、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