

若年者向けパンフレット

知っていますか？働くルール

知識を身につけ自分を守ろう！

働くときの基礎知識



綾瀬市

はじめに

労働に関する法律をまとめて「労働法」と呼んでいます。これは働く人や会社が守らなければいけないルールです。不当な扱いを受けないために基礎知識を身に付けておきましょう。

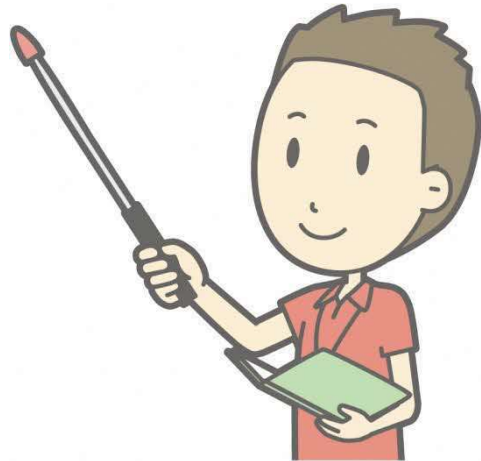
Q.どんな条件で働くの？

労働契約

働く人（労働者）と会社（使用者）との間で、どんな条件で雇われるか、雇うか約束することを「労働契約」と言います。労働基準法（第15条）では、使用者は労働者に対して労働条件を明らかにすることを義務付けています。

【書面で示さなければいけない労働条件】

- ①労働契約の期間
- ②仕事をする場所、仕事の内容
- ③仕事の始めと終りの時刻、残業の有無、休憩時間、休日・休暇、就業時転換（交替制勤務のローテーション）など
- ④賃金の決定、計算と支払い方法、支払いの時期など
- ⑤退職について事由及び手続（解雇の事由を含む）



就業規則

労働者の賃金や労働時間などの労働条件や職場の規律を書面にしたものが「就業規則」です。就業規則は見やすい場所へ掲示したり、書面を労働者へ配るなどして周知しなければなりません。

【必ず記載する事項】

- ①仕事の始めと終りの時刻、休憩時間、休日・休暇などに関する事
- ②賃金の決定、計算と支払い方法、締切と支払い時期、昇給に関する事
- ③退職に関する事（解雇の事由を含む）

【次のような定めをする場合に記載する事項】

- ①退職手当を除く臨時の賃金等及び最低賃金額に関する事
- ②労働者の食費・作業用品その他の負担に関する事
- ③安全及び衛生に関する事
- ④職業訓練に関する事
- ⑤災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事
- ⑥表彰及び制裁の種類及び程度に関する事

Q.給料はちゃんと払ってもらえるの？

賃金の原則

賃金は、原則として毎月1回以上、一定の日にちを決めて、全額通貨で働いた人に直接払うことが労働基準法（第24条）で決められています。

また、地域や業種ごとに賃金の最低基準が決まっています、それ以下で働くことは禁止されています。



【神奈川県 lowest賃金】

時間額 1, 112円

（令和5年10月1日から）

- ①賃金が時間給以外の方は、時間当たりの金額に換算して最低賃金と比較します。
- ②業種によってはこの金額を上回る最低賃金額が別に定められています。
- ③最低賃金は毎年1回10月頃に見直されます。

社会保険

社会保険とは、「いつ、どこで、だれが」遭遇するかわからない病気やケガ、労働災害、失業など万が一に備えて、相互扶助の理念に基づき、お互いに資金を出し合って、共に助け合う制度です。制度には、医療、年金、介護、雇用、労災の5つの保険があります。

社会保険の適用拡大

令和4年10月1日から段階的に社会保険の加入対象が拡大され。第一段階として、従業員数101名以上の会社(※1)では、次の要件に全て当てはまると、パート・アルバイトの社会保険への加入義務があります。

- ・週の所定労働時間数が20時間以上
- ・月額賃金が88,000円以上
- ・2か月を超える雇用の見込みがあること
- ・学生ではないこと

※1 直近1年のうち6か月以上、事業主が同一である適用事業所の被保険者数（短時間労働者を含まない、共済組合員を含む）の合計が100人を超えることが見込まれる会社。

Q.働く時間に決まりはあるの？

労働時間

労働基準法（第32条）で、休憩時間を除き、1週40時間、1日8時間と決められています。

しかし、忙しいときとそうでないときの差がある会社では、労働基準法（第32条の2～第32条の5）の中で、労働時間を弾力化し、1日の労働時間を短縮して休日を減らす等の変形労働時間制を採用する場合があります。

〈参考〉・第32条の2…1か月単位の変形労働時間制

- ・第32条の3…フレックスタイム制
- ・第32条の4…1年単位の変形労働時間制
- ・第32条の5…1週間単位の非定型的変形労働時間制



残業・休日労働

会社と労働者が労使協定を結び、労働基準監督署長に届け出ることによって、残業（時間外労働）や休日労働が可能となります。

この労使協定を労働基準法（第36条）に基づき、36（サブロク）協定と呼んでいます。

【36協定の内容】

- ・時間外労働を必要とする具体的事由
- ・業務の種類
- ・労働者数
- ・所定労働時間を延長することができる時間

時間外労働の上限規制

大企業では令和元年4月から、中小企業では令和2年4月から、時間外労働の上限は、法律によって原則月45時間・年360時間と定められており、臨時的な特別の事由がなければこれを超えることができません。

また、上限を超過できる場合においても、月45時間を超えることができるのは年6か月まで、年720時間以内など限度が設けられています。

これらの法律に違反した場合には、罰則が科せられるおそれがあります。

Q.休みはとれるの？

年次有給休暇

会社が労働者を雇い入れた日から、6か月継続勤務し、出勤すべき日の8割以上を出勤した労働者に年次有給休暇が与えられます。〔労働基準法（第39条）〕
正社員やパート、アルバイトなどの勤務形態に関係なく、働く人すべてがもらうことができます。

また、日数は勤務年数に比例して増えていき、休むことができなかった分は2年を限度に繰り越すことができます。

【年次有給休暇の日数（一般の労働者）】

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
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

【年次有給休暇の日数（パート等）】

週所定労働日数	4日	3日	2日	1日	
1年間の所定労働日数	169日から 216日まで	121日から 168日まで	73日から 120日まで	48日から 72日まで	
雇 入 れ の 日 か ら 起 算 し た 継 続 勤 務 期 間	付与日数	付与日数	付与日数	付与日数	
	6か月	7日	5日	3日	1日
	1年6か月	8日	6日	4日	2日
	2年6か月	9日	6日	4日	2日
	3年6か月	10日	8日	5日	2日
	4年6か月	12日	9日	6日	3日
	5年6か月	13日	10日	6日	3日
6年6か月 以上	15日	11日	7日	3日	

年次有給休暇の時季指定

大企業・中小企業において、令和元年4月から、年次有給休暇が10日以上付与される労働者に対して次のことが決められました。

- ①使用者は、労働者に年次有給休暇を付与した日から1年以内に、取得時季を指定して5日の年次有給休暇を取得させなければいけません。
- ②時季指定については、労働者の意見を聴取し、希望に沿った取得時季になるよう努めなければなりません。
- ③既に労働者が、5日以上の子年次有給休暇を請求・取得している場合には、使用者が時季を指定する必要はなく、また指定する事もできません。

休 日

労働基準法（第35条）で、毎週少なくとも1回、又は4週間を通じて4日以上
の休日があります。

なお、就業規則で、休日を振替えることがあります。（振替えられた日以降、
できる限り近接した日を休日とすることになっています。）

休憩時間

労働者が労働から完全に離れられる時間が「休憩時間」です。

1日の労働時間が6時間を超え、8時間未満は45分、8時間を超えると60分、休憩が取れます。

労働基準法（第34条）で、休憩時間はⅠ.労働時間の途中に、Ⅱ.全員いっせいに、Ⅲ.自由に利用させることが原則になっています。



Point!

次の場合は、「休憩時間」ではなく「労働時間」になります。

- ①業務の準備や片付けなどを事業所内にて行うことが使用者から義務付けられている、または、余儀なくされている場合。
- ②実際に仕事をしていなくても、電話や来客の当番として待機している場合。



Q.安全な環境で仕事ができるの？

安全衛生

安全な職場環境は、賃金や労働時間とならぶ重要な労働条件です。

まず、労働契約法（第5条）では、会社は安全配慮義務を負うと規定されています。また、職場における労働者の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境を形成することを目的として「労働安全衛生法」が制定されています。

会社は、労働災害を防止するために、労働安全衛生法で定められた最低基準を守るだけでなく快適な職場環境をつくり、労働条件を改善することで、労働者の安全と健康を守らなければならないと決められています。



Point!

会社は、労働者を雇入れるときや継続雇用するときには、事業者の負担で1年に1回定期健康診断を行わなければなりません。

会社の業務が危険有害業務である場合は、特別な健康診断（特殊健康診断）を行わなければなりません。（1年に2回の場合が多い）

「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の施行について」により、1年以上の有期契約のパートには実施が望ましいとされています。

過労死ライン

各地の労働基準監督署が脳出血や心筋梗塞（こうそく）などによる過労死を労災認定する際の基準は、厚生労働省が定める時間外労働時間です。

発症前の1～6か月間に時間外労働が1か月あたり約45時間を超える場合は業務と発症との関連性が徐々に強まるとされています。

発症前1か月間に約100時間、または発症前2～6か月間に1か月あたり約80時間を超える時間外労働があった場合は「業務と発症との関連性が強い」としています。

ストレスチェックと精神疾患

平成27年12月1日より、ストレスチェックの実施が常時50人以上の労働者を使用する事業場において義務化されました。これにより、自らの精神状態を知ることができ、また、検査の結果しだいでは医師による面接指導が受けられます。

万が一、精神疾患を発病した場合には、労災認定されることもあります。その評価基準は、「発病の原因が完全に業務中の出来事に起因しているか」や「年齢・職種・経験などが同等の人が同じ境遇にさらされた場合にどう受け止めるか」などとされています。

Q.ハラスメントってなに？職場でハラスメントを受けたとき、どうすればいいの？

ハラスメントとは「悩ますこと、嫌がらせ」という意味の言葉で、職場におけるハラスメントには次のようなものが挙げられます。

セクシュアルハラスメント

労働者が性的な言動を拒否・抵抗したことを理由に、使用者が解雇、降格、減給などの不利益を与えたり、相手の意に反する性的な言動によって職場環境を不快なものにし、労働者が十分に能力を発揮できなくなるなどの支障を与えることをセクシャルハラスメント（セクハラ）と言います。

パワーハラスメント

職務上の地位や人間関係などの優越的な立場を背景に、業務上、必要以上に精神的・身体的苦痛を与えたり、職場環境を悪化させる行為をパワーハラスメント（パワハラ）と言います。

ハラスメントを受けた場合

ハラスメントを受けた場合、神奈川県労働局・雇用環境均等部など、専用の窓口へ相談することができます。（連絡先は10～11ページ参照）

誰にいつ何をされたのかが分かるようにメモをとったり、メールやSNSなどを保管したりと、記録を残すことで相談がスムーズになります。また、労働条件通知書や給与明細、解雇通知などの書類を大切に保管してください。

Q.仕事を辞めたい…辞めさせられそう… どうすればいいの？

退職と解雇

労働者から労働契約を終了させることを「退職」と言い、使用者から労働契約を終了させることを「解雇」と言います。

労働者が突然辞めてしまうと、使用者も残された同僚も困ってしまいます。そこで就業規則には後任の手配や事務引継ぎ期間を見込んで「退職の申し出は退職予定日の1か月前までにすること」など、退職日までに申し出期間が定められていることが多いようです。

また、解雇はいつでも自由にできるものではありません。労働契約法第16条において、解雇は客観的に合理的な理由がなく、社会通念上相当であると認められない場合は無効と定めています。



不当な解雇

雇用契約が成立してから就労が開始されるまでの期間を採用内定期間といい、この期間に雇用契約を破棄することを「内定取消し」と言います。

また、就労が開始され、使用者が履歴書や面接だけでは評価できない職務能力や適性、勤務態度などを判断するための期間を「試用期間」といい、この期間に適格と認められない場合、本採用を拒否される場合があります。

使用者には、内定取消し及び本採用の拒否をする権限が認められていますが、これらの行為も「解雇」にあたるため、目的に照らして客観的に合理的な理由と社会通念上、相当であると認められる場合でなければ無効となります。

Q.仕事を辞めたあとの生活はどうすればいいの？

雇用保険(失業保険)

「雇用保険」は、労働者が万が一失業してしまったときに、失業中の生活を心配せずに新しい仕事を見つけ、1日でも早く再就職できるようにするための給付をする保険です。

雇用保険事業の中には、育児・介護休業を取得する人を対象とした育児休業給付や介護休業給付、一定の条件を満たした在職者と離職者を対象に教育訓練経費の一部を補助する教育訓練給付などもあります。

原則的に、労働者を一人でも雇っている会社は雇用保険に加入しています。週20時間以上働く労働者は本人の加入意思の有無に関わらず、すべて被保険者となり、事業主が保険料の一部を負担するかたちで給与から天引きされます。

失業後に手当てが給付される日数は次のとおりです。

区分		被保険者であった期間（以上～未満）		
対象	年齢	～1年	1～5年	5～10年
特定受給資格者・ 一部の特定理由離職者	30歳未満	90日	90日	120日
定年・契約期間満了や 自己都合退職	65歳未満	90日		
障がい者等の就職困難者	45歳未満	150日	300日	



おわりに
これから皆さんが働くうえで、いろいろな疑問や不安を抱えることもあるでしょう。このパンフレットは、そんな皆さんのために、働くときに知っておきたい基本的な知識について、わかりやすくまとめています。また、困ったときの相談先も掲載しましたので、少しでも皆さんのお役に立てれば幸いです。

困ったときには以下の連絡先に御気軽に御連絡ください。

労働に関する相談窓口	
<p>◆労働条件に関する窓口</p> <p><u>厚木労働基準監督署</u></p> <p>相談日時：月曜日～金曜日（祝日等を除く）8：30～17：15 場 所：厚木市中町3-2-6厚木Tビル5階 問合せ先：046-401-1641</p>	
<p>◆労働全般に関する窓口</p> <p><u>かながわ労働センター県央支所</u></p> <p>相談日時：月曜日～金曜日（祝日等を除く） 8：30～17：15 ※12：00～13：00を除く 場 所：厚木市水引2-3-1県厚木合同庁舎3号館2階 問合せ先：046-296-7311</p>	
<p>◆労働条件に関する様々な「疑問」「悩み」を相談</p> <p><u>労働条件相談ほっとライン（厚生労働省／無料）</u></p> <p>相談日時：月曜日～金曜日17：00～22：00 土曜日・日曜日・祝日（年末年始を除く）9：00～21：00 問合せ先：【フリーダイヤル】0120-811-610</p>	
若者の就労に関する相談窓口	
<p>◆若者の就職に関する窓口</p> <p><u>かながわ若者就職支援センター</u></p> <p>相談日時：月曜日～土曜日（祝日等を除く）9：30～18：00 ※新規受付は17：30まで 場 所：横浜市西区北幸1-11-15横浜STビル5階 問合せ先：045-410-3357</p>	
<p>◆学生の就活に関する窓口</p> <p><u>横浜新卒応援ハローワーク</u></p> <p>相談日時：月曜日～金曜日（祝日等を除く）9：30～18：00 第1・第3土曜日（祝日等を除く）10：00～17：00 場 所：横浜市西区北幸1-11-15横浜STビル16階 問合せ先：045-312-9206</p>	
<p>◆働くこと・自立に悩む若者15～49歳と家族のための相談窓口</p> <p><u>神奈川県央地域若者サポートステーション</u></p> <p>相談日時：月曜日～土曜日（祝日等を除く）10：00～17：00 ※電話予約の上、面接相談 場 所：厚木市中町2-12-15アミューあつぎ7階 問合せ先：046-297-3067</p>	
求職に関する相談窓口	
<p><u>ハローワーク大和</u></p> <p>相談日時：月曜日～金曜日（祝日等を除く）8：30～17：15 ※土曜日は求人検索・一般職業相談・紹介業務のみ 場 所：大和市深見西3-3-21 問合せ先：046-260-8609</p>	
<p><u>ジョブスポットあやせ</u></p> <p>相談日時：月曜日～金曜日（祝日等を除く） 8：30～17：00 ※12：00～13：00を除く 場 所：綾瀬市早川550 綾瀬市役所事務棟1階 問合せ先：0467-76-0986</p>	

労働に関するこころの相談窓口	
<p>◆仕事や職場の人間関係に「悩み」を感じたら <u>かながわ労働センター「働く人のメンタルヘルス相談」</u> 相談日時：第1・2・3・4火曜日（祝日、年末年始を除く） 13:30～16:30 問合せ先：045-633-6110（内線2718）（面接相談、要予約）</p> <p><u>厚生労働省 働く人の「こころの耳電話相談」</u> 相談日時：月・火曜日（祝日、年末年始を除く）17:00～22:00 土・日曜日（祝日、年末年始を除く）10:00～16:00 問合せ先：【フリーダイヤル】0120-565-455</p>	 
<p>◆職場のセクシャルハラスメントやパワーハラスメント等の悩み相談 <u>かながわ労働センター県央支所</u> 相談日時：月曜日～金曜日（土日、祝日、年末年始を除く）8:30～17:15 場 所：厚木市水引2-3-1 県厚木合同庁舎3号館2階 問合せ先：046-296-7311</p>	
<p>◆職場で発生したトラブルなどの相談 <u>総合労働相談コーナー 厚木</u> 相談日時：月曜日～金曜日（土日、祝日、年末年始を除く）9:00～17:00 場 所：厚木市中町3-2-6 厚木Tビル5階 問合せ先：046-401-1965</p>	
労働に関するこころの相談ポータルサイト	
<p>◆メンタルヘルスの総合情報サイト「こころの耳」 https://kokoro.mhlw.go.jp 内 容：働く方やそのご家族のストレスセルフチェックやメール相談、メンタルヘルス対策等に取り組む事業者の方への情報を掲載するポータルサイト。</p>	
こころの健康に関する相談窓口	
<p><u>綾瀬市健康づくり推進課</u> 相談日時：月曜日～金曜日8:30～17:00（祝日等を除く） 場 所：綾瀬市深谷中4-7-10 綾瀬市保健福祉プラザ1階 問合せ先：0467-77-1133</p>	
参考	
<p>神奈川県労働センターでは労働手帳を発行しております。労働手帳は、労働条件や派遣・契約・パートのトラブル、労働問題をわかりやすく解説しています。下記のアドレスにアクセスすると最新の労働手帳をご覧いただけます。</p>	

□このパンフレットについてのお問い合わせ先

綾瀬市役所 産業振興部 工業振興企業誘致課
 〒252-1192 綾瀬市早川550番地
 TEL: 0467(70)5661 / Fax: 0467(70)5703
 E-mail: wm.705661@city.ayase.kanagawa.jp

R5.12