

働くための 道しるべ

～学生のみなさんへ～

目次

- 1 働くことに関する法律
- 2 働くときの約束事(労働契約)
- 3 会社のルール(就業規則)
- 4 賃金
- 5 労働時間
- 6 時間外労働、休日労働、深夜労働
- 7 休日、休暇
- 8 退職、解雇
- 9 労働保険
- 10 相談窓口

1 働くことに関する法律

働くことに関しては、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法等の法律により、労働条件の最低限の基準が決まっています。その法律に違反する（法律の基準を下回る）労働契約を締結しても、その部分は無効となり、法律の基準まで引き上げられます。

労働基準法 労働時間、休日、休憩、休暇、賃金、解雇など、労働全般に関する最低限の基準を定めた法律

最低賃金法 会社が支払わなければならない賃金の最低限を保障する法律

労働安全衛生法 労働災害防止のために使用者がとるべき措置や、職場における労働者の安全と健康確保、快適な職場環境のために、労働者に対する健康診断等を義務付けている法律

2 働くときの約束事 ~労働契約~

Q. 労働契約って何ですか？

A. 会社などに就職する場合はこれからあなたが働く会社（雇い主、事業主、使用者とも呼ばれます）とあなたとの間で『働く』ことの色々な条件（労働条件）を取り決めることから始まります。このことを「労働契約」の締結といいます。

労働契約を締結するときは会社の説明を良く聞き、分からないことがあれば質問して確認しておきましょう。

トラブル 予防の ポイント

労働条件は必ず書面等をもって確認しましょう

会社は6項目については、口約束だけでなく書面等を交付して明示の必要があります。

契約期間 いつからいつまで働くのか。

契約の更新基準 （期間の定めのある労働契約を締結している場合）契約が更新される条件はどのようなものか。

就業場所 どこで働くのか。

業務内容等 どんな仕事内容か。1日何時から何時まで働くのか。

休憩時間は何時から何時までか。残業はあるのか。

休日はいつか。

賃金（給料） いつからいつまでの分を、いつ、どういう方法で支払ってもらえるのか。（月給 or 日給 or 時給）

退職・解雇 退職や解雇される場合はどんな決まりになっているのか。

3 会社のルール ~就業規則~

就業規則▶労働者が職場で守らなければならない規律や労働条件の詳細などを会社が定めた文書です。

Q. 「就業規則」って見たことがないのですが、 どんな会社にもあるのですか？

A. 常時10人以上の労働者（パート・アルバイトも含む）がいる事業場では、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。また事業主は就業規則を全ての労働者に周知しなければなりません。

就業規則の内容

就業規則で必ず定められていなければならない事項は次のとおりです。

- ① 始業・終業時刻、休憩時間、休日、休暇、交替制の場合は就業時転換に関する事
- ② 賃金の決定・計算・支払方法、賃金の締切・支払時期、昇給に関する事
- ③ 退職に関する事（解雇の事由を含む）

※このほかに、退職手当・賞与（ボーナス）に関する事、安全・衛生・職業訓練に関する事などの制度を定めた場合にも、就業規則に記載しなければなりません。

周知方法

- ① 常に各作業場の見やすい場所に掲示し、または備え付ける方法
- ② 書面にして労働者に交付する方法
- ③ 電子的データとして記録し、かつ、各作業場に労働者がその記録の内容を常時確認できるパソコンなどの機器を設置する方法

4 賃金

賃金▶ 賃金、給与、手当、賞与その他名称を問わず、労働の代償として会社から支払われる全てのものをいいます。

Q. 賃金の支払いが遅れているので不安です。

A. あなたがすでに働いた分の賃金について事業主は必ず支払わなければなりません。まず、会社に支払うよう請求し、支払いの時期や金額を確定しましょう。

支払われ方の決まり

賃金が労働者に全額確実に渡るように、賃金の支払われ方には次の5つの原則があります。

- ① **通貨払い** 現金で支払わなければなりません。
ただし、同意があれば口座振込による支払いも可能です。
- ② **直接払い** 本人に直接支払わなければなりません。第三者に支払ってはなりません。
- ③ **全額払い** 全額支払わなければなりません。
ただし、法令で定められた税金や社会保険料、労使協定で定められた組合費などの控除は認められています。
- ④ **毎月払い** 毎月1回以上支払わなければなりません。
- ⑤ **一定期日払い** 一定の期日を定めて支払わなければなりません。

最低賃金

最低賃金は都道府県ごとに決められており、事業主はパートタイム労働者やアルバイトなどの雇用形態に関わらず全労働者に、最低賃金法で定める最低賃金額以上の賃金を支払わなければなりません。

奈良県最低賃金（令和元年10月5日発効） **時間額837円**

5 労働時間

労働時間▶仕事の始まりから終わりまでの時間から休憩時間を除いたものです。

Q. 1日や1週間に働く労働時間は決まっていますか？

A. 労働基準法では、原則として休憩時間を除き1日8時間、1週間40時間を超えて労働させてはならないと定めています。

ただし、常時10人未満の労働者を使用する商業、映画、演劇業（映画制作の事業は除く）、保健衛生業、接客娯楽業については、1週44時間の例外が認められています。

法定労働時間 労働基準法で定められた労働時間で、1日8時間、1週間40時間です。

所定労働時間 就業規則に定められた1日あたりの労働時間のことで、す。

Q. 休憩時間中に仕事をさせられることがありますか？

A. 休憩は、労働時間が6時間を超えるときには45分以上、8時間を超えるときには1時間以上が労働時間の途中に与えられなければなりません。

休憩時間とは、労働時間の途中に、労働から離れることが保障された時間であり、労働者が自由に利用できなければなりません。

6 時間外労働、休日労働、深夜労働

時間外労働▶法定労働時間（1日8時間・1週40時間）または変形労働時間の規定において制限されている労働時間を越えて働くことです。

休日労働▶労働義務のない法定の休日（P.5）に出勤して通常の労働を行うことをいいます。

深夜労働▶午後10時から午前5時までの間に行う労働をいいます。

36協定

事業主は労働者に時間外労働（残業）や休日労働をさせるためには、労働者の過半数で組織する労働組合（組合がない場合は労働者の過半数を代表する者）と書面による労使協定（この協定を一般に「36（サブロク）協定」と呼ぶ）を結び、労働基準監督署に届け出なければなりません。

Q. 残業や休日・深夜に働いた分の給料はどうなりますか？

A. 事業主は労働者に時間外労働・休日労働・深夜労働をさせた場合には、割増賃金を支払わなければなりません。

割増賃金

区 分		割増率
時間外労働	1日8時間超、1週間40時間超	25%以上の率
	1ヶ月45時間を超える場合	25%を超える率（努力義務）
	1ヶ月60時間を超える場合	50%以上の率 (中小事業主は令和5年4月1日適用)
休日労働		35%以上の率
深夜労働（原則午後10時～午前5時）		25%以上の率
時間外労働が深夜に及んだ場合		50%（25%+25%）以上の率
休日労働が深夜に及んだ場合		60%（35%+25%）以上の率

※ただし、18歳未満の人をこれらのように働かせることは原則禁止されています。

時間外労働の上限規制（令和2年4月1日～全事業場に適用）

残業時間の上限は原則として月45時間・年360時間とし、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることはできません。

7 休日、休暇

休日▶ 労働契約において、労働義務がないとされる日をいいます。

事業主は労働者に原則として毎週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。これを「法定休日」といいます。

年次有給休暇▶ 休日以外に賃金を受けながら、労働者が希望する日に休みを取ることができる制度です。

Q. 私はアルバイトとして働いていますが、年次有給休暇を使って休むことはできますか？

A. 正社員・アルバイトなどの働き方に関係なく、6ヵ月継続して勤務し、全労働日の8割以上勤務していれば、年次有給休暇が与えられます。

年次有給休暇の付与日数

① 週所定労働時間が30時間以上または週所定労働日数5日以上の労働者

勤続年数	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ヵ月以上
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

② 週所定労働時間が30時間未満で、かつ週所定労働日数が4日以下（又は年間所定労働時間数が216日以下）の労働者

短時間勤務であるパート・アルバイトは勤続年数や労働日数に応じて比例付与されます。

週所定労働日数	1年間の所定労働日数	勤 続 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ヵ月以上
4日	169日～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	121日～168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日	73日～120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日	48日～72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

平成31年4月1日より法定の有給休暇が10日以上である労働者に対し、その日数のうち5日については基準日（年次有給休暇発生日）から1年以内に労働者ごとにその時季を指定して付与することが義務づけられました。

8 退職、解雇

退職 ▶ 労働者が自発的に、あるいは事業主との合意によって労働契約を解約することを言います。

解雇 ▶ 会社が一方的に意思表示をして労働契約を解約することです。

Q. 会社を辞めたいのですが、

どういう手続きが必要でしょうか？

A. 契約期間が定められていないときは、2週間前までに退職届を提出するなど退職の申し出をすれば、いつでも辞めることができます。

また、契約期間の定めがあるときは、契約期間の満了とともに労働契約が終了します。

Q. 突然、明日から来なくていいと言われました。

A. 解雇するには、社会の常識に照らして納得できる理由が必要です。解雇を行う際には、会社は少なくとも30日前に解雇の予告をする必要があります。予告を行わない場合には、30日分以上の平均賃金を支払わなければなりません。

また、期間の定めのある労働契約については、会社はやむを得ない事由がある場合でなければ、契約期間の途中で労働者を解雇することはできません。

9 労働保険

雇用保険

労働者が失業した場合、就職活動中の生活の安定と就職の促進のために必要な失業等給付を行う保険制度です。

要件	① 1週間の所定労働時間が20時間以上 ② 31日以上引き続き雇用されることが見込まれる、の2つの要件を満たす場合、被保険者となります。 ※上記を満たしていても被保険者とならない場合がありますので、自分が雇用保険制度への加入が必要であるかどうか、詳しいことはハローワークへ問い合わせましょう。
保険料	保険料は労働者と事業主が一定割合で負担します。

詳しくは、奈良労働局職業安定課（0742-32-0208）、またはハローワークまでお問い合わせ下さい。

労災保険

労働者の業務が原因のけがや病気、死亡（業務災害）、または通勤途中の事故（通勤災害）などの場合に、療養費など必要な給付を行う保険制度です。

要件	原則として、1人でも雇用する会社は加入が義務づけられています。パートタイム労働者やアルバイトも含むすべての労働者が対象となり、給付が受けられます。
保険料	保険料は全額事業主が負担します。

保険給付については、奈良労働局労災補償課（0742-32-0207）、または労働基準監督署までお問い合わせ下さい。

10 相談窓口

県の窓口 ●●●●● 奈良県中小企業労働相談所

奈良県産業・観光・雇用振興部雇用政策課では、中小企業労働相談所を設けて、労働相談を実施し、賃金、労働時間などに関する労働問題全般についての相談に応じています。

名称	所在地	電話	利用時間
中小企業労働相談所 (電話相談のみ)	奈良市登大路町30番地	0120-450-355	月～金曜日 (祝日・年末年始を除く) 9:00～18:00
北和地区中小企業労働相談所 (対面・電話相談)	奈良市西木辻町93-6 (エルトピア奈良内)	0742-26-6900	毎月第2土曜日 13:00～17:00
中和地区中小企業労働相談所 (対面・電話相談)	大和高田市幸町2-33 (エルトピア中和内)	0745-22-6631	毎月第4土曜日 13:00～17:00

国の窓口 ●●●●● 奈良労働局

奈良労働局雇用環境・均等室では、総合労働相談コーナーにおいて、労働問題全般（労働契約法等、職場のいじめ・嫌がらせ、セクシュアルハラスメント、育児・介護休業法など）についての相談に応じています。

名称	所在地	電話	利用時間
奈良労働局 総合労働相談コーナー	奈良市法蓮町387 奈良第3地方合同庁舎2階	0742-32-0202	月～金曜日 (祝日・年末年始を除く) 9:00～17:00

働くための道しるべ～学生のみなさんへ～

発行／令和2年4月

編集発行／奈良県産業・観光・雇用振興部雇用政策課

〒630-8501 奈良市登大路町30

TEL 0742-27-8828

