



知っていますか？
労働法の基礎知識



島根県商工労働部雇用政策課

〒690-8501
松江市殿町1番地
雇用政策課労働福祉グループ
<http://www.pref.shimane.lg.jp/rodoseisaku/>

0852-22-6557 (労働相談専用ダイヤル)

知っていますか？ 労働法

このパンフレットは、労働者として知っておきたい、基本的な働くルールをまとめたものです。皆さんの働くルールは、労働基準法や最低賃金法などの法律によって定められています。これらを「労働法」と呼んでいます。

労働法についての知識は、皆さんが働いていく上できっと役に立つはずですから、困ったときはぜひ読み返してみてください。

島根県内で働く皆さんの学びにご活用いただければ幸いです。

平成29年3月 島根県雇用政策課

CHECK!

まずはキーワードを見てみよう!

- ・労働契約（P2）
- ・労働条件通知書（P2）
- ・就業規則（P2）
- ・賃金（P2）
- ・労働時間（P3）
- ・休憩時間・休日（P3）
- ・退職・解雇・雇止め（P4）
- ・雇用保険・労災保険（P5）
- ・健康保険・厚生年金保険（P5）
- ・育児・介護休業（P5）
- ・セクシュアルハラスメント（P6）
- ・パワーハラスメント（P6）

※7ページには、労働者の皆さんのための相談窓口も掲載しています！

◇このパンフレットは概要版です

パンフレットには、最低限知っておいて欲しいポイントだけを掲載しています。また、法律は改正されて内容が変わることがあります。

本文の内容で疑問に思ったことや、職場の労働条件等で不安に感じることはありません。7ページに掲載されている各種相談窓口までお問い合わせください。

◇「働くことの基礎知識」

島根県では、働くルールについてより詳しく解説した若者向け労働ハンドブック「新社会人のための働くことの基礎知識」も作成しています。

これから働きはじめる方はもちろん、今働いている方も、学習や研修にお役立てください。

島根県のホームページから、PDF形式で読むことができます。

島根県雇用政策課

検索



1. 労働条件

就 業
<p>◇労働契約 働き始めるとき、労働者と使用者（会社）の間で労働条件に関する様々な取り決めを交わします。これを、「労働契約（の締結）」と呼んでいます。労働契約の締結や変更にあたっては、労使の対等な立場における合意によることが原則です。</p> <p>◇労働条件の明示（労働条件通知書） 労働契約を締結するにあたって、使用者は、次の①～⑤の内容を書面の交付により労働者に明示しなければなりません。</p> <ul style="list-style-type: none">①労働契約の期間・更新する場合の基準②就業の場所及び従事すべき業務の内容③始業及び終業の時刻、残業（所定労働時間を超える労働）の有無、休憩時間、休日、休暇並びに就業時転換（シフト制）に関する事④賃金の決定、計算及び支払方法、賃金の締切り及び支払の時期⑤退職に関する事（解雇の事由を含む） <p>○労働者の保護を図るため、労働条件の最低限の基準を定めた労働基準法という法律があります。労働基準法の基準に達しないような労働条件は認められていません。</p> <p>○労働契約の成立・変更等のルールは労働契約法という法律で決まっています。</p> <p>○厚生労働省では、労働条件を明示するためのモデル様式（労働条件通知書）を作成しています。（厚生労働省ホームページ参照）</p>

就業規則
<p>◇就業規則とは 労働者（パートタイム労働者や契約社員も含む）を常時 10 人以上使用する使用者は、就業規則を作成し、労働者の過半数を代表する者の意見書を添えて、労働基準監督署長に届け出なければなりません。</p> <p>就業規則には労働時間・賃金等の基本的な労働条件や、職場での決まりごと（職場規律）などが定められています。</p> <p>就業規則は働く上での最も基本となるルールブックですから、必ず確認するようにしましょう。また、就業規則は、書面の交付や常時各作業場内の見やすいところへ掲示又は備え付けるなど、労働者に周知しなくてはなりません。</p>

賃 金
<p>◇賃金支払いの5 原則</p> <ul style="list-style-type: none">①通貨で支払うこと（本人の申出又は同意により口座振込ができます。）②直接本人に支払うこと。③全額を支払うこと。税金や社会保険料、労使協定を結んでいるもの以外の控除はできない。④賞与など臨時のもの以外は、毎月1回以上支払うこと。⑤決まった日（一定期日）に支払うこと。 <p>◇最低賃金制度</p> <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; text-align: center;">島根県の地域別最低賃金額…時間額718円（平成28年10月1日から）</div> <p>地域別最低賃金は、原則として島根県内の事業場で働くすべての労働者に適用されます。</p> <p>特定地域内の特定の産業について、地域別最低賃金より金額の高い最低賃金を定めた特定（産業別）最低賃金があります。島根県は6業種について定められています。</p> <p>最低賃金以下の賃金は認められません。最低賃金は毎年改定されます。</p> <p>◇減給の定め制限 規律違反等に対する制裁として、就業規則に賃金の減額（減給）の制度を定めることがあります。その場合、①1回の額が平均賃金の1日分の2分の1、②総額が一賃金支払期における賃金総額の10分の1、を超えてはいけません。</p>

労働時間

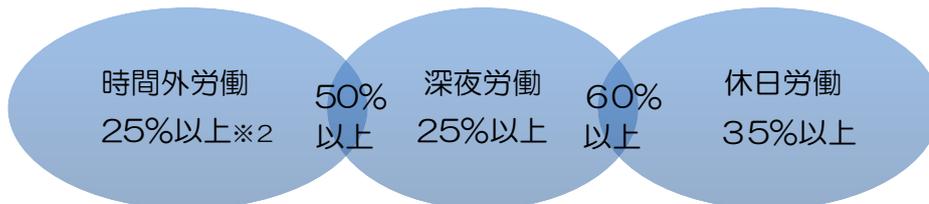
◇法定労働時間

労働基準法で定める労働時間の上限は、**1週40時間、1日8時間**です。各事業場で定める所定労働時間は、法定労働時間を超えることはできません。

ただし、商業、映画・演劇業、保健衛生業及び接客娯楽業のうち、常時10人未満の労働者を使用する事業場では、1週間の法定労働時間を44時間とする特例措置が認められています。

◇時間外・休日労働

法定労働時間を超えて時間外労働（残業や休日出勤）を命じるためには、①労使協定（**36（サブロク）協定**）の締結と労働基準監督署への届出、②**割増賃金**の支払、が必要です。（割増率は下図のとおり。※1）



※1 割増率は一部重複して計算されます。

※2 1か月で60時間を超える場合には、50%以上（中小企業は猶予されています。）

休憩時間・休日

◇休憩時間

労働基準法により、次の時間が原則、一斉に与えられることが定められています。

- ・1日の労働時間が6時間を超えて8時間以内の場合（1日あたり）45分以上
- ・1日の労働時間が8時間を超える場合（1日あたり）1時間以上

◇休日

労働基準法では、毎週少なくとも1日または4週間に4日以上の日を与えることが義務づけられています。

ただし、何曜日をお休みにするかは、それぞれの会社（事業場）で自由に決めることができます。（会社（事業場）によっては、土曜日や日曜日が休日にならないこともあります。）

◇年次有給休暇

最初に雇用されてから6か月継続勤務し、その間、すべての所定労働日の8割以上出勤すれば、原則として10日間の**年次有給休暇**が付与されます。さらにその後も働き続け、勤続年数が増え、かつ、所定労働日数の8割以上の出勤を満たせば、下の表の日数が与えられます。

年次有給休暇は利用目的を問われることなく取得できますが、事業の正常な運営を妨げる場合には、会社は他の時季に変更させることができます。

パートタイム労働者（アルバイト等）の方も、所定労働日数に応じて年次有給休暇が与えられます。

労働者の区分	週の所定労働日数	1年間の所定労働日数	継続勤務期間に応じた年次有給休暇の日数						
			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か月以上
一般労働者	30時間以上		10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
パートタイム労働者	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

2. 退職・解雇

退 職

◇退職のルール

会社を退職することは労働者の自由ですが、退職の意思を上司に伝え、書面で届けるなど、**社会的ルールを守って辞める**ことが必要です。

いわゆる正社員など、契約期間の定めのない労働者の場合、退職の申出から2週間が経過すれば法律上は辞めることができます。ただし、**会社の就業規則に退職手続が定められている**こともありますから、まずは就業規則がどうなっているのか調べる必要があります。

アルバイトなど、契約期間の定めのある労働者は、やむを得ない理由がない限り、契約期間の途中で退職することは契約違反になります。（ただし、当該労働契約の期間の初日から1年を経過した日以後は、使用者に申し出ることにより、いつでも退職できます。）

☆退職前には、仕事の引き継ぎをしましょう。

◇退職金

退職金規程がある場合、退職金支払の約束があった場合、支払の慣行がある場合は支払う必要があります。

解 雇 等

◇解雇には制限があります

- ①**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**、労働者の意思に反して会社を辞めさせることはできません。使用者はあらかじめ就業規則に解雇理由を記載し、労働契約締結時に書面により明示する必要があります。
- ②労働者を解雇しようとする場合は、少なくとも、**30日以上前に予告をするか、30日分以上の平均賃金（解雇予告手当）を支払う**必要があります。解雇予告された労働者は、解雇理由証明書を請求できます。
- ③期間を定めた労働契約は、やむを得ない理由がある場合でなければ、契約期間が満了するまで解雇できません。
- ④業務上災害で療養中の期間とその後の30日間、産前産後休業中の期間とその後の30日間や、結婚、妊娠、出産、育児・介護休業を理由とする解雇はできません。

◇整理解雇の4要件

経営不振などを理由とする人員整理のための解雇（**整理解雇**）であっても、次の要件を満たすことが必要です。

- ①会社の維持、存続を図るために、整理解雇が必要かつ最も有効であること。
- ②希望退職の募集、一時帰休など、会社が解雇回避の努力をしたこと。
- ③整理解雇の対象を決める基準が合理的かつ公平で、運用も合理的であること。
- ④労働者に十分説明し、納得を得る努力をしたこと。

◇雇止め

契約期間が満了し、契約が更新されないことを、**雇止め**といいます。

有期労働契約（有期労働契約が3回以上更新されているか、1年を超えて継続して雇用されている労働者に限ります）を更新しない場合には、少なくとも契約の期間が満了する日の30日前までに、その予告をする必要があります。

また、**反復更新の実態などから、実質的に期間の定めのない契約と変わらないという場合や、雇用の継続を期待することが合理的と考えられる場合**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、雇止めは認められません。

3. 社会保険制度

雇用保険・労災保険	
◇ 雇用保険	労働者が失業したとき 失業等給付 を受けられるよう、労働者を雇用する事業主は、一部を除き全て加入を義務づけられています。 保険料は労働者と事業主の双方が負担 します。 雇用形態にかかわらず、週の所定労働時間が20時間以上で、31日以上の雇用の見込みであれば加入する必要があります。
◇ 労災保険	労働者が仕事でケガや病気をしたり（ 業務災害 ）、通勤途中でケガをしたとき（ 通勤災害 ）のために、労働者を雇用する事業主は加入を義務づけられています。 保険料は全額事業主負担 です。 仮に事業主が加入手続きをとっていない場合でも、給付を受けられます。

社会保険	
①すべての法人事業所、②常時5人以上を雇用する個人事業所（農林水産業、サービス業を除く。）は、 社会保険（健康保険・厚生年金保険） に加入を義務づけられています。 短時間労働者であっても、1週の所定労働時間と1か月の所定勤務日数がそれぞれ正社員のおおむね4分の3以上であれば加入する必要があります。 さらに、平成28年10月1日から、次の5点をすべて満たす短時間労働者は、4分の3未満であっても加入の対象になりました。（社会保険の適用拡大）	<ul style="list-style-type: none">①従業員501人以上の企業が対象②週の所定労働時間が20時間以上③勤務期間1年以上の見込み④賃金月額8.8万円以上⑤学生でないこと

4. 「働きやすい職場」であるために

出産・育児・介護	
◇ 産前産後休業	女性労働者は、出産予定日の 産前6週間（多胎妊娠は14週間） の休業を事業主へ請求することができます。また、原則 8週間の産後休業 を取得することが保障されています。
◇ 育児・介護休業	育児休業 及び 介護休業 は、 男女労働者とも 事業主に申し出ることにより取得することができます（日々雇用者及び労使協定で定められた者を除く）。また、一定の要件を満たせば有期雇用者も取得できます。（平成29年1月1日の育児・介護休業法改正により、要件が緩和され、より取得しやすくなりました。） 休業期間は、育児休業は原則として子が1歳に達する日までですが、一定の場合には1歳6か月に達する日まで延長できます。父母がともに取得する場合は、子が1歳2か月に達するまで延長できますが、父母1人ずつが取得できる期間の上限は1年間です。一方、介護休業は対象家族1人につき通算93日まで、3回を上限として分割して取得することができます。
◇ 子の看護休暇・介護休暇	小学校就学前の子を養育する労働者は、就学前の子が1人であれば1年に5日まで、2人以上であれば10日まで、病気やケガをした子の看護などのため休暇を取得することができます。また、家族の介護や世話をする労働者は、家族が1人であれば1年に5日まで、2人以上であれば10日まで休暇を取得することができます。平成29年1月1日の育児・介護休業法改正により、半日単位での取得が可能になりました。

職場におけるハラスメント

◇セクシュアルハラスメント（セクハラ）

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、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）」と、「性的な言動が行われることで職場の環境が不快なものとなったため、労働者の能力の発揮に大きな悪影響が生じること（環境型）」をいいます。

男女雇用機会均等法により、会社は職場における男女双方に対するセクシュアルハラスメント対策として雇用管理上必要な措置を講ずることが義務づけられています。

男性も女性も、被害者にも加害者にもなり得ます。

◇妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

妊娠・出産・育児休業等の申し出・取得などを理由とする不利益な取扱いは男女雇用機会均等法で禁止されています。

また、平成29年1月1日からは、上司・同僚からの妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについても防止措置を講じることが新たに義務付けられました。

これらのハラスメントに対して、企業は『相談窓口』を設け、相談を受けたら適切に対応することになっています。相談窓口が見つからない、または相談しにくいという場合は、行政機関の相談窓口も利用できます。

問合せ先：島根労働局雇用環境・均等室（0852-31-1161）

◇パワーハラスメント

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいいます。次のような行為がパワハラに該当します。

- ①暴行・傷害（身体的な攻撃）
- ②脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言（精神的な攻撃）
- ③隔離・仲間外し・無視（人間関係からの切り離し）
- ④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（過大な要求）
- ⑤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（過小な要求）
- ⑥私的なことに過度に立ち入ること（個の侵害）

MEMO

5. 困ったときの相談窓口

相談窓口		
<p>◇島根県庁雇用政策課 県では、労働者や事業主を対象に、労働相談窓口を設置しています。働くことに関する諸問題について、労働相談員等がお話を伺います。 例：賃金・退職金の支払、労働時間、ハラスメントなど</p>		
電話・面談	0852-22-6557（専用ダイヤル） 相談日：月・水・金曜日（原則）8：30～17：15	
メールde労働相談	雇用政策課のホームページに専用の入力フォームを用意しています。 いつでもご相談いただけます。 （回答には数日かかることがあります。）	
<p>◇島根県労働委員会 島根県労働委員会では、労働組合・労働者と事業主の間でおこる、労働に関する様々なトラブルについての相談を受け付けています。 また、こうしたトラブルについて、労働組合と事業主の間で自主的に解決することが難しくなった場合、あるいは、労働者個人と事業主の間で話し合いがまとまらない場合、労働問題の専門家である労働委員がその解決をお手伝いする制度（あっせん）もあります。お気軽にご相談ください。</p>		
電話・面談	電話：0852-22-5450 日時：平日 8:30～17:15（事務局職員が対応します） ※労働委員（弁護士、労組役員、経営者等）による 労働相談：毎月 第2・第4木曜日 午後3時～（予約制）	
<p>◇島根労働局総合労働相談コーナー ・労働に関するあらゆる分野の相談に応じます。 ・個別労働紛争（個々の労働者と事業主との民事的なトラブル）については、労働局長の助言・指導または紛争調整委員会のあっせんにより、紛争解決に向けてのお手伝いをします。</p>		
機関名	電話番号	管轄区域
島根労働局総合労働相談コーナー （島根労働局雇用環境・均等室内）	0852-20-7009	県内全域
松江総合労働相談コーナー （松江労働基準監督署内）	0852-31-1166	松江市・安来市・雲南市のうち大東町、加茂町、木次町・仁多郡・隠岐郡
出雲総合労働相談コーナー （出雲労働基準監督署内）	0853-21-1240	出雲市・大田市・雲南市のうち三刀屋町、吉田町、掛合町・飯石郡
浜田総合労働相談コーナー （浜田労働基準監督署内）	0855-22-1840	浜田市・江津市・邑智郡
益田総合労働相談コーナー （益田労働基準監督署内）	0856-22-2351	益田市、津和野町、吉賀町
※利用時間：月～金曜日 8：30～17：15		

労働条件通知書

年 月 日	
殿 事業場名称・所在地 使用者職氏名	
契約期間	期間の定めなし、期間の定めあり（ 年 月 日～ 年 月 日） ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入 1 契約の更新の有無 [自動的に更新する・更新する場合があります・契約の更新はしない・その他（ ）] 2 契約の更新は次により判断する。 [契約期間満了時の業務量 ・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（ ）]
	【有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合】 無期転換申込権が発生しない期間： I（高度専門）・II（定年後の高齢者） I 特定有期業務の開始から完了までの期間（ 年 か月（上限10年）） II 定年後引き続いて雇用されている期間
就業の場所	
従事すべき業務の内容	【有期雇用特別措置法による特例の対象者（高度専門）の場合】 ・特定有期業務（ 開始日： 完了日： ）
始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換（(1)～(5)のうち該当するものに○を付けること。）、所定時間外労働の有無に関する事項	1 始業・終業の時刻等 (1) 始業（ 時 分） 終業（ 時 分） 【以下のような制度が労働者に適用される場合】 (2) 変形労働時間制等；（ ）単位の変形労働時間制・交替制として、次の勤務時間の組み合わせによる。 [始業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日 ） 始業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日 ） 始業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日 ）] (3) フレックスタイム制；始業及び終業の時刻は労働者の決定に委ねる。 （ただし、フレックスタイム（始業） 時 分から 時 分、 （終業） 時 分から 時 分、 コアタイム 時 分から 時 分） (4) 事業場外みなし労働時間制；始業（ 時 分） 終業（ 時 分） (5) 裁量労働制；始業（ 時 分） 終業（ 時 分）を基本とし、労働者の決定に委ねる。 ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条、第 条～第 条 2 休憩時間（ ）分 3 所定時間外労働の有無（ 有 ， 無 ）
休日	・定休日；毎週 曜日、国民の祝日、その他（ ） ・非定休日；週・月当たり 日、その他（ ） ・1年単位の変形労働時間制の場合一年間 日 ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条
休暇	1 年次有給休暇 6か月継続勤務した場合→ 日 継続勤務6か月以内の年次有給休暇（有・無） → か月経過で 日 時間単位年休（有・無） 2 代替休暇（有・無） 3 その他の休暇 有給（ ） 無給（ ） ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条

(次頁に続く)

賃 金	<p>1 基本賃金 イ 月給 (円)、ロ 日給 (円) ハ 時間給 (円)、 ニ 出来高給 (基本単価 円、保障給 円) ホ その他 (円) ヘ 就業規則に規定されている賃金等級等</p> <div style="border: 1px solid black; height: 20px; width: 100%;"></div> <p>2 諸手当の額又は計算方法 イ (手当 円 /計算方法:) ロ (手当 円 /計算方法:) ハ (手当 円 /計算方法:) ニ (手当 円 /計算方法:)</p> <p>3 所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率 イ 所定時間外、法定超 月60時間以内 () % 月60時間超 () % 所定超 () % ロ 休日 法定休日 () %、法定外休日 () % ハ 深夜 () %</p> <p>4 賃金締切日 () - 毎月 日、() - 毎月 日 5 賃金支払日 () - 毎月 日、() - 毎月 日 6 賃金の支払方法 ()</p> <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px;"> <p>7 労使協定に基づく賃金支払時の控除 (無 , 有 ()) 8 昇給 (時期等) 9 賞与 (有 (時期、金額等) , 無) 10 退職金 (有 (時期、金額等) , 無)</p> </div>
退職に関する事項	<p>1 定年制 (有 (歳) , 無) 2 継続雇用制度 (有 (歳まで) , 無) 3 自己都合退職の手続 (退職する 日以上前に届け出ること) 4 解雇の事由及び手続</p> <div style="border: 1px solid black; height: 40px; width: 100%;"></div> <p>○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条</p>
そ の 他	<p>・社会保険の加入状況 (厚生年金 健康保険 厚生年金基金 その他 ()) ・雇用保険の適用 (有 , 無) ・その他</p> <div style="border: 1px solid black; height: 40px; width: 100%;"></div> <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合についての説明です。</p> <p>労働契約法第18条の規定により、有期労働契約（平成25年4月1日移行に開始するもの）の契約期間が通算5年を超える場合には、労働契約の期間の末日までに労働者から申込みをすることにより、当該労働契約の期間の末日の翌日から期間の定めのない労働契約に転換されます。ただし、有期雇用特別措置法による特例の対象となる場合は、この「5年」という期間は、本通知書の「契約期間」欄に明示したとおりとなります。</p> </div>

※ 以上のほかは、当社就業規則による。

※ 労働条件通知書については、労使間の紛争の未然防止のため、保存しておくことをお勧めします。