

## 働くルールの ポイント

### ①働くときの約束事 労働契約について

就職する場合、これからあなたが働く会社など（この後では、「使用者」や「事業主」とも表現します。）とあなたとの間で、“働く”ことに関するいろいろな条件（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）』と呼びます。

労働基準法では労働契約を結ぶ際に、会社（使用者）が労働者に労働条件を明示するよう義務づけています。  
【労働基準法第15条】

明示の方法は原則「書面の交付」が必要ですが、労働者が希望した場合には、会社（使用者）はFAXやEメール・SNSメッセージ等の方法で明示できます。ただし労働者側が出力して書面を作成できるものに限られます。

メールやSNSで明示を希望する場合には、印刷や保存がしやすいよう、添付ファイルでの送付を依頼しましょう。また、電子メール等による明示を希望しない場合は、トラブルを防止するために「書面での交付を希望します」とはっきりと伝えましょう。

（注1）昇給に関する事項は、必ず明示しなければなりません。口頭でも良いとされています。

（注2）パートタイム労働者に対しては、昇給の有無、退職手当の有無、賞与の有無、相談窓口についても書面の交付が必要です。

詳しい情報は、厚生労働省ホームページで確認できます。

労働契約時の労働条件の明示

検索

#### 《必ず明示が必要な事項》

- |                      |                               |
|----------------------|-------------------------------|
| ①労働契約の期間・更新する場合の基準   | ⑦交替制勤務の場合は就業時転換に関する事          |
| ②仕事をする場所             | ⑧賃金（退職金、賞与等を除く。）の決定・計算・支払いの方法 |
| ③仕事の内容               | ⑨賃金の締切・支払いの時期に関する事            |
| ④始業・終業時刻             | ⑩退職に関する事（解雇の事由を含む。）           |
| ⑤残業（所定労働時間を超える労働）の有無 |                               |
| ⑥休憩時間・休日・休暇          |                               |

●入社前に、会社の法定福利厚生（健康保険料、介護保険料、厚生年金保険料、労働保険料など）や法定外福利厚生（住宅手当、社宅や独身寮の有無など）についても確認しておきましょう。

# 労働条件の明示の例～「労働条件通知書」を見てみよう

(一般労働者用；常用、有期雇用型)

## 労働条件通知書

令和3年3月24日	
田中 太郎 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、 <u>期間の定めあり</u> ( 令和3年4月1日 ～ 令和4年3月31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、 <u>更新する場合があります</u> 、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。 ( <u>契約期間満了時の業務量</u> ・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 定年後引き続き雇用されている期間
就業の場所	〇〇工業(株) 本社配送係
従事すべき業務の内容	製品の出荷管理全般 【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一つに○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( 8時 30分) 終業( 17時 30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8条
休日	・定休日； <u>毎週土・日曜日</u> 、 <u>国民の祝日</u> 、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9条
休暇	1 年次有給休暇 6か月継続勤務した場合→ 10日 継続勤務6か月以内の年次有給休暇 (有・ <u>無</u> ) → か月経過後 日 時間単位年休(有・ <u>無</u> ) 2 代替休暇(有・ <u>無</u> ) 3 その他の休暇 有給( 慶弔休暇 ) 無給( ) ○詳細は、就業規則第10条

(次頁に続く)



- すべての労働者の保護を図る目的で、労働条件の最低限の基準が『労働基準法』という法律で決められています。更に、短時間・有期雇用労働者の雇用管理等は、パートタイム・有期雇用労働法においても守るべき内容が決められています。
- この『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。
- 労働条件の最低基準を定めた『労働基準法』以外にも、労働契約の成立・変更等のルールを定めた『労働契約法』という法律があります。
- 労働契約は、会社（使用者）と労働者がお互いに守らなければならないものです。労働基準法では、労働者と会社（使用者）の双方に対し労働契約等を遵守し、義務を履行するよう求めています。

## ●期間に定めがある労働契約のルール

「労働契約」は、「期間の定めのない契約」と「期間の定めのある契約（※）」に分けられます。（※）有期労働契約といえます。

### ●有期労働契約の期間

一定の業務が終わるまでとされている場合を除いて、原則としては3年以内です。また、特例として、高度な専門的知識を持っている人や満60歳以上の人を新たに雇用する場合には5年以内です。 **【労働基準法第14条】**

### ●有期労働契約の場合、契約時に書面で明示すべき事項

- \* 労働契約を締結するときに次の更新があるかどうか
- \* 更新する場合又は更新しない場合の判断基準

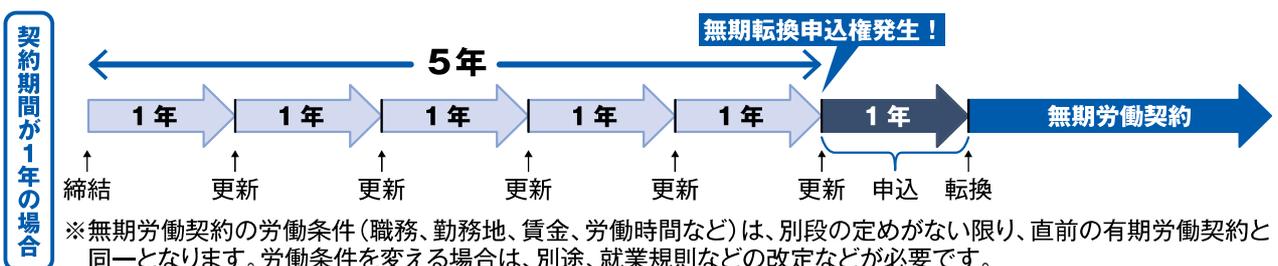
**【労働基準法第15条】**  
（労働基準法施行規則第5条）

（有期労働契約の更新をしないことが明らかな場合は、更新の基準の明示義務はありません。）

### ●有期契約労働者は、パートタイム・有期雇用労働法（P.28）の適用を受けます。

## 有期契約労働者の「無期転換ルール」

「無期転換ルール」とは、同一の使用者（企業）との間で、有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合、有期契約労働者（契約社員、パートタイマー、アルバイトなどの名称は問わず）からの申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルールのことです。



# 就職活動で注意すること

## 適性と能力のみを選考基準とする公正な採用に向けて

会社側は採用選考にあたって、就職差別につながるおそれのある事柄を質問すること等が禁じられており、採用内定後においても提出書類等について同様の配慮が求められています。

面接で次のような質問があった場合には、学校の先生などに相談をしましょう。

### <応募者から収集すべきでない個人情報>

- ① 本籍・出生地に関すること  
(戸籍謄本や本籍が記載された住民票を提出させることはこれに該当します)
- ② 家族に関すること(職業、続柄、健康、地位、学歴、収入、資産など)  
(家族の仕事の有無・職種・勤務先などや家族構成はこれに該当します)
- ③ 住宅状況に関すること(間取り、部屋数、住宅の種類、近郊の施設など)
- ④ 生活環境・家庭環境などに関すること
- ⑤ 宗教に関すること
- ⑥ 支持政党に関すること
- ⑦ 人生観、生活信条に関すること
- ⑧ 尊敬する人物に関すること
- ⑨ 思想に関すること
- ⑩ 労働組合・学生運動など社会運動に関すること
- ⑪ 購読新聞・雑誌・愛読書などに関すること

### <その他不適切な採用選考の方法>

- ① 身元調査などの実施  
(「現住所の略図」は生活環境などを把握したり、身元調査につながったりする可能性があります)
- ② 全国高等学校統一用紙・J I S規格や厚生労働省様式例の履歴書に基づかない事項を含んだ応募書類(社用紙)の使用
- ③ 合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断の実施

## 採用内定取消しについて

新規学校卒業者に対しての事業主の一方的な都合による採用内定取消し及び入職時期の繰下げは、その円滑な就職を妨げるものであり、特に、採用内定取消しについては対象となった学生及び生徒本人並びに家族に計り知れないほどの打撃と失望を与えるとともに、社会全体に対しても大きな不安を与えるものであり、決してあってはならない重大な問題です。

[厚生労働省／新規学校卒業者の採用に関する指針より]

このため、採用内定者について労働契約が成立したと認められる場合には、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採用内定取消しは無効とされます。

## ②会社のルール 就業規則について

就業規則とは、労働時間や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）などについて会社が文書で定めたもので、会社において最も基本となる「働くことのルールブック」です。

- 就業規則は、会社単位ではなく、工場や事務所、店舗などの事業場ごとに作成することが義務づけられています。（常時10人以上の労働者を使用する事業場に限る。）【労働基準法第89条】
- 就業規則の作成にあたって、会社側は労働者の過半数を代表する者等の意見を聴くことが求められています。【労働基準法第90条】
- 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。【労働基準法第106条1項】
- 就業規則は、いつでも見ることができ、その会社に働く人なら誰でも知る権利があります。
- 細かい労働条件等は、この就業規則で定められていますので、自分の会社の就業規則がどのような内容になっているかは、ぜひ知っておく必要があります。

### 就業規則

#### 【就業規則に必ず記載すべき事項】

- ① 始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇等に関する事
- ② 賃金の決定方法、計算方法、支払い方法に関する事
- ③ 賃金の締切り及び支払いの時期に関する事
- ④ 昇給に関する事
- ⑤ 退職に関する事（解雇の事由を含む。）



## ③労働条件について

### ●働き方改革

働く人が個々の事情に応じ、多様な働き方を選択できる社会を実現することで、一人ひとりがより良い将来の展望を持てるようにすることを目指して「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」（「働き方改革関連法」）が施行されました。

	施行日	
	大企業	中小企業
○残業時間の上限規制	2019年4月1日	2020年4月1日
○勤務間インターバル制度	2019年4月1日	
○1人1年あたり5日間の年次有給休暇の確実な取得	2019年4月1日	
○月60時間を超える残業の割増賃金率の引き上げ	2010年4月1日	2023年4月1日
○フレックスタイム制の制度の拡充	2019年4月1日	
○高度プロフェッショナル制度の新設	2019年4月1日	
○産業医・産業保健機能の整備	2019年4月1日	
○正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の禁止	2020年4月1日	2021年4月1日

### ●賃金

賃金とは、給料・手当・賞与など名称に関係なく、「働いたことの対価として使用者から労働者に支払われるすべてのもの」をいいます。

賃金の支払いに関しては、「賃金支払いの5原則」と呼ばれる規定が設けられています。

【労働基準法第24条】

初任給



### 賃金支払いの5原則

1. 通貨払いの原則（現金で）※例外：本人の申出又は同意により口座振込が可能
2. 直接払いの原則（本人に）
3. 全額支払の原則（全額を）※例外：税金・社会保険料などの源泉徴収、賃金控除協定による控除等
4. 毎月払いの原則（毎月1回以上）
5. 一定期日払いの原則（一定の期日に）

## 「最低賃金制度」

パートやアルバイトで働いている人も含めてすべての労働者を対象に、最低限支払わなければならない賃金の額が最低賃金法に基づき定められています。

- 最低賃金には、都道府県ごとに定められている**地域別最低賃金**と、特定地域内の特定の産業について定める**特定最低賃金（産業別）**があります。島根県では、6業種について**特定最低賃金（産業別）**が定められています。

- 毎年、最低賃金審議会が開かれ、改定の審議が行われます。

\*最低賃金には、結婚手当など臨時的に支払われる賃金、時間外手当、休日手当、深夜手当、賞与、精皆勤手当、通勤手当、家族手当等の手当は含みません。

### 最低賃金に関するお問い合わせ先は

島根労働局賃金室（☎0852-31-1158）又は最寄りの労働基準監督署（P.44）

## ●労働時間

労働時間とは、仕事のはじまり（始業）から終わり（終業）までの時間から休憩時間を除いた時間です。（始業から終業までの時間を拘束時間といいます。）

労働基準法では、労働時間について、1週間で40時間、1日あたりでは8時間を超えてはならないと定めており、これを「法定労働時間」といいます。

※一定期間の変形労働時間制もあり、すべてがこの通りではありません。

※小売業などの一定の業種で常時10人未満の事業場では、1週間で44時間が特例措置として認められています。

### 休憩時間にはどんな決まりがあるの？

労働基準法により右記の時間が労働時間の途中に原則一斉に与えられることが定められています。

【労働基準法第34条】

1日の労働時間	1日あたりの休憩時間
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

（例）一般的な会社の1日の労働時間、休憩の図

#### 拘束時間（始業から終業までの全時間）



## 「勤務間インターバル制度」

「勤務間インターバル制度」とは、1日の勤務終了後、翌日の出社までの間に、一定時間以上の休息期間（インターバル）を確保する仕組みです。この仕組みは、働く人の十分な生活時間や睡眠時間を確保するためのもので、企業の努力義務となります。**働き方改革**

## ●時間外労働・休日労働・深夜労働

時間外労働や休日労働をさせるためには、使用者は労働者代表と労使協定（36協定）<sup>サブロク</sup>を締結して労働基準監督署へ届出することが必要です。

（36協定とは、正式に「時間外・休日労働に関する協定届出」といい、労働基準法第36条により義務づけられていることから一般的に36協定という名称で呼ばれています）



時間外労働の上限は、締結した36協定で決められた時間が上限になります。法律上の上限は、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。（月45時間は、1日当たり2時間程度の残業に相当します。）**働き方改革**

臨時的な特別の事情があっても、年720時間、複数月平均80時間（※1）、単月100時間（※2）を超えることはできません。

（※1、2）いずれも時間外労働と休日労働を合計した時間数

### 時間外労働

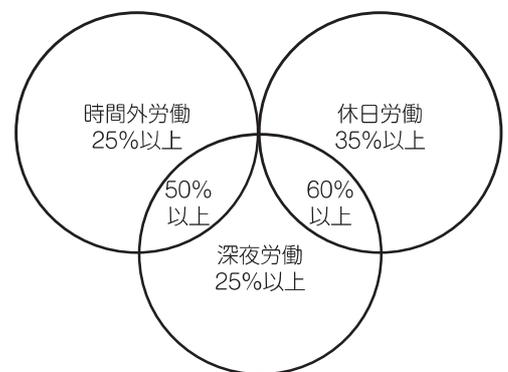
1日8時間又は週40時間を超えて働くこと。

### 休日労働

1週間につき1日、もしくは4週間に4日と決められている法定休日に働くこと。

### 深夜労働

午後10時から午前5時までの間に働くこと。



## ●割増賃金

時間外労働（残業）や休日出勤、深夜労働した場合それぞれに割増賃金が支払われます。**【労働基準法第37条】**

種 別		割増賃金率
時間外労働	1ヶ月60時間までの場合	25%以上（※3）
	1ヶ月60時間を超える場合	50%以上（※4）
深夜労働		25%以上
休日労働		35%以上
時間外労働＋深夜労働		50%以上
休日労働＋深夜労働		60%以上

（※3）月45時間を超え60時間以下の場合には25%を超える率とするよう努力義務が定められています。

（※4）中小企業については2023年4月1日から適用されます。

## ●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日以上の休日を与えることが義務づけられています。【労働基準法第35条】

ただし、何曜日を休日にするかは、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

年次有給休暇は、会社（使用者）から賃金が支払われる休暇日のことです。原則として労働者が希望する日に取ることができますが、例外的に、事業の正常な運営を妨げる場合には、使用者は他の時季に与えることができます。

### 皆さんは、何日間、休みを取ることができるのでしょうか？

労働基準法では、最初に雇用されてから6か月間継続勤務し、その間、すべての労働日の8割以上出勤すれば、原則として年次有給休暇を10日取得することができます。

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、**表1**の日数が与えられます。【労働基準法第39条】

また、全ての企業において、年10日以上、年次有給休暇が付与される労働者に対して、年次有給休暇の日数のうち年5日については、「労働者自らの請求」、「計画年休」及び「会社（使用者）による時季指定」のいずれかの方法で1年以内に確実に取得させることが必要です。**働き方改革**

**表1** 一般の労働者の年次有給休暇日数

勤続年数	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か月以上
年次有給休暇日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

年次有給休暇は、いきいきと働き続けるために、労働者に認められた大切な権利です。

パートタイム労働者（アルバイトも含みます）の方も、所定労働日数に応じて、下記**表2**のとおり年次有給休暇が与えられます。

**表2** パートタイム労働者（週所定労働日数4日以下、週所定労働時間30時間未満）の年次有給休暇日数

週所定労働日数	年間所定労働日数	勤続年数						
		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か月以上
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

※ 1週間の所定労働時間が30時間以上又は所定労働日数が5日（年間217日）以上のパートタイム労働者は、**表1**の日数が適用されます。

## ●安全衛生教育・健康診断・ストレスチェック制度・メンタルヘルス

### 安全衛生教育

会社（使用者）は、労働者を雇い入れたとき、または、作業内容を変更したとき等には、労働者が従事する業務に関する安全衛生のための教育を行わなければなりません。

危険・有害な業務については、作業に応じた服装や保護具の着用が必要になるほか、知識や技能を身につける講習や試験に合格しないと業務に就けない就業制限があります。



### 健康診断

会社（使用者）は、労働者に対し、雇い入れの際及び毎年1回（有害な業務や深夜業務等に従事する労働者については、その業務への配置替えの際及び6か月以内ごとに1回）、定期的に健康診断を実施しなければなりません。

### ストレスチェック制度

ストレスチェックとは、自分のストレスがどのような状態にあるのかを調べる簡単な検査です。常時50人以上の労働者を使用する会社（使用者）は、労働者に対し毎年1回、定期的に医師・保健師などによるストレスチェックを実施しなければなりません。



### メンタルヘルス

メンタルヘルスとは、直訳すると「心の健康」を意味し、人間関係や過度の業務負担によるストレスなどが原因でこれが低下すると無意識のうちに自分自身をコントロールできなくなり、様々な心身の不調をおこします。そうならないようにする為にもストレスチェック等を活用し自分の状態を客観的に見ることが大切です。また親しい同僚や先輩などに相談してみるのもよいでしょう。日頃から健康な心づくり、また初期段階でメンタルヘルスケアをすることが最も大切な健康を保つ秘訣なのです。会社（使用者）は組織的・計画的にメンタルヘルス対策を行い、ストレスチェック制度の活用や職場環境等の改善を通じて未然防止、早期発見、適切な処置、不調者の職場復帰支援を円滑に行う必要があります。

## ④ 社会保険制度・税金について

次は、みなさんが会社から支払われる賃金（給料）明細書について説明します。ここにも知っておいてほしいポイントがいくつかあります。よく確認しておきましょう。

賃金（給料）明細書は、一般に次のような内容が記載されています。（大きさやレイアウトなどは、会社により異なります。）

### 賃金（給与）明細書〔例〕

令和 年 月分 ○○○課 氏名 \_\_\_\_\_

支給額		法定控除額		
基本給		社会 保 険 料	健康保険料	} (※2)
勤務地手当			厚生年金保険料	
役職手当			雇用保険料	
家族手当		所得税		} (※3)
住居手当		住民税		
通勤手当		社宅賃貸料		
時間外勤務手当		生命保険料		
休日勤務手当				
<b>支給額計</b>	<b>(A)</b>	<b>控除額計</b>	<b>(B)</b>	
<b>差引支給額</b>	<b>¥</b>	<b>(A)－(B)</b>		

△△株式会社

- (※1) この部分は、会社によって内容は異なります。
- (※2) この部分は、会社によって特定保険料、基本保険料に区分されている場合があります。
- (※3) この部分は、労使協定を締結して控除されます。

通常、毎月の賃金（給料）からは、

**社会保険料（健康保険料、厚生年金保険料、雇用保険料）と税金（所得税、住民税）**が一定額ずつ差し引かれて、事業場を通じてそれぞれ納められます。  
これらは<sup>ほうていこうじょがく</sup>「**法定控除額**」と呼ばれています。

働いて得た賃金から税金を納めることは社会人としての大切な義務であり、また、社会保険制度へ加入することは、これから安心して暮らしていくための大切な支えを得ることです。

## ●社会保険制度

社会保険制度とは、国民が生活するうえでの事故等に備えて、事前に強制加入の保険に入ることによって、事故等が起こったときに生活を保障する相互扶助のしくみです。

社会保険には、「医療保険」（健康保険、国民健康保険、共済組合（短期給付）等）、「年金保険」（厚生年金、国民年金、共済組合（長期給付）<sup>\*1</sup>等）、「介護保険」、「雇用保険」及び「労働者災害補償保険」（労災保険）の5種類があります。

（※1）共済組合（長期給付）は、現在「厚生年金」と「年金払い退職給付」となっています。

### 《社会保険制度の種類》 会社（事業所）で働いている人の場合

区 分	社会保険（狭義）		労働保険	
	健康保険 ※2 介護保険	厚生年金保険	雇用保険	労災保険
給付内容	業務外の病気、ケガ、死亡、出産	老齢、障害、死亡	失業、雇用継続	業務上又は通勤途上におけるケガや病気
給付種類	療養の給付 傷病手当金 埋葬料 出産育児一時金 高額療養費 など	老齢厚生年金 障害厚生年金 遺族厚生年金 など	求職者給付 育児休業給付 介護休業給付 など	療養（補償）給付 休業（補償）給付 障害（補償）給付 など
保 険 料 担 負	事業主（会社）と被保険者（労働者）			事業主（会社）のみ
取扱窓口	全国健康保険協会 ・健康保険組合	年金事務所	公共職業安定所 （ハローワーク）	労働基準監督署
管轄官庁	厚生労働省・日本年金機構		厚生労働省	

（※2）介護保険…介護が必要な人に対する介護サービスを給付する制度。40歳以上が被保険者となるため39歳までは保険料の支払い義務はありません。

# 公的年金制度のしくみ

20歳以上60歳未満のすべての人が加入する **A：国民年金（基礎年金）** がベースとなっており、その上に民間企業の労働者や公務員等が加入する **B：厚生年金保険** が乗る形で構成されています。

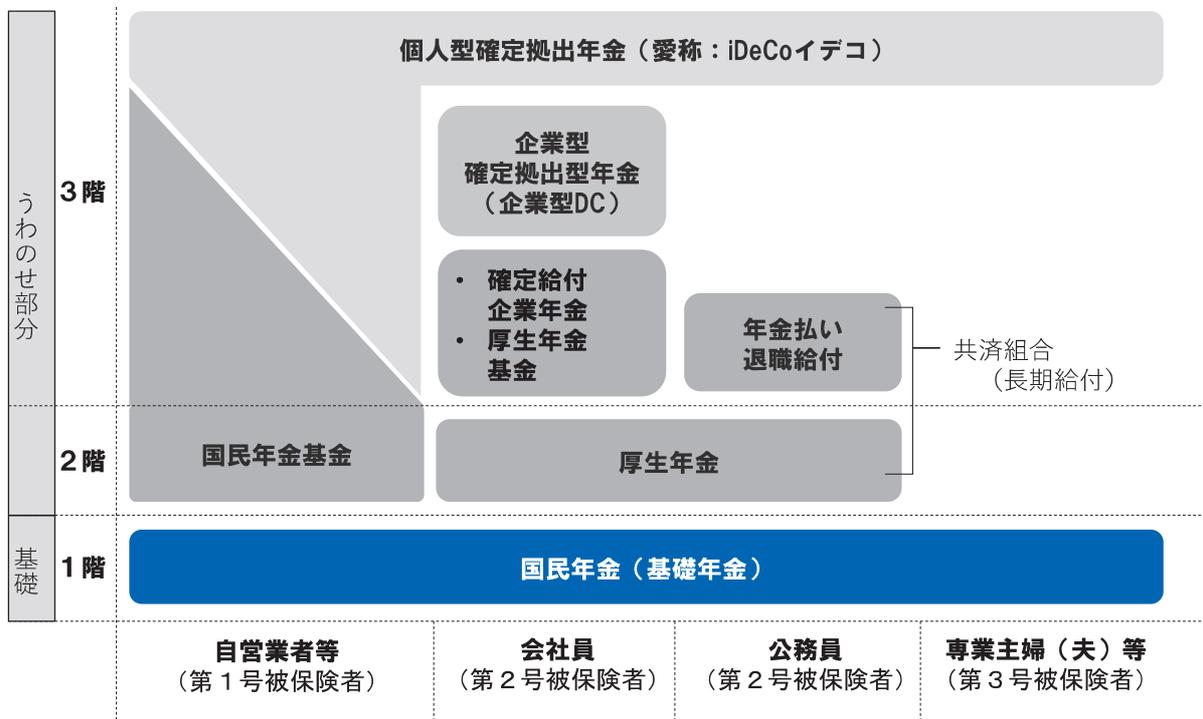
つまり2階建ての仕組みになっているのです。

※大学生については、申請により在学中の保険料の納付が猶予される「学生納付特例制度」が設けられています。

## 《国民年金》

- \* 第1号被保険者…日本国内に住んでいる20歳以上60歳未満の農業・漁業・商業等の自営業の人及び学生、フリーター、無職の人等
- \* 第2号被保険者…厚生年金の加入者（会社員、公務員等）
- \* 第3号被保険者…第2号被保険者に扶養されている20歳以上60歳未満の配偶者で年間収入が130万円未満の人

## ●年金制度の体系図



年金制度に関するお問い合わせ先は

最寄りの年金事務所（P.50）

## ●税金（所得税、住民税）

税金は、国や地方公共団体が様々な行政サービスを行うための費用であり、納税は国民の義務とされています。

納税の義務…「国民は、法律の定めるところにより、納税の義務を負う。」

【日本国憲法第30条】

### ①所得税

所得税とは国に納める税金の一つです。

1年間（1月1日から12月31日）に得た個人の所得（賃金等）に対してかかる税金であり、会社等から賃金の支払いを受ける労働者（サラリーマン）の所得税は、毎月の賃金やボーナスから引かれることとなっています。このことを「源泉徴収」と呼んでいます。

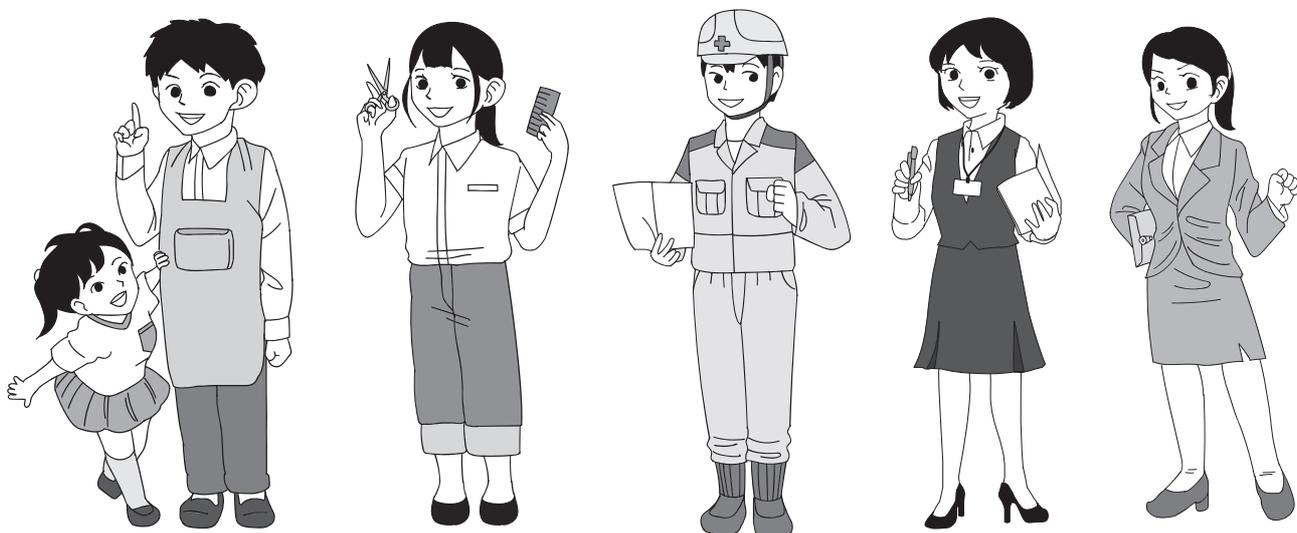
毎月、「給料引き」（「天引き」ともいいます）される税金の額はあくまで見込額であり、その年の給料の総額が確定する12月の最後の賃金の支払い時に、生命保険料等所得から控除される額を差し引いて、精算されます。これが「年末調整」と言われるものです。

### ②住民税

住民税の種類（次の2種類）

- ①「県民税」と呼ばれる県に納める税金
- ②「市（又は町、村）民税」と呼ばれる市町村に納める税金

住民税は前年の所得が課税対象となっていますから、学校を卒業してはじめて働いた方は、働いた年の翌年6月から「給料引き」の対象となります。



## ⑤退職・解雇について

### ●退職

退職とは、労働者自身の意思や事業主との合意に基づいて労働契約を終了させることをいいます。

退職の種類には、次のようなものがあります。

- \*任意退職……………労働者の意思に基づくもの（自己都合退職）
- \*合意退職……………労働者と使用者が合意したもの
- \*その他の退職……………労働者の死亡、定年、契約期間の満了等によるもの

なお、任意退職する場合は、就業規則などで退職手続きを決めている会社がほとんどですからよく確認しましょう。

### ●解雇

解雇とは、会社（使用者）の意思による一方的な労働契約の解除のことです。

しかし、使用者は解雇を自由勝手にできるものではなく、法律では次のとおり規定されています。

## 解雇の制限

解雇は、どんな場合であっても、それが客観的に合理的な理由があり、一般的にみて妥当であると認められるような場合でなければ行うことができません！

### 【労働契約法 第16条（解雇権の<sup>らんよう</sup>濫用）】

解雇は、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は、その権利を濫用した（一定の基準や限度を超えてむやみに使った）ものとして、無効とする。

### 【解雇予告】

会社は労働者を解雇しようとする場合は、少なくとも30日以上前にその旨を予告するか30日分以上の平均賃金を「解雇予告手当」として支払わなければなりません。

【労働基準法第20条】

# 不当な解雇じゃないですか？

次の理由での解雇等は法律で禁止されています。

- \* 仕事上のけがや病気、産前産後休暇期間及びその復帰後30日以内の解雇  
【労働基準法第19条】
- \* 国籍、社会的身分、信条を理由とする解雇  
【労働基準法第3条】
- \* 使用者の法令違反の事実を労働基準監督署に訴えたことを理由とする解雇  
【労働基準法第104条第2項】
- \* 労働組合に入ったり活動したことを理由とする解雇  
【労働組合法第7条第1項】
- \* 女性労働者の結婚・妊娠・出産、女性労働者の母性保護の制度や母性健康管理の措置の申出や取得、男女労働者の育児休業等の申出や取得などを理由とする解雇や不利益取扱い  
【男女雇用機会均等法第9条、育児・介護休業法第10条・16条の4・16条の10・18条の2・20条の2・23条の2】
- \* 男女労働者の介護休業等の申出や取得などを理由とする解雇や不利益取扱い  
【育児・介護休業法第16条・16条の7・16条の10・18条の2・20条の2・23条の2】
- \* 短時間・有期雇用労働者の通常の労働者との間の賃金の決定方法等の説明を求めたことを理由とする解雇や不利益取扱い  
【パートタイム・有期雇用労働法第14条第3項】
- \* 労働者が個別労働紛争等の援助を求めたことを理由とする解雇や不利益取扱い  
【個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第4条、男女雇用機会均等法第17条・18条、育児・介護休業法第52条の4・52条の5、パートタイム・有期雇用労働法第24条第2項・25条第2項、労働施策総合推進法第30条の5・30条の6】
- \* 内部告発を理由とする解雇  
【公益通報者保護法第3条】

退職、解雇についてはいろいろと複雑な問題が絡んでくることがあります。後々のトラブルを防止するためにも、決して早急に結論は出さず、まず、家族の方や職場の先輩、仲間又は相談機関（P.39）などに相談しましょう！



## ⑥ いろいろな働き方

これまでの社会では、最初に就職したら一つの会社で正社員として定年まで働く「終身雇用」のスタイルが一般的と思われてきました。しかし、社会経済情勢やライフスタイルの変化に伴い働き方の幅は広がっています。自分らしいワークライフバランス（P.38参照）を考え、充実した生活を送ることが大切です。

### ●働き方のちがい

区分	正社員 (フルタイム・ 無期雇用労働)	契約社員 (有期雇用労働)	パート社員 (パートタイム労働)	派遣労働者	請負 (個人で仕事を 請け負う場合)
収入形態	賃金(給与)				請け負った仕事ごとの報酬
労働条件	一般的に、フルタイムで勤務し、月給制が多く、定期昇給があり、ボーナスや退職金等も支払われることが多い。	月給制あるいは日給制となるケースが比較的多い。また、フルタイムでの勤務が比較的多い。	同一事業主に雇用される通常の労働者よりも所定労働時間が短い。一般的に時間あたりの賃金(時間給)となることが多い。	派遣の形態によりさまざま。	自営業となるため労働条件はない。
雇用期間	期間の定めがなく、定年まで雇われることが多い。	期間が定められている。	期間が定められていることが多い。	期間が定められていることが多い。(雇用期間と派遣期間は違う場合があります。)	

### ●働き方が変わるテレワーク

テレワーク = tele (離れた場所) と work (働く) を組み合わせた造語

PCやスマホなどのICT(情報通信技術)を使って、職場から離れた場所(自宅、移動中など)であっても職場にいるのと変わりなく仕事をする働き方。



メリット

- ・通勤時間短縮
- ・自分の時間がより多く持てる
- ・居住地に関係なく仕事ができる



デメリット

- ・自分で時間の管理をしなければならない
- ・情報漏洩の危険性
- ・コミュニケーション不足になりやすい

出典：(一社)日本テレワーク協会  
「テレワーク川柳」

リビングが  
3社の集うシェアオフィス

テレワーク川柳 令和二年度 グランプリ賞

## ●パートタイム・有期雇用労働

パートタイム・有期雇用労働者は、雇用者の約4割を占めています。

しかし、賃金などの待遇が働き方等に見合っていないなどの問題があり、パートタイム・有期雇用労働者の不合理な待遇差をなくすため、パートタイム労働者に適用していた「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(パートタイム労働法)」の対象を有期雇用労働者にも広げ、令和2年4月1日から「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律(パートタイム・有期雇用労働法)」が改正施行されました。

この法律では、同じ会社に勤務する正社員(フルタイム無期雇用労働者を含む)の1週間の所定労働時間より短時間で勤務する方、及び、期間の定めのある労働契約を締結している方が対象です。「パートタイマー」「アルバイト」「嘱託」「準社員」「契約社員」など、呼び方に関係なく、法律の定義に該当すれば対象となります。

### ●自分の労働条件を知ろう！

労働基準法では、すべての労働者を雇い入れる時、労働条件を明らかにした書面を交付するよう使用者に義務づけています。また、これに加え、パートタイム・有期雇用労働法では短時間・有期雇用労働者に「昇給の有無」、「退職手当の有無」、「賞与の有無」、「相談窓口」についても書面の交付等により明示することを義務付けています。

- 雇い入れ時、賃金や教育訓練などの、制度説明が使用者に義務付けられています。
- 労働者は雇い入れられた後に、使用者に通常の労働者との待遇差の内容やその理由について説明を求めることができます。
- 労働者からの相談に対応する窓口等の体制の整備をすることが使用者に義務付けられています。
- 通常の労働者へ転換するチャンスを整えるよう、使用者に義務付けられています。
- パートタイム・有期雇用労働法以外にも、労働基準法、最低賃金法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法等が適用されます。

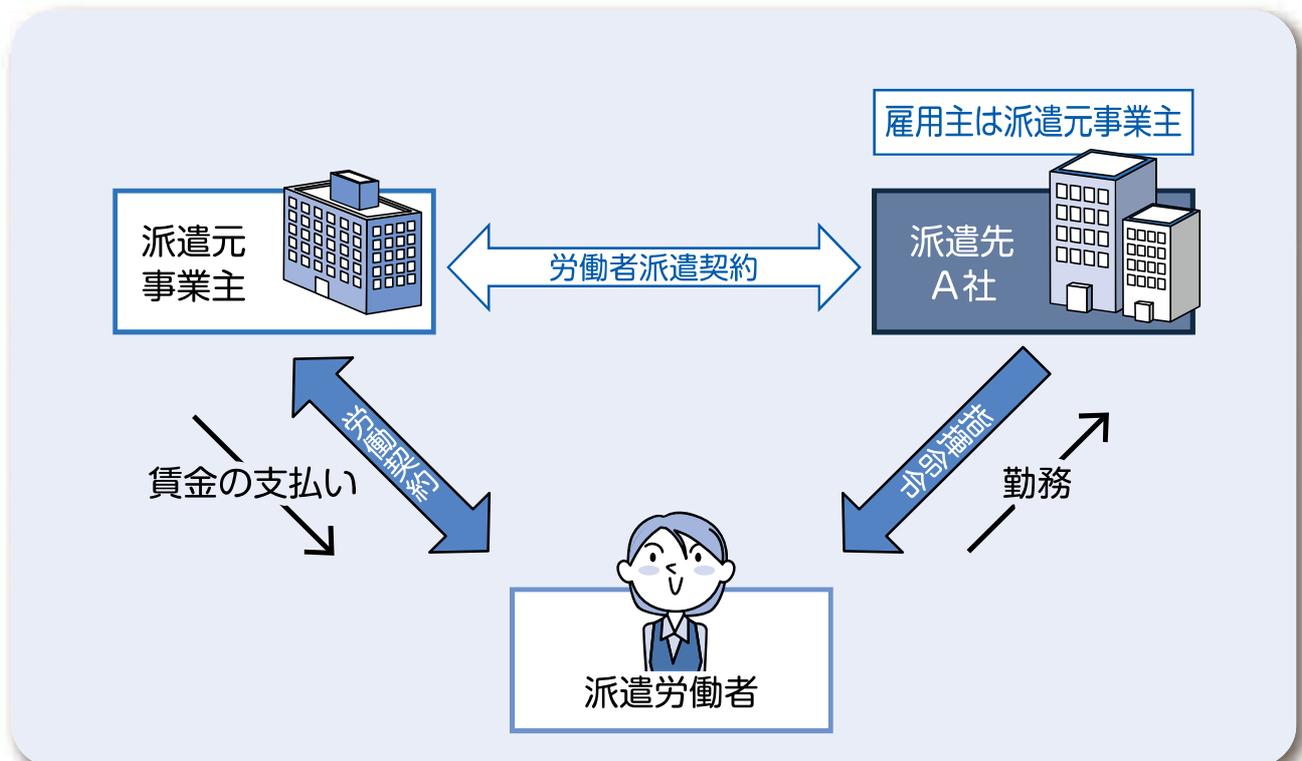
●他にもこんな制度が適用になります。

労 災 保 険	仕事上のケガや病気、通勤途上での災害についての治療費や休業補償などを受けることができます。
雇 用 保 険	要件を満たせば対象となります。
健 康 保 険 厚生年金保険	勤務時間及び勤務日数が正規の労働者の3 / 4以上であれば、対象となります。
健 康 診 断	労働契約が1年未満となっておらず、1週間の労働時間が正規の労働者の3 / 4以上であれば、雇入時健康診断・定期健康診断ともに対象となります。

「パートタイム・有期雇用労働法」に関するお問い合わせ先は

島根労働局雇用環境・均等室 (☎0852-31-1161)

は けんろうどう  
●派遣労働



- 労働者と労働契約を結ぶのは、雇用主である派遣元事業主です。
- 賃金を支払うのは、派遣元事業主です。
- 仕事をする勤務先は、派遣先のA社です。
- 仕事上の指揮命令を行うのは、派遣先のA社です。

「請負」には、請負会社に雇用されて、仕事の発注元から請け負った業務を行う場合と、雇用関係（労働契約）はなくて自営業（事業主）として個人で仕事を請け負う場合の2パターンあります。

- 請負会社に雇用されて、仕事の発注元に出かける場合には、発注元から指揮命令を受けることはありません。（指揮命令は請負会社の管理者が行います。）
- 個人で仕事を請け負う場合には、同じく発注元から指揮命令は受けることはなく、納期までに自分の作業計画（裁量）で行えばよいこととなります。また、明確に請負業務であると認められる場合は、労働者ではなく個人自営業者であり、労働者に適用される労働基準法の対象外になり、労災保険や雇用保険等も受けられません。
- 契約が「請負契約」として行われていても、時間拘束や指揮命令の実態によっては、「労働者派遣契約」に該当し、労働者派遣法の適用を受けることもあります。

### 「労働者派遣」に関するお問い合わせ先は

島根労働局職業安定課（☎0852-20-7017）

## 注目!

## 同一労働同一賃金に向けて

2020年4月1日から、同一企業で働く通常の労働者と非正規雇用労働者(パートタイム・有期雇用労働者、派遣労働者)との間の不合理な待遇の差をなくし、同一労働同一賃金の実現に向けて、関係法令等が改正され、パートタイム・有期雇用労働法、改正労働者派遣法、パートタイム・有期雇用労働指針として施行されています。改正点は次のとおりです。

### 1. 不合理な待遇差の禁止

通常の労働者と非正規雇用労働者との間で、基本給や賞与などのあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けることが禁止されました。同一労働同一賃金ガイドライン（指針）で、不合理な待遇差を例示しています。

### 2. 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

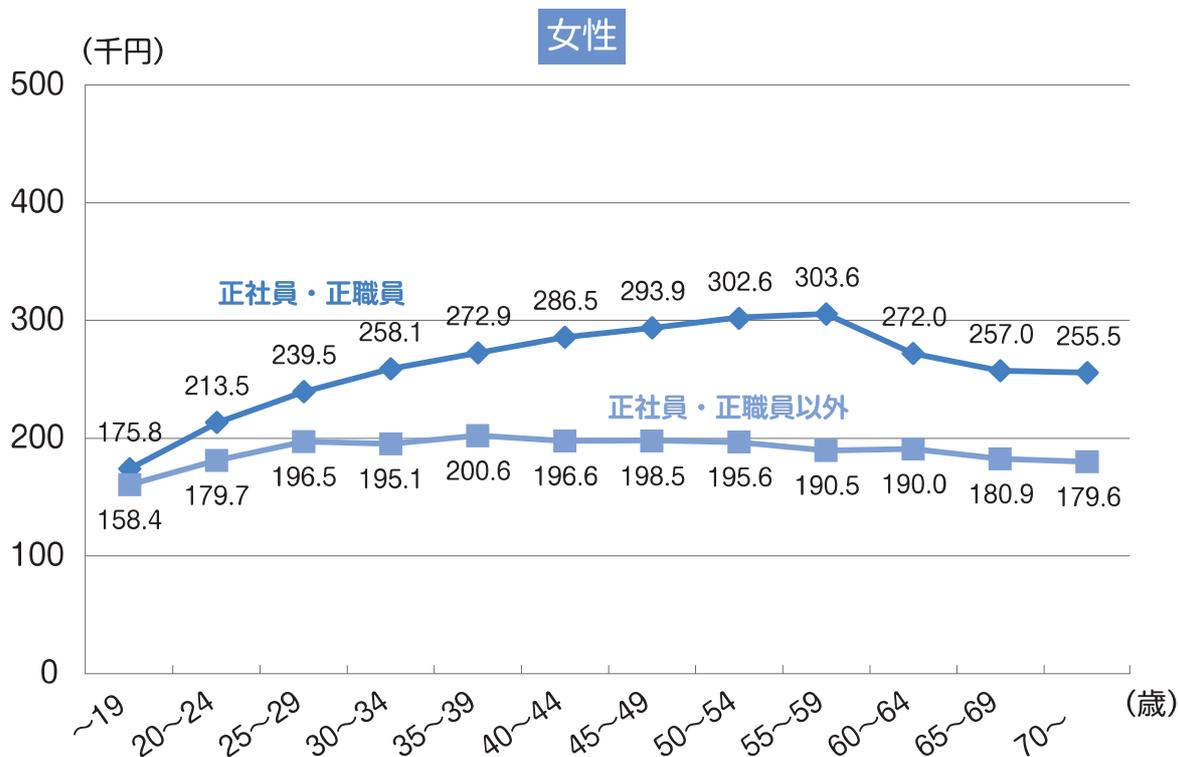
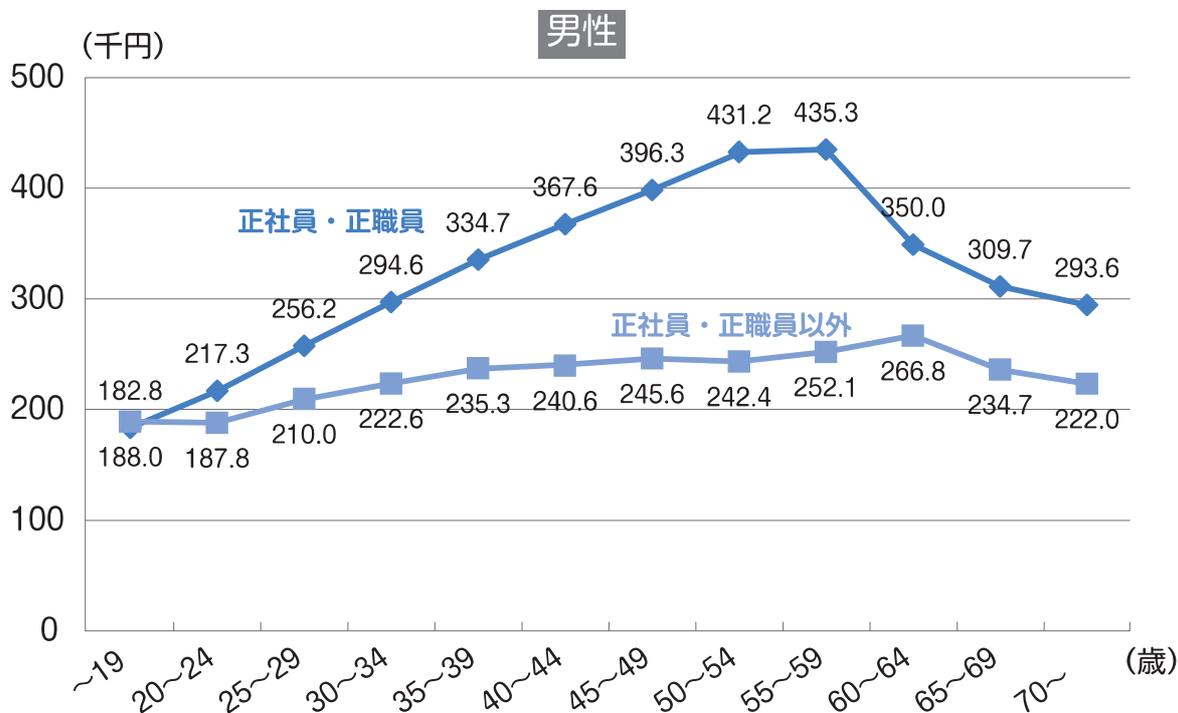
事業主は、非正規雇用労働者から、待遇に関して説明を求められた場合、「通常の労働者との待遇差の内容や理由」などについて、説明することが義務付けられました。

### 3. 裁判外紛争解決手続行政（行政ADR※）等の規定の整備

行政が行う指導等及びADRの対象範囲や対象となる事項が拡大されました。

※行政ADR：会社（使用者）と労働者の間の紛争を裁判せず解決する手続き

## 正社員・正職員と正社員・正職員以外の賃金比較 〔雇用形態、性、年齢階層別の1か月分の賃金（時間外手当は除く）〕



資料出所：厚生労働省 令和2年賃金構造基本統計調査（全国）

## ⑦ 「働きやすい職場」であるために

### ●母性保護・母性健康管理

#### 母性保護など

出産等、母性保護や母性健康管理に関しても労働基準法や男女雇用機会均等法では様々な規定が設けられています。

これらの規定は正社員、派遣社員、パートタイム労働者など「働き方」を問わずすべての女性労働者に適用されます。

(例) 生理休暇、産前産後休業、育児時間、母性健康管理の措置（妊産婦通院休暇やつわりなどの症状がある場合の休業等）

### ●育児・介護支援

#### 「育児・介護休業法」

仕事と家庭生活の両立を図りながら、働き続けられるよう、育児・介護休業や育児、介護のための勤務時間の短縮等の措置を定めた法律であり、**男女とも対象**です。法律に基づき労働者が利用できる制度には、次のようなものがあります。

- \* **育児休業、介護休業**……………一定期間、育児や家族介護に専念するための休業
- \* **子の看護休暇、介護休暇**……………子どもの急な病気などまたは要介護状態の家族の通院に付き添うなどのための休暇  
2021年1月1日から、時間単位ですべての労働者が取得できるようになりました。
- \* **育児のための短時間勤務制度**……………子が3歳に達するまで希望する期間、1日原則6時間の短時間勤務が可能
- \* **育児のための所定外労働の制限**……子が3歳に達するまで希望する期間、所定外労働の免除が可能
- \* **介護のための短時間勤務制度等の措置**……………家族介護のために短時間勤務や時差出勤など事業主が定めた制度の利用が可能
- \* **介護のための所定外労働の制限**……家族介護を行う期間、所定外労働の免除が可能
- \* その他、仕事と家庭生活を両立するために時間外労働や深夜業を制限する制度などがあります。
- \* これらの制度の取得を申し出たことや、実際に取得したことを理由とする不利益な取扱いを禁止しています。

**育児・介護休業法が改正されました（令和3年6月9日公布）**  
～令和4年4月1日から段階的に施行されます～

- 1 出生直後の時期に柔軟に育児休業を取得できるようになります
- 2 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備、妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認が事業主の義務になります
- 3 育児休業を分割して取得できるようになります
- 4 育児休業取得状況の公表が事業主の義務になります
- 5 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件が緩和されます



**《父親の育児休業を応援します》**

- \* **パパ・ママ育休プラス**……両親がともに育児休業を取る場合、子が1歳2カ月に達するまで休業ができます！
- \* **育児休業の再取得**……出産後8週間以内に父親が育児休業を開始し、かつ終了した場合には、父親は再度の取得が可能となります！
- \* どちらかが専業主婦（夫）でも、もう片方の親が育児休業を取得できます！

**「母性保護」に関するお問い合わせ先は**

最寄りの労働基準監督署(P.44)

**「母性健康管理」や「育児・介護支援」に関するお問い合わせ先は**

島根労働局雇用環境・均等室（☎0852-31-1161）

**●男女雇用機会均等**

**「男女雇用機会均等法」**

職場で働く人が性別により差別されることのないよう、また、働く女性の母性を尊重しつつ、その能力を十分発揮することができる雇用環境を整備するための法律です。

募集・採用から退職までの全ての雇用管理のステージにおける性別を理由とした差別的取扱いを禁止するとともに、間接差別や妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いも禁止しています。

## ●職場のハラスメント防止

### セクシュアルハラスメント（いわゆる「セクハラ」）の防止

男女雇用機会均等法により、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事業主の義務となっています。

\*セクハラは個人だけの問題ではありません。どんなことでも1人で悩まずに相談しましょう。

### 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント（いわゆるマタニティハラスメント）の防止

男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法により、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、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となっています。

『男女雇用機会均等法』『セクハラ』『マタニティハラスメント』  
に関するお問い合わせ先は

島根労働局雇用環境・均等室（☎0852-31-1161）

## ハラスメントの被害にあった時は

### はっきりと意思を伝えましょう

ハラスメントは、受け流しているだけでは状況は改善されません。「やめてください」「私はイヤです」と、あなたの意思を伝えましょう。我慢したり、無視したりすると事態をさらに悪化させてしまうかもしれません。問題を解決していくことが、悩んでいる他の人を救うことにも繋がります。

### 会社の相談窓口にご相談しましょう

ハラスメントは、個人の問題ではなく会社の問題です。会社の人事労務などの相談担当者や信頼できる上司に相談しましょう。取引先や顧客などからセクシュアルハラスメントを受けた場合も、自分の勤める会社や、会社が設置している相談窓口にご相談してください。労働組合に相談する方法もあります。

### 島根労働局雇用環境・均等室への相談も

会社に相談しても対応してもらえなかったら島根労働局雇用環境・均等室、もしくはお住まいの近くの都道府県労働局雇用環境・均等部(室)へ相談しましょう。なお、土日、祝日に相談したいとかメールで相談したいことがあれば「ハラスメント悩み相談室」に相談できます。ハラスメント悩み相談室はこちらから↓

<https://harasu-soudan.mhlw.go.jp/>



**注目!**

## 義務です!職場における セクシュアルハラスメント、マタニティハラスメント (妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント) 対策

### こんな行為がハラスメントに該当します!

#### 【職場におけるセクシュアルハラスメント】

- ①労働者の意に反する性的な言動に対し、労働者が拒否、抵抗、抗議したこと等により、その労働者が解雇、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)

(例) 事業主が労働者に対して性的な関係を要求したが、拒否されたため、その労働者を解雇すること など

- ②労働者の意に反する性的な言動により、就業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ほどの支障が生じること

#### (環境型セクシュアルハラスメント)

(例) 上司が、勤務先の廊下や湯沸し室などで、労働者の腰などをたびたび触ったり、パソコン作業をしていると肩を揉んだり、手に触れたりするので、就業意欲が低下している など

\* 職場におけるセクシュアルハラスメントには、同性に対するものも含まれます。

#### 【職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント】

- ①男女雇用機会均等法や労働基準法の妊娠・出産に関する制度や育児・介護休業法の育児・介護に関する制度等を利用しようとしたり、利用したことにより、上司・同僚から、解雇その他の不利益取扱いを示唆する言動や、制度等の利用を阻害する言動、嫌がらせ等の言動により就業環境が害されること

#### (制度等の利用への嫌がらせ型)

(例) 上司に産前休業の取得を相談したところ、「休むなら辞めてもらう」と言われた。上司に育児休業の取得について相談したところ、「男のくせに育児休業を取るなんてあり得ない」と言われ、取得をあきらめざるを得ない状況だ。

- ②女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、産後休業を取得したこと、つわり等で能率が下がったこと等に関して、上司・同僚から解雇その他の不利益取扱いを示唆する言動や、嫌がらせ等の言動により就業環境が害されること

#### (状態への嫌がらせ型)

(例) 妊娠を報告したら、上司や同僚が、「妊娠するなら忙しい時期は避けるべきだった」とか「妊婦はいつ休むかわからないから仕事を任せられない。辞めてもらった方がいいな。」と繰り返し言われ続け、心身共に疲れ就業継続できそうもない。

企業においては、セクシュアルハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に対するハラスメントについて、『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。

もし、あなたが、これらのハラスメントを受けたら、まずは、職場の相談窓口を探し相談してみましょう。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には、あきらめずに……

島根労働局雇用環境・均等室 (☎0852-31-1161)

へ相談してみましょう!!

## 「職場におけるパワーハラスメント」とは

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越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、精神的・身体的苦痛を与え、職場環境が害される行為をいいます。

### 例えば、こんな行為が該当します

- 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）



### 「これって、パワハラ？」と思ったら

悩んでいる方は、まずは、周りの人に相談してください。周りの人も、パワーハラスメントを受けている人がいたら、孤立させずに声をかけてください。

また、企業や労働組合などの組織は、一人ひとりがこの問題に向き合い、互いに支え合えるよう、職場のパワーハラスメントの予防・解決に取り組む必要があります。

※パワーハラスメント対策が法制化し、防止のための周知・啓発を実施したり、相談窓口を設置して相談に対応するなど、パワーハラスメント防止対策を講じることが企業の義務となりました。大企業は2020年6月1日に施行され、中小企業は2022年4月1日施行で、それまでの間は努力義務となっています。

### 「パワーハラスメント」に関する個別の相談先は

島根労働局、各労働基準監督署の総合労働相談コーナー（P.42）  
島根県労働委員会（P.41）

## ●労働組合

労働組合とは、労働者が使用者と対等な交渉をすることで労働条件等の改善や要求の実現を図ることを目的とした、働く仲間がまとまり組織された団体です。

具体的に、労働組合は給料や働く時間、または職場環境などの労働条件や社会的地位の維持と向上を目指して、組合員（従業員など）の意見や改善提案などの声を集約し、代表して会社と交渉を行います。

こうした労働組合の活動については、憲法で基本的な権利が保障され、労働組合法という法律で活動内容の保護等が具体的に決められています。

### 「日本国憲法第28条」

勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利はこれを保障する。

- ・ 団 結 権……労働組合を結成するなど、団結する権利
- ・ 団体交渉権……労働条件等について、話し合いを求める権利
- ・ 争 議 権……話し合いの状況に応じて、ストライキなどを行う権利

### 「労働組合法第7条」

使用者が行う次の行為は、「不当労働行為」として禁止されています。

- ・ 「労働組合の組合員であること」「労働組合を結成しようとしたこと」「労働組合に加入しようとしたこと」「労働組合の正当な行為をしたこと」を理由に労働者を解雇したり、不利益な取扱いをすること
- ・ 労働組合に加入しないこと及び脱退することを雇用の条件とすること
- ・ 労働組合などの労働者代表と団体交渉することを正当な理由なく拒むこと 等