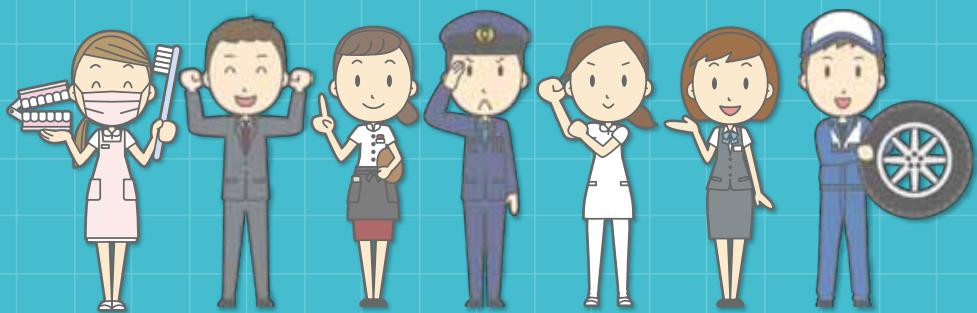


働く前にこれだけは
知っておこう!

平成
27年度版

働く人のハンドブック



はじめに

皆さんは、これから学校を卒業し、就職されるといよいよ社会人です。今、皆さんは社会への期待とともに、多くの不安を抱いていることでしょう。

社会人になるということは、これまでの学校とは違い、職場の上司や先輩、同僚を中心とする方々に支えられ、励まされながら、誰もが経験のない新しい発見に出合い、自分自身の夢や可能性へのチャレンジを繰り返していくのです。

大分県労働者福祉協議会が設置している「ライフサポートセンター」や連合大分「なんでも労働相談」には、実際に働いている方々から、自分の職場で起こった“疑問やトラブルの悩み相談”が数多く寄せられています。

働くことは、生活の糧を得る手段であるとともに、人生の喜びも感じますが、反面思わぬ困難にも遭遇することがあります。

だからこそ、働く人々を守ってくれる社会のルール（法律や規範等）があるのです。

これから働く皆さんのために、ぜひ知っておいて欲しい労働の基礎的な知識について、このハンドブックにまとめました。

これから先、働く中で発生する様々な問題「何かおかしいなあ！」「心配だなあ……」というようなことが起こったとき、開いてみて下さい。

内容には、少し難しい法律用語や聞き慣れない言葉があるとは思いますが、働くことのルールを正確に知ってもらうために使用しています。

夢や希望をもって社会人となられる皆様のご活躍を祈っています。

2016年1月

一般社団法人大分県労働者福祉協議会

理事長 佐 藤 寛 人

目 次

I. 働くひと（労働者）を守るためにの法律とルール 2

「労働基準法」とは 2

「労働契約法」とは 2

「労働契約」とは 2

「就業規則」とは 5

II. 労働時間と休日・休暇について 7

III. 賃金について 13

IV. 「社会保険制度」について 19

V. 「雇用関係（退職と解雇）」について 24

VI. 男女雇用機会均等、母性保護について 29

VII. 育児休業・介護休業について 32

VIII. 健康診断・ストレスチェックについて 34

IX. 「労働組合」について 35

X. 社会に出てから気をつけたいことについて 39

XI. 困ったときの相談窓口 41

★大分県労福協紹介 44

I. 働くひと（労働者）を守るためにの法律とルール

私たち、一人ひとりが意欲を持ち、やりがいを感じて安心して働くために、「労働基準法」や「労働契約法」といった働き方の基本的なルールを定めた法律が整備されています。

注意点

労働基準法は原則として、正規労働者（正社員）だけでなく、非正規労働者（臨時職員、パートタイマー、アルバイト、契約社員、派遣労働者等）にも原則として適用されます。

例) 年次有給休暇、時間外労働と割増賃金、休業手当 など

「労働基準法」とは…

労働者の労働条件（労働時間や賃金、休暇など）の最低基準を定めた法律で、原則として労働者を使用するすべての事業所に適用されます。

「労働契約法」とは…

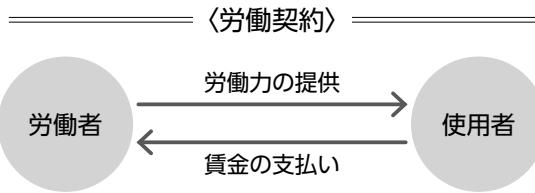
最近の就業形態の多様化、個別労働関係紛争の増加等に対応し、個別の労働者及び使用者の労働関係が良好となるようにするため、労働契約の合意原則とその労働契約に関する基本事項を明確にしたものです。これまでの労働判例を基に、労働者を守り、良好な労使関係を築くことを目的に制定されています。

「労働契約」とは…

労働者と使用者の間で結ばれる、働くことについての約束事です。

労働者と使用者の間で労働力を提供する（働く）ことと賃金を支払うことについて合意すると、労働契約が成立します。

つまり、労働者と使用者が「働きます」「賃金を支払います」という約束をすると、「労働契約」を結んだことになります。



※労働契約で重要な6項目と労働者への通知

使用者が労働者を雇用するとき（労働契約が成立）には、労働条件を明示することが義務づけられています。特に、重要な下記の6項目については、口約束だけではなく、労働条件通知書（雇用通知書）など、きちんと書面で明示しなければいけません。

【労働基準法第15条】

注意点

採用時は、労働条件通知書を必ず受け取り、大切に保存しておきましょう。

書面で明らかにしなければならない労働条件の通知事項

- ①契約はいつまでか（※労働契約の期間に関する事項）
- ②どこでどんな仕事をするのか（仕事をする場所、仕事の内容）
- ③仕事の時間や休みはどうなっているか
(始業・終業の時刻、残業の有無、休憩時間、休日・休暇等)
- ④賃金の支払いはどうなっているか
(賃金の決定、計算と支払方法、締切・支払時期)
- ⑤退職するときのルール（解雇事由を含む）
- ⑥契約の更新はどうなっているのか（契約更新の有無）

有期労働契約

(1) 無期労働契約と有期労働契約

◆労働契約を契約期間の有無で区別すると、次の2種類に分けられます。

○無期労働契約 契約期間の定めがない労働契約（無期労働）

○有期労働契約 契約期間に定めがある労働契約（有期労働）

◇労働契約法の平成24年改正で、有期労働契約の新しいルールが定めされました。

(2) 有期労働契約の契約期間

◆契約期間（労働基準法第14条）

○原則は上限3年

○高度で専門的知識等を有する者や60歳以上の者との契約：上限5年

○工事現場事務所など、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもの：期間終了まで

(3) 有期労働契約の無期労働契約への転換（労働契約法第18条）

◆労働契約が反復更新され、通算5年（大学の教員や研究開発法人の研究者等については10年）を超える場合は、労働者の申込みにより無期労働契約に転換されます。

※平成25年4月1日以降に開始する有期労働契約から対象となっていますので施行前の契約期間は通算されません。

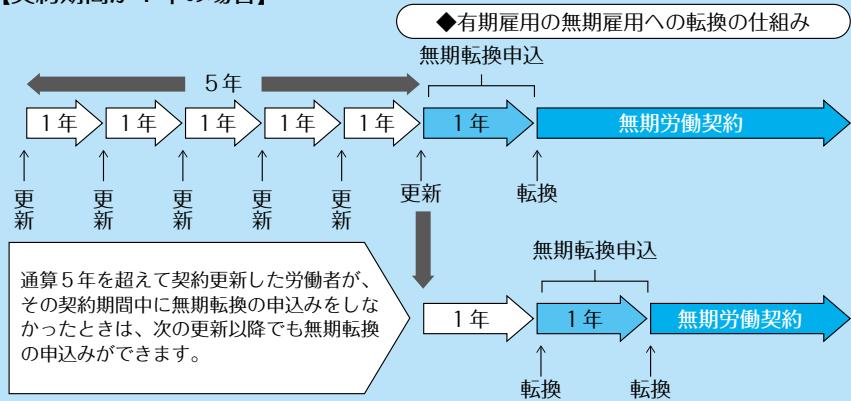
(4) 不合理な労働条件の禁止

◆同一の使用者と労働契約を結んでいる、有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることにより不合理に労働条件を相違させることを禁止するルールです。

◇対象となる労働条件は、賃金や労働時間だけでなく、各種手当、災害補償、福利厚生施設の利用、安全管理の在り方など、労働者に対する一切の待遇を含みます。

注意点

【契約期間が1年の場合】



「就業規則」とは…

労働者が守らなければならない就業上の規律・職場の秩序・労働条件について具体的に定めたもので、使用者と労働者とのルールブックです。

常時10人以上（パートやアルバイトも含む）の労働者を使用している使用者（事業場）は、必ず就業規則を作成し、所轄の労働基準監督署長に届け出なければなりません。

また、就業規則の作成・変更をする場合は、使用者の勝手にはできず、必ず労働者側の意見を聴かなくてはならないなど、所定の手続が必要です。

【労働基準法第89条、第90条】

※就業規則の周知義務

使用者は、就業規則を次のいずれかの方法で労働者に周知しなければなりません。

【勞動基準法第106條第1項】

労働者への就業規則の周知の方法

- ①各労働者へ書面を交付すること
 - ②常時、各職場の見やすい場所へ掲示又は備え付けること
 - ③パソコンなど、常時労働者が確認できる機器を各職場へ設置すること

※就業規則に明記しなければならない項目

- ①始業・終業時刻、休憩時間、休日、休暇に関すること
- ②賃金の決定、計算方法、支払方法、締切・支払時期、昇給に関すること
- ③退職に関すること（解雇の事由を含む）→懲戒解雇事由のほか、普通解雇事由についても具体的に列挙する

就業規則 表記例

..... 第〇章 労働時間、休憩及び休日

(労働時間及び休憩)

第〇条

所定労働時間は、1週間について40時間、1日については8時間とする。

2 始業・終業時刻及び休憩時間は、次のとおりとする。

始業時刻/午前8時30分 終業時刻/午後5時30分

休憩時間/正午から午後1時まで

(休日)

第〇条

休日は次のとおりとする。

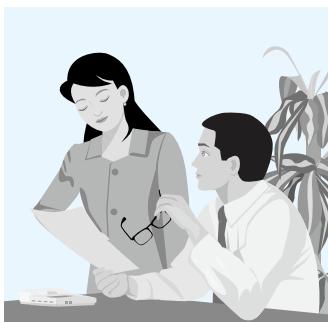
(1) 土曜日及び日曜日

(2) 国民の祝日（日曜と重なった時は翌日）

(3) 年末年始（12月〇日～1月〇日）

(4) 夏季（〇月〇日～〇月〇日）

2 業務の都合により必要やむを得ない場合は、あらかじめ前項の休日を他の日と振り替えることがある。



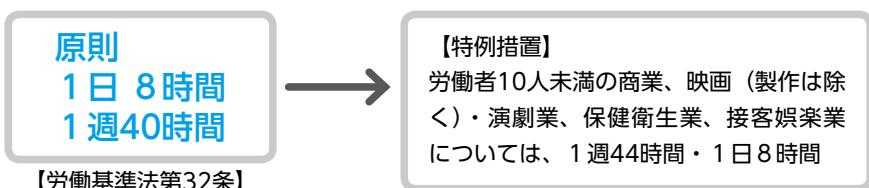
Ⅱ. 労働時間と休日・休暇について

「労働時間」とは…

労働時間とは、使用者の指揮命令のもと、働かなければならない時間のことです。

労働時間には制限があり、労働基準法で下記のとおり定められています。

法定労働時間（労働時間の上限）



※法定労働時間【労働基準法第32条】

労働者を働かせてもよい時間は、原則として休憩時間を除いて1日8時間、1週40時間以内と定められており、これを「法定労働時間」といいます。この時間を超えて働いた場合は、原則として時間外労働となり、割増賃金が所定内賃金とは別に支給されます。（割増賃金についてはP. 15を参照）

労働契約や就業規則で定められている始業から終業までの時間のうち、休憩時間を除いた実際に働かなければならない時間を「所定労働時間」といい、法定労働時間を超えて設定することはできません。

※変形労働時間制

特定の日または週に法定労働時間よりも労働時間を長くする代わり、他の日または週の労働時間を短くして一定期間を平均して1週40時間以内にすることができます。

※変形労働時間制は就業規則や労使協定で、具体的な内容を定めておく必要があります。

※休憩について

休憩時間 【労働基準法第34条】

休憩時間は、1日の労働時間が6時間を超える場合は45分以上、8時間を超える場合は1時間以上を労働時間の途中に、また原則として一斉に与えなければなりません。

1日の労働時間が

6時間を超える場合 → 休憩時間45分以上

8時間を超える場合 → 休憩時間1時間以上

休憩時間は労働者が権利として労働から完全に解放され、労働者が自由に利用することができる時間です。例えば、休憩中でも電話や来客の対応等を指示されていれば、労働時間とみなされます。



★休憩は、全労働者に一斉に付与することが原則ですが、[労使協定を締結（特定の業種については不要）](#)することにより、一斉に与えないことも可能です。

◆特定の業種◆

運輸交通業	商業	金融・広告業	映画・演劇業
通信業	保健衛生業	接客娯楽業	官公署

〈休憩時間どのように利用するかは労働者の自由です！〉

※休日と休暇について

(1) 休日

休日とは、労働契約において、「労働義務がないとされている日」をいい、毎週少なくとも1日、あるいは4週間で4日以上を休日とすることが義務づけられています。これを「法定休日」といいます。【労働基準法第35条】

〈法定休日と法定外休日〉

休日とは	労働者にとってはじめから労務を提供する義務がない日
法定休日とは	使用者は毎週少なくとも1回（週休制）もしくは4週間で4日以上の休日（変形週休制）を与えるなければならない
法定休日と法定外休日の相違	〈法定休日と法定外休日〉 法定休日：週休制もしくは変形週休制として与えられる休日 法定外休日：法定休日以上の休日を定めるもので、労使間の合意で自由に決めることができる（例：国民の祝日、正月休みなど）

(2) 振替休日と代休（休日に働かなくてはならなくなったりとき）

振替休日とは就業規則に休日の振替ができる旨の規定を設け、あらかじめ振り替えるべき日を設定して休日を振り替えるものです。振り替えるべき日については、振り替えられた日以降できる限り近接した日とすることが望ましいこととなっています。

一方、代休とは、休日に出勤させて後日適宜休日を与えるものです。この場合、休日に労働させたことに変わりはありませんので、割増賃金を支払わなければなりません。

(3) 休暇

休暇とは、労働契約において労働義務のある日ですが、「使用者が労働の義務の免除する日（例：年次有給休暇）」をいいます。また、休暇には労働基準法などを法律に定められた「法定休暇」と、就業規則など職場の規則で定められた「法定外休暇」とがあります。

〈法定休暇と法定外休暇〉

休暇とは	本来は仕事をしなければならない日であるが、労働者が請求することにより労働義務が免除されることになる日
与え方	労働者自らが休暇を請求する
法定と法定外の休暇	〈法定休暇と法定外休暇〉 法定休暇：必ず与えなければならない休暇（例：年次有給休暇、産前・産後休暇、生理休暇、子の看護休暇、介護休暇） 法定外休暇：就業規則などによって法定休暇以上の休暇として与えられる休暇（例：慶弔休暇、病気休暇）

〈労働基準法で定められている法定休暇〉

休暇の名称	発生要件	日 数	根拠
年次有給休暇	6ヵ月間継続勤務し、全労働日の80%以上の出勤があること	6ヵ月をこえた時点で10日間、その後1年毎に新しく付与	労働基準法第39条
産前・産後休暇	①6週間（双子などの多胎妊娠の場合は14週間）以内に出产予定の女子	産前6週間（多胎妊娠14週間）	労働基準法第65条
	②出产後の女子	産後8週間	
生理日の措置	生理日の就業が著しく困難な女子	必要時間または日数	労働基準法第68条

（4）年次有給休暇 【労働基準法第39条】

労働者の心身の疲労を回復させ、労働力の維持かん養を図るために設けられている制度で、休日以外に賃金をもらいながら、自分の希望する日に休みを取ることができる休暇です。

使用者は、雇入れ後6ヵ月間継続して働き、全労働日（雇用契約や就業規則等で労働日と定められている日）の8割以上出勤した労働者には、最低10日以上の有給休暇を与えなければなりません。その後、継続して働き、全労働日の8割以上出勤した場合、勤務年数によって加算され、次頁の表のとおり有給休暇が付与されます。パート・アルバイトで働く人にも一定の要件を満たせば、有給休暇の権利があります。（P.12の表を参照）

ポイント**非正規労働者の年次有給休暇**

パートタイマー、契約社員、アルバイト、派遣社員なども一定の条件を満たせば年休が与えられます。

ポイント**週30時間以上のパート**

週の労働日が5日以上または労働時間30時間以上のパートタイマーなどは正社員と同じ日数の年休が与えられます。

《年次有給休暇の時間単位での取得》

事業場に労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合、ない場合は過半数代表者との間で労使協定を締結すれば、年に5日を限度として、時間単位で年次有給休暇を取得することができます。

《年次有給休暇残日数の繰り越し》

年次有給休暇の消滅時効は2年ですので、前年分の残日数は本年に繰り越されます。

〈勤務年数と年次有給休暇の付与日数〉

(1週間の所定労働時間が30時間以上、又は1週間の所定労働日数が5日以上の労働者)

勤続年数	6カ月	1年 6カ月	2年 6カ月	3年 6カ月	4年 6カ月	5年 6カ月	6年 6カ月以上
有給休暇の日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日



〈パートタイム労働者等への年次有給休暇の付与日数〉

(1週間の所定労働日数が4日以下又は年間所定労働日数が216日以下で、1週間の所定労働時間が30時間未満の労働者)

週所定労働日数	年間所定労働日数	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

注意点

有給休暇の付与条件

一般の労働者では、6ヵ月以上働いて出勤率が8割以上であれば、10日以上の有給休暇が与れます。パート労働者でも、1週間の労働日数や1年間の労働日数に比例して有給休暇が与えられます。有給休暇はその要件が満たされたときは、賃金の減収を伴うことなく、労働の義務を免除される労働者の当然の権利です。

年休をとる場合

注意点

年休の時季変更権【労働基準法39条第5項】

会社はその労働者が年休を取ると業務が正常に行えない時は、年休の時季を変更させることができます。(年休の時季変更権)

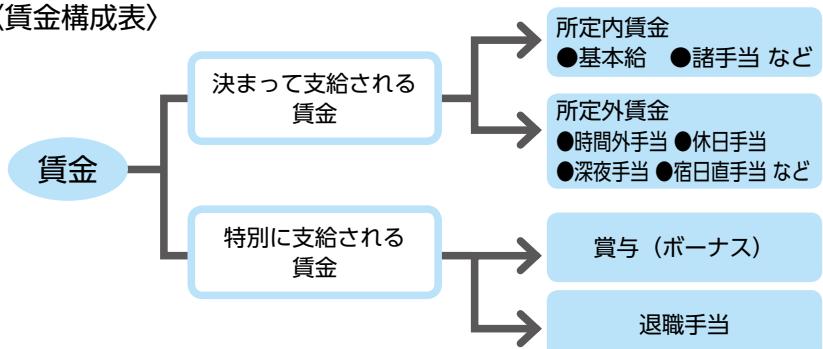
III. 賃金について

「賃金」とは…

賃金とは、給料、手当、賞与などの名称に関わらず、「労働の対価」として使用者が労働者に支払うすべてのものをいいます。【労働基準法第11条】

※昇給制度や諸手当（通勤手当・住宅手当・家族手当など）の制度、また賞与（ボーナス）や退職金制度は日本において広く行き渡っている制度ではありますが、法律で企業が制度を設けることが決められているわけではありません。労働者と使用者との話し合いや労働条件通知書、就業規則などで決められることです。

〈賃金構成表〉



※賃金の支払い【労働基準法第24条】

労働基準法では賃金の支払について5つの原則を定めています。

賃金支払い5原則

使用者は、

①通貨で、②全額を、③毎月1回以上、④一定の期日に、⑤直接労働者に支払う。

①通貨払いの原則

賃金は、原則として通貨（現金）で支払わなければなりません。

ただし、法令に別段の定めがある場合や、労働協約（P. 38参照）に別段の定め

がある場合などについては例外が認められることもあります。例えば、口座振込みによって賃金を支払う場合には、本人の同意など一定の要件を満たしていかなければなりません。

②全額払いの原則

賃金は原則として全額を支払わなければなりません。

ただし、税金や社会保険料等法令に別段の定めのある場合や、組合費・社内預金などについては、労働組合や労働者の代表者との間で賃金控除に関する書面による協定を締結すれば、賃金からの控除が認められます。

③毎月払いの原則

賃金は、毎月1回以上支払わなければなりません。

④一定期日支払の原則

賃金は、毎月25日など一定の期日に支払日を定めて支払わなければなりません。

⑤直接支払の原則

賃金は、原則として直接労働者に支払わなければなりません。

〈賃金の支払い形態〉

労働の対価として得る賃金は、その支払い形態（給与計算の仕方）にいくつかの種類があります。労働契約を結ぶときは、自分の賃金がどのような方法で支払われるか、しっかりと確認しておく必要があります。

月給制	1ヵ月いくらと月単位で賃金額を決め、給与が支払われます。
日給制	1日いくらと日単位で賃金額を決め、給与が支払われます。1日単位の賃金の積算で給与が計算されますので、働いた日数分で賃金が支払われることになります。 一般的には、臨時雇用等の非正規の働き方において、この支払い形態が適用されることが多くあります。
時給制	1時間いくらの時間単位で賃金額を決め、給与が支払われます。時間単位の賃金の精算で給与が計算され、働いた時間数分で賃金が支払われることになります。 一般的には、パートやアルバイトの働き方において、この支払い形態が適用されていることが多くあります。

※時間外、休日労働及び深夜労働による「割増賃金」【労働基準法第37条】

1日8時間、1週間40時間（労働時間の上限）の法定労働時間を超える部分は原則として時間外労働となります。また、午後10時から午前5時までの間の労働を「深夜労働」、法定休日の労働を「休日労働」といい、それぞれ割増賃金が発生します。

労働の種類	賃金の割増率
時間外労働（1日8時間、1週40時間の法定労働時間を超えた労働）	→ 25%以上
上記のうち、月60時間を超えた部分 (※中小企業は当分の間、適用が猶予されています)	→ 50%以上
休日労働（1週1回又は4週4回の法定休日における労働）	→ 35%以上
深夜労働（午後10時～午前5時）	→ 25%以上
時間外労働が深夜に及んだ場合	→ 50%以上
休日労働が深夜に及んだ場合	→ 60%以上

$$\text{割増賃金} = \text{通常賃金の1時間分の賃金額} \times \text{割増率} \times \text{時間数}$$

〈例1. 労働日の時間外割増〉 9:00～17:00 所定労働時間7時間の場合



※休憩時間を除いた1日8時間の法定労働時間を超えた18:00以降に労働させた場合に
割増賃金が必要

〈例2. 休日労働・休日の深夜労働の割増〉



〈1ヵ月60時間を超える場合の代替休暇制度〉

1ヵ月60時間を超える法定時間外労働を行った労働者の健康を確保するため、割増引上げ分の割増賃金の代わりに有給の休暇を付与する制度（代替休暇）を設けることができます。こちらも平成22年4月の法改正により制定されました。

注意点

不払い（サービス）残業について

不払い（サービス）残業は、法律違反です。不払いがあれば過去2年を遡って請求できます。

例えば、1日7時間で週6日働いた場合、1週間では7時間×6日=42時間の労働時間となります。法定労働時間は1日8時間で、1週間では40時間となりますので、2時間オーバーする計算となり、2時間分の割増賃金の請求ができます。

※休業手当【労働基準法第26条】

一時帰休など使用者の都合により所定労働日に労働者を休業させた場合には、休業させた日について少なくとも平均賃金の100分の60以上の休業手当を支払わなければなりません。

注意点

労働者が働ける状態にありながら、会社の都合により労働者を休業させた場合に、使用者は休業させた所定労働日について、平均賃金の6割以上の休業手当を支払わなければなりません。【労働基準法第26条】

平均賃金=直近の3ヵ月間に支払われた賃金総額÷3ヵ月間の総暦日数
(残業代や通勤手当を含む) 【労働基準法第12条】

※最低賃金【最低賃金法第4条】

「最低賃金制度」とは、最低賃金法に基づき国が賃金の最低限度を定め、使用者は、その最低賃金額以上の賃金を労働者に支払わなければならないとする制度です。

仮に最低賃金額より低い賃金を労使合意の上で定めても、それは法律により無効とされ、最低賃金額と同額の定めをしたものとみなされます。

最低賃金には、各都道府県ごとに決定され、原則として産業や職種、雇用形態にかかわりなく、各都道府県で働くすべての労働者とその使用者に対して適用される「地域別最低賃金」と、紡績業、電気機械器具等製造業、船舶等製造業、百貨店など特定の業種について定められた「特定最低賃金」の2種類があります。両方の最低賃金が同時に適用される場合には、いずれか高い方の最低賃金額が適用されます。

また、最低賃金の対象となる賃金には、所定外賃金、特別に支給される賃金（賞与）、精勤手当、通勤手当及び家族手当などは含まれません。

大分県（地域別）の最低賃金は、（平成27年10月17日～）

誰でも ➤ 1時間あたり 694円 です

（注）一部の労働者については労働基準監督署へ届出をすれば例外扱いとなります。
毎年10月頃改定されますので注意してください。

特定（産業別）最低賃金結審状況（2015年12月25日効力発生）

専門部会名	鉄鋼	非鉄金属	電気機械器具	自動車・船舶	各種商品小売	自動車（新車）小売
2015年度 時間額	836円	825円	749円	798円	714円	762円

ワンポイント

賃金規則

労働基準法では、「賃金の決定」「計算および支払いの方法」「賃金の締め切り、支払いの時期ならびに昇給に関すること」は、就業規則等に必ず記載されなければならない事項ですが、セットで「賃金規則」を定めている企業も多くあり、一般的に以下のようなことなどが記載されています。

（基本給）

第〇条

基本給は、本人の経験、年齢、技能、職務遂行能力等を考慮して各人別に決定する。

POINT 基本給は、賃金の大部分を占めるもので、賞与や退職金などの算定基礎となっています。また、賃金の支払い形態として「月給、日給、時給」などの種類があります。（P. 14参照）

（家族手当）

第〇条

家族手当は、次の扶養家族を有する従業員に対し、支給する。

- 1) 配偶者 月額 ○○円
- 2) 18歳未満の子 1人から3人まで 1人につき 月額 ○○円

（通勤手当）

第〇条

通勤手当は通勤に要する実費を支給する。ただし、支給額は月額○○円までとする。

POINT 通勤手当は通勤に必要な交通費を支給するもので、大部分の事務所で実施され、通勤定期の購入代金等の実費支給の例が多いようです。

- 最低賃金には、県内の全産業に適用される「大分県最低賃金」と、特定の産業に適用される「産業別最低賃金」があります。
- 賃金が時間給以外で定められている場合は、その賃金を時間あたりの金額に換算して、最低賃金（時間額）を比較します。

【比較の例：月給制の場合】

$$\frac{\text{月給額}}{\text{年間総所定労働時間} \div 12 \text{か月}} \geq \text{最低賃金額（時間額）}$$

※賃金からの控除

賃金は金額払いが原則ですが、税金（所得税・住民税）など賃金から強制的に差し引かれるものもあります。その他に、失業したときに再就職までの給付を行う雇用保険、労働者とその家族の病気や怪我に関する保険給付を行う健康保険、将来に備える厚生年金保険などの保険料があります。

※減給の限度額

労働者が規律違反したことを理由に、賃金の一部を減額することを「減給」といいます。減給の制裁を就業規則で定めるときには、

- ①減給する事案1件について、減給総額が平均賃金の1日分の半額
- ②事案が複数回生じた場合で、個々の減給額の合計が、一賃金支払い期における10分の1を超えてはならないと規定されています。【労働基準法第91条】

いろんな保険の掛け金が賃金から差し引かれる
給料明細書で確認をしよう！

※会社倒産により、賃金が支払われないときは

未払い賃金の立替払制度の活用を！

企業の倒産に伴って、賃金が支払われないまま退職した労働者の生活の安定を図るために、国が未払賃金の一部を、事業主に代わって退職労働者に立て替えて支払う「未払賃金の立替払制度」があります。

立替払の対象となるのは、1年以上にわたって事業活動を行ってきた企業に労働者として雇用されていた者であることなど、いくつかの条件を満たす労働者です。詳しくは、最寄りの労働基準監督署にご相談ください。

IV. 「社会保険制度」について

「社会保険制度」とは…

労働者・使用者・国がそれぞれに保険料を負担し、労働者のけが・病気、失業、老後の生活などに備え、助け合う制度です。この制度には、**労働保険（労災保険、雇用保険）**と**社会保険（健康保険、介護保険、厚生年金保険）**とがあります。

労働者は自分がどういった社会保険制度の対象になるのかを、加入状況とともに知っておくことも大切です。

※社会保険制度への加入

社会保険制度の内容は、以下のようになります。

保険の種類		内 容	加入基準
労働保険	労災保険	勤務中や通勤途中のケガや事故などの時に給付金が給付されます。	労働者を一人でも雇つていれば、事業所は労働保険への加入が原則として義務づけられています。
	雇用保険	失業した時に、失業保険が支給されます。	
社会保険	健康保険	労働者及びその被扶養者の業務外の事由による疾病、負傷、死亡または分娩に対し、療養の給付その他の保険給付を行います。	常時従業員5人以上の個人事業所とすべての法人事業所は原則として加入しなければなりません。
	厚生年金保険	労働者の老齢・障がいまたは死亡について、老齢厚生年金その他の保険給付を行います。	

※労働者側の社会保険制度への加入要件

- ①**労災保険**：全ての労働者に適用されます。
- ②**雇用保険**：労働時間が週20時間以上で、31日以上引き続き雇用の見込みがある場合に適用されます。
- ③**社会保険（健康保険・厚生年金保険）**：1日または1週の所定労働時間及び1ヶ月の労働日数が、その職場の通常の労働者のおおむね4分の3以上ある場合に適用されます。

※労災保険（労働者災害補償保険）

「労災保険制度」とは…

労働者が仕事中や通勤途上で、けがや病気をしたり、あるいは、傷病のため障がいが残ったり、不幸にも死亡した場合（労働災害）に、被災労働者や遺族に対して必要な給付（治療費、休業給付、障がい給付など）が受けられる制度で、国が使用者に代わって必要な補償を行う保険です。

保険対象者はすべての労働者で、パートやアルバイト等非正規労働者も契約期間や労働時間の長短に関わらず、補償を受けることができます。労災保険料は使用者のみが負担します。

労働災害にあった場合には、労災保険が適用され、治療費と働けない間の給料の約8割が補償されます。治療を受けた医療機関が労災指定病院なら、治療費は原則無料となります。また、労災指定病院でなければ、後日立替分が支払われます。

注意点

労災保険は 働くすべての人が対象

労災保険については、原則働くすべての人の加入が会社に対して義務づけられています。また、雇用保険、社会保険（健康保険・厚生年金）については、一定の要件を満たしていれば、パート等非正規労働者についても加入が義務づけられています。

仕事（通勤途中を含む）で病気やけがをしてしまった場合には、労災保険が適用され、労災保険により治療を受けることができます。



※雇用保険制度

「雇用保険制度」とは…

労働者が失業した場合などに給付される保険で、事業主は1人でも雇用しているれば原則として必ず加入しなければなりません。保険料は、事業の種類に応じて定められた料率に、賃金額を乗じて得られた金額を労働者と使用者が一定の割合で負担します。

雇用保険で一番身近なものは、失業時に給付される失業等給付（基本手当）を始めとした給付金制度ですが、他にも失業の予防、雇用機会の増大、労働者の能力開発など色々な役割があります。

（1）失業等給付（基本手当）ってなあに？

一般的に失業保険と呼ばれるのは、雇用保険の求職者給付の中の「基本手当」のことを指します。基本手当とは、「雇用保険の被保険者（要するに会社員）だった方が、会社を辞めてしまった時に、新しい仕事を探し1日も早く再就職できるよう、失業中の生活を支えるために支給される手当」です。

しかし、会社を辞めた人の全てがもらえるわけではなく、受給するためには下記の要件が必要です。

（2）失業等給付（基本手当）の受給要件

- ①就職しようとする意思と能力があることを前提として、ハローワークで求職の申し込みを行い、離職時に前の職場から渡された離職票を提出すること。
- ②離職した日以前の2年間に、賃金支払いの基礎となった日数が11日以上ある月（被保険者期間という）が通算して12か月以上あること。

但し、倒産・解雇等によって突然の離職を余儀なくされた方や期間の定めのある労働契約が更新されなかった方、その他やむを得ない理由で離職した方については、離職した日以前1年間に、被保険者期間が通算して6か月以上あれば可。

（3）そきゅう 遷及加入

使用者が雇用保険の加入手続きを行っておらず、雇用保険に加入していなかった場合で、雇用保険料が賃金から天引きされていたことが明らかである場合は、2年

を超えて遡って、雇用保険の加入手続きができます。

注意点

雇用保険（基本手当）の受給にあたってのチェック

雇用保険（基本手当）の受給にあたっては、会社からの一方的な労働契約の解約による「会社都合退職」と、労働者からの自発的な労働契約の解約による「自己都合退職」とで差が設けられています。（P. 24・25参照）

場合によっては、すぐに基本手当が受けられなかったり、最大受給日数が変わってくる場合がありますので、離職の「理由」が「会社都合」なのか「自己都合」なのか、きちんと確認しておくことが必要です。

※健康保険

労働者やその被扶養者（家族）が仕事以外で、けがや病気、出産、死亡した場合に必要な給付を行い、労働者の生活の安定と福祉の向上に寄与することを目的とする制度です。

すべての法人の事業所及び常時5人以上の労働者を雇用する個人事業所は、一部の業種を除き必ず加入しなければならず、そこで働く労働者は被保険者となります。保険料は、賃金に応じて労働者と使用者がそれぞれ半額ずつ負担します。

※厚生年金保険

厚生年金保険は民間の会社などに勤務する労働者の老齢、障がい、または死亡について保険給付を行い、労働者及び遺族の生活の安定と福祉の向上に寄与することを目的としています。

日本の年金制度は、二階建ての年金給付のしくみをとっており、厚生年金が適用されている事業所に勤める会社員等は、同時に国民年金（基礎年金）にも加入していることになりますが別途手続きや追加の保険料は必要ありません。

保険料については、賃金に応じて労働者と使用者がそれぞれ半額ずつ負担します。

〈年金制度のしくみ〉

民間会社の会社員・
公務員など

厚生年金

自営業・農業・
学生など

会社員の
妻など

国民年金
(基礎年金)

第1号被保険者

国民年金
(基礎年金)

第3号被保険者

+

国民年金
(基礎年金)

第2号被保険者

※平成27年10月からは、公務員等についても、それまでの共済年金から厚生年金に加入することとなり被用者年金制度の一元化が図られています。



V. 「雇用関係（退職と解雇）」について

「雇用関係の終了」には…

使用者の意思で一方的に労働契約を解約し、労働者を辞めさせる解雇、期間を定めて結んだ労働契約において、その契約期間が満了する際、契約の更新を拒否される雇止め、労働者の意思あるいは労働者と使用者の合意に基づき労働契約を終了する退職があります。

※解雇

解雇には、その内容により、労働者の業務上の不適格や勤務成績不良等を理由とする普通解雇、労働者側の重大な職場規律違反、非行等を理由とする懲戒解雇、事業所の業績悪化や事業縮小、経営の合理化等による人員整理を目的とする整理解雇があります。

（1）解雇のルール 【労働契約法第16条】

解雇には正当な事由と一定の手続きが必要です。

解雇は自由にできるものではなく、法律で「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ものとして無効とする」と定められています。

また、会社の経営上の理由などにより、人員削減として行われる「整理解雇」の場合であっても、これまでの判例により、使用者の解雇理由の正当性を判断基準として以下の四つの要件を満たすことが必要とされています。

〈使用者の解雇理由の正当性の判断基準〉

- ①人員削減をしなければならないほど、十分な経営上の必要性があること
- ②会社が事前に解雇を避けるための努力をすること
- ③解雇の対象者を選ぶ基準が合理的かつ公平で、人選も合理的であること
- ④労働者側に解雇の必要性、規模・方法・基準などについて十分説明をし、納得を得られるように努力したこと

（2）解雇の手続き・解雇の予告 【労働基準法第20条】

使用者は解雇事由をすべて満たせばすぐに労働者を解雇できるわけではありません。

使用者は、解雇しようとする労働者に対しては、少なくとも30日以上前に解雇の予告をしなければなりません。

予告を行わない場合（即日解雇する）は、平均賃金の30日分以上の解雇予告手当を支払わなければなりません。

（3）解雇理由の証明 【労働基準法第22条】

使用者は、解雇予告した労働者から解雇の理由について証明書を請求されたら、使用者は遅滞なく、これを交付しなければなりません。

（4）解雇の制限の定め（法律で禁止されている解雇）

①労働者が仕事上のケガ、病気で休んでいる期間とその後の30日間

【労働基準法第19条】

②産前産後の女性が休んでいる期間とその後の30日間 【労働基準法第19条】

③労働者の国籍・信条・社会的身分を理由とする解雇 【労働基準法第3条】

④労働者の性別を理由とする解雇 【男女雇用機会均等法第6条】

⑤女性労働者が結婚・妊娠・出産したことなどを理由とした解雇

【男女雇用機会均等法第9条】

⑥労働者が育児休業・介護休業などの申し出や取得したことなどを理由とした解雇

【育児・介護休業法第10条・第16条等】

⑦労働基準法違反を行政官庁に申告したことを理由とした解雇

【労働基準法第104条】

⑧労働安全衛生法違反を行政官庁に申告したことを理由とした解雇

【労働安全衛生法第97条】

⑨労働者が労働組合員であること、労働組合に加入しようとしたこと、労働組合を結成したり、労働組合の正当な行為をしたことを理由とした解雇

【労働組合法第7条】

※雇止め＝契約期間の満了

雇用契約に期間の定めがある場合、その期間が過ぎれば自動的に退職となります。しかし、何度も雇用契約を更新し、期間を定めた労働契約の更新を繰り返すことで、一定期間、雇用が継続している場合に使用者が更新を止める（拒否する）には、厚生労働省の「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」に沿った手続きが必要です。この場合、事実上、期間の定めのない労働契約と同じような実態にある場合、あるいは労働者が雇用継続を期待できる状況にあるとき、次期契約更新をしないことが、実質的に「解雇」であるとみなされ、合理的な解雇理由が必要となり、解雇の手続き等が準用されます。

「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」（平成20年3月一部改正）では、次のような基準が策定されています。

①契約締結時の明示事項等

契約を結ぶときに、更新があるかないかを明示し、更新がある場合にはその基準を明示すること。

②雇止めの予告

3回以上更新された契約や、1年を超えて継続勤務している労働者の契約を更新しない場合、契約終了の30日以上前に、更新しないことを伝えること。

③雇止めの理由の明示

労働者から雇止めの理由についての証明書を請求された場合は、証明書を交付しなければならないこと。

④契約期間についての配慮

労働者の希望に応じてできるだけ長い契約期間を定めるよう努力すること。

※退職

退職には、労働者が自らの意思で辞める自己都合退職と労働者あるいは使用者いずれかが契約解除を申し入れ、相手方がこれを承諾し、両者が合意のうえ辞める合意退職のほか、定年退職があります。

（1）自己都合退職

労働者個人の事情により、労働者が自発的に労働契約の解除を希望して行うもので、口頭によるものと、退職願（退職届）を提出する場合があります。いずれの方法でも有効で一般的には、社内ルール（就業規則）に従って定められた時期に定められた方法で申し出ることが望ましいのですが、ルールが定められていない場合には法律（民法）上、解除を申し出た日の14日後に解除されることになっています。なお、申し出た日に使用者側が合意すれば、「労働契約の合意解除」になり即日もしくは14日より以前もしくは以降の解除も可能です。

注意点

雇用期間の定めがある場合

労働者は雇用期間が終わるまで勝手に退職することはできません。

ただし、原則1年間を越える雇用期間の場合、1年を経過すれば、労働者はいつでも申し出て退職することができます。【労働基準法第137条】

（2）会社都合退職

会社都合退職については、法律上は明文化されていませんが、一般的な例では「勤務先の経営悪化による人員整理、経営破綻（倒産・破産など）」などが具体例としてあげられます。会社都合退職では、雇用保険の失業給付について開始時期や給付期間が優遇されますし、場合によれば退職金の割り増し支給が適用されますから、会社から離職票を受け取ったら離職理由欄を確認しておくことが必要です。

（3）退職時の証明 【労働基準法第22条】

労働者が退職の場合に、在職中の契約内容（①使用期間、②業務の内容、③その事業における地位、④賃金、⑤退職の事由：解雇の場合はその理由を含む）について労働者が請求した場合、使用者は遅滞なく書面で交付しなければなりません。証明書には労働者が請求しない事項を記載することは禁じられています。

（4）金品の返還 【労働基準法第23条】

使用者は、労働者の死亡または退職の場合において、権利者が請求した場合には、7日以内に賃金を支払い及び労働者の権利に属する金品（社内預金等）を返還しなければなりません。ただし、退職金については、就業規則等で定められた支払

い時期に支払っても違法ではありません。

会社に退職を勧められた時は？

会社から退職を勧められた場合、労働者は退職に応じるかどうかを自由に決めることができます。

退職は労働者本人や家族の今後の生活にも大きな影響がでます。

まずその場では返事を保留して、信頼できる人や公的機関に相談するなどして、一度落ち着いて退職のことを考えてみるなどの対応が必要です。

退職の意思がない場合ははっきりと断ることが大切です。



VI. 男女雇用機会均等、母性保護について

「性差別の禁止」とは…

男女雇用機会均等法では、事業主が募集・採用・配置・昇進・降格・教育訓練、一定の福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新において、性別を理由に差別することを禁止しています。【均等法第5条、6条】

「婚姻、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止」とは…

事業主は、女性労働者が婚姻、妊娠、出産したこと、産前産後休業を取得したこと、妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置等を求めたことを理由として、解雇その他不利益な扱いをしてはなりません。【均等法第9条】

「セクシュアルハラスメントの防止」とは…

職場におけるセクシュアルハラスメントが起きないように、事業主は雇用管理上必要な措置を講じなければなりません。【均等法第11条】

ポイント	セクハラとなる行為の例
	性的な冗談やからかい 食事やデートなどへの執拗なさそい 性的な事実関係を尋ねること 身体への不必要的接触 性的関係の強要 性的な噂を意図的に流すこと わいせつな図画の配布・掲示など

事業主が講ずべき措置

- ①職場におけるセクシュアルハラスメントに関する方針を明確化し、管理・監督者を含む労働者に対して、その方針の周知・啓発をすること
- ②相談・苦情への対応のための窓口を明確にすること
- ③セクシュアルハラスメントが生じた場合には迅速かつ正確に確認し、適正に対処すること
- ④相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、その旨を周知すること
- ⑤相談・苦情を申し出たこと、事実関係の確認に協力したことを理由に不利益な取扱いをしない旨を定め、労働者に周知啓発すること

パワーハラスメントについて

○パワーハラスメントは、一般的には次のようなことをいいます。

- (1)職場での地位や権限など優位な立場にある者が、その立場を利用して行う不愉快な行為・嫌がらせ
 - (2)その結果、行為の対象となった労働者の就労が妨げられたり、職場環境が悪化すること
- 厚生労働省の研究会が平成24年1月に発表した報告書にパワハラのタイプがまとめてあります。→下のポイント「パワハラのタイプ」へ

ポイント	パワハラのタイプ
<ul style="list-style-type: none">・身体的な攻撃（暴行・傷害）・精神的な攻撃（脅迫・暴言等）・人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）・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）・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）・私的なことに過度に立ち入ること	

「母性保護」とは…

女性労働者に関して労働基準法、男女雇用機会均等法は母性保護のための規定を設けています。

- ①産前産後休業（産前6週間産後8週間の休業を請求できます【労基法第65条】)
※産前休業は請求ですが、産後休業のうち最初の6週間は強制休業期間です。
- ②育児時間（生後1年に満たない生児を育てる女性は1日2回少なくとも30分の育児時間を請求できます【労基法第67条】)
- ③生理休暇（生理日の就業が著しく困難な女性が休暇を請求したときは、その者を生理日に就業させてはならない【労基法第68条】)
- ④妊娠婦等の危険有害業務の就業制限（重量物を取り扱う業務、有害ガスを発散する場所における業務その他妊娠婦の妊娠、出産、^ほ哺育等に有害な業務に就かせてはならない【労基法第64条の3】)
- ⑤妊娠婦の時間外・休日労働・深夜業の制限（妊娠婦が請求した場合においては、時間外労働をさせてはならず、又は深夜業や休日に労働させてはならない【労基法第66条】)
- ⑥妊娠婦の通院時間確保、勤務時間の変更、勤務の軽減等（母子保健法の規定による保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保することができるようにならなければならない【均等法第12条】)
(保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするため、勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講じなければならない【均等法第13条】)



Ⅶ. 育児休業・介護休業について

労働者（日々雇用される者を除く）は、育児・介護休業法の定めにより、事業主に申し出て育児・介護休業等を行うことができます。また、事業主は労働者から申し出があった場合に、これを拒むことはできません。

「育児休業」とは…

育児のために、子どもが1歳の誕生日の前日まで仕事を休める制度です。【育児・介護休業法第5条】

両親ともに休む場合は、子どもが1歳2か月に達するまで延長できます。（ただし、育児休業期間は1年間が限度）【育児・介護休業法第9条の2】

また、子が1歳以降、保育所に入れないなど一定の要件を満たす場合は、1歳6か月に達するまで育児休業を延長できます。

有期契約雇用者は、申出時点において次の二つの要件を満たせば対象となります。

- ①同一の事業主に継続して1年以上雇われていること
- ②子どもの1歳の誕生日以降も引き続き雇われることが見込まれること（子どもの2歳の誕生日の前日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかな場合は除く）

「介護休業」とは…

介護のために仕事を休める制度です。要介護状態にある対象家族1人につき、要介護状態に至るごとに1回、通算93日まで休めます。【育児・介護休業法第11条】

要介護状態とは負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障がいにより2週間以上にわたり常時介護を必要とする状態です。

有期契約雇用者は、申出時点において次の二つの要件を満たせば対象となります。

- ①同一の事業主に継続して1年以上雇われていること
- ②休業開始日から93日を経過する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること

（93日経過した日の1年後までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかな場合は除く）

育児休業・介護休業中の賃金については、法律に定めがなく有給か無給かは就業規則の定めによります。

なお、一定の要件を満たすと雇用保険から育児休業給付金（育児休業開始から180日目までは休業前賃金の67%、181日目からは同賃金の50%）あるいは介護休業給付金（休業前の賃金の40%）が支給されます。詳しくはハローワークへ

「子の看護休暇」とは…

小学校入学前までの子どもの病気・けがの世話や予防接種・健康診断を受けさせるために仕事を休める制度です。小学校入学前の子どもが1人であれば、年に5日まで、2人以上であれば年に10日まで休めます。【育児・介護休業法第16条の2】

「介護休暇」とは…

要介護状態にある家族の世話をを行うために、介護の必要がある日に休める制度です。対象家族が1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年に10日まで休めます。【育児・介護休業法第16条の5】

「短時間勤務の措置」とは…

■育児のための短時間勤務

事業主は、3歳未満の子を養育する労働者について労働者が希望すれば利用できる短時間勤務制度を設けなければなりません。この短時間勤務制度は1日の所定労働時間を原則として6時間（5時間45分～6時間）とする措置を含めなければなりません。【育児・介護休業法第23条】

■介護のための短時間勤務等

事業主は要介護状態にある家族の介護をしている労働者について、対象家族1人につき1要介護状態ごとに通算93日以上の期間（同一対象家族について、介護休業をした期間及び別の要介護状態で短時間勤務措置等を受けた期間があれば、それと合わせて93日以上の期間）に短時間勤務制度、フレックスタイム制、時差出勤、介護サービス費用の助成措置のいずれかの措置をしなければなりません。【育児・介護休業法第23条】

Ⅷ. 健康診断・ストレスチェックについて

事業者は、常時雇用する労働者に対して健康診断及びストレスチェック（医師、保健師等による心理的な負担の程度を把握するための検査）を実施しなければなりません。ただし、ストレスチェックについては、労働者が50人未満の事業場は、当分の間、努力義務となっています。【労働安全衛生法第66条ほか】

実施しなければならない主な健康診断

- ①雇入時の健康診断・・・常時雇用する労働者を雇い入れるときに実施
- ②定期健康診断・・・1年以内ごとに1回実施
- ③深夜業等の特定業務に従事する労働者に対する健康診断・・・6か月以内ごとに1回実施
- ④一定の有害業務（粉じん業務、有機溶剤業務、石綿業務、鉛業務等）に常時従事する労働者に対する特殊健康診断・・・6か月以内ごとに1回実施など（業務により異なる）

パートタイム労働者も次の二つの要件を満たせば対象となります。

- ①1週間の所定労働時間数が通常の労働者の4分の3以上である
- ②次の項目のうちいずれかを満たす者
 - ・労働契約期間に定めがない者
 - ・労働契約期間に定めがあり、契約期間が1年以上である者
 - ・労働契約期間に定めはあるが、契約更新により引き続き1年以上使用される予定の者、1年以上引き続き使用されている者

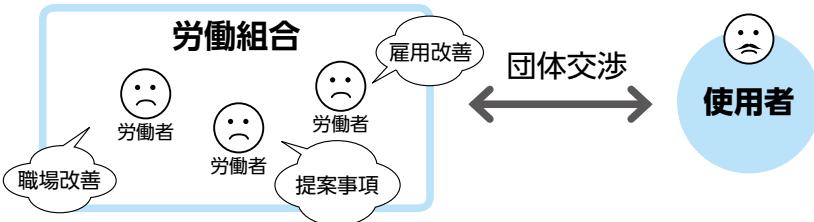
ポイント	時間外労働と病気の関係
<p>【厚生労働省の目安】</p> <ul style="list-style-type: none">・1か月の残業が45時間を超える⇒健康障害の危険が徐々に高まる・1か月の残業が100時間を超える又は2か月～6か月平均で1か月の残業が80時間を超える⇒健康障害の危険が高い <p>長時間労働が続くと、慢性疲労、不眠、さらにうつ病など心の健康にも影響が心配されます。</p>	

ストレスチェック制度の詳細については、
厚生労働省ホームページ・こころの耳～働く人のメンタルヘルスポータルサイト～
(<http://kokoro.mhlw.go.jp/etc/kaiseiainehou.html>) を参照してください。

IX. 「労働組合」について

「労働組合」とは…

労働者自らの生活を守るために、労働条件について使用者と交渉したり、その団体行動を行うために、労働者が自主的に組織した団体のことです。



※労働組合の役割

— 働く人が自分の身を守るために、安心して働くために —

労働条件・賃金・雇用などの問題を一人ひとりがバラバラに会社に要求しても、なかなか改善には結びつきません。それに、一人で会社に要求するのはとても勇気がいることです。労働組合があれば、職場のさまざまな問題を会社側と対等な立場で交渉する権利が保障されます。

健全な労使関係を築き、組合の要求を一つひとつ実現させて、安心して働けるより良い職場環境をつくり、企業や団体の健全な発展に努めることが労働組合の役割です。

※労働三権（憲法で保障された権利）

労働組合の権利は憲法で保障されており、誰でも労働組合をつくれますし、加入することができます。また憲法の中で労働者が労働条件について使用者（会社）と対等な立場に立って交渉できるよう、労働者に「労働三権」（団結権、団体交渉権、団体行動権）が保障されています。これはNPOや市民団体などには認められておらず、労働組合のみに与えられている権利です。

憲法第28条で保障されている働く者の3つの権利「労働三権」

- ①団結権：労働組合を結成するなど労働者が団結する権利
- ②団体交渉権：働く条件等について労働者が使用者側と交渉（話し合い）する権利
- ③団体行動権：労働者の要求実現のため、団体で行動（ストライキ）を行う権利（争議権）

注意点

だれでも労働組合に加入できます

労働者であればだれでも労働組合を結成したり、加入することができます。

正社員だけでなく、パートタイマー、契約社員、派遣労働者などの非正規労働者でも、自由に労働組合を作ったり、加入することができます。

労組の種類：企業別組合と合同労組

【企業別労働組合】 会社ごとにつくられた組合

【合 同 労 組】 会社を超えて地域や業種別に作られた組合
一人でも加入できます。

(例) 全国ユニオン、連合ユニオン、地域労組など

企業別組合でも合同労組でも労働組合法などで保障されている労働組合としての権利は同じです。

※不当労働行為（労働組合活動への不利益な扱いは禁止）

労働組合の正当な活動に対し、使用者が不当な圧力や妨害を与える行為を「不当労働行為」といい、法律で禁止されています。

労働組合法第7条で禁止されている「不当労働行為」

①不利益な取扱い

②黄犬契約

③団体交渉の拒否

④支配介入

⑤経費援助

⑥報復的不利益取扱い

禁 止

①不利益な取扱い

「労働組合の組合員であること」「労働組合に加入したり組合を結成しようとしたこと」「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、その他不利益な取扱いをすること

②黄犬契約

労働組合に加入しないこと、組合から脱退することを労働者の雇用条件にすること

③団体交渉の拒否

労働者が団体交渉を申し込んだ際に、使用者が正当な理由もなく、交渉を拒否すること、あるいは誠実な交渉をしないこと

④支配介入

労働組合の結成・運営にあたり、使用者が支配したり介入したりすること

⑤経費援助

労働組合の運営に要する経費を使用者が援助すること

⑥報復的不利益取扱い

労働委員会に対して不当労働行為の救済命令の申立てをしたり、不当労働行為の救済命令に対して再審査の申立てをしたことなどを理由に、労働者を解雇したり、その他不利益な取扱いをすること

労働組合は、不当労働行為にあたる行為があったときは、県の労働委員会へ、その救済の申立てを行うことができます。労働委員会では、その申立てに基づいて審査を行い、不当労働行為が事実であると認めた場合は、使用者に対し、「救済命令」を出します。

労働委員会とは…

— 労働紛争を専門的に解決するための公的機関です —

労働委員会は、弁護士や学識経験者などの公益を代表する「公益委員」、労働組合役員などの労働者を代表する「労働者委員」、企業経営者や使用者団体役員などの使用者を代表する「使用者委員」の三者で構成・運営されており、労働組合と使用者との間に生じる集団的労使紛争を公正・中立な立場で迅速・円満に解決するために設けられた機関です。

大分県労働委員会では、労働委員会の専門性を生かして、個々の労働者と使用者の間で発生した個別的労使紛争についても労働相談及びあっせんを行っています。

いずれも、労働者、使用者どちらの方も利用できます。

※団体交渉とは

労働条件の維持・改善や労使関係上の問題について、労働組合と使用者側または使用者団体が交渉することです。使用者が正当な理由がないのに、雇用する労働者等との団体交渉を拒むことは、不当労働行為として禁じられています。

※労働協約とは

使用者（会社）と労働組合が団体交渉によって取り決めた労働条件やその他の事項（労使間で合意した事項）を書面に作成し、双方の代表者が署名または記名押印したものを労働協約といいます。

覚書や協定、議事録確認書などの名称いかんに問わらず、上記要件を整える合意文書は労働協約となります。

労働協約は、一種の契約として双方を拘束する効力のほかに、就業規則に優先して組合員の労働条件を直接決めるという効力もあります。

また、法律では、労使の合意を優先させ、労働協約で決めた労働条件よりも悪い条件を定めている労働契約や就業規則の記載は無効であり、労働協約に定めた内容に従うこととしています。

労働関係法令、労働協約、就業規則、労働契約の関係

労働関係法令

法律（労働基準法等）
命令（労働基準法施行規則等）

労働協約

労働組合と使用者との合意

就業規則

使用者が労働組合などの意見を聴いて作成する

労働契約

労働者と使用者との間の1対1の契約

（注）上記で、それぞれ異なる定めをした場合には、労働関係法令、労働協約、就業規則、労働契約の順で優先します。

X. 社会に出てから気をつけたいことについて

※悪質商法に気をつけて

一生懸命に働いて得たあなたの賃金を、あの手この手で高額の商品やサービスを売りつけてだまし取ろうとする悪質商法が後をたちません。「そんな被害に遭うのはお年寄りでしょ」と思っていませんか？

そんなことはありません、特にクレジット契約ができる20歳を過ぎたばかりの若者がねらわれています。「自分がだまされるわけがない！」と思っていても、相手は「人をだまし、弱みにつけ込み、あなたを言い負かす」プロなのです。

悪質商法から身を守り、被害にあわないために、「おかしい・いらないと思ったらきっぱりと断る」「うますぎる話には近づかない」「契約は慎重に、説明書はきちんと読む」ことを覚えておいてください。

色々ある悪質商法手口

- 次々販売
- 内職商法
- フィッシング・なりすまし
- キャッチセールス
- ドロップシッピング
- スキミング
- 送りつけ商法
- 架空請求
- など
- マルチ商法
- ワンクリック詐欺

色々な手口が
あなたを
ねらっています。

※おかしい！騙された！と気づいたら…

気を付けていても、被害にあうことがあります。前述したとおり相手はその道のプロなのです。恥ずかしく思う必要はありません。不本意な商品やサービスの契約をしてしまっても、解約や取り消しなどの解決策があります。

一定期間内であれば「クーリング・オフ」で契約の取り消しが可能ですし、クーリング・オフ期間がすぎていても「特定商取引法」「消費者契約法」などで解約ができる場合があります。

被害を最小限にいくとめるには、気づいてからのすばやい行動（適切な機関への相談）が大切になります。

※でも…、「この契約の解約は無理！」と言われました

だました相手の言うことを鵜呑みにしないでください。

ひとりで悩んだり、あきらめて泣き寝入りしたりせず、すぐに相談することを覚えておいてください。（巻末の相談先を参照）

※お金のトラブルに注意！～多重債務という地獄～

- 消費者金融（サラ金）を利用してお金を借りる。
- 銀行の個人向けカードローンで融資を受ける。
- クレジットカードでショッピングをする。

これらの行為をどう感じますか？これらはいずれも借金であり、いずれも金利がかかるべきです。どれくらいの金利がかかるか知っていますか？

少し前までの金利は年率25%～29%台という超高金利でしたが、2006年に貸金業法が改正され、現在は利息制限法の上限金利20%以下となりました。下がったとはいえ20%はかなりの高金利！安易な利用を続けていると生活は破綻します。

最初はどう感じますか？と聞かれて、「消費者金融（サラ金）はちょっと…」と思つた方がいるかもしれません、銀行やクレジット会社などが発行する個人向けカードローンなどの金利も、大きな差はありません。

安易な利用はクセになる

「手軽に利用できるから」「たいした金額は借りていないから」と借金を続けていると、最初のうちは返済も確実にできていたのに、収入減などの予期しない事態で、返済が滞る事態に陥るかもしれません。「手軽さ」は裏を返せば、利用することが当たり前となる危険性をはらんでいることを覚えておいてください。

高金利はボディブローのように生活を圧迫します。返しても返しても利息分の支払いしかできず元本が減らない、こうなれば借金は雪だるま式にふくれあがっていくでしょう。

この先には、借金を返すために借金をするようになり、いつしかどこもお金を貸してくれない状態に陥り、ついにはヤミ金に手を出す……、多重債務という地獄が待っています。

借金問題を抱えないために

第一は、「それは本当にいま必要なお金（もの）か」よく考るようしましょう。少ないお小遣いやアルバイト代でやりくりしてきた今までと同じです。

そして、返済のための新たな借金は絶対にNGです。借金が返せなくなったら…そんなときでも必ず解決方法はありますから、借金が膨れあがる前に、早く適切な機関や信頼できる人に相談しましょう。（巻末の相談先を参照）

XI. 困ったときの相談窓口

ひとりで悩まずに
まずは相談してみよう

労福協ライフサポートセンターをご活用ください

=労働相談も受けています=

大分県労働者福祉協議会では、大分市と別府市にライフサポートセンターを開設し、労働、福祉、生活、いきがい等、労働者・市民の社会生活から生ずる様々な相談に応じています。これらの問題でお悩みや疑問がありましたら、お気軽にご相談下さい。

相談時間

月曜日～金曜日
(祝日、年末年始を除く)
午前9時～午後5時

電話での相談もできます

大分地区ライフ サポートセンター	097-538-3155
別府国東地区 ライフサポートセンター	0977-26-3155
県ライフサポートセンター (上記以外のエリア)	097-538-3211

目的に応じた相談窓口

■労使関係の総合相談窓口

大分県労政・相談情報センター	労働相談専用電話	0120-601-540 (固定電話専用) 097-532-3040
大分労働局	総合労働相談窓口	097-536-0110
大分県労働委員会	労働相談ダイヤル	097-536-3650
連合大分（労働組合）	なんでも労働相談ダイヤル	0120-154-052

■労働条件、職場の安全衛生、労災保険

労働基準監督署	大分	097-535-1512
	中津	0979-22-2720
	日田	0973-22-6191
	佐伯	0972-22-3421
	豊後大野	0974-22-0153

■職業紹介、失業給付、雇用に関する各種助成

ハローワーク	大分	097-538-8609
	別府	0977-23-8609
	中津	0979-24-8609
	日田	0973-22-8609
	佐伯	0972-24-8609
	宇佐	0978-32-8609
	豊後大野	0974-22-8609

■年金、健康保険

- ・国民年金、国民健康保険は各市町村の保険年金窓口
- ・厚生年金保険は日本年金機構の各窓口
- ・健康保険の加入脱退、保険料納付は日本年金機構の各窓口
- ・健康保険の給付、任意継続は全国健康保険協会の各窓口

■生活資金に困ったときは

各市町村社会福祉協議会	・小口資金貸付制度 ・その他生活の相談
グリーンコープ生協おおいた	生活再生相談室 大分相談室 097-535-7777

■若者自立・就労支援・キャリアカウンセリング

●地域若者サポートステーション

おおいた	097-533-2622
県南	0972-28-6117

●ジョブカフェおおいた

本センター	097-533-8878
別府サテライト	0977-27-5988
中津サテライト	0979-22-1207
日田サテライト	0973-23-6898
佐伯サテライト	0972-23-8730

■均等待遇、セクハラ、育児・介護休業など

大分労働局 雇用均等室	097-532-4025
-------------	--------------

■総合的な法律相談

日本司法支援センター（法テラス）	050-3383-5520
------------------	---------------

■多重債務・消費生活

大分財務事務所	多重債務相談	097-532-7188
大分県消費生活・男女共同参画プラザ 「アイネス」	消費生活相談	097-534-0999
	女性総合相談	097-534-8874

■大分県消費者被害110番

大分県消費者問題ネットワーク	大分地区ライフ サポートセンター内	097-534-0200
	別府・国東地区ライフ サポートセンター内	0977-26-3155



一般社団法人大分県労働者福祉協議会（略称 大分県労福協）

■大分県労福協の事業目的及び事業内容は次のとおりです。

（目的）

第3条 当法人は、大分県内において勤労者福祉を増進するための事業を行い、勤労者の生活安定と経済的・社会的地位の向上に寄与するとともに、勤労者の消費生活に対する意識を高揚させ、勤労者の生活向上を図ることを目的とする。

（事業）

第4条 当法人は、前条の目的を達成するため、次の事業を行う。

- (1) 労働団体や勤労者福祉事業団体等による勤労者福祉活動の連絡調整及びその推進に関する事業
- (2) 地域における勤労者福祉活動の推進並びに地域コミュニティーの充実に関する事業
- (3) 社会保障や勤労者福祉等に関する調査・研究と啓発に関する事業
- (4) 国及び地方自治体の勤労者福祉施策等に関わる政策・制度の要求に関する事業
- (5) 勤労者の福祉の向上と消費生活に関する講演会及び研修会に関する事業
- (6) 勤労者の福祉の向上及び消費生活情報の提供に関する事業
- (7) 勤労者の消費生活等に関する相談事業
- (8) 勤労者の教育・文化・スポーツ・レクリエーション・ボランティア活動に関する事業
- (9) 外国諸団体と友好親善を深めるための国際交流に関する事業
- (10) その他、この法人の目的達成に必要な事業

■大分県労福協の構成は、次の10団体です。

- 連合大分 ●九州労働金庫大分県本部 ●全労済大分県本部 ●大分県総合生協
- 大分県生協連 ●大分県勤労者医療生協 ●大分県労働福祉会館
- やすらぎ園 ●大分県消費者問題ネットワーク ●大分コープ商事

〈平成27年度版〉

発行日 2016年1月

発行者 一般社団法人大分県労働者福祉協議会

〒870-0035 大分市中央町4丁目2番5号

全労済ソレイユ6F

Tel 097-533-1106 Fax 097-533-1174

〈県ライフサポートセンター：Tel 097-538-3211〉



一般社団法人 大分県労働者福祉協議会