



社会に羽ばたく若者のための

労働ガイド

～働くときに必要な基礎知識～



このガイドブックは、これから社会に出て働こうとする高校生や専門学校生、
また、働き始めたばかりの若者のために、役立つことをまとめています。
働き始めた後でも、分からないことや困ったことがあったら、是非この冊子を
読んでみてください。

香川県労働委員会

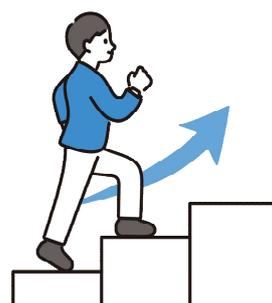
目 次

I 働くことの意味	1
* さまざまな働き方 * 報・連・相の大切さ	
II 働くときの約束事 ～労働契約について～	3
* 労働契約とは * 労働契約の明示義務と確認	
III 職場のルール ～就業規則について～	5
* 就業規則に必ず記載しなければならない事項 * 就業規則の周知方法	
IV 「賃金」について	6
* 賃金支払いの5原則 * 最低賃金 * 未払い賃金の立替払い制度	
V 働く時間(労働時間とは)	7
* 法定労働時間 * 時間外労働(深夜労働)や休日労働	
* 休憩時間 * 休日 * 年次有給休暇	
VI 雇用関係の終了について	10
* 解雇 * 雇止め * 退職	
VII 税金、労働保険制度・社会保険制度	12
* 所得税と住民税 * 保険の種類、内容	
* 労働者側の保険制度への加入要件と保険料	
* 年金保険 * 雇用保険の失業給付	
VIII 仕事と生活の両立・男女がイキイキと働きやすい職場	15
* 仕事と生活両立のための制度 * 男女均等待遇	
IX 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保	17
X 労働組合	18
* 労働組合の役割 * 働く者の3つの権利	
* 不当労働行為と不当労働行為の救済	
XI おわりに	19
* 相談窓口	

I 働くことの意味

働くことには、たくさんの意味があります。

生活のため
 自分らしさを発揮するため
 社会の役に立つため …… など



働くことで得られる喜びは、数多くあります。

「働くこと」は、収入を得て生活を安定させるだけでなく、仕事を通して成長する喜びを感じたり、会社や社会に貢献することができる素晴らしいことです。

ただ、賃金をもらう分、学生時代と異なって、仕事の責任も生じてきますので、悩んだり、ストレスを感じたりすることも多くなっていくでしょう。

しかし、社会人としての責任感・主体性・協調性を持って働くうちに、さまざまな意味を見い出せると思います。

*さまざまな働き方

働き方	正社員	契約社員	派遣社員	パート・アルバイト	業務委託
労働期間の定め	期間の定めなし	期間の定めあり	原則、上限3年	期間の定めあり	事業主として扱われるため基本的に労働者としての保護は受けない
労働時間	フルタイム勤務	フルタイム勤務を求められることが多い	派遣形態によりさまざま	短時間勤務	
※ 社会保険	加入	1日または1週間の所定労働時間及び1か月の労働日数が、その職場で働く正社員のおおむね4分の3以上である労働者は、加入 (従業員51人以上の企業については、例外あり)			
給料	月給制	月給制、日給制、時間給制の場合がある		日給制、時間給制	
昇給	あり	ない場合が多い			
ボーナス	あり	支給されない場合が多い			
退職金	あり	支給されない場合が多い			

※ 加入の場合、保険料は、労働者・使用者ともに負担



えっ！！ 私が事業主！？ 労働者じゃないの？

契約書を見ると、『請負契約』(※)になっていた。この働き方って何？

⇒個人事業主として扱われる可能性があり、その場合は、労働基準法等の労働関係法規の適用を受けません。

※請負契約:ある仕事について、発注主がその仕事の完成を他の者(請負人)に請け負わせ、その結果に対して、発注主が請負人に対して報酬を支払う契約です。

ほう れん そう

*報・連・相の大切さ

～仕事をスムーズに進めるために～



◎報告・連絡・相談をこまめに！

- ① **報告** 「仕事の進行状況」「緊急事態が発生したとき」「仕事が終了したとき」など、
タイミングを逃さず、なるべく早く報告しましょう
- ② **連絡** 仕事を進めていく上で、新しい情報は価値があります。
早めに連絡しましょう
- ③ **相談** どんな些細なことでも、分からないときは、自分一人で悩まず、
積極的に質問や相談をしましょう

◎指示を受けるときのポイント！

- ① 上司や先輩に呼ばれたら、すぐに「はい」と返事し、メモを用意して、上司のところに行く。
- ② 説明をきちんと聞いて、重要なところはメモを取っておく。
- ③ 指示内容のメモを復唱確認する。
- ④ 疑問や自分の考え・意見があれば、その場で言い、アドバイスを受ける。





働く人を守る法律「労働法」

《労働法とは》

憲法 第 27 条

「すべて国民は、勤労の権利を有し、義務を負う。」

「賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める。」

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。」

これら労働に関する憲法の規定に基づいて制定された法律を「労働法」と呼んでいます。

- ・労働基準法
- ・労働組合法
- ・労働契約法
- ・雇用保険法
- ・労働安全衛生法
- ・男女雇用機会均等法
- ・育児介護休業法、パートタイム・有期雇用労働法など

全て労働者の保護や使用者と労働者の関係の安定のため

II 働くときの約束事 ～労働契約について～

*労働契約とは ～「働きます」「賃金を支払います」その約束とルール～

労働者と使用者が「働くこと」「賃金を支払うこと」など労働条件について合意をすると、労働契約が成立します。 【労働契約法第6条】

この契約が、以後、働くときのルールになるので、働き始めるときは、働く条件(労働条件)について確認しておきましょう。

*労働契約の明示義務と確認

労働基準法では、たとえ労働契約が口約束であったとしても、使用者は、雇い入れようとする労働者に対して、労働条件を明らかにしなければならないことになっています。

賃金や労働時間など、特に重要な労働条件は、書面で明示しなければなりません。

【労働基準法第 15 条】

後で「言った」「言わない」とトラブルにならないように、労働条件は、書面で確認し合うことが大切です。労働契約法では、労働基準法で義務付けている範囲より広く、できる限り書面で確認することを定めています。 【労働契約法第4条】

◎書面の交付により明示(確認)すべき労働条件



- ① 労働契約の期間
- ② 勤務場所や仕事の内容(変更の範囲を含む)
- ③ 始業・終業時刻
- ④ 所定労働時間を超える労働の有無
- ⑤ 休憩時間、休日・休暇
- ⑥ 交替勤務の場合の交替の方法
- ⑦ 賃金(退職金・賞与等を除く賃金)の決定、計算、支払方法、締切日、支払時期
- ⑧ 退職に関する事項(解雇の事由を含む)
- ⑨ 有期労働契約の更新の有無と更新の基準(通算契約期間または更新回数の上限を含む)
- ⑩ 通算契約期間が5年を超える有期労働契約の無期転換申込機会及び無期転換後の労働条件

その他、退職金・賞与、安全・衛生、職業訓練、休職等の事項について会社が定めている場合は、明示が必要です。(口頭でも可)

労働契約内容の変更【労働契約法第8条】

労働者と使用者の合意により、労働契約を変更することができます。労働者の不利益となるような使用者側の一方的な変更は、認められていません。

労働契約の禁止事項

- ① 労働者が労働契約に違反した場合に、違約金を支払わせることやその額をあらかじめ決めておくこと。【労働基準法第16条】
- ② 労働することを条件として労働者にお金を前貸しし、毎月の給料から一方的に天引きする形で返済させること。【労働基準法第17条】
- ③ 労働者に強制的に会社へお金を積み立てさせること。【労働基準法第18条】
- ④ 労働組合に加入しないことや、労働組合から脱退することを雇用条件とすること。【労働組合法第7条】

労働契約を締結すると、権利と義務が発生します。

権利

賃金、休日・休暇、福利厚生
健康的で、安全で、働きやすい職場環境
労働保険、社会保険 等

義務

労働提供、貢献



Ⅲ 職場のルール ～就業規則について～



《就業規則とは》 労働条件や職場の規律が使用者が書面で定めたもの

就業規則は、常時 10 人以上(パートなども含む)の労働者を使用している場合、必ず作成し、管轄の労働基準監督署に届け出なければなりません。【労働基準法第 89 条】

*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、休暇並びに交替勤務制の場合には交替制に関する事項
- ② 賃金の決定方法、計算方法・支払方法に関する事
- ③ 賃金の締切り及び支払いの時期に関する事
- ④ 賃金の昇給に関する事
- ⑤ 退職に関する事(解雇の事由を含む)

*就業規則の周知方法

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。

【労働基準法第 106 条】

- 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または備え付けること
- 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



IV 「賃金」について ～働いた対価として使用者から支払われる全てのもの～

「賃金」とは、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対価として使用者が労働者に支払う全てのものをいいます。ただし、任意的・恩恵的なもの、福利厚生的なもの、実費弁償的なものは除きます。【労働基準法第11条】

* 賃金支払いの5原則 —労働基準法第24条—

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



* 最低賃金 ～賃金は、これを下回ってはいけません～

香川県の最低賃金 970円(時給) (R6.10.2 発効)

最低賃金は、都道府県ごとに定められています。パート・アルバイト等を含む全ての労働者に適用されます。毎年度10月頃に改定されますので、注意してください。

* 未払い賃金の立替払い制度【賃金の支払の確保等に関する法律第7条】

未払い賃金の立替払制度は、企業が倒産したために、賃金が支払われないまま一定の期間内に退職した労働者に対して、その未払賃金の原則8割について、独立行政法人労働者健康福祉機構が事業主に代わって支払う制度です。

立替払いを受けるためには、事業主及び労働者の要件が定められています。

V 働く時間(労働時間とは) ～労働者が使用者の指揮監督のもとにある時間～

* 法定労働時間(労働時間の上限) —労働基準法第 32 条—

原則として、1日の労働時間は休憩時間を除いて8時間以内、1週間の労働時間は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。

※ ただし、労働者10人未満の一定の事業所(商業、映画・演劇業(映画製作を除く)、保健衛生業、接客娯楽業)については、例外があります。

* 時間外労働(深夜労働)や休日労働 —労働基準法第 36 条—

労働の種類	内 容	割 増 率
時間外労働	法定労働時間(1日8時間、1週40時間)を超えて働くこと	2割5分以上
	上記のうち、月60時間を超えた部分 (中小企業についても令和5年4月1日から適用されています。)	5割以上
	深夜に及んだ部分【時間外(25%)+深夜(25%)】	5割以上
休日労働	法定休日(1週間につき1日、4週間につき4日)に働くこと	3割5分以上
	深夜に及んだ部分【休日(35%)+深夜(25%)】	6割以上
深夜労働	午後10時から午前5時までの間に働くこと	2割5分以上

※ 割増賃金 = 通常賃金の1時間分の賃金 × 割増率 × 時間数

* 休憩時間 —労働基準法第 34 条—

～働くことから離れ、自由に使うことが認められた時間～



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

* 休日 —労働基準法第 35 条—

～労働契約において働く義務を免除された日～
毎週少なくとも1日、または4週間で4日以上を休日とすることが義務付けられています。



休日と休暇の違い

	休 日	休 暇
労働の義務	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	本来は仕事をしなければならない日であるが、労働者が申し込むことにより労働義務が免除されることになる日
与え方	使用者は、毎週少なくとも1回(週休制)、または4週間で4日以上(変形週休制)を与えなければならない。	労働者自らが休暇を申し込む。
法定と法定外の休日・休暇	<p>＜法定休日と法定外休日＞</p> <p>法定休日：週休制または変形週休制として与えられる休日</p> <p>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休日（例：国民の祝日、正月休みなど）</p>	<p>＜法定休暇と法定外休暇＞</p> <p>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・産後休業、生理休暇、育児休業、介護休業、介護休暇、子の看護休暇）</p> <p>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）</p>



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か月間継続勤務 全労働日の80%以上の出勤	7か月目から次の 1年間に10日間	【労働基準法第39条】
産前・産後休業	6週間(双子などの多胎妊娠 の場合は14週間)以内に出 産予定の女性	産前6週間(多胎 妊娠14週間)	【労働基準法第65条】
	出産後の女性	産後8週間	
生理日の措置	生理日の就業が著しく困難な 女性	必要時間または 日数	【労働基準法第68条】

* 年次有給休暇 —労働基準法第 39 条—

～働かなければならない日に労働者が請求することにより、働くことを免除される日～

雇われた日から、6か月間継続して働き、全労働日の8割以上出勤した場合、少なくとも 10 日間の年休を取ることができます。

※ 労働者の希望を聴き、年5日間の年次有給休暇については、時季を指定して取得させることが企業に義務付けられています。

【年次有給休暇の付与日数】

～週所定労働日数が5日以上または週所定労働時間が 30 時間以上の労働者～

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
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

～週所定労働日数が4日以下、かつ、週所定労働時間が 30 時間未満の労働者～

(パートタイム労働、アルバイトなど)

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
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、
または1週間の所定労働日数が週5日以上
(年間 217 日以上)のパートタイム労働者は、
一般の労働者と同じ扱いとなります。



VI 雇用関係の終了について

＊ 解雇 ～使用者が一方的に労働契約を終了させ、労働者を辞めさせる行為～

解雇できる場合

「客観的に見て合理的理由があり、社会通念上、相当である場合」に限られており、これ以外の解雇は、無効となります。

【労働契約法第 16 条】

① 解雇の種類

普通解雇	<ul style="list-style-type: none">・ 疾病やケガにより、仕事への復帰が不可能な場合・ 業務遂行に必要な平均的職務遂行能力が不足しており、改善の見込みがないと判断された場合
整理解雇	<ul style="list-style-type: none">・ 会社が経営上の理由から労働者を減らす場合
懲戒解雇	<ul style="list-style-type: none">・ 職場の秩序維持を目的とする場合・ 会社経営上、重大な阻害行為があった場合

② 法律で禁止されている解雇時期・理由

- ・ 業務上のケガ・病気で休んでいる期間とその後の 30 日間
- ・ 産前産後の女性が休んでいる期間とその後の 30 日間
- ・ 使用者の労働基準法違反や労働安全衛生法違反の事実を労働基準監督署などに申告したこと
- ・ 労働組合の組合員であること
- ・ 育児・介護休業を申し出たこと、または育児・介護休業を取得したこと
- ・ 国籍・信条・社会的身分を理由とすること
- ・ 性別を理由とすること、女性が結婚・妊娠・出産・産前産後の休業を取得したこと

③ 解雇予告

使用者がやむを得ず労働者を解雇しようとするときは、少なくとも 30 日前(1日について平均賃金を支払った場合は、その日数を短縮することができます。)に労働者に予告するか、または 30 日以上平均賃金を支払うことが必要です。

④ 解雇理由の証明書

使用者は、解雇予告した労働者から解雇理由について証明書を請求されたら、遅滞なく、これを交付しなければなりません。退職の日以後においては、「退職証明書」を交付する義務があります。



解雇？それとも退職勧奨？

解雇ではなく、使用者から退職を勧められている（「退職勧奨」といいます。）場合、これに応じるかどうかは、労働者の自由です。退職勧奨を受けても自分から辞めるつもりがない場合、はっきり「辞めません」という意思を使用者へ伝えることが大切です。

*** 雇止め** ～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こと～

「労働契約法の一部を改正する法律」が平成 24 年 8 月 10 日に公布されました。今回の改正では、有期労働契約について、下記の3つのルールを規定しています。

＜施行期日 ②:平成 24 年 8 月 10 日 ①と③:平成 25 年 4 月 1 日＞

- ① 無期労働契約への転換 【労働契約法第 18 条】
同一の使用者との間で、有期労働契約が通算で5年を超えて反復更新された場合は、労働者の申込みにより、無期労働契約に転換します。
- ② 「雇止め法理」の法定化 【労働契約法第 19 条】
これまで、有期労働契約が繰り返され、期限が決まっていない場合と同じ状態であったり、労働者が継続して雇用してくれると期待してもおかしくない場合などには、誰がみてもおかしくなく、しかたがないと認める場合でないと、使用者は雇止めができないというルールです。
- ③ 不合理な労働条件の禁止 【パートタイム・有期雇用労働法第8条・第9条】
同一の使用者と労働契約を締結している、(短時間)有期労働契約労働者と無期労働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。

*** 退職** ～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こと～

① 退職の種類

自己都合退職	労働者が自らの意思で辞めること。申し入れ後、原則として2週間後に退職となる。(就業規則で定められている手続きを取ることが必要です。)
合意退職	労使のいずれかが契約解除を申し入れ、相手方がこれを承諾し、両者が合意の上、辞めること
その他の退職	労働者の死亡や定年、契約期間の満了など

② 有期労働者の退職には要注意！

期間の定めがある労働契約、いわゆる有期労働契約の場合は、契約期間満了まで就労することが労働契約の内容となっているので、期間途中で労働者側の理由で退職すると、使用者から具体的な損害を受けたと、損害賠償請求される可能性があります。

◎ こんな退職はダメですよ！



- ・ 職場で口論になり、翌日から出勤しない。
- ・ メールで退職したい旨、一方的に伝える。
- ・ 突然、「明日、辞めます！」と伝える。
- ・ 同僚に退職の意思を伝え、出勤しない。
- ・ 仕事の引継ぎをしない。
- ・ アルバイトなので、勝手に辞めた。

自分勝手な退職はルール違反。最後まで責任を果たしましょう！

VII 税金、労働保険制度・社会保険制度

* 所得税と住民税

◎ 所得税

国に納める税金で、1年間(1月1日～12月31日)に得た個人の所得に対してかかります。労働者の所得税は、毎月の賃金や賞与から天引きされます。

そして、その年の最後の給与(または賞与)の支払時に精算されます。これを「年末調整」といいます。

◎ 住民税

都道府県民税や市町村民税を合わせて呼ぶ総称です。前年の所得に対してかかります。毎月の賃金から差し引かれます。



Q 税金って何で払わなくちゃいけないの？

みなさんが納める税金は、医療・年金・介護・福祉などの社会保障や道路の維持、教育の振興など、暮らしやすい社会を作るために使われています。

* 保険の種類、内容

保険の種類		内 容	加入基準
労働保険	労 災 保 険	労災保険は、労働者の業務が原因のけが、病気、死亡(業務災害)、また、通勤の途中の事故などの場合(通勤災害)に、給付を行います。	労働者を1人でも雇っている事業所は、労働保険への加入が原則として義務付けられています。
	雇 用 保 険	労働者の生活及び雇用の安定と就職の促進のために、失業された方や教育訓練を受けられる方等に対して、失業等給付を行います。	
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全ての法人事業所は、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・障害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。	

*労働者側の保険制度への加入要件と保険料

保険の種類		加入要件	保険料
労働保険	労災保険	労働者全てが保険対象者です。 (パートやアルバイトを含む。)	会社が全額を負担します。
	雇用保険	(1) 原則として、労働者を雇用する全ての事業所に加入義務があり、そこで働く労働者は、原則として、全員が被保険者となります。 (2) パートタイム労働者の加入資格 ① 労働時間が週 20 時間以上で、 ② 31 日以上引き続き雇用の見込みがある。	会社と労働者が一定の割合で負担します。
社会保険	健康保険	(1) 全ての法人事業所と5人以上使用する個人事業所で働く労働者は、原則として、被保険者になります。 (2) パートタイム労働者 ・ 1日または1週間の所定労働時間及び1月の所定労働日数が通常の就労者のおおむね4分の3以上の場合、被保険者となります。 ・ 次の①～⑤の要件を全て満たす場合も被保険者となります。	会社と労働者が半分ずつ負担します。
	厚生年金保険	① 週の所定労働時間が 20 時間以上で、 ② 月額賃金が 8.8 万円以上(年収 106 万円以上)で、 ③ 継続して2か月を超えて雇用が見込まれ、 ④ 従業員 51 人以上の企業に働いていること ⑤ 学生でないこと	

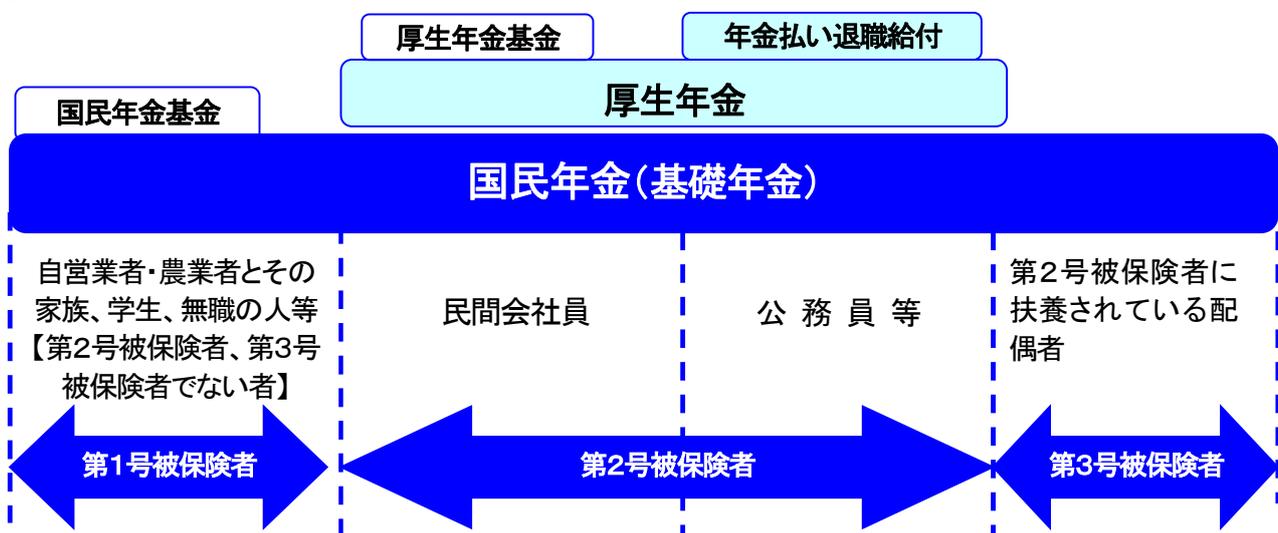
*年金保険

加入者の老後の生活やケガや病気で障がいが残ったとき、あるいは亡くなってしまったときに、年金や一時金を本人またはその家族に給付する制度です。

年金には、日本に住所を有する 20 歳以上 60 歳未満の全ての人が入る国民年金(基礎年金)と、会社に勤務する人や公務員等が入る厚生年金があります。



公的年金の種類



*雇用保険の失業給付

◎ 失業給付とは？

雇用保険の被保険者(会社員など)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のことです。

しかし、会社を辞めた全ての被保険者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。

失業給付の受給要件

① 雇用保険の被保険者であった方

離職した日以前の2年間に11日以上働いた完全な月が12か月以上。ただし、倒産・解雇等によって突然離職を余儀なくされた場合は、離職した日以前の1年間に完全な月が6か月以上あれば可。(1か月に80時間以上働いた月は、1か月として計算。)

② 再就職の意思と能力があり

③ ハローワークで求職の申込みをしている。

失業給付のポイント

1. 離職理由によっては、給付日数が手厚くなったり、給付の開始が遅くなる(※給付制限)こともある。

2. 離職票をもらったら、離職理由を確認すること。

3. 離職理由が異なっていたら、ハローワークに申立をすることができる。

※ 給付制限とは、自分の都合で退職した場合などに、失業給付の支給が制限されることをいいます。



Q. 自己都合退職と会社都合退職 一体何が違うの？

離職理由によって失業給付の給付日数や給付開始時期が異なります！

「自己都合退職」は、失業給付の支給開始が2か月後となります。一方、「会社都合退職」は、次の就職先を見つける時間的な余裕がない状況で離職した方なので、失業給付がすぐ開始され、場合によっては、給付日数が手厚くなります。



VIII 仕事と生活の両立・男女がイキイキと働きやすい職場

◇妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止

事業主は、女性労働者が妊娠・出産・産前産後休業を取得したことなどにより、解雇その他の不利益な取扱いをしてはなりません。
【男女雇用機会均等法第9条】

◇妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置

事業主は、妊産婦が保健指導や健康診査を受けるために必要な時間の確保や、医師等の指導事項を守るための措置を講じなければなりません。

【男女雇用機会均等法第12条、第13条】

◇労働基準法における母性保護措置

危険有害業務への就業制限【第64条の3】、産前産後休業【第65条】、変形労働時間制の適用制限【第66条】、育児時間【第67条】などです。

◇育児休業

1歳に満たない子を養育する労働者は、男性、女性を問わず、申し出ることにより、子が1歳に達するまでの間、雇用関係を継続したまま、休業することができます。父母がともに育児休業をする場合には、子が1歳2か月に達するまでの間に1年間の育児休業をすることができます。保育所に入れられないなどの理由があれば、子が1歳6か月（又は2歳）になるまで延長できます。

【育児・介護休業法第5条・第9条の2】

これとは別に、男性の育児休業取得促進のため、子の出生後8週間以内に4週間まで分割して2回、育児休業を取得することができます。

事業主は、要件を満たした労働者からの育児休業の申出を拒否することはできません。

【育児・介護休業法第6条】

◇介護休業

要介護状態にある家族を介護するために、対象家族1人につき、3回まで、通算して93日を限度として、休業することができます。【育児・介護休業法第11条・第15条】

事業主は、要件を満たした労働者からの介護休業の申出を拒否することはできません。

【育児・介護休業法第12条】

◇短時間勤務等の措置、所定外労働の免除

事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者や要介護状態にある家族を介護する労働者について、短時間勤務制度等を設けることが義務付けられています。また、これらの労働者が事業主に申し出ることにより、所定外労働が免除されます。

【育児・介護休業法第16条の8、第16条の9、第23条】

◇子の看護休暇制度

小学校入学前の子を養育する労働者は、申し出ることにより、病気やけがをした子を看護するための看護休暇を、対象の子が1人なら年5日、2人以上の場合は年10日まで取得することができます。

【育児・介護休業法第16条の2】

◇介護休暇制度

男女労働者は、申し出ることにより、介護その他の世話をするための介護休暇を、要介護状態にある対象家族が1人なら年5日、2人以上の場合は年10日まで取得することができます。

【育児・介護休業法第16条の5】



* 男女均等待遇

◇募集・採用、配置・昇進・教育訓練等における性別による差別の禁止

事業主は、募集・採用について、性別にかかわらず均等な機会を与えなければなりません。次のことについて、性別を理由として差別的な取扱いをしてはなりません。

【男女雇用機会均等法第5条・第6条】

- ① 募集・採用
- ② 配置・昇進・降格・教育訓練
- ③ 福利厚生
- ④ 職種変更、パートへの身分変更などの雇用形態の変更
- ⑤ 定年、解雇、退職勧奨、労働契約の更新

◇間接差別の禁止

事業主は、性別以外の事由の要件について、合理的な理由がなく、一方の性の構成員に差別的な取扱いをしてはなりません。

【男女雇用機会均等法第7条】

- ① 募集又は採用に当たって、身長、体重又は体力を要件とすること
- ② 募集・採用、昇進、職種の変更にあたって、転居を伴う転勤に応じることができることを要件とすること
- ③ 昇進に当たり、転勤の経験があることを要件とすること



～ 職場での嫌がらせ、セクハラ・パワハラ ～

ひとりで悩まずに、まずは相談を！日時・場所・状況をしっかり記録！

セクシャルハラスメント(セクハラ)

「セクシャルハラスメント」とは、一言でいえば「性的嫌がらせ」を意味しますが、職場におけるセクシャルハラスメントとは、「相手方の意に反した、性的な性質の言動を行い、それに対する対応によって仕事を遂行する上で、一定の不利益を与えたり、又はそれを繰り返すことによって働く環境を著しく悪化させること」をいいます。

会社は、職場においてセクシャルハラスメントに関して雇用管理上の必要な措置をとらなければなりません。

【男女雇用機会均等法第11条】

パワーハラスメント(パワハラ)

「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のこと」をいいます。

会社は、労働者に対して健康的で、安全で、働きやすい職場環境を提供し、維持する義務があります。

【労働契約法第5条】【労働安全衛生法第71条の2】

また、会社は、職場においてパワーハラスメントに対しても雇用管理上の必要な措置をとらなければならなくなりました。

【労働施策総合推進法第30条の2】

このため、上司や同僚からの暴言や無視といったパワーハラスメントや職場いじめの問題は、当事者間だけの問題ではなく、会社として解決に向けて取り組まなければなりません。

Ⅸ 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保(同一労働同一賃金)

* 不合理な待遇差の禁止

同一企業内において、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間で、基本給や賞与など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ています。

裁判の際に判断基準となる「均衡待遇規定」「均等待遇規定」が法律で定められています。

(パートタイム・有期雇用労働法、労働契約法、労働者派遣法)

- | |
|--|
| <p>◇均衡待遇規定 ①職務内容、②職務内容・配置の変更の範囲、
③その他の事情の内容を考慮して不合理な待遇差を禁止するもの</p> <p>◇均等待遇規定 ①職務内容、②職務内容・配置の変更の範囲が同じ場合は、差別的取り扱いを禁止するもの</p> <p>※職務内容とは、業務の内容＋責任の程度をいいます。</p> |
|--|

どのような待遇差が不合理に当たるか、明確性を高める必要があるため、「同一労働同一賃金ガイドライン」が策定され例示されています。

派遣労働者については、次のいずれかを確保することとなっています。

- (1) 派遣先の労働者との均等・均衡待遇
- (2) 一定の要件を満たす労使協定による待遇

* 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

パートタイム労働者・有期雇用労働者は、正社員との待遇差の内容や理由などについて、事業主に対して説明を求めることができますようになります。

- | |
|--|
| <p>◇パートタイム労働者・有期労働者を雇い入れたときは、雇用管理上の措置の内容を説明しなければなりません。</p> <p>◇パートタイム労働者・有期雇用労働者から求めがあったときは、正社員との間の待遇格差の内容・理由、待遇決定に際しての考慮事項を説明しなければなりません。</p> <p>◇説明を求めた労働者に対して、不利益取扱いをしてはいけません。</p> |
|--|

X 労働組合 ～2人以上いれば、つくることができます～

* 労働組合の役割

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。もし、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、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。

* 働く者の3つの権利【憲法第28条】

- | | |
|---------|------------------------------|
| ① 団結権 | 労働組合を結成するなど団結する権利 |
| ② 団体交渉権 | 働く条件等について使用者側と話し合いを行う権利 |
| ③ 団体行動権 | 労働条件の維持、改善を求めて、団結して争議行為を行う権利 |

* 不当労働行為と不当労働行為の救済

◇不当労働行為の禁止

労働組合法第7条は、四つの「不当労働行為」について規定し、使用者は、次のような不当労働行為をしてはならないとしています。

一つ目は、労働組合の組合員であることを理由とする解雇などの不利益取扱い、

二つ目は、正当な理由のない団体交渉の拒否、

三つ目は、労働組合の運営などに対する支配介入、

四つ目は、労働委員会に申立てをしたり、その手続きに参加したことを理由とする解雇などの不利益取扱いです。

◇不当労働行為の救済

労働組合や労働者は、使用者による不当労働行為を受けた場合には、労働委員会に対して救済申立てを行うことができます。

労働委員会は、申立てに基づいて審査を行い、不当労働行為の事実があると認められる場合には、使用者に対して、復職、賃金差額の支払い、組合運営への介入の禁止等を命令し、労働組合や労働者を救済します。

◇司法救済(裁判所による救済)

不利益取扱いや支配介入などの不当労働行為に対しては、解雇の無効確認・配転命令取消などの司法救済も可能とされています。

XI おわりに

* 相談窓口

香川県労働委員会

<https://www.pref.kagawa.lg.jp/roui/index.html>

不当労働行為があった場合に労働組合や組合員を救済したり、ストライキ等の労働争議があった場合に労働組合と使用者の間の争いの解決のための調整を行います。また、労働者個人と使用者の間での労働条件など労働問題に関する争いを解決するために、あっせん等を行っています。

労働委員会委員による専門労働相談(要予約)も行っています。(相談は無料)



香川県商工労働部労働政策課

<http://www.pref.kagawa.lg.jp/rosei/>

労働条件などに関するトラブルの迅速な解決のお手伝いをするための情報提供や労働相談を行っています。(相談は無料)

また、香川県就職サポートセンターは、香川県内企業に就職を希望する求職中の方や学生を支援するため設置している相談窓口です。香川県にUJIターンを希望する方の県内企業への就職も積極的にサポートします。



総合労働相談コーナー

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>

全国各地の労働局や労働基準監督署などに設置している総合労働相談コーナーでは、労働条件、募集・採用、男女均等取扱い、いじめなど、労働問題に関するあらゆる分野についての労働者、事業主からの相談を、専門の相談員が、面談あるいは電話で受けています。(相談は無料)労働関係で困ったことがあった場合、ぜひ相談してみてください。

各地に設置している総合労働相談コーナーの所在地や連絡先については、ホームページをご覧ください。



ハローワーク(公共職業安定所)

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/hellowork.html

国が運営する地域の総合的雇用サービス機関として、仕事を探している方に対して、職業相談・職業紹介・指導、職業能力開発センターへの入校あっせん、失業給付の支給を行っています。(サービスは全て無料)

ハローワークの所在地や連絡先については、ホームページをご覧ください。



労働基準監督署

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/location.html>

賃金、労働時間、安全衛生などについての監督、指導、労働基準関係法令に基づく許可、認可などの事務を行っています。

労働基準監督署の所在地や連絡先については、ホームページをご覧ください。



日本司法支援センター(法テラス)

<http://www.houterasu.or.jp/>

法的トラブルに遭った時に「どこに相談したらいいかわからない」「身近に弁護士がいない」「弁護士費用が払えない」といった理由で、相談できずにいる人も少なくないことから全国どこでも、誰でも、必要な法的支援を受けられるよう設立された総合相談所です。

労働問題についても、みなさんの法的トラブルを解決するため、法テラスでは、さまざまな法的サービスを提供しています。

法テラスの所在地や連絡先については、ホームページをご覧ください。



将来、働く上で疑問や悩み、トラブルに出くわしたり、時には働くことを辞めてしまいたいと思うことがあるかもしれません。そんな時、次の2つのことだけは、頭の片隅に入れておいてください。

①労働者は、いろいろな法律で労働者としての権利が守られていること。

②労働トラブルが起きた時には、ひとりで悩まず、自分の周りの身近な人や相談窓口にご相談の方が良いこと。

きっと、解決するヒントは見つかります。
皆さんの周りには、応援してくれる方がたくさんいるはずです。
皆さんが若い力を存分に発揮し、活躍されることを心から願っています。



MEMO

MEMO

労働ガイド 編集 <令和6年9月>(適用法令は令和6年10月1日現在)

香川県労働委員会事務局

〒760-8570 高松市番町4丁目1番10号

電話:087-832-3723 FAX :087-806-0226

かがやくけん、かがわけん。

香川県



うどん県
それだけじゃない
香川県

Kagawa Prefectural Government