

# はたらく人のための 労働ハンドブック



久留米市  
イメージキャラクター  
くまづま

久留米市

## はじめに

労働法を知っていますか？

みなさんが生きがい・やりがいをもって働くことができるよう、働く人を守るための法律です。働き始める前やアルバイトをするときには、働くルールである労働法を知っておくことが大切です。このハンドブックでは、最低限知っておいてほしいルールを紹介しています。

これらのルールを頭に入れ、働く際には、働く条件をよく確認した上で、働きましょう。



何か困ったことがあつたときは、P36～39の相談窓口などに連絡しよう

上司など職場の人としっかりコミュニケーションをとって働くことも大切よ



※労働法のことをもう少し詳しく知りたい人は、「知って役立つ労働法」(厚生労働省ホームページ掲載)を読んでみましょう。「知って役立つ労働法」についてはこちらで読めます。

 [http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudouzenpan/roudouhou/](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouzenpan/roudouhou/)



もくじ

**第1章** 働き始める前に知っておきたいこと…………… 3

**第2章** 働くときのルール…………… 11

**第3章** 仕事を辞めさせられるとき、辞めるとき…………… 31

〈資料〉働く人のための相談窓口…………… 36～39

▶ 「これってあり？ まんが 知って役立つ労働法Q & A」についてはこちらでも読めます。

 <http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/mangaroudouhou>



# 第1章

## 働き始める前に 知っておきたいこと

### Q1 求人内容 ..... 4

「求人広告」にいい条件がたくさん書いてあるけど  
そのまま信用して大丈夫？

### Q2 労働契約（就業規則） ..... 6

面接で即採用、「給料は働きぶりを見て決める」って  
言われたけど、こわってあり？

### Q3 内定取消 ..... 8

入社日の直前になって会社の業績悪化を理由に  
内定取消……こわってあり？

### コラム ..... 10



# Q1

「求人広告」にいい条件がたくさん書いてあるけどそのまま信用して大丈夫？



A

自分の働く条件は、労働契約を結ぶ前に  
しっかり確認しましょう。

一般に、求人広告などに掲載されている条件には、幅があります

【求人広告例】

〇〇商事(株)正社員(営業事務)募集

仕事内容 営業、事務(未経験可) → Q4「賃金」(P12)  
給料 月15万円~18万円 → Q5「賃金(労働条件の変更)」(P14) 参照  
※能力、業績に応じて昇給あり  
契約期間 期間の定めなし(試用期間3か月)  
就業場所 本社(〇〇県〇〇市……)  
資格 要普通免許  
時間 9:00~18:00  
休日 土曜、日曜、祝祭日、年末年始、GWほか  
そのほか 交通費支給(上限あり)、各種保険あり → Q9「社会保険・労働  
保険」(P22)参照

具体的に  
どんな仕事で  
給料は  
いくら  
なんだ?



休日や交通費は  
具体的に  
知りたいな

履歴書、職務経歴書(書式自由)を〇年〇月〇日までにご郵送ください。  
追って面接日をご連絡致します。  
〒〇〇〇-〇〇〇〇 〇〇県〇〇市 ……  
問い合わせ先……………(担当〇〇)

具体的にどんな条件で働くのか、会社にしっかり確認してから、  
労働契約を結びましょう!

(労働契約法第4条)

労働契約とは

働く人と雇う側(会社)との間で、働く際の  
条件(契約内容)について、お互いが納得し  
た上で、「働きます」「雇います」と交わす約束  
を「労働契約」といいます。

働きます!



働く人=労働者

労働条件を提示

労働契約成立

労働条件に同意

雇います



雇う側=会社

※条件については、働く人と会社の合意で決めるの  
が基本ですが、低い給料(賃金)や長い残業時間  
などとても悪い条件になってしまうことがないよ  
う、労働法でルールを決めています。

参考 男女がいきいきと働くために

会社は募集や採用について、性別に  
関係なく、均等な機会を与えなけれ  
ばならないと決められています。  
賃金に性別で  
差をつけること  
も禁止されてい  
ます。



詳しくは

男女雇用機会均等法のあらまし

検索

労働基準法に関するQ&A

検索



# Q2

面接で即採用、「給料は働きぶりを見て決める」って言われたけど、こわってあり?

やる気  
あります!

よろしく  
お願い  
します!

明日から  
来てもらえる  
かな?

実は  
うちは今  
人手が  
足りなくてね

号  
号

号  
号

本当  
ですか?!

はい!  
がんばり  
ます!

ほあ

社員の人も  
やさしそうだし  
ラッキー!!

あ  
でもね

給料とかの条件は  
あなたの働きを  
見てみないと  
決められないんで

えっ!?  
はあ……

A

ダメです!働く際(労働契約を結ぶ際)に会社は労働条件をはっきり示さなくてはなりません。

働く際(労働契約を結ぶ際)に、  
自分が働く場合の条件をきちんと確認しましょう!

※会社は、求人広告から、労働契約の内容を安易に変更することはできません。求人広告の内容と異なる点がないかについても、改めて確認しましょう。

- ✓ いつからいつまで働くのか(雇用期間) ▶ Q10「就業形態による違い」(P24)参照  
※期間の定めがない場合もあります。
- ✓ 雇用期間が決まっている場合は更新の基準
- ✓ どこでどんな仕事をするのか(勤務地や業務内容)
- ✓ 勤務時間や休憩時間、休日など
- ✓ 給料はどのように支払われるのか(給料額の計算方法、支払の時期)
- ✓ 辞めるときの決まり(退職や解雇)

どんな条件か  
自分で会社に  
確認しよう!



この6項目について会社は労働者に原則として書面にて交付しなければならないと労働基準法(第15条)で決められています。

▶▶▶ 書面のモデル様式については [厚生労働省 労働条件通知書](#) [検索](#)

参考「就業規則」とは

必ずチェック  
しよう!

賃金、労働時間、職場の規律などについて、労働者の意見を聞いた上で会社が定めるルールです。内容が合理的であり、労働者に周知されていれば、労働者はそれに従う義務があります。

就業規則は  
掲示されるなど  
みんなが  
確認できるように  
なっているから  
会社で確認しよう!





# Q3

入社日の直前になって会社の業績悪化を理由に内定取消……これってあり？





A

内定＝労働契約成立と認められる場合、社会の常識にかなう納得できる理由がなければ内定取消は無効です。

「採用内定」により、労働契約がすでに成立していると認められる場合、社会の常識にかなう納得できる理由がなければ、契約の解約＝解雇は無効です。  
(労働契約法第16条)

→内定取消は、会社の業績悪化を理由とするものであっても、無効となることがあります。

裁判では、次のような場合に、労働契約がすでに成立していると認められた例があります。



次のような場合、内定取消が正当と判断されることもあります！

- ◆ 学校を卒業できなかった
- ◆ 必要な免許や資格が取れなかった
- ◆ 健康状態が悪化して働くことが難しくなった
- ◆ 履歴書に事実と違うことが記載されていた

### 参考「内定取消」を告げられたら……

お近くの総合労働相談コーナー（都道府県労働局や労働基準監督署に設置。詳しくはP15を参照）やハローワークにご相談ください。

ハローワークで内定取消について相談した結果、内定取消の撤回に至った事例もあります。



就職が決まらないときは……  
ハローワークに  
相談しよう!

各地のハローワークのほか、  
学生や卒業後未就職の方を  
支援する専門のハローワーク  
も全国にあります!

- 全国各地の求人情報  
(仕事や企業の情報)
- 仕事探しに関する相談
- 就職フェアや  
各種セミナーを開催

まずは  
行ってみよう!



詳しくは

新卒応援ハローワーク

検索

コラム

## 労働組合とは

労働組合とは、働く人が自分たちの権利を守り、労働条件の維持改善を行うために自主的に作る団体です。

一人では解決が難しい問題も、仲間と一緒に取り組むことで解決できる場合があります。みなさんが集団で会社と対等な立場で交渉できるよう、憲法でも「労働三権」を保障しています(憲法第28条)。

- ① 労働者が労働組合を結成する権利(団結権)
- ② 労働者が使用者(会社)と団体交渉する権利(団体交渉権)
- ③ 労働者が要求を実現するために団体で行動する権利(団体行動権(争議権))

この権利を具体的に保障するため、労働組合法が定められています。



# 第2章

## 働くときのルール

**Q4** 賃金 ..... 12

「最初は時給500円」……これってあり？

**Q5** 賃金（労働条件の変更） ..... 14

不景気を理由に急に給料を下げられた……これってあり？

**Q6** 賃金・労働時間 ..... 16

毎日遅くまで残業させられる上に残業代が全然出ない……これってあり？

**Q7** 休暇・休日 ..... 18

「ライブに行きたいという理由で  
有給休暇は取れません！」……これってあり？

**Q8** 両立支援・均等取扱い ..... 20

「妊娠したら辞めてもらう」って言われたんだけど  
……これってあり？

**Q9** 社会保険・労働保険 ..... 22

仕事中にケガ。治療費は自己負担って  
言われたけど、これってあり？

**Q10** 就業形態による違い ..... 24

働き方の違いって……？

**Q11** 不合理な待遇差の禁止 ..... 26

働き方の違いによって待遇が違う？

**Q12** 過労死 ..... 28

過労死ってなんだろう……？

コラム ..... 30

# Q4

「最初は時給500円」……  
これってあり？





A

都道府県ごとに賃金の最低額が定められており、それより低い額は認められません。

会社は働くすべての人に**最低賃金額以上の賃金を支払わねばならない**ことが、「**最低賃金法**」で決められています。

## 最低賃金

＝毎年、都道府県ごとに決められる賃金の最低限度額

### 地域別最低賃金

すべての労働者とその使用者(会社)に適用

### 特定最低賃金

特定の産業に従事する労働者とその使用者(会社)に適用

※地域別最低賃金と特定最低賃金の両方が当てはまる場合、金額が高いほうが適用されます。



現在、最低賃金は500円より高い金額となっているため、万が一**一時給500円**で働くことに同意しても、それは法律によって**無効**となり、**最低賃金額との差額**を請求できます!

## あなたの給料が最低賃金額以上か確認しよう

最低賃金よりも低い賃金での労働契約は認められません。  
自分の勤務地の最低賃金と比べてみましょう。

**時間給の場合** 時間給 $\geq$ 最低賃金額(時間額)

**日給の場合** 日給 $\div$ 1日の所定労働時間 $\geq$ 最低賃金額(時間額)

**月給の場合** 月給 $\div$ 1か月平均所定労働時間 $\geq$ 最低賃金額(時間額)

▶▶▶ 全国の最低賃金については

最低賃金制度

検索

👉 給料が最低賃金よりも低い場合は労働基準監督署へ相談しよう!

# Q5

不景気を理由に急に給料を下げられた……これってあり？





A

会社は支払うと約束した賃金をきちんと支払わなければなりません。

会社と労働者で交わした約束(労働契約)を労働者の同意なく不利益に変更することは原則としてできません。

(労働契約法第8条・第9条)



給料、労働時間、仕事の内容など、労働者と会社で合意した労働契約と実際に働いてみて条件が違っていた場合、労働者は労働契約どおりとするよう会社に要求でき、会社が応じなければすぐに労働契約を終わらせることもできます(労働基準法第15条)。

下げられた給料を、黙って受け取ると「給料を下げている」という同意があったとされてしまうことがあるので、注意が必要です。

### 「賃金」の支払われ方

- ①労働者本人に、
- ②現金(本人の同意があれば銀行振込みも可能)で、
- ③全額を、
- ④毎月1回以上一定の期日に支払われなければなりません。

ただし、税金や社会保険料などは差し引かれるので、会社から交付される給与支給明細書を確認しましょう。

### 賃金が支払われないなど困ったことがあったら……

総合労働相談コーナーや労働基準監督署に相談しましょう!

#### 総合労働相談コーナー

- 働くことに関するあらゆる分野の相談に対応
- 都道府県労働局や労働基準監督署内などに設置
- 専門の相談員が対応
- 相談(電話もしくは面談)は無料で予約不要



#### 労働基準監督署

- 賃金の不払いや安全の確保などに関する相談の受付
- 賃金の不払いなど法令違反が疑われる場合には会社に立ち入り、必要に応じて指導を実施

# Q6

毎日遅くまで残業させられる上に残業代が全然出ない……これってあり？





A

会社は法定労働時間を超えた労働には、割増賃金を支払う義務があります。

労働時間の決まりは法律で定められています！

【労働時間の決まり】(休憩時間を除く)

(労働基準法第32条)

1日の労働時間=8時間以内

1週間の労働時間=40時間以内

(法定労働時間)

※会社は、上記の労働時間を超えて労働者に働いてもらう場合は、36協定(下記参照)を結ぶ必要があります。



残業代が支払われない場合や、総合労働相談コーナーや労働基準監督署に相談しよう

会社が上記の労働時間を超えて、時間外労働(残業や休日出勤)をさせた場合、労働者には相応の割増賃金を支払わなければなりません。

【割増賃金のルール】▶ 就業形態にかかわらずすべての労働者に適用  
(アルバイトやパートタイム労働者も対象)

①法定労働時間を超えて働く場合(時間外労働)	25%以上の割増賃金
②法定休日(P19参照)に働く場合(休日労働)	35%以上の割増賃金
③午後10時～午前5時の間に働く場合(深夜労働)	25%以上の割増賃金
④時間外労働+深夜労働	50%以上の割増賃金
⑤1か月60時間を超える時間外労働	50%以上の割増賃金 (ただし、中小企業については、2023年4月1日より適用されます。)
⑥法定休日労働+深夜労働	60%以上の割増賃金

法律で決められた労働時間を超えて働く場合～36協定～

会社は労働基準法で決められた時間を超えて労働者に働いてもらう場合、過半数労働組合または労働者の過半数代表者との間で「時間外労働・休日労働に関する協定」を結んで、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36条に規定されることから「36協定(サブプロク協定)」と呼ばれます。なお、36協定により延長できる労働時間は、働き方改革関連法により、原則として月45時間以内、年360時間以内と決められました。



自分の働いている会社は「36協定」を結んでみました。

※中小企業については2020年4月1日より適用されます。

# Q7

「ライブに行きたいという理由で  
有給休暇は取れません!」…… これってあり?





## A

有給休暇は利用目的を問われることなく取得できます。

休暇については法律で基準が定められています。

(労働基準法第39条)

### 年次有給休暇制度

条件：半年以上継続して働き、全労働日の8割以上の出勤

付与日数：10日(以降1年ごとに取れる日数は増える)

取得理由：休養のためでもレジャーのためでも、**利用目的は問われることなく取得できます**(労働基準法第39条)

※ただし、会社の正常な運営を妨げる場合、会社は別の日に休暇を変更させることができます。

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

※アルバイト(パートタイム労働者)でも、①6か月の継続勤務、②全労働日の8割以上の出勤、③週5日以上勤務または週の労働時間が30時間以上という3つの要件を満たせば正社員(上の表)と同じ日数が付与されます。週4日以下の勤務かつ週の労働時間が30時間未満の場合でも、所定の労働日数に応じて有給休暇が付与されます。

※働き方改革関連法により、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、使用者が時季を指定して取得させることが義務付けられました。

👉 年次有給休暇についての問題は、総合労働相談コーナーや労働基準監督署に相談しよう!

### 【その他の決まり】

#### 休日の決まり(法定休日)

毎週少なくとも**1回** (労働基準法第35条)

あるいは

**4週間を通じて4日以上**

【参考】他にも休憩に関する決まりがあります

(労働基準法第34条)

1日の労働時間が 6時間を超える→**45分**以上

8時間を超える→**60分**以上



# Q8

「妊娠したら辞めてもらう」って  
言われたんだけど……こわってあり？





A

妊娠などを理由とする退職強要、解雇などの不利益な取扱いは法律で禁じられています。

妊娠・出産、産前産後の休業や育児休業の申出・取得などを理由とする以下のような不利益な取扱いは、法律で禁じられています！

■退職強要 ■解雇 ■降格 ■契約の更新拒否(雇止め) など

(男女雇用機会均等法/育児・介護休業法)

働く男性・女性が仕事と家庭を両立するための決まり

### 妊娠・出産

- ・出産予定日6週間(双子以上の場合は14週間)前から休業できます。
- ・会社は、**出産後8週間は就業させてはいけません。**

※産後6週間を経過し、本人が希望し、医師が認めた場合は就業できます。

また、会社は妊産婦健診の時間の確保や医師から受けた作業の制限などの指導を労働者が守ることができるよう、措置を講じなければならない決まりもあります。

### 育 児

- ・原則として子どもが**1歳**(一定の要件を満たした場合は**最長2歳**)になるまで、男女ともに育児休業を取得できます。女性の活躍できる社会の実現のため、国として男性の積極的な取得を進めています。

### 介 護

- ・対象家族1人につき、**通算93日**、**最大3回まで分割して介護休業**を取得できます。

女性の活躍や仕事と子育ての両立支援に積極的な企業を増やしています！

あなたの会社は  
どうかかな？  
調べてみよう！



#### えるぼし認定

女性の活躍推進に関する状況が優良な企業を認定しています  
(女性活躍推進法)

<http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>



#### くるみん認定・プラチナくるみん認定

仕事と子育ての両立支援を積極的に  
行う企業を認定し  
ています(次世代法)

<http://ryouritsu.mhlw.go.jp/>



# Q9

仕事中にケガ。治療費は自己負担って  
言われたけど、これってあり？





A

仕事が原因のケガは労災保険が適用され、自分で負担する必要はありません。

仕事でのケガや病気など



**【労災保険】** 保険料は全額会社負担

仕事や通勤中のケガ、病気、障害、死亡に対し国が給付を行う制度。契約社員、派遣社員、パートタイム労働者、アルバイトを含め、すべての労働者が対象となります。

※受診した医療機関によっては、治療費を一度立て替える必要があります。

▶▶▶ 詳しくは労働基準監督署へ

その他にもさまざまな場面で必要な給付を受けられるよう、みなさんの生活を守るための制度があります。

失業した



**【雇用保険】** 保険料は労働者、会社双方負担

労働者が失業した場合などに、生活や雇用の安定、就職の促進のために「失業等給付」が支給される保険制度。

▶▶▶ 詳しくはハローワーク(公共職業安定所)へ

日常生活での健康問題



**【健康保険】** 保険料は労働者、会社が半々で負担

労働者や家族が病気やケガ、出産や死亡などに際し、必要な医療給付や手当金が支給される制度。労働者本人は保険証を出せば病院の窓口で支払う額が治療費の3割となります。

▶▶▶ 詳しくは全国健康保険協会都道府県支部または、勤め先の健康保険組合へ

高齢になる



**【厚生年金保険】** 保険料は労働者、会社が半々で負担

労働者が高齢になったり、ケガや病気などで身体に障害が残ったり、遺族が生活に困る場合などに備えた保険です。

▶▶▶ 詳しくは年金事務所へ

※雇用保険、健康保険、厚生年金保険については、就労時間や就労期間が短く、一定の条件を満たさない場合などは適用の対象となりません。

働いている会社の保険制度を調べてみよう! 「各種保険完備」とは?

一定の条件を満たした会社には労災保険、雇用保険、健康保険、厚生年金保険に加入する義務があり、その会社で働く労働者は各種の給付が受けられます!



会社に  
応募する際に  
求人広告欄で  
チェックする  
のも大単一

# Q10

## 働き方の違いって……？





# A

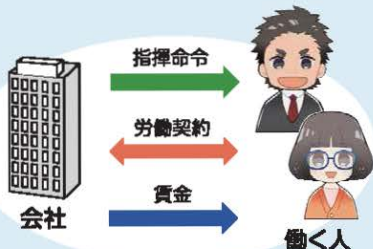
違いをよく理解した上で自分に合った働き方を選びましょう。

## 正規社員（いわゆる「正社員」）

- 一般的に契約期間に定めがなく、フルタイムで働く社員。

## 契約社員・パート社員

- ①労働契約は働く会社との間で結びます。
  - ②一定の条件を満たせば年次有給休暇(\*)や育児休業なども取れます。
- 契約社員**(有期労働契約で働く人)
    - ・契約期間があらかじめ決まっています。
    - ・契約期間が満了すると労働契約は自動的に終了しますが、更新という形で契約期間が延長される場合もあります。
  - パート社員**(パートタイム労働者)
    - ・1週間の労働時間が正規社員より短い人をいいます。
    - ・契約期間が決められていることが多く、賃金は時給で支払われることが多いです。



## 派遣社員 (労働者派遣で働く人)

- ①労働契約は人材派遣会社(派遣元)との間で結び、働く人は、派遣元が派遣契約を結ぶ会社(派遣先)からの指揮命令を受けて働きます。
- ②契約期間が決められている場合と決められていない場合があります。
- ③契約期間が決められている場合は、派遣元との契約期間が満了すると労働契約は自動的に終了しますが、更新という形で契約期間が延長される場合もあります。
- ④一定の条件(\*)を満たせば年次有給休暇が取れますが、その取得申請は派遣元に対して行います。



\*詳しくは「年次有給休暇制度」(P19)を参照。

# Q11

## 働き方の違いによって待遇が違う？





A

正規社員と非正規社員の間「不合理な待遇差」は禁止されます。

働き方改革関連法により改正されたパートタイム・有期雇用労働法や労働者派遣法(※)により、正規社員と非正規社員(パート社員、契約社員、派遣社員)との間に不合理な待遇差を設けることは禁止されます。

### 「不合理な待遇差」の禁止とは

正規社員と非正規社員で仕事の内容や責任の重さなどが違う場合、その違いに応じて賃金や手当が違うことはあり得ます。

しかし、「非正規社員だから支給しない」というのは理由になりません。このような取扱いは「不合理な待遇差」にあたる考えられます。

「同一労働同一賃金ガイドライン」では、どのような待遇差が不合理であり、どのような待遇差が不合理でないかの原則となる考え方と具体例を待遇ごとに示しています。

「同一労働同一賃金ガイドライン」については、厚生労働省ホームページをご覧ください。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>



### 待遇差に疑問を感じたら

非正規社員が自らの待遇に疑問を感じたら、会社(人事担当者等)に説明を求められます。会社は、非正規社員から求められた場合に、正規社員との間の待遇差の内容や理由などを説明する義務があります。



※働き方改革関連法による改正は、2020年4月施行(中小企業のパート社員・契約社員は2021年4月から適用)。

# Q12

## 過労死ってなんだろう……？





## A

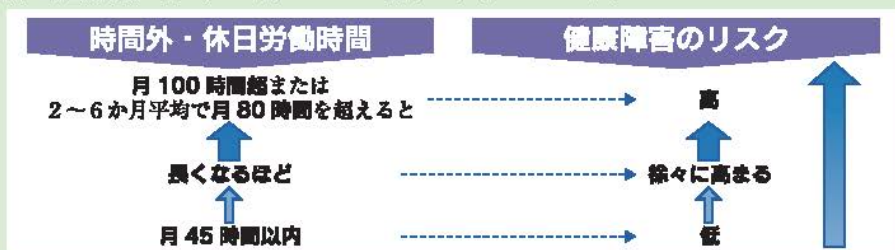
過労死は決して人ごとではありません。「働きすぎて命を失う」ことがあることを、自分自身にも関わる身近な問題としてとらえ、理解を深めましょう。

## 過労死等とは

長時間にわたる過重な労働によって、疲労の蓄積が生じ、その結果、脳・心臓疾患を発症することがあります。また、長時間労働に従事することは、ストレス(心理的負荷)を生じ、精神障害を発病することもあります。これらを原因とする死亡、または死亡には至らないこれらの疾病が「過労死等」です。

## 【時間外・休日労働時間と健康障害リスクの関係】

疲労の蓄積をもたらす要因の一つである労働時間に着目すると、労働時間が長いほど、脳・心臓疾患のリスクが高まることが明らかになっています。



## 過労死等の防止のために

仕事による過労から命を落としたり、健康を損なうことは、本人はもとより、家族や友人にとって計り知れない苦痛であるとともに、社会にとっても大きな損失であり、こうした事態を何としても防いでいかなければなりません。

過労死等の防止のためには、みなさん一人ひとりが、自身にも関わることとして、過労死等に対する理解を深めるとともに、過労死等を防止することの重要性について自覚することがとても大切です。

過労死等防止対策の詳細については、厚生労働省ホームページをご覧ください。  
[https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/karoushizero/](https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/karoushizero/)

働いている方には、ご自身の仕事による疲労蓄積度のチェックをお勧めしています。



働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」<https://kokoro.mhlw.go.jp/>  
 ・働く人の疲労蓄積度セルフチェック(働く人用)<https://kokoro.mhlw.go.jp/fatigue-check/worker.html>

また、一人で悩まずに、家族・友人・仕事仲間にご相談してください。周りの方もお互いに気にかけることも大切です。

## 労働条件に関する相談窓口

- ・お近くの都道府県労働局労働基準部監督課、労働基準監督署、総合労働相談コーナー(P36)
- ・平日夜間・土日に無料で相談に応じている労働条件相談ほっとライン(0120-811-810)

## 働く人のメンタルヘルス不調や過重労働による健康障害に関する相談窓口

- ・月・火の夜間、土日に無料で相談に応じているこころの耳電話相談(0120-565-455)、24時間受付のこころの耳メール相談(<https://kokoro.mhlw.go.jp/mail-soudan/>)

# 働く上で 守るべきルール

会社の基本的な規則を守らないで、会社の秩序を乱すようなことをした場合、就業規則によって給料が減らされたり、降格させられたりすることがあります。これを懲戒処分といいます。会社がルールを守ることはもちろんですが、雇われる側のみなさんにも一定のルール(職場の規律)を守る義務があります。

**こんなことはルール違反です!**

- 遅刻を繰り返す
- 無断で職場を離れる
- 会社の備品を持ち出す
- 会社の秘密を外部に漏らすなど

ただし、職場には  
社会の常識にならな  
い行為は許さず理由が必  
ずある(労働契約法第15条)



## コラム

### 給与支給明細書を見て 残業代が出ているか 確認しよう!

チェックしよう!

残業手当  
休日出勤手当  
深夜残業手当

〇〇株式会社 給与支給明細書(例)  
平成〇〇年 〇月分 〇〇〇〇社員 〇〇

項目	金額	備考
基本給	100,000	
残業手当	15,000	
休日出勤手当	20,000	
深夜残業手当	10,000	
時間外手当	5,000	
超過勤務手当	3,000	
退職金	0	
社会保険料	10,000	
所得税	5,000	
合計	158,000	

※ この給与支給明細書はあくまでも一例であり、「支給額」「控除額」に書かれている項目は、会社によって異なるので注意しましょう。

決められた時間を超えて働いた分や深夜時間(夜22時～翌日5時)に働いた分について賃金が支払われているか、「残業手当」「休日出勤手当」「深夜残業手当」欄などをしっかり確認してみましょう。会社によっては「時間外手当」「超過勤務手当」などと記載されている場合もあるので、わからないときは会社に確認してみましょう。



# 第3章

## 仕事を辞めさせられるとき、 辞めるとき

### Q13 解雇 ..... 32

ミスが原因で「もう明日から来なくていい」って  
……これってあり？

### Q14 退職 ..... 34

会社を辞めようとしたけど辞めさせてもらえない……  
これってあり？

# Q13

ミスが原因で「もう明日から来なくていい」って……これってあり？





A

解雇には社会の常識にかなう納得できる理由が必要となります。

解雇＝会社が労働契約を一方的に終わらせて労働者を辞めさせること。



社会の常識にかなう納得できる理由のない解雇は無効。特に次のような場合についての解雇は禁止。

#### 解雇が禁止される主な場合

労働基準法	<ul style="list-style-type: none"> <li>・業務上災害の療養のために休業する期間とその後30日間の解雇</li> <li>・産前産後の休業期間とその後30日間の解雇</li> <li>・労働基準監督官に申告したことを理由とする解雇</li> </ul>
労働組合法	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働組合の組合員であることなどを理由とする解雇</li> </ul>
男女雇用機会均等法	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働者の性別を理由とする解雇</li> <li>・女性労働者が結婚・妊娠・出産・産前産後休業したことなどを理由とする解雇</li> </ul>
育児・介護休業法	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働者が育児・介護休業等の育児・介護休業法上の制度利用を申し出たこと、又は取得したことを理由とする解雇</li> </ul>

困ったときは労働基準監督署や  
総合労働相談コーナーに  
相談しよう！



たとえ解雇が有効であっても、解雇を行う場合、30日以上前の予告か、30日分以上の平均賃金を支払う必要があります。

知っておきましょう！

アルバイトや契約社員など、契約期間に定めのある労働契約を結んでいる場合、**契約期間中に解雇することは、「契約違反」となり、原則としてできません**(やむを得ない事由がある場合を除く)。

# Q14

会社を辞めようとしたけど辞めさせてもらえない……こわってあり？





A

辞めさせてもらえないなど働いている会社とトラブルがあったら、総合労働相談コーナーに相談しましょう。

あらかじめ契約期間が定められていないときは、労働者は少なくとも2週間前までに退職の申し出をすれば、法律上はいつでも辞めることができます。

※期間によって報酬を定められた場合は、別の定めがありますので「総合労働相談コーナー」に相談してください。

※ただし、就業規則で退職手続が定められている場合、その内容が合理的であれば従う必要がありますので、確認しておきましょう。

知っておきましょう!

アルバイトや契約社員など、契約期間に定めのある労働契約を結んでいる場合、契約期間の満了前に退職することは「契約違反」となり、原則としてできません(やむを得ない事由がある場合を除く)。



### 個別労働関係紛争解決促進制度

辞めさせてもらえないなど働いている会社との間でトラブルがあったら、都道府県労働局(総合労働相談コーナー)において、簡易・迅速にトラブルの解決を支援する制度があります。

詳しくは

個別労働関係紛争の解決

検索







※退職した場合には、各種健康保険や年金の切り替え手続きが必要です。

市町村の窓口または再就職先などで必要な手続きをしましょう。

(養っている家族がいる場合には、その人についても同様に手続きが必要です。)

# 働く人のための相談窓口

働く上で疑問や悩みがありましたら、次の窓口にご相談してみてください。  
相談はいずれも無料です。

<b>総合労働 相談コーナー</b>	労働問題に関するあらゆる分野の相談の 受付(労働条件、解雇、いじめ・嫌がらせ など)  <a href="http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html">http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/ kaiketu/soudan.html</a>	
<b>ハローワーク (公共職業安定所)</b>	職業相談、職業紹介・指導、職業訓練の受 講あっせん、雇用保険の給付(仕事探し、 失業給付、職業訓練など)  <a href="http://www.mhlw.go.jp/kyujin/hwmap.html">http://www.mhlw.go.jp/kyujin/hwmap.html</a>	
<b>労働基準監督署</b>	賃金、労働時間、労働者の安全と健康の確 保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(安 全の確保など)  <a href="http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/location.html">http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/ koyou_roudou/roudoukijun/location.html</a>	
<b>都道府県労働局 雇用環境・ 均等部(室)</b>	・性別による差別、セクシュアルハラスメ ント対策、妊娠・出産、育児休業などを 理由とする不利益な取扱い(退職強要、 解雇、降格、契約の更新拒否(雇止め)な ど)、妊産婦の健康管理などに関する相 談の受付 ・仕事と子育てや介護との両立支援 ・非正規雇用労働者の待遇改善  <a href="http://www.mhlw.go.jp/kouselroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/">http://www.mhlw.go.jp/kouselroudoushou/ shozaiannai/roudoukyoku/</a>	

※読み取りにくいときは、  
周囲を手などで隠して  
ください。

各都道府県に設置されている労政事務所や労働相談窓口でも労働相談を受け付けていますので、お住まいの都道府県のホームページなどをご覧ください。



## 労働委員会

労働組合と使用者(会社)との間のトラブルの調整、使用者が組合員への不利益な取扱いを行った場合や組合との団体交渉を正当な理由なく拒否した場合の審査、労働者と会社との間の個別のトラブル(辞めさせられた、辞めさせてもらえないといったトラブルなど)の解決の支援



中央労働委員会

中央労働委員会  
<http://www.mhlw.go.jp/churoi/>  
 都道府県労働委員会  
<http://www.mhlw.go.jp/churoi/chihou/pref.html>



都道府県労働委員会

## 日本司法支援センター (法テラス)

労働問題に関する法的トラブルの解決の支援

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



## 日本年金機構

厚生年金保険に関する相談の受付

年金相談窓口  
<https://www.nenkin.go.jp/section/soudan/index.html>  
 ねんきんダイヤル  
<https://www.nenkin.go.jp/section/tel/Index.html>



年金相談窓口



ねんきんダイヤル

## 地域若者サポートステーション

働くことに悩みを抱えている15歳~39歳の無業の若者の就労を支援(専門的な相談、コミュニケーション訓練、就労体験など)

<http://saposute-net.mhlw.go.jp>



## 厚生労働省 外国人労働者 向け相談ダイヤル

労働条件に関する問題について、法令の説明や各関係機関の紹介

言語	開設曜日※1	開設時間	電話番号※2
英語	月~金	午前10時~午後3時 (正午~午後1時は休)	0570-001701
中国語			0570-001702
ポルトガル語			0570-001703
スペイン語			0570-001704
タガログ語	火、水、木、金		0570-001705
ベトナム語	月~金		0570-001706
ミャンマー語	月、水		0570-001707
ネパール語	火、木		0570-001708

※1 祝日、12月29日~1月3日は除きます。

※2 通話料は、発着者負担となります。

## 久留米市近郊の相談窓口

### ◆求人・求職・雇用保険などの問い合わせ

#### 【公共職業安定所(ハローワーク)】

	名称	所在地	電話番号	FAX番号
筑後地区	久留米	久留米市諏訪野町2401	0942-35-8609	0942-33-6526
	ハローワーク久留米 マザーズコーナー	久留米市天神町8 リベール5階	0942-31-9177	0942-35-5950
	大川出張所	大川市大字小保614-6	0944-86-8609	0944-86-3722
	八女	八女市馬場514-3	0943-23-6188	0943-24-5597
	朝倉	朝倉市菩提寺480-3	0946-22-8609	0946-23-1359
	大牟田	大牟田市大正町6-2-3	0944-53-1551	0944-54-1540

※ハローワーク久留米マザーズコーナーでは、雇用保険の手続きは取り扱っておりません。

#### 【総合的就労支援】

久留米市ジョブプラザ	久留米市城南町15-3 久留米市役所 本庁舎2階	0942-30-9041 (ハローワーク相談窓口)	0942-30-9759
		0942-30-9809 (就労相談窓口)	0942-30-9707

※久留米市ジョブプラザでは、雇用保険の手続きは取り扱っておりません。

### ◆若年者に対する就職支援についての相談

若者しごとサポート センター筑後プランチ	久留米市城南町15-3 久留米市役所 本庁舎2階	0942-33-4435	0942-33-4435
-------------------------	-----------------------------	--------------	--------------

### ◆若年無業者の就業・自立等の支援の相談

筑後若者サポート ステーション	久留米市城南町15-3 久留米市役所 本庁舎2階	0942-30-0087	0942-30-0087
--------------------	-----------------------------	--------------	--------------

### ◆職場における性別を理由とする差別や、妊娠・出産・育児休業・介護休業を理由とする不利益取り扱いなどの相談

福岡労働局 雇用環境・均等部指導課	福岡市博多区博多駅東2-11-1 福岡合同庁舎 新館4階	092-411-4894	092-411-4895
----------------------	---------------------------------	--------------	--------------



◆厚生年金保険の問い合わせ

久留米年金事務所	久留米市諏訪野町2401	0942-33-6192	0942-34-2449
----------	--------------	--------------	--------------

◆労働条件の確保のための監督・指導・相談や労災保険に関しては

久留米労働基準監督署	久留米市諏訪野町2401	0942-33-7251	0942-33-7254
------------	--------------	--------------	--------------

◆労働者や使用者が抱える労働問題に関する相談

福岡県筑後労働者支援事務所	久留米市合川町1642-1 久留米総合庁舎1階	0942-30-1034	0942-30-1025
---------------	----------------------------	--------------	--------------

◆子育て女性に対する就職支援についての相談

福岡県子育て女性就職支援センター	久留米市合川町1642-1 久留米総合庁舎1階	0942-38-7579	0942-30-1025
------------------	----------------------------	--------------	--------------

◆女性のための総合相談

久留米市男女平等推進センター	久留米市諏訪野町1830-6 えるるピア久留米内	0942-30-7802	0942-30-7811
----------------	-----------------------------	--------------	--------------

**労働組合への相談**

労働組合とは、労働条件の維持改善を主な目的として、労働者が団結し、自主的・民主的に運営する団体です。雇い主と実質的に対等な立場に立ち、労働条件などについて雇い主と交渉を行います。困った時は、その状況やケースに応じて職場の労働組合に相談するのもよいでしょう。

※職場に労働組合がない場合は、産業別、地域別に組織された労働団体(上部団体)や一人でも加入できる合同労働組合や地域ユニオン等を活用することもできます。

この冊子は厚生労働省「これってあり?まんがが知って役立つ労働法Q&A」を引用しています。  
令和2年1月作成



