

# 知っておきたい 労働法の基礎知識

みなさんがやりがいを持ち安心して働くことができるように、労働基準法、男女雇用機会均等法などの法律があります。これらの法律を総称して「労働法」と言います。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。

## ▶ 年次有給休暇 (労働基準法第39条)

付与の要件: 半年以上継続して働き、全労働日の8割以上の出勤があること

※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。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。

### ■ 年休付与日数一覧表

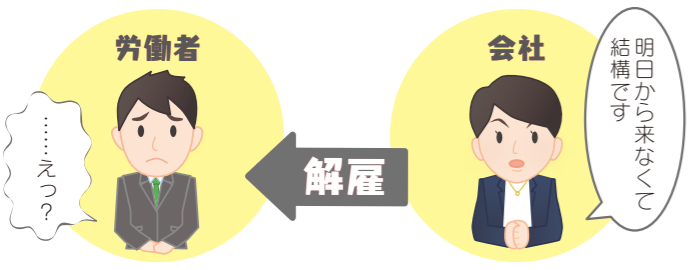
勤続年数	6か月	1年6か月	2年6か月	3年6か月	4年6か月	5年6か月	6年6か月以上
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

- ※アルバイト(パートタイム労働者)でも、
- ① 6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(左の表)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。

## 仕事を辞めさせられるとき、辞めるとき

**解雇** 解雇とは、会社が一方的に労働者を辞めさせることです。社会の常識にかなった納得できる理由のない解雇は無効です。



### ■ 解雇が禁止されている主な場合

労働基準法	<ul style="list-style-type: none"> <li>・仕事が原因のケガや病気による療養期間とその後30日間の解雇</li> <li>・産前産後の休業期間とその後の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・介護休業を申し出たこと、または育児・介護休業したことを理由とする解雇</li> </ul>

※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日以上平均賃金を支払う必要があります。

**退職** 期間に定めのない労働契約の場合、自己都合などで退職する際は、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。

## 働き始める前に知っておきたいこと

働く人と雇う側(会社)との間で、働く際の条件(賃金や労働時間など)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。

### 働く前(労働契約を結ぶ前)に、自分が働く場合の条件をきちんと確認しよう!

- ✓ いつからいつまで働くのか(雇用期間) ※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有無。更新有りの場合はその基準
- ✓ どこでどんな仕事をするのか(勤務地や業務内容について)
- ✓ 勤務時間や休憩時間、休日など
- ✓ 賃金はどのように支払われるのか(賃金の決定、計算と支払い方法、締切日と支払い時期)
- ✓ 辞めるときの決まり(退職や解雇)

**就業規則とは**  
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。



## 働くときのルール

▶ **賃金**  
働く人の生活を守るために、会社が支払わなければならない賃金の最低額が「最低賃金」として法律で決められています。毎年、都道府県・仕事内容ごとに決められます。

▶ **労働時間** (法定労働時間)  
(労働基準法第32条)(休憩時間を除く)  
◎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 (特例措置対象事業場は週44時間以内)  
**法定労働時間**  
※会社がこの時間を超えて労働させる場合には、労働基準法第36条の規定に基づく「36協定」という労使協定を結び、「割増賃金」を支払う必要があります。  
**変形労働時間**  
1週間あたりの平均労働時間が法定労働時間内であれば、1日8時間を超えて働かせることを認める制度。  
※一定の要件があります。

▶ **休憩時間** (労働基準法第34条)  
1日の労働時間が  
◎6時間を超える場合 = 45分以上の休憩時間  
◎8時間を超える場合 = 60分以上の休憩時間を与えなければならないことになっています。

▶ **休日** (労働基準法第35条)  
休日は毎週少なくとも1回あるいは4週間を通じて4日以上与えなくてはならないことになっています。これを法定休日といい、法定休日に働いたときは割増賃金が発生します。

## ▶ 割増賃金

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。

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
⑤ 1か月60時間を超える時間外労働	50%以上の割増賃金

求人票や求人広告の条件を確認しよう!

**正社員(営業事務)募集**

職 種/営業、事務(未経験可)  
給 与/月15万円~18万円 株式会社 ○○商事  
資 格/要普通自動車免許 まずはお気軽にお電話ください。  
時 間/9:00~17:30(休憩60分) TEL 00-0000  
休 日/土曜、日曜、祝日、年末年始 〒000-0000  
待 遇/交通費支給(上限有)、 福岡県久留米市○○  
各種保険有 問い合わせ先…(担当○○)

## 困ったら… 労働相談機関へ

- ▶ **労働相談** 残業代が支払われない、休みが取れない、いじめにあった、解雇されたなど、会社との間でトラブルが発生したときは支援機関に相談しましょう。
- ◎ **久留米総合労働相談コーナー**  
〒830-0037  
久留米市諏訪野町2401  
(久留米労働基準監督署内)  
TEL 0942-33-7251  
FAX 0942-33-7254
  - ◎ **福岡県筑後労働者支援事務所**  
〒839-0861  
久留米市合川町1642番地の1  
久留米総合庁舎 1階  
労働相談担当  
TEL 0942-30-1034  
FAX 0942-30-1025
  - ◎ **労働組合**  
労働組合とは、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、その状況に応じて職場の労働組合に相談するのもよいでしょう。

