



安心して働くために

①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』）が平成31年4月1日から順次施行されました。

働き方改革関連法

- 残業時間の上限規制
- 勤務間インターバル制度
- 1人1年あたり5日間の年次有給休暇の確実な取得
- 月60時間を超える残業の割増賃金率の引き上げ
- フレックスタイム制の制度の拡充
- 高度プロフェッショナル制度の新設
- 産業医・産業保健機能の整備
- 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

●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。



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。

島根県の地域別最低賃金

904円

令和5年10月6日から

- 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。

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、すべてがこのとおりではありません。

※コンビニエンスストアや飲食店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（3サブロク6協定）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、正式には「時間外・休日労働に関する協定届」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。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時間以内（※1）、単月100時間未満（※2）でなければなりません。（ただし、建設事業、自動車運転の業務及び医師等については、令和6年3月31日まで適用が猶予されています。）

（※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

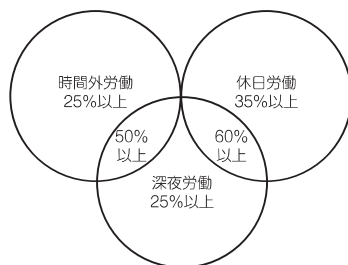
1週間につき1日、もしくは4週間に4日と決められている法定休日に働くこと。

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）や休日労働、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
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。

●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日以上の日を休む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日以上の日数の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（アルバイトも含まれます）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。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。

② 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		} (※1)
住居手当		住民税		
通勤手当				
時間外勤務手当				
休日勤務手当				
支給額計	(A)	控除額計	(B)	
差引支給額		¥	(A)−(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。

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、会社（事業場）を通じてそれぞれ納められます。これらは「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、国民健康保険等）、「年金保険」（厚生年金、国民年金等）、「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。

《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 ※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 高齢雇用継続給付 教育訓練給付 など	療養（補償）給付 休業（補償）給付 障害（補償）給付 など
保険料負担	事業主（会社）と被保険者（労働者）			事業主（会社）
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	

（※）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

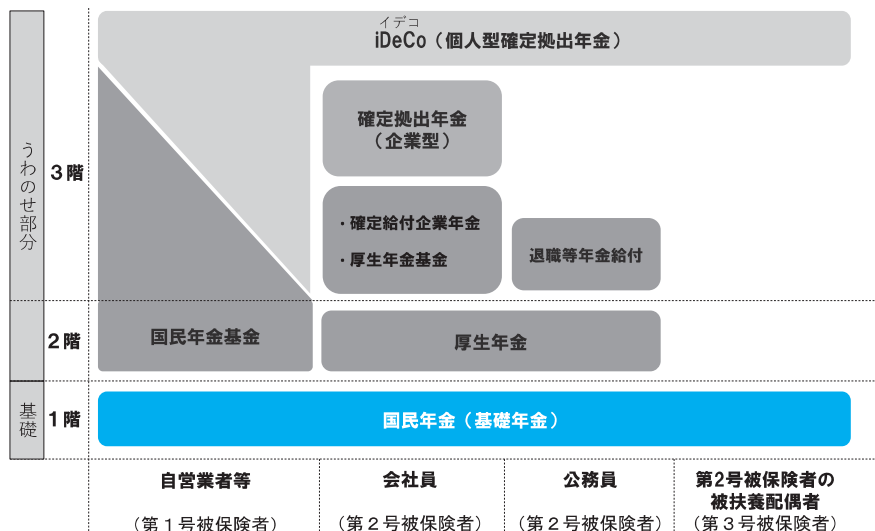
①20歳以上60歳未満のすべての人が加入する**国民年金（基礎年金）**と②会社員や公務員等が加入する**厚生年金**によるいわゆる「2階建て」とよばれる構造になっています。また希望する者は「3階部分」③**iDeCo**等の私的年金に任意で加入し、さらに上乗せの給付を受けることができます。

※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、納税の義務を負ふ。」

【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。

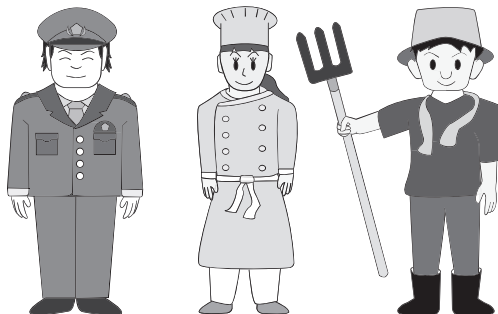
毎月、「給料引き」（「天引き」ともいいます）される税金の額はあくまで見込額であり、その年の給料の総額が確定する12月の最後の賃金の支払い時に、生命保険料等所得から控除される額を差し引いて、精算されます。これが「年末調整」と言われるものです。

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。



③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。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日以上分の平均賃金を「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。

- * 仕事上のけがや病氣、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・21条第2項・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場合があります。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！

やとど ● 雇止め

あらかじめ労働者と使用者との間で合意した雇用期間が満了したときに、契約を更新せずに終了させることをいいます。

契約である以上、期間満了により契約が終了するのが原則ですが、次のような条件が定められています。

〔雇止めをする場合の条件〕

① 雇止めの予告

使用者は、有期契約労働者を

ア 3回以上労働契約を更新している場合

イ 1年以下の契約期間が反復更新され、最初の契約から継続して通算1年を超えている場合

ウ 1年を超えて継続雇用している場合には、少なくとも契約の期間が満了する日の30日前までにその予告をすること。

② 雇止めの理由の明示

使用者は、雇止めの予告後、労働者が雇止めの理由について証明書を請求した場合は、速やかに交付すること。（雇止め後に労働者から請求された場合も同様です。）

③ 雇止めが無効となる場合

反復更新の実態などから、実質的に期間の定めのない契約と変わらないという場合や、雇用の継続を期待することが合理的と考えられる場合、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とき、雇止めは認められません。

アルバイトをめぐるトラブルについて

学生のアルバイトは本分である学業との適切な両立を図ることが大切です。しかしながら近年、企業が過酷な条件で学生を働かせる「ブラックバイト」が社会的に大きな問題となっています。

トラブルに巻き込まれないためには、アルバイトを始める前に労働条件通知書（P.10）などの書面をもらい保存しておくことが重要です。

困ったときには、一人で悩まず「困ったときの相談窓口」（P.39）へ相談してみましよう。