

〇〇〇〇〇〇の皆さんへ

「ワークルール出前講座」(案)
～ 働くときに知っておきたいこと～

(講師) 福島県労働委員会 〇〇委員

(〇〇〇〇〇)

福島 太郎



キビタン©福島県

(主催) 福島県労働委員会

○目次

- ・ ワークルールとは P 3
- ・ 社会人としての基本姿勢 P 5
- ・ 仕事をする上で大切なこと P 7
- ・ 設問一覧（例）

1	募集・求人における労働条件の明示	P 1 1
2	労働契約	P 1 4
3	内定取消	P 1 8
4	就業規則	P 2 0
5	最低賃金	P 2 3
6	試用期間	P 2 6
7	賃金支払いの原則	P 2 8
8	賃金の天引き	P 3 0
9	時間外労働	P 3 2
10	割増賃金	P 3 6

※その他の設問含め、全設問数 3 1

ワークルールとは

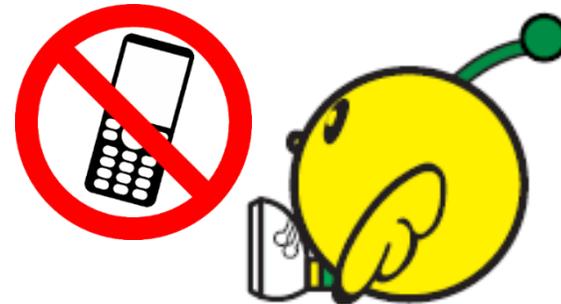
働くときに必要な**法律**や**決まり**のことです。

- ・社員・従業員は、ワークルールを守って働かなければなりません。
- ・会社も、人を雇用して働かせるときには、ワークルールを守らなければなりません。

社員・従業員が守るべき「ワークルール」は基本的には、**当たり前**の内容です。

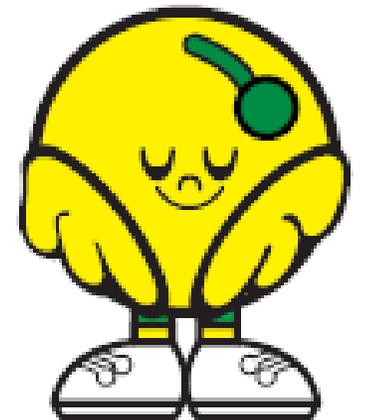
- ・無断欠勤をしない。
- ・お客さんのことをSNSなどで話題にしない。
- ・仕事中には悪ふざけしない。

・・・など



社会人としての基本姿勢

- ・朝夕の「挨拶」をきちんとする。・・・明るく・元気よく
- ・「時間」を大切にす。・・・約束した時間は守る
- ・「身だしなみ」を整える。・・・他人に不快に
思われない服装で
- ・「言葉遣い」に気をつける。
 - ・・・お客様・上司・先輩等に
敬語を使いましょう



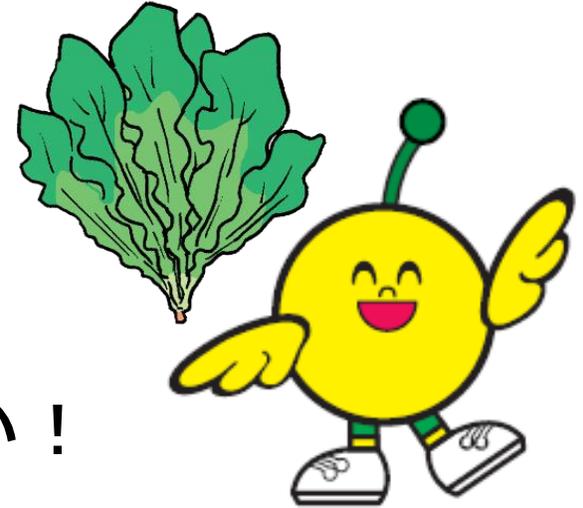
仕事をする上では「**報**・**連**・**相** (ホウレンソウ)」
告・**絡**・**談** が大切

部下(皆さん)の側にしたら

* 報告したって動いてくれない!

* 連絡したって聞いてくれない!

* 相談したくてもそんな雰囲気ではない!



どうすればいいの?!

やはり … **報・連・相**をしやすい(盛り上がるような)空気を
職場全体でつくること

それには「**元気で明るく笑顔のあいさつ**」が大切

仕事をする上で大切なこと

- ・ **法律**は守る

法律を守ることは自分を守ると同時に会社も守ることになります。

- ・ **就業規則**を守る

会社と社員の約束事や社員が守らなくてはならない規則。

- ・ **職場のルール**を守る

職場には習慣化されたルールもあります。チームの一員として、こうした決まり事も守りましょう。

会社を守るべき「ワークルール」は
働く人を守るために
法律などで細かく定められています。

労働契約法、労働基準法、最低賃金法・・・など



ところが

会社が「ワークルール」を知らない場合もあります。

会社が「ワークルール」を守らないこともあります。

ブラックバイトやブラック企業から

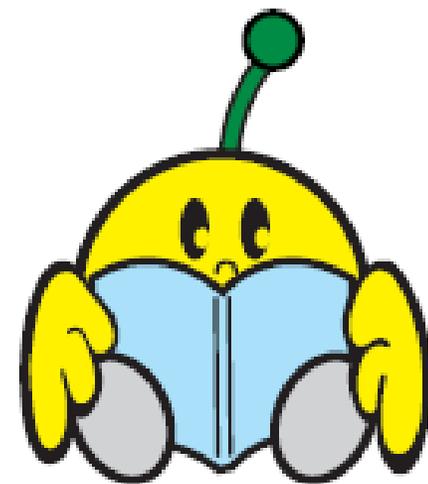
働く自分を守るための第一歩は、

「この働かせ方はおかしい」

「会社の説明は間違っている」

と気づくことです。

そのために、「ワークルール」を学びましょう！



事例説明の前に

これから説明する事例は、一般的な事例についての解説であり、個別・具体的な事例・相談に**全て当てはまるものではありません。**

労働について何かお困りの場合には、
福島県労働委員会事務局や福島労働局、
各労働基準監督署等へお問い合わせください。



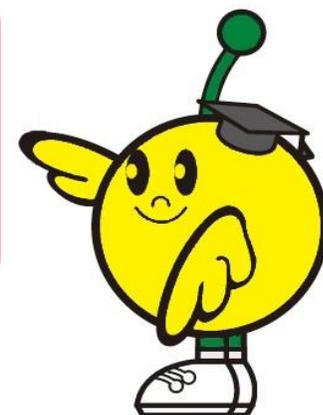
注意!

募集・求人における労働条件の明示



1)「求人広告」に「月給25～30万円」など
良い条件がたくさん書いてありました。
そのまま信用して大丈夫でしょうか。

(答え) 自分の働く条件は、労働契約を結ぶ
前にしっかりと確認しましょう。



募集・求人における労働条件の明示

会社は、労働者の**募集**や**求人申込み**の際に、労働条件を**書面の交付**により求職者に明示しなければなりません。

※求職者が希望する場合には、電子メールによる明示も可能。

(職業安定法第5条の3等)

◆募集・求人申込みの際に明示が必要な項目

- ・業務内容 ・試用期間 ・契約期間 ・就業場所 ・就業時間
- ・休憩時間 ・休日 ・時間外労働 ・賃金 ・加入保険
- ・募集者の氏名又は名称

変更内容の明示

会社は、求人票等の内容と異なる内容の労働契約を締結する場合、どの点が異なるのかを**書面の交付**により求職者に明示しなければなりません。

(職業安定法第5条の3の③)

①	当初の明示と異なる内容の労働条件を提示する場合
	例) 当初 基本給30万円/月 ⇒ 28万円/月
②	当初の明示の範囲内で特定された労働条件を提示する場合
	例) 当初 基本給25万円～30万円/月 ⇒ 28万円
③	当初の明示で明示していた労働条件を削除する場合
	例) 当初 基本給25万円/月、営業手当3万円/月 ⇒ 基本給25万円/月
④	当初の明示で明示していなかった労働条件を新たに提示する場合
	例) 当初 基本給25万円/月 ⇒ 基本給25万円、営業手当3万円

変更後の労働条件を十分に確認して、**労働契約**を結びましょう！

労働契約



2)「採用するから明日から来て。労働条件は、求人票のとおり。」と言われました。このまま、働きはじめてよいのでしょうか？

(答え)労働契約を結ぶ際には、労働条件を明示した書面の交付を求めましょう。



労働契約とは、

働く人と会社との間で、働く際の条件に

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

約束を言います。

労働契約締結時の労働条件の明示

会社は、**労働契約締結**に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければなりません。

(労働基準法第15条)

◆必ず書面の交付(※)による明示が必要な労働条件

- ・労働契約の期間
- ・就業の場所・従事する業務の内容
- ・始業・終業時刻
- ・所定労働時間を超える労働の有無
- ・休憩時間
- ・休日
- ・休暇
- ・交替制勤務をさせる場合は就業時転換に関する事
- ・賃金の決定・計算・支払いの方法
- ・賃金の締め切り・支払の時期
- ・退職に関する事(解雇の事由を含む)

※ 労働者が希望する場合には、①FAX、②Eメール等のwebメール、③LINE等のSNSメッセージ機能によることも可能。

労働契約は、「口頭」による合意でも成立します。

もし、会社から労働条件を明示した
書面をもらえない場合には、

- ・求人票や「募集要項」を取っておきましょう。
- ・口頭で言われた労働条件についての「メモ」を
残しておきましょう。
- ・「給与明細」などを保存しておきましょう。



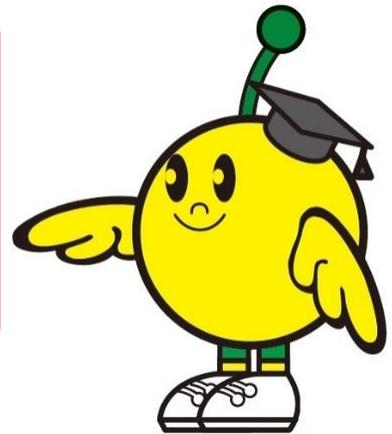
労働トラブルとなったときに、会社との話合いや
第三者機関への相談のために役立ちます。

内定取消



3) 入社直前になって、会社から採用内定が取り消されました。
どうしたらよいのでしょうか。

(答え) **内定取消は無効**となる場合がありますので、お近くの「労働相談窓口」へお問い合わせください。



採用内定=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
なければ契約の解約=解雇は無効です。

(労働契約法第16条)

就業規則

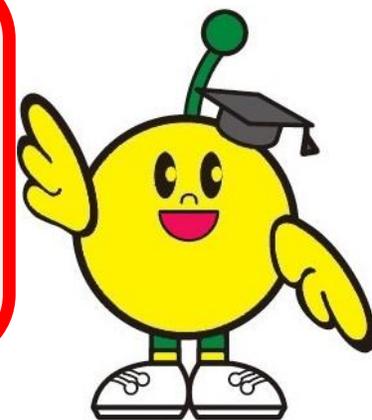
4) 採用時の説明で、「労働条件の細かい点は

就業規則のとおり。」と言われました。

就業規則とはなんですか？



(答え) 賃金・労働時間・職場の規律などについて会社が決めたルールです。



就業規則

- ① 常時10人以上の労働者を使用している会社は、必ず作成しなければなりません。
- ② 会社は従業員に周知しなければなりません。
 - ・見やすい場所に掲示し、又は備え付けます。
 - ・書面を労働者に交付します。

・・・など

就業規則には、とても重要なことが定められています。

○就業規則に定められていること

- 始業、終業の時刻
- 時間外労働(残業)、休日労働について
- 休憩時間、休日、休暇(年次有給休暇、育児休暇など)
- 賃金の決定方法、計算方法、支払の時期
- 昇給について
- 懲戒処分
- 退職、解雇、定年の事由及び手続き ……など

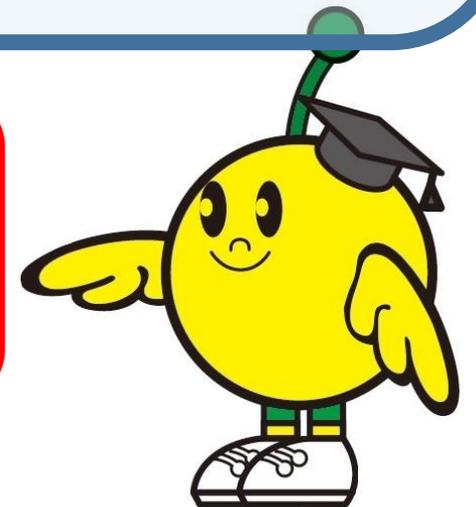
(労働基準法第89条)

最低賃金

5) バイト先の店長から、「あなたはまだ、
? 『研修期間中』だから、時給は最低賃金より
低いけど、我慢してね。」と言われました。
これは法律違反ではないのですか。



(答え) 最低賃金額を下回る時給は法律
違反です。



「最低賃金制度」とは

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支払わなければならないとする制度。

この制度は、**全ての労働者**（パートタイマー、アルバイト、臨時、嘱託などの雇用形態や呼称を問わない）とその使用者に適用されます。

※都道府県毎に定められ、毎年10月に見直されます。

たとえば、最低賃金額より低い賃金（830円）で働くことに労働者が同意しても、それは法律によって**無効**となり、最低賃金額（福島県では858円）との差額を請求できます。

知っていますか？ 自分の最低賃金

福島県 最低賃金

時間額
858円

令和4年 10月6日から

比較
30円UP



社員、パート、
アルバイトの方、学生さんなど
働くすべての人と
雇う人のためのルールだよ！

最低賃金とは、働くすべての人に賃金の最低額を保障する制度です。

中小企業事業者の皆さんへ

WEBで
検索！
最低賃金に関する検索サイト
<https://www.saitaching.in/fuk/>
最低賃金制度 最低賃金

最低賃金に関するお問い合わせは福島労働局または雇う人の労働基準監督署へ
福島労働局ホームページアドレス <https://site.mhlw.go.jp/fukushima-roudoukyoku/>

業務改善
助成金
最大
600万円
を助成



「最低賃金制度」って、

働くすべての人に、賃金の最低額（最低賃金額）を
保障する制度のことだよ！

年齢やパート・学生アルバイトなどの働き方の違いにかかわらず、
すべての労働者に適用されます。



確認の方法は？

確認したい賃金を時間額にして、
最低賃金額（時間額）と比較してみましょう！

最低賃金額との比較方法 あなたの賃金と該当する都道府県の最低賃金額を書き込んでみましょう。(※2)

1 時間給の場合	時間給 円	≧	最低賃金額(時間額) 円				
2 日給の場合	日給 円	÷	1日の平均所定労働時間 時間	=	時間額 円	≧	最低賃金額(時間額) 円
3 月給の場合	月給 円	÷	1か月の平均所定労働時間 時間	=	時間額 円	≧	最低賃金額(時間額) 円
4 上記 1, 2, 3 が 組み合わせざっている場合	例えば、基本給が日給で 各手当(職務手当など)が 月給の場合		● 基本給(日給)→ 2 の計算で時間額を出す ● 各手当(月給)→ 3 の計算で時間額を出す ● ●と●を合計した額 ≧ 最低賃金額(時間額)				

(※1)最低賃金額との比較に当たって、次の賃金は算入しません。
①賞与に支払われる賃金(給付手当など)②1か月を超える期間ごとに支払われる賃金(賞与など)③所定労働時間を超える時間の労働に対して支払われる賃金(時間外労働賃金など)④所定労働日以外
の日の労働に対して支払われる賃金(休日割増賃金など)⑤午後1時から午前5時までの間の労働に対して支払われる賃金のうち、通常の労働時間の賃金の計算額を超える部分(深夜割増賃金など)
⑥精神手当、通勤手当および家族手当
(※2)詳細な計算方法や、歩合給の場合の計算方法などは労働局または雇う人の労働基準監督署へ

使用者も、労働者も、必ず確認。最低賃金。



スマホ、携帯で
自分の地域の
最低賃金を
チェックしよう！

業務改善助成金

最大
600万円を
助成

「業務改善助成金」は、生産性を向上させ「事業場内で
最も低い賃金(事業場内最低賃金)」の上げを図る
中小企業・小規模事業者を支援する助成金です。設備
投資などを行なった場合、支給の要件に応じてその費
用の一部を助成します。



中小企業事業者の皆さんへ

賃金上げを支援する助成金を
積極的に活用しましょう。

業務改善助成金の
動画もあります。

詳しくは、こちら [業務改善助成金](#) 検索



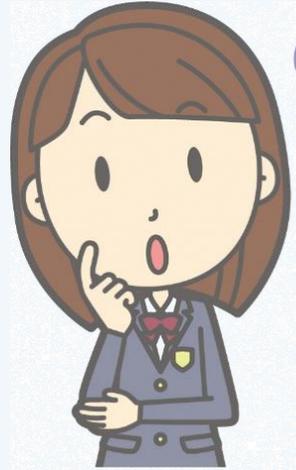
専門家による
無料相談を
実施 [詳しくは、こちら](#) [働き方改革推進支援センター](#) 検索

働き方改革
推進支援
資金 [詳しくは、こちら](#) [働き方改革推進支援資金](#) 検索

日本政策金融公庫では、事業場内最低賃金の
引上げに取り組む者に対して、
設備資金や運転資金の融資を行っています。
[詳しくは、こちら](#)

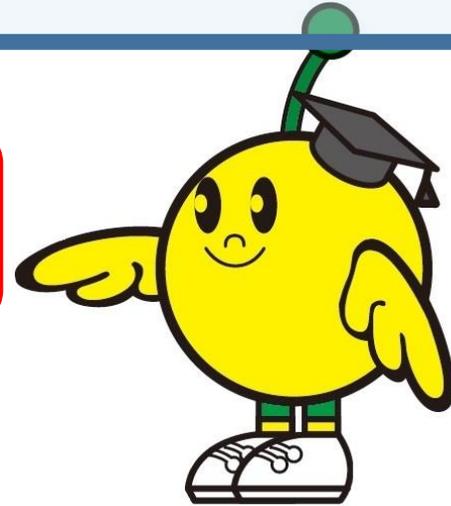


試用期間



6) 正社員として採用されましたが、
「入社後3か月は**試用期間**だから。」と
言われました。**試用期間**中の社員と、
正社員の待遇に違いはありますか。

(答え) 違いはありません。



試用期間とは

法律では定められていませんが、
会社が労働者を採用する場合に、通常1か月から
6か月の間、**基礎的な教育訓練**を行うとともに
労働者の**職務遂行能力**や**適格性を判断**するために
設けられる期間をいいます。

賃金支払いの原則



7) 店長から「今日の残業代だよ。」と言われ、
売れ残りのケーキを渡されました。
残業代(給与)は**お金**で支払われなくても
よいのでしょうか。

(答え)「残業代は**現金**で払ってください。」
とすることができます。



賃金の「支払5原則」

- ① **現金**で（品物で渡すのはダメ）
- ② **全額**を（勝手に天引きするのはダメ）
- ③ **毎月1回以上**（数ヶ月まとめて後払いはダメ）
- ④ **一定の期日**に（不定期に支払うのはダメ）
- ⑤ **労働者本人に直接**に（家族に渡すのもダメ）

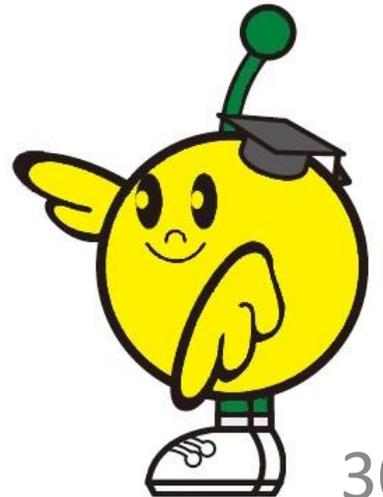
（労働基準法第24条）

賃金の天引き



8) 社内融資制度を利用し住宅資金を借りたところ、「返済金を給与から天引きする。」と言われました。仕方ありませんか。

(答え) 労使協定に定めがあり、本人が同意している場合には、天引きが可能となります。



賃金の天引き

賃金の「全額払い」の原則には例外があり、

次の場合には賃金から天引きすることができます。

- 1 法令に別段の定めがある場合（例：税金や社会保険料など）
- 2 労使協定に定めがあり、社員が天引きに同意している場合
（例：親睦会費、社宅使用料、借入金返済など）

<労使協定とは>

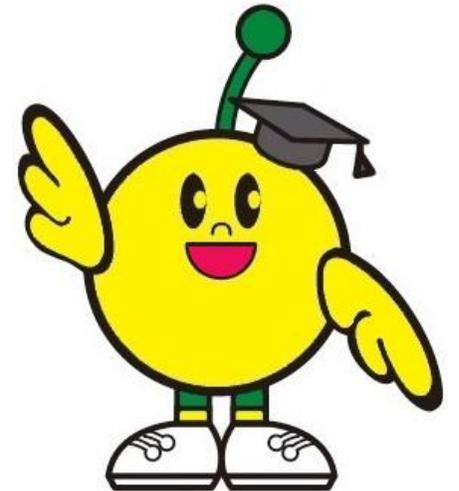
労働条件や労働者の待遇について、会社と過半数労働組合
または労働者の過半数を代表する者が協議し締結するもの

時間外労働



9) 毎日、朝早くから夜遅くまで働き、
休日出勤の場合もあります。
労働時間に制限はないのですか。

(答え) 労働時間には制限があります。



時間外労働

●法定労働時間（労働基準法第32条）

労働時間の限度は、原則として

- ①1日について8時間
- ②1週間について40時間 と定められています。

●時間外労働・休日労働

法定労働時間を超えて勤務を命じる場合は、

- ①時間外労働・休日労働に関する協定（いわゆる三六協定）の締結
- ②時間外・休日労働について、就業規則または雇用契約書（労働条件通知書）に定められていること が必要です。

※災害等により臨時の必要がある場合、この規制は解除されます。

三六協定

時間外労働や休日労働について使用者と労働組合等が結ぶ書面による協定（労使協定）のこと。

※ 会社は労働基準監督署に届出を行う必要があります。

◆ 三六協定により延長できる労働時間

● 原則（労働基準法第36条第4項）

月45時間、かつ、年360時間

● 特例（労働基準法第36条第5項）

① 年720時間

② 2か月ないし6か月の月平均80時間以内（休日労働を含む。）

③ 月100時間未満（休日労働を含む。）

④ 月45時間超は年6回まで

労働組合

労働組合とは

- ・労働者が自主的に団結して、
- ・賃金・労働時間等の労働条件の改善を目的に、
- ・会社と交渉する

ために組織された団体のことを言います。



割増賃金



10) 朝8時から夕方5時までが勤務時間の
工場で働いています。大口の受注が
入ったため、深夜0時まで残業して
ほしいと言われました。
残業代はどうなりますか。

(答え) 勤務した時間帯に応じて割増賃金が
支払われます。



設問の場合

夕方5時から夜10時までには**25%以上**、
夜10時から深夜0時までには**50%以上**の
割増賃金が支払われます。

<例> 時給1,000円の場合の残業代

夕方5時から夜10時まで 1,250円/時間

夜10時から深夜0時まで 1,500円/時間

割増賃金の割増率について

法定労働時間(1日8時間)を超える労働等を行った場合、
 会社は労働者に対して割増賃金を支払わなければなりません。
 割増率については条件により下表のとおりとなります。

種類	支払う条件	割増率
時間外労働	法定労働時間を超えた時	25%以上
	時間外労働が限度時間(1か月45時間、1年360時間等)を超えた時	25%以上
	時間外労働が1か月60時間を超えた時 (※)	50%以上
休日労働	法定休日(週1日)に勤務させた時	35%以上
深夜労働	夜10時から翌朝5時までの間に勤務させた時	25%以上

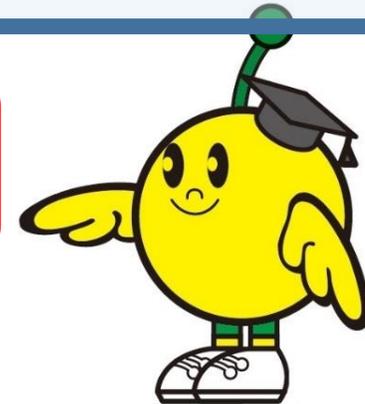
※ 中小企業については、令和5年3月まで適用が猶予され、猶予期間中は25%以上の割増率となります。

残業代の未払



11) 業務が忙しくなってきたため、上司の指示に従い残業を行いました。後日、給与明細を確認したところ、**残業代**が支給されていませんでした。**残業代**は支払ってもらえないのでしょうか。

(答え) 残業代を請求できます。



残業代

法定労働時間(1日8時間)を超えて労働を行った場合、
会社は労働者に対して割増賃金(いわゆる残業代)を
支払わなければなりません。

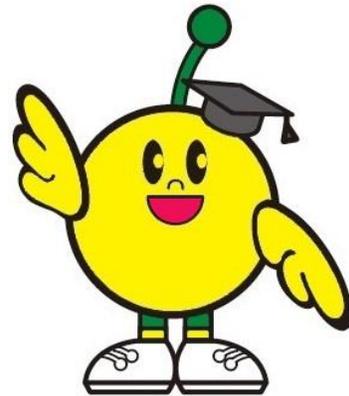
会社に残業代の支払いを求めても会社が応じない
場合には、「労働相談の窓口」へご相談ください。

固定残業代



12) 毎月、固定残業代として10時間分の残業代が支払われています。しかし、毎月10時間以上の残業をしています。10時間を超えた分の残業代は請求できますか。

(答え) 請求できます。



一定の時間分を定額で支給される割増賃金(残業代)を

固定残業代などといいます。

ただし、労働者が**定額支給**されている時間分を

超えて時間外労働をした場合、会社はその**超えた時間分**の

残業代を支払う必要があります。

なお、固定残業代を導入するためには、就業規則、賃金規程、

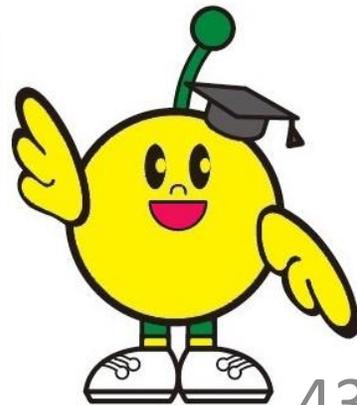
労働契約において、**明確に定めてあることが必要**です。

休憩時間



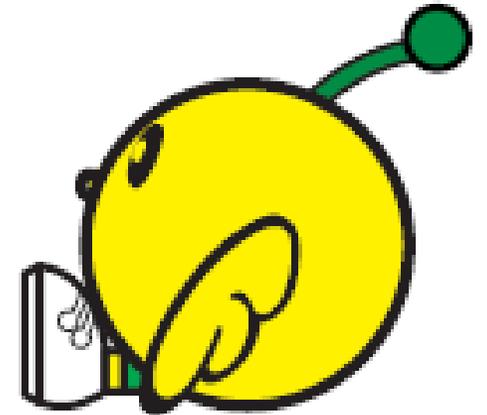
13) 飲食店のパートタイマーとして、午後3時から午後10時まで、連続7時間働いていますが、**休憩**時間がありません。
休憩はもらえないのでしょうか。

(答え) **最低45分間の休憩**が与えられます。



休憩時間

- ① 1日の労働時間が
「6時間を超えて8時間まで」
⇒ 45分以上の休憩
- ② 1日の労働時間が
「8時間を超える」場合
⇒ 60分以上の休憩



※休憩時間は労働時間の途中に与えられます。

(労働基準法第34条)

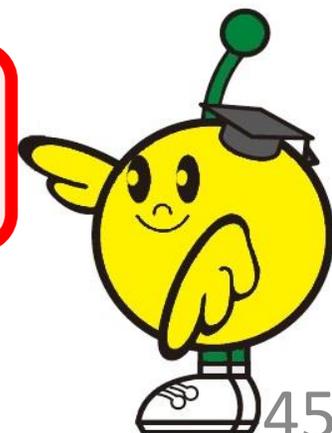
年次有給休暇



14) 正社員として働いて1年以上経ちますが、会社からは「**年次有給休暇**はない。」と言われました。

年次有給休暇はないのでしょうか。

(答え) **一定の条件を満たせば、取得できます。**



年次有給休暇

条件:「勤め始めてから6か月以上継続して働き、
全労働日の8割以上の出勤」

1 フルタイム勤務の従業員

(1) 就職から6か月経過 ⇒ 10日を付与

(2) 1年ごとに、新たに付与されます。

2年目以降は、付与される日数が増えます。

2 パートタイムや短時間アルバイトの従業員

⇒労働時間や労働日数に応じて付与されます。

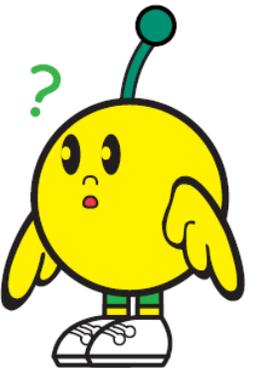
(労働基準法第39条)

年次有給休暇の取得



15) 年次有給休暇が10日付与されもうすぐ1年になりますが、上司から「業務が忙しいから休むな」と言われて1日も取れません。会社は年次有給休暇を1日も与えなくてよいのでしょうか。

(答え) 会社は、年次有給休暇を年10日以上付与した労働者には年5日取得させなければいけません。



年次有給休暇の取得

年次有給休暇を取得する時期や目的は

自由ですが、取得するときは事前に休む日を

決めて会社に届け出ましょう。

ただし、

「事業の正常な運営を妨げる」場合、

会社には年次有給休暇の

取得時季を変更する権利が認められています。

年次有給休暇の取得促進

年次有給休暇
の取得

年次有給休暇が年10日以上付与される

労働者について、会社は取得時季を指定し、

年5日取得させなければなりません。

(労働基準法第39条)

※労働者自身が請求・取得した日数などは、

会社が取得時季を指定する年5日から

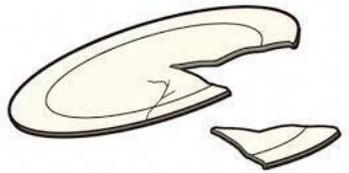
差し引かれます。

損害の弁償



16) 商品陳列の作業をしていたときに、
商品を誤って落とし、壊してしまいました。
弁償しなければなりませんか？

(答え) **普通に仕事をしていて起こるようなミスが原因**であれば、弁償する義務は発生しません。



弁 償

通常起こりうるミスから生じた損害については
従業員は弁償の必要はありません。

※ 「悪ふざけ」「横領」など

故意・重大な過失がある場合には、

従業員も賠償責任を負うことがあります。

違約金

Q

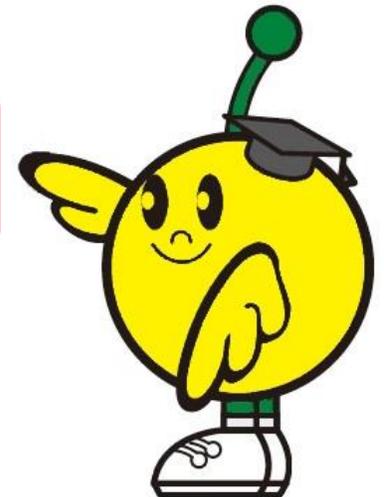


17) アルバイト先には「急に休んだら

罰金」というルールがあります。

罰金を支払わなければなりませんか。

(答え) 支払う必要はありません。



違約金

休んだことによる損害が発生したかしていないかを問わず、**一律に違約金(罰金)**を定めることは、労働基準法第16条違反です。

※労働基準法第16条

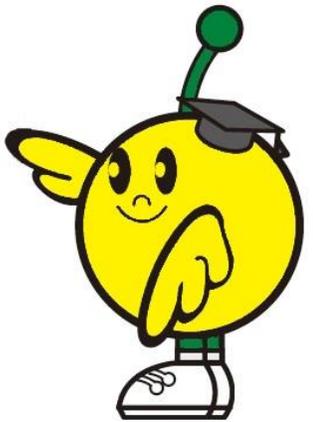
使用者は、労働契約の不履行について**違約金**を定め、又は**損害賠償を予定**する契約をしてはなりません。

労働災害



18) 仕事中に、けがをして病院に行くことになりました。会社から、「治療費は自己負担するように。」と言われました。治療費は自己負担しなければなりませんか。

(答え) 仕事でけがをした場合、
治療費は労災保険から支払われます。



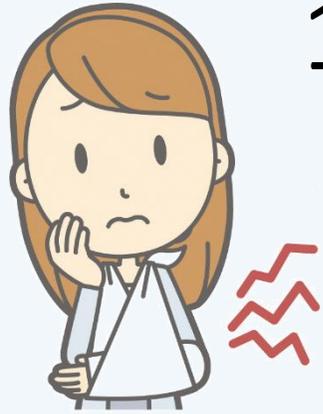
労働災害の補償

業務上負傷し、又は疾病にかかった場合には、その療養にかかる費用は、会社が全額を負担しなければならないとされています。

実際には、労働者災害補償保険法に基づき、**労災保険**から**療養費**が支払われます。

(労働基準法第75条)

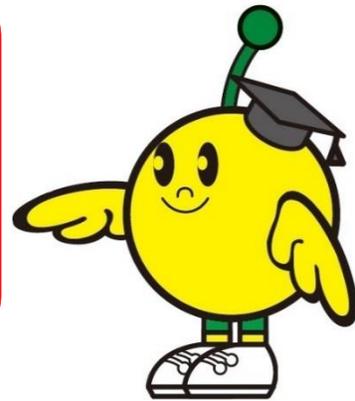
通勤災害



19) 勤務先に自転車で向かう途中、転んで腕を骨折しました。治療費は自己負担しなければなりませんか。

(答え) 通勤中のケガも

治療費は労災保険から支払われます。



通勤災害の補償

通勤中のケガも、

労働者災害補償保険法に基づき、

労災保険から療養費が支払われます。

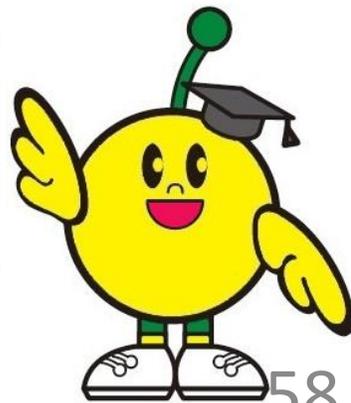
なお、自動車事故等、相手のある事故の場合は警察に連絡し、事故発生現場の立会い確認をしてもらう必要があります。

パワーハラスメント



20) 上司から他の職員の前でわざと怒鳴りつけられたり、**必要のない**書類の作り直しを何度も命じられたりしました。上司の行為は**パワハラ**ではありませんか。

(答え)「**パワハラ**」に該当する可能性があると考えられます。



パワーハラスメントとは

パワハラとは、次の3つの要素をすべて満たすものをいいます。

職場において行われる

- ①優越的な関係を背景とした言動であって
- ②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより
- ③労働者の就業環境が害されるもの

※客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる

適正な業務指示や指導については該当しません。

パワーハラスメントとは

職場におけるパワーハラスメントの例として、

次のようなものが挙げられます。

- ①身体的な攻撃(暴行・傷害)
- ②精神的な攻撃(脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言)
- ③人間関係からの切り離し(隔離・仲間外し・無視)
- ④過大な要求(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)
- ⑤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)
- ⑥個の侵害(私的なことに過度に立ち入ること)

会社が講じるべき措置

以下のとおり、パワハラ防止対策を講じることが会社の義務となりました。

※大企業は2020年6月1日から、中小企業は2022年4月1日から義務化されます。

(中小企業は2022年3月31日までは努力義務)

- ①職場におけるパワハラの内容やパワハラを行ってはならない等、**会社の方針を明確にし、労働者に周知すること**
- ②**相談窓口**を設け、労働者に周知すること
- ③相談内容に応じて、**事実関係を迅速かつ正確に確認**すること
- ④**被害者への配慮**や**パワハラの行為者に対する措置**を講じること
- ⑤**再発防止に向けた措置**を講じること
- ⑥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**を講じること
- ⑦相談したこと等を理由として、解雇その他の**不利益な取扱いをされないことを定め、労働者に周知**すること

パワハラと労働者・会社の責任

パワハラを行った者は、

法的責任（不法行為）を問われる場合があります。

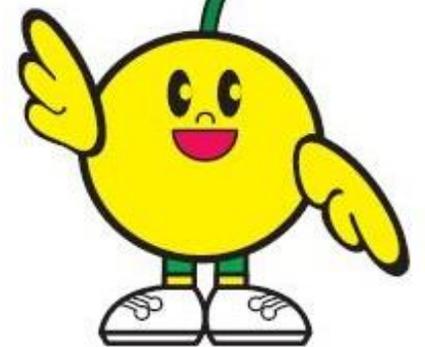
会社も、社内のパワハラを放置すると、

法的責任（安全配慮義務違反、不法行為）を

問われる場合があります。

パワハラにあったら、どうする？

- 1 どんなことをされたのか**記録**する。
- 2 **周囲に相談**する。
- 3 **会社の相談窓口**や**人事担当者**に**相談**する。
- 4 **外部の「相談窓口」**に**相談**する。



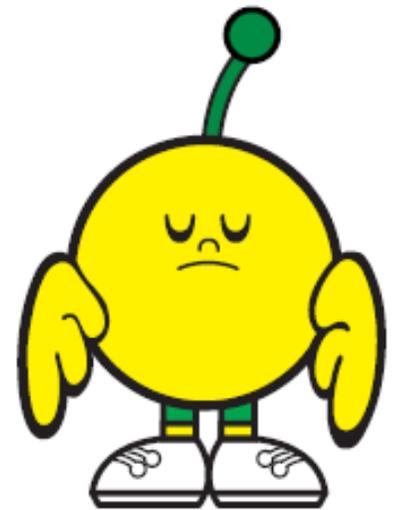
職場で問題となるハラスメントの例

セクハラ(セクシュアル・ハラスメント)

- ・接待でお酌を強要する。
- ・性的な冗談を言ったり、からかったりする。

マタハラ(マタニティー・ハラスメント)

- ・「妊娠したから退職するんだらう。」などと言葉をかける。
- ・「うちの会社には、育児休業制度はない。」と言う。

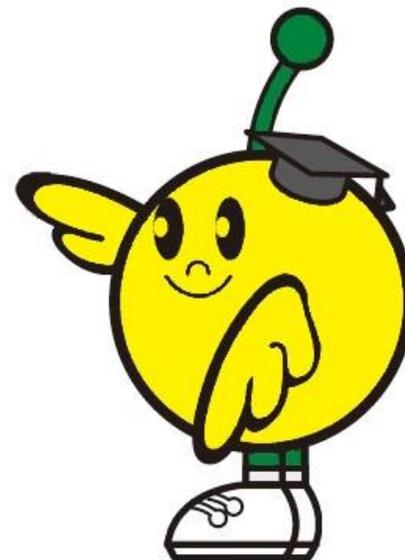


妊娠に伴う解雇・退職強要



21) 妊娠をしたので産休を取りたいと上司に相談したところ、「辞めてもらおう。」と言われました。辞めなければなりませんか。

(答え) 辞める必要はありません。



妊娠に伴う解雇・退職強要

産前産後の休暇中とその後30日間は、
いかなる理由があっても**女性労働者**を
解雇してはいけません（労働基準法第19条第1項）。

女性労働者が**婚姻、妊娠、出産**したり、
産前産後休暇を**請求したり取得した**ことを理由として
解雇してはいけません。

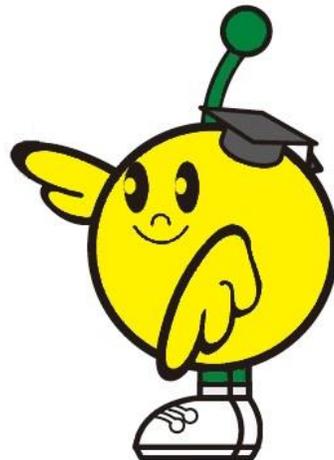
（男女雇用機会均等法第9条第2項、第3項）

育児休業



22) **育児休業**を会社に申し出たところ、「規則にないから」と拒否されました。育児休業は取得できないのでしょうか。

(答え)取得できます。



育児休業の取得

育児休業は、**法定休業制度**です。

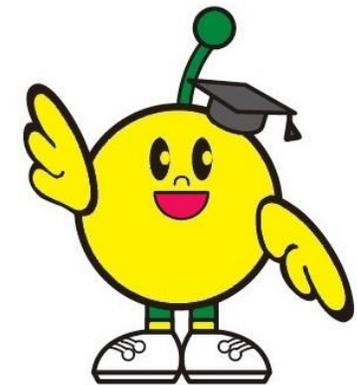
事業所の規則の有無や事業主の許可を条件とすることなく、取得することができます。

＜育児休業＞

- ・出産から原則1歳（保育所に入所できないなどの場合は最長で2歳まで）まで取得できる休業です。
- ・2回に分割して取得することができます。

出生時育児休業（産後パパ育休）

- ・2022年10月1日より、子どもが生まれた直後の時期に柔軟に育児休業が取得できるよう、「産後パパ育休」が創設されました。
- ・子の出生後8週間以内に4週間まで、2回に分割して取得できます。
- ・産後パパ育休中に一部就業することもできます。（労使協定と個別合意が必要）



育児休業を理由とする不利益取扱

事業主は、労働者が育児休業申出をし、又は育児休業をしたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱をしてはいけません(育児介護休業法第10条)。

<不利益取扱となる場合>

- ・解雇
- ・減給
- ・降格
- ・不利益な配置の変更
- ・正社員をパート等の非正規社員への変更などの強要 等

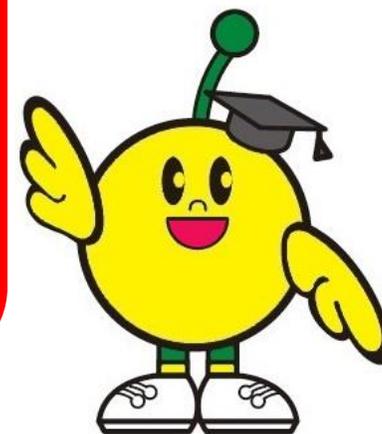
深夜労働



23) 24時間営業の店で日中、働いています。
一緒に働いている大学生が急に休んだため、
店長に**夜10時から翌朝4時まで**働いてほしい
と言われました。
私は高校1年生ですが働けますか。

(答え) 働くことはできません。

年少者(18歳未満の者)については、
深夜労働(午後10時から午前5時まで)は
原則、禁止されています。

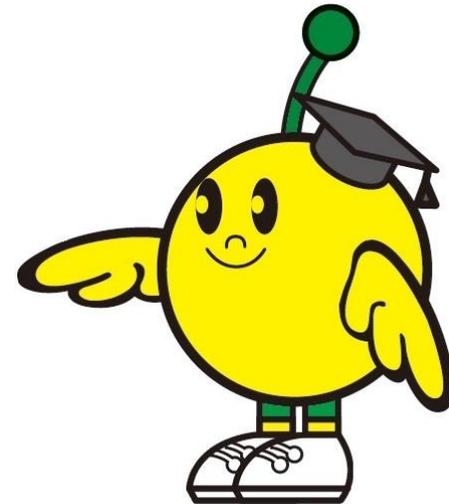


退職するときの手順



24) 正社員として5年間勤めた会社を
退職しようとしたところ「次の従業員が
見つかるまでだめ。」と言われました。
辞めさせてもらえないのでしょうか。

(答え) 会社の**同意がなくとも**
退職することができます。



退職するときの手順

(円満な退職)会社と**早めに話し合っ**て、退職日を決める。

しかし、会社が**退職させてくれない**先程の事例でも、次のとおり**退職**できます。

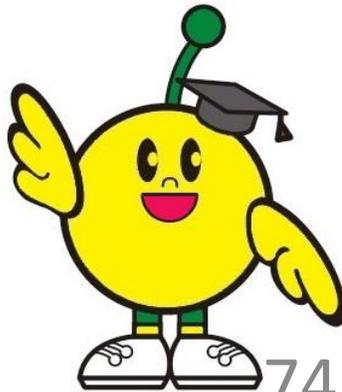
- 1 「いつまで働くか」について、決まってい**ない**場合
⇒少なくとも**2週間前までに退職の申出**をすれば
法律上はいつでも**辞める**ことができます。
- 2 「6か月間」など、働く期間が**決まっていた**場合
⇒原則として、**期間の終了**で退職となる。

普通解雇



25) 上司から、勤務態度が悪いとの理由で「会社を辞めてもらおう。」と言われました。私には身に覚えのない解雇理由でした。このような解雇は認められるのでしょうか。

(答え) 社会の常識にかなう理由がない解雇は、無効となる可能性があります。



普通解雇

客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当として認められる場合でなければ、解雇されることはありません。

(合理的な理由)

- ・労働者の労働能力または適格性の欠如・喪失、労務提供の不能
- ・労働者の規律違反行為
- ・経営の必要性に基づく場合 等

(社会通念上相当として認められる場合)

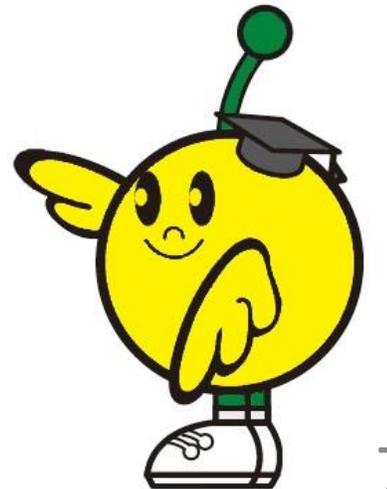
- ・解雇となる労働者の行為が重大な行為である
- ・解雇する以外に方法がない(解雇以外の手段を尽くしている)
- ・他の労働者との取り扱いとの均衡が保たれている 等 (労働契約法第16条)

解雇予告制度



26) 朝、職場へ出勤したら上司から突然、「**今日付けで解雇**する。」と言われました。会社は急に労働者を解雇してよいのでしょうか。

(答え) 会社は、原則として、解雇日の30日前までに予告するか、30日分の解雇予告手当を支払わなければなりません。



解雇予告制度

会社が社員を解雇しようとする場合、次のいずれかにより行わなければなりません(労働基準法第20条)。

- 少なくとも**30日以上前に解雇の予告**をすること。
- 平均賃金の**30日分以上の解雇予告手当を支払う**こと。

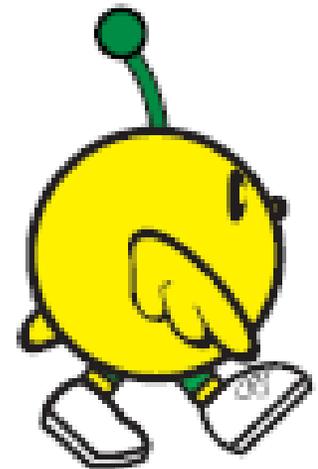
なお、解雇予告制度については、雇い入れの日から**14日を超えて**引き続き勤務していれば、**試用期間中**の社員であっても適用されます(労働基準法第21条4号但書)。

懲戒解雇



27) 勤務先のお金を横領してしまい、
懲戒解雇を言い渡されました。
懲戒解雇になるのでしょうか。

(答え) 原則、懲戒解雇となります。



懲戒解雇

就業規則に定めがあり、業務上の横領や
犯罪行為、経歴の詐称、長期の無断欠勤等、
重大で悪質なものと認められる行為を行った
場合には、懲戒解雇となる可能性があります。

なお、会社の損害等の事情を考慮し、懲戒解雇は
重すぎる処分と判断される場合には無効になる
場合もあります。

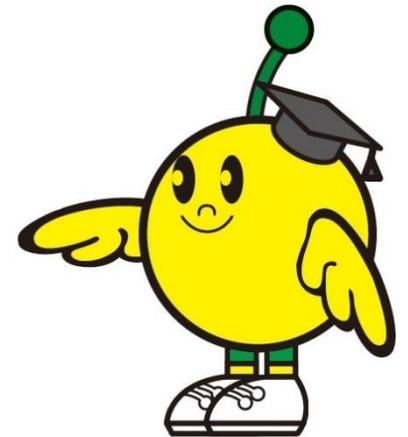
倒産に伴う未払賃金

28) 会社が倒産しましたが、会社から何の説明もありません。



会社に対して給与や退職金の支払いを求めても支払ってもらえません。支払われていない賃金や退職金はどうなりますか。

(答え) 会社が支払いに応じない場合は、**国の立替制度(未払賃金立替払制度)**を利用することが可能です。



倒産に伴う未払賃金

＜未払賃金立替払制度＞

倒産により、賃金や退職金が未払いとなり、会社
にその支払い能力がない場合、賃金等の一部を
国が会社に代わって立て替え払いする制度。

(未払い賃金総額の80%、ただし、上限あり)

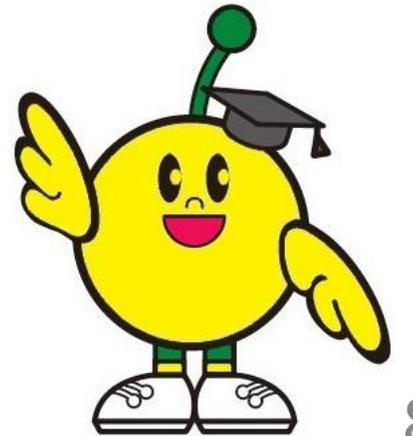
詳細については、最寄りの各労働基準監督署へ
ご相談ください。

雇用保険



29) 会社を辞めることになりました。次の就職先が決まるまで収入がなくなるため、生活に不安がありますが、何か支援はあるのでしょうか。

(答え) 一定の要件を満たす場合は、雇用保険の失業給付を受けることができます。



雇用保険

<雇用保険における失業給付とは>

失業中の労働者の生活が安定するように、再就職先が決まるまでの一定期間、雇用保険より支給されるもの。支給要件は以下のとおり。

(失業給付支給要件)

- ・働く意思と能力があること
- ・積極的に求職活動を行っていること
- ・離職日以前の2年間に被保険者期間が12か月以上あること

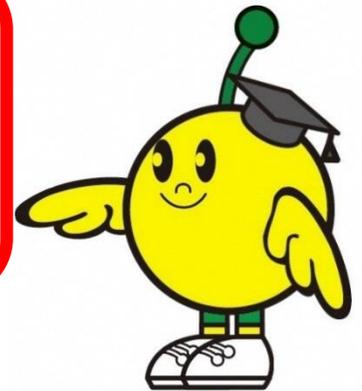
失業給付は、「**基本手当 × 所定給付日数**」により支給されますが、**退職理由及び年齢、被保険者期間**等により給付日数が決定されます。

派遣労働



30) ある会社に派遣社員として働き、間もなく3年になります。先日、派遣先の上司から「あなたは派遣期間が3年になるので、更新できないから。」と言われました。どういふことでしょうか。

(答え)労働者派遣法により、原則として同じ事業所で3年を超えて働くことはできません。



雇用の安定化を図るための措置

同じ事業所の同じ「課」などに、継続して3年派遣される見込みとなった場合には、派遣元事業主（派遣会社）から雇用安定措置（※）を受けることが可能です。

※派遣労働者の派遣終了後の雇用を継続させるための手続き

●雇用安定措置の内容

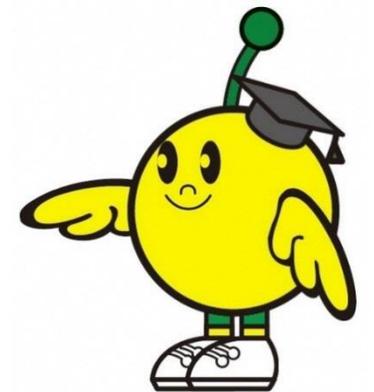
- ①派遣先への直接雇用の依頼
- ②新たな派遣先の提供
- ③派遣元での派遣労働者以外としての無期雇用
- ④その他の雇用の安定を図るための措置

有期労働契約の無期労働契約への転換



31) ある会社にて有期労働契約労働者として働いていますが、インターネットで「有期労働契約が更新されて5年を超えると無期労働契約に転換できる」との記事を見ました。どういふことでしょうか。

(答え) 同一の事業主との有期労働契約が更新され5年を超えた場合、労働者が申し出れば無期労働契約に転換できます。



有期労働契約と無期労働契約

有期労働契約とは、**期間の定めのある**労働契約をいいます。

(例) 1年契約の契約社員や2か月契約のパート・アルバイトなど

無期労働契約とは、**期間の定めのない**労働契約をいいます。

(例) 定年まで働くことができる正社員など

無期労働契約への転換の要件

無期労働契約に転換するための要件

- ①有期労働契約の通算期間(※)が5年を超えていること
- ②同一の会社との間で締結した有期労働契約であること
- ③有期労働契約が1回以上更新されていること
- ④2013年4月1日以降に開始した有期労働契約であること

※更新前の有期労働契約と更新後の契約の間に一定の空白期間がある場合、通算期間に算入しない有期契約期間が生じることがあります。

無期労働契約への転換の方法

無期労働契約に転換するためには、

①現在の有期労働契約期間中に

②労働者から会社に無期労働契約への転換を申し込む

必要があります。

会社は、申込みを断ることはできず、承諾したものとみなされます。

※申込みは口頭でも有効ですが、トラブル防止のために書面で行いましょう。

《参考》

労働に関する最近の動向

終身雇用とは

正社員として雇用した社員を定年退職まで雇用し続けるという日本独自の雇用制度（雇用慣行）。高度経済成長期に定着。

- ・使用者と労働者の信頼関係の構築
- ・労働者の長期的な人材育成
- ・労働者の定年までの収入の安定化
- ・雇用の流動性の低下
- ・労働者の意欲の減少

雇用システムをめぐる環境の変化

- 人手不足
- 労働者構成比の変化
(正規非正規と少子高齢化、女性や高齢者の労働参加)
- 終身雇用の低下傾向
- 年功序列賃金の賃金上昇の抑制

裁量労働制とは

特定の仕事に対し、**実際の労働時間**ではなく、あらかじめ決められた**みなし時間**を基準に賃金が支払われる制度。

裁量労働制では、仕事の仕方や労働時間の配分などについて、一定の範囲内で会社から指示されるのではなく、労働者自身が決めることができます。

高度プロフェッショナル制度とは

時間ではなく成果で評価される働き方を希望する労働者のニーズに応えるため、一定の年収要件を満たし、職務の範囲が明確で高度な職業能力を有する労働者を対象として、時間外・休日・深夜の割増賃金の支払義務等の適用を除外する新たな労働時間制度。

＜対象となる業務＞

金融商品の開発業務、金融商品のディーリング業務、アナリストの業務、コンサルタントの業務、研究開発業務など

同一労働同一賃金とは

同一労働同一賃金とは、同一企業・団体における正規雇用労働者（いわゆる正社員）と非正規雇用労働者（有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者）の間で基本給や賞与などのあらゆる待遇について、不合理な待遇差を失くすという考え方です。（パートタイム・有期雇用労働法 2020年4月1日施行）

※ 中小企業における適用は2021年4月1日

労働者がどのような雇用形態および就業形態を選択しても納得できる待遇を受けられ、多様な働き方を自由に選択できるようにすることを目的としています。

例えば・・・

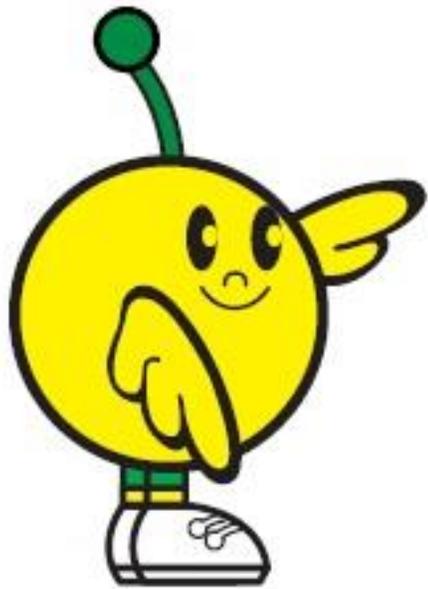
<賞与(ボーナス)>

会社の業績等への**労働者の貢献度**に応じて支給する場合は、**同一の貢献度については同一の賞与を、貢献度が違う場合は違いに応じた賞与の支給をすることとなります。**

非正規労働者は、「正社員との待遇差の内容や理由」などについて、**事業主に説明を求めることができる**ようになります。

おわりに

本日、説明した事例は、一般的な事例についての解説であり、個別・具体的な事例・相談に**全て当てはまるものではありません。**



職場で困ったことが起きたとき・・・
おかしいなと思ったとき・・・

ひとりで悩まずに、
「労働相談の窓口」へ相談してください。

労働相談の窓口

- 1 福島県労働委員会
電話 024-521-7594
- 2 福島県中小企業労働相談所(県雇用労政課内)相談窓口
電話 0120-610-145
- 3 福島労働局(労働基準監督署)総合労働相談コーナー
電話 024-536-4600
- 4 法テラス福島
電話 050-3383-5540

皆さんが、職業人として、
毎日を笑顔で暮らせることを、
願っております。

ご清聴ありがとうございました。

福島県労働委員会

