

6項目 ちんぎん 賃金 (最低賃金) さいていちんぎん

働いて受け取る賃金(給料)はとても大事!  
法律にもいろいろな決まりがあります。



※賃金などの労働条件は労働者の合意なく変えることはできません。

賃金とは、給料・手当・賞与（ボーナス）などの名称にかかわらず、雇う人が働く人に対して「働いたことの対償として支払うすべてのもの」をいいます。

賃金（賞与などを除く）の支払方法は…

①通貨で、②直接労働者に、③全額を、④毎月1回以上、⑤一定の期日を定めて支払わなければならないことになっています。



### ◆最低賃金

雇い主は働くすべての人に最低賃金額以上の賃金を支払わなければならないことが、「最低賃金法」で定められています。

大阪府の最低賃金は時間額1,064円です（令和5年10月1日時点）。



最低賃金は毎年、都道府県ごとに決められ、最低賃金額も都道府県によって違います。



**ポイント!!**

— 賃金の未払い —

もし賃金を支払ってもらえなかったり、賃金が労働契約で約束した額より少なかったり、最低賃金以下の金額だった場合、それらは無効であり、正当な額との差額を請求できます。また、口約束（口頭）でも契約は成立します。

自分で会社に請求してもダメな場合は、給与明細や賃金の決め方がわかる書類（労働契約書、労働条件通知書、就業規則など）、働いた日数や時間数  
がわかる書類（タイムカードのコピー）などの関係書類をそろえて、労働基準  
監督署に申告できます。

7項目 労働時間、休憩時間、休日 きゅうけい

過重労働は心身の健康を害します！  
「ワーク・ライフ・バランス」が大切。



数か月後



体調を崩して働けなくなり、  
職を失うことに...

さらに、何時間働いたかもわ  
からず、残業代は請求困難、  
サービス残業のままに...

## 労働時間とは？

労働時間とは、「働く人が雇う人の指揮監督（仕事の指示）のもとにある時間」のことで、働く人は、その時間は仕事をする義務があります。



### ◆法定労働時間と所定労働時間

法定労働時間とは：法律で定められた労働時間の上限

- Ⅰ 日の労働時間=8時間以内（休憩時間を除く）
- Ⅱ 週間の労働時間=40時間以内（休憩時間を除く）

所定労働時間とは：労働契約や会社の就業規則で定められている、その会社が決めた労働時間のことです。

※会社は、法定労働時間を超えて労働者に働いてもらう場合は、書面による協定いわゆる36協定（さぶろく協定）を結ぶ必要があります。



法定労働時間を超えて働いた場合は割増賃金を支払ってもらう必要があります！  
詳しくは次のページへ！

### ◆休憩時間

会社は働く時間が1日に6時間を超える場合は少なくとも45分間、8時間を超える場合は少なくとも1時間の休憩時間を労働時間中に与えなければなりません。

### ◆休日

労働契約において、「労働義務がない」とされている日をいいます。

会社は労働者に対して、「毎週少なくとも1日」か、「4週間を通じて4日以上」の休日を与えなければなりません。これを「法定休日」と言います。

残業したら賃金は割り増しされます！  
でも、働きすぎはNG！



毎日、残業残業だ…  
なのに、残業代がもらえない  
なんて、ひどすぎるよ！

残業する場合の  
上限時間や割増賃金率は、  
法律で決められているよ！  
会社に請求しよう。



- ◆<sup>じかんがいうどう</sup>時間外労働とは：所定労働時間または法定労働時間を超えて働くこと
- ◆<sup>しんやろうどう</sup>深夜労働とは：午後10時～午前5時の間に働くこと
- ◆<sup>きゅうじつろうどう</sup>休日労働とは：法定休日に働くこと

※<sup>ほうていじかんがいうどう</sup>法定時間外労働、<sup>しんやろうどう</sup>深夜労働、<sup>きゅうじつろうどう</sup>休日労働を働く人にさせた場合、会社は、通常の賃金より割増した賃金（<sup>わりましちんぎん</sup>割増賃金）を働く人に支払わなければなりません。

◆<sup>わりましちんぎん</sup>割増賃金の割増率

区分		割増賃金率
時間外労働	原則 (1日8時間超、1週40時間超)	2割5分以上の率
	1か月45時間を超える場合	2割5分を超える率(努力義務)
	1か月60時間を超える場合	5割以上の率
休日労働		3割5分以上の率
深夜労働(原則午後10時～午前5時)		2割5分以上の率



※アルバイトやパートタイム労働者も対象です。

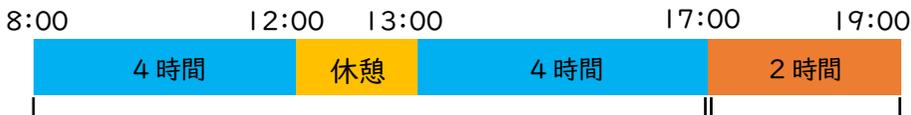


**ポイント!!**

— <sup>わりましちんぎん</sup>割増賃金の計算方法 —

例:時給 1,100 円

朝の8時から19時まで(うち休憩1時間)働いた場合の一日の賃金は



法定労働時間(8時間労働)内

$$\begin{aligned} & \text{時給 } 1,100 \text{ 円} \times 8 \text{ 時間} + (\text{時給 } 1,100 \text{ 円} \times 1.25) \times 2 \text{ 時間} \\ & = 8,800 \text{ 円} + 2,750 \text{ 円} \\ & = 11,550 \text{ 円} \end{aligned}$$

法定時間外労働  
(8時間を超えている)  
➡割増賃金 2割5分以上が発生

ねんじ ゆうきゅうきゅうか  
9項目 年次有給休暇

アルバイトには年次有給休暇がない？



うちの会社は正社員には有給休暇があるけど、アルバイトには有給休暇はないよ！

それって本当ですか？  
前の会社はアルバイトにも有給休暇はありましたけど…



アルバイトでも有給休暇はもらえるのでしょうか？  
右ページをチェックしよう！

## ねんじゆうきゆうきゆうか 年次有給休暇とは？

賃金をもらいながら、自分の希望する所定労働日しよていうらうどうび（働く日）に休みを取る  
ことができる制度で、労働基準法で定められています。



◆**取得条件**：雇われた日から**6か月連続**して働き、全労働日（働く日）  
の**8割以上**出勤した人

◆**取得理由**：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さまたげる場合、会社は別の日に休暇を変更させる  
ことができます。

### 〈年次有給休暇の付与日数〉

勤続年数 週所定 労働時間	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
5日または 週30時間以上	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
週30時間未満 4日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

会社は、取得条件を満たしたすべての労働者  
（パート・アルバイトなどの非正規労働者も含む）  
に、年次有給休暇を与えなければなりません！



**ポイント!!**

### じこう — 年次有給休暇の時効 —

年次有給休暇の時効（権利がなくなるまでの期間）は2年間です。  
年次有給休暇を与えられた日から2年が経過すると、なくなってしまいます。

10項目 職場のハラスメント

ハラスメントを受けたとき、  
どのように対応すればいいのでしょうか？

係長に、同僚たちのいる場で  
大声で怒られるのがつらいで  
す。指導法を変えてもらうよう  
言ってもらえませんか。



係長に話してみるよ。

対応の例



できれば、  
なるべく相手に  
「やめてください」と  
いしひょうじ  
意思表示!!



できない、  
または言っても  
止まらない場合は



記録(いつ、どこで、なにを  
されて、どう感じたか)や、  
証拠を残し、それを基に雇  
い主(社内窓口、人事部、  
総務部など)に改善を求  
めましょう。改善されない  
場合は外部(p38参照)へ  
相談しましょう。

## 職場とは？

- ・就業場所しゅうぎょうばしょ（働く場所）
- ・出張先しゅっちょうさき
- ・取引先とりひきさきの会社
- ・社用車しゃようしゃ（会社の車）
- ・接待せつたいなどで利用する場所
- ・顧客こきゃくの自宅 などがあげられます。

## 主な職場のハラスメントの種類

### ◆パワーハラスメント（パワハラ）

職場での立場が上の人（※）からの、業務上必要かつ、相当な範囲を超えた暴力や暴言、職場でのふさわしくない言動により、働きづらくなること。

※使用者、上司、先輩、長年働いている人など、同僚が対象となることもあります。

### \*パワハラとなりうること\*

- ・身体的暴力（なぐる・けるなど）
- ・精神的暴力・暴言
- ・仕事を与えない
- ・一人でできない量の仕事をさせる
- ・無視や仲間外れにする
- ・プライバシーしんがいを侵害する

### ◆セクシュアルハラスメント（セクハラ）

職場で行われる性的な言動（言葉・行動）が行われたことに対して、拒否きよひや抵抗ていこうをしたことによって解雇かいこ、降格こうかくなどの不利益を受けることや、性的な言動によって、働きづらくなること。

### \*セクハラとなりうること\*

- ・体に触れる
- ・性的な関係を求める
- ・性的な話をする、噂うわさを流す
- ・女性だけお茶くみをさせるなどの性差別
- ・性的なポスターなどを掲示する

### ◆マタニティハラスメント（マタハラ）／ケアハラスメント（ケアハラ）

妊娠や出産などに関する制度の利用や、育児休業、介護休業制度の利用について、上司や同僚などの言動によって働きづらくなること。

たとえば、育児休業取得を申し出たら上司から「正社員からパートにならないと取得させられない」と言われるなど。

11項目 社会保険

よく聞く「社会保険」って何だろう？



病気になってしまって…  
1か月ほど働けなくなりました…

要件を満たせば健康保険から  
手当金がでるから、  
心配せずゆっくり休みなさい。



社会保険は“いざというとき”私たちの暮らしを  
支えてくれる公的な保険制度です。

～お金がもらえる場合の例～

- |      |                           |
|------|---------------------------|
| 社会保険 | ① 労災保険 (業務上のケガ・病気・障がい・死亡) |
|      | ② 雇用保険 (求職・就職促進・教育・雇用継続)  |
|      | ③ 健康保険 (傷病・死亡・出産)         |
|      | ④ 厚生年金保険 (老齢・障がい・死亡)      |

## ◆労災保険

- 対象：労働者（正社員、契約社員、パート・アルバイト、派遣社員など）全員
- 仕事の原因でケガや、病気になったと認められた場合（通勤中も対象）  
⇒治療費<sup>ちりょうひ</sup>が無料になります。  
⇒働けなくて、無給となった間、給料の約 8 割の給付が受けられます。
- 保険料は、雇い主が全額支払います。  
➡ 詳しくは労働基準監督署へ相談しましょう。（p38 参照）

## ◆雇用保険

- 対象：週 20 時間以上働き、かつ働く期間が 31 日以上見込まれる人。  
※業種や企業形態等<sup>きぎょうけいたい</sup>によって、雇用保険が適用されない場合があります。
- 労働者が「仕事を失った時」「資格などの講座を受講した時」「育児や介護でお休みした時」などに給付金が支給されるものです。
- 保険料は、労働者、会社の双方が負担します。  
➡ 詳しくはハローワークへ相談しましょう。（p38 参照）



## ◆健康保険

- 病気やケガ、出産や死亡などの時に、必要な医療給付や手当金が支給される制度です。労働者は保険証を出せば医療費が 3 割負担となります。
- ➡ 詳しくは協会けんぽや勤め先の健康保険組合へ相談しましょう。（p38 参照）

## ◆厚生年金保険

高齢になったり、ケガや病気によって身体に障がい<sup>しょうがい</sup>が残ったり死亡によ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相談しましょう。（p38 参照）
- 対象：すべての会社、及び常時<sup>およ</sup>5 人以上の労働者を雇っている個人事業所  
※業種によって適用されない場合があります。  
パートタイマー、アルバイトで所定労働時間（働く時間）が正社員の 3/4 以上で、働く期間が 2 か月以上などの要件を満たす場合。
- 保険料は、労働者、会社が半額ずつ負担します。

## 第3章 まとめワーク

下の  から適切な言葉を選んで穴埋めをしましょう!

- Q1 賃金は、直接労働者に、 で、 を、毎月1回以上、一定の期日を定めて支払わなければなりません。 ▣p17をチェック
- Q2 労働時間の上限は、法律で、1日  時間以内(休憩時間を除く)、1週間の労働時間は  時間以内(休憩時間を除く)と定められています。 ▣p19をチェック
- Q3 会社は、法定労働時間を超えて働いた労働者に原則  割  分以上の割増賃金を支払わなければなりません。 ▣p21をチェック
- Q4 雇われた日から継続して  か月以上働き、労働日の  割以上出勤した労働者には、年次有給休暇が与えられる。 ▣p23をチェック
- Q5 パワーハラスメントは、使用者や上司からだけでなく、 や、長年働いている人からのハラスメントも含まれる。 ▣p25をチェック
- Q6 雇用保険の加入対象者は週  時間以上、 日以上雇用が見込まれる人。 ▣p27をチェック

31 / 通貨 / 5 / 6 / 40 / 全額 / 8 / 2 / 8 / 20 / 同僚



## コラム

### さんぜんさんごきゆうぎよう 産前産後休業

にんしん  
妊娠した労働者が、安心して子どもを産めるよう、出産前後にお休みを取る制度です。法律で決まっています。



#### チェック!

- ! 出産予定日の6週間前からお休みできます。
- ! 出産後8週間は  
お休みです。

### 他にも・・・

#### ! 生理休暇

生理日に仕事をすることが困難な労働者が請求した場合に休むことができます。

#### ! 子の看護休暇

子どもが病気やケガをした時の看護のために、1年に5日(子が2人以上の場合は10日)まで休みが取れます。



### いくじきゆうぎよう 育児休業

労働者が育児をするために一定期間休むことができる制度です。取得するかしないかは労働者が決められます。



#### チェック!

- ! 子が1歳になるまで休むことができます。
- ! 保育園が見つからないなどの理由がある場合は最長、子が2歳になるまで延長できます。