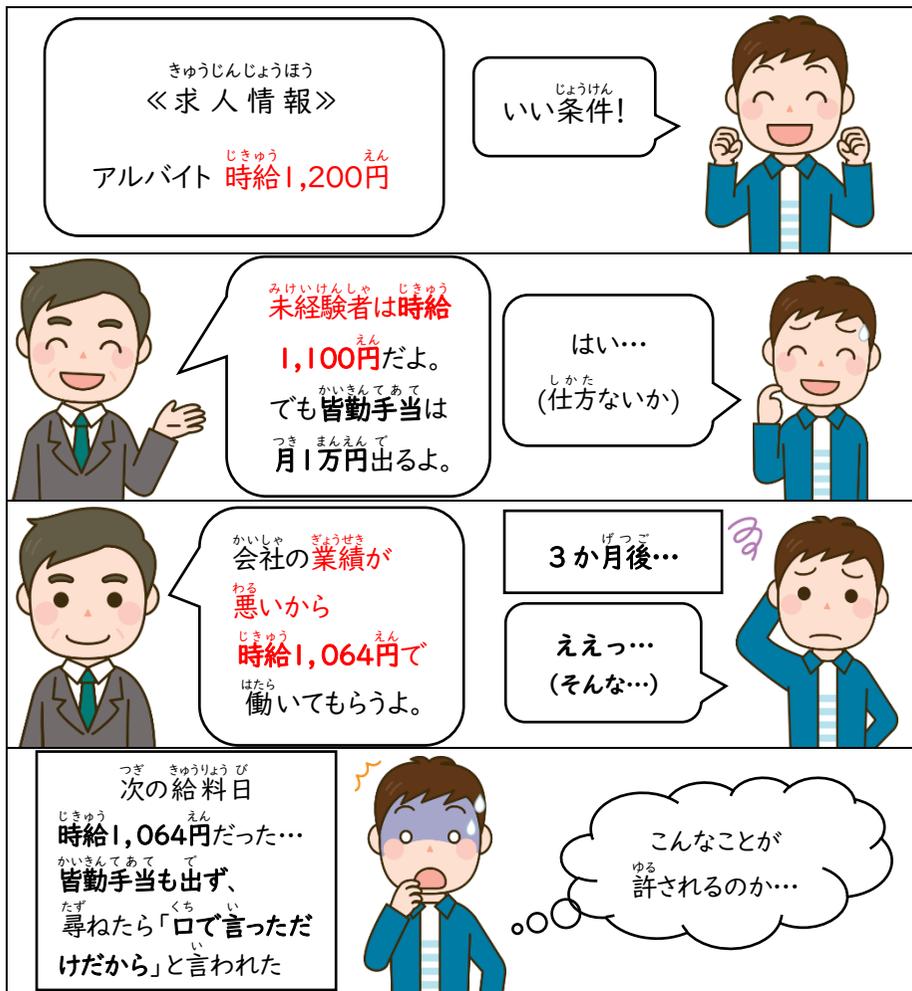


こうもく ちんぎん さいていちんぎん  
6項目 賃金(最低賃金)

はたら う と ちんぎん きゅうりよう だいじ  
働いて受け取る賃金(給料)はとても大事!

ほうりつ き  
法律にもいろいろな決まりがあります。



ちんぎん ろうどうじょうけん ろうどうしゃ ごうい か  
※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（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

かじゅうろうどう しんしん けんこう がい  
過重労働は心身の健康を害します!

たいせつ  
「ワーク・ライフ・バランス」が大切。



きゅうけい と じかん  
休憩も取らずに10時間  
ぶっ続けで仕事だ…  
でもこのままだと締め切り  
に間に合わないよ〜…

すう げつご  
数か月後



たいちよう くず はたら  
体調を崩して働けなくなり、  
しよく うしな  
職を失うことに…

なんじかんはたら  
さらに、何時間働いたかもわ  
からず、ざんぎょうだい せいきゅうこんなん  
サービス残業のままに…

ろうどうじかん  
労働時間とは？

ろうどうじかん  
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

1日の労働時間=8時間以内(休憩時間を除く)

1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。

こどもく じかんがいろいろどう わりましちんぎん  
8項目 時間外労働と割増賃金

ざんぎょう ちんぎん わ ま  
残業したら賃金は割り増しされます!

はたら  
でも、働きすぎはNG!



まいにち ざんぎょうざんぎょう  
毎日、残業残業だ…  
なのに、<sup>ざんぎょうだい</sup>残業代がもらえない  
なんて、ひどすぎるよ!

ざんぎょう ばあい  
残業する場合の

じょうげんじかん わりましちんぎんりつ  
上限時間や割増賃金率は、

ほうりつ き  
法律で決められているよ!

かいしゃ せいきゅう  
会社に請求しよう。



- ◆ **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
- ◆ **深夜労働**とは： 午後10時～午前5時の間に働くこと
- ◆ **休日労働**とは： 法定休日に働くこと

※法定時間外労働、深夜労働、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(割増賃金)を働く人に支払わなければなりません。

◆ **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。  
ろうどうしゃ たいしやう



**ポイント!!**

— 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

8:00                      12:00    13:00                      17:00                      19:00



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  
アルバイトには年次有給休暇がない？



かいしゃ せいしゃいん ゆうきゅう  
うちの会社は正社員には有給  
きゅうか  
休暇があるけど、アルバイトに  
ゆうきゅうきゅうか  
は有給休暇はないよ！

ほんとう  
それって本当ですか？  
まえ かいしゃ  
前の会社はアルバイトに  
ゆうきゅうきゅうか  
も有給休暇はありました  
けど…



ゆうきゅうきゅうか  
アルバイトでも有給休暇はもらえるのでしょうか？  
みぎ  
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？

ちんざん じぶん きぼう しょういうどうび はたら ひ やす と  
賃金をもらいながら、自分の希望する所定労働日（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。

ねんじゆうきゆうきゆうか ふよにつう  
＜年次有給休暇の付与日数＞

勤続年数 しゅうしよい 週所定 ろうどうじかん 労働時間	6か月	ねん 1年 6か月	ねん 2年 6か月	ねん 3年 6か月	ねん 4年 6か月	ねん 5年 6か月	ねん 6年 6か月以上
5日または しゅうじかんいじょう 週30時間以上	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
しゅうじかんみまん 週30時間未満	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
4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！



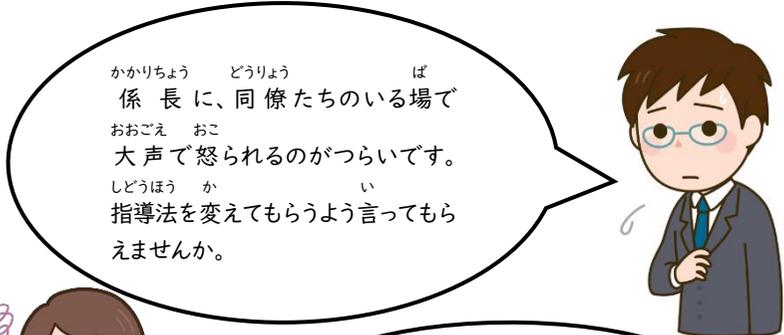
ポイント!!

ねんじゆうきゆうきゆうか じこう  
— 年次有給休暇の時効 —

ねんじゆうきゆうきゆうか じこう けんり  
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。

ねんじゆうきゆうきゆうか あた ひ ねん けいか  
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。

ハラスメントを受けたとき、  
たいおう どのように対応すればいいのでしょうか？



かかりちよう どうりよう 係長に、同僚たちのいる場で  
おおごえ おこ 大声で怒られるのがつらいです。  
しどうほう か 指導法を変えてもらうよう言ってもら  
え えませんか。



かかりちよう はな 係長に話してみるよ。



たいおう れい 対応の例

できれば、  
なるべく相手に  
「やめてください」と  
意思表示!!



止まらない場合は  
または言っても  
できない、



きるく 記録(いつ、どこで、なにをされ  
かん て、どう感じたか)や、証拠を残  
しよこ のこ し、それを基に雇い主(社内  
もと やと めし まどぐち じんじぶ そうむぶ  
窓口、人事部、総務部など)に  
かいぜん もと 改善を求めましょう。改善され  
かいぜん ない場合は外部(p38参照)へ  
ばんがい がいぶ 相談しましょう。  
さんしやう

## 職場とは？

- ・就業場所(働く場所) ・出張先 ・取引先の会社 ・社用車(会社の車)
- ・接待などで利用する場所 ・顧客の自宅 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、拒否や抵抗をしたことによって解雇、降格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。

こどもく しゃかいほけん  
II項目 社会保険

よく聞く「社会保険」って何だろう？



びょうき  
病気になってしまって…

1か月ほど働けなくなりました…

ようけん み けんこうほけん  
要件を満たせば健康保険から  
てあてきん しんばい  
手当金がでるから、心配せずゆっ  
やす  
くり休みなさい。



しゃかいほけん わたし く  
社会保険は“いざというとき”私たちの暮らし  
をささ こうてき ほけんせいど  
を支えてくれる公的な保険制度です。

かね ばあい れい  
～お金がもらえる場合の例～

しゃかいほけん  
社会保険

- ① ろうさいほけん (ぎょうおじょう びょうき しょう しぼう)  
労災保険 (業務上のケガ・病気・障がい・死亡)
- ② こようほけん (きゅうしよく しゅうしよくそくしん きょういく こようけいぞく)  
雇用保険 (求職・就職促進・教育・雇用継続)
- ③ けんこうほけん (しょうびょう しぼう しゅっさん)  
健康保険 (傷病・死亡・出産)
- ④ こうせいねんきんほけん (ろうれい しょう しぼう)  
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
- 仕事が原因でケガや、病気になることと認められた場合（通勤中も対象）  
⇒ 治療費が無料になります。  
⇒ 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、ケガや病気で身体に障がい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。

だい しょう  
第3章 まとめワーク

したの  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、 日以上以上の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 ろうどうしゃ あんしん こ  
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!

しゅっさんよていび しゅうかんまえ  
! 出産予定日の6週間前

からお休みできます。

しゅっさんご しゅうかん  
! 出産後8週間は

お休みです。

## ほか 他にも...

せいりきゆうか  
! 生理休暇

せいりび しごと こんなん  
生理日に仕事をするのが困難な

ろうどうしゃ せいきゆう ばあい やす  
労働者が請求した場合に休むことが  
できます。

こ かんごきゆうか  
! 子の看護休暇

こ びようき とき かんご  
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

ろうどうしゃ いくじ いっていきかん  
労働者が育児をするために一定期間  
やす  
休むことができる制度です。取得する  
ろうどうしゃ き  
かしないかは労働者が決められます。



### チェック!

こ さい やす  
! 子が1歳になるまで休む  
ことができます。

ほいくえん み りゆう  
! 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。