

働くうえで
知っておきたいルール



働くみんなに
スター
BOOK

(2025年2月改訂版)

はたらくのそばで、
ともに歩む





ホームページ

<https://www.jtuc-rengo.or.jp/>

Web上における連合の顔として、広く社会に向け、連合の考え方・活動をわかりやすく伝えています。



Facebook

<https://www.facebook.com/jtuc.rengo/>

連合の活動、社会へのよびかけをタイムリーに発信しています。



X (旧Twitter)

<https://x.com/unionion>

連合公式キャラクターのユニオニオンが、働く人たちに向けてつぶやいています。



LINE

<https://lin.ee/ILY2sPu>

期間限定で労働相談も実施しています。
まずは友だち登録を！



Work Rule Rap

<https://youtu.be/YzBQlhZ7lwQ>

働くうえで知っておきたいワークルールをラップで学ぶことができます。



れんごう学園ホームページ

<https://www.jtuc-rengo.or.jp/unionschool/index.html>

アルバイトや就職前に知っておきたいワークルールや労働組合について学び、授業後はテストにも挑戦してみてください！



連合Webマガジン「RENGO ONLINE」

https://www.jtuc-rengo.or.jp/rengo_online/

労働に関わる時事テーマをはじめ、労働組合や労働運動の取り組みなどをタイムリーに発信しています。
ワークルールに関する記事も掲載中！



はじめに

これから社会人として働くみなさん、アルバイトなどと学業を両立して働くみなさん！

この「スターターBOOK」は、そんなみなさんに活用いただきたく私たち日本労働組合総連合会(連合)が作成しました。

連合は、700万人の働く仲間組織する労働組合のナショナルセンター(全国中央組織)です。「働くことを軸とする安心社会」をめざし、すべての働く人たちのために、雇用とくらしを守る取り組みを進めています。

現在、連合が面談、電話、メール、LINEにより実施している労働相談には、年間約2万件もの相談が寄せられていますが、ワークルールを知っていればトラブルにならなかった例も多くあります。こうしたことから、働くうえで知っておきたいワークルールや困ったときに相談できる窓口などをまとめました。

やりがいや希望をもち、安心して働くために、この一冊がお役に立てばうれしいです。

日本労働組合総連合会(連合)

I	働くって??	6
	1 働くことの意味って?	6
	コラム 働く先輩の声	7
	2 多様な働き方(雇用形態)	8
II	働くために必要なルール	10
	1 働く前に確認しておくこと	10
	★1 学生アルバイトでも労働法で守ってもらえるの?	10
	★2 仕事を探すとき、チェックするポイントは?	11
	★3 採用面接のときに「家族構成は?」と聞かれた	12
	★4 学校の試験と内定者研修が重なった	14
	★5 突然、内定を取り消された	14
	コラム 若者雇用促進法	15
	2 働くときの約束事 一労働契約一	16
	★6 働く条件を口頭で伝えられた	16
	3 就業規則	18
	★7 就業規則ってなに?	18
	4 賃金	20
	★8 賃金の一部が引かれているのはなぜ?	20
	★9 遅刻をしたら、罰金があると聞いた	21
	★10 学生は時給900円と言われた	21
	5 働く時間、休憩、休日	24
	★11 働く時間に制限ってないの?	24
	コラム ワーク・ライフ・バランス	27

Contents

6	年次有給休暇(年休・有休)	28
	★12 パート、アルバイトには年次有給休暇がないと言われた	28
7	会社を辞めるとき —退職・解雇・期間満了—	30
	★13 退職したいと伝えているが辞めさせてもらえない	30
	★14 「明日から来るな! クビだ!」と言われた	31
	コラム 『ブラック企業』	32
	コラム 障害者雇用促進法	33
Ⅲ	安心して働くために	34
1	社会保険制度	34
	★15 仕事中にけがをして治療したら、会社から「治療費は負担しない」と言われた	34
2	仕事と育児を両立するための制度	36
	★16 子育てと仕事を両立しながら働き続けるために、どんな制度があるの?	36
3	職場の嫌がらせ —ハラスメント—	37
	★17 上司から毎日長時間、怒鳴られる	37
	★18 妊娠の報告をしたら退職するように言われた	38
	★19 上司にしつこく食事に誘われ、困っている	39
Ⅳ	働くみんなの労働組合	40
1	労働組合	40
	★20 労働組合ってなに?	40
	コラム すごいぞ労働組合	41
Ⅴ	困ったときの相談窓口	42

I 働くって??

1 働くことの意味って?

生活のため

自分自身を
成長
させるため

自立
するため

社会の
役に立つ
ため

夢を実現
するため

など

何のために働くのかは人によって様々です。また、長い人生の中でも働く目的は変化していきます。

働いていると、仕事のことや人間関係で悩んだり、時にはストレスを感じたりすることもあります。働くことで、充実感や達成感など多くの喜びを得ることができます。**職業をもち、経済的に自立すること**、また、仕事を通じて、物を作ったり、販売したり、サービスを提供して**社会との関わりをもち、人々の生活に役立つ経験**は、人生をより豊かにすることにもつながります。

自分が何をしたいのか、自分らしい働き方とは何かなど、ライフスタイルとあわせて、しっかり考えることが重要です。

労働者は様々なルールで守られている!

働くうえで、雇われる労働者よりも、会社(使用者)の方が一般的には強い立場になりがちです。そのため、「残業代は払わない」「時給400円だったら雇う」といった一方的な労働条件を労働者は受け入れざるを得なくなる可能性があります。

しかし、そのようなことが起こらないように、**労働関連法(労働基準法、労働契約法、労働組合法など)**で、**様々な条件をルール化**しています。正社員やパート、アルバイトなど、呼称や働き方に違いがあっても、**みんな同じ労働者として守られているのです。**





好きな仕事なら大変でも頑張れるって思っていたけど、実際働いてみると長時間労働で休みも取れず……結局、体調を崩し退職。働く前に、しっかり労働条件を確認し、最低限のワークルールは知っておくことが必要と痛感。転職のときには事前にいろいろ確認したおかげで、今はワーク・ライフ・バランスを意識しながら、やりがいを持って働いている! (20代)

正社員として働いていたけど、その仕事をずっと続けていくか疑問に思い、他業界へ派遣として転職。いろいろ勉強したり考えたりしているうちにやりたいことが見つかり、今の仕事に正社員として転職。無理に最初の会社で勤め続けず、どんな働き方をしたいか一度立ち止まって考えて良かった! (30代)



「過労死」「ブラック企業」「ブラックバイト」など暗いニュースが数多く報道されています。私も、若い世代の方が被害にあったケースを数多く担当してきました。

残念ですが、何も落ち度や責任がなくても被害にあう方がいるのが現実です。「自分は大丈夫!」と安心しきっている方こそ、実は一番危ないのかもしれない。

ですが安心して下さい。皆さんには、自分の身を守る強力な武器があります。特に大切な武器は、**ワークルールと労働組合**。この冊子できちんとワークルールを身につけ、一人では無理でも労働組合に入りみんなの力を結集すれば、ブラック企業とだって闘えます! 職場でのトラブルは、自分を責めず、早めに労働組合に相談しましょう。職場に労働組合がなくても、一人でも加入できるので大丈夫です!

鳴崎 量(しまさき ちから) 弁護士

神奈川総合法律事務所所属。日本労働弁護団常任幹事、ブラック企業対策プロジェクト事務局長など、民事・刑事・家事事件に加えて、働く人の権利を守るために活動。

2 多様な働き方(雇用形態)



直接雇用の労働者

●正社員

期間の定めがなく、常用の雇用を前提として、会社に雇われた労働者のこと。「会社員」や「社員」ともいう。



●パートタイマー

その会社で働く通常の労働者(正社員)より労働時間が短い働き方の労働者のこと。短時間労働者ともいう。

●アルバイト

臨時的に雇用され、通常の労働者(正社員)よりも労働時間が短い^{※2}、あるいは労働日数が少ない労働者のこと。



●契約社員

会社などに一定期間だけ採用される労働者のこと(有期労働契約^{※1})。正社員と同様のフルタイム勤務を求められることが多い。「期間社員」や「嘱託社員」「非常勤社員」ともいう。



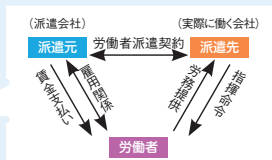
※1 労働契約にあらかじめ契約期間の上限が定められている契約で、契約期間の満了によって労働契約は自動的に終了します。労働の契約期間は、特定の場合を除いて最長3年です。

※2 パートタイマー・アルバイトでもフルタイムで働く人もいます。

間接雇用の労働者

●派遣社員

雇用関係にある派遣会社から派遣され、派遣先の指揮命令下で働く労働者のこと。賃金、福利厚生、勤怠管理は派遣会社が担当する。2015年の労働者派遣法改正により、派遣元に対して、一定の有期雇用の派遣労働者について、派遣期間終了後の雇用



を継続させるための雇用安定措置^{※3}の実施が義務づけられた。

※3 派遣元は、①派遣先への直接雇用の依頼、②新たな派遣先への紹介、③派遣元での無期雇用、④その他安定した雇用の継続をはかるために必要な措置(有給での教育訓練など)のどれかを行う必要があります。①を行って直接雇用に至らなかった場合には、②～④のいずれかを行わなければならない。

★同一の事業所に3年間派遣される見込みの派遣労働者には、雇用安定措置を講じることが派遣元の会社(使用者)に義務づけられています。



フリーランス

フリーランスとは、企業などに属せず、個人として企業などや消費者から仕事を請け負う(「業務委託」等といわれます)働き方です。具体的には、労働者ではなく、注文者(企業や団体など)から委託され、物品製造やソフトウェア・デザイン作成など成果物を完成させたり、サービスを提供(運送、演奏、コンサルタントなど)したりすることです。

ただし、フリーランスは「労働者」とは異なり、労働基準法をはじめとする労働法が適用されません。また、労働者が加入できる社会保険の適用がないなど、セーフティネットが脆弱な状況にあります。

名称が「フリーランス」であっても働き方の実態から労働者と判断されれば、労働関係法令が適用されます。本当は労働者であるにもかかわらず、相手方からフリーランスとして扱われる(「偽装フリーランス」といいます)場合もあるので注意が必要です。

連合は、フリーランスで働く方々を保護するため、法律の見直しなど、セーフティネット拡充に向けた取り組みを進めてきました。フリーランスが労災保険の特別加入制度に加入する際の受け皿となる労災保険の特別加入団体「連合フリーランス労災保険センター」(URL: <https://jtuc-freelance-rousai.org/>)



を設立し、「フリーランスのための安心労災保険(フリーホケ)」の周知と加入促進活動を展開しています。

知っていますか? 『無期転換ルール』

有期労働契約が5年を超えて更新されたときは、労働者からの申し込みによって、無期労働契約に転換できます。

無期転換ルールは、労働者が安心して働き続けることが可能な社会の実現をはかるために作られた制度であり、同一会社(使用者)と有期労働契約通算期間が5年を超えていること、契約更新回数が1回以上であることが条件です。



II 働くために必要なルール

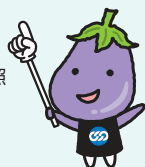
1 働く前に確認しておくこと

★1 学生アルバイトでも労働法で守ってもらえるの?

学生アルバイトも労働者です。当然、労働法で守られます。

アルバイトでも

- ① 賃金は、毎月決められた日に全額支払いが原則 ▶p20参照
- ② 休憩時間はあります ▶p24参照
- ③ 残業したら、残業代がでます ▶p25～26参照
- ④ 条件を満たせば、年次有給休暇が取れます ▶p28～29参照
- ⑤ 会社(使用者)は自由に解雇できません ▶p31参照
- ⑥ 仕事中のけがは労災保険が使えます ▶p34～35参照



Point

学生の本分である学業とアルバイトの両立ができるよう、あらかじめシフト(始業・終業の時刻、休日、勤務日・時間)など労働条件をきちんと確認しておくことが大切です!

▶p16～17参照



満18歳未満の者を働かせるときの注意点

● 深夜業の禁止

午後10時から翌日の午前5時までの間に働かせてはいけない。

● 時間外労働・休日労働の禁止

● 証明書の備え付け

満18歳に満たない者の年齢を証明する戸籍証明書を事業場に備え付けなければならない。

★2 仕事を探すとき、チェックするポイントとは？

求人票・求人広告や募集要項に記載されている労働条件だけでなく、不明な点は直接問い合わせて確認しましょう。

求人票・求人広告は、求人情報についての確かな表示が義務づけられています。記載内容で分からないところや未記載の部分があれば、**応募前に確認**しましょう。▶p15参照

会社を選ぶ
参考に
しよう！



厚生労働省の認定制度

ユースエール認定企業		若者の採用・育成に積極的で若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業
えるぼし認定企業		女性の活躍推進に関する取り組みの実施状況が優良な企業
くるみん認定企業		仕事と子育ての両立をはかるための雇用環境の整備状況などに取り組む企業

※1 このほかにも認定マークはありますが、会社を判断する指標の一つとして参考にしてください。

※2 認定を受けた企業を探す方法として、厚生労働省のデータベースで検索することができます。「女性の活躍推進企業データベース」では、年休取得率、育休取得率、女性管理職比率、男女の賃金の差異、女性役員の割合などのデータが公表されており、労働条件の客観的な情報を入手できます。（「女性の活躍推進企業データベース」 URL : https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/index_gakusei.html）



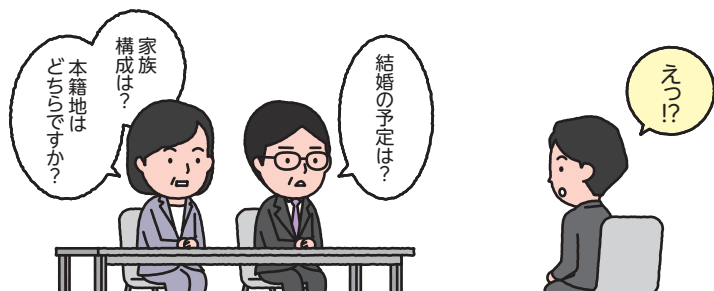
Point

公表された情報や印象だけでなく、実際どんな会社なのか、採用担当者などに対して、客観的な労働条件について説明を求めるなどして、情報収集することが重要です。また、会社に労働組合（▶p41参照）があるかないかを確認することも大切です。

★3 採用面接のときに「家族構成は?」と聞かれた

会社(使用者)が「差別」につながるような応募者の個人情報収集することは、原則として認められていません。採用選考にあたり、「**応募者の基本的人権を尊重すること**」「**応募者の適性・能力のみを基準として行うこと**」が基本的な考えとして求められています。

雇い主の採用条件に関する意向は、基本的には経営や契約の自由として尊重されていますが、すべて雇い主の自由に委ねると、雇用機会の不平等などが生じる恐れがあり、一定の理由で応募者を募集・採用から除外することは、法律に違反する差別として禁止されています*。



※公正な採用選考について、厚生労働省のホームページに情報が掲載されています(「公正な採用選考の基本」URL: <https://www.mhlw.go.jp/www2/topics/topics/saiyo/saiyo1.htm>)。



Point

連合が2023年に行った「就職差別に関する調査2023」の結果からは、今なお適切ではない選考をしている企業などがあることが分かりました。不適切な質問(▶p13参照)には答える必要はないのです。応募者もきちんと知識を得ることが大切です。



採用選考に収集してはいけない個人情報の具体例

- **人種、民族、社会的身分、門地、本籍、出生地、社会的差別の原因となる恐れのある事項など**

例) 本籍地、出身地、家族状況(学歴、職業、収入など)、性別、年齢など

- **思想及び信条**

例) 思想、人生観、生活信条、支持政党、購読新聞・雑誌、愛読書、尊敬する人物、社会運動(学生運動など)に関する情報など



面接での就職差別につながる恐れがある不適切な質問例

- **本籍や、住居とその環境に関する質問**

- ・ご両親の出身地を教えてください。
- ・あなたの本籍地はどちらですか？
- ・あなたの住んでいる地域は、どんな環境ですか。
- ・あなたのおうちは国道〇〇号線(〇〇駅)のどちら側ですか。

- **家族構成や家族の職業・地位・収入に関する質問**

- ・ご家族の勤務先名、職業、収入を教えてください。
- ・お父様もしくはお母様はお亡くなりですか？

- **資産に関する質問**

- ・住んでいる家は一戸建てですか？
- ・あなたの家の不動産(田畑、土地など)を教えてください。
- ・お住まいの地域環境を教えてください。

- **思想・信条、宗教、尊敬する人物、支持政党に関する質問**

- ・どちらの政党を支持していますか？
- ・好きな言葉は何ですか？
- ・購読新聞を教えてください。

- **男女雇用機会均等法に抵触する質問**

- ・出産しても働き続けられますか？
- ・お付き合いしている人はいますか？
- ・結婚の予定はありますか？

★4 学校の試験と内定者研修が重なった

学生の本分である学業が優先されます。内定期間中に会社(使用者)が内定者に業務命令をすることはできません。本来、学生は学業に専念すべき立場です。

そのため、いったん研修参加に同意したとしても、**学業への差し障りや、やむを得ない理由がある場合には研修の参加を取りやめることができます**。会社(使用者)は、内定者が研修参加を取りやめたことを理由に内定を取り消すことはできません。



★5 突然、内定を取り消された

会社(使用者)は簡単に内定を取り消すことはできません。内定を取り消すためには、社会の常識にかなう納得のできる理由が必要です(例えば、**学校を卒業できない、履歴書の不実記載、企業の経営状況の悪化**など、内定時に予測できなかった重大な理由)。特に経営状況の悪化を理由とする場合は、会社として最大限の経営努力を行い、内定取り消しを防がなければなりません。

Point

内定前後にトラブルが起こってしまった場合は、一人で抱え込まず、学校の就職課や相談窓口・専門家などに相談しよう! ▶p42～43参照



「若者雇用促進法」は、若者の適切な職業選択を支援し、若者の雇用促進と能力を発揮できる環境の整備を目的に制定されました。新卒の求職者がミスマッチによって早期退職することを防ぐため、個別の企業に対して、賃金や労働時間をはじめとする労働条件を的確に伝えること、会社の平均勤続日数や研修の内容などの職場情報を提供することなどを求めています。

企業は、応募者などから求めがあった場合、下表の(ア)～(ウ)のカテゴリーごとに1つ以上の職場情報を提供しなければなりません。応募者自身はもちろん、職業紹介事業者や学校のキャリアセンターなどを通じて求めることもできます。

また、若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を対象とした、厚生労働大臣が認定する「ユースエール認定」制度があります。企業に応募する際の参考にしましょう。

情報提供項目

(ア) 募集・採用に関する状況 ^{※1}	直近3事業年度の新卒採用者数・離職者数
	直近3事業年度の新卒採用者数の男女別人数
	平均勤続年数
(イ) 職業能力の開発・向上に関する取組の実施状況	研修の有無及び内容
	自己啓発支援の有無及び内容 ※教育訓練休暇制度・教育訓練短時間勤務制度がある場合はその情報を含む。
	メンター制度の有無
	キャリアコンサルティング制度の有無及び内容 ※セルフ・キャリアドッグ(定期的にキャリアコンサルティングを受ける機会を設定する仕組み)がある場合はその情報を含む。
	社内検定等の制度の有無及び内容
(ウ) 企業における職場定着に関する取組の実施状況	前事業年度の月平均所定外労働時間の実績
	前事業年度の有給休暇の平均取得日数
	前事業年度の育児休業取得対象者数・取得者数(男女別)
	役員に占める女性の割合及び管理的地位にある者に占める女性の割合



※1 法律で定める情報提供項目ではありませんが、参考値として、可能であれば平均年齢についても情報提供できるよう、企業に推奨しています。

2 働くときの約束事 —労働契約—

★6 働く条件を口頭で伝えられた

働くことが決まったら、口頭のみ
の確認ではなく、会社(使用者)は
労働者(アルバイトも含む)に働く
条件を原則書面(労働条件通知書)
で明示することが決められていま
す^{※1}。明示された条件が求人票・
求人広告や募集要項と違っていな
いか、また、当初明示した労働条
件が変更された場合は、変更内容
が明示されなければいけないた
め、しっかり確認しましょう。



※1 労働者が希望した場合は、プリントアウトできるかたちであれば、FAX・電子メール・SNS上での交付も可能です。

※2 「労務の提供」「賃金の支払い」を約束すること。

⚠ 明示義務のある重要項目

- **働く期間** (契約はいつから、いつまでか、試用期間の有無)
- **働く場所・仕事内容** (どこでどんな仕事をするのか)
- **働く場所・仕事内容の変更の範囲** (部署異動、転勤の有無など)
- **働く時間・休みの日** (就業時間、残業の有無、休憩時間、休日など)
- **賃金** (賃金の決定、計算と支払い方法、締切と支払い日)
- **退職に関すること** (解雇の事由を含む、辞めるときのきまり)
- **期限に定めのある労働契約を更新する場合の基準などについて**
(契約更新の条件など)

※裁量労働制を採用している場合は「○時間働いたものとみなされます」というような記載が必要です。

※上記項目に加えて、パートタイマーの場合は、①昇給、②退職手当・賞与(ボーナス)・精勤手当等、
③所定労働日以外の日の労働の有無、④所定時間外労働・所定日外労働の程度、⑤安全・衛生、
⑥教育訓練、⑦退職、について明示する必要があります。

労働条件通知書(例)

※厚生労働省が提供している労働条件通知書の例の一部を掲載しています。
 すべて確認する場合は厚生労働省のサイトをご参照ください。
 (URL : <https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001156118.pdf>)



(一般労働者用；常用、有期雇用型)

労働条件通知書

期 事業場名称・所在地 使用者 職氏名	
契約期間	期間の定めなし 期間の定めあり (年 月 日～ 年 月 日) ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入 1 契約の更新の有無 [自動的に更新する・更新する場合があります・契約の更新はしない・その他 ()] 2 契約の更新は次により判断する。・勤務成績、態度 ・能力 [契約期間満了時の業務量 ・会社の経営状況 ・従事している業務の進捗状況 ・その他 ()] 3 更新上限の有無(無・有(更新 回まで/通算契約期間 年まで)) 【労働契約法に定める同一の企業との間で通算契約期間が5年を超える有期労働契約の締結の場合】 本契約期間中に会社に対して期間の定めのない労働契約(無期労働契約)の締結の申込みをすることにより、本契約期間の末日の翌日(年 月 日)から、無期労働契約での雇用に転換することができる。この場合の本契約からの労働条件の変更の有無(無・有(別紙のとおり))
働く場所	【有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合】 無期転換申込権が発生しない期間：Ⅰ(高度専門)・Ⅱ(定年後の高齢者) Ⅰ 特定有期業務の開始から完了までの期間(年 か月(上限10年)) Ⅱ 定年後引き続き雇用されている期間
働く時間	就業の場所 (雇入れ直後) (変更の範囲) 従事すべき業務の内容 (雇入れ直後) (変更の範囲) 【有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合(高度専門)の場合】 ・特定有期業務(開始日： 完了日：)
仕事内容	始業・終業の時刻、休憩時間、就業時間 換(Ⅰ)～(Ⅴ)のうち該当するもの一つに○を付けること。 ()、所定時間外労働の有無に関する事項 1 始業・終業の時刻等 (1) 始業(時 分) 終業(時 分) 【以下のような制度が労働者に適用される場合】 (2) 変形労働時間制等；() 単位の変形労働時間制・交替制として、次の勤務時間の組み合わせによる。 [始業(時 分) 終業(時 分) (適用日)] [始業(時 分) 終業(時 分) (適用日)] [始業(時 分) 終業(時 分) (適用日)] (3) フラック対仗制；始業及び終業の時刻は労働者の決定に委ねる。 (ただし、フック対仗(始業) 時 分から 時 分、 (終業) 時 分から 時 分、 コック対仗 時 分から 時 分) (4) 事業場外みなし労働時間制；始業(時 分) 終業(時 分) (5) 裁量労働制；始業(時 分) 終業(時 分) を基本とし、労働者の決定に委ねる。 ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条、第 条～第 条 2 休憩時間()分 3 所定時間外労働の有無(有、無) ・定期日；毎週 曜日、国民の祝日、その他() ・非定期日；週・月当たり 日、その他() ・1年単位の変形労働時間制の場合一年間 日 ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条
休みの日	休 日 休 暇 1 年次有給休暇 6か月連続勤務した場合→ 日(有、無) 継続勤務6か月以内の年次有給休暇 一か月経過で 日(有、無) 時間単位年休 日(有、無) 2 代替休暇(有、無) 3 その他の休暇 有給() 無給() ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条 (次頁に続く)

Point

働くことが決まったら、口頭ではなく、書面をもって労働条件を確認し、きちんと保管しておこう！

3 就業規則

★7 就業規則ってなに？

働くうえで重要となる、賃金・労働時間・職場の規律などを定めた、**会社と労働者との「ルールブック」**のようなものです。

就業規則には

- ① 働く時間、休憩時間、休日・休暇に関すること
- ② 賃金に関すること(金額、計算方法、支払日など)
- ③ 退職に関すること など

労働条件や会社のルールが記載されています。

例 就業規則の表記

休むときの
あまりも
あるんだね



就業規則(労働時間、休憩時間)

- 第〇条 始業・終業時刻及び休憩時間は、次のとおりとする。
- | | |
|------|------------|
| 始業時刻 | 午前8時30分 |
| 終業時刻 | 午後5時30分 |
| 休憩時間 | 正午から午後1時まで |

所定労働時間は、1週間について40時間、1日については8時間とする。

就業規則は**常時10人以上の労働者を雇う会社(使用者)は必ず作成**し、掲示、書面の交付などの方法で**労働者に周知**しなければなりません。遅くとも、仕事を始めるときには、就業規則を入手しましょう。

賞与(ボーナス)や退職金制度は、必ずあるというものではなく、**会社により異なります**。職場の就業規則(賃金規程・給与規程の場合もあります)を確認しましょう。

例 賞与や退職金制度の表記

(賞与)
第〇条 賞与は、原則として、下記の算定対象期間に在籍した労働者に対し、会社の業績等を勘案して下記の支給日に支給する。ただし、…

第〇章 退職金
(退職金の支給)
第〇条 勤続〇年以上の労働者が退職又は解雇されたときは、この章に定めるところにより退職金を支給する。ただし、自己都合による退職者で、勤続〇年未満の者には支給しない。

賞与や退職金があるんだね



Point

就業規則で会社のルールを確認しよう!

4 賃金

★8 賃金の一部が引かれているのはなぜ？

賃金は全額支払われますが、法律で決められた社会保険料や税金を差し引いて支払ってよいことになっています(▶p22～23参照)。賃金の支払いには5つのルールがあります。

賃金支払いのきまり

○×会社

会社は
(使用者)
賃金を

- ① 通貨で*
- ② 直接労働者に
- ③ 全額を
- ④ 毎月1回以上
- ⑤ 一定期日に

労働者に支払わ
ないといけない

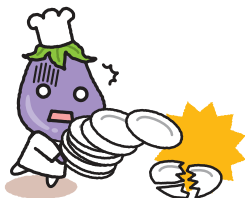


(労働者)

※預貯金口座への振り込みの場合は、労働者の同意が必要です。また、賃金のデジタル払いの場合、労使協定を締結したうえで、労働者の個別同意が必要です。



仕事中に割ってしまったお皿代は賃金から差し引かれる(賃金からの天引き)と言われた場合は？



わざと割った場合など著しい落ち度でもなければ、労働者が弁償する義務はなく、事業運営上のリスクとして会社(使用者)が負担すべきものです。

仮に労働者に弁償義務があっても、労働者の同意なく賃金から差し引くことは違法です。

★9 遅刻をしたら、罰金があると聞いた

遅刻して働いていない分の賃金が支給されないのはやむを得ないことですが、遅刻に対する制裁としての罰金を科すことが許されるのは、就業規則にしたがい適正で適当な範囲に限られます。

★10 学生は時給900円と言われた

学生であっても労働者なので賃金は最低賃金を下回ってはいけません。最低賃金(時給)とは、最低賃金法にもとづき、国が賃金の最低額を定め、会社(使用者)は、その最低賃金額以上の賃金を労働者に支払わなければならないとする制度です。金額は都道府県ごとに異なり、毎年10月頃に改定されます。

また、時給制ではなく、日給制や月給制の場合は、働いた当日や該当月の所定労働時間で割って計算します。



最低賃金を確認してみよう!

働いている都道府県の最低賃金額が適用されます。

年	月	日～
都道		円
府県		

厚生労働省のホームページに各都道府県ごとの最低賃金の情報が掲載されています(「地域別最低賃金の全国一覧」URL: https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/minimumchiran/index.html)。



賃金明細書(例)

自分が働いた日や時間をチェックしよう

賃金明細書 20XX年〇月分

勤怠管理			
出勤日数	有休日数	欠勤日数	残業時間
21日	0日	0日	8時間
深夜残業時間	休日残業時間	欠勤時間数	
0時間	0時間	0時間	

各種手当は会社によって異なる

支給額	
基本給	205,200円
勤務地手当	
役職手当	
家族手当	
住宅手当	
通勤手当	26,253円
時間外手当	5,493円
支給額合計(A)	236,946円

時間外に働いたら手当がつく

控除前の支給総額

法律で差し引くことが決まっている
(次ページ①、②参照)

会社と労働者代表が差し引くことについて決めたもの
(次ページ③参照)

控除額	
健康保険料	10,987円
厚生年金保険料	20,496円
雇用保険料	848円
所得税	5,640円
住民税	
労働組合費	
互助会費	
控除額合計(B)	37,971円

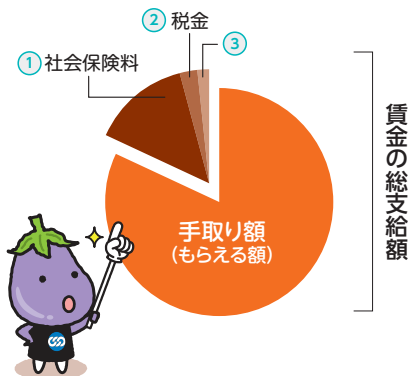
手取り額

差引支給額(A-B) 198,975円

賃金から引かれるもの

① 社会保険料

- 健康保険料
 - 厚生年金保険料
 - 雇用保険料
- ▶p34～35で詳しく解説



② 税金

- 所得税
国に納める税金。1年間に働いて得た所得(賃金など)に対してかかる税金。
- 住民税
住んでいる都道府県や市町村に納める税金。学校を卒業して初めて働いた方は翌年の6月の給料から引かれます。

③ 会社(使用者)と労働者代表が取り決めたもの

労働組合費、互助会費、親睦会費など

Point

会社(使用者)は、労働者に賃金明細書を交付しなければなりません。賃金明細書は必ず確認し、賃金未払いがあったときのために保管しておこう!

5 働く時間、休憩、休日

★11 働く時間に制限ってないの？

働く時間や休憩、休日にはルールがあります。

働く時間(労働時間)のルール

原則 1日 8時間 1週 40時間 を超えてはいけません
これを超えた場合は、**時間外労働**となります。

休憩時間のルール

1日の労働時間が
・6時間を超える場合は45分以上 ・8時間を超える場合は60分以上
の休憩が必要です。

休憩時間は労働時間の途中に与えなければいけません。また、この時間は仕事から離れて労働者が自由に使うことができます。

休日のルール

1週間に1日、または4週間を通じて、4日の休日が必要です。この休日に働いた場合は、**休日割増賃金(割増賃金率35%以上)**の支払いが必要です。

時間外労働のきまり「^{サブロクきょうてい}36協定[※]」

会社(使用者)が労働者を時間外労働させる場合は、事前に「**時間外労働・休日労働に関する協定**」を労働基準監督署に届け出る必要があります。この協定は、労働基準法第36条にちなんで通称「**36協定**」と呼ばれています。

ただし、「36協定」があるからといって無制限に働かせていいというわけではなく、上限(原則月45時間・年360時間)があります。限度を超えると、**会社(使用者)が罰則を受ける制度**です。

※36協定は、労働者の過半数で組織する労働組合、または過半数を代表する者と会社(使用者)との間で締結。



3月6日は「^{サブロク}36の日」

2019年から「3月6日」は「36の日」になりました(日本記念日協会に登録)。長時間労働をなくすために「36協定」を浸透させて、「働き方」についてしっかり考えるきっかけにしたい。そんな願いを込めて3月6日を記念日としました。

Action!

36

『^{ゼロ}0からはじめる^{サブロク}36協定ハンドブック』

動くうえで重要となる労働時間から、罰則付き時間外労働の上限規制や36協定まで、基本的な項目をまとめた連合の冊子です。36協定について詳しく知りたい方はぜひご参照ください(連合公式ホームページ「各種出版物のご案内」URL:<https://www.jtuc-rengo.or.jp/shuppan/roudou/roudou/36kyoteiandbook.html>)。





割増賃金

時間外や休日、深夜に働かせた場合については、最低でも法律で定められた割増賃金の支払いが必要になります。

例 時給1,000円で働いている人が1日8時間を超えて働いたときの時給は、

1,000円×1.25=1,250円 以上になります。
(割増賃金率)

割増賃金率	
時間外労働	25%以上
休日労働	35%以上
深夜労働 ※午後10時 ～翌朝5時	25%以上

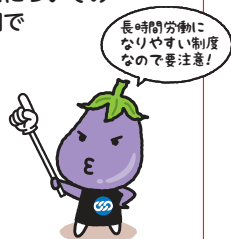


固定残業代制

時間外労働の有無に関わらず、一定時間以上の時間外労働や休日・深夜労働の割増賃金を定額で支払う制度のことで、規定されている一定時間以上の労働が行われた場合は、さらに追加で差額分の割増賃金を支払う必要があります。

また、固定残業代制を採用する場合は、求人票・求人広告や募集要項に①～③のことを明示する必要があり、会社の制度自体を違法とする判例も多数あります。

- ① 固定残業代に関する労働時間数と金額などの計算方法
- ② 固定残業代を除いた基本給の額
- ③ 固定残業代を超えた時間外労働などについての割増賃金を追加で支払うこと



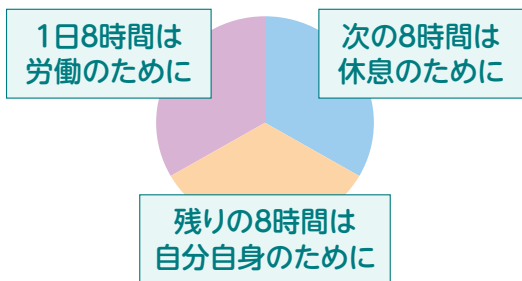
Point

割増賃金には、労働者の働き過ぎを抑制する大切な役割があります!



ワーク・ライフ・バランスとは、「仕事(ワーク)と生活(ライフ)の調和」のことです。

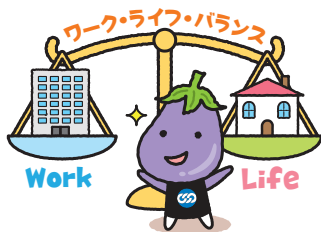
私たちのくらしは、仕事だけで成り立っているわけではありません。家事や育児、介護などの家庭生活はもちろん、趣味や地域活動との積極的な関わりなどもとても大切な時間です。



これは今から100年以上前の1886年5月1日、アメリカの労働者が1日8時間労働を要求してデモ行進をした際に掲げたスローガンです。この時のデモ行進が現在のメーデー^{*}の起源とされています。

このとおりに24時間を割り振ることは難しくても、自分自身の大切なことに使う時間をしっかり持つことができるよう、意識することからはじめてみましょう。

^{*}低賃金と長時間労働に苦しめられていたアメリカの労働者がゼネラルストライキ(全国的な規模で行われる労働争議)を行ったのが1886年の5月1日で、彼らは翌年以降も5月1日にゼネストを実施。この動きが世界の労働組合に広まり、1890年5月1日に第1回国際メーデーが多くの国で開催されました。これが今に続く「労働者の祭典」としてのメーデーの起源となりました。



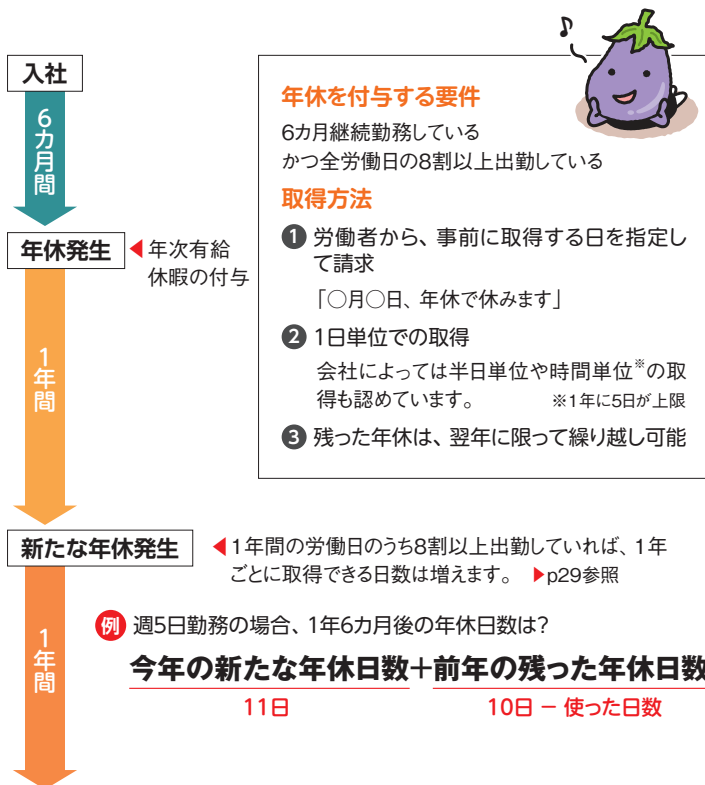
仕事・休息・自分の時間! このバランスが大切です!

6 年次有給休暇(年休・有休)

★12 パート、アルバイトには年次有給休暇がないと言われた

雇用形態を問わず要件を満たせば年次有給休暇を取ることができます。

年次有給休暇は労働者の心身のリフレッシュを目的とした法律で決められた休暇のことです。要件を満たした労働者は所定労働日に賃金カットされることなく休むことができます。



年次有給休暇の付与日数

週所定労働日数が5日以上 または 週所定労働時間が30時間以上の労働者

継続勤務年数	6カ月	1年6カ月	2年6カ月	3年6カ月	4年6カ月	5年6カ月	6年6カ月
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

週所定労働日数が4日以下 かつ 週所定労働時間が30時間未満の労働者

週所定労働日数	1年間の所定労働日数	継続勤務年数						
		6カ月	1年6カ月	2年6カ月	3年6カ月	4年6カ月	5年6カ月	6年6カ月
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

要件を満たせば、週1日のアルバイトでも年休を取れます!



年次有給休暇の使い方は労働者の自由

会社(使用者)は、労働者の年次有給休暇の利用目的に干渉してはいけません。また、労働者は年次有給休暇の取得理由を会社(使用者)に伝える必要はありません。10日以上有給休暇が付与される労働者に対して、毎年少なくとも5日間の年次有給休暇を取得させることが会社(使用者)に義務づけられています。



会社(使用者)からの年次有給休暇の日程変更

会社(使用者)は、基本的に労働者が請求した日に年次有給休暇を与えないといけません、事業の正常な運営に支障が出る場合は、他の日に変更するよう労働者に求めることができます。ただし、単に「忙しいから」という理由はダメです。一度に多くの社員が休むことになったり、その人しかできない重要な業務であったり、誰が見てもそのとき休まれたら会社の業務に支障が生じる場合でないといけません。

7 会社を辞めるとき —退職・解雇・期間満了—

★13 退職したいと伝えているが辞めさせてもらえない

会社(使用者)が反対しても、労働者には退職する自由があります。労働者から、個人的な事情で退職を申し出ることを自己都合退職といいます。

自己都合退職のきまり

少なくとも14日前には申し出ること。

退職の申出から2週間経過すると労働契約は終了。

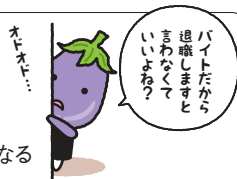
※基本的には、就業規則や労働条件通知書などのルールに従い申し出てください。ただし、退職の自由を不当に制限するルールを設ける会社もあるので、何かあれば相談窓口や専門家(▶p42~43参照)に相談しましょう。

※有期労働契約の場合、「やむを得ない理由」があれば、契約期間途中であっても退職できます。なお、1年を超えて3年以内の労働契約を結んだ場合、働いて1年が経過していれば、期間途中でも退職でき、「やむを得ない理由」は不要です。

※契約期間の有無に関わらず、あらかじめ明示された労働条件と実際の労働条件が違う場合は、すぐに退職できます。また、明示された労働条件どおりの扱いをするよう会社に求めることもできます。

こんな退職はダメです!

- 突然「明日辞めます!」と伝える
- アルバイトだからと退職することを伝えずに出社しなくなる



期間満了

有期労働契約の期間が満了することをいいます。期間が満了すれば労働契約は終了ですが、契約更新を繰り返している場合などは注意してください。▶p31参照

★14 「明日から来るな! クビだ!」と言われた

会社(使用者)は労働者を簡単に辞めさせることはできません。会社(使用者)が一方向的に労働者を辞めさせることを**解雇**といいます。

解雇のきまり

- 客観的に合理的な理由や、社会通念上相当な理由がある
- 就業規則などに規定されていること
- 法律で禁止された解雇でないこと(業務上のけがや疾病による休業期間中およびその後30日間の解雇、妊娠や出産を理由とした解雇、など)
- 解雇の手続きが必要(30日以上前に予告、または30日分以上の解雇予告手当)

少しでも解雇に疑問を持ったら…

- ・すぐに「はい」と言わない
- ・理由を書面で確認する
- ・相談窓口や専門家に相談する

社会の常識にかなう納得のできる理由がない解雇は無効です!

こんな場合はすぐに相談!

- 退職を強要され、退職届を書きまで帰らせてもらえない
- 退職届を“自己都合”で出すように言われた



「次の契約を更新しません」と言われた場合

使用者(会社)が期間満了で契約を打ち切ることを**雇止め**といいます。何度も契約更新したり、契約更新に対する合理的な期待がある場合は、雇止めが無効となることがあります。**労働条件通知書の内容を確認し、理由を書面でもらいましょう。**また、働きたいのであればその意思を伝えておきましょう。



『ブラック企業』の明確な定義はありませんが、労働基準法などを無視したり、守っていないために、労働条件が非常に悪く、労働者の使い捨てが疑われる企業のことです。『ブラック企業』では次の行為が日常的に行われており、労働者が安心して働き続けられる環境とはいえない状態です。

長時間労働でサービス残業

パワハラを繰り返す

過重なノルマ

休みがない、年休が取れない

辞めさせてくれない

など

このような労働環境の過酷さから、社員の離職率が高く、慢性的に人手不足であったり、残業代不払いなど労働法に違反する事例も多いとされています。求人票・求人広告には良いことしか書かれていない場合が多いので注意が必要です。「社会人としての責任」だといって違法行為を押しつけるのが『ブラック企業』の常とう手段なので気をつけましょう。



Point

つらい! 納得がいかない! と思ったら一人で抱え込まず
相談窓口や専門家に相談しよう! ▶p42~p43参照



障がいの有無、種類および程度にかかわらず、障がい者が差別されることがなく働ける社会を実現していかなければなりません。

障がい者の自立を促し、社会参加を促進することを目的とする「障害者雇用促進法」には、障がいの有無にかかわらず、働く場において均等な機会・待遇を確保するために、以下のことが定められています。2023年4月1日の法改正では、事業主の責務に、従来の「適当な雇用の場の提供」、「適正な雇用管理」に加え、新たに「職業能力の開発及び向上」が追加されました。

障がい者に対する差別の禁止

募集・採用、賃金、配置、昇進など雇用に関するあらゆる局面で、障がいを理由とする差別を禁止しています。

〈例〉募集・採用時

- ◆ 障がい者であることを理由として、障がい者を募集または採用の対象から排除すること。
- ◆ 募集または採用に当たって、障がい者に対してのみ不利な条件を付すこと。
- ◆ 採用の基準を満たす人の中から障がい者でない人を優先して採用すること。

障害者雇用率制度

会社(使用者)は、障がい者を一定数雇う義務があります。

職業能力の開発

会社(使用者)は、障がい者の能力開発やキャリア形成を支援し、雇用の「質の向上」をはかるように努める義務があります。

合理的配慮の提供義務

会社(使用者)と障がい者の話し合いにより、障がい者一人ひとりの状態や職場の状況などに応じた合理的配慮の提供を行う義務があります。

〈例〉募集・採用時、採用後

- ◆ 募集内容について、音声などで提供すること(視覚障害)。
- ◆ 面接を筆談などにより行うこと(聴覚・言語障害)。
- ◆ 机の高さを調節することなど作業を可能にする工夫を行うこと(肢体不自由)。
- ◆ 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること(精神障害ほか)。
- ◆ 本人の負担の程度に応じ、業務量等を調整すること(難病ほか)。



Ⅲ 安心して働くために

1 社会保険制度

★15 工作中にけがをして治療したら、 会社から「治療費は負担しない」と言われた

工作中的のけがは労災保険で治療することになります。

社会保険制度とは、国・会社(使用者)・労働者がそれぞれ保険料を負担し、労働者やその家族の病気やけが、失業、老後の生活などに備え、助け合う制度です。

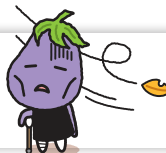
給付金が支給される時(例)

- ・ 工作中にけがをしたとき
- ・ 通勤途中にけがをしたとき



- ・ 会社を辞めたとき
- ・ 育児休業や介護休業をするとき
- ・ 職業訓練やスキルアップをするとき

- ・ 病気やけがで病院にかかったとき
- ・ 出産のとき
- ・ 病気で働けないとき



- ・ 老後
- ・ 病気やけがをして障がいが残ったとき



1 | 労災保険

保険料…………… 会社(使用者)が全額負担

給付内容…………… 労働者が仕事や通勤途中にけがや病気をしたとき、またそれが原因で障がいが残ったり、亡くなったときにお金が給付される。

※正社員、アルバイトなど雇用形態に関係なく、労働者全員が対象。

2 | 雇用保険

※雇用保険率は、厚生労働省のHPをご確認ください。



保険料…………… 労働者と会社(使用者)で負担(給料から天引き)

給付内容…………… 労働者が失業したとき、次の仕事を見つけるまでの生活保障として一定期間お金が給付される。また育児休業などで雇用を継続するとき、職業訓練を受講したときにもお金が給付される。

3 | 健康保険

※健康保険料は、全国健康保険協会のHPをご確認ください。



保険料…………… 労働者と会社(使用者)で負担(給料から天引き)

※健康保険には、全国健康保険協会管掌健康保険と健康保険組合があります。

給付内容…………… 労働者やその家族が、病気やけがをしたとき、出産のとき、亡くなったときにお金が給付される。

4 | 厚生年金保険

※厚生年金保険料は、日本年金機構のHPをご確認ください。



保険料…………… 労働者と会社(使用者)で負担(給料から天引き)

給付内容…………… 労働者の老後の生活保障や、現役時代に病気やけがをして障がいが残ったとき、亡くなったときにお金が給付される。

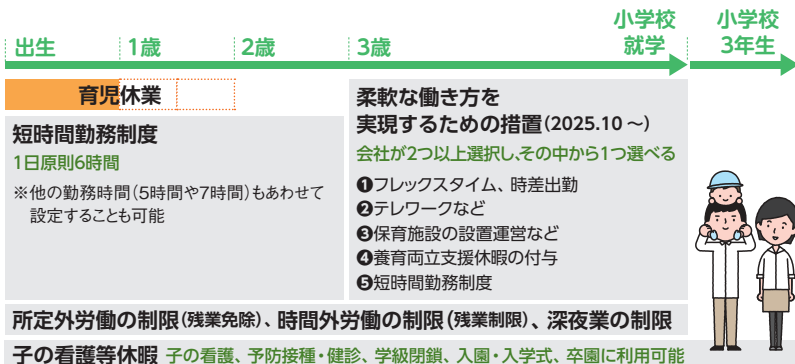
2 仕事と育児を両立するための制度

★16 子育てと仕事を両立しながら働き続けるために、どんな制度があるの？

男女がともに仕事と育児を両立できるよう、子どもの年齢に応じた様々な制度が育児・介護休業法で定められています。

子どもが1歳(保育園に入れなった場合などは最長2歳)までは、育児休業を取得することができます。子どもが3歳になるまでは、短時間勤務制度を利用することができます。子どもが3歳以降～小学校就学前は、新たに「柔軟な働き方を実現するための措置」が導入されます(2025年10月より)。会社は、①～⑤の中から労働者が利用可能な制度を2つ以上選択して労働者に提示することが義務付けられており、労働者はその中から1つ選択して利用することができます。

その他、残業免除、子の看護等休暇など、どの職場でも利用できる制度が、子育てと仕事の両立を支えています。



育休中の生活保障

雇用保険に加入している人は、育休開始から180日目までは賃金の67%相当額(181日目以降は50%相当額)が雇用保険から支給されます。

また、両親ともに14日以上の子育休を取得した場合、追加で賃金の13%相当額が最大28日間支給されます(2025年4月より)。

3 職場の嫌がらせ —ハラスメント—

★17 上司から毎日長時間、怒鳴られる

パワハラの可能性あります。「**パワハラ**」(パワー・ハラスメント)とは、職務上の地位に限らず、人間関係や専門知識など様々な優位性を背景にした、業務の範囲を超えた言動により就業環境が害されるようないじめや嫌がらせのことです。

パワハラになる可能性があるもの

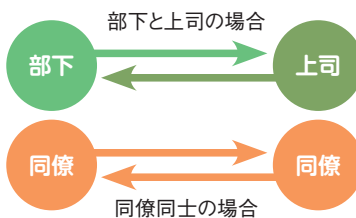
- 身体的・精神的苦痛を与える
- 仲間外れにする、無視する
- 過大・過小な仕事を与える
- 私的なことに過度に立ち入る
など

※業務上必要な指示や注意がパワハラかどうかは、その動機・目的、相手との関係、属性、行為の継続性・回数など、総合的に判断されます。

※最近では、就職活動中の学生に対するハラスメントや、悪質なクレームをする顧客・無理な注文をしてくる取引先などから受ける「カスハラ」(カスタマー・ハラスメント)も問題になっています。



上司からの行為だけが パワハラではありません



これらのハラスメントに対しては、労働者保護のため、会社(使用者)は労働者からの相談体制整備や、相談してきた労働者への不利益取り扱いの禁止、ハラスメントに関する研修を実施したり、使用者自身もパワハラを行わないよう注意したりすることが求められています。

★18 妊娠の報告をしたら退職するように言われた

妊娠・出産、育児・介護休業などに関する嫌がらせなどのハラスメントに対して、会社(使用者)は就業規則などにハラスメントを行ってはならないことを明記するなどの防止措置を講ずることが義務づけられています。

また、妊娠・出産、育児・介護休業などを理由とする不利益取り扱い、法律で禁止されています。そのようなことを示唆することもハラスメントに該当します。



以下のような事由を理由とした不利益な取り扱いは違法

妊娠中・産後の女性労働者が……

- ・妊娠、出産・妊婦健診などの受診
- ・軽易な業務への転換・育児時間
- ・時間外労働や深夜業をしない

子どもをもつ労働者が……

- ・育児休業・短時間勤務
- ・子の看護休暇
- ・時間外労働、深夜業をしない

などの理由

- 解雇、退職強要
- 雇止め
- 不利益な配置換え
- 正社員から非正規社員への契約変更の強要
- 人事考課で不利益な評価
- 不利益な自宅待機命令
- 降格 など

Point

パワハラやセクハラなど職場のいじめ・嫌がらせは人格を傷つける許されない行為!!

- ・どんな言動があったのか、記録(録音など)やメモをとっておく。(誰に、いつ、どこで、どんなことをされたのかななどの具体的な状況、日時)
- ・ところが壊れそうになったら、体調不良を感じたら相談窓口や専門家に早めに相談する。▶p42～43参照
- ・体調が悪い場合は相談したり、早めに医療機関で受診する。

★19 上司にしつこく食事に誘われ、困っている

「止めてください」とはっきり相手に伝える。または相談窓口や専門家に相談しましょう。

相手の意に反して性的な言動を行い、それによってその労働者が働くうえで不利益な扱いを受けたり、働く環境を害されたりすることは、「セクハラ」(セクシュアル・ハラスメント)です。

あらゆる性別がセクハラの被害者にも加害者にもなりえますし、取引先や患者などの利害関係者からの行為もセクハラになります。

また、職場におけるセクハラを防止するために、会社(使用者)が雇用管理上、講ずべき措置が、厚生労働大臣の指針により定められています。「相談窓口をあらかじめ定めること」「事実関係を迅速かつ正確に確認すること」などの項目があり、会社(使用者)は必ず実施しなければなりません。



セクハラになる可能性があるもの

- 身体への不必要な接触
- 性的な話をする、性的な噂を流す
- しつこく食事やデートに誘う
- わいせつな絵や写真を掲示する

など

誰もが働きやすい職場をめざして

近年、いわゆる「LGBT」(レズビアン・ゲイ・バイセクシュアル・トランスジェンダー)や性的指向(好きになる性)・性自認(心の性)を表す「SOGI」について、認知されてきています。職場においても、すべての労働者が性的指向・性自認などを理由に直接的な不利益、差別的な言動や嫌がらせなどのハラスメントを受けることのない、安心して働ける環境づくりが必要です。そのためには、みなさん一人ひとりの意識を高めることも求められます。

※性的指向・性自認に関するハラスメント、および望まぬ暴露であるアウトティングは、パワハラとして防止措置の対象です。

IV 働くみんなの労働組合

1 労働組合

★20 労働組合ってなに？

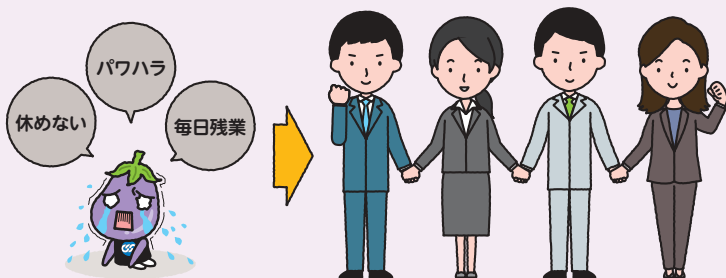
労働者が、自分たちで労働者の権利を守り、労働条件や職場環境を改善して、より働きがいのある職場にしていく組織です。

労働者の賃金や労働条件など、働くうえでの様々な問題に対して、会社(使用者)に働きかけ、話し合い、職場環境を良くして、働きやすく、働きがいのある職場にするために、労働組合があります。

労働組合があれば、最低限の基準を定めた労働法を上回るよう、賃金や労働条件、職場環境の改善などとあわせて、法律にもとづき会社(使用者)と対等な立場で交渉することができます。

安心して働ける職場づくりには「労働組合」が必要です。

一人では弱くても、みんなが集まれば「力」になる!



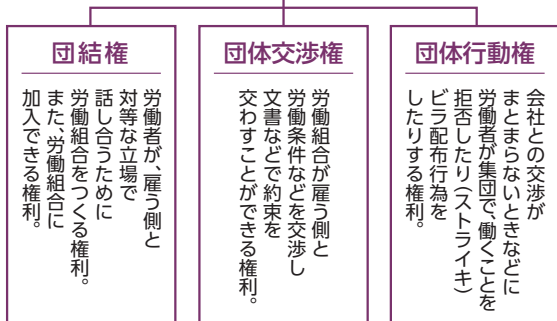
Point

会社で困ったことがあったら労働組合に相談しよう!
会社に労働組合がなくても、連合には一人でも加入できる労働組合もあります。



労働者一人で会社(使用者)を相手に労働条件の改善を要求・実現していくことは簡単なことではありません。そのため、労働者が集まって「労働組合」として、法律にもとづき会社(使用者)と対等な立場で交渉できるよう、憲法で労働組合に3つの権利が認められています。

労働三権



このほかにも様々な法律によって労働者の権利は守られています。なお、労働組合の活動を行うことで、会社(使用者)は不利益な取り扱いをしてはいけません。

労働組合と会社(使用者)の約束事を書面にしたものを「労働協約」といいます。労働協約を下回る労働契約(▶p16参照)や就業規則(▶p18参照)は無効となります。

〈労働協約、就業規則、労働契約の効力の関係〉

強 **労働協約** > **就業規則** > **労働契約** 弱



労働組合のナショナルセンター「連合」

日本労働組合総連合会(連合)は、1989年に結成された全国の様々な産業で働く人たちが組織する労働組合のナショナルセンター(全国中央組織)です。加盟組合員は約700万人、すべての働く人たちのために、雇用とくらしを守る取り組みを進めています。



連合に加盟する労働組合を検索できます▶



困ったときの相談窓口

総合労働相談コーナー

労働条件、いじめ・嫌がらせ、募集・採用など、労働問題に関すること

<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>



労働基準監督署

賃金、労働時間、安全衛生についての監督、指導、労災に関すること

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/location.html



公共職業安定所(ハローワーク)

雇用保険、就職活動に関すること

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/hellowork.html



労働局雇用環境・均等部(室)

男女の均等な雇用機会、セクハラ、育児・介護休業に関すること

<https://www.mhlw.go.jp/content/000177581.pdf>



日本司法支援センター(法テラス)

法的トラブルに関すること

<https://www.houterasu.or.jp/>



労働者福祉中央協議会(中央労福協)ライフサポートセンター

生活(法律・金融・福祉など)に関すること

<https://www.rofuku.net/lifesupport/project/>



いろいろな専門窓口があります！
一人で悩まず相談しよう！



産業保健総合支援センター

職場の健康管理やメンタルヘルスに関すること

<https://www.johas.go.jp/shisetsu/tabid/578/default.aspx>



こころの耳

メンタルヘルス対策、過重労働対策、自殺・過労死防止に関すること

<https://kokoro.mhlw.go.jp/>



連合「なんでも労働相談ホットライン」

い こ ろ よ れ ん ぞ う に
 0120-154-052

秘密厳守、相談無料、携帯・スマホOK

★組合づくりをサポートします。一人でも加入できる労働組合があります。

★HPには「よくある労働相談Q&A」なども掲載しています。



連合公式LINE

期間限定で労働相談も実施しています。
まずは友だち登録を！



メールでの労働相談

連合公式ホームページ
からご利用ください。



<https://www.jtuc-rengo.or.jp/soudan/>



労働相談自動会話プログラム ゆにぽ

過去の相談内容をデータベース化し、
24時間365日自動応答しています。
15言語に対応。



ワークルール検定

ワークルール(働くときに必要な法律や決まり)を身につけられる検定制度です。ワークルールを知っていれば働く上での問題を未然に防止できたり、解決できたりすることもたくさんあります。毎年6月と11月に全国47都道府県で開催しています。

WR検
ワークルール検定。



<https://workrule-kentei.jp/>

初級(検定時間: 45分) 職場で問題になりやすいワークルールに関する初歩の知識の習得を目標に、労働に関わる「一般的」な知識について出題されます。

中級(検定時間: 80分) 実際に職場で直面すると思われる具体的な事例を設問とし、ワークルールの基本的な考え方を理解することを目的とし、さらに、働く際に必要とされる社会保障法上の問題など、労働に関わる「専門的」な知識を問う内容が出題されます。



働くみんなにスターターBOOK

発行者 日本労働組合総連合会(連合) フェアワーク推進局
〒101-0062 東京都千代田区神田駿河台3-2-11

デザイン・制作 株式会社アプレ コミュニケーションズ
発行 2025年2月(改訂第10版)

