

働くときに知っておきたい社会のルール

その1



労働関係の詳細な情報についてはこちらをご覧ください。

労働契約 労働者と使用者の間で結ぶ働くことに関する約束

この契約は、労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことについて、労働者と使用者が合意することによって成立します。

1 労働契約の基本ルール（労働契約法）

労働者と使用者が対等の立場で合意しなければなりません。

2 労働契約を確認しましょう

契約内容はできるだけ書面で確認し、内容を理解しましょう。トラブルを未然に防ぐために契約内容をはっきりさせておくことが大切です。



3 労働契約の変更

労働者と使用者が合意をすれば、労働契約を変更できます。使用者は一方的に労働者の不利益となるような労働条件に変更することはできません。

**労働契約を結ぶときは
契約の期間や業務内容、賃金などの条件をきちんと確認しましょう！**

労働時間 使用者の指揮監督下にある時間

法定労働時間	労働基準法で定められた時間のこと。 1週40時間、1日8時間。 (一定の業種と規模に該当する事業場については、1週44時間の特例あり)
時間外労働(残業)	法定労働時間を超えた労働のこと。 25%以上の割増賃金が支払われる。 また、月60時間を超える残業には50%以上の割増賃金が支払われる。(※中小企業は2023年4月1日から適用)
休日労働	法定休日に労働をすること。 35%以上の割増賃金が支払われる。
深夜業	午後10時から午前5時までの間に働くこと。 25%以上の割増賃金が支払われる。時間外労働と深夜労働が重なれば50%以上、休日労働と深夜労働が重なれば60%以上の割増賃金が支払われる。18歳未満の年少者については、原則、深夜業は禁止される。
休憩時間	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1時間以上 の休憩を労働時間の途中に与えられる。

働くときに知っておきたい社会のルール

その2



労働関係の詳細な情報についてはこちらをご覧ください。

各種保険と年金制度

会社が加入している保険に、健康保険、厚生年金保険、労災保険、雇用保険などがあります。これらは、会社で労働者が病気やケガをしたとき、出産をしたとき、失業したとき、高齢になったときなど、働けなくなってしまうような様々な場面で必要な給付を受けられるようにして、労働者の生活を守ることを目的とした制度です。就業する際には、会社がどのような制度に加入しているのか確認しておきましょう。



賃金 労働に対する対価として使用者から支払われるすべてのもの

賃金支払いの5原則

1通貨で

現金で支払われます。労働者の同意により、口座振込が可能です。

2直接

直接本人に支払われます。

3全額を

全額支払われます。税金や社会保険料などを賃金から差し引いて支払うことは認められています。

4毎月1回以上

賃金は毎月1回以上支払われます。

5一定期日に

一定の期日を定めた上で支払われます。

賃金はこれの下回っては
いけません



宮崎県の最低賃金 1時間853円 (令和4年10月6日時点 毎年改訂されます)

最低賃金は、正社員、パート、アルバイトなどを含めた全ての労働者に適用されます。使用者は、最低賃金以上の賃金を労働者に支払わなければなりません。

最低賃金に含まれない賃金

- ①結婚手当など臨時に支払われる賃金
- ②時間外労働などの割増賃金
- ③賞与など1か月を超える期間ごとに支払われる賃金
- ④精皆勤手当、通勤手当及び家族手当

仕事を始めるときには、労働条件を確認しましょう！

働き始めてからトラブルにならないように労働契約書などの書面を必ずもらい、労働条件を確認し、保管しておきましょう。

※最低賃金を下回っている場合は宮崎労働局労働基準部賃金室(0985-38-8836)に相談しましょう。

働くときに知っておきたい社会のルール

その3



労働関係の詳細な情報についてはこちらをご覧ください。

休日とは

労働基準法では、毎週少なくとも1日の休日か、4週間を通じて4日以上の日を休むことが義務づけられています。

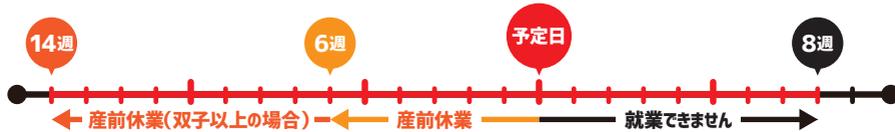
年次有給休暇とは

- 入社から6か月間継続して勤務し、全労働日の8割以上出勤した労働者に対して、10日間の年次有給休暇が与えられます。その後、1年継続して勤務するごとに、かつ、8割以上出勤した場合には新たに休暇が与えられます。
- 休む理由は問われません。時効は2年間で、その年に残った分は翌年に繰り越すことができます。
- 会社には、年次有給休暇の付与日数が10日以上全ての労働者に対して、毎年5日、時季を指定して休暇を取得させることが義務づけられています。
- アルバイトやパートタイム労働者でも、①6か月間の継続勤務、②全労働日の8割以上の出勤、③週5日以上、または週の所定労働時間が30時間以上という3つの要件を満たせば、有給休暇は正社員と同じだけ与えられます。なお、週の所定労働日数が4日以下で、週の所定労働時間が30時間未満の場合は、所定労働日数に応じた日数の有給休暇が付与されます。

産前・産後休業 <労働基準法第65条>

出産前 出産予定の女性は、会社に請求すると出産予定日の6週間前（双子以上の多胎妊娠の場合は14週間前）から産前休業を取ることができます。

出産後 原則として出産の翌日から8週間は、就業することができません。



育児休業 <育児・介護休業法第5条～第9条>

子どもが1歳になるまで、会社に申し出ることによって、男女を問わず育児休業を取ることができます。



働くときに知っておきたい社会のルール

その4



労働関係の詳細な情報についてはこちらをご覧ください。

退職 労働者の意思や使用者との合意に基づき、労働契約を終了すること

自己都合退職	労働者自らの意思で退職することです。無期雇用の場合、原則として、申し入れから2週間後に退職となります。
合意退職	労働者と使用者の両者が合意の上、退職することです。
その他の退職	労働者の定年や契約期間の満了、死亡等によるものです。

有期契約労働者の退職には要注意！

期間の定めがある労働契約の場合、やむを得ない理由がある場合には契約期間の途中で退職することができますが、それが労働者の過失によって生じたもので、使用者に損害が生じた場合は、損害賠償を求められることがあります。

解雇 労働者の同意なく、使用者が一方的に労働契約を終了させること

解雇できる場合

「客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当と認められる場合」に限られており、これ以外の解雇は、権利の濫用として無効となります。(労働契約法第16条)

例)

- ・会社が経営上の理由から労働者を減らす場合
- ・労働者へ指導を繰り返したが、改善の見込みがないと判断された場合



雇止め 期間を定めて合意した労働契約において、その契約の期間終了時に契約の更新を拒否されること

- 「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」に基づき、有期労働契約が3回以上更新されている労働者や1年を超えて継続して雇用されている労働者に対しては、使用者は、更新しない場合には、少なくとも契約期間が終了する日の30日前までに予告をしなければなりません。
- 雇止めが無効になる場合もありますので、労働基準監督署へ相談してみましょう。

不明点
は
要
相
談

