

がくせいひつけん
学生必見!

働

はたら

13

項目

こうもく

し
知つておくべき

まえ
く前に

しゃかい で とくし
アルバイトや社会に出た時知っておくべき

はたら
『働くルール』がこれ一冊に。
いっさつ

はじめに

就職は人生の大きな節目のひとつです。

この冊子では、これから社会に出て働くこととする若者や、社会に出てまだ間もない若者が、最低限知っておくべきルールを紹介します。

働く上でのルールを知ること、今後就職する、または就職した会社が「ちゃんとルールを守っている会社なのか」をあなた自身で見極めることができます。

より一層、労働者一人ひとりが、働く上でのルールをしっかりと身に付けることが大切です。

困った時もきつと役に立つことと思います。

じっくり読んで、いつでも読み返せるよう、大切に残しておいてください。

— 目次 —

第1章 就職にあたっての心構え

1項目	自立した生活に向けて	4
2項目	社会人になるための5か条	6
第2章	働く前に知っておきたい基本ルール	
3項目	採用について	8
4項目	これだけは知っておきたいルール	10
5項目	働き方にもいろいろある?	12
まとめワーク		14

コラム 気をつけよう!ブラックバイト 15

第3章 働くときのルール

6項目	賃金(最低賃金)	16
7項目	労働時間、休憩時間、休日	18
8項目	時間外労働と割増賃金	20
9項目	年次有給休暇	22
10項目	職場のハラスメント	24
11項目	社会保険	26
まとめワーク		28

コラム 産前産後休業、育児休業 29

第4章 会社をやめる時のルール

12項目	解雇・雇止め	30
13項目	退職	32
まとめワーク		34

コラム 労働組合 35

コラム 働き方改革 36

まとめワーク 解答 37

第5章 知っておこう!困った時の相談場所! 38

こうもく じりつ せいかつ む
I項目 自立した生活に向けて

◆マネープランを立てよう

かね けいかくてき つか いっ げつ ししゅつ かんが
お金を計画的に使うため、一か月あたりの支出について考えてみましょう。

れい ひとりぐ かね おおさかし だい
(例) 一人暮らしにかかるお金(大阪市・20代)

- ★家賃(部屋代や建物の管理費).....60,000円
やちん へ やだい たてもの かんりひ えん
 - ☆光熱水費(電気・ガス・水道代).....10,000円
こうねつすいひ でんき すいどうだい えん
 - ★食費(自炊にかかる食費・外食費・お菓子など).....30,000円
しょくひ じすい しょくひ がいしょくひ かし えん
 - ☆通信費(携帯代、インターネット代).....10,000円
つうしんひ けいたいだい だい えん
 - ★交際費・娯楽費(友達と遊ぶお金、趣味などを楽しむお金)・・・40,000円
こうさいひ ごらくひ ともだち あそ かね しゅみ たの かね えん
 - ☆その他(日用品・雑費).....10,000円
た にちようひん ざっぴ えん
 - ★保険医療費(病院代・生命保険料など).....5,000円
ほけん いりようひ びょういんだい せいめい ほけんりょう えん
- (合計165,000円)
ごうけい えん

かんが
考えてみよう!マネープラン!

げんざい しゅうにゅう ししゅつ
現在の収入と支出のバランスがとれているのかチェックしてみましょう。

しゅうにゅう 収入		ししゅつ 支出	
こ お小づかい	えん 円		えん 円
	えん 円		えん 円
	えん 円		えん 円
	えん 円		えん 円
ごうけい 合計	えん 円	ごうけい 合計	えん 円

りようしゃ み
両者のバランスを見てみましょう

◆ 自分じぶんのことは自分じぶんでしよう

あなたはどれくらい自立じりつできているか、チェックしてみましょう。

- ①朝あさ、一人ひとりで起きることができ お はい ・ いいえ
- ②家族かぞくにあいさつあいさつをしている はい ・ いいえ
- ③近隣きんりんの方かたや・学校がっこう（職場しょくば）の人ひとにあいさつあいさつができる はい ・ いいえ
- ④自分の衣服じぶん いふくは自分で準備じぶん じゆんびや片付けかたづができる はい ・ いいえ
- ⑤約束やくそくの時間じかんを守ることができ まも はい ・ いいえ
- ⑥自分の部屋じぶん へやの掃除そうじは自分で じぶん はい ・ いいえ
- ⑦家の仕事いえ じごと（食事しょくじの準備じゆんびや片付けかたづ・ゴミ出し等だ など）をしている はい ・ いいえ
- ⑧スマホやゲームなどの使用時間しようじかんを自分で管理じぶん かんりできる はい ・ いいえ
- ⑨自分の気持ちじぶん きもをコントロールこんとろるできる はい ・ いいえ
- ⑩困った人こま ひとがいたら声こえをかけることができる はい ・ いいえ
- ⑪公共マナーこうきょう まもを守っている はい ・ いいえ
- ⑫周囲しゅういの人ひと（家族かぞく、友人ゆうじん、お年寄りとしよなど）に気配りきくばができる はい ・ いいえ

さまざまな人ひとたちが生活せいかつしている社会しゃかいで生きる ～「共生社会きょうせいしゃかい」～

「共生社会きょうせいしゃかい」は、さまざまな人々ひとびとが、すべて分け隔てなく暮らしていくことのできる社会しゃかいです。障がいしょうがいの有無うむや、性別せいべつにかかわらず、お年寄りとしよも若い人わか ひとも、すべての人ひとがお互いたがの人権じんけん（私たちが幸福こうふくに暮らしていくための権利けんり）や尊厳そんげん（その人の人格じんかくを尊いものとして認め、敬うこと）を大切に、支え合い、能力のうりよくが発揮はつきされている活力かつりよくのある社会しゃかいを共有きょうゆうしていくことが何よりも大切です。

また、法律ほうりつで「合理的配慮ごうりてきはいりよの提供ていきょう」が求められています。「合理的配慮ごうりてきはいりよの提供ていきょう」とは、障がいしょうがいのある人ひとが働く上で直面する困りごとはたら うえ ちよくめんに合わせて職場等こま あで行われる対応たいおうのことです。

配慮はいりよが必要ひつようとされる人ひとの困りごとこまは一人ひとり異なります。職場しょくばで困ったことこまがあれば、まずは上司じょうしなど周りまわの人ひとに相談そうだんしましょう。

こうもく しゃかいじん じょう
2項目 社会人になるための5か条

こうこうそつぎょう ご はたら ひと せんもんがっこう だいがく しんがく ひと すす みち
 高校卒業後は、働く人、専門学校や大学などに進学する人など、進む道は
 ひと
 人それぞれですが、いずれは社会に出て、社会人として働くことになります。
 かいしゃ おぼ
 会社にはいろいろなルールやマナーがありますので、覚えておきましょう。

だい じょう
第1条 あいさつ

コミュニケーションの入り口として、まず身みに付けておきたいのは、時ときと場合ばあい
 に応じたあいさつです。

- あさ ひる
 ・朝 「おはようございます」 ・昼 「こんにちは」
- よる さき かえ とき さき しつれい
 ・夜 「こんばんは」 ・先に帰る時 「お先に失礼します」

だい じょう み
第2条 身だしなみ

しゃかいじん とき ばしょ ばあい み
 社会人としての、時・場所・場合にあった身だしなみをしましょう。

にちじょう ふくそう どうぼう とうはつ しょくば いんしょう か
 日常の服装、頭髪などで、職場での印象は変わります。

- とうはつ ねぐせ つ はみが せんがん つめ なが よご
 ・頭髪(寝癖が付いていないか) ・歯磨き、洗顔 ・爪の長さ・汚れ
- ふくそう くつ よご
 ・服装 ・靴の汚れ ・ハンカチ、ティッシュペーパー

だい じょう じかん かんり もの せいり
第3条 時間の管理や持ち物の整理

じゅん び じかん かんが きしやうじこく したく しゅっぱつじこく き
 ○準備時間も考え、起床時刻・自宅の出発時刻を決めているか

しぎやうじかん しごと はじ じかん じゅん び とどの
 ○始業時間(仕事を始める時間)までに準備は整っているか

きんきやうじ たいおう せんしゃ ちえん うんきやう
 ○緊急時の対応(電車の遅延・運休など)

れんらく かいしゃ せんわばんごう ひか
 ・連絡ができるように会社の電話番号を控えているか

じ ぜん だいたいしゅだん か ほうほう かくにん
 ・事前に代替手段(代わりの方法)の確認はできているか

じかん かんり きも き か
 ○時間の管理と気持ちの切り替え

ちこく しゅっしん
 ・遅刻せずに出勤できているか

しゅうぎやうじかん きゅうけいじかん き か
 ・就業時間と休憩時間の切り替えができているか

も もの かんり
 ○持ち物の管理

せいりせいとん わす もの
 ・整理整頓ができているか ・忘れ物がないか

第4条 体調管理

自分の体調は自分には分かりません。毎日働くためには、しっかりと生活リズムを
整えることが大切です。

体調が悪い時に無理をすると、一緒に働く人に心配をかけたたり、仕事のミスにもつ
ながったするので、日ごろから、睡眠や食事、休養をきちんと取りましょう。

第5条 ビジネスマナー

○ルールを守る

学校の校則と同じで、会社にもルールがあります。必ず守りましょう。

○報、連、相

仕事を円滑に進めるために上司への「報告」「連絡」「相談」をしっかりとしましょう。

○仕事 中の態度

仕事の進め方や考え方にちがいがあった時は冷静に話し合ったり、上司に
相談したりしましょう。また休憩中であっても、職場の人やお客様に見られてい
るかもしれないという事を意識して行動しましょう。

性的多様性について理解を深めよう ～性的マイノリティとLGBT～

性的マイノリティ(少数者)の代表的なカテゴリーであるレズビアン、ゲイ、バイセ
クシュアル、トランスジェンダーの頭文字をとって「LGBT(エル・ジー・ビー・ティ
ー)」と表現され、性的マイノリティの総称としても使われています。

また、性的指向「SO(セクシュアルオリエンテーション)」や性自認「GI(ジェンダー
アイデンティティ)」がはっきりしない人や、揺れ動く人、あるいは性的指向や性自認
を持たない人もいます。また、「LGBT」と「そうでない人」というような、はっきりした
境界があるわけではありません。

人はみんな違い、個性があるから尊く、ひとそれぞれの個性が生かされて社会が
できています。違いを認め、互いの人権を尊重しあう社会を共に築きましょう。

～大切なのは、その人がどれにあてはまるかを考えることではなく、その人が何に困
っているのかを一緒に考えることです～

大阪府HP「性的マイノリティの人権問題について」

<https://www.pref.osaka.lg.jp/jinken/sogi/index.html>

3項目 採用について

さいようめんせつ じ しつもん
採用面接時にこのような質問をされました。
あなたならどうしますか？

とう しょくぎょう
お父さんの職業は？
あいどくしょ なに
愛読書は何？

しつもん
そのような質問に
はお答えできません。

しつもん こうせい さいようせんこう
このような質問は公正な採用選考に
はん おそ
反する恐れがあります！！

◆採用面接において

かいしゃ さいよう ほうしん きじゆん けつてい じゆう みと
会社には採用の方針・基準・決定などの自由が認められています。しかし、会
しゃ さいよう じゆう があっても、きゆうしよくしゃ きほんてきじんけん おか
社に採用の自由があっても、求職者の基本的な人権を侵すような採用の自由まで
が認められているわけではありません。

しゅうしよくさべつ しつもん う とき
就職差別につながるおそれがあるような質問を受けた時は、「そのような質
もん にはお答えできません」と答えると共に、必ず学校の先生に報告しましょう。

しよくぎようさべつ おそ しつもんじこう
職業差別につながる恐れのある質問事項

しつもん
「こんな質問はNG!」

ほんにん せきにん じこう
本人に責任のない事項

- ① 国籍・本籍・出生地に関する事項
- ② 家族に関すること(職業、続柄、健康状態、地位、学歴、収入、資産など)
- ③ 住宅状況に関すること(間取り、部屋数、住宅の種類、近隣の施設など)
- ④ 生活環境・家庭環境などに関すること

ほんらい じゆう じこう
本来、自由であるべき事項

- ① 宗教に関すること ② 支持政党に関すること
- ③ 人生観・生活信条などに関すること ④ 尊敬する人物に関すること
- ⑤ 思想に関すること ⑥ 購読新聞・雑誌・愛読書などに関すること
- ⑦ 労働組合・学生運動など社会運動に関すること

ざいがくちゆう
在学中は…

そつぎようご
卒業後は…



がっこう せんせい ほうこく
学校の先生に報告



ほうこく
ハローワークに報告

きゆうじん
◆ 求人について

こうとうがっこうおよ じえんがっこうこうとうぶ ざいがくちゆう せんせい そうだん とく
高等学校及び支援学校高等部に在学中は、まず先生に相談しましょう。特に、
きゆうじんひょう きさい まいつき せんぎん てん かく しゆくや
求人票には記載のない「毎月の賃金」における「手取り額」や「宿舍」など、
しゆうしよく し じゆうほう せんせい
就職にあたって知りたい情報は先生にたずねましょう。

いっほう こうこうそつぎようご そうだん だいがく
一方、高校卒業後はハローワークに相談しましょう。大学にはキャリアセンター
などの就職支援もあります。大阪新卒応援ハローワークのほか、わか ひと きがる
しゆうしよくしえん おおさかしんそつおうえん
などの就職支援もあります。大阪新卒応援ハローワークのほか、若い人が気軽に
いろいろな相談ができたり、履歴書の書き方や就職活動の進め方などについて、
セミナーや相談を受けたりできるキャリア形成支援機関もあります。

きゆうじんざっし しゆうかつ かぞく ちじん しょうかい
求人雑誌、就活サイトなどのインターネット、家族や知人の紹介などもあります。
それぞれの特徴を知って上手に利用しましょう。

4項目 こうもく これだけは知っておきたいルール し

ろうどうじょうけん
労働条件について、このように言われました。

あなたならどうしますか？

ろうどうじょうけん めんせつじ
労働条件は面接時に
せつめい
説明したとおりです。



しよめん いただ
書面で頂け
ませんか？

せいきゆう ばあい
請求しても、もらえない場合は…



ろうどうじょうけん かいしゃがわ はつげん ば ひと
・労働条件についての会社側の発言は、なるべくその場で一つひ
とつメモに取りましょう。

しよめん ばあい じぶん さくせい かいしゃがわ み かくにん
・書面でもらえない場合は自分で作成して会社側に見せ確認しま
しょう。(できればサインかハンコをもらう)

ろうどうじょうけんつう ちしよ こうせいろうどうしやう
「モデル労働条件通知書」(厚生労働省HP)

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/roudoujouken01/>

ろうどう きじゆんかんとかくしよ しどう もと かろう
・労働基準監督署に指導を求めることも可能です。

☆まず確認！ 働くときの約束事（労働契約、労働条件）



○会社に雇われて働くときには会社と約束を行います。これを労働契約とい
います。口約束（口頭）でもかまわないことになっていますが、約束
内容をはっきりさせるため、できるだけ文書でもらいましょう。

○また、会社は人を雇うときは次のことを文書で示さないとけません。

①いつからいつまで、何時に出勤して何時までどこで何をするか、②休憩時間
は何時からなのか、③休みは何曜日なのか、④給料をいくらもらえて、支払日
はいつか、⑤働く期間が決まっている場合は更新（続けること）があるのか、そ
の判断の基準などです。口約束（口頭）での説明だけでいいものもありますが、
大切なことからは文書（「労働条件通知書」といいます）で示さないとけませ
ん。

○労働契約（労働者と会社との約束内容）を会社が勝手に変えることはできませ
ん。変える場合は、お互いの合意が必要です。

○会社は次のことを、性別を理由として差別的な取り扱いをしてはいけません。

- ①募集・採用 ②配置・昇進・降格・職種変更・パートへの身分変更など
- ③福利厚生 ④教育訓練 ⑤定年・解雇・退職勧奨・労働契約の更新の有無

○学校に校則があるように、会社でも働くルールを決めたものがあります。これを
就業規則といいます。10人以上働いている職場では雇い主は就業規則
を作り、働く人がいつでも読めるようにしておく必要があります。



○自分がどういう約束（労働条件）で働くのか、必ず確認しましょう。

ポイント！！ — 労働基準法 —

労働基準法とは労働者の労働条件に関して、最低限の基準を定めた法律で
す。この法律の基準に達しない労働条件は無効（効力がないこと）となり、労働
基準法で定められている基準が適用されます。

5項目 ^{こうもく} ^{はたら} ^{かた} **働き方にもいろいろある？**

^{はたら} ^{かた}
いろいろな働き方

^{しゃきゅうじんひょう}
A社求人票

^{けいやくきかん} ^{きかん} ^{さだ}
契約期間:期間の定めあり。
(^{れいわ} ^{ねん} ^{がつ} ^{にち} ^{れいわ} ^{ねん} ^{がつ} ^{にち})
(令和〇年〇月〇日～令和〇年〇月〇日)

^{しゅうぎょうばしょ}
就業場所:……

^{ぎょうむないよう}
業務内容:……

^{きんむじかん}
勤務時間:……

^{きほんきゅう}
基本給:……

^{しゃきゅうじんひょう}
B社求人票

^{けいやくきかん} ^{きかん} ^{さだ}
契約期間:期間の定めなし。

^{しゅうぎょうばしょ}
就業場所:……

^{ぎょうむないよう}
業務内容:……

^{きんむじかん}
勤務時間:……

^{きほんきゅう}
基本給:……

^{きかん} ^{さだ}
期間の定めがあるのとないのと
どちらがうんだろう。



^{きかん} ^{さだ} ^{ろうどうけいやく} ^む ^{きろうどうけいやく}
期間の定めのない労働契約(無期労働契約)とは

^{はたら} ^{きかん} ^{さだ} ^{ていねん} ^{ちようき} ^{こよう} ^{ぜんてい} ^{はたら}
働く期間を定めず、定年までの長期雇用を前提として働くものをい
います。

^{きかん} ^{さだ} ^{ろうどうけいやく} ^{ゆうきろうどうけいやく}
期間の定めのある労働契約(有期労働契約)とは

あらかじめ働く期間を「いつからいつまで」と決めていいものをい
います。

^{ゆうき} ^{ろうどうけいやく} ^{はたら} ^{ばあい} ^{ねん} ^こ ^{かえ} ^{ばあい}
有期労働契約で働く場合であっても、5年を超えて繰り返した場合は
^む ^{きろうどうけいやく} ^{てんかん}
無期労働契約に転換できます。

○働き方にもいろいろな種類があります。

◆労働契約と請負・委託契約の違い

会社に雇われて社員として働くときの約束は労働契約といいますが、会社に雇われず自営で働く場合は、仕事を出す人（発注者）と仕事を請ける人（受注者）の関係になります。こういう約束を請負契約や委託契約といいます。

こうした契約では、「仕事の完成」に対して報酬が支払われ、受注者は毎日の労働時間の決まりなどはありませんが、労働基準法などの労働法による保護が受けられません。

◆正規雇用と非正規雇用の違い

○正規雇用（正社員、正規社員、正職員など）

働く期間が何月何日までなどと決まっておらず、定年までフルタイムで働く、働き方をいいます。

○非正規雇用（契約社員、パート、アルバイト、派遣労働者など）

正規雇用以外の働き方をいいます。次の表で確認しましょう。

契約社員	<ul style="list-style-type: none"> 契約期間があらかじめ決まっています（有期労働契約）。 契約期間が満了すると自動的に契約が終了しますが、契約を更新し、契約期間が延長される場合もあります。
パートタイマー	<ul style="list-style-type: none"> 労働時間が正規雇用より少ない人です。 契約期間が決まっている場合もあります。 賃金は時給で決まっていることが多いです。
アルバイト	<ul style="list-style-type: none"> 本業とは別に収入を得るため、一時的・季節的に働きます。学生アルバイトなどです。 パートタイム労働者と同じように働きます。
派遣社員	<ul style="list-style-type: none"> 働く人は、人材派遣会社（派遣元）との間で労働契約を結び、派遣先の会社に行ってその社員の指示で働きます。 契約期間が決まっている場合と決まっていない場合があります。

○この表の説明は、よくある例を示したものです。会社によっていろいろな呼び方があります（法律で決まっているのは「短時間労働者」（パートタイマー）と「派遣労働者」です）。

だい しょう
第2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 とは、雇い主が「雇います」、働く人が「働きます」と双方に合意することです。口約束(口頭)でも契約は成立します。

■PII をチェック

Q2 労働基準法とは、労働者の労働条件に関して、 の基準を定めた法律です。労働基準法で定められている基準に達しない労働条件を定めることは認められず、その部分は (効力がないこと)となり、労働基準法で定められている基準となります。

■PII をチェック

Q3 とは、職場の労働条件や規律を統一的に定めたもの(ルール)です。

■PII をチェック

Q4 正規雇用とは、一般的に契約期間の 労働契約を結び、定年まで働くことを前提としています。

契約社員や、パートタイマーなどは、一般的に契約期間の

労働契約を結ぶことが多いです。

■PI3 をチェック

無効 / 就業規則 / 定めのない / 労働契約 / 最低限 / 定めのある



コラム

き 気をつけよう! ブラックバイト

ほんらい がくせい ほんぶん がくぎょう せいかつ ほじょ
本来、学生の**本分**である**学業**と**生活補助**のための
アルバイトとの**適切な**両立が求められています。

「ブラックバイト」と呼ばれるアルバイトの**雇い主**は…



チェック!

さいようじ やくそく いじょう
! 採用時に**約束した以上**(たとえば週三日と約束した
のにそれ以上)の**シフト(勤務日)**を入れる。

しけん じゅんぴ きかん しけんきかん いっぽうてき
! 試験の**準備期間**や**試験期間**に**一方的にシフト**を入
れる。

ひとて た りゆう がくせい やす
! 「人手が足りない」などの理由で学生を**休ませない**。

たいしよく もう て がくせい たい
! 退職を申し出た学生に対し「**ノルマ(目標)**」や「**罰
金**」を理由に**辞めさせない**。

じょうきよう がくせい がくぎょう せんねん
このような**状況**から学生が**学業**に**専念**できず**留年**・
退学に追い込まれるケースがあります。

これらのポイントを理解したうえでアルバイトに**臨む**よう
にしましょう。

なに さい そうだん さんしやう
何かあった際は**すぐ相談**しましょう(p38参照)。

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 きゅうりょう だいじ
働いて受け取る賃金(給料)はとても大事!

ほりつ き
法律にもいろいろな決まりがあります。

あなたならどうしますか?

きゅうじんじょうほう
《求人情報》

アルバイト

じきゅう えん
時給1,200円

じょうけん
いい条件!



みけいけんしゃ じきゅう えん
未経験者は時給1,100円だよ。
でもかいきんてあて つき まんえんで
皆勤手当は月1万円出るよ。

はい…
しかた
(仕方ない
か)



かいしゃ ぎょうせき わる
会社の業績が悪いから
じきゅう えん
時給1,023円で
はたら
働いてもらうよ。

3か月後…

ええっ…
(そんな…)



つぎ きゅうりょうび
次の給料日
じきゅう えん
時給1,023円だった…
かいきんてあて
皆勤手当も出ず、
たず ぐら い
尋ねたら「ロで言っただ
けだから」と言われた



こんなことが
ゆる
許されるのか…

ちんぎん 賃金とは？

ちんぎん きゅうりょう てあて しゅうよ めいしゅう やと ひと はたら
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
ひと たい はたら たいしゅう しはら
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。

ちんぎん しゅうよ のぞ しはらいほうほう
賃金（賞与などを除く）の支払方法は…

つうか ちよせつろうどうしゃ ぜんがく まいつき かいじじょう いっぺい きじつ さだ
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

しはら
支払わなければならないことになっています。



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更することはできません。

さいていちんぎん 最低賃金

やと ぬし はたら ひと さいていちんぎんがくいじょう ちんぎん しはら
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。

おおさかふ さいていちんぎん じかんがく えん
大阪府の最低賃金は時間額1,023円です（令和4年10月1日時点）。



さいていちんぎん まいとし とどうふけん き
最低賃金は毎年、都道府県ごとに決められ、
さいていちんぎんがく とどうふけん ちが
最低賃金額も都道府県によって違います。

ポイント！！ — ちんぎん みばら 賃金の未払い —

ちんぎん しはら ちんぎん ろうどうけいやく やくそく がく すく
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
さいていちんぎん い か きんがく ばあい むこう せいとう がく
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。

じぶん かいしゃ せいきゅう ばあい きゅうよめいさい ちんぎん き かた
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
しよるい ろうどうけいやくしょ ろうどうじょうけんつうちしょ しゅうぎようきそく はたら にっすう じかんすう
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
しよるい かんけいしよるい ろうどうきじゆん
監督署に申告できます。

こうもく ろうどう じかん きゅうけい じかん きゅうじつ
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



たいちょう 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？

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、その時間は誠実に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。

こうもく じかんがいろうどう 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…
ざんぎょうだい
なのに、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 せいきゆう
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	2割5分以上の率
原則 (1日8時間超、1週40時間超)	
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

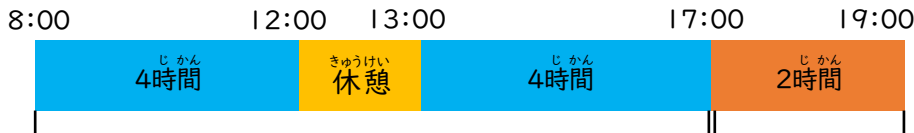


※アルバイトやパートタイム労働者も対象です。

ポイント!! — 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
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も
ねん じ ゆうきゅうきゅう か
年次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？

ちんぎん じぶん きぼう しょうりょうどうび 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
せいで ろうどう きじゆんぼう さだ
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割以上出勤した人の

◆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、よにっすう
年次有給休暇の付与日数

きんぞくねんすう 勤続年数 しゅうしょうりょうどうじかん 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！！ — 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、なくなってしまう。

10項目 こうもく しょくば 職場のハラスメント

う
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？

かかりちょう どうりょう
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
てもらえませんか。



かかりちょう 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
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



きろく
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、それを元に雇い主
(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(p
38)へ相談しましょう。

しよくば 職場とは？

しゆうぎようばしよ はたら ばしよ しゅちゆうさき とりひきさき かいしゃ しゃようしゃ かいしゃ くるま
・就業場所(働く場所) ・出張先 ・取引先の会社 ・社用車(会社の車)

せったい りよう ばしよ こきやく したく
・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。

おも しよくば しゅるい 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)

しよくば たちば うえ ひと ぎようむじようひつよう そうどう はん い こ
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

しんたいてきぼうりよく せいしんてきぼうりよく ぼうげん しごと あた
・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

ひとり りよう しごと むし なかまはず
・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)

しよくば おこな せいてき げんどう ことば こうどう おこな たい きよひ
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

からだ ふ せいてき かんけい もと せいてき はなし うわさ なが
・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

じよせい ちゃ せい さ べつ せい てき けい じ
・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)

にんしん しゅっせん かん せいど りよう いくじきゅうぎょう かいごきゅうぎょうせいど りよう
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。

よく聞く「社会保険」って何だろう？



びょうき
病気になるって…
1 か月ほど はたら 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
手当金がでるから、
しんぱい やす
心配せずゆっくり休みなさい。



しゃかい ほけん
社会保険は“いざというとき” わたし く 私たちの暮らし
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 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 労災保険 (ケガ・びょうき 病気・しょう 障がい・しぼう 死亡)
- ② こようほけん 雇用保険 (求職・きゅうしょく 就職促進・しゅうしょくそくしん 教育・きょういく 雇用継続)
- ③ けんこうほけん 健康保険 (傷病・しょうびょう 死亡・しゅつさん 出産)
- ④ こうせいねんきんほけん 厚生年金保険 (老齡・ろうれい 障がい・しぼう 死亡)

ろうさいほけん
← 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、病気がなつたと認められた場合（通勤 中も対象）
ちりょうひ おりょう
⇒ **治療費が無料**になります。
- はたら おきゅう かん きゅうりょう やく わり きゅうふ う
⇒ 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。
- くわ ろうどうきじゆんかんどくしよ そうだん さんしやう
⇒ 詳しくは労働基準 監督署へ相談しましょう。（p38参照）

こようほけん
◆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。
- ぎやうしゆ きぎやうけいたいなど こようほけん てきやう ばあい
※ 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
きゆうふきん しきゆう
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。
- くわ そうだん さんしやう
⇒ 詳しくはハローワークへ相談しましょう。（p38参照）

けんこうほけん
◆健康保険

- **病気**やケガ、出産や死亡などの時に、必要な医療 給付や手当て金が支給される
びやうき しゆっさん しぼう とき ひつやう いりやうきゆうふ てあてきん しきゆう
制度です。労働者は保険 証を出せば治療 費が3割負担となります。
- くわ きやうかい つと さき けんこうほけんくみあい そうだん さんしやう
⇒ 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）



こうせいねんきんほけん
◆厚生年金保険

- **高齢**になったり、ケガや 病気が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
こうれい びやうき からだ しやう のこ しぼう いぞく せいかつ こま ばあい そな
えた保険です。
- くわ ねんきんじむしよ そうだん さんしやう
⇒ 詳しくは年金事務所へ相談しましょう。（p38参照）

- **対象**：すべての会社と 常時5人以上の労働者を雇っている個人事業所。
- きやうしゆ てきやう ばあい
※ 業種によって適用されない場合があります。

- **保険料**は、労働者、会社が半額ずつ負担します。
- しよていろうどうじかん はたら じかん いじょう はたら きかん げつ
パートタイマー、アルバイトで、所定労働時間（働く時間）の3/4以上、働く期間が2 か月
いじょう ばあい
以上の場合。

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8割以上出勤し
た正社員には、 日の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
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 / 10 / 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!

! 出産予定日の6週間前

からお休みです。

! 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
子どもが病気やケガをした時の
かんご ねん かに5日(子が2
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
とが取れます。



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
労働者が育児をするために一定
きかんやす せいど しゆ
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
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。

12項目 解雇・雇止め

かいこ ばあい
解雇された場合どうしたらいいのでしょうか？

あした
クビだよ。明日
こ
から来なくて
いいよ。



りゆう なん
理由は何ですか？
なんにちづ かいこ
何日付けの解雇
ですか？
ぶんしょ
文書してください。



かいこりゆう かいこび しょめん しゅうぎょうきそく
・解雇理由や解雇日を書面でもらうとともに、「就業規則(p
10)」の決まりを確認し、本当にあてはまるのか考えましょう。

ふとう りゆう かいこ かいこてつかい と け もと
・不当な理由による解雇だから解雇撤回(取り消すこと)を求めた
いなどの場合は、会社に意思表示をする、相談機関(p38参
しょう そうだん たいおう かんが
照)に相談するなどの対応が考えられます。

ただし、あなた自身(じしん)が何を求めるかを考えることが大切です。

(例: 不当な理由(ふとう りゆう)による解雇(かいこ)について争う(あらそ)、退職(たいしょく)してより良い(よ)会社(かいしゃ)を探(さが)す、など…)

かいこ 解雇とは？

かいしゃ いっぱうてき ろうどうしゃ や
会社が一方的に労働者を辞めさせることです。

かいこ きゃっかんてき ごうりてき しゃかいつうねんじょうそうどう りゆう
解雇は「客観的に合理的で社会通念上相当な理由」がなければなりません。

⇒「社会の常識にかなった納得できる理由」でなければ解雇はできません。

けいやく きかん さだ けいやく けいやくしゃいん ばあい きかん ろうどうしゃ
※契約の期間に定めのある契約(契約社員など)の場合、その期間は、労働者と
かいしゃそうほう きかんはたら やと やくそく
会社双方で「その期間働きます・雇います」という約束をしています。

よって、会社からの一方的な解雇は約束違反となり、例えば、「会社が災害で
じぎょう つづ ろうどうしゃ かいしゃ かいしゃ まも どう
事業を続けられない」、「労働者が会社のルールをわざと守らなかった」等の「やむ
えがえ りゆう
を得ない理由」がなければ解雇できません。

かいしゃ かいこ ひ にちまえ ろうどうしゃ よこく ひつよう
また、会社は解雇をする日より30日前までに労働者に予告をする必要があります。

よこく ばあい ばあい にち かいこ び にっすう ぶん へいきんちんぎん にち ちんぎん
予告がない場合は(30日-解雇日までの日数)分の平均賃金(1日あたりの賃金の
へいきん しはら ひつよう
平均)を支払う必要があります。

やといど 雇止めとは？

きかん さだ けいやく けいやくしゃいん はたら ろうどうしゃ けいやく きかん
期間に定めのある契約(契約社員など)で働いている労働者が、契約の期間
お とき つぎ けいやく あら むす こうしん かいしゃ もう こ
が終わる時に、次の契約を新たに結びたい(更新したい)と会社に申し込んだに
もかかわらず、会社が更新を断ること。

ろうどうしゃ
労働者



かいしゃ
会社



こうしん
更新したいです!

ふせいりつ
不成立!!!

こうしん
更新できません!

かいしゃ こうしん き きじゆん
会社は更新するか、しないかを定める「基準」

ろうどうしゃ しめ
を労働者に示さなければなりません。

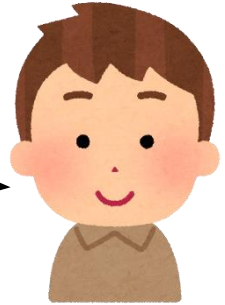
こうもく たいしよく
13項目 退職

じひょう たいしよくとどけ たいしよくねがい
「辞表」「退職届」「退職願」のちがいは？



「辞表」や「退職届」は、「会社の意思
とは関係なく、退職する」という強い
意思表示です。

会社の同意は必要ありません。
ただし、撤回（取り消すこと）も
できないと考えられています。



「退職願」は「退職のお願い」なの
で、会社の同意が必要です。
会社が退職に同意する前であれば、撤回できると考えられています。



退職とは？

労働者が自らの意思で、一方的に会社を辞めること。



◆期間の定めのない労働契約(正社員など)における退職

いつでも退職をすることができます。

退職の意思表示をした日から2週間経てば、労働契約が終了します。

会社の同意がなければ退職できないというものではありません。

就業規則(p10参照)などに「退職の1か月前までに申し出ること」などの決まりがある場合でも、2週間経てば辞められるのが原則ですが、円満に(争いなく)退職したい場合は、会社のルールに沿ってやめるのが望ましいでしょう。

◆期間の定めのある労働契約(契約社員など)における退職

原則、期間の途中では退職できません。

ただし、「やむを得ない理由(重大な病気やケガ)」がある場合は辞めることができる場合があります。

約束した契約期間の途中で勝手に辞め、会社に損失を与えると損害賠償責任が生じる場合もあります。会社とよく話し合い、円満に退職しましょう。

また、契約の期間が1年を超える契約で、働きだしてから1年を超えた日以降は、契約の期間に決まりがあってもいつでも退職できます。

ポイント！！ — 退職勧奨 —

退職勧奨とは、会社から労働者に「辞めてくれないか」と退職を勧めることをいいます。

あくまでも「退職を勧めているだけ」ですので、断ることもできます。

解雇(p30参照)とは違うということをおぼえておきましょう。

だい しょう
第4章 まとめワーク

した から適切な言葉を選んで穴埋めをしましょう!

Q1 解雇とは、 が一方的に を辞めさせることです。

▶P31 をチェック

Q2 雇止めとは、期間の定めのある契約で働く労働者が、契約期間終了時に、契約の を申し込んだにもかかわらず、会社が更新を断ることです。

▶P31 をチェック

Q3 労働契約は、いつでも退職することができます。

会社の がなければ退職できないというものではありません。

▶P33 をチェック

Q4 労働契約は、原則、期間の途中では退職できません。

▶P33 をチェック

Q5 とは、会社から労働者に「辞めてくれないか」と退職を勧めることを言い、労働者は ことができます。

▶P33 をチェック

期間の定めのある / 断る / 労働者 / 会社 / 退職勧奨

期間の定めのない / 更新 / 同意



コラム



ろうどうくみあい 労働組合

ろうどうくみあい ろうどうしゃ はたら うえ けんり まも
労働組合とは、労働者が働く上での権利を守った
ろうどうじょうけん きゅうりょう はたら じ かん よ ほう
り、労働条件（給料や働く時間など）をより良い方
こう あらた じ しゅてき つく だんたい
向に改めるために自主的に作る団体です。

かいしゃ こうしょう だんたいこうしょう なか かいしゃ ろうどうくみ
会社と交渉（団体交渉）をする中で、会社と労働組
あい と き ろうどうきょうやく むす
合で取り決め（労働協約）を結ぶこともあります。



チェック!

だんけつけん ろうどうくみあい けっせい けんり
! **団結権** : 労働組合を結成する権利

だんたいこうしょうけん だんたいこうしょう おこな けんり
! **団体交渉権**: 団体交渉を行う権利

だんたいこうどうけん ようきゅうじつげん だんたい こうどう
! **団体行動権**: 要求実現のために、団体で行動

(ピラ^ま撒きやストライキなど)をする
けんり
権利



はたら かたかいかく コラム 働き方改革

◆年5日の年次有給休暇の取得が義務化

使用者は、**年10日**以上の年次有給休暇が与えられている労働者に対し、**毎年5日**、時季を指定して年次有給休暇を取得させる義務があります。

◆時間外労働の上限規制

時間外労働の上限について**月45時間**、**年360時間**を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、毎月100時間（休日労働含む）、複数月平均80時間（休日労働含む）が限度とされています。

◆不合理な待遇差の解消

同じ企業内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間での基本給や手当など個々の待遇ごとに**不合理な待遇差**を設けることは禁止されています。

正社員には通勤手当があるけど、パートには通勤手当がない…これって仕方ないのかな？



調べてみよう！働き方改革！

「働き方改革」の実現に向けて

検索

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322.html>



まとめワーク かいとう 解答

◆第2章 働く前はたらまえに知しっておきたいルール かいとう 解答

- Q1 労働契約
ろうどうけいやく
- Q2 最低限、無効
さいていげん むこう
- Q3 就業規則
しゅうぎょうきそく
- Q4 定めのない、定めのある
さだ さだ

◆第3章 働く時ときのルール かいとう 解答

- Q1 通貨、全額
つうか ぜんがく
- Q2 8、40
- Q3 2、5
- Q4 6、10
- Q5 同僚
どうりょう
- Q6 20、31

◆第4章 会社かいしゃをやめる時ときのルール

- Q1 会社、労働者
かいしゃ ろうどうしゃ
- Q2 更新
こうしん
- Q3 期間の定めのない、同意
きかん さだ どうい
- Q4 期間の定めのある
きかん さだ
- Q5 退職勧奨、断る
たいしょくかんしょう ことわ

まちが
間違えたところは
いちどかくにん
もう一度確認しておこう!!



し こま とき そうだん ば しょ
知っておこう! 困った時の相談場所!

いづれの相談機関も相談は無料です。

◆大阪府 労働環境課 (労働相談センター)

どこに何を聞いていいのか分からないとき、質問したい時、

疑問に思ったことがあれば、**まずはこちらにご相談ください!**

9:00~18:00 毎週木曜日は20:00まで

TEL:06-6946-2600 (詳しくは裏表紙へ)

<http://www.pref.osaka.lg.jp/rodokankyo/index.html>



◆大阪労働局 総合労働相談コーナー

労働問題に関するあらゆる分野の相談の受付をしています。

(労働条件、解雇、いじめ・嫌がらせなど)

9:00~17:00 毎週火曜日は18:00まで

TEL 0120-939-009 / 06-7660-0072

https://jsite.mhlw.go.jp/osaka-roudoukyoku/roudoukyoku/kanren_shisetsu/corner.html



◆ハローワーク (公共職業安定所)

職業相談、職業紹介・指導、職業訓練の受講あつせん、

雇用保険の給付(仕事探し、失業給付、職業訓練など)

<https://jsite.mhlw.go.jp/osaka-hellowork/>



◆労働基準監督署

賃金、労働時間、労働者の安全と健康の確保などについて

の監督(取り締まること)、指導、労働基準関係法令に基づく

許可、認可などの事務を行っています。

<https://jsite.mhlw.go.jp/osaka->



ねんきんじむしょ
◆年金事務所

こうせいねんきん こくみんけんこう ほけん かん と あ さき
厚生年金、国民健康保険に関するお問い合わせ先です。

<https://www.nenkin.go.jp/section/soudan/osaka/>



ぜんこくけんこう ほけん きょうかい きょうかい おおさか しぶ
◆全国健康保険協会（協会けんぽ）大阪支部

けんこう ほけん こくみんけんこう ほけん かん と あ さき
健康保険、国民健康保険に関するお問い合わせ先です。

<https://www.kyoukaikenpo.or.jp/shibu/osaka/>



おおさかちいきしょうがいしゃしよくぎょう
◆大阪地域障害者職業センター

しょう しゃ たい せんもんでき しよくぎょう
障がい者に対する専門的な職業リハビリテーションサービ
スや事業主に対する相談、地域の関係機関への助言・援助
じきょうぬし たい そうだん ちいき かんけいきかん じよげん えんじよ
を行っています。

<https://www.jeed.or.jp/location/chiiki/osaka/>



しょうがいしゃしよくぎょう せいかつしえん
◆障害者就業・生活支援センター

しよくぎょうせいかつ じりつ ほか しよくぎょうおよ にちじようせい
職業生活における自立を図るために、就業及び日常生活
かつ しえん おこな
の支援を行っています。

また、しゃかいせいかつじよう しえん ひつよう しょう かた
また、社会生活上の支援を必要とする障がいのある方
たい ちいき こようかんけいきかん ふくしかんけいきかん れんけい
に対して、地域の雇用関係機関や、福祉関係機関と連携
ほか き そくねん しゅうしよく しよくばていちやく いた しどう
を図り、基礎訓練から就職・職場定着に至るまでの指導・
じよげん た しえん おこな
助言・その他の支援を行っています。

<https://www.pref.osaka.lg.jp/keikakusuishin/syuuroushien/shuupotsu.html>



こま とき ひとり なや
困った時は一人で悩まず
そうだん
相談してみよう！



おおさか ふ ろうどうかんきょう か ろうどうそうだん あんない
大阪府 労働環境課(労働相談センター)のご案内

この冊子では基本的な事柄を紹介しています。具体的な問題については、個別に

相談しましょう。どこに何を聞いていいかわからない時、全体的に質問したい時は、まず

私たちにご相談ください!

ろうどうそうだん

◆労働相談

相談方法	利用時間	問い合わせ・予約先	所在地
電話・面談 <small>めんわ めんだん</small>	(日常相談) <small>にちじょうそうだん</small> 月曜日～金曜日 <small>げつようび きんようび</small> 午前9時～午後12時15分 <small>ごぜん じ ごご じ ふん</small> 午後1時～午後6時 <small>ごご じ きご じ</small> (夜間相談) <small>やかんそうだん</small> 毎週木曜日:午後8時まで <small>まいしゅうもくようび ごご じ</small>	(労働相談) <small>ろうどうそうだん</small> 06-6946-2600 (※セクハラ・女性相談) <small>じょせいそうだん</small> 06-6946-2601 ※ご希望により女性相談員 <small>じょせいそうだんいん</small> の対応も可能です。 <small>たいおう かのう</small> (テレワークサポートデスク) 06-6946-2608	〒540-0033 おおさか しちゅうおうく 大阪市中央区 こくまち 石町2-5-3 エル・おおさか <small>みなみかん かい</small> 南館3階

※豊能府民センター、泉北府民センター、南河内府民センターで出張相談も実施しています
 (面談のみ・要予約)。詳しくは、上記電話番号までお問い合わせください。

※オンラインによる相談も受け付け中。詳細は右記QRコードまで→



「働く前に知っておくべき13項目」

本冊子のデータ版をダウンロードいただけます。

ワード版、PDF版、全漢字にルビを振ったものを掲載しています!

詳細は右記QRコードまで→



労働相談センター発行の冊子について

労働に関する基本的な考え方や対応のポイントについて、より詳しく知りたい

方は、当センター発行の各種啓発冊子も参考にしてください。

詳細は右記QRコードまで→



おおさかふしゅうこうろうどうぶごようすいしんしつろうどうかんきょうか ろうどうそうだん
大阪府商工労働部雇用推進室労働環境課(労働相談センター)

TEL 06-6946-2610 れいわ ねん がつはっごう 令和5年6月発行

〒540-0033 大阪市中央区石町2-5-3 エル・おおさか みなみかん 南館3F