

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!
ほうりつ き
法律にもいろいろな決まりがあります。

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。
かいきん てあて つき まんえんで
でも皆勤手当は月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。

げつご
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
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…

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 めし 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）。



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！！ — ちんぎん みぼら 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
さがく せいきゅう くちやくそく こうとう けいやく せいりつ
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よ ろうどうじょうけんつうちしよ 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
かんとくしよ しんこく
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…

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 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!! — 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
がでるせいど ろうどう きじゆんほう さだ
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

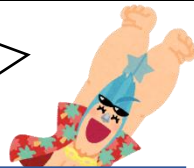
◆取得理由：利用目的は問われることなく取得できます

※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 | ねん 1年 | ねん 2年 | ねん 3年 | ねん 4年 | ねん 5年 | ねん 6年 |
|--------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| しゅうしょういうどうじかん 週所定労働時間 | 6か月 | 6か月 | 6か月 | 6か月 | 6か月 | 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 | 20日 |
| 週30時間未満、 4日 | 7日 | 8日 | 9日 | 10日 | 12日 | 15日 |
| 3日 | 5日 | 6日 | 6日 | 8日 | 9日 | 10日 |
| 2日 | 3日 | 4日 | 4日 | 5日 | 6日 | 6日 |
| 1日 | 1日 | 2日 | 2日 | 2日 | 3日 | 3日 |

かいはや しゅうきゆうきゆうか み ろうどうしや
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
ひせいき ろうどうしや ふく ねんじゆうきゆうきゆうか あた
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！



ねんじゆうきゆうきゆうか じこう
ポイント！！ — 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 きかん ねんかん
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。

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
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。

しょくば
 職場とは？

- しゅうぎょうばしょ はたら ばしょ しゅっちょうさき 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 ばしょ 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 しょくば 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)

しょくば たちば うえ ひと ぎょうむじょうひつよう 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
 しんがい
 ・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)

しょくば 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
 じょせい 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？



病気びょうきになってしまって…
1 か月げつほど働はたらけなくなりました

要件ようけんを満たみせば健康保険けんこうほけんから
手当金てあてきんがでるから、
心配しんぱいせずゆっくり休やすみなさい。



社会保険しゃかいほけんは“いざというとき”私わたしたちの暮らしくらし
を支ささえてくれる公こう的な保ほ険けん制せい度どです。

～お金かねがもらえる場合ばあいの例れい～

社会保険しゃかいほけん

- ① 労災保険ろうさいほけん (ケガびょうき・病しやう気しぼう・障しぼうがい・死しぼう亡)
- ② 雇用保険こようほけん (求職きゅうしょく・就職しゅうしょく促進そくしん・教育きやういく・雇こよう用けいぞく継けい続ぞく)
- ③ 健康保険けんこうほけん (傷病しやうびやう・死しぼう亡しゅつさん・出しゅつ産さん)
- ④ 厚生年金保険こうせいねんきんほけん (老齡ろうれい・障しやうがい・死しぼう亡)

ろうさいほけん

◆ 労災保険

たいしゅう ろうどうしゃ せいしやいん けいやくしやいん はけんしやいん ぜんいん

● 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

しごと げんいん びょうき みと ばあい つうきんちゆう たいしゅう

● 仕事が原因でケガや、病気がなると認められた場合（通勤 中も対象）

ちりょうひ むりよう

⇒ 治療費が無料になります。

はたら むきゆう かん きゆうりよう やく わり きゆうふ 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。

ほけんりよう やと ぬし ぜんがくしはら

● 保険料は、雇い主が全額支払います。

くわ ろうどう きじゆんかんとくしよ そうだん さんしゅう

➔ 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

たいしゅう しゅう じかんいじょうはたら はたら きかん にちいじょうみ こ ひと

● 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。

ぎょうしゆ きぎょうけいたいなど 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。

ほけんりよう ろうどうしゃ かいしや そうほう ふたん

● 保険料は、労働者、会社の双方が負担します。

くわ そうだん さんしゅう

➔ 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

びょうき しゅっさん しぼう とき ひつよう いりききゆうふ てあてきん しきゆう

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

せいど ろうどうしゃ ほけんしゅう だ ちりょうひ わりふたん

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 つど さき けんこうほけんくみあい そうだん さんしゅう

➔ 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

こうれい びょうき からだ しゅう のこ しぼう いぞく せいかつ こま ばあい そな

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。

ほけん

➔ 詳しくは年金事務所へ相談しましょう。（p38 参照）

くわ ねんきんじむしょ そうだん さんしゅう

● 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。

※ 業種によって適用されない場合があります。

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。

ほけんりよう ろうどうしゃ かいしや はんがく ふたん

● 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 / ぜんがく / 8 / 2 / 10 / 20 / どうりょう



コラム

産前産後休業

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。

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。



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。