

こうもく ちんぎん さいていちんぎん  
2項目 賃金(最低賃金)

働いて受け取る賃金(給料)はとても大事!  
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  
未経験者は時給  
えん  
1,100円だよ。  
かいきんであて  
でも皆勤手当は  
つき まんえんで  
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  
会社の業績が  
わる  
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…)



きゅうりようび  
次の給料日  
じきゅう えん  
時給1,023円だった…  
かいきんであて  
皆勤手当も出ず、  
たず  
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…

## 賃金とは？

賃金とは、給料・手当・賞与（ボーナス）などの呼び方にかかわらず、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。

※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。

## ◆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1,023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！！ — 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、本当に貰える額との差額を請求できます。また、口約束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ができる書類（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  
3項目 労働時間、休憩時間、休日

はたら す しんしん けんこう がい  
働き過ぎは心身の健康を害します!

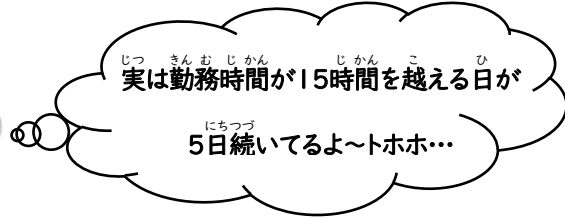
しんはつばい  
新発売のゲームが  
ほしいBさんは...



かね た  
お金を貯めるためにアルバイトを  
はじめました



しかし、アルバイト先は、仕事内容がとてもキツイお店だったので。



けっさく Bさんは、からだを壊し、仕事を辞めることになりました。



ろうどうじかん  
労働時間とは？

ろうどうじかん はたら ひと やと ひと しごと しじ  
労働時間とは、「働く人が、雇う人の仕事の指示のもとにある  
じかん はたら ひと じかん しごと  
時間」のことで、働く人は、その時間はまじめに仕事をしなければなりません。



ろうどうじかん ほうりつ つぎ き  
労働時間は、法律で次のように決まっています

にち ろうどうじかん じかん いない きゅうけいじかん のぞ  
1日の労働時間=8時間以内(休憩時間を除く)

しゅうかん ろうどうじかん じかん いない きゅうけいじかん のぞ  
1週間の労働時間=40時間以内(休憩時間を除く)



ろうどうじかん じかん こ  
労働時間が8時間を超えてい  
ばあい わりましちんぎん しはら  
た場合は割増賃金を支払って  
ひつよう  
もらう必要があります！  
くわ つぎ  
詳しくは次のページへ！

きゅうけいじかん  
◆ 休憩時間

かいしゃ はたら じかん にち じかん こ ばあい すく ふんかん  
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、  
じかん こ ばあい すく じかん きゅうけいじかん ろうどうじかんちゅう あた  
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。

きゅうじつ  
◆ 休日

ろうどうけいやく ろうどうぎむ ひ  
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。  
かいしゃ ろうどうしゃ たい まいしゅうすく にち しゅうかん つう  
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  
にちじょう きゅうじつ あた  
4日以上」の休日を与えなければなりません。

こうもく じかんがいろうどう わりましちんぎん  
4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!

いんしょくてん まいにちいそが  
飲食店で毎日忙しいCさん。

ちゅうもん う ちょうりば かいけい しごと  
注文を受けたり、調理場や会計の仕事があったり、  
することがいっぱいです!



ざんぎょう けっこうつづ  
残業が結構続いて  
つか  
疲れるなあ…でも  
がんば  
頑張ろう!



せんぱい  
ところが先輩から…

うちはどれだけ働いても残業代  
は出ませんよ? でも頑張って!



ざんぎょうだい  
残業代がもらえない  
なんて、ひどすぎるよ!

- ◆ **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

※所定労働時間とは、会社で決めた労働者が働くこととなっている時間、法定労働時間とは、法律で決められた働く時間のこと、法定休日とは、法律で定められている休日のことをそれぞれいいます。

※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
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



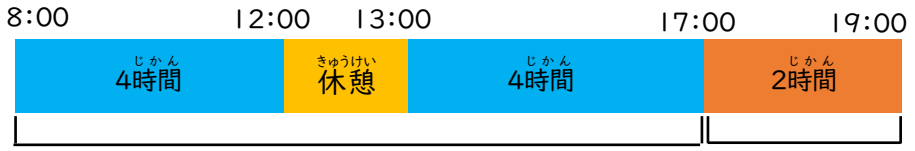
※アルバイトやパートタイム労働者も対象です。



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？

かね た お金が貯まるし、アルバイトは楽しいなあ。



ちよっとやすみをもraitたいな。  
よし、じょうしき聞いてみよう



うちはしゃいん ゆうきゅうきゅうか  
あるけど、アルバイトには  
ゆうきゅうきゅうか  
有給休暇はないよ！



それってほんとう  
ですか？  
まえ ほんたう  
前に働いていたところは、  
アルバイトにもゆうきゅうきゅうか  
有給休暇は  
あったけど・・・

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 しょうていうどうび 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、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 あた につうすう  
〈年次有給休暇を与える日数〉

ねん ぎんぞくねんすう 勤続年数	ねん ねん 1年	ねん ねん 2年	ねん ねん 3年	ねん ねん 4年	ねん ねん 5年	ねん ねん 6年
しゅうしょうてい 週所定 ろうどうじかん 労働時間	6か月	6か月	6か月	6か月	6か月	6か月以上
にち 5日または しゅう じかんじょう 週30時間以上	10日	11日	12日	14日	16日	20日
しゅう じかんみまん 週30時間未満 にち 4日	7日	8日	9日	10日	12日	15日
にち 3日	5日	6日	6日	8日	9日	10日
にち 2日	3日	4日	4日	5日	6日	7日
にち 1日	1日	2日	2日	2日	3日	3日

かいしゃ しゅうきゆうけん み ろうどうしゃ  
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ゃ ふく ねんじゆうきゆうか 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！



💡 ポイント！！ — ねんじゆうきゆうきゆうか じこう  
年次有給休暇の時刻 —

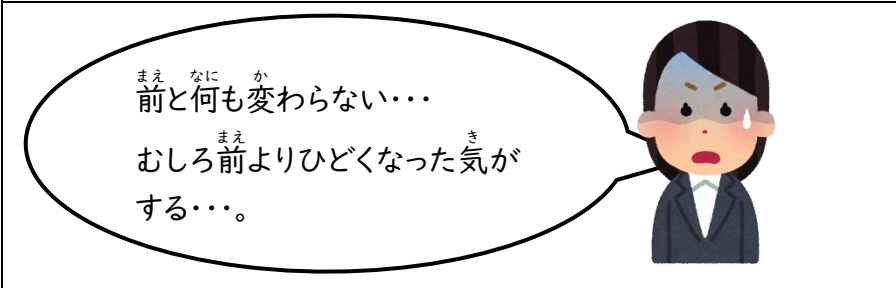
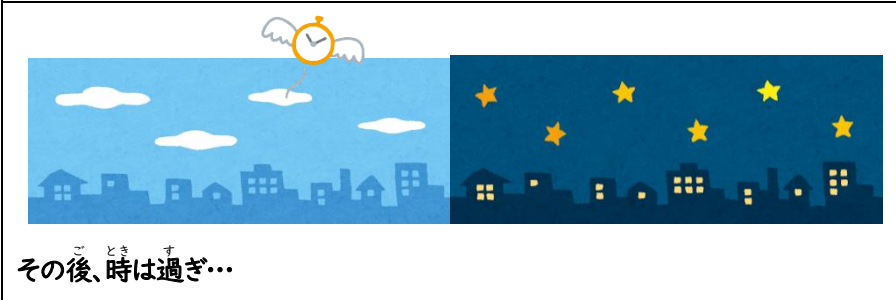
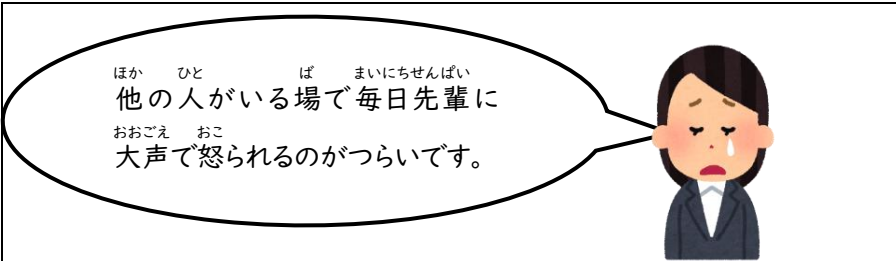
ねんじゆうきゆうきゆうか じこう けんり きかん ねんかん  
年次有給休暇の時刻（権利がなくなるまでの期間）は2年間です。

ねんじゆうきゆうきゆうか あた 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。



6項目 こうもく 職場のいじめ・嫌がらせ しょくば

いや嫌がらせを受けたとき、  
どのようにたいおう対応すればいいのでしょうか？



## 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。

## 主な職場のいじめ・嫌がらせの種類

### ◆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。

### \*例えば…

・身体的暴力(なぐる・けるなど) ・精神的暴力・暴言 ・仕事を与えない等

### ◆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)に対して、拒否や抵抗をしたことによ

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。

### \*例えば…

・体に触れる ・性的な関係を求める ・性的な話をする等

### ◆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。

できれば、なるべく相手に「やめてください」と意思表示!!

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(p26)へ相談しましょう。