

はたら

まえ

働く前に

知っておくべき

7項目

こうもく

しゃかい で ときし
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

はたら じんせい おお ふしめ
働くことは人生の大きな節目のひとつです。

さっし しゃかい で はたら
この冊子では、これから社会に出て働くこととするあな

さいていげん し しょうかい
たが、最低限知っておくべきルールを紹介しします。

はたら うえ し こんご はじ
働く上でのルールを知ること、今後アルバイトを始

しゅうしょく かいしゃ まも
める、就職する会社が「きちんとルールを守っている
かいしゃ
会社なのか」をあなた自身でみきわめることが出来ま
す。

ひとり はたら うえ み つ
一人ひとりが、働く上でのルールをしっかりと身に付け

たいせつ
ることが大切です。

こま やく た おも
困ったときもきつと役に立つことと思います。

よ よ かい たいせつ のこ
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 はじめに

自分でできることは自分でしよう	4
社会人になるための5か条	5
性の多様性について理解を深めよう	7

第2章 働く前に知っておきたい基本ルール

1項目 働く条件・働く契約	8
---------------	---

第3章 働くときのルール

2項目 賃金(最低賃金)	10
3項目 労働時間、休憩時間、休日	12
4項目 時間外労働と割増賃金	14
5項目 年次有給休暇	16
6項目 職場のいじめ・嫌がらせ	18

第4章 会社をやめるときのルール

7項目 解雇・退職	20
-----------	----

まとめワーク	22
--------	----

コラム 気をつけよう!ブラックバイト	24
--------------------	----

まとめワーク 解答	25
-----------	----

知っておこう!困ったときの相談場所!	26
--------------------	----

しゃかいじん じょう 社会人になるための5か条

ちゅうがっこうそつぎょうご こうこう しんがく ひと はたら ひと すす みち ひと
中学校卒業後は、高校に進学する人、働く人など、進む道は人それぞれ
ですが、いずれは社会に出て、働くことになります。

しゃかい おぼ
社会にはいろいろなルールやマナーがあるので、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、まず身に付けておきたいのは、とき ばあい
に
お
う
応じたあいさつです。

- | | | | |
|----|-------------|----------|------------|
| あさ | 「おはようございます」 | ひる | 「こんにちは」 |
| よる | 「こんばんは」 | さき かえ とき | さき しつれい |
| | | 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

とき ばしょ ばあい み
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 どうはつ き くば しよくば いんしやう か
日常の服装、頭髪などに気を配ることで、職場での印象は変わります。

- ・頭髪(寝癖が付いていないか) ・歯磨き、洗顔 ・爪の長さ、汚れ
- ・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 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 じたく 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 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

きんきゆう じ たいおう でんしゃ ち えん うんきゆう
○緊急時の対応(電車の遅延・運休など)

れんらく かいしゃ でんわばんごう 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 だいたいしゆだん か ほうほう かくにん
・事前に代替手段(代替りの方法)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 しゅっきん
・遅刻せずに出勤できているか

しゅうぎやうじかん きゆうけいじかん 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 せいどん わす もの
・整理整頓ができているか ・忘れ物がないか

だい じょう たいちょうかんり 第4条 体調管理

じぶん たいちょう じぶん わ まいにちはたら
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
せいかつ ととの たいせつ
生活リズムを整えることが大切です。

たいちょう わる とき おり いっしょ はたら ひと しんぱい しごと
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り、仕事のミ
スにもつながったりするので、日ごろから、すいみん しょくじ きゅうよう
睡眠や食事、休養をきちんと取りま
しょう。

だい じょう 第5条 ビジネスマナー

まも
○ルールを守る

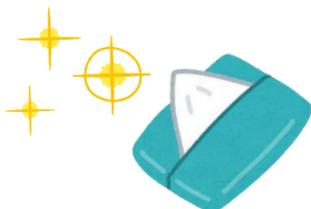
はたら うえ しゅうぎょうきそく かなら まも
働く上での、就業規則というルールがあります。必ず守りましょう。

ほう れん そう
○報、連、相

しごと えんかつ すす じょうし ほうこく れんらく そうだん
仕事を円滑に進めるために上司への「報告」「連絡」「相談」をしっかりし
ましょう。

しごとちゅう たいど
○工作中的態度

しごと すす かた かんが かた とき れいせい はな あ
仕事の進め方や考え方にちがいがあつた時は冷静に話し合ったり、
じょうし そうだん きゅうけいちゅう しよくば ひと きやくさま
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
み
に見られているかもしれないということ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。

人はみんなちがいが、個性があるから、人それぞれの個性が生かされて社会ができています。ちがいを認め、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のではなく、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>



メモ

～気づいたことを書いておこう～

1項目 こうもく 働く条件・働く契約 はたら じょうけん はたら けいやく

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？

Aさんは、遊園地ゆうえんちでアルバイトとして働くはたらことになりました！



はじ
初めての給料！きゅうりょう でも最初さいしょに
聞いていたより金額きんがくが
すく
少ないぞ！



そもそも、給料きゅうりょうとかの労働条件ろうどうじょうけん
ってどうなっているんだっけ？

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



ろうどうじょうけん
労働条件の
ないよう
内容を しょめん
書面で
かくにん
確認させて
ください。



☆まず確認！働くときの約束事（労働契約、労働条件）

○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。

口頭での説明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（紙）でもらしましょう。



○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働く場所と内容の変更範囲、⑥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、その回数の上限および判断の基準等です。口約束（口頭）での説明だけでいいものもありますが、大切な事柄は文書（「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、お互いに納得することが必要です。

○会社は次のことを、性別を理由として差別してはいけません。

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人以上働いている会社では雇い主は就業規則を作り、働く人がいつでも読むことができるようにしておく必要があります。



○自分がどういう約束（労働契約・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。

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)

はたら う と ちんぎん きゅうりよう 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。



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えることはできません。

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。

◆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1,064円です（令和5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!



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)



にち ろうどうじかん じかん こ
1日の労働時間が8時間を超
ばあい わりましちんぎん
えていた場合は割増賃金を
しはら ひつよう
支払ってもらう必要があります
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
にちいじょう 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 じかんがいろいろどう 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!

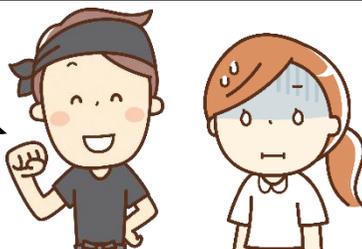


ざんぎょう けっこうつづ
残業が結構続いて
つか
疲れるなあ...でも
がんば
頑張ろう!



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 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？

かね た お金が貯まるし、アルバイトは楽しいなあ。



ちょっと休みをもらいたいな。
よし、上司じょうしに聞いてみよう



うちは社員しゃいんには有給休暇ゆうきゅうきゅうかがあるけど、
アルバイトには有給休暇ゆうきゅうきゅうかはないよ！



それって本当ほんとうですか？
まえ へたら 前に働はたらいていたところは、
アルバイトにも有給休暇ゆうきゅうきゅうかがあったけど・・・

ねんじゆうきゆうきゆうか
年次有給休暇とは？

ちんざん じんぎん じぶん きぼう していうらうどうび 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 にっすう
《年次有給休暇を与える日数》

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
しゅうしよいて 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 しゅうじかんいじょう 週30時間以上	10日	11日	12日	14日	16日	18日
しゅうじかんみまん 週30時間未満	7日	8日	9日	10日	12日	13日
にち 4日	5日	6日	6日	8日	9日	10日
にち 3日	3日	4日	4日	5日	6日	6日
にち 2日	1日	2日	2日	2日	3日	3日
にち 1日	1日	2日	2日	2日	3日	3日

かいは じゅうじょうけん 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
ひせいきろうどうしゃ ふく ねんじゆうきゆうきゆうか あた
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!!

ねんじゆうきゆうきゆうか じこう
— 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。

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、

たいおう どのように対応すればいいのでしょうか？

ほか ひと ば まいにち
他の人がいる場で毎日
せんばい おおごえ おこ
先輩に大声で怒られるの
がつらいです。



わ
分かった。
じょうし はな
上司に話してみるよ。



ご とき す
その後、時は過ぎ…

まえ なに か
前と何も変わらない…
まえ
むしろ前よりひどくなった
き
気がする…。



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。

*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、それを基に雇い主(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(p26参照)へ相談しましょう。

こうもく かいこ たいしょく
7項目 解雇・退職

かいこ たいしょく なに
解雇・退職とは何？

Dさんの場合



あなたはクビだよ。明日か
ら来なくていいよ。

えっ?! 突然?!
理由は何ですか?



Eさんの場合



受験もあるし、そろそろアルバイト
や辞めたいなあ。どうしたらいいの?

DさんとEさんの場合で何
が異なるのか、次のページ
で見てください。



かいこ 解雇とは

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

せいとう なっとく りゆう かいしゃ じゆう かいこ
正当で納得できる理由がないと、会社は自由に解雇できません。

※期間の定めのある契約(契約社員など)の場合、その期間は、労働者と
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
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
を得ない理由**」がなければ解雇できません。

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。
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
平均)を支払う必要があります。

たいしよく 退職とは?

ろうどうしゅ みずか いし かいしゃ や
労働者が自らの意思で、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

かいしゃ の同意は必要なく、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、辞めることができます。**就業規則
(p9参照)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辞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
病気やケガなど)」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
(弁償など)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。



まとめワーク

みぎした 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。

▣p9 をチェック

Q2 とは、会社の労働条件や規律を統一的に定めたもの(ルール)です。

▣p9 をチェック

Q3 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。

▣p11 をチェック

Q4 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。

▣p13 をチェック

Q5 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。

▣p15 をチェック

Q6 雇われた日から継続して か月以上働き、労働日の 割以上出勤した労働者には、年次有給休暇が与えられます。

▣p17 をチェック

Q7 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。 p19をチェック

Q8 解雇とは、が一方的にを辞めさせることです。 p21をチェック

Q9 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。 p21をチェック

Q10 労働契約は、原則、期間の途中では退職できません。 p21をチェック

40 / 就業規則 / 通貨 / 労働契約 / 会社 / 全額
期間の定めのある / 8 / 6 / 労働者 / 同意
期間の定めのない / 8 / 2 / 同僚 / 5





コラム

気をつけよう! ブラックバイト

本来、^{ほんらい}学生の本分^{がくせい ほんぶん}である^{がくぎょう}学業と生活補助^{せいかつ ぼじょ}のためのアルバイトとの^{てきせつ}適切な^{りょうりつ}両立^{もと}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^{やと}雇い主^{ぬし}は…

 **チェック!**

! 採用時に^{さいようじ}約束^{やくそく}した^{いじょう}以上^{いじょう} (たとえば^{しゅう}週^{にち}3日と^{やくそく}約束したのにそれ以上)のシフト^{きんむび}(勤務日)を入れる。

! 試験の^{しけん}準備期間^{じゆんびきかん}や^{しけん}試験期間^{しけんきかん}に^{いっぽうてき}一方的にシフトを入れる。

! 「人手が足りない」などの^{りゆう}理由^{がくせい}で学生を^{やす}休ませない。

! 退職^{たいしょく}を申し出た^{もう}学生^でに対し^{がくせい}「^{たい}ノルマ^{たい}(目標)」や^{もくひょう}「^{ばっさん}罰金^{りゆう}」を^や理由に辞めさせない。

このような^{じょうきよう}状況^{がくせい}から学生が^{がくぎょう}学業に^{せんねん}専念^{りゅうねん}できず^{りゅうねん}留年^{りゅうねん}・^{たいがく}退学^おに^こ追い込まれるケースがあります。

これらの^{りかい}ポイントを^{のぞ}理解^{のぞ}したうえでアルバイトに^{のぞ}臨むようにしましょう。

何か^{なに}あった際は^{さい}すぐ^{そうだん}相談^{さんしやう}しましょう(p26参照)。

まとめワーク かいとう 解答

- Q1 ろうどうけいやく
労働契約
- Q2 しゅうぎようきそく
就業規則
- Q3 つうか ぜんがく
通貨、全額
- Q4 8、40
- Q5 2、5
- Q6 6、8
- Q7 どうりょう
同僚
- Q8 かいしゃ ろうどうしゃ
会社、労働者
- Q9 きかん さだ どうい
期間の定めのない、同意
- Q10 きかん さだ
期間の定めのある

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 そうだんばしょ
知っておこう! 困ったときの相談場所!

いず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わからないとき、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)

<https://roudou-soudan-center.pref.osaka.lg.jp/>



◆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-](https://jsite.mhlw.go.jp/osaka-roudoukyoku/roudoukyoku/kanren_shisetsu/corner.html)

[roudoukyoku/roudoukyoku/kanren_shisetsu/corner.html](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、認定などの事務を行っています。

[https://jsite.mhlw.go.jp/osaka-](https://jsite.mhlw.go.jp/osaka-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/roudoukijun_keiyaku/list.html)

[roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/roudoukijun_keiyaku/list.html](https://jsite.mhlw.go.jp/osaka-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/roudoukijun_keiyaku/list.html)



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/>



おおさかしやうがいしやしよくぎやう
◆大阪障害者職業センター

しよう しゃ たい せんもんでき しょくぎやう
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
をおこな
を行っています。

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



しようがいしやしよくぎやう せいかつしえん
◆障害者就業・生活支援センター

しょくぎやうせいかつ じりつ はか しゆうぎやうおよ にちじゆうせい
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
活の支援を行っています。

しやかいせいかつじゆう 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 こやうかんけいきかん 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
はか き そくんれん しゆうしょく しょくばていちやく 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！

◆労働相談

相談方法	利用時間	問い合わせ・予約先
電話・面談	(日常相談) 月曜日～金曜日 午前9時～午後12時15分 午後1時～午後6時 (夜間相談) 毎週木曜日:午後8時まで	(労働相談) 06-6946-2600 (※セクハラ・女性相談) 06-6946-2601 ※ご希望により女性相談員の対応も可能です。 (テレワークサポートデスク) 06-6946-2608

※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→

「労働相談チャットボット」

上記電話・面談での相談に加えて、チャットボットでの相談も実施しております。

24時間、365日、6言語による労働相談が可能となります。

詳細は右記QRコードまで→

「働く前に知っておくべき7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、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 ろうどうかんきょうか ろうどうそうだん
大阪府 労働環境課 (労働相談センター)

TEL 06-6946-2610 令和6年6月発行