

資料 16 働くときのルールを知ろう ～あなたを守る労働法～

■先生方へ

社会の急激な変化や、産業、雇用環境の大きな変化は、子どもたち自らの将来のとらえ方にも大きな影響を与えています。就職は人生の大きな節目ですが、働くことのイメージを豊かにし、働くことの意義を見出し、意欲を高める必要があります。また、働くために必要な知識をしっかりと身につけておくことは、自身の人権を守り、生活設計など将来の展望につなげるだけでなく、他者の人権を守り、社会に貢献することにもつながります。

一人ひとりが変化の速い社会を生きる社会人として、自分の生き方や働き方を考え、行動できるよう、キャリア教育の推進を図りましょう。

■活用について

本ページでは、働くときのルールについて考える授業を通して、子どもが労働法の存在を知り、働くために必要な知識を学ぶための教材等を提案しています。労働法の中でも子どもが興味を持ちやすい、アルバイトの時給や有給休暇などについて掲載しています。（「ワークシートの参考資料」は教員用を想定していますが、必要に応じて編集して生徒にプリントとして配付することもできます。）

労働法とはなんだろう

労働法といっても、「労働法」という名前の法律があるわけではありません。労働問題に関するたくさんの法律をひとまとめにして労働法と呼んでいます。労働に関しては、たくさんの法的な決まりがあり、その多くは働くみなさんを守るためのものです。

みなさんがアルバイトをしようとする場合や会社に就職しようとする場合、みなさん（働く人、労働者、従業員）と会社等（雇う人、使用者、企業、事業主）との間で、「働きます」「雇います」という約束＝「労働契約」が結ばれます。どういう条件で働か等の契約内容も労働者と会社等の合意で決めるのが基本です。しかし、この契約を全く自由に結んでよいことになってしまうと、低賃金や長時間労働など劣悪な労働条件のついた、労働者にとって不利な契約内容となってしまうかもしれません。

みなさんが仕事をするとき、仕事の内容や給料、勤務日などの労働条件をチェックして、自分に合った条件の会社で働こうとしますよね。しかし、実際に働き始めて、会社の人が最初に言っていたことと全く条件が違っていたら、困ってしまいます。そこで、そのようなことがないように労働法の中には、労働契約を結ぶときに、使用者が労働者に労働条件をきちんと明示するように義務付けている法律があります。特に重要な労働条件（仕事内容、勤務場所、賃金、休暇など）については、書面で明示しなければならないことになっています。

労働三法について

労働法の中で代表的な以下の3つの法律を「労働三法」と呼んでいます。

「労働基準法」	「労働組合法」	「労働関係調整法」
<ul style="list-style-type: none">労働条件や賃金、休暇、解雇などの労働条件を定める。違反した会社等は、罰則の対象となる。	<ul style="list-style-type: none">雇う人と働く人が対等に交渉できるようなルールを定める。具体的には労働組合や団体交渉権などについて規定している。	<ul style="list-style-type: none">働く人と雇う人が争わなくてもいいようにしたり、争いを早期に収めたりするルールを定める。

労働法についての知識を身につけよう

労働法の保護を受ける「労働者」には、正社員だけでなく、派遣社員、契約社員、パートタイム労働者やアルバイトも含まれ、労働法の適用を受けます。労働法について知識を身につけておくことが、みなさんの権利を守ることにつながります。

「働くときのルールを知ろう」ワークシート①

【クイズ】 Q 次の内容が、法律に照らして正しいと思ったら○を、違反していると思ったら×を書きましょう。

問 題	○×
① 中歳（14歳）が、毎週日曜午前8時から午前11時までアルバイトをしている。	
② 高1（16歳）が、毎週土曜午前10時から午後3時までアルバイトをしている。	
③ 高1（16歳）が、毎週土曜午後10時から午前4時までアルバイトをしている。	
④「高校生なのでアルバイト料は保護者に渡す」と言われた。	
⑤ 給料が全額払われず、半分は店で販売している商品などで支給される。	
⑥ アルバイトには有給休暇（休んでも給料が支払われる休暇）はないと言われた。	
⑦ 旅行に行くために有給休暇を取ろうとしたらそんな理由で休んでは困ると言われた。	
⑧ 遅刻1回につき1000円の罰金があると言われた。	
⑨「君はこの会社に合わないから明日から来なくていい」と言われた。	
⑩ 求人広告に「技能系男子（10人）事務系女子（5人）募集」と書かれていた。	
⑪ 就職の面接で「女性なので質問しますが、結婚しても仕事を続けますか。」と聞かれた。	
⑫ 道路工事の自動車を誘導する仕事を、夜10時から朝5時まで20歳の女性がやっている。	
⑬ 妊娠していることがわかった。店長に「仕事に支障があるので、辞めてほしい。」と言われた。	

働く上でのトラブルを考えてみよう。

- 毎日長時間労働で休憩や休日もなく働かされる
- 「時間内に仕事が終わらないのは能力不足」と言われて、残業しても残業代が一切支払われない
- 仕事が忙しくて有給休暇を取得させてもらえない
- 工作中にケガをしたのに、会社はなににも対応してくれない
- セクハラやパワハラを受ける
- 合理的な理由もなく、些細な理由でクビになる

«こんなアルバイト、職場は嫌だ!»

働く上でのトラブルに遭遇したら、あなたはどうする？

- ①大人（めうえ）の人に何かを訴えるのは怖いので我慢する
- ②仕事を辞める
- ③保護者や学校の先生、仲の良い先輩（学校・仕事先）に相談する
- ④大人などと一緒に店長や経営者に話しに行く
- ⑤労働組合やユニオンに相談する
- ⑥行政の窓口相談する
- ⑦その他

あなたはどうする？	理由は？
アルバイトだったら ()	
正社員だったら ()	

「働くときのルールを知ろう」ワークシート②

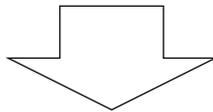
Q 1 次の求人募集には、法律違反があります。その内容を考えましょう。

男性スタッフ 募集(大阪店) 時給 1050 円～ (高校生可)	[考え]
---	------

Q 2 <資料>を参考にして、次の雇用契約の問題点を考えましょう。

あなたは、大阪府で時給 1200 円 （勤務は、月曜日～金曜日の午前 11 時 ～午後 8 時 、休憩 1 時間 ）で仕事をしています。今週は社長に頼まれて、木曜日の午後 8 時 から金曜日の午前 2 時 まで、 6 時間 の残業をしました。残業後、社長から「残業代は、時給 1200 円 × 6 時間 = 7200 円 だけれども、よくがんばってくれたから 9000 円 支払ってあげる」と言われました。
--

<資料：時間外勤務に対して政令で定める割増率> 平日の時間外労働…………… 25% 以上 深夜労働…………… 25% 以上（午後 10 時 ～翌午前 5 時 ） 法定休日労働…………… 35% 以上 平日時間外 + 深夜労働…………… 50% 以上 [時間外 (25%) + 深夜 (25%)] 法定休日労働 + 深夜労働…………… 60% 以上 [休日 (35%) + 深夜 (25%)]



👉実際に確かめよう！
・ 午後 8 時 ～午後 10 時 の残業代 平日の時間外労働で 25% 割増だから 1200 円 × (1.25) × 2 時間 = () 円
・ 午後 10 時 ～午前 2 時 の残業代 平日時間外 25% + 深夜労働 25% = 50% 割増だから 1200 円 × (1.5) × 4 時間 = () 円
・ 合計 () 円
→この雇用契約は残業代を正しく支払って (いる ・ いない) ！

「働くときのルールを知ろう」ワークシート③

「こんなとき・・・どうなるの？」

Q あなたは、次のような相談を受けました。それぞれに、「ア」か「イ」のどちらかのアドバイスをしてあげてください。どちらが正しいアドバイスでしょうか。また、なぜそう思いますか。

Q 1 わたしは、厳しい就職活動を乗り越え、みごと希望の職種の会社から「採用内定」をもらいました。採用内定をもらったので、就職活動は終了し、予定されていたほかの会社の採用面接もキャンセルしました。ところが、しばらくして採用担当者から連絡があり、「都合で採用内定は取り消します。まだ、正式採用ではないので問題はありません。」と言われました。その会社への就職はあきらめるしかないのでしょうか。

ア. はい、あきらめるしかないです イ. いいえ、あきらめてはいけません

⇒そう思う理由

Q 2 わたしは、仕事中に機械を使った作業をしていました。気をぬいていたわけではありませんが、動いている機械に指が触れ、ケガをしてしまいました。上司からは、「集中していないからケガをするのだ。君の責任だから病院の治療費は自分で払いなさい。」と言われました。治療費は自分で支払わなければいけませんか。

ア. はい、支払わなければいけません イ. いいえ、支払わなくていいです

⇒そう思う理由

Q 3 わたしは、仕事の内容と給料（月額 20 万円）、勤務日（週休 2 日）などの労働条件の両方に魅力を感じて、採用試験を受け、みごと採用されました。給料や勤務日については、書面でもらった「労働条件通知書」にも記載されていましたが、春からその会社で実際に働き始めたところ、仕事は楽しく、やりがいを感じるのですが、給料は月額 15 万円、休日は各月に 2～3 日しかありません。おかしいとは思うけど、一人で会社に訴えに行く勇気はありません。仕事は楽しいし、給料や休日が少ないことぐらいは我慢しなければいけませんか。

ア. はい、それぐらいは我慢しましょう イ. いいえ、我慢する必要はありません

⇒そう思う理由

コラム 「気を付けようブラックバイト」

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… 下の項目をチェック！

- 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。
- 試験の準備期間や試験期間に一方的にシフトを入れる。
- 「シフトに入れる人が足りない」などの理由で学生を休ませない。
- 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。

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。

何かあった際はすぐ相談しましょう。相談先は[こちら](#)



大阪府労働相談

≪解答と解説≫

○ワークシート①

解 答	解 説																																																															
問①X 問②○ 問③X	<ul style="list-style-type: none"> ● 最低年齢：児童（満 15 歳に達した日以後の最初の 3 月 31 日までの者）を労働者として使用することは、禁止されています。（事業の種類等により例外があります）【労働基準法第 56 条】 ● 深夜業の禁止：年少者（満 18 歳未満）を深夜（午後 10 時～午前 5 時）に働かせることは原則として禁止されています。【労働基準法第 61 条】 																																																															
問④X 問⑤X	<ul style="list-style-type: none"> ● 賃金の支払方法：①現金で、②直接本人に、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。【労働基準法第 24 条】 																																																															
問⑥X 問⑦X	<ul style="list-style-type: none"> ● 年次有給休暇：年次有給休暇とは、一定の条件を満たせば、休日以外に賃金をもらいながら、自分の希望する日に休みを取ることができる制度です。どの会社にも必ずあるものです。 ● 原則として有給休暇は、休養のためでもレジャーのためでも利用目的を問われることなく、取得することができます。（会社の正常な運営を妨げるときを除く）【労働基準法第 39 条】 <p>年次有給休暇の付与日数</p> <p>◎一般の労働者、パート・アルバイト労働者<週所定労働日数が 5 日以上または週所定労働時間が 30 時間以上の労働者></p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th>勤続年数</th> <th>6 か月</th> <th>1 年 6 か月</th> <th>2 年 6 か月</th> <th>3 年 6 か月</th> <th>4 年 6 か月</th> <th>5 年 6 か月</th> <th>6 年 6 か月以上</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>付与日数</td> <td>10 日</td> <td>11 日</td> <td>12 日</td> <td>14 日</td> <td>16 日</td> <td>18 日</td> <td>20 日</td> </tr> </tbody> </table> <p>◎労働日数の少ないパート・アルバイト労働者<週所定労働日数が 4 日以下で、週所定労働時間が 30 時間未満のパート労働者等></p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th rowspan="2">週所定 労働日数</th> <th colspan="7">勤 続 年 数</th> </tr> <tr> <th>6 か月</th> <th>1 年 6 か月</th> <th>2 年 6 か月</th> <th>3 年 6 か月</th> <th>4 年 6 か月</th> <th>5 年 6 か月</th> <th>6 年 6 か月以上</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>4 日</td> <td>7 日</td> <td>8 日</td> <td>9 日</td> <td>10 日</td> <td>12 日</td> <td>13 日</td> <td>15 日</td> </tr> <tr> <td>3 日</td> <td>5 日</td> <td>6 日</td> <td>6 日</td> <td>8 日</td> <td>9 日</td> <td>10 日</td> <td>11 日</td> </tr> <tr> <td>2 日</td> <td>3 日</td> <td>4 日</td> <td>4 日</td> <td>5 日</td> <td>6 日</td> <td>6 日</td> <td>7 日</td> </tr> <tr> <td>1 日</td> <td>1 日</td> <td>2 日</td> <td>2 日</td> <td>2 日</td> <td>3 日</td> <td>3 日</td> <td>3 日</td> </tr> </tbody> </table>	勤続年数	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	付与日数	10 日	11 日	12 日	14 日	16 日	18 日	20 日	週所定 労働日数	勤 続 年 数							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	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
勤続年数	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																																																									
付与日数	10 日	11 日	12 日	14 日	16 日	18 日	20 日																																																									
週所定 労働日数	勤 続 年 数																																																															
	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																																																									
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																																																									
問⑧X 問⑨X	<ul style="list-style-type: none"> ● 労働契約を結ぶときの禁止事項：使用者は、労働契約の不履行について違約金を定めたり、または損害賠償額を予定する契約をしてはいけません。ただし、実際に損害が生じた場合は、制裁規定制限の範囲内で減給することは可能です。【労働基準法第 16 条・第 91 条】 ● 解雇：使用者から一方的に労働契約を解除することをいいます。 ● 解雇の手続き：使用者が労働者を解雇するときは、30 日以上前に解雇の予告をしなければなりません。30 日前に満たない解雇予告であれば、その満たない日数分の賃金を支払わなければなりません。【労働基準法第 20 条】 ● 解雇理由の合理性：解雇は、使用者がいつでも自由に行えるというのではなく、解雇が客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、労働者をやめさせることはできません。【労働契約法第 16 条】 ● 解雇ではなく、強制を伴わない退職働きかけである「退職勧奨」の場合もあります。まずは、解雇なのか退職勧奨なのかを確認すること（できれば書面で）が大切です。 																																																															
問⑩X 問⑪X 問⑫○ 問⑬X	<ul style="list-style-type: none"> ● 性別による差別の禁止：募集・採用時や採用後の配置、昇進、職種、解雇などにおいて、労働者の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。 <p>禁止される差別的取扱い例≪求人広告、採用面接≫</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「営業マン」「ウェイトレス」など、男女のいずれかを表す職種の名称で募集すること ・男性についてのみ、または女性についてのみ残業、休日出勤、転勤等が可能かを質問すること ・女性に対してのみ、結婚の予定の有無、子供が生まれた場合仕事を続けるか等を質問すること <p style="text-align: right;">【男女雇用機会均等法第 5 条・第 6 条】</p>																																																															
<p>働く上でのトラブルを考えてみよう。（記入例）</p> <p>≪こんな職場は嫌だ！≫ 社員によるえこひいきやハラスメントが多い職場 シフト前後の準備や片付けに時間がかかるのに、バイト代が出ない職場 バイトの直前になって頻繁にシフトが一方的に変更される職場</p>																																																																
あなたは どうする？	理由は？																																																															
アルバイトだったら（ ② ）	同じような時給のアルバイト先はほかにもあるから。																																																															
正社員だったら（ ③ ）	アルバイトと比べると別の就職先を探すのは大変なのでまずは身近な先輩に相談する。																																																															

○ワークシート② Q 1

- 募集・採用に係る性別を理由とする差別の禁止：会社等は労働者の募集や採用について、その性別にかかわらず均等な機会を与えなければなりません。ですから「男性スタッフ」募集は、女性に採用の機会を与えていないので法律に違反しています。【男女雇用機会均等法第 5 条】
- 最低賃金：最低賃金には、すべての労働者とその使用者に適用される「地域別最低賃金」と、特定の産業に従事する労働者とその使用者に適用される「特定最低賃金」があり、それぞれ都道府県ごとに決められています。両方の最低賃金が同時に適用される場合には高い方の最低賃金が適用されます。一般的には特定最低賃金の方が高く設定されています。【労働基準法第 28 条及び最低賃金法第 4 条】
- 大阪府の現在（令和 6 年 10 月 1 日以降）の最低賃金は時間額で **1,114** 円です。
- 大阪店の求人募集で、時給 **1,050** 円と掲載することは、前述の法律に違反しています。

○ワークシート② Q 2

- 労働基準法では、原則として 1 日の労働時間を、休憩時間を除き 8 時間以内、1 週間の労働時間を、休憩時間を除き **40** 時間以内と定めています。これを法定労働時間といいます。【労働基準法第 32 条】
- 毎週少なくとも 1 日か、4 週間を通じて 4 日以上の日を休ませなければなりません。これを「法定休日」といいます。【労働基準法第 35 条】
- 「時間外労働」とは、法定労働時間を超えて働くことをいい、「休日労働」とは、法定休日に働くことをいいます。「深夜労働」とは、午後 **10** 時から午前 5 時までの間に働くことをいいます。
- 時間外・休日・深夜労働をした場合は、通常の賃金より割増した賃金が支払われなければなりません。【労働基準法第 37 条】
- 以上のことをふまえ、この日の残業代を計算すると、少なくとも **10,200** 円が支払われなければなりません。社長が知ってか知らずしてか支払った **9,000** 円では足りないことがわかります。

○ワークシート③

Q1 内定取消し

新規卒業者の採用においては、採用試験の後、実際に入社する日よりかなり前に採用の「内定」をもらうというのが一般的ですが、採用内定により労働契約が成立したと認められる場合には、採用内定取消しは解雇に当たります。したがって、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、採用内定取消しは無効となります。【労働契約法第 16 条】

Q2 労災保険

労災保険は、労働者の業務が原因の怪我、病気、死亡（業務災害）、また通勤の途中の事故などの場合（通勤災害）に、国が会社に代わって給付を行う公的な制度です。労働災害が起きたときに労働者が確実な補償を得られるように労災保険制度が設けられています。基本的に労働者を一人でも雇用する会社は加入が義務づけられており、保険料は全額会社が負担します。パートやアルバイトも含むすべての労働者が対象となり、給付が受けられます。【労働者災害補償保険法】

Q3 労働組合

働く者にとって職場には、給料や働く時間、または職場の環境など、様々な不満や問題があることがあります。こうした不満や問題などを、働く者同士がまとめて、使用者と対等に交渉して、改善や要求の実現を図っていくことなどが、労働組合の主な目的です。労働組合は、憲法で基本的な権利が保障されているほか、労働組合法で、その活動の保護などが具体的に定められています。【憲法第 28 条】【労働組合法】

労働組合の組織形態としては、会社ごとに組織される企業別組合が多いですが、その他に会社の枠をこえて一定の地域範囲などで組織され、一人でも加入できる労働組合（合同労組）もあります。

Q3 労働基準監督署

労働基準法に違反していたり、労働契約が守られないときには、最寄りの労働基準監督署に相談すれば、会社に対して指導をしてくれます。 （労働条件の約束違反、解雇、賃金未払い、労働災害、妊娠・出産・職場環境の改善）

○ワークシート④

1.〇〇ハラ？

ニュースなどでよく「〇〇ハラ」という言葉を聞くとと思いますが、どんな「〇〇ハラ」を聞いたことがありますか？
（※〇〇は2文字とは限りません） 【例】パワハラ、セクハラ、マタハラ、モラハラ、カスハラ、ジェネハラ、アカハラ

2.職場のハラスメント

(1)〔パワーハラスメント〕……

職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①から③までの3つの要素を全て満たすもの

(2)〔セクシュアルハラスメント〕……

職場において、労働者の意に反する性的な言動が行われ、それを拒否するなどの対応により解雇、降格、減給などの不利益を受けること。性的な言動が行われることで職場の環境が不快なものとなったため、労働者の能力の発揮に悪影響が生じること

(3)〔マタニティハラスメント〕……

職場において、上司・同僚からの妊娠・出産したことにに関する言動や育児休業等の利用により、妊娠・出産した女性労働者や育児休業等を申出・取得した男女労働者などの就業環境が害されること

■ 次の行為は、いずれも職場での「いじめ・嫌がらせ」の例です。

分類するとすれば、パワーハラスメント [P]、セクシュアルハラスメント [S]、妊娠・出産等に関するハラスメント（いわゆるマタハラ） [M] のどれに当たるでしょうか。記号で答えましょう。

- ① 仕事を与えない、仕事の指示をしない…………… [P]
- ② 結婚した部下に「育休を取得した者は昇任資格がない」という…………… [M]
- ③ 人前で大声で怒鳴りながら、「おまえは必要ない」「クビだ」などと言う…………… [P]
- ④ 上司が部下に、必要もないのに朝まで職場に残れと命令する…………… [P]
- ⑤ 異性の部下や同僚を食事やデートにしつこく誘う…………… [S]
- ⑥ 妊娠を報告した部下に「妊娠・出産・育児で休む人を雇う余裕はないので退職しろ」と言う… [M]
- ⑦ 仕事の失敗や営業成績の低さを執拗に追及する…………… [P]
- ⑧ 経理担当なのに、一人だけ毎日のように草むしりや倉庫整理をさせる…………… [P]
- ⑨ 同僚に体のスリーサイズを聞く…………… [S]

■ 参考資料 ◎知って役立つ労働法、『『はたらく』へのトビラ〜ワークルール 20 のモデル授業案〜（改訂版）』（厚生労働省）
◎働く前に知っておくべき7項目、働く前に知ってほしい7ポイント、働く前に知っておくべき13項目
（大阪府商工労働部雇用推進室労働環境課） <https://www.pref.osaka.lg.jp/sogorodo/keihatusahi-refureto/>
◎OSAKA人権教育ABC一人権学習プログラム（大阪府教育センター）