

# 第2章

## 働くときのルール

- Q4** 賃金 ..... 12  
「最初は時給500円」……これってあり？
- Q5** 賃金（労働条件の変更） ..... 14  
不景気を理由に急に給料を下げられた……これってあり？
- Q6** 賃金・労働時間 ..... 16  
毎日遅くまで残業させられる上に残業代が全然出ない……これってあり？
- Q7** 休暇・休日 ..... 18  
「ライブに行きたいという理由で  
有給休暇は取れません!」…… これってあり？
- Q8** 両立支援・均等取扱い ..... 20  
「妊娠したら辞めてもらう」って言われたんだけど  
……これってあり？
- Q9** 社会保険・労働保険 ..... 22  
仕事中にケガ。治療費は自己負担って  
言われたけど、これってあり？
- Q10** 就業形態による違い ..... 24  
働き方の違いって……？
- Q11** 不合理な待遇差の禁止 ..... 26  
働き方の違いによって待遇が違う？
- Q12** 過労死 ..... 28  
過労死って何だろう……？

コラム ..... 30

# Q4

「最初は時給500円」……  
これってあり？



A

都道府県ごとに賃金の最低額が定められており、それより低い額は認められません。

会社は働くすべての人に**最低賃金額以上の賃金を支払わねばならない**ことが、「**最低賃金法**」で決められています。

## 最低賃金

＝毎年、都道府県ごとに決められる賃金の最低限度額

### 地域別最低賃金

すべての労働者とその使用者(会社)に適用

### 特定最低賃金

特定の産業に従事する労働者とその使用者(会社)に適用

※地域別最低賃金と特定最低賃金の両方が当てはまる場合、金額が高いほうが適用されます。



現在、最低賃金は500円より高い金額となっているため、万が一**一時給500円**で働くことに同意しても、それは法律によって**無効**となり、**最低賃金額との差額を請求**できます!

## あなたの給料が最低賃金額以上か確認しよう

最低賃金よりも低い賃金での労働契約は認められません。  
自分の勤務地の最低賃金と比べてみましょう。

**時間給の場合** 時間給 $\geq$ 最低賃金額(時間額)

**日給の場合** 日給 $\div$ 1日の所定労働時間 $\geq$ 最低賃金額(時間額)

**月給の場合** 月給 $\div$ 1か月平均所定労働時間 $\geq$ 最低賃金額(時間額)

▶▶▶ 全国の最低賃金については

最低賃金制度

検索

給料が最低賃金よりも低い場合は労働基準監督署へ相談しよう!



A

会社は支払うと約束した賃金をきちんと支払わなければなりません。

会社と労働者で交わした約束(労働契約)を労働者の同意なく不利益に変更することは原則としてできません。

(労働契約法第8条・第9条)



給料、労働時間、仕事の内容など、労働者と会社で合意した労働契約と実際に働いてみて条件が違っていた場合、会社が応じなければ**すぐに労働契約を終わらせることもできます(労働基準法第15条)**。

下げられた給料を、黙って受け取ると「給料を下げている」という同意があったとされてしまうことがあるので、注意が必要です。

### 「賃金」の支払われ方

- ①労働者本人に、
- ②現金(本人の同意があれば銀行振込みも可能)で、
- ③全額を、
- ④毎月1回以上一定の期日に支払われなければなりません。

ただし、税金や社会保険料などは差し引かれるので、会社から交付される給与支給明細書を確認しましょう。

### 賃金が支払われないなど困ったことがあったら……

総合労働相談コーナーや労働基準監督署に相談しましょう!

#### 総合労働相談コーナー

- 働くことに関するあらゆる分野の相談に対応
- 都道府県労働局雇用環境・均等部(室)や労働基準監督署内などに設置
- 専門の相談員が対応
- 相談(電話もしくは面談)は無料で予約不要



#### 労働基準監督署

- 賃金の不払いや安全の確保などに関する相談の受付
- 賃金の不払いなど法令違反が疑われる場合には会社に立ち入り、必要に応じて指導を実施

# Q6

毎日遅くまで残業させられる上に残業代が全然出ない……これってあり？



A

会社は法定労働時間を超えた労働には、割増賃金を支払う義務があります。

労働時間の決まりは法律で定められています！

【労働時間の決まり】(休憩時間を除く)

(労働基準法第32条)

1日の労働時間=8時間以内

1週間の労働時間=40時間以内

(法定労働時間)

※会社は、上記の労働時間を超えて労働者に働いてもらう場合は、36協定(下記参照)を結ぶ必要があります。



残業代が支払われない場合は総合労働相談コーナーや労働基準監督署に相談しよう

会社が上記の労働時間を超えて、時間外労働(残業や休日出勤)をさせた場合、労働者には相応の割増賃金を支払わなければなりません。

【割増賃金のルール】▶ 就業形態にかかわらずすべての労働者に適用  
(アルバイトやパートタイム労働者も対象)

|                           |  |
|---------------------------|--|
| ① 法定労働時間を超えて働く場合(時間外労働)   | 25%以上の割増賃金                                       |
| ② 法定休日(P19参照)に働く場合(休日労働)  | 35%以上の割増賃金                                       |
| ③ 午後10時～午前5時の間に働く場合(深夜労働) | 25%以上の割増賃金                                       |
| ④ 時間外労働+深夜労働              | 50%以上の割増賃金                                       |
| ⑤ 1か月60時間を超える時間外労働        | 50%以上の割増賃金<br>(ただし、中小企業については、2023年4月1日より適用されます。) |
| ⑥ 法定休日労働+深夜労働             | 60%以上の割増賃金                                       |

法律で決められた労働時間を超えて働く場合～36協定～

会社は労働基準法で決められた時間を超えて労働者に働いてもらう場合、過半数労働組合または労働者の過半数代表者との間で「時間外労働・休日労働に関する協定」を結んで、労働基準監督署に届け出なければなりません。労働基準法第36条に規定されることから「36協定(サブロク協定)」と呼ばれます。なお、36協定により延長できる労働時間は、働き方改革関連法により、原則として月45時間以内、年360時間以内と決められました。



自分の働いている会社について調べてみよう

# Q7

「ライブに行きたいという理由で  
有給休暇は取れません!」…… これってあり?



## A

有給休暇は利用目的を問われることなく取得できます。

休暇については法律で基準が定められています。

(労働基準法第39条)

### 年次有給休暇制度

条件：半年以上継続して働き、全労働日の8割以上の出勤

付与日数：10日(以降1年ごとに取れる日数は増える)

取得理由：休養のためでもレジャーのためでも、**利用目的は問われることなく取得できます**(労働基準法第39条)

※ただし、会社の正常な運営を妨げる場合、会社は別の日に休暇を変更させることができます。

| 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     |

※アルバイト(パートタイム労働者)でも、①6か月の継続勤務、②全労働日の8割以上の出勤、③週5日以上の勤務または週の労働時間が30時間以上という3つの要件を満たせば正社員(上の表)と同じ日数が付与されます。週4日以下の勤務かつ週の労働時間が30時間未満の場合でも、所定の労働日数に応じて有給休暇が付与されます。

※働き方改革関連法により、年10日以上年次有給休暇が付与される労働者に対して、年次有給休暇の日数のうち年5日については、使用者が時季を指定して取得させることが義務付けられました。

 年次有給休暇についての問題は、総合労働相談コーナーや労働基準監督署に相談しよう!

### 【その他の決まり】

#### 休日の決まり(法定休日)

毎週少なくとも**1回** (労働基準法第35条)

あるいは

**4週間を通じて4日以上**

【参考】他にも休憩に関する決まりがあります

(労働基準法第34条)

1日の労働時間が 6時間を超える→**45分**以上

8時間を超える→**60分**以上



# Q8

「妊娠したら辞めてもらう」って  
言われたんだけど……これってあり？



A

妊娠などを理由とする退職強要、解雇などの不利益な取扱いは法律で禁じられています。

妊娠・出産、産前産後の休業や育児休業の申出・取得などを理由とする以下のような不利益な取扱いは、法律で禁じられています！

■ 退職強要 ■ 解雇 ■ 降格 ■ 契約の更新拒否(雇止め) など

(男女雇用機会均等法／育児・介護休業法)

働く男性・女性が仕事と家庭を両立するための決まり

### 妊娠・出産

- ・ 出産予定日6週間(双子以上の場合は14週間)前から休業できます。
- ・ 会社は、**出産後8週間は就業させてはいけません。**

※産後6週間を経過し、本人が希望し、医師が認めた場合は就業できます。

また、会社は妊産婦健診の時間の確保や医師から受けた作業の制限などの指導を労働者が守ることができるよう、措置を講じなければならない決まりもあります。

### 育 児

- ・ 原則として**子どもが1歳(一定の要件を満たした場合は最長2歳)**になるまで、男女ともに育児休業を取得できます。
- 女性の活躍できる社会の実現のため、国として男性の積極的な取得を進めています。

### 介 護

- ・ 対象家族1人につき、**通算93日、最大3回まで分割して介護休業**を取得できます。

女性の活躍や仕事と子育ての両立支援に積極的な企業を増やしています！

あなたの会社は  
どうか？  
調べてみよう！



#### えるぼし認定

女性の活躍推進に関する状況が優良な企業を認定しています  
(女性活躍推進法)  
<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>



#### くるみん認定・プラチナくるみん認定

仕事と子育ての両立支援を積極的に行う企業を認定しています(次世代法)



<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>