

若者労働 ワンポイントガイド

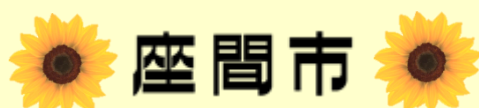


働くあなたに知っておいてほしいこと

私たちはなぜ、働くのでしょうか？

「将来のため」「生活のため」「やりたいことを見つけるため」など、答えは一つではありません。働くことは、社会の一員として人と関わりながら、自分の可能性を広げていくことでもあります。皆さんは、これから多くの時間を使って仕事をしていくことになります。「なぜ働くのか」という問いの答えは、簡単に見つからないかもしれません。まずは自信を持って一步を踏み出せるようにその土台となる労働の基礎を学んでいきましょう。基礎を学ぶことで、仕事に対する不安が軽減され、安心して前進できるようになります。

あなたの大切な人生は、あなた自身で決めるものです。心から納得のいく道を進んでいけるように、自分の選択に自信を持つことが大切です。途中で不安になることがあっても、焦らず自分らしく歩いていきましょう。



労働法の基礎知識

労働問題に関する法律をまとめて「労働法」と呼んでいます。これは、働く人や会社が守らなければいけないルールです。不当な扱いを受けないために、基礎知識を身に付けましょう。

① 労働契約

労働契約とは、労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことについて、労働者と使用者が対等な立場で合意することによって成立する契約です

右の事項を

確認しよう

- 労働契約の期間(有期労働契約の場合、更新の有無、更新の判断基準、更新上限の有無と内容など)
- 仕事をする場所と仕事の内容(これらの変更の範囲を含む)
- 始業・終業時刻、休憩時間、休日、休暇など
- 所定労働時間を超える労働(残業)の有無
- 賃金(給料)の決定、計算と支払方法、締切と支払の時期
- 退職するときのルール
- パートタイム労働者・有期雇用労働者の場合、昇給・退職手当・賞与の有無、雇用管理の改善等に関する相談窓口 など

② 就業規則

就業規則とは、労働時間、賃金、退職(解雇)等の労働条件や労働者が就業上守るべき規律を使用者が定めたものです。常時10人以上の労働者(パートタイム労働者等を含む)がいる事業所では、就業規則を作成し、労働基準監督署に届出なければなりません。10人以上の労働者(パートタイム労働者等を含む)がいる事業所で働いている場合は、必ず就業規則があるはずです。就業規則が定められているか、内容は適切かを確認しましょう。

③ 賃金

賃金が確実に支払われるように、賃金支払5原則(①通貨払、②直接払、③全額払、④毎月払、⑤一定期日払)が定められています。ただし、③については、税金のほか、社会保険料、雇用保険料などの控除は認められています。

最低賃金

最低賃金法に基づき、国が賃金の最低限度を定め、使用者は、その最低賃金以上の賃金を労働者に支払わなければなりません。最低賃金は都道府県ごとに定められているので、確認してみましょう。

神奈川県は、1時間あたり**1,225円**です。(令和7年10月4日から)

※最低賃金額は10/1以降に変わる可能性があります。最新情報をご確認ください。

下記参考(直近3年間の神奈川県最低賃金の推移)

令和5年度: 1,112円⇒令和6年度: 1,162円⇒令和7年度: 1,225円



④ 労働時間

労働時間とは、一般的に使用者の指揮命令下にある時間をいいます。作業の準備や後片づけなども、使用者の指示による場合は、労働基準法の労働時間となります。

また、労働時間には所定労働時間(会社で定めた労働時間)と法定労働時間(労働基準法で定めた労働時間の上限)があります。

⑤ 法定労働時間

法定労働時間は、原則1日8時間、1週40時間(休憩時間を除いた実働時間)です(特例事業場は1週44時間)また、長時間労働の抑制のため、時間外労働の上限が規定されています(原則1か月45時間、1年360時間)

☀ 時間外労働

法定労働時間を超えて働くと、その超過時間については、25%以上の割増賃金が支払われます。また、1か月60時間を超える残業には、50%以上の割増賃金が支払われます。

☀ 休日労働

法定休日に働くことで、35%以上の割増賃金が支払われます。

☀ 深夜労働

午後10時から午前5時までの間に働くことで、25%以上の割増賃金が支払われます。

☀ 休憩時間

労働時間が1日に6時間を超える場合は45分以上、8時間を超える場合は1時間以上の休憩時間を労働時間の途中で与えられます。労働者は、この休憩時間を自由に利用することができます。



⑥ 休日・年次有給休暇

アルバイト労働者や所定労働時間が短いパートタイム労働者にも、所定労働日数に応じて、年次有給休暇は比例的に与えられます。

🌻 休日

労働基準法では、使用者は、労働者に週1回以上、または4週間を通じて4日以上 of 休日(法定休日)を与えなければならないことになっています。

🌻 年次有給休暇

所定労働日において、労働者が自分の休みたいときに賃金をもらいながら(有給)休める制度です。週5日勤務の場合、雇われた日から6か月間継続して働き、全労働日の8割以上出勤すれば、10日間の年次有給休暇を取得することができます。年次有給休暇は2年間有効なので、その年に残った分は翌年でも取得できます。また、年10日以上 of 年次有給休暇が付与される労働者に対しては、年次有給休暇の日数のうち、年5日については、労働者の意見を聴いて、使用者が時季を指定して取得させることが必要です。

年次有給休暇を取る
理由は問われません！

趣味を楽しんだり



リフレッシュも

⑦ 退職・解雇・雇止め

労働契約の終了には、大きく分けて、①労働者の意思で終了させる場合、②使用者の意思で終了させる場合、③労働契約や就業規則の期間満了等により終了する場合等があります。

☀ 合意退職と辞職

労働者から使用者に退職願を提出して承諾されれば合意退職となります(使用者からの申し入れの場合も含む)。いったん退職届が受理されると撤回は難しいので、退職の判断は慎重に行いましょう。

大事なポイント！

- ☀ 期間の定めのない労働契約の場合⇒労働者の意思表示だけで退職(辞職)することもできます。その場合、申出により退職でき、退職を申し出た日から2週間を経過すると使用者の承諾がなくても労働契約は終了します。
- ☀ 期間の定めのある労働契約の場合⇒労働者に就労を継続できないやむを得ない理由があれば、期間途中の退職(辞職)は可能です。ただし、その理由が労働者側の過失によって生じ、会社に被害が出た場合などには、使用者が労働者に損害賠償を請求することもあるので、注意が必要です。なお、契約期間が1年を超える有期労働契約の場合、1年を経過後は使用者に申し出ることにより、いつでも退職することができます。

退職時の申し出は口頭でも有効ですが、
「退職届」や「辞職届」といった書面によることが望ましいです。



☀ 解雇

解雇とは、使用者の意思で労働契約を一方的に終了させることをいいます。解雇は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、無効となります。また、使用者は労働者に少なくとも30日前に解雇を予告しなければなりません。30日前に予告しない場合、使用者は解雇予告手当を支払わなければなりません。

☀ 雇止め

有期契約労働者の契約終了時に再契約をしないことです。1年を超えて継続勤務している場合や3回以上契約を更新している場合、使用者は、契約の期間が満了する30日前までに予告をしなければなりません。また、同一の使用者との間で、有期労働契約が通算5年を超えて反復更新されたときは、労働者の申込により、期間の定めのない労働契約(無期労働契約)に転換できます。

⑧ 雇用保険

雇用保険は、労働者が失業した場合、雇用の継続が困難となる事由が生じた場合、労働者が自ら職業に関する教育訓練を受けた場合、労働者が育児や介護をするための休業をした場合等に必要な給付を行う制度で、生活や雇用の安定を図るとともに、求職活動を容易にするなど、労働者の福祉の増進を図ることを目的とした制度です。また、辞めた日以前の2年間に被保険者期間(※)が12か月以上ある労働者は、「雇用保険(求職者給付)」が受けられます。ただし、倒産や有期労働契約が更新されなかったことなどによる離職者については、被保険者期間(※)が、辞めた日以前の1年間に6か月以上あれば、求職者給付を受けられます。

※被保険者期間とは、雇用保険の被保険者期間のうち、賃金支払いの基礎となった日数が11日以上ある月、又は労働時間数が80時間以上ある月を1か月として計算します。

⑨ 労災保険


労災保険は、労働者（パート・アルバイトなどの労働形態を含む）を使用する多くの事業に適用されます。

労災保険では、労働基準監督署長が認めた業務災害（業務上の事由による負傷、疾病、障がいまたは死亡）または通勤災害（通勤による負傷、疾病、障がいまたは死亡）を被った労働者や遺族に対して必要な給付を行います。

業務災害の場合は、業務遂行性（使用者の支配下にある状態）及び業務起因性（業務と傷病等の間に一定の因果関係があること）の2つの要件を満たす必要があります。



就職・労働相談窓口のご案内

<p>かながわ若者就職支援センター(通称:ジョブカフェ) (30歳代までの若者の就職支援サービス) 横浜市西区北幸1-11-15横浜STビル5階 ☎045(410)3357</p>	<p>月～土曜日 9:30～18:00 (受付は17:30まで) ※日・祝日・年末年始は休み</p>
<p>ハローワーク厚木 (職業相談、職業紹介、求人間覧など) 厚木市寿町3-7-10 ☎046(296)8609 ハローワークインターネットサービス (厚生労働省が運営する、就職支援・雇用促進のためのサイト)</p> <div data-bbox="151 918 798 996"> <input type="text" value="ハローワークインターネットサービス"/>  </div> <div data-bbox="667 1003 893 1075"> <p>で検索</p> </div>	<p>月～金曜日 8:30～17:15 ※土・日・祝日・年末年始は休み</p>
<p>神奈川県かながわ労働センター県央支所 (労働問題や労使関係についての相談窓口) 厚木市水引2-3-1県厚木合同庁舎3号館2階 ☎046(296)7311</p>	<p>月～金曜日 9:00～17:00 (12:00～13:00除く) ※土・日・祝日・年末年始は休み</p>
<p>地域若者サポートステーション(通称:サポステ) (働くこと、自立に悩む15～49歳および家族の相談窓口) ○県央地域若者サポートステーション 厚木市中町2-12-15アミューあつぎ7階 ☎046(297)3067</p> <p>○さがみはら若者サポートステーション 相模原市緑区橋本6-2-1シティ・プラザはしもと6階 「相模原総合就職支援センター内」 ☎042(703)3861 Eメール:info@parasute.jp</p>	<p>月～土曜日 10:00～17:00 (電話予約制) ※日・祝日・年末年始は休み</p> <p>月～金曜日 8:30～17:00 ※土曜日、日曜日、祝日、 年末年始は休み (電話もしくはEメール予約制)</p>

座間市地域づくり部産業振興課

〒252-8566 座間市緑ヶ丘一丁目1番1号

TEL:046-252-7604 FAX:046-255-3550

自由記載欄

