

知有所用的劳动法

工作时需要了解的基础知识

(2017年6月更新版)



※ 本资料也有公开在厚生劳动省主页（下述 URL）上，可在学习或研修时自行印刷、分发，请有效加以利用。

(http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouzenpan/roudouhou/index.html)

※关于本资料中名称较长的部分法律，以简称加以记载。

关于在雇佣领域内确保男女拥有均等机会及待遇的法律

→（男女雇佣机会均等法）

关于育儿休业、看护休业等育儿或照顾家人的劳动者福利的法律

→（育儿看护休业法）

关于改善短时间劳动者的雇佣管理等法律

→（部分工时劳动法）

下一代培育支援对策推进法

→（次世代法）

关于推进女性在职业生活中更加活跃的法律

→（女性活跃推进法）

关于确保劳动者派遣事业的妥善运营及保护派遣劳动者等的法律

→（劳动者派遣法）

配合以漫画形式总结了本资料主要内容的

《有这回事？漫画之知有所用的劳动法 Q&A》

(<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/mangaroudouhou/>)

进行阅读，更易于具象化、把握相关内容。

请有效加以利用。



目录

前言.....	1
序：工作时需要了解的基础知识.....	2
① 开始工作时需要了解的基础知识.....	2
② 工作时需要了解的基础知识.....	4
③ 辞职时需要了解的基础知识.....	5
④ 与工作相关的咨询窗口.....	6
◆ 与工作相关的主要咨询窗口 流程图.....	6
◆ 与工作相关的咨询窗口.....	7
①综合劳动咨询台.....	7
②劳动基准监督署.....	7
③Hello Work（公共职业安定所）.....	7
④都道府县劳动局雇佣环境均等部（室）、需求供给调整事业课（室）.....	8
⑤劳动委员会.....	8
⑥都道府县.....	8
⑦日本司法支援中心（法 terasu）.....	8
⑧日本年金机构（年金事务所）.....	9
⑨地区青年支援站（支援站）.....	9
⑩劳动者心理健康门户网站“心灵之耳”.....	9
第 1 章 劳动法.....	10
· 1 什么是劳动法.....	10
· 2 劳动法的作用是.....	10
· 3 什么是工会.....	11
深入了解① 非法劳动行为.....	11
深入了解② 劳动委员会.....	12
深入了解③ 劳动协议.....	12
第 2 章 开始工作前.....	13
· 1 签订劳动合同时.....	13
· 2 你了解就业规则吗.....	14
· 3 实现安心工作的各种保险和年金制度.....	14
深入了解④ 劳动合同的禁止事项.....	15

深入了解⑤ 录用内定	15
深入了解⑥ 详细了解各种保险和年金制度	16
(1) 雇佣保险	16
(2) 工伤保险	17
(3) 健康保险	17
(4) 厚生年金保险	18
专栏 1 劳动者需遵守的规定	18
专栏 2 学生兼职等的劳动条件确保	19
专栏 3 固定加班费	19
专栏 4 试用期	20
专栏 5 公平录用选拔	20
专栏 6 残疾人的雇佣	21
第 3 章 工作时的规定	22
· 1 如果劳动条件存在差异	22
· 2 薪资的相关规定	22
(1) 薪资额的相关规定	22
(2) 收款方的相关规定	23
· 3 劳动时间和休息、休息日的有关规定	24
(1) 劳动时间的规定	24
(2) 休息、休息日的规定	25
· 4 为了创建安全舒适的职场环境	26
(1) 为了创建安全舒适的职场环境	26
(2) 因工作生病或受伤时	26
· 5 为了让男女均能活跃地工作	27
(1) 禁止性别歧视	27
(2) 为了兼顾工作与家庭	27
深入了解⑦ 薪资相关的其他规定	29
深入了解⑧ 过劳死等的预防对策	29
深入了解⑨ 弹性劳动时间制 (劳动基准法第 32 条的第 2 项~第 32 条的第 5 项)	
.....	31
深入了解⑩ 带薪年假 (劳动基准法第 39 条)	32
深入了解⑪ 职权骚扰、性骚扰、妊娠/分娩/育儿休业/看护休业等相关骚扰、其他欺	
凌&不愉快(骚扰)	33
深入了解⑫ 禁止间接歧视(男女雇佣机会均等法第 7 条)	34

专栏 7 女性活跃推进法、L 星认证.....	35
专栏 8 KURUMIN 认证、白金 KURUMIN 认证	35
专栏 9 男性的育儿休业	36
专栏 10 预防看护离职.....	36
第 4 章 多样化的工作方式.....	37
· 1 派遣员工（派遣劳动者）	37
· 2 合同工（签订固定期限劳动合同的劳动者）	38
· 3 兼职劳动者.....	38
· 4 签订业务委托（承包）合同的劳动者.....	39
深入了解 ^⑬ 固定期限劳动合同相关的 3 大规定（劳动合同法）	42
第 5 章 辞职或辞退时.....	43
· 1 辞职时（离职）	43
· 2 辞退是指（解雇）	43
· 3 公司倒闭时.....	45
· 4 基本补贴	45
· 5 Hello Training(职业培训)、培训期间的生活保障	46
深入了解 ^⑭ 裁员.....	46
深入了解 ^⑮ 劝退.....	47
专栏 11 通过数字化学习进行检查！今天开始可以使用的劳动法	47
第 6 章 就职安排（以大学等的应届毕业生为例）	48
· 1 开始参加就职活动.....	48
· 2 大学生的就职活动的标准日程（以平成 31 年（2019 年）4 月录用为例）	50
深入了解 ^⑯ 大学生等的就职活动的规定	50
专栏 12 青年雇佣促进法	51
专栏 13 YouthYell 认证企业	51
专栏 14 职场信息的提供与公开	52
参考 1 Hello Work 的青年就职支援.....	53
（1）应届生支援 Hello Work	53
（2）青年 Hello Work	53
参考 2 致高中毕业的求职者.....	54
参考 3 致未定工作就毕业的求职者	54
参考 4 致对工作抱有烦恼的求职者	54

本资料中的重要词汇（“**劳动合同**”、“**工会**”等）用**红色字体**标示。如果有“这个词是什么意思来着？”这样的想法，请务必查阅后续的内容！

前言

目前，日本有许多人每天都在工作。

每个人应该都有过“进入大学后，我想在街角那家店做做兼职”、“终有一天我要在那家公司工作”等想法，对“工作”这件事感到过兴趣或付出过关心。

而另一方面，却又有着“那家企业虽然在网上写的是著名企业，但真的没有问题吗？”、“目前的兼职和面试时的业务内容截然不同，内心十分困扰，我该向哪儿咨询呢？”等疑问和不安。

本资料针对这样的人群，通俗易懂地总结了工作时应该了解的基础知识。具体由以下的内容构成。

- “序：工作时需要了解的基础知识”（P.2-9）这一章节为没有时间的人士，从本资料涉及的劳动法基础知识中简单总结了至少需要了解的重点，同时还记载着当遇到这些内容相关的困扰时应该向哪儿咨询。这些内容 10 分钟左右即可读完，请务必阅读。
- “第 1 章 劳动法”（P.10-12）这一章节将学习劳动法究竟是什么？以及什么是工会？等劳动法的基础知识。
- “第 2 章 开始工作前”（P.13-21）将对签订劳动合同时应注意的内容等工作前需要了解的基本规定进行解说。
- “第 3 章 工作时的规定”（P.22-36）这一章节将对薪资和劳动时间、休息、休息日、职场环境等实际工作时日益重要的劳动法相关规定进行解说。这一章节的内容十分丰富，每项规定都十分重要，请务必尝试着进行验证。
- “第 4 章 多样化的工作方式”（P.37-42）这一章节将对派遣、合同工、兼职劳动者、业务委托（承包）等各种各样的工作方式进行解说。
- “第 5 章 辞职或辞退时”（P.43-47）这一章节将对离职或被解雇时的规定进行总结。
- “第 6 章 就职安排（以大学等的应届毕业生为例）”（P.48-55）这一章节将对实际找工作时的日程、注意点以及此时可以获得的各种支援进行总结。如果你有“找工作吧！”这样的想法，请务必阅读本章节。

除此之外，卷末（P.56-57）附有重要用语的索引。有效利用本资料，好好掌握工作时需要了解的基础知识后努力工作吧！遇到不解或烦恼时，请在反复阅读本资料的同时联系咨询窗口（P.7-9 或封底）。

序：工作时需要了解的基础知识

① 开始工作时需要了解的基础知识

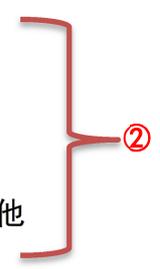
“难道没有好工作吗？”你看着招聘杂志上的招聘信息如此嘟囔着。大约浏览了 30 分钟后，突然，一个广告映入眼帘。“这个，貌似还可以……”嗯……？该怎么确认下面的广告呢？

厚生劳动商事（株）正式员工招聘（营业事务）招聘

工作内容 营业、事务（不限经验）
薪资待遇 月薪 15 万~18 万日元（**试用期** 3 个月）
资 格 需要普通驾照
休 息 日 周六、周天、节假日、年末年初、GW 及其他
其 他 交通费可报销（有上限）、各种保险齐全

③ 详细面谈

请在○年○月○日前将简历、职务经历书（不限格式）邮寄至下述地址。
我们确认后将会与您联系具体的面试日期。
〒○○○-○○○○ ○○县○○市…【咨询窗口……（专员○○）】



- ① 该公司正在招聘“**正式员工**”。除正式员工外，还有与派遣公司签订合同后被派遣至其他公司工作的**派遣员工**、固定工作期间的**合同工**以及工作时间短于普通劳动者的**兼职劳动者**等各种各样的工作方式。以什么样的方式工作是一大重点，务必仔细确认。

⇒关于各种各样的工作方式，将在“第 4 章 多样化的工作方式”（P.37-42）中进行详细解说。

- ② 请勿忘记确认工作的内容、工资、工作日等**劳动条件**以及各种保险和年金制度的加入情况，如有需要，请务必向公司咨询，详细了解自己具体将从事什么样的工作。

⇒结果，你会觉得“这工作貌似不错啊”，然后在 Hello Work 获取简历增添删减的服务后接受面试并顺利通过。那么，在签订**劳动合同**之前，应详细确认一下劳动合同的书面内容与招聘广告的内容是否一致。（公司在雇佣劳动者之前，不应以口头约束的形式，而是必须通过书面形式明示工作内容等 6 项特别重要的劳动条件。而且，如果劳动合同的内容与招聘广告存在差异或者劳动合同内增添了招聘广告中未记载的内容时，必须明示所存在的差异点或增添的内容。）

此外，应详细确认劳动合同中是否包含“**试用期**”以及“**固定加班费**”等劳动条件。

⇒请参阅“**专栏 3 固定加班费**”、“**专栏 4 试用期**”（P.19-20）。

- ③ 由于招聘杂志等的空间有限，可能存在**劳动条件**未全部记载的情况。招聘广告未记载的内容中可能存在对你而言很重要的项目，因此，招聘广告未记载的内容也应注意确认。（原则上，公司应该在首次面试之前明示招聘广告中无法记载的劳动条件。此时，如②所示，公司必须明示招聘广告中未记载的内容。）

⇒工作前的注意事项将在“**第 2 章 开始工作前**”（P.13-21）中进行详细解说。

②工作时需要了解的基础知识

“啊，努力工作吧！”你意气风发地进入了公司。接下来，你将与什么人共同从事什么工作呢？思绪在你的脑海里飞扬。另一方面，你又担心着公司是否会严格遵守**劳动合同**的内容，为自己如果受伤会变成什么样等而感到不安。这种时候，应该确认你所在的公司是否有严格遵守下述6大规定。



①**劳动合同**的内容和实际**劳动条件**存在差异时，可以要求公司让劳动条件与合同内容保持一致。



②各都道府县均有规定**薪资**的最低额，个人所得薪资不得低于该标准。而且，公司每个月必须以不少于1次的频率用现金在固定日期向本人全额支付薪资。



③**劳动时间**的长度每天不得超过8小时，每周不得超过40小时。公司应该向在规定时间外继续工作的劳动者支付额外的薪资。



④如果1天的劳动时间超过6小时/8小时，则至少需要拥有45分钟/60分钟的**休息时间**。而且，每周至少需要有1天（或者4周内4天以上）的**休息日**。



⑤在工作时生病或受伤的劳动者可以获得补偿。公司应**关心**劳动者的**安全**及其**健康管理**。

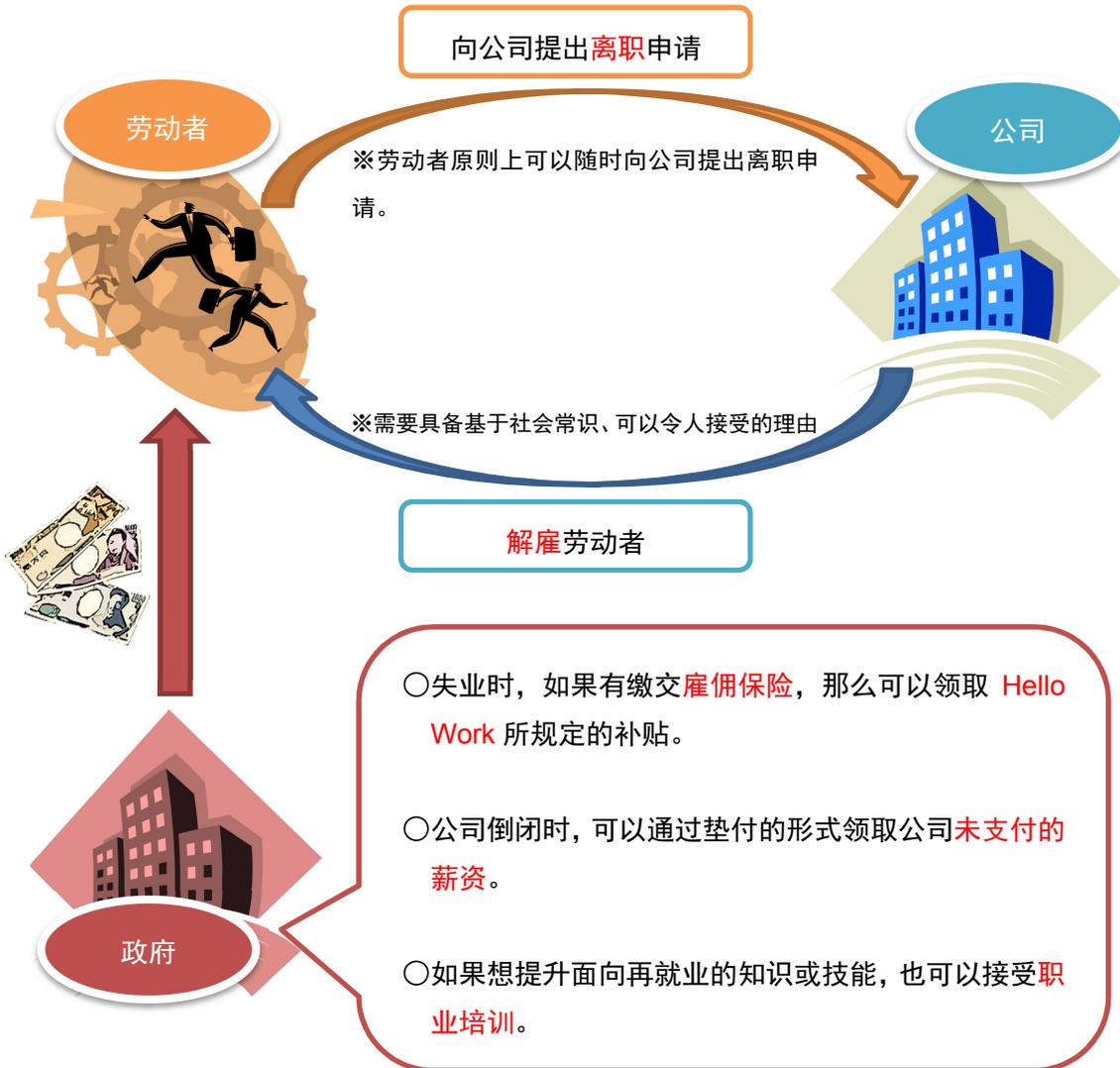


⑥为保障男女均能活跃地工作，设置**禁止性别歧视**以及**兼顾工作和家庭**的辅助制度。

⇒工作时的注意事项将在“第3章 工作时的规定”（P.22-36）中进行详细解说。

③ 辞职时需要了解的基础知识

你找到了其他想做的工作，想要辞职。但是，手头上还有在做的工作，也不好向上司开口。对想辞就辞，在找到下一份工作前该如何生活没有任何头绪。为有利地推进就职活动，还想要掌握新的技能。那么，该如何做呢？将下图放入脑海中，预防出现那种事态吧。



⇒辞职时的注意事项将在“第5章 辞职或辞退时”（P.43-47）中进行详细解说。

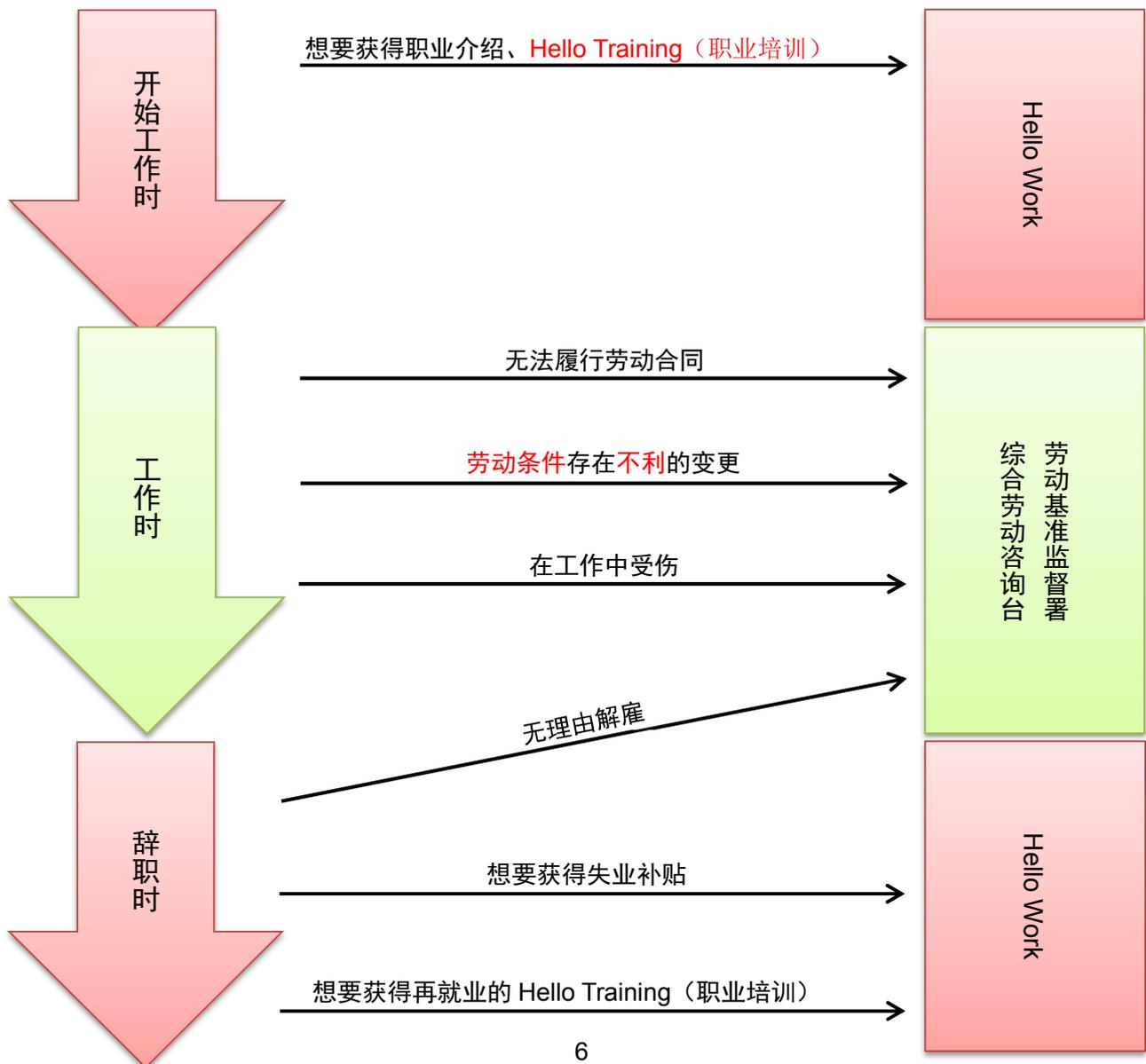
④ 与工作相关的咨询窗口

大家通过迄今为止所了解的知识巩固自身，想着“啊，工作吧！”，根据各自的理想和兴趣决定想要从事的职业，寻找公司然后开始就职。这时，如果知道困扰时的咨询窗口，那么应该会更有把握的吧。对照主要咨询窗口在什么时候使用的相关流程和咨询窗口一览，对本章进行总结吧。

⇒关于就职日程，将在“第6章 就职安排（以大学等的应届毕业生为例）”（P.48-55）中进行详细解说。

⇒关于与工作相关的咨询窗口，将记载在本资料的封底。

与工作相关的主要咨询窗口 流程图



与工作相关的咨询窗口

※所在地及联系方式请查看位于各窗口说明下方的 URL。

①综合劳动咨询台

在各都道府县劳动局的雇佣环境均等部（室）或全国各**劳动基准监督署**等设置的“**综合劳动咨询台**”，将会有专门的咨询员通过面谈或电话等方式接受劳动者或经营者关于**解雇**、下调薪资等的**劳动条件**问题以及招聘/录用、欺凌、骚扰等与劳动问题相关的所有领域的咨询（免费咨询）。如有困扰时，请务必咨询。

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>

②劳动基准监督署

对**薪资**、**劳动时间**、安全卫生等进行监督、指导并处理基于劳动基准相关法律的许可、认可等的事务。

劳动条件咨询安心热线（厚生劳动省委托事业）

劳动基准监督署等在工作日夜间或**休息日**期间关闭时，可接受与**劳动条件**相关的电话咨询。电话号码：0120-811-610

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/location.html>

③Hello Work（公共职业安定所）

作为国家运营的地区综合性雇佣服务机关，Hello Work 将为寻找工作的人士提供职业咨询、职业介绍&指导以及职业能力开发促进中心的入学支援，并发放**雇佣保险**。地区的招聘信息也有公开在招聘检索电脑和根据职业种类整理的文件等之内。而且，还可以通过网络利用 Hello Work 网络服务。此外，正在育儿的女性可以利用“Mother Hello Work”，研究生院、大学、短大、高专、专修学校等的学生或者毕业后未就业的人士等可以利用“应届生支援 Hello Work”，以**正式员工**为目标的青年（未满45岁的人士）等可以利用“青年 Hello Work”。这些服务均免费，欢迎在找工作的时候利用 Hello Work。

此外，如果 Hello Work 的招聘信息与实际的**劳动条件**不同时，请咨询 Hello Work 或者 Hello Work 招聘热线。

<全国 Hello Work 的分布指南>

<http://www.mhlw.go.jp/kyujin/hwmap.html>

[<Hello Work 招聘热线>](#)

[03-6858-8609](tel:03-6858-8609)

[\(受理时间 全天 8:30~17:15 ※年末年初除外\)](#)

[④都道府县劳动局雇佣环境均等部（室）、需求供给调整事业课（室）](#)

各都道府县劳动局内设置的雇佣环境均等部（室）接受职场中的性别歧视、性骚扰对策、**妊娠/分娩/育儿休业/看护休业等相关的骚扰对策**、工作孕妇的健康管理、**育儿休业/看护休业**等的申请或获得、**兼职劳动者**的均等/均衡待遇以及促进转变成**正式员工**、劳动合同法等相关的咨询（免费咨询。）。

此外，各都道府县劳动局内设置的需求供给调整事业课（室）接受除 Hello Work 外的招聘信息等相关咨询，如果招聘信息与实际的**劳动条件**不同时，敬请咨询（免费咨询。）。

<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>

[⑤劳动委员会](#)

劳动委员会可以在存在**非法劳动行为**（用人单位以已经加入**工会**为理由而实施的**不利**对待等。参考 P.11）时，对工会或工会成员进行救济，或者是在出现罢工等劳动争议时，在工会与公司之间进行协调（斡旋、调停、仲裁）以解决争端。而且，它还提供支援（个别劳动纷争的斡旋）以解决劳动者个人和公司之间存在的关于**劳动条件**等劳动问题的争端（注：关于个别劳动纷争的斡旋，由东京都、兵库县、福冈县的各劳动委员会以及中央劳动委员会以外的各都道府县劳动委员会处理。）。所实施的活动均免费。

<http://www.mhlw.go.jp/churoi/chihou/pref.html> （都道府县劳动委员会）

[⑥都道府县](#)

在各都道府县设置的劳政事务所或劳动咨询窗口也可接受劳动咨询。请浏览各自居住的都道府县的主页。

[⑦日本司法支援中心（法 terasu）](#)

在遇到法律纠纷时，出于“不知道应该向哪儿咨询”、“身边没有人是律师”、“无法负担律师费”等理由而无法获得咨询的人不在少数，而**法 terasu**正是为了谁都能在全国任何地方获得所需法律支援而设立的综合咨询所。为了解决大家关于劳动问题的法律纠纷，法 terasu 提供各种各样的法律服务。

<http://www.houterasu.or.jp/>

⑧日本年金机构（年金事务所）

日本年金机构（年金事务所）接受国家的事务委任/委托，处理公共年金相关的一系列运营业务（适用、征收、记录管理、年金咨询、发放等）。

厚生年金保险适用的咨询由年金事务所的厚生年金适用调查课、普通年金咨询由全国的年金事务所的顾客咨询室或街道的年金咨询中心（由全国社会保险劳务士联合会运营）受理。

<http://www.nenkin.go.jp/section/index.html>（年金咨询窗口）

<http://www.nenkin.go.jp/section/tel/index.html>（年金热线）

⑨地区青年支援站（支援站）

支援站面向为工作而烦恼的 15 岁～39 岁的青年提供为实现职业性独立的专业咨询支援、就业后的固定与提升支援以及通过合作企业的就业体验等而实现的就业支援。

<http://saposute-net.mhlw.go.jp/>

⑩劳动者心理健康门户网站“心灵之耳”

“心灵之耳”在提供职场心理健康相关的综合信息的同时，通过邮件和电话处理来自职场心理健康问题相关的事業者、企业的人事劳务负责人、劳动者等的各种提问或咨询。

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

第 1 章 劳动法

1 什么是劳动法

大家听过“**劳动法**”这个词吗？它并非是指存在着以“劳动法”为名的法律。而是以劳动基准法和**工会法**为首，将男女雇佣机会均等法、最低薪资法等与工作相关的诸多法律归在一起称作“劳动法”。

2 劳动法的作用是

那么，为什么需要劳动法呢？大家想要做兼职或在公司上班时，大家（工作者、劳动者、员工）和公司（雇佣者、用人单位、企业、经营者）之间将会签订“我将在这里工作”、“我将雇佣你”的约定=**劳动合同**。劳动者和公司协商确定将在何种条件下工作等合同内容是最为基本的要求。

虽说如此，但是如果认为劳动合同“随随便便自由地签一签就好了”，那将会怎样呢？如果劳动者因没有工作而没有获得工资，将无法维持生计。因此，他们为了获得工作，即使对工资或工作时间有所不满，可能也必须按公司提出的条件签订合同。而且，即使想要和公司交涉“我想获得更高的工资”，可能也会被告知“还有其他人想要工作，如果你不喜欢的话可以不用做”，最终不得不屈从于公司单方面的条件。

如果对劳动合同的内容如同此般完全放任自由，对地位往往低于公司的劳动者而言，合同内容将可能会变成带有低**薪资**或长时间劳动等恶劣**劳动条件**的不利条款。为了避免发生这种情况，国家在制定一定的规定之余还制定了**劳动法以保护劳动者。了解与劳动法有关的知识和保护每个人自身的权利息息相关。**

受劳动法保护的“劳动者”包含所有被雇佣而工作的人员，**不止正式员工，派遣员工（与派遣公司签订劳动合同后被派遣至其他公司并在该公司的指示下工作的劳动者）、合同工（在劳动合同中事先规定合同期间的劳动者）、兼职劳动者（1 周内的规定劳动时间比同一事务所的普通劳动者（即“正式员工”）短的劳动者）以及临时工均能作为“劳动者”适用于劳动法（但是，根据不同的工作方式，具体的使用内容有所不同）。**

（※）另一方面，**经营者一般不受劳动法保护**。如果是类似于“**业务委托**”或“**承包**”等从委托方接到工作然后获取报酬的工作方式，受委托方等同于经营者，一般不受劳动法的保护，需要加以注意。

（→参阅 P.37-42 “第 4 章 多样化的工作方式”）

3 什么是工会

工会是指“劳动者本身是主体，以自主维持、改善**劳动条件**以及提高经济地位为目的而组成的团体”，即，劳动者为通过自己的双手维护自身权利而组成的团体。

就算劳动者想尽办法想要改变无法充分休息、低**薪资**的工作环境，但是要让公司满足每一位劳动者的改善要求，这并非易事。即使劳动者提出改善要求，也可能会被公司说“能代替你的人随便都有，如果你不喜欢的话可以辞职”而不了了之。因此，为了能让劳动者团结一起形成集团，令其与公司处于对等的立场进行交涉，日本国宪法为下述

- ①劳动者有权成立工会（**团结权**）
- ②劳动者有权与用人单位（公司）和团体进行交涉（**团体交涉权**）
- ③劳动者为实现要求有权以团体实施行动（**团体行动权（争议权）**）

劳动三权提供保障（日本国宪法第 28 条）。而且，为了具体保障这三项权利，制定了**工会法**。

工会可在聚集多名劳动者后自由成立。用人单位不得妨碍工会的成立，而且成立工会无需行政机关的认可或提出申请。工会除了为提高自身的劳动条件与用人单位和团体进行交涉外，还可以总结工会成员的意见和要求向用人单位进行申请或者为抱有烦恼的工会成员提供咨询。为保障工会的活动，严禁用人单位做出**非法劳动行为**（参照下述“深入了解①”）。

※成立工会相关的问题除了可以咨询都道府县的劳政主管部门外，还有专门提供咨询的工会联合团体。而且，除了以公司为单位成立的工会，还可以加入以地区等为单位而成立的公司外部工会。

深入了解① 非法劳动行为

工会法为具体保障劳动三权，禁止用人单位做出下述行为。

- ①以加入工会或参加合法的工会活动（争议行为）等为由，对劳动者施以**解雇**、降职、减薪或骚扰等**不利**的对待。（扣除参与罢工时间所对应的薪资、罢工时的停工等除外。）

- ②无正当理由拒绝团体交涉。（由工会提起的团体交涉如无允许拒绝的正当理由则必须应允。）
- ③支配或介入工会的成立及运营、对工会运营的经费提供援助。（包含妨碍员工成立、加入工会或工会活动的言行举止。）
- ④以劳动者向劳动委员会申请救济或在劳动委员会中发言、提供证据为由，对劳动者施以不利的对待。

遇到用人单位的**非法劳动行为**时，劳动者可以向工会或者**劳动委员会**寻求救济。

深入了解② 劳动委员会

非法劳动行为或罢工等劳动争议相关的劳使（劳动者（工会）和用人单位（公司））的纷争，不仅会对劳使当事人，也有可能对社会整体造成巨大的损失，为尽量防止这种事态的发生，尽早圆满解决相关纷争是众望所归。

劳使纷争最好是由劳使当事人双方秉持诚意进行商谈，自主解决。但是，实际上也存在仅凭劳使当事人无法解决的情况。因此，**劳动委员会**作为公平解决劳使纷争的第三方机关而得以设置。

劳动委员会是由分别代表公共利益、劳动者和用人单位的委员构成的委员会。作为各都道府县的机关，每个都道府县均设有“都道府县委员会”；作为国家机关则设有“中央劳动委员会”。

劳动委员会收到当事人的申述后，确认存在非法劳动行为时可以发布救济命令并进行“斡旋”、“调停”、“仲裁”3种调整以解决劳动争议。

除此之外，为解决劳动者个人和公司之间存在的关于**劳动条件**等劳动问题的争端，劳动委员会还可以进行“个别劳动纷争的斡旋”。（→参照 P.8）

※ 关于个别劳动纷争的斡旋，由东京都、兵库县、福冈县以外的各都道府县劳动委员会处理。（东京都和福冈县则由都县的劳政事务所等处理。）

深入了解③ 劳动协议

劳动协议是指**工会**和公司间的约束，以含有双方签名或盖章的书面形式制作而成时将具备法律效力。公司即使想要同工会成员签订与劳动协议所规定的**劳动条件**或劳动者的待遇相悖的**劳动合同**亦或是制定与其相悖的公司规则（→参照 P.14 **就业规则**），该部分内容将无效，具体以劳动协议的基准为准。即，劳动协议所规定的劳动条件优先于就业规则和劳动合同。

第 2 章 开始工作前

1 签订劳动合同时

大家在工作时应该有确认工作的内容、工资、工作日等**劳动条件**，想要在符合自身条件的公司内工作吧。但是，即使在符合条件的公司就职或者决定兼职，实际工作时才会发现工作条件与公司的人员最初说的内容截然不同，这将令人非常困扰。因此，为预防这种情况，**劳动法**将公司必须在签订**劳动合同**时向劳动者**明确明示劳动条件**规定为义务。

而且，关于下述特别重要的 6 大项目，不应口头约束，而必须交换书面文件（劳动基准法第 15 条）。

- ① 合同**何时**到期（与劳动合同的期间相关）※
- ② 有规定期间的合同的**更新规则**（是否有更新、进行更新的判断方法等）
- ③ **在何处从事何种**工作（工作地点、工作内容）
- ④ **工作时间和休息**的相关规定（开始和结束工作的时刻、有无加班、**休息时间**、休息日 & 休假、工作时换班（交替制）的顺序等）
- ⑤ **薪资**如何支付（薪资的决定、计算以及支付的方法、截止日和支付日）
- ⑥ **辞职时**的规定（**离职**相关事项（含**解雇**的事由））

※ 签订劳动合同时，合同存在有规定期间和无规定期间的 2 种情况。有规定期间的大多是**合同工**或**兼职劳动者**，未规定期间的则大多数是以长期雇佣为前提的**正式员工**。

劳动者和公司必须尽可能以书面形式确认除这些以外的劳动合同的内容（劳动合同法第 4 条第 2 项）。

通过签订劳动合同，公司有义务“支付劳动合同所规定的工资”，而另一方面，劳动者则有义务“遵照公司的指示诚实地工作”。

※ 如果觉得劳动合同的相关规定未被履行，请向“**劳动基准监督署**或**综合劳动咨询台**”（参照 P.7）咨询。

（→参照 P.15 “深入了解④ 劳动合同的禁止事项”）

（→参照 P.15 “深入了解⑤ 录用内定”）

（→参照 P.21 “专栏 6 残疾人的雇佣”）

2 你了解就业规则吗

大家在公司工作时的**劳动条件**与在该职场中工作的大多数人共通，这些共通的规定被制定为“**就业规则**”。

就业规则是**将劳动者的薪资、劳动时间等劳动条件、职场内的纪律等的相关内容**在听取劳动者的意见后由公司制作而成的**章程手册**。公司是众多人员的聚集地，在公司内制定并遵守规定可以令大家安心工作、避免发生不必要的纠纷。因此，就业规则具有十分重要的作用。**就业规则必须经常公示或分发以确保劳动者随时了解其内容**（劳动基准法第 106 条），如果在自己的职场或兼职地点内存有令人在意的内容，请对就业规则进行确认。

（就业规则的规定）

- 经常雇佣超过 10 名劳动者的公司必须制定就业规则，并向**劳动基准监督署**的署长提交申请书（劳动基准法第 89 条）
- 就业规则内必须记载的事项（劳动基准法第 89 条）
 - ① 开始和结束工作的时刻、**休息时间**、**休息日**、休假、交替制相关事项
 - ② **薪资**相关事项
 - ③ **离职**相关事项
- 制定、变更就业规则时必须听取劳动者的意见（劳动基准法第 90 条）
- 就业规则的内容不得违背法律和**劳动协议**（劳动基准法第 92 条、劳动合同法第 13 条）

※ 如果觉得就业规则的相关规定未被履行，请向“**劳动基准监督署**或**综合劳动咨询台**”（参照 P.7）咨询。

3 实现安心工作的各种保险和年金制度

相信大家在查看招聘信息时应该有见过写着“各种保险齐全”的公司。“各种保险齐全”是指公司有加入**雇佣保险**、**工伤保险**、**健康保险**、**厚生年金保险**，表示在该公司工作的员工适用于这些制度。这些是在劳动者生病或受伤时、分娩时、失业时、上年纪时

等无法工作等情况下，能够令他们获得必要的补贴、维持生活的制度。就业或兼职时，确认自己将要工作的企业有加入哪种制度非常重要。

(→参照 P.16 “深入了解⑥ 详细了解各种保险和年金制度”)

深入了解④ 劳动合同的禁止事项

想要辞掉现有的工作跳槽到新公司或找到比现在的兼职拥有更好条件的兼职时，如果存在“中途辞职时将收取罚款以作处罚”这一条件时，则无法辞掉工作。因此，为预防公司非法限制劳动者，**劳动法**中也规定了签订劳动合同时公司不得添加至合同中的条件。

① 劳动者违反劳动合同时向劳动者收取违约金或事先决定违约金的金额（劳动基准法第 16 条）

例如，即使公司事先对劳动者规定了“工作未满 1 年从公司**离职**时将收取 10 万日元罚款作为处罚”、“损坏公司的备品时罚款 1 万日元”等，这些条款均无需遵守。这是由于法律原本就禁止事先规定赔偿金额。但这并不意味着因劳动者故意或不小心在现实工作中给公司造成损失时可以避免索赔。

② 以劳动作为条件将钱预付给劳动者，然后从每月的工资中单方面地扣款（劳动基准法第 17 条）

这是为了防止出现劳动者向公司借钱后即使想要辞职也无法如愿的状况。

③ 强制劳动者将钱存放在公司（劳动基准法第 18 条）

与存钱的理由无关，即使是作为员工旅行费用等劳动者的福利，也不得强制劳动者将钱存放在公司。但是，如果是公司内部存款制度等根据劳动者的决定将部分**薪资**委托给公司，在一定的必要条件下可以被允许。

深入了解⑤ 录用内定

一般而言，应届毕业生在被录用之前，在参加就职活动和录用考试后实际入职前的相当早的时间内就会收到录用的内定，而这**录用内定**又代表什么呢？经过艰难的就职活动后，被自己想要进入的公司告知“春天到来后就到我们公司来上班吧”，你的内心因为能

在该公司工作而满心雀跃。突然，又被告知“来上班的事就当没说过”，这可能会导致自己接下来的安排全部被打乱。此时，如果根据录用内定而确认**劳动合同**生效，取消内定则等同于解除合同。因此，这种情况下，公司必须与正常的解雇相同，遵照社会常识给出可以令人接受的理由（→参照 P.43-45）。

比起实际开始工作后的解雇，（内定时的）解约理由被广泛的认可。因无法毕业、未取得指定的证书或资格、健康状况恶化无法工作、简历的内容存在重大的虚假记载以及犯下刑事案件等被取消内定则被认为是正当的判断。

但是，即使取消内定是有效的，公司也应与正常的解雇相同，严格办理解雇预告等手续（→参照 P.44）。而且，如果内定者要求开具与取消内定的理由相关的证明，公司必须迅速为其提供。

此外，公司应该尽最大的努力为被取消录用内定的对象学生确保就职公司，同时应带着诚意进行应对（“应届毕业生的录用方针”）。

除此之外，你还可能遇到包含待职在家在内的“推迟入职日期”或“单方面变更**劳动条件**”、“强制要求辞退内定”等问题。此时，请勿自行判断，与学校或 **Hello Work**（参照 P.7）、**综合劳动咨询台**（参照 P.7）等咨询吧。

※ 派遣劳动者的**劳动合同**是与派遣公司签订（参照 P.37）。

深入了解⑥ 详细了解各种保险和年金制度

（1） 雇佣保险

雇佣保险是劳动者在失业等情况下为维持稳定的生活、促进就业而发放**失业等补贴**的保险制度。无关于供职事务所的规模大小，①1周规定的**劳动时间**超过20小时②雇佣日期预计超过31天的、包含**派遣员工**、**合同工**、**兼职劳动者**以及**临时工**在内的所有员工均为适用对象。加入雇佣保险制度是公司的责任与义务，自己是否需要加入雇佣保险制度，可以向 **Hello Work** 咨询。保险费由劳动者和公司双方共同负担。

失业时，可以领取**基本补贴**（→参照 P.45-46）（金额根据在职时的薪资等决定）。雇佣保险相关的各种事项均在 **Hello Work** 办理。

(2) 工伤保险

工伤保险是劳动者因业务的原因而受伤、生病、死亡（**业务灾害**）或者是在出勤途中遇到事故等的情况下（**出勤灾害**），由国家代替公司发放补贴的公共制度。

劳动基准法规定，劳动者因工作生病或受伤时，公司应负担疗养费，因生病或受伤导致劳动者无法工作时，公司有义务支付休业补偿（劳动基准法第 75、76 条）。但是，公司可能因为能力不足或因发生重大事故而无法支付足够的补偿。

因此，为保证劳动者在发生劳动灾害时能够切实获得补偿，国家制定了工伤保险制度。原则上，即使是只雇佣了一名劳动者的公司也有义务加入工伤保险制度，保险费由公司全额负担。

劳动灾害的补贴对象是所有劳动者，此内包括**兼职劳动者**等，即使公司未完成加入工伤保险的手续，劳动者也能领取补贴。。各种事项均在**劳动基准监督署**（→参照 P.7）办理。

(3) 健康保险

健康保险是劳动者及其家人生病、受伤、分娩、死亡等时，令他们维持稳定生活而支付必要的医疗补贴或补贴的社会保险制度。看病时所需的保险证可在加入健康保险时办理。加入健康保险后，本人在医院窗口所需支付的金额原则上是治疗费的 30%。

健康保险强制适用于①国家、地方公共团体或法人事务所，或者②属于固定行业（※）且经常雇佣超过 5 名劳动者的个人事务所，在适用事务所中工作的劳动者均为加入对象。（不管是**派遣员工、合同工、兼职劳动者**还是临时工，只要 1 周规定的**劳动时间**以及 1 个月规定的劳动天数不低于普通劳动者的 3/4，就需要加入健康保险。即使未达到 3/4，如果满足①每周规定的劳动时间超过 20 小时②每月**薪资**超过 8.8 万日元③出勤时间预计超过 1 年④不是学生⑤在员工人数超过 501 人的企业工作（即使是未超过 500 人的企业，只要在劳使双方的同意下也是适用对象）这 5 大条件，也需要加入社会保险。）。而且，保险费由公司和劳动者均摊。

※ 固定行业・・・制造业、土木建筑业、矿业、电气煤气事业、运输业、清扫业、物品销售业、金融保险业、保管租赁业、中介代理业、集资介绍广告业、教育研究调查业、医疗保健业、通信报道业等

(4) 厚生年金保险

说到“年金”，可能大家会有“老后领取的福利”这种印象，但是公共年金并不是“养老金”。身有残疾时领取“残疾年金”、配偶去世时领取“遗族年金”等，即使是劳动年龄人口，如果他们失去收入，也可以领取年金。

厚生年金保险就是这样的一种制度。当劳动者年龄增长、因生病或受伤导致身体残疾或者家里的顶梁柱去世导致遗族陷入贫困等，厚生年金保险将发放保险补贴以维持劳动者及其遗族的稳定生活并提高他们福利待遇。

厚生年金保险的适用事务所与健康保险相同，强制适用于①国家、地方公共团体或法人事务所，或者②属于固定行业（※）且经常雇佣超过 5 名劳动者的个人事务所，在适用事务所中工作的劳动者均为加入对象。（不管是派遣员工、合同工、兼职劳动者还是临时工，只要 1 周规定的劳动时间以及 1 个月规定的劳动天数不低于普通劳动者的 3/4，就需要加入厚生年金保险。即使未达到 3/4，如果满足①每周规定的劳动时间超过 20 小时②每月薪资超过 8.8 万日元③出勤时间预计超过 1 年④不是学生⑤在员工人数超过 501 人的企业工作（即使是未超过 500 人的企业，只要在劳使双方的同意下也是适用对象）这 5 大条件，也需要加入社会保险。）。而且，保险费由公司和劳动者均摊。

※ 详情请咨询下述咨询窗口。

- **雇佣保险** … 请咨询 Hello Work（参照 P.7）。
- **工伤保险** … 请咨询劳动基准监督署（参照 P.7）。
- **健康保险** … 请咨询已加入的全国健康保险协会都道府县支部或健康保险工会。
- **厚生年金保险** … 请咨询年金事务所（参照 P.9）。

专栏 1 劳动者需遵守的规定

本资料将主要为劳动者介绍公司必须遵守的规定，另一方面，也将说明劳动者也需遵守的一些规定。

不迟到、不在工作时间内无故离开工作岗位、在工作时间内遵从上司安排并诚实地完成自身职务等自不用说，除此之外，还有不擅自带出公司的备品、不向外部泄露公司的秘密等规定。

无正当理由而不遵守这些规定，做出扰乱公司秩序的行为时，可能会依据**就业规则**的规定，受到**减薪**（减少工资的处分）、**惩戒解雇**（单方面被公司辞退的处分）等处罚。这些称作**惩戒处分**。

原则上，用人单位（公司）并非只需将条款记载至**就业规则**就能随意进行惩戒处分，惩戒

应该根据劳动者所做出行为的严重程度以及原因而实施，如果确认没有客观合理的理由而被处罚或者惩戒与实际不相符时，则惩戒无效（劳动合同法第 15 条）。

专栏 2 学生兼职等的劳动条件确保

据平成 27 年（2015 年）夏天以大学生等为对象的兼职相关意识等调查发现，除了存在**劳动条件的明示**未被切实履行等违反劳动基准相关法律的情况，还存在强制调整录用时谈妥的排班安排等导致学业和兼职无法兼顾的情况。

此外，据平成 27 年（2015 年）12 月至平成 28 年（2016 年）2 月以拥有兼职经验的高中生为对象的兼职相关意识等调查发现，与面向大学生等的调查相同，除了存在劳动条件的明示未被切实履行等违反劳动基准相关法律的情况，还存在因排班而发生纠纷的情况。

基于这种情况，厚生劳动省要求拥有众多经营者团体和学生兼职的业界团体遵守劳动基准相关法律，同时要求他们关注排班设定等课题。今后，厚生劳动省将与文部科学省合作，共同完善下述机制。

- 以促进春季临时工的**劳动条件**的确认为目的，在全国范围内开展宣传活动
- 分发广告单或海报进行宣传
- 普及平成 28 年（2016 年）面向高等学校的**劳动法**教育而制作的指导者专用资料
- 面向大学等的劳动法教育，制作指导者专用资料
- 向高中、大学等派遣普及劳动法制的讲师或举办研讨会等
- 针对受到违反劳动基准相关法律的申报和咨询的工作场所，优先实施监督指导

专栏 3 固定加班费

无论公司内部是否存在**时间外劳动**、**休息日劳动**、**深夜劳动**（在本专栏后续内容中称为“时间外劳动等”），固定时间的时间外劳动等应按照固定金额支付**补贴薪资**，即可能实施“**固定加班费制**”。

实施“固定加班费制”时，应在招聘启事或招聘要领内明确记载①与固定加班费相关的**劳动时间**数和金额等的计算方法②扣除固定加班费以外的基本薪资的金额③超过固定加班费的时间外劳动等相关的补贴薪资的补充支付等内容（经营者、特定地方公共团体、职业介绍经营者等其他关系人员相关人员为妥善处理关于确保青少年的雇佣机会以及固定职场的方针）。因此，如果固定加班费的记载难以理解，除了向公司确认之外，还可以根据需要咨询最近的**Hello Work** 或劳动局（需求供给调整事业课（室））。

专栏 4 试用期

不同的公司存在在录用之后的一定期间内，也就是“**试用期**”内的**薪资**会较低等**劳动条件**不同的情况。（“研修期间”、“见习期间”、“预录用期间”等，公司不同，其叫法不同。）

如果开始工作后才知道有试用期或试用期的劳动条件不同，这将令人非常困扰。因此，如果有试用期，公司必须在招聘启事或招聘要领上明确记载有试用期以及试用期的劳动条件。确认招聘启事或招聘要领时，应详细确认有无试用期、试用期的劳动条件与正式录用后是否不同等。如果未明确记载试用期，或者试用期的记载难以理解时，除了向公司确认之外，还可以根据需要咨询最近的 **Hello Work** 或劳动局（需求供给调整事业课（室））。

专栏 5 公平录用选拔

在录用面试时可能会被问到“家庭成员”或“籍贯”，或者会要求填写在应聘申请表中。像这种与自身的适应性和能力无关的内容被当作大家的录用基准时，大家是如何认为的呢？职业安定法规定，关于劳动者的招聘，如果收集劳动者的个人信息，则必须在劳动者招聘等的必要范围内进行。

Hello Work 为确保实施**公平的录用选拔**，对经营者进行启发、指导，令他们仅将完成职务上必需的适应性和能力作为录用基准。

在面试时被问到类似于下述表格内与适应性和能力无关的事项或要求在应聘申请表中填写这些内容时，请咨询最近的 **Hello Work**。

本人无需负责的事项	原本应属于个人自由的事项 (与思想、信条相关的内容)	录用选拔的方法
<ul style="list-style-type: none">○原籍、籍贯○家人（职业、亲属关系、健康、地位、学历、收入、资产等）○住宅情况（房间布局、房间数、是自有房产还是租借的房子等）○生活环境、家庭环境	<ul style="list-style-type: none">○宗教○支持政党○人生观、生活信条○尊敬的人物○思想○与工会有关的信息（加入情况和活动履历等）○学生运动等的社会运动○订阅报纸、杂志、喜欢的读物等	<ul style="list-style-type: none">○身份调查等○合理且客观地认定为无需实施的录用选拔时的健康诊断（含提出健康诊断书）

专栏 6 残疾人的雇佣

所有国民不应以有无残疾进行区分，为了实现互相尊重人格和个性、彼此共生的社会，身有残疾的人士也应作为社会的一员，自立生活。为创造可以雇佣残疾人的场所，令他们在职业上拥有自立性，厚生劳动省制定并实时致力于下述措施。

- 所有公司禁止在劳动者的招聘和录用等与雇佣相关的场合下，以残疾为由歧视对方。（**禁止歧视残疾人**）
- 所有公司有义务通过经营者与残疾人进行对话，提供与每一位残疾人的情况或职场情况相适应的合理关照。此外，合理关照具体需采取何种措施将由残疾人和公司详细商量后决定（**提供合理关照的义务**）
- 在公司内实施将“公司雇佣的残疾人应占劳动者 2%”的内容定为义务的“**残疾人雇佣率制度**”。（⇒国家对达不到该比例的公司将征收纳付金，并以纳付金作为基础，向雇佣残疾人的人数超过雇佣义务数的公司支付调整金或者资助雇佣残疾人所需设施的设备费用）。
- **Hello Work**（参照 P.7）和地区残疾人职业中心等与福利、教育、医疗等其他专业机关合作，为残疾人本人提供与残疾的特性相符合的详细就业劳动支援。

第3章 工作时的规定

1 如果劳动条件存在差异

实际开始工作后发现工资、**劳动时间**、工作内容等事先拟定的**劳动合同**的内容与实际的**劳动条件**有所差异时该怎么办呢？为了避免这种纠纷，之前已经谈及**劳动条件的明示**是劳动基准法中规定的义务（参照 P.13），实际劳动条件有所差异时，劳动者可以要求公司履行约定，也可以以此为由立即**解除合同**（劳动基准法第 15 条）。这种情况下，即使固定期限劳动合同的合同期间未到期，也可**离职**。

而且，如果公司告诉你“目前，公司经营不善，从下个月开始将降低工资”等，想要擅自更改劳动条件时，又该怎么办呢？**薪资**等劳动条件是由公司和劳动者双方交换约定(劳动合同)所规定的内容，公司必须支付谈好的薪资，在未取得劳动者同意的情况下将其**变更为不利的内容**，这是违反约定的行为，将不被允许（劳动合同法第 9 条）。

但是，默默领取调低后的工资则可能会被视为同意该薪资，对此必须加以注意。如果存在“比以往的金额来得少”等在意事项，请向公司咨询。

※ 由于职场共通规定——就业规则的变更，将就业规则统一规定的劳动条件变更为不利的内容，这与每一位劳动者是否同意无关，如果该变更具有合理性且有向劳动者公开时，则必须遵守，这一点需要加以注意（劳动合同法第 10 条）。

原本，是否具有合理性需要从变更的必要性、劳动者可以接受的不利程度、变更后的就业规则内容的相当性、与**工会**的交涉情况等妥当判断，如未满足这些判断基准，则相应的变更无效。而且，如果变更后的内容违反了法律或**劳动合同**，相应变更也无效。这些情况下，即使公司变更了就业规则，也无需遵从变更后的劳动条件。

※ 如果觉得劳动条件的相关规定未被履行，请向“**劳动基准监督署**或**综合劳动咨询台**”（参照 P.7）咨询。

2 薪资的相关规定

(1) 薪资额的相关规定

选择工作时，工资（法律上称作“**薪资**”）的多少是非常重要的一项内容。例如，大家在找兼职时，应该会从众多招聘中尽可能选择时薪较高的工作。但是，如果招聘人数较少时，可能也存在不得不在时薪较低的工作中选择的情况。原本，临时工时薪等薪资额在想要招人的公司多且招聘较多的时候会比较高，反之，招聘少且求职的人较多时会比较低。那么，企业是否可以根据情况自由设定时薪，以时薪 500 日元招聘员工呢？

薪资是劳动者赖以生活的基础，需要防止出现由于经济及招聘情况导致薪资过低，劳动者即使参加工作也难以维持生活这种情况。

因此，“**最低薪资法**”中规定了公司必须支付的薪资的最低额。该“**最低薪资**”与**正式员工、派遣员工、合同工、兼职劳动者**、临时工等工作方式不同无关，适用于所有的劳动者。例如，东京截止至平成 29 年（2017 年）4 月的最低薪资为时薪 932 日元。即使已取得劳动者同意，以低于该薪资的条件签订的合同将不被承认。假设劳动者受公司所托，即使同意以时薪 500 日元进行工作，该约定在法律上无效，将视为双方均同意以最低薪资额达成约定。因此，劳动者日后可以按照与最低薪资的差额×工作时间（东京截止至平成 29 年（2017 年）4 月为 432 日元×时间）进行请款。

最低薪资包含适用于所有劳动者及其用人单位（公司）的“地区最低薪资”和适用于从事特定产业的劳动者及其用人单位的“特定最低薪资”，由各都道府县决定。如果同时适用于两种最低薪资，则以较高的最低薪资作为适用标准。

详情请参照“最低薪资特设网站”（<http://saiteichingin.info/>）。

(2) 收款方的相关规定

为保证劳动者全额获得**薪资**，支付方法也有相关规定，并制定了下述**四大原则**（劳动基准法第 24 条）。

①**货币支付原则**

薪资必须用**现金**支付，不得以实物（公司的产品等）支付。但是，在劳动者同意的情况下，可以通过银行转账等方式支付。而且，如果**劳动协议**内有规定，则可以不用货币，而是通过实物支付。

②**直接支付原则**

薪资必须支付给**劳动者本人**。即使是未成年人，也不得支付给其父母等。

③全额支付原则

薪资必须全额支付。因此，禁止以“公积金”等名义强制扣除（先行扣除）部分薪资后支付薪资。

但是，可以从薪资中扣除所得税或社会保险费等法律规定的费用。除此之外，如果与由超过半数的劳动者成立的工会、没有超过半数劳动者的工会或与代表超过半数的劳动者的人士签订劳使协议，则该协议将被承认。

④每月定期支付 1 次以上的原则

薪资必须在固定日期每月支付 1 次以上。因此，“本月的薪资和下个月一起支付，稍微再等等”这种情况将不被允许，而且，支付日不得规定为“每月 20 号~25 号期间”或“每月第 4 个周五”等非固定日期。但是，临时薪资或奖金（额外补贴）除外。

※ 如果觉得薪资的相关规定未被履行，请向“劳动基准监督署或综合劳动咨询台”（参照 P.7）咨询。

（→参照 P.29 “深入了解⑦ 薪资相关的其他规定”）

3 劳动时间和休息、休息日的相关规定

(1) 劳动时间的规定

无论是什么工作，长时间工作时将会对身心造成极大的负担。最近，过劳引起的罢工也成了重大的问题。为避免劳动者过度工作，劳动时间和休息、休息日相关拥有严格的规定。

如前文所述，就业规则内对开始工作和结束工作的时刻均有所规定。（参照 P.14）。工作时，你必须不迟到、不在工作时间内擅自离开工作岗位，遵从上司的指示诚实地完成业务。

工作时间的长度由法律加以限制。劳动基准法规定，劳动时间 1 天不得超过 8 小时，1 周不得超过 40 小时（法定劳动时间、劳动基准法第 32 条）。

令劳动者超过法定劳动时间持续工作时，必须事先与超过半数的工会、没有超过半数的工会时必须与超过半数员工的代表签订“时间外劳动、休息日劳动相关协定”，并向劳动基准监督署提出申请（劳动基准法第 36 条）。该协定是劳动基准法第 36 条内规定的内容，被称作“36 协定（SABUROKU 协定）”。

根据 36 协定可延长的劳动时间在厚生劳动大臣所规定的“时间外劳动限度的相关基准”（厚生劳动省告示）内拥有上限时间，协定内容必须适用于该基准（原则上每周 15 小时，每月 45 小时）。

而且，公司令劳动者从事时间外劳动时，必须支付补贴薪资。

- | |
|--|
| ① 超过法定劳动时间的工作（时间外劳动），其薪资必须增加 25%以上 ※ |
| ② 在法定休息日工作时（休息日劳动），其薪资必须增加 35%以上 |
| ③ 在下午 10 点~凌晨 5 点的深夜工作时（深夜劳动），其薪资必须增加 25%以上 |

☆ 例如，既是法定劳动时间外的劳动又是深夜劳动时（①+③），所需支付的薪资将增加 50%以上。

※ 1 个月超过 60 小时的时间外劳动，必须支付 **50%以上** 的补贴薪资。但是，中小企业对该项规定可稍微延缓适用。

而且，该补贴薪资无关于雇佣形态，适用于所有的劳动者。因此，公司也必须向派遣员工、合同工、兼职劳动者、临时工支付补贴薪资。

你可能听过“免费加班”这种虽然超过法定劳动时间却未支付时间外劳动补贴的情况，这是一种违反劳动基准法的行为，如果公司拒不支付补贴薪资，请向劳动基准监督署（→参照 P.7）咨询。

※ 派遣员工履行 36 协定的对象是派遣公司，而且，派遣公司对派遣员工的时间外劳动、休息日劳动、深夜劳动的补贴薪资的支付负有责任（参照 P.41）。

（→参照 P.29-31 “深入了解⑧ 过劳死等的预防对策”）

（→参照 P.31 “深入了解⑨ 弹性劳动时间制”）

(2) 休息、休息日的规定

如果 1 天的劳动时间超过 6 小时，公司必须允许劳动者在工作时间的中途拥有至少 45 分钟，如果超过 8 小时则拥有至少 60 分钟的休息时间（劳动基准法第 34 条）。

休息时间必须是劳动者可以自由利用的时间，在休息时指示劳动者接听电话或接待顾客，这并非是休息时间，而是劳动时间。

而且，在劳动合同中，将免除劳动义务的日子称作休息日。公司必须允许劳动者每周至少休息 1 次，或者每 4 周休息 4 天以上。（法定休息日、劳动基准法第 35 条）

※ 如果觉得劳动时间或休息、休息日相关的规定未被履行，请向“劳动基准监督署或综合劳动咨询台”（参照 P.7）咨询。

（→参照 P.32-33 “深入了解⑩ 带薪年假”）

4 为了创建安全舒适的职场环境

(1) 为了创建安全舒适的职场环境

开始工作后，我们在职场中将度过一天中的大半时间，因此，职场是我们想要保持身心愉快的地方。为确保劳动者在职场中的安全与健康，形成舒适的职场环境，国家制定了劳动基准法的特别法——**劳动安全卫生法**。

劳动安全卫生法不仅规定了公司为避免由于工作原因导致劳动者在公司内发生事故或生病而采取措施的义务，而且要求劳动者必须遵守防止发生劳动灾害的必要事项，配合公司实施所采取的措施。

例如，公司必须在录用劳动者的时候以及每年为劳动者提供 1 次由医生实施的**健康诊断**（除此之外，还需为从事有害业务的劳动者每 6 个月提供 1 次健康诊断。），而劳动者需要接受该健康诊断（劳动安全卫生法第 66 条）。

此外，最近因工作上的压力而导致的**心理健康不良**也逐渐称为重大的问题，公司应对劳动者进行压力检查，并根据其结果实施作业转换等就业上的措施。

※ 根据劳动安全卫生法进行健康诊断、压力检查，不仅**正式员工**，**派遣员工**、**合同工**、**兼职劳动者**以及临时工等只要满足①根据未规定期间的合同而就职（如果是根据有规定期间的合同而就职的员工，其就职期间预计为 1 年以上或因合同更新而工作了 1 年以上）②1 周内的**劳动时间**数不小于在该工作场所从事同种业务的普通劳动者 1 周内所规定的劳动时间数的 3/4 这两点也在对象范围内。

（→参照 P.33-34 “深入了解① 职权骚扰、性骚扰、孕妇骚扰及其他欺凌、不愉快（骚扰）”）

(2) 因工作生病或受伤时

因工作生病或受伤时，可通过**工伤保险**（参照 P.17）获得补偿。

工伤保险较之健康保险，其补偿内容更为丰厚。例如，在工伤保险的指定医院就诊时，原则上可以免除治疗费（在非指定医院就诊时，将暂时由本人负担相应费用，但通过申请工伤保险可全额报销所负担的费用），不得不暂停工作时可领取**休业补偿**（从休业的第 4 天开始，可获得相当于平均薪资 80%的金额）。而且，因**业务灾害而疗养的休业期以及之后的 30 天内，公司不能解雇劳动者**（劳动基准法第 19 条）。

另外，除了在工作期间内生病或受伤，出勤时在车站内摔倒等出勤时受伤也在工伤保险的对象范围内。此外，因长时间劳动或在职场中遇到严重的不愉快、欺凌等工作原因而发作的抑郁症等精神障碍也属于工伤的对象范围。

像这种因工作而生病或受伤的情况无法使用健康保险，而是应该申请工伤保险（劳动者受到不得不停止工作的工伤时，与劳动者申请工伤的情况不同，公司应将工伤事故报告给劳动基准监督署署长，如果不报告，则会因“隐瞒工伤事故”而违法）。

劳动者在申请工伤保险时，如果公司未加以配合，请向劳动基准监督署（参照 P.7）咨询。

- ※ 工伤保险的对象不仅包括正式员工，还包括派遣员工、合同工、兼职劳动者以及临时工。
- ※ 关于派遣员工健康诊断的实施和灾害补偿，派遣公司对其负有责任（参照 P.41。但是，与有害业务相关的特别健康诊断的实施，派遣对象公司负有责任。）。

5 为了让男女均能活跃地工作

为保障男女均能活跃地持续工作，法律上制定了各种各样的制度。

(1) 禁止性别歧视

公司在招聘、录用劳动者时，必须无关性别，给予劳动者均等的机会（男女雇佣机会均等法第 5 条）。

而且，公司在配置、升职、降职、教育培训、福利待遇、职业种类&雇佣形态的变更、劝退、退休、解雇、劳动合同的更新等方面，不得以劳动者的性别为由，实施歧视性对待（男女雇佣机会均等法第 6 条）。

禁止以劳动者是女性为由，在薪资上对其施以与男性不同的歧视性对待（劳动基准法第 4 条）。

（→参照 P.34-35 “深入了解⑫ 禁止间接歧视”）

(2) 为了兼顾工作与家庭

工作是支撑生活，为生活带来价值与喜悦的事情。但是，家务、育儿、邻里往来等同时交杂的生活也是日常生活中不可或缺的内容，充实这些生活正是人生价值之所在，可以令喜悦翻倍。

但是，在现实社会中，如果没有稳定的工作，经济上就无法独立，整日被工作所逼，身心日益疲惫进而危害健康，为兼顾工作与育儿或者兼顾工作与照顾老迈双亲而烦恼等工作与生活之间的问题在很多人身上都存在着。

这些是导致工作的人们对未来感到不安、无法获得丰富实感的重要原因，可以说它们与社会活力低下以及少子化、人口减少等现象息息相关。解决这些问题的关键在于工作与生活的调和（工作生活平衡）的实现。

为实现兼顾工作与家庭并拥有充实的职业生活，国家制定了可以支援妊娠、分娩、育儿、看护，让工作的男女无需辞职持续工作的制度。

首先，即将分娩的女性劳动者通过申请可以在预产期 6 周前（双胞胎以上为 14 周）开始休业。而且，公司不得让孕妇在产后 8 周内回公司开始工作。（但是，产后经过 6 周，由本人申请且取得医师同意后可以开始工作）（产前产后休业、劳动基准法第 65 条）。

公司还存在确保孕妇进行健康诊断的时间、要求为受到医师等指导的女性劳动者遵守指导事项而采取措施的规定（男女雇佣机会均等法第 12 条、13 条）以及女性劳动者可以获得育儿时间的规定（劳动基准法第 67 条）。

而且，根据育儿看护休业法的规定，原则上在孩子满 1 岁（一定情况下为 1 岁 6 个月（10 月 1 日开始至 2 岁））之前可以获得育儿休业。育儿休业不仅女性，男性也得获得，双亲同时获得育儿休业时，在孩子满 1 岁 2 个月的 1 年内可以获得育儿休业。

而且，育儿看护休业法还为照顾处于需要看护状态的家人设有看护休业制度。该制度规定，每 1 名对象家人，可以将总计 93 天的看护休业假分 3 次获得。

公司不得拒绝对象劳动者提出的育儿休业、看护休业的申请。

而且、法律禁止以妊娠、分娩、申请或已获得产前产后休业、育儿休业、看护休业等为由，对劳动者施以解雇及其他不利对待（男女雇佣机会均等法、育儿看护休业法）。与这种不利对待相关的咨询由全国的都道府县劳动局雇佣环境均等部（室）（参照 P.8）受理。

※ 派遣员工的产前产后休业、育儿休业、看护休业需要向派遣公司申请。

※ 关于育儿休业、看护休业，即使是派遣员工、合同工、兼职劳动者以及临时工等固定期限合同劳动者，只要满足①连续工作 1 年以上②（育儿休业时）在孩子满 1 岁 6 个月之前、（看护休业时）在看护休业开始预定日经过 93 天后开始至看护休业开始预定日经过 6 个月的期间内劳动合同是否到期未明确这两个条件即可获得。

（→参照 P.35-36 “专栏 8 KURUMIN 认证、白金 KURUMIN 认证”）

深入了解⑦ 薪资相关的其他规定

此外，为保障劳动者的生活，关于**薪资**还有下述规定。

■ 减薪的规定限制（劳动基准法第 91 条）

劳动者由于一再无故缺勤或迟到而扰乱职场秩序、将职场的备品擅自带出以供个人使用等违反纪律的理由，公司对其做出扣除部分薪资以作处罚，这种情况称作**减薪**。每次减薪的金额不得超过 1 天平均薪资的一半。而且，即使多次违反纪律，减薪的总额必须低于每次薪资支付期所付金额（如果是月薪则必须低于月薪金额）的 1/10。

■ 休業补贴（劳动基准法第 26 条）

因公司的责任导致劳动者休業时，为保障劳动者的最低生活水平，公司必须支付平均薪资的 60%作为**休業补贴**。因此，“由于没工作所以无法拿到工资，这也是没办法的事”这种说法并不正确，只要是因为公司的原因而休息，公司必须支付一定程序的工资。

■ 工资单（所得税法第 231 条）

劳动基准法中并没有必须提供工资单的规定，但是，所得税法规定工资支付方必须向工资领取方提供支付明细。因此，公司有义务向员工提供**工资单**，且必须在支付工资时提供。但是，如果有取得工资领取方的同意，可以通过电子方式提供。

工资单是确认付了多少工资、交了多少税款和保险费等重要证据，因此，劳动者应该仔细确认其内容，并妥善保管以防产生纠纷时需要使用，这一点非常重要。

※ 关于**派遣员工**薪资的支付，派遣公司负有责任（参照 P.41）。

深入了解⑧ 过劳死等的预防对策

① **过劳死**等是指

长时间过度劳动导致疲劳累积，进而导致脑部或心脏疾病发病。着眼于导致疲劳累积的要因之一的**劳动时间**后发现，劳动时间越长，脑部或心脏疾病的风险越高。而且，从事长时间劳动，可能会导致出现精神障碍。因这些原因导致的死亡或不至于致死的这些疾病就是“过劳死等”。

■时间外&休息日劳动时间与健康障碍风险的关系

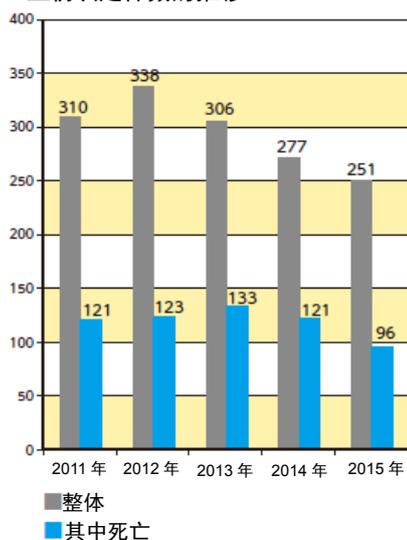


②工伤认定的情况

平成 27 年（2015 年），与脑部或心脏疾病相关的工伤认定件数为 251 件（其中，死亡 96 件），从平成 14 年（2002 年）开始，该数值增长至 200 件的后半区间~300 件左右。其中，件数最多的按行业划分是道路货物运输业，按职业种类划分则是汽车驾驶员，按年龄划分则多为 50 岁左右。

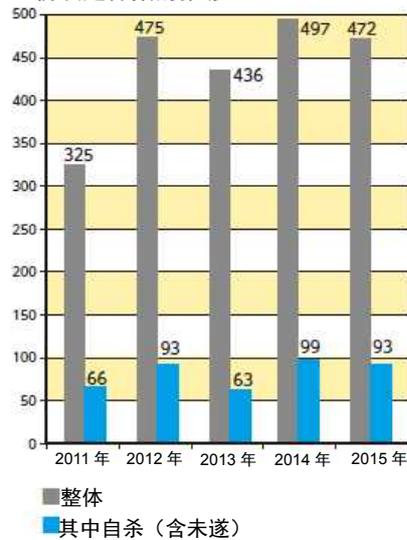
另外，平成 27 年（2015 年），与精神障碍相关的工伤认定件数为 472 件（其中，自杀及自杀未遂共 93 件），从平成 24 年（2012 年）开始，该数值增长至 400 件左右。其中，件数最多的按行业划分是道路货物运输业，按职业种类划分则是一般事务员，按年龄划分则多为 40 岁左右，与脑部或心脏疾病相比呈年轻化。

■脑部&心脏疾病相关的
工伤认定件数的推移



注) 工伤认定件数是指该年度内认定为“业务上”的件数，包含该年度之前申报的件数

■精神障碍相关的工
伤认定件数的推移



注) 工伤认定件数是指该年度内认定为“业务上”的件数，包含该年度之前申报的件数

③预防发生过劳死等

为推进预防过劳死等的对策、消除过劳死等，协调工作与生活，实现可健康充实地持续工作的社会，国家于平成 26 年（2014 年）6 月颁布了《过劳死等防止对策推进法》，并于同年 11 月正式实施。而且，为根据该法律有效地推进对策的实施，平成 27 年（2015 年）7 月内阁决议通过了《为防止过劳死等的对策相关大纲》。

为防止发生过劳死等，每个人都应把它当作与自身息息相关的内容并深化对它的理解，同时也应认识到防止发生过劳死等的重要性，这点非常重要。

每年的 11 月是防止过劳死等的启发月，各地均有举办研讨会等。借此机会，大家一起思考如何创建没有过劳死等的社会吧。

过劳死等的预防对策的详情请浏览下述网页

(http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/karoushizero/)。

深入了解⑨ 弹性劳动时间制（劳动基准法第 32 条的第 2 项~第 32 条的第 5 项）

弹性劳动时间制是指在一定的必要条件下，将一定的期间加以平均，在 1 周的**劳动时间**不超过 40 小时的范围内，每天的劳动时间可以超过 8 小时或 1 周的劳动时间可以超过 40 小时的劳动制度。弹性劳动时间制有以 1 个月为单位、1 年为单位的弹性劳动时间制，也有 1 周以内的**非定型弹性劳动时间制**以及由劳动者自行决定开始和结束工作的时间的**弹性工作制**，在繁忙闲暇对比明显的行业中利用弹性劳动时间制，令公司和劳动者配合繁忙期和闲散期对劳动时间进行合理配置，进而实现整体劳动时间的缩短。

弹性劳动时间制通过劳动时间的弹性化提高业务效率，另一方面，对劳动者而言，它具有使他们的生活变得没有规律、无法获得普通劳动时间制可以获得的时间外劳动补贴等问题。

因此，弹性劳动时间制的导入需要满足**就业规则**和劳使协议中事先规定的必要条件。而且，它对孕妇或进行育儿、看护的人士具有适用限制，虽说是弹性制，但它不能完全自由地让劳动者长时间持续工作，法律上对劳动时间的上限、**时间外劳动**、休息均有相关规定，不得违反。

带薪年假是指即使在所规定的**休息日**以外的时间休息时仍能取得**薪资**的休假。为了恢复劳动者的身心疲劳,实现**工作与生活的协调**,获得统一的休假至关重要。劳动者被雇佣的时间持续半年且出勤天数达到所有劳动日的 80%以上时,可以获得 10 天的带薪年假。而且,随着工龄的增长,只要出勤天数超过 80%这一条件,每年可以获得的休假天数也将增加。(20 天为上限。)

而且,即使是**派遣员工**和**兼职劳动者**等拥有**正式员工**以外的工作方式的劳动者,只要满足①**连续出勤 6 个月**②**出勤天数超过所有劳动日的 80%**③**每周出勤 5 天以上**这 3 个条件(※),可以获得与正式员工相同的带薪年假。

如果每周规定的**劳动时间**不超过 4 天且每周规定的劳动时间不超过 30 小时,可以获得与规定劳动天数相对应的带薪年假。

※ 即使每周出勤不超过 4 天,如果每周规定的劳动时间超过 30 小时,则可以获得与正式员工相同的带薪年假。而且,关于**合同工**的持续出勤,如果因合同更新导致合同期延长,其持续出勤的时间也包含更新前的合同期间内的出勤时间。

此外,关于派遣员工的劳动时间、**休息**、**休息日**等的**劳动条件**的决定,派遣公司负有责任,而派遣对象公司则是对遵守该决定负有监督责任。(参照 P.41)。

【带薪年假的赋予天数 (普通劳动者)】

工龄	6 个月	1 年 6 个月	2 年 6 个月	3 年 6 个月	4 年 6 个月	5 年 6 个月	6 年 超过 6 个月
赋予天数	10 天	11 天	12 天	14 天	16 天	18 天	20 天

【带薪年假的赋予天数 (每周规定的劳动时间不超过 30 小时的劳动者)】

每周规定的劳动天数	每年规定的劳动天数	工龄						
		6 个月	1 年 6 个月	2 年 6 个月	3 年 6 个月	4 年 6 个月	5 年 6 个月	6 年 6 个月
4 天	169~216 天	7 天	8 天	9 天	10 天	12 天	13 天	15 天
3 天	121~168 天	5 天	6 天	6 天	8 天	9 天	10 天	11 天
2 天	73~120 天	3 天	4 天	4 天	5 天	6 天	6 天	7 天
1 天	48~72 天	1 天	2 天	2 天	2 天	3 天	3 天	3 天

而且,原则上,带薪年假无论是用于休养还是用于休闲,与其利用目的无关,均能获得。但是,如果会妨碍公司的正常运营,公司可以变更休假日期,让员工在其他季节休假。公司不得对享有带薪年假的劳动者施以**不利**对待。

深入了解① 职权骚扰、性骚扰、妊娠/分娩/育儿休业/看护休业等相关骚扰、其他欺凌&不愉快（骚扰）

职场中存在着许多种骚扰（欺凌或不愉快）。由于职权骚扰或性骚扰、性取向&性别认同相关骚扰等欺凌或不愉快导致在职场中难以工作，这对公司以及员工而言绝非好事。创建一个谁都能够活跃发挥能力的职场非常重要。

① 职权骚扰

职场的**职权骚扰**是指“在同一职场工作的员工，以职务上的地位或人际关系等职场内的优越性为背景，超过业务的合理范围给人造成精神及身体上的痛苦或者令职场环境恶化的行为”（职权骚扰不仅仅发生在上司对下属的关系中，也存在于前后辈以及同事间，包含以人际关系或专业知识等各种优越性为背景而发生的行为。）。

属于职权骚扰的行为类型可列举出以下例子，

- ①暴力、伤害（身体攻击）
- ②威胁、名誉损毁、侮辱、过分谩骂（精神攻击）
- ③隔离、排挤、无视（切断人际关系）
- ④强制要求完成业务上明显多余或不可能完成的事务、妨碍工作（过大要求）
- ⑤命令完成业务上不合理、与能力和经验相差甚远的简单工作或者不给安排工作（过小要求）
- ⑥过度介入个人私事（个别侵害）

除此之外，还有其他未列举的职权骚扰行为。而且，根据行为内容的不同，可能会构成民法上的不法行为以及债务不履行责任、名誉损毁、伤害罪等犯罪。

遇到职权骚扰时，向公司的咨询窗口负责人咨询等，要求公司做出处理，这一点非常重要。而且，如果公司没能处理或者想要向公司外部咨询时，也可以咨询**综合劳动咨询台**（参照 P.7）、**法 terasu**（参照 P.8）等。

厚生劳动省的特设网站“光明职场应援团”上有职场职权骚扰的基础理解资料、困扰时的咨询机关一览以及审判事例介绍，请加以参考。

<http://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/>

②性骚扰

职场上的性骚扰是指

- ①劳动者在职场中对违反个人意志的性言行加以拒绝或抵抗后遭到解雇、降职、减薪等不利对待（对价型性骚扰）
- ②由于职场中存在违反劳动者个人意志的性言行导致劳动者所处的就职环境恶化，对发挥劳动者的能力产生重大恶劣影响或者让劳动者在就职方面产生无法视而不见的障碍（环境型性骚扰）

，不仅女性，男性也是其对策的对象，此外，它还包含同性间的性骚扰。而且，无关于受害者的性取向和性别认同，只要是“性言行”就属于性骚扰。

男女雇佣机会均等法规定，公司有义务在雇佣管理上采取必要措施作为职场中预防性骚扰的对策。

遇到性骚扰时，向公司的咨询窗口负责人咨询，要求公司做出处理，这一点非常重要。如果公司对骚扰不加以处理，请向全国的都道府县劳动局雇佣环境均等部（室）（参照 P.8）咨询。

③妊娠/分娩/育儿休业/看护休业等相关骚扰（男女雇佣机会均等法第 11 条第 2 项、育儿看护休业法第 25 条）

近年来，以申请或获得妊娠、分娩、育儿休业、看护休业等为由而受到上司或同事骚扰的问题日益严重。为此，从平成 29 年（2017 年）1 月 1 日开始，国家将针对职场中来自上司或同事的、与申请或获得妊娠、分娩、**育儿休业、看护休业**等相关的骚扰采取预防措施规定为经营者的义务。

遇到孕妇骚扰时，向公司的咨询窗口负责人咨询，要求公司做出处理，这一点非常重要。如果公司对骚扰不加以处理，请向全国的**都道府县劳动局雇佣环境均等部（室）**（参照 P.8）咨询。

深入了解⑫

禁止间接歧视（男女雇佣机会均等法第 7 条）

就算招聘时没有直接指出不可以是女性，但如果有“身高必须高于 170cm”或者“每 2 年需要在国内调职”等条件，女性应该很难被录用吧。因此，如果公司有以下 3 项措施，其实质是单方面令性别变成不利条件，可能是以性别为由的歧视，只要没有合理的理由，这些措施将作为间接歧视而被禁止。

- ① 在招聘或录用时将身高、体重或者体力作为必要条件
- ② 在招聘、录用劳动者、升职、职业种类变更时，将可以接受需要搬家的调职作为必要条件
- ③ 在升职时，将拥有调职经验作为必要条件

专栏 7 女性活跃推进法、L 星认证

为进一步推进女性的活跃，国家于平成 27 年（2015 年）8 月颁布了**女性活跃推进法**，并于平成 28 年（2016 年）4 月开始全面实施。国家还规定了从同一天开始，经常雇佣的劳动者人数超过 301 人的企业必须履行

- ① 把握本公司女性的活跃状况并分析相关课题
- ② 基于把握的状况和分析的课题制定行动计划，并在公司内部公开、公布
- ③ 将已制定行动计划这一主旨报告给都道府县劳动局
- ④ 公布女性活跃状况的信息

（→参照 P.52 “专栏 14 职场信息的提供与公开”）

这些义务。（不足 300 人的企业为努力义务。）

而且，还设立了认证制度，从制定行动计划并报告已制定行动计划这一主旨的企业中评选出女性活跃推进状况良好的企业。

【认证标志：**L 星**】

（认证阶段 1）



（认证阶段 2）



（认证阶段 3）



可以用于产品、广告、名片以及招聘启事等，作为女性活跃推进的经营者而加以宣传！

专栏 8 KURUMIN 认证、白金 KURUMIN 认证

以创建肩负未来的孩子们得以健康出生成长的环境为目的，根据次世代法，企业正在制定面向员工的“致力于兼顾工作与育儿的支援计划”（普通经营者行动计划）。

满足达成该计划所规定目标等一定基准的企业可以作为“育儿支援企业”而正式获得国家认证（**KURUMIN 认证**）。而且，在获得 KURUMIN 认证的企业中，实施的机制拥有较高水准的企业可以获得“**白金 KURUMIN**”认证。

认证企业的信息可以从下述 URL 内的“兼顾支援的广场”等进行确认，快来寻找自己身边的认证企业吧！

（<http://ryouritsu.mhlw.go.jp/>）

【KURUMIN 标志/白金 KURUMIN 标志】



获得认证的企业，可以将“KURUMIN”标志或“白金 KURUMIN”标志用于广告、产品、名片等以宣传本公司！

专栏 9 男性的育儿休业

育儿休业不仅女性，男性也可获得。

随着核心家庭化的发展，女性要想在妊娠、分娩后继续工作，作为伙伴的男性参与育儿十分重要。获得育儿休业是让男性可以积极参与育儿、夫妻双方可以在工作的同时共同养育孩子的契机。而且，育儿休业期间内还能享有经济支援。

孩子即将出生时，男性应考虑自身、女性则应考虑配偶获得育儿休业的相关内容。

男性获得育儿休业的相关信息请参照下述 URL。

“IKUMEN 项目官方网站” (<https://ikumen-project.mhlw.go.jp>)

专栏 10 预防看护离职

如果因为发生突发性问题而需要看护，且由于需要看护的期间以及看护方法多种多样，这时要兼顾工作和看护将非常困难。

日本有相关制度能够让人兼顾工作与看护，即使直面看护问题，也可以在无需**离职**的情况下继续工作，快来了解看看吧。

○兼顾工作与看护～预防**看护离职**～

(http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/index.html)

【象征标志 TOMONIN】



致力于完善可以兼顾工作和看护的职场环境的公司在“兼顾支援的广场”登记本公司兼顾工作和看护的支援相关活动后，可以将该象征标志用于名片、公司介绍以及主页等以宣传本公司！

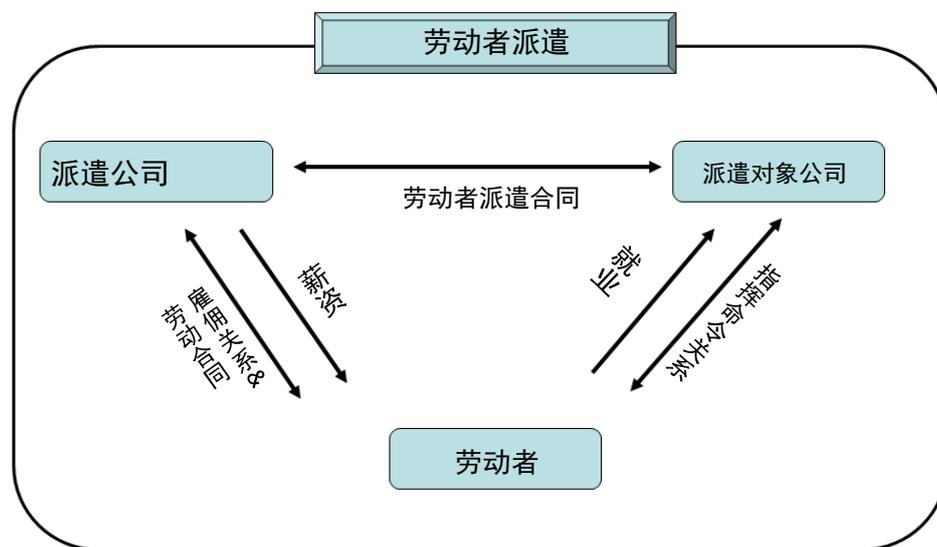
第 4 章 多样化的工作方式

除了一直都存在的正式员工这种工作方式，还有许多人以“派遣”、“合同工”、“业务委托、承包”等各种方式工作着。事先了解自己想要以何种形态工作（正在以何种形态工作），这对维护自己作为劳动者的权利十分重要。

※ 如果觉得各种工作方式的相关规定未被履行，请向“劳动基准监督署或综合劳动咨询台”（参照 P.7）咨询。

1 派遣员工（派遣劳动者）

派遣是指劳动者和派遣公司之间签订劳动合同后，派遣公司将劳动者派遣至与其签订劳动者派遣合同的公司（派遣对象公司），劳动者在派遣对象公司的指挥命令下工作的一种工作模式。派遣是一种复杂劳动形态，向劳动者支付薪资的公司与下达指挥命令的公司不同，劳动者派遣法内拥有为派遣员工而制定的详细规定。



派遣在法律上的雇主实际上是派遣公司。因此，发生事故或纠纷时，首先派遣公司必须负起责任加以处理。但是，这并不意味着实际下达指挥命令的派遣对象公司完全没有责任，劳动者派遣法规定了派遣公司和派遣对象公司所需分担责任的事项，其中包含着劳动基准法和安全卫生法相关的事项。派遣公司和派遣对象公司内均有接受咨询的负责人，在工作时发生纠纷时，请向负责人咨询。

而且，国家于平成 27 年（2015 年）9 月 30 日修订了劳动者派遣法，为提高派遣员工的能力与水平而实施有计划的教育培训等已经是派遣公司的责任与义务。

（→关于安全卫生法，请参照“为了创建安全舒适的职场环境”（P.26））

2 合同工（签订固定期限劳动合同的劳动者）

为区分合同工等人员，与正式员工不同，可能会在劳动合同内事先规定合同期间。像这种有规定期间的劳动合同是由劳动者和公司双方协商后确定合同期间，合同期满后劳动合同将自动失效（但是，可以更新合同以延长合同期间）。签订 1 次合同，其合同期间除特殊情况外最长为 3 年。合同工的待遇与正式员工相比大多相对较差，如果由于“业绩差”等原因导致公司需将正式员工换为合同工，此时需要慎重进行检讨，这一点非常重要。

（→参照 P.42 “深入了解^⑬ 固定期限劳动合同相关的 3 大规定”）

3 兼职劳动者

兼职劳动者是指部分工时劳动法所定义的“短时间劳动者”，每周规定的劳动时间与同一事务所内雇佣的普通劳动者（即“正式员工”）相比较短的劳动者。兼职人员和临时工在法律上并无区别，只要满足条件，即使两者的称呼不同，但都是兼职劳动者。

而且，无论是兼职劳动者还是劳动者均适用于各种劳动法。因此，只要满足条件都可以获得带薪年假，也适用于雇佣保险、健康保险以及厚生年金保险。

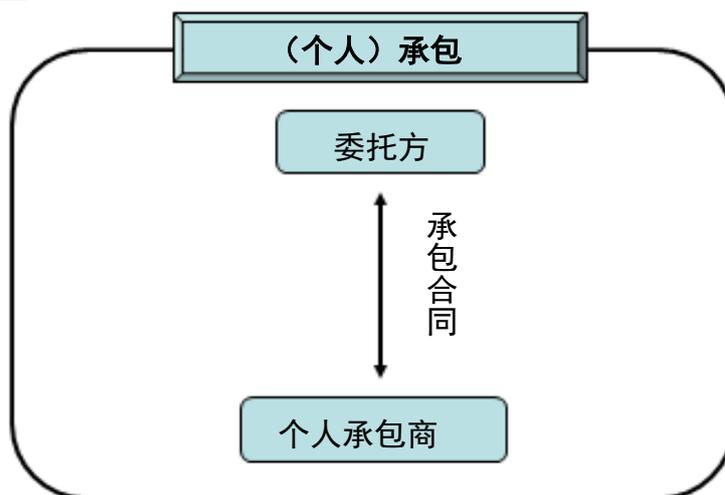
雇佣劳动者时，公司有义务需要明示劳动条件并以交换书面文件的形式明确特别重要的 6 大条件（参照 P.13）的相关内容。除此之外，部分工时劳动法还规定了公司有义务需要通过交换书面文件等明示“有无涨薪”、“有无奖金”、“有无离职补贴”、“改善雇佣管理等相关事项的咨询窗口”等。

而且，部分工时劳动法以兼职劳动者的“公正待遇的实现”为目标，规定了雇佣兼职劳动者的经营者必须采取的、推进确保兼职劳动者和普通劳动者（即“正式员工”）的均等&均衡待遇的措施以及推进兼职劳动者向正式员工的转变的措施等（详情请参照兼职劳动官方网站（<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/>））。

4 签订业务委托（承包）合同的劳动者

正式员工和前述 1~3 所说明的派遣员工、合同工、兼职劳动者等均可作为“劳动者”受本资料所记载的**劳动法**的保护。

另一方面，以“**业务委托**”或“**承包**”等形态工作时，主要是接受委托方的工作后获取报酬，此时，相关人员是未接受委托方的指挥命令的“经营者”，基本上无法作为“劳动者”而获得保护。

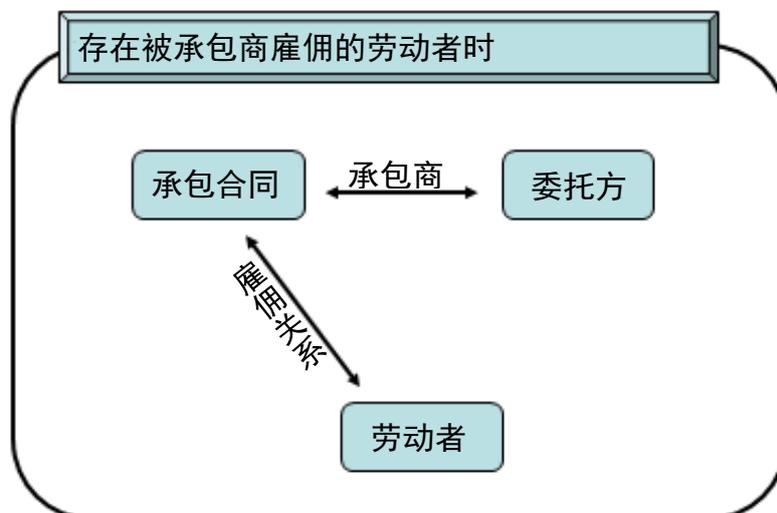


因此，以“业务委托”或“承包”的形态工作时需要加以注意。

但是，即使签订“业务委托”或“承包”等合同，如果可以从工作方式的实际状态判断相关人员是委托方的“劳动者”，那么相关人员可以受到**劳动法**法规等的保护。例如，委托方有指定工作的场所、时间或者详细指示工作的方法时，相关人员被判断为“劳动者”的可能性将提高。

是否是“劳动者”，实际上是个很难判断的问题。对自己是否可以作为“劳动者”受**劳动法**法规的保护而感到困扰时，请向**劳动基准监督署**（参照 P.7）咨询。

※如果有被承包商雇佣的劳动者，当然，该劳动者受**劳动法**法规的保护。



有无适用于各种雇佣形态的劳动相关法律

		正式员工（※1）	派遣员工	合同工 （固定期限劳动合同）	兼职劳动者	业务委托（承包） （※2）
合同期间的规定		无	存在有、无两种情况	有	存在有、无两种情况	×
最低薪资		○	○	○	○	×
劳动时间的规定		○	○	○	○	×
补贴薪资		○	○	○	○	×
带薪年假		○	△（※3）	△（※3）	△（※3）	×
产前产后休业		○	○	○	○	×
育儿休业、看护休业		○	△（※4）	△（※4）	△（※4）	×
解雇手续 （超过30天之前的解雇 预告或解雇预告补贴）的 必要性		○	△（※5）	△（※5）	△（※5）	×
劳动保险	工伤保险	○	○	○	○	×
	雇佣保险	○	△（※6）	△（※6）	△（※6）	×
社会保险 （健康保险、厚生年金）		○	△（※7）	△（※7）	△（※7）	×

※1 一般没有规定合同期间，指全职工作的员工。

※2 作为“经营者”对待，基本上无法作为“劳动者”而被保护。

※3 只要满足①连续出勤6个月②出勤天数超过所有劳动日的80%③每周出勤5天以上这3个条件，可获得与正式员工相同天数的带薪年假。（即使每周出勤不超过4天，如果每周规定的劳动时间超过30小时，则带薪年假的待遇一样。）而且，如果每周规定的劳动时间不超过4天且每周规定的劳动时间不超过30小时，可以获得与规定劳动天数相对应的带薪年假。此外，关于派遣员工带薪年假的获得，派遣公司负有责任，需要向派遣公司申请。

※4 只要满足①连续工作1年以上②（育儿休业时）在孩子满1岁6个月之前、（看护休业时）在看护休业开始预定日经过93天后开始至看护休业开始预定日经过6个月的期间内劳动合同是否到期未明确这两个条件即可获得。

※5 原则上，合同工在合同满期时其劳动合同将自动失效，更新 3 次合同后持续工作的人员或持续工作 1 年以上的人员如果不更新合同，公司有义务在 30 天前进行预告。而且，合同反复更新但实质上其内容与未规定期间的劳动合同没有任何变更时，如果没有合理理由则默认为终止雇佣。此外，固定期限劳动合同反复更新且期间共超过 5 年时，劳动者可以通过申请将合同转换为未规定期间的劳动合同（无固定期限劳动合同）（派遣员工、兼职劳动者的合同如果有规定期间也一样。）

※6 预计持续雇佣天数超过 31 天且每周规定的劳动时间超过 20 小时的劳动者也是加入的对象。

※7 每周规定的劳动时间以及每月规定的劳动天数不低于普通劳动者的 3/4 的人员适用于社会保险（健康保险、厚生年金保险）。而且，即使未达到 3/4，如果满足①每周规定的劳动时间超过 20 小时②每月薪资超过 8.8 万日元③出勤时间预计超过 1 年④不是学生⑤在员工人数超过 501 人的企业工作（即使是未超过 500 人的企业，只要在劳使双方的同意下也是适用对象）这 5 大条件，也需要加入社会保险。

派遣员工的劳动条件等相关责任之所在

	派遣公司	派遣对象公司
劳动合同	○	
薪资的支付 (含时间外、休息日、深夜的补贴薪资)	○	
劳动时间、休息、休息日	○	○ (※2)
带薪年假	○	
灾害补偿	○	
健康诊断、压力检查	○ (※1)	

(※1) 关于有害业务相关的健康诊断，派遣对象公司负有责任。

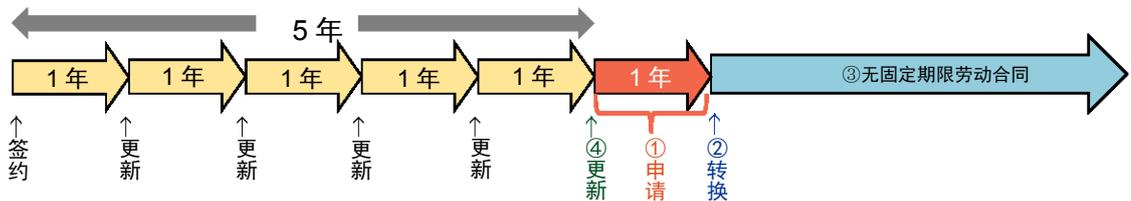
(※2) 关于时间外劳动等的决定，派遣公司负有责任，遵守方面则由派遣对象公司负责。

深入了解⑬ 固定期限劳动合同相关的 3 大规定（劳动合同法）

- ① **转换为无固定期限劳动合同**（劳动合同法第 18 条）：固定期限劳动合同反复更新且期间共超过 5 年时，劳动者可以通过申请将合同转换为未规定期间的**劳动合同**（无固定期限劳动合同）。

※大学研究人员或高度专业职位等存在特例。

【以 1 年合同期为例】



- ② “终止雇佣法理”的法定化（劳动合同法第 19 条）：以最高审判例确立的“**终止雇佣**”的法理按照原内容规定至法律内，一定情况下，公司提出的终止雇佣将不被承认。（参照 P.45）。
- ③ **不合理劳动条件的禁止**（劳动合同法第 20 条）：禁止固定期限合同劳动者和无固定期限合同劳动者之间由于合同有规定期间而存在不合理的**劳动条件**的差异。

第 5 章 辞职或辞退时

1 辞职时（离职）

劳动者提出申请后终止**劳动合同**，这种行为称作**离职**。

从公司离职是劳动者的自由，但是没有提前预告，突然不去公司，这是违反规定的行为。向上司表明离职意向后提出书面申请，然后再交接工作等，按照社会的普遍规定辞职，这点非常重要。一般而言，许多公司会在**就业规则**（→参照 P.14）内规定“离职时需要在离职预定日的 1 个月前提出申请”，因此，需要了解离职手续如何办理。

而且，提出离职申请时，有无签订规定合同期间的劳动合同，在法律上有着不同的规定。

像**正式员工**等一样，如果事先未规定合同期间，劳动者只要至少在 2 周前提出离职申请等，在法律上随时可以辞职（如果公司的就业规则内有规定离职手续，则需要按照相关规定提出离职申请。）。

像兼职经常会遇到的一样，如果有事先规定合同期间为 3 个月等(固定期限劳动合同)，在合同期满时**劳动合同也将无效**。用人单位想要继续聘用劳动者时，需要重新签订劳动合同（需要取得劳动者的同意）。

※ **合同工**的合同一般规定有合同期间，但如果是**派遣员工**或**兼职劳动者**，也有可能没有规定合同期间。

※ 如果对**离职**有存在不理解的内容，请向“**劳动基准监督署**或**综合劳动咨询台**”（参照 P.7）咨询。

2 辞退是指（解雇）

(1) 未规定期间时

由公司提出申请单方面终止**劳动合同**，这种行为称为**解雇**，但是，如果突然被告知“你不适合这个公司，可以不用再来上班了”，这将会让劳动者的生活变得极不稳定。

解雇并不是公司随时可以自由实施的行为，如果解雇缺乏客观合理的理由且无法认为其在社会共通认知方面具有合理性时，不得解雇劳动者（劳动合同法第 16 条）。即，解雇需要根据社会的常识拥有可以令人接受的理由。

例如，以工作态度存在问题、违反业务命令或职务纪律等劳动者方面存在过失等作为解雇的理由，如果仅以 1 次失败就要解雇劳动者，这将很难令人接受，而是应该从劳动者所产生的过失的严重程度或行为的内容、以及公司因此遭受的损失严重性、劳动者是出于恶意还是故意这样做、是否拥有不得已的苦衷等各种方面进行考虑，最终在裁判所对解雇是否正当进行判断。

而且，不只是劳动合同法，其他法律内也在一定的情况下明确禁止解雇。（以下为主要的法律）

<p>〈劳动基准法〉</p> <ul style="list-style-type: none">因业务上的灾害而正处于疗养期间以及之后的 30 天内所实施的解雇正处于产前产后的休业期间以及之后的 30 天内所实施的解雇以向劳动基准监督员报告为由而实施的解雇 <p>〈工会法〉</p> <ul style="list-style-type: none">以是工会的成员或工会的正当行为为由而实施的解雇
<p>〈男女雇佣机会均等法〉</p> <ul style="list-style-type: none">以劳动者的性别为由而实施的解雇以女性劳动者结婚、妊娠、分娩、产前产后休业等为由而实施的解雇
<p>〈育儿看护休业法〉</p> <ul style="list-style-type: none">以对育儿休业、看护休业、孩子的看护休假、看护休假、规定外劳动的限制、缩短规定劳动时间等的措施等、时间外劳动的限制以及深夜工作的限制提出建议或者获得育儿、看护休业等为由而实施的解雇

而且，公司必须在就业规则内记载解雇事由。

即使有合理的理由，公司至少也需要在解雇的 30 天前提出解雇的预告。如果没有提前预告，公司必须支付超过 30 天的平均薪资（=解雇预告补贴）（即使有提前预告，但提前的天数不足 30 天时，公司需要支付未满 30 天的剩余天数的平均薪资作为解雇预告补贴。例如，在解雇日的 10 天前预告时，需要支付 20 天×平均薪资）（劳动基准法第 20 条）。

而且，劳动者如果要求开具解雇理由的相关证明，公司必须迅速将证明交给劳动者（劳动基准法第 22 条）。

(2) 有规定期间时

类似于合同工，有规定期间的劳动合同（固定期限劳动合同）是由公司和劳动者事先协商后规定合同期间，因此，如果公司没有不得已的事由，不能在合同期间内解雇劳动者（劳动合同法第 17 条）。而且，根据未规定期间的劳动合同，解雇的有效性也将被严格加以判断。

此外，固定期限劳动合同规定，如果合同过期，原则上自动认为劳动合同无效，但如果合同更新次数超过 3 次或持续工作 1 年以上的人员不再更新合同，公司必须在 30 天前进行预告。（《固定期限劳动合同的签订、更新以及终止雇佣相关基准》〈厚生劳动省告示〉）

而且，出于合同反复更新的这一实际情况等，实质上其内容与未规定期间的劳动合同没有任何变更或者认为希望继续雇佣具有合理性时，若要终止雇佣（合同期满且不再更新合同），如果没有客观合理的理由且无法认为其在社会共通认知方面具有合理性，则终止雇佣将不能被认可。此时，将在与以往相同的劳动条件下，更新固定期限劳动合同（劳动合同法第 19 条）。

（参照 P.46-47 “深入了解^⑭ 裁员”）

（参照 P.47 “深入了解^⑮ 劝退”）

3 公司倒闭时

因公司倒闭无法支付工资时，依据确保薪资支付的相关法律设定了由政府垫付该公司未支付的薪资的制度。

未能支付的部分薪资将由政府垫付，如果遇到公司倒闭的情况请咨询劳动基准监督署（参照 P.7）。

4 基本补贴

失业时，如果有加入雇佣保险（→参照 P.16），可以领取基本补贴。若要领取基本补贴，其条件是在从公司辞职的前 2 年内，工作 11 天以上的月份有超过 12 个月。但是，如果辞职理由是公司倒闭或由于公司原因导致的解雇、固定期限劳动合同未被更新等，在辞职的前 1 年内，工作 11 天以上的月份超过 6 个月也可以领取基本补贴。

此外，由于失业的理由不同，发放补贴的开始日期以及发放期间将有所差异。发放补贴的开始日期是向 Hello Work 提出求职申请且离职证明（劳动者辞职时，公司有义务开具）被受理，处于失业状态的天数总共超过 7 天之后，但是，如果是因为自身原因导致的离职或由于自身的责任导致拥有重大的理由而被解雇时，将在 3 个月后才能发放。

离职时，如果实际上是因为公司原因导致的解雇或**劝退**却变成因自身原因导致的**离职**等，这将不利于基本补贴的发放，因此，从公司领到离职证明时必须确认离职理由栏，若理由不同，则需要提出。

而且，也可以从公司获取与离职或解雇的理由相关的证明（劳动基准法第 22 条），获取后需要事先确认。

※ 如果对基本补贴有存在不理解的内容等，请向 **Hello Work**（参照 P.7）咨询。

5 Hello Training(职业培训)、培训期间的生活保障

为了从事自己喜欢的职业，需要全新掌握必要的知识和技能，提高自身的技术水平。像这种如果想要在再就业时提高知识和技能，可以考虑一下接受 **Hello Training(职业培训)**。

如果可以领取**雇佣保险**，可以一边领取**基本补贴**一边接受培训。而且，即使无法领取基本补贴，如果再就业时需要，也可以只接受培训。另外，如果有满足一定的条件，接受培训的期间内每个月可领取 10 万日元的受训补贴或交通补贴以及住宿补贴，而且还能接受贷款（求职者支援制度）。这些事项均在 **Hello Work**（参照 P.7）办理。

深入了解⑭ 裁员

公司由于不景气或经营不善等而不得不**解雇**员工时，为削减人员而实施的解雇称为**裁员**。这是因为公司方面的原因而实施的解雇，将对照下述事项严格判断裁员是否有效。

① 人员削减的必要性

由于不景气、经营不善等导致实施人员削减措施在公司经营方面具有充分的必要性

② 避免解雇的努力

通过转换配置、招募自主离职人员等其他手段，努力避免解雇

③ 人选的合理性

决定裁员对象人员的基准必须客观、合理，运用时必须公正

④ 解雇手续的妥当性

向**工会**或劳动者说明解雇的必要性以及解雇的时期、规模和方法以取得他们的理解

第 6 章 就职安排（以大学等的应届毕业生为例）

前言

寻找就职公司时，首先需要思考自己想要在什么样的领域从事什么样的工作。社会上存在着从事服务业、制造业、信息通信业、饮食业、教育&学习支援业等各种行业的企业，还有营业、企划、技术职等各种职业。

求职人员一般是将企业发出的招聘启事（企业招聘员工的启事）与自己希望的条件（工资、工作地点、福利待遇等）进行对比，寻找自己想要应聘的岗位。

决定想要应聘的岗位后，发送简历然后接受企业的面试，如果你是企业正在寻找的人才，在收到**录用内定**后将被正式录用。

在这些就职的步骤中，存在着许多可以为你提供支援的安排。接下来将介绍其中的一个事例。

1 开始参加就职活动

在民间就职网站投递简历等正式开始参加就职活动的时期是 3 月，此时，需要检讨自己想要从事的行业、职业种类以及必要的条件等并自主分析自己想要从事什么工作以及自己有什么强项等。就职活动需要主动积极参加，对此需要加以注意。

①思考自己感兴趣的工作（行业）。

一开始，想必大家对自己对什么感兴趣、有什么工作等并不了解，这时，大家可以向大学的职业中心等进行咨询。

而且，为了明确自己对什么感兴趣，在聚集了众多企业的公司说明会等听取各种行业的说明、参加实习、访问 OB/OG 或者通过民间就职网站和专业杂志等的调查等了解各种职业、就职相关的信息，这点非常重要。

②思考自己想要从事什么工作（职业种类）。

在选择行业的同时选择职业种类，这点也非常重要。即使进入同一家企业，由于想要从事的工作不同，例如想要做营业、想要做策划、或者想要从事研究开发，其工作内容也会有所变化。在自己的大学专业等的基础上，明确自己想要从事什么职业种类吧。

【注】但是，各个企业的工作形态有所不同，可能会有人事调动，是否能一直从事同一种职业因企业而有所不同。请通过自己想要应聘的企业的主页或说明会等加以确认。

③详细了解企业信息。

决定自己今后将从事的行业和职业种类后，利用该行业的企业主页或民间就业网站、专业杂志等进行更为详细的调查吧。而且，参加企业的个别说明会也是一个不错的选择。在个别说明会中，人事负责人等将针对该企业从事何种企业活动直接进行说明。还有其他可以接受实习的企业，请在企业的主页或大学的职业中心进行确认。

【注】即使不是著名企业，也有许多企业掌握着卓越的技术或拥有不错的前景，不是著名企业也可一并详细确认。

(→参照 P.51 “专栏 12 青年雇佣促进法”)

(→参照 P.51 “专栏 13 YouthYell 认证企业”)

(→参照 P.52 “专栏 14 职场信息的提供与公开”)

④应聘企业。

通过说明会等获取企业的信息后需要决定是否应聘该企业。

应聘的步骤根据企业会有所不同，请通过自己想要应聘的企业的主页等详细确认后了解应聘方法。

⑤有困扰时就咨询。

就职活动的时间跨度长，可能很难找到理想的工作。这时，不要一个人默默承担，可以试着和家人或朋友商量看看。而且，大学或公共机关（Hello Work 等）也有实施就职支援，请大家加以有效利用。

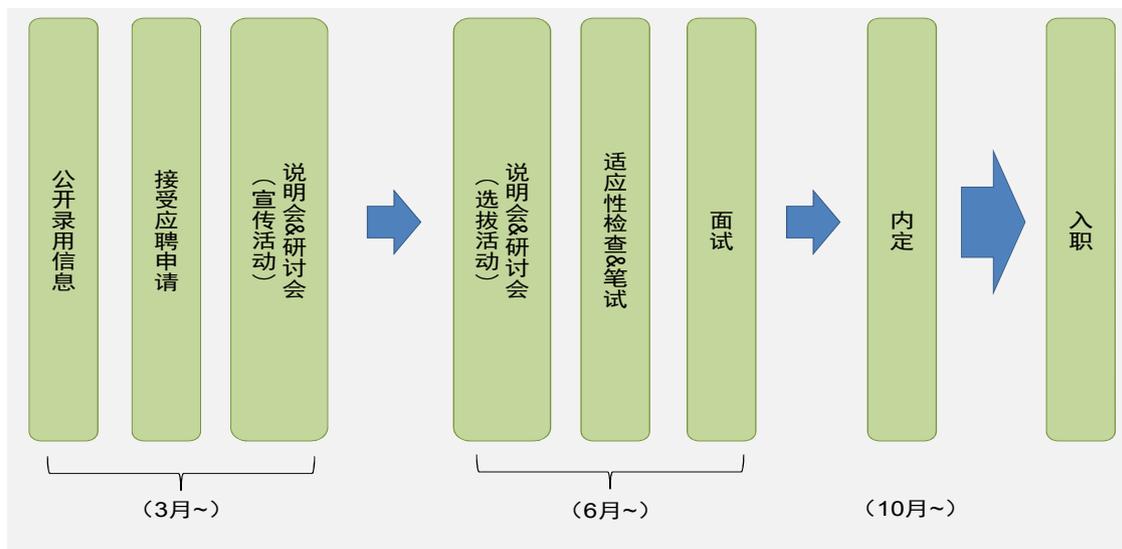
(→参照 P.53 “参考 1 Hello Work 的青年就职支援”)

(→参照 P.54 “参考 2 致高中毕业的求职者”)

(→参照 P.54 “参考 3 致未定工作就毕业的求职者”)

(→参照 P.54-55 “参考 4 致对工作抱有烦恼的求职者”)

2 大学生的就职活动的标准日程（以平成 31 年（2019 年）4 月录用为例）



注意：该日程是截止至平成 29 年（2017 年）6 月的标准日程。参加就职活动时，请利用企业的网站或大学的职业中心等进行详细确认。

（→参照下述“深入了解^⑩ 大学生等的就职活动的规定”）

深入了解^⑩ 大学生等的就职活动的规定

关于大学生等的就职和录用活动，学校和企业方面均有制定相应的规定，对这些规定应分别加以遵守。

◆学校方面的协议

- 在毕业或修完学分那一年的年初之前的期间内，不为企业在学校内外实施录用选拔而提供“企业说明会”的会场或协作。
- 学校推荐原则上将从毕业或修完学分那一年的6月1日以后开始进行。
- 彻底贯彻正式内定日应设在10月1日以后，9月30日之前的预内定对学生没有约束效力。而且，学校将指导学生在正式内定结果出来前避免处于存在多个预内定的状态。

◆录用选拔的方针

- 除了面向非特定多数人员发送信息以外的广告活动，将从进入毕业或修完学分那一年的3月1日以后开始举办。
- 面试等实质性选拔活动将从毕业或修完学分那一年的6月1日以后开始举办。
- 正式内定日应设在10月1日以后。

※ Hello Work 规定应尊重协议及录用选拔方针，招聘启事应在毕业年的 6 月分开始公开。

专栏 12 青年雇佣促进法

为了确保让肩负我国未来的青年能够在稳定的雇佣环境中一边积累经验一边提高职业能力，有价值地努力工作，国家于平成 27 年（2015 年）9 月公布了《勤劳青少年福祉法等部分修订的法律》。

在依据该法律而修订的《关于促进青少年的雇佣等的法律》（**青年雇佣促进法**）中增加了①创建为丰富青年的适合职位选择而提供职场信息的机制②不为违反一定的劳动相关法律的招聘单位在 **Hello Work** 内发布应届生的招聘启事③创建青年雇佣管理的优良中小企业的认证制度等内容，并采取措施推动其发展。

（→参照下述“专栏 13 YouthYell 认证企业”）

（→参照 P.52 “专栏 14 职场信息的提供与公开”）

专栏 13 YouthYell 认证企业

对于积极录用、培育青年且青年雇佣管理的状况等优良的中小企业，厚生劳动大臣将依据青年雇佣促进法认证该企业为“**YouthYell 认证企业**”，这项制度从平成 27 年（2015 年）10 月开始实施。**Hello Work** 通过促进企业信息的推广以提高企业与青年的匹配率。

<认证企业是全部满足下述认证基准的中小企业>

- 在录用青年和培养人才方面积极行动的企业
- 最近 3 个事业年度作为应届生等正式员工而就职的人员的离职率低于 20%
- 上一事业年度正式员工的月平均规定外**劳动时间**不超过 20 小时且没有 1 名正式员工的月平均法定时间外劳动超过 60 小时
- 上一事业年度正式员工带薪年假的年平均获得率超过 70%或者年平均获得天数超过 10 天
- 在最近 3 个事业年度内，男性劳动者获得**育儿休业**等的人员超过 1 人或者女性劳动者的育儿休业等的获得率超过 75%

等

<认证标志>



【认证标志的解说】

嫩叶的形状代表青年干劲满满、大展身手的姿态，红色圆圈代表青年的活力，表现出在年轻活力的推动下，日本活力不断增强的印象

【爱称（YouthYell）的解说】

表现出支援（yell）青年（youth）的经营者的形象

<YouthYell 认证企业宣传册（下述 URL）>

<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000143047.pdf>

专栏 14 职场信息的提供与公开

厚生劳动省依据青年雇佣促进法、**女性活跃推进法**、次世代法，促进**职场信息的公开**，以为学生等的求职者**提供有用的职场信息**为目的，在下述主页上公开相关内容。

○青年活跃的相关信息

招聘应届生等的企业也将一并提供平均持续工作年数、有无研修以及内容等就业实际形态的职场信息。在应聘阶段，充分理解企业的劳动环境和就业实际形态后，请有效利用该机制以便选择适合自己的就职公司。

<职场信息的提供的宣传册（下述 URL）>

(<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11650000-Shokugyouanteikyokuhakenyukirou-doutaisakubu/0000122437.pdf>)

此外，“促进青年雇佣综合网站”上发布着全国 **YouthYell 认证企业**和宣布支援青年的企业的信息。网站上发布着每个企业的企业概要、雇佣管理状况、面向求职者的信息等，积极发送企业信息。

(<https://wakamono-koyou-sokushin.mhlw.go.jp/search/service/top.action>)

○女性活跃的相关信息

女性活跃推进法要求企业公开本公司女性活跃情况的相关信息。“女性活跃、兼顾支援综合网站”提供企业内的女性活跃推进、**兼顾工作和家庭**的支援相关信息，在该网站内有一个统一集中企业女性活跃状况的相关信息的网页“女性活跃推进企业数据库”。在该网页内，可以浏览个别企业的女性录用比例和女性管理职比例等信息，还有为推进女性活跃而设定的目标（行动计划）等。检索时，你可以通过企业名称或关键词，也可以通过行业、都道府县、企业规模等。你可以在该网站调查自己所感兴趣的企业，也可以将相同行业的不同企业进行对比。

(<http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>)

(→参照 P.35 “专栏 7 女性活跃推进法、L 星认证”)

○兼顾工作与家庭的支援的相关信息

次世代法规定公司应该制定并公开能让员工实现兼顾工作和育儿的行动计划。在“兼顾支援的广场”，你可以检索、浏览各企业所制定的行动计划以及已达成规定目标而被认证为“育儿支援企业”的企业（**KURUMIN 认证**、**白金 KURUMIN 认证**）信息。

(<http://ryouritsu.mhlw.go.jp/>)。

参考 1 Hello Work 的青年就职支援

Hello Work 在收集并提供全国范围内的各种招聘信息的同时,还为找工作的人员提供职业咨询和职业介绍。而且,它还在校大学生、未决定工作就从学校毕业的人员以及希望拥有正规雇佣条件的自由职业者等准备了专业设施和咨询台,由专业的咨询员负责就业支援。因此,在找工作时,可以到最近的 Hello Work 进行咨询。

(1) 应届生支援 Hello Work

以应届生和毕业 3 年以内的人员为主要对象,为了让年轻人能轻松接受支援而在各都道府县设置的专门窗口。求职支援人员作为专业的咨询员,将按负责人制从简历和应聘申请表的书写方法指导到招聘介绍,为求职人员提供一系列的支援直至其顺利就职。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000132220.html>

(2) 青年 Hello Work

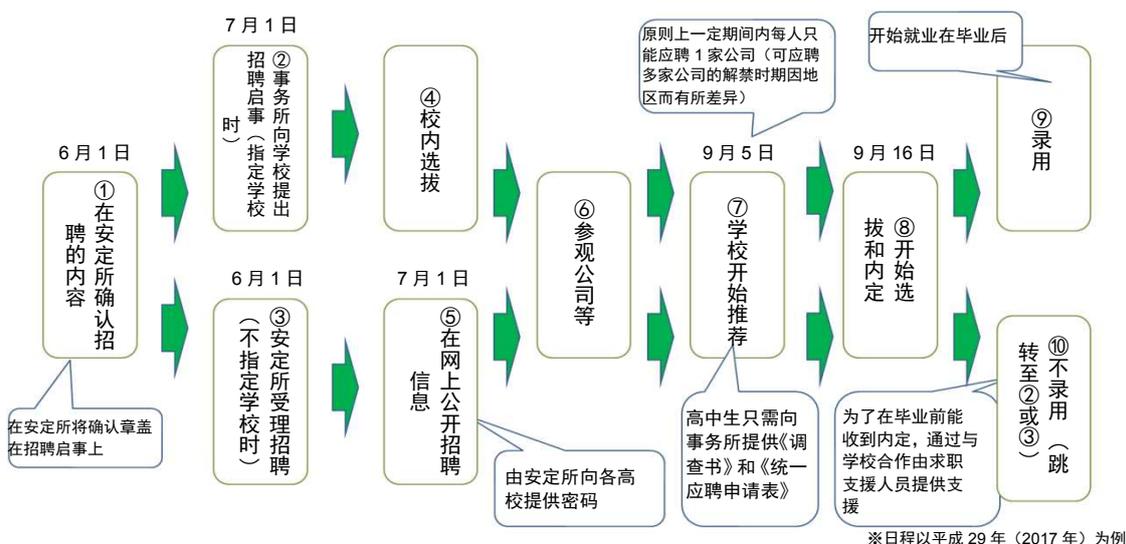
青年 Hello Work 以未满 45 岁左右且希望获得正规雇佣的自由职业者等为对象,由就业支援向导作为专业的咨询员,为他们提供适应每个人所处阶段且面向正规雇佣化的支援。全国共设置 28 个青年 Hello Work,而且,在各都道府县还设有青年支援咨询台、青年支援窗口。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000181329.html>

参考 2 致高中毕业的求职者

高中毕业后就职时，其手续有着严格的规定。高中毕业后想要求职的人员应参考下图向学校的老师详细咨询招聘时间和应聘的日程。

【高中毕业生的就职流程】



参考 3 致未定工作就毕业的求职者

厚生劳动省为了让经营者、职业介绍经营者等其他关系人员能够妥善处理与青少年雇佣机会确保及职场立足相关的事项，制定了指导方针，要求企业等在录用应届生时，能够允许毕业 3 年内的人员也可应聘。即使是应届生为对象的招聘启事，已毕业人员有时也可应聘，大家应认真确认招聘信息。

关于毕业后的就职活动，在毕业后的一定期间内，有时也可以在毕业学校获得支援。此外，请有效利用前文所述的应届生支援 Hello Work、青年 Hello Work、青年支援咨询台、青年支援窗口。

参考 4 致对工作抱有烦恼的求职者

(1) 地区青年支援站(支援站)

支援站面向为工作而烦恼的15岁~39岁的青年提供为实现职业性独立的专业咨询支援、就业后的固定与提升支援以及通过合作企业的就业体验等而实现的就业支援。

<http://saposute-net.mhlw.go.jp/>

(2) 工作卡

不清楚自己想要做什么工作、对自己的职业能力没有信心的人员不妨尝试制作“**工作卡**”。

工作卡是将迄今为止的学习、职业经验、职业能力、证书&资格等加以整理制作而成，有助于思考今后的职业生活。而且，制作工作卡时接受职业顾问的支援，这对思考职业生活也会有巨大的帮助。职业顾问由**Hello Work**等配备，可以接受咨询。利用“职业顾问搜索（职业顾问检索系统）”等可以搜索职业顾问。想要向**Hello Work**进行咨询时，可能实施的是预约制，请提前咨询。

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

(3) 职业建议人

针对“不清楚**Hello Work**的利用方法，犹豫要不要到场咨询”、“一边做兼职一边想要成为正式员工”等青年，厚生劳动省通过电话和邮件的就业咨询服务“职业建议人”为他们提供建议。利用时间为平日17时~22时、周末&节假日10时~22时，自由职业者也可轻松利用。

<http://oshigoto.mhlw.go.jp/>

电话：0120-987-754

邮箱：shitsumon@oshigoto.mhlw.go.jp



(4) 动漫视频《我们的明天》

厚生劳动省制作了动漫视频《我们的明天》和宣传册，动漫视频介绍了从自由职业者转为**正式员工**的人员的经验之谈以及面向以正式员工为目标的青年的就职支援机关，宣传册则介绍了与自由职业者的现状相关的数据。请将其作为思考今后的工作方式和未来的前途的契机之一加以浏览。

<https://www.youtube.com/watch?v=6FlegzNFek4&feature=youtu.be>



索引

- 白金 KURUMIN, 49, 61, 62, 92
- 不合理劳动条件的禁止, 1-104
- 不利, 36, 49, 56, 59, 60, 103
- 补贴薪资, 1-104
- 裁员, 80
- 残疾人雇佣率制度, 35
- 产前产后休业, 48, 49, 69, 75
- 承包, 2, 15, 64, 68, 69
- 惩戒处分, 1-104
- 出勤灾害, 27
- 带薪年假, 43, 55, 56, 67, 69, 70, 71
- 地区青年支援站, 13, 104
- 地区最低薪资, 38
- 法定劳动时间, 1-104
- 法定休息日, 42, 43
- 法 *terasu*, 12, 57, 103
- 非定型弹性劳动时间制, 53
- 非法劳动行为, 11, 18, 19
- 工会, 11, 14, 16, 18, 19, 36, 40, 41, 75, 80, 81, 103
- 工会法, 1-104
- 公平的录用选拔, 33
- 工伤保险, 23, 27, 30, 44, 45, 46, 69
- 工资单, 50, 51
- 工作卡, 97
- 工作与生活的调和（工作生活平衡）, 48
- 固定加班费, 1-104
- 雇佣保险, 10, 23, 26, 30, 67, 69, 78, 79, 103
- 雇佣均等室, 11, 49, 59, 103
- 过劳死, 43, 51, 53
- 合同工, 2, 3, 15, 21, 26, 29, 38, 42, 44, 46, 49, 55, 64, 66, 68, 69, 71, 73, 76
- Hello Work, 10, 26, 30, 35, 78, 79, 86, 88, 93, 96, 103
- 厚生年金保险, 13, 23, 29, 30, 67, 104
- 货币支付原则, 39
- 基本补贴, 26, 78, 79
- 兼顾工作与家庭, 47, 48
- 间接歧视, 47, 60
- 健康保险, 23, 27, 28, 29, 30, 45, 46, 67, 70
- 健康管理, 11, 103
- 健康诊断, 34, 44, 46, 71
- 减薪, 30, 50, 59
- 兼职劳动者, 2, 3, 11, 15, 21, 26, 27, 29, 38, 42, 44, 46, 49, 55, 66, 1-104, 67, 68, 69, 71, 73, 103
- 解除合同, 36
- 解雇, 2, 20, 25, 30, 45, 47, 49, 59, 69, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 103
- 解雇预告补贴, 69, 76
- 禁止歧视残疾人, 35
- 禁止性别歧视, 46
- 就业规则, 19, 22, 23, 30, 36, 41, 54, 73, 76
- 看护离职, 1-104
- 看护休业, 11, 48, 49, 69, 70, 75, 103
- KURUMIN 认证, 49, 61, 62, 92
- 劳动安全卫生法, 44
- 劳动法, i, 2, 14, 15, 20, 24, 66, 67, 68
- 劳动合同, 1, 4, 5, 11, 14, 15, 19, 20, 21, 23, 24, 25, 26, 30, 36, 43, 47, 49, 64, 66, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 103
- 劳动基准监督署, 9, 21, 22, 23, 27, 30, 37, 40, 41, 42, 43, 46, 64, 68, 74, 77, 81, 103
- 劳动三权, 16

劳动时间, 2, 9, 15, 22, 26, 29, 36, 40, 41, 42, 43, 53, 54, 55, 56, 66, 69, 70, 71, 103

劳动条件, 4, 9, 11, 15, 16, 19, 20, 22, 26, 30, 31, 36, 37, 55, 67, 71, 72, 77, 103

劳动条件的明示, 20

劳动委员会, 11, 12, 17, 18, 19, 103

劳动协议, 19, 23, 37, 39

离职, 2, 20, 23, 24, 36, 47, 73, 74, 77, 78, 79, 80, 81, 103

录用内定, 21, 25, 83

每月定期支付 1 次以上的原则, 40

年金事务所, 13, 30, 104

女性活跃推进法, 61, 91, 92

派遣员工, 3, 15, 26, 29, 38, 42, 44, 46, 49, 51, 55, 64, 68, 69, 70, 71, 73

青年雇佣促进法, 85, 89, 91

全额支付原则, 40

劝退, 1-104

确保薪资支付等相关的法律, 1-104

日本年金机构(年金事务所), 1-104

36 协定, 41, 42

深夜劳动, 31, 42

时间外劳动, 31, 32, 41, 42, 54, 71

失业等补贴, 26

弹性工作制, 54

弹性劳动时间制, 1-104

提供合理关照的义务, 35

团结权, 16

团体交涉权, 16

团体行动权(争议权), 16

无关性别的均等雇佣机会, 1-104

心理健康不良, 44

薪资, 2, 9, 14, 15, 16, 20, 22, 24, 36, 37, 38, 39, 40, 42, 45, 47, 50, 51, 55, 64, 69, 71, 76, 77, 103

性骚扰, 45, 56, 59

休息, 2, 20, 22, 40, 41, 43, 55, 71

休息日劳动, 31, 41, 42

休息、休息日, 2, 40, 41, 43

休业补贴, 50

业务委托, 2, 15, 64, 68, 69

业务灾害, 27, 45

隐瞒工伤事故, 46

YouthYell 认证企业, 85, 89

育儿休业, 11, 48, 49, 62, 63, 69, 70, 90, 103

孕妇骚扰, 1-104

正式员工, 3, 11, 15, 21, 38, 44, 46, 55, 64, 66, 67, 68, 69, 70, 73, 89, 90, 103

职场信息的公开, 61, 91

职场信息的提供, 85, 89, 91

直接支付原则, 39

职权骚扰, 45, 56, 57

职业培训, 79, 103

终止雇佣, 71, 72, 77

转换为无固定期限劳动合同, 1-104

综合劳动咨询台, 9, 21, 23, 26, 37, 40, 43, 57, 64, 74, 81, 103

最低薪资, 38

特定最低賃金, 38

与工作相关的咨询窗口

综合劳动咨询台	接受与劳动问题相关的所有领域的咨询 (劳动条件、解雇、欺凌、不愉快等)
劳动基准监督署	对薪资、劳动时间、确保劳动者安全 and 健康等进行监督、指导，并处理基于劳动基准相关法律法规的许可、认可等事务（安全的确保等） <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 5px;">劳动条件咨询安心热线（厚生劳动省委托事业） 劳动基准监督署等在工作日夜间或休息日期间关闭时，可接受与劳动条件相关的电话咨询。 电话号码：0120-811-610</div>
Hello Work (公共职业安定所)	提供职业咨询、职业介绍&指导、职业能力开发促进中心的入学支援，发放雇佣保险（找工作、失业补贴、职业培训等）
都道府县劳动局雇佣环境均等部（室）	接受性别歧视、性骚扰对策、妊娠/分娩/育儿休业/看护休业等相关的骚扰对策、以获取妊娠/分娩/育儿休业/看护休业为由的不利对待、孕妇的健康管理、育儿休业/看护休业的获得等、兼职劳动者的均等/均衡待遇以及促进转变成正式员工、接受劳动合同法等相关的咨询
都道府县劳动局需求供给调整事业课（室）	接受 Hello Work 以外的招聘信息与实际的劳动条件不同时的咨询
劳动委员会	协调工会和用人单位（公司）之间的争议、用人单位存在非法劳动行为（参照 P.11-12）时的审查及救济命令、支援劳动者和公司之间的个别纠纷（解雇、强制要求离职、骚扰等）的解决
都道府县	接受劳动咨询
日本司法支援中心（法 terasu）	支援与劳动问题相关的法律纠纷的解决
日本年金机构（年金事务所）	接受与厚生年金保险相关的咨询
地区青年支援站 (支援站)	提供职业性独立的专业咨询支援、就业后的固定与提升支援以及合作企业的就业体验
劳动者心理健康门户网站“心灵之耳”	提供职场心理健康相关的综合信息，通过邮件和电话处理来自职场心理健康问题相关的事業者、企业的人事劳务负责人、劳动者等的各种提问或咨询。