これってあり？

まんが 知って役立つ労働法 Q&A

厚生労働省

はじめに

労働法を知っていますか？

みなさんが生きがい・やりがいをもって働くことができるよう、働く人を守るための法律です。働き始める前やアルバイトをするときには、働くルールである労働法を知っておくことが大切です。このハンドブックでは、最低限知っておいてほしいルールを紹介しています。

これらのルールを頭に入れ、働く際には、働く条件をよく確認した上で、働きましょう。

何か困ったことがあったときは、最終頁の相談窓口などに連絡しよう

上司など職場の人としっかりコミュニケーションをとって働くことも大切よ

※労働法のことをさらに詳しく知りたい人は、厚生労働省ホームページに掲載されている「知って役立つ労働法」を読んでみましょう。

HP https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouzenpan/roudouhou/

「これってあり？まんが 知って役立つ労働法Q＆A」はこちらでも読めます。

HP https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/mangaroudouhou

労働条件に関する法律をクイズやマンガを通じて学習できるアプリ「労働条件(RJ)パトロール！」も作成しています。

HP https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/top.html

（参考）2022年4月1日から、成年年齢が18歳になりました。18歳、19歳の方は、親の同意なく一人で契約をすることができるようになりますが、悪質商法等による消費者被害に巻き込まれないように注意しましょう。詳しくは、成年年齢引下げ特設ウェブサイト「大人への道しるべ」をご覧ください。

HP https://seinen.go.jp/

Q1 「求人広告」にいい条件がたくさん書いてあるけどそのまま信用して大丈夫？

A 自分の働く条件は、労働契約を結ぶ前にしっかり確認しましょう。

一般に、求人広告などに掲載されている条件には、幅があります

【求人広告例】

○○商事(株)正社員(営業事務)募集

仕事内容　営業、事務(未経験可)　Q4「賃金」
給　　料　月17万円~20万円 → Q5「賃金(労働条件の変更)」

※能力、業績に応じて昇給あり
契約期間　期間の定めなし(試用期間3か月)
就業場所　本社(○○県○○市……)
資　　格　要普通免許
時　　間　9:00~18:00
休　　日　土曜、日曜、祝祭日、年末年始、GWほか
そのほか　交通費支給(上限あり)、
各種保険あり → Q9「社会保険・労働保険」

履歴書、職務経歴書(書式自由)を
○年○月○日までにご郵送ください。
追って面接日をご連絡致します。
〒○○○ー○○○○　○○県○○市 .....
問い合わせ先.....(担当○○)

具体的にどんな条件で働くのか、会社にしっかり確認してから、労働契約を結びましょう!

（労働契約法第4条）

労働契約とは

働く人と雇う側（会社）との間で、働く際の条件（契約内容）について、お互いが納得した上で、「働きます」「雇います」と交わす約束を「労働契約」といいます。

※条件については、働く人と会社の合意で決めるのが基本ですが、低い給料（賃金）や長い残業時間などとても悪い条件になってしまうことがないよう、労働法でルールを決めています。

参考 男女がいきいきと働くために

会社は募集や採用について、**性別に関係なく、均等な機会**を与えなければならないと決められています。**賃金に性別で差をつけることも禁止**されています。

詳しくは 男女雇用機会均等法のあらまし 検索

労働基準法に関するQ&A 検索

Q2 面接で即採用、「給料は働きぶりを見て決める」って言われたけど、これってあり？

A ダメです！働く際（労働契約を結ぶ際）に会社は労働条件をはっきり示さなくてはいけません。

働く際（労働契約を結ぶ際）に、
自分が働く場合の条件をきちんと確認しましょう！

- ☑ いつからいつまで働くのか（雇用期間）
  ※期間の定めがない場合もあります。
  ▶Q10「就業形態による違い」
- ☑ 雇用期間が決まっている場合は更新の基準
- ☑ どこでどんな仕事をするのか（勤務地や業務内容）
- ☑ 勤務時間や休憩時間、休日など
- ☑ 給料はどのように支払われるのか（給料額の計算方法、支払の時期）
- ☑ 辞めるときの決まり（退職や解雇）

この6項目について、会社は労働者に原則として書面の交付による方法にて明示しなければなりません。

（労働基準法第15条）

参考 「就業規則」とは

必ずチェックしよう！

賃金、労働時間、職場の規律などについて、労働者の意見を聞いた上で会社が決めるルールです。内容が合理的であり、労働者に周知されていれば、労働者はそれに従う義務があります。

Q3 入社日の直前になって会社の業績悪化を理由に内定取消……これってあり?

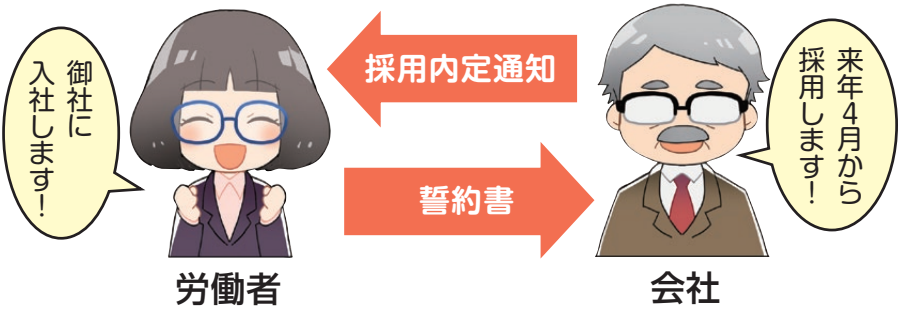
A 内定＝労働契約成立と認められる場合、社会の常識にかなう納得できる理由がなければ内定取消は無効です。

「採用内定」により、労働契約がすでに成立していると認められる場合、

社会の常識にかなう納得できる理由がなければ、契約の解約＝解雇は無効です。（労働契約法第16条）

→**内定取消は、会社の業績悪化を理由とするものであっても、無効となることがあります。**

裁判では、次のような場合に、労働契約がすでに成立していると認められた例があります。



次のような場合、内定取消が正当と判断されることもあります！

- ◆学校を卒業できなかった
- ◆健康状態が悪化して働くことが難しくなった
- ◆必要な免許や資格が取れなかった
- ◆履歴書に事実と違うことが記載されていた

参考 「内定取消」を告げられたら……

お近くの総合労働相談コーナー（都道府県労働局雇用環境・均等部（室）や労働基準監督署に設置。詳しくはQ5「賃金（労働条件の変更）」を参照）やハローワークにご相談ください。

ハローワークで内定取消について相談した結果、内定取消の撤回に至った事例もあります。

コラム

就職が決まらないときは……ハローワークに相談しよう!

各地のハローワークのほか、学生や卒業後おおむね３年以内の方を支援する専門のハローワークも全国にあります！

- 全国各地の求人情報（仕事や企業の情報）
- 仕事探しに関する相談
- 就職フェアや各種セミナーを開催

詳しくは

新卒応援ハローワーク　検索

コラム

いわゆる「シフト制」で働くときには

アルバイトなどでは、労働契約を結んだ時点では、労働日や労働時間を確定的に決めず、月ごとなどで勤務シフトを作成して、期間ごとに具体的な労働日や労働時間を決めていくような勤務形態（いわゆる「シフト制」）も見られます。
シフト制で働くにあたっては、以下のような点を知っておいてください。

①会社は、労働者を募集する時や労働契約を結ぶ時には、業務内容、賃金、労働時間等の労働条件を明示する必要があります。また、募集時に示した労働条件を、労働契約を結ぶ時までに変更する場合には、会社は変更内容を明示する必要があります。

②労働時間や割増賃金、年次有給休暇などのルールは、シフト制で働く場合でも適用されます。

③労働者の希望の聴取や、通知期限などシフト作成に関するルールや 、一旦確定したシフトの変更期限などシフトの変更に関するルールを確認しておきましょう。このようなルールがない場合は、会社と相談しておきましょう。

④シフト期間ごとの目安の勤務日数、最大の勤務日数や、それらと併せて最低限の勤務日数などを決めておきたい場合は、そのことについても会社と相談してみましょう。

仕事を探す際、また、労働契約を結ぶ際には、労働条件を事前によく確認しましょう。

もっと詳しく知りたい方は

「いわゆる「シフト制」により就業する労働者の適切な雇用管理を行うための留意事項」

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_22954.html

コラム

採用面接などで「家族」や「出身地」のことなど聞かれていませんか？

ハローワークでは、仕事をする上で必要な適性や能力に基づいた採用基準による「公正な採用選考」が行われるよう、会社に対して、周知・啓発をしています。

① 応募者に広く門戸を開く

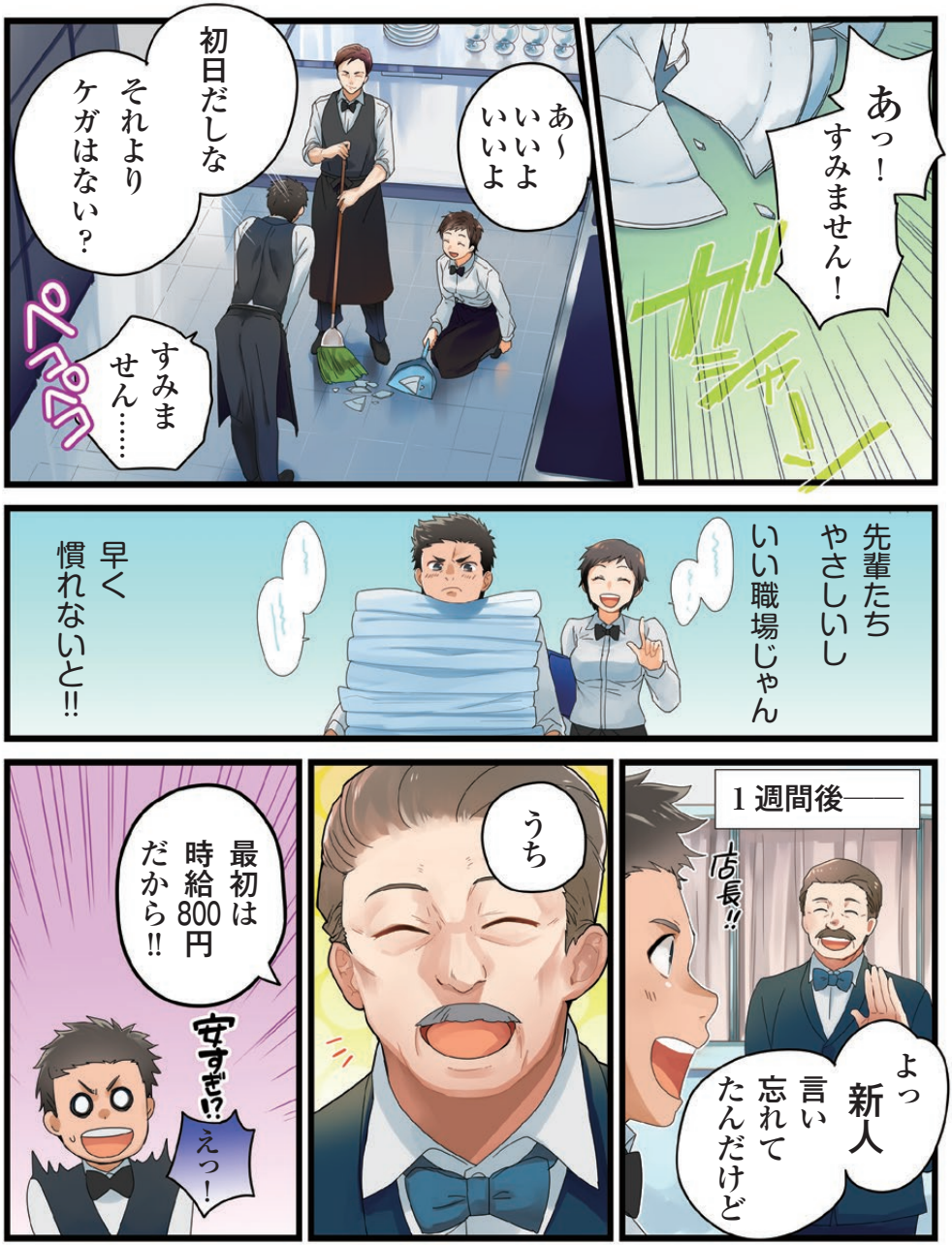
② 本人のもつ適性・能力に基づき選考する

詳しくは 公正採用選考特設サイト

https://kouseisaiyou.mhlw.go.jp

をチェック！

Q4 「最初は時給800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、決められています。

最低賃金は都道府県ごとに異なります(※1)。
最高額は1163円、最低額は951円となっています(※2)。

※1　都道府県ごとに定められ、すべての労働者に適用される「地域別最低賃金」のほかに、特定の産業に従事する労働者に適用される「特定最低賃金」があります。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。

※2　2025年4月1日時点。なお、1163円は東京都の金額、951円は秋田県の金額。

現在、最低賃金はいずれの都道府県でも951円以上の金額となっているため、万が一、時給800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≧最低賃金額（時間額）

日給の場合

日給÷1日の所定労働時間≧最低賃金額（時間額）

月給の場合

月給÷1か月平均所定労働時間≧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！

Q5 不景気を理由に急に給料を下げられた……これってあり？

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）

下げられた給料を、黙って受け取ると「給料を下げていい」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等も可能）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。

（労働基準法第２４条）

給料、労働時間、仕事の内容などについて、会社から明示された労働条件と、入社後に実際に働いてみた条件が違っていた場合、明示された労働条件どおりにするよう会社に求めることができます。また、会社がこれに応じなければすぐに労働契約を終わらせることができます。

（労働基準法第15条）

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

労働基準監督署

- 賃金の不払いや労働者の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！

（労働基準法第32条）

【労働時間の決まり】（休憩時間を除く）

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。

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
⑤1か月60時間を超える時間外労働	50%以上の割増賃金（中小企業についても、2023年4月1日から適用されています。）
⑥法定休日労働＋深夜労働	60%以上の割増賃金

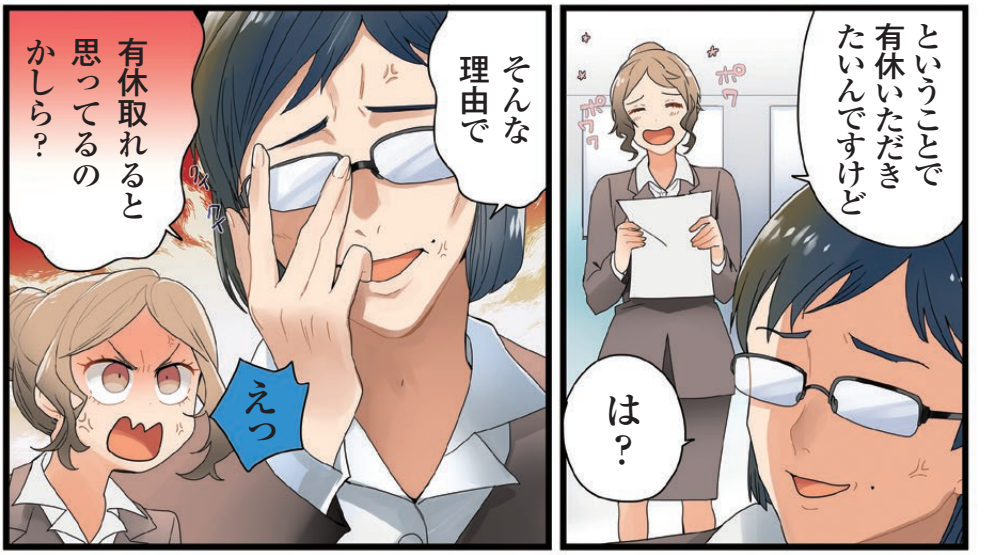
（労働基準法第37条）

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、原則として月45時間以内、年360時間以内と決められています。

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：6か月以上継続して働き、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年次有給休暇が付与されます。

※会社は、年10日以上の年次有給休暇が付与される労働者に対して、このうち年5日を時季を指定して取得させなければなりません。

☞ 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！

休日の決まり（法定休日）

（労働基準法第35条）

毎週少なくとも1回

あるいは

4週間を通じて4日以上

休憩の決まり

（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 妊娠等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ルール

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、**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、医師が認めた業務には就業できます。
  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りません。

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。
- 男性の育児休業取得促進のため、子の出生後8週間以内に4週間、育児休業とは別に産後パパ育休（出生時育児休業）を取得できます。

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！

えるぼし・プラチナえるぼし認定

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）

くるみん認定・プラチナくるみん認定・トライくるみん認定

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）

☞ 仕事と子育てや介護との両立で困ったときは、**都道府県労働局雇用環境・均等部（室）**に相談しよう！

Q9 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？

A 仕事が原因のケガは労災保険が適用され、自分で負担する必要はありません。

仕事でのケガや病気など

【労災保険】保険料は全額会社負担

仕事や通勤中のケガ、病気、障害、死亡に対し国が給付を行う制度。契約社員、派遣社員、パートタイム労働者、アルバイトを含め、すべての労働者が対象となります。

※受診した医療機関によっては、治療費を一度立て替える必要があります。

▶▶▶詳しくは労働基準監督署へ

その他にもさまざまな場面で必要な給付を受けられるよう、みなさんの生活を守るための制度があります。

失業したときなど

【雇用保険】保険料は労働者、会社双方負担

労働者が失業した場合や子を育てるための休業をした場合などに、生活や雇用の安定、就職の促進のために「失業等給付」や「育児休業等給付」が支給される保険制度。

▶▶▶詳しくはハローワーク（公共職業安定所）へ

日常生活での健康問題

【健康保険】保険料は労働者、会社が半々で負担

労働者や家族が病気やケガ、出産や死亡などに際し、必要な医療給付や手当金が支給される制度。マイナ保険証または資格確認書を出せば病院の窓口で支払う額が治療費の３割となります。

▶▶▶詳しくは全国健康保険協会都道府県支部
または、勤め先の健康保険組合へ

高齢になるなど

【厚生年金保険】保険料は労働者、会社が半々で負担

労働者が高齢になったり、ケガや病気で身体に障害が残ったり、家族を残して亡くなった場合などに備えた保険制度。

▶▶▶詳しくは年金事務所へ

※雇用保険、健康保険、厚生年金保険については、就労時間が短いなど、一定の条件を満たさない場合は適用の対象となりません。また、学生のアルバイト等は適用の対象となりません。

働いている会社の保険制度を調べてみよう！
「各種保険完備」とは？

一定の条件を満たした会社には労災保険、雇用保険、健康保険、厚生年金保険に加入する義務があり、その会社で働く労働者は各種の給付が受けられます！

Q10 働き方の違いって……？

A 違いをよく理解した上で自分に合った働き方を選びましょう。

正社員

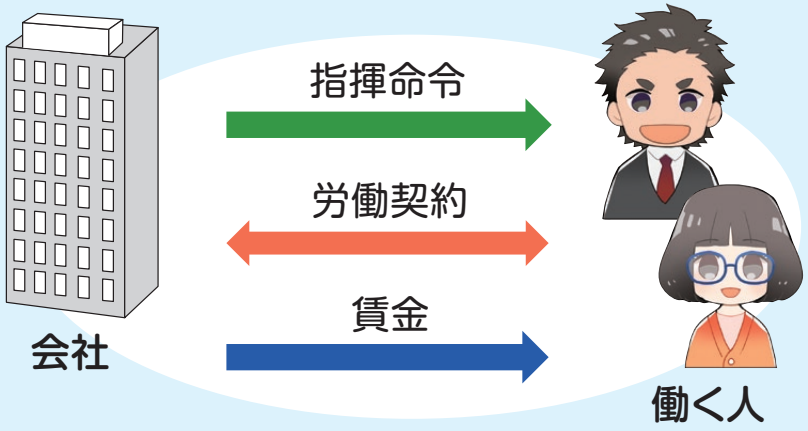
- 一般的に契約期間に定めがなく、フルタイムで働く社員。

契約社員・パート社員

- **契約社員**（有期労働契約で働く人）
  - ・契約期間があらかじめ決まっています。
  - ・契約期間が満了すると労働契約は自動的に終了しますが、更新という形で契約期間が延長される場合もあります。
- **パート社員**（パートタイム労働者）
  - ・1週間の労働時間が正社員より短い人をいいます。
  - ・契約期間が決められていることが多く、賃金は時給で支払われることが多いです。

①労働契約は、正社員と同じく働く会社との間で結びます。

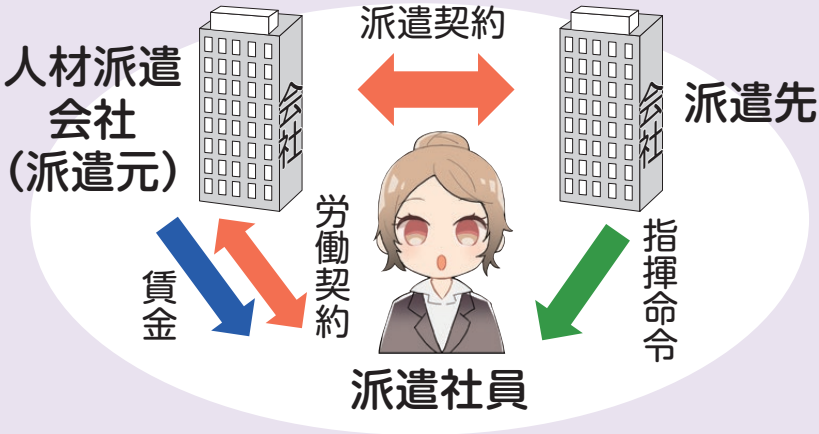
②一定の条件を満たせば年次有給休暇（※）や育児休業なども取れます。



※詳しくは「年次有給休暇制度」Q7「休暇・休日」を参照。

派遣社員（労働者派遣で働く人）

①労働契約は人材派遣会社（派遣元）との間で結び、働く人は、派遣元が派遣契約を結ぶ会社（派遣先）からの指揮命令を受けて働きます。
②契約期間が決められている場合と決められていない場合があります。
③契約期間が決められている場合は、派遣元との契約期間が満了すると労働契約は自動的に終了しますが、更新という形で契約期間が延長される場合もあります。
④一定の条件を満たせば年次有給休暇（※）が取れますが、その取得申請は派遣元に対して行います。



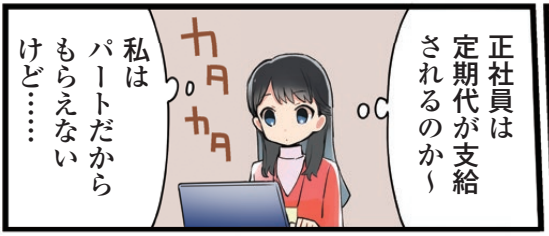
フリーランス

会社と労働契約を結び、具体的な指示を受けて働く労働者と異なり、フリーランスは、事業者として会社から依頼を受けて仕事をし、成果に対しての報酬を得る「業務委託契約」を結ぶ働き方です。一般に労働基準法などの労働者保護のルールは適用されません。
2024年11月にフリーランスと事業者の間の取引適正化等を目的とした新しい法律が施行されました。詳しく知りたい方は、厚生労働省HPをご覧ください。

☞ **フリーランス・事業者間取引適正化等法について**（厚生労働省ホームページ）

厚生労働省 フリーランス 法律　検索

Q11 働き方の違いによって待遇が違う？



A 正社員と非正規雇用労働者の間の「不合理な待遇差」は禁止されています。

正社員と非正規雇用労働者（パート社員、契約社員、派遣社員）との間に不合理な待遇差を設けることは禁止されています。

（パートタイム・有期雇用労働法/労働者派遣法）

「不合理な待遇差」の禁止とは

正社員と非正規雇用労働者で仕事の内容や責任の重さなどが違う場合、その違いに応じて賃金や手当が違うことはあり得ます。

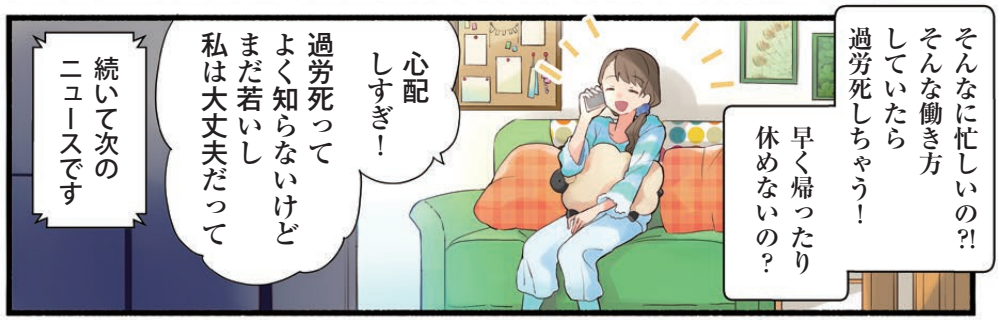
しかし、「非正規雇用労働者だから支給しない」というのは理由になりません。このような取扱いは「不合理な待遇差」に当たる可能性があります。

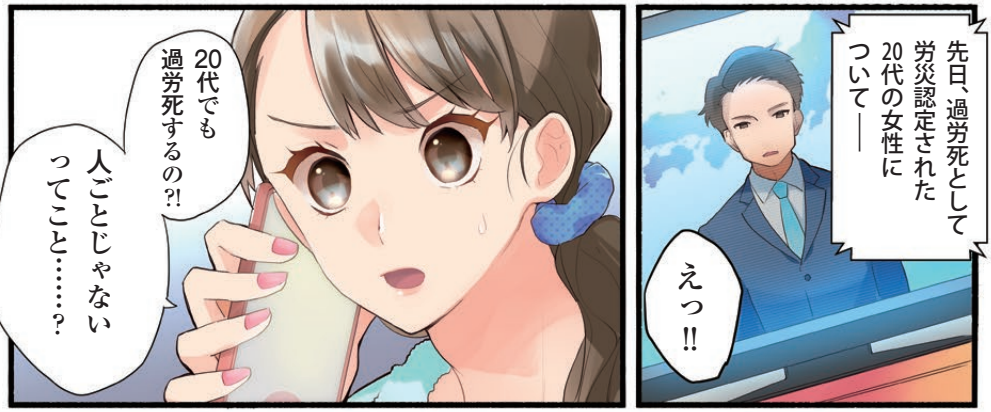
「同一労働同一賃金ガイドライン」では、どのような待遇差が不合理であり、どのような待遇差が不合理でないかの原則となる考え方と具体例を待遇ごとに示しています。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html

非正規雇用労働者が自らの待遇に疑問を感じたら、会社（人事担当者等）に説明を求めることができます。会社は、非正規雇用労働者から求められた場合に、正社員との間の待遇差の内容や理由などを説明する義務があります。

Q12 過労死ってなんだろう……？





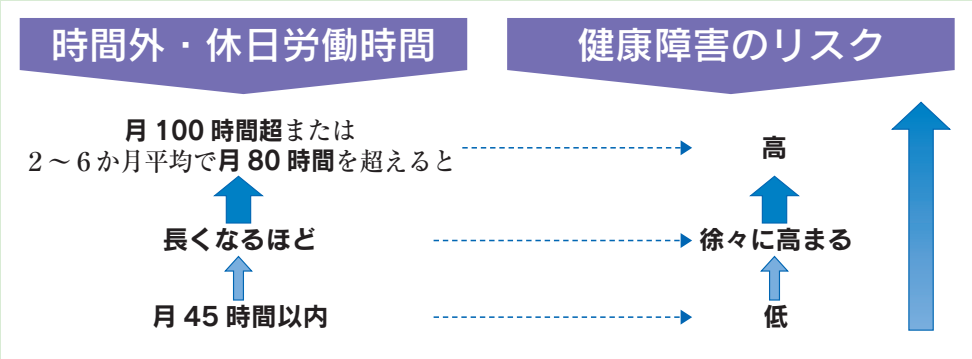
A 過労死は決して人ごとではありません。「働きすぎて命を失う」ことがあることを、自分自身にも関わる身近な問題としてとらえ、理解を深めましょう。

過労死等とは

長時間労働により、疲労の蓄積が生じるなどの結果、脳・心臓疾患を発症し、死に至ることがあります。また、業務による強いストレスにより、精神障害を発病し、自殺に至ることもあります。これらが「過労死」であり、死亡に至らない脳・心臓疾患と精神障害を含めて「過労死等」と呼びます。

【時間外・休日労働時間と健康障害リスクの関係】

疲労の蓄積をもたらす要因の一つである労働時間に着目すると、労働時間が長いほど、脳・心臓疾患のリスクが高まることが明らかになっています。



過労死等の防止のために

仕事による過労から命を落としたり、健康を損なうことは、本人はもとより、家族や友人にとって計り知れない苦痛であるとともに、社会にとっても大きな損失であり、こうした事態を何としても防いでいかなければなりません。

過労死等の防止のためには、みなさん一人ひとりが、自身にも関わることとして、過労死等に対する理解を深めるとともに、過労死等を防止することの重要性について自覚することがとても大切です。

過労死等防止対策の詳細については、厚生労働省ホームページをご覧ください。
https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/karoushizero/

働いている方には、ご自身の仕事による疲労蓄積度のチェックをお勧めしています。

・働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」 https://kokoro.mhlw.go.jp/
・働く人の疲労蓄積度セルフチェック（働く人用）
https://kokoro.mhlw.go.jp/fatigue-check/worker.html

また、一人で悩まずに、家族・友人・仕事仲間に相談してください。周りの方もお互いに気にかけることも大切です。

☞ 労働条件に関する相談窓口
・お近くの**都道府県労働局労働基準部監督課、労働基準監督署、総合労働相談コーナー**（裏表紙）
・平日夜間・土日祝日に無料で相談に応じている**労働条件相談ほっとライン（0120−811−610）**

☞ 働く人のメンタルヘルス不調や過重労働による健康障害に関する相談窓口（無料）
・**こころの耳電話相談（0120-565-455）**：月～金の夜間、土日
・**こころの耳SNS相談**：月～金の夜間、土日
・**こころの耳メール相談**：24時間受付

コラム

働く上で守るべきルール

会社の基本的な規則を守らないで、会社の秩序を乱すようなことをした場合、就業規則によって給料が減らされたり、降格させられたりすることがあります。これを懲戒処分といいます。
会社がルールを守ることはもちろんですが、雇われる側のみなさんにも一定のルール（職場の規律）を守る義務があります。

こんなことはルール違反です！

- 遅刻を繰り返す
- 無断で職場を離れる
- 会社の備品を持ち出す
- 会社の秘密を外部に漏らす　など

ただし、懲戒には
社会の常識にかなう
納得できる理由が必要!
（労働契約法第15条）

コラム

給与支給明細書を見て残業代が出ているか確認しよう!

■ □株式会社　給与支給明細書（例）

令和○×年　△月分　　厚労太郎　殿

支給額		控除額	
基本給		健康保険料	
役職手当		厚生年金保険料	
家族手当		雇用保険料	
住宅手当		所得税	
通勤手当		住民税	
		社宅賃貸料	
残業手当		生命保険料	
休日出勤手当		財形貯蓄	
深夜残業手当			
		控除額計	
支給額計			
差引支給額		¥	
備考			

※ この給与支給明細書はあくまでも一例であり、「支給額」「控除額」に書かれている項目は、会社によって異なるので注意しましょう。

決められた時間を超えて働いた分や法定休日・深夜時間（夜22時～翌日5時）に働いた分について賃金が支払われているか、「残業手当」「休日出勤手当」「深夜残業手当」欄などをしっかり確認してみましょう。会社によっては「時間外手当」「超過勤務手当」などと記載されている場合もあるので、わからないときは会社に確認してみましょう。

コラム

労働組合とは

労働組合とは、働く人が自分たちの権利を守り、労働条件の維持改善を行うために自主的に作る団体です。
一人では解決が難しい問題も、仲間と一緒に取り組むことで解決できる場合もあります。みなさんが集団で会社と対等な立場で交渉できるよう、憲法でも「労働三権」を保障しています（憲法第28条）。

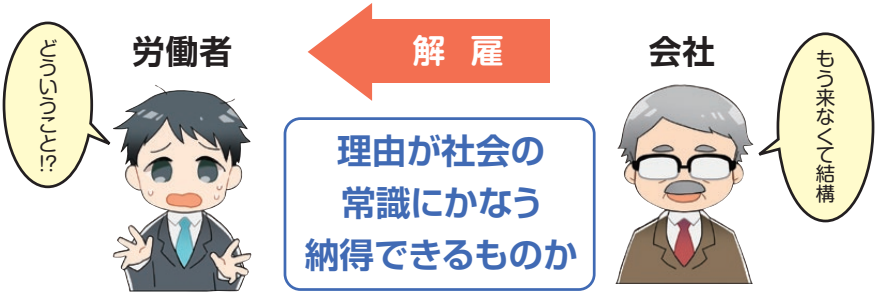
① 労働者が労働組合を結成する権利（団結権）
② 労働者が使用者（会社）と団体交渉する権利（団体交渉権）
③ 労働者が要求を実現するために団体で行動する権利（団体行動権（争議権））

この権利を具体的に保障するため、労働組合法が定められています。

Q13 ミスが原因で「もう明日から来なくていい」って……これってあり？

A 解雇には社会の常識にかなう納得できる理由が必要となります。

解雇＝会社が労働契約を一方的に終わらせて労働者を辞めさせること。



理由が社会の常識にかなう納得できるものか

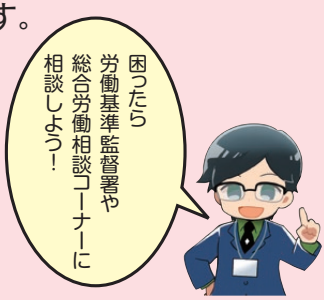
最終的には裁判所による判断

社会の常識にかなう納得できる理由のない解雇は無効。
特に次のような場合についての解雇は禁止。

解雇が禁止される主な場合

労働基準法	・業務上災害の療養のために休業する期間とその後30日間の解雇 ・産前産後の休業期間とその後の30日間の解雇 ・労働基準監督官に申告したことを理由とする解雇
労働組合法	・労働組合の組合員であることなどを理由とする解雇
男女雇用機会均等法	・労働者の性別を理由とする解雇 ・女性労働者が結婚・妊娠・出産・産前産後休業したことなどを理由とする解雇
育児・介護休業法	・労働者が育児・介護休業等の育児・介護休業法上の制度利用を申し出たこと、又は取得したことを理由とする解雇

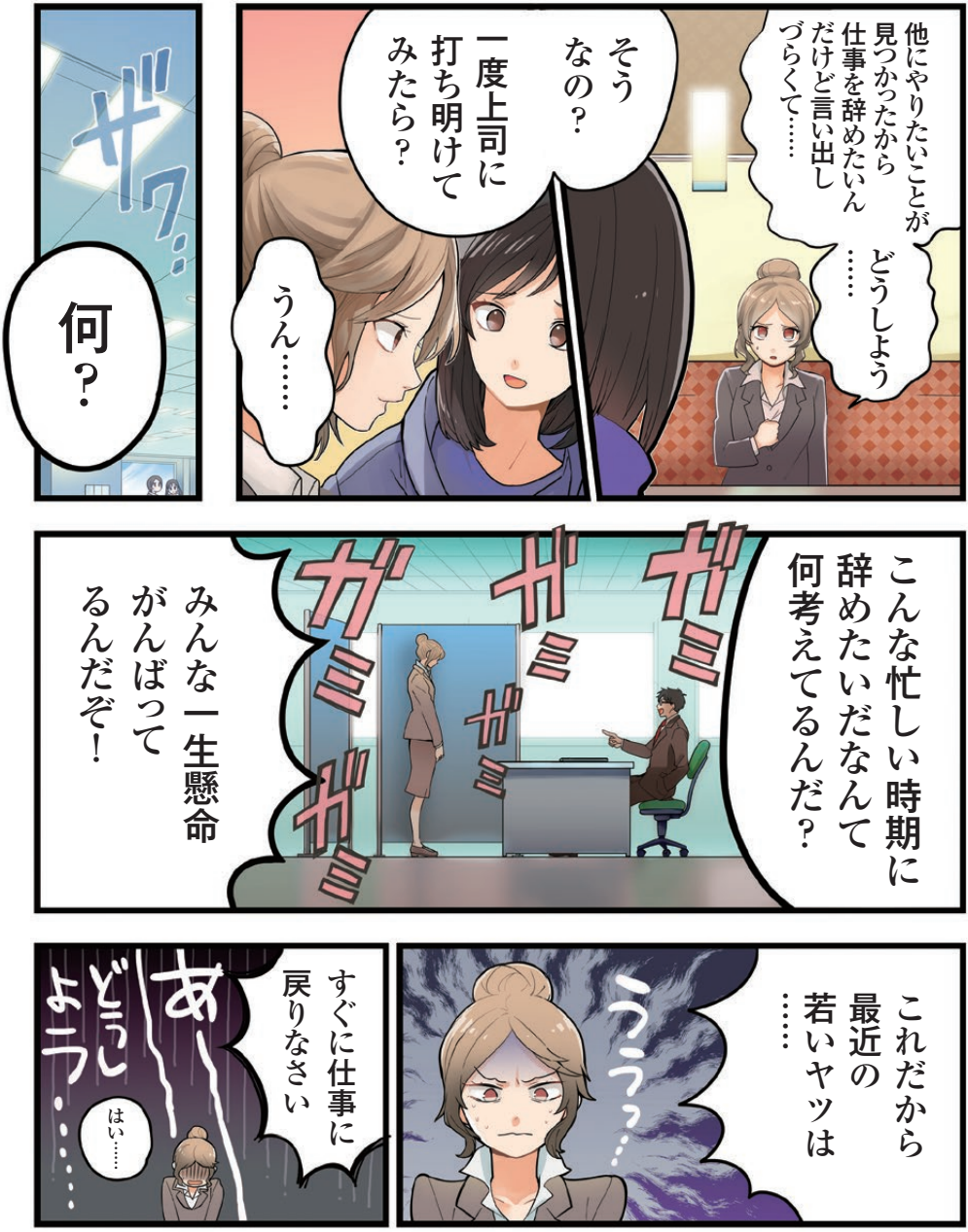
たとえ解雇が有効であっても、解雇を行う場合、30日以上前の予告か、30日分以上の平均賃金を支払う必要があります。



知っておきましょう！

アルバイトや契約社員など、契約期間に定めのある労働契約を結んでいる場合、**契約期間中に解雇することは、「契約違反」**となり、原則としてできません（やむを得ない事由がある場合を除く）。

Q14 会社を辞めようとしたけど辞めさせてもらえない……これってあり？



A 辞めさせてもらえないなど働いている会社とトラブルがあったら、総合労働相談コーナーに相談しましょう。

あらかじめ契約期間が定められていないときは、労働者は少なくとも2週間前までに退職の申し出をすれば、法律上はいつでも辞めることができます。

※期間によって報酬を定められた場合は、別の定めがありますので総合労働相談コーナーに相談してください。

※ただし、就業規則で退職手続が定められている場合、その内容が合理的であれば従う必要がありますので、確認しておきましょう。

知っておきましょう！

アルバイトや契約社員など、契約期間に定めのある労働契約を結んでいる場合、契約期間の満了前に退職することは「契約違反」となり、原則としてできません（やむを得ない事由がある場合を除く）。

個別労働関係紛争解決促進制度

辞めさせてもらえないなど働いている会社との間でトラブルがあったら、都道府県労働局（総合労働相談コーナー）において、簡易・迅速にトラブルの解決を支援する制度があります。

詳しくは

個別労働関係紛争の解決　検索

※退職した場合には、公的医療保険や年金の切り替え手続きが必要です。
年金は市町村の窓口で手続きをしましょう。また、公的医療保険は退職する会社や、再就職先または市町村の窓口で必要な手続きをしましょう。（養っている家族がいる場合には、その人についても同様に手続きが必要です。）

働く人のための相談窓口

働く上で疑問や悩みがありましたら、次の窓口に相談してみてください。
相談はいずれも無料です。

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（労働条件、解雇、いじめ・嫌がらせなど） HP https://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html	
ハローワーク（公共職業安定所）	職業相談、職業紹介・指導、職業訓練の受講あっせん、雇用保険の給付（仕事探し、失業等給付、育児休業等給付、職業訓練など） HP https://www.mhlw.go.jp/kyujin/hwmap.html	
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、指導、労働基準関係法令に基づく許可、認可などの事務（安全の確保など） HP https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/location.html	
都道府県労働局雇用環境・均等部（室）	・性別による差別、職場におけるハラスメント、就職活動中の学生等に対するハラスメント、妊娠・出産等、育児・介護休業等を理由とする不利益な取扱い（退職強要、解雇、降格、契約の更新拒否（雇止め）など）、妊産婦の健康管理などに関する相談の受付 ・仕事と子育てや介護との両立支援 ・非正規雇用労働者の待遇改善 ※派遣労働者の待遇改善は、職業安定部・需給調整事業部 HP https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/	
労働委員会	労働組合と使用者（会社）との間のトラブルの調整、使用者が組合員への不利益な取扱いを行った場合や組合との団体交渉を正当な理由なく拒否した場合の審査、労働者と会社との間の個別のトラブル（辞めさせられた、辞めさせてもらえないといったトラブルなど）の解決の支援 HP 中央労働委員会　https://www.mhlw.go.jp/churoi/ 都道府県労働委員会　https://www.mhlw.go.jp/churoi/chihou/pref.html	中央労働委員会 都道府県労働委員会
日本司法支援センター（法テラス）	労働問題に関する法的トラブルの解決の支援 HP https://www.houterasu.or.jp	
日本年金機構	厚生年金保険に関する相談の受付 HP 全国の相談・手続き窓口　https://www.nenkin.go.jp/section/soudan/index.html 電話での年金相談窓口　https://www.nenkin.go.jp/section/tel/index.html	全国の相談・手続き窓口 電話での年金相談窓口

※読み取りにくいときは、周囲を手などで隠してください。

各都道府県に設置されている労政事務所や労働相談窓口でも労働相談を受け付けていますので、住まいの都道府県のホームページなどをご覧ください。

リサイクル適性Ⓐ
この印刷物は、印刷用の紙へリサイクルできます。

令和７年４月更新