

知っておきたい

# 働くときの基礎知識

～社会に出る君たちへ～

第4版



支えます！職場の安心 企業の未来



全国社会保険労務士会連合会

## はじめに

会社員として働くことを前提に、人生80年として考えてみると、生まれてから社会に出るまでの期間は約20年、社会に出て働く期間は約40年、残りの老後が約20年です。

この一生の半分にもあたる、社会に出て働く期間には、結婚、出産、育児など、皆さんの人生にとって大きなイベントが凝縮されています。また、この期間のうち実に3分の1以上が働く時間や通勤時間にあたります。

ここで覚えておいてもらいたいののが、今後皆さんがどんな仕事であれ、**いきいきと前向きに働くことができるかということが、充実した人生を送れるかどうかの大きなポイント**になるということです。

しかし、現実には、中学、高校、大学の卒業後、3年以内に就職した会社を辞めてしまう割合は、「753現象」と言われるように、それぞれ約7割、5割、3割と非常に高くなっています。その結果、いわゆる「ニート」(就学、就労、職業訓練のいずれも行っていない者)と呼ばれる状態にある若者の存在が社会問題になっています。

そこで、私たち社会保険労務士(社労士)は、「多くの人に、いきいきと職場で働いてもらいたい」という考えで、この「知っておきたい働くときの基礎知識 ～社会に出る君たちへ～」を作成しました。

この冊子では、これから社会に出る皆さんが安心して働けるように、働くときのルールや制度について、ぜひとも知っておいてもらいたい内容をまとめています。

内容は、まだ理解するのが難しかったり、なかなか興味が持ちにくい点もあるかと思います。

しかし、卒業して実際に働いてみると、多くの疑問点や悩みが出てくると思います。そのときに、今日学んだことを思い出していただき、この冊子を改めて手にとって読んでみてください。

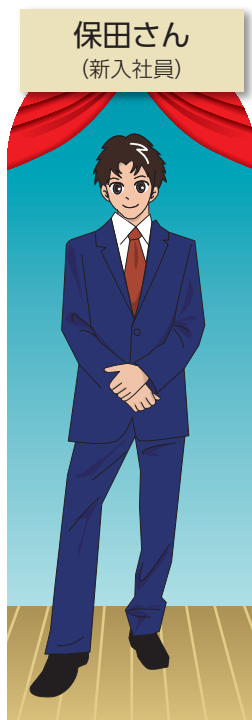
この冊子が、皆さんにとって、いきいきと働くための助けとなり、皆さんが将来社会で活躍されることを期待しています。

# C O N T E N T S

## はじめに

<b>1</b>	会社で働くということ	2
<b>2</b>	いろいろある働き方	6
<b>3</b>	給与明細をよく見てみよう	10
<b>4</b>	入社の前に確認しておこう	14
<b>5</b>	会社を休みたいとき	20
<b>6</b>	職場でトラブルがあったとき	24
<b>7</b>	病気やけがで病院に行ったとき	28
<b>8</b>	職場や通勤中にけがをしたとき	32
<b>9</b>	失業したり退職したりしたとき	36
<b>10</b>	年をとったときの生活は？	40
<b>11</b>	困ったときの相談先	46
	社会保険労務士(社労士)とは	48

## 登場人物紹介



# 1

## 会社で働くということ



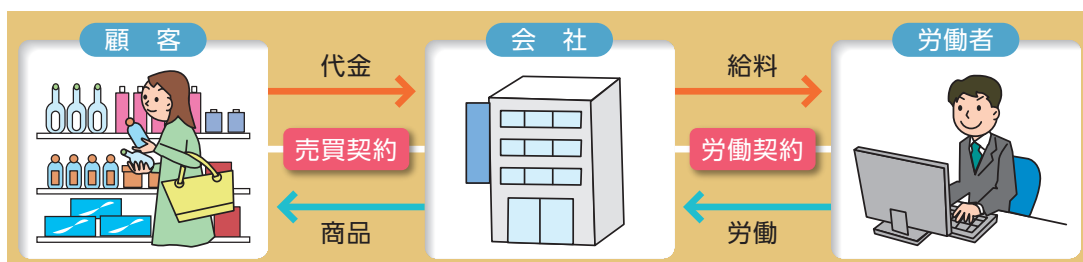
現在、雇用されて働くひとは9割もいます。ここでは、会社で働くということとはどのようなことなのかを見ていきましょう。



佐藤社労士

## ●会社で働くこと

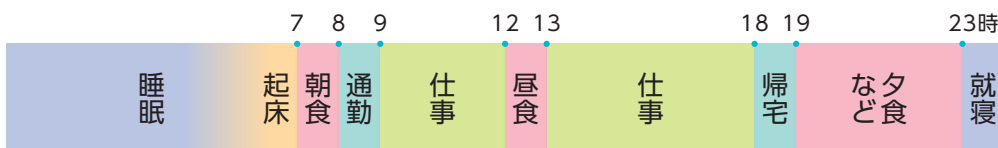
下の図のとおり、会社で働くということは、会社と労働者が労働契約を結び、労働者が労働することで、会社から給料が支払われているということです。労働契約が結ばれると、労働者に「会社に対して誠実に働く義務」が発生し、会社に「労働契約で結ばれた給料を支払う義務」が発生します。



このように、会社で働くということは、社会で生きていく中での約束ごとで成り立っていますから、当然、ルールを守らなければいけませんし、守らない場合にはペナルティもあります。ですから、社会へ出る前に「働くこと」の大切さや、身につけておくべき常識などを学んで、責任感を持って働くことが大切です。

## ●会社員の主な1日

次に、一般的な会社員の1日の流れを見てみましょう。会社に入ると1日に8時間前後働くこととなります。学校へ行っている時間と同じくらいですね。1日24時間を3つに分けると、3分の1は仕事に使い、3分の1は睡眠や身だしなみを整えることなどに使い、3分の1は食事や通勤時間と余暇に使うこととなります。起きている時間の半分を仕事に使うわけですから、有意義に過ごしたいものです。「働くこと」の意義は、働いてみないとわからないかもしれませんが、自分なりの意義を見つけ出すことが充実した人生を送ることにつながります。



## 採用から定年まで、社会人の流れ

続いて、会社に入ってから退職するまでの流れを見てみましょう。入社から退職までは、50年近くになる場合もあり、人生の大きなポイントになります。



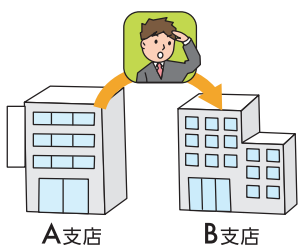
●**入社まで** 求人を見て、高校生の場合は学校からの紹介を受けて応募すると、筆記試験や適性検査、集団面接、個人面接などを受けます。その結果、会社側が採用を決め、自分も入社という意味があると**内定**を受けます。内定とは入社約束のようなものです。



●**入社時** 労働条件を確認し、入社後に誠意をもって働くという誓約書に署名して、入社します。入社時に研修を行う会社も多くあります。入社時には、能力、勤務態度などの適性をみるため、一般的に3か月程度の**試用期間**を設けている会社もあります。



●**昇給** 一般的に、入社して1年たつと給料の見直しがあります。会社の望む姿勢で働いてくれたかどうかを評価し、それに基づいて給料が上がったり、場合によっては下がったりします。また、仕事上の責任が重くなって、**昇給**したり**昇格**したりすることもあります。このあたりは、会社の人事制度によって異なります。



●**異動** 入社時に配属された部署で定年まで働く場合もありますが、人材育成のため、いろいろな部署を経験させる会社も多くあります。**転勤**で勤務地が変わる場合や、**出向**といって別の会社に**異動**することもあります。



●**定年・退職・解雇** 現在では、ある一定の年齢に達したら、労働契約を終了する会社がほとんどです。そのような仕組みを**定年**といい、定年年齢に達したら会社を**退職**します。このとき**退職金**が支給される会社もあります。

また、定年まで勤めずに途中で会社を辞め、転職する人もいます。あるいは、会社から辞めさせられる場合もあります。これを**解雇**といい、経営状況の悪化や、社員の非行、能力不足、病気……などさまざまな理由があります。

## 会社で働くときに求められる能力

会社で働くときに求められる能力とはどのようなものか勉強しましょう。

### ●社会人基礎力

「社会人基礎力」とは、「前に踏み出す力」、「考え抜く力」、「チームで働く力」の3つの能力（12の能力要素）から構成されており、「職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎的な力」として、経済産業省が提唱しています。企業や若者を取り巻く環境変化により、「基礎学力」「専門知識」に加え、それらをうまく活用していくための「社会人基礎力」を意識的に育成していくことが今まで以上に重要となってきています。

### 社会人基礎力＜3つの能力／12の能力要素＞

#### 前に踏み出す力（アクション） ～一歩前に踏み出し、失敗しても粘り強く取り組む力～



- 主体性** 物事に進んで取り組む力  
指示待ちの姿勢ではなく、自分でやるべきことを見つけ積極的に取り組む
- 働きかけ力** 他人に働きかけ巻き込む力  
自分だけでなく、周囲の人間とともに目的を達成する
- 実行力** 目的を設定し確実に行動する力  
自分で目標を設定し、途中で失敗しても最後まで粘り強くやりぬく

#### 考え抜く力（シンキング） ～疑問を持ち、考え抜く力～



- 課題発見力** 現状を分析し目的や課題を明らかにする力  
現状の問題点を発見し、どのようにすれば解決できるかを探る
- 計画力** 課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する力  
課題解決のための方法を見極め、必要な時間、資金、人員を計画する
- 創造力** 新しい価値を生み出す力  
既存の発想に捉われず、新しい解決方法を考える

#### チームで働く力（チームワーク） ～多様な人々とともに、目標に向けて協力する力～



- 発信力** 自分の意見をわかりやすく伝える力  
自分の意見を、相手に分かりやすく整理し伝える
- 傾聴力** 相手の意見を丁寧に聴く力  
相手が話しやすい雰囲気をつくり、うまく意見をひき出す
- 柔軟性** 意見の違いや立場の違いを理解する力  
自分のやり方だけにこだわらず、周囲の意見、立場を尊重し理解する
- 状況把握力** 自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する力  
職場での自分が果たすべき役割を理解し、行動する
- 規律性** 社会のルールや人との約束を守る力  
社会のルールに則って自分を律し、他人との約束も守る
- ストレスコントロール力** ストレスの発生源に対応する力  
ストレスの発生の原因を理解し解消法を持っている

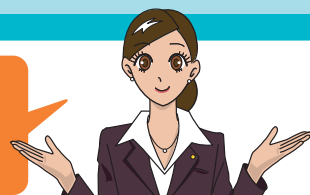
# 2

## いろいろある働き方





働き方にもいろいろあるそうですね。ここでは、どんな働き方があるのか見ていきましょう。



## 働き方にはどういう種類があるの？

働き方にはいろいろな種類がありますが、大きく分けると次のようになります。働き方を選ぶときには、それぞれのメリットやデメリットだけではなく、皆さんの将来の目標や、なぜ働くのかをよく考えてから決めるようにしましょう。

労働者 (雇用される人)	正社員	一般の社員。一般的には1日8時間、週40時間勤務の会社が多い。	
	非正規社員	パートタイマー・アルバイト	正社員より1日の労働時間が短かったり、労働日数が少ない人。
		契約社員	契約期間を定めて勤務する社員。期間は原則3年以内と法律で定められている。
		派遣社員	派遣会社に登録して、他の会社に派遣されて働く人。
雇用されない人		個人商店、芸能人、プロスポーツ選手、農家、漁師、内職などの個人事業主。会社社長、役員など。	

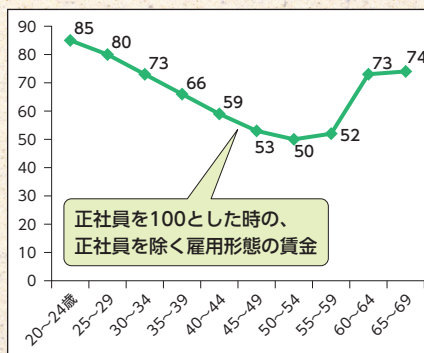
### コラム

#### フリーターとニート

正社員以外の就労形態(アルバイトやパートタイマーなど)で生計を立てている人を「フリーター」と呼びます。自分の好きな時間帯に働くことができるメリットはありますが、一般的に、正社員に比べると賃金が安く(下記グラフ参照)、不安定な雇用です。また、長引く不況から求人数自体が少ないこともあり、一度フリーターとして働き始めると正社員に転職することは難しいといわれています。

2000年～2005年頃の就職氷河期に、正社員を希望して就職活動をしたにもかかわらず正社員になれず、やむを得ずフリーターとして働き始めた若者が、正社員になれないままフリーターを続けている等、フリーターの年齢層の高齢化が社会問題となっています。

また、ニート(NEET)とは、「進学も就職もせず教育訓練も受けない」を意味する英語の頭文字(Not in Employment, Education or Training)です。日本では、15～34歳の非労働力人口のうち、家事も通学もしていない「若年無業者」をニートと定義しています。現在15～34歳の全体数約2千600万人のうち、56万人が「若年無業者」に該当するとされています。(平成27年総務省「労働力調査」)



厚生労働省「平成27年度賃金構造基本統計調査」

## ●働き方のメリット・デメリットは？

まず働き方の違いを勉強してみました。ここでは、それぞれの働き方によるメリットとデメリットをお伝えします。下のメリットやデメリットは、皆さんそれぞれの考え方や会社の条件によって変わってきますので、一般的なケースとして参考にしてもらいたいと思います。

	メリット	デメリット
正社員	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ボーナスがあるなど給与が高い</li> <li>・雇用が安定しているので、将来設計がしやすい</li> <li>・責任ある仕事を任される</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・長時間働かなくてはいけないケースがある</li> <li>・責任ある仕事を任される反面、仕事へのプレッシャーが大きい</li> </ul>
パートタイマー・アルバイト	<ul style="list-style-type: none"> <li>・働く時間や仕事内容を選択できる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ボーナスがない、あるいは少ない</li> <li>・正社員、派遣社員に比べ給与が低い</li> <li>・雇用が不安定なケースがある</li> <li>・責任ある仕事を任されないことが多い</li> </ul>
契約社員	<ul style="list-style-type: none"> <li>・働く時間や仕事内容を選択できる</li> <li>・実績や成果を残せば、正社員登用の可能性が出てくる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・雇用が不安定である</li> </ul>
派遣社員	<ul style="list-style-type: none"> <li>・パート、アルバイトに比べ時給が高いケースが多い</li> <li>・専門性が高い仕事をするため、キャリアアップが見込める</li> <li>・働く時間や仕事内容を選択できる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ボーナスがない、あるいは少ない</li> <li>・正社員より給与が低い場合が多い</li> <li>・短時間で契約が終了してしまう（原則として最長3年）</li> </ul>
自営業・会社社長など	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自分の思うとおりに仕事を進めることができ、やり甲斐がある</li> <li>・雇用されて働くよりも収入が多いケースが多い</li> <li>・定年がないため、仕事をやめる時期を自分で決められる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労災保険・雇用保険に入れないなど仕事ができなくなった時の補償がない</li> <li>・やり甲斐は大きい反面、全ての責任を自分自身で負わなければならない</li> <li>・収入が不安定になるケースがある</li> </ul>

このように、働き方によってメリット、デメリットが異なります。どのような働き方を選ぶにしてもリスクが伴います。社会人になるということは基本的に自己責任となります。実際に働く前に、自分はどのような働き方をすべきかよく考え、悔いが残らない社会人生活を送りましょう。

## 少子高齢化社会と労働環境

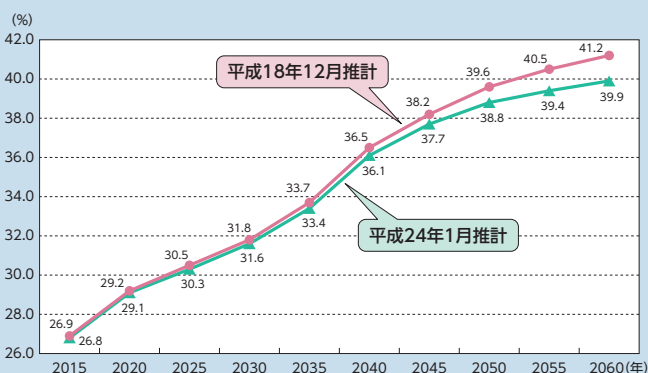
少子高齢化により、日本の総人口は、今後急速に減少していくものと推計され、2015年国勢調査の1億2,709万人から、2030年には1億1,662万人に、2048年には9,913万人、2060年には8,674万人まで減少すると見込まれています。その一方で、高齢化は進み2060年には、65歳以上が人口の約4割を占めると見込まれています。

少子高齢化は、先進国に共通する問題ですが、ここ数年ではフランス、スウェーデンのように出生率が回復する国もみられるようになってきています。フランスでは、かつては家族手当等の経済的支援が中心でしたが、1990年代以降、保育の充実へシフトし、その後さらに出産・子育てと就労に関して幅広い選択ができるような環境整備、「両立支援」を強める方向で政策が進められています。

また、スウェーデンでは、比較的早い時期から、経済的支援とあわせ、保育や育児休業制度といった「両立支援」の施策が進められてきています。



高齢化率の前回将来推計との比較



資料:2015年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成24年1月推計)」の出生中位・死亡中位仮定による推計結果及び「日本の将来推計人口(平成18年12月推計)」の出生中位・死亡中位仮定による推計結果

### コラム

#### 共稼ぎ世帯の増加と育児・家事負担

共稼ぎ世帯と専業主婦世帯の世帯数を比べると、1997年には既に共稼ぎ世帯の方が上回っており、それ以降も共稼ぎ世帯は増え続けています。しかし、一方で、家事・育児に関する負担は、依然、女性に偏っています。2011年の総務省の調査によると、6歳未満の子どもがいる共働き世帯の夫・妻の1日当たりの時間配分を見ると、夫に比べて妻の家事関連時間は長く、特に育児に関する時間は夫の約4倍となっており、育児期の男性社員の勤務時間の短縮等のワーク・ライフ・バランスの充実とともに、家庭内における夫の一層の家事・育児への積極参加が求められているといえます。



### みんなで考えてみよう

- 結婚・出産後も女性が活躍できる労働環境とはどんなものだろう？
- 65歳以上の高齢者が働きつづけられる社会を築くにはどんなことが必要だろう？

# 3

## 給与明細をよく見てみよう



給与からたくさんの金額が差し引かれていました。なぜ給与からこんなに差し引かれるのでしょうか？ それは国と会社が社員の生活を守るためなのです。



## ◆給与明細は大きく3つに分かれる

給与明細は一般に「**勤怠**」、「**支給**」、「**控除**」の3つに分かれています。

●**給与支給明細書の例** (金額は仮の数値、東京で勤務しているケースを想定)

勤 怠			支 給 額		控 除 額			
出勤日数		20	項 目	金 額		項 目	金 額	
有給日数		0	基本給	170,000	法定控除	健康保険	9,960	
欠勤日数		0	職務手当	0		厚生年金保険	18,182	
特別休暇		0	家族手当	0		雇用保険	835	
			住宅手当	20,000		所得税	3,620	
			通勤交通費	12,000		住民税	7,500	
			時間外手当	6,645		法定控除計	40,097	
時間外勤務時間	残業時間	5				その他の控除	一般財形	10,000
	休出日数						組合費	500
	休出時間							
	深夜残業							
遅刻・早退	遅早回数				その他の控除計	10,500		
	遅早時間				控除額合計	50,597		
			支給額	208,645	差引支給額	158,048		

## ◆勤怠とは

勤怠には、出勤した日数、休んだ日数、有給休暇を取った日数、働いた時間や残業した時間などが記されています。これにより支給額が決まります。

## ◆支給額とは

支給額は、出勤した日数や休んだ日数などをもとに計算されます。ここでは、主な支給額の中身について知っておきましょう。ただし、各種の手当を支給するかどうかは、会社や働き方によって異なりますので注意してください。

- 基本給**…支給額から手当を除いた、給与の基本となる金額
- 役職手当**…部長や課長など、責任ある立場の役職の人につく手当
- 家族手当**…配偶者や子供などを養っている場合につく手当
- 住宅手当**…家を買ったり、借りている場合につく手当
- 残業手当**…会社が決めている労働時間を超えて働いた場合につく手当

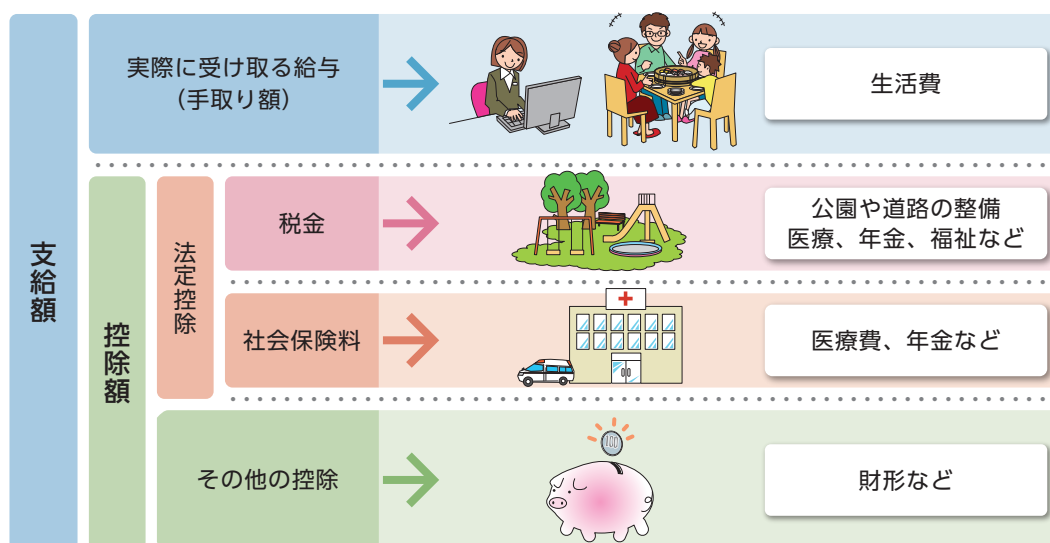
## ◆控除額とは

控除額とは、勤怠によって決まった支給額から引かれる金額（「天引き」ともいいます）で、引かれたあとの額が、実際に受け取る給与（「手取り額」といいます）になります。

それでは、なぜ、せっかく働いた金額が減らされてしまうのでしょうか？ 控除額の中身を勉強しながら考えてみましょう。

### ●控除額は何に使われているの？

下の絵のとおり、控除額は「法定控除」と「その他の控除」に分かれます。「法定控除」は「税金」と「社会保険料」に分かれ、それぞれ皆さんや家族の生活を支える費用に使われます。本来は皆さん自身が行う手続きや支払いを、会社が代わりにやってくれているのです。



### ●税金とは

税金は、皆さんが商品を買ったときに払う消費税がよく知られていますが、給与から控除されているのは所得税と住民税になります。所得税は国に納める税金で、住民税は皆さんの住んでいる都道府県や市区町村に納める税金です。税金の使い道はいろいろですが、皆さんの身近なものとして医療、年金、福祉のほか、公園や道路、学校の整備などに使われています。

### ●社会保険料とは

もし、皆さんや家族が病気やけがをしたり、仕事を失ったり、死亡するなどしたら大変ですよ。しかも、いつ起きるか予想できるものではありません。このような状況になってしまった人を助けるために、みんなで支えあう制度を「**社会保障制度**」といいます。この「社会保障制度」のもとにある健康保険、厚生年金保険、雇用保険、介護保険（40歳以上の人）などの社会保険の保険料が給与から控除されます。

## ◆給与明細をもらったときのチェックポイント

ここでは、将来皆さんが実際に給料をもらったときに、確認しておきたいポイントをまとめておきました。はじめて給与明細をもらったときに、ぜひチェックしてみてください。

### ●最低賃金について

働き方によって給与の金額はさまざまですが、それでは、どんなに安い金額でもよいのでしょうか？ 答えはNOです。働く人の生活を守るために、会社が支払わなければならない給与の最低額が「最低賃金」として法律で決められているのです。この「最低賃金」は、都道府県ごとの最低賃金と、仕事内容による最低賃金がありますが、ここでは都道府県ごとの最低賃金を紹介します。給与明細をもらったときに確認しましょう。

都道府県ごとの最低賃金時間額(円)

北海道	786	石川県	757	岡山県	757
青森県	716	福井県	754	広島県	793
岩手県	716	山梨県	759	山口県	753
宮城県	748	長野県	770	徳島県	716
秋田県	716	岐阜県	776	香川県	742
山形県	717	静岡県	807	愛媛県	717
福島県	726	愛知県	845	高知県	715
茨城県	771	三重県	795	福岡県	765
栃木県	775	滋賀県	788	佐賀県	715
群馬県	759	京都府	831	長崎県	715
埼玉県	845	大阪府	883	熊本県	715
千葉県	842	兵庫県	819	大分県	715
東京都	932	奈良県	762	宮崎県	714
神奈川県	930	和歌山県	753	鹿児島県	715
新潟県	753	鳥取県	715	沖縄県	714
富山県	770	島根県	718		

(平成28年10月現在)

### コラム

#### マイナンバーとは

平成27年10月から、日本国内の全住民に通知されている、1人ひとり異なる12桁の番号をマイナンバーと言い、社会保障や税の手続きなどに利用する番号です。

- 通知カードや個人番号カードはなくさないようにしましょう。
- 他の人にむやみに教えないようにしましょう。



マイナちゃん

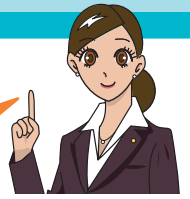
# 4

## 入社の前に確認しておこう





入社したら、入社する前と話が違っていた。そんな会社があるのも事実です。  
入社してから後悔しないためには、労働についての知識を持つことが必要です。



## ◆労働条件はどうやって決まるのか

3ページで、皆さんが労働することで、会社が給料を支払うという「会社」について説明しました。それでは、皆さんが会社に就職して働く前には、会社とどのようなやり取りをして労働条件が決まるのでしょうか。ここでは、皆さんが会社に入るときに必ず確認しておいてほしい「労働条件」について説明します。

### ●労働契約とは

皆さんが会社で働くということは、会社と皆さんが働くことについて「契約」を結ぶということになります。皆さんは会社で働き、会社は皆さんに賃金を支払うという「労働契約」です。労働契約は皆さんと会社が賃金や労働時間などの労働条件に互いに納得した上で結ぶのが前提になっています。

### ●労働条件通知書とは

企業が労働者を採用する場合には、正社員だけでなくパートタイマーやアルバイトを含めて、賃金や労働時間などの労働条件を伝えることが義務づけられています。この伝える文書のことを「労働条件通知書」といいます。

働く前にいわれていた労働条件と実際に働いてみた労働条件が違い、トラブルになってしまうことがあります。労働条件通知書(イメージ)を挙げておきますので、労働条件が示されたときには、しっかりチェックしましょう。  
※労働条件通知書(イメージ)は主な項目を抜粋したもので、実際の通知書には就業の場所や従事すべき業務の内容などが記載されています。

労働条件通知書(イメージ)

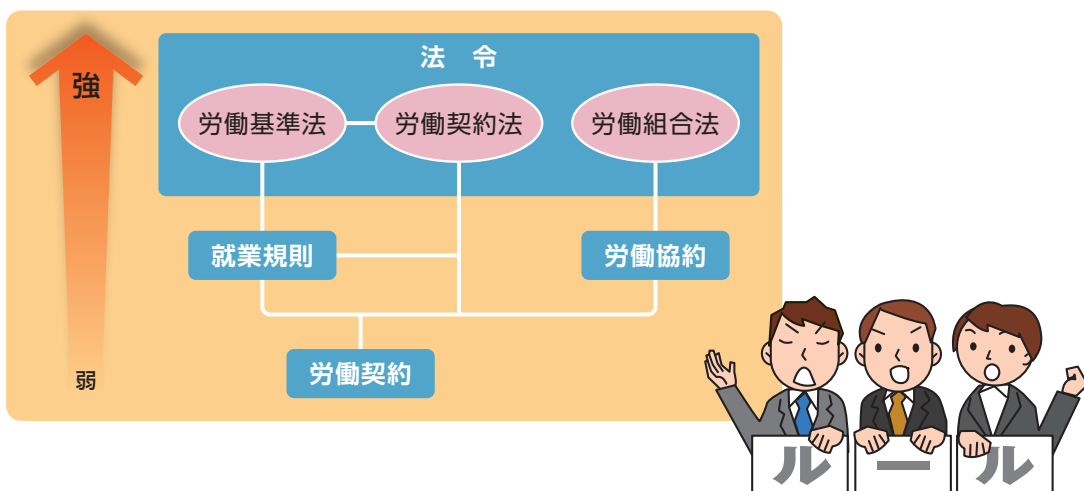
	殿 年 月 日 事業場名称、所在地 使用者職氏名
契約期間	期間の定めなし、期間の定めあり ( 年 月 日 ~ 年 月 日 )
始業・終業の時刻、休憩時間	1 始業・終業の時刻 始業( 時 分) 終業( 時 分) 2 休憩時間( 分)
休日	・定例日: 毎週( 曜日)、国民の祝日、その他( )
休暇	1 年次有給休暇 6か月継続勤務した場合→( 日) 2 その他の休暇 有給( ) 無給( )
賃金	1 基本賃金 イ 月給 ( 円) ロ 日給 ( 円) ハ 時間給 ( 円) ニ その他 ( 円) 2 諸手当の額 イ 手当 円 ロ 手当 円 3 所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率 イ 所定時間外 法定超( )% 所定超( )% ロ 休日 法定休日( )%、 法定外休日( )% ハ 深夜( )%
退職に関する事項	1 定年制(有( 歳)、無( )) 2 解雇の事由及び手続 ( )

## ◆働くルールは何で決められているの？

ここまで皆さんが働くときの条件を見てもらいました。それでは、皆さんと会社が労働契約を結べば、24時間連続で働くなど、どんな労働条件でもよいのでしょうか？ここでは、少し難しい部分もありますが、働く人と会社が守らなくてはいけないルールについて説明します。

### ●働くルールの全体像

下の絵を見てもらうと、先ほどの「労働契約」が一番下にあります。これは、労働契約を結ぶには、その上にある労働基準法や就業規則というルールを守らなくてはいけないことを表しています。つまり絵の左側でいうと、労働基準法>就業規則>労働契約の順で、守らなくてはいけないルールの強さが決まっています。



### ●労働基準法とは

労働基準法は、会社と労働者が共に守らなくてはいけない法律として、労働者が劣悪な労働条件で働くことがないように労働者を保護することを目的としています。下のとおり、労働基準法に定められているルールは、最低の基準になっていますので、のちほど説明する就業規則や労働契約は、それ以上の条件を設定しなければいけないのです。先ほどの労働条件通知書は労働基準法に定められた「労働条件の明示」を書面で行ったものです。

#### (労働条件の原則)

- 第1条 労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない。
- 2 この法律で定める労働条件の基準は最低のものであるから、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るよう努めなければならない。

### (労働条件の決定)

第2条 労働条件は、労働者と使用者が、対等の立場において決定すべきものである。

2 労働者及び使用者は、労働協約、就業規則及び労働契約を遵守し、誠実に各々その義務を履行しなければならない。

## ●労働契約法とは

労働契約法は、会社と労働者の間で労働条件に関するトラブルが増加してきたことを受けて、平成20年にできた比較的新しい法律です。これまで勉強してきた労働条件に関するトラブルを未然に防止するために、労働基準法より詳しく、労働契約のルールが定められています。

### (目的)

第1条 この法律は、労働者及び使用者の自主的な交渉の下で、労働契約が合意により成立し、又は変更されるという合意の原則その他労働契約に関する基本的事項を定めることにより、合理的な労働条件の決定又は変更が円滑に行われるようにすることを通じて、労働者の保護を図りつつ、個別の労働関係の安定に資することを目的とする。

## ●就業規則とは

就業規則とは、個々の会社が定めている働くときのルールです。パートタイマーやアルバイトも含めて、10人以上の労働者を雇っている場合には、作成して労働基準監督署に届け出る義務があります。働く場合に大変重要なポイントとなる労働時間や賃金はもちろんのこと、服務規律としてセクハラ・パワハラの禁止などがのっていることもあり、学校でいけば校則に近いものがあります。会社も労働者もこの就業規則を守ることによって、安心していきいきと仕事ができる職場になるのです。

### ●就業規則の例

#### (労働時間及び休憩時間)

労働時間は、1日8時間、1週間につき40時間とする。

始業・終業の時刻及び休憩時間は、次のとおりとする。

始業・終業時刻	休憩時間
始業 午前9時00分	12時00分から13時00分まで
終業 午後6時00分	



#### (パワーハラスメントの禁止)

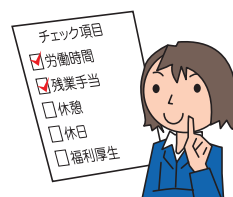
従業員は、いかなる場合でもパワーハラスメントに該当するか、該当すると疑われるような行為を行ってはならない。

#### (パソコン・携帯電話利用(私用禁止))

従業員は、パソコン及び業務用携帯電話を私用してはならない。

## ◆チェックポイント

ここでは、労働時間や休憩・休日など、労働契約の中でも重要なポイントをまとめておきました。実際に働く場合には、しっかりと確認をして、気持ちよく働けるようにしましょう。



### ●労働時間について

労働時間とは働く時間です。先ほどの労働基準法では、1日に8時間、1週間に40時間を超えて働かせてはならないと定められています（この時間を「**法定労働時間**」といいます）。会社がこの時間を超えて労働させる場合には、労働基準法第36条の規定に基づく「**36協定**」という労使協定を結び、「割増賃金」を支払う必要があります。

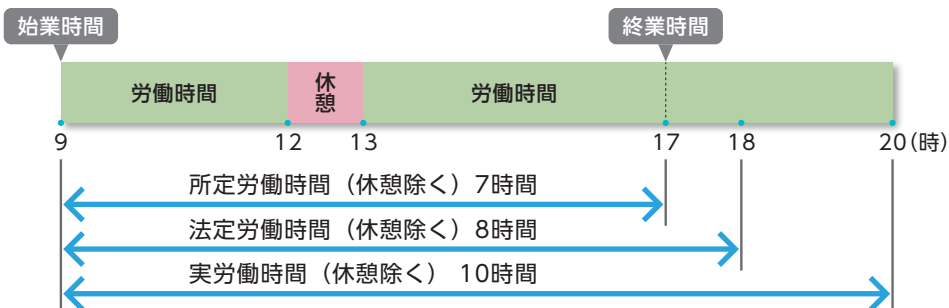
### ●休憩について

また、労働基準法では、労働時間が1日6時間を超えるときは45分以上、1日8時間を超えるときには60分以上の休憩を与えなければならないことになっています。休憩には、次の3つの原則があります。

1. **途中付与の原則**…労働時間の途中に与えなければならない。
2. **一斉付与の原則**…全労働者に一斉に与えなければならない。
3. **自由利用の原則**…労働者が自由に利用できるようにしなければならない。

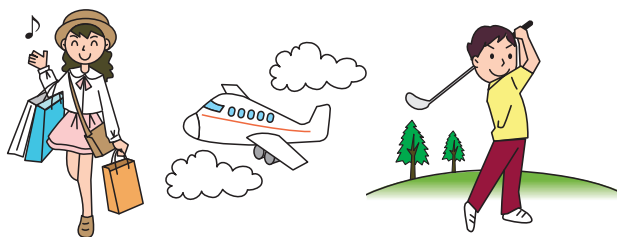


会社の就業規則などで定められた労働時間を「**所定労働時間**」といい、1日8時間以下の場合もあります。所定労働時間、法定労働時間、実労働時間の関係は下図のようになっています。



### ●休日について

休日は1週間に1日、または4週間に4日与えなくてはならないことになっています。これを法定休日といい、法定休日に働いたときは割増賃金が発生します。



## ●割増賃金について

割増賃金を通常の賃金の何割増にするかは、最低基準が定められています。

時間帯	割増率	
時間外労働（1日8時間または1週40時間を超えた時）	～45時間	25%
	45時間超～	25%超 ※1
	60時間超～	50% ※2
深夜労働（22時～5時）		25% ※3
休日労働（法定休日）		35% ※4

※1…労使で時間短縮と割増率25%超に努める（努力義務） ※2…中小企業を除く（当分の間）

※3…時間外労働の場合は50% ※4…深夜労働の場合は60%

## ●サービス残業とは

労働者を残業（時間外労働）させた場合には、会社は必ず「割増賃金」を支払わなくてはなりません。しかし、中には評価に響くなどの理由で、タイムカードを押したあとに働いたり、仕事を家庭に持ち帰ったりする、「サービス残業」をする人もいます。また、タイムカードは正しく打刻しているのに会社が残業とみなさず、割増賃金が支払われないことも「サービス残業」といいます。厚生労働省は、会社に、労働者の労働時間を正確に把握するように求めており、サービス残業は決して許されないことです。

### コラム

#### いわゆる「ブラック企業」って何？

労働基準法などをきちんと守っていないために、労働条件が非常に悪く、就職先として望ましくないような会社は、俗に「**ブラック企業**」と呼ばれています。

ブラック企業では、次のような行為が日常的に行われています。

- 雇用保険や社会保険に加入させてもらえない。
- \*セクハラ、パワハラが横行している。
- サービス残業は当たり前。
- 遅刻すると罰金という制度がある。
- 解雇の場合でも自己都合にさせる。



例を挙げればきりが無いほど、守るべきワークルールがまったく機能しない会社です。

このような会社は、たいてい社員の定着率が低いので、慢性的に人手不足の状態です。そのため、求人広告には良いことしか書かれていない場合が多いので、注意が必要です。

就職して何かおかしいと思ったら、早めに周囲の人や専門家に相談しましょう。

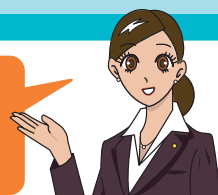
\* 詳細はP.26・27参照

# 5

## 会社を休みたいとき



こんな時は年次有給休暇が使えます。年次有給休暇とはどんな制度か確認しておきましょう。



## ◆会社を休んだ時の給料は

病院への通院や、結婚式、お葬式など、どうしても休まなくてはならない日があります。また、リフレッシュのために海外旅行に行きたいということもあります。それでは、その休んだ日に給料は出ないのでしょうか。ここでは、会社を休むときの取り決めについて説明します。

### ●年次有給休暇とは

鈴木君は正社員として入社して3年目。働きぶりは真面目で、これまで欠勤はほとんどありません。

鈴木君は、両親への感謝の気持ちを込めて、両親と1週間の海外旅行を計画しています。会社への届出はどうすればよいのでしょうか？また、その間の給料をもらえるのでしょうか？



このようなケースでは、会社に年次有給休暇の届出を行えば休みが取れますし、その間の給料がもらえます。ただし、年次有給休暇を取るためには一定の要件があるので注意してください。

#### ●年次有給休暇の要件

有給休暇は、16ページの労働基準法に定められた労働者の権利なので、働き方にかかわらず休暇を取ることができます。労働基準法では、下の表のように勤続年数が長くなればなるほど、日数が増えていきます。一生懸命に働いたご褒美といえますね。ただし、全労働日の8割以上出勤していないと年次有給休暇を取得することはできません。

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
年次 有給休暇 付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

田中君はアルバイトとして2年間働いています。友達が海外旅行に行くのを聞いて、自分も行きたいと思い、会社に相談しました。すると、「アルバイトに年次有給休暇はないから、休みの間の給料は出ないよ」と言われました。

本当にアルバイトには年次有給休暇はないのでしょうか？



パートタイマーやアルバイトには年次有給休暇がないと思っている会社もあるようですが、正社員と同じように労働者の権利として休暇を取ることができますし、もちろん給料もでます。ただし、パートタイマーやアルバイトの場合には、労働日や時間によって日数が異なってきますので働いている会社に確認してみましょう。

## ●産前産後休業と生理休暇とは

渡辺さんは正社員として入社して3年目。昨年結婚し、このたび妊娠しました。渡辺さんは職場が大好きで、出産後も働きたいと考えています。

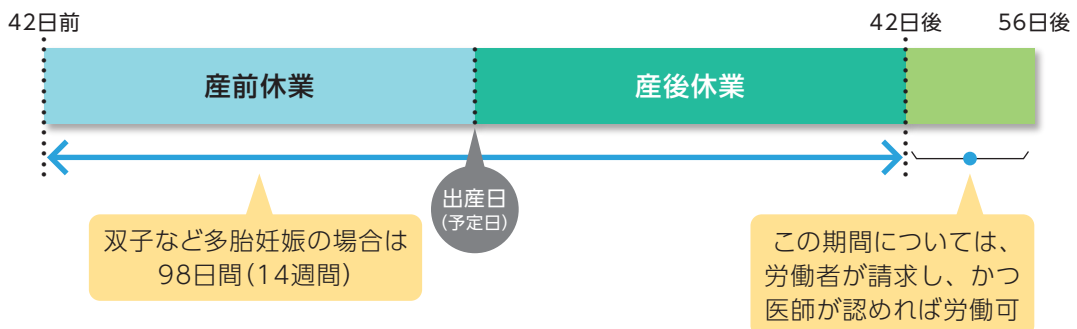
また、家計の事情があり、出産前や出産後もできるだけ働きたいのですが、希望するだけ働けるのでしょうか？ また、休んでいる間の給料はもらえるのでしょうか？



会社は、42日（6週間）以内に出産を予定している女性労働者が希望した場合には、**産前休業**を与えなくてはなりません(双子などの場合は98日以内)。また、産後56日（8週間）は、労働者が働きたいと希望しても働かせてはいけません(**産後休業**)。ただし、産後42日（6週間）を経過した労働者が働きたいと希望した場合には、医師の診断で支障がないと認められた仕事に限って働かせることができます。

なお、生理日に働くことが著しく困難な女性労働者から希望があった場合には、必要な日数の**生理休暇**を与えることになっています。

産前産後休業も生理休暇も、会社は給料を支払わなくてもよいことになっていますが、産前産後休業の場合には、健康保険から給料の3分の2相当の金額が支給されることになっています。





## ●育児休業と介護休業とは

渡辺さんは無事に出産し、元々はすぐに会社に戻ることを考えていましたが、子供が入る保育所に空きがないため、保育所に空きが出るまで、会社を休むことにしました。

保育所に空きがいつ出るのかわかりませんが、休んでいる間の給料はもらえるのでしょうか？



産後休業の56日が終わったあと、子供が1歳（一定の場合には1歳6か月）になるまで**育児休業**を取得することができます。育児休業は父母共に取得できますし、二人が取得した場合は、子が1歳2か月に達するまでの間に1年間取得することができます。働き方によっては、取得できないケースもありますので注意してください。

また、労働者は、対象となる家族1人につき、常に介護を必要とする状態に至るごとに1回、通算して93日まで**介護休業**をすることができます。

育児休業も介護休業も、会社は給料を支払わなくてもよいことになっていますが、育児休業では開始から180日目までは給料の67%を、それ以降は給料の50%が、介護休業では給料の67%相当の金額が雇用保険から支給されます。

### 育児休業



## ◆その他の休暇

以上、述べてきた休暇はすべて法令に基づくものですが、会社によって、さまざまな休暇制度を定めている場合があります。たとえば、結婚や身内の死亡時の慶弔休暇、誕生日休暇、結婚記念日休暇、裁判員休暇などです。



# 6

## 職場でトラブルがあったとき



残業代が支払われない、休みが取れない、いじめにあった、解雇された…会社との間でトラブルが発生したとき、社員はどうしたらよいのでしょうか？ここでは職場のトラブルの解決手段についてみてみましょう。



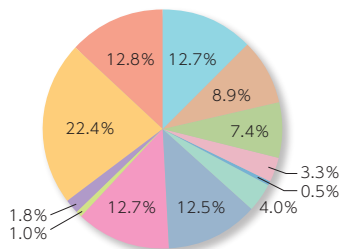
## ◆職場のトラブルが増えている

厚生労働省によると、平成27年度に全国の総合労働相談コーナーに持ち込まれた相談のうち、職場のトラブルに関する相談件数は約103万件にのぼりました。

それでは、職場のトラブルはどのようなことが原因で起こっていて、もし皆さんに起きた場合には、どうしたらよいのでしょうか。ここでは、職場のトラブルが起きやすいケースを紹介するとともに、起きた場合に解決する方法をお伝えします。

### ●職場のトラブルは、どのようなケースで起きるのか

下の円グラフのとおり、職場のトラブルはいろいろなことが原因となって発生します。原因のうち、主なものを紹介します。



#### 民事上の個別労働紛争相談の内訳

解雇	その他の労働条件
労働条件の引下げ	自己都合退職
退職勧奨	募集・採用
出向・配置転換	雇用管理等
採用内定取消	いじめ・嫌がらせ
雇止め	その他

### ●ケース1 解雇

齊藤君は10名の社員がいる会社のアルバイトとして働いていましたが、今日会社に行くと社長に呼び出され、「業績が厳しいので、今日限りで会社を辞めてほしい」と言われました。

アルバイトだからといって、即日辞めさせられても文句は言えないのでしょうか？



解雇とは、会社側から労働者に対して一方的に労働契約（15ページ参照）を打ち切ることです。もし、上のケースのように解雇されてしまったら、非常に困りますね。そこで、一例になりますが、労働基準法などの法律では、労働者を守るために下のように解雇の取扱いについて定めています。もちろん、正社員だけではなく、パートタイマーやアルバイトなどの非正規社員にもあてはまります。

- ①働く期間の決まっていない労働契約では、合理的な理由があり、社会的に認められる理由がない限りは、解雇は無効です（労働契約法）。
- ②1年や半年など働く期間の決まっている労働契約では、やむを得ない理由がなければ契約期間が満了するまで解雇できません（労働契約法）。

- ③会社が労働者を解雇する場合には、少なくとも30日前に予告をしなければいけません。30日前の予告をしない場合は、30日以上分の賃金相当額を支払わなければいけません（労働基準法）。

## ●ケース2 残業代の未払い

山田君は世間でも有名な大企業で働いていますが、非常に忙しく退社するのは23時頃です。労働時間である9時から18時を超えた分は残業時間ですので、山田君は約80時間の残業代をもらえるはずなのですが、20時間しか残業代がつきません。会社の総務に確認したところ、「残業代は20時間しかつかない制度になっている」と言われました。

このような制度は有効なのでしょうか？



18・19ページで労働時間と割増賃金を勉強したように、残業代を支払うことは法律で定められており、会社の義務です。つまり、上のようなケースは有効ではなく、80時間の残業代を支払わなくてはなりません。しかし、残業代の未払いが多く見られるのも事実です。もし、皆さんがサービス残業を強要されるとしたら、仕事をする意欲がなくなるのではないのでしょうか？このような会社に勤めてしまった場合には、我慢し続けた結果、過労死や精神的な病気になってしまう可能性もあります。

## ●ケース3 いじめ・嫌がらせ

市川君は社員が100名いる会社で、営業第1課の社員として勤めています。上司の課長は非常に厳しい人で、市川君は、「お前なんて死んでしまえ」、「早く会社を辞めろ」と毎日のように、みんなの前で大声で怒鳴られています。

このような、いじめ・嫌がらせを止めさせる方法はないのでしょうか？



会社には、社員が快適な環境で働けるように配慮する義務があります。つまり、上のようなパワーハラスメント（パワハラ）やセクシュアルハラスメント（セクハラ）など、ある社員を標的とした、いじめ・嫌がらせは会社が解決しなければなりません。信頼できる上司に相談して解決できれば一番ですが、難しいようであれば、次のページで紹介する相談機関に相談してみてください。

### 【パワーハラスメント（パワハラ）とは】

パワハラとは、職場の上司などが、立場の弱い部下に対して暴力的な言動を行うことです。これは取引先に対してや、正社員から非正規社員に対してもあてはまります。また、上司から部下への行為だけでなく、同僚間や部下から上司への行為も含まれます。



### 【セクシュアルハラスメント(セクハラ)とは】

職場におけるセクハラとは、職場において本人の意思に反する性的な言動が行われることです。パワハラと同様に上司と部下だけでなく、取引先などでもあてはまります。セクハラは、直接的な行動はもちろんですが、食事やデートの執拗な誘いも対象になります。

## ◆職場のトラブルの解決方法とは？

話し合いでは解決できない場合に、職場のトラブルの解決方法として、何を最初に思い浮かべるでしょうか？ 有名なのは裁判ですが、裁判になると時間とお金がかかってしまいます。ここでは、職場のトラブルが起きた場合に、どのような対応策があるのかを説明します。

### ●まずは相談してみよう！

職場のトラブルが起きた場合に、どのようにすれば解決できるのか、最適な解決方法は何かを自分自身で考えるのは非常に難しいことです。そこで、まずは無料で相談できる主な機関を紹介しますので、一人で悩まずに相談してみましょう。

#### 1. 社労士会総合労働相談所

労働に関する国家資格者「社労士」の団体である社会保険労務士会が運営する相談所です。全国47都道府県にあります。

#### 2. 総合労働相談コーナー

厚生労働省が設置する労働に関する相談所です。全国47都道府県の労働局にあります。

#### 3. 日本司法支援センター(法テラス)

労働問題に限らず、法律問題の全般的な相談ができます。



### ●解決に向けた手続きを知りたい！

相談をすることでトラブルを解決するのが一番ですが、相談では解決できないトラブルがあるのも事実です。そこで、裁判所以外で、相談では解決できなかったトラブルを解決する主な機関について紹介します。

#### 1. 社労士会労働紛争解決センター

労働に関する国家資格者「社労士」の団体である社会保険労務士会が運営する解決機関として、社労士が会社側、労働者側に解決策を提示します。

#### 2. 紛争調整委員会

厚生労働省が設置する解決機関として、知識豊富な経験者が会社側、労働者側に解決策を提示します。全国47都道府県の労働局にあります。



## 7

## 病気やけがで病院に行ったとき



仕事や通勤中のけがは労災保険で治療をしますが、それ以外の病気やけがはどのような保険で治療するのでしょうか。ここでは健康保険の仕組みについて見てみましょう。



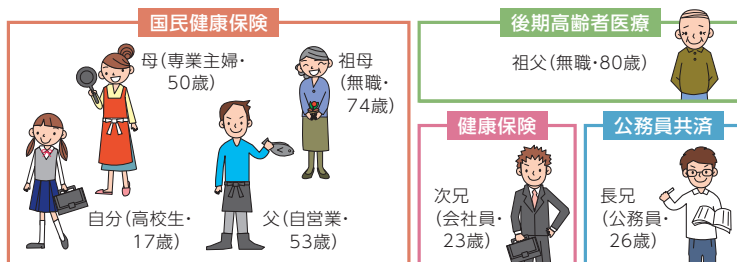
## ◆健康保険の仕組み

スキーをして骨折してしまい、1週間病院に入院することになったものの、現金の手持ちが少なくて入院できない。このようなことになったら大変ですね。ここで説明する健康保険は、病気やけがの場合の治療費が3割の負担ですむ制度です。

日本では、「国民皆保険」といって、一定の場合を除き、すべての人が健康保険に加入して、自分も含め、誰かが病気やけがをしたときに助けあう制度になっています。

### ●健康保険は働いていない家族でも使えるの？

健康保険はすべての人が加入する制度になっていますので、働いていない家族でも使えます。ただし、健康保険にも種類があり、働き方によって、自分自身や家族が加入する制度が異なりますので、下の絵で勉強してみましょう。



### 健康保険の被保険者証

健康保険被保険者証	本人(被保険者)	00123
	平成20年10月14日交付	
	記号 11010203	番号 123456
氏名	姓 太郎	性別 男
生年月日	昭和 49年 5月 24日	
資格取得年月日	平成 20年 10月 10日	
事業所所在地	港区〇〇1-2-3	
事業所名称	<input type="checkbox"/> 株式会社	
保険者番号	〇10100011	
保険者名称	<input type="checkbox"/> 全国健康保険協会 <input type="checkbox"/> 支部	
保険者所在地	<input type="checkbox"/> 市 <input type="checkbox"/> 区 <input type="checkbox"/> 町 <input type="checkbox"/> 〇-〇-〇	

保険の種類	対象になる人	保険料の支払	保険者
健康保険	会社に雇用される人と、その人に養われる家族	本人と会社が折半	健康保険組合・協会けんぽ
国民健康保険	自営業者やその人に養われる家族、無職の人など	本人が全額	市町村、特別区 国民健康保険組合
共済組合	公務員・私立学校の職員や、その人に養われる家族	本人と国などが折半	国・地方自治体・ 私学共済
後期高齢者医療	75歳以上の人など	本人が全額	後期高齢者医療広域連合

### ●健康保険料はいくら支払うの？

健康保険の保険料は、上の表のとおり保険の種類によって異なりますので、ここでは一例として、東京都の会社（保険者：協会けんぽ）で働く40歳未満の人の保険料の目安を説明します。

給料：200,000円      保険料率：9.96%（平成28年10月現在の東京都の保険料率）  
 保険料：200,000円×9.96%＝19,920円（本人支払：9,960円、会社支払：9,960円）

## ◆健康保険の内容

ここまで、健康保険の仕組みについて説明しましたが、それでは、病気、けが、出産、死亡などのときに、どのような給付があるのか勉強しましょう（保険者が健康保険組合・協会けんぽのケースを紹介します）。

### ●病気やけがをしたときは…

病気やけがをして病院で治療を受けた場合、自分自身で支払う金額は？



病気やけがで病院にかかったときは、被保険者証を提示して窓口で治療費の3割を支払います。つまり、自分で支払う3割以外の残り7割は、健康保険の保険料などから支払われるのです。

### ●出産のときは…

出産のときに、健康保険からもらえる金額は？



#### 【出産で仕事を休むとき】

出産で仕事を休むときに、会社から給料が出ない場合には、給料の3分の2相当の金額が支給されることになっています。

期間は出産日以前42日と出産日の翌日から56日間です。

※養われている家族は対象外です。



#### 【出産したとき】

妊娠4か月以上で出産したときは、「出産育児一時金」として42万円が支給されます。

※養われている家族が出産したときは、「家族出産育児一時金」として42万円が支給されます。

### ●病気で働けないときは…

病気やけがをして働けないときに、健康保険からもらえる金額は？



けがや病気で働けず、会社から給料が出ない場合には、働けなくなって休んでいる4日目から、「傷病手当金」として、給料の3分の2相当の金額が支給されることになっています。

期間は支給開始日から1年6か月以内の働けなかった日です。

※養われている家族は対象外です。



## ●亡くなったときは…



亡くなったときには、「埋葬料」として5万円が遺族に支払われます。なお、遺族がないときには、埋葬を行った人に「埋葬費」として5万円を上限に実費が支払われます。※養われていた家族が亡くなったときは、「家族埋葬料」として5万円が支給されます。

## ●治療費が高額になってしまったときは…

入院や手術などによって、病院に支払う治療費が高額になってしまったときは？



同じ人が、同じ医療機関に対して、1か月(1日から月末)間に支払った治療費が一定の金額を超えたときは、その超えた金額が「高額療養費」として、払い戻しを受けることができます。

### 【1か月の治療費として300,000円支払った場合】

一般的な会社員の場合、212,570円が戻ってきますので、実際の負担は87,430円になります(目安ですので、実際の金額とは異なる場合がありますし、適用外となる治療もあります)。

全国健康保険協会のホームページで試算ができます。

## コラム

### 救急車やヘリコプターで運ばれたときの費用は？

救急車で病院に運ばれたとき、費用は一体いくらかかるのでしょうか？ 答えは無料です。

しかし、最近は緊急性が乏しいのに安易に119番に連絡して、出動を求める人が増えていて、有料化したほうがよいという議論が起こっています。心肺停止に陥った人の場合、一刻も早い措置と搬送が生死を分けます。本当に救急車を必要とする人が、いつでも利用できるように、緊急性が乏しい場合の出動要請は厳に慎みたいものです。

では、ヘリコプターはどうでしょう？ 警察や自衛隊、山岳警備隊など行政が遭難と判断して飛ばす場合は無料です(一部有料の場合もあり)。しかし、近年は無理な登山による遭難事故が増えており、山岳救助に向かったヘリコプターが墜落するという痛ましい事故が後を絶たないため、ヘリコプターの出動についても有料化を検討する動きが出ています。

なお、山岳遭難の場合には、民間の救助隊や民間ヘリコプターが出動するケースもあり、その際には多額の費用が請求されます。



# 8

## 職場や通勤中にけがをしたとき



仕事中のけがや仕事を原因とする病気は、労災保険からさまざまな給付が受けられます。また、会社への通勤途中のけがも労災保険の適用を受けることができます。ここでは、労災保険の給付についてみてみましょう



## ◆労災保険の仕組み

28～31ページでは、けがや病気をした場合に、治療にかかった金額の3割を支払う健康保険制度について勉強しました。実はこの健康保険、仕事中のけがの治療には使えません。それでは、仕事中のけがは治療費を全額支払わなくてはいけないのでしょうか？

ここでは、仕事中のけがや仕事を原因とする病気の場合に使う労災保険（正式には労働者災害補償保険といいます）制度について勉強しましょう。

### ●労災保険は働いていれば、誰でも使えるの？

斉藤君はレストランのキッチンでアルバイトをしていたところ、ポテトを揚げていた油がこぼれ、足に全治3週間のやけどをしてしまいました。

店長に相談したところ、「アルバイトなので、斉藤君の父親が入っている「健康保険」で治療するように」と言われました。

仕事中のけがでも、治療費の保障などはないのでしょうか？



原則として、仕事中のけが（業務災害）は治療費が3割になる「健康保険」ではなく、治療費の全額が支払われる「労災保険（労働者災害補償保険）」という制度が適用になります。

労災保険は、原則として一人でも労働者を雇っていれば、会社に参加の義務がありますし、パートタイマーやアルバイトなどの働き方に関係なく、労働者は加入することになります。つまり、上のようなケースは違反で、労災保険で治療することになりますし、本人が治療費を支払う必要はありません。また、労災保険の保険料は全額を会社が支払うことになっていますので、労働者が支払う必要はありません。

ただし、労災保険に該当するかどうかは、

- ①行っていた仕事に、けがをしてしまう危険性があること（「業務起因性」）  
…ポテトを揚げる仕事が、油がこぼれてやけどをする危険性がある。
- ②会社の指示にしたがって、仕事を行っていること（「業務遂行性」）  
…キッチンの仕事を命令され、ポテトを揚げている。

などの基準があり、難しい判断が必要になるケースもありますので、困ってしまった場合には、「労災保険」を担当する行政機関である「労働基準監督署」や専門家である社労士に相談してみましょう。

## ●仕事の帰り道のけがは労災？

山田君は1日の仕事が終わって、電車のホームに向かっていましたが、途中の階段でころげ落ちて足を骨折してしまいました。

仕事の帰り道のけがは、工作中的のけがではないので、「健康保険」での治療になるのでしょうか？



労災保険は、工作中のみ使える制度との勘違いが多く見られますが、実は通勤中のけがの場合でも使えるのです。これを「通勤災害」といい、

- ①家と働く場所との往復
- ②働く場所から、ほかの働く場所への移動
- ③単身赴任先の家と帰省先の家との間の移動



などが通勤にあたりますが、通勤のために通常利用する経路であることが一般的には必要になります。

なお、通勤の途中で経路を外れたり（「逸脱」）、通勤と関係のない行為を行ったり（「中断」）したときは、その後、いつもの経路に戻ったとしても、原則として通勤災害が認められないことに注意が必要です。ただし、例外として、以下のような行為を行った場合は、行った後に経路に戻れば、再び通勤と認められます。

- ・日用品の購入、その他これに準ずる行為
- ・職業訓練を受ける場合
- ・選挙権の行使、その他これに準ずる行為
- ・病院や診療所で診察や治療を受けること、その他これに準ずる行為

24



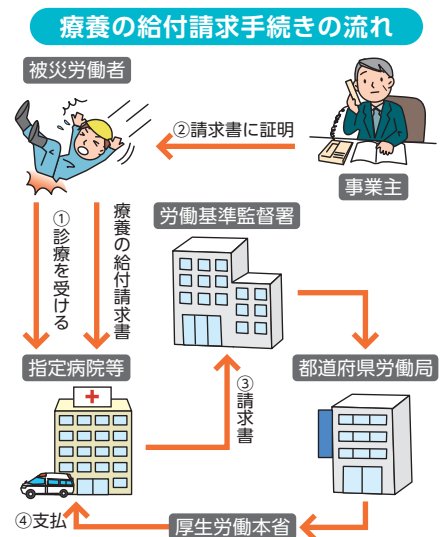
## ◆労災保険の内容

ここまで、労災保険の仕組みについて説明しましたが、それでは、工作中や通勤中にけがをしたり、亡くなってしまったときに、どのような給付がされるのか勉強しましょう。

### ●けがをしたときは…

業務災害や通勤災害の場合、労災指定の病院や診療所で手当を受けたときは、無料で治療が受けられます。これを「療養の給付」といいます。

手続の流れについては右の絵を見てみましょう。



## ●けがで働けないときは…

けがをして働けないときに、労災保険から支給される金額は？



けがなどで働けず、会社から給料が出ない場合には、働けなくなって休んでいる4日目から、「休業（補償）給付」として、1日の賃金の6割相当の金額が支給されることになっています。また、特別支給金として2割相当が支給されますので、合計で8割程度の金額が支給されます。

## ●障害が残ってしまったときは…

けがをして治療したものの、障害が残ってしまったときにもらえる金額は？



障害が残ってしまった場合には、「障害（補償）給付」として、その障害の程度によって一定の金額が支給されます。

- ①障害が重い場合：程度によって、1日の賃金の313日分から131日分相当の年金（年6回に分けて毎年支給されます）
- ②障害が軽い場合：程度によって、1日の賃金の503日分から56日分相当の一時金（一回のみです）

## ●亡くなってしまったときは…

仕事中や通勤中に亡くなってしまったときに、残された家族に支払われる金額は？



亡くなってしまったときは、「遺族（補償）給付」として、家計を共にしていた残された家族（遺族）の人数によって一定の金額「遺族（補償）年金」が支給されます。なお、例として、4人以上の場合は、1日の賃金の245日分相当の年金、1人の場合は、153日分相当です。

## コラム メンタルヘルス

これまで、勉強してきた労災は、けがだけとは限りません。職場での人間関係や、仕事の量や質など、仕事と生活にかかわる深い悩みが心のバランスを崩した結果、うつ病になってしまうなど、心の病による労災が増えてきているのです。

メンタルヘルス、すなわち心の健康は、いきいきと働くために大切なものです。

仕事や人間関係などで悩んだときは、一人で悩まずに、職場の同僚や下記の相談機関などに相談してみてください。

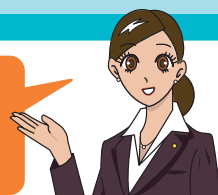
- 社団法人日本産業カウンセラー協会……電話での無料相談
- こころの耳……メンタルヘルスに関する総合情報サイト

# 9

## 失業したり退職したりしたとき



会社を辞めたり、辞めさせられたりしたとき、何か保障があるのでしょうか？  
ここでは、雇用保険の給付などについてみてみましょう。



## ◆雇用保険の仕組み

会社の都合で、仕事を急にやめることになって、次の就職先が決まっていなかったら……。次の就職先が決まるまで、どうやって生活をすればよいのか、どうやって家族を養えばよいのか不安になると思います。

ここでは、このようなケースに生活の援助が受けられる雇用保険制度について勉強しましょう。

### ●雇用保険は働いていれば誰でも入っているの？

雇用保険という制度は、失業した場合の労働者の生活を支えたり、働く際のスキルアップに向けた講座費用を一部負担してくれるなど、労働者にとっての強い味方といえます。それでは、働いていれば誰でも入っているのでしょうか？ 下の絵を見てみましょう。

#### 加入する人



一般の労働者

- ①31日以上雇用見込みがある
- ②1週間の労働時間が20時間以上

#### 加入しない人



農業や漁業



会社の社長



公務員

※加入する人、加入しない人は一般的な例です。

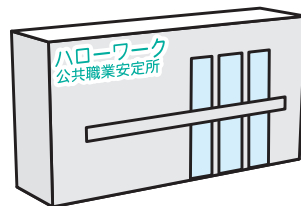
### ●雇用保険っていくら支払うの？

雇用保険の保険料は、労働者本人が払う部分と会社が払う部分に分かれています。一般的な事業では、雇用保険料の率は1,000分の11（うち4が本人、7が会社・平成28年度）となっています。実際にはもう少し難しい計算になりますが、皆さんが最初にもらう給料が200,000円だとすると、800円が皆さんの給料から引かれることとなります。

### ●ハローワークって何？

ハローワークは厚生労働省が設置している機関で、主に仕事を探している人に就職先を紹介するサービスを行っています。

ハローワークは正式には公共職業安定所といって、全国に500か所以上あり、インターネットでも求人情報を見ることができます。また、このあと説明する基本手当などを受け取る際にはハローワークで手続が必要です。



## ◆雇用保険の内容

ここまで雇用保険の仕組みについて勉強してきましたが、ここでは、実際に雇用保険で受けられる内容について説明します。

### ●失業中の保障——基本手当

失業したり会社を退職して、仕事を探すとき、生活の助けになるのが**基本手当**です。基本手当は一定期間、それまでもらっていた給料の50～80%程度を受け取れる制度ですが、受け取るには次の2つの条件が必要ですので注意してください。

1. ハローワークに行き、求職の申し込みを行い、就職しようとする積極的な意思と能力があり、いつでも就職できる状態であるにもかかわらず、本人やハローワークの努力によっても職業に就くことができない**失業の状態**にあること。したがって、次のような状態にあるときは、基本手当を受けることができません。

- 病気やけがのため、すぐには就職できないとき
- 妊娠・出産・育児のため、すぐには就職できないとき
- 定年などで退職して、しばらく休養しようと思っているとき
- 結婚などにより家事に専念し、すぐに就職することができないとき



2. 会社を辞める日以前の2年間に、雇用保険に加入していた期間が通算して12か月以上あること。ただし、会社を辞めた理由が倒産や解雇などの場合には、辞めた日以前の1年間に、雇用保険に加入していた期間が通算して6か月以上あれば可能です。

基本手当の1日分額（**基本手当日額**）は、会社を辞める前の6か月間の賃金を180で割って算出した金額（**賃金日額**）のおよそ50～80%（60～64歳は45～80%）となっています。基本手当日額は年齢区分ごとにその上限額があり、現在は次のように定められています。また、基本日額を受け取れる所定給付日数は年齢、勤続年数、離職理由などによってかわります。

#### 基本手当日額（限度額）

（平成28年8月1日現在）

30歳未満	6,370円
30歳以上45歳未満	7,075円
45歳以上60歳未満	7,775円
60歳以上65歳未満	6,687円

#### 所定給付日数

（就職困難な者などを除く）

区分	被保険者であった期間				
	1年未満	1年以上5年未満	5年以上10年未満	10年以上20年未満	20年以上
全年齢	—	90日		120日	150日



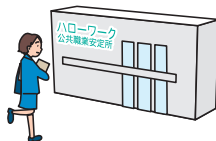
## ●基本手当受給までの流れ

### ①退職



退職の際に、会社から**離職票**を受け取ります。

### ②ハローワークに行く



求職の申し込みをした上、**離職票**を提出して受給資格の決定を受けます。次回以後に行く日(**失業の認定日**)を確認し、基本手当の支給を受けるために必要となる**受給資格者証**を交付してもらいます。

### ③求職活動



失業の認定が行われるためには、前回の認定日から次の認定日の期間に求職活動を行った実績(書類の応募、ハローワークや民間職業紹介事業者から職業の紹介を受ける、採用面接など)が必要となります。**仕事に就く**という意思がないと手当はもらえないということです。

### ④失業の認定・基本手当受給



指定された**失業の認定日**にハローワークに行き、求職活動を行った実績が確認されると、認定日の前4週間分の**基本手当**が受給できます。受給できる日数や金額は人によって異なります。

## ◆その他手当

基本手当のほか、基本手当の受給資格がある人が安定した職業に就いた場合、基本手当の支給が残っている日数などに応じて支給される再就職手当や、就業手当などもあります。

●**教育訓練給付とは** 働く人の能力を高めて雇用の安定を図るため、教育訓練給付制度があります。これは、受講を開始した日に、一定の要件を満たす雇用保険の一般の被保険者または一般の被保険者であった人が、厚生労働大臣の指定する教育訓練を受講し、修了した場合に受け取れるものです。

	一般教育訓練	専門実践教育訓練
支給額 (受講者が支払った訓練費×右欄の割合)	20%	40%
支給額の上限	10万円	32万円/年

※一定の要件で追加支給等あり。

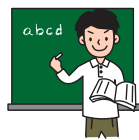
### 教育訓練給付が受けられる講座の例



専門士業



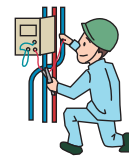
パソコン



語学



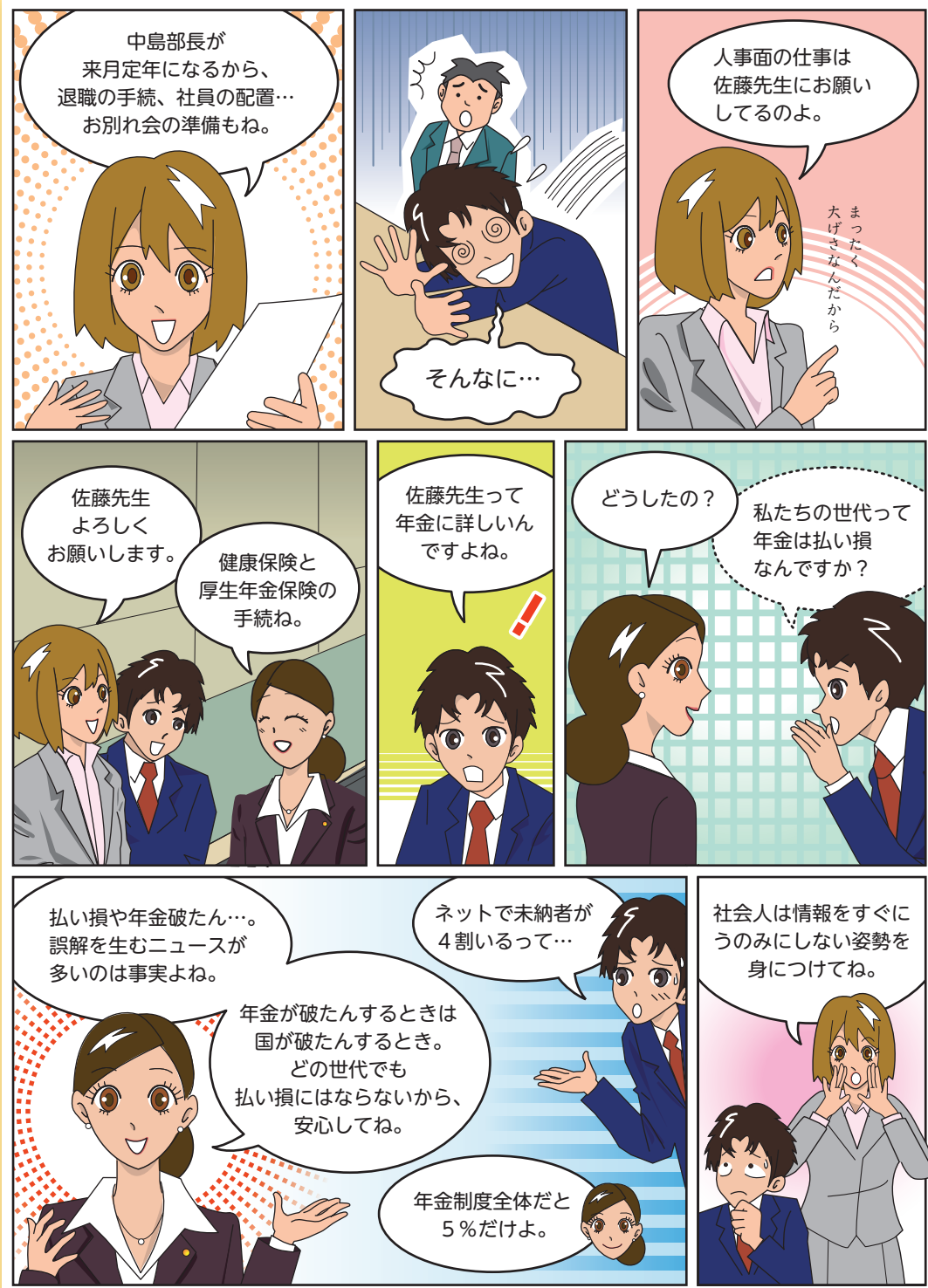
福祉・保健衛生



技術関係

# 10

## 年をとったときの生活は？



年金制度は、将来にわたって維持していかなければならない、とても大切なものです。制度のしくみや、どんな給付があるのかを覚えておきましょう。



## ◆年金の仕組み

年金は将来もらえるの？ 払わなくても問題ない？ 皆さんが年金にもっているイメージはさまざまだと思います。

ここでは、どうして年金制度があるのか。そして、将来もらえる年金はいくらになるのかなど、年金制度について勉強しましょう。

### ●年金はなんのためにあるの？

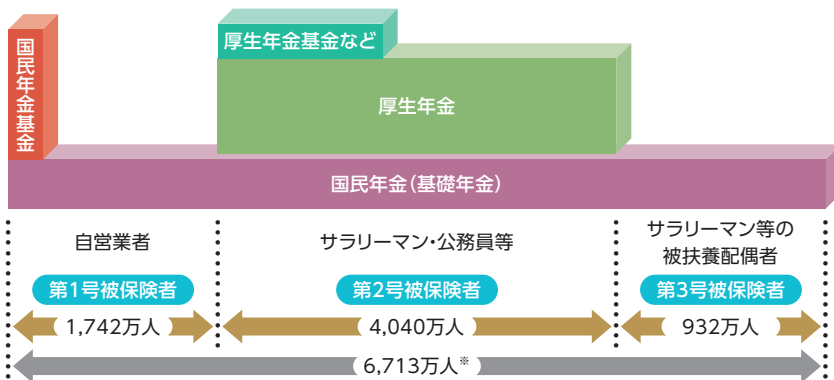
年をとったり、体や心に障害を負ってしまったたり、家族を養っていた人が亡くなってしまったり……。どの例を見ても、安定的に給料がもらえ、安心して生活できる状況とは言えないのではないのでしょうか。

日本では、「国民皆年金」といって、一定の場合を除き、すべての人が年金制度に加入して、自分を含め、年をとったり、病気やけがをしたときにお互いに助け合うことで、皆が安心して生活できる制度になっているのです。

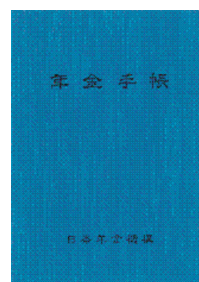


### ●年金はどのような制度になっているの？

少し難しいですが、日本の年金制度は下の図のようになっていて、職業や働き方などにより、第1号被保険者から第3号被保険者までに分けられています。それぞれの被保険者については次のページで説明しますが、ここでは、すべての人が国民年金に加入することと、会社員や公務員は国民年金とあわせて厚生年金に加入することを覚えておきましょう。



※平成26年度末現在の加入者数



## ●年金はいつから加入するの？

年金制度は、職業や働き方などによって、第1号被保険者から第3号被保険者までに分けられることを説明しましたが、ここでは、それぞれの被保険者について詳しく説明します。



第1号被保険者  
(20歳以上の学生・  
自営業者・その配偶者等)



第2号被保険者  
(会社員・公務員)



第3号被保険者  
(第2号被保険者に  
扶養されている配偶者)

種類	対象になる人	保険料	保険料の支払方法
第1号被保険者	第2号、第3号被保険者以外の20歳から60歳未満の人	月15,590円(本人支払) (平成27年度)	日本年金機構から送られてくる納付書で支払
第2号被保険者	厚生年金保険が適用されている会社に勤める会社員と公務員	給料200,000円の場合 (目安) 36,364円 ※(本人支払18,182円、 会社支払18,182円)	勤めている会社が給料やボーナスから天引き
第3号被保険者	第2号被保険者に養われている20歳以上60歳未満の配偶者	なし(配偶者が加入する制度が負担)	

※保険料率18.182% (平成28年9月～平成29年8月)

保険料：200,000 × 18.182% = 36,364円

## ●パートタイマーやアルバイトの場合は何号被保険者になるの？

田中君はレストランのキッチンで1日7時間、週5日アルバイトとして働いています。1日8時間、週5日働いている社員は第2号被保険者として、国民年金と厚生年金に加入していますが、田中君は店長から、「アルバイトなので厚生年金には加入できず、国民年金になる」と言われました。アルバイトの場合は、何時間働いても第1号被保険者になるのでしょうか？



厚生年金は、本人の意思に関係なく、厚生年金保険が適用されている会社に勤めている場合には、自動的に加入することになります。

パートタイマーやアルバイトが加入する基準は、「働いている日数と時間が一般の社員の4分の3以上」となっていますので、上のケースでは、会社は田中君を第2号被保険者として厚生年金に加入させなくてはならないのです。

なお、厚生年金保険が適用されるのは、原則として次の会社です。

- ①常に労働者を使用する株式会社や、有限会社などの法人の事業所
- ②常に5人以上の労働者を使用する会社、工場などの個人事業所(旅館などのサービス業は除く)
- ③船員が乗り込む一定の条件を備えた汽船や漁船などの船舶

## ●国民年金保険料が支払えない場合は？

川村君は大学2年生ですが、9月で20歳の誕生日を迎えたことで、日本年金機構から国民年金の納付書が送られてきました。

川村君は親元を離れて一人暮らしをしていることで、ケガをして、しばらくバイトができないことから非常に生活が厳しく、国民年金の保険料を支払うことができそうにありません。

大学を卒業して生活に余裕が出るまで保険料を払わなくても問題ないでしょうか？



先ほどの第1号被保険者の説明のとおり、原則として20歳になって全員が国民年金に加入することになります。これは、学生であっても、仕事をしていなくても加入することに変更はありません。

年金制度に関する勘違いで多いのは、年をとったときにもらえる制度であって、若いときは関係ないと思っていることです。のちほど詳しく説明しますが、年金は年をとったときだけでなく、病気やケガをして障害の状態になってしまったときにも受け取ることができるのです。将来のことだと思い、保険料を支払っていなかった結果、年金を受け取れなくなってしまうケースもあるのです。

とはいえ、学生であったり、働くことができず収入がないなど、どうしても年金が支払えない場合もあります。このような時期に、ケガや病気で障害の状態になってしまい、年金をもらえなくなることを防ぐために、下記のように保険料の支払いが猶予や免除される制度がありますので、必ず手続きをするようにしてください。

### 【学生納付特例制度】

収入が少なく国民年金の保険料を納めることが困難な20歳以上の学生には、「学生納付特例制度」という保険料の納付が猶予される制度があります。

対 象：本人の所得が一定以下の学生(大学、短大、専修学校等)

所得の目安：118万円+扶養親族等の数×38万円で計算した額以下

申 請 先：お住まいの市(区)役所または町村役場の国民年金担当窓口

### 【全額免除制度、一部納付(免除)制度、若年者納付猶予制度】

経済的な理由などで国民年金の保険料を納めることが困難な場合には、保険料の納付が免除・猶予される「保険料免除制度」や「若年者納付猶予制度」があります。

詳しくは、お住まいの市(区)役所または町村役場の国民年金担当窓口まで問い合わせてください。

## ◆年金の内容

ここまで、年金制度の仕組みについて説明しましたが、それでは、年をとったときや、障害の状態になったとき、死亡したときに、どのような給付がされるのか勉強しましょう。

### ●老齢になったときの給付

年金で一番よく知られているのが、皆さんの祖父母が支給されているケースが多い老齢年金です。ここでは、老齢年金が支給される要件や、実際にもらえる金額の概要をお伝えします。



支給要件	国民年金の保険料を*25年以上支払っていること ※学生納付特例制度、全額免除制度などによって、保険料を猶予・免除している期間を含みます。*25年に達しない限り全くもらえませんので、きちんと保険料を納めることが大切です。 *平成29年8月より、25年が10年に短縮されます。
年金額 (平成28年度)	国民年金〔老齢基礎年金(満額):1人分〕 65,008円(月) ※国民年金の保険料を20歳から60歳まで40年間支払っていた場合、支払っていない期間がある場合には、年金額が減少します。 厚生年金〔夫婦2人分の老齢基礎年金を含む標準的な年金額〕 221,504円(月) ※夫が平均的収入(給料42.8万円程度)で第2号被保険者として40年間働き、妻がその期間すべて第3号被保険者として専業主婦であった世帯の目安
支給時期	65歳から亡くなるまで

### ●障害の状態になったときの給付

もし病気やけがをして障害の状態になってしまったときに、受け取ることができるのが障害年金です。ここでは、障害年金のうち、国民年金の「障害基礎年金」について、支給される要件や、実際にもらえる金額の概要をお伝えします。



主な支給要件	<p>①保険料を支払った期間が加入期間の3分2以上ある人の障害(特例措置あり)          ※学生納付特例制度、全額免除制度などによって、保険料を猶予・免除している期間を含みます。</p> <p>②障害等級1級または2級に該当していること。</p> <p>③初めて医師の診療を受けたときから、1年6か月たったとき(その間に治った場合は治ったとき)に障害の状態にあるか、または65歳になるまでの間に障害の状態になったとき</p>
年金額 (平成28年度)	<p>【障害等級1級】81,260円(月)</p> <p>【障害等級2級】65,008円(月)</p> <p>※一定の子供がいる場合には金額の加算があります</p>
支給時期	障害等級に該当しなくなるまで、もしくは亡くなるまで

### ●亡くなったときの給付

もし亡くなってしまったとき、その人に養われていた一定の家族に支払われるのが遺族年金です。ここでは、遺族年金のうち、国民年金の「遺族基礎年金」について、支給される要件や、実際にもらえる金額の概要をお伝えします。

主な支給要件	<p>国民年金に加入中であり、保険料を支払った期間が加入期間の3分の2以上ある人の死亡(特例措置あり)</p> <p>※学生納付特例制度、全額免除制度などによって、保険料を猶予・免除している期間を含みます</p>
支給対象者	<p>死亡したときに、その人に養われていた</p> <p>①子供のいる配偶者</p> <p>②子供</p> <p>※子供は、18歳になった年度の3月31日を経過していない、もしくは20歳未満で障害等級1級または2級であること</p>
年金額 (平成28年度)	<p>【子供のいる配偶者】</p> <p>子供が1人いる場合：83,716円(月)</p> <p>子供が2人いる場合：102,425円(月)</p> <p>子供が3人いる場合：108,658円(月)</p> <p>【子供】</p> <p>1人の場合：65,008円(月)</p> <p>2人の場合：83,716円(月)</p> <p>3人の場合：89,950円(月)</p> <p>※子1人あたりの年金額は上記による年金額を子供の数で除した額</p>

# 11 困ったときの相談先

困ったときの相談先や、より詳しく知りたいとき等の連絡先を掲載します。皆さんのお住まいの地域ごとに連絡先が異なる場合もあるので、各自ホームページ等で調べてから連絡してください。

---

## ◆職場トラブルの相談は…

---

### ●総合労働相談所(都道府県社会保険労務士会)

社会保険労務士が、解雇、サービス残業など職場のトラブルについてご相談に応じます。

0570-064-794 (ナビダイヤル)

### ●総合労働相談コーナー(都道府県労働局)

解雇、労働条件、募集・採用、男女均等取扱、いじめ・嫌がらせ、セクシャルハラスメント等を含めた労働問題に関するあらゆる分野の相談を、専門の相談員が電話あるいは面接で受け付けます。全国に約380か所設置されています。

---

## ◆個別労働紛争の解決は…

---

### ●社労士会労働紛争解決センター

職場で起きた経営者と労働者の間で発生したトラブル(個別労働関係紛争)を、社会保険労務士が双方のお話を伺い、円満な解決策をご提案します。

0570-064-794 (ナビダイヤル)

### ●紛争調整委員会(都道府県労働局)

突然の解雇、時給の引き下げ等、労働者個人と事業主との間の紛争の解決を、都道府県労働局の紛争調整委員会が行っている「あっせん」制度を利用することで簡易・迅速・少ない費用で解決を図ることができます。

---

## ◆仕事が原因のメンタルヘルスの悩みは…

---

### ●こころの耳

職場のメンタルヘルス対策(自殺予防対策を含む)および過重労働対策について、事業者、労働者、家族等からの基本的な問いかけに対応することを目的として厚生労働省委託事業として開設されているポータルサイト。ケースに応じた相談先を知ることができます。



困ったときは自分だけで悩まず、早めに専門家に相談することが、問題を解決する一番の早道です。



## ◆法律や裁判の相談は…

### ●日本司法支援センター（法テラス）

法的トラブルに巻き込まれて困ったとき、専門オペレーターが、お問い合わせ内容に応じて、法制度や相談機関・団体等を紹介します。法テラスは全国各都道府県に1か所（北海道は4か所）地方事務所があります。地方事務所では面談・電話での問い合わせを受け付けています。

コールセンター 0570-078-374（PHS可）  
03-6745-5600（IP）

## ◆失業給付や教育訓練の相談は…

### ●ハローワーク（公共職業安定所）

雇用保険の被保険者が、定年、倒産、自己都合等により離職し、失業中の生活を心配しないで、新しい仕事を探し、1日も早く再就職して頂くために、失業給付の手続きを行っています。また、雇用継続給付、就職促進給付、教育訓練給付等の手続きを行っています。全国各市区町村により管轄のハローワークが決まっています。

## ◆国民年金や厚生年金のことは…

### ●街角の年金相談センター

全国社会保険労務士会連合会が全国37都道府県75か所で、年金に関する相談を対面で行っています。

### ●年金事務所

一般的な年金に関する問い合わせ「ねんきんダイヤル」

0570-05-1165（PHS）

03-6700-1165（IP）

または、全国の年金事務所にて相談を受け付けています。

### その他相談先等

労 災 事 故	労働基準監督署
健 康 保 険	全国健康保険協会・健康保険組合等
国民健康保険	地方自治体等

# 社会保険労務士(社労士)とは

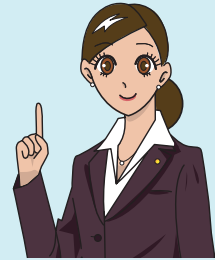
## ●社労士とは

社労士は、労災保険や雇用保険、健康保険、年金など、この冊子で解説した内容の専門家として仕事をしています。

仕事は、入社から退職までに必要となる手続や職場トラブルに関する相談、年金の相談など広範囲に及びます。

この中には、子どもが生まれたときの手続や、ケガや病気で働くことができない時の手続も含まれます。

社労士は経営者や労働者だけでなく、その家族も含めて、子どもの誕生から老後の年金まで、「ヒト」の一生を支える専門家として活動しています。



## ●社労士の仕事とは

### 【主な社労士の仕事】

①人事労務管理の コンサルティング	職場のトラブルを未然に防止し、労働者の皆さんが「いきいきと職場で働く」ことのできる職場環境づくりをお手伝いします。 <ul style="list-style-type: none"><li>• 就業規則の作成、見直し</li><li>• 給料や労働時間、休日など、労働条件の設計など</li></ul>
②年金相談	将来もらえる年金の見込額や手続の方法について相談にのります。また、手続のお手伝いをします。 <ul style="list-style-type: none"><li>• 年金の見込額や手続の方法の相談</li><li>• 年金手続書類の作成、提出など</li></ul>
③労働社会保険手続の 代理・代行	この冊子で解説した労災保険や雇用保険、健康保険、年金など会社が行う手続のお手伝いをします。 <ul style="list-style-type: none"><li>• 労災保険、雇用保険など、就職から退職までの各種手続書類の作成、提出など</li></ul>

### 【社労士になるには】

社労士になるには、学歴等による受験資格を有した上で毎年1回実施される社労士の国家試験に合格することが必要です。その後、全国社会保険労務士会連合会に備える社会保険労務士名簿に登録（実務経験2年以上または事務指定講習の修了が必要）することで、社労士として仕事をすることができるようになります。

※平成28年8月末現在、全国でおよそ4万人が社労士として登録しています。

# 知っておきたい働くときの基礎知識 — 社会に出る君たちへ —

---

平成 28 年 11 月発行

発行者 全国社会保険労務士会連合会

<http://www.shakaihokenroumushi.jp/>

---

**禁無断転載**

※本書は、平成 28 年 10 月現在の法令に基づいています。

執筆協力 社会保険労務士総合研究機構



支えます！職場の安心 企業の未来



**全国社会保険労務士会連合会**