

いま働いている方・これから働く方へ

知っていますか 働くルール



こちらは**岩手県労働委員会**です。
働くすべての人に知ってほしい、基本のルール。労働契約、賃金、解雇など… **職場でのトラブルを防ぐため、まずは「働くルール」を知ることが大切です。**このリーフレットで、あなたの働き方を守る知識を手に入れてください。

労働契約

・「働く」ことは、使用者(会社)と労働者との**労働契約**に基づいています。

・ 労働契約を結ぶ際、会社には労働者の労働条件を明らかにする義務があります。雇用形態を問わず、正社員でも**アルバイト**でも同様です。

・ 特に次の事項については、必ず書面（労働条件通知書）で明示するとされています。しっかり確認しましょう。

(1)労働契約の期間に関する事項

(2)期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項

(3)就業の場所及び従業すべき業務に関する事項

(4)始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組以上に分けて就業させる場合における就業時点転換に関する事項

(5)賃金(退職手当及び臨時に支払われる賃金等を除く。)

の決定、計算及び支払いの方法、賃金の締切り及び支払の時期に関する事項

(6)退職に関する事項(解雇の事由を含む)

(詳しくは↓)



・ **令和6年4月から全ての労働者に「就業場所・業務の変更の範囲」有期労働者に「更新上限の有無と内容」**（さらに、無期転換申込権が発生する更新ごとに「無期転換申込機会」「無期転換後の労働条件」）**の明示が必要になりました。**



明示された労働条件と事実が相違している場合には、労働者は即時に労働契約を解除することができます。

就業規則

・ 就業規則とは、会社が「**職場の労働条件**」や「**職場の規律**」を書面で定めたものです。

・ 常時10人以上の労働者を使用している会社は必ず作成し、労働者がいつでも見ることができるように備えつける必要があります。



・ 労働条件通知書の内容が「労働時間は、就業規則による。」などとされている場合、きちんと就業規則を確認をしましょう！



労働時間

- 労働基準法では、会社は原則 1 日 8 時間・週 4 0 時間を超えて働かせてはならないと定めています。

これを法定労働時間といいます。

- 会社が法定労働時間を超えて労働者を働かせる（残業させる）場合には、労働者との間で協定を締結しなければなりません。（36協定）



【時間外労働（残業）の上限】

- 原則 月45時間 年360時間
- 労使の合意がある場合でも 月100時間 年720時間

賃 金

- 賃金は、①現金で②全額を③毎月 1 回以上④一定の日

に⑤労働者本人に直接渡さなければなりません。

※ 税金・社会保険料等の法定控除や、労使協定を結んでいる場合は、天引きが認められています。

割増賃金

- 法定労働時間を超える時間外労働をする場合等には、通常の賃金に加えて割増賃金が支払われます。

労働の種類	内 容	割増率
時間外	法定労働時間（1 日 8 時間・週40時間）を超えて働く場合	2 5 %以上
	└ 月60時間を超えた部分	5 0 %以上
	└ 深夜に及んだ部分（時間外 25% + 深夜 25%）	5 0 %以上
休 日	法定休日に働く場合	3 5 %以上
	└ 深夜に及んだ部分（休日 35% + 深夜 25%）	6 0 %以上
深 夜	午後22時から午前 5 時までの間に働く場合	2 5 %以上

休業手当

- 会社側の都合により労働者を休ませた場合、休業手当として平均賃金の 6 割以上の額を支給する必要があります。
- 会社側の都合とは、経営難や業務量減少に伴う休業を含みます。
- 休業手当は、アルバイト等を含むすべての雇用形態が対象となります。

最低賃金

- 会社は、雇用形態にかかわらず、労働者に最低賃金以上の賃金を支払わなければなりません。最低賃金の対象は基本給と諸手当（ただし、精皆勤手当、通勤手当、家族手当などを除く）です。
- 岩手県の地域別最低賃金（時間額）は令和 7 年12月から1,031円です。

休憩・休日

- 会社は、労働基準法に基づき、労働者の休憩・休日を次のように与えることを義務付けられています。

休憩

1 日の労働時間が 6 時間を超える場合 → 4 5 分以上
8 時間を超える場合 → 6 0 分以上

休日

1 週間に少なくとも 1 日、あるいは 4 週間を通じて 4 日以上

年次有給休暇

- ・ 年次有給休暇は、6か月以上継続して働き、労働日の8割以上出勤していれば付与されます。
- ・ 雇用形態を問わず、アルバイトであっても年次有給休暇は付与されます。

(週所定労働日数が **5日以上 または** 週所定労働時間が **30時間以上**)

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

(週所定労働日数が **4日以下かつ** 週所定労働時間が **30時間未満**)

週所定労働日数	年間所定労働日数	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
4日	169～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	121～168日	5日	6日		8日	9日	10日	11日
2日	73～120日	3日	4日		5日	6日		7日
1日	48～72日	1日	2日			3日		

退職

- ・ 原則として、労働者には退職の自由がありますが、まずは就業規則等の条件を確認する必要があります。
- ・ 期間の定めのない雇用では、退職の申出日から 2週間を経過すると辞めることができます。早めに退職の意思を上司に伝え、書面で届け出ましょう。
- ・ 期間の定めのある雇用の場合、原則として契約期間の満了前に会社が労働者を解雇したり、労働者が退職をすることはできません。
ただし、やむを得ない事由がある場合には、辞めることができます。

解雇

- ・ 解雇は、社会通念上相当であると認められない場合、会社が権利を濫用したものとして、無効となります。

【解雇の要件】

- 合理的な理由や、社会通念上相当な理由があること
- 就業規則、労働協約に解雇事由が規定されていること
- 法令により解雇が制限されていないこと
- 30日以上前に予告すること または、解雇予告手当を支払うこと



解雇を告げられて疑問を持ったら…

解雇理由を書面で確認し、相談窓口に相談しましょう

労働に関するトラブルでお困りの時はお電話ください！

岩手県労働委員会事務局

〒020-0021 盛岡市中央通1-7-25

朝日生命盛岡中央通ビル3階

電話019-629-6276、6277（直通）

労働相談なんでもダイヤル

ろうどうでなくな

0120-610-797

【平日 9時～17時】



HPはこちら

子育てと仕事の両立

① 産前・産後休業

- ・女性から請求があった場合は出産予定日前6週間（双子以上は14週間） / 出産後の8週間。

② 産後パパ育休

- ・子どもの出生後8週間以内に4週間（28日間）まで、2回に分けての分割取得が可能。

④ 育児期の柔軟な働き方（例）

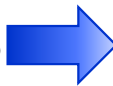
- ・3歳に満たない子を養育する労働者が請求する場合、短時間勤務制度を利用できます（原則として1日6時間勤務）。
- ・小学校就学前の子を養育する労働者が請求する場合、所定労働時間を超えての労働が免除されます。

③ 育児休業（男女問わない）

- ・子が1歳になるまで（2回まで分割可能。配偶者が育児休業をしているなどの場合は1歳2か月になるまで。保育所が見つからない時等は1歳6か月になるまで。1歳6か月時点で保育所等に入れない等の場合には最長2歳まで）。
- ・子の年齢や養育の状況に（詳しくは↓）
- ・子の年齢や養育の状況に応じ、出生時育児業給付金、育児休業給付金、出生後休業支援給付金、育児時短就給付金が支給されます。
- ・令和7年10月からは、育児期の柔軟な働き方の措置が拡充（詳しくは→）

労働委員会事務局ホームページには
次のような相談事例を掲載しています。

詳細はこちら



労働条件・休暇・ パワハラ等

- パワーハラスメント（パワハラ）をやめてほしい。
- 長時間労働をさせられ、休憩も休日もしっかりと取れない。
- 年次有給休暇を取得させてくれない。
- 契約時の口約束を守ってもらえるか心配。
- 求人票と実際の労働条件が違う。
- 労働条件を一方的に変更された。

賃金関係

- 賃金を払ってもらえない。
- 未払い賃金があるのに、会社が倒産した。
- 自分の判断で残業をしているが、残業代が支払われない。
- 残業時間が増えても、定額の残業代しかもらえない。
- 会社の都合で休むのに、給料は満額もらえないのか。



解雇・退職関係

- 解雇される理由がないのに、突然、解雇されると言われた。
- 退職を認めてくれない。
- 退職してくれないかと言われた。
- 退職の際、同業他社に転職しない旨の誓約書を書かされた。

人事関係

- 同期より賃金が低い。
- 降格させられた。
- 転勤命令は断れないのか。