

進路相談員だよ

第8号（生徒向け）
令和5年11月22日発行
北海道教育庁根室教育局

労働法を知っていますか？

皆さんが生きがい・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。働く前にルールである労働法を知っておくことが大切です。そして働く際には、働く条件をよく確認した上で働きましょう。



* 特に、ポイントとなる点を抜粋して紹介します。

① 就業規則…会社の労働条件や決まり事を細かく定めたルールブックです。

・就業規則に必ず記載しなければならない事項

I 始業及び就業の時刻、休憩時間、休日、休暇並びに交替制の場合には就業時転換に関する事項

II 賃金の決定、計算及び支払いの方法、賃金の締切り及び支払いの時期並びに昇級に関する事項

III 退職に関する事項（解雇の事由を含む）

※入社したら必ず会社の先輩等に尋ねて確認しよう。

② 「労働時間」、「休憩・休日」…法律で基準が決められています。

・労働時間…1日の法定労働時間は休憩時間を除き8時間以内、

1週間の労働時間は40時間以内（10人未満の商業、映画・演劇業、保健衛生業、接客娯楽業は44時間）と定められている。

・休憩時間…労働時間が6時間を超える場合は45分以上、8時間を超える場合は1時間以上の休憩時間を労働時間の途中に一斉に与えなければならない。

・休日…会社は労働者に毎週少なくとも1日、または4週間を通じて4日以上の休日を与えなければならない。

③ 有給休暇…職場の休日以外に賃金が減額されず取得できる休暇です。

・入社後、6ヶ月間継続して働き、その日数が全労働日数の8割以上あれば、1年で最低10日取得できます。（この内容は、法的なくくりですが、その会社によって法の範囲内で付与方法を決めています。）

・有給休暇の年間上限日数は20日間。（一般労働者）

④ 給与明細書…所得税法により、労働者に対する発行が義務付けられています。「しっかり見よう！」

・賃金支払いのルール

I 通貨払いの原則…賃金は現金で支払う。ただし、労働者の同意があれば、銀行振込などにすることができる。

II 直接払いの原則…賃金は、労働者本人に支払う。未成年者でも親等に支払うことは認められていない。

III 全額払いの原則…賃金は、全額残らず支払う。但し、所得税や社会保険料の控除は認められている。

IV 毎月払いの原則…賃金は、毎月1回以上支払わなければならない。

V 一定期日払いの原則…賃金は、一定の期日を定めて支払わなければならない。ただし、臨時の賃金やボーナスは例外。



給与支給明細書（例）

〇〇年 △月分

北 海 太 郎 殿

会社により異なります

支 給 額		控 除 額		
本 給	180,000	社会 保 険 料	健康保険料	9,414
勤務地手当	—		厚生年金保険料	17,385
役職手当	—		雇用保険料	568
家族手当	—	所 得 税	3,200	
住宅手当	—	住 民 税	—	
営業手当	—	社宅賃貸料	—	
通勤手当	6,500	生命保険料	—	
時間外手当	2,812	財形貯蓄	5,000	
支払額計	189,312	控除額計	35,567	
差引支給額		¥ 153,745		
備 考				

社会保険
にちゃんと
入っているか
な？



会社により異なります

残業代
ちゃんと出
ているかな？



- ・賃金（給料）は、通常、税金のほか、社会保険、雇用保険の保険料などが差し引かれて支給されています。
- ・初めて賃金（給料）をもらったら、まず給与明細書をしっかり見てみよう。

⑤ 賞与（ボーナス）について

- ・定期的に支給される毎月の賃金と違い、賞与（ボーナス）や退職金（退職手当）などは、必ず支払われるものではありません。
- ・労働者と会社の話し合いなどにより支払うとの約束があったり、就業規則などによりあらかじめ支給条件などが明確に定められている場合は、請求することが可能です。

⑥ 各種保険・・・毎月の賃金から差し引かれているものには、税金のほか、健康保険や雇用保険などの各種保険があります。

【各種保険の種類】

区 分	社 会 保 険		労 働 保 険	
	健康保険	厚生年金保険	雇用保険	労災保険
給 付 理 由	業務外の病気、ケガ、死亡、出産	老齢、傷害、死亡	失業、雇用継続	業務上及び通勤途上のケガや病気等
給 付 種 類	療養の給付 傷病手当 出産育児一時金 など	老齢厚生年金 障害厚生年金 遺族厚生年金 など	求職者給付 育児休業給付 介護休業給付 など	療養（補償）給付 休業（補償）給付 障害（補償）給付 遺族（補償）給付 など
保 険 料 負 担	会社と被保険者（労働者）で折半			会社のみ