労働者のための ハンドブック

～働く上での基礎知識～

函館市

令和７年２月発行

1 労働契約について

労働契約とは，労働者が使用者（雇い主）に労働力を提供し，使用者が賃金を支払うことについて，お互いに合意することをいいます。

労働基準法では，必ず書面などで明らかにしなければならない事項を下のように定めています。

このほか，昇給，退職手当，賞与，労働者に負担させる作業用品・事務服，安全衛生，職業訓練，災害補償，表彰，休職などについても定めがある場合は，書面で明示することとなっています。

必ず書面などで明示しなければならない労働条件

① 労働契約の期間
② 労働契約の更新の基準（有期雇用の場合）
③ 就業場所・仕事内容（変更の範囲を含む）
④ 始業・終業時刻，残業の有無，休憩時間，休日，休暇
⑤ 賃金の決定・計算・支払い方法，賃金の締め切り，支払い時期，
⑥ 退職に関すること（解雇を含む）

労働契約を結ぶときには
契約の期間や賃金など，
労働条件を確認しましょう！

2 就業規則について

就業規則は，労働時間や休日，給与規程などの労働条件と職場の規律を定めたものです。常時10人以上の労働者（パートタイムなどを含む）を使用する場合は，就業規則の作成，労働基準監督署への届出，労働者への周知が義務付けられています。

就業規則に必ず記載する必要がある事項

① 始業および終業の時刻，休憩時間，休日・休暇
交代制勤務の場合はシフトの時間帯
② 賃金の決定，計算・支払の方法，賃金の締切・支払の時期，昇給に関する事項
③ 退職に関する事項（解雇の事由を含む）

就業規則の周知方法

① 職場の見やすい場所に掲示，または備え付ける
② 書面を労働者に交付する
③ 電子的データとして記録し，労働者がいつでもパソコン等で確認できるようにする

使用者は，就業規則を労働者に周知する義務があります!

3 法定の労働時間，休憩，休日

労働時間，休憩，休日の基準は法律で定められています。

労働時間

原則として，１日の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時間以内と定められています。

休憩時間

使用者は，労働時間が６時間を越える場合は45分以上，８時間を越える場合は１時間以上の休憩を与えなければなりません。

休日

使用者は，少なくとも毎週１日か，４週間を通じて4日以上の休日を与えなければなりません。

4 年次有給休暇について

年次有給休暇は，使用者から賃金が支払われる休暇日です。雇い入れの日から６ヶ月間継続して勤務し，その間の全労働日の８割以上出勤した労働者であれば，正社員やパートタイムなど，雇用形態にかかわらず付与されます。

いつでも希望したときに，目的にかかわらず取得できることが原則で，年次有給休暇の取得を理由とした賃金の減額や不利益な扱いをすることは禁じられています。

事業主は年10日以上の年次有給休暇が付与されている全ての労働者に対して，年５日の年次有給休暇を取得させることが義務付けられています。

当年に付与され，取得しきれなかった分の年次有給休暇は翌年に繰り越すことができます。

正社員（週30時間以上または週５日以上）の付与日数

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
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

週４日以下かつ週30時間未満の労働者の付与日数

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日～216日）	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日（121日～168日）	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日（73日～120日）	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日（48日～72日）	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

5 賃金・最低賃金制度について

労働の対価として使用者が労働者に支払うすべてのものを賃金といい，賃金支払いには下記の５つのルールが定められています。

賃金支払いの５原則

① 通貨払いの原則
賃金は通貨で支払う

② 直接払いの原則
賃金は労働者本人に直接支払う

③ 全額払いの原則
賃金はその全額を支払う

④ 毎月払いの原則
賃金は少なくとも月に１回支払う

⑤ 一定期日払いの原則
賃金は「毎月25日」など，一定期日に支払う

最低賃金制度とは，最低賃金法に基づき，国が賃金の最低額を定め，使用者はその最低賃金額以上の賃金を労働者に支払わなければならないとする制度です。

最低賃金は都道府県ごとに定められており，年齢や雇用形態の違いにかかわらず，全ての労働者に適用される「地域別最低賃金」と特定地域内の特定産業の基幹的労働者に適用される「特定(産業別)最低賃金」があります。最低賃金は，毎年10月から12月にかけて改正されます。

北海道の地域別最低賃金（R6.10.1より適用）

時間額 1,010円

使用者が最低賃金以上の賃金を支払わないときは処罰の対象となります。

6 あなたの賃金は適正ですか？

最低賃金の対象となる賃金は，毎月支払われる基本的な賃金に限られます。ただし，精皆勤手当，通勤手当，家族手当，時間外手当，賞与などは含まれません。

最低賃金との比較方法

① 時間給の場合
適用される最低賃金の時間額と比較します。

② 日給の場合
日給を１日の所定労働時間で割った１時間当たりの金額と，適用される最低賃金の時間額を比較します。

③ 週給，月給等の場合
週給，月給等の額を１時間あたりの金額に換算し，適用される最低賃金の時間額と比較します。

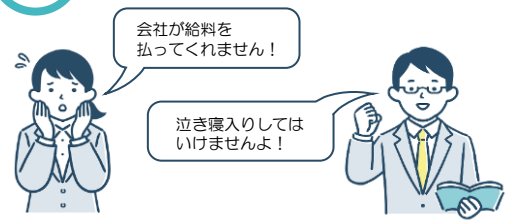
～月給の場合の換算方法の例～

函館市内の会社で事務員をしているＡさんは，月給16万9千円，１日の所定労働時間8時間，年間所定労働日数260日で働いています。

$$\frac{\text{月給169,000円} \times 12\text{ヵ月}}{\text{年間所定労働日数260日} \times 8\text{時間}} \fallingdotseq 975\text{円}$$

最低賃金を下回っています！

7 賃金が未払いになったときは



賃金の消滅時効は3年間（退職手当は5年間）です。

過去の賃金支払明細書など賃金の計算方法，額がわかる書面があると良いでしょう。

賃金未払いの対処方法

① 労働基準監督署への申告
労働者からの申告に基づき，労働基準監督署は事業主を指導します。

② 裁判や労働委員会などでの解決
「北海道労働委員会」では，紛争解決の「あっせん」を無料で行っています。

※ 証拠の確保
労働条件通知書，労働時間の記録など，賃金未払いの証拠となるものは保管しておきましょう。

8 労働保険について

労働保険とは労災保険と雇用保険とを総称した言葉です。
事業主は労働者を1人でも雇用していれば，加入手続を行い，労働保険料を納付しなければなりません（農林水産の一部の事業は除きます）。

労災保険

労働者が業務上の事由や通勤によって負傷したり，病気にかかったり，死亡した場合に，被災された労働者や遺族の方へ迅速・公正な保護・援護のため必要な保険給付を行うほか，労働者の福祉の増進を図る事業を行うための保険制度です。

雇用保険

労働者が失業し，再就職ができない場合に，求職者給付を支給するほか，再就職の促進や失業の予防，雇用機会の増大等の事業を行うための保険制度です。

	労働保険	
	労災保険	雇用保険
給付の対象	業務・通勤の際のケガや病気等	失業，離職
保険料の負担	事業主が全額負担	事業主と労働者双方が負担
担当の行政機関	労働基準監督署	ハローワーク

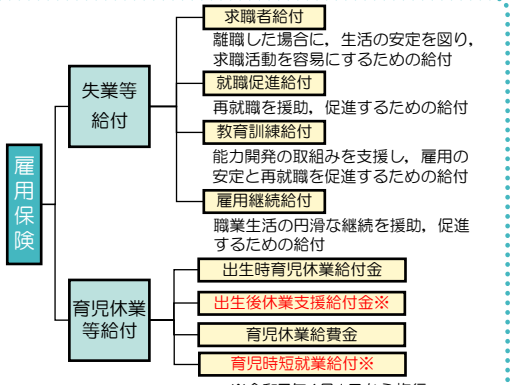
9 労災保険給付について

労働者の状況	保険給付の種類	保険給付の内容
業務上の怪我や病気で療養する	療養（補償）等給付	労災保険の指定病院では無料で療養を受けられる。指定病院以外では立て替えた療養の費用を給付
療養のため休業し，賃金を受けられない	休業（補償）等給付	休業４日目から休業１日につき給付基礎日額の６割相当を給付
労災で障害が残った	障害（補償）等給付	障害の程度に応じた一時金または年金を給付
労働者が死亡した	遺族（補償）等給付	遺族へ年金または一時金を給付
死亡した労働者の葬祭等を行うとき	葬祭料等	葬祭料を給付
療養開始から１年６か月経っても治癒しない	傷病（補償）等年金	傷病等級に該当の場合に年金を給付
障害（補償）等年金または傷病（補償）等年金受給者のうち一定の障害で介護を受けている	介護（補償）等給付	介護の程度に応じ，介護費用を給付
定期健康診断で一定の検査項目の全てに異常の所見がある	二次健康診断等給付	二次健康診断および特定保健指導を無料で受診できる

※保険給付の他に，特別支給金制度もあります。

10 雇用保険の失業等給付

失業等給付は，労働者が失業した場合等に，必要な給付を行い，その生活と雇用の安定を図るための給付です。



※令和7年4月1日から施行

育児休業等給付については，厚生労働省HP「育児休業等給付について」をご確認ください。

事業主が雇用保険の加入手続きや支払いを怠っていた場合，2年前までしか加入をさかのぼることができず，失業等給付の受給に影響する場合がありますが，給与明細書などの書類により，雇用保険料が天引きされていたことが確認でき，一定の要件を満たす場合には，2年を超えて加入をさかのぼることができます。

11 事業主が労災保険に加入していないときは

事業主が労働者を雇用すると同時に保険関係が生じるので，事業主が労災保険の加入手続きを行っていなくても適用され，労働基準監督署に請求すれば所定の労災保険給付が行われます。
なお，この場合，最長２年度分さかのぼった保険料および追徴金を事業主から徴収することとなり，また，労災保険給付額の全部または一部を事業主から徴収する場合があります。
また，労働災害の発生を労働基準監督署に報告しない場合，処罰される場合があります。

12 解雇について

使用者の申し出による一方的な労働契約の終了を解雇といいます。客観的に見て合理的な理由がなく，社会通念上相当と認められない場合は，解雇はできません。さらに，解雇をする際には少なくとも30日前に予告をするか，30日分以上の平均賃金を支払う必要があります。

法律で禁止されている解雇の時期・理由

① 業務上の怪我や病気で療養中の期間・その後の30日間
② 産前産後の休業期間・その後の30日間
③ 事業主の法令違反を労働基準監督署に申告したこと
④ 労働組合の組合員であること
⑤ 労働者の性別
⑥ 女性労働者が結婚・妊娠・出産・産前産後の休業をしたこと
⑦ 育児・介護休業などを申し出たこと・取得したこと

解雇を言い渡された場合，解雇理由の証明書を求め，納得できない場合は解雇の無効を主張することができます。

13 両立支援制度について

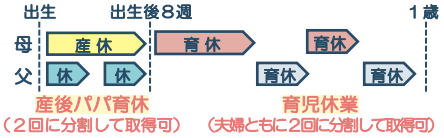
働きながら育児や介護をする労働者を支援するさまざまな制度があります。

○ 産休（産前・産後の休業）

出産予定日の6週間前（双子以上の妊娠は14週間前）から，請求すれば，取得できます。また，原則として産後8週間を経過しない女性を就業させてはいけません。

○ 育休（育児休業）

1歳に満たない子を養育する男女労働者は，会社に申し出ることにより，原則として，子が1歳になるまでの間で希望する期間，育児のために休業できます。（2回に分割して育休を取得可能。）
育休とは別に，「産後パパ育休（出生時育児休業）」を，子の出生後8週間以内に4週間まで，2回に分割して取得できます。



○ 子の看護等休暇※赤字の箇所は，令和７年４月１日に改正

小学校３年生修了前の子を養育する労働者は，会社に申し出ることにより，病気やけがをした子の看護や感染症に伴う学級閉鎖，入園（入学）式・卒園式，予防接種などを受けさせるための休暇を取得できます。（対象となる子が１人の場合は年５日，２人以上は年１０日まで）

○ 介護休業

介護が必要な対象家族１人につき，3回を上限として通算９３日まで休業を分割して取得できます。

育児・介護休業，子の看護休暇の取得については一定の要件があります。就業規則等で確認しましょう。

14 ハラスメントについて

ハラスメントとは，相手に不快感や不利益を与えたり，尊厳を傷つけることをいいます。

主な職場のハラスメント

○パワーハラスメント（パワハラ）

職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって，業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより，労働者の就業環境が害されることです。
～代表的なパワハラの例～
暴行，傷害，脅迫，名誉毀損，侮辱，ひどい暴言，隔離，仲間外し，無視，遂行不可能なことの強制，仕事の妨害，能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じる，仕事を与えない，私的なことに過度に立ち入る

○セクシュアルハラスメント（セクハラ）

職場において労働者の意に反する性的な言動が行われ，それを拒否したことで解雇，降格，減給などの不利益を受ける「対価型」と，就業環境が不快となり，労働者の能力の発揮に大きな悪影響が生じる「環境型」の２種があります。

○妊娠･出産･育児休業･介護休業等に関するハラスメント

上司・同僚からの言動により，妊娠・出産等をした女性労働者や，育休や介護休業等を申出・取得した男女労働者の就業環境が害されることです。

令和４年度からは労働施策総合推進法により全ての企業に上記のハラスメントの防止措置（相談窓口の設置，事実関係の迅速な確認，行為者への厳正な対処等）が義務付けられています。ハラスメントの予防・解決には，企業や労働組合がこの問題に取り組むだけではなく，職場の一人ひとりもそれぞれの立場から問題に取り組む意識が重要です。

相談・問い合わせ先

★ 労働問題全般に関すること
（ 賃金不払残業 ， 過重労働 ， パワハラなど ）

- **函館総合労働相談コーナー**（函館労働基準監督署内）
  〒040-0032 函館市新川町25-18 ☎ 0138-87-7600
- **渡島中小企業労働相談所**（渡島総合振興局内）
  〒041-8558 函館市美原4丁目6-16 ☎ 0138-47-9457
- **労働相談ホットライン（北海道）** ☎ 0120-81-6105
- **連合北海道労働相談コーナー**（連合北海道函館地区連合会内）
  〒040-0032 函館市新川町2-16 ☎ 0120-154-052
- **全労連・函館地方労働組合会議 労働相談所**
  〒040-0022 函館市日乃出町24-5 ☎ 0120-378-060

★ 職業の相談・紹介，雇用保険などに関すること

- **ハローワーク函館**
  〒040-8609 函館市新川町26-6 ☎0138-26-0735

★ 労災保険に関すること

- **函館労働基準監督署 労災第一課**
  〒040-0032 函館市新川町25-18 ☎0138-87-7607

★個別的労使紛争のあっせんに関すること

- **北海道労働局 総合労働相談コーナー**
  〒060-8566 札幌市北区北8条西2丁目1-1 ☎011-707-2700
- **北海道労働委員会事務局（調整課個別対策グループ）**
  〒060-8588札幌市中央区北3条西7丁目 道庁別館10F
  ☎ 011-204-5667（直通）

★ 均等法，育児・介護休業法，パートタイム・有期雇用労働法に関すること

- **北海道労働局 雇用環境・均等部指導課**
  〒060-8566 札幌市北区北8条西2丁目1-1 ☎011-709-2715