

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】

〇〇商事(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(〇〇県〇〇市……)
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」

具体的に
どんな仕事で
給料は
いくら
なんだ？



休日や
交通費は
具体的に
知りたいな



履歴書、職務経歴書(書式自由)を
〇年〇月〇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。
〒〇〇〇-〇〇〇〇 〇〇県〇〇市 ……
問い合わせ先……………(担当〇〇)



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、こわってあり?



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なりません。

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)

どんな条件か
自分で会社に
確認しよう!



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)

必ずチェック
しよう!

参考「就業規則」とは

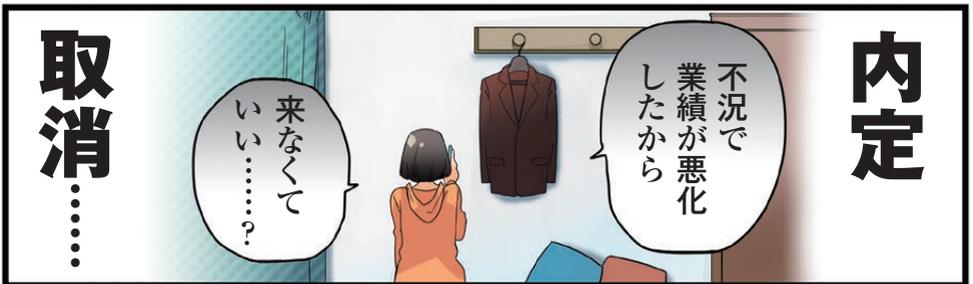
賃金、労働時間、職場の規律などについて、労働者の意見を聞いた上で会社が決めるルールです。内容が合理的であり、労働者に周知されていれば、労働者はそれに従う義務があります。

就業規則は
掲示されるなど
みんなが
確認できるように
なっているから
会社で確認しよう!



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。

御社に
入社します！



労働者

採用内定通知

誓約書



会社

来年4月から
採用します！

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。



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

まずは
行ってみよう！



詳しくは

新卒応援ハローワーク

検索

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



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、351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 \geq 最低賃金額(時間額)

日給の場合

日給 \div 1日の所定労働時間 \geq 最低賃金額(時間額)

月給の場合

月給 \div 1か月平均所定労働時間 \geq 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「給料を下げている」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。

残業代が
支払われない場合は
総合労働相談コーナーや
労働基準監督署に
相談しよう



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
⑤ 1か月60時間を超える時間外労働	50%以上の 割増賃金 <small>(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。)</small>
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。

自分の
働いている
会社についても
調べてみよう

