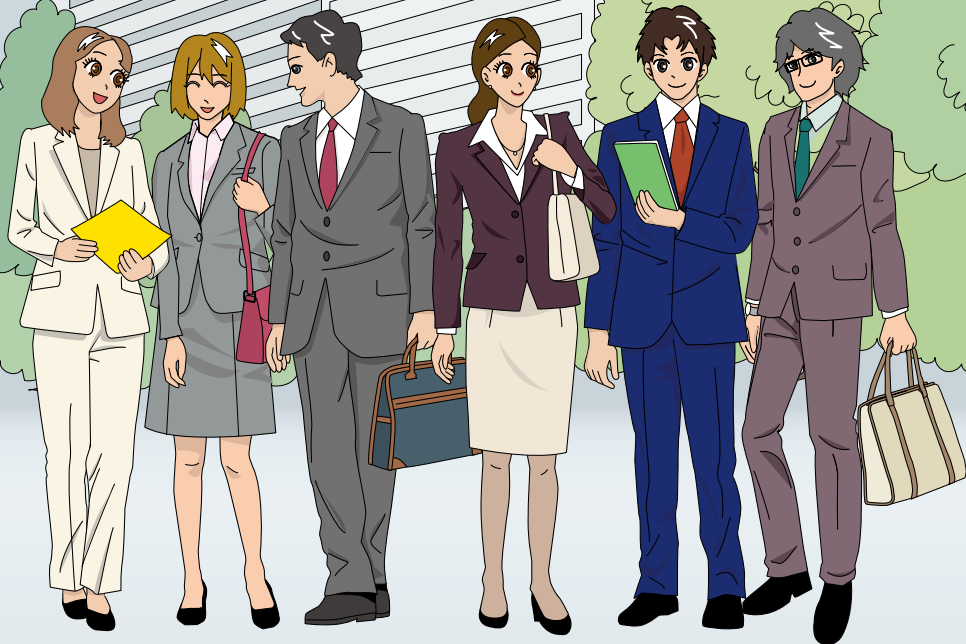


知っておきたい

働くときの 基礎知識

第10版

～社会に出る君たちへ～



全国社会保険労務士会連合会

はじめに

日本人の平均寿命は年々伸び、「人生100年時代」と言われていますが、その多くが働く期間にあたります。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。

全国社会保険労務士会連合会

C O N T E N T S

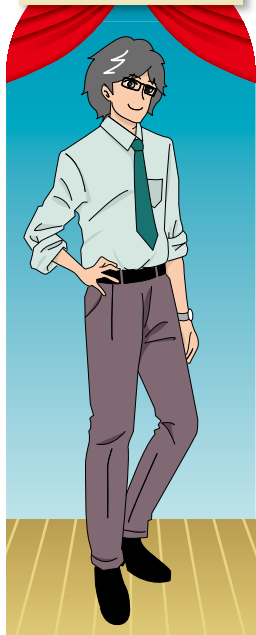
はじめに

1	会社で働くということ	2
2	いろいろある働き方	6
3	入社の前に確認しておこう	10
4	給与明細をよく見てみよう	16
5	会社を休みたいとき	20
6	職場でトラブルがあったとき	24
7	病気やけがで病院に行ったとき	28
8	職場や通勤中にけがをしたとき	32
9	失業したり退職したりしたとき	36
10	年をとったときの生活は？	40
11	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

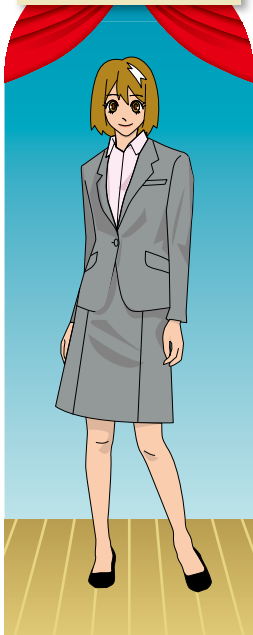
木村課長

(松本さんの上司)



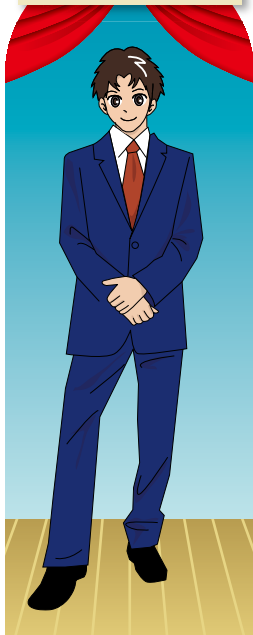
加藤さん

(松本さんの先輩)



松本さん

(新入社員)



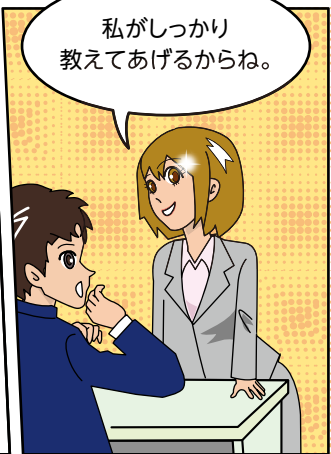
佐藤社労士

(顧問社労士)



1

会社で働くということ



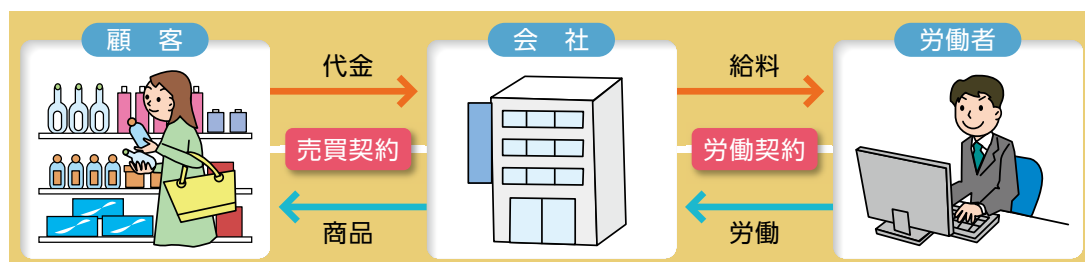
ここでは、会社で働くということとはどのようなことなのかを見ていきましょう。



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、会社と労働者が働くことについての契約（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。



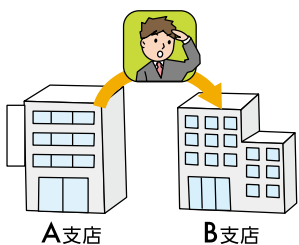
● **入社まで** 求人を見て、高校生の場合は学校からの紹介を受けて応募すると、筆記試験や適性検査、集団面接、個人面接などを受けます。その結果、会社側が採用を決め、自分も入社という意味があると**内定**を受けます。内定とは入社の手続きのようなものです。



● **入社時** 働くうえでの条件（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、人材育成やキャリアアップのため、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。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。このとき**退職金**が支給される会社もあります。

また、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。会社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

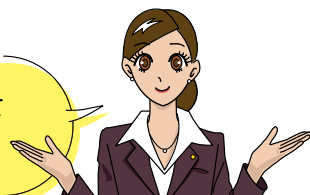
ストレスの発生の原因を理解し解消法を持っている

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)	正規雇用 労働者	正社員	正規雇用の典型的な働き方。一般的には1日8時間、週40時間勤務の会社が多い。
	非正規雇用 労働者	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 正規雇用、非正規雇用とは？

法律上の定義があるわけではありませんが、厚生労働省では、企業に雇用される従業員について次の3つの要件をいずれも満たすものを「**正規雇用**」としています。この「**正規雇用**」される従業員を、通常「**正社員**」と呼んでいます。

- ①労働契約の期間の定めはない。
- ②所定労働時間がフルタイムである。
- ③直接雇用である（労働者派遣のような契約上の使用者ではない者の指揮命令に服して就労する雇用関係（間接雇用※）ではない。）。

※労働者派遣の場合、派遣元との関係では労働契約の期間の定めのない雇用の場合もあるが、ここでは雇用関係と指揮命令関係が異なることを指して間接雇用としている。

（出典：平成24年3月28日 厚生労働省「望ましい働き方ビジョン」）

以上の①～③のいずれかを満たさない者を「**非正規雇用**」と整理しています。

● 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が、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"> ・ボーナスがあるなど給与が高い ・雇用が安定しているので、将来設計がしやすい ・責任ある仕事を任される 	<ul style="list-style-type: none"> ・長時間働かなくてはいけないケースがある ・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
パートタイマー・アルバイト	<ul style="list-style-type: none"> ・働く時間や仕事内容を選択できる 	<ul style="list-style-type: none"> ・ボーナスがない、あるいは少ない ・正社員、派遣社員に比べ給与が低い ・雇用が不安定なケースがある ・責任ある仕事を任されないことが多い
契約社員	<ul style="list-style-type: none"> ・働く時間や仕事内容を選択できる ・実績や成果を残せば、正社員登用の可能性が出てくる 	<ul style="list-style-type: none"> ・雇用が不安定である
派遣社員	<ul style="list-style-type: none"> ・パートタイマー、アルバイトに比べ時給が高いケースが多い ・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 ・働く時間や仕事内容を選択できる 	<ul style="list-style-type: none"> ・ボーナスがない、あるいは少ない ・正社員より給与が低い場合が多い ・短期間で契約が終了してしまう（原則として最長3年）
自営業・会社社長など	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・雇用されて働くよりも収入が多いケースが多い ・定年がないため、仕事をやめる時期を自分で決められる 	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・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 ・収入が不安定になるケースがある

■ 少子高齢化社会における「働き方改革」

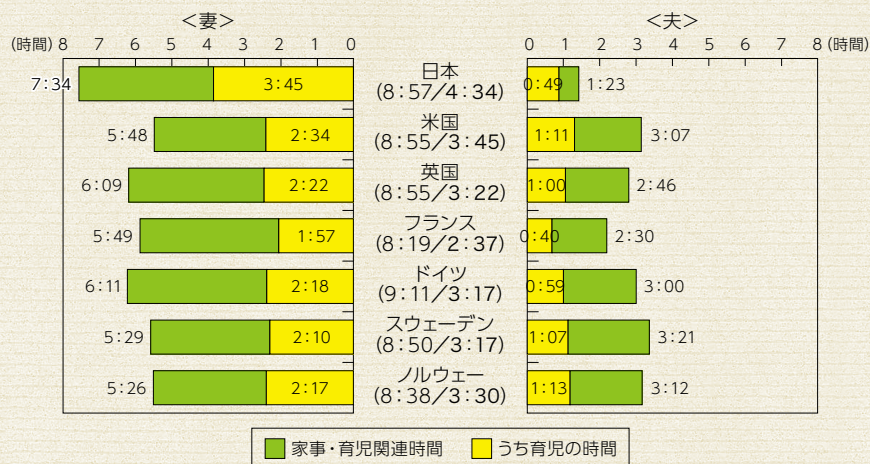
我が国は、少子高齢化が進んでおり、働き手の減少、育児や介護との両立など、労働者のニーズが多様化してきています。

そこで、国は「働き方改革」を進めることで、働く人の置かれた個々の事情に応じ、多様な働き方を選択できる社会を実現し、働く人一人ひとりがより良い将来の展望を持つことができるよう、取り組んでいます。

コラム Column 育児・家事負担

2018年の総務省の調査によると、6歳未満の子供を持つ夫婦の1日当たりの育児関連時間は、夫に比べて妻の時間が長くなっています。男性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。

6歳未満の子供を持つ夫婦の家事・育児関連時間（1日当たり、国際比較）



- (備考) 1. 総務省「社会生活基本調査」(平成28年)、Bureau of Labor Statistics of the U.S. "American Time Use Survey" (2018) 及びEurostat "How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men" (2004) より作成。
2. 日本の値は、「夫婦と子供の世帯」に限定した夫と妻の1日当たりの「家事」、「介護・看護」、「育児」及び「買い物」の合計時間(週全体平均)。
3. 国名の下に記載している時間は、左側が「家事・育児関連時間」の夫と妻の時間を合わせた時間。右側が「うち育児の時間」の夫と妻の時間を合わせた時間。

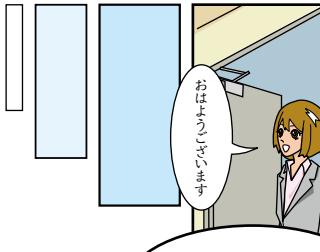
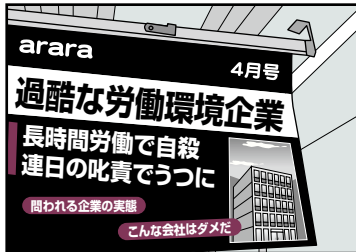
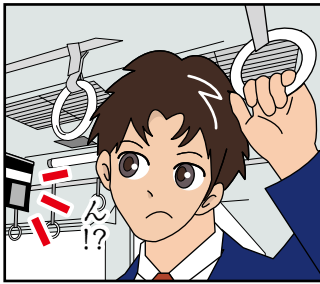
(出典:男女共同参画白書令和2年版)

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？
- 自分たちの就職する職場において外国人労働者が増えることについて、意見を出し合おう。
- 病気の治療と仕事との両立ができるようになるには、どんな制度やサポートが必要だろう？
- 65歳以上の高齢者が働きつけられる社会を築くにはどんなことが必要だろう？

3

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

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お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

会社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)

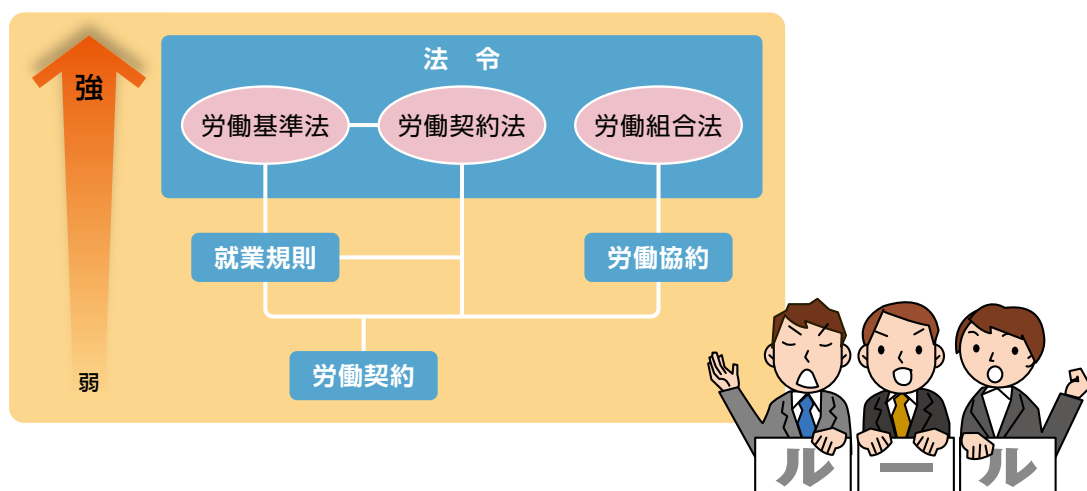
	殿	年 月 日
	事業場名称、所在地 使用者職氏名	
契約期間	期間の定めなし、期間の定めあり (年 月 日 ~ 年 月 日)	
始業・終業の時刻、休憩時間	1 始業・終業の時刻 始業(時 分) 終業(時 分) 2 休憩時間(分)	
休日	定休日: 毎週(曜日)、国民の祝日、その他()	
休暇	1 年次有給休暇 6か月継続勤務した場合→(日) 2 その他の休暇 有給() 無給()	
賃金	1 基本賃金 イ 月給 (円) ロ 日給 (円) ハ 時間給 (円) ニ その他 (円) 2 諸手当の額 イ 手当 円 ロ 手当 円 3 所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率 イ 所定時間外 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なら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、守らなくてはならないルールの強さが決まっているのです。



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ならない法律として、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、常時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、サービス規律としてセクハラ・パワハラの禁止などが載っていることもあり、学校でいえ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 9時00分	12時00分から13時00分まで
終業 18時00分	



(ハラスメントの禁止)

従業員は、いかなる場合でも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、労働時間や休憩時間・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条の規定に基づく協定（一般的に「**36協定**」といいます。）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。

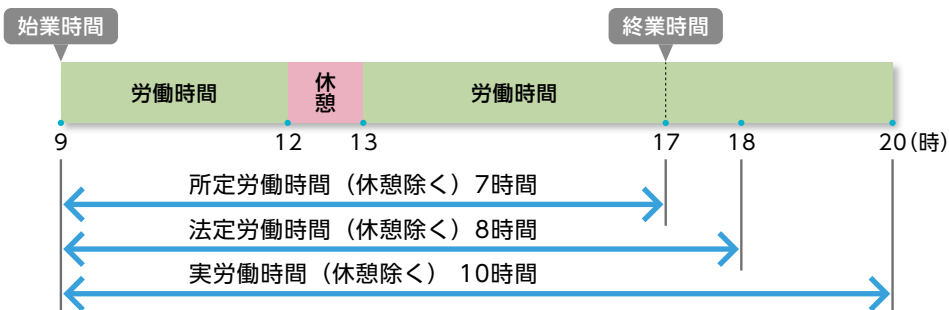
休憩について

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。

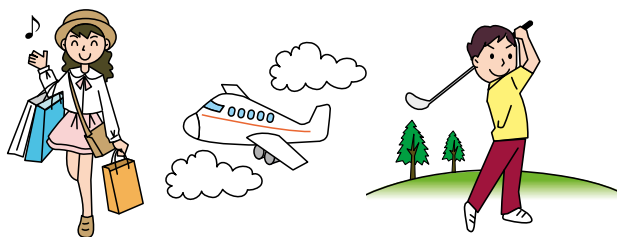


会社の就業規則などで定められた労働時間を「**所定労働時間**」といい、1日8時間以下の場合もあります。所定労働時間、法定労働時間、実労働時間の関係は下図のようになっています。



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%
深夜労働（22時～5時）		25% ※2
休日労働（法定休日）		35% ※3

※1…労使で時間短縮と割増率25%超に努める（努力義務） ※2…時間外労働の場合は50%

※3…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

アルバイトも労働者です。

～何かおかしいと思ったら相談しましょう～

アルバイトだからって、ムチャな扱いされていませんか？
辞めるなら代わりを探してこい！とか、お店の商品を売るノルマがあって達成できないと自腹で買わされる！とか…。

アルバイトも労働者です。一般の会社員と同じように、労働基準法をはじめとする労働法が適用されます。

就職してからも、「何かおかしいな。」と感じるアンテナが大事なのです。

アルバイト中でも、就職してからでも、「何かおかしいな。」と思ったら、早めに周囲の人や専門家（P46「困ったときの相談先」）に相談しましょう。

一生懸命仕事しているのに…、アルバイト先でこんなことばや店長や上司の命令にピンときたら、このチェックボックスに✓して解決の糸口をみつけてください。

当てはまるものに✓を入れてください

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 残業代が支払われない | <input type="checkbox"/> 社員からの罵倒がひどい |
| <input type="checkbox"/> 代わりを探さないと辞められない | <input type="checkbox"/> 特に指導もないまま現場へ |
| <input type="checkbox"/> 責任が重すぎる | <input type="checkbox"/> 作中に怪我をしても労災にならない |
| <input type="checkbox"/> 割った皿の代金を弁償させられた | <input type="checkbox"/> 休憩時間がない |
| <input type="checkbox"/> テスト期間なのに休めない | <input type="checkbox"/> 仕事が全部終わらないと帰れない |

アルバイトにまつわる悩みについて、
もっと詳しい内容を知りたいときは、社労士会ホームページへ
<https://www.sr-message.jp/momotaro/>



4

給与明細をよく見てみよう

初めての給料日

待ってました 給料日!

何に使おうかな。あれも欲しいし これも欲しいし...

やった

へえ結構あるんだなあ。

給料支払明細書		控除
支払		
基本給	XXX,XXX	健康保険料
残業手当	X,XXX	厚生年金

水を差すようで悪いけど、来月分から控除額が増えるのよ。

えっ!? どうしてですか?

明細をよく見てみて。健康保険と厚生年金保険が空欄になっているでしょう? これらは後払いだから来月から控除が始まるの。

社会保険も税金もみんなで支えあうための大切な制度なのよ。

それに 来年からは住民税も払わなきゃならないしね。

そうなんですか... なんだか損した気分。

こちら... へ

こんなに手元にあったら使っちゃいそうだな。

だったら財形貯蓄を利用したらどうだい? 会社が預かって貯蓄してくれる制度なんだ。

預かっておくわ!

ん?!

...ちゃんと返してくれるんですね?

あたりまえです!!

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社会人3年目のケースを想定)

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	180,000	法定 控除	健康保険	11,000
欠勤日数		0	職務手当	0		厚生年金保険	20,130
特別休暇		0	家族手当	0		雇用保険	1,314
			住宅手当	20,000		所得税	3,840
			通勤交通費	12,000		住民税	8,000
			時間外手当	7,030		法定控除計	44,284
						その 他の 控除	一般財形
時間外勤務時間	残業時間	5			組合費		500
	休出日数						
	休出時間						
	深夜残業						
早退・遅刻	遅早回数					その他の控除計	10,500
	遅早時間					控除額合計	54,784
			支給額	219,030		差引支給額	164,246

■ 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…支給額から手当等を除いた、給与の基本となる金額
- 職務手当…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
- 時間外手当…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

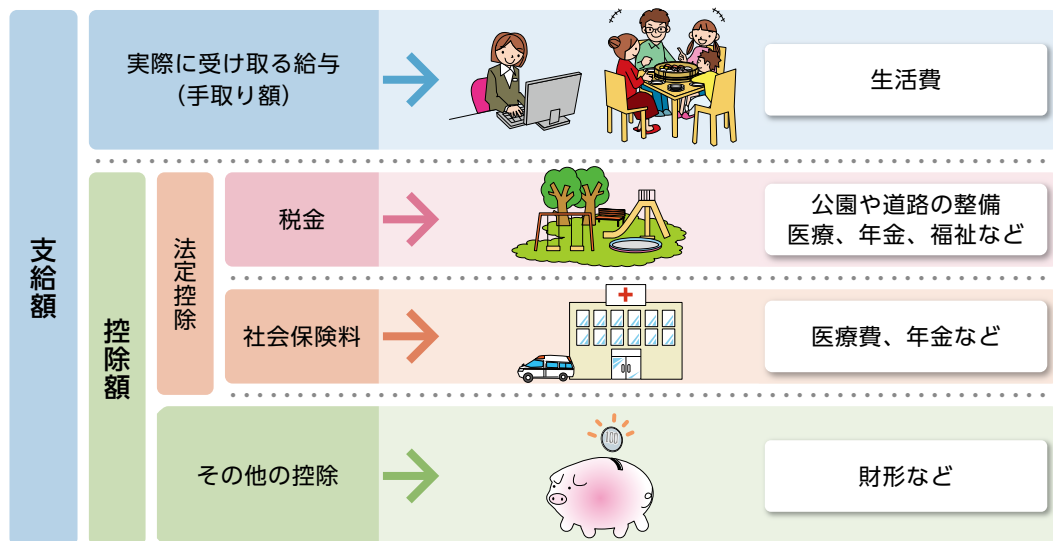
■ 控除額とは

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。本日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)

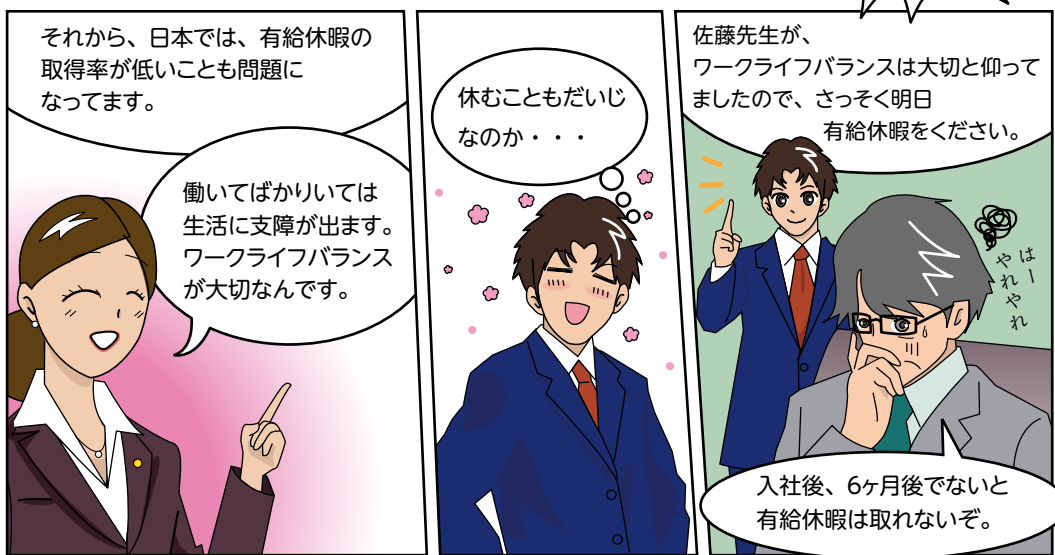
北海道	960	石川県	933	岡山県	932
青森県	898	福井県	931	広島県	970
岩手県	893	山梨県	938	山口県	928
宮城県	923	長野県	948	徳島県	896
秋田県	897	岐阜県	950	香川県	918
山形県	900	静岡県	984	愛媛県	897
福島県	900	愛知県	1,027	高知県	897
茨城県	953	三重県	973	福岡県	941
栃木県	954	滋賀県	967	佐賀県	900
群馬県	935	京都府	1,008	長崎県	898
埼玉県	1,028	大阪府	1,064	熊本県	898
千葉県	1,026	兵庫県	1,001	大分県	899
東京都	1,113	奈良県	936	宮崎県	897
神奈川県	1,112	和歌山県	929	鹿児島県	897
新潟県	931	鳥取県	900	沖縄県	896
富山県	948	島根県	904	全国加重平均額	1,004

(令和5年10月現在)

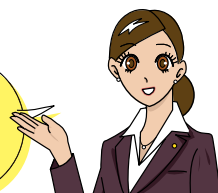
賃金は、①通貨で②直接本人に③全額を④毎月1回以上⑤一定期日に労働者に支払わなければならないなりません。

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

鈴木さんは正社員として入社して3年目。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

年次有給休暇は、労働者の心身のリフレッシュを図ることを目的とした休暇で、法律で定められた労働者の権利です。正社員、パートタイム労働者などの区分に関係なく、半年間継続して雇われており、全労働日の8割以上出勤している労働者は、年次有給休暇を取得することができます。

しかし、取得しづらい等の理由から取得率が低調であったことから、2019年4月に労働基準法が改正され、年10日以上の子年次有給休暇が付与される労働者に対し、年5日間の年次有給休暇を取得させることが義務付けられました。鈴木さんのような通常の労働者の年次有給休暇の付与日数は以下の通りです。

● 通常の労働者の年次有給休暇の付与日数

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

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り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

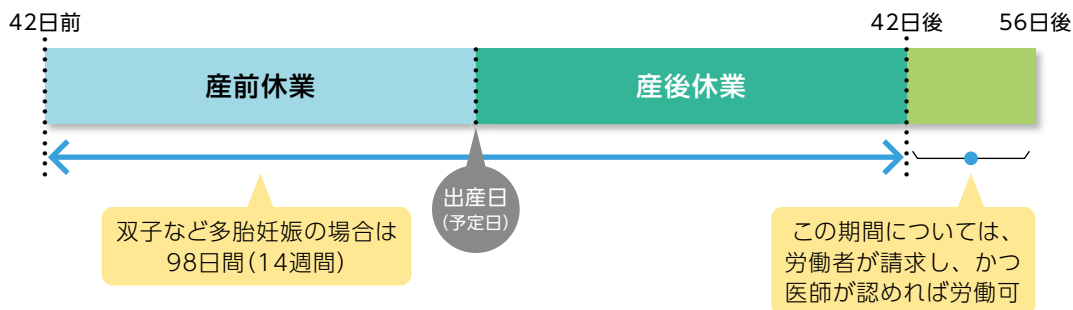
渡辺さんは正社員として入社して3年目。昨年結婚し、このたび妊娠しました。渡辺さんは職場が大好きで、出産後も働きたいと考えています。

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。また、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。

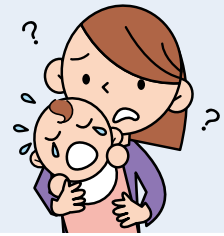
産前産後休業も生理休暇も、会社は給料を支払わなくてもよいことになっていますが、産前産後休業の場合には、健康保険から給料の3分の2相当の金額が出産手当金として支給されることになっています。



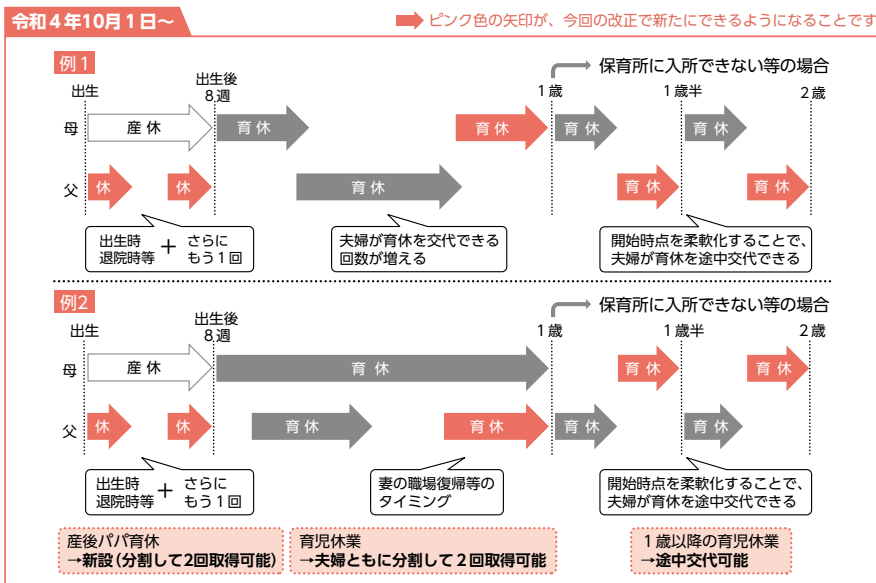
育児休業と介護休業とは

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2歳）になるまで**育児休業**を取得することができます。2022年10月の改正により、子が1歳までの育休は2回まで分割して取得することが可能となりました。また、1歳以降の育休開始日は、1歳到達日の翌日（2歳までの育休は1歳6ヵ月到達日の翌日）のみでしたが、開始日の限定がなくなりました。また、男性の育児休業取得を促進するため、育児休業とは別に取得できる「出生時育児休業（産後パパ育休）」が新設され、子の出生後8週間以内に4週間（28日間）まで取得できるようになりました。



(出典)厚生労働省リーフレット(<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000789715.pdf>)

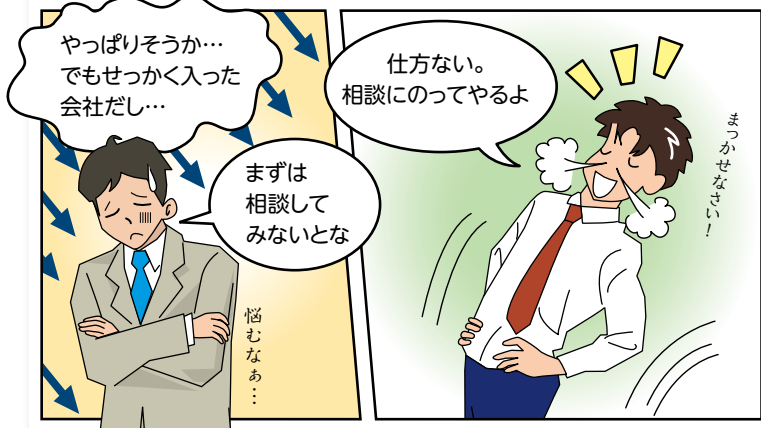
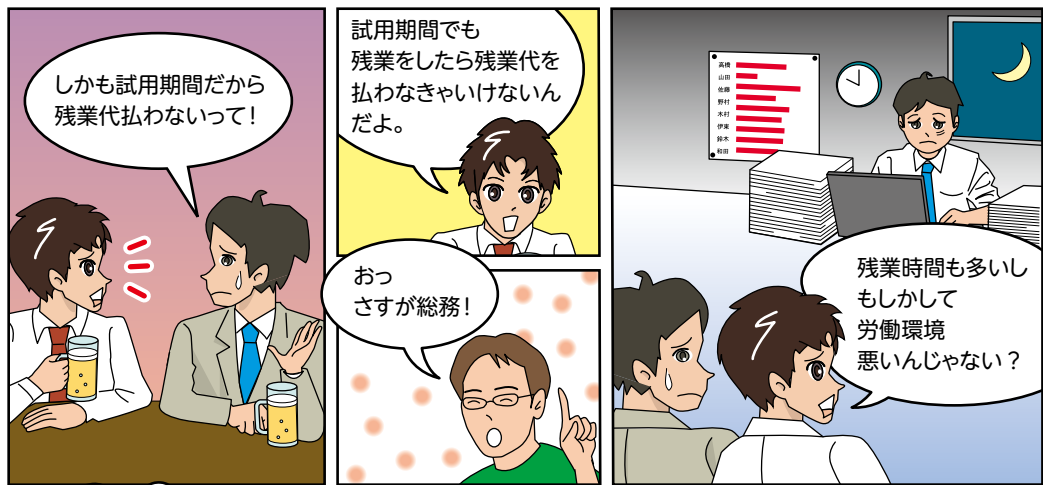
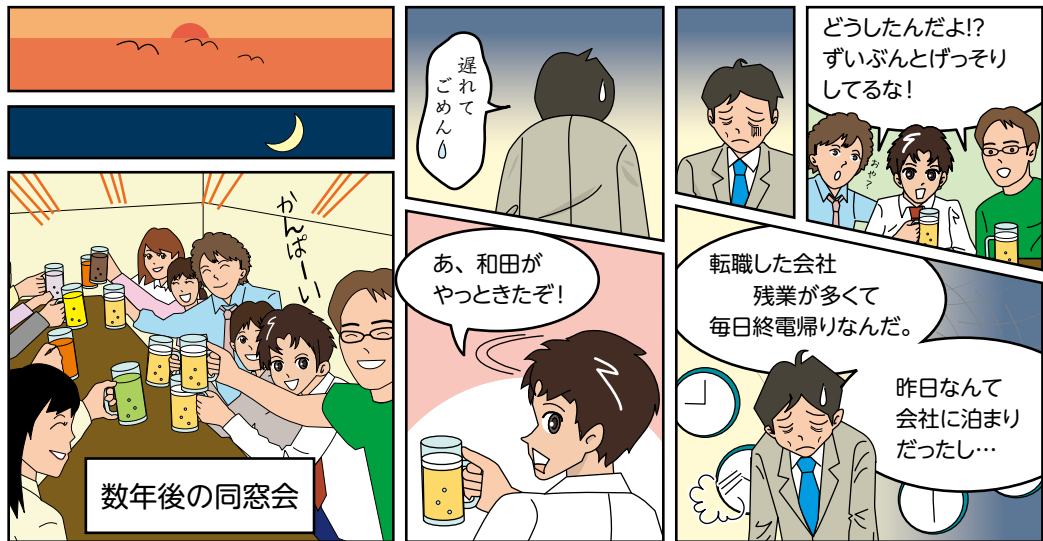
また、介護休業といい、労働者は、対象となる家族1人につき、常に介護を必要とする状態に至るごとに通算して93日まで**介護休業**をすることができます。（3回を上限として分割取得可能）

会社から給料が支払われない場合、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。

以上、述べてきた休暇はすべて法令に基づくものですが、これ以外にも会社によっては結婚や身内の死亡時の慶弔休暇、裁判員休暇等を定めているところもあります。

6

職場でトラブルがあったとき



※アルコールは20歳を過ぎてから

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。



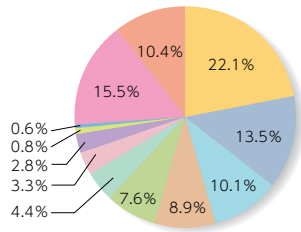
■ 職場のトラブルが増えている

厚生労働省によると、令和4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124万件にのぼりました。

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

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

(出典：令和4年度個別労働紛争解決制度の施行状況)

● 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日分以上の平均賃金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

山田さんは今月、80時間の残業（時間外労働）となりましたが、会社から「20時間分の残業代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？ 80時間分の残業代はもらえないのでしょうか？



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

市川さんは社員が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、市川さんは、「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、社員の安全と健康を確保し、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。上のようなパワーハラスメント（パワハラ）やセクシャルハラスメント（セクハラ）など、ある社員を標的としたいじめ・嫌がらせは会社が問題解決処理を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良いのですが、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が、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はなく、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、就活中の学生等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

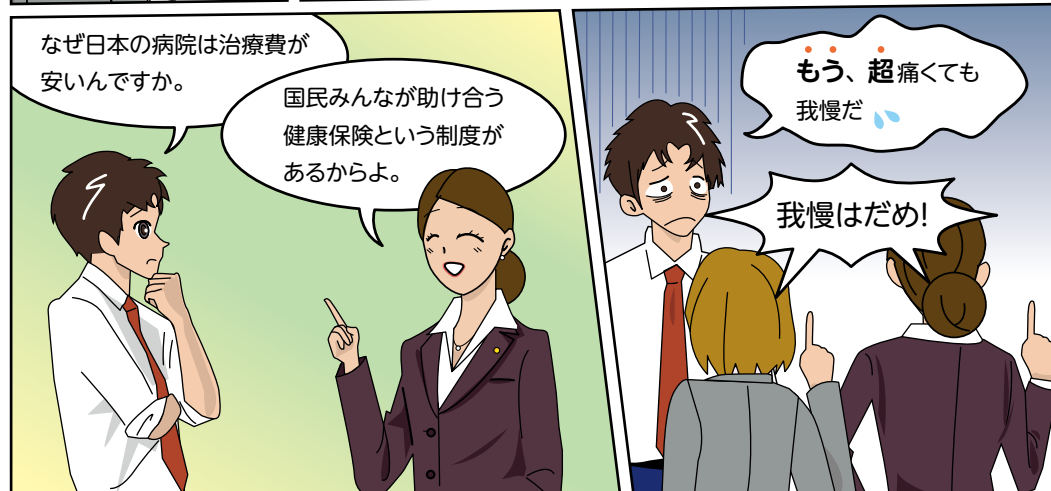
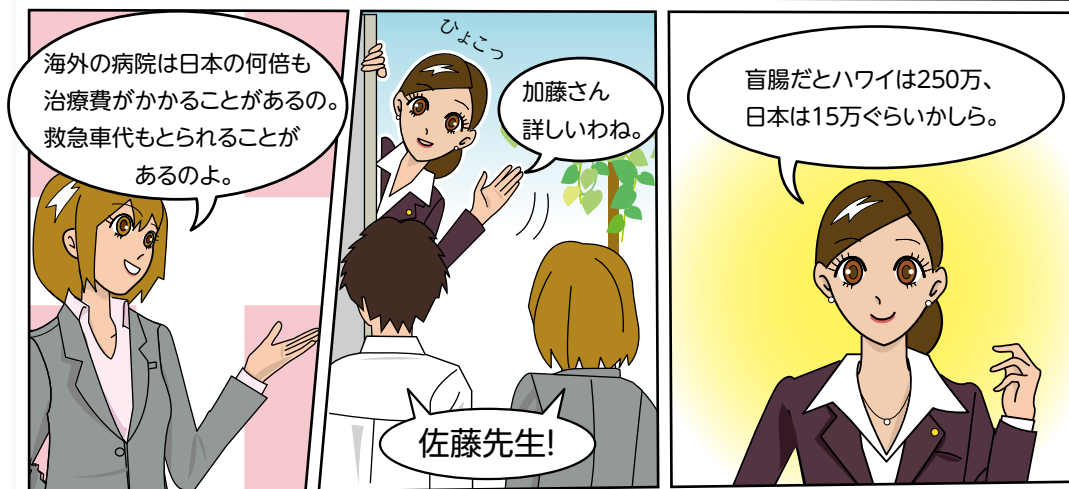
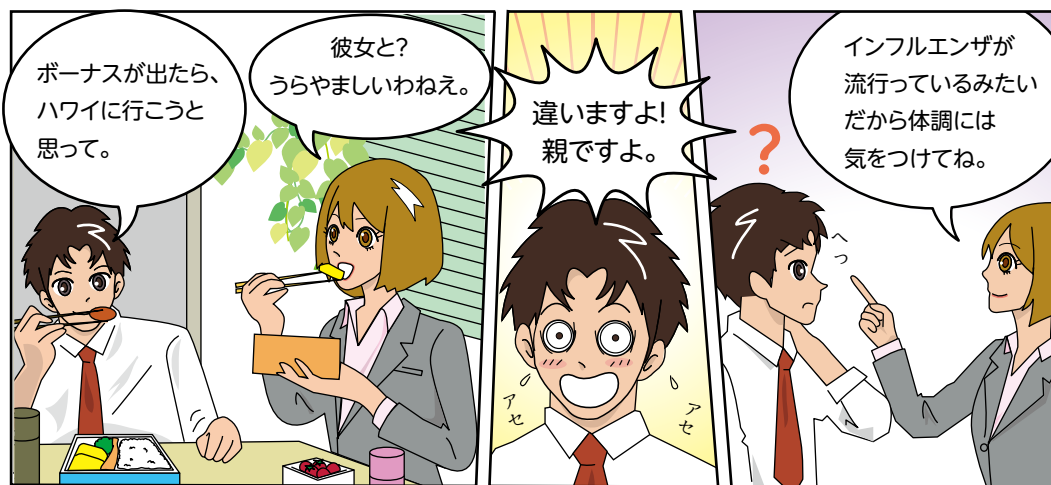
労働に関する国家資格者「社労士」の団体である社会保険労務士会が運営する解決機関として、社労士が会社側、労働者側に解決策を提示します。

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、知識豊富な専門家が会社側、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。



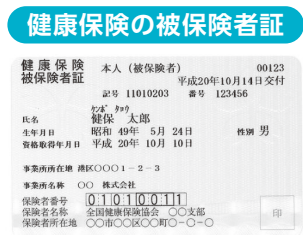
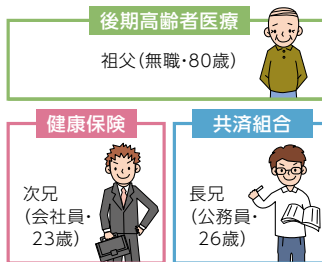
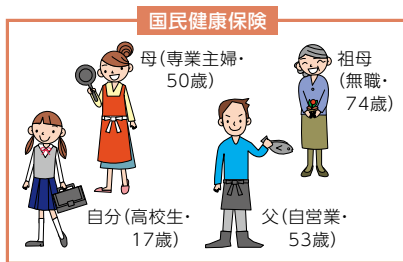
健康保険の仕組み

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、下の図で勉強してみましょう。



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：10%（令和5年10月現在の東京都の保険料率）
 保険料：200,000円 × 10% = 20,000円（本人支払：10,000円、会社支払：10,000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。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ます。

● 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、「出産手当金」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50万円が支給されます。

※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50万円が支給されます。

● 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？



病気やけがで働けず、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通算して1年6か月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。

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。





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

病気やけがをした場合に、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ならないのでしょうか？

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、業務災害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たのですが、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



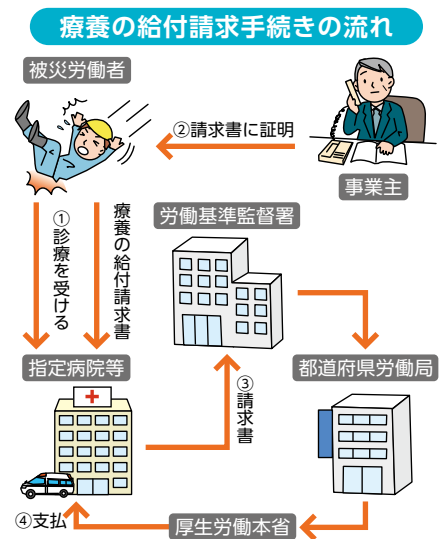
■ 労災保険の内容

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）等給付」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）等給付」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）

※このほかに、障害の程度に応じて障害特別支給金、障害特別年金（一時金）が支給されます。

亡くなってしまったときは…

仕事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）等給付」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）等年金」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。

※このほかに、遺族の人数などに応じて、遺族特別支給金、遺族特別年金が支給されます。

コラム **Column** 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。

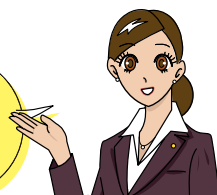
メンタルヘルス、すなわち心の健康は、いきいきと働くために大切なものです。

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。

- 一般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（P.46参照）



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。

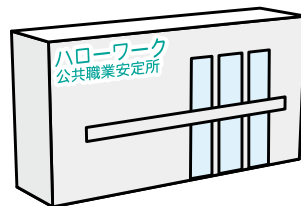
雇用保険っていくら支払うの？

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15.5(うち6が本人、9.5が会社・令和5年4月以降)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、1,200円が皆さんの給料から引かれることになります。

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きが必要です。



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か月以上あること。

基本手当の1日分の額（**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）

（令和5年8月1日現在）

30歳未満	6,495円
30歳以上45歳未満	7,715円
45歳以上60歳未満	8,490円
60歳以上65歳未満	7,294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。

コラム Column 成年年齢の引き下げについて

明治時代から今日まで約140年間、日本での成年年齢は20歳と民法で定められていました。この民法が改正され、2022年4月1日から、成年年齢が20歳から18歳に変わりました。

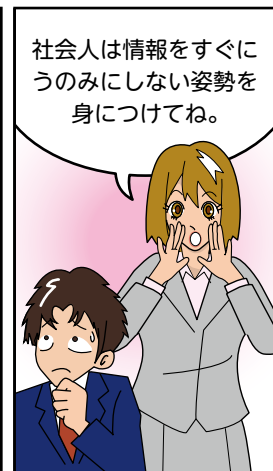
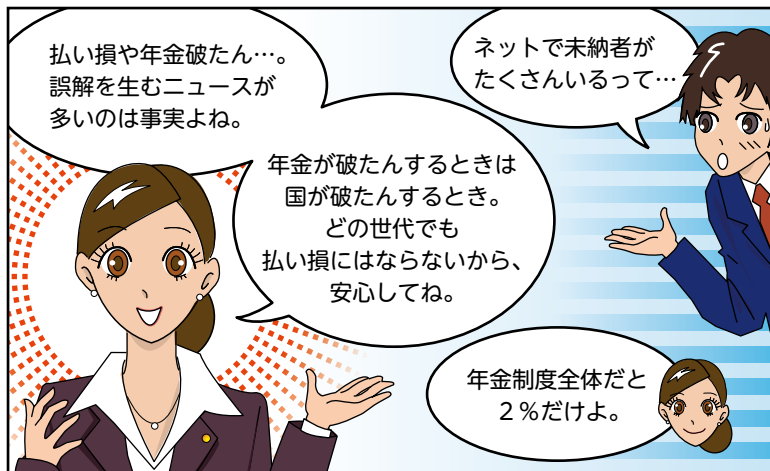
成年年齢の引下げによって、18歳、19歳の方は、親の同意を得なくても様々な契約をすることができるようになります。

例えば、携帯電話を購入する、一人暮らしのためのアパートを借りる、労働契約を締結する、クレジットカードを作成する、ローンを組んで自動車を購入する、といったことができるようになります。

他方で、親の同意がない契約を簡単に取り消すことはできなくなります。

また、親権に服することがなくなる結果、自分の住む場所(居所)や、進学や就職などの進路について、自分の意思で決めることができるようになります。もっとも、これらについて、親や学校の先生の理解を得ることが大切なことには変わりはありません。

(出典：政府広報オンライン) <https://www.gov-online.go.jp/useful/article/201808/2.html>



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

公的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？

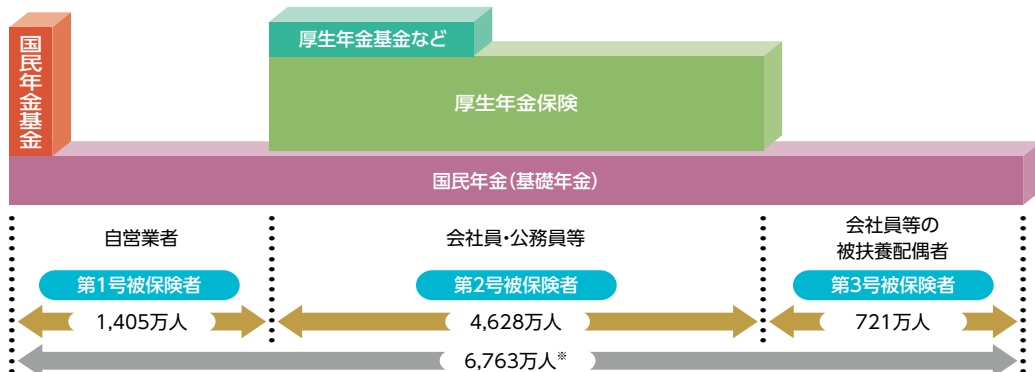
年をとったり、体や心に障害を負ってしまったたり、家族を養っていた人が亡くなってしまったり……。どの例を見ても、安定的に給料がもらえ、安心して生活できる状況とは言えないのではないのでしょうか。

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、20才以上のすべての人が国民年金に加入すること、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。



※令和4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・公務員等)



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歳以上60歳未満の人	月16,520円(本人支払) (令和5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等	給料200,000円の場合 (目安)36,600円 ※(本人支払18,300円、 会社支払18,300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(年収130万円未満)	なし(配偶者が加入する制度が負担)	

※保険料率18.300%(平成29年9月分～)

保険料：200,000 × 18.300% = 36,600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保険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保険には加入できず、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？



厚生年金保険は、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保険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お知らせや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、けがをして、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わりはありません。

公的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、病気やけが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、どうしても保険料が支払えない場合もあります。このような時期に、けが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：128万円＋扶養親族等の数×38万円＋社会保険料控除等…この金額以下であること

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、お近くの年金事務所、在学中の学校等

【保険料の免除制度・納付猶予制度】

経済的な理由などで、国民年金の保険料を支払うことが困難な場合には、一定の要件により保険料の納付が免除・猶予される「保険料の免除制度・納付猶予制度」があります。

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・お近くの年金事務所

■ 年金の内容

ここまで、公的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、亡くなったときに、どのような給付がされるのか勉強しましょう。

● 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。



支給要件

国民年金の保険料を10年以上支払っていること
※学生納付特例制度、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。

● 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」について主な支給要件をお伝えします。



主な支給要件

- 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、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。
- ②障害等級1級または2級に該当していること。
- ③初めて医師の診療を受けたとき（初診日）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（障害認定日）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

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、国民年金から支給される「遺族基礎年金」について主な支給要件をお伝えします。



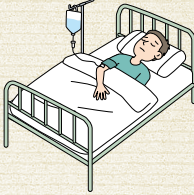



主な支給要件

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）
 ※学生納付特例制度、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

コラム 障害年金って何？

年金というと、老後の生活を支える「老齢年金」のイメージがありますが、現役世代でも、病気やけがなどで障害が生じたときには、「障害年金」が支給されるのをご存じですか。

「障害年金」は、私たちが病気やけがなどによって障害の状態になったとき、生活を支えるものとして支給されます。「障害の状態」とは、視覚障害や聴覚障害、肢体不自由などの障害だけでなく、長期療養が必要ながんや糖尿病、心疾患、呼吸器疾患などの内部疾患、または統合失調症などの精神の障害により、仕事や生活が著しく制限を受ける状態になったときなども含まれます。また、障害者手帳を持っていない場合でも、要件を満たせば障害年金を受けることができます。

障害年金となる主な病気など	
	がん 脳梗塞 心筋梗塞 糖尿病 慢性腎不全 人工透析
	聴覚障害 網膜色素変性症
	うつ病 統合失調症
	人工肛門 手足切断 リウマチ 事故によるけが

（出典：政府広報オンライン）<https://www.gov-online.go.jp/useful/article/201201/2.html>

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）

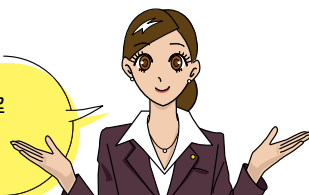
突然の解雇、時給の引き下げ等、労働者個人と事業主との間の紛争の解決を、都道府県労働局の紛争調整委員会が行っている「あっせん」制度を利用することで簡易・迅速・少ない費用で解決を図ることができます。

■ 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
03-6745-5600

■ 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保険のことは…

● 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41都道府県80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（ナビダイヤル）

03-6700-1165（一般電話）

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き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きや、病気やけがで働くことができない時の手続きも含まれます。

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作りをお手伝いします。 <ul style="list-style-type: none">・就業規則の整備・改定・給料や労働時間、休日など、労働条件の設計など・セクハラやパワハラなどのハラスメント対策
②年金相談	将来もらえる年金の見込み額や手続きの方法について相談にのります。また、手続きのお手伝いをします。 <ul style="list-style-type: none">・年金の見込み額や手続きの方法の相談・年金手続き書類の作成、提出など・年金制度に基づく個人の将来生活設計や老後の所得保障に関するアドバイス
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きのお手伝いをします。 <ul style="list-style-type: none">・就職から退職まで社会人のあらゆる場面で必要になる各種手続き書類の作成、提出など・法改正情報の提供と対応へのアドバイス

【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。

※令和5年10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 —

令和5年12月発行
発行者 全国社会保険労務士会連合会
<https://www.shakaihokenroumushi.jp/>

禁無断転載

※本書は、令和5年10月現在の法令等に基づいています。

