

2023 年

4 月更新版

知有所用的劳动法

工作时需要了解的基础知识



※ 本资料也有公开在厚生劳动省主页（下述 URL）上，可在学习或研修时自行印刷、分发，请有效加以利用。

(http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouzenpan/roudouhou/index.html)

※关于本资料中名称较长的部分法律，以简称加以记载。

关于综合推进劳动措施、稳定劳动者雇佣和充实职业生活的法律	→	劳动措施综合推进法
关于在雇佣领域内确保男女拥有均等机会及待遇的法律	→	男女雇佣机会均等法
关于育儿休业、看护休业等育儿或照顾家人的劳动者福利的法律	→	育儿看护休业法
关于短时间劳动者及限期雇佣劳动者的雇佣管理改善等的法律	→	部分工时劳动法/限期雇佣劳动法
下一代培育支援对策推进法	→	次世代法
关于推进女性在职业生活中更加活跃的法律	→	女性活跃推进法
关于确保劳动者派遣事业的妥善运营及保护派遣劳动者等的法律	→	劳动者派遣法
经营者、特定地方公共团体、职业介绍经营者等其他相关人员为妥善处理关于确保青少年的雇佣机会以及扎根职场的方针	→	青年法方针

结合《[有这回事？漫画之知有所用的劳动法 Q&A](#)》

阅读，更易于具象化、把握相关内容。

(<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/mangaroudouhou/>)

(参考)从 2022 年 4 月 1 日起，成年年龄下调为 18 岁。18 岁，19 岁的成人可不经父母同意单独与第三方签约，但须注意不要因违规经商而使消费者权益蒙受损害。

详情参见成年年龄特设网站「通往成人世界的路标」。

(<https://seinen.go.jp/>)



目录

前言	1
序：工作时需要了解的基础知识	2
①开始工作时需要了解的基础知识	2
②工作时需要了解的基础知识	4
③辞职时需要了解的基础知识	5
④与工作相关的咨询窗口	6
与工作相关的主要咨询窗口 流程图	6
与工作相关的咨询窗口	7
①综合劳动咨询台	7
②劳动基准监督署	7
③Hello Work（公共职业安定所）	7
④都道府县劳动局雇佣环境均等部（室）、需求供给调整事业课（室）	8
⑤劳动委员会	8
⑥都道府县	9
⑦日本司法支援中心（法 terasu）	9
⑧日本年金机构（年金事务所）	9
⑨地区青年支援站（支援站）	10
⑩劳动者心理健康门户网站“心灵之耳”	10
⑪骚扰相关烦恼咨询室	10
第 1 章 劳动法	11
1 什么是劳动法	11
2 劳动法的作用是	11
3 什么是工会	12
深入了解① 非法劳动行为	12
深入了解② 劳动委员会	13
深入了解③ 劳动协议	13
第 2 章 开始工作前	14
1 签订劳动合同时	14

2 录用面试等中是否有被问到“家庭成员”或“出身地”等问题?	15
3 你了解就业规则吗.....	16
4 实现安心工作的各种保险和年金制度.....	17
深入了解④ 劳动合同的禁止事项.....	17
深入了解⑤ 录用内定.....	18
深入了解⑥ 详细了解各种保险和年金制度.....	18
(1) 雇佣保险.....	18
(2) 工伤保险.....	19
(3) 健康保险.....	19
(4) 厚生年金保险.....	20
专栏 1 劳动者需遵守的规定.....	21
专栏 2 学生兼职等的劳动条件确保.....	21
专栏 3 按「轮班制」工作时.....	22
专栏 4 固定加班费.....	22
专栏 5 试用期.....	23
专栏 6 残疾人的雇佣.....	23
专栏 7 所谓的“关于黑兼职的注意事项”.....	24
第 3 章 工作时的规定.....	25
1 如果劳动条件存在差异.....	25
2 薪资的相关规定.....	26
(1) 薪资额的相关规定.....	26
(2) 收款方的相关规定.....	27
3 劳动时间和休息、休息日的相关规定.....	27
(1) 劳动时间的规定.....	27
(2) 休息、休息日的规定.....	29
4 为了创建安全舒适的职场环境.....	29
(1) 为了创建安全舒适的职场环境.....	29
(2) 因工作生病或受伤时.....	30
5 为了让男女均能活跃地工作.....	31
(1) 禁止性别歧视.....	31
(2) 为了兼顾工作与家庭.....	31
深入了解⑦ 薪资相关的其他规定.....	33
深入了解⑧ 过劳死等的预防对策.....	34
深入了解⑨ 弹性劳动时间制 (劳动基准法第 32 条的第 2 项~第 32 条的第 5 项).....	36
深入了解⑩ 带薪年假 (劳动基准法第 39 条).....	36

深入了解⑪ 职场骚扰、性骚扰、妊娠/分娩/育儿休业/看护休业等相关骚扰、其他骚扰&不愉快（骚扰）	38
深入了解⑫ 禁止间接歧视（男女雇佣机会均等法第 7 条）	40
专栏 8 女性活跃推进法、L 星认证、白金 L 星认证	40
专栏 9 KURUMIN 认证、白金 KURUMIN 认证、TRY KURUMIN 认证	41
专栏 10 男性的育儿休业	42
专栏 11 预防看护离职	42
第 4 章 多样化的工作方式	43
1 派遣员工（派遣劳动者）	43
2 合同工（签订固定期限劳动合同的劳动者）	44
3 兼职劳动者	45
4 签订业务委托合同，即作为“自由职业者”进行工作的劳动者	45
深入了解⑬ 固定期限劳动合同相关的 2 大规定（劳动合同法）	49
深入了解⑭ 禁止在正式员工与兼职劳动者/合同工/派遣劳动者间设置“不合理的待遇差距” （修订后的部分工时劳动法、劳动法、劳动者派遣法）	50
第 5 章 辞职或辞退时	51
1 辞职时（离职）	51
2 辞退是指（解雇）	51
（1）未规定期间时	51
（2）有规定期间时	52
3 公司倒闭时	53
4 基本补贴	53
5 Hello Training(公共职业培训)、培训期间的生活保障	54
深入了解⑮ 裁员	54
深入了解⑯ 劝退	55
专栏 12 通过数字化学习进行检查！今天开始可以使用的劳动法 ～Let's study labor law～	55
第 6 章 就职安排（以大学等的应届毕业生为例）	56
1 开始参加就职活动	56
2 大学生的就职活动的标准日程（以令和 5 年（2023 年）4 月录用为例）	58
深入了解⑰ 大学生等的就职活动的规定	58
专栏 13 青年雇佣促进法	59
专栏 14 YouthYell 认证企业	59
专栏 15 就业活动实用信息网站	60

参考 1 Hello Work 的青年就职支援	62
(1) 应届生支援 Hello Work	62
(2) 青年 Hello Work	62
参考 2 致高中毕业的求职者	63
参考 3 致未定工作就毕业的求职者	63
参考 4 致对工作抱有烦恼的求职者	64
索引	65

本资料中的重要词汇（“**劳动合同**”、“**工会**”等）用**红色字体**标示。如果有“这个词是什么意思来着？”这样的想法，请务必查阅后续的内容！

前言

目前，日本有许多人每天都在工作。每个人应该都有过“进入大学后，我想在街角那家店做做兼职”、“总有一天我要在那家公司工作”等想法，对“工作”这件事感到过兴趣或付出过关心。

而另一方面，却又有着“那家企业虽然在网上写的是著名企业，但真的没有问题吗？”、“目前的兼职和面试时的业务内容截然不同，内心十分困扰，我该向哪儿咨询呢？”等疑问和不安。

本资料针对这样的人群，通俗易懂地总结了工作时应该了解的基础知识。具体由以下的内容构成。（结构图）

结构图	各章节介绍	
序	工作时需要了解的基础知识”	p.2-10
这一章节为没有时间的人士，从本资料涉及的 劳动法 基础知识中简单总结了至少需要了解的重点，同时还记载着当遇到这些内容相关的困扰时应该向哪儿咨询。这些内容 10 分钟左右即可读完，请务必阅读。		
第 1 章	劳动法	p.11-13
这一章节将学习 劳动法 究竟是什么？以及什么是 工会 ？等 劳动法 的基础知识。		
第 2 章	开始工作前	p.14-24
将对 签订劳动合同时应注意的内容等工作前需要了 解的基本规定 进行解说。		
第 3 章	工作时的规定	p.25-42
这一章节将对 薪资和劳动时间、休息、休息日、职场环境 等实际工作时日益重要的 劳动法 相关规定进行解说。这一章节的内容十分丰富，每项规定都十分重要，请务必尝试着进行验证。		
第 4 章	多样化的工作方式	p.43-50
这一章节将对 派遣员工、合同工、兼职劳动者、业务委托（承包） 等各种各样的工作方式进行解说。		
第 5 章	辞职或被辞退时	p.51-55
这一章节将对 离职或被解雇 时的规定进行总结。		
第 6 章	就职安排（以大学等的应届毕业生为例）	p.56-64
这一章节将对实际找工作时的日程、注意点以及此时可以获得的各种支援进行总结。如果你有“找工作吧！”这样的想法，请务必阅读本章节。		

除此之外，卷末（P.65-66）附有重要用语的索引。有效利用本资料，好好掌握工作时需要了解的基础知识后努力工作吧！遇到不解或烦恼时，请在反复阅读本资料的同时联系咨询窗口（P.7-10 或封底）。

序：工作时需要了解的基础知识

① 开始工作时需要了解的基础知识

“难道没有好工作吗？”你看着招聘杂志上的招聘信息如此嘟哝着。大约浏览了 30 分钟后，突然，一个广告映入眼帘。“这个，貌似还可以……”嗯……？该怎么确认下面的广告呢？（图 1-1）

图 1-1		招聘信息
<u>厚生劳动商事（株）正式员工招聘（营业事务）招聘</u>		①
工作内容	营业、事务（不限经验）	} ②
薪资待遇	月薪 15 万~18 万日元（ 试用期 3 个月）	
资格	需要普通驾照	
休息日	周六、周天、节假日、年末年初、GW 及其他	
其他	交通费可报销（有上限）、各种保险齐全	
请在○年○月○日前将简历、职务经历书（不限格式）邮寄至下述地址。我们确认后将会与您联系具体的面试日期。		③

① 该公司正在招聘“正式员工”。除正式员工外，还有与派遣公司签订合同后被派遣至其他公司工作的派遣员工、与经营者签订有规定期间的劳动合同、在固定期间内工作的合同工以及 1 周内的规定劳动时间比被同一经营者雇佣的普通劳动者（即“正式员工（没有雇佣期限的全职劳动者）”）短的兼职劳动者等各种各样的工作方式。

另外，在各种工作方式中还存在不签订“劳动合同”取而代之签订了“业务委托合同”等，被称之为“自由职业者”而非劳动者的工作形式。本手册，以签订了劳动合同进行工作的劳动者为中心，就“工作时的规定”以及“确保安心工作的保险制度”等进行了说明，但“自由职业者”工作时，无法受到本手册所示的针对劳动者的保护，同时也不能成为雇佣保险（健康保险、厚生年金保险）的对象等，因此伴随而来的工作风险以及对应方法也会完全不同。

在打算开始工作时，最重要的是先设定自己希望的工作方式，并在签订合同时明确“自己该和对方签订何种类型的合同，采用何种工作方式”等内容。

⇒关于各种各样的工作方式，将在“第4章 多样化的工作方式”（P43-50）中进行详细解说。尤其针对“自由职业者”，本手册中的绝大多数的解说内容都不适用。采用该工作方式者，请先确认“第4章 多样化的工作方式”中的“4, 作为”自由职业者”工作的劳动者”（p.45）内容。

- ② 请勿忘记确认工作的内容、工资、工作日等**劳动条件**以及各种保险和年金制度的加入情况，如有需要，请务必向公司咨询，详细了解自己具体将从事什么样的工作。

⇒结果，你会觉得“这工作貌似不错啊”，然后在 **Hello Work** 获取简历增添删减的服务后接受面试并顺利通过。那么，在签订**劳动合同**之前，**应详细确认一下劳动合同的书面内容与招聘广告的内容是否一致**。（公司在雇佣劳动者之前，不应只以口头承诺的形式，原则上必须通过书面形式明示工作内容等6项特别重要的**劳动条件**。（例外情况下，劳动者本人如有意向，也可通过传真或电子邮件等（仅限可输出成书面文件的形式）明示。）此外，如**劳动合同**内容和招聘广告内容不一致，或在劳动合同中增加了招聘广告中未注明内容内容时，公司应就不一致的内容和新增内容予以明示。）

此外，应详细确认劳动合同中是否包含“**试用期**”以及“**固定加班费**”等**劳动条件**。

⇒ 请参阅“专栏4 固定加班费”、“专栏5 试用期”（P.22-23）。

- ③ 由于招聘杂志等的空间有限，可能存在**劳动条件**未全部记载的情况。招聘广告未记载的内容中可能存在对你而言很重要的项目，因此，招聘广告未记载的内容也应注意确认。（原则上，公司应该在首次面试之前明示招聘广告中无法记载的**劳动条件**。此时，如②所示，公司必须明示招聘广告中未记载的内容。）

⇒ 工作前的注意事项将在“第2章 开始工作前”（P.14-24）中进行详细解说。

②工作时需要了解的基础知识

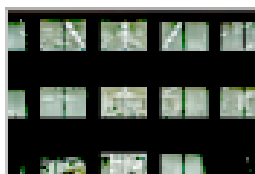
“啊，努力工作吧！”你意气风发地进入了公司。接下来，你将与什么人共同从事什么工作呢？思绪在你的脑海里飞扬。另一方面，你又担心着公司是否会严格遵守**劳动合同**的内容，为自己如果受伤会变成什么样等而感到不安。这种时候，应该确认你所在的公司是否有严格遵守下述 6 大规定。



- ① **劳动合同**的内容和实际**劳动条件**存在差异时，可以要求公司让劳动条件与合同内容保持一致。



- ② 各都道府县均有规定**薪资**的最低额，个人所得 薪资不得低于该标准。而且，公司每个月必须以不少于 1 次的频率用现金在固定日期向本人全额支付薪资。



- ③ **劳动时间**的长度每天不得超过 8 小时，每周不得超过 40 小时。公司应该向在规定时间外继续工作的劳动者支付额外的**薪资**。



- ④ 如果 1 天的**劳动时间**超过 6 小时/8 小时，则至少需要拥有 45 分钟/60 分钟的**休息时间**。而且，每周至少需要有 1 天（或者 4 周内有 4 天以上）的**休息日**。



- ⑤ 在工作时生病或受伤的劳动者可以获得补偿。公司**应**关心劳动者的**安全**及其**健康管理**。

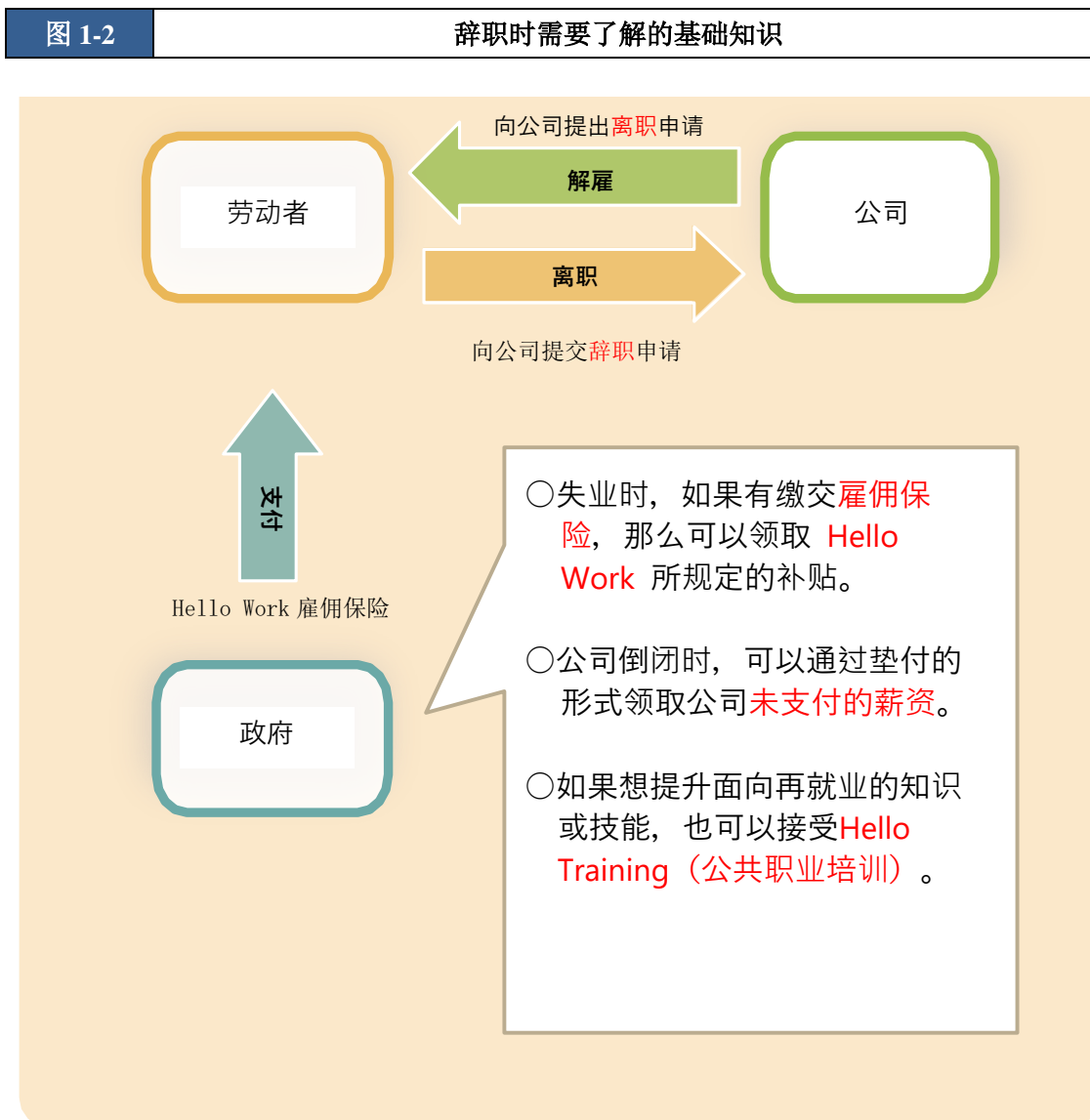


- ⑥ 为保障男女均能活跃地工作，设置**禁止性别歧视**以及**兼顾工作和家庭**的辅助制度。

⇒工作时的注意事项将在“第 3 章 工作时的规定”（P.25-42）中进行详细解说。

③辞职时需要了解的基础知识

你找到了其他想做的工作，想要辞职。但是，手头上还有在做的工作，也不好向上司开口。对想辞就辞，在找到下一份工作前该如何生活没有任何头绪。为有利地推进就职活动，还想要掌握新的技能。那么，该如何做呢？将下图放入脑海中，预防出现那种事态吧。（图 1-2）



⇒辞职时的注意事项将在“第 5 章 辞职或辞退时”（P.51-55）中进行详细解说。

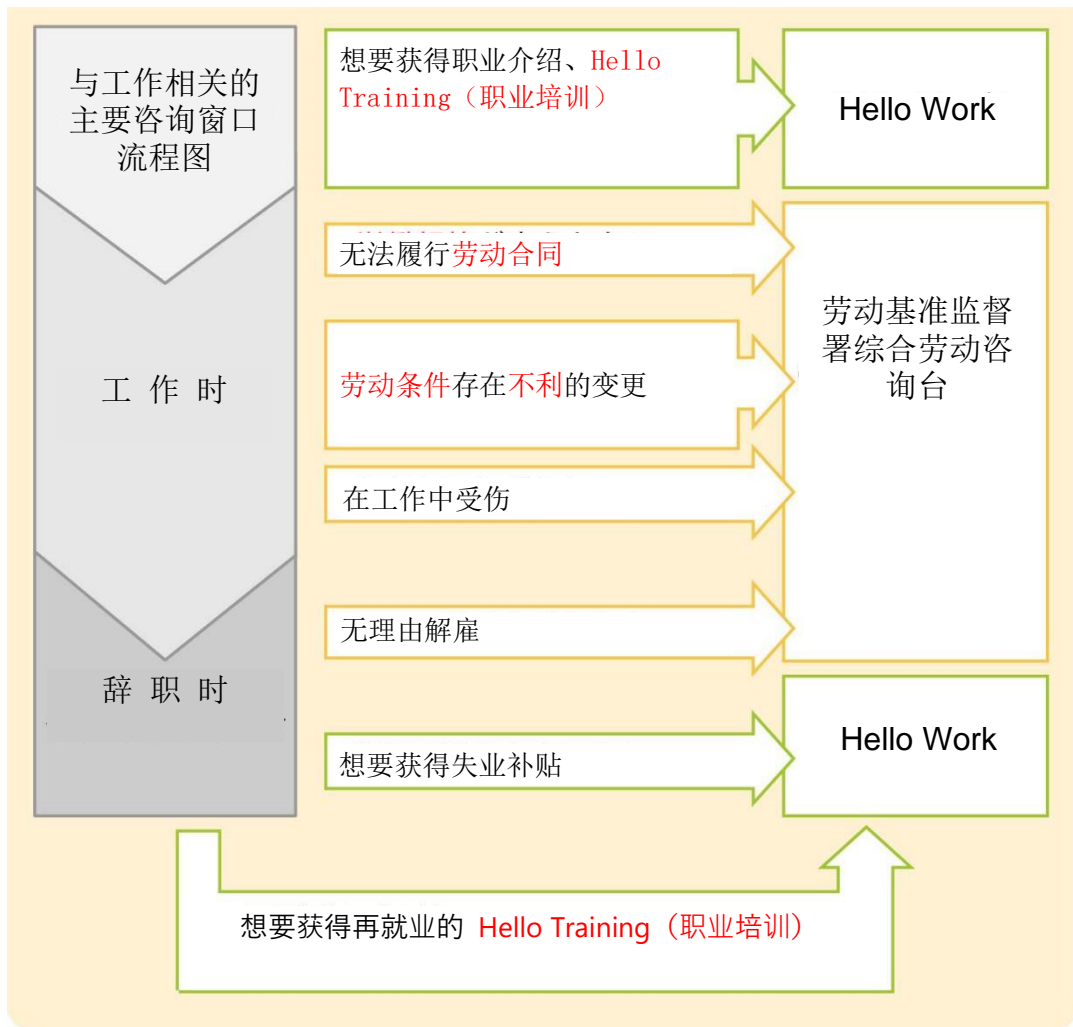
④与工作相关的咨询窗口

大家通过迄今为止所了解的知识巩固自身，想着“啊，工作吧！”，根据各自的理想和兴趣决定想要从事的职业，寻找公司然后开始就职。这时，如果知道困扰时的咨询窗口，那么应该会有把握的吧。对照主要咨询窗口在什么时候使用的相关流程和咨询窗口一览，对本章进行总结吧。（图 1-3）

⇒ 关于就职日程，将在“第 6 章 就职安排（以大学等的应届毕业生为例）”（P.56-64）中进行详细解说。

⇒ 关于与工作相关的咨询窗口，将记载在本资料的封底。

图 1-3 与工作相关的主要咨询窗口 流程图



与工作相关的咨询窗口

※所在地及联系方式请查看位于各窗口说明下方的 URL。

①综合劳动咨询台

在各都道府县劳动局的雇佣环境均等部（室）或全国各**劳动基准监督署**等设置的“**综合劳动咨询台**”，将会有专门的咨询员通过面谈或电话等方式接受劳动者或经营者关于**解雇**、**下调薪资**等的**劳动条件**问题以及招聘/录用、骚扰、职场骚扰等与劳动问题相关的所有领域的咨询（免费咨询）。如有困扰时，请务必咨询。

综合劳动咨询台 免费咨询

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/sou>

②劳动基准监督署

受理**劳动时间**、**薪资**、**解雇**等**劳动条件**相关事宜及职场的安全卫生相关事宜、**工伤保险**相关事宜的咨询。

劳动条件咨询安心热线（厚生劳动省委托事业）

劳动基准监督署等在工作日夜间或休息日期间关闭时，可接受与劳动条件相关的电话咨询。

(* 年末年初 (12月29日-1月3日) 休息。)

电话号码 0120-811-610

周一~周五 17:00~22:00 周六、周日、节假日 9:00~21:00

<https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/lp/hotline/>

日本全国劳动基准监督署位置介绍

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/location.html>

③Hello Work（公共职业安定所）

作为国家运营的地区综合性雇佣服务机关，Hello Work 将为寻找工作的人士提供职业咨询、职业介绍、参加职业培训的协调，并发放**雇佣保险**。还可以通过网络（Hello Work 网络服务）检索日本全国的**Hello Work**上的招聘信息。此外，正在育儿的女性可以利用“Mother Hello Work”，研究生院、大学、短大、高专、专修学校等的学生或者毕业后未就业的人士等可以利用“应届生支援 Hello Work”，以**正式员工**为目标的青年（未满35岁的人士）等可以利用“青年 Hello Work”。这些服务均免费，欢迎在找工作的时候利用**Hello Work**。另外，如**Hello Work**招聘信息中的**劳动条件**和实际的**劳动条件**存在差异等时，可与**Hello Work**或通过 Hello Work 招聘热线联系。

全国 Hello Work 的分布指南	
URL	http://www.mhlw.go.jp/kyujin/hwmap.html
Hello Work 招聘热线	
受理时间 全天 8:30~17:15 ※年末年初除外	
TEL	03-6858-8609

④都道府县劳动局雇佣环境均等部（室）、需求供给调整事业课（室）

各都道府县劳动局内设置的雇佣环境/均等部（室）接受职场中的性别歧视、职场中的各种骚扰（职场骚扰、性骚扰、妊娠/分娩/育儿休业/看护休业等相关骚扰（含就职活动中等的骚扰）工作孕妇的健康管理、**育儿休业/看护休业**等的申请或获得等、**兼职劳动者/合同工**的均等/均衡待遇以及促进转变成**正式员工**、劳动合同法等相关的咨询（免费咨询）。

此外，各都道府县劳动局内设置的需求供给调整事业课（室）接受除 **Hello Work** 外的招聘信息等，与实际的**劳动条件**不同的相关内容（免费咨询）。

都道府县劳动局雇佣环境均等部（室）、需求供给调整事业课（室）	
免费咨询	
	https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku

⑤劳动委员会

劳动委员会可以在**存在非法劳动行为**（用人单位以已经加入**工会**为理由而实施的**不利对待**等。参考 P.12）时，对**工会**或工会成员进行救济，或者是在出现罢工等劳动争议时，在**工会**与公司之间进行协调（斡旋、调停、仲裁）以解决争端。而且，它还提供支援（个别劳动纷争的斡旋）以解决劳动者个人和公司之间存在的关于**劳动条件**等劳动问题的争端（注：关于个别劳动纷争的斡旋，由东京都、兵库县、福冈县的各劳动委员会以及中央劳动委员会以外的各都道府县劳动委员会处理。）。所实施的活动均免费。

劳动委员会	
中央劳动委员会	https://www.mhlw.go.jp/churoi/
都道府县劳动委员会	http://www.mhlw.go.jp/churoi/chihou/pref.html

⑥都道府县

在各都道府县设置的劳政事务所或劳动咨询窗口也可接受劳动咨询。请浏览各自居住的都道府县的主页。

⑦日本司法支援中心（法 terasu）

在遇到法律纠纷时，出于“不知道应该向哪儿咨询”、“身边没有人是律师”、“无法负担 律师费”等理由而无法获得咨询的人不在少数，而法 terasu 正是为了谁都能在全国任何地方获得所需法律支援而设立的综合咨询所。为了解决大家关于劳动问题的法律纠纷，法 terasu 提供各种各样的法律服务。

日本司法支援中心（法 terasu）

<http://www.houterasu.or.jp/>

⑧日本年金机构（年金事务所）

日本年金机构（年金事务所）接受国家的事务委任/委托，处理公共年金相关的一系列运营业务（适用、征收、记录管理、年金咨询、发放等）。

厚生年金保险适用的相关咨询由年金事务所的厚生年金适用负责课受理，普通年金咨询由日本全国的年金事务所的顾客咨询室受理。

日本年金机构（年金事务所）

日本全国的咨询/手续办理窗口

<https://www.nenkin.go.jp/section/soudan/index.html>

年金咨询电话窗口

<https://www.nenkin.go.jp/section/tel/index.html>

⑨地区青年支援站（支援站）

支援站面向因工作而烦恼的 15 岁~49 岁的人士提供为实现职业性独立的专业咨询支援、就业后的稳定与提升支援以及通过合作企业的就业体验等，为实现就业提供支援。

地区青年支援站（支援站）

<http://saposute-net.mhlw.go.jp/>

⑩劳动者心理健康门户网站“心灵之耳”

“心灵之耳”在提供职场心理健康相关的综合信息的同时，通过邮件和电话以及 SNS 处理来自职场 心理健康问题相关的事業者、企业的人事劳务负责人、劳动者等的各种提问或咨询。

劳动者心理健康门户网站“心灵之耳”

面向劳动者的“心灵之耳 电话咨询”

电话号码

0120-565-455

周一/周二

17:00 ~ 22:00

周六/周日

10:00 ~ 16:00

面向劳动者的“心灵之耳 邮件咨询”

mail

24 小时受理/一周内回复

<https://kokoro.mhlw.go.jp/mail-soudan/>
<https://kokoro.mhlw.go.jp/sns-soudan/>

⑪骚扰相关烦恼咨询室

骚扰相关烦恼咨询室，通过邮件或 SNS 受理来自因客户骚扰和求职骚扰而烦恼的人士的免费咨询。

邮件或 SNS 咨询 骚扰相关烦恼咨询室

邮件或 SNS 咨询

24 小时受理，预计于约 72 小时内答复

mail@harasu-soudan.mhlw.go.jp

第 1 章 劳动法

1 什么是劳动法

大家听过“**劳动法**”这个词吗？它并非是指存在着以“劳动法”为名的法律。而是以劳动基准法和**工会法**为首，将男女雇佣机会均等法、最低薪资法等与工作相关的诸多法律归在一起称作“**劳动法**”。

2 劳动法的作用

那么，为什么需要**劳动法**呢？大家想要做兼职或在公司上班时，大家（工作者、劳动者、员工）和公司（雇佣者、用人单位、企业、经营者）之间将会签订“我将在这里工作”、“我将雇佣你”的约定=**劳动合同**。劳动者和公司协商确定将在何种条件下工作等 合同内容是最为基本的要求。

虽说如此，但是如果认为劳动合同“随随便便自由地签一签就好了”，那将会怎样呢？如果劳动者因没有工作而没有获得工资，将无法维持生计。因此，他们为了获得工作，即使对工资或工作时间有所不满，可能也必须按公司提出的条件签订合同。而且，即使想要和公司交涉“我想获得更高的工资”，可能也会被告知“还有其他人想要工作，如果你不喜欢的话可以不用做”，最终不得不屈从于公司单方面的条件。

如果对**劳动合同**的内容如同此般完全放任自由，对地位往往低于公司的劳动者而言，合同内容将可能会变成带有低薪资或长时间劳动等恶劣**劳动条件**的不利条款。为了避免发生这种情况，国家在制定一定的规定之余还制定了**劳动法以保护劳动者。了解与劳动法有关的知识和保护每个人自身的权利息息相关。**

受**劳动法**保护的“劳动者”包含所有被雇佣而工作的人员，**不止正式员工，派遣员工（与派遣公司签订劳动合同后被派遣至其他公司并在该公司的指示下工作的劳动者）、合同工（与经营者签订有规定期间的劳动合同的劳动者）、兼职劳动者（1周内的规定劳动时间比被同一经营者雇佣的普通劳动者（即“正式员工（没有雇佣期限的全职劳动者）”）短的劳动者）以及临时工均能作为“劳动者”适用于劳动法**（但是，根据不同的工作方式，具体的适用内容有所不同）。

3 什么是工会

工会是指“劳动者本身是主体，以自主维持、改善**劳动条件**以及提高经济地位为目的而组成的团体”，即，劳动者为通过自己的双手维护自身权利而组成的团体。就算劳动者想尽办法想要改变无法充分休息、低薪资的工作环境，但是要让公司满足每一位劳动者的改善要求，这并非易事。即使劳动者提出改善要求，也可能会被公司说“能代替你的人随便都有，如果你不喜欢的话可以辞职”而不了了之。因此，为了能让劳动者团结一起形成集团，令其与公司处于对等的立场进行交涉，日本国宪法为下述劳动三权提供保障（日本国宪法第28条）。而且，为了具体保障这三项权利，制定了工会法。

什么是工会

- ① 劳动者有权成立工会（**团结权**）
- ② 劳动者有权与用人单位（公司）和团体进行交涉（**团体交涉权**）
- ③ 劳动者为实现要求有权以团体实施行动（**团体行动权**）

工会可在聚集多名劳动者后自由成立。用人单位不得妨碍工会的成立，而且也无需为成立**工会**而获得行政机关的认可或提出申请。**工会**除了为提高自身的**劳动条件**与用人单位和团体进行交涉外，还可以总结工会成员的意见和要求向用人单位进行申请或者为抱有烦恼的工会成员提供咨询。为保障**工会**的活动，严禁用人单位做出**非法劳动行为**（参照下述“深入了解①”）。

※ 成立**工会**相关的问题除了可以咨询都道府县的劳政主管部门外，有些**工会**的联合团体等也会受理咨询。

※ 除了以公司为单位成立的**工会**，还可以加入以地区等为单位而成立的公司外部**工会**。

深入了解① 非法劳动行为

工会法为具体保障**劳动三权**，禁止用人单位做出下述行为。

- ① 以加入**工会**或参加合法的工会活动（争议行为）等为由，对劳动者施以**解雇**、降职、减薪或骚扰等**不利的对待**。（不含扣除罢工期间**薪资**等）
- ② 无正当理由拒绝团体交涉。（由**工会**提起的团体交涉如无允许拒绝的正当理由则必须应允。）

- ③ 支配或介入**工会**的成立及运营、对工会运营的经费提供援助。（较典型的有妨碍员工成立、加入工会或妨碍工会活动的言行举止等。）
- ④ 以劳动者向**劳动委员会**申请救济或在**劳动委员会**中发言、提供证据为由，对劳动者施以不利的对待。遇到用人单位的**非法劳动行为**时，劳动者可以向**工会**或者**劳动委员会**寻求救济。

深入了解② 劳动委员会

非法劳动行为或罢工等劳动争议相关的劳使（劳动者（**工会**）和用人单位（公司））的纷争，不仅会对劳使当事人，也有可能对社会整体造成巨大的损失，为尽量防止这种事态的发生，尽早圆满解决相关纷争是众望所归。

劳使纷争最好是由劳使当事人双方秉持诚意进行商谈，自主解决。但是，实际上也存在仅凭劳使当事人无法解决的情况。因此，**劳动委员会**作为公平解决劳使纷争的第三方机关而得以设置。

劳动委员会是由分别代表公共利益、劳动者和用人单位的委员构成的委员会。作为各都道府县的机关，每个都道府县均设有“都道府县委员会”；作为国家机关则设有“中央劳动委员会”。

劳动委员会收到当事人的申述后，确认存在非法劳动行为时可以发布救济命令并进行“斡旋”、“调停”、“仲裁”3种调整以解决劳动争议。

除此之外，为解决劳动者个人和公司之间存在的关于**劳动条件**等劳动问题的争端，劳动委员会还可以进行“个别劳动纷争的斡旋”。（→参照 P.8）

※ 关于个别劳动纷争的斡旋，由东京都、兵库县、福冈县以外的各都道府县劳动委员会处理。（东 京都和福冈县则由都县的劳政事务所等处理。）

深入了解③ 劳动协议

劳动协议是指**工会**和公司间的约束，以含有双方签名或盖章的书面形式制作而成时将具备法律效力。公司即使想要同工会成员签订与**劳动协议**所规定的**劳动条件**或待遇相悖的**劳动合同**亦或是制定与其相悖的公司规则（→参照 P.16 就业规则），该部分内容将无效，具体以**劳动协议**的基准为准。即，**劳动协议**所规定的**劳动条件**优先于**就业规则**和**劳动合同**。

第 2 章 开始工作前

1 签订劳动合同时

大家在工作时应该有确认工作的内容、工资、工作日等**劳动条件**，想要在符合自身条件的公司内工作吧。但是，即使在符合条件的公司就职或者决定兼职，实际工作时才会发现工作条件与公司的人员最初说的内容截然不同，这将令人非常困扰。因此，为预防这种情况，**劳动法**将**公司必须在签订劳动合同时向劳动者明确明示劳动条件规定为义务**。

而且，**关于下述特别重要的 6 大项目，不应口头约束，而必须交换书面文件**（劳动基准法第 15 条）。

※ 签订劳动例外情况下，劳动者本人如有意向，也可通过传真或电子邮件等（仅限可输出成书面文件的形式）明示。

签订劳动合同时

- ① **合同何时到期**（与**劳动合同**的期间相关）※
- ② **有规定期间的合同的更新规则**（是否有更新、进行更新的判断方法等）
- ③ **在何处从事何种工作**（工作地点、工作内容）
- ④ **工作时间和休息的相关规定**（开始和结束工作的时刻、有无加班、**休息时间**、**休息日** & 休假、工作时换班（交替制）的顺序等）
- ⑤ **薪资如何支付**（**薪资**的决定、计算以及支付的方法、截止日和支付日）
- ⑥ **辞职时的规定**（**离职**相关事项（含**解雇**的事由））

※ 签订**劳动合同**时，合同存在有规定期间和无规定期间的 2 种情况。有规定期间的大多是**合同工**或**兼职劳动者**，未规定期间的则大多数是以长期雇佣为前提的**正式员工**。劳动者和公司必须尽可能以书面形式确认除这些以外的**劳动合同**的内容（**劳动合同法**第 4 条第 2 项）。

通过签订**劳动合同**，公司有义务“支付**劳动合同**所规定的工资”，而另一方面，劳动者则有义务“遵照公司的指示诚实地工作”。

※ 如果觉得**劳动合同**的相关规定未被履行，请向“**劳动基准监督署**或**综合劳动咨询台**”（参照 P.7）咨询。

（→参照 P.17 “深入了解④ 劳动合同的禁止事项”）

（→参照 P.18 “深入了解⑤ 录用内定”）

（→参照 P.24 “专栏 6 残疾人的雇佣”）

2 录用面试等中是否有被问到“家庭成员”或“出身地”等问题？

在录用面试中，你可能会被问到“家庭成员”或“出身地”，或者会被要求填写在应聘申请表中等。如果将这些与工作适应性和能力等无关的事项，作为各位的录用基准，你会作何感想呢？职业安定法规定，关于劳动者的招聘等，如果要收集劳动者的个人信息，则必须在劳动者招聘等的必要范围内进行。

Hello Work 为确保实施公平的录用选拔，对经营者进行周知，启发，令他们将完成职务上必需的适应性和能力作为录用基准。主要为以下 2 点。

①向应聘者广开大门

在不排除特定国籍、出身、残疾、疾病、性别认同、性取向等因素的情况下，符合招聘条件的所有人士均可应聘

②以本人的适应性/能力进行选拔

应做到以应聘者“是否具备完成职务所需的适应性和能力”作为基准进行录用选拔

“本人无需负责的事项”或“原本应属于个人自由的事项”等可能导致就业歧视的具体内容如下。

14 个可能导致就业歧视的事项		
本人无需负责的事项	原本应属于个人自由的事项 (与思想、信条相关的内容)	录用选拔的方法
<ul style="list-style-type: none"> ● 籍贯、出生地 ● 家庭（职业、亲属关系、健康、病史、地位、学历、收入、资产等） ● 住房状况（户型、房间数、住宅的种类以及附近的设施等） ● 生活环境、家庭环境等 	<ul style="list-style-type: none"> ● 宗教 ● 支持政党 ● 人生观、生活信条等 ● 尊重的人物 ● 思想 ● 工会（加入情况、活动履历等）、学生运动等社会运动 ● 订阅报纸、杂志、忠爱读物等 	<ul style="list-style-type: none"> ● 实施身份调查等 ● 使用包含与本人能力倾向/能力无关项目的招聘资料 ● 在录用选拔时实施的体检没有合理性/客观性（包括提交健康诊断书）

※ 不限于以上列举的事项。

※ 在面试时被问到与适应性和能力无关的事项或被要求在应聘申请表中填写这些内容等情况下，请咨询最近的 **Hello Work**。

详情请查看公平录用选拔专题网站（<https://kouseisaiyou.mhlw.go.jp/>）！

3 你了解就业规则吗

大家在公司**工作时的**劳动条件与在该职场中工作的大多数人共通,这些共通的规定被制定为“**就业规则**”。

就业规则是**将劳动者的薪资、劳动时间等劳动条件、职场内的纪律等的相关内容在听取劳动者的意见后由公司制作而成的章程手册**。公司是众多人员的聚集地,在公司内制定并遵守规定可以令大家安心工作、避免发生不必要的纠纷。因此,**就业规则**具有十分重要的作用。**就业规则**必须经常公示或分发以确保劳动者随时了解其内容(劳动基准法 第 106 条),如果在自己的职场或兼职地点内存有令人在意的内容,请对**就业规则**进行确认。

就业规则的规定	
经常雇佣超过 10 名劳动者的公司必须制定 就业规则 ,并向 劳动基准监督署的署长 提交申请书	(劳动基准法第 89 条)
就业规则 内必须记载的事项 ①开始和结束工作的时刻、 休息时间 、 休息日 、 休假 、 交替制 相关事项 ② 薪资 相关事项 ③ 离职 相关事项	(劳动基准法第 89 条)
制定、变更 就业规则 时必须听取劳动者的意见	(劳动基准法第 90 条)
就业规则 的内容不得违背法律和 劳动协议	(劳动基准法第 92 条 第 13 条)

※ 如果觉得**就业规则**的相关规定未被履行,请向“**劳动基准监督署或综合劳动咨询台**”(参照 P.7)咨询。

4 实现安心工作的各种保险和年金制度

相信大家查看招聘信息时应该有见过写着“各种保险齐全”的公司。“各种保险齐全”是指公司有加入**雇佣保险、工伤保险、健康保险、厚生年金保险**，表示在该公司工作的员工适用于这些制度。这些是在劳动者生病或受伤时、分娩时、失业时、上年纪时 15 等无法工作等情况下，能够令他们获得必要的补贴、维持生活的制度。就业或临时工时满足一定条件的公司必须加入相应的保险，也有针对兼职劳动者的保险内容。因此，确认自己将要工作的企业有加入哪种制度非常重要。

(→参照 P.18 “深入了解⑥ 详细了解各种保险和年金制度”)

深入了解④ 劳动合同的禁止事项

想要辞掉现有的工作跳槽到新公司或找到比现在的兼职拥有更好条件的兼职时，如果存在“中途辞职时将收取罚款以作处罚”这一条件时，则无法辞掉工作。因此，为预防公司非法限制劳动者，**劳动法**中也规定了**签订劳动合同时公司不得添加至合同中的条件**。

- ① 劳动者违反劳动合同时向劳动者收取违约金或事先决定违约金的金额（**劳动基准法第 16 条**）

例如，即使公司事先对劳动者规定了“工作未满 1 年从公司**离职**时将收取 10 万日元罚款作为处罚”、“损坏公司的备品时罚款 1 万日元”等，这些条款均无需遵守。这是由于法律原本就禁止事先规定赔偿金额。但这并不意味着因劳动者故意或不小心的现实工作中给公司造成损失时可以避免索赔。

- ② 以劳动作为条件将钱预付给劳动者，然后从每月的工资中单方面地扣款（**劳动基准法第 17 条**）

这是为了防止出现劳动者向公司借钱后即使想要辞职也无法如愿的状况。

- ③ 强制劳动者将钱存放在公司（**劳动基准法第 18 条**）

与存钱的理由无关，即使是作为员工旅行费用等劳动者的福利，也不得强制劳动者将钱存放在公司。但是，如果是公司内部存款制度等根据劳动者的决定将部分**薪资**委托给公司，在一定的必要条件下可以被允许。

深入了解⑤ 录用内定

一般而言，应届毕业生在被录用之前，在参加求职活动和录用考试后实际入职前的相当早的时间内就会收到录用的内定，而这**录用内定**又代表什么呢？经过艰难的求职活动后，被自己想要进入的公司告知“春天到来后就到我们公司来上班吧”，你的内心因为能在该公司工作而满心雀跃。突然，又被告知“来上班的事就当没说过”，这可能会导致自己接下来的安排全部被打乱。此时，如果根据录用内定而确认**劳动合同**生效，取消内定则等同于解除合同。因此，这种情况下，**公司必须与正常的解雇相同，遵照社会常识给出可以令人接受的理由**（→参照 P.51-53）。

比起实际开始工作后的**解雇**，（内定时的）解约理由被广泛的认可。因无法毕业、未取得指定的证书或资格、健康状况恶化无法工作、简历的内容存在重大的虚假记载以及犯下刑事案件等被取消内定则被认为是正当的判断。

但是，即使取消内定是有效的，公司也应与正常的**解雇**相同，严格办理**解雇**预告等手续。而且，如果内定者要求开具与取消内定的理由相关的证明，公司必须迅速为其提供。

此外，经营者在进行准录用时，应尽最大努力基于切实的录用预测进行（“青年法方针”）。除此之外，你还可能遇到包含待职在家在内的“推迟入职日期”或“单方面变更**劳动条件**”、“强制要求辞退内定”等问题。此时，请勿自行判断，与学校或 **Hello Work**（参照 P.7）、**综合劳动咨询台**（参照 P.7）等咨询吧。

※ 派遣劳动者的**劳动合同**是与派遣公司签订（参照 P.43）。

深入了解⑥ 详细了解各种保险和年金制度

（1）雇佣保险

雇佣保险是劳动者在失业等情况下为维持稳定的生活、促进就业而发放**失业等补贴**的保险制度。无关于供职事务所的规模大小，**① 1周规定的劳动时间超过 20 小时② 雇佣日期预计超过 31 天的、包含派遣员工、合同工、兼职劳动者以及临时工在内的所有员工均为适用对象**。加入雇佣保险制度是公司的责任与义务，自己是否需要加入雇佣保险制度，可以向 **Hello Work** 咨询。**保险费由劳动者和公司双方共同负担**。

失业时，可以领取**基本补贴**（→参照 P.53-54）（金额根据在职时的薪资等决定）。雇佣保险相关的各种事项均在 **Hello Work** 办理。

(2) 工伤保险

工伤保险主要是在劳动者因业务的原因而受伤、生病、死亡等（**业务灾害**）、受雇于多家公司的劳动者因 2 家公司业务的原因而受伤，生病，死亡等（**多种业务要因灾害**）或者是在通勤途中遇到事故等的原因而受伤、生病、死亡等（**通勤灾害**）的情况下，发放所需保险的公共制度。

劳动基准法规定，劳动者因工作生病或受伤时，公司应负担疗养费，因生病或受伤导致劳动者无法工作时，公司有义务支付休业补偿（劳动基准法第 75、76 条）。但是，公司可能因为能力不足或因发生重大事故而无法支付足够的补偿。

因此，为保证劳动者在发生劳动灾害时能够切实获得补偿，国家制定了工伤保险制度。**原则上，即使是只雇佣了一名劳动者的公司也有义务办理工伤保险制度的适用手续，保险费由公司全额负担。**

劳动灾害的补贴对象**原则上指所有劳动者，也包括兼职劳动者以及临时工等，即使公司未完成适用工伤保险的手续，劳动者也能领取补贴。**各种事项均在**劳动基准监督署**（→参照 P.7）办理。另外，随着选择多种工作方式的人员以及兼职劳动者等从事多种工作的劳动者的增加，基于副业/兼职等就业方式的变化，为打造能确保受雇于多家公司的劳动者安心工作的社会环境，修改了劳动者灾害补偿保险法（1947 年法律第 50 号）。

因此，受雇于多家公司的劳动者及遗属等，能根据其在所有就业公司的薪资总和的基础上计算而成的工伤保险支付额领取劳动灾害补贴。另外，即使无法获得其中一家公司的劳动灾害认定，也可以根据其他多家从业公司的工作负荷（劳动时间及工作压力等）进行综合评估，如被认定为劳动灾害即可领取补贴。

(3) 健康保险

健康保险是劳动者及其家人生病、受伤、分娩、死亡等时，令他们维持稳定生活而支付必要的医疗补贴或补贴的社会保险制度。看病时所需的保险证可在加入健康保险时办理。加入健康保险后，**本人在医院窗口所需支付的金额原则上是治疗费的 30%。**

健康保险**强制适用于①国家、地方公共团体或法人事务所，或者②属于固定行业（※）且经常雇佣超过 5 名劳动者的个人事务所，在适用事务所中工作的劳动者均为加入对象。（不管是派遣员工、合同工、兼职劳动者还是临时工，只要 1 周规定的劳动时间以及 1 个月规定的劳动天数不低于普通劳动者的 3/4，就需要加入健康保险。**即使未达到 3/4，如果满足①每周规定的劳动时间超过 20 小时②每月薪资超过 8.8 万日元③出勤时间预计超过两个月④不是学生⑤在员工人数超过 100 人的（备注）企业工作（即使是未超过 100 人的企业，只要在劳使双方的同意下也是适用对象）这 5 大条件，也需要加入社会保险。而且，**保险费由公司和劳动者均摊。**

（备注）令和 6 年（2024 年）10 月，将适用范围扩大到，在职员工数超过 50 人的企业工作的短时间劳动者。

※ 固定行业

制造业、土木建筑业、矿业、电气煤气事业、运输业、清扫业、物品销售业、金融保险业、保管租赁业、中介代理业、集资介绍广告业、教育研究调查业、医疗保健业、通信报道业等

（4）厚生年金保险

说到“年金”，可能大家会有“老后领取的福利”这种印象，但是公共年金并不是“养老年金”。身有残疾时领取“残疾年金”、家人去世时领取“遗族年金”等，即使是劳动年龄人口，也可以领取年金。

厚生年金保险就是这样的一种制度。当劳动者年龄增长、因生病或受伤导致身体残疾或者家人去世导致遗族陷入贫困等，厚生年金保险将发放保险补贴以维持劳动者及其遗族的稳定生活并提高他们福利待遇。

厚生年金保险的适用事务所与健康保险相同，**强制适用于①国家、地方公共团体或法人事务所，或者②属于固定行业（※）且经常雇佣超过 5 名劳动者的个人事务所，在适用事务所中工作的劳动者均为加入对象。（不管是派遣员工、合同工、兼职劳动者还是临时工，只要 1 周规定的劳动时间以及 1 个月规定的劳动天数不低于普通劳动者的 3/4，就需要加入厚生年金保险。**即使未达到 3/4，如果满足①每周规定的劳动时间超过 20 小时②每月薪资超过 8.8 万日元③出勤时间预计超过两个月④不是学生⑤在员工人数超过 100 人的（备注）企业工作（即使是未超过 100 人的企业，只要在劳使双方的同意下也是适用对象）这 5 大条件，也需要加入社会保险。而且，**保险费由公司和劳动者均摊。**

（备注）令和 6 年（2024 年）10 月，将适用范围扩大到，在员工人数超过 50 人的企业工作的短时间劳动者。

※ 详情请咨询下述咨询窗口。

- **雇佣保险** ... 请咨询 **Hello Work**（参照 P.7）。
- **工伤保险** ... 请咨询**劳动基准监督署**（参照 P.7）。
- **健康保险** ... 请咨询已加入的全国健康保险协会都道府县支部或健康保险工会。
- **厚生年金保险** ... 请咨询年金事务所（参照 P.9）。

专栏 1 劳动者需遵守的规定

本资料将主要为劳动者介绍公司必须遵守的规定，另一方面，也将说明劳动者也需遵守的一些规定。

不迟到、不在工作时间内无故离开工作岗位、在工作时间内遵从上司安排并诚实地完成自身职务等自不用说，除此之外，还有不擅自带出公司的备品、不向外部泄露公司的秘密等规定。

无正当的理由而不遵守这些规定，做出扰乱公司秩序的行为时，可能会依据**就业规则**的规定，受到**减薪**（减少工资的处分）、**惩戒解雇**（单方面被公司辞退的处分）等处罚。这些称作**惩戒处分**。

原则上，用人单位（公司）并非只需将条款记载至**就业规则**就能随意进行**惩戒处分**，**惩戒处分**应该根据劳动者所做出行为的严重程度以及原因而实施，如果确认没有客观合理的理由而被处罚或者惩戒与实际不相符时，则惩戒无效（劳动合同法第 15 条）。

专栏 2 学生兼职等的劳动条件确保

据平成 27 年（2015 年）夏天以大学生等为对象的兼职相关意识等调查发现，除了存在**劳动条件的明示**未被切实履行等违反劳动基准相关法律的情况，还存在强制调整录用时谈妥的排班安排等导致学业和兼职无法兼顾的情况。

此外，据平成 27 年（2015 年）12 月至平成 28 年（2016 年）2 月以拥有兼职经验的高中 生为对象的兼职相关意识等调查发现，与面向大学生等的调查相同，除了存在**劳动条件的明示**未被切实履行等违反劳动基准相关法律的情况，还存在因排班而发生纠纷的情况。

基于这种情况，厚生劳动省要求拥有众多经营者团体和学生兼职的业界团体遵守劳动基准相关法律，同时要求他们关注排班设定等课题。今后，厚生劳动省将与文部科学省合作，共同完善下述机制。

- 以促进春季临时工的**劳动条件**的确认为目的，在全国范围内开展宣传活动
- 分发广告单或海报进行宣传
- 普及平成 31 年（2019 年）面向高等学校的**劳动法**教育而制作的指导者专用资料
- 平成 31 年度（2019 年度）编纂的面向大学等的劳动法教育，制作指导者专用资料的普及
- 向高中、大学等派遣普及劳动法制的讲师或举办研讨会等
- 针对受到违反劳动基准相关法律的申报和咨询的工作场所，优先实施监督指导

专栏3 按「轮班制」工作时

临时工等在签订劳动合同时存在着未明确劳动日期及劳动时间，只是每月按制定的工作轮班表来决定具体的劳动日期及劳动时间的工作形式（即「轮班制」）。

按轮班制工作时，请记住以下要点。

- ① 公司确认是否听取了劳动者的要求，是否制定了通知期限等有关轮班表的制作规则，以及针对已确定的轮班表的变更期限等规则。如尚未制定该规则，应与公司沟通
- ② 如希望能确定轮班期间标准工作日，最多工作天数以及最少工作天数等时，也可与公司沟通。

※上述内容的详情，以及按轮班制工作签订劳动合同、就劳等时适用的主要法律均记载于「为合理地雇佣和管理按「轮班制」工作的劳动者的注意事项」中，请确认相应内容。

(URL) https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_22954.html



专栏4 固定加班费

无论公司内部是否存在**时间外劳动**、**休息日劳动**、**深夜劳动**（在本专栏后续内容中称为“时间外劳动等”），固定时间的时间外劳动等应按照固定金额支付**补贴薪资**，即可能实施“**固定加班费制**”。

实施“固定加班费制”时，应在招聘启事或招聘要领内**明确记载①与固定加班费相关的动时间数和金额等的计算方法②扣除固定加班费以外的基本薪资的金额③超过固定加班费的时间外劳动等相关的补贴薪资的补充支付等**内容（青少年法方针）。因此，如果**固定加班费**的记载难以理解，除了向公司确认之外，还可以根据需要咨询最近的**Hello Work** 或劳动局（需求供给调整事业课（室））。

专栏 5 试用期

不同的公司存在在录用之后的一定期间内，也就是“试用期”内的薪资会较低等劳动条件不同的情况。（“研修期间”、“见习期间”、“预录用期间”等，公司不同，其叫法不同。）

如果开始工作后才知道有试用期或试用期的劳动条件不同，这将令人非常困扰。因此，如果有试用期，公司必须在招聘启事或招聘要领上明确记载有试用期以及试用期的劳动条件。确认招聘启事或招聘要领时，应详细确认有无试用期、试用期的劳动条件与正式录用后是否不同等。如果未明确记载试用期，或者试用期的记载难以理解时，除了向公司确认之外，还可以根据需要咨询给予工作介绍的 Hello Work 或劳动局（需求供给调整事业课（室））。

专栏 6 残疾人的雇佣

所有国民不应以有无残疾进行区分，为了实现互相尊重人格和个性、彼此共生的社会，让身有残疾的人士作为社会的一员，在职业上拥有自立性，厚生劳动省制定并实时致力于下述措施。

- 所有公司禁止在劳动者的招聘和录用等与雇佣相关的场合下，以残疾为由歧视对方。（禁止在雇佣场所歧视残疾人）
- 所有公司有义务提供与每一位残疾人的情况或职场情况相适应的合理关照。合理关照具体需采取何种措施将由经营者和残疾人详细商量后决定（提供合理关照的义务）
- 在公司内实施将“公司雇佣的残疾人应占劳动者 2.3%”的内容定为义务的“残疾人雇佣率制度”。（⇒国家对达不到该比例的公司将征收纳付金，并以纳付金作为基础，向雇佣残疾人的人数超过雇佣义务数的公司支付调整金或者资助雇佣残疾人所需设施的设备费用）。

专栏 7 所谓的“关于黑兼职的注意事项”

使用“高额兼职”、“即日即付”等字眼，在 SNS 和网站上招募实施抢劫和特殊诈骗等犯罪行为的兼职人员。如果应征并接受的话，就会有参与犯罪，成为犯罪者的危险。因为对方会要求出示身份证等证件，即使中途发现是犯罪，也不能轻易放弃。如果轻易被“高额兼职”等字眼吸引而去应聘的话，不仅会成为受害者，你和家人的人生也有可能被毁。

想要工作的人，请随时咨询附近的 Hello Work。可以免费得到专业咨询员的帮助。也有面向年轻人的 Hello Work，请确认 P.62 相关内容(参考 1 Hello Work 对年轻人就业的支援)。

第 3 章 工作时的规定

1 如果劳动条件存在差异

实际开始工作后发现工资、**劳动时间**、工作内容等事先拟定的**劳动合同**的内容与实际 的**劳动条件**有所差异时该怎么办呢？为了避免这种纠纷，之前已经谈及**劳动条件的明示**是劳动基准法中规定的义务（参照 P.14），**实际劳动条件有所差异时，劳动者可以要求公司履行约定，也可以以此为由立即解除劳动合同**（劳动基准法第 15 条）。这种情况下，即使固定期限劳动合同的合同期间未到期，也可**离职**。

而且，如果公司告诉你“目前，公司经营不善，从下个月开始将降低工资”等，想要擅自更改**劳动条件**时，又该怎么办呢？**薪资等劳动条件**是由公司和劳动者双方交换约定（**劳动合同**）所规定的内容，公司必须支付谈好的薪资，**在未取得劳动者同意的情况下将其变更为不利的内容，这是违反约定的行为，将不被允许**（劳动合同法第 9 条）。

但是，**默默领取调低后的工资则可能会被视为同意该薪资，对此必须加以注意**。如果存在“比以往的金额来得少”等在意事项，请向公司咨询。

※ 由于职场共通规定——**就业规则的变更**，将**就业规则**统一规定的**劳动条件**变更为不利的内容，这与每一位劳动者是否同意无关，如果该变更具有合理性且有向劳动者公开时，则必须遵守，这一点需要加以注意（劳动合同法第 10 条）。

原本，是否具有合理性需要从变更的必要性、劳动者可以接受的不利程度、变更后的**就业规则**内容的相当性、与**工会**的交涉情况等进行妥当判断，如未满足这些判断基准，则相应的变更无效。而且，如果变更后的内容违反了法律或**劳动合同**，相应变更也无效。这些情况下，即使公司变更了**就业规则**，也无需遵从变更后的**劳动条件**。

※ 如果觉得**劳动条件**的相关规定未被履行，请向“**劳动基准监督署或综合劳动咨询台**”（参照 P.7）咨询。

2 薪资的相关规定

(1) 薪资额的相关规定

选择工作时，工资（法律上称作“**薪资**”）的多少是非常重要的内容。例如，大家在找兼职时，应该会从众多招聘中尽可能选择时薪较高的工作。但是，如果招聘人数较少时，也可能存在不得不在时薪较低的工作中选择的情况。临时工时薪等**薪资额**在想要招人的公司多且招聘较多的时候会比较高，反之，招聘少且求职的人较多时会比较低。那么，企业是否可以根据情况自由设定时薪，以时薪 700 日元招聘员工呢？

薪资是劳动者赖以生活的基础，需要防止出现由于经济及招聘情况导致**薪资**过低，劳动者即使参加工作也难以维持生活这种情况。

因此，“**最低薪资法**”中规定了公司必须支付的**薪资的最低额**。该“**最低薪资**”与**正式员工、派遣员工、合同工、兼职劳动者、临时工**等工作方式不同无关，适用于所有的劳动者。例如，东京截止至令和 5 年（2023 年）4 月的**最低薪资**为时薪 1072 日元。**即使已取得劳动者同意，以低于该薪资的条件签订的合同将不被承认**。假设劳动者受公司所托，即使同意以时薪 700 日元进行工作，**该约定在法律上无效，将视为双方均同意以最低薪资额达成约定**。因此，劳动者日后可以按照与最低薪资的差额×工作时间（东京截止至令和 5 年（2023 年）4 月为 372 日元×时间）进行请款。

最低薪资包含**适用于所有劳动者及其用人单位（公司）的“地区最低薪资”**和**适用于从事特定产业的劳动者及其用人单位的“特定最低薪资”**，由各都道府县决定。如果同时适用于两种最低薪资，则以较高的**最低薪资**作为适用标准。

详情请参照“**最低薪资特设网站**”(<http://saiteichingin.info/>)。

(2) 收款方的相关规定

为保证劳动者全额获得**薪资**，支付方法也有相关规定，并制定了下述**四大原则**（劳动基准法第 24 条）。

①货币支付原则

薪资必须用**现金**支付，不得以实物（公司的产品等）支付。但是，在劳动者同意的情况下，可以通过银行转账等方式支付。而且，如果**劳动协议**内有规定，则可以不用货币，而是通过实物支付。

②直接支付原则

薪资必须支付给**劳动者本人**。

另外，即使是未成年人也不得支付给其父母等（劳动标准法第 59 条）

③全额支付原则

薪资必须**全额支付**。因此，禁止以“公积金”等名义强制扣除（先行扣除）部分**薪资**后支付薪资。

但是，可以从薪资中扣除所得税或社会保险费等法律规定的费用。另外，如果与由超过半数的劳动者成立的**工会**、没有超过半数劳动者的工会或与代表超过半数的劳动者的人士签订劳使协议，则该协议将被承认。

④每月定期支付 1 次以上的原则

薪资必须在**固定日期每月支付 1 次以上**。因此，“本月的薪资和下个月一起支付，稍微再等等”这种情况将不被允许，而且，支付日不得规定为“每月 20 号~25 号期间”或“每月第 4 个周五”等非固定日期。但是，临时**薪资**或奖金（额外补贴）除外。

※ 如果觉得**薪资**的相关规定未被履行，请向“**劳动基准监督署**或**综合劳动咨询台**”（参照 P.7）咨询。

（→参照 P.33 “深入了解⑦ 薪资相关的其他规定”）

3 劳动时间和休息、休息日的相关规定

(1) 劳动时间的规定

无论是什么工作，长时间工作时将会对身心造成极大的负担。最近，过劳引起的罢工等也成了重大的问题。为避免劳动者过度工作，**劳动时间**和**休息、休息日**相关拥有严格的规定。

如前文所述，**就业规则**内对开始工作和结束工作的时刻均有所规定。(参照 P.16)。工作时，你必须不迟到、不在工作时间内擅自离开工作岗位，遵从上司的指示诚实地完成业务。

工作时间的长度由法律加以限制。劳动基准法规定，**劳动时间 1 天不得超过 8 小时，1 周不得超过 40 小时**（**法定劳动时间**、劳动基准法第 32 条）。

令劳动者超过法定劳动时间持续工作时，必须事先与超过半数的工会、没有超过半数的工会时必须与超过半数员工的代表签订“时间外劳动、休息日劳动相关协定”，并向劳动基准监督署提出申请（劳动基准法第 36 条）。该协定是劳动基准法第 36 条内规定的内容，被称作“**36 协定（SABUROKU 协定）**”。

根据 36 协定可延长的**劳动时间**原则上为每月 45 小时、每年 360 小时，除非有临时性的特殊事宜，否则不得超过该时间。即使发生临时性的特殊事宜，即使劳使双方已经达成共识，劳动时间也不可超过每年 720 小时、单个月份 100 小时（包括假日劳动），多个月内平均每月 80 小时（包括假日劳动）。此外，原则上每年单个月份的延长时间，最多 6 个月可以超过 45 小时。

如果违反这些规定，将受到处罚。但是，上限管制针对汽车驾驶业务和建筑业务等事业和业务，可放宽或破例。

而且，公司令劳动者从事时间外劳动时，必须支付**补贴薪资**。

- ① 超过**法定劳动时间**的工作（**时间外劳动**），其薪资必须**增加 25%以上** ※
 - ② 在**法定休息日**工作时（**休息日劳动**），其薪资必须**增加 35%以上**
 - ③ 在下午 10 点~凌晨 5 点的**深夜劳动**时（**深夜劳动**），其薪资必须**增加 25%以上**
- ☆ 例如，既是法定劳动时间外的劳动又是深夜劳动时（①+③），所需支付的 薪资将增加 50%以上。

※ **1 个月超过 60 小时的时间外劳动**，必须支付 **50%以上**的**补贴薪资**。另外，2023 年 4 月起同样适用于中小型企业。

而且，该**补贴薪资**无关于雇佣形态，适用于所有的劳动者。因此，公司也必须向**派遣员工、合同工、兼职劳动者**、临时工支付补贴薪资。

你可能听过“免费加班”这种虽然超过**法定劳动时间**却未支付时间外劳动补贴的情况，这是一种违反劳动基准法的行为，如果公司拒不支付补贴薪资，请向**劳动基准监督署**（→参照 P.7）咨询。

※ 派遣员工履行 **36 协定**的对象是派遣公司，而且，派遣公司对**派遣员工**的时间外劳动、休息日劳动、深夜劳动的**补贴薪资**的支付负有责任（参照 P.43）。

（→参照 P.34-36 “深入了解⑧ 过劳死等的预防对策”）

（→参照 P.36 “深入了解⑨ 弹性劳动时间制”）

(2) 休息、休息日的规定

如果 1 天的**劳动时间**超过 6 小时，公司必须允许劳动者**在工作时间的中途拥有至少 45 分钟，如果超过 8 小时则拥有至少 60 分钟的休息**时间（劳动基准法第 34 条）。

休息时间必须是劳动者可以自由利用的时间，在休息时指示劳动者接听电话或接待顾客，这并非休息是休息时间，而是**劳动时间**。

而且，在**劳动合同**中，将免除劳动义务的日子称作**休息日**。公司必须允许劳动者**每周至少休息 1 次，或者每 4 周休息 4 天以上**。（**法定休息日**、劳动基准法第 35 条）

※ 如果觉得劳动时间或休息、休息日相关的规定未被履行，请向“**劳动基准监督署或综合劳动咨询台**”（参照 P.7）咨询。

（→参照 P.36-38 “深入了解⑩ 带薪年假”）

4 为了创建安全舒适的职场环境

(1) 为了创建安全舒适的职场环境

开始工作后，我们在职场中将度过一天中的大半时间，因此，职场是我们想要保持身心愉快的地方。为确保劳动者在职场中的安全与健康，形成舒适的职场环境，国家制定了劳动基准法的特别法——**劳动安全卫生法**。

劳动安全卫生法不仅规定了公司为避免由于工作原因导致劳动者在公司内发生事故或生病而采取措施的义务，而且要求劳动者必须遵守防止发生劳动灾害的必要事项，配合公司实施所采取的措施。

例如，公司必须在录用劳动者的时候以及每年为劳动者提供 1 次由医生实施的**健康诊断**（除此之外，还需为从事有害业务的劳动者每 6 个月提供 1 次健康诊断。），而劳动者需要接受该健康诊断（劳动安全卫生法第 66 条）。

此外，最近因工作上的压力而导致的**心理健康不良**也逐渐成为重大的问题，公司必须每年对劳动者进行 1 次压力检查（劳动者不满 50 人的事业所应尽努力义务）。

※ 根据劳动安全卫生法进行健康诊断、压力检查，不仅**正式员工**，**派遣员工**、**合同工**、**兼职劳动者**以及临时工等只要满足①根据未规定期间的合同而就职（如果是根据有规定期间的合同而就职的员工，其就职期间预计为 1 年以上或因合同更新而工作了 1 年以上）②1 周内的**劳动时间**数不小于在该工作场所从事同种业务的普通劳动者 1 周内所规定的劳动时间数的 3/4 这两点也在对象范围内。

（→参照 P.38-40 “深入了解⑩ 职场骚扰、性骚扰、妊娠/分娩/育儿休业/看护休业等相关骚扰、其他骚扰&不愉快（骚扰）”）

(2) 因工作生病或受伤时

因工作生病或受伤时，可通过**工伤保险**（参照 P.19）获得补偿。

工伤保险较之**健康保险**，其补偿内容更为丰厚。例如，在**工伤保险**的指定医院就诊时，原则上可以免除治疗费（在非指定医院就诊时，将暂时由本人负担相应费用，但通过申请**工伤保险**可全额报销所负担的费用），不得不停工作时可领取**休业补偿**（从休业的第 4 天开始，可获得相当于平均薪资 80% 的金额）。而且，因**业务灾害而疗养的休业期以及之后的 30 天内，公司不能解雇劳动者**（劳动基准法第 19 条）。

另外，除了在工作期间内生病或受伤，出勤时在车站内摔倒等出勤时受伤也在**工伤保险**的对象范围内。此外，因长时间劳动或职场骚扰等工作原因而诱发的抑郁症等精神障碍也属于**工伤**的对象范围。

像这种**因工作或通勤而生病或受伤的情况无法使用**健康保险****，而是**应该申请**工伤保险****（劳动者受到不得不停止工作的工伤时，在劳动者申请工伤之外，公司应将工伤事故报告给**劳动基准监督署署长**，如果不报告，则会被视为“**隐瞒工伤事故**”，是违法行为）。

劳动者在申请工伤保险时，如果公司未加以配合，请向**劳动基准监督署**（参照 P.7）咨询。

- ※ **工伤保险**的对象不仅包括**正式员工**，还包括**派遣员工、合同工、兼职劳动者**以及临时工。
- ※ 关于**派遣员工健康诊断**的实施和灾害补偿，派遣公司对其负有责任（参照 P.41。但是，与有害业务相关的特别健康诊断的实施，派遣对象公司负有责任。）。

5 为了让男女均能活跃地工作

为保障男女均能活跃地持续工作，法律上制定了各种各样的制度。

(1) 禁止性别歧视

公司在招聘、录用劳动者时，必须无关性别，给予劳动者均等的机会（男女雇佣机会均等法第 5 条）。

而且，公司在配置、升职、降职、教育培训、一定范围内的福利待遇、职业种类&雇佣形态的变更、**劝退**、退休、**解雇**、**劳动合同**的更新等方面，不得以劳动者的性别为由，实施歧视性对待（男女雇佣机会均等法第 6 条）。

禁止以劳动者是女性为由，在薪资上对其施以与男性不同的歧视性对待（劳动基准法第 4 条）。

（→参照 P.40 “深入了解⑫ 禁止间接歧视”）

(2) 为了兼顾工作与家庭

工作是支撑生活，为生活带来价值与喜悦的事情。但是，家务、育儿、邻里往来等同时交杂的生活也是日常生活中不可或缺的内容，充实这些生活正是人生价值之所在，可以令喜悦翻倍。

但是，在现实社会中，如果没有稳定的工作，经济上就无法独立，整日被工作所逼，身心日益疲惫进而危害健康，为兼顾工作与育儿或者兼顾工作与照顾老迈双亲而烦恼等工作与生活之间的问题在很多人身上都存在着。

这些是导致工作的人们对未来感到不安、无法获得丰富实感的重要原因，可以说它们与社会活力低下以及少子化、人口减少等现象息息相关。解决这些问题的关键在于工作与生活的调和（工作生活平衡）的实现。

为实现**兼顾工作与家庭**并拥有充实的职业生活，国家制定了可以支援妊娠、分娩、育儿、看护，让工作的男女无需辞职持续工作的制度。

首先，即将分娩的女性劳动者通过申请可以在预产期 6 周前（双胞胎以上为 14 周）开始休业。而且，公司不得让孕妇在产后 8 周内回公司开始工作。（但是，产后经过 6 周，由本人申请且取得医师同意可进行的工作内容后就可以开始工作）（**产前产后休业**、劳动基准法第 65 条）。

公司还存在确保孕妇体检时间、为孕妇接受医师等指导时能遵守指导事项而需要采取措施的规定（男女雇佣机会均等法第 12 条、13 条）以及女性劳动者可以获得育儿时间的规定（劳动基准法第 67 条）。

此外，根据育儿看护休业法的规定，原则上在孩子满 1 岁（一定情况下最长为 2 岁）之前，劳动者可以分两次获得育儿休业。育儿休业不仅女性，男性也能获得，双亲同时获得育儿休业时，在孩子满 1 岁 2 个月的 1 年内可以获得。此外，孩子出生后的 8 周内，可以获取 4 周以内的产后爸爸休假（新生儿育儿休假）。产后爸爸育儿休业是指没有获得产后休业的劳动者（主要是指男性）可获得的，区别于育儿休业的休业，可分 2 次获取。

而且，根据育儿看护休业法的规定，劳动者为照顾处于需要看护状态的家人，可以获得看护休业。针对每 1 名对象家人，可最多分 3 次获得总计 93 天的看护休业。

公司不得拒绝对象劳动者提出的育儿休业、看护休业的申请。

而且，法律禁止以妊娠、分娩、申请或已获得产前产后休业、育儿休业、看护休业等为由，对劳动者施以解雇及其他不利对待（男女雇佣机会均等法、育儿看护休业法第 10 条，第 16 条）。与这种不利对待相关的咨询由全国的都道府县劳动局雇佣环境均等部（室）（参照 P.8）受理。

- ※ 派遣员工的产前产后休业、育儿休业、看护休业需要向派遣公司申请。
- ※ 关于育儿休业、看护休业，即使是派遣员工、合同工、兼职劳动者以及临时工等固定期限合同劳动者，只要满足（育儿休业时）在孩子满 1 岁 6 个月（1 岁 6 个月至 2 岁的育儿休业则为满 2 岁）之前、（产后爸爸育儿休业时）以孩子的出生日或预产期中最晚日为基准，在其 8 周后的第二天起经过 6 个月的期间内，只要满足（看护休业时）在看护休业开始预定日经过 93 天后开始至看护休业开始预定日经过 6 个月的期间内，劳动合同是否到期未明确这些条件即可获得。

（→参照 P.41 “专栏 9 KURUMIN 认证、白金 KURUMIN 认证，TRY KURUMIN 认证等”）

深入了解⑦ 薪资相关的其他规定

此外，为保障劳动者的生活，关于**薪资**还有下述规定。

■ 减薪的规定限制（劳动基准法第 91 条）

劳动者由于一再无故缺勤或迟到而扰乱职场秩序、将职场的备品擅自带出以供个人使用等违反纪律的理由，公司对其做出扣除部分**薪资**以作处罚，这种情况称作**减薪**。**每次减薪的金额不得超过 1 天平均薪资的一半。而且，即使多次违反纪律，减薪的总额必须低于每次薪资支付期所付金额（如果是月薪则必须低于月薪金额）的 1/10。**

■ 休业补贴（劳动基准法第 26 条）

因公司的责任导致劳动者休业时，为保障劳动者的最低生活水平，公司必须支付平均薪资的 60%作为休业补贴。因此，“由于没工作所以无法拿到工资，这也是没办法的事”这种说法并不正确，只要是因为公司的原因而休息，公司必须支付一定程序的工资。

■ 工资单（所得税法第 231 条）

劳动基准法中并没有必须提供工资单的规定，但是，所得税法规定工资支付方必须向工资领取方提供支付明细。因此，**公司有义务向员工提供工资单，且必须在支付工资时提供。**但是，如果有取得工资领取方的同意，可以通过电子方式提供。

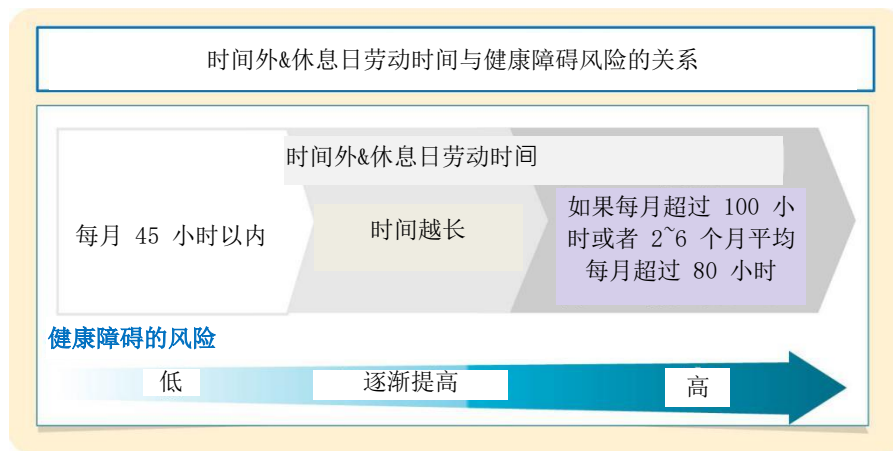
工资单是确认付了多少工资、交了多少税款和保险费等重要证据，因此，劳动者应该仔细确认其内容，并妥善保管以防产生纠纷时需要使用，这一点非常重要。

※ 关于**派遣员工**薪资的支付，派遣公司负有责任（参照 P.43）。

深入了解⑧ 过劳死等的预防对策

① 过劳死等是指

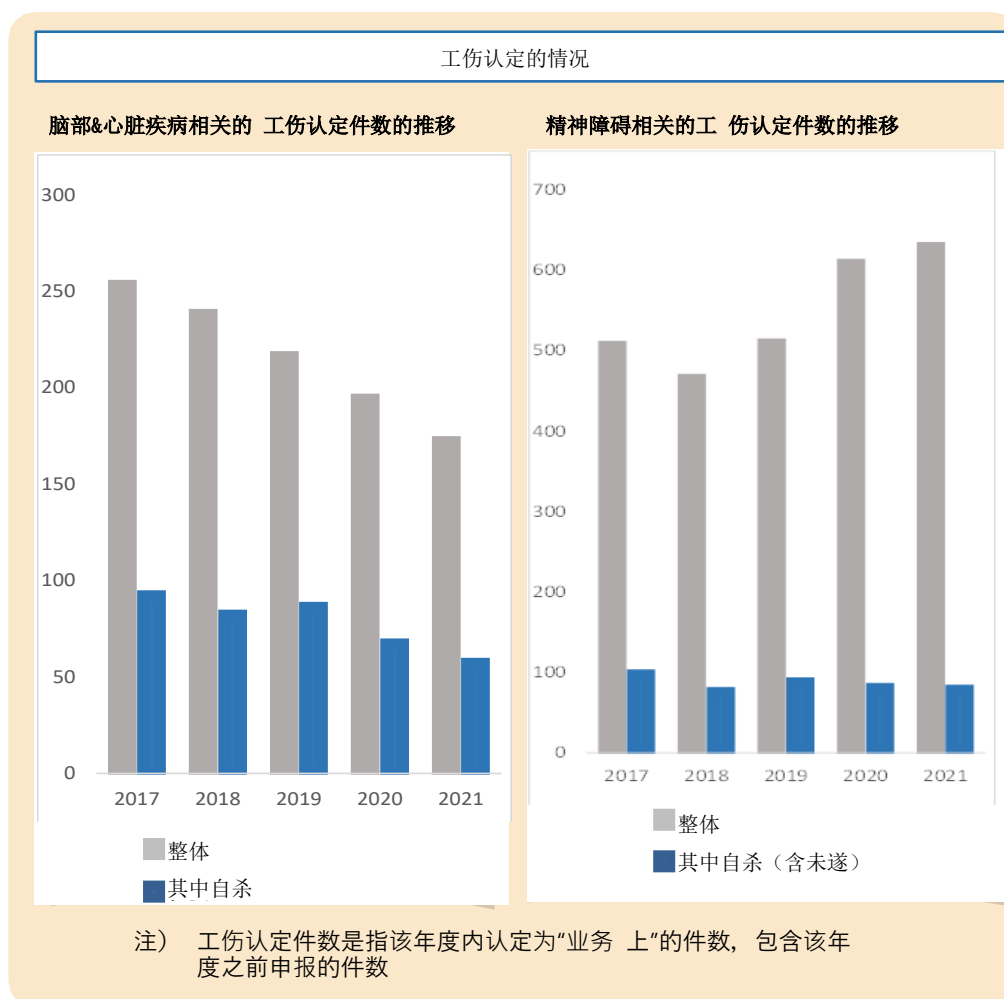
长时间过度劳动导致疲劳累积，进而导致脑部或心脏疾病发病。着眼于导致疲劳累积的要因之一的**劳动时间**后发现，**劳动时间**越长，脑部或心脏疾病的风险越高。而且，业务中沉重的心理负担，可能会导致出现精神障碍。因这些原因导致的死亡或不至于致死的心脑疾病及精神障碍就是“过劳死等”。



② 工伤认定的情况

令和 3 年（2021 年），与心脑血管疾病相关的工伤认定件数为 172 件（其中，死亡 57 件），近年来呈现减少趋势。人数最多的按行业划分是道路货物运输业，按职业种类划分则是汽车驾驶行业，按年龄划分则是 50 多岁的人。

另外，从令和 3 年（2021 年）开始，与精神障碍相关的工伤认定件数为 629 件（其中，自杀及自杀未遂共 79 件），近年来呈现增加的趋势。件数最多的按行业划分是社会保险、社会福祉、看护事业，按职业种类划分则是一般事务员，按年龄划分时，按件数顺序为 40~49 岁、20~29 岁、30~39 岁，与心脑血管疾病相比呈年轻化。



③ 预防发生过劳死等

为推进预防过劳死等的对策、消除过劳死等，协调工作与生活，实现可健康充实地持续工作的社会，国家于平成 26 年（2014 年）6 月颁布了《过劳死等防止对策推进法》（以下简称“法律”），并于同年 11 月正式实施。而且，为根据该法律有效地推进对策的实施，平成 27 年（2015 年）7 月内阁决议首次通过了《为防止过劳死等的对策相关大纲》（以下简称“大纲”）。法律及大纲中，规定了“在社会经济形势变化的基础上必须大致每隔 3

年修改一次大纲”，至今为止已进行了 2 次修改，在近期的修改中增加了按照至今为止的大纲要求执行的对策措施的进展情况，并因令和 2 年（2020 年）以后新冠肺炎疫情的不断恶化给工作方式带来的各种负面影响，制定了今后 3 年有关防止过劳死等的对策（令和 3 年（2021 年）7 月 30 日内阁决议）。

为防止发生**过劳死**等，每个人都应把它当作与自身息息相关的内容并深化对它的理解，同时也应认识到防止发生**过劳死**等的重要性，这点非常重要。

每年的 11 月是防止**过劳死**等的启发月，各地均有举办研讨会等。借此机会，试着思考一下如何工作，让社会不再存在过劳死。

过劳死等的预防对策的详情请浏览下述网页

(http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/karoushizero/)

深入了解⑨ 弹性劳动时间制（劳动基准法第 32 条的第 2 项~第 32 条的第 5 项）

弹性劳动时间制是指在一定的必要条件下，将一定的期间加以平均，在 1 周的**劳动时间**不超过 40 小时的范围内，每天的**劳动时间**可以超过 8 小时或 1 周的**劳动时间**可以超过 40 小时的劳动制度。**弹性劳动时间制有以 1 个月为单位、1 年为单位的弹性劳动时间制，也有 1 周以内的非定型弹性劳动时间制以及由劳动者自行决定开始和结束工作的时间的弹性工作制，在繁忙闲暇对比明显的行业中利用弹性劳动时间制，令公司和劳动者配合繁忙期和闲散期对劳动时间进行合理配置，进而实现整体劳动时间的缩短。**

弹性劳动时间制通过劳动时间的弹性化提高业务效率，另一方面，对劳动者而言，它具有使他们的生活变得没有规律、无法获得普通劳动时间制可以获得的时间外劳动补贴等问题。

因此，**弹性劳动时间制**的导入需要满足**就业规则**和**劳使协议中事先规定的必要条件**。而且，它对孕妇或进行育儿、看护的人士具有适用限制，虽说是弹性制，但它并不能完全自由地让劳动者长时间持续工作，法律上对劳动时间的上限、**时间外劳动**、休息均有相关规定，不得违反。

深入了解⑩ 带薪年假（劳动基准法第 39 条）

带薪年假是指即使在所规定的**休息日**以外的时间休息时仍能取得**薪资**的休假。为了恢复劳动者的身心疲劳，实现**工作与生活的协调**，获得统一的休假至关重要。**劳动者被雇佣的时间持续半年且出勤天数达到所有劳动日的 80%以上时，可以获得 10 天的带薪年假。而且，随着工龄的增长，只要出勤天数超过 80%这一条件，每年可以获得的休假天数也将增加。（20 天为上限。）**

即使是派遣员工和兼职劳动者等拥有正式员工以外的工作方式的劳动者，只要满足①连续出勤 6 个月②出勤天数超过所有劳动日的 80%③每周出勤 5 天以上这 3 个条件(※)，可以获得与正式员工相同的带薪年假。

如果每周规定的劳动时间不超过 4 天且每周规定的劳动时间不超过 30 小时，可以获得与规定劳动天数相对应的带薪年假。

※ 即使每周出勤不超过 4 天，如果每周规定的劳动时间超过 30 小时，则可以获得与正式员工相同的带薪年假。而且，关于合同工的持续出勤，如果因合同更新导致合同期延长，其持续出勤的时间也包含更新前的合同期间的出勤时间。此外，关于派遣员工的劳动时间、休息、休息日等的劳动条件的决定，派遣公司负有责任，而派遣对象公司则是对遵守该决定负有监督责任。（参照 P.41）。

带薪年假的赋予天数

带薪年假的赋予天数（普通劳动者）

工龄	6 个月	1 年 6 个月	2 年 6 个月	3 年 6 个月	4 年 6 个月	5 年 6 个月	6 年 超过 6 个月
赋予天数	10 天	11 天	12 天	14 天	16 天	18 天	20 天

带薪年假的赋予天数（每周规定的劳动时间不超过 30 小时的劳动者）

每周规定的劳动天数	每年规定的劳动天数	工龄						
		6 个月	1 年 6 个月	2 年 6 个月	3 年 6 个月	4 年 6 个月	5 年 6 个月	6 年 6 个月
4 天	169~216 天	7 天	8 天	9 天	10 天	12 天	13 天	15 天
3 天	121~168 天	5 天	6 天	6 天	8 天	9 天	10 天	11 天
2 天	73~120 天	3 天	4 天	4 天	5 天	6 天	6 天	7 天
1 天	48~72 天	1 天	2 天	2 天	2 天	3 天	3 天	3 天

原则上，带薪年假无论是用于休养还是用于休闲，与其利用目的无关，均能获得。但是，如果会妨碍公司的正常运营，公司可以变更休假日期，让员工在其他季节休假。公司不得对享有带薪年假的劳动者施以不利对待。

此外，对劳动基准法进行了修订，经营者有义务让劳动者每年获得 5 天以上的带薪年假（从 2019 年 4 月起）。

■对象仅限于所有法定赋予带薪年假为期 10 天以上的劳动者（包括管理监督者）。

■对于每位劳动者自赋予带薪年假之日（基准日）起1年内的5天休假，用人单位需要通过“劳动者自行申请、获得”、“计划年假”和2019年4月起新设立的“用人单位指定的时期（※）”中的任意方法，让劳动者每年获得5天以上的带薪年假。

（※）用人单位指定的时期是指针对法定赋予带薪年假为10天以上的所有劳动者（包括管理监督者），用人单位应在听取劳动者意见的基础上，指定时期，让其至少获得5天（需将劳动者自行申请、获得的带薪年假天数、及劳使协议中赋予的规定了取得日的计划性带薪年假的天数（计划年假）从指定时期义务的5天中扣除）。

用人单位在指定时期时，必须听取并尽最大努力尊重劳动者的意见。

详情请参阅手册。（<https://www.mhlw.go.jp/content/000463186.pdf>）

深入了解⑩ 职场骚扰、性骚扰、妊娠/分娩/育儿休业/看护休业等相关骚扰、其他骚扰&不愉快（骚扰）

职场中存在着许多种骚扰（骚扰或不愉快）。由于职场骚扰，性骚扰，妊娠/分娩/育儿休业/看护休业等相关骚扰导致在职场中难以工作，这对公司以及员工而言绝非好事。

①职场骚扰（劳动措施综合推进法第30条第2项）

职场中的**职场骚扰（骚扰）**是指“①职场中以优越性的关系为背景进行的言行举止，②超过业务的合理范围，③令劳动者的职场环境恶化中满足①~③的3个条件的行为”（也有可能是来自同事或部下的言行举止，进行该言行举止的人拥有业务上必要的知识或丰富的经验，没有其协助业务难以顺利进行）。

属于**职场骚扰**的行为类型可列举出以下例子，

- ①暴力、伤害（身体攻击）
- ②威胁、名誉损毁、侮辱、过分谩骂（精神攻击）
- ③隔离、排挤、无视（切断人际关系）
- ④强制要求完成业务上明显多余或不可能完成的事务、妨碍工作（过大要求）
- ⑤命令完成业务上不合理、与能力和经验相差甚远的简单工作或者不给安排工作（过小要求）
- ⑥过度介入个人私事（个别侵害）

除此之外，还有其他未列举的职场骚扰行为。而且，根据行为内容的不同，可能会构成民法上的不法行为以及债务不履行责任、名誉损毁、伤害罪等犯罪。

根据劳动措施综合推进法，经营者有义务在雇佣管理上采取必要的措施，用以应对职场中的职场骚扰。此外，禁止以曾就职场骚扰问题进行咨询等为由，让劳动者受到解雇或其他不利待遇。

如果咨询后公司对骚扰仍不加以处理，请向日本全国的都道府县劳动局综合劳动咨询台（参照 P.7）或雇佣环境均等部（室）（参照 P.8）咨询。

厚生劳动省的特设网站“光明职场应援团”上有职场职场骚扰的基础理解资料、困扰时的咨询机关一览以及审判事例介绍，请加以参考。

（光明职场应援团的链接：<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp>）

②性骚扰（男女雇佣机会均等法第 11 条）

职场上的性骚扰是指在职场中劳动者因对违背其意志的言行产生的反应而受到不公正待遇，使就职环境遭受破坏的行为。性骚扰分“代价型”和“环境型”2种。

①代价型性骚扰：劳动者在职场中因对违反个人意志的性言行加以拒绝或抵抗后遭到解雇、降职、减薪等不利对待

②环境型性骚扰：由于职场中存在违反劳动者个人意志的性言行导致劳动者所处的就职环境恶化，对发挥劳动者的能力产生重大恶劣影响或者让劳动者在就职方面产生无法视而不见的障碍（环境型性骚扰）

不仅是女性，男性也是被骚扰的对象，同时还包含同性间的性骚扰。另外无关于受害者的性取向和性别认同，只要是“性言行”就是属于性骚扰。

男女雇佣机会均等法规定，公司有义务在雇佣管理上采取必要措施作为职场中预防性骚扰的对策。

此外，禁止以曾就性骚扰问题进行咨询等为由，让劳动者受到解雇等其他不利待遇。

遇到性骚扰时，向公司的咨询窗口负责人咨询，要求公司做出处理，这一点非常重要。如果咨询后公司对骚扰仍不加以处理，请向日本全国的都道府县雇佣环境均等部（室）（参照 P.8）咨询。

对于正在进行就业活动的学生等求职者受到的性骚扰（即就业活性骚扰），可向都道府县劳动局雇佣环境均等部（室），综合劳动咨询台（参照 P.7）咨询。

③妊娠/分娩/育儿休业/看护休业等相关骚扰（男女雇佣机会均等法第 11 条第 2 项、育儿看护休业法第 25 条）

关于妊娠/分娩/育儿休业/看护休业等的职场骚扰，是指因职场的上司/同事的言行（针对妊娠/分娩，获取育儿休业/看护休业等）导致妊娠/分娩的女性劳动者以及申请/获取育儿休业或看护休业等男女劳动者的就业环境遭受破坏的行为。但从业务分担以及安全操作等视点出发以确保业务顺利进行的言行则不属于骚扰行为。

根据男女雇佣机会均等法、育儿看护休业法，公司有义务采取雇佣管理上的措施，以应对上级/同事在职场中对申请或取得妊娠/分娩/育儿休业/看护休业等相关的骚扰。

此外，禁止以曾就妊娠/分娩/育儿休业/看护休业等问题进行骚扰咨询等为由，让劳动者受到解雇等其他不利待遇。

遇到孕妇骚扰时，向公司的咨询窗口负责人咨询，要求公司做出处理，这一点非常重要。如果咨询后公司对骚扰仍不加以处理，请向日本全国的都道府县雇佣环境均等部（室）（参照 P.8）咨询。

深入了解⑫ 禁止间接歧视（男女雇佣机会均等法第 7 条）

间接歧视是指，表面上男女平等不存在性别歧视的制度及运用，但实质上有可能造成将女性和男性区别对待的措施。公司实施以下 3 项措施实质上有可能单方面令性别变成不利条件，只要没有合理的理由，男女雇佣机会均等法将这些措施作为间接歧视而被禁止。

禁止间接歧视

- ① 在招聘或录用时将身高、体重或者体力作为必要条件
- ② 在招聘、录用劳动者、升职、职业种类变更时，将可以接受需要搬家的调职作为必要条件
- ③ 在升职时，将拥有调职经验作为必要条件

专栏 8 女性活跃推进法、L 星认证、白金 L 星认证

为切实实施推进女性活跃的措施，**女性活跃推进法**规定经常雇佣的劳动者人数不
低于 301 人的企业必须履行

把握本公司女性的活跃状况并分析相关课题
基于把握的状况和分析的课题制定行动计划，并在公司内部公开、公布
将已制定行动计划这一主旨提交给都道府县劳动局
活跃公布女性活跃相关状况的信息
(→参照 P.60 “专栏 15 业活动实用信息网站” 这些义务。)

而且，制定行动计划并报告已制定行动计划这一主旨的企业中，女性活跃推进状况良好的企业等，通过申请可以得到 L 星认证。此外，女性活跃推进状况格外良好的企业可获得白金 L 星认证。

认证标志：L 星

可以用于产品、广告、名片以及招聘启事等，作为女性活跃推进的经营者而加以宣传！

特别认证标志 白金 L 星	特殊认证标志 L 星		
	认证阶段 1	认证阶段 2	认证阶段 3
			

专栏 9 KURUMIN 认证、白金 KURUMIN 认证、TRY KURUMIN 认证

以创建肩负未来的孩子们得以健康出生成长的环境为目的，根据次世代法，企业正在制定面向员工的“致力于兼顾工作与育儿的支援计划”（普通经营者行动计划）。

满足达成该计划所规定目标等一定基准的企业可以作为“育儿支援企业”而正式获得国家认证（KURUMIN 认证，TRY KURUMIN 认证）。而且，在获得 KURUMIN 认证，TRY KURUMIN 认证的企业中，实施的机制拥有较高水准的企业可以获得“白金 KURUMIN”认证。

另外，创建了针对兼顾不孕治疗和工作而采取了相应措施的公司，可以获得“Plus”认证。

认证企业的信息可以从下述 URL 内的“兼顾支援的广场”或厚生劳动省主页等进行确认，快来寻找自己身边的认证企业吧！

“兼顾支援的广场” (<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>)

KURUMIN 标志/白金 KURUMIN 标志

Kurumin	Platinum Kurumin mark	Try kurumin mark
		
kurumin Plus	Platinum Kurumin Plus	Try Kurumin Plus
		

获得认证的企业，可以将“KURUMIN”标志或“白金 KURUMIN”标志用于广告、产品、名片等以宣传本公司！

专栏 10 男性的育儿休业

育儿休业不仅女性，男性也可获得。

随着核心家庭化的发展，女性要想在妊娠、分娩后继续工作，作为伙伴的男性参与育儿十分重要。获得育儿休业是让男性可以积极参与育儿、夫妻双方可以在工作的同时共同养育孩子的契机。而且，育儿休业期间内还能享有经济支援。

孩子即将出生时，男性应考虑自身、女性则应考虑配偶获得育儿休业的相关内容。男性获得育儿休业的相关信息请参照下述 URL。

“IKUMEN 项目官方网站” (<https://ikumen-project.mhlw.go.jp>)

专栏 11 预防看护离职

如果因为发生突发性问题而需要看护，且由于需要看护的期间以及看护方法多种多样，这时要兼顾工作和看护将非常困难。

日本有相关制度能够让人兼顾工作与看护，即使直面看护问题，也可以在无需离职的情况下继续工作，快来了解看看吧。

○兼顾工作与看护～预防看护离职～

(https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/index.html)

象征标志 TOMONIN

致力于完善可以兼顾工作和看护的职场环境的公司在“兼顾支援的广场”登记本公司兼顾工作和看护的支援相关活动后，可以将该象征标志用于名片、公司介绍以及主页等以宣传本公司！



第 4 章 多样化的工作方式

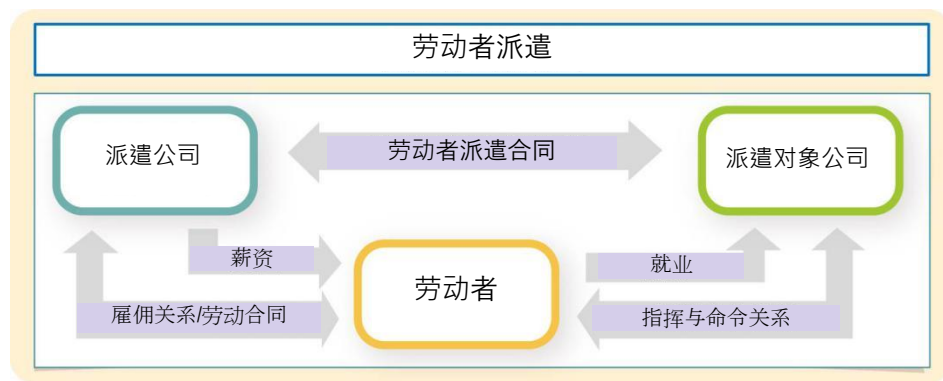
除了一直都存在的**正式员工**这种工作方式，还有许多人以“**派遣**”、“**合同工**”、“**自由职业者**”等各种方式工作着。事先了解自己想要以何种形态工作（正在以何种形态工作），这对维护自己作为劳动者的权利十分重要。

※ 如果觉得各种工作方式的相关规定未被履行，请向“**劳动基准监督署**或**综合劳动咨询台**”（参照 P.7）咨询。

部分工时劳动法、限期雇佣劳动法，劳动者派遣法中，即禁止在**正式员工（无限期雇佣全职劳动者）**与**兼职劳动者/合同工/派遣劳动者**间设置不合理的待遇差距。

1 派遣员工（派遣劳动者）

派遣是指劳动者和派遣公司之间签订**劳动合同**后，派遣公司将劳动者派遣至与其签订劳动者派遣合同的公司（派遣对象公司），劳动者在派遣对象公司的指挥命令下工作的一种工作模式。派遣是一种复杂劳动形态，向劳动者支付**薪资**的公司与下达指挥命令的公司不同，劳动者派遣法内拥有为**派遣员工**而制定的详细规定。



派遣在法律上的雇主实际上是派遣公司。因此，发生事故或纠纷时，首先派遣公司必须负起责任加以处理。但是，这并不意味着实际下达指挥命令的派遣对象公司完全没有责任，劳动者派遣法规定了派遣公司和派遣对象公司所需分担责任的事项，其中包含着劳动基准法和安全卫生法相关的事项。派遣公司和派遣对象公司内均有接受咨询的负责人，在工作时发生纠纷时，请向负责人咨询。

而且，国家于平成 27 年（2015 年）9 月 30 日修订了劳动者派遣法，为提高派遣员工的能力与水平而实施有计划的教育培训等已经是派遣公司的责任与义务。

（→关于安全卫生法，请参照“为了创建安全舒适的职场环境”（P.29））

2 合同工（签订固定期限劳动合同的劳动者）

合同工指与经营者签订了有规定期间的劳动合同的劳动者。像这种有规定期间的劳动合同是由劳动者和公司双方协商后确定合同期间，合同期满后劳动合同将自动失效（但是，可以更新合同以延长合同期间）。签订 1 次合同，其合同期间除特殊情况外最长为 3 年。合同工的待遇与正式员工相比大多相对较差，如果由于“业绩差”等原因导致公司需将正式员工换为合同工，此时需要慎重进行检讨，这一点非常重要。

此外，由于合同工也同样是劳动者，因此适用各种劳动法。因此，只要满足条件，同样可以取得带薪年假，也同样适用雇佣保险和健康保险以及厚生年金保险。

录用劳动者时，公司必须明确说明劳动条件，而且，原则上义务通过书面形式递交 6 项特别重要的劳动条件（参照 P.14）。除此之外，部分工时/固定期间雇佣劳动法还规定了公司有义务通过递交书面文件等明示“有无涨薪”、“有无离职补贴”、“有无奖金”、“改善雇佣管理等相关事项的咨询窗口”等。

而且，部分工时/固定期间雇佣劳动法以合同工的“不受雇佣形态影响的公正待遇的实现”为目标，规定了雇佣合同工的经营者的必须采取的措施，比如禁止合同工和普通劳动者（即“正式员工”（无限期雇佣全职劳动者）间不合理的待遇差距、强化对劳动者待遇相关的说明义务、完善非诉讼纠纷解决援助程序（行政 ADR）等（详情请参照实现多种工作方式的应援官方网站（<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/>））。

（→参照 P.49-50“深入了解^⑬ 固定期限劳动合同相关的 2 大规定”）

3 兼职劳动者

兼职劳动者是指部分工时/固定期间雇佣劳动法所定义的“**短时间劳动者**”，**1周内规定的劳动时间比被同一经营者雇佣的普通劳动者（即“正式员工（无限期雇佣全职劳动者）”相比，工作时间较短的劳动者。**法律上并没有兼职劳动者和打工者的区别，只要满足条件，即使称呼不同，也都称为**兼职劳动者**。

而且，**无论是兼职劳动者还是劳动者均适用于各种劳动法。因此，只要满足条件都可以获得带薪年假，也适用于雇佣保险、健康保险以及厚生年金保险。**

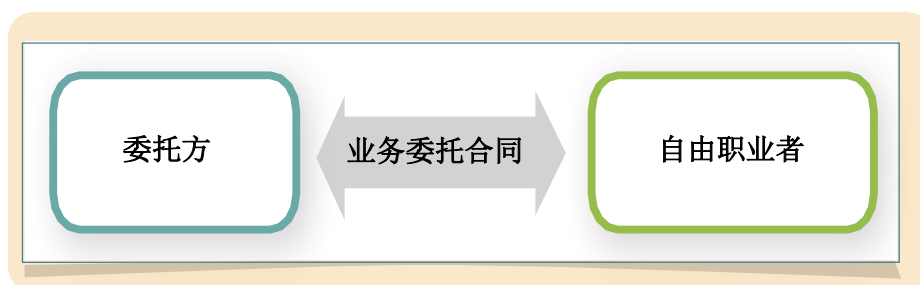
录用劳动者时，公司必须明确说明**劳动条件**，而且，有义务通过书面形式递交 6 项特别重要的劳动条件（参照 P.14）。除此之外，部分工时/固定期间雇佣劳动法还规定了公司有义务通过递交书面文件等明示“有无涨薪”、“有无离职补贴”、“有无奖金”、“改善雇佣管理等相关事项的咨询窗口”等。

而且，部分工时/固定期间雇佣劳动法以**兼职劳动者**的“不受雇佣形态影响的公正待遇的实现”为目标，规定了雇佣**兼职劳动者**的经营者必须采取的措施，比如禁止**兼职劳动者**和普通劳动者（即“正式员工（无限期雇佣全职劳动者）”间不合理的待遇差距、强化对劳动者待遇相关的说明义务、完善非诉讼纠纷解决援助程序（行政 ADR）等（详情请参照兼职/固定期间劳动官方网站（<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/>））。

4 签订业务委托合同，即作为“自由职业者”进行工作的劳动者

正式员工和前述 1~3 所说明的**派遣员工、合同工、兼职劳动者**等均可作为“劳动者”受本资料所记载的**劳动法**的保护。

另一方面，**自由职业者**是作为平等的事业主，接受公司(发包人)的委托来工作，并以其**成果获得报酬的工作方式。这样的工作方式，签订的不是“劳动合同”，而是“业务委托合同”，不接受发包人的指挥命令，被视为“个人企业主”，因此，一般不能受到本文中解说的劳动法的保护。**



但是，作为“自由职业者”工作时，与作为劳动者工作时相比无法受到劳动法保护，不属于雇佣保险，劳动灾害及雇员保险（健康保险/厚生年金保险）的对象（※）等，差别很大，应充分留意这些内容，在理解的基础上选择工作方法。

(※) 即使作为“自由职业者”也属于国民健康和国民年金的保险对象。但保险金和支付内容等不同于健康保险及厚生年金保险，必须注意。另外，劳动灾害保险，制定了特别加入制度，因此即使是非劳动者，从业务的实际情况，灾害发生情况等出发，尤其是那些被视为符合普通劳动者保护标准的特定人员，可作为特例任意加入该保险。

在留意上述注意事项的基础上，自由职业者应注意预避免与委托方在交易和合同方面产生冲突。本手册就此不做详细说明，但与委托方进行的交易属于“禁止私人垄断和确保公正交易法”（禁止垄断法）及“防止拖延支付外包金额法”（外包法）等的保护对象。该内容在“为打造能让自由职业者放心的工作环境的导则”中进行了说明。详细内容参见以下 URL 等。

○“为打造能让自由职业者放心的工作环境的导则”手册

<https://www.mhlw.go.jp/content/000766340.pdf>

○面向自由职业者的其他信息

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/zaitaku/index_00002.html

另外，厚生劳动省就自由职业者与委托方等间的冲突设置了可直接联系的服务窗口“自由职业者/冲突 110 号”。

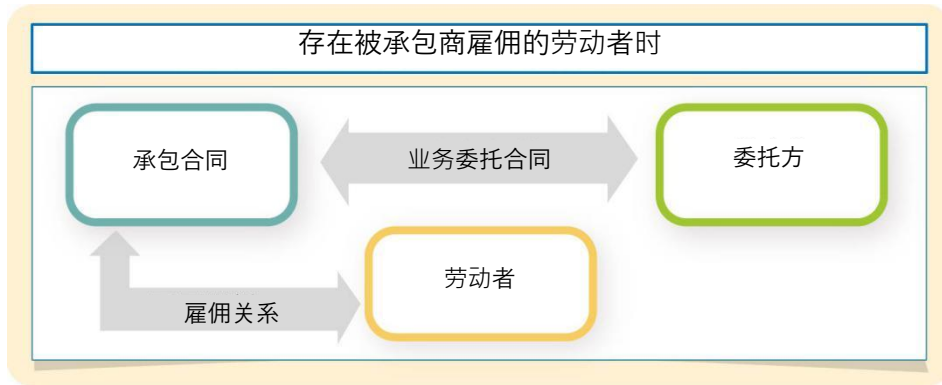
○自由职业者/冲突 110 号 HP

<https://freelance110.jp/>

但作为“自由职业者”工作时，如实际上的工作方式被视为发给人雇佣的“劳动者”时，可受到劳动法规等的保护。例如：由委托方指定工作场所/时间，详细指定具体的工作方法等，都会提升被视为“劳动者”的可能性。

是否被视为“劳动者”，是一个非常难以判断的问题。“劳动者”的判断标准在上述“为打造能让自由职业者放心的工作环境的导则”中进行了说明，因此对于自己是否可以作为“劳动者”受到劳动法规保护之事感到疑惑时，可以在确认上述导则内容的基础上向上述自由职业者/冲突 110 号，或都道府县劳动局，**劳动标准监督局**（参见 P.7）提出咨询。

※如果是被经营者雇佣的劳动者，完全可受劳动法的保护。



有无适用于各种雇佣形态的劳动相关法律

	正式员工 (※1)	派遣员工	合同工 (固定期限劳动 合同)	兼职劳动者	业务委托 (承包) (※2)
合同期间的规定	无	存在有、 无两种情况	有	存在有、 无两种情况	取决于合同
最低薪资	○	○	○	○	×
劳动时间的规定	○	○	○	○	取决于合同
补贴薪资	○	○	○	○	×
带薪年假	○	△ (※3)	△ (※3)	△ (※3)	×
产前产后休业	○	○	○	○	×
育儿休业、看护休业	○	△ (※4)	△ (※4)	△ (※4)	×
解雇手续 (超过 30 天之前的解雇 预告或 解雇预告补贴) 的必要 性	○	△ (※5)	△ (※5)	△ (※5)	×
劳动保 险	工伤保险	○	○	○	×
	雇佣保险	○	△ (※6)	△ (※6)	×
社会保险	○	△ (※7)	△ (※7)	△ (※7)	×

- ※1 一般没有规定合同期间，指全职工作的员工。
- ※2 作为“经营者”对待，基本上无法作为“劳动者”而被保护。另外，原则上不属于雇佣保险，劳动灾害保险，健康保险，厚生年金保险等各类保险的对象（但属于国民健康保险以及国民年金保险的对象）。
- ※3 只要满足①连续出勤 6 个月②出勤天数超过所有劳动日的 80%③每周出勤 5 天以上这 3 个条件，可获得与正式员工相同天数的带薪年假。（即使每周出勤不超过 4 天，如果每周规定的劳动时间超过 30 小时，则带薪年假的待遇一样。）而且，如果每周规定的劳动时间不超过 4 天且每周规定的劳动时间不超过 30 小时，可以获得与规定劳动天数相对应的带薪年假。此外，关于派遣员工带薪年假的获得，派遣公司负有责任，需要向派遣公司申请。
- ※4 （育儿休业时）在孩子满 1 岁 6 个月（1 岁 6 个月至 2 岁的育儿休业则为满 2 岁）之前、（产后爸爸育儿休业时）以孩子的生日或预产期中最晚日为基准，在其 8 周后的第二天起经过 6 个月的期间内、（看护休业时）在看护休业开始预定日经过 93 天后开始至看护休业开始预定日经过 6 个月的期间内，劳动合同是否到期未明确这两个条件即可获得。
- ※5 原则上，合同工在合同满期时其劳动合同将自动失效，更新 3 次合同后持续工作的人员或持续工作 1 年以上的人员如果不更新合同，公司有义务在 30 天前进行预告。而且，合同反复更新但实质上其内容与未规定期间的劳动合同没有任何变更时，如果没有合理理由则默认为终止雇佣。此外，固定期限劳动合同反复更新且期间共超过 5 年时，劳动者可以通过申请将合同转换为未规定期间的劳动合同（无固定期限劳动合同）（派遣员工、兼职劳动者的合同如果有规定期间也一样。）
- ※6 预计持续雇佣天数超过 31 天且每周规定的劳动时间超过 20 小时的劳动者也是加入的对象。
- ※7 每周规定的劳动时间以及每月规定的劳动天数不低于普通劳动者的 3/4 的人员适用于社会保险（健康保险、厚生年金保险）。而且，即使未达到 3/4，如果满足①每周规定的劳动时间超过 20 小时②每月薪资超过 8.8 万日元③出勤时间预计超过两个月④不是学生⑤在员工人数超过 100 人（备注）的企业工作（即使是未超过 100 人的企业，只要在劳使双方的同意下也是适用对象）这 5 大条件，也需要加入社会保险。
备注) 令和 6 年（2024 年）10 月将适用范围扩大到，在员工人数超过 50 人的企业工作的短时间劳动者。

派遣员工的劳动条件等相关责任之所在

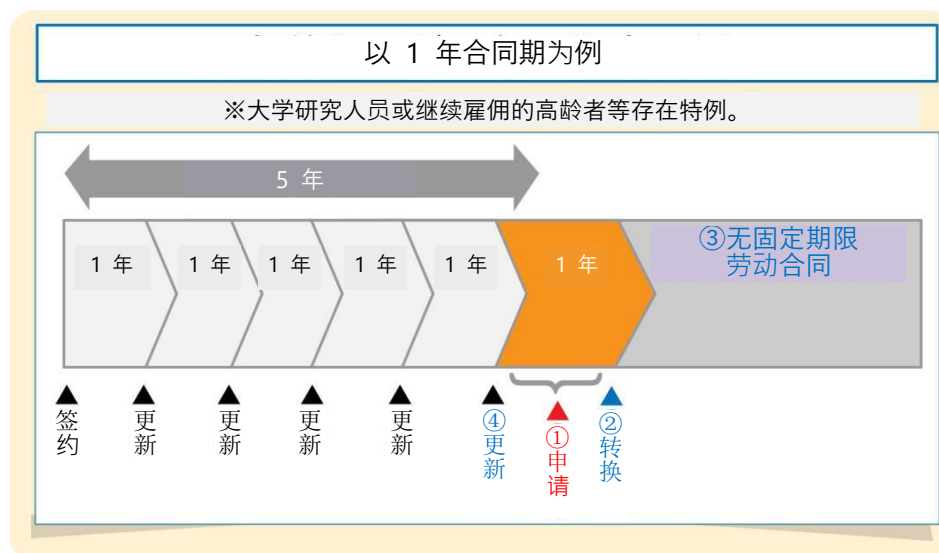
	派遣公司	派遣对象公司
劳动合同	●	
薪资的支付（含时间外、休息日、深夜的补贴薪资）	●	
劳动时间、休息、休息日	●	● (※2)
带薪年假	●	
灾害补偿	● (※2)	
健康诊断、压力检查	●	

(※1) 关于有害业务相关的健康诊断，派遣对象公司负有责任。

(※2) 关于时间外劳动等的决定，派遣公司负有责任，遵守方面则由派遣对象公司负责。

深入了解⑬ 固定期限劳动合同相关的 2 大规定（劳动合同法）

① **转换为无固定期限劳动合同**（劳动合同法第 18 条）：与同一用人单位之间签订的固定期限劳动合同反复更新等且期间共超过 5 年时，劳动者可以通过申请将合同转换为未规定期间的**劳动合同**（无固定期限劳动合同）。计入累计合同期间的为平成 25 年（2013 年）4 月 1 日之后开始（包括更新）的固定期限劳动合同。



② “终止雇佣法理”的法定化（劳动合同法第 19 条）：以最高审判例确立的“终止雇佣”的法理按照原内容规定至法律内，一定情况下，公司提出的终止雇佣将不被承认。（参照 P.51-53）。

深入了解⑭ 禁止在正式员工与兼职劳动者/合同工/派遣劳动者间设置“不合理的待遇差距”（修订后的部分工时劳动法、劳动法、劳动者派遣法）

什么是禁止“不合理的待遇差距”

正式员工与兼职劳动者/合同工/派遣劳动者的工作内容或责任的负担等有差异时，薪资和补贴可以因差异而有所不同。

但是，“因为是兼职劳动者/合同工/派遣劳动者，所以不发放”不能成为理由，这种行为可能会被视为“不合理的待遇差距”。

“同工同酬准则”

每种待遇都记载了怎样判断待遇差距合理或不合理的思考方式和具体示例。详情请参阅厚生劳动省主页。（<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>）

如果对待遇差距有疑问

如果兼职劳动者/合同工/派遣劳动者对自身待遇有疑问，可要求公司（人事负责人等）进行说明。公司收到兼职劳动者/合同工/派遣劳动者的要求后，必须向其说明与正式员工之间待遇差距的内容和理由等。

第 5 章 辞职或辞退时

1 辞职时（离职）

劳动者提出申请后终止**劳动合同**，这种行为称作**离职**。

从公司**离职**是劳动者的自由，但是没有提前预告，突然不去公司，该行为有可能会被公司视为违规行为进而导致冲突的发生。向上司表明**离职**意向后提出书面申请，然后再交接工作等，按照社会的普遍规定辞职以防止冲突的发生，这点非常重要。一般而言，许多公司会在**就业规则**（→参照 P.16）内规定“**离职**时需要在**离职**预定日的 1 个月前提出申请”，因此，需要了解**离职**手续如何办理。

而且，**提出离职申请时，有无签订规定合同期间的劳动合同，在法律上有着不同的规定。**

像**正式员工**等一样，**如果事先未规定合同期间，劳动者只要至少在 2 周前提出离职申请等，在法律上随时可以辞职**（如果公司的就业规则内有规定**离职**手续，则需要按照相关规定提出离职申请。）。

像兼职经常会遇到的一样，**如果有事先规定合同期间为 3 个月等(固定期限劳动合同)，在合同期满时劳动合同也将无效。用人单位想要继续聘用劳动者时，需要重新签订劳动合同（需要取得劳动者的同意）。**

- ※ **合同工**的合同一般有规定合同期间，但如果是**派遣员工**或**兼职劳动者**，也有可能没有规定合同期间。
- ※ 如果对**离职**有存在不理解的内容，请向“**劳动基准监督署**或**综合劳动咨询台**”（参照 P.7）咨询。

2 辞退是指（解雇）

(1) 未规定期间时

由公司提出申请单方面终止**劳动合同**，这种行为称为**解雇**，但是，如果突然被告知“你不适合这个公司，可以不用再来上班了”，这将会让劳动者的生活变得极不稳定。

解雇并不是公司随时可以自由实施的行为，如果解雇缺乏客观合理的理由且无法认为其**在社会共通认知方面具有合理性时，不得解雇劳动者（劳动合同法第 16 条）。**即，**解雇**需要根据社会的常识拥有可以令人接受的理由。

例如，以工作态度存在问题、违反业务命令或职务纪律等劳动者方面存在过失等作为解雇的理由，如果仅以 1 次失败就要解雇劳动者，这将很难令人接受，而是应该从劳动者所产生的过失的严重程度或行为的内容、以及公司因此遭受的损失严重性、劳动者是出于恶意还是故意这样做、是否拥有不得已的苦衷等各种方面进行考虑，最终在裁判所对解雇是否正当进行判断。

而且，不只是劳动合同法，其他法律内也在一定的情况下明确禁止解雇。（以下为主要法律）

〈劳动基准法〉

- 因业务上的灾害而正处于疗养期间以及之后的 30 天内所实施的解雇
- 正处于产前产后的休业期间以及之后的 30 天内所实施的解雇
- 以向劳动基准监督员报告为由而实施的解雇

〈工会法〉

- 以是工会的成员或工会的正当行为为由而实施的解雇

〈男女雇佣机会均等法〉

- 以劳动者的性别为由而实施的解雇
- 以女性劳动者结婚、妊娠、分娩、产前产后休业等为由而实施的解雇

〈育儿看护休业法〉

- 以对育儿休业、看护休业、孩子的看护休假、看护休假、规定外劳动的限制、缩短规定劳动时间等的措施等、时间外劳动的限制，深夜工作的限制以及本人或配偶的妊娠/分娩提出建议或者获得育儿、看护休业等为由而实施的解雇

而且，公司必须在就业规则内记载解雇事由。

即使有合理的理由，公司至少也需要在解雇的 30 天前提出解雇的预告。如果没有提前预告，公司必须支付超过 30 天的平均薪资（=解雇预告补贴）（即使有提前预告，但提前的天数不足 30 天时，公司需要支付未满 30 天的剩余天数的平均薪资作为解雇预告补贴。例如，在解雇日的 10 天前预告时，需要支付 20 天×平均薪资）（劳动基准法 第 20 条）。

而且，劳动者如果要求开具解雇理由的相关证明，公司必须迅速将证明交给劳动者（劳动基准法第 22 条）。

（2）有规定期间时

类似于合同工，有规定期间的劳动合同（固定期限劳动合同）是由公司和劳动者事先协商后规定合同期间，因此，如果公司没有不得已的事由，不能在合同期间内解雇劳动者（劳

劳动合同法第 17 条)。而且,根据未规定期间的**劳动合同**,**解雇**的有效性也将被严格加以判断。

此外,固定期限劳动合同规定,如果合同过期,原则上自动认为**劳动合同**无效,但如果**合同更新次数超过 3 次或持续工作 1 年以上的人员不再更新合同,公司必须在 30 天前进行预告。**(《固定期限劳动合同的签订、更新以及**终止雇佣**相关基准》(厚生劳动省告示))

而且,出于合同反复更新的这一实际情况等,实质上其内容与未规定期间的**劳动合同**没有任何变更或者认为希望继续雇佣具有合理性时,若要**终止雇佣**(合同期满且不再更新合同),如果没有客观合理的理由且无法认为其**在社会共通认知方面具有合理性**,则**终止雇佣将不能被认可**。届时,将在与以往相同的**劳动条件**下,更新固定期限劳动合同(劳动合同法第 19 条)。

(参照 P.54 “深入了解¹⁵ 裁员”)

(参照 P.55 “深入了解¹⁶ 劝退”)

3 公司倒闭时

针对因公司倒闭而无法获取薪资被迫退职的劳动者,依据确保薪资支付的相关法律制定了由政府颠覆该公司未支付的部分薪资的制度。

届时请咨询**劳动基准监督署**(参照 P.7)。

4 基本补贴

失业时,如果有加入**雇佣保险**(→参照 P.18),可以领取**基本补贴**。若要领取基本补贴,其条件是在从公司辞职的前 2 年内,工作 11 天或 80 小时以上的月份有超过 12 个月。但是,如果辞职理由是公司倒闭或由于公司原因导致的**解雇**、固定期限**劳动合同**未被更新等,在辞职的前 1 年内,工作 11 天或 80 小时以上的月份超过 6 个月也可以领取基本补贴。

此外,由于失业的理由不同,发放补贴的开始日期以及发放期间将有所差异。发放补贴的开始日期是向 Hello Work 提出求职申请且离职证明(劳动者辞职时,公司有义务开具)被受理,处于失业状态的天数总共超过 7 天之后,但是,如果是因为自身原因导致**离职时**,将在 2 个月(过去 5 年中因自身原因 2 次退职时为 3 个月),由于自身的责任导致拥有重大的理由而被**解雇**时,将在 3 个月后才能发放。

离职时，如果实际上是因为公司原因导致的解雇或劝退却变成因自身原因导致的离职等，这将不利于基本补贴的发放，因此，从公司领到离职证明时必须确认离职理由栏，若理由不同，则需要提出。

而且，也可以从公司获取与离职或解雇的理由相关的证明（劳动基准法第 22 条），获取后需要事先确认。

※ 如果对基本补贴有存在不理解的内容等，请向 Hello Work（参照 P.7）咨询。

5 Hello Training(公共职业培训)、培训期间的生活保障

为了从事自己喜欢的职业，需要全新掌握必要的知识和技能，提高自身的技术水平。像这种如果想要在再就业时提高知识和技能，可以考虑一下接受 Hello Training（公共职业培训）。

如果可以领取雇佣保险，可以一边领取基本补贴一边接受培训。而且，即使无法领取基本补贴，如果再就业时需要，也可以只接受培训。另外，如果有满足一定的条件，接受培训的期间内每个月可领取 10 万日元的受训补贴或交通补贴以及住宿补贴，而且还能接受贷款（求职者支援制度）。这些事项均在 Hello Work（参照 P.7）办理。

深入了解⑮ 裁员

公司由于不景气或经营不善等而不得不解雇员工时，为削减人员而实施的解雇称为裁员。这是因为公司方面的原因而实施的解雇，将对照下述事项严格判断裁员是否有效。

① 人员削减的必要性

由于不景气、经营不善等导致实施人员削减措施在公司经营方面具有充分的必要性

② 避免解雇的努力

通过转换配置、招募自主离职人员等其他手段，努力避免解雇

③ 人选的合理性

决定裁员对象人员的基准必须客观、合理，运用时必须公正

④ 解雇手续的妥当性

向工会或劳动者说明解雇的必要性以及解雇的时期、规模和方法以取得他们的理解

深入了解⑩ 劝退

容易与解雇混淆的离职方式还有**劝退**。**劝退**是指公司告知劳动者“公司希望你辞职”、“你能不能辞职呢”等，劝其**离职**。这与劳动者的个人意志无关，且与公司单方面通知劳动者解除合同的**解雇预告**不同。**是否答应劝退是劳动者的自由，无需当场回复，而且如果没有辞职的意愿，应该明确拒绝，这一点非常重要。**

果答应**劝退**，它不同于**解雇**，即使没有合理的理由也将生效。多次且长期的**劝退**行为存在如被判为违法侵害权利的审判实例，如果公司多次纠缠要求自己**离职**，而自己难以应对时，请向**工会**（→参照 P.12）或全国的**综合劳动咨询台**（→参照 P.7）咨询。

此外，**答应劝退而离职时，不属于因自身原因而导致的离职。**

※ 如果觉得解雇的相关规定未被履行，请向“**劳动基准监督署**或**综合劳动咨询台**”（参照 P.7）咨询。

专栏 12 通过数字化学习进行检查！今天开始可以使用的劳动法～Let's study labor law～

通过数字化学习进行检查！今天开始可以使用的劳动法 Let's study labor law～

近年来，以年轻人为主，围绕**劳动条件**等产生的纠纷层出不穷。因此，厚生劳动省推出了可以让正在求职的人员和已经工作的人员利用智能手机等轻松学习劳动相关法律基础知识的数字化学习系统。

各种事例通过漫画加以介绍，令不懂**劳动法**的人也能轻松开始学习。事例由入门篇和应用篇 2 部分构成，应用篇可以通过测试确认对各项内容的理解情况。



<http://laborlaw.mhlw.go.jp>



第 6 章 就职安排（以大学等的应届毕业生为例）

前言

寻找就职公司时，首先需要思考自己想要在什么样的领域从事什么样的工作。社会上存在着从事服务业、制造业、信息通信业、饮食业、教育&学习支援业等各种行业的企业，还有营业、企划、技术职等各种职业。

求职人员一般是将企业发出的招聘启事（企业招聘员工的启事）与自己希望的条件（工资、工作地点、福利待遇等）进行对比，寻找自己想要应聘的岗位。

决定想要应聘的岗位后，发送简历然后接受企业的面试，如果你是企业正在寻找的人才，在收到**录用内定**后将被正式录用。

在这些就职的步骤中，存在着许多可以为你提供支援的安排。接下来将介绍其中的一个事例。

1 开始参加就职活动

在民间就职网站投递简历等正式开始参加就职活动的时期是 3 月，此时，需要检讨自己想要从事的行业、职业种类以及必要的条件等并自主分析自己想要从事什么工作以及自己有什么强项等。就职活动需要主动积极参加，对此需要加以注意。

①思考自己感兴趣的工作（行业）

一开始，想必大家对自己对什么感兴趣、有什么工作等并不了解，这时，大家可以向大学的职业中心等进行咨询。而且，为了明确自己对什么感兴趣，在聚集了众多企业的公司说明会等听取各种行业的说明、参加实习、访问 OB/OG 或者通过民间就职网站和专业杂志等的调查等了解各种职业、就职相关的信息，这点非常重要。

②思考自己想要从事什么工作（职业种类）。

在选择行业的同时选择职业种类，这点也非常重要。即使进入同一家企业，由于想要从事的工作不同，例如想要做营业、想要做策划、或者想要从事研究开发，其工作内容也会有所变化。在自己的大学专业等的基础上，明确自己想要从事什么职业种类吧。

厚生劳动省通过 job tag（职业信息提供网站（日本版 O-NET））（<https://shigoto.mhlw.go.jp>）就约 500 个职业工种的工作内容，需要的技能/知识，所需资格条件，适合哪种人群等提供了相应的信息。可根据自己的职业趣味测试或工作价值观等寻找符合自己的职业。敬请参考。

【注】但是，各个企业的工作形态有所不同，可能会有人事调动，是否能一直从事同一种职业因企业而有所不同。请通过自己想要应聘的企业的主页或说明会等加以确认。

③详细了解企业信息。

决定自己今后将从事的行业和职业种类后，利用该行业的企业主页或民间求职网站、专业杂志等进行更为详细的调查吧。而且，参加企业的个别说明会也是一个不错的选择。在个别说明会中，人事负责人等将针对该企业从事何种企业活动直接进行说明。还有其他可以接受实习的企业，请在企业的主页或大学的职业中心进行确认。

【注】即使不是著名企业，也有许多企业掌握着卓越的技术或拥有不错的前景，不是著名企业也可一并详细确认。

（→参照 P.59 “专栏 13 青年雇佣促进法”）

（→参照 P.59 “专栏 14 YouthYell 认证企业”）

（→参照 P.60-61 “专栏 15 就业活动实用信息网站”）

④应聘企业。

通过说明会等获取企业的信息后需要决定是否应聘该企业。

应聘的步骤根据企业会有所不同，请通过自己想要应聘的企业的主页等详细确认后了解应聘方法。

⑤有困扰时就咨询。

求职活动的时间跨度长，可能很难找到理想的工作。这时，不要一个人默默承担，可以试着和家人或朋友商量看看。而且，大学或公共机关（Hello Work 等）也有实施 求职支援，请大家加以有效利用。

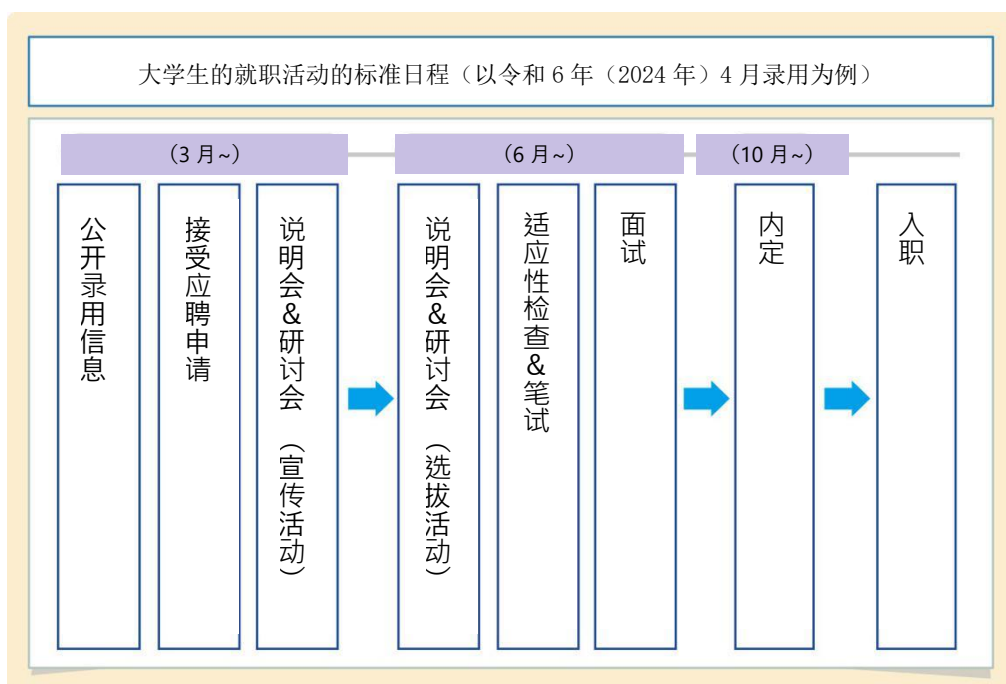
（→参照 P.62 “参考 1 Hello Work 的青年求职支援”）

（→参照 P.63 “参考 2 致高中毕业的求职者”）

（→参照 P.63 “参考 3 致未定工作就毕业的求职者”）

（→参照 P.64 “参考 4 致对工作抱有烦恼的求职者”）

2 大学生的就职活动的标准日程（以令和 6 年（2024 年）4 月录用为例）



注意：该日程是截止至令和 5 年（2023 年）4 月的标准日程。参加就职活动时，请利用企业的网站或大学的职业中心等进行详细确认。

（→参照下述“深入了解⑰ 大学生等的就职活动的规定”）

深入了解⑰ 大学生等的就职活动的规定

关于大学生等的就职和录用活动，内阁官房、文部科学省、厚生劳动省及经济产业省每年召开“有关就职/录用活动日程的有关省厅的联络会议”，汇编针对该年度大学 2 年级学生的“有关就职/录用活动日程安排设想”，决定就职/录用活动的日程安排。另外，该联络会议就即将在 2023 年度（2024 年 3 月）毕业/修完学分学生的就职/录用活动的日程做了以下规定，并于 2022 年 3 月通过各相关省厅对经济团体提出予以遵守的要求。

- 广告活动的开始：设在 yu 进入毕业或修完学分那一年的 3 月 1 日以后
- 选拔活动的开始：设在毕业或修完学分那一年的 6 月 1 日以后
- 正式内定日：设在毕业/修完学分那一年的 10 月 1 日以后

专栏 13 青年雇佣促进法

为了确保让肩负我国未来的青年能够在稳定的雇佣环境中一边积累经验一边提高职业能力，有价值地努力工作，国家于平成 27 年（2015 年）9 月公布了《勤劳青少年福祉法等部分 修订的法律》。

在依据该法律而修订的《关于促进青少年的雇佣等的法律》（**青少年雇佣促进法**）中增加了①为帮助青年选择适合职位而创建能提供职场信息的机制创建青年雇佣管理优良的中小企业的认证制度等内容，并采取措施推动其发展。

（→参照下述“专栏 14 YouthYell 认证企业”）

（→参照 P.60 “专栏 15 就业活动实用信息网站”）

专栏 14 YouthYell 认证企业

对于积极录用、培育青年且青年雇佣管理的状况等优良的中小企业，厚生劳动大臣将依据 **青年雇佣促进法** 认证该企业为“**YouthYell 认证企业**”，这项制度从平成 27 年（2015 年）10 月开始实施。**Hello Work** 通过促进企业信息的推广以提高企业与青年的匹配率。

<认证企业是全部满足下述认证基准的中小企业>

- 在录用青年和培养人才方面积极行动的企业
- 最近 3 个事业年度作为应届生等**正式员工**而就职的人员的离职率低于 20%
- 上一事业年度**正式员工**的月平均规定外**劳动时间**不超过 20 小时且没有 1 名**正式员工**的月平均法定时间外劳动超过 60 小时
- 上一事业年度正式员工带薪年假的年平均获得率超过 70%或者年平均获得天数超过 10 天
- 在最近 3 个事业年度内，男性劳动者获得**育儿休业**等的人员超过 1 人或者女性劳动者的育儿休业等的获得率超过 75%

等

<认证标志>

【认证标志的解说】嫩叶的形状代表青年干劲满满、大展身手的姿态，红色圆圈代表青年的活力，表现出在年轻活力的推动下，日本活力不断增强的印象

爱称（YouthYell）的解说

表现出支援（yell）青年（youth）的经营者的形象

YouthYell 认证企业宣传册
（下述 URL）

<https://www.mhlw.go.jp/content/11800000/000917926.pdf>



专栏 15 就业活动实用信息网站

厚生劳动省依据**青年雇佣促进法**、**女性活跃推进法**、次世代法等，促进**职场信息的公开**，以为就业活动中的学生为首的求职者**提供有用的职场信息**为目的，在下述主页上公开相关内容。

另外，还有专门介绍有哪些职业，需要哪些资格条件或技能/知识，适合哪种类型人群等内容的网站。进行就职活动时可积极参考这些网站内容。

○青年活跃的相关信息 招聘应届生等的企业也将一并提供平均持续工作年数、有无研修以及内容等就业实际形态的职场信息。在应聘阶段，充分理解企业的劳动环境和就业实际形态后，请有效利用该机制以便选择适合自己的就职公司。

<职场信息的提供的宣传册（下述 URL）>

(https://www.mhlw.go.jp/content/11800000/220401_syuurouzittaitounikannsurusyokubazyouhou.pdf)

此外，“促进青年雇佣综合网站”上发布着日本全国**Youth Yell 认证企业**的信息。网站上发布着每个企业的企业概要、雇佣管理状况、面向求职者的信息等，积极发送企业信息。

(<https://wakamono-koyou-sokushin.mhlw.go.jp/search/service/top.action>)



○女性活跃的相关信息

“女性活跃推进企业数据库”中公布了企业依据女性活跃推进法制定行动计划、公开了女性管理职位比例、男女薪金的差异等，与女性活跃相关的信息。由于还可以通过企业名称、行业、都道府县、企业规模检索，因此，可以调查感兴趣的企业，或将同行业的企业进行对比。同时支持智能手机浏览，请作为乘车或空闲时间中研究企业的工具加以善用。



（→参照 P.40-41 “专栏 8 女性活跃推进法、L 星认证/白金 L 星认证”）

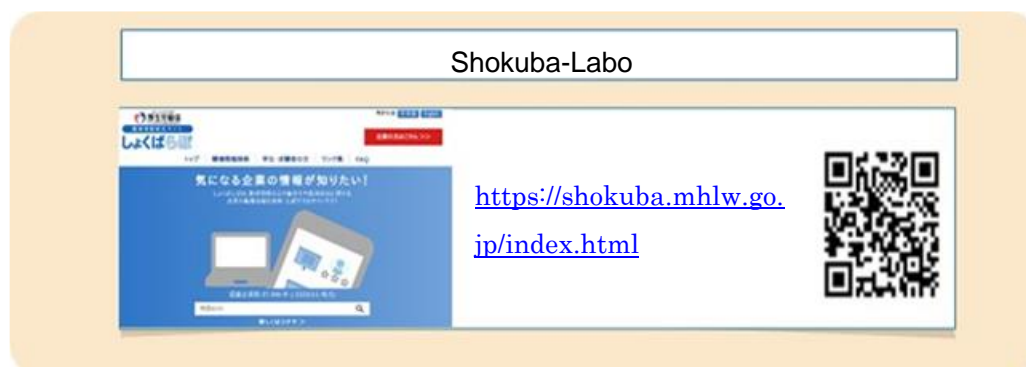
○关于支持工作和家庭平衡的信息

次世代法要求企业制定和公布行动计划，以便员工平衡工作和育儿。在“兼顾支援的广场”，可以检索、浏览各企业所制定的行动计划以及被认证为“育儿支援企业”（**KURUMIN 认证、白金 KURUMIN 认证,TRY KURUMI 认证等**）的企业信息等(<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>)。



○职场信息综合网站（“Shokuba-Labo”）

在职场信息综合网站（“Shokuba-Labo”）上，收集并登载了前面介绍的“促进青年 雇佣综合网站”-“女性活跃推进企业数据库”-“兼顾支援的广场”这 3 个网站上登载的各企业的职场信息、各企业的各种认证和表彰取得情况等信息。可一站式浏览这些网站上的职场信息（加班时间、带薪年假取得率等），横向检索/比较，因此在企业和劳动者之间有望实现更好的匹配，对于就业活动等也很实用。



○job tag（职业信息提供给网站（日本版 O-NET））

Job tag（职业信息提供给网站（日本版 O-NET））中就约 500 个职业工种的工作内容（含视频），就业途径，必要的资格条件，就业时所需重要的技能以及知识，适应哪种类型人群，工作性质（以团队工作为主，或与其他人员协调为主等）等通过数据资料予以显示。另外还会根据职业兴趣检测，工作价值观检测等的检测结果提供与其相近的职业工种介绍。

该网站的内容对于在考虑从事何种工作时进行职业调查，填写报名表或面试时如何强调自己具有的特有能力 and 经验等时能给予很好的帮助。



参考 1 Hello Work 的青年就职支援

Hello Work 在收集并提供全国范围内的各种招聘信息的同时，还为找工作的人员提供职业咨询和职业介绍。而且，它还为学生、未决定工作就从学校毕业的人员以及希望拥有正规雇佣条件的自由职业者等准备了专业设施和咨询台，由专业的咨询员负责就业支援。因此，在找工作时，可以到最近的 **Hello Work** 进行咨询。

(1) 应届生支援 Hello Work

以应届生和毕业 3 年以内的人员为主要对象，为了让年轻人能轻松接受支援而在各都道府县设置的专门窗口。求职支援向导作为专业的咨询员，将按负责人制从简历和应聘申请表的书写方法指导到招聘介绍，为求职人员提供一系列的支援直至其顺利就职。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000132220.html>

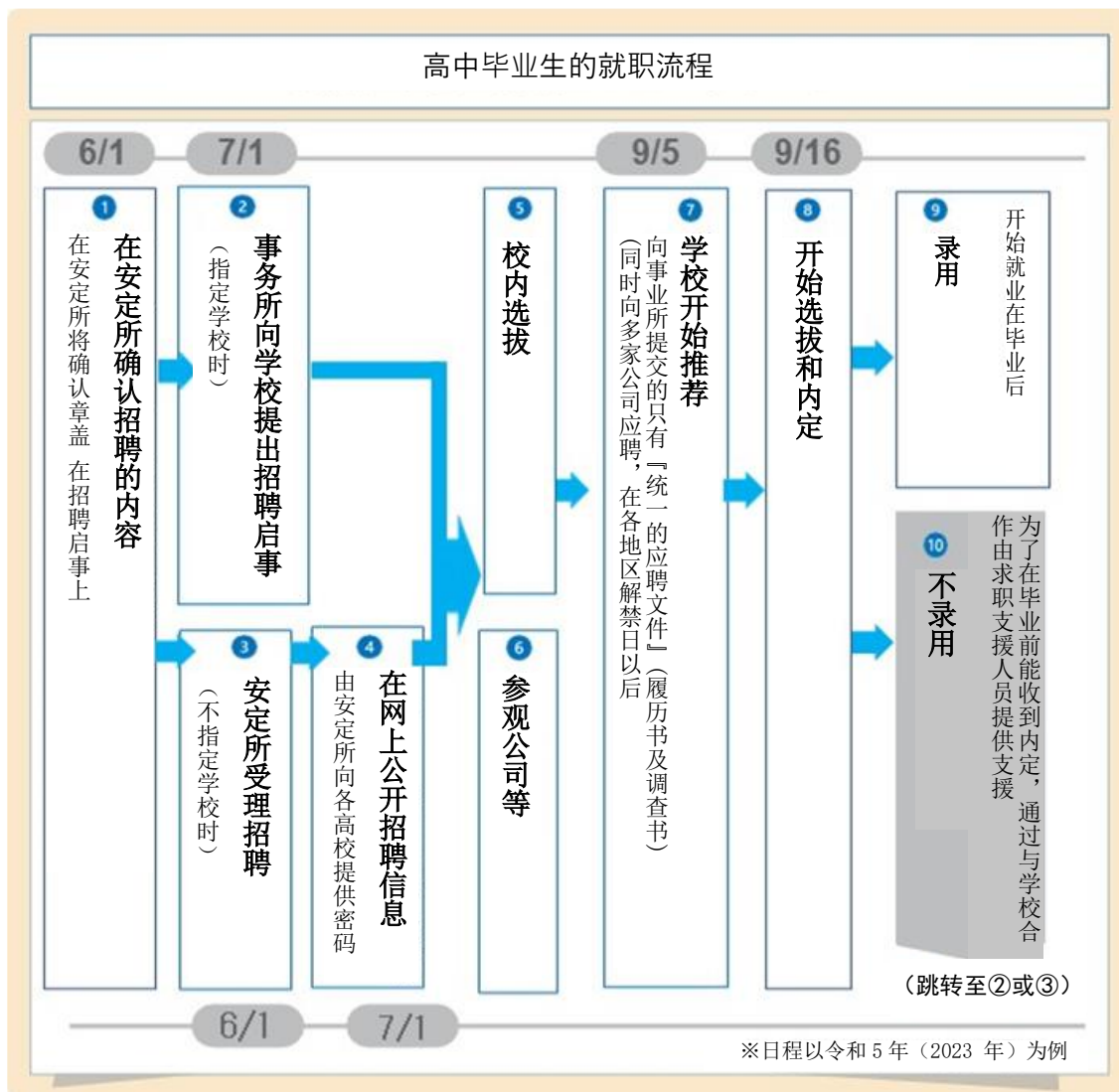
(2) 青年 Hello Work

青年 Hello Work 以未满 35 岁左右且希望获得正规雇佣的自由职业者等为对象，由就业支援向导作为专业的咨询员，为他们提供适应每个人所处阶段且面向正规雇佣化的支援。全国共设置 21 个青年 Hello Work，而且，在各都道府县还设有青年支援咨询台、青年支援窗口。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000181329.html>

参考 2 致高中毕业的求职者

高中毕业后就职时，其手续有着严格的规定。高中毕业后想要求职的人员应参考下图向学校的老师详细咨询招聘时间和应聘的日程。



参考 3 致未定工作就毕业的求职者

厚生劳动省制定了青年法指针，要求企业等在录用应届生时，能够允许毕业 3 年内的人员也可应聘。即使是以应届生为对象的招聘启事，已毕业人员有时也可应聘，大家应认真确认招聘信息。

关于毕业后的就职活动，在毕业后的一定期间内，有时也可以在毕业学校获得支援。此外，请有效利用前文所述的应届生支援 Hello Work、青年 Hello Work、青年支援咨询台、青年支援窗口。

参考 4 致对工作抱有烦恼的求职者

(1) 地区青年支援站（支援站）

支援站面向为工作而烦恼的 15 岁~49 岁的青年提供为实现职业性独立的专业咨询 支援、就业后的固定与提升支援以及通过合作企业的就业体验等而实现的就业支援。

<http://saposute-net.mhlw.go.jp/>

(2) 工作卡

不清楚自己想要做什么工作、烦恼自己可以做些什么的人不妨尝试创建“工作卡”。

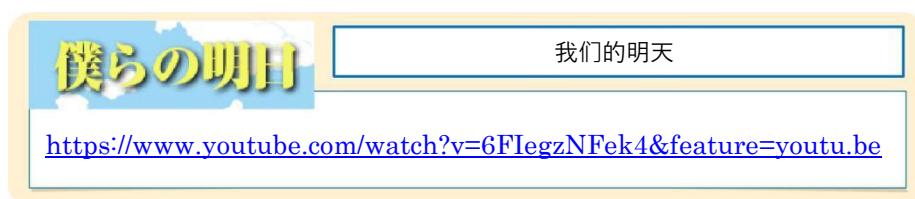
工作卡是将迄今为止的学习、职业经验、职业能力、证书&资格等加以整理制作而成，有助于思考今后的职业生活。工作卡可以用“我的工作卡”在线制作和管理，同时还介绍了其活用方法，请参考。另外，在创建工作卡时，如接受了职业顾问的支援即可进一步地增加工作卡内容确保其更为完善。如希望得到职业顾问的支援请咨询附近的 Hello Work，在职者请咨询职业形成、再学习支援中心。

我的工作卡 <https://jobcard.mhlw.go.jp/index.html>

职业形成、再学习支援中心 <https://carisapo.mhlw.go.jp/>

(3) 动漫视频《我们的明天》

厚生劳动省制作了动漫视频《我们的明天》和宣传册，动漫视频介绍了从自由职业者转为正式员工的人员的经验之谈以及面向以正式员工为目标的青年的就职支援机关，宣传册则介绍了与自由职业者的现状相关的数据。请将其作为思考今后的工作方式和未来的前途的契机之一加以浏览。



索引

- 育儿休业, 32, 42, 48 等
- L 星, 40~41 等
- 解雇, 51~53, 54~55 等
- 看护休业, 32, 48 等
- 解雇预告补贴, 47, 52
- 看护离职, 42
- 确保学生临时工等的劳动条件, 21
- 过劳死, 34~35 等
- 间接歧视, 40
- 基本补贴, 53~54
- 休业补贴, 33
- 休息, 37 等
- 休息日, 27~29, 36~38 等
- 休息日劳动, 22, 28
- 工资单, 34
- 业务委托, 45~48 等
- 业务灾害, 19, 30
- KURUMI 认证, 41
- 合同工, 44, 47~48 等
- 减薪, 31~33 等
- 健康诊断, 29
- 健康保险, 19~20, 47~48 等
- 公平的录用选拔, 15
- 厚生年金保险, 20, 47~48 等
- 提供合理关照的义务, 23
- 固定加班费, 22
- 雇佣保险, 18, 47 等
- 最低薪资, 26, 47
- 最低薪资法, 11, 26
- 录用内定, 18
- 36 协定 (SABUROKU 协定), 28
- 产前产后休业, 31~32, 47, 52
- 时间外劳动, 22 等
- 兼顾工作与家庭, 31
- 工作与生活的调和 (工作生活平衡), 31, 36
- 失业等补贴, 18
- 就业规则, 16, 25 等
- 残疾人雇佣率制度, 23
- 禁止歧视残疾人, 23
- 试用期间, 23
- 女性活跃推进法, 40, 60
- 工作卡, 64
- 深夜劳动, 22, 28
- 正式员工, 2, 11 等
- 禁止性别歧视, 31
- 裁判员, 54
- 性骚扰 (骚扰), 39 等
- 全额支付原则, 27
- 综合劳动咨询台, 7
- 退职, 51, 53~55
- 劝退, 55
- 团结权, 12
- 兼职劳动者, 45
- 团体交涉权, 12
- 团体行动权 (争议权), 12
- 地区最低薪资, 26
- 地区青年支援站 (支援站), 9, 62
- 惩戒处分, 21
- 直接支付原则, 27
- 薪资, 26~27, 32~33 等
- 确保薪资支付的相关法律, 53
- 货币支付原则, 27
- 通勤灾害, 19
- 特定最低薪资, 26
- 都道府县劳动局雇佣环境均等部 (室), 8
- 日本司法支援中心 (法 trasu) 9
- 日本年金机构 (年金事务所), 9
- 与妊娠/分娩/育儿休业/看护休业相关的骚扰 40 等
- 带薪年假, 36~38, 48 等
- 兼职劳动者, 45, 47~48 等

- 派遣员工（派遣）， 43~44, 47~48 等
- Hello Training（公共职业培训）， 54
- Hello Work， 7~8, 62 等
- 职场骚扰（骚扰）， 38~39
- 多种业务要因灾害， 19
- 非法劳动行为， 8, 12~13 等
- 白金 KURUMIN， 41
- 自由职业者， 45~46
- 弹性工作制 36
- 弹性劳动时间制， 36
- 法定休息日， 29
- 法定劳动时间， 28
- 每月定期支付 1 次以上的原则， 27
- 转换为无固定期限劳动合同， 49
- 心理健康不良， 29
- 终止雇佣， 50, 53
- YouthYell 认证企业， 59
- 隐瞒工伤事故， 30
- 劳动灾害， 19, 30, 47 等
- 劳动安全卫生法， 29~30
- 劳动委员会， 8, 13
- 劳动基准监督署， 7 等
- 劳动协议， 13 等
- 工会， 12 等
- 工会法， 12, 52 等
- 劳动合同， 11, 14, 17, 25 等
- 劳动三权， 12
- 劳动时间， 27~29 等
- 劳动条件的明示， 21, 25
- 劳动法， 11 等
- 青年雇佣促进法， 59
- 补贴薪资， 22, 28 等

与工作相关的咨询窗口

综合劳动咨询台

接受与劳动问题相关的所有领域的咨询（劳动条件、解雇、欺凌、不愉快等）

劳动基准监督署

受理劳动时间、薪资、解雇等劳动条件相关事宜及职场的安全卫生相关事宜、工伤保险相关事宜的咨询。

劳动条件咨询安心热线（厚生劳动省委托事业）

劳动基准监督署等在工作日夜间或休息日期间关闭时，可接受与劳动条件相关的电话咨询。

电话号码

0120-811-610

Hello Work（公共职业安定所）

提供职业咨询、职业介绍、参加职业培训的协调、发放雇佣保险（找工作、失业补贴、职业培训等）

都道府县劳动局雇佣环境均等部
（室）

接受性别歧视、职场骚扰对策、性骚扰对策、妊娠/分娩/育儿休业/看护休业等相关的骚扰对策、以获取妊娠/分娩/育儿休业/看护休业等为由的不利待遇、孕妇的健康管理、育儿休业/看护休业的获得等、兼职劳动者/固定期限雇佣劳动者的均等/均衡待遇以及促进转变成正式员工、劳动合同法等相关的咨询

都道府县劳动局需求供给调整事业课
（室）

接受Hello Work以外的招聘信息与实际劳动条件不同时、派遣劳动者的劳动者派遣就业相关的纠纷、派遣劳动者的均等、均衡待遇等的咨询

劳动委员会

协调工会和用人单位（公司）之间的争议、用人单位存在非法劳动行为（参照 P.12-13）时的审查及救济命令、支援劳动者和公司之间的个别纠纷（解雇、强制要求离职、骚扰等）的解决（详情请咨询各劳动委员会）

都道府县

接受劳动咨询（详情请咨询各都道府县）

日本司法支援中心（法 terasu）

支援与劳动问题相关的法律纠纷的解决

日本年金机构（年金事务所）

接受与厚生年金保险相关的咨询

地区青年支援站（支援站）

提供职业性独立的专业咨询支援、就业后的固定与提升支援以及合作企业的就业体验

劳动者心理健康门户网站
“心灵之耳”

提供职场心理健康相关的综合信息，通过邮件和电话处理来自职场心理健康问题相关的事业者、企业的人事劳务负责人、劳动者等的各种提问或咨询。