

学校関係者の皆様へ 厚生労働省 京都労働局 「学生向け労働法セミナー」のご案内



京都労働局マスコットキャラクター「御池ちゃん」

京都労働局では、これから就職する若者、アルバイトをしている学生に対し、労働法制の基礎知識を周知し、労働トラブルを未然に防ぐ取組みを平成24年から行っております。

労働法セミナーでは、賃金、労働時間、年次有給休暇、働き方改革など基本的な労働条件の内容から職場におけるパワーハラスメント・セクシュアルハラスメント問題、仕事と家庭の両立のための支援制度など、特別なテーマにも対応します。京都労働局では、大学生、短期大学生はもちろん、専修学校や高校生の皆さんを対象に労働法制セミナーを実施しています。

特色とは

大学生を中心に
積極展開

まんがが知って役立つ
Q&Aの活用

アルバイトのトラブル
防止にも対応

- ・ 学生自身を守るために労働法の知識を持っておくことは大切です。
- ・ マンガやクイズ、平易な資料を使って、わかりやすく説明します。



労働法まんが

- ・ これから就職する学生、アルバイトを始める学生を対象に『ワークルール』について具体的にお話します。

労働行政の指導担当だからこそ出来る実践的授業

授業の1コマや、就職支援の一環としてご利用ください

お問合せ先は
こちらです。



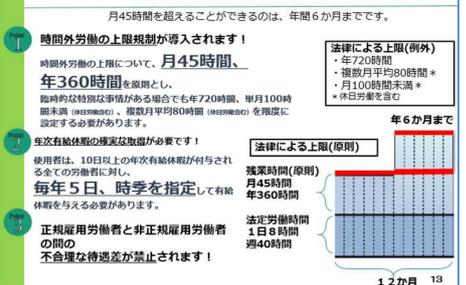
厚生労働省

京都労働局 雇用環境・均等室 075-241-3212

ご希望に応じて、内容・時間・相談コーナーなど調整が可能です。

(※時期や規模によっては変更をお願いする場合がございます。)

「働き方改革」時間外労働時間に、罰則付きの上限が設けられました！(残業時間の上限規制)



ワークルール クイズ①

沖縄に住むAさん(30歳)、京都に住むBさん(25歳)、大阪に住むCさん(18歳)は、同じ居酒屋チェーンの、それぞれ地元にあるお店で仕事をしました。

3人は、それぞれ「時給800円」の約束で採用され、月間100時間働いたのですが、彼らの給料はいくらになるでしょうか。

*ヒントその1 最低賃金制度
令和元年10月1日改定

京都府 最低賃金
909円

5

◎ 労働法制の周知に関する取組事例

- 1、 大学新生生に対してアルバイト先でのトラブル防止に向けて、クイズを用いた労働法周知
- 2、 労働法の講義の1コマを活用して、労働基準監督官による職務、関係法令の説明
- 3、 キャリア形成支援として、ハローワーク、雇用環境・均等室の業務、関係法令の紹介
- 4、 相談を希望する大学生に対する個別相談
- 5、 専門学校生に対する労働関係法令の講義 など

◎ この様なリーフレットを使用しています。(一例)



◎ パワーポイントを使って説明します。(一例)



◎ 学生の皆さんからの相談事例

- ・ アルバイトにも年次有給休暇はありますか。
- ・ 労働条件の通知が行われていない。
- ・ 講師のアルバイトで授業の前後に行う準備と書類作成は労働時間ですか。
- ・ 京都の大学に通って大阪に住んでいますが、大阪府にも相談窓口はありますか。
- ・ ブラック企業の見分け方はありますか。

◎ 令和元年度の取組み 京都労働局実施分 (令和元年12月末現在)

労働法制周知	学校数	参加人数
大学向け	のべ 11校	1954人
専門学校向け	のべ 2校	175人
高校向け	のべ 3校	280人

◎ 平成30年度の取組み 京都労働局実施分

労働法制周知	学校数	参加人数
大学向け	のべ 17校	2383人
専門学校向け	のべ 2校	141人
高校向け	のべ 5校	921人

連絡先: 京都労働局 雇用環境・均等室
 京都市中京区両替町通御池上る金吹町
 TEL 075-241-3212 指導担当

知って役立つ労働法

— 働くときに必要な基礎知識 —

厚生労働省京都労働局
雇用環境・均等室

就職するときのきまり(労働契約を結ぶとき)

■労働条件の明示 (労基法第15条第1項)

会社が労働者を
採用するとき



賃金、労働時間
その他の労働条件を
書面などで明示



特に重要な次の5項目については
口約束だけではなく、きちんと書面
を交付しなければなりません。

1. 契約はいつまでか(労働契約の期間
に関する事……「期間の定めがない場合」
と「期間の定めがある場合(例えば、1年間)」
があります。)
2. どこでどんな仕事をするのか(仕事
をする場所、仕事の内容)
3. 仕事の時間や休みはどうなっ
ているのか(仕事の始めと終りの時刻、
残業の有無、休憩時間、休日・休暇など)
4. 賃金はどのように支払われるのか
(賃金の計算、支払い方法、支払いの時期
など)
5. 辞めるときのきまり(退職に関する
事(解雇事由を含む))

働くときのきまり その1

■ 労働条件が違っていたら



労働条件と
事実が相違!



労働者は

- ・ 約束どおりにするよう要求できます。
- ・ 労働契約をすぐに解除することができます。(労基法第15条第2項)

注意してください!

会社が勝手に労働条件を変更しようとした場合は?

労働者の同意がないのに、労働者に**不利益なもの**に変更することは、**約束違反**であり許されません。

働くときのきまり その2

■ 賃金についてのきまり

- 会社は労働者に**最低賃金額**以上の賃金を支払わなければなりません。(最低賃金法)

最低賃金額に達しない賃金額で
労働契約を締結した場合

無効

時給
800円

京都府最低賃金額
909円

※令和元年10月1日 効力発生

働くときのきまり その3

労働時間のきまり(労基法第32条)

休日のきまり(労基法第35条)

労働時間

**1日8時間
1週40時間**

を超えてはならない
(休憩時間は除く)

休憩のきまり(労基法第34条)

労働時間が

6時間を超え
8時間以内

**45分以上の
休憩**



休日

毎週少なくとも1回 又は
4週4日以上

労働時間が

8時間超

**1時間以上の
休憩**



労働時間の途中に与える

自由に利用できるものでなければならない

時間外労働(残業)、休日労働のきまり

時間外労働



休日労働



行わせる場合には

36協定(サブロク協定)の届出が必要 (労基法第36条)

■ 36協定とは？

● 36協定 ●

- 必要な事項を労使で協定し
- 事前に所轄の労働基準監督署長に届出ること



**時間外労働・
休日労働が可能**

働き方改革 時間外労働の上限規制が導入されました！ 2019年4月1日～

※中小企業は2020年4月1日～

時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満(休日労働含む)複数月平均80時間(休日労働含む)が限度とされます。

ケース・スタディ① 労働時間の取扱い

【質問】

次のような状況下で残業を行った場合、残業として認められるでしょうか？

課長から残業の指示は受けていないが、今日中に担当している企画書を作成しておかないと、明日の朝9時から得意先で行われるプレゼンに間に合わないため、午後10時まで残業した。

ケース・スタディ① 【答え】

上司の指示がない残業の取扱い (労基法第32条,37条)

労働者が自主的に残業しているように見えても、実際には、上司が指示した内容をこなすために必要に迫られて残業を行い、その成果を会社が受け入れている場合には、明確な指示がない場合であっても「黙示の指示による残業」と判断されます。

⇒**残業手当の支払いが必要**

【具体的な例】

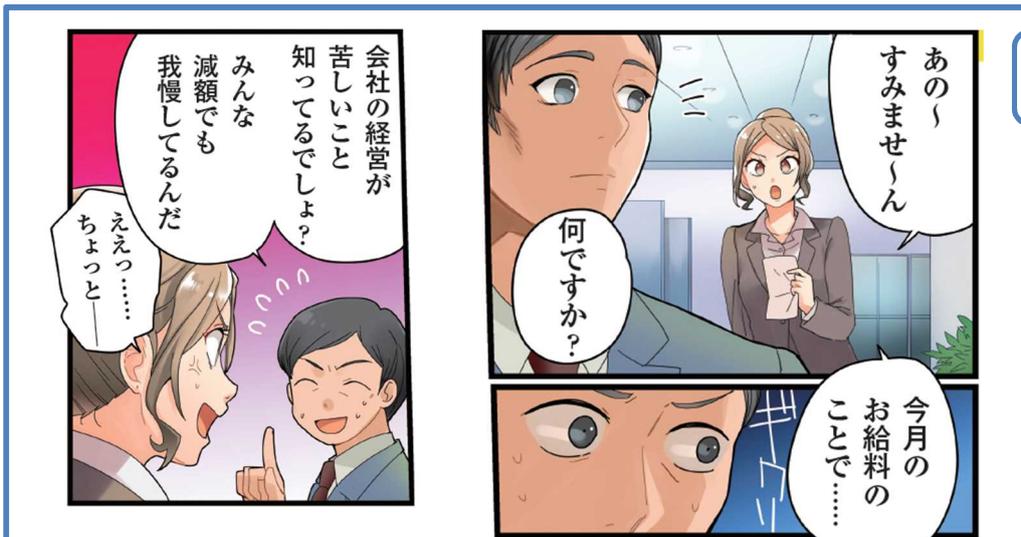
○ 終業時間までにこなすことができない仕事量を与えられ、終業時刻を経過しても業務終了の指示がなされないようなケース

○ 指示された業務内容からすると、明らかに残業を行わなければ指定された納期までに業務を完遂することが困難と判断されるようなケース

労働法まんが



最低賃金?



賃金減額?



残業代?