

労働相談の ご案内

茨城県や国では、労働問題や労使関係でお困りの方のために、相談や情報提供を通じて、問題解決のお手伝いをしています。ひとりで悩まずに、気軽に相談してみてくださいね。

トラブル

◆採用・就職◆賃金◆労働時間・休日・休暇◆退職・解雇◆女性労働など

県 いばらき労働相談センター

<https://www.pref.ibaraki.jp/shokorodo/rosei/rodo/rodosodan/sodan.html>

水戸市三の丸 1-7-41

いばらき就職支援センター 2階

☎029-233-1560

平日 9:00～19:00（相談受付は 18:30 まで）
第2・4土曜日

9:00～15:00（相談受付は 14:30 まで）

※第1・3・5土曜日・日曜日・祝日・年末年始は休業です。

お住まいの地区で面接による相談を希望される場合は、いばらき労働相談センターの相談員による出張面談（平日9:00～16:00）を行いますので、あらかじめ同センターへご連絡ください。

面談場所は下記の各地区就職支援センター内になります。

国 総合労働相談コーナー

茨城労働局 ☎029-277-8201

水戸市宮町 1-8-31

茨城労働総合庁舎 4階

水戸 ☎029-277-7925

水戸市宮町1-8-31

水戸労働基準監督署内

土浦 ☎029-882-7017

土浦市穴塚1838

土浦労働基準監督署内

古河 ☎0280-32-3232

古河市東3-7-32

古河労働基準監督署内

龍ヶ崎 ☎0297-62-3331

龍ヶ崎市川原代町四区6336-1

龍ヶ崎労働基準監督署内

平日8:30～17:15

*土曜日・日曜日・祝日・年末年始は休業です。

日立 ☎0294-88-3977

日立市幸町 2-9-4

日立労働基準監督署内

筑西 ☎0296-22-4564

筑西市下中山 581-2

筑西労働基準監督署内

常総 ☎0297-22-0264

常総市水海道淵頭町 3114-4

常総労働基準監督署内

鹿嶋 ☎0299-83-8461

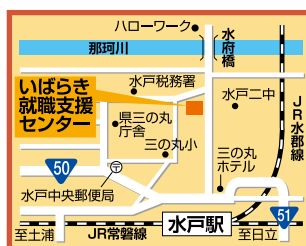
鹿嶋市宮中 1995-1

鹿嶋労働基準監督署内

施設のご案内

いばらき就職支援センター ジョブカフェいばらき

「いばらき就職支援センター」は皆様の職業的自立のために、お仕事探しをお手伝いするワンストップサービスセンターです。



いばらき就職支援センター

（ジョブカフェいばらき）

水戸市三の丸1-7-41

☎029-300-1916

平日9:00～19:00

第2・4土曜日 9:00～16:00



日立地区就職支援センター

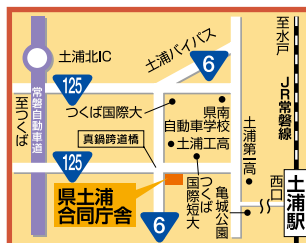
（ジョブカフェひたち）

日立市幸町1-21-2

（日立商工会議所会館内）

☎0294-27-7172

平日9:00～16:00



県南地区就職支援センター

（ジョブカフェけんなん）

土浦市真鍋5-17-26

（県土浦合同庁舎内）

☎029-825-3410

平日9:00～16:00



県北地区就職支援センター

（ジョブカフェけんぽく）

常陸太田市山下町4119

（県常陸太田合同庁舎内）

☎0294-80-3366

平日9:00～16:00



鹿行地区就職支援センター

（ジョブカフェろっこう）

鉾田市鉾田1367-3

（県鉾田合同庁舎内）

☎0291-34-2061

平日9:00～16:00



県西地区就職支援センター

（ジョブカフェけんせい）

筑西市二木成615

（県筑西合同庁舎内）

☎0296-23-3811

平日9:00～16:00



お役立ち サイト

- 茨城県ホームページ <https://www.pref.ibaraki.jp/index.html>
- 茨城県労働政策課 <https://www.pref.ibaraki.jp/shokorodo/rosei/rodo/index.html>
- 茨城県労働委員会 <https://www.pref.ibaraki.jp/roudoui/chiro/chiro.html>
- 茨城労働局 <https://jsite.mhlw.go.jp/ibaraki-roudoukyoku/home.html>

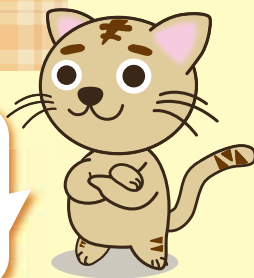
○監修 山本 圭子 法政大学法学部講師
○このパンフレットに関するお問い合わせは、茨城県労働政策課 ☎029-301-3635まで

これから社会で活躍するために 知っておきたい 労働法

～働くルール ずばり！教えます～

みなさん、労働法（労働基準法・最低賃金法や労働契約法など）について聞いたことはありますか？労働者を保護するために、たくさんのルール（法律）が定められています。

これから働き始めるみなさんに、とても役立つことばかりですので、働くときのルールを知って、社会人として気持ちよく働きましょう。



1

ちん ぎん

賃金 これを知らなきゃ始まらない

◆賃金とは、働いたことの対価として、会社（使用者）が労働者に支払うお金のことで、給料・給与・アルバイト代などと呼ばれます。

賃金は、原則として、毎月1回以上の給料日を決めて、全額を、現金あるいは銀行振込で、労働者に直接支払うことがルールとなっています。ただし、税金、雇用保険料、社会保険料が引かれることがあります。

令和5年4月1日より、会社が労働者の同意を得た場合に、指定を受けた資金移動業者の口座（いわゆる「〇〇ペイ」と呼ばれるもの）への資金移動による賃金支払（賃金のデジタル払い）ができました。会社の手続としては、事業場ごとの労使協定が必要です。今後普及するかもしれません。

茨城県の
最低賃金は **時給1,005円**

（令和6年10月1日から）なのよ。
もちろん学生アルバイトにも最低賃金は適用されるわ！（金額は毎年秋に見直されます。）



2

ろう どう けい やく

労働条件を 労働契約 確認してね！

◆働くことに関する契約を「労働契約」といいます。

就職でも、アルバイトでも、どんな労働条件で雇われるのか確認しましょう。特に重要な6項目（右図の①～⑥）については、会社は労働者に書面（労働条件通知書）で労働条件を示すことが決められています。メールやSNSでもらったときはプリントアウトして保存しましょう。

アプリを利用するスキマバイト（スポットワーク）の場合も、内容を確認し、怪しい求人に応募しないようにしましょう。

【表面】

【裏面】

労働条件通知書	
〇〇〇〇殿	
(株)△△△	
契約期間	期間の定めなし・期間の定めあり (○年○月○日～○年○月○日) 1 更新の有無 2 期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準 (更新回数の上限、通算契約期間の上限(制度を設けている場合))
就業の場所 (雇入直後)(変更の範囲)	・ ・ ・ ・ ・
従事すべき業務の内容 (雇入直後)(変更の範囲)	・ ・ ・
始業、就業の時刻、休憩時間、就業時転換、所定時間外労働の有無に関する事項	1 始業・就業の時刻等 2 休憩時間 ・ ・ ・
休日 休暇	

賃金	1 基本賃金 2 諸手当の額又は計算方法 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 4 賃金締切日 5 賃金支払日 6 賃金の支払方法 7 労使協定に基づく賃金支払時の控除 8 昇給★ 9 賞与★ 10退職金★
退職に関する事項	1 定年制 2 継続雇用制度 3 自己都合退職の手続き 4 解雇の事由及び手続き
その他	・ 社会保険の加入状況 (厚生年金、健康保険、厚生年金基金、その他) ・ 雇用保険の適用(有、無) ・ 相談窓口★ ・ 就業規則を確認できる場所や方法

※紙面の都合上、簡略化しております。実際の書類とは異なりますので、ご了承ください。
★はパート・有期の場合に記載が必要

令和7年6月 茨城県労働政策課

3 労働時間と割増賃金

◆会社は、休憩時間を除いて、**1日8時間、1週40時間（法定労働時間）**を超えて働かせてはいけないう決まりになっていて、**この時間を超えた部分（時間外労働）は、25%以上の割増賃金**を支払わなければなりません。これは、1日8時間と1週40時間のどちらか一方を超えた場合でも必要です。※

また、**法定休日に働かせた時（休日労働）は35%以上の割増、午後10時から午前5時の深夜の時間帯に働かせた場合にも、25%以上の割増**が必要です。

時間外労働の上限は原則として1か月45時間、1年間360時間です。とても忙しい例外的な場合でも時間外労働は1年間で720時間以内、時間外労働と休日労働の合計は1か月100時間未満です。



たとえば、労働契約では1日7時間のところ10時間働いた場合、法定労働時間を超える2時間分は割増賃金がもらえるのよ。

それじゃあ、お昼（正午）から午後11時まで働いて、途中午後6時から1時間の休憩をもらった場合、時給1,200円の人は、合計でいくらもらえるのかな？



正午から午後9時までで休憩を除くと8時間働いているから、午後9時以降は時間外労働ね。午後9時から1時間は1,500円、午後10時から1,800円（残業の割増25%と深夜の割増25%とをあわせて50%割増）だから、全部で12,900円をもらえるわ（ただし18歳未満は深夜、時間外、休日労働は禁止よ）。



※時間外労働が月60時間を超えた場合、使用者は60時間を超えた部分には50%以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならないのよ。でも、そんなに働いたら、体を壊してしまうのよ。

4 休憩時間

◆会社は、実際に働く時間が**6時間を超えるときは45分以上、8時間を超えるときは1時間以上の「休憩」**を与えなければなりません。この休憩時間は労働時間の途中に与える必要があります。休憩時間は自由に利用することができます。休憩時間は、賃金は支払われません（ノーワークノーペイの原則）

5 年次有給休暇

◆年次有給休暇（年休、有休）は、労働者が希望する日に賃金をもらいながら（注1）休暇を取ることができる制度です。

一定の条件（6か月以上の継続勤務、出勤日の8割以上勤務）を満たせば、パート、アルバイト、契約社員、派遣社員など働き方にかかわらず誰でも取得できます。

ただし、請求された日に休まれると、事業が正常に運営できない場合には、会社は休暇の時季を変更することができます。

年5日以上（注2）の年休の取得が確実に進む仕組みとして、使用者による時季指定制度があります。使用者は、年10日以上（注3）の年次有給休暇が発生している労働者（表の太枠内）に対し、1年ごとに少なくとも5日は、年次有給休暇を取得させる義務があります。

年次有給休暇と所定労働日数・労働時間の関係

週所定労働時間	週所定労働日数	1年間の所定労働日数*	勤続年数に応じた年次有給休暇の日数							
			6ヶ月	1年6ヶ月	2年6ヶ月	3年6ヶ月	4年6ヶ月	5年6ヶ月	6年6ヶ月	7年6ヶ月
30時間以上			10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日	
30時間未満	5日以上	217日以上								
	4日	169~216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日	
	3日	121~168日	5日	6日		8日	9日	10日	11日	
	2日	73~120日	3日	4日	5日	6日				
	1日	48~72日	1日	2日			3日			

★週以外の期間で、労働日数が決められている場合



前もって年休をとると会社に言うことが大切にや。ちなみに、消化できなかった日数は翌年に繰り越せるよ。



チュー（注1）

年次有給休暇の「有給」っていくらもらえるの？

有給休暇取得日の賃金は、就業規則や契約書（労働条件通知書）で①通常の賃金、②平均賃金、③健康保険法上の標準報酬月額額の30分の1のどれかを指定しなければなりません。

もし、①通常の賃金と書いてあれば、その日の所定労働時間を労働した場合に支払われる通常の賃金をもらえるんでチュー。

有給休暇の取得は1日単位が原則です。ただし、年休の時間単位取得の労使協定を締結している職場では時間単位の有給取得が可能です。（年に5日分が限度）。職場の就業規則や契約書と労使協定で時間単位の取得が導入されているか確認してね。

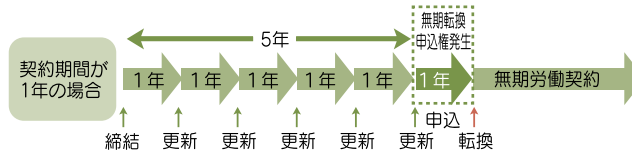
6 アルバイト、パート・契約社員の労働条件

◆労働時間が正社員より短いパートやアルバイト、契約期間を定めて雇われた契約社員等であっても、仕事の内容や責任の重さが正社員と同じで、仕事内容や仕事の場所の変更の範囲も正社員と同じ場合には、労働時間が短いこと、契約期間の定めがあることを理由として、正社員より低い労働条件を定めることはできません。

◆会社は、有期労働契約の途中では、やむを得ない事情がなければ解雇できません。

◆契約期間を定めて雇われ、有期労働契約を1回以上更新し、契約の更新が約束されていたとか、労働者が使用者に次も契約を更新してもらえると期待する事情があったりする場合には、使用者が契約を更新しない（雇止め）といっても、客観的に合理的な理由がなく、社会通念上、相当でない雇止めは無効となります。客観的に合理的な理由がない雇止めの場合には、いくら使用者が契約を更新しないといっても、労働者が「更新をして欲しい」と意思表示すれば、前と同じ内容で更新されたものとして取り扱われます。

◆無期転換制度：有期労働契約を5年を超えて更新されてきた場合には、労働者が契約期間の定めのない契約に変更して欲しいといえ、その有期労働契約が満了後に、無期労働契約に転換されます。



7 解雇

◆法律では、解雇に関するルールを定めて、労働者を保護しています。

解雇は会社がいつでも自由にできるものではありません。会社が「解雇だ」といっても、解雇は**客観的に合理的な理由がなく、社会通念上相当**であると認められない場合は、無効となります。

会社は、やむを得ず解雇を行う場合には、30日以上前に**解雇の予告**をするか、30日分以上の平均賃金（解雇予告手当）を支払わなければいけません。

「クビ」といわれても、解雇の理由を聞いて、納得いかない場合には、「納得いきません」といっていいんだね。県や国の相談窓口も利用できるよ。



8 就業規則

◆就業規則は、労働条件の詳細と、職場で守るべきルールを定めたものです。

常時10人以上の労働者（アルバイト等も含む）を雇っている職場では、必ず就業規則を作成し、見やすい場所へ掲示するなどして労働者に周知しなければなりません。就職先やアルバイト先に就業規則があったら、必ず目を通しましょう。

[就業規則に書かなければならないこと]

- ① 仕事の始めと終わりの時間、休憩時間、休日・休暇など
- ② 賃金の決定、計算と支払い方法、締切と支払時期、昇給
- ③ 退職について（解雇の事由（どういう場合に解雇されるかということ）を含む）

ほかに、退職金やボーナス、安全衛生や研修、懲戒や表彰なども定めていることが多いんだね。休暇の取得申出方法とか、残業手当のことなども就業規則に定めがあるから、よく読んでおこよ。



就業規則は、雇われる側のみならずも守らなければいけないわ。遅刻をくり返したり、無断欠勤は就業規則違反よ。



9 労働保険

◆労災保険は、仕事でケガをしたり、病気になったりしたときに、治療費や治療のため仕事を休んだ場合の給付を行う保険です。通勤途中の事故・ケガにも適用されます。1人でも労働者を雇っている会社（事業主）は、必ず労災保険に加入し、会社の負担で保険料を支払います。アルバイトでも労災保険は使えます。

◆雇用保険は、労働者が失業してしまった時などに備えるための公的な保険です。**週に20時間以上、31日以上継続して働く人**は、雇用保険に加入しなければならず、保険料は会社と労働者が一定の割合で負担します（昼間の学校に通う学生アルバイトは原則として加入できません）。加入していると失業したときに、雇用保険から仕事を探す間の生活を支えるための給付（お金）が支給されます。（注2）

雇用保険の受給資格には、過去2年間で12か月以上雇用保険料を納めていることが必要です。だけど、会社側の原因で解雇された場合は、過去1年間で通算6か月以上の加入でOKなのよ。



チュー（注2）

労働者が会社を通して加入する保険としては、「労働保険」のほかには、「社会保険」があります。社会保険は、仕事以外の原因による病気やケガに備える「健康保険」と、高齢や障害のために仕事をすることができなくなった場合に備える「厚生年金保険」、「介護保険」の総称でチュー。