

働く外国人のための

# 労働ハンドブック

知っておこう

労働法の基礎知識と

相談窓口

北九州市



## ● はじめに ●

これから就職やアルバイトをする留学生など外国人の皆様に、最低限知っておいてほしい労働法の基本的な知識をQ & A方式でまとめました。

働き始める前や、働いていて疑問に思うことが生じたときは、ぜひ目を通して下さい。

また、最後に、困ったときの相談窓口を紹介していますので、ご利用下さい。

※2020年3月1日現在の内容となっています。  
その後の法律改正等により内容が変わる場合がありますので、ご了承下さい。

※この冊子は本市が運営する就職情報の総合サイト「北九州しごと☆まるごと情報局」からダウンロードできます。  
(<https://www.shigotomarugoto.info/>)



# ● はじめに ●

---

## 01 労働契約 1

A社から内定をもらいました。  
今後、働き出す前に注意すべきことはありますか。

---

## 02 内定・内定取消 3

会社の都合で内定を取り消すと言われました。

---

## 03 就業規則 5

会社から就業規則を見せてもらったことはありませんが、  
私たちでも、見るができるのでしょうか。

---

## 04 労働時間・休憩 7

労働時間って、労働法で決められているのですか。  
朝礼や昼休みの電話番の時間も労働時間に含まれるのですか。

---

## 05 休日・休暇 9

休日や年次有給休暇は何日取れますか。

---

## 06 賃金 11

給料日になったのに、給料の一部しかもらえず困っています。

---

## 給与支給明細書の見方 13

---

## 源泉徴収票とは・働く上で守るべきルール 14

---

## 07 退職・定年 15

退職したいのですが、いつ会社に報告すべきでしょうか。

---

---

<b>08 解雇</b>	17
突然、「成績が悪いので、本日で解雇する」と言われました。納得 できません。	
<b>09 労災保険</b>	19
仕事中にケガをしてしまいましたが、 治療費は自己負担しなければならないのでしょうか。	
<b>10 雇用保険・社会保険</b>	21
就職する会社には、雇用保険や社会保険が無いと言われました。 本当に加入できないのでしょうか。	
<b>11 両立支援</b>	23
妊婦健診に行くため休みを申請したら、 上司に「退職した方がいいのでは？」と言われました。	
<b>12 パートタイム労働</b>	25
パートタイムと正社員では、待遇に大きな違いがあるのですか。	
<b>CHECK! アルバイトをする際に注意すること</b>	27
<b>CHECK! いろいろなハラスメント</b>	28
<b>労働に関する行政機関等の相談窓口</b>	29
<b>その他の相談窓口</b>	30
<b>在留資格一覧表</b>	31

---

労働契約とは、労働者と会社の間で働く際の条件（契約内容）について、お互いが納得したうえで「働きます」「雇います」と交わす約束です。

Q



**A社から内定を  
もらいました。  
今後、働き出す前に  
注意すべきことは  
ありますか。**

A

労働者と会社が労働契約を  
結ぶことで労働関係が  
スタートします。  
労働契約を結ぶにあたって、  
労働時間・賃金・休暇など、  
自分が働く際の条件をきちんと  
確認しましょう。



## 労働条件の明示

会社は、労働者を採用する際に、労働条件を明示する義務を負います。書面により必ず明示すべき労働条件は以下のとおりです。明示された労働条件と、実際の労働条件が相違する場合は、労働者は即時に契約を解除することができます。

絶対的明示事項 ※書面で必ず明示しなければならないもの（ただし7はパートタイム労働者のみ）	
1	労働契約の期間
2	期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事
3	就業場所、従事する業務の内容
4	始業・終業の時刻、時間外労働の有無、休憩時間、休日、休暇など
5	賃金の決定・計算・支払方法、賃金の締切・支払の時期に関する事
6	退職に関する事（解雇の事由を含む）
7	昇給の有無、退職手当の有無、賞与の有無

相対的明示事項 ※決まりがあれば明示しなければいけないもの	
1	退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算・支払いの方法および支払いの時期に関する事
2	臨時に支払われる賃金、賞与などに関する事
3	労働者に負担させる食費、作業用品その他に関する事
4	安全・衛生に関する事
5	職業訓練に関する事
6	災害補償、業務外の傷病扶助に関する事
7	表彰、制裁に関する事
8	休職に関する事

### ワンポイント

労働契約を結ぶことによって、会社は「労働契約で定めた賃金を払う」という義務を負いますが、労働者は「会社の指示に従って働く」という義務を負うこととなります。

このような事例に関するご相談・お問い合わせは → P29 ①

## 02 内定・内定取消

内定とは、「雇用契約の予約」のことで、例えば、学生が卒業（新卒）にあたって在学中に締結される、卒業後を始期とした労働契約のことです。

また、内定を出して採用を約束したにもかかわらず、諸事情によりこれを破棄して一方的に採用を断ることを、内定取消といいます。

Q



**会社の都合で  
内定を取り消すと  
言われました。**

A

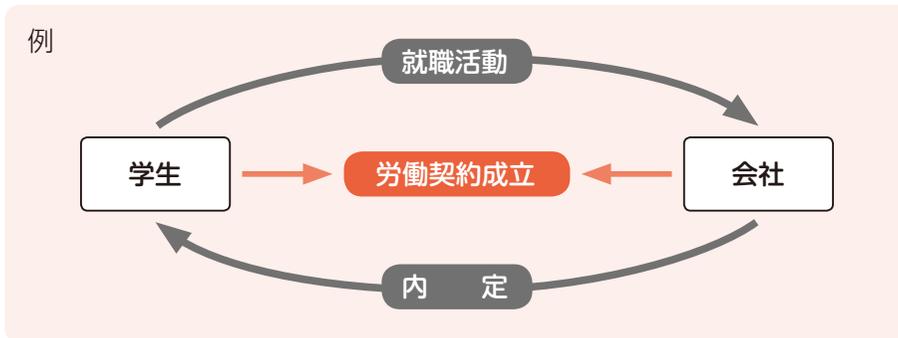
**「採用内定」により、  
労働契約がすでに成立して  
いると解される場合、  
社会の常識に照らして  
納得できる理由がなければ、  
内定取消（契約の解約）は  
無効です。**



## 採用内定とは

会社が採用内定を行い、入社式の案内通知を受け取ったり、誓約書を提出していたりすれば、その時点で、会社の解約権が留保された**労働契約が成立**しているものと解されます。

就労の有無という違いはありますが、採用内定者の地位は、通常の雇用期間に入った者と基本的に異なるものではないと見るべきです。



### 内定取消ができる場合 (例示)

- 学校を卒業できなかった
- 必要な免許や資格が取れなかった
- 健康状態が悪化して働くことが難しくなった
- 履歴書に事実と違うことが記載されていた

上記の様に客観的に合理的な理由が認められる場合、内定取消が正当と判断されることもあります。

### ワンポイント

内定があっても就労の在留資格が下りないケースや在留資格が入社日に間に合わないケースなどがありますので、早めに準備をしておきましょう。

このような事例に関するご相談・お問い合わせは → P29 ①

## 03 就業規則

就業規則とは、労働者の賃金や労働時間などの労働条件に関すること、会社の規律などについて、労働者の意見を聴いた上で会社が作成するルールブックです。

Q



会社から就業規則を見せてもらったことがありませんが、私たちでも、見ることができるのでしょうか。

A

会社は就業規則を労働者に周知する義務があり、労働者全員が自由に閲覧できるようにしなくてはなりません。



## 就業規則のきまり

作成届出義務	常時10人以上の労働者がいる会社は、就業規則を作成し、労働基準監督署長に届け出ること
意見聴取義務	会社は、就業規則の作成・変更に関して、労働組合、労働者代表の意見を聴くこと
周知義務	会社は、就業規則を労働者に周知すること

## 就業規則の記載事項

### 絶対的必要記載事項 (必ず記載しなければならない事項)

- 始業・終業時刻、休憩時間、休日、休暇などに関する事
- 賃金に関する事、昇給に関する事
- 退職に関する事 (解雇の事由を含む)

### 相対的必要記載事項 (定めをする場合には必ず記載しなければならない事項)

- 退職手当に関する事
- 退職手当を除く臨時の賃金等及び最低賃金額に関する事
- 労働者の食費、作業用品その他の負担に関する事
- 安全及び衛生、職業訓練に関する事
- 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事
- 表彰及び制裁の種類及び程度に関する事

### 任意記載事項 (会社が任意に記載できる事項)

- 会社の服務規律や禁止事項に関する事
- 慶弔休暇、休職に関する事
- その他の法定外の労働条件に関する事

## ワンポイント

常時10人以上の労働者がいる会社の場合、契約社員やパートタイム労働者等を含めたすべての労働者について、就業規則を作成する必要があります。

このような事例に関するご相談・お問い合わせは → P29 ①

## 04 労働時間・休憩

労働時間とは、休憩時間を除いた実働時間を指しますが、労働者が現実に労働に従事している時間だけではなく、労働者の労働力がなんらかの形で会社の指揮命令下に置かれている時間をいいます。

Q



**労働時間って、  
労働法で決められて  
いるのですか。  
朝礼や昼休みの電話番  
の時間も労働時間に  
含まれるのですか。**

A

労働時間は、原則として、  
1日8時間、1週40時間です。  
制度化されている朝礼の時間、  
指示があれば直ちに作業  
できるように待機している  
拘束時間、作業後の後片付け  
なども労働時間となります。



## 法定労働時間

労働者に、休憩時間を除き、**1日8時間**、**1週40時間**を超えて、労働させてはならないと定められています。法定労働時間を超えた場合、会社は割増賃金を支払わなければなりません。(P12 参照)

### 変形労働時間制

一定の要件の下、一定の期間を平均して**1週間の労働時間が40時間を超えない範囲**で、1日当りの労働時間が8時間を超えたり、1週間当りの労働時間が40時間を超えたりしても労働させることができます。

- ① 1ヵ月単位の変形労働時間制
- ② 1年単位の変形労働時間制
- ③ 1週間以内の非定型的変形労働時間制
- ④ フレックスタイム制

### みなし労働時間制

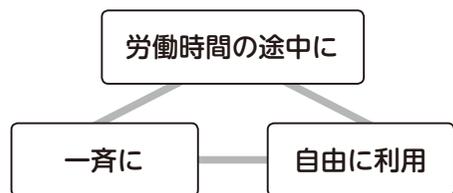
会社外で労働する営業のように時間管理が困難な場合や、専門業務または企画業務に従事し労働者に裁量を与える場合には、定時に働いたものとみなすことができます。

- ① 事業場外労働
- ② 専門業務型裁量労働
- ③ 企画業務型裁量労働

## 休憩

会社は、労働者の1日の労働時間が**6時間を超える場合**には少なくとも**45分**、**8時間を超える場合**には少なくとも**60分**の休憩を与えなければなりません。休憩時間には、次の3つの原則があります。

### 休憩時間の三原則



### ワンポイント

法定労働時間を超えて労働者を働かせる場合、会社はあらかじめ労働者側と「時間外労働・休日労働に関する協定(36協定)」を締結し、労働基準監督署へ届け出ることが必要です。

このような事例に関するご相談・お問い合わせは → **P29 ①**

## 05 休日・休暇

休日とは、労働提供義務のない日をいいます。

休暇とは、労働契約上の労働日に労働提供義務を免除する制度です。

Q



**休日や  
年次有給休暇は  
何日取れますか。**

A

休日や休暇の日数は、  
法律で決められています。  
休日は、週に1日又は  
4週間に4日です。  
また、年次有給休暇は、  
継続勤務年数に応じて  
日数が決まっています。



## 休日

会社は、労働者に**毎週少なくとも1回**、あるいは**4週間を通じて4日以上**の休日を与えなければなりません。

## 休暇

会社は、**6ヵ月以上継続して勤務**し、全労働日の**8割以上出勤**した労働者には有給休暇を与えなければなりません。

年休が10日以上付与される労働者に対して、年5日の年次有給休暇を取得させることが使用者の義務となっています。

有給休暇を取得する理由は、原則として問われることはなく、特別な事情がない限り、いつでも、自由に取得することができます。

ただし、会社の正常な運営を妨げる場合、会社は別の日に休暇を変更させることができます。

■ 年次有給休暇付与日数表

継続勤務年数		6ヵ月	1年6ヵ月	2年6ヵ月	3年6ヵ月	4年6ヵ月	5年6ヵ月	6年6ヵ月~
一般労働者		10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
週所定労働時間が30時間未満の労働者(パートタイム労働者など)	週5日以上 (年間217日~)	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
	週4日 (年間169~216日)	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
	週3日 (年間121~168日)	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
	週2日 (年間73~120日)	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
	週1日 (年間48~72日)	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

### ワンポイント

ボーナス算定などに用いる出勤率の計算に際しては、年次有給休暇を取得した日は、出勤したものとみなされます。

このような事例に関するご相談・お問い合わせは → **P29 ①**

## 06 賃金

賃金とは、賃金・給料・手当・賞与、その他名称のいかんを問わず、労働の対価として会社が労働者に支払うすべてのものをいいます。

Q



給料日になったのに、  
給料の一部しか  
もらえず  
困っています。

A

会社は支払うと  
約束した賃金を、  
「賃金支払の5原則」にそって  
きちんと支払わなければ  
なりません。



## 賃金支払の5原則

- ① 通貨払の原則 … 現金で支払うこと（本人の同意があれば銀行振込も可）
- ② 直接払の原則 … 労働者本人に直接支払うこと
- ③ 全額払の原則 … 働いた分の賃金は全額支払うこと
- ④ 毎月一回以上払の原則 … 毎月一回以上支払うこと
- ⑤ 一定期日払の原則 … 支払日を決めて支払うこと

## 最低賃金

都道府県ごとに賃金の最低限度額が決められています。

地域別最低賃金	すべての労働者と会社に適用
特定最低賃金	特定の産業に従事する労働者と会社に適用

## 時間外労働の割増賃金

会社が法定の労働時間を超えて、時間外労働や休日労働をさせた場合、労働者に対して相応の割増賃金を支払わなければなりません。就業形態にかかわらず、すべての労働者に適用されます。（アルバイトやパートタイム労働者も対象）

区 分	割増率
法定労働時間を超えて働かせた時（時間外労働）	25%以上増し
法定休日に働かせた時（休日労働）	35%以上増し
午後10時から午前5時までの深夜に働かせた時（深夜労働）	25%以上増し
時間外労働＋深夜労働	50%以上増し
1ヵ月60時間を超える時間外労働（中小企業は2023年4月から適用）	50%以上増し

### ワンポイント

あなたの給料が最低賃金以上か確認しましょう。

時間給の場合	時間給 $\geq$ 最低賃金額（時間額）
日給の場合	日給 $\div$ 1日の所定労働時間 $\geq$ 最低賃金額（時間額）
月給の場合	月給 $\div$ 1ヵ月の平均所定労働時間 $\geq$ 最低賃金額（時間額）

このような事例に関するご相談・お問い合わせは → P29 ①



## 給与支給明細書の見方

お金の出入りを理解することは社会人としての基本です。自分自身が毎月受け取っている給料の内容は把握しておきましょう。

### ① 勤怠（勤務日数、時間等）

出勤データの項目です。「出勤日数」、「欠勤日数」、「遅刻早退回数」、「特別休暇日数」、「有給休暇」、「有給休暇残日数」、「時間外労働」等があります。

### ② 支給（支払われるお金）

支払われるお金の項目です。

#### ●基本給

会社の規定により、「基本給」がもっと細かく分かれている場合があります。

また、時間外手当、役職手当、資格手当、住宅補助、家族手当等の項目が入る場合があります。

### ③ 控除（引かれるお金）

引かれるお金の項目です。

#### ●健康保険

ケガや病気などの医療費負担を軽くするためのものです。

#### ●厚生年金保険

老齢、障害又は死亡した場合に、本人や家族が年金を受給するものです。

#### ●雇用保険

失業した時に再就職までの生活を安定させ、就職活動を不安なく行える様に給付するものです。

#### ●介護保険

40歳以上の方が支払います。65歳以上で介護が必要になった場合や、40歳以上でも加齢に伴う病気により寝たきり、認知症となった場合に「介護サービス」を受けることができるものです。

#### ●所得税

所得に基づいて、毎月引かれます。12月の「年末調整」で過不足を調整されます。

#### ●住民税

「前年の課税所得」に基づいて計算され課税されます。退職し再就職していない場合には、前年の住民税を払うこととなるため、負担が大きくなる場合があります。

#### ●その他

財形貯蓄、個人生命保険等を給与から天引きしている場合は、その項目が表示されます。

## 給与支給明細書

平成〇〇年〇月分  
〇〇〇〇株式会社 〇〇〇〇 殿

① 勤怠	出勤日数	欠勤日数	有給休暇	代休日数	特別休暇	時間外労働	
	20日	0日	2日	0日	0日	5時間	
② 支給	基本給	家族手当	時間外手当	通勤手当	資格手当	総支給額	
	200,000		7,500	12,500		220,000	
③ 控除	健康保険	厚生年金保険	雇用保険	介護保険	社会保険合計	※介護保険の控除は、40歳以上65歳未満	
	11,264	20,130	660	0	32,054		
	所得税	住民税			税額合計	総控除額	
	3,910	7,500			11,410	43,464	
集計	総支給額	総控除額	差引支給額				
	220,000	43,464	176,536				

※平成31年4月1日現在の数値で計算しています。

基本給に時間外などの手当を加え、税金などの控除を引いたものが**差引支給額**です。これがいわゆる手取りの額となります。

## CHECK! 源泉徴収票とは

源泉徴収票とは、その年1年間に会社から支払われた給与等の金額と自分が支払った所得税の金額が記載された書類です。確定申告（所得税額の確定）や再就職の際などに必要な場合がありますので、大切に保管しておきましょう。

## CHECK! 働く上で守るべきルール

会社の基本的な規則を守らないで、会社の秩序を乱すようなことをした場合、就業規則によって給料が減らされたり、降格させられたりすることがあります。これを**懲戒処分**といいます。

会社がルールを守ることはもちろんですが、雇われる側のみなさんにも、一定のルール（職場の規律）を守る義務があります

### 【こんなことはルール違反です】

- 遅刻を繰り返す
- 無断で職場を離れる
- 会社の備品を持ち出す
- 会社の秘密を外部に漏らす など

※出典：厚生労働省「これってあり？ まんが 知って役立つ労働法 Q&A」

## 07 退職・定年

退職とは、労働者からの申し出によって労働契約を終了することです。

定年退職とは、就業規則などで定められた一定の年齢に達したことを理由とする退職のことです。

Q



**退職したいのですが、  
いつ会社に報告すべき  
でしょうか。**

A

期間の定めのない労働者は、原則2週間前までに退職を申し出れば、いつでも辞めることは可能です。ただし、就業規則で定められた規定に合理性があれば、それに従った手続きを取ることになります。



## 退職の種類

自己都合退職	「退職願」など労働者からの意思表示によるもの
合意退職	労働者と会社との合意によるもの
契約期間満了退職	期間を定めた契約社員やパートタイム労働者など、契約期間が終了することによるもの
定年退職	一定の年齢に達したことによるもの

## 退職の手続

会社の就業規則で退職手続が定められていますので確認をしてください。  
また、退職の時は会社から様々な書類等を受け取り、返さなくてはなりません。

会社から 受け取るもの	● 雇用保険の離職票 ● 年金手帳 ● 源泉徴収票 ● 雇用保険の被保険者証 ● 退職時の証明書 など
会社へ返すもの	● 健康保険者証 ● 身分証明書 ● 社章 ● 名刺 など

## 定年

労働者の定年制を定める場合、定年年齢は60歳を下回ってはなりません。  
65歳までの安定した雇用の確保を図るため、以下のいずれかの措置（高齢者雇用確保措置）を制度として講じるようになっています。

1	65歳までの定年の引上げ
2	65歳までの継続雇用制度の導入（原則として希望者全員が対象）
3	定年制の廃止

### ワンポイント

契約期間に定めのあるアルバイトや契約社員などは、やむを得ない事由がある場合を除き、契約期間の満了前に退職することはできません。

このような事例に関するご相談・お問い合わせは → P29 ①

## 08 解雇

解雇とは、労働者の意思に関わりなく、会社が労働契約を一方的に終わらせて労働者を辞めさせることです。

Q



**突然、  
「成績が悪いので、  
本日で解雇する」と  
言われました。  
納得できません。**

A

**客観的に合理的な理由が  
なかったり、解雇制限に  
該当している場合には、  
解雇は無効とされています。**

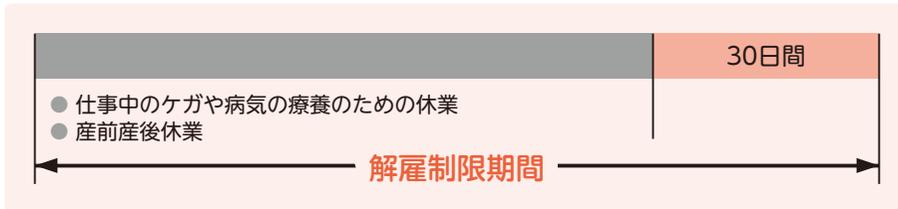


## 解雇権の濫用

解雇する明確な理由がない解雇、社会的に見て行き過ぎた解雇は、解雇権の濫用として無効となります。

## 解雇制限期間

会社は、労働者が**仕事上のケガや病気の療養のために休業**する期間、または、**産前産後の女性が休業**する期間、および**その後30日間**は、解雇してはなりません。



## 解雇予告

解雇を行う際には、会社は少なくとも30日前に解雇の予告をする必要があります。予告を行わない場合には、解雇予告手当として30日分以上の平均賃金を支払わなければなりません。

## 解雇の種類

普通解雇	業績が著しく悪く指導を行っても改善の余地がない場合や、健康上の理由から長期間勤務ができていない場合
懲戒解雇	労働者の不正や非行が著しい場合
整理解雇	労働者側の理由ではなく、会社側の経営上の理由による場合（いわゆる「リストラ」）

※期間を定めた労働契約であるが、常態として何度も更新されていたり、更新の期待を与えていたにもかかわらず、会社の一方的な雇止めがあった場合は解雇に該当することがあります。

### ワンポイント

解雇なのに「自己都合による退職願」を提出してしまうと、雇用保険の受給で不利益を受けることがありますので、会社から勧められても安易に応じないなど、十分注意しましょう。

このような事例に関するご相談・お問い合わせは → P29 ①

## 09 労災保険

労災保険とは、労働者の業務が原因のケガ、病気、死亡（業務災害）、また通勤の途中の事故（通勤災害）などの場合に、国が会社に代わって給付を行う制度です。

Q



**仕事中にケガを  
しましたが、  
治療費は自己負担  
しなければならない  
のでしょうか。**

A

**仕事中のケガですので、  
労災保険が適用されます。  
労災保険の給付により、  
各種補償が受けられるので、  
自己負担の必要は  
ありません。**



## 主な補償・給付の内容

正社員だけでなく、契約社員、派遣社員、パートタイム労働者、アルバイトを含め、すべての労働者が対象となります。

療養補償給付	労働者が仕事中のケガや病気のために療養を必要とするとき
休業補償給付	労働者が仕事中のケガや病気のために休業したとき
障害補償給付	労働者が仕事中のケガや病気により身体に一定の障害が残ったとき
遺族補償給付	労働者が仕事において死亡したとき(遺族に支給)
葬祭料	労働者が仕事において死亡したとき(葬祭を行った者に支給)
傷病補償年金	労働者の仕事中のケガや病気が、療養開始後1年6ヵ月を経過しても治らないで、傷病等級に該当するとき

## 給付の対象

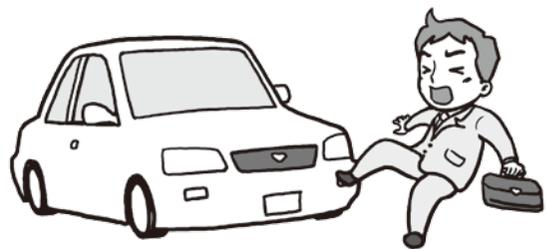
### ● 業務災害

仕事にケガや病気になった場合は、業務災害となり、労災保険から給付が行われます。認められるためには、次の2つの要件があります。

業務遂行性	会社の支配・管理下にある状態で発生した、ケガや病気であること
業務起因性	仕事と、ケガや病気との間に一定の因果関係があること

### ● 通勤災害

「合理的な経路および方法」つまり、通常、通るであろう経路を通して通勤した場合に負ったケガや病気に対して給付されます。徒歩やバスなど交通手段は問いません。



### ワンポイント

病院で受診する時は、労災であることを伝えましょう。

このような事例に関するご相談・お問い合わせは → P29 ①

## 10 雇用保険・社会保険

保険制度は、失業などで働けなくなったときや、ケガ・病気などの様々な場面で給付を受けられるようにして、労働者の生活を守ることを目的とした制度です。

Q



**就職する会社には、  
雇用保険や社会保険が  
無いと言われました。  
本当に加入できない  
のでしょうか。**

A

**雇用保険や社会保険の  
加入は会社の義務です。  
条件を満たす場合は、  
正社員でなくとも  
加入することが出来ます。**



## 雇用保険

労働者が失業したときに、失業中の生活を心配することなく、新しい仕事を探すことができるように給付を行う制度です。

適用事業所	労働者を1人でも雇用する事業所
保険料	賃金に応じて労働者と会社が定められた率で負担
主な給付	求職者給付、就職促進給付、教育訓練給付、雇用継続給付(育児・介護休業給付等)

## 社会保険（健康保険）

労働者や扶養しているその家族が仕事外でケガ・病気や死亡、又は出産をした場合に必要な医療給付や手当金を支給する制度です。

適用事業所	労働者を1人でも雇用する法人事業所 労働者を常時5人以上雇用する個人事業所
保険料	賃金に応じて定められた額を、労働者と会社が折半で負担
主な給付	療養の給付、傷病手当金、出産の給付、高額療養費 等

## 社会保険（厚生年金保険）

労働者が老齢になったり、障害者になったり、死亡した場合に年金や一時金を支給する制度です。

適用事業所	労働者を1人でも雇用する法人事業所 労働者を常時5人以上雇用する個人事業所
保険料	賃金に応じて定められた額を、労働者と会社が折半で負担
主な給付	老齢厚生年金、障害厚生年金、遺族厚生年金 等

### ワンポイント

厚生年金保険では、社会保障協定や脱退一時金など外国人の二重払い防止や保険料の掛け捨てを防ぐための制度も用意されていますので、近くの年金事務所等でご確認ください。

このような事例に関するご相談・お問い合わせは → P29②, P30③

## 11 両立支援

働く男性・女性ともに仕事と家庭を両立するために、労働基準法や男女雇用機会均等法で様々なことが決められています。

Q



妊婦健診に行くため  
休みを申請したら、  
上司に「退職した方が  
いいのでは？」と  
言われました。

A

妊娠や出産、産前・産後の  
休業、育児休業等を理由  
とする不利益な取扱い  
いわゆる  
「マタニティハラスメント」は  
禁止されています。



## 両立支援

仕事と家庭（妊娠・出産、育児、介護など）との両立を会社が支援することで、労働者が働き続けやすい職場環境を整えるため様々な制度が整備されています。

### 妊娠・出産

- **出産前 6 週間**（双子以上の場合は 14 週間）は休業できます
- 会社は、**出産後 8 週間**は就業させてはなりません  
※産後6週間を経過し、本人が希望し、医師が認めた場合は就業できます
- 会社は妊産婦検診の時間の確保や医師から受けた作業の制限などの指導を労働者が守ることができるよう、措置を講じなければなりません
- 会社は、妊娠中の女性から請求があった場合、軽易な業務に転換させなければなりません
- 会社は、妊産婦から請求があった場合、時間外労働・休日労働・深夜労働をさせてはなりません

### 育児

- 原則として**子どもが 1 歳**（一定の条件を満たした場合は 2 歳）になるまで休業できます → **男女ともに可能**
- 両親がともに育児休業を取得する場合、1 歳 2 ヶ月に達するまで、各々が上限で 1 年間育児休業を取得できます
- **子どもが 1 歳になるまで**、女性労働者は **1 日 2 回**、各々少なくとも **30 分**、**育児時間**を取得できます

### 介護

- 対象家族 1 人につき、最長で**通算 93 日間**休業できます  
※常時介護を必要とする状態ごとに 1 回取得できます

### ワンポイント

会社の規模・業種・性別に関係なく育児休業は請求できます（但し、一定の要件あり）。長期間仕事を休むことで在留期間等に影響がないか、事前にご確認ください。また、出産一時金（海外での出産も対象）や出産手当金などの経済的支援を受けることもできます。

このような事例に関するご相談・お問い合わせは → **P30 ④**

## 12 パートタイム労働（アルバイト等）

パートタイム労働とは、1週間の所定労働時間が、同じ事業所の通常の労働者（正社員）より短い労働をいいます。

アルバイト・嘱託職員・臨時職員などの労働者も通常の労働者より短い労働時間で働く場合は、パートタイム労働法でいうパートタイマーになります。

Q



**パートタイムと正社員  
では、待遇に大きな  
違いがあるのですか。**

A

給与や仕事量で違いはある  
かもしれませんが、  
パートタイム労働者でも、  
職務の内容や人材活用の  
仕組みなどが正社員と  
同じ場合は、差別的な  
取扱いは禁止されます。



## パートタイム労働法

パートタイム労働者に対する仕事上の役割が増えていることを背景に、パートタイム労働者の公正な待遇を確保し、雇用環境を整備するためにつくられた法律です。会社には、主に以下のようなことが義務付けられています。

労働条件の明示	正社員同様に文書で交付・説明すること
差別的取扱いの禁止	職務内容、また人事異動等の有無や範囲が同一な場合は、正社員と同様に扱うこと
教育訓練の実施	職務遂行のために必要な教育訓練を行うこと
福利厚生施設の利用	休憩室等の施設を利用できるようにすること
通常の労働者への転換の推進	正社員の募集を行う場合に、募集内容等をパートタイム労働者に周知すること

## パートタイム労働者の各種保険

保険の種類	適用対象
労災保険	● すべての労働者
雇用保険	● 1週間の所定労働時間が20時間以上であること ● 31日以上雇用見込があること
社会保険	[原則] ● 1日または1週間の労働時間が、その事業所で同種の業務を行う労働者の所定労働時間のおおむね4分の3以上であること ● 1ヵ月の労働時間が、その事業所で同種の業務を行う労働者の所定労働時間のおおむね4分の3以上であること 平成28年10月より、以下の5つの要件を満たす場合はパートタイム労働者であっても、社会保険の被保険者となります。 ● 1週の所定労働時間が20時間以上であること ● 1年以上の雇用見込があること ● 月額賃金が8万8,000円以上であること(年収106万円以上) ● 学生でないこと ● 従業員が501人以上の会社に勤めている人 平成29年4月より、従業員500人以下の会社で働く方も、労使で合意がなされれば、社会保険に加入することができるようになりました。

### ワンポイント

パートタイム労働者も要件を満たしていれば、年次有給休暇や育児・介護休業も取得できます。

このような事例に関するご相談・お問い合わせは → P30 ④



## アルバイトをする際に注意すること

留学生や家族滞在等の在留資格で資格外活動の許可を得てアルバイトに従事する方は、週に28時間までしか働くことができません。この時間を超えて働いてしまった場合、法令違反を理由に、ビザの更新や変更の際に不許可になってしまうほか、不法就労として退去強制の対象となる可能性もあります。また、アルバイトをかけもちしている方は、すべてのアルバイトの合計時間が28時間を超えてはいけないという意味なので注意しましょう。

アルバイトであっても、雇用主と労働契約を結んで働いているので、アルバイトにも労働者としての権利はあります。以下のポイントを確認し、おかしいと思うことがあったら、一人で問題を抱え込まず、労働基準監督署の相談窓口などを利用して問題の解決にあたりましょう。

### アルバイトをする前に知っておきたい7つのポイント

- アルバイトを始める前に、労働条件を確認しましょう
- バイト代は、毎月、決められた日に、全額支払いが原則です
- アルバイトでも、残業手当があります
- アルバイトでも、条件を満たせば、有給休暇が取れます
- アルバイトでも、工作中的のケガは労災保険が使えます
- アルバイトでも、会社都合の自由な解雇はできません
- 困ったときは、労働基準監督署の総合労働相談コーナー等で相談を

※出典：厚生労働省「アルバイトをする前に知っておきたい7つのポイント」



## いろいろなハラスメント

近年、いろいろな場面において「〇〇ハラスメント」と言われることが増えてきました。

ハラスメントとは広い定義で言うと「様々な場面における嫌がらせやいじめ」の事です。代表的なものをいくつか紹介します。

### ●セクハラ（セクシャルハラスメント）

労働者の意に反する性的な言動を行い、その対応によって不利益を与えたり、職場環境を不快にさせたりすること。

### ●パワハラ（パワーハラスメント）

職務上の地位や人間関係などの職場内の優位な立場を利用して、精神的・身体的な苦痛を与えること。

### ●マタハラ（マタニティハラスメント）

妊娠・出産・育児などを理由として、解雇などの不利益な取扱いを行ったり、精神的・身体的な苦痛を与えること。

### ●モラハラ（モラルハラスメント）

倫理的に問題のある言動により、人間の尊厳を傷つけること。

### ●オワハラ（就活終われハラスメント）

会社が自社に内定した学生に対して、就職活動を終わらせることを強要すること。

### ●レイシャルハラスメント

特定の人種、民族、国籍にかかわる不適切な言動や行為。外国人だからという理由で劣悪な労働環境や国が定めた福岡県の最低賃金以下で働かせることなどは違法。

## ○解決のためには

### ●会社に相談を

はっきりと拒絶の意思を相手に示すことも大切ですが、自分だけで解決しようとするのではなく、速やかに会社の相談窓口担当者や信頼できる上司に相談し、会社としての対応を求めるようにしましょう。労働組合がある場合は、労働組合に相談する方法もあります。

### ●会社が対応してくれない時は

会社で対応してもらえない場合や社外で相談したいときは、行政機関の相談窓口にご相談しましょう。専門の相談員が問題解決の手伝いをしてくれます。

# 労働に関する行政機関等の相談窓口

## ① 労働問題全般、労災保険に関する相談窓口

運 営	名 称	住 所	電話番号(利用可能日時)		
厚生労働省	北九州東労働基準監督署	小倉北区大手町13-26	561-0881※1		
	北九州東労働基準監督署門司支署	門司区北川町1-18	381-5361※1		
	北九州西労働基準監督署	八幡西区岸の浦1-5-10	622-6550※1※2		
	労働条件相談ほっとライン【電話相談】※3				
		言 語	開設曜日	開設時間	
		日本語	月～日 (毎日)	○平日(月～金) 午後5時～午後10時	
		英語			0120-811-610
		中国語			0120-531-401
		ポルトガル語			0120-531-402
		スペイン語	火、木～土	0120-531-403	
		タガログ語	火、水、土	0120-531-404	
		ベトナム語	水、金、土	0120-531-405	
		ミャンマー語	水、日	○土日・祝日 午前9時～午後9時	
		ネパール語			0120-531-406
		韓国語	木、日	0120-531-407	
		タイ語		0120-531-408	
	インドネシア語	0120-613-801			
	カンボジア語(クメール語)	0120-613-802			
	モンゴル語	月、土	0120-613-803		
			0120-613-804		
			0120-613-805		

※1：事前予約で英語（火曜、第2・第4木曜：092-411-4862）、中国語（月・木曜：092-761-5607）、ベトナム語（火・木曜：622-6550）の電話による通訳の利用可（9～16時）

※2：火・木曜はベトナム語（外国人労働者相談コーナー）の通訳の利用可（9～16時）

※3：労働問題全般に関する電話相談のみ（労災保険の相談は除く）

## ② 雇用保険、就職活動全般に関する相談窓口

運 営	名 称	住 所	電話番号
厚生労働省	ハローワーク小倉	小倉北区萩崎町1-11	941-8609※1
	ハローワーク小倉門司出張所	門司区北川町1-18	381-8609※1
	ハローワーク八幡黒崎駅前庁舎	八幡西区黒崎3-15-3 コムシティ6階	622-5566※1
	ハローワーク八幡若松出張所	若松区本町1-14-12	771-5055※1
	ハローワーク八幡戸畑分庁舎	戸畑区汐井町1-6 ウエルとばた8階	871-1331※1
	福岡外国人雇用サービスセンター※2	福岡市中央区天神1-4-2 エルガーラオフィス12階	092-716-8608※2

※1：窓口相談時、13か国語（英語、中国語、韓国語、ポルトガル語、スペイン語、タガログ語、ベトナム語、ネパール語、インドネシア語、タイ語、カンボジア語、ミャンマー語、モンゴル語）の電話による通訳の利用可

※2：就職活動全般に関する相談のみ（雇用保険の相談は除く）

月・水・金曜（10～12時、13～15時半）は英語、

月・木曜（10～12時、13～16時半）は中国語の通訳の利用可

### ③ 社会保険（健康保険・厚生年金保険）に関する相談窓口

運 営	名 称	住 所	電話番号
日本年金機構	小倉北年金事務所	小倉北区大手町13-3	583-8340※1
	小倉南年金事務所	小倉南区下曾根1-8-6	471-8873※1
	八幡年金事務所	八幡西区岸の浦1-5-5	631-7962※1

※1：窓口相談時、10か国語（英語、中国語、韓国語、ポルトガル語、スペイン語、タガログ語、ベトナム語、ネパール語、インドネシア語、タイ語）の通訳サービスの利用可（9～17時）

### ④ 両立支援、パートタイム労働法に関する相談窓口

運 営	名 称	住 所	電話番号
厚生労働省	福岡県労働局 雇用環境・均等部指導課	福岡市博多区博多駅東2-11-1 福岡合同庁舎新館4階	092-411-4894

## その他の相談窓口

### ⑤ 在留資格に関する相談窓口

運 営	名 称	住 所	電話番号（利用可能日時）
出入国在留管理庁	福岡出入国在留管理局北九州出張所	小倉北区城内5-1 小倉合同庁舎	582-6915 （9～12時、13～16時）
	外国人在留総合インフォメーションセンター	【電話相談】	0570-013904※1 （8時半～17時15分）
福岡県行政書士会	外国人無料相談会	八幡西区黒崎3-15-3 コムシティ3階 北九州国際交流協会内	643-5931※2 （第二土曜日 13～16時）

※1：英語、韓国語、中国語、スペイン語等での対応可

※2：事前予約で英語、中国語の通訳の利用可

### ⑥ 技能実習生に関する相談窓口【電話相談】

運 営	名 称	対応言語	電話番号（利用可能日時）
外国人技能実習機構	母国語相談センター	ベトナム語	0120-250-168 （月～金曜：11～19時、日曜：9～17時）
		中国語	0120-250-169 （月・水・金曜：11～19時、日曜：9～17時）
		インドネシア語	0120-250-192 （火・木曜：11～19時）
		フィリピン語	0120-250-197 （火・土曜：11～19時）
		英語	0120-250-147 （火・土曜：11～19時）
		タイ語	0120-250-198 （木・土曜：11～19時）
		カンボジア語	0120-250-366 （木曜：11～19時）
		ミャンマー語	0120-250-302 （金曜：11～19時）

### ⑦ 外国人市民の生活上に関する相談窓口

運 営	名 称	住 所	電話番号
北九州市	多文化共生ワンストップ インフォメーションセンター	八幡西区黒崎3-15-3 コムシティ3階 北九州国際交流協会内	080-6445-2606※1 （月～金曜：9時半～16時）
		小倉北区大手町1-1 小倉北区役所2階	080-5278-8404※1 （月～金曜：9時半～12時、13～16時）

※1：21か国語（日本語、英語、中国語、韓国語、ベトナム語、タガログ語、ネパール語、タイ語、フランス語、スペイン語、インドネシア語他）の電話通訳・テレビ電話通訳の利用可

# ● 在留資格一覧表 ●

(出典:出入国在留管理庁)

## 就労が認められる在留資格（活動制限あり）

在留資格	該当例
外交	外国政府の大使、公使等及びその家族
公用	外国政府等の公務に従事する者及びその家族
教授	大学教授等
芸術	作曲家、画家、作家等
宗教	外国の宗教団体本から派遣される宣教師等
報道	外国の報道機関の記者、カメラマン等
高度専門職	ポイント制による高度人材
経営・管理	企業等の経営者、管理者等
法律・会計業務	弁護士、公認会計士等
医療	医師、歯科医師、看護師等
研究	政府関係機関や企業等の研究者等
教育	高等学校、中学校等の語学教師等
技術・人文知識・国際業務	機械工学等の技術者等、通訳、デザイナー、語学講師等
企業内転勤	外国の事務所からの転勤者
介護	介護福祉士
興行	俳優、歌手、プロスポーツ選手等
技能	外国料理の調理師、スポーツ指導者等
特定技能 <sup>(注1)</sup>	特定産業分野 <sup>(注2)</sup> の各業務従事者
技能実習	技能実習生

(注1)平成31年4月1日から

(注2)介護、ビルクリーニング、素形材産業、産業機械製造業、電気・電子情報関係産業、建設、造船・船用工業、自動車整備、航空、宿泊、農業、漁業、飲食品製造業、外食業(平成30年12月25日閣議決定)

## 身分・地位に基づく在留資格（活動制限なし）

在留資格	該当例
永住者	永住許可を受けた者
日本人の配偶者等	日本人の配偶者・実子・特別養子
永住者の配偶者等	永住者・特別永住者の配偶者、我が国で出生し引き続き在留している実子
定住者	日系3世、外国人配偶者の連れ子等

## 就労の可否は指定される活動によるもの

在留資格	該当例
特定活動	外交官等の家事使用人、ワーキングホリデー等

## 就労が認められない在留資格（※）

在留資格	該当例
文化活動	日本文化の研究者等
短期滞在	観光客、会議参加者等
留学	大学、専門学校、日本語学校等の学生
研修	研修生
家族滞在	就労資格等で在留する外国人の配偶者、子

※ 資格外活動許可を受けた場合は、一定の範囲内で就労が認められる。



編集・発行

**北九州市産業経済局雇用政策課**

〒803-8501 北九州市小倉北区城内1番1号  
TEL. 093-582-2419 FAX. 093-591-2566

---

2020年3月発行

働く外国人のための

# 労働ハンドブック

北九州市