

働くときに 知っちょきたいこと

こんなこと知っちゃうかえ？



働く人のためのハンドブック制作委員会

目次

第1章 働く前に知っておきたいこと	1
・お兄ちゃん、その会社もしかして	2
・知っておくべき最低限のマナー	3
・労働者と使用者の違い	5
・面接で聞いてはいけない質問	6
・もしも内定を取り消されたとき	7
・労働契約書について	8
・職場差別の禁止	10
・正規・非正規の違いとは？	11
・もしも自分の働いている職場が「ブラック企業」だったら	12
・コラム『高知で働く“はちきん”が新社会人のみんなに言いたいこと！①』	14
第2章 働くうえで知っておくべきいろんなこと	15
・就業規則は必ずチェックしよう！	16
・労働時間について知っておくべきこと	17
・有給休暇の日数を確認しましょう	18
・その他の主な休業や休暇について	19
・賃金の支払い5原則とは	20
・働くときに入る保険について	22
・退職のマナーについて	24
・退職のルールについて	25
・自己都合と会社都合の違い	26
・コラム『高知で働く“はちきん”が新社会人のみんなに言いたいこと！②』	27
・コラム『お金は大切に使いましょう！』	28
第3章 働きだしてこまったら	29
・会社が辞めさせてくれなかったり、退職を強要されたとき	30
・自分がもし解雇されたら	31
・職場でハラスメントを受けたら「一人で悩まずに相談を」	32
・労働条件が急に変わっちゃったら	33
・労働組合、ユニオンの役割	34
・まだ貰ってない給料がある場合どうすれば？	35
・コラム『高知で働く“はちきん”が新社会人のみんなに言いたいこと！③』	36
第4章 こんなときどうすればいいの？	37
・要らない商品を無理やり買わされたら	38
・怪しいサイトをクリックする前に	39
・奨学金の返済にこまったら	40
・もしもDVを知ったり、被害に遭ったときは	41
・コラム『高知で働く“はちきん”が新社会人のみんなに言いたいこと！④』	42
第5章 辛くなっちゃったとき	43
・心と体を守るのに大切なこと	44
・お手軽なあっせん制度の解説	45
・あれってなんだっけのときに読むページ（高知県内無料相談窓口一覧）	46
・内容証明郵便について	48
・コラム『高知で働く“はちきん”が新社会人のみんなに言いたいこと！⑤』	49

第1章

働く前に知って おきたいこと

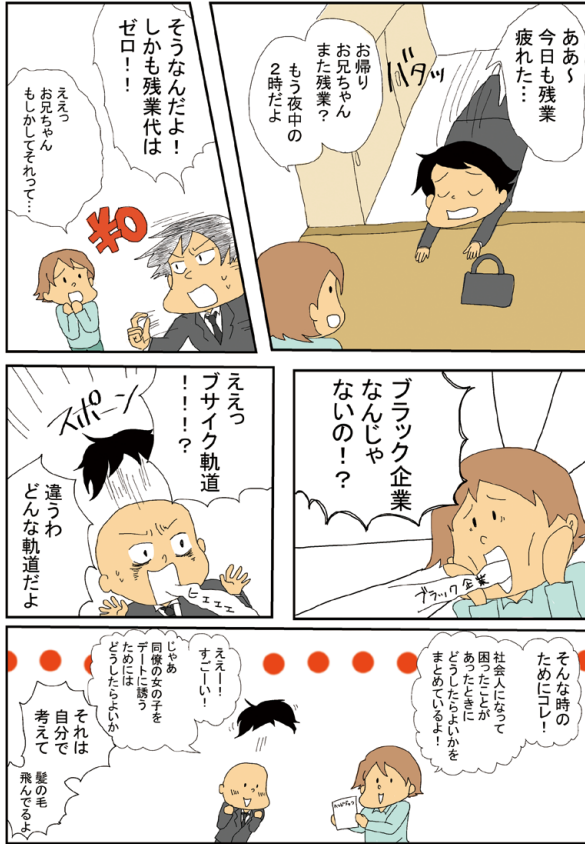
ここでは社会人生活で押さえておきたいマナーや就職活動をする際に知っておきたい労働法の知識について紹介していきます。

- 考えは言葉となり、言葉は行動となり、行動は習慣となり、習慣は人格となり、人格は運命となる。(マーガレット・サッチャー)

「お兄ちゃん、その会社もしかして」

（異性をデートに誘うコツは載せていません）

1 お兄ちゃん、その会社もしかして



「法律」この言葉と自分は縁遠いなんて思っていませんか。なんだか難しそうですね。でもあなたがカフェでオーダーしたらもう法律のお世話になっているのです。（売買契約と言います。）法律は働く場面でも関わってきますし、トラブル解決のための有効な手段です。「学校で法律を教わっちゃせんにわからんちや!」「誰に相談したらえいが?」そんなあなたでもラクに法律を使えるように私たちがまとめたのがこのハンドブックです。この国ではたとえ自分が正しくても法律を知らないと自分の権利は守ってもらえませんし、知らないではすまされないこともあります。逆に法律をうまく使いこなせればあなたにとって強力な武器となります。このハンドブックを活用して働いているときに困ったらすぐに役立つ知識を身につけておきましょう。

● 人間はそれぞれ「ものさし」がある。相手の「ものさし」に合わせて十分考えないと失敗するぞ。
●
● (田中角栄)

知っておくべき最低限のマナー

社会人生活をうまく乗り切るマナーとルール

①
知っておくべき
最低限のマナー

社会人が守るべきこと

1. 時間厳守

始業時刻や約束の時刻よりも早く到着するよう心がけましょう

2. 自覚と責任感

労働の対価として給料を貰っていることを自覚しましょう

3. 仕事を覚える

教えてもらったことは、必ずメモをとり、同じ質問を繰り返さないようにしましょう

4. 企業としてのルールを把握する

ルールは守り、その意味を把握するようにしましょう



職場での「ホウ・レン・ソウ」は社会人の基本

仕事をスムーズに進めるために欠かせない『報告』『連絡』『相談』の略です。職場でのミスやトラブルを未然に防ぎ、仕事の効率をアップするために重要です。

報告の仕方

仕事の進捗に合わせて必要な情報だけを簡潔にまとめ、結論を上司に伝えましょう

連絡の仕方

連絡は情報を多くの関係者に伝えるもので、自分の意見や憶測は入れずに端的かつ明瞭に知らせましょう

相談の仕方

判断に迷う時は必ず上司や先輩、同僚に参考意見を聴きアドバイスしてもらいましょう



仕事を効率よく行うための『5W2H』

- What** (仕事の内容) : 何をするのか、何から始めるのか
When (期限・納期) : いつまでにするのか
Where (仕事の場所) : どこで仕事をするのか、情報はどこにあるのか
Why (意義・目的) : なぜこの仕事をするのか
Who (担当者) : だれがこの仕事に関係しているのか
How (方法・進め方) : どのようにすればよいのか
How much (予算) : いくらかかるのか



自分から積極的に挨拶を

一人ひとりの心がけが職場の雰囲気づくりに役立ちます。常に相手に対して思いやりを持って接することを心がけ、ビジネスマナーを考えられる社会人になりましょう。

- 魅力的な人に出会うたびに、礼儀正しさ、謙虚さ、自然ににじみ出る優しさなど、素敵だと思う
- その人の魅力を取り入れていけばいい。(ケーリー・グラント)

知っておくべき最低限のマナー

社会人生活をうまく乗り切るマナーとルール

1

知っておくべき
最低限のマナー

Check

このようなことはダメです！

1. オフィス内で私語やあくびなどをしていませんか？
2. フェイスブックやツイッターなどで、機密事項や業務に関する情報を漏らしていませんか？
3. 人混みで業務に関する会話をしていませんか？
4. パソコンや重要資料を持ち出していませんか？

Point

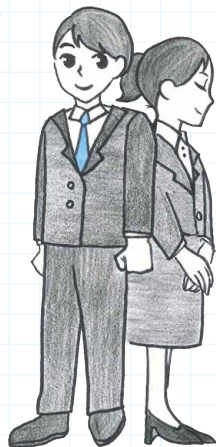
職場での身だしなみ

身だしなみは、とても重要なビジネスマナーです。「自分がどう思うか」ではなく「相手はどう感じるか」を基準に考えることが基本原則といえるでしょう。

Check

身だしなみのチェックポイント

- 服装・スーツ・シャツに汚れやシミはないか
- 流行遅れになっていないか
- ネクタイによれはないか、毛羽立ちはないか
- サイズの合った洋服を選んでいるか
- 靴下やストッキングの色は適切か
- 靴は汚れていないか
- 髪の長さや色は適切か
- 化粧は派手すぎず適切か
- 髭の剃り残しはないか
- 爪の手入れは適切か
- アクセサリーは控えめか
- 香水のにおいは強すぎないか



飲みにケーション

職場の仲間と普段できない話をしたり、他の部署の人たちと仲良くなったりするなど、良好な信頼関係を作る意味でも、飲みにケーションは絶好の機会です。どうしても参加できないときは、その理由を伝えるとともに、「せっかく誘って頂いたのに」や「残念ですが」など、相手に対して丁寧な対応を心がけましょう。でも、せっかく参加したのなら、普段では食べられない料理を楽しんだり、お酒や食べ物が足りているかさりげなく気を配ったり、場を盛り上げる話題を振ったり、酔った人に気遣いをしたりすると、周囲からの評価がきっと上がるはず！

コミュニケーションで最も大事なことは、言葉にされないことに耳を傾けることだ。

(ピーター・ドラッカー)

労働者と使用者の違い

泣きたくなければ法律を学びましょう

1 労働者と使用者の違い

労働法とは

我が国の「法律」の上には「日本国憲法（以下「憲法」と略します）」という絶対的なルールがあります。「憲法」は国民の生活のために国が行わなければならない義務をリストアップした基準です。この基準の範囲内で法律が生まれます。「法律」とは社会の秩序を保つために憲法の範囲内で国が国民に制限や保護を与えるルールだと考えてください。

憲法の基準から、働くことに関する法律は生まれていますが、中でも労働基準法は労働者保護の観点から最低基準のルールが定められており、違反した会社には厳しい罰則があります。働くことに関する法律は多いのでここではまとめて「労働法」といいます。

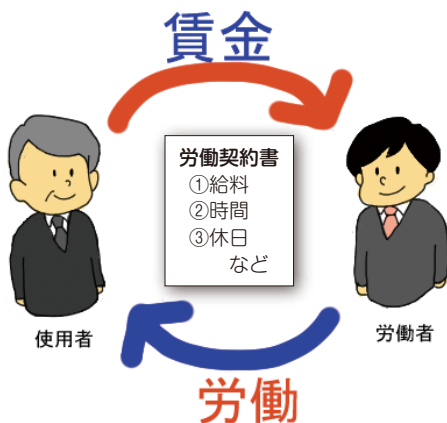
Check 労働者・使用者の権利と義務

使用者の権利

- ①労働者の人事を決めることができる
- ②労働者に必要な指示や命令を出すことができる
- ③労働契約の範囲内で労働者の労働力を自由に利用できるなど

使用者の義務

労働者に労働の対価として賃金を支払う



労働者の権利

- ①働いた分だけ賃金がもらえる
- ②社会保険に入れる
- ③休日や休暇がもらえるなど

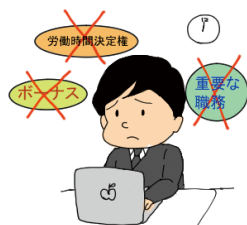
労働者の義務

- ①使用者の命令に従う
- ②労働力の提供など

働く立場の「労働者」とは、正社員だけでなく、派遣社員、契約社員、パートタイム労働者やアルバイトなど、働き方に違いはあっても「労働者」として労働法の保護を受けます。

肩書が偉くても…

会社内での役職の名称ではなくその責任と権限に見合っているかで「管理監督者」なのか判断されます。つまり、肩書が偉くても待遇がその責任に見合っていないときは違法な「名ばかり管理職」と判断されます。



- 中間管理職と真のリーダーシップとの微妙な半歩の違いは、プレッシャーの下で優雅さを保てる
- かどうかだろう。(ジョン・Fケネディ)

面接で聞いてはいけない質問

その質問、「面接」ではなく理不尽な「差別」!?

面接官が聞いてはいけない質問内容があるって知ってた？

1 面接で聞いてはいけない質問



聞かれても面接で答えなくて良い14の質問

本人に責任のない事項の把握

- ① 「本籍・出生地」に関する事
- ② 「家族」に関する事（職業、続柄、健康、地位、学歴、収入、資産など）
- ③ 「住宅状況」に関する事（間取り、部屋数、住宅の種類、近隣の施設など）
- ④ 「生活環境・家庭環境など」に関する事

本来自由であるべき事項（思想信条にかかわること）の把握

- ⑤ 「宗教」に関する事
- ⑥ 「支持政党」に関する事
- ⑦ 「人生観、生活信条など」に関する事
- ⑧ 「尊敬する人物」に関する事
- ⑨ 「思想」に関する事
- ⑩ 「労働組合、学生運動など社会運動」に関する事
- ⑪ 「購読新聞、雑誌、愛読書など」に関する事



採用選考の方法

- ⑫ 「身元調査など」の実施
- ⑬ 「全国高等学校統一応募用紙・JIS規格の履歴書（様式例）に基づかない事項を含んだ応募書類（社用紙）」の使用
- ⑭ 「合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断」の実施

* 上記、①～⑪を応募用紙（エントリーシートを含む）に記載させる、面接時において尋ねる、作文を課すなどによって把握することや、⑫～⑭を実施することは、就職差別につながるおそれがあります。

男女差別になってしまう質問

面接で、女性に対してのみ結婚や出産の予定を聞くのは禁止です。

また、未婚か既婚かの区別や子供がいるかどうか、また子供が生まれた場合の継続勤務希望の有無などについても聞いてはならない事項といえます。

知ってましたか？

会社が用意した応募社用紙は違法かも！

就職活動の際に企業に提出する書類とは別に会社側が就活生の身辺調査として応募社用紙を使って上記の「聞かれても答えなくて良い質問」に沿って書かせることは違法です。また、戸籍謄本の提出を就活生に求めることも①の本籍・出生地に関する事になりますので違法です。なお、面接前に会社側に提出するエントリーシートにこのような質問事項がなければ違法ではありません。

相手を判断する時は、その人の答えよりも質問で判断せよ。
(ヴォルテール)

もしも内定を取り消されたとき

内定取り消しはきちんとした理由がないとできません！



合理的な理由の無い内定取り消しは無効

「採用内定」により労働契約がすでに成立していると認められる場合、内定取り消しは「解雇」の一種とされているので社会的に妥当な理由がなければ無効です。そのため会社の業績悪化を理由とするものであっても無効となることがあります。

①
もしも内定を
取り消されたとき

内定取り消しが認められる場合は
限られています！

- ◇学校を卒業できなかった
- ◇必要な免許や資格が取得できなかった
- ◇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

ただし左記のような場合、
内定取り消しが正当と判断
されることもあります！



「内定取り消し」の対処術

Step① 「内定」であることをはっきりさせよう！

メモやメールのやり取りをきちんと残して内容を確認しておきましょう

Step② まずは相談に行きましょう！

もし内定取り消しに遭遇してしまったら、すぐに大学の学生支援課や就職支援課などに相談しましょう

問い合わせ先は P47

MEMO

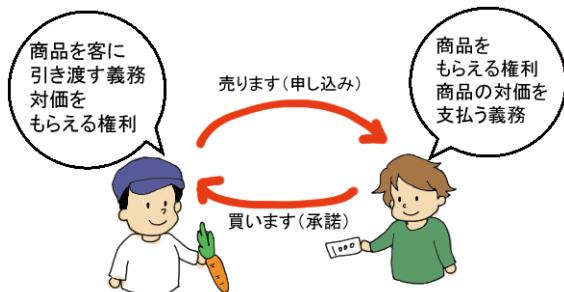
最善のものを希望せよしかし最悪のものに備えよ。
(西洋のことわざ)

労働契約書について

契約書はよく読んでハンコを押しましょう

契約とは

下の絵のように「契約」は自分と相手の意思表示（売ります・買います）の合意があって成立します。極端な話、契約書が無くても口約束で契約は成立します。モノの売り買いや借金、サービスの利用など社会のあらゆる場面で契約が行われています。その中でも今回は特に労働に関する契約について見ていきましょう。



契約には法的な拘束力があるのでお互いが相応の対価をもらえる権利、内容をきちんと果たす義務（債権・債務）が生じます



会社で働く際の契約について

労働契約とは、働く人と雇う側（会社）との間で、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」と交わす約束を「労働契約」といいます。**会社は、労働契約を結ぶ際に労働条件をはっきり書面で示さなければなりません。**

Check

自分が働く会社の労働条件！

1. いつからいつまで働くのか
(雇用期間)
2. 雇用期間が決まっている場合は更新の基準
3. どこで、どのような仕事をするのか
(勤務地や業務内容)
4. 勤務時間や休憩時間、休日など
5. 給料はどのように支払われるのか
(給料額の計算方法、支払の時期)
6. 辞めるときの決まり
(退職や解雇)

どのような労働条件か
内容をしっかり
確認しよう！



自分の心に従って生きろ！
(スティーブ・ジョブズ)

Check 労働条件の内容と書面

※使用者が労働者を雇用する時には、労働条件を明示することが義務づけられています。
(労働基準法第15条)

労働条件通知書 (例)

〇〇〇〇年4月1日	
〇〇〇〇株式会社 高知市〇〇〇〇1-1 代表取締役 〇〇 〇〇	
契 約 期 間	〇〇〇〇年〇〇月〇〇日 ※期間は「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入 1 契約の更新の有無 [自動的に更新する・更新する場合があります得る・契約の更新はしない・その他()] 2 契約の更新は次により判断する [・契約期間満了時の業務量・業務成績、態度・能力 ・会社の経営状況・従事している業務の進捗状況 ・その他()]
就 業 の 場 所	本社事務所
従 事 す べ き 業 務 の 内 容	経理事務
始業、就業の時刻、休憩時間、所定時間外労働の有無に関する事項	1 始業 (8時30分) 終業 (17時30分) 2 休憩時間 (60分) 3 所定時間外労働の有無 (有、無)
休 日	定休日：毎週 土、日曜日、国民の祝日、その他()
休 暇	1 年次有給休暇 6ヵ月継続勤務した場合 → 日 継続勤務6ヵ月以内の年次有給休暇 (有・無) 時間単位年休 (有・無) 2 代替休暇 (有・無) 3 その他の休暇 有給 (慶弔休暇)
賃 金	1 基本賃金 月給 150,000 円 2 諸手当の額または計算方法 通勤手当 5,500 円 / 計算方法：定期代の実費 3 所定時間外、休日また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 月60時間以内 (25) % ロ 休日 法定休日 (35) % ハ 深夜 (25) % 4 賃金締切日 毎月 20 日 5 賃金支払日 毎月 25 日 6 支払方法 口座振込
退職に関する事項	1 定年制 (有 (60 歳)、無) 2 継続雇用制度 (有 (65 歳まで)、無) 3 自己都合退職の手続き (退職する 14 日以上前に届け出ること) 4 解雇の事由および手続き
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) ・その他

契約期間
 有期雇用契約の場合は、更新の有無とその判断基準

勤務場所

仕事内容

労働、休憩時間、休日、休暇
 始業・終業の時刻、時間外労働の有無

給料
 賃金決定・計算・支払方法等

退職
 解雇事由を含む

最高の友は私の中から最高の私を引き出してくれる人である。
(ヘンリー・フォード)

職場差別の禁止

職場のその「差」はアンフェアなのでは？

1 職場差別の禁止

差別とは

「本人の努力によってどうすることも出来ない事柄で不利益な扱いをすること」をいいます。

また、「出身地」「職業」「学歴」「性別」などによって値打ちをつけ、その人や団体の自由や権利を無視、侵害するなど不当性、不利益性を被る関係が生じることをいいます。



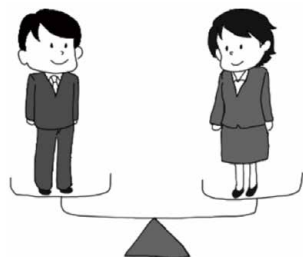
形を変えた職場の間接差別

合理的な理由なく、一方の性を差別的に取り扱う「直接差別」（男女別定年制や女性結婚退職制）が従来から禁止されていましたが、一方の性を採用・登用しなくて済むように、その性の構成員が満たしにくい要件を定めるなど、形を変えた「間接差別」が存在します。

Check

間接差別の主な例

- (1) 身長・体重・体力要件
- (2) 転勤要件
- (3) 転勤経験要件
など



身長●×cm以上
転勤に応じることが
できること
転勤経験が
あること



職場で人事・採用・給与などで性別を理由に差をつけることは違法です！

男女雇用機会均等法は、平成18年改正により、男性・女性の双方を保護の対象とし、雇用のさまざまな場面での差別を禁止する法律となっています。

詳しくは高知労働局雇用環境均等室まで。

問い合わせ先は P46

● 憎しみは人生を麻痺させる。だが愛は人生を解放する。

(マーティン・ルーサー・キング・ジュニア)

正規・非正規の違いとは？

どちらを選択するかはあなたのライフスタイル次第です！



仕事を通して人生設計を立てていきましょう！

全てにおいて正社員が優れているというわけではなく、その人の描く将来像によっては様々な働き方の選択肢があるはずです。

正社員・非正規社員それぞれを良く理解した上で自分に合った選択をしましょう。

1 正規・非正規の違いとは？

正規社員と非正規社員のちがい

正規社員とは

期間の定めのない労働契約を結んでフルタイムで働く労働者

非正規社員とは

期間の定めのある労働契約や、比較的短時間で働く労働者。1日の労働時間や1週間の労働日数は労働者の職種によって異なります。

- (1) パート、(2) アルバイト、(3) 派遣社員、(4) 契約社員、(5) 嘱託社員、
(6) その他臨時社員、(7) 在宅ワーカー、(8) 日雇労働者、(9) 日雇派遣など

Check

正規社員と非正規社員のそれぞれのメリット

正規社員のメリット

- 終身雇用により安定して働くことができる
- 社会保険・健康保険・厚生年金保険・雇用保険・労災保険等により安心して働くことができる
- 固定の休みがありライフスタイルを確立しやすい
- 毎月決まった金額が手に入り安心して暮らせる
- 福利厚生により充実した生活を送ることができる
- クレジットカードやローンの契約の際や結婚のときに安心できる
- 賞与・退職金なども充実していることが多い

非正規社員のメリット

- 自分のライフスタイルに合わせて働ける



人の世に道は一つということはない。道は百も千も万もある。

(坂本龍馬)

もしも自分の働いている職場が「ブラック企業」だったら

「会社に自分の「夢」「将来」を壊されないようにしましょう

1

もしも自分の働いている職場が「ブラック企業」だったら

ブラック企業とは

労働法を守らず、過酷な労働や勤務環境を労働者に強いる企業の総称のことをいいます。あなたの会社は次のような条件に当てはまっていないですか？

1. 労働者の健康面を無視した極端な長時間労働（サービス残業）が行われている
2. ハラスメントが横行するなど、企業全体のコンプライアンス意識が低い



Check ブラック企業への対処法！

1. 日頃から職場内で助け合い、トラブルが起こったときに味方になってくれる仲間を増やしておく
2. トラブルが起きたら証拠やメモを残しておく
3. 労働組合を結成し、会社と対等に話し合いができるようにする
4. 労働基準監督署などに相談する

ブラックバイトとは

ブラックバイトとは弱い立場を利用され、学生が学生らしい生活を送れないアルバイトのことです。



Point ブラックバイトの被害にあわないために

アルバイトであっても書面（契約書）で労働条件を必ず確認しましょう。

Check バイト先がブラックかもって思ったら

1. 心身を壊すまで我慢しない！
2. トラブルが起きたら、証拠やメモを残そう！
3. 一人で解決しようとしなくて、労働局などに相談しよう！

問い合わせ先は P46

知って
ましたか？

アルバイトでも労働法で保護されます！

口約束のみで短期間のバイトやパートとして働いていて突然解雇されるケースが増えています。その場合、泣き寝入りしなければならなくなる可能性がありますのでたとえ働く時間や期間が短くても自分の労働条件や雇用期間を確認するために書面による契約書を必ず交わしましょう！

たとえ、いかなる逆境、悲運にあおうとも、希望だけは失ってはならぬ。「朝の来ない夜はない」のだから。（吉川英治）

あなたの職場は「ブラック」ですか？

生活を壊す働き方は「働いている」とは言えません！



Check こんな職場はブラックかも???

以下のチェック項目が複数あてはまると、あなたの職場やアルバイト先は「ブラック」かもしれません。

- 求人票の内容と実際の労働条件が違っている
- 労働契約書（労働条件）が書面で渡されていない
- 就業規則がない、あってもなかなか見せてもらえない
- 賃金不払い残業（サービス残業）が当たり前
- 勤務日数や勤務時間を一方的に変えられる
- 過度なノルマがある
- 十分な研修がないまま仕事を任される
- 休憩時間が取れない
- 給料が最低賃金以下
- パワハラやセクハラが日常的
- 「バカヤロー」など、言葉による暴力が行われている
- 賃金が一方的に引き下げられた
- 賃金が毎月決まった日に支払われない
- 自主退社への追い込みや強要が行われている
- 退職させてくれない。「辞めたい」といっても聞いてくれない
- 極端に離職率が高い

複数あてはまったら、なるべく早く相談しましょう。

詳しくは労働局またはお近くの労働基準監督署まで。

問い合わせ先 **P46**

① あなたの職場は「ブラック」ですか？

MEMO



● ひとつのドアが閉まっている時、もっとたくさんのドアが開いているんだよ。

(ボブ・マーリー)

高知で働く“はちきん”が新社会人の みんなに言いたいこと！①

精神的な自立を

学生とか社会人関係なく友達とか親に甘えてしまうところはみんなあるだろうね。経済的にもそうやろうけど何にたいしても精神的に自立せんといかんがやないろうか。甘えがあるから自分の都合のえいように逃げちゅうところはないかえ。時間や約束を守らんことに言い訳をしてないかえ。結局は本人の常識次第やないかね。

アドバイスや叱咤激励を 素直に受け入れてみる

こうすれば効率がいとかやっちゃんかんこととか先輩つちかが培ってきたアドバイスは受け入れんといかん。けんど、それに対して自分の意見も持ってないといかん。腹が立って先輩の言うことに逆恨みしたり、悪口を言ったりして相手にわかってしまったら職場の関係や立場が悪くなるがやないかえ。落ち着いて先輩がなんでその行動をとったのか日頃から観察してみると、だんだん何が良くて何が嫌なのかもわかるがやない。



第2章

働くうえで 知っておくべき いろんなこと

.....
ここでは就職して働き出すときから退職までの間に知っておきたい労働法の知識について紹介します。
.....

すべては練習のなかにある。
(ペレ)

就業規則は必ずチェックしよう！

就業規則を見せてくれない会社は「ブラック企業」かもよ

就業規則とは

賃金、労働時間、職場の規律などについて、労働者の意見を聞いたうえで会社が定めるルールです。内容が合理的であり、労働者に周知されていれば労働者はそれに従う義務があります。



就業規則はきちんと見せてもらおう！

会社内でわからないことや勤務実態に疑問がある場合には、まず就業規則を確認しましょう。もし上司や同僚などに見せて欲しいと頼んでみても就業規則を見せてもらえない、そもそも就業規則自体が会社に無い場合は勤務先が「ブラック企業」の可能性もあります。

2

就業規則は必ず
チェックしよう！

Check

就業規則は必ずチェックしよう！

労働法では「常時10人以上の労働者を使用する事業場」は就業規則を作成して労働基準監督署に届け出なければならないと規定しています。

- ① 就業時間、休日・休暇に関すること、
- ② 賃金に関すること、
- ③ 退職に関すること

についてはどのような就業規則を作る場合でも基本的には記載されていなければなりません。就業規則を見せてもらえればどういった勤務形態の会社なのかわかります。

就業規則はみんなが確認できるように掲示されているから会社で一度は見てください！



● 社会生活は日々これ戦い、日々これ苦難。その時に心が動揺するかしないかは、信念の有無で決まる。(松下幸之助)

労働時間について知っておくべきこと

自分の働いている時間は週何時間かな？



労働時間について

労働時間は、原則**1日8時間、週40時間**までと法律で定められています。休憩については、労働時間が6時間を超える場合は45分以上、8時間を超える場合は1時間以上の休憩を与えなければなりません。また、休日は毎週1日以上か4週間に4日以上を与えることとされています。

1週44時間の特例措置対象事業場の業種①商業②映画・演劇業③保健衛生業（病院、診療所、社会福祉施設、浴場業、その他の保健衛生業）④接客娯楽業

割増賃金とは？

会社が法定労働時間を超えて、労働者に労働をさせた場合や、法定休日に労働をさせた場合は通常の賃金に法で定める割増しした賃金を支払わなければなりません。



2 労働時間について知っておくべきこと



労働の免除について

子育てするための時間を確保できるように3歳に満たない子どもを育てている労働者（日々雇入れられる者などは除く）からの申し出があった場合、使用者は、業務に支障がある場合以外は、原則としてその労働者に対して決められた労働時間を超えて残業などをさせてはならないと定めています。

それってほんとに休憩時間ですか？

人間は仕事を休み無く続けていると疲労が溜まるので健康上の問題や思わぬ事故を引き起こす恐れも出てきます。そこで労働基準法では、**休憩時間**を労働者に与えることが義務付けられています。例えばお昼休憩に来客対応や電話番で残る、接客の待ち時間など使用者の指揮命令に拘束されている時間は労働時間にあたりますので休憩とはいえません。

● 人間の価値は、自分をどう扱うか、他人をどう扱うかによって決まる。

(オブラ・ウィンフリー)

有給休暇の日数を確認しましょう

リフレッシュして仕事も効率アップを目指そう

Word 年次有給休暇とは

- ①その雇入れの日から起算して、6ヶ月間継続勤務していること
 - ②その期間の全労働日に8割以上出勤したこと
(全労働日とは365日から休日を引いた日数のことです。)
- ①と②の両方の条件を満たした労働者に対しては継続または分割した10日の年次有給休暇を与えなければなりません。

有給休暇は
入社半年後から
取れますよ！



2 有給休暇の日数を確認しましょう

Check 有給休暇の日数

【表1】一週間で働く日数が5日以上、または一週間の労働時間が30時間以上の労働者

継続勤務年数	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
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

【表2】一週間で働く日数が4日以下で一週間の労働時間が30時間未満の労働者

週所定労働日数	1年間の所定労働日数	継続勤務日数						
		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
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	6日	8日	9日	10日	11日
2日	73~120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日	48~72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

しっかり働いたら
その分休むことも
大切です



- 時々、機会を見つけて外出しなさい。そして、リラックスしよう。外から帰ってくると、あなたの判断はより確かなものになります。いつも仕事にへばりついていると、あなたは、判断力を失ってしまいます。(レオナルド・ダ・ヴィンチ)

その他の主な休業や休暇について

会社が拒否できない休業や休暇があります



これらの休暇取得を会社は拒否できません。

産前産後休業

出産予定日の6週間前、
多胎妊娠の場合は14週間前～
出産日の8週間後まで

育児休業

子供が生まれた日から一年間

生理休暇

介護休暇

年に最大5日（対象家族2人
以上であれば10日）まで

休業とは

休暇と同じく、労働者に労働する義務がある日に会社がその労働義務を免除する日のことです。

2 その他の
主な休暇について



休業手当

休業手当は休業の理由が使用者側の責任の場合に支払われます。

休業手当の支払いは、**平均賃金の60%以上**です。例えば店舗改装で営業ができないため従業員を休ませる場合などが考えられます。

育児・介護休業の申請者に対する規制について

育児休業は、満1歳に満たない子を養育するために最高1年、特別な事情がある場合は1年6ヶ月。1歳6ヶ月以後も保育園等に入れなかった場合には、会社に申し出ることにより、最長2歳まで再延長できます。介護休業は配偶者・父母・子・配偶者の父母などで、対象家族1人につき、要介護状態に至るごとに3回を上限として、通算して93日まで認められています。

休業期間中は、休業前賃金の67%が雇用保険から支給されます。



産前産後休業について

産前・産後の休業期間については法律上給料支払いの義務がありません。つまり休んでいる間の扱いはそれぞれの会社の判断に任されているのです。ただし健康保険に加入していれば、保険の方から出産手当金を受け取ることができるので、申請すれば休業期間中の収入をある程度補うことができます。

- ステップ・バイ・ステップ。どんなことでも、何かを達成する場合にとるべき方法はただひとつ、
- 一歩ずつ着実に立ち向かうことだ。これ以外に方法はない。（マイケル・ジョーダン）

賃金の支払い5原則とは

働いて得たお金、あなたは何に使う？

賃金とは

賃金、給料、手当、賞与などの名称を問わず、労働の対価として労働者が使用者から受け取るすべてのものです。

Check 賃金支払い5原則とは？

使用者は賃金を、

①通貨で、②直接労働者に、③その全額を、④毎月1回以上、⑤給料日を定めて支払わなければならない



労働者本人の同意を得た場合には、労働者が指定する金融機関の本人名義の預貯金口座への振り込みによって支払うことができます。

また、その場合、賃金の金額が所定の支払日に引き出すことができなければなりません。



他人を介して支払ったり、労働者の代理人等に支払ってしまうと、トラブルが発生する可能性があります。

最低賃金は都道府県によって違うよ！



Check 貰う賃金が最低賃金を下回るのは違法です！

※高知県の最低賃金額について ※2020年10月3日現在 時給792円

詳しくはお近くの労働基準監督署へ。

問い合わせ先は P46

- 最初にお金ほしいと思う。それからだんだん仕事が好きになる。仕事はお金よりもずっと魅力的だ。結局のところ、お金は自立のシンボルでしかない。(ココ・シャネル)



これを機に自分の収入と支出を見直しましょう。

勤怠管理は、他人任せにしない
働いた日や休んだ日は自分でもチェックしましょう

時間外に働いた分に対して手当がつく

各種手当は会社によって異なる

控除前の支給総額

法律で認められているもの

会社と労働者代表で取り決めているもの

支給額から控除額を除いた額が手取りの賃金として支払われる

勤務日数	自 4 月 21 日 至 5 月 20 日	21 日
労働時間	○○ 時間 ○○ 分	
時間外労働	3 時間 00 分	
支給額	基本給	1 5 5 0 0 0
	残業手当	3 5 0 0
	勤務地手当	
	役職手当	
	家族手当	
	住宅手当	
	通勤手当	5 9 0 0
	支給額合計	1 6 4 4 0 0
控除額	健康保険料	7 9 6 8
	厚生年金保険料	1 3 9 7 9
	雇用保険料	8 2 2
	所得税	2 5 5 0
	住民税	
	組合費	
	互助会費	
	控除額合計	2 5 3 1 9
差引支給額	1 3 9 0 8 1	

(事業所名) ○○株式会社

2 賃金の支払い
5 原則とは

きちんと手当は付いているかを確認しましょう。

決められた時間を超えて働いた分や深夜時間（夜22時～翌日朝5時）に働いた分について賃金が支払われているか、「残業手当」「休日出勤手当」「深夜残業手当」欄などをしっかり確認しましょう。

● 貧乏人とは、少ししかものを持っていない人ではなく、無限の欲があり、いくらあっても満足しない人のことだ。（ホセ・ムヒカ）

働くときに入る保険について

パートや派遣でも条件を満たせば加入できます！



社会保険制度とは

私たちは、一人ひとりが自らの責任と努力によって生活を営んでいます。病気やけが、老齢や障害、失業などにより、自分の努力だけでは解決できず、自立した生活を維持できなくなる場合も生じます。

このように個人の責任や努力だけでは対応できないリスクに対して、相互に連帯して支え合い、それでもなお困窮する場合に必要な生活保障を行うのが、社会保険制度の役割です。それぞれ詳しく見ていきましょう。

2

働くときに入る
保険について



社会保険のあれこれ

●仕事でのケガや病気など



【労災保険】 保険料は全額会社負担

仕事や通勤中のケガ、病気、障害、死亡に対し国が給付を行う制度。契約社員、派遣社員、パートタイム労働者、アルバイトを含むすべての労働者が対象。

※受診した医療機関によっては、治療費を一度立て替える必要があります。

詳しくはお近くの労働基準監督署へ

問い合わせ先は P46

●失業した



【雇用保険】 保険料は労働者、会社双方にて負担

労働者が失業した場合などに、生活や雇用の安定、就職の促進のために「失業給付」が支給される保険制度。雇用保険の手続きを会社側がしていない場合は2年間さかのぼって加入できます。また、給料から天引きされていたことが確認できたら、2年を超えて加入できます。詳しくはハローワーク（公共職業安定所）へ

問い合わせ先は P47

●日常生活での健康問題



【健康保険】 保険料は労働者、会社が半々で負担

労働者や家族が病気やケガ、うつ病、出産や死亡などに際し、必要な医療給付や手当金が支給される制度。労働者本人は保険証を出せば病院の窓口で支払う額が治療費の3割となります。

詳しくは全国健康保険協会都道府県支部または、勤め先の健康保険組合へ

問い合わせ先は P47

●高齢になる



【厚生年金保険】 保険料は労働者、会社が半々で負担

労働者が高齢となったり、ケガや病気などで身体に障害が残ったり、遺族が生活に困る場合などに備えた保険です。

詳しくは年金事務所へ

問い合わせ先は P47

※雇用保険、健康保険、厚生年金保険については、就労時間や期間が短く、一定の条件を満たさない場合などは適用の対象となりません。

解決できない問題なんてないさ。

(ジョン・レノン)



社会保険のあれこれ

社会保険制度の一覧

	受けられる給付	事業所の加入基準	適用になる人(被保険者要件)	保険料負担	個人が保管しておくもの・相談窓口
<p>労災保険</p>	<ul style="list-style-type: none"> 療養補償給付 休業補償給付 障害補償給付 遺族補償給付 など 	労働者を一人でも雇っていれば強制適用	全ての労働者 (パート、アルバイトも含む)	事業主が全額負担	保管するものなし 相談窓口 県内各労働基準監督署 P 47 参照
	<ul style="list-style-type: none"> 失業等給付 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 高齢者雇用継続給付 など 		1週に20時間以上働き、更に31日以上働き続ける予定の労働者の方	事業主と労働者がそれぞれ負担する	雇用保険被保険者証 相談窓口 公共職業安定所(ハローワーク) P 47 参照
<p>健康保険</p>	<ul style="list-style-type: none"> 療養の給付 傷病手当金 出産手当金 出産育児一時金 移送費 など 	すべての法人事業所と常時従業員5名以上の個人事業所は強制適用	左記の事業所で常時働く労働者 <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">パート・アルバイトの場合</div>	<div style="border: 1px solid green; padding: 2px;">保険料は給料から差し引かれ、事業主が納付します。</div>	健康保険証 相談窓口 事業所が加入する健康保険協会及び組合 P 47 参照
	<ul style="list-style-type: none"> 老齢厚生年金 障害厚生年金 遺族厚生年金 など 		1カ月の所定労働日数および1週間の所定労働時間がその職場で同種の業務を行う常時働く労働者の4分の3以上である方		年金手帳 相談窓口 年金事務所 P 47 参照

※自営業は、保険の名称や取扱いが異なります。

※事業所の加入基準や被保険者要件には例外もあります。

2 働くときに
入れる
保険について

起ったことをあるがままに受け入れよ。それが不幸な結果を克服する第一歩である。

(ウィリアム・ジェームズ)

退職のマナーについて

部長、折り入ってお話が…



退職するときのマナーを知っていますか？

退職を伝えるタイミング

いきなり退職届を出したり、他の人がいる前で「辞めます」などと切り出すのはマナー違反。まず直属の上司に「折り入ってお話があるのですが」などと時間を取ってもらうようにしましょう。



退職理由は、本当のことを言う？

どうしても会社を辞めたい場合は、「一身上の都合」で通しましょう。家族の介護や病気だとウソをつくことは、マナー違反です。

辞めたいときに辞められない!?

後任の人を探してもらい引継ぎを済ませるには、一定の期間は必要でしょう。それくらいの時間の余裕を持って申し出るのがマナーです。

名刺も備品も置いていく

仕事を去る前に、自分の使っていたパソコンは、必要なデータ以外は消去しましょう。会社から支給されたものは私物ではないので備品や名刺は置いていきましょう。



細かいことまで引継ぎを

どんな小さな事項も、メモにするか1冊のノートにまとめるなどして「引継ぎ書」を作成しましょう。退職が決まったら、後任者にいかにきちんと業務を引き継ぐかが最後の大切な仕事になります。

退職後の連絡先も

業務上、後任者がどうしてもわからないことが出てくるかもしれませんので、退職後の連絡先を関係者に連絡しておきましょう。



もし私が木を切り倒すのに8時間与えられたら、斧を研ぐのに6時間かけるだろう。
(エイブラハム・リンカーン)

退職のルールについて

辞める決断は大きな決断。でも、あなたの決断は法律で最大限尊重されます



退職のあれこれ

労働者が自分の意思で辞めたいと思った時は、自由に退職する事が出来ることになっていきます。理由についても自由で「一身上の都合」ということで十分です。

退職届～退職までの期間

期間の定めのない労働契約の場合、退職届を出してから実際に退職するまでに最低限必要な期間は2週間です。会社がいくら引き止めても、これ以降は労働者を拘束することが出来ません。ただし、就業規則などで「退職する場合は1ヵ月前までに申し出る事」などとなっている場合がありますので、必ず確認してください。

退職届はOK、退職願はNG

退職願は会社に対して、“お願い”をしているに過ぎません。退職する意思が固まっている場合、会社に提出するのは“退職届”にする必要があります。



期間契約の場合は注意が必要です

契約内容によって働く期間が決まっている場合は、始めから一定期間働くことを約束しているわけですから勝手な都合で退職してしまうと会社側に損害賠償（損害を金銭で補償すること。）などを求める権利が発生することもあります。法律上、このような場合に退職するには「やむを得ない理由」が必要です。ただし、1年を超える契約の場合は1年を超えた時点で辞めることができます。



やむを得ない理由とは？

- ①会社（雇用者）が契約上の決まり事を守らなかったとき
- ②労働者やその家族の病気・怪我により働けなくなったとき



● 財産よりも、もっと尊いのは「明るい性格」だ。人間の心も体と同じだ。日陰にいるのではなく、日光の照る場所に移るべきだ。困ったことがあっても、笑いで吹っ飛ばしてしまおう。さあ、日の当たる場所に出ようではないか！（アンドリュー・カーネギー）

自己都合と会社都合の違い

退職後の生活を会社の都合に振り回されないように



会社都合退職と自己都合退職の違いって？

退職には「会社都合退職」と「自己都合退職」の二つがあります。「会社側から退職させられた（会社都合）」と「自発的に会社を退職した（自己都合）」によって、退職後に受給できる失業保険の額、期間などが変わってきます。詳細は下記の表をご覧ください。

会社都合退職って何だろう？

会社側からの一方的な労働契約解除により退職を余儀なくされたケースのことをいいます。



自己都合退職って何だろう？

転職をはじめ、自ら希望して退職するケースのことをいいます。



2 自己都合
会社都合の違い



保障の違いについて

●失業保険支給開始日などの違い

	会社都合の場合	自己都合の場合
最短支給開始日	7日後	3ヶ月7日後
給付制限	なし	あり

●失業保険給付日数の違い

表① 一般の離職者（自己都合や定年退職による退職）

被保険者であった期間	10年未満	10年以上	20年以上
失業給付日数	90日	120日	150日

表② 倒産、解雇等により再就職の準備をする時間的余裕がなく離職を余儀なくされた離職者（特定受給資格者）

被保険者であった期間 離職時年齢	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
30歳未満	90日	90日	120日	180日	—
30歳以上35歳未満	90日	90日	180日	210日	240日

● 人生とは、自分を見つけることではない。自分をつくることである。

（ジョージ・バーナード・ショー）

高知で働く“はちきん”が新社会人の みんなに言いたいこと！②

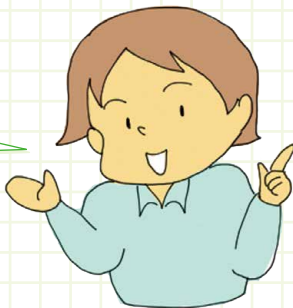
先輩も後輩の意見に耳を傾けてみる

先輩も新人の時に叱られて嫌な経験をしたがやき後輩に一方的に言うんじゃなくて後輩の考えを聞いてお互いが歩み寄るのは大事やないろうか。後輩も先輩から叱られて悪口を言う前に一呼吸落ち着けても納得できんなら先輩に言ってみてもえいがやないろうか。



お金は大切に使いましょう！

お金を稼ぐようになれば、経済的に自立したということになります。自分で稼いだお金は自分で自由に使えますが無限にあるということではありません。将来のことも考えて有効に使いましょう。



お金の使い方

- ① 使い道の予算を決める
収入よりも支出が超えないように
- ② 計画的に貯金をするように心がけましょう
社会人になると想定外の支出があるかもしれません
- ③ サラ金・闇金や友達から安易にお金を借りない
家族関係や人間関係を壊すことがあります。

第3章

働きだして こまったら

.....
ここでは実践的な労働トラブル対
処法を紹介していきます。
.....

- あなたのあらゆる言動を褒める人は信頼するに値しない。間違いを指摘してくれる人こそ信頼できる。（ソクラテス）

会社が辞めさせてくれなかったり、退職を強要されたとき

その「退職」本当に自分の意思？ 一度立ち止まって冷静によく考えよう



辞めたくても会社がなかなか辞めさせないときは…

強い意思で退職を申し出る場合、覚えておくことは次の2つだけです。

- ・労働者から一方的に退職の申し出をすれば会社の許可は必要ない
 - ・退職の申し出から（法的に）2週間が経つと労働契約は終了する
- ※就業規則で退職の申し出について、「退職日の1ヶ月前までに申し出ること」などと定められている場合は、そちらの方が優先される可能性もあります。

会社側が退職届を受理しない場合は、内容証明郵便（P48）を送ると、会社側に退職の意思を示した証明になります。



3

会社が辞めさせてくれなかったり、退職を強要されたとき

Check

退職勧告（かんしよ勧奨）とは？

会社が労働者を辞めさせようとする場合、会社に責任が出る「解雇」ではなく労働者が自ら退職を選択したことにする違法な「退職勧告（退職勧奨）」が行われることがあります。この退職勧告を受けた際にまず押さえておかなければならないのは「**労働者の側に応じる義務はない**」ということです。退職勧告はほぼ口頭のやりとりを密室で行います。自分の身を守るためにもその時の様子を録音、やりとりの詳細なメモを作るなど「いつ、どこで、どのように違法な退職勧告を受けたのか」を立証出来るようにしておくことが必要です。

退職勧告を受けて退職届を出す前に…

退職をするかどうかは生活に大きな影響を与える判断なので、会社から早急な決断を迫られたとしても「**家族や専門家に相談をする**」といて、**その場で返事をしない**で一度持ち帰ってから、その後の対応を決めるようにしましょう。

じっくり考えろ。しかし、行動する時が来たなら、考えるのをやめて、進め。

（ナポレオン・ボナパルト）

自分がもし解雇されたら

解雇のお約束、使用者は簡単に「クビ」とは言えません

解雇とは

会社が労働者を解雇するには「客観的に合理的な理由」と「社会通念上の相当性」が必要になります。つまり第三者から客観的にみても解雇せざるを得ない理由が必要です。



解雇の客観的・合理的な理由となりうる場合

- ① 整理解雇の場合（下記4つの要件）
- ② 勤務態度や勤務状況の著しい不良
- ③ けがや病気、障害による労働能力の欠如
- ④ 当初期待した労働能力が無く、著しく欠如している場合
- ⑤ 重要な経歴の詐称

どれどれ…
解雇の客観的・
合理的な理由とは？



整理解雇の4つの要件とは…

- ① 人員削減の必要性
- ② 解雇回避措置の相当性
- ③ 人選の合理性
- ④ 手続の相当性

を総合的に判断することが主流となっています。

解雇が禁止される主な場合

労働基準法	・ 業務上災害のため療養中の期間とその後30日間の解雇 ・ 産前産後の休業期間とその後の30日間の解雇 ・ 労働基準監督署に申告したことを理由とする解雇
労働組合法	・ 労働組合の組合員であることなどを理由とする解雇
男女雇用機会均等法	・ 労働者の性別を理由とする解雇 ・ 女性労働者が結婚、妊娠、出産、産前産後休業したことなどを理由とする解雇
育児・介護休業法	・ 労働者が育児や介護休業を申し出たこと、または育児や介護休業をしたことなどを理由とする解雇

※たとえ解雇が有効であっても、解雇を行う場合、30日以上前の予告か、30日以上上の平均賃金を支払う必要があります。詳しくはお近くの労働基準監督署まで。

問い合わせ先は **P 46**

● 人生はいいことも悪いことも連れ立ってやってきます。不幸が続けば不安になり、気が弱くなるのです。
● でも、そこで運命に負けず勇気を出して、不運や不幸に立ち向かってほしいのです。（瀬戸内寂聴）

3
自分がもし
解雇されたら

職場でハラスメントを受けたら「一人で悩まずに相談を」

あまりに悪質な場合は企業名が公表されますよ！

Check 職場のハラスメント

パワーハラスメント(パワハラ)とは？

職場での地位などを利用した嫌がらせをいいます。

【主な事例】

- お前は給料泥棒だ。などと暴言を吐かれる
- 大勢の前で大声で怒鳴られ叱責される
- 絶対に一人では不可能な仕事を押し付けられる
- 挨拶をしても無視される
など



モラルハラスメント(モラハラ)とは？

パワハラとよく似ていますが、言葉や態度で精神的に傷つけたり、不安にさせて相手を支配することをいいます。

セクシュアルハラスメント(セクハラ)とは？

言葉によるものや、写真などをみせる、身体にさわる、更には性暴力におよぶものまで、様々なものが含まれます。

【主な事例】

- 肩やひざに手を置いたり、肩を揉んだりする
- 抱きつく
- 性的なジョークをいう
- 結婚や子供はまだかという
など

最近では、男性だけでなく女性も加害者になることがありますので、気をつけましょう！

マタニティハラスメント(マタハラ)とは？

女性が妊娠・出産を理由に勤務先に解雇・雇止めをされることや、妊娠・出産にあたって不利益な扱いを職場で受ける精神的・肉体的なハラスメントのことです。



ハラスメントによる被害を受けていると感じたら

一人で悩みを抱え込まないで、まず相談しましょう！
詳しくは高知労働局雇用環境均等室まで。

問い合わせ先は P46

一番いけないのは、自分なんかダメだと思い込むことだよ。
(のび太)

労働条件が急に変わっちゃったら

不利な状況はみんなで団結すれば何かが変わるかも



労働条件の一方的な不利益変更は認められません！

会社の一方的な都合で労働者が不利になる労働条件にするのは原則認められません。例えば会社側が一方的に労働時間などを変えること、給料の額や算定・手当などの仕組みの変更や撤廃することは基本的に労働者の同意が必要です。こうした労働条件の変更は労働組合や労働者の代表者との協議を経て合意することで可能になります。ただし、労働条件変更に関する就業規則の変更が労働者に周知され、内容が合法的で社会的に見て妥当なものであれば従う必要がありますので、就業規則や社内規定を確認しましょう。



こんな変更はありませんか？

- 日勤で勤めていたのに交代制の24時間勤務を命じられた
 - 同じ仕事を、より少人数で行なうように命令された
 - 終業時間が1時間遅くなった
 - 交通費や各種手当などの額を減らされた
 - 給料の額が少なくなった
- など

3 労働条件が急に変わっちゃったら

労働条件の変更を簡単に承諾しないこと！

承諾を求められた時に、安易な返事をする会社側に「同意した」と見なされてしまう場合があるので気をつけましょう。給料、労働時間、仕事の内容など、労働者が会社と合意した契約内容と実際に働いてみたら条件が違っていた場合、会社側に労働契約通りの待遇にすることを要求できます。「納得いかない！」場合は出来るだけ大人数で会社側と交渉しましょう。その際、労働組合（P34）を結成しても良いでしょう。詳しくはお近くの労働基準監督署まで。

問い合わせ先は P46

- 性に合わない人たちとつきあってこそ、うまくやって行くために自制しなければならないし、それを通して、われわれの心の中にあるいろいろ違った側面が刺激されて、発展し完成するのであって、やがて、誰とぶつかってもびくともしないようになるわけだ。（ゲーテ）

労働組合、ユニオンの役割

同僚と団結して会社を良くすることはみんなができること

労働組合とは

労働者が団結して職場の待遇や職場環境の改善に取り組む職場内の組織です。労働組合の結成や加入する権利は憲法で平等な権利（みんなが交渉目標に一致団結する権利、みんなが交渉する権利、みんなが行動する権利）として定められています。労働法はこの3つの権利を具体的に保障するために労働組合を結成して会社側と交渉できるようにしています。

労働組合の由来について 《酒場で産声をあげた労働組合》

産業革命当時のイギリスでは貧富の格差が大きくなり、労働者は過酷な労働時間と劣悪な待遇で衰弱しきって死ぬ人も多く、まだ幼い子どもですら働かされていました。待遇改善を一人で要求してもクビになるか状況はますますひどくなるばかり。自分たちの生活や命をかけてでも一致団結して行動することを考えた労働者たちは仕事帰りによく仲間と集まる酒場を事務所にして議会や経営者に待遇改善の要求（労働運動）をしました。これが「労働組合」の原点です。時代を経て現在は経営者側と労働者側が話し合うことで待遇改善をしていく穏やかなものへと変化していきました。

仲間と酒を酌み交わし、議論して運動を起こすというスタイルは「おきゃく文化」のある高知の自由民権運動の成り立ちとよく似ていますね。



知ってましたか？

職場に労働組合なんてない！そんなあなたに朗報です。

働いている会社に労働組合が無い、あってもパートだから入れない場合は個人で加盟できる「ユニオン」という労働組合があります。会社に労働組合は無くてもユニオンに入れば労使交渉ができますし、会社側は交渉に誠実に応じる義務があります。詳しくは連合高知まで。

問い合わせ先 P46

君が笑えば、世界は君とともに笑う。君が泣けば、君は一人きりで泣くのだ。

(エラ・ウィーラー・ウィルコックス)

まだ貰ってない給料がある場合どうすれば？

あなたの働いてきた証を取り返しましょう

貰えるはずの給料が無いことは生活設計で大きなダメージとなります。
そんなとき、貰えるはずの給料を諦めないといけないのでしょうか。

いいえ！そんなことはありません。

以下で紹介する方法で給料を回収することができます。

自分の給料をまだあきらめないで！

① 会社からまだ貰ってない残業代があるときは…

未払いの給料の存在をきちんと証明すれば裁判をせずに、民法の規定で本来支払われるべき給料を会社から回収できますので、自分でもきちんと記録をつけましょう。辞めたときにもらっていない「残業代」を簡単に証明する方法として「残業証拠レコーダー」という無料アプリがあります。スマホにアプリをインストールすれば位置情報から残業時間を算出してくれます。このアプリは自分で書き換えができないため法的な信用性が高いものです。詳しくはお近くの法テラスまで。

問い合わせ先は P46

② 会社が倒産したことで給料を貰い損ねたら…

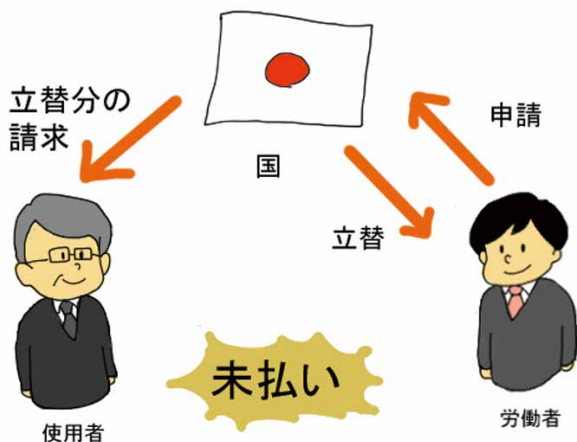
倒産すると時間が経つにつれて給料の回収は難しくなります。そのような場合、法律に詳しくない人でも手軽に使える制度として「未払い賃金立て替え払い制度」があります。未払いの給料や退職金がある場合は申請をすれば一定の条件に基づいて国が立て替えてくれます。

詳しくはお近くの労働基準監督署まで。

問い合わせ先は P46

給料の回収には 時効があります！

労働法では支払日から計算して給料は2年間、退職金は5年間で時効となり、うっかりすると給料や退職金が請求できなくなります。



3
まだ貰ってない給料がある場合どうすれば？

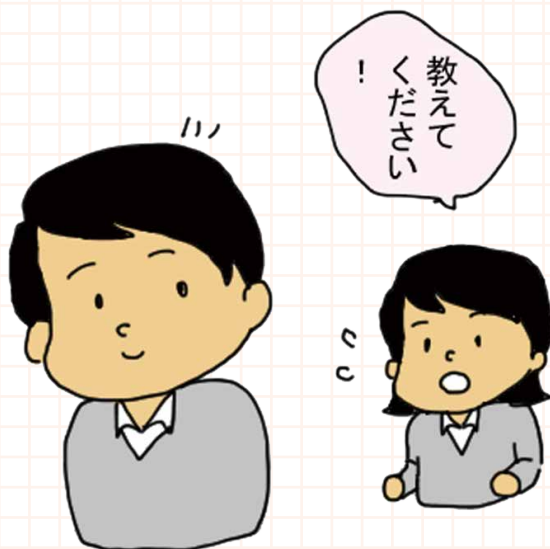
人生あまり難しく考えなさんな。暗かったら窓を開けろ、光がさしてくる。

(中村天風)

高知で働く“はちきん”が新社会人の みんなに言いたいこと！③

積極的に動く

仕事の上では指示待ちの姿勢ではなくて自分から進んで仕事を教えてもらうようにせんと先輩は教えてくれん。失敗してもいいから見て聞いて行動するのが大事。人によって教え方が違う先輩もおるから戸惑うろうけど自分の得意不得意もある中でどういう風にしたら覚えれるか、要領よく作業ができるかを考えてみたら。苦手でも一度は挑戦してみる、わからんことは先輩にきちんと相談する。それがとんでもない失敗を避けるにはえい方法やき。



第4章

こんなとき どうすればいいの？

.....

ここでは日常生活で学生がトラブルになりやすいことを紹介しています。事例以外でもトラブルになったときは第5章に掲載してある相談窓口にお問い合わせください。

.....

● ● ●
逆境のなかで咲く花は、どの花よりも貴重で美しい。
(ウォルト・ディズニー)

要らない商品を無理やり買わされたら

悪質商法「甘くておいしい話など存在しない！」

悪質商法とは

1. 取引上のウソやゴマカシが「詐欺」に近いもの
2. 消費者保護のルールに反して組織的に違法な取引や勧誘を繰り返し行う
3. 消費者の意思や判断が不安定な状態で契約をさせる

Check 悪質商法の例

◆ マルチ商法

始めに商品やサービスを契約し、次は自分が買い手を探し、買い手が増えるごとにレポートが入ってくるというもの。最近はネットワークシステムなどと言い換えている。

◆ アポイントメントセールス

電話やハガキで「あなたが特別に選ばれました」など販売目的を隠して営業所などに誘い出し、執拗に勧誘して強引に契約させるもの。

この他にも、

◆ キャッチセールス ◆ 点検商法 ◆ 靈感商法
などがあります。



契約に「納得できない」「こまった」と思ったら

まずクーリング・オフ制度を利用しましょう！

- ① 一方的に消費者が契約をやめることができます
- ② 原則として契約書を受け取ってから8日間以内ですが、業者が虚偽の説明をした場合などは延長されます
- ③ クーリング・オフに明確な理由は求められません
- ④ 業者の作成した書面が自分で作成した書面を業者に送るだけですので金銭的負担はありません

自ら店に向いて購入した場合などクーリング・オフ制度が使えない事例もあります。

知って
ましたか？

クーリングオフ期間が過ぎても解決する方法があります

例えば、業者が消費者にわざと不利な内容を説明せず商品やサービスについて消費者が「誤認した」場合や契約するまで足止め状態にして消費者を「困らせた」場合、**消費者契約法**によって業者に内容証明郵便（P48）を送れば契約を法的に取り消すことができます。まずはお近くの消費生活相談センターに相談してください。

問い合わせ先 P47

● ねぇ君、勇気というやつは、生き物なんだ。一つの組織体なんだ。だから鉄砲の手入れをするの
● と同じ理由で、勇気も手入れをしなくてはならないんだ。（アンドレ・マルロー）

怪しいサイトをクリックする前に

そのクリック！ちょっと待って!!!

ワンクリック詐欺とは？

Webサイトやメールに記載されたURLを一度クリックしただけで一方的にサービスへの契約成立を宣言されて多額の料金支払いを求められるもの。

Check 手口とは？

- ① 興味を引きそうなメールやWebサイトを使って利用者をおびき寄せる
- ② 契約手続きが完了しているかのように見せかけて法外な利用料を請求する
- ③ 期限内に支払わない場合は延滞料の加算や法的措置を講ずるといった内容で脅す

お金を払えばもう戻ってきませんよ！

- ① 不用意にWebサイトやメールをクリックせず、文面をきちんと読む
- ② 契約は成立していないから絶対にお金を払わない
- ③ できるだけ知人以外からはメールを受け取らない
- ④ 脅し文句が書かれていても無視すればそのうち請求は止みます



4 怪しいサイトを
クリックする前に

ワンクリック詐欺で困ったら…

まずはお近くの消費生活相談センターに相談してください。

問い合わせ先は P47

● 今すべきことは、ホウキをつかんで、不安という猛獣を追い払うこと。

(ゾラ・ニール・ハーストン)

奨学金の返済にこまったら

大丈夫！返済の猶予ができます

奨学金の返済が困難になった

就職しても収入が低くて払えなかったり、病気や失業などで返したくても返せなくなって、経済的にも精神的にも追い詰められてしまったときどうしよう…



Check

滞納しないためには

返還の猶予・減額・免除制度を利用しましょう。

- 1) **猶予**：災害、傷病、経済困難、失業などの理由で返還が困難であるため、一定期間返還を待ってほしい場合に願い出る制度で、適用期間は通算10年（120ヶ月）が限度となっています
- 2) **減額**：災害、傷病、その他経済的理由により奨学金の返還が困難な方の中で、当初約束した割賦金を減額すれば返還可能である方を対象としています。毎月の返還額を減額するため、無理なく返還を続けることができます。適用期間は12ヶ月（6ヶ月の割賦金を12ヶ月で返還）で最長10年（120ヶ月）まで延長可能です。
- 3) **免除**：精神もしくは身体の障害により労働能力を喪失、または労働能力に高度の制限を有し、返還ができなくなったとき



奨学金問題で困ったら…

まずは、一般社団法人高知県労働者福祉協議会まで問い合わせを！

問い合わせ先は P46

- もし財布の中身を頭につぎこんだら、誰も盗むことはできない。知識への投資がいつの世でも最も
- 高の利子を生む。（ベンジャミン・フランクリン）

もしもDVを知ったり、被害に遭ったときは

「みんなが見てないことを良い事に相手の弱さにつけこむことも「暴力」です

DVとは

夫婦、恋人、婚約者、元恋人、元夫婦などの親密な関係で、主に男性から女性に対して行使される暴力を指します。また最近では、「逆DV」と呼ばれることのある、男性を被害者とする事例も少なくありません。

Check

DVの暴力の分類

身体的暴力

平手打ち、殴る、蹴る

精神的暴力

人格をおとしめる言動
・差別的言動

物を通じての暴力

相手の大切な物を捨てる・壊す

子供を利用した暴力

子供に暴力をふるう様を見せる

性的暴力

苦痛な方法での性行為

社会的暴力

友人との付き合いの禁止・買い物の制限

経済的暴力

生活費を入れない・働くことの妨害



DVに遭ったとき、かならず集めるべき証拠とは？

1. 病院に行ったらかならず診断書をもらう
2. ケガをさせられたらかならず写真を撮る（家具や物が壊れた場合も）
3. 怒鳴られたり、脅迫されたら会話を録音する
4. なにかが起きた日は、ささいなことでも日記帳かノートに書き残す
5. 家族や友人、知人にも被害がおよんだら、なにがあったかを書面に書き記す



4 もしもDVを知ったり、被害に遭ったときは

被害者にすれば、暴力や嫌がらせの証拠なんて見るのもイヤなものです。ですが、不快だからといって捨ててしまわず、貴重な証拠として、すべて残しておくのが得策です。

DVを知ったり、被害に遭ったときは、

〈女性〉高知県女性相談支援センター

〈男性〉こうち男女共同参画センター「ソーレ」

に相談してください。

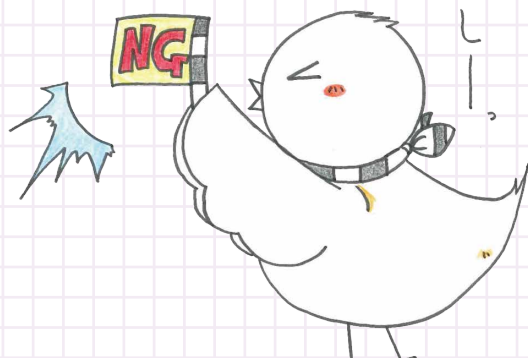
問い合わせ先は P47

- 人はいつだって何かを失っているのよ。それでも私たちは生き続けなければならない、そうでしょう？（マリリン・モンロー）

高知で働く“はちきん”が新社会人のみんなに言いたいこと！④

出来ないことは最初から約束しない

積極的に仕事を貰うのは経験になってえい。けど、締め切りは守れん、頼まれた仕事もできてないような状況になったら周りに迷惑をかけるき、そこは気をつけちょきよ。



いろんなことに感謝する

日々の暮らしの中で感謝の気持ちを忘れない、あとはいかにいい先輩に巡り合って成長するかよね。

第5章

辛くなっちゃたとき

ここでは労働に関するトラブルの解決方法を紹介しています。トラブル解決には法律だけじゃなくて誰かに相談することも一つの方法です。

自分に打ち勝つことが、最も偉大な勝利である。
(プラトン)

心と体を守るのに大切なこと

「仕事ができるのは健康だからこそ

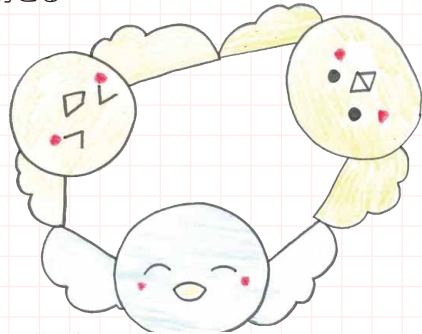
一人ひとりの労働者が、「自分の健康と安全は自分で守る」という考え方を理解し、ストレスに対処する知識や技法を身につけ、日常生活の中でそれを積極的に実施できるようにしましょう。

Check

ストレスと上手につきあうポイント

- ① リラクゼーション法を身につける
- ② 規則正しい生活を心がけ、睡眠を充分とる
- ③ 親しい人たちと交流する時間を持つ
- ④ 緊張を細切れにする
- ⑤ できるだけ落ち着ける環境を
- ⑥ 仕事に関係ない趣味を持つ
- ⑦ 自然を親しむ機会を多く持つ
- ⑧ 適度に運動をする
- ⑨ 日常生活に「笑い」をうまく取り入れる
- ⑩ ストレス解消をタバコやお酒に頼らない

(厚生労働省 中央労働災害防止協会より抜粋)



知って
ましたか？

利用できる制度は全て利用しましょう。

うつ病などになって会社に行けなくなって収入がない場合は、健康保険の傷病手当金などの給付制度を利用しましょう。

また、我慢して現在の会社で勤務しながらスキルアップを図って転職を目指すなら、資格取得にかかる費用を補助してくれる教育訓練給付制度を利用しましょう。詳しくはお近くの公共職業安定所（ハローワーク）まで。

問い合わせ先は P47

5

心と体を守るのに
大切なこと

- さあ顔を上げて！君は失敗するために生まれてきたんじゃない、成功するために生まれてきたんだ。嬉々とした自信を持って前に進め。(ジョージ・エリオット)

お手軽なあっせん制度の解説

カネや時間の掛かる裁判をする前に話し合いをしてみては？

あっせん制度とは

労働者と使用者の間の職場でのトラブルについて、あっせん員が当事者の間に入って公平中立の立場で双方の主張を整理して助言等を行い、トラブル解決をお手伝いする制度です。

Check あっせん制度のメリット

- ① 結論が出るまでの時間が裁判と比べると早く、利用するのも無料です
 - ② 相手方と直接話し合うことがないのでプライバシーは保護されます
- ※あっせんは強制参加ではありませんので、一方の当事者が参加を拒否したり、参加したとしても、あっせん案の受け入れを拒否したりすると、不調となり打ち切りとなります。



Point トラブルの解決は「譲歩する」ことがポイントです！

あっせんの場でトラブルを解決するには、あっせん員のアドバイスなどを踏まえて、申請者も相手方も「お互いどこまで譲歩できるか」が大きなポイントになります。詳しくは高知県労働委員会まで。



問い合わせ先は P46

困っちゃうことは、何でもいっぺん相談してみよう！

**職場のお悩み
ご相談ください!!**
相談無料・秘密厳守

ほいたら、みんなあで、

いっしょに考えるきねえ！

使用者相談例 配置転換・出向の拒否、労働条件の円満な話し合い

労働者相談例 パワハラ、賃金未払い、賃下げ、サービス残業、解雇

- 自分に思いやりが足りない人ほど相手に思いやりを求める。自分の言葉が相手を傷つけていないか、まず反省してみる事。(美輪明宏)

あれってなんだっけのときに読むページ

初めの一步を踏み出そう。きっと良いアドバイスが得られるよ

- ・労働に関する相談
- ・女性、男性のお悩み相談
- ・仕事の紹介、仕事探しの相談
- ・社会保険の相談
- ・消費生活相談



※個人情報が入部に漏れることはありまないので安心して電話してください

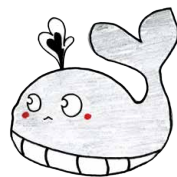
相談内容	問い合わせ先	電話番号
労働相談 労働に関する総合的な相談	高知労働局 総合労働相談コーナー	088-885-6027
	高知労働基準監督署	088-885-6010
	安芸労働基準監督署	0887-35-2128
	須崎労働基準監督署	0889-42-1866
	四万十労働基準監督署	0880-35-3148
	高知県労働委員会	088-821-4645
労働時間、休日、休暇などの労働条件、 解雇、賃金不払いなどに関する相談	高知労働局 監督課	088-885-6022
	上記の所轄労働基準監督署までお問い合わせください。	
職場での男女均等処遇、セクハラ、 母性健康管理、育児・介護休業、 パート労働の相談	高知労働局 雇用環境均等室	088-885-6041
非正規労働に関する相談	非正規労働センター（連合高知内）	0120-154-052
生活全般、奨学金に関する相談	くらしの相談センター（高知県労福協内）	0120-629-154
法律相談	法テラス高知法律事務所	050-3383-5577
	法テラス安芸法律事務所	050-3383-0029
	法テラス須崎法律事務所	050-3383-5579
	法テラス中村法律事務所	050-3383-0467
女性の悩み相談（DVなど）	高知県女性相談支援センター	088-833-0783
女性の為の一般相談（家庭や職場問題など）	こうち男女共同参画センター「ソーレ」	088-873-9555
男性の為の一般相談（悩みや不安、しほなど）	こうち男女共同参画センター「ソーレ」	088-873-9100
悩み相談（自殺予防）	高知いのちの電話	088-824-6300
こころとからだの健康に 関する相談	安芸福祉保健所 健康障害課	0887-34-3177
	中央東福祉保健所 健康障害課	0887-53-3173
	中央西福祉保健所 健康障害課	0889-22-1249
	須崎福祉保健所 健康障害課	0889-42-1875
	幡多福祉保健所 健康障害課	0880-35-5124
	高知市保健所 健康増進課	088-803-8005

恋は決闘です。もし右を見たり左を見たりしていたら敗北です。
（ロマン・ロラン）

5 あれってなんだっけのときに読むページ

(高知県内の無料相談窓口)

相談内容		問い合わせ先		電話番号			
職業紹介・雇用(失業)保険		高知公共職業安定所		088-878-5320			
		高知公共職業安定所香美出張所		0887-53-4171			
		安芸公共職業安定所		0887-34-2111			
		いの公共職業安定所		088-893-1225			
		須崎公共職業安定所		0889-42-2566			
		四万十公共職業安定所		0880-34-1155			
若者の就職、職業相談		ジョブセンターはりまや		088-884-8105			
		ハローワーク高知若者相談コーナー		088-802-2076			
		ジョブカフェこうち		088-802-2025			
		ジョブカフェこうち・幡多サテライト		0880-34-6860			
		こうち若者サポートステーション		088-844-3411			
厚生年金		高知西年金事務所		088-875-1717			
		高知東年金事務所		088-831-4430			
		南国年金事務所		088-864-1111			
		幡多年金事務所		0880-34-1616			
健康保険		全国健康保険協会高知支部		088-820-6010			
労災保険		高知労働基準監督署ほか県内各労働基準監督署		088-885-6010			
消費生活相談		高知県消費生活センター		088-824-0999			
		高知市消費生活センター 市民生活課		088-823-9355			
		南国市消費生活センター		088-880-6205			
		土佐市消費生活センター 産業経済課		088-852-7679			
		幡多広域消費生活センター		0880-34-6301			
		お近くの相談窓口がわからない場合は、消費者ホットラインをご利用ください。身近な相談窓口へ案内されます。		0570-064-370			
高知大学	学生何でも相談 こころの相談室	朝倉	088-888-8010 088-844-8158	岡豊	088-880-2529 088-880-2581	物部	088-864-5116 088-864-5121
	工科大学	就職・学生支援課 健康相談室	永国寺	088-821-7201 088-821-7116	香美		
県立大学		就職・学務支援課 専門職の健康相談		池	088-847-8577 088-847-8743	永国寺	088-821-7104 088-873-2153
	学園短大	学生支援課	088-840-1664、088-840-1668				
学生相談・保健室		088-840-1121					



5 高知県内の
無料相談窓口

「人が天から心を授かっているのは、人を愛するためである。」
(ボワロー)

内容証明郵便について

内容証明郵便の文書を見ておこう

内容証明郵便とは

意思を相手に表明（例、クーリング・オフをします！など）をしたり、請求をする（例、貸したお金を返して！など）公式な文書として様々な場面で使われています。相手に送ったことが郵便局に証拠として残る文書ですから「言った」「言わない」を法的に証明することができますので、クーリング・オフや会社が退職させてくれない場合などに使える有効な手段です。

以下の文書スタイルに従えば自分でも作成できますが、作成が不安な方は専門家に依頼することもできます。

詳しくは法テラスまで。 **問い合わせ先は P46**



内容証明郵便の文書（例、クーリング・オフの文面）

契約解除について内容証明郵便を送る場合の記載例

	後	、	し	え	（	律	ス								
	、	貴	た	る	代	〇	マ	平	販	住					
	早	社	き	）	金	〇	ン	成	売	所					
	急	が	〇	ま	の	第	〇	〇	会						
平	〇	私	〇	し	一	九	〇	〇	社						
成	〇	に	〇	て	部	条	〇	〇	代						
〇	〇	お	〇	は	を	の	〇	〇	表						
〇	〇	引	〇	、	支	規	〇	〇	取						
年	〇	き	〇	、	払	定	〇	〇	締						契
〇	〇	渡	〇	当	っ	に	〇	〇	役						約
〇	〇	し	〇	該	た	基	〇	〇	股						解
月	〇	だ	〇	契	場	づ	〇	〇							除
〇	〇	さ	〇	約	合	き	〇	〇							通
〇	〇	い	〇	に	の	解	〇	〇							知
日		は	〇	際	の	除	〇	〇							
		、	〇	す	み	し	〇	〇							
		支	〇	て	、	ま	〇	〇							
		払	〇	支	以	す	〇	〇							
		金	〇	払	下	。	〇	〇							
		返	〇	も	を	。	〇	〇							
		還	〇	い	加	引	〇	〇							
			〇	ま		に	〇	〇							
			〇			関	〇	〇							
			〇			する	〇	〇							
			〇			法	〇	〇							

内容文書3通（2通はコピー可）作成し、集配を行っている郵便局へ出します。
 字数・行数が定められています（1行20字以内、1枚26行以内）ので、文房具店で市販されている「内容証明郵便使用紙」を使用すると便利です。
 クレジット契約を結んで商品などを購入した場合は、クレジット会社と販売会社と同様の通知を送ります。

飾り過ぎも嫌だけど、平凡でもありたくない。
 （エマ・ワトソン）

高知で働く“はちきん”が新社会人の みんなに言いたいこと！⑤

最後に

いろいろ言わせてもろうたけど最後にみんなあに言いたいことがあるがよ。この先うまくいかんことは出てくるろうし、もううんざりと思うこともあるけど自分が信じて思い続けよったら自分の夢はかならずかなうきね。人の意見を参考にしながら挫折しないようにあせらずゆっくりマイペースで人生進んでいけばいいんじゃない。もうインタビューはえいろうか。あたしはこれからおきゃくやき2軒、3軒行くきね。じゃあね！



MEMO



• 私がこれまで思い悩んだことのうち、そのほとんどは取り越し苦労だった。
• (マーク・トゥエイン)

編集後記

心が折れそうなどときにはあなたの支えになってくれる人や好きなモノを思い浮かべてみてください。「努力・根気・ヤル気」を少しわきに置いて頑張った自分をおもいきりほめて、ご褒美をあげてください。この先たくさん困難が待っているでしょうがそれに押しつぶされずに進める道や回避する道はちゃんと用意されています。うまくいかないときはその方法は違うよと教えてくれているサインかもしれませんよ。だからこそ別の方法を考えるために適度に力を抜いてみませんか。大丈夫。頑張っているあなたがたまに力を抜いても自分が思ったより人は全然気にしていません。ほかの人も自分のことで精一杯なのかもしれません。いつも遠慮ばかりしているなら人に甘えてみたら意外と心地よくても心もなんだか楽になってばかばかになりますよ。

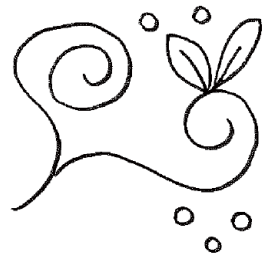
このハンドブックがあなたのチカラになりますように。

編集 働く人のためのハンドブック制作委員会

初版発行協力者

企画 岩崎 和雄（初版発行当時、高知大学 4 回生）（高知県出身）
イラスト作成 西山しおり（初版発行当時、高知大学 4 回生）（高知県出身）
高木ふみ華（初版発行当時、高知大学 3 回生）（香川県出身）

資料提供 高知労働局
高知県労働委員会事務局
日本労働組合総連合会高知県連合会



働くときに知っちょきたいこと
こんなこと、知っちょうかえ？

発行 2016年12月初版
2020年10月改訂版

発行者 一般社団法人高知県労働者福祉協議会
〒780-0870 高知市本町 4 丁目 1 番32号 こうち勤労センター 5 階
TEL 088-824-3583 FAX 088-875-4887
URL <http://www.roufuku.com>
e-mail kochirf@shirt.ocn.ne.jp

 **働くあなたのお役に立ちます!!**

一般社団法人 高知県労働者福祉協議会（略称 高知県労福協）は、「連帯・協同でつくる安心・共生の福祉社会の実現」をスローガンに、労働者福祉運動としてさまざまな事業や取り組みを行っています。また、活動の中では、労福協を構成する協同組織の福祉事業団体や労働団体との協同活動だけでなく、地域で運動を進めるNPOなどの各団体・専門家とも連携を進めています。

