

6. 働き始めてから

(1) 労働時間と賃金について

労働時間は、あらかじめ、働く人と会社との約束（労働契約）で決められます。そして、契約で決まった労働時間を超えて働いた（残業）のであれば、原則として、会社は実際に働かせた分の賃金をきちんと支払わなければなりません。

労働時間は週40時間まで、1日8時間までが原則です。これを法定労働時間といいます。法定労働時間を超えた残業を命じることができるのは、会社が労働者の代表と36協定といわれる協定を結んでいる場合です（労働基準法第36条で決まっているため、通常「36協定」といわれています）。法定労働時間を超えた場合には、原則として会社は割増賃金を支払わなければなりません。

協定がある場合でも、残業時間の上限は、原則月45時間、年360時間、例外でも1年720時間以内、1月100時間未満、複数月平均80時間以内であり、上限を超えた場合は会社に罰則が科されます。

また、都道府県ごとに、労働者を雇うときの最低賃金が決まっています、それを下回る時給の取り決めは違法となります（東京都の最低賃金は令和7年10月3日から1,226円です）。

(2) 休憩時間・休暇・休日について

会社は、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1時間の休憩時間を与えなければなりません。したがって、この休憩時間を与えないことは違法です。昼休み中の電話に備えて電話番号などの役割を与えられていたら、昼休みをとったことにはならないので、別途休憩時間を申し出ましょう。

また、会社は、1週間に少なくとも1日、あるいは4週間を通じて4日以上の日を休ませなければなりません。

さらに、アルバイトであっても、6か月継続して働き、労働契約で決められた労働日の8割以上出勤していれば、年次有給休暇（給料がもらえる休み）を取得することができます。

ハラスメントにあったら

パワハラやセクハラなど職場のいじめ・いやがらせは、ひとの人格を傷つける許されない行為です。顧客や取引先からの嫌がらせ（カスハラ）、就職活動中の嫌がらせ（オウハラ・就活セクハラ）等も、ハラスメントに含まれます。もし、ハラスメントをうけたと感じたら、その日時や場所、内容などの記録をとりましょう。その上で労働相談情報センター（裏表紙）に相談してください。

(3) 社会保険

社会保険とは、事前に保険料を支払い、もしものときに保障を得る仕組みです。日本の社会保険制度では、労災保険、雇用保険、健康保険、厚生年金保険等があります。

労 災 保 険	仕事や通勤時にけがをしたり病気になったりしたとき、治療費や休んだ日の賃金補償を受けることができます。アルバイト・パートにも適用されます。不明な点がある場合は、労働基準監督署（巻末の相談窓口連絡先一覧参照）に連絡しましょう。
雇 用 保 険	労働者が失業した場合などに手当が支給されます。他に、育児や介護のための給付や、職業訓練を受ける際の給付などがあります。詳しくはハローワーク（巻末の相談窓口連絡先一覧参照）にお問い合わせください。
健 康 保 険	労働者やその家族がけがや病気をしたときに医療費が支給されます。労働者がけがや病気で会社を休んでいるときや、出産・死亡時などにも手当金が支給されます。
厚 生 年 金 保 険	労働者が高齢になったとき、障害を負ったり亡くなったりしたときに給付を受けられる制度です。

(4) 出産時・育児・介護の制度

●産前産後休業

女性は会社に申し出れば、出産予定日の6週間前から休業を取ることができます。また、産後8週間の産後休業の取得が保障されています。

●育児に関して

一定の例外を除けば、働く期間が決まっている労働者も育児休業を取得できます。期間は、原則として子どもが1歳になるまでとなります。（保育所に入れない等の場合には延長できます。）また、子の看護等休暇として、小学校3年生修了までの子を養育している場合に、子1人であれば年5日、子2人以上であれば年10日取得できます。また、3歳未満の子どもを育てているときには、短時間勤務制度等が利用できます。

●介護に関して

介護休業は、対象家族1人につき3回まで、通算して93日まで取得できます。介護休暇に関しては、要介護状態の家族が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日取得できます。