

# 働く若者サポートガイド

知っておこう！ 社会人としてのルールやマナー

社会人として身につけておきたいルールやマナー、役立つ情報などを解説

その1は、**働くことの意味**

その2は、**社会の一員として働く上での基礎知識**

特に、労働に関する法律のあらまし、働く人や家族の生活の安定を図る上での社会保険制度などについて整理

その3は、**社会人としての心構え**

税金や、将来社会生活上において困った時に役立つ情報を整理



# なぜ「働く」のだろう



## 経済的な自立のために

自立した生活するためには衣食住の備えが必要。  
快適な生活を送るためには、働いて収入＝お金を得る必要がある。

## 自己実現と成長のために

知識・技能や人間的な魅力を「働く」ことで発揮。  
仕事を通して自身の能力をさらにレベルアップさせ、成長していく。

## 社会に貢献するために

達成感、満足感を得て、さらに周りの人々から  
認められることで、働く喜びや生きる自信を持つ。  
そのことを通して、広く社会貢献を果たして役立ちたいと願う気持ちを持つようになる。

## 1 社会人としての基本的なマナー

### (1) 社会人としての心得

時間・期限を守ろう。心のこもったあいさつをする。  
規律意識を持とう。身だしなみを整える。

### (2) 言葉づかいのマナー

社会人として相応しい言葉づかいが重要。  
敬語は、相手に良い印象を与え、信頼感を生み、自分の意思もスムーズに伝えられる。

### (3) 電話のマナー

電話応対は重要な仕事のひとつ。  
自分や相手の姿が見えないため、誤解や不快感を相手に与えることもあるため注意。



# 社会の一員として - 「働く」を取り巻く基礎知識 -

## 2 仕事の基本

### 【仕事のハウ・レン・ソウ：報告・連絡・相談】

仕事は自分一人だけで進めるものではない。  
働くうえで重要な「仕事のハウレンソウ」に基づき進める。

#### ・報告・連絡

指示を出した人に、できるだけ中間報告を行う。  
報告するときは、結論から始め、理由、経過の順に行う。

#### ・相談

自分だけの考えで仕事をしない。  
どんな些細なことでも先輩や上司に相談。



### 1 報告(ハウ)

▼ 事実・状況を伝えます。

### 2 連絡(レン)

▼ 情報の伝達・伝言、意思の疎通を図ります。

### 3 相談(ソウ)

▼ 問題を解決するための助言を求めます。

### 4 報告

▼ 1つの仕事が終了します。

### 3 働く上での法律上のルール

日本国憲法では労働三権を保障。また、賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準を法律で定めることとしている。

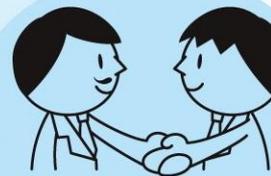
この憲法の理念に基づいて制定された労働に関する法律をひとまとめにして「**労働法**」と呼ぶ。

その中には、労働基準法や労働組合法をはじめ、様々な法律が含まれる。

### 4 働くときのルール

#### (1) 労働条件

働くときのルール。  
最低限の基準は労働基準法で定められている。



使用者と労働者が結ぶ  
労働契約



使用者が作成する  
就業規則



使用者と労働組合で結ぶ  
労働協約

## (2) 労働契約

使用者と労働者との約束のこと。  
基本的な労働条件は、**書面**で労働者に**明示**しなければならない。



### 労働契約の締結の際に書面にして交付しなければならない事項

- ①賃金の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期に関する事項
- ②就業の場所・従事する業務の内容
- ③始業・終業時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇、交替制勤務をさせる場合は就業時転換に関する事項
- ④退職に関する事項
- ⑤労働契約の期間に関する事項

### (3) 就業規則

労働条件や職場で守るべき規律を定めたもの。  
労働者と使用者の双方が守らなければならない。  
就業規則は労働者がいつでも見られるような状態にしておかなければならない。



#### 必ず記載しなければならない事項

- ①始業・終業の時刻、休憩時間、休日、休暇、交替勤務に関する事項
- ②賃金の決定、計算及び支払いの方法、賃金の締切り・支払いの時期並びに昇給に関する事項
- ③退職に関する事項

#### 定めをする場合は記載しなければならない事項

- ①退職手当
- ②臨時の賃金等
- ③労働者の負担事項
- ④安全衛生
- ⑤職業訓練
- ⑥災害補償・業務外の傷病扶助
- ⑦表彰・制裁
- ⑧その他

# 社会の一員として - 「働く」を取り巻く基礎知識 -

## (4) 労働協約

労働組合が賃金その他の労働条件について使用者と団体交渉し、その合意した内容を書面にしたもの。  
労働協約・就業規則・労働契約はいずれも法令に反してはならない。



### いわゆるブラックバイトと闇バイト

#### ブラックバイト

「休ませてもらえない」「片付けの時間の給料がもらえない」「退職を申し出たらノルマや罰金を求められた」といったいわゆる「**ブラックバイト**」におけるトラブルあり。

働き始めてから「最初に聞いた話と違って」と困らないように、アルバイト先から契約書などの書面を必ずもらい、労働条件を確認し、保管しておくようにしましょう。

おかやま県政広報動画  
「そのバイトは始めるまえに」  
もご覧ください！



#### 闇バイト

SNS等で、仕事の内容を明らかにせず、強盗や特殊詐欺などの犯罪の実行者を募集しているものがある。  
(犯罪実行者募集情報)

いわゆる「**闇バイト**」は、アルバイトではなく、立派な『犯罪』！犯罪グループの手足として使い捨てられるだけ。

応募する前に、一度よく考えて！応募してしまった時には、早急に大人や警察に相談を。

## 5 労働時間

### (1) 法定労働時間

1日8時間以内。1週間40時間以内。

### (2) 時間外・休日労働、深夜労働

使用者は、労働者に法定時間外労働や法定休日労働をさせる場合には、「時間外労働、休日労働に関する協定（三六協定（サブロク協定））」を結ぶ必要がある。

時間外労働をさせた場合、割増賃金を支給しなければならない。

### (3) みなし労働時間制

営業や外交セールス等で事業場を離れて勤務する場合や、業務の性質上、その遂行を労働者の裁量に委ねる必要があるため、使用者が具体的な指示をすることが困難な場合等には、決められた時間を労働したものとみなす。

## 6 休憩・休日・休暇

### (1) 休憩時間

労働時間が6時間を越える場合、少なくとも**45分以上**。8時間を越える場合、**60分以上**。

### (2) 休日

1週間に少なくとも**1日**、もしくは4週間を通じて**4日以上**。

### (3) 年次有給休暇

6か月以上の継続勤務、8割以上の出勤で、**10日**の年次有給休暇。

勤続年数	6か月	1年6か月	2年6か月	3年6か月	4年6か月	5年6か月	6年6か月以上
年休付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

## 7 賃金

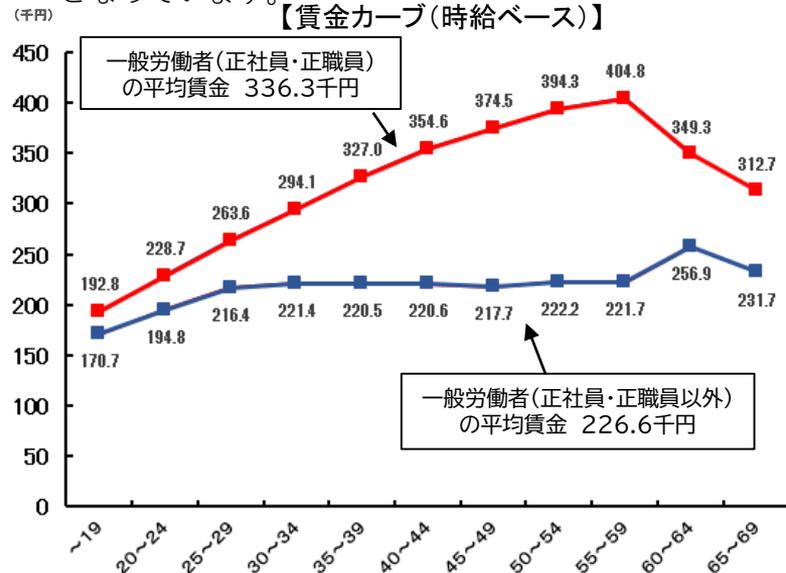
労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのもの。最低賃金は、都道府県ごとに決定。

使用者は、最低賃金額以上の賃金を労働者に支払わなければならない。

地域別最低賃金 (時間額)	令和6年 10月2日発効
岡山県最低賃金	982円

## 正社員と非正規雇用労働者の賃金格差

年齢が上がれば収入が増加する正社員に対して、パート・アルバイトはほとんど上がらず、横ばい状態となっています。



## 8 解雇・退職

### (1) 解雇とは

使用者からの一方的な意思表示により労働契約を解約すること。  
30日前に予告するか、予告しない場合は30日分以上の平均賃金を支払わなければならない。

### (2) 解雇の制限

解雇は客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、無効。

### (3) 退職とは

労働契約に期間の定めがない場合は、いつでも退職の申し出が可能。  
ただし、退職の申し出の期間を定めている場合は、従う必要がある。  
定めていない場合は、申し出後2週間の経過によって労働契約は終了。



# 社会の一員として - 「働く」を取り巻く基礎知識 -

## 9 就職活動で注意すること【就職差別につながるおそれがある14事項】

### <公正な採用選考の基本的な考え方>

1 応募者の基本的人権を尊重すること 2 適正・能力に基づいた基準により行うこと  
次の①～⑪のような事項を面接等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る。

### <本人に責任のない事項の把握>

①本籍・出身地 ②家族 ③住宅状況 ④生活環境・家庭環境など

### <本来自由であるべき事項の把握>

⑤宗教 ⑥支持政党 ⑦人生観・生活信条など ⑧尊敬する人物 ⑨思想  
⑩労働組合、学生運動などの社会運動 ⑪購買新聞、雑誌、愛読書など

### <採用選考の方法>

⑫身元調査などの実施 ⑬所定の応募書類以外の使用  
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

もしも就職差別を受けてしまったら、学校の先生やハローワークに相談しよう。

## 1 0 労働組合

労働者が、団結することによって使用者と対等の立場に立って交渉し、労働条件の維持改善や経済的地位の向上を図るためにつくる団体。

## 1 1 男女が共に生き生きと働くために

### (1) 性別による差別禁止

募集・採用から定年・退職に至るまで、性別を理由とする差別は禁止。

### (2) ポジティブ・アクション ～男女均等な職場をめざして～

女性の能力発揮を進めるためには、男女差別の解消だけでなく、固定的な役割分担意識やこれまでの雇用管理の結果生じている男女間の格差を解消するための積極的な取組（ポジティブ・アクション）が必要。



### (3) セクシュアルハラスメントの防止

職場でのセクハラとは、職場において相手の意に反した性的言動が行われ、仕事を行ううえで一定の不利益を与えたり、働く環境を著しく悪化させることで 労働者個人の尊厳を不当に傷つけたり、能力の発揮に大きな悪影響がでること。  
女性だけでなく、男性も被害者になる。

#### < セクハラを防止するために事業主が講ずべき措置 >

- ・ 事業主の方針の明確化
- ・ 必要な体制の整備
- ・ 迅速かつ適切な対応

### (4) 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント (マタニティハラスメント) の防止

妊娠・出産などを理由として、その女性に対し、解雇などの不利益な取り扱いをすることは法律により禁止。  
事業主には、相談窓口の設置、相談対応等の防止措置を義務付けている。



## (5) 仕事と家庭の両立のために

出産・育児・介護をサポートし、働く男性、女性も仕事を辞めずに続けられるよう、さまざまな制度がある。

### ①働く女性の保護

正社員・派遣社員・パートタイム労働者など「働き方」を問わず**すべての女性労働者に適用**。

### ②育児休業・介護休業制度等

育児や介護をしながら働き続けられるように、育児休業、介護休業、子の看護のための休暇等を取得可能。**男性・女性問わず申し出をすれば取得可能**。

## 1 2 多様な働き方

正社員のほか、「短時間」、「派遣」や「有期契約」といった様々な働き方をする人が増加。自分自身がどのような形で働きたいのを知っておくことは、自らの権利を守る上で重要。

### (1) パートタイム労働者・有期雇用労働者

パートタイム・有期雇用労働法では、同一の企業内において、通常の労働者とパートタイム・有期雇用労働者との間で、基本給や賞与などあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けることが禁止されている。

### (2) 派遣労働者

人材派遣会社と雇用関係にあり、別の会社に派遣され、派遣先の指揮命令を受けて働く労働者

### (3) 契約社員（有期労働契約者）

雇用契約にあらかじめ契約期間が定められている者。正社員と比較して、待遇等に差がある事も多い。契約社員への契約変更等は慎重に検討すること。

### (4) 業務委託（請負）契約を結んで働いてる人

仕事の注文主の指揮命令を受けない「事業主」として扱われ、労働法の保護を受けることができない場合がある。

## 1 3 働く人の健康管理

### (1) 健康を保つために

事業主は、労働者に対して、医師による健康診断を行わなければならない。

### (2) 職場におけるメンタルヘルス対策

仕事や職業生活に関する強い不安や悩み、ストレスを感じている労働者が年々増加。

心の健康は、全ての労働者に関わる問題。

### (3) 職場のパワーハラスメントの予防・解決

職場での「いじめ・嫌がらせ」は、大きな社会問題となっている。

「これって、パワハラ？」と思ったら、まずは、家族・友人・同僚・労働組合・信頼できる上司など周りの人に相談。

1人で悩まず  
まず相談



## 1 4 働く人たちのための社会保障制度

### (1) 労働保険

#### ① 労災保険

労働者が仕事が原因でケガや病気をしたり、通勤途中にケガをした場合、またはそれらが原因で障害が残ったり、死亡した場合に補償する制度

#### ② 雇用保険

労働者が失業したとき、再就職するまでの生活の安定と円滑な就職活動のために必要な給付を行う制度

### (2) 社会保険

#### ① 健康保険

労働者やその家族が、仕事以外で病気やケガ、出産、死亡した場合に必要な給付を行う制度

#### ② 公的年金

年老いたときや、事故や病気で障がいが残ったとき、一家の働き手が亡くなったときなど『働いている世代みんなを支えよう』という考えで作られた仕組み。

## 1 5 職業能力の開発

県には、就職や転職をしようとするときに必要な知識と技能・資格を身につけるための訓練施設があります。

### (1) 県立高等技術専門校

職業能力開発促進法に基づき、県が設置した職業能力開発施設。

#### 南部高等技術専門校（倉敷市）

環境設備工学科、溶接科、機械加工科、造園・エクステリア科、  
アパレルクリエイイト科、塗装科

#### 北部高等技術専門校（津山市）

電機設備課、木造建築・再生科、木工・デザイン科、建物設備サービス科、  
ケアサービス科

#### 北部高等技術専門校美作校（美作市）

自動車整備工科、総合実務科

# 社会人としての心構え

## 1 税金について

税金は、社会福祉の増進や道路の建設・維持、教育の振興など、暮らしやすい社会をつくるために使われる。

### (1) 所得税、復興特別所得税（国に納める税金）

1年間に得た個人の所得に対してかかる税金

### (2) 住民税（県、市町村に納める税金）

県民税 + 市町村民税 前年の所得が課税対象

## 2 お金のトラブルについて考えること（借金や悪質商法）

### (1) 多重債務の恐ろしさ

ローンやクレジットは借金。無計画に利用すると、「多重債務」の状態に陥る。

### (2) 借り入れする際の心構え

借り入れする際は、無理のない返済計画を立て、借り過ぎに注意する。

**借金の返済のために新たな借り入れを絶対にしない。**

# 社会人としての心構え

## (3) もし多重債務に陥ってしまったら

万が一、自分の収入で借金を返済できなくなってしまっても、返済のために借金はNG。早急に多重債務相談窓口にご相談。

## (4) ヤミ金融からは借入れをしない！

手軽に借入れができる反面、高金利であるため、あっという間に返済不能となる。脅迫まがいの取り立てが、本人だけでなく親族や職場にも及ぶようになり、ヤミ金に伝わった個人情報、その後も悪用される恐れがある。警察署や弁護士に相談を。

## (5) 若者をターゲットとした悪質商法に注意

インターネット・SNSの広告や書き込み、友人・知人等からの誘いをきっかけにトラブルに巻き込まれる事例が多く報告されている。「必ずもうかる」といううまい話はない。断るときは、き然とした態度ではっきりと断ることが必要。

