

令和 3 年

6月更新版

知って役立つ労働法

働くときに必要な基礎知識



※ このテキストは厚生労働省ホームページ(下記URL)でも公開されており、学習や研修などに際して、ご自由に印刷・配布等、ご使用頂くことができますので、ぜひご活用ください。

(http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouzenpan/roudouhou/index.html)

※ このテキストでは、名称の長い一部の法律等については、略称で記載しています。

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実に関する法律	→	労働施策総合推進法
雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律	→	男女雇用機会均等法
育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律	→	育児・介護休業法
短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律	→	パートタイム・有期雇用労働法
次世代育成支援対策推進法	→	次世代法
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律	→	女性活躍推進法
労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律	→	労働者派遣法
青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針	→	若者法指針

本テキストの主な内容をまんがでまとめた

「これってあり？まんが 知って役立つ労働法Q&A」

(<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/mangaroudouhou/>)

とあわせて読んでいただくと、よりイメージがつかめます。

こちらもぜひご活用ください。



目次

はじめに.....	1
プロローグ：働くときの基礎知識.....	2
① 働き始めるときの基礎知識.....	2
② 働くときの基礎知識.....	4
③ 仕事を辞めるときの基礎知識.....	5
④ 働くことに関する相談窓口	
◆ 働くことに関する主な相談窓口フローチャート.....	6
◆ 働くことに関する相談窓口	
① 総合労働相談コーナー.....	7
② 労働基準監督署.....	7
③ ハローワーク（公共職業安定所）.....	7
④ 都道府県労働局雇用環境・均等部（室）、需給調整事業課（室）.....	8
⑤ 労働委員会.....	8
⑥ 都道府県.....	8
⑦ 日本司法支援センター（法テラス）.....	9
⑧ 日本年金機構（年金事務所）.....	9
⑨ 地域若者サポートステーション（サポステ）.....	9
⑩ 働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」.....	10
⑪ ハラスメント悩み相談室.....	10
第1章 労働法について	
1. 労働法とはなんだろう.....	11
2. 労働法の役割とは.....	11
3. 労働組合とは.....	12
もう一歩進んで① 不当労働行為.....	12
もう一歩進んで② 労働委員会.....	13
もう一歩進んで③ 労働協約.....	13
第2章 働き始める前に	
1. 労働契約を結ぶとき.....	14

2.	採用面接などで「家族」や「出身地」のことなどを聞かれていませんか	15
3.	就業規則を知っていますか	16
4.	安心して働くための各種保険と年金制度	17
	もう一歩進んで④ 労働契約の禁止事項	17
	もう一歩進んで⑤ 採用内定	18
	もう一歩進んで⑥ 各種保険・年金制度を詳しく見てみよう	18
	(1) 雇用保険	18
	(2) 労災保険	19
	(3) 健康保険	19
	(4) 厚生年金保険	20
	コラム 1 働くみなさんが守るべきルール	21
	コラム 2 学生アルバイト等の労働条件確保について	21
	コラム 3 固定残業代について	22
	コラム 4 試用期間について	22
	コラム 5 障害者の雇用について	23

第3章 働くときのルール

1.	労働条件が違っていたら	24
2.	賃金についてのきまり	25
	(1) 賃金額についてのきまり	25
	(2) 支払われ方についてのきまり	26
3.	労働時間と休憩・休日についてのきまり	26
	(1) 労働時間のきまり	26
	(2) 休憩・休日のきまり	28
4.	安全で快適な職場環境のために	28
	(1) 安全で快適な職場環境のために	28
	(2) 仕事で病気やけがをした場合	29
5.	男女がいいきと働くために	30
	(1) 性別による差別の禁止	30
	(2) 仕事と家庭の両立のために	30
	もう一歩進んで⑦ 賃金に関するその他のきまり	31
	もう一歩進んで⑧ 過労死等防止対策について	32
	もう一歩進んで⑨ 変形労働時間制	34
	もう一歩進んで⑩ 年次有給休暇	34
	もう一歩進んで⑪ パワハラ、セクハラ及び妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント、その他のいじめ・嫌がらせ	36

もう一歩進んで⑫ 間接差別の禁止	38
コラム6 女性活躍推進法、えるぼし認定・プラチナえるぼし認定.....	38
コラム7 くるみん認定、プラチナくるみん認定.....	39
コラム8 男性の育児休業	40
コラム9 介護離職の防止	40

第4章 多様な働き方

1. 派遣社員（派遣労働者）	41
2. 契約社員.....	42
3. パートタイム労働者.....	43
4. 業務委託（請負）契約を締結し、いわゆる「フリーランス」などとして働く人	43
もう一歩進んで⑬ 有期労働契約についての2つのルール（労働契約法）	48
もう一歩進んで⑭ 正社員とパートタイム労働者・契約社員・派遣労働者との間の「不合理な待遇差の禁止」（パートタイム労働法、労働者派遣法の改正）	48

第5章 仕事を辞めるとき、辞めさせられるとき

1. 仕事を辞めるには（退職）	50
2. 仕事を辞めさせられるとは（解雇）	50
(1) 期間の定めがない場合	50
(2) 期間の定めがある場合	51
3. 会社が倒産したら.....	52
4. 基本手当.....	52
5. ハロートレーニング（公的職業訓練）、訓練期間中の生活保障	53
もう一歩進んで⑮ 整理解雇.....	53
もう一歩進んで⑯ 退職勧奨について.....	54
コラム10 e-ラーニングでチェック！今日から使える労働法～Let's study labor Law～...	54

第6章 就職の仕組み（新規大学等卒業者の場合）

1. 就職活動を始めよう.....	55
2. 大学生の就職活動の標準的スケジュール.....	57
もう一歩進んで⑰ 大学生等の就職活動のルール.....	57
コラム11 若者雇用促進法について.....	58
コラム12 ユースエール認定企業について.....	58
コラム13 就職活動に役立つ情報サイトについて.....	59
参考1 ハローワークでの若年者就職支援.....	61
(1) 新卒応援ハローワーク.....	61

(2) わかものハローワーク.....	61
参考2 高校卒業者の方へ.....	62
参考3 就職が決まらないまま卒業された方へ.....	62
参考4 働くことについて悩みを抱えている方へ.....	62
索引.....	64

本テキストで赤字になっている重要ワード
（「労働契約」や「労働組合」など）を掲載して
います。「この言葉、どういう意味だっけ？」と
思ったら、ぜひめくってみてください！

はじめに

いま、日本では、たくさんの人たちが日々働いています。みなさんも、「大学生になったら、あのお店でアルバイトをしてみたいなあ」「いつかあの会社で働きたい」など、「働く」ということについて興味や関心を持つことがあると思います。

一方で、「インターネットで、あそこの企業はブラック企業だって書いてあったけど、大丈夫かな」「今のアルバイト、面接のときに言われた業務内容とだいぶ違って困っているんだけど、どこに相談すればいいんだろう」など、疑問や不安を抱えることもあるでしょう。

このテキストは、そんなみなさんのために、働くときに知っておきたい基本的な知識について、わかりやすくまとめています。具体的には、以下のような構成になっています。（構成図）

構成図	各章について
プロローグ	働くときの基礎知識 P. 2-10 時間のない方のために、このテキストで扱っている労働法の基礎知識のうち、最低限知っておきたいポイントを簡潔にまとめた上で、それらについて困ったことがあった際、どこに相談すればよいかについて記載しています。10分ほどで読むことができますので、ぜひここだけでもチェック願います。
第1章	労働法について P. 11-13 そもそも労働法とは何なのか、また、労働組合とはなにかという、労働法の根っこのところを学ぶ章です
第2章	働き始める前に P. 14-23 労働契約を結ぶときに注意すべき点など、働く前に知っておきたい基本的なルールについて解説しています。
第3章	働くときのルール P. 24-40 賃金や労働時間、休憩・休日、職場環境など、実際に働く際に重要になってくる労働法の決まりについて解説した章です。盛りだくさんな章ですが、どれも大事なルールなので、ぜひトライしてみてください。
第4章	多様な働き方 P. 41-49 派遣社員・契約社員・パートタイム労働者・業務委託（請負）などの様々な働き方について解説した章です。
第5章	仕事を辞めるとき、辞めさせられるとき P. 50-54 退職されるときや解雇されたときのルールについてまとめた章です。
第6章	就職の仕組み（新規大学等卒業者の場合） P. 55-63 実際に仕事を探すときのスケジュールや留意点、その際に受けられる様々なサポートについてまとめた章です。 「仕事を探すぞ！」となったら、ぜひこの章を開いてみてください。

このほか、巻末（P.64-65）に重要な用語の索引もつけています。本テキストを活用し、働くときに必要となる基礎知識をしっかりと身につけて働くようにしましょう。困ったことがあったときは、このテキストを読み返すとともに、相談窓口（P.7-10 又は裏表紙）にご連絡ください。

プロローグ：働くときの基礎知識

① 働き始めるときの基礎知識

「いい仕事ないかなあ。」そう呟きながら、あなたは求人誌で求人情報を見ていました。30分ほど探したでしょうか、ふと、1つの広告が目にとまりました。「これ、よさそうに見えるけど・・・。」さあ、以下の広告、どうチェックしましょう？ (1-1 図)

1-1 図
求人情報

厚生労働商事（株）正社員募集（営業事務）募集 ①

仕事内容	営業、事務（未経験可）	} ②
給 料	月15万円～18万円（試用期間3か月）	
資 格	要普通免許	
休 日	土曜、日曜、祝祭日、年末年始、GWほか	
そのほか	交通費支給（上限あり）、各種保険完備	

委細面談 ③

履歴書、職務経歴書（書式自由）を〇年〇月〇日までに郵送ください。追って面接日をご連絡いたします。

- ① ここでは「**正社員**」を募集していますが、そのほか、派遣会社と契約を結んだ上で別の会社に派遣されて働く**派遣社員**や、事業主と期間の定めのある**労働契約**を締結し、決まった期間働く**契約社員**、1週間の所定労働時間が同一の事業主に雇用される通常の労働者（いわゆる「**正社員（無期雇用フルタイム労働者）**」）より短い時間で働く**パートタイム労働者**など、色々な働き方があります。どんな働き方で働くかは大きなポイントですので、しっかり確認しましょう。

なお、働き方の中には、そもそも「労働契約」ではなく「請負契約」や「業務委託契約」などを締結し、労働者ではなく、いわゆる「フリーランス」などとして仕事をするという形もあります。この冊子では、労働契約を締結して働く労働者を念頭に、「働くときのルール」や「安心して働くための保険制度」などを解説していますが、「フリーランス」など、労働者にならずに仕事をする場合、この冊子で解説している労働者の保護などが受けられなかったり、雇用保険、労災保険や、被用者保険（健康保険・厚生年金保険）の対象にならないなど、仕事をする上でのリスクや、対応の仕方なども大きく変わってきます。

仕事を始めるに当たっては、まずは自分の希望する働き方をイメージするとともに、働く契約をする際には「自分が相手とどのような契約をし、どのような働き方をするようになるのか」をしっかりと確認するようにすることが大切です。

⇒ 色々な働き方については、「第4章 多様な働き方」(P.41-49)で詳しく解説しています。特に「フリーランス」など、労働者ではない働き方については、この冊子で解説している内容が当てはまらない部分がたくさんあります。この働き方については、まずは「第4章 多様な働き方」の「4 業務委託(請負)契約などを締結し、いわゆる「フリーランス」などとして働く人」(p.43)をご確認ください。

- ② 仕事の内容、給料、勤務日などの**労働条件**や、各種保険・年金制度の加入状況等は忘れずにチェックし、必要に応じて会社に問い合わせるなどして、自分が具体的にどんなふうに働くことになるのかをしっかりと確認しましょう。

⇒ 結果、「よさそうな仕事だな」ということになり、**ハローワーク**で履歴書添削サービスなどを受けてから面接に挑んで無事合格、さあ**労働契約**を交わす前に、**労働契約の書面について、求人広告の内容と違いがないかよく確認しましょう**。(会社は、労働者を雇うとき、仕事の内容など特に重要な6項目の**労働条件**について、口約束だけではなく原則として書面で明示しなければならないことになっています。(例外的に、労働者本人が希望する場合には、FAXや電子メール等(出力して書面が作成できるものに限る。))による明示も可能です。)また、会社は、**労働契約**の内容に、求人広告との違いがある場合や、求人広告に書かれていなかった内容が追加されている場合などには、どこが違う内容や追加された内容なのか、明示しなければならないことになっています。)

また、「**試用期間**」や「**固定残業代**」などが**労働条件**に含まれていないか、よく確認しましょう。

⇒ 「コラム3 固定残業代について」「コラム4 試用期間について」(P.22)参照。

- ③ 求人雑誌等の場合、大きなスペースが無いため、**労働条件**について全てが記載されていない場合もあります。求人広告に記載されていなかった内容にも、あなたにとって重要な項目があるかもしれませんので、求人広告に記載されていなかった内容も注意して確認するようにしましょう。(会社は、原則として、初めて面接に臨むときまでに、求人広告に記載できなかった**労働条件**について明示すべきであることになっています。この場合も、②のとおり、会社はどの内容が求人広告に書かれていなかった内容か、明示しなければならないことになっています。)

⇒ 働く前の留意事項は、「第2章 働き始める前に」(P.14-23)で詳しく解説しています。

第3章 働くときのルール

1 労働条件が違っていたら

実際に働き始めたら、給料、労働時間、仕事の内容など、あらかじめ示された労働契約の内容と実際の労働条件が違っていた場合にはどうすればよいのでしょうか。そのようなトラブルがないように、労働基準法では労働条件の明示が義務づけられていることは既に述べましたが（P.14 参照）、実際に労働条件が違っていた場合には、労働者は約束通りにするように要求できますし、そのことを理由にすぐに契約を解除することが認められています（労働基準法第15条）。この場合は有期労働契約の契約期間途中であっても、退職することができます。

また、「今、経営が苦しいので来月から給料を引き下げます」などと、会社が勝手に労働条件を変更しようとした場合にはどうすればよいのでしょうか。賃金などの労働条件は、会社と労働者で交わした約束（労働契約）で定められているものですから、会社は払うと約束した賃金はきちんと支払わなければならない、労働者の同意がないのに、労働者に不利益なものに変更することは、約束違反であり許されません（労働契約法第9条）。

ただし、引き下げられた給料をただ黙って受け取っていると、同意があったとみなされてしまうおそれがあるので注意しなくてはなりません。「いつもより額が少なかった」など、気になることがあった場合は、会社に問い合わせましょう。

※ 職場の共通ルールである就業規則の変更によって、就業規則で統一的に定まっている労働条件を不利益に変更することについては、個々の労働者が同意しているかどうかに関係なく、その変更の合理性があり、労働者に周知されていた場合には、従わなくてはいけないので、注意が必要です（労働契約法第10条）。

もっとも、合理性があるかは、変更の必要性や労働者が受ける不利益の度合い、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合との交渉の状況などからしっかり判断されるべきものですので、それらの判断基準を満たさない限り変更は無効です。また、変更後の内容が法令や労働協約に反している場合も無効です。これらの場合は、会社が就業規則を変更しても、変更後の労働条件に従う必要はありません。

※ 労働条件について、決まりが守られていないと感じたら、「労働基準監督署や総合労働相談コーナー」（P.7 参照）までご相談ください。

2 賃金についてのきまり

(1) 賃金額についてのきまり

仕事を選ぶときには、給料（法律では「賃金」といいます）の額は重要なポイントとなりますよね。例えば、みなさんがアルバイトをしようと考えたとき、多くの募集の中から選べるときには、なるべく時給の高いものを選びようとするでしょう。しかし、逆に求人が少ないときには、時給が低くてもその中から仕事を選ばざるを得ないということもあるかもしれません。本来、アルバイトの時給など賃金の額は、人を雇いたい会社がたくさんあって求人が多いときは高くなり、逆に求人が少ないのに働きたい人が多いときには低くなるものです。では、企業は状況に応じて自由に時給を設定して、時給500円でも働ける人を募集しようとすることはできるのでしょうか。

賃金は、労働者の生活の柱となるものですから、景気や求人の状況によって賃金が低くなりすぎ、働いても生活の維持が困難となってしまうことは、防止する必要があります。

そこで、**「最低賃金法」**によって、**会社が支払わなければならない賃金の最低額が定められています**。この「最低賃金」は、**正社員、派遣社員、契約社員、パートタイム労働者、アルバイト**などの働き方の違いにかかわらずすべての労働者に適用されます。例えば東京の令和2年4月時点の**最低賃金**は、時給1013円です。**たとえ労働者が同意したとしても、それより低い賃金での契約は認められません**。仮に会社に頼まれて時給500円で働くことに同意してしまったとしても、**その約束は法律によって無効となり、最低賃金額と同額の約束をしたものとみなされます**。したがって、**最低賃金との差額×働いた時間分**（東京なら、令和2年4月現在で513円×時間）を後から請求することができます。

最低賃金には、**すべての労働者とその使用者（会社）に適用される「地域別最低賃金」と、特定の産業に従事する労働者とその使用者（会社）に適用される「特定最低賃金」**があり、それぞれ都道府県ごとに決められています。両方の**最低賃金**が同時に適用される場合には、高い方の最低賃金が適用されます。

詳しくは「**最低賃金特設サイト**」（<http://saiteichingin.info/>）を御参照ください。

(2) 支払われ方についてのきまり

賃金が全額確実に労働者に渡るように、支払われ方にもきまりがあり、次の4つの原則が定められています（労働基準法第24条）。

①通貨払いの原則

賃金は現金で支払わなければならないが、現物（会社の商品など）で払ってはいけません。ただし、労働者の同意を得た場合は、銀行振込みなどの方法によることができます。また、労働協約で定めた場合は通貨ではなく現物支給をすることができます。

②直接払いの原則

賃金は労働者本人に払わなければなりません。

また、未成年者だからといって親などが代わりに賃金を受け取ることもできません（労働基準法第59条）。

※ 2022年4月1日から、成年年齢が20歳から18歳に引き下げられます。

③全額払いの原則

賃金は全額残らず支払われなければなりません。したがって「積立金」などの名目で強制的に賃金の一部を控除（天引き）して支払うことは禁止されています。

ただし、所得税や社会保険料など、法令で定められているものの控除は認められています。それ以外は、労働者の過半数で組織する労働組合、過半数組合がない場合は労働者の過半数を代表する者と労使協定を結んでいる場合は認められます。

④毎月1回以上定期払いの原則

賃金は、毎月1回以上、一定の期日を定めて支払わなければいけません。したがって、「今月分は来月2か月分まとめて払うから待ってくれ」ということは認められませんし、支払日を「毎月20日～25日の間」や「毎月第4金曜日」など変動する期日とすることは認められません。ただし、臨時の賃金や賞与（ボーナス）は例外です。

※ 賃金について、決まりが守られていないと感じたら、「労働基準監督署や総合労働相談コーナー」（P.7参照）までご相談ください。

（→P.31 「もう一歩進んで⑦ 賃金に関するその他のきまり」参照）

3 労働時間と休憩・休日についてのきまり

(1) 労働時間とのきまり

第3章

どんな仕事でも、長時間続けて働くことは心身ともに大きな負担となります。最近では、過労によるストレスなども大きな問題となっています。労働者が働きすぎにならないように、**労働時間**や**休憩・休日**についても、ちゃんとときまりがあるのです。

先ほど述べたとおり、始業や終業の時刻は**就業規則**で決まっています(P.16 参照)。働くあなたは、始業の時刻に遅刻しないようにし、勤務時間中は無断で職場を離れることなく、上司に従って誠実に業務を遂行しなければなりません。

働く時間の長さは法律で制限されています。労働基準法では、**労働時間を1日8時間以内、1週間で40時間以内と定めています**（**法定労働時間**、労働基準法第32条）。

法定労働時間を超えて労働者を働かせる場合には、あらかじめ過半数労働組合、過半数組合がない場合は従業員の過半数代表者との間に、「時間外労働・休日労働に関する協定」を締結し、労働基準監督署に届け出なければいけません（労働基準法第36条）。この協定は労働基準法第36条に規定されていることから、「**36協定（サブロク協定）**」と呼ばれています。

36協定により延長できる**労働時間**は、原則として月45時間、年360時間であり、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることはできません。臨時的な特別の事情があつて労使が合意する場合でも、年720時間以内、単月100時間未満（休日労働を含む）、複数月平均80時間以内（休日労働を含む）を超えることはできません。さらに、原則である月45時間を超えることができるのは、年間6か月までです。

これらに違反した場合には、罰則の対象となります。

ただし、上限規制には、自動車運転の業務や建設事業など、適用を猶予・除外する事業・業務があります。

また、会社が労働者に時間外労働をさせた場合、**割増賃金**を払わなければなりません。

- ① **法定労働時間**を超えて働かせたとき（**時間外労働**）は 25%以上増し ※
- ② **法定休日**に働かせた時（**休日労働**）は 35%以上増し
- ③ 午後10時から午後5時までの深夜に働かせた時（**深夜労働**）は 25%以上増し

例えば、**法定労働時間**外の労働かつ深夜労働であった場合（①+③）は、支給される**賃金**は50%以上増えます。

※ **1ヶ月60時間を超える時間外労働**については50%以上の**割増賃金**を支払わなければなりません。なお、中小企業についても、2023年4月から適用となります。

さらにこの**割増賃金**は雇用形態に関わらず、**すべての労働者に適用されます**。よって、**派遣社員、契約社員、パートタイム労働者**、アルバイトにも支払わなければなりません。

「サービス残業」といって**法定労働時間**を超えて働いているのに時間外手当が支払われないということを知ったことがあるかもしれませんが、それは労働基準法違反ですので、会社が支払わない場合は**労働基準監督署**（P.7 参照）に相談しましょう。

※ **派遣社員**については、**3 6 協定**の相手は派遣元であり、また、時間外労働、休日労働、深夜労働の**割増賃金**の支払については、派遣元に責任があります（P.41 参照）。

（→P.32-34「もう一歩進んで⑧ 過労死等防止対策について」参照）

（→P.34「もう一歩進んで⑨ 変形労働時間制」参照）

(2) 休憩・休日のきまり

会社は労働者に、勤務時間の途中で、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いけません（労働基準法第34条）。

休憩時間は労働者が自由に利用できるものでなければならないので、休憩中に電話対応や来客対応を指示されている場合、休憩時間ではなく**労働時間**とみなされます。

また、**労働契約**において労働義務を免除されている日のことを**休日**といいます。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（法定休日、労働基準法第35条）。

※ **労働時間**や休憩・休日について、決まりが守られていないと感じたら、「**労働基準監督署**や**総合労働相談コーナー**」（P.7 参照）までご相談ください。

（→P.34-36「もう一歩進んで⑩ 年次有給休暇」参照）

4 安全で快適な職場環境のために

(1) 安全で快適な職場環境のために

働き始めると、職場で一日の多くを過ごすこととなりますから、心身ともに気持ち良く過ごしたいところです。職場における労働者の安全と健康を確保し、快適な職場環境を形成することを目的として、労働基準法の特別法である**労働安全衛生法**が定められています。

労働安全衛生法は、会社に、仕事が原因となって労働者が事故に遭ったり、病気になったりしないように措置する義務を定めるとともに、労働者に対しては、労働災害を防止するために必要な事項を守り、会社が行う措置に協力するように定めています。

例えば、会社は、労働者を雇い入れる際とその後、年1回、医師による**健康診断**（その他6か月に1回、有害な業務をしている労働者への健康診断もあります。）を行わなければならない、労働者はその健康診断を受ける必要があります（労働安全衛生法第66条）。

また、最近では仕事上のストレスによる**メンタルヘルス不調**も大きな問題となっており、会社は、労働者に対して、1年以内ごとに1回、ストレスチェックを行わなければなりません（労働者数50人未満の事業場については、努力義務）。

※ 労働安全衛生法に基づく健康診断・ストレスチェックは、**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**やアルバイトであっても、①期間の定めのない契約により使用されていること（期間の定めのある契約により使用される者の場合は、1年以上使用されることが予定されていること又は更新により1年以上使用されていること）②1週間の労働時間数が当該事業場において同種の業務に従事する通常の労働者の1週間の所定労働時間数の4分の3以上であることの2点を満たす場合は対象になります。

（→P.36-38「もう一步進んで⑩ パワハラ、セクハラ及び妊娠・出産・育児休暇・介護休業等に関するハラスメント、その他のいじめ・嫌がらせ」参照）

(2) 仕事で病気やけがをした場合

仕事で病気やけがをしてしまった場合は、**労災保険**（P.19 参照）により補償されます。

労災保険は、**健康保険**よりも、補償内容が手厚くなっています。例えば、**労災保険**の指定病院にかかれば、**治療費は原則として無料**になりますし（指定病院以外の場合、本人が一旦費用を負担することとなりますが、**労災保険**の請求をすることにより負担した費用の全額が支給されます）、仕事を休まなければいけなくなったときには**休業補償**（休業4日目から、平均賃金に相当する額の8割支給）が受けられます。また、**業務災害で療養休業中とその後30日間は、労働者を解雇することはできません**（労働基準法第19条）。

また、**労災保険**は仕事での病気やけがのほか、出勤中に駅の構内で転倒した場合など、通勤中のけがなども対象になります。また、長時間労働や職場におけるパワーハラスメントなど仕事が原因で発症したうつ病などの精神障害も労災の対象となります。

このような**仕事や通勤中の病気やけがは、健康保険は使えませんので、労災保険に請求しましょう**（労働者が仕事を休業しなければならないほどの労災を被った場合には、労働者による労災請求とは別に、会社が労災事故を**労働基準監督署長**に届ける必要があり、届けない場合、「**労災かくし**」として法律違反となります）。

労災請求をする際に会社が協力してくれない場合は、**労働基準監督署**（P.7 参照）に相談しましょう。

※ **労災保険**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**やアルバイトでも対象になります。

※ **派遣社員**の**健康診断**の実施、災害補償については、派遣元が責任を負います（ただし、有害な業務に関する特別な健康診断の実施については、派遣先が責任を負います。）。