

働くあなたに贈る
権利手帳



—— ようこそ労働組合へ ——

全労連 (全国労働組合総連合)

〒113-8462 東京都文京区湯島2-4-4 全労連会館4F TEL.03-5842-5611
http://www.zenroren.gr.jp

労働相談ホットライン

相談無料

秘密厳守

0120-378-060

ミナワゼンローレン



それぞれの地域の専門家が親切に対応します

労働相談110番

TEL 052-881-1411

愛労連労働相談センター

「愛労連」で検索、「労働相談」へ

2010年

働くルールの基本は

POINT!

基本は憲法です。憲法25条では「すべて国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する」と国民の生存権を定め、27条では国民の働く権利を保障し、人間らしく働くための労働条件を法律で定めています。



憲法は、人間らしく生き、働くための労働条件をすべての労働者に保障し、労働者を劣悪な条件で働かせることを規制しています。こうした主旨に沿って、労働基準法や最低賃金法、労働安全衛生法などの労働者保護法が定められたのです。

日本国憲法は ①国民主権 ②恒久平和 ③基本的人権の尊重 の3原則から成り立っており、働くルールは基本的人権として保障されています。

効力の順序

憲法>法令>労働協約>就業規則>労働契約>業務命令(左の方が効力が強い)

- ① 労働協約…労働条件等を労使で取り決め、記名・押印したもの
- ② 就業規則…使用者が労働条件等を定めた規則
- ③ 労働契約…使用者と個々の労働者との契約

Check!

誇りをもって働くために職場に憲法を

あなたの給料はいくら?

POINT!

あなたの給料はいくらですか? 契約どおり払われていない。知らない間にカットされている…なんてことはありませんか。給料明細をよく見てみましょう。



あなたの賃金は労働契約どおりに支給されていますか。賃金は、人間として生活するために十分なものでなくてはなりません。「これ以下の時間額で働かせてはいけない」という法律(最低賃金法)があり、それを下回ると契約は無効とされ経営者は罰せられます。もちろん、パートやアルバイトにも適用されます。

必ず給料明細をもらい、源泉徴収票をいっしょに(退職するまで)きちっと保管しましょう。

賃金支払の原則

- ① 通貨払い
- ② 直接払い
- ③ 全額払い
- ④ 毎月払い
- ⑤ 一定期日払い

法律上の根拠! 憲法第27条、労働基準法第1条~4条・24条、最低賃金法5条

Check!

最低賃金を下回っていませんか?

新しく社会に ふみだしたあなたに

みなさんは「社会の役に立ちたい」「早く自立したい」と、社会人としての誇りや夢を持っていると思います。不安もあるかもしれませんが、これから少しずつ成長していく自分を実感していくことでしょう。

けれども働きながら生活していきながらでは、困ったことや辛いことが訪れることもあります。

そんなとき、あなたは一人ではありません。ユニオン・労働組合はあなたの権利を守ります。

私たちはみなさんのやりがいを持って、イキイキと働き、暮らせる毎日を応援します。



この手帳は、すべての働くみなさんのための権利を紹介しています。きちんと給料をもらい、しっかり休んで、安心して職場に通うために必要なことばかりです。もし、この手帳を読んで、あなたの権利が侵害されているのなら、すぐにご相談ください。専門家が親身にアドバイスをします。私たちは、バリバリ職場で働く、あなたを応援します。

ユニオン・労働組合に入って 権利を守りましょう

ロードクミアイ?ユニオンとは

POINT!

労働組合は働く者の権利を守るために、会社と対等の立場で団体交渉をすることができます。労働組合の結成・加入は憲法や労働組合法で保障されています。



憲法では、働く人の権利を守るために、また労働条件をさらに良いものにしていくために、労働組合をつくって団体交渉やストライキを行う権利を保障しています。1人では心細くても、みんなで力を合わせれば働きがいのある職場を作ることができます。そしてあなたの地域にも、1人でも入れるローカルユニオン(労働組合)があります。

ユニオンに入って 残業代を 支払わせた



牛丼チェーン店で働く青年、ヘアースタylistの青年、ロリータファッション店で働く青年、イロイロな青年がユニオンに入り会社と交渉しています。本人だけではなく、約1万人のバイト全員に法律どおり残業代を支払わせたこともあります。

法律上の根拠! 憲法第27条・28条、労働基準法第1条、労働組合法第7条

Check!

労働組合 入るも作るも法律で保障

13

働く時間が長すぎる

POINT!

労働時間は1日8時間・週40時間労働・週休1日制が原則です。これはすべての労働者に適用され、それ以上働けば時間外労働として割増賃金の支払いを求めましょう。



8時間眠り、8時間働き、8時間は自分の時間にするのが人間の1日の生活リズムです。労働時間の中には仕事前のミーティングや準備作業時間、作業前後の清掃時間含まれます。就業実態をあらゆるタイムカード、出勤簿などをメモで記録しておきましょう。

労働時間に対する 休息・休日の割合		時間外、休日および深夜の割増賃金表	
6時間以上	45分	時間外労働	25%以上
8時間以上	60分	法定休日労働	35%以上
1週間	1回	深夜労働(午後10時~午前5時まで)	25%以上
4週間	4回	時間外と深夜が重なるとき	50%以上
		休日と深夜が重なるとき	60%以上

法律上の根拠! 2010年4月1日から労働基準法が改正されます。月60時間を超える時間外労働については、法定割増賃金率が25%→50%になります。(中小企業は当面、適用猶予)

Check!

残業手当は必ずもらえる

これってセクハラ?パワハラ?

POINT!

同僚や上司のちょっとした態度や行動がセクハラやパワハラ(いじめ)につながる可能性があります。実際に起きた時、事業主は迅速に対応しなければなりません。



07年4月からの改正男女雇用機会均等法では、セクハラについて「事業主は雇用管理上必要な措置を講じなければならない」と義務付けました。企業はあらかじめ、相談や苦情を受ける窓口を明確にし、対応しなければなりません。いじめやセクハラ・パワハラのある職場を放置、容認している場合は、企業も責任を問われます。

もしセクハラやパワハラにあったら、「いつ」「どこで」「誰に」「どのようなことをされた(言われた)」かを、メモや録音などに残しておくことが重要です。

会社で対応してもらえない場合は、ひとりで悩まずに労働組合や雇用均等室(セクハラ)・労働局企画室(パワハラ)に相談して下さい。

法律上の根拠! 男女雇用機会均等法第11条

Check!

セクハラ・パワハラの解消・防止は事業主の責任です

11

女だからって、なぜ？

POINT!

労働基準法や男女雇用機会均等法などで男女差別は禁止されています。同一労働、同一賃金が原則です。

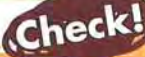


男女雇用機会均等法では、募集・採用、配置・昇進、教育訓練、福利厚生、定年などにおける男女差別を禁止しています。結婚や子どもをもつことを理由とした差別も許されません。

労働基準法と育児介護休業法

- 1 産前6週間（多胎14週間）、産後8週間の出産休暇が可能
- 2 生理日の就業が著しく困難な女性は、生理休暇が可能
- 3 男女ともに育児休業、介護休業の取得が可能（休業前賃金の50%の育児休業給付金が雇用保険から支給されます）
- 4 パートタイム労働者も一定の条件を満たせば育児・介護休暇を取得することが可能

法律上の根拠！ 労働基準法第3条・4条、64条～68条、男女雇用機会均等法第6条、育児・介護休業法第5条



賃金・昇進…男女差別はありませんか

ちゃんと休みたい

POINT!

年次有給休暇（有休）は理由に関わりなく自由にとることができます。パートやアルバイトなど非正規社員でも一定の条件を満たせば取得することができます。



有休をとっても賃金をカットされたり、解雇されることもありません。その年度に有休がとりきれなかった分は翌年に限って繰り越すことができます。

あなたに取られる年次有給休暇

いまの事業所で、あなたは…	どのくらいの期間働いていますか？						
	6カ月	1年 6カ月	2年 6カ月	3年 6カ月	4年 6カ月	5年 6カ月	6年 6カ月
1週間に働く時間は？							
30時間以上の方	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
30時間未満の方	5日以上	7日	8日	9日	10日	12日	13日
	4日	5日	6日	6日	8日	9日	10日
	3日	3日	4日	4日	5日	6日	7日
	2日	1日	2日	2日	3日	3日	3日
1週間に通う回数は？							
5日以上	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
4日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

●有給休暇は希望する日に取れるし、理由を言う必要はありません。
※事業の正当な運営を妨げる場合は、例外的に変えることができます。

法律上の根拠！ 労働基準法第39条・89条・106条・115条・136条



パートやアルバイトも有休はとれる

これってローサイ？

POINT!

仕事中や通勤途中に事故にあったりケガをした場合には、事業主に労災保険の手続きを申請しましょう。もし事業主が未加入・保険料未納であっても請求できます。



労災保険は、事業主が保険料を全額負担する強制加入保険です。パート・アルバイトも含め労働者を1人でも使用する事業主は、労災保険に加入しなければなりません。業務上や勤務途中の負傷・疾病で仕事を休む場合、労災保険から医療費や休業補償が支払われます。

労災保険には、療養・休業・障害・遺族・介護・葬祭料等の保険給付があり、支給請求はもよりの労働基準監督署で行います。労働者には労災保険を請求する権利があり、労働者・遺族から要請があれば事業主は保険請求事務に協力する義務があります。

うつ病などメンタルを理由に仕事が出来ない場合も業務が原因なら対象になります。

ひとりで悩まずに労働組合にご相談下さい。

法律上の根拠！ 労災保険法、施行規則・事業主の助力等



労災保険加入は事業主の責任です

バイトもパートも立派な労働者

POINT!

今、アルバイトだけで暮らす青年も増えています。「フリーター417万人」時代といわれていますが、アルバイトもパートも立派な労働者です。自分の賃金・権利を見直してみましょう。



パート・アルバイト、派遣社員、請負労働者なども労働者としての基本的権利が保障されています。

- 1 労働条件の文書提示、待遇について説明責任が義務化されています。
- 2 一定の条件（労働日数・労働時間）があれば厚生年金・健康保険・雇用保険に加入できます。
- 3 一定の条件で育児・介護休暇がとれます。

仕事探しや労働相談は

地域のハローワークへも行ってみましょう。仕事の相談もできるし労働条件や仕事の内容でわからないことも窓口の職員が確認してくれます。採用後に条件が違った場合も相談できます。

法律上の根拠！ 労働基準法第6条・39条3、育児・介護休業法第5条、パートタイム労働法



自分の賃金と権利をチェックしてみよう

派遣にも正社員と同等の権利が

POINT!

派遣労働者も労働者としての権利が保障されています。賃金・労働条件・社会保険・安全衛生などは派遣元に責任があり、派遣元はこれを守り、そして派遣労働者を守る義務があります。



契約を一方的に変更・中途解除することは違法です。派遣期間がまだ残っているのに、一方的に打ち切られた場合にはすぐに相談下さい。
また、紹介予定派遣は、期間が6カ月以下と法律で定められています。直接雇用に至らない場合は、派遣先がきちっと理由を明示する必要があります。

こんな派遣は禁止です

- 1 厚生労働大臣の許可、届け出がない事業所による派遣
- 2 派遣法で決められた上限を超える、長期にわたる派遣
- 3 対象業務以外への派遣
- 4 2重3重の派遣

法律上の根拠! 労働者派遣法、労働契約法17条1項

Check!

あなたは派遣? 請負?



働く人の保険って何?

POINT!

事業主は労働者を雇い入れる場合、原則として健康保険・厚生年金や労災保険・雇用保険への加入を義務付けられています。また、健康診断は事業主の負担で最低でも年1回実施することになっています。



事業主はこれらの制度に加入することが義務付けられ、雇用保険の保険料は労使双方の負担で運営されています。
社会保険にはパートやアルバイトでも一般労働者の4分の3以上の労働時間又は労働日数であれば加入できます。
雇用保険には所定労働時間が週20時間以上、6カ月以上の雇用見込みがあれば加入できます。失業した場合、雇用保険への継続加入期間が12カ月（1カ月11日勤務）以上であれば給付対象となります。退職理由によっては6カ月以上で対象になります（09年12月現在）。詳しくはハローワークまで。
健康診断はパートも一定の条件があれば、会社の負担で受けられます。

法律上の根拠! 雇用保険法第4条・6条、労災保険法第3条、労働安全衛生法施行規則13条

Check!

資格がある人はみんな加入できます

突然クビ? 違法です

POINT!

あなたは解雇されても仕方ないと思いませんか。そんなことは決してありません。どんな場合でも、上司や店長（使用者）がいきなり首を切ること（解雇）は違法です。



使用者の都合による解雇の場合は30日前に解雇予告をおこなうか、解雇予告手当（平均賃金の30日分以上）の支払いが必要です。会社が経営難で整理解雇する場合も以下の4要件すべてを満たさなければその解雇は無効です。

整理解雇の4要件

- 1 高度の経営危機
- 2 解雇回避のための相当の努力
- 3 人選基準が合理的
- 4 解雇の必要性等について労働者や労働組合に説明する努力

解雇の制限

- 1 業務上の疾病による休業時間およびその後30日間
- 2 産前産後休暇およびその後30日間
- 3 退職の動向にあたって、対象を男女のいずれかのみとすること

労働組合の結成や加入、組合員であることを理由とする解雇は労働組合法で禁止されています。

法律上の根拠! 労働基準法第18条～22条、男女雇用機会均等法第8条、労働組合法第7条、労働契約法第16条

Check!

あきらめないでユニオンに相談しよう

労働条件でトラブルに

POINT!

採用面接時に労働条件をよく確認しなかったことで、思わぬトラブルになることがあります。求人広告をうのみにせず、労働条件をしっかりと尋ね、採用時に「労働条件通知書」の交付を求めましょう。



労働条件の内容は、あなたが合意して初めて成立します。労働基準法はトラブル防止のために、採用時に口頭ではなく文書で下表の事項を明示することを義務付けています。また、事業主はパートを含め10人以上の従業員を雇っている場合、会社の有給休暇、労働時間、休日、休憩時間、慶弔休暇などの労働条件を規定した就業規則を事業所ごとに作成し、労働基準監督署に届け、労働者が自由に閲覧できる状態にしておくことが義務付けられています。

- 1 契約期間（期間に定めのある場合）
- 2 就業時間
- 3 始業・終業時刻、休日・休憩・休暇、超過勤務の有無
- 4 賃金の決定・計算・支払い方法、賃金の締切・支払日、割増賃金表
- 5 解雇手続きなど退職に関する事項

法律上の根拠! 労働基準法第15条、労働基準法施行規則5条、労働契約法第4条、6条

Check!

労働条件は文書で確認しよう