

保存版  
(2016年)

働くあなたに贈る

# 権利手帳



 **全労連** (全国労働組合総連合)

# 新しく社会に ふみだしたあなたに

この権利手帳を、高校・大学生・青年、そして、すべての働くみなさんに贈ります。

今、若者を使い捨てにするブラック企業、ブラックバイトが社会問題になっています。「毎日残業でクタクタ」「メチャメチャ給料が安い」「正規採用でないから不安」など、将来に希望が持ちにくく、悩むことも多いと思います。

でも、あなたは決して一人ではありません。パートでもアルバイトでも契約社員でも労働者を守るためのさまざまな法律が適用されます。働く権利を守ってがんばっている仲間が全国にいます。不当なこととたたかっているユニオン・労働組合があります。あなたが困ったときには、気軽に相談にのってくれる専門家もいます。

この権利手帳は、働く私たちがどんな権利を持っているのかを紹介しています。

私たちは、働くあなたを応援します。



## パート・アルバイト・契約社員でも 労働者としての権利があります

# 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、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人以上の労働者を雇っている場合、労働条件を規定した就業規則を事業所ごとに作成し、労働基準監督署長に届け、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。

### 書面で明示しなければならない事項

- 1 契約期間(期間に定めのある場合は更新に関する基準)
- 2 仕事をする場所・内容
- 3 始業・終業時刻、休日・休憩・休暇、残業の有無
- 4 賃金の決定・計算・支払い方法、賃金の締切・支払日、割増賃金率
- 5 解雇事由など退職に関する事項

法律上の根拠! 労働基準法第15条・89条・104条、労働基準法施行規則第5条  
労働契約法第4条・6条・7条

Check!

## 労働条件は文書で確認しよう

# 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。給料明細をチェックしましょう。



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。「これ以下の時額で働かしてはいけない」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。派遣労働者の最低賃金は、働いている地域のものが適用されます。必ず給料明細をもらうとともに、源泉徴収票などもいっしょに保管しておきましょう。

### 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3条～6条・24条  
最低賃金法第4条・9条

Check!

最低賃金を下回っていませんか？

# 働く時間が長すぎる

## POINT!

労働時間は1日8時間・週40時間以下、休日は週1回以上が原則です。これはすべての労働者に適用されます。それ以上働いた分は、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も含まれます。就業実態をあらわすタイムカード、出勤簿などを写メで撮ったり、きっちリメモをして記録しておきましょう。

### 休憩時間

労働時間	休憩
6時間超	45分以上
8時間超	60分以上

### 休日

1週間1回以上  
もしくは4週間4回以上

### 時間外、休日および深夜の割増賃金表

時間外労働①	1日8時間を超えた分	25%以上
時間外労働②	1か月の残業時間が60時間を超えた分 (ただし、中小企業は当分の間、適用除外)	50%以上
深夜労働	午後10時～翌午前5時	25%以上
休日労働	法定休日労働	35%以上
時間外+深夜	時間外25%、深夜25%	50%以上
休日+深夜	休日35%、深夜25%	60%以上

法律上の根拠！ 労働基準法第32・34～37条

Check!

残業手当は必ずもらえる

# ちゃんと休みたい

## POINT!

年次有給休暇(有休)はパートやアルバイトなどどんな雇用形態でも取得できます。会社は有休をとったからといって賃金カットや解雇をしてはいけません。とりきれなかった有休は翌年に限って繰り越すことができます。



有給休暇は6カ月以上働いてそのうち8割以上勤務したら発生します。

### パートタイマー等への年次有給休暇の付与日数

所定労働時間(週)	所定労働日数(週)	継続勤務期間に応じた年次有給休暇の日数						
		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カ月以上
30時間以上	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
30時間未満	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、理由を言う必要はありません。

法律上の根拠! 労働基準法第39条・136条

Check!

パートやアルバイトも有休はとれる

# 突然クビ? これって違法です

## POINT!

あなたは解雇・雇い止め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。上司や店長(使用者)が合理的な理由もなくクビを切ること(解雇)は違法です。辞めるのはあなたの自由です。



解雇するには「客観的で合理的な理由」が必要であり、社会通念上相当でなければなりません。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。労災休業中や産休中の解雇はできません。また、有期雇用であっても、更新を繰り返すなどしている場合、「客観的で合理的な理由」のない雇い止めは無効となります。

### 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期間およびその後30日間
- ② 産前産後休暇およびその後30日間
- ③ 退職の動機にあたって、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19条~22条、男女雇用機会均等法第5・6・9条、労働組合法第7条、労働契約法第16条、19条

Check!

あきらめないですぐユニオンに相談しよう

# バイトもパートも立派な労働者

## POINT!

アルバイトだけで暮らす青年が増えてしています。「若者の2人に1人は非正規」の時代といわれていますが、アルバイトもパート・契約社員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。

正規 フリーター



パート・アルバイト、契約・派遣社員などもすべて労働者であり、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。〈わしくはP10参照〉
- ③ 育児・介護休暇もとることができます。
- ④ パートタイム労働者と正社員の間の不合理な差別は禁止されています。

正社員と比べて、非正規（有期）労働者の通勤手当、食堂の利用、安全管理などの労働条件を不合理に相違させることは、違法となります。

2013年4月1日から通算5年以上働いた有期契約労働者が申込みれば無期雇用に転換されます。

法律上の根拠！ 労働基準法第6条、育児・介護休業法第5条・6条  
パートタイム労働法、労働契約法第20条

Check!

自分の賃金と権利をチェックしてみよう

# 派遣だから…とあきらめてませんか

## 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。



労働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、一方的に雇用契約を打ち切られた場合にはすぐに相談しましょう。派遣元には、雇用する派遣労働者に対し必要な教育訓練をおこない、均等待遇を推進する義務があります。派遣期間が1年以上になる見込みがあれば、雇用安定措置①派遣先への直接雇用の依頼、②新たな派遣先の提供、③派遣元での無期雇用化などのいずれかの措置を講じなければなりません。

次のような場合は、派遣先が派遣労働者に対し、労働契約の申込みをしたものとみなされます。

- ① 労働者派遣の禁止業務(港湾運送、建設、警備、医療関係)に従事させた場合
- ② 無許可の事業主から労働者派遣を受け入れた場合
- ③ 期間制限に違反して労働者派遣を受け入れた場合
- ④ いわゆる偽装請負の場合

法律上の根拠！ 労働者派遣法、労働契約法第2・3・4・6・16・17条

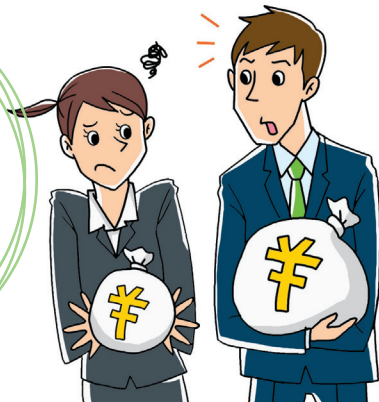
Check!

派遣労働者にも労働者の権利があります

# こどもを産んでも働きたい

## POINT!

妊娠・出産・育児休業等の終了から1年以内の不利益取扱いは、原則として違法です。



産前・産後休業や育児・介護休業の申出や取得を理由とした解雇や賃下げ、降格などの不利益取扱いは禁止されています。

### 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（6週間は強制休業）
- 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（180日までは67%）が雇用保険から支給（介護は40%）〕
- 4 パートタイム労働者も一定の条件を満たせば育児・介護休暇を取得できます

法律上の根拠！ 労働基準法4条、64～68条、  
男女雇用機会均等法第6-9条、育児・介護休業法第5-6-11-12条

Check!

育児・介護休業は男性も女性もとれます

# セクハラは事業主の責任

## 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。

セクハラ・パワハラが起きた時、事業主は迅速に対応しなければなりません。



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、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」と義務付けています。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。

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労働局や監督署に相談しましょう。

法律上の根拠！ 男女雇用機会均等法第11条

Check!

男女差別は禁止されています

# 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、原則として社会保険（健康保険、厚生年金）や労働保険（雇用保険、労災保険）への加入を義務付けられています。



**社会保険** 事業主が常時5人以上の労働者を雇っていれば、加入が義務付けられ、それ以下でも任意加入できます。パートやアルバイトでも一般労働者の4分の3以上の労働時間または労働日数があれば加入できます。

**雇用保険** 1人でも雇っていれば加入が義務付けられています。パートでも1週の所定労働時間が20時間以上、31日以上の雇用見込みがあれば雇用保険に加入できます。加入していれば、失業した場合、加入期間に応じて失業手当が受けられます。解雇など退職理由によっては加入期間が6カ月以上あれば失業手当の対象になります。

**健康診断** 事業主負担で最低でも年1回は実施しなければなりません。パートやアルバイトでも一定の要件があれば会社負担で健康診断が受けられます。

法律上の根拠！ 健康保険法、厚生年金保険法、労災保険法、雇用保険法第4・5・10条  
労働安全衛生法第3・4・10条

Check!

資格のある人はみんな加入できます

# 仕事のケガはローサイド

## POINT!

工作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するよう求めましょう。もし事業主が未加入・保険料未納であっても労災給付は起こされます。



**労災保険** 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。業務上や通勤途中の負傷・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、支給決定は事業所を管轄する労働基準監督署で行います。労働者には労災保険からの給付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相談しましょう。

法律上の根拠！ 労災保険法第7～9条

Check!

労災保険加入は事業主の責任です

# 働くルールの基本 は

## POINT!

基本は憲法です。憲法第13条で国民の幸福追求権、25条で国民の生存権、27条で国民の働く権利、28条で労働基本権が保障されています。



日本国憲法は ①国民主権 ②戦争の放棄 ③基本的人権の尊重 の3つを基本原理としています。

憲法は、すべての労働者が人間らしく生き、働くことを基本的人権として保障しています。こうした趣旨に沿って、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ています。労働基準法は「労働条件は人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならぬ」としています。」

### 効力の順序

憲法>法令>労働協約>就業規則や労働契約>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

# 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、ヘアースタイルの青年、コンビニやカフェで働く青年など、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払わせた例もあります。

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!

労働組合に入るのも作るのも憲法が保障



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



**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>

2015年版