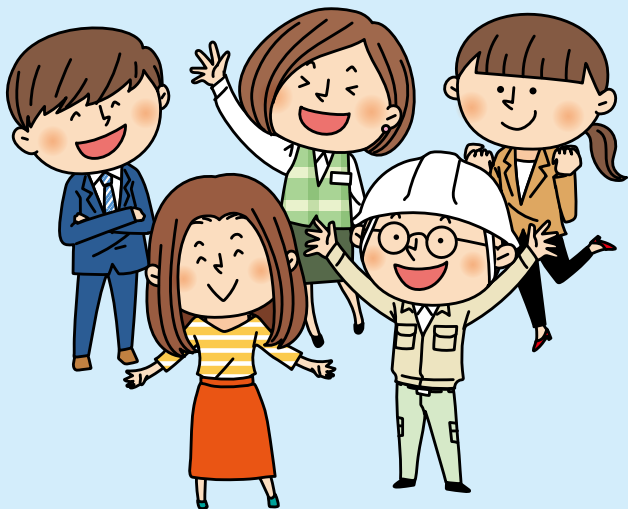


働くあなたの
権利手帳

2022年版



 **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、高校生・大学生・青年、そしてすべての働くみなさんに贈ります。

この手帳は、働く私たちがどんな権利を持っているのか紹介しています。パートでもアルバイトでも契約社員でも労働者を守るさまざまな法律が適用されます。

今、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」「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。働く権利を守ってがんばっている仲間が全国にいます。不当なことでたたかっている労働組合・ユニオンがあります。あなたが困ったときには、気軽に相談のってくれる専門家もいます。

私たちは、働くあなたを応援します。



**正規・非正規を問わず、すべての労働者に
労働法は適用されます
労働組合への加入は憲法上の権利です**

労働条件でトラブルに 労働条件は文書で確認を



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右表の事項を明示することを義務付けています（労基法15条1項）。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。（労基法89条・106条）

書面で交付しなければ 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仕事をやる場所・内容
- ③始業・終業時刻、休憩・休日・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

point

事業主には書面明示の義務がある

自分の給与って低いのでは

給料明細をチェック

check!!



給料明細をチェックしましょう。給料が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。残業代が出ていない…こんなことはありませんか。

賃金を労働契約どおりに支給しないのは、賃金支払の原則に違反しています。賃金・労働条件の一方的な引き下げも原則として許されません。(労働契約法9条・10条)

さらに「これ以下の賃金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。

あなたの地域の

最低賃金はこちら→

最低賃金一覧

検索

※最低賃金は毎年改定されます。

賃金支払の5原則

(労基法24条)

- 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

月給の場合は残業代や通勤手当、家族手当、住宅手当、一時金を除いた時間当たり賃金で計算します。

point

最低賃金を下回るのは違法

働く時間が長すぎる

1日8時間・週40時間労働が原則



1日8時間、週40時間以上働いた分は、割増賃金の支払いを求めましょう。2019年から残業時間の上限が設定されました。また、労基法36条にもとづく労使協定(36協定)なしに残業させることはできません。残業、休日・深夜労働には割増料金の支払いが必要です。

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(労基法32条・35条)。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労働時間です。36協定で定めることができるのは「1カ月45時間、1年360時間」までです。特別条項のある36協定を結ぶとそれを超えた残業も法令上は可能となりますが、脳・心臓疾患の危険があると指摘されています。

休憩時間

(労基法34条)

労働時間	休憩
6時間超	45分以上
8時間超	60分以上

休日 毎週1回以上
もしくは4週間4日以上
(労基法35条)

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カ月の残業時間が60時間を超えた分50%以上 (ただし、中小企業は2023年4月から)	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

point

残業手当(割増賃金)は権利

休みをとりたい

パートやバイトも有給休暇はとれる



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はできません。2019年から有休が10日以上労働者に対し、有休の5日付与が義務化されました。

有給休暇は6カ月以上働いてそのうち8割以上勤務していたら取得できます。(労働基準法第39条及び附則136条)

あなたがとれる年次有給休暇

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とれ、理由を言う必要はありません。付与義務の5日間も自由取得できるようにしましょう。残った有休は翌年に限り繰り越すことができます。

Point

有休付与は事業主の義務です

突然クビって言われた 解雇権の濫用は許されません



あなたは解雇・雇止めされても仕方ないと思っていませんか。そんなことはありません。解雇には制限があります。一方で、退職することは自由です。

「気に入らない」とか「能力がない」など抽象的な理由でクビにすることはできません。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無効です。労災休業中や産休中の解雇もできません。法律上少なくとも30日前に予告するか、解雇予告手当の支払いが必要です(労基法20条)。解雇には、「客観的に合理的な理由」が必要です(労働契約法16条)。

整理解雇の4要件

- ① 整理解雇の必要性
- ② 解雇回避努力
- ③ 人選基準の合理性
- 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(民主的手続き)

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(労基法19条)
- ② 産前産後休暇およびその後30日間(労基法19条)
- ③ 退職の勧奨にあたって、対象を男女のいずれかのみとすること(男女雇用機会均等法5条・6条・7条・9条)

point

あきらめないですぐユニオンに相談を

正規と非正規で待遇に違いが 不合理な待遇格差は禁止



同一企業内で、正社員と非正規労働者との間で、「不合理な格差」を設けることは許されません(パート・有期労働法8条)。

賃金や一時金などの「あらゆる待遇」について点検してみましょう。

労働条件(労働時間、休日、賃金など)の最低基準を定めた労働基準法は、正社員はもちろん、パート・アルバイト、契約・派遣労働者など、すべての労働者に適用されます。

労働者は正社員との待遇差の内容や理由などについて、事業主に説明を求めることができ、説明を求めたことによる不利益取り扱いには禁止です(パート・有期労働法14条)。厚生労働省「同一労働同一賃金ガイドライン」によれば、

- ① 役職手当、時間外労働の割増率、通勤手当・出張手当、食事手当
- ② 慶弔休暇、病気休暇
- ③ 食堂・休憩室・更衣室といった福利厚生施設の利用
- ④ 教育訓練や安全管理の差別的取り扱いは許されません。

派遣労働者の賃金・労働条件・社会保険・安全衛生などは派遣元に責任があり、必要な教育訓練を行い、均衡待遇を推進する義務があります。(労働者派遣法)

point

「不合理な格差」をチェック

パート、有期雇用で雇い止めになった 簡単に雇い止めはできない



パートやアルバイトなど、有期雇用でも、反復更新された有期雇用や更新されるものと期待できる場合、雇い止めするには「客観的に合理的な理由」が必要です（労働契約法19条）。5年を超えて働けば「無期雇用」への転換の申し入れができます。

3回以上更新または1年を超えて継続雇用されている場合には、契約満了の30日前にまでに予告が必要です。雇い止めの理由を明示しなければなりません（労基法第14条2項3項）。

同じ事業者の下で、有期雇用契約が5年を超えて反復更新されたときに、労働者が申し込めば期間の定めのない労働契約に転換することができます。

～無期転換ルール～

契約期間1年の場合



point

5年を超えたら無期雇用の申し入れを

子どもを産んだら働き続けられない？

育児休業の制度がある



産前・産後休業や育児・介護休業の申出・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。男女雇用機会均等法、育児・介護休業法には、子育てや介護のための休暇や労働時間制限などが定められています。

- 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)(労基法61条1項・2項)
- ②生理日の就業が著しく困難な女性は、**生理休暇**をとれます(労基法68条)
- ③男女ともに子が1歳まで育児休業をとれます(育児・介護休業法)
※保育園に入れないなどの場合は、最長2歳まで可能
【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】
- ④男女ともに**介護休業**の取得が可能【介護休業給付金は67%、限度93日分】
- ⑤産・育休中の社会保険料は免除されます(事業主・労働者負担分とも)
【免除期間は納めた期間として扱われます】
- ⑥**有期契約労働者**も一定の条件を満たせば育児・介護休業を取得できます
- ⑦子の**看護休暇**や**介護休暇**は年に5日(2人以上は10日)取得できます

point 育児・介護休業は男性も女性もとれます

セクハラを受けてつらい 事業主に防止措置義務が

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。セクハラ・パワハラ・マタハラ防止は事業者の責任です。(労働施策総合推進法3条の2、男女雇用機会均等法11条)



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。パワハラについては労働施策総合推進法で、セクハラ・マタハラについては男女雇用機会均等法で、「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。

ひとりで悩まずに労働組合に相談しましょう。最寄りの都道府県労働局に調停など個別紛争解決援助の申出を行うことができます。

パワハラは、労働者の人格や尊厳を否定し人権を侵害する絶対に許されない行為！

ハラスメントにあつたら、「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。

point

ハラスメント防止は事業主の責任

社会保険・労働保険ってなに？

働く人の安心のための制度



事業主は労働者を雇い入れる場合、労働者に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）に加入させることを義務付けられています。

社会保険

事業主が法人の場合、または常時5人以上の労働者を雇っていれば、加入が義務付けられ、5人未満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で加入でき、4分の3未満でも法令改正により加入できるよう変化しています。

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。パートでも週の所定労働時間が20時間以上、31日以上雇用の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。倒産や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。

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。

point

社会保険・労働保険加入は事業主の責任

働くルールの基本ってなに？

ズバリ日本国憲法



働くルールの基本は憲法です。憲法では国民の幸福追求権(13条)、生存権(25条)、働く権利(27条)、労働基本権(28条)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ない」としています。

効力の順序

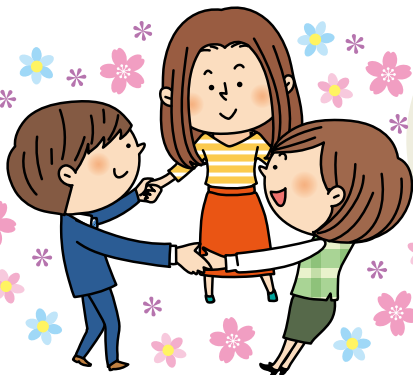
憲法>法令>労働協約>就業規則や労働契約>業務命令

左の方が効力が強い(ex.労働協約を下回る労働契約は無効)

- 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(就業規則の定める労働条件を下回ってはいけません)

point 日本国憲法は働く労働者の強い味方です

労働組合(ユニオン)とは 働く人の権利を守る組織



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人でも入れる労働組合があります。

ユニオンに入って 雇用の安定と 大幅賃上げ実現

ある立ち食いそばチェーンで、コロナ禍で勤務時間が減らされ賃金が4割もカット。削減された労働時間・シフト分の全額補償を求め組合に加入し交渉。その結果、組合員だけでなくパート・アルバイトを含む全従業員への給与全額を補償させました。

point

労働組合に入るのも作るのも憲法が保障

共済って？

仲間どうしの助け合い



家族や自分の「もしも」に備えて、生命や医療保険に入りますが、労働組合には、営利を目的とせず、組合員同士の助け合いだからできる「安価で保障も優位」な共済があります。

労働組合は、賃上げや労働条件の改善などとともに、組合員の福利厚生を充実していくことも大きな役割としています。労働組合法も認める**助け合いの共済運動**はその重要な柱です。

生命、医療、火災、自動車など各労働組合によって様々な共済をそろえています。民間保険と違い儲けを追求する必要のない共済には、**暮らしの負担を軽くし、可処分所得を増やす**効果もあります。

生命
共済

病気による「死亡・重度障害」や不慮の事故による「死亡・障害」への保障

医療
共済

病気や不慮の事故による入院・通院・安静休業への保障

火災
共済

火災、風水害などによる住宅・家財への保障

自動車
共済

対人賠償、対物賠償、人身傷害、車両補償など

*ご加入の労働組合により共済、保障の内容は異なります。

point

労働組合法で認められた共済活動

あなたの権利、守られていますか？

ページ	チェック項目	Check!
1	労働条件でトラブルになっていませんか？	<input type="checkbox"/>
2	現在の給料でまともな生活ができていますか？	<input type="checkbox"/>
3	働く時間が長すぎませんか？	<input type="checkbox"/>
4	休みがとれていますか？	<input type="checkbox"/>
5	解雇・賃下げなどありませんでしたか？	<input type="checkbox"/>
6	正規と非正規との間で不合理な格差がありませんか？	<input type="checkbox"/>
7	パート・有期雇用で、雇い止めにあいませんでしたか？	<input type="checkbox"/>
8	子どもを産んでも働き続けられますか？	<input type="checkbox"/>
9	セクハラやパワハラを受けていませんか？	<input type="checkbox"/>
10	社会保険・労働保険に入っていますか？	<input type="checkbox"/>

あなたの悩みや問題に相談に乗ります。
気軽にお電話下さい。
チェックした項目にも答えます。

秘密厳守
相談無料

労働相談ホットライン

0120-378-060

それぞれの地域の専門家が対応します



 **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>

2022年1月1日