あなたの働き方は大丈夫？
知っておこう！ あなたの権利

権利手帳

ZENROREN 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、気軽に相談にのってくれる専門家もいます。

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。

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

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!

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。残業代が出ない…こんなことはありませんか。

あなたの賃金は労働契約どおりに支給されていますか。賃金の一方的な引き下げは原則として許されません。「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。派遣労働者には派遣先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

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

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、きっちり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カ月の残業時間が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。

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		10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
30時間未満	5日以上							
	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、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っていませんか。そんなことは決してありません。解雇には制限があり、退職は自由です。

「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. 退職の勧奨にあたって、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!

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。自分の賃金・権利を見直してみましょう。

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です。

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。くわしくは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。

通算5年以上働いた有期契約労働者が申込めば無期雇用に転換されます。（2013年4月より前から働いていても、2013年4月を起点とする）

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、均衡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

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続けたい

POINT!

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。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。

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(介護休業給付金は67%)〕
4. 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〕
5. 有期契約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
6. 子の看護休暇・介護休暇は半日単位で取得できます。

法律上の根拠！ 労働基準法第4条、64～68条、育児・介護休業法

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・マタハラ防止は事業者の責任です。

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、セクハラ・マタハラについて「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・マタハラにあったら、「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。

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5･6･9･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、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回の実施が義務です。パートやアルバイトでも1年以上引き続き雇用されている場合、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で

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おこなわれます。

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!

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）、国民の生存権（25条）、国民の働く権利（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

Check!

誇りをもって働くために職場に憲法を

ロードークミアイ（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、ヘアースタイリストの青年、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

あなたの権利、守られていますか?

✔	チェック
☐ 労働契約書がない	P1
☐ 給料が最低賃金よりも安い	P2
☐ サービス残業、持ち帰り残業がある	P3
☐ 休憩がとれない	P3
☐ 有給休暇がとれない	P4
☐ 突然クビと言われた	P5.P7
☐ パート・アルバイトだからと通勤手当が出ない	P6
☐ 育児・介護休暇をとれない	P8
☐ パワハラ、セクハラ、マタハラがある	P9
☐ 社会保険に加入していない	P10
☐ 仕事中、通勤途中のケガを労災と認めてくれない	P11

ひとつでもあったら要注意!
悩んだら、迷ったらすぐ相談を

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 相談 検索

ZENROREN 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

2017年1月1日