知っておこう！
働くあなたの

権利手帳

ZENROREN 埼労連
（埼玉県労働組合連合会）

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。

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右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。

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。賃金の一方的な引き下げも原則として許されません。

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。

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

1日8時間、週40時間以上働いた分は、時間外労働として割増賃金の支払いを求めましょう。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条の協定なしに残業させることはできません。

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。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。残業時間の上限は単月100時間、複数月平均80時間、年720時間ですが、指針はできるだけ短くすることを労使の責務としています。

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50%以上 （ただし、中小企業は適用除外）	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条・34条～37条

Check! 残業手当(割増賃金)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はできません。2019年から有休の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割以上勤務したら取得できます。

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。

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その解雇は無効です。労災休業中や産休中の解雇もできません。また、有期雇用であっても、契約期間途中の解雇はもとより、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

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

正規と非正規
不合理な待遇格差は禁止です

POINT

パートタイム・有期雇用労働法により、非正規労働者の「不合理な待遇格差」は違反となりました。あらゆる「格差」を点検してみよう。

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。

- 賞与は正規と同等の割合で
- 通勤手当は同額で
- 精勤・皆勤、役職手当などすべての手当は同額で
- 教育訓練も同様に保障を
- 慶弔休暇・健康診断は同一制度に
- 病気休職は同一制度に

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。

法律上の根拠！　労働基準法、育児・介護休業法、パートタイム・有期労働法

Check! 「不合理な格差」をチェックしてみよう

パート、有期雇用でも雇い止めをあきらめないで

POINT

パートやアルバイトなど、“短時間だから”、“有期契約だから”といって「合理性・相当性」のない雇止めはできません。5年を超えて働けば「無期雇用」の申し入れができます。

非正規（有期契約）労働者だからといって食堂の利用、安全管理などの労働条件を正社員と不合理に相違させることは違法です。

また、契約更新を繰り返したり、更新を期待させている場合、「客観的で合理的な理由」のない雇止めは無効となります。

同じ事業者の下で、通算5年以上働いた場合、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。

～無期雇用転換5年ルール～

※通算期間のカウントは2013年4月以降に開始した契約が対象

法律上の根拠！　労働契約法第18条、パートタイム労働法

Check! 5年を超えたら無期雇用になれます

こどもを産んでも働き続けたい

POINT

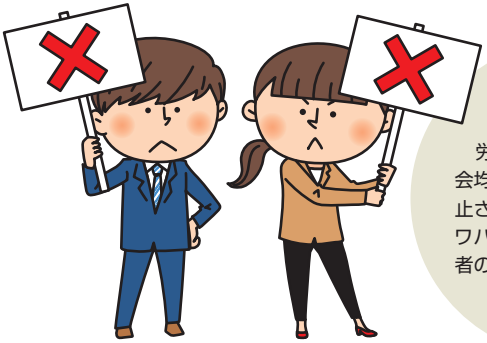
産前・産後休業や育児・介護休業の申出・取得を理由とした解雇や賃下げ、降格などの不利益取扱いは禁止されています。子育てや介護のための休暇や労働時間制限などが定められています。

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、生理休暇をとれます
③男女ともに子が1歳まで育児休業をとれます
※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％、最長3カ月】
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・介護休暇を取得できます
⑦子の看護休暇・介護休暇は年に5日(2人以上は10日)取得できます

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

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。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。

ひとりで悩まずに労働組合に相談しましょう。最寄りの労働局や労働基準監督署でも相談にのってくれます。

パワハラは、使用者の安全配慮義務違反です。

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。

法律上の根拠！　労働基準法第4条、男女雇用機会均等法第11条、育児介護休業法第25条、労働施策総合推進法第30条

Check! 男女差別・ハラスメントのない職場を!

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、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があれば加入でき、さらに4分の3未満でも一定の条件を満たせば加入できます。

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。解雇など退職理由によっては加入期間が6か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。

法律上の根拠！ 健康保険法、厚生年金保険法、雇用保険法、労災保険法

Check! 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

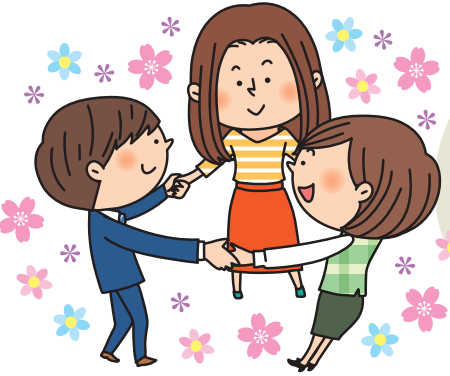
憲法>法令>労働協約>就業規則や労働契約>業務命令

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。

ユニオンに入って雇用の安定と大幅賃上げ実現

東京都内のある動物園労組では、有期雇用労働者の継続5年以上での無期転換を契機に、団体交渉などを重ね、一般契約職員の正規化を実現。また、賃金も地域手当、一時金、その他の加算で30%近い大幅改善を実現しました。

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

共済は仲間の助け合い

POINT

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。

法律上の根拠！　労働組合法第2条

Check! 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？

✓	チェック
□ 労働契約書がない	P1
□ 約束よりも給料が安い	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
□ 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
□ 仕事や通勤途中のケガを労災と認めてくれない	P10

憲法で保障された権利が守られ
平和に暮らせる社会を

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

埼労連（埼玉県労働組合連合会）
〒330−0063　埼玉県さいたま市浦和区高砂3-10-11　第1木村ビル2階
TEL048−838−0771
http://www.saitanet.or.jp

2020年1月1日