

知っ手帳

厳しい雇用環境で労働のトラブルが増加しています。
この「知っ手帳」は、労働者の基本的権利の一部を説明する
ものです。さらに詳しくは、連合
のホームページをご覧ください。

連合

検索



働くことに関することで、

困ったな

おかしいな

わからないな

と思ったら、

連合のなんでも労働相談ダイヤル

フリーダイヤル

いこうよ

れんごうに

0120-154-052

 秘密
厳守

お気軽におたずねください。
全国どこからでも簡単に地域の連合につながります。

連合は働く仲間で作る労働組合の連合会です。



日本労働組合総連合会

地方連合会一覧

地方連合会	郵便番号	住 所	TEL
北海道	060-0004	札幌市中央区北四条西12丁目 ほくろうビル6F	011-210-0050
東北	青森 030-0802	青森市本町3-3-11 青森県労働福祉会館内	017-735-0551
	岩手 020-0024	盛岡市栗園1-3-6 農林会館4F	019-625-5505
	秋田 010-0001	秋田市中通6-7-36 フォーラムアキタ	018-833-0505
	山形 990-0044	山形市木の実町12-37 大手門/ビルズ内	023-625-0555
	宮城 980-0014	仙台市青葉区本町2-12-7 ハーメル仙台7F	022-263-9762
関東	福島 960-8105	福島市仲間町4-8 ラコハふくしま4F	024-522-0500
	群馬 379-2166	前橋市野中町361-2 群馬県労働福祉センター内	027-263-0555
	栃木 320-0052	宇都宮市中戸祭町821 栃木県労働福祉センター3F	028-650-5555
	茨城 310-0022	水戸市梅香2-1-39 茨城県労働福祉会館	029-231-2020
	埼玉 330-0064	さいたま市浦和区岸町7-5-19 あげほのビル2F	048-834-2300
東海	千葉 260-0013	千葉市中央区中央4-13-10 千葉県教育会館新館6F	043-201-2022
	東京 108-0023	港区芝浦3-2-22 田町交通ビル2F	03-5444-0510
	神奈川 231-0023	横浜市中区山下町24-1 ワークビル横浜4F	045-211-1133
	山梨 400-0858	甲府市相生2-7-17 山梨県労働福祉センター内	055-228-0050
	長野 380-8545	長野市県町532-3 長野県労働会館3F	026-234-1626
四国	静岡 422-8067	静岡市駿河区南町11-22	054-283-0105
	愛知 456-0002	名古屋市熱田区金山町1-14-18 ワークライフプラザれあろ4F	052-684-0005
	岐阜 500-8163	岐阜市鶴舞町2-6-7 ワークプラザ岐阜2F	058-240-6605
	三重 514-0004	津市栄町1-891 三重県労働福祉会館2F	059-224-6152
	新潟 950-8558	新潟市中央区新光町6-2 労協会館内	025-281-7555
北陸	富山 930-0857	富山市奥田新町8-1 ボルファートとやま7F	076-431-2525
	石川 920-0024	金沢市西念3-3-5 石川県労働福祉文化会館6F	076-265-5505
	福井 918-8231	福井市間屋町1-35 ユニオンプラザ2F	0776-27-5556
	滋賀 520-0807	大津市松本2-10-6 連合福祉会館	077-523-0500
	京都 604-8854	京都市中京区壬生仙念町30-2 京都労働者総合会館8F	075-822-0050
近畿	奈良 630-8325	奈良市西木辻町93-6 エルトピア奈良	0742-25-0500
	和歌山 640-8317	和歌山市北出島1-5-46 和歌山県労働センター4F	073-436-0501
	大阪 540-0008	大阪市中央区大手前2-1-7 大阪赤十字会館5F	06-6949-1105
	兵庫 650-0011	神戸市中央区下山手通6-3-30 兵庫労働福祉センター3F	078-361-0505
	鳥取 680-0847	鳥取市天神町30-5 鳥取県労働会館内	0857-26-6605
中国	島根 690-0007	松江市御手船場町557-7 島根県中央労働福祉センター内	0852-21-8105
	岡山 700-0086	岡山市北区津島西板1-4-18 労働福祉事業会館2F	086-214-0077
	広島 732-0825	広島市南区金屋町1-17 広島労働会館5F	082-262-8755
	山口 753-0078	山口市緑町3-29 労協会館3F	083-932-1123
	香川 760-0017	高松市番町3-5-15 四国労働会館ビル4階	087-835-0815
九州	徳島 770-0942	徳島市昭和町3-35-1 労働福祉会館内	088-655-4105
	高知 780-0870	高知市本町4-1-32 こうち労働センター内	088-824-5111
	愛媛 790-0066	松山市宮田町132 愛媛県労働会館4F	089-941-0500
	福岡 812-0025	福岡市博多区店屋町6-5 小松ビル2F	092-283-5529
	佐賀 840-0804	佐賀市神野東4-7-3 労働会館2F	0952-33-3705
九州	長崎 850-0031	長崎市桜町9-6 長崎県労働福祉会館1F	095-826-8905
	熊本 862-0963	熊本市南区出仲間8-9-1	096-214-3811
	大分 870-0035	大分市中央4-2-5 ソレイユ6F	097-535-2255
	宮崎 880-0802	宮崎市別府町3-9 宮崎県労働福祉会館4F	0985-26-4649
	鹿児島 890-0064	鹿児島市鴨池新町5-7 鹿児島県労働福祉会館6F	099-250-5757
	沖縄 900-0036	那覇市西3-8-14 連合会館	098-866-8905

2018年2月現在

●お問い合わせは

もくじ

ポイント 1	労働契約	3
ポイント 2	就業規則	6
ポイント 3	最低賃金	7
ポイント 4	有給休暇	8
ポイント 5	時間外、休日、深夜労働手当	9
ポイント 6	ハラスメント	10
ポイント 7	雇用保険・労災保険	12
ポイント 8	社会保険(健康保険・厚生年金保険)の適用	13
ポイント 9	派遣労働、請負労働	14
ポイント 10	解雇、有期契約の中途解除	16
ポイント 11	退職慰留	17
ポイント 12	有期労働契約の特別なルール	18
ポイント 13	労働者代表と労使協定	20
ポイント 14	パートタイム労働法	22
ポイント 15	職場の労働問題は、連合に相談を!	23

労働組合って、なあに？

賃金、労働時間や休日…ほかに、疑問に思うこと、改善したらよいと思うことを、経営者と話し合い、職場の環境をよくして、働きやすく、働きがいのある職場にしていけるための組織です。こうした取り組みを通じて、企業や団体の健全な発展をめざしています。



ポイント

1

労働契約



採用面接で確認したお給料より少ない気がするけど…私の契約はどうなったかな？

労働契約とは、労働者(自分)と使用者(雇用者)とが雇い入れる際に交わす約束のことで、双方の合意によって成立します。「労働契約書」とか「雇用契約書」という書面で使用者と労働者の署名・押印を行います。(口約束でも契約は成立しますが、後でもめないように書面にしておくべきです)

- 求人票や募集広告の内容と、実際に結ぶ労働契約書の条件が違う場合、2018年1月1日より異なる点を明示することが義務づけられました。
- 労基法では、「使用者は労働者に対して労働条件について明示しなければならない」ことになっています。
- 次の5つの項目については書面で明示することが義務づけられています。
 - ①労働契約の期間に関すること
 - ②仕事をする場所、仕事の内容
 - ③仕事の初めと終わりの時刻、残業の有無、休憩時間、休日・休暇、就業時転換(交替制勤務のローテーション等)
 - ④賃金の決定、計算と支払いの方法、締め切りと支払いの時期
 - ⑤退職に関すること(解雇の事由含む)
- なお、パート・アルバイト・契約社員などの名称にかかわらず正社員よりも所定労働時間の短い労働者には上の5項目に加えて、昇給・退職手当・賞与の有無、相談窓口についても文書で明示することが義務づけられています。
 - ▶職業安定法第5条の3
 - ▶労基法第15条1項、第120条、同施行規則第5条
 - ▶労契法第6条、第4条2項 ▶パートタイム労働法第6条

いったん労働契約が成立したら、その内容を勝手に変更することはできません。使用者が労働条件変更をする場合は労働者の同意を得ることが必要です。



注意

- ①「業務請負契約」や「業務委託契約」は、労働契約ではないとして、一般的には労働者を保護する法律の適用はありません。しかし、労働者かどうかは契約の名称ではなく、働き方の実態を見で判断されます。
- ②いかに契約自由といっても、労働関係法規に違反するような内容を契約することはできません。(例:最低賃金以下の時給600円で契約するなど)

労働条件通知書 厚生労働省ホームページより

●これは雇用契約を結ぶ場合のモデル内容です。

(一般労働者用；常用、有期雇用型)

労働条件通知書

年 月 日	
事業場名称・所在地 使用者職氏名	
契約期間	期間の定めなし、期間の定めあり（ 年 月 日～ 年 月 日） ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入 1 契約の更新の有無 【自動的または更新する場合はあり得る・契約の更新はしない・その他（ ）】 2 契約の更新は次により判断する。 【 契約期間満了時の業務量 ・勤務成績、態度 ・能力 ・会社の経営状況 ・従事している業務の進捗状況 ・その他（ ） 】 【有期雇用特別措置法による特別の対象者の場合】 無期転換申請権が発生しない期間： 1（高度専門）・2（定年後の高齢者） 1 特定有期雇用の開始日から定めた期間（ 年 3か月（上限10年）） 2 定年後引き続き雇用されている期間
就業の場所	
従事すべき業務の内容	【有期雇用特別措置法による特別の対象者（高度専門）の場合】 ・特定有期業務（ 開始日： 完了日： ）
始業、終業の時刻、休憩時間、就業時間	1 始業（ 時 分 ） 終業（ 時 分 ） 【以下のような制度が労働者に適用される場合】 (2) 変形労働時間制等；（ ）単位の変形労働時間制・交替制として、次の勤務時間の組み合わせによる。 【 始業（ 時 分 ） 終業（ 時 分 ）（適用日） ・ 始業（ 時 分 ） 終業（ 時 分 ）（適用日） ・ 始業（ 時 分 ） 終業（ 時 分 ）（適用日） (3) フラック制；始業及び終業の時刻は労働者の決定に委ねる。 （ただし、フルタイム（始業） 時 分から 時 分、 （終業） 時 分から 時 分） 3フレックスタイム制 (4) 事業場外みなし労働時間制；始業（ 時 分 ） 終業（ 時 分 ） (5) 裁量労働制；始業（ 時 分 ） 終業（ 時 分 ）を基本とし、労働者の決定に委ねる。 ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条、第 条～第 条 2 休憩時間（ ）分 3 所定時間外労働の有無（有、無） ・ 定休日；毎週 曜日、国民の祝日、その他（ ） ・ 非定休日；週・月当たり 日、その他（ ） ・ 1年単位の変形労働時間制の場合一年間 日 ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条
休日	
休暇	1 年次有給休暇 6か月継続勤務した場合→ 日（有・無） 継続勤務6か月以内の年次有給休暇 → 1か月経過後 日 → 時間単位年休（有・無） 2 代替休暇（有・無） 3 その他の休暇 有給（ ） 無給（ ） ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条 (次頁に続く)

賃 金	1 基本賃金 イ 月給（ 円）、ロ 日給（ 円） ハ 時間給（ 円）、 ニ 出来高給（基本単価 円、保障給 円） ホ その他（ 円） ヘ 就業規則に規定されている賃金等級等
	2 課手当の額又は計算方法 イ（ 手当 円）／計算方法：（ ） ロ（ 手当 円）／計算方法：（ ） ハ（ 手当 円）／計算方法：（ ） ニ（ 手当 円）／計算方法：（ ） 3 所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率 イ 所定時間外、法定超 月60時間以内（ ）％ ロ 月60時間超（ ）％ 所定超（ ）％ ロ 休日 法定休日（ ）％、法定外休日（ ）％ ハ 深夜（ ）％ 4 賃金締切日（ ）～毎月 日、（ ）～毎月 日 5 賃金支払日（ ）～毎月 日、（ ）～毎月 日 6 賃金の支払方法（ ） 7 労使協議に基づく賃金支払時の標準（無、有（ ）） 8 昇給（時期等） 9 賞与（有（時期、金額等）、無） 10 退職金（有（時期、金額等）、無）
退職に関する事項	1 定年制（有（歳）、無） 2 継続雇用制度（有（歳まで）、無） 3 自己都合退職の手続（退職する 日以上前に届け出ること） 4 解雇の事由及び手続 ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条
その他	・ 社会保険の加入状況（厚生年金 健康保険 厚生年金基金 その他（ ）） ・ 雇用保険の適用（有、無） ・ その他（ ） ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合についての説明です。 労働契約法第18条の規定により、有期労働契約（平成28年4月1日以降に開始するもの）の契約期間が満5年を超える場合には、労働契約の期間の末日までに労働者から申込みをすることにより、当該労働契約の期間の末日の翌日から期間の定めのない労働契約に転換されます。ただし、有期雇用特別措置法による特別の対象となる場合は、この「5年」という期間は、本通知書の「契約期間」欄に明示したとおりとなります。

※ 以上のほかは、当社就業規則による。

※ 労働条件通知書については、労使間の紛争の未然防止のため、保存しておくことをお勧めします。

2 就業規則



うちの会社、従業員12人しかいないし…
就業規則なんて見たことないけど？

就業規則は、常時10人以上の労働者を雇用している会社が、必ず作成して労働基準監督署長に届け出るとともに、それを労働者に周知しなければならない職場における法律のようなものです。

- 「常時10人以上」には、正社員だけでなくパートタイマーや契約社員なども含まれます。
- 「労働者への周知」は、①常時見やすい場所へ掲示しておくか備え付けしておく、②書面を労働者に交付する、③データで記録し、その内容を確認できるパソコン等を設置しておく、のいずれかの方法で行います。
- 必ず記載しなければならないのは、
 - ①始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇、労働者を2組以上に分けて就業させる場合における就業時間転換(シフト交替)に関する事項
 - ②賃金の決定・計算・支払の方法、賃金の締切、支払の時期、昇給に関する事項
 - ③退職に関する事項(解雇の事由を含む)
 以下の事項は、使用者が制度化する場合には、就業規則に記載しなければなりません。例えば、退職金や懲戒制度などをその事業場で適用させる制度とするときは、就業規則に記載しなければなりません。
 - ①退職手当 ②臨時の賃金・最低賃金 ③労働者の食費・作業用品の負担
 - ④安全衛生 ⑤職業訓練 ⑥災害補償・業務外の傷病扶助 ⑦表彰・制裁
 - ⑧その他その事業場の労働者のすべてに適用する事項(配転、出向事項など)
- 就業規則に定める労働条件は、労働基準法を下回ることはできません。
- 就業規則の作成・変更には「労働者代表(P20・21参照)」の意見聴取義務があり、特に、労働条件を労働者の不利益な内容に変更することは原則としてできません。
- 労働組合(ない場合は結成することができます)が、会社との団体交渉で労働協約を結んだときは、就業規則より労働協約の内容が優先されます。(▶労働法第89条、第92条、第106条 ▶労契法第9条、第10条)



注意

使用者が就業規則の変更で本人同意もなく労働者に労働条件を不利に変えることはできません。(労契法第9条)、この原則がありますが、不利益の程度や必要性など合理的なものであれば、そのことが可能ともされます。
これは…? と思った場合、連合にご相談ください。

3 最低賃金



私のお給料、ちょっと…安すぎない???

最低賃金とは、法にもとづく賃金の最低限度額です!

- 地域別最低賃金は、働いている都道府県によって異なります。最低賃金を下回る場合は法律違反です。
- 深夜・早朝勤務(午後10時～午前5時)の場合など、割増賃金が加算されるケースもあります。
- 派遣で働いている方には、派遣元ではなく、派遣先の事業所がある都道府県の地域別最低賃金が適用されます。
- 働いている業種によっては、より高い最低賃金額が適用される場合もあります。

2017年度地域別最低賃金一覧表(時給)

都道府県名	最低賃金額	都道府県名	最低賃金額
北海道	810	滋賀	813
青森	738	京都	856
岩手	738	大阪	909
宮城	772	兵庫	844
秋田	738	奈良	786
山形	739	和歌山	777
福島	748	鳥取	738
茨城	796	島根	740
栃木	800	岡山	781
群馬	763	広島	818
埼玉	871	山口	777
千葉	868	徳島	740
東京	958	香川	766
神奈川	956	愛媛	739
新潟	778	高知	737
富山	795	福岡	789
石川	781	佐賀	737
福井	778	長崎	737
長野	784	熊本	737
岐阜	795	大分	737
静岡	800	宮崎	737
愛知	832	鹿児島	737
三重	871	沖縄	737
	820	加重平均	848

*最低賃金は都道府県ごとに毎年10月頃改定されます。次の改定は、2018年10月頃の予定です。

計算例

$$\frac{\text{月給額(手当等除く)}}{\text{年間所定労働時間} \div 12 \text{ヵ月}} \geq \text{最低賃金額(時間額)}$$



注意

いつから、いくらの最低賃金が適用されるのか、ご自分のお給料が最低賃金を下回っていないかどうか、よく分からない場合には、連合へご相談ください。



有給休暇をとろうとしたら「派遣だからダメ」って言われたけど、困ったな…欠勤になっちゃうってこと???

年次有給休暇は、所定の休日以外に仕事を休んでも賃金を支払ってもらえる休暇で、毎年一定日数が保証されています！

- 採用されてから6ヵ月以上継続して働き、全労働日の8割以上出勤していれば、パートタイマーでも派遣労働者でも有給休暇があります。
- 特別な（事業の正常な運営を妨げる）事情がない限りは、労働者が請求した日に取得することができます。
- 有給休暇を取得したことを理由として、「人事考課上の評価を不利にする」「精皆勤手当の算定時に欠勤扱いとする」などの不利益な取り扱いをすることはできません。
- その年に取得できなかった分の休暇は、翌年度に繰り越して取得することができます（付与日から2年間有効）が、取得されなかった年休分について使用者が金銭で買い上げるとは、特例を除き認められていません。
- 有給休暇は日単位または半日単位での取得が原則ですが、「労使協定（P20・21参照）」を結べば1年に5日分を限度として時間単位の有給休暇が取得できます。

勤め先の就業規則、労使協定を確認しておくといいいですね！

（▶労基法第39条、第136条）



労働基準法における年次有給休暇の付与日数

表1 一般の労働者

（週の所定労働日数が5日以上又は週の所定労働時間が30時間以上の労働者）

継続勤務年数	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数	10	11	12	14	16	18	20

表2 週所定労働時間が30時間未満の労働者

週所定労働日数	年間所定労働日数	継続勤務年数							
		0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上	
4日	169～216日	7	8	9	10	12	13	15	
3日	121～168日	5	6	6	8	9	10	11	
2日	73～120日	3	4	4	5	6	6	7	
1日	48～72日	1	2	2	2	3	3	3	

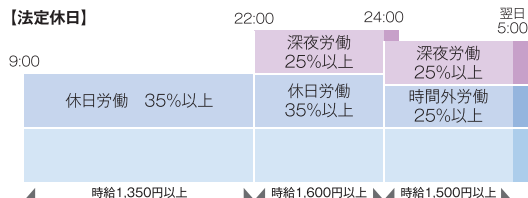
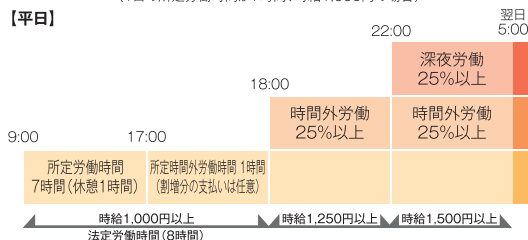


時給1,000円で1日10時間働いても10,000円の支給なのですが…、違法ですよね！

会社は労働者を原則1日8時間、1週間に40時間を超えて働かせてはいけません。それ以上働かせる場合は「労使協定」が必要（P20・21参照）で、割増賃金も発生します。（変形労働時間の場合は、その賃金精算の期間で平均してこの時間を超えれば手当の対象）月60時間を超える残業は50%の割増となります。（※注）

一般的な時間外労働・休日労働の割増率

（1日の所定労働時間が7時間、時給1,000円の場合）



注意

（※注）1ヵ月で60時間を超える残業時間は50%の割増になります。ただし、現在300名以下の企業ではこの割増適用について猶予措置がとられています。（また、1日8時間以上での残業時間が対象となりますし、週1回の法定休日についての休日出勤した場合の時間は、この対象時間としなくてもよいことになっています。）

6 ハラスメント



《セクハラ》性的な話をされたり噂を流されたり、仕事に関係なく誘われたり、わいせつな絵を見せられたり…。精神的に苦痛です。

意に反する性的な言動や行動によって、職場環境が悪化したり、不利益な扱いを受けたりすることは法律で禁止されています。

- セクハラ(セクシュアルハラスメント)は、相手の意に反した性的な性質の発言や行動によって、その労働者が、労働条件などの面で不利益な扱いを受けたり、職場環境を害されたりすることをいいます。
- 職場とは、労働者が業務を遂行する場所を指し、取引先の事務所、打ち合わせのための飲食店、顧客の自宅等も含みます。
- セクハラは、異性だけではなく同性も対象になり、正社員だけでなくパートタイム労働者など全員が対象になります。派遣労働者については、派遣元事業者(派遣会社)だけでなく派遣先の事業主も適切な措置を講ずる必要があります。
- 男女雇用機会均等法第11条では、事業主に「職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置義務」を規定しています。これを受けて、以下の点について、厚生労働省は事業主が講ずべき事項についての指針を定めています。
 - ①セクハラの内容、あってはならない旨の方針を明確化し、周知・啓発すること
 - ②行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等に規定し、周知・啓発すること
 - ③相談窓口をあらかじめ定めること
 - ④窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、広く相談に対応すること
 - ⑤相談の申出があった場合、事実関係を迅速かつ正確に確認すること
 - ⑥事実確認ができた場合は、行為者及び被害者に対する措置をそれぞれ適正に行うこと
 - ⑦再発防止に向けた措置を講ずること
 - ⑧相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知すること
 - ⑨相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、周知すること
- セクハラ被害を受けた場合には、その状況をできる限り詳しく(いつ、どこで、誰に、何をされたか、何を言われたか、周囲に誰がいたのかなど)記録し、その証拠を確保した上で職場の相談窓口や労働組合に相談してください。なお、記録や証拠がない場合など、対応が難しい場合には、都道府県労働局の雇用環境・均等部(室)に相談することもできます。



《パワハラ》職場のみんながいる前で、上司から私だけ「そんなこともできないのか!」と毎日のように怒鳴られる。

使用者には労働者に対する安全配慮義務があります。いじめやパワハラは人格権侵害の不法行為であり、加害者だけでなく使用者にも民法上の責任が問われる場合があります。

- 職場のパワハラ(パワーハラスメント)は、同じ職場で働く仲間に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させることをいいます。
- パワハラには、暴言、脅迫、仲間外し、無視、過大な要求、仕事を与えないなどがあります。業務上必要な指示や注意は、「業務の適正な範囲」内であれば、パワハラとは認識されませんが、その判断は難しいものです。(職場のパワハラの類型)
 - ①身体的な攻撃(暴行・傷害)
 - ②精神的な攻撃(脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言)
 - ③人間関係からの切り離し(隔離・仲間外し・無視)
 - ④過大な要求(業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害)
 - ⑤過小な要求(業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと)
 - ⑥個の侵害(私的なことに過度に立ち入ること)
- 使用者は、労働者の安全に配慮する義務(労働契約法第5条)や労働者が働きやすい職場環境を保つように配慮すべき義務があります。
- パワハラ被害を受けた場合には、その状況をできる限り詳しく(いつ、どこで、誰に、何をされたか、何を言われたか、周囲に誰がいたのかなど)記録し、その証拠を確保した上で職場の相談窓口や労働組合に相談してください。なお、記録や証拠がない場合など、対応が難しい場合は、都道府県労働局や労政事務所などに相談することもできます。

～マタハラ等に関する労働相談も増加しています!～

マタハラ(マタニティハラスメント)は、働く女性が妊娠・出産を理由とした解雇・雇止めや嫌がらせなど、職場で受ける精神的・肉体的なハラスメントのことをいいます。男女雇用機会均等法や育児介護休業法では、「妊娠・出産、育児や介護に関する休業等の制度利用を理由とする不利益取扱い(※注)」は禁止されています。また、事業主は不利益な取り扱いや上司や同僚からの嫌がらせを受けないよう、未然に防止する措置を講ずる必要もあります(2017年1月施行)。ハラスメントを受けた場合には、職場の相談窓口や労働組合に相談してください。なお、対応が難しい場合は、都道府県労働局の雇用環境・均等部(室)に相談することもできます。

(※注)不利益取扱いとなる行為:解雇、契約の打ち切り・雇止め、労働契約内容の変更の強要、降格、就業環境を害する行為(仕事を与えない、雑務を命じするなど)、不利益な自宅待機命令・減給または賞与等における不利益な算定、昇進・昇格の人事考課における不当な評価、不当な配置転換 など。





この会社で働いて1年、従業員は4名ですが
雇用保険もなく不安で…

雇用保険は原則、労働者を1人でも雇用する場合に適用されます。適用事業所で働く労働者は、本人の希望にかかわらず被保険者となります。

●雇用保険が適用される要件は、

- ①1週間の所定労働時間が20時間以上であること。
- ②同一の事業主に継続して31日以上雇用が見込まれること。

●労災保険

労働者が業務上の災害や通勤による災害を受け、ケガや病気になった場合の療養費、そのけがや病気をもとで働けなくなった場合の休業補償（平均賃金の6割）が労災保険で支払われます。障害補償や業務上で死亡した遺族への遺族補償の給付などもあります。

※雇用保険は、働く業種によって保険料率が違います。事業主と労働者が負担します。労働者負担は、現在、一般の事業の場合賃金の0.4%（2016.4.1～2017.3.31まで）ですが、時々改定がありますのでハローワークなどでご確認ください。

失業給付を受けられる日数（基本手当の所定給付日数）

①一般の受給資格者（定年・自己都合・懲戒解雇等による離職）

被保険者であった期間	1年未満	1年以上10年未満	10年以上20年未満	20年以上
所定給付日数	—	90日	120日	150日

（障害者など就職困難者の受給資格者は別途日数あり）

②特定受給資格者（倒産、解雇等による離職）（※）

退職時の年齢	被保険者であった期間	1年未満	1年以上5年未満	5年以上10年未満	10年以上20年未満	20年以上
		90日	120日	180日	210日	240日
30歳未満	所定給付日数	90日	180日	240日	270日	330日
30歳以上35歳未満						
35歳以上45歳未満						
45歳以上60歳未満						
60歳以上65歳未満						

所定給付日数は、離職時の年齢により異なります。

※倒産、解雇等による離職者（特定受給資格者）にあたるかどうかの判断は、ハローワークが行います。
※倒産、解雇による離職の場合、期間の定めのある労働契約が更新されなかったことによる上記の表の適用には離職日以前の1年間に6ヵ月以上の被保険者期間が必要となります。

※会社が雇用保険に未加入で、解雇や退職勧奨などがある場合は、必ず、雇用保険加入の趣意を会社に申し出てください。会社と自分（わ）ずかの雇用保険を一定期間遡って支払うことにより上記の給付が適用されます。こうした措置をとらない場合などは、連合に相談を！

③障害者、高齢者（65歳以上で離職）については別に定められています。



パートタイムで働いていますが、厚生年金は適用になるのでしょうか…

パートタイムで働いていても、一定の要件で厚生年金は適用されます。

- パートタイムなど短時間勤務で働いていても、1週間の所定労働時間および1ヵ月間の所定労働日数が、同一の事業所に適用される通常の労働者の4分の3以上であれば、社会保険（健康保険・厚生年金）が適用されます。（※従業員が5人未満の個人事業所など、適用されない場合もあります）
- 2016年10月からは、上記に加え、①週の所定労働時間が20時間以上、②月額賃金が8.8万円以上、③雇用期間1年以上見込み、④学生でないこと、⑤従業員（適用拡大前の厚生年金保険の被保険者数）が501人以上の企業等、という5つの条件をすべて満たす場合も社会保険が適用されることとなりました。
- また、2017年4月からは、従業員が500人以下の企業であっても、労使で合意がなされれば、上記①～④の要件をすべて満たす短時間労働者は、企業単位で社会保険に加入できることとなりました。
- なお、就業規則や雇用契約書などで定められた所定労働時間または所定労働日数が通常の労働者の4分の3以上の基準を満たさない場合であっても、業務の都合等により恒常的に実際の労働時間および労働日数が4分の3基準を満たしている場合は、社会保険の被保険者資格を取得します。

※詳しくは日本年金機構の年金事務所にお問い合わせ下さい。

日本年金機構WEBサイト <http://www.nenkin.go.jp/>

2017年4月1日からの社会保険の適用要件

1週間の所定労働時間および1ヵ月間の所定労働日数が、同一の事業所に使用される通常の労働者の4分の3以上（週30時間以上）

①週労働時間20時間以上
②月額賃金8.8万円以上
③雇用期間1年以上見込み
④学生でないこと
⑤従業員（※）501人以上の企業等
（※）適用拡大前の厚生年金保険の被保険者数

左記①～④の条件の下、
500人以下の企業等について、
「**民間企業は、労使合意にもとづき適用拡大が可能**」
・国・地方公共団体は適用

派遣労働、請負労働



派遣先から契約内容以外の仕事を指示されるのですが…

派遣社員は、就業条件明示書などで示された業務以外の仕事を命じられてもこれに従う義務はありません。
派遣中の苦情、相談は派遣先の責任者、派遣元の責任者の両方が対応しなければならないことになっています。

●派遣労働とは

雇用契約を結んだ会社（派遣元）が派遣契約を結んだ依頼主（派遣先）へ労働者を派遣し、労働者は、派遣先の指揮命令に従って働くという働き方です。

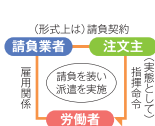
●派遣労働とは



●請負とは



●偽装請負とは



●労働者派遣と請負のちがいがい

請負とは、請負業者が注文主と請負契約を結んで仕事を引き受けるものです。労働者派遣とは違い、請負の場合は、業務の指揮命令が仕事を発注した注文主から労働者に対して行われることは違法（偽装請負）です。また、注文主が労働者の労働時間管理をすることも認められません。
派遣で働いていたと思っていたら、実は請負契約だったということが意外に多く、契約内容の確認が必要です。
また最近では、社員として働いていたのに、会社が社会保険料など経費の負担を軽減するために、一方的に請負契約に変更されたといった例もあります。
こうした場合はすぐに連合にご相談ください！

請負？



派遣？



●派遣が禁止されている業種・ケース

- ①港湾運送業務 ②建設業務 ③警備業務
- ④医師、歯科医師、看護師などの医療関係業務（※）
- ⑤30日以下の期間を定めた雇用契約を結び、派遣先に派遣されるケース（※）

※一部認められる場合があります。

●同じ職場での派遣就業には期間制限があります。

派遣会社で定期雇用（期間を定めた雇用契約）されている場合は、同じ職場での派遣就業は3年が上限です。
派遣会社で無期雇用（期限の定めのない雇用契約）されている場合や、出産、育児、介護休業にかかわる代替の場合は派遣期間制限がありません。

●違法派遣が行われた場合、派遣先の直接雇用となります。

派遣先が違法派遣（※）と知りながら派遣労働者を受け入れた場合、その時点で、派遣先が派遣労働者に労働契約の申込みをしたものとみなされます（「労働契約申込みみなし制度」）。
派遣労働者がその申込みを承諾すれば、派遣先の会社に直接雇用されます。その場合の労働条件は、派遣会社と元々結んでいた契約の内容が引き継がれます。

※「違法派遣」にあたるもの

- ①禁止業務への派遣
- ②無許可の派遣会社からの派遣
- ③期間制限を超える派遣
- ④偽装請負

●派遣会社は、必ずあなたに待遇に関する事項を説明します。

労働契約を結ぶ前に、
①雇用された場合の賃金の見込み額や待遇に関すること
②派遣会社の事業運営に関すること
③労働者派遣制度の概要
④労働契約申込みみなし制度の概要
について、派遣会社から説明を受けてください。

●派遣労働者の待遇は、派遣先の労働者との均衡（バランス）が考慮されます。

派遣会社は、派遣先で同種の業務を行う労働者の賃金水準等を考慮して派遣労働者の待遇（賃金、教育訓練、福利厚生等）を決めなければなりません。
また、派遣労働者は、派遣会社が待遇を決める際に考慮した内容の説明を求めることができ、派遣会社はこの求めに応じきちんと説明する義務があります。



注意

《紹介予定派遣》

派遣期間終了後に、派遣先の会社に直接雇われることを前提とした派遣スタイルです。派遣期間は最長6か月間です。ただし、派遣終了後に直接雇われるかどうかは派遣先の判断です。また、正社員とは限らず、契約社員やアルバイトなどという場合もあり、しっかりした理解と注意が必要です。



社長に就業規則の閲覧を請求し、残業代を請求したら突然、明日からなくなってもいいと言われた。

使用者の勝手な解雇は、解雇権の濫用で無効です！

●解雇に関する法的規則(1)

解雇には合理的な理由が必要です。労働契約法第16条は、①客観的に合理的な理由がなく、②社会通念上相当と認められない場合は、解雇権の濫用で解雇は無効としています。

●解雇に関する法的規則(2)

育児・介護休業を申し出たことや女性労働者が結婚、妊娠、出産、産前産後の休業をしたことを理由とする解雇はできません。また、労働者が組合員であること、労働組合を結成、あるいは加入しようとしたことを理由とする解雇、国籍・信条・社会的身分を理由とする解雇、行政官庁または労働基準監督署に申告したことを理由とする解雇もできません。

●解雇予告義務と解雇予告手当(労基法第20条)

仮に解雇理由が妥当だとしても、使用者は、少なくとも30日前に解雇の予告をするか、30日分以上の平均賃金(解雇予告手当)を支払わなくてはなりません。

●「解雇理由証明書」(労基法第22条2項)

解雇された労働者が使用者に対して「解雇理由証明書」を請求した場合は、速やかに使用者はその労働者に交付しなければなりません。解雇の理由を記載するものですから、解雇に納得のいかない場合は、理由証明書の交付を求めることができます。

●整理解雇

不況や経営難などの理由で人員整理のために行うのが、整理解雇です。その場合の合理的理由や手続きについては、長年にわたり裁判で積み重ねられてきた判例があります。

- ①整理解雇の必要性(本当に整理解雇が必要な経営状況にあるかどうか)
- ②解雇回避の努力(指名解雇の前に希望退職を募集、新規採用中止、一時帰休などを行ったか)
- ③人選の合理性(人選において基準が合理的、公平であるか)
- ④労働者との協議(労働組合がある場合は労働組合と、ない場合でも解雇の必要性や整理基準などについて十分に労働者と協議を尽くしたか)

●有期雇用の期間途中の解約はできない

期間の定めのある雇用契約を結んだ場合(契約社員など)には、労使双方とも「やむを得ない事由」がある場合でなければその期間中の解約はできません。また、その事由を過失により発生させた場合は損害賠償責任を負います。



退職を考えているが、会社が辞めさせてくれない。

期間の定めがない雇用の場合は、「退職届」を会社に提出すれば、2週間後に雇用契約を解除することができます。ただし、円満退職のために、会社の退職規定も確認してください。

●退職する際には、一定のルールがあります。

- ①期間の定めがない労働契約の場合、原則として労働者は理由を問わずにいつでも労働契約の解約を申し入れることができます。申し入れから2週間を経過すれば、使用者の承諾なく労働契約が終了します(民法第627条1項)。
- ②就業規則がある場合は、会社の退職規定を確認して退職届を提出します。
- ③退職金、有給休暇の残日数の確認や雇用保険の離職票、社会保険の手続きなどを確認することが必要です。

●退職の申出

「退職届」は、労働者が労働契約の解約を意思表示することで、使用者の承認は必要ありません。一方、「退職願」は、労働者が退職の申込をすることで、退職には使用者の承諾を必要とします。また、使用者が承諾する前であれば撤回することも可能です。

- 使用者がどうしても辞めさせないと主張した場合は、内容証明郵便で使用者に退職届を送付する方法もあります。

- 退職後に、会社が賃金を支払わなかった場合は、会社に問い合わせてください。また、内容証明郵便にて未払い賃金を請求することもできます。それでも支払われない、または自分自身での解決が困難な場合は、賃金未払いの裏付けとなる証拠を持参し、お勤め先を管轄する労働基準監督署に違反申告をしてください。

- 期間の定めがある有期労働契約の場合、契約期間の満了前に退職することは契約違反です。「やむを得ない理由」(病気や家庭の事情など)がある場合に限り、会社に解約を申し入れることができます(民法第626条)。



ポイント 12 有期労働契約の特別なルール

契約社員、派遣社員、パートタイマー、嘱託など有期労働契約のルールができました。(2013年4月1日施行)

I 無期労働契約への転換

同一の使用者との間で、有期労働契約が通算で5年を超えて反復更新された場合は、労働者の申込みにより、無期労働契約に転換します。

※通算契約期間のカウントは、2013年4月1日以後に開始する有期労働契約が対象です。2013年3月31日以前に開始した有期労働契約は、通算契約期間に含まれません。

無期転換の申込みができる場合

【契約期間が1年の場合の例】



通算5年を超えて契約更新した労働者が、その契約期間中に無期転換の申込みをしなかったときは、次の更新以降でも無期転換の申込みができます。

【契約期間が3年の場合の例】



① 申 込 み…2013年4月1日以後に開始した有期労働契約の通算契約期間が5年を超える場合、その契約期間の初日から末日までの間に、無期転換の申込みをすることができます。

② 転 換…無期転換の申込み(①)をすると、使用者が申込みを承諾したものとみなされ、無期労働契約(③)がその時点で成立します。無期に転換されるのは、申込み時の有期労働契約が終了する翌日からです。

③ ①の申込みがなされると③の無期労働契約が成立するので、②時点で使用者が雇用を終了させようとする場合は、無期労働契約を解約(解雇)する必要があります。「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない場合」には、解雇は権利濫用に該当するものとして無効となります(判16)。

④ 更 新…無期転換を申し込まないことを契約更新の条件とするなど、あらかじめ労働者に無期転換申込権を放棄させることはできません(法の趣旨から、そのような意思表示は無効と解されます)。

通算契約期間の計算について(クーリングとは)



空白期間…有期労働契約とその次の有期労働契約の間に、契約がない期間が6か月以上あるときは、その空白期間より前の有期労働契約は通算契約期間に含まれません。これをクーリングといえます。

上図の場合のほか、通算対象の契約期間が1年未満の場合は、その2分の1以上の空白期間があればそれ以前の有期労働契約は通算契約期間に含まれません。

II 「雇止め法理」の法定化

有期労働契約は、使用者が更新を拒否したときは、契約期間の満了により雇用が終了します。これを「雇止め」といいます。雇止めについては、労働者保護の観点から、過去の最高裁判例により一定の場合にこれを無効とするルール(雇止め法理)が確立しています。今回の法改正は、雇止め法理の内容や適用範囲を変更することなく、労契法に条文化したものです。

対象となる有期労働契約	次の①、②のいずれかに該当する有期労働契約が対象になります。 ①過去に反復更新された有期労働契約で、その雇止めが無期労働契約の解雇と社会通念上同視できると認められるもの ②労働者において、有期労働契約の契約期間の満了時に当該有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があると認められるもの
要件と効果	上記の①、②のいずれかに該当する場合に、使用者が雇止めをすることが、「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないときは」、雇止めが認められません。従前と同一の労働条件で、有期労働契約が更新されます。
必要な手続	条文化されたルールが適用されるためには、労働者からの有期労働契約の更新の申込みが必要です(契約期間満了後でも遅滞なく申込みをすれば条文化されたルールの対象となります)。ただし、こうした申込みは、使用者による雇止めの意思表示に対して、「嫌だ、困る」と言うなど、労働者による何らかの反対の意思表示が使用者に伝わるものであってもかまわないと解されます。

III 不合理な労働条件の禁止

同一の使用者と労働契約を締結している、有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることにより不合理に労働条件を相違させることを禁止するルールです。

対象となる労働条件	一切の労働条件について、適用されます。 賃金や労働時間等の狭義の労働条件だけでなく、労働契約の内容となっている災害補償、服務規律、教育訓練、付随義務、福利厚生など、労働者に対する一切の待遇が含まれます。
判断の方法	労働条件の相違が不合理と認められるかどうかは、 ①職務の内容(業務の内容および当該業務に伴う責任の程度) ②当該職務の内容および配置の変更の範囲 ③その他の事情 これらを考慮して、個々の労働条件ごとに判断されます。 とりわけ、通勤手当、食堂の利用、安全管理などについて労働条件を相違させることは、上記①～③を考慮して、特段の理由がない限り、合理的とは認められないと解されます。

ポイント 13 労働者代表と労使協定①



残業するのに労使協定が必要ということを聞きました。
労使協定ってなんのことですか？
また、給与の銀行振り込みにも労使協定がないといけないと聞きましたか…。

これは重要!

使用者が残業を命じるには、使用者と労働者代表（労働組合など）との間で1日あたりの残業時間などを定めた取り決め（これを「労使協定」といいます）をして、労働基準監督署に届出ることが必要です（労基法第36条-いわゆる「36協定」）。
また、給与を現金支払い以外とする場合は、労基法第24条による労使協定が必要です。

●この二つの他にも…労使協定は、

- ・1ヵ月単位の変形労働時間制度等に関わる協定（労基法第32条2第2～5項）
 - ・一斉休憩に関わる協定（労基法第34条2項但書き）
 - ・有給休暇の時間単位取得に関する協定（労基法第39条）
 - ・育児・介護休業に関する協定（育児介護休業法第6条）
 - ・社内預金制度に関する協定（労基法第18条）
- などがあります。労使協定は、事業所別に書面での締結が必要です。

●労使協定の労働者側当事者について

- 事業所において、
- ・事業場の労働者の過半数で組織する労働組合（過半数労働組合）がある場合
→その労働組合
 - ・過半数労働組合がない場合
→労働者の過半数を代表する者（過半数代表者）
- が、労使協定の労働者側当事者になります。

選出された過半数代表者には、会社のルールを新設したり変更したりする際に、意見聴取をすることが定められています。主な例ですと、就業規則の作成や変更における意見聴取、会社の更生計画や再生計画への意見聴取などです。

大事なルールに関わる過半数代表者ですから、民主的な手続きで公正に選出されなくてはなりません！

労働者代表と労使協定②

使用者が勝手に過半数代表者を指名することは許されません！

●過半数代表者って何？

過半数労働組合がない場合に、適正な手続きで選出された労働者の過半数を代表する者です。

この過半数代表者は本社や支店、工場など「事業場単位」で選出する必要があります。

●過半数従業員を組織する労働組合のない場合は、どうやって選ぶの？

過半数代表者の選出方法は、監督または管理の立場にない者を対象に

- 投票を行い、過半数の支持を受けた者を選出する方法
 - 挙手を行い、過半数の支持を受けた者を選出する方法
 - 候補者を決めておき、回覧などによって信任を求め、過半数の支持を得た者を選出する方法
- など民主的な手続きで選ぶ必要があります。

●選出方法として認められない方法がありますか？

- × 使用者が一方向的に指名する方法
 - × 親睦会の代表者や一定の役職者などが自動的に就任する方法
 - × 一部の役職者が互選により選出する方法
- などは、認められません。

●適切な選出方法がとれなかった場合はどうなるの？

締結された労使協定は無効とされます（労基法第119条）。

過半数代表者は様々な人の意見を聞き、私たち労働者の大切な事項を決めるのです。

こうしたことを考えると…

職場にはこの役割を発揮する「労働組合が必要な」ことは明白です。



→職場の労働組づくりは連合へ相談を！

ポイント14 パートタイム労働法



「パートタイム労働法」ってなんですか？

パート労働者が能力を発揮できる環境を整備するため、この法律ができました。

- 正社員と同視すべきパート労働者の差別的取り扱い禁止
正社員と同様な業務（仕事の内容と仕事の責任、配置の変更の範囲などが同じ）を行っている場合、パート労働者であることを理由に差別的に取り扱うことは禁止されています。
- パート労働者の待遇の原則
正社員と業務の内容等を比べて、パート労働者の待遇（各種手当など全ての待遇）が不合理なものとしてはいけないこととなっています。
- 賃金・教育訓練・福利厚生
 - ① 正社員と同視すべきパート労働者にあたらない場合は、賃金を決定するには正社員との均衡を配慮し、職務の内容、成果、意欲、経験などを勘案することが必要。
 - ② 教育訓練は、正社員との均衡を配慮し、職務の内容、成果、意欲、経験などを勘案して実施することが必要。
 - ③ 福利厚生は、給食施設、休憩室、更衣室のような健康を保って働くための施設などをパート労働者に利用の機会を提供することが必要。
- 正社員への転換
 - ① 正社員の募集の際は、その募集内容を既に雇っているパート労働者に周知する。
 - ② 社内公募として、パート労働者に対して正社員のポストへの応募機会を与える。
 - ③ パート労働者が正社員に転換するための試験制度を設けるなど、転換制度を導入すること。
- 事業主は、雇入れ時に待遇について説明しなければなりません。また、雇入れ後にパート労働者から求められた場合には、待遇を決定するにあたって考慮した事項を説明しなければなりません。（賃金の決定、通常の労働者への転換を推進するための措置、待遇の差別的取り扱いの禁止、教育訓練など）



参考

連合は、以下の項目をパートタイム労働者の処遇の改善の重点としています。

- | | |
|--------------------------|----------------|
| ① 正社員への転換ルールの導入・明確化・転換促進 | ④ 一時金（賞与）の支給 |
| ② 無期労働契約への転換促進 | ⑤ 福利厚生全般、安全管理 |
| ③ 賃金の引き上げ | ⑥ 有給休暇の取得促進 |
| | ⑦ 社会保険加入の点検と徹底 |

ポイント15 職場の労働問題は、連合に相談を!



全体的に残業時間が長く、職場の人間関係や雰囲気が良くないのですが、どうしたらいいでしょうか？

- 突然、一方的に解雇された
- 長時間労働とパワハラで職場がすさんで、退職者が絶えない
- 評価基準があいまいで、給料や昇格が不公平だと感じる
- 残業手当が、部分的に支払われていない。名ばかり管理職も多い
- 従業員全員、突然大幅に賃金を下げられ、倒産の危険を感じる

UNION!



このような場合は **連合**にご相談ください。

フリーダイヤル

いこうよ

れんごうに

0120-154-052

各都道府県にある地方連合会（裏面記載）につながります。

安心して働ける職場づくりには、「労働組合」が必要です。
労働組合は、使用者と対等な立場で話し合い、問題を解決していきます。

● 解決に向けた2つのケース

① 職場に労働組合をつくる

皆さんの職場の状況をお聞きして、連合が組合づくりをサポートします。同じように職場を良くしていきたいと思っている仲間にも多く加入してもらい、力のある組合をめざします。

また、連合には多くの産業分野のネットワークがあり、あらゆる業種の労働組合を応援しています。

② 一人でも入れる組合に加入する

連合には一人でも加入できる組合があります。「解雇で早急な対応が必要だ」「職場でパワハラやセクハラがあった」「急に賃金が下げられた」などの問題に対しては、この組合へ加入してもらい、会社と団体交渉を行い解決をめざします。