

連合愛知より はたらくあなたへ

働くことに  
関する  
ルールを

# 知っ手帳

近年、様々な職場において労働トラブルが増加しています。解雇や賃金未払いの他、長時間労働、パワハラ・セクハラなど…。この「知っ手帳」は、労働者が働く上で知ってほしいワークルールの一部を説明するものです。最新情報は、連合愛知のホームページをご覧ください。

連合愛知

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

まで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繋がります。

連合は働く仲間686万人で作る労働組合の連合会です。



# 知っ手帳

## I N D E X

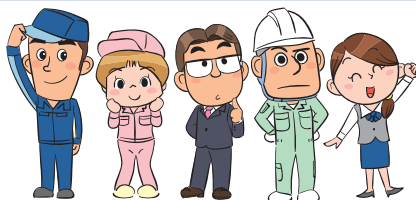
1. 労働契約	3
2. 就業規則	6
3. 最低賃金	7
4. 有給休暇	8
5. 時間外、休日、深夜労働手当	9
6. ハラスメント	10
7. 雇用保険・労災保険	12
8. 社会保険(健康保険・厚生年金保険)の加入	13
9. 派遣労働、請負労働	14
10. 解雇、有期契約の中途解除	16
11. 退職留意	17
12. 有期労働契約の特別なルール	18
13. 従業員代表と労使協定	20
14. パートタイム労働法	22
15. 職場の労働のトラブルは、連合と連合加盟の組合に相談を!	23

### 労働組合ってなあに？

賃金、労働時間や休日…ほかにも、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。



連合愛知のキャラクター  
「ここあ」



# 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…  
私の労働契約はどうなってたかな？

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。「雇用契約書」とか「労働契約書」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)



- 求人票や募集広告は、実際に結ぶ労働契約書の条件と違う場合がありますので、注意が必要です。
- 労働基準法では、「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」となっています。
- 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。

( ▶労働基準法第15条1項、第120条、同施行規則第5条  
▶労働契約法第6条および第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え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。



- 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、働き方の実態を見て判断されます。
- 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
殿	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 [自動的に更新する・更新する場合があります得る・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（ ) ]
就業の場所	
従事すべき業務の内容	
始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換(1)～(5)のうち該当するもの一つに○を付けること。)、所定時間外労働の有無に関する事項	1 始業・終業の時刻等 (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) フレックスタイム制；始業及び終業の時刻は労働者の決定に委ねる。 （ただし、フレックスタイム（始業） 時 分から 時 分、 （終業） 時 分から 時 分、 コアタイム 時 分から 時 分） (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）
休 日	・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 暇	1 年次有給休暇 6か月継続勤務した場合→ 日 継続勤務6か月以内の年次有給休暇（有・無） → か月経過で 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)



## 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)
- 次に、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(相対的必要記載事項)。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臨時的賃金・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(P.20・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。  
(▶労働基準法第89条、第92条、第106条 ▶労働契約法第9条、第10条)



使用者が就業規則で「合理的理由なく」また、本人同意もなく労働者に不利に変えることはできません。(労働契約法第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内容であれば、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。

2015年度地域別最低賃金一覧表(時給)

都道府県名	最低賃金	発効日	都道府県名	最低賃金	発効日	都道府県名	最低賃金	発効日
北海道	764	10月8日	石川	735	10月1日	岡山	735	10月2日
青森	695	10月18日	福井	732	10月1日	広島	769	10月1日
岩手	695	10月16日	山梨	737	10月1日	山口	731	10月1日
宮城	726	10月3日	長野	746	10月1日	徳島	695	10月4日
秋田	695	10月7日	岐阜	754	10月1日	香川	719	10月1日
山形	696	10月16日	静岡	783	10月3日	愛媛	696	10月3日
福島	705	10月3日	愛知	820	10月1日	高知	693	10月18日
茨城	747	10月4日	三重	771	10月1日	福岡	743	10月4日
栃木	751	10月1日	滋賀	764	10月8日	佐賀	694	10月4日
群馬	737	10月8日	京都	807	10月7日	長崎	694	10月7日
埼玉	820	10月1日	大阪	858	10月1日	熊本	694	10月17日
千葉	817	10月1日	兵庫	794	10月1日	大分	694	10月17日
東京	907	10月1日	奈良	740	10月7日	宮崎	693	10月16日
神奈川	905	10月18日	和歌山	731	10月2日	鹿児島	694	10月8日
新潟	731	10月3日	鳥取	693	10月4日	沖縄	693	10月9日
富山	746	10月1日	島根	696	10月4日	加重平均	798	

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



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。

# 4. 有給休暇



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ヶ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ことは、特例を除き認められていません。
- 有給休暇は日単位もしく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ですね！

(▶労働基準法第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



# 5. 時間外、休日、深夜労働手当



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!

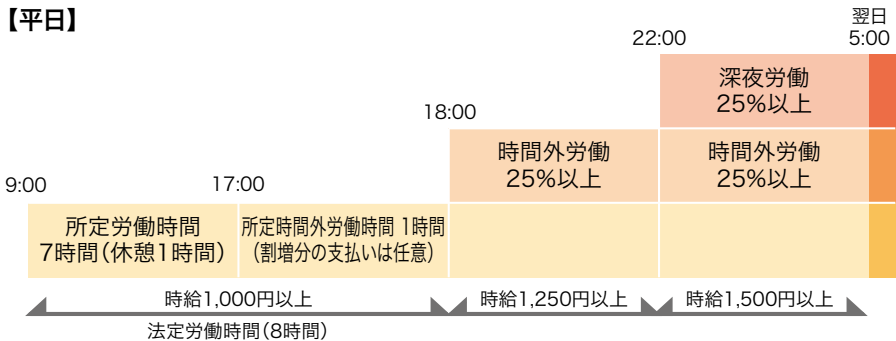
会社が労働者を1日8時間以上、または、1週間で40時間以上に働かせる場合は、「労使協定」が必要。(P20・21参照)と同時に割増賃金が必要。(変形労働時間の場合は、その賃金精算の期間で平均してこの時間を超えれば手当の対象)月60時間以上の残業は50%の割増となります。(※注)



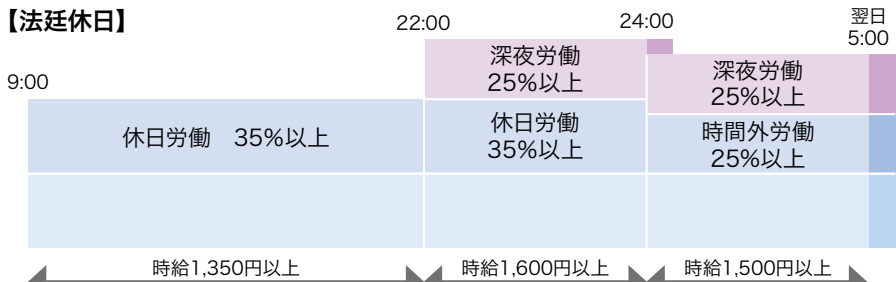
## 一般的な時間外労働・休日労働の割増率

(1日の所定労働時間が7時間、時給1,000円の場合)

### 【平日】



### 【法定休日】



### 注意!



(※注) 1ヶ月で60時間以上の残業時間は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でも、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、顧客の自宅等も含まれます。
- 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セクシュアルハラスメントの内容・セクシュアルハラスメントが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均等室に相談することもできます。
- 裁判所にてセクハラ行為による損害賠償が認められるケースもあります。

## 《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ます。



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、暴行、脅迫、暴言、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。
- パワハラの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。
- 裁判所にてパワハラ行為による損害賠償が認められるケースもあります。
- 身体症状や睡眠障害等、心身に不調があるようであれば、早めに医療機関で受診することをお勧めします。

## マタハラ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)とは、働く女性が妊娠・出産にあたって、職場で受けるいやがらせや、妊娠・出産を理由に解雇・雇止めをされることなど、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では、「妊娠を理由とする不利益取扱い」を禁止しています。具体的には、①解雇、契約の打ち切り・雇い止め、②労働契約内容の変更の強要、③降格、④就業環境を害する行為(仕事を与えない、雑務を命じるなど)、⑤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、⑥昇進・昇格の人事考課における不当な評価、⑦不当な配置転換、などです。マタハラを受けたときには、職場の相談窓口や労働組合に相談してください。なお、対応が難しい場合には、都道府県労働局の雇用均等室に相談することもできます。

# 7. 雇用保険・労災保険



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…

雇用保険は原則的には、労働者を一人でも雇用する事業に適用されます。適用事業所で働く労働者は、本人が希望するか否かにかかわらず被保険者となります。



●雇用保険適用の要件は、

- 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

会社は、労働者が業務上の災害や通勤による災害を受けた場合に労働者の療養費を負担しなければなりません。そのけがや病気がもとで働けなくなった場合は、平均賃金の6割が休業補償として支払われます。障害補償や業務上で死亡した遺族への遺家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0.5%(H27.4.1～28.3.31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確かめください。

## 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	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)(※)

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		
退職時の年齢	所定給付日数	90日	90日	120日	180日	—		
30歳未満				180日	240日	270日		
30歳以上35歳未満							210日	240日
35歳以上45歳未満							240日	330日
45歳以上60歳未満							270日	240日
60歳以上65歳未満	150日	180日	210日	240日				

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などによる上記の表の適用には離職の日以前1年間に6ヶ月以上被保険者期間が必要です。

※会社が雇用保険に未加入な場合で、解雇や退職勧奨などがある場合は、必ず、雇用保険加入の遡及を会社に申し出てください。会社とご自分が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のセーフティネットが適用されます。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。

# 8. 社会保険(健康保険・厚生年金保険)の加入



パートタイムで働いていますが、  
厚生年金には加入できるのでしょうか…



パートタイムで働いていても一定の要件で  
厚生年金には加入できます。

- パートタイムなど短時間勤務で働いていても、事業所と常用的使用関係があれば、社会保険に加入できます。
- 常用的使用関係にあるかどうかについては、労働日数、労働時間、就労形態、職務内容等(以下の表が目安)を総合的に勘案して認定されることとなっています(ただし、従業員5人未満の個人事業所の場合や契約期間が2ヵ月以下で更新しなかった場合など加入できない場合もあります)。
- その場合、1日または1週間の所定労働時間およびひと月の所定労働日数が、当該事業所において同種の業務に従事する通常の就労者のおおむね4分の3以上である就労者については、原則として健康保険および厚生年金保険の被保険者として取り扱うべきものとされています。
- また、上記に該当しない人であっても、被保険者として取り扱うことが適当な場合があるとされ、認定に当たっては、当該就労者の就労の形態等個々具体的事例に即して判断すべきものとなっています。つまり、所定労働時間等が4分の3に満たないことをもって、一律に被保険者に該当しないとすることはありません。

※詳しくは日本年金機構の年金事務所にお問い合わせください。

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

## 社会保険の適用要件(パートタイム労働者の配偶者が雇用されている場合)

資格要件	所定労働時間	1日または1週間の所定労働時間およびひと月の所定労働日数が通常の就労者のおおむね4分の3以上である者
適用	医療保険	健康保険等被用者保険の被保険者
	年金	厚生年金保険等被用者年金保険の被保険者(国民年金の第2号被保険者)

健康保険には「出産手当金」や病気やケガによる休業時に賃金補償する「傷病手当金」などもあります。(国民健康保険にはない。)

※2016年10月1日からは、更に対象者が拡大されます。

# 9. 派遣労働・請負労働



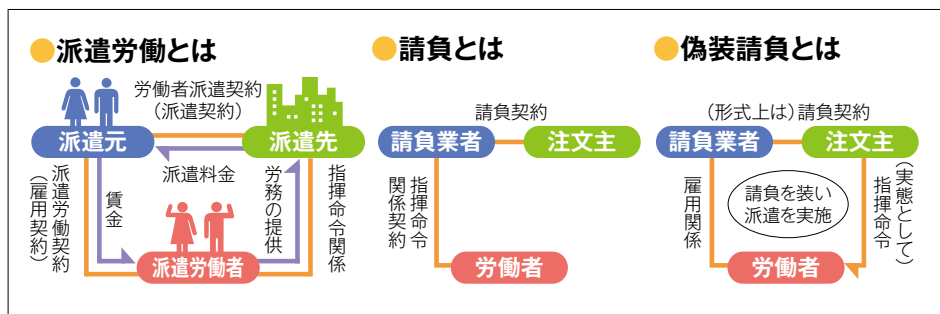
派遣先から契約内容以外の仕事を指示されるのですが…

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。



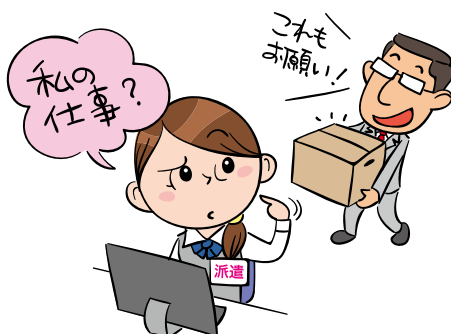
## ● 派遣労働とは

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。



## ● 労働者派遣と請負のちがい

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！



## ●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。

派遣会社で有期雇用(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ることがあります。

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」)。

派遣労働者がある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てきちんと説明する義務があります。



### 〈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ヵ月間です。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。

# 10. 解雇、有期契約の中途解除



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、明日からこなく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。労働者が組合員であること、組合を結成、または組合に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(労働基準法第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日以上の上の平均賃金(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」(労働基準法第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提示しなければなりません。解雇の理由がなんなのかを記載するものですから、解雇に納得のいかない場合は文書による理由証明の提出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。その場合に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、一時休休など)
- ③ 人選の合理性(人選において基準が合理的、公平であること)
- ④ 労働者との協議(組合がある場合は組合と、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すこと)

## ● 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、やむを得ない事情がある場合でなければその期間中の解雇はできません。また、その事情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。



# 11. 退職慰留



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)。

# 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で働くルールができました。  
(2013年4月1日施行)

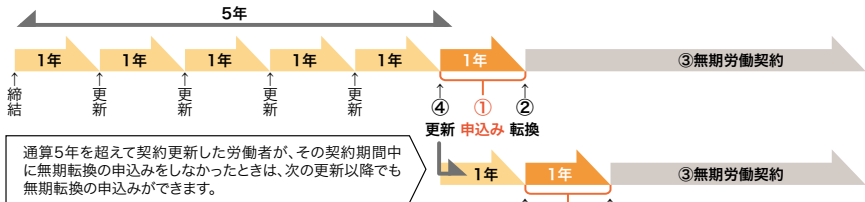
## 1 無期労働契約への転換

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。

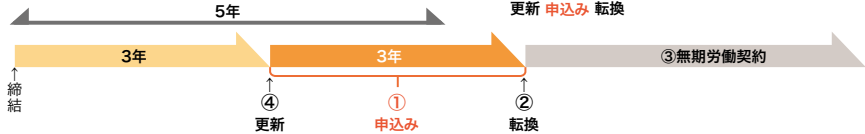
※通算契約期間のカウントは、2013年4月1日以後に開始する有期労働契約が対象です。2013年3月31日以前に開始した有期労働契約は、通算契約期間に含まれません。

### 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】



#### 【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同みなされ、無期労働契約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。  
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が、「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。(P.16)
- ③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)



- ④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ヶ月以上あるときは、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います。  
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。

## 2 「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、労働契約法に条文化しました。

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かまわないと解されます。

## 3 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。

# 13. 従業員代表と労使協定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が…。

**これは重要!**

使用者が残業を命じるには労基法36条による労使協定の締結と労働基準監督署への届出が必要(事業所別に1日、1ヶ月の残業の上限規定や年間時間外労働の上限などの規定が必要)。また、給与を現金支払い以外とする場合は、労基法24条による労使協定が必要です。



## ●この二つの他にも…労使協定や意見聴取は、

- ・1ヶ月単位の変形労働時間制度に関わる協定(労基法第32条第2項~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)

この手帳の中でもポイント2の就業規則、有給休暇の時間単位休暇の制度で意見聴取や協定の必要性などが説明されています。労使協定は、事業所別で書面による締結が必要です。

労使協定の他にも企業年金制度変更の合意、就業規則作成・変更における意見聴取、会社がもしもの場合の更生計画や再生計画時の意見聴取、安全衛生委員会や時短推進委員会の委員推薦などなど、60項目を超える協定、意見聴取などがあります。

## ●労使協定や意見聴取は、

会社が勝手に従業員の不利益になるように会社のルールを変えることは「労働契約法」で禁止されており、様々なことで従業員代表の意見を聞いたり同意をとることが求められているのですが…

あなたの会社ではどうなっていますか…？ 知らなかった？

これは、会社が勝手にその代表を選び意見を聞いているからということはありませんか？



**もう一つ重要なのはこの従業員代表の選び方です!!  
これも法律できまりがあります。**

# 従業員代表と労使協定②



使用者が勝手に従業員代表を指名することは許されません!

## ● 労使協定を締結する、または、従業員代表の意見を聞くなど法律で定められている事項（前頁解説）の場合の従業員代表は？

従業員（パートタイマー、嘱託、役員などを含む）の過半数以上を有する労働組合がある場合はその組合の代表者、そうした労働組合がない場合は、投票などで選ばれた代表者です。

この従業員代表は本社や支店、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

従業員代表の選出方法は、監督または管理の立場のない者を対象に

- 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

### ◆ 選出方法として認められない方法

- ✗ 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

## ● 適切な選出方法がとら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なります。

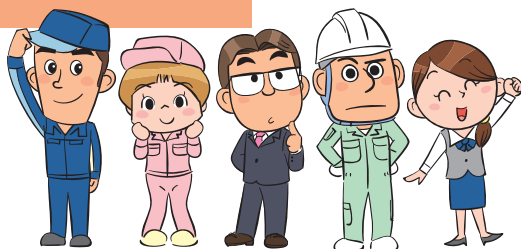
このように従業員代表は重要な立場です。また、様々な人の意見を聞くことが大切です。私たち労働者の大切な事項を決めるのです。

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。



職場の組合づくりは連合と連合の仲間の組合へ相談を!



# 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、雇い入れ時に待遇について説明しなければなりません。また、雇い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における処遇改善の重点としています。

- |                      |               |
|----------------------|---------------|
| ①昇給ルールへの導入・明確化       | ⑤慶弔休暇、福利厚生全般  |
| ②一時金(賞与)の支給          | ⑥年次有給休暇の取得促進  |
| ③正社員への転換ルールの導入促進・明確化 | ⑦社会保険加入の点検と促進 |
| ④無期労働契約への転換促進        |               |

# 15. 職場の労働のトラブルは、 連合と連合加盟の組合に相談を!



友達が解雇された時に連合にお世話になりました。  
会社で急に残業代を出さないと言われました。  
みんな不満を言っていますが、  
こうした問題はどうしたらいいのでしょうか?

- 解雇に納得がいかない!
- 職場のハラスメント
- 社長がワンマンで、かつ、横柄な態度で職場がすさんで、退職者が絶えない。
- 残業手当の制度はあるが、2年前から支給されない。名ばかり管理職も多い。
- 倒産の危険を感じる。従業員全員、同意もなく賃金を20%引き下げられた。

これらのような場合は **連合**

フリーダイヤル いこうよ れんごうに

**0120-154-052**

または裏表紙の働く仲間の組織にご相談ください。(秘密厳守)

## ● 解決に二つのケース

### ① 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徹底しての話し合いが保障されています。

皆さんの会社の状況をお聞きして、働く仲間686万人で作る連合が、最善、安心の組合づくりをサポートします。多くの従業員の加入を可能として、力の強い組合をめざします。連合には、多くの産業分野のネットワークがあり、あらゆる業種の応援を行います。

- ② 解雇で早急な対応が必要だ。また、派遣社員で働いているが派遣先のパワハラに我慢ができない。賃下げが急に出された。などなど一人でも、数名でも加入できる組合が連合にあります。問題の解決には、この組合への加入と会社への団体交渉の申し入れで、会社と徹底的な交渉を行います。電話でご相談の上、各連合地方連合会事務所で状況をお聞きして、対応方法をご説明して加入頂きます。



# 働く仲間の組織

## 連合本部

〒101-0062 東京都千代田区神田駿河台3-2-11 TEL. 03-5295-0550(総務局) <http://www.jtuc-rengo.or.jp>

## 東海ブロックの地方連合会

地方連合会名	住所	TEL
連合愛知	〒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る4F URL: <a href="http://www.rengo-aichi.or.jp">http://www.rengo-aichi.or.jp</a>	052-684-0005
連合岐阜	〒500-81635 岐阜県鶴舞町2-6-7ワークプラザ岐阜2F	058-240-6605
連合三重	〒514-8231 三重県津市栄町1-891三重県勤労者福祉会館2F	059-224-6152
連合静岡	〒422-80674 静岡県静岡市駿河区南町11-22	054-283-0105
連合長野	〒380-8545 長野県長野市県町532-3長野県労働会館3F	026-234-1626

地方連合会は、全国47都道府県ごとに設置されています

## 連合愛知の地域協議会(地協)

地域協議会名	住所	TEL	受け持ちエリア
名古屋	〒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る1F	052-684-2758	名古屋市
尾張中	〒486-0845 春日井市瑞穂通7-1-2 全労済春日井会館2F	0568-87-5511	春日井市、小牧市、清須市、北名古屋市、 (西春日井郡)、豊山町
尾張東	〒488-0016 尾張旭市三郷町陶栄6-2 第3TOWASTAGE三郷2F	0561-52-4211	瀬戸市、尾張旭市、豊明市、日進市、長久手市、 (愛知郡)、東郷町
知多	〒477-0034 東海市養父町北反田43 名鉄尾張横須賀駅西第1ビル3F	0562-33-3557	半田市、常滑市、東海市、知多市、大府市、(知多郡)、 東浦町、阿久比町、武豊町、美浜町、南知多町
尾張南	〒496-0044 津島市立込町4-144 津島市商工会議所会館3F	0567-97-3111	津島市、稲沢市、愛西市、弥富市、あま市、(海部郡)、 大治町、蟹江町、飛島村
尾張西	〒491-0838 一宮市猿海道1-1-14 全労済一宮会館3F	0586-72-1444	一宮市、犬山市、江南市、岩倉市、(丹羽郡)、大口町、 扶桑町
豊田	〒471-0832 豊田市丸山町10-5-1 カバハウス1F	0565-71-3740	豊田市、みよし市
三河中	〒444-0802 岡崎市美合町五本松68-12 岡崎市勤労文化センター内	0564-51-6710	岡崎市、西尾市、(額田郡)、幸田町
三河西	〒448-0028 刈谷市桜町4-26 全労済刈谷会館3F	0566-21-8866	碧南市、刈谷市、安城市、知立市、高浜市
三河東	〒442-0068 豊川市諏訪3-242-1 豊川労働文化センター	0533-89-2030	豊川市、蒲郡市、新城市、(北設楽郡)、設楽町、 東栄町、豊根村
豊橋	〒441-0875 豊橋市神野ふ頭町3-22 ライフポートとよはし内	0532-33-1400	豊橋市、田原市

勤労者安心ネットワークセンター

はたらく人々のための福利厚生との相談と生活情報  
愛知県労働者福祉協議会

連合愛知

秘密厳守

些細なことでも  
かまいません!

フリーダイヤル 0120-81-1505 はい いこうれんごう

相談  
無料

◆開設時間：月～金(祝日除く) 10:00～12:00 / 13:00～16:00

労働相談

多重債務

共済・保険

学費・生活費

住宅相談

健康・介護

結婚・冠婚葬祭

旅行・レジャー他



勤労者安心ネットワークセンター

検索

連合愛知

日本労働組合総連合会 愛知県連合会

〒456-0002 名古屋市熱田区金山町1丁目14-18 ワークライフプラザ れある4階  
Tel:052-684-0005 Fax:052-684-0010 URL:<http://www.rengo-aichi.or.jp>