

労働条件 ハンドブック

あなたの労働条件を確認しましょう



京都労働局・労働基準監督署

**1**

労働者とは

パートタイマー、アルバイト、従業員、契約社員、派遣社員…呼び方はいろいろありますが、「事業又は事務所に使用され、労働の対償として賃金を支払われる人」は労働基準法上の「労働者」です。

**2**

労働条件通知書はありますか

～はじめよければ、すべてよし～

事業主が労働者を雇い入れる時には、**労働条件通知書**を交付して労働条件を明示しなければなりません。ハローワークの求人票の給料などの条件には幅があり、後で「約束が違う」とトラブルになることがあります。必ず労働条件通知書をお願いしましょう。

労働条件通知書は
このようなものです
(一例)





就業規則を見たことがありますか

法令、就業規則、労使協定などは、**提示・備え付け・書面交付**などの方法で、労働者に周知されなければなりません。会社の労働条件のことで疑問が出たら、まずこれらの書類を確認しましょう。労働者 10 名以上の事業場では就業規則の作成義務があり、記載を要する事項は下記のとおりです。

必ず記載すべき事項

- ①始業・終業の時刻、休憩時間、休日、休暇
- ②賃金の決定、計算及び支払の方法、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）

定めをする場合に記載が必要な事項

- ①退職手当の適用労働者の範囲、決定、計算及び支払の方法と支払時期
- ②臨時の賃金等、最低賃金額の定めに関する事項
- ③食費・作業用品等の労働者負担に関する事項
- ④安全・衛生に関する事項
- ⑤職業訓練に関する事項
- ⑥災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項
- ⑦表彰及び制裁の種類及び程度に関する事項
- ⑧当該事業場の全労働者に適用される定めに関する事項

もし、就業規則があるのに見せてもらえなかったら、巻末の労働基準監督署に事業主への指導を求めることができます。



損害賠償額が決まっていますか

最初から罰金や損害賠償額などを決めた契約は**禁止**されています。

- ~~2週間以内に退職したら罰金〇万円~~
- ~~会社の車での事故は1回〇万円の損害賠償~~
- ~~3年間勤務しない時は研修費用を全額返還~~



次の場合は労働者に損害賠償が請求されることがあります。

- ◎労働者に責任がある
- ◎現実に生じた損害の範囲

Check 5

給料はきちつと支払われていますか



給料は

通貨で

全額を

毎月1回以上

一定期日に



直接労働者に



支払わなければなりません

労働者の合意があれば、「口座振込」が認められます。全額払の例外に、法令の定める税金・社会保険料の控除があります。

最低賃金を下回っていませんか

最低賃金も都道府県別に決まっており、毎年10月頃改正されますので、金額を確認しておきましょう。(わからないときは、巻末の労働基準監督署までお問い合わせを)





残業手当はついていますか

割増率は

時間外労働 → 25%
→ 50%
(月 60 時間超)*

深夜労働 → 25%

休日労働 → 35%

1日8時間・1週40時間(10人未満の商業、映画演劇業、保健衛生業、接客娯楽業は44時間)を超える労働(変形労働時間制の場合は例外があります)

午後10時から午前5時までの労働

週1日の法定休日の労働

*平成22年4月1日から、1か月60時間超の時間外労働の割増率が引き上げとなりました。ただし、中小事業主は当分の間、適用が猶予されます。

これが時間単価の計算だ!

$$\left(\frac{\text{日で決められた賃金}}{\text{1日の所定労働時間}} + \frac{\text{月で決められた賃金}}{\text{月平均所定労働時間}} \right) \times \begin{matrix} 1.25 \text{ or } 1.5 (\text{時間外}) \\ 1.25 (\text{深夜}) \\ 1.35 (\text{休日}) \end{matrix}$$

- ①家族手当②通勤手当③別居手当④子女教育手当⑤住宅手当⑥臨時に支払われた賃金⑦1ヶ月を超える期間ごとに支払われる賃金は計算基礎の賃金に含めません。
- 月平均所定労働時間は、1日の所定労働時間数×(365又は366日-年間総休日日数)÷12ヶ月です。





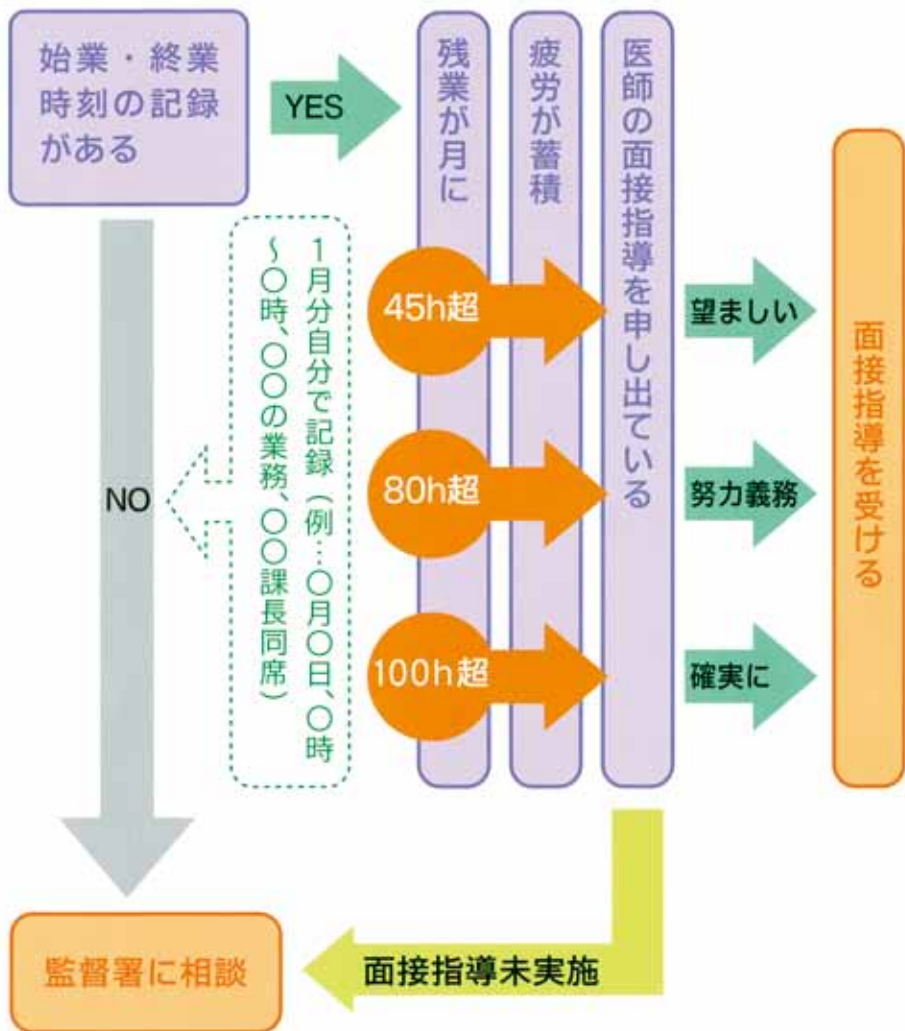
労働時間の記録はありますか

～サービス残業や過労死しないために～

法定労働時間の原則は1日8時間、1週 40 時間です（事業場規模 10 人未満の商業・映画演劇業・保健衛生業・接客娯楽業は週 44 時間まで可）。労働時間制度はいろいろありますが、基本は**始業・終業時刻**のキチツとした**記録**です。勤務先に始業・終業時刻の記録がないと、万一働きすぎで倒れたとき、労災請求の手続も困難です。始業・終業時刻の記録など労働時間管理が行われていなかったり、残業が月 45 時間を超える長時間労働で疲労が蓄積している**“あなた”**、会社がだめなら**実態を記録して監督署に相談**してみましょう。

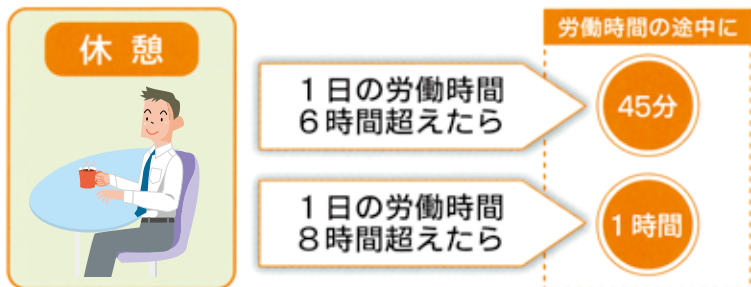
氏名	年 月分タイムカード					
所属	始業時間	休憩開始	休憩終了	終業時刻	残業開始	残業終了
1日						
2日						
3日						
4日						
5日						
6日						
7日						
8日						
9日						
10日						
11日						
12日						
13日						
14日						
15日						
16日						
17日						
18日						
19日						
20日						
21日						
22日						
23日						
24日						
25日						
26日						
27日						
28日						
29日						
30日						
31日						





Check 8

休憩、休日は取れますか



Check 9

産休はありますか

産前休業6週間



請求により休業

※多胎妊娠は14週間

産後休業8週間



就業禁止

※産後6週間を経過した女性が請求し、
医師の許可があれば就業可能です。



妊産婦は請求により残業や深夜業を拒否できます。(詳細は労働基準監督署までお問い合わせ下さい。)



年休はありますか

年休（年次有給休暇）とは、給料の減らない休みのこと。雇入れから**6ヶ月継続勤務かつ8割以上出勤**で年次有給休暇の権利が発生します。年休を取るときは、労働者から**事前に日を指定する**必要があります。事業主は、事業が正常に運営できない時は、日を変更することができます。所定労働日数によって年休の日数は変わります。あなたの取れる日数を確認しましょう。

週所定労働時間	所定労働日数	継続勤務年数・年休日数						
		0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
30時間以上	週5日以上	10	11	12	14	16	18	20
30時間未満	週4日 年169日～216日	7	8	9	10	12	13	15
	週3日 年121日～168日	5	6	6	8	9	10	11
	週2日 年73日～120日	3	4	4	5	6	6	7
	週1日 年48日～72日	1	2	2	2	3	3	3

※平成 22 年4月1日から、労使協定を締結した場合、年5日を限度に時間単位で、年休を与えることができるようになりました。

Check 11

健康診断は定期的に受けられますか

健康診断は、事業場の費用で、常時使用する労働者（短時間労働者でも、一定の要件（※¹）を満たし、かつ1週間の所定労働時間が同種の業務に従事する通常の労働者の4分の3以上である者は含まれます）に、雇入れ時、有害業務への配置替時とその後の定期的な実施が義務付けられています。



- ※ 1 一定の要件とは、以下の①又は②に該当する者です。
 - ①期間の定めのない労働契約により雇用される者
 - ②期間の定めのある労働契約により雇用される者であって、契約期間が1年以上（特定業務に従事する場合は6か月以上）である者、契約更新により1年以上雇用されることが予定される者
- ※ 2 特定業務とは、暑熱、寒冷、振動、重量物取扱い、騒音、深夜業、病原体汚染などの業務をいいます。
- ※ 3 特殊健診には、有機溶剤健診、特定化学物質健診、鉛健診、電離放射線健診、石棉健診などがあります。

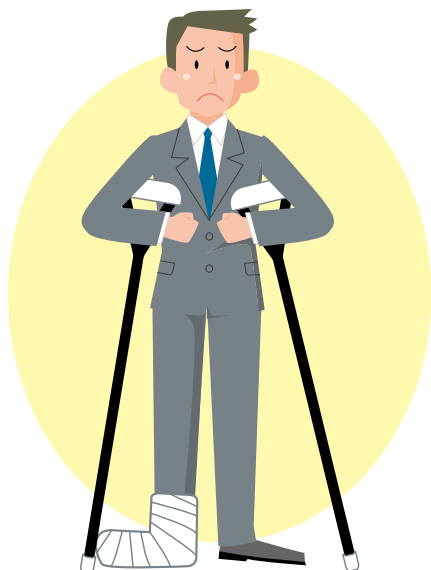
Check 12

労働保険も確認しておきましょう

種類	給付事由	本人負担	パートへの適用
労災保険	仕事中・通勤途上の災害による負傷等	無	名称・雇用形態不問
雇用保険	失業・雇用継続困難	有	週所定労働時間 20時間以上 & 31日 以上雇用見込み

正社員・パート・アルバイトを問わず、仕事中に怪我をして治療のため休む必要がある場合、治療費と休業補償の支払は、労働基準法に定められた事業主の義務です。事業主に代わって補償を行うのが労災保険です。通勤途中の交通事故等による怪我も、通勤災害として労災保険の支給対象です。請求用紙は労働基準監督署にあります。詳細は巻末の労働基準監督署にお尋ね下さい。

なお、労災の治療には健康保険は使わないで下さい。



Check 13

解雇・退職の手続きを知っていますか

～立つ鳥跡を濁さず～



解雇

会社からの一方的解約
(合理的理由必要)

30日以上前の予告または解雇予告手当の支払が義務



退職

合意や労働者側からの解約

合意以外は、就業規則や民法で定められた日までに届出が義務

※これをしないと労働者が訴えられることも…

解雇予告手当の計算式

$$\frac{\text{直前の締切日から過去3か月の賃金}}{\text{過去3か月の暦日数}} \times \text{予告されなかった日数}$$

(即日解雇の場合) 30日となります

解雇制限

次の期間は解雇できません

- ① 業務上での労災休業期間中とその後30日間
- ② 産前産後休業期間中とその後30日間



解雇の効力は労働契約法等により判断されます

～解雇の効力～

①期間の定めのない労働契約の場合

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解雇は、権利を濫用したものとして、無効となります。（労働契約法第16条）

②有期労働契約（期間の定めのある労働契約）の場合

有期労働契約については、やむをえない事由がある場合でなければ、契約期間が満了するまでの間において、解雇することはできません。（労働契約法第17条）

労働契約に関する基本的なルールを定めた労働契約法が平成20年3月1日から施行されています。労働契約法は、罰則はありませんが、解雇等に関して民法の権利濫用法理に当てはめた場合の判断基準など、私法上の効果を明確にするものです。民事裁判や労働審判は労働契約法の規定を踏まえて行われます。

なお、労働契約法は平成24年度に一部改正され、平成25年4月1日以降に開始する有期労働契約が繰り返し更新されて通算で5年を超えたときは、労働者の申込みにより無期労働契約に転換できるルール（労働契約法第18条）、有期契約労働者と無期労働契約労働者との間で、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の相違を設けることを禁止するルール（労働契約法第20条）等の新たな規定が設けられました。



問題解決のために

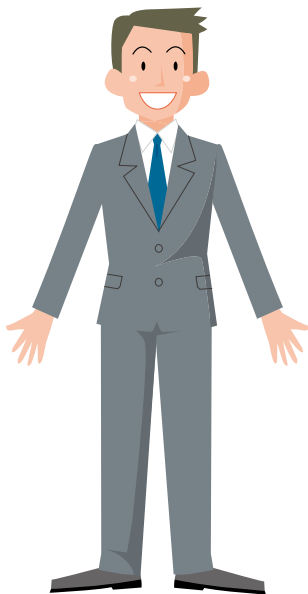
①労働基準法違反が疑われる場合には

労働基準監督署への相談、申告等があります。

②その他労使間のトラブル

退職勧奨、賃下げ、雇止め、配置転換、パワハラ、いじめなどの事案の解決には、総合労働相談コーナーにおける情報提供・相談、都道府県労働局長による助言・指導、紛争調整委員会によるあっせんの制度があります。

男女差別、セクハラ、育児・介護休業、パート労働に係る紛争については、都道府県労働局長による助言・指導・勧告・紛争調整委員会による調停制度があります。

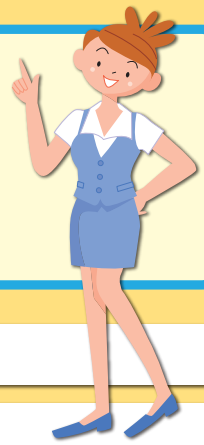


このハンドブックで分からないことや事業主の対応に納得できない時は、相談してみましよう。

事業場の所在地	管轄監督署と電話番号
京都市 上京区・中京区・左京区・北区・右京区・西京区	京都上労働基準監督署 TEL. 075 (462) 5112
京都市 下京区・南区・東山区・山科区・長岡京市・向日市・乙訓郡	京都下労働基準監督署 TEL. 075 (254) 3196
京都市伏見区・宇治市・城陽市・八幡市・京田辺市・木津川市・久世郡・綴喜郡・相楽郡	京都南労働基準監督署 TEL. 075 (601) 8322
福知山市・綾部市	福知山労働基準監督署 TEL. 0773 (22) 2181
舞鶴市	舞鶴労働基準監督署 TEL. 0773 (75) 0680
宮津市・京丹後市・与謝郡	丹後労働基準監督署 TEL. 0772 (62) 1214
亀岡市・南丹市・船井郡	園部労働基準監督署 TEL. 0771 (62) 0567

京都労働局 監督課 TEL.075 (241) 3214

このハンドブックは、現在働いている方、これから就職される方が、ご自分の労働条件が労働基準関係法の定める基準などに合っているか確認していただくためのものです。



-  **1** 労働者とは
-  **2** 労働条件通知書はありますか
-  **3** 就業規則を見たことがありますか
-  **4** 損害賠償額が決まっていますか
-  **5** 給料はキチッと支払われていますか
-  **6** 残業手当はついていますか
-  **7** 労働時間の記録はありますか
-  **8** 休憩、休日は取れますか
-  **9** 産休はありますか
-  **10** 年休はありますか
-  **11** 健康診断は定期的に受けられますか
-  **12** 労働保険も確認しておきましょう
-  **13** 解雇・退職の手続きを知っていますか
-  **14** 解雇の効力は労働契約法等により判断されます
-  **15** 問題解決のために