高校生・大学生・青年の就職難を考える連絡会
（北海道就職連絡会）

〒060-0042　札幌市中央区大通西12丁目
北海道高等学校教職員センター内
TEL 011-231-0816　FAX 011-241-8510

保存版
2008年

21世紀を自分らしく

めざせ！Decent Work!!

ディーセントワーク

社会人になるあなたへ贈る権利手帳

message

新しい社会にふみだしたあなたに

この手帳は、社会へふみだす高校生・大学生・青年のみなさんへのプレゼントです。
今の日本は雇用も賃金も不安定で「毎日残業でクタクタ」
「正規採用でないから不安」「メチャメチャ給料が安い」など、
将来に自信が持ちにくい時代です。
でも、楽しみとやりがいを見つけて元気に働きつづけてもらいたい、そう願います。
この手帳は、みなさんが働く中で、困ったときにお役に立ちたい、
そんな想いでつくりました。
いちど読んでみてください。相談できるところも知っておいてください。
みなさんそれぞれに、いい毎日が送れる21世紀をつくっていきたいですね。

Decent Work（ディーセント ワーク）とは＝働きがいのある人間的な仕事

「権利が保護され、生産的で十分な収入を得られ、適切な社会保護・社会対話が確保される仕事」を意味します。ILO（国際労働機関）の21世紀の活動目標です。

「公正な労働条件なくして平和なし」（ILO憲章）

「世界の永続する平和は、社会正義を基礎としてのみ確立する」

「世界の平和及び協調が危うくされるほど大きな社会不安を起こすような不正、
困苦及び窮乏を多数の人民にもたらす労働条件が存在し、かつ、
これらの労働条件を…改善することが急務である」

「いずれかの国が人道的な労働条件を採用しないことは、
自国における労働条件の改善を希望する他の国の障害となる」

働くルールの基本は

point

働くルールの基本は憲法です。日本国憲法は、人間らしく生き、働くための労働条件をすべての労働者に保障し、企業がもうけだけを目的にして労働者を劣悪な条件で働かせることを規制しています。こうした目的にそって、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。

日本国憲法は、第2次大戦の惨禍を経験した国民の反省と平和への願いに支えられて誕生しました。主権在民・戦争放棄とともに、侵すことのできない永久の権利として基本的人権を保障しています。

憲法第25条は「すべて国民は、健康で文化的な生活を営む権利を有する。」と国民の生存権を定め、第27条では、国民の働く権利を保障し、人間らしく働く（＝「ディーセント・ワーク」）ための労働条件を法律で定めるとしています。

憲法第28条は、労働条件を国の最低基準よりもさらに高いものにしていくために、労働組合を作って団体交渉を行い、場合によってはストライキを行うことのできる権利を保障しています。

だれもが「ひとしく恐怖と欠乏から免れ、平和のうちに生存する」ためにも、公正な労働条件を確立することが不可欠ですが、そのためには主権者である私たちが、力を合わせて平和憲法を守り生かしていくことが何よりも必要です。

check! 職場に憲法を

労働条件は文書で確認

point

採用面接時に労働条件をよく確認しなかったことで、思わぬトラブルに発展することがあります。
求人広告をうのみにせず、面接者に労働条件をしっかりとたずね、採用時に「労働条件通知書」の交付を求めましょう。

求人雑誌や新聞広告を信じて面接を簡単にすませていませんか？労働契約の内容はあなたが合意してはじめて成立します。しかし、口頭で説明を受けたとしても何も証拠は残りません。

労働基準法は労働条件関係のトラブル防止のために、採用時に①契約期間、②就業場所・従事業務、③始業・終業時刻、休日・休憩・休暇、超過勤務の有無、④賃金の決定・計算・支払の方法、賃金の締切・支払日、割増賃金率、⑤解雇手続きなど退職に関する事項　を労働者に文書で明示することを義務づけています。

また、事業主はパートを含め10人以上の従業員を雇っている場合、会社の有給休暇、労働時間、休日、休憩時間、慶弔休暇の基本的労働条件を規定した就業規則を事業所ごとに作成し、労基署に届け、自由に閲覧できる状態にしておくことが義務づけられています。

法律上の根拠!

労働基準法第15条、労働基準法施行規則第5条

check!　労働条件は必ず確認しよう!

あなたの給料はいくら?

point

「賃金」(給料)は働くものにとって唯一の生活の糧です。あなたの賃金は労働契約どおりに支給されていますか？賃金支払の原則は、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…となっています。

あなたの給料はいくらですか？　契約どおり払われていますか？　知らない間にカットされていることはありませんか？　給料明細をよく見てみましょう。

賃金や労働時間などの労働条件は、人間として生活するために十分なものでなくてはなりません。

とくに、同じ労働に対する賃金は男女とも同一が原則で、あらゆる差別が禁止されています。また、「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）があって、都道府県ごと、地域別・産業別に時間額の最低が決められています。 それを下回ると契約は無効とされ、労働者は差額分の賃金を支払わせることができ、経営者は罰せられます。 もちろん、パートやアルバイトなどにも適用されます。

法律上の根拠!

憲法第27条、労働基準法第1～4・24条、最低賃金法第5条

check!　最低賃金も大幅アップを!

「不払い残業」はありませんか？

point

労働基準法第32条は、1日8時間・週40時間労働・週休1日を原則とし、これはすべての労働者に適用されます。それ以上働いたら、時間外労働（残業）として割増賃金の支払いを求めましょう。

人間の１日の生活リズムは、8時間眠り、8時間働き、8時間自分の時間にするのが基本です。

労働時間には仕事前のミーティングや準備作業時間、作業後の清掃時間も含まれます。１日の労働時間が6時間を超えると少なくとも45分、8時間を超えると1時間を、労働時間の途中に休憩時間として与えなくてはなりません。法定休日は、週１回（または4週間に4回以上）と決められています。使用者が法定労働時間や法定休日を超えて労働を命じる場合、延長上限枠を決めた労使協定（36協定）が必要です。法定休日に働いた場合は、35%以上の割増賃金を通常賃金にプラスして支払う必要があり、同じく残業は25%以上、深夜勤務（夜10時～翌朝5時）は25%以上の割増賃金が必要です。

法律上の根拠!

労働基準法第32・34・35・36・37・106条

check! 残業手当は必ずもらえます

たまには休みたい

point

労働基準法第39条では、年次有給休暇（有休）の最低基準を定めています。有休は6ケ月以上勤務し出勤率が80%以上であれば、その後1年間に10日取得でき、毎年一定日数が増加し、6年半勤めれば最高20日とれます。

有休は理由が何であれ自由にとることができます。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、例外的に変えることができます。また、有休をとっても賃金をカットされたり、解雇されることもありません。その年度に有休がとりきれなかった分は翌年に限って繰り越せます。

正規社員はもちろんパートやフリーターなど非正規社員でも、一定の条件を満たせば労働基準法が指定する日数の有休がとれます。

●あなたがとれる年次有給休暇

勤続期間		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
週30時間以上働く方		10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
週30時間未満働く方	勤務が5日以上	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
	勤務が4日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
	勤務が3日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
	勤務が2日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日
	勤務が1日							

法律上の根拠!

労働基準法第39条・89条・106条・115条・136条

check! パートやアルバイトも有給休暇はとれます!

仕事中にケガをしたら？

point

雇用主は労働者を雇い入れる場合、原則として社会保険（医療・年金）や雇用保険・労災保険への加入を義務付けられています。 業務上や通勤途中のケガ・病気で仕事を休む場合、労災保険から医療費や休業補償が支払われます。

国民だれもが病気に備えての医療、心身障害や老後に備えて年金などの社会保険制度に加入しています。労働者の場合、これに加えて雇用保険、労災保険などの労働保険制度があります。

事業主はこれらの制度に加入することが義務づけられ、保険料は労災保険（事業主負担）を除いて労使負担で運営されています。また、健康診断は事業主の負担で最低でも年1回実施することになっています。

労災保険は、パート・アルバイトを含め労働者を一人でも使用する事業主に適用される強制加入保険で、療養・休業・障害・遺族・介護・葬祭料等の保険給付があります。労災保険請求は労働者固有の権利であり、労働者・遺族から要請があれば、事業主に保険請求事務に協力する義務があります。

法律上の根拠!

憲法第25条、健康保険法、厚生年金保険法、雇用保険法、労働安全衛生法、労災保険法第13～17条、19条の2、22条、22条の2～5、24条

check! 労災保険は事業主の責任

性差別はゆるさない！

point

日本の男女平等の遅れは国際的にも批判されています。男女差別や性別役割分担意識をなくし、母性保護を前提として、男女ともに仕事と家庭を両立できる職場と社会をつくりましょう。

労働基準法第4条には「同一労働同一賃金」の原則があります。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ています。結婚や子をもつことを理由とした差別もいけません。

母性を守るために、労働基準法では産前6週間（多胎14週間）、産後8週間の出産休暇や生理休暇を定めています。

男女ともに、育児休業（子どもが1歳まで、一定の要件でさらに6ヶ月延長）、介護休業（1人につき延べ93日）があり、休業中は賃金の50％が雇用保険から支給されます。パートタイム労働者も一定の条件を満たせば、育児・介護休暇をとることができます。

法律上の根拠!

労働基準法第3・4条、64条～68条、男女雇用機会均等法、育児介護休業法

check! 賃金・昇進…男女差別はありませんか

これってセクハラ？パワハラ？

point

同僚や上司のちょっとした態度や行動がセクハラやパワハラ(いじめ)につながることがあります。実際に起きたとき、事業主は迅速に対応しなければいけません。

07年4月からの改正男女雇用機会均等法第11条では、「セクハラにより女性労働者の労働条件が不利な状況になったり、就業環境が悪化することがないように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」と義務づけました。企業はセクハラに対する方針をあらかじめ設け、相談や苦情を受ける窓口を明らかにし対応しなければなりません。

企業は労働契約上、労働者に対して職場環境保持義務と改善義務を負っており、民法でも「社員が会社の事業の執行にあたって他人に違法に損害を与えた場合、会社も一緒に損害義務を負う」とあります。いじめやセクハラのある職場を放置、容認している場合は、企業も責任を問われることになります。

セクハラ・パワハラの背景には、不平等な権力関係があり、相手を対等な人間として見ていないことがその根本原因です。「人格権」の侵害となるいじめや嫌がらせは、仕事上の関係であっても許されることではありません。

法律上の根拠!

男女雇用機会均等法第11条、民法第715条

check! セクハラ・パワハラの解消・防止は事業主の責任

派遣でも正社員同様の権利が…

point

テレビCMでも派遣労働は花盛り。年々労働者数が増えています。しかし派遣労働はあくまでも例外的な雇用であって直接雇用することが基本です。派遣労働も労働者としての権利が保障されています。

＜あなたが、もし派遣社員なら＞

派遣元の事業主は、①労働条件を書面で事前に示す　②契約期間の賃金を全額支払う　③派遣労働者からの苦情処理や福利厚生の充実にとりくむ　④労働・社会保険の諸手続きをする　⑤派遣労働者の個人情報を保護する　という義務があります。

＜こんな派遣は禁止です＞

①厚生労働大臣の許可、届け出がない事業者による派遣　②派遣法で決められた上限を超える、長期にわたる派遣。(派遣期間を過ぎた場合は直接雇用の申し入れが義務付けられています)　③対象業務以外への派遣　④2重3重の派遣　などは法律で禁止されています。近年、就業先の企業から業務命令があるのに、請負労働者として働かせる違法行為(偽装請負)が増えています。

あなたの労働が派遣なのか、請負なのかきちんと確かめてみましょう。

法律上の根拠!

労働基準法、最低賃金法、労働者派遣法、「パートタイム労働法」

check! あなたは派遣？ 請負？

フリーターにも権利がある

point

「フリーター」は2001年で417万人。2007年には派遣やパート含む非正規労働者は1731万人、全労働者の33%に達しています。アルバイトでもパートでも立派な労働者です。自分の賃金・権利を見直してみましょう。

パート・アルバイト、派遣社員、請負労働者も、基本的な権利が保障されています。また、年収103万円までは税金がかかりません。

正規雇用労働者と比べて異なる点は、①働く日数や時間によっては有給休暇日数が少なくなること。②厚生年金・健康保険、雇用保険に加入するには一定以上の労働日数・労働時間が条件となること　③育児・介護休暇をとるには一定の条件が必要となることなどです。

社会保険には一般労働者の3／4以上の労働時間または労働日数であれば加入できます。雇用保険には所定労働時間が週20時間以上で1年以上の雇用見込みがあれば加入できます。失業した場合、雇用保険への継続加入期間が12ヶ月以上（各月11日以上勤務）、倒産・解雇の場合は6ヶ月以上（各月11日以上勤務）であれば給付対象となります（未加入であっても2年間は遡って加入できます）。パートの健康診断も年１回全額使用者負担で実施しなければなりません。

法律上の根拠!

労働基準法、最低賃金法、労災保険法、労働安全衛生法、雇用保険法、健康保険法、厚生年金保険法、所得税法

check! 自分の賃金と権利をチェックしてみよう

いきなり「クビだっ!」は通用しません!

point

労働基準法第18条の2では、「客観的に合理的な理由」のない解雇は厳しく禁止されており、突然の解雇は違法です。どんな場合でも使用者が解雇するためには社会通念上合理的で客観的な理由と手続きが不可欠です。

あなたは、解雇されても仕方ないと思っていませんか?

次の場合は解雇が制限されています。①業務上の疾病による休業期間及びその後30日間　②産前産後休暇及びその後30日間　③結婚・妊娠・出産を理由とすること　など。

使用者の都合による解雇の場合、30日前に解雇予告をおこなうか、解雇予告手当（30日分以上の平均賃金）の支払いが必要です。

会社が経営難で整理解雇する場合も以下の4要件をすべて満たさなければその解雇は無効です。①高度の経営危機　②解雇回避のための相当の努力　③人選の基準が合理的である　④解雇の必要性等について労働者に説明する努力がなされたこと。

退職した労働者が請求した場合、使用者は勤務時間、従事業務、賃金、退職理由を記入した退職証明書を発行しなければなりません。ただし、労働者が請求していない事項は記入してはいけないことになっています。

法律上の根拠!

労働基準法第18条～22条、男女雇用機会均等法第8条　労働組合法第7条

check! 黙ってないでまずは組合に相談しよう

「労働組合」の力ってすごい!

point

「社長はエライ。社長の言うことは絶対!」と思っていませんか。そんなことはありません。社長と労働者は対等です。労働組合を結成・加入する権利、団体で交渉する権利、団体で行動する権利が、憲法第28条で保障されているからです。

労働基準法や最低賃金法などは「労働者が人たるに値する生活を営む」ための、労働条件の最低基準を定めているにすぎません。労働条件を改善するためには、労使対等で交渉できる労働組合が必要になります。労働組合法では労働組合を結成または加入したことを理由とする解雇や差別を「不当労働行為」として厳しく禁止しています。

労働者の権利を守ることは1人では大変ですが、みんなで力を合わせれば働きがいのある職場をつくることができます。プロ野球選手会も労働組合として、オーナー達と交渉し、いろいろな問題を解決してきています。

あなたの身近な地域にも、一人でも入れるローカルユニオン（労働組合）があります。

法律上の根拠!

憲法第28条、労働基準法第1条、労働組合法第7条

check! 労働組合 ―入るも・つくるも法律で保障

相談コールはこちらへ!

北海道労働局総合労働相談コーナー …… 011-709-2311

中小企業労働相談所（北海道）…労働相談ホットライン 0120-816-105

北海道労働局雇用均等室（働く女性に関する問題）…… 011-709-2715

全国労働組合総連合（全労連）…… 03-5842-5611
http://www.zenroren.gr.jp

北海道労働組合総連合（道労連）…… 011-815-8181
http://www.dororen.gr.jp
労働相談フリーダイヤル …… 0120-378-060

ローカルユニオン結（ゆい）…… 011-815-4700

北海道高等学校教職員組合連合会（道高教組）…… 011-231-0816
http://www.dokokyoso.jp

北海道の最低賃金（最賃） 私たちの運動でだんだん上がってはきたけれど…

05年 638円 → 06年 641円 → 07年 644円 → 08年 654円

最賃の 全国一律化を! 大幅引上げを! 1000円/1時間

道労連は、フリーター、パート、派遣などすべての青年が安心して暮らせる最低賃金の確立をめざしています。