

憲法、法律で決められている働き方のルール。パート、アルバイト、派遣社員も働く権利が保障されています！

働くルールの基本は憲法です。憲法は国民の幸福追求権（13条）、男女平等（24条）、生存権（25条）、働く権利（27条）、労働基本権（28条）を定め、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ています。国連の女性差別撤廃条約に加盟しています。これらにもとづき、労働基準法や男女雇用機会均等法などの労働者保護法がつくられています。

署名をひろげましょう モノのような働かせ方がひろがる今、「おかしい」と思っているたくさんの女性たちとおしゃべりし、労働組合とも力をあわせ、声をあげ、労働法制改悪反対の署名をひろげましょう。

□働く時間が長すぎる、休みたい

—残業代、長時間労働、休日、有給休暇

○労働時間は1日8時間・週40時間、休日は週1回以上が原則です（労基法32条）。これはすべての労働者に適応され、それ以上働けば時間外労働として割増賃金の支払いを求めましょう。

○年次有給休暇（有休）は理由に関わりなく自由にとることができます。パートやアルバイトなど非正規でも取得する事ができます。

○有休をとっても賃金をカットされたり、解雇されることはありません。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すことができます。

（労働基準法32条、34～37条、第39条、136条）

**休憩時間は…**

（労働時間に対して）

休憩 6時間以上 45分

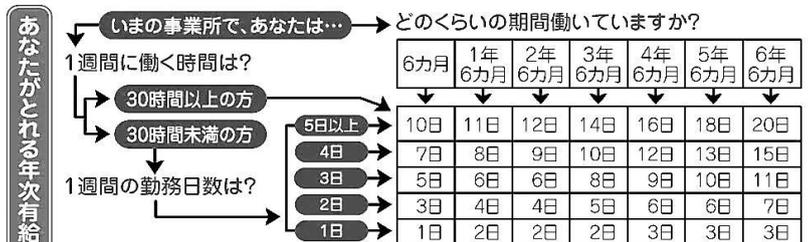
休憩 8時間以上 60分

休日 1週間 1回

休日 4週間 4回

**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か月の残業時間が60時間超	50%以上
（但し、中小企業は当分の間、猶予あり）		
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

あなたがとれる年次有給休暇

●有給休暇は希望する日に取れ、理由を言う必要はありません。

□約束と違う!? 非正規も働く権利を保障

—就業規則、契約内容

○労働条件の内容（就業規則）は、働く本人が合意して初めて成立します。労働基準法はトラブル防止のため、採用時に口頭ではなく文書で明示することを義務づけています。

- ①契約期間 ②就業時間 ③始業・就業時刻、休日・休憩・休暇、超過勤務の有無
④賃金、割増賃金率 ⑤解雇・退職など

○通勤手当や食堂利用、安全管理などで非正規労働者と正社員に差をつけることは違法に（13年4月～）。

（労働基準法6条、15条、89条、104条、育児・介護休業法、パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法）

□保険に入れない!? —社会保険、労働保険

○社会保険—常時5人以上の労働者を雇う事業主には加入が義務、それ以下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ます。

○労働保険—労働者を1人でも雇っていれば加入が義務づけられます。パートでも1週の所定労働時間が20時間以上、31日以上の雇用見込みがあれば雇用保険に加入できます。雇用保険に加入していれば、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。

労災保険は、業務上や勤務途中の負傷、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。（健康保険法、厚生年金保険法、労災保険法、雇用保険法4条、5条、10条、労働安全衛生法3条、4条、10条）

地域別最低賃金(2013年厚生労働省)

北海道	734	滋賀	730
青森	665	京都	773
岩手	665	奈良	710
秋田	665	和歌山	701
山形	665	大阪	819
宮城	696	兵庫	761
福島	675	岡山	703
東京	869	広島	733
群馬	707	鳥取	664
栃木	718	島根	664
茨城	713	山口	701
埼玉	785	香川	686
千葉	777	徳島	666
神奈川	868	高知	664
山梨	706	愛媛	666
静岡	749	福岡	712
愛知	780	佐賀	664
岐阜	724	長崎	664
三重	737	熊本	664
新潟	701	大分	664
富山	712	宮崎	664
石川	704	鹿児島	665
長野	713	沖縄	664
福井	701	全国平均	764

(単位:円)

□給料はちゃんと払われている?—基本給、最低賃金

○賃金は労働契約どおり支給されていますか。給料明細をチェックしましょう。賃金は、「これ以下の時間額で働かせてはいけない」という法律があり(最低賃金法)、それを下回ると契約は無効とされ、事業主は罰せられます。パート、アルバイトにも適用されます。

○必ず給料明細をもらい、源泉徴収票と一緒に保管しておきましょう。(憲法27条、労働基準法3条~6条、24条、最低賃金法4条、9条)

□突然クビ?!は違法、妊娠・育児を理由に解雇できません!

○合理的な理由もなくクビを切るとは違法です。解雇するには「客観的に合理的理由」が必要であり、会社が経営難で整理解雇する場合も、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労働者や労働組合に説明)のすべてを満たさなければ、その解雇は無効です。

○妊娠・育児を理由とした解雇、病休や産休中の解雇はできません。有期雇用であっても、更新を繰り返すなどしている場合は「客観的に合理的理由」のない雇止めは無効となります。

○不当な解雇にははっきり「やめません」と意思表示しましょう。

(労働基準法19条~22条、均等法5条、6条、9条、労働契約法16条、19条)



□辞めさせてくれない?—退職

○労働者本人からの申し出による自己都合退職は、文書、口頭、いずれも有効です。申し出の証とするため、「退職届」を提出して労働契約を解除することができますが、解除の時期は14日後となります。月給制では月の前半に申し出た場合は当月末に、月の後半に申し出た場合は翌月末に成立します。

○期間の定めのある労働契約は、原則として契約期間の満了まで退職することはできません。

(民法627条、628条)

□妊娠・出産・子育ては保障されている!

—生理休暇、妊娠出産、育児休業

○生理休暇—生理日の苦痛がひどく仕事ができないときは休暇を請求することができます。医師の診断書は不要です。

○出産休暇—出産予定日の前に6週間、出産の翌日から数えて8週間の休暇を定めています。産前産後休暇をとっても平均賃金が減らされる事はありません。妊娠中・産後1年以内の解雇は事業主の反証がない限り無効です。

○育児・介護休業—1歳に満たない子どもを養育する男女労働者(1年以上の有期雇用者を含む)に、子どもが1歳6ヵ月になるまでの育児休業がとれます。育児休業給付金として、休業前賃金の50%(67%への改定国会審議中)が休業期間内に支給されます。また家族が介護の必要な場合、通算93日まで介護休業をとることができます。

○看護休暇—就学前の子どもの看護休暇も年に5日取得できます。

○男女差別、時間外労働・深夜業の制限も法律に明記されています。

(労働基準法68条、12条、65条、均等法9条、育児休業法5条、雇用保険法61条)

□パワハラ、セクハラかな…

○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)につながる場合があります。セクハラについて「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」と義務付けられています。いじめやセクハラ・パワハラを放置、容認している場合、事業主も責任を問われます。(均等法11条)

□うつの人がふえている…

○うつ病などメンタルを理由に仕事ができない場合も、業務が原因なら労災保険の対象になります。

○健康診断は事業主の負担で最低でも年1回は実施することになっています。パートやアルバイトでも一定の要件があれば会社の負担で健康診断が受けられます。