

具体的にどんな条件で働くのか確認しておきましょう!

働く時の約束ごととして、働くことに関する条件の取り決め(労働契約)があります。ちゃんと確認しておかないと、後々トラブルになることも。自分の働く条件は、労働契約を結ぶ前にしっかりおさえておきましょう。

労働条件は、働く前に必ず書面でもらっておきましょう



労働契約を結ぶ際に、労働条件を明示することが法律で義務付けられています。口頭説明でよい事項も中にはありますが、後でトラブルにならないよう全て書面でもらっておくのがベストです。

● 関連する法律
労働基準法第15条
労働契約法第4条
パート・有期雇用労働法第6条

絶対的明示事項

[必須/書面交付]

- ①労働契約期間
- ②就業場所、従事すべき業務内容
- ③始業・終業時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇 など
- ④賃金の決定・計算・支払い方法、賃金の締切り、支払い時期
- ⑤退職に関する事項(解雇の事由を含む)
- ⑥期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準
- ⑦短時間及び有期雇用労働者の「昇給・賞与・退職手当」「相談窓口」

相対的明示事項

[規定がある場合に明示/書面または口頭説明]

- ①退職手当が適用される労働者の範囲、退職手当の決定・計算・支払い方法、退職手当の支払い時期
- ②臨時に支払われる賃金・賞与、最低賃金額
- ③労働者に負担させるべき食費・作業用品
- ④安全・衛生 ⑤職業訓練
- ⑥災害補償・業務外の疾病扶助
- ⑦表彰・制裁 ⑧休職

● 関連する法律
労働基準法第37条

法定労働時間を超えた労働には、残業代をもらうことができます。

法定労働時間(法律で定められた労働時間のこと)や法定休日(少なくとも毎週1回)を超えて時間外・休日労働すると、割増賃金(残業手当)が支払われます。



労働時間の上限

原則 1日8時間以内、1週40時間以内 **休日** 毎週少なくとも1回、あるいは4週間を通じて4日以上

例外 従業員数が常時10人未満の商業、映画・演劇等、保健衛生業、接客娯楽業の事業所は1週44時間以内その他、変形労働時間制などの例外あり。

これを超えて時間外労働を行うには、各事業所の労使で時間外労働の上限を協定し(36協定)、所轄労働基準監督署に届け出る必要があります。

時間外労働の上限規制の導入

時間外労働の上限規制: **月45時間・年360時間**

(※適用猶予除外する事業・業務があります。→自動車運転の業務、建設事業、医師、新技術・新商品等の研究開発業務)

特別な事情がある場合でも以下のように上限を設定しています。

- ①年720時間以内(時間外労働のみ)
- ②1か月100時間未満(時間外労働+休日労働)
- ③2か月間~6か月間の平均が、1か月あたり平均80時間以内(時間外労働+休日労働)
(※原則である月45時間を超えることができるのは、年6回までです。)

● 関連する法律
労働基準法第32条

● 関連する法律
労働基準法第36条

割増賃金

時間外労働や深夜・休日に労働した場合、使用者から割増賃金が支払われることになっています。

区分	割増率
時間外労働*	25%以上
休日労働	35%以上
深夜労働(午後10時から午前5時まで)	25%以上
時間外労働が深夜に及んだ場合(時間外+深夜労働) (時間外労働の割増率が25%の場合)	50%以上
休日労働が深夜に及んだ場合	60%以上

※時間外労働時間数によっては、25%を超える割増率の場合があります。

〈例〉勤務先の就業規則上の勤務時間が7時間の場合
9:00[始業] 17:00 18:00 22:00 5:00

所定労働時間[7時間]	所定外労働	法定外労働	法定外労働
[休憩1時間]		割増率	+深夜労働
法定労働時間[8時間]		25%以上	割増率
			50%以上
※1時間	1時間	1時間	1時間
1,000円の場合	1,000円以上	1,250円以上	1,500円以上



「振替休日」と「代休」は、いったい何が違うの?

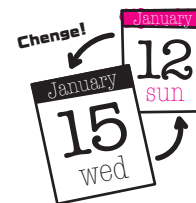
「振替休日」と「代休」では、休日に働いたときに支払われる賃金が違います。

混同されがちですが、「振替休日」と「代休」は全く異なります。「代休」では、35%以上の割増賃金が発生し、「振替休日」では発生しません。*ただし、「振替休日」を取った場合でも、週の労働時間が原則40時間を超えていれば時間外労働の割増賃金(25%以上)が発生します。

振替休日 就業規則などの規定に基づき、事前に休日と労働日を交換すること。休みの日と出勤日が入れ替わるだけなので、休日労働にはなりません。

(例)事前に、日曜日を「労働日」、水曜日を「休日」に変更した場合

「日曜日=労働日、水曜日=休日」となるため、日曜日は休日労働扱いにならないので、「35%以上の割増賃金」は発生しません。



代休 事前予告のない休日労働をした場合、その代わりに「事後の」対処として他の労働日に休むこと。振替休日のように事前に交換したわけではないため、休日労働となります。

(例)日曜日に労働した場合

「日曜日=休日」のままなので、休日労働となり、「35%以上の割増賃金」が発生します。

MEMO

「法定休日」とは

毎週少なくとも1回以上、あるいは、4週間を通じて4日以上。

● 関連する法律
労働基準法第39条

入社して間もないけど、
私用でどうしても会社を休みたい。
有休を使うことは可能かな?



休暇については、
法律で基準が定められています。

休暇には、法定休暇(法律で定められた休暇:年次有給休暇、産前産後休業、子どもの看護休暇など)と法定外休暇(企業が就業規則などで独自に規定した休暇:慶弔休暇、病気休暇、リフレッシュ休暇など)があります。

■ 年次有給休暇

次の条件を満たせば、継続勤務年数に応じた年次有給休暇を取得することができます。

- 条件**
- ①就職した日から6カ月継続勤務していること
 - ②全労働日※の8割以上出勤していること ※労働契約上、会社が出勤を義務付けた日

		継続勤務年数							
		週所定労働日数	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
付与日数	一般労働者		10	11	12	14	16	18	20
	パート労働者	4日	7	8	9	10	12	13	15
		3日	5	6		8	9	10	11
		2日	3	4	5	6		7	
	1日	1	2		3				



年5日の年次有給休暇の確実な取得 (2019年4月1日施行)

年5日の年次有給休暇を確実に労働者に取得させることが使用者の義務となっています。

- 対象** 年次有給休暇が10日以上付与される全ての労働者(パート、アルバイト労働者も含みます)

● 関連する法律
労働基準法第39条

● 関連する法律
労働基準法第68条

■ 生理休暇

生理による腹痛や腰痛、頭痛などで就業が困難な場合は、休暇を請求することができます(医師の証明は不要)。

※休暇中の賃金は有給・無給の定めはありません。事前に会社に確認しておきましょう。

■ 産前産後休業

産前 出産予定日の6週間(多胎妊娠時は14週間)前から取得可能

産後 原則8週間は就業不可 (詳しくは P26を参照)

● 関連する法律
育児・介護休業法第5条、第9条

■ 育児休業

育児休業は、原則子どもが1歳になるまでの期間、取得できる、男女共に認められた権利です。事業主に申し出ることにより取得できます。

保育所に入れない等の場合、最長子が2歳に達するまでの間、育児休業を延長することができます。

労働に関する規定や法律の詳しい情報は下記サイトで詳しく確認できます。



労働条件に関する
総合情報サイト(厚生労働省)

確かめよう労働条件
<https://www.check-roudou.mhlw.go.jp>

パートタイム労働者にも
有給休暇が与えられます

パートタイム労働者は、労働時間が通常の労働者(正社員)より短いだけです。労働基準法、最低賃金法など労働者を保護するために定められている各種の法令は、正社員と同様に適用されます。有給休暇は「1週間に何日働いているか」「勤続何年か」などによって日数が異なりますが、6カ月以上継続して勤務していれば、有給休暇を利用することができます。



有
休
願

6カ月継続して勤務したパートタイム労働者には、労働基準法に定めるところにより年次有給休暇が与えられる

[労働基準法第39条]

パートタイム労働者にも
正社員と同様の制度が
利用できます

産前産後休業、軽易作業転換制度など、労働基準法で定められている内容は、正社員だけではなくパートタイム労働者にも適用されます。また、育児・介護休業法で定められている、育児休業、短時間勤務制度、子の看護休暇などは、一定の要件を満たしていれば適用されます。「前例がないから」「パートだから仕方がない」と諦めず、一度、会社に相談してみましょう。

同じ制度が
利用できるのよ!

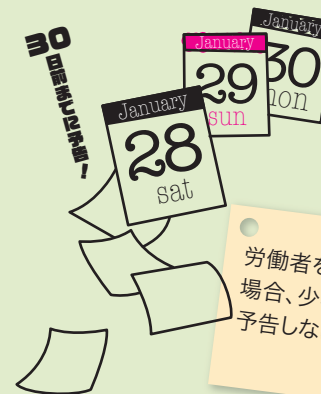


パート

正社員

パートタイム労働者も
予告のない解雇は違法です

解雇のときは30日前に予告することが義務づけられており、パートタイム労働者にも適用されます。予告しない場合、会社は30日以上平均賃金を支払わなければならない。期間に定めのある労働契約だったとしても、期限が切れる直前に「契約更新をしない」と告げるのは法律違反。契約を更新しない場合には、30日前までに雇い止めの予告をする必要があります。



労働者を解雇しようとする場合、少なくとも30日前に予告しなければならない。

[労働基準法第20条]

事業主の皆さんへ! ハラスメントの防止に努めましょう

職場でつらい思いをしていませんか?

職場におけるセクシャルハラスメントとは

職場において行われる労働者の意に反する「性的な言動」に対する労働者の対応(拒否や抵抗)により、その労働者が労働条件について不利益を受けたり、「性的な言動」により就業環境が害されることです。

職場におけるパワーハラスメントとは

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係など職場内での優位性を背景に、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行為をいいます。



職場における妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱いやハラスメントとは

職場における上司・同僚からの言動(妊娠・出産したこと、育児休業・介護休業等の利用に関する言動)により、妊娠・出産した女性労働者や育児休業等を申出・取得した「男女労働者」等の就業環境が害されることです。

職場におけるハラスメントの防止は**事業主の責務**です ～事業主がハラスメント防止のために講ずべき措置～

■ 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

職場におけるハラスメントの内容やハラスメントを行ってはならない旨、行為者を厳格に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、労働者に周知・啓発すること。

■ 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知するとともに、相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じて適切に対応できるようにすること。

■ 職場におけるハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

事実関係の迅速かつ正確な確認、被害者に対する配慮のための適切な措置、行為者に対する適正な措置、及び再発防止に向けた措置を講ずること。

■ そのほか併せて講ずべき措置

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、相談したこと等を理由として、解雇その他、不利な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

詳しくはこちら

職場におけるハラスメントの防止のために(厚生労働省ホームページ)

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html



第2章

キャリアプランと健康について

