

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 011-707-2700
- ★ 労働相談ホットライン(北海道) 0120-81-6105
- ★ 労働相談ホットライン(全労連) 0120-378-060
- ★ 北海道労働組合総連合(道労連) 011-777-1061
http://www.dororen.gr.jp
- ★ ローカルユニオン結 011-815-4700
- ★ さっぽろ青年ユニオン LINEID: su_spr
メール: seinenunion_sapporo@yahoo.co.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...
まだまだ足りません!



最賃の 全国一律化を! 大幅引上げを! 1500円/1時間

道労連は、アルバイト、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。

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

message

新しい社会に ふみだしたあなたに



このリーフは、高校生・大学生・青年、そしてすべての働く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、将来に自信が持たにくい時代です。だからこそ、働く仲間と手をつなぎ、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。

このリーフは、みなさんが働く中で、困ったときの解決策のヒントにしてほしい、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ください。みなさんそれぞれに、いい毎日が送れる社会をつくっていきましょう。



Decent Work(ディーセントワーク)とは =働きがいのある人間らしい仕事

「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」

めざせ! Decent Work!!



社会人になる あなたへ贈る 働く権利手帳

賃金労働条件

あなたの 給料は いくら?



point

給料(賃金)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。知らない間にカットされている、残業代が出ない、こんなことはありませんか。

賃金支払の原則

- 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

「いつからいつまで働くのか」(契約期間)「どこで働くのか」(就業場所)「どんな仕事をするのか」(業務内容)「何時から何時まで働くのか」(始業・終業時間)、「残業はあるか」「休みはいつか」「賃金の額や支給日」などの基本的な労働条件は、文書で明示することが労働基準法15条で決まっています。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)があり、それを下回ると契約は無効とされ経営者は罰せられます。もちろん、パートやアルバイトにも適用されます。10人以上の職場なら労働条件を規定した「就業規則」もあるはずですから、確認しておきましょう。



労働契約書は必ずもらおう

●法律上の根拠 憲法第27条、労働基準法第3~6・15・24・89・90条、最低賃金法4・9条

労働時間

働く時間が長すぎる

point

労働時間は、1日8時間・週40時間以下、休日は週1回以上が原則です。これはすべての労働者に適用され、それ以上働いた分は時間外労働として割増賃金を受け取れます。

労働時間の中にはミーティングや仕事前の準備時間、作業後の清掃時間も含まれます。



有給休暇

たまには休みたい

point



年次有給休暇（有休）は理由が何であれ自由にとることができません。会社は有休をとったからといって賃金カットや解雇をしてはならず、有休が年10日以上の場合には年5日必ず取得させなければなりません。とりきれなかった有休は翌年に限り繰り越せます。また、職場に労使間のとり決めがあれば、時間単位でとることもできます。

正社員はもちろんパートなど非正規社員も下の条件を満たせば有休がとれます。

有給休暇は6ヶ月以上働いてそのうち8割以上勤務したら取得できます。
※有給休暇は希望する日にとれ、理由を言う必要はありません。

●あなたがとれる年次有給休暇

勤続期間	6ヶ月	1年6ヶ月	2年6ヶ月	3年6ヶ月	4年6ヶ月	5年6ヶ月	6年6ヶ月以上
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	15日
	勤務が週4日	5日	6日	6日	8日	9日	10日
	勤務が週3日	3日	4日	4日	5日	6日	7日
	勤務が週2日	1日	2日	2日	2日	3日	3日

●法律上の根拠
労働基準法
第39条・136条



パートやアルバイトも有給休暇はとれます

「8時間眠り、8時間働き、8時間は自分の時間」が人間の1日の生活リズム。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、延長時間（法律で上限規制）を決めた労使協定（36協定）が必要です。また、「固定残業代」を採用するときには、その金額、時間数、計算方法を明示しなければなりません。長時間過密労働で「過労死」しないためにも、残業や労働時間の実態をあらわすタイムカード、出勤簿などをスマホで撮ったり、きっちりメモをして記録しておきましょう。

休憩時間

労働時間	休憩
6時間超	45分以上
8時間超	60分以上

休日 1週間1回以上もしくは、4週間4回以上

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ヶ月の労働時間が60時間を超えた分（中小企業は2023年4月から適用）	50%以上
深夜労働	午後10時～翌午前5時に働いた場合	25%以上
休日労働	法定休日に働いた場合	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

●法律上の根拠
労働基準法
第32・34～37条



残業手当（割増賃金）は必ずもらえます

非正規 & 保険

派遣・バイトにも権利あり！ ～有期雇用からの「転換権」も～

point

パート・アルバイト、契約・派遣社員などもすべて労働者であり、労働者としての基本的権利が保障されています。非正規（有期契約）労働者だからといって、労働条件に正社員と不合理な格差をつけることは違法です。

同じ事業者の下で、通算5年以上働いた場合、労働者が申し込めば期間の定めのない労働契約に転換することもできます。

正規・非正規にかかわらず、病気やケガ・失業などにそなえる社会保険・労働保険も大事です。週30時間以上（従業員101人以上の企業は20時間以上）働いていれば、パート、アルバイトでも健康保険や年金に加入できます。雇用保険は、所定労働時間が週20時間以上なら加入でき、失業した場合や、育児休業のときにも給付があります。

仕事上のケガや病気の医療費、休業補償を給付する労災保険は、パートやアルバイトも「全員加入」と決まっています。

会社に責任のある理由で労働者を休業させた場合、会社は休業手当を支払わなければなりません。「緊急事態宣言」に基づく休業要請などの場合でも、会社は自宅勤務や他の業務への従事などの具体的な努力を尽くすことが求められます。「休業で賃金ゼロ・解雇」などは労働組合に相談を！



自分の賃金と権利をチェックしてみよう

●法律上の根拠 労働基準法、労働契約法、最低賃金法、労災保険法、労働安全衛生法、改正育児・介護休業法、雇用保険法、健康保険法、厚生年金保険法

労働組合

ユニオン （労働組合）のチ・カ・ラ

point

労働組合は働く人の権利を守るために、会社と対等の立場で団体交渉をすることができます。労働組合の結成・加入は憲法で保障されており、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は、「不当労働行為」として労働組合法で厳しく禁止されています。



労働条件を改善するためには、会社と労働者が対等な立場で交渉できる労働組合が必要。職場に入れる組合がない場合には1人でも加入できるユニオンもあります。

いきなり「クビだ！」などという乱暴な解雇や、「パワハラ」「セクハラ」などがあるときも労働組合の出番です。労働契約法では「客観的に合理的な理由」を欠く解雇は無効（16条）とされていますし、「安心して働き続けられる職場をつくることは、会社にとっても利益になるはず」という立場で交渉もできます。

有期雇用で働く人の「雇い止め」にもきびしい要件があります。労働者の権利を守ることは一人では大変ですが、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。



労働組合に入るのもつくるのも憲法が保障

●法律上の根拠 憲法第28条、労働契約法第16条、労働基準法第1条、2条、労働組合法第1条、7条