

守られていますか？ あなたの働く権利

（身勝手な解雇はありますか？）

一方的な使用者都合の解雇は法律で禁じられています。また、どのような理由でも退職強要は違法です。「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当」でないときは「解雇権の濫用」としてその解雇は無効とされています。



（時間給は最低賃金を上回っていますか？）

どんな仕事をしていても、これ以下の時間額で働かせてはいけないという最低賃金法があり、都道府県毎に時間額が決められています。その時間額を下回れば法律違反で経営者は罰せられます。

時給 **675** 円以下は違法です

（残業代はきちんと支払われていますか？）

労働基準法第32条では、1日8時間・週40時間労働が原則です。それ以上働けば時間外労働として割増賃金が受け取れます。

時間外労働の割増賃金表

時間外、休日および深夜の割増賃金はつぎのとおりです

時間外労働	25%以上
法定休日労働	35%以上
深夜労働（午後10時～午前5時まで）	25%以上
時間外と深夜が重なるとき	50%以上
休日と深夜が重なるとき	60%以上

（有給休暇ちゃんと取っていますか？）

年次有給休暇（年休）は「6ヵ月勤務、出勤率が80%以上」で10日取得できます。パートでも一定の条件があれば取得できます。

（労災・雇用保険に加入していますか？）

仕事中や通勤途中に事故にあったりケガをした場合、事業主に労災保険の手続きを求めましょう。もし事業主が加入の手続きをしなかったり、保険料未納の場合でも請求できます。

また、事業主は雇用保険への加入を義務づけられています。労働者が失業した場合、1年以上働いていれば給付対象となります。

（社会保険に加入していますか？）

労働者を雇い入れる事業主は社会保険（健康保険、厚生年金）への加入が義務で、保険料は労使折半です。パートやアルバイトでも週30時間以上の労働時間であれば加入できます。



あなたがとれる有給休暇？

いままの事業所であなたは…

どの位の期間働いていますか？

	6ヵ月	1年6ヵ月	2年6ヵ月	3年6ヵ月	4年6ヵ月	5年6ヵ月	6年6ヵ月以上
30時間以上の方	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
5日以上	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
1週間未満の方	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
30時間未満の方	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1週間未満の方	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

労働基準法など
法律で保障されています



全労連
ZEN/ROREN

全国労働組合総連合（全労連）
〒113-8462
東京都文京区湯島2-4-4 全労連会館4F
TEL 03-5842-5611/FAX 03-5842-5620
E-mail : webmaster@zenroren.gr.jp
WEB : http://zenroren.gr.jp

ご相談・お問合せは▼
福岡地区労連
☎ 092-721-6889

困ったらすぐ相談

全労連

検索

ケータイもOK



労働者・国民本位の政治で

労働者を守る派遣法へ 抜本改正を

投票に行こう
総選挙



「派遣労働者は低コストで必要なときだけ調達できる便利な労働力。新しいビジネス・モデルに不可欠」(経営者代表)の言葉通り、派遣労働者は年々増加し2006年度には321万人に。「常用雇用を派遣に置き換えてはならない」という法の原則は踏みにじられています。また、禁止業務への派遣や二重派遣、中途解約や契約制限違反、偽装請負、労災隠し、セクハラ・パワハラなど、違法行為も横行しています。

「会社に縛られず、気軽に仕事を選べる」と、あたかも労働者のニーズに応えたかのような派遣労働ですが、今では、正社員への就労を断念させ、ワーキング・プアへ導く制度として、国民的な批判を浴びています。

派遣は臨時的なもの 直接雇用が原則

雇用の原則は「直接雇用」です。雇用者責任があいまいとなる派遣労働は「臨時的・一時的」なものに限定すべきであり、正社員など常用雇用の代替にはなりません。その原則に立ち返り、派遣労働者の権利保護に役立つような法改正が求められています。

課題	厚生労働省・審議会案と問題点	全労連の提案
日雇派遣	<ul style="list-style-type: none"> 日々または30日以内の派遣は原則禁止とするが、労働者保護に問題のない業務は政令でリストアップして認めていく。 雇用契約31日の日々スポット派遣は合法。 	<ul style="list-style-type: none"> 日雇派遣は禁止。日雇の仕事はハローワークで紹介し、労働者は直接雇用。
登録型派遣	<ul style="list-style-type: none"> 登録型は禁止せず、常用化に向けて派遣元が努力する(雇用、教育訓練、紹介予定派遣のいずれか)。 	<ul style="list-style-type: none"> 登録型は原則禁止する。経過措置をとりつつ、常用型派遣か、派遣先の直接雇用に移行させる。
対象業務	<ul style="list-style-type: none"> 原則自由化のまま。 	<ul style="list-style-type: none"> 99年以前の原則に立ち返り、安全かつ専門性の高い業務に限定する。
均等待遇	<ul style="list-style-type: none"> 派遣先は自社の賃金水準などを派遣元に情報提供する。努力義務・実効性なし。 	<ul style="list-style-type: none"> 派遣労働者と派遣先の社員との賃金・労働条件の均等待遇を義務付ける。
派遣先会社の責任強化	<ul style="list-style-type: none"> 派遣先企業が派遣法違反を繰り返すなど悪質な場合に限り、行政は派遣先に対して雇用契約申し込みを勧告したり、社名公表ができる。しかし「法律どおりに厳しくやらない」と担当課長明言。実効性なし。 	<ul style="list-style-type: none"> 違法な派遣を受け入れた派遣先には、当該労働者との直接雇用契約が成立していると「みなす」制度を導入する。
事前面接	<ul style="list-style-type: none"> 派遣元との雇用契約が「期間の定めのない」派遣労働者については、事前面接で労働者を特定・選別できるようにする。 	<ul style="list-style-type: none"> 事前面接など、派遣労働者を特定し選別する行為は、雇用主だけが行うのであり、派遣先は、従来どおり禁止。
雇用契約申込義務	<ul style="list-style-type: none"> 期間の定めのない雇用契約の派遣労働について雇用契約申込義務の適用対象から除外する。 	<ul style="list-style-type: none"> 雇用契約申込義務は堅持する。
派遣料金と賃金	<ul style="list-style-type: none"> 派遣料金や派遣賃金、マージン率については一般的な情報を公開する。 	<ul style="list-style-type: none"> 派遣料金や派遣賃金は、個別の契約について明らかにする。 マージン率の上限を決める。
グループ企業派遣	<ul style="list-style-type: none"> 8割までグループ会社に派遣してもOK。 定年以外の離職した人の派遣受け入れは、1年間禁止。 	<ul style="list-style-type: none"> 雇用する派遣労働者の5割以上を、グループ会社に派遣してはいけない。

派遣法の抜本改正を政府・厚労省に求めましょう