



働くみんなに スター BOOK

働くみんなにスターBOOK

発行者 日本労働組合総連合会(連合) 非正規労働センター
〒101-0062 東京都千代田区神田駿河台3-2-11
デザイン・制作 株式会社アプレ コミュニケーションズ
発行 2016年3月



連合ホームページ <http://www.jtuc-rengo.or.jp/> 連合 検索

連合 公式 Facebookページ		連合 公式Twitter		連合加盟 労働組合リスト	
----------------------	---	-----------------	---	-----------------	---



はじめに

これから働きはじめるみなさん! この「スターターBOOK」は、日本労働組合総連合会(連合)が、働く上で最低限必要なワークルールや相談窓口などをまとめたものです。

若いみなさんが、働くことに希望を持ち、仕事を通じて社会に貢献できるよう、一人ひとりを大切に、成長を支え、安心して働くことができる環境整備の一環として、スターターBOOKを発行しました。

私たち連合は、日本の労働組合の全国中央組織(ナショナルセンター)として、682万人の働く仲間とともに、すべての働く人たちのために、雇用と暮らしを守る取り組みを進めています。現在、連合が実施している「なんでも労働相談ダイヤル」には、年間約1万6千件もの相談が全国から寄せられていますが、ワークルールや知識を知っていればトラブルにならなかった相談も多くあります。

このスターターBOOKが、みなさんが安心して働くための一助となることを願ってやみません。

日本労働組合総連合会(連合)

Contents

I 働くって??	3
1 働くことの意味って?	
コラム 『社会人基礎力』を意識して働こう!	
2 さまざまな働き方	
II 働くときのルール	6
1 働くときの約束事 —労働契約—	
2 就業規則	
3 給料(賃金)	
4 働く時間、休憩、休日	
5 年次有給休暇(年休・有休)	
コラム ワーク・ライフ・バランス	
6 会社を辞めるとき —退職・解雇・期間満了—	
III 安心して働くために	20
1 社会保険制度	
2 仕事と家庭両立のための制度 —育児休業—	
3 職場の嫌がらせ —ハラスメント—	
コラム 『ブラック企業』	
IV 働く仲間	27
1 労働組合	
V 困ったときの相談窓口	28

I 働くって??

1 働くことの意味って?

働くのは何のため?



何のために働くのかは人によってさまざまです。また、長い人生の中でも働く目的は変化していきます。

働いていると、仕事のことや人間関係で悩んだり、時にはストレス

を感じたりすることもあります。働くことで、充実感や達成感など多くの喜びを得ることができます。

働くということは、いろいろな人と関わりをもち、**社会の一員になる**ことです。

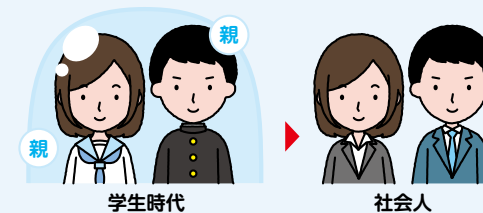
『社会の一員になる』ということとは?

親から経済的に自立する

親に依存して学校に通っていた状態から、**職業をもち、親から経済的に自立**することです。

仕事を通じて、社会と関わりを持つ

生活に必要な収入を得るだけでなく、仕事を通じて、物を作ったり販売したり、サービスを提供して、**人々の生活に役立つ**ことです。



こんな時どうする?



働くときのルール

- ★1 働く条件を口頭で伝えられた 6
- ★2 就業規則ってなに? 8
- ★3 給料の一部が引かれているのはなぜ? 10
- ★4 遅刻をしたら、罰金があると聞いた 11
- ★5 高校生なので時給は600円と言われた 11
- ★6 アルバイトは何時間働いてもいいの? 14
- ★7 パート、アルバイトには有給休暇がないと言われた 16
- ★8 退職したいと伝えているが辞めさせてもらえない 18
- ★9 明日から来るな! クビだ! と言われた 19

安心して働くために

- ★10 仕事中にけがをして治療したけど、治療費は自費で負担するように会社から言われた 20
- ★11 育児休業(育休)って男性でも取れるの? 22
- ★12 妊娠の報告をしたら退職するよう言われた 23
- ★13 上司にしつこく食事に誘われ、困っている 24
- ★14 上司から自分だけ毎日長時間、怒鳴られる 25

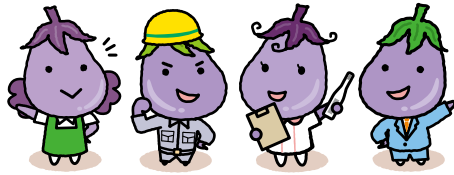
働く仲間

- ★15 労働組合同ってなに? 27

コラム 『社会人基礎力』を意識して働こう!



社会人には「基礎学力」「専門知識」に加え、それらをうまく活用していくための「社会人基礎力」が求められます。社会人基礎力には3つの能力と12の要素があります。



1 前に踏み出す能力 (Action)

アクション

一歩前に踏み出し
失敗しても粘り強く取り組む力

- 主体性
物事に進んで取り組む力
- 働きかけ力
他人に働きかけ巻き込む力
- 実行力
目的を設定し確実に行動する力

2 考え抜く能力 (Thinking)

シンキング

疑問をもち考え抜く力

- 課題発見力
現状を分析し目的や課題を明らかにする力
- 計画力
課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する力
- 創造力
新しい価値を生み出す力

3 チームで働く能力 (Teamwork)

チームワーク

多様な人々とともに目標に向けて協力する力

- 発信力
自分の意見をわかりやすく伝える力
- 傾聴力
相手の意見を丁寧に聴く力
- 柔軟性
意見の違いや立場の違いを理解する力
- 状況把握力
自分と周囲の人々や物事の関係性を理解する力
- 規律性
社会のルールや人との約束を守る力
- ストレスコントロール力
ストレスの発生源に対応する力

※経済産業省ホームページより抜粋

2 さまざまな働き方

●正社員

正規雇用で会社に雇われた労働者のこと。「会社員」や「社員」ともいう。期間の定めがなく、常用の雇用。



●パート

その会社で働く通常の労働者(正社員)より労働時間が短い働き方の労働者のこと。短時間労働者ともいう。

●アルバイト

臨時的に雇用され、通常の労働者(正社員)よりも労働時間が短い、あるいは労働日数が少ない労働者のこと。

※パート・アルバイトでもフルタイムで働く人もいます。



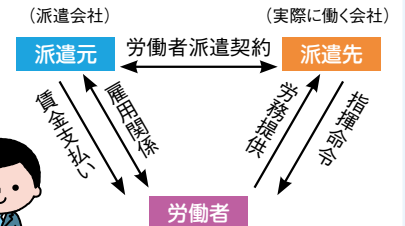
●契約社員

会社などに一定期間だけ採用される労働者のこと(有期労働契約)。正社員と同様のフルタイム勤務を求められる場合が多い。「期間社員」や「嘱託社員」「非常勤社員」ともいう。



●派遣社員

雇用関係にある派遣会社から派遣され、派遣先の指揮命令下で働く労働者のこと。



正社員やパート、アルバイトなど呼称や働き方に違いがあっても、みんな同じ労働者として労働法*で守られています。

一方、労働者としてではなく個人事業主として働く業務委託や請負という働き方もあります(電気やガスの集金員など)。ただし、契約の名称にかかわらず働き方の実態から労働者であると判断されれば、労働法が適用されます。

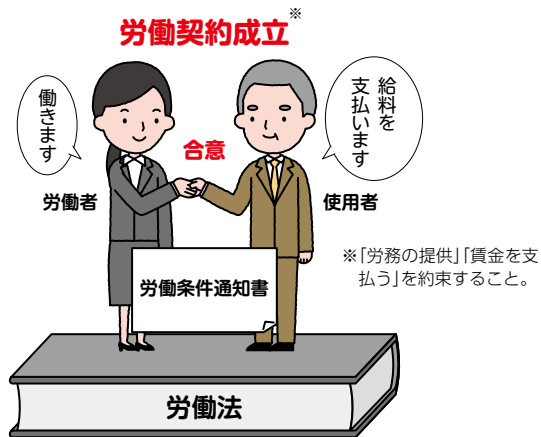
※労働基準法、労働組合法などの労働者を守る法律

II 働くときのルール

1 働くときの約束事 —労働契約—

★1 働く条件を口頭で伝えられた

働くことが決まったら会社(使用者)は労働者(アルバイトも含む)に働く条件を書面(労働条件通知書)で明示することが決められています。書面の条件が求人票・求人広告や募集要項と違ってないか、確認しましょう。



労働法は労働者を守るため!

雇われる労働者よりも、雇う会社の方が強い立場になるので、労働法が存在しなければ、「残業代は払わない」とか、「時給400円だったら雇う」といった会社からの一方的な労働条件を労働者は受け入れざるを得なくなります。だから、労働法で労働に関するさまざまな条件をルール化して、労働者を守っているのです!



労働条件通知書(例)

労働条件通知書	
くみあいナス 殿	
事業場名称・所在地 ○○株式会社 □□市□□ 使用者職氏名 代表取締役 ○○ ○○	
働く期間	期間の定めなし() 期間の定めあり() (年 月 日～ 年 月 日) ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入 1 契約の更新の有無 2 契約の更新は次により判断する。 [自動的に更新する・更新する場合があります・契約の更新はない・その他()] [契約期間満了時の業務量 ・勤務成績・態度 ・能力]
働く場所	就業の場所 本社事務所
仕事内容	従事すべき業務の内容 経理事務
働く時間	始業、終業の時刻、休憩時間、所定時間外労働の有無に関する事項 1 始業(8時30分) 終業(17時30分) 2 休憩時間(60)分 3 所定時間外労働の有無(有) (無)
休みの日	休 日 定例日;毎週土、日曜日、国民の祝日、その他(12/28～1/3,8/11～15)
休暇	1 年次有給休暇 6か月継続勤務した場合 → 10日 継続勤務6か月以内の年次有給休暇(有) (無) 時間単位年休(有) (無) 2 代替休暇(有) (無) 3 その他の休暇 有給(慶弔休暇)
給料	賃 金 1 基本賃金 月給 150,000 円 2 諸手当の額又は計算方法 通勤手当5,500円/計算方法:定期代の実費 3 所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率 イ 所定時間外、法定超 月60時間以内(25)% ロ 休日 法定休日(35)% ハ 深夜(25)% 4 賃金締切日 毎月20日 5 賃金支払日 毎月25日 6 支払方法 □座振込
退職に関する事項	1 定年制 (有) (60歳)、(無) 2 継続雇用制度 (有) (65歳まで)、(無) 3 自己都合退職の手続(退職する14日以上前に届け出ること) 4 解雇の事由及び手続 [就業規則による]
その他	・社会保険の加入状況 (厚生年金) (健康保険) (厚生年金基金) その他() ・雇用保険の適用 (有) (無) ・その他 []



働くことが決まったら、書面をもらって労働条件を確認し、きちんと保管しておこう!

2 就業規則

★2 就業規則ってなに？

会社のルールブックです。

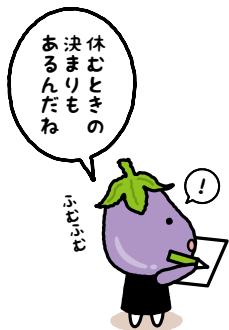
学校に校則があるように、会社にも規則があります。これを**就業規則**といいます。

就業規則には

- ① 働く時間、休憩時間、休日・休暇のこと
- ② 賃金に関すること(金額、計算方法、支払日など)
- ③ 退職に関すること など

労働条件や会社のルールが記載されています。

例 就業規則の表記



就業規則(労働時間、休憩時間)

第〇条 始業・終業時刻及び休憩時間は、次のとおりとする。

始業時間 午前8時30分

終業時間 午後5時30分

休憩時間 正午から午後1時まで

所定労働時間は、1週間について40時間、1日については8時間とする。

就業規則は**10人以上の労働者がいる会社は必ず作成**し、掲示、書面の交付などの方法で**労働者に周知**しなければなりません。

賞与(ボーナス)や退職金制度は、必ずあるものではなく、**会社により異なります**。ある場合には必ず就業規則に記載しないとはいけません。

例 賞与や退職金制度の表記

(賞与)

第〇条 賞与は、原則として、下記の算定対象期間に在籍した労働者に対し、会社の業績等を勘案して下記の支給日に支給する。ただし、…

第〇章 退職金
(退職金の支給)

第〇条 勤続〇年以上の労働者が退職又は解雇されたときは、この章に定めるところにより退職金を支給する。ただし、自己都合による退職者で、勤続〇年未満の者には支給しない。

賞与や退職金があるのね



Point

会社のルールを確認しよう!

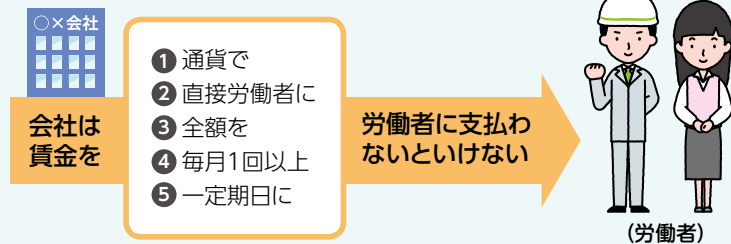
3 給料(賃金)

★3 給料の一部が引かれているのはなぜ?

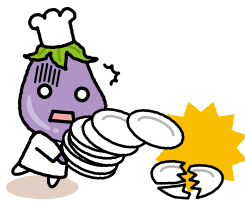
給料は全額支払われますが、法律で決められた社会保険料や税金は引かれます。▶p20～21参照

賃金の支払いには5つのルールがあります。

賃金支払いのきまり



⚠️ バイト中に割ってしまったお皿代は給料天引きと言われた場合は?



弁償費用などを給料から一方的に差し引くことはできません。

わざと割ったのでないなら、労働者が必ずしも弁償する必要はなく、事業運営上のリスクとして会社が一定程度は負担するものです。

★4 遅刻をしたら、罰金があると聞いた

遅刻した時間分以上の賃金をカットすることはできません。

遅刻した時間分の賃金がカットされるのはやむを得ません。ただし、遅刻をした罰として罰金(減給処分)を課す場合は、就業規則の規定にしたがって適正で妥当な範囲で行わなければなりません。

★5 高校生なので時給は600円と言われた

パート・アルバイトを含む全ての労働者の賃金は最低賃金を下回ってはいけません。

最低賃金(時給)は都道府県ごとに異なり、毎年10月頃に改定されます。



最新の情報を確認してみよう!

あなたが働いている都道府県の最低賃金額を記入してみよう。

年	月	日～
都道		円
府県		

給料支給明細書(例)

自分が働いた日や時間をチェックしよう

給料支給明細書
20XX年(平成X年)〇月分

勤怠管理			
出勤日数	有休日数	欠勤日数	残業時間
21日	0日	0日	8時間
深夜残業時間	休日残業時間	欠勤時間数	
0時間	0時間	0時間	

各種手当は会社によって異なる

支給額	
基本給	150,000円
勤務地手当	
役職手当	
家族手当	
住宅手当	
通勤手当	5,500円
時間外手当	8,928円
支給額合計(A)	164,428円

時間外に働いたら手当がつく

控除前の支給総額

控除額	
健康保険料	7,968円
厚生年金保険料	13,979円
雇用保険料	822円
所得税	2,550円
住民税	
労働組合費	
互助会費	
支給額合計(B)	25,319円

法律で差し引くことが決まっている
(次ページ①、②参照)

会社と労働者代表が差し引くことについて決めたもの
(次ページ③参照)

手取り額	差引支給額(A-B)	139,109円
------	------------	----------

給料から引かれるもの

① 社会保険料

- 健康保険料
- 厚生年金保険料
- 雇用保険料

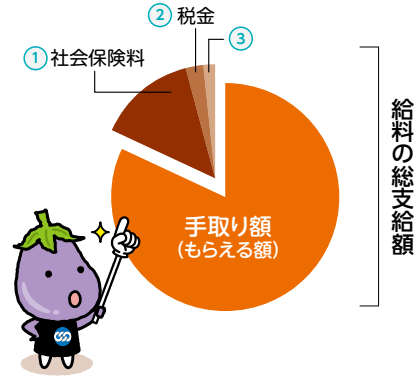
▶p20～21で詳しく解説

② 税金

- 所得税
国に納める税金。1年間に働いて得た所得(給料等)に対してかかる税金。
- 住民税
住んでいる都道府県や市町村に納める税金。学校を卒業して初めて働いた方は翌年の6月の給料から引かれます。

③ 会社と労働者代表が取り決めたもの

労働組合費、互助会費、親睦会費など



Point 給料を受け取ったら、明細書を必ず確認し、きちんと保管しておこう!

4 働く時間、休憩、休日

★6 アルバイトは何時間働いてもいいの？

アルバイトであっても、働く時間や休憩、休日には決まりがあります。

働く時間(労働時間)のきまり

原則 1日 8時間 1週 40時間 を超えてはいけない
これを超えた場合は、**時間外割増賃金**が支払われます。
(割増賃金率25%以上)

⚠ 満18歳未満の者を働かせる時の注意点

●深夜業の禁止

午後10時から午前5時までの間に働かせてはいけません。

●時間外労働・休日労働の禁止

●証明書の備え付け

満18歳に満たない者の年齢を証明する戸籍証明書を事業場に備え付けなければならない。



休憩時間のきまり

1日の労働時間が
・6時間を超える場合は45分以上
・8時間を超える場合は60分以上
の休憩が必要です。

休憩時間は労働時間の途中に与えなければいけません。また、この時間は仕事から離れて労働者が自由に使うことができる時間です。

休日のきまり

1週間に1日または4週間を通じて4日の休日が必要です。休日に働いた場合は、**休日割増賃金**が支払われます。
(割増賃金率35%以上)

⚠ 割増賃金

時間外や休日、深夜に働かせた場合は、法律で定められた割増賃金の支払いが必要になります。

例 時給800円で働いている人が1日8時間を超えて働いた時の時間給は、

800円×1.25=1000円 になります。
(割増賃金率)

割増賃金率	
時間外労働	25%以上
休日労働	35%以上
深夜労働 ※午後10時 ～翌朝5時	25%以上



Point

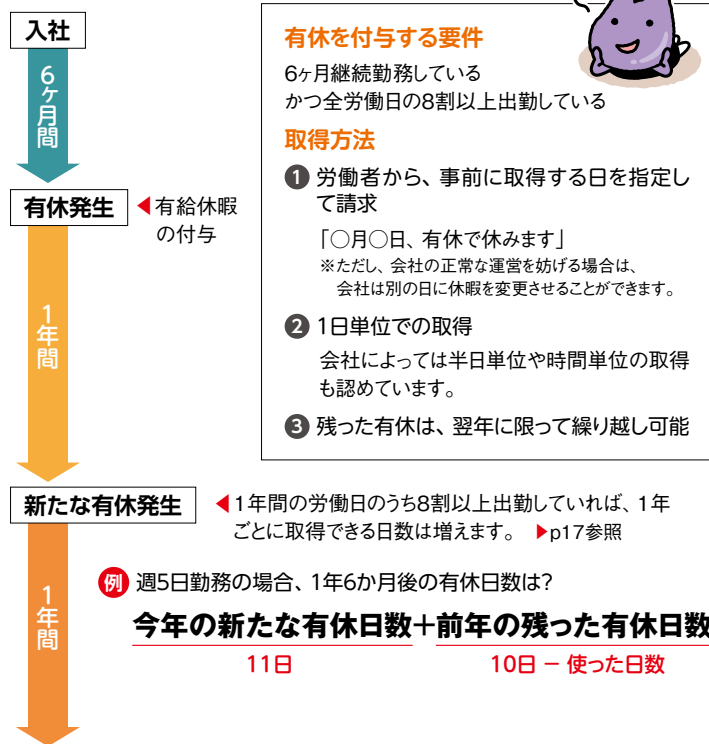
割増賃金には、労働者の働き過ぎを抑制する大切な役割があります!

5 年次有給休暇(年休・有休)

★7 パート、アルバイトには有給休暇がないと言われた

パートやアルバイトの方も要件を満たせば有給休暇を取ることができます。

有給休暇は労働者の心身のリフレッシュを目的とした法律で決められた休暇のことです。所定労働日に賃金をもらいながら休むことができ、要件を満たした労働者が取得できます。



年次有給休暇の付与日数

週所定労働日数が5日以上 または 週所定労働時間が30時間以上の労働者

継続勤務年数	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
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

週所定労働日数が4日以下 かつ 週所定労働時間が30時間未満の労働者

週所定労働日数	1年間の所定労働日数	継続勤務年数							
		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	
4日	169 ~ 216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日	
3日	121 ~ 168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日	
2日	73 ~ 120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日	
1日	48 ~ 72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日	

要件を満たせば、週1日のアルバイトでも有休を取れます!

コラム ワーク・ライフ・バランス

ワーク・ライフ・バランスとは、「仕事と生活の調和」のことです。
 「1日8時間は労働のために、次の8時間は休息のために、残りの8時間は自分自身のために」
 ——これは今から100年以上前に、アメリカの労働者が1日8時間労働を要求してデモ行進をした際に掲げたスローガンです。



仕事・休息・自分の時間! このバランスが大切です!

6 会社を辞めるとき —退職・解雇・期間満了—

★8 退職したいと伝えているが辞めさせてもらえない

会社が反対しても、労働者には退職する権利があります。

個人的な事情で、労働者から辞めることを申し出ることを**自己都合退職**といいます。

自己都合退職のきまり

- 1 就業規則や労働契約書などのルールに従い申し出る。
(例)「少なくとも1か月前には申し出ること」など

ただし、「会社の許可なく退職できない」「半年前に申し出なければ退職できない」など、退職する自由を不当に制限するルールを設ける会社もあるので、悩んだら相談窓口や専門家に相談しましょう。

- 2 少なくとも14日前には申し出ること。
退職の申し出から2週間経過すると労働契約は終了(民法第627条)。

こんな退職はダメです!

- 突然「明日辞めます!」と伝える
- アルバイトだから勝手に辞めた



⚠ 期間満了

有期労働契約の期間が満了することをいいます。期間が満了すれば労働契約は終了ですが、**契約更新を繰り返している場合は注意してください。**▶p19参照

★9 明日から来るな! クビだ! と言われた

簡単に辞めさせることはできません。

使用者が一方向的に労働者を辞めさせることを**解雇**といいます。

解雇のきまり

- 客観的に合理的な理由や、社会通念上相当な理由がある
- 就業規則等に規定されていること
- 法律で禁止された解雇でないこと(業務上のけがや休業期間中およびその後30日間の解雇、妊娠や出産を理由とした解雇、など)
- 解雇の手続きが必要
(30日以上前に予告、もしくは30日分以上の解雇予告手当)

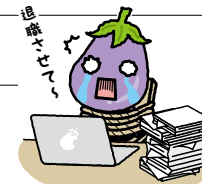
少しでも解雇に疑問を持ったら…

- ・ すぐに「はい」と言わない
- ・ 理由を書面で確認する
- ・ 相談窓口や専門家に相談する

社会の常識にかなう納得のできる理由がない解雇は無効です!

こんな解雇はダメです!

- 退職を強要され、退職届を書くまで帰らせてもらえない
- 退職届を“自己都合”で出すように言われた



⚠ 「次の契約を更新しません」と言われた場合

何度も更新していたのに、突然更新を拒否されることを**雇止め**といいます。その場合は、**労働条件通知書の内容を確認し、理由を書面でもらいましょう。**また、働きたければその意思を伝えておきましょう。

Ⅲ 安心して働くために

1 社会保険制度

★10 仕事にけがをして治療したけど、治療費は自費で負担するように会社から言われた

仕事にけがは労災保険で治療することになります。

社会保険制度とは、国・会社(事業主)・労働者がそれぞれ保険料を負担し、労働者やその家族の病気やけが、失業、老後の生活などに備え、助け合う制度です。

給付金が支給される時(例)

- ・仕事にけがをしたとき
- ・通勤途中にけがをしたとき



- ・会社を辞めたとき
- ・育児休業や介護休業をするとき
- ・職業訓練やスキルアップをするとき

- ・病気やけがをして病院にかかったとき
- ・出産のとき
- ・病気で働けないとき



- ・年を取ったとき
- ・病気やけがをして障がいが残ったとき

1 | 労災保険

保険料……… 会社が全額負担

給付内容……… 労働者が仕事や通勤途中にけがや病気をした時、またそれが原因で障がいが残ったり、亡くなった時にお金が給付される。

※正社員、アルバイトなどに関係なく、労働者全員が対象

2 | 雇用保険

保険料……… 労働者と会社で負担(給料天引き)

給付内容……… 労働者が失業した時、次の仕事を見つけるまでの生活保障として一定期間給付される(失業給付)。また育児休業等で雇用を継続する時、教育訓練を受講した時にもお金が給付される。

3 | 健康保険

保険料……… 労働者と会社で負担(給料天引き)

給付内容……… 労働者やその家族が、病気やけがをした時、出産の時、亡くなった時にお金が給付される。

4 | 厚生年金保険

保険料……… 労働者と会社で負担(給料天引き)

給付内容……… 労働者の老後の生活保障や、現役時代に病気やけがをして障がいが残った時、亡くなった時にお金が給付される。

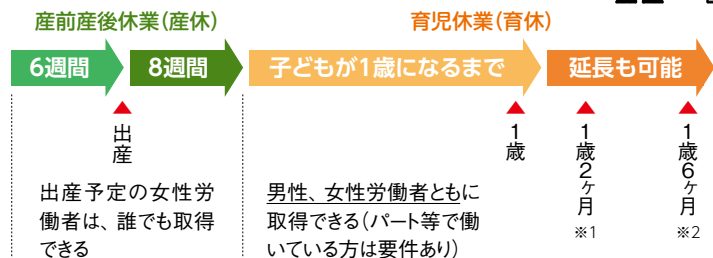
2 仕事と家庭両立のための制度 —育児休業—

★11 育児休業(育休)って男性でも取れるの?

男性・女性労働者ともに取れます。男性は出産予定日から、女性は産後休業終了後から取得できます。

育児休業は、子どもが1歳になるまでの一定期間休める制度です。父親、母親ともに取得すれば最大1歳2ヶ月まで延長して休むことができます(パパ・ママ育休プラス制度^{*1})。

保育所に入れない等の理由があれば、1歳6ヶ月まで延長して休むこともできます^{*2}。



育休中の生活保障

雇用保険に加入している人は、育休開始から180日目までは給料の67%相当額、181日目からは50%相当額が雇用保険から支給されます。

3 職場の嫌がらせ —ハラスメント—

★12 妊娠の報告をしたら退職するよう言われた

妊娠・出産を理由にした不利益な扱いはできません。

妊娠・出産・産休・育休取得をきっかけに、異動や減給、雇止めなどの不利益な扱いをすること(いわゆるマタニティハラスメント【**マタハラ**】)は法律で禁止されています。

⚠ 以下のような事由を理由とした不利益な取り扱いは違法

妊娠中・産後の女性労働者が...

- ・妊娠、出産
- ・妊婦健診などの受診
- ・軽易な業務への転換
- ・育児時間
- ・時間外労働や深夜業をしない

子どもをもつ労働者が...

- ・育児休業
- ・短時間勤務
- ・子の看護休暇
- ・時間外労働、深夜業をしないなどの理由

- 解雇、退職勧奨
- 雇止め
- 不利益な配置換え
- 正社員から非正規社員への契約変更の強要
- 人事考課で不利益な評価
- 不利益な自宅待機命令
- 仕事を与えない など



★13 上司にしつこく食事に誘われ、困っている

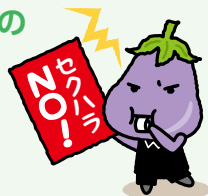
「止めてください」とはっきり相手に伝える。もしくは相談窓口や専門家に相談しよう。

相手の意(い)に反して性的な言動を行い、それによってその労働者が働く上で不利益な扱いを受けたり、働く環境を害されたりすることは、「セクハラ」(セクシャルハラスメント)です。

異性からの行為だけでなく、**同性からの行為**、取引先や患者などの**利害関係者からの行為**もセクハラになります。

セクハラになる可能性があるもの

- 身体への不必要な接触
- 性的な話をする、性的な噂を流す
- しつこく食事やデートに誘う
- わいせつな絵や写真を掲示する など



Point

これってマタハラ? セクハラ? と思ったら...

- ・どんな言動があったのか、記録やメモをとっておく。(だれに、いつ、どこで、どんなことをされたのかなどの具体的な状況、日時)
- ・相談窓口や専門家に相談する。

★14 上司から自分だけ毎日長時間、怒鳴られる

パワハラの可能性あります。

「**パワハラ**」(パワーハラスメント)とは、職場内で力関係を背景にした、いじめや嫌がらせのことです。



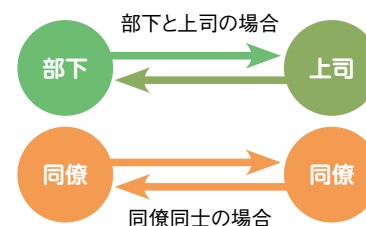
パワハラになる可能性があるもの

- 身体的暴力
- 精神的暴力、暴言
- 仲間外れにする、無視する
- 仕事を与えない など

※業務上必要な指示や注意は、「業務の適正な範囲」内であれば、パワハラとは認識されませんが、その判断は難しいものです。

上司からの行為だけがパワハラではありません

これってパワハラかも!?



Point

これってパワハラ? と思ったら...

- ・どんな言動があったのか、記録やメモをとっておく。(だれに、いつ、どこで、どんなことをされたのかなどの具体的な状況、日時)
- ・相談窓口や専門家に相談する。
- ・体調が悪い場合は早めに医療機関を受診する。

コラム 『ブラック企業』



『ブラック企業』の明確な定義はありませんが、労働基準法などをきちんと守っていないために、労働条件が非常に悪く、労働者の使い捨てが疑われる企業のことです。近年社会問題となっています。『ブラック企業』では次の行為が日常的に行われており、働く上で社員等に強いダメージを与えます。

長時間労働でサービス残業

パワハラを繰り返す

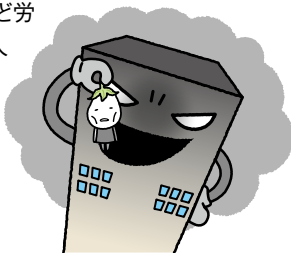
過重なノルマ

休みがない、有休がとれない

辞めさせてくれない

など

労働環境の過酷さから社員の離職率が高く、慢性的に人手不足の状態です。また、残業代不払いなど労働法に違反する事例も多いとされています。求人票・求人広告には良いことしか書かれていない場合が多いので注意が必要です。「社会人としての責任」だといって違法行為を押しつけるのが『ブラック企業』の常套手段なので気をつけましょう。



Point

おかしいな? と感じたら、一人で抱え込まず
相談窓口や専門家に相談しよう!

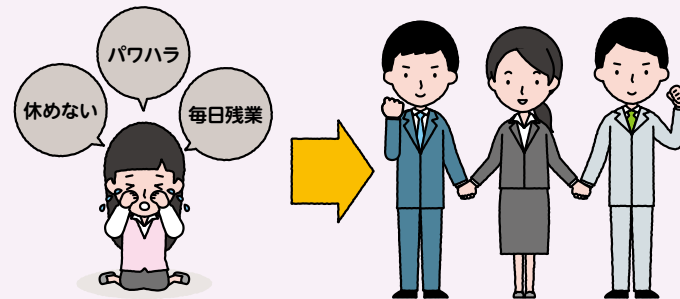
Ⅳ 働く仲間

1 労働組合

★15 労働組合ってなに?

労働者の給料や労働条件など、働く上でのさまざまな問題に対して、会社に働きかけ、話し合い、職場環境を良くして、働きやすく、働きがいのある職場にしていけるための組織です。

一人では弱くても、みんなが集まれば「力」になる!



労働者がまとまって(団結権)、会社と交渉する(団体交渉権)、みんなで行動する(団体行動権)ことは、憲法で認められています。

安心して働ける職場づくりには「労働組合」が必要です。

※会社に労働組合がなくても、労働組合は誰でもつくることができます。また一人でも加入できる労働組合もあります。

Point

会社で困ったことがあったら労働組合に相談しよう!

V 困ったときの相談窓口

総合労働相談センター

労働条件、いじめ・嫌がらせ、募集・採用など、労働問題に関すること
<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>

労働基準監督署

賃金、労働時間、安全衛生についての監督、指導、労災に関すること
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/location.html/

公共職業安定所(ハローワーク)

雇用保険、就職活動に関すること
<http://www.mhlw.go.jp/kyujin/hwmap.html>

労働局雇用均等室

男女均等、セクハラ、育児・介護休業に関すること
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/roudoukyoku/>

※2016年4月より「雇用環境・均等部(室)」に組織改編予定

日本司法支援センター(法テラス)

法的トラブルにあったときに、相談内容に応じて相談機関の紹介
<http://www.houterasu.or.jp/>

全国健康保険協会(協会けんぽ)

健康保険に関すること
<http://www.kyoukaikenpo.or.jp/>

いろいろな専門窓口があります! 一人で悩まず相談しよう!



日本年金機構(年金事務所)

年金に関すること
<http://www.nenkin.go.jp/section/soudan/index.html>(年金相談窓口)

産業保健総合支援センター

職場の健康管理やメンタルヘルスに関すること
<http://www.rofuku.go.jp/shisetsu/tabid/578/Default.aspx>

こころの耳


メンタルヘルス対策、過重労働対策、自殺・過労死防止に関すること
<http://kokoro.mhlw.go.jp/>

中央労福協ライフサポートセンター

生活(法律・金融・福祉など)に関すること
<http://rofuku.net/index.html>

連合「なんでも労働相談ダイヤル」

労働に関すること

い こ ろ よ れ ん ご う に
 **0120-154-052**

秘密厳守! 一人で悩まず、まずはご相談ください。

★電話をかけた地域の「連合」につながり、専門の相談員が対応します!
★組合づくりをサポートします。一人でも加入できる労働組合があります。
http://www.jtuc-rengo.or.jp/soudan/tel_soudan/index.html