



働くみんなの ルールブック

The Rule Book



くたくた
KutaKuta

(JR や関連企業で働く皆さんへ)

いきいき
Ikilki

JR や関連企業で働く皆さんへ

わたしたちが労働者として
雇われ働くうえで

いくつものルールがあります。

その働くルールは

『労働』と名のついた

法律をはじめとしたものです。

わたしたちもそのルールを知り

守らなければなりません

が

わたしたち労働者を保護するものであり

企業が守らなければならない

最低の基準を表したものです。

ここでは働くみなさんやわたしたちが

どんなルールの中で働いているのか

基本的なものを抜粋しました。

会社がルール違反をしているなと思つたとき

役立つものになれば幸いです。

さあ、あなたも

働くルールブックのページをめくってみましょう。



入社したときに聞いた話と違う…	どんな契約をしたの？ 1 番線
出勤時間や労働時間に疑問！	労働時間について 2 番線
残業時間や手当ってこれで正しいの？	気になる残業のこと 3 番線
休憩時間と公休のルールは？	ちゃんと休めてる？ 4 番線
有給休暇ってどうなっているの？	有給休暇はとれてる？ 5 番線
勤務中のケガって自己責任？	仕事中にケガ！ 6 番線
こっちは嫌なのに… すごくしつこい！	これってセクハラ？ 7 番線
どう考えてもイジメでしょ！	叱咤激励？ まるでイジメ！ 8 番線
「明日から来なくていい！」って言われた…	突然の解雇ってあり?! 9 番線
言いたくたって言えないよ…	頼りになるのは労働組合！ 10 番線

私たちの労働条件ってこんなものなのかな？
なんとなく変だなと思ったらまずは、チェックしてみてください。

どんな契約をしたの？

皆さんは、働き始める前に会社と
労働契約というものを結んでいます。
え?! と思われる方もいらっしゃると思
います。

契約なんて言うと、野球選手が入団
するときなどに交わすものだと思った方も多
いと思います。実は、私たちも必ず会社と労働
契約を結んでいるんです。



契約内容

契約は労働契約法や労働基準法で定められており、特に
下記項目は書面で契約を交わすように決められています。

書面で契約を交わさなければならない主な項目

- ① 契約の期間や契約更新の方法
- ② 仕事をする場所や仕事内容
- ③ 労働時間や休日
- ④ 賃金について
- ⑤ 退職や解雇について

これらの内容は、職場では就業規則に記載されています。何かあったときに確認できるよう、いつでも手にとって見られるようにしておかなければならないものです。

契約したといえども

契約書に書かれていた内容と違う内容が就業規則に記載されているなんて場合もあるかもしれません。

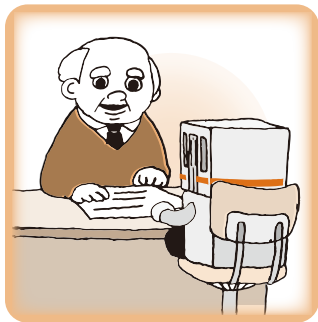
仮に労働契約の方が就業規則よりも低い基準であれば、その労働契約は無効であると**労働契約法第12条**で定めています。

労働契約の方が就業規則よりも高い基準ならば、その労働契約は有効なものとなります。

労働契約書の内容も就業規則の内容も**法の基準を下回るような場合はどちらも無効**で、新たに法を上回る労働契約をし直さなければなりません。

「就業規則」

労働者が就業上、遵守すべき規律や労働条件に関して具体的に定めた規則類。



労働時間について

私たちは **1 日 24 時間** という決められたサイクルの中で生活をしています。

その中で異常に労働時間だけが長くては生活のサイクルは成り立ちません。



基本的な時間割

基本的な考え方は

『8 時間仕事をして 8 時間は睡眠、8 時間は自分の時間に』という考え方に基づいています。



基本的な労働時間

労働時間は **1 日 8 時間**、**週 40 時間**、**休日は週 1 回以上**と法で定められています。

これはすべての労働者に適用され、それ以上働けば
 〳 時間外労働として割増賃金の支払いがルール化、
 されています。

私たちの労働時間制度は…

現在、JR や関連企業では 1 ヶ月単位の**変形労働時間制**を
 導入し、不規則勤務が行えるようにしています。

※ 8 時間超えても超過勤務手当は出ません

1 ヶ月単位の変則労働時間制

- 1 日 8 時間、1 週間 40 時間を超えて働かせることができる
- ひと月の合計時間の上限 = 31 日の月…177.1 時間
 30 日の月…171.4 時間

例えば…

【変形労働時間制・31 日の月】

1 ヶ月						
月	火	水	木	金	土	日
8	14	9	10	13	9	6
4	8	休	休	8	5	4
6	7	休	10	4	9	5
9	3	8	休	休	4	休
10	3	休				

他の週で勤務時間を調整します
 週 40 時間を超えている場合

1 週間 = 69 時間

29 時間

41 時間

24 時間

+ 13 時間

1 ヶ月の労働時間 = 176 時間

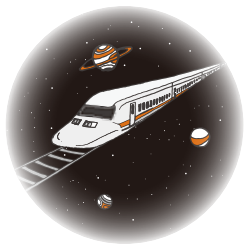
177.1 時間以下のため超過勤務は発生しません

会社は、労働時間をきちんと管理する必要があるとされています。
 超過勤務（残業や休日労働）を命じるのも時間を把握するのも会社
 （現場の管理者）の仕事です。

気になる残業のこと

日本では**超過勤務**が当たり前になっています。

生活のサイクルを維持するために超過勤務はない方が良いのですがそんなことも言ってもらえません。そこで超過勤務にもルールがあることを知っておく必要があります。



超過勤務などでの割増率

- ① 法定労働時間を超えたとき → 25%以上増
- ② 法定休日に働いたとき → 35%以上増
- ③ 22 時～5 時までの深夜に働いたとき → 25%以上増

例

● 法定労働時間外の労働かつ深夜労働であった場合

① (法定労働時間を超える労働) + ③ (深夜労働) → 50%以上増

● 法定休日労働かつ深夜労働であった場合

② (法定休日労働) + ③ (深夜労働) → 60%以上増

● 1 ヶ月 60 時間を超える時間外労働であった場合
→ 50%以上増

1ヶ月単位の変形労働時間制では**超過勤務手当が出ない**と書いてあります。

その場合は、**その月の法定労働時間**(31日の月は177.1時間)**を超えた分が超過勤務手当**として支払われます。

しかし、会社によっては変形労働時間制かどうかに関らず事前に発表されているそれぞれの日の定められた勤務時間を超えた分を超過勤務手当として支払いを行っている場合もあります。

チェックしてみよう

給料明細をもらったら、

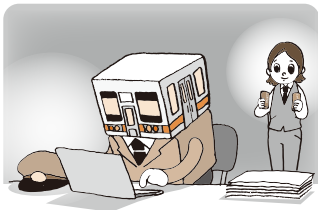
「あれ、なんとなく残業手当が少ないような気が…」

そんなこともあるかもしれません。

残業を命令したり、労働時間を管理するのは会社(管理者)の仕事ですが、自分が**何日は何時間やったか控えて**おいて計算することも大切です。もし、計算が合わなければ、必ず申告しましょう。

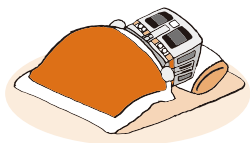
上司が勤務時間外に「少し手つだって」などと言うのも超過勤務にあたります。「少しくらいは良いよね」とか「家でやった仕事は超過勤務じゃあないよ」なんて

言うのは、**サービス残業と言う違法行為**です。



ちゃんと休めてる？

私たちにとって休むというと
仕事中の休憩と**休日**の二つが
 あります。
 これにもルールがしっかりあります。



休憩

1日の労働時間が6時間以上になると会社は「休憩」を勤務時間の途中で与えなければならぬと法で定められています。

休憩時間は**労働者が自由に利用できるもの**でなければなりません。

休憩中でも電話や来客の対応をするように指示されていれば、それは休憩時間ではなく労働時間です。

休憩時間中に電話の対応などを行った時間分を、新たに休憩時間として与えなければなりません。

例えば、8時間勤務を行っている人が1時間の休憩時間中

		休憩時間
1日の労働時間	6時間～	45分
	8時間～	60分

に30分の電話対応などをした場合は、30分新たに休憩時間を設けないと違法です。

しかし8時間勤務で1時間30分の休憩時間の場合、30分の電話対応をした場合は、休憩時間を新たに設けなくても違法ではありません。

その場合、会社ごとにルールが定められていて、休憩時間を与え直したり、超過勤務として支払う場合もあります。6時間に満たない労働時間には休憩を与えなくてもよいとなっていますが、残業で6時間を超える場合は、45分の休憩時間を設けないと違法になります。

休日

毎週**最低1回**、あるいは**4週間を通じて4日以上**の休日が法で定められています。

法定休日と言い、公休と表す場合が多くあります。

変形労働時間制でも**4週間に4日無ければ法違反**です。

多くの会社は法定休日以外に法定外の休日を定めています。

また、忌引や結婚の休暇などが定められている場合もあります。

いわゆる生理休暇や出産休暇、育児休暇、介護休暇などは法律で定められた休暇でどこの会社にも存在し、休暇を請求する権利があります。



有給休暇はとれてる？

法で定められた休日にもう一つあります。

それが**年次有給休暇**です。

支給される年次有給休暇

- ・ 6 ヶ月継続して勤務している
- ・ 全労働日の 8 割以上を出勤している



有給休暇
10 日間

- 上限は 20 日
- 勤続年数が増えて行くにしたがって 8 割以上の出勤の条件を満たしている限り、1 年ごとに数は増えていく

例 1 年 6 ヶ月 → 11 日
6 年 6 ヶ月 → 20 日

 使いきれなかった休暇は翌年に限って持ち越しができます

年次有給休暇の取得

- 原則「日単位」で取得
- 労使協定を締結すれば（年に5日を限度として）「時間単位」で取得することができる

会社ができることできないこと

会社ごとに最初から20日付与される場合や時間での付与方法などの**独自のルール**を定めています

会社が年次有給休暇を取る
ときに、理由で制限したり
賃金カットすることはでき
ません

会社の正常な運営を妨げる
ようなことになるときに限
っては、会社が別の時季に
休暇を取るように休暇日
を変更させることができます

※この時季の変更がされていない場合も多く
みられ、その場合は法律違反となります。



仕事中にケガ！

日頃から注意しているというものの、ふとした拍子にケガをしてしまったなんてことがありますよね。

ケガは本人もお財布も大変痛いものです。

これが仕事中や通勤途中にケガをしてしまったらどうなるのでしょうか？

会社の義務

会社は私たち従業員に対して**労災保険**をかける義務があります。

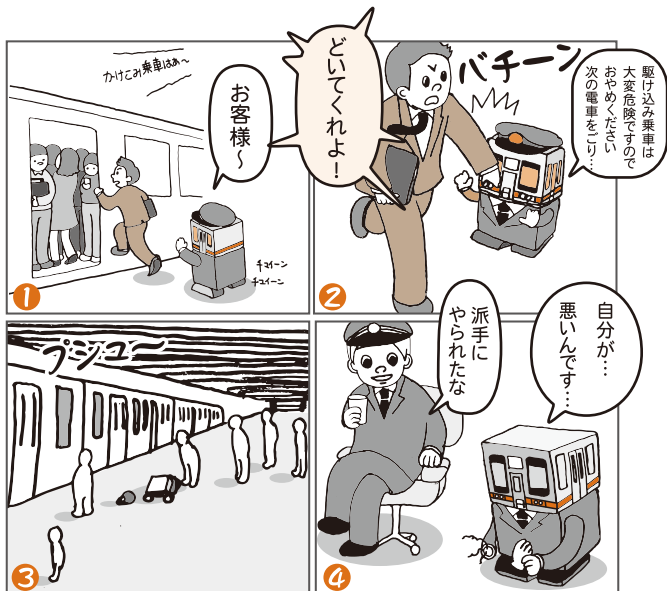


仕事中や通勤途中のケガや病気での通院や休業に対して労災保険から医療費や休業補償が支払われます。

基本的には労働基準監督署に本人が請求します。

しかし、会社によってはその手続きを行ってくれる場合もあります。

要注意！



労災は法律で定められたルールです

仕事中にケガをしたとき、上司が「お前の不注意だから」と言って労災にしない場合があります。

これは**違法行為**で、「そうですか」と言って治療費を健保から支払うと、違法行為に手を貸したとみなされ処罰される恐れがあります。

これってセクハラ？

セクハラとは「性的な嫌がらせ」(相手の意思に反して不快や不安な状態に追いこむ性的な言葉や行為)の総称です。

さまざまなセクハラ

現在は、男性から女性に対するものだけではなく、同性間や女性から男性に対するものまで幅広くセクハラとして認められています。



不快な雑誌を見せる



容姿についての噂をする



上司の立場を利用した嫌がらせ

セクハラ対策！ 事業主の義務

- ① 事業主の方針を明確化し、管理・監督者を含む労働者に対して**その方針を周知・啓発**すること
- ② 相談、苦情に応じ、適切に対応するために**必要な体制を整備**すること
- ③ 相談があった場合、**事実関係を迅速かつ正確に確認し適正に対処**すること
- ④ **相談者や行為者等のプライバシーを保護**し、相談したことや事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益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

しかし、職場での問題は相談しにくい場合もあります。
そんなときは、
都道府県労働局雇用均等室にも
相談窓口があります。



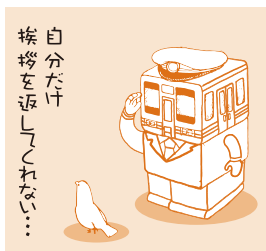
叱咤激励？ まるでイジメ！

誰も仕事でミスをして上司に怒られたり、反省を促されたりすることはあります。

しかし、これが個人によってはすごく心の負担になる場合もあります。

パワハラの定義

- 〃 職場において、地位や人間関係で弱い立場の労働者に対して精神的 又は 身体的な苦痛 を与えることにより結果として労働者の働く権利を侵害し職場環境を悪化させる行為、



自分だけで抱え込んで仕事を辞めざるを得なかったり心が風邪をひいてしまう可能性もあります。

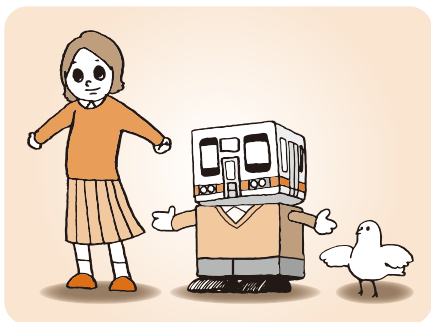
パワハラと上司から怒られたり、叱咤激励されることの区別は、本当に難しいものがあります。

個人のとらえ方によっても違いがあります。

最初から上司に悪意があるとかパワハラだと決めつけずにまずは自分に問題がなかったのかを考えることも必要です。もし、自分に問題があって反省しているにもかかわらず執拗に怒られたり、無視をされたりするようであればこれはパワハラです。

一人で悩まないで！

一人で悩まず労働組合などに相談をすることが大切です。職場関係に相談しにくい場合は、都道府県労働局の総合労働相談コーナーなどで受け付けています。



突然の解雇ってあり？！

解雇、いわゆるクビは、私たち労働者にとっては『死刑』宣告にも等しいものです。解雇はする側にとっても、される側にとっても重く厳しい内容です。だからこそ必ずルールがあり、そのルールに従うことが法律で定められています。



退職や解雇

通常、会社では就業規則などで「退職」や「解雇」について規定されているはずですが。就業規則に解雇になる理由（解雇事由）などが記載されていない場合は労基法違反となります。また、解雇事由は、労働契約のときに書面で労働者に提示しなければならないことも定められています。

ルールの内容

解雇事由の内容は以下のものが書かれているはずですが。

- ① 勤務成績が著しく悪く、指導を行っても改善の見込みがないとき
- ② 健康上の理由で、長期にわたり職場復帰が見込めないとき
- ③ 著しく協調性に欠けるため業務に支障を生じさせ、改善の見込みがないとき
- ④ 会社の経営悪化により、人員整理を行う必要があるとき
- ⑤ 極めて悪質な規律違反や非行を行ったときに懲戒処分として行う解雇

解雇事由の内容の中で④では、下記の4点をすべてクリアしていないと解雇はできません。

- ・ 整理解雇することに客観的な必要があること
- ・ 解雇を回避するために最大限の努力を行っていること
- ・ 解雇の対象となる人選の基準、運用が合理的に行われていること
- ・ 労使間で十分に協議を行ったか

解雇の予告

会社は解雇を行うためには **30 日前までに**解雇の予告をする必要があります。

解雇予告は口頭でも有効ですが、口約束では後々にトラブルの原因となります。**解雇する日と具体的理由を明記した「解雇通知書」を作成**することが望ましいとされています。

私たち労働者は解雇予告をされた場合「解雇予告通知書」の作成を求めましょう。

その場合は、解雇理由を記載した書面の作成と本人へ渡すことが義務付けられています。

突然、解雇を言い渡されても安易に返事をする、自ら辞めることを同意したとみなされる場合があります。

必ず労働組合などに相談してください。



頼りになるのは労働組合！

働くうえでは様々なルールがあり、使用者も労働者もそれを守らなければなりません。

いわゆるブラック企業では、その多くが守られていません。しかしこれは、ブラック企業だけに限ったことではないのです。

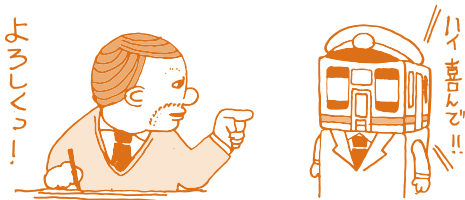
言いたくても言えない…

「上司が仕事終わってからちょっと手伝ってと言うけれど
残業つけてくれない」

「昼休みに休憩する場所もない」

「トイレがいつも汚い」

こんなことの他にも職場で困ったことやおかしいなと思ったことを直接、「解決してください」なんてなかなか言える人は多くありません。



労働組合の存在

そんなときに頼りになるのが**労働組合**です。

労働組合がきちんとしているところは、問題解決に動いてくれます。

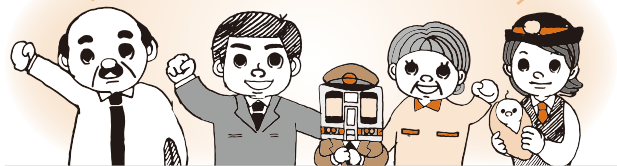
労働組合は**会社から独立している民主的な大衆組織**です。働く仲間が困っているときに共に助け合い、要求を実現させるのが労働組合です。

会社によっては、いくつもの労働組合が存在しています。どこを選ぶのかは、労働者個人の自由です。

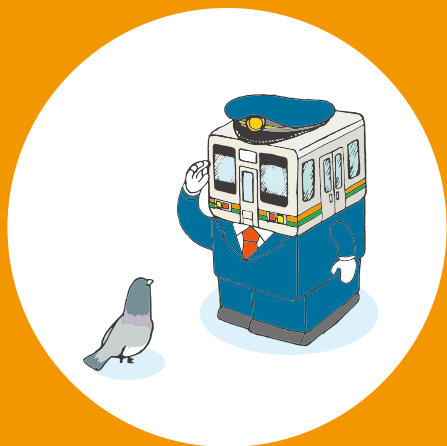
会社が「どこの組合に入れ」と強要することも、法律で禁じられています。

皆さんの要求を共に実現できる組合を選ぶことが大切です。

労働組合は憲法でも保障された組織だよ



困った時は
こちらへ！



<http://www.kokurotokai.com/>

