

ろうどう Ⅷ-2 労働

ろうどうじょうけん 1. 労働条件

日本では最低守らなければいけない労働条件が労働基準法という法律で決まっています。日本国内で働く限り、国籍、信条、社会的身分を理由として、労働条件に差をつけることはできません。あなたが就職するときには、雇用主は労働条件をはっきりと伝える義務があります。法律により次の事項については、雇用主は労働者に対して書類にはっきり書いて渡さなければいけません。

- ① 契約の期間
- ② 仕事をする場所、仕事の内容
- ③ 仕事のはじめと終わりの時刻、休憩時間、休日、休暇、残業
- ④ 賃金（給料）の決定、計算および支払いの方法
- ⑤ 賃金（給料）の締切、及び支払いの時期
- ⑥ 退職に関することと解雇（会社に辞めさせられること）理由等

このほか、賞与（ボーナス）、退職金などを支払うことになっている場合はそれも書いておくことになっています。

また、パートタイム労働者については、「昇給があるかないか」、「退職手当があるかないか」、「賞与（ボーナス）があるかないか」も書いておくことになっています。

ろうどう かん きじゆん 2. 労働に関する基準

労働関係の基準には次のようなものがあります。

- ① 労働基準法
 - (ア) 解雇の制限
使用者は、労働者が仕事でけがや病気になった場合、療養のため仕事を休んでいる期間中およびその後の30日間は、辞めさせてはいけません。例外は、法律に定める補償などを使用者が行う場合です。
 - (イ) 解雇の予告
使用者は、労働者を辞めさせようとする場合は、少なくとも30日前に言わなければなりません。
 - (ウ) 休業手当
使用者の都合で労働者に仕事を休ませる場合は、その期間中、その人の平均賃金の100分の60以上の手当の支払いが受けられます。
 - (エ) 労働時間
労働時間は、原則として、休憩時間を除いて、1日8時間、1週について40時間を超えてはいけません。これを超える時間外の労働をした場合には、割増賃金が支払われます。
- ② 最低賃金法
産業若しくは、業務の種類又は、地域に応じた賃金の最低額について定めています。

ろうどうきじゆんかんたくしよ 3. 労働基準監督署

労働基準法が守られるように指導・監督するのが労働基準監督署です。労働条件や労働災害に関わる問題が起きたときには、あなたの職場を管轄する労働基準監督署に相談して下さい。

（付録区-4）

4. 労働災害

あなたが仕事^{しごと}中^{ちゆう}または仕事^{しごと}が原因^{げんいん}で病気^{びょうき}やケガ^{けが}をして労働基準監督署^{ろうどうきじゆんかんとくしよ}に認め^{みと}られた場合^{ばあい}、あなたの会社^{かいしゃ}・工場^{こうじやう}が入^{はい}っている保険^{ほけん}（労働者災害補償^{ろうどうしやさいがいほしょうほけん}）から、あなたが治療^{ちりやう}で払^{はら}ったお金^{かね}や休業^{きゆうぎやう}補償^{ほしょう}、障害^{しょうがい}年金^{ねんきん}などが支払^{しはら}われます。詳しく^{くわ}はあなたの職場^{しよくば}を管轄^{かんかつ}する労働基準監督署^{ろうどうきじゆんかんとくしよ}に問^とい合^あわせて下^{くだ}さい。

5. 相談窓口

労働条件^{ろうどうじやうけん}等^{など}のトラブル^{とらぶる}に關する相談^{そうだん}を英語^{えいご}、中国語^{ちゆうごくご}、ポルトガル語^{ほるとがるご}で行^{おこな}っています。大阪労働局^{おおさかろうどうきよく}外国人労働者相談コーナー^{がいこくじんろうどうしやそうだん コーナー}（付録区-2）

また、外国人労働者相談ダイヤル^{がいこくじんろうどうそうだん だいら}も英語^{えいご}、中国語^{ちゆうごくご}、ポルトガル語^{ほるとがるご}、スペイン語^{すぺいんご}、フィリピン語^{ふいりぴんご}で利用^{りよう}できます。（付録区-2）

6. 雇用保険

労働者^{ろうどうしや}が失業^{しつぎやう}した時^{とき}に生活^{せいかつ}の安定^{あんてい}や就 職^{しゆうしよく}活動^{かつどう}のため、失業給付^{しつぎやうきゆうふ}をもらうことができます。窓口^{まどぐち}はあなたの居住地^{きよじゆうち}を管轄^{かんかつ}するハローワーク^{はろーわーく}です。雇用保険^{こようほけん}は労働者^{ろうどうしや}を雇用^{こよう}する事業^{じぎやう}は、原則^{げんそく}として強制的^{きやうせいてき}に適用^{てきやう}されます。