

# オトナ otona 女子

法律相談(賃金・残業)

職場での待遇、長時間労働などがトラブルに発展するケースが後を絶ちません。トラブルを未然に防ぐためには、雇う側だけでなく、雇用される側も法律や職場のルールを正しく理解しておく必要があります。

まずは、採用試験に合格して働き始める段階で、注意しておくことがあります。採用時に聞いた内容と、実際の労働時間や休日、賃金が違って

特定社会保険労務士

今村世津子さん



## 「労働条件通知書」確認を

いたという場合があるからです。その際に確認したいのが、「採用時に渡される「労働条件通知書」です。労働基準法では、採用時に条件を明示する

よう義務つけています。特に「契約期間」「勤務時間や休日」「賃金」——など6点は書面で明示しなければなりません。通知書と食い違う時は、書面通りに見直すよう要求できます。

会社の「就業規則」をチェックするのもよいでしょう。

### ここがポイント!

- 法律や職場のルールを正しく理解する
- 採用時に待遇を確認
- 就業規則も要チェック
- 問題のある残業は記録を残す
- 1人で悩まず相談を

### 労働者の権利は 様々な法律で保障されている

労働基準法	労働条件	採用時に、賃金や労働時間などの条件を書面で明示
	労働時間	原則、1日8時間、1週40時間以内。時間外労働は25%以上の割増賃金
	休憩と休日	原則、労働時間が8時間を超える場合は1時間以上。毎週少なくとも1日の休日
最低賃金法	賃金	最低賃金(2014年度の全国平均は時給780円)以上の賃金を支払う必要がある
育児介護休業法	育児休業	原則、子どもが1歳になるまで1年間育児休業を取得できる

会社のルールブックとも呼ばれています。労基法で記載を定めた項目以外に、企業が自ら設けた決まり事も掲載されています。

次に超過勤務の問題を見ていきましょう。労基法では、労働時間を1日8時間以内とするなどの法定労働時間を定めています。労使協定を結んで残業することもできますが、月45時間、年間360時間までが原則です。違反することもあります。

と罰則の対象になります。残業などで法定労働時間を超えた場合は、割増賃金を払うよう義務つけています。しかし、実際には賃金が出ない「サービス残業」を強いられているという職場もあるかもしれません。上司には言いにくい場合もあるでしょう。その時は、メモで残業時間を記録したり、残業中に送信したメールを保存したりしておくこと、争いになった際に役立つこともあります。

職場の様々なトラブルに備え、全国の労働局や社会保険労務士会では無料の相談窓口を設けています。相談内容によっては、裁判を行わずに労働紛争を解決するための制度も用意されています。疑問に感じたことは、気軽に相談することをお勧めします。