

ろうどうきょういくこうざ しゅうしょくさき かいけつ  
労働教育講座「アルバイトや就職先のトラブルを解決しよう！」

●●×× (労働教育研究会)

## 1. はじめに

(1) なぜ、アルバイトでよく起きるトラブルと対処方法を知る必要があるのか？

- ・長い人生どこかでトラブルに出会う。
- ・災害への備えと同じ いざという時のために知っておこう。

(2) 今日の講座内容

- ・働く上でのルール・権利などの基礎知識を学ぶ。
- ・トラブルの事例を寸劇で演じてもらって、何が問題か、どうしたら解決できるかを考える。
- ・アルバイトや就職先でトラブルにあったときに気軽に相談できる場所を知る。
- ・問題の解決の方法としての「交渉」について考える。

(3) アルバイト実態調査アンケート集計結果 (2018 年 11 月実施)

かいとうそうすう  
回答総数 95 名

一、アルバイトをしたことがありますか？

	ある	ない	アルバイト率
合計	84	11	88%

二、アルバイトをしたことのある方へ

①夏冬春などの長期休暇中、週何日・1日何時間くらい働きましたか？

平均 週 4.4 日 1日 6.1 時間 (週 26.8 時間)

②授業期間中、週何日・1日何時間くらい働きましたか？

平均 週 4.0 日 1日 5.4 時間 (週 21.6 時間)

③時給はいくらですか？

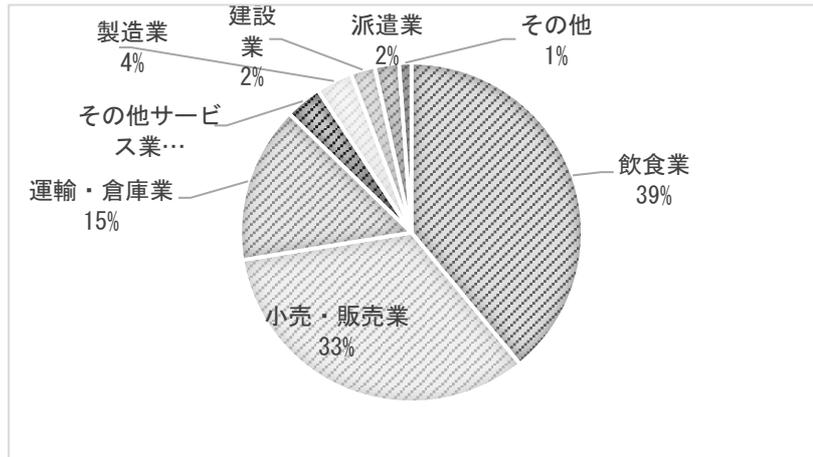
平均 995 円 (900 円から 1500 円)

※時給 900 円から 984 円が 26 名

(以上の 26 名は時給を回答した者 69 名の 38%)

※時給 985 円を超える者は 43 名 (時給を回答した者 69 名の 62%)

④アルバイトの業種  
 いんしょくぎょう しょうり・はんばいぎょう  
 飲食業と小売・販売業  
 が圧倒的多数。



⑤アルバイト先でトラブルにあったことはありますか？  
 トラブルあり 16 名（アルバイトをやっている 84 名中、19%）

⑥トラブルの内訳

トラブルの内容	回答数
経営者や管理職（社長・店長・マネージャーなど）とのトラブル	5
他の正社員やアルバイト、パートなどとのトラブル	7
お客さんとのトラブル	7
パワーハラスメント：嫌がらせ	2
セクシャルハラスメント：性的嫌がらせ	2
採用時に示された労働条件と実際の労働条件が違う	5
アルバイト代（賃金）の未払い	6
解雇された（クビだ・やめろと言われた）、退職を強要された	0
仕事中やアルバイト先に行く途中でのケガや事故	4
シフトや勤務時間の変更を希望した際に拒否された／一方的にシフト（勤務時間）を変更された	10
学校生活を優先させたいのに勤務時間を減らしてもらえない、アルバイトをやめさせてもらえない	7
決められた休憩時間が実際に取れない（ワンオペなどの過重労働を含む）	5
有給休暇が取れない（有給休暇がない）	3
その他	0

⑦トラブル解決のために、何かしましたか？ はい 16 名中 5 名  
 お客様の満足するような対応をとった。口調などを丁寧にして対応した。無視した（2 人）。  
 行くのをやめた。

## 2. 寸劇「時給<sup>じきゅう</sup>958 円のアルバイト」

場所：都内〇〇駅近くの商業施設<sup>しょうぎょうしせつ</sup>のトイレ前の掲示<sup>けいじ</sup>板

登場人物：佐藤さん（高校生）、佐藤さんのお母さん

今日は日曜日、佐藤さんはお母さんと買い物に出かけた。途中、商業施設にあるトイレに立ち寄った。トイレを出ると掲示<sup>けいじ</sup>板があり、アルバイトの求人<sup>きゅうじん</sup>情報が掲載されているのに気が付いた。佐藤さんはお母さんと、どんなアルバイトがあるのだろうか掲示<sup>けいじ</sup>板を見ている。

佐藤さん：いろんな仕事があるんだね。時給も高いところだと 1200 円までいろいろあるね。

お母さん：高校生は不可と書かれているところも多いよ。この仕事は「高校生」と書かれている。〇〇コーヒーだって。

佐藤さん：高校生でも働けるね。

お母さん：パート・大学生は時給 985 円、高校生は 958 円だって。

佐藤さん：えっ！958 円。高校の授業で、最低<sup>さいてい</sup>なんとかと言って、時給の最低金額<sup>きんがく</sup>が法律<sup>ほうりつ</sup>で決まっていると言ってたよ。いくらだったかな。958 円をこえていたような気がするけど・・・。

ショップ名	〇〇コーヒー
業種	カフェ
フロア	2 階
仕事内容	販売【アルバイト・パート】
時給	【フリーター・大学生】985 円 【高校生】958 円
待遇／条件	交通費支給、制服支給
勤務時間	6：45～23：00 ※上記時間内応相談
TEL	〇×-〇〇-〇〇〇〇
担当者	〇〇

「最低なんとか」 ってなんでしょう？ 隣同士で話し合ってみましょう。

(1) 「最低なんとか」って

\_\_\_\_\_ は、都道府県ごとに 1 時間あたりの賃金（時給）が決められています。パートやアルバイトを含め、原則、すべての労働者に適用されます（最低賃金法）。東京都の場合 \_\_\_\_\_ 円より低い時給で働かせるのは違法で、使用者（社長など）は 50 万円以下の罰金を科せられます。毎年、10 月頃に改定されますので、注意して下さい。

東京都

(10 月 1 日から) \_\_\_\_\_ 円

埼玉県

(10 月 1 日から) \_\_\_\_\_ 円

神奈川県（現在）

(10 月 1 日から) \_\_\_\_\_ 円

これより  
低い時給

◎インターネットのアルバイト

ぼしゅうじょうほう きゅうじんひょう きゅうじん  
募集情報、求人票、求人

じょうほうし きゅうよめいさい けいやくしょ  
情報誌、給与明細、契約書、

ろうどうじょうけんつうちしょ  
労働条件通知書など時給が分かるもの  
を取っておく！

◎東京都労働相談情報センター○

◎事務所や連合東京に相談する！

(2) 年少者の深夜労働の禁止と割増賃金

寸劇のアルバイトの求人情報には、「6：45～23：00」と書いてありました。使用者は 18 歳未満の年少者を、原則として午後 10 時から午前 5 時までの深夜に働かせてはなりません（労働基準法第 61 条第 1 項）。

18 歳以上であれば、午後 10 時から午前 5 時までの深夜に働かせることができます。その場合は深夜労働として \_\_\_\_\_ %以上時給をアップしなければなりません（割増賃金、労働基準法第 37 条第 4 項）。アルバイトの時給が 1000 円の場合は、 \_\_\_\_\_ 円以上の時給となります。

ここで注意！！

アルバイトを始める時に時給や働く時間などの労働条件を確認しましょう。

チラシ「アルバイトをする前に知っておきたい 7 つのポイント」

### 3. 寸劇「<sup>きゅうか</sup>休暇を取りたいといったら、<sup>ばっきん</sup>罰金だと言われた！」

場所：都内〇〇駅近くのあるレストラン

登場人物：田中店長、アルバイトの佐藤さん（高校生）

結局、佐藤さんは、〇〇駅近くのレストランでアルバイトを始めました。土日は学校が休みなので、しっかりアルバイト代を稼かせごうと、毎週土日の 11 時 30 分から 19 時 15 分まで 7 時間働くことにしました。<sup>きゅうけいじかん</sup>休憩時間は 15 時から 15 時 45 分となっていました。そして、6 カ月たったある日のできごと・・・

#### 【<sup>きゅうけいじかん</sup>休憩時間をめぐるトラブル】

田中店長：佐藤さん、今日はお客さんが多いし、人手ひとてがないから昼休みは 15 分にして、すぐもどってくれ。

佐藤さん：えっ！ 昼休みは 45 分じゃないんですか？ 立ちっぱなしで足が痛いんですが・・・。

田中店長：人手がないんだから、仕方ないだろ。今日は特別だよ。頼むよ。いいね。

佐藤さん：そんな～！（ガックリとうなだれる）

#### 【<sup>きゅうか</sup>休暇をめぐるトラブル】

佐藤さん：田中店長、今度の日曜日ゆうきゅうきゅうかに有給休暇を取りたいんですが。来週、期末試験なので勉強したいんです。

田中店長：佐藤さん、アルバイトに有給休暇があるわけないだろ。

佐藤さん：<sup>ろうどうきじゅんほう</sup>労働基準法に 6 ヶ月働いたら、有給休暇をとれると書いてあるんですが・・・。

田中店長：週 3 日しか働かないアルバイトにそんな基準、当てはまらないよ。日曜日いそがは忙しいんだ。忙しいときに休まれたら困るよ。ダメだ。休むならかわりを見つけてこい。

佐藤さん：でも、高校の先生は、アルバイトでも有給休暇を取れるよ。<sup>ろうどうしゃ けんり</sup>労働者の権利だって、言っていました。今度の日曜日は、ほかに休む人はいないはずです。

田中店長：権利だなんてバカ言うんじゃない。かわりを見つけないで休んだらばっきん罰金だ。休んだ時間分の時給を差し引くぞ。

佐藤さん：えっ。それはひどい。

隣同士で話し合ってみましょう

- ・ 休憩時間を取れないのでしょうか？
- ・ アルバイトでも有給休暇を取れるのでしょうか？
- ・ 店長は罰金を取れるのでしょうか？
- ・ 佐藤さんはどうしたら良いのでしょうか？

(1) 休憩時間について

労働時間が \_\_\_\_\_ 時間を超える場合には少なくとも \_\_\_\_\_ 分、 \_\_\_\_\_ 時間を超える場合には少なくとも \_\_\_\_\_ 時間の休憩を、労働時間の途中で与えなければなりません (労働基準法第 34 条)。

(2) 年次有給休暇 (働いた場合と同じアルバイト代・給料のもらえるお休み) について

\_\_\_\_\_ か月間継続勤務して、全労働日(契約書や労働条件通知書などで働く日として定められているすべての日)の \_\_\_\_\_ 割以上出勤した労働者に、少なくとも \_\_\_\_\_ 日間の年次有給休暇を与えなければなりません (労働基準法第 39 条)。アルバイトも週の勤務日数に比例して年次有給休暇を取れます。

短時間労働者(パートやアルバイト)への年次有給休暇の付与日数

短時間労働者の所定労働時間	短時間労働者の所定労働日数	1年間の所定労働日数 (週以外の期間によって労働日数を定めている場合)	継続勤務期間に応じた年次有給休暇の日数						
			6カ月	1年6カ月	2年6カ月	3年6カ月	4年6カ月	5年6カ月	6年6カ月以上
30時間以上									
30時間未満	5日以上	217日以上	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
	4日	169日から216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
	3日	121日から168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
	2日	73日から120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
	1日	48日から72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

※「所定労働日数」は契約書や労働条件通知書などで、あらかじめ働く日として定められている日数のことです。

なお、会社は、事業の正常な運営を妨げる場合に限り、他の日に変更できます (労働基準法第 39 条第 5 項)。これは、客観的にみて、その労働者に休まれたら会社を正常に運営できないという例外的な場合です。

(3) 罰金について

働いたこと (アルバイトをしたこと) に対するアルバイト代 (給料 (賃金)) を全額払わないと労働基準法第 24 条に違反します。田中店長は「かわりを見つけないで休んだら罰金だ」と言っていますが、かわりを見つけるのは会社の仕事ですから、佐藤さんの責任にして、罰金を取ることはできません。また、休んだときに罰金を払うという契約を結ぶことも労働基準法第 16 条違反です (賠償予定の禁止)。有給休暇を取ったことを理由に罰金を取ったり、嫌がらせをしたりすることは禁止されています。→次のページの新聞記事参照

朝日新聞の記事から

## セブンイレブン、病欠のバイトに「罰」不当に減給

2017 年 1 月 31 日 10 時 43 分

コンビニエンスストアを展開するセブンイレブン・ジャパンの東京都武蔵野市内の加盟店が 1 月、アルバイトの女子高校生（16）のバイト代から、かぜで 2 日欠勤したペナルティーとして、9350 円を差し引いていた。

親会社のセブン&アイ・ホールディングスの広報センターによると、加盟店は高校生側に「欠勤時に代わりに働くアルバイトをさがさなかったペナルティー」と説明。保護者の相談で発覚し、セブンイレブン・ジャパンは「ペナルティーの理由が不適切で、減給の額も労働基準法に違反している」として、加盟店に高校生への謝罪と全額の返還を指示したという。

高校生は 5 日間（25 時間）の勤務分として 2 万 3 3 7 5 円を受け取るはずだったが、加盟店は 2 日間（10 時間）分の欠勤があったとして、給与明細に「ペナルティ」と書きし、9350 円を差し引いた。

労働問題を手がける棗（なつめ）一郎弁護士は「労働契約は自らの労務を提供することで、他の人を配置するのは使用者の義務。病気で働けない代わりに他のアルバイトを見つければ罰金を科すことは賠償予定の禁止を定めた労働基準法 16 条に違反する可能性がある」としている。

## セブン店長、欠勤バイトに罰金かオーナーら書類送検

2017 年 2 月 23 日 14 時 05 分

急に欠勤したら「罰金」を払うという契約をアルバイト店員 5 人に結ばせたとして、愛知県警は 23 日、名古屋市にある大手コンビニエンスストア加盟店の、いずれも 30 代で中国籍のオーナーと店長の男女を労働基準法（賠償予定の禁止）違反の疑いで書類送検した。捜査関係者への取材でわかった。

関係者によると、このコンビニは名古屋市北区にある「セブンイレブン」の 1 店。

捜査関係者によると、2 人は昨年 9～12 月の間に、女子高校生を含む 10～30 代のアルバイト店員の男女 5 人に、正規の雇用契約とは別に「急に欠勤した場合は 1 万円の罰金を徴収する」という内容の書類に署名させ、契約を結ばせた疑いがある。このうち 1 人には、遅刻した時に罰金を払わせたという。

労働基準法は雇う側に対して、欠勤などで労働契約の内容が実行されなかった場合に違約金や損害賠償を払わせる取り決めをあらかじめ結んでおくことを禁じている。

コンビニでのアルバイトをめぐるのは、1 月に東京都武蔵野市のセブンイレブンの加盟店が、風邪で欠勤したペナルティーとして、アルバイトの女子高校生のバイト代から 9350 円を差し引いていたことが発覚。フランチャイズ本部の「セブンイレブン・ジャパン」は「ペナルティーの理由が不適切」などとして、店に高校生への謝罪と全額の返還を指示したという。

#### 4. 佐藤さんはどうしたらいいでしょうか？—<sup>かいけつ</sup>解決のしかたを考えてみよう

11 月のある日、佐藤さんは、アルバイトが終わった後、同じお店で働いている同級生の鈴木さんに声をかけます。

佐藤さん：鈴木さん、今日、これから時間ない？

鈴木さん：時間あるけど、なに？

佐藤さん：ちょっと相談したいことがあるの。10 月に入ってから、日曜日はいつも昼休みが取れないし、この前は、試験で休もうと思ったら、店長に、アルバイトに有給休暇なんかない、かわりを見つけてこないと言われたよ。

鈴木さん：私も昼休み取れていないよ。でも、店長も人手不足で大変そうだよ。いつ行ってもいるよ。人は悪くない人だよ。

佐藤さん：確かに人手不足なのはわかるけど、こんな働き方をさせたら、バイトはみんな辞めちゃうよ。それから 7 月分の<sup>きゅうよめいさい</sup>給与明細をもらって確認したら、働いた時間とバイト代が合わないの。昼休み働いた分は払われていないみたい。

鈴木さん：私は給与明細を見たことなかったよ。<sup>ぜんぜん</sup>全然気にしてなかった。ちゃんと払われると思っていたから。ちょっと見せてよ。本当だ。10 月の日曜日は 4 回、毎回 30 分<sup>よぶん</sup>余分に働いたから<sup>ごうけい</sup>合計 2 時間分。時給 985 円だから 1970 円足りないよ。

佐藤さん：ひどいよね。鈴木さんも、他のバイトも同じだと思うよ。

鈴木さん：給与明細どこにやったかな。探さないよ。

佐藤さん：どうしたらいいかな？ バイト代を払わせるのはもちろんだけど、休憩や試験の時は休みを取れるようにしたいよ。このレストランはすごくいい<sup>ふんいき</sup>雰囲気の人気のお店なので、働き続けたいのだけだなあ・・・。

鈴木さん：そう言われてもなあ。あの店長と話ができる？

さて、みなさんならどうしますか？ グループごとに話し合ってみましょう

(1) 問題もんだいは何か？～問題点をすべてあげてみる

(2) その問題をどうすれば解決かいけつできるか？ できれば、2つ以上の解決の仕方を考えてみる

## 5. 佐藤さんと鈴木さんは労働組合に相談に行きます

場所：<sup>れんごとうきょう</sup> 連合東京の事務所

登場人物：佐藤さん、鈴木さん、加藤さん(連合東京の相談員)

佐藤さんは、現代社会の授業で、アルバイトで困ったときの相談先を習ったことを思い出しました。その相談先の一つ、「連合東京」に電話して、鈴木さんと訪ねてみることにしました。

佐藤さん、鈴木さん：こんにちは。

加藤さん：こんにちは。連合東京の相談員の加藤です。連合東京は東京都内の様々な業種や会社で働く労働者で構成する労働組合の集まりです。今日はどんな相談ですか？

佐藤さん：〇〇駅近くのレストランで働いているのですが、忙しいと昼休みが取れないし、昼休み働いた分の時給が払われていないんです。

鈴木さん：佐藤さんが有給休暇を取りたいと言ったら、店長から罰金だと言われました。

加藤さん：契約書か、労働条件通知書を持っていますか？ 給与明細書もありますか？

佐藤さん：労働条件通知書と給与明細書があります。

加藤さん：ちょっと見せて下さい。有給休暇のこと書いていないね。昼休みを含めて働いた時間と支払われた給与が合わないんだね。昼休み働いた分が払われていないね。

鈴木さん：私も同じだと思うんですが、今、給与明細を探しているんです。どうしたらいいですか。田中店長はいつも忙しがっていて、ちゃんと話ができないんです。

加藤さん：実は、連合東京には一人でも入れる「連合ユニオン東京」という労働組合があるんだ。ユニオンって労働組合の意味なんだ。ユニオンに加盟してくれば、私を含めてユニオンの役員も一緒にお店に行って、店長と団体交渉できるよ。団体交渉は、会社という団体と労働組合という団体が交渉を行うことなんだ。労働組合が団体交渉を申し入れたら、正当な理由なく交渉を拒否できないんだよ。君たちが二人が会社に交渉を求めても、会社が拒否して、会わないことも可能だけれど、労働組合だとそうはいかないんだ。労働組合法第 7 条にそう書いてあるんだよ。

佐藤さん：どうしよう？ 加入して交渉してみようよ。

鈴木さん：わかったよ。佐藤さんは言い出したら聞かないからな。怖いものなしだし。

加藤さん：この申込書に記入してくれば、簡単に加入できますよ。

佐藤さん、鈴木さん：わかりました。

加藤さん：店長の上には誰かいますか？ オーナーとかいる？

佐藤さん：吉田という社長がいます。会社はいくつかレストランを持っているんですよ。

加藤さん：それでは、吉田社長宛に交渉の申し入れをしましょう。

## 6. 会社とユニオン（労働組合）の団体交渉

場所：本社の会議室

登場人物：

労働組合側：加藤さん（連合ユニオン東京の役員）、佐藤さん、鈴木さん

会社側：吉田社長、田中店長

連合ユニオン東京の加藤さんが会社に団体交渉を申し入れて、会社側は交渉に応じると回答してきました。佐藤さんと鈴木さんはどうなるんだろうと恐る恐る本社に向かいます。

加藤さん：それでは団体交渉を始めます。要求事項は（1）昼休みに働いた分の給与を支払うこと、（2）労働基準法に基づいて年次有給休暇を付与すること、（3）毎月のシフトの設定については契約上の勤務日を原則として、シフト変更の希望があった場合はしっかり話し合うこと、（4）時給を 15 円上げて、1000 円にしてほしい、以上です。私たちは、アルバイトや従業員の方と会社との、より良い労使関係、働きやすい職場をつくりたいと考えています。今回は佐藤さんと鈴木さんの切実な要求を持ってきました。

吉田社長：昼休み働いたという証拠はあるのかね。田中店長に確認したら、働かせていないと言っています。年次有給休暇は付与しています。休暇の取得やシフトの変更については、人手不足なので理解してほしい。時給の引き上げについては検討させてほしい。

加藤さん：昼休み働いた証拠については佐藤さんから話します。

佐藤さん：このノートに書いてあるとおり、10 月から毎週日曜日の昼休みは 45 分のうち 15 分しかとっていません。30 分は働いています。

鈴木さん：私も全く同じです。

吉田社長：田中店長、これは事実なのか？

田中店長：忙しくてどうにもならなかったので、実は働いてもらいました。

吉田社長：田中店長と、お二人の記録を確認して、働いた分は払います。

鈴木さん：私たちだけでなく、アルバイトはみんなそうなんですよ。

吉田社長：わかりました。この店のアルバイトについては確認して払うようにします。

佐藤さん：年次有給休暇は労働条件通知書に書かれていないので、多くのアルバイトはその存在を知りません。田中店長は、かわりを見つけなくて休んだら罰金だと言いました。

加藤さん：これはまずいでしょう。明確な労働基準法違反ですよ。

田中店長：罰金は撤回しますが、一斉に休まれたらこっちも困るんですよ。店が立ちゆかない。その辺の事情は理解して協力してほしいです。

加藤さん：人手が足りないときは他の店から人を回すとか、本社から応援に駆けつけるとかできないんですか。こんな状態でアルバイトを使うと、みんな嫌になって辞めてしまって、ますます人手不足になりますよ。

吉田社長：それはわかっていますが、本社も他の店もギリギリでやっているんです。

加藤さん：労働条件明示義務違反になるので、労働条件通知書に書いて下さい。

吉田社長：わかりました。年次有給休暇を労働条件通知書に書き込みましょう。

．．．．．こうして交渉は続いていきます。さて、結末はいかに？  
各グループで交渉をどのように進めていったらうまくいくか、議論してみましよう。

- (1) 会社側の対応のどこに問題がありますか？
- (2) 交渉でより良い結果を得るために必要なことは？
- (3) 次の交渉に向けて準備することはなんでしょうか？

## 知っておきたいポイント

### (1) 働いた記録をとっておくことはとても大切

佐藤さんは、お昼休みに休憩が取れなかったことを、毎回、ノートに記録をとっていました。これは、後に未払いのアルバイト代（給与・賃金）、残業代を請求するときの証拠となり大変重要です。毎日の出退勤記録、休憩時間などを手帳やノート、スマホなどに記録しておきましょう。タイムカード（紙）のコピー（スマホで撮影）をとっておきましょう。電子的に出退勤をチェックしている場合も、記録が可能な場合はとっておきましょう。また、会社の管理職や店長などの問題発言、暴言や嫌がらせがあった場合は、手帳やノート、スマホなどで記録しておきましょう。また、会社からもらった契約書や労働条件通知書、労働条件に関わる書類、給与明細などは、捨てないで必ず保管しておきましょう。

### (2) 労働組合とは

「労働者が主体となつて自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的として組織する団体又はその連合団体」（労働組合法第 2 条）

日本国憲法第 28 条は（1）労働者が団結する権利（団結権）、（2）労働者が使用者と交渉する権利（団体交渉権）、（3）団体で行動する権利（ストライキ権）を保障しています。

憲法に基づき、労働組合法は使用者が労働組合の正当な活動を妨害する行為（組合活動を理由とする差別・いやがらせ、交渉の拒否など）を禁止しています（不当労働行為、労働組合法第 7 条）。したがって、個人で交渉を求めても、会社は交渉を拒否できるが、労働組合との交渉は拒否できません。

働きやすい職場をつくっていくためにどうしたら良いでしょうか。職場の仲間同士でしっかり話し合っていくことが大切です。1 人の労働者では弱いが、みんなが集まって団結して、労働組合をつくれれば、会社（社長）と対等に交渉し、労働条件の改善や働きやすい職場をつくることができます。憲法・労働組合法はそれを積極的に支援しています。

### (3) 法律上の権利と話し合いで決めることの区別を

労働基準法や労働契約上の使用者の義務・労働者の権利と話し合いで決めることがあります。決められた賃金を払うこと、有給休暇を与えることは使用者の義務であり、働いた分の賃金を受け取り、年次有給休暇を取得することは労働者の権利です。他方、時給を引き上げることや働きやすい職場をつくっていくことは、労使で話し合って決めることです。この区別は重要です。

#### (4) シフトをめぐる

試験や学校の行事がある時に強制的にシフトを入れられた場合や、決まったシフトを変えてほしい場合にはどうしたら良いでしょうか？

アルバイトを始める時に、働く時間や曜日、週の働く回数など確認しましょう。会社（店長）といえども働く曜日や時間を勝手に変えることはできません。都合が悪い場合は、「都合が悪い」とはっきり申し出ましょう。他方、試験などでシフトを変えてほしい場合は、会社（店長）としっかり相談しましょう。

会社（お店）に出勤してから、今日はお客さんが少ないから帰ってくれといわれた場合は、休業手当（平均賃金の 60%、労働基準法第 26 条）を請求できます。このような問題が発生したら東京都労働相談情報センターや労働組合に相談してみましょう。

※平均賃金は直前 3 ヶ月間の賃金（給与・アルバイト代総額）をその期間の日数で割った金額です。

## 7. 困ったときの相談先一覧

困ったとき、法律違反に気づいたとき、トラブルに遭遇したとき、一人で悩まないで、学校の先生や両親、信頼できる先輩、労働組合や行政の無料相談窓口にご相談しましょう。

### ●東京都労働相談情報センター〇〇事務所

都内 6 箇所に相談に応じてくれる事務所があります。勤務先の地域を所管している事務所に連絡をしてみましょう。

<https://www.hataraku.metro.tokyo.jp/soudan-c/center/>

電話：〇〇-〇〇〇-6 1 1 0

月～金 9：00～17：00 ※年末年始・祝日を除く。

以下でも相談を受け付けています。

「東京都ろうどう 110 番」 0570-00-6110

月～土 9：00～20：00 ※土のみ 17：00 まで。年末年始・祝日を除く。

### ●連合・なんでも労働相談ダイヤル（労働組合による労働相談）

「連合」（日本労働組合総連合会）が主催している相談窓口。連合は全国の労働組合の集まり。労働者の立場に立って相談にのってくれる。必要があれば、労働組合（ユニオン）に加入して問題の解決のために会社と交渉ができる。電話をかけた場所の都道府県の連合の事務所につながる。東京都の場合は「連合東京」にかかる。

フリーダイヤル 0120-154-052

月～金 9：00～17：30（年末年始・祝日除く）

## 8. 今日のまとめ

- ・働き始めるとき、契約書や労働条件通知書、<sup>しゅうぎょうきそく</sup>就業規則などで労働条件を必ず確認しましょう。
- ・会社からもらった契約書や労働条件通知書、給与明細書などは、捨てないで、必ず取っておきましょう。
- ・会社の役員、店長、社員から問題発言や暴言、嫌がらせがあったら、必ず記録をとっておきましょう。
- ・働いた時間についてもタイムカードなどの記録のコピー（スマホで）とっておきましょう。
- ・疑問に思ったらネット（東京都労働相談情報センターなどのサイト）で調べてみましょう。東京都労働相談情報センターは『ポケット労働法』などのわかりやすい解説書を発行しています。<https://www.hataraku.metro.tokyo.jp/shiryo/pocket/index.html>
- ・働いていて困ったことがあったら、必ず、相談しましょう。
- ・働きやすい職場をつくるために何ができるか、考えてみましょう。「交渉」も一つの方法です。