

5月27日 労働者の権利（1）アルバイト・アンケートをよむ

6月3日 私たちの働き方（2）問題点とその解決

1. 本日と次週の授業のねらい

これまでの授業（正規・非正規労働者の働き方）を踏まえ、

- ・トラブル事例から私たちの権利について考える。
- ・トラブルにあった時に問題をどうやって解決するか。
- ・労働法によって定められた労働者の権利、労働行政機関の機能、労働組合の役割や機能を学ぶ。

2. スピーカーの紹介

森崎 巖：全労働省労働組合中央執行委員長。労働基準監督官として、首都圏の労働基準監督署や労働局に約 20 年勤務の後、旧労働省（本省、都道府県労働局、労働基準監督署、公共職業安定所など）の職員を組織する労働組合の専従役員として、組合活動に関わっている。

飯田 勝泰：特定非営利活動（NPO）法人東京労働安全衛生センター事務局長。同センターで 25 年間スタッフとして、労働安全衛生や労災・職業病問題に関わってきた。個人で加盟できる地域ユニオン「下町ユニオン」の活動にも関わっている。

高須裕彦：一橋大学フェアレイバー研究教育センター勤務。出版社勤務をへて、全国一般労働組合のオルガナイザーとして、労働相談・組合づくりに 14 年間従事する。2006 年から現職。労働教育の実践や日米の労働運動に関する調査研究に従事している。

3. アンケート結果

（1）アルバイト実態調査アンケート（90 人回収）

※特徴

- ・ 90 名中 81 名がアルバイト従事経験がある。177 のアルバイト先
- ・ 勤続年数が長い。1 年以上が 83 例（一人で複数勤務あり。以下同じ）
- ・ 週 20 時間以上勤務（雇用保険適用可能性あり）：69 例
- ・ 週 30 時間以上、正社員の労働時間の 4 分の 3 以上勤務（社保適用可能性あり）：12 例
- ・ 仕事は第三次産業・サービス業：塾、家庭教師、飲食店（居酒屋、ファミレス、レストラン焼肉店、そば屋、ラーメン屋、寿司屋など）、ピザ配達、ファーストフード、コーヒー店、販売店（コンビニ、スーパー、パン屋、薬局、ドラッグストア、百貨店、書店など）、運輸、その他サービス業など

※トラブル・問題事例（68 例、一人で複数の仕事でのトラブルを含む）

- ・ 賃金：深夜手当の不払い、残業手当の不払い（準備時間や片付けの時間の不払い）、労働時間の記録の改ざん（不払いの発生）、タイムカードの不正打刻（残業前打刻など）、29 分ま

では切り捨ててサービス労働、最低賃金違反、賃金遅配（支払いが遅れる）

- ・レジの不足分を負担された
- ・商品を強制購入させられた
- ・事務所に置いた財布から盗難。上着の盗難。
- ・労働時間：休憩が取れない、店長・正社員の長時間労働・店に寝泊まり
- ・シフト：一方的なシフト変更
- ・有給休暇を取れない
- ・休業：仕事が少ないときは休まされた
- ・解雇：飲み会に参加しなかったらクビになった
- ・人間関係のトラブル：店長、社員、パートなどと
- ・少ない要員配置
- ・研修や指導が十分にされない→できないと注意や暴力
- ・セクハラ
- ・労災：やけど
- ・客とのトラブル

(2) 労働法の基礎知識（別紙）

(3) 労働組合について（別紙）

4. 労働法、労働行政と労働組合

(1) 労働法と労働行政の基礎知識：森崎巖

(2) 労働組合の基礎知識：飯田勝泰

5. 職場のトラブルから私たちの権利について考える（Q&A）

- ・疑問に思ったら調べてみる。
- ・わからなかったら先輩や同僚に相談してみる。
- ・職場に労働組合があれば労働組合に、なければ外部の相談機関に相談してみる。
- ・正社員でも、パート・アルバイトでも原則として同一の労働法（労働基準）が適用される。
ただし、1週間の労働日数や労働時間数により適用が変わる場合がある。

(1) 働き始めるとき

- ・労働条件明示義務（ポケット労働法 P10~19）。
- 契約書、労働条件通知書（ポケ労 12-13）、就業規則（ポケ労 20-23）。

(2) 賃金

(2-1) 店の業績が悪いので突然時給を900円から800円にするとされた。

→一方的に賃下げはできない。労働者の合意や変更が合理的なものであることが必要(ポケ労23、基礎知識2)。

→最低賃金を下回ることはできない(ポケ労26-27、基礎知識1)。

→都道府県ごとに最低賃金が定められている。毎年10~11月頃に改定される。

東京都850円(2012年10月1日から。それまでは837円)、

神奈川県849円、千葉県756円、埼玉県771円

(2-2) 毎日の残業時間の端数(29分まで)が切り捨てられて、その分の残業代が支払われなかった。

→毎日の残業時間の端数切り捨ては違法。1ヶ月分の合計額の30分未満を切り捨てて、30分以上の切り上げするなら可能。

(2-3) アルバイト先が突然倒産して閉店してしまった。今月分の給料が払われていない。

→未払い賃金の立て替え払い制度(ポケ労31-33、基礎知識3)。

(2-4) 売れ残った商品を強制的に購入させられた(代金を給与から控除された or 賃金を支給する代わりに商品を渡された)。

→労働者の意志に反して、強制的に購入させることはできない。括弧内は労基法違反(ポケ労28)。

(2-5) レジの不足分を強制的に負担させられた。

→賃金から一方的に不足分を控除できない。制裁としての減給(ポケ労29)や損害賠償請求するのであれば、使用者は労働者の過失の立証が必要。

(3) 労働時間・時間外労働・休日・休憩

(3-1) 労働時間の原則と例外

→労働時間の原則(1日8時間、1週40時間)と例外(変形労働時間制、事業場外労働みなし労働時間制、裁量労働制など複雑な制度に注意)(ポケ労42-46、基礎知識4)。

→休日(毎週1日、4週4日)(ポケ労48-51)。

(3-2) 毎日、深夜まで残業をさせられていますが、残業時間の制限はないのですか。/夜10時以降も働いていますが、深夜の割増手当が払われていない。/店長が大変長時間働き、店に泊まり込んでいる。/準備時間や片付けの時間がサービス残業になっている。/労働時間の記録が改ざんされ不払いが発生している。タイムカードの不正打刻(残業前打刻など)が強制され、サービス残業をさせられている。

→時間外・休日労働をさせるには、就業規則の定め、時間外・休日労働に関する労使協定[36(サブロク)協定]の締結、割増賃金の支払い(ポケ労52-56、基礎知識7・8)が必要。36協定で定める範囲で時間外・休日労働が可能(それを超えたら違法)。

(3-3) シフトは19時半までなのに、客が少ないと16時で帰らせられる。／生徒の当日キャンセルにより、塾に出勤してみると予定の勤務をキャンセルされた。

→休業手当の支払義務(ポケ労28)。ただし、1日あたり平均賃金の6割以上の支払い義務。民事的には原則10割を請求できる。

(3-4) 8時間働いているが、ほとんど休憩が取れない。

→6時間を超えると45分、8時間を超えると1時間の休憩。自由利用の原則。(ポケ労47、基礎知識5)

(4) 学生バイトは年次有給休暇を取れないと言われた。／有給休暇を申請したら、その日は忙しいから取るなど言われた。

→雇用形態に関係なく、6ヶ月以上継続勤務して全労働日の8割以上出勤すれば週の労働日数が1日でも有給休暇を取れる(所定労働日数に比例して付与)。(ポケ労57-59、基礎知識6)

→事業の正常な運営を妨げる場合に、使用者は他の日の変更する権利がある(時季変更権)。

(5) 退職・解雇

(5-1) 仕事を辞めたいが辞めさせてくれない。→退職の自由(ポケ労100-102)。

(5-2) 店長とトラブルしたら、突然明日から来なくて良いと言われた。／来週閉店するので解雇だと突然告げられた。(ポケ労103-105、基礎知識11・12)

→解雇してはならない理由(労基法、労組法、男女雇用機会均等法、育児介護休業法など)

→解雇には合理的な理由が必要。

→整理解雇の場合：整理解雇の4要件(必要性、回避努力、人選の合理性、手続の妥当性)。

→解雇が正当であっても30日前の予告か、30日分の平均賃金(解雇予告手当)を支払わないといけない。

(6) 職場の安全衛生と労働災害(ポケ労84-90、基礎知識13)

(6-1) バイクでピザの宅配中に転倒して大ケガを負って、1ヶ月仕事を休んだが、会社が自己責任だとして労災保険の申請に協力してくれない。／調理場でヤケドして、治療のために病院に行ったが、医療費を個人負担させられた。

→業務遂行中に業務に起因してケガや病気になった場合、使用者は療養費や休業補償を行わなければならない。労働者災害補償保険から休業補償給付、療養補償給付が出る。労災保険は強制加入(保険料は全額使用者負担、使用者が加入手続を取っていても給付は受けられる)。

→使用者の安全(健康)配慮義務。使用者は労働契約にともない労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。(労働契約法第5条)

(6-2) 職場に出勤途中で駅の階段で転倒して、手を骨折した。

→通勤中のケガも労災保険が適用になる。

(6-3) いじめ・パワハラ (ポケ労 86-87)

店長が怒鳴ったり、殴ってくる。／正社員からのパワハラ。店長は対応してくれない。／上司からの毎日のいじめが原因でうつ病になった。／教育や指導が十分にされないのに、仕事を習熟できないと嫌がらせや暴力を受けた。

→使用者に安全(健康)配慮義務がある。

→いじめが原因でうつ病になったり、ケガをしたら、労災保険が適用される可能性も。

(7) 男女雇用機会均等法とは？

→性別による差別の禁止、セクシャルハラスメント防止措置ほか(ポケ労 34-37)。

(8) 労働基準法の母性保護規定とは？

→産前産後休暇、就業制限、時間規制、育児時間、生理休暇(ポケ労 38-39)。

(9) 育児介護休業法とは？

[育児]

→育児休業、時間外・深夜労働の制限、短時間勤務、子の看護休暇、労働者の配置に関する配慮など(ポケ労 60-64、基礎知識9)。

[介護]

→介護休業、介護休暇、時間外・深夜労働の制限、勤務時間短縮などの措置、労働者の配置に関する配慮など(ポケ労 65-68)。

(10) 労働組合

(10-1) 労働組合とは(ポケ労 74-83、基礎知識14)

→憲法、労働組合法で保護された団体(団結権、団体交渉権、団体行動権・争議権)

使用者の不当労働行為(組合員の不利益取扱い、団体交渉拒否、組合運営への介入)を禁止

→労働組合を結成する手続は簡単、問題はどややって仲間を増やすか

→個人ではなく集団で問題を解決することの意味→労働協約の締結

(10-2) 入社の際に「組合に加入しないことを約束するように」と言われたが・・・／入社したら「ユニオンショップ協定」により社内の組合に加入することになると言われたが・・・

→黄犬契約とは(ポケ労 17)。

→ユニオンショップ協定とは(ポケ労 18)。

6. 困った時の対処方法と相談機関

(1) 対処方法

- ・トラブルが起きたら、おかしいと思ったら、まず調べること。
- ・一人で悩まない。まずは相談すること。相談の上アクションするかどうか考えれば良い。
- ・会社とのやり取り（管理職の発言）はできるだけ日時と内容を記録しておく（メモ、録音）。
- ・先輩や同僚に相談できるのであれば相談する。会社に労働組合があれば相談してみる（信用できない感じがする場合は、以下の相談先へ）。

(2) 労働行政機関

- ・東京都労働相談情報センター 労働 110 番 0570-00-6110 (ポケ労 P106)
- ・労働基準監督署 (ポケ労 P114)、公共職業安定所 (ハローワーク) (ポケ労 P111~113)
- ・労働局雇用均等室 (ポケ労 P116)、労働局総合労働相談コーナー 0120-601-556
- ・労働局需給調整事業部 (ポケ労 P116)

(3) 困った時の相談先一覧 (個人加盟ユニオン・労働団体・弁護士・NGO) (相談は無料)

(3-1) 一人で加盟できる地域ユニオン・地域労組

(相談日・時間を設定している場合もあるので、必ず各団体のホームページで確認下さい)

- ・下町ユニオン 江東区亀戸 7-8-9 松甚ビル 2F 03-3638-3369
- ・派遣ユニオン 渋谷区代々木 4-29-4 西新宿ミノシマビル 2F 03-5371-8808
- ・女性ユニオン東京 東京都世田谷区瀬田 1-28-2 03-5491-5450 (相談専用)
- ・首都圏青年ユニオン 豊島区南大塚 2-33-10 東京労働会館 5階公共一般労組内
03-5395-5359
- ・全国一般東京東部労働組合 葛飾区青戸 3-33-3 野々村ビル 1階 03-3604-5983
- ・コミュニティ・ユニオン全国ネットワーク (全国各地の地域ユニオンの連絡先)
<http://sites.google.com/site/cunnet/home/network/>

(3-2) 中央労働団体 (ナショナルセンター) の相談窓口

- ・連合 0120-154-052 (相談者の地元の相談窓口にかかります)
- ・全労連 0120-378-060 (相談者の地元の相談窓口にかかります)

(3-4) 弁護士や労働 NPO などの相談窓口

(相談日・時間を設定している場合もあるので、必ず各団体のホームページで確認下さい)

- ・日本労働弁護団 (弁護士による労働法律相談)
千代田区神田駿河台 3-2-11 総評会館 4階 03-3251-5363
- ・NPO 法人東京労働安全衛生センター (職場の安全衛生や労働災害・職業病などの相談)
江東区亀戸 7-10-1 Zビル 5階 03-3683-9765

7. まとめ

B.労働法の基礎知識について

設問	○	×	正答
(1)会社は正社員に対しては都道府県ごとに定められた最低賃金以上の賃金を払わなければならないが、パートやアルバイトには適用されない。	9	78	×
(2)会社の業績が悪ければ、労働者の同意がなくても、一方的に時給を下げるができる。	24	63	×
(3)会社が倒産した場合でも、未払いの賃金がある時はこれを請求することができる。	75	12	○
(4)労働基準法の定める労働時間の上限は、原則として1日7時間、週35時間である。	17	70	×
(5)労働時間が6時間を超えた場合には、労働時間の途中で少なくとも30分の休憩を与えなければならない。	78	9	×
(6)会社は6ヶ月以上勤務している正社員には有給休暇を付与しなければならないが、労働時間の短いパートやアルバイト従業員には付与する必要はない。	37	52	×
(7)1日8時間を超えて働いた場合は、労基法や就業規則の定める規定が適用される場合を除き、原則として時給の25%以上の割増賃金を請求できる。	59	27	○
(8)夜10時以降働いた場合は、時給の35%以上の深夜手当を請求できる。	35	46	×
(9)女性は子が1歳になるまで育児休業を取れるが、男性は取ることができない。	10	76	×
(10)会社にはセクシャルハラスメントの防止措置を行うことが義務づけられている。	69	17	○
(11)会社は気に入らない労働者をいつでも解雇できる。	12	73	×
(12)会社は労働者を即日解雇する場合、30日以上平均賃金を払わなければならない。	57	27	○
(13)アルバイト従業員がバイクでピザを宅配中に転倒してケガをした場合、労災保険から治療費や、ケガによって休んだ日の給料の一部が払われる。	67	18	○
(14)労働者は使用者の利益代表者でなければ、だれでも労働組合をつくる権利がある。	75	11	○

C.労働組合について

質問	回答	人数	回答	人数	回答	人数
(1)あなたの家族や親族、面識のある人で、労働組合に加入している人がいますか？	いる	12	いない	23	わからない	53
(2)労働組合に関する新聞記事やテレビなどマスメディアの報道を目にしたことがありますか？	ある	63	ない	10	わからない	14
(3)労働組合の活動を(メディアを通じてではなく)直接見たことがありますか？	ある	8	ない	65	わからない	12
(4)これまで受けてきた学校教育(大学を含む)の中で、労働組合の意義や役割について教育を受けたことがありますか？	ある	18	ない	48	わからない	18
(5)あなたが正社員として入社した会社に労働組合があって加入を勧められたらどうしますか。	加入する	35	しない	5	わからない	44
(6)あなたにとって「労働組合」のイメージはポジティブなものですか、ネガティブなものですか？	ポジティブ	52	ネガティブ	16	わからない	17
(7)「労働組合」のイメージを色に表すと何色でしょうか？	赤	17	灰色	16	青・紺・水色	10
	茶	4	白	4	緑	4
	オレンジ	4	黒	3	黄色	3
	無色	1	その他	4		

