

# 労働講座2014

## 働く上で必要な知識 (2) 労働法 Q & A と 労働相談機関の活用

2014年7月14日

高須裕彦（一橋大学大学院社会学研究科フェアレイバー研究教育センター）

ゲスト：飯田勝泰（NPO法人東京労働安全衛生センター事務局長）

# 本日の授業のねらい

- これまでの授業（正規・非正規労働者の働き方や日本の労働社会の成り立ちと改革の方向）を踏まえ、先週に引き続き、
  - 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び
  - 社会に出て働き、生きていく手がかりを考える。

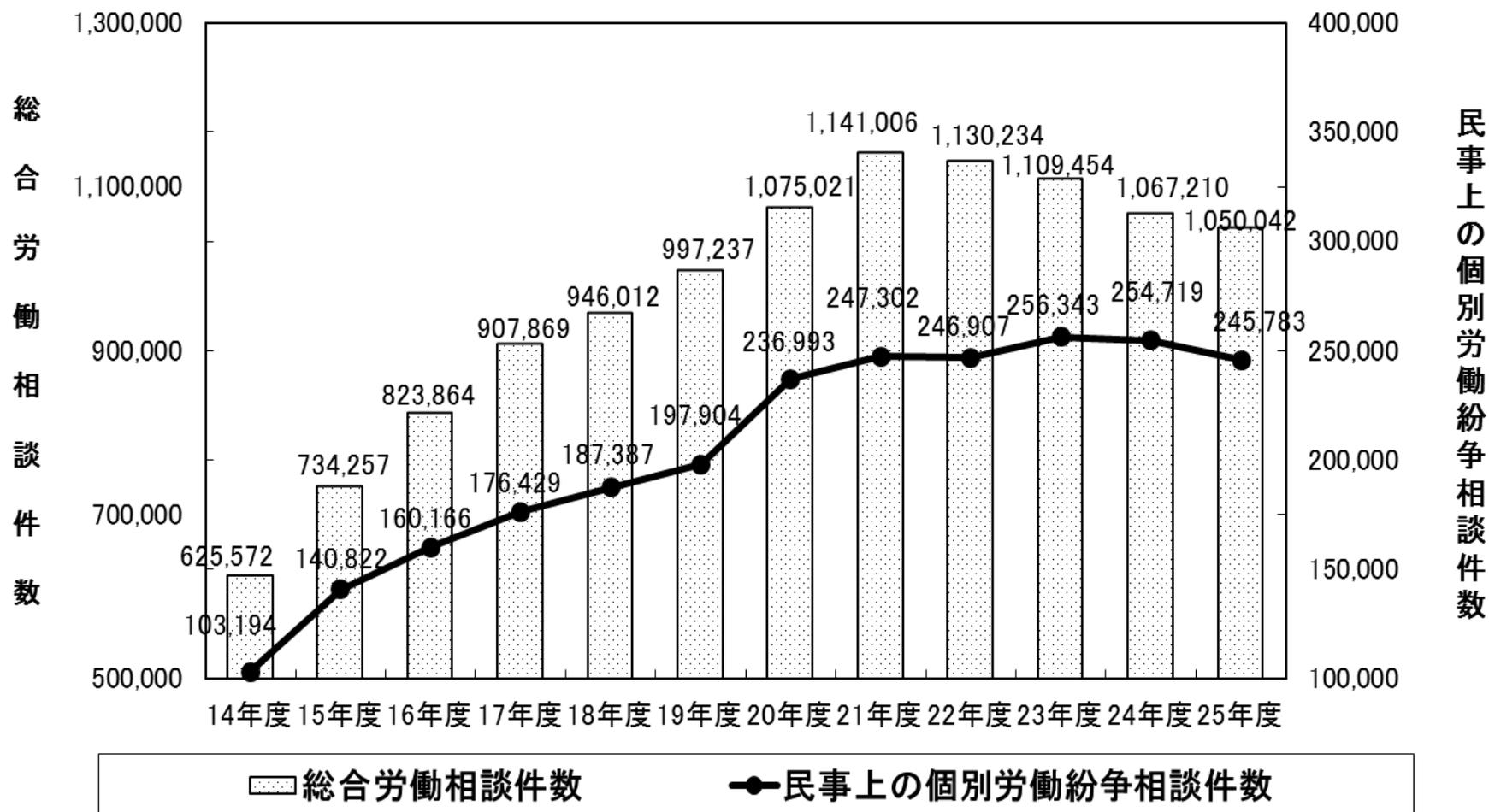
## ゲスト・スピーカーの紹介

- 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。

# 個別労働紛争の増加

厚生労働省関係（労働局・労基署など）の総合労働相談件数は高止まり傾向。解雇・雇止め・退職勧奨27.2%、いじめ・嫌がらせ19.7%、労働条件の引下げが10.0%など（2013年度）

第1図 総合労働相談件数及び民事上の個別労働紛争相談件数の推移



## B.労働法の基礎知識について

(回答総数71)

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。	2	69	×
(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。	20	51	×
(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。	60	11	○
(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。	20	51	×
(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。	59	12	×
(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。	32	39	×
(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。	53	18	○
(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。	32	39	×
(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。	5	66	×
(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。	66	5	○
(11) 会社は気に入らない労働者をいつでも解雇できる。	8	63	×
(12) 会社は労働者を即日解雇する場合、30日分以上の平均賃金を払わなければならない。	47	24	○
(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。	57	14	○
(14) 日本国憲法は、労働者に労働組合を結成する権利(団結権)を保障している。	68	3	○

# 職場のトラブルから私たちの権利について考える

- 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。

# 職場のトラブルから私たちの権利について考える

## 前回の感想文に書かれた質問から

- 最低賃金の適用：研修期間や高校生は最低賃金を下回ることができるか？→下回るとは最低賃金法違反！
- 年次有給休暇は、昨年分を繰り越せるか？→翌年に限り繰り越せる
- 年次有給休暇を取得した場合に払われる賃金は？→就業規則に定めるところにより平均賃金または所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金とされる

# 職場のトラブルから私たちの権利について考える

## (6) 職場の安全衛生と労働災害

(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なくても給付は受けられる）。

(ポケ労88-94、基礎知識13)

# 職場のトラブルから私たちの権利について考える

## (6) 職場の安全衛生と労働災害

### (6-1) つづき

- 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) 職場に出勤途中に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。

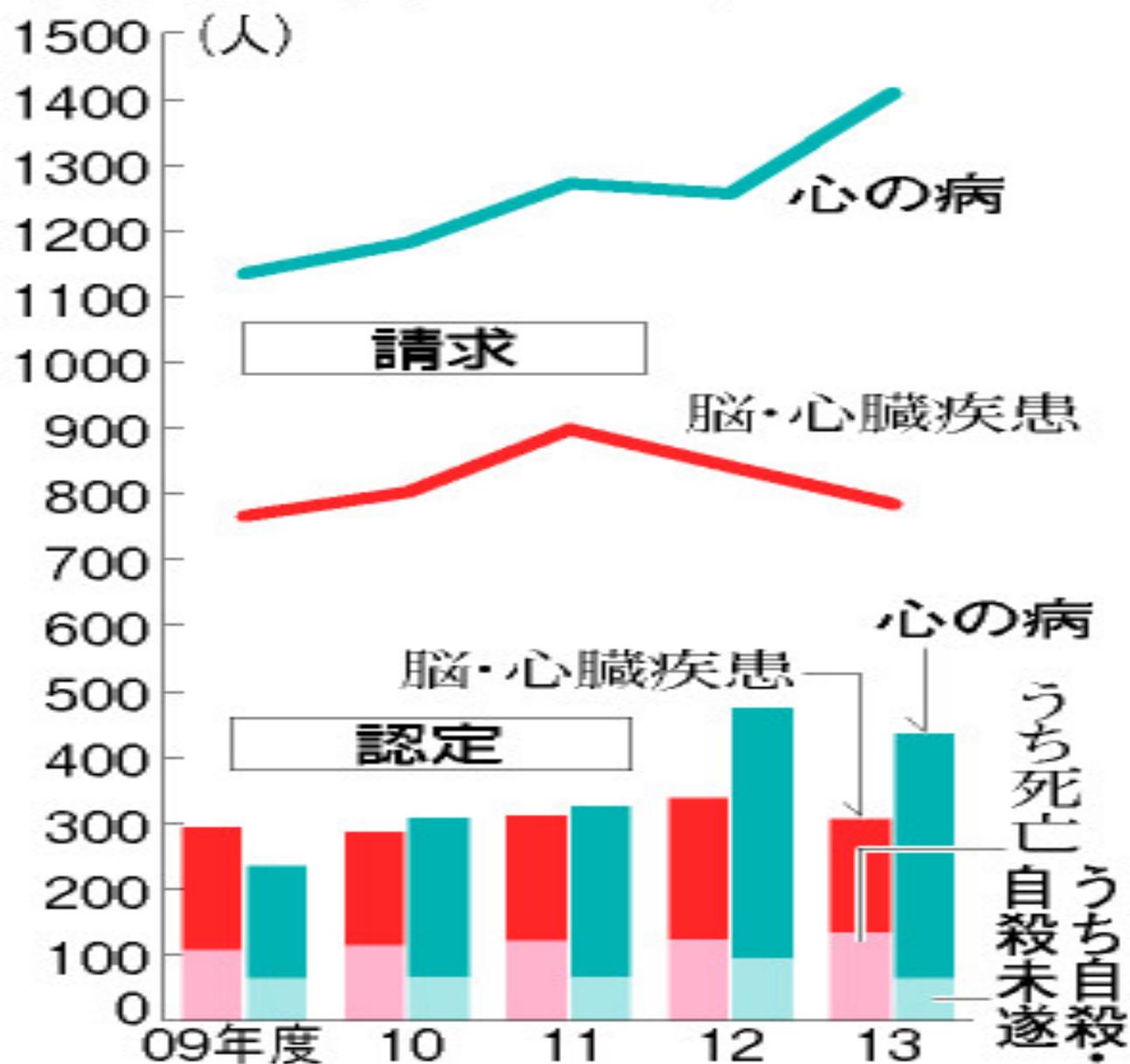
# 職場のトラブルから私たちの権利について考える

## (6) 職場の安全衛生と労働災害

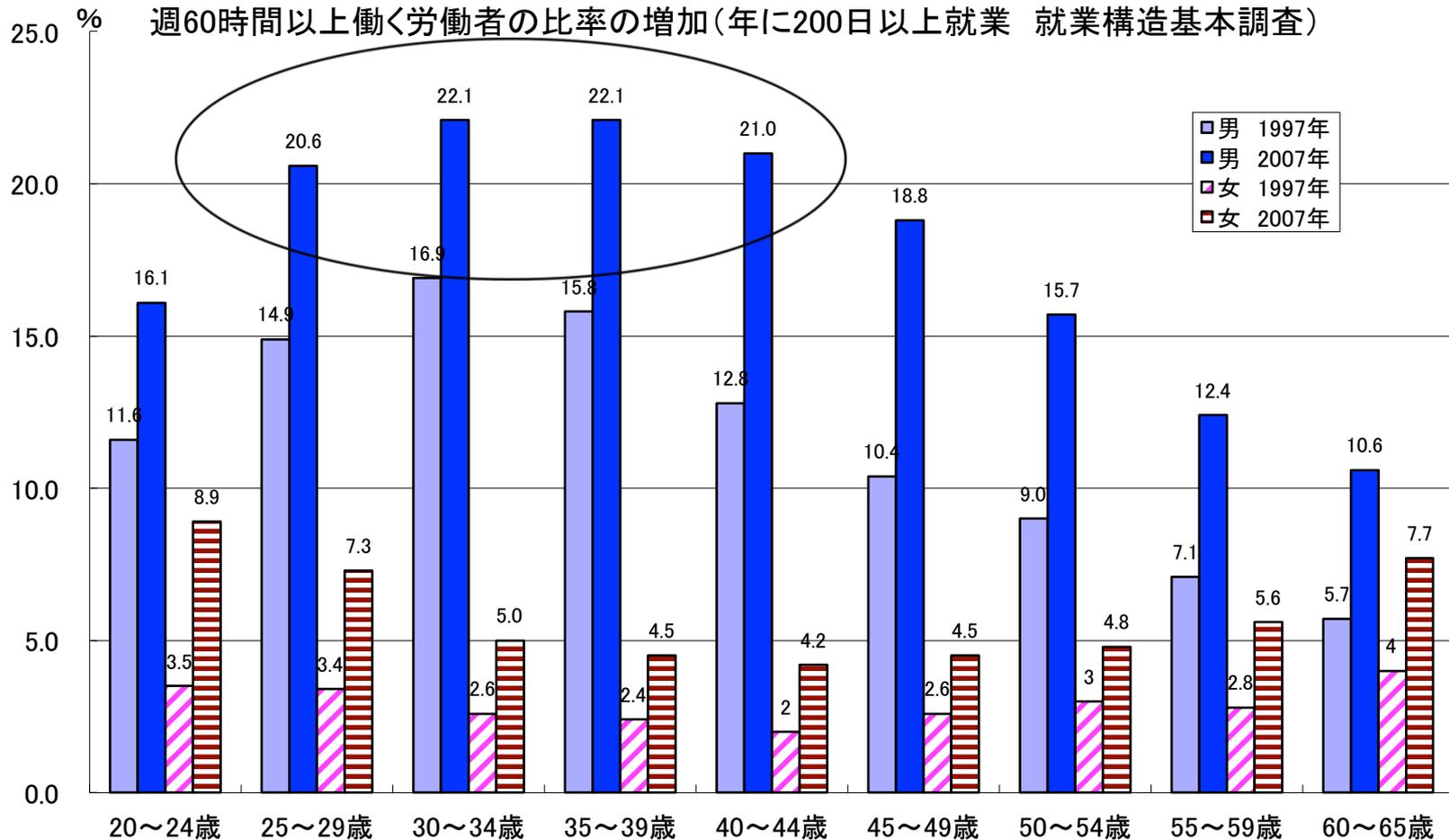
(6-3) 長時間労働が続き、うつ病になってしまった。毎日、深夜まで残業を繰り返していたらくも膜下出血を起こした。九死に一生を得たが、後遺症が残った。

- ケガでなくても労働災害。
- 精神障害：仕事の中で、特別な出来事に遭遇したり、長時間労働、極度のストレス、パワハラ、セクハラを受けた場合に、労働災害として認定される場合がある。
- 脳・心臓疾患：直前の月に100時間、2~6ヶ月前を平均して月に80時間以上時間外労働に従事していた場合には、労働災害として認定される。

# 過労やストレスで労災認定される人は高止まりしている



# 長時間労働の蔓延：25歳から44歳の男性の2割以上は週60時間働く →過労死・心身の疾患を引き起こす



# 職場のトラブルから私たちの権利について考える

## (6) 職場の安全衛生と労働災害

### (6-4) いじめ・パワハラ (ポケ労90-91)

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。
- いじめが原因で精神障害を発病したり、ケガをしたら、労災認定される可能性もある。
- 厚生労働省はパワハラをなくすために積極的に取り組みを行っている。→あかるい職場応援団

<http://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/>

## (7) セクシュアルハラスメントと男女雇用機会均等法

- セクシュアルハラスメント（ポケ労36）  
事業主は、男女双方へのセクシュアルハラスメントが起きないように、必要な措置を講じる義務がある。〈男女雇用機会均等法11条〉
- 労働局雇用均等室による是正指導（ポケ労37）  
〈男女雇用機会均等法29条〉
- 相談件数 9,230件（うち労働者の相談6,183件）  
是正指導件数 6,559件  
〈2013年度厚労省調査より〉

# (7) 男女雇用機会均等法 (続き)

## (8) 労働基準法の母性保護規定

(7) 男女雇用機会均等法  
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)。

# 職場のトラブルから私たちの権利について考える

## (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63-67、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68-71）。

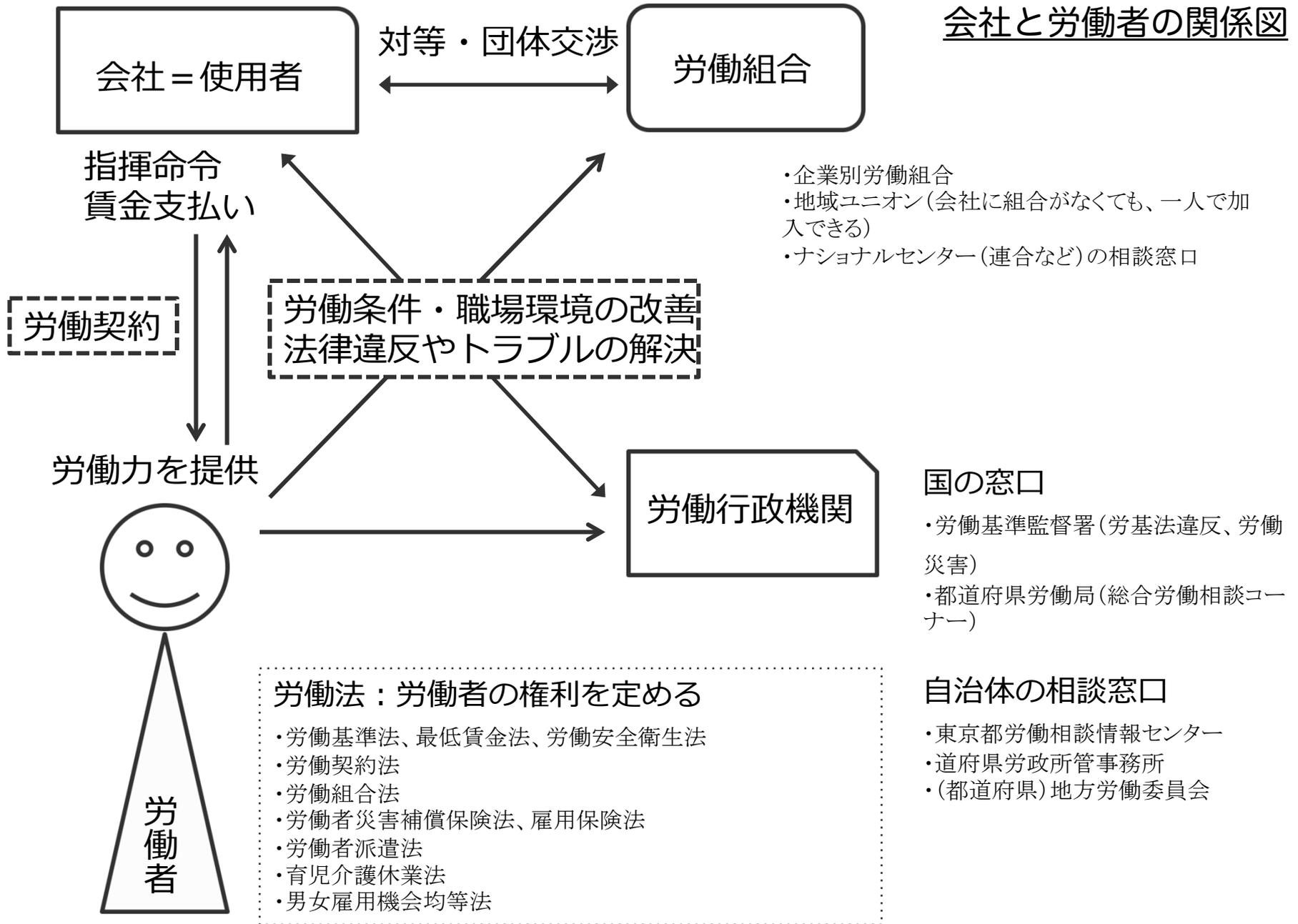
# 職場のトラブルから私たちの権利について考える

## (10) 労働組合

(10-1) 労働組合とは（ポケ労78-87、基礎知識14）

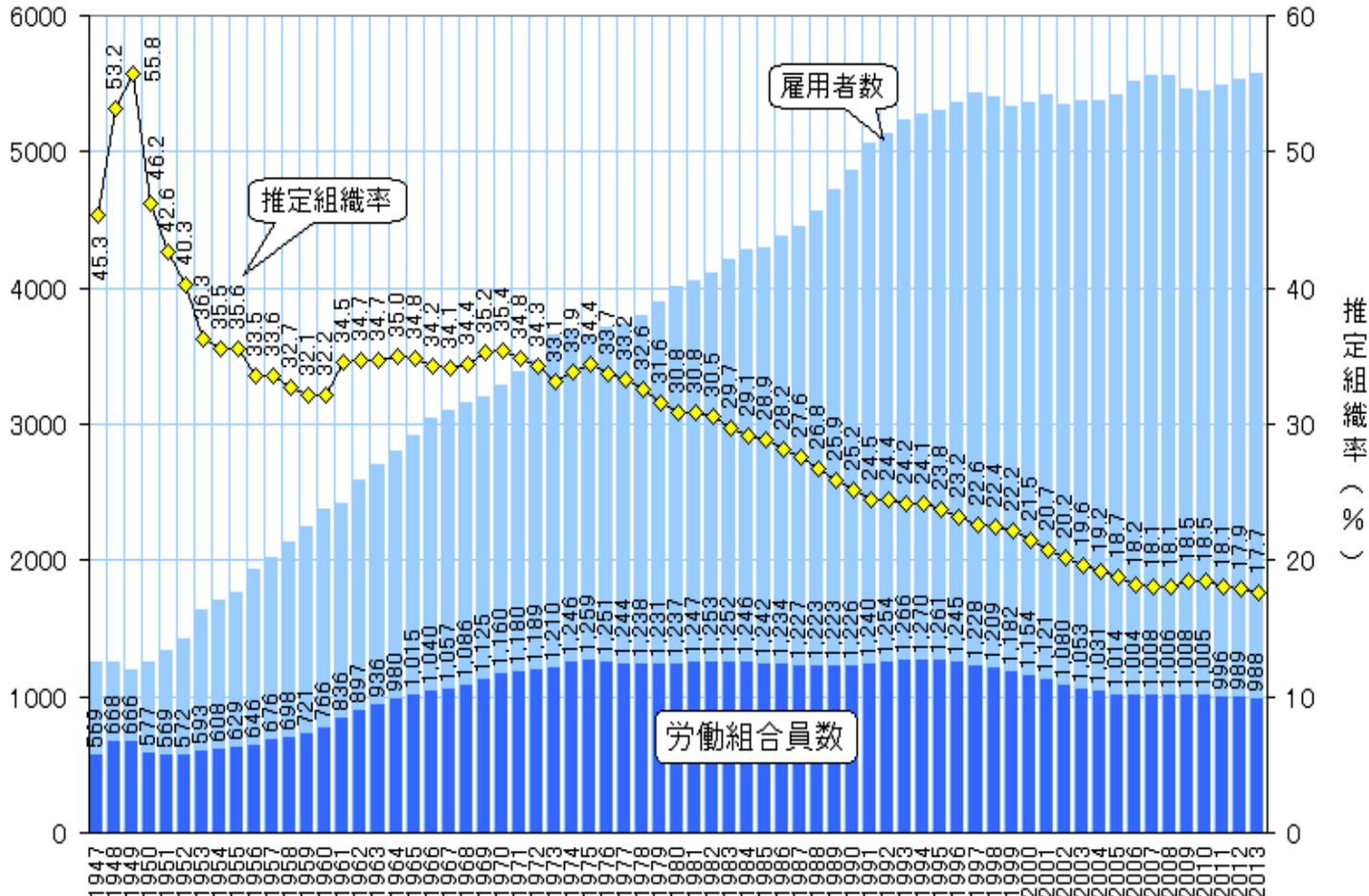
- 憲法上の権利、労働組合法で保護された団体：団結権、団体交渉権、団体行動権・争議権【ストライキ権】
- 労働組合法第7条：使用者の不当労働行為（組合員の不利益取扱い、団体交渉拒否、組合運営への介入）を禁止
- 労働組合を結成する手続は簡単。問題はどうかやって仲間を増やすか？
- 個人ではなく集団で問題を解決することの意味→労働協約の締結

# 会社と労働者の関係図



# 労使関係の変化：集団から個人へ 労働組合組織率の低下

労働組合員数・雇用者数・推定組織率の推移



組合員数のピーク  
1994年1270万人  
(24.1%) →  
2013年987万5千  
人(17.7%)

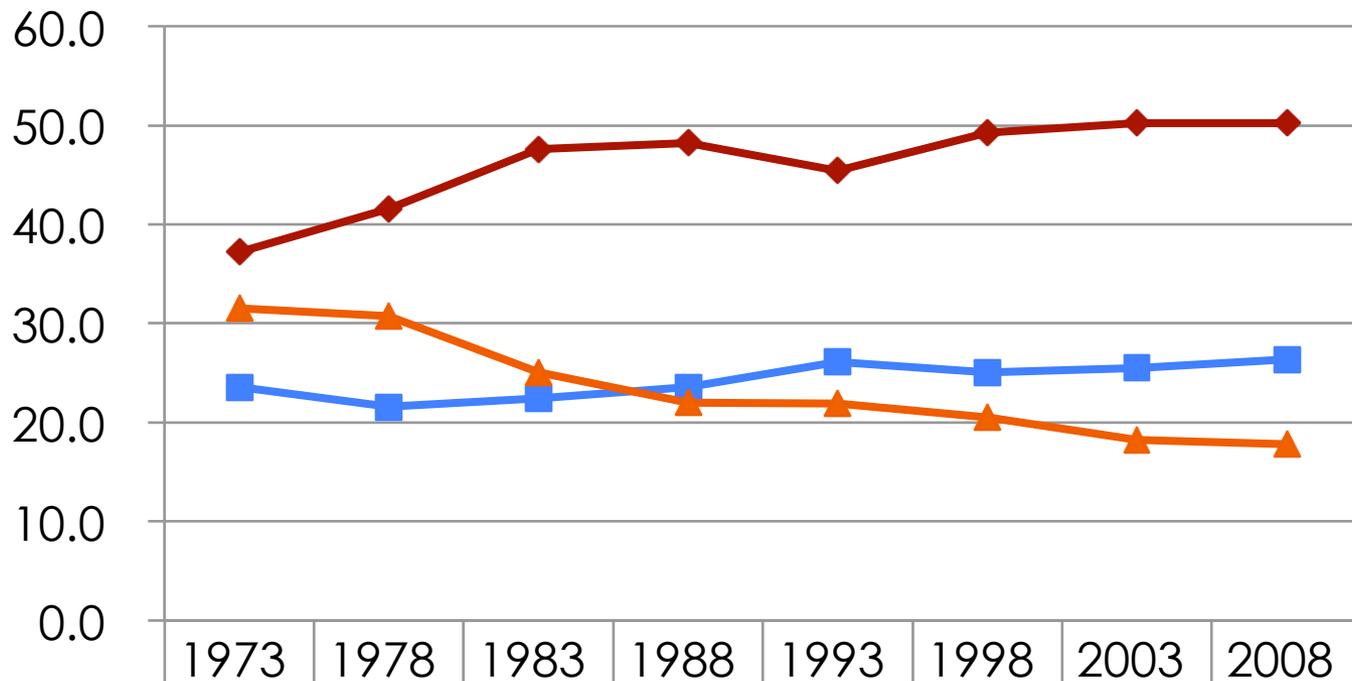
パート組合員数  
2005年38万9千人  
(3.3%) →  
2013年91万4千人  
(6.5%)

出所：厚生労働省「労働  
組合基礎調査」

# 職場の問題を解決する意識の低下（静観が増える）

NHK放送文化研究所『現代日本人の意識構造』

結社・闘争性(職場)：あなたが、新しくできた会社に雇われたとします。しばらくしてから、雇われた人々の間で、給料とか働く時間などの労働条件について、強い不満が起きたとしたら、どうなされますか。



◆しばらく事態を見守る	37.2	41.6	47.6	48.2	45.4	49.3	50.2	50.2
■上役に頼む	23.6	21.6	22.4	23.6	26.1	25.1	25.5	26.4
▲労働組合をつくる	31.5	30.7	25.1	22.0	21.9	20.5	18.2	17.8

# 職場のトラブルから私たちの権利について考える

## (10) 労働組合

(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）。

# 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、次の相談先へ）。

# 困った時の対処方法と相談機関

## (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P114-116)
- 労働基準監督署 (ポケ労P122-123)、公共職業安定所  
(ハローワーク) (ポケ労121)
- 労働局雇用均等室 (ポケ労P124)、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P124)

# 困った時の対処方法と相談機関

## (3) 困った時の相談先一覧

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

### (3-1) 一人で加盟できる地域ユニオン・地域労組

- 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
- 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/>

# 困った時の対処方法と相談機関

## (3) 困った時の相談先一覧

### (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)

### (3-4) 弁護士や労働NPOなどの相談窓口

- 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 連合会館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

# ビデオ

『就活中のあなた必見です！！』

- 内容：  
OB・OGの職場体験インタビュー  
相談先（労働基準監督署、東京都労働相談情報センター、東京労働安全衛生センター、連合東京）  
OB・OGからの就活アドバイス
- YouTubeで公開中