

労働講座2015

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

2015年6月23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び
 - 社会に出て働き、生きていく手がかりを考える。
- 東京都産業労働局『ポケット労働法2014』
<http://www.hataraku.metro.tokyo.jp/sodan/siryo/pocket/index.html>

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。

労働講座受講生アンケートの結果 アルバイト実態調査アンケート

4月21日実施

- アルバイト経験：回答者33名中32名。
- 60のアルバイト先：複数のアルバイト先を経験
- 勤続期間が長い：33事例で勤続1年以上
- 週20時間以上勤務(雇用保険の適用可能性がある):25例
- 週30時間以上勤務(社会保険の適用可能性がある):8例
- 業種・職種：第三次産業：教育（塾・予備校、家庭教師、通信教育採点、学童保育）、飲食店（居酒屋、レストラン、焼肉、ラーメン、ファストフード、コーヒー・カフェ、寿司宅配）、販売（コンビニ、スーパー、食品、ドラッグストア、花屋、自転車、アパレル、家電、スポーツ用品）、運輸、郵便局、清掃、ツアコン、警備員、プール監視員、クライミング・ジム、結婚式場、イベント案内、派遣（ホテルスタッフ、コールセンター）

アルバイト実態調査アンケート トラブル・問題事例

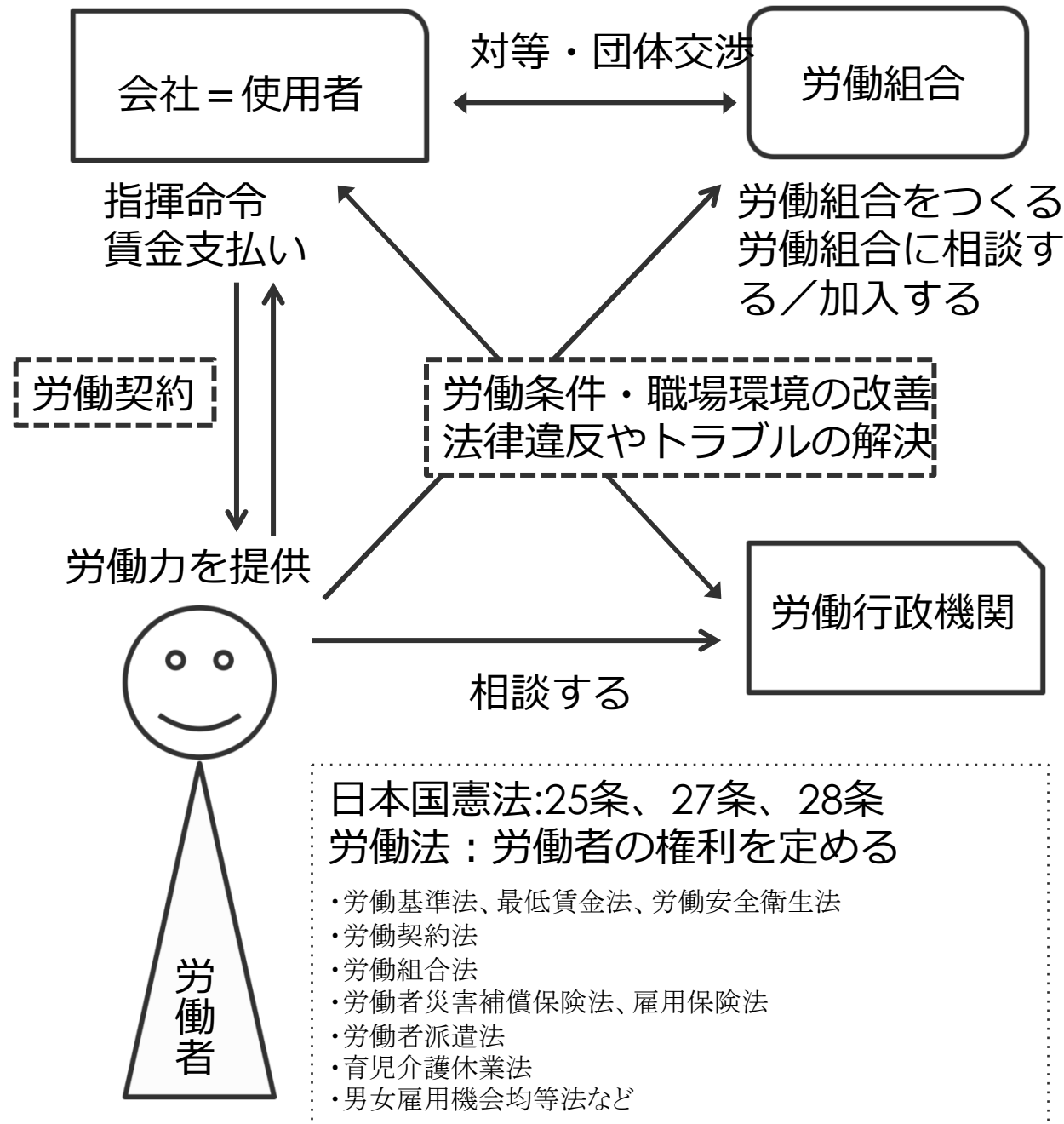
- 事前説明より給与が少ない
- 賃金：残業代の不払い（勤務終了前にタイムカードの打刻を強要、片付けの不払いなど）。会議時間の不払い。時給が上がると説明されたが、上がらない。交通費が出ない
- 休憩がない・取れない
- 休暇を認められず欠勤したら2万円減給された
- 有給休暇が取れない
- 希望に反する勤務シフト強要、急なシフト変更
- 店長のパワハラ、他人のミスを自分のミスにされた
- 正社員の離職率が高い

B.労働法の基礎知識について

(回答総数32)

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。	1	31	×
(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。	6	26	×
(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。	28	4	○
(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。	8	24	×
(5) 労働時間が6時間を超えた場合には、労働時間の途中に少なくとも30分の休憩を与えなければならない。	24	8	×
(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。	10	22	×
(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。	25	7	○
(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。	12	20	×
(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。	0	32	×
(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。	31	1	○
(11) 会社は気に入らない労働者をいつでも解雇できる。	2	30	×
(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。	18	14	○
(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。	28	4	○
(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。	32	0	○

会社と労働者の関係図 7



労働組合

- ・企業別労働組合
- ・産業別労働組合
- ・地域ユニオン(会社に組合がなくても、一人で加入できる)
- ・連合などの相談窓口
- ・労働NPOなどの相談窓口

国の相談窓口

- ・労働基準監督署(労基法違反、労働災害)
- ・都道府県労働局(総合労働相談コーナー)

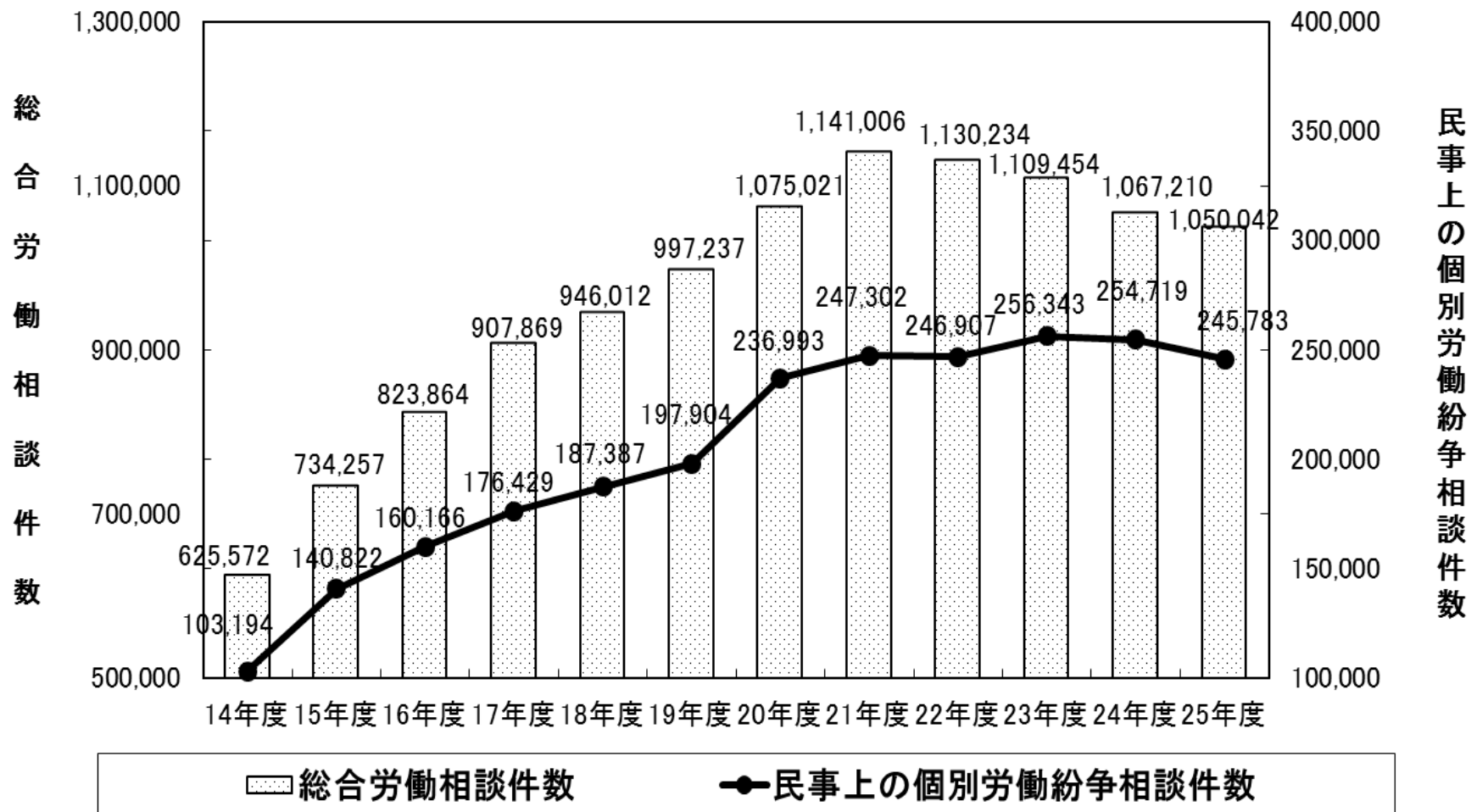
自治体の相談窓口

- ・東京都労働相談情報センター
- ・道府県労政所管事務所

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



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

（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。

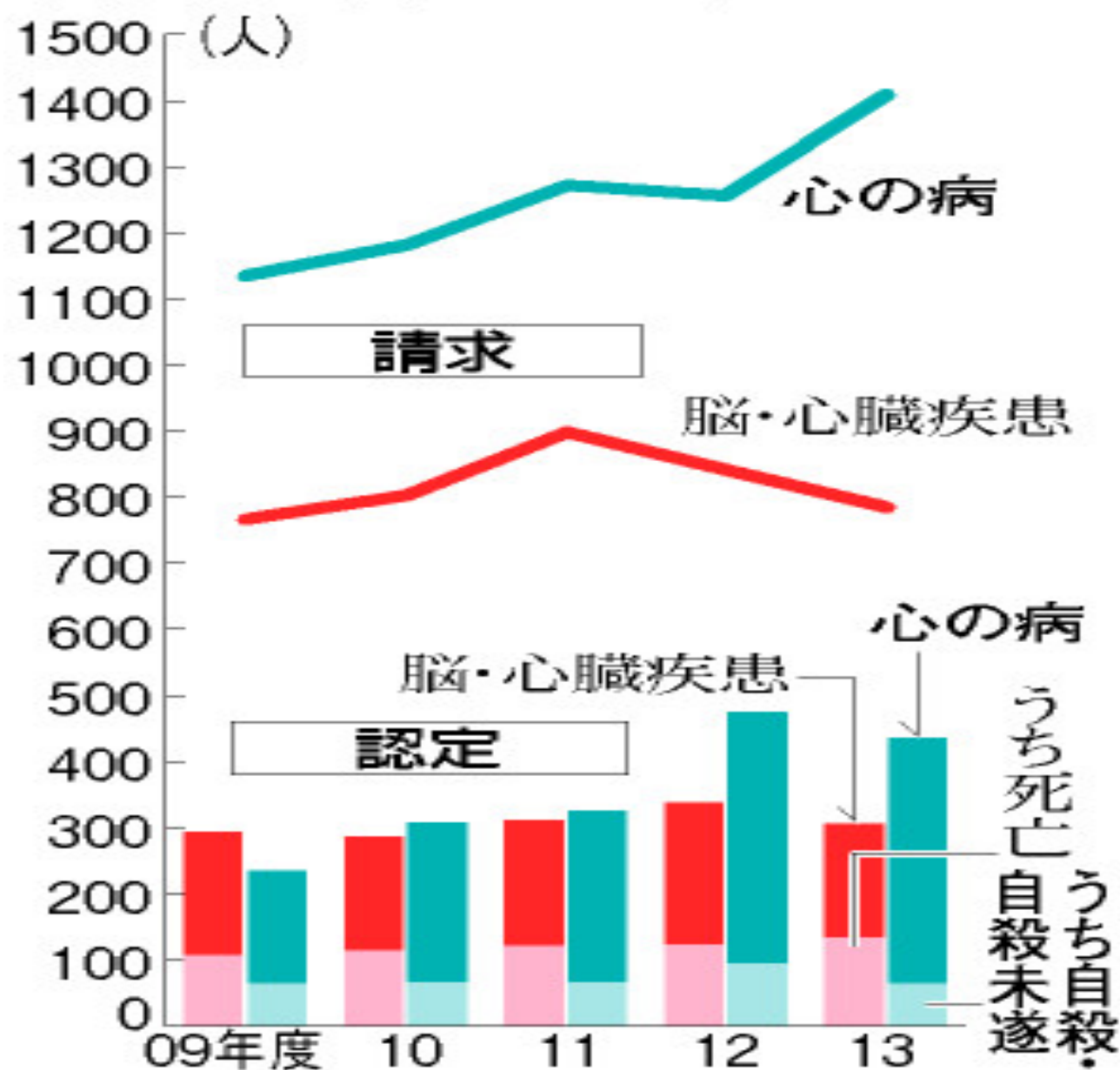
職場のトラブルから私たちの権利について考える

（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。

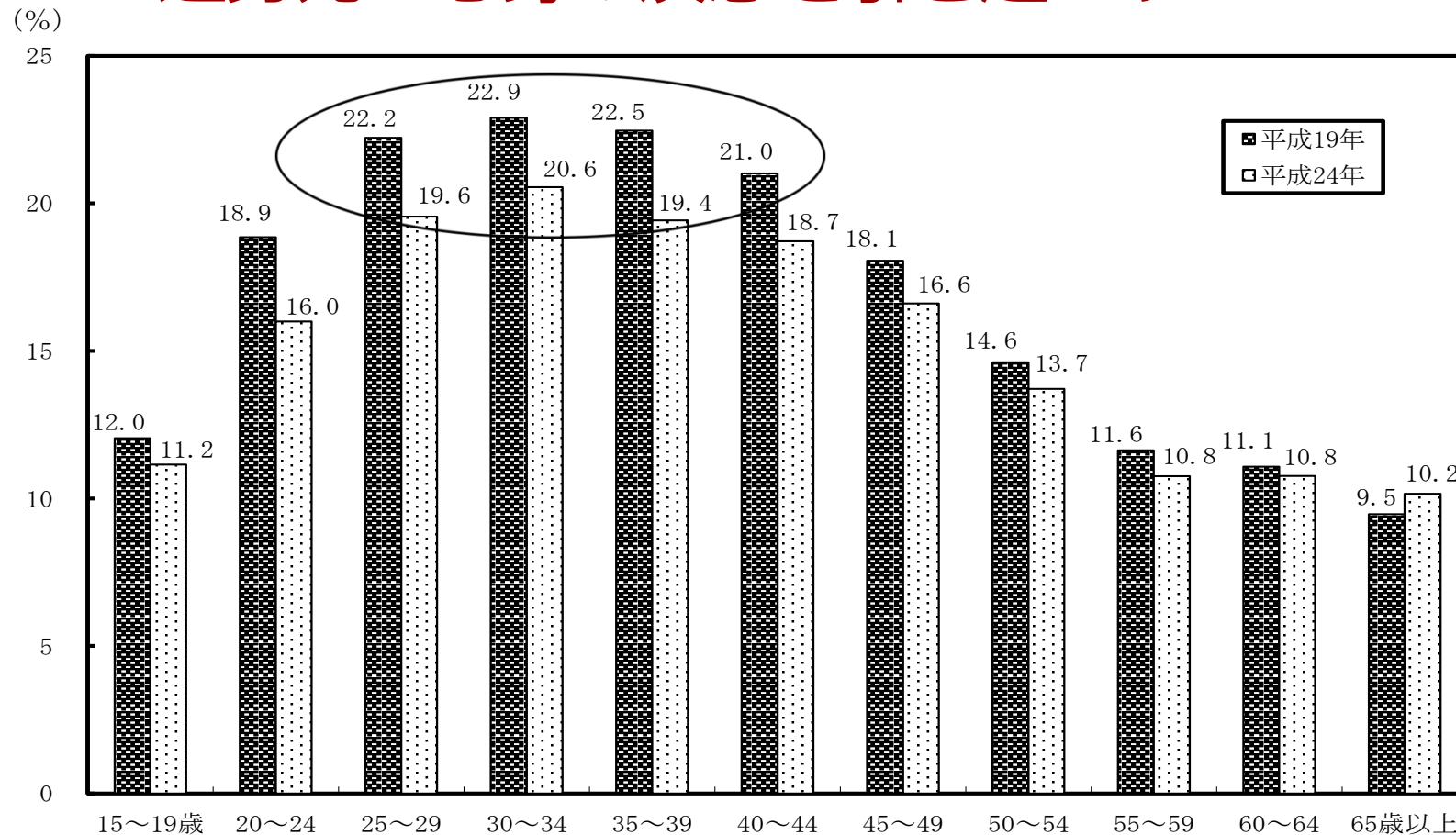
- ケガでなくても労働災害。
- 精神障害：仕事の中で、特別な出来事に遭遇したり、長時間労働、極度のストレス、パワハラ、セクハラを受けた場合に、労働災害として認定される場合がある。
- 脳・心臓疾患：直前の月に100時間、2～6ヶ月前を平均して月に80時間以上時間外労働に従事していた場合には、労働災害として認定される。

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



正社員：長時間労働の蔓延

25歳から44歳の男性の約2割は週60時間働く
→過労死・心身の疾患を引き起こす



年齢階級別週間就業時間が60時間以上の男性の正規の職員・従業員の割合
(年間就業日数200日以上) 2007年(平成19年)、2012年(平成24年)
総務省『平成24年就業構造基本調査結果の概要』(2013年)

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/>

パワハラ、長時間労働でうつ状態に

- 20代の男性。インターシップをした会社に卒業後就職。
- 会社は小規模な都市開発設計のコンサルタント業。業務はCGのプログラミング。
- 入社後2か月目から難度の高いプログラムを繰り返し要求され、何とか応えようと頑張った。→100時間超の時間外労働を続けた。
- 社長から「死ぬ気で働け！」「土下座して謝れ！」「補填しろ！」と罵倒、脅迫的なメールが相次いだ。
- 4か月目に体調不良で出社できず病院に駆け込む→「反応性うつ状態」と診断され休職に入った。
- 行政機関、東京労働安全衛生センターに相談。不払い賃金の支払いを支払わせ労災申請に取り組む。
- 会社を退職。現在は症状も治まり、再就職先の職場で順調に仕事ができている。

リストラ退職強要でうつ病悪化

- 40代の男性。大手事務機器メーカーに30代で再就職。業務はマーケティングと海外貿易業務を担当。
- 2011年に会社の業績が悪化。社員1千人規模の大量人員削減（リストラ）計画を強行した。
- 男性は担当業務が再編され、自分もリストラされるのではと不安になり心療内科受診。うつ病と診断され治療を受け始めた。
- 本格的にリストラが始まり、人事部の面接を4回受ける。「この会社にあなたの仕事はない」との退職強要に耐えきれず、自主退職に追い込まれた。
- 退職後、再就職活動が思うようにいかず自死。
- 現在、遺族が労災申請に取り組んでいる。

（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〉

職場のトラブルから私たちの権利について考える

（８）労働基準法の母性保護規定

（９）育児介護休業法とは？

（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）。

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

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
- 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