

前回（6月16日）の授業感想文に記載された質問から

質問1：雇い止めは、期間が決められていて、完了したら契約が終わることはわかりましたが、それがどうして労働紛争になるのか？ 働く側も期間限定を理解して働いているのではないのか？

回答：当事者双方が期間限定の雇用であることを理解していた場合は、問題は発生することはありません。ところが、使用者が良い人材を確保するために、採用時点やその後の経緯で「長く働き続けて下さい」「期間は形式的なもので、契約は継続されます（更新されます）」などと発言。労働者もそれを信用して、雇用継続を期待した場合に、雇い止めを行うと、解雇と同様のトラブルとなります。このようなケースは、多数発生して、数多くの裁判事例もあります。判例では、雇用継続を期待することに合理的理由のある場合、実態は期間の定めのない雇用と同様の場合には、解雇と同様に合理的理由が必要となります。2012年の労働契約法改正で、判例がそのまま条文に組み込まれた（19条）。

質問2：休憩時間について、たとえば9時間労働の場合、6時間労働分の45分と、8時間労働分の1時間休憩を取ることができるのか？

回答：労働基準法34条は、労働時間が8時間を超えた場合に、1時間の休憩時間の付与を義務付けているので、勤務の途中に1時間の休憩を与えれば良い。

質問3：監督署に相談するとき、どのくらいの期間の証拠を集めれば、最低限の客観的証拠になるのですか？

回答：例え1日の出来事であっても、違法である事実があれば、違法と扱われるので、最低限の期間というものはありません。もちろん、働いてきた期間全体に関して、違法である証拠があれば、活用できます。ただし、労働基準法上の権利や残業代などの未払い賃金の請求権は、2年を超えると時効（退職金の場合は5年）となるので、それ以前の違反については請求できない場合があります。

質問4：バイトをはじめて3年目で、時給を上げてほしいと頼んだら、7月に上げると言われた。時給を上げるには、定まった期間や決まりがあるのか？

回答：時給の引き上げは当事者間の約束（合意）や労働契約、就業規則の定めによります。口約束でも7月に上げると言われていれば、引き上げを約束（合意）したことになりますが、具体的な金額が明示されていないと、具体的な請求が困難となる場合があります。

質問5：バイト先で、出勤の打刻がないときは、その日の給料はなし、と言われたが、これは正当か？

回答：出勤の打刻をしなくとも、実際に勤務し、店長などの管理職が、当該アルバイトが勤務に就いていることを認識しているのですから、当然にして、賃金請求権が発生します。ただし、出勤時に打刻していないと、具体的な労働時間が特定できず、争いが発生する可能性があります。

質問6：労基署と労働局の違いは何か？

回答：労働局は、厚生労働省の地方支分部局で、都道府県単位で設置されています。各労働局は、傘下に労働基準監督署や公共職業安定所を置き、各労働施策の企画・立案、総合調整等を行うほか、最低賃金の設定などを行っています。また、総合労働相談コーナー（企画室）や雇用均等室を設置し、労働者からの相談への対応を行っています（民事的な個別労働関係紛争に関するあつせん、指導を担うのは労働局のみ）。他方、労働基準監督署は、労働基準法等の取締り（臨検監督等）を担っており、労働者から（法令違反の）申告を受け付けます。また、捜査権限を有していることから、法令違反の告訴、告発も受け付けます。このほか、労災保険の請求を受け付け、業務上外等の決定、給付等を行います。