

労働講座2017

労働者の権利（1）労働法Q & A

2017年7月11日

森崎 巖（全労働省労働組合執行委員長／元労働基準監督官）

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）

本日と次週の授業のねらい

- 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2016』
(毎年6月に改訂版が出ます。今年はまだ)

<http://www.hataraku.metro.tokyo.jp/sodan/siryu/pocket/index.html>

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、厚生労働省の旧労働省（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）系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。
- 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勤務。労働関係の出版社勤務をへて、労働組合の役員として、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。

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18日実施、回答32名

アルバイトを行う理由

①学費を賄うため	2
②生活費の全額を賄うため	5
③生活費の一部を賄うため	1 1
④旅行や遊興費を賄うため	2 2
⑤海外留学経費を賄うため	1
⑥貯金のため	9
⑦将来の奨学金返済のため	1
⑧家族の家計を支えるため	2
⑨その他(経験・やりがい)	3

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

- アルバイト経験：回答者32名中31名。
- 64のアルバイト先：複数のアルバイト先を経験
- 勤続月数平均は12.02カ月、26事例で勤続1年以上
- 週労働時間平均16.7時間、週20時間以上勤務：23事例、週30時間以上勤務：3事例
- 業種・職種：主に第三次産業：
 - 教育(塾・予備校講師・事務、採点、家庭教師、学童など):11件
 - 飲食店(居酒屋、レストラン、ファストフード、寿司、コーヒー・カフェ、飲食宅配など) :28件
 - 販売(コンビニ、スーパー、洋菓子店、宝石店、GSなど) :12件
 - その他サービス業(IT企業、カラオケ、派遣、清掃、クリーニング、ホテル、映画館、スキー場など) : 13件

トラブル・問題事例：64のアルバイト 先のうち15件

- 労働時間（シフト）をめぐるトラブル：希望シフトと異なるシフトに入れられた；自分で代わりを探せ；正社員の長時間労働；誰も休憩をとらない；客が女性の方が喜ぶとシフトを削られた；シフト管理が不十分
- 賃金・時間外・深夜手当の不払い；サービス残業；給与の遅配；系列の塾で違法な労働環境に関する報道があって、給与体系が変更され、休憩時間の片付けや授業後の事務作業に賃金が出るようになった；授業準備や業務日誌の作成に給料が払われず、5時間拘束で2コマ・時給換算600円
- 人間関係のトラブル・いじめ；不合理な指示（生徒の消しゴムを4時間無給で搜索）；人手が足りないとアルバイトにあたる；盗撮を疑われたアルバイトが辞めさせられた；外国人への偏見・罵詈雑言；アルバイトの意見は無視
- 人手不足；入寮条件が説明と違った；一人だけ責任感のない人がいた(時給が同じで不公平)

B.労働法の基礎知識について

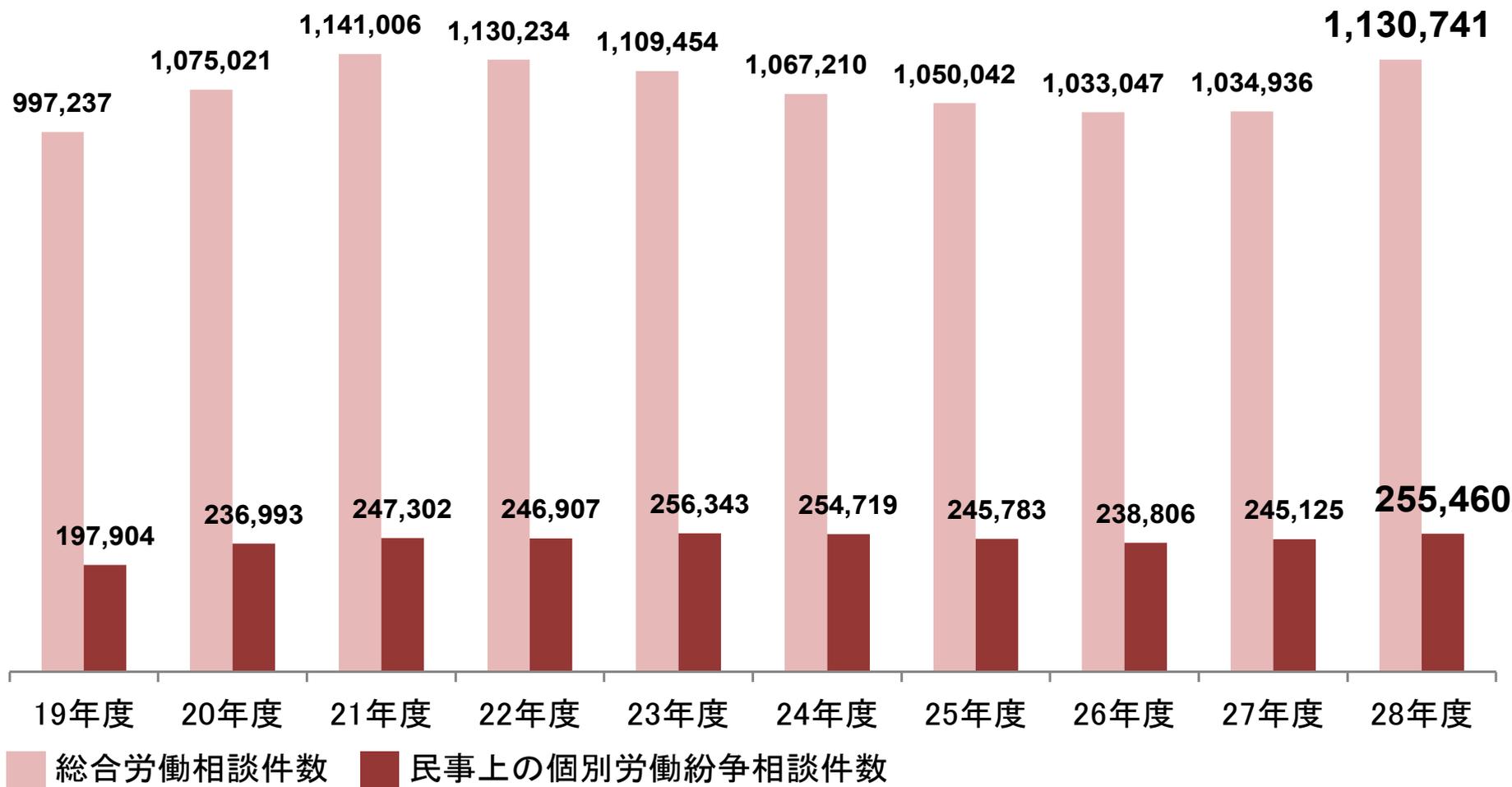
(回答総数32)

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。	2	30	×
(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。	3	28	×
(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。	5	27	×
(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。	25	7	×
(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。	7	25	×
(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。	27	5	○
(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。	15	17	×
(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。	1	31	×
(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。	26	6	○
(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。	25	7	○
(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。	26	6	○
(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。	30	2	○

集団から個人へ：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、自己都合退職35.9%、いじめ・嫌がらせ22.8%、労働条件の引下げが8.9%など（2016年度） 出所：厚生労働省「平成28年度個別労働紛争解決制度施行状況」

（1）相談件数の推移

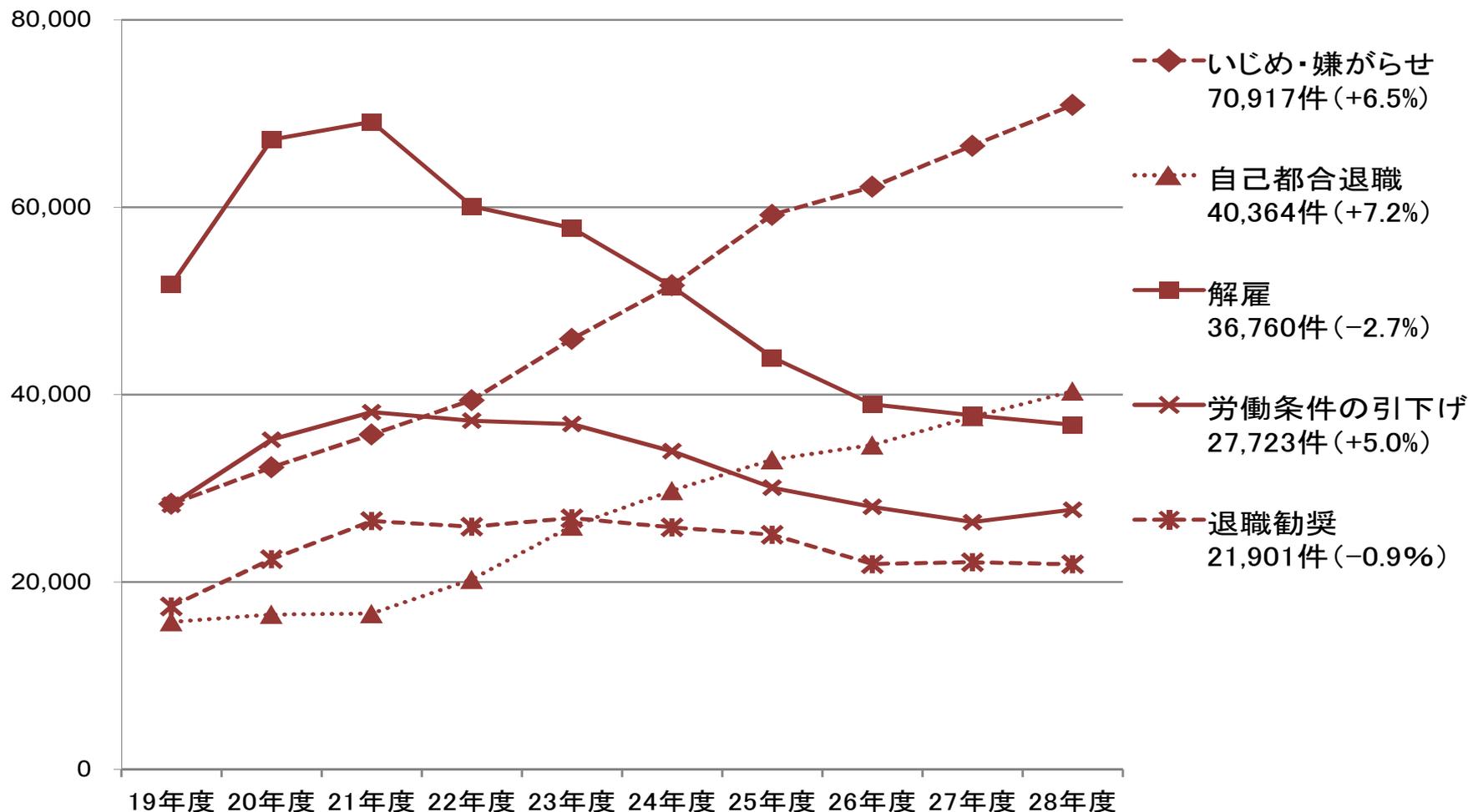


集団から個人へ：個別労働紛争の増加

増え続けるいじめ嫌がらせ

出所：厚生労働省「平成28年度個別労働紛争解決制度施行状況」

(3) 民事上の個別労働紛争 | 主な相談内容別の件数推移 (10年間)

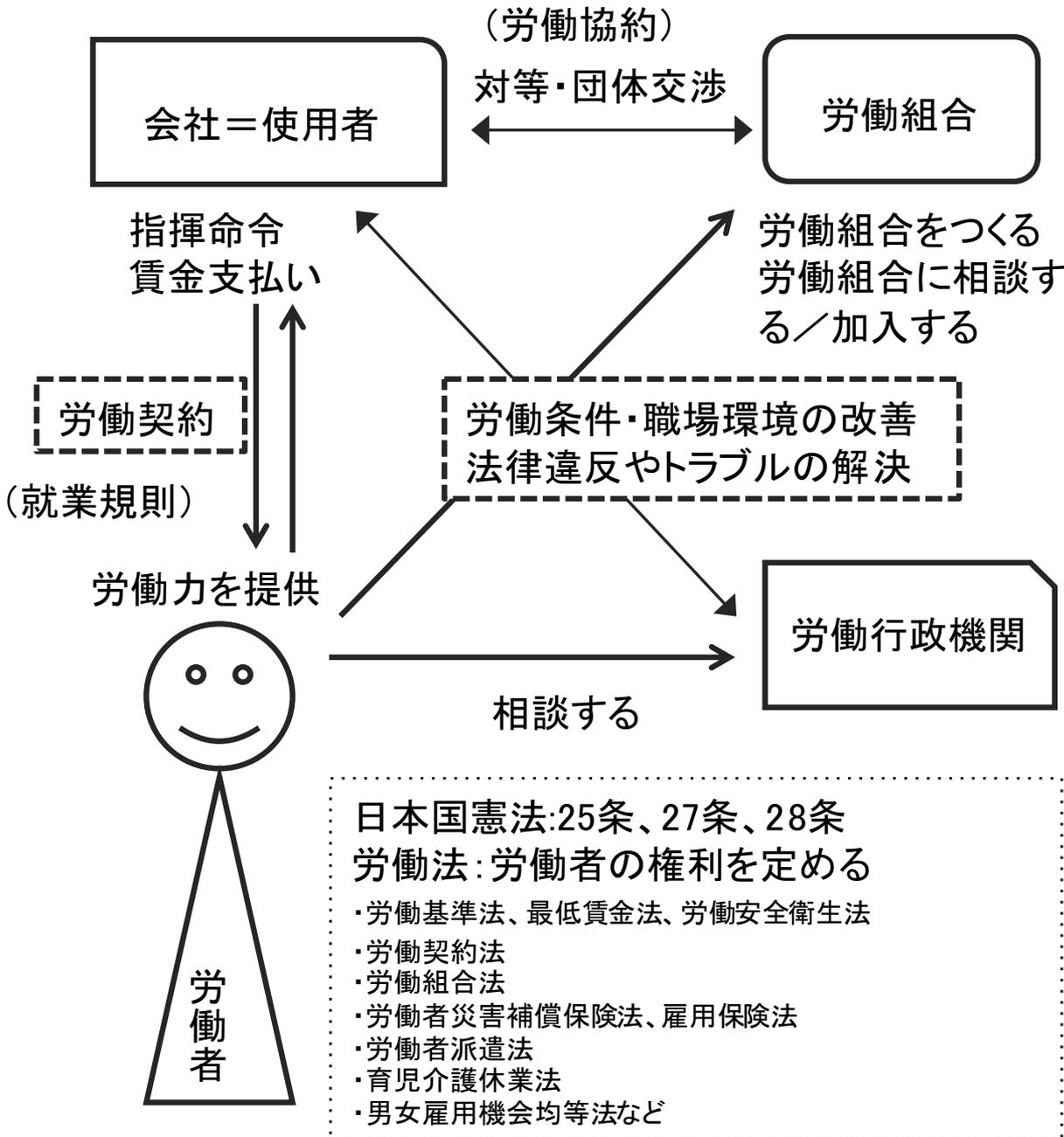


※ ()内は対前年度比。

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。
- わからなかったら信頼できる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。

使用者と労働者の関係図



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)
- ・地方連合などの相談窓口
- ・労働NPOなどの相談窓口

労使関係の調整機関

- ・(中央・地方)労働委員会
- > 集团的労使紛争の調整
- > 一部地方労働委員会では個別紛争処理も

国の監督機関・相談窓口

- > 労働法令の施行を監督
- ・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

職場のトラブルから私たちの権利について考える

(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）
- 労働条件が約束と違っていたら（ポケ労19）
 - ・ 契約内容を守れ！と要求できる
 - ・ 明示された労働条件が、実際の労働条件と異なっていたことを理由に、たたちに労働契約を解除することができる

職場のトラブルから私たちの権利について考える

(2) 賃金

(2-1) 店の業績が悪いので突然時給を950円から900円にすると言われた。

- 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）。
- 最低賃金を下回ることはできない。
- 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。ネットで確認を。
- 東京都932円（2016年10月1日から。それまでは907円）、神奈川県930円、千葉県842円、埼玉県845円

職場のトラブルから私たちの権利について考える

(2) 賃金

(2-2) 毎日の残業時間の端数（14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ば可能。

(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）。

職場のトラブルから私たちの権利について考える

(2) 賃金

(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/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。

(2-6) 休暇を認められず欠勤したら2万円減給された。

- 制裁としての減給(ポケ労29)。

ビデオ『職場のトラブルを解決しよう！！～長時間労働による過労死』
(7分・明治大学労働教育メディア
研究センター制作)

フルバージョン

『就活中のあなた必見です！！
～OB・OGからのメッセージ』
(12分)

<https://youtu.be/arpIWNAsfy0>

職場のトラブルから私たちの権利について考える（3）労働時間・時間外労働・休日・休憩

（3-1）労働時間の上限と例外

- 労働時間の上限（原則）：1日8時間、1週40時間
- 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47-51）

- 休憩：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52）

休憩が取れない、昼休みに電話番を命じられた、昼休み中も窓口にて待機してお客さんが来たら対応するように命じられた→違法！

- 休日：毎週1日、4週4日（ポケ労53-56）。

職場のトラブルから私たちの権利について考える（3）労働時間・時間外労働・休日・休憩

（3-2）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いている／準備時間や清掃、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）を強制され、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57-62）が必要。36協定に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）。

職場のトラブルから私たちの権利について考える（3）労働時間・時間外労働・休日・休憩

（3-3）毎月30～40時間くらい残業をしているが、時間外手当はいつも同じ金額しか払われない。計算してみたら20時間分が払われているみたいだ。差額を請求できるか？

- 時間外手当を定額（固定残業代）で支給する場合には、あらかじめ何時間相当分かを明示し、その残業時間数を超えたら、超過時間数の時間外手当を支給しなければならない。したがって、差額を請求できる。（ポケ労59）

職場のトラブルから私たちの権利について考える（3）労働時間・時間外労働・休日・休憩

（3-4）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。

（3-5）シフト希望を出していない日にシフトを入れられた。拒否できるか？

- 就業規則に定めがあれば、休日の出勤、休日の振り替え（変更）を命ずることが可能。管理職や店長をしっかりと話し合うことが大切。

職場のトラブルから私たちの権利について考える

(4) 年次有給休暇

(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と言われた

- 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63-65）
- 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）。

職場のトラブルから私たちの権利について考える

(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111-112）。

(5-2) 店長とトラブルったら、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113-115)

- 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ない。

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）。
- 信頼できる先輩や同僚がいるなら、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)、労働局総合労働相談コーナー 0120-601-556 (都内発信のみ)
<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaikeitu/soudan.html>

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、各団体のホームページで確認下さい。いずれも無料で相談を受けられます。

(3-1) 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）

(3-2) 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

(3-3) 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