



労働講座2020

労働者の権利（１）労働法 Q & A

2020年11月10日

森崎 巖（全労働省労働組合／元労働基準監督官）

スピーカーの紹介と授業のねらい

■ 森崎 巖（もりさき いわお）

労働基準監督官として労働基準監督署等に約20年勤務の後、厚生労働省の労働行政分野の職員を組織する労働組合の専従役員として、組合活動に関わる。

主な著書：『劣化する雇用』（共著、旬報社、2016）

『行政不服審査制度の改革』（共著、日本評論社、2008）など

■ 本日の授業のねらい

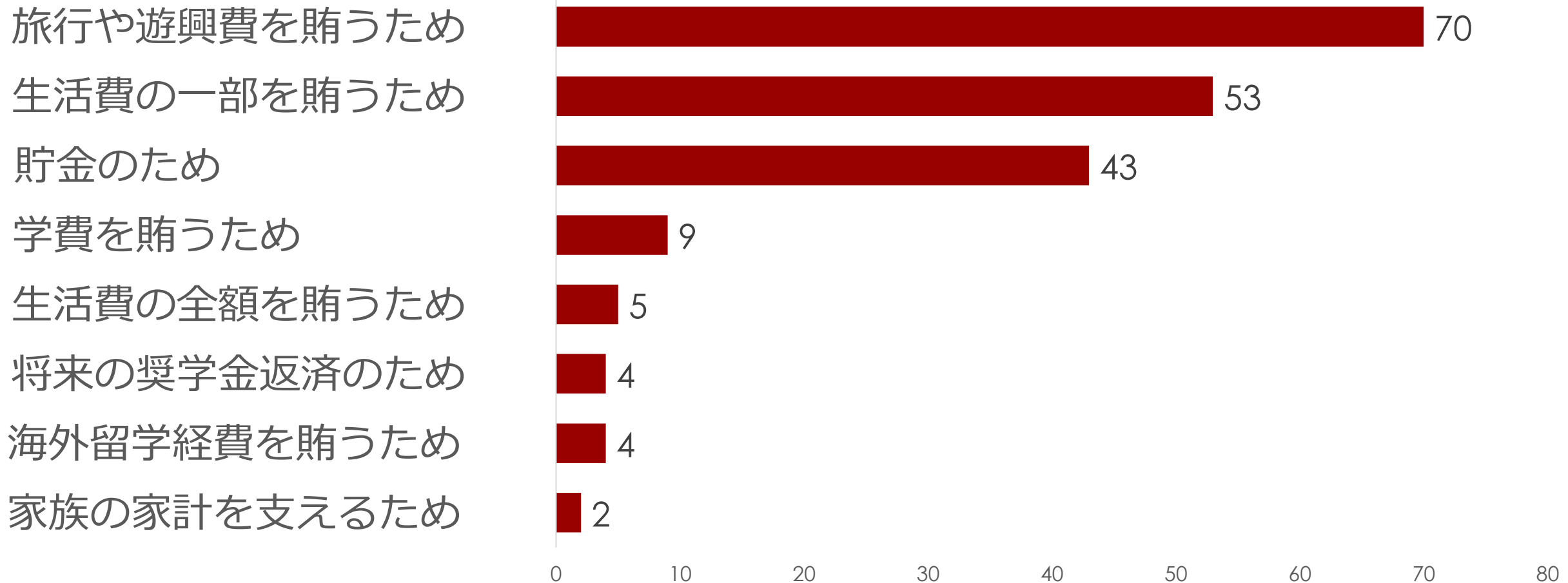
- 労働講座受講生を対象としたアルバイト実態調査結果（2019）から、職場の現状と問題事例を題材に私たちの「権利」を考える。
 - トラブルにあった時に問題を適切に解決するため、労働法の基礎知識、労働行政機関や労働組合の役割などを学ぶ。
 - 社会に出て安心して働き続けるために必要な視点を身につける。
- 2016年度の労働講座「労働者の権利（1）」の様子を以下のURLで視聴することができる。

- <http://www.isc.meiji.ac.jp/~labored/kifukoza/rodokoza2016.html>

1 アルバイト実態調査アンケート

(1) アルバイトを行う理由

(2019年10月実施、回答者数106名、複数回答)



1 アルバイト実態調査アンケート

(2) アルバイトの実態（労働時間、賃金、業種・職種等）

- アルバイト経験：回答者106名中102名。
- 188のアルバイト先：多数が複数のアルバイトを経験。
- 勤続月数は数カ月～2.5年、平均15カ月ほど。
- 週労働時間は概ね 8 時間～15時間ほど、週20時間以上勤務：45事例、週30時間以上勤務：7事例、40時間以上 3 事例（188事例中）。
- 時給は1,000円～ 1,200円ほど、最高3,000円（語学学校）、最低800円。
- 業種・職種：主に第三次産業：飲食店（居酒屋、レストラン、焼肉店、中華料理店、韓国料理店、タイ料理店、ファミレス、ファストフード店）、カフェ、小売店（スーパー、パン屋、アイスクリーム店、ドラッグストア、コンビニ、衣料品販売店、書店、薬局、ホームセンター）、教育（塾、家庭教師、語学学校、将棋教室、採点スタッフ）、運輸（配達）、パチンコ屋、スポーツクラブ、ホテルスタッフ、野球場、カラオケ、サッカー指導員、プール監視員、ベンチャー企業、イベントスタッフ、学童保育、派遣スタッフなど。

1 アルバイト実態調査アンケート（3）

（3）トラブル・法律違反事例 半数以上がトラブル等を経験

- 賃金：残業代・深夜手当の不払い。最低賃金未満の賃金。開店準備時間は賃金が出ない。授業時間（塾）以外の時間の賃金が出ない（いわゆるコマ給問題）。定期券の区間は交通費が支払われない。駐輪場代が払ってもらえない。終業時刻前にタイムカードを打刻させられる（以降は不払い）。無給の研修に参加強制。研修中は最低賃金未満。
- 休憩：6時間以上働いても休憩がない。休憩時間は賃金が出ない。始業直後と終業直前に休憩があり、実質的に休憩の意味がない。
- 人手不足：勝手に勤務日を増やされた。人手が足りず、授業を休んで勤務している。希望日でない日に勤務を入れられる。シフト調整をしてくれない。忙しくて勝手に勤務時間を伸ばされた。
- 休業：客の入りの少ないことを理由に仕事を直前にキャンセル、早退の指示（休業手当がない）。

1 アルバイト実態調査アンケート（４）

（４）トラブル・法律違反事例 法違反を認識していないケースも

- 年次有給休暇：制度の適用がない。とりづらい。
- パワハラ：いじめ、いやがらせ、理不尽な叱責、暴言。客の理不尽なクレーム。客からのストーカー行為。留学生などへの差別。
- 労働条件の明示：契約書がない。昇給の約束（口頭）がいつまでたっても守られない。
- 懲戒：欠勤に際して代わりをみつけないと減給。皿を割ったら減給。レジの会計が合わず自己負担。
- 正社員：サービス残業をしている。店長がほとんど休まず長時間働いている。
- 職場環境：気温30度を超える室内職場。
- 退職：やめさせてくれない。

2 労働法の基礎知識

(労働講座受講生 (2019) アンケート結果)

労働法の基礎知識 (労働講座アンケート) (回答総数 103)

設 問	○	×	正 答
(1) 会社は正社員に対して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。	3	100	×
(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。	8	95	×(※1)
(3) 会社が倒産した場合でも、未払い賃金があるときは、これを請求することができる。	95	24	○
(4) 労働基準法が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。	24	79	×
(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。	85	18	×
(6) 会社は6ヶ月以上勤務している正社員には年次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には付与する必要がない。	21	82	×
(7) 1日8時間を超えて働いた場合には、原則として、時給の25%以上の割増賃金を請求することができる。	75	27	○(※2)
(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。	34	68	×
(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	97	×
(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付けられている。	94	9	○
(11) 会社は気に入らない労働者をいつでも解雇できる。	7	96	×
(12) 会社は労働者を即日解雇する場合、30日分の平均賃金を払わなければならない。	77	25	○
(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与の一部が支払われる。	89	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)を補償している。	100	3	○

(※1) 不利益な変更であっても高い合理性が認められる場合には、不利益な変更が有効とされる場合がある(具体的には、労働契約法10条)。

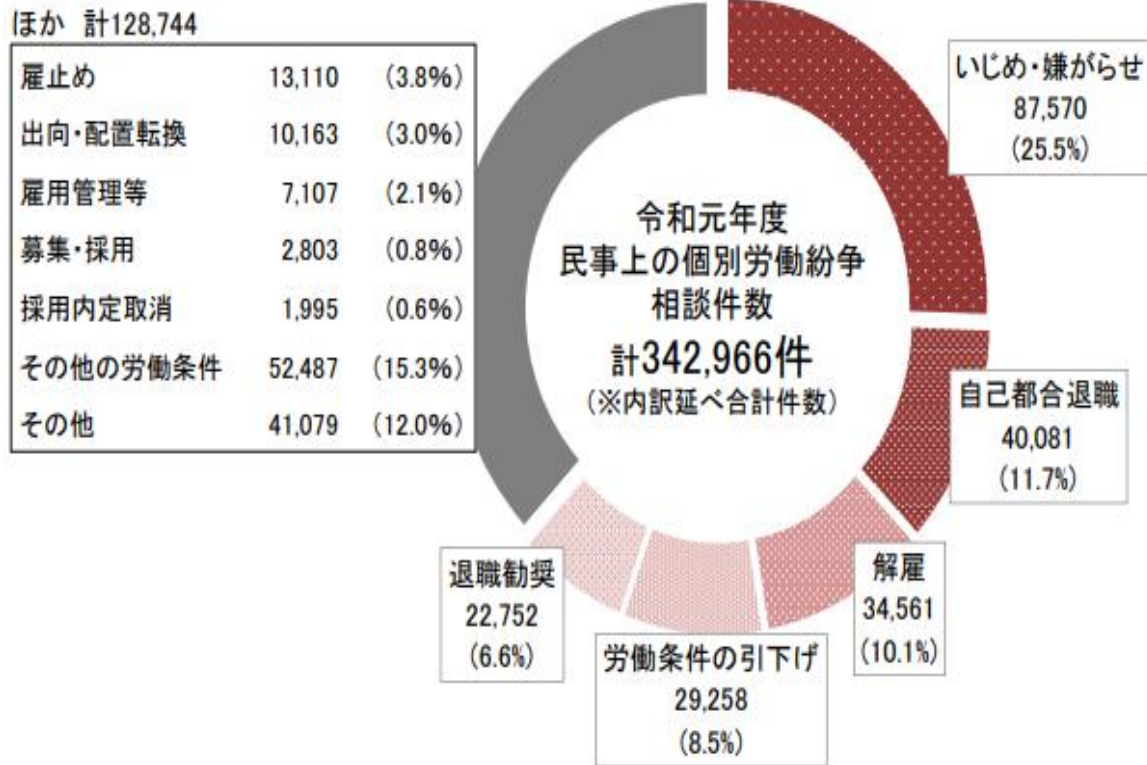
(※2) 例外としては、変形労働時間制、みなし労働制などがある。

3 労働行政に寄せられるトラブル・法違反の傾向

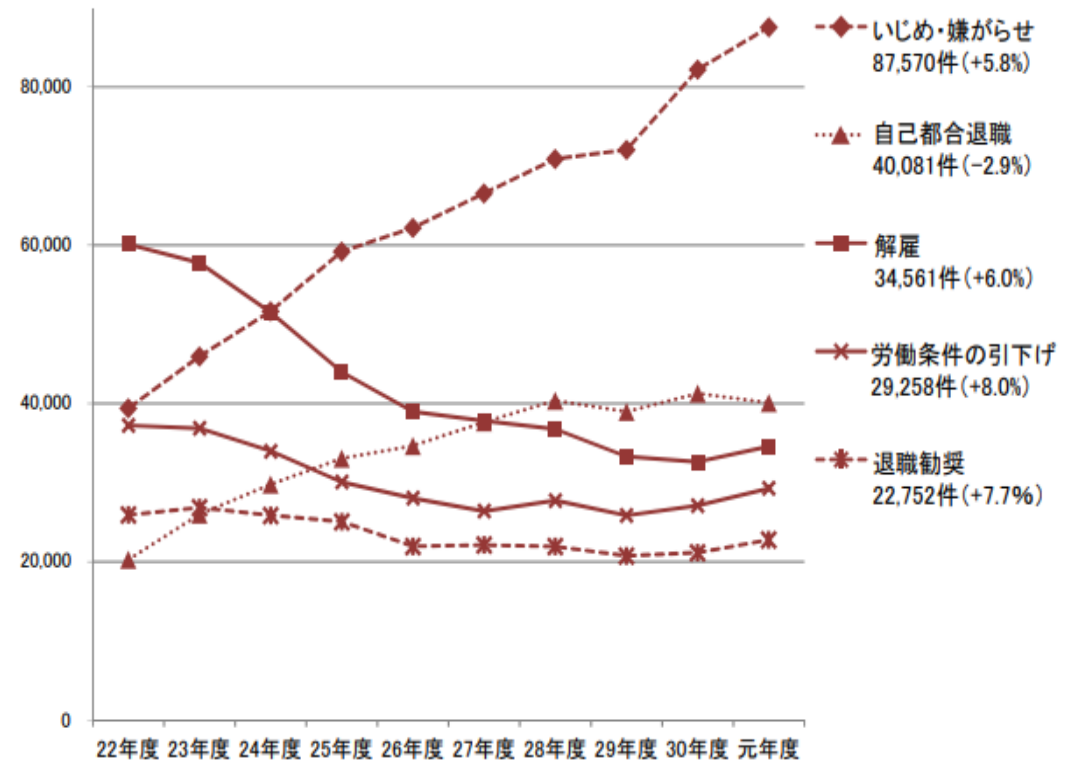
労働相談は増加傾向、とくに「いじめ・嫌がらせ」

総合労働相談件数 ■ 民事上の個別労働紛争相談件数

(2) 民事上の個別労働紛争 | 相談内容別の件数



(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)



出所：厚生労働省「令和元年度個別労働紛争解決制度施行状況」

4 職場のトラブルを見る視点

- 労働基準法や最低賃金法等（最低労働基準）てらしてどうか。
 - ①（片面的）強行法規→定めのない分野も少なくない（民事的解決）
 - ②刑罰法規（名宛人は原則として使用者）
 - ③労働基準監督官（労働基準監督署）の権限行使（是正勧告等）
- 関連する行政法規にてらしてどうか。

均等法、育介法、労働施策総合推進法（パワハラ防止）、派遣法、職安法等に基づく行政指導（罰則のない場合も多い）
- 純粋な民事紛争（正当理由なき解雇、不利益変更等）の場合はどうか。

個別紛争解決援助制度→裁判（労働審判を含む）
- ★労働組合による交渉等は、すべてに対応可。

5 職場のトラブルから私たちの権利を考える

(1) 働き始めるとき

- 以下、連合「スターターBook」の該当部分を参照されると理解が深まります。

https://www.jtuc-rengo.or.jp/shuppan/roudou/roudou/hataraku_starterbook.html

- 労働条件明示義務（労基法15条、スターターBook p.16、以下、数字を示す）
- 契約書、労働条件通知書（17）＞もらったことある人は？
- 就業規則（労基法89-92条、18-19）＞見たことありますか？
- 労働条件が約束と違っていたら
 - ・ 契約の履行を要求できる
 - ・ 明示された労働条件が、実際の労働条件と相違する場合には、ただちに労働契約を解除することができる（労基法15条Ⅱ）

5 職場のトラブルから私たちの権利を考える

(2) 賃金

(2-1) 店の業績が悪いので、突然時給を1,200円から1,050円にすると言われた。

- 一方的に賃下げはできない。労働者の合意あるか、変更が合理的なものであることが必要。

- 最低賃金を下回ることはできない (21)

※最低賃金：都道府県ごとに定められている。毎年7月から8月頃中央最低審議会及び地方労働局の最低賃金審議会で検討され、10月頃に改定される。ネットで確認を。東京都1,013円、神奈川県1,012円、千葉県925円、埼玉県928円（いずれも2020年10月1日から。但し、東京都は2019年10月1日から）。

5 職場のトラブルから私たちの権利について考える

12

(2) 賃金 (続き)

(2-2) アルバイト時間の15分未満が切り捨てられる。

- 端数切り捨ては違法。1分単位で払わないといけない。ただし、1ヶ月分の合計額の30分未満を切り捨て、30分以上の切り上げは可能

(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。

- 倒産しても請求できる。支払い能力がない場合は、国の未払い賃金の立て替え払い制度を利用できる> 直ちに勤務場所を所轄している労働基準監督署に相談に行く。

(2-4) 売れ残った商品を強制的に購入させられた。

- 労働者の意思に反して、強制的に購入させることはできない。

5 職場のトラブルから私たちの権利を考える

(2) 賃金 (続き)

(2-5) レジの不足分を強制的に負担させられた。皿を割ってしまったら、皿代を給料から引くと言われた。

- 賃金から一方的に不足分 (皿代) を控除できない。制裁としての減給や損害賠償請求するのであれば、使用者は労働者の過失や制裁の相当性の立証が必要。

(2-6) 遅刻したら罰金を給料からさっ引くと言われた。

- 遅刻した時間分の賃金カットは可能。制裁として減給する場合は労基法・就業規則に従わなければならない。
- 制裁としての減給：一回の額が平均賃金の1日分の半額を超え、総額が一賃金支払期における賃金の総額の10分の1を超えてはならない。

※給与明細を確認しよう (22-23)

5 職場のトラブルから私たちの権利を考える

(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 (24-25)

- 労働時間の上限（原則）：1日8時間、1週40時間。
- 時間外労働は「36（サブログ）協定」の範囲内でなければならない。
- 制度的な例外：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。
- 休憩：6時間を超えると45分以上、8時間を超えると1時間以上の休憩の付与。
自由利用の原則。
- 休日：毎週1日、4週4日。

5 職場のトラブルから私たちの権利を考える

16

(3) 労働時間・時間外労働・休日・休憩（続き）

(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／店長が長時間働いている／制服への着替え、準備時間、清掃、片付けの時間がサービス残業／労働時間の記録が改ざんされている／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。

- 労働時間の定義：使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいい、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たる（厚生労働省「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」2017年1月20日）
- 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（25）、割増賃金の支払い（26）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）。

5 職場のトラブルから私たちの権利を考える

(3) 労働時間・時間外労働・休日・休憩（続き）

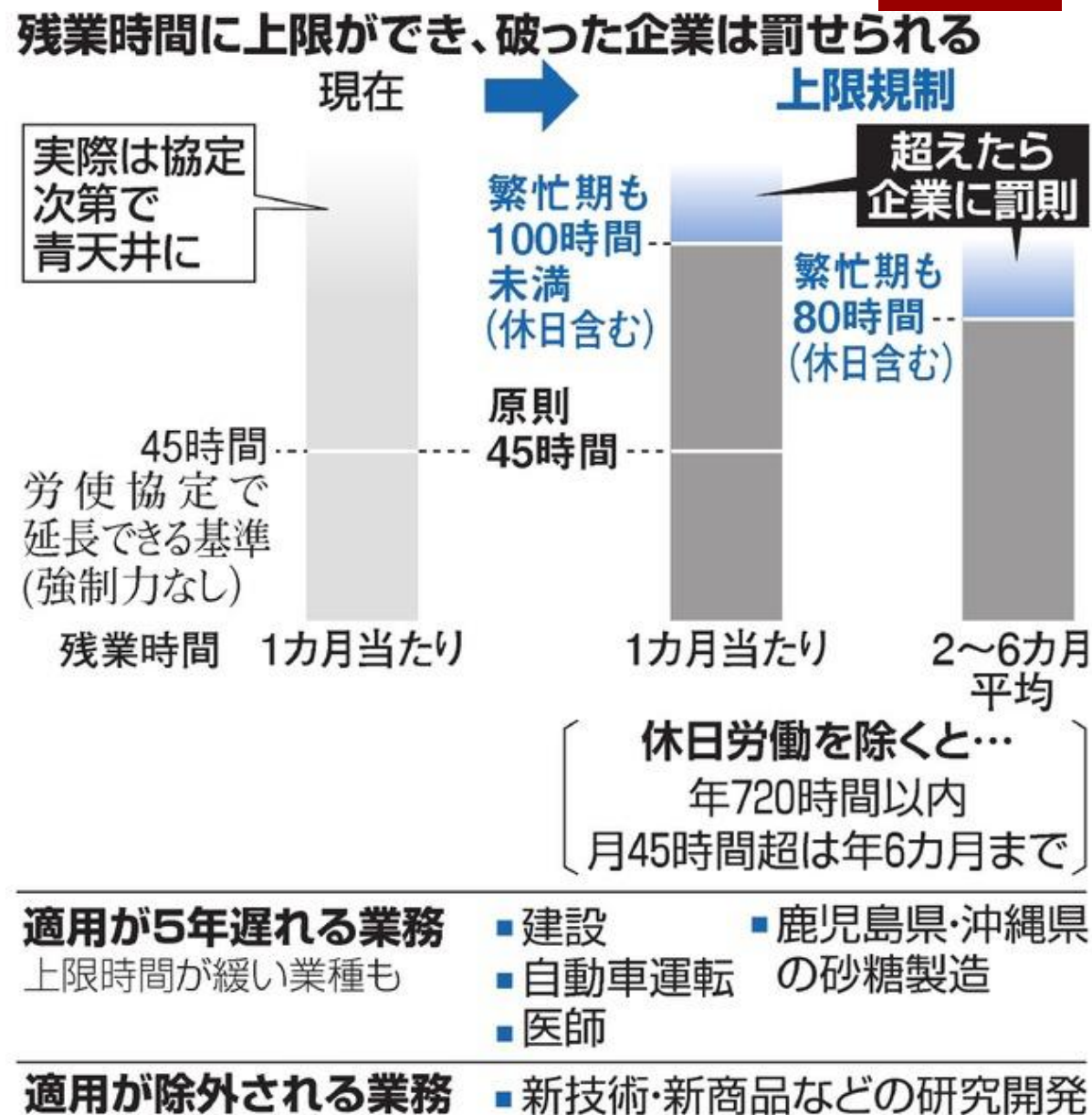
(3-3) 毎月30～40時間くらい残業をしているが、時間外手当はいつも同じ金額しか払われない。計算してみたら20時間分が払われているみたいだ。差額を請求できるか？

- 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。（26）

(参考) 労働時間・時間外労働に関する法改正

18

- 2018年6月29日に成立した働き方改革関連法に時間外労働の上限規制（但し、過労死認定基準と同等）が罰則付きで導入された（2019年4月から原則施行、図参照・2018年6月29日の朝日新聞から）
- 同時に「高度プロフェッショナル制度」を導入：一定の年収(当面1075万円以上)を有する労働者が、高度の専門的知識を必要とする等の業務に従事する場合に、年間104日の休日を取得させること等の健康確保措置を講じること、本人の同意や委員会の決議等を要件として、労働時間規制や時間外・休日・深夜労働の割増賃金等の規定を適用除外するもの。



5 職場のトラブルから私たちの権利について考える

19

(3) 労働時間・時間外労働・休日・休憩（続き）

(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。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。管理者や店長をしっかりと話し合うことが大切。

5 職場のトラブルから私たちの権利を考える

(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日数が決まる）。（28-29、29の表）
- 事業の正常な運営を妨げる場合に、使用者は他の日に変更する権利がある（時季変更権）。

5 職場のトラブルから私たちの権利を考える

(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。(30)

(5-2) 店長とトラブったら、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。(31)

- 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。
- その他の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（例外あり）。

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。
- 会社とのやり取り（店長・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）。
- おかしいと思ったら、その場で同意しないこと（例えば、退職を勧奨されたら、「少し考えさせて下さい」と言って、対応を考える時間、調べたり、相談する時間を作る。
- 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よい。
- 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（信頼できない場合は、次の相談先へ）。

6 困った時の対処方法と相談機関

(2) 労働行政機関

相談日・時間については、各機関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。

- 労働基準監督署、労働局総合労働相談コーナー 0120-601-556 (都内発信のみ)

<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>

- 東京都労働相談情報センター 労働110番 0570-00-6110

<http://www.hataraku.metro.tokyo.jp/sodan/sodan/>

6 困った時の対処方法と相談機関

(3) 行政機関以外の相談先 (例)

(3-1) 労働組合の中央労働団体の相談窓口

- 連合0120-154-052 (相談者の地元の相談窓口にかかります。東京は「連合東京」)

(3-2) 一人で加盟できる地域ユニオン・地域労組

- 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/>

例えば、下町ユニオン 江東区亀戸7-8-9松甚ビル2F 03-3638-3369

(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

7 参考資料・リンク

- 厚生労働省のサイト「確かめよう労働条件」：労働条件・労働法に関する情報・解説書が得られる。学生向けのページやマンガで学べる労働法などもある

<https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/>

- 東京都労働相談情報センター『ポケット労働法2020』

<https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/shiryo/pocket/>

※毎年6月から7月に改訂版が出る

- 石田眞、浅倉むつ子、上西充子『大学生のためのアルバイト・就活トラブルQ&A』（旬報社、2017年）
- 宮里邦雄・川人博・井上幸夫『就活前に読む～会社の現実とワークルール』（旬報社、2011年）