

資料（PPT）のポイント解説

▼P2

- ・授業のねらいを確認してください。
- ・PPTに記載されたURLから、2016年度の労働講座（「労働者の権利(1)」）の動画を観ることができます。但し、当該講座で用いているアンケート結果は2016年度に実施したものであることや、その後の法改正（労働時間の上限設定や最低賃金の引き上げ）が反映されていないことに注意してください。

▼P3

- ・2019年度労働講座の受講生を対象にした「アルバイト実態調査アンケート」のとりまとめ結果です。
- ・生活費や学費を賄うためにアルバイトをする学生は増えており、学生生活の厳しさを示しています。

▼P4

- ・多数の学生が複数のアルバイトを経験しており、労働時間は週8時間～週15時間程度の場合が多いようです。中には週40時間を超える方もいます。
- ・従事している職種は、飲食業、販売業、教育関連サービス業が比較的多いようですが、多様です。

▼P5～6

- ・多くの方が職場のトラブルに遭遇しており、その多くに何らかの法令違反があることが分かります。

▼P7

- ・2019年度労働講座の受講生を対象にした「労働法の基礎知識アンケート」の結果です。
- ・正答率の低い項目を解説すると、
 - 問(5)：労働時間が6時間を超える場合、労働時間の途中で少なくとも45分の休憩を与えなければなりません。また、労働時間が8時間を超える場合、少なくとも1時間の休憩を与えなければなりません（労基法34条）。
 - 問(8)：午後10時～午前5時までは深夜時間帯とされており、通常の賃金の2割5分増の賃金を支払わなければなりません。時間外労働（原則として1日8時間を超える労働）が長引き深夜時間帯に及んだ場合には、5割増（2割5分増+2割5分増）の賃金を支払わなければなりません（労基法37条）。
 - 問(12)：労働者を解雇する場合には、正当な理由と正当な手続きが必要です。この項目は手続きについて尋ねたものであり、30日前に予告するか、又は30日分の平均賃金を支払うことが必要です。例外は、懲戒解雇であって労働基準監督署長の認定を受けた場合等です（労基法20条）。
- ・労働法の基礎知識が不足していると、職場のトラブルに対して適切な対応をとることできない場合があります。

▼ P8

・国の労働行政機関（労働局や労働基準監督署）に寄せられる労働相談は年々増えていきます。内容別に傾向を見ると、「いじめ・嫌がらせ」に関するものが高率で増加しています。

▼ P9

・職場で何らかのトラブル（おかしいと思うこと）に出会ったら、どう考え、対処したらよいのでしょうか。

・トラブルにも類型があり、類型ごとに対応方向を考えてみましょう。

類型1：労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法等の最低労働条件を定めた法律（労働者保護法と呼ばれる）に違反する場合

→これらの法律に違反した状態については、労働基準監督署の労働基準監督官が事業主に対して是正を指導（悪質な場合は送検）することができます。

→これらの法律は強行法規です。例えば、東京都内の事業場で時給1,000円で働いていた場合、最低賃金法に違反し、時給1,000円とした契約（合意）は無効となり、時給1,013円で契約を結んだとみなされます。従って、時給1,013円（最低賃金）との差額を請求することができます。

類型2：類型1以外の法律で一定に義務又は努力義務等が定められており、その義務等に反する状態が認められる場合

→所管の行政機関は、指導や助言等の方法で当該義務の履行を指導することができます。例えば、パワハラ・いじめは、従来、類型3でしたが、改正労働施策推進法で事業主にパワハラ防止の措置義務（就業規則にパワハラ防止を記載する等）は定められたことから、当該措置義務が履行されていない場合、都道府県労働局（雇用環境・均等室）が義務履行を指導することができます。

類型3：類型1や類型2にあてはまらない権利侵害が生じており、労働契約法（民事法）や判例で確立した法理に反する状態が認められる場合

→個別紛争解決援助制度に基づき、都道府県労働局（雇用環境・均等室）による指導、助言、あっせんの方法で解決を図ることができます（但し、事業主が指導、助言を聞き入れなければ打ち切り）。

→労働審判や本裁判で地位確認（解雇の無効）や損害賠償等を求めることができます。

・類型1～類型3のいずれの場合も、労働組合は事業主と交渉（団体交渉権の行使）し、問題の解決を求めることができます。

▼ P10

・ここからは、労働基準法を中心に私たちにどのような権利（使用者の義務）があるのかを見ていきます。

・皆さんは、アルバイトを始める際に「契約書」又は「労働条件通知書」を受け取りましたか。労基法は、労働条件をめぐるトラブル防止の観点から、労働契約締結の際に主要な労働条件を必ず文書（メールも可）で通知すべきことを使用者に義務付けています。

▼ P11

・2-1の事案は、2つの問題があります。1つは労働条件について一方的に不利益変更ができるのかという問題です。労働契約法9条及び10条は、労働条件の不利益変更は合意に基

づかなければならないとしており、例外として、合理性のある場合のみ合意不要としています。特に、賃金の減額は高度の合理性が求められます。

もう1つは、最低賃金を下回ってはならないという問題です。最低賃金を下回る賃金の約定は、たとえ労働者が合意していても無効であり、最低賃金額を支払う義務があります。

- ・最低賃金は、事業場が所在する都道府県ごとに決まっているので確認してください。

▼ P12

・勤め先が倒産した場合です。賃金が未払いとなる場合があります。このような場合、資料散逸のおそれがあることから、一刻も早く労働基準監督署に赴くことをお勧めします。未払賃金立替払い制度が適用される場合があります、一定の要件のもと国から未払い賃金の8割程度の立て替え払いを受けることができます。

※未払賃金立替払い制度

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/shinsai_rousaihosho/useido/tatekae/index.html

▼ P13

・レジの不足分を担当していた者に負担させることは違法である場合が多いでしょう（労基法24条（賃金の全額払いの原則））。担当者の故意又は過失が立証できたとしても、賃金の支払いとは別に請求すべきです。

・飲食店で皿を割ってしまったケースも、労働者に代金を負担させることができるわけではありません。わざとであったり、それに近い不注意であった場合は別ですが、通常このような危険負担（リスク）は使用者が負うべきです。このような事業を運営するにあたって当然に生じるリスクであるからです。

▼ P14~15

・1日8時間、週40時間が法定労働時間の原則です（労基法32条）。これを超える場合を時間外労働と言います。時間外労働を行わせることができるのは、就業規則や労働契約で時間外労働を行わせる旨が定められていることが必要です、加えて、労使協定が結ばれ、労働基準監督署長にその内容が届けられていることが必要です。ここで言う労使協定は「時間外・休日労働に関する協定」（正式名）又は「サブロク協定」と呼ばれています。労基法36条で定められたルールだからです。15頁に協定届の記載例を示しています。この記載例からも分かるように、どこの職場でも時間外労働の上限が定められており、原則としてこれを超えることはできません（記載例では2時間又は3時間と定められています）

▼ P16

・「労働時間」とは何かを確認してください。通常の業務の時間だけでなく、業務に不可欠な準備作業や片付け・清掃等の時間も「労働時間」としてカウントしなければなりません。

▼ P17

・近年、固定残業代制度を導入する職場が増えていますが、固定残業代があらかじめ何時間分に相当するのか（法定の計算方法で算出した額以上でなければなりません）、その時間を超えたら追加で時間外労働手当（割増賃金）を支払うことが定められていなければなりません。

▼ P18

・時間外労働に関する協定を結んでも超えてはならない労働時間の絶対上限が定められています。時間外労働の原則的な上限は月 45 時間です（繁忙期にはこれを超える協定を結ぶことができますが、これを超えることができるのは1年のうち6ヶ月以内）。また、時間外労働及び休日労働を含めて 1ヶ月あたり100時間、2～6ヶ月平均で80時間の上限も定められています。このUL部分は、いわゆる過労死基準と呼ばれるもので脳・心臓疾患を発症する可能性が高いと考えられています。

▼ P19

・労働日であるにもかかわらず、使用者から休業を命じられた場合、災害等の不可抗力の場合を除き、本来なら得られていたであろう賃金を請求することができます。労働基準法では、少なくとも平均賃金の6割以上の休業手当を支払うことを使用者に義務付けています。

▼ P20

・年次有給休暇が付与される要件を「スターターB o o k」（P10）で確認してください。年次有給休暇を所得したい理由を尋ねられる場合がありますが、「私事都合」などとしておけばよいでしょう。

▼ P21

・「辞めさせてくれない」という相談事例が増えています。民法では、退職の申出は原則として2週間前と定められていますが、その際に使用者の同意は不要です。

▼ P23～25

・困ったこと、疑問に思うことがあったら、一人で悩まずに信頼できる仲間や行政機関、専門家、労働組合等に相談してみましょう。複数の相談先に尋ねるのもよいでしょう。

※皆さんが卒業後も、公正な労働条件・職場環境のもと、安心と誇りをもって働き続けることができることを願っています。

担当：森崎 巖