



労働講座 2021 労働者の権利 (1) 労働法Q&A

2021年11月10日

森崎 巖 (全労働省労働組合／元労働基準監督官)



2 スピーカーの紹介

○森崎 巖（もりさき いわお）

○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（全労働省労働組合）の専従役員として、組合活動に関わる。

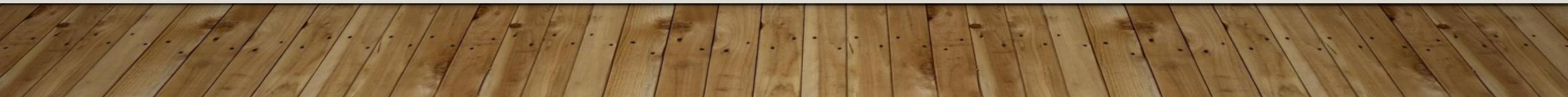
○主な著書：『劣化する雇用』（共著、旬報社、2016）

『行政不服審査制度の改革』（共著、日本評論社、2008）など

○所属学会：日本労働法学会

3 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年4月実施）及び「私のアルバイト体験アンケート」結果（2021年1月実施）から明らかとなったアルバイトの現状や問題事例等を「題材」として

- ①私たちの権利（働く者の権利）について学ぶ（労働法の基礎知識など）。
 - ②トラブルにあった時、問題を適切に解決するための方法について学ぶ（労働行政機関や労働組合の役割など）。
 - ③これから社会に出て働くみなさんが、安心と誇りをもって働き続けるために必要な心構え（考え方）を身につける。
- 

4 アルバイト実態調査アンケート（2019）①

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：回答者の96%（回答者数：106名）

○多数が複数のアルバイトを経験。

○勤続は数カ月～3年、平均15カ月ほど。

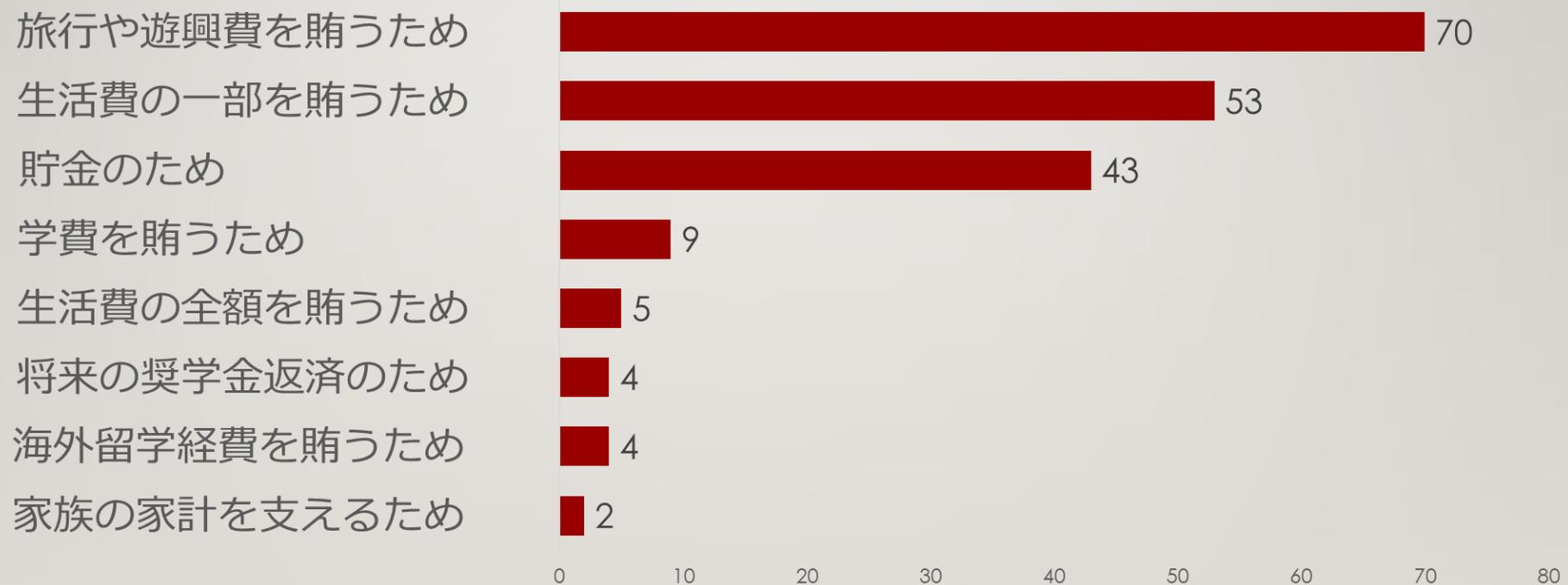
○週労働時間は概ね8時間～15時間ほど、週20時間以上勤務：45人、週30時間以上勤務：7人、40時間以上3人（複数回答：延べ188名）。

○時給は1,000円～1,200円程度、最高3,000円（語学講師）、最低800円。

○業種・職種：主に第三次産業：飲食店、塾・家庭教師、小売店、インストラクター、配達（運送）、派遣スタッフなど。

5 アルバイト実態調査アンケート（2019）②

アルバイトを行う理由（回答者数：106名、複数回答）



6 アルバイト実態調査アンケート（2019）③

労働法Q & A（受講前）

設 問	(回答総数 103)		
	○	×	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	×(※)
(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、労働時間の途中で少なくとも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	○(※)
(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	○

7 アルバイト体験アンケート（2021）①

トラブル・問題事例～明らかな法違反も多い

【賃金】 ①残業代・深夜手当の不払い、②最低賃金未満の賃金、③着替え・準備時間の賃金が出ない、③授業時間以外の勤務に賃金が出ない、④終業前にタイムカードを打刻させられる（以降は不払い）、⑤無給の研修に参加を強制など。

【休憩】 ①6時間以上働いても休憩がない、②休憩時間中も待機を強いられるが（客の来訪で勤務開始）、待機中は賃金が払われない、③始業直後に休憩がある。

【人手不足】 ①勝手に勤務日を増やされた、②希望日でない日に勤務（シフト）を入れられる、③勝手に勤務時間を伸ばされた、④労働時間・拘束時間が長く健康を害した。

【休業】 客が少ないことを理由に早退の指示（休業手当がない）。

8 アルバイト体験アンケート（2021）② トラブル・問題事例～法違反を気がつかない事例も

【年次有給休暇】 ①制度がない、②とりづらいなど。

【パワハラ等】 ①理不尽な叱責、暴言、暴力、②客の理不尽なクレームやストーカー行為、③留学生（外国人）への差別など。

【労働条件の明示】 ①勤務時間が決まっていない、②昇給する約束が守られない。

【不当な減給】 ①皿を割ったら減給、②レジの会計が合わず自己負担など。

【正社員】 店長がほとんど休まず長時間働いている。

【職場環境】 ①熱中症で倒れた（厨房）、②火傷を負うが労災扱いされない。

【休暇・退職】 ①代わりをみつけけないと休ませない、②やめさせてくれない。

9 職場のトラブル・問題事例の類型

- **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令（労働者保護法と呼ばれる）に違反する場合
- **類型 2**：類型 1 以外の法令で事業主に一定に義務又は努力義務等が課せられており、その義務等に反する場合
- **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場合

10 類型1の対応方法

ー労働基準法などに違反する場合

○労働基準法などの特徴

- ①（片面的）強行法規→基準を下回る労働契約は無効
- ②刑罰法規（名宛人は使用者〈事業主のために行為する者を含む〉）
- ③労働基準監督官（司法警察権を有する）（全国の労働基準監督署に配置）

○法違反への対応方法

- ①監督官に申告又は情報提供→監督官が臨検し事業主に是正勧告（悪質→送検）
- ②労使関係の中で自主的解決（労使交渉や話し合い）や民事裁判など
- ③監督官に告訴・告発（以降、行政指導は不可）

II 類型2の対応方法

一労働施策推進法（パワハラ防止法）等に反する場合

○男女雇用機会均等法、パート・有期労働者法、労働施策総合推進法などの特徴

①例えば、労働施策総合推進法では、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、相談窓口の設置等）が定められている。

②行政機関は、助言・指導・勧告・企業名公表等の方法で義務履行を指導できるが、罰則はない。

○法違反への対応方法

①労働局雇用環境・均等室に申立又は情報提供→義務履行を助言、指導等

②労使関係の中で自主的解決（労使交渉や話し合い）、民事裁判など

12 類型3の対応方法

ー労働契約法（民事法）や判例法理に反する場合

○労働契約法などをめぐる紛争（トラブル）の特徴

①例えば、解雇・減給の有効性の争いや労災・パワハラに対する慰謝料請求など

②純粋な民事問題であり、行政機関は原則的に関与しない（但し、個別労働紛争解決援助制度によるアプローチ可）

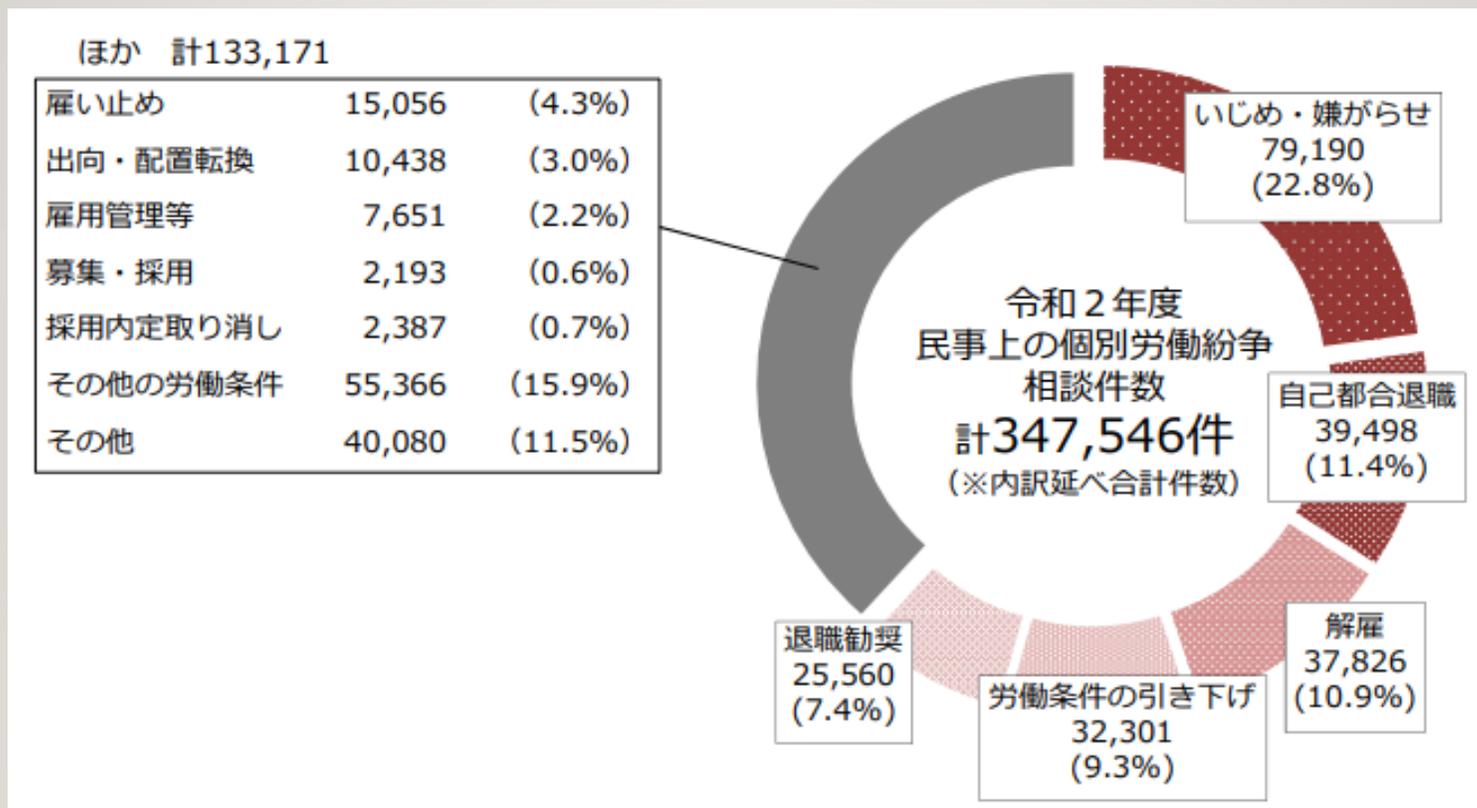
○紛争（トラブル）への対応方法

①労働局などの「総合労働相談コーナー」に申立→助言、指導、あっせんの方法で解決を図る→事業主が指導、助言を聞き入れないなら打ち切り。

詳しくは、<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/index.html>

②民事裁判（労働審判を含む）

13 個別労働紛争解決援助制度の施行状況（2020） —すべて第3類型



14 トラブル・問題事例と私たちの権利 一分かりやすい解説本

①『知って役立つ労働法～働くときに必要な基礎知識～』（厚生労働省、2021年6月更新版）

<https://www.mhlw.go.jp/content/000793771.pdf>

②『ポケット労働法2021』（東京都、2021年7月）

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

③『働くみんなにスターターBOOK』（連合、2021年3月改訂版）

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

15 トラブル・問題事例と私たちの権利 ー労働条件の明示（働き始めるとき）①

【問題事例】①賃金が約束と異なる、②シフトが一方的に決められる（一方的に増やされる、減らされる）など

使用者は、労働条件を明示しなければならない（労基法15条、ポケット労働法（以下、ポ）22～25頁）

○いつ：労働契約の締結の際

○どんな内容：賃金（計算方法、支払方法、締め日・支払日等）、契約期間、更新基準、就労場所、仕事内容、始業・終業時刻（所定労働時間、残業の有無、休日、休憩、休暇等）、退職（解雇事由など）など。

16 トラブル・問題事例と私たちの権利 ー労働条件の明示②

○どんな方法：書面（メールを含む）で明示しなければならない。
実務上、「労働条件通知書」（右は厚労省が推奨している様式の一部）を交付することが多い（このほか、「就業規則」や「契約書」が手交されることも）。

○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。あるい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2項）（ポ：37）

（一般労働者用；常用、有期雇用型）

労働条件通知書

年 月 日	
殿 事業場名称・所在地 使用者 職 氏 名	
契約期間	期間の定めなし、期間の定めあり（ 年 月 日～ 年 月 日） ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入 1 契約の更新の有無 [自動的に更新する・更新する場合があります得る・契約の更新はしない・その他（ ）] 2 契約の更新は次により判断する。 （ ・契約期間満了時の業務量 ・勤務成績、態度 ・能力 ・会社の経営状況 ・従事している業務の進捗状況 ・その他（ ） ）
【有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合】 無期転換申込権が発生しない期間： I（高度専門）・II（定年後の高齢者） I 特定有期業務の開始から完了までの期間（ 年 か月（上限10年）） II 定年後引き続いて雇用されている期間	
就業の場所	
従事すべき業務の内容	【有期雇用特別措置法による特例の対象者（高度専門）の場合】 ・特定有期業務（ 開始日： 完了日： ）
始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換(1)～(5)	1 始業・終業の時刻等 (1) 始業（ 時 分） 終業（ 時 分） 【以下のような制度が労働者に適用される場合】 (2) 変形労働時間制等；（ ）単位の変形労働時間制・交替制として、次の勤務時間の

17 トラブル・問題事例と私たちの権利 —労働条件の明示③

○シフト制をめぐるトラブル

シフト制は、始業・終業時刻が具体的に明示されていない。いつまでに、どのような方法と条件で明示するのかをルール化し、それを明示することでよいと解釈。

弱い法規制→トラブルが頻発

- ・希望した日にシフトをいれてもらえない（シフトカット）。
- ・希望しない日にシフトを入れられる、変更される。
- ・店が休業したが手当がもらえない（ゼロシフトであって休業ではない）

18 トラブル・問題事例と私たちの権利 —労働条件の明示④

○シフト制をめぐるトラブルを防ぐには

あらかじめ、シフト決定に関するルールを確認する。例えば、

- ・ 前月25日までに翌月各日のシフト（始業・終業時刻）を明示する
- ・ 労働者が希望した範囲でシフトを割り振る
- ・ 変更にあたっては、労働者の合意を得る

などの確認が必要か。

○欧州連合では、最低労働日数、使用者都合のキャンセル料、シフトの事前告知などのルール（指令＝法令）を定めている。

19 トラブル・問題事例と私たちの権利 一賃金①

【問題事例】店の業績が悪いので、突然時給を1,200円から1,000円にすると言われた。

①最低賃金を下回ることはできない（最低賃金法4条）（ポ：39～40の記載は改定前）

※都道府県ごとに定められている。毎年10月頃に改定される。東京都は1,041円、神奈川県1,040円、千葉県953円、埼玉県956円（いずれも2021年10月1日から）。

②一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（労働契約法9、10条）。

20 トラブル・問題事例と私たちの権利 一賃金②

【問題事例】働いた労働時間の15分未満が切り捨てられる。

端数切り捨ては違法。1分単位で計算しなければならない。ただし、1ヶ月の労働時間を合計した上で30分未満を切り捨て、30分以上を切り上げる扱いは適法。

【問題事例】アルバイト先が突然倒産してしまった。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「未払賃金立替払い制度」を利用できる。直ちに勤務場所を管轄している労働基準監督署に相談に行く。（ポ：46～48）

【問題事例】売れ残った商品（販促品）を購入させられる。

労働契約の内容でなく不適切。了解しない。一方的な代金の控除は違法（労基法24条）。

21 トラブル・問題事例と私たちの権利 一賃金③（損害賠償の範囲）

【問題事例】①レジの不足分を強制的に負担させられた。②皿を割ってしまったら、皿代を給料から引くと言われた。

○判例は「損害の公平な分担の見地から、信義則上相当と認められる限度」で負担すれば足りる→使用者は、労働者（誰にでも過失はあり得る）の労働によって利潤をあげているのだから、①や②のケースは、原則として使用者の責任の範囲と考えられる。

○賃金から一方的に不足分（皿代）を控除するなら、労基法24条違反。

○制裁としての減給をするのであれば、使用者は労働者の過失や制裁の相当性の立証し、制裁の根拠も明らかにすべき（次に詳述）。

○「損害賠償の予定」の定めは、労基法16条件違反にであり、無効。

22 トラブル・問題事例と私たちの権利 一賃金④（制裁としての減給）

【問題事例】遅刻したら罰金（制裁）を給料からさっ引くと言われた。

①遅刻した時間分の賃金カットは可能（ノーワーク・ノーペイ）。

②制裁として減給を行うようためには、

○手続き：就業規則の定め

○内容：制裁の相当性

○労基法が定める限度内：1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の賃金の10分の1を超えてはならない（労基法91条）。（ポ：45）

23 トラブル・問題事例と私たちの権利 一賃金④（固定残業代）

【問題事例】毎月30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時間分しか払われていない。

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：79～80）

（注）狙いは、求人票・求人広告の賃金を高くみせようとしている。

残業が多い企業によく見られる（必要のない賃金は払わない）。

24 トラブル・問題事例と私たちの権利 ー労働時間①

【問題事例】 制服への着替え、準備時間、清掃、片付け、塾の授業以外の時間（報告書の記載や質問への対応等）が「サービス残業」となっている。

○労働時間とは何か

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）

・・・前記【問題事例】の時間は、すべて労働時間。

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

平成29年1月20日、労働時間の適正な把握のための使用者向けの新たなガイドラインを策定しました。

ガイドラインの主なポイント

- 使用者には労働時間を適正に把握する責務があること

【労働時間の考え方】

- 労働時間とは使用者の指揮命令下に置かれている時間であり、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こと
- 例えば、参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間は労働時間に該当すること

25 トラブル・問題事例と私たちの権利 —労働時間②

【問題事例】 時間外労働（残業）を命じられるが、割増賃金が払われていない。

法律で定められた労働時間の限度

1日 8時間 及び 1週 40時間

法律で定められた休日

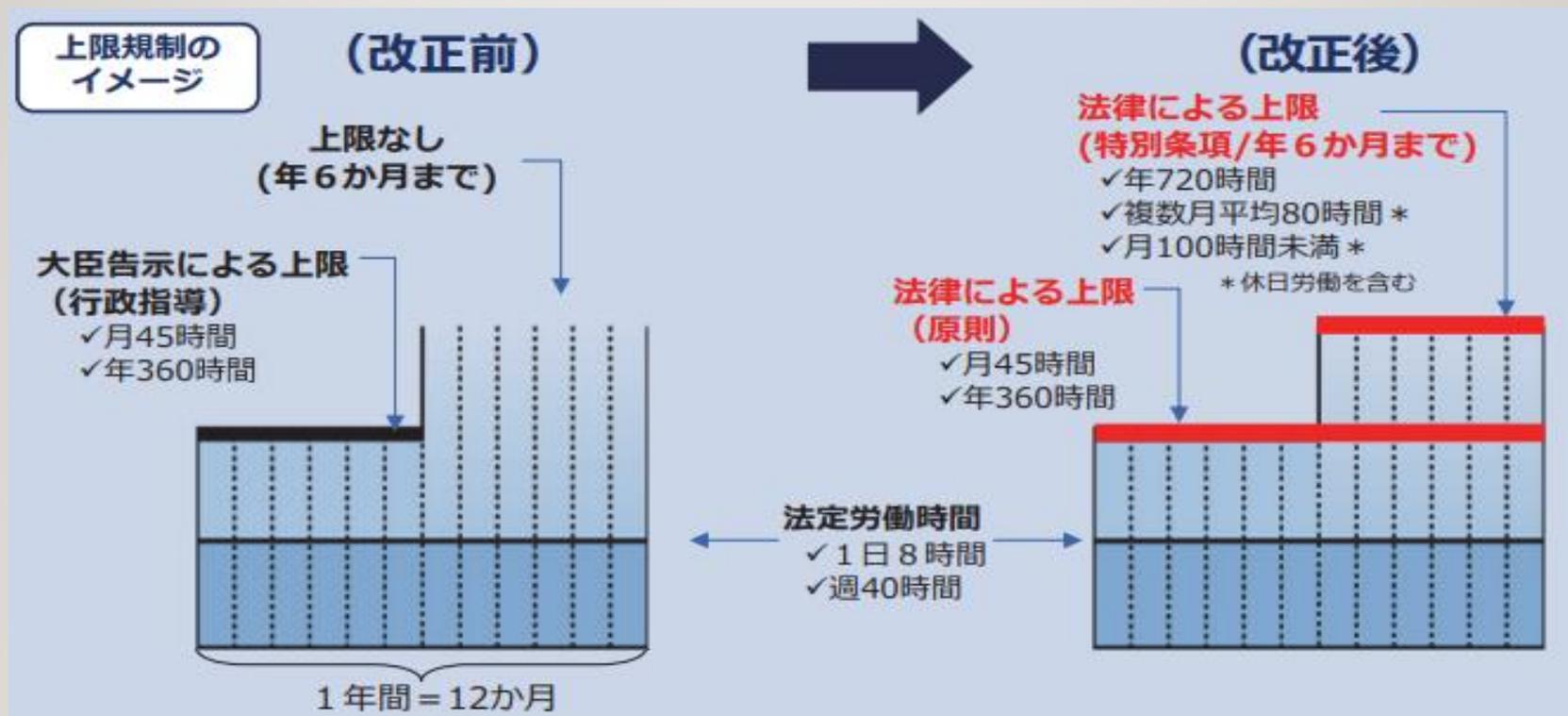
毎週少なくとも1回

○左の時間を超えて例外的に労働をさせるには、

- ①就業規則の定め
- ②時間外・休日労働に関する労使協定の締結・届出
- ③割増賃金（時間外25%増）の支払い（労基法37条）
が必要。（ポ：49, 57～66）
→休日35%増、深夜25%増
→月60時間超25%増（中小企業：2023年4月～）

○但し、36協定に定める範囲で時間外・休日労働の限度の範囲内（それを超えたら違法）

26 トラブル・問題事例と私たちの権利 ー労働時間③（労働時間の絶対上限）



27 トラブル・問題事例と私たちの権利 —休業手当

【問題事例】 出勤してみると客が少なく、予定の勤務をキャンセルされた。

○使用者の都合による休業については、使用者が休業手当を支払う義務がある。

（ポ：43～44）

○その金額は、

労基法の規定：1日あたり平均賃金の6割以上の支払い義務（労基法26条）。

民法の規定：原則10割の支払い義務（民法536条2項：反対給付請求権）。

28 トラブル・問題事例と私たちの権利 一年次有給休暇①

【問題事例】 学生バイトは年次有給休暇を取れないと言われた。

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）。

（ポ：75～76）

(1) 通常の労働者の付与日数

継続勤務年数 (年)	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数 (日)	10	11	12	14	16	18	20

(2) 週所定労働日数が4日以下かつ週所定労働時間が30時間未満の労働者の付与日数

	週所定労働日数	1年間の所定労働日数*	継続勤務年数 (年)						
			0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数 (日)	4日	169日～216日	7	8	9	10	12	13	15
	3日	121日～168日	5	6	6	8	9	10	11
	2日	73日～120日	3	4	4	5	6	6	7
	1日	48日～72日	1	2	2	2	3	3	3

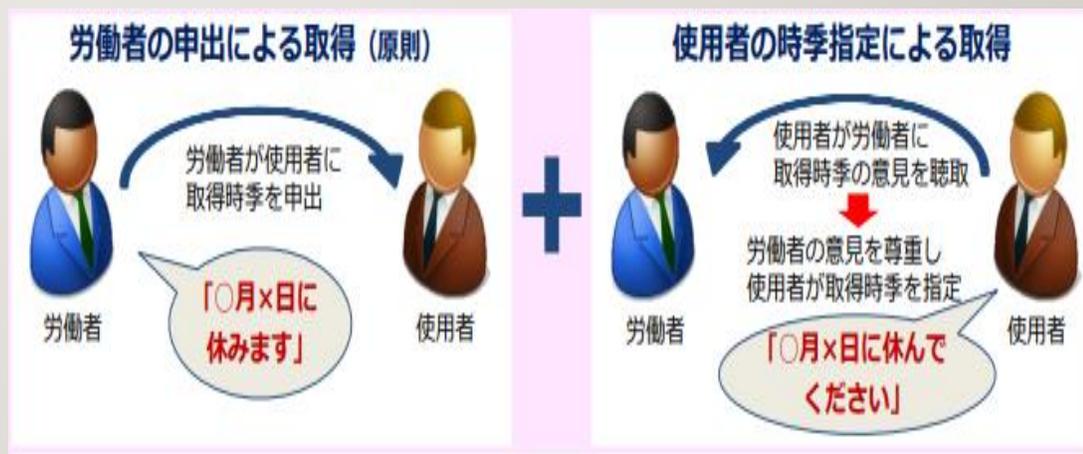
※週以外の期間によって労働日数が定められている場合

29 トラブル・問題事例と私たちの権利 一年次有給休暇②

【問題事例】 有給休暇をも申し出たら、その日は忙しいから取るなと言われた。

○請求した日に与えるのが原則。但し、使用者の時季変更権（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）。

○5日分は、使用者が必ずし取得させなければならない（年に10日以上付与される労働者に限る）。この場合、使用者が時季を指定してよい。（ポ：77～78）



30 トラブル・問題事例と私たちの権利 ー退職・解雇①

【問題事例】仕事を辞めたいが辞めさせてくれない。

（期間の定めがない場合）原則として14日前に申し出れば退職できる（民法627条）。

【問題事例】店長ともめて、突然明日から来なくて良いと言われた。

○解雇してはならない理由（労基法、労組法、均等法、育介法など）

○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）を支払わなければならない（労基法20条）。

31 トラブル・問題事例と私たちの権利 ーパワハラ①

【問題事例】 店長からの理不尽な叱責、暴言を受けた。

パワハラとは何か（3要素）（ポ：117～119）

①優越的な関係を背景としておこなわれること。

例：職務上の地位が上位の者による言動

②業務上必要かつ相当な範囲を超えておこなわれること。

例：業務を遂行するための手段として不適當な言動

③身体的又は精神的に苦痛を与えること、または、就業環境を害すること。

32 トラブル・問題事例と私たちの権利 ーパワハラ②

【事業主の措置義務】（労働施策推進法）※中小企業は2022年6月から適用

- 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
- 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- 職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応
- 併せて講ずべき措置（プライバシー保護、不利益取扱いの禁止等）

【対応する行政機関】

労働局雇用環境・均等部（室）→法令順守を助言、指導、勧告等

※慰謝料支払いなどは調停等に対応

33 困ったとき、おかしいと思ったときの対処方法 一心構え

○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。

○一人で悩まず、「相談」すること。その上で対応を考えればよい。複数箇所に相談するのもよい（特に行政機関をうまく使う）。

○会社に労働組合があれば相談してみる。

○合意を求められてもその場で同意しない（例えば、退職を勧奨されたら、「少し考えさせて下さい」と言ってから、対応を考えたり、調べたり、相談する時間を作る）。

○大事な話し合いの際には、やり取り（店長・管理職の発言）の日時と内容を詳細に記録しておく（メモ、場合によっては録音）。

34 困ったとき、おかしいと思ったときの対処方法 — 行政機関以外の相談先（例）

○労働組合の中央団体の相談窓口

例えば、連合：0120-154-052（相談者が働く地域の相談窓口につながる）

○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

全国の地域ユニオンの連絡先：<http://sites.google.com/site/cunnet/home/network/>

○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）：03-3251-5363

東京労働安全衛生センター（安全衛生や労災・職業病などの相談）：03-3683-9765

35 最後に

○「働き方」に常に関心をもとう（法制度の変化、国際比較等）

→まわりの人たちの働き方（非正規で働く者が約4割）

→新しい労働時間制度（裁量みなし労働制、高度プロフェッショナル制度など）

→フリーランス（個人事業主）という働き方

○職場で問題が起きたときの3つの選択肢（①がまんする、②やめる、③みんなで力を合わせて解決する）→③こそが真の解決

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、豊かな職業人生をおくることを心から願っています。