

司法書士への相談事例

ある日、G高校1年生のA君、B君、Cさんは司法書士のDさんに相談に来ました。

生徒A：こんにちは。僕はG高校1年生のAと言います。

生徒B：俺はBです。

生徒C：私はCと言います。

司法書士D：こんにちは。司法書士のDです。

今日はどんな相談ですか？

A：実は、3人で同じお店でアルバイトをしているのですが、そのお店での事で相談があるんです。

D：どんなお店でアルバイトしているんですか？

C：居酒屋です。私とB君はホールで、A君はキッチンで働いています。

A：僕、将来自分でお店を開きたいんです。だから、料理人になるために、キッチンで働いています。

D：夢をかなえるために頑張っているんだね。

A：ええ、まあ…。でも、いつも料理長に「グズ！」とか「バカ！」とか言われて…。ミスをすると殴られることもあって、最近

アルバイトに行くのが怖いんです。

C：私もその場にいることがあったんですが、料理長は「Aの為に指導をしているだけで、いじめているわけじゃない」って。

D：「指導している」かあ…

B：あんなの、指導じゃないっすよ。ただ怒鳴るだけで、どうすればいいとか何がいけないとかは何も教えてくれないみたいだし。

A：「俺も若いころは殴られてばかりだった。我慢出来ないなら料理人にはなれない。」というのが料理長の口癖なんですけど、やっぱり我慢しなきゃいけないんでしょうか？

D：A君が抱えている悩みは、「パワーハラスメント」、略して「パワハラ」と呼ばれていて、今、社会問題になっています。

「パワハラ」は、職場の力関係を使って行う嫌がらせのことで、

「バカ」とか「クズ」と言う事もパワハラに当たります。程度や

内容によっては、「損害賠償責任」という責任が生じ、嫌がら

せをした人が、嫌がらせをされてすごく傷つけられた人に対し

てお金を払わなくてはいけなくなることもあります。仕事中に

ミスをしたりスムーズに仕事が出来ないから、とって料理長

からのキツイ言葉を我慢する必要はありません。「自分がいけない

んだ」と、一人で抱え込んで我慢せずに他の人に相談するこ

とが大事です。同じお店の先輩、同じ会社の人に相談できない
ようであれば、労働基準監督署、という機関やユニオンという
労働組合などに相談して、どうすれば自分が働きやすくなるか、
もしかしたら別の職場で働いた方がいいのかもしれない等、
色々な解決方法を考えてみてください。

C：私も聞きたいことがあるんです。実は私、同じお店でアルバイトしているE君と付き合っているんです。

B：え、まじで??全然知らなかった～。

A：僕は何となくそんな気がしていたけどね。

D：あ、恋愛相談??そういう相談、任せてくださいっ!

彼の事が好きすぎて、眠れないとか?!

C：いえ、そうじゃなくて。そのことを店長に話したら、突然ほとんどのシフトを削られるようになってしまって…理由を聞いたら、「職場内で恋愛をするような人間に働いてもらっちゃ困るんだよ。うちのお店は職場内恋愛禁止だから、もう明日から来なくていいよ。すぐに退職届を出して。」って言われちゃって…

D：うーん…二人が付き合っていることで、何かお店に迷惑をかけた覚えはある?例えば、勤務中にお客さんにも聞こえるような大ゲンカをしたり、ずっと二人でイチャイチャ喋っていて仕事

B : はい。ここ、見てくださいよ、出勤日のところ。

水曜日と金曜日の18時から4時間勤務っておりますよね。

D : うん、確かにそう書いてありますね。

B : でも、人が足りないからって、いつも勝手にシフト入れられるんです。おかげで学校の勉強する時間もなくて、こないだの試験もひどい結果でしたよ。

A : ほんっと～に、ひどい結果だったよね、うんうん。

B : おい、そこ「そんな事ないよ」とか言ってくれてもいいんじゃないの。

C : まあ、いいから話を続けてよ。

B : で、もう辞めようと思って店長に話したら、「君の代わりに働く人が見つかったからじゃないと辞められないよ。うちのお店はそういう決まりだから」と言われました。

A : そんな決まり、最初の説明では言われてないんです。

B : そういう決まりがあると、辞められないんですか…？

D : 勝手にシフトを増やされてしまう、という相談は多いですね。

そもそも、最初に決めた契約の内容を変えるためには、お店と

B君とのお互いの合意が必要です。今回のB君のように最初の

契約の時に「何曜日の何時から何時まで働きます」と、シフト

について決めていたのであれば、お店が勝手に B君のシフトスケジュールを変えることはできません。

それから、「代わりの人を見つけないと辞められない」と言われたみたいけど、お店が働いている人を解雇する場合の法律と違って、働いている人は、どんな理由であっても辞める事が出来ます。法律上、「何日前までに辞めますと伝えること」という決まりはあるけれど、「何々しないと辞められない」という決まりをお店が作る事は認められていません。

A:あと、僕たち皆、給与明細をもらっていないんです。学校の先生に話したら、「それはもらっておくべきものだよ」と言われました。そんなに大事なものなんですか？

B:俺はもらっても見方が分からないし、どうせ見ないで捨てちゃうから、なくても困らないんですよー。

D:たとえば、「残業代が支払われていない」とか、「働いた時間分の給料をもらえていない」という問題が起きた時、給与明細は大事な資料になります。実際にお店からいくら給料が支払われたかという証拠になるからです。だから、面倒くさがらずにちゃんともらってくださいね。

ぜいきん ほけん ほうりつ はたら ひと たい きゅうよめいさい
税金や保険についての法律によって、働く人に対して給与明細

じょうほう つた ぎ む づ
の情報を伝えなくてはいけない、と義務付けられているので、

みせ きゅうよめいさい くだ い
お店に「給与明細を下さい」と言ってみてね。

C : もんだい お とき ほか のこ ほう
問題が起きた時のために、他に残しておいた方がいいものって
ありますか？

じぶん じかんはたら わ しりょう のこ ほう
D : 自分がどのくらいの時間働いたか分かる資料も残しておいた方
がいいですね。毎月まいつきのタイムカードをスマホのカメラで撮って
おくとかコピーをしておくとか、いろいろいろいろう ほうほう
方法がありますよね。

みせ ぜんぶけいさん ひとまか じぶん
お店が全部計算してくれるからと人任せにしないで、自分でも
もらったお給料きゅうりょうの金額きんがくに間違いまちががないかを確認かくにんする習慣しゅうかんを
つけましょう。

A : きょう はな きも らく
今日はありがとうございました。Dさんに話したら、気持ちが楽
になりました。

C : こんかい き そうだん も ほう
今回はいきなり来ちゃったけど、相談するときに持ってきた方が
いいものはありますか？

D : そうだなー、そうだん こと お だれ なに い
相談したい事が、いつ起こったか、誰に何を言わ
れたかなどがわかるよう、メモもを持ってくるといいかもしれま
せんね。それとB君くんのように、かんけい あり しりょう も
関係がありそうな資料しりょうを持って
くるといいですね。

B : 相談そうだんするときだいじに大事なことはありますか？

D : 相談そうだんをするときは、正直しょうじきに話すことが大事だいじです。こんなことを
話すはなと自分が悪いじぶんって思われるわるんじゃないか、と心配しんぱいしないで、
全てすべ正直しょうじきに話はなしてください。

A : でも、本当ほんとうは自分じぶんで何とかなんしなくちゃいけないおもんだと思うと、他ほか
の人ひとに相談そうだんしづらくて…

D : 職場しょくばでの問題もんだいは一人ひとりで解決かいけつすることが大変たいへんな場合ばあいがたくさんあ
ります。悩みなやや困りこま事ことがあった時ときに、一人ひとりで抱え込かかまずに相談こす
ことが大切たいせつです。またいつでも気軽きがに相談そうだんに来てきくださいね。

A, B, C : わかりました。ありがとうございましたっ！

以上