

労働問題Q&A

法テラス・サポートダイヤルへのお問合せの多い
 ご質問を紹介します。



法的トラブルでお困りの方
 迷わず法テラスにお電話ください。

法テラス・サポートダイヤル ☎ **0570-078374** おなやみなし

法テラス・サポートダイヤルでは全国どこからでもお問合せを受け付けています。

平日9:00～21:00 土曜日9:00～17:00
 (日曜日・年末年始休業)

※「0570」はナビダイヤルの番号です。固定電話であれば、全国どこからでも、3分8.5円(税別)で通話することができます。

※IP電話からは、03-6745-5600にお電話ください。

法律問題Q&Aシリーズ ③



法テラスは国が設立した公的な法人です。
 法テラス・ホームページ <http://www.houterasu.or.jp/>

ため、仕事を与えない、机を撤去するなどのいやがらせを行うことです。

いじめやパワハラを受けた人は、実際にいやがらせをした上司や従業員(直接の加害者)に対し、治療費や慰謝料等の支払(不法行為に基づく損害賠償)を求めることが考えられます。また、使用者は、組織的ないやがらせをしていない場合でも、いやがらせが仕事に関連するような場合は、直接の加害者を指揮監督する者としての責任(使用者責任)に基づき、損害賠償義務を負うこととなります。

具体的な損害の内容としては、精神的苦痛のほか、いじめが原因で働き続けることができなくなり、退職したことによる損害(本来支払われたはずの賃金額)なども考えられます。

なお、使用者(使用者の立場で労働者を監督する責任を負う者を含みます。)がいじめに関与している場合、いじめを行っている者と使用者は、**共同不法行為者**として連帯して損害賠償義務を負います。

また、使用者は、労働契約に基づき、労働者が業務に従事する上で重大な支障が生じることを防ぎ、働きやすい職場環境を保つ義務(**安全配慮義務**)を負うものと考えられています。したがって、使用者がいじめを知らず放置した場合、労働者は使用者が安全配慮義務に違反したことを理由に債務不履行に基づく損害賠償を求めることも可能でしょう。

Q6 「労働審判」とは、どのような制度ですか?

労働審判は、労働契約に関するトラブル(**個別的労働紛争**)の早期解決を図るために整備された労働審判法に基づく手続で、裁判官である労働審判官1名と、労働審判員(労働者、使用者それぞれの立場の専門的知識を持つ民間人)2名とで構成される労働審判委員会によって進められます。

労働者が労働審判の申立てをする場合、原則として、使用者の本社の所在地(相手方住所地)を管轄する地方裁判所か、使用者との労働関係に基づいて、現在働いている職場、あるいは最後に働いていた職場の所在地を管轄する地方裁判所または当事者が合意で定める地方裁判所に申立書類を提出し、手続費用を納付します。

労働審判委員会は、適宜、調停(労働者と使用者との話し合い)による解決を試みますが、調停による解決の見込みがないときは、審判を行います。例えば、使用者に賃金の支払を命じる審判が確定したときは、その審判に基づいて、裁判所に強制執行を求めることも可能です。

なお、労働審判の手続において、労働者と使用者(代理人である弁護士などを含みます。)が裁判所に集まる機会(期日)は、原則として3回以内とされています。

審判の結果に納得がいけない場合、審判書を受け取った日、あるいは審判の内容を告知された日のうちいずれか早い日から2週間以内に異議申立てを行うことができます。異議申立てをすると、審判は効力

を失いますが、法律上、審判の申立てをした日に訴えを起こしたものとみなされ、引き続き、民事裁判の手続が進められます。

Q7 勤務先が倒産した場合、未払給与や退職金はどうなるのですか?

勤務先について破産、会社更生、民事再生などの**倒産処理手続**が開始されても、労働者は、一定の範囲内で、優先的に賃金の支払を受けることができます。しかし、手続を開始した時点でほとんど資産が残っていない場合や、支払義務のある賃金債権(未払給与や退職金の支払を求める権利)の数とその金額が多い場合には、支払の時期が遅れたり、賃金の一部がカットされてしまったりする可能性もあります。

また、勤務先が倒産した場合、**未払賃金の立替払制度**を利用することも考えられます。これは、独立行政法人労働者健康福祉機構という公的な団体が、一定の要件を満たす場合には、未払賃金の一部を使用者に代わって支払うという制度です。

Q8 会社が労災保険を申請してくれません。どうすればよいですか?

雇主(使用者)は、労働災害(労災)により、労働者が死亡した場合または負傷や疾病のために休業した場合、「労働者死傷病報告」を労働基準監督署長に提出しなければなりません。労働者やその遺族は、自分で労働基準監督署に労災保険(**労働者災害補償保険**)の給付申請を行うこともできます。

なお、労災であるにもかかわらず、その事実を隠して健康保険で対応した場合、保険給付を受けた労働者とその使用者は、給付額の返還を求められ、使用者には罰則の適用があります。

Q9 不当な解雇、給料の未払いなどについて相談に行く際は、どのような書類(書面)や資料を持参するとよいですか?

例えば、解雇通知書や解雇理由を記載した書面、給料明細、入社時刻や退社時刻を記録したもの(タイムカード、出勤簿、日記等)、就業規則、労働契約書や雇入通知書(労働条件通知書)が手元があれば、これらを持参するとよいでしょう。

なお、これらの書類や資料が手元になくても、相談は可能です。相談する弁護士、司法書士等が決まっている場合は、事前に連絡をとって、必要な書類を確認されるとよいでしょう。

Q1 勤務先が残業代を出してくれません。仕方がないのですか？

時間外労働や休日労働を行った場合、労働基準法で決められた方法により算出される額の割増賃金の支払を求めることができます。

割増賃金の額は、原則として、働いた時間帯に応じ、所定労働時間1時間あたりの賃金(個々の労働者の事情を考慮して支払われる諸手当などは除かれます。)に、下表の割増率を掛けて計算します。

	深夜(午後10時から翌午前5時まで)の時間帯	深夜以外の時間帯
平日	50%以上	25%以上
法定休日	60%以上	35%以上

使用者が、労働基準法や就業規則、労働契約などに違反して残業代を支払わない場合には、次のような方法で支払を求めることができます。

(1) 労働基準監督署への申告

法定外労働時間の労働に対する割増賃金の不払は、労働基準法による処罰(6か月以下の懲役または30万円以下の罰金)の対象となります。

(2) 労働組合を通じた交渉

(3) 支払督促、労働審判、民事調停、民事裁判などの手続の利用

簡易裁判所または地方裁判所にこれらの手続を申し立てて、残業代の支払を求めることができます。

Q2 突然解雇されました。まだ働きたいのですが、どうすればよいのですか？

使用者は、**社会的に相当で客観的に合理性のある理由**がなければ解雇することができず、そのような理由のない解雇は無効です。一般的には、次のような事情が解雇理由として挙げられます。

(1) 労働能力を欠いていること

例えば、病気、事故などにより、業務上必要な体力や技能を失い、回復の見込みがない場合です。

(2) 就業に適さないこと

例えば、違法行為により処罰され、雇主(使用者)の業務に従事することが許されない場合です。

(3) 就業規則などの職場規律に対する重大な違反があったこと

(4) 業績が急激に著しく悪化した場合など、事業の経営上必要不可欠であること

このうち、(4)を理由として解雇するとき(いわゆる整理解雇)は、次の要件をすべて満たさなければならないと考えられています。

- ① 整理解雇する経営上の必要性がある
- ② 整理解雇対象者の人選に合理性がある
- ③ 使用者が整理解雇を回避する努力を尽くした
- ④ 労働者との協議、説明を尽くした

不当な理由で解雇された場合には、次のような対応をとることが考えられます。

(1) 労働委員会や都道府県労働局に相談し、あつせんを求める。

(2) 民事調停、労働審判、民事裁判などの手続により、使用者に対して**労働契約上の地位確認(解雇無効確認)**及び未払賃金等を求める。

裁判所が、労働契約上の地位、つまり従業員としての権利や義務があることを確認した場合、引き続き働くことができます。

(3) (2)に先立ち、裁判所に対し、**地位保全の仮処分**の申立てをし、従業員(労働者)としての権利を仮に認めてもらう。

この場合、併せて**賃金仮払いの仮処分**の申立てをし、未払賃金を仮に受け取ることも考えられます。

Q3 1年ごとに労働契約を更新してきましたが、今回は更新されませんでした。仕方がないのでしょうか？

期間の定めのある労働契約(**有期労働契約**)は、その期間(契約期間)が過ぎれば終了するのが原則です。なお、労働者がある後も働き続けていることについて雇主(使用者)が黙認しているような場合は、法律上、従来と同じ労働条件で契約を更新したものとして扱われます。使用者は、有期労働契約を終了させるには、その更新がないこと(**雇止め**)を労働者に伝えなければなりません。

しかし、有期労働契約が過去に反復更新されており、雇止めが無期労働契約の解雇と社会通念上同視できる場合や、契約期間を定めた理由と更新の回数の関係、使用者の発言や態度などから、労働者が契約の更新を期待することについて合理的な理由がある場合で、使用者が雇止めをすることが客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められないときは、雇止めが無効とされ、従前と同一の労働条件で有期労働契約が更新されることが法律上定められています。このルールに基づく有期労働契約の更新には、原則として労働者からの更新の申込みが必要とされていますので、更新の申込みを忘れないようにしましょう。

また、平成25年4月1日以降に、有期労働契約を締結し、更新して、契約期間が通算5年を超えることになった労働者は、使用者に対して期間の定めのない労働契約への転換を申し込むことができ、使用者は申込みを拒むことはできません。

Q4 有給休暇は、パートタイマーやアルバイトでも取得することができますか？

パートタイマーやアルバイトの方も、労働基準法の適用を受ける「労働者」なので、年次有給休暇の取得が認められます。

労働契約などで決められた労働時間(**所定労働時間**)が週30時間以上の労働者は、雇用から6か月を超えて継続勤務し、かつ、すべての労働日の8割以上出勤すれば、次表のとおり年次有給休暇を取得することができます。

勤続年数	6か月	1年6か月	2年6か月	3年6か月	4年6か月	5年6か月	6年6か月以上
年次有給休暇日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

1週間の所定労働時間が30時間に満たない労働者も、雇用から6か月を超えて継続勤務し、かつ、すべての労働日の8割以上出勤すれば、労働契約などで決められた1週間(週以外の期間を基準に労働日数を決めている場合は、1年間)の労働日数(**所定労働日数**)に応じ、次表のとおり年次有給休暇を取得することができます。

週予定労働日数	1年間の所定労働日数	勤続期間						
		6ヶ月	1年6ヶ月	2年6ヶ月	3年6ヶ月	4年6ヶ月	5年6ヶ月	6年6ヶ月以上
5日以上	217日以上	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
4日	169日~216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	121日~168日	5日	6日	8日	9日	10日	11日	
2日	73日~120日	3日	4日	5日	6日	7日		
1日	48日~72日	1日	2日			3日		

Q5 職場でいじめを受けています。何か法的手段をとることができますか？

「職場でのいじめ」は、仕事や人間関係で弱い立場に置かれた労働者に身体的被害や精神的苦痛を与え、その身体の安全や行動の自由、労働をする権利、名誉・プライバシーなどの法律上保護される利益に危害を加えたり、職場環境を悪化させたりする行為です。

また、職務上の権力(人事権、懲戒権など)を背景に、本来の業務とは関係のないことで継続的に人格の尊厳を傷つけるような発言や行動をし、労働者との信頼関係を悪化させたり、働くことについての不安を与えたりすることを「パワーハラスメント(パワハラ)」といいます。例えば、不当なリストラの目的で、自己都合の退職という形に追い込む