

大学生向け授業用パワーポイント①

2015年12月

東京弁護士会労働法制特別委員会

第1部
知っておこう！労働法

労働時間

労働時間って何だろう

- 始業時刻から終業時刻までの時間から、休憩時間を控除した時間

使用者の指揮監督下におかれている時間

AM8:00



AM10:00



PM0:00



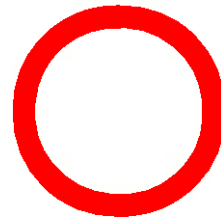
PM17:00





Q1

上司から、「9時50分までには出勤して制服に着替えてください」と言われた。
営業所の営業時間が10時からであっても、労働時間は9時50分からになる？





業務の準備のために使う時間も労働時間です。

営業所の営業時間が10時からであっても、労働時間は9時50分からになる。制服に着替える時間も、労働時間に含まれます。



1日の労働時間は？

- 8時間を超えてはいけない(労働基準法32条2項)。



- これを超える場合には、労使の協定が必要(36協定)。



- 割増賃金を払わなければならない。





Q2

先輩から、「お昼休みの途中に、もし電話が鳴ったら出てね。」と言われた。
この場合、お昼ごはんを食べに外へ出かけることはできない？





休憩時間は、自由に使っていい時間です。業務を行う義務はありません。

でも、仕事場の人間関係も大切ですから、上手に対応しないとね。



休憩時間は？

- 休憩時間： 指揮監督から解放され、自由に使っていい時間
- 労働時間が6時間を超える時 ➡ 45分間
- 労働時間が8時間を超える時 ➡ 60分間



1週間の労働時間は

- 週40時間を超えてはならない(労働基準法32条1項)。

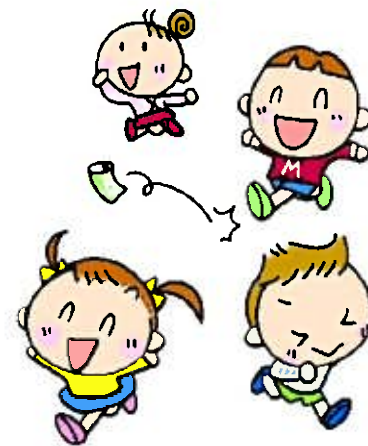
週休2日制の実現

$$\boxed{\text{●}} + \boxed{\text{●}} = 2$$

週休制って何？

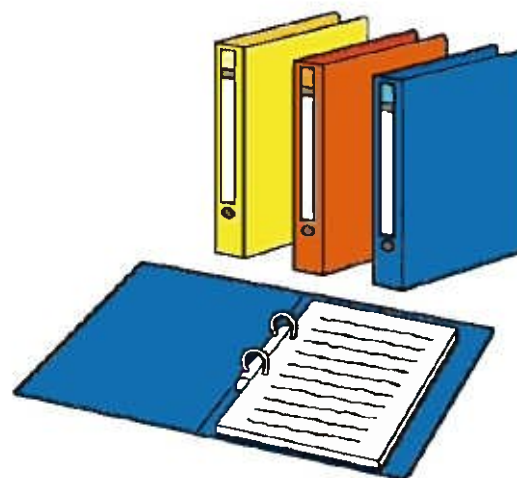
- 毎週、少なくとも1回の休日を与えなければならない(労働基準法35条1項)。
- では「休日」とは何？

もともと労働義務を負わない日(休業日や休暇はこれとは違う制度)。



労働時間の管理

- 会社側で管理しなくてはならない(労働基準法108条)。労働時間数や時間外労働時間数、深夜労働時間数など。



労働時間は、働いている人自身が管理すればいいと思うけど？

- 自分から、これだけ働きましたとは言いにくく、残業しても申告しないために時間外手当をもらわない場合が出てきます。
- また、頑張りすぎて体を壊すことがないように健康管理も必要です。



割増賃金って、どういう場合に貰えるの？

- 1日の労働時間が**8時間**を超えるときに、1分単位で貰えます。1週の労働時間が**40時間**を超えるときも同じです。
- 「時間外」の他に「休日割増」、「深夜割増」があります。

時間外

休日

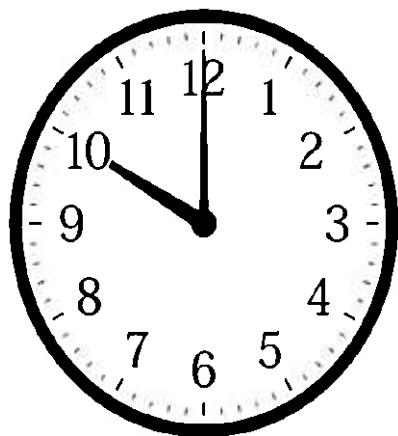
深夜

「残業」というけれど、早く出勤したときは？

- 「時間外」の労働に対して支払われるものですから、「就業開始時刻」より前に出勤した時（早出）は「時間外」となります。

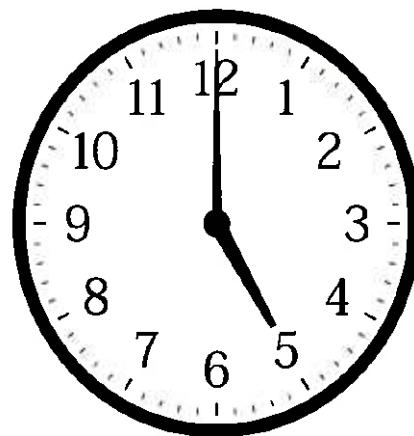
深夜は何時から何時まで

午後10時



~

午前5時



割増率表

			深夜労働
所定内労働			25%増（原則）
法内残業	1日8時間以内かつ週40時間以内	割増なし	25%増
法外残業	1日8時間超又は1週間40時間超	25%増	+25%=50%
	1か月60時間超の時間外労働 *1	50%増	+25%=75%
法定休日労働	*2	35%増	+25%=60%

*1 中小企業は当分の間、適用猶予。

*2 休日労働の場合は、1日8時間を超えても、1週間40時間を超えていても、1か月60時間を超えていても、35%のままであることを注意。そのため、1か月60時間を超えた場合は、逆転現象が起きるといふ珍現象が起きる。

試用期間

もうすぐ入社説明会！！

- 辞令をもらったら、「見習社員」で「試用期間は3か月」と書いてあった。試用期間って何？



見習社員として、本日
採用する。
試用期間は4月1日から
3か月とする

えっ？ ちょっと待って！？

試用期間中は「社員」なの？

「社員」じゃないの？



大丈夫。社員です。

- 会社と雇用契約を締結した「社員」ですが、この雇用契約には解雇権が留保されています。
- 業務、給与、社会保険などは本採用後と同じです。



試用期間とは

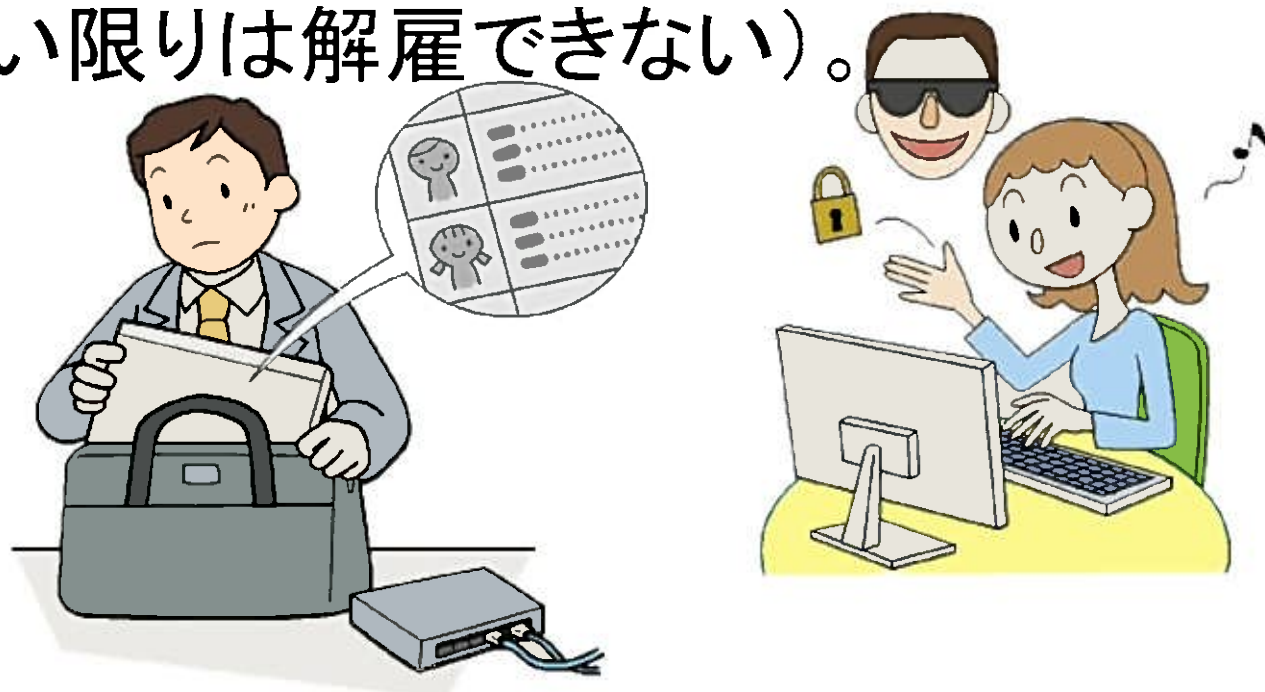
- 入社後の一定期間に、その人の人物や能力を見極めて本採用とするかを定める制度。

この期間内は、会社は都合により解雇（本採用拒否）をすることができる。



この期間内だと、無条件に解雇？

- 採用決定までには知ることができなかった事実が、勤務状態や調査によってわかったこと
によって、雇用をしておくことが適当ではない
場合に限り、本採用を拒否できる(余程のことが
ない限りは解雇できない)。





Q3

ノルマを達成できなかったから、本採用はしません、と言われた。同期のみんなはノルマを達成していて、自分の要領が悪いのだから、諦めるしかない。

。





「ノルマ」とは会社が一方的に課した目標であって、それを達成したかどうかだけではその人の「能力」「適性」などを測ることはできません。

「雇用をしておくことが適当でない場合に限り」本採用を拒否できるので、諦めてはいけません。



試用期間が終わったら、どうなるの？

- 正社員（本採用）となる。



正社員として
採用する。営
業第1課に配
属する。



契約社員

契約社員って何？

- 期間雇用労働者（期間の定めのある労働契約によって使用される労働者）（**有期雇用**）



2ヶ月間



今年いっぱい



1年契約

働く期間が定められている？

- 一般に「正社員」と呼ばれる社員は、定年までは雇用されることが原則。つまり、期間の定めがない雇用（無期雇用）である。



- 契約社員は、3か月とか1年とか3年という期間を区切った雇用であり、更新は保証されていない。



正社員と雇用の条件が違う？

- 労働時間や給与などの面で異なる条件を設定することも出来る。「契約社員」用の就業規則が準備されていることもあります。
- **労働条件明示書**や**契約書**が重要。

専門技術者就業規則



雇用契約書	
会社名	
業種	
職種	
下記労働条件で契約します	
雇用形態	平成 年 月 日から 平成 年 月 日まで
就業時間	
仕事の内容	
就業の場所	〒 番 号 分岐 丁目 番 号まで
給与	
休日	
退職金	
その他	
この契約の基として本署を通り労働者が署名捺印して取り違えありません	
労働者	印
労働者	印

でも、僕は「専門職」ではないけど・・・

- 専門職には限定されません。正社員と同様の業務であっても、「契約社員」の形態があります。





Q4

契約社員として、半年の契約期間を8回更新し、4年間働いてきた。4年目が終わったときに、期間が満了したので明日から来なくていいと言われた。

何年も働いてきても、契約社員は期間が満了したら辞めるしかない？



契約期間が満了すると？

- 原則は、「期間満了で当然に終了」。
「当然に」とは、特に「今日で終了だよ」と言われなくても終了となるという意味。



更新はあるようですが・・・

- 雇用条件を見たら、「更新」はあると書いてありました。でも

「労働者の勤務成績、態度により判断する。」

とか、



「会社の経営状態により判断する。」

と書いてあります。

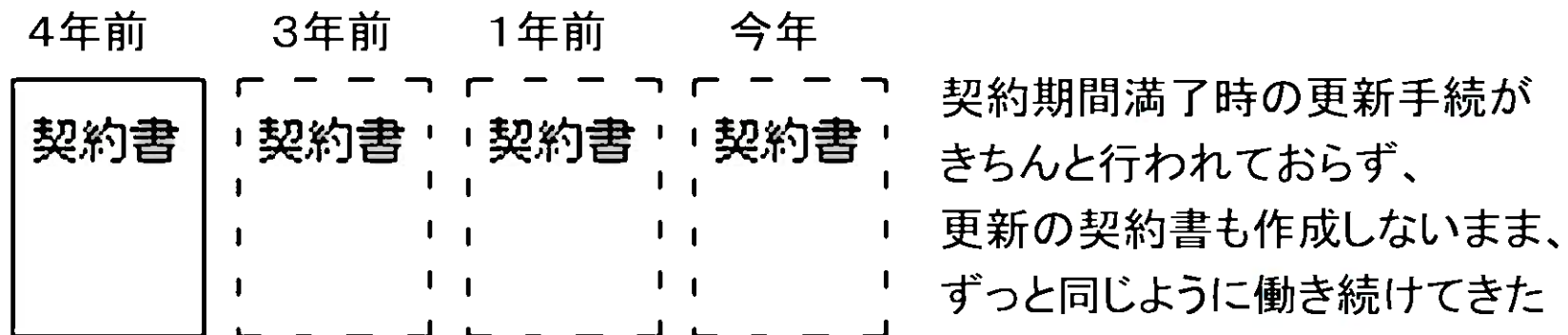


何回か更新があったけど、 もう更新しない、と言われたら？

- 「雇い止め」と呼ばれる事態ですが、継続が認められるときがあります。

例えば、

実際には期間の定めがない場合と同じ
であると認められる場合



他にも、続けて働ける場合は？

- 働く側から見て、継続雇用されるであろうという期待を持つことがもつともであるという事情がある時は、雇い止めは認められません。
- さらに、無期雇用契約に転換できる場合もあります。



無期雇用の人と、働く条件が違うけど・・・

- 職務の内容の違いなどに基づく合理的な区別は認められますが、期間の定めがあることにより不合理な労働条件の違いを設けることは禁止されています(労働契約法20条)。
- 特に、通勤手当、食堂の利用、安全管理などについて労働条件を相違させることは、特段の理由がない限り、認められません。

残業代



Q5

**「30分ごとに残業を認めます。30分未満は切り捨てます。」という書類にサインをした。
1時間20分の残業をした時の残業代は1時間分だけ？**





残業代は、1分単位で計算しなければならない。



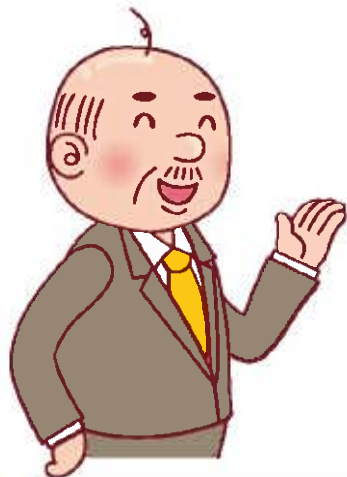
でも、書類にサインをしたのだから、30分未満の残業代は切り捨てられるのでは？



どんな契約にするかは自由なんだけど・・・



使用者と労働者との間の契約は、法律によって規制されます。
→契約をしても、法律に反する部分は無効！



使用者(会社)

労働契約



労働者(個人)

強

力関係

弱

憲法と労働法による規制

働く世界の法律

- ・労働基準法
- ・パートタイム労働法
etc.

- ・男女雇用機会均等法
- ・育児介護休業法 etc.

- ・労働組合法
- ・労働関係調整法 etc.

- ・職業安定法
- ・労働者派遣法 etc.

- ・雇用保険法
- ・健康保険法 etc.

有給休暇



Q6

上司に、「来月28日に有給休暇を取りたい」と伝えたら、「今は繁忙期で人手が足りないからダメ。」と言われた。

3か月前も、同じ理由でダメだと言われた。

この場合、有給休暇を取ることはできない？





有給休暇とは：
賃金が支払われる休暇日。

- ・入社日から6ヶ月間勤務し、
 - ・全労働日の8割以上出勤すると、
- ⇒法律上当然に、一定の日数の有給休暇が生ずる。
(正社員だけでなく、契約社員も派遣社員も同様)

使用者は、原則として、労働者の指定した日に、有給休暇を取らせなければならない。





ただし、その日に休まれると、業務に支障が出てしまうという場合、使用者は、有給休暇の日程を変更できる(時季変更権)。

具体例：

- ・直前になって、有給休暇を取りたいと言われたとき(特にシフト制の職場)
- ・有給休暇が長期間にわたるとき

第2部

ブラック企業の見分け方

今日お話しすること

ブラック企業から自分の身を守る方法



「ブラック企業」って？

- ①暴力団など反社会的な勢力とのつながりを持つ企業（フロント企業）
- ②違法な活動・反社会的な活動を常態化させている企業
- ③若者の労働力を使い捨てする企業



ブラック企業に入社してしまうと・・・



- ①通常あり得ない仕事をさせられる。
あり得ない制裁を受ける。
 - ②違法な活動、反社会的な活動に加担させられる。
 - ③法律上もらえるはずの賃金をもらえない。
長時間労働によって心身の不調を来たす。
- 入社前にブラック企業であることを見抜く！

ブラック企業判定材料をどうやって集めるか？

- ・企業のホームページ
- ・会社説明会における説明
- ・求人広告
- ・「就職四季報」(東洋経済新報社)
- ・リクナビ マイナビ 日経就職ナビ
- ・EDINETで有価証券報告書「従業員の状況」(発行会社の場合)
- ・新聞記事や雑誌記事データのネット検索
- ・学校の就職部・キャリアセンター
- ・希望する業界や企業で働く先輩からの情報
- ・若者応援企業 厚生労働省各労働局



©東洋経済新報社

<http://wakamonooouen.go.jp/>

企業情報を見る時の注意点は？

会社のアピールを鵜呑みにしないこと。
会社が作ったイメージに引きずられないこと。
客観的な数字からでも分かることがある。



ブラック企業かどうかを見分けるために注目すべき点は？

- ①新卒採用者の**離職率**
- ②過去に**過労死**、**サービス残業**、**セクハラ**問題がないか
- ③残業時間や有給休暇の取得日数に異常ないか
- ④求人票に記載された待遇と実際の待遇が大きく異なるか。
- ⑤労働組合があるか。



ブラック企業のサイン

- ①根拠なく「感動」「成長」「夢」という言葉を並べる
- ②「若手でも活躍できる」という企業。
よく分からない「実力主義」
- ③不自然な大量採用
- ④給料が明らかに高い(安い)



給与明細もよく見よう！

ブラック企業新人の給与明細例

支給	基本給	役職手当	資格手当	合計
	270,000			270,000

高いと思ったら
残業代込み

控除	健康保険	厚生年金	雇用保険	合計
	5,000	9,416	1,350	15,766

正しく計算
されていない

勤怠	時間外	深夜	休日	残年休
	0	0	0	0

合計	累積合計	差引支給額
	270,000	254,234

きちんと
記録されない

基本的なルールだがブラック企業がよく破るもの

- ①労働条件の書面による明示のルール
- ②1日8時間、1週40時間の労働時間ルール
- ③休日、年次有給休暇のルール

会社に入ったら・・・

上司や先輩のいうことを聴こう。



でも、社会には悪いことを勧める大人もいる。

経験が浅いうちは見極めが難しいこともあるので、
会社とは違うところにいる大人に率直に相談しよう。

【参考文献】

○ブラック企業被害対策弁護団

「ブラック企業を許さない！－立ち上がった若者たちに学ぶ闘い方マニュアル-」(2014年かもがわ出版)

○ブラック企業被害対策弁護団

「働く人のためのブラック企業被害対策Q&A

～知っておきたい66の法律知識」(2013年大学図書)