

# 労働条件通知書のチェックと あなたの職場の働き方改革

ひとりで悩まず、落ち込まず。力になります！



NPO労働相談・組合づくりセンター  
011-561-8808

NPO労働相談・組合づくりセンター  
理事長 佐藤 陵一  
<http://kumiaizukuri.jimdo.com>  
[moiwaryo@gmail.com](mailto:moiwaryo@gmail.com)

について実例を紹介し、「ああ、そうなんだ」の理解を深め、職場の「働き方改革」に役立ててほしい。

労働条件通知書（一般労働者：常用、有期雇用型）

（厚労省のモデル様式）

殿		1/4の部分
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 <span style="border: 1px solid red; padding: 2px;">期間の定めあり</span> （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 ・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） Ⅰ 特定有期業務の開始から完了までの期間（ 年 ヲ月、上限10年） Ⅱ 定年後引き続いて雇用されている期間	
場所 就業 の		
内容 従事 すべき 業務	〔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)のうちの該当するものに○をつけること

## 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・交代制として、次の勤務時間の組み合わせによる。

始業( 時 分) 終業( 時 分) (適用日 )

始業( 時 分) 終業( 時 分) (適用日 )

始業( 時 分) 終業( 時 分) (適用日 )

(3)フレックスタイム制:始業及び終業の時刻は労働者の決定に委ねる。

(ただし、フレキシブルタイム(始業) 時 分から 時 分  
(終業) 時 分から 時 分  
コアタイム 時 分から 時 分)

(4)事業場外みなし労働時間制:始業( 時 分)終業( 時 分)

(5)裁量労働制:始業( 時 分) 終業( 時 分)を基本とし、労働者の決定に委ねる。

○詳細は、就業規則 第 条~第 条、第 条~第 条

2 休憩時間 ( )分

3 所定時間外労働の有無 ( 有 無 )

休日

定例日:毎週 曜日、国民の祝日、その他( )

非定例日:週・月当たり 日、その他( )

1年単位の変形労働時間制の場合、年間( )日

○詳細は、就業規則 第 条~第 条、第 条~第 条

休暇

1 年次有給休暇

6ヵ月以上勤務した場合 ⇒ 日

勤続勤務6ヵ月以内の年次有給休暇 ( 有 無 )

⇒ ヵ月経過で 日

時間単位休暇 ( 有 無 )

休暇

- 2 代替休暇（有 無）
- 3 その他の休暇 有給（ ）  
無給（ ）

○詳細は、就業規則 第 条～第 条、第 条～第 条

賃金

- 1 基本賃金 イ 月給（ ）円  
ロ 日給（ ）円  
ハ 時間給（ ）円  
ニ 出来高給（基本単価 ）円、保障給（ ）円  
ホ その他（ ）円  
ヘ 就業規則に規定されている賃金等級等
- 2 諸手当の額または計算方法  
イ（ ）手当（ ）円/計算方法（ ）  
ロ（ ）手当（ ）円/計算方法（ ）  
ハ（ ）手当（ ）円/計算方法（ ）
- 3 所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率  
イ 所定時間外、法定越 月60時間以内（ ）%  
月60時間超（ ）%  
所定超（ ）%  
ロ 休日 法定休日（ ）%、法定外休日（ ）%  
ハ 深夜（ ）%
- 4 賃金締切日（ ）—毎月 日（ ）—毎月 日
- 5 賃金支払日（ ）—毎月 日（ ）—毎月 日
- 6 賃金支払方法（ ）
- 7 労使協定に基づく賃金支払時の控除（ 無、有（ ））
- 8 昇給（ 時期等（ ））
- 9 賞与（有（ 時期、金額等（ ））、無（ ））
- 10 退職金（有（ 時期、金額等（ ））、無（ ））

退職に関する事項

- 1 定年制（有（ ）歳）、無（ ）
- 2 継続雇用制度（有（ ）歳まで）、無（ ）
- 3 自己都合退職の手続き（退職する 日以前に届け出ること）
- 4 解雇の事由及び手続

○詳細は、就業規則 第 条～第 条、第 条～第 条

## 4/4の部分

その他

- ・社会保険の加入状況（厚生年金 健康保険 厚生年金基金  
その他（ ））
- ・雇用保険に適用（有 無）
- ・その他

※ 以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合についての説明です。

労働契約法第18条の規定により、有期労働契約（平成25年4月1日以降に開始するもの）の契約期間が通算5年を超える場合には、労働契約の期間の末日までに労働者から申し込みをすることにより、当該労働契約の期間の末日の翌日から期間の定めのない労働契約に転換されます。ただし、有期雇用特別措置法による特例の対象となる場合は、この「5年」という期間は、本通知書の「契約期間」欄に明示したとおりとなります。

- ※ 以上のほかは、当社就業規則による。
- ※ 労働条件通知書については、労使間の紛争の未然防止のため、保存しておくことをお勧めします。

### 改正労働契約法のポイント（厚労省リーフより）

#### I 無期労働契約への転換

有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルールです。

#### II 「雇止め法理」の法定化

最高裁判例で確立した「雇止め法理」が、そのままの内容で法律に規定されました。一定の場合には、使用者による雇止めが認められないことになるルールです。

#### III 不合理な労働条件の禁止

有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の相違を設けることを禁止するルールです。

## 「期間の定めあり」では必ず「雇止め」が起きる

札幌市の児童会館 パート1050名のうち所定週38時間45分の42名、所定19時間以下の207名に対し、「契約満了」を理由とする「雇止め」通知書が送付されてきた。自分の「労働条件通知書」には確かに1年契約となっている。「仕方がないのか・・・」「でも、生活が困る」から始まった・・・

モデル様式の有期雇用の契約期間は

1 「期間の定めあり」と次に「更新する場合があります」に○印がつけられているのが通常である。

2 については、雇止めをする理由が5項目例示されている。これは裁判に訴えられた場合の備えである。

●あなたの会社はどうなっているのか。

●児童会館の場合、さらに次の6点が例示されている。

- ・精神、身体の障害等で職務に耐えられない
- ・罰金以上の刑事罰・・・
- ・財団の名誉を汚し・・・
- ・定款、規則に違反した・・・
- ・職務を怠った・・・
- ・職員としてふさわしくない行為

●労働組合は項目を☑し、不当な項目や拡大解釈を許さない。

「雇止め」の紛争防止のため、政府は最高裁判決にもとづく「基準」を示している。「雇止め」は真に止むを得ない場合にだけ許されるというもので、「雇止め理由書」を交付し、1人ひとりに説明する必要があるとしている。「契約満了」だけではダメ、理由が不十分とされている。

☐児童会館は非公募の指定管理者となる時、雇用安定が理由だった。事態は真逆に進んでいる。

☐児童会館は「契約満了」の一片の通知しか通知していない。手続きが「基準」に反し、違法だった。「雇止め証明書」が出されていない。

☐「雇止め11項目」に誰も該当しない。

## 始業・終業と「残業」と関係！

☑ 労働基準法は実労働主義をとっている。すなわち実際に働いた時間で判断する。例えば、組合活動でサービスしていなければ、その時間を除いて通算し、時間外労働を判断する。

☑ 始業・終業時刻主義は残業について始業より前は「早出残業」、終業後は「残業」とするが、これは慣行である。

・タイムレコーダ-を始業時間より10分前に打刻していても「命令していない」と「早出残業」を認めない会社がある。

## 労働時間が「弾力化」される法律のしくみ

☑ 労働時間の上限は、「週40時間」「1日8時間」である。これを法定労働時間という。→ 第32条

☑ 原則からの例外がある。

・特例で週44時間を認めている業種がある。→ 第40条

・そもそも規制の対象から除外している業種がある。→ 第41条

☑ 残業が「ダメ」だが、要件を備えていればokである。休日労働も同じ。

①「36協定」を結び、労基署に届け出ること。労使で決めた時間が労働時間の新たな上限になる。→ 第36条

②残業時間は「限度基準内」であること。基準は週15時間、1ヵ月45時間、1年360時間。労働大臣告示(第154号)

③「割増賃金」=残業代を支払うこと。→ 第37条

☑ 「備えた要件」からも例外がある。

①「限度基準」の適用除外がある。(トラック・建設) → 第40条別表

②「特別条項付き36協定」により、残業は青天井となる。→ 第36条の2

+

変形労働時間制 には6つのバージョンがある。(次page)  
さらに「高度プロフェッショナル」という残業代ゼロが加わろうとしている。

## 何でもあり！変形労働時間制のバージョン

### ①1ヵ月単位の変形労働時間制 → 第32条の2

対象期間中、平均して週40時間を超えない場合は特定の週や日に週40時間、1日8時間を超えて働かせることができる。「シフト表」など事前に労働者に周知が必要。

### ②フレックスタイム制 → 第32条の3

「どの時間帯で働くか」を労働者が決める。「清算期間中」は週40時間、1日8時間を超えて働かせることができる。残業代は月(30日の場合)171.4時間を超えた場合の超えた分のみ請求できる。

### ③1年単位の変形労働時間制 → 第32条の4

1ヵ月単位の1年版。1年間の繁閑を見込んだものであり、労基署に届けたカレンダーをわずかでも変えることはできない。期間は3ヶ月、4ヵ月、半年と自由に設定できる。

### ④1週間単位の非定型的変形制 → 第32条の5

30人未満の小売り、飲食などに限定。1日は10時間を超えない。1週間平均して40時間以内なら、特定の日に8時間を超えてもよい。残業にならない。各人に労働時間をあらかじめ通知する。

### ⑤裁量労働みなし制 → 第38条の3

1989年から。研究開発など11業務。労使で決めた時間働いたものとみなす。「9時間」と決めれば、法定8時間超えの1時間が割増賃金の対象となる。

### ⑥企画業務裁量労働制 → 第38条の4

1989年から。個人を特定。労働者の同意が必要。労使委員会の設置。

「高度プロフェSSIONナル制度」が国会に提出されている！

別名、「残業代ゼロ法案」という。賃金を労働時間から「あてがいぶち」(1,050万円年収)で支払い、労働基準法の根本理念を転換するものである。いくら残業しても、休日出勤しても「時間外労働」とはされない。



## 2時間の昼食休憩・・・これって良いこと？

### ●喫茶店 始業10:00～終業22:00

12時間拘束で3時間の残業と思っただが、2時間は昼食 **休憩** という。

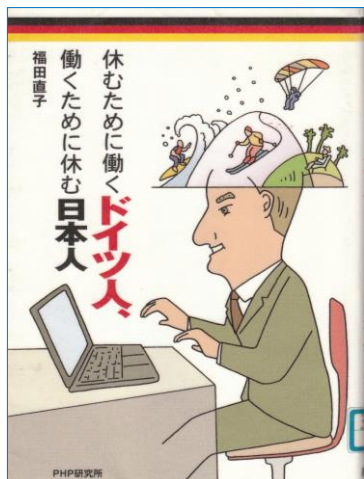
### ●区役所の常駐清掃員。7:00～17:00

昼食休憩2時間だが外出不可。1人勤務の時間帯。トイレが汚れた、ジュースをこぼしたと職員からの連絡に対応している。(偽装請負そのもの)

両方とも、業務上2時間の必然性はない。要員を確保せず、残業代の節約である。

**休息** 労基法に規定はない。公務員は勤務4時間につき15分の休息があったが「厚遇批判」により、2006年に廃止された。

## 「休日」と「休暇」、残業代がもらえるのは？



法定休日

会社休日

日	月	火	水	木	金	土
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	27	30	31			

**休日** とは働く義務のない日のこと。

□ 週休2日制の会社では、2日間のうち1日は労基法上の休日(法定休日)ではなく会社が定めた休日(会社休日)である。

□ 「法定休日」に働かせるためには、休日労働協定が必要。割増賃金は35%。

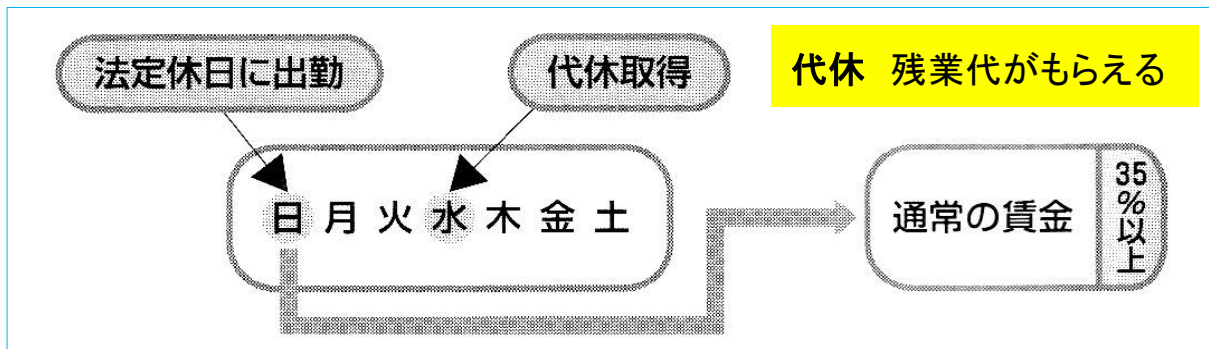
□ 会社休日の労働は会社が自由に就業規則で決めることができる。割増率は交渉事項。

**休暇** 休暇は労働日。労働義務があるが、その義務を免除された日のことである。

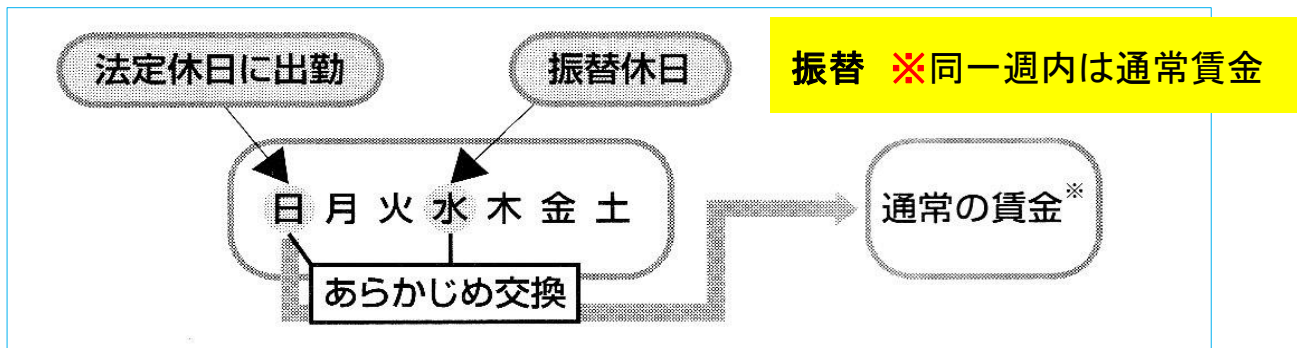
□有給休暇、産前産後休暇、看護休暇・・・。

□会社有給休暇もある→慶弔休暇、リフレッシュ休暇、特別休暇・・・。

## 代替と振替の違い



休日労働の事実は残る。水曜日が代休となっても35%の割増賃金の支払い義務がある。休日の賃金分は代休で相殺される。



法定休日と交換する労働日を特定し、事前に通知する。休日に労働させたことにはならない。

(基発第150号、1988.3.14)

週をまたぎ、法定時間を超えると残業代の支払いが必要。

## 有給休暇は「世界の常識」で議論する！

区役所清掃のAさんー10年間、仕事は同じ。変わったのは会社の名前だけ！有給は6か月後から10日間なので毎年10月からである。

S社 1年目は部長が「ない」といい、2年目は担当者から「あるけど使わないで」と言われた。

W社 「有給休暇どうなっているの」と聞くと担当者は「ウーン、ない」と言った。

TR社 有給取得できた。残日数が台帳で知らされる。うれしくて社長にお礼の手紙を書いた。

T社 「使って下さい。個人の権利ですから」ととてもよかった。

I社 「有給消化するのか」とけん制された。

T社 「使って」というが、代替が手配されず、実際は休めない。

・平成24年6日間、平成25年4日間、平成26年は2日間に有給をとった。

・6日分をお金でくれた会社がある。

・代替のやりくりがつかず、残った人で仕事を行い、その分を「つけてくれる」会社もあった。



- 例えば、ILO条約は
- 休暇賃金は先払い
  - 病気休暇は別に保障する。
  - 有給細切れはダメ。

労働組合の存在が厳しく問われる

### ☑ 事項と交渉のポイント

- ① 給与明細に「残日数が記載」「届け出用紙」など言い出せる雰囲気があるか。
- ② 手当やボーナスの査定に「欠勤」扱いなど不利益扱いされていないか。
- ③ 会社の「時季変更権」の行使には、組合が間に入っているか。
- ④ 「買い取り」は原則ダメ。時効2年の消滅分、退職時の余り分は認められる。
- ⑤ 「時間取得」は2010年4月から。午前半日で0.5とカウント。取得は1時間以上が単位なので30分の取得はダメ。有給の目的はリフレッシュ。したがって時間単位は5日分が上限。
- ⑥ 過去の欠勤、遅刻、早退の振替は「趣旨に反する」が、会社が認めればOK。

# 残業代は自分がもらうもの。計算の☑を入れる！

- ①労働基準法の考え方
- ②「法定」と「所定」を混乱しない。
- ③割増の基本単価を計算する。
- ④残業の割増率をまちがわない。
- ⑤「変形」「固定」でも残業は生まれる。

	Aさん	Bさん
月	9時間	8時間
火	10時間	8時間
水	5時間	8時間
木	10時間	8時間
金	9時間	8時間
土	休み	8時間
日	休み	休み

Aさんは1週間で見ると3時間、1日で見ると6時間、法定労働時間をオーバーしている。長い方の6時間が時間外労働(残業)となる。

Bさん1週間で見ると8時間オーバーしている。1日で見ると8時間を超えていない。ゼロである。8時間が時間外労働である。

## 朝9時から夕方5時まで勤務の会社

	労働基準法	会社の定め	
9:00	法定労働時間は8時間。9:00～18:00	所定労働時間は9:00～5:00	と左の3つを総称して「残業時間」
17:00		<b>法内残業</b> (17:00～18:00) 残業代割増率0%	
18:00	18:00～ 時間外労働(8時間を超える)	<b>通常残業</b> (18:00～) 残業代割増率25%	
22:00		<b>深夜残業</b> (22:00～) 残業代割増率25%	

法定とは労働基準法が決められている時間

所定とは就業規則で会社の決めた時間

法内残業の(=社内残業)の割増は労使交渉

18歳未満は8時間外労働は認められていない。

# あなたは、どんなサービスをしている？

自己申告規制	労働者が自己申告するが、陰に日向に圧力をかけ、申告時間を少なくする。
上限設定	「1ヵ月30時間」など上限を決め、それ以上を切り捨てる。
定額	「月20時間」「1日1時間」と決め、それ以上の残業をつけさせない。
下限制限	「毎日1時間や30分以内の残業切り捨て」のしくみで超えた分のみを認める。
振替休日の消化	時間外が8時間を超えると休日に振替える。違反。しかも未消化が多い。
年俸組込み	全部年俸に入っている。毎月〇時間分は時間外として年俸に入っている。
法に不適合	管理職の範囲を広げ、時間外対象から外す。

違法なサービス残業には「2倍の残業代」を支払わせる！  
この提案に ○ or ×

## 固定残業代 会社の言い分

- 残業相当額が定額手当で払っている。
- 基本給の一部に残業代が入っている。
- 職務手当に残業代相当分が入っている。
- 年俸の中に定額残業代が含まれている。



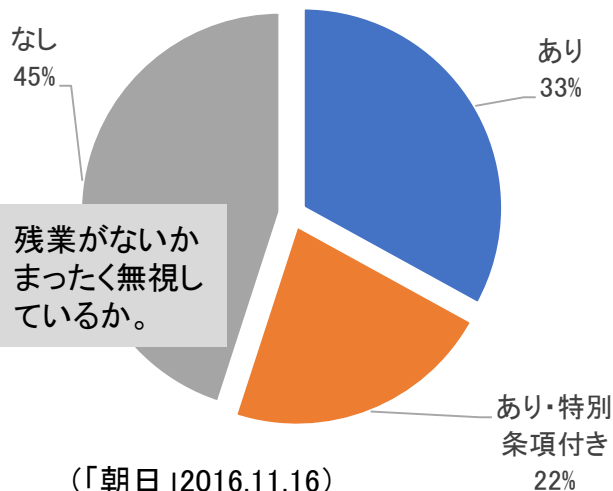
固定残業代は①何時間分で②金額はいくらなのかを明確にしてもらう。

月給18万円のうち、月10時間分として固定2万円の場合は・・・

- ・月10時間以下でも固定なので2万円もらえる。
- ・月10時間を2時間超えた場合(月20日として)は2,500円プラスして請求できる。  
 $160,000円 \div 20日 = 8,000円$   
 $(8,000円 \div 8時間) \times 1.25 \times 2時間 = 2,500円$
- ・残業が少ない時と多い時の相殺はできないということ。

# たとえ1人の残業でも「36協定」の届出が必要！ — 「形骸化」を阻止できるのは職場の声 —

## 中小企業における「36協定」



## 誰が労働者代表になっているのか

- 会社側が指名している。  
28.2%
- 親睦会代表が自動的になる。  
11.2% (JILPT調査 2006)

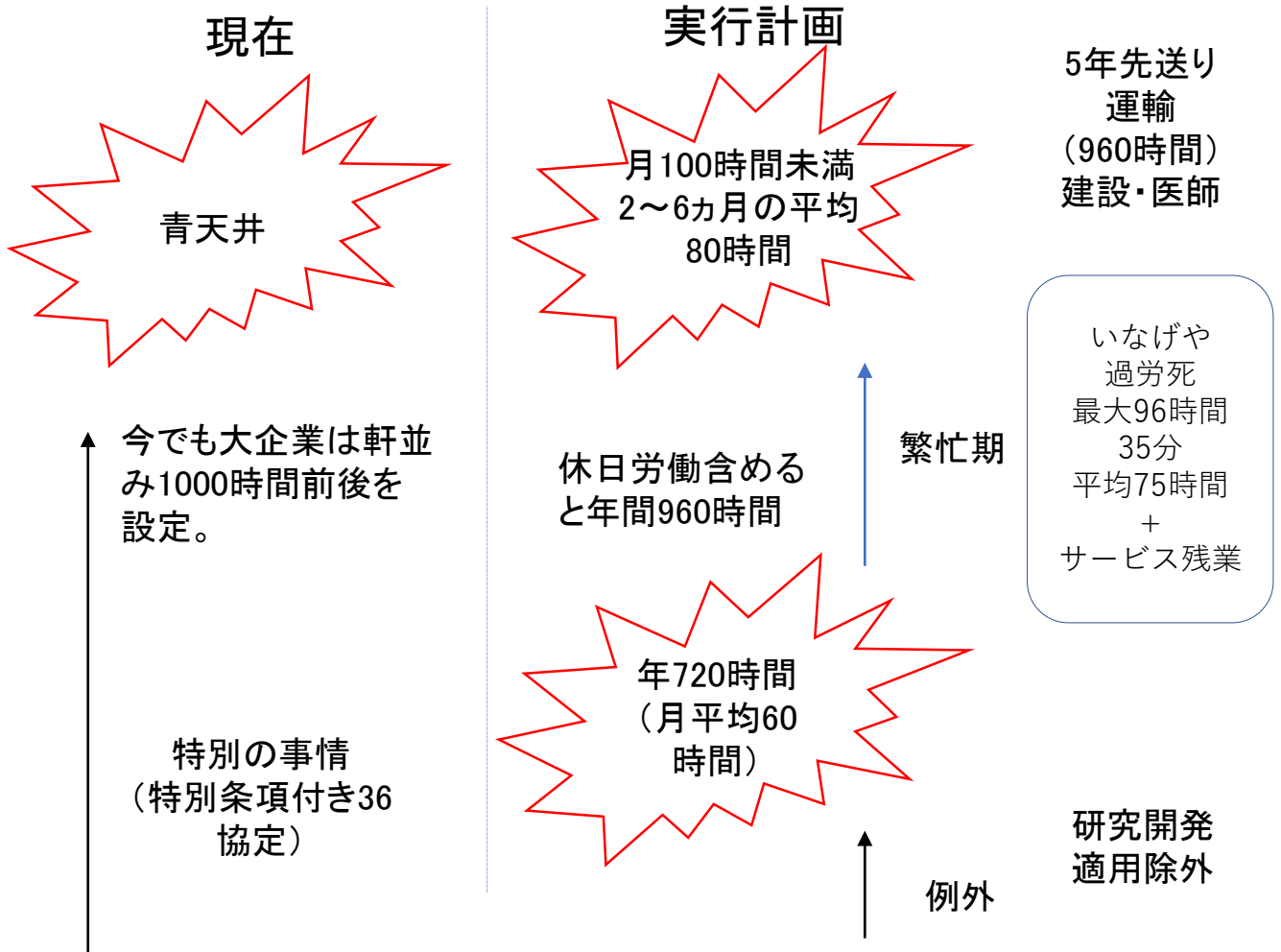
## 労働者代表は

- 「36協定」の締結を拒否できる。会社は一切の残業ができなくなる。
- 就業規則に不同意を表明すれば、労基署は受理できない。

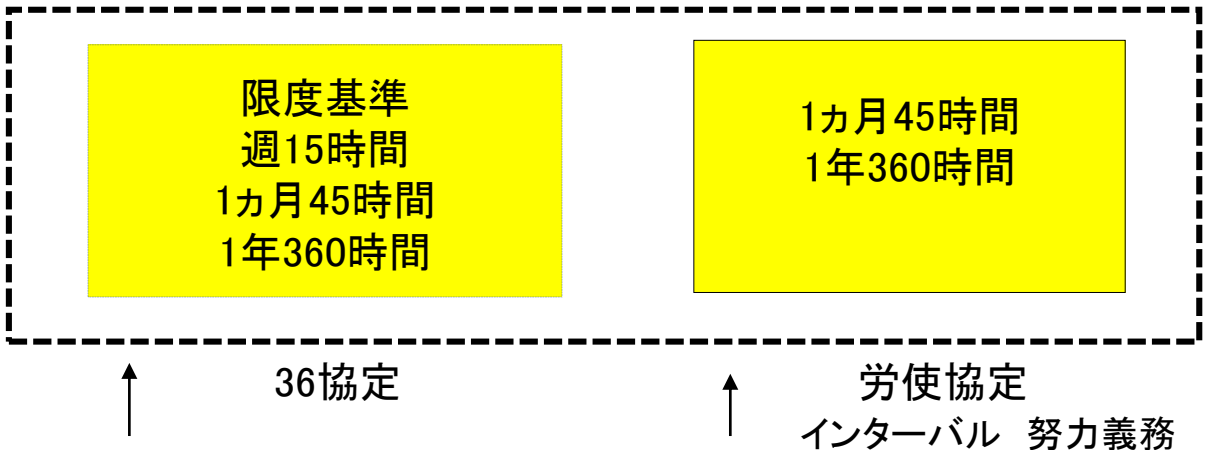
## 「36協定」の☑事項

- ① 「36協定」で定められた限度時間が「新たな上限」となる。定めは「限度基準内」で行うが、余白に「特別条項」を記載すれば、要件の範囲内で残業は青天井となる。つまり、特例で延長、さらに特別で限度がなくなる。
- ② 届出様式に労働者代表が署名、押印していればそれが労使協定書と見なされる。
- ③ 「36協定」は「残業禁止の一部解除」の意味であり、会社が罰せられないという意味である。ただちに「残業命令の権利」ではない。就業規則に「残業有り」が明記されていなければ残業をさせることはできない。
- ④ 労働者代表選出権のある分母は「使用されている労働者の過半数」であり、パート、アルバイト、嘱託、契約などすべてである。なお、管理職も働いている人であり、派遣はよその会社の人となる。
- ⑤ 電子メール投票も可。労基署の記録照会にすぐ見せなければならない。
- ⑥ 「会社指名」「親睦会代表・・・」「役職者・・・」—「36協定」そのものが無効となる。

# 過労死するほど働かせても合法。悪い冗談で済まない！



要求はここまでの法制化。特別とか、例外はダメ。



原則 労基法第32条 週40時間以内 1日8時間以内

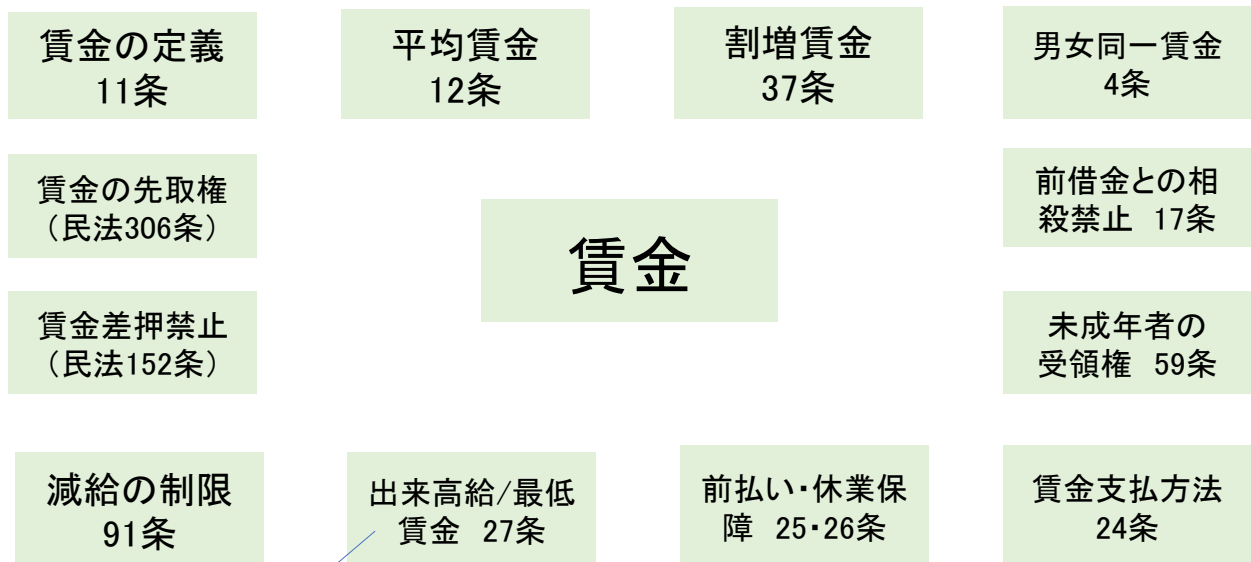
(資本家は労働者を雇い、工場で働かせる)この取引で、資本家は別にインチキをしているわけではない。・資本家が、市場経済の法則にしたがって、世間並みの生活ができるだけの賃金を支払ったとしても、その分を埋め合わせるのに必要な労働は、1日の労働時間の一部にすぎない。それ以上の労働時間は剰余労働であり、資本家はまちがいなく剰余価値を手に入れる。これが資本主義の搾取のしくみである。

(不破哲三)



## 労働基準法は「賃金の本質」については触れていない

### 労基法における賃金保障の諸条項



出来高給は資本主義的生産様式にもっともふさわしい労賃形態である。

- 出来高給賃金の特徴 「資本論」の第19章から
  - ①労働の質を保証する。
  - ②労働の強度を保証する。
  - ③監督が不要となる。中間搾取者の介入が可能となる。
- 出来高賃金は、労働強化と労働日の延長を自動的に行わせる。

トンネル坑夫の働き方をヒアリングしてみよう！





## 一方的な労働契約の解約が解雇である！

懲戒解雇 法的な根拠を明確に違法を争うことになる。  
普通解雇

### 労働契約法（2007年12月26日）

第16条 解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものであるとして、無効とする。

### 労働基準法

第19条—解雇制限—業務上の疾病による休業期間およびその後30日間。

第20条—解雇予告—30日前の解雇予告、平均賃金の30日分以上の支払い。

第21条—第20条の適用除外—①日々雇用、②2ヵ月以内の雇用、③4ヵ月以内の季節的労働者、④試用期間の者

第22条—退職時の証明

### 男女雇用機会均等法

第9条(婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等)

事業主は、女性労働者が婚姻し、妊娠し、又は出産したことを退職理由として予定する定めをしてはならない。

2 事業主は、女性労働者が婚姻したことを理由として、解雇してはならない。

3 事業主は、女性労働者が妊娠又は出産を理由として、解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

4 妊娠中の女性労働者及び出産後1年を経過しない解雇は、無効とする

### 労働組合法

第7条（不当労働行為）

使用者は、次の各号に掲げる行為をしてはならない。

一 労働者が労働組合の組合員であること、労働組合に加入し、若しくはこれを結成しようとしたこと・労働者を解雇し、その他これに対して不利益な取扱いをすること……。

### 個別労使紛争の解決手段

- 個別労働関係紛争の解決制(2001.10)
- 労働審判制度(2006)
- 労働契約法(2008)

# 有期雇用の雇止め。通知書、1枚ではダメ！ 「証明書」をもらい、納得できなければ交渉事になる。

ryo発信 2017.4.1

## ①雇用契約(通知書)で確かめる

労働条件通知書

	年 月 日
雇	
事業場名称・所在地 使用形態氏名	
契約期間	期間の定めなし、 <b>期間の定めあり(※)</b> (年 月 日～年 月 日)
就業の場所	
従事すべき業務の内容	

雇われた時の契約を☑

「定めあり」-○印を☑

「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入

更新の有無	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・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連携状況 ・その他 ( ) )
-------	---

## ②「雇止め証明書」をもらう

拒否できない。雇止めされた後でも請求できる。

## ③「雇止め理由」を検討する

☐「契約満了」は理由にできない。  
☐多くの場合、理由はこじつけ。

## ④unionに入り、交渉する

会社に非があれば雇用が継続できる。  
辞める場合も交渉で補償を得る。

有期労働契約とは、1年とか6ヵ月契約など期間の定めのある労働契約のこと。パート、アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託など職場での呼称にかかわらず労働契約法の対象となります。

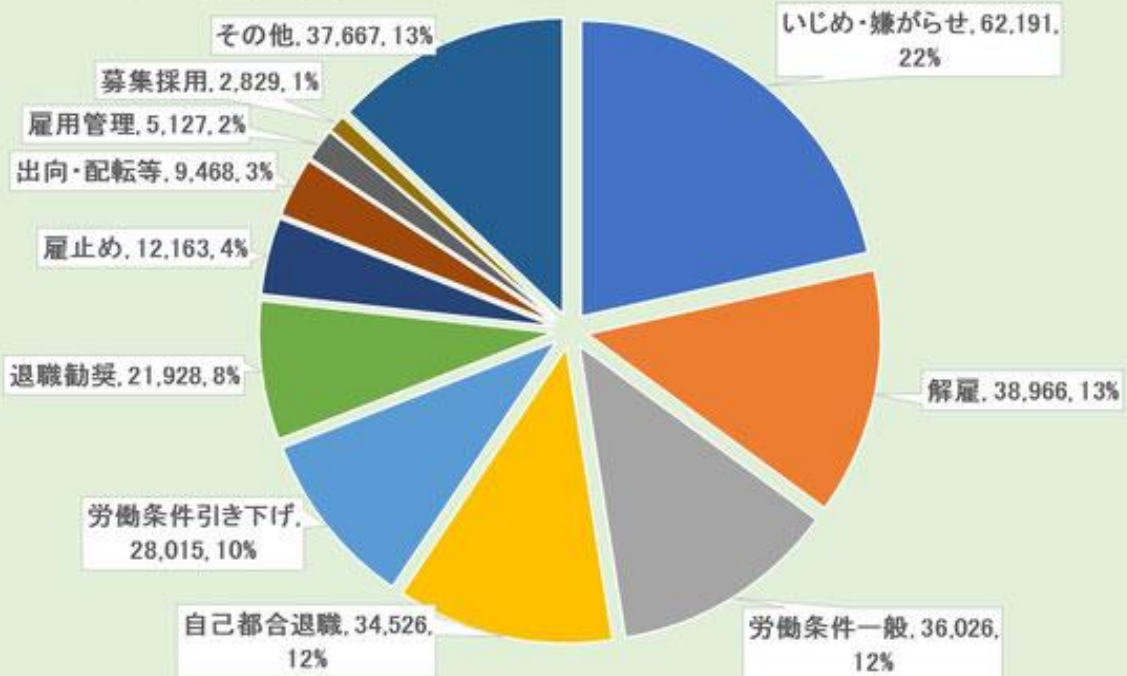
①過去に反復更新されてきた。雇止めが事実上の解雇と同じだ。②労働者が契約は更新されると期待する理由があった。①と②の場合は雇止めが認められません。労働者は雇止めに対し、「いやだ」「困る」と言っただけでも「働く意思」は認められます。

参照:「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」



種類	割増率	適用
①時間外労働	25%以上	8時間以上の労働時間
	50%以上	1ヵ月の残業が60時間を超えた分
②深夜労働	25%以上	午後10:00～翌午前5時まで
③休日労働	35%以上	法定休日の場合
④休日＋時間外労働	35%以上	60%ではない
⑤時間外＋深夜労働	50%以上	時間外(25%)＋深夜(25%)
⑥休日＋深夜労働	60%以上	休日(35%)＋深夜(25%)

### 29万件の労働相談 (全国 2014年、厚生労働省)



厚労省の研究会が職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言を取りまとめた。(2012.3.15)

[報告書の具体例から]

- 客の前で「バカ、ボケ、カス。人としてなってない」
- 社長の暴言「何でもいからハイといえ。このバカあま」
- 冷蔵庫内の私物食品の盗みを疑われる。
- 仕事をとりあげ、毎日「辞めてしまえ」
- 呼び名は「婆さん」。業務命令はいつも怒声。
- 同僚が手や髪の毛を触る。不愉快な発言。
- 部下の非難を言うミーティングを上司が行う。
- 私生活への干渉。

## 厚労省の職場のパワーハラスメントの定義、類型

定義

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えるまたは職場環境を悪化させる行為

六つの行為類型

①身体的な攻撃	暴行・傷害	④過大な要求	業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害
②精神的な攻撃	脅迫・名誉棄損(きそん)・侮辱・ひどい暴言	⑤過小な要求	業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと
③人間関係からの切り離し	隔離・仲間はずし・無視	⑥個人の侵害	私的なことに過度に立ち入ること

## 労基署への相談のうち、17%が「いじめ・いやがらせ」(1,463件。2011年道労基局)

NPO労働相談・組合づくりセンターと連携している弁護士事務所  
北海道合同法律事務所 <http://www.hg-law.jp/index.html>

## 講座5 賃金未払い

国の立替払いの詳細は

<http://www.johas.go.jp/tabid/417/Default.aspx>

建設労働者の下請、孫請の賃金未払いは建設業法第24条の「元請の下請指導」を活用して解決をはかります。

公共事業の場合は、発注者にも「行政指導」を求めます。

建設業法には元請の二重払いの義務規定はありませんが、社会的・道義的な責任において基本的に解決できます。

なお、交渉力が必要です。

## 会社が倒産。社長が行方不明だ！

一国から立替払いの制度がある。但し、80%一

退職日における年齢	限度額	立替払いの上限(8割)
45歳以上	370万円	296万円(370×0.8)
30歳～45歳未満	220万円	176万円(220×0.8)
30歳未満	110万円	88万円(110×0.8)

会社が法律上の倒産をしている。(破産法、会社法、民事再生法、会社更生法の適用)  
ここでは中小企業を対象に解説する。会社が労災保険に加入し、1年以上事業を行っていることが前提となる。

労基署が「事実上の倒産」として認定しなければ制度は適用されない。

- ☑ 労働者であること(委託、1人親方等は争いが起きる)
- 雇用されていた労働者すべてが対象。パート、アルバイトも。
- 未払い額には税金等の控除前の家族・通勤・時間外手当が含まれる。
- ボーナス分、解雇予告手当は算定されない。
- 退職金は「支給要件」が決まっていれば未払い賃金となる。(講座○参照)
- 毎月差し引かれていた、社宅費、返済金は引かれた後の金額。
- 誰か1人が、認定されれば、他の人も請求できる。
- 労基署の認定から2年以内に請求する。

労基署の署長から「認定通知書」が交付されたら、書類を作成し、送付する。