

くらしの法律シリーズ ⑥

# 安心して 働きつづけるための 法律問題

ブラック企業、サービス残業、セクハラ・パワハラ、労災など、働くことにかんする不安や悩みはいっぱい——今回は、安心して働きつづけるために解決すべき問題をとりあげました。



ともに考え、ともに歩む

京都法律事務所

TEL **075-256-1881**

FAX **075-231-8506**

京都法律事務所だより 97 2016年8月

# 「ブラック企業」に引っかけられないために

**Q.** 私の会社は  
ひょっとしてブラック企業？



2

近年、若い労働者を酷使して使いつぶし、ときには過労死や過労自殺にまで追い込むいわゆる「ブラック企業」が横行しています。被害にあわないための対策を見ていきましょう。

## あなたの会社はだいじょうぶ？ ——ブラック企業の見分け方

ブラック企業にはいくつかの特徴があります。

### ① 労働条件の偽装

求人票などに高額の初任給が記載されていても長時間の残業代が含まれていたり、正社員と言いつつ長期間の試用期間をクリアしないと正採用にならないなど、労働条件を正確に記載せ

ず偽装されていることが多い。

### ② 大量採用・大量退職

毎年大量の新入社員を採用するが、1～2年で大量に辞めていくため、離職率が異常に高く、また常に求人を行っている。

### ③ 入社研修の異常

合宿と称して外部と遮断し睡眠もとらせずに罵詈雑言を浴びせて洗脳教育を行う、街頭などで業務と無関係なパフォーマンスを強要するなど、研修が異常。

### ④ 過度な競争主義

きびしいノルマを課され成績でふるいにかけられる、達成可能な目標を設定すると「やる気

がない」と叱責され、否応なしに過酷な労働を強いられていく。

#### ⑤ パワハラ・いじめ

上司の暴力、人格否定・名誉毀損などの暴言、無意味な作業の強要、遂行不可能な業務の強要、村八分、見せしめ的な降格や配転など、役に立たないと判断された労働者に対して辞めさせるための意図的なパワハラが続けられる。

#### ⑥ 長時間のサービル残業

過労死基準とされる月80時間を上回る長時間のサービル残業を強いられる。「〇〇手当」などの名目で、給与に長時間の残業代が込みになっている場合もある。

#### ⑦ 辞めさせない

労働者が過酷な勤務に耐えられずに退職を申し出ても、「お前を一人前にするのにかけた費用を返すまでは辞めさせない」などと言って辞めさせず、酷使する。

### 身を守るために ——ブラック企業とのたたかい方

#### ① 自分を責めないこと

過酷な労働から逃れられなくなる理由の一つに、研修などを通じて、会社の要求に応えられないのは自分が弱いからなどと盲信させられる点があります。しかし、命や健康と引き換えに

してまでやるべき仕事などありません。自分を責める思考から脱却することが大切です。

#### ② 辞める

ブラック企業の多くが一部上場などの有名企業であるために、せつかく大企業に入れたのにもったいないと周囲が言うこともあります。辞めてほかに再就職できるかという不安もあるでしょう。しかし、心身を損ねては元も子もありません。辞めることは決して後ろ向きの発想ではなく、人生を全うするための前向きな決断なのです。

#### ③ 学ぶ

労働者の権利について知ることも大切です。たとえば、業務のための研修費用を会社が労働者に請求することは認められず、他方、労働者には退職の自由があります。したがって、「辞めさせない」事案は明らかに違法です。

#### ④ 早期に専門家に相談する

自分の会社がブラック企業ではないかと思ったら、一刻も早く弁護士や労働基準監督署、労働委員会などの専門機関にご相談ください。労働組合などが行う労働相談に行くのもよいと思います。悩みや不安を一人で抱えずに周囲を頼ってください。



# サービス残業

**Q.** うちの会社では残業代がまったく支給されません。これを取り返すことはできますか？



4

## 残業すれば割増賃金の支給が必要

労働者が、1日8時間、週40時間を超えて働いた場合、原則として割増賃金の支給が必要です。正社員だけでなく、派遣、パート、アルバイトなどの非正規社員でも同じです。割増率は、時間外労働では25%以上（月60時間超の場合は50%以上）、休日労働は35%以上、深夜労働（午後10時～翌午前5時）は25%以上で、時間外と深夜が重なる場合は50%以上です。

未払の残業代は2年で時効になりますので注意してください。

## 固定残業代の場合は？

固定残業代とは給与の中に一定時間の残業代をあらかじめ組み込んでそれ以上の残業代を支払わないという手法です。

これには、基本給の中に固定残業代を組み込む方法と、別の手当として出す方法とがありますが、いずれの場合も①通常の労働時間の賃金と残業代とが区別可能で、②固定残業代を上回る残業を行った場合に超過分が支払われること、という要件を充たさない限り違法です。違法となれば、固定残業代の部分を通常の労働時

間の賃金と扱って残業代の算定を行ないます。

## みなし労働制って？

みなし労働制とは実労働時間ではなく、あらかじめ定められた一定時間労働したとみなす制度です。

これには、①事業場外労働のみなし制と、②専門業務型裁量労働制があります。

①は、外回りの営業などの社外労働に従事しており、「労働時間を算定し難いとき」に適用が認められますが、旅行添乗員へのみなし制の適用が争われた「阪急トラベルサポート事件」で最高裁は、携帯電話などにより勤務状況を把握することが可能だったとして、適用を否定しました。この制度は、スマホなどの電子端末の発達により、もはや歴史的役割を終えたと言われています。

専門業務型裁量労働制は、研究開発業務やプログラマーなどの専門職が対象ですが、労働者が労働時間を自由に自己決定できることが前提となっており、上司の指揮命令の下に業務に従事する場合は適用できません。

## 管理職には残業代が出ない？

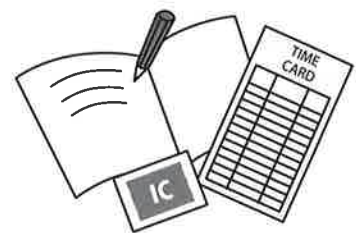
残業代支払義務の例外として管理監督者の制度があります。某ハンバーガーチェーンの店長

が管理監督者にあたるかが争われた裁判では、あたらないとされました。管理監督者とは、経営に関する決定や機密事項に関与し、人事権をもち、自分の出退社を自由に決められ、その地位に相応しい報酬をもらっているなどの条件をみたす者をいい、裁判上、ほとんど認められたケースはありません。

## 労働時間を証明する証拠を

労働時間をどうやって証明するかですが、タイムカードで労働時間を管理している場合は、そのコピーを取ってください。タイムカード打刻後にサービス残業している場合などでは、勤務の開始と終了時刻を毎日メモしてください。

外回りの仕事などでは、会社宛に勤務の終了時にメールを送る、電車移動の場合は改札の通過記録を取り寄せるなどの方法があります。デジタルタコメーター記録、警備記録、PCログ記録、IC乗車券、駐車場の出入庫記録、ETC利用記録なども労働時間を立証する証拠となります。



# パート、派遣、契約社員の権利

**Q.** パートや派遣、契約社員などの  
非正規労働者には  
どんな権利がありますか？



## 雇用期間満了後の更新拒否 (雇い止め) は仕方ない？

期間満了後の雇い止めは労働契約法19条により制限されます。すなわち、

- ①労働者が契約期間満了日までか満了後遅滞なく契約更新の申し込みをした場合で、
- ②過去に反復更新され、雇い止めが期間の定めのない労働者の解雇と同視できるときか、または使用者の更新拒否が客観的に合理的理由を欠き、社会通念上相当と認められないときは、使用者は従前の有期労働契約と同一の労働条件で申し込みを承諾したとみなされます。上記の②の判断は、仕事の内容、雇用の臨時

性・常用性、更新回数、通算雇用期間、更新の手続、雇い止めの実態、使用者の言動などによって判断されます。このように非正規労働者の雇い止めは法律で制限されており、あきらめることはありません。

## 定年後に再雇用を求める権利は ありますか？

高年齢者雇用安定法により、55歳以上の労働者について、65歳未満の定年制をとっている事業所は、65歳までの雇用確保のために、①定年引き上げ、②継続雇用制度の導入、③定年制の廃止のいずれかの措置を取ることが義務づけられています。

②の継続雇用制度とは、現に雇用している高年齢者が希望するときは定年後も引き続いて雇用する制度をいい、事業主はすべての希望者を65歳まで継続雇用しなければなりません（平成25年4月1日以前に、労使協定により対象者限定の仕組みを設けていた企業については経過措置として対象者の限定が一定期間認められます）。

継続雇用制度においては雇用形態に規制はありませんが、65歳までは原則として契約が更新されることが必要です。継続雇用後の労働条件については、嘱託社員が定年前と同じ業務に就いているのに賃金を約3割切り下げられた事例で、特段の事情がなければ同じ業務内容なのに賃金を切り下げるのは違法とする判決が、最近出ました。

## 非正規社員には社会保険の適用はないのですか？

「雇用保険」「労災保険」「健康保険」「厚生年金保険」の4つを総称して「社会保険」と言いますが、パートやアルバイト、派遣などの非正規社員にも適用があります。

**雇用保険（失業保険）**については、①1週間の所定労働時間が20時間以上で、②31日以上引き続き雇用される見込みがあれば、非正規社

員も雇用保険に入ることができます。保険料は労使で負担しますが、農林水産業や建設業などを除く一般の事業の場合、労働者の負担は給与の0.4%、使用者の負担は0.7%です。

**労災保険**は、仕事が原因でけがや病気になった場合に、治療費や休業損害などの補償を受けられるものです。労災保険は、正規・非正規を問わず、すべての労働者に適用されます。労働者を1人でも雇用する事業所は加入が義務づけられ、保険料は全額事業主負担で労働者の負担はなく、労災が発生した場合、事業主が保険料を払っていても労働者は労災請求できます。

**健康保険・厚生年金保険**は、非正規労働者でも、以下の条件を充たせば、セットで加入が義務づけられます。まず適用事業所ですが、すべての法人事業所と従業員5人以上の個人事業所は強制適用、5人未満の個人事業所は任意適用です。

次に適用労働者ですが、①1日または1週間の所定労働時間が一般社員のおおむね4分の3以上（週40時間であれば30時間）で、②1カ月の勤務日数が一般社員の所定労働日数のおおむね4分の3以上（1カ月20日であれば15日）であるとき、は加入が義務づけられます。

※2016年10月1日からは、週20時間以上の短時間労働者に適用拡大。

# ハラスメントは許せない

「上司に頻繁に食事に誘われて困っています」「妊娠を報告したら次の日に退職してほしいと言われた」「上司に目をつけられ私にだけ仕事が回ってこない」  
職場でこんなことは起こっていませんか？ ハラスメントかな？ と思ったら、隣のデスクのハラスメントを見てしまったら、あなたにはすぐにできることがあります。

## ハラスメントとは？

ハラスメントとは、職場におけるいじめ、嫌がらせのことを言います。ハラスメントには以下のような類型があります。

### セクシュアルハラスメント

労働者の意に反する性的要求や性的嫌悪感を抱かせる発言や動作あるいは当該発言や動作に対する反応により不利益を受けること。

#### ▶たとえば…

- 社長に頻繁に食事に誘われ、「断っているの？」と言われるため、断れない
- 上司が隙あらば身体を触ろうとしてくるため、抗議をすると降格された
- 仕事中に上司から性的な事実関係を聞かれることが苦痛で仕事が手につかない
- 上司から異性との交友関係が乱れているかのような噂を流され、会社にいられなくなり退職した

### パワーハラスメント

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係等の職場内の優位性を背景に、業務の正常な範囲を超えて精神的・肉体的苦痛を与え、職場環境を悪化させる行為。

#### ▶たとえば…

- 上司からのひやかし、からかい、侮辱、暴言、暴行など
- 職場の上司・同僚ら複数名がグループになって無視されたり、いじめを受ける
- 不必要に過大な業務に従事させる
- 年齢や経験に反して仕事を与えられない
- 1人だけ就労場所を隔離される

### マタニティハラスメント

働く女性が妊娠・出産・育児をきっかけに職場で精神的・肉体的な嫌がらせを受けたり、妊娠・出産・育児などを理由とした解雇や雇い止め、自主退職の強要等をする行為。



### ▶たとえば…

- 妊娠を報告したら「退職してもらおう」と言われた
- 「産休や育休は認めない」と上司から言われた
- 育休を取ったら契約更新されなかった
- 育児のための夜勤の免除を申し出たら減給された

## ハラスメントに遭ったら…？

### ハラスメントは違法です

- 一人で抱え込まないでまずは、まわりに相談してください。ハラスメントの相談窓口を設けている会社もあります。
- 各都道府県に所在する労働局の雇用均等室は、女性労働者と事業主との間で男女の均等取扱いに関する具体的な紛争が生じた場合に紛争の早期解決のために支援をしてくれる機関です。事案に応じて、労働局長による助言、勧告等、機会均等調停会議による調停などの解決制度が設けられています。
- 1人で会社に抗議するのは勇気がいる…そんなときは労働組合に相談してみてください。会社に組合がないとか、あっても援助が見込めない場合には、地域ユニオンなどに個人加入することもできます。

### column

## パタハラの違法性を認めさせる！



男性が育児休業を取得したために昇給が認められず、昇格試験を受ける機会も与えられなかったという事案で、当事務所の弁護士が代理人となり、昇給していた場合の賃金との差額分の損害賠償請求と昇格試験を受けさせなかったことへの慰謝料請求を認める勝訴判決を勝ち取りました。

\*パタハラ=パタニティーハラスメント  
育児のための休暇や時短を申し出る男性に対するいやがらせ。

### こんな請求ができます

- ハラスメントは不法行為であり、加害者に差し止めや慰謝料を請求できます。
- また、会社の安全配慮義務違反として、会社に損害賠償を請求したり、ハラスメントのない就労環境の整備を求めることもできます。



# 労災のはなし

**Q.** わたし、労災の請求  
できますか？



## 労災って？

労働者が労働災害により負傷したり、亡くなったたりした場合、休業補償や障害補償、遺族補償などの給付を受けることができます。

労働災害は、工場での事故などだけでなく、長時間労働が続き、業務による過重負荷が原因で心筋梗塞になった、といった場合も含まれます。

## 「労働者」って？

正社員だけでなく、パートや派遣社員も含まれます。会社が労災保険料を支払っていなかったとしても、労災保険の申請はできます。

中小事業主や一人親方であっても、災害が発生したときに労災保険に任意加入していれば、

労災保険の対象となります。

形式上は、「業務委託契約」などとされていても、仕事の依頼を断る自由がない、勤務時間が拘束されているなど、実質的に労働者と言える場合は、労災保険の対象となります。

## 労災の対象疾病

現場や工場の作業中に負傷した、といった場合はもちろんのこと、以下のような疾病が対象になります。

その他、石綿（アスベスト）にさらされる作業に従事していた場合の肺がんや中皮腫、印刷事業場で発生した胆管がんなど、特定の業種により対象疾病は様々です。

業務による明らかな過重負荷が加わって、  
脳・心臓疾患が生じた場合

**1 脳血管疾患**

- 脳内出血（脳出血）
- くも膜下出血
- 脳梗塞
- 高血圧性脳症

**2 虚血性心疾患等**

- 心筋梗塞
- 狭心症・心停止（心臓性突然死を含む）
- 解離性大動脈瘤

業務による心理的負荷により精神障害を  
発病した場合

- そううつ病（双極性感情障害）
- そう病・うつ病エピソード
- 不安障害
- パニック障害
- 強迫性障害
- 急性ストレス反応
- 心的外傷後ストレス障害（PTSD）
- 適応障害
- 解離性障害 ……など

**いつまで請求できるの？**

労災保険では、以下のような給付が受けられます。それぞれ以下の期間内に請求しなければ時効により請求権が消滅しますので、お早めにご相談ください。

受けられる給付	時効
療養補償給付	2年
休業補償給付	2年
葬祭料	2年
障害補償給付	5年
遺族補償給付	5年
介護補償給付	2年
二次健康診断等給付	2年

**労災の認定基準**

**★脳・心臓疾患の場合**

業務による明らかな過重負荷で発症したかどうか、が基準となります。

業務による明らかな過重負荷の有無については、以下の3点のいずれかの要件の有無で判断されます。

1. 発症直前から前日に、業務に関連した人身事故で著しい精神的負荷を受けるなど、「異常な出来事」に遭遇した場合。
2. 発症前おおむね1週間の間に、休日なしの長時間労働など、特に過重な業務に就労した場合。

3. 発症前1カ月間に100時間を超える時間外労働又は発症前2～6カ月間平均で月80時間を超える時間外労働を行うなど、長期間にわたって著しい疲労の蓄積をもたらす業務に就労した場合。

#### ★精神障害の場合

認定基準の対象となる精神障害を発病しており、その発病前約6カ月の間に、業務による強い心理的負荷が認められる場合で、業務以外の心理的負荷や個体側要因（その人自身の問題）により発病したとは認められないときに、労災認定されます。

業務による心理的負荷の強度については、強姦やわいせつ行為などのセクハラを受けた、業務に関連して他人を死亡させたなど「特別な出来事」があったか、パワハラや長時間労働があったかなどにより評価されます。

#### 労災の証拠集め

負傷を除く労災において、業務上の災害と認定されるためには、長時間労働やセクハラ・パワハラがあったと認められるかどうか重要です。

セクハラやパワハラについては、その日あったことや言われたことを、手帳にメモしたり、その都度誰かに相談するメールや「ライン」な

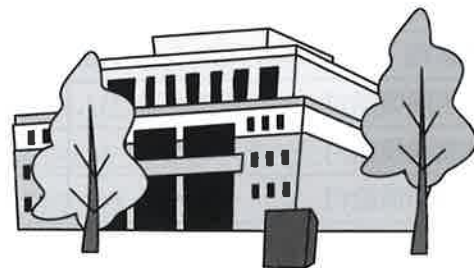
どを残していれば、証拠になる可能性があります。

長時間労働についても、出退勤の時間を毎日手帳にメモする、会社を出るときに家族にメールをするなど、後から労働時間が把握できるようにすることが大切です。

#### 裁判での労災認定

労災が認められなかった場合、60日以内に労災保険審査官に審査請求をすることができます。それでも認められなければ、労働保険審査会に対し、60日以内に再審査請求をすることができます。審査会の裁決でも認められなかった場合、または3カ月を経過しても審査会の裁決がないときは、行政訴訟で争うことができます。

行政訴訟で初めて労災が認められるケースもありますので、ご相談ください。



# 労働問題—こうして解決！

残業代が支払われない、不当に解雇された、ハラスメント被害に遭った…そんなとき、どこに相談をしてどうやって解決したらよいのでしょうか。労使紛争を解決する手段は複数ありますので、場合に応じて使い分けることが必要です。

## 手段を選ぶポイント

主な手段としては、大別すると、(1) 労働組合を通じた団体交渉、(2) 労働局の助言、指導、あっせん、(3) 労働委員会のあっせん、(4) 労働基準監督署の指導、監督、(5) 裁判所での労働審判・訴訟が挙げられます。

以下、どの手段を選ぶべきか、ポイントをまとめました。

### ① スピード

団体交渉、労働局の助言、あっせんや労働基準監督署による指導等の場合には比較的短時間で結論が出ます。これに対して労働審判の場合には最短でも3カ月程度、訴訟の場合には1審だけでも1～2年がかかります。

### ② コスト

団体交渉、労働局への相談、労働基準局への相談は、解決までの費用がかかりません。

これに対して労働審判や訴訟の場合は、弁護士に依頼をした方がよく、裁判所に納める印紙代がかかるほか、弁護士費用がかかります。

### ③ 実効性

労働基準法違反の場合には、労働基準監督署に申告をし、指導をしてもらうのが最も早く効果的です。

労働局の助言・指導や労働基準監督署の指導には強制力がありません。労働局、労働委員会のあっせんはテーブルにつく義務はありません。労働審判や判決には強制力があります。

### ④ 解決水準

労働審判や訴訟は時間はかかりますが、高い水準での解決が期待できます。これに対してあっせんや調停の場合には、話し合いによる解決を目指すため、互いに譲歩することが必要です。

### ★労働組合や弁護士の活用

交渉やあっせんは、当事者でも比較的容易に利用できますが、労働組合に加入し、団体交渉を利用する方法もあります。交渉やあっせんの場合には、話し合いのテーブルに事業主がつかないこともあります。団体交渉の場合には応じる義務があります。

また、労働審判や訴訟を利用する場合には緻密な立証が必要になりますので、弁護士を代理人に就けた方が有利に進められます。

概要をまとめると、下の表のようになりますが、あなたのお困り事を解決するのに一番適切な手続きをお知りになりたい場合には、ぜひお気軽に法律相談をご利用ください。

窓口	労働組合	労働局	労働委員会	労働基準監督署	裁判所	
					労働審判	訴訟
手続の内容	労働組合と事業主の交渉	労働局長の助言・指導 紛争調整委員会・機会均等調停会議によるあっせん	労使の代表者と公益代表者の3名の労働委員によるあっせん	労働基準監督官が事実調査、指導、勧告	審判員2名と裁判官1名が、調停による解決を試みて、難しければ審判を言い渡す	証拠に基づいて裁判官が判決を言い渡す、和解もありうる
スピード	対応が迅速	短期間	短期間	短期間	申立後1カ月程度で第1回期日、原則3回までで終結	1審で1～2年、控訴審・上告審の場合はそれ以上
コスト	無料	無料	無料	無料	印紙代 弁護士費用	印紙代 弁護士費用
実効性	使用者には団交応諾義務があるので、団交を拒否できない。要求に応じる義務まではない。	助言・指導については、強制力なし。あっせんについては、話し合いのテーブルにつく義務なし。	話し合いのテーブルにつく義務なし。	労働基準監督官に事業所への立ち入り調査権限あり。事業主に対して直接指導等される。但し強制力はなし。	調停や審判には強制力あり。	事実関係を証拠で立証し、白黒をはっきりさせることができる。判決や和解には強制力あり。
解決水準	明確な証拠がなければ白黒をはっきりさせることは難しい。	話し合いであり譲歩が必要。	話し合いであり譲歩が必要。		勝訴の場合には、あっせんよりも解決水準が高い。	勝訴した場合の解決水準は最も高い。
その他				明確な法律違反でなければ取り上げられないことも。	事案が複雑で、3回の審理では解決できない事件には不向き。	

※弁護士費用は、事案によって異なりますが、一般的には着手金は20万円～30万円程度、報酬金は得られた経済的利益の10%～16%と程度となります（消費税別）。

※その他、労災申請、民事調停、仮処分手続き等も手段として選択できます。



Kyoto Law Office

# ともに考え、ともに歩む 京都法律事務所

〒604-0981 京都市中京区御幸町通丸太町下ル御幸町ビル5階  
TEL 075-256-1881 FAX 075-231-8506  
<http://www.kyotolaw.jp/>

お電話で  
ご予約 **075-256-1881**

ご相談  
平日 10:00~19:00  
土曜 10:00~13:00  
(第2土曜を除く)

受付  
平日 9:00~19:00  
土曜 9:00~13:00  
(第2土曜を除く)

ホームページから 24時間受付

京都法律事務所

検索

ご相談申込フォームからお申込ください。当日もしくは翌開所日に、折り返しお電話にてご連絡いたします。



- 地下鉄烏丸線：「丸太町」で下車、①③⑤の番出口、徒歩10分
- 京阪鴨東線：「神宮丸太町」から徒歩10分
- ◎お車でお越しの場合は、付近のコインパーキングをご利用ください

※法テラスの制度も利用できます。



携帯サイトへのアクセスは左のQRコードをご利用ください。  
<http://www.kyotolaw.jp/m/>

キ リ ト リ

お知り合いに法律問題で困っている方がおられましたら、このカードをお渡しください

## ご紹介カード

このカードをご持参の方は、初回相談を無料とさせていただきます

相談者のお名前

電話

紹介者のお名前

電話

当事務所とのつながり(団体名など)

※必ず事前にご予約ください