

あなたの職場で法律は守られていますか？

「学習の友」2月号より

	職場で、こんなことはありませんか？	説 明	根拠になる法律	○× チェック
1	残業協定を結んで残業をしているかわからない？ 労働者の代表が誰かわからない？	労働時間は「1日8時間、週40時間を超えてはならない」と、決められています。それを超えて働くためには過半数組織の労働組合の代表者か、組合が無い場合は選挙などで労働者の過半数から認められた代表者と事業所長とで協約を結ぶ必要があります。 (これを「36協定」と言います) 当然、代表者は、勝手になったり、使用者側から指定されるものではありません。	労働基準法 36 条	
2	休憩時間がとれない	実働6時間超で45分、8時間超で1時間の休憩が必要です。休憩は「自由利用時間」なので、利用者と一緒に食事をしたり、電話番号など席を離れられない場合は休憩とは言いません。	労働基準法 34 条	
3	有給休暇がとれない	有給休暇は誰にでも1年目より10日以上（但し、6ヶ月勤務後、週の出勤日数等によって変動）取得する権利が与えられ、自由に取得出来ます。休暇を取ることで事業に多大な影響を及ぼす場合に限り、他の時期に振り替えることもあります。が、「休暇を取らせない」ことは出来ません。 又、これ以外の理由で申請を拒否することは出来ないのです。休暇申請に理由は不要です。	労働基準法 39 条	
4	超過勤務時間手当に上限が決められている。 超過勤務手当の付かない会議や持ち帰り残業がある	超過勤務は「36協定」を結んだ上で実態に合わせて、実働1日8時間超なら125%、夜10時以降も125%（通算して働けば150%）の時給で支払われなければなりません。 「この会議は1時間分しか付かない」とか「事務時間が無いので自宅に持ち帰って記録を書いた」「保護者と一緒だから超勤は無い」など、すべて違法です。	労働基準法 37 条	

5	年1回しか健康診断をしていない	事業所には年1回の健康診断を実施し、労働者の健康管理をする義務があります。費用負担や勤務時間内保障などの定めはありませんが、事業所の義務として労働者にさせていることなので、時間保障と費用負担を求めましょう。	安全衛生法 66 条	
6	パワハラやいじめがある	パワハラによるメンタルシックは労災の対象になりました。又、組合員であることを理由にこういった行為がされれば、それは労働組合法にも違反します。	民法 709、710 条 労働組合法 7 条	
7	生理休暇が取得出来ない	生理休暇を申請されたら、事業者はその人を働かせてはいけません。申請しても取れないというのは違法です。又、その日数も1周期に1日という限定もありません。 無給でも違法ではありませんが、それでは取りづらいので給与補償を要求しましょう。	労働基準法 68 条	
8	産前産後休暇が取得出来ない (産前6週、産後8週)	出産予定日から6週間前(多胎児の場合は14週間前)から労働者が休業を申請した場合と出産後8週間は、働かせてはいけません。制度があっても人手不足を理由に申請をさせない(ためらわせる)ことも違法です。	労働基準法 65 条	
9	育児・看護・介護休暇制度が無い。規則があっても実質取得出来ない。	以前は大規模事業所のみでしたが、現在すべての事業所において育児・看護・介護休暇制度を作る義務があります。制度の不備がある、制度があっても取得させない事は法律違反になります。	育児・介護休業法 「育児休業・介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」	
10	妊産婦の通勤緩和・業務軽減・健診などの保障がない	男女雇用機会均等法 12 条「保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保することが出来るようにしなければならない」及び 13 条「勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講じなければならない」とあります。また妊産婦が業務の軽減を申し出て、それに	労働基準法 65 条 66 条 男女雇用機会均等法 12 条・13 条	

		えない事や時間外労働をさせる事も違法です。		
1 1	非正規職員の雇い止めが毎年ある	「客観的な合理性を欠き、社会通念上相当であると認められない時」は雇い止め出来ません。 つまり毎年必要な雇用が発生しているにも関わらず、雇い止めすることは違法です。	労働契約法 19 条	
1 2	非正規職員と正規職員の賃金・諸手当・休暇（生理休暇も含む）の格差が大きい	業務の中身がほぼ同じにも関わらず、非正規労働者だけ「被服手当」がない、通勤手当が不平等、生理休暇が無給などの格差を作ることは違法です。	労働契約法 20 条	
1 3	非正規職員の契約書がない。労働時間がキチンと明示されていない	雇用とは「契約」の一種なので、労使の対等な立場で合意の上、書面で締結することが原則です。	労働契約法 4 条	
1 4	定年後の再雇用が保証されていない	65 歳未満の定年を設定している事業所は、65 歳まで定年を引き上げるか、再雇用制度を設ける義務があります。	高齢者雇用安定法 9 条	
1 5	就業規則が勝手に変更される・周知されない・見られない	就業規則は「労使が対等の立場で決定すべきもの」なので、使用者側が一方的に変更する事は出来ません。又、就業規則を周知し、いつでも見られるようにする義務があります。	労働基準法 2 条 89 条	
1 6	組合員であることを理由に配置や処遇に差がある	組合に加入したことを契機に配置転換やその他不利益な取り扱いがされれば、それは「不当労働行為」とされ、違法行為となります。	労働組合法 7 条	
1 7	要求書を提出しても回答がない・回答が遅い・団交してくれない	要求書の受け取り拒否や不誠実な対応も「不当労働行為」です。	労働組合法 7 条	

法令違反じゃないかもしれませんが

あなたの職場の労働実態は大丈夫ですか？

	職場で、こんなことはありませんか？	説 明	根拠になる法律	○× チェック
1	1日の実働労働時間は8時間以上だ（超過勤務も含めて考えよう）	一日の実働時間、8時間以上が日常化していませんか？ たとえ残業手当が出ていても長時間労働が日常化しているのは健全な職場環境とは言えません。		
2	公休日が年間104日無い	52週で完全週休2日制の場合、さらに国民の休日15日を加算すれば年間119日の休日があることとなります。就業規則上1日8時間実働なら公休日は104日以上必要です（年間変形労働時間制を採用している場合には105日以上）。これ以下だと36協定の内容によっては違法になりえる日数で、つまり、働き過ぎということです。		
3	（施設内での規定からみて） 欠員が常態化している	施設設置最低基準ではなく、運営上の内規（職員定数）からの判断になります。例年と比較して、人手が足りない場合にチェックを入れましょう。又、本来、正規労働者でカウントすべき人数を非正規労働者に置き換えている場合も含めて考えましょう。		
4	毎年のように病休者が出ている	労働者の安全に配慮した職場環境づくりを進める責任が管理者にはあります。「病休者を出さない」ことはその一環になります。病休になった人の責任ではなく、病休者を出すような職場を改善する方法を考えましょう。	労働安全衛生法 23条 24条	
5	衛生委員会が設置されていない（労働安全衛生の課題について意見を言う場がない）	事業所に50人以上の労働者がいる場合は衛生委員会の設置が義務付けられています。又、50人未満の職場においても、安全・衛生に関する事項を労働者から聞く機会を設ける努力義務があります。	労働安全衛生法 17条・18条 労働安全衛生規則 23条	

「知は力なり」

「仲間と共に要求する事」

「要求を前進させるために運動する事」