

学習課題



こまった！

状況を理解する

一橋さんは、社長とどのようなことでもめているのだろうか。

日常

- ・熱心に労働
- ・休まず労働

きっかけ

- ・有休の申請
- ・遅刻

危機

- ・有休×
- ・クビ, 給料×

1. 次の漫画を読んで状況を理解しよう。

有給休暇、取れないの？ 真面目に働いてきたのにクビ？

9月15日

まずい、遅刻だ！
社長に怒られる！

1

昼休み

なんで？
どうしても休まなきゃならないの？

あのー、社長。来月末二日間の有給休暇を取りたいのですが…

2

以前から興味のあった舞台のチケットが手に入ったんです。

3

成績もよくないのに、休むのはどうなの？ 他の社員のやる気も下がるし…それに一君は今日遅刻して…

4

それは本当にすみませんでした。でも…！

5

そんな態度だと会社の和が乱されるんだ。君はクビだ！ 今月の給料は払わないからな！

6

一橋さんと社長は、何をもめているのかな。



こんなときは、いったいどうすればいいのかな。



2. 危機的状況をまとめよう。

一橋さんは、以前から見たいと思っていた舞台のチケットが手に入りましたが、舞台に行くにはどうしても会社を休まなければなりません。そこで、社長に「二日間を①_____として休みたい」と相談しました。業務成績はあまりよくないものの、これまで無遅刻・無欠席で働いてきた一橋さんは、当然休めるものだと考えていました。

しかし、社長は「一橋さんは②_____がよくないし、他の社員の③_____を下げる」という理由で認めてくれません。

一橋さんは反論しましたが、今日は遅刻していたということもあり、④_____という理由で、一橋さんに⑤_____を言い渡しました。

しかも、今月働いた分は、⑥_____と言われてしまった一橋さん。楽しみにしていた舞台よりも、自分に起きた悲劇に頭を抱えてしまうのでした。

3. 危機的状況を整理しよう。

一橋さんと社長との対立



I 用語の意味を調べよう

1. 次の用語の意味を調べよう。
年次有給休暇，賃金，解雇，労働者，使用者

II 危機の原因を予想しよう

2. どうして社長は、一橋さんの要求を認めないのだろう。理由を予想してみよう。

III 私の最初のアドバイス

3. 上の話を聞いて、あなたなら一橋さんにどんな言葉をかけますか。



●一橋さんへ一言「 _____
_____。」

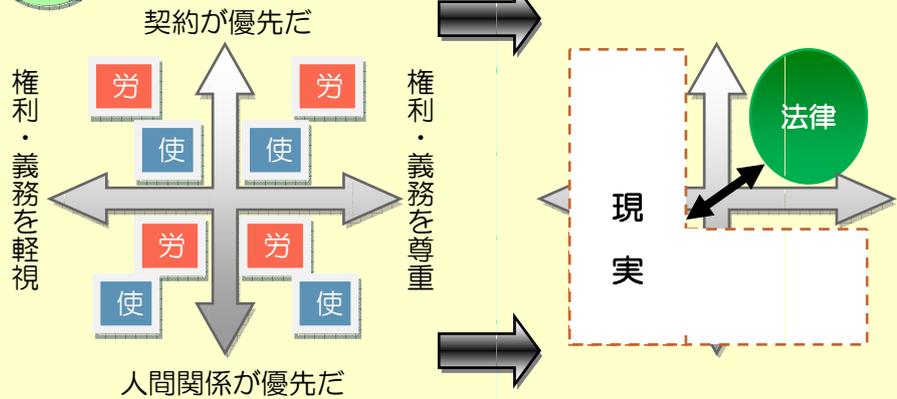


学習課題

なんでこんなことに？

状況を分析する

一橋さんが持っている権利とは、どのようなものですか。
なぜそれが実現できないのでしょうか。



① 権利・義務を尊重しているか、軽視しているか。② 労働の基盤を契約と考えるか、人間関係と考えるか。これらの理解をめぐって労使間にずれがあると、争いが起きる。

A 労働者の権利と義務

契約期間	<input type="checkbox"/> 期間の定めなし	<input type="checkbox"/> 期間の定めあり
試用期間	年 月 日 ~ 年	
就業の場所		
従事すべき業務内容		
始業・終業時刻、休憩時間、所定時間外・休日労働の有無に関する事項	1. 始業・終業時刻 2. 休憩時間 3. 所定時間外労働	時 分 時 分 <input type="checkbox"/> 変形労働 <input type="checkbox"/> 特記事項
休日	4. 所定時間外労働 <input type="checkbox"/> 有 ()	
休暇	5. 休日労働 <input type="checkbox"/> 有 ()	
賃金	1. 年次有給休暇 (6ヶ月経過後)	
	1. 基本給	<input type="checkbox"/> 月給日給
	2. 諸手当	<input type="checkbox"/> 手給
	3. 割増賃金率	<input type="checkbox"/> 法定時間外

▲雇用契約書の一部の例

労働者と使用者は、仕事についての約束事を交わしています。これを契約といいます。労働者や使用者を結ぶと、両者にできること（権利）と、行うべきこと（義務）が発生します。両者がどのような契約を結ぼうと自由ですが、使用者は労働者に自分たちに有利な契約を押し付けられないとも限りません。そこで労働基準法や労働契約法などの法律で、労働者の権利は守られています。

労働者は、約束した仕事を行えば、その代わりに、働いた分の給料や有給休暇を受けることができます。また労働契約法によると、客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当と認められない限り、労働者は使用者にやめさせられることはありません。

上のように契約を交わしていても、労働者と使用者の間で争いが起きることがあります。第1のケースが、労使のいずれかが、権利や義務について知識を持っていない場合です。知らないと、契約は無視されてしまいます。また知っていても、権利や義務を尊重する意識を欠くと、結果的に契約は無視されてしまいます。

第2のケースは、そもそも労使で契約に対する考え方が異なる場合です。例えば、労働者が法的な約束事だから契約内容を最優先すべきと主張しても、使用者がこれまでの付き合いや調和、すなわち人間関係を優先すべきと考えると、対立が生じてしまいます。

逆に、労働者と使用者で知識や考え方で一致していると、たとえそれが法や契約に反していても、問題は表面化しづらい傾向にあります。

B 無知と法意識

これは、上の図の横軸のことだね。



C 労働や契約の捉え方

これは、上の図の縦軸のことだね。

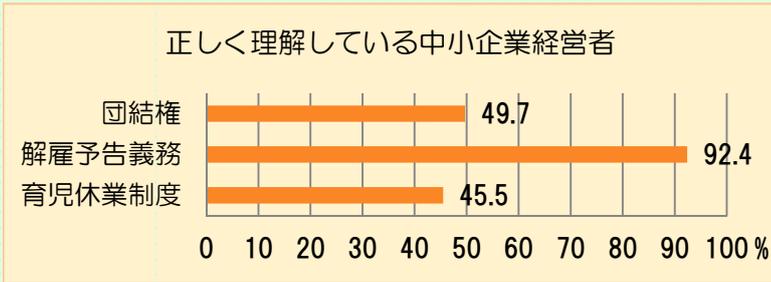


権利を理解している者の割合



▲資料① 第16回「勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート」調査(2008年)

▼資料② 1998-1999年実施
「企業実務における労働法実施状況調査」



※解雇予告義務とは？

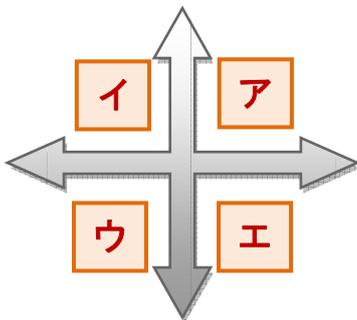
使用者が労働者を解雇する際には、事前に予告しなければならないという義務。予告しない場合は、平均賃金を支払わなければなりません。

「オーナー社長は、自分の会社の社員になつてもらつたら、自分の子どものように大事にする」という意識をもつておられることがあるわけですが、そういう場合、採用募集に応じてきた人が、いったい労働時間は何時間ですかとか、休暇は何日もらえるのですかと尋ねますと、なぜそういうことを聞くのか、自分のことを信用できないのか、と感じられるようです。」

▲資料③ 講演会での法学者の発言(2008年)

I 用語の意味を調べよう

II 理由を分類・分析しよう



III 漫画を説明しよう

- 次の用語の意味を調べよう。
契約, 労働基準法, 労働契約法, 有給休暇, 社会通念
- 資料①～③から分かることをまとめよう。

資料①	資料②	資料③
権利に関する労働者の理解は、_____割から_____割くらいにとどまっている。	使用者の_____割は、解雇予告義務を理解しているが、団結権や育児休業制度については、_____割程度しか理解していない。	オーナー社長の中には、権利意識の高い人に対して_____と感じる人もいる。

- 次のAさん(労働者)とBさん(使用者)の発言は、左上の図のどこに(ア～エ)当てはまるかを示し、そのように判断した理由を述べよう。

Aさん(労働者)	Bさん(使用者)
私がここで働いている根拠は、契約書にサインしたこと、それだけだ。労使はともに権利・義務を持っているので、互いに尊重すべきだ。	労働者はあくまで労働者で、それ以外の意味などない。今は競争社会なのだから、売り上げが少ない者に権利などない。

- 一橋さんと社長との間に、どうして争いが生まれたのだろうか。学習したことを活用して説明してみよう。



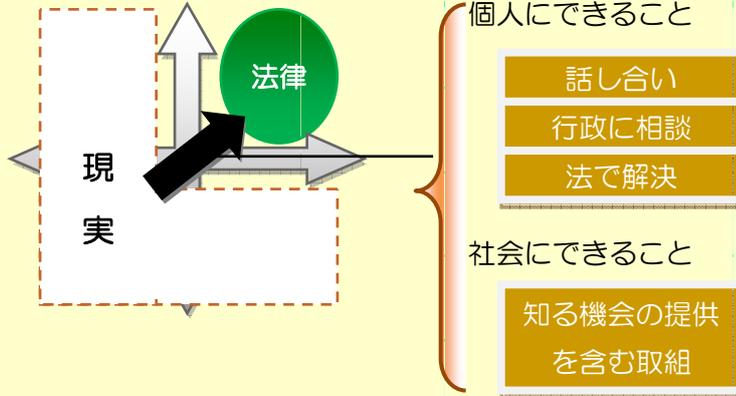
学習課題

どうすれば？



状況下で行動する

職場でのトラブルを解決するには、どのようにすればいいのでしょうか。



A

私にできること



第1回目団体交渉

▲解雇を言い渡された労働者が、労働組合に相談し、会社側と話し合う（団体交渉）場面。



▲労働委員会が争議を解決に導く援助を行う（あつせん）の場面。

B

社会にできること

労働のあり方に関する課題は、労働者と使用者が話し合いで解決していくことが原則です。

労働者のあなたが1人で解決する自信がない場合は、労働組合に相談し、協力してもらうこともできます。つまり一対一で話し合うのではなく、団体として話し合う方法です。労働者は誰でも労働組合をつくったり、所属したり、使用者と労働条件について交渉することができます。これを団結権、団体交渉権といい、憲法で保障されている権利です。

また、各都道府県にある労働局や労働基準監督署、労働委員会などの行政機関に相談することもできます。これらの機関にいる労働問題の専門家から、必要な助言を得ることができます。

組合との話し合いでも解決に至らず、行政機関に相談しても納得いく結果が得られなかった場合は、裁判所に訴え、判断を仰ぐこともできます。

労働問題の解決には、労働者一人ひとりが契約にもとづいた権利・義務を意識し、自分の権利を適切に主張していくことが大切です。また使用者の側も、法を知り、契約を守ることが欠かせません。学校や行政機関は、そのための教育を推進しています。

また問題が認められる企業に是正を求めていくことも必要です。厚生労働省は、若者の「使い捨て」が疑われる企業等に関する相談を受け付け、監督や指導を強化しています。



期間1年の労働契約が年近く更新されてきたのに突然「雇い止め」されるのは合法だし、五城目町の男が東京都の大手ビル管理会社に地位確認と賃金支払いを求めた労働裁判の審理が8月27日、秋田地裁であった。関係者によると、地裁労働審判委員会(佐藤久貴労働審判官)は雇い止めの無効と未払い賃金などの支払いを命じた。労働問題に詳しい法曹関係者は、果敢に雇い止めの無効の審判が出るのは、初めてではないかと話している。(津井哲也)

雇い止め無効の審判

ビル管理会社に「解雇理由」ない

地裁労働審判委

▲資料①
2009年9月4日朝日新聞



雇用関係のトラブル 裁判所で解決するには？



簡易裁判所の手続

調停

話し合いで円満解決したい...
 ○話し合いによる解決を目指す非公開の手続です。
 ○裁判所の調停委員会が話し合いを進めます。
 ○簡易裁判所で受け付けています。



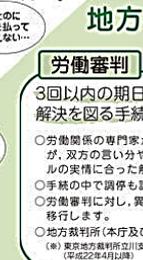
訴訟

どちらの言い分が正しいのか裁判所で判断してほしい

○法廷で労使双方が自分の言い分や証拠を十分に話し合い、裁判所がどちらの言い分が正しいかを判決等で最終的に判断する手続です。
 ○訴訟手続の途中で双方の合意ができれば、和解によって終了することもあります。

少額訴訟

60万円以下の金銭の支払を求める場合の特別コース
 ○原則として、審理を1回の期日で終わらせて、直ちに判決をする手続です。
 ○簡易裁判所で行います。



地方裁判所の手続

労働審判

3回以内の期日で、早期に柔軟な解決を図る手続

○労働関係の専門家が加った労働審判委員会が、双方の言い分や証拠を基に審理し、トラブルの実情に合った解決案を示す手続です。
 ○手続の中で調停も試みます。
 ○労働審判に対し、異議申立てがあれば、訴訟に移行します。
 ○地方裁判所(本庁及び一部の支部)で行います。
(※)東京地方裁判所立川支部及び福岡地方裁判所小倉支部(平成22年4月以降)



仮処分

判決が出るまでの仮の措置
 ○判決が出るまでの間、給料がもらえないため生活に困るなど著しい損害が生じる場合に、相手方の言い分を聴いた上で、仮の支払などを命ずることを求める手続です。
 ○取り扱う裁判所は、原則として、訴訟の場合と同じです。

▲資料③ 裁判所での解決方法

▼資料②
2013年2月1日
朝日新聞

組合員に賃手不払い
田井自動車に
暫定支給勧告
道労委

消防自動車製造の田井自動車工業の労働組合が、会社が組合員にのみ12月賃手を支払わなかったのは不当だと主張している問題で、北海道労働委員会は、非組合員と同じ基準で査定した額を、組合員に暫定支給することを会社側に勧告し

た。勧告は1月30日、勧告を申し立てたのは札幌地裁労働組と同労組田井自動車支部。同社の労使は、何時間仕事しても残業代が同じ「固定残業代」などをめぐり、札幌地裁などで争っている。

さらに組合員にとると、会社は組合員にのみ12月賃手を支払わず、同交の求めにも応じなかった。組合側はこれを不当だとして道労委に救済を申し立てると同時に、救済命令が出るまで時間がかかると組合に回復したい損害を弁償するとして、賃手を暫定支給する「審査の実行確保措置勧告」を出すよう申し立てていた。会社側の弁護士は「事件のことで勧告することはない」としている。



▲資料④
厚生労働省作成のテキスト。労働法に関する基本的な知識をわかりやすくまとめており、相談先も紹介されている。

I 用語の意味を調べよう

1. 次の用語の意味を調べよう。
労働組合、団結権、団体交渉権、労働基準監督署、労働局、労働委員会、地位確認

II 制度・機関の使い方を知ろう

2. 労働上の問題を解決するために、どのような制度・機関が、どのように活用されているか、資料を参考に表を完成させよう。

項目	資料①	資料②
労働者の要求	に を要求した	に を要求した
利用した機関		
機関が出した結論		

III 私の最終提案

3. 一橋さんに、トラブル解決の方法の提案書を書いてみよう。その際、「オススメするのは○○です。なぜなら～だからです」という形式をとること。

最終提案と最初のアドバイスを比較してみよう。どんな変化が読み取れるかな。

オススメが1つに絞ることができない場合、一橋さんの事情や希望に合わせて、複数の方法を提案しても構いません。

