

●労働者は、労働者の立場にたって活動する労働組合・弁護士に相談を！●

労働問題は、どのような立場で相談を受けるかによって回答も違ってきます。企業（使用者）の立場で回答する人はどうしても労働者の権利を押しやがちなになります。

各種ウェブサイトのQ&Aや相談窓口での回答が唯一のものとは考えず、労働者の立場にたって活動する労働組合・弁護士への相談をおすすめします。

現在、民法協や関連する団体で行っている労働相談は、以下のものがあります。一度、ご相談ください。

■民法協常設ホットライン

（金曜日18:00～20:30）

電話 06-6361-8624

■大阪労連労働相談センター

（月～金曜日10:00～18:00）

電話 0120-378-060



■日本労働弁護団

全国一斉 震災・労働問題ホットライン

5月14日（土）13:00～20:00

電話 06-6315-1681

●お役立ちウェブサイト●

■簡単なQ&Aをみるのなら

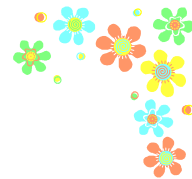
日本労働弁護団Q&A

http://roudou-bengodan.org/topics/detail/20110401_wo.php

■震災に伴った特別措置や各種手続きを知るのなら

厚生労働省雇用労働関係リンク一覧

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000018w3v.html>



●震災に伴って労働問題が起きたら●

東日本大震災に伴い、休業、解雇・雇止め、賃金遅延などさまざまな問題が起きており、これに対処するためのQ&Aが発表されたり、相談窓口が開設されたりしています。しかし、中には、誤った解説をしているものや、必要な内容を伝えていないものも散見されます。

例えば、多くのQ&Aで「労働基準法ではこうなっている」との回答がされていますが、労働基準法はあくまで最低限度の基準を定めたものに過ぎず、就業規則、労働協約あるいは労働契約に、労働基準法を上回る内容が盛り込まれている場合には、その有利な方が適用されます。労働基準法による休業手当としては60%の賃金しか認められない場合でも、労働者の権利としては100%請求できる場合もあるのです。

また、労働基準法は最低限を定めたものに過ぎないので、それまで就業規則や労働協約が存在していなかったとしても、今回の震災をうけて、労使間であらためて交渉・協議することによって新たな労使ルールを作っていくことは当然可能ですし、むしろ、憲法28条が労働三権を基本的人権として保障していることからすれば、それこそが本来のあるべき労使関係の姿です。

震災だから…とあきらめないで、労働組合・弁護士に相談しましょう。

民主法律協会

〒530-0054

大阪市北区南森町1-2-25 南森町iSビル7階

TEL(06) 6361-8624 FAX(06) 6361-2145

<http://www.minpokyo.org/>

労働者のための労働相談 労働者の権利を守る

弁護士・労働組合による

震災労働相談を

実施しています



よくある相談 あきらめてないですか？



その1

**会社から自宅待機を指示された！ シフトを減らされた！
賃金はどうなるの？**

会社が、業務上の都合で休業したり、自宅待機を命じたりしても、それは会社の都合ですから、原則として、労働者は、契約どおり、待機を命じられた日や時間の賃金全額を請求できます。その場合には60%しか請求できないという回答も見られますが、それは正確ではありません。

法律上、賃金全額の請求ができなくなるのは、会社が休業したり、自宅待機を命じたりすることにつき、会社自身に責任がない場合に限られます。例えば、原料が調達できずに休業する場合でも、それが会社自身や仕入れ先のミスによるのであれば、会社は賃金を全額支払わなければなりません。会社が一部の労働者のみ自宅待機とする場合には会社の責任はより厳しく判断されます。

また、会社自身や取引先にミスがない場合でも、休業の理由が会社側の事情に起因する場合には60%以上の休業手当を請求できます。

使用者が約束していたシフトの回数を減らしたとか、使用者が約束していた就労時間を削ったため時間給を減らしたなどの場合も同様に判断されます。

なお、労働者の権利は法律だけでは決まりませんし、労働組合による交渉で有利な解決を導くこともできます。あきらめないで相談してみてください。

その2

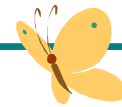
仕事量が減ったから会社から解雇されると言われた！

労働者にとって雇用はとても大事ですから、仕事量が減ったからと言って、直ちに労働者をクビにしてよい訳ではありません。現在では、①人員削減の必要性が客観的に存在すること、②解雇を回避するための手段を尽くしたこと、③被解雇者の人選が客観的に合理的なこと、④労働者・組合との協議(説明)を十分に尽くしていることが必要とされており、これらを満たさない解雇は無効とされています。

阪神大震災の際も、取引先が被害を受け売上高が減少したことを理由に労働者が解雇された事案について、業績の悪化は一時的であるにもかかわらず、役員報酬のカットや従業員の給与減額などの措置をとっていないとして、解雇を無効とする判決が出されています。

今回の震災に便乗して不必要な解雇を行う事例もあると思われます。あきらめないで相談してみてください。

なお、そんな会社にはもう行きたくないと思う場合でも、解雇予告手当や退職金の請求等ができる可能性があります。この点もご相談を。



その3

**仕事量が減ったので
次回の契約更新をしないとされた！**

有期契約社員(パート、アルバイト、嘱託社員など呼び名は関係ありません)であっても、例えば、長年更新を繰り返してきたとか、特に問題がない限り契約を更新すると説明されていたなどの場合には、雇用継続の合理的な期待を有していると言えるので、使用者の一方的な都合で雇止めにはできません。解雇の際に述べたような要件を満たすことが必要なのです。

有期契約社員だから、とあきらめないで相談してみてください。

その4

**震災による業務量の減少を理由に
派遣先からもう来なくてよいと言われた！**

派遣先が震災の影響を理由に派遣を断っても、派遣労働者の雇用主である派遣会社が直ちに給料を支払わなくて良くなるわけではありません。派遣労働者は、派遣会社に対して、契約期間が満了するまで、原則として100%の賃金を請求することができます。

派遣労働者の解雇も合理的理由がなければできません。特に派遣会社は、労働者を派遣することが業務ですから、一つの派遣先の就業が終了しても、同種の派遣先に派遣するなどすべきで、安易な解雇は認められないというべきです。

また、派遣先も派遣労働者を受け入れている責任があり、派遣を断る場合でも派遣労働者の就業の機会を確保するように努めなければなりません。さらに、違法に派遣を受け入れているような場合には、派遣先自身が雇用責任を負う場合もあります。

労働組合に相談し、派遣先・派遣元に対して、仕事の確保と賃金の支払いを求めていきましょう。