

10月相談事例

県庁警備業務 「1カ月単位の変形労働時間制」を悪用、法定休日労働分・法定労働時間超分の割増分賃金不払い、深夜労働の割増分不払など労基法違反

県庁の警備業務ではたらく M さんからの相談です。M さんは県庁警備の受託業者 O 社の契約社員（一年ごと更新）、入社から退職までの3年間、おもに A 勤・午前8時半から翌日8時半までの24時間拘束（実働15時間）と B 勤・午後6時から翌午前8時半までの14時間30分拘束（実働9時間）の組み合わせで働いてきました。日給・月給ではたらく M さんは「長時間労働の割に給料が少ない、こんなものかとも思って働いてきたが、どうしても腑に落ちない」ので、日本共産党加藤英雄県議への相談を経て紹介されてきました。

3年間の労働時間記録と賃金記録を調べると、「一ヶ月単位の変形労働時間制」を悪用したとしか思われない数々の労基法違反がありました。

- ①1週間当たり40時間の法定労働時間を超えての割増賃金分が払われない、
- ②一週7日フルに勤務しても法定休日の割増分が払われない(以上①と②で、3年間で約700時間分)
- ③午後10時から翌5時までの深夜割増分が3年間で約1000時間分払われていないことがわかりました。

他にも、就業規則で有給とされている忌引休暇が無給にされたり、定期昇給での恣意的な扱いで低い日給とされるなどの問題もできました。

県庁で警備の仕事に従事されているのは常時26人、このみなさんが共通して M さん同様の労基法違反などの賃金不払いがあったはずずです。

Twitter@TokatuCenter

9月、10月ツイートが多かった記事



またトラック運転手過労死の報道
(赤旗 9/1)

川人博弁護士は「運送業は過労死が突出して多いのに政府の『働き方改革』

で時間規制の対象外とされている」と述べ、「法律による適正な長時間労働規制を行うべきだ」と強調。過労死ラインと同じ残業時間容認・運転手などの規制の対象外は許せない。(9/4)

皆さんのお力添えを！ 目標110人 10月現在69人
活動支える会員募集中 年会費5000円

労働時間の決まりは法律で定められています！

(労働基準法第32条)

【労働時間の決まり】(休憩時間を除く)

1日の労働時間=8時間以内

1週間の労働時間=40時間以内
(法定労働時間)

※会社は、上記の労働時間を超えて労働者に働いてもらう場合は、36協定(下記参照)を結ぶ必要があります。



会社が上記の労働時間を超えて、時間外労働(残業や休日出勤)をさせた場合、労働者には相応の割増賃金を支払わなければなりません。

【割増賃金のルール】▶就業形態にかかわらずすべての労働者に適用
(アルバイトやパートタイム労働者も対象)

①法定労働時間を超えて働く場合(時間外労働)	25%以上の割増賃金
②法定休日(P19参照)に働く場合(休日労働)	35%以上の割増賃金
③午後10時~午前5時の間に働く場合(深夜労働)	25%以上の割増賃金
④時間外労働+深夜労働	50%以上の割増賃金
⑤1か月60時間を超える時間外労働	50%以上の割増賃金 (ただし、中小企業については、当分の間適用が猶予されています。)

(厚労省 HP から 検索「知って役立つ労働法」)

Topics 9月14日東京地裁で

画期的な勝利判決！郵政労働契約法20条裁判 全国2000万非正規労働者に大きな影響も

判決では「年末・年始手当、住居手当、夏期・冬期休暇、病気休暇が時間制契約社員にまったく支給されないことは労働契約法20条に違反し、各手当の不支給には不法行為が成立する」として、訴えたていた3人の労働者に約92万円の支払いを命じました。

郵便局などで働く日本郵政グループでは、正社員が約22万人、時給や月給制で働く期間契約社員が約19万人働いています。

原告請求額に対し「一定の賃金制度上の違いは許容」としてボーナス格差は正は認めませんでした。*年末・年始手当：正社員の8割支給を、*住居手当：正社員の6割支給を、*病気休暇：有給に、*夏期・冬期休暇を認めないのは不合理として約92万円の支払いを命じました。

手当・休暇の格差例

	正社員	期間雇用社員
年末・年始手当	一日4千~5千円	なし
祝日給	135%	35%
夏・冬ボーナス	年間100万円程度の差	
住居手当	支給	なし
夏期・冬期休暇	各3日	なし
病気休暇	有給	無給

千葉県最低賃金は 10月1日から 868円になりました。