

# 東葛ユニオン通信

第74号 2020年7月号

発行:千葉東葛ユニオン

発行責任者: 金子 政信

〒277-0831 柏市根戸406-4

TEL/FAX 04-7132-8710

労働相談は 04-7132-8710 実績10年  
メール: tokatu-center@tokatunokai-union.com  
HP、Twitter スマホ検索 東葛ユニオン

今号は、職場でユニオン組合員の  
「一人でも頑張っている特集です！」

## トラック運送 月平均110時間超の残業

トラック運送 Tさん

### 労基法違反の是正、未払い残業代の支払い求め、団体交渉

野田市内のSトラック運送、Tさんは週6日出勤で午後1-2時始業から翌朝4-5時終業というスーパーなどへのルート配達の日。今年1月から6月だけを見ても、過労死ライン\*をゆうに超える月平均110時間超の残業でした。大きな事故を起こさずに済んでいるのは奇跡的です。

給料の仕組みが複雑でかつ時間外手当が毎月定額（計算ではおおむね20H程度）で払われていたこともあって、「何かおかしいのでは思いつつ…」だったといいます。



S社の就業規則の定めが、「所定労働時間は一日8時間で週6日出勤」としか読めず、明らかな労基法第32条（1週間40時間、1日8時間）違反です。

労基法第37条では、時間外、休日及び深夜の

割増賃金について定めています。Tさんには深夜割増分は一切支払われていません。

入社後約一年、社会保険に未加入でしたが、「この6月からの加入を手続きした」と回答しています。社会保険の加入は、法人であれば、強制加入です。

残業時間	残業時間	深夜労働
2020年1月	115H	82H
2月	118H	90H
3月	86H	63H
4月	114H	80H
5月	120H	76H
6月	116H	80H

### 教育学習支援業HM社、Tさん不払残業代支払い求め少額訴訟

Tさんは、都内の学習塾生徒の勧誘を仕事として従事していましたが、体調をくずし入院手術の後、体調不良かかえながらの復帰しました。ところが、系列の不用品回収会社に出向させられ悪化、元職への復帰を要望したが、「出向3カ月」が条件で認められず、やむなく退職しました。

ユニオンで要求し提出させたHM社の出退勤記録を、毎日定時の出勤定時の退勤が記録されていてびっくり、Tさんは「見たこともなかった」といいます。

Tさんが自ら記録した出退勤記録で計算すると、2017年一年間で計465.5時間の残業で約63万円の不払、2018年で354時間で48万円の不払い、2019年は退職した10月までで425時間で58万円が不払でした。

HM社は新型コロナウイルスを口実に団体交渉に応じようとしなため、Tさんは6月、労働債権の時効直前の分までのまず一年分59万円の少額訴訟に踏み切りました。

HM社は創業2006年で当時資本金300万円、それが2019年には資本金1000万円、学習塾の経営及び経営指導、フランチャイズに学習塾及び古物商、INS関連、不動産業などで急成長しています。

## 大手外食産業傘下のK介護付き有料老人ホーム、引き続き団体交渉申し入れ

前号で、K介護付き有料老人ホームにおける労基法違反の実態とその改善を求めた取り組みを掲載してきました。その後、K老人ホームは、6月1日から勤務時間と賃金に関する改善の職員周知（別項）をおこないました。

昨年9月、職場改善、労基法違反の是正などの第1次要求から一年、粘り強い応急と交渉を重ねての6月の職場改善を勝ち取りました。しかしなお、この改善でもすべての労基法違反が解消されていません。

7月2日、Kホームにおける労基法違反などの状況改善のための第2次要求書を提出、団体交渉に応じるよう要求しました。

周知内容要旨

- 年間休日を103日⇒108日（すべての月の休日が9日に）
- 時間外、残業時間の計算方法が1分刻みになります。  
始業前はカウントせず、始業後のみ計算  
\*タイムカード右端に自分で計算
- 固定残業代は基本給に乗せる  
\*固定残業代1万円を基本給に

### 7/2付労基法違反などの状況改善のための第2次要求書(要旨)

1. 夜勤従事者の公休日に関し、各週最低一回の法定休日（労基法第35条違反・9/3要求書）が確保されることとなりましたが、これまでの暦日でない法定休日の場合は、24時から「法定休日出勤時間」等として遡り支払いを。
2. 「（すべての月が9日休日）」（職員周知）とされ年間休日が103日から109日となって、1ヶ月単位の變形労働時間制（労基法第32条の2違反・4/7再要求書）違反が解消されました。28日月・30日月のこれまでの労働時間総枠を超えて働いていた時間数は残業時間として遡り支払いを。（組合員Kには2019年9月分給与までは清算支給されている）
3. 「時間外、残業時間の計算方法が1分刻み」（職員周知）とされながら、「始業時はカウントせず」（職員周知）は労基法第37条違反です。またその計算にあたっては「足し算で計算」（職員周知）を職員自らの義務としたのであれば細かく言えばその行為自体も労働時間です。市販のタイムカードレコーダーでも、始業打刻から終業打刻を自動化で合計できるものが主流です。再提案を。
4. 「固定残業代は基本給に乗せ」ることは異存のない内容です。しかしながら、夜勤従事による深夜割増（労基法第37条）は「夜勤手当」とは別に支給（9/3要求書）を要求していますが、これはこれまでも繰り返し要求しているように、「夜勤手当と固定残業代(給与規定では「時間外手当」)」と残業及び深夜割増の関連では、厚労省通達にそった改善を求めています。それは深夜割増が夜勤手当に含むことの「割増賃金計算時の基準賃金が違う各人の場合、「不公正となっている」ことの是正を求め」（4/7再要求書）ているので、正当な要求です。厚労省通達（H29/7/31）で、要旨(夜勤手当に含まれる)深夜割増(10時から翌5時まで25%割り増し)分を時間、金額で明示、としていることから早期是正が必要です。  
改めて、深夜割増をふくむ「夜勤手当」の改善を求めます。
5. 定年後の雇用契約書（嘱託）の退職金の扱いについて、去年は「あり」⇒本年は「無」となった経緯について説明すること。また定年後の勤続年数にも応じた退職金を制度化すること。
6. 社内コンプライアンスについて、その制度及び利用について周知すること。
7. Kにかかわる2019年10月以後の不払い残業代などがあれば、改めてその支払いを要求します。また企業として、法違反の是正及び是正によって生じる不払賃金の全職員への支払いを要求します。

以上

