

自然災害に伴う賃金未払いに関する労働相談が激増

2018年9月度の相談状況

1. 労働相談の概況

1) 相談者数・件数について

「資料1. 2018年9月 業種別 相談者数 月別集計より」

2018年9月の相談者数は77人で前月（79人）より若干減少し、前年同月（73人）より微増しています。

相談項目数については、109件、一人あたり1.42件となっており、前月（118件）より若干減少し、前年同月（106件）より微増しています。

2) 男女別、雇用形態別相談者数について

「資料2. 2018年9月 相談者数（雇用形態・男女・業種別）より」

男性43人（55.8%）、女性34人（44.2%）と男性が女性より多く、雇用形態別では、正社員45人（58.4%）、正社員以外31人（40.3%）、分類不能1人（1.3%）となっています。

正社員以外では、パートが16人（20.8%）、契約9人（11.7%）、アルバイト3人（3.9%）、派遣3人（3.9%）です。

今回の相談者数は正規労働者が非正規労働者を上回り、男性労働者の相談数は女性労働者の相談数を上回っています。

3) 業種別相談者数について

「資料2. 2018年9月 相談者数（雇用形態・男女・業種別）より」

業種別相談者は、多業種に分散し、内訳は、「小売業・飲食店」22人（28.6%）、「医療・福祉」13人（16.9%）、「その他サービス業」10人（13.0%）、「陸運・倉庫業」9人（11.7%）、「ビル管理・警備業」5人（6.5%）と続いています。

今月も小売業・飲食店関係と医療・福祉関係の労働者からの相談が増えています。

4) 相談項目（内容）について

「資料3. 2018年9月 相談件数（業種別）より」

相談項目別相談件数では全体で96件です。

「賃金関係」30件（27.5%）、「労働時間関係」22件（20.1%）、「労働契約関

係」17件(15.6%)、「差別等」9件(8.3%)、「退職関係」6件(5.5%)、「労働安全関係」6件(5.5%)、「雇用関係」5件(4.9%)、「保険・税関係」4件(3.7%)、と続いています。

今月は、9月6日の地震・停電にともなう休業に伴う賃金保障に関する相談が増えたのが特徴です。解雇、雇止めなどの雇用関係の相談が減少し、就業規則、雇用契約に関する相談、未払い残業代、年次有給休暇(年休)に関する相談が増えています。

5) 違法率について

「資料4. 2018年9月 違法件数(業種別)より」

相談項目数のうち、違法件数45件、違反率は41.3%で、前月より若干減少しましたが、今年にはいって違反件数は相談件数の4割以上と高止まり状態です。

今回は、残業代が支払われない、年休が取得出来ない、就業規則が周知されていない、雇用契約が締結されていない、契約の内容が不備、雇用契約の内容を順守しない労働条件の一方的な不利益変更などの違法行為が増えています。

「賃金関係」16件、「労働契約関係」11件、「労働時間関係」9件、「差別」3件と続きます。

2. 9月の雇用情勢

【天災事変に伴う休業補償等】

9月6日の未明、胆振東部を震源地とする震度7の大地震が発生し、その直後に道内全域が停電となる「ブラックアウト」を引き起こし、道民の暮らしに不可欠な機能が突然マヒしました。

この停電により、多くの事業が休止する状態となりました。

なかには病院などでは自家発電により事業を継続、停電ながらも食料品などの販売を続けたところもあります。

当相談センターには、地震と数日前の台風被害に伴う相談が激増し、とりわけパート労働者の相談が多く、相談内容の概要は以下のとおりです。

○2日間、地震により会社が休みとなった。この休みとなった日の賃金を支払ってもらえるのか。賃金を支払ってもらえない場合は年休を使えるのか。

○賃金は月給制である。会社が休みとなったが、賃金は全額保障されるのか。

○店は営業しているが、バスが動いていなく、職場に出向くことができなかった。車を持っている人は職場に出向いて働いている。この場合は、賃金を支給してくれるのか。

○介護施設で働いているので、バスが動いていなかったが、ハイヤーをひろって職場に出向いた。ハイヤー代を支払ってもらえるのか。

○地震により会社は休みとなり、会社からは休んだ日は、年休を使えと言われたが、年休の趣旨からいえば違うのではないか。

厚生労働省では、今回の地震にともなう休業に関する取扱いについて、指針を示しています。

労働基準法第26条（休業手当）では、使用者の責に帰すべき事由による休業の場合においては、使用者は、休業期間中当該労働者に、その平均賃金の100分の60以上の手当を支払わなければならない。

民法536条2項では、使用者の「責に帰すべき事由」がある休業の場合には、労働者は休業中の賃金を全額請求できる。

労働基準法第26条は、労働者の最低生活を保障すべく設けられた規定であり、使用者の民事上の支払い義務を減縮する趣旨ではないので、原則として賃金全額の請求が可能です。

厚生労働省の指針では、天災事変等の不可抗力の場合は、使用者の責に帰すべき事由にあらず、使用者には休業手当又は賃金の支払い義務はないものの、就業規則、労使慣行では、どういう扱いになっているのかも含めて休業回避のための対応など総合的に勘案すべきとしています。

バス、地下鉄などが動かないために、ハイヤーをひろって職場に出向いたが、ハイヤー代を払ってもらえるのかについては、法律では会社に支払い義務はないとしても、常識的には支払うべきものであり、年休については、会社の指示でとるものではなく、労働者が自主的にとるものです。

月給制の労働者からも相談がありました。会社の休業は、本人の責任でもなく、全額賃金を保障すべきであります。

結果的には、パート労働者の場合は、休んだ分を年休で処理している企業もありますが、大方は賃金を全額支払っている状況となっています。

今回の地震にともなう事業活動の縮小、停止の場合は、国からの雇用調整助成金、中小企業緊急雇用安定助成金が利用できますので、企業としては労働者の不利益を回避する努力が求められます。

【労働条件の不利益変更等】

引き続き、解雇、雇止めなどの雇用関係の相談が減少しているものの、残業代の未払い、年休がとれない、労働条件の一方的な不利益変更、雇用契約の内容を順守しないなどの違法行為が増えています。

【就業規則の周知】

就業規則が労働者に周知されていない職場も多く見られます。

常時、10人以上の労働者が働く職場では、必ず就業規則をつくっておかねばなりません。就業規則の作成や改正には労働者が選出した代表者の意見を聞き、意見書をつけて労働基準監督署に届け出ること、就業規則は見やすいところに備えついたり、印刷して配るなど、労働者に周知徹底しなければなりません。

就業規則は、労働条件の内容、職場の規律などを明記したものです。

ですから就業規則をよく読み、労働基準法とその精神が守られているか、働く者が一方的に損しないように確かめる必要があります。

【年休の取得】

年次有給休暇に関する相談が増えています。

パート労働者にも、年休は所定日数等に応じて比例付与されます。

なかには、年休が取得できるようになったが、自由に取得できる状態ではなく、会社が忙しいことを理由にして、ひまな時期にとれと言われてしまうケースがありこうした相談も増えています。

年休取得の目的は自由ですし、原則としていつでも取得できます。ただし、「業務の正常な運営を妨げる」場合には、使用者の時季変更権は認められていますが、多くの社員が一斉に休んで、事業運営が重大な支障をきたす場合のみであって、基本的には、労働者が自由に有休を取得できることになっています。

【まとめ】

労働法について、すこしでも知識を身につけることが、自分たちの権利を守ることになります。

法律では、労使は対等の立場において労働条件を決めることになっていますが、使われる立場ということで実際には力関係において、不利な条件を押し付けられるなど個人の労働者にとって極めて不利な状態となっています。

労働組合のない職場では、労働者と会社側が、労働条件や職場環境などを対等に話し合って決める場面がありません。

その結果として、不当な解雇、賃金の未払い、労働条件の一方的な不利益変更、パワハラなど、様々な問題が日常的に起きています。

職場に労働組合をつくることによって、会社と労働者との個別の労使関係ではなく、会社と労働者の代表とが話し合うことで、労使が対等な立場で物事を決めることが可能となります。

誰もが安心して働き、暮らすためには労働組合が不可欠です。

労働組合をつくることは、難しいことはありません。労働組合結成には、当さつぽろ労働相談センターが責任をもってお手伝いをいたします。

一人でも誰でも加入できる個人加盟の労働組合もあります。

会社に対する不安、不満、問題が発生したときには、当さつぽろ労働相談センターに相談しましょう。

以上

【項目別参考資料】

資料1. 「2018年9月 業種別 相談者数 月別集計より」

資料2. 「2018年9月 相談者数（雇用形態・男女・業種別）より」

資料3. 「2018年9月 相談件数（業種別）より」

資料4. 「2018年9月 違法件数（業種別）より」