1 会社でトラブルにあったとき

何も問題なく仕事が続けられればよいのですが、問題が起こったらどうすればよいでしょうか。「理由もなく解雇された」「残業代が支払われない」「育児休業を取らせてくれない」……。事前に相談先や対処方法を知っていれば、あわてずに済みますよね。トラブルにどのように対応すればよいのかわからないときは、ひとりで抱え込まず、まずは相談窓口を利用しましょう。

◆ 労働条件、募集・採用、解雇、賃金不払いなどの労働相談

川越市の労働相談 面 談

川越市脇田本町 8-1 U_PLACE3 階
川越市民サービスステーション内相談室
申込み：雇用支援課 ☎049-238-6702（要予約）
第1火曜日 16:30～17:30／17:45～18:45（各回1人）
第3火曜日 16:30～17:30／17:45～18:45（各回1人）
※休日の際には変更あり

埼玉県労働相談センター 電 話 面 談

さいたま市浦和区高砂 3-15-1 第二庁舎1階 ☎048-830-4522
＜電話相談＞ 月～金曜日 9:00～16:30（受付時間）
＜面接相談＞ 月～金曜日 9:00～16:00（受付時間）
※弁護士による労働相談（面談・要予約）も実施

川越総合労働相談コーナー（川越労働基準監督署）電 話 面 談

川越市豊田本 1-19-8 川越合同庁舎 2 階 ☎049-210-9334
月～金曜日 9:00～16:30

労働条件相談ほっとライン 電 話 夜 間 土・日曜・祝日

☎0120-811-610
月～金曜日 17:00～22:00　土曜日・日曜日・祝日 9:00～21:00

法テラス川越 電 話 面 談
川越市脇田本町 10-10 KJビル3階 ☎0570-078313
月～金曜日 9:00～17:00 ☎050-3383-5377(IP 電話)
＜情報提供受付＞月～金曜日 9:00～12:00,13:00～16:00

◆ **職場でのいじめ、ハラスメント、メンタルヘルスなどの相談**

埼玉県労働相談センター 面 談
さいたま市浦和区高砂 3-15-1 第二庁舎1階 ☎048-830-4522
＜働く人のメンタルヘルス相談＞月～木曜日(要予約)

◆ **職場での性差別、セクハラ、妊娠・出産、育児、介護、パート就労などの相談**

埼玉労働局雇用環境・均等部 電 話 面 談
さいたま市中央区新都心 11−2 ランド・アクシス・タワー16 階
☎048-600-6269
月～金曜日 8:30～17:15
＜総合労働相談コーナー＞
労使間のトラブルに関し、どこに相談すればよいかわからない場合など労働に関する総合的な相談など
月～金曜日 9:00～17:00
☎048-600-6262

トラブルにあったときのために、労働契約書や就業規則、給料明細書、タイムカードの内容などは取っておきましょう。
手帳に書いた仕事の記録なども証拠になります。
また、1回の相談時間は1時間程度なので、相談前に内容や状況などをまとめておくとよいでしょう。



◆ パワーハラスメント

職場におけるパワーハラスメントとは、「同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為」とされ、以下の3つの要素をすべて含むものをいいます。

①優越的な関係に基づいて行われること

その行為を受ける労働者が行為を行った者に対して、抵抗又は拒絶することが困難であること

②業務上必要な範囲を超えて行われること

社会通念に照らし、その行為が明らかに業務上の必要性がない、又はその行為がふさわしくないものであること

③身体的もしくは精神的な苦痛を与えること又は就業環境を害すること

その行為を受けた労働者が、身体的又は精神的な圧力により、負担と感じることや、その行為を受けた労働者の職場環境が不快となり、能力の発揮に重大な悪影響を及ぼすなどの、労働者が就業する上で見過ごすことのできない程度の支障が生じること

また、パワーハラスメントになりうるのは、①暴言、②執拗な非難、③威圧的な行為、④実現不可能・無駄な業務の強要、⑤仕事を与えない、⑥仕事以外の事柄の強要、⑦暴力・傷害、⑧名誉棄損・侮辱、⑨隔離・仲間外れ・無視、といった言動が該当します。しかしながら、上司等の行為が実際にパワーハラスメントに該当するかについては、その行為が行われることになった原因や状況等により判断されます。

労働施策総合推進法の改正により、令和2年6月からパワーハラスメント防止のために雇用管理上必要な措置を講じることが中小企業を除く事業主の義務となり、中小企業では令和4年4月から義務化されました。また、適切な措置が講じられていない場合には、指導の対象となります。また、パワハラに関する紛争が生じた場合、調停など紛争解決援助の申出を行うことができるようになります。

（オワハラについては P9、セクハラについては P29、マタハラについては P31を参照）

◆ カスタマーハラスメント

カスタマーハラスメント(カスハラ)とは、職場において行われる、①顧客等の言動であって、②その雇用する労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものをいいます。

※「顧客等」とは、顧客、取引の相手方、施設(学校、病院、福祉施設等)の利用者などをいいます。

※「社会通念上許容される範囲を超えたもの」とは、契約内容を著しく超えたサービス提供の要求や不当な損害賠償の要求などの言動、ものを投げつけるなどの身体的な攻撃やインターネット上に悪評を投稿することをほのめかすなどの精神的な攻撃などの手段・対応によるものが該当します。

事業主はカスハラを防止するために「事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発」「相談体制の整備」「事後の迅速かつ適切な対応」「対応の実効性を確保するために必要なカスハラ抑止のための措置」を必ず講じなければなりません。

◆ 法令を遵守しない企業

労働者を酷使し、使い捨てにするような企業が問題となっています。アルバイト労働者の場合も同様に、無理なシフトを組む、過酷な労働を強要するなどの事例が問題となっています。

このような企業には、以下のような特徴があります。

① **極端に高い離職率**
就職後3年以内の離職率は平均3割程度のところ、5割を超えるケースもある

② **大量採用**
離職者が多いため、常に人手不足に陥っている

③ **違法な長時間労働と残業代の未払い・シフトの強要**
法定労働時間を超えた労働を強要し、その分の残業代は支払われないことが当たり前になっている。また、アルバイトで働く学生は、勤務時間帯等を強要されることにより、本業である学業に差し支えることもある

④ **パワーハラスメント・モラルハラスメント**
精神的・身体的攻撃等により、退職を迫る。退職したい場合に、損害賠償などの脅し文句で退職を受け付けてもらえないといったケースもある

もし困っていることがある場合には、一人で抱え込まないで、周囲に相談することも必要です。
また、公的機関でも相談を受け付けていますので、活用してください。

- 相談先 P56参照

◆ 固定残業代制

時間外労働等の有無にかかわらず、一定時間分の時間外労働等についての割増賃金を定額で支払う、いわゆる「固定残業代制」を採用している企業があります。

若者雇用促進法に基づく指針においては、「固定残業代」を採用する際には、募集要項や求人票に①固定残業代にかかる労働時間や金額等の計算方法、②固定残業代を除いた基本給の額、③固定残業時間を超えた場合には割増賃金を追加で支払うこと、等を明示するよう定められています。

（賃金不払残業については、P19参照）

◆ みなし管理職（名ばかり管理職）

使用者が労働者に対し、十分な権限・相応の待遇等を与えていないにもかかわらず、労働基準法に規定されている「監督もしくは管理の地位にある者（管理監督者）」として扱い、残業代などの支払いを免れようとすることをいいます。その労働者が管理監督者にあたるかは、以下の要素を含め総合的に判断されます。

① **職務内容**
労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にあるか

② **責任と権限**
労働時間等に関する規制を超えて勤務することが求められる重要な職務と責任があるか

③ **勤務態様や賃金等の待遇**
労働時間等の規制になじまないような立場にあり、賃金等の待遇面においては、一般労働者よりも優遇されているか

過労死等を防止するために

「過労死等」とは、仕事による過労・ストレスが原因の一つとなって、脳・心臓疾患、呼吸器疾患等を発病すること及び死亡に至ること、又は「うつ病」などの精神疾患を発症し自殺してしまうことをいいます。

過労死等は、決して人ごとではなく、働くすべての人の身に起こりうることです。健康で充実して働き続けるために、「働き過ぎ」で命を落としてしまうことがあるという認識を持ち、過労死等を防止するための対策について理解を深めることが重要です。

しごとより、いのち　検索

（厚生労働省　過労死等防止に関する特設サイト）

こころの耳　検索

（厚生労働省　働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト）

2 労働トラブル解決のための制度等

当事者間の話し合いでトラブルが解決できない場合、一般的に裁判という方法がありますが、解決までに時間がかかり労働者の負担が大きくなっていました。このため、簡単な手続きにより短期間で解決を図る制度が設けられています。

◆ 個別労働紛争解決制度

個別の労働紛争について、公的な第三者の「紛争調整委員会」が間に入って和解を促進し解決を図る制度です。労働者と会社の両方が納得できる解決案をあっせんすることにより、職場復帰も可能といった長所があります。ただし、強制力がないので、解決案を承諾するか、あっせん自体に応じるかは当事者の自由です。

- 問い合わせ先 P56 川越総合労働相談コーナー

◆ 労働基準監督署への申告等

不当解雇、最低賃金違反、賃金・残業代未払い、長時間労働など労働基準法等の法令違反は、労働基準監督署に訴えて改善を求めることができます。

申告・情報提供する場合、法令違反の内容をなるべく具体的に記載し、証拠となる資料があれば添付してください。

- 問い合わせ先 P78 川越労働基準監督署

◆ 埼玉県労働委員会の個別あっせん

会社と労働組合、会社と労働者個人のトラブルを解決するために設置された行政機関です。

対象となる紛争は使用者と労働組合の間の紛争(労働争議の調整)や労働者個人と使用者の紛争(労働条件、解雇、パワハラ等)などです。

- 問い合わせ先 P78 埼玉県労働委員会事務局

◆ 労働審判制度

個々の労働者と使用者との間に生じた労働に関する紛争を、裁判所において解決することを目的としている制度です。裁判と比べて手数料が安く、原則とし

て3回以内で解決するための判断をするので、早期解決が可能です。裁判所の判断(労働審判)に対する異議申立てがあれば、民事訴訟に移行します。

➢ 問い合わせ先 P78 さいたま地方裁判所

◆ 少額訴訟

60万円以下の金銭の支払いで解決したい場合には、少額訴訟を利用できます。原則として1回の審理で当日すぐに判決が出ます。

ただし、内容が複雑で1回の審理では判決が出ないと判断された場合は、通常の民事訴訟に移行する場合があります。

➢ 問い合わせ先 P78 川越簡易裁判所

◆ 支払督促制度

賃金の未払いなど金銭の支払いを求める場合に利用できます。書類の審査で適当と認められた場合に裁判所から請求してもらう制度です。裁判所に行かずに済み、相手方の異議申立てがなければ強制執行(差押え)の申立ても可能です。ただし、相手方の異議申立てがあった場合は、通常の民事訴訟に移行します。

➢ 問い合わせ先 P78 川越簡易裁判所