



きっと、  
あなたの  
チカラになります。

あきらめないで。きっと方法はある。仲間は必ずいる。

困ったときは、一緒に知恵を出し合って、  
チカラを出し合って、生きのびよう。

---

**電話相談 /FAX 窓口：(092) 711-5012**  
**携帯電話相談窓口：(090) 9980-2106**

---

当組合には日々、様々な相談が寄せられます。

「給料が支払われない」「いきなりクビになった」「休みが取れない」「残業を強制される」…。相談されるみなさんの多くは、法の知識をもたず、ボロボロになるまで会社で働かされ、満身創痍の状態で組合に連絡を取られるのです。

当組合はこのような状況を何とかしたいと考え、このブックレットを作成しました。次ページより記載しました項目は、いつかはわかりませんが、ブックレットをご覧のみなさまにも、どれかひとつは当てはまることです。

私たちフリーターユニオン福岡 (Freeter Union Fukuoka : FUF) は、《はたらくひと同士が助け合い、はたらく条件をよくしていくために》設立された、《誰でも、どんな方でも、おひとりでも》加入できる「労働組合」です。

2006年に結成以来、電話やメールで相談を受け、労働組合として会社の社長（使用者）との団体交渉や、公的機関への働きかけを通じ、仕事や生活に関する様々な問題の解決に取り組んでいます。その活動は憲法や法令規則で保障されていて、会社は労働組合の正当な申入を拒むことはできません。

次ページからのケースをご覧いただき、お仕事で現実に困っているいらっしゃる方、すこしでも働き方に疑問が生じた方は、ぜひ組合にご相談ください。きっと、あなたのチカラになります。

# CASE 1

3 ケ月契約のアルバイトをしています。何度も契約更新して働いていたら、いきなり今月末で契約終了と言われました。

ど んな雇用形態でも、勝手な理由で「クビ」、つまり解雇を行うことは許されません。「明日から来なくていい」なんて論外。あなたの生活の糧を奪う行為ですから、厳しくて当然です。

仮に解雇が認められる場合でも、給与の30日分以上を解雇予告金として支払うか、解雇予定日の30日前までにあなたに告知しなければなりません。

契約期間が決まっている場合でも、契約の更新を繰り返して働き続けている場合には、実質的に「期間が定まっていない」労働契約(会社とあなたの約束)であると認められ、契約期間の満了で契約を更新しないことは、事実上の解雇であるとみなされます。

つまり、「客観的に合理性を欠き、社会通念上相当であると認められない」契約の打ち切りは無効、つまり解雇ができないとされるのです(労働契約法第16条)。この考え方は、懲戒解雇・整理解雇(いわゆる「リストラ」)・普通解雇それぞれに共通します。

# 【解雇】

いきなり「クビ」はご法度です!

しかし、いくら法律や判例(裁判での決定)に照らしても「問題がある」と主張しても、会社が聞き入れないことがよくあります。そういう困難に直面したときは、組合に加入して、一緒に団体交渉なされることをおすすめします。



## One - Point - Check!

いざ「クビ」と言わされたときにはどうすればよいでしょうか。  
答えはいたって簡単。キッパリ「イヤです」と言うに限ります。

実は、懲戒以外の解雇はすべて「法律上の新たな取り決め」にあたり、「今までの取り決めを解消する新たな申し込みを会社が行う」と捉えることができるのです。

「イヤ」と言うことは、その申し込みを拒否すること。クビという最大のピンチは、意外と簡単に切り抜けられたりするのです。

## CASE 2

**正** 社員として採用されましたが、雇用契約書をもらえるどころか、お給料やお休みの話すら聞かされていません。不安です…。

**シ** ゴトに関する取り決めがきちんとなされていないときは、誰だって心配になりますよね。そんなことをなくすべく、法律はシゴトの契約をする前段階で、様々な規制を設けています。

まず、労働契約（雇用契約）を結ぶとき、使用者（会社）は、労働時間と賃金、就業場所、残業の有無とある場合の時間、休日と休憩時間などを書面で求職者に示し、またその書面を求職者に渡さねばなりません（労働基準法第15条）。

これは強制事項であり、違反した会社は罰せられることになります。これは正社員に限らず、パートやアルバイトの求職者にも一律に適用されます。

また、雇用契約はできるだけ書面により確認するものとされており（労働契約法第4条第2項）、労働に関する無用なトラブルを避けるためにも、使用者は雇用契約書をもって労働契約を締結すべきです。

なお、法を満たさない労働契約は無効となり、労働基準法の最低基

# 【労働契約】

シゴトをはじめる前に、キッチンとした取り決めが必要です。

準が適用となるほか、場合によってはハローワーク求人表や求人情報誌に記載された労働条件がそのまま適用となることがあります。



### One-Point-Check!

高校生や大学生の方で、「入社の内定をもらったあと、内定取り消しになった」という事例が、ここ数年で増加しています。

内定取り消しの理由は様々ありますが、仮にあなたの責任ではないのに、会社の一方的都合で内定取り消しを受けたときは、実質的な「クビ」であると捉えることができます。

もし内定取り消しを受けた場合は、すぐに私たち労働組合や学校の進路指導担当の先生、労働基準監督署に相談してください。

# CASE 3

**社**用車を誤って傷つけてしまったところ、ペナルティと修理代金として、給料から5万円も差し引かれてしまいました。確かにキズをつけた僕が悪いのですが…。どうにも腑に落ちないでいます。

**お**給料は、シゴトをする上でとても大切なものです。支払いが滞ればご飯も食べれませんし、友達や恋人と遊ぶこともできませんよね。そういうことがないように、法律は給与に関し特に厳しい規定を設けています。

お給料は、その全額を直接労働者に、一定時期に必ず通貨（おカネ）で支払うよう義務付けられています（労働基準法第24条各項）。あなたの合意なしに会社が一方的にお給料を差し引くことは許されず、

また、たとえばあなたが会社のクルマを傷つけてしまったとき、お給料から修理代を天引きするといったことも許されません。

お給料を支払わない場合、法律に基づいて年利6パーセントの延滞利息が付けられるほか、あなたが退職した後にお給料が支払われていない場合には、退職した日の翌日から年利14.6パーセントの利息が「毎日」加算されることになります。もちろん罰則もあります。

# 【給与（賃金）】

お給料を支払わないことは、万引きしたのと同じこと。

お給料は受け取って当然のものであり、会社があなたにお給料を支払わないことは、お店で万引きを行ったことと同じなのです。お給料で困ったときは、ぜひ組合へご相談ください。



## One - Point - Check !

» 地域別 / 職能別最低賃金に注意しましょう。

最低賃金とは、お給料を時給換算したときの最低ベース。決まっている最低賃金を割ってしまっていたときは、そのお給料は無効となり、最低賃金法で定める時給がお給料となります。

福岡県最低賃金 ..... **695円**

熊本県最低賃金 ..... **647円**

※職能別最低賃金・他都道府県最低賃金は、お住まいを管轄する労働局で確認してください。なお、最低賃金は毎年変わります。

## CASE 4

**飲** 食店のアルバイトです。1時間の休憩時間中もお客様対応や雑務を行うため、実質的に休憩が取れません。また、有給休暇の許可も出ないため、大切な用事を済ますことができずに困っています。

**ア** ルバイトやパートではたらく人にも、当然この権利は保障されます。というより法の強制事項なので、使用者は必ず与えなければならぬのです。

労働基準法は、使用者に、労働者に対して1週間のうちに最低1日休みを与えること、雇入から6ヶ月以上継続を経過した人のうち、8割以上出勤した労働者に、10日の有給休暇を与えることが義務付けています（労働基準法第35条第1項、第39条第1項）。

この規定は使用者には「義務」ですが、労働者にとっては「権利」であり、原則的に休憩時間は「常識の範囲内で」どんなことを行っても構いません。これは有給休暇の取得に関しても同様です。

あなたのご質問だと、休憩時間中もお客様対応を行わなければならないことから、労働からの解放という休憩時間ではなく、実業務待機中の休息時間・すなわち労働時間とみなすことができます。

# 【休日 / 休憩】

お休みや休憩をとることは、あなたの大切な権利です。

つまり休憩中の仕事は「残業」と同じです。また、有休に関して、使用者が行う「有休時期変更（もともとの休暇予定日が忙しいため、別の日に変更させることなど）」は法律解釈上認められているものの、有給休暇の請求自体を拒否できるものではありません。この点を使用者の方に伝えてみてはいかがでしょうか。

お休みや休憩は「取ってよいもの」。あなたの大切な権利です。休めるときにしっかり休んで、ゆとりあるお仕事をしたいですね。



### One-Point-Check!

就業規則や36協定をご存知でしょうか。前者は仕事をする上のルール、後者はあなたに残業をお願いするために、国に届け出るためのルールで、どちらもなければ法律違反です。

本来このルールに基づいた就業となります。許されないことには、使用者が無視するケースが後を絶ちません。それなくすためにも、今一度使用者にこのルールを確認してみましょう。

# CASE 5

**月** 100時間以上も残業があるのに、会社の規則上、残業代はたつた3万円しか支給されません。これっていいんですか？

**労** 働時間に制限があることをみなさんが存知でしょうか？法律では一日8時間以内・週40時間以内（一部の労働者は週44時間以内）におさめなければならぬと規定されています。

すなわち、この時間から1分でもオーバーしたら、時間外勤務、すなわち残業とみなすことができ、使用者は労働者が残業した時間分の賃金を25%増で支払わなければなりません。

ご質問では、残業代の支払限度額を会社が定めているようですが、こういった「労使の取り決めで、残業代の支払いは3万円が限度」などの理由で、会社が一方的に残業代の支払限度額を決める行為は、労働基準法第37条違反の「犯罪行為」です。

上記の規定は、すべてアルバイトやパートではたらく人にも適用され、支払われない場合はあなた個人で請求することも可能です。職場を辞めたあとで残業代未払がわかった場合、退職日から過去2年間さかのぼって請求することもできます。

# 【 残業（時間外勤務等）】

どんな働き方でも、残業代は法の規定どおりもらえます。

一番大切なことは、残業はあなたの意思で拒否することができます。残業に関してお困りのときは、ぜひ組合にご相談ください。



## One-Point-Check!

以下の場合、上乗せ率が変化するので注意してください。

» 休日出勤の場合は、はじめから35%増、夜間勤務の場合は、はじめから25%増となります。この場合の夜間勤務とは、夜10時から翌朝5時までの時間をいい、あなたが休日に深夜まで働いた場合、 $35\% + 25\% = 60\%$ の割増賃金が必要です。

» 残業時間が月60時間を超える場合、はじめから50%増となります。中小零細企業にお勤めの方のみですが、会社がこの賃金増率で支払えない場合、時間外労働した時間分を、有給休暇で消化することができます。

# CASE 6

**引**っ越しのアルバイト中、腰を痛めてしまいました。治療のため、会社に労災を申請したところ、「労災なんて認めない。治療費は全額自己負担」と言われてしまいました。どうすればいいですか？

**仕**事中のケガや、仕事が原因で病気となった場合、「労働災害保険」が適用となり、治療費の全額と掛けない間のお給料の8割が補償されます。

会社は正社員やアルバイト・パートといった雇用形態を問わず、働くひとをひとりでも雇い入れた場合、労災保険に加入することが義務付けられており、保険料は会社が全額負担することになります。仮に会社が保険加入を怠っていた場合でも、労災保険での治療は可能です。

治療を受けた病院が「労災指定病院」ですと、病院から労働基準監督署(労働に関する警察署と思ってもらって結構です)に、直接治療費の請求が行われますから、受付で「仕事中のケガ(または病気)」であることを話したうえで、手続きと治療に専念しましょう。

労災指定病院以外の医療機関の場合、手続上治療費を全額負担しなければなりませんが、領収書を添付して労働基準監督署に請求すれば、

# 【労災保険】

ケガしたら？ 病気になったら？ 保険で医療費チャラ!!

払った分の医療費はすべて返還されます。休業補償手続は、すべて労働基準監督署での手続きになります。

さて、意外と知らない事実をひとつ。労災関係の手続きは基本的に会社が行いますが、**保険請求の権利はあなたが持っています**。たとえあなたの不注意による軽傷であろうとも、「シゴトが原因」であるのなら、労災保険で治療を受けることが可能です。

ご質問のように、よく会社側が「労災なんて認めない」などと言うことが多いのですが、労災かどうかは国が決めること。会社に決定権は一切ありません。ですから、会社を通さずに直接あなた自身で、お近くの労働基準監督署に申請を行ってください。

ただし、この労災手続は、あなたを診察した病院で若干手続きが違います。労災でお困りのときは、ぜひ組合へご相談ください。

# CASE 7

**雇用保険**という単語は知っているのですが、どのような役目を担っているのか知りたいです。

**雇用保険**とは、**失業して収入がなくなった時のために加入する保険**です。雇用保険は31日以上引き続き雇用が見込まれ、1週間の所定労働時間が20時間以上ある場合には加入することになります。正社員、アルバイトなどの雇用形態は関係ありません。

雇用保険に加入しているかどうかがわからないときには、あなたの雇用保険加入手続がされているか否かの確認を照会できます。雇用保険に入っていない場合には、一定期間さかのぼって加入することができる場合もあります。

いざ失業すると雇用保険の給付が受けすることができますが、それには、① 就職しようという積極的な意思と就職できる能力があるにもかかわらず職業につくことができない「失業の状態」にあり、② 離職の日以前2年間に、「被保険者期間」が通算して12か月以上あること という条件があります。

給付を受けるには、ハローワークで手続を行う必要がありますが、このとき以前の職場から出された「雇用保険被保険者離職票(離職票)」

# 【保険-雇用保険】

もしも失業してしまったときの、強いミカタ。

を持っていく必要があります。離職票には離職理由を記載する欄がありますが、この離職理由によって失業給付が受けられる時期が大きく変わります。

離職票の提出と求職の申込みを行った日から通算して7日間を「待期期間」といい、その期間が満了するまでは雇用保険の基本手当は支給されません。正当な理由なく自己都合により退職したときや、自己的責めに帰すべき重大な理由によって解雇された（これを重責解雇といいます。）ときは、待期期間終了後、さらに3か月間の給付制限があります。

離職理由は、会社側としてはいわゆる「会社都合退職」にしてしまうと、助成金などの申請に不利な場合があるため、自己都合退職や懲戒解雇などの離職理由を記載することができます。このような離職理由に食い違いが生じた場合には、最終的にはハローワークが判断します。

しかし、そもそもそのようなことが起きないように、会社と交渉しておくことが重要です。労働組合はそのような時に、力になることができます。雇用保険で心配なときは、ぜひ組合にご相談ください。

# CASE 8

**食**品加工のアルバイトをしています。フルタイムなので「厚生保険、厚生年金保険に入れるのでは」と考え会社に尋ねたところ、「ウチは個人事業だから、加入義務はない」との回答でした。

**健**康保険・厚生年金保険（以下単に「保険」といいます。）は、事業所と従業員の両方が加入の要件を満たした場合に適用となります。

事業所は、① 法人であれば従業員が1人以上、② 個人事業であれば常時5人以上の従業員を雇っている場合、強制適用となります（ただし②の場合、第1次産業（農業や漁業のことです）やサービス業、宗教、法務業（弁護士事務所など）は除きます）。また、従業員の場合、働いている時間が① 正社員のおおむね4分の3以上あり、② かつ年収が130万円以上あれば被保険者の資格を得られます。

どちらも要件を満たせば強制加入となり、あなたや会社に「加入するかしないか」の選択肢はありません。ただし、この要件を満たしていても、適用にならない場合（臨時の事業など）もありますから、詳しくはお近くの年金事務所などに確認するとよいでしょう。なお、保

# 【保険】 - 厚生健康保険 - 厚生年金保険

知っていないと損!? 保険と年金のヒミツ。

險の手数料は原則として労使折半ですから、加入すると手取りのお給料が減ってしまうので注意が必要です。

年金と聞くと、65歳以降にもらえる老齢厚生年金のみにスポットが当たりがちですが、厚生年金保険は障害・遺族年金も兼ねていますので、一概に損であるという判断はできません。ただ、万が一の時の保険として、大いに役立つことになるでしょう。



## One-Point-Check!

保険料は労使折半なので、会社にも負担義務があります。負担を嫌がって、保険に加入しない会社は、実態として多くあります。だからといって、法を盾に交渉すると、もめることになるかもしれません。それを避けるためにも、まずは組合にご相談ください。

# CASE 9



**派**遣会社に登録している派遣社員です。実は、毎月の給与明細を見ると「〇〇装備費」などとして、200円天引きされているのです。会社は「何かあったときの保険」と説明しています。

**派**遣社員は「雇用の調整弁」などとして、安い解雇、他より低い労働条件が強いられていますが、それでも労働者。これまでご案内した項目が適用となることに変わりはありません。

問題は1回働くごとに「〇〇装備費」「〇〇管理費」などとして、タダでさえ低いお給料から天引きされること。実はコレ、違法です。

労働基準法第24条では、社会保険料や税金など、労使の約束で決められたもの以外のお金を、給与から勝手に天引きすることを厳しく禁じています。例えば1回200円という少ない金額でも、10年働けば数十万円。使い道を偽って天引きをしていた場合、会社が不当利得を得たとして、労働基準法ではなく刑法上の詐欺罪が適用となることもあります。「ピンハネで利益を上げよう」なんて考え方は、この国では通用しないのです。

また、いわゆる「派遣切り」などについても、法は厳しい態度で派

# 【派遣労働】

派遣社員も労働者。さまざまな規制が設けられています。

遣会社に臨んでいます。しかし、派遣切りや給与のピンハネ、著しく低い労働条件の反復更新など、未だに会社は改めようとしていません。

派遣労働でお困りのときは、すぐに組合にご相談ください。



## One-Point-Check!

企業への人材派遣は、最長1年間と決められています。

あなたが1年を超えて企業へ派遣される場合、派遣先企業は原則として直接正社員で雇わなければいけないという決まりがありますが、実際は巧妙な手口を用い、1年以上も派遣労働を継続させるケースが目立っています。

こういった場合、「名目上は派遣でも、実態はその企業の社員として雇用されている」とみなされ、労働者派遣法・労働基準法に基づき適正な保護がなされます。よく「保護がなされたとき、失職するのではないか」という相談がありますが、そのような心配はありません。

## CASE 10

プログラム設計の下請個人業者です。元請の作業指示書や業務命令どおりに勤務し、ひとつの作業終了後、毎回報告を入れるなど、ルールを守った勤務をしていますが、一日の日当が最低賃金を割っているし、休憩も取れないで困っています。解決策はありますか？

**請** 負契約・委任契約は、労働契約とは違い民事契約法の適用となり、労働法は適用されないと考える方が多いようですが、そんなことはありません。

国の指針では、「請負」や「委任」などの文言にとらわれず、「労働としての態様があり、事業（会社）に使用されていて、仕事のやり方や順序などに指示があり、管理を請負元が行っている」などの実態がある場合、労働法の保護を得ることができます。

あなたの場合、契約や報酬に関し平等に決めていないこと、作業指示書や業務命令に束縛され、作業をひとつ終えるごとに請負元に報告するなどの実態があるため、労働者であると判断することができ、請負元は賃金や待遇に関して、労働基準法や最低賃金法にのっとった対応を行わなければならないといえます。

# 【請負／委任】

下請／委任ではたらくひとも、労働法上の「労働者」。

許されないことですが、最近は経費削減のため「偽装請負（委任）」を行う会社が多く、私たち労働組合も労働法のほか、民法・商法・独占禁止法・下請法などを活用し、問題解決にあたっています。

偽装請負の問題はすぐに解決できることではありませんが、可能な限りの対処を行っていますので、「何かおかしい」「偽装請負じゃないか」と感じたときは、ぜひ組合にご相談ください。



### One-Point-Check!

請負や委任労働は、ほかにもさまざまな問題があります。一番多い相談は「お金が支払われない」「勝手に値引きされた」などの、代金に関するトラブルです。

こういった場合に活躍する法律が「下請法」。請負・委任労働者専用の特別な法律です。労働法と違い知名度は低いですが、役に立つことに変わりはありません。ご存じでない方は、ぜひ組合、またはお近くの労働局・九州経済産業局にお尋ねください。

一緒に問題を  
解決しませんか？



「能力がない」「うちではこうして  
いる」「もう来なくていい」なんて  
言われると、自分を否定されたよう  
に感じて、落ち込んでしまうときも  
あるでしょう。

それがずっと続ければ、少しでも自  
分の意地を見せようとして、「こっ  
ちから辞めてやる」と言いたくなる  
かもしれません。

しかし、働く上での問題には、そ  
れぞれ解決方法があります。ひとり

で考え込んであきらめたり、ヤケを  
おこす前に相談してください。

フリーターユニオン福岡は、電話  
や電子メールなどでのご相談を受け  
付けています。事前にご予約いただ  
ければ、実際にお会いしてご相談を  
受けることもできます。

一緒に問題を考え、解決していく  
ましょう。ささいなことでも、お気  
軽にご相談ください。相談無料・秘  
密厳守です。



## フリーターユニオン福岡

〒810-0041 福岡市中央区大名 1 丁目 3 番 42-304 号

相  
談  
窓  
口

TEL/FAX : (092)711-5012 (毎週土曜日・午後 6 時から午後 9 時まで)

携帯電話相談窓口 : (090)9980-2106 (担当者の都合によりお返事  
が遅れる場合がございます)

WEB-URL : <http://fufukuoka.web.fc2.com/>

E-Mail : fufukuoka@dc5.so-net.ne.jp

△ 相談内容を事前に察知される恐れがあります。会社の電話・FAX・電子メールを使用したご相談はお控えください。

△ みなさまの個人情報は、労働・生存相談、組合加入後の交渉・争議・組合活動以外には使用いたしません。

組合の運営維持は、組合費によって賄われております。

組合加入費 : 2,000 円 月次組合費 : 2,000 円

郵便振替 : 01720-8-46963 口座名義 : FUF

