



宮本 舜馬 27歳

**経歴** 荒川区立尾久小学校  
荒川区立第九中学校  
都立足立西高等学校  
東洋大学法学部卒

**趣味** 囲碁5段(荒川区代表)  
陸上競技(前足立区代表)  
サッカー・ギター・剣道

問い合わせ先

Mail: cocomirakai@gmail.com



Twitterで主な活動や政治の事を呟いています。  
フォロー・RTお願いします！

## 労働問題は誰にでも起こり得る

2017年7月に行われた東京都議会議員選挙に、荒川区から立候補しておりました、宮本しゅんまです。

労働問題の解決と、労働環境の改善は、私が政治家を志す上で最優先の課題に設定している分野です。

一方で、2017年7月の都議会議員選挙の際に、演説の中で労働者の権利について話しても「それって本当なの？」と、半信半疑の反応をたくさんいただきました。

多くの有権者の方にとって、労働問題は最も身近な問題であるにもかかわらず、法律の内容が認知されていない現状を踏まえ、今月の配布用ビラには、労働者の持つ権利を具体例と共に紹介していきます。

## これも違法！あまり知られていない労働問題

「サービス残業」という言葉が当たり前で聞かれるようになって久しく、残業代が出ない事が普通になってしまっている人も多いのではないのでしょうか。

社内の雰囲気や圧によって、有給消化が難しかったり、育休や産休さえ満足に取得できないのが現実です。

アルバイトやパート労働者にも労働法によって多くの権利が認められており、例えば、有給も規定に基づいて与えられていますし、時給労働者には「1分単位」で給与計算がされなければ違法です。

かといって、1日当たり5分や10分の時間外労働に対して、店長や社員の方に文句を言うのは、現実問題として職場の雰囲気を悪くする可能性もあり、そこまで強く権利主張をできる人はなかなかいないと思います。(僕も難しい)

1日5分、10分の時間外労働が積み積もりとどれ程の金額になるのか、まずは私の学生時代のアルバイトを例に見て頂きたいと思います。

### [時給1100円で16:00～24:00の週3日勤務]

- ・15:55から朝礼
- ・タイムカードの計算は30分単位で端数切り捨て
- ・閉店作業が長引くこと多々あり、仕事が終わるのは平均で24:05

労働基準法に基づけば、就業時間は15:55～24:05の実働が7時間10分であり、朝礼の5分と閉店作業にかかる5分は端数として切り捨てられ、1日当たり10分の不払いが発生していました。(休憩が1時間)

(1年の不払い総額＝1日10分×週3回×52週×時給1100円)

上記は一例ではありますが、年間で26時間分の不払いがあり、金額では28,600円にもなります。この金額を大きいとみるか、たかが1日10分と感じるかは、労働者自身の権利に対する意識にかかっています。

## アルバイト・パート労働者の権利

### 【時給の支払いは1分単位が原則】

労働基準法第24条では、「労働者の労働に対する賃金は全額支払われなければならない」と定められています。

タイムカードが30分刻みであるからとか、給与計算を簡易化するためなどという理由で端数切捨てにするのは**明らかな法律違反**です。

\* 1ヶ月単位での30分以下の端数切捨ては例外

### 【朝礼、終礼も業務時間】

始業時間前、又は就業時間を超えて朝終礼を行っている事業所は、実態として相当数あるのではないのでしょうか。

本来、業務として時給が発生すべき時間が、違法に切り捨てられています。

私自身がそうであったように、塵も積もれば相当な金額になります。

その他にも、任意を装って間接的に強制を伴うような就業前の掃除や点呼なども労働時間として計上されなければ労基法違法です。

### 【アルバイト、パート労働者にも有給の権利は当然に発生】

労働法にあまり詳しくない方は、正社員だけの権利と思い込みがちな有給制度。

しかし、以下の2点の条件を満たせば**自然と発生**するのです。大切なことなので二回言います。**自然と発生します**。

- 1、入社日から6ヶ月経過していること。
- 2、上記の期間中に、出勤すべき日(所定労働日)の8割以上出勤していること。

\* 正社員と、アルバイト・パートの有給付与日数は異なります。

## 正社員の権利

### 【有給休暇】

意外と知られていませんが、有給は申告制であり、**許可制ではありません**。

繁忙期など、合理的な理由がある場合には、会社側に「時季変更権」が認められていますが、それはあくまで会社の業務に支障が出ないようにする為のものであり、労働者の有給消化の権利を著しく妨げる若しくは圧力をかけるような方法で用いることは**違法**です。

また、有給を会社が買い取る代わりに、有給を使って休ませない就業規則を設定している企業があるという話もよく耳にしますが、これは労働者の権利である有給の取得を妨げる規則であり、**労働基準法違反**です。(裁判所の下した判例でも**労基法39条違反との判決有り**)

\* ただし、有給の買取に関しては、退職時に未消化だった分と、法定付与日数を超えて支給された分に関しては買取が合法となります。

### 【法定労働時間】

労働基準法第32条では、1週間について40時間、1日8時間を超えて労働させてはならないと定められています。

これを超える分については、労使間で「**36協定**」を結ぶことによって残業が合法になりますが、36協定を結べば際限なく残業させられるわけではなく、1ヵ月の上限は45時間とされています。(詳しくは36協定で検索してみてください)

法律で定められている残業時間を超過している労働者は、数多くいます。それをなし崩し的に看過して良いはずはなく、ブラック企業が当たり前のよう蔓延って、労働基準法が形骸化している現代社会に強い危機感を覚えています。

現状を打破する為に、労働者の自らの権利に対する意識や知識を養う必要があると考え、宮本は日々の活動で労働問題に対する積極的な訴えを行っております。