

# ☆ブラック度チェックシート解説☆

～Yesの数～

0個：とってもホワイト！あなたの事務所に転職したい。

1～6個：薄墨色。そんなに悪くない？これくらい普通？あなたはどう思いますか。

7～12個：ちょいクロ。一度には無理でも、少しずつ改善できることもあるかも！

12～18個：結構クロ。社会人だから、雇われてる立場だから、これくらいガマンしなきゃって思っていないですか？

19個：ブラック企業大賞にノミネートできちゃうレベル！？大阪法律関連労組はいつでもご相談受け付けますよ(+o+)

## 1. 就業規則がない。または見たことがない。

労基法15条1項

使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。この場合において、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により明示しなければならない。

上記のように使用者は、労働者を雇う際にはその条件を「明示」する義務があります。文書の形で交付しなければならないという義務まではありませんが、自分の労働条件が良く分からないという状態は健全とは言い難いですよね。

常時10人以上の労働者を雇用している事業所には、就業規則を作成し、労基署に届け出る義務があります(労基法89条)。

## 2. タイムカードがない。あるいは形骸化している。

いつも定時ですっぱり上がれる職場なら実害は少ないかもしれませんが、労働者の労働時間を把握する気がないというのはいかがなものかと思います。

労基法上には労働時間の把握についての明文規定はありませんが、厚労省の通達「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」(平成13.4.6基発第339号通達)は「労働基準法においては、労働時間、休日、深夜業等について規定を設けていることから、使用者は、労働時間を適正に把握するなど労働時間を適切に管理する責務を有していることは明らかである。」としています。

また、「出勤簿、タイムカード」等の労働時間を把握し記録した書類は、労働関係に関する重要な書類として3年間の保存義務があります(労基法109条)。

### 3. 残業代が出ない。または一部しか支払われない。

労基法 37 条 1 項

使用者が、第三十三条又は前条第一項の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させた場合においては、その時間又はその日の労働については、通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額の二割五分以上五割以下の範囲内でそれぞれ政令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。ただし、当該延長して労働させた時間が一箇月について六十時間を超えた場合においては、その超えた時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の五割以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

上記の通り、残業代の支払義務については労基法で明確に規定があります。規模が小さい事務所は対象外とか、そんなことはありません。労基法41条2項の管理監督者は残業代支払義務の対象外ですが、この規定の適用要件は結構厳しいので、法律事務員で該当する人はほぼいないと思います。

ちなみに残業代請求権の時効は2年です(労基法 115 条)。

### 4. 労働保険に加入していない。または、わからない。

労働保険とは労働者災害補償保険(一般に「労災保険」といいます。)と雇用保険とを総称したものであり、保険給付は両保険制度で別個に行われていますが、保険料の徴収等については両保険は労働保険として、原則的に一体のものとして取り扱われています。

労働保険は、原則として、労働者を一人でも雇っていれば、その事業主は加入手続きを行い、労働保険料を納付しなければならないことになっています。

自分の事務所が加入しているかどうかは、ウェブ上で労働保険適用事業場検索が出来ますので、調べてみてください。もし、該当がなければ、大阪法律関連労働組合にご相談ください。匿名で、大阪労働局から指導してもらおうように働きかけますよ。

### 5. 福利厚生がない。または未整備だ。

福利厚生にもいろいろありますが、やっぱり一番気になるのは社会保険だと思います。法人化されている事務所は強制加入の事業所ですので、法律上加入が義務付けられています(健康保険法 3 条、厚生年金保険法 6 条)。

法人化されていない事務所は、残念なことに強制加入の対象ではありません。しかし事業所で働く半数以上の人が「任意適用事業所」となることに同意し、事業主が申請して社会保険事務所長等の認可を受けると適用事業所になることができ、働いている人は全員〔被保険者から除外される人を除く〕が加入することになります。

適用事業所になると、保険給付や保険料などは、強制適用事業所と同じ扱いになります。

### 6. ずっと昇給がない。または給料が削られた。

就業規定等で昇給について特に規定していないのならば、昇給がないこと自体は違法ではありません。でも長く勤めて経験を積んできたのに昇給もないのでは、なんだかやる気がなくなってしまいますよ

ね。

減給については、明確に不利益変更です。例えば弁護士の売上が下がったからといって、簡単に事務局の給料を下げることはできません。「規定の給料を支払っていると事務所がつぶれる」ぐらいの高度の必要性和合理性がなければ許されません。

## 7. ボーナスがない。または出なくなった、減らされた。

就業規則等に一時金の規定があるのに規定通りに支給されないというのなら、それこそ賃金未払いに該当する可能性もあります。

「一時金は業績が良い時に出すもの」という経営者が大半だと思いますが、労働者にとっては大事な生活の糧です。簡単に手をつけられてはたまったものではありませんよね。

## 8. 退職金規程がない。

今の事務所で定年まで働いたとして、貯金ってどれほどできるだろう。老後の生活、年金だけでやっていけるかな。あるいは転職した時の求職活動中の資金に…。今まで頑張って働いたんだから、退職金欲しいですよね。

## 9. 「業績が悪い」と言われるが、実際どうだか確認できない。

この業界の経営が全体的に厳しくなっているのは事実ではあります。ただの愚痴に留まっているならまだ良いのですが、それを労働条件切り下げの理由にされたらたまったものではありませんよね。しかも資料も出されないのでは、こちらとしてもどうともできません。

## 10. 弁護士がやたら公私混同してる。私事を頼まれる。

休日だろうが連絡してくる、個人的な買い物を頼まれる…。弁護士との関係が良からうが、それでもなからうが、労働者としてはオンとオフの区別はつけたいですよね。

## 11. 所内の人間関係が悪い。

それぞれ人は個性があるので色々難しいこともあるかと思いますが、とりあえず健全な職場環境とは言い難いですよね。もし仕事が忙しすぎてイライラギスギスということであれば、使用者の職場に対する安全配慮義務にも関わってくることになると思います(労契法5条)。

## 12. 事務局の入れ替わりが妙に多い。人が定着しない。

一般論ではありますが、離職率の高い企業は何かしら問題があるのではと考えてしまいますよね。職場環境に問題があつてすぐに人が辞めてしまうのかも…？

## 13. パワハラ・セクハラ・モラハラが日常茶飯事だ。

論外ですよね。不法行為であることに加えて、上記11の安全配慮義務から考えても大問題です。

#### 14. 残業が多い。

連日残業しないと仕事がまわらないようなら、そもそも人手が足りていません。残業代が適切に支給されているならまだ良いのですが、あまり長時間労働が続くようなら心身の健康にも関わってきますし、上記10の安全配慮義務の観点でも問題があります。

#### 15. 休日出勤が多く、代休も無い。

突発的ならまだしも、休日出勤が常態化しているなら問題ですよ。13と同じ問題がありますし、こういう職場は休日労働手当も適切に支給されてない場合が多いので、そこも心配です。

#### 16. 休憩をとれない。電話も取られる。

労基法34条1項

使用者は、労働時間が六時間を超える場合においては少なくとも四十五分、八時間を超える場合においては少なくとも一時間の休憩時間を労働時間の途中に与えなければならない。

3項

使用者は、第一項の休憩時間を自由に利用させなければならない。

上記のとおりです。「休憩時間」とは、労働者が業務から離れて自由に使える時間でなければいけません。休憩時間がないのは論外ですが、電話番、留守番しながらというのでも、とても自由な時間とはいえませんよね。明らかに業務時間であり、休憩をとったことにはなりません。

#### 17. 有休がない。または、あっても嫌な顔され、理由を聞かれる。

労基法39条1項

使用者は、その雇入れの日から起算して六箇月間継続勤務し全労働日の八割以上出勤した労働者に対して、継続し、又は分割した十労働日の有給休暇を与えなければならない。

有休の制度が事務所規定などで明文化されていなければ休みが取れない、なんてことはありません。小規模事務所だから有休がないなんてこともありません。上記39条の要件を満たしている労働者であれば、年休請求権は労基法上当然に発生します(強行法規です!)。6ヶ月以降、勤続1年ごとに1日付与されていき、最高20日まで増えます(同条2項。なお、この条文は最低基準なので、これを上回る日数である分には問題ありません)。

年次有給休暇をいつ取るか、また、それをどのように利用するかは労働者の自由です。とはいえ、使用者には時季変更権(※)がありますので、その行使の可否を判断するために理由を聞くだけなら違法とまではいえません。

ただし、休暇の理由によって承認をしないの判断をしたり、理由を申告しないと有休を取らせないといった扱いをすることはできません。

※時季変更権

事業の正常な運営を妨げる場合において、使用者が従業員の有給取得の時季を変更できる権利

## 18. 生理休暇の制度がない。または、あっても取れない。

労基法68条

使用者は、生理日の就業が著しく困難な女性が休暇を請求したときは、その者を生理日に就業させてはならない。

上記の有給と同じく、規定がないから取れないなんてことはありません。ただし、労基法は生理休暇を有給で保証することまでは義務付けていないので、注意が必要です。

「就業が著しく困難」という要件はありますが、「原則として特別の証明が無くても女性労働者の請求があった場合には、これを与えることにし、特に証明を求める必要が認められる場合であっても、右の趣旨に鑑み、医師の診断書のような厳格な証明を求めることなく、一応事実を推断せしめるに足れば十分であるから、例えば同僚の証言程度の簡単な証明によらしめるよう指導されたい」という厚労省の通達があります(昭63.3.24 基発150号 婦発47号)。

なかなか人には言いたしづらいという方もいるかと思いますが、辛いところを無理して働くことはありません。自分の体を整えるという気持ちで、しっかり休息をとりましょう。

## 19. 産休・育休の制度がない。妊娠・出産した人は辞めている。

労基法65条1項

使用者は、六週間(多胎妊娠の場合にあつては、十四週間)以内に出産する予定の女性が休業を請求した場合においては、その者を就業させてはならない。

2項

使用者は、産後八週間を経過しない女性を就業させてはならない。ただし、産後六週間を経過した女性が請求した場合において、その者について医師が支障がないと認めた業務に就かせることは、差し支えない。

育児介護休業法5条1項

労働者は、その養育する一歳に満たない子について、その事業主に申し出ることにより、育児休業をすることができる。ただし、期間を定めて雇用される者にあつては、次の各号のいずれにも該当するものに限り、当該申出をすることができる。

- 一 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年以上である者
- 二 その養育する子が一歳に達する日(以下「一歳到達日」という。)を超えて引き続き雇用されることが見込まれる者(当該子の一歳到達日から一年を経過する日までの間に、その労働契約の期間が満了し、かつ、当該労働契約の更新がないことが明らかである者を除く。)

産休も育休も法律上明確の根拠があるので、事務所の規定がないなどの理由で拒むことはできません。出産後に仕事を続けるかどうかはそれぞれの判断と選択ではありますが、事務所の雰囲気や制度の不整備で辞めるといふ選択しかなくなってしまうようなら問題ですよ。

仕事と家庭を両立させたいと考えるなら、最低でも産休育休の制度ぐらいはないと、とても安心して働いていけません。