

日本ヘレンケラー財団分会NEWS <3>

分会NEWSは福保労のホームページに掲載されています。スマホでも閲覧可能です。

☆ホームページ <http://www.ofhr.net>

差額未払い賃金、支払われる！総額約2,100万円

労基署には支払うと言いながら、裁判ではひたすら根拠のない反論を繰り返してきた法人

●差額未払い賃金の是正勧告

第1号・第2号でお伝えした平成22年度以降の中途採用者が、給与規則を大きく下回る不当な賃金で雇用されていた問題。理事長に対し、長期にわたり改善を求めてきましたが不誠実な対応に終始。日本ヘレンケラー財団においては、労使間の正常かつ対等な話し合いが困難で問題解決の余地なく、誠に残念ながら、民事裁判に至る事態となりました。

平成26年11月には、労働基準監督署（以下、労基署）より、労働基準法（以下、労基法）第24条違反で是正勧告が出され、法人は支払いを命じられました。しかし、法人は裁判の経過を見るなどとして勧告に応じず、労基署による改善期間は異例の7ヶ月に及びました。

●差額未払い賃金裁判

平成26年10月に大阪地裁に提訴となった民事裁判は、平成27年7月末までに5回の口頭弁論と、1回の進行協議が開かれてい

ますが、現在も続いています。

法人は、労基署には支払うつもりがあるとしつつ、裁判では当初から根拠のない反論ばかりを繰り返し、まっとう争う姿勢で臨んできていません。支援者で満席の傍聴席からは、驚きや怒り・苦笑が絶えません。法廷では、法人がいかにかに労働法や自ら定めた就業規則を無視し、不当かつ身勝手な雇用契約を押し付けてきたかが、あらわになっていきます。

この裁判で基準とされるのは平成22年4月1日施行の就業規則で、給与規則には最終学歴による給与基準と号俸表、そして「初任給特例」と「前歴加算」が歴然と規定されています。法人では過去、初任給特例も前歴加算も適用し、最終学歴による給与基準に加算して雇用契約が結ばれていたこともありましたが、この裁判で原告団は「初任給特例か前歴加算のうち、いずれか労働者に有利な方」という、就業規則の規定通りの差額のみ請求額としています。更に法的には、請求額の倍の付加金を求めること

も可能ですが、福祉事業の財源が公費であることを鑑み、就業規則に則った最低限の請求を申し立てるにとどめています。

◎6月25日、差額未払い賃金支払われる！

平成27年6月25日、原告の裁判による闘いや労基署への申告によって、ようやく法人内の該当職員に差額未払い賃金が支払われ、基本給の訂正がなされました。

当初より、当分会および原告団は、分会組合員や原告だけではなく、法人内のすべての該当職員の救済を目的として活動してきました。不当労働行為（労働組合員に対する嫌がらせや差別的取扱い・労働組合法の禁止規定）などが想定される様々な出来事に見舞われながらの運動となりましたが、不当な労働条件を正し、働く人のくらし・人権を守るという分会総意の強い願いによって、全員救済という成果を勝ち取ることができました。この運動は、当分会が単一組織として闘ってきたのではなく、大

阪府下2、200名の福祉保育労働者ななかまや、労働関係団体の支援があつてこそこの闘いとなつています。同じ福祉の職場で働くなかまの理解と協力、関係団体の賛同を得られたことは、当分会にとつてたいへん心強いものでした。

◎説明責任を果たさない法人

理事長は、この違法な賃金契約について、「いつ」「誰が」「なぜ」このようなことを決行したのか等、肝心な説明や謝罪を未だ行つていません。理事長には、本件法令違反について、職員や理事会に十分な説明を行う責任があるはずですが、支払ったのだから済んだというような問題ではありません。

賃金の基準を変更するためには、事前に給与規則（就業規則）を改正しなければなりません。就業規則の改正は、使用者（法人）が勝手に行えるものではなく、公正に選出された過半数を代表する労働者の意見を聴取する必要があります。その上で法人内の手続きとして、理事会の承認が必要です。理事長の独断で行えるものではありません。

また、就業規則の改正内容が労働者にとつて不利な条件（働く条件が悪くなる）である場合は、「労働条件の不利変更」にあたり、その変更をせざるを得ないと客観的に認められる労働法に定められた条件を満たす必要があります。更に、労働者の同意を得なければなりません。

本件は、これらのどの手続きもされることなく決行されました。賃金及び就業規則は、理事長や法人本部のみの決定で変更・改悪できるものではありません。

平成24年9月には、初任給特別や前歴加算に関する給与規則が改悪されています。

●この問題の関係法令

・労働基準法 第24条

賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない。

・労働契約法 第12条

就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める雇用契約は、その部分については無効とする。

この場合において、無効となつた部分は、就業規則で定める基準による。

あなたの残業手当、正しく支払われましたか？

異例の改善期間7ヶ月！ 時給換算もできない法人

◎第37条違反IIサービスマン残業

労基署の是正勧告は、前述の労基法第24条違反と、第37条違反（未払い残業手当）の2件に対し行政指導がなされました。一般的に2ヶ月程度で終了することが多いといわれる改善期間が、なぜ、日本ヘレンケラー財団においては、半年以上も続いたのでしょうか？

労基署の調査・是正勧告によつて、サービスマン残業の実態が明らかとなり、法人は過去2年分の残業手当を支払うよう命じられ、平成27年3月25日に「いったん」職員に支払いました。ところが、この2年分の支払いや、是正勧告後の残業手当の支払いには様々な問題がありました。法人はその問題について、未だ説明責任を果たしていません。

●「労働時間に関する内規」の問題

現理事長の下で定められたこの内規の第3条は、「この表への記入は15分単位とする。」と規定し、職員に労働時間表への誤った

記入をさせていました。使用者が残業申請を15分単位でさせ、残業時間を1日当り前後で最大28分カットすることは、違法であり許されません。

残業手当は、申請も支払いも「1分単位」です。労働基準監督署の指導により、内規第3条は削除されています。職員のみならず、この条文が削除されたことや、「なぜ削除されたのか」という理由について、法人本部から説明を受けましたか？

また、「入」「出」の欄に所定労働時間の記入を指示し、あたかも残業がなかったかのように自筆で書かせる、更に署名・捺印させるといったことは大変悪質です。

●平成26年12月に起きた

残業手当の不利な変更と支払い

法人はこれまで、法定内残業について125%で支給してきました。ところが、平成26年12月に職員に一切の説明なく、一方的に100%に引き下げて支払いを行いました。労基法は、法定内残

業を100%と規定していますが、**労基法は労働条件の最低基準を定めた法律であり、その基準を下回る労働条件は違反となりますが、上回る基準については何ら問題ありません。**例えば、日本ヘレンケラー財団の有給休暇は労基法の最低基準ですが、企業や団体によっては、これを上回る日数を付与していることもあるわけです。育児休業が3年、7時間労働に休憩時間が1時間など、労基法を上回るより良い労働条件を設けていることは『優良企業の証』ともいえます。

法定内残業を125%で支給してきたことに何ら問題がないにもかかわらず、法人が勝手に100%に引き下げて支給したことについて、労基署は実質的な「労働条件の不利変更」に当たると指摘しています。結果、平成27年2月



に25%の差額が支払われていますが、みなさんはこの問題について理事長から説明を受けましたか？ 2月の給与明細を見て、差額の支払いを確認してみてください。そして、平成27年4月より、この不利変更は実行されています。

◎時給換算に関する問題

残業手当の支払いには、各職員の時給を算出する必要があります。法人内には複数の事業があり、施設ごとに勤務日数が異なる、36協定(施設ごと)に、事業者と職員との間で締結する**労基法第36条に基づく労使協定・就業規則よりも優先される**(で定めた所定労働時間や休日数が異なる状況にあり、おのずと時給の換算式に当てはめる数字も異なります)。

ところが法人は、全施設に同じ数字を当てはめて残業手当を算出し、3月25日に支払っていました。6月25日に再度支払われた残業手当の差額は、**協定や実態に基づいた正しい計算をし直すよう労基署に指導された**ものであり、法人が言う「**パソコンが間違えた**。」などという理由ではありません。また、労基署への申告を行った職員に不利益な取り扱いをすることは、**労基法で禁じられています**。労基法第104条2項に「使用者は、前項の申告をしたことを理由として、労働者に対して解雇その他の不利益な取り扱いをしてはならない。」と規定。第119条にて、6ヶ月以下の懲役又は30万円以下の罰金に処すると定められています。(第37条違反も同様)

◎時給換算式は以下の通り。

$$\text{勤務1時間当たりの給与額} = \text{給与月額} \div \text{1ヶ月当たりの平均所定労働時間}$$

・給与月額…基本給、調整手当、特殊業務手当、管理手当、主任手当、副主任手当、資格取得手当の合算。

・1ヶ月当たりの平均所定労働時間…

$$1\text{ヶ月当たりの平均勤務日数} \times 1\text{日当たりの所定労働時間}$$

$$(1\text{ヶ月当たりの平均勤務日数} = 365\text{日} - \text{年間休日日数} \div 12\text{ヶ月})$$

$$(1\text{日当たりの所定労働時間} = \text{就業規則にある休憩時間を除いた実働時間})$$

●1ヶ月当たりの平均所定労働時間の施設例

IL 伯太…157.0 時間 太平・アテナ平和・各駅停車→151.6 時間

さつき園…148.0 時間

※異動で時給が変わることがある。

～当分会への

あたたかい御支援に感謝します～

争議支援

南大阪法律事務所弁護団

争議・活動支援

- ・大阪労連阪南地区協議会
- ・全労連和泉
- ・泉南オレンジコープ不当解雇訴訟原告団のみなさま(祝・勝訴！)

争議・活動支援およびカンパ

- ・大阪労働組合総連合(大阪労連)
- ・全国福祉保育労働組合中央本部
- ・同福保労大阪地方本部
- ・同福保労大阪市支部
阪南支部・河南支部
- ・同福保労大阪地本所属
66分会の組合員のみなさま
- ・同福保労大阪地本定期大会等に
参加の各種団体・個人のみなさま
- ・沖勝彦様ご夫妻

活動協力

- ・大阪福祉事業財団分会
- ・大阪府視覚障害者福祉協会分会
- ・ココニ一事業団分会
- ・いずみ野福祉分会

◎詳細示さず署名・捺印を迫る

法人は残業手当の支払いに際し、その総額の内訳や再支払いの理由・計算式等を職員に明らかにせず、確認書なる書面に署名・捺印・提出させています。詳細不明で2度払いの理由もわからず、どうやって「確認」せよというのでしょうか？ 示された確認書の内容は施設によって大きな差があり、情報格差が生じています。当分会は、**全職員に「確認可能な明細」**を交付するよう要請しています。

●大阪府、理事長に聴取・指導

大阪府指導監査課は、平成26年5月20日に法人本部を訪問し、差額未払い賃金の問題等について理事長と面談。職員に対し、**丁寧な説明と誠実な対応**を行うよう指導。

また同年12月26日、指導監査課会議室にて再度理事長と面談。裁判と労基署の是正勧告について状況を聴取。**勧告は法律を所管する行政庁からのもので重い・職員にはかねてから誠実な対応や丁寧な説明をするよう求めている・適正な法人運営を行うようにと重ねて指導。**速やかに従うと返答して7ヶ月…。

大阪市は、理事会は何をしているのか？と言及。

ずさんなのか、悪質なのか

◎過去の賃金は賞与!?

3月・6月に残業手当や未払い賃金が支払われた際、なんと！**社会保険料や所得税が、「賞与」の換算や「1ヶ月の給与」の換算で差し引かれて**います。是正勧告などによって過去の賃金がまとめて支払われることになった場合、法人は本来支払われるべきであった月毎に振り分け、保険料や税金を再計算しなければなりません。なぜなら、**未払い賃金も残業手当も「月毎の賃金」**だからです。賞与ではありません。法人の労務管理がよほど脆弱？で起きたことなのか、あるいは追徴納付や手続きを免れたい？といったことなのか、もはや見当もつきません。

年金額は職員の将来に影響しますし、本来3ヶ年にわたって支払われるはずだったものをまとめて支払ったままにしておく、その後一年に高額の保険料や税金がかかってきます。なぜ法人は、自らの労働法違反で必要となった手続き等をきちんと行わず、職員に不

利益なことばかりをして法令違反を重ねるのでしょうか？ 分会内外から疑問の声が寄せられました。法人には、各月各年に収入を振分け年末調整のやり直しを行う等、**所得税法や健康保険法・厚生年金保険法に則った義務**があります。とくに、**修正された社会保険料の通知や、源泉徴収票3年分等が交付**されていない必要があります。納税は国民の義務であり、福祉は税金によって支えられている**公益事業**です…。

◎休憩時間ありますか？

休憩時間は労基法第34条に規定。労働時間が6時間を超える職員に**休憩を与えないことは違法**です。就業規則に規定された休憩時間が取れない場合、時間外労働は法定内残業となります。利用者支援の質の低下を生じさせることなく、利用者・職員双方の安全や福祉を守るために、**必要な人員配置等を行うことは法人の責務**です。

◎その他

- 消えた賞与、0,2ヶ月!
- 休日日数の不利益変更?!
- 労働者代表選のヒックリ!
- 労働法違反に厳しい介護保険法

★元労働基準監督官・厚労省の伊地知久凱先生を迎え学習

福保労は今年5月23日にパワーアップ学習会を開催し、元労働基準監督官の伊地知さんを講師に労働基準法など労働法制を学びました。福祉職場の労働法違反率は他産業に比べ非常に高い統計を示され、労基法は労働者を守る法律であり法令違反は許されない・就業規則が労基法を下回ることも法令違反であり、その内容は労働者にとって重要である・法令違反が多く労働者犠牲が当たり前の職場では良い仕事はできないと、熱く指導されました。当分会の活動にも声援をいただきました。

★労基署、送検だけでなく是正勧告でも悪質な法人名は公表へ

事業者が労基法に違反し労働基準監督署が是正勧告をした場合、悪質な事案は法人名が早期に公表されます。厚生労働省は労働基準監督署による福祉職場への臨検を強化しています。また、労働基準監督官は司法警察官の職務を担い、残業代不払いなどの違反行為に対し書類送検や刑事罰に問う権限をもっています。

みんなで手をつなぎ、

力を合わせて

いきませんか？



お問い合わせ・相談等はお気軽に！