

7. よくあるトラブル事例編

【事例1】求人広告と実際の賃金^{ちんぎん}が違った場合



求人広告では時給1,300円でした。しかし、バイト代をもらったら時給1,200円でした。差額は請求できないでしょうか。



会社は、求人広告に書いた条件を勝手に変えてはいけません。実際には、「〇〇〇〇円～□□□□

円の間で会社の規定に従って」などと書かれているものがありますが、少なくとも、ここに書かれた〇〇〇〇円を下回ってはいけません。

職業安定法^{しよくぎやうあんていほう}という法律では、事前に示した^{さうどうじょうけん}ものより悪い労働条件で働かせることを禁止しています。仕事を探す人は、求人票や求人広告に書かれていることが守られることを前提に会社に応募します。会社とあなたとの間で、求人票や求人広告と違う条件で働くことを認めた特別な約束がない限り、求人票や求人^{さうどうじょうけん}広告に書かれたものがあなたの労働条件となります。

また、P 2 に書いてあるとおり、会社は賃金^{ちんぎん}や労働条件^{さうどうじょうけん}を明らかにしなければなら^{さうどうじょうけん}ないと労働基準法^{さうどうきくせんほう}で決められています。労働条件が明らかにされない場合、雇い主などに聞いて確かめましょう。

いざという時のために求人票や求人広告のコピーは必ず保管しておきましょう。また、インターネットの求人については、プリントアウトしておきましょう。

問題が起きた場合は、労働相談情報センター^{さうどうさうだんじょうほう}（裏表紙）へ相談してください。

【事例2】働いていて損害賠償を請求された場合



レジ打ちのアルバイトをしていましたが、レジの残金が合わなかったで、足りなかった金額と罰金をアルバイト代から差し引かれました。仕方がないのでしょうか。



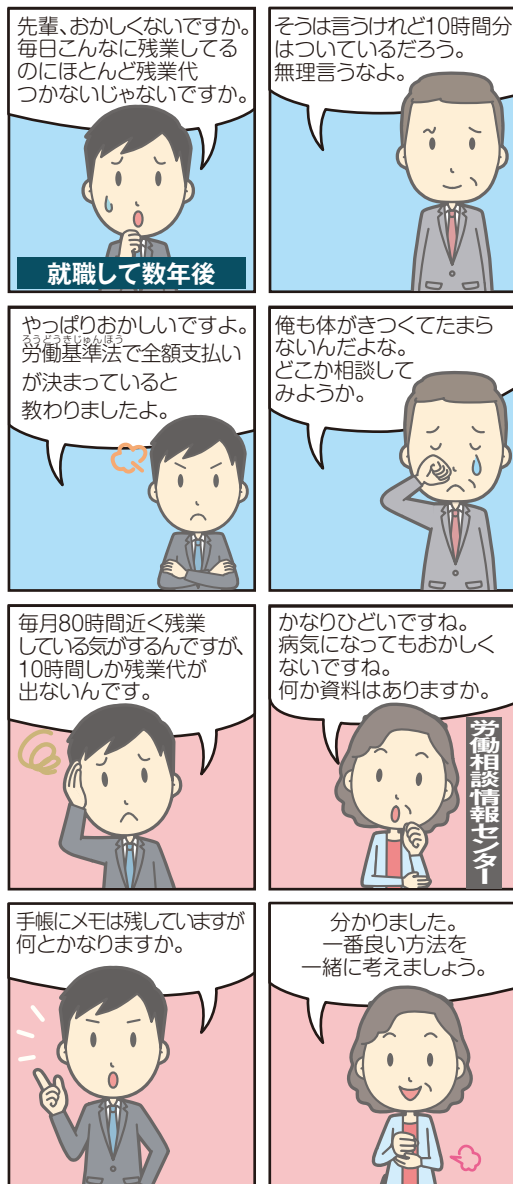
労働基準法では、賃金は全額、直接、労働者に支払わなければならないと決められています。賃金から損害賠償額を事前に差し引くことは禁止されています。つり銭の数え違いやお店の食器・商品などを誤って壊してしまった場合のような軽度のミスについては、一般的に会社が負担すべきであると考えられています。

また、制裁として給料を減らす（減給する）ときには、就業規則に定めが必要であり、決められた手続きにしたがって行われる必要があります。また労働者のミスの内容に対して減給が重すぎないかという問題もあります。

最近では、商品の販売ノルマを達成できず、売れ残りを買わされるケースもあるようです。しかし、法律上、売れ残りを買う義務はありませんし、バイト代から事前に天引きすることできません。

会社から損害賠償を求められたら、会社のいうままに支払ったり、差し引かれるのを認めたりしてはいけません。あとで取り返すのはとても大変です。このようなことが起きたら労働相談情報センター（裏表紙）へ相談しましょう。

【事例3】残業代が一部支払われなかった場合



残業をしています、残業代が全額でません。仕方がないでしょうか。



会社は、働かせた分の賃金を支払わなければならない。さらに、労働基準法は、法定労働時間（通常1週40時間、1日8時間）を超えた場合、割増賃金（残業代）を支払わなければならないとしています。

なお、会社が残業を自由に命令することはできません。法定労働時間を超えた残業を命じることができるのは、会社が労働者の代表と36協定を結んでいる場合です。それに加えて、就業規則に「残業を命じることができる」という規定があるか、あなたの同意が必要となります。

タイムレコーダーがなく、労働時間を自分で申告するようになっている会社も多くあります。実際に働いた残業時間分の支払いがなければ、一度会社にたずねてみましょう。

タイムレコーダーがある場合は、できればタイムカードの記録をコピーしておいた方が良いでしょう。タイムレコーダーがない場合は、手帳などに残業時間や仕事の内容などをメモした記録をとっておいてください。その上で、労働基準監督署や労働相談情報センター（裏表紙）へ相談しましょう。

【事例4】アルバイトをやめられない場合



勉強に専念したいのでアルバイトをやめたいのですが、人手が足りないから認められないと言われています。このまま続けるしかないのでしょうか。



アルバイトや派遣社員のように契約期間が決まっている働きかたの場合には、契約期間が終

わったタイミングでやめることを事前に申し出れば、会社は断ることができません。

一方、契約期間の途中で勝手にやめてしまうと、会社に与えた損失の分だけ損害賠償責任が生じる場合もあります。アルバイトの場合だと数か月の契約で自動更新しているケースも多いので、まずは契約内容を確認しましょう。

また、正社員のように期間の定めがない場合には、2週間前にやめる意思を伝えれば、やめることによる法的な責任が生じることはありません。口頭で伝えても有効ですが、書面で行うとより確実です。

対応に困ることや不安があるときには、労働相談情報センター（裏表紙）へ相談してください。

【事例5】採用面接で法や指針に抵触するおそれのある質問をされた場合



採用選考の面接で、家族の職業等、自分の適性や能力とは関係のないことを聞かれ、納得がいきません。仕方ないでしょうか。



企業は、差別をすることなく公平な採用選考を行うことが求められています。とりわけ、「家族

の職業、収入」等の家族状況や「本籍、出身地」を面接でたずねることは、本人の適性と能力に何ら関係のない個人情報の収集であり、就職差別につながるおそれがある上、職業安定法第5条の5に抵触する違法行為につながります。

こういった質問をされた場合には、まずは学校に報告・相談しましょう。学校の先生を通じて、都立高校の場合は東京都教育庁指導部、都内私立高校の場合には東京都生活文化局私学部に通報が行われます。これを受けて東京都は、東京労働局に事実確認・是正指導の要請を行い、東京労働局は管轄ハローワークを通じて、企業に対し事実確認・是正指導を行います。こうした皆さんの報告がきっかけとなって、世の中に公正な採用選考の考え方が広まり、より差別のない社会を実現していくことができます。

※1 法や指針とは、職業安定法第5条の5及び労働大臣指針を指します（P6）。

※2 事例のような相談を受けた先生は、都立高校の場合は東京都教育庁指導部、都内私立高校の場合には東京都生活文化局私学部に通報してください。