

相談センターニュース

こんなとき、 ご相談ください

貸家を無断で転貸された
滞納家賃を支払ってほしい
敷金を返してくれない
大家が賃料を受取ってくれない
裁判所から訴状が届いた
借金の保証人を頼まれた
英会話学校との契約を止めたい
高額なサイト利用料を請求されている
未公開株を買わされた
購入した車が事故車だった
車の修理代を請求したい
お金を確実に返してもらえない
マンション管理費を支払ってもらえない
隣の地主と境界について争いがある
隣の犬に噛まれた
相続人のひとりが行方不明である
遺言を書きたい
遺留分請求とはどういう請求？
畑の名義がひいお爺さんのままだ
離婚した夫の厚生年金を半分もらえると聞いたことがあるが
元夫に財産分与の請求をしたい
会社をつくりたい
会社の役員を変更したい
売掛金を回収したい
子供に会社の事業を譲りたい

054-289-3704

平日午後2時～5時

お気軽にお電話ください
司法書士を紹介しています

雇用形態の多様化により、労働条件が個別に決定されることが増加するとともに、個別労働紛争が増加しています。

ところが、労働条件の最低基準は労働基準法に定められていたのに対し、労働契約に関する民事的なルールは、民法及び個別の法律において部分的に規定されているのみであり、体系的な法律は存在しませんでした。

このため、個別労働紛争が生じた場合には、判例法理を当てはめて判断することが一般的となっていました。このような判例法理による解決は、必ずしも予測可能性が高いとは言えないものでした。

相談

私の職場の上司は、仕事上の些細なミスで私を「バカヤロー」と怒鳴りつけ、時には私を立たせたまま、叱責が1時間にも及びます。

胃が痛み、夜も眠れず苦しんでいます。最近よくパワーハラという言葉が耳にしますが、このような場合はパワーハラに該当するのでしょうか？

回答

あなたの上司の行為はパワーハラスメント（パワーハラ）に該当する可能性があります。パワーハラによって、欠勤や通院を余儀なくされたのであれば、労災の認定を受けられます。ま

労働契約法とは

でした。

一方、個別労働紛争の解決のための手段としては、訴訟手続に加え、県労働局による相談やあっせん、労働審判制度など、手続面における整備が進んできました。

こうした背景から、個別の労働関係の安定に資するため、労働契約に関する民事的なルールの必要性が一層高まり、労働契約の基本的な理念及び労働契約に共通する原則や、判例法理に沿った労働契約の内容の決定及び変更に関する民事的なルール等を一つの体系としてまとめるべく、平成20年3月に制定されたのが労働契約法です。

これにより、有期労働契約については、契約期間中は原則として解雇できないことや、解雇権の濫用は無効であることなどが明確化されました。

さらに、本年8月に成立した改正労働契約法では、有期労働契約において、一定の条件を満たす場合には、使用者は労働契約の更新を拒否することができないとする「雇止め法理」の法定化や、有期労働契約が一定期間反復更新された場合には、労働者の申込により期間の定めのない労働契約に転換させることができるようになるなどの、労働者保護の規定が創設されました。

パワーハラの定義

た、パワーハラは民法の不法行為に該当し慰謝料や治療費等の損害賠償の請求の対象になります。

パワーハラについては、法令上に定義はありませんが、一般に「職権などのパワーを背景にして、本来の業務の範疇を超えて、継続的に人格と尊厳を侵害する言動を行い、それを受けた就業者の環境を悪化させ、あるいは雇用について不安を与えること」を指すと言われています。

具体的な事例としては、「おまえは給料泥棒だ」「君のプレゼンが下手なのは、君の根暗な性格のせいだ。何とかしろ」等の人格を否定する暴言を吐く行

為。「頭を使え、仕事のやり方が下手だ」等と皆の前で起立させたまま長時間叱責しつづける等の執拗な非難。部下の前で書類のファイルを机にたたきつける威圧的な行為等があります。

ただし、これらの言動が実際にパワーハラに該当する場合は、当該言動が継続的に行われているものかどうか、言動が行われることとなった原因、言動が行われた状況等を踏まえるべきであって、当然にパワーハラと捉えることには注意が必要です。

もし、自分がパワーハラを受けていると感じたなら司法書士に相談してみたいかがでしょうか。

相談センター情報(相談件数とその傾向)

平成24年9月分

ご存知ですか? 「労働審判」

相談内容(複数回答あり)	件数
貸金	7
売買代金	0
請負代金	0
売掛金	4
不動産明渡	20
登記請求	0
敷金	7
賃料	2
労働紛争	8
交通事故	2
その他損害賠償	18
相隣関係	12
境界	3
執行手続	1
その他	41
一般民事計	125
法定後見	13
任意後見	1
未成年後見	0
相続紛争	5
離婚	13
養育費請求	4
親子関係	6
その他	19
成年後見・家事事件計	61
相続	73
贈与	3
売買	3
担保権	3
商業法人全般	3
供託	0
その他	20
登記・供託計	105
契約トラブル	2
契約トラブル計	2
返済が苦しい	9
自己破産	6
返済条件を緩和	4
取立が厳しい	0
訴訟を起こされている	0
給料等の差押を受けている	1
親族の借金	2
保証債務の履行	1
ヤミ金融	1
おまとめローンで借金を一本化	0
その他	11
クレサラ計	35
その他	19
その他計	19
合計	347

相談センターには、労働問題に関する相談もコンスタントに寄せられますが、中でも多いのは、残業代や解雇予告手当など、金銭にまつわるトラブルとなっています。

勤務先からの賃金は、労働者にとっての生活の糧であるため、迅速な紛争解決が求められます。また、労働者の就業意識の変化、派遣や請負といった雇用形態の多様化等の影響により、近年、労使間紛争は急増しており、適正・迅速な解決を図るための制度が望まれていました。

「労働審判」制度は、このような背景の下、平成18年4月からスタートした比較的

新しい裁判手続きです。

労働審判では、労働団体・事業者団体のそれぞれから選任された委員2名と裁判官の3名で組織された「労働審判委員会」の下、原則として3回以内の期日で計画的な審理が進められます。

原則として手続きは非公開です。一般的に、1回目の期日では事実関係や双方の法的主張の整理、2回目は証拠調べが中心に進められます。また、1, 2回目の最後と3回目には話し合いによる解決も試みられ、和解に至らない場合には審判が行われます。

審判に際しては、当事者が手続内で求めている事項で

あっても、金銭の支払いや新たな権利関係の確認など、紛争解決のために相当と認められる事項を裁判官が柔軟に提示できることになっており、この点は、通常の裁判とは異なる大きな特徴といえます。

1回目の期日は申立ての日から40日以内に指定されますので、審判まで進んだとしても、4カ月程度で解決に至ることが見込まれます(ただし、審判に異議が申し立てられた場合は自動的に通常の訴訟に移行するため、長期化は避けられません)。

なお、今のところ、取扱いには地裁本庁(静岡市)に限定されています。

時のことば

改正労働契約法により、パート、アルバイト、契約社員、派遣社員などに多く見られる有期労働契約の新しいルールが定められました。

有期労働契約とは、期間を定めて締結された労働契約とされますが、期間満了毎に契約更新を重ねてきたにもかかわらず、経済情勢や会社の事情で、契約更新されず、職を失ってしまうというトラブルが問題となっています。

一方、期間の定めのない労働契約では、労働契約を一方的に解約するには、一定の制限があります。使用者には解雇権がありますが、客観的に

合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、解雇権を濫用したものとして無効とされます。

会社が人員整理するにも、正社員だと解雇には相当の制限があるのに対し、有期労働契約であれば、期間の満了を待って雇止めをすれば、雇用の調整ができるので、有期労働契約で働く人が増える一方となっているのです。

そこで今回の改正では、期間の定めのない労働契約への転換ルール、「雇止め法理」の法定化、不合理な労働条件の禁止が法律に定められました。

「雇止め法理」の法定化

このうち、「雇止め法理」については解雇権濫用の考え方を法定化し、期間満了に際して労働者が契約更新を申し入れた場合、次のいずれかに該当し、使用者が雇止めをすることが合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないときには、有期労働契約を更新したものとみなされることとしました。

雇止めが期間の定めのない労働契約における解雇と社会通念上同視できる場合労働者において有期労働契約が更新されるものと期待することに合理的理由がある場合

11月の重点テーマ

～労働者の権利を守る!～

司法書士総合相談センターしずおかでは、勤労感謝の日を含む11月の重点テーマを「労働問題」と定め、労働者の権利を守るための相談活動に力を入れて取り組んでいきます。

賃金・雇用条件・解雇等の労使間紛争に関するご相談、パワハラ・セクハラ等の職場環境に関するご相談など、法的な紛争解決を必要とするお悩みをお持ちの方、この機会にぜひご相談ください。

司法書士総合相談センターしずおか

TEL:054-289-3704

ご相談は無料です!!