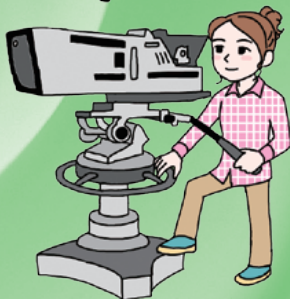


／ 知っ得! ／

放送で 働く人の 権利手帳

Q & A



はじめに

放送で働く仲間みなさん！

民放労連は、毎年の春闘のスタートを前に、私たちが持っている「権利」や「守られるべき法律」などについての分かりやすい解説を、本部のニュースで毎週掲載しています。この解説をさらに見やすくまとめたのがこの「**放送で働く人の権利手帳Q&A**」です。

今、放送で働く人の多くが、雇用への不安や賃金ダウン、残業代の不払いなどの労働条件の悪化に悩まされています。それを少しでも改善させるには、労働組合に入って、堂々と会社に



要求するしかありません。私たち民放労連はあなたの味方です。

まずは、次のページのチェックリストで、あなたの今の働き方をチェックしてみてください。

そして、自分ひとりでは問題の解決が困難と感じたら、ぜひ民放労連にご相談ください。

この手帳がみなさんの働き方を改善する第一歩につながれば、幸いです。

民放労連

あなたの働き方をまずチェック!

次の表は、労働基準法など労働関係の法律で定められているものです。

あなたの職場では守られていますか？

	チェック項目	○	×	関連記事
1	働き始めた時に契約書などで自分の賃金等の労働条件が明示されている。(働く場所、昇給の有無、雇用期間など)			➡ P5、P9
2	毎日の労働時間は、何時から何時と決められている。			➡ P5
3	毎日の休憩時間が45分(労働時間が1日6時間を超える時)または、1時間(8時間を超える時)以上ある。			➡ P5
4	休日は週に1回以上、あらかじめ決められている。			➡ P7、P13
5	残業にきちんと割増手当が支給されており、カットされていない。			➡ P7
6	会社に就業規則があり、いつでも見ることができる。			➡ P9
7	勤続日数に応じて、すべての労働者に有給休暇が与えられている。(採用されてから半年後以降)			➡ P15
8	有給休暇は自分の都合で申請し、希望するときに取得できる。			➡ P15
9	有期雇用の人も、同じ仕事をしている社員と同じ待遇で働いている。			➡ P17
10	健康保険や、失業保険に加入している。			➡ P19
11	使用者は一方的に賃金カットしたり、労働者を解雇することはできない。			➡ P23、P27
12	時間あたりの賃金が法定最低賃金を上回っている。			➡ P25

※ひとつでも×があったら、職場のなかまと話し合って改善させましょう。
また、職場の中で改善できない場合は、労働組合や労働相談センターに相談しましょう。
相談したい時の連絡先は P33 へ

目次

あなたの労働時間は？	5
あなたは残業代や休日出勤手当を、きちんともらっていますか？	7
会社の「就業規則」、見たことありますか？	9
「あなたは今月で雇い止めです」と言われたら!?	11
代休と振替休日、あなたは損をしていませんか？	13
有給休暇は「非正規」でも取れる？	15
同一労働同一賃金って何？	17
健康保険や失業保険、入っていますか？	19
パワハラ・セクハラを受けたら？	21
いきなり賃金カットを通告されたら？	23
最賃(サイチン)って何？	25
突然!「解雇」と言われたら？	27
労働組合って？	29
労働組合に入ろう!	31
連絡先一覧	33

あなたの労働時間は？

《労働基準法》という法律には、休日や労働時間など、経営者（会社）が最低限守らなければならないことを細かく決めています。人を雇うときには働く条件を明示しなければならず、働く場所や労働時間、賃金の額や支給方法など、重要な項目は書面で渡さなければなりません。

《労働時間は週40時間以内とすること》

⇒労働基準法第32条

法律では、労働時間は1日8時間（休憩時間を除く）、1週間40時間を超えてはいけません。…といっても放送の仕事は、この法定労働時間を超える時間外（残業）が多いですね。

法定時間を超えて働かせるには、時間外・休日労働に関する協定「**三六（さぶろく）協定**」が必要です。この協定を結ぶには、労働者の過半数が加入している労働組合か、組合がない場合は、選挙などの正当な手続きで選ばれた労働者の過半数を代表する者との間で労使協定を結ぶ必要があります。

労働時間が6時間を超える場合は最低45分、8時間を超える場合は1時間以上の自由に使える休憩を、途中で必ず与えなければなりません。

時間外労働の限度は「特別な場合」を除き、週15時間、月45時間、年間360時間以内と定められています。

「罰則規定」

これら三六協定に違反した経営者は、6カ月以下の懲役または30万円以下の罰金に科せられる。

「時間外・休日労働の上限規制」

三六協定では月45時間、年360時間の時間外労働を認めているが、臨時的に特別な事情がある場合には三六協定に「特別条項」を付け、年に6回まで労使で決めた時間外労働の上限まで働くことを認めている。ただし、この協定に違反した場合の罰則規定がなかったため、事実上は「青天井」の状態となっていた。

2019年4月の法改正で「青天井」部分に上限を設け、特別条項を付けた場合の時間外労働の上限は年720時間とし、休日労働を含めて月100時間未満、年960時間となる。適用回数は変わらないが、2カ月から6カ月の複数月平均で80時間以下とすること、さらに違反した場合には罰則として雇用主に6カ月以下の懲役または30万円以下の罰金が科せられる。

「高度プロフェッショナル制度」

通称「高プロ」だが、高度な専門的知識を必要とする業務に従事し、職務の範囲が明確で一定の年収を有する労働者を労働時間の規制から外すというものである。制度では最低4週間に4日、年間104日の休日取得義務と、「インターバル」「在社時間上限」「2週間連続休暇」「臨時健康診断」の内のどれか一つが義務付けられているだけで、年収要件も法改正を必要としない省令で決められ、年収1,075万円以上を想定している。この制度を適用するには本人同意が必要で、適用後でも解除の申し出ができるが、立場の弱い労働者が個別に断れるかは疑問視されている。

あなたは残業代や休日出勤手当を、 きちんともらっていますか？

労働者の労働時間は、1日8時間、1週間40時間以内（「法定労働時間」といいます）と労働基準法で定められています。同様に、休日は週に1回、もしくは4週に4回以上、与えなければなりません（「法定休日」といいます）。

経営者が労働者に、この法定労働時間を超えて時間外労働や休日労働、深夜労働（22時～5時までの深夜時間）をさせた場合、法律で定められた割増賃金を支払わなければなりません。時間外労働と深夜労働の割増率は2割5分以上で、法定休日労働の割増率は3割5分以上となっています。

割増賃金の計算方法は、あなたが通常もらっている時間あたりの賃金にそれぞれの割増率をかけた金額となります。

※以下の計算は理解を助けるための例で、最低賃金が1,000円を超えている地域もあります。

例えば

- 時間単価1,000円の人
の時間外労働1時間あたりの割増賃金は、
 $1,000円 \times 1.25 = 1,250円$ となります。
- 22時から翌5時までの
深夜労働の時間帯に働いた場合は、
1時間当たり **$250円 (1,000円 \times 0.25)$** が
プラスされます。
- 法定休日労働の場合は、
1時間当たり **$1,350円 (1,000円 \times 1.35)$** の
割増賃金となります。

この割増賃金を支払わない経営者には、刑事罰が科せられます。

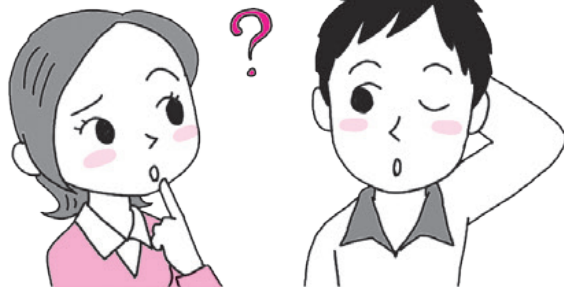
会社の「就業規則」 見たことがありますか？

「就業規則」とは、賃金や労働時間などの労働条件に関することや、そのほか労働者に適用される規定をまとめて明文化したものです。正社員、パートなど雇用形態に関係なく、常時10人以上の労働者のいる会社の経営者は、必ず就業規則を作成しなければならないと労働基準法で決められています。

就業規則には、1日の労働時間、休憩時間、休日、休暇、賃金および退職に関することなどについて、必ず記載がなければなりません。また就業規則は労働基準法に定められている最低基準以上でなくてはなりません。就業規則を下回る労働契約は、その部分については無効となります。

就業規則は経営者に「周知義務」があり、常に社

就業規則…



内の見やすい場所に掲示するか、一人ひとりの労働者への交付が義務付けられています。もしもあなたが働く会社の就業規則を見ていないのであれば、ぜひ目を通してください。就業規則に反して賃金が低かったり、労働時間が長すぎたり、休日が与えられていない場合がないとは限りません。

経営者が就業規則を作っていなかったり、労働者に周知していない場合は、労働基準法で罰せられます。

「あなたは今月で雇い止めです」と 言われたら!?

アルバイト、派遣社員、契約社員など、雇用期間を定められた労働契約(有期雇用契約)の場合、会社が契約の更新を拒絶して解雇することを「雇い止め」といいます。この「雇い止め」に規制をかけ、有期契約労働者を保護するため、正当な理由のない場合には、「雇い止め」を無効とする改正労働契約法が、2012年8月から施行されています。

「雇い止め」が無効となるケースは①これまで何度も繰り返し更新されてきたことにより、雇い止めが正社員など期限のない雇用契約の解雇と同様とみなすことができる、②有期契約で働いている人が、契約期間の満了時に次回も更新されるものと期待することが当然と考えられる場合などです。

違法かどうかの判断のポイントはこれまでの「更

新の回数と通算期間」「短期的、臨時的ではなく常用的雇用だったか」「会社から雇用継続の期待をもたせる言動があったか」などです。

あきらめたくないあなたを、民放労連は必ず応援します。ぜひご相談ください。



代休と振替休日、 あなたは損をしていませんか？

「代替休日（代休）」と「振替休日（振休=ふりきゅう）」の違いは、「代休」は休日出勤した後に別の日に休むことで、「振休」はその人の休日をあらかじめ別の日に特定して振り替えることをいいます。ですから「代休」は休日出勤した結果、別の日に与えられる休日、「振休」は事前に休日を変更しておくこととなります。

労働者にとっては、いつが休日か事前にわかっているか、予定していた休日に出勤しなければならないかでは、自分の生活スケジュールに大きな影響が出ます。ですから「振休」の場合は割増手当が付かず、「代休」の場合は法定休日の場合、3割5分以上の割増手当が付くこととなります。

休日の振替を行うためには、就業規則に振替休



日の規定を設けたうえで、あらかじめ休日を振り替える日を特定しておくことと決められています。事前に休日を振り替えず、後から代休を与えたからと言って、休日出勤割増手当を払わないのは、違法行為です。

有給休暇は 「非正規」でも取れる？

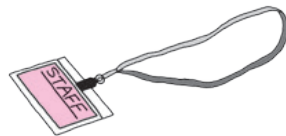
派遣などいわゆる「非正規」雇用労働者でも、要件を満たしていれば、有給休暇が取得できます。6カ月連続して働き、就業規則等で定められている労働日の8割以上勤務していれば、少なくとも10日間の有給休暇を取ることができます。「アルバイト」などといった呼称とは関係なく、雇用されて6カ月以上働いている従業員すべてに与えられている権利です。

「年次有給休暇」

年間10日以上の有給休暇が付与される労働者には、年間5日分の有給休暇を計画的に消化させることが使用者に義務付けられ、これに違反した場合には6カ月以下の懲役または30万円以下の罰金が科せられます。

一方、経営者は、有給休暇を取ったことを理由に賃金の減額やマイナス査定などの不利益になる扱いをしてはいけません。6カ月を超えて、さらに1年を経過するごとに勤続期間が6年6カ月に至るまで、毎年有給休暇が増えていきます。有給休暇は1日ずつあるいは何日か連続して取ることができます。組合との労使協定があれば、時間単位で取得することも可能となりました。

有給休暇を取る場合は、事前に希望日を申し出る必要がありますが、目的や理由を告げる必要はありません。会社は、ただ「忙しいからだめだ」というような単純な理由では、有給休暇の取得を拒否することはできません。有給休暇をもし年度内に使い切れなかった場合は、翌年度に限り繰り越して請求することができます。



同一労働同一賃金って何？

「同一労働同一賃金」とは、本来「同じ労働に対しては同じ賃金」という考え方です。ヨーロッパ発祥で、日本で施行される“同一労働同一賃金”は、「同一企業で雇用形態の違いによる不合理な待遇格差を禁止する」というものです。従来の「均等待遇・均衡待遇」のルールを整備したのですが、裏返すと「不合理なものでなければ正規と非正規に待遇格差はあってもいい」というルールと言えます。

今回「パート・有期法」と「改正派遣法」が新たに整備され、2021年4月からすべての企業に適用されます。

基本給や賞与、各種手当、福利厚生・教育訓練など、一つひとつの待遇について、職務内容、職

務内容・配置の変更範囲、その他の事情の客観的・具体的な実態に照らし合わせて合理的かそうでないかを判断しなければなりません。パート・有期法の第8条では、『当該待遇の性質や目的に照らして適切と認められるものを考慮し、不合理と認められる相違を設けてはならない』とされています。

労働者が求めれば、企業には待遇差の内容と理由を説明する義務があります。また、説明を求めた労働者に対して、不利益な取り扱いをすることは禁止されています。

構内の有期やパート、派遣、無期転換した労働者の皆さん、ご自分の待遇はどう決められているかご存じですか？ 分からなかったり納得できなかったら、ぜひ労働組合に相談してください。格差をなくすための第一歩を一緒に踏み出しましょう！

健康保険や失業保険、 入っていますか？

健康保険がないと、風邪をひいて病院に行きたくても高額の治療費になり、治療も受けられません。雇用（失業）保険がもらえないと、雇い止めや解雇されて次の仕事が見つからない時には、収入がなくなって日々の生活にたちまち困ってしまいます。

労働者を一人でも雇う会社は、健康保険と退職した老後に年金を受給できる厚生年金保険、工作中的の災害の補償を受けられる労災保険に加入することが義務付けられています。派遣スタッフとして働く場合も同じです。

雇用保険と呼ばれる失業保険も、31日以上引き続き雇用される見込みがあり、1週間の労働時間が20時間以上である労働者にはすべて適用されま

す。雇用保険からは、失業した時だけでなく、育児や介護休暇を取得した場合に出る休業給付金も支給されます。

健康保険や厚生年金保険、雇用保険は決められた割合による保険料を、使用者とともに労働者自身も負担しなければなりません。仕事が原因で病気になったり、通勤途中や仕事中にけがをしたときに補償してもらえる労災保険は、会社が保険料を全額負担し、パートやアルバイトなど、すべての労働者に適用されます。



パワハラ・セクハラを受けたら？

職場のハラスメント対策の強化を柱とするハラスメント規制法が2019年5月に成立し、職場でセクハラとパワハラ、マタニティーハラスメントを「行ってはならない」と明記されました。この法律により、事業主はハラスメント防止策と相談体制の整備などをするよう初めて義務付けられました。さらに、ハラスメントの被害を相談した労働者を守るために、相談したことを理由とした解雇などの不利益な取り扱いも禁止されています。

パワハラやセクハラは、被害者が職場の上下関係や雇用契約による立場の弱さから、「自分がパワハラ、セクハラを受けている」ということをなかなか他人へは伝えられないという特徴があります。パワハラやセクハラを受けた場合に重要なのは、

「自分一人で抱え込まない」ことです。誰にも相談できずに「うつ」の症状が出るなど悪化するケースもあります。まずは、被害を受けている事実をメモしたり、音声の録音を残したりして被害の実態を記録してください。クリニックなどに通った場合は、診察記録や診断書も保存しておきましょう。

2019年6月には職場での暴力やハラスメントを全面的に禁止する初の国際条約も成立しています。経営者が本来の責任を果たさない場合は、ぜひ労働組合や民放労連に相談してください。



いきなり賃金カットを通告されたら？

職場の上司などから「君の給料は来月から〇〇万円に減額させてもらう」などと一方的に言われたら、「そんな話には応じられません」ときっぱり拒否しましょう。労働契約法には「使用者は、労働者と合意することなく、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない」と明記されています。

納得できる説明もなく一方的に賃金カットという重大な不利益変更を労働者に押しつけることは許されません。どうして賃金カットが必要なのか、職場でちゃんとした説明や相談がないのに、合意もなしに、このような一方的な不利益変更を受け入れる必要はありません。

「労働契約は、労働者及び使用者が対等の立場

における合意に基づいて締結し、又は変更すべきもの」(労働契約法第3条)というのが、労働契約の大原則なのです。

不当な切り下げを一方的に通告されたら、ぜひ各地の労働組合や労働相談センターに相談してください。

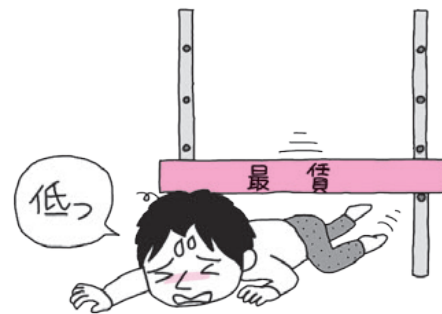


最賃(サイチン)って何？

「サイチン」は最低賃金の略称です。日本では都道府県別の「地域別最低賃金」と特定産業に適用される「産業別最低賃金」があります。「地域別最低賃金」は、一般に国民が最低限度の生活ができるように、最低賃金法に基づき国が都道府県ごとに賃金の最低額を公的制度として定めているもので、企業はこれ以下の賃金で人を雇うことはできません。これを守らない企業には罰則もあります。

最賃額を自分の賃金が上回っているかどうかをチェックするには、通勤手当など除外が認められる一部の手当を除いた月例賃金を1か月の所定の総労働時間で割り、時給に換算します。地域別の最賃は毎年10月上旬に改訂されます。民放労連は、多くの仕事を外部の労働者に依存している民放産

業の経営者に、まずは放送局で働く人たち全員に適用される「構内最賃」を、言わば各局内のローカルルールとして作ることを要求しています。日本の最賃額は諸外国と比べて大変低く、生活保護基準よりも低い県さえあります。年間収入が200万円以下の、いわゆるワーキングプア解消のためには最賃の大幅な引き上げが必要です。



※各県の最賃は「地域別最低賃金」でインターネットで検索してください。

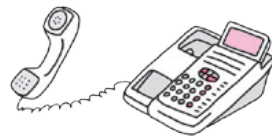
突然!「解雇」と言われたら?

正当と思える理由もないのに、経営者が経営悪化やコスト削減などの名目でみだりに「クビ!」と言い渡すことは解雇権の乱用となり、無効です。経営者が整理解雇を行なえる理由は長年の労働裁判の判例で厳しく限定されており、2012年8月には労働契約法という法律に条文化されるようになりました。



退職を求められた場合でも、辞めたくなければはっきり「NO」と言いましょう。また、解雇が認められる場合でも、使用者は少なくとも30日前までに解雇を予告するか、平均賃金の30日分以上を解雇予告手当として支払う義務があります(労働基準法第20条)。

雇用期間の定めのある雇用契約の場合でも、契約期間の途中で労働者を解雇することはできません(労働契約法第17条)。契約を何回も繰り返して更新している場合には、通常、期限のない雇用と同様に見なされます(11~12頁参照)。ですから、突然解雇や契約を更新しないと言われても泣き寝入りせず、まずは「納得できません」「困る」という意思表示をするか、何らかの返事をする前に、労働組合や労働相談センターにぜひ相談してください。



労働組合って？

労働組合とは、仲間同士がかなえない要求をそれぞれが持ち寄り、みんなの力で一緒に実現していく、そんな集まりです。日本では組合は会社単位で作られることが多く、昔は組合員も正社員が中心でした。しかし、今では契約社員、パート社員、派遣社員などいろいろな働き方が増えたため、大多数が正社員以外の組合や、パートの従業員が組合役員になる労働組合も珍しくありません。

格差や差別をなくしていくために、これまで「非正規」労働者と言われてきた人たちが、これからの労働組合ではもっと大きな役割を果たしていくことが期待されています。

みんながかなえない要求とは何でしょうか。給料や休みを増やすこと。パワハラやセクハラをなく

すこと。健康診断や人間ドックをもっと充実させること。戦争のない平和な社会にすることなど、様々です。仲間が認めればそれが労働組合の「要求」となって、遠慮することなく堂々と会社や国にその実現を求めていくことができるようになります。

独裁国家には、自由にもものが言える労働組合は絶対に存在しません。労働組合をつくりその力を強くすることは、民主主義の第一歩です。

誰だって一人ではできることは限られています。みんなで作って要求を作り、その実現をみんなで勝ち取る、それが労働組合です。



労働組合に入ろう!

「やっと『人間』になれた。」

放送で働いてきたある労働者が、生まれて初めて労働組合に入り、経営者との団体交渉に出たあと、思わず発した一言です。

長年、勤務先の経営者からパワハラを受け、「お前なんかやめろ」「働かせてもらってるだけでも感謝しろ」など、連日ひどい言葉を浴びせられてきました。ただただ経営者の言葉の暴力に耐えるしかなかったこの人は、ある日、思い切って労働組合に相談、加入することで、労働者の権利だけでなく、『人間』としての尊厳を取りもどすことができました。

「賃金がカットされた」「残業代が支払われない」「突然、契約更新しないとされた」など経営者の

やりたい放題に対抗するには、労働者一人ではあまりにも非力です。

しかし、一人では弱い労働者でも、大勢の労働者と手と手を取り合うことで、組合として経営者と対等の力関係を築くことができます。私たち民放労連は、1953年の結成から長い間に放送労働者の多くの権利拡大を実現してきました。そしてこれ

からも、すべての放送労働者のための労働組合であることをめざしています。「あなたと私たち」の人間らしい生活を実現するために、民放労連はあなたの参加を待っています。



相談したいときの連絡先



◆民放労連労働相談ホットライン

民放労連本部であらゆる労働相談に対応します。

TEL:0120-117-995

月～金:10:00～18:00

メール:info@minpororen.jp



◆全労連・労働相談ホットライン

労働組合の連合体が運営しており、各県の労働相談センターに自動的につながります。

TEL:0120-378-060

厚生労働省の総合労働相談コーナー

※さまざまな労働相談全般に、ワンストップでこたえられるとしている相談コーナーの所在地や電話番号がわかります。

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>

全国の労働局、労働基準監督署、雇用均等室などの一覧

不当解雇、残業代の不払い、休日の取得や手当など、賃金、労働条件に関することやセクハラなど

<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>

法テラス（日本司法支援センター）

国が設立した公的な相談窓口 弁護士など、法律の専門家に相談したいとき

http://www.houterasu.or.jp/madoguchi_info/index.html

TEL:0570-078374

民放労連とは？

民放労連は日本で民間放送が開始された2年後、1953年7月に結成されました。全国の放送局やプロダクションなど、125組合、約7,000人が加入しており、東京、大阪、岡山には個人でも加入できる労働組合もあります。

民放労連は結成以来、視聴者やリスナーの立場から放送番組の向上をはかることと共に、すべての放送労働者の賃金や労働条件の改善を最大のテーマとして取り組んできました。

東京の本部には経験豊かな相談員が常駐しており、労働問題を専門とする法律事務所とも顧問契約を結んで、いろいろな相談にこたえられるようにしています。

職場の問題やトラブルでお困りのときには、ぜひお気軽にご相談ください。

日本民間放送労働組合連合会

〒160-0008 東京都新宿区四谷三栄町6-5 木原ビル

<http://www.minpororen.jp/>

2021.1

