

労務トラブル、年金相談を特定社会保険労務士の 河原が解決
河原社会保険労務士事務所

紛争解決の代理業務もできる社会保険労務士（特定社会保険労務士）

河原 清市

埼玉県比企郡小川町大塚 98-2 TEL&FAX 0493-72-0554

メールアドレス kawahara@kawahara-sr.com ホームページ kawahara-sr.com/

ペナルティー 935 円×10 時間 ¥9350

2017 年（平成 29 年）2 月 3 日（金）のインターネットの記事より

セブン&アイホールディングスによると、問題があったのは東京・武蔵野市にある加盟店。

16 歳の女子高校生が 1 月、アルバイトを 10 時間休んだところ、給料から 10 時間分が差し引かれていたという。

給与明細には、1 月分の労働時間は、25 時間

1 時間当たりの単価は、935 円

支給額は 2 万 3,375 円 と書かれていたが、その上に、**ペナルティー 935 円×10 時間 ¥9350**

と手書きされた紙が貼られていた。

実際には、女子高校生への支給額は、1 万 4,025 円であった。

店のオーナーは「9,350 円の意味は、代わりの人を探さなかったペナルティー」と説明しているという。

ここで、16 歳の女子高校生が 1 月にどのような働き方をしたかをまず、分析します。

・東京都の最低賃金は、932 円（2016 年 10 月 1 日発効）です。

今回の場合は、最低賃金よりも 3 円だけ高いだけですので、別に問題はありません。

つぎに、

・1 月の労働時間が、25 時間ということは、1 日の労働が 5 時間で、そのシフトが 5 日あったと考えられます。935 円×5 時間/日×5 日分=2 万 3,375 円

①労基法 第 24 条の全額払い違反

そこで、経営者は、女子高校生に、

25 時間労働したことによる賃金の全額 2 万 3,375 円を直接、本人に支給しなければなりません。

しかしながら、9,350 円減額された賃金 1 万 4,025 円しか支給していません。ということは、賃金の全額を支払っていないこととなります。

つまり、経営者は労基法第 24 条の 1 項に違反したこととなります。

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。

2 賃金は、毎月一回以上、一定の期日を定めて支払わなければならない。

賃金の全額払いの原則は、判例でも示すことができます。

昭和 31.11.2 最高裁第二小判決関西精機事件

労働者の業務懈怠を理由とする損害賠償債権による相殺

昭和 36.5.31 最高裁大法廷判決日本勧業経済会事件

労働者の背任行為に対する損害賠償債権による相殺

②労基法 第16条の賠償予定の禁止違反

つぎに、女子高校生は、2日間を事前に休むことに対して、店側は代わりの人を探すように言ってきたわけです。しかし女子高校生は、他の人を探さなかったのです。そのことによって、店側は、損害を被ったことになったわけです。

そこで、店側は、損害額を女子高校生に請求したのです。

しかしながらそのことは、労働基準法第16条に違反しています。

(賠償予定の禁止)

第十六条 使用者は、労働契約の不履行について違約金を定め、又は損害賠償額を予定する契約をしてはならない。

私が、2014年に扱った事例は、まさに労基法第16条の事例でした。

その会社は運送会社で、ある市の営業所の掲示板に、

1回目の物損については、給料から6万円減額する。

2回目の物損に対しては、7万円減額する。

3回目の物損に対しては、8万円減額する。という記載がありました。

実際に、そこで働いていたある労働者の平成25年の4月分の給料からの記載事項に

4/11 対物事故 (1/3回) 20,000円とかかかれています。総額から2万円が減額されていました。

平成25年の11月分の給料からの記載事項には11/16トラックの扉の修理 (1/2回) 10,000円とあり、給料の全額から1万円が減額されていました。

平成25年の12月分の給料からの記載事項の 11/16トラックの扉の修理 (2/2回) 20,000円とあり、給料の全額から2万円が減額されていました。

事業主に対して、労基法 第16条違反者は、

労基法第119条の1項により6か月以下の懲役又は30万円以下の罰金に処せられるとある。

③使用者の責任について

使用者は、セブンイレブンの経営者として、日頃から、アルバイトの人も含め、従業員が病気になって休むリスクなどを当然考慮するべきであります。つまり、使用者(オーナーや店長など)はシフトなり、人員体制をしなければならぬ。それを、従業員自身が休むことに対して従業員の責任において何とかしろと、従業員に責任を転嫁するのは、たいへん疑問であります。

私が出会ったセブンイレブンの事例 (2017年の1月下旬小川町のセブンイレブン直営店の出来事)

私は、コンピューターのソフトの年間の運営の更新料を支払いに、セブンイレブンジャパンの直営店に行きました。支払っているとき、責任者であろう人が対応してくれていました。私は、カウンターに置いてある中華まんじゅうのケースの中を見て、彼に、「最近の肉まんは、小さくなりましたね。」と話しかけました。

すると、彼は、「そんなことはありません。買ってください。」とぶっきらぼうに言ってきました。

そんな時、わたしは、今後ともセブンイレブンの肉まんを買わないと思った。

そこで、もしも彼が次のような言葉を私に言ったら私はどうだったろうかと思った。

「お客さん、お客さんの見方は確かに正しいです。私も、そう思っていました。しかしながら、中身をよりおいしくしたそうです。そこで、わたしも食べてみました。味が以前と比べて断然おいしくなっていました。ぜひ、お客さん、よろしかったら、食べてみてください。」と。どうも、最近のセブンイレブンは、POSシステム等に依存して、労務管理やクレーム対応にはあまり注意を払っていないように思える。