



★相談事例④：★  
(女性30歳代  
・お寺・正社員)

お寺だが  
残業代が  
支払われない

「住職（お寺の長）・住職の子どもの送迎」を定時後に命ぜられることがあ  
る。又、土・日の休  
日に先代宗主（老人）  
の付き添いを命ぜら  
れることもある。  
しかし、雇われる  
時の契約で、「残業手  
当はない」と言われ  
ているので、残業代  
が支給されない。合  
法か？



アドバイス

寺に弟子入りした  
お坊さんでも、観光  
客の案内などが主な  
仕事であれば労働者  
とみなし、労基法が  
適用され、残業代を  
支給すべきとの判例  
がある。  
仕事の内容が、就  
業規則や労働契約書  
にどのように定めら  
れているのかにもよ  
る。  
実態としては、就

業時間中には、住職  
の個人的な用事は言  
いつけられないが、  
時間外に言いつけら  
れる。  
「労働組合に加入  
し要求する事が  
出来る。但し、就労  
の記録を残す必要が  
ある。」

◆一口メモ

労働基準法適用除外  
116条2項

▼同居の親族（実質  
的に生計を一つにし  
ている）のみを使用  
する事業所は、労基  
法適用除外。同居の  
親族ではない者（A  
さん）を一人でも雇  
ったら、労基法適用。  
この場合、同居の親  
族であつても、働き  
方がAさんと同様  
なら親族も労働者と  
みなされることがあ  
り、労基法が適用さ  
れる。  
▼家事用人（家政  
婦）は労基法適用除  
外。家事用人か否か  
は、従事する作業の  
種類・性質を踏まえ  
働き方の実態により  
決まる。  
会社で雇われてい  
ても、その役職員の  
家庭で、その家族の  
指揮命令の下で家事  
一般に従事している  
人は、家事用人に  
当たる。家事用人に  
家事サービス代行  
会社などに雇われ  
て、家庭を回り家事  
を行う場合は、行っ

た先の家庭の人の指  
示は受けないので、  
家事用人には当た  
らない。  
開業医の見習い看  
護師・個人事業の見  
習いや内弟子・お寺  
の見習いや内弟子な  
どがあるいは「事業  
を手伝う」などの場  
合、「家事用人」か  
否かは、「本来の業務  
は何か」によつて判  
断される。

★★★☆☆★

相談事例⑤：★  
(40代男性・社会福  
祉法人・正社員)

労働条件向上に関わ  
る課題の作業は、就  
労時間中認められる  
か

社会福祉法人が設  
立した「介護職員育  
成学校（職員は13  
名）」に勤務して17  
年。「人員不足で残業  
が多い（月60時間程  
度・これ以上の実態  
があるが申請を自  
粛）」「昼休みが取れ  
ない」「賃金が上がら  
ない」などの不満が  
充満している。  
従業員間の話で  
「従業員一同もしく  
は従業員代表〇〇の  
名で会社に要望書を  
提出しよう」と言う  
話になつていて、  
こうした課題であ  
れば就業時間中に取り  
組むことができま  
すか？

アドバイス  
会社が認めれば可能  
普通は許可しない

会社が拒んだら、  
これらの課題であつ  
ても、従業員間で話  
し合つたり、会社に  
要望書を出す事は、  
就業時間中に出来ま  
せん（その権利はあ  
りません）。  
会社が認めない場  
合は、「昼休み・終業  
後」となります。

許可しないどころか  
締付け強化も視野に

従業員代表の要望  
書は拘束力が弱いの  
で、労働組合を結成  
し、「要求書・団体交  
渉申し入れ」をセッ  
トにしたほうが、拘  
束力もあり、要求実  
現の近道。  
組合結成の方向で  
皆さんと話し合つて  
下さい。その方向に  
なつたら、専門家を  
紹介するなどの協力を  
します。ので、連絡  
をください。



★相談事例⑥：★  
(女性40歳代・  
食品販売  
・正社員)

解雇を前提とした  
会社の対応か？

食品をネットで販  
売しているオペレ  
ター。3年前から職  
場の環境が悪くなつ  
た（ぎすぎすしてき  
た）。  
又、2年前ごろか  
ら上司より「業務上  
のミス（入力ミスや  
注文品の取り違えな  
ど）があつた場合は、  
そのことを日報に記  
載すること」と言わ  
れたので記載してき  
た。  
12月上旬上司か  
ら「近いうちに業務  
改善の件で管理職と  
面談があるので受け  
るように」といわれ  
た。

12月中旬、上司の  
課長から、「面談する  
ので取締役の部屋に  
出向くように」と言  
われた。  
「私+取締役+総務  
課長」と面談した。  
まず、私が自ら記  
載したこの2年間の  
日報を持ち出し、業  
務上のミスを指摘さ  
れた。  
その上で、「①職場  
の規範を乱している  
②ミーティングに参  
加しない③人のゆう  
ことを聞かない④素  
直に指示に従わない  
⑤話をしても、話を  
切り替える。などの  
就業規則違反が見受

けられるので、業務  
改善に取り組んでも  
らいたい」と指導さ  
れた。  
更に、3カ月の猶  
予期間を与え、その  
改善が出来なかつた  
ら、会社の指示書に  
従います」と言う書  
類に、署名捺印しろ  
と言われた。  
仕方なく、その通  
り署名捺印にした。  
又、「会社の指示と  
は何ですか？」と聞  
いたら、「懲戒解雇」  
と言われた。  
就業規則を見た  
ら、懲戒解雇は退職  
金も出ないので懲戒  
解雇はされたくな  
い。又、生活の事を  
思うと、予告なしの  
即刻解雇もされたく  
ない。どうしたら良  
いか？

アドバイス

会社の対応を踏ま  
えると「業務改善が  
見られないので解雇  
する」と言う結論を  
導くために、周到な  
準備をしてきている  
ようにも思える。  
何も思わないと解雇  
されてしまいそうで  
す。  
「解雇」を回避す  
るためには、一人で  
も加入できる組合に  
加入し「解雇するな  
い」の要求を出し、交  
渉する方法がありま  
す。どうするか考え  
て下さいとアドバイ  
スしたら、「よく考え  
ます」との事。

安倍9条改憲NO! 憲法を生かそう

3000万人署名を進めよう!!