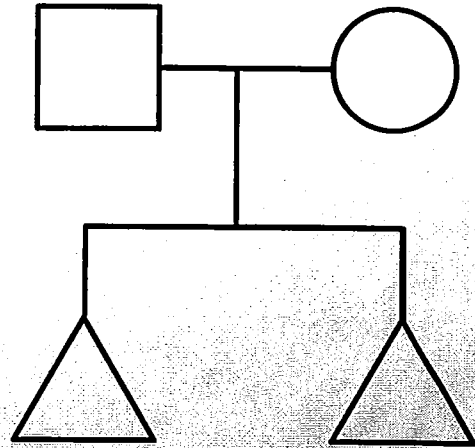


事例①ケース概要

●家族構成

- ・夫（会社員）40歳
- ・妻（無職） 38歳
- ・子ども 12歳 8歳



●生活形態

- ・収入 夫給料17万円 子ども手当2万円
- ・家賃 6万円

事例①

- ・1年前に転職した夫の会社は給料が少ない上に残業費の支払いもない。社長に請求したくても「辞めさすぞ!」と言われ言えない。
- ・妻は、半年前に就職したパート先で人間関係のトラブルがあり精神不安定になり眠れず退職したが、病院に行くお金もない。
- ・家賃も払えなくなり、保証会社から毎日出ていけと執拗に請求され妻がより精神不安になった。
- ・子どもの給食費が払えず、学校に行きたくないと言っている。

社会保障問題研究会セミナー I N群馬

社会保障を活用しよう！
～いざという時のセーフティネット～

2015年10月25日

Copyright(C) 2015 M.Utsunomiya. All Rights Reserved

はじめに

- ・今回紹介している事例は野洲市の事例を基に一部改編しています。
- ・基準額やメニューなどは野洲市を参考にしていますので、各自治体でご確認の上、ご対応くださいますよう、よろしくお願いします。

Copyright(C) 2015 M.Utsunomiya. All Rights Reserved

パターン①

子育て世代の苦悩

Copyright(C) 2015 M.Utsunomiya. All Rights Reserved

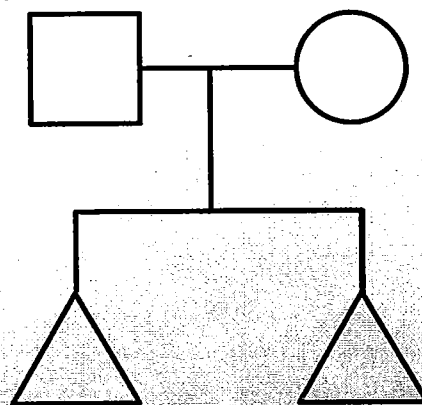
事例①ケース概要

●家族構成

- ・夫（会社員）40歳
- ・妻（無職） 38歳
- ・子ども 12歳 8歳

●生活形態

- ・収入 夫給料17万円 子ども手当2万円
- ・家賃 6万円



Copyright(C) 2015 M.Utsunomiya. All Rights Reserved

事例①

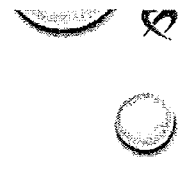
- ・ 1年前に転職した夫の会社は給料が少ない上に残業費の支払いもない。社長に請求したくても「辞めさすぞ!」と言われ言えない。
- ・ 妻は、半年前に就職したパート先で人間関係のトラブルがあり精神不安定になり眠れず退職したが、病院に行くお金もない。
- ・ 家賃も払えなくなり、保証会社から毎日出ていけと執拗に請求され妻がより精神不安になった。
- ・ 子どもの給食費が払えず、学校に行きたくないと言っている。

Copyright(C) 2015 M.Utsunomiya. All Rights Reserved.

課題の整理

- ①生活費が足りない
- ②労働問題
- ③住宅問題
- ④子どもの養育
- ⑤妻の精神不安定

Copyright(C) 2015 M.Utsunomiya. All Rights Reserved.

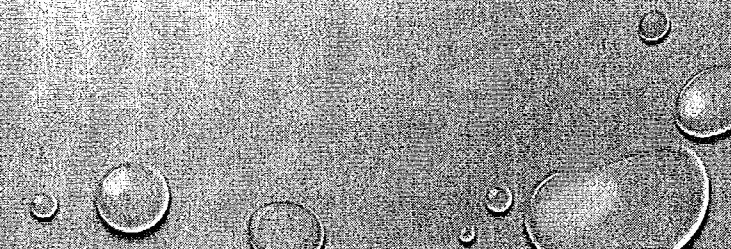
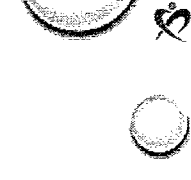


労働問題！！

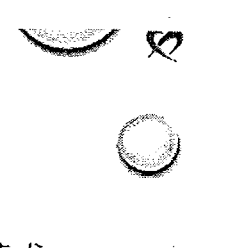
- 1年前に転職した夫の会社は給料が少ない上に残業費の支払いもない。社長に請求したくても「辞めさすぞ！」と言われ言えない。



Copyright (C) 2015 M.Utsunomiya. All Rights Reserved

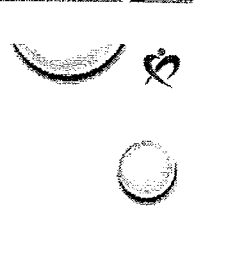
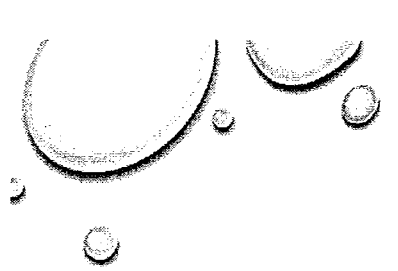


Copyright (C) 2015 M.Utsunomiya. All Rights Reserved



住まいの問題！！

- 家賃も払えなくなり、保証会社から毎日出ていけと執拗に請求され妻がより精神不安になった。



Copyright(C) 2015 M.Utsunomiya All Rights Reserved



Copyright(C) 2015 M.Utsunomiya All Rights Reserved

住まいの確保

家賃の支払いが気になる
住居確保給付金で住まいを確保！



Copyright(C) 2015 Mutsunomiya All Rights Reserved

ア、住居確保給付金一概要

- **趣旨**：離職者であって就労能力及び就労意欲のある方のうち、住宅を喪失している方又は喪失するおそれのある方を対象として住宅費を支給するとともに、野洲市市民生活相談課（自立相談支援機関）による就労支援等を実施し、住宅及び就労機会の確保に向けた支援を行います。
- **申請窓口**：現在の住所（住居がない場合は新しく賃貸住宅を確保しようとする地域）を管轄する地方自治体
- **支給額**：家賃額－（月の世帯の収入合計額－基準額）
※家賃額及び支給額の上限：単身35,000円 2人 42,000円 3人 46,000円等
- **支給期間**：3ヶ月間（一定の条件により9ヶ月まで延長）
- **支給方法**：大家等へ代理納付

Copyright(C) 2015 Mutsunomiya All Rights Reserved

ア、住居確保給付金一対象者①

- ①離職等により経済的に困窮し、住居喪失者又は住居喪失のおそれがある
- ②申請日において、65歳未満であって、かつ、離職等の日から2年以内である
- ③離職前に、主たる生計維持者であった（離職前には主たる生計維持者ではなかったが、その後離婚等により、申請時には主たる生計維持者となっている場合も含まれます。）
- ④申請日の属する月の、申請者及び申請者と同一の世帯に属する者の収入の合計額が次の表の金額以下である（収入には、公的給付を含みます）。

※基準額：市町村民税非課税限度額 ÷ 12

※家賃額の上限：生活保護の住宅扶助（7月に改正されました！）

世帯人数	基準額	家賃額 (上限額)	収入基準額（万円）
1人	7.8万円	3.5万円	11.3万円
2人	11.5万円	4.2万円	15.7万円
3人	14.1万円	4.6万円	18.7万円
4人	17.5万円	4.9万円	22.4万円

Copyright(C) 2015 M.Utsunomiya. All Rights Reserved.

ア、住居確保給付金一対象者②

- ⑤ 申請日において、申請者及び申請者と生活をつにしている同居の親族の預貯金の合計額が次の表の金額以下である。

※基準額 × 6

世帯人数	金融資産
1人	46.8万円
2人	69万円
3人	84.6万円
4人	100万円

- ⑥ハローワークに求職の申込みをし、誠実かつ熱心に常用就職を目指した求職活動を行うこと

- ⑦国の雇用施策による貸付（職業訓練受講給付金）及び地方自治体等が実施する類似の給付等を、申請者及び申請者と同一の世帯に属する者が受けていないこと

- ⑧申請者及び申請者と同一の世帯に属する者のいずれもが暴力団員でない

Copyright(C) 2015 M.Utsunomiya. All Rights Reserved.

■ 住居確保給付金 早見表 (2015.6.1から)

- ・ 支給額＝家賃額－（世帯収入額－基準額）
 （生活保護の住宅扶助基準額が上限） （均等割非課税限度額の1/12）

世帯 人数	所得 限度額 (非課税)	収入 限度額 (A)	基準額 (A)÷12 (切り上げ)	家賃 住宅扶助 限度額	合計	預貯金 基準額 ×6
1人	280,000	930,000	78,000 (77,500)	35,000	113,000	468,000
2人	728,000	1,378,000	115,000 (114,830)	42,000	157,000	690,000
3人	1,008,000	1,684,000 未満	141,000 (140,300)	46,000	187,000	846,000
4人	1,288,000	2,100,000 未満	175,000 (175,000)	49,000	224,000	1,000,000 (1,050,000)

Copyright©2015M.Utsu

ア、住居確保給付金－計算

- ・ 世帯人員：4人世帯
- ・ 家賃：6万円（共益費2千円 駐車場3千円 含む）
- ・ 世帯収入：14万円
- ・ 預貯金：60万円

◎基準額：

◎支給額 ＝ 家賃額 － （世帯収入額－基準額）
 （生活保護の住宅扶助基準額が上限） （均等割非課税限度額の1/12）

ア、住居確保給付金の求職活動要件

支給期間中は、公共職業安定所（ハローワーク）の利用、市民生活相談課（自立相談支援機関）の支援員の助言、その他様々な方法により、常用就職に向けた就職活動を行ってください。

- ◎ 公共職業安定所の職業相談（毎月2回以上）
- ◎ 市民生活相談課（自立相談支援機関）での面接（毎月4回以上）
- ◎ 求人先への応募など（週1回以上）

※誠実かつ熱心に常用就職を目指し、求職活動を行っているが常用就職できない場合は3ヶ月ごとに最長9か月まで延長することができます。

子どもの学費

子どもの給食費などの学費
について収入に応じて
就学援助が使えます

Copyright (C) 2015 M.Utsunomiya. All Rights Reserved.

イ、就学援助ー 1

1. 就学援助制度の概要

学校教育法では、「経済的理由によつて、就学困難と認められる学齢児童又は学齢生徒の保護者に対しては、市町村は、必要な援助を与えなければならない。」（同法第19条）とされています。

2. 就学援助の対象者

(1) 要保護者

生活保護法第6条第2項に規定する要保護者。

(2) 準要保護者

市町村教育委員会が生活保護法第6条第2項に規定する要保護者に準する程度に困窮していると認める者。

（野洲：生活保護×1.2）

Copyright (C) 2015 M.Utsunomiya. All Rights Reserved.

イ、就学援助ー2

3. 補助対象品目（要保護者）

- 学用品費
- 体育実技用具費
- 新入学児童生徒学用品費等
- 通学用品費
- 通学費
- 修学旅行費
- 校外活動費
- クラブ活動費
- 生徒会費
- P T A会費
- 医療費
- 学校給食費

4. 申請先

申請書を小・中学校に提出

妻の医療費

精神関係の受診は自立支援医療
で上限設定ができるかも？
医療費の心配よりもまず受診！

Copyright (C) 2015 M.Utsunomiya. All Rights Reserved

ウ、自立支援医療

- 眠れない、食べれない、やる気が出ない
⇒ “うつ” かもしれません。
- 医療費が心配で受診出来ない
⇒ 自立支援医療
- 1割負担、上限額あり（世帯収入要件有）
⇒ 十福祉医療費助成制度で無料!?
（※障害者手帳があれば）

Copyright (C) 2015 M.Utsunomiya. All Rights Reserved

自立支援医療制度とは？

自立支援医療制度は、心身の障害の状態を軽減するための医療について、医療費の自己負担額を軽減する公費負担医療制度です。制度受給者には受給者証が交付され、指定自立支援医療機関において制度が適用されます。

自立支援医療の種類

- 更生医療 …身体障害者に対する障害状態軽減のための医療
- 精神通院医療 …精神疾患に対する継続的な通院医療
- 育成医療 …児童に対する障害軽減、障害除去の医療

自立支援医療の利用者負担

- 基本は一部の前払負担です。低所得世帯の方や、一定の負担能力があっても、継続的に相当額の医療費負担が生じる方々（高額治療継続者<いわゆる「重度かつ継続」>）には、ひと月当たりの負担に上限額を設定するなどの負担軽減策があります。
- 世帯の単位は、同じ医療保険に加入している家族を同一世帯とします。
- 入院時の食事療養費等は、原則自己負担となります。

医療費の負担

（一般的な医療）

医療保険 70%	医療費自己負担分 30%
-------------	-----------------

（自立支援医療適用医療）

医療保険 70%	自立支援医療（公費） 20%	自己負担分 10%
-------------	-------------------	--------------

※場合によっては医療費に上限が設定されます。

上限額の基準

世帯の課税状況等	生活保護世帯	市町村民税非課税 本人収入≦80万	市町村民税非課税 本人収入>80万	市町村民税<3万3千 （所得割）	3万3千≦市町村民税<23万5千 （所得割）	23万5千≦市町村民税 （所得割）
生活保護	生活保護	低所得1	低所得2	中間所得	中間所得	一定所得以上
月額負担の上限額	負担0円	負担上限月額 2,500円	負担上限月額 5,000円	負担上限月額 5,000円	負担上限月額 10,000円	一定所得以上 公費負担の 対象外 医療保険の 負担割合・ 負担限度額
				育成医療の経過措置*	高額治療継続者（「重度かつ継続」）	
				負担上限月額 5,000円	負担上限月額 10,000円	一定所得以上 （重症）* 負担上限月額 20,000円

※H27.3月までの経過措置です。

Copyright (C) 2015 M.Utsunomiya. All Rights Reserved

精神通院医療

概要

精神通院医療は、精神保健及び精神障害者福祉に関する法律第5条に規定する統合失調症、精神作用物質による急性中毒、その他の精神疾患を有する者で、通院による精神医療を継続的に要する病状にある者に対し、その通院医療に係る自立支援医療費の支給を行うものです。

●精神通院医療の範囲

精神障害及び当該精神障害に起因して生じた病態に対して病院又は診療所に入院しなくても行われる医療（通院医療）です。

症状が殆ど消失している患者であっても、軽快状態を維持し、再発を予防するためになお通院治療を続ける必要がある場合も対象となります。

●対象となる精神疾患

- (1) 病状性を含む器質性精神障害（F0）
- (2) 精神作用物質使用による精神及び行動の障害（F1）
- (3) 統合失調症、統合失調症型障害及び妄想性障害（F2）
- (4) 気分障害（F3）
- (5) てんかん（G40）
- (6) 神経症性障害、ストレス関連障害及び身体表現性障害（F4）
- (7) 生理的障害及び身体的要因に関連した行動症候群（F5）
- (8) 成人の人格及び行動の障害（F6）
- (9) 精神遅滞（F7）
- (10) 心理的発達障害（F8）
- (11) 小児期及び青年期に通常発症する行動及び情緒の障害（F9）

更生医療

概要

更生医療は、身体障害者福祉法第4条に規定する身体上の障害を有すると認められる者（身体障害者手帳所持者）であって、障害を軽減する手術等の治療によって確実に治療効果が期待できるものに対して、その障害の軽減に必要な医療に係る自立支援医療費の支給を行うものです。

●対象となる障害と標準的な治療の例

- (1) 視覚障害…白内障→水晶体摘出手術、網膜剥離→網膜剥離手術
瞳孔閉鎖→虹彩切除術、角膜炎→角膜移植術
- (2) 聴覚障害…鼓膜穿孔→穿孔閉鎖術、外耳性難聴→形成術
- (3) 言語障害…外傷性又は手術後に生じる発音機能障害→形成術
嚥下口蓋裂に起因した音声・言語機能障害を伴う者であって、鼻咽腔閉鎖機能不全に対する手術以外に歯科矯正が必要な者→歯科矯正
- (4) 肢体不自由…関節拘縮、関節変性→形成術、人工関節置換術
肩凝・肩凝→固定術・形成術
- (5) 心臓障害…先天性疾患→心室中隔中隔に対する手術
後天性心疾患→ペースメーカー埋込み術、弁置換術
- (6) 腎臓障害…腎機能障害→人工透析療法、腎移植術（抗免疫療法含む）
- (7) 小児障害…小児機能障害→中心神経系療法
- (8) 免疫障害…HIVによる免疫機能障害→抗HIV療法、免疫調節療法、その他HIV感染症に対する治療

育成医療

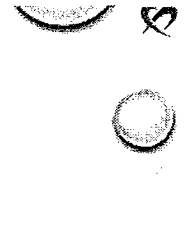
概要

育成医療は、身体に障害のある滋養素在の児童又はそのまま放置すると将来障害を及ぼすと認められる疾患がある児童で、その障害を除去・軽減する手術等の治療によって確実に治療効果が期待できるものに対して、その障害の除去・軽減に必要な医療に係る自立支援医療費の支給を行うものです。

●対象となる障害と標準的な治療の例

- (1) 視覚障害…白内障、先天性網膜、斜視→手術等
- (2) 聴覚障害…先天性耳畸形→形成術、高度難聴→人工内耳埋込術
- (3) 言語障害…口蓋裂等→形成術
嚥下口蓋裂に起因した音声・言語機能障害を伴う者であって、鼻咽腔閉鎖機能不全に対する手術以外に歯科矯正が必要な者→歯科矯正
- (4) 肢体不自由…先天性股関節脱臼、脊椎側弯症、くる病（骨軟化症）等に対する関節形成術、関節置換術、及び義肢装着のための切断術形成術など
- (5) 心臓障害…先天性疾患→弁口、心室中隔中隔に対する手術
後天性心疾患→ペースメーカー埋込み術
- (6) 腎臓障害…腎機能障害→人工透析療法、腎移植術（抗免疫療法含む）
- (7) 小児障害…小児機能障害→中心神経系療法
- (8) その他内臓障害
呼吸機能障害、膀胱機能障害、直腸機能障害、先天性消化器機能障害、先天性腎・泌尿器障害、その他の先天性内臓障害→外科的手術等の実施
- (9) 免疫機能障害…HIVによる免疫機能障害→抗HIV療法、免疫調節療法等

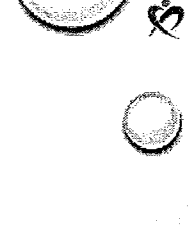
Copyright (C) 2015 M.Utsunomiya. All Rights Reserved



まとめ

- 正しい情報を集めましょう
- 正しい申告をしましょう
- 該当しそうな課にとりあえず聞いてみましょう

Copyright (C) 2015 M.Utsunomiya. All Rights Reserved



おわり

野洲市役所 市民部
市民生活相談課

でんわ 077-587-6063
FAX 077-586-3677

Copyright (C) 2015 M.Utsunomiya. All Rights Reserved

社会保障問題研究会セミナー
IN群馬
社会保障を活用しよう！
～いざという時のセーフティネット～

平成27年10月25日

弁護士 常岡久寿雄（千葉県弁護士会）

住まいの問題

⇒保証会社の執拗な請求行為について法的にどのような問題があるか

→そもそも保証会社に退去請求権があるか（明け渡し請求権は賃貸人のみ）

代理として行うと非弁

契約書に某かの記載があったとしても無効（借地借家法30条）

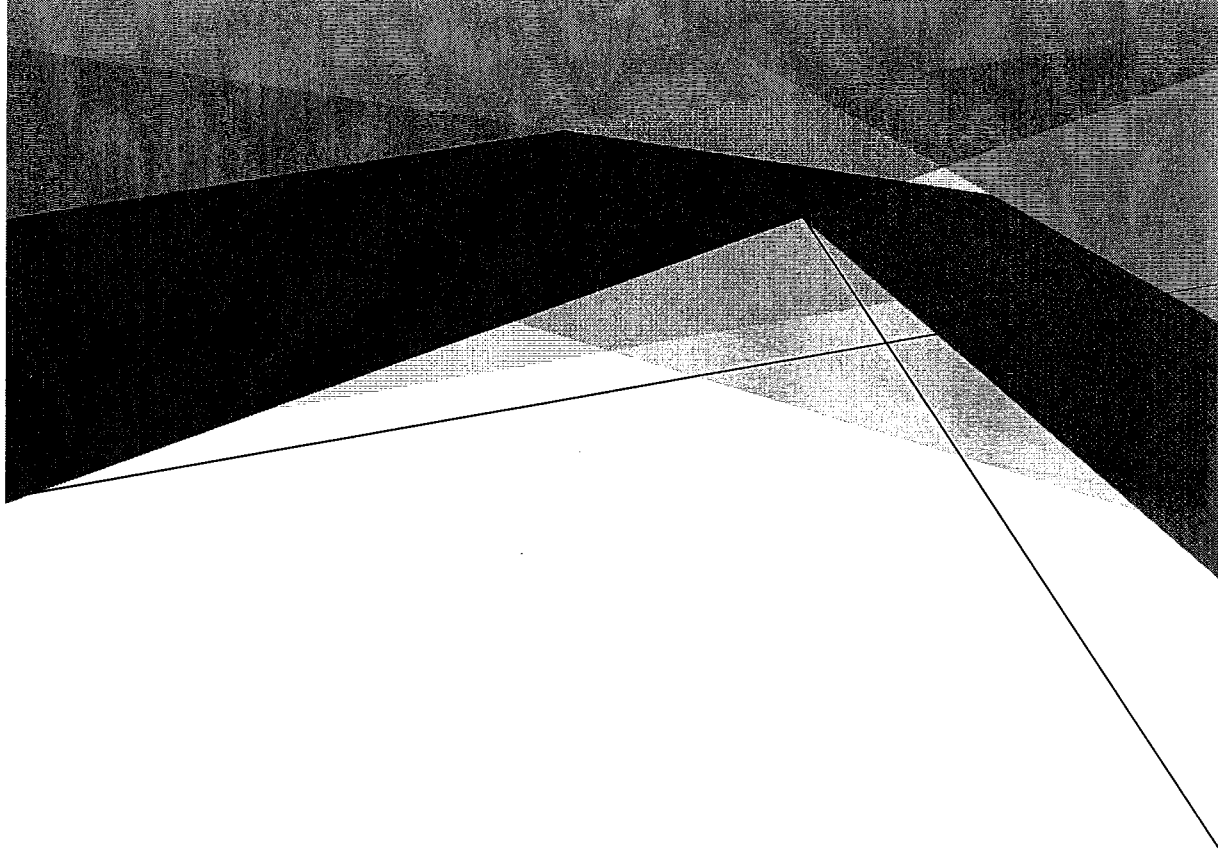
→執拗すぎる場合、あるいは社会的相当性を逸脱した場合には請求行為自体が不法行為とされる場合もある

住まいの問題

⇒保証会社への対応策、大家への対応策

→法的対応を求める

→賃貸人は保証会社の違法な取立を知らないことも？



住まいの問題

⇒同種事例や追い出しや問題など言いたいこと

→損害賠償請求が可能な場合も

証拠を確保

現在担当している裁判例

→いずれ債務は残るため、可能な限り支払う、または早めの退去

社会資本整備審議会 住宅地分科会 民間賃貸住宅部会 「最終とりまとめ」参考資料



国土交通省

Ministry of Land, Infrastructure, Transport and Tourism

I. 民間賃貸住宅をめぐる現状について

1. 住宅政策の基本体系	3
2. 住生活基本計画(全国計画)の概要	4
3. 規制改革推進のための3か年計画(改定)	6
4. 住宅ストック全体の現状	7
5. 持家・借家別のストックシェアの推移	8
6. 民間賃貸住宅に関わる主体	9
7. 民間賃貸住宅の経営形態等	11

II. 民間賃貸住宅をめぐる紛争について

1. 民間賃貸住宅に関する相談内容	15
2. 民間賃貸住宅入居者の入居中の不满	17
3. 民間賃貸住宅に関する情報の提供のイメージ	18
4. 民間賃貸住宅選別に当たったの重視点	20
5. 原状回復をめぐるトラブルとガイドラインについて	23
6. 賃貸借契約における原状回復等に係る規定	25
7. 原状回復をめぐるトラブルとガイドラインの認知状況	26
8. 敷金返還の現状	27
9. 入退去時の立ち会い	28
10. 原状回復等に関するアンケート調査結果	29
11. 各種一時金の市場慣行	41
12. 最近の更新料訴訟の流れ	42
13. 最近の更新料訴訟の概要(大阪高裁判決)	43
14. 民間賃貸住宅の管理に関する契約締結方法	44
15. 管理業務の内容	45

III. 紛争の円滑な解決について

1. 民間賃貸住宅に関するトラブル・紛争が発生した場合の相談窓口・解決手段	47
2. 裁判外紛争解決制度(ADR)の概要	48
3. 民間の認証紛争解決事業者(民間ADR機関)等について	50
4. 国民生活センター紛争解決委員会による紛争解決手続	52
5. 住宅品確法・瑕疵担保履行法に基づく紛争処理制度	54

IV. 滞納・明渡しをめぐる紛争について

1. 家賃債務保証の概要等	56
2. 家賃債務保証業務に関する調査概要	59
3. トラブルの現状	63
4. 家賃債務保証をめぐる相談件数の状況	64
5. 全国迫出し屋対策会議に寄せられた相談の状況	65
6. 行き過ぎた督促行為と現行法との関係	66
7. 滞納・明渡しをめぐる最近の提訴例等	67
8. 滞納・明渡しをめぐる最近の判決例等	70
9. 家賃債務保証会社の破綻	72
10. 家賃債務保証契約の条項に係る自主ルール	73
11. 家賃債務保証の実施に係る自主ルールの作成の経緯	75
12. 個人情報保護法における信用情報機関の取扱いについて	78
13. 貸金業法における信用情報機関の位置づけ	79
14. 家賃滞納発生に係る調査結果	80
15. 滞納発生時の賃貸人からの契約解除についての判例	81
16. 入居者の死亡・行方不明時の残置物の処理についてのアンケート調査結果	82
17. 住宅権要配慮者に対する賃貸住宅の供給の促進に関する法律(住宅セーフティネット法)の概要	83
18. 住宅セーフティネット法に基づく居住支援協議会の概要	84
19. 定期借家の活用状況等	85
20. 定期借家制度の認知状況	86

V. 民間賃貸住宅ストックの質について

1. 民間賃貸住宅の着工戸数及び床面積	91
2. 共同建て賃貸住宅の構造別着工戸数	92
3. 賃貸住宅の空家率	93
4. 住宅性能表示制度の利用状況	94
5. 持家・借家別の住宅に対する不満率	95
6. 住宅のバリアフリー化の状況	97
7. 旧耐震基準によるストック割合	98
8. 省エネ化の状況	99
9. 居住水準の達成状況等	100
10. ファミリー向け賃貸住宅ストックの不足	101
11. マンションストックの質実化	102
12. 専有面積別のマンション定期借家比率	103
13. 定期借家・普通借家別の設備の設置状況	104
14. 民間借家の建築時期別戸数	105
15. 滅失住宅の平均築後年数	106
16. 賃貸住宅の修繕に関する家主アンケート調査結果	107
17. 賃貸住宅版長期修繕計画案作成マニュアル	114

3. トラブルの現状

賃貸住宅における家賃支払いの遅延等に伴う家賃回収方法をめぐる相談受付実績調べ
(平成20年12月)

○相談件数は、平成19年度から多くなっている。
○相談内容別の件数は、多い順に、①執拗な督促、②無断で鍵を交換、③高額な違約金の請求、④無断で借家内に侵入、⑤無断で所有財産を処分、⑥強制的に退去、となっている。

・調査対象機関
(行政機関)
国土交通省地方整備局宅地建物取引業所管部局
都道府県・宅地建物取引業所管部局(消費者相談窓口)
(関係法人)
(財)不動産適正取引推進機構
(財)日本賃貸住宅管理協会
(財)住宅リフォーム・紛争処理支援センター

※本件確認の対象事例は、基本的に宅地建物取引業法の規制対象外における行為態様と認められることから、各地方整備局等及び都道府県の宅建業担当部局においては対応困難な事例であり、対応記録等として残されていないため、本調査に含まれていない事例も存在しているものと思われる。

※一部の都道府県において、消費者相談窓口における相談実績を確認、報告いただいた件数も含めてい

- ◇凡例
- ①ゼロゼロ物件
 - ②ゼロゼロ物件では無い
 - ③ゼロゼロ物件であるかは不明

回答機関:全体(関係法人+地方整備局+都道府県宅建業部局(消費者部局)) (単位:件)

相談内容	平成17年度			平成18年度			平成19年度			平成20年度			計
	①	②	③	①	②	③	①	②	③	①	②	③	
a 家賃支払いが滞った際に、無断で借家内に侵入された	2			2			5	1		10			19
b 家賃支払いが滞った際に、無断で鍵を交換された	2			8			13	2		15			38
c 家賃支払いが滞った際に、無断で所有財産を処分された	3			1			5			4			13
d 家賃支払いが滞った際に、強制的に退去させられた	1			1			2			4			8
e 家賃支払いが滞った際に、執拗な督促がなされた	20			16			38	2		27			101
f 家賃支払いが滞った際に、高額な違約金の請求をされた	4			3			8	2		10			25
合計件数(延べ件数)	42			53			82	7		78			255
合計件数(実件数)	29			29			68			64			190

6. 行き過ぎた督促行為と現行法との関係

「家賃債務保証業務の適正な実施の確保について」
(国住備第111号 H21.2.16)の範囲

行為

関係法令等

文書の掲示による督促

名誉毀損罪(刑法第230条)、
民事上の不法行為

賃借人の意思に反した物件への立入り

住居侵入罪(刑法第130条)、
民事上の不法行為

賃借人の意思に反した開錠の阻害

民事上の不法行為

家賃債務保証会社による賃貸借契約
の解除(解約の申入れ)について

権限の行使の効果が否定
民事上の不法行為

賃借人の意思に反した物件内の動産
の搬出、処分等について

住居侵入罪(刑法第130条)
民事上の不法行為

動産の保管に関する責任の一切の免
除

消費者契約法第8条(損害賠償責任免除条
項の無効)

求償権行使の際の遅延損害金の額

消費者契約法第9条(損害賠償額予定条項
の無効)

事前求償権を行使出来る要件

消費者契約法第10条(消費者の利益を一
方的に害する条項の無効)
民法第90条(公序良俗違反) 等

代位弁済額等の手続きの一定割合に
相当する額を賃借人が支払う条項

消費者契約法第10条(同上)

家賃債務保証会社に賃貸人の訴訟代
理権を与える旨の条項

弁護士法第72条(非弁行為の禁止)

裁判上の取扱(※)

不法行為として認定さ
れた事例(4件 重複有)

・貼り紙 1件
・執拗な取立て
1件(0時~3時)

施錠 2件

係争中
(8件 重複有)

・貼り紙 4件
・執拗な取立
て 1件
・立入り 1件

施錠 5件

私物撤去 3件

威迫・予告 2件

(※)平成21年8月末現在で把握している
12件の訴訟案件

5. 滞納発生から明け渡しまでの実態①

○入居者に法的手続きで明け渡しを求める一般的な手続

支払の催告

契約解除の通知

建物の明渡しと未払賃料等の支払を求める訴えの提起

判決(確定判決)＝「債務名義」の取得

(次ページへ)

貸主またはその代理人が「内容証明郵便」等で催告する。

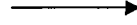
貸主またはその代理人が「内容証明郵便」等で解除の意思表示をする。なお、この場合、上記の支払の催告とともに○月○日までに支払いがされない場合は当然に解除となるという「条件付解除」の方法をとるのが普通である。

訴えの提起は、通常は代理人である弁護士が、被告の住所地か物件の所在地を管轄する地方裁判所に訴状を提出して行うが(民事訴訟法第4条、第5条、第8条、第133条)、建物の明け渡し^(注)が主たる請求の目的となるため、その訴額^(注)(建物の固定資産税評価額の2分の1相当額)が140万円以下の場合(賃貸の目的物が建物の1室というような場合は、全体の床面積に対する当該目的物の床面積の割合で計算する。)には、簡易裁判所に訴えを提起することができ(裁判所法第33条第1項第1号)、司法書士がその手続を代理して行うこともできる(司法書士法第3条第1項第6号)。

(注)具体的な訴額の算定基準は、最高裁判事局長通知「訴訟物の価格の算定について」(昭和31年12月12日民甲第412号、昭和39年6月18日民二第389号)に定められている。

5. 滞納発生から明け渡しまでの実態②

(前ページより)



明け渡しの強制執行の申立(判決正本に「執行文」^(注)を付与してもらい、申立てる(民事執行法第25条)



強制執行

「債務名義」には、確定判決以外に、仮執行の宣言^(注)を付した判決、確定判決と同一の効力を有する和解調書などがあるが(民事執行法第22条、民事訴訟法第267条)、通常その判決が確定しなければ、次の段階の明け渡しの強制執行の手続には入れないとされている。^(注)

(注)通常の裁判においては、判決の中で、仮執行の宣言を付した判決が得られれば、その判決の確定を待たずに強制執行の申立ができるのであるが、建物の明け渡しのような強制執行については、上訴審で覆えられたときに原状回復が難しいという面もあることから、通常は仮執行宣言は付されない。しかし、本質的に付されないというものでなく、建物の明け渡し請求に付された例として、京都地判昭和61年2月4日判時1199号131頁がある。

執行官が一定の期限(1か月)を定め、明け渡しの催告を行い、その期限までに明け渡しがない場合は、執行官が実力で占有者を排除する。もし、その間に、債務者以外の者に占有が移転しても、執行官はその者に対し、強制執行をなすことができる(民事執行法第168条の2第1項、第2項、第6項)。

(注)「執行文」は、その事件の記録を保管する裁判所の書記官が付与する(民事執行法第26条)。

出典:「(財)不動産流通近代化センターのwebsite」

※債務名義としては、確定判決以外にも、執行証書(公正証書)があるが、明け渡し請求権について作成された公正証書は、執行証書としての効力を有しない。和解調書であれば、明け渡しの強制執行の債務名義になるため、明け渡しに関しては、即決和解(訴え提起前の和解)が利用されることがあるが、相手方との合意に至らなければ手続は終了する。

別添1

国住備第111号

平成21年2月16日

財団法人 日本賃貸住宅管理協会

会長 北澤 勲子 殿

国土交通省住宅局住宅総合整備課長

家賃債務保証業務の適正な実施の確保について

標記については、貴団体におかれては、賃貸保証制度協議会を設けて業務適正化に係る自主ルールを定め、その遵守を申し合わせるなど、家賃債務保証業務の適正な実施に努められておりと理解しております。また、家賃債務保証業務の実態把握の調査にご協力いただき感謝申し上げます。

しかしながら、この家賃債務保証業務の実態把握のための調査の際に提出いただいた家賃債務保証に係る契約書に関しては、法令に違反するおそれのある契約条項が見受けられたところですので。このため、契約や業務の実施に当たって留意すべきと考えられる事項を別紙のとおりまとめたくております。

ついては、貴団体におかれては、別紙の内容も踏まえて、賃貸保証制度協議会会員企業の家賃債務保証に係る契約書の見直しの検討を含めて業務の適正な実施の確保に向けて取り組みんでいただくようお願いいたします。その際、各会員企業において、相談窓口を設置するなど契約者からの相談・苦情等に対応する体制を整えること、家賃債務保証契約の締結に当たって契約内容を十分に消費者に対して説明すること、家賃債務保証業務の実施に当たって各種法令を遵守することを従業員一人ひとりまで徹底すること等に努めていただくようお願いいたします。

なお、消費者契約法等の規定に該当するか否かなどは、最終的には裁判所において判断されるものであり、別紙内容は、契約書の見直しの検討や業務の適正な実施の確保を進めるに当たっての参考としていただきたいという趣旨であり、また、及び、別紙の内容以外について法令等に違反するおそれはないという趣旨ではないことを念のため申し添えます。

1 督促の方法について

○滞納が生じた場合に家賃債務保証会社が文書の揭示等の手段により督促することを賃借人が承諾する旨の条項がある場合であっても、文書の内容や揭示の状況等によっては、名誉毀損罪にあたる可能性や、民事上も不法行為に該当する可能性があると考えられます。

2 物件への立入りについて

○一定の事由が発生した場合に家賃債務保証会社が物件に立ち入ることを賃借人が予め承諾する旨の条項がある場合であっても、当該立入りが、賃借人の意思に反する場合には、住居侵入罪等にあたる可能性や、民事上も不法行為に該当する可能性があると考えられます。

○また、このような条項は、どのような場合に立ち入ることとなっているかという点にもありますが、公序良俗に反するとして無効となる可能性もあると考えられます。

3 物件の使用の阻害について

○一定の事由が発生した場合に、物件の開錠を阻害する権限を賃借人が家賃債務保証会社に付与する条項や、家賃債務保証会社が物件の使用を禁止することができる条項がある場合であっても、賃借人の意思に反して開錠を阻害するなどの行為は、民事上の不法行為に該当する可能性があると考えられます。

○また、このような条項は、どのような場合に権限を付与することとなっているかという点にもありますが、消費者契約法第 10 条により無効とされる可能性もあると考えられます。

4 家賃債務保証会社による賃貸借契約の解除（解約の申入れ）について

○一定の事由が発生した場合に賃貸借契約を解除する（賃貸借契約の解約の申入れをする）権限を賃借人が保証会社に付与する条項がある場合であっても、実際の権限の行使が賃借人の意思に反する場合には、権限の行使の効果が否定される可能性や、不法行為に該当する可能性があると考えられます。

5 物件内の動産の搬出、処分等について

○賃借人の明け渡しが終わった場合、物件内の動産の搬出や処分をする権限を家賃債務保証会社に付与する条項や、賃借人が物件内の動産の所有権を放棄する条項がある場合であっても、賃借人の意思に反して物件内に立ち入って動産を搬出・処分等することは、住居侵入罪等に当たる可能性や、民事上も不法行為に該当する可能性がありますと考えられます。

6 動産の保管に関する責任について

○家賃債務保証会社が適法に保管できる場合であっても、家賃債務保証会社が保管する動産について紛失、毀損等が生じても家賃債務保証会社は一切の責任を負わない旨の条項は、消費者契約法第8条により無効とされる可能性がありますと考えられます。

7 損害賠償額等について

○求償権の行使に当たって遅延損害金の額を定めている条項がありますが、消費者契約法第9条により、遅延損害金の額の限度は、年14.6%であり、それを超える部分は、同条により無効となります。

8 事前求償について

○家賃債務保証会社が事前に求償権を行使できる旨の条項は、行使できる要件が緩やかな場合や、事前の求償権の範囲が過大かつ広範な場合には、消費者契約法第10条や民法第90条等により無効とされる可能性がありますと考えられます。

9 その他

○代位弁済等の手続の費用として弁済額の一定割合に相当する額を賃借人が支払う旨の条項は、手続に要する実費の額や、賃借人が支払う額などによりありますが、消費者契約法第10条等により無効とされる可能性がありますと考えられます。

○家賃債務保証会社に賃借人の訴訟代理権を与える旨の条項は、弁護士法第72条に違反する可能性がありますと考えられます。

ブラック企業とどう闘うか



1 行政機関による解決

資料1

- 労働基準監督署への申告
 - ・労働基準監督署へ申告したことを理由とする解雇その他の不利益取り扱い
は禁止されています（労働基準法104条2項）
 - ・匿名での申告も可能
 - ・ただし、解雇無効を争う場合やパワハラ相談には対応してくれません。（解
雇予告手当を支払ってくれない、という相談は可能です。）
- 労働局の総合労働相談コーナーへの相談
- 労働局、労働委員会によるあっせん等

労働基準法

（監督機関に対する申告）

第104条 事業場に、この法律又はこの法律に基いて発する命令に違反する事
実がある場合においては、労働者は、その事実を行政官庁又は労働基準監督官に
申告することができる。

2 使用者は、前項の申告をしたことを理由として、労働者に対して解雇その他
不利益な取扱をしてはならない。

2 労働組合に入ろう！

資料2

- 労働基本権（団結権・団体交渉権・団体行動権）は憲法28で保障された
重要な権利です。労働組合から交渉を申し込まれたら、企業はこれを拒むこ
とはできません。（団体交渉を拒んだり、労働組合に入ることを邪魔したり、
労働組合に入ったことを理由に不利益な取り扱いをしたりすることは、不当
労働行為として禁止されています。）これを利用しない手はない！
- 「みんなで闘う」ことはとても重要です

- 会社に組合がなくても大丈夫！（企業内組合は日本独特の制度）～一人でも入れる地域ユニオン
- 解雇された人が、その解雇を争いつつ組合加入（駆け込み加入）した場合でも、その人を組合員として団体交渉をすることは認められています。

日本国憲法

第28条 勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する。

労働組合法

（目的）

第1条 （1項略）

2 刑法（明治40年法律第45号）第35条（正当行為）の規定は、労働組合の団体交渉その他の行為であつて前項に掲げる目的を達成するためにした正当なものについて適用があるものとする。但し、いかなる場合においても、暴力の行使は、労働組合の正当な行為と解釈されてはならない。

（不当労働行為）

第7条 使用者は、次の各号に掲げる行為をしてはならない。

一 労働者が労働組合の組合員であること、労働組合に加入し、若しくはこれを結成しようとしたこと若しくは労働組合の正当な行為をしたことの故をもつて、その労働者を解雇し、その他これに対して不利益な取扱いをすること又は労働者が労働組合に加入せず、若しくは労働組合から脱退することを雇用条件とすること。（以下略）

二 使用者が雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由がなくて拒むこと。

（三、四略）

（損害賠償）

第8条 使用者は、同盟罷業その他の争議行為であつて正当なものによつて損害を受けたことの故をもつて、労働組合又はその組合員に対し賠償を請求することができない。

3 司法機関による解決

○ 労働審判

- ・裁判と同じく、地方裁判所で行われますが、3回の期日で終わります
- ・裁判よりも「話し合い」の要素が強いです。
- ・解雇を争う場合（地位確認）は、金銭による解決が多いので、あくまでも職場に戻りたい場合は、労働審判ではなく裁判の方が適しています。

○ 裁判

4 雇用保険（失業給付）も忘れずに

資料3

- 離職日以前2年間のうち12か月以上働いている（＝賃金支払基礎日数が11日以上ある月が12か月以上ある）場合は、失業給付の支給対象になります。
- 倒産・解雇等で離職した場合は、離職日以前1年間のうち6か月以上働いていれば、上記と同様、支給対象になります。
- 会社が雇用保険の加入手続きを怠っていても、遡って加入できます。（時効2年間）
- 解雇が無効であると争いつつ失業給付を受ける場合～条件付き給付（仮給付）

以上

第2 自分でできる手続きと、個別労働紛争解決のためのさまざまな機関

1 自分でできる手続き～内容証明郵便による申し入れ

(1) 内容証明郵便とは

労働者個人が使用者に対して、未払いの賃金・退職金の支払い請求、解雇無効の主張や退職勧奨・性差別・セクハラ行為をやめようという申し入れの際には、内容証明郵便で文書を送付することをおすすめします。

内容証明郵便とは、いつ、どのような文書を、だれがだれに宛てて差し出したかを、郵便局長が証明してくれるものです。相手に配達された（相手が受け取った）のがいつかを証明するために、配達証明をあわせて頼む必要があります。

口頭や普通の郵便では、相手方から受け取っていない、知らない、受け取りはしたがそのような内容ではなかったと言われるおそれがありますが、内容証明郵便は、ある内容の申し入れをしたことを証拠に残しておくことができます。

(2) 内容証明郵便の書き方

縦書きでも横書きでもよく、用紙の大きさ、記載用具を問いません。市販の内容証明用紙以外の用紙を用いても、また、コピーにより作成してもかまいません。字数が次のように決まっています。手書きでもパソコンで作成しても構いませんが、大きな文具店では専用の用紙を売っていますので、これを利用してもよいでしょう。

文書の書き方は自由ですが、末尾に必ず差出人・受取人の住所・氏名を付記します。

- 縦書き……1行20字以内、1枚26行以内
- 横書き……1行20字以内、1枚26行以内
- 1行26字以内、1枚20行以内
- 1行13字以内、1枚40行以内

(3) 内容証明郵便の出し方

同じものを3通（郵便局保管・相手方送付・差出人保管）用意します（1通作成したもののコピー可）。差出人・受取人の住所・氏名を書いた封筒とともに郵便局に持っていきます（但し、集配郵便局）。

費用は、内容証明1通のうち1枚目420円、2枚目から250円となります。他に封筒に

貼る切手代（普通郵便料+書留料420円+配達証明料300円）が必要で、普通郵便料が80円の場合は、合計800円となります。

郵便局が内容証明郵便文書を保存する期間は5年間です。

なお、インターネットを利用した内容証明郵便サービスというものもあります。これを利用するには、あらかじめ代金決済方法を定めて利用者登録をし、利用者IDやパスワードを入力する必要がありますが、パソコンで作成した文書をそのまま送信すればよいので、わざわざ郵便局まで行く必要がありません。1枚あたりの字数制限もありません。料金はほとんど変わりありません。送信された文書は、新東京郵便局で受け付け、配達先地域の郵便局へ電子情報として送られて、印刷・封緘されて書留郵便として原本が相手方に配達され、差出人には謄本（写し）が送付されます。

文書の作成規定など詳しいことは、「電子内容証明サービス」のホームページで確認して下さい。

2 労働局による紛争解決

(1) 労働局とは

労働局とは、厚生労働省の地方出先機関として各都道府県ごとに置かれている機関です。労働基準行政：職業安定行政及び雇用均等行政の3つの業務を行っており、各局の下に労働基準監督署及び公共職業安定所（ハローワーク）があります。

各労働局には「総合労働相談コーナー」が設置されています（詳しい所在地は、厚生労働省のホームページに掲載されています。

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

解雇、雇止め、賃金引き下げ、いじめ、セクハラなど、職場におけるあらゆる分野が相談の対象になります。

面談あるいは電話でも相談できます。

労働基準監督署は紛争解決のために重要な機関ですので、次項及び第3章で改めて紹介します。また、特に派遣労働に関する紛争を労働局へ申告する場合の手続きについては、第4章で詳しくご説明します。

(2) 労働局の紛争解決制度

労働局では、職業主と労働者の間の個別の紛争（解雇、賃金未払いなど）の解決のために、労働局長の助言、指導及び紛争調整委員会のあつせんという制度を設けています。

ただし、これらの制度については、裁判所で係争中のもの、他の行政機関で調整が行われているもの、集团的労使紛争（労働組合を一方当事者とすると）については利用できません。

(3) 労働局長の助言、指導

個別労働紛争について、都道府県労働局長が、紛争当事者に対して、問題点を指摘し、解決の方向を示唆することにより、紛争当事者が自主的に個別労働紛争を解決することをも促進する制度です。

職場におけるトラブルについて労働局の総合労働相談コーナーに相談した際に希望（申出）すれば、労働局から会社に対して助言・指導がおこなわれます。

(4) 紛争調整委員会によるあっせん

ア あっせん手続きの概要と、対象となる紛争

個別労働紛争に関して、当事者からの申請によって、紛争調整委員会が双方の主張を聞き、具体的なあっせん案を提示することによって紛争当事者間の調整を行い、紛争の解決を図る制度です。解雇、雇い止め、配置転換・出向、昇進・昇格、不利益変更、いじめ・セクハラ・パワハラなどが対象になります。なお、労働組合と使用者との紛争や、労働者同士の紛争は対象になりません。

紛争調整委員には、弁護士・大学教授・社会保険労務士など、公平・中立の立場の労働問題の専門家が選任されています。

1 回約2時間のあっせん期日で合意・不合意の結論を出します。

労働者が勤務する事業場の所在地の都道府県労働局が管轄になります。

なお、あっせんには費用はかかりません。

イ あっせん手続の流れ

あっせん申請書の提出

↓

あっせん開始通知書が送付される

※相手方からあっせんに参加する意思がないとの回答がなされた場合は、あっせん期日は実施されず、打ち切りになります。

↓

あっせん期日

※あっせん委員が双方から主張を聞き、必要に応じて参考人からも事情聴取し、

当事者間の話し合いを促すとともに、具体的なあっせん案を提示します。
約2時間程度で終了します。

↓

あっせんの終結

紛争当事者双方が合意に達するか、委員のあっせん案を受諾すれば、合意文書が作成され、紛争は解決となります。

合意に達しなければ、あっせんは打ち切りになります。この場合、ふさわしい他の紛争解決機関についてアドバイスしてもらえます。

(5) 雇用均等室

各都道府県に所在する労働局雇用均等室では、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法に基づき、女性労働者と事業主の間で、具体的な紛争が生じた場合に、紛争当事者の一方または双方の求めに応じ、紛争の早期解決のための援助を実施しています。具体的には以下の援助があります。

ア 労働局長による援助（助言、指導、勧告）

労働局長は、紛争当事者の一方または双方から紛争の解決につき援助が求められた場合には、必要に応じて助言、指導、勧告をすることができま

す。匿名を希望する場合は、一般指導で指導してもらえ

ることもあります。
2009年度には、男女雇用機会均等法関係が599件、育児・介護休業法関係が107件、パートタイム労働法関係が3件、合計709件が申し立てられています。

イ 調停

調停とは、紛争解決にむけた話し合いであり、3人の調停委員が、話し合いを進行させます。機会均等調停会議は、調停案を作成し、その受諾を当事者に勧告することができま

す。調停はあくまで話し合いなので、調停案を受け入れる義務はありません。
2009年度は、男女雇用機会均等法関係71件、パートタイム労働法関係は0件が申し込ま

3 労働基準監督署による紛争解決

(1) 労働基準監督署とは

労働基準監督署は、労働者が安心して働けるように、職場で労働基準法、最低賃金法、

労働安全衛生法、労働者派遣法等の法律が守られるよう監督するとともに、違反があれば是正のために指導等を行う行政機関です。

労働基準監督署で解決できるのは、以下のような場合です。

- ① 労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、労働者派遣法等に違反する事実がある場合
 - ② 仕事の原因で怪我や病気になったり、通勤途中に傷病を負った場合
- このうち、②については「第5章 労災申請」でご説明します。

(2) 法律違反の事実がある場合、労基署へ申告できる

例えば賃金不払い、労働基準法24条違反です。このように、会社の行為に法律違反がある場合、労働基準監督署へ申告することができます。労働基準監督署は、事実関係を調査し、法律違反の事実があれば是正するよう企業を指導してくれます。

(3) 申告に当たっての注意点

労基署では、通常はまず非常勤の相談員が話を聞くことが多いようですが、その上で、法律違反の「申告」であれば、労働基準監督官に事件処理が引き継がれることになります。労基署に行くときには、単なる相談ではなく、法律違反の「申告」にされたことをはっきりと告げ、「申告」として受理してもらうことが大事です。

4 労働委員会による紛争解決

(1) 労働委員会とは

労働者の団結権などの保護及び労働組合と企業との間の紛争の解決を図るため、労働組合法に基づいて設置された行政機関です。労働者を代表する労働者委員（労働組合役員などから選任）、使用者を代表する使用者委員（企業経営者から選任）、公益を代表する公益委員（弁護士や大学の教員などから選任）という三者で構成されています。

都道府県の機関である都道府県労働委員会と国の機関である中央労働委員会があります。

(2) 集団労使紛争の解決～労働委員会の本来の機能

ア あっせん、調停、仲裁の利用

労働委員会にも、あっせんや調停、仲裁の制度があります。

労働争議（労働組合などが当事者である）のあっせん（労働委員会から依頼されたあっせん員が行う）や調停（公・労・使三者構成の調停委員会が行い、積極的に調停案も出す）、仲裁（原則として両当事者の合意に基づく申請により、公益委員の中から任命された仲裁委員三人で行う）などの調整をして解決する手助けをしてくれます。

イ 不当労働行為の救済の申立て

何と言っても、労働委員会の本来の役割は、この救済手続きにあります。

労働者や労働組合は、不当労働行為（労働組合法7条）があったと思う場合に、労働委員会に救済を求めて申立をすることができます。

(3) 個別労働紛争の解決～労働委員会の機能の広がり

ア 労働委員会によるあっせん

全国の多くの都道府県労働委員会において、不当労働行為でなくとも、個々の労働者と使用者の個別労働紛争（解雇、配置転換、労働条件の切り下げなど）について、調整（あっせん）をする手続きが開始されています。解雇、雇い止め、配置転換・出向、昇進・昇格、不利益変更、いじめ・セクハラ・パワハラなどが対象になります。なお、労働組合と使用者との紛争や、労働者同士の紛争は対象になりません。

この手続きは、当事者からの申請によって、あっせん員が、争いのポイントを確認し、双方の歩み寄りを図りながら争いが解決できるよう助言、援助をするものです。

通常1回約2時間程度のあっせん期日において調整が行われます。各地の労働委員会によって取扱いは異なるのですが、一般的には審理方式は労働局の個別あっせんと似ています。ただし、あっせん員が公・労・使の3者で構成されたり、数回にわたって継続的な手続きをとっている労働委員会も見られます。

労働者が勤務する事業場の所在地の都道府県労働委員会が管轄になります。

なお、あっせんには費用はかかりません。

イ あっせん手続の流れ

あっせん申請書の提出



事前調査

※ あっせん員によるあっせん作業に先立ち、事務局職員が、申請書に基づき、労働者及び事業主双方から紛争の経過と主張の要点を調査します。この調査は、申請者に対しては主にあっせん申請時に、被申請者に対しては申請後できるだけ速やかに実施されます。

あつせん期日

※あつせんは、労働者及び事業主双方の都合が良い日を選んで行われます。
あつせん員は、労働者及び事業主双方から個別に事情を聴き、その主張や意見について協議を行った上で労働者及び事業主双方に対する説得、意向の打診、紛争解決に向けての方針や解決案（「あつせん案」といいます。）の提示などを行い、紛争の解決を促します。

あつせんの終結

- a 解決
労働者及び事業主双方があつせん案を受諾した場合やあつせん員の助言などにより当事者双方が自主的に話し合うことを了解したり、紛争事項について合意書等を締結した場合等には、あつせんは解決して終了します。
- b 打ち切り
被申請者があつせんに応じないときや労働者及び事業主双方に解決に向けた歩み寄りがみられない場合等であつせん員が紛争解決の見込みがないと判断したときは、あつせんは打ち切られて終了します。
- c 取下げ
労働者及び事業主双方があつせん作業を行う前に紛争を自主的に解決した場合等で申請者があつせん申請取下書を提出した場合は、あつせんは申請者から取下げられて終了します。

第3章

労働基準監督署

第1 総論

1 こんな時は、労働基準監督署に申告を

例えば、

- 給料を払ってもらえない。
 - 三大協定がないのに、残業をさせられている。
 - 残業の割増賃金を払ってもらえない。
 - 有給休暇をもらえない。
 - 予告もなく突然、解雇された。
 - 最低賃金より安い給料しかもらえない。
- というような法律違反の事実がある場合、労働者は、違反の事実を所轄の労働基準監督署に申告することができます。

2 労働基準法とは

労働基準法は、労働条件の最低基準を定めた法律です。パート、アルバイト、派遣、嘱託など雇用の形態にかかわらず、すべての労働者に適用されます。

労働基準法が定めるのはあくまでも最低基準ですから、使用者（事業主）は、労働条件をより向上させるように努めなければなりません（労基法1条）。労働基準法を理由にして現状の労働条件を低下させてはなりません。

労働基準法の基準に達しない労働条件を定める労働契約は無効です（強行効力）。無

効になった契約部分には労働基準法の定める最低基準が適用されます（直律的効力）（労基法13条）。

労働基準法に定められた最低基準に違反した場合、事業主には懲役刑・罰金刑の刑事処罰が課せられます。

3 労働基準監督署・労働基準監督官とは

労働基準監督署は、労働基準法や労働安全衛生法などの労働者保護法制がきちんと守られるように指導・監督するための行政機関です。全国で約350か所に設置されています。

労働基準監督署には、労働基準監督官が配置されています。労働基準監督官は、定期的に事業場を訪問して指導を行っているほか、労働者からの申告にもとづいて監督を行います。労働基準監督官には、事業場等への立入検査、帳簿・書類の提出命令、使用者・労働者の尋問などの権限が与えられています。また、労働基準法違反を発見した場合には、逮捕、差押え、捜査、送検など刑事訴訟上の司法警察官としての職務を行います。

4 労働者からの申告

(1) 「相談」ではなく「申告」を

労働基準法違反があった場合、労働者は、労働基準監督署に対して、その是正を求める申告をおこなうことができます。使用者は、労働者がこの申告をしたことを理由として解雇などの不利益な取扱いをしてはなりません（労基法104条2項）。また、単なる「相談」扱いにされないよう、「申告」とはききり告げることが重要です。

申告を受理した労働基準監督署は、立入検査や書類提出、尋問などの権限を行使して調査をおこない、法令違反があると認めた場合には「是正勧告書」を交付します。是正勧告に従わないような悪質なケースについては、検察庁への送検処分がとられることもあります。また、法令違反とまではいえないものの改善の必要があると認めた場合には「指導票」が交付されます。

なお、申告には費用はかかりません。

(2) 匿名での申告もできる

「申告」は、原則として、労働者が自分の名前を明らかにして行うことが必要です。使用者は労働者がこのような申告を行ったことを理由として不利益な取扱いをしては

ならないと決められています。しかし、現実には会社による犯人探しのおそれも拭えません。そこで、実務上は「匿名申告」も可能とされています。匿名申告も、申告である以上、労働者には自分自身の氏名等を明らかにして行う必要がありますが、使用者に対しては誰が申告したかは伏せられます。ただ、自分自身の職業代を請求するような場合、労働基準署が本人の分だけの賃金台帳やタイムカードの開示を使用者に求めると、匿名申告でも實際上、誰が申告したかが使用者に分かってしまいます。

そこで、「情報提供」という方法もあります。この場合、労働基準署は使用者に対し、特定の労働者についての書類等の開示を求めて調査を行い、法違反の事実があれば正の指導をしてくれます。情報提供は労働基準署に対して自分の氏名等を明らかにせずに行うこともできますが、その場合、情報の信頼性が疑われ、迅速に対応してもらえない可能性があるので、やはり労働基準署には自分の氏名等を明らかにして行うことが望ましいといえます。匿名申告の扱いにするか、情報提供の扱いにするかは、労働基準監督官が個別の事案に応じて判断してくれますので、不安がある場合はよく相談してください。

第2 各論～典型的な問題について

1 賃金の不払い（労基法24条違反）

(1) 賃金の支払いに関する原則

労働基準法では、「賃金」とは、「賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいう」とされています。労働基準法は賃金の支払いに関して、次の原則を定めています。

ア 通貨払の原則（労基法24条1項）

賃金は「通貨」で支払われなければなりません。現物給付は禁止されています。

イ 直接払の原則（労基法24条1項）

賃金は労働者に直接に支払われなければなりません。仲介人や代理人に支払うことは禁止されています。未成年者であっても親権者に対して支払うことは違法です。

ウ 金額払いの原則（労基法24条1項）

賃金はその金額を支払わなければなりません。分割払いは禁止されています。特に問題になるのは、使用者が労働者の債務（例えば、会社からの借入金や、会社

に対する損害賠償金)と相殺することができかどうかです。通説・判例は、たとえ労働者が会社の金を使い込んだような場合でも会社が賃金と相殺することは許されないといっています。ただし、払いすぎた賃金を翌月以降の賃金から控除する調整的相殺については、その時期、方法、金額などからみて労働者の経済生活の安定を害さない限り例外的に許容されます。

エ 毎月1回以上定期払いの原則 (労基法24条2項)

賃金は毎月1回以上、一定の期日を定めて支払われなければなりません。ただし、随時に支払われる賃金、賞与等はこの限りではありません。

(2) 賃金不払いの場合の労働基準監督署への是正申告

賃金が支給日に支払われない場合や、賃金が一部しか支払われない場合など、前述の賃金の支払に関する原則に違反している場合には、労働者は、労働基準監督署に是正申告をおこなうことができます。

労働基準監督署は、使用者に対して期日を指定してそれまでに賃金を支払う旨を厳重に確約させ、この確約に応じないときや確約を履行しない時は、検察庁に送検することになります (S24.3.14基発290号)。

2 残業代の不払い (労基法37条違反)

(1) 時間外・休日・深夜労働の割増賃金

労働基準法は、1週40時間、1日8時間という法定労働時間の規制を設けています。この法定労働時間を超えて労働を命じるためには、労働基準法36条による労使間の協定、いわゆる「三六協定」を締結して労働基準監督署に届け出ておくことが必要です。また、使用者が法定労働時間を超えて労働させた場合には、通常の労働時間の賃金の計算額の2割5分以上 (月60時間を超えた場合は5割以上) の率で計算した割増賃金を支払わなければなりません。休日労働については3割5分以上の割増賃金、深夜労働 (午後10時から翌朝5時) については2割5分以上の割増賃金を支払わなければなりません。

ア 管理監督者

「監督若しくは管理の地位にある者」(管理監督者) については、労働時間・休憩・休日の規程が適用されません (労基法41条) ので、時間外・休日労働があっても割増賃金は支払われません。

ここで管理監督者とは、労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的立場にある者をいい、名称にとらわれずに実態に則して判断します。具体的には、①経営者と一体となって重要な職務と責任を担う職制上の役付者であること、②労働時間の始期・終期や休日をとるかどうかを自己決定できること、③地位にふさわしい賃金などの待遇を受けていること、という3つの観点で判断されます。

イ 事業場外労働のみなし労働時間

外回りの営業職など事業場外で勤務しているために使用者の具体的な指揮監督が及ばず、労働時間の算定が困難である場合には、実際に働いた時間にかかわらず所定労働時間だけ労働したものとみなしてしまう制度です (労基法38条の2第1項)。その結果、実際の労働時間が所定労働時間を超えていたとしても、時間外割増賃金は支払われません。

もっとも、この例外が認められるためには、「労働時間を算定し難い」ことが要件になります。社用の携帯電話を持たされているなど随時使用者から具体的な指揮監督が及んでいる場合には適用されませんので、実労働時間に応じた時間外割増賃金が支払われなければなりません。

ウ 変形労働時間制

一定の期間内 (月単位、年単位、週単位) における平均の所定労働時間が週40時間を超えていなければ、一部の日において所定労働時間が1日8時間又は1週40時間を超えていても、法定労働時間を超える時間外労働とは取扱わない (法定労働時間の変形を認める) という制度です。

月単位の変形労働時間制はあらかじめ就業規則又は労使協定で、年単位及び週単位の変形労働時間制は労使協定によって定めておかなければなりません。また、妊産婦については請求すれば変形労働時間制の適用を受けません (労基法66条1項)。

(2) 残業代不払いの場合の労働基準監督署への是正申告

法定労働時間を超えて労働したにもかかわらず割増賃金が支払われない場合には、労働者は、労働基準監督署に是正申告をおこなうことができます。

自分が実際に労働した時間を証明できる資料をできるだけそろえて労基署に提出しましょう。タイムカードがあればよいですが、ない場合であっても手帳のメモやメールの送受信履歴など労働時間が推定できるものがあれば提出してください。

割増賃金不払いの理由が「管理監督者にあたるから」だったり、「事業場外労働のみ、なし労働時間を適用しているから」だったり、「変形労働時間制を適用しているから」

だったたりする場合には、労働基準監督署は、事実関係を調査し、ほんとうに管理監督者にあたるのかどうか、みなし労働時間の適用や変形労働時間制の適用があるのかどうかを判断します。管理監督者とは認められない場合、みなし労働時間や変形労働時間制の適用が認められない場合には、割増賃金を支払うように是正勧告または指導をおこなわれます。

3 有給休暇を取得させない

(1) 年次有給休暇

6ヶ月以上継続して勤務していて、その間の出勤率が8割以上だった労働者には、勤続年数に応じて10日から20日の年次有給休暇が付与されます（労基法39条）。労働者は、付与された日数の範囲内で、休暇の具体的な始期と終期を特定して年次有給休暇の取得を請求すれば、使用者は適法な「時季変更権」を行使しない限りは、年次有給休暇を認めなければなりません。

パートやアルバイトであっても、「6ヶ月以上継続勤務」と「出勤率8割以上」という要件を満たしておれば年次有給休暇は当然に取得できます。ただし、週所定労働時間が30時間未満で、かつ、週所定労働日数が4日以下のパート労働者等については、取得できる年次有給休暇の日数が少なくなっています（週所定労働日数に応じて比例的に付与されます）（労基法39条3項、労基則24条の3）。

なお、6ヶ月以上の「継続勤務」は、実質的に判断されます。6ヶ月未満の有期雇用契約であっても更新されて勤務が続いていければ、年次有給休暇を取得できます。

年次有給休暇については2年まで繰り越しが認められています（昭22.12.15基発501号）。年次有給休暇をどのように利用するかは労働者の自由ですので、年休をとる際にその使途を申告する必要はありません。

(2) 年次有給休暇が認められない場合の労働基準監督署への是正申告

年次有給休暇の要件をクリアしているにもかかわらず、使用者が年次有給休暇の取得を認めない場合には、労働者は、労働基準監督署に是正申告をおこなうことができます。

4 予告なく突然に解雇

(1) 解雇予告

使用者は労働者を解雇しようとする場合においては、少なくとも30日前にその予告をしなければなりません。30日前に予告しない場合には30日分以上の平均賃金（解雇予告手当）を支払わなければなりません（労働基準法20条1項）。

この解雇予告制度は、①日々雇用される労働者、②2ヶ月以内の期間を定めて雇用される有期契約労働者には適用されませんが、①の者が1ヶ月を超えて引き続き使用されるに至った場合、②の者が契約更新されて所定の期間を超えて引き続き使用されるに至った場合には、適用があります（労働基準法21条）。

もっとも、これはあくまでも「解雇」の場合の制度ですから、期間満了による雇止め（更新拒絶）の場合には適用されません。「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」（平15.10.22厚労告示357号）では、1年を超えて継続勤務している者に対して更新拒否をする場合には30日前の予告を要するとしています。

(2) 突然解雇された場合の労働基準監督署への是正申告

解雇予告なく突然に解雇を通告された場合、労働者としては、そのような解雇は無効であるとして地位確認を求めることが可能です。

あるいは、解雇予告手当が支払われていないことについて労働基準監督署に是正申告を行うことができます。

(3) 解雇の合理性

使用者が解雇予告をしさえすれば解雇が有効になるわけではありません。解雇には「客観的に合理的な理由」が必要であり、「社会通念上相当」であると認められない場合は無効となります（労働契約法16条）。

ただし、解雇の有効性の判断は、労働基準監督官の権限外ですので、解雇を争う場合には、あつせんや労働審判、裁判などの手続きによることになります。

 **なにわユニオン**
Naniwa Union 労働組合なにわユニオン

TEL.06-6942-0219

〒540-0026
大阪市中央区内本町1-2-11
ウタカビル201号

ようこそ！なにわユニオンのホームページへ

独りで悩まず 労働相談を



[トップページ](#)

[ユニオン紹介](#)

[労働相談](#)

[ユニオンブログ](#)

[加入案内](#)

[アクセス](#)

[ご相談事例](#)

[活動報告（分会・支部紹介）](#)

[人らしく働く](#)

[キーワード（労働者の基礎知識）](#)

[コミュニティ・ユニオン全国ネット](#)

なにわユニオンは・・・

なにわユニオンは、地域の中小零細企業で働く、労働者・パート・契約・派遣など『組合を必要としている人達の為に、一人でも入れる労働組合』です。

パートも派遣もアルバイトも労働者です。職場の悩みは、まず相談から

Information

定例相談日

毎週水曜日 午後2時～8時

電話相談 TEL 06-6942-0219

定例相談日以外の相談受付

電話相談・・・平日随時 来所相談・・・予約制

最低賃金キャンペーン（アンケートご協力ありがとうございました）

アンケートの結果は・・・[こちらをクリック！](#)

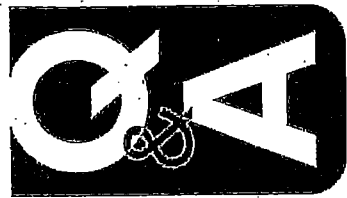
活動報告

なにわユニオンの最近の活動報告をご紹介します・・・[ここをクリック！](#)

9月20日から23日までお休みします。



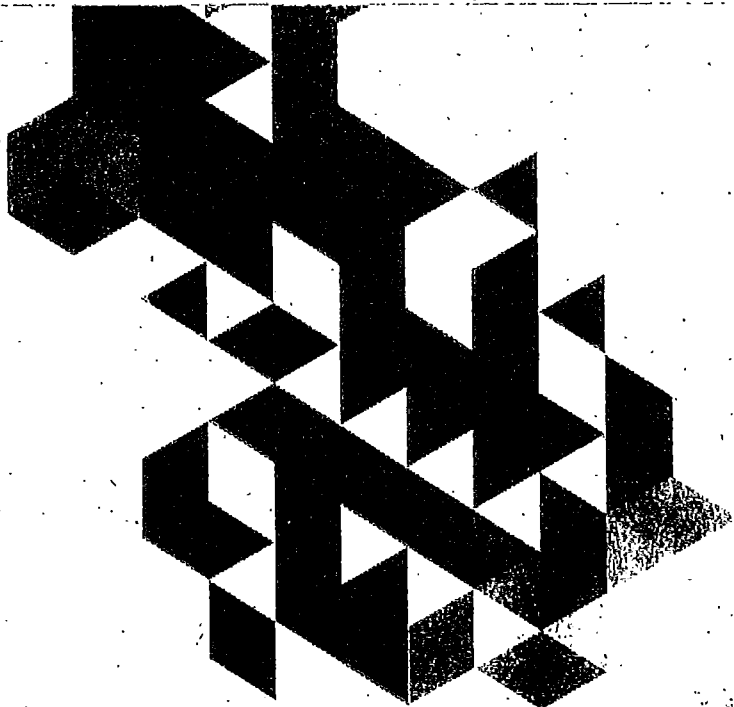
随時更新中！



実務家が知っておくべき 社会保障

働く人・離婚する人・高齢者のために

佐々木 育子 編著
赤石 千衣子
天野 高志 著
大矢 さよ子
小久保 哲郎
山本 宏子



日本加除出版株式会社

Q & A実務家が知っておくべき社会保障
働く人・離婚する人・高齢者のために

定価：本体 400円(税別)

平成26年5月30日 初版発行

編著者 佐々木 育子
著者 赤石 千衣子
天野 高志
大矢 さよ子
小久保 哲郎
山本 宏子
発行者 尾中 哲夫

発行者 日本加除出版株式会社

本社 郵便番号 171-8516
東京都墨田区南長崎 3丁目16番6号
TEL (03) 3953-5537 (代表)
(03) 3952-5759 (編集)
FAX (03) 3951-8911
URL <http://www.kajocorp/>

営業部 郵便番号 171-8516
東京都墨田区南長崎 3丁目16番6号
TEL (03) 3953-5642
FAX (03) 3953-2061

組版・印刷 錦亨有堂印刷所 / 郵本 複製本印刷 錦

著丁本・刷丁本は本社でお取寄せいたします。
© I. Sasaki, C. Akaiishi, T. Amano, S. Oyari, T. Kokubo,
H. Yamamoto 2014.
Printed in Japan
ISBN978-4-8178-4157-5 C2032 ¥4400E



《創作者著作権管理・複製・複製出版権》

本書を無断で複製・転載（電子化を含む）することは著作権法上の例外を除き、禁じられています。複製される場合は、そのつと事前に創作者の許可を得てください。
また本書を代行著作権の第三者に転譲してスキャンやデジタル化することはたとえ個人や家庭内での利用であっても一切認められておりません。

CC BY-NC-ND
HP: <http://www.kajocorp.jp/> email: info@kajocorp.jp
電話: 03-3513-6969 FAX: 03-3513-6979

★ 第2章 失業に対する社会保障 97

Q 12 事業主に対する損害賠償請求権との調整 86
私は夜間のホテルフロント業務に就いていましたが、月に100時間を超える残業をサービス残業でさせられ、日勤も時々入る不規則な勤務が続いたことよって、心身共に疲れ切り、心筋梗塞で倒れてしまいました。会社は元々私が高血圧であった等といって、責任を認めませんが、ここで勤める前の会社では、健康診断を定期的に行い、医者に異常を指摘されたことはありませんでした。そもそも今の会社では、定期的に健康診断を行っていませんでした。私は会社に損害賠償請求をすることができずか。また、損害賠償請求した場合に、労災保険からの給付はどうなりますか。

Q 13 不服申立て 90

私は、製造業でベルトコンベアーの流れ作業中、機械の不具合で飛び上がった大型の部品にぶつかり、鎖骨骨折、頭部打撲、急性硬膜下血腫のけがをしました。治療の末、症状固定しましたが、頸部や肩部に痛みがあります。結局労災保険では首と肩の障害だけで11級の後遺障害の認定がありましたが、記憶障害などもあり、高次脳機能障害についても認定してほしいと思っています。このときにどんな不服申立ての方法がありますか。

★ 第2章 失業に対する社会保障 97

Q 14 雇用保険の全体像 97

雇用保険とは何ですか。どんな場合にどのような内容の給付が受けられますか。

Q 15 基本手当とは 102

私は、先月末で20年間勤めていた会社をリストラされました。私はもう55歳で次の就職先のめどもありませんが、中学生と高校生の子どもがおり、生活に困っています。私は雇用保険から失業の手当として、

どのくらいの金額が、いつまでもらえますか。

Q 16 基本手当の受給手続 109

私は、現在45歳で、15年間勤めてきました。最近、会社が倒産し、賃金をもらうことができなくなったので、雇用保険から失業給付をもらいたいと思っています。どこでどのような手続が必要ですか。

Q 17 解雇を争う場合と基本手当 115

私は、長年勤めていた会社から、経営不振を理由に突然解雇されました。しかし納得がいかず、これから解雇無効を争うつもりです。しかし、裁判をするにしても、当面生活費をどうするかを迷っています。解雇を争う以上、失業したことを前提とした離職票は受け取れないのでしょうか。また解雇を争っている間は雇用保険からの給付は受けられないのでしょうか。また解雇が撤回された場合はどうなりますか。

Q 18 事業主の雇用保険加入手続の解怠と基本手当相当額の損害賠償 119

私は、現在55歳で、会社に正社員として20年以上勤めてきましたが、解雇された後に、会社の怠慢で、雇用保険の被保険者となっていないことがわかりました。雇用保険の加入手続をされなかったことで、基本手当が少なくなりました。雇用保険の加入手続を持っています。何らか不服申立てをする方法はないでしょうか。

Q 19 傷病手当 123

私は先月末で仕事を辞め、失業中ですが、体調を崩ししばらく求職活動はできない状態です。でも基本手当がもらえないと生活に困ってしまいます。求職の申込み後に、病気で働けなくなった場合どうしたらよいのでしょうか。

Q 20 失業に伴う公的保険等の手続 126

私は今月、会社を辞めました。会社が辞めた後に健康保険や年金等がどうなるか不安です。次のような場合はどうなるのでしょうか。

① 退職した後に厚生年金保険や健康保険はどうしたらよいのでしょうか。どこでどんな手続をとったらよいのですか。扶養家族であった妻はどういう手続が必要ですか。

② 退職して収入がなくなったことで国民年金や国民健康保険の保険料が払えません。減免などの制度はないのでしょうか。

③ 失業中の納税手続（所得税・住民税）はどうなりますか。

Q 21 求職者支援制度-----131

私は、長い間アルバイト程度しかしておらず、雇用保険には入っていませんでした。しかしできれば医療事務の職業訓練を受け、正社員として仕事に就きたいと思っています。このような場合に、職業訓練を受けている間の生活費や家賃の支援を受けることはできますか。

Q 22 ワーキングプアと生活保護-----134

私は、20代の頃から10年以上、派遣で働いていますが、全く給料が増えず、月に約17万円の収入です。来月結婚して、すぐ子どもが生まれるのですが、そうなったら生活費が足りなくなることが目に見えています。預金がないので出産のための入院代を支払うめもなく、せっかく子どもが生まれるのに途方に暮れています。こういうときどうしたらよいのでしょうか。

Q 23 失業と生活保護-----138

私は先月、職場の人間関係が嫌になって仕事を自分で辞めてしまいました。寮も出て行かなくなりました。住居も失いました。今までアルバイトが多く、雇用保険の基本手当は受けられないようです。ネットカフェで暮らし、そこで食事もしていたのですが、手持ちのお金が尽きてきました。思い余って生活保護の窓口に行きましたが、「とにかく早

く就職なさい」「親や兄弟に援助してもらいなさい」等といわれて、追ひ払われてしまいました。しかし親や兄弟からの援助は全く期待できませんし、仕事を見つけないと住所がないのでどこも採用してもらえません。体調もすごく悪いのですが、医者にも行きません。

Q 24 借金と生活保護-----142

私は、景気が悪いとこのことで動いていた会社を解雇されましたが、以前から職が不安定で、生活費の不足を補うため、カード会社からの借入れが200万円以上あります。雇用保険も3か月しかもらえず、その間に就職先は見つからず、資金も底を尽き、途端に生活にも返済にも困ってしまいました。生活保護の窓口に行ったら、まず借金を破産してなくしてからでないと、生活保護は受けられないといわれました。弁護士に頼むお金もないのですが、こういった場合、どうしたらよいのでしょうか。

第3章 業務外の負傷や傷病と社会保障-----144

Q 25 健康保険の給付の概要-----144

健康保険ってどのようなものですか。加入しているところのような給付が受けられるのでしょうか。

Q 26 パート労働者の被保険者資格-----152

私は店員としてパート勤務しています。労働時間は、1日5時間30分、所定労働日数は月22日以内であり、正社員（1日8時間・月22日～23日）と比べて労働時間数は4分の3を超えないということでした。しかし勤務を始めてみると、人手不足で残業が多く、正社員の方とほとんど労働時間が変わりません。私は会社の健康保険に入れないのでしょうか。

Q 27 解雇をめぐる紛争と健康保険-----159