



あなたのそばに人権相談員がいます!!

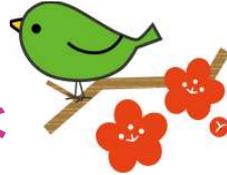
発行人 牧坂秀敏・小宮 豊

人権プラザ便り [結い]

(公財)東京都人権啓発センター 〒111-0023 台東区橋場1-1-6 TEL.03-5808-9682 (直通)

さまざまな人権侵害を許さない!!
いろんな支援、制度を活用して泣き寝入りしない!

DV被害から脱出して、 新しい生活をはじめするには



配偶者からの暴力から逃れて、自立した生活をはじめようとするときに直面する問題について、前号でいくつか取り上げました。

新しく生活をはじめるときの、さまざまな機関が支援を行っていますので、ご紹介します。

まず、①「生活拠点を確保する」。これには、婦人保護施設や母子生活支援施設等が利用できます。申し込みは、各自治体の福祉関連窓口です。

②「職を確保する」。ハローワークなどがありますが、就職先を探す場合、また就職のための訓練を受けるときにも利用できます。

③「生活資金を確保する」。経済的に苦しいときに利用できる制度として、生活保護制度、生活福祉資金貸付制度、母子福祉資金貸付制度、児童手当、児童扶養手当などがあります。申し込みは、いずれも各自治体の福祉関連窓口です。

④「住宅を確保する」。国土交通省が2004年3月に、「DV被害者の居住の安定を図り、その自立を支援するため、DV被害者の公営住宅への入居の取り扱い等に関し、…特段の御配慮をお願いする」として、「優先入居等を行うことが可能である」「入居が決定されたDV被害者については、保証人の連署を必要としない」などといった通知を都道府県に出しています。公営住宅の入居については、各自治体の担当窓口に応じ申し込みます。

DV被害者は、ご自分の被害の証拠をとっておくことが大切です。怪我の箇所およびそれが自分だと分かる写真、医者診断書など。日記（言葉

の暴力も記録しておく）も証拠になります。証拠がなくても、被害者本人の陳述書があれば、大丈夫です。離婚調停や損害賠償請求手続きなどを行う場合に必要となります。別居中の生活費も請求できます。調停などは、別居して身の安全を確保してからするほうがいいでしょう。

信頼できる弁護士に相談しましょう。裁判費用が払えない場合、民間法律扶助制度を利用できます。詳しくは、法テラス（☎0570-078374、平日9:00～21:00、土曜日9:00～17:00）まで。

被害者の安全確保が第一

過去に身体的な暴力がある場合や身体や生命に危害を与えるような脅迫行為があれば、保護命令を裁判所に申請できます。6カ月の接近禁止命令、2カ月の住居からの退去命令などがあります。接近禁止命令は、子ども、親族、支援者にも適用されます。保護命令は、元夫も対象になります。

被害者の安全確保が第一ですから、住民票は動かさないことです。警察や自治体が不用意に加害者である配偶者に連絡をとってしまい、現住所が分かり2次被害を被ったという事件もありました。こうした配慮に欠けた対応は二度と起こしてはなりません。住民票がなくても、子どもの学校の転入手続きはできます。生活保護の申請ですが、住民票に記載された住所以外でもできます。児童手当、児童扶養手当も同様に、今住んでいる市区町村において申請を行うことが可能です。

国民健康保険については、事実上の住所の確認等により、現在住んでいる市区町村で、配偶者とは別の世帯として、国民健康保険に加入することが可能です。いずれも、市区町村へご相談を。

残業代が支払われないけど、どうしたらいい？

働く人たちの環境は厳しさを増している感があります。働く人を守る法律『労働基準法』（労基法）では、労働時間について、1日に8時間、1週間に40時間を超える労働は原則として認めないと定めています（第32条）。

ただし、使用者は、「労働者の過半数で組織する労働組合」あるいは「労働者の過半数を代表する者との書面による協定をし」、これを労働基準監督署に届け出た場合において、時間外労働（残業）が認められるとされています（第36条）。つまり、労使が書面により合意（三六協定という）し、労基署に提出することによって、時間外労働、休日労働が違法ではなくなります。三六協定で定められた時間外労働時間の上限は、1週間に15時間、1カ月に45時間、1年間に360時間までとなっています。さらに、残業時の賃金の支払いについては、使用者は通常賃金よりも25～50%（50%以上あり）割増して支払うよう定められています（第37条）。

会社側が労基法などに違反して残業代を支払わない場合には、次のような方法で支払いを求めることができます。

（1）労働基準監督署（労基署）への申告

法定外労働時間の労働に対する割増賃金の未払いや労基法による処罰（6カ月以下の懲役または30万円以下の罰金）の対象となります。

（2）勤務先の労働組合等を通して交渉

（3）「労働審判」などの手続きを利用する

労働審判とは、労働紛争解決手続きで、事業主と労働者個人との間のトラブルを原則3回の審理によって早期に解決しようとする制度です。

「勝手に残業したので、残業代は支払わない」？

これは、残業代を払わない会社の勝手な言い分ですが、労働時間とは「労働者が使用者の指揮監督のもとにある時間」とされています。使用者による明示の指示による勤務だけでなく、黙示の指示による勤務（始業時刻前・終業時刻後の時間外）も労働時間と認定されています（京都銀行事件・大阪高判平成13年6月28日労判811号5頁）。

また、「客観的にみて、正規の勤務時間内ではなされないと認められる仕事が指示され、法定労働時間を超えて勤務がなされた場合には時間外労働となる」（昭和25年9月14日労働基準局長回答2983号）としています。

つまり、労働者が任意に早出や残業をしたのではなく、そもそもの業務量が過大で、時間外労働をせざるをえないわけですから、残業代は当然支払わなくてははいけません。請求の時効は2年です。

そうすると、あとは残業の記録を示す証拠を準備することが必要です。

会社によっては、労働時間管理をしておらず、又はタイムカードを打刻させてから残業させる場合もあります。このような場合、残業代請求はどうなるのでしょうか。労働時間が分かる資料、メールやファックスの発信時間、シフト表、業務日報、自分の仕事メモ（日記）などを集めます。実際に裁判などでは、労働者のメモやパソコンの記録をもとに残業代支払いを命じたものもあります。

◇クローズアップされてきた「パワハラ」問題◇

「上司からひどい暴言を受けた」など、職場でのいじめ・嫌がらせが「パワー・ハラスメント」として、大きな社会問題になっています。これは職場で行われる人権侵害行為以外の何物でもありません。

パワハラに関する判断基準については、法律上の規定はありませんが、いくつかの裁判によって示されたものがあり、そこでは当該行為が「業務上の正当性があつたかどうか」が争点になっています。このため、業務に関する指導の領域を超えていたり、個人の人格を否定するような言葉（バカヤロー、役立たず等）などが存在したりして、それにより労働者が肉体的・精神的苦痛を感じているのであれば、パワハラと判断される可能性は高いです。

職場で上司が部下に対してパワハラを行った場合、加害者だけでなく使用者責任として会社に責任が生じる場合もあります。

●**残業代の未払い、パワハラなどの相談先** ⇒ **総合労働相談コーナー(0120-601-556)、労基署等**