

相談センター
運営委員会

4月18日(水)
午後6時半より
総評別室にて

アドバイス

労働相談ホットライン
0120-378-060

秘密厳守
相談無料

第160号
2018年4月2日
発行責任者 倉田
編集責任者 阪田
連絡先 075-811-6770

図表3 カウントの対象となる契約期間が1年未満の場合

カウントの対象となる 有期労働契約の契約期間	契約期間がない期間
2カ月以下	1カ月以上
2カ月超～4カ月以下	2カ月以上
4カ月超～6カ月以下	3カ月以上
6カ月超～8カ月以下	4カ月以上
8カ月超～10カ月以下	5カ月以上
10カ月超～	6カ月以上

★相談事例① (男性・IT関連・非正規)
派遣労働者の無期転換通算期間
派遣会社と3ヶ月契約しているHさん。5年間ゲームソフト会社に派遣され、ゲームの機能試験を任されています。雇用契約は、3ヶ月契約をして、次の新商品が開発されるまで3週間のクーリング期間を設け、また3ヶ月契約を繰り返しています。

3ヶ月契約のクーリング期間は、次の契約まで2ヶ月以上空いていると5年の累計にカウントされません。貴方の場合は累計5年で無期雇用転換の申し込み権が発生します。派遣元は申し込みがあれば無期雇用契約の必要が生じます。



無期雇用転換のがれ?

すが、一年未満の契約での無期雇用通算期間は?

アドバイス

6ヶ月契約で採用されて10年経過しているYさん。3年前に軽度のメンタルを発症して休職の申し入れをしていたが認められず、今年2月に休職になりました。ところが、会社から突然「3月末で雇止め」通告を受けました。納得できないので所長と話し合いを持ちます。

採用後10年経過している事から無期雇用転換逃れの可能性もあります。労働者の立場で奮闘するので、支部に相談するのが最善です。

★相談事例② (男性・福祉関係・非正規)
休職1ヶ月で解雇!無期転換逃れか?
6ヶ月契約で採用されて10年経過しているYさん。3年前に軽度のメンタルを発症して休職の申し入れをしていたが認められず、今年2月に休職になりました。ところが、会社から突然「3月末で雇止め」通告を受けました。納得できないので所長と話し合いを持ちます。



★相談事例③ (男性・ドラッグストア・非正規)
新たな労働条件付加で無期転換逃れか?
全国展開するストアに採用されて5年経過するSさん。今年4月からの無期雇用転換の対象者です。3月になり会社から、「転勤と閉店までの遅番勤務(21時迄)を週1回」する事を無期転換の条件に加えてきました。この条件を承諾しないと無期転換できないと言っています。有期契約では、時給で転勤・遅番なしなので違法ではないかと追及すると、違法で

無期転換後の労働条件は転換前の労働条件を引き継ぎます。協約や就業規則、個々の労働契約で「別段の定め」をすることが出来ますが、無期転換逃れのため新たな労働条件を付ける事は無効の解釈があります。新たな条件を承諾しない時は無期転換できないのか、文書で再度回答を求めて下さい。会社とのやり取りは録音しておくことが賢明です。労働組合に加入すれば無期転換逃れを許さない交渉も可能です。

はないと会社側弁護士の見解を伝えてきました。
★相談事例③ (男性・ドラッグストア・非正規)
新たな労働条件付加で無期転換逃れか?
全国展開するストアに採用されて5年経過するSさん。今年4月からの無期雇用転換の対象者です。3月になり会社から、「転勤と閉店までの遅番勤務(21時迄)を週1回」する事を無期転換の条件に加えてきました。この条件を承諾しないと無期転換できないと言っています。有期契約では、時給で転勤・遅番なしなので違法ではないかと追及すると、違法で

3月の相談活動の特徴(新規)

センター発足以来の相談累計は1万7千372件になりました。

項目	件数	当月比率
面談	2	4.1%
電話	42	85.7%
メール	4	8.2%
FAX・他	1	2.0%
合計	49	100.0%

項目	件数	当月比率
解雇	6	12.2%
退職強要・勸奨	1	2.0%
賃金残業代等未払い	4	8.2%
労働契約違反	3	6.1%
社会・雇用保険	0	
配転・出向・転籍	0	
労働条件切り下げ	6	12.2%
労働時間・休暇	6	12.2%
セクハラ・いじめ問題	9	18.4%
メンタル不全・疾患	0	
倒産・工場移転	0	
労災・職業病	0	
組合結成・加入	1	2.0%
その他	12	24.5%
不明	1	2.0%
合計	49	100.0%

項目	件数	当月比率
男性	27	55.1%
女性	22	44.9%
不明	0	0.0%
合計	49	100.0%

組織拡大 2名
ひまわり 1名
合同繊維 1名

★相談事例④……★
(女性・食品加工業・正社員)



あらぬ嫌疑をかけられて

観光地に本社がある会社で8年間働いているGさん。会社は鍵のない金庫に常時70万円位のお金を入れていきます。

ある日、伝票と金庫の金が一致しない事が発覚し、会長や社長から呼び出され、「お前がやったに違いない」と、激しく詰め寄られ、あらぬ嫌疑をかけられたので監督署に相談しました。

監督署も会社の杜撰な金銭管理を指摘。監督署の指摘を受けて社長は減給処分になりました。

嫌疑をかけられた私は本社工場に転勤と言われています。こんな会社で働き続けられません。



アドバイス

人事権の濫用と思われる配転に納得出来ないなら、労働組合に加入して

撤回を求めることが出来ます。労働局の斡旋を受ける方法も有ります。退職の意向が強ければ、退職届を出して2週間後に退職できます。有給休暇が38日残っているの

で、退職前に消化して下さい。

★相談事例⑤……★
(女性・旅館業・非正規)



パワハラで休職したのに雇止め

1年契約で3年間働いているFさん。昨年、正社員の新人が配置され、指導などの仕事が増えて心身ともに限界を感じている時に親が死去し、引き継ぎ休暇がないので有休で休んだが、肉体と精神の疲労から10日間休みました。

その後、元気がなく働いていると「いつ元気になるのか」「次回の更新はないぞ、残るならアルバイト」と言われました。

ところが突如「契約社員で更新するが配転になる」と言われ、「この部

署以外なら良い」と答えましたが、配転先は断った部署でした。

昨年の契約更新時には更新の有無で「契約する」になっていたのが「契約する場合がある」に変えられたのがショックで精神的な打撃を受けて休職しています。

今年2月、会社から「事業縮小で人員整理が必要なので次回の更新はしない」と言われました。労働局に相談したが「やむなし」との回答でした。

アドバイス

上司の言動や断った配転先への配転命令など、休職せざるを得なくなった原因は会社側にあると言えます。本日に「人員整理が必要」なのか、雇止めの理由も合理性を欠いています。労災申請する事と合わせて労働組合に加入して交渉する方法が有るので検討して下さい。



★相談事例⑥……★
(女性・飲食業・正社員)

契約書の賠償予定

飲食業に7年間勤務している匿名さん。雇用契約書に賠償予定が書かれています。実際には、ワインを割ったりすると1000円の罰金を支払う事になっているのですが、原価なのか売価なのか不明です。



アドバイス

予め雇用契約書に賠償予定する事は労基法で禁止されていますが、使用者が賠償請求する事まで禁じていません。

しかし、通常起こり得るミスは会社が負担すべきものです。

飲食業ならコップや皿を割る、金銭の過不足などは通常起こり得るミスです。重大な過失がある場合は損害額の25%までの賠償を判例で認めています。

★相談事例⑦……★
(男性・福祉医療・非正規)



無期雇用後の不利益変更

昨年10月に日勤の有期雇用から無期雇用になったCさん。

これまで日給月給でしたが、今年4月から日勤に特化した無期雇用のパートで時給900円のフルパートへの変更を打診され、条件を了承しないなら辞めても良いと言われました。夜勤がないのは良いのですが、月3万から4万円の減収になりました。

生活も有り、会社の方針なので仕方がないと了解しましたが、納得できません。

アドバイス

労契法は、正社員と有期社員のもっとも大きな差異である雇用期間の差異を取り払って、できるだけ待遇や労働条件を正社員に近づけようというのが立法趣旨です。無期転換後に、原則は同じままですが、正社員との待遇や労働条件の格差を無くすために、「別段の定め」により、無期転換後の待遇や労働条件の改善を期待しているのが立法趣旨なので、無期雇用転換後に時給への変更は労働条件の不利益変更になります。

一人でも加入できる労働組合に加入して団体交渉する事で改善する事も可能です。

★相談事例⑧……★
(女性・衛生業・非正規)

いまだに最賃違反をするのですか？

時給800円で清掃業に採用されて4年が経過するSさん。週2時間半と週1時間の勤務があり、時には8日間や11日間の連続勤務があります。

休日は月6日〜7日あります。シフト性による連続勤務を止めてほしいのですが。

貴方の場合は、4年間も時給800円で働かされている最賃法違反です。昨年10月から856円、一昨年10月から831円が最低賃金です。2年間遡り最賃額との差額請求する事が可能です。最賃法違反で監督署に申告して下さい。



アドバイス

連続勤務による休日は月4日以上付与されているので問題ありません。労基法では「毎週少なくとも1日の休日か、4週間を通じて4日以上の日を与えなければならぬ」とされており、連続勤務日数としては最大で12日となります。

ただし変則休日制を就業規則で導入している企業についてはこの12日という規則が適用になりません。