

第26回
労働安全衛生学校
 5月26日(土)
 午前10時～
 ラボール第1

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161号
 2018年5月2日
 発行責任者 倉田
 編集責任者 阪田
 連絡先 075-811-6770

アドバイス
 労基法は、書面で作成した労働条件を交付する事や、就業規則は何時でも誰でも閲覧できる場所に置いておく事を義務付けています。

従業員100人の会社に入社して1年が経過した20代の男性。この間、自分の労働条件に疑問が湧いてきました。まず、雇用契約書を買ってないし、就業規則も見ることがありません。労働条件は口頭説明で、正社員で夜勤で働けば27万円支給とのこと。週6日勤務で毎日2時間程度の残業で残業代もなく、休日労働も手当なし。直近の月給も手取り21万円くらい。不満を持っている従業員も多くいます。

労働条件に疑問・組合結成も視野に



★相談事例①
 (男性・卸売業・正社員)

4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1万7千412件になりました。

項目	件数	当月比率
面談	4	11.4%
電話	29	82.9%
メール	2	5.7%
FAX・他	0	0.0%
合計	35	100.0%



8時間を超える労働時間は残業代として支給しないと違法。残業代は2年間遡って請求できるのでタイムカードのコピーなどで記録を残しておく事。今の会社で働き続ける意志があるなら労働組合に加入して会社の違法行為を改める事が可能です。不満を抱えている従業員を組織して組合結成する方向なら専門家を紹介します。

項目	件数	当月比率
解雇	2	5.7%
退職強要・勸奨	2	5.7%
賃金残業代等未払い	4	11.4%
労働契約違反	3	8.6%
社会・雇用保険	1	2.9%
配転・出向・転籍	0	0.0%
労働条件切り下げ	3	8.6%
労働時間・休暇	5	14.3%
セクハラ・いじめ問題	7	20.0%
メンタル不全・疾患	0	0.0%
倒産・工場移転	1	2.9%
労災・職業病	0	0.0%
組合結成・加入	0	0.0%
その他	7	20.0%
不明	0	0.0%
合計	35	100.0%

項目	件数	当月比率
男性	12	34.3%
女性	23	65.7%
不明	0	0.0%
合計	35	100.0%

組織拡大 0名

行方ができるお店に採用されたGさん。入社前から部長にラインを聞かれたりしていました。入社後には体を触ったりしてきたので、会社の上部にセクハラを訴えたところ、「対応が遅れて悪かったが、部長は移動させた」と言ってきました。しかし、その後私に退職を強要してきた。退職するつもりだが、労働局に相談したら「部長

セクハラと退職強要してきた

★相談事例②
 (女性・飲食業・非正規)



も移動させられているので、それでも働けないなら仕方ないと言われた。納得できないので慰謝料を請求したい。

アドバイス

セクハラは会社も認めているので慰謝料を請求するなら弁護士に依頼したほうが良い。弁護士を紹介いたします。

アドバイス
 退職金は法律に定めがなく、就業規則等により支給の有無が定められま

退職金が貰えるか?

★相談事例③
 (女性・医療機関・正社員)

雇用契約書もなしに30年間勤めてきたKさん。最近になって突然「労働契約を締結する」と言われました。

示された労働契約の内容には「退職金はなし」の規定が入っていました。これまで退職金は支給されると思っていたのに納得出来ません。

★相談事例④
 (男性・医薬品販売・非正規)



す。これまでの退職金に関する口頭説明の有無が問題になります。「退職金は貰えるものと考えていた」と使用者に率直に伝えたら良いのでは。労働組合に加入すれば交渉で改善する事も出来ます。

労働条件切り下げで生活苦しい

週3日の契約で入社して3年経過したFさん。1年半前にオープンした店舗に移動させられ、仕事が忙しいので連日の残業や休日出勤にも応じてきました。

ところが、2回ほど用事が有って早めに仕事を終えたら、この4月からのシフト変更で「固定シフト」分しか仕事がなく、仕事も給料も低下しました。給料から共済的なコスト会費を引かれているが、息子の大学入学料を申請したら断られ

た。仕事もしんどいので退職を考えている。

アドバイス

雇用契約の週3日が固定シフト分を意味するなら契約書通りです。就業規則はいつでも閲覧できる状態にしておくように会社に求めることは出来ます。

共済の給付要件は一律ではないので確認して下さい。不満があるようなので組合に加入して交渉で改善しましょう。



★相談事例⑤・・・★
(女性・和装産業・正社員)

募集要項と違うのじゃねえか?

仕事しながら資格取得できる事に魅力を感じて4年前に入社したSさん。募集要項では、朝8時から17時までが「勤務時間」で、午前中の4時間が資格取得のための勉強時間となっていました。雇用契約書は交付されて



ませんが、入社時の説明も募集要項と同じで信用していました。

実際にしてみると、資格取得のための勉強は最初だけで仕立て直しや修理の仕事ばかりで、午後6時から8時までの残業や休日の電話番号で出勤する事も。

賃金も1日4時間分しか支払われず、しかも毎年の最低賃金額です。仕事の注意も多く、教えると言いつつよりバワハラ的です。

アドバイス

4年前の募集要項の内容が肝心ですが、同じ労働条件で4年経過している事から承諾したと受け止められる可能性が有ります。教育もせず、フルタイムの仕事をして半分か払われない賃金と、残業時間や休日労働の実態を証拠化して、賃金不払いで監督署に申告する事が出来ます。労働組合に加入して労働条件を改善することも可能です。

★相談事例⑥・・・★
(男性・製造業・正社員)

残業・休日出勤が多くて健康不安

4人の製造現場で10年間勤務しているTさん。今年2月から30歳代の工場長と40歳代の副工場長に変わりました。

今までは午後5時半までの勤務時間で6時には帰りましたが、体制が変わった事で営業がとって来た仕事をどんどん受けるようになり、2月には午後10時まで仕事し、現在は午後8時まで仕事で連日3時間残業です。

4週7休が基本ですが、3月の土曜日は2回の出勤、4月は日曜日が休みで土曜日は出勤しています。3月の残業代が5万3千円だけです。休日出勤手当や残業代が正しく支払われていないのか疑問です。



アドバイス

4週4日の休みは確保されているので違法性はありませぬ。土曜日の出勤が休日出勤で処理され

て手当が支給されているのか、残業代が正しく支給されているのかが問題となります。

タイムカードのコピーを取るなどして労働実態を証拠化したうえで不払い賃金を請求する事になります。一人でも加入できる労働組合に加入して労働条件を改善させることは可能です。

★相談事例⑦・・・★
(女性・小売業・非正規)

労働時間減でも同じ仕事量

週4日、1日6時間勤務が4時間に減らされても同じ仕事量に改悪されたAさん。時給が日給になり時間単価がアップしたが、出勤前の銀行での入出金や残業代も有りません。

16年間、有休を取得していません。有休取得して退職したい。

アドバイス

出勤前の入出金も仕事時間です。残業代と合わせて請求できます。退職前に有休取得する事は可能です。2年間で30日の有休が有ります。

判決(東京・大阪地裁) 骨抜き

異例の手当廃止

3月15日、日本郵政グループはJ-P労組から正規と非正規社員の格差是正で要求されている五つの手当について労組に考案方を示し妥結しました。(表参照)

判決を下しましたが、日本郵政グループの対応は、地裁判決や非正規社員の待遇を正社員待遇に引き上げる事を想定した労組法の趣旨を逸脱し、正規社員の待遇を切り下げ、あたかも非正規社員の「待遇改善」をしたと言わんばかりの対応です。

非正規社員の待遇改善の原資を正規社員の手当を削減して生み出す日本郵政の対応は許されません。日本郵政の今回の判断で、正社員の待遇を切り下げて対応する企業が広がる可能性も有り、高裁で争われる労組法20条裁判の行方に悪影響を及ぼしかねません。

日本郵政グループは正社員だけに支給していた手当を大幅に見直し

今春財で決まった内容

- 住居手当: 転居を伴う転動のない正社員への支給は廃止。非正規社員には支給せず
- 年末年始勤務手当: 年始手当を非正規社員にも支給。年末手当は廃止
- 寒冷地手当: 支給額を削減。非正規社員には支給せず
- 隔遠地手当: 支給額を削減。非正規社員には支給せず
- 扶養手当: 継続して協議



東京・大阪地裁は、住居手当や年末年始繁忙手当の格差を認め、非正規社員にも全額支給を認める

項目	2018年2月 大阪地裁判決	17年9月 東京地裁判決
住居手当	○	○
年末年始勤務手当	○	○
扶養手当	○	○
外務業務手当	×	×
郵便外務業務精通手当	×	×
早出勤等手当	×	×
夜間特別勤務手当	○	×
夏期年末手当	×	×
祝日給	×	×
夏期冬期休暇	△	○
病気休暇	△	○

○ 違法性認めず △ 違法性認めず
 × 原告請求せず △ 違法性の判断せず

日本郵便の非正規格差訴訟を巡る地裁の判断