

平和行進

6月21日(月)午後12時半～ラクト公園にて滋賀県から引き継ぎ後に行進



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162号

2018年6月4日

発行責任者 倉田

編集責任者 阪田

連絡先 075-811-6770

★相談事例①★
(女性・IT関連・正社員)



更降格は不利益変更

勤続30年のNさんは人事権もない管理職のグループマネージャー(GM)です。

今年4月1日の人事異動で総合専門職のプロジェクトマネージャー(PM)に降格されました。これにより、手当が2万5千円減になります。

降格の理由は、「複数の部下から総務部と人事部に2度の苦情が出されており、苦情内容が危険と判断した」「部下の掌握が出来ておらず、相談があったこと自体が管理職として不適格」だそうです。

3月に降格を決めた臨時の人事会議が行われたのですが、意見も聞かず一方的に決定されたので労働局に「不利益変更ではないか」と相談すると、賃金規定に「調整手当」が新設され、「1年間は元の手当8割を保障す

る。」「その後は評価により継続する事もある」内容になっている。

事。残業代が手当てだけ毛の管理職だが、人事権もなく経営に参画していないので名ばかり管理職の可能性が有る。残業が手当額を超えてる場合は残業代の対象になる。同じように降格された同僚も在職しているようなので連携する事も大切。

アドバイス

降任・降格は人事権の問題なので濫用に該当するのかが争点になる。濫用による不利益変更を是正する方法として

①労働局のあっせを受ける。
②斡旋不調の場合は労働審判
③組合に加入して交渉で改善を求める方法があるが、いずれの方法を取るにしても本人の決意が大



★相談事例②★
(女性・業種不明・非正規) 母親よりメール相談

試用期間後に解雇?



仕事内容はごく単純なもので、出来ないなどで注意を受けたり指導されたりすることは無かったようです。

解雇通告(実質は解雇だと認識しています)された後、あと1ヶ月は頑張ってくださいと会社には伝え、その後はそれまで以上に頑張っていると長女は言っています。

決してコミュニケーションが得意でも気が働きがでさなくてもなく、どちらかというと大人しくおっとりしており、バリバリ仕事をこなせるタイプではありませんが、勤務態度など「社会通念上、相当性がある客観的に合理的な理由」に当たるようなことは何もないと本人は言います。

「取り敢えず雇ってみて使えそうになかったら試用期間終了時に辞めさせればいい」という安易な採用をする企業のやり方がまかり通ってしまうことに大きな憤りを感じています。

ご相談したいのは、退職までに行けること、やるべきことが何かあるかということです。

労働条件通知書や雇用契約



5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1万7千469件になりました。

項目	件数	当月比率
面談	2	4.2%
電話	38	79.2%
メール	4	8.3%
FAX・他	4	8.3%
合計	48	100.0%

項目	件数	当月比率
解雇	5	10.4%
退職強要・勧奨	0	
賃金残業代等未払い	2	4.2%
労働契約違反	2	4.2%
社会・雇用保険	1	2.1%
配転・出向・転籍	0	
労働条件切り下げ	0	
労働時間・休暇	10	20.8%
セクハラ・いじめ問題	13	27.1%
メンタル不全・疾患	0	
倒産・工場移転	0	
労災・職業病	1	2.1%
組合結成・加入	0	
その他	14	29.2%
不明	0	
合計	48	100.0%

項目	件数	当月比率
男性	23	47.9%
女性	24	50.0%
不明	1	2.1%
合計	48	100.0%

組織拡大 0名

書、就業規則などのようなものは何も受け取っていないし見たことも無いようです。

退職届は要求されても書かないように、何か文書に署名や押印する時はしっかりと読むように伝えていきます。



アドバイス

本採用を見送るには合理的理由が必要です。客観的にみて勤務態度が悪い、遅刻や欠勤が多い、経歴詐称などがあれば正社員に採用しない合理的理由と解されています。合理的理由が存在しないとは判断されるなら、文書で解雇理由証明書を請求して下さい。解雇理由に納得できない場合は労働局の斡旋を受けることが出来ます。斡旋不調に終わった場合は労働審判になります。労働組合に加入して解雇撤回を求める事も可能です。



★相談事例③…★ (女性・公益財団・非正規)

無期雇用転換対策で雇止め

1年契約で5年経過したEさん。今年の契約更新で1年から6ヶ月に変更され、「新たに更新しない」契約に変更されました。理由は、「二ユーホール建設に伴う業務縮小により企画事業所を廃止する」。「企画事業のノウハウは正職員が理解し運用できる。突然の休みが多い」と説明されました。

Eさんは企画事業立ち上げから加わり、ノウハウを作ってきました。関わりが少ない正職員が運用できるか疑問です。特休を含め年間19日休んでいるが、体調不良で前日に連絡しているし、上司も仕事に支障をきたしていないと言っています。現在4名で仕事をしているが、2名がメンタル失調からの復帰プログラム過程にあるので、3月初旬に「仕事量が多いので改善してほしい」と上部に伝えたところ、中旬に雇止め通告を受けました。

上司とのやり取りは録音してる。

アドバイス

雇止めに合理的な理由がなく、無期転換を避けるための不利益変更です。会館の単独組合に雇止め撤回を求めるように働きかけて下さい。会館の対応と組合の対応次第で総評の組合に加入して闘う事も可能です。



★相談事例④…★ (男性・旅館業・正社員)

仕事内容を明確にしてほしい

社員として4年目になります。お客様の送迎でパートに入り、営業経験があるのでフロント業務が兼務になり、その後正社員として登用され、フロント業務から外れ電気工事士免許を持っている為施設管理及び送迎となり名目上営繕管理課となりました。会社の職掌が曖昧で言いやすい人に仕事を押し付け

ける風潮があります。各部門の人間がいるにも関わらず営繕課に頼めば何でも屋だからやってくれると言う事になっていきます。所属長には何度も「人手不足で皆で協力するのは当たり前ですが、職掌をハッキリ決め部門で対応出来ない時に協力するようお願いします」と要望してますが、改善されません。

私自身施設管理ですが職掌が曖昧なままになっており、言われるがまま仕事をやる状態です。パートをイキナリ支配人にする。昇給・賞与も明確ではなく、役職が不明確で入社半年の人間に役を付けたら、平社員に「平社員の管理職」と言ってみたりする会社です。相談したい事は。

①入社時に雇用契約書をもらえなかった為、入社4年目ですが会社に依頼出来ますか？
②仮に雇用契約書を出してもらえらる事になり職掌について、何でもする旨記載があった場合異議を唱えざる負えませんか(ある時は、草刈り、ある時は宴会)



のサービスマン等、全く違う業務内容を行うのは心身共に限界があります。)

③雇用契約書をもらえなくても業務内容を会社側に決めてもらう方法はありますか？



アドバイス

労基法15条は書面で労働条件を明示しなければならぬと定めています(雇用及び労働条件通知書)

明示しなければならぬ事項として、従事する業務内容も定めています。業務の範囲を明確にするよう求めて下さい。

労働条件の改善には労働組合が必要です。個人で加入できる労働組合を紹介します。

★相談事例⑤…★ (女性・福祉関係・正社員) メール相談

管理監督者?

この4月から管理職に該当する役職(次長)と、管理職には該当しない

の役職(事業長)を兼務しています。給与規程に基づき、残業代はつかず管理職手当がつくようになります。管理職ではないが、管理職ではない職務についても残業代はつきません。管理職として定義される「人事」「経営」などには関わってはいませんが、通常業務ではシフトに組み込まれており勤務時間や休日は自由にはなりません。

残業代が出ない分、手取り額は前年より2〜5万円少なくなり、一般社員よりも低いこともありま

す。時間外勤務についてはこれまでと変わらずあります。「次長兼事業長」という兼務は前例がなく、次長は管理職という事で責任が重くなったのに給与が減ったうえに他の社員より額が低いという事に疑問を感じています。

アドバイス

「管理監督者」については労働基準法の定めおよび行政解釈により定義されています。三つのポイントが判断の基準となります。①経営者と一体の立場にある者であるかどうか。労働基準法上の管理監督者とみなされるためには、経営に直接か

わるとは必要となる。しかし、社内の役職だけ「名ばかり」で判断してはいけません。実質的に、自分の業務に関する裁量と権限、部下に対する労働条件や人事考課における決定権を持っているかといったところが重要なポイントとなります。

②管理監督者は自分の業務に関する裁量と権限を持っているが故に、自分の労働時間を決定する裁量と権限をもっているという事には、注意する必要があります。③その地位にふさわしい処遇を受ける者であるかどうか。

労働基準法上の管理監督者に該当するかどうかの基準にはグレーゾーンが多く、正確なところは、いざ裁判などになってみないとわかりません。管理職手当が就業規則でどのように記載されているかも重要です。管理職でない事業長についても就業規則でどのように位置づけられているのかもポイントです。一度監督署に申告して見解を求めてみてはどうですか。このようなケースに対して監督署からは是正勧告が出されたケースもあります。