

働き方を
見直す集会
7月7日(土)
午前9時半～
ラポール



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163号
2018年7月2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・保育業・非正規)

有休取得は月1日だけ可能?

6月末退職を予定しているHさん。有休が4日残っていますが会社は「有休は月1日に決めている」「有休の賃金支払い計算は月の労働時間を労働稼働日数で割った数字で計算され、平日は8時間だが、土曜日は4時間なので、有休を取ると8時間計算で支払われない」と言っています。納得できないのですが。



アドバイス

退職を前提とした有休取得は認められていません。使用者側の時季変更権は認められません。従って、月1日の有休取得制限は違法です。シフト勤務の場合は、その日の労働時間に時給を乗じた賃金を支払うべきです。次の職場も保育関係なら組合を紹介するので加入して下さい。

★相談事例②…★
(男性・衛生業・非正規)

有休取得で裁判に訴える事は可能か

少人数の会社で13年間働いているCさん。社長が「有給休暇は使用する事が出来ない」と言い続けているので、従業員は有休取得請求もせず、有休で休んだ事ありません。違法なので裁判を起こすことは可能でしょうか。

アドバイス

有休を認めないのは違法行為です。しかし、有休請求もしないで「有休



が取れない」と言っているだけでは裁判をしてもダメです。有休取得届を会社に提出して休んで下さい。有休分の賃金が保障されていない場合は法律違反です。有休取得した事による差別的扱いも禁止されています。

6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1万7千506件になりました。

項目	件数	当月比率
面談	5	15.6%
電話	25	78.1%
メール	0	0.0%
FAX・他	2	6.3%
合計	32	100.0%

項目	件数	当月比率
解雇	2	6.3%
退職強要・勸奨	3	9.4%
賃金残業代等未払い	3	9.4%
労働契約違反	0	
社会・雇用保険	1	3.1%
配転・出向・転籍	1	3.1%
労働条件切り下げ	2	6.3%
労働時間・休暇	3	9.4%
セクハラ・いじめ問題	7	21.9%
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	3.1%
その他	9	28.1%
不明	0	
合計	32	100.0%

項目	件数	当月比率
男性	12	37.5%
女性	20	62.5%
不明	0	0.0%
合計	32	100.0%

組織拡大 5名
合同組織 5名
(分会結成へ)

★相談事例③…★
(女性・福祉関係・非正規)

夜間のオンコールの拒否は?

フルタイムで週4日勤務しているTさん。先日、夜間呼び出しがあり、仕事をしたが割増賃金が支給されていません。本部に連絡すると「申告用紙があるのでパソコンから取り出して請求して下さい」と言ってきたので取り出した。これを知らずに自分が「本部に尋ねる前に自分に言え」と激高されたので退職を考えている。

就業規則では、退職願は1ヶ月前、オンコールは



待機時間になっている。アドバイス
退職届を出してから2週間で退職できます。「待機時間」のオンコールを拒否すれば業務命令違反の可能性が有ります。仕事した時間分と深夜割増賃金を請求して下さい。会社が支払わない時は監督署に申告して下さい。

★相談事例④…★
(男性・資材業・正社員)

業績低下で賃金の不利益変更

現在の社長に請われて営業職で採用されたBさん。雇用契約書を交わしていないが、月40万円とボーナス2ヶ月分の条件を口頭で示され了解しました。従業員が自分だけの個人経営の会社ですが、入社時から4年間位は年商2億5千万ぐらいで、純利益が2千万円程。ここ2、3年間、利益が低下している状況で、営業成績低下を理由に賃金の2割カットを言ってきました。

アドバイス

賃金を2割カットしなければ経営が成り立たないのか、合理性を検証する必要があります。いきなりの賃金カットは労働条件の不利益変更なので労働者の同意が必要です。監督署に申告できますが、労働組合に加入して交渉で改善させることは可能です。



★相談事例⑤★

(女性・通信運輸・非正規)

些細な指摘ばかりのパワハラだ

3人の子供を育てるHさん。全国展開する企業に採用されて2年が経過しました。

この企業の管理者は2、3年で転勤するので古参社員が幅を利かしています。ある時は、上司の課長や部長に「そんなことも分からんのか」と暴言を吐いています。

課長や部長もその部下が仕事ができるので注意も出来ません。

最上位の管理職も事情を承知していますが、注意しません。

私には「書類が2センチ机からはみ出している」とか、「ゼロテープの置き場がすれている」とか、細かい指摘が多すぎます。職場で言われている同じことを子供に言っている自分にはっとして、我に戻る精神状態です。



アドバイス

パワハラの言動をメモや録音をして証拠化する事が重要です。

この企業にはコンプライアンス委員会やパワハラ・セクハラ相談室が設置されているので申告することも出来ます。

労働組合があるので相談して下さい。労働局を利用する事も可能です。



★相談事例⑥★

(女性・医療関係・正社員)

すぐに怒る困った人です

この機関に勤務して3年経過したMさんは2名からパワハラを受けています。

一人は曜日限定の医師で、患者を泣かしたり、診断に関係のない話を長くして他の患者の診断時間が遅れることがあり、事務長に改善するように相談したら「告げ口をした」と言われた。

所見を書かない事もある

★相談事例⑦★

(女性・収納業務・非正規)

ポディータッチが酷い!

Sさんは朝8時45分から翌朝9時15分までの拘束24時間半、実働15時間10分の勤務をしています。途中、2時間休憩が1回、1時間休憩が2回、仮眠時間が4時間あります。料金授受を基本にした立ち仕事なので非常に疲れます。

休憩・仮眠所があるので、男性上司と2人態勢で仕事をしています。

この上司はポディータッチを繰り返す、時には卑猥な言葉を投げつけてきます。セクハラ認識がない上司ですが、この会社で働き続けたいので告発出来ません。

ポディータッチはメモや録音で証拠化しておくことが大切です。

アドバイス

セクハラは人権侵害を伴う犯罪です。毅然とした態度を取る事が必要ですが、言動などをメモや録音で証拠を残して下さい。この会社にはコンプライアンス通報・相談窓口があるので利用して下さい。労働局のパワハラ・セクハラ相談を利用するか、斡旋を受けるか、労働組合に加



ので指摘すると直ぐに切られる。

仕事が終わっても帰らないので次の仕事に差支えが出ています。

事務長は「かわりが見つければ替える」「医師としゃべらなくても良い」とまで言っている。

アドバイス

パワハラを放置している職場環境の改善には労働組合が必要です。

今後の為に医療連に加



★相談事例⑧★

(女性・医療関係・正社員)

社会保険料の徴収について

5月中旬に採用されたKさん。賃金締日が月末で支払日は翌月10日です。6月の賃金から社会保険料が引かれていました。以前に勤めていた事業所は2回目の給料から天引きされて、退職時に2ヶ月分支払って精算していたのが一般的だと理解していたので納得できません。途中採用なので6月分賃金は少なく、生活に支障をきたします。

社会保険料の徴収は翌月徴収が基本になっています。貴方の場合、賃金締日前



外国人技能実習生の事業所で7割が法令違反

重大・悪質違反で送検34件も

外国人技能実習生の事業所で7割が法令違反。重大・悪質違反で送検34件も。主な違反内容は、労働時間(26.2%)に関するものが最多。以下、使用する機械に対して講ずべき措置などの安全基準(19.7%)、割増賃金の支払い(15.8%)の順でした。

以前の事業所で2回目の給料から天引きされていたのは、1回目の給料で天引きすると支給額が少額になるため、事業所が配慮していると思われる。

外国人技能実習生が働く事業場での指導監督状況の推移

