



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164号
2018年8月1日
発行責任者 倉田
編集責任者 阪田
連絡先 075-811-6770

転勤断れば解雇？

★相談事例①・・・★
(男性・IT関連・正社員)



通勤不可なので転勤出来ない旨を伝えると、7月中旬に部長から「解雇の方向になる」と言われ、懲罰委員会での処分が決まるまで自宅待機を命じられ、その後解雇通告されました。

アドバイス

会社は限られた通勤手段も認めない理不尽な対応をしています。貴方の要求を解決する事と、解雇を許さないためにも組合に加入して交渉する事が最善です。

組合加入で解雇と転勤撤回

7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1万7千562件になりました。

項目	件数	当月比率
面談	6	11.8%
電話	39	76.5%
メール	2	3.9%
FAX・他	4	7.8%
合計	51	100.0%

項目	件数	当月比率
解雇	8	15.7%
退職強要・勧奨	2	3.9%
賃金残業代等未払い	6	11.8%
労働契約違反	2	3.9%
社会・雇用保険	2	3.9%
配転・出向・転籍	1	2.0%
労働条件切り下げ	2	3.9%
労働時間・休暇	6	11.8%
セクハラ・いじめ問題	4	7.8%
メンタル不全・疾患	0	
倒産・工場移転	1	2.0%
労災・職業病	0	
組合結成・加入	0	
その他	17	33.3%
不明	0	
合計	51	100.0%

項目	件数	当月比率
男性	19	37.3%
女性	31	60.8%
不明	1	2.0%
合計	51	100.0%

組織拡大 4名
JMITU 2名
全国一般 1名
医労連 1名

親戚の人の紹介で会社

ウソのような賃金未払い

★相談事例②・・・★
(女性・調理補助・非正規)



JMITUに加入して団体交渉申し入れ後の7月20日、会社から①解雇を撤回し、配転先も撤回、本社勤務とする。②会社指示による休業手当は検討する旨の回答を受けて解決しました。

アドバイス

明らかに賃金未払いです。半人前だからと言って働いた時間分の賃金を支払わないのは違法です。未払い分の賃金を内容証明で請求して下さい。それでも支払いがない時は監督署に申告して下さい。

昨年の更新時に「次回

利用者からの苦情?で雇止め



★相談事例③・・・★
(男性・医療関係・非正規)

2年前の4月に送迎バスの運転手として6ヶ月契約で採用されたNさん。障害があるので月2回の通院を契約条件にしています。更新をしない」と上司から告げられました。「バス利用者を乗車させない事がある」のが理由と言われました。Nさんは時間通りに運行しているますが、利用者の中にはバスの時刻に遅れてくる人もいますので1分位は必ず停車しています。送迎バスは大小27台ありますが、利用者から傘で殴打された人もいます。利用者の言い分だけを解雇理由にするのが納得できません。更に、今年6月の契約期間満了を前にして雇止めの理由書を請求すると、会社が「被害届をだすぞ!」と脅してきました。その上、離職票も期日までに送ってこないのハローワークに相談、仮の雇用保険受給手続きをしました。



アドバイス

3回以上更新しているので雇止めは合理的理由が必要で、利用者の苦情だけでは合理的理由がありません。雇止め理由書を請求した事で会社の「被害届提出」は単なる脅し文句です。

雇止めにも合理的な理由がないので、組合に加入して撤回を求める事も可能です。

★相談事例④・・・★
(女性・飲食業・正社員)



労働時間の割に賃金が?

有名な飲食店に約2年間勤務してきたFさん。「労働時間の割には賃金が少ないのでは」と疑問があったので、6月に退職しました。勤務時間は午前11時から23時、休憩1時間で実働11時間勤務と午前11時から午後4時までの勤務が週2回あります。賃金は基本給と特別手当5万円だけで、手当には残業代も含まれると説明を受けていました。賃金明細では1ヶ月200時間働いたことになっていますが、タイムカードのコピーは1ヶ月分しかありません。

アドバイス

飲食の所定労働時間は週44時間、4週176時間となっています。賃金明細で時間外労働手当の項目がありませんが、支給されていません。特別手当を固定残業代としない場合、会社が示した労働時間と法定労働時間と24時間分の差があるのが残業時間と見なして、21ヶ月分75万1705円を請求しましょう。特別手当を固定残業代と見なした場合は最賃を下回る事になります。

★相談事例⑤・・・★
(女性・倉庫業・非正規)



自然災害時の休業手当は?

6月に大阪北部を襲った地震で会社も被害を受けました。従業員も出勤できない人が多く、8時出勤の人は6割の休業手当が出る事になりました。私は地震発生前の7

時出勤でなので1時間働

き、8時から休業指示がでました。出勤していない人と同じ6割保障でなく、働いた1時間分を割増してほしいのですが。

アドバイス

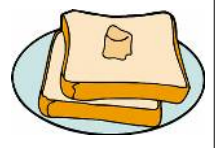
基本的に自然災害による休業手当は支給されません。休業手当が支給されるのは会社の指示があった場合に限りです。休業手当は6割保障を定めています。地震による休業指示が出て、指示が出るまでの間に働いた時間があったても、働いた時間の賃金が6割に満たない場合はその差額を支払うとされており、働いた時間の賃金が6割を超える場合は手当は発生しません。従って、1時間の賃金と残り5割の賃金となり、割増になりません。

★相談事例⑥・・・★
(男性・食品加工・正社員)

人手不足が打撃に

この会社に勤めて29年が経過したGさん。人手不足による業務の多忙化で精神的に追い詰め

られてきました。部長に「退職したい」と申し出る



と「お前を辞めさせたいとはいかない」と引き留められました。精神的負担が大きいため、心療内科を受診し、3ヶ月の休業が必要と診断されました。自分のミスで会社に迷惑をかけたこともあり、会社を辞めるか迷っています。医師は「退職すれば」と言っています。

★相談事例⑦・・・★
(女性・業種不明・非正規)

103万円以下と以上の違いは

現在パートで働いている匿名さん。給与収入で103万円以下と以上の違いが判りません。年金は年額100万円程

度です。

アドバイス

働いていれば給与に所得税がかかりますが、給与所得には65万円の所得控除があります。配偶者控除が38万円あるので合計103万円となり、以下の場合には所得税や市民税が非課税となります。年金は雑収入となり、120万円の年金控除が受けられます。65歳の貴方の場合は年金も非課税となります。給与所得と年金の合計が月46万円を超えるを超えた額の半分が年金からカットされますが、貴方は該当しません。

★相談事例⑧・・・★
(女性・医療関係・非正規)



ダブルワークのKさんの

医院で週2回、5年間働いているKさん。ダブルワークしないと経済的に苦しいので、皮膚科の求人に応募しました。今の職場ではダブルワークを認めています。

しかし、応募した皮膚科から自分の医院に連絡があり、院長から「皮膚科でも働く事は辞めてほしい」と言われました。

この医院は労働契約以外の仕事もさせています。以前、医院の力ギを紛失したパートの同僚が、鍵の作り変えで数十万円を全額負担させられた事で「ノイローゼになり退職しました。有休も認められません。」

★相談事例⑨・・・★
(女性・紙製造業・正社員)



アドバイス

皮膚科の先生が貴方の承諾なしに個人情報を書き出したことは法の趣旨からしても問題です。ダブルワークを認めているにも関わらず、貴方の求職に口出すことも問題です。貴方の有給休暇は4年半で勤務時で6日、前年度分との合計で11日分あります。

労働組合に加入して医院側と交渉する事で労働条件改善は可能です。他のパートの人にも働きかけて当所に連絡して下さい。

★相談事例⑩・・・★
(女性・紙製造業・正社員)

あと15分欲しい通勤緩和

妊娠中で5歳の子供がいるSさん。「小さい子を持つ人は仕事の段取りが付かないので困る」と、日頃からマタハラを受けています。所定労働時間は7時間15分ですが、通勤緩和で5時間15分勤務です。「あと15分短縮してほしい」と会社に要望すると「わがままだ」と言われました。

★相談事例⑪・・・★
(女性・健康経営)

アドバイス

会社の母性健康管理規定によると、妊娠中の女性には「所定労働時間の前後において1日2時間以内で時差出勤を認め」と規定されています。この限りにおいては会社に違法性は有りません。これ以上の条件を認めるには既定の改正が必要なので、労働組合との交渉毎になります。

