

運営委員会

9月20日(木)
午後6時半～
総評別室

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165号
2018年9月3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・小売業・正社員)
名ばかり会社役員にせられて

無断で会社役員にされたMさん。雇用保険が打ち切られ、35万円から役員報酬の40万円に。賃金は上がったが、残業代はありません。(全員残業代なし)

8時半から午後5時半が所定時間だが、午前7時から午後10時まで休憩もなしに働いています。出勤簿だけでタイムカードは有りません。長時間労働で体もしんどく、勝手に役員にされたので退職の意向を社長に伝えたら「自己都合で辞めろ」と言われました。名ばかり会社役員なので残業代を支払わせたいし、会社都合で退職したい。



アドバイス

役員になる前の賃金明細を見てみると、1ヶ月の総労働時間から残業時間を差し引いた時間が法定労働時間を下回る月も

有り、杜撰な計算になっています。賃金明細に記載されている総労働時間と残業時間を正確にして残業代を請求する事が出来ます。
※全国一般に加入されたMさんの要求書を提出。役員として登記簿に記載されていない事も判明しました。
★相談事例②★
(女性・事務関連・非正規)

夏季休日が有休にされて

1日4時間、週4日、5日の条件で採用されて6年経過するTさん。雇用契約書で休日は日



祝・夏季・年末年始と規定されています。しかし、夏季休暇は有休で対応して賃金が支払われていません。会社は「採用して6カ月未満の人にも公平に扱うため」と説明しています。会社が定めた休日を個人の承諾なしに有休処理する事に納得できません。1日4時間契約ですが、継続して8時間働いた場合の時間外手当は？

アドバイス

雇用契約書で明記している休日は労働義務のない日なので有休処理する事は出来ません。賃金を払うから良い問題ではありません。会社の対応は間違っています。4時間契約で8時間働いても時間外割増し賃金は発生しません。法定内労働時間なのでプラス4時間分の時給が支払われます。

★相談事例③★
(女性・金融業・正社員)
職次へ出向で退職へ

お客さんに投資の知識や技術を提供する会社で5年経過したSさん。週休2日制ですが休日出勤も多く、実質週休1日と変わりがありません。勤務時間も部長の許可を取らないと帰れないから、午前8時から23時まで仕事をしています。さすがに疲れるので有休を申請しても取得できません。今年2月に東京の関連会社に出向させられ、4月に横浜支店へ転動させられました。この時、賃金



が5万円下げられた事で退職を決意し、有休消化後の7月に退職しました。自主退職ですが、退職の要因が配転出向と賃下げ、残業代不払いにあるので雇用保険の特定受給者にしてほしいのです。

アドバイス

残業や休日出勤手当の不払いが出退勤の記録を証拠に監督署に申告できます。

特定受給者資格者の範囲(5)は「直前3ヶ月間に連続して月45時間を超える時間外労働が行われた」と定めています。ハローワークと相談して下さい。

★相談事例④★
(男性・印刷業・正社員)
パワハラとサイピス残業で

勤続十数年のSさん。会社の業績も悪くなり、ここ4年間で31名の正社員と数名の非正規が退職しています。人手不足による長時間労働が蔓延し、月100時間を超える残業が続く事も。仕事が残るので休日仕事になります。仕事の結

8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1万7千599件になりました。

項目	件数	当月比率
面談	2	6.1%
電話	22	66.7%
メール	5	15.2%
FAX・他	4	12.1%
合計	33	100.0%

項目	件数	当月比率
解雇	4	12.1%
退職強要・勸奨	1	3.0%
賃金残業代等未払い	5	15.2%
労働契約違反	1	3.0%
社会・雇用保険	1	3.0%
配転・出向・転籍	1	3.0%
労働条件切り下げ	1	3.0%
労働時間・休暇	7	21.2%
セクハラ・いじめ問題	2	6.1%
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	0	
その他	10	30.3%
不明	0	
合計	33	100.0%

項目	件数	当月比率
男性	18	54.5%
女性	15	45.5%
不明	0	0.0%
合計	33	100.0%

組織拡大	2名
全国一般	1名
医労連	1名

果だけが求められ、すべてサービス残業です。そのうえ、パワハラが襲います。同じ批判の言葉をくどく繰り返したり、達成不可能な目標を押し付け、結果が出ないと「能力がない」と責めます。見せしめで社員の前で叱責されることも。穏便に会社の態度を改めたいが。



アドバイス

残業代や休日労働手当は2年間遡って請求可能です。パワハラの実態は厚労省の6類型そのものです。残業代請求やパワハラ摘発には証拠が必要になります。タイムカードの写しや出勤メモ、パソコンのログイン・アウト時間など、パワハラは言動の録音があれば最善です。どちらも改善するには労働組合に加入して交渉で改善させ、個人的に残業代不払いを監督署に申告する。労働環境に対して労働局の斡旋を受ける方法があります。どの方法を取るにしてもあなた

★相談事例⑤

(男性・業種不明・正社員)

約束が違う!

7月末で自己都合退職する相談者さん。会社から「7月末で退職する旨の退職届けを提出するように」と言われて退職届を提出しました。その際、有給休暇が15日残っていたので「有給を買ってほしい」と依頼したら、「買って」と約束してくれました。退職日まで5日間休んだ分の賃金は保証されたが、買ってと約束した残りの10日分の賃金が未払いです。

アドバイス

有休取得の最終日を退職日にするのがベストでしたが、退職を前提とした有休の買い上げは認められています。会社の約束反故に対し、労働局の斡旋を受ける方法も有りです。

〈労働者〉 〈事業主(会社等)〉



★相談事例⑥

(男性・医療関係・正社員) メール相談



公休・有休取得で手当が減額

勤続5年のAさん。メソタル面で不調になり、1ヶ月の自宅療養の診断がでました。これを契機に退職の意向を伝えましたが、仕事の引き継ぎをする事が出来ません。8月中旬から休んでいて、9月から1ヶ月間は有休と公休消化になります。休みの間、管理職手当が出ないと通告されました。納得できません。

アドバイス

会社は、「休暇中に管理職の役割をしない」と事を根拠にしていると思われませんが、有休取得による賃金上の不利益取り扱いは禁止されています。これを許せば有休取得を抑制する事に繋がります。労基法24条の賃金全額支払いの原則に反するだけでなく、労基法13

6条の有給休暇不利益取り扱いの禁止にも反します。病院側に手当を支給しない根拠を聞いてください。

★相談事例⑦

(女性・貴金属・非正規)

有休取得と歩合給

1日5時間、1ヶ月10日間働くKさん。今月、2日間の有休を取りました。この場合の有休時の賃金に歩合給は発生するのですか。

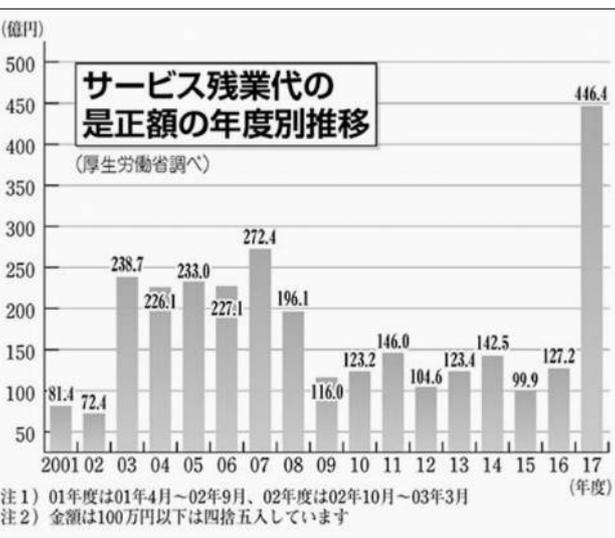
アドバイス

支払方法に「出勤し所定労働時間働いた場合に支払われるであろう賃金」を洗濯した場合、労働基準法施行規則第25条第6号では、「賃金算定期間に払われた歩合給総額÷当該期間の総労働時間×当該期間の1日平均所定労働時間」とされており、基本給と歩合給の組み合わせで有休を取得しても歩合給を考慮した賃金が発生します。



監督指導による賃金不払残業の是正結果(平成29年度)

- (1) 是正企業数 1,870企業(前年度比521企業の増)
1,000万円以上の割増賃金を支払ったのは、262企業(前年度比78企業の増)
- (2) 対象労働者数 20万5,235人(同107,257人の増)
- (3) 支払われた割増賃金合計額 446億4,195万円(同319億1868万円の増)
- (4) 支払われた割増賃金の平均額は、1企業当たり2,387万円、労働者1人当たり22万円



2001年4月に厚労省が出した「サービス残業根絶通達」(「4・6通達」)によりサービス残業の摘発・是正が前進しました。この通達後、厚労省が毎年、サービス残業是正結果を発表するようになりました。2017年度の1企業での最高支払額は、運輸・交通業の199億1030万円(前年度6億7485万円)でした。厚労省が調査を始めた01年以降の17年間の是正総額は2976億6119万円です。是正された労働者総数は237万564人、企業総数は2万2630社に達します。厚労省は昨年1月、残業時間の新しい管理を命じる通達を出しましたが、その後も不払いが相次いでいます。残業代不払いが毎年、巨額に達しているも、安倍内閣が強行した「残業代ゼロ」制度である高度プロフェッショナル制度や、政府・財界がねらう裁量労働制の対象拡大が改めて問われます。

