

相談センター
第20回総会
10月30日(火)
午後6時半～

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166号
2018年10月1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★ 自然災害時の安全配慮義務は

(男性・運輸業・正社員)

運送会社で働くドライバーです。本日猛烈な台風が迫っていることもあり出社を控えるつもりでしたが、自宅待機指示は会社から全く出ず、運行取り止め指示も出る気配がありません。有休振替にて対応もありますが、私にそんな権限もなく、また周りも進言してはいないようです。

これは安全配慮義務違反ではないでしょうか？また、この5年間、有休を取れたことがありません。本日にかく危険が伴うので、運行、運送をできる限り取りやめるよう緊急で指示していただきたいのです。労働組合は有ります。

大雨と強風を伴った非常に強い台風21号により、京都では早朝から強風警報が出され、生徒の安全を配慮して学校は休校となりました。

会社は労働契約法第5条や労働安全衛生法で、従業員の安全に配慮しなければならぬ『安全配慮義務』を負っています。安全配慮を欠いた業務で災害を受け場合は損害賠償の対象になる判決も出ています。

会社の判断を仰いだうえで、会社が出勤を求めるなら、労働組合から会社に自宅待機の要請をする事も大切です。

有休は権利を行使しないと取得できないので、文

9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1万7千644件になりました。

項目	件数	当月比率
面談	9	22.5%
電話	24	60.0%
メール	3	7.5%
FAX・他	4	10.0%
合計	40	100.0%

項目	件数	当月比率
解雇	0	
退職強要・勧奨	4	10.0%
賃金残業代等未払い	8	20.0%
労働契約違反	3	7.5%
社会・雇用保険	0	
配転・出向・転籍	0	
労働条件切り下げ	3	7.5%
労働時間・休暇	5	12.5%
セクハラ・いじめ問題	5	12.5%
メンタル不全・疾患	1	2.5%
倒産・工場移転	0	
労災・職業病	0	
組合結成・加入	1	2.5%
その他	10	25.0%
不明	0	
合計	40	100.0%

項目	件数	当月比率
男性	21	52.5%
女性	19	47.5%
不明	0	0.0%
合計	40	100.0%

組織拡大 1名
JMITU 1名

★相談事例②★ 兼業の場合の労働時間は

(男性・小売業・非正規)



週4日で22・5時間働いているAさん。収入を増やすために会社も認めている兼業を考えています。

この場合、週40時間の法

書で有休取得届を出して休みましょう。

的拘束を受けるのでしょうか。40時間を超えた時の扱いは？

★相談事例③★ 宿直専門の賃金は？

(男性・警備関係・非正規)

本来の勤務時間は午後5時から翌朝7時まで。午後5時から午後10時までの時給が910円。午後10時から翌朝7時までは休憩時間で無給。朝7時から9時までは910円でした。しかし監督署の指導があつて、今後は16時間拘束で9887円になります。監督署は本人同意があれば合法と言っているが？

★相談事例④★ 最賃以下の賃金では？

(男性・青果業・正社員)

勤続1年半のFさん。1日8時間勤務で週6日働いていますが、賃金は18万円です。

この賃金では最賃以下なので会社に問い合わせる、月25日出勤なので違法ではないと言っています。実際の勤務は27日です。



★アドバイス

27日働いていたら時給が833円で最賃以下になります。本来の賃金は1日8時間×900円×27日で19万4400円になり、1万4千400円が未払い賃金です。未払い賃金は2年間遡及できるので、労働時間を証明できる記録を作り、監督署に賃金未払いで申告して下さい。



★相談事例⑤……★
(男性・金融業・正社員)

営業ノルマの圧力が

金融機関に採用されたFさん。新人でも勤続8年位の社員と同じぐらいの営業ノルマを課せられています。

新人研修があっても次長は「研修は欠席届を出して営業に出ろ」と強制します。次長の不在時は支店長から「営業成績上げるために先輩からアドバイスを受けたのか」「なんで契約が取れないのか」と攻められてたてられま

す。部内ミーティングの際には次長から「やる気が見えない」とか「俺らは必死に努力しているのにお前が成績上がらないのはなんで、根性が足らん」と言われます。

★アドバイス

厚労省のパワハラ指針では、「過大な目標」はパワハラと認定されています。次長や支店長の発言はパワハラそのものです。次長や支店長の言動を録音して証拠化して下さい。労働組合に加入して交渉で改善することも可能です。



★相談事例⑥……★
(女性・旅館業・非正規)

口頭で退職を伝えたいが辞められない

全国展開するホテルに1年契約で早朝6時から10時までのパートで採用



されたYさん。支配人が個人情報や他の従業員に見せる事や、人格を否定する言動、紹介した野菜の仕入れ先を勝手に変えることなどが重なり退職する気持ちになりました。7月末退職の意向を中旬に伝えると、「1ヶ月前に退職届出す規則があるので退職できない」と言われました。8月中旬にも退職の意向を伝えましたが、「世間話は聞かない」と無視され、9月末までシフトが入っていたので10月末までの退職届を9月14日に出しました。ところが10月末までのシフトが示され、シフトに入れない日が5日間あるので抗議して9月末で退職する事で口頭了解してもらいました。辞めるのに本人同意のないシフトを入れる事や、時間外の会社の買物に時間外労働代を出さない扱いに納得できません。

★アドバイス

10月末の退職届を出しているのにシフトが入っている事は違法と言えな

いが、個人の都合を尊重したこれまでのシフト内容が変更されているので本人同意のない不利益変更になる。

時間外の買物物は賃金不払いに該当するので監督署に申告できます。

10月末の退職届を出して受理されているので、9月末退職で口頭合意をしても文書で確認したほうが良い。



★相談事例⑦……★
(女性・雑貨業・正社員)

ないない尽くしの会社です

大阪の事業所で11年間働いてきたTさんは昨年11月、正社員に登用されました。労働契約では13時から21時半まで、休憩時間1時間25分です。

しかし、実態は10時半から21時過ぎまで、毎日のように仕事をしていきます。

週休は月9日ある事になっていますが、9日も休めません。残業代もないので19

万円の賃金です。



★アドバイス

毎月50時間程の残業で、貴方の残業代を計算すると月7万8千円程度になります。昨年11月からの残業代は80万円程の未払になっています。労働契約違反や残業代未払いは監督署に申告出来ます。店長や本社に残業代未払いと勤務時間の短縮を申し入れても解決しない時は、労働組合に加入して交渉で改善することも可能です。



★相談事例⑧……★
(男性・通信業・正社員)

今後の事を考えてとは？

大手企業に22年間勤続しているKさん。7年前に病気で1年間休

職しました。2017年10月から仕入管理部门に移動しましたが、要は雑用係りです。

最近、上司から「バイトでも出来る仕事で自分の給与に見合っているのか」「定年まで居るつもりか」「清掃もきちんと出来ない人間に仕事任せられるか」「人に迷惑をかけているので考えろ」と、連日のようにパワハラ発言が続いています。

病気をしてから業の影響で体力と精神力が低下しているのは確かですが、人格を否定する上司の言動です。

10月は次期目標の提出月で上司との面談も有りです。その時に「考えた」事を聞かれます。上司は自主退職の返事を待っていると思われます。

★アドバイス

目標設定時の上司との面談では自主退職しない意思を持って話し合う事。その際に対話内容を録音して下さい。労働組合に加入して交渉すればパワハラの歯止めにもなります。

※J-MITUに加入して交渉申し入れする事になります。



★相談事例⑨……★
(女性・交通関係・非正規)

朝から翌朝まで24時間勤務をしているGさん。

立ち仕事なので休憩・休息時間が細かく設定されていますが、民営化以後なかなか時間通りに取れません。

他の従業員が監督署に申告してからようやく時間通りに取れるようになり前進しましたが、シフト表が5日前提示になっているので予定が立ちません。用事がある時は有休を2日間取る必要が有ります。シフトの希望を聞いて2週間前ぐらいに提示してほしいのですが。

★アドバイス

1か月単位の変形労働時間制なら変形期間の始まる直前労働日までに、1年単位の変形労働時間制なら、月ごとのカレンダーを初日の30日前までに、労働者に周知する必要がありますと定めています。5日前の提示より早い時期への提示をさすには労働組合が必要。監督署に申告した仲間もいるので労働組合に加入して交渉する事で改善しましょう。