

2019 春闘
臨時大会1月27日(日)
午前10時
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169号
2019年1月7日(月)
発行責任者 稲村
編集責任者 森下
連絡先 075-811-6770★相談事例①：★
(男性55歳・飲食店・正社員・障害等級第三級)

劣悪な労働条件

妹から相談。本人は自閉症で、三等級の障害認定を受けている55歳の男性。飲食業に30年間勤務。労働時間、週6日勤務。8時15分～20時(休み時間は昼食時の15分程度)。給与15万5千円＋交通費1万円。残業代なし。有給休暇もほとんど取得できない。本人は「注意力が散漫で、仕事が遅い」事をそれなりに自覚。

パワハラ・暴力

店長は伯父さん(父のいとこ)。伯母が経営していたところは、怒鳴られることはあったものの、一定の力があった。しかし、経営者の代が変わった後、お前なんか本来優秀な保護法で抹殺されている価値のない人間。などのハラスメントが繰り返されるようになり、同時に、ミスをするようになつた。

即刻解雇・勤続30年

休日の前日に「明日の休日は出勤し

ろ」と言われたが、「通院の予約をしているので無理」と。そして「お前はクビだ。嫌なら明日出勤しろ」と。再度「出勤できません」と言ったら、「二度と来るな」と。

自己都合退職を強要

解雇されたと判断し家にいたら、同僚より「退職届の提出と健康保険証の返却」を要請された。

具体的な相談内容

①自己都合退職ではない。会社都合(解雇)の離職票の提出。②退職する月の給与の支払い。③未払い残業代の支給。

12月の相談活動の特徴(新規)

センター発足以来の相談件数は1万7千775件になりました。

項目	件数	当月比率
面談	5	10.9%
電話・メール	37	80.4%
FAX他	0	0.0%
その他	4	8.7%
合計	46	100%
項目	件数	当月比率
解雇	10	21.8%
退職強要・勧奨	0	0.0%
賃金・残業代未払い	8	17.3%
労働契約違反	1	2.2%
社会・雇用保険	1	2.2%
配転・出向・転籍	0	0.0%
労働条件切り下げ	0	0.0%
労働時間・休暇	5	10.7%
パワハラ・セハラ問題	10	21.8%
倒産・工場移転	0	0.0%
労災・職業病	1	2.2%
メンタル不全・疾患	0	0.0%
組合加入・結成	0	0.0%
その他	10	21.8%
不明	0	0%
合計	46	100%

項目	件数	当月比率
男性	24	52.2%
女性	22	47.8%
不明	0	0%
合計	46	100%

組織拡大
全国一般2名

④解雇予告手当の支給。⑤可能であれば慰謝料。を要求したい。但し、一応親戚なので裁判等には持ち込みたくない。

アドバイス

全国一般を紹介。個人加盟の組合に加わって、団体交渉での解決を目指す事となった。

★相談事例②：★
(男性・運送業・請負)

従業員として契約したと思い込んだ

「契約金50万円を入金すれば、運送会社をあっせんする」と言う事だった。その時、幹旋会社と運送会社、陸運局に提出した。その表には1日1万4500円＋定時を超えたら残業代」と記入してあった。それが私との契約書だと思った。

騙された

その後、運送会社

アドバイス

を紹介してもらい、仕事を委託された。しかし、給与支給日は、日給で計算された金額ではなかった。運送会社に聞いた。配達1個につき120円。委託しただけでは、雇用したのではない」と言われた。何とかならなかった。

建交労を紹介。

建交労の
アドバイス

①雇用関係ではなかった。委託・請負計画なので、労働組合とはできない。②うまいことを言われ騙されていると判断できるので、弁護士に相談すべき。

★相談事例③：★
(男性・運送業・契約社員・三点相談)

怪我で長期間休職する契約社員の雇用保障は？

運送業で運転手。1年契約を10年間更新している。(当年10月1日～翌年9月31日まで)8月にアキレス腱を切った。休職している(蓄積疲労が原因と思われる)。労災申請はしているが、更新11月には契約を更新してくれなかった。

◆質問①

12月中旬まで休む必要があるとの診断書を提出している。医者に相談したら「事務職なら復帰可能」「運転手に戻るなら、あと3カ月程度のリハビリが必要」と言われた。運転手として復帰したいので休職期間を3か月間延長したい(通算7か月間の休職)。この場合「雇用契約期間内の契約解除」は適法か・違法か。尚、契約書はこの10年間一度も締結していない。

アドバイス①

「就業規則」や「労働契約書」で「雇用の期間」が「7カ月未満」と規定されている場合は、契約解除は有効。規定されていない場合は「労働不能」という理由で「期間内の契約解除」をしたら、民事上の範囲。

◆質問②

休職期間中でも「無期転換」への申請は可能か？

有期労働契約が更新されて通算5年を超えたので、無期雇用への転換が法律で定められている。法律が変わったのか。どう対応すれば

よいか。会社からは何も指示がない。怪我で療養中でも無期雇用への転換を要請できるか？

アドバイス②

18年4月から、労働契約法18条で規定されている内容が適用される。無期雇用転換させるためには、本人が会社に申し込むことが条件。会社が説明しなればならないという義務は課せられていない。休職中でも申請できる。

◆質問③

休職を理由に無期雇用への転換を「保留もしくは拒否」できるか。

アドバイス③

「契約書」や「就業規則」における休職期間の定め(休職期間が満了したら退職・解雇)による。特段の定めがない場合は、「病気や怪我で働けない状態になったとき」の契約期間中の契約解除の有効・無効の判断は「休職期間の長さ」で完結した後労働が可能な状態になるか否か(ケースバイケース)。民事の範囲。

噂。



相談事例④：★
(20代男性・施工管理・派遣)

せちがらい派遣会社に
に翻弄される
青年労働者

千人以上の大規模な派遣会社に勤務して半年。施工管理を命じられ、あちこちの現場にとんでいく。一日8時間労働。月曜～金曜日まで週五日。2040時間労働。基本給20万円。固定残業代が6万2千80円毎月支給される。会社は「これは月曜から金曜までの残業の手当てだ」と言っている。日々の残業のほかに、「月2回の休日出勤がある。この休日出勤は、この休日出勤の16時間分の休日出勤手当の支払いは不要」とし、ただ働きをさせられている。労働基準監督署に

相談したら、「変形制であつても16時間分の支払いをしないといけない」と言われてくれた。就業規則は全く見ることができない状況。これから先、土曜日出勤が増えることが予測される。ただ働きは嫌なので会社をやめた。

しつこい電話や
抜き打ちでの
アパート訪問と

面談での相談中、会社から一時間近くも本人にしつこく電話があつた。内容たるや、「休日に書類を届けるよう会社が命じたが、休日出勤の支払いは不要」という賃金未払いの違反の通告電話であつた。本人が「公的な機関に相談中だ」と答えた。本人は体調を崩しており、翌日も自宅アパートで療養していたら、会社の人間がアパートに抜き打ち訪問してきた。本人は「面談しな」という対応を取った。

アドバイス

取り敢えず
傷病手当金の
給付を受け療養
面談の結果、相談者本人が、会社から



相当痛めつけられており、心を傷つけられていてと判断し、専門医の受診を進めた。その結果、適応障害の診断が出た。傷病手当支給の申請をし、しばらく休暇を取ることとなった。固定残業代が6万2千80円毎月支給されていることや残業の実態などを踏まえると、いざれにしても「就業規則などを見ても、就業規則などを見てもみないと、土曜出勤の賃金不払」は判断が出来ない。「就業規則を見た」かつたら、本会社に事前依頼して許可を得て、その箇所だけ見せてもらえないかという扱いは不当。う扱いが不当。閲覧できる場所に設置するか、コピーして配布する。などの措置が必要。会社の対応は明確な労基法違反だ。

月収6万円の組合員
解決金50万円

一日5時間、週3日勤務。勤続5カ月。花屋さんにパートで勤める55歳女性。月収約6万円

突然解雇通知

仲間と共同して花を組む仕事から外されるなどのパワハラを店長より受ける。9月中旬より「10月末で辞めて欲しい」と要請される。その挙句「協調性を欠く」との理由で10月末で解雇」との解雇予告通知が(日付は9月26日)10月中旬に出された。

解決までの流れ
素晴らしがかな
労働組合

9月28日、労働相談センターに電話相談。全国一般に一人でも加入できる組合がある事を紹介した。10月1日に来所。全国一般と善後策を打ち合わせ。10月15日全国一般に加盟し、解雇撤回を求め闘う決意を固める。10月30日解雇撤回を求め「要求書」提出。電話で2回準備交渉。12月2日の団体交渉で12月28日「確認書」締結し決着。現職復帰できなかつたがい残り。

安倍9条改憲NO! 憲法を生かそう

3000万人署名を進めよう!!