

バイバイ原発
3.10 京都
13:30
円山音楽堂
15:00 デモ

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171号
2019年3月1日(金)
発行責任者 稲村
編集責任者 森下
連絡先 075-811-6770



労働者性として企業に雇用されているなら、日本の最低賃金が適用されるが、個人的に契約して合意している場合は、労働者とはみなされない。最賃は適用除外されるだろう。

アドバイス 労働者性が問題

一コマ(25分) 一六〇円ポッキリ
オンラインで英会話を教えている。企業国籍はフィリピン。そこに登録し、生徒がネットを見て私を指名したら、レッスンするというシステム。しかし、報酬はフリーピンの単価で支払われる契約となっており、日本円に換算すると一コマ25分のレッスンに対して一六〇円にすぎない。違法ではないか。

★相談事例①……★
(30代女性・英会話講師)

2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1万7千833件になりました。

項目	件数	当月比率
面談	0	0.0%
電話・メール	30	93.7%
FAX他	0	0.0%
その他	2	6.3%
合計	32	100%
項目	件数	当月比率
解雇	4	12.5%
退職強要・勧奨	0	0.0%
賃金・残業代未払い	1	3.1%
労働契約違反	2	6.3%
社会・雇用保険	4	12.5%
配転・出向・転籍	0	0.0%
労働条件切り下げ	1	3.1%
労働時間・休暇	3	9.4%
パワハラ・セクハラ問題	5	15.5%
倒産・工場移転	0	0.0%
労災・職業病	1	3.1%
メンタル不全・疾患	0	0.0%
組合加入・結成	0	0.0%
その他	11	34.3%
不明	0	0%
合計	32	100%

項目	件数	当月比率
男性	18	56.3%
女性	14	43.7%
不明	0	0%
合計	32	100%

組織拡大
2月度0名

年休行使を強要
勤続26年。14年前から人工透析をしている。新規に配属された部長が「年休を取って休め」と強要し、「週3日」しかシフトに編入させてくれない。「年休がなくなるまでそうする」と言っている。理由は「アルバイトもいるので人員が余っているから」としている。体調の事を考えると年休「ゼロ」長への対応はパワハラにならないか。組合の役員は、部長が怖いからなのかは不明だが、終業時刻になると、タイムカードに打刻をしてからサービス残業をしている。本人たちは労基法違反と自覚しているのだが、改善の様子が見られない。

★相談事例②……★
(40代男性・正社員・通信業)

年休の行使は本人の意思が尊重される
会社から年休行使の強要はできない。



不明だが、終業時刻になると、タイムカードに打刻をしてからサービス残業をしている。本人たちは労基法違反と自覚しているのだが、改善の様子が見られない。

特別養護介護施設では昼休みがない？
介護者数約20人を原則4人一組の職員で介護をしている。そのようなユニ

★相談事例③……★
(30代女性・パート・介護職員)

そのことを部長に主張。休まないでと喝されるようならば、パワハラにもなる。法違反の行為として正統の戦いをすることは出来る。部長の狙いは「年休をゼロにし、透析に行きにくくさせ、あなたを辞めさせる」ことにあるのではないのか。労働組合にもその実態を説明し、改善させようよう訴えるべき。

ツトが10組ある。しかし、原則4名の職員での対応だが、2名で対応せざるを得ないことがたびある。原因は劣悪な労働条件なので、職員が定着せず、辞める人が後を絶たない。欠員補充も速やかにいれない。少ない人数で対応せざるを得ない時は、昼食を取りながら実態で、まともに昼休みも取れない。残業代も支給されない。取得できない。管理職は本格的な改善をしようとしな

当面の対策は記録を残す
休憩時間が取れないことを証明する資料を作成し、残業代を請求する。2年間遡って請求できる。それでも残業代を支払わなかったら、労基局に要請する。1人でも加盟請願組合に加盟し、改善要求を出し、改善を進めるといふ方法もある。



化している。その繰り返しが続く。ど「労働組合」の結成
それなりに仕事に回っているが、職員が個別に会社に訴えてもなかなか改善されない。抜本的に改善させるには、職員が団結し労働組合を結成して、改善要求を取り組むことが早

★相談事例④：★
(30代女性・正社員・金属加工会社)

産前産後休暇は認めない

辞めてもらう

従業員30人弱の金属加工会社に、正社員として勤務して6年。3人目の子供を妊娠中。出産予定日は8月1日。6月20日から産休に入る予定。二人目の子を産んだからは、日給月給から時間給となった。身分は無期雇用のままの正社員で、社会保険にも加入。このことは、子育てで休む頻度も増えるので了解した。しかし、今回は「抱えきれない。産前産後に退職してもらおう」と言われた。産前産後休暇後、保育園に入るまでは育児休業を利用し、入園出来たら復職したい。どうしたら良いか。就業規則は見たことがない。労働契約書もない。



アドバイス
明らかに法違反
退職するな・勇気を
持つて産休届を

産前産後休暇・育児休業中の解雇は違法。会社に対しては「辞めません・働き続けます」と言い続けて下さい。退職届は絶対に提出しない。「会社に来るな」と言われても休まない事も必要。そのまま休み続けること「退職・解雇に同意」としたとみなされてしまう事もある。まずは、6月20日から産前産休に入ること会社へ届けて下さい。その後の会社の対応次第では、①一人でも加入できる組合に加入して対応②労基局に要請し対応③労働審判で対応などが考えられる。その時点でまた相談して下さい。

★相談事例⑤：★

「公益通報者保護法（いわゆる内部告発者保護法）」では、解雇・減給もしくは不利益な取り扱いは無効と定めている。しかし、「返り討ち」「逆恨み」などの報道が良く聞かれる。そんなことを心配する相談もよくある。



躊躇する労働者

Q どんなことが相談できますか
A 解雇・残業代が出ない・年休が取れないなど
Q パワハラ相談はできますか
A 出来る
Q 社名を明らかにしなればなりませんか
A アドバイスだけなら必要なし
Q どのような解決方法がありますか
A 「組合に加入・組合を立ち上げて交渉」「労基局に訴える」「労働審判」などの方法がある
Q 私の氏名を伏せて交渉・解決できますか
A 氏名を明らかにしなと事実上交渉はできない
相談者は「よく検討して対応します」と「業種・パワハラの内容・年齢・従業員としての身分」などを聞いたが答えてくれませんでした。

★相談事例⑥：★
(30代男性・アルバイト・飲食店)

ズッコイ契約書

契約書の労働時間が「びったし6時間の日」と「びったし8時間の日」がある。「6時間を超えていないのでその日は休憩時間なし」「8時間を超えていないのでその日の休憩時間は45分」と会社は説明している。違法ではないのか。



アドバイス①
残念ながら
びったしなら
違法ではない

労働時間が6時間なら休憩時間がなくとも違法ではない。6時間を1秒でも超過したら45分の休憩が義務づけられる。8時間労働も同じ取り扱いで、8時間を超えない場合は1時間ではなく45分の休憩

で合法。

アドバイス②
からくりの注意

準備作業・片づけ作業は労働時間にカウントされません。書面では6時間・8時間となっているが、事実上オーバーしていないか。留意して下さい。

★相談事例⑦：★
(30代女性・正社員・不動産会社)

傷病手当金の給付申請書類を、会社が作成してくれない

鬱病で休職している。傷病手当金の給付申請をしたが、会社が「休職中の社会保険料（労働者負担分）を立て替えている。従って、傷病手当金の受取人を会社にするに同意しなさい」と同意しないならば書類を作成しないと言ってきた。

「手当金が給付されたら支払いますが、受取人は自分にします」と返事した。なかなか給付されない。健康保険組合に確認したら、まだ申請されていないとの事。どうしたらよいのか。



アドバイス
「受取人を会社」
強要はできない

給付金の受取人を企業とするよう強要はできない。休職中の社会保険料（労働者負担分）は企業が立替し、返済は「復職した後の賃金支給日」「半年以内の一括返済」などが一般的に行われているのが現状です。返済するまで手続をしないなどと言ふ事はあまり聞かれない。手続を早めるよう要請して下さい。

法律の定め
健保組合に聞く

「労働者は、傷病手当金給付申請書類の作成を、企業に要請できる。正当な理由がないにも拘わらず、書類を作成しない場合は、企業に10万円以下の過料」と定められている。又、健保組合には「企業に申請書類の作成を要請する権限を法律では与えていないので、作成のお願いはできない」との事。又「会社が立て替えた労働者負担分の保険料を、完済するまで手当金請求の手続きを保留する」という会社の対応が、正当な理由であるのかどうかは数少との事。

安倍9条改憲NO! 憲法を生かそう

3000万人署名を進めよう!!