

シンポジウム  
「フコロあたた  
め京都を元気に」  
6月2日(日)  
14時 京都テルサ

# 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174号  
2019年6月1日(土)  
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、30歳代、契約社員)  
年休起算日の変更は  
不利益変更か？  
現在まで前倒して  
四月末日に一致して  
給が付与されていた  
のですが、入社日起  
算に変更するとい  
通達がありました。  
私の入社日は6月  
なので、12月に付  
与されることになる  
明でした。  
4月30日に獲得  
できると見越して使  
用しており、現在  
の有給が残っている  
二数が少ないことも  
あり、病欠の時に困  
りそうに不安です。  
担当課に確認した  
ところ、今まで前倒  
して付与してきたと  
の回答でした。

しかし、私はまだ  
ましな方で、人に  
つては、1年後ま  
新規の有給になり  
すが、これは不利  
変更には当たらない  
のでしようか？  
会社と交渉した  
のですが、うまく話  
すでしようか？

**アドバイス  
不利益変更の  
可能性大です**

労働基準法第2  
条、第2項に違反す  
る可能性が大きいと  
考えられます。  
第1条(労働条件

**5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1万7千901件になりました。

項目	件数	当月比率
面談	1	3.6%
電話・メール	23	82.1%
FAX他	0	0.0%
その他	4	14.3%
<b>合計</b>	<b>28</b>	<b>100%</b>
項目	件数	当月比率
解雇	3	10.7%
退職強要・勧奨	1	3.6%
賃金・残業代未払い	4	14.3%
労働契約違反	1	3.6%
社会・雇用保険	1	3.6%
配転・出向・転籍	1	3.6%
労働条件切り下げ	1	3.6%
労働時間・休暇	4	14.3%
パワハラ・セクハラ問題	4	14.3%
倒産・工場移転	0	0.0%
労災・職業病	1	3.6%
メンタル不全・疾患	0	0.0%
組合加入・結成	0	0.0%
その他	7	25.0%
不明	0	0.0%
<b>合計</b>	<b>28</b>	<b>100%</b>

項目	件数	当月比率
男性	15	51.3%
女性	13	48.7%
不明	0	0%
<b>合計</b>	<b>28</b>	<b>100%</b>

組織拡大  
なし

の原則)  
2、1、省略  
この法律で定  
める労働条件  
の基準は最低  
から、労働関  
係の当事者  
は、この基準  
を理由として  
労働条件を低  
下させないこ  
とを要する  
ものとする  
の向上を図  
るべきである  
ように努め  
なければならない  
ことである

間に変更すること  
認められません。  
従って、「社会変  
化・業績の大幅  
な低下」などの  
理由がないに  
かかわらず、年  
次賃金を上げる  
か、有給休暇の  
付与条件(前倒  
し)を単に「労働  
基準法に違反し  
ない」という理  
由で、最低基準  
まで引き下げ  
ることは、第2  
条に違反する  
と考えられます。  
また、就業規則  
で定められた  
付与制度の必要  
性を認めない  
ことは、労働組  
合の労働基準  
監督に相談し  
てください。



**★相談事例②：★**  
(女性、30歳代、  
製造業・正社員)

**不当解雇だが、せめて会社都合で辞めたい**  
会社から、「考え  
方が合わないの  
で、退職してほ  
しい」と言われ  
た。このように  
言われた以上、  
働きたくないの  
で、やめよう  
と思う。しかし、  
自己都合は納得  
ない。

**アドバイス**

「不当解雇だ。会  
社都合なら退職  
してもいいが、  
自己都合なら  
辞表は書き  
ません。」二人  
でも加入でき  
る労働組  
加入し、解  
雇撤回の  
団体交渉の  
会社都合に  
させ、解  
決金を支給  
させる  
などの手  
段を用い  
ないと、「会  
社都合の  
退職」は  
実現困  
難。実現  
しませ  
ん。



パート・製造業）  
**辞める会社から離職票発行拒否された**

正社員で2年、結婚後パートで2年勤務。この間、社会保険に加入。妊娠して体調を崩し、週20時間の勤務となったので、社会保険から外れた。ここにきてつわりがひどく、退社することになったが、会社から「離職票は発行できない」と言われた。発行してもらえないのはどうしたらいいの



アドバイス  
**離職票発行の条件**

離職票が必要になるのは、「失業保険を受給する場合」のみ。すぐに転職する場合や、病气やけがが必要ありません。

つわりが楽になつたら「働ける状態になったので再就職する。就職するまで失業保険を受給するの」で、離職票が必要。と、会社に要請してください。会社には2週間以内に発行することが義務付けられています。とどかない場合は、ハローワークに出向き、相談してください。

★相談事例④……★  
 (女性30代・連れ合いが飲食関係の正社員)

別会社化の話……妻からの電話……現在の飲食関係を別会社化するという計画があったが、延び延びになってい。転籍なのか出向なのか、具体的な説明が一切なされてい。連れ合いは今の店舗の店長で、労働者は数人だけで、連れ合いがもし辞めることになれば、この店は成り立たない。飲食関係の担当課の責任者が来て、「労働条件は継承されるので、何も心配はない」というだけで、

書面できちんとした説明を求めていくべきだと思いますが、どうでしょうか？

アドバイス  
**転籍なら……**

まず、転籍ということであれば、本人の同意がなければ転籍を強制できない。口頭だけでなく、きちんと書面で計画を労働者に説明を求めべきです。労働組合がなければ、労働組合をつくることができません。計画がもう少し明らかになったら、また相談してください。

お連れ合いさん本人が電話された方がいいですね。  
 ★相談事例⑤……★  
 (女性50代・飲食業・正社員)

休憩・休日取れ

飲食店の責任者の職務を担当している。パートやアルバイトが休んだ場合、私が替わって勤務することになってい。従って、「休憩時間を取れない。長時間労働」が蔓延している。勤怠管理はパソコンで行っているが、「休憩時間が取れなくても、休憩を60分取ったことを入力しない」とパソコン

が受け付けない。また、残業手当が支給されるのは月40時間を超えて、それ以上残業しても支給されない。直属の上司が労働組合役員なので、「是正するように会社に要請してもらいたい」とお願いしたことがあったが、その役員が握りつぶしてしま。休憩時間確保、残業手当の正確な支給にはどうしたらいいか？

アドバイス  
**労働基準法違反！**

会社のやっていることは、労働基準法違反だ。是正させる方法の一つとして、「労働者の味方になる労働組合に変革させる」という方法がある。場合によってはあなたが責任を引き受ける。もしくは労働基準監督署に実態を明らかにして是正するように申し入れる。

この場合、労働時間を証明する必要がある。必ず労働時間の記録を残しておく必要がある。残業手当は2年間遡って請求できる。労働時間の記録をしっかりと残しておくことが大事。休憩時間を確保することに關しては、会社との軋轢が出

ることを覚悟し、割り切って休憩する」という方法しかないと思います。

★相談事例⑥……★  
 (女性50代・パート)

早帰り強制と賃金の7割しか出ない有給。18時から翌朝5時までの11時間拘束で、10時間労働。今月会社指示で早帰り(18時から23時まで)させられることが5回あった。賃金減になるので、生活に支障をきたす。時給900円に深夜割増はついてく。

10時間働きたいが身体もしんどく、早帰りなら体は楽にはなる。有給は昼の時間給7割しかついていない。

アドバイス

会社指示による早帰りは賃金の6割が休業手当として支給されます。10時間労働で5時間働いているので、残り1時間分の賃金が5時間分と合わせて支給されます。早帰りを言われた時に、会社に主張してください。有給休暇取得で7割賃金は違法です。労働組合がなければ加入して団体交渉することも可能です。



**安倍9条改憲NO! 憲法を生かそう**

**3000万人署名を進めよう!!**