

労働相談セン
ター20周年
記念祝賀会
10月26日
ルビノ堀川

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

京都労働相談センター設立20周年記念祝賀会

京都労働相談センター設立20周年記念祝賀会

第180号
2019年12月1日(日)
発行責任者 稲村
編集責任者 森下
連絡先 075-811-6770



(来賓・京都総評
・梶川議長)

京都府内130万
の労働者が、
労働相談セン
ターで、頼れ
る労働者とい
う存在、覚え
ておきたい。
労働相談セン
ターは、今年
の夏、参院選
で改選された
議員の下で、
憲法9条の改
悪は未だ阻止
できていない
。労働法は強
行成立させ
てしまいい、
（多くの来賓・先
輩から激励の
ご挨拶をいた
だく）

10月26日
ルビノ堀川

盛大に開催

記念祝賀会

結成20周年

センター

京都労働相談

11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1万8千118件になりました。(11月末日現在)

項目	件数	当月比率
面談	1	3.2%
電話・メール	24	77.4%
FAX・その他	0	0.0%
単産・弁護士紹介	6	19.4%
合計	31	100%
項目	件数	当月比率
解雇	6	19.3%
退職強要・勸奨	1	3.2%
賃金・残業代未払い	4	12.9%
労働契約違反	2	6.5%
社会・雇用保険	1	3.2%
配転・出向・転籍	1	3.2%
労働条件切り下げ	0	0.0%
労働時間・休暇	5	16.1%
パワハラ・セハラ問題	4	12.9%
倒産・工場移転	0	0.0%
労災・職業病	4	12.9%
メンタル不全・疾患	0	0.0%
組合加入・結成	0	0.0%
その他	3	9.7%
不明	0	0%
合計	31	100%

項目	件数	当月比率
男性	14	45.2%
女性	16	51.6%
不明	1	3.2%
合計	31	100%

組織拡大
ゼロ



京都府内130万
の労働者が、
労働相談セン
ターで、頼れ
る労働者とい
う存在、覚え
ておきたい。
労働相談セン
ターは、今年
の夏、参院選
で改選された
議員の下で、
憲法9条の改
悪は未だ阻止
できていない
。労働法は強
行成立させ
てしまいい、
（多くの来賓・先
輩から激励の
ご挨拶をいた
だく）



(センター運営委
員会・香川委員長)

この社会の富を
作り出している
労働者の権利状
況は、雇用形態
の多様化に伴い
大きく変わって
います。労働者
の悲鳴ともいえ
る職場の攻防
が、毎月の『ア
ドバイス』でも
報告されている
です。



(来賓・自由法曹団
の小笠原弁護士)



(来賓・倉林参議)

「センターにも求
められている、
う勢での20周
記念祝賀会とな
りました。」



(労働相談えお契
機に争議を闘う
石田尾さん)

加盟労組や友誼
団体、政党、近
府の相談セン
ター、更には
労働相談セン
ターを契機に
労働争議を
闘う仲間や自
営会社を起し
た仲間などの
加えて「20年
の思い出を込
め、20年もの
なりました。」
香川裕一・運
営委員会長の
者挨拶、京都
梶川憲議長、

この春、社内で
業をしていたら、
長から「あほや
ほすぎる！」何
「あほ」と罵倒
きました。
二か月に所属
長に相談しまし
が、対応してく
れませんでした
。退職を決意し
、手続きを進め
ましたが、何度
も長に相談をし
ても、手続きを
遅延されました
。また、退職前
の年次有給休暇を
申請しても無視
されました。
また、過去三年
間担当していた
偽装請負と思わ
れるものでした。

★相談事例①…★
(性不明・IT企
業・派遣・請負)
パワハラ・退職
できず・偽装請負？

「自由法曹団京
都支部幹事の
支那伸児弁護
士から来賓
挨拶をいただき
ました。」
スピーチでは
談員OB・阪田
さんが、事例
紹介として「セ
ンターの存在、
覚えておきま
す」と語った
女子高生紹介
など、未来に
つながるもの
となりました。

会社の総務担当に相談・問い合わせをしましたが、これも無視されました。何かの解決策を教示ください。

アドバイス

在籍中ならば「労働組合」に加盟し、会社に対していろいろな要求ができました。

会社を退職しているので、当方で対応できることはありません。

ただし、社長の発言が原因で「メンタル不全」にかかった場合は、裁判で慰謝料を請求できます。

しかし、「社長のパワハラが原因」を立証するにはかなりハードルが高いと言えます。また、具体的な証拠も必要です。

参考までに年次有給休暇を取得する申請をしたら取得できると、労基法に書いてあります。会社から許可をもらう必要はありません。

雇用期間が定められていない会社で勤務し、その会社を退職する場合は、退職する二週間前までに「退職届」を出した法的に有効です。

雇用期間が定められていない場合は、契約期間中に退職する場合に正当な理由が必要ですが、「偽装請負」「個人

事業主」「アルバイト」の件に関しても、「会社に籍があり、かつ、あなたに不利益なことがあれば」「労働組合に加入し、是正要求」ができません。退職した今となっては、対応するのは困難です。



相談事例②……★
(50代女性・介護ヘルパー、パート)

有給休暇がまだ残っている！

退職することになったので、10月21日から有給休暇を取得している。有給残は11月14日まであるのですが、すべて消化して退職すると会社にも出した。内容証明でも会社は「それでは10月31日をもって退職となる」と言っている。だが、退職を前提にして有給休暇取得はできる。会社は伝えた。賃金支払いが最終12月25日になる。

アドバイス 監督署に申告も

あなたの主張は法的に正しいので、12月25日の時点で万が一有給休暇の賃金支払いがされてない場合は、労働基準監督署に申告することができます。



相談事例③……★
(50代男性・正社員、サービス業)

就業規則作成中なのに「内部情報漏らし」と処分？

開業準備中のホテルに勤務。労働契約書は締結したが、その中に「就業規則の定めに従う」という項目があったので、就業規則の開示を求めた。会社は「準備中」と答え、入社して四か月経過後にやっと作成し開示された。就業規則が作成されてない時に「第三者に会社内部情報を漏らした」として、同僚が自宅待機を命じられた。違法では

アドバイス

まず、就業規則を作成していないことが違法。さらに、就業規則がないのに懲戒処分をすることは違法。また、どんな情報も漏らしたかにもよる。そして、就業規則に定めている労働条件より下回る労働契約書は無効です。ので、留意してください。

お前クビだ



（建設・製造業、30代女性・正社員）

勝手に指定有給の来年のカレンダーが、しかも今までの休日を出勤日にして！

毎年この時期に来年一年間のカレンダー（休みがいつか）が配られます。その際に、来年から年次有給休暇の計画的付与日について説明があり、会社の方で決めさせてもらいまし

ないのか。

た、と5日分の有給消化で休む日が決められたカレンダーが配られました。社員に一切希望日など聞いていません。しかも例年とほぼ休みの日数変わらないです。今まで普通に休みとしていた場所を有給消化日として割り当てただけのような感じでした。ネットで調べたら、会社側は労働者に希望を聞き、極力その希望を考慮しないといけない、と書いてあったので、上司に言いずらく、会社に入ってもええないでしようか？

アドバイス
今年の四月から年休を5日付与しない」と法律違反となる。会社側が勝手に時期を指定することやもともと休みに振り替えることは法に趣旨に反する。また、この制度は今年度からの適用なので、今年はどういうことになっているかを質問した。解決方法としては、労働基準監督署に訴えるか、労働組合加入を勧めた。



安倍9条改憲NO! 憲法を生かそう

3000万人署名を進めよう!!