

2019 春闘  
春の地域・  
争議総行動  
2月20日(水)

# 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170号  
2019年2月1日(金)  
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：★ (女性30代・小売 業・有期社員)

#### 同一労働同一賃金を 無期雇用転換を

千人規模の全国的には大きな会社で働いている。本人は八年間半年雇用を繰り返してきた。無期雇用転換を希望し、同一労働、同一賃金」ということで要求実現をどうしたらいいのか？法律・制度的にはどう変わるのか？求職できるのか？「最賃で働いて、私より業務内容的にも仕事の出来栄的にも劣る人が高い賃金であるので、何とかしたいが」との相談。

#### 連合・御用労組結成 強加入対策も

自分の会社には今自分だけの親戚会社があるが、親戚会社には連合のようない組合があり、上から組合をつくって全加組をついて強制的に加入させられる可能性がある。これにどう対処したらいいか？

#### 社内に監視カメラを 新たに設置

父親はなくなっているが、昔労働組合をやったりして、入って月何回か学習

### 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1万7千805件になりました。

項目	件数	当月比率
面談	1	3.8%
電話・メール	25	96.2%
FAX他	0	0.0%
その他	0	0.0%
<b>合計</b>	<b>26</b>	<b>100%</b>
項目	件数	当月比率
解雇	1	3.8%
退職強要・勸奨	0	0.0%
賃金・残業代未払い	3	11.7%
労働契約違反	0	0.0%
社会・雇用保険	1	3.8%
配転・出向・転籍	1	3.8%
労働条件切り下げ	0	0.0%
労働時間・休暇	4	15.4%
パワハラ・セクハラ問題	6	23.1%
倒産・工場移転	1	3.8%
労災・職業病	0	0.0%
メンタル不全・疾患	0	0.0%
組合加入・結成	0	0.0%
その他	8	30.8%
不明	1	3.8%
<b>合計</b>	<b>26</b>	<b>100%</b>

項目	件数	当月比率
男性	14	53.8%
女性	12	46.2%
不明	0	0%
<b>合計</b>	<b>26</b>	<b>100%</b>

組織拡大  
今月はなし

家にもそういう人が出入りしていた。自分も前いた会社では労働組合に加入していた。京都総評加盟だったかも？社内に監視カメラが新たに置かれ、休憩室も扉が取っ払われ、カメラで撮影している。労働者がまとまり、話すことを恐れている状態がある。  
**アドバイス**



らしいが、会社のリストラ合理化対策(大きな会社はこの間吸収合併されてきたこと)のためにも、公然化をすぐするかどうかは別して、一人でも入れる労働加入検討をとアドバイスし、本人考えるとのことである。

### ★相談事例②：★ (女性・医療機関 正社員)

#### パワハラでメンタル 不全に

栄養士で医療現場の食事を作っている。委託会社の調理師と上司がきつい対応をする。メンタル不全となり、四日間休んでいり、心療内科の診断書をもらい、療養する。療養した後、「復職するか、早めに判断してもらいたい」との要請がある。会社の復職体制が変わらなければ、また同じ状態となる。会社が想像される。会社に体制の変更を求めようとする。善処されそうにない。

どうしたらいいか？なお、ポイスレコーダーを利用している。

#### アドバイス

まず、診断書をもらい療養を優先。会社には、「療養した後、復帰を目指す」と伝えるべき。かつ、体制の変更を求め要請することも必要。療養期間中どうするか検討してください。退職届は2週間前に提出すれば有効。会社を辞めたら「傷病手当金」が給付されません。復帰後、パワハラが続くようなら、ポイスレコーダーを監督署に聞かせ、改善の要求もできま

### ★相談事例③：★ (年齢不明男性・医師・契約)

#### 突然雇止め

当直担当の医師だが、2か月先までの契約だが、突然雇止めを通告された。理由は常勤勤務を希望している病院の係で、退勤時刻が少し早めになること



となったから。口頭ではそのことは了解してくれていたのだが。

#### アドバイス

#### 賃金補償請求、労働 局あつせん申請も

2か月までの契約を一方的に破棄された場合、2か月前までの賃金補償を請求してください。それでも了解されない場合は、労働局にあつせん申請してください。

★相談事例④：★  
(男性40代・食品関係・アルバイト)

インフルエンザで  
休んだら

インフルエンザにかかり休職中だが、有給で休暇申請したら拒否された。「うちの会社には有給はない」という。そうでありながら、昼休みは一時間取ってくれと、コンビニエーターで計測したり、やたら労働基準法にこだわったり、よくわからない会社だ。有給申請をできるでしようと言ったら、「拒否はできる。ずっと拒否していったら、最後まで取れないだろう」と回答。それでもめげず要求したら、「うちの店では、人件費が少ないので、有休をとられるとやりくりができなくなるので、店舗運営のため、何とか協力してほしい」と言い出す。どうしたらいいか？

アドバイス

有給は法律で決まっていることなので、会社ごとにあるナシなどはない。「拒否できる」というのは、「時季変更権」のことだと思えば、よほどのことがなければその権利は使えない。

い。また、時季変更権は、退職の前はその権利は使用できなくなるし、会社倒産の理由などというよくな、よほどのことでない限り認められない。インフルエンザを治してから、一度面談に来て、一人でもはいる労働加入を検討する事を勧めた。

★相談事例⑤：★  
(男性30代・ビルメンテナンス・契約社員)

スキルアップのため  
辞めたい

6か月の契約社員で、入社2か月だが退職したい。スキルアップしたいので、職業訓練校に入りた

アドバイス

契約社員が契約期間中に退職する場合は、会社の同意が必要。

アドバイス

また、同意がない場合でも「労働条件が契約と異なる」「パワハラ・セクハラがある」「サービス残業を強制する」「病気になる」「育児・介護をする」という理由がある場合は、正当な理由があれば退職できる。

る。そのような理由がないにもかかわらず、契約期間内に一方的に退職した場合に、会社が損害賠償を請求する場合もある。留意が必要。



★相談事例⑥：★  
(男性40代・運送業・契約社員)

整備不良の車を運転  
させられ、辞めたい

ブレーキが利かない、オイル漏れなどが発生する整備不良の車を運転させられているので、今月末に退職したいがやめられない。陸運局に告発した。来月中旬に1年の契約が切れる。

アドバイス

契約期間中の退職はやむを得ない事由が必要。命に係わる問題なやむを得ない事由に

該当すると思うが、損害賠償を求められる可能性もある。安全が保障されていないので内務の仕事に移るよう主張し、出来るなら来月中旬に退職すると主張してみてもいい。

★相談事例⑦：★  
(男性40代・自動車販売営業・正社員)

ブラック企業で  
パワハラ

社長のパワハラと残業も一日3〜4時間しているが、9時出勤でひどい時は25時ぐらいまで残業しているときもある。隔週2日制だが、実質週1日お休み。有休も取得したことがない。

アドバイス

ブラック企業そのものだが、残業や休日出勤の記録を取っておくこと。2年間は請求できる。パワハラや有休などの労働条件改善には、労働組合が必要。その気になれば、一人でもはいる労働組合を紹介しませう。

★相談事例⑧：★  
(女性30代・通販会社・有期契約社員)

不利益変更では？  
無期雇用転換要求も

6か月の契約社員を反復し、8年間勤務している。時給882円(最賃)。このほど、会社に無期雇用への転換を申し出た。会社から時給882円(最賃)は保証するが、その上に「成果給付金」を加算する賃金制度に変更するとの方針が示された。

具体的には「半年間時給882円…この間の業績を評価(評価①)」「次の6か月の時給(評価②)」「次の6か月の時給(評価③)」が良ければ時給882円+α、悪ければ882円-αのままで6か月継続…この間再評価(評価④)」「1年後の時給は評価①で決める…良ければ時給882円+α、悪ければ882円-α」。

これを繰り返すとこの説明がなされた。このことは、業務実績が評価され「882円+α」支給された翌年の社会保険料はその金額が基準となる。

しかし、その後評価が落ちて「882円」に戻ったら、社会保険が下がっている。手取り金額が現在より低下する「というところも予測されたので、現在そのままお願いしたいと会社に要請し

現状での最低賃金が保障されるので、不利益変更とは言えず、賃金制度の変更は拒否できない。無期雇用転換は「契約更新が5年以上」という条件がクリアされているので、会社は拒否できない。

☆労働者の団結を  
怖がる経営者

事例①では休憩室の扉を取っ払って監視カメラを置いて、休憩中に誰と誰が話しているかを見ることが、三十人位の福祉施設で、労働者どうしの電話番号やメールアドレスの交換禁止、お茶も飲み会もお話も労働者どうしの横の連絡禁止！ ライメン屋さんで社員の男性がパートの女性にメルパートの女性にメルパートの女性にメルパートの名簿を見て、それに無視したら悪いからと返事のメールした女性が解雇の危機！ 社員にはおとがめなしというおまけつき。

行政機関などに聞いた労働者は「この会社の規則自体はわからないが、それでは処分など受けたら訴えられるのでは」と等という回答を受けている。抑止力が、よからぬ「抑止力」にはなっていない。

労働者は労働加入・結成でケチな資本家に反撃を！！

**安倍9条改憲NO! 憲法を生かそう**

**3000万人署名を進めよう!!**