

京都市嘱託員
130人雇止め
阻止5・14
闘いの報告集会
19時ハートピア

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173号
2019年5月1日(水)
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43歳・正社員
金属加工)
悪質な労災隠し
中指切断

「労災であり会社
の安全配慮義務違反
は歴然である。労災
等の専門家から電話
を入れたので、電話
方と対応を相談して
下さい」とアドバイス
ス。職対連に連絡を
するよう要請。面談
後JMITUに個人
加盟。現在交渉中。

限りなく
ブラック企業

診断書を提出して
いるのにも拘わら
ず、事故の3日後に
は「不注意で事故つ
たのに、高い金をと
って長く休むのか」
「診断書が出ている
ようだが、貴方の意
向はどうなんだ」と
半強制的に出勤を強
要。

典型的な
安全配慮義務違反

安全装置が「取り
付いてある機械」と
「ない機械」がある
会社は「安全装置の
ない機械の方が効率
が良いので、連休明
けからは今まで通り
安全装置のない機械
で作業せよ」と。安
全配慮義務違反を全
配考慮義務違反を全

く反省していない。
本人は委縮している
のか、奥さんが相談
の電話をしてきた。
アドバイス



「労災であり会社
の安全配慮義務違反
は歴然である。労災
等の専門家から電話
を入れたので、電話
方と対応を相談して
下さい」とアドバイス
ス。職対連に連絡を
するよう要請。面談
後JMITUに個人
加盟。現在交渉中。

★相談事例②：★
(男性20代・正社員
介護福祉施設)
退職届を受け取って
もらえないので
弁護士に依頼

退職届を受け取っ
てもらえなかったの
で、弁護士に依頼
2週間後に退職で
きるのと事。
社内規定で
年休は取れない

退職日まで年休を
取得する届を提出し
たら、社内規定で12
日しか取得できない
と言われた。社内規
定は有効か？
無効とアドバイス
全日数取得できる



★相談事例③：★
(女性18歳・派遣社
員・アパレル)

今春卒業した女子
生徒(中国籍)が、
東京の派遣業者と契
約した。会社が都内
に「シエンアハウス」
を準備したので、生
徒はそこに転宅し
た。

退職するなら
違約金を支払え！
一定期間研修を
受けた後アパレル
業界の店に派遣さ
れた。
しかし、「仕事が
合わないので退職
する」と申し出た
ら、会社から「違約
金12万円」を請求
された。

支払わなければ
ならないのか？本
人に支払い能力は
ないし、京都に居る
現金も持っていない
。東京で相談する
にはどこに行けば
よいか。

アドバイス
労基法16条違反
(賠償予定の禁止)
法違反。強要され
たら労働基準監督

署に出向き相談し
て下さい。又、「研
修期間+就労期間」
の賃金も請求して
下さいとアドバイス
ス。
職員は「二人で対
応するのは難しそ
うだがとりあえず
対策を考えてみま
す」と。

★相談事例④：★
(女性54歳・パ
ート・介護施設)

時間給アップし
同じ労働時間
されど年収ダウン

最低賃金が改訂
され、わずかな時間
給の引き上げと引
き換えに、年2回支
給されていた賞与
が無くなった。一日
8時間・月10日出
勤しているが、年
ベースでダウンし
た。なんか割り切れ
ないので契約書を
サインをしていな
い。対策はないか？

アドバイス

一時金を支給す
るか否か、又、支給
する場合に金額を
どの程度果にする
かは、程度ながら
経営者が一方的に
決められるのが現
状です。
これを打ち破る
には、労働組合の結
成が早道です。

4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1万7千911(三月末
現在)件になりました。

| 項目 | 件数 | 当月比率 |
|-------------|----|-------|
| 面談 | 1 | 2.6% |
| 電話・メール | 36 | 94.8% |
| FAX他 | 0 | 0.0% |
| その他 | 1 | 2.6% |
| 合計 | 38 | 100% |
| 項目 | 件数 | 当月比率 |
| 解雇 | 5 | 13.2% |
| 退職強要・勸奨 | 0 | 0.0% |
| 賃金・残業代未払い | 0 | 0.0% |
| 労働契約違反 | 1 | 2.6% |
| 社会・雇用保険 | 1 | 2.6% |
| 配転・出向・転籍 | 1 | 2.6% |
| 労働条件切り下げ | 2 | 5.3% |
| 労働時間・休暇 | 10 | 26.3% |
| パワハラ・セクハラ問題 | 1 | 2.6% |
| 倒産・工場移転 | 0 | 0.0% |
| 労災・職業病 | 1 | 2.6% |
| メンタル不全・疾患 | 0 | 0.0% |
| 組合加入・結成 | 0 | 0.0% |
| その他 | 16 | 42.2% |
| 不明 | 0 | 0% |
| 合計 | 38 | 100% |

| 項目 | 件数 | 当月比率 |
|----|----|-------|
| 男性 | 20 | 52.6% |
| 女性 | 17 | 44.8% |
| 不明 | 1 | 2.6% |
| 合計 | 38 | 100% |

組織拡大
JMITU 1名

★相談事例④：★
(男性51歳・公務職
場・契約社員)

公務職場の
契約更新の
一つの方法

ハローワークからの紹介という手順を取って毎年更新を続けてきた。具体的にはハローワークから当局的担当者へ電話をかけてもらい、面談をする。その時、求人票のコピーが渡される。当局は求人票に記載されている事項は、本人が認識して解しているとみなし、面談に臨む。

求人票には、「週の労働時間29時間(40時間の3/4時間)以下の厚生年金加入義務はない」とある。1年契約・給与は月額17万4千円と記載されている。尚、国家・地方公務員には「労働契約法は適用されない」と22条で定められているので、同法で定められている「5年超契約無期雇用転換」は適用されない。

求人票の
記載内容を変更

今年も次年度の契約更新に向け、当局的担当者との面談者から「例年通りハ

ローワークからの紹介を準備して」と要請されたので、例年通りハローワークの担当者へ電話を入れてもらった。その際、求人票を確認したら、労働時間が週29時間から23時間に變更されていた。月収も3万6千円低くなり13万8千円。



巧妙な
労働条件変更

面談の時「月収が下がる」「生活できない」「事前に何ら説明がない」「二方的だ」と抗議するとともに「改定した理由」の説明を求めても、明確な説明は得られなかった。

担当者は求人票に記載されている事項に納得して応募してきたのでしょ」と言わんばかりの対応。社会保険には引き続き加入するが、将来的には加入しないのではと思われ、何とかならないか。

アドバイスの
それなりの決意必要

「世論に訴える」などのいろいろな対応が考えられる。しかし、来年は契約更新が予測されるので、それなりの決意が必要」と。本人は「今は年金に加入していることを大事にしている。この1年間しっかりと考えてみる」と。

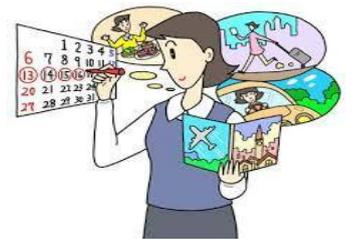
★相談事例⑤：★
(女性50代・正社員・製造業)

年休取得で
皆勤手当でカット

従業員は30人未満。年休を取得すると、皆勤手当(月額千円)がカットされる。違法だと思いが、是正を要請したら、「貢献度・能力査定で決定している」と会社は説明が減少されるかもしれないので、是正の要請をためらっている。他の従業員は黙認。

アドバイスの
直ちに違法と決める
ことはできない

最高裁では「違法ではない」との判決もあり、微妙な組合を結成し、一時金も含めて是正していくのが早道。



【最高裁判決要旨】

労基法136条

(有給休暇を取得した労働者に対して、賃金の減額その他不利益な取扱いをしないようにしなければならぬ)は努力義務。不利益取扱いの趣旨・目的。労働者が失う経済的利益・有給の取得に対する事実上の抑止力の事情を総合して、有給を取得する権利の行使を抑制し、ひいては同法が労働者に権利を保障した趣旨を失わせるものと認められるものでない限り、公序に反して不利益取扱いは無効とするはできない。本件は「金額が高くない・有休を抑制する趣旨ではない・又、労働者に与えられた有給行使の権利を抑制するものでもない。従って公序に反する無効なものとは言えない。」

★相談事例⑥：★
(男性42歳・正社員・介護施設)

疲労が蓄積し、
回復しない
どうすべきか

デイサービスセンターで介護の仕事をしている。介護対象者50人強を5名、6名で介護している。勤務時間は8時15分〜17時。45分の昼休みはしっかりと取れている。又、残業した場合は手当もしっかりと支給されている。しかし、昼休み以外は、毎日走り回って介護をこなしているが現状である。年とともに疲労が抜けず、蓄積するようになってきた。腰痛もある。このまま推移すると疲労でダウンしかねない。対応はないか。



アドバイスの
団結で道が開ける

①例えば午前と午後

に、各10分間の休憩時間を交代で設ける。又、人員増などを、出来れば従業員全員で、経営者に提出する。②労働組合を結成しその活動を通じて、諸労働条件の改善を目指す。行動を起こさずして改善は望めません。

★相談事例⑦：★
(女性51歳・正社員・宗教法人)

いきなり解雇通告

昨年の12月から宗教法人(お寺)で働いている。出勤したら即呼び出され「思っていた人と違う。正当な理由はないが辞めてもらいたい」と。「辞めるつもりはない。解雇ですか」ときいたら、「夕方までに連絡するので、今日はもう退社して」と。夕方「解雇です。30日分の賃金に相当する解雇予告手当を支給する。健康保険証を早急返却せよ」と。予告手当の上積みは支給してもらえないか？

アドバイスの
不当解雇撤回を要求

「辞めてもいいが慰謝料を」は得策ではない。一人でも加入できる組合に加入し、交渉する。もしくは、労働審判に提訴。券引間違ひなし。

安倍9条改憲NO! 憲法を生かそう
3000万人署名を進めよう!!