

8月7~9日
原水爆禁止
世界大会
長崎

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176号
2019年8月1日(木)
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66歳・食品製造・契約社員)

会社の業績悪いからと言われている

半年更新で契約している社員です。会社の業績悪いからと、今期の契約ももつて辞めてくれと言われた。そんなことで契約は打ち切れるんですか？勤続年数は8年だが、5年での無期転換権行使は、65歳過ぎているから駄目だと言われた。ちなみに会社の定年は70歳。

アドバイス

整理解雇の前に、70歳まで働ける

会社の業績云々で雇止めという場合は、そうした場合に立場を問わず整理解雇の4要件に基づいて精査が必要だし、それ以前に5年たつたら無期転換を申し込めるし、無期転換になるし、他の社員と同様に、定年は70歳と同様。

★相談事例②……★
(女性50歳代・病院・事務員・契約社員)

町の開業医の医院で働く。看護師2人、受付4人。毎日締め

の収支報告書を、その日の最終受け付け担当者が毎日確認している。だから、決算と違うことはない。しかし経営者の医師から、「決算が合わない。準備していたり、誰か猫糞してない」とたびたび言われる。「いつ、いくら金額が合わないのか」と問いただされる。「犯人捜しはしたくない」と言われ、正確なことを説明され、こんなことを言われたくはない。日々の決算が終わると、「釣銭用の現金」と「退社するの数字や現金の送りはしていい。どうしたらいい

●●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1万8千004件になりました。(7月末日現在)

項目	件数	当月比率
面談	3	8.5%
電話・メール	29	83.0%
FAX・その他	0	0.0%
単産・弁護士紹介	3	8.5%
合計	35	100%
項目	件数	当月比率
解雇	2	5.7%
退職強要・勸奨	1	1.8%
賃金・残業代未払い	1	1.8%
労働契約違反	0	0.0%
社会・雇用保険	0	0.0%
配転・出向・転籍	2	5.7%
労働条件切り下げ	0	0.0%
労働時間・休暇	3	8.6%
パワハラ・セクハラ問題	9	25.7%
倒産・工場移転	0	0.0%
労災・職業病	2	5.7%
メンタル不全・疾患	0	0.0%
組合加入・結成	0	0.0%
その他	12	34.3%
不明	3	0%
合計	35	100%

項目	件数	当月比率
男性	12	34.2%
女性	22	62.9%
不明	1	2.9%
合計	35	100%

組織拡大
JMITU2名
建交労1名

か。

アドバイス

労働法以前の問題だが、決算は複数で

日々の決算は2人体制で行う。日々の決算が終わったら、経営者に引き継ぐ。受付を交代すると、その時点の入金・つり銭として渡した現金の総額、並びにその時点での現金の金額などの引継ぎを行い、正しく管理されているかを複数で確認する。この対策が必要。これらを提案してください。



★相談事例③……★
(男性・運送業・正社員)

御用組合に入っているが辞めたい

うちの会社の労働組合はユニオンショップ協定を会社と締結しているようだが、御用組合なので辞めたい。ついには新しくそちらの紹介

の労働組合に加入したい。

アドバイス

労働組をやめるとそれを理由に解雇攻撃をされかねない。慎重を期したいので、退職したいが、その相談者にはすでに脱退したい希望を今までの労働役員に文書で提出済みだったのだから、労働加入を空白にしておくとしても万が一あるかもしれない。解雇攻撃に反撃できないので、こちらの労働組を紹介し、加入用紙に記入してもらった。組合費もその場で本人が2か月分を支払われた。こちらの労働組・建交労としても加入

通知書を会社社長あてに、本人の正式従来からの労働届提出と合わせて提出した。

京都総評の仲間として、今後ともガンバリましょう！

★相談事例④……★
(女性・小売り業・正社員・50歳代・30人未満)

ハローワークの求人票と違う

まだ勤務して日は浅いですが、ハローワークに出ていた求人票の労働条件と違います。休みが年間10日と書いてあったのですが、正社員は月に6日、後は盆、ゴールデンウィーク、お正月で13日です。書いてあることと違います。



アドバイス

① 「世間一般にあること」

②

です。残念ながら「法律違反」ではありませんが、法的に有効な労働条件は、入社するときに「働く人」と「会社」との間で取り交わす必要のある「労働契約書」もしくは会社が文書で示さなければならぬと法律に定められている労働条件（労働条件通知書等）が有効です。「求人票に記載されている労働条件」はあくまで参考程度の効力しかありません。しかし、ハローワークに経過を説明し、ハローワークの担当者に是正の要請はできません。ハローワークの担当者は、会社に指導をするそうです。労働組合を結成して、「休日数を求人票に記載されている110日まで増やすこと」を要求することはできません。一人でも加入

③

できる労働組合があり、その組合に加入し、上記四項目の要求をすることも出来ま

す。4・5項目を希望される場合は、当方に連絡してください。

相談事例⑤：★
（50代男性・正社員・金属加工）

これはパワハラではないか？！

「契約社員で13年働いてきて、仕事中にケガして、数か月労災補償撮って休んだ。労働基準監督署にも来てもらって、復帰して今までの職場は無理となり、新しい職場で働くことになり、まだ慣れていない。しかし、「遅いやないか！」と所属長に言われる。これはパワハラではないか？

ボイスレコーダーで録音したらいいのか？メモでいいのか？

アドバイス

パワハラ証拠固め

録音して今後、さらに不利益を被ったため、証拠固めをしてください。

④

それと、自分で契約社員で5年はとうに越えて無期転換を勝ち取っているのに、自分で「契約社員だ」と言わないほうがいい。さらに不利益こうじた場合、労働組合を紹介するので相談してください。

派遣社員で清掃業務をしていて、3か月契約で2回目の更新中（6月末日）だが、6月末日に言われた。派遣先から新たな派遣先を提示されたが、労働条件が低くなるので断って退職した。離職票を請求したら、「自己都合退職」となっていた。「会社都合ではないのか？」

相談事例⑥：★
（50代女性・派遣・清掃）

会社都合ではないのか？！

派遣法では、期間途中での解除の場合、「派遣先を探す」「派遣元が探す（この場合、労働条件が低下する派遣先は不可という法律はない）」「派遣元が休業手当60%を支給」等の定めがあるだけ。



微妙な案件であり、ハローワークで事情を説明し、判断を求めてください。

★労働相談センターとしてハローワークに問い合わせたところ、労働時間が週20時間以上、（雇用保険加入義務）の派遣先を紹介されたとき、それを断れば、離職票では「自己都合退職となる」とのこと。

労働基準監督署に「不利益変更になるのではないか」と問い合わせたら、「労働基準法には何の定めもない。民事で争うこととなる」とのこと。

「合」ではないのか。

アドバイス



安倍9条改憲NO! 憲法を生かそう

3000万人署名を進めよう!!