

2020 春闘
回答指定日
3月11日(水)
第一次
統一行動日
3月12日(木)

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183号
2020年3月2日(月)
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43歳・
金融業・正社員)
主治医は復職可能

職場環境になじめず、メンタル不全を
発症。一旦改善した
ので復職したが、再
発し再度休職。労災
申請はしていない。
今回主治医が復職
しても良いと言った
ので、企業にその旨
を連絡した。
企業から「まず産
業医と面談して下さ
い。その結果を踏ま
えて対応を考える」
との返答があったの
で、昨年12月末に面
談した。その時、復
職プログラムのアド
バイスを会社に提案
していただきたくと
お願いした。

企業は復職見送り？

2月中旬になつて
も、会社から何の連
絡もない。このまま
休職期間満了で解雇
されたくない。どう
したら良いか。
以前会社から、
「20年3月末で休
職期間が満了する。
当然賃金補償はな
くなり、休職期間満
了で解雇となる」と
言われている。

アドバイス

会社から「産業医
と面談するように
と要請されて面談し

2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1万8千198件になりました。(2月末日現在)

| 項目 | 件数 | 当月比率 |
|-------------|----|-------|
| 面談 | 3 | 10.3% |
| 電話・メール | 22 | 76.0% |
| FAX・その他 | 1 | 3.4% |
| 単産・弁護士紹介 | 3 | 10.3% |
| 合計 | 29 | 100% |
| 項目 | 件数 | 当月比率 |
| 解雇 | 4 | 13.8% |
| 退職強要・勸奨 | 0 | 0.0% |
| 賃金・残業代未払い | 4 | 13.8% |
| 労働契約違反 | 1 | 3.4% |
| 社会・雇用保険 | 2 | 7.0% |
| 配転・出向・転籍 | 1 | 3.4% |
| 労働条件切り下げ | 1 | 3.4% |
| 労働時間・休暇 | 5 | 17.2% |
| パワハラ・セクハラ問題 | 2 | 7.0% |
| 倒産・工場移転 | 0 | 0.0% |
| 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 | 1 | 3.4% |
| その他 | 8 | 27.6% |
| 不明 | 0 | 0.0% |
| 合計 | 29 | 100% |

| 項目 | 件数 | 当月比率 |
|----|----|-------|
| 男性 | 9 | 31.0% |
| 女性 | 20 | 69.0% |
| 不明 | 0 | 0% |
| 合計 | 29 | 100% |

組織拡大

なし

たのだから、面談の
結果「会社と産業医
は復職させるか否か
」を、会社の担当
者に聞いてください
。主治医は復職する
事を認めているの
で、会社の判断を待
つて対応する必要が
あります。
会社が復職に難色
を示したら、継続的
に診療していた主治
医が復職を認めてい
るので、復職プログラ
ムを作成して下さ
い」と要請すると共
に、組合にも協力を
求め、経過を報告し
「復職する方向で交
渉して下さい」と
訴えて下さい。
それでも解決しな
かった場合は「労働
審判」なども考えら
れますので、追って
相談しましょう。



職対連の経験

法的には、会社の
判断が優先されてし
まう。似たような
事案があり「休職期
間満了で解雇」され
た。会社に対し「主治
医の意見を尊重し、
復職させる」と交渉
した経緯がある。解
決金の支給で決着し
た。

★相談事例②：★
(女性・50歳代・
サービス業・正社員)
インフルエンザ
無給で出勤停止
合法か？

サービス業で勤務
22年。就業規則に
「インフルエンザに
罹ったら5日間自宅
待機」と定められて
いるので有給と思っ
ていた。
今回、年休を全て
消化後、たまたまイ
ンフルエンザに罹っ
たので、5日間休ん
だ。おかしくないか。
アトバイス

ではない)で、明確
な(会社命令)に「5
日間出勤できない
」と定めている場
合は、賃金60%分
の休業補償を請求
できます。
「5日間の自宅
待機を命じること
ができる」と定め
られている場合は、
「年休を取得でき
る」もしくは、休む
か「本人の意志を
尊重する」という対
応の場合、貴方が
「5日間休む」と申
し出した場合、「自己
都合欠勤」とされ、
賃金カットされて
も違法ではありません。
今回の新型コロナウイルス
新型インフルエンザ
会社は、「感染症
法第18条に定める



いる1類(ペストな
ど)・2類(結核な
ど)・3類(コレラ・
赤痢など)・その他
(指定感染症)に定
められた病気に罹
っている者の就労
を禁止しなければ
ならない。
又、労災法第68条
(病者の就業禁止)
では、「会社は伝染
病などで厚労省令
で定めるものに罹
った者の就労を禁
止しなければなら
ない」と定められ
ている。
これに該当して
就労を禁止した場
合は、無給でも合
法。
今回の新型イン
フルエンザは、前出
の「指定感染症」に
指定されたので、前
出の1類・2類・3
類に準じた取り扱い
になるので、無給
法とはならない。
一方、季節性のイ
ンフルエンザは「就
労禁止」に指定さ
れていないので、会
社の都合で「就労
禁止」にする場合
は、休業手当の支
給が義務付けられ

★相談事例③…★
(女性・サービス業・パート)
会社が年休の
時季指定

非常勤パートで19年勤続。年休はそれなりに取得できていた。このたび上司から「残っている5日の年休の時季指定をする」と言われ、時季を指定された。理由は「忙しいとき年休で休まれると困るから」との事。このような事が出来るか？

「できません」と
アドバイス

労働基準法が改訂され(いわゆる働き方改革)、19年4月から、「年休が10日以上与えられた労働者を対象に、使用者は、労働者ごとに、年休を付与した日(基準日)から1年以内(5日)について、取得時期を指定して年休を取得させなければならない」となった。

会社が、時季指定を
できない条件

しかし、年休を付与した日(基準日)から、時季指定をしようとする日までの期間、既に5日以上年休を請求・取得している労働者に対して、会社は時季指定

する必要はなく、同時に、時季指定をする場合は出来ません。

「年休は、正当な時季変更権が発動されない限り、労働者が請求する時季に与えることが優先されます。」



相談事例④…★
(50歳代・女性・特養・正社員)

シフトが早出に当たると、母の介護が出来ない

家族構成はシングルマザー+大学4年(4月より就職)+要介護2級の母。正社員で特養に勤務し5年。現在、遅出と夜勤のシフトとを組み合わせた勤務。早出勤務の対象からは外れている。

2月上旬、「新年度からは、早出のシフトにも組み入れる。出来ないなら身分を変更する」と言われた。「早出だと、デイサービスが母を迎え

に来る時間帯に在宅する事が出来ない。「身分を正社員のまま、早出の免除をする方法はないか」「身分を強制的にパートに変更できるのか」

尚、入社時に正社員で働く場合は「早出・遅出・夜勤のシフトがある」と説明を受けている。

しかし、今日までは、母の介護の関係で、早出のシフトから外す配慮をしてもらっていたと判断しているのだが。

アドバイス

会社の提案は「違法」とまでは言えないと思う。まず、組合に経過を説明し、相談して下さい。身分を強制的にパートには変更できません。更に、「事情で夜勤を拒否」→「業務命令違反で処分」となった場合、争う事が可能か否かは微妙。弁護士に相談すべき事案です。



相談事例⑤…★
(49歳・男性・サービス業・契約社員)
無期転換とは
どういう制度か

- ① 平成26年7月
 - ② 平成27年3月
 - ③ 平成28年4月
 - ④ 平成29年3月
 - ⑤ 平成30年4月
 - ⑥ 平成31年3月
 - 令和2年3月
- 令和2年3月末の更新を回復してきた。業種はサービス業。3月末で勤続5年9カ月。

アドバイス

「無期転換を希望する」と申し出れば、希望通りとなる

無期転換とは「1年契約の更新ではなく、本人が希望すれば、毎年まで雇用が継続する身分となる事。いわゆる期間の定めのない雇用労働者になる事」です。雇用期間が5年を経過したら、雇用契約期間中に、無期雇用への転換を申し出た場合、会社は拒否できないので、次回

より希望すれば、無期転換の適用を受けることができます。勤続年数としてカウントされ有効となる契約期間は、平成25年4月1日に開始した有期労働契約書から算定されません。

昨年の平成31年(令和1年)7月で通算5年を超えるので無期雇用転換への条件を満たしていますので、次期更新までに「無期雇用転換」を申し出れば、次回契約からは無期雇用社員となります。

派遣社員
不安…
将来が…



相談事例⑥…★
(40歳代・女性・医療機関・契約社員)

インフルエンザで
自宅待機命令
賃金補償は？

病院で眼科の診療助手。2月10日、微熱。その後高熱となったので総合病院を受診。軽い肺炎と診

断された。新型コロナウイルスの検査はしていない。同月17日(月)に平熱となったので出勤しようと思っ

た。万一事務もあり、勤め先の事務長にその旨連絡したから、「今週末の21日(金)まで自宅待機をしてくれ」と言われたのでそうしている。

賃金補償を請求できるか。

新型コロナウイルス
による肺炎でなければ
請求できる

新型コロナウイルスによる肺炎ならば、「指定感染症」に指定されたので、出勤できない。この場合は無給でも違法ではない。健康保険には傷病手当金を請求することになる。

季節性のインフルエンザ(法定伝染病ではない)に罹り完治するまで休業したら、待期間の3日を除き、賃金の60%が傷病手当金として保険より給付される。

完治後は傷病手当金を請求できない。

この場合、会社命令で自宅待機を命ぜられたので「会社都合の自宅待機」扱いとなるので、休業補償として賃金の60%を請求でき、会社には補償する責任が生じる。

安倍9条改憲NO! 憲法を生かそう
3000万人署名を進めよう!!