

新はしない」というメールなら、別問題として対応する必要があり、契約書による自動更新される次の契約期間は3月1日から5月末までは、自動更新はするが、しかし、契約期間中の3月末で「解雇」は不当と思う。解雇撤回するにはどんな方法があるか。

アドバイス

労働基準局に訴える、労働局にあつせん申請をする、労組に加入し解雇撤回を求め、団体交渉をする、解雇撤回を求め、労働審判を申し立てる、などを説明した。じっくり考えて判断することのことであつた。

☆ここは先月のおさらい
新型コロナウイルス（新型コロナウイルス）
 会社は、「感染症法第18条に定めている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ぬ。

又、労安法第68条（病者の就業禁止）では、「会社は伝染病などで厚生省令で定めるものに罹つた

者の就労を禁止しなければならぬ」と定められている。これに該当して就労を禁止した場合、無給でも合法。今回の新型コロナウイルス（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類と3類に準じた取り扱いになる。無給でも違法とはならない。



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、会社の場合、「就労禁止」にする場合は、休業手当の支給が義務付けられる。

★相談事例③：★
 （女性）洋服販売・派遣

コロナで勤務ゼロ指定、年休とれるか？

月に10日位、9時間拘束で8時間勤務して日給8500円だが、3月中に5

日間勤務指定を受けていたが、コロナウイルスで3月16日以降、自分の間、出勤をゼロにしてくれと派遣先から言われた。知り合いの紹介で入社したので、労働契約書はない。4月6日で丸2年の勤続となる。有給休暇などは派遣元の賃金計算などの委託会社があり、そこでカウントされているか？

アドバイス

「有給取得はできません」が会社に賃金補償要求し、だめなら監督署に申告を

事業縮小・勤務ゼロ指定された後の派遣元は取れない。有給休暇は取れない。あるので、岐阜では遠いのでと言って、最寄の京都の労働基準監督署に言つて説明をし、賃金6割支給の請求申告をしてください。もしもちゃん会社に10割支給の要求をしてからそれがダメな場合です。



労働契約書がないのは違法なので、締結するように会社に請求してください。あなたと同じ立場の人がもう一人いるなら、一緒に会社に要求し、だめなら一緒に監督署に行つてください。一人でも二人でもはいれる労働組合がありますので、いつでも紹介します。

相談事例④：★
 （50歳代・女性）
 ・ホテル業・パート

コロナの影響で勤務指定時刻より早く仕事を終わるとなった

労働契約書では「9時から17時（内休憩1時間）」だが、コロナの影響で14時に退社することになった。

会社の説明では、全日休業する場合に、休業補償として60%の賃金を支給する。しかし、14時で退社する場合、休業補償はしなかつた。おかしくないか？

アドバイス

「労働基準法違反に

はならない。しかし「民事上の責任を問うことはできない」

14時で帰る場合は、昼休みが45分となり、実労働15分となる。従つて、4時間15分の賃金が支給されることになる。このことは、7時間労働で支給される賃金の60%以上が支給されることになる。7時間労働で支給される賃金の60%以上が支給されることになる。7時間労働で支給される賃金の60%以上が支給されることになる。

「5年を超える更新はない」という契約書が有効か否かは、監督署に聞いてもらいたい。↓相談センターとして労働局に確認したところ、「その契約書は無効ではない。しかし、法律の趣旨に照らし合わせると、これは労働者・労働組合の力でそのような「法律上有効な契約書」を排斥する世論喚起が必要と言えます。

日本労働弁護団が新型コロナウイルス感染症に関する労働問題Q&Aを発表 3月26日

働き闘う仲間頼もしい弁護士が50頁にわたる冊子を出した。その中で賃金ではポイント

会社は休みになつた場合、基本的に100%の賃金を要求すべきです。100%の賃金がもらえない場合でも、6割相当の休業手当の支払いは必要です。労働者としては、職場に行く意思があることを会社に示しましょう。

※労働基準監督署は労働法26条に基づき休業手当6割しか指導する権限がない

安倍9条改憲NO! 憲法を生かそう

3000万人署名を進めよう!!