

京都総評 第89回 定期大会 9月5日(土) 午前10時 ラポール京都

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189号 2020年9月1日(火) 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30歳代) 製造業・正社員) いきなり指名解雇 7月8日に会社か...

★相談事例②... (女性60歳代) 飲食業・パート) ダブルワークだが2軒とも自宅待機 2軒の蕎麦屋に勤...

★相談事例③... (女性50歳代) パート社員) 年休が取事実上取得できなかったが、今は年5日取得? 1店舗に15人程...

8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1万8千496月件になりました。(8月末日現在)

Table with 3 columns: 項目, 件数, 当月比率. Rows include 面談, 電話・メール, FAX・その他, 単産・弁護士紹介, 合計.

Table with 3 columns: 項目, 件数, 当月比率. Rows include 解雇, 退職強要・勸奨, 賃金・残業代未払い, 労働契約違反, 社会・雇用保険, 配転・出向・転籍, 労働条件切り下げ, 労働時間・休暇, パワハラ・セハラ問題, 倒産・工場移転, 労災・職業病, メンタル不全・疾患, 組合加入・結成, その他, 不明, 合計.

Table with 3 columns: 項目, 件数, 当月比率. Rows include 男性, 女性, 不明, 合計.

組織拡大 なし

Table with 2 columns: 月, 新規相談件数(内コロナ関連件数). Rows from 八月 to 一月.

この度「今年より、年休を年5日取得しなればならぬ法律ができたので、取得するよう」と店長から説明があった。...

この度「今年より、年休を年5日取得しなればならぬ法律ができたので、取得するよう」と店長から説明があった。...

この度「今年より、年休を年5日取得しなればならぬ法律ができたので、取得するよう」と店長から説明があった。...

この度「今年より、年休を年5日取得しなればならぬ法律ができたので、取得するよう」と店長から説明があった。...

この度「今年より、年休を年5日取得しなればならぬ法律ができたので、取得するよう」と店長から説明があった。...



この度「今年より、年休を年5日取得しなればならぬ法律ができたので、取得するよう」と店長から説明があった。...

この度「今年より、年休を年5日取得しなればならぬ法律ができたので、取得するよう」と店長から説明があった。...

この度「今年より、年休を年5日取得しなればならぬ法律ができたので、取得するよう」と店長から説明があった。...

この度「今年より、年休を年5日取得しなればならぬ法律ができたので、取得するよう」と店長から説明があった。...

相談事例④：★★
 (60代男性・飲食業・パート社員)

シフトを外された
 何とかしたい!

定年後、レストランでパート社員として7年近く働いて来た。契約書はない。コロナの影響で4月より一方的にシフトを外された。休業手当など支給されない。

①休業支援金の申請先を教えてください。
 ②経営者に休業手当を請求し、保証されない場合は訴えたいと思うが、いかなものか。その場合弁護士費用はどの程度か?

アドバイス

①給付金コールセンター1201201201
 2211276
 ②「契約しているシフトを立証(過去のシフトの実態を実証)」「減らされたシフトを立証」する必要がある。
 この種の裁判(労働審判)における弁護士への初期費用は、着手金として13万前後+印紙代(訴えた金額の1%程度)。解決時の報奨金は、受領金額の15%程度。期間は3カ月~4カ月必要。

相談事例⑤：★★
 (30代男性・運送業・正社員)

退職日を
 前倒しされそう!

(8月中旬に)「9月末で退職したい」と上司に申し出たら、翌日「退職日を繰り上げ、9月中旬にしてもらいたい」と言われた。このように言われたら、会社の上申入れを受けたいのか? 受けたくないのか?

アドバイス

その必要はない
 あなたが同意しない限り、退職日を繰り上げる義務はない。「9月中旬なら会社都合による退職(解雇)扱い」と上司に説明してください。

「退職届」を文書で作成し、提出してください。コピーを取っておくこと。なお、退職する場合は、年休を全数取得できます。



相談事例⑥：★★
 (60代女性・お寺のガイド・アルバイト)

給付金の
 申請は可能か?

春(3月~4月)、秋(10月~11月)の期間、ある寺院のガイドを2年間従事してきた。年収で50万~70万円であった。身分はアルバイト。雇用契約書はない。労災保険・雇用保険などの社会保険には加入していない。給与からは給与所得として所得税が引かれている。

アドバイス

今年にはコロナの影響で、寺院を公開しないことになり、ガイドの仕事がなくなった。そこで、個人として新設された「休業支援金」に給付金を個人として申請できるか? 「休業手当」を要請できるか?

休業支援金は「コールセンター」で「休業補償」は寺院・労働基準監督署に問い合わせてください。但し、今後とも寺院と良好な関係を維持している場合、制度の趣旨も踏まえ、寺院の(総務)担当者ともよく相談する必要があります。

要があると思います



相談事例⑦：★★
 (70代男性・学校講師・派遣社員)

講師を
 辞めさせてくれない

派遣会社から、私立学校に、非常勤講師として派遣されている。契約期間は5月~21年3月末。契約期間内だが、体調を崩したので、「就労できない」との診断書をもらい退職を申し出た。

「退職を認められない。どうしたらよいのか?」
 また、強引に辞めたら、派遣会社から損害賠償などの請求があることも想定されるのでしようか? この場合弁護士を紹介してもらえますか?

アドバイス

契約社員が、契約期間内に退職する場合は、合理的な理由が必要。
 ①傷病により就労できない。
 ②家族を介護する必要がある。
 ③労働条件が、契約書の内容と異なる。この3点のいずれかに該当すれば、契約期間内でも退職できる。従って「就労できない」という診断書があるのに、退職する2週間前までに「退職届・診断書」を会社に提出すれば、法的には「退職」が成立する。損害賠償などはまじりません。必要があれば、弁護士は紹介できます。

相談事例⑧：★★
 (男性・学生・飲食業・派遣社員)

大企業に分類なので
 休業支援金
 受給資格なし

飲食業のキッチンで、学生アルバイトとして2年続けてきた。月8万~10万円の収入があった。コロナの関係で4月8日~5月末まで休業した(自宅待機)。

直接店長に取り合っても、休業手当は支払わないと言われた。



アドバイス

そんな時、休業支援金制度が新設されたことを知ったので、申請の準備をした。しかし、アルバイト先が「大企業」に分類される為、制度の対象外で、申請できない状況に困っている。被害が大きく、京都労働監督署に電話を入れたところ、大企業であっても支払いの義務があると言われ。自分から働きかけられないと思ってしまう。どうすべきか?

あなたの会社は法律上、「平均賃金の60%」補償する義務がある。方法としては①労働基準局(労働局)に、あつせん申請する。
 ②ひとりでも加入できる「労働組合」に入し、労働組合として「この場合は休業手当として賃金の100%を要求し、その実現を求めろ。」
 ③労働審判に提訴して、休業補償を求めろ。↓「労働審判」で検索してみてください。

**憲法9条改憲NO! 改憲発議に反対する
 全国緊急署名をすすめよう!**