

21 京都国民
春闘共闘発足
・討論集会
12月6日(日)
13:30~
ルビノ堀川

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192号
2020年12月2日(水)
発行責任者 稲村
編集責任者 森下
連絡先 075-811-6770

この組合にあれば「労働組合」に相談する

あるか否か調査し、あればそこに相談する。(1) 労働組合があるか否か調査し、あればそこに相談する。(1) 労働組合があるか否か調査し、あればそこに相談する。

あるか否か調査し、あればそこに相談する。(2) 傷が出来たら即医者にいき、診断書をもたせよう。(2) 傷が出来たら即医者にいき、診断書をもたせよう。

ボイスレコーダーでその時のやり取りを録音し、工場長に実態を報告し、是正を訴える。(4) 工場長に実態を報告し、是正を訴える。(4) 工場長に実態を報告し、是正を訴える。

力の記録を日記風に記録しておく。(5) 日記風に力の記録を日記風に記録しておく。(5) 日記風に力の記録を日記風に記録しておく。

この中で対応できることから始める。(6) 暴力は刑事事件なので、警察が管轄する力を受ける。(6) 暴力は刑事事件なので、警察が管轄する力を受ける。

書き取られたら「診断書を見せたい」と、警察に訴えたいと、警察に出向き、「工場長」と「労働組合」に相談する。

★相談事例①①:★
(男性20歳代・製造業・正社員)
次ミスしたら、蹴る!

上場している製造業の工場に今年から勤務している。仕事でミスをすると上司が暴力をふるう。1日1回は肩を10回ほど強くたたかれた。2回目は頭を数回たたかれた。次ミスしたら「蹴る」と脅かされている。どうしたらいいか?

11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1万8千566件になりました。(11月末日現在)

項目	件数	当月比率
面談	1	4.0%
電話・メール	24	96.0%
FAX・その他	0	0.0%
単産・弁護士紹介	0	0.0%
合計	25	100%
項目	件数	当月比率
解雇	1	4.0%
退職強要・勸奨	1	4.0%
賃金・残業代未払い	1	4.0%
労働契約違反	1	4.0%
社会・雇用保険	0	0.0%
配転・出向・転籍	1	4.0%
労働条件切り下げ	4	16.0%
労働時間・休暇	3	12.0%
パワハラ・セクハラ問題	3	12.0%
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	4.0%
その他	9	36.0%
不明	0	0.0%
合計	25	100%

項目	件数	当月比率
男性	16	64.0%
女性	7	28.0%
不明	2	8.0%
合計	25	100%

組織拡大
なし

朝早く来て、やる気を見せろ!と言われ、やる気を見せろ!

★相談事例②②:★
(男性20歳代・商業サービス・正社員)



★相談事例③③:★
(男性50歳代・販売業・正社員)

格人事!
中小企業で少数の現場にいるが、配属先と倉庫係の仕事を兼ねていた。7年前に入社した時は「労働契約書」には「配送係の仕事と明記してある。倉庫番だつた社員が、今まで私がやっている配送係をしてきた。私だけがなぜこんな目に合うのか? 煙たがられていいのか? どうにかできないか? 上司と話をしたら、「本社に回つても倉庫番に回つてもらう」という方法があった」と言つて

あなたに煙たがられていて、かつあなたが泣かせる。あなたを泣かせる。あなたを泣かせる。あなたを泣かせる。

アドバイス

あなたに煙たがられていて、かつあなたが泣かせる。あなたを泣かせる。あなたを泣かせる。あなたを泣かせる。

相談事例④・・・★
 (30代男性・金属関係製造業、正社員)
 介護の休暇取得でイヤミと暴言!

入社して3ヶ月。この間、家族が難病で入院してしまい、介護のため1、2週間には休まねばならなかった。勤続年数が短いので年休はなく、欠勤した。しかし、診断書を提出し、欠勤届もその都度提出し、上司・同僚の理解も求めた。しかし、上司から「また休むのかよー」などのイヤミを言われる。また時々暴言も受ける。パワハラとも受け取れるので、どんな対策があるか?

また、このような事情は誰でも起こることなので、気持ちよく休める職場にするには何が必要か?

アドバイス
証拠固めと労働組合こそ!

パワハラを立証するには、証拠が必要。今後のことも念頭に、ボイスレコーダーなどの準備をすることも検討してください。明るく働きやすい

職場の確立は、「労働組合の結成」が早道。仲間と水面下で検討してみたらいかがですか。
 その気があれば、お手伝いする労働組合を紹介します。



相談事例⑤・・・★
 (50代女性・建設業、正社員)

20年近く勤務して退職金無しに!

30人未満の中小企業で20年近く勤務し、退職することになった。退職金を支給する「退職金支給規則」という就業規則があったと認識していた。しかしこの春会社から「就業規則を承認の印を押し」という指示が、新しい就業規則に添付され閲覧された。新しい就業規則では「退職金制度」は「なし」と、不利益変更になっていったが、会社から具体的な説明はなかった。

内容を確認しないまま、同意のサインと押印をした。「不利益変更」で無効とならないか?
 賃金を一方的に不利益変更できるのか?
 退職勧奨を受け「自己都合で退職してほしい」と言われた。会社都合とならないか?

アドバイス

微妙な経過。労働基準監督署の意見を聞いてください。合理的な理由を示さず、一方的な賃金カットは無効。
 「退職勧奨を受け」の退職を、会社が証明してくれれば、「会社都合」に了解させないまま「退職届・願い」を提出してしまつたら、「自己都合」。



相談事例⑥・・・★
 (20代男性・美容師)

正社員から「パートになつてくれ!」と。もととは正規で採用され、今までは20数万円の賃金があつた。しかし、持病もあり、ストレスの発熱が続き、37度を超えると会社の指示で休むことになつていく。9月下旬に1週間仕事を休んだ。10月初めに管理職から「パートになつてくれ」と一方的に言われた。

しかし、労働条件の提示はない。発熱があるが、自分としては働けると思つて、結果的には10月は3日しか出勤できなかつた。

その結果、税金を引かれるので手取りは3千円ほどしかなかつた。一人暮らしで家賃も5万円ですごく、実家から仕送りしてもらつていく。正規のときの労働上条件は、休暇が月7日、日給1万円、社会保険は未加入で国保加入。

アドバイス

正規だったのに一方的にパートにするのは不利益変更になる。また、どういふ条件で働くのか、書面

で取り交わさないと違法です。また、会社の指示で休む場合は6割以上の休業手当を請求することができま

す。働き出して3年目のので12日の有給休暇もあり、昨年度分と合わせて20日近く年次有給休暇を取得することもできます。

労働基準監督署に訴える方法と、一人でもはいれる労働組合に入り、会社に要求する方法もあります。

相談事例⑦・・・★
 (高校生の母からの相談)

マイナンバーカード
 について

息子が派遣会社に登録し、アルバイトを始めることとなつた。

派遣会社から「マイナンバーカードもしくはマイナンバーの提示」を要請された。一般的なことで、提示しなければなりませんか?

強制力はないが

「会社は、給与を支給する人のマイナンバーを確認してください」と、政府が指導・要請している。ただし強制力はありません。

コロナ関連
 支援策のお知らせ



新型コロナ関連
 支援策のお知らせ

月	新規相談件数	(内コロナ関連件数)
一月	20件	0
二月	29件	0
三月	43件	2
四月	76件	49
五月	49件	29
六月	53件	23
七月	38件	15
八月	39件	13
九月	24件	5
十月	21件	7
十一月	25件	3

**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!**