

21春闘第90回臨時大会
1月31日(日)
ラポール京都
13:00~

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193号
2021年1月5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:★
(20歳代男性・タク
シー会社・正社員)

求人票記載の労働条件と異なる

タクシー会社に入社して2カ月。タクシーの運転手は初めての経験。

①求人票で記載されている賃金と面接で説明された基本給の金額が異なる。(求人票では、月額給与23万円。しかし、面接では、月額基本給18万円と説明された) ↓面接のとき確認したら、会社は「一定の水揚げがあれば、歩合給が加算される。そうすれば求人票に記載された金額になる」と説明した。

②初めての給与を確かめたら、基本給18万ではなく、時間給909円(最賃)で計算されていた。

③しかも、休憩時間を実態以上に取得したように改ざんされ、実労働時間が短縮されていた。

④洗車時間が労働時間にカウントされない。

タクシー会社はこんなものですか?改善方法はありますか?

アドバイス

①入社する意思を明らかにした場合

は、「面接のとき提示された給与の金額を了解した」と判明されるので、違法ではない。

②労働契約書もしくは労働条件通知書に記載されている「基本給18万円」と記載された文書がない場合、会社に質問しても「面接のとき18万と言った」といふことになる。

③労働時間の改ざんは違法。

④洗車時間を労働時間に参入しない

も違法。
メモやタイムカードのコピーを保管する必要がある。証拠がないと請求が困難。

組合のないタクシー会社は、ほぼ同じような待遇と聞いている。組合に加入することが改善の早道。



★相談事例②:★
(20歳代女性・金融機関・正社員)

会社「検査結果が判明するまで、出勤したのには問題がある」と!

家族がコロナに感染
同居している家族がコロナの検査を受けた。2日後に陽性の連絡が入った。私に、家族から連絡があったので、上司にその旨を報告し、早退して検査に行った。2日後に陰性を知らされたので、その旨を会社に報告した。その結果、会社側からは「翌週から出勤しなさい」と言われたので、不安だったが出勤したら、総務に呼ばれて事情の聴取を受けた。

その時、「家族が検査に向いているのに、そのことを報告せず、結果が明らかとなるまで出勤した」となることは問題だ。「家族が陽性と診断されれば、あなたは濃厚接触者で、感染している可能性もある。その場合、他の従業員に感染させることも想定できる。そのような状況にも拘らず、報告もせず出勤することに問題がある」と一緒に仕事をしていて、高齢者に感染したら大変なことになる。正しい報告をしない職員はいらない」と言われた。

③労働時間の改ざんは違法。

④洗車時間を労働時間に参入しない

組織拡大

全国一般1名

項目	件数	当月比率
男性	7	50.0%
女性	6	42.9%
不明	1	7.1%
合計	14	100%

のは残念」との文書が職場に配布された。

この間、過呼吸発作で緊急搬送

事情聴取された翌日、帰宅途中に電車の中で過呼吸発作の発症で倒れて、救急搬送された。また、総務部から文書が配布された翌日、再び過呼吸発作が発症した。

コンプライアンス違反を理由に退職強要

更に、管理職5人と業務の件で面談があったので面談をした。業務成績は最低のランクだったが、業務のこととはほとんど議論とならず、もっぱら、コロナに関する対応を攻め立てられ、挙句の果てに、「依願退職をしてください。もし退職届を出さなければ、コンプライアンス違反で懲戒解雇委員会にかけます。その場合は退職金も出ません。1週間後までに返事をしてください」と言われた。どうすべきか?



アドバイス（電話）

あなたの説明を聞く限りでは、懲戒解雇することは違法です。退職届を出す必要はありません。解雇が撤回されても、職場の労働環境を改善するには労働組合に加入することをお勧めします。↓産別も同席して面談での再相談に移行。

アドバイス（面談）

総務部長と面談し「退職届は出しません。それで解雇するならば、解雇理由が明示された解雇証明書を今週中に自宅に送って下さい」と回答する。同時に「なお、このやり取りは録音します」と伝えたり取りを録音する。また、過去の職場での出来事と会社への対応について、時系列に整理し、記録を残しておく。更に、体調が良くないようなので、すぐに診療内科を受診して、過呼吸が業務上のパワハラからきていることを証明し、労災申請をする。会社側への対応や実際に解雇してきた場合「解雇理由書」などを見て、組合に

加入も検討する。



★相談事例③④⑤⑥⑦⑧⑨⑩⑪⑫⑬⑭⑮⑯⑰⑱⑲⑳㉑㉒㉓㉔㉕㉖㉗㉘㉙㉚㉛㉜㉝㉞㉟㊱㊲㊳㊴㊵㊶㊷㊸㊹㊺
（30歳代女性・介護施設・正社員）

年次有給休暇が取得できない

現在京都の介護施設で就業しております。介護業界は、慢性的な人手不足です。5日間の有給休暇義務法の法律ができたが、人手不足で、本当に有給休暇が取れません。毎月の休日（公休）は、平均で月9回程ありますが、有給休暇で休めません。有給休暇は労働者の権利ですよねえ？会社に労働組合が存在するが不明です。

アドバイス

年休は労働者の権利です。労働基準法でしっかりと定められている権利です。労働者として働きながら、権利が行使しなかつてくると、権利があつてもないもの

と同じになる」とし、「濫用すると失う」と言われます。年休を取得すると、経営者・管理監督者と軋轢（あつれき）が発生することがあるかもしれませんが、思い切ることが必要です。同僚・仲間には「お互いさまなので、みんな平等に年休を取得する職場にしよう」と訴えることなども考慮してください。

参考資料

少しでも年休を取得できるようにするために、次のことも参考にしてください。①②③は「年次有給休暇」5日取得義務法（労省）で、④は「年次有給休暇」計画的付与制度（厚労省）で検索するとヒットします。

①労働基準法が改正され、2019年（令和元年）4月より「使用者は、法律（労働基準法）で定められている年次有給休暇が、10日以上を有しているすべての労働者に対し、毎年5日間、年次有給休暇を確実に取得させることが必要」となり、また、この「罰金」が科せられます。②これは、同僚への気兼ねや年次有給休暇を請求することへ

のためらい等の理由により、年休取得率が低調な現状を改善する目的で改正されました。③さらに、これは「毎年5日間、年次有給休暇を取得すればいい」というものではなく、「付与された年休は本来、すべて取得できる」の第一歩です。④「年次有給休暇の計画的付与制度」の導入



相談事例④⑤⑥⑦⑧⑨⑩⑪⑫⑬⑭⑮⑯⑰⑱⑲⑳㉑㉒㉓㉔㉕㉖㉗㉘㉙㉚㉛㉜㉝㉞㉟㊱㊲㊳㊴㊵㊶㊷㊸㊹㊺

（60歳代女性・タクシー会社・契約社員）
雇用調整助成金の特別措置が終了したら、雇止め

地域ユニオンに入っている組合員。タクシードライバーとして20年勤務。60歳定年後に1年毎に更新される契約社員となつた。

契約社員になると、「65歳まで契約してくれますか」と聞いたら、「微妙」と言われた。21年1月2日、二年目の更新期間が満了する。コロナの関係で、今年の3月ごろから仕事がなく、自宅待機。賃金は、雇調金を利用して100%補償されている。来月の1月2日、2回目（2年目）契約期間が満了する。会社は「雇調金の特例が2月末まで延長される」と、給与の締め日も考慮し、3月31日まで再契約する。その後は、タクシードライバーを続けるが、事務員のままで継続せず、「雇止めをする」と言ってきた。

今まではタクシードライバーをしたことがないし、この歳ではドライバーをしたくない。夫と相談したら、嫌な思いをするならもうあきらめたらいいわ。私としても、労働組合で闘わないといけないのなら、そこまでしたくないと思うのだが、反面65歳まで仕事はしたい。（収入は得たい）

事務員は私含めて3人。コロナで仕事は減り、事務職は確かに2人いれば十分。

さんさん今までささん嫌な思いをしてきたのもう嫌な思いはしたくはない。どうしたらよいか？

アドバイス

労働組に加入してのだから、団交で「現職での雇止め撤回」を要求していくべきだ。社長と利害が対立するのだから、嫌な思いや争いは当然つきまとう。闘いにしても、要求に対し会社がどのような回答をしてくるのかが問題。どの程度の闘いになるか、どんな戦いになるのかも、やってみないと何とも言えない。要求し闘うのがいやなら、それまでのこと。

結論「検討します」

相談員のアドバイスに対して相談者は「検討します」とのことであった。



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！