・組織宣伝
２月４日（木）
府内各地
・バイバイ原発
3.6きょうと
13：30円山野音

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１９４号
２０２１年２月１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…★

（男性３０歳代・製造業・正社員）

妻がコロナ陽性で、休みを伝えたら解雇ほのめかされ・・・

夫婦２人で暮らしている。妻がコロナ陽性となった。この妻のコロナ陽性にかかわってすでに４日休んだのと合わせて、１１月後半から家族のことなどで、きちんと事前連絡して会社の了解を得ただが、合計１４日欠勤した。勤続が浅いので年休がまだなく、欠勤でその１４日分は賃金カットされている。

きょう直属の上司に、「これから妻がコロナ陽性なので、ＰＣＲ検査受けてその結果出るまで休まないといけない」と言ったら、解雇をほのめかされた。

どうしたらいいのか？社長に直談判したら、「直属の上司の言うことはあまり気にしなくてよい。解雇はしない。コロナは陰性証明書出してくれたら仕事に来て良い」と言ってくれたが・・・。

中小企業なので、コロナに家族が感染した場合の規定など何もない。

もともと仕事もちやんと教えてくれない直属の上司だ。

アドバイス

社長がそう言っているのであれば、そうブラック企業ではないのだろう。会社に明確な損害を与えていると会社が認識していれば、解雇含めた処分をしてくる。

コロナ感染は個人の責任ではないし、ましてや家族の感染だ。明確な処分がない段階で、しかしあなたに今の会社でのキャリアがない段階なので、直属の上司の愚痴に終わっているということなのだ。

これはしのがないとしようがない。処分等のあるなしが明確にならないと対処法を聞かれても、答えようがない。

良くも悪くも、はっきりした結果が出たら連絡ください。

★相談事例②…★

（女性２０歳代・飲食業・パート）

コロナ対応支援金が会社側対応遅れで、不支給に！

コロナ対応休業支援金の締め切り日が、２０２０年４～６月分は９月末、７月分は１１０月末、８月分は１１月末、９月分は１２月末だった。

それで、間に合うように書類を作成し、会社側の証明を要請した。

その際、締切日があることを説明し、期日までに証明することを催促した。

しかし、会社側の対応が遅れ、２０２１年１月８日に申請書類を郵送することになってしまった。

当局から、「締切日を過ぎているので支給できない」という返事があり、請求した分までの休業支援金が不支給ということになってしまった。

労働局に「自分としては１１月末までに必要書類を書き、会社側の証明を督促していたが、結果として会社側の対応の遅れ（店長の対応）」という事情を説明した書類を送付した。

しかし、労働局からの回答は、期日が遅れているのでダメと言うことだった。自分には責任がないので、なんとかならないのか？

アドバイス

事情は理解しますが、行政の決定を覆すのは、不服審査請求をする必要があります。「新型コロナウイルス感染症・対応休業支援金・給付金支給要領」にも、不服の申し出のあった場合の対応があるので、労働局にその旨伝えて、不服申し立てをするか、あとは、裁判で訴える方法があります。

※「アドバイス」編集部の注：ただし、実例として、コールセンターも出てくる人によって違った回答もしている。相談事例③を参照されたし。

流動的な情勢であるということだし、要求は諦めず、しぶとくしつこくやることが大事だ。

中央レベルのナショナルセンターからの厚生労働省交渉や野党国会議員団からの質問、要望も大事だ。

また、労組加入して、会社の責任を追及していく方法もあるだろう。会社が申請用紙の必要なスペースに、遅れてでも記入したということは、動かぬ証拠なので最低でも労基法上の６割は獲得できる。

厚生労働省のホームページで

このニュースを記入している段階で、厚生労働省のホームページに、この

１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１万８千595件になりました。（1月末日現在）

項　目	件　数	当月比率
面談	1	7.1%
電話・メール	13	92.9%
ＦＡＸ・その他	0	0.0%
単産・弁護士紹介	0	0.0%
合　計	14	100%

項　目	件　数	当月比率
解　雇	1	7.1%
退職強要・勧奨	0	0.0%
賃金・残業代未払い	0	0.0%
労働契約違反	1	7.1%
社会・雇用保険	0	0.0%
配転・出向・転籍	0	0.0%
労働条件切り下げ	0	0.0%
労働時間・休暇	3	21.4%
ﾊﾟﾜﾊﾗ・ｾｸﾊﾗ問題	3	21.4%
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	0	0.0%
その他	6	43.0%
不　明	0	0.0%
合　計	14	100%

項目	件数	当月比率
男性	6	42.9%
女性	8	57.1%
不明	0	0.0%
合計	14	100%

組織拡大

合同繊維１

相談者のような本人の責任でない事情で請求が遅れた場合の救済方法も確立したようです。詳細はホームページを見て、コールセンターに問合せしてください。

★相談事例③…★
（女性40歳代・飲食店勤務・パート）

コロナの関係でシフト減らされたが・・

コロナの関係で客が減り、シフトを削られた。どんな補償があるか？

アドバイス

会社は給与の60%を補償する義務がある。雇調金の特例措置を利用すれば、会社の持ち出しはないので、まず会社に要請すること。会社が拒否したら、休業支援金を個人で請求できる。（コールセンターの電話番号を教えた）

後学のために

会社にコロナ給付金の話をしたら、社労士に相談してみるとのことで、その件は一応解決しつつあるが、後学のため、去年の経験について教えてほしい。

・・・・・・・・

去年の4月まで、1年くらいホテルの直雇用で週4日勤務していて、労働契約書も初めはもらっていなかった。

去年4月でシフトは出ていたが、4月最初にコロナで解雇された。

会社都合の退職ではあったが、30日分の解雇予告手当も知らず、もらわなかった。また、その4月のシフトのうち、8回のシフトがあり、6回は有給処理してくれと言われてして、2回はあぶれてしまった。

うかつにも最初私から社会保険はいらない、雇用保険はいらないと言ってしまった。

その後のコロナでの補償を知れば知るほど、うかつな不勉強なことをしてしまったと悔やんでいる。

アドバイス

去年の4月に相談してくれて、労組加入していたら、不当解雇撤回もできたし、様々な賃金補償も勝ち取れた。また、雇用保険も資格があればさかのぼっての加入で雇用保険の失業給付を受給できた。

また、最低でも賃金の6割補償や、30日分の解雇予告手当を取るなどもちろんできた。

今後、コロナでの賃金補償などは変化する可能性があるので、また連絡されたし（今勤務しているところは、3ヶ月しか働いていなくて、今月で辞めるとのこと。コロナ給付金のコールセンターは、2月1日になったら申請してくれと言ってくれた。コールセンターも出てくる人によって、無理だと言ったり、行けると言ったりいろいろだ）。

相談事例④…★
（40代女性・金属関係製造業、正社員）

コロナで労働者は半分に、社長は「俺の女になれ」と！

コロナで業績が激減し、労働者数は半分の百人ほどにこの1年でなってしまった。

社長は「俺の女になれ」など、すさんだ状況になっている。私も見切りを付けようかと思い、就活をしている。

そのことが職場の人に知られてしまい、結果として「いけず、パワハラ」と思われる仕打ちを受けるようになってしまった。

退職するにしても転職が決まってからにしたい。それまでは現場で働いていたい。今後、現場で働き続けた場合、トラブルが起きた場合、相談に乗ってくれますか？

アドバイス

もちろん！

もちろん相談に乗ります。ただし、「会社のハラスメントに対して慰謝料を求める」「ハラスメントのない職場をつくりたい」など、あなたの意向・目的によって手法が異なりますので、あなたの希望をはっきりと決めておいてください。

それまで、「会社での出来事」をメモしておいてください。

可能であれば録音しておいてください。

また、退職勧告を出されても、辞表は提出しないでください。

提出すると自己都合退職になってしまいます。

退職するにしても、あなたが言っておられるように、転職先が決まってからにしてください。

・・・・・・・・

その後、やはり労組加入したいですと希望されたので、具体的に労組を紹介しましたが、一方、退職の意思が固まり、次就職してから労組加入するとなった。

相談事例⑤…★
（30代男性・自動車製造、正社員）

家族発熱での休暇連絡に、「ふざけるな！至急出てこい！」

会社から「家族が発熱したら、とりあえず自宅待機」という通達が出ている。

子どもが39度近い熱が出たので、上司に「休みます」と連絡したら、「ふざけるな！至急出てこい！休みは認めない！」と言われた。メールのやり取りの記録がある。

また日常的にも、「死ね、殺すぞ」と恫喝される。会社辞めたいが何かいい知恵ないか。

労組はあるがもみ消されるだろう。会社や労組と軋轢が出来ても仕方ない。

アドバイス

ハラスメントの是正・対応は、「ハラスメントをした本人」に直接是正を求めるのではなく、「ハラスメントのない職場を構築する責務が、企業にはある」という立場で対応することが原則です。

まず、ハラスメントを立証するために、録音など証拠固めをしてください。

そのうえで、「慰謝料を求めて訴訟」「一人でもはいれる労組に加入し、是正を求めて会社に要求する」などの選択肢があります。

検討しまた連絡ください。ただし、「パワハラした人に対し、直接退社を求める」ことは現実的ではありません。

相談事例⑥…★
（40代男性・ホテル、正社員）

コロナで解雇、合意書書け、と

正社員になって1年勤務したホテルから、コロナで休業するので1か月分賃金出し解雇。ただし合意書けと言われたが、留意事項は？退職金はなし。

アドバイス

争議しないとかを書けということだろうが、持ち帰り検討にされたし。いくら小さなホテルでも、50人の別業種の母体会社もあり、雇調金申請でまだ粘れるのに最初に解雇ありきは、整理解雇の4要件違反で争えば勝てる。労組加入で団交や労働審判で。

もし退社するにしても、今後の生活のため、もっと条件を獲得すべし。検討を。

コロナ休業支援、申請期限延長へ　厚労省、3月末で調整 1/28(木) 13:00配信KYODO

休業手当が支払われない労働者に賃金の8割を補償する「休業支援金・給付金」を巡り、厚生労働省は28日、1月末となっている昨年4～9月分の申請期限を延長する方針を固めた。3月末までを軸に調整している。　支給される対象を明確にした新たな指針を公表した。指針を踏まえ、準備に時間を要した人の申請期限を1月末としていた。野党からは延長を求める声が上がっていた。