

第92回
全京都統一メー
デー大会
5月1日(土)
二条城前

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196号
2021年4月1日(木)
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：★
(女性30歳代・I
T関連・正社員)

テレワークで精神を
病んだ...

去年春から入った会社で、しばらくはたらくらなでテレワークになった。テレワークのゆえに、ある管理職との一対一となり、そのやりとりがきつくなり、精神を病んだ。

仕事上の問い合わせがチャットで回答してくるが、その言葉がきつい。また、自分の要望が通らない。Bでの打ち合わせがあるが、その場でも詰めるられるので、精神的につらく理由をつけて延期してもらっている。

上司とのチャットでのやりとりだけで、職場の仲間との交流がなく、関係が作れない。孤独を感じる。

仕事には専念して連絡の精神的追いついていない。精神科で診察している。睡眠導入剤を服用中である。

チャットの上から相談し、「言葉遣いなど」を付けよう使えないうえ、勤務時間も変化する。

3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1万8千652件になりました。(3月末日現在)

項目	件数	当月比率
面談	2	5.0%
電話・メール	34	85.0%
FAX・その他	0	0.0%
単産・弁護士紹介	4	10.0%
合計	40	100%
項目	件数	当月比率
解雇	8	20.0%
退職強要・勧奨	1	2.5%
賃金・残業代未払い	4	10.0%
労働契約違反	3	7.5%
社会・雇用保険	4	10.0%
配転・出向・転籍	0	0.0%
労働条件切り下げ	1	2.5%
労働時間・休暇	2	5.0%
パワハラ・セクハラ問題	2	5.0%
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	2.5%
その他	14	35.0%
不明	0	0.0%
合計	40	100%

項目	件数	当月比率
男性	19	47.5%
女性	20	50.0%
不明	1	2.5%
合計	40	100%

組織拡大
なし

お前クビだ

その後、別の外院を治療入院して、その会社を退職した。人事課から、その会社で働いていないことを職務に理

復職できないかも。時間までに仕事を終えたいので、休憩は

★相談事例②：★
(女性50歳代・情報処理サービス・人材派遣事業・契約社員)

時給アップはした

解雇は認められない。労働審判で争いたい。会社は条件上、争いを想定して、解雇を認められない。労働審判で争いたい。会社は条件上、争いを想定して、解雇を認められない。

★相談事例③：★
(男性30歳代・不動産営業勤務・正社員)

社用車で事故を起こしてしまいました

社用車で事故を起こしてしまいました。社用車を運転中に、信号を無視して、歩行者と衝突しました。保険会社から、過失割合を算出されています。

契約社員となつた。時給が1000円となるが、仕方ないと思ひサインした。

その時、「賞与・退職金・賃上げの実施もある」との説明を受けた。このほど、今年の時給を1060円とする。しかし、アップした60円には、「賞与引当分と退職金引き当てが含まれる」と説明を受けた。どうしたものか聞きたい。

また、時給が1000円となつたが、会社のミスで1300円を支給していたと言われた。年間約60万円の新しい契約書にサインをすれば、返

却を免除するようなニュアンスをほのめかしている。賞与分を試算すると、「半期で約2万円」。退職金を試算すると「勤続1年につき4万円・10年で40万円」となる。あまりにも低い。職場の仲間と相談し、「ユニオンに加盟」も検討してみようと思う。

アドバイス

まず、退職金は「退職時支給」が原則で、税制優遇措置がある。従業員が「毎月の給与の一部が、退職金の一部」としていた場合であっても、税法上は「退職金ではなく給与」として取り扱うこととなるので、留意が必要。ユニオンの説明を受けた。いとやうなので紹介

合は当方3割対相手7割の被害額負担となりまし。この際に会社より45000円ほどの求償を命じられまし。会社負担額71584円になるのですが、任意保険は使用せず全額実費負担することになりまし。

この件について、45000円の求償額は妥当なものでしょうか？

会社からの求償が2分の1以上なので、少し多いような気がします。

具体的な事故状況・社用車使用時の業務時間中、トイレに行くためにコンビニに立ち寄る。コンビニ内の駐車場に駐車をし、直進していった際、駐車場からバックで出庫しようとしてきた車が、当方の進行方向に向かってきたので、当方は一旦停止して距離をとったが、相手方の車は停車することなく、そのまま衝突。当方の社用車は右ドア破損。相手方の車はリアフェンダー損傷。相手方の後方不注意割合が多く、相手7、こちら3の過失割合で決着した。

アドバイス

こういふケースの場合、一般的にはどういふ対応なのかを自動車運送関係の労組役員に聞いてみました。

(1) 交通事故の場合、あらかじめ罰金などを就業規則で決めることはできません。

(2) 労働組合があるところでは、「交通事故の対応は、その都度会社と労働組合が協議し決定する」としていることが多いです。

(3) 労働組合がないところでは、「就業規則などで「交通事故の対応は、その都度会社と従業員が協議し決定する」としているところもあるそうです。一度、就業規則の定めを確認してみてください。

(4) 会社と従業員との折り合いがつけば、それで決着できる。(5) 折り合いがつかなければ、最終的には民事訴訟になります。ただし、裁判すると「弁護士へ支払う料金」などを考慮すると、会社も従業員も経費増となるので避け、話し合いで決着します。

(6) なお、会社は本人の了解を得ないまま賃金から求償を差引くことはできません。労働基準法違反となりまし。

(7) 今回の自己



負担額の相場があるわけではありませ。あくまで会社との話し合いで決めるのが相場だそうです。

(8) 業務中なのでちよつと高いと思う。5対5で、35792円対35792円かどうか交渉してみてください。

(9) なお、分割払いなどの交渉もできるそうです。

相談事例④：★
(40代男性・配送業、正社員)

雇用契約書はあるが、大まかなことだけ、建前だけで、配送の仕事の細かい中身は口約束。朝8時半から出勤となっていて、お客に合わせて7時から出てもタイムカードは推さない。事務所がまだ開いてなかつたり、いろんなことがあるが、問題を解決させたいがどうしたらいいか？

アドバイス

ここでもちろん労働組合！

一人でも、複数でも労働組合加入して団体交渉で要求すること。配送業の労組役員と一度会ってみられたほうがいいのではないかと。早出サービス残業は残業代がとれると思うが、他のことも団交では正を要求できる。一人で、労働組合に入らないで要求すると危険！もし何らかの会社による攻撃があつても、不当労働行為で訴えられない。

相談事例⑤：★
(60代女性・学校、パート)

コロナで離職し賃金低下

昨年4月にコロナの関係で離職した。10月に再就職したが、以前の会社より給与が低下した。何か補償があるか？

アドバイス

離職せず、同じ企業に勤め続け、コロナの関係で給与が低下した場合、何らかの補償が適用されるが、「転職で給与が低下」について、補償は残念ながらありません。

相談事例⑥：★
(60代女性・学校、パート)

年休は何日あるか？

2019年7月入社で、2021年3月末退社になりまし。4月からは有給消化になるのですが、現在の有給の残りが6日間と言われました。入社してからは有給は5日分しかとつていません。1年半経過で11日分の有給が付与と、思つてたんですが、2年間の勤続がないと1年半で有給は発生しないのでしょうか？また実際消費した日数が5日分にもかわらず、残り日数は6日分、残り日数とは、1年半経過で付与される11日分が付与されているというところなのでしょうか？それでしたら勤務経過から半年の有給の有無もよくわかりまし。

アドバイス

年次有給休暇の日数は労働基準法で定められています。勤続6ヶ月で10日、勤続1年6か月で11日です。年休の時効は2年間は10日+11日です。計21日です。そのうち取得した日数が5日とのことで、残り16日あります。会社の説明は誤りです。「年次有給休暇 厚労省」でネット検索してみてください。

が5日とのことで、残り16日あります。会社の説明は誤りです。「年次有給休暇 厚労省」でネット検索してみてください。

コロナ関連の相談
またコロナが増え
年度末でもあり相談
増加！

**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)
十二月	14件 (3)
一月	14件 (5)
二月	17件 (4)
三月	40件 (17)

コロナ禍だからこそ！中小企業支援とセットで

最低賃金を1,500円に！

最低賃金引き上げの署名にご協力ください！