

STOP! ギャクすぎ
働き方を見直す
京都集会 (16回)
7月10日(土)
13時30・労館

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197号
2021年5月6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：★
(男性・40歳代)
・ホテル・正社員)

**サービス残業を
是正させたい**

ホテルのレストラ
ンに勤務。組合はな
い。サービス残業を
正させようと思っ
た。昨年の9月ごろ、
匿名で労基署に訴え
た。その後、監督署か
ら事業所へ調査が入
り、過去の未払残業
代が支給された。
その後、会社から
「勤怠管理をする
ICカードの打刻を
午後10時までとし、
10時以降の残業は
やめてほしい」と要
請された。
しかし、実態とし
ては、仕事が残って
も仕事をして、後
再度監督署に是正
の要請をしたら、
ICカードの打刻
までの未払残業代な
ら指導できるが、そ
れ以降の残業につ
いては証拠が残らな
い。会社は「難しい
と言われ、改善を求
めたい」と思っ
て、私は、残業代を
きちんと支払って
もらいたいと思っ
ている。しかし、他
の社員は、残業代
が打刻後に、ま
れにICカード
が打刻され、残
業IC

4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1万8千681件になりました。(4月末日現在)

項目	件数	当月比率
面談	0	0.0%
電話・メール	29	100.0%
FAX・その他	0	0.0%
単産・弁護士紹介	00	0.0%
合計	29	100%
項目	件数	当月比率
解雇	5	17.2%
退職強要・勧奨	0	0.0%
賃金・残業代未払い	2	6.9%
労働契約違反	1	3.4%
社会・雇用保険	1	3.4%
配転・出向・転籍	0	0.0%
労働条件切り下げ	1	3.4%
労働時間・休暇	3	10.3%
パワハラ・セクハラ問題	7	24.1%
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	3.4%
その他	8	27.6%
不明	0	0%
合計	29	99.7%



をされている。何とか
ならないか？
早道は組合加入

ICカードの打刻
後の残業について
は、「日時・業務内容
等の個人の記録」が
あれば有効になると
思う。

個人で会社に掛け
合っても限界がある
ので、労働組合に加入
し、是正要求をする
のが解決の早道で
す。↓相談者は「検
討します」とのこと。

「雇止め」は
仕方ないのか

今年度の業者か
ら、「契約更新しな
い」と言われた。他

★相談事例②：★
(高齢男性)
・造園業・契約社員)

メンバーが固定さ
れた数人の職人集団
で、公共公園の造園
を手掛けてきた。

雇用形態

公共機関が入札実
施↓民間業者が落ち
し、その都度業者と期
間1年の契約社員と
して契約更新↓この
4年間、業者が替わ
つても、職人集団の
メンバーは全員が契
約更新されてきた。

のメンバーは全員更
新された、更新されな
かった「メンバーの中
で最高齢」とのこと。
収入は月7〜8万
円。月11〜12日
労働。週13〜19時間
労働。労働保険なし。

アドバイス

どこかの公共機関
が、この職人集団を
使用するよう指導し
ていることは明らか
だが証拠はない。
週19時間(雇用保
険加入対象外)業者
を毎年変えている
(雇用責任逃れ)・4
年間更新し5年目
打ち切りなどを踏ま
えると、確信犯だ。
困難と思うが、労
組に加入して今年度
の業者に「これまで
の流れを踏まえ採用

項目	件数	当月比率
男性	18	52.2%
女性	11	47.8%
不明	0	0%
合計	29	100%

組織拡大

全国一般1名
(3月31日付)

上司が他の従業員
に対し「私(相談
者)と仲良くなる
な。無視しろ」と言
いふらしめている。ポ
イスレコーダーに

★相談事例③：★
(女性・30歳代)
・飲食業・正社員)

上司が
「私を仲間外れ」
に誘導



し、雇用せよ」と要
求するしかないだ
ろう。

月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
件数	29	40	17	14	21	24	39	38	53	49	76	43
比率	(1)	(17)	(4)	(5)	(3)	(3)	(7)	(5)	(13)	(15)	(23)	(29)

(内) 新規相談件数
20年

録音してある。どん
なことができる
か？

アドバイス

「パワハラを申し
て要請するのでは
なく「安全配慮義
務」の関連で、「企
業にはパワハラや
セクハラを予防す
る措置を講じる義
務がある」との視
点で対処していく
ことになる。

解決方法として
は「労働局に斡旋・
組合に加入・労働審
判」などがある。(制
度の中身を説明し

相談事例④：★

(50歳代・男性)
・バス会社・正社員)

懲戒解雇は重過ぎる
処分ではないのか

バスの運転手。運賃から1万4千円を横領した。賞罰委員会が開かれ、弁明の機会が設けられた。事実なので事実を認め、反省し謝罪した。

その後、「懲戒解雇」の処分が下された。異議申し立ての機会も与えられたので、「懲戒解雇は重過ぎる処分」と異議を申し立てたが、却下された。
「労働局・労働基準監督署・法テラス」に相談しても、具体的な対応してもらえなかった。労働組合に要請しても対応してもらえなかった。どうしたら良いか？

アドバイス

会社は、就業規則の定めに基づき、懲戒処分をきたしたよう判断される。
「懲戒解雇が重い処分か否か」は、ここでは判断できない。
法テラスを利用し、たこのことなので、「労働審判」で「懲戒解雇の無効」を争えるか否か再度相談

してみてください。



相談事例⑤：★

(50歳代・男性)
・運送業・正社員)

教習料金を返却しないといけないのか？

①会社の車を、会社より購入し、私の名義にした。買い取り料金は、給与天引きで完済した。今回退職を申し出たら、「車を会社で買い取る」と言ってきた。売り返さないといけないのか？

②また、会社の要請で大型免許を取得した。教習料金は会社が負担した。これも返却を迫ってきた。返却しないといけないか？
③私の息子もこの運送会社に勤務しているが、事故を起こし解雇された。会社から「トラックの修理代」を請求された。請求通り支払わないといけないのか？

アドバイス

①売却しなければなら

らない義務はない。売却するつもりがないのなら、断つて下さい。
②教習料金は、「会社から借り入れて免許を取得した」ならば、返済義務があるが、「援助」等であれば返済義務はない。強制徴収や給与天引きをするのは違法行為。
③会社が加入している保険を使用するよう要請してくださるので、その部分と修理費の免責部分と交渉事となる。



相談事例⑥：★

(60歳代・女性・損保会社・嘱託社員)

嘱託社員として勤務20年。労働時間は1日5時間で週5日勤務。給与は月額15万円(時間給換算・1163円)。

面談での相談

定期昇給制度もなく、賃金がアップし

ない。財形貯蓄・企業年金制度等の企業内福利厚生制度も利用できず対象外。会社に是正を要請したが取り合ってもらえない。
正社員でない組合にも加入できる。差別されていないと感じる。組合に加入すれば改善できると思うので加入したい。嘱託社員は私以外にもいるが、まとまって組合を作る様子が見られない。
20年ほど前にこにきて相談したが、組合加盟・結成まで進まなかった。

アドバイス

本人は「組合に入すればおむね要求が実現できる」と思われているようにだったので、以下を説明した。
組合に加入することは可能で、要求することもできる。しかし、正社員組合と異なる組合が出来た場合の軋轢や、組合員が1名という実態を踏まえた場合、要求実現はなかなか難しい。さらに、職場において孤立することもある。本人は「いろいろ考えたら、個人加盟の組合に加入し、活動することは困難なようだ」と判断された。

相談事例⑦：★

(30歳代・女性・福祉介護・正社員)

病気になる前と比べて、有給休暇が取得できない。年間5日間取れている程度ができたそうだが、教えてほしい。

アドバイス

権利としての有給休暇制度と・年5日の時季指定年休の制度内容を説明した。労働組合がない場合、「年休は労働者の権利」を主張し自由に取得すると、ややもすると職場で浮いてしまう傾向が強い。同時に、上司から「怒鳴られることもしばしば見受けられるのが実態。年休を自由に取得できるようにするには、「労働組合を結成・加入」が早道。同僚・上司・会社の理解を得る活動が必要。組合の活動はこのことも一つの活



動としている。
相談事例⑧：★
(20歳代・男性・飲食業・アルバイト)

大手飲食業のチェーン店でアルバイトをしている。会社が「責任のある仕事をしてもらうので、時間給をアップする」とし、労働契約書を取り交わした。

しかし、1か月後「時間給をアップする場合は、一定の試験に合格する規定となっており。今回試験を受けていないので、時間給を払いすぎた。返却してもらいたい」と言ってきた。①返却しないければならないか？
②に、払いすぎたとする金額を、本人の同意なしに、給与より天引きすることが出来るか？

アドバイス

①労働契約書もあり、返却する必要はない。
②給与より天引き出来るのは、本人が同意した場合に限る。同意なしの天引きは、労働基準法違反。



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！