

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199号
2021年7月1日(木)
発行責任者 稲村
編集責任者 森下
連絡先 075-811-6770



園に「年休で処理
しないください
私傷病で休業した
で、傷病手当金を
求してください」と
要請してください
園が受け入れられ
ば「労働基準監督
署」に相談してく

【アドバイス】
私傷病で
処理することを要請

本人は「臨時に休
む事情が発生するこ
とも想定されるの
で、年休を残してお
きたい。年休で処理
してほしいくない」と
言っている。どうし
たものか?

★相談事例①...★
(女性20歳代・保育
園・正社員)
使用したくない
年休を

6月の相談活動の特徴 (新規: 29件)

センター発足以来の相談件数は1万8千725件になりました。(6月末日現在)

項目	件数	当月比率
面談	2	6.9%
電話・メール	25	86.2%
FAX・その他	0	0.0%
単産・弁護士紹介	2	6.9%
合計	29	100%
項目	件数	当月比率
解雇	1	3.4%
退職強要・勧奨	1	3.4%
賃金・残業代未払い	3	10.3%
労働契約違反	1	3.4%
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	6	20.7%
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	1	3.4%
メンタル不全・疾患	0	0.0%
組合加入・結成	3	10.3%
その他	6	20.7%
不明	0	0%
合計	29	100%

項目	件数	当月比率
男性	18	62.1%
女性	11	37.9%
不明	0	0%
合計	29	100%

組織拡大

6月度: なし

職対連より聞いた
ところ、夫に相続
債務があり、相続
放棄の相談もあつた
とのこと。(相続放棄
と弁護士紹介した
ると、労災補償金

【アドバイス】 職対連を紹介

労働基準法では6割
民法では10割
労基法では、契約
書通りの働いた場合
賃金の60%以上が
保証されれば、合法

警備会社に勤務し
ている夫が、仕事
中の死亡から転落
は、死亡を申請す
ることだが、私とし
ての心構えとか、労
災申請の進展状況等
も知りたい。どうし
たら良いか?

★相談事例②...★
(女性60歳代・警備
会社勤務の夫の件・
契約社員)
ビルから転落し死亡



即ち、契約書で定
められている労働時
間の60%以上の労働
時間があり、60%の
以上の賃金が補償さ
れていなければならない
法とはならない。契
約書の履行が定めら
れているので、その
ことを求め、契約書
の履行・補償を会社
に求めることもでき
る。民事訴訟・労働審
判・組合加入・休業
給付金などを説明し
た。

★相談事例④...★
(女性30歳・パ
ーティ社員・薬局)
労働時間切り捨て
1分〜14分

①薬局のパート従
業員。契約書の労働
時間は9時〜12時
30分(病院の開業
時間に合わせて開
業している)。同
業として、仕事が少ない
ときは、早退させ
られる。賃金補償は
ない。違法ではない
か?
②12時30分に達す
ることなく早退を
強要される場合、及
び、12時30分を超
えて残業する場合、
労働時間を15分単
位で計算される。毎
日の労働時間は、毎
分従って1分〜14

【アドバイス】 切り捨ては違法

時短強要につい
ては、相談事例③と
同様なアドバイス
をした。
更に、1分〜14分
を切り捨てるのは
違法。
従って、給与計算
期間(通常1か月)
において、端数時間
を合計し、15分で割
り算し、「算出され
た整数×15分の単
価を支給しなければ
違法。
それでも1分〜
14分の端数が出た
ら、「15分の単価×
15分を支給しな
ければ違法。2年間さ
かのぼり請求でき
る。(20年4月から
は3年遡及可能)
タイムカードの
コピーが必要。



★相談事例⑤⑥⑦⑧
 (男性年齢不詳・アルバイト・コンビニ)

労働時間を短縮したくない

労働時間が月20時間を超えている。経営者から「労基法違反となる恐れがある」と言われた。月20時間の労働時間を30時間短縮し170時間短縮したい」と言われた。私としては収入を得たいので、減らしたくない。どうしたらよいか？残業代は法律通り支払われている。

【アドバイス】

労働契約書・就業規則を手に置き、再度電話をするよう伝えたいが、電話なし。

※法律上の所定労働時間は、月平均17時間。特別条項を労使協定すれば、残業は年720時間・月60時間まで可能。現状は、違法ではない。経営者が「安全配慮義務の観点で残業時間を減らす」と言うことを拒否し「残業する」と主張はできない。とのアドバイス。



★相談事例⑥⑦⑧
 (女性50歳代・パート社員・ビルメンテナンス)

パワハラを受け退職謝罪を求めたい

ビルメンテナンス会社に入社し1か月。グループを組んで指定のビル清掃等のメンテナンス作業をしている。同僚によるパワハラで、退職せざるを得ない状況に追い込まれ、仕方なく退職届を提出してしまつた。退職強要で裁判までとは思っていないが、会社・同僚から一言お詫びの言葉でも貰いたいが、どんな方法があるか？

【アドバイス】

会社に籍がある状態であれば、労働組合に加盟し要請できるが、退職届を提出してしまつてい

で、どうにもならない。
 ★相談事例⑥⑦⑧
 (男性70歳代・正社員・タクシー会社)

退職勧奨を受けた

現在は雇調金を利用し、賃金が保証されている。会社から「6月20日で緊急事態宣言が解除されたら、7月の休業補償特例制度が終わる。経営が苦しいので退職してほしい」と言われた。他の従業員も退職勧奨されている。私から70歳だから年齢順に解雇したいのかわからない。どうしたらよいか？従業員は3000人だが組合はない。

【アドバイス】

緊急事態宣言は解除される方向だが、蔓延防止等重点措置に移行されるようだ。そうなれば、特例制度が打ち切りになるとは限らない。更に、整理解雇の4要件というのがある。簡単に解雇できない。70歳くらいの従業員は多数おるとのことでもあり、タクシー会社の労組役員を紹介するのではと相談したほうがよいので、検討し連絡してほしい旨を訴えた。

た。
 新規相談件数
 (内コロナ関連件数)
 20年

1月	20件	(0)
2月	29件	(0)
3月	43件	(2)
4月	76件	(49)
5月	49件	(29)
6月	53件	(23)
7月	38件	(15)
8月	39件	(13)
9月	24件	(5)
10月	21件	(7)
11月	25件	(3)
12月	14件	(3)
21年		
1月	14件	(5)
2月	17件	(4)
3月	40件	(17)
4月	29件	(1)
5月	15件	(1)
6月	29件	(2)

★★★★★

※雇調金の特例措置は、8月末まで延長される。6月17日に決定され17日夜半以降暫時報道された。又、9月以降の対応方針は7月中に示すとのこと。

新型コロナ関連
 支援策のお知らせ



★相談事例⑦⑧
 (男性50歳代・正社員・製造業)

再雇用後の賃金大幅切り下げ

従業員3千人の製造業で勤続33年。管理職ではない。このほど60歳定年後に再雇用される。仕事は変わらないが、賃金が定年時の約40%に切り下げられる。甘んじて受けなければならぬのか？「不利益変更で不当」として闘えないか？

【アドバイス】

ハードルが高い

名古屋地裁で「労働使合意せずば60%以下に切り下げた場合は不合理」とする判例がある(タクシー運転手)。

「60歳以降の賃金水準・労使交渉の経過・業務の責任・賃金や諸手当の性格・一時金や退職金の性

格」等いろいろの要素から判断され、いろいろな判決が出されている。但し、60歳以降の労働条件に「労働使合意」していた場合、「不利益変更で違法」を求めて争つた「かなりハードルが高い」と一般的には言われている。

★相談事例⑧⑨⑩
 (男性40歳代・契約社員・運送業)

契約社員として運送会社に勤務。求人票は持っているが、労働契約書はない。仕事は「クリーニング屋専属の配送」。給与は運送会社から支給されている。社会保険に加入している。毎日2〜3時間の残業が発生する。又月に2日間程度の休日出勤がある。タイムカードはないが、労働時間は「日報」に記載している。残業手当と休日出勤手当を支給してくれない。どうしたらよいのか？

【アドバイス】

労働組合を勧めたが、洪つたので、日報のコピー・給与明細等を持参し、監督署に出向き相談するようアドバイス。

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！