

第91回京都総評  
定期大会  
10月9日(土)  
に延期  
緊急事態宣言  
発令のため

# 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201号  
2021年9月1日(水)  
発行責任者 稲村  
編集責任者 森下  
連絡先 075-811-6770

★相談事例①①①★  
(女性50歳代)  
・製造業・正社員

コンプライアンス  
委員会は機能せず

従業員千人以上の  
製造業に約20年勤  
務。上司のパワハラ  
がきついで社内  
コンプライアンス委  
員会に是正要請した  
が改善されなかつた。

労働組合は  
取り上げても  
くれない

労組に「改善する  
よう会社と交渉して  
ほしい」と要請した  
ら「個人のこととは取  
断られた。」「このよ  
うな状況下メンタル  
疾患に罹り休職せざる  
を得なかった。

元の木阿弥に

体調が改善された  
ので、パワハラをし  
た上司とは違う部署  
に復職した。しかし、  
再び元の上司の部署  
に配転され、再びパ  
ワハラを受けた。再  
その結果、メンタル  
疾患が再発し、再  
び休職することとな  
った。

休職期間満了

に、休職期間が満了  
しているうちに

となり、退職せざる  
を得なくなった。  
会社から「退職届  
を提出しろ」と言わ  
れたのでしぶしぶだ  
が提出し、退職して  
しまった。

弁護士を  
紹介してほしい

いろいろな考えた結  
果納得できない。  
「安全配慮義務違  
反で会社の責任を追  
求したい。慰謝料を請  
求したい。」「弁護士を  
紹介してもらいたい。

アドバイス

退職していなかつ  
たら組合に加盟し、  
交渉できた。労災申  
請も視野に入れるべ  
き。自由法曹団を紹  
介した。

### 8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1万8千770件に  
なりました。(8月末日現在)

項目	件数	当月比率
面談	1	4.4%
電話・メール	19	82.6%
FAX・その他	0	0.0%
単産・弁護士紹介	3	13.0%
<b>合計</b>	<b>23</b>	<b>100%</b>
項目	件数	当月比率
解雇	2	8.7%
退職強要・勸奨	1	4.4%
賃金・残業代未払い	0	0.0%
労働契約違反	0	0.0%
社会・雇用保険	0	0.0%
配転・出向・転籍	1	4.4%
労働条件切り下げ	2	8.7%
労働時間・休暇	4	17.4%
パワハラ・セハラ問題	9	39.1%
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	0	0.0%
その他	4	17.4%
不明	0	0%
<b>合計</b>	<b>23</b>	<b>100%</b>

項目	件数	当月比率
男性	13	56.5%
女性	9	39.1%
不明	1	4.4%
<b>合計</b>	<b>23</b>	<b>100%</b>

### 組織拡大

化学一般1名



★相談事例②②②★  
(女性30歳代・情報  
通信業・正社員)

賃金の減額提案

提示された労働条  
件に合意したので、  
転職することとなつ  
た。提示された労働条  
件の中には一定時後の  
残業や土日祝の出勤

もある。「月〇時間  
のみなし残業代とし  
て〇万〇千円」「役職  
給として月〇万円」  
を支給すると記載さ  
れていた。  
3カ月の試用期間  
はこれらの手当が支  
給されてきた。  
しかし、本採用とな  
った4か月目に、  
「みなし残業代は継  
続し支給するが、役  
職給は廃止する。但  
し、土日祝の出勤は  
命じない」と言われ  
た。法違反ではない  
のか?断るといじめ  
にあうかも! (メー  
ルでの相談)

アドバイス

契約時「役職給」  
の支給条件が明確で  
ないもので何とも言  
えませんが、一般的  
に支給されている「主  
任手当」「係長手当」  
「リーダー手当」な  
どと同じであれば、  
一方的に廃止する  
ことは違法です。  
また、役職給が  
「土日祝に発生する  
業務の、休日出勤  
のみなし休日出勤  
手当」と位置付けら  
れている場合でも  
(そのような説明  
があった場合でも)  
、「土・日・曜日・  
祝日に発生する業  
務が、あるうがなか  
ろうが〇万円を支  
給しないと違法」で  
す。

会社は時季指定  
年休・年5日と本来  
の年休とをこつち  
やにしているよう  
だ。  
皆勤手当や精勤  
手当の支給に拘わ  
らず、年休は勤続年  
数と出勤率に基づ  
き、法律で決められ  
た日数が付与され  
る。  
↓年休制度を説  
明した後、時季指定  
年休・年5日の制度  
も説明した。

★相談事例③③③★  
(男性30歳代)  
・建設業・正社員

有給休暇年3日

建設業の正社員  
で勤続1年。  
年休の日数を問  
い合せてしたら、「皆  
勤手当として1日  
分の日当と同額を  
月々支給している  
ので、年休は年3日  
で合法」との説明  
を受けた。合法か?

アドバイス



**相談事例④**：★

(男性40歳代  
・製造業・正社員)

安心して、働きやすい職場の構築を目指す!

従業員百名弱で化学製品を製造・販売する企業。本社は東大阪、工場は福知山。将来の管理職候補として福知山工場に入社して勤続2年。従業員間でのパワハラ・言い争いが多いので、「職場を良く働きたい」という職場の構築」を目指し、管理職の了解を得、従業員にアンケートを実施した。

**転職もしくは自主退職を強要**

すると、突然、社長から「職場の和を乱した」との理由で、「福知山から本社への異動。単身赴任」の内示を受けた。求人票には「転勤なし」が記載されていたことや、「家庭事情(配偶者に基礎疾患がある)」で転勤が困難なことを伝えたと。すると「転勤を断り再就職するのならば8月16日〜9月15日の1カ月は出社しなくても良い。その期間に退職届を提出すれば、1か月分の給与は温情で支給する」と社長よりメールが届いた。

る」と社長よりメールが届いた。

化学一般労連  
・京都滋賀福井地本  
に個人加盟

本人は「転勤の強要。退職勧奨」ととらえ、その撤回に向け交渉する道を選択し、労働組合に個人加盟し、「転勤命令の撤回・退職勧奨の撤回・パワハラの実態調査とその改善」を要求した。



**相談事例⑤**：★

(男性60歳代  
・介護職・契約社員)

**65歳後の再雇用契約**

雇用契約期間が1年(当年4月1日〜翌年3月31日)を、8回反復してきた。労働日は週2日(3日)で一日8時間労働だった。今年の3月31日現在65歳となっていたが、引き続き働きたいと訴えたが、「規則により定年が、満65歳なので規則により更新しない」と言われ、契約

更新されなかった。65歳以上となっても雇用されている人がいるので、雇止めは違法ではないのか?

**アドバイス**  
「微妙です」

雇止めは微妙な問題。せめて会社に籍があるときなら、組合に加入し65歳以上の雇用実態などもある中、雇用延長を要求することはできない。

但し、就業規則に定年65歳が規定されていたら、「65歳雇止めは不当」を証明するのは困難。

**有給休暇年2日**

異なる質問だが、有給休暇は「パートなので年2日」と言われ続けてきたので、2日しか取得しなかつた。しかし、今年の2月ごろ、「4月からの契約更新はないので、今季に限り有給休暇は17日付与する」と言われた。今日まで「パートだから有給休暇は年2日しかない」としてきたのは、違法ではないのか?

**アドバイス**

「有給休暇は年2日」としてきたのは法に反している。しかし、雇用契約が解

除された現在、遡って法律を適用させることも困難で裁判するのでは、費用対効果からあまり得策ではない。



**相談事例⑥**：★

(男性40歳代  
・物流・正社員)

**勤続6か月後の有給休暇は何日か?**

3月1日から8月31日までの6カ月間は、週5日・40時間勤務の契約で働いてきた。

勤続6カ月を経過したら、10日の有給休暇が付与されると聞いていた。ところが、9月1日から週1日労働のアルバイトになる。9月1日に付与される年休は何日になるか?

**アドバイス**

法律では、勤続6カ月を経過した時点で週間所定労働日数が基準となる。従って、残念ながら、有給休暇の日数は1日でも合法。

しかし、「その日数以上付与してはならない」という法律ではないので、会社に増日を要望することはできる。

**それ以上に心配だが**

相談員としては、有給休暇の付与日数よりも、「週5日労働が1日労働になる」の方が重要な課題だと思つたが、なぜかその件の相談はなかつた。

**相談事例⑦**：★

(男性30歳代  
・観光業・正社員)

**上司から暴力を受けた!!**

業務中上司より暴力を受けた。翌日、病院で診察を受け診断書をもらい、会社に提出した。暴力をふるつた上司より謝罪があつた。会社からは「本人に厳しく注意した。今後は本人の対応・動向も注視していく」との説明があつたので、今回はこれで納めることとした。

しかし、再発した場合、今回の件も踏まえ、本人と会社にどんなことを主張・要求できるか?

**アドバイス**

再度暴力事件が発生した結果、あなたが耐えられず「退職せざるを得なくなつた」とか、「怖くて出勤できない」とか、「心のかたまり」が出てきたら、会社に「安全配慮義務違反」を主張し、慰謝料等を請求できる。障害を受けたら本人を傷害罪で告訴し、治療費・慰謝料を請求することができる。傷害罪となれば、警察が対応することとなる。とりあえず、事実経過と証拠を残す必要がある。

20年	21年
1月.. 20件 (0)	1月.. 14件 (5)
2月.. 29件 (0)	2月.. 17件 (4)
3月.. 43件 (2)	3月.. 40件 (17)
4月.. 76件 (49)	4月.. 29件 (1)
5月.. 49件 (29)	5月.. 15件 (1)
6月.. 53件 (23)	6月.. 29件 (1)
7月.. 38件 (15)	7月.. 15件 (1)
8月.. 39件 (13)	8月.. 22件 (4)
9月.. 24件 (5)	9月.. 29件 (1)
10月.. 21件 (7)	10月.. 15件 (1)
11月.. 25件 (3)	11月.. 15件 (3)
12月.. 14件 (3)	12月.. 23件 (0)

**新規相談件数 (内コロナ関連件数)**

**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!**