

京都総評
22 春闘討論集会
12月5日(日)
13:30~
ルビノ堀川

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202号
2021年12月1日(水)
発行責任者 稲村
編集責任者 森下
連絡先 075-811-6770

- 新運営委員**
選出された21年の新運営委員は次の通り。
- 運営委員長** 香川 裕一(再)
副運営委員長 京都医労連 柳生 剛志(再)
事務局長 京都総評 吉岡 勝(再)
- 運営委員**
中野 宏之(再)
京都教組 佐々木 眞成(再)
合同繊維 井上 俊幸(再)
全印総連 早田 武彦(再)
建交労 新田 昌之(再)
自治労連 北村 邦俊(再)
JMITU 谷本 樹保(再)
福社保育 矢野 芳彦(再)
京都国公(全主労働) 京都国公(全主労働) 元京総評事務局 常勤相談員 所長 稲村 守(再)

第23回定期総会開催す
単産・運営委員・来賓の19名が参加して、11月9日(金)午後6時半からラポール京都で開催されました。自由来賓として、高橋良太(労働相談センター窓口)両弁護士が参加されました。

11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1万8834件になりました。(11月末日現在)

項目	件数	当月比率
面談	1	4.8%
電話・メール	20	95.2%
FAX・その他	0	0.0%
単産・弁護士紹介	0	0.0%
合計	21	100%
項目	件数	当月比率
解雇	3	14.3%
退職強要・勸奨	1	4.8%
賃金・残業代未払い	2	9.5%
労働契約違反	2	9.5%
社会・雇用保険	0	0.0%
配転・出向・転籍	1	4.8%
労働条件切り下げ	1	4.8%
労働時間・休暇	1	4.8%
パワハラ・セクハラ問題	3	14.3%
倒産・工場移転	0	0.0%
労災・職業病	0	5.0%
メンタル不全・疾患	0	0.0%
組合加入・結成	2	9.5%
その他	5	23.8%
不明	0	0.0%
合計	21	100%

項目	件数	当月比率
男性	13	61.9%
女性	10	33.3%
不明	1	4.8%
合計	21	100%

組織拡大
ルート 24
1名

★相談事例①
(男性30歳代・製
造業・正社員)

事務局長・相談員 森下 太郎(再)
非常勤相談員 西浦 哲(再)
元福社保育労

従業員20人弱の製造業に10月1日に入社。10月17日に発熱。翌日も発熱。医師に聞いたら、「平熱となるまで出勤しないほうがいい」と言われた。会社に状況を報告したところ、37度以下となるまで出勤するなと言われた。11月2週間の経過は、

1日、熱は下がらず37.4度。会社は報告したから、会社としては、とりあえず今週いっぱい様子を見る。今週中に熱を下げ、11月8日から出勤してもらいたい。人手も足りない現状、熱が下がらなければ、代替りの従業員を雇いたいので、退職してほしい」というニユアンスのことを言われた。「辞めます」と言ったら、会社都合退職か?

アドバイス

医師が「○日から自宅療養を要する」と診断書を発行してくれれば、健康保険と失業手当として賃金の3分の2を請求できる。会社は休業できる期間で、会社の就業規則で確認してください。医師が「発熱しているが、コロナ検査が陰性で、本人も出ていない。本人もさそうと云っている」と判断した場合、会社が「熱が下がるまで自宅待機」を命じたら、賃金の6割を支給する責任がある。支給しない場合は、コロナ休業支援金(賃金の8割)を国に請求できる。会社から退職勧奨があった場合でも、あなたが辞めずと決め、「辞表」を提出した

★相談事例②
(男性40歳代・販売業・正社員予定の試用期間中)

20数年勤続の会社を辞めて、そのお客だった千葉県に本社がある社長ら、「自己都合退職」となるので、留意が必要。



アドバイス

千葉の労働相談センターを紹介するでも入れる労働組に入る。営業成績が上から、今年8月理由で、今年8月1日から11月までの試用期間を繰り上げて、社長があまりにもうさいので、11月15日までの差し替えられた雇用契約書にサインして退職となつてしまった。試用期間が終われば、雇用の期限のない正社員になると言う話だったが、サインはしたが、自主退職ではなく、会社都合だと、その点は頑張っている。また、新規契約書にも「契約更新あり」と書いてあり、「更新しない場合は、原則一ヶ月前に通知する」とあるが、10月30日に社長は言ってきたので、15日分は労基法上解雇予告手当の請求ができる票は、まだ2〜3週間かかるという。

加入して要求するべきだ。
15日分の解雇予告手当と会社都合退職にせよということ。前の会社に長期で勤務していたので、合わせると雇用保険の失業給付を受けられる。

相談事例③：★
(60代女性・パレル関係、パート)

業績不振で勤務時間短縮

勤続10年だが、週5(6日、9時30分)勤務時間が、業績不振のため、週3(4日、10時00分)に減らされた。契約書にはその都度サインをしてきた。休業手当はもらってはいないが、何とかならないか？

アドバイス

フルタイムのときと比べて60%が保障されたら、違法ではない。
ゼロなら、国内にコロナ休業給付金を請求できる。契約書にサインすると、「同意」したとみなされるので、留意が必要。不眠があるなら、労働組合に加入し団体交渉で是正を要求してください。

交渉で是正を要求してください。

相談事例④：★
(40代男性・芸能関係、正社員)

休みが取れない

休みが取れない。5日連続勤務も一切ない。勤怠管理も降の業務については報告しなければならぬが、もし報告したら不利益な扱いをされるかもしれない。仕事自体はやりがいがあるが、今度新たな事業も任せられる。10年前に多忙で、「抑うつ状態」で仕事を休んだことがあるが、その時と同じような前兆(手のしびれ)があるので、その事業を受けるかどうか悩んでいる。面談含めて、継続して相談できるところを紹介してもらいたい。

アドバイス

あなたの働き方は休日、労働時間、残業手当も含めて法律違反です。労働基準監督署に訴えれば指導されますし、労働組合に加入して解決する方法もあります。

弁護士通じて請求する方法もあります。あまりにも労働時間が長いので、体が悲鳴を上げています。経営者からの業務命令が新たな業務の業務命令がある場合は、あなたの方でも、就業規則や労働基準法に定められた休暇や残業手当を請求すること、業務を無理なくこなすために複数配置を提案しようか。(職場の関係で兵庫に紹介)

相談事例⑤：★
(50代男性・造園業、正社員)

病気で入院

勤続30年だが、7月に脳出血で入院。11月現在入院中。会話は正常にできるが、歩行障害が残る。会社は社長のワシマン。会社対応が変化してきている。10月中旬、「復職を前提に病気を治してくれ」↓10月下旬「退職するなら退職金を支給する」↓11月4日に「11月20日までに解雇する。退職金はない。病気療養中に解雇できるのか？」

就業規則をFAXするので、アドバイスが欲しい。

アドバイス

就業規則の中の「休職期間満了による解雇」の定めを適用する解雇と想定できる。
休職期間の定めを明確にする必要がある。「満了で解雇なら合法」「満了していない場合は違法」「定めがない場合は、労働組合に加入して解雇撤回・退職金支給も要求できる」。
中退金を利用して退職金を支給される。「賃金規定」があるのだから、「退職金規定」もあるのではないかと。それを明確にさせる必要がある。

相談事例⑥：★
(50代女性・スーパーレジ、パート)

嘔吐で緊急搬送、入院

10月初旬に自宅嘔吐、脳内出血の診断で10日ほど入院。医師は業務軽減をすすめるが会社が取り合わず、結果的に10月末の雇用期限満了で辞めることになった。辞める前は週5日、1日7時間働いていた。がその間、ずっとレジで立っていた。

会社の対応がひどいので謝罪を求めたい。傷病手当の申請はしているが、入院期間しか求めている。

アドバイス

すでに退職しているのに、今から労働組合の問題で慰謝料請求するのは難しい。
弁護士を紹介し、傷病手当は、病気で業務につけないことで賃金が支給されるので、退院後も自宅で療養していても請求できます。修正の申請をできるようにしてください。



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

新規相談件数
(コロナ関連件数)
20年

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！