

2022 春闘
臨時大会
1月29日(土)
午後1時～5時
フボール京都

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 205 号
2022 年 1 月 5 日 (水)
発行責任者 稲村
編集責任者 森下
連絡先 075-811-6770

最賃不履行の
相談 2 件

★事例①：★

(男性 60 歳以上・
ビルメンテナン
ス・派遣社員)

月額 4 千円アップ
するはず

派遣社員でビルメン
テナン(トイレ
清掃)作業に。8 時
間拘束で実労働 6 時
間。週 5 日勤務。時
給 910 円。最低賃金
が 10 月に「909 円
から 937 円」とな
った。
しかし、12 月現在
改定されていない。
月額で 4 千円程度の
アップにしかならな
いが、納得できない。

アドバイス

とりあえず、最賃
をクリアするよ
う、派遣元に訴え
てください。
改善されなければ
労働基準局に訴え
てください。
又、一人でも加入
できる労働組合に
盟し、改善要求に
取り組む方法もあ
ります。

★事例②：★

(女性 50 歳代・
ホテル・パート
社員)

是正要請をしに
くい
ホテルの清掃業務

12 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 851 件になりました。(12 月末日現在)

項目	件数	当月比率
面談	1	5.9%
電話・メール	16	94.1%
FAX・その他	0	0.0%
単産・弁護士紹介	0	0.0%
合計	17	100%
項目	件数	当月比率
解雇	1	5.9%
退職強要・勸奨	0	0.0%
賃金・残業代未払い	4	23.5%
労働契約違反	0	0.0%
社会・雇用保険	2	11.8%
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	2	11.8%
パワハラ・セハラ問題	3	17.6%
倒産・工場移転	0	0.0%
労災・職業病	1	5.9%
メンタル不全・疾患	0	0.0%
組合加入・結成	0	0.0%
その他	4	23.5%
不明	0	0%
合計	17	100%

項目	件数	当月比率
男性	8	47.1%
女性	9	52.9%
不明	0	0%
合計	17	100%

組織拡大

無

をしてい
最低賃金
が改定さ
れた。9
10 月
のま
ま。従
業員は
「辞め
な
知つて
るが
「怖
い。な
会社
に
「誰
も言
ない
。ど
うす
べき
か？
また、
22 時
以降
働
く場
合で
も、
深夜
割増
がつか
ない
、ど
うす
べき
か？

アドバイス

会社
に「最
賃が改
定され
た。時
給を上
げて下
さい」と
要請
してく
ださい。
10 月
に
「す
でに正
でま
す。
深夜
割増
も同
等に
要請
してく
ださい。
は、
労働
基準
監督
署



に出向
き、是
正の要
請をす
るよう
訴えて
くださ
い。
このこ
とで解
雇さ
れるの
は、不
当解
雇で
す。争
えま
す。
会社
と争
えま
す。
るの
は、割
り
と思
います
が、
切り
が必
要で
す。

★相談事例③：★

(女性 50 歳代・
スーパーマ
ーケット
・パート
社員)

年休で
処理し
て
くれ
なかつ
た

4 月 15 日
からス
ーパー
マার্ケ
ットの
パート
社員
として
入社。
週 5 日・
1 日 8
時間の
勤務。
都合
により
12 月
14 日
付で自
己都合
で退職
するこ
とにな
った。
勤続 6
年。12
月 10
日、退
職する
ことな
った。
長に確
認した
ら「10
日」と
説明さ
れた。
従って
12 月 10
日以前
の 12
月の
14 日
から、
10 日
の
14 日
まで、
年休
で休
んだ。
しかし
、退
職後
の

12 月 24 日 (金) 給
与支給
日に渡
され、
10 日
間欠勤
とされ
た。
違法
では
ない
のか？

アドバイス

「年休
届は提
出した
のか」と
聞いた
ところ、
「提出
してい
ない。
店長が
10 日
あると
言った
ので、
年休で
処理し
てくれ
ると思
った。
たので
特段の
手続
きとは
ついて
いない
」との
こと。
まず、
年休は、
退職
した
ら行使
でき
ない。
店長は
「年休
届を提
出しな
い場合
は、年
休で処
理しな
くとも
法に
触れな
い」と
知って
いたの
で、

12 11 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1
月 月 月 月 月 月 月 月 月 月 月 月
.. .. .
17 21 25 20 23 22 29 15 29 40 17 14
件 件 件 件 件 件 件 件 件 件 件 件
0 1 0 3 0 4 2 1 1 17 4 5

12 11 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1
月 月 月 月 月 月 月 月 月 月 月 月
.. .. .
14 25 21 24 39 38 53 49 76 43 29 20
件 件 件 件 件 件 件 件 件 件 件 件
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)

あえて「年休
届を出
してくだ
さい」と
言わな
かつた
と想定
できま
す。
店長が
「年休
で休
むとは
聞いて
いな
いし、
その
届も
受け
取つて
いない
」と、
とぼけ
たら、
違法
を証明
し、正
させる
のは
困難。

相談事例④：★

(40代女性・運送業・正社員)

息子が交通事故を起こし解雇された

運送業の正社員として4年勤務。労働時間は5時～15時30分(拘束10時間30分)。この春(4月)息子が運転免許証を取得し、運転手としてこの運送会社に入社。しかし、入社して半年間で4回の交通事故を起こし、そのことを理由に解雇された。

会社は私に事故の弁済を強制してきた

会社は「保険を使うと保険料が上がるので使いたくない」とし、保険への申請はしていない。従って「車の修理代・先方の物損代金など合計300万円弁済してもらいたい」と言ってきた。更に、子どもの1カ月分の給与は、その一部分の補填として相殺する。残りは「あなた(母)が働いて返してもらおう。定時終了後「毎日15時30分～21時30分(5時間～6時間)働いてもらい、その

分の給与を弁済費として相殺する」と言ってきた。

長時間労働に耐えられないので退職を申し出るも

長時間労働に耐えられないので、「退職したい」と会社と相談したら、「全額返済しろ。出来ないなら裁判にかける」と脅かされている。当方に弱みもあり、今迄会社の言う通りにしてきたが耐えられそうもない。どうしたら良いか。

アドバイス

会社が強要していることは法違反だからで無茶苦茶

保険を使うよう要請すべきアツプする保険料の負担は話し合いとなる。
①息子の給与を保障費と相殺するのは違法。
②息子の事故の保障を母に押し付けるのも違法。母には支払いの義務はない。
③母の残業代を相殺するのも違法。
④事故の保障として300万円請求するのも違法性がある。
⑤毎日5時間～6時間残業を強要するのは違法の可能性大。パワハラとも受け取れる。総じて会社の強要は無茶苦茶です。

解決方法は多々ある断固闘うべき

①組合に加入して是正要求をする
②労働審判に訴える
③労働基準監督署に訴える等の方法がある。↓検討するとのこと。



★相談事例⑤：★
(女性40歳代・製造業・パート社員)

心療内科に通院している。休業するほどでもないが、処方箋をもらい、服薬をしている。このことは会社に申請していない。
①ばれた時解雇されないか？
②会社に告知したほうが良いか？
③体調がすぐれないので、11月中旬、上司に「退職したい」と相談したら、「12月に入ったから、まだ話を聞こう」とのことであつた。しかし、現時点話し合いの場は持たれていない。

そんな中、体調が良くなってきたので働き続けたいと思うようになった。上司に「退職しません」と言うべきか？

アドバイス

①バレたとしても解雇できません。
②会社に告知する義務はありません。で、仕事が出来ない状況であれば、あえて告知する必要はありません。
③「退職」に関し、上司が「どうするか」聞いてくるまで、はっきりと「いいえ」と思っています。
聞かれたら「体調が回復したので辞めません。働き続けたい」と返答したらよいと思います。
それでも、解雇してきたら、その解雇は不当です。組合のある企業なので解雇はされないと思えます。



相談事例⑥：★
(20代女性・飲食業・パート社員)

育児休業の申請用紙に、会社が必要事項を記載してくれない

子どもが生まれて現在育児休業中。社会保険にも加入しているのですが、育児休業給付を受ける手続きを始めた。

会社にその旨を伝え、申請書類に必要な事項を記載するよう要請した。

ハローワークに行き申請書類を提出したら、会社側が書くべき箇所が空欄で受け付けてもらえなかった。

社長はなかなか捕まらな。担当者がいるがラインを送っても返事がない。どうしたら良いか？

アドバイス

社会保険に加入している以上は育児休業給付を受ける権利がある。再度、社長に申し出てそれでもダメな場合は弁護士を紹介しします。

相談事例⑦：★
(男性・年齢と職種は不詳・派遣社員)

給与明細が書面ではなくメール

派遣社員として働き始めて1ヶ月。給与明細が書面ではなく、電子化(エクセル)でのメールと説明された。いちいち暗証番号などを入力しないと読み取れないのか？

アドバイス

法律により、企業には給与明細の交付義務があります。面での提供が一般的ですが、従業員の承諾を得れば電子化されたデータにより提供できますと定められています。
昨今この方式が普及してきています。ただし、従業員から請求があつた場合は、紙による給与明細書を交付しなくてはなりません。(所得税法231条。)



憲法改悪を許さない
全国署名をすすめよう！