

第93回全京都
メーカー大会
3年ぶり開催
二条城前：10時

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209号
2022年5月2日(月)
発行責任者 稲村
編集責任者 森下
連絡先 075-811-6770

たまたま、同じス
ーパーマーケットで働
く3名のパート社員
から、コロナ感染に
関しての相談

★相談事例①…★
(女性20歳代・勤続
5年・メールでの相
談)

感染者がいたのに
知らせてくれない

①社内に陽性者が出たのに、責任者は、ほかの従業員に通知しない(知らせない)。
②発熱者と一緒に仕事をしていた。その後、発熱者がコロナに感染していたことが判明した。しかし、一緒に働いていた従業員にさえ何も言わない。
③本部から1月に3回目のワクチン接種は特別休暇「有給」という案内が発行されているが、3カ月間も開示されず、4月中旬にやっと開示された。責任者にどんなことを要請するべきか？

同じような内容で
電話相談

事例①のメールに返信を作成していた時、電話相談があった。

★相談事例②…★
(女性40歳代・勤続10年・電話相談)

コロナ対策に関し、責任者の対応に、多くの従業員が不満を抱いている。どんな対応をすべきか？

アドバイスと
メールに返信

相談のやり取りを横で聞いてみると、事例①の内容と同じようなので、つきりメールをした来た相談者が、電話を掛けてきたものと勘違いし、メールでの問い合わせに沿ってアドバイスをした。また、事例①のメールに対しては、「メールはさちと見ていただくため、電話でアドバイスした通りで

す」の返信をした。

事例①のメール
送信者から電話

メールの送信者から、「私は電話相談を掛けていません」という電話がかかってきた。この時点で、事例①と②の相談者が同じ人物でないことが明らかになった。従って、事例①の相談者にあらかじめアドバイスをした。

★相談事例③…★
(女性50歳代・勤続10年・電話相談)

事例①・②の内容と
類似の電話相談
「同じような電話

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1万8千959件になりました。

項目	件数	当月比率
面談	1	2.9%
電話・メール	24	70.6%
単産・弁護士紹介	4	11.8%
その他	5	14.7%
合計	34	100%
項目	件数	当月比率
解雇	2	5.9%
退職強要・勸奨	3	8.9%
賃金・残業代未払い	2	5.9%
労働契約違反	1	2.9%
社会・雇用保険	0	0.0%
配転・出向・転籍	2	5.9%
労働条件切り下げ	1	2.9%
労働時間・休暇	0	0.0%
パワハラ・セハラ問題	7	20.6%
倒産・工場移転	1	2.9%
労災・職業病	1	2.9%
メンタル不全・疾患	0	0.0%
組合加入・結成	0	0.0%
その他	14	41.2%
不明	0	0%
合計	34	100%

項目	件数	当月比率
男性	14	41.2%
女性	19	55.9%
不明	1	2.9%
合計	34	100%

組織拡大

JMITU 1名



新型コロナ関連
支援策のお知らせ

定めていない。個人情報保護と「職場の安全配慮義務」の兼ね合いがあり、決めつけることは難しい。保育園では園児が感染した場合「開示しない」。「労働組合を作らなければならない」という対応すべきとアドバイスしたが、残念ながら積極的な見られなかった。



4月	3月	2月	1月	21年	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年	12月	11月	10月	9月	8月	7月	6月	5月	4月	3月	2月	1月	20年
34	38	22	13	21	17	21	25	20	23	22	29	15	29	40	17	14	21	14	25	21	24	39	38	53	49	76	43	29	20	
(3)	(0)	(6)	(1)		(0)	(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)

★相談事例④・・・★
(男性50歳代)
・製造業・正社員

パワハラ・退職勧奨
・サービスクラス等
精神的にきつい

社長から「仕事の進め方が遅い。他の従業員ができるのに、なぜあなたはできない。1週間以内に退職届を持ってこい」と言われた。精神的にしんどくなり、退職届を書いたが、配偶者の精神状態が不安定になったのと、生活のことも思い提出していない。最終的に降職業する場合に降職業が支給される。

しかし、製造機械を始業時(8時30分)から本稼働させるため約1時間早出しているが、その残業代は支給されない。通勤手当は、1万円までなら、実費が支給される規則だが、支給されない。これらのことを思うと、会社都合なら退職しても良い心境となってきた。どうしたものか？

アドバイス

とりあえず、過去の清算に取り組むべき

面談での相談の結果、JMIUに加入し、当面は、今日ま

での清算すべき事項を要求し、その実現を目指すことを確認した。

要求項目

- ① パワハラ・退職勧奨と思われる行為をやめ、安心して働ける環境を構築すること。
- ② 早出残業(1時間)手当を遡って支給すること。
- ③ 交通費の実費は月額8千円。規則では、1万円までなら実費支給と定められているが、「6千しか支給されない。遡って全額支給すること。」
- ④ 就業規則の開示。

団体交渉の結果

- ① パワハラや退職勧奨はしていない本人が希望するならば、雇用は継続する。
- ② 20箇に限り2年間遡り支給する。
- ③ 2年間遡り支給する。
- ④ 退職金規定も含め開示する。



★相談事例⑤・・・★
(男性60歳代)
・製造業・正社員

60歳以降の再雇用
賃金55%切り下げ

60歳以降は、これまで勤務していた企業が作った派遣会社や業務内容・量・責任・労働時間などは全く変化しない。しかし賃金は55%カットされ、20万円以下30%の範囲。おかしくないか？尚、職場の労働組合は「個人的なことで」とし、是正要求に取り組まない。

アドバイス

名古屋自動車学校の裁判で「60%は公序良俗に反する」という判決がある。給与の絶対金額(20万、30万)が、他の労働者の賃金や社会的な賃金の水準と比較して、をどう判断するかを兼ね合っている。裁判で「勝てる」と断言できる課題でもない。労働組合が、これから取り組むべき重要な課題のひとつともいえる。今後、大衆運動が発展していく過程で解決していく課題でもある。しかしアドバイスできない。弁護士

に相談したら「違法と決めつけることは無理がある」というアドバイスとともに、「積極的に裁判で闘うべき」ということも言われなかったとのこと。

大企業の雇用延長
システムの支流？

相談者の60歳以降の働き方は、これまで勤めていた企業が継続して雇用するシステムではなく、派遣会社や希望者全員を雇用する制度。法律は①定年制の撤廃②65歳までの雇用延長制度③65歳まで受け入れるグループ会社等への転籍制度の確立。このいずれかをやるよう定めているので、相談者の会社のやり方は合法。転籍が嫌なら60歳で退職となる。法は「希望すれば65歳まで雇用が継続されるのを断つたのだから仕方ない」というスタンス。



photo.jp - 12885824

★相談事例⑥・・・★
(男性50歳代)
・清掃業・派遣社員

口約束だが
退職金が出ない

派遣社員で勤続1年弱。派遣先では清掃業務に従事。その奥さんからの相談。派遣会社から「この度、清掃業務への派遣を撤退する」と特別に退職金を賃金の1ヶ月分出すから、退職届を提出しても退職にしよう。自己都合退職にしようとしたら、いわれていた。応じて退職届を提出した。

しかし、1カ月経過しても支払われていないので、会社に要請したら、「不況になったから取りやめた」と言われた。

アドバイス

会社都合の退職(解雇)があるとして、国からの事業継続助成金などの給付の対象外となるので、最初からだますつもりではなかったか。腹立たしいので何か打つ手はないか？

アドバイス

推測通りだと思はう。要求はできるが、はつきりととした証拠がないと、支給させるのは難しい。もう一度電話をして「約束した賃金1カ月の退職金を支給してほしい」「不況にしてほしくない」

なったので取りやめた」などが録音出来たら、それをもって労働基準監督署に向き相談してください。

★相談事例⑦・・・★
(男性50歳代)
・キー屋・正社員

雇用関係から「業務委託」個人事業主に変更する」と一方的に提案

従業員30名のキー屋さん。社長より「業務委託」個人事業主になり「働き場所や業務内容は変わらない」と説明を受けた。受けたくないといけな

アドバイス

「会社をいったん退職(解雇)し、個人事業主になつたら」という提案。あなたの同意なしに会社が一方気に切り替えることはできない。退職したくないのなら、退職届は提出しない。でください。

切り替えを希望しないのに、会社が一方的に強要してきた場合は、ひとりでも加入できる労働組合に加入し、対応することでも視野に入れておいてください。

憲法改悪を許さない

全国署名を進めよう！！