

全労連  
定期大会

7/27日～29日  
東京

# 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211号  
2022年7月1日(金)  
発行責任者 稲村  
編集責任者 森下  
連絡先 075-811-6770

組合に加入し  
是正要求も出来る

「薬の使用期限として  
ツク・病棟と外来の  
薬の在庫管理」を命  
じられた。  
理由の説明もない。  
理由不届であり、パ  
ワハラと思う。  
現在体調を崩し年  
休を取得している。  
退職したい気分が  
強い。会社都合の退  
職にできないか？

「私と一緒に働きた  
くない」という従業員  
がいるので、他の仕  
事をしてもらう。詰  
所には昼休みの15分  
間と退社前の15分  
以外の入室を禁じる  
(他従業員との接触  
を禁止)」と言われ  
た。

★相談事例①...★  
(40歳代女性  
・病院・契約社員)  
同僚が「私と一緒に  
仕事をしたくない」  
と、上司に要請

## 6月の相談活動の特徴(新規:31件)

センター発足以来の相談件数は1万9千020件になりました。(6月末現在)

| 項目         | 件数        | 当月比率        |
|------------|-----------|-------------|
| 面談         | 0         | 0.0%        |
| 電話・メール     | 25        | 80.6%       |
| 単産・弁護士紹介   | 6         | 19.4%       |
| その他        | 0         | 0.0%        |
| <b>合計</b>  | <b>31</b> | <b>100%</b> |
| 項目         | 件数        | 当月比率        |
| 解雇         | 4         | 12.9%       |
| 退職強要・勸奨    | 0         | 0.0%        |
| 賃金・残業代未払い  | 3         | 9.7%        |
| 労働契約違反     | 1         | 3.2%        |
| 社会・雇用保険    | 2         | 6.5%        |
| 配転・出向・転籍   | 2         | 6.5%        |
| 労働条件切り下げ   | 0         | 0.0%        |
| 労働時間・休暇    | 0         | 0.0%        |
| パワハラ・セハラ問題 | 13        | 41.9%       |
| 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        | 6         | 19.4%       |
| 不明         | 0         | 0%          |
| <b>合計</b>  | <b>31</b> | <b>100%</b> |

| 項目        | 件数        | 当月比率        |
|-----------|-----------|-------------|
| 男性        | 16        | 51.6%       |
| 女性        | 12        | 38.7%       |
| 不明        | 3         | 9.7%        |
| <b>合計</b> | <b>31</b> | <b>100%</b> |

組織拡大  
建交労3名

一方「労働契約書・  
労働条件通知書」に  
記載されている業務  
内容と異なる業務を  
命ぜられた事を理由  
に退職する場合は、  
退職する場合は、  
ありわゆる「会社都合  
退職」となる場合も  
ありますので、ハロ  
ーワークと相談して  
みてくださいます。  
社都合になった。

正要求もできます。  
また、「労働契約  
書・労働条件通知書」  
に記載されている業  
務内容と異なる業務  
を命ぜられた場合、  
合理的な理由がない  
場合は、是正要求も  
できます。  
尚、退職届を提出  
したら「会社都合退  
職」ではなく「自己都  
合退職」となります  
ので留意してくださ  
い。

更衣室・トイレな  
どプライバシーの保  
護が高い場所に設置  
するのは、違法性が  
高い。  
一方、現場に「安全  
管理」などを名目に  
設置する場合は、直  
ちに違法とするには  
無理がある。

★相談事例②...★  
(30歳代男性・物流  
倉庫・正社員)  
◆質問①  
監視カメラの設置  
は合法化？  
現場に「監視・防  
犯カメラが設置され  
た」プライバシーの  
侵害になる？  
アドバイス

労働組合を結成・  
労働組合に加入して  
一人でも加入できる

◆質問②...  
携帯電話を持たさ  
れど、業務命  
令だが、無給  
「雇用契約書」で  
は昼休みが12時  
分～13時00分の  
0分、午後休憩が15  
分～20分の20時  
分。しかし、昼食時  
以外に、会社から携  
帯電話を持たされ、  
休日も客からの要請  
に対応させられるが  
無給。  
残業・休日労働手  
当を支給させたい。  
アドバイス

無期雇用転換で  
見せしめか？  
システム管理会  
社に5年半勤務。契  
約期間1年を5年  
間更新し6年目を5  
年更新し、無期雇  
用を申請し4月1  
日から無期雇用社  
員となった。  
しかし、6月下旬  
転換命令が出た。

★相談事例③...★  
(50歳代男性・シ  
ステム管理会社・無  
期雇用転換)  
団体交渉で要求獲  
得を目指す。  
その動向によつ  
ては弁護士に依頼  
し、労働審判の併用  
も可能。↓当面、賛  
同者を増やす取り  
組みを強め、組合の  
結成を展望する。



無期雇用転換を  
要請した見せしめ  
の可能性もある。  
労働契約書(労働  
条件通知書)・就業  
規則・日常的に行わ  
れる転換の実態等  
からどう判断する  
のかも必要。又、転  
勤に業務上の必要  
性があるのか否か、  
人選は正当か？な  
どの側面も踏まえ  
る必要がある。  
正当な転換理由  
がない場合は、一人  
でも加入できる労  
働組合に加入し、撤  
回を要求できる。  
しかし、合理的な  
選も理由があり、人  
選も合理的ならば、  
往復3時間かかる  
断業所への転勤を  
は断業所への転勤を  
は断業所への転勤を  
は断業所への転勤を

転勤先は往復3  
時間かかる(現在は  
1時間弱)。転勤理  
由の説明はない。ど  
んな対応ができる  
のか？  
アドバイス

無期雇用転換を  
要請した見せしめ  
の可能性もある。  
労働契約書(労働  
条件通知書)・就業  
規則・日常的に行わ  
れる転換の実態等  
からどう判断する  
のかも必要。又、転  
勤に業務上の必要  
性があるのか否か、  
人選は正当か？な  
どの側面も踏まえ  
る必要がある。  
正当な転換理由  
がない場合は、一人  
でも加入できる労  
働組合に加入し、撤  
回を要求できる。  
しかし、合理的な  
選も理由があり、人  
選も合理的ならば、  
往復3時間かかる  
断業所への転勤を  
は断業所への転勤を  
は断業所への転勤を

**相談事例④**：★  
(30歳代男性・製造業・正社員)

パワハラではないか？

京都総評加盟の教職員組合OB。京都総評に入社して、京都総評に相談の電話があった。30歳の息子の製造業に正社員として入社し、3週間経過。仕事が遅い・できないとの理由で、罵倒された、更に2時間立たされた「パワハラ」と思うが、どう対応したらよいか？息子は「会社で波風を立てたくない」「退社したい気もある」として、息子の様子を見たい気もある」として

**アドバイス**

入社して3週間しか経過していないので、一人前の仕事が出来ないのは当たり前。仕事が出来ないようになると、会社として研修期間などを設定すべき。罵倒が続くようなパワハラと断定できる。対応としては

①継続して勤務する意思があれば、パワ

ハラを諦めさせる。↓社内ではそれなり想定し、それを取り越える決意をする。↓一人でも加入出来る組合に加入して対応する。

②このまま様子を見、後日対応を決める。↓この場合、罵倒された証拠を残すため、ボイスレコーダーに録音。及び、事実経過をメモに残す。

③耐えられないようなら退社も視野に入る。等が考えられま



**相談事例⑤**：★  
(50歳代男性・物流倉庫・アルバイト)

**社会保険未加入**

身分はアルバイトだが、1日6時間、週に5日働いている。勤続が3年経過。仕事は物流倉庫で、食品の出荷・配送業務が中心。

社会保険に未加入で違法状態が続いている。会社に社会保険への加入を要請しても「アルバイト・パートには社会保険加入の例がない。会社の規模(従業員約20名)が小さいので加入する義務はない」など言われる。

一方、「今後は検討することもある。尚、求人票には「社会保険あり」と記載されている。雇用契約書は締結していない。労働条件通知書も開示されていない。

賃金・労働時間は口頭で、時間給千円。労働時間は一日6時間・週5日勤務と言われている。しかし、労働時間が8時間を越える日もあるが残業手当は支給されていない。労働時間の管理はタイムカードでしている。年休は取得できる。

**アドバイス**

身分がアルバイトでも週に30時間以上の労働が継続する場合は社会保険に加入しないと違法です。また、労働条件通知書が開示されないのも違法です。6時間以上労働する場合は、6時間を

超えた分について時給千円を支給する必要がある。更に、8時間を超えた分については割り増し賃金を支払わないといけません。

社会保険のことは年金事務所、残業手当は労働基準監督署に相談するか、一人でも加入する労働組合があるので労働組合を通じて改善を申し入れることが出来ます。

社長が一旦、検討すると返事をするので、また連絡してください。

**相談事例⑥**：★  
(20歳代女性・物品販売・正社員)

**傷病手当金の金額**

物品販売店に勤務して2年。うつ病で休職することになった。傷病手当金はどの程度給付されるのか？会社を退職した後、「国民健康保険」若しくは「現在加入している健康保険」のどちらに加入すれば得策か？

**アドバイス**

傷病手当金は「休む前の3カ月間の平均賃金×2/3」。月額額の保険料を、それぞれの機関に問い合わせ、比較する。

【トピックス】  
労働時間5分未満切り捨て

外食大手のすかいらーくホールディングスでは、これまでに5分未満の労働時間を切り捨ててきた。アルバイト社員が労働組合に加入し、切り捨てていた分の賃金を支給するよう、団体交渉で求めた。

賃金遡及し支払い総計16億〜17億円

全国で約3千100店舗の従業員約9万人が対象となる。過去2年分遡り支給される金額は、一人平均約1万7千円。7月からは1分単位に切り替える。(6月8日報道)

10日に相談があった

報道があった2日後、「新聞の記事を見たが、今働いているところでは、毎日1分〜14分が切り捨てられる。労働時間はタイムカードで管理。」要求できるか。

**アドバイス**

今月のタイムカードをコピーし、労働時間を算出。給与明細の労働時間との差額を要求する。2年間遡って要求できる。



|     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |      |     |     |     |     |
|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|-----|-----|-----|-----|
| 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  | 20年 |     |
| 31  | 30  | 34  | 38  | 22  | 13  | 22  | 17  | 21  | 25  | 20  | 23  | 22  | 29  | 15  | 29   | 40  | 17  | 14  | 21  |
| (0) | (0) | (3) | (0) | (6) | (1) | (0) | (1) | (0) | (3) | (0) | (4) | (2) | (1) | (1) | (17) | (4) | (5) | (0) | (0) |

新規相談件数  
(コロナ関連件数)

憲法改悪を許さない  
全国署名を進めよう！！