

京都総評  
第93回定期大会  
9月3日(土)  
13時～  
ラポール京都

# 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213号  
2022年9月2日(金)  
発行責任者 稲村  
編集責任者 森下  
連絡先 075-811-6770

★相談事例①…★  
(男性40歳代・サ  
ービス業・正社員)

退職勧奨を受けた  
正社員として10  
年勤務。このほ  
ど会社より「事  
業縮小する」と  
の理由で、次の  
3つの身の振り  
方が提案された。  
①4カ月後に  
関連会社へ転籍  
する。但し給与  
は下がる。  
②退職勧奨通  
知書に従い、4  
カ月後に退職  
する。  
③尚、今月末  
までにこの2項  
に同意する旨の  
回答があれば、  
特別退職金とし  
て給与の1カ  
月分を支給す  
る。

具体的な相談内容

①私だけが転籍で、他の同僚は企業籍のままとし、他部署への配転で対応する。差別があり、法的には「給与を一方的に」

下げての「転籍」ができるのか?  
③回答期限を2週間後に指定しているが、有効か?  
④退職先を決めて退職する場合でも、退職勧奨があった以降であれば、自己都合退職ではなく、会社都合退職ではないのか?  
⑤前項の場合、「特別退職金は支給しない」として、違法ではないのか?  
⑥特別退職金の金額は妥当か?  
⑦会社の要請を断るとどうなるのか? 「整理解雇」の対象とされるのか?



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1万9千050件になりました。(8月31日現在)

項目	件数	当月比率
面談	0	0.0%
電話・メール	15	100.0%
単産・弁護士紹介	0	0.0%
その他	0	0.0%
<b>合計</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>
項目	件数	当月比率
解雇	6	40.0%
退職強要・勧奨	0	0.0%
賃金・残業代未払い	2	13.3%
労働契約違反	1	6.7%
社会・雇用保険	0	0.0%
配転・出向・転籍	0	0.0%
労働条件切り下げ	1	6.7%
労働時間・休暇	1	6.7%
パワハラ・セハラ問題	0	0.0%
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	26.6%
不明	0	0%
<b>合計</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

項目	件数	当月比率
男性	10	66.7%
女性	4	26.7%
不明	1	6.6%
<b>合計</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

組織拡大  
合同繊維1名

アドバイスの  
ケースもある  
違法となる

①合理的理由がなければ違法性が強い。  
②転籍を一方的に行えば違法。  
③回答期限を指定することは、それを守らなかつたとしても違法とはならない。  
④会社都合退職と同様な扱いとなる。  
⑤直ちに違法とはいえない。交渉次第。  
⑥交渉事でありケースバイケース。  
⑦断ることが出来る。断ったことを理由に「整理解雇」の対象にすることは法に触れる。

★相談事例②…★  
(男性30歳代  
・正社員・飲食業)

降格された・残業がなく収入減  
昨年オープンした飲食業に勤務している。自分は正社員で、役員が主任(主任手当は月額1・5万円)。みなし残業制度が導入されており、みなし残業手当が月4万円・30時間の残業分。基本給が月20万。このほど「遅刻が重なる」という理由で、主任から降格させられた。みなし残業時間から、実際の残業時間に応じて残業手当が支払われる「本来の残業制度」に変更された。労働時間が、就業規則で定めている月170時間きつちりとなり、それ以上のシフトが組まれない。結果的に収入が月5・5万円減った。月10%以上の賃金切り下げとなり、違法ではないか?

アドバイスの  
ケースバイケース

主任からの降格は、「遅刻の頻度や回数・就業規則の規定・公序良俗等から判断されるべき事案であり、何と

も判断しかねる。基本給が10%以上切り下げられた場合は労働基準法に違反する。しかし、「残業時間の増加・減少」による手取り金額の変動は違法ではない。又、残業手当支給制度の変更(みなし残業手当制度にするか、実際の残業時間に基づき手当を支給するか)も、手続きが合法的に行われたのであれば、問題は無い。又、「毎月30時間残業があったが、ある月からそれがなくなつたので減収となつた」として、残念なことに法違反とはならない。労働者・労働組合としては、残業に関する「労働時間が長いから、残業時間を短縮せよ」と要求する「収入が低いので残業させよ」という要求は原則としてすべきではない。



PR08P-1329002

★相談事例③：★  
 (男性20歳代・正社員  
 内定の学生・業種不明)

就活中の大学生の  
 父親からの相談  
 新卒内定の取り消し

息子が就活で「内定(来年4月に入社予定)」をした。しかし、その後、口頭で「内定を取り消す」と連絡があった。「内定取り消しを文書で示してもらいたい」と要請したら、「内定を取り消す↓内定復活」と返事が来た。

しかし、息子はだいたいショックを受けている。就労したら「ハラスメント・いじめ」「仕事上の差別」なども心配している。就労する意欲もなくなり、どうにか出来るか？

アドバイス

内定を取り消す場合は、「解雇4要件」と同様な正当な理由が求められる。「不当な内定取り消し」の場合は、慰謝料を求め訴訟も可能。会社はその危惧を避けたものと思われる。

息子さんの気持ち  
 は理解します。しかし、息子さんに実害があれば訴訟も可能ですが、現状から判断すると困難です。また、「ハラスメント・いじめ」「仕事上の差別」などを想定した対策も現実的でないように思う。



★相談事例④：★  
 (男性30歳代・身分不明・風俗業)  
 長時間労働・残業代なし・有給休暇なし

2年前から風俗店で働いている。働くきつかけはネットで、働いてみるか？給与は1日1万円「その条件で働いてみます」という程度のやり取りしかしてない。

契約書・労働条件通知書はない。従業員は6名。給与は現金で手渡し、所得税は引かれていない。「社会保険・健康保険・所得税関係は自分で処理せよ」

と雇い主から言われている。雇用関係があるか否かよくわからない(従業員の身分か否か)。「労働時間は1日11時間・休憩時間は1日30分・有給休暇無し・残業代なし」違法ではないのか？

アドバイス

貴方は、労働者として会社に雇用され、労働基準法が適用されると思つていい。労働基準法が適用されるが、労働基準法が適用されないよう働き方をしているように判断できる。その理由は、所得税が天引きされていないことや社会保険に加入していないこと。それから判断できる。いわゆる「個人事業主」として対応しているものと判断できる。

まず、雇い主に「契約内容・労働条件」等をしっかりと確認してください。労働基準法が適用される労働者ではない場合、いろいろないことを解決する方法が難しい。



★相談事例⑤：★  
 (20代女性・サービ  
 ス業・アルバイト)

早出するが  
 時給が付かない

試食販売員のアルバイトをしていま

研修時から所定就労開始時間の20分前に来て着替えや試食の用意をするように言われ、それが今日までの3年間続いている。しかし、その分が労働時間としてカウントされてないの。時給が付かない。法的に許されませんか？

アドバイス

会社の対応は違法

所定就労時間の20分前に来るのが、上司の業務命令による指示であれば、その時間は実質的な勤務時間となるので時給が発生します。

その分の賃金が支払われていないようなので法律違反です。支払われなかつた時は、あなたの場合は20年22年の過去2年間に遡って請求できます(時効が3年間に改定されたのは21年4月から)まず会社に過去の分を請求してください

会社に要請しても所定就労時間の時給を払わなかった場合は、①労働基準監督署に訴えに行き、局からは正してもらえない。②ひとりでも加入できる労働組合に加入し、組合として是正要求する方法。この場合は組合として組合役員が会社と交渉します。これらの方法があるので検討してください。

基準局に訴える場合、労働組合と会社、労働組合と会社に要求する場合は、所定就労開始時刻前に労働したことを証明することが必要です。

職場にタイムカードやパソコンで勤務時間前に来ているという記録があると話が早いと思います。1のメモでも有効とされた事例もありましたので準備が必要で



新規相談件数  
 (コロナ関連件数)

1月	20件	1月	14件	1月	17件	1月	20件
2月	29件	2月	15件	2月	29件	2月	43件
3月	43件	3月	29件	3月	40件	3月	76件
4月	29件	4月	15件	4月	29件	4月	49件
5月	49件	5月	15件	5月	29件	5月	53件
6月	76件	6月	17件	6月	29件	6月	38件
7月	43件	7月	14件	7月	29件	7月	39件
8月	29件	8月	14件	8月	21件	8月	24件
9月	49件	9月	14件	9月	21件	9月	21件
10月	76件	10月	14件	10月	21件	10月	21件
11月	43件	11月	14件	11月	21件	11月	21件
12月	29件	12月	14件	12月	21件	12月	21件
2022年	20件	2022年	14件	2022年	14件	2022年	14件

憲法改悪を許さない

全国署名を進めよう！！