



★相談事例⑤：★
(男性40歳代・
運送業・正社員)

運送業で夜勤を専
門で働いている。

【パワハラ】

◆コロナワクチンの副反応で発熱した。会社を休もうと思つて申し出たら所長から「発熱しても運転できるだろう」といわれた。◆他の従業員は、1日当たり約5t程度だが、私だけ6t7tだ。嫌がらせのパワハラと思う。これらを是正したい。

【賃金切り下げ】

◆中型から大型車に変更してもらった。体はしんどくないが、給与が歩合給に変更され、低下した。

◆また、従来から深夜手当は、固定残業代に含まれていなかったが、今回から含まれることになったので、その分低くなった。
渡された「労働条件通知書」に、「深夜手当には、固定残業代が含まれる」と記載されている。元に戻すのはどうしたら良いか？

【電話でのやり取り】

Q..発熱時年休で休むことを申し出ましたか？

A..所長が怖いので言われるまま働いた

Q..貴方だけ運送料が多い理由を聞きましたか？

A..所長が怖いので特に聞いていない

Q..なぜ大型車に変更するよう希望したのですか？

A..荷物の積み下ろしが楽になると思つたから。

Q..固定給を歩合給にすることが出来ることや、その基準などを、就業規則・賃金規定で確認しましたか？

A..していない

Q..固定残業代には深夜手当は含まれないことを確認しましたか？

A..同僚に確認してもらつたところ所長が口頭で「含まれない」と説明されたこと。

アドバイス

解決方法は「労働組合に加入」「労働審判」「労働基準監督署に相談」等が考えられる。
いづれにしても「就業規則・賃金規定・

労働条件通知書・パワハラなどのメモや録音」などの証拠を整備する必要がある。その上で再度相談してください。

Q..穏便に解決はできませんか。所長と対峙することになるのですか？
A..避けられませんが、



★相談事例⑥：★
(男性30歳代・
派遣会社の正社員)

出向が前提での採用

「派遣会社に正社員として雇用するが、働き方としては、即、製造業に出向し、そこで働いてもらう」という条件で2年前採用され、製造業で働いていた。

1年後適応障害に

入社1年後の昨年11月より、適応障

害に罹り休職している。出向先の製造業の現場が多忙なため、体が付いていけなかったのが原因と思われる。労災申請はしておらず私傷病で対応している。この11月で規定されている1年間の休職期間が満了する。

1年の経過

この間月1回出社し現況報告をするのが求められ実施されてきた。この時、毎回上司よりパワハラを受けてきた。具体的なには「仕事が多忙なのは当たり前。それが原因で病気になるなどはおかしい」「復帰しても元職に出向は無理。私はあなたが部下にいないのに耐えられないので、転勤させる」など。録音してある。退職の強要とも受けとれる。こんな状況では復帰できそうもない。どうしたら良いか？

アドバイス

派遣ではなく出向という形態をとつて3年を超えて同一の派遣労働者を受け入れることはできない」と定めてあることを回避するためと

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件	29件	43件	76件	49件	53件	38件	24件	21件	14件	11件	12件
(0)	(0)	(2)	(49)	(29)	(23)	(15)	(5)	(7)	(3)	(3)	(3)

新規相談件数
(コロナ関連件数)



想定できる。会社は休職期間満了で合法的に解雇してはいないか。「復帰できる」の診断書をもらい、休職期間が満了する前に会社に「働く意思がある。元の職場に配属してもらいたい」との意思を示してください。「不当な転勤。転勤命令」は撤回要求し闘える。タイプの掘り起こしを準備してください。



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
27件	15件	15件	31件	30件	34件	39件	22件	13件	22年	17件	21件	23件	20件	23件	22件	29件	15件	29件	40件	17件	14件	
(0)	(0)	(1)	(0)	(0)	(3)	(0)	(6)	(1)		(0)	(1)	(0)	(3)	(0)	(4)	(2)	(1)	(1)	(17)	(4)	(5)	

憲法改悪を許さない

全国署名を進めよう！！