

2023年
新春旗開き
1月5日(木)
午後6時～
ルビノ堀川

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216号
2022年12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①①①★
(男性50歳代・警備会社・正社員)
年休取得日を会社が勝手に決める
違法ではないか？

「年休が10日以上付与される場合、1年以内の日から取得する」という法律に違反して、会社が勝手に決めるのは違法ではないか。

「年休が10日以上付与される場合、1年以内の日から取得する」という法律に違反して、会社が勝手に決めるのは違法ではないか。

11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1万9千098件になりました。(11月30日現在)

項目	件数	当月比率
面談	1	5.0%
電話・メール	17	85.0%
単産・弁護士紹介	2	10.0%
その他	0	0.0%
合計	20	100%
項目	件数	当月比率
解雇	2	9.5%
退職強要・勸奨	0	0.0%
賃金・残業代未払い	0	0.0%
労働契約違反	0	0.0%
社会・雇用保険	1	4.8%
配転・出向・転籍	0	0.0%
労働条件切り下げ	2	9.5%
労働時間・休暇	4	19.0%
パワハラ・セハラ問題	7	33.4%
倒産・工場移転	0	0.0%
労災・職業病	1	4.8%
メンタル不全・疾患	0	0.0%
組合加入・結成	0	0.0%
その他	4	19.0%
不明	0	0.0%
合計	21	100%

項目	件数	当月比率
男性	7	35.0%
女性	13	65.0%
不明	0	0.0%
合計	20	100%

組織拡大
全国一般1名

★相談事例②②②★
(男性40歳代・製造業・正社員)
退職させてくれない
製造業に26年勤務。賃金が切り下げられたので退職を決心した。1カ月後から働くことで内定を得た。

「退職する場合1カ月前に届ける」と就業規則に定められているので、それに準じて会社に申し出たところ、上司は「業務の引継ぎに4カ月ぐらい必要。1カ月後に辞めたら損害賠償を請求する」との対応であった。転職先に相談したところ「2カ月後から働く」ことで了解



民法では「雇用は、解約申し入れ後の2週間を経過すれば終了する」と定められている。又、退職する場合「2週間前」に意思表示をすれば有効」という判例がある。従って、2カ月後に退職する意思を示せば、会社は拒否できない。又、当然損害賠償なども請求できない。年休も全日数取得できます。

★相談事例③③③★
(女性20歳代・飲食業・パート社員)
ダブルワーカーの雇用保険は？

飲食店を2軒掛け持ちしているダブルワーカー。現在両方とも雇用保険に加入していない。片方から「雇用保険に加入しないか？」と持ち掛けられた。加入した飲食店が店じまいをするので退職するが、加入していない片方の飲食店では働き続ける場合でも、失業給付金は支給されるのか？ 加入を断れるのか？

アドバイス
雇用保険は「希望するから加入」「希望しないから加入」ではない。という制度ではない。

「31日以上の労働が見込まれ、週20時間以上の労働時間がある場合は、強制加入。但し、学生は加入できない。就職が内定している学生は加入。」従って、この基準に該当した場合は、好むか好まぬにかかわらず、強制加入となる。

「働きの件に関しては「働き続ける飲食店の給与額により決まる。給与が高ければ、失業給付金は全額カットされるか、一定の割合で減額される。」



★相談事例④④④★
(女性40歳代・介護施設・パート社員)
年休を取って出ない
従業員7名の介護施設でパート社員として働いている。来月末で退職するので、退職届を提出した。同時に「来月シフトを入つて休みたい」と申し出てみた。

後日、会社から「来月、あなたがシフトに入る日はない」と言われた。事実上、年休が取れない。どうしたら良いか？

アドバイス
契約書・労働条件通知書・これまでのシフト表・給与明細書などを持参し、労働基準監督署に出向き、「脱法行為な訳ではないか」と相談してください。



★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ったから。

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っ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」に加入し「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)

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こと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	
2028件	27件	15件	15件	31件	30件	34件	39件	22件	13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)	(0)	(3)	(0)	(6)	(1)	(1)	(0)	(1)	(0)	(3)	(0)	(4)	(2)	(1)	(1)	(17)	(4)	(5)	(5)

憲法改悪を許さない

全国署名を進めよう！！