

2023 春闘
回答指定日
3月8日(水)
全国統一行動日
3月9日(木)

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219
2023年3月1日(水)
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★
(女性40歳代・学童
保育園・パート社員)

◆労働相談センター
がゼストで開催した
イベント(3年前)
でもらったビラを見
ての相談!

雇止めを通告された

経営者から「貴方
(相談者)とコミュ
ニケーションが取れ
ないという従業員が
多数いる。今後1カ
月以内で改善されな
いなら辞めてもら
う」と言われた。

「どのようなこと
を指して、コミュニ
ケーションが取れな
いと判断するのか?
具体的に聞かせてほ
しい。具体的にどう
すべきか指導してほ
しい」と要請しても
「自分で考えてくだ
さい」としか返って
こない。
どうすべきか?



退職したくないなら
「辞めません」と!

拝読したメールの
状況なら「不当な雇
止め」と判断できま
す。
なんの指導もない

まま、単に「コミュニ
ケーションが悪い」
というだけで雇止め
をするのは不当な雇
止めと言えます。
退職したくない場
合は毅然として「辞
めません」と主張し
てください。
今後のことも見据
えたら、交渉を優先
に進めることも意識
し「経営者とのやり
取りを録音」してお
くことも検討してく
ださい。

★相談事例②②②★
(女性30歳代・病院
・パート社員)

会社都合退職なのに
自己都合退職を強要
して5年間勤務。事
業
経営者から「事業

縮小するので退職し
てほしい。退職届を
出してもらいたい」と
要請された。
退職するのは仕方
ないと思つたが、「会
社都合で解雇してほ
しい」と要請した。し
かし、「自己都合で退
職してほしい」と強
く要請された。
仕方なく「事業縮
小のため退職しま
す」という退職届を
出した。
よく考えたからおか
しいと思つたので、
退職届を撤回できな
いか。

可能だが困難

出来なくもない
が、かなり困難です。
方法としてはま
ず、「会社とのやり取
り・経過」を整理し、

文書化する。
その後「労働審判・
組合に加入し交渉・労
働基準監督署に相談」
等の方法があります
(各々の内容を説
明)。



★相談事例③③③★
(女性60歳代・
教育機関・正社員)

60歳以降の雇用延長
制度が不満?
上勤務。今年度末(23
年3月)で定年退職と

拒否の理由

経営者の説明で
「就業規則に、定
年後再雇用を希望
する者は、その旨を
年度初めに申し出
なければならぬ」と

なる。
定年後も勤務す
ることを希望して
いたのに、再雇用さ
れた同僚に色々聞
いたところ「再雇
用を希望するか否
かは、経営者より聞
いてくる」と聞か
された。
従つて、昨年末
で特段のアクション
はとらなかつた。
しかし経営者か
ら何の問い合わせ
もなかつたので心
配となり、年初め
に再雇用を申し込
んだら断られた。

2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1万9千150件になりました。(2月28日現在)

| 項目 | 件数 | 当月比率 |
|------------|-----------|---------------|
| 面談 | 0 | 0.00% |
| 電話・メール | 17 | 94.4% |
| 単産・弁護士紹介 | 1 | 5.6% |
| その他 | 0 | 0.0% |
| 合計 | 18 | 100.0% |
| 項目 | 件数 | 当月比率 |
| 解雇 | 5 | 27.8% |
| 退職強要・勸奨 | 2 | 11.1% |
| 賃金・残業代未払い | 1 | 5.6% |
| 労働契約違反 | 0 | 0.0% |
| 社会・雇用保険 | 1 | 5.6% |
| 配転・出向・転籍 | 0 | 0.0% |
| 労働条件切り下げ | 0 | 0.0% |
| 労働時間・休暇 | 2 | 11.1% |
| パワハラ・セハラ問題 | 3 | 16.6% |
| 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 | 22.2% |
| 不明 | 0 | 0 |
| 合計 | 18 | 100.0% |

| 項目 | 件数 | 当月比率 |
|-----------|-----------|---------------|
| 男性 | 6 | 33.3% |
| 女性 | 12 | 66.7% |
| 不明 | 0 | 0.0% |
| 合計 | 18 | 100.0% |

組織拡大

合同組織 1名

と就業規則で定めて
いる。貴方は定めて
いる期間内に申し出な
かつたので、退職する
ものと判断し、後任
ども決めてきた。
従つて今更再雇用
を申し出てもらえな
い」と言われた。

交渉の結果・パートな
ら再雇用すると

いろいろ交渉した
結果「労働時間を週
20時間以下(雇用保
険無加入)・時給10
200円なら雇用する」
と言われた。

就業規則の労働条件
が適用されない

就業規則では「60
歳以降の再雇用者の
身分は嘱託」と定めら
れているが、会社は
「規則を越えて再雇
用したのだからこれ
は適用しない」と主
張。
又、パートの賃金は
嘱託の賃金より低い。
又、労働時間も短い。
何とかならない
か?

とりあえずの
アドバイス

就業規則の基準を適
用するよう要請が必
要

60歳以降も65歳ま
で働き続けられる制
度を作る必要があります。
に課せられています。

