

生かそう憲法
守ろう9条
憲法集会
5月3日(水)
円山音楽堂

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221号
2023年5月2日(火)
発行責任者 稲村
編集責任者 森下
連絡先 075-811-6770

★相談事例①①:★
(男性30歳代
・製造業・正社員)
一度相談したい

従業員数が50名未満の製造業に勤務して10年。労働組合はない。賃金が低いので増額を会社に要請した。しかし、会社の反応は鈍かった。経営者の労務政策に関して先行きが不安なので、組合結成若しくは加入も含めて一度相談する機会を持つてほしい。(メールでの相談)

メールに対する返信

当方は、色々な業種の組合が集まって作っているローカルセンターの「京都総評」が中心となっており、運営している「京都労働相談センター」から18時まで相談体制を確立しています。フリーダイヤルもしくは専用アドレスにてメールで相談に入ります。組合加入のサポートもできます。面談での相談も可能です。連絡したい事柄を、面談してください。希望する場合は日程調整をします。ご希望を連絡してください。

4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1万9千190件になりました。(4月30日現在)

項目	件数	当月比率
面談	1	5.9%
電話・メール	15	88.2%
単産・弁護士紹介	1	5.9%
その他	0	0.0%
合計	17	100%
項目	件数	当月比率
解雇	0	0.0%
退職強要・勸奨	0	0.0%
賃金・残業代未払い	2	11.8%
労働契約違反	0	0.0%
社会・雇用保険	1	5.9%
配転・出向・転籍	1	5.9%
労働条件切り下げ	0	0.0%
労働時間・休暇	1	5.9%
パワハラ・セクハラ問題	3	17.6%
倒産・工場移転	1	5.9%
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	1	5.9%
その他	7	41.2%
不明	0	0.0%
合計	17	100%

項目	件数	当月比率
男性	7	41.2%
女性	7	41.2%
不明	3	17.6%
合計	17	100%

組織拡大
4月度なし

(回答)
平日19時30分以降
もしくは
土・日での面談希望

パワハラや賃金面のトラブルは、現在発生していない。業務内容に見合った賃金水準を知りたい。又、「同業種・若手労働者・小規模企業に勤務している労働者や労働組合」などと交流したい。

面談での相談を設定

土曜日の午前中「全国一般・建交労働相談者」と面談を設定し実施した。

本人の希望と
当面の対応を確認

①4月に賃上げが実



実施されそうな雰囲気があるから、その結果を見てから行動したい。

②実施されない場合は、会社に賃上げを要請する。要求金額や交渉方法などはネットやSNSで検索してみる。

③要求したが拒否されたら、再度相談したい。

★相談事例②②:★
(男性20歳代・サービス業・パート社員)
ダブルワークの割増賃金の負担はどちらの企業が?

サービス業でダブルワーカー(A社・B社)をしている。2社(A社・B社)通算の労働時間が一日8時間・週40時間を超えた場合、割増賃金を負担する企業の決まりを聞きたい。

アドバイス

A社・B社の各々の労働時間とは関係なく、一日8時間・週40時間を超えた時に働いている会社が割増賃金を負担する義務がある。

★相談事例③③:★
(男性60歳代・警備会社・契約社員)
社会保険に加入できるか?

週2日警備会社でアルバイトして1年経過した。今後雇用される見込みも。労働時間は週20時間、満たないが、収入は月額約10万円。社会保険に加入できるか?



◆右記の基準は、現在、被保険者(前出)が常時10人以上の企業に適用されるが、百人未満の企業には適用されない。しかし、来年・2024年の10月からは、被保険者(前出)50人以上の企業であれば適用される制度に改正される。

被保険者(短時間労働者を除く)の総数が常時10人以上の企業で働く短時間勤務労働者の社会保険加入は、①一週間の労働時間が1週間以上②賃金が月額8万8000円以上③継続して2ヶ月を超えて雇用される見込み④学生でないこと⑤条件をすべて満たすと強制加入となる

しかし、一つでも満たさないと加入できない。①項を満たしていないので加入できない

アドバイス

★相談事例④……★
(男性50歳代)
・運送業・正社員

途中入社者は冷遇
差別・違法では？

大手運送業に途中入社して勤続20年以上経過。内勤をしている正社員だが、役付き社員ではない。現場の上司が「チーフに昇進(手当が月額1万円以上付く)の稟議書・推薦状」を作成し、上級機構に提案してくれたいが、何の音さてもない。3年前にも同じことをしてもらったがその時も何の動きも見られなかった。

中途採用された50歳の従業員は同じような待遇を強いられている。半面、大卒の新入社員は、約3年勤務すると、みな昇進していく実態がある。私の賃金が下げられ、面白くないし、良い気はしない。身分差別と指摘できるのではないか。法律違反として是正することはできないのか？

アドバイス

直ちに法律違反と指摘し、是正させるのは困難

中高年齢層の昇進・昇格を抑えることの目的の一つに「中高年齢の賃金を抑制する目的」が見え隠れする。しかし、昇進・昇格に關しての基準は、法律で定められていないのが現状。又、「昇進・昇格の基準を就業規則などで具体的に定めなければならぬ」という法律もない。

「昇進・昇格が不当に運用されている」ということを立証できない限り、裁判などで闘うことは困難。労働組合を立ち上げて、大衆運動で是正させることが早道ではないのか。



★相談事例⑤……★
(性別不明・年齢不詳・業種不明・正社員)

メールでの相談

勤務先の就業規則について相談なのですが、自己都合で退職する際の規定の中に「自己都合による退職を希望する場

合は原則として2ヶ月前に役付きの者は3ヶ月前にて申し出て、会社の承認を得られたとき」と規定されています。しかし、民法627条の規定や、一般の公序良俗に照らした場合、長すぎないでしょうか？
退職の自由の制限に当たらないのではないのでしょうか？
また、この就業規則の規定に違反して退職を強行した場合、退職者に対する懲戒(例えば、規定の退職金を支払しない)もしくは減額する。あるいは懲戒解雇処分とする等)を示唆する規定(含退職金規定)は有効なものでしょうか？

メールで返信

民法の定め

あなたが指摘している通り、民法627条・1項で「雇用は、解約2週間を経過したるに因(上)りて終了する」と規定されています。つまり、退職を申し入れてから2週間経たなければ、使用者の承認がなくとも、会社を辞めることが出来ません。

民法は任意法規

しかし、一般的に民法の規定は任意法規と解されています

ので、労働契約や就業規則で、民法の規定と異なる定めをした場合には、その定めが優先されます。つまり、合理的理由があれば、特約による「2週間」を延長することが出来ません。

従って、就業規則で「退職する場合は2か月前、主任以上は3か月前に退職を申し出なければならぬ」との規定を、無条件に直ちに違法と決めつけることは無理ですが、延長する合理的理由がない場合は、労働者の退職の自由が制限されることになり、公序良俗の見地から「延長は無効」と判断されることがあります。

強行法規とする判例もある

更に、民法627条を強行法規と解する判例もあります。昭和51年10月29日・東京地裁・高野メリヤス事件の判決では、「退職届を2週間より長い期間定めていた」という就業規則があっても、退職届を提出して2週間経過すると退職の効力が発生するという判決です。

決着は訴訟

就業規則の規定に

反して退職を強行した場合のペナルティ(退職金の減額・懲戒処分など)が有効か否かの判断は、最終的には「退職届を提出する期間を定められた規則に合理的理由があるか否か」がポイントです。



★相談事例⑥……★
(女性50歳代・サビス業・契約社員)

契約期間内だが退職したい

この4月1日にサビス業に転職した。身分は、契約期間3年間の契約社員。転職後2週間経過したが、想定していた仕事内容とかけ離れているので退職したい。就業規則に「準社員が退職する場合は30日前までに退職届を提出すること」と規定されている。これが適用されるのか？

退職は慎重に

又、体調を崩していても、更年期障害でも退職する理由の一つ。退職する理由の一つとして「体調が悪い」と説明した場合、会社から「病名は何ですか？以前から悪かったですか？体調が悪いのか？体調が悪いのか？」と聞かれたら説明しないと聞いたことはないのか？

契約社員が契約期間内に退職する場合の手続きが「準社員と同様か否か」を会社に聞く必要がある。同じような回答ならば、退職する30日前に退職届を提出すれば有効。しかし、「準社員とは異なる。契約社員は契約満了まで勤務する義務がある」という説明をされた場合、退職する事情を説明し、会社が了解できれば、穏便に退職できる。しかし、「契約期間満了まで退職することとは認めない」という対応であれば、「病気が怪我・介護・労働条件が契約内容と異なる」等の事情が異なる場合、強引に退職すると争いに発展する可能性もある。留意が必要。病歴は「業務遂行とは関りがない個人情報」と説明する義務はない。

憲法改悪を許さない
全国署名を進めよう！！