

平和のための
京都の戦争展
バイオ大学
京都校
8月1~6日

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224号
2023年8月1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①...★
(女性30歳代・小売
販売・正社員)

育休中の賞与は？

現在、育休中です。3月に決算賞与が出ましたが、私は支給されず。査定期間の9割は通常勤務し、途中から産前休暇に入りました。就業規則には決算賞与に関する記載があり、現在支給日現在に在職する社員に支給すると記載があります。この場合、支給なしなのでしょうか？

アドバイス

現在育休中で、3月の決算賞与が出ない。



お前クビだ

基本的には会社規定によるが、業規則や賃金規定に記されていない場合は、就業規則に記されているか？

あつた就業規則に記されているか？

支給日現在に在職する社員に支給する」と書いてあるのなら、育休中も休業はしているのでは？支給されないのはおかしいと思いませんか？

またあなたが働いている会社の規模が1000人以上の大企業で、正規雇用であるので、おそらく労働組合があると思いますので、職場の労働組合役員に相談するのがよいかなと思います。

7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1万9千247件になりました。(7月31日現在)

項目	件数	当月比率
面談	2	11.8%
電話・メール	14	82.4%
単産・弁護士紹介	1	5.8%
その他	0	0.0%
合計	17	100%

項目	件数	当月比率
解雇	1	5.9%
退職強要・勧奨	0	0.0%
賃金・残業代未払い	1	5.9%
労働契約違反	0	0.0%
社会・雇用保険	0	0.0%
配転・出向・転籍	1	5.9%
労働条件切り下げ	1	5.9%
労働時間・休暇	4	23.5%
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	2	0.0%
その他	4	11.8%
不明	0	0
合計	17	100%

項目	件数	当月比率
男性	9	52.9%
女性	8	66.7%
不明	0	47.1%
合計	18	100%

組織拡大

なし



★相談事例②...★
(女性50公務関係・契約社員)

求すると言われたが

昨年契約社員として雇用関係になりました。当初は親しさゆえの遠慮なしの発言という印象でしたが、やがてパワハラのような発言がどんどんエスカレートし、(あほ、カス、仕事できない、頭が悪い)の仕事を向いていない等々)精神が持たなくなりました。

アドバイス

出来れば、7月末で退職したいと考えています。このままだと精神的に病むかもしれず、もし医師の診断が下れば、それを理由に退職することも考えています。

①契約社員が契約期間中に退職できる正当な理由(次のような理由)があれば、契約期間の途中であつても退職できます。②契約社員 期間途中退職 正当な理由で検索してみてください。

②パワハラを受ければ、そのことが原因で鬱(うつ)などの病気になる。働き続けることが出来ず、退職せざるを得ない場合、「ボイスレコーダー」に録音し、証拠があれば、争えます。

①本人のけがや病気で就業不能となった場合
②家族等の介護が必要となった場合
③ハラスメントが横行している場合
④労働内容(業務内容)や給与が労働契約書(労働条件通知書)と異なっている場合
⑤話し合っても円満退職できない場合

「労働審判（簡易裁
判みたいな制度）」
で争うことも可能。

③一人でも加入で
きる労働組合に加入
し、「パワハラがある
ので退職します」を
要求することもでき
ます。希望されるの
でしたら、受け皿の
労働組合を紹介しま
す。

★相談事例③……★
（女性50歳代・
製造業・正社員）
賃金引き上げをした
い

定年が60歳から
65歳に延長となっ
たが、50歳以上の人
は賃金が上がらない
と言われた。
評価が低いと言わ
れる。高い人は1万
円が付いている。地
域最賃ぎりぎり。8
時45分から17時15
分までの平日5日
の仕事、土日休日休
み。労組加入して賃
上げをしたい。

労働組合加入で賃上
げを

産業別労働組合の
役員に話を聞いても
らった。
まず、個人で要求
して（この方の職場
の状況から、人の配
置まで聞いたうえ

で）、会社の対応によ
って労組加入し団体
交渉申し入れをし、
要求書提出をしてい
くこととなった。



★相談事例④……★
（男性・年齢不詳
・トラック運転手）
耐えがたく、解雇さ
れそう

運送屋勤務だが、
所長のパワハラとそ
れからくる私だけの
歩合給強制等々、耐
え難く、解雇されそ
うになっていたいか？
うしたらいいか？

アドバイス

労働組合を紹介す
るので、面談し加入
して、要求出して団
交で改善させるこ
と。↓決意固まれば
また電話します。



2023年7月14日労働局懇談会報告

京都労働局との懇談会

(1) 開催日時・場所：2023年7月14日（金）・15時30分～17時00分・労働局会議室

(2) 参加者

◆労働局：雇用環境・均等室から
：労働基準部監督課から

◆労働相談センター：労働相談運営委員会から香川運営委員長以下7名
：相談員（稲村・森下・西浦）

(3) 懇談のテーマ（事前に連絡）

①労働局の斡旋についての主な内容や特徴についての実態の説明を受けた。

②販売店の接客業務の労働者が、精神疾患のある客からつきまとわれ、店長はその対策をしない場合、その労働者へのアドバイスはどのようにするのが適切か？

③民法では「契約解除は2週間前に届ければ有効」と規定されているが、就業規則では「退職する場合は2カ月前までに届けること」などと定められている場合、どう判断したら良いのか？

④労働局や監督署に寄せられているパワハラの事例を教えてほしい。又、労働者からどのような証拠が示された場合、ハラスメントとなるのか？

→ポータルサイト「あかるい職場応援団」なども参照されたいとのアドバイスも受けた。

⑤定年退職後、同じ仕事で再雇用された場合でも、賃金が切り下げられる。このような相談があった場合、労働局ではどのようなアドバイスや対応をされているか聞かせてもらいたい。

→多くの意見がある課題でもある。現状では、最終的には「民事」にゆだねているのが現状。

以上

憲法改悪を許さない

全国署名を進めよう！！