

相談センターと労働局との懇談会
7月14日(金)
15:30~

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223号
2023年7月3日(月)
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40歳代・ビルメンテナンズ会社・正社員)

ビルメンテ会社に雇われている外国人の労働者の妻からの相談。

突然雇止め！

夫は、ビルメンテナンズ会社と契約しているホテルに出向している。給与はホテルから支給され、社会保険に加入している。勤続4年。ホテルの経営者から突然「業績不振だから辞めてもらう」と言われた。その後、ホテルから退職勧奨通知書が届けられてきた。内容は「業績不振のため5月31日で退職してもらおう」というものであった。提示された条件は「補償金として35万円支給するので、退職届を早急に提出してもらいたい」とのこと。夫は、ホテルの経営者とそりが合わないで退職を希望している。35万円の増額要求はできないのか？どう対応すべきか？

労働契約が不明確

聞き取り調査をしたところ「ビルメンテナンズ会社との労働契約が不明確で、ビルメンテナンズ会社とホテルとの契約が不明確であった。通常、雇用関係の解除出来るのは、出向先の企業ではなく、出向元の企業のみならず、

労働契約「ホテルとの労働契約」「ビルメンテナンズ会社とホテルとの契約」などが不明確であった。通常、雇用関係を解除出来るのは、出向先の企業ではなく、出向元の企業のみならず、

アドバイス

一つの方法として、雇用責任がある会社を明確にして「雇止め撤回」の労働審判ができます。この場合は弁護士を紹介し、又、労働組合に加入し「雇止め撤回」や「補償金の上積み」の要求もできます。この場合「継続して働く意思があること」を会社に示す「必要

6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1万9千230件になりました。(6月30日現在)

項目	件数	当月比率
面談	0	0.0%
電話・メール	11	73.3%
単産・弁護士紹介	4	26.7%
その他	0	0.0%
合計	15	100%
項目	件数	当月比率
解雇	2	13.3%
退職強要・勧奨	1	6.7%
賃金・残業代未払い	1	6.7%
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	6.7%
労働条件切り下げ	1	6.7%
労働時間・休暇	2	13.3%
パワハラ・セクハラ問題	2	13.3%
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	5	33.3%
不明	0	0.0%
合計	15	100%

項目	件数	当月比率
男性	9	60.0%
女性	6	40.0%
不明	0	0.0%
合計		100%

組織拡大
建交労2名



「ハイ、さようなら」
尚、退職届を提出すると「退職に同意したことになるので留意してください。」

★相談事例②②②★
(女性・コンビニ・パート社員)
同意して契約したシフトを短縮したい
コンビニでパートとして勤務している。1日の労働時間・1週間の勤務日数は、労働条件通知書(契約書)で明記されている(面談で合意している)。この頃、労働時間が長く感じるため、契約期間内ではあるが、シフトを減らしたいと思うようになった。しかし、責任者にその旨を要請したら「それなら辞めてくれ。契約と違う」と言



アドバイス

「1日の労働時間・1週間の勤務日数は、労働条件通知書(契約書)で明記されている(面談で合意している)。この頃、労働時間が長く感じるため、契約期間内ではあるが、シフトを減らしたいと思うようになった。しかし、責任者にその旨を要請したら「それなら辞めてくれ。契約と違う」と言

★相談事例③③③★
(女性40歳代・訪問介護・正社員・組合あり)

リビングに入っていたチラシを見て相談
受動喫煙を避けたい

へビースモーカー宅へ訪問介護をするつもりになりそう。受動喫煙を避けたい。どうしたら良いか？
上司に相談しようと思ったが、その上司もタバコを吸うので、真面目に聞いてもらえないのではないかと思

アドバイス

「まず上司に「へビースモーカーの訪問から外してもらいたい」「数名いる同僚の内から交代要員を見つけてもらいたい」と頼んでみる。無理なら、労組に改善策を求めよう。それでも無理なら安全衛生対策委員会の議題にするとか、労働組合として企業に要求・要望を進める。それでもダメなら「国も受動喫煙の防止」を進めている現状「労働基準監督署への訴えなども視野に入れる。

★相談事例④……★
(女性40歳代)
・製造業・正社員)

正社員百名・パート社員百名の製造業労働組合 はない。

希望退職募集！
状況では指名解雇も

会社からの提案

業績悪化で正社員から40名の希望退職を募集。40名以下なら指名解雇もあり得る。

パート従業員は、月末で全員契約解除。退職金は10割だが、3年間の分割払い。と提案された。

悩みと
相談したいこと

勤続20年の正社員だが、希望退職に応じるべきか否か悩んでいる。指名解雇されたら、退職金の10%増は支給されない。3年以内に会社が倒産すると、希望退職に応じた人も含め、応じなかった従業員は退職金の保全が困難。3年経過後に倒産した場合、希望退職した人の退職金は支払われるが、応じなかった従業員の退職金も支払われるが、応じなかった従業員の退職金も支払われるが、応じなかった従業員の退職金も支払われるが、

金の保全是困難。従業員全体として、今更、組合を結成して闘っていくという雰囲気は全くない。どうすればよいかアドバイスが欲しい。

アドバイス①

労働組合を作り組織的に対応すべき状況です

希望退職を募る経営状況なのか否かは、当方では判断できません。聞くところの状況からすると、労働組合を結成し、組織的に対応すべき状況だと判断できます。労働組合を立ち上げれば、会社の経営実態を踏まえ、「希望退職の撤回」「指名解雇は反対」などの交渉も可能です。仮に希望退職に応じる場合でも「退職金の加算」なども交渉できます。会社と個人的に交渉しても、満足した結果は得られないと思います。

アドバイス②

希望退職に応じるか否かは、悩み事を自分なりに考えて「貴方が判断すべき」と思います。「退職したくない」という意思が強い

ければ、希望退職に応じる必要はありません。希望退職に応じず「指名解雇されそう」な場合は、その時点で組合に加入し「指名解雇をやめよ」という交渉も可能です。



★建交労に加盟し
交渉開始事例⑤★

京都銀行の丹波橋寮で寮監として働いていた玉置憲一氏と玉置おる氏が建交労に加入し、配置転換撤回等の要求を提出し、交渉が始まりました。

雇用主は

(株)魚国総本社
丹波橋寮は、京都

銀行が(株)魚国総本社に委託をして運営されています。2名の組合員は(株)魚国総本社の従業員です。

配転命令までの経過

玉置憲一氏と玉置おる氏は2012年8月3日から雇用を更新しながら、京都銀行の丹波橋寮で働いてきました。2023年5月1日に、組合員2名に対し、魚国総本社から突然「京都山城総合医療センター」へ移動するよう命じられました。理由を聞くと「京都銀行人事部からの強い要望を受けました」と発言されました。

京都銀行は
労組法上の使用者

玉置憲一氏と玉置おる氏は2012年8月3日から、京都銀行の丹波橋寮で寮監として働いてきました。採用から業務指示、交代まで京都銀行が行っていたので、京都銀行は労組法上の使用者であると指摘せざるを得ません。京都銀行には「強く要望した理由・内容説明」と「寮監交代撤回」を要求し、団体交渉を申し入れまし

魚国総本社への
要求

「不当労働行為の禁止」「賃金などの労働条件は事前に組合と協議し決定」「配置転換の撤回」「通算雇用期間が5年を超えていないので、機関の定めのない労働契約への転換」などを要求して団体交渉を申し入れていきます。



★相談事例⑥……★
(男性・製造販売
・契約社員)

労働審判までの
長い道のり紹介

期間が3カ月の契約社員が、期間途中で雇止め。相談センターでは雇止めの理由が聞いていませんが、結果的には労働審判で対応することとなり、その流れを説明します。◆製造販売業の会社に、雇用期間3カ月の契約社員として入社。1カ月後に雇止め

以下、本人の配偶者が対応した内容

◆法テラスに相談したが、要領を得ず、解決策提示されず。

◆労働委員会に相談したが、要領を得ず、解決策提示されず。

◆〇〇党地区委員会に相談。地区委員会より「不当解雇の問題は聞いても対応できないので、相談センターで受けてもらいたい。二度手間になるので、当方では詳細は聞いていない」と委員会より電話がかかってきた。

◆労働センターと配偶者間で若干のやり取りをした結果「組合に加入し、賃金3ヶ月+αを指す」となった。合同組織を紹介。後日、本人が合同組織に出向き相談することに。

提訴し労働審判

◆合同組織労働組合と本人が協議し、弁護士にも相談したところ「労働審判で解決するのが適切」と判断されたので、その方向で対応することとなった。

お前クビだ



憲法改悪を許さない
全国署名を進めよう！！