

京都に福を呼ぶつどい
1月10日(水)
6:30~
みやこめっせ

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229号
2024年1月5日(金)
発行責任者 稲村
編集責任者 西浦
連絡先 075-811-6770

最賃が上がったので労働時間が短縮

相談事例①(女性 50代・中京区のコンビニ
店員・パート・6年勤務)

*電話での相談

最賃が上がったのでオーナーから経営がしんどいからと、1日1時間ずつ勤務時間を減らすと言われた。社会保険加入していない短時間勤務の人から労働時間カットをすべきだと人に言われて、オーナーに言ったら、「そうだ」と言われた。この考えでいいのか?また、年休を数年前



に要求したら、「中小企業だからみんな5日まで」と言われた。(ビラを見て電話しました)

(アドバイス)

労働条件の不利益変更です。反対、納得いきませんと断るべき。それを「オーナーの言うことはわかる」しかし順番が違うなどというのは、2重に間違っています。また、労働条件通知書がないことも問題、働いて5年経っているので無期転換も可能です。年休も20日以上あります。「年休が5日まで」と言うのは労基法違反です。労働者の無知無理解に乗り好き勝手している。みんなで相談し、労働組合を知る会を開きましょう。

ボーナスが何の説明もなく半額に

相談事例②(女性 50代・病院・正規・29年勤務) *夫からの相談メール

12月のボーナスが何の前触れもなく半減、通帳記載して半減されたことに気づいた。上司の言い分は「事前の説明不要、能力が低い、今迄が払いすぎ」との説明だった。今迄、ミスもなく落

ち度もなかった、腎臓手術で10日休業したこと位しか考えられない。給与が減れば生活できない。会社都合で退職したい。

(アドバイス)

ボーナス支給の減額の基準の説明を求める事が大切です。「能力が低い」だけで減額するのは不利益変更の可能性もあります。また、病気で休業(年休で処理)しただけでボーナスがカットされることは不当です。病院のやり方に問題があり辞める必要はないですが、どうしても退職する意思が固いのならば、その前に



監督署の指導や組合加入で交渉などの手段があるのでよく検討してください。

残業手当を求めると

試用期間中に解雇

相談事例③(男性 40代・病院・臨時・2ヶ月勤務) *電話での相談

非常勤医師として月曜日が外来、木曜日が部病棟担当で働く。契約期間の記載はない。妻も同じ病院に勤務し、残業代が支払われていないので、支給するよう理事長に要請したが『「就業規則に15分以下の残業時間は切り捨てる」と記載されているので残業が付かない』と言われた。要請したことが気に入らなかったかどうか定かではないが、理事長からは「外来は廃止する・病棟は別の者が担当するので、試用期間が満了する今月で辞めてもらう」と言われた。「外来を新設する」という宣伝をしたばかりで雇止めは不当と思う。解雇理由証明書を貰いたいけどどうし

たら良いか？

(アドバイス)

『辞めてもらいたい』と言われ了解した』ので病院側は「自己都合退職」として扱われ、解雇理由証明書は出ないと思うので、「雇止め撤回」を求め、「労働審判」や「組合に加入」等で闘うことが出来ます。(しかし、本人は「この病院で働く意思がなく、撤回を求め就労を目指す闘いまでしたくない」とのことであった。)
「15分以下の残業は切り捨て」は法違反。タイムカードのコピーがあるので、3年間遡り遡及できます。その気になったらまた連絡をください。



パワハラを訴えるが謝罪がなく 再度の休業に

相談事例④(女性20代・介護施設・正規・5ヶ月勤務)

＊職対連・医労連と一緒に面談

最初の2カ月までは優しかった上司が急に雰囲気が変わり、業務上の指摘が始まった。1カ月「うつ状態」で休職した。会社のパワハラ窓口を訴えて相談した。担当の事務長は「上司の言動で今までも5人ほどは退職した。早急に対応する」と説明があった。しかし、復職の為の面談ではパワハラ上司からは謝罪はなく「しっかり自分を見つめなおすように」と言われて、再度しんどくなり翌日から二度目の診断書をもらい病休になった。上司の謝罪を求める事はできないか？



(アドバイス)

今の状況だけで労災申請は難しいかと思いません。上司の言動には問題があるので体調を見極めながら労働組合に加入して改善を要求する方

法があります。また、就業規則を調べ、病休でいつまで休めるか確認してください。

12月の相談内容の特徴

相談件数(新規)は8件で累計19331件でした。

- ・相談の契機はホームページ3、団体・個人3、ピラ(リビング京都)1、不明1
- ・性別は男性5、女性3
- ・相談内容は、パワハラ2、解雇・雇止め2、労働条件切り下げ1、メンタル1、労働時間・休暇1、その他1
- ・組合員拡大は全国一般に4人加入。

(情報)

●雇用保険制度の見直しに向け報告素案を提示、週10時間以上へ適用拡大/厚労省

(メールマガジン労働情報/第1924号)

厚生労働省は12月13日、労働政策審議会雇用保険部会を開催し、雇用保険制度等の見直しに向けた部会報告(素案)を示した。

雇用保険制度の適用拡大については、雇用のセーフティネットを拡げる観点から、週の所定労働時間が10時間以上20時間未満の労働者にも適用すること(2028年度中に施行)、自己都合離職者の給付制限期間(給付開始までの待期間)については、現行の2カ月を2025年度から1カ月に短縮すること、「専門実践教育訓練給付金」については、受講前後を比べ賃金が一定(5%)以上上昇した場合には費用の10%を追加することにともない、「教育訓練給付金」の給付率を最大で受講費用の80%に引き上げること、育児休業給付金については、両親がともに一定期間以上の育休を取得した場合には28日間を限度に、休業開始前賃金の80%相当額の給付を支給すること、2歳未満の子を養育する時短勤務者には、「育児時短就業給付(仮称)」を創設し、給付率は時短勤務中の賃金額の10%とすること、などが盛り込まれた。

