

5.3 憲法集会
in 京都
5 月 3 日
13:00~
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 233 号
2024 年 5 月 2 日 (木)
発行責任者 稲村
編集責任者 西浦
連絡先 075-811-6770

今まで休みだったお盆が年休処理に

相談事例①(男性・運送業・正規・7年勤務)
今迄お盆休みだった 8 月 14、15、16 日を会社が勝手になしにして、「休みたかったら有給を使え」と言って来た。取引先も休みの日でそんな日は仕事もなく、休まないとしようがない日だ。このままでは正月休みもそうされ、5 日の有給休暇取得にされてしまいかねない。そうしたらいいか？社長は「労働組合とかつくると、評価下るぞ」とも言っている。

(アドバイス)

不利益変更で不当労働行為これまた法違反だ。監督署に訴える、弁護士使う、一人でも入れる労組加入し団交するかの方法があります。一度面談に来てください。労組結成が一番安上がりでかつ長期的に賃金労働条件も上げられ、いい方法です。残業も勝手にやらせているのなら、それも法違反です次期の雇用契約の際に、契約内容の変更を申し入れるべきだと思うが、その際に雇止めされる可能性もあるので、一人でも加入できる労働組合に加入した方がいいです。⇒その後、面談をして組合結成の方法を確認。



労働条件通知書が示されていない

相談事例②(女性 30 代・製造販売・正規・4 年勤務)

(友人の娘さんの事で相談)バイトで勤続 4 年経過後の今年から正社員として採用。労働条件通知書・契約書は提示されていない。給与明細は電子コピーしかもらえないので、基本

給・諸手当の明細が全くわからない。会社に明細が分かるよう要請しているが、明らかにしてくれない。明細が分かるよう指導するよう労基署に相談した従業員がいたが、みんな解雇されてしまった。改善させる方法を知りたい。

(アドバイス)

「給与の明細・休日・労働時間」などを、従業員に開示することを企業に義務付けをしている。会社の対応は法違反。労基署に相談すれば、会社を指導するはず。そのことで解雇するのは不当解雇なので、「不当解雇撤回」を求め、裁判に訴えることもできる。又、一人でも加入できる労働組合に加入し、「労働条件の開示」を求め交渉することも出来る。同時に、不当解雇されるようならば「不当解雇撤回」を求め交渉することもできる。「娘さんがどうしたいのか」を確認し、娘さんの意思を尊重し対応してください。

業務委託契約中だが辞めたい

相談事例③(女性 20 代・ネイリスト・委託契約・4 か月勤務)

1 月から 1 年間の業務委託契約で働いている。契約内容は 3 ケ月間は最低保障 25 万円で 4 ケ月目からは歩合給になる。しかし、事前に聞いていた月 30 万円にはならず、業務のメニューも多くて契約を解除して辞めたい。契約書では半年以内に辞めた場合は研修費 30 万円と違約金 20 万円の合計 50 万円を支払わなくてはならないことになっている。何とかならないか？お店は 2 人でシフト制。

(アドバイス)

契約途中の解約の場合は、違約金を覚悟しないと行けない場合が多いですが、弁護士を紹介するので相談してください。

病休中に突然の辞令が

相談事例④(男性 60 代・調理・正規・20 年勤務)

病休中に突然辞令が出た。給料が 5 万円ほどダウン、清掃業務への変更など。理由は業務負担の軽減。事務長に「この辞令は納得がいかない。断る」と告げると「一旦出した辞令は撤回しない。退職勧奨ではない。何時休んでも良いので清掃業務にした。他の職員が業務をしてあなたのポストはない。協議して次の提案をする」と言われた。心療内科に 2 週間に 1 回通院して 5 月末までの診断書が出た。傷病手当の申請をすることになる。組合に加入して、この不当な扱いを撤回したい。

(アドバイス)

本人への丁寧な説明もなく、一方的に辞令を出してその返事を 3 日後に求めるやり方は酷いし、給与ダウン、業務変更まで強行しようとする事について、個人では闘えないので組合加入して病院に要求しましょう。⇒その後、組合役員と面談し、①辞令を撤回して、現在の給与を保障、②休業明けの業務は元の業務、③院長のパワハラの謝罪、④就業規則の明示、⑤病休期間の明確化などを要求の柱にすることを確認。



欠勤控除をされて給与がゼロに

相談事例⑤(男性 50 代・タクシー・正社員・3 年勤務)

オーナーが変わり、労働条件が切り下げられた。就業規則に欠勤控除が導入され月に 24～25 日程度働かないとその分が賃金控除される。(1 日 6000 円程度)給与体系は基本給+能力給。1～2 月にかけて病気で 20 日休んだがその内 10 日は年休で消化したが、欠勤控除されて 6000 円×20 日で 12 万円ほどカットされた。実際に働いたのは 5 日分でその分だけは給与が出ると思ったが、欠勤控除がマイナス 12 万円分で給与がゼロだった。労働基準監督署に相

談に行くが、年休問題は違反なので指導できるが強制力はないと言われた。また、コロナで休業を余儀なくされた時は雇用調整助成金が 2 割削減されていた。

(アドバイス)

5 日働いても給与がゼロというのは問題です。また、年休なのに欠勤控除にするのも違法の疑いがあります。弁護士にお願いする方法もありますが、労働組合の役員に会って相談することをお勧めします。⇒自交総連を紹介する。4/26 に面談。



口約束で働いているが

相談事例⑥(女性 20 代・飲食業・バイト・1 週間勤務)

4 月から口約束で働いている。労働時間は 17～22 時だが、実際は 30～50 分ほど残業をしている。しかし、店長の労働時間管理では 22 時となっている。22 時以降の残業分を請求して辞めようと思う。

(アドバイス)

雇用主は労働者の労働時間を管理する義務があり、22 時以降の労働時間は 25%割増の深夜残業手当を支払わないと法律違反です。貴方は時間給 1100 円なので 22 時以降は時間当たり 1375 円もらえます。店長に訴えて支払われない場合は労働基準監督署に訴えて下さい。それも無理ならば組合で要求できます。

4 月の相談内容の特徴

相談件数(新規)は 15 件で累計 19402 件でした。

- ・相談の契機はホームページ 4、団体・個人 4、ビラ 2、不明 5
- ・性別は男性 9、女性 6
- ・相談内容は、労働時間・休暇 1、賃金残業代 3、労働契約違反 2、労働条件 2、社会保険 1、その他 6
- ・組合員拡大は医労連 1。