

春闘討論集会
12/7 (土)
13:00~
ラポールホー
ル

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 240 号

2024 年 12 月 2 日 (金)

発行責任者 稲村

編集責任者 西浦

連絡先 075-811-6770

パワハラは認められたが、..

相談事例①(男性 40 代・卸売業・
正社員 2 年勤務)

上司からのパワハラで社内の窓口に相談するが「丸くおさめては？」と言われ、上司からの嫌がらせがさらにひどくなり休職。通院しながら傷病手当を受給。9 月に会社から「パワハラ行為の事実があったと断定し、譴責処分と始末書の提出、研修の受講、総務部門長への一定期間の降職処分」とのメールが届きました。しかし、私を他部署へ異動の指示。私は専門的な事務で採用されたため、この異動が私への制裁のように感じ、「もう戻ってくるな」という意味なのではないかと不安に感じています。



(アドバイス)

パワハラの度合によっては労災を申請できます。業務起因性が証明されれば認定される可能性があります。復職の基本は元の職場です。会社が異動させようとするのは何か理由があります。通常ならばパワハラをした当事者の異動で事足りるのに、「制裁」と感じる気持ちも良くわかります。会社がどの部署に異動させようとしているのか？その理由と時期についての説明を求める必要があります。それから、専門的な事務で採用されたとのことですが、労働条件通知書や契約書に書かれている業務内容がどうなっているのか？会社の就業規則には、異動の規定や手順、ルールもあると思います。それに照らして、異動が合理的なのかを確認することも必要です。

求人票と契約内容が違う

相談事例②(女性 40 代・飲食業・

パート 1 年 2 ヶ月)

求人票には期限の定めが無い募集で昨春秋から働き出した。契約書がなかなかもらえず、5 月に雇用契約書(通知書)を受け取ったが、自分がサインする箇所はなく、日付だけを書き込むだけだった。有給日数のことやシフトが他の定員よりも減らされたことなどを店長に訴えるが取り合ってもらえずに常務にお手紙を出してやっとシフトの回数が元に戻った。雇用条件通知書には週に 2~4 回となっている。雇用期間は雇用期間満了までとあるが、但し書きも書いてある。雇用期間が満了を迎える 12 月以降も引き続き働きたいと思うが、会社は「書面が全てです。前に説明した」と言う。今度社労士同席で店長・常務との話し合いがもたれる。

(アドバイス)

経過を聞く限りでは会社側が貴方を排除し 11/30 で雇止めをする事を考えているように思います。雇用期間満了後の継続雇用の条件(会社の業績、勤務態度を判断して継続雇用する場合がある)の説明を求めて下さい。また、会社とのやり取りも録音して、12 月以降も継続して働く意思があることをしっかり伝えて下さい。その上で、一人では対応できないようなので労働組合に加入することも必要だと思います。

3 カ月後でないと辞めさせてくれない

相談事例③(女性 50 代・介護・正規 3 年)

10 月に口頭で退職することを伝えて、施設長も了承したが、「就業規則では 3 カ月前の退職希望の申し出なのであと 3 ヶ月は働いてもらう。就業規則に違反して早く退職する場合は損

害賠償をしてもらうことになる」と言われた。法律では 2 週間前に辞めることが出来ると聞いている。3 ヶ月となると 1 月中旬になるが年内までは勤務しても良いかなと思う。但し、年休が 19 日、公休が 9 日ある。夜勤 1 回で 5000 円の手当が着くが、サービス提供責任者を昨年 6 月以降してから何回夜勤をしても 2 回分しか出ない。

(アドバイス)

民法では 2 週間前に退職の意思を表明すれば有効です。会社が就業規則をたてに損害賠償をして来たら争うことになりますが、実際はその例はほとんどない。書面で退職届を出し、合わせて夜勤手当が不払いの分も請求できます。もし、会社が払わない場合は労基署に訴えるか、労働組合で要求することも出来ますし、弁護士を紹介しますので連絡ください。

辞めたが賃金が払われない

相談事例④(女性 20 代・販売・正規 3 ヶ月)

セクハラ・パワハラで精神的にしんどくなり退職するが、最後の賃金を払ってくれてない。会社が住まいを契約しているので個人契約に切り替える必要があり、その移行期の 2 カ月間の室料を会社に払ってくれと言われ、最後の賃金が相殺されるから。来年に清算となると言われた。賃金は賃金で規定通り払ってほしい。もちろん家賃は払うが。

(アドバイス)

賃金支払いは法律で決まっている事なので、労基署に言えば対処してくれます。事業所を所轄する監督署にお電話ください。もしスムーズにいかない場合は大阪労働相談センターを紹介しします。



定年後の再雇用は認められるか

相談事例⑤(女性 60 代・事務・パート 13 年)

現在 60 歳です。65 歳が義務化になる直前なので再雇用の意思を、書面で通知したいのですが、ひな形あれば、教えていただけたらと思います。組織側はできるだけ雇用をしたくないと考えているので。就業規則には所定の無期雇用教職員が定年に達し、継続して勤務することを希望する場合は、期間の定めのある教職員として雇用することができる。この規程では「再雇用することができる」ということが書いてあるのをもって、再雇用するのは組織側の自由だとして、私を退職に追い込むことが可能なのでしょうか？

(アドバイス)

国公立から独立行政法人に移行した時点で、高齢者雇用安定法の適用を受けることになり、65 歳までの雇用確保は義務化されています。従って、懸念されている「雇用することができるから、法人の自由」というロジックは成り立ちません。京都労働局にも確かめましたので安心してください。労働組合があれば、詳しくはそちらにも相談してみてください。



11 月の相談内容の特徴

相談件数(新規)は 17 件でした。相談センター結成後の累計数は 19501 件です。

- ・相談の契機はホームページ 9、ビラ・ポスター 4、団体・知人 1、FB 1、不明 2。
- ・性別は男性 7、女性 2、不明 2。
- ・相談内容は、パワハラ・セクハラ 5、解雇・雇止め 3、賃金残業代未払 2、社会保険 1、組合結成・加入 1、その他 5。
- ・組合加入はありませんでした。