

NPO法人 非正規労働相談センターひろしま 通信

第 4 号 2018年 7月 1日

〒732-0057 広島市東区二葉の里1-3-16 吉村ビル2階

フリーダイヤル **0120-501-581**

☎ 082-262-3751 FAX 082-264-2310
Eメール roso34@ybb.ne.jp

NPO非正規労働相談センターひろしま 第 3 回 総 会 開 催

記念講演 福山ユニオンたんぽぽ・武藤貢委員長
「職場から地域から声を挙げよう！」
最低賃金、全国どこでも今すぐ1000円!目指そう1500円!」

NPO非正規労働相談センターひろしまは、第3回総会を5月27日に広島市総合福祉センター5階大会議室2(BIGFRONTひろしま)において委任状を含む52名のご出席のもとで無事開催いたしました。

総会は、土屋みどり書記長の司会のもと、上関副理事長を議長に選出し開会されました。冒頭、土屋理事長から平成29年度の事業報告が行われ、ホットライン電話による労働相談を2回、そして面談による随時の労働相談活動を行い、最低賃金の引き上げを求める街宣や、安倍政

権による「働き方改革」を考える学習会や、無期転換ルール活用する学習会を開催するなど、非正規雇用労働者の支援に係る活動を取り組むことで、当法人が非正規労働者の権利を守り、非正規労働者の社会的地位向上に寄与したことが報告されました。



ホームページは
「NPO 非正規 ひろしま」
で検索!

続いて、村中理事から、平成29年度決算報告を受けたのち、土屋理事長からはホームページの充実、相談活動のさらなる強化、非正規労働者の意見交換会・交

流会の開催などにより、当法人を広島県下の非正規労働者の拠り所にしていこうという平成30年度事業計画が提案され、村中理事から平成30年度活動予算が提出されました。続いて、柳理事から「公告の方法の変更」に伴う定款の変更や役員を選任案が提出されました。これら6本の議案は提出された都度逐一審議に諮られ、その後、総会に提出された議案はすべて一括承認され、総会は盛況に終了しました。



福山ユニオンたんぽぽ武藤委員長



議案を提起する土屋理事長

また、総会終了後、福山ユニオンたんぽぽの武藤貢委員長から「職場から地域

から声を挙げよう!最低賃金、全国どこでも今すぐ1000円!目指そう1500円!』と題した記念講演を受けました。武藤さんは、非正規の人に、街頭に立って最賃引き上げを訴えること、最賃地方審議会へ意見書を集中するなど、自分たちの足元から行動することの重要性を訴えられました。そして、今国会に上程されている働き方改革一括法案の成立を阻止しようと呼びかけられました。

総会に提出され、承認された6本の議案と武藤さんの記念講演は、当法人のホームページからご覧になれます。検索は「npo 非正規 ひろしま」でどうぞ。

最近の相談事例から

区分	相談内容	対応と結果
解雇	2月に事業所閉鎖を通告され、それに伴い解雇されたSさんの事例	団交を申し込むが、「なんでお前なんかと話をしなければならないのか」と電話を切ってきたので、県労働委員会にあっせんを申し込む。あっせんは受けなくなったものの社長は逃げ回っていた。ようやくあっせんが開始され、残業代未払などを含む解決金支払いで終了した。
	派遣社員として、図書館勤務をやってきたが、業務縮小を理由に契約の労働日数を半減させられたTさんは、労働基準監督署に相談に行った。すると、「会社に相談せずに監督署などに行く人とは契約更新できない」と解雇通告を受けた。	スクラムユニオン・ひろしまに加入して闘うと通告すると、「それだけは止めてくれ」ということで、Tさんの要求を基本的にのむ形で金銭解決した。

区 分	相 談 内 容	対 応 と 結 果
パワハラ	<p>Kさんは宝石店で働いていたが、家族経営の社長や専務から毎日のように営業成績について責められ、退職を考えていた。ところが、退職を願い出ようとするといろいろと難癖をつけてきて退職を認めなかった。精神的にも追い詰められてスクラムユニオンに助けを求めてきた。</p>	<p>退職届を会社に通知したが、社長の娘の専務からいろいろと言ってきて、ラチがあかなかった。そのため、「団交を設定する」と通告すると、手のひらを返したように退職を認めてきた。</p>
賃金未払	<p>造船業界で溶接工として働くAさんは、時給1600円だったものを1400円に切り下げると社長から通告された。これでは生活できないと退職を決意したが、残業代割増賃金が支払われておらず、有休も使わせてもらえてなかったため、それを請求したいとスクラムユニオンに相談に来た。</p>	<p>一度、団交を行ったが、こちら側の要求についてはすべて飲まないという回答で、その後連絡してもつながらないという状況となった。元請の造船会社に抗議し、裁判を準備していることを伝えると、社長から連絡が来て、ユニオンからの金銭要求をすべて飲むこととなった。</p>
	<p>刑務所からのSOS Nさんは拘置所でスクラムユニオンの存在を知り、賃金未払2か月分があるので助けて欲しいと手紙を送ってきた。</p>	<p>会社に連絡して団交を行った。社長は2か月分の給料未払を認めたが、同僚からの借金があるとか、友人から譲り受けた車の税金を支払っていないとかの理由で、渡せるお金はほとんどないという主張をしてきた。本人が刑務所に移送されているので、弁護士に確認してもらってから対処する予定である。</p>
	<p>賃金未払が3か月も続き、これでは生活できないと退職したKさん。未払賃金は60万円にもなった。これを取り戻したいと相談してきた。</p>	<p>社長は、当初逃げ回っていて、こちらからの電話にも出なかった。元請会社に連絡して、スクラムユニオンと話をするように伝えさせた。しぶしぶ団交に出してきたが、支払うお金がないから少額ずつ返還させて欲しいと言ってきた。Kさんは、これまでもそういう言い方で支払いをしてこなかったため認められないという所で止まっている。刑事告訴も視野に交渉を継続している。</p>
解 雇	<p>AさんとMさんは、福山のパチンコ景品交換所で働いていた。ところが突然、「3月一杯で辞めて欲しい、解雇だ」という通告を受けた。納得のいかない二人は、労働基準監督署に相談に行ったり、労働審判を視野に裁判所に相談に行ったりしていた。また、会社に対して、内容証明付きで、解雇通知書や解雇理由書の送付を要求したりしていた。ところが、会社の対応は、なしのつぶてで、スクラムユニオンを探し当てて相談に来た。</p>	<p>団体交渉を行い、解雇理由などを問い質したが、全然納得のいく回答はなかった。二人の仕事内容については言うことはないといいながら、会社の指示に従わないとか、仕事場での和が保てないとか、感謝の気持ちがないなどといった抽象的なものしか出てこなかった。地位保全と原職復帰の仮処分裁判を提訴して闘いを開始している。</p>

賃金 切り下げ	H観光バスの運転手7名が、賃金の大幅切り下げを条件とした契約書を会社から提示された。しかも、この契約を結ばなければ雇い止めとするという脅しがあった。こんな脅しに屈することはできないとスクラムユニオンに相談に来た。	県労働委員会のあっせんなども経て、連続的に団交を行い、新たな契約を結ばなくとも従前の労働条件で働くことを認めさせた。
------------	--	--

労働相談 Q & A

代表的な相談事例に対する NPO の回答です。参考にしてください。

労働時間に関する Q&A

Q1: 就業規則では8時30分からの始業開始となっていますが、実際には上司から30分前には出勤して掃除するように言われています。上司からは善意で出たこととしてくれといわれています。これって、どうなのでしょう？

A1: 上司から「善意で出たこととしてくれ」といわれているようですが、事実上は強制であり、「30分前には出勤して掃除するよう」に言われていれば、これは業務命令です。掃除などの準備作業も立派な労働であり、使用者の指揮命令下におかれている時間は実労働時間となります。早出分に対して会社は賃金を支払わなければなりません。

Q2: 就業規則では8時30分から17時30分(休憩1時間)まで勤務となっています。工事現場が会社から遠く、会社に7時頃出て、作業の工具を積んで現場に行き、現場では8時30分から17時まで仕事をして、会社には19時30分頃戻るといいます。会社は、実際に働いているのは8時間だといっています。これってどうなのでしょう？

A2: 休憩時間を除き、使用者の指揮命令下におかれている時間が実労働時間ですから、今の場合、会社に着いた朝7時から、現場での仕事が終わり、会社に戻って後始末をして会社を出る時刻(例の場合では19時30分を過ぎていでしょう)までが労働時間です。会社は、工事現場への移動に係る時間についても当然賃金を支払わなければなりません

Q3: サービス業で契約社員で時間給で働いています。就業規則では10時から17時(休憩45分)となっていますが、お客さんが少ない時に、経営者から「今日は暇だから90分の休暇にする」といわれます。これってどうなのでしょう？

A3: 使用者の都合で勝手に就業規則で定められた休憩時間を変更することはできません。忙しくて休憩が取れなければ、その分は時間外勤務となり、使用者は時間外勤務手当を支払わなければなりません。逆に暇だからといって休憩時間をその都度、長くされると、時給制ですから、その分だけ労働時間が短くなって手取りが減ってしまいます。使用者の指揮・管理下のもとにあり、お客さんが来たらすぐ対応できるように待機している時間は、手待ち時間で、実労働時間となります。使用者は待機時間についても実労働時間とみなして、賃金を支払わなければなりません。

