

**相談の窓** このコーナーでは寄せられた 主な相談事例を紹介します**相談事例①～長時間労働と労災～**

◇内容 コンビニエンスストアに勤務している夫が自宅で脳血管疾患を発症。一命は取りとめたが、言語障害が残る見込み。以前から月 300 時間程度の長時間労働が常態化しており夫の体調を不安に思っていた。入院先の勧めで労災申請をしたが、なかなか認定が下りない。労基署に問い合わせてもはつきりした回答がなく、今後の生活に強い不安を感じている。

◆回答 労働時間の立証が比較的容易な業種で、長時間労働と因果関係のある疾病なので労災に認定される可能性はある。労災申請は受理されているようなので、以下について助言。

- ・2ヶ月経っても審査結果が出ない場合は、不服申し立てが可能。
- ・現在加入している保険に後遺障害への給付があるか確認すること。(住宅ローンの団体生命保険なども要チェック)
- ・オーナーに対して損害賠償請求が可能か弁護士への相談を勧める。

**相談事例②～試用期間中の解雇は仕方ない?～**

◇内容 前職の経験を買われて正社員として採用。契約書は交付されなかったが、口頭で試用期間は3カ月との説明があった。入社1カ月たった頃、「勤務成績不良」との理由で解雇通告を受けた。解雇理由について具体的な説明を求めたが回答はなかった。仕事にやりがいを感じており、同僚との関係も良好なため、勤務の継続を希望。同僚や直属の上司に相談したところ、勤務成績については問題無しとの認識だった。

◆回答 試用期間中であっても合理的な理由がなければ解雇はできない。また法定の試用期間は14日間なので、雇い入れから14日が経過すれば、解雇予告が必要。

**相談事例③～パワハラ被害の相談を訴えたら雇止めの危機!?!～**

◇内容 パートとして入社した会社で指導係の上司から日常的にパワハラまがいの指導を受けていた。社内の相談窓口で相談し、話し合いがもたれ、行き過ぎた指導については解決したが、別の上司(人事権あり)から、パワハラ被害の申し出が契約更新の不利に働くと言われ、雇止めの不安を感じ相談。

◆回答 2020年4月施行のパワハラ防止法(労働施策総合推進法 第30条2項②)で、パワハラ相談をしたことを理由に、相談した労働者への解雇等の不利益扱いを禁止している。後者の方が悪質なパワハラと言える。今後、契約更新についての面談等があれば内容を記録するよう助言。

**相談事例④～偽装請負～**

◇内容 採用面接時に雇用契約と委託契約の選択が可能との説明を受け、自由に働きたいとの思いから委託契約を希望した。実際に働き始めたところ、労働時間や業務の進め方など、相談者には一切権限がなく「自由」は全くなかった。委託契約の方が、社会保険料がない分、賃金の支給額は高いが有給休暇や残業代がなく不利であると感じる。すぐに退職したいが、雇用保険もないため辞めるに辞められない。

◆回答 契約書を確認したところ、記載内容は労働契約書そのもので表題が「委託」になっているだけだった。労働の実態も使用者の指揮命令下に置かれているため偽装請負と言える。また募集・採用の方法が同じというのも問題。社会保険は遡及加入が可能。賃金計算、保険加入など遡って雇用契約とするよう要求することを勧めた。

**相談事例⑤～固定残業は長時間労働の温床～**

◇内容 課せられた仕事が終わるまで帰れず、毎日 14～15 時間、月にすると 100 時間以上の時間外労働をしている。残業代は基本給に含まれており、どんなに働いて毎月決まった金額しかでない。タイムカードはあるが、上司から定時に打刻するよう言われている。仕事のことを思い出すだけで動悸がするなど体調が悪くなり相談。

◆回答 労働者を 1 日 8 時間以上働かせる場合、労働組合（ない場合は労働者代表）との協定が必要である（36 協定）。時間外労働 100 時間以上であればどのような協定があっても違法。また労働時間の管理をしていなければ固定残業は無効。1 日 8 時間以上の労働は残業代が請求可能。あわせて長時間労働が早期に解消される見込みがない場合は、退職も検討するよう助言した。

**相談事例⑥～退職引き止め～**

◇内容 数か月前から退職の意思を伝えているが、会社は代替人員の確保ができないことを理由に一向に退職日の協議応じない。転職先も決まったので退職届を出したところ、受け取りを拒否された。退職代行会社の利用も検討している。

◆回答 退職については民法 627 条の①で「雇用は、解約の申入れの日から二週間を経過することによって終了する」とされている。14 日前に申し入れをすれば、会社側の同意は不要。就業規則で定めがあっても法律が優先する。書面で手渡しする必要はないが、後々のトラブル防止のため提出日を記載した書面での申し入れた方が確実。提出方法については、会社側の受け取り拒否を避けるため、置手紙や郵送での提出も有効。

**相談事例⑦～しつこい退職勧奨～**

◇内容 3 年前に中途入社。人事で給与計算業務をしている。仕事が遅い、ミスが多いと言われ、部長から退職を迫られている。密室での面談を強いられることも多い。「退職する」とは言っていないものの、「退職も考える」と一筆書かされた。

◆回答 重大な損害を会社に与えているわけではないので、解雇された場合は解雇権の濫用となる。退職の意思がない事を明確に示したにもかかわらず、勧奨を複数回重ねた場合、強要に当たる。上記書面を撤回し、改めて退職の意思がない事を伝えるよう助言。

**相談事例⑧～コロナ禍の休業補償～**

◇内容 飲食店にパートで勤務している。4 月の緊急事態宣言から職場が営業を自粛し休業している。休業補償についての説明がなく、先行きに不安を感じて相談。

◆回答 会社都合の休業にあたるため労基法の休業手当(平均賃金の 60%)の対象となる。労基法はあくまで最低基準なので 100%補償が原則。雇用調整助成金を活用すれば 100%補償しても会社の負担はわずかなので、助成金の申請を促すためにも会社に請求するよう助言。

**相談事例⑨～コロナ禍の人員整理～**

◇内容 緊急事態宣言の前から、客数が減少し休業していた。3 月末の契約満了を前に定年再雇用者は全員雇止めになると会社から通告され、契約更新をあきらめていた。その後、雇止め対象者の中に契約更新された人もいて納得がいかず相談。

◆回答 有期契約であっても、3 回更新または 1 年以上勤務すれば契約更新の「期待権」が生じる。また整理解雇の 4 要件に照らして、対象者の選定の合理性、手続きの妥当性に問題がある。