

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～脅迫による退職妨害～

◇内容 退職を申し出たところ、過去の業務上のミスを蒸し返し「損害賠償を請求する」といった発言を受けた。どう行動すればよいか不安。

◆回答 退職は労働者の権利。使用者が受理しなくても、14 日前の通告で契約解消となります（民法第 627 条①）。

場合によっては労働基準法 5 条「強制労働の禁止」に抵触する可能性もあります。

相談事例②～圧迫面談～

◇内容 上司との厳しい面談が続き、長時間にわたって責められ、体調や気分の落ち込みも出始めている。

◆回答 健康を守るためにも、医療機関への早期受診をお勧めします。
不要に長く、また高圧的な面談はパワハラとみなされることがあります。
社内窓口への相談も有効です。

相談事例③～過重労働～

◇内容 重要な業務を任せられ熱意を持って働いてきたが、極端な長時間労働や休日の少なさにより心身ともに限界を感じている。現場の努力や意見が職場改善に反映されず、心身の不調を感じる。

◆回答 長時間労働や不適切な人事評価は、メンタルヘルスに悪影響を与えます。少し立ち止まって心と身体を休める時間も必要ではないでしょうか？

労働時間が長いとのことですが、記録・管理が適切にされていないければ、違法の疑いがあります。



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～残業時間～**

◇内容

毎日、1時間程度の残業を行うことが常態化しています。近く転職するので、退職時に未払い残業代を請求したいと考えていますが、会社は労働時間の管理をしておらず、未払残業代がいくらなのか計算できないため、労基署への申告を迷っています。

◆回答

労働時間の記録は、使用者の義務です。タイムカード等がなくても、労働時間の記録は使用者の現任が原則なので、残業が社長や管理職のしている前で行われているのなら、それを証拠として主張することも可能です。

残業代の請求は、労働時間の管理を怠ったことに対する損害賠償でもあります。

証拠が充分でなくても諦めずに、まずは相談をおすすめします。

相談事例②～派遣～

◇内容

派遣で働いています。派遣会社への入社時に提出する書類に「派遣会社を辞めてから1年間は派遣先への就職を禁止する」との文言がありました。

派遣先がよい職場だったのでできれば正社員になりたいのですが、不可能なのでしょうか？

◆回答

転職先の制限は、憲法22条「職業選択の自由」に反するため、高い職位で相応の報酬を受けていなければ、効力はありません。それは派遣であっても変わりません。

派遣元と派遣先の会社同士での取り決めはあるかもしれませんが、それによって労働者の身分が縛られることはありません。

相談事例③～退職日～

◇内容

月末での退職で合意しましたが、会社から渡された書類では月末の1日前の日付でした。

訂正を求めることはできますか？

◆回答

社会保険料の事業主負担を免れる目的と推測できます。場合によっては、不利益を被る可能性もあります。退職日は労働者が決めるものです。書類を提出していないのなら退職は成立していないので、会社の許可は不要です。合意した月末に訂正して提出しましょう。

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～転職を考えている～**

◇内容 ひとり親で年収 135 万円を超過すると各種の給付が受けられなくなりますが、年末まで相談なく、結果として超過してしまいました。また、有給休暇が使用者の都合で年間 5～10 日程度の取得しかできません。転職を考えています。

◆回答 年収の調整についてはご自分でも計算し、使用者まかせにしないことが大切です。退職も視野に入れると、有給休暇取得は有効です。

相談事例②～残業・有給休暇～

◇内容 人手不足から事前に可否の確認なく、残業を行うことが常態化しています。転職して現職に就いてから、長時間労働のせいか体調も思わしくありません。有給休暇も計画付与により年間日程に組み込まれおり、自分の選択の余地はありません。家族の関係でも休みがとりにくく配偶者へ負担を強いていることも心苦しく思っています。組合はありませんが、36 協定の手続きは取られているようです。

◆回答 労働者代表の選出や、意見集約など 36 協定の手続きは適切に行われていますか。

- ・ 監督または管理の地位にない人物
- ・ 使用者の意向で選出されていない人物
- ・ 従業員の過半数を代表する人物

上記をすべて満たしていなければ、協定は無効です。状況によっては労基署への相談も検討してください。

相談事例③～休業期間中の休業補償～

◇内容 ホテルの契約社員として働いていましたが、契約期間の途中で施設の大規模改修が必要にホテルが休業。そのまま契約満了になりました。休業期間中の賃金補償があまりにも低く、説明を求めたところ、労基法 12 条（最低保障給）60%の適用し算出した平均賃金にさらに労基法 26 条（休業手当）の 60%を乗算した金額とのことでした。

◆回答 平均賃金の計算方法は色々ありますが、原則は高い方が適用されます。指摘しても支払われない場合は、労基署への相談をお勧めします。



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～休日出勤～

◇内容

面接時は、休日出勤は半年に 1 回との説明だったが、実際は 2 ヶ月に 1 度という頻度で、抗議をしても、人員不足を理由に理解を求められるだけ。所定労働日でないため希望休を出すこともできず、1 度組まれてしまうと、あとはパート同士での調整を求められます。

◆回答

勤務調整は使用者の責任です。応じる義務はありません。

相談事例②～業務内容～

◇内容

同業他社から転職。前職と同じ業務を担当するとの条件で採用されましたが、入ってみると様々な部署での勤務を命じられ、慣れない仕事は負担が大きいのので、当初の条件を守るよう求めましたが、拒否されました。同様の働き方をしているのが私だけで、不公平と感じます。

◆回答

契約書で業務が限定されていれば、契約違反となります。人手不足からこういった契約違反が横行しています。口頭の説明だけでなく、契約書も確認しましょう。

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～賃金の遅配～**

◇内容 少し前から賃金が遅配になることがあり、今月もまだ支払われていません。会社の先行きが心配です。今から講じられる対策が知りたいです。

◆回答 会社が倒産（事実上の倒産含む）した場合は、国の建て替え払い制度で、基本給の 80% が補償されますが、全額ではないので、遅配が長引くほど、最終的な不利益は大きくなります。様子見はせずに、すぐに労基署への申請をお勧めします。また全額回収できる可能性もあるので、弁護士への相談もお勧めします。

相談事例②～所定時間短縮による労働強化～

◇内容 扶養内（年収 130 万円以内）で働いているので、最低賃金が上がる度に所定時間を短縮しています。しかし、仕事量は変わらないので収入は増えないのに、労働強化となることに不満を持っています。

◆回答 労働強化に対する配慮を求めることは正当な要求です。そういった要求を職位や権限などを利用して抑え込むようなことあがれば、時短ハラスメントと言えます。
日本の労働法は労働密度に関する規制が弱く、それが相談のような時短ハラスメントにも繋がっています。また低すぎる最低賃金、パート労働を家計補助と位置づけている社会保険制度にも大きな問題があります。

相談事例③～パワハラ相談～

◇内容 先日、社内の相談窓口のパワハラの相談をしたところ、対応はとられましたが、担当者から「そのくらい我慢できないのか」と言われたのがショックでした。相談すべきではなかったのでしょうか。

◆回答 間違っていないです。ハラスメントはエスカレートする前に相談することが重要です。担当者には、まずは実態を把握して欲しいと伝えましょう。

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～低賃金と早出残業～**

◇内容

月給制の正社員ですが、賃金は手取りで 12 万円と低水準。さらに早出残業を強制されており、低賃金とも相まって強い不満を持っています。

◆回答

手取り 12 万円を時間給に換算すると、最低賃金の水準です。そこにサービス残業が加われば、労基法だけでなく最賃法違反の可能性もあります。

相談事例②～年次有給休暇～

◇内容

入社して 6 年目にして初めて有給休暇の取得を希望したところ渋られました。規則の開示を要求すると、取得には応じましたが、5 年以上勤務しているのに付与日数が 10 日とのことでした。日数が少なく不信感を持っています。

◆回答

法定基準はでは、勤続が 4 年半～5 年半の場合は、年 16 日付与され、累積では 30 日となります。労基法を下回る規則は無効なので、会社の示した日数よりも法定基準が優先されます。現場で法律を誤認しているケースも多いので人事労務の担当部署に確認しましょう。

相談事例③～パワハラ～

◇内容

パワハラ被害を訴えたところ、能力不足を理由に異動を迫られ、拒否したら解雇との通告を受けました。

◆回答

パワハラ防止法（労働施策総合推進法）で禁止された、パワハラ相談を理由とした不利益扱いに当たります。ハラスメントについては労基署ではなく労働局の均等環境均等室で取り扱っています。

相談事例④～残業代不払い～

◇内容

残業代不払いについての女性からの相談。

・正社員（勤続 5 年未満） ・1 日 8 時間 月 24 日（隔週土曜出勤） ・手取 12 万円（総支給 15～16 万円程度？） ・契約書は「所定外労働なし」なのに、月に数時間程度の残業、さらに所定時間前出勤の慣習あり。 ・会社は変形労働制の導入を理由に問題はないとの姿勢。

◆回答

何らかの法違反がある可能性が高いです。それ以上に違反があれば即、最賃割れする賃金水準であるのに早出やサービス残業など、いわゆる「正社員」として責任だけはしっかり負わせていることに疑問を感じます。

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～同一労働同一賃金～**

◇内容 コロナワクチンの副反応が長引き、アルバイトに欠勤を申し出たら勤務態度不良と見なされ、休みが続くと解雇になると警告を受けた。

◆回答 診断書を提出し、会社の手続きに則って療養休暇等を申請するようアドバイスした。2021 年 4 月から改正パートタイム・有期雇用労働法（同一労働同一賃金）が完全施行された。同法ではアルバイトにも正規と同じ基準で福利厚生を適用することを定めている。正社員に療養休暇があれば、アルバイトも取得できる。

相談事例②～賃金計算～

◇内容 タイムカードの 15 分未満が切り捨てて賃金計算されている。勤務交代の関係で毎日 5 分程度の残業があり、月にすると無視できない金額になる。上司に質したところ、会社の決めることとの回答で相談。

◆回答 労働基準法では労働時間の計算は 1 分単位。会社の方針であっても、法律に違反するものは無効。最近も大手外食チェーンが労基署の指摘を受け、計算方法を見直している。

相談事例③～通勤手当～

◇内容 送迎バスの運転手からの相談。勤務先の受託先が変わり、遠方の勤務地で勤務することになった。送迎という仕事の性格上、送り迎えの時間が空いてしまう。今までは自宅に戻れたが、新しい勤務先で自宅に戻ると、交通費がかさみ、手当をオーバーしてしまう。会社に引上げを求めたが、通勤手当は距離に関係なく固定のため、上げられないと断られた。

◆回答 通勤手当に法的基準はないが、距離に応じた支給が一般的。正社員と違う基準で支給されていたとするとパート有期法違反（同一労働同一賃金）の可能性もある。規則の確認を勧めた。

相談事例④～有給休暇～

◇内容 職場責任者に有給休暇の取得を希望したところ渋られた。規則の開示を要求すると有給の取得に応じたが、付与日数は 10 日とのことだった。週 30 時間以上で 5 年勤務しているので、日数が少ないことを不審に思い相談。

◆回答 週 30 時間以上勤務しているので、フルタイムと同じ日数が付与される。累積で 20 日前後残っている。自身の計算を示し、担当者に法定基準の確認を求めるように助言した。

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～コロナ休業と有給休暇①～**

◇内容

コロナ関係で休業となったが、有給休暇を取得するように言われ、違法性を疑い相談。

◆回答

有給休暇は労働者の申し出で取得するものなので、労働者の同意なく使用した場合は違法となる。コロナ禍では就業規則の整備が遅れている職場も多く、有給休暇を勝手に消化されるケースは多い。現実に休業となったときの主張としては、次の2つが考えられる。

- ① 出勤停止なので、使用者都合である
- ② （就業規則があれば）インフルエンザに準じた扱いにするべき

相談事例②～コロナ休業と有給休暇②～

◇内容

雇われ店長からの相談。コロナの影響で、10年以上働いているパート労働者（週5日勤務）を、会社都合で週2日勤務にした。当該労働者から、減った分の補填として有給取得の申し出があった。付与するかどうかをめぐって、オーナーとの間で板挟みになっている。

◆回答

会社都合の休業なので、有給云々の前に、そもそも休業手当の支払いが必要。休業手当は、法定の最低基準は6割だが、本来は10割が正当。

相談事例③～コロナ休業と雇用契約の変更～

◇内容

ホテル清掃の仕事をしていたが職場がコロナ宿泊療養所となり休業。保健所と会社の施設使用契約更新にあたり、保健所の関与を縮小するため、会社が休業者を復職させ、食事や消毒などの業務に従事させようと雇用契約の変更を迫ってきた。

時間：10:00～15:00⇒14:00～19:00

賃金：時給 940 円⇒時給 940 円＋危険手当 2500 円／日

今まではわずかながら休業補償が支払われていたが、上記変更に応じない場合、打ち切ると通告してきた。ダブルワークをして収入を維持できていたため、現状維持を希望し相談。

◆回答

コロナ現場の生々しい実態で非正規差別であるため、組合加入して団交を行うことを勧めた。

相談事例④～有期契約の離職票～

◇内容

1年有期契約で入社し、会社からの申し入れで3ヶ月ほど契約を延長し、満了を迎えた。会社から発行された離職票が「自己都合」になっており、職安には意義あり（「自己都合」ではない）で提出し、結果待ちである。この場合、「自己都合」になるか。

◆回答

「契約更新なし」との条件で入社し、期間満了で離職した場合は「自己都合」となる。延長時に 3 ヶ月で辞めることに同意していたのが問題。期限の定めなく延長し、継続勤務を希望したのに雇止めされた場合は、「会社都合」となる。稀に「自己都合」を装うために、受け入れられない内容で更新の申し入れをする会社もあるので要注意である。

相談事例④～偽装請負～

◇内容

業務により、賃金と雇用形態が違う。

午前：商品製作と積み込み業務で、時給 900 円（雇用契約）

午後：同商品の配送業務で最賃額（請負契約）

5 年前から週 33 時間程度の労働時間となっているが、上記の脱法行為により、週 20 時間程度とされ、社会保険未加入。また有給休暇も与えられていない。

◆回答

募集方法や条件の明示がないなどの問題がある上に、業務の線引きがなされておらず、明らかな偽装請負。社会保険の遡及加入を要求可能と助言。有給休暇も法定基準での付与日数を伝えた。

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～退職届の日付の変更を強要されている～**

◇内容 退職届を提出後に、会社の指定する日付での退職を強要されている。会社の指定する日に辞めると有給が消化しきれないため相談。

◆回答 会社が一方的に離職日を指定した場合、退職でなく解雇となります。解雇予告手当（最高、賃金 1 カ月分）を請求できます。

相談事例②～有休を申請したが業績不振で認められない～

◇内容 長野県内で 5 店舗を展開する美容業。有給休暇を申請したが、業績不振を理由に認められない。

◆回答 有給休暇は、会社側に時季変更権はありますが、与えないことは法律違反になります。業績不振というだけでは、時季変更権を行使する理由にはなりません。

相談事例③～療養休暇制度～

◇内容 体調不良を理由に欠勤の連絡したところ、長く続いた場合、雇用更新は出来ないと言われた。現在も体調が優れず、雇止めの不安を感じて相談。

◆回答 パート有期法（均等待遇）の施行により正社員に療養休暇制度があれば、非正規にも適用するのが原則になったため、療養休暇制度の活用を勧めた。

相談事例④～契約更新時の不利益変更～

◇内容 契約更新時に不利益な内容に変更された契約を提示された（勤続 7 年）。家庭の事情もあり、提示された契約内容では働き続けられない。受け入れなければいけないのか？

◆回答 7 年ものあいだ同じ契約内容で働いているので、拒否できる。労契法で禁止する一方的な不利益変更にあたる。拒否することで、雇止め等、身分に不安がある場合は、無期転換を申し入れることが可能。

相談事例⑤～職種転換による賃下げ～

◇内容 学校法人にパートの専門職として採用。勤続年数 8 年で、既に無期転換している。この度、担当する事業が終了し、同等職がないため、欠員の出た一般事務への異動を打診される。この異動で同時に、時給も一般事務と同水準まで引き下げられるとのこと。

◆回答 「同一労働同一賃金」の、本来の趣旨に反する適用である。

相談事例⑥～コロナ禍のオーナーの対応～

◇内容 有名そば店のアルバイトの方からの相談。GW 中、東京方面からからの来客が多数。コロナ感染を恐れたオーナーは、接客を全てアルバイトに押し付けて表に出てこない。仕舞いには、接客係は感染リスクが高いからと、相談者を休憩室から追い出した。

◆回答 パワハラにあたる。

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～労働日の一方的な変更～**

◇内容

コロナ緊急事態宣言を受けて、GW 明けまで帰休となった。その間の賃金は全額補償されるが、再開後は休日であった土曜日を出勤日とすることが労使協議なしに進んでいる。一方的に労働日を増やすことは、労働契約法で禁止する「一方的な不利益」にあたると感じて相談。

◆回答

上記の対応を実施する場合、法的な手続きとしては、所定労働日の変更か、年単位変形労働制導入のいずれかが必要になる。所定労働日を増やす場合は個別同意か、年単位変形労働は労使協定が必要となる。いずれにせよ労使協議なしに労働条件を変更することは労基法の趣旨に反する。

相談事例②～偽装請負～

◇内容

業務委託契約でカルチャースクールの講師をしている。コロナの影響で教室が臨時休業し、その間、一切の補償がない。契約上は業務委託だが、業務内容は詳細にマニュアル化され、タイムカードによる勤怠管理もされている。実態は労働者であると日々感じており、休業手当請求の可否について相談。

◆回答

労働者性が認められる可能性が高い。ただし、労働者側から主張しなければ、違法性の立証ができないため、匿名での労基署への匿名申告は難しいと思われる。休業手当の請求が、会社に対し労働者性を主張したことになるので、書面での請求を助言。

相談事例③～内定取り消し～

◇内容

4 月に内定通知を受け、7 月から勤務開始予定だったが、勤務開始の直前に、コロナ禍による業績悪化を理由に内定を取り消された。相談者は今回の転職にあたり転居しており、内定取り消しによる損害は大きい。

◆回答

内定は労働契約の成立とみなされるため、解雇予告手当の請求が可能。また緊急事態宣言中の内定であれば、コロナ禍の影響について予見できたはずなので、コロナが理由であっても不当解雇に当たると考えられる。解雇予告手当だけでなく損害賠償の請求も勧めた。

相談事例④～コロナリストラ～

◇内容

コロナの影響で整理解雇の不安を感じている。コロナの影響で仕事が減少したため、また感染拡大予防として、3 月から出勤人数を減らしている。休業の日数は人によって違い、相談者をはじめ、休業が多い人は整理解雇の対象にされるとの不安を感じていた。予感があたり、退職勧奨を受けるが、

雇用調整助成金の 12 月までの延長が決まったため、その時は首がつながった。しかしリストラの不安がなくなったわけではなく退職勧奨を受けた時の対処の仕方を相談。

◆回答

退職勧奨に対しては最低でも 1 度は、きっぱりと断ることを勧める。しつこい退職勧奨は退職強要とみなされるが、きっぱり断らないと勧奨か強要かの判断ができないため。コロナリストラについては整理解雇を実施すると雇用調整助成金の受給に影響がでることがあるため、最近では自己都合退職を強要するケースも増えている。

相談事例⑤～職位変更～

◇内容

コロナ対策の名の下、パートへの身分変更を迫られている。緊急事態宣言を受けて休業。宣言解除後、複数ある事業場を順次再開しているが、全面再開はできない状況が続いている。会社は人員整理のため、月給制の正社員から時給制のパート職員へ職位変更をすすめている模様。相談者は何の説明もなく、突然呼び出され個別面談でパートへの職位変更について同意を求められた。新たな契約内容では月収がどの程度になるか示されず、契約内容と強引な手法に疑問を感じて相談。

◆回答

不利益変更なので、拒否できる。繰り返し変更を迫られれば、勧奨ではなく強要とみなされる。一度拒否するよう助言。雇用調整助成金を活用すれば、雇用は守れる。雇用調整助成金が延長されたので、強引な手法で進める必要はないと思われる。

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っ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、休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のにもかかわらず、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聞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。