

# 2015年労働相談

## 労働事件解決の特徴

2015年度労働相談件数(2015・1月~2015・12月)は、321件と前年に比べ85.6%となっています。全国的にも相談件数が減少しています。現在分析中です。

相談内容は、この1年間、パワハラ、セクハラによる精神疾患の相談件数が断然トップとなっています。主な相談件数の順位は次の通りです。1位 パワハラ・セクハラ 2、賃金不払い(残業 未払い含む) 3、賃金、労働時間の削減 4、解雇、退職勧奨 5、年次有給休暇取得など

### 主な事件解決について

#### 1、 解雇問題の解決が全体で1位

残業代や年休を請求したら解雇

この1年間での労働相談解決件数は、今回も解雇問題が第1位で全体の46%を占めています。解雇理由は、労働者が残業手当請求や年休取得が経営者の心証を悪くしたことや、試用期間中の解雇も増えています。業種では、ホテル部門、外食チェーン、医療・福祉関係での解雇が特徴です。

その理由について、経営者の話を聞くと、残業代や年休取得が直接的解雇理由にはできないため、勤務成績不良を理由としたこともわかりました。

#### 感情的なもつれから解雇 解決が長引く

自主交渉で解雇撤回の事例もありますが、経営者側の感情的問題が根強く、結果的に労働審判での和解や双方の弁護士間の交渉による解決が多くなっています。

#### いじめに耐えて、最後に相談センターに駆け込む

労働相談の多数が、職場でのいじめによる精神疾患状況に追い込まれています。母子家庭や中高年の労働者は、仕事と賃金イコール生活の担い手です。収入を確保するため、ぎりぎりまで耐え抜いてきた方々が限界を感じて相談にきています。いじめによる解雇問題は背景が複雑なだけに長期化するケースが多いのも特徴です。感情的な対立と相互の不信感が強いいため、歩み寄りが困難となっています。

#### 2、 賃金の不払い(時間外手当含む)

時間外手当の請求は、出退勤時刻を手帳やカレンダーに記録し、時間外労働の数字を掌握すること

時間外手当の請求が多数となっています。これまでは、単純に残業代がもらえないとの相談が多く、労働時間数の計算根拠がないのが通常でした。最近では、手帳やメモに時間外数を記録して相談にくるケースが増えています。時間外数字が明確であれば、経営者は、本能的な拒絶反応もありますが、支払いを認めています。

### **募集広告では、定額残業代込の賃金を表示**

最近の例では、製造業勤務の若者2名が280万円を支払わせています。営業手当の支給があるからとか定額残業代を支払っているからと言って抵抗する経営者もいますが、時間外手当として法律的にも支払い義務が発生しています。労働相談でもっとも獲得率が高くなっています。

### **放射能除染作業の賃金不払のケース**

原発事故による福島での放射能除染作業現場での賃金未払いは、社会問題となっています。この除染作業は、人員確保が前提であり、日額1万2千円～1万6千円、住宅費無料など魅力宣伝で募集しています。しかし、実体と相反する待遇にギャップを感じ中途挫折者が多くなります。その結果、暴力団筋の手配師が暗躍し、全国各地から作業員が甘い言葉に乗せられ、結果的に、中間搾取、労務費横領などによる賃金不払いが発生しています。行政は、3次下請けを原則としていますが、人員が確保できず、6次～7次と多重下請けが常態化しています。この除染賃金不払い事件は、労働契約・雇用契約が一切結ばれないことが特徴であり、建設業法に基づく自治体の発注者責任、大手工務店の元請け責任を明らかにすることが解決に迫る第一歩となります。3件の相談はすべて解決しています。

### **経営不振による賃金未払いのケース**

企業の業績不振による賃金不払いです。最近では、飲食関係で給料日に満額払わず、内金の支払い(40～50%)で残金の確約がなく、相談にくるケースが増えています。

また、賃金が7ヶ月も滞納になっている相談もあります。催促すれば、「お前たちの稼ぎが悪いため」と開きなおっている。国の立替払い制度の活用ですが、企業が法的手段で破産、倒産する場合に限られます。

未払い賃金は労働基準監督署に申告し、再就職の準備を考えるべきと勧めています。このようなケースの場合、自分で判断せず、県労連に問い合わせをして下さい。

### **3、同意のない賃金減額は違法です 自動車の修理費用など**

業務中の衝突事故などで、修理費用が給与から天引きされる

最近の相談で増えている事例として、業務中の車両事故や建造物、部品の損傷を本人過失として扱い、給与から1年間も相殺されているケースがあります。労働者も自己責任だからと早合点して、相殺を認める場合があります。しかし、労働基準法第24条の賃金全額払いに違反し、本人同意のない賃金相殺は違反となります。労働基準監督署と連携すると

解決は早くなっています。

### **賃金、労働時間の一方的削減**

3年前から「業績不振なので給与を下げる」と言われ毎月の給与からが5千円引かれている。この2月から「6時間勤務を4時間に変更する」と一方的に賃金が減らされたとの相談が多くなっています。また、ひどい会社は、「期待していたのに、仕事の能力が低い」と告げられ、1万円減額されたと訴えてくる例もあります。これらの事件は「本人同意のない不利益変更」として全額返還させています。

### **4、有給休暇を請求したら、他の職場で働いたら？**

労働相談で毎月3～4名から、有給休暇について問い合わせが寄せられます。内容も、経営者から「有給休暇は大企業でないので認めていない」と言われ、親の葬式でも給与カットされた。など有給休暇が働く人の権利との自覚がなく、経営者からの恩恵的なものと考えられています。また、「契約期間満了で退職するのに、年休が取れないでいる」等の相談もあります。勇気を出して社長に「年休を取らせてください」と訴えると「休暇が保障された会社に勤務したら」と退職問題にまで発展することになります。

個人加盟の組合に加入するか、労働基準監督署に申告（訴える）するか悩ましい問題となっています。