

## 労働問題相談事例

### 「あなたの職場に同様の問題はございませんか？」

- 1 会社として1年単位の変形労働時間制（年間カレンダー方式）を採用しておりますが、今後、デザイナーの職種に限って裁量労働制にしたいと考えております。このように一部の職種に限って裁量労働制を行うことは可能でしょうか。 ←（会社総務部）
- 2 台風による大雨が原因で断水となったのでパートタイマーの職員だけを休ませましたが、休業手当は必要でしょうか。（労基法第26条「使用者の責めに帰すべき事由」との関連） ←（病院事務局）
- 3 私は、デパートで週5日のパート勤務を行っておりますが、過日、勤務日数を週3日に減らすと通告されました。このまま従うしかないのでしょうか。 ←（パートタイマー）
- 4 社長から、突然、不況を理由として労働条件の引き下げ（賃金の1割引き下げ、社会保険は各自個人加入）を宣告されましたがどうしたらよいのでしょうか。 ←（製造工場労働者）
- 5 私が4年ほどアルバイトとして勤めている会社では、労働時間を30分単位で把握し、30分に満たない端数部分を切り捨てて計算しております。私は、切り捨てられた労働時間を記帳しておりますが、この賃金不払い分を4年分遡って請求することは可能でしょうか。 ←（食料品製造業アルバイト）
- 6 支社の総務課の労務担当ですが、当支社の課長や課長補佐クラスの幹部に対して時間外手当が全く支払われておりません。会社は管理職だから支払う必要はないのだと言いますが、このことで、もし労基署から法違反を指摘されたら私のような役職のない担当者でも法的責任を問われるのでしょうか。 ←（会社労務担当者）
- 7 年次有給休暇（年休）の時間単位の分割付与は可能でしょうか。また、退職予定の労働者から年休の買い上げを求められた場合にはどうしたらよいのでしょうか。 ←（製造業総務部）
- 8 会社の経理業務で30万円の現金不足が生じる不祥事があり、係長を取りあえず自宅謹慎の処分になりましたがその謹慎期間中の賃金はどうしたらよいのでしょうか。 ←（事務所管理者）

- 9 電気部品の製造会社です。将来の幹部要員として、大卒者を新規に採用し1年経ちましたが、わがままで、他の従業員とも折り合いがよくありません。これでは会社のムードが悪くて経営にも影響がでそうなので辞めてもらいたのですが、法的な解雇の手続きを教えてください。 ←（会社総務部）
- 10 8年間勤務した会社を退職するに当たって、退職金規定に従って退職金を請求したが、退職金制度を廃止したので払えないと言われた。どうしたらよいか。  
←（製造業労働者）
- 11 自己都合で、12月の賞与支給前に退職したところ、「勝手に退職した者に退職金は支給しないし、支給日に在籍していないので賞与も払えない」と言われたがどうしたらよいか。 ←（サービス業労働者）
- 12 定年の60歳に達し、再雇用に合意していたが、会社が、業績悪化を理由として、自分だけ（他に5人定年者がいる）は再雇用を認めないと通知された。このまま従うしかないのでしょうか。 ←（製造業労働者）
- 13 裁判員（裁判員候補）に選ばれそうになりました。会社には裁判員に関する規定がなく、有給か無給かの基準もありません。有給であれば辞退しないようにしたいと考えているのですがご教示下さい。 ←（スーパー販売員）
- 14 仕事柄ほぼ毎日残業をし、徹夜が連続することもあります。このままでは体が持ちませんがどうしたらよいのでしょうか。 ←（システムエンジニア）
- 15 1日6時間、月に約20日勤務のパートタイマーとして働いており、雇用期間は1年更新で、現在2年7か月目になります。未だ健康診断は受けてもらっておりませんが、パートでは健診は受けられないのでしょうか。 ←（パート労働者）
- 16 新型インフルエンザの拡大予防のため罹患患者以外の従業員を自宅待機させる場合に休業手当の支払いの必要があるのでしょうか。（労基法第26条「使用者の責めに帰すべき事由」との関連） ←（製造工場総務部）
- 17 店長として、殆ど休むことなく毎日12時間以上働いていて疲労困憊の状況ですが、会社には、店長の健康管理を行う義務はないのでしょうか。 ←（チェーン店店長）
- 18 1ヶ月前から派遣社員として倉庫で働いており、倉庫ではフォークリフトやトラックの出入りが頻繁で危ない仕事が多いのに、特別に安全教育のようなことは受けたことがないのでありますがこれでよいのでしょうか。 ←（派遣労働者）

- 19 派遣社員として働き始めて 1 年以上経過しましたが、健康診断は受けておりません。派遣社員は健康診断を受けられないのでしょうか。 ← (派遣労働者)
- 20 育児・介護休業法では、平成 22 年 6 月 30 日以降、3 歳に満たない子を養育する従業員を対象に、短時間勤務制度を必ず設けるように規定されているはずですが、会社からは何にも言ってくれません。 ← (製造工場事務職員)
- 21 平成 23 年 4 月から、101 人以上の従業員を使用する事業主は、「次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定と届け出が義務化された」と聞いておりますが事実でしょうか。 ← (会社総務部)
- 22 営業部門の女性職員から「同僚の A さんが、職場でさりげなく身体に触ってきたり、いやらしい写真を無理に見せようとするので、やめて下さいといったのですが無視されました。」と相談がありました。その旨を部門長に告げましたが、部門長は「注意してみるが、今のところそういった様子は見受けられない」と言われました。会社としてはどうしたらよいのでしょうか。 ← (会社総務部員)
- 23 私を退職させることを目的として、会社ぐるみによる、「口を利かない」「仕事を与えない」といった嫌がらせを受けております。どうしたらよいのでしょうか。 ← (サービス業労働者)