

これまでの相談事例

事例①世田谷の運送会社に勤めていたFさんは、「業務委託契約」で宅配便の仕事をしていました。

ある日、Fさんはトラックを運転中に壁にぶつけて傷つけてしまい、会社から修理代として約7万円を請求されました。そして、それだけではなく会社は、その修理代を給料から強制的に天引きしてしまったのです。これにどうしても納得がいかなかったFさんはユニオンに相談に来ました。

相談の際、Fさんにはまず契約書を見てみせてもらいました。すると、確かに「業務委託契約書」となっており、また仕事に使うトラックはあくまで「貸与」で、そのトラックを壊した場合は弁償することなどが書かれていました。

このケースの場合、3つの問題点があります。①まずFさんは、業務委託契約を結んでいましたが、業務の内容などからすると明らかに労働契約であり、②したがって労働契約の場合、車を傷つけたからといって労働者に賠償を請求することは、労働者に故意や過失がない限り認められません。③また、修理代を、Fさんの同意もなく強制的に給料から天引きしたことは、賃金の全額支払いの原則（労働基準法第24条）に違反します。

Fさんとともに会社に話し合いに行ったところ、当初会社は修理代の約7万円は絶対に返さないという頑なな態度でしたが、後になって会社側の弁護士から和解の申し出があり、結局は全額ではありませんがほとんどの金額を取り返しました。

最近、「業務委託」や「請負」などの名目の仕事が増えていますが、この例のように業務の内容によっては「労働契約」と判断され、当然労働基準法などの労働法が適用されます。新しく仕事に就くときは気をつけましょう！

事例②新宿の食肉卸会社で勤めているAさんは、そもそも仕事の始まりと終了の時間がいまいで、しかも実際に働いた時間に関係なく残業代として月額4万円が払われていました。

残業代は実際に働いた時間に応じて支払わなければなりません。Aさんのように込み込みで定額4万円を残業代として払うケースはしばしば見られますが、この4万円が、働いた時間と比べて明らかにかけ離れている場合は違法となります。また、Aさんもそうですが、タイムカードなどで時間管理をしていない会社や働いた時間をごまかしている会社も多々あります。そんなときは、手帳や日記帳などに実際に働いた時間を記録しておきましょう。残業代が取れる可能性があります。



事例③労働相談で最も多いのが「解雇」や「退職強要」です。

退職を強要された場合、あるいは退職勧奨された場合、労働者にはいっさい応じる義務はありません。また、むりやり退職願いを書かされたときでも、それが「詐欺」や「脅迫」で書かされた場合は取り消すことができます。

情報通信機器やOA周辺機器などを製造している中堅メーカーS社で事務の仕事をしてきたAさん(女性)の場合、病気休職明けに、会社から突然「あなたの仕事はもうない。会社を辞めるか、営業になるかどっちか決めなさい」と言われました。

Aさんから相談を受け、早速会社に電話をしたところ、会社は「退職強要はしていない。続けて働いていただきたい」とシラをきり、退職強要については否定しました。しかしながら、営業職への配転は撤回しないということでしたので、Aさんともに会社と団体交渉を行うことになりました。

しかながら、一方でAさんは、長く勤めてきたAさんに対してそんな扱いをする会社に愛想が尽き、「もうこんな会社では働きたくない」という気持ちが強くなっていました。そこでこの事案は、退職金に加えて、和解金として基本給の〇〇ヵ月分を支払うこと、会社都合扱いの退職とすることなどの内容で解決しました。