

信頼の

弁護士会法律相談センター

労働法律 相談



 弁護士会法律相談センター

新宿
総合法律相談
センター

 **03-5312-5850**

〒160-0022 新宿区新宿3-1-22 NSOビル5階

蒲田
法律相談
センター

 **03-5714-0081**

〒144-0052 大田区蒲田5-15-8 蒲田月村ビル6階

<http://www.horitsu-sodan.jp/>

紛争解決のメニュー

労働審判 職業裁判官1人と、民間人2人の「労働審判委員会」が審理します。3回以内で審理と調停を終え、平均して約2ヶ月半の手続です。ざっくりとしていても、早い解決を目指します。

訴訟 職業裁判官が審理します。平均して約1年かかりますが、時間をかけても白黒をはっきりつけたい場合や、より高い水準の解決を目指す場合に選択する手続です。

仮処分 解雇された場合に、賃金の仮払いを求めて申し立てられる例が多くあります。早ければ3ヶ月以内に決定が出ます。

労働調停 簡易裁判所で行われる手続きで、労働審判と異なり、対象となる事件や回数に制限がありません。他の人に知られたくない、じっくり言い分を聞いて欲しいという人向きの手続きです。

弁護士会の労働相談

相談料金 ① 労働者の方 **無料** ※初回30分まで
② ①以外の方 30分 5,000円(税別)

いずれも延長15分につき 2,500円(税別)

弁護士に事件を依頼する場合には、別途費用がかかります。

弁護士会 新宿総合法律相談センター

新宿区新宿3-1-22 NSOビル5階

アクセス ●JR新宿駅 東口(徒歩6分)
●新宿三丁目駅 丸ノ内線、副都心線A1出口(徒歩2分)
都営新宿線C1出口(徒歩1分)ビル1階に追分だんご



相談受付 ご相談は**予約が原則**ですが、
場合により当日相談も可能です。

ご予約・お問い合わせ ☎ **03-5312-5850**

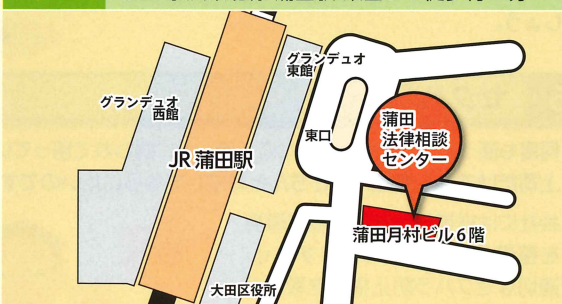
予約受付時間 月～土: 9:30～16:30

相談時間 月～土: 10:00～12:00
13:00～16:00

弁護士会 蒲田法律相談センター

大田区蒲田5-15-8 蒲田月村ビル6階

アクセス ●JR京浜東北線 蒲田駅 東口より徒歩約1分



相談受付 ご相談は、事前の**予約制**です。

ご予約・お問い合わせ ☎ **03-5714-0081**

予約受付時間 月～金: 9:30～19:30
土・日: 13:30～16:30

相談時間 火・木: 17:00～20:00
日: 14:00～17:00

信頼の

弁護士会法律相談センター

労働法律 相談



弁護士会法律相談センター

新宿
総合法律相談
センター

☎ **03-5312-5850**
〒160-0022 新宿区新宿3-1-22 NSOビル5階

蒲田
法律相談
センター

☎ **03-5714-0081**
〒144-0052 大田区蒲田5-15-8 蒲田月村ビル6階

<http://www.horitsu-sodan.jp/>



Q1 解雇

Q 私は今の会社で6年間勤務してきましたのですが、最近、会社の業務再編に伴って新しい職場に移りました。ところが、新しい職場に移ったことをきっかけに仕事ミスは何度も繰り返すようになり、能力不足を理由に解雇されてしまいました。このような場合、解雇されても仕方のないことでしょうか。

A 期限の定めのない労働契約の場合、客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当と認められれば解雇が有効とされます。仕事上のミスが続いたからと言って、当然に解雇が有効と認められるわけではありません。但し、ミスの程度とその他の事情によっては解雇が認められる可能性がないわけではありません。あきらめないで弁護士に相談してみましょう。

Q2 雇止め

Q 1年契約を4回更新しましたが、4回目の更新時の契約書には今後更新しないという条項が入りました。今後も働きたいのですが。

A 有期労働契約の期間満了時点で労働者が更新を期待することに合理性があるときは、使用者は客観的理由がなければ更新拒否できません。更新の期待の合理性は更新回数・通算勤務期間・業務内容・使用者の言動などから判断されます。途中から不更新条項が入ったときに更新の合理的期待がなくなるかは、使用者の説明の程度や労働者の有休消化状況、雇用調整の合理性の有無などにより裁判所の判断が分かれています。弁護士によく相談してください。

Q3 残業代（立証）

Q 私の会社では定時退勤時にタイムカードを押してから、毎日終電まで残業することが続いてきました。このような場合でも残業代の請求は可能でしょうか。

A タイムカードは残業時間を立証する重要な証拠です。しかし、タイムカード以外の日記、業務で使用しているパソコンのファイルの更新履歴、残業中の取引先等とのメールのやり取り等、様々な証拠によっても立証することが可能です。プリントできないときは携帯のカメラで撮影する等して証拠として残しておくことも肝心です。



Q4 残業代請求

Q 昨年、部下もいないのに管理職扱いになり残業代が支払われなくなりました。残業代を請求できますか？

A 法律上残業代を支払わなくてよい「管理監督者」かどうかは、役職名に関係なく職務内容や責任と権限、出退勤の自由、待遇(手当・収入)の程度で判断されます。裁判では会社が管理職だと主張しても法律上の管理監督者ではないとすることが多いのです。部下がおらず管理職手当も少額なら管理監督者でないといわれる可能性が高いでしょう。詳しくは弁護士と相談してみてください。

また、管理監督者でも深夜労働(午後10時～午前5時)の割増賃金は支払う義務があります。

Q5 パワハラ

Q 新しい課長との関係がうまくいかず、課長から仕事のミスにかこつけて、大勢の前で叱責されたり執拗な嫌がらせを受け、精神的に参っています。どうしたら良いでしょうか。

A 仕事上の指導の範囲を超えた叱責や執拗な嫌がらせは違法と考えられます。精神的に参ってうつ病等を発症する前に、対策について弁護士と相談してみましょう。

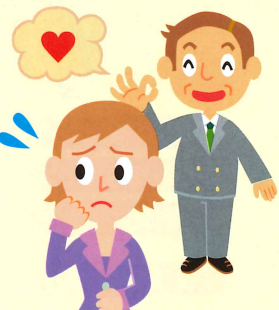


Q6 セクハラ

Q 何度も断ったのに上司からしつこくデートに誘われて困っています。上司だけでなく会社にもきちんと対応してもらいたいのですが。

A 会社には従業員の良好な職場環境を整備する義務がありますから、会社が適切なセクハラ防止措置を取るよう、求めることができます。社会通念上許容される程度を超えた被害を受けた場合には、加害者のみならず、雇用主である会社に対しても、賠償を請求することができます。

できるだけ早く弁護士に相談してみましょう。



Q7 会社の人事・労務

Q 従業員が1か月間無断で欠勤し連絡もつきません。退職扱いにしたいのですが。

A 長期無断欠勤は普通解雇事由に該当します。解雇の意思表示は本人に対してする必要があります。行方不明の場合、裁判所を通じて解雇した旨を公示する方法がありますが、費用も手間もかかるので、就業規則に、無断欠勤が一定期間続いて行方が知れないときは自動的に退職扱いにする旨を規定しておくのが有益です。就業規則の改訂については弁護士にご相談ください。

Q8 会社の人事・労務（勤務中の私用メール）

Q 従業員が会社のパソコンで勤務時間中に私的にSNSを利用したりメールを送信しており、仕事に支障が生じて困っています。

A 勤務時間中にSNSを利用したり私的メールを送信することは、職務専念義務違反等の問題となり得ます。会社は、就業規則で禁止し、懲戒に処する旨を規定したり、パソコン利用規程を定めるなど、明確なルールを作って管理・制限すべきです。

Q9 労災事故（うつ病）

Q うつ病になり休職していますが、休職が長期になったので退職を迫られています。

A 発病が業務による場合(発病直前に長時間の残業が続いたりひどい嫌がらせや治療を要する程度の暴行があった場合など)は、その病気による休職中や復帰後30日間は解雇できません。また、発病が業務によらない場合でも、休職制度がある場合はその期間中に復職すれば退職させられることはありません。

Q10 労災事故（宴会帰りのケガ）

Q 会社の宴会の帰りに駅の階段から転落して骨折し入院しました。労災給付を受けられるでしょうか。

A 通勤中の災害の場合も労災給付を受けることができますが、その通勤が就業に関し合理的な経路と方法であったことが求められます。宴会の場合、強制参加で2時間以内であればその帰りの通勤と認められそうですが、そうでないと難しいようです。