吉田労務通信

吉田労務コンサルティング
☎03-6806-5805
2022.4.18.

　ウクライナ、ロシア戦争がニュースで大きく取り上げられ、その映像を見た子供たちがどのような影響を受けるか心配するとともに罪のない両国民のためにも早く終結することを祈っております。
　さて、今回は、新年度迎え、厚生労働省からも学生等に向け、いくつかの情報発信がなされましたので、その情報を取り上げます。

１．就職活動やインターンシップ中のハラスメントに関するお悩みは都道府県労働局にぜひご相談」ください！

就職活動におけるハラスメントにあわないために、知っておきたい２つのポイント
①採用担当者との食事や飲酒、密室での面談、個人携帯メール等でのやりとりは避ける
　こういった不適切な要求等に応じる必要はありません。

②早い段階で相談を！
　ＯＢ・ＯＧ訪問を含めて、就職活動の際に、これはハラスメントではないかと思ったら自身の安全を守るためにも一人で抱え込まず、所属大学のキャリアセンター、労働局などに早い段階で相談することをお勧めします。

「これってハラスメントかも」
・「恋人がいるのか」と聞かれた
・性的な言動に対して拒否・抵抗したら内定を取り消された
・オンライン面接の時に「全身を見せて」と言われた
・インターンシップやＯＢ訪問などで食事やデートにしつこく誘われた

大学と労働局が相談内容を共有し、トラブルの解決援助に向け、対応することになります。また、労働局が事業主に防止に向けた助言等を行います。
＊希望がない限り、相談があったことを企業には伝えません。

２．仕事（アルバイト）のトラブル　こんな事で困っていませんか？

おかしい!!と思ったら、ネットで検索＆電話で相談
相談先：総合労働相談コーナー、労働条件相談ほっとラインなど

取り上げているケース
・時給が面接で聞いた時の金額と違います
・一方的にシフトを変更させられてしまいます

・開店の準備や片付けの時間の給料がもらえません
・お店が忙しくて休憩がもらえません
・売れ残った商品を買い取れって言われます
・代わりを見つけないとバイトを辞めさせてもらえません

「シフト制」で働くにあたって知っておきたい留意事項

①応募をする時の留意点
会社が明示すべき労働条件をしっかり確認しましょう

②採用が決まり労働契約を結ぶ時の留意点
次の労働条件を書面で明示しているか（契約期間、契約を更新する場合の基準、就業場所、従事する業務、始業・終業時刻、休憩、休日など、賃金の決定方法、支払い時期など、退職（解雇の自由を含む）

そして、シフト制で働きはじめる時は、自分の労働条件を再度確認しておきましょう。
・決定したシフトを通知する際の期限、通知の方法
・一旦確定したシフトの労働日や労働時間をキャンセルしたり変更する場合の期限や手続き（一旦確定したシフトの変更は、基本的に労働条件の変更に該当し、労使の合意が必要）
・一定期間中の、目安となる労働日数・労働時間など
最大の労働日数や時間数、目安の労働日数や時間数、最低限の労働日数や時間数など

③実際に働く時の主な留意点として、次の６つについて解説しています
・労働時間、休憩
１日８時間、１週 40 時間を超えて働いた場合、原則として、時間外労働です
6 時間を超える場合は 45 分、8 時間を超える場合は 60 分の休憩です
・年次有給休暇
所定労働日、労働時間数に応じて、有給休暇を取得できます
・休業手当
会社の責めに帰すべき事由で休業させた場合は、平均賃金の 60%以上、会社の故意、過失等による休業の場合は、賃金全額の支払い
・安全、健康確保
安全衛生教育や健康診断など
・労働契約の終了
原則として、契約期間中の解雇はできないこと、無期転換に関することなど
・社会保険、労働保険
アルバイトでも労災保険の対象になること、要件を満たせば、社会保険の被保険者になることなど

最後に

会社の制度や運用方法に関して、皆様が疑問に感じる、あるいは、従業員の方から苦情が寄せられることはありませんか？

ひょっとしたら、それは、会社の雇用管理に不備が生じてきたサインかもしれません。

例えば、
・有給休暇を取得したのに後日、休日出勤したら有給休暇を取り消された
・月の所定労働時間が実際の運用と合致していない
・法改正が頻繁になされたので就業規則や諸規程の内容に不備があるのでと不安
・最近、従業員が採用できない、あるいは、退職者が増えてきたが原因が不明
　　など

そんな時は、一度、弊社の労務監査（雇用の健康診断）を受けることをお勧めいたします。

労務監査では、
　労務関係書類や現場での実際の運用等を点検し、現場の現状と照らし合わせ、多面的にリスク分析を行います。
　その結果として、法に抵触する事項のみならず、現状の運用を改めた方が良い結果を生み出す事項も把握することができます。

　また、問題点をどのように改善していくのが良いのかを具体的に提示いたします。

　監査は、調査で 2 日、その後、サマリー（結果報告）するまで 10 日程ですので 2 週間ほどで、今の雇用管理の状況がどのようなものかを客観的に把握することができます。

　今後、労務監査の有用性について、事例を交えてご案内いたします。

　ご質問、ご相談等は、弊社コンサルタントにお申し付けください。