

咨询、解决事例

至今为止，移居劳动者研究会的成员们已经受理了很多咨询事宜，并且已顺利解决了诸多问题。

在此向大家介绍其中的一部分。

咨询事例 1---过劳死

A 县的一位日裔劳动者，是派遣劳动者，在工厂工作时突然感到身体不舒服，之后因心脏病突发而去世了。

我们怀疑他是过劳死，所以通过证据保全这一手续将和劳动时间有关的考勤卡等证据收集起来后，发现该劳动者在死亡之前的一个月之间的加班时间竟然多达一百个小时。

我们受到本人在祖国的遗属们的委托，向劳动基准监督署提交了工伤的申请并得到认定，目前，正在和派遣公司以及实际工作的公司双方打官司，要求赔偿损失。

咨询事例 2---工伤事故

B 县的外国人劳动者（非洲出身），在工厂工作时被压在混凝土制品下受了重伤。虽然没有生命危险，但是派遣公司和工厂竟然不为他申请工伤，甚至将其解雇了。该劳动者没有得到休业补偿和有关后遗症的补偿。

目前，劳动者本人正在向劳动基准监督署申请工伤。

咨询事例 3---索取加班费

C 县的日裔劳动者，由于公司对工资的计算方法不正确而导致本人多年没有得到应得的加班费。

现在本人正在打官司向公司索取用正确的计算方法计算出的加班费以及附加金额。

咨询事例 4---非法解雇

D 县的日裔派遣劳动者们突然被派遣公司的负责人宣知解雇。但是没有任何解雇理由。本人向劳动组合咨询之后得到了律师的帮助，开始了有关非法解雇的劳动审判。

通过劳动审判判决对这些劳动者的解雇是不合理的，并且命令公司支付解雇他们之后大约半年的工资。

这些劳动者们是通过伪装承包被派遣的，被派遣到的公司受到了劳动局的指导，直接雇用了其中一名日裔劳动者。

咨询事例 5---性骚扰

E 县的中国人女性受到公司老板的多次性骚扰。该劳动者开始抵抗之后，老板就将她解雇

了。

劳动组合在律师的指导之下出面和公司交涉之后，公司承认了性骚扰这一事实，在该劳动者辞职的前提下，向其支付了性骚扰的精神损失赔偿费和解决所需费用。

咨询事例 6---技能实习生

F 县的中国人技能实习生在两年之间都只拿到了比法定最低工资还要低的工资，并且本人还长时间工作却没有拿到合理的加班费等补贴工资。

该技能实习生已经回国了，但本人所委托的律师正在打官司来索取应得的工资。