

しかし、その後会社からは連絡がなくなり、休職期間は就業規則により3カ月となっていました。

1月10日から休職に入っています。4月10日まで、4月10日までに何の連絡もなければ、自然休職期間満了に当たります。また、その医師と産業医の許可を得たとしても、会社判断で就業不可となり、退職させられる可能性はあります。以前、サービスマンが多く、労働基準監督署に相談し、監査に入ってもらったことがあります。

少ない従業員の中で、通報者は私だとおそらく会社は知っているのだと思います。その後、サービスマンは無くなることはなく、私は降格の話も出ていました。このまま解雇されるのであれば、私にできることはあるのでしょうか？

アドバイス

まず、復職が可能であることを立証するために、「産業医」と「かかりつけの主治医」から、「復職可能」との診断書をもたせてください。そのうえで、会社期間満了する4月1

0日までで、なるべく早い日)より出勤し、元の職場に勤務します」を文章(日付けを入れる)で提出してください。診断書をコピーし添付してください。働く意思があることを示してください。

上記の手続きが間に合わない場合は、会社に書面を提出し、上記の文書を会社に提出するのと同時に「働く意思があることを示す」ことが大切です。

① 一人でも加入できる労働組合に加入し、要求する(その意思があれば労働組合を紹介し、これを労働審判(これで検索するとヒットします)で闘う(その意思があれば弁護士を紹介し、等を考えられます)。

まず、休職期間が満了するまでに「働く意思がある」ことを会社に認めさせることが急務です。黙っていたら、「休職期間満了で解雇」となってしまう。

**相談事例④：★
(20代男性・イベント会場、契約社員)**

イベント会場での雇用契約を締結。しかし、5日間は働いたが、「客が来ないから残りの2日間は来なくてもよい」と言われ、賃金は50%は補償すると言われた。こんなことが一方的にできるのか？

アドバイス

約束した賃金の60%を補償すれば法的には可能。50%では違法。文句を言うのと「ゼロ」と言われるかもしれない。一番最初は「ゼロ」だったが、文句を言ったら「50%を出す」ことになった。もともとゼロだったもので、「ゼロ」になってよいので文句を言ってみる、とのこと。



厚生労働省・都道府県労働局からの案内が速く！

新型コロナウイルス感染症の発生に伴い、休業補償の対象となる期間が延長される。

中小企業

申請対象期間
↓申請期限

令和3年4月～9月
↓令和4年3月31日(木) ※終了

令和3年10月～令和4年3月
↓令和4年6月30日(木)

令和4年4月～6月
↓令和4年9月30日(金)

大企業

申請対象期間
↓申請期限

令和3年4月～9月
↓令和4年3月31日(木) ※終了

令和3年10月～令和4年3月
↓令和4年6月30日(木)

令和4年4月～6月
↓令和4年9月30日(金)

☆大企業にお勤めの場合の注意点

○対象者については大企業に雇用されるシフト制労働者等(※)であって、新型コロナウイルス感染症の影響を受けた事業者が休業させ、その休業に対する賃金(休業手当)を受け取っていない方。

※労働契約上、労働日が明確でない方(シフト制、日々の雇用、登録型派遣)



3月	2月	1月	12月	11月	10月	9月	8月	7月	6月	5月	4月	3月	2月	1月	12月	11月	10月	9月	8月	7月	6月	5月	4月	3月	2月	1月
38	22	13	17	21	25	20	23	22	29	15	29	40	17	14	14	25	21	24	39	38	53	49	76	43	29	20
(0)	(6)	(1)	(0)	(1)	(0)	(3)	(0)	(4)	(2)	(1)	(1)	(17)	(4)	(5)	(3)	(3)	(7)	(5)	(13)	(15)	(23)	(29)	(49)	(2)	(0)	(0)

新規相談件数
(コロナ関連件数)

**憲法改悪を許さない！
全国署名をすすめよう！**