

最低賃金 1500
円への引き上
げ請願署名
第二次集約
は6月末

アドバイス

労働相談ホットライン
0120-378-060

秘密厳守
相談無料

第234号
2024年6月3日(月)
発行責任者 稲村
編集責任者 西浦
連絡先 075-811-6770

退職に応じないならば解雇する！

相談事例①(男性 40代・通信販売・正規・8年勤務)

4年前に上司のパワハラを会社に通告するも会社の調査は「パワハラの実事なし」との調査結果報告。その後、「他の職員よりも職務遂行が非常に劣っている」と改善指導書が出され、3年前には1回目の退職勧奨があった。(規定にはない退職時に金銭による特別処置提示)それを断ると次は、在宅勤務の業務命令書が出され、1日中、パソコン作業をさせられ、定期的な面談以外は、現在まで在宅勤務が続いている。その間、労働契約書に明記されている年に2回の賞与支給なし。業務命令により、入力ミス率の向上や処理のペースが一方向的に指示され、休憩も満足に取れない中で1年前に疲労から腱鞘炎を発症する。5月の面談では社労士からの提案で9カ月分の給与相当額で退職に応じる様に2回目の勧奨があり、それに

応じない場合は解雇すると言われた。また、その直後に精神科を受診して「抑うつ状態」と診断された。定年まで働くつもりだったのでそのまま引き下がりがたくはない。



(アドバイス)

職対連、全国一般と一緒に面談。継続雇用を希望している以上は、「退職には応じられない」と伝えるべきです。そのことで解雇を通告してくるかも知れませんが、それは不当解雇です。解雇する場合は解雇理由を示さないとだめですし、その理由が社会的にも合理的な内容でないと法律違反です。在宅での勤務で休憩も満足に取れず、業務量が飛躍的に増えたこと

で「腱鞘炎」になったので労災申請することは可能です。但し、1回しか通院していないので再度、通院したほうが良い。労働組合で要求するのも方法だが、弁護士の意見も一度聞いてから今後の方向性を検討しましょう。4年前から賞与が不支給の件、労働契約書に明記されている1日90分休憩が取れていない問題など追求できる点はいくつかあります。

⇒弁護士を紹介することにした。

体調不良を訴えると遠方への研修？

相談事例②(女性 30代・鉄道会社・正規・10年勤務)

体調が悪くなかったのに心療内科に通院した。休む程ではないので、漢方薬を処方してもらい通院して仕事を続けることにした。そのことを職場の上司に報告すると、遠方への研修を打診された。自分としては、頑張って仕事をしようと思っていたのに、上司の心無い言葉で心が折れて、1週間後の通院を早めて再度、心療内科に通院して休む事にした。就業規則では休業は最大2年あるが、取り合えず3か月ほど休業しようと思う。心身が業務に耐えられるか心配で復帰した後、「もうあなたは使えない」と言われたらどうしようかなど考えてしまう。

(アドバイス)

上司の心ない言葉であなたの気持ちが折れて、休業せざるを得ない状況は理解できません。しかし、今は治療に専念すべきです。その意味で、心理相談を受けた方が良いかと思えますので、職対連を紹介します。



転職して組合にも加入したい

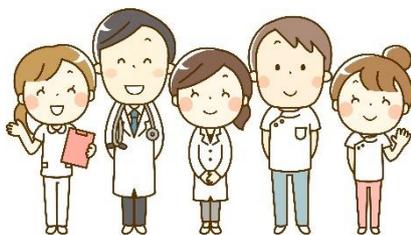
相談事例③(女性 60代・病院の清掃・臨時・1年勤務)

(2024年2月19日に面談、その後の報告)

2月に相談して以降、会社の対応に変化があり、休憩時間に行っていた朝礼がなくなり、残業についても3年前に遡って請求できるようになった。介護福祉士の資格が取れた事もあり、会社からは引き止められたが契約期間の6月末で病院での清掃を辞め、近くの高齢施設で7月から働く事になった。時間給1400円、週に3日、7~22時の間で1日5時間労働。非常勤でも加入できる組合があると聞いたので加入したいと思う。

(アドバイス)

今の清掃業務よりも時給も良いので良い選択だと思います。残業代は後からでも請求できるので、5時間を超えて働いた場合は残業手当を請求できますので、記録しておいてください。7月以降働いてから連絡してくれれば、組合役員を紹介します。



病気を理由に退職勧奨される

相談事例④(女性 60代・病院の看護師・正規・5年勤務)

昨年12月に腰痛が酷く、歩行が困難になり休業して今年の1/25手術(腰椎ヘルニア、狭窄症)、10日間入院してその後も休業して、3/16から出勤したが、手足に痺れが出て5/13に検査して術後の後遺症で頸椎も良くなく、3カ月の診断書が出た。そのことを職場の課長に伝えると「次のシフトを決めないと行けないので、このままではパートになる」と言われた。最初の手術の際に労災の申請書を貰ったが、まだ医者には書いてもらっていない。病休が何日あるかは知らない。部長からは「1回退職するか?」と言われた。再度通院してその結果も踏まえて連絡します。

(アドバイス)

労災申請の可能性もある中で、更に3カ月の病休の診断が出たタイミングでの「パートへの降格」や「退職勧奨」の発言は問題があります。職場の就業規則を調べ病休は何時までか確かめて下さい。課長に対しては「3カ月の診断書が出たので休んで療養します。復帰に向けて頑張るのでパートになるつもりはない」と今の時点では伝えて、合わせて労災申請も検討しましょう。労災申請をしないならば、社会保険の傷病手当を使えます。

「辞めるつもり」のラインを撤回できるか

相談事例⑤(女性 40代・福祉施設・正規・2カ月勤務)

指導にあたる上司のパワハラ的な言動で体調が悪化して現在休業中。診断書はまだ未提出。上司にラインで「年休(20日分)消化後に退職しようと思っている。」と送ったが、あとで色々考えて今は、傷病手当を申請しようと思っている。本部に出向き事情を説明するが、ラインの内容を撤回することが出来るか?

(アドバイス)

上司の言動で辛い思いをされたことも含め、ラインで送った気持ちを正直に本部に伝えたらどうでしょうか。退職の意思を明確に撤回し、年休を消化した以降に傷病手当を申請されたら良いかと思いますが、就業規則で休業期間が定められています。(3カ月とのこと)また、傷病手当は健康保険加入が1年未満の場合、退職するとその時点で傷病手当は支給されません。

5月の相談内容の特徴

相談件数(新規)は10件で累計19412件でした。

- 相談の契機はホームページ5、団体・友人の紹介3、ピラ2
- 性別は男性4、女性6
- 相談内容は、パワハラ3、解雇・雇止め2、退職勧奨1、労働契約違反1、労働条件切り下げ1、その他2
- 組合員拡大はありませんでした。