

発行者・ユニオンネット・埼玉 : 組合事務所・〒346-0005 久喜市本町 6-12-25

発行責任者・渋谷晃次 : 電話・0480-31-6500・Eメール・info@union-net-saitama.org

ホームページ: union-net-saitama.org



ユニオンネット埼玉

H・Jさんの雇止め、パワハラ問題で要求・団交申し入！ —しかし、Jさんの病気が悪化、雇用保険を受給し当分の間休養—

H・Jさんの労働相談は、
茨城労働センター
から始まった。

2013年10月9日、午後4時ころ、茨城労働センターの2013年10月9日、午後4時ころ、茨城労働センターの三から、電話で相談を受けたが、相談者の職場が、久喜の隣町の幸手市にある「スーパー銭湯・極楽湯」に働く相談者の件なので担当してくれないかとの連絡とFAXがあり、とにかく本人に会って半紙を聞いてみると引き受けました。

- ① 相談者・H・Jさん 41歳・極楽湯に、6年前から仕事をしておいたが、5月に雇止め、6月末に首を切られる。相談した時はすでに結婚式場の雑役係をアルバイトとして働いていました。本人は身障手帳2級を持っており、極楽湯では、途中から身障法定雇用者になり、雇用保険にも入って積み立ても行っていました。
- ② 住所は、茨城県境町。③ 雇用形態はパート。
- ④ 勤務時間帯は、午前4時から午前9時<実働は5時間のうち、1時間は深夜手当として2割5分ましです。
- ⑤ 勤続年数6年4カ月<2007年2月入社>
- ⑥ 賃金は、当初の時間給・1時間750円・・・最近辞める時は、770円でした。

なぜ、労働相談が遅れたのか！

2013年6月30日付けで解雇された。「なぜ4カ月もたって、すでに新しい職場で仕事をしているのに、労働相談を思い立ったのはどうしてですか」と質問したところ、「私は解雇といわれてから、すぐに、新都心にある県の労働基準監督署に相談に行きました。自分自身が、このように体が悪くなったのは、店長や同僚からパワハラを受けていたのが原因であり、私だけが解雇されるのはおかしい。」と基準監督



団体交渉は、労働組合の団結の力を武器に交渉に、あっせんの手続きを申請しましたが、そんなパワハラの事実はないと会社が言っているので、これ以上できません」と言われ、泣き寝入りするしかないと考えていたが、NHKの番組で半沢直樹の「土下座」のことで、労働問題にも強い影響が出ているとNPO法人の労働センターに相談が多くなっているというので、NHKに聞いてみたところ、茨城の労働センターを紹介してくれ、話をすると職場が幸手市ということで、久喜市の「ユニオンネット・埼玉」を紹介してくれたといいます。

H・Jさんの解雇の理由は！

H・Jさんと最初に会った時は、解雇理由について聞き落していたので、離職票のことをきいたら、手元に持っているというので、ファックスで送ってもらいましたが、字が小さく読みづらかったのですが、離職票—2の離職理由欄の2の定年労働契約期間満了等によるもの(3)労働契約期間満了による離職に、左の事業主記入欄の口にvチェックがあり、3の事業主からの働きかけによるものではないことがわかりました。本人が言っている6月30日に辞めてもらいますというのが、解雇予告なのか、雇止め解雇ということによって一方的な不当解雇という立場で考えるべきなのかいろいろな角度から検討が必要に思えました。



解雇の本当の理由！

会社側から6月30日で辞めてもらうといわれるまでの間、H・Jさんは、支店長・同僚の社員からパワハラを受けていたそうです。そのことによる体の変化、ストレス太りや薬(統合失調症なので)が強くなったので、作業中に睡魔が襲ってきてホールの食事をするテーブルに正座したまま寝てしまったというミスをしてしまいました。同僚のYさんから始末書を書けと言われてたり、店長のKから「テーブルを舐めろ」と言われたり、過去には、診断書をもらって、1カ月ほど休職し、よくなって出勤すると、店長に、今度から週2日勤務してくださいと言われ、「高校生のアルバイトのほうが綺麗にやるから」という理由で、勤務日数が減らされました。5月のある日、作業中に、過呼吸で仕事中に発作を起こし、その取り扱いで、「自分がもし死んだらどうするんだ！」と同僚に言ったのが店長に伝わり、それから間もなく、5月27日か28日になってから、急に「6月30日付で、辞めてもらうから」と口頭で言われました。3か月ごとの契約更新月が6月ということで、雇止め、1か月前の解雇通告かその時点では理解できなかったようですが、前にも書いたとおり、企業は、労働契約期間満了ということで本人は離職したとなっており、本人は、基準監督署に、辞めさせないでほしいとのあっせんを申請しており、食い違っております。

早田弁護士に相談する！

11月17日に、H・Jさんと2人で、銀座通り法律事務所の早田弁護士に相談しました。

離職票には、雇用契約期間が満了したという企業側の判断になっています。しかし、「辞めさせないでほしい」と労基署にあっせん申請して訴えたにもかかわらず、企業は一方的に「やめてほしい」と、解雇の意思を表明しています。

H・Jさんは、3か月ごとの反復更新で、6年4カ月も勤務してきており、当然、6月以降勤務できるものと期待することは自然なことであり、しかも、H・Jさんは途中から、障害者法定雇用に登録されて、社会的に見ても、仕事上のミスや、同僚とのやり取りでのトラブルで、突然、解雇することは、今までの経緯(会社から解雇通知を告げられた日までの間、H・Jさんに対する職場での差別的な扱いを、基準監督署を通じて訴えていたこと、会社側も知っていたはずであり、配慮すべき点もあると考えます。)からいって、一方的に契約満了という形で解雇することは、現在のところ、本人が納得していない状況であり、不当解雇であるといわざるを得ません。早田弁護士からは、職場復帰を本人が今でも強く望んでいるのかどうかにかかっています。パワハラを立証することは、難しいといわれました。最後は、企業との団体交渉に持ち込めかがカギになるでしょう。

いよいよ団交要求と要求書を提出！

その後の12月22日浦和パルコ9階にて、第3回執行委員会が行われ、H・Jさんの最終的な意思確認と、要求項目の確認を行いました。本人は、職場復帰を決意しました。団体交渉の要求は、2014年1月15日までに、相互に連絡して日程調整を行い、場所についても双方で確認しあいながら、東京・埼玉で団体交渉ができるように努力する。H・Jさんの要求事項については、①H・Jさんへの不当解雇は撤回されたい。②解雇理由を明らかにされたい。③離職票の離職理由欄の内容について説明されたい。④障害者雇用者としての適用はいつからか明らかにしていただきたい。また、企業への行政からの補助金額はいくらなのか明らかにしていただきたい。⑤店長のK氏・M氏、社員のN氏の3名が行ったパワハラに対する謝罪と損害賠償を要求いたします。⑥当時は、統合失調症があり、幸手店におけるパワハラによって、ストレスが生じ、強い薬を投与され副作用によって、パーキンソン症候群と糖尿病を併発し、症状が悪化し、現在も通院を余儀なくされています。これらに対する医療費を請求します。⑦2013年6月分の賃金計算を明らかにされたい。以上の7項目にわたる要求を、2013年12月27日の年の瀬の押し迫った状況で、極楽湯に対して、H・Jさんの労働組合結成通知と要求書・団体交渉要求書を送付いたしました。

H・Jさんの病気等の悪化で団交撤回！

一番恐れていた状況が露呈してしまいました。アルバイト先の企業が勤務日数を減らしてきたため辞めて、雇用(失業)保険(極楽湯の解雇で)の申請をして、切れるまで休養をして、仕事を探したい。体が精力的にも肉体的にも団体交渉ができる状態ではないので、撤回してください。ということで1月13日に、H・Jさん宅に赴いて、本人の意思を確認したうえで、14日に、極楽湯に対し手紙で取り下げました。

極楽湯からは、14日午後2時に、連絡がありました。あくまで本人の意思が大切であり、無理やりやらせても問題があり、この件は収拾せざるを得ませんでした。

2・2 ユニオンネット・埼玉新春旗びらき！

- ◆日時：2014・2・2(日) 正午～
- ◆場所：久喜市本町6丁目・道合会館
- ◆講演会「沖縄の思い、沖縄への思い」
- ◆講師 毛利孝雄さん
- ◆会費 2000円