

労働相談事例



【相談概要】

建築業に正社員として24年間勤務している。会社は社長のワンマン経営で、社員の意見はまったく聞こうとしない。このたび、社長から会社経営の不振を理由に自分を含む一部の社員に対し一週間の休業命令が出され、休業期間中は無給とするとの通知があった。また、これまでは有給休暇はあったが、これについても廃止し、都合により休む場合は全て欠勤扱いで無給とするとの通知も出された。これ以上給料が安くなれば生活できない。こんなことが許されるのか。

【回答・対応】

会社都合により休業する場合は、労働基準法により休業期間中につき平均賃金の60%以上を支払わなければならないことを説明。また、有給休暇は休んでも賃金が支給される労働者の権利であり、有給休暇の廃止は労働基準法違反となり許されないことをあわせて説明。給与表等の証拠書類を持って、相談者と一緒に労働基準監督署へ出向き、違反申告をすることにした。



労働相談事例



【相談概要】

大型商業施設内のファストフード店でパート職員として13年勤務している。勤務先が経営難のため1ヵ月後に店舗閉鎖し他企業に譲渡されることとなった。会社から退職届の提出を求められたので、再就職先の斡旋を頼んだら自分で探すように言われた。そこで退職届の提出を拒否したところ、解雇を通知された。これまで有給休暇も取らずに誠実に働いてきたのに、このような一方的な解雇には納得がいかない。

【回答・対応】

雇用契約では2011年4月まで雇用期間があることから、原則として雇用期間途中の契約解除（解雇）は認められず、会社側は他店への配転等で雇用を保証しなければならないことを説明。退職届の提出と解雇通知については、会社側へはっきり拒否するよう助言したところ、自身で会社に対抗するのは難しいとのことだったので連合山口ユニオンへの加入を勧めた。連合山口ユニオン加入後に会社と交渉し、解雇予告手当・有給休暇の買い上げ・退職和解金を相談者に支払うことで合意した。



福祉・生活相談事例

【相談事例 1】

3年前に勤務先で兄がくも膜下出血で倒れ、記憶障害や歩行困難等の症状に加え水頭症となった。シャント手術をするも症状は改善せず、暴力行為や暴言がひどくなった。現在も入院しており週2～3回程度面会に行っている。相談者自身もうつ病になり治療中。入院先の看護師から「これ以上の改善は見込めない。どこか良い病院があれば・・・」と言われたがどうしたらいいか困っている。
(相談者：40代女性)

【アドバイス・対応】



入院先の看護師が何のために転院をすすめるのか、また主治医の意見を確認すること等をアドバイス。また相談者自身の病気等現在の状況を兄の病院に説明することを勧めた。相談者の話を十分傾聴し、一人で思い悩まないようにと話しているうちに「気分が楽になった」と話された。

【相談事例 2】

相談者・夫(71才)・義母(81才)の三人暮らし。義母とは結婚当初から仲が悪かった。最近夫と義母の言動がおかしいので認知症ではないかと思う。夫は体調が悪いときには受診しているが、義母に受診を勧めても取り合ってくれない。どうすればよいか。現在義母は介助が必要で、介護している相談者は脊柱側弯症の手術を受け、背中 of 疼痛・軽度の歩行困難の状態。夫と義母、自身の将来を考えると死にたくなる。
(相談者：60代女性)



【アドバイス・対応】



夫については夫の主治医に相談すること。義母については介護調査(市が3月に実施)の結果を踏まえて市担当課へ相談するようアドバイス。数日後、相談者が来館され1時間余り傾聴した。いろいろと話をしているうちに気持ちが軽くなったとのこと。必要時には電話相談や来館相談をするよう勧めた。

生活あんしんネットより

認知症について



近頃「認知症」についての相談が増えてきました。

年をとると誰でも忘れっぽくなりますが、昼食に食べたものが思い出せない等は単なる物忘れです。しかし、食べたことを覚えていないのは認知症の疑いがあります。認知症は徐々に進行する病気ですが、早めに症状にあった治療と介護を始めれば進行が緩やかになることがあります。

「おや？」と思ったら医療機関や各市町村の福祉関係・県健康福祉センターの相談窓口へ相談しましょう。

☆認知症と加齢の記憶障害の違い☆

認知症による物忘れ

すぐ前の出来事が思い出せない。
覚えられない。
ヒントをあげても思い出せない。
日常生活に支障がある。

加齢による物忘れ

覚えていたことが出てこない。
いわゆる「ど忘れ」。
後になって思い出す。
ヒントを出すと思い出せることが多い。
日常生活に支障がない。

生活あんしんネットより

労働相談事例



【相談概要】

病院に看護師（正規職員）として就職し5年9ヶ月勤務した。このたび一身上の都合で自主退職した。就業規則退職慰労金規定には「退職日から1ヶ月以内に退職金を支払う」とされているが、1ヶ月経過しても支払がない。数度催促したが、2ヶ月経過した現在も支払いがない。このまま退職金が支払われないのでないかと不安である。

【回答・対応】

就業規則に退職慰労金規定があり、1ヶ月以内の支払いが明記されているにもかかわらず支払いが遅延していることは就業規則に違反しており、事業主は早急に退職金を支払わなければならないことを説明。

具体的な対応として、

①退職慰労金規定に基づき、請求日より7日以内に退職金を支払うよう請求する。

②支払いがされない場合は労働基準監督署へ違反申告をする。

ということの内容とした退職金支払請求書を内容証明郵便で送付するようアドバイス。

※相談日の6日後の退職金が支払われたとの報告があった。



生活あんしんネットより

福祉相談事例



【相談概要】

現在精神科病院に通院中の68歳男性。突然イライラしたり、気持ちが高ぶったり、孤独感に襲われる等の症状で自分がコントロールできずパニックになることがあり、生活あんしんネットには週3～4回電話がある。数年前に離婚しているが、妻には未練がある。孫には会っており、ゲーム等を買ってやったりしているが、お礼の電話等が無く、不満を募らせている。



【回答・対応】

生活あんしんネットの相談員に不満や愚痴を話すことで心が癒されている様子。相談員の傾聴とアドバイスにより、本人がホッとしているのが感じられる。何かあればいつでも電話をするように伝えている。

生活あんしんネットより

労働相談事例



【相談概要】

グループホームに正社員で働いている女性。労働契約では試用期間が3ヶ月となっているが、試用期間満了時に施設長より試用を2ヶ月延長すると言い渡された。さらに「夜勤が月2回しか出来ないし介護福祉士の資格もないので、社員から常勤パートに切り替えて、賞与を半分以上カットする。不服なら他へ行きなさい」と言われた。夜勤が月2回しか出来ないことや介護福祉士の資格も近々受験することは面接時に伝えている。これまで真面目に働いているので、施設側の申し出には納得できない。

【回答・対応】

試用期間の延長は、労働者の地位を不安定にすることから原則として認められていないが、「試用契約を結んだ際に知ることが出来なかった事情により、試用期間中に適格性を判断し得なかった場合」や「本採用を拒否できる事由があるが、それを猶予する場合」に限り認められる余地があることを説明。また、労働者の同意の無い一方的な正社員からパートへの身分変更や賃金の切り下げは無効であることを併せて説明し、施設長の申し入れを拒否するよう助言した。さらにこのことにより退職の強要等があれば早急に連絡するよう伝えた。

後日、双方が話し合い、歩み寄りにより解決。

