

令和3年10月20日

組合員各位

合同労働組合ユニオンジャパン
執行委員長 佐藤英一郎

臨時活動報告

令和3年9月11日付けにて、団体交渉類似事案が発生いたしましたので、その活動をここに報告します。

1. 経緯及び対処

東京都品川区東五反田に所在する「ハピコワクリニック五反田」の従業員S Kさんは、令和3年6月5日に同クリニックへ入社後、看護業務に従事していました。

S Kさんは、入社当初からクリニックの給与管理の不備や院長の恫喝的な対応に不信感を抱いていました。併せて職場内での人間関係にも悩まされていたことなどから、遂に双極性感情障害を発症し、1ヶ月程度の休養が必要と診断されました。勤務に耐えられない状況となったことから、突然のことで申し訳ないと思いつつ、急遽退職を決意したS Kさんでしたが、院長の恫喝的な対応に常々恐怖心を感じていたこともあり、退職の意思表示については、口頭ではなく書面による方法を選択し、同年9月2日に、結果的に最後の就業日となった同年8月28日付退職の退職届等をクリニックに郵送しました。その際、診断書も同封し、勤務に耐えられない事実を客観的な資料を以て示しました。

ところが、同年9月11日、同クリニックから、退職の申し出から2週間は勤務の義務があり、拒絶した場合は懲戒処分とする内容が記された通知書が届きました。

S Kさんは、自力解決は困難と考え、同年同月同日、当組合に相談されました。

当組合としても、見逃せない問題と考え、同年同月同日、S Kさんは就業困難であり、民法の規定に基づき申し出から2週間経過後の日付を退職日とすることは理解できるものの、勤務を拒絶した場合に懲戒処分となることは承服できない旨の書面及びS Kさんが記載した退職日を訂正した新たな退職届並びに診断書の控えを同クリニックに対して送付するに至りました。

2. 顛末

懲戒処分などならず問題なく退職できました。

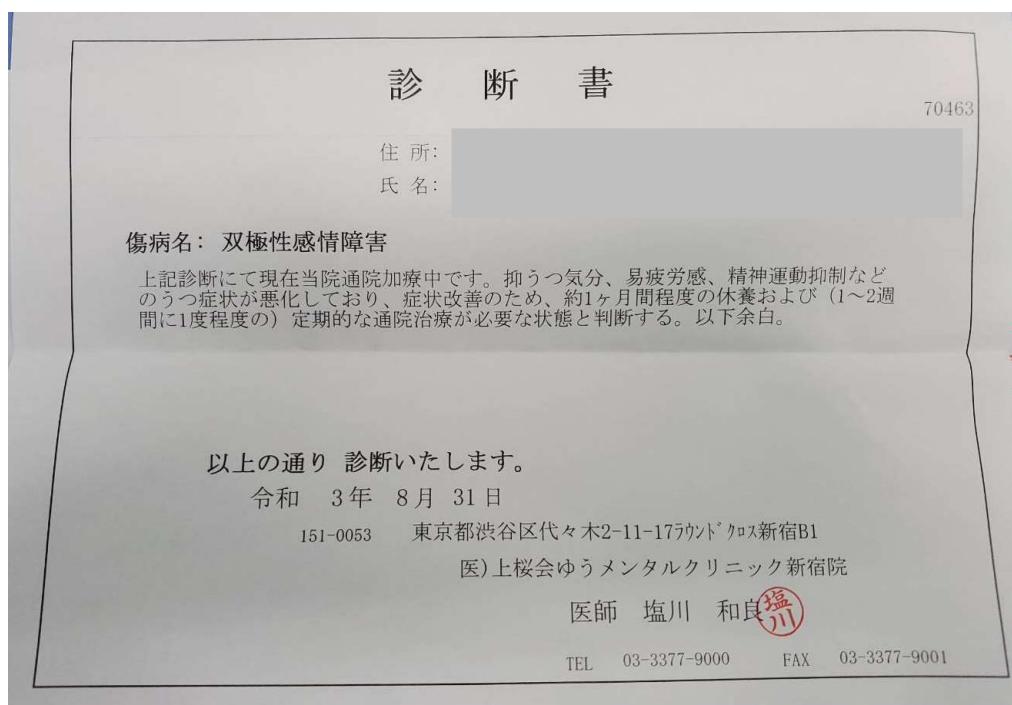
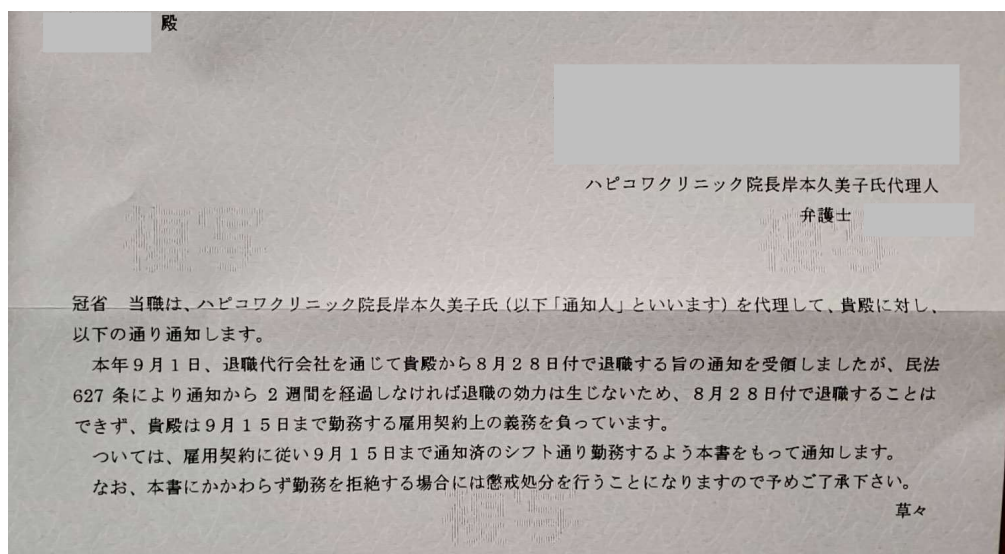
会社はときに独りよがりな考えを労働者に押し付けてきます。

特に今回のように、休養を要する診断書の提出があったにも関わらず、勤務を拒絶する場合は懲戒処分にするといった通知文を送りつけてくるということは、S Kさん個人では対抗できないであろうと想定していたとしか思えません。

確かにS Kさんが自力で解決することは難しかったと思います。そういう労働者の弱みに付け込むような卑劣な対応を当組合は決して見逃しません。

このような非常識な対応は絶対に許せるものではありません。一緒に戦いましょう。

【クリニックが送付してきた通知文及びクリニックに提出した診断書】



(提供：S Kさん)