

令和3年4月26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4月20日付けにて、団体交渉の申し入れ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. 団体交渉申し入れの経緯

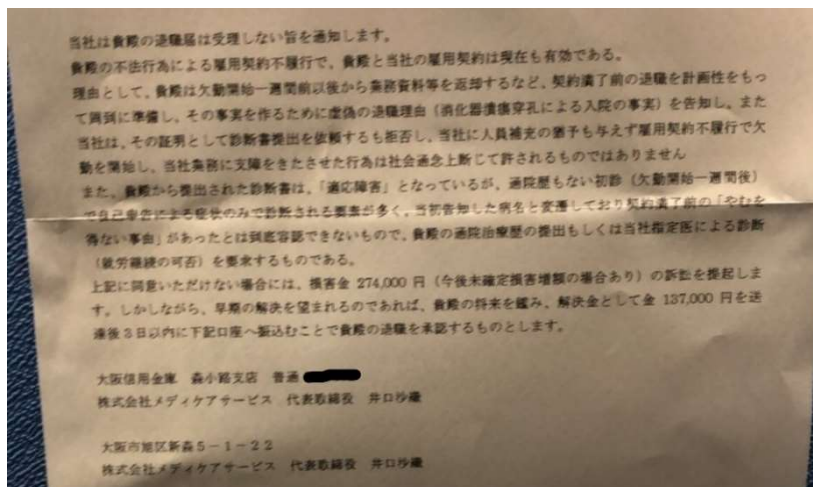
大阪府大阪市に所在する「株式会社メディケアサービス」の従業員 K さんは、令和3年3月1日に同社へ有期雇用契約にて入社後、同社が経営するデイサービス施設にて、機能訓練指導員として従事するための研修に取り組んでいました。

K さんは、入社当初から会社に馴染めず、また退職する職員の人員補充で入社した事実を後から知ることとなり、短期間での引き継ぎなどに大きな不安を抱えたことなどもあって、心身に不調を感じるが多くなりました。長く続けるのは無理だろうと判断した K さんは、同年4月3日、体調不良を理由に退職の申し出をしたところ、同社より診断書の提出がなければ退職を認めることはできないとの指摘を受けました。

実は、K さんは心身に不調を感じてはいたものの、専門のクリニックを受診したわけではなかったため、思い余って事実ではない病名を口実に退職を申し出ていました。致し方ないと考えた K さんは、専門のクリニックを受診したところ「適応障害」と診断され、その診断書を提出しました。しかし、同年同月18日、同社より以下のような通知文の送達を受け、自力での解決は難しいと判断し、同年同月同日、当組合に相談されました。

同社の言い分は、「K 氏は有期雇用契約であり、K 氏の退職希望にはやむを得ない事由はなく、退職は認められない」というものであり、あたかも K さんの「適応障害」がでっ上げのごとく断罪する書状は、当組合としても、見逃せない問題と考え、同年同月20日、団体交渉を申し入れるに至りました。

【同社が突き付けてきた通知文の抜粋】



（提供：K さん）

2. 団体交渉

同年同月 20 日付けの団体交渉申入書を同団体に送達。

まずは、以下について書面による回答を求めたところ、同団体は合理的な回答を準備することができず、同年同月 23 日、団体交渉の結果、請求を取り下げました。

①損害であることの立証

②仮に損害であった場合の K さんの退職と損害との因果関係の立証

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。

有期契約だから縛り付けておけるという考えは大きな間違いです。そもそも「やむを得ない」の程度は明確に規定されているわけではなく、育児や介護といった家庭の事情や長時間残業やハラスメントなどの理由はもちろんのこと、ある程度緩やかに判断されるのが実情と、当組合では認識しています。

また、損害賠償を請求するために必要な、「退職」と「損害の発生」との因果関係、損害賠償の範囲など、裁判上の主張や立証は極めて困難と言えます、現実的ではありません。

例えば、「急遽退職したせいで、余計な求人費用が掛かった」などの主張に関しても、求人募集をするか否か、またどのような方法とするかは、経営上の問題で、たとえ急に退職したからといって、その費用を労働者が負担すべきいわれはありません。使用者が負担することは当然なのです。仮に、高度な専門知識や能力を有する社員を雇用するため、特別な求人広告や人材紹介会社へ高額な費用を支払ったという場合であっても、その費用相当額を損害賠償請求しようとするなど、荒唐無稽で筋の通らない話なのです。