



12月に入って
間もない頃、7
人の子持ちのA

さんが、夕方暗くなった時間に息子さん
(B氏)と一緒に来所されました。「病院
の調理師をしている息子B(20)が突
然解雇された。使用
者に解雇理由を尋
ねると『遅刻を何回
もするので注意したが、直らない…
1ヵ月分の賃金を解雇予告手当とし
て支払うので書類に署名してくれ。』
と言う。Bは納得できなかったので
断り、お金も受け取らなか
った。どうしたらいいのか
相談に乗って欲しい…」と
の事です。詳しくお聞きし
たら幾つかの問題点が分か
ってきました。①24年4月

に採用されたB氏はすでに試しの使
用期間を超えて勤務している②仕事
に慣れるまで朝6時からの早出はで
きただけ控えて欲しい旨要望してい
たが実際は朝5時半までの出勤を求
められた③タイムカード等勤務時間
を記録するものがない④「お前、肝
っ玉が小さいのう！」等と人格否定
の暴言を吐かれた⑤年末の賞与支給
日の直前に解雇された…等、解雇の
正当性に疑問符が付きます。さらに

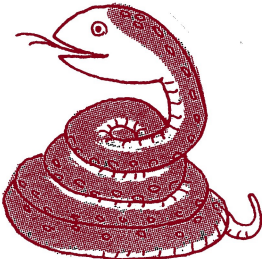
新しい年が 穏やかな年に…
安全安心の



解雇の手続きも正常ではありません。
⑥就業規則を見せて正当な解雇理由
がある旨の説明がなされていない⑦
始末書・訓告・出勤停止・減給…と
いった通常、就規に定めた手順を踏
んでいない点です。そこでお話しした

のは、まず労基法
22条の解雇理由
を明記した『退職
証明書』を使用者である病院から出
してもらおうよう求め、それを持って
労基署に相談に行く事。最高裁判所
のHPには「雇用関係のトラブルを解
決したい方のために～裁
判所の手続～」として④
民事調停手続⑤少額訴
訟手続⑥民事訴訟手続
⑦労働審判手続…の4
つが紹介されていますが、

労基署はこの④～⑦や⑥法テラスの
活用等を教えてくれるでしょう。現
在の人手不足の折、使用者も知って
おいた方がよい事柄です。納得のい
く解決が望めます。25年が日本も
世界も穏やかな年でありますように。



最後にお知らせです。
1月より当方の終
業時刻を15分早め
て17時15分とし
ます。ご理解を☺

西馬行政総合
コンサルタント事務所
(渡邊社労士事務所・西馬行政書士事務所)
TEL 0977-23-5463 FAX 0977-24-1806
<FAXは平日と土曜の6:30~20:00受信可能>



ご鄭重な賀状を当事務所へお出し頂いたお客様には、当『豆ニュース』をもちまして、ご返礼
の書状に替えさせていただきます。誠にありがとうございました。25年も宜しくお願いいたします。