

「あっせん」事例

1. 契約内容の相違による退職届の不受理

○内 容

相談者は、事務職の正社員として入社したが、実際には、検品・品出し等の倉庫作業だったことから、腰椎等の持病が悪化した。1 か月は我慢して働いていたが、これ以上健康状態を損ねることを恐れ、店長に1 か月後の退職の意思を伝えた。その後、直接、社長にも退職を申し出たところ、社長から「もう少し待ってくれ。退職届も出さないでくれ」と言われ、退職を認めて貰えない。相談者は、一方的に退職することには不安があるとして、相談に来所した。

○あっせん結果

センターが社長に事情を聞いたところ、社長は「相談者から電話は受けたが、退職の意思も身体の不調も今日始めて聞いた」と不快感を示し、「誠意を持って就業継続の努力をしてほしい」として、退職には不同意の姿勢であった。

センターから、①労働契約の内容と実際の労働条件が異なっている時は、ただちに退職できること（労働基準法第15条2項）、②2週間前の退職の申し出により契約の解除ができる（民法627条）、ことを説明したところ、退職届が受理され、相談者は、円満に退職することとなった。

2. 契約社員への身分変更へ続く退職勧奨

○内 容

相談者は、正社員として採用されたが、2か月後に契約社員への身分変更を強要された。5か月間の契約であるが、会社から「辞めてほしい」と再三言われている。直ぐに辞めてくれと言われても何の補償も示されず、辞める気持ちはないとして、相談に来所した。

○あっせん結果

相談者が再三退職を勧奨されたことにより、精神的に痛んでおり継続勤務が困難な状況にあったため、相談者の了承のもと、会社とは退職条件の調整を進めることとした。

センターが会社側から事情を聴取すると、会社は「相談者は、客からの苦情が多く、改善も見られないため、退職を勧めており、今月末で辞めてほしいと思う」とのことだった。

センターから、会社側に相談者の退職にあたって、何らかの補償は考えられないか打診したところ、①離職理由を会社からの勧奨による退職とする、②退職日は1か月後とし、その間の出勤を免除する、ことで労使双方が合意した。

3. 有期契約の期間途中での解雇

○内 容

相談者は、6か月契約を繰り返し更新して働いているが、契約期間の途中で解雇予告を受けた。上司から解雇理由を説明されたが、その理由には納得できない。また、同僚には相談者が勝手に辞めていったと伝えられており、名誉にかかわることなので会社の意思で辞めさせられた事実を同僚に伝えてほしいと、相談に来所した。

○あっせん結果

センターが会社側から事情を聴取したところ、会社は「相談者は、業務処理能力が他の人に比べ低く、ミスが多く、その内容も深刻度が高い。また、欠勤が多く、半年前から目立っており、その都度注意してきた。解雇は有効である」と主張した。

センターから「有期契約の場合、期間の定めのない契約より厳密な解雇理由が求められる」ことを会社側に説明し、検討を依頼した。

会社側から、解雇は撤回し、年次有給休暇取得後の残期間を休業扱いとして、休業手当(7割)の支払いが提案された。また、自主退職でないことの社内への周知については、直属上司への注意と役員に報告したことで了解してほしいとの申し出があり、相談者がこれを了解した。

4. 資金繰りの悪化を理由とした賃金不払い

○内 容

相談者は、鉄筋工のアルバイトとして、2か月間働いたが、最後の1か月分の賃金が支払われなかった。社長に連絡し未払い賃金を請求したところ、社長から「1か月後に振り込む」との回答をもらった。ところが、約束の期日になっても賃金が支払われないとして、相談に来所した。

○あっせん結果

センターが社長に事情を聞いたところ、社長は「資金繰りがつかず苦慮しているが、月末までには支払う」と約束した。

しかし、前回、支払いの約束が不履行になった経緯があり、相談者の不安を解消するため、社長に対して「今回を支払いの最終期限とするよう」に再三の申し入れを行った。

その結果、約束の期日に振込みがあり、解決した。

5. 風評による採用内定の取り消し

○内 容

相談者は、医療施設の管理者募集に応募し、採用内定を受けたため、勤務先を退職した。その後、会社から「採用を取り消したい」と電話連絡があった。理由を確認したところ、風評としか回答が無く、明確な理由は伝えられなかった。

相談者は、採用内定を受けたことで、勤務先を退職していることもあり、施設の対応に納得できず、何らかの補償を求めたいとして、相談に来所した。

○あっせん結果

センターが会社側から事情を聴取したところ、会社は「相談者に関する情報がもたらされたが、事実と認識した。内容は明らかにできないが、採用はできない。また、採用内定通知は出していないので補償には応じられない」と主張した。

センターでは、会社側に対して、採用内定取り消しに関する法理を説明し、何らかの補償が考えられないか打診した。

その後、会社側から補償内容が示され、相談者がこれを受け入れた。

6. 病気休職期間の満了による復職拒否

○内 容

相談者は、神経障害の治療のため服用した新薬の副作用による後遺障害を発症した。3か月の病欠後、復職を申し出たが、専務から「傷病手当金支給期間（1年6か月）は休職できる」と勧められ、病欠休職をした。

1年3か月の休職後、会社に復職を申し出たところ、担当者から「病欠休職期間（1年）は既に満了しており、復職はできない」として、早期に退職届を提出するよう求められた。相談者は会社の対応に納得できないが、会社が復職を認めないのであれば、せめて傷病手当受給期間中の在籍と会社都合での離職票の発行を求めたいとして、相談に来所した。

○あっせん結果

センターが会社側から事情を聴取したところ、会社は「休職期間満了による退職のため、解雇ではない。また、復職は認められないが、トラブルの拡大は避けたいので、退職条件の協議は受けられる」とのことだった。

このため、センターから相談者の意向（①傷病手当受給中の在籍、②生活保障としての金銭支払等）を会社に伝え、検討を依頼した。

その後、労使双方の意向を調整した結果、①傷病手当受給終了日付の会社都合による退職、②退職慰労金の支払、で合意した。

7. 病欠休職中の組合員の復職に関する団体交渉

○内 容

相談者は、SEとして客先で業務を行っていた。客先のプロジェクトが終了した時に「評判が悪い。辞めたほうがよい」などと退職勧奨を受け体調を崩したが、出勤を続けていた。退職勧奨は後輩の退職以降はなくなった。その後、本社人事部に異動になり、人事部長から仕事上の離席や居眠りを叱責されたことから、再び体調を悪化させ休職に至った。

その後、ユニオンに加入し、復職に関して団体交渉を申し入れているが、円滑に団体交渉が進まないとして、センターにあっせんの申し込みがあった。

○あっせん結果

センターは中立な立場から、労働組合の要求を会社へ伝えるとともに、会社側には、厚生労働省の復職支援の手引等から対応の大枠についてアドバイスを行いつつ、会社側が感じている不安や疑問を丁寧に聴取し、労働組合との調整を図った。

その結果、会社側の納得を得て、復職条件等について労使間の調整が図られ、本社人事部へリハビリ復帰後、無事に本格復帰を果たすことができた。

8. 事業部門の見直し・縮小による契約社員の雇止め

○内 容

相談者は、1年更新の契約社員として5年間勤務してきたが、上司から「次回の契約更新はしない」と言われたため、雇止めの理由を文書で示すよう求めたところ、会社から「事業部門の見直し・縮小のため」との文書が交付された。しかし、担当業務が無くなる訳ではなく実績も出していたことや、契約更新時に「60歳まで勤務してほしい」と言われてきたことから、会社の対応に納得できず、契約更新又は60歳まで（10か月間）の契約延長を求めたいとして、相談に来所した。

○あっせん結果

センターが会社側から事情を聴取したところ、会社は「経営状況が悪化し大幅な赤字となる見込みのため、相談者の担当する事業部門からの撤退を検討しており、雇止めせざるをえない。また、60歳まで契約を保障するとの約束はしていないので、契約延長は認められない」と主張した。

センターから、会社側に「紛争拡大を避けるため、退職条件等について考えられないか」と打診したところ、後日「退職を前提としたものであれば、協議に応じることはできる」との回答を受けた。

このため、労使双方から退職条件についての意向を聴取し、調整を行った結果、相談者は雇止を受け入れ、会社側は、退職慰労金を支払うことで双方が合意した。

9. 配置転換に伴う賃金の減額（不利益変更）

○内 容

相談者は、長年営業職を勤め課長職についていたが、2年前に課長職から外され、工場に配置転換された。これに伴い、基本給が大幅に減額になったことから、定年退職時（本年）の退職金を計算した結果、大幅な減額となることに納得できないとして、相談に来所した。

○あっせん結果

センターが会社側から事情を聴取したところ、会社は「相談者は、営業能力に問題があり、2年前に工場に配転したものである。配転に伴う賃金変更について、規程上明確な定めはなかったが、工場の労働者との均衡を考えて減額を決定した」とのことだった。また「賃金減額による退職金への影響が大きいことは認識しており、何らかの救済策が必要とは考えている」との考えも示された。

センターでは、労使双方の意向を確認しながら調整を行った結果、賃金減額前の退職金との差額を退職慰労金として退職金に上乗せすることで、双方が合意した。

10. 雇用の更新の推定（更新契約書の未交付）

○内 容

相談者は、6か月契約を繰り返し14年間勤務しており、直近の契約書は3月31日までのものだったが、次の契約書が交付されないまま4月以降も勤務を継続していた。4月中旬になり、上司から業績不振を理由として、1か月後に契約を終了する旨通告されたが、相談者は、納得がいかずこれを拒否した。相談者は「せめて6か月契約の期間満了までは同じ条件で働きたい」として、相談に来所した。

○あっせん結果

センターが会社側から事情を聴取したところ、会社は「4月以降は雇用契約を締結していない」と主張した。

センターから、民法629条（雇用の更新の推定等）により、これまでと同条件の契約が更新されたものと推定されることを説明し、労使双方の調整を図った結果、改めて4月から6か月間の雇用契約が締結されることとなった。「次回の更新はなし」であったが、相談者は「その点については争わない」とのことだったので、あっせんを終了した。

11. 退職後の就業規則改正による退職金引き下げ

○内 容

相談者は、正社員として7年弱勤めていたが、上司とぶつかり、話合いの結果、自己都合退職により退職した。退職後、就業規則の改正（案）を示され、改正後の規程により退職金を支払うと言われた。金額が、当初の規程による退職金の5分の1になり、納得できないとして、相談に来所した。

○あっせん結果

センターが会社側から事情を聴取したところ、会社は「経営が厳しいため、退職金の引き下げが必要であり、これまで経過を説明し合意を得ていたと思っている。また、役員報酬を引き下げても、給与の引き下げは行わないできた。全額は無理なので減額をお願いしたい」とのことだった。

センターから、就業規則改正の手続きが取られておらず、会社側に支払い義務があることを説明し、調整を行った結果、会社側から「2回の分割払いで支払う」との提案があり、相談者が提案を受け入れた。

12. パワハラを理由とした更新時の誓約書提出

○内 容

相談者は、1年契約の契約社員として、約20年勤務しているが、今回の更新にあたって会社から、誓約書の提出を求められているが、納得できないとして、相談に来所した。

○あっせん結果

センターが会社側から事情を聴取したところ、会社は「誓約書を求めた理由は、相談者が同僚に対してパワハラを行なっているとの苦情があったため」とのことであった。

相談者には覚えがなかったため、センターは会社側に、日時・相手方等の具体的な事実の提示を求めたが、会社は、相談者からの仕返し等を理由として、回答を拒否したため、センターから「具体的な事実の提示がなければ、相談者も反省のしようがなく、誓約書を出す必要も無い」ことを申し入れた。

その後、労使双方の調整を行った結果、会社から相談者宛に一方向的に注意書を出し、契約は従前同様の条件で更新することになった。

(プライバシー保護のため、事例は個人などが特定できないようにしてあります。)

