

## 4 あっせん事例

### 1. 理由が明示されない突然の更新拒否

#### ○内 容

相談者は、不動産業で、企画・営業・事務に従事する1年間の契約社員である。更新期限1か月前の面談時に更新希望を提出した。当然に契約更新されるものと思っていたが、面談終了後まもなく、上司から突然に、理由の説明も無く、「更新しないことになった」と通告された。

相談者は、「更新されないことに納得できない」「どうしても離職せざるを得ないなら出来るだけ有利な条件で辞めたい」として、相談に来所した。

#### ○あっせん結果

センターが、会社から事情聴取を行った。会社は、「契約期間満了での退職であり、他に適任者が見つかったので更新しないこととなった」と回答した。

その後、センターが双方の意向・主張等に留意しつつ、合意に向けて助言・調整を行った。その結果、会社から、①契約満了日から1か経過後での会社都合退職 ②会社都合扱いでの離職票発行 ③退職届提出 ④退職日まで特段の出勤は不要でその期間の賃金相当分全額支給、の条件が提案され、双方が合意に達した。

### 2. 有期雇用契約期間途中の退職勧奨

#### ○内 容

相談者は、介護施設で、調理業務に従事する通算勤続年数が十年余になる契約社員。年度当初から1年間の契約を締結して勤務していたところ、数か経過後の時点で、会社から、突然「辞めてもらいたい」と告げられた。予想外の会社の発言に相談者は困惑し、直ちに返答しないでした。

すると、相談者は「廃止された他事業所から次の従業員が転属してくる」こと等を理由に、契約期間途中にも関わらず、会社から一方的に退職を促された。

会社から、退職条件として、①給与2か月相当分支給 ②残余年休買取の話を受けたが、相談者は会社の対応に疑問を抱き、相談に来所した。

#### ○あっせん結果

センターから、会社に事情聴取したところ、会社は、退職勧奨の理由について、他事業所廃止により生じた法人全体での配転の必要性及び同僚との折り合いの悪さを挙げた。併せて、相談者の意向次第では継続勤務も可能である、とも述べた。

センターが相談者に継続勤務の意思確認をしたところ、「継続勤務の意向はない」とのことだった。センターがこの点を踏まえつつ調整を行った結果、①会社から相談者への慰労金の支払及び②相談者の自己都合退職で、双方が合意に達した。

後日、慰労金の入金が確認された。

### 3. 試用期間中の解雇予告

#### ○内 容

相談者は、製造関係の会社に試用期間3か月で入社した。試用期間中は、雇用保険及び社会保険に加入させてもらえず、また、上司から日常的に暴言を吐かれる等の嫌がらせがあった。我慢して働いていたが、約2か月経過後、上司から本採用はしないと通告された。

相談者自身は、勤務態度に問題はなかったと認識しており、当該解雇予告に納得できない気持ちはあるが特段争う意思はない、とのことであった。しかし、解雇予告手当の支払と雇用保険及び社会保険の遡及加入を求めたいとした。

#### ○あっせん結果

センターから会社に事情聴取。会社は解雇に関して、①PC作業の習得が遅くそのために経費が余計にかさんでいたこと②経験者として採用したにも関わらずその経験が業務に十分に活かされていないこと等を理由として挙げた。

センターが、①試用期間の本採用拒否であっても解雇であることに変わりはなく解雇理由には合理性が必要であること②相談者自身は解雇自体を争う意思がないこと、を伝えるとともに、会社の解雇予告手当支払義務及び雇用保険並びに社会保険への加入義務についても説明した。

その結果、会社からの解雇予告手当支払等で双方が合意に達した。

### 4. 理由が曖昧で納得できない解雇予告通知

#### ○内 容

相談者は、製造販売業の会社にアルバイトで入社し、その後正社員に転じた在籍十数年の社員。年度初めに、会社から、1か月後の日付を解雇日とする解雇予告通知を受けた。解雇理由は「今後の資質の向上が期待できない」といった内容であった。

相談者は、「自分としてはきちんと仕事をしており、解雇理由が曖昧であり納得できない」と職場への復帰を希望して、相談に来所した。

#### ○あっせん結果

センターから会社に事情聴取。会社は、「真面目だがコミュニケーションが粗く、周囲との連絡調整が出来ない。数年前に製造部門が地方移転して納品等に仕事内容が変わってから、業務上も支障が出ている。」と回答した。

センターが、会社が具体的で明確な改善指導を行っておらず、現段階での解雇理由の合理性は十分でないおそれがあることを説明。相談者に再度の改善指導を試みることを勧めた。また、職場でのコミュニケーションの実態等を巡って、労使主張が相違していたため、センター立会いでの労使面談も行った。

会社は、解雇理由が不十分であることは認めたが、現職復帰については難色を示し、地方の製造部門への転勤を提案してきた。

相談者が、転居を伴う転勤は受け入れられない、と回答したところ、会社は勧奨退職に向けての条件調整を希望。センターが調整を行った結果、最終的には、再就職支度金支払い及び残余年休買取で、双方に勧奨退職の合意が成立した。

## 5. 労働条件明示書が無い中生じた労働条件の相違

### ○内 容

相談者は福祉関連施設に勤務するパート労働者。労働条件も曖昧で、労働条件明示書も無いまま勤務していたが、ある日、突然に勤務シフトの一部から外された。相談者は驚き、その対応に不満を抱きつつ、相談に来所した。

### ○あっせん結果

センターから会社に事情聴取を行なった。会社は、利用者への対応の中で、問題が少なからずあったこと等を挙げ、「新たな人員を雇い入れ、社員の組み合わせを変えて今の職場を変えたかった」と回答した。

相談者には労働条件明示書交付もなく、その労働条件も曖昧だったことから、センターの提案により、会社は、労働条件明示書を整備して、個々各々に提示することとした。

また、会社は相談者に、深夜手当の精算相当分及び未消化残余有給休暇相当分の賃金を支払うとし、最終的に双方が合意に達した。

## 6. 未払い残業代に関する団体交渉

### ○内 容

相談者は、小売業に新卒で入社した正社員。相談者の所定労働時間は、8時から17時までであるが、長時間勤務が常態化していた。しかし、固定残業代として月額2万円程度のみしか支払われていなかったため、相談者は組合に加入した。

会社と組合との間で、数回の団体交渉が行われた。しかし、残業時間に関して双方の合意形成が難航したため、労使双方からセンターに対して、相談があった。

### ○あっせん結果

相談を受け、センターがあっせんに着手した。センターの中立的立場からの立会いのもと、労使交渉が行われた。

当初、労使の意向には大きな隔たりがあった。しかし、センター立会いの下、数回に亘る労使間の調整が行われた結果、未払い残業代については、会社が組合に対し口頭による遺憾表明の上で一定の解決金を支払うことで、労使が合意に達した。

数日後、支払いが確認された。

## 7. 「売上不振」を理由とする賃金不払

### ○内 容

相談者は、出版業に勤務する勤続十余年の正社員。勤務先には、従業員が数名いた時期もあったが、近年、社長及び相談者以外は、アルバイト社員数名で業務を行っていた。

約1年ほど前から、相談者の給料が遅配するようになった。社長からは、「売上げが上がれば支払う」と言われるのみであったが、最近になって未払額が数百万単位に膨らんだ。このような状況下、相談者が出勤し続けることは事実上難しくなったことから、相談者は、センターに来所相談するに至った。

### ○あっせん結果

センターは会社に来所を願って事情聴取を行った。その後、センターを入れて相談者の未払賃金及び今後の雇用問題について話し合いが行なわれた。

数回の話し合いを行った結果、「相談者は会社都合により退職し、会社は、相談者に対し未払賃金及び一定額の餞別金を支払う」内容で最終的な合意に達した。

その後、支払金の入金が確認された。

## 8. 採用内定の取消

### ○内 容

相談者は、医療機関に勤務する正社員。転職のため他医療機関の採用面接を受け、数日後には内定通知が届いた。そのため、前職場を新職場採用予定日の前日付で退職することを決め、新職場で着用する服や靴の寸法確認を所属長と行い、転職の準備を進めていた。

しかし、採用予定日の目前になって、医療機関から「以前勤務していた社員が戻って来ることになったため、相談者を採用できなくなった」との連絡が届いた。相談者は驚き、「納得いかない」旨の意思を伝え、自ら会社と話し合いを行った。

しかし、思うような回答が得られず、対応に苦慮した相談者はセンターに来所した。

### ○あっせん結果

センターから医療機関に事情聴取を行った。医療機関は、「内定を取り消したのは申し訳ない。しかし、相談者が希望する金額は難しい」と述べた上、「一度専門家に相談したい」として、回答を一旦保留した。

その後暫くして、所属長より和解金として給与数か月分の支払いの提案があり、相談者がこれに合意した。

## 9. 退職届の不受理

### ○内 容

相談者は契約社員として福祉施設に入所し勤務を開始。ところが、所属長の意に沿わないと、土下座させられたり、小突かれたりすることから、入社翌日には「仕事に向いていない」と退職を申し出た。しかし、労働契約書上は30日前申出が規定されており、1か月後の日付での退職願提出を求められたため、その場で30日後退職の退職願を提出した。

その後、数日間はお勤したものの、ある日の朝、出勤したくない気持ちから吐き気等に襲われた。そのため、相談者は体調不良を理由に欠勤を申し出たが、反対に、所属長からは「明日以降は絶対に出社しないと家に行く、訴える」と出社を要請された。

相談者は、トラブル無く早期に退職することを希望し、相談に来所した。

### ○あっせん結果

センターから会社に事情聴取を行った。その中で、相談者の体調面を考慮し、会社に対して、相談者の早期退社への理解を求めた。

社長は、相談者が今後出勤できないことについて了解したものの、退職手続きについては、当事者で行う意向を示したため、センターは、暫く当事者間の話し合いの動向を見守ることとした。

後日、相談者から報告があり、その後、雇用保険・社会保険等を含む退職手続きが完了したことが確認された。

## 10. 病気休職中の遠隔地への配転通告

### ○内 容

相談者は、職場内の先輩社員からの嫌がらせによりうつ状態となった病気休職中の正社員である。主治医から復職可能との診断書が出たため、会社に職場復帰を申し出たところ、相談者は会社から、主治医の見解を無視する形で、①遠隔地営業所への配転又は②退職の何れかを選択をするよう言い渡された。相談者は、体調面を考慮して配偶者を通じ会社に「納得いかない」旨を申し出た。

しかし、会社の対応が変わらなかったため、相談者は不安を感じ、相談に来所した。

### ○あっせん結果

センターから会社に事情聴取。会社は、「①発病から休業までの経過②職場内人間関係③会社全体の人員配置④主治医の診断等、諸々を勘案しての提案である」と回答した。

また、「会社として、嫌がらせや退職強要の意図は全く無く、むしろ病気再発防止の観点から、配置転換を検討・提案したもの」とも述べた。

センターから、会社に対して、メンタルヘルスに関する法律及び指針等についての情報提供を行い、「メンタル不調を克服し十分に能力が発揮できるようになる」という労使双方の共通目標を実現する方向で、再検討を要請した。併せて、職場復帰支援プログラム及び職場復帰支援プランを作成し、計画的に復帰支援を進めることを依頼した。

その結果、会社が相談者の意向に配慮し、近接事業所での職場復帰を了承することとなり、双方が合意に達した。

## 11. 雇用契約途中での中途解約

### ○内 容

相談者は、登録型で勤務する派遣労働者。最近では、情報関係の業務に従事していた。派遣契約期限は年末までであったが、その1か月前で仕事が打ち切れ、12月は自宅待機となった。

相談者は、打切り理由及び派遣元の対応に納得がいかず、理由明示と、12月分賃金相当分の補償を希望し、センターに相談した。

### ○あっせん結果

センターから会社に事情聴取を行った。会社は、「中途解約は、相談者の担当職務が廃止されたため、就業規則に沿った休業手当の補償を行う予定」「他の派遣先も紹介する」「説明の機会も持つが、対応に拙い点があったかも知れないので離職手続きでは本人に配慮したい」と回答した。

相談者は、会社が問題点を認め、謝罪の意思を示した点を評価。労使が合意した。

(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。)