

4 あっせん事例

1. 親の介護を契機とした退職勧奨

○内 容

相談者は、情報通信業に数年間勤務する有期契約社員。親の病気を契機にその介護のため欠勤を重ねるようになった。次第に相談者の欠勤日数増が会社の業務執行に影響を及ぼすに至り、相談者は会社から「勤務不良」を理由に自己都合退職を執拗に求められる事態に発展、相談に来所した。

相談者は雇用保険の失業給付を早急に受けて転職することを希望し、センターの助言を受けて会社に「勧奨退職扱い」なら退職に合意することを伝えたが、会社は応じなかった。

○あっせん結果

センターが事情聴取を行った。会社は「当社は自分から辞める社員以外を辞めさせた例は無い」と回答。会社は、勧奨退職は事業の都合による場合のみと思い込んでおり、自己都合退職を強要していることに自覚が薄弱であった。

そのため、センターから勧奨退職について、会社や相談者の体面を傷つけるものではないこと、失業給付が手厚いこと等の補足説明を行った。

その結果、「家庭事情」を理由とした勧奨退職で会社が了承。双方合意に至り、センター立会いの下、退職届の提出及び離職票の発行等の退職関係手続が円満に履行された。

2. 上司からの退職強要とそれに伴う賃金不払

○内 容

相談者は求人チラシを見て応募し、営業担当の正社員として勤務を開始した。入社後1週間は上司と一緒に得意先を回っていたが、その後は一人で担当するようになり何件か契約実績もあげていた。しかし、その頃から上司から毎日のように仕事の進め方について過剰な叱責を受けるようになった。

勤務開始後暫くして、「資質に疑問がある。営業職が向いていないのでは」「なぜ自分で会社を辞める辞めないの判断ができないのか」等と深夜まで厳しく問い詰められたため、相談者は退職を決意しその後は出勤しなかった。

その後、会社からの連絡も無く給料も支払われないということで、センターに相談のため訪れた。

○あっせん結果

センターから会社へ事情聴取を行ったところ、会社は、「相談者は月末ごろにメールが送られて来たきり出勤していないので、会社側も困っている」「頻繁に会社からお金を借りたがる場所があり、このまま社員として置いておくことに疑問があった」と述べた。

相談者が会社との話し合いを望んでいたため、この件を会社へ提案したところ、会社側の了承が得られたため、暫く後、センターにて話し合いが行われた。

その結果、①在職期間の賃金、交通費並びに立替えていた経費の全額及びその他特別手当として一定額の支払、②相談者は当月末日付で退職する、との内容で労使が合意し、確認書を取り交わした。

3. 試用期間中になされた本採用拒否の通知

○内 容

相談者は、情報サービス業の正社員の求人に応募し採用された。当初の4か月間は試用期間であった。ところが、試用期間を2か月延長された後、最終的に、適格性を欠くとの理由により、本採用拒否の通告を受けた。

相談者は、「そもそも正社員としての採用なので、試用期間といっても簡単に解雇できないのではないか」「採用後6か月以上経過したので有給休暇も取得できるので」「現在通院中でもあり、離職による健康保険の資格喪失は回避したい」と、センターに相談のため来所した。

○あっせん結果

相談者からあっせん依頼があり、センターが事情聴取のため会社に連絡をとったが、会社側は、当面は相談者との直接交渉を希望した。そのため、暫くの間、その自主的交渉経過を見守ることとし、必要に応じてセンターが相談者に適宜助言を行った。

その後、労使が話し合った結果、会社側の譲歩もあって、在職中迄の社会保険加入と賃金3か月相当分を速やかに支払う退職条件で労使が最終的に合意に達した。

4. 海外所在の本社指示による整理解雇

○内 容

相談者は、外資系卸売・小売業に勤務する正社員である。突然、会社からリストラ及び人員削減の対象となったことを通告され、同時に退職条件も提示された。理由は、海外所在の本社指示とのこと。

相談者は、会社に対し退職の意思はないことを示すとともに、整理解雇の4要件に沿った会社からの説明を求めた。すると、会社の主張は当初の話から一転し、店舗への配転命令ということに変わった。その上、相談者は、この配転を受け入れるか退職するかを選択を迫られ、相談に来所した。

相談者の一人は、「自分はリーダー的役割を担っており、会社業績も良かった筈」「過去に産休及び育休を取得し、現在は短時間勤務なのでそのことが原因では」と話し、もう一人は「自分には規程上の退職金もない」「すぐに新しい就職先は見つからない」と訴えた。

○あっせん結果

センターが会社から事情聴取。会社は「本件は、本国の本社指示による外部委託のため、相談者が従事していた業務がなくなり、店舗販売員としての配転を命じたもので、契約書及び就業規則にも明記されており、正当なもの」と主張した。

センターから、たとえ就業規則に配転条項があったにしても、本配転は労働条件の不利益変更で法違反に該当する可能性が高いことを指摘。併せて、相談者はあくまでも雇用継続を希望しており、仮に退職ということであれば相談者の要望をできるだけ取り入れることも要請した。

その結果、①出勤は翌月末迄でその後は次の就職先が見つかるまでは在籍扱い②退職日を最長で年度末まで延長しその間の社会保険料本人負担分の一部を会社が負担③再就職先への推薦状の発行、等の条件で労使が合意した。

5. 勤務地限定労働契約下でなされた配置転換

○内 容

相談者は、運送会社に勤務し1年契約を数回更新した有期契約社員。勤務地を都内のある地域の営業所に限定した勤務地限定契約を交わしていた。しかし、雇用調整により別の事業所から従業員が転入、相談者が所属する事業所の人員に余剰が発生したため、会社から相談者に配転の打診があった。

相談者はこれを家庭の事情等で断ったところ、会社から契約期間途中での自己都合退職を求められた。相談者は、これは会社都合に該当するのではないかと疑問を持ち、また年次有給休暇も残ってるためこれを使用したい旨等を会社に対して申し入れたが、会社に応じてもらえないとして、センターを訪れた。

○あっせん結果

センターから事情聴取を行った。会社は、「社全体で社員の余剰が発生し、雇用調整を進めた結果、相談者が勤務する事業所で余剰人員が発生した」「解雇は回避したいと考え、配転及び正社員としての登用を提案したが、少し先走りすぎたかもしれない」と述べた。

あっせんの過程で、センターから契約条件の変更については双方の合意が必要なことを説明し、会社側の理解を求めた。その結果、会社側は期間途中での配転及び退職勧奨を撤回、相談者は契約期間満了まで現在の勤務地で雇用が継続されることとなり、労使が合意に達した。

6. 退職金規定に満たない額の退職金

○内 容

相談者は卸売・小売業に勤務する勤続数十年の正社員である。相談者は、会社の経営不振を理由に退職勧奨を受けたため、会社と話し合い、①退職日は3か月後②勤務時間内の就職活動の許可③退職金支払いについて考慮するとの話で一旦は合意した。

しかし、退職間際に会社から提示された退職金の額が、就業規則の退職金規定での支給額に満たない額であったため、会社の対応に疑問を感じセンターに来所した。

○あっせん結果

センターから会社に事情聴取を行った。会社側は、就業規則の退職金規定は案であり、規範的効力が無いことを主張した。また、経営状況が悪く資金繰りに苦慮しているため、提示した内容でしか支払いができないとも述べた。

センターの調整過程の中で、相談者は年次有給休暇を取得しておらずほとんど未取得であることが判明した。そこで、センターから、退職金については会社の提示を受け入れる代替措置として、未取得の年次有給休暇相当分の金銭補償を提案した。

会社は年次有給休暇の一部買取であれば対応が可能との見解を示し、この回答を持って、相談者と調整を進めた結果、最終的に労使合意に達した。

後日、確認書を取り交わし、一部未取得の年次有給休暇相当分の金銭補償及び退職金の支払いの確認を行った。

7. 長時間労働等に起因する心身不調が賃金不払に発展

○内 容

相談者は製造業に勤務する正社員。入社後の長時間労働と上司からの叱責等による心身の不調から、勤務開始数か月後、出勤ができなくなった。出勤不能後、会社から数回にわたり連絡があったものの、体調が優れない相談者は電話に出ることができなかった。

すると、給料支払日に給与振込がないことが判明。相談者は「経済的に困窮している」と、センターに相談のため来所した。

○あっせん結果

センターから会社に事情聴取を行った。会社は、相談者と連絡が取れずに対応に苦慮していたと話した。併せて、体調不良で離職希望であれば無理に引き止めるつもりは無いとも述べた。

センターが調整を重ねた結果、相談者が退職届を郵送し、それが到着次第、会社が給料を全額振り込むことで労使双方が合意に達した。

8. 退職届と異なる記載の離職証明書の「離職理由」

○内 容

相談者は都内に所在する福祉施設で非正規の職員として勤務。しかし、業務手順をめぐり、同僚職員との軋轢が次第に増していった。暫くすると、相談者は業務上のストレスから視力及び聴力の低下が生じ、めまいも感じるようになったため、退職を余儀なくされた。

その後、会社から相談者に雇用保険手続きに必要な離職証明書用紙が送付され、相談者は「離職理由」についての確認署名及び押印を求められた。しかし、相談者が提出した退職届では「体調不良のため」と記載したにも関わらず、会社は離職証明書の具体的事情記載欄に「一身上の都合」としか記述していなかった。相談者は署名押印に躊躇して相談に訪れた。

○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「退職届に体調不良による旨の記載があることは事実。相談者の再就職に支障が無いよう配慮し、控えめな表現として『一身上の都合』と記載したもの」と回答した。また、「本人の希望により、体調不良による旨を加筆することは差し支えない」とも述べた。

センターから会社に状況を説明し、具体的事情記載欄の加筆修正について労使間の調整を図った結果、会社は修正を了解したため、今後の手続き履行について依頼した。相談者も加筆内容及び手続きの進め方について了解した。

9. 一方的な退職日指定と有給休暇取得の拒否

○内 容

相談者は、製造業に勤務するパートタイム社員。親の介護のため、翌月の退職意向と全残余年次有給休暇の取得を会社に申し出た。しかし、会社からは退職日を一方的に指定された上に、年次有給休暇取得の申し出も拒否された。「年次有給休暇取得は労働者の権利なのでは」と、相談者は疑問を感じ、センターに来所相談した。

○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、相談者から、親の介護のための退職意向と年次有給休暇全ての取得希望が示されたので、会社から今月中の退職を提案したと回答した。その際、相談者から特段の異議はなかったとも述べ、年次有給休暇の法理はよく理解しているが一方的な一括取得は困る、とも話した。

併せて、会社からは金銭解決による早期解決の意向も示された。

その後、センターが労使の意見調整を行った結果、会社から解決金支払と迅速な退職手続履行の提案があり、相談者がこれに合意した。

10. 長時間労働による心身不調を要因とした退職と研修費支払

○内 容

相談者は美容関係の会社に入社後、最初の3か月はアルバイト社員扱いであった。また、顧客待機時間中は賃金が支払われなかった。

ようやく、4か月目に正社員となったが、これまで長時間労働が続いたことから体調を崩し、心療内科を受診したところ「1か月間の療養を要す」との診断を受けた。

「もう退職したいが、会社側は研修費として数十万円の支払いを求めている」「退職は長時間労働による心身の不調が原因であり、支払う必要は無いのでは」とセンターに相談のため来所した。

○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。その過程で、会社には待機時間について賃金未払との認識が無いことが判明した。

また、会社は、長時間労働による体調不良の責任を認めたものの、研修費については、受講した相談者が基本的に支払うべきものとの見解を述べた。併せて、研修費支払と賃金支払は切り離すことはできないとも主張した。

センターから、まず、会社に支払いが止められている相談者の賃金については支払う必要があることを説明した。

続いて、相談者の退職日が未確定だったため退職日を確定し、それによって発生する年次有給休暇相当分を加えた賃金を支払うことと、その履行完了の上で相談者が研修費全額を会社に支払うことで労使双方が合意した。

11. 育児休業からの復職後の降格及び減給

○内 容

相談者は製造業に従事する正社員であり、新規事業開始にあたって、マネージャー職として採用された。入社して数か月後に妊娠が分かり、産前産後休暇と育児休業を取得した。

ところが、相談者の復帰直前になって会社側から降格及び減給を言い渡された。その上、席が共有スペースとなり、会議からも外され、業務スケジュールも伝えられなくなった。その結果、最終的に相談者は退職を余儀なくされた。

相談者が同僚に相談したところでは、退職扱いとして手続きがとられてしまったとのことであった。相談者は納得がいかないと、謝罪及び当面の生活保障等を求めてセンターに来所した。

○あっせん結果

センターから会社に事情聴取を行った。会社は、「降格と減給については、育児休業取得が原因ではなく、過去の業務実績を査定した結果」と主張した。併せて、「本人とも話し合っ合意を得て行ったもの」とも話した。

また、相談者が離職理由を会社都合にして欲しいとしていること等については、会社としても驚いている旨の発言がされるとともに、相談者の退職後に後任を入れる予定は無いことも述べた。

センターから会社に対して、本人の同意が得られたとしても育児休業後の降格・減給は法律で禁じられており、判例等に照らしても適切とは言い切れない等の問題点を指摘するとともに、相談者に対する具体的対応の検討を要請した。

その後、会社から①遺憾の意の表明②会社都合退職③解決金支払との条件が提示され、相談者もこれを受諾し、労使が合意に達した。

(プライバシー保護のため、事例は個人等が特定できないようにしてあります。)