

4 あっせん事例

※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。

1 不慣れな仕事に従事していた契約社員への退職勧奨

○内 容

相談者は、通信販売会社でコールセンター業務に従事していた契約社員。配属先は相談者を含めて全員新入社員であったが、相談者以外はコールセンター業務の経験者であった。相談者は、他の社員と同じように仕事をこなすことができなかつたため、仕事を外された。相談者は、「実際に電話を取って経験を積ませてほしい。」と申し出ると、「1週間でできるようにならなければ進退を考えるように。」と言われた。

相談者は、今後の対応に不安を抱き、来所に至った。

相談者は、出勤ができない状態であったが、体調を整えて別な部署で継続勤務することを希望していた。

○あっせん結果

センターは、会社から状況確認を行った。会社は、「前向きに取り組んでいたことは認めるが、他の社員ほど業務能力はなかった。空きがあり、所属長の許可があれば異動できる場合もある。」と述べた。

相談者は、抑うつ状態で1か月間の休養を主治医から告げられていたため、センターは、会社に対し、体調面を優先して当面休養させること、傷病手当金の受給手続きに協力することを要望した。

調整の結果、傷病手当金の受給手続きは会社から理解が得られた。また、相談者の体調が回復すると、会社から異動先が提示され、相談者は、希望した部署に復職した。

2 院長の行き過ぎた言動による嫌がらせ

○内 容

相談者は、医療法人で医療事務に従事していた正規職員。相談者は、日頃から院長より些細なことで物を投げつけられたり、机を叩くなどの態度を取られていた。相談者は、母子家庭でもあることから、勤務を続けてきたが、「お前なんて辞めちまえ」と怒鳴られたため、出勤が困難となって、来所に至った。

相談者は、職場環境から、もとより継続勤務を望んでいなかったが、「辞めちまえ」と言われたことから退職を決意した。しかし、自己都合退職には納得がいかず、退職金や離職票の扱いについては会社都合での手続きを希望した。

○あっせん結果

センターは、法人に状況確認を行った。法人は、「院長の発言は指示に従って欲しいという趣旨であって解雇ではない。物を投げるなどの行為は許されないが、院長はもともと言動がきついところがあり、命を預かる判断をしなければならない医療機関では言い方が多少きつくなることはやむを得ない。」と述べた。

センターは、法人に対し、院長の立場で職員に「辞めちまえ」という発言は重く、事実上の解雇と受けとられても無理はないこと、物を投げつけたり机を叩くなどの行為は、業務上認められる指導の範囲を超えており、パワーハラスメントととられてもやむを得ないことを伝えた。あわせて、センターは、パワーハラスメントについての国の考え方や、事業主として改善に取り組む必要性について助言した。

調整の結果、退職金や離職票の扱いは会社都合となったため、相談者は、合意退職した。

3 明示されない労働条件で勤務した正社員の賃金問題

○内 容

相談者は、ハローワーク経由で運輸会社に入社し、配送業務に従事していた正社員。入社の際、書面、口頭での労働条件の明示はなかったが、「日給7,500円」と記載された求人票を見て応募したため、相談者は、1日7,500円はもらえるものと考えていた。労働時間は、8時間以内の日もあれば、15時間を超える日もあり、深夜から仕事を開始する日もあった。相談者は、体力的に限界を感じ、2週間勤務した後、退職を申し出た。退職は了承されたが、働いた分の賃金が1日3,500円分で計算されていたため、不満を抱いて来所に至った。

センターが、相談者の賃金を計算してみると、時間単価が最低賃金を下回っていた。

○あっせん結果

センターは、会社から状況確認を行った。会社は、1か月も経たないうちに辞めたことに納得がいかないことや、給与明細の確認時に相談者が支給額について了承していたことを述べた。

センターは、会社に対し、法律に則った支給をするよう粘り強く求めた。最終的に、深夜労働を含めた超過勤務時間について、最低賃金で再計算された差額分が支払われた。

4 体調不良により一定期間休んだことなどを理由とする本採用拒否

○内 容

相談者は、外資系製造業でコンプライアンス業務に従事していた正社員。相談者は、3か月間の試用期間中に、風邪をこじらせて9日間休んだ。すると、会社から、欠勤が多く、業務に支障をきたすことを理由に本採用しない旨を告げられた。

相談者は、健康状態を理由に本採用されないことに不満を抱き、来所に至った。

○あっせん結果

センターは、会社から状況確認を行った。本採用しない理由について、会社は、相談者が短期間でまとまった日数を休んだことにより業務に支障をきたしたことで、相談者自身が日頃から仕事上のミスを起こしていたことを挙げた。

センターは、会社に対し、本採用拒否は解雇に当たり、合理的な理由が必要であることを説明した。合わせて、会社が主張する業務上の支障やミスについて具体的に質したが、会社からは具体的な回答は得られず、解雇理由書の請求があれば退職証明書により通知することを述べるにとどまった。

相談者は、継続勤務の意向が薄れていたこともあり、センターは、退職を前提とした話し合いを進めることとした。

調整の結果、会社は、相談者に金銭補償を行い、相談者は、合意退職した。

5 退職日をめぐる賃金問題

○内 容

相談者は、介護施設で勤務していた正社員。相談者は、ワンマンで高圧的な社長のもとで働くことに嫌気がさして退職を決意した。給料が15日締めであったことから、退職日を15日とし、その2か月前には社長に退職を申し出て、割り振られたシフト表に基づいて退職日まで勤務した。しかし、最後の給料について、給与明細を確認すると、退職日の分が欠勤扱いとされ、皆勤手当も減額されていた。相談者は、これに納得がいかず、来所に至った。

○あっせん結果

センターは、会社から状況確認を行った。会社は、「退職日は休日である日曜日に当たる。週は日曜日から始まり、勤務のない週に休日を与える必要はないと考えている。」と述べた。

センターは、会社に対し、休日や欠勤控除の原則的な考え方のほか、退職日は労働者が決めるものであることなどを説明した。

すると、会社から理解が得られ、退職日の賃金と皆勤手当が支給された。

6 一方的な労働条件の不利益変更

○内 容

相談者は、建設会社で設計業務に従事していた正社員。勤続1年となった相談者は、社長から仕事が遅いことを理由に賃金の引き下げを告げられた。相談者は、仕事を失うことに不安を抱いていたため拒否せずに行ったところ、基本給を35万円から30万円に引き下げられた。その2か月後には、再び減額を告げられ、基本給が25万円となった。相談者は、社長に25万円では生活していけないことを伝えたが、社長からは仕事の改善が見られないことを告げられるのみであった。

相談者は、今後不安を感じ、対応方法について、来所に至った。

相談者は、「自分が他の社員と比べて目立って仕事が遅いとは思わない。月25万円、手取り17万円では生活ができず、元の給料に戻してもらえなければ退職せざるをえない。」と述べた。

○あっせん結果

センターは、会社から状況確認を行った。会社は、「経験者として採用したが、大学を卒業したばかりの新入社員のように一から教えなければならず、また、いくら教えても身に着けようという姿勢が見られなかった。何の努力もせずに給料を戻してほしいと言われても応じられない。」と述べた。

センターは、会社に対し、一方的に賃金を減額することには問題があることを伝えた。一方、相談者からは、継続勤務する考えはなく、会社都合であれば退職したい旨の意向が示された。

センターは、賃金の減額については問題があることを繰り返し伝えた。

調整の結果、会社は、相談者を会社都合退職扱いとし、相談者もこれを受け入れて退職した。

7 一方的な自己都合退職扱いと健康保険制度の理解不足

○内 容

相談者は、小規模な情報通信会社に勤務して数年目の正社員。恒常的な人手不足から、相談者は、上司に業務改善を申し入れたが変わらなかったため、ストレスで不眠となった。相談者は、社長に退職を申し出ても慰留されたため、退職の件で来所に至った。

相談者は、センターの勧めで医療機関を受診すると、「うつ状態」で約2か月間の自宅療養が必要である旨の診断を受けた。相談者は、休職して体調回復に努めることと併せて社会保険の傷病手当金受給申請手続きを会社に要望した。しかし、会社は、残りの有給休暇を消化した時点での自己都合退職手続きを一方的に進め、傷病手当金受給手続きにも理解を示さなかった。

○あっせん結果

センターは、会社から状況確認を行った。会社は、「これまで度々、相談者から退職の意向を受けていた。その度、励ましながら慰留をしていたが出勤しなくなったため、自己都合退職するものと考えていた。会社に病気休職制度はない。傷病手当金制度については理解していなかった。」と述べた。

センターは、会社に対し、時期を特定していない退職の相談は退職の意思表示とは言えないことを伝えた。合わせて社内に病気休職制度がなく長期の休職を認め難い場合には、勧奨退職であれば相談者の理解を得やすいことを説明した。

センターの助言を受け、会社は、相談者に対して勧奨退職を提案すると、相談者もこれを了承した。また、センターの説明により、傷病手当金制度についても会社から理解が得られ、相談者は、退職後も傷病手当金を継続して受給できる見通しがたった。

8 休職からの復職を認められなかった従業員の退職問題

○内 容

相談者は、情報通信会社に正社員として入社した。入社半年後、相談者は、客先でのトラブルを契機に精神的に不安定となり、医療機関を受診したところ、自宅療養が必要と診断された。約1か月間休職した後に復職したが、客先で大声を出すなどしたため、会社から休職を命じられた。相談者は、会社に対し、勤務可能であることを伝えたが復職は認められず、退職を余儀なくされたとして、来所に至った。

○あっせん結果

センターは、会社から状況確認を行った。会社は、「相談者は、以前から仕事が遅く、コミュニケーションが取れないという問題があった。今回、客先で大声を出して暴れるなどのトラブルを起こしたため、復職の申し出を受けたが休職期間を使って療養するよう勧めた。その後、本人から退職届が出されたため、退職の手続きに入ったままで、解雇や退職勧奨はしていない。」と述べた。

この点について、センターは、相談者に確認を行うと、相談者からは退職して雇用保険を受給しながら再就職を目指したいとの意向が示された。

このため、センターは、会社に対し、体調不良を理由とする早期の離職票発給が可能かどうか確認をしたところ、会社はこれを了承した。相談者は、特定理由離職者と認定され、早期に雇用保険を受給できることとなった。

9 長時間労働による休職後の復職問題

○内 容

相談者は、医療機器関連会社に入社して勤続3年超となる正社員。相談者は、長時間労働により精神疾患となり、これまで休職と復職を3度繰り返していた。直近の復職の際、主治医からは残業しないことが復職の条件とされていた。しかし、相談者は、次第に残業をせざるをえなくなり、再び体調を崩して欠勤した。

相談者は、今後に不安を抱き、来所に至った。

○あっせん結果

センターは、会社から状況確認を行った。会社は、「3度目の休職に入る際、休職は今回で最後となることを説明している。3度目の復職時にはしばらく残業もさせておらず、今回、体調不良となった際にも慣れている元の職場に戻すなど一定の配慮も行った。相談者とは連絡がとれず困っていた。」と述べた。

センターは、会社に対し、相談者がさらなる休職を希望した場合には規定上、休職できる可能性があること、また、離職理由の判断も迫られることなどを助言した。

相談者は、常態化している長時間労働に耐えられず、転職を考えはじめていたこともあり、調整の結果、会社は、相談者を勧奨退職とすることに同意し、相談者もこれを了承した。

10 妊娠判明後の契約更新拒否

○内 容

相談者は、製造業のコールセンター部門で勤務する契約社員。1年契約で勤務していたが、妊娠が判明したため会社に伝えた。直属の上司からは、育児休業後の復帰先などは配慮する旨を伝えられた。しかし、その2か月後、社内で人員削減を行うことを理由に、次回の契約更新はしない旨を告げられた。相談者は、現在の業務は派遣社員から通算すると10年となるため、契約更新がされないことに納得がいかず、来所に至った。

○あっせん結果

センターは、会社から状況確認を行った。会社は、「人員削減が打ち出され、人選を行うと相談者が対象となった。育児休業取得後はポストがあるかどうか分からないため、早めに契約不更新の話を持ちかけた。」と述べた。

センターは、会社に対し、人員削減の必要があるとしても、現時点で相談者に雇止めを持ちかけることは「マタハラ」と受け取られかねず好ましくないことを伝えた。併せて、10年の勤続は重みがあるため、育児休業を取得しながら継続勤務ができる対応を要望した。

すると、会社は、センターの助言に理解を示し、育児休業の取得とともに契約を更新することを表明した。