

## 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 業務への適性不足を理由とする解雇

#### ○内 容

相談者は、福祉施設に専門職として採用されたが、6か月の試用期間を2か月延長された上で、試用期間途中で適性不足を理由に解雇を告げられた。

相談者は、法人の指摘する相談者の「対応の不備」や「問題行動」は事実でなく入所者の申し出を鵜呑みにしている、改善指導の内容も抽象的であったなどの不満を抱き、来所に至った。

#### ○あっせん結果

センターが法人に事情を聴いたところ、相談者に対応の不備や問題行動について指摘し相談者自身から確認のサインを得ている、施設での勤務に必要な資質が不足しており、今後大きな問題が起こる可能性があるかと判断し、解雇したという趣旨の回答があった。

センターから法人に対して、法人の主張はやや具体性を欠いており、相談者がこれまでに大きな問題を起こしていない事からすると解雇の合理性は容易に認められない可能性があることを説明した。これに対し、法人は、金銭解決の方向で検討するとの態度に変化した。

一方、相談者は、あくまで復職を求めたいとの意向であったため、センターが法人に再検討を依頼したところ、解雇を撤回し、一旦原職に復職させた上で、他所に異動させるとの回答があった。相談者は、基本給与の変更を伴わない異動であった事から、この条件を受け入れ、復職が叶った。

### 2 退職手続きの遅延

#### ○内 容

相談者は、福祉施設の正職員として採用されたが、施設長からパワハラを受けたため休職し、その後復帰の目途が立たないまま試用期間満了を迎え、法人から解雇通知を受け取った。

相談者から、解雇はやむを得ないが、退職に関する事務手続き等が滞っており困っているとの来所相談があった。

#### ○あっせん結果

センターが法人に事情を聴いたところ、相談者が業務命令に従わず何度か注意したが改善が見られなかった、相談者から退職の申し出があり手続きを説明しようとしていたところ休んでしまった、試用期間中の勤務状況を勘案して解雇に踏み切ったとの回答があった。

その後、センターの仲介により、離職票・源泉徴収票の発行、健康保険の資格喪失手続き、傷病手当金の受給手続きなどの手続きが遅滞なく行われ、解決した。

### 3 長期間雇用された契約社員の雇止め

#### ○内 容

相談者は、製造業の会社の専門職として1年契約を更新して約2.5年勤続していたが、担当業務が海外に移転するとの理由で雇止めを通告された。

相談者は、同一の業務を担当していた同僚が会社に残留すること、契約書上は退職金の支給はないとされているが、以前リストラされた同僚が退職金を受け取った前例があるにもかかわらず、自分は退職金が受け取れないことに納得がいかず、来所に至った。

#### ○あっせん結果

センターが会社に事情を聞いたところ、業務の性質等から正社員ではなく契約社員として雇用しているが、業務内容の専門性が高く技術力も求められるため、長期間勤務してもらっており、正社員に準じる処遇をしていたとの説明があり、事情を考慮して対応を検討するとの回答があった。

センターが労使の意向を踏まえて条件を調整した結果、会社から相談者に対して退職慰労金等の支払いがなされるとともに、長年の会社への貢献につき表彰が行われ、相談者は円満に退職した。

### 4 体調不良により休職したことを理由とする雇止め

#### ○内 容

相談者は、現場管理を担当する契約社員として入社し、1年契約を3回更新して働いていた。月60～100時間の時間外労働が続いた結果、体調を崩し、精神疾患を発症して断続的に休職する状況となった。そして、3度目の休職に入ったところ、会社から雇止めを通告された上で、契約期間満了までの給料相当額の支払いを条件に退職届を出すよう求められた。

相談者は、職場復帰と契約更新を求めて来所に至った。

#### ○あっせん結果

センターが会社から事情を聞いたところ、会社として相談者の病状に配慮し、相談者の希望に基づき簡易業務や大規模な現場への異動等の対応をしてきたが、出勤率が5割に満たない状況のため契約更新は困難と判断した、労働時間だけで見ると労災認定基準を下回っており認定される可能性は低いと判断しているなどとの回答があった。

センターから会社に対し、労災認定された場合、雇止めが無効と判断される可能性が高いことを説明し、契約更新につき再度検討するよう助言したところ、就業規則の定めにより休職可能な期間まで契約更新することとなった。

## 5 契約社員の育児休業取得

### ○内 容

相談者は、サービス業の会社の契約社員で、1年契約を更新し、8年勤務していた。妊娠したことを周囲に話したところ、上司や同僚から契約更新して働き続けた方がよいと言われ、会社の産休・育休の制度を調べ始めたが、本社人事部門から契約社員に育休は無いと言われた。

相談者は、インターネットなどの情報によると、自分も育休を取得できるのではないかと思い、来所に至った。

センターは、相談者に対して育休制度につき説明し、育休取得の可否について所属長を通じて本社に問い合わせることを勧めた。しかし、相談者が本社に問い合わせても回答が無かったことから、あっせんに着手した。

### ○あっせん結果

センターが会社に事情を聴いたところ、契約社員が育休を取得した前例はない、29年1月の育児・介護休業法改正も踏まえ規程の整備中であるが育児休業は取得可能、所属長を通じて相談者にその旨を伝えたようだが、内容がうまく相談者に伝わらず、育休が取れると認識されなかった模様との回答であった。

センターは、所属長を通じて相談者に確実にその旨を伝えるよう依頼した。その後、相談者に所属長から適切な説明がなされ、相談者は納得することができた。

## 6 労働者性が疑われる業務委託契約の解除と残業代請求

### ○内 容

相談者は、業務委託契約によりマスコミ関係の業務に従事していた。求人情報はフルタイムの雇用契約とのことだったが、面接に行ってみると業務委託契約の締結を求められ、やむなく契約した。しかし、働き始めてから約2か月が経過した時点で、納得のいかない理由で契約解除を言い渡された。

相談者は、会社にはほぼ毎日出勤し、事務仕事も厭わず残業もこなしたのに、残業代も支払われないのは納得できないとして来所に至った。

### ○あっせん結果

センターが会社に事情を聴いたところ、業務委託契約として労使で合意しており残業代の支払いには応じられない、相談者には会社の信用を棄損する言動が見られたため契約を解除したとの回答があった。

センターから会社に対して、業務委託契約に関する会社の主張を否定するわけではないと前置きした上で、求人情報との契約内容の相違の問題や、労働者性の問題につき相談者と長期に争うことのデメリットを説明し、早期解決の方向で強く説得を行った。その結果、会社が解決金を支払うこととなり、解決した。

## 7 急な退職による給料の減額

### ○内 容

相談者は、清掃作業を担当するパート社員。持病が悪化したため急に退職を申し出たところ、マネジャーから最後の給料が半分になるがそれでいいなら辞めてくださいと言われ、納得がいかなかったものの退職を優先するためやむを得ず了解した。

相談者は、給料日になっても最後の給料の振込みがなかったため、来所に至った。

なお、会社の規則には、無断退職者は時給を50%カットし原則として手渡しで支給するとの記載があった。

### ○あっせん結果

センターは、相談者に対し、給料のカットには納得できないこと、体調不良のため給料の受取りに行けないので振込みにしてほしいことを会社に主張するよう助言し、相談者はそれを実行したが、会社からは相談者は合意したはずであり応じられないとの回答だった。

そこで、センターは会社に事前に連絡した上で、給料の受取りのため相談者と共に会社に赴き、マネジャーに対して急な退職であっても給料を半額にすることはできない旨を説明した。すると、会社から円満に給料全額が手渡しで支払われた。

## 8 退職合意を巡るトラブル

### ○内 容

相談者は、情報通信業の会社のマネジャー。社長から、会社が提案する契約に合意しなければ1か月後の解雇となると言われ、現在遂行中の業務で利益が出なければ5か月後に退職するとの内容の合意文書にやむを得ずサインしてしまった。そして、実際に社長から、業務で利益が出ていないため退職せよと迫られた。

相談者は、業務で利益が出ているか否かの判断が恣意的に可能な合意はアンフェアであるとの主張で来所に至った。

### ○あっせん結果

センターが会社に事情を聴いたところ、相談者が退職合意文書の有効性自体を争うのであれば受け入れられないが、合意の存在を前提とした再交渉を行いたいということであれば、相談者の主張を踏まえて再検討するとの回答であった。

一方、センターが相談者に意向を確認したところ、現在遂行している業務を継続することが最も重要なポイントであり、それが可能であれば解決条件は柔軟に検討する用意があるとのことであった。

そこで、センターは、労使双方に直接交渉を行うよう勧めたところ、当事者間の交渉が進展し、相談者が一旦退職した上で、現在遂行している業務を委託契約に整理して継続することで合意に達した。

## 9 採用条件相違のトラブル

### ○内 容

相談者は、小売業の会社の正社員採用面接を受けた際、勤務時間の希望を出すよう言われたため、10時から18時までと回答し、採用内定を得た。しかし、出勤初日の2日前になり、突如会社から、勤務時間は9時から18時か、10時から19時まででなければならぬとの話があり、応じられないと回答したところ、一方的に内定を取り消された。

相談者は、不当な内定取消しに対する補償として給料3か月分の支払いを求めているが、会社から一切回答が来ないとして、来所に至った。

### ○あっせん結果

センターが会社から事情を聞いたところ、正社員の所定労働時間は9時から18時までか10時から19時までの2パターンしかなく、相談者の要求している所定労働時間では契約社員としてしか採用できない、可能な限り勤務時間は配慮しようと考え面接で希望を聞いただけであり、採用内定は募集条件の内容で出しているとの回答であった。

センターが労使双方の意向を確認したところ、譲歩の姿勢が見られたため、解決金額の調整をしたところ、合意に至り、解決した。

## 10 業務委託契約の一方的解約

### ○内 容

相談者は、5か月間の業務委託契約により働くシステムエンジニア。契約を結んでいる会社とは別の会社に常駐して働いている。作業はチームで行われ、常駐先の責任者から業務指示を受けていた。ところが、働き始めてから約3か月経過したところ、突然「スキル不足」を理由に仕事を打ち切られた。

相談者は、責任者からの作業指示自体に問題があり業務に支障が出ていただけなので納得できない、約2か月後の契約期間満了までの報酬の支払いを求めるとして、来所に至った。

### ○あっせん結果

センターが会社に対して事情を聞いたところ、相談者が契約時に示した業務経歴書の内容は高度なスキルが求められるものであったため契約したが、実際にはそのようなスキルを持っておらず経歴詐称である、やむを得ず他の作業を行ってもらっていたが、コミュニケーション能力に問題がありそれも不可能であったため契約解除したとの回答であった。

センターが会社に対し、問題が長期化すれば労働者派遣法に関わる問題にも展開しかねないことなどを説明し、譲歩を求めたところ、解決金の支払いを内容とする合意が当事者間で締結され、解決した。