

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 退職不受理

○内 容

相談者は、福祉施設の正職員。就業規則の規定どおり1か月以上前に退職を申し出たが、使用者から人手不足を理由として退職を強く慰留された。自身での問題解決は極めて困難と感じた相談者は、労働相談情報センターのあっせンを希望して来所した。

○あっせん結果

センターは、法人に退職に関する法制度等につき説明を行ったが、法人は、相談者の勤務態度や業務上のミスなどを理由に、スムーズな退職を認めなかった。その一方で、相談者は、円満な退職を望んでいた。

そこで、センターは、相談者と調整し、当初指定した退職日を後倒しにする了解を得た。これを法人も受入れたことで退職合意が成立し、解決した。

2 内定取消し

○内 容

相談者は、会社の営業職の採用内定を得た。その後、うまくコミュニケーションがとれないので不採用とするとの通知が会社からあったため、損害賠償を請求したいとの意向で来所した。

○あっせん結果

センターが会社に事情を聴いたところ、相談者の現職退職日が度々変更されたことなどにより不信感を抱いたことがそもそもの原因であること、また、会社から相談者へ出した通知は内定ではなく内々定通知であるとの主張であった。

センターから会社に対して、相談者への通知内容等の事実関係を再確認したうえで会社に話し合いによる解決を勧めた。その結果、会社が解決金を支払う内容で当事者間の合意が成立し、解決した。

3 同僚へのパワハラを理由とする雇止め

○内 容

相談者は、サービス業の会社で有期労働契約で約7年勤続していたところ、会社から相談者のパワハラによって退職した従業員がいたことなどを理由に契約更新をしないと通告された。相談者は、会社の主張は事実と異なることに納得がいかず来所した。

○あっせん結果

センターが会社から事情を聞いたところ、相談者への注意や指導の記録が具体的に存在しないことが分かったため、雇止めを強行するとかえって無期転換ルールを回避する意図があったとみられる可能性があることを助言した。

その上で、センターが調整したところ、会社は、相談者との雇用契約を締結し、今後、問題のある従業員には文書を含めた指導を行った上で記録も残しておくことを表明した。相談者もこれを受け入れて職場復帰した。

4 退職金についての争い

○内 容

相談者は約40年間、運輸業の会社に勤務していたが、会社の事業縮小により退職に追い込まれた。会社の退職金規定は数年前に廃止されたが、その時に従前の勤務分については考慮すると口頭で説明があった。相談者は、先代の社長にもお世話になったこともあり争うつもりはないが、会社のやり方に納得できないので退職金を支払ってもらいたいとの意向で来所した。

○あっせん結果

会社に事情を聞いたところ、事業を縮小して一部事業を継続しているものの、借入金の返済があり経営は厳しいが退職金の支払いは行いたい、しかし、当人どうしだと感情的になるのでセンターの仲介を希望するとの回答があった。

センターが調整した結果、会社の資金計画の具体化が進み、相談者の意向に沿った金額の退職金が支払われ、解決した。

5 残業代未払い

○内 容

相談者は、運輸会社で契約社員として働いている。所定労働時間が週52時間あり、さらに週2回は時間外労働、日曜日にも自宅で会社の電話対応を行っており、過去6年にわたって残業代が未払いである、時効にかかっていない部分の支払いを求めたが、会社が記録がないものは支払えないと回答してきたとのことで来所した。

○あっせん結果

センターは、相談者の労働時間を整理し、相談者に改めて会社に請求をするよう助言したが、状況が変化しなかったため、あっせんに着手した。

センターが会社に事情を聴いたところ、法定労働時間を超える部分と、週2回の時間外労働については賃金が未払いであることを認めたが、相談者の主張する日曜日の労働については業務命令も行っておらず、その実態もないとの回答があった。

そこで、センターが調整したところ、会社が当初提示した金額から譲歩した支払額を提示し、相談者もこれを受け入れたことで解決した。

6 賃金の一方的減額

○内 容

相談者は、福祉施設に約8年間勤務する正職員。年度が変わったところで、これまで残業の実績の有無にかかわらず定額で受け取っていた固定残業代を半分以下に減額されたため、法人に説明を求めたところ、残業の実績が少ないので減額したとの回答があった。相談者は、事前に何の説明も受けておらず、減額につき同意していないので固定残業代の額を元に戻してほしいとのことで来所した。

○あっせん結果

センターは、相談者から聴取した内容を法人に伝えつつ、労働条件の変更に関する法的説明を行った。数日後、法人からは、専門家とも相談した結果、固定残業代の額を元に戻すことにしたとの回答があったため、センターは、やむなく給料額などの労働条件を変更する必要性が生じた場合には、労使間で十分に話し合い、合意の上で実施するよう助言した。

センターが法人の回答を伝えたところ、相談者の納得が得られ、解決した。

7 定年を理由とする雇止め

○内 容

相談者は、事務作業を受託する会社で期間1年の契約社員として約15年間勤務していた。直前の契約更新の時に、次年度に60歳に達するため、次回の契約更新はないと会社から告げられ、契約不更新条項の盛り込まれた契約書を提示された。相談者は、契約更新を希望したが、業務量の減少により更新は不可能である、サインしなければ期間満了での退職となり自己都合退職として扱われるとの説明を受け、不本意ながら会社の提示した条件で契約を更新した。

その後、相談者の部署に新たな社員が配置され、引継ぎを命じられたため、業務量の減少という過去の会社の説明と実態との齟齬があること、また、同じ契約社員でも60歳を超えて雇用されている社員が同じ部署に存在することに不信感を持ち、来所した。

○あっせん結果

センターが会社から事情を聴いたところ、新たに配属した社員は、相談者と異なる業務内容であり、相談者の残務が短期間残るため引継ぎをお願いした、また、定年後の雇用延長は対象者の所属する部署の業務量で判断しているとの回答があった。これに対し、センターは、雇止め法理との関係、高齢者雇用安定法の趣旨との関係、会社の制度ではパート従業員には65歳までの継続雇用が適用されることとの均衡の観点など、法的な問題点が存在すると思われることを助言した。

センターの助言を受けて会社が対応を再検討した結果、相談者が現在従事している部署での契約更新は不可能であるが、欠員が出た他部署での契約更新が行われることとなり、解決した。

8 定期異動と要介護者の発生

○内 容

相談者は、福祉施設の正職員として約15年勤務していた。法人から、4月の定期異動で夜勤のある現場への異動内示を受けた相談者は、現場経験のない自分への嫌がらせと考え、来所した。来所の直後に、相談者の家庭内に要介護者が発生したため、センターは、年次有給休暇や介護休業等の制度を利用しながら勤務を継続し、会社に異動への配慮を求めるよう助言した。しかし、法人から再提示された配置先も現場であり、希望通りの有給休暇の取得も困難であるとして、相談者からあっせんの希望があった。

○あっせん結果

センターが法人から事情を聴いたところ、法人本部の組織再編中で、事務職としての勤務が長い者も現場勤務とする方針に変わっていること、これまでも事務部門から現場への異動の実績があること、負担の増大する事務部門よりも再提示した異動先の方が職員数も多く有給休暇や介護休業への対応も取りやすいとの回答があった。また、センターが法人の就業規則につき確認したところ、育児・介護休業法の改正内容が反映されていなかったが、法人からは今後就業規則は改定すること、法定の介護休業の取得等は当然可能であるとの回答があった。

その後、センターが相談者の介護休業等の制度の利用につき法人と調整した結果、当面は相談者の勤務を昼間のシフトに固定し、必要に応じて介護休業等の制度を利用できるよう柔軟に対応することで労使間の合意が成立し、解決した。

9 定期異動と持病との関係

○内 容

相談者は、情報通信業の大手企業の正社員。現場の専門職から内勤の専門職への異動内示を受けた。しかし、相談者は、複数の持病を抱えていたため、慣れない異動先の業務で持病が悪化することに不安を覚え、初めて上司に持病の一部の状態を明かして異動の再考、最低でも人事担当役員への直接の説明の機会の付与を願い出たものの、人事権は絶対であると全く対応してもらえなかったため、来所した。

○あっせん結果

センターが会社から事情を聴いたところ、今回の異動は相談者の経歴に着目した適材適所の配置を目的としたものであるとの回答があった。センターが相談者の持病について会社の把握している内容を確認したところ、一部しか認識していなかったため、相談者の了解を得てその全てにつき説明したところ、社内の産業医等の労働安全衛生に関する部門の活用も含めて対応することとともに、相談者の希望を容れて主張に耳を傾ける機会を設けるとの態度に変化した。

10 障害と異動

○内 容

相談者は、期間1年の有期雇用契約を更新して約10年勤務しているNPO法人の事務職。数年前に遭遇した事故で高次脳機能障害を発症したが、法人には障害を明らかにすることなく勤務を続けてきた。相談者は、法人から次回の定期異動において異動の対象となり、新たな業務への配置転換を提案されたため、自らの障害につき明かした上で異動への配慮を求めたいが、自ら法人と話し合っても主張がうまく伝えられなかったり、法人の説明が理解できないため、あっせんに希望した。

○あっせん結果

センターが会社に事情を聴いたところ、今回の異動を提案した際に、相談者の抱えている障害につき初めて認識したこと、内部で再検討した結果、現在の部署での勤務継続は困難だが、相談者の状況に配慮した部署への異動を再提案したとの回答があった。これに対し、センターは、高次脳機能障害の症状や関係行政機関等を紹介するとともに、ジョブコーチの導入につき助言した。

相談者は、主治医の意見を得ながら、ジョブコーチの導入を条件として再提案された部署への異動を了承した。その後も、センターは、相談者の異動後も適切なサポートを行ったところ、ジョブコーチの制度は機能し、相談者の勤務状況が順調に推移していることが確認でき、解決した。

