

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 コロナの影響でシフトがなくなり、休業支援金申請

○内 容

相談者は、小売店に勤務するアルバイト社員であり、週4日の勤務シフトで稼働していた。緊急事態宣言等の影響により会社業績が悪化してきたことを理由として、5月に会社から退職を勧奨され、話し合いの結果8月末までで雇用契約を終了とすることで合意した。しかし、会社の業績が予想を超えて更に悪化し、7月以降のシフトを全てキャンセルされたため、賃金補償を求めてセンターに来所した。

○あっせん結果

センターが会社に事情を聴いたところ、会社は、週4日の勤務シフトであることや8月末までの雇用の約束をしたことなどを認めた。しかし、現在の経営は非常に厳しく、他のアルバイトのシフトも大きく減らしてもらっている状況で、資金繰りも苦しいと述べた。また、賃金補償が必要であることは理解できるが、当社には払える体力がない、とした。センターは、休業手当などの法的一般論を説明しつつ、何らかの補償について検討するよう対応を求めたが、会社は「困難である」との回答であった。センターが相談者に会社の状況を伝えたと、相談者も会社の苦境に理解を示した。そこでセンターは、今回のシフトのキャンセルに関しては、国の休業支援金の申請が可能であることを労使に提示したところ、双方とも申請によってその間の補償に充てたいという意向を示した。センターが休業支援金制度の説明、申請方法などを教示したところ、相談者が申請書類を作成、また会社が休業の証明を行って実際に申請につながったことで解決した。

2 退職時期の賞与査定をめぐるトラブル

○内 容

相談者は、入社4年目の正社員。転職のため退職を申し出たところ同時期の賞与支給で大幅減額の査定を受けた。相談者としては、これまでの職務成果は同僚と同等であり、大幅な減額査定は納得できないとして会社と交渉するも、会社は「退職により今後の会社業績への貢献がゼロになるのであるから大幅減額は当然である」という回答で、交渉の進展が見込めないとしてセンターに相談に訪れた。

○あっせん結果

センターが会社から事情を聴いたところ、賞与支給規程に基づくものであるとの回答であった。それを受けて、相談者が、過去の退職者に問い合わせたところ、同様に退職時期の賞与で評価に関係なく大幅減額査定が行われたことを聞くこととなった。センターは会社に対し、過去の裁判例、公正評価義務、人事権の濫用の法理などを説明し再考を促した。会社は再考し、退職により今後の貢献がなくなることのマイナス考課を前回査定時の1/4に縮小して再査定することを表明し、それを相談者も了解したため解決した。

3 親族による退職意思表示

○内 容

相談者は、営業職として入社したが、ほどなくして、病気により意識不明で倒れ緊急入院となった。会社は、相談者の親族と話し合いをし、入院当日を以て退職することとした。数か月後、相談者は意識を取り戻した。

会社と親族とで自分の退職を決めたことは納得できない、待期期間中（健康保険の傷病手当金を受給するために必要な判定期間。療養開始から最初の3日間）の退職日処理で傷病手当金申請もできないとして、センターに来所した。

○あっせん結果

センターが会社に事情を聴いたところ、退職については相談者の親族が熟慮のうえ出した結論で、そうした親族の希望に沿う形で会社も誠意を以て対応したものである、との回答だった。センターは会社に対し、雇用契約の特性や退職の意思表示の重要性などについて説明し、退職日の変更等について検討を要望した。会社は、検討の結果、やはり退職手続きをやり直すことはできないと回答してきた。

相談者は、これ以上の任意の話し合いは問題の解決を長引かせるだけであるとして、裁判に移行すると表明したことから、あっせんに打ち切った。

4 メンタル不調者の休職手続き

○内 容

相談者は、現場作業員として3年勤務の正社員である。メンタル不調をきたしたことから、欠勤が続く状態となった。心療内科を受診し診断書を送付したところ、会社から退職を迫られたため、休職と勤務継続を求めてセンターに来所した。なお、相談者は同僚らから暴言を受けることがあり、そのことがメンタル不調の遠因であるとのことだったが、今般は休職の件に絞った相談を希望した。

○あっせん結果

センターが会社の上司から事情を聴いたところ、現場責任者には休職を判断する権限がないので本社人事部を通してほしいとのことだった。あらためて本社人事部に対し、退職を求められている件と休職についての事情を聴き、調整した結果、会社が、休職処理を行うこと、傷病手当金申請を行うこと、退職を求めることはしないことなどが示され、相談者は「休職届」を提出し、また傷病手当金申請もスムーズに進んだことで解決した。

5 社内旅行中止（コロナ影響）に伴う積立金返還請求

○内 容

相談者は、正社員として勤務し、自己都合退職した。会社には「旅行会」と「親睦会」があり、毎月8千円を旅行積立金として徴収されていた。コロナの影響で社員旅行を自粛していたが、相談者に旅行積立金は返還されなかった。相談者は会社に対し、返還されないことの説明を求めたが明確な回答がなかったことから、納得できないとしてセンターに来所した。

○あっせん結果

センターが会社から事情を聞いたところ、親睦会規約に基づいてすべて処理している。規約には「いかなる事情においても返還しない」と記載があるので、返還はできないとの回答であった。センターは、旅行会費の性質などをあげながら再考を求めたが、会社側の回答は変わらなかった。

相談者は、会社の説明には納得はできないが、任意の話し合いでは限界があることも理解する、として調整の終了を申し出たため打ち切りとした。

6 オフィス内監視カメラの設置

○内 容

相談者は、事務職として働いていた。社内にはエレベータや玄関ホール、廊下などに監視カメラが設置されていたが、最近になってオフィス内にも設置された。相談者は、廊下やエレベーターならば理解はできるが、オフィス内の監視カメラ設置は目的も性質も違い、労働者の人格権にも影響するものであるとして、会社に設置理由の説明を求めた。

しかし、会社からは設置理由の説明がなされないとして、センターに来所した。

○あっせん結果

センターが会社総務担当から事情を聞いたところ、オフィス内の盗難事故を防止するために設置したことなどの説明があった。センターが、会社として従業員側に設置理由を説明してはどうかとアドバイスしたところ、会社は「説明の必要はないと考えている」と回答した。センターは会社に対し、過去には裁判で争われたような事例もあるので、対象となる従業員には説明を行っておくべきではないかとあらためて助言した。その後会社から「設置理由、映像記録の保存などについて、対象従業員に対し説明していく」との回答があり、相談者もそれを受け入れたため解決した。

7 業務委託契約労働者の契約時負担金の返還請求

○内 容

相談者は、デリバリーの業務委託契約労働者（個人事業主扱い）である。契約締結時に、車両使用に係る負担金として10万円を支払った。実際の業務を開始する直前、相談者は、契約書と実際の業務の相違などを理由として辞退を申し出た。その際に、負担金10万円の返還を求めたところ、会社は7万5千円を返還すると回答した。

しかし、その7万5千円も振り込まれなかったことから、センターに来所した。

○あっせん結果

センターが会社に事情を聞いたところ、全額返還できないことについては契約締結時にも説明している、とのことであった。また未払については、本人が全額返還にこだわっていたので7万5千円についても振込みを見送ったと説明した。

その後、センターが相談者の意向を確認したところ、「会社側の一方的な減額であり、7万5千円という金額には不満が残るが、これ以上の争いは望まない」とのことであったため、会社にその旨を伝えたと、会社から相談者に振込みが行われ解決した。

8 育児休業取得が認められない

○内 容

相談者は、小規模福祉事業所で勤務する女性職員であった。妊娠3か月の時点で、産休・育休を取得し復職したいとの意向を使用者に伝えた。使用者は、過去に産休を取得した職員はいるが、育休を取得した者はおらず制度整備もされていないので認められない、とした。さらに、相談者は、産休取得まで数か月となったところで改めて育休取得の申出をしたが、使用者の考えは変わらず取得が認められないとして、センターに来所した。

○あっせん結果

センターが、状況確認のため使用者から事情を聞いたところ、法律をしっかりと理解していなかったので取得を認めなかったと述べ、センターに法的助言を求めた。センターは、育児休業法など制度一般論、育休中に使用者に求められる対応などの説明を行った。これを受けて使用者は、センターの助言に従って、相談者が育休取得と職場復帰に向けて準備する、とした。センターは使用者に対し引き続き法の遵守を要望した。その後使用者は、育休取得を認めること及び育休中復職までのサポート、復職にあたっては事前に相談者に連絡して希望を確認することなどを約束した。また、相談者も、特段の問題なく産休に入れたとセンターに報告してきたことで、あっせんで終了した。