

## 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 社内でのコミュニケーション不足と経営者との信頼関係悪化

#### ○内 容

相談者は、スタイリストとしてサロンに勤務している正社員である。サロン側と相談者には、コミュニケーション不足から発生した処遇や給与面での齟齬があり、またオーナーから嫌がらせを受けるなどのハラスメントも散発していた。相談者は、状況の変化を求めて別の店舗への異動を希望したが受け入れられず、処遇の話し合いなども行われず、相談者と経営者の信頼関係は悪化の一途をたどっていった。そこで相談者は、これ以上の信頼関係悪化は勤務継続を困難にさせ、退職も検討せざるを得ないとして、センターのあっせんによる話し合いを求めて来所した。

#### ○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、ハラスメントについては認識の違いであるとしたが、処遇に関し相談者と協議を行うことと信頼関係悪化については認め、話し合いのしやすい環境の整備と社内の風通しをよくすることに最大限の努力をしていくことを示した。この会社側の提示に対し、相談者も「一旦は会社側の提示を受け入れて、職場環境が改善されていくか見ていく」として、引き続き勤務を継続していくこととなり、あっせんは終了した。

### 2 小規模企業における新入社員教育とベテラン社員

#### ○内 容

相談者は、顧客管理業務の正社員として中途採用入社した。会社は10人ほどの企業であり、新入社員教育などを特別実施することはなく、すべて先輩社員からのOJTであった。あるとき相談者が、仕事を教える立場の先輩社員に意見をしたことによって先輩との人間関係が悪化してしまった。そのことがきっかけになったか、職場全体の雰囲気も悪くなった。また、別の先輩社員が退職者することとなったことの原因の一つが相談者の態度にあるとして解雇を通告された。相談者は、解雇には到底納得でき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見解を聴いたところ、相談者のOJTを受ける態度に問題があり、指導担当者がさじを投げてしまったもので、また職場の雰囲気が悪くなってきた原因が相談者にあるというものだった。センターは、解雇権濫用法理や入社間もない従業員への教育指導の必要性などを説明し、今回の解雇には問題があることについて会社の理解を得ることができた。相談者は、当社での勤務継続を強く望んではおらず、特に「解雇」という処分に不満があったことから、解雇を撤回させたいうえで「会社都合による退職勧奨」に切り替えるという内容で和解合意した。

本件のような小規模企業においては、入社間もない者への研修は、先輩社員の経験値に比重を置いたOJTが中心となることが多く、この相談者のようにそれになじむことができない場合、勤務継続が困難になるなどの影響が出ることがある。

### 3 会社が第三者によるパワーハラ相談窓口を設置することに

#### ○内 容

相談者は、物流倉庫で10年以上勤務している。直属の上司から長年パワーハラメント（乱暴な叱責、無視など）を受け、そのことを直接社長に訴えたが会社の対応は十分ではなかった。一方で、相談者自身には、パワーハラメント加害者としての訴えが出されているとして総務担当者からの調査聴き取り・注意警告までされるに及んだ。自身の訴えは不十分な対応で終わってしまっており、このままでは納得ができないとして、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聞いたところ、会社としてあらためて直属上司への調査を行うとの回答がなされた。再調査の結果、パワーハラメントに準ずる行為があったことが確認できたとし、本人も含め不利益のあった複数の部下には順次回復措置を行うことと「パワーハラメント相談窓口」を近々に設置（第三者の相談員を置く）することが示された。これらの会社側提示については相談者も「納得できる」として受け入れた。また、相談者自身が加害者であると訴えがあった件では、会社が「指導」などの手続きを踏まずに拙速に警告を発出したことは誤りであったと認め、これによる不利益処分を行わないことが示された。さらに会社は、相談者と上司の接触機会を減らすべく業務の配置を変更することを提案した。このことについても相談者が了解したことから、あっせん終了した。

### 4 就労支援事業所での実習期間中の賃金

#### ○内 容

相談者は、就労支援事業所において、受付業務等で1ヶ月弱の現場実習を行い、その後同所にて入職した。相談者は、実習期間中も入職後も業務内容・拘束時間はほぼ同じであるから、実習期間中にも賃金が発生していたと主張し賃金請求書を送付した。これに対し、会社は、請求には応じられないと回答したことから、センターに来所するに至った。

#### ○あっせん結果

センターでは相談者に対し、本件の制度的な問題として賃金請求することは困難であることなどを説明した。相談者からは、会社側に事情だけでも聴いてほしいとの強い要望があったため、会社の人事担当者から事情を聴くこととなった。

センターは相談者の主張（時間的・場所的拘束、作業内容は、実習中とほぼ同じであるから賃金は発生している）を伝えたところ、人事担当者からは「退職時に締結した退職合意書により本件に限らず相談者との間に何らの債権債務も存在しないものであるから、要求には応じられない」との回答で、和解・調整に応ずる姿勢もなかったことからあっせんを打ち切った。

## 5 衝動的に提出した退職届の撤回

### ○内 容

相談者は、長期に勤続する正社員である。あるとき上司から業務上のミスを指摘されたことをきっかけに「衝動的に」退職届を提出した。しかし、よくよく思い直し翌日撤回を申し出た。ところがその日には回答がもらえず、数日待ってくれと言われ、その後に人事担当から「すでに社内の決裁が終わっている」として撤回不可との回答がよこされた。相談者によると、社内でパワハラ被害にあい長くメンタルを病んだ状態であること、それは会社も承知していることなどの背景があるとのことだった。

### ○あっせん結果

センターが会社から事情を聴いたところ、会社回答は相談者に対して出したものと同じく「すでに社内決裁が完了しているので撤回には応じられない」というものだった。

会社回答を相談者に伝えたところ、相談者は、任意での交渉では解決が難しいと考えており法的手段を含めて代理人に委任して決着をつけたい、との意向が示されたため、調整を終了してあっせん打ち切りとした。

## 6 契約期間途中で通勤時間の長い職場への配転

### ○内 容

相談者は、1年更新の契約社員として委託先Aのアシスタント業務を行っていた。会社から「上司との人間関係が悪化しているので、期間途中ではあるが委託先Bに異動するよう」と通告された。委託先Bは委託先Aよりもかなり遠方であった。そして委託先Bはこれまでより拘束時間が長くなるというものであった。一方的に不利益な配転の指示をしたこと、そもそも人間関係の悪化は上司の自分へのパワハラに端を発したもので納得できないとして、センターに来所した。

### ○あっせん結果

相談者は、委託先Aへの復帰を第一とし、処遇の悪化がないなら異動もやむを得ないという希望であった。センターが会社から事情を聴いたところ、元の職場のほうには新たな人間を配置してしまっており復帰はできない、異動先については現在の処遇と同等のものを改めて探してみるとのことであった。これらを受けて相談者も会社提案を検討したが、「新たな提案でも通勤時間が長くなってしまう」として提案を拒んだ。そのうえで相談者から、解決までの給与補償を条件に自己都合退職することを提案したところ、会社側もこれを受け入れたため解決した。

## 7 コロナ禍の休業による休業支援金申請

### ○内 容

相談者は、外国人の個人経営治療院で1年契約のもと勤務していた。コロナ禍による治療の臨時休業があり、相談者も休業させられた。そのため、相談者は、国の休業支援金の申請を経営者に相談した。経営者は、休業支援金の申請を行う相談者を快く思わず、その後しばらく経って「退職を考えるよう」と相談者に打診した。相談者は、次の仕事を見つけるまでの期間として2か月の猶予を与えてもらえるなら退職に応じてもいいと回答した。しかし経営者は認めず契約を解除したことから、センターに来所した。

### ○あっせん結果

センターは、経営者に事情を聴きつつ、契約の中途解除はやむを得ない理由がなければ残余期間の損害賠償責任が発生することなどを説明した。経営者も、退職条件に付いては検討する、と回答した。調整の結果、過去の未払残業代や有給残などを清算することで双方合意したため解決した。なお、経営者との日本語でのコミュニケーションが難しかったことから、センターで事前に用意した書面を示しながら調整を行った。

## 8 会社再生下での営業所閉鎖に伴う整理解雇

### ○内 容

相談者は、雑貨・宝飾関係の小売業の営業所に勤務する正社員であった。会社の売上の減少による経営悪化で会社再生となり相談者の勤務する営業所が閉鎖されることとなった。それからほどなくして会社から相談者に整理解雇通知が送られてきた。経営悪化は事実であるが、会社はマネージャークラスやスタッフの求人も行っており、自分への整理解雇は納得がいかないとして、会社と補償に関する任意交渉を行ったが、会社側に譲歩の姿勢がなくがちが明かないとして、センターに来所した。

### ○あっせん結果

センターが、状況確認のため会社から事情を聞いたところ、「解雇予告は行った。売上急減で経営が立ちいかない状態で大規模リストラ中である。不当な解雇ではない。マネージャーの求人については経営立て直しに必要な最小限の者である」との主張であった。センターは、再生下にあってもすべての整理解雇が認められるものではないことや、整理解雇回避のための手続きが行われていなかったことなどを説明した。その後会社は、訴訟などの法的争いになることは避けたいので金銭和解を検討したいと回答した。センターで労使双方の希望を調整した結果、合意に達したため確認書を交わし解決した。