

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 賞与の査定結果への不満と査定理由の開示

○内 容

相談者は、倉庫管理業務をする正社員である。これまで賞与の支給額が大きく減少することはなかったが、直近の賞与では3割ほど減額された。賞与には業績評価部分があるため、自分に対する査定結果が影響したものと考えた相談者は、上司に相談のうえ人事担当に査定結果の開示を求めた。しかし会社は、相談者の求めに対し「査定結果の開示は行わないことになっている。査定理由の説明もできない」と通知した。相談者は、恣意的に査定が行われているとの疑念を持ち、査定理由の説明を再三求めたが、話が前に進まないことから、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聴いたところ、会社は「当人への今期の査定理由は、協調性に欠けるところがいくつかあったもので、恣意的評価ではない」との理由を示した。センターが、会社としてこの理由を当人に提示することを助言したところ、後日相談者に査定理由の説明が行われた。相談者は、理由に納得できない部分が含まれているが、正式に理由が示されたことは満足であるとしたため、あっせんは終了した。

2 育児中の社員の通勤時間が長い職場への配転

○内 容

正社員として10年以上勤務していた相談者は、会社から、部門統合を理由に通勤に2時間以上かかる事業所への配置転換を命じられた。相談者は子育て中であり、自宅から遠い事業所での勤務では両立が困難と考え、会社に配転命令の取り消しかりモート勤務の実施を求めたが、会社からは配転を拒否するなら自主退職するしかないと迫られた、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、相談者は異動先事業所で中核的な役割を期待する人材であるとして、配転の必要性を主張した。

センターは、配転の必要性と相談者が被る不利益に均衡を欠いている可能性があることを指摘するとともに、育児・介護休業法第26条で定める労働者の配置に関する配慮義務について説明し、再検討を促した。しかし、会社は他の社員との公平性を欠くため相談者の配転命令の取消はできないとの回答であったため、あっせんを打ち切った。

3 病氣療養中の定年退職

○内 容

相談者は、メンタル疾患で休職中であるが、まもなく定年を迎えることになっていた。しかし、会社からは定年退職にあたっての手続きや継続雇用（再雇用）について、何ら説明も連絡もないため、不安に思っていた。これらの件につき上司や人事担当と直接話し合いをすることは、精神的な負担が大きいとして、センターによる仲立ちを求めて相談に訪れた。

○あっせん結果

センターが、会社側と相談者との間に入って話し合いすることを会社に提案したところ、定年に伴う事務手続きを行うことについて会社は了承した。話し合いの仲立ちをするなかで、これまで伝えられなかった相談者の要望が人事担当の理解するところとなり、継続雇用（再雇用）が行われることも確認できたことから、あっせんを終了した。

4 退職予定者に対する賞与の減額

○内 容

相談者は、サービス業で勤務する正社員である。就業規則上の賃金制度は、月例給与のほか、賞与が7月、12月に支給されることとなっている。相談者は、6月中旬に、8月末で退職することを会社の上司に申し出た。上司から退職理由を聞かれたため、相談者は「転職を考えている」と伝えた。その後、7月の賞与の支給を受けたが、前年の支給額から6割減額されていた。相談者は、事前の通告もなく、いきなり6割も減額するのは納得できないとして、センターに来所した。

○あっせん結果

センターが会社に事情を聴いたところ、これまでも退職予定者に対しては、賞与は不支給か減額としており、本件も過去の例にならったものだと主張であった。そこで、センターは、就業規則でそのことが周知されているのかを確認したところ、「賞与支給の内規で決めてある」とのことであった。センターは、裁判例を示しながら、減額には問題があることを説明したところ、会社は、減額幅について1割減に見直して差額を追給すると申し出た。相談者もこの会社の提案に応じたことからあっせんを終了した。

5 小規模企業における傷病休職期間

○内 容

相談者は、従業員10人未満の小規模企業で勤務する正社員である。入社から1年ほど経過したが職場環境になじむことができず、徐々に出社が困難になった。相談者は、職場環境について会社と交渉を進めようと考えていたが、精神的にも自力での交渉は難しいと考え、センターに相談に訪れた。

○あっせん結果

センターが相談者の要望を確認したところ、療養のために休職したいとのことであった。センターが会社に事情を聴いたところ、会社には就業規則がなく休職規程が存在しないが、過去には病気で休んだ社員もいたとのことであった。センターは、会社に対し、過去の事例に照らして一定期間の休職を認めてはどうかと助言した。会社が考える休職期間と、相談者の希望する休職期間には大きく乖離があったが、センターが調整した結果、3か月の休職をとることで双方折り合うことができたため、あっせんを終了した。

6 採用内定通知後の経歴詐称を理由とした内定取消

○内 容

相談者は、応募書類の提出と採用面接という一般的な採用経過をたどり、採用内定通知を受けた。ところが、内定通知から数日後、会社から採用内定を取り消すとの連絡がきた。相談者は会社に理由を聴いたところ、提出された応募書類に記載があった過去の経歴の真実性に疑念を持ったためとの回答があった。会社は相談者に対し、疑念を晴らしたければ証明書類を提出するようにと求めたことから、これに納得できない相談者はセンター来所した。

○あっせん結果

センターが会社に事情を聴いたところ、会社としても、内定取消にするほどの明確な理由はないことがわかった。センターは、内定取消に関わる過去の事例や裁判例などを示しつつ、内定取消について再考するよう助言した。会社は、内定取消は変更できないとの回答であったが、問題解決に向けて、遺憾の意の表明と金銭和解の提案があった。相談者もこれを受け入れたため、あっせんを終了した。

7 産業医面談がきっかけとなった退職勧奨

○内 容

相談者は、メーカーの技術者として4年間勤務していた。入社時の上司との折り合いが悪かったことから、1年で配転となっていた。数か月前に上司が変わってから、コミュニケーション不足で仕事がうまくいかなくなり、体調を崩すようになった。相談者は、体調不良を上司に訴えたところ、産業医面談が設定された。相談者としては、産業医面談の場で、体調不良の原因となっている上司との関係を聴いてもらいたかったが、産業医からは相談者自身のコミュニケーション能力に問題があると受け止められる発言がなされ、人事からは退職勧奨が行われるようになったことから、センターに相談に訪れた。

○あっせん結果

センターが、相談者に意向・要望を確認したところ、退職勧奨に至るきっかけになった産業医面談に問題があったことを追及したい、というものだった。

センターは、会社に対し、退職勧奨に至る経過などを確認したが、明確な回答はなかった。相談者は会社の対応や回答に不満を募らせ、任意での交渉では解決は困難であり、今後は弁護士に依頼したいとの意向が示されたため、あっせんを打ち切った。

8 退職月の賃金算定方法の相違とペナルティ

○内 容

相談者は、学習塾で勤務する講師であった。退職にあたって、特にトラブルなくスムーズに辞めたと認識していたが、給料日に賃金が大きく減らされ、さらにペナルティ分が差し引かれていた。会社に説明を求めたところ、給料明細書に記載のとおりだと言うだけで、具体的な説明はなかった。こうした対応に不満を抱き、センターに相談に訪れた。

○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「退職月は月給計算から日給（時給）計算に変更すると契約書にも書いている。相談者が減額されたと感じるのはわからなくもないが、これは契約上のルールである」、「ペナルティについては、退職日までに報告書などを提出できなかった者に課しているものである」とした。

センターは、会社に対し、退職月の賃金トラブルについて、契約書の記載内容を退職前に改めて当人に提示・説明することでトラブル防止になること、また、ペナルティについては当人の同意なく一方的に差し引くことは法的に問題があることを助言・指摘した。センターが退職月の賃金算定に関する会社側の説明を相談者に伝えたところ「不満はあるが理解した」として、これ以上の交渉は望まないとのことだったため、あっせんを終了した。なお、差し引かれたペナルティについては後日相談者に返金された。