

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 契約更新時の大幅な労働条件変更

○内 容

相談者は専門職の正社員として長年に渡って勤務し、定年後は有期の再雇用社員として働いていた。契約更新の際に、会社から、受注減少を理由として勤務日数の減少や事務職への変更、給料の大幅カットの条件が提示され、到底受け入れられないとして、センターに相談に来所した。

○あっせん結果

センターが会社事情を聞いたところ、業務量の大幅減少により従来の条件では継続できないため、労働条件の変更を打診したとのことであった。センターから会社に対し、大幅な労働条件引き下げを伴う契約更新提示については、労働者が応じず退職に至った場合、事実上の雇止めと判断されるリスクがあることを説明したところ、会社も一定の理解を示した。

センターが労使双方の意向を確認しつつ、解決条件を調整したところ、相談者の退職にあたり、離職票に業務減少による給料引き下げを伴う大幅な労働条件の変更により離職した旨の明記と、解決金を支払うこと等を内容とする合意が成立し、あっせんを終了した。

2 試用期間としての有期労働契約と本採用拒否

○内 容

相談者は学習塾講師の正社員求人に応募した。入社時に、試用期間中は契約社員として1年間勤務した後、問題がなければ正社員に契約変更するという説明を受け、1年契約を締結して業務を開始した。しかし、契約期間満了の2週間前に、指導力不足を理由に本採用を拒否され、雇止めとなった。相談者は、授業について注意を受けたのは1度だけでその後は特段の指導ではなく、突然の雇止めには納得できない、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事情を聞いたところ、「本人の適性や能力の不足から本採用できないと判断した。授業や生徒への影響を避けるため、本人には直前の通告となった」とのことであった。センターは、試用期間としての有期契約の終了は本採用拒否であり、合理的な理由が必要であることを説明し、改めて注意や指導の機会を設けたうえで雇用延長することはできないか検討を打診したところ、会社から正社員としての雇用継続はできないが、金銭解決については検討するとの意向が示された。これを相談者に伝えたところ、一定期間雇用延長されれば金銭解決に応じるとの意向を示したため、センターが雇用延長と退職条件について調整し、労使双方が合意に至ったため、あっせんを終了した。

3 時短勤務への変更合意と有給休暇取得日の賃金の取扱い

○内 容

有期の派遣社員として勤務していた相談者は、育児休業を取得し、まもなく復職予定であった。しかし、復職に適した派遣先がなかったことから、有給休暇を取得した上で、契約期間満了により退職する意向である旨を会社に伝えたところ、会社から「有給休暇の取得日の賃金は時短勤務扱いで計算する」と言われた。相談者は、復職にあたって、派遣元担当者から「派遣先によってフルタイム勤務が難しい場合は時短勤務も選択肢の一つとして考えている」と伝えたことはあったが、時短勤務への変更に合意したことはなく、会社の言い分に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、「時短勤務への変更について相談者と口頭で合意がなされている」と述べた。センターから、時短勤務への変更について労働者からの申出や書面での合意なく、一方的に有給休暇取得時の賃金を時短勤務扱いとして支払った場合、賃金の一部未払いと判断されるリスクがあることを説明した。これを受け、会社側は、有給休暇取得時の賃金はフルタイム勤務による計算方法で支給することとし、履行が確認されたので、あっせんで終了した。

4 過払い給与の返還請求

○内 容

相談者は正社員のITエンジニアとして入社したが、1年経たずに退職したところ、会社から賃金の返金を要求された。相談者が会社に説明を求めたところ、「会社のルールで試用期間中の賃金は基本給の7割支給とし、1年以上勤務した場合は試用期間中の減額分を追加支給することになっている。相談者の経済的な事情を考慮して、試用期間中も満額を支払っていたので、過払い分を返還するように」とのことであった。しかし、相談者はそのようなルールは知らされておらず、納得できないとして相談に来所した。

○あっせん結果

センターから会社に事情を聴いたところ、試用期間中でも減額せず支払っていたのは会社の善意であり、相談者だけ特別扱いをすることはできず、請求を撤回する意思はないと主張した。センターから、減額ルールは就業規則のように明記されたものではないことや、考え方によっては退職の自由を制限することにもなりかねないことを説明し、再考を促したが、会社は主張を変えなかった。会社回答を相談者へ伝えたところ、今後は弁護士に依頼したいとの意向が示されたため、あっせんで打ち切った。

5 ダブルワーク労働者の雇止めと割増賃金の未払い

○内 容

相談者は副業で夜間のアルバイトとして勤務していたが、会社から突然、契約期間満了での退職届の提出を求められた。相談者は、上司に「日中の業務が忙しく、シフトに入るのは難しくなりそうだ」と話をしたことはあったが、退職の意向はなかったという。会社側からも当面のシフトが提示されたため、契約更新されたものと認識していた相談者は、会社に対して雇止めの撤回を求めたが応じてもらえなかった。また、ダブルワークの労働時間通算による割増賃金も支払われていないとして、センターに相談に来所した。

○あっせん結果

センターが使用者に事情を聴いたところ、「相談者に退職の意思や退職日を確認済みで、再雇用の提案としてシフトを提示したが合意に至らなかった。既に後任者も採用しているため、勤務継続は難しい」とのことであった。一方、入社前からの他社でのダブルワークは把握していたものの、勤務先や勤務時間の確認はしておらず、労働時間通算による割増賃金支払いについて認識不足であったことを認めた。

退職をめぐる経緯について労使の認識は大きく異なっていたが、両者とも問題の早期解決を望むようになり、センターの調整によって、雇用期間満了の確認とダブルワークに係る割増賃金相当額を含む解決金の支払い等を内容とする合意が成立し、あっせんで終了した。

6 障害のある労働者への合理的配慮

○内 容

相談者は障害者雇用枠で法人に採用され、契約社員として2年間勤務してきたが、業務能力不足を理由に雇止めの通告を受けたとしてセンターに相談に来所した。

相談者によると、毎日違う人から業務を教わっており、人によって説明や指示が異なるため混乱してしまうが、決まったマニュアル等があれば業務に対応できるので配慮を求めたい、その上で自身の働きぶりを見て雇用を継続するか判断してほしいとの意向であった。

○あっせん結果

センターは法人に事情を聴いたところ、入社当初に配属された職場で対人業務に対応できなかったため事務系の職場に配置換えをしたが、現在の職場でも自分の判断で勝手に業務を進めてしまい、再三注意しても改まらず、周囲の職員との軋轢も大きくなったことから、雇止めの判断に至ったとのことであった。

センターから法人に対し、障害者に対する合理的配慮提供義務について説明し、相談者の契約更新の希望を伝えたところ、法人側からは、別の部署への異動となるが、指導役を一人に特定するなど配慮を行った上で、3か月契約を更新し、問題なく勤務できればさらに更新するとの回答を得た。その後、契約更新手続きが行われ、あっせんで終了した。

7 マイナス査定と労働環境の悪化

○内 容

管理職である相談者は、部下が問題行為を行ったとして管理責任を問われ、マネジメント能力不足を理由に、評価を大きく下げられた。相談者は、部下の問題行為については部門トップが適正な手続きを踏まずに独断で認定したものであり、こうした一連の部門トップの行為がハラスメントに当たるとして、会社のコンプライアンス窓口にご相談したが、数か月経過しても動きがなかった。この間、部門トップからきつく当たられ、自身の労働環境が悪化しているとしてセンターに相談に訪れた。

○あっせん結果

センターが会社に事情を確認したところ、相談者の申出を受け、部下の問題行為の認定や相談者の査定に関する調査と、相談者へのハラスメントについて並行して対応中とのことであった。相談者の異動も含めて、能力を発揮できる環境整備を優先に進めていくとの会社回答をセンターから相談者に伝えた。

相談者は当初、会社側の調査や対応に時間を要していることに不信感を抱いていたが、センターの事情聴取を契機に、労使で労働環境の改善に向けた話し合いが順調に進んでいるという報告があったため、あっせんを終了した。

8 無期転換の申込拒否

○内 容

相談者は有期契約を更新し、清掃員として勤務している。直近の契約更新で通算5年を超えたため、会社は無期労働契約への転換を申し込んだところこれを拒否され、現在の契約期間満了後は更新しないとされたとして、センターに相談に来所した。

○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、65歳を超える労働者については就業規則で一律1年契約にすると定めており、相談者だけを特別扱いすることはできない、とのことであった。

センターから、相談者は無期転換の要件を満たしており、申込みがあった場合には会社は拒否できないことを説明し、再考を促した。また、無期転換に関する労働条件明示ルールの改正等について情報提供し、適正な運用について助言した。会社は法律の理解が不足していたとして相談者の契約を無期労働契約に転換することとなり、あっせんを終了した。