

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 育児休業取得者の賞与と不利益取扱い

○内 容

相談者は正社員として勤務していたが、妊娠を機に産前産後休業を取得した。休業前に、次回の賞与が支給されるか確認したところ、出勤率などの条件は満たしており支給対象であると回答があった。しかし、実際に休業を取得してみると賞与は支給されず、会社に問い合わせると、育児休業の取得者には復職後に賞与を支給する運用だと説明され、疑問を抱いた相談者はセンターへ相談のため来所した。

○あっせん結果

センターから、現在の運用では賞与の支給が本来の時期よりかなり遅くなること、復職後では賞与からの社会保険料の免除が受けられなくなること、復職しない場合に賞与が支給されるかが明確でないことなど、育児休業の取得者に不利益な運用であることを指摘し、再検討を依頼した。その結果、相談者には該当する賞与が支払われることとなったため、あっせんを終了した。

2 入社間もない時期での解雇通告

○内 容

相談者は正社員として勤務していたが、入社直後から仕事を教えてもらえないなど嫌がらせを受けていると感じ、会社と話し合ったところ、遠回しに退職を勧められていた。相談者は回答を保留していたが、会社から解雇予告手当を支払ったうえでの解雇が突然通知された。相談者は辞める意思はあるものの、解雇には納得できないとセンターへ相談のため来所した。

○あっせん結果

センターから会社に事情を聞いたところ、相談者は指導しても自分のやり方にこだわったり、周囲の従業員に怒りをぶついたりということが何度もあり対応に苦慮していた、とのことであった。更に複数の従業員から、このままでは自分が辞めざるを得ないとの発言もあったため、相談者へ解雇を通知して解雇予告手当の支払いをするとともに、退職勧奨による退職届用紙を送り、返送するよう連絡したということであった。

会社は解雇と退職勧奨の違いをよく理解していなかったため、センターから説明したところ、会社は解雇を撤回して合意解約の条件調整を行うことに了解した。その後センターの調整により退職条件について労使双方が合意に至ったため、あっせんを終了した。

3 メンタル不調による休職と会社の対応

○内 容

相談者は小規模企業の正社員として入社したが、コミュニケーションが非常に苦手だったため、社内外の調整業務に支障をきたし会社が指導教育を続けていた。その後メンタル不調に陥った相談者は、会社と連絡を取ることが困難であるとセンターへ相談のため来所した。

○あっせん結果

センターは、相談者に受診を促す一方、会社へ労使間の連絡調整の支援を行う旨を提案したところ了解が得られた。会社は当初、医師の指示による療養を短期間しか認めなかったが、センターの調整により就業規則に沿った期間の傷病欠勤・傷病休職やその延長が受け入れられた。相談者は次第に体調を回復させ、復職を希望したが、復帰後の業務内容や指導教育について会社と話し合った結果、勤務継続は厳しいと考え、休職期間満了による自然退職を受け入れることとなったため、あっせんで終了した。

4 継続的なスポットワーク※と解雇予告手当

○内 容

相談者は、スマートフォンの求人アプリを通じて日雇い労働者として連日就労していた。ある日出勤すると、使用者から当日の就業を行わずに帰宅することを命じられ、更に今後のシフトも全て削除することを告げられた。相談者は理由を訊ねたが具体的な説明はなされず、対応に疑問を感じてセンターへ相談のため来所した。

○あっせん結果

センターが、使用者へ事情を聴いたところ、相談者と他の従業員とでトラブルがあり業務に影響が出ていたので、日雇い契約であればその日をもって契約終了とすることは可能と考え辞めてもらったと回答があった。

センターが、日雇い契約であるとはいえ雇用期間が継続して1か月を超えていることから、辞めさせるに当たっては解雇予告手当の支払いが必要になることを説明した。すると使用者から、支払いに応じると回答があり、後日、相談者の口座への振込を確認できたため、あっせんで終了した。

(※ここでは、スポットワークとは、短時間・単発の就労を内容とする雇用契約のもとで働くこととしている。)

5 育児休業からの復職に向けた労働条件の調整

○内 容

育児休業からの復職を予定している相談者は、子の療養と仕事を両立させるため、フルリモート勤務又は業務負担の比較的軽い他部署への配置転換を希望した。しかし、会社からは「どちらも認められない。そもそもフルリモート勤務の制度は設けていない。」と説明された。復職予定の部署は業務繁忙で残業も多いため、不安になった相談者はセンターへ相談のため来所した。

○あっせん結果

センターから会社へ事情を聴いたところ、「事情は分からなくはないが、会社としてフルリモート勤務を容認する制度になっていない。リモート勤務は規定どおり週2日までとして、それ以外は時短勤務制度や休暇により対応してほしい、配転は容易ではない。」という説明であった。一方、あっせんの過程の中で、相談者が必ずしもフルリモート勤務に固執しているわけではないことが会社に伝わったうえ、会社としてもリモート勤務制度の拡充が可能か検討し始めていることが確認できた。その後、労使間で話し合いが行われるようになり、相談者も復職に向けて不安が軽減されたということで、あっせんを終了した。

6 定年退職後の有期雇用契約更新

○内 容

相談者は営業職の正社員として20年近く勤務し、定年退職後は1年契約（更新の可能性あり）の嘱託社員として勤務を継続することになった。社長からは、「65歳まで続けてほしい」と言われており、相談者もその意向であった。しかし、1回目の契約更新後に次回以降の契約更新はしない、と通告されたため、相談者は納得ができないうとセンターへ相談のため来所した。

○あっせん結果

センターから会社へ事情を聴いたところ、契約更新条件に照らして総合的に判断した結果であるとの説明であった。センターが、法律上の高年齢者雇用確保措置について説明し、更新しないのであれば相当の理由と相談者への丁寧な説明が求められることを伝え再考を促した。後日、会社から配置転換を行い、雇用を継続すると回答が得られ、相談者も同意したため、あっせんを終了した。

7 妊娠に伴う体調不良を契機とした契約変更

○内 容

相談者は福祉施設で正職員として勤務していたが、妊娠による体調不良から出勤が不安定となったため、使用者から有期雇用のパート職員に切り替えるよう指示がなされた。相談者は妊娠を理由に契約変更となることに納得がいかず、センターへ相談のため来所した。

○あっせん結果

センターから使用者へ事情を聞いたところ、少人数で忙しい職場を回していることから、不定期に休まれてしまうと他の職員への負担がかなり大きくなるため現場から不満の声が出ていること、もし妊婦の体調に深刻な支障が出たら施設としても責任問題になることを恐れ負担の軽いパート職員への変更を提案した、とのことであった。

センターから、男女雇用機会均等法や育児・介護休業法に基づき、他の職員の不満や安全配慮を理由に契約変更の強要はできないことを説明したところ、使用者は弁護士に相談すると回答を保留した。後日、引き続き正職員として勤務をするよう、相談者に連絡があったとのことで、あっせんに終了した。

8 自宅待機となった労働者への対応

○内 容

相談者はパート社員として契約更新を繰り返し長期に渡り勤務してきた。ある日、上司からタイムカードの不正打刻について指摘を受け、その場で自宅待機を命じられた。相談者は指摘内容に心当たりはあったものの、このまま辞めさせられるのではないかと不安になり、センターへ相談のため来所した。

○あっせん結果

センターから会社へ事情を聞いたところ、当初は、「辞めるか辞めないかは相談者の判断に委ねている」と、話し合いに応じる姿勢は見られなかった。その後、契約更新の時期が近づいたため、再度センターから会社へ連絡を入れ、「このまま放置してしまうと契約更新の期待権を生じさせることになり、会社として反論が難しくなるのではないか」と説明したところ、会社があっせんに応じる意向を見せた。センターから労使双方の主張を聴き取り、調整を試みたところ、契約は終了するものの、出勤できなかった日の賃金補償と残りの有給休暇を全て消化することで合意が成立し、あっせんに終了した。