

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 賞与額をめぐるトラブル

○内 容

相談者は、勤続10年の正社員の技術者。賞与の支給基準日後に退職したため、賞与を受給することができたものの、想定より大幅に金額が低かった。会社にその理由を確認したところ、賞与支給の根拠となる評価が「評価外」とされていたことが判明した。在職時に、直属の上司からは上から二番目の評価で上申すると伝えられていたことから、納得がいかず来所した。

○あっせん結果

センターが会社から事情を聞いたところ、会社の賞与支給に係る評価は、相対評価であり、役員までの数段階の管理職が評価し、評価項目も業務の質や量などの数項目に分かれたものであることが分かった。その一方で、会社への貢献意欲や業務への取組姿勢を評価する際に、相談者が退職した後の代替従業員の採用・研修に要する費用の問題や、相談者の面接時のネガティブな発言が相当程度考慮されたことも判明した。

センターは、社員の採用や育成に関する費用は会社が負担すべきであり評価内容として適切ではないこと、労働者の発言の断片を主観的に判断することも適切ではないこと、直属上司の一次評価と最終評価とのかい離が大きすぎることを指摘し、再考を助言した。その後、解決条件を調整した結果、会社が一定の和解金を支払うことで合意に達し、解決した。

2 内定取消し

○内 容

相談者は、介護事業所の正職員募集に応募し、内定通知を受けたため、現在の勤務先に退職届を提出した。ところが、その直後に、介護事業所を運営する法人から経営状態の悪化を理由として内定を取り消す旨の文書による通知があったため、来所した。

○あっせん結果

センターが法人から事情を聞いたところ、経営状態の悪化を理由に挙げ、他の職場の紹介を検討しているとのことであった。センターは、法人に対して、雇用契約が成立したと判断される場合には内定取消といえども解雇と同様の客観的かつ合理的な理由が必要であることを説明した。一方、相談者は、当該事業所に勤務する意思が薄らいでいたため、労使双方の意向を踏まえて調整した結果、法人が内定取消を撤回した上で雇用契約を合意解約することと解決金を支払うことなどを内容とする合意が成立し、解決した。

3 会社からの損害賠償請求等

○内 容

相談者は、印刷会社の正社員の技術職。上司や同僚からのパワーハラスメントにより体調が悪化し、休職に入り、そのまま退職した。退職に当たり、会社のパソコンに保存していた個人用のファイルを消去したところ、後日、会社から懲戒処分や損害賠償請求を求められ、また、退職金も支払われず、対応に苦慮したため来所した。

○あっせん結果

センターが会社から事情を聞いたところ、相談者からは何の説明も引継ぎもなく退職届だけ提出され、しかも、業務で使用する必要があるデータが全て消去されていることがわかり、取引先への対応に具体的な支障が生じている、相談者が自身の行為の意味を解ってくれるのなら損害賠償はしない考えだが、社長に一言謝ってほしいとのことであった。一方、相談者は、業務に必要なデータは保存してあり、しかも、これまで退職した人も同様に全ての個人用データを消去していたのに自分だけ問題にされるのは納得できないと主張した。センターは、双方の心情も含めて条件の調整を行った上で、センターが同席して、相談者と社長との短時間の面談を実施した。後日、相談者に退職金が満額支払われ、解決した。

4 「裁量労働」と残業代請求

○内 容

相談者は、人材派遣会社の営業職として約1年勤務。直近3か月の残業が100時間程度となった結果、体調不良に陥った。会社都合での退職を希望するとともに、未払残業代の支払いを請求したが、会社は裁量労働制であることを理由に残業代の支払いを拒んだとのことで来所した。

○あっせん結果

センターが会社から事情を聞いたところ、在宅勤務も認めるなど実態としてフレキシブルな働き方であったため裁量労働であるとの主張であったが、採用時に裁量労働制を適用する旨の労働条件明示がなされていない上に、そもそも裁量労働制が適用できない業務内容であった。センターは、労働基準法の裁量労働制につき説明を行った上で、法的な争いとなった場合、会社の主張が認められる可能性は極めて低いことを説明したところ、会社は問題解決のために一定の金額であれば支払ってもよいとの態度に変化した。一方、相談者の実際の労働時間の把握は困難という事情もあった。そこで、センターは、労使双方の意向を踏まえて調整を行ったところ、未払残業代に相当する額を解決金として支払うことで合意に達し、解決した。

5 私傷病により労務提供が困難となった労働者への退職勧奨

○内 容

相談者は、医療機関の正職員の技師。業務外の交通事故により網膜剥離となり、失明は免れたものの、メンタル疾患を発症した。法人の就業規則上の休職期間の上限である1年半の休職を経て復職したものの、十全の労務提供ができず、産業医の面談を経て、法人から退職勧奨を受けた。両親が対応に苦慮し、相談者を同伴して来所した。

○あっせん結果

センターが法人から事情を聞いたところ、相談者の復職後は常に職員の補助を付けて勤務させており、通常のコミュニケーションもとれないため、雇用の継続は無理だと判断し、通常退職金に功労金を上乘せするという条件を提示して退職を勧奨したとのことであった。センターは、労使双方の意向を踏まえて、退職条件を調整する一方で、相談者の生活を考慮して、居住する地方公共団体の障害者福祉センターに同行し、専門家のアドバイスを受けた上で、障がい者手帳の交付申請に助力した。その後、相談者は、就労訓練施設に入所しながら、新たな就労先を探す道を選択した。

6 退職代行業者を介した退職の意思表示

○内 容

相談者は、メンタル不調に陥り、勤務継続は困難と考え退職を決意したものの、退職の意思を直接会社に伝えることができず、退職代行業者を利用した。しかし、退職代行業者は、相談者の退職の意思のみ伝えたため、会社はこれに対し、引継ぎを終えない限り退職関係の手続きはできないと回答し、労使のやり取りが暗礁に乗り上げていた。相談者は事態を打開したいとの意向で来所した。

○あっせん結果

センターが会社に事情を聞いたところ、退職代行業者からの連絡では本人の意思が確認ができず対応に苦慮していたので、センターを介して退職に向けた調整を依頼したいとの回答であった。そこで、センターは、退職日、退職関係書類のやり取り、年次有給休暇の取扱い、業務引継ぎ等につき、双方の意向を確認した上で調整を行った結果、相談者は円満に退職することができた。

7 メンタル疾患による休職からの復職

○内 容

相談者は、設計事務所の正社員。メンタル疾患により約6か月休職したが、主治医から復職可との診断が出たため、会社に復職を申し出た。しかし、会社からは産業医を探しているという連絡があっただけで、1か月以上事態が進展しないことに不安を抱き、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、産業医を確保でき、近日中に面談を設定する予定とのことであったが、会社の就業規則を確認したところ、休職期間が最大で6か月となっているため、形式上は休職期間を満了している状態であることも判明した。センターは、会社に対し、遡及して自然退職との取扱いをしても、必ずしも合理的と判断されるわけではないことを説明したところ、会社は、体調の維持ができるなら勤務継続に向けて柔軟に取り組むとの判断に至った。その後、相談者は、産業医面談を経て復職し、短時間勤務等の配慮を受けながら、徐々にフルタイム勤務へと復帰し、最終的には通常勤務へ移行することができた。

8 真意でなかった退職届の提出

○内 容

相談者は、約1年前に介護事業所の正職員として入職。先輩の同僚からパワーハラスメントを受けたためメンタル疾患を発症した。徐々に出勤が困難となり、主治医から自宅療養が必要との診断を受けた。法人に病気休暇を取得したいと話したところ、復帰の可能性について聞かれ、難しいかもと回答したところ、退職する話にされてしまい、その場で退職届にもサインしてしまった。退職は自分の本意ではなく、退職に誘導されたとのことで来所した。

○あっせん結果

センターが法人から事情を聞いたところ、退職に誘導したことはなく、相談者が自らが祖母の介護を理由に退職を希望したと話していたとのことであった。センターは、自宅療養の診断書が出ていること、相談者が退職届の撤回を希望していることから、退職を取り消し、病休として処理できないか検討を依頼したところ、労働者の希望通り病休として処理され、解決した。

9 残業代の未払い

○内 容

相談者は、飲食店の調理士。長年に渡って残業代が支払われていなかったため、会社に支払いを求めたが、会社が対応してくれないとのことで来所した。

○あっせん結果

センターが会社から事情を聞いたところ、残業時間の把握が困難であるし、本人の勤務態度にも問題があり、始業時間になっても仕事を始めなかったり、他の職員にパワーハラスメントまがいのことをしている事情もあるとの回答があった。センターは、会社に対し、労働時間の把握義務が使用者側にあることを説明した上で、会社が労務管理に苦心している事情は理解できるが、残業代を支払わない合理的な理由にはならず、万一訴訟等に発展した場合のリスクが大きいことを助言した。その後、会社から相談者に対し謝罪があり、今後は適正に勤務時間を把握した上で残業代を支払うとの説明があり、解決した。

10 突然、勤怠不良に陥った従業員

○内 容

労働者は、大学を卒業後に小売業の会社に入社して2年目の正社員。本社に1年勤務した後、初めての定期異動で店舗に転勤となった直後から、体調不良を理由に当日申請の有給休暇、遅刻、早退が頻発するようになり、会社の人事担当が労働者から事情を聴こうとしたが、労働者が、まずは第三者への相談を求めたことから、労働者を伴って来所した。

○あっせん結果

センターが相談者から事情を聞いたところ、異動後、環境が激変したことが原因と思うが、朝起きた時に体が重く感じ出社が困難となることが増えた、睡眠もよくとれず食欲もないとのことであった。現在の状況につき労働者の理解が不足していたため、センター同席の上で、会社の人事担当から、体調不良が原因であるならば病院を受診し診断書を提出した上で病気休職の制度が利用できること、病気休職中の所得保障として健康保険の傷病手当金の制度があることなどを説明してもらった。その結果、労働者は状況を理解し、病院を受診することとなった。