

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 「退職代行」を利用して退職した際のトラブル

○内 容

相談者は、不動産会社の正社員。退職を決意したが、社長に直接退職の意思を示すと、何を言われるか分からない不安から、インターネットで探した退職手続きを代行する会社に勤務先とのやり取りを依頼し、自身では一切の連絡をしないまま、勤務先を退職した。その後、退職関係書類が届かないことから、退職代行会社に解決を求めたものの、退職代行会社からは、非弁活動（※弁護士資格を有しない者が、報酬を得る目的で法律事件に関して代理等を行うことは弁護士法第72条に違反する。）に当たるおそれがあるため、交渉は一切行うことができないとの回答があったことから、来所相談に至った。

○あっせん結果

センターが会社から事情を聴いたところ、退職代行会社からの連絡があっただけであるため、退職の意思が真実かどうか確認をしたいが、退職代行会社から本人に連絡するなどの指示があり困っていたとの回答があった。そこで、センターから、相談者の相談内容の概要を説明したところ、会社からは、中立的な行政機関からの連絡であれば納得することができるとの態度に変化した。その後、会社から相談者に、源泉徴収票、雇用保険・社会保険関係書類が直接郵送され、解決した。

2 労働条件の一方的変更

○内 容

相談者は、サービス業の会社に契約社員として10年間勤務したのち、無期転換申込権を行使して、契約社員の際の労働条件のまま無期雇用に転換し、約半年働いていた。支店長から正社員転換の話があり、本人の希望の有無も聞かずに選考にかけられたが、結局、選考から漏れた。その後、支店長から、短時間勤務のパート社員となることを書面で承諾するよう求められたため、現在の雇用条件で継続雇用を希望する旨を記入し提出した。しかし、会社から何ら回答がないことから、相談者は不安になり来所した。

○あっせん結果

センターから会社からに対し、今回のケースは、個別の雇用契約により労働時間、職務場所が決定しているものであるため、本人の同意がない限り一方的な変更はできないことを説明したところ、会社から法的な問題が起こる対応であったとの理解が得られた。その後、相談者は、現在の労働条件のまま勤務することとなった。

3 店舗の閉店による解雇

○内 容

相談者は、食品小売店の店長。店長就任時に、業績が改善しなければ、当該店舗を閉鎖するとの説明を受けていた。約半年後、会社から当該店舗の閉鎖とともに、1か月後の解雇通告がなされた。相談者は、会社での勤務継続を希望して、来所相談に及んだ。

○あっせん結果

センターが会社から事情を聴いたところ、会社からは、当該店舗の業績不振は真実であるとの回答があった。これに対し、センターは、相談者が特に勤務地が限定されていない正社員であることから、勤務先店舗が閉鎖された場合でも、直ちに解雇の合理性が認められるわけではないことを説明した。

その後、センターが労使の意向を踏まえて調整した結果、会社が解雇を撤回し、相談者を別店舗の店長として継続勤務させることで合意に達し、解決した。

4 証明書発行を巡るトラブル

○内 容

相談者は、運輸会社の正社員の運転手。約1年前に出産し、現在の育児休業期間が満了した時点で復帰する予定でいた。復職に向けて子の保育園入園申込みのための就労証明書の交付を会社に求めたところ、以前のように働けないと思うので、他を当たった方がよいのではないかなどと言われた。入園手続きの締切が迫っていたため、相談者は自身での短期間での解決は困難と考え、来所した。

○あっせん結果

センターが会社から事情を聴いたところ、相談者が職場復帰するとしてもこれまでのような働き方は無理と思われ、他の社員との均衡という点でも現場で問題が出そうであると考えたことから、復帰が可能か否か不明な従業員についての書類だけ作成してよいものなのか疑問であるとの回答があった。そこで、センターは、会社に対し、就労証明書は現在の契約内容に基づいて作成すればよく、保育園入園が叶わない場合には、育児休業期間の延長という選択肢もあることなどを説明した。

間もなく、会社から相談者に対し、就労証明書が発行され、相談者は子の保育園入園申込みを行うことができた。

5 退職時の引継ぎと最終の給料支払い

○内 容

相談者は、会社の経理担当。体調不良に陥ったため、退職日の1か月前に退職を申し出て、退職日までの間、有給休暇を申請して出勤しなかった。会社から、引継ぎが不十分であることを理由に、再三出社要請があり、これに応じなかったところ、従来口座振込みであった給料を一方的に現金払いに変更され、支払いのため出社するように求められたことから、来所相談に及んだ。

○あっせん結果

センターが法人から事情を聞いたところ、引継ぎや残務整理が終わらないまま有給休暇消化に入ったため、相談者しか知りえない内容については確認できず、法定の書類の不備により問題が生じた場合、誰が責任を取ってくれるのかなどとの回答があった。センターは、賃金の支払いと引継ぎの問題は切り分けて考える問題であることを説明し、相談者の体調不良を考慮して、必要最小限の書面での確認を行うことを提案したところ、労使から同意が得られた。また、相談員立合いの上で、現金での給与の支払いと退職関係書類の交付がなされ、解決した。

6 給料の一方的減額

○内 容

相談者は、製造業の正社員。社長から、赤字のため全員の賃金を見直す、2か月後の給料から約5パーセント給料を引き下げる、との話があった。しかし、他の社員に話を聞いてみると、全員の給料を見直すわけではなく、自分だけが引き下げられるらしいとのことであったため、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、最低賃金の引上げに伴い、数名の社員の給料が最低賃金を下回ることになったが、これ以上人件費を増やせないため、社員の家庭状況と勤務成績を考慮した結果、管理職と相談者の給料を減額することとしたとの回答があった。センターは、会社に対し、一方的に労働条件を引き下げることにはできないこと、就業規則の変更により労働条件の引下げを行うとしても、労働契約法第10条の要件をクリアする必要があることを説明した上で、相談者の理解が得られるよう十分に話し合うことを助言した。

その後、会社は、相談者と直接話し合ったものの、相談者の同意が得られなかったことから、今回の給料引下げは見送ることとし、経営がどうしても立ち行かなくなった場合に、全社員を集めて会社の状況を説明し、理解が得られるよう努力をするとの方針に転換した。

7 体調不良を理由とする試用期間中の解雇

○内 容

相談者は、宿泊業の会社の本社経理担当として採用されたが、6か月の試用期間中に持病により職場で倒れ、一週間の緊急入院をした。退院後、出勤したところ、疾病の再発の可能性と事務処理能力の不足を理由とする解雇を通告された。疾病については今後の職務には支障がない旨の医師の診断があること、事務処理能力不足については具体的根拠が無いことから、相談者は会社と交渉したものの解決に至らず、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、顧問弁護士に本件の場合の解雇の合理性につき確認した上で、改めて社内での対応を協議するとの回答があった。一方、相談者からはセンターに対し、自身の健康状態を考慮すると、本社の経理担当の激務に耐えられるか否か不安であるとの意向が示された。

そこで、センターが労使の意向を踏まえ調整を進めたところ、月給を約5パーセント減額した上で、支社の地域限定正社員に雇用契約を切り替えることで合意に達し、解決した。

8 退職勧奨

○内 容

相談者は、総務事務の経験者として採用された。直属の上司との人間関係が悪化したため、社長に相談したところ、その事実が上司に伝わってしまった。その後、上司から業務改善指導書にサインを求められ、それを拒否したところ退職勧奨された。相談者は、業務改善指導書に記載されている内容は事実無根であり納得がいかないが、小規模な会社であるため、現在のような状況では在職し続けることは困難であり、退職はやむなしと考えているものの、何らかの退職補償を要求したいとの意向で来所した。

○あっせん結果

センターが会社から事情を聞いたところ、相談者は上長に対する態度が反抗的であり、納得のいかないことがあると社長に直接意見を言い、職場の秩序を乱していた、それにより上司はストレスから体調不良になる可能性があったため、業務改善指導書を提示した、現在の状況を改善するには、総務以外の営業等の部門への配転を相談者に受け入れてもらうしかないが、即戦力の経験者採用であるため現実的ではなく、退職しか選択肢はないのではないかと回答があった。センターから、経験者採用とはいえ業務限定の採用ではない以上、配転による問題解決があり得ると考えられること、業務上の問題を理由とする解雇には、それまでに十分な指導を行ったか否かなどにつき相当の具体的な事実の立証が必要となることを説明したところ、会社は、退職強要や解雇はしないが、退職条件は検討するとの姿勢に変化した。

そこで、センターが労使の意向を踏まえて解決条件を調整したところ、解決金の支払い、退職日までの出勤免除による求職活動の許可、勧奨による退職の確認等を内容とする合意の締結に至り、解決した。

9 早出残業代の未払い

○内 容

相談者は、有期契約のマンション管理人であったが、契約期間満了により退職した。在職中、契約上の始業時間より30分早く出勤するよう会社から指示を受けていたにもかかわらず、その分の給料は一切支払われておらず、会社に支払いを求めたものの、支払いを拒まれたことから、来所相談に至った。

○あっせん結果

センターが会社から事情を聴いたところ、相談者のタイムカードが打刻されていない日もある、早出となった日には勤務時間の途中で30分程度の休憩を取るよう指示していたなどの説明があった。これに対し、センターは、労働時間の把握は使用者の義務であること、勤務時間中の休憩が現実に行われていたか否かの立証責任は会社が負うことなどを説明した。

調整の結果、タイムカードの打刻記録がある日については打刻時間を始業時間とし、タイムカードの打刻がない日については30分の早出残業が行われたものとして再計算の上、解決金として支払うことで労使が合意に達し、解決した。

10 内定取消し

○内 容

相談者は、外国人留学生。日本で就職活動を行い、都内の美術品販売会社から採用内定を得た。採用面接では、留学ビザから就労ビザへの変更は問題ないとの説明を受けていた。しかし、入社日が近づいてもビザの変更手続きが進まず、入社日以降は自宅待機とされた。そして、会社の行政書士から、会社が設立から日が浅く決算書が出せないため、就労ビザへの変更申請ができないとの説明を受けた。相談者は、会社に補償を求めたが、会社からは内定取消通知がきただけであり、誠意ある対応を求めたいとして、来所相談に至った。

○あっせん結果

センターが会社から事情を聴いたところ、就労ビザへの変更申請が可能か否かの確認を十分に行わないまま内定を通知した点に過失があったことを認め、センターの仲介で解決を図りたいとの意向が示された。

そこで、センターが労使の意向を踏まえて解決条件を調整したところ、入社のための住居移転費用と解決金の支払いを内容とする合意が成立し、解決した。