

4 あっせん事例

1. 東日本大震災による経営悪化に伴う退職勧奨

○内 容

相談者は正社員として勤務していたが、東日本大震災が発生し、東北にある事業所が閉鎖された上、計画停電の影響もあって、勤務先は休業状態に陥った。暫くして、会社から「経営状況が危ない」との説明があり、「一身上の都合」による退職届を提出するよう求められた。相談者は、「東北の実家が被災し、家族が東京に避難しており、相談者の収入が途絶えると家族も含め生活に困窮してしまう」と相談に来所した。

○あっせん結果

センターが会社に事情を聞いたところ、社長は「次の職が決まるまでは働き続けてよい」とのことであった。しかし、所属の上司から「退職届を出さない」ことで恫喝されるなど、様々な圧力を受けていたことから、恐怖感で職場には戻れない、とのことであった。

センターから、一定の条件の下での「勧奨退職」の方向で調整を進めたところ、①休業中の休業手当の支払い②休業中の諸手当の支払い③残余有給休暇分の支払いを条件に、相談者が「勧奨退職」に応じ、円満に退職することで合意した。

2. 退職届の不受理

○内 容

相談者は、正社員として採用されたが、仕事に馴染めず、試用期間中に仕事を続けることが無理と判断し、会社の上司に「試用期間終了時点で退職したい」ことを伝えた。ところが、上司からは反対に「（退職は）無理だ」と説得されてしまった。どうしても辞めたかったので、「明日から入社しない」ことを伝え、翌日から入社していない。

ところが、暫くすると、会社から健康保険証が届いた。今後の対応をどうしたらよいか分からなくなり、相談に訪れた。

○あっせん結果

センターから会社に事情聴取を行うと、会社は、別の勤務先を提示したい意向を持っており、「別の勤務先でも仕事が合わない場合には、退職の手続きを取る」とのことであった。

センターが相談者に確認をしたところ、本人は一旦了承したものの、暫くして、「やはり勤務できない」と答えたため、センターが、再調整を行った。その結果、労使間の退職に関して、労使双方が合意に達した。

3. 有期雇用契約途中での解雇

○内 容

相談者は、有期雇用契約で働いており、つい最近、契約を更新したところであった。ところが、契約更新直後、契約期間の途中にもかかわらず、経営不振による事業所の閉鎖を通告された。

その際、上司からどこの事業所への異動を希望をするかどうか、決めておくように指示されたが、暫くすると「異動可能な事業所はない」と再び告げられた上、「明日までに退職届を提出すること」と言われた。

会社の一方的なやり方でこのまま退職するのは納得できない、と相談に来所した。

○あっせん結果

センターが会社に事情を聞いたところ、会社側は、「事業所閉鎖に伴う有期労働契約の中途解約は、法律上可能」と主張した。

センターが、「今回の事業所閉鎖に伴う有期労働契約の中途解約は、必ずしも整理解雇の要件には該当するとは言いきれない」こと等について説明を行い、会社に再検討を依頼した。

その後、会社側から、①雇用保険等の遡及加入②残余有給休暇分の支払い③慰労金の支払い、等の退職条件の提案がなされ、相談者もこれを了承した。

また、会社側は、今後の適正な労務管理の徹底のため、社内で労働法の研修を実施することとした。

4. 在職中の賃金から一方的に差し引かれた制裁金

○内 容

相談者は、勤続数年となる正社員。暫く前から退職の意向を示してはいたものの、その都度、慰留されて勤務を続けていたが、年末に合意の上で退職した。

しかし、相談者は、在職中、風邪等で欠勤すると、欠勤控除のほかにペナルティーとして1回につき、数万円が引かれていた（数回にわたった）。在職時には年休制度自体が十分に浸透しておらず、相談者自身も就業規則を確認したこともなかった。退職後、相談者は、これらに疑問を持ち、来所相談するに至った。

○あっせん結果

センターは会社に、制裁としての減給に関する一般論を説明しつつ、事情聴取を行った。

会社は、「就業規則上にも定めがあり、減給に際しても本人に伝えた上で行っており、不満であれば、なぜ、その時点で異議を申し出なかったのか」と主張したが、同時に、「専門家に相談して回答したい」とも述べた。

その後、会社からセンターに、「賃金台帳等を確認しながら本人と話し合いの上で、減給分は返還する」との連絡があり、相談者もこれを了承した。後日、相談者に確認したところ、減給分は支払われたとの回答を得た。

5. 東日本大震災に起因する業績悪化から勧奨退職に発展

○内 容

相談者は、採用内定を受けて、3月初旬から勤務する予定であったが、震災の影響で採用が延期されてしまい、約1か月後に勤務を始めた。しかし、震災の影響で、会社の業績が悪化し回復の見通しが立たず、上司から口頭で「辞めてもらいたい」旨を告げられた。相談者はこれを即日解雇と理解し、「分かりました」と回答して、翌日以降入社しなかった。

その後、給料は振り込まれたが解雇予告手当が未払いであったため支払いを求めたところ、「勧奨退職」の旨の通知が送られてきた。相談者は、会社の対応に疑問を感じ、相談に来所した。

○あっせん結果

センターから、会社に事情等を聴取したところ、「解雇ということではない」「賃金は通常よりも数万円多く支払っている」「職場に復帰させることはできない」と述べた。

センターが、数回に渡り調整を重ねたところ、最終的に、会社と相談者は、①会社都合退職②会社からの解決金支払い等で合意に達した。

6. 継続雇用されず雇止めを通告された社員に関する団体交渉

○内 容

相談者は定年を迎え、引き続き継続雇用制度のもと1年契約で働き始めた。1回目は契約更新されたが、2回目の更新はされず、雇止めを通告された。会社が主張する雇止めの理由は、同僚や上司とのトラブルがあり、継続雇用者として必要な能力を満たしていないというものであった。

相談者は労働組合に加入し、継続雇用、それが実現できない場合は、残り数年分の賃金を求めて団体交渉を行った。しかし、交渉は難航したため、相談に来所した。

○あっせん結果

相談者の相談と前後して、会社及び労働組合からも相談があり、センターがあっせんに着手した。センターの中立的立場からの立会いのもと、団体交渉が行われ、その後、センターが、数回に渡り労使の主張の調整を行った。

その結果、相談者の継続雇用は困難であるが、①解決金の支払い②契約満了日付けの退職で労使が合意に達した。

7. 「積極性欠如」を理由とした勧奨退職

○内 容

相談者は営業担当として入社した。会社役員に呼ばれ、「あなたは積極性がないので会社には置いておけない」と告げられた。相談者は辞めたくないと言ったが、「会社が決めたことだから」と言われた。

その際、会社からは①当月末までの在籍（出勤不要）②会社都合退職が提示された。辞めなくなかったが、会社との関係が悪化したので辞める意思を固めた。ただ、辞めるにあたり、①給与数か月分の補償を求めたい②会社から書面での労働条件の明示はなく、朝夕の時間外労働に対する残業代の支払いがない③約束していた週休2日も守られていないとのことで、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取したところ、退職勧奨を行った理由は、①コスト削減及び②相談者の資質（積極性がない）であり、残業代不払いに関しては、「事業場外のみなし労働時間制を採用している」との返答であった。

センターからは、会社が示した理由で仮に解雇した場合、①解雇理由として客観的に合理的な理由とは必ずしも言いきれないことや②労働条件の明示義務違反等の問題を指摘した。

また、事業場外のみなし労働時間制については、①判例では事業場外労働の要件を厳しく判断する傾向にあることや②勤務終了時に報告義務を課していること等を鑑みると、のみなし労働時間制の要件を満たしているとは必ずしも言いきれないこと、を説明した。

その結果、①会社都合退職②1か月相当分給与と解決金の支払い等で双方が合意に至った。

8. 勤務中の傷病を契機に不本意な退職に追い込まれた

○内 容

相談者によると、荷物運搬の際、膝を痛め、上司に医師の診断書を提出し勤務軽減を求めた。しかしながら、会社側から「一人だけ勤務を軽くすることは不公平になるのでできない」と言われ、通常のとおり勤務させられたところ膝の痛みが悪化してしまったとのことであった。

その後も、膝痛があり、これでは体がもたないと思い、上司に数日間の勤務の短縮及び身体に負担がかからない業務への従事の希望を申し出た。しかし、これを拒否された上、「この仕事をする覚悟が足りなかったのではないか」と詰め寄られた。相談者は、このままだと体を壊すと思い、不本意ながらも退職した。

現在は、常時、体が痛い状態である。今後の仕事にも支障があるのではないかと心配であり、会社の処遇にも納得がいけないこともあって、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取したところ、使用者側は、「相談者は、無断で職場離脱し休憩するなど、上司との意思疎通がうまくいっていなかったようだ。作業に関する教育や研修は行われており、退職手続についても会社として特に落ち度はないと思う」と主張した。

センターから、相談者は人との意思疎通がうまくできずサポートが必要な可能性があったかもしれないこと等を指摘しつつ、退職日を相手の合意できる日に変更し、治療で仕事ができない期間の欠勤について傷病手当金の支給をしてはどうかと助言した。

その後、会社から退職日の変更及び傷病手当金の支給の提案がなされ、相談者も了承した。

9. 介護休暇の取得を拒否された

○内 容

相談者は、介護福祉施設の正規職員として勤務している。相談者は実母の介護のため数か月間介護休業を取得し、その後、復職した。

復職後しばらくしてから、相談者は、実母を自宅で介護するため介護休暇の取得を申し出た。しかし、上司から「介護休暇の取得は認めない、休むなら年休を取るように」と言われた。納得いかないと、相談に来所した。

○あっせん結果

相談者の持参した就業規則を確認したところ、記載内容に不明な点や不適切な点があることを確認した。センターは相談者の職場を訪問し、「育児介護休業法を読んだだけでは正しく理解し、また運用することは難しいと思われる。法の成立趣旨、関連諸法令を正しく理解したうえで就業規則の見直しをして欲しい」と依頼した。施設側はセンターに対し、制度の運用について見直しを行なうことを表明した。

その後、相談者から連絡があり、「介護休暇が以前に比べ申請しやすくなった」との報告があった。

10. 勤続年数に比較し低額な退職金

○内 容

相談者は、入社から数十年となる。会社に退職金規程はないものの、退職した従業員には一定の退職金が支給されていた。相談者は、年末での退職を申し出たところ、社長から言われた退職金額は、自分の希望とは大きく開きがあった。これまで退職金を受領して退職していった従業員の事情を知っていた相談者は、これに納得がいかず、来所相談に至った。

○あっせん結果

会社に退職金規程はないものの、センターは、これまで退職した従業員の勤続年数に応じた金額を請求根拠とするため、その資料の取りまとめからはじめてみてはどうかと相談者に助言した。

その後、相談者は、社長から「経営が悪化しているため、退職金は少なくなる」と言われた上、金額について了承していないにもかかわらず、退職所得申告書の提出を求められたとのことで、センターは、会社に事情聴取を行った。

会社は、「退職所得申告書は所得税控除のためのもので退職金額が確定しているということではない。引き続き本人と話し合っていく」と述べた。その後、当事者間で話し合いが行われ、相談者から了承できる金額が示されたとの連絡があった。

11. 現場のチーフの嫌がらせが契機の解雇通知

○内 容

相談者は、入社以来、現場のチーフから、仕事の指示がなかったり、仕事を一方的に押し付けてきたり、一日中話をしてくれなかったり、様々な嫌がらせを受けてきた。それらがストレスとなって、最近体調を崩してしまい、暫く会社を休んでいたが、突然、会社から「即日解雇」を通告された。何らかの補償を求めたい、と相談に来所した。

○あっせん結果

センターが、会社から事情を聴取したところ、会社は「即日解雇を通告した者は、相談者の上司ではあるが、人事上の採用権限がない者である。よって、その者が行った即日解雇の通告は無効である」と主張した。

センターから「外形的には採用権限があると見受けられる者が行った解雇通知であり、会社側から無効を主張するのは難しいのではないか」と助言した。

その後、会社はセンターの助言を受け入れ、会社から解決金を支払うこととなり、相談者もこれを了承した。

(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。)