

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 人手不足を理由とする若者への退職拒否

○内 容

相談者は大学生で、小売店で勤務するアルバイト店員。学業に支障が出ない範囲でアルバイトをするつもりでいたが、実際に働き始めると、同僚から身に覚えのないレジの釣銭誤差の補てんを求められた。結局、不満ながらも半額を同僚に手渡したが、相談者は、今後も釣銭誤差の補てんを要求されることに不安を感じ、店長に退職を申し出た。

しかし、店長から、「人手が足りないから、辞めるなら他の人を連れてこい。しばらく勤務しろ。」などと言われたため、相談者は、来所に至った。

○あっせん結果

センターは、店長から事情聴取を行った。店長は、「まだ10日くらいしか勤務していないのに、突然、掛け持ちしている居酒屋のシフトが増えるから辞めたいと言われた。急に辞められては代替の派遣要員を手配しなければならず、会社の費用負担が発生する。入社時に、退職は1か月前に申し出ることを伝えている。」と述べた。センターは、店長に対し、退職及び損害賠償について説明しながら調整を行った。すると相談者の不安も解消に向かった。

調整の結果、店長は、すみやかに代替要員の確保に努め、相談者は、退職申し出から2週間経過した時点で退職することで合意に達した。

2 侮蔑的な発言などによる上司からの嫌がらせ

○内 容

相談者は、警備会社で巡視業務に従事する正社員。相談者は、上司から、通りすがりに侮蔑的な言葉を投げられたり、巡視の際の汚れ物の後始末など他の警備員が嫌がる仕事ばかりを押し付けられたため、精神的に不安定となった。

社内に相談窓口はあるが、かつて別の社員が窓口を利用したところ、相談内容が筒抜けとなったことから不安を感じ、相談者は、来所に至った。

○あっせん結果

センターは、会社から事情聴取を行った。会社は、上司は気質が荒いところがあるとの認識を示す一方、相談者が希望している配置転換を行うことも容易ではないことを述べた。センターは、会社に対し、相談者が社内で相談することができず、やむなく公的機関に相談した点を指摘したところ、会社は、できる限りのサポートをしていきたいとの意向を示した。このため、センターは、相談者に状況を確認しながら、しばらく推移を見守ることとした。

その後、相談者から、「新しい人も入ってきて職場の雰囲気は若干変わってきた。今のところ落ち着いている。」との返答があった。

3 試用期間延長後の解雇

○内 容

相談者は、教育関連事業を営む会社で営業事務に従事する契約社員。相談者は、マネージャー候補として3か月契約で就労を開始し、契約更新を経て正社員となった。3か月の試用期間後、相談者は、上司からマネージャーには相応しくないとわれ、試用期間を1か月延長することを告げられた。その後、相談者は、勤務成績や勤務態度不良を理由とする解雇通知を受けた。このため、相談者は、来所に至った。

○あっせん結果

センターは、会社から事情聴取を行った。会社は、「業務上のミスも多く、マネージャーとしての職責を全うできなかった。再三にわたって文書による注意、指導をしたが改まらなかったため、顧問弁護士と相談の上で解雇した。」と述べた。センターは、解雇法理について説明し、解雇理由の合理性をめぐる争いに発展しかねないことを伝えた。一方、相談者は、会社の解雇理由に納得がいかないものの、継続勤務の意向を有していなかったことから、センターは、退職を前提とした調整を行った。

調整の結果、会社は、解雇を撤回し、相談者は、会社都合退職することで合意に達した。

4 能力不足を理由とした一方的な賃金の引き下げ

○内 容

相談者は、建設業で営業に従事する正社員。相談者は、上司から能力不足を理由に基本給を1割引き下げる提案をされ、一旦はこれに同意した。その後、相談者は、退職勧奨を受けるとともに、さらに基本給を2割引き下げる提案をされたが、これには応じなかった。相談者は、翌日から有給休暇の申請を行い、来所に至った。

○あっせん結果

センターは、会社から事情聴取を行った。総務部長は、「相談者は、全ての仕事が中途半端で能力不足が明らかである。減給の件は、直接、社長と話し合うことを勧めたが、相談者は、一方的に有給休暇の申請を行って、以後、出勤しなくなった。社長と率直な話し合いをしていれば本来の給料が支払われたと思う。」と述べた。

センターは、相談者に対し、センター立会いの下での話し合いを提案したところ、相談者もこれを了承した。

相談者は、退職する意向を示しており、話し合いの結果、最後の給料は2割の引き下げをせずに支払われることを確認して退職した。

5 残業代の不払い

○内 容

相談者は、幼稚園で園児の教育指導に従事していた正規職員。相談者は、教育指導に従事してからまもなく、体調不良となり、医療機関を受診したところ、適応障害と診断された。相談者は、園に診断書を提出し、以後自宅で療養していた。相談者は、退職する意思を固めていたが、在職時の未払い残業代の件で、来所に至った。

○あっせん結果

センターは、園長から事情聴取を行った。園長は、「時間外の記録はタイムカードで管理しているが、すべて残業を命じたわけではない。翌日にできる仕事は翌日に回し、残業はなるべくしないように日頃から指導をしていた。他の職員はほとんど残業をしていない。」と述べた。センターは、園長に対し、時間外労働に関する指示が徹底されていたのかどうか質したうえで、タイムカード上の記録は一定の重みがあることを助言した。

調整の結果、相談者は、一身上の都合を理由とする退職届を提出し、園は、一定額の残業代を支払うことで合意に達した。

6 不資格等を理由とする退職勧奨

○内 容

相談者は、医療機関の医事業務を受託する会社の契約社員。相談者は、これまで社内で数回、勤務先の医療機関を変えており、先々で「仕事が遅い。この仕事に向いていない。」などと言われていた。上司からは、今後の身の振り方について考えるように言われたため、相談者は、「辞めます。」と返答した。相談者は、契約期間内であったが、一身上の都合を理由とする退職届の提出を考えた。しかし、そのまま提出していいのかどうか疑問を感じ、相談者は、来所に至った。

センターは、相談者に対し、退職勧奨について説明した。辞めなければならないと考えていた相談者は、考えた末に会社に対し、辞める意向がないことを伝えた。すると、相談者は、会社から「能力不足のため契約解除に同意してほしい。条件として1か月分の賃金を補償する。」と言われた。

○あっせん結果

センターは、会社から事情聴取を行った。会社は、「理解が遅く、これまで指導や面談を何度もしてきたが、改まらなかった。」と述べた。センターは、有期契約と解雇法理について説明したところ、会社は、異動の上、雇用継続を検討することを述べた。

その後、センターは、相談者から、異動が決まり、継続勤務となった旨の連絡を受けた。

7 出勤日も決まっていた若者の採用内定取り消し

○内 容

アルバイトをしていた相談者は、不動産業で営業事務の採用面接を受けた。その場で採用が決まり、労働条件や勤務日も決まった。しかし、相談者のアルバイト先のオーナーと退職日の折り合いがつかなかったため、内定先に相談をしたところ、アルバイト先を退職した後に勤務を開始することで折り合いがついた。ところが、その後、相談者は、内定先から「辞める予定となっていた従業員が仕事を続けることとなったため、採用を見送りたい。」との連絡を受けた。このため、相談者は、来所に至った。

○あっせん結果

センターは、会社から事情聴取を行った。会社は、話し合っただけで決めたはずの勤務開始日を、勝手な都合で変えた姿勢が気に入らなかったことを理由に挙げた。センターは、会社に対し、勤務開始日の変更については双方の合意であり、内定取り消しの理由とするのは一般的には困難であることを助言した。すると、会社からは一定の理解が示された。相談者は、別の就職先の見通しが立っていたことから、調整の結果、会社が金銭補償することで合意に達した。

8 組合員の解雇問題に関する団体交渉拒否

○内 容

相談者は、ユニオンの組合員で、飲食店に勤務する従業員。相談者と店長は、折り合いが悪く、しばしば言い争いが生じていた。

そんな中、相談者は、店長から口頭で解雇を告げられたが、解雇日等が不明であったため、解雇理由書の交付を求めた。店から受領した解雇理由書では、解雇日等が判然とせず、解雇予告手当も支払われなかったため、相談者は、加入しているユニオンに相談した。ユニオンは、店に対して団体交渉を申し入れたが、店側はこれに応じなかった。このため、ユニオン及び相談者は、来所に至った。

○あっせん結果

センターは、店側から事情聴取を行った。店側は、「相談者は、店長の指示に従わず、自説を曲げないため、口論が絶えなかった。人格を否定するような暴言もしばしばあった。このような態度であっても解雇予告手当の支払いが必要となるのか。」と述べた。センターは、店側に対し、解雇法理をはじめとした労働法について説明したところ、店側は、「法的に義務のあることはきちんと対処する。」と述べた。一方、ユニオン及び相談者からは、解雇撤回までは求めず、勤務中に支払われていなかった残業代等、支払われるべきものを支払ってほしいとの要望があった。

調整の結果、店側は、未払い残業代があったことを認めた上で、解雇予告手当のほか残業代等を支払うことで、合意に達した。

9 勤務日の変更を伴う配転

○内 容

相談者は、正社員として勤務しており、2年前に、原則として土日祝日は休みという職場からシフト制の職場に転勤となった。その際、相談者は、上司に、家庭の事情で土日祝日の勤務は困難であることを伝え、話し合いの結果、土曜日は出勤するもの、日曜日は休みとなった。しかし、上司の交代を契機に、日曜出勤も求められるようになった。相談者は、精神的な負担を感じるようになり、医療機関を受診すると、1か月間の自宅療養を要する診断を受けた。相談者は、自宅療養中、会社に対して転勤前の職場に復帰したいことを要望したが、話し合いは進まず、来所に至った。

○あっせん結果

センターは、会社から事情聴取を行った。会社は、「シフト制の職場もあることは面接の際に説明している。家庭の事情には配慮はしている。異動を希望していることは聞いているが、相談者一人を特別扱いとすることもできない。」と述べた。

センターは、会社に対し、改めて相談者の意向を伝えながら対応を促した。すると会社は、相談者の負担が軽減する部署へ異動させることとし、相談者は、復職した。

10 希望退職募集後の整理解雇

○内 容

相談者は、外資系卸売小売業で営業職に従事する正社員。相談者を含む全従業員は、会社から、業績不振を理由に希望退職を募り、希望退職者が一定数に達しない場合には整理解雇に踏み切るとの説明を受けた。あわせて、規定はないが、希望退職に応じた場合には一定の退職金を支給することも伝えられた。

相談者は、希望退職に応じずにいたところ、会社から給与減額を伴う配置転換の打診を受け、これに応じなければ整理解雇する旨を告げられた。相談者は、給与減額を伴う配置転換の打診を拒否したところ、整理解雇通知を受けたため、来所に至った。

○あっせん結果

センターは、会社から事情聴取を行った。会社は、「売り上げが25%落ちている中、人件費が会社再建のネックとなっている。役員を含めた全従業員の給与を30%減とし、継続勤務を希望する従業員には配置転換するなどして雇用維持に努めたが、相談者は配置転換にも応じなかった。」と述べた。

センターは、会社に対し、解雇回避努力を含む整理解雇の要件に照らして十分であるとはいえないことを伝えたと、会社からは一定の理解が示された。

相談者は、継続勤務の意向を有していなかったことから、調整の結果、会社が、整理解雇を撤回した上で金銭補償を行い、相談者が、勧奨退職することなどで合意に達した。

11 査定による給与の減額

○内 容

相談者は、情報通信業で労務部門に従事する正社員。入社後、1 か月経たないうちに広報部門に異動となり、その2年後には営業部門に異動となった。

就業規則上、給与は年俸制で、人事考課によって変動する定めとなっているが、評価は標準であったものの、相談者は、次年度の年俸が減額となることや他社への転職を勧める話をされた。

相談者は、年俸減額を告げられた年度内から月給が減額となったため、減額理由等について数回説明を求めた。しかし、会社からは、「決まったこと」と言われるのみであったため、相談者は、来所に至った。

○あっせん結果

センターは、会社から事情聴取を行った。会社は、給与は人事考課によるものであることを述べるにとどまった。センターは、一方的な賃金の減額は争いに発展する可能性があることや人事考課制度の合理性について助言した。

調整の結果、会社は、人事考課に基づいた新賃金について年度内は据え置き、減額分を返却、相談者は、継続勤務することとなった。