

「あっせん」事例

1. 病欠からの復職時における労働条件の不利益変更

○内容

相談者は、うつ病により長期の病欠の後、職場復帰を会社に申し出たところ、会社は部署・担当業務は変更しなかったが、1年間の非正規雇用契約書（賃金大幅ダウン、社会保険資格喪失）へのサインを強要した。相談者はやむなく応じたが、その後の上司の嫌がらせ発言などに耐え切れず、さらに社会保険をはずされたことで病気再発時の公的補償（傷病手当金なし）への不安が募り相談に来所した。

○あっせん結果

センターでは、使用者に事情を聴取したところ、概ね相談者からの聴取内容のとおりであったため、復職時の会社の対応に関し、社内規定に即した正社員での復帰及び職場復帰支援（厚生労働省指針）に沿った対応の必要性を説明したところ、使用者の了解を得た。

その後、正社員として復職に向け労使で主治医とも相談し、リハビリ勤務のメニューとして、①土曜日勤務の免除（3か月間）、②時間外勤務をさせない（6か月間）ことで両者が合意した。

2. 労働条件の引き下げ

○内容

相談者は、有期契約途中に一方的に勤務時間の短縮を通告されたため、会社に雇用契約書に記載された労働条件の履行を求めたが、会社は「人件費削減のために勤務時間短縮は必要」として埒が明かないため相談に来所した。

○あっせん結果

センターでは、会社から事情を聴取したところ、「新たなPCソフトの導入への対応のため勤務時間を設定したが、予算の都合で導入不可能となり時間を短縮した」と主張した。

センターから、会社主張の事実があったとしても、労働条件の一方的な引き下げには問題があることを示唆し、当事者間での話し合いにより解決を図ることを勧めた。話し合いの結果、雇用契約書どおりの勤務とすることで合意した旨の報告を双方から受けた。

3. 聴覚障害者の解雇

○内容

聴覚障害のある相談者が、兄と来所し、社長から10月に「年末で辞めて欲しい」と言われ、賃金も下げられたとの相談があった。相談者は、正社員で25年位勤務しており、定年まで働かせてもらえると期待していたとして相談に来所した。

○あっせん結果

センターでは、社長から事情を聴取したところ、「10年位前に、相談者の父が亡くなり、兄と同居した。このため通勤時間が2時間位になり、兄の家の近辺で仕事を探すことになっていたが、仕事が見つからず今になった。最近仕事も高度になり、相談者にできる仕事も無くなってしまった。怪我の心配もあり、これ以上面倒を見ることは難しく、退職金

を上乗せするので、何とか他で仕事を探してほしい」と切望していた。

センターが兄と社長の間に入って話を重ね、また、相談者の真意を確認することができ、退職金を上乗せすることで双方が退職に同意し、和解した。

4. 採用内定取消

○内容

相談者は、ハローワークの紹介で、配送・営業職の面接を受けた。その際「勤める気持ちがあるなら採用しますよ」と言われた。就業条件等を確認のうえ「お願いします」と就労の意思を伝え、就労開始日について両方で合意した。このため、就労開始前に自主的に業務用の作業着も購入したが、その後、会社から「前任者が辞めず、留任となったため、採用を見合わせたい」との連絡を受けた。

相談者は、納得できず「慰謝料を請求する」と言ったところ、会社から「請求書を送るよう」に言われたので、作業着代を含め書面で請求した。会社からは「作業着の買取と3日(面接等の来社日数)分の日当を支払う」との返答で、折り合えないため相談に来所した。

○あっせん結果

センターでは、会社から事情を聴取したところ、「事実関係は間違いない。大変申し訳なく思っている。家庭の事情で退職を申出たベテラン社員が、退職を取りやめた。ベテラン社員は必要な人材であり、かといってもう1人を採用する余裕はない。補償については、請求額を支払える経営状況にないが、直に謝罪する気持ちはある」とのことであった。

その後、会社から、支払える限度として金額の提示があり、相談者から「要求に拘泥する考えはなく、会社からの謝罪の気持ちを評価し了承する」との返答を受けた。

5. 有期契約の途中解約の撤回

○内容

相談者は、嘱託として採用され、1年ごとに労働契約を更新していたが、契約期間中にも関わらず、突然、労働契約の中途解約を通告された。理由は財政難であるとしているが、役職者の給料は引き上げられており、通告の撤回を求めたいとして相談に来所した。

○あっせん結果

センターでは、会社から事情を聴取したところ、「経営上の赤字が続いており、経営再建策の一つとして、嘱託の人員整理を進めている」とのことであった。

センターから「労働契約を中途解約する緊急性の根拠が弱いのではないかと指摘し、再度、相談者と話し合うよう促した。

その後、労使双方から「話し合いの結果、①中途解約の提案を撤回する、②次回の更新は行わないことで合意し、確認の文書を取り交わした」との連絡があった。

6. 嘱託社員の雇い止め

○内容

相談者は、1年契約(当初9か月・1回更新)の嘱託社員として勤務してきたが、会社から雇い止めの通告を受けた。採用時に定年まで働けるとの話があったこと、かつ1年契約を1回更新しており、契約の中途解除にあたり不当だと主張して相談に来所した。

○あっせん結果

センターでは、会社から事情を聴取したところ、「契約期間は相談者の勘違いであり、1か月以上前に予告してある。また、契約の4か月延長も提案している」等の説明があった。

センターから、相談者と会社で直接の話し合いを提案し了承されたため、センター立会いで話し合いを行った結果、①契約期間を1か月延長し、夏季のボーナスを支給、②退職金の支給、③離職理由を会社都合とする、との提案が会社からあり、相談者も納得した。

7. うつ病で休職中の退職強要

○内容

相談者は、うつ病で休職中。職場復帰を申し出たところ、会社から拒否され、更に自己都合で退職するよう求められたとして相談に来所した。会社からは、業務に支障になる言動があると指摘され、懲戒処分まで示唆されているが、相談者に思い当たることは無い。自ら退職しなければ解雇するとも言われている。

○あっせん結果

センターでは、会社から事情を聴取したところ、「社内に相談者の以前の交際相手があり、その社員へのストーカー行為が疑われている。警察も捜査しているが、犯人の特定は難しいと判断されていた。相談者には上記の疑いは隠して、個人的関係を職場に持ち込み秩序を乱したことが問題と話した」との説明があった。

センターから、疑わしいだけでは解雇できないこと、また、事実を隠して処理を急ぐことの問題を指摘したところ、会社から一定の条件を上乗せして退職を勧奨するとの提案があった。条件面の調整を行った結果、相談者は退職を受入れることとした。

8. 賃金不払

○内容

相談者は、飲食店で3日間働き退職したが、店長から「試用期間だから賃金を支払えない」と言われ、相談に来所した。

○あっせん結果

センターでは、店長から事情を聴取し、労働基準法に抵触することを説明した結果、相談者に不払い分の賃金が支払われた。

9. 名ばかりの管理職（残業代の未払い）

○内容

相談者は、ホテル部門の管理職として中途採用（1年契約）されたが、サービス残業が多いため、体調を崩した。また、上司との折り合いも悪くなり、出勤できなくなった。雇用契約書を見ると、月の休日が一律8日となっており、所定労働時間が法定労働時間を越えているとして相談に来所した。

○あっせん結果

センターでは、会社から事情を聴取し、「名ばかりの管理職」であることを確認した。

センターから、会社に対し、①法定労働時間を超える労働時間に対する残業代の支払い、

②契約期間満了日まで病気のために欠勤する、ことについて要請したところ、会社はこれを了承した。

10. 裁量労働制の深夜及び休日割増手当

○内容

相談者は、正社員として4年勤務し退職したが、この間、時間外割増手当、深夜及び休日割増手当が支払われていないので、内容証明で請求したところ、話し合いをすることになった。入社時に裁量労働制を導入していることの説明は受けたが、具体的な内容は説明されず「残業代が払われない」とだけ説明された。

また、過去に給料が大幅に減額されたが、理由が不明確で納得できないので説明を受けたいとして相談に来所した。

○あっせん結果

センターでは、相談者と会社の話合いに立ち会うことになった。

話し合いでは、相談者の要求やこれまでの経緯の確認を行い、会社から後日回答することとなった。後日、会社から「裁量労働制を採用しており、時間外割増手当は支払わないが、深夜及び休日割増手当は、これまで払っていなかったので支払う」との回答があり、相談者が回答を受容れ合意した。

なお、過去の給料減額については、説明不十分だったとして謝罪があった。

11. 配置転換

○内容

相談者は、マンション管理の請負会社に嘱託職員として勤務しているが、突然、社長から配転を告げられたが、具体的な話がなく、不安な毎日を過ごしているとして相談に来所した。

○あっせん結果

センターでは、社長から事情を聴取したところ、「相談者の勤務地の管理組合から、『窓口対応に問題があるので相談者を至急交代させるよう』申し入れを受けた。相談者は能力があり、これまでクレームを受けたことはない。管理組合からの申し入れは不本意なものだが、受入れざるを得ず、相談者には、転勤があるので準備するよう伝えた。しかし、後任には相談者と同等以上のスタッフを配置する必要があり、人事に時間がかかっている。できる限り早く相談者に転勤の具体的な内容を知らせ、協議したい」とのことだった。

その後、会社から「相談者と話し合いの結果、同じ労働条件で本社に勤務することで了解を得た」との報告があり、相談者からも同様の連絡があった。

12. 年次有給休暇

○内容

相談者は、学習塾の講師として働いているが、年次有給休暇の申請をしたところ、責任者から「私の許可がないと認めない」と主張され、取得できないとして相談に来所した。

○あっせん結果

センターから、経営者に対し、年次有給休暇の法的な趣旨及び時季変更権について説明するとともに、相談者に対しても、代替要員の確保が円滑に行えるよう、できるだけ時期に余裕をもって申請することを勧めた。

この結果、相談者は年次有給休暇を取得できるようになった。

13. 研修費用の返還

○内容

相談者は、勤務先を退職したところ、在職中に受講した研修費用を請求された。研修受講時には店が費用負担するとの話だったが、店長が自宅まで請求に来るため困っているとして相談に来所した。

○あっせん結果

センターでは、店長から事情を聴取したところ、「研修は業務命令ではなく本人の意思で参加したもので、研修終了後の試験に合格することなどを条件に半額を店が負担すると説明してあった」と主張した。

センターから、業務上不可欠な研修であれば使用者負担が原則であること、また労働者の自由意思で受講させる場合は本人負担も考えられるが、あらかじめ費用負担について十分に説明することが必要であることを説明したところ、相談者への請求はなくなった。

14. 従業員の解雇（使用者から）

○内容

4月に入社した社員が、新興宗教に凝っており、同僚に対して強引に勧誘するので、現場で浮き上がり仕事にならず、6月末に7月末付けの解雇を通告した。社員は解雇を認めず居座っている。どうしたらいいか。

（信教の自由に関わる問題であり、解雇理由として合理的理由に乏しいが、労使間の紛争が膠着し、労働者福祉の観点から放置できないことから、当該労働者からの申し出があればあっせんすることとした。）

○あっせん結果

センターでは、当該労働者からの申し出を受け、労働者から事情を聞いたところ、「退職後も借り上げ社宅に住み続けられれば、解雇を争うつもりはない」とのことだった。

このため、会社に労働者の要望を伝え、退職条件の提示を求めたところ、①8月末退職、②退職手当の支給、③社宅は貸主と交渉の結果、名義変更は可能（保証人・敷金要）、の提示があり、労働者の了解を得た。

（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してあります。）