

## 「あっせん」事例

### 1. 有期契約社員の契約期間の中途での解雇

#### ○内 容

相談者は、メーカーに1年間の有期契約社員として勤務していたが、半年を経過したとき、会社から「事業部門を縮小するために1か月後に解雇する」との通告を受けた。

相談者は、契約期間中途での解雇に納得できないと相談に来所した。

#### ○あっせん結果

センターが会社側に事情を聞いたところ、会社は「相談者の能力不足もあり、担当させた新規事業の業績が上がらず、事業縮小せざるを得ない。地方事務所も閉鎖するなど、業績が悪化しており、相談者を配転する余裕がなく、解雇せざるを得ない。また、相談者の勤務態度にも問題がある。1か月以上前に解雇通告を行っており問題はない」と主張したが、センターから①有期雇用契約は1か月前の解雇通告で常に解雇できる訳ではないこと、②司法手続きにより争われた場合のリスク等について説明したところ、会社側は、解雇を撤回した。

その後、双方で話し合った結果、残期間の賃金相当額の支給を条件として合意退職することとなった。

### 2. 経営難を理由とする即日解雇

#### ○内 容

相談者は、経営難との理由から即日解雇（数名同時に）された。社長に解雇予告手当を請求したが、「支払うつもりはない」と言われ、取り合ってもらえないとして相談に来所した。

#### ○あっせん結果

センターから、社長に、労働基準法（解雇等）の説明をしたところ、社長は「法律をよく知らなかった。法律は遵守するので、早急に解雇予告手当を支払う」との回答を受けた。

その後、相談者から「解雇予告手当が口座に振込まれた」との連絡がセンターにあった。

### 3. 経営不振を理由とした退職勧奨

#### ○内 容

相談者は、3年6か月勤務した会社からの経営不振を理由とする退職勧奨を受け入れ退職した。その際に会社は「離職理由を会社都合にする」と約束した。確かに離職票の離職理由は会社都合であったが、退職金は自己都合の計算で支給されたことに、納得できないと相談に来所した。

#### ○あっせん結果

センターから会社側に事情を聞いたところ、会社は「退職勧奨をした時に会社都合にすると約束したが、退職金を自己都合で支払うことは、相談者も同意している」とのことだった。

しかし、相談者は、そのような同意はしていないと主張したため、センターから再度会社側に相談者の主張を伝え、離職票と退職金の取扱いについて調整したところ、会社側が早期解決に向け「会社都合による退職金を支払う」ことを約束し解決した。

### 4. 過重労働による病気休職者への退職勧奨

#### ○内 容

相談者は、過重労働によりうつ病を発症したため、2か月の休職をとっていたところ、上司から、退職プログラムを持参の上、「戻っても働くところがない」と言われたが、半年後には定年退職となる病気休職中の者に対して退職勧奨を行われたことに納得できないとして相談に来所した。

その後、相談者は、病気が悪化したため、3か月間入院することになった。

#### ○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、「コストの適正化及び見直しを行うための組織改正を行うため、相談者の職場がなくなる。相談者の休職とは関係がない」とのことだった。

センターから、病気休職中に、退職プログラムを提案しないよう要請したところ、会社は了承した。

## 5. 業務上のミスを理由とした退職強要

### ○内 容

相談者は、ビル管理業務に従事しているが、仕事で再三ミスをしてしまったことから、上司に「懲戒解雇か自己都合退職か、どちらかを選択」することを迫られた。

辞めさせられることは仕方がないが、雇用保険の離職理由は会社都合としてほしい、と相談に来所した。

### ○あっせん結果

センターから「上司の発言は退職強要とも受け取れる」ことを指摘し、会社側に事情を聞いたところ、会社は「上司がそのような発言をしたとしたら、注意したい、会社として、そのような考えはなく、相談者には、退職を前提に就職活動をして欲しいと言っている」とのことだった。

このため、センターから「離職票の離職理由を勧奨退職」として処理できないか、会社側に尋ねたところ、了解が得られ、相談者も了承し解決となった。

## 6. 産休、育児休業の請求からの退職強要

### ○内 容

相談者は、正社員として勤務していたが、妊娠したため、産休を取ることを会社に報告したところ、新たに産休の予定日までの有期契約への変更を求められた。相談者は、新たな契約を拒否しつつ、産休等の請求を行ってきたが、会社から「産休、育児休業は一切認められない」として退職を強要されたとして、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、会社は「零細事業者のため、代替要員の手当もあり、1年以上後の雇用を保証することが困難と判断し退職を求めた」と主張した。

センターから、産休及び育児休業の拒絶や、これを理由とした退職強要は、労働基準法等の規定に明確に違反することを説明したところ、会社は、法の定めを理解し、産休及び育児休業の取得を認めることになった。

## 7. 知的障害者の雇止め

### ○内 容

相談者は、知的障害があり、1年更新により18年間勤務していた。契約更新を2か月後に控え、突然、常務から「業績悪化により仕事がなくなったので、現在の契約の満了で退職になる」と通告された。退職金について尋ねると、「契約社員には適用されない」と言われたが、18年間働いていたのに納得できないと相談に来所した。

### ○あっせん結果

センターでは、会社側に事情を聴取したところ、「嘱託社員契約を結び、入社時に就業規則も渡してあり、退職金が適用されないことは知っているはず。仕事は軽作業しかさせることが出来ず、他部署への異動も試みたが、相談者は適応できなかった。会社として18年も面倒を見てきたのに残念だ」と主張した。

センターから、会社側に「1年契約ではあるが、18年間更新されており、当然次も更新されると思っている。雇止めによる期待感の喪失に対する代償措置が必要ではないか」と進言したところ、会社から、規定にはない退職慰労金を支払うことが提示され、これを相談者は受諾した。

## 8. 資金繰りの悪化による賃金不払

### ○内 容

相談者は、運送業者で運転業務に従事しているが、2か月間給料が支払われなため、社長に再三催促しているが、「今は会社が苦しい」言うばかりで払ってもらえない。極端に受注量が減った印象もなく、このままでは生活が成り立たない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、未払いの事実を認め「資金繰りが思うようにいかず、相談者には待ってもらっていた。現在の会社の事情は本人に説明していたはずだが、今ようやく目処が立ったので速やかに支払う」ことを約束した。

その後、相談者から、約束の期日に賃金が支払われたとの連絡があった。

## 9. 短期の退職による研修費の未払い

### ○内 容

相談者は、職安の紹介により採用されたが、10日間程働いただけで辞めさせられた。求人票では、研修（4日間）の受講とその間の研修費を支払うことが明記されていたが、会社に請求しても支払ってもらえないとして相談に来所した。

### ○あっせん結果

センターでは、会社側から事情を聴取したところ、「働いて直ぐ辞められたので、支払わないと言った」とのことだった。

センターから、会社側に「職安の求人票に明記されているので、支払わないことは問題である」旨、説明したところ、会社は内容を理解し、約束された研修費が支払われることになった。

## 10. 病気休職

### ○内 容

相談者は、入社半年後に「うつ病、自律神経失調症」の診断を受け、休職していたところ、会社から「2か月で復帰できない場合は、辞めてもらう」との話があったことから、相談に来所した。

### ○あっせん結果

センターでは、会社側から事情を聴取したところ、「相談者は、よくやっていたので、出来るだけのことはしたい」とのことだった。

センターから、休職期間の延長について、再検討を依頼したところ、会社から「3か月の病欠と、その後3か月の休職を認めるが、その時点で復帰できない場合は、会社都合退職にする」との意向が示された。

相談者も、短期間で復帰は難しいと考えており、傷病手当金の受給を継続できることとなる会社の提案を受け入れ、様子を見ることになった。

## 11. 正社員からアルバイトへの身分変更

### ○内 容

相談者は、従業員のミーティングにおいて多数決で社員からアルバイトに降格になり、ストレスで働けなくなった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、「自薦して周囲が賛同すれば昇格が認められ、降格については本人の反論の機会があり、かつ従業員の過半数が賛成しない限り降格はしないオープンな会社である」と主張した。また、「まだ反論の機会を与えていないので、相談者は社員のままとしている」とのことだった。

センターから、本人の了解なしに従業員の身分変更は認められないことを説明し、検討を依頼したところ、会社は、相談者の降格を撤回した。相談者は、降格のショックで体調を崩し出社できなくなったが、社員の処遇を受けられるのであれば出社するとの意思表示があり、労使での話し合いの結果、出社することとなった。

## 12. 業務中の災害に伴う休業損害証明書の発行拒否

### ○内 容

相談者は、タクシー乗務中に飲酒運転の車に追突され頸椎炎になった。受傷後直ぐに会社に労災認定を申請したが手続きが進んでいない。また、加害者側保険代理店から休業保証手続きに必要な「休業損害証明書」の提出を求められているが、会社が発行を拒否しており、このまま無給状態では生活出来ないので、早く証明書を発行してもらいたいと相談に来所した。

### ○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、「相談者の診断書に疑問があり、保険代理店から『事故に起因するものか調査が必要』との話があったため、発行していないが、再度、保険代理店に確認して回答したい」とのことだった。

同日中に、会社から「本日中に証明書を相談者宛に郵送する」との連絡があり、相談者に伝えた。

その後、相談者から「保険会社から休業保証金が振込まれた」との連絡があった。

(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。)