

個別労働関係紛争あっせんの事例（解決例）

秋田県労働委員会事務局

①解雇

Aさんは、会社で受付事務を担当していましたが、社長から突然解雇予告を受けました。解雇理由は、日頃の勤務態度、遅刻、配置転換の拒否などでした。Aさんは、これらの解雇理由は事実ではない部分があり納得できないとして、あっせんを申請しました。

→ あっせんの結果、Aさんが解雇を受け入れる一方、会社がAさんに解決金を支払うことで解決しました。

②雇止め

Bさんは、会社で契約期間1年の臨時職員として働いていましたが、契約期間満了間近に社長から「来年もよろしく」と言われ、契約更新の期待を持ちました。その後、契約更新のための面接を受けましたが、結果は不採用で、次年度の契約はされませんでした。Bさんは、このことに納得がいかず、契約の継続を求めましたが拒否されたため、あっせんを申請しました。

→ あっせんの結果、会社がBさんに解決金を支払うことで解決しました。

③配置転換

Cさんは、会社で会計業務に従事していましたが、会社が経営不振を理由に会計業務を外注する方針を示し、Cさんに別の部署に配置転換し、月給を3万円減額すると通告しました。Cさんは、家庭の事情で夜勤のあるその部署には異動できないとして、あっせんを申請しました。

→ あっせんの結果、Cさんが月給2万円の減額に応じる条件で、会社は会計業務の外注を見合わせ、配置転換を撤回して解決しました。

④退職金

Dさんは、長年働いた会社を定年退職しましたが、退職金の額が以前の退職者に比べて大幅に少ない額であったため、会社の人事担当者に説明を求めました。会社は、Dさんの退職直前に退職金規程を見直したためとしましたが、従業員に対して特別な説明をしていないことが分かりました。Dさんは、納得がいかないとしてあっせんを申請しました。

→ あっせんの結果、会社が退職金を含んだ労働条件の引き下げについて、従業員全体に対して説明不足だったことを認め、旧退職金規程に基づいた支給額との差額を解決金としてDさんに支払い解決しました。

⑤労働契約

Eさんは、採用面接時に会社の人事担当者から、当面パート社員として働いてもらい、大きな問題がなければ1年後に正社員に登用すると言われました。ところが、採用から1年が経過する直前に、契約期間満了による雇止めを通告されました。Eさんは、このことに納得がいかず、あっせんを申請しました。

→ あっせんの結果、Eさんが希望する正社員への登用はかないませんでした。会社がEさんに解決金を支払うことで解決しました。

⑥職場でのいじめ

Fさんは、上司からささいな仕事上のミスを大声でどなられるなどのいじめを受けた結果、精神的なダメージが蓄積し、医師から自宅療養を要すると診断されるほどの状況になり、やむを得ず退職しました。そこで、会社に経済的、精神的損害の補償を要求して、あっせんを申請しました。

→ あっせんの結果、会社は上司の言動に対する対応の悪さや管理不足を認め、Fさんに解決金を支払うことで解決しました。

※ これらの事例と同様の紛争であっせんを行っても、その結果が事例と同じになるとは限りません。