

労働委員会事例集

無料
匿名OK

労使間のトラブルは 労働委員会にご相談ください！

宮崎県労働委員会は、労働相談、あっせん等を行う県の行政機関です。

労使間のトラブルについて、経験豊富な労働委員会委員が、話し合いにより円満に解決するようサポートします。

労使間のトラブルで困ったら、1人で悩まずに、

「働くあんしんサポートダイヤル」まで

0985-26-7538

(平日 8:30~12:00、13:00~17:00)



宮崎県労働委員会

労使間のトラブルで困ったら、労働委員会の 「働くあんしんサポートダイヤル」！

労働委員会では、「会社が退職させてくれない」「突然解雇された」「パワハラを受けている」など、労働者と使用者との間の労働問題に関するトラブルについて、労働相談に応じています。

【相談事例1】

正社員として勤務しています。近々、退職を考えているのですが、退職日等について、法律上ではどのように規定されているのでしょうか。

(相談回答)

正社員のように期間の定めがない労働契約の場合、いつでも解約の申し出をすることができ、この場合、原則として申し出から2週間を経過すると、その効力が発生すること(退職)になります(民法第627条第1項)。

ただし、退職の申し出の時期を、就業規則等において規定している会社もありますので、円満に退職するためにも、まずは、お勤めになっている会社の規定等を確認し、規定に則って退職を申し出た方がよいでしょう。

なお、期間の定めがある労働契約の場合は、原則、やむを得ない事由(病気、介護、家庭の事情で働けないなど)がなければ契約途中での解約はできず(民法第628条)、就業規則等に従って退職するか、労使間の話し合いにより、退職について合意が成立すれば、労働契約は解約となります。

【相談事例2】

勤務先にタイムカードが設置されていますが、定時で打刻するよう言われており、打刻後も当然のように残業を強制され、残業代は支払われません。過去の分も含め、残業代を支払ってもらえないのでしょうか。

(相談回答)

残業代の不払いは、労働基準法違反であり、刑罰(罰金)をもって禁止されています(労働基準法第24条)。

まずは、会社にタイムカードの運用の是正、不払分の残業代の請求を求めましょう。それでも会社が応じない場合は、労働基準監督署に『申告』して是正指導してもらうことをお勧めします。

また、労働基準監督署に相談される場合は、パソコンの起動・終了時刻等が明らかにできる資料や、労働者本人が作成したメモ等を準備するといいいでしょう。

なお、賃金の請求権の時効は2年間でしたが、民法改正により、2020年4月以降に生じる賃金については、当面の間3年間(退職金については従前どおり5年間)とされています。

労使間のトラブル解決をサポートします！

労使間にトラブルが発生し、使用者と交渉したけれど話がまとまらない、そんなときは労働委員会のあっせん制度が利用できます。

あっせんでは、労働委員会が間に入り、双方の歩み寄りを促すことによって合意に導き、解決を図ります。(あっせんは、労働者個人、労働組合又は使用者のいずれからでも申請できます。)

<労働者個人と使用者とのトラブル>

【あっせん事例】

Xさんは、個人事業主Yさんがスーパー内のテナントとして出店した店舗に正社員として採用されました。しかし、出店先のスーパーが経営困難に陥り、倒産することになり、これに伴いテナント店舗も閉店を余儀なくされ、結果としてXさんも解雇されるに至りました。

Xさんは、永年、正社員として勤務するはずだったのに、一方的に契約終了と言われ、また、解雇予告手当等の支払いも一旦は断られる等、今回の解雇による経済的損害の保障と慰謝料を求めるとして、あっせんを申請しました。

(あっせん結果)

あっせんでは、当初、解雇は閉店でやむを得ないものであり、解雇予告手当等は後日きちんと支払っており補償金を支払うつもりはないと主張するYさんと、Xさんの主張の隔たりが大きく、解決は困難と思われました。

しかし、Xさんには、今回の事例における整理解雇としての有効性などを、Yさんには、今後、裁判に移行した場合の時間的・金銭的問題などを説明する等、双方を説得し、歩み寄りを促し、解決金等の支払いを内容とするあっせん案を示したところ、双方がこれを受諾し、事件は解決しました。

(ポイント)

事業所の廃止等により人員整理を目的として行われる整理解雇においては、①経営上の必要性、②解雇回避の努力、③人選の合理性、④労使間での協議の4つの要件を満たさない場合、労働契約法第16条違反(解雇権濫用)として無効と判断される場合があります。

また、使用者が労働者を解雇しようとする場合、少なくとも30日前にその予告をしなければならず、30日前に予告をしない使用者は、30日以上平均賃金を支払わなければなりません(労働基準法第20条第1項)。なお、この予告日数は1日について平均賃金を支払った場合は、その日数を短縮できます。(同条第2項)。

<労働組合と使用者とのトラブル>

【あっせん事例】

X1さんは、Y会社が運営するデイサービス施設に勤務していましたが、Y会社から解雇を通知されました。これに納得できないX1さんは、X合同労働組合（主に組合のない労働者が個人で加入する労働組合）に加入し、Y会社に対して、団体交渉を申し入れましたが、Y会社は、「関係のない団体と話し合う必要は認められない。」と団体交渉を拒否し、その後、別の従業員であるX2さんも解雇しました（X2さんは、その後X合同労働組合に加入）。

このため、X合同労働組合は、「団体交渉に応じること」及び、「X1さん、X2さんに対する解雇を撤回すること」を調整事項とするあっせんで申請しました。

（あっせん結果）

Y会社は、団体交渉応諾義務についての認識が希薄であると思われるため、団体交渉の意義等を説明したところ、団体交渉の開催については理解を示しました。

一方で、解雇については、両者の主張の隔たりが大きく、決裂もやむを得ない状況でしたが、あっせん員が、両者に対し粘り強い説得や譲歩を促した結果、「X1さん、X2さんの解雇を認める」とした上で、「Y会社から解雇に係る一定の金額を支払う」ことを内容としたあっせん案に双方が合意し、事件は解決しました。

（ポイント）

使用者が雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由なく拒むことは禁止されており、また、単に団体交渉に応じるだけではなく、誠実な対応が求められます（労働組合法第7条第2号）。

なお、解雇については、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効となります（労働契約法第16条）。

不当労働行為に救済命令を出します！

労働者が団結する権利、団体交渉等の団体行動をする権利は、憲法で保障されています。

不当労働行為とは

使用者が、①組合活動を行ったことなどを理由に労働者を解雇したり不利益な取扱い(配転、降格など)をすること、②正当な理由がなく団体交渉を拒否すること、③労働組合の正当な活動を妨害したり、労働組合を弱体化させる行為をすること等を「不当労働行為」といい、法律で禁止されています。



使用者から不当労働行為を受けたと考える労働組合又は労働者は、労働委員会に救済の申立てを行うことができます。救済申立てがなされると、労働委員会は審査を行い、不当労働行為があったと判断した場合は、使用者に対し、不当労働行為を是正するよう命令を出します。

【不当労働行為(不利益取扱い)救済申立て事例】

社会福祉施設を運営する法人の役員が、「今後一切、労働協約は作らない。社会福祉法人に組合があること自体が間違いだ。」等発言し、また組合からの公休日の取扱いに関する要望に対し、施設長が、「組合を一旦解散し、互助会としてやるのなら、理事長に掛け合う。」と発言するなど、両者の関係が悪化している状況下で、法人が組合と交渉せずに就業規則を変更したこと、組合員3名に県外施設への配置転換を内示したこと、別の組合員3名に職種変更を命じたこと、組合員6名に解雇、停職、減給処分を行ったことが不当労働行為に該当するとして救済を申し立てました。

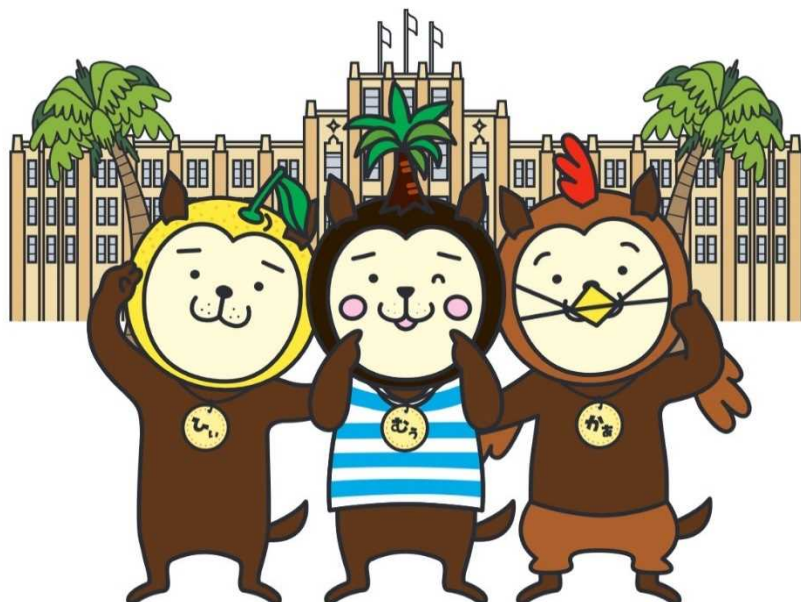
(審査結果)

法人役員や施設長の発言は、組合運営に対する介入であり不当労働行為に当たると認定し、組合解散を示唆するような言動の禁止を命じました。

また、就業規則の変更の際に法人が組合と交渉を行わなかったことは、組合の存在意義と団体交渉の意義を損なうもので、組合の運営に影響を与える支配介入に当たると認定し、誠実に団体交渉に応じることを命じました。

さらに、県外への配置転換や職種変更は、前例もなく、また組合員のみを対象として行われており、組合員であることを理由とした不利益取扱いに当たると認定し、配転等がなかったものとして、現職に復帰させることを命じました。

この他、解雇等の処分は、前例に比べて不当に過重なものであり、組合員であることを理由とした不利益取扱いに当たると認定し、処分がなかったものとしての取扱いを行うこと、処分がなかったら支払われていたであろう賃金等の支払い、今後は不当労働行為を行わないことを誓約する旨の文書を組合に交付することを命じました。



宮崎県労働委員会

〒880-0805

宮崎市橘通東1-9-10 県庁3号館6階

8:30~12:00、13:00~17:00

※土日祝・年末年始を除く

TEL 0985-26-7538

(相談専用ダイヤル)

FAX 0985-20-2715

メール 労働委員会HP内の専用フォームから

労働委員会
ホームページ

