

個別あっせん事例6：解雇の撤回を求めた事例

○申請の概要

Xさんは、Y会社に平成〇年9月に入社しました。この時、労働条件通知書の交付はありませんでした。そして、XさんとY会社の関係は次第に悪化し始めました。

ある時、Xさんは自分の労働条件を確認するため、Y会社に労働条件通知書の交付を求めました。しかし、Y会社からは労働条件通知書の交付はなく、代わりに雇用期間を平成〇年2月某日までとする労働契約書への署名を求められました。

Xさんはこれを拒否しましたが、しばらくして、Xさんの住所に、Y会社の代理人弁護士名で「解雇通知書」が届きました。そこには、Xさんの勤務中の様々な言動がY会社の就業規則に定められている解雇事由に該当する旨が記載されていました。

解雇通知書の内容は真実と異なると考えたXさんは、解雇の撤回を求めてあっせん申請を行いました。

○両者の主張

<Xさんの主張>

- ・解雇通知書において解雇理由として挙げられているような事実はなく、解雇にはどうても納得できない。
- ・解雇通知書が届くまで就業規則の存在を知らなかった。

<Y会社の主張>

- ・業務上の支障や多大な迷惑を被ったため、就業規則に基づいて普通解雇の手続きを採ったにすぎない。
- ・復職させるつもりはない。

○あっせんの結果

双方の主張は大きく異なっており、Xさんの復職は事実上困難な状況でした。

そこで、雇用関係が終了するものとした上で、金銭解決が可能かどうかを双方に尋ねたところ、双方とも金銭解決は可能であるとしたため、金額について折り合いを付け、双方があっせん案を受諾して事件は解決しました。

○解決に要した期間

解決に要した期間：33日

○今回の事件のポイント

- ・就業規則は労働者に周知させなければなりません。
- ・労働条件については、双方がきちんと確認しておくことが大切です。