

## **集団あっせん事例 1 : 雇止めの撤回を求めた事例**

### **○申請の概要**

X1 さん、X2 さんは、Y 会社に 6 か月の契約期間の臨時職員として勤務しており、これまで十数回契約更新されてきました。

ところが、現在の契約が満了になる 1 か月前に Y 会社より「あなた方が新人社員をいじめていたことが判明しました。よって次回の契約はしません。」と通告されました。

納得できない X1、X2 さんは、X 合同労働組合（主に組合のない企業の労働者が個人で加入する労働組合）に加入して交渉を続けましたが、平行線のため労働委員会あてにあっせん申請を行いました。

### **○両者の主張**

<X 合同労働組合（X1 さん、X2 さん）の主張>

- ・上司から新人をきっちり指導するよう言われ、言葉がきつくなったことはあったが、いじめなどしていない。
- ・会社がいじめを把握していたのであれば、私たちが指導していたはずだが、そのような指導は受けていない。

<Y 会社の主張>

- ・X1 さん、X2 さんは、グルになって長期間に渡って新人職員にいじめを行っており、その結果 16 人が退職に追い込まれた。
- ・いじめをしてはいけないことは、前回の契約更新の時にはっきりと指導している。

### **○あっせんの結果**

あっせん申請後も、両者の主張の隔たりは大きく、決裂もやむを得ない状況でした。しかしながら、あっせん員が、今後裁判になった場合は膨大な時間が費やされることや、例えば更新ではなく金銭による解決を図る方法もあるなど説明する等、粘り強く説得を行なった結果、双方から和解の意向が示され、事件は終

結しました。

### ○解決に要した期間

解決に要した期間：28日

### ○今回の事件のポイント

- ・あっせんは、裁判と違って白黒の決着をつける場ではありません。
- ・話し合いの結果、双方が納得できる現実的な解決を図ることも可能です。