

集団あっせん事例4：勤務日数等の労働条件の不利益変更の撤回を求めた事例

○申請の概要

X1さんは、平成〇年11月からY会社に勤務することになりましたが、労働条件通知書は交付されていませんでした。

ところが、平成〇年12月から、X1さんの勤務日数は大きく減らされてしまい、更にY会社はX1さんに対して、ささいな事項について、始末書の提出等を求めるようになりました。

そこで、X1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、X合同労働組合はX1さんの勤務日数等の労働条件について、Y会社と団体交渉を行いました。

しかしながら、交渉は不調に終わったため、X合同労働組合から、「X1さんの勤務日数を、生活可能な収入が得られるような日数に戻すこと」などを調整事項とするあっせん申請がなされました。

○両者の主張

<X合同労働組合の主張>

- ・X1さんの勤務日数が大きく減らされたのは、未払い賃金の支払いを強く求めたり、労働基準監督署に相談したからである。
- ・勤務日数の減少により収入が減少したため、その分の補填を求める。
- ・始末書の提出を求めたのは、X1さんを退職に追い込むためである。

<Y会社の主張>

- ・採用時に勤務日数についての取り決めはなく、勤務日数を減らしたのはX1さんの希望に基づくものであるから、収入減少分を補填する必要はない。
- ・日頃からX1さんの勤務態度が良くないので、文書で残すために始末書の提出を求めたに過ぎない。

○あっせんの結果

X1さんの勤務日数については、双方の主張の隔たりが大きく、雇用関係の継

続は難しいものでした。そこで、X1さんが退職することを前提として、金銭解決が可能か双方に尋ねたところ、双方から了解が得られたため、2回目のあっせんにおいて、金額等について歩み寄りを図り、あっせん案受諾により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：57日

○今回の事件のポイント

- ・労働条件等を明確にしていなかったことがトラブルの原因でした。
- ・紛争を未然に防ぐためにも、労働条件は疑義のないよう明確にしておくことが大切です。
- ・労働関係諸法を知ることは、紛争を未然に防ぐことにつながります。
- ・仮に懲戒処分として減給処分を行う場合には、就業規則上の根拠が必要であり、聴聞を実施するなど、適正な手続きを経て行う必要があります。