

←CASE 紛争と解決のケーススタディ STUDY→

降格拒否による解雇

業績低迷で人件費を削減するために、正社員からパートタイマーに降格させたところ、家族状況などもあり引き続き正社員を要望された。しかし、これではやっていけないので解雇を言い渡したところ、本人はこれを不服として紛争調整委員会にあつせんを申請した。

労働者の言い分

- ①子供二人と老いた母親もいるため、パートタイマーの給料ではやっていけない。
- ②自分では、社内では仕事ができる方だという自負もあり、会社の売上げにも貢献してきた。
- ③経済的・精神的損害に対する補償金として、給料の6か月分150万円を支払ってもらいたい。

会社の言い分

- ①2年ほど前から、今後は1店舗1正社員とする経営方針を説明している。
- ②本人は仕事に自信を持っていたようだが、会社はそう評価してはいない。
- ③解雇予告手当や退職金は、きちんと支払っている。

社労士からのアドバイス

- ①話合いが長期化し、労働者からの誹謗・中傷などで会社の評判が落ちることが心配される。
- ②相手が金銭解決を望んでいるので、金額の交渉に切り替えるのが良いと思われる。

最終決着

会社は、解決金として75万円を支払い、一方で労働者は会社の誹謗・中傷などの言動をしないこと及びこの件について内容や合意事項について口外しないことを確認した。



チェックポイント

辞めてほしい社員をいきなり解雇することはためられるので、まず、配転や降格の上、減給するというケースは良く見られます。配転や降格は、就業規則に根拠規定があれば、原則として会社の人事権として認められています。行き過ぎた場合は人事権の濫用として無効とみなされます。

なお、上記のような解決金は、個別事案ごとに性格や金額が異なるので、当事者の口から洩れないようにするのが肝要です。