

01 労働問題解決事例

CASE
01

有期雇用契約の雇い止めに対して金銭的解決ができた事例

雇い止め無効

事案の概要

60代 女性 パート労働者

相談者は、長年にわたって、パートタイマーとして働いていました。このたび突然、会社から有期期間満了による退職を迫られました。理由を求めても、会社からは明確な理由を告げられることなく、不誠実な対応の末、会社を退職しました。長年に渡って有期雇用を更新してきたにもかかわらず、突然の雇い止めに納得できなかった相談者は、当事務所に相談に来ました。

解決結果

相談者としては、職場復帰を望んでいるものの、まずは何よりもどうして自分だけが雇い止めをされたのか理由を聞きたいという思いがありました。

そこで、弁護士から会社に対して、雇い止めが違法であり、早期の職場復帰を求める旨の**内容証明郵便を発送**しました。

すると、間もなくして会社から連絡があり、どうして雇い止めがされたのかについて、話し合いの場を持ってもらえることになりました。

会社からは、会社の経営状況が不安定になっていること、職場における相談者の行為についても問題となる行為があったことなど、雇い止めの理由を開示してもらうことができました。

そのうえで、最終的には、相談者も納得の上、**平均給料の3か月分の解決金**を支給してもらうことで、会社と和解に至りました。

担当弁護士からひとこと

労働契約法19条においては、有期労働契約がこれまで反復更新されてきた場

合など、期間の定めのない労働者と同視できる事情がある場合には、客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当といえない限り、会社は、雇い止めをすることができない旨の規定があります。

本件においては、有期契約が長年に渡って更新されてきた事情があるため、会社と争うことで復職の可能性もあったところではあります。

他方で、弁護士からの内容証明によって、弁護士立ち会いのもとで会社と腹をわって話し合いをする機会を持つことができ、話し合いの席上で雇い止めに至った理由などが会社より丁寧に明示されました。

雇い止めの理由としては不満な点もありながらも、相談者も最終的には理解を示し、復職ではなく金銭的解決を選ぶこととなりました。

職場の女性社員からのセクハラによる 慰謝料請求を排斥した事例

労働問題

事案の概要

40代 男性 会社員

相談者は、懇意にしてきた職場の後輩女性に対して、日頃から性的なメールをやり取りしてきました。これまでは後輩女性も積極的にメールを返信してくれており、楽しんでいると思っていたところが、ある日突然、後輩女性は会社を退職。セクハラを理由に会社と相談者に対して100万円超の慰謝料請求を提起してきました。

解決結果

後輩女性からのメールの返信を読む限り、女性の方からも積極的に性的なメールを送信していたことは明らかでした。

突然会社を辞めた経緯など、不審な点もあったことから美人局的な事案であるとも思える事案でもありました。

最終的に、後輩女性からの慰謝料請求を全て棄却させることができ、全面勝訴判決が確定しました。

担当弁護士からひとこと

後輩女性からのメールを読む限り、女性からも積極的に性的なメールを送信していたこと、退職に至った経緯が労働環境などセクハラとは別のところにあったことをうまく立証することができたことが勝訴の要因となりました。