ケースで学ぶ職場のトラブル防止法（第5回）

自己都合退職をめぐるトラブル事例

2018.10.15

厚生労働省が2015年6月に発表した「平成26年度個別労働紛争解決制度の施行状況」によると、民事上の個別労働紛争相談件数の3位は「自己都合退職」に関するものでした。自己都合退職に関する相談は、2年連続で3位となっています。

「自己都合退職」とは、労働者が自分の意思で退職することです。それなのに、どうしてトラブルになるのでしょうか。

実際にトラブルとなった例を見てみると、会社側が一方的に「労働者の自己都合退職」扱いにしただけで、労働者にしてみれば自分から進んで退職したわけではないというものが多いようです。では、会社はどのようにしたら、このようなトラブルを防ぐことができるのでしょうか。

退職の原因が会社にある自己都合退職

会社が労働者に配置転換を求めることは日常的にあります。配置転換を行うことは、一般的には会社に認められた権限ですから問題はありませんが、この配置転換が労働者の生活に大きな影響を与える場合はどうでしょうか。

仮に両親の介護をしている労働者に転居を伴う配置転換を命じた場合、これに従えばその人は両親の介護をできなくなります。あるいは、配置転換に伴い賃金が大幅に減ってしまう場合、労働者にとってみれば生活に関わる由々しき問題となります。

このような労働者が、会社の命令に従うことができずに退職したときに、トラブルに発展するケースが多いようです。

事例1 自己都合退職が社員の本意ではなかった

＜状況＞
社員Aは、B社で、夜勤専門の期間の定めのある契約社員として、雇用契約を更新しながら10年以上働いてきました。ところがある日、上司に呼ばれ「今後夜勤は必要なくなったので通常の昼間の勤務に移ってほしい」旨を伝えられました。

昼間の勤務になると賃金4割から5割も減少し、生活できなくなってしまうため、Aはこれを拒否。自己都合退職する旨を伝えましたが、この退職は本意ではなかったと、補償を求めてあっせんの申請をしました。

B社には、予定していた仕事の受注が全くなくなったために生産計画が大きく狂ったという事情がありました。これに伴って、B社は、Aの雇用を継続するために昼間の勤務への変更を求めました。このようなことは仕方がないことだと思われます。

B社にしてみれば、「AはB社による雇用の継続の打診を拒否して自分から退職した。だからトラブルになる理由が分からない」と言いたいことでしょう。しかし、さすがに労働条件変更後の賃金が、変更前の賃金の5割から6割に低下してしまうのは問題です。Aが、この労働条件の変更を受け入れなかったことにもうなずけるところです。

結局、B社がAに減収額の約3カ月分の金額を支払うことで合意し、和解が成立しました。

事例2 退職の原因が会社にあった… 続きを読む