

(2) 日本の労働社会の改革－EUを参照軸として

1 EUの労働時間規制

(1) EUの労働時間規制は何を規制しているか？

- EU労働時間指令は安全衛生規制である。
- EU労働時間指令は実労働時間規制である。
- EU労働時間指令は賃金規制ではない。

(2) 実労働時間規制とはどういうことか？

- 週労働時間規制
- 週休規制
- 毎日の休息期間

(3) 安全衛生規制とはどういうことか？

(4) オプアウトと待機時間のダブルバインド

(5) 賃金規制ではないとはどういうことか？

2 日本の労働時間規制はどこがどう変なのか？

- ・ 名ばかり管理職も裁量労働制も宿日直もすべてが残業代問題になってしまう日本
- ・ ホワイトカラーエグゼンプションが「残業代ゼロ法案」としてしか非難されない日本
- ・ 労災補償では物理的労働時間が大問題に
- ・ 物理的労働時間規制はどこへ行ってしまったのか？
- ・ 入口としての「休息期間規制」を

3 ジョブ型正社員へ

- ・ 日本の解雇規制は厳しいのか？
- ・ ヨーロッパ諸国の解雇規制
- ・ 解雇規制緩和論をどう論じるべきか？

4 解雇の実態－日本のフォーク・レイバー・ロー

<参考資料>

1 日本の労働基準法（労働時間規定）

（労働時間）

第三十二条 使用者は、労働者に、休憩時間を除き一週間について四十時間を超えて、労働させてはならない。

2 使用者は、一週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き一日について八時間を超えて、労働させてはならない。

第三十二条の二 使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、又は就業規則その他これに準ずるものにより、一箇月以内の一定の期間を平均し一週間当たりの労働時間が前条第一項の労働時間を超えない定めをしたときは、同条の規定にかかわらず、その定めにより、特定された週において同項の労働時間又は特定された日において同条第二項の労働時間を超えて、労働させることができる。

2 使用者は、厚生労働省令で定めるところにより、前項の協定を行政官庁に届け出なければならぬ。

第三十二条の三 使用者は、就業規則その他これに準ずるものにより、その労働者に係る始業及び終業の時刻をその労働者の決定にゆだねることとした労働者については、当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、次に掲げる事項を定めたときは、その協定で第二号の清算期間として定められた期間を平均し一週間当たりの労働時間が第三十二条第一項の労働時間を超えない範囲内において、同条の規定にかかわらず、一週間において同項の労働時間又は一日において同条第二項の労働時間を超えて、労働させることができる。

一 この条の規定による労働時間により労働させることができることとされる労働者の範囲

二 清算期間(その期間を平均し一週間当たりの労働時間が第三十二条第一項の労働時間を超えない範囲内において労働させる期間をいい、一箇月以内の期間に限るものとする。次号において同じ。)

三 清算期間における総労働時間

四 その他厚生労働省令で定める事項

第三十二条の四 使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、次に掲げる事項を定めたときは、第三十二条の規定にかかわらず、その協定で第二号の対象期間として定められた期間を平

均し一週間当たりの労働時間が四十時間を超えない範囲内において、当該協定（次項の規定による定めをした場合においては、その定めを含む。）で定めるところにより、特定された週において同条第一項の労働時間又は特定された日において同条第二項の労働時間を超えて、労働させることができる。

一 この条の規定による労働時間により労働させることができることとされる労働者の範囲

二 対象期間（その期間を平均し一週間当たりの労働時間が四十時間を超えない範囲内において労働させる期間をいい、一箇月を超え一年以内の期間に限るものとする。以下この条及び次条において同じ。）

三 特定期間（対象期間中の特に業務が繁忙な期間をいう。第三項において同じ。）

四 対象期間における労働日及び当該労働日ごとの労働時間（対象期間を一箇月以上の期間ごとに区分することとした場合においては、当該区分による各期間のうち当該対象期間の初日の属する期間（以下この条において「最初の期間」という。）における労働日及び当該労働日ごとの労働時間並びに当該最初の期間を除く各期間における労働日数及び総労働時間）

五 その他厚生労働省令で定める事項

2 使用者は、前項の協定で同項第四号の区分をし当該区分による各期間のうち最初の期間を除く各期間における労働日数及び総労働時間を定めたときは、当該各期間の初日の少なくとも三十日前に、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の同意を得て、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働日数を超えない範囲内において当該各期間における労働日及び当該総労働時間を超えない範囲内において当該各期間における労働日ごとの労働時間を定めなければならない。

3 厚生労働大臣は、労働政策審議会の意見を聴いて、厚生労働省令で、対象期間における労働日数の限度並びに一日及び一週間の労働時間の限度並びに対象期間（第一項の協定で特定期間として定められた期間を除く。）及び同項の協定で特定期間として定められた期間における連続して労働させる日数の限度を定めることができる。

4 第三十二条の二第二項の規定は、第一項の協定について準用する。

第三十二条の四の二 使用者が、対象期間中の前条の規定により労働させた期間が当該対象期間より短い労働者について、当該労働させた期間を平均し一週間当たり四十時間を超えて労働させた場合においては、その超えた時間（第三十三条又は第三十六条第一項の規定により延長し、又は休日に労働させた時間を除く。）の労働については、第三十七条の規定の例により割増賃金を支払わなければならない。

第三十二条の五 使用者は、日ごとの業務に著しい繁閑の差が生ずることが多く、かつ、これを予測した上で就業規則その他これに準ずるものにより各日の労働時間を特定することが困難であると認められる厚生労働省令で定める事業であつて、常時使用する労働者の数が厚生労働省令で定める数未満のものに従事する労働者については、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で

組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定があるときは、第三十二条第二項の規定にかかわらず、一日について十時間まで労働させることができる。

2 使用者は、前項の規定により労働者に労働させる場合においては、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働させる一週間の各日の労働時間を、あらかじめ、当該労働者に通知しなければならない。

3 第三十二条の二第二項の規定は、第一項の協定について準用する。

(災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働等)

第三十三条 災害その他避けることのできない事由によつて、臨時の必要がある場合においては、使用者は、行政官庁の許可を受けて、その必要の限度において第三十二条から前条まで若しくは第四十条の労働時間を延長し、又は第三十五条の休日に労働させることができる。ただし、事態急迫のために行政官庁の許可を受ける暇がない場合においては、事後に遅滞なく届け出なければならない。

2 前項ただし書の規定による届出があつた場合において、行政官庁がその労働時間の延長又は休日の労働を不相当と認めるときは、その後その時間に相当する休憩又は休日を与えるべきことを、命ずることができる。

3 公務のために臨時の必要がある場合においては、第一項の規定にかかわらず、官公署の事業（別表第一に掲げる事業を除く。）に従事する国家公務員及び地方公務員については、第三十二条から前条まで若しくは第四十条の労働時間を延長し、又は第三十五条の休日に労働させることができる。

(休憩)

第三十四条 使用者は、労働時間が六時間を超える場合においては少くとも四十五分、八時間を超える場合においては少くとも一時間の休憩時間を労働時間の途中に与えなければならない。

2 前項の休憩時間は、一斉に与えなければならない。ただし、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定があるときは、この限りでない。

3 使用者は、第一項の休憩時間を自由に利用させなければならない。

(休日)

第三十五条 使用者は、労働者に対して、毎週少くとも一回の休日を与えなければならない。

2 前項の規定は、四週間を通じ四日以上の日を与える使用者については適用しない。

(時間外及び休日の労働)

第三十六条 使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者

の過半数を代表する者との書面による協定をし、これを行政官庁に届け出た場合においては、第三十二条から第三十二条の五まで若しくは第四十条の労働時間（以下この条において「労働時間」という。）又は前条の休日（以下この項において「休日」という。）に関する規定にかかわらず、その協定で定めるところによつて労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。ただし、坑内労働その他厚生労働省令で定める健康上特に有害な業務の労働時間の延長は、一日について二時間を超えてはならない。

2 厚生労働大臣は、労働時間の延長を適正なものとするため、前項の協定で定める労働時間の延長の限度、当該労働時間の延長に係る割増賃金の率その他の必要な事項について、労働者の福祉、時間外労働の動向その他の事情を考慮して基準を定めることができる。

3 第一項の協定をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者は、当該協定で労働時間の延長を定めるに当たり、当該協定の内容が前項の基準に適合したものとなるようにしなければならない。

4 行政官庁は、第二項の基準に関し、第一項の協定をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者に対し、必要な助言及び指導を行うことができる。

（時間外、休日及び深夜の割増賃金）

第三十七条 使用者が、第三十三条又は前条第一項の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させた場合においては、その時間又はその日の労働については、通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額の二割五分以上五割以下の範囲内でそれぞれ政令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。ただし、当該延長して労働させた時間が一箇月について六十時間を超えた場合においては、その超えた時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の五割以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

2 前項の政令は、労働者の福祉、時間外又は休日の労働の動向その他の事情を考慮して定めるものとする。

3 使用者が、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、第一項ただし書の規定により割増賃金を支払うべき労働者に対して、当該割増賃金の支払に代えて、通常の労働時間の賃金が支払われる休暇（第三十九条の規定による有給休暇を除く。）を厚生労働省令で定めるところにより与えることを定めた場合において、当該労働者が当該休暇を取得したときは、当該労働者の同項ただし書に規定する時間を超えた時間の労働のうち当該取得した休暇に対応するものとして厚生労働省令で定める時間の労働については、同項ただし書の規定による割増賃金を支払うことを要しない。

4 使用者が、午後十時から午前五時まで（厚生労働大臣が必要であると認める場合においては、その定める地域又は期間については午後十一時から午前六時まで）の間において労働させた場合においては、その時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の二割五分以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

5 第一項及び前項の割増賃金の基礎となる賃金には、家族手当、通勤手当その他厚生労働省令で定める賃金は算入しない。

〔労働基準法施行規則〕

第19条 法第37条第1項の規定による通常の労働時間又は通常の労働日の賃金の計算額は、次の各号の金額に法第33条若しくは法第36条第1項の規定によつて延長した労働時間数若しくは休日の労働時間数又は午後10時から午前5時（厚生労働大臣が必要であると認める場合には、その定める地域又は期間については午後11時から午前6時）までの労働時間数を乗じた金額とする。

- 1 時間によつて定められた賃金については、その金額
- 2 日によつて定められた賃金については、その金額を1日の所定労働時間数（日によつて所定労働時間数が異なる場合には、1週間における1日平均所定労働時間数）で除した金額
- 3 週によつて定められた賃金については、その金額を週における所定労働時間数（週によつて所定労働時間数が異なる場合には、4週間における1週平均所定労働時間数）で除した金額
- 4 月によつて定められた賃金については、その金額を月における所定労働時間数（月によつて所定労働時間数が異なる場合には、1年間における1月平均所定労働時間数）で除した金額
- 5 月、週以外の一定の期間によつて定められた賃金については、前各号に準じて算定した金額（以下略）

（時間計算）

第三十八条 労働時間は、事業場を異にする場合においても、労働時間に関する規定の適用については通算する。

2 坑内労働については、労働者が坑口に入った時刻から坑口を出た時刻までの時間を、休憩時間を含め労働時間とみなす。但し、この場合においては、第三十四条第二項及び第三項の休憩に関する規定は適用しない。

第三十八条の二 労働者が労働時間の全部又は一部について事業場外で業務に従事した場合において、労働時間を算定し難いときは、所定労働時間労働したものとみなす。ただし、当該業務を遂行するためには通常所定労働時間を超えて労働することが必要となる場合においては、当該業務に関しては、厚生労働省令で定めるところにより、当該業務の遂行に通常必要とされる時間労働したものとみなす。

2 前項ただし書の場合において、当該業務に関し、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定があるときは、その協定で定める時間を同項ただし書の当該業務の遂行に通常必要とされる時間とする。

3 使用者は、厚生労働省令で定めるところにより、前項の協定を行政官庁に届け出なければならぬ。

第三十八条の三 使用者が、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、次に掲げる事項を定めた場合において、労働者を第一号に掲げる業務に就かせたときは、当該労働者は、厚生労働省令で定めるところにより、第二号に掲げる時間労働したものとみなす。

一 業務の性質上その遂行の方法を大幅に当該業務に従事する労働者の裁量にゆだねる

必要があるため、当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をすることが困難なものとして厚生労働省令で定める業務のうち、労働者に就かせることとする業務（以下この条において「対象業務」という。）

二 対象業務に従事する労働者の労働時間として算定される時間

三 対象業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し、当該対象業務に従事する労働者に対し使用者が具体的な指示をしないこと。

四 対象業務に従事する労働者の労働時間の状況に応じた当該労働者の健康及び福祉を確保するための措置を当該協定で定めるところにより使用者が講ずること。

五 対象業務に従事する労働者からの苦情の処理に関する措置を当該協定で定めるところにより使用者が講ずること。

六 前各号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項

２ 前条第三項の規定は、前項の協定について準用する。

第三十八条の四 賃金、労働時間その他の当該事業場における労働条件に関する事項を調査審議し、事業主に対し当該事項について意見を述べることを目的とする委員会（使用者及び当該事業場の労働者を代表する者を構成員とするものに限る。）が設置された事業場において、当該委員会がその委員の五分の四以上の多数による議決により次に掲げる事項に関する決議をし、かつ、使用者が、厚生労働省令で定めるところにより当該決議を行政官庁に届け出た場合において、第二号に掲げる労働者の範囲に属する労働者を当該事業場における第一号に掲げる業務に就かせたときは、当該労働者は、厚生労働省令で定めるところにより、第三号に掲げる時間労働したものとみなす。

一 事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務であつて、当該業務の性質上これを適切に遂行するにはその遂行の方法を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要があるため、当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をしないこととする業務（以下この条において「対象業務」という。）

二 対象業務を適切に遂行するための知識、経験等を有する労働者であつて、当該対象業務に就かせたときは当該決議で定める時間労働したものとみなされることとなるものの範囲

三 対象業務に従事する前号に掲げる労働者の範囲に属する労働者の労働時間として算定される時間

四 対象業務に従事する第二号に掲げる労働者の範囲に属する労働者の労働時間の状況に応じた当該労働者の健康及び福祉を確保するための措置を当該決議で定めるところにより使用者が講ずること。

五 対象業務に従事する第二号に掲げる労働者の範囲に属する労働者からの苦情の処理に関する措置を当該決議で定めるところにより使用者が講ずること。

六 使用者は、この項の規定により第二号に掲げる労働者の範囲に属する労働者を対象業務に就かせたときは第三号に掲げる時間労働したものとみなすことについて当該労働者の同意を得なければならないこと及び当該同意をしなかつた当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないこと。

七 前各号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項

2 前項の委員会は、次の各号に適合するものでなければならない。

一 当該委員会の委員の半数については、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者に厚生労働省令で定めるところにより任期を定めて指名されていること。

二 当該委員会の議事について、厚生労働省令で定めるところにより、議事録が作成され、かつ、保存されるとともに、当該事業場の労働者に対する周知が図られていること。

三 前二号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める要件

3 厚生労働大臣は、対象業務に従事する労働者の適正な労働条件の確保を図るために、労働政策審議会の意見を聴いて、第一項各号に掲げる事項その他同項の委員会が決議する事項について指針を定め、これを公表するものとする。

4 第一項の規定による届出をした使用者は、厚生労働省令で定めるところにより、定期的に、同項第四号に規定する措置の実施状況を行政官庁に報告しなければならない。

5 第一項の委員会においてその委員の五分の四以上の多数による議決により第三十二条の二第一項、第三十二条の三、第三十二条の四第一項及び第二項、第三十二条の五第一項、第三十四条第二項ただし書、第三十六条第一項、第三十七条第三項、第三十八条の二第二項、前条第一項並びに次条第四項、第六項及び第七項ただし書に規定する事項について決議が行われた場合における第三十二条の二第一項、第三十二条の三、第三十二条の四第一項から第三項まで、第三十二条の五第一項、第三十四条第二項ただし書、第三十六条、第三十七条第三項、第三十八条の二第二項、前条第一項並びに次条第四項、第六項及び第七項ただし書の規定の適用については、第三十二条の二第一項中「協定」とあるのは「協定若しくは第三十八条の四第一項に規定する委員会の決議（第百六条第一項を除き、以下「決議」という。）」と、第三十二条の三、第三十二条の四第一項から第三項まで、第三十二条の五第一項、第三十四条第二項ただし書、第三十六条第二項、第三十七条第三項、第三十八条の二第二項、前条第一項並びに次条第四項、第六項及び第七項ただし書中「協定」とあるのは「協定又は決議」と、第三十二条の四第二項中「同意を得て」とあるのは「同意を得て、又は決議に基づき」と、第三十六条第一項中「届け出た場合」とあるのは「届け出た場合又は決議を行政官庁に届け出た場合」と、「その協定」とあるのは「その協定又は決議」と、同条第三項中「又は労働者の過半数を代表する者」とあるのは「若しくは労働者の過半数を代表する者又は同項の決議をする委員」と、「当該協定」とあるのは「当該協定又は当該決議」と、同条第四項中「又は労働者の過半数を代表する者」とあるのは「若しくは労働者の過半数を代表する者又は同項の決議をする委員」とする。

2 EU労働時間指令

第1条 目的と適用範囲

1 本指令は労働時間編成のための最低の安全及び健康の要件を定める。

第2条 定義

本指令においては、次の定義が適用されるものとする。

9 「十分な休息」とは、その長さが時間の単位で表され、かつ疲労又は不規則な労働形態の結果として、労働者が自身、同僚労働者その他の者への傷害を引き起こしたり、また短期的又は長期的にそれらの者の健康を害しないようにするために十分に長くかつ継続的な規則的な休息期間を労働者が取ることをいう。

第2章 最低休息期間－その他の労働時間編成の側面

第3条 毎日の休息期間

加盟国は、すべての労働者に、24時間の期間ごとに継続11時間の最低の1日ごとの休息期間を得る権利を確保するために必要な措置をとるものとする。

第4条 休憩

加盟国は、1日の労働時間が6時間を超える場合、すべての労働者に休憩時間を得る権利を確保するために必要な措置をとるものとし、その詳細は、その付与される長さや諸条件を含め、労働協約又は労使協定、またそれができない場合には国内法により定められるものとする。

第5条 毎週の休息期間

加盟国は、7日の期間ごとに、すべての労働者に第3条にいう毎日の11時間の休息期間に加え最低24時間の継続的休息期間を確保するために必要な措置をとるものとする。

目的、技術又は労働組織条件上の正当な理由がある場合には、24時間の最低休息期間が適用され得る。

第6条 最長週労働時間

加盟国は労働者の安全及び健康を保護する必要性を維持しつつ、以下を確保するために必要な措置をとるものとする。

- (a) 週労働時間の長さが、法律、規則若しくは行政規定により又は労働協約若しくは労使協定により制限され、
- (b) 7日の期間ごとの平均労働時間が、時間外労働を含め、48時間を超えないこと。

第7条 年次休暇

1 加盟国は、すべての労働者に、国内の法律や慣行により定められるその取得と付与の条件にしたがって、最低4週間の年次有給休暇を得る権利を確保するために必要な措置をとるものとする。

2 年次有給休暇の最低期間は、雇用関係が終了する場合を除き、代償手当で代替することはできない。

第16条 算定基礎期間

加盟国は次のものを規定することができる。

- (a) 第5条（毎週の休息期間）の適用に関しては、14日を超えない算定基礎期間。

(b) 第6条（週労働時間の上限）の適用に関しては、4ヵ月を超えない算定基礎期間。

第7条に従い付与される年次有給休暇及び病気休暇の期間は含めないか、又は平均時間の計算において中立的であるものとする。

(c) 第8条（夜間労働の長さ）の適用に関しては、全国又は地域レベルの労使の協議の後、又は労働協約若しくは労使協定によって定められた期間。

第5条により要請される24時間の週最低休息期間がその算定基礎期間にはいつている場合、それは平均計算の中に含まれないものとする。

第5章 適用除外と例外

第17条 適用除外

1 労働者の安全と健康の保護の一般原則を尊重しつつ、加盟国は、当該活動の特定の性格を考慮に入れて、労働時間の長さが測定されず及び／又は予め決定されない場合又は労働者自身によって決定できる場合、特に次のような場合においては、第3条から第6条まで、第8条及び第16条を適用除外することができる。

(a) 経営管理者その他の自律的な意思決定権限を有する者、

(b) 家族従業者、又は、

(c) 教会及び宗教団体の宗教的儀式を執り行う労働者。

2 第3項、第4項及び第5項の適用除外は、当該労働者に同等の代償休息期間が与えられるか、合理的な理由によりそれが不可能な例外的な場合には、当該労働者に適当な保護が与えられることを条件として、法律、規則若しくは行政規定又は労働協約若しくは労使協定によって採択することができる。

3 本条第2項に従い、第3条、第4条、第5条、第8条及び第16条の適用除外は、次の場合に認められる。

(a) 沖合労働を含め、労働者の職場と住居が離れている場合や労働者の複数の職場が相互に離れている場合の活動、

(b) 財産や生命を保護するために常駐が求められる警備や監視の活動、特に警備員や管理人又は警備保障会社の活動、

(c) サービス又は生産の継続の必要性のある活動、とりわけ、

(i) 研修医の活動を含む病院又は類似の施設、居住施設及び刑務所によって提供される収容、治療及び／又は看護に関する活動、

(ii) 港湾又は空港労働者、

(iii) 新聞、ラジオ、テレビ、映画制作、郵便及び電気通信サービス、救急、消防及び防災のサービス、

(iv) ガス、水道及び電力の生産、送電、供給、家庭廃棄物の収集と焼却場、

(v) 技術的な理由で仕事を中断できない産業、

(vi) 研究開発活動、

(vii) 農業、

(viii) 定期的な都市交通サービスで乗客の輸送に関わる労働者、

(d) 活動の波が予測可能な場合、特に、

- (i) 農業、
- (ii) 観光旅行業、
- (iii) 郵便業
- (e) 鉄道輸送に従事する者の場合、
 - (i) その活動が断続的であるか、
 - (ii) 労働時間を列車に乗車して過ごすか、又は、
 - (iii) その活動が輸送時刻表に関係し、交通の継続性と定期性の確保に関係する者。
- (f) 指令 89/391/EEC 第 5 条第 4 項に規定された事情がある場合、
- (g) 災害が発生し又は災害の危険が差し迫っている場合。

4 本条第 2 項に従い、第 3 条及び第 5 条の適用除外は、次の場合に認められる。

- (a) 労働者がシフトを交替し、あるシフトの終了から次のシフトの開始まで 1 日及び／又は週の休息期間をその都度とることができない交替制労働の場合、
- (b) 労働時間が 1 日中に分散する活動の場合、特に清掃員の活動の場合。

5 本条第 2 項に従い、研修医の場合、本項第 2 文から第 6 文までの規定に従って、第 6 条及び第 1 6 条第 (b) 号を適用除外することができる。

第 1 文にいう第 6 条の適用除外に関しては、2004 年 8 月 1 日から 5 年間の猶予期間に認められる。

加盟国は、保健及び医療を組織し提供するその責任に鑑みて労働時間の諸規定を満足させることの困難を勘案し、必要であれば、さらに 2 年間の猶予することができる。猶予期間終了前の最低 6 ヶ月間において、当該加盟国は、理由を説明して欧州委員会に通知するものとする。そうすることにより、その通知受領から 3 ヶ月以内に適切な協議を行った後で、欧州委員会はその意見を述べることができる。加盟国が欧州委員会の意見に従わないときは、当該加盟国はその正当化理由を明らかにする。加盟国の通知と正当化理由及び欧州委員会の見解は、欧州共同体官報に公表され、欧州議会に送られるものとする。

加盟国は第 3 文にいう責任を達成する特別な困難を勘案し、必要であれば、さらに 1 年の追加的な猶予期間を置くことができる。当該加盟国は当該文に定める手続きによるものとする。

加盟国は、週の労働時間数がどのような場合にも、その猶予期間の最初の 3 年間は平均 5 8 時間、その後の 2 年間は平均 5 6 時間、そして残りの期間は平均 5 2 時間を超えないようにするものとする。

使用者は、その猶予期間に適用される取り決めに関し、可能な限り、合意に達する目的を持って適切な機会に被用者の代表と協議するものとする。第 5 文に定める上限の範囲内で、上記の合意は、次の事項を含むことができる。

- (a) 猶予期間内での平均週労働時間、及び
- (b) 猶予期間終了までに週労働時間を平均 4 8 時間にまで減少させるために取るべき措置。

第 1 文にいう第 1 6 条第 (b) 号に関しては、算定基礎期間が、第 5 文で特定された猶予期間の最初の部分においては 1 2 ヶ月を超えず、その後は 6 ヶ月を超えない場合に認められるものとする。

第18条 労働協約による適用除外

第3条、第4条、第5条、第8条及び第16条は、国又は地域レベルの労働協約又は労使協定によって、又は、そこで定められた原則に基づいて、より下位のレベルの労働協約又は労使協定によって、適用除外することができる。

本指令の対象事項に関し、国又は地域レベルの労働協約又は労使協定の締結を確保する法的制度を有しない加盟国、又は、その目的のため、その枠内で特定の立法の枠組みを有する加盟国は、適当な集団レベルの労働協約又は労使協定により第3条、第4条、第5条、第8条及び第16条の適用除外を認めることができる。

第1文及び第2文に規定する適用除外は、当該労働者に同等の代償休息期間が与えられ、又は、客観的な理由によりそのような期間を与えることが可能でない例外的な場合には、当該労働者には適切な保護が与えられる、との条件の下で認められるものとする。

加盟国は、

- (a) 労使による本条の適用、及び
 - (b) 国内法及び／又は慣行に従い本条に基づいて締結された労働協約又は労使協定の規定の他の労働者への拡張適用、
- に関する規則を定めることができる。

第19条 算定基礎機関の適用除外の制限

第17条第3項及び第18条に定める第16条第(b)号の適用除外の選択肢は、6ヵ月を超える算定基礎期間を定める結果となることはできない。

ただし、加盟国は、労働者の安全と健康の保護に関する一般原則を遵守し、客観的若しくは技術的理由又は労働組織に関する理由で、労働協約又は労使協定が12ヵ月を超えない算定基礎期間を設定することを認める選択肢を有するものとする。

2003年11月23日の前に、閣僚理事会は、欧州委員会の評価報告を伴う提案に基づいて、本項の諸規定を再検討し、どのような行動を取るべきかを決定するものとする。

第22条 雑則

1 加盟国は労働者の安全と健康の保護の一般原則を尊重しつつ、かつ次のことを確保するために必要な法的措置を取ることを条件として、第6条を適用しない選択肢を有するものとする。

(a) 使用者が最初からそうした労働を行うとの労働者の同意を得ていない限り、使用者が労働者に対し第16条第(b)号に定める算定基礎期間平均で計算された7日の期間で48時間を超えて労働することを要求しないこと。

(b) 労働者がそうした労働を行うとの合意を与えようとしないことを理由として、使用者が労働者に不利益を与えないこと。

(c) 使用者がそうした労働をおこなうすべての労働者の最新の記録を保管すること。

(d) その記録は管轄官庁の監督下に置かれ、管轄官庁は労働者の安全及び／又は健康に関する理由により、週労働時間の上限を超える可能性を禁止し又は制限することができる。

(e) 使用者は、その要求に応じて管轄官庁に対して、第16条第(b)号に規定された算定基礎期間平均で計算される7日の期間に月48時間を超えて労働するという労働者の同意

があった場合に関する情報を与えること。

2003年11月23日の前に、閣僚理事会は、欧州委員会の評価報告を伴う提案に基づいて、本項の諸規定を再検討し、取るべき行動を決定するものとする。

2 加盟国は、第7条の適用に関して、次の条件の下で、1996年11月23日から3年間を超えない猶予期間を利用する選択肢を有するものとする。

(a) すべての労働者が、国内の法律及び／又は慣行によって定められた年次有給休暇の請求と付与の条件に従って、3週間の年次有給休暇を取れること、及び、

(b) 3週間の年次有給休暇は雇用関係が終了する場合を除いては、手当に代替することはできないこと。

3 加盟国は、本条に規定する選択肢をとる場合には、それを欧州委員会に直ちに通知するものとする。

3 日本の労働契約法

(解雇)

第十六条 解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。

4 ドイツの雇用保護法

第1条 (社会的に不当な解約告知)

(1) 同一の事業所又は企業において継続して6か月を超えて労働関係が存続する労働者に対する解約告知は、その告知が社会的に不当である場合にはこれを無効とする。

(2) 解約告知は、それが当該労働者の一身上の理由若しくは行動に帰すべき事由又は当該労働者を当該経営に於て継続使用することのできない経営上の緊急の必要に基づくものでない限り、社会的に不当となる。

第9条 (裁判所の判決による労働関係の解消：労働者への補償金)

(1) ① 労働契約関係が解約告知によって終了していないと裁判所が判断したが、労働者に労働関係の継続が期待しえない場合、労働者の申立てによって、裁判所は労働契約関係が解消されることと、使用者に対して相応の補償金の支払いを命じる判決をしなければならない。

② 使用者と労働者との間で、事業目的に資する更なる協働が期待しがたい事由が存在する場合、裁判所は使用者の申立てによって、同様の判断を行わなければならない。

③ 労働者と使用者は、控訴審の最終口頭弁論終結時まで、労働契約関係解消のための申立てを行うことができる。

(2) 裁判所は労働契約関係の解消のために、社会的に妥当な解約告知がなされたならば、終了したであろう時点を定めなければならない。

第10条 (補償金の上限)

(1) 補償金として、賃金月額12か月までで金額を決定することとする。

- (2) ① 労働者が50歳に達しており、かつ、労働関係が少なくとも、15年存続している場合、15か月までの金額で、労働者が55歳に達しており、かつ、労働関係が少なくとも、20年存続している場合、18か月までの金額で決定することとする。
- ② 裁判所が第9条2項により、決定した労働関係解消の時点において、労働者が社会法典第6篇の規定における老齢年金規定が示す年齢に達している場合には、これは適用されない。
- (3) 労働関係が終了(第9条第2項)する月の通常の労働時間に対応して労働者に支払われる現金及び現物給与が賃金月額とみなされる。

5 スウェーデンの雇用保護法

(1) 雇用契約

雇用契約は原則として期間の定めなきものとする(第4条)。

ただし、業務の性質、臨時代替や訓練生、業務の繁閑、兵役、年金受給者については有期契約が可能(第5条)。6ヶ月以内の試用期間も可能。この場合、期限内に通知なければ期間の定めなき契約に移行(第6条)。

(2) 解雇

解雇には客観的な理由が必要。被用者に他の労務を提供するよう使用者に要求することが合理的であれば客観的な理由は存在しない。営業譲渡はそれだけでは客観的な理由とならない(第7条)。

解雇は書面で行い、被用者が不服の場合の手続を教示する(第8条)。使用者は解雇の理由を明示しなければならない(第9条)、原則として直接本人に行わなければならない(第10条)。

(3) 解約通知期間

使用者及び被用者の解約通知期間は次の通り；勤続2年未満：1ヶ月、2年以上4年未満：2ヶ月、4年以上6年未満：3ヶ月、6年以上8年未満：4ヶ月、8年以上10年未満：5ヶ月、10年以上：6ヶ月(第11条)。

解雇通知後、使用者が業務を命じなくても被用者は賃金その他の手当の権利を有する(第12条)。

(4) 有期雇用の雇止め通知

有期契約の被用者は期間満了時に更新されないときはその1ヶ月前に通知を受けなければならない(第15条)。この通知は書面で行い、被用者が当該契約を期間の定めなきものである旨の確認又は第4条違反による損害賠償を請求する手続を教示する(第16条)。

(5) 即時解雇

被用者が使用者への重大な義務違反をしたときは即時解雇することができる。これは通知の2ヶ月以上前に知られていた事実に基づくことはできない。ただし被用者の依頼によ

り通知を遅らせた場合はこの限りでない(第 18 条)。即時解雇通知は書面で行い、被用者が不服の場合の手続を教示する(第 19 条)。

(6) 一時解雇期間中の賃金その他の手当

一時解雇期間中の被用者は同一の賃金その他の手当の権利を有する(第 21 条)。

(7) 整理解雇の優先順位

過剰人員を理由とする解雇の場合、その順位は勤続年数によって決める。勤続年数が同じ時は年齢の高い者を優先する。配転により継続雇用が可能なときは、配転後の業務に資格を有する被用者を優先する。ただし使用者は将来の事業に重要な被用者を 2 人まで別枠とすることができる(第 22 条)。

(8) 再雇用の優先権

過剰人員により解雇された被用者は再雇用の優先権を有する。過剰人員により雇止めされた有期被用者も同じである。再雇用の権利は解雇の日から 9 ヶ月間有効である(第 25 条)。再雇用の順位は勤続年数によって決める。勤続年数が同じ時は年齢の高い者を優先する(第 26 条)。

(9) 交渉等

労働協約を締結した使用者が有期契約を締結したときは直ちに被用者組織に通知する。ただし 1 ヶ月未満の契約はこの限りでない(第 28 条)。

雇用(職場の共同決定)法第 11 条から第 14 条までは、過剰人員を理由とする解雇、一時解雇及び再雇用にも適用する(第 29 条)。

使用者が即時解雇をしようとするときはその 1 週間前に、被用者の個人的理由による解雇をしようとするときはその 2 週間前に、本人に直接通知する。被用者が労働組合員であるときは、被用者組織にも通知する。通知 1 週間以内に当該被用者及び被用者組織が協議を求めたときは、協議終了まで解雇できない(第 30 条)。

有期契約の雇止めの時もその属する被用者組織に通知し、求められれば協議を行う(第 30a 条)。

試用期間中に又はその満了により期間の定めなき契約に移行せずに雇止めしようとする使用者は、その 2 週間前に通知する。被用者が労働組合員であるときは、被用者組織にも通知し、求められれば協議を行う(第 31 条)。

他の者が再雇用の優先権を有するときに被用者を雇い入れようとする使用者は、まず被用者組織を交渉する(第 32 条)。

(10) 定年退職

被用者は 67 歳に達した月末まで継続雇用される権利を有する(第 32a 条)。67 歳に達した月末の 1 ヶ月前に書面で通知する。67 才に達した被用者は 1 ヶ月以上の解雇通知期間はなく、優先権もない(第 33 条)。

(11) 解雇通知又は即時解雇等の効力に関する紛争

客観的な理由なき解雇通知は被用者の訴えに基づき無効とされる。ただし、優先順位違反というだけでは適用されない。解雇通知の効力について紛争が生じた場合、最終判決まで雇用は終了せず、被用者はその間の賃金その他の手当の権利を有する。最終判決までの間、裁判所は解雇通知期間の終了時又はその後に雇用が終了するものとする事ができる(第34条)。

即時解雇についても同様である(第35条)。

第4条に反して期間を定めた雇用契約は被用者の訴えに基づき期間の定めなきものとされる。この場合も最終判決まで雇用は終了しない(第36条)。

裁判所が解雇通知又は即時解雇を無効と最終判決したときは、使用者は被用者を業務から離すことはできない(第37条)。

(12) 損害賠償

本法に違反した使用者はそれに起因する損害を賠償する責めを負う。第11条の解約通知期間に違反した被用者はその損害を賠償する責めを負う(第38条)。

使用者が、解雇通知や即時解雇が無効である又は有期契約が期間の定めなきものであるという裁判所の判決を拒否したときは、当該雇用関係は解除されたものと見なす。この場合、使用者は被用者に次の損害賠償を払わなければならない。勤続5年未満：6ヶ月分、5年以上10年未満：24ヶ月分、10年以上：32ヶ月分(第39条)。

6 日本における解雇の実態（『日本の雇用終了』から）

- ・ 10185(非女)：有休や時間外手当がないので監督署に申告して普通解雇(使は業務対応の悪さを主張)(25万円で解決)
- ・ 10220(正男)：有休を申し出たら「うちには有休はない」その後普通解雇(使は「業務態度不良」)(不参加)
- ・ 20017(正男)：残業代の支払いを求めたらパワハラ・いじめを受け、退職勧奨(取下げ)
- ・ 20095(派男)：配置転換の撤回を求めてあっせん申請したら雇止め(不参加)
- ・ 20159(派男)：有休拒否に対し労働局が口頭助言した直後に普通解雇(不参加)
- ・ 20177(派女)：出産直前に虚偽の説明で退職届にサインさせた(不参加)
- ・ 20199(派女)：妊娠を理由に普通解雇(不開始)
- ・ 30017(正女)：有休申請で普通解雇(使は通常の業務態度を主張)(打ち切り)
- ・ 30204(非女)：有休をとったとして普通解雇(使は当日申請で有休と認めず欠勤と主張)(12万円で解決)
- ・ 30264(非女)：有休を請求して普通解雇(使は当日申請で業務に支障と主張)(6万円で解決)
- ・ 30327(非女)：育児休暇を取得したら雇止め(使は力量劣るためと主張)(30万円で解決)
- ・ 30514(非男)：労基署に未払い賃金を申告したら雇止め(使は事実でないと主張)(不参加)
- ・ 30611(正男)：指示に従わず減給、これをあっせん申請して懲戒解雇(使は職場トラブル、顧客とのトラブルが理由と主張)(打ち切り)

- ・ 30634(正男)：労働条件の明示を求めたら内定を取り消し(15 万円で解決)
- ・ 10011(非女)：個人情報(家族の国籍)を他の従業員に漏らしたことに抗議すると普通解雇(7 万円で解決)
- ・ 10057(正男)：会社から監視カメラで監視され、抗議すると普通解雇(15 万円で解決)
- ・ 20088(派女)：いじめの現状を公にしたら派遣解除で雇止め(20 万円で解決)
- ・ 30015(派男)：応募した業務と違う営業に回され、申し入れたら雇止め(不参加)
- ・ 30037(試女)：無給研修に疑問を呈し、正式採用拒否(不参加)
- ・ 30048(正男)・30049(非女)：配転で交通費を請求したが拒否され、退職勧奨(不参加)
- ・ 30077(正男)：賃金が求人票と異なり、問うと退社を促された(10 万円で解決)
- ・ 30563(非男)：偽造契約書に承諾させようとし、意見を言うのと退職を勧める(不参加)
- ・ 10029(非女)：賞味期限や注文数のごまかしを指摘したら普通解雇(不参加)
- ・ 10210(正女)：データ改ざんを拒否して普通解雇(30 万円で解決)
- ・ 30036(正男)：ハローワーク紹介で内定した会社が他社に労働者を供給する会社であることに疑義を呈したところ内定取消(不参加)
- ・ 20070(正男)：常務に「勝手にやらんで欲しい」と言って懲戒解雇(打ち切り)
- ・ 20214(正女)：マネージャーの降格人事に嘆願書をもって抗議したことで普通解雇(取下げ)
- ・ 30131(正男)：客先で荷下ろし順に意見をしたら出入り禁止となり、さらに普通解雇(不参加)
- ・ 30243(正女)：運営に意見が食い違っただけで普通解雇(打ち切り)
- ・ 30594(非男)：副社長と営業方針、やり方が合わないとして雇止め(打ち切り)
- ・ 10032(正男)：勝手に日曜出勤したので出勤停止、処分撤回を要求して懲戒解雇(取下げ)
- ・ 10056(正女)：会社・社長の批判、社長の机を開けて社員の履歴書を見たので普通解雇(25 万円で解決)
- ・ 10075(正男)：会議中の発言や営業員との口論を理由に普通解雇(不参加)
- ・ 10097(派男)：会社を信用できないと発言したことを理由に普通解雇(16.5 万円で解決)
- ・ 20052(正男)：言い争いで出勤停止、不服申立に対し自主退職したものと見なす(30 万円で解決)
- ・ 20086(非男)：社長、専務、同僚への暴言で普通解雇(不参加)
- ・ 10039・10040(非男)：役職者として出向してきたのに昇進を拒否したので雇止め(それぞれ 100 万円、150 万円で解決)
- ・ 10074(正女)：他店舗勤務を拒否して普通解雇(打ち切り)
- ・ 100125(非女)：異動拒否で普通解雇(不参加)
- ・ 10193(正男)：勤務先の廃止に伴い、東京勤務を拒否し普通解雇(打ち切り)
- ・ 20153(正男)：業績不振及び異動命令拒否で整理解雇(不参加)
- ・ 30050(正男)：障害者で長時間労働に耐えられないのに京都勤務を拒んで普通解雇(不参加)
- ・ 30114(正女)：配置転換命令に従わず普通解雇(打ち切り)
- ・ 30224(正女)：保母として採用されたのに介護職員として働かされ、抗議すると普通解雇(打ち切り)

- ・ 30234(非男)：配転命令を拒否すると「辞めてもらうしかない」と退職勧奨(不参加)
- ・ 30541(派男)：常用派遣、東京への転勤命令に従わないので普通解雇(打ち切り)
- ・ 30573(正女)：配転を拒否したので退職勧奨(打ち切り)
- ・ 30613(非男)：介護施設への異動拒否を理由に普通解雇(16 万円で解決)
- ・ 10081(非女)：勤務日数変更を求められ納得できず説明を求めたら雇止め(17.5 万円で解決)
- ・ 20085(正男)：月給制から時給制への変更を拒否したら普通解雇(150 万円で解決)
- ・ 20130(正男)：自社株購入を拒否して「聞けないなら会社を辞めろ」(不参加)
- ・ 30358～30361(正男・正女)：減給を拒否したら普通解雇(取下げ)
- ・ 30380～30383(正男・正女)：減給を拒否したら普通解雇(不参加)
- ・ 30209(試男)：試用期間の延長を拒否したら普通解雇(不参加)
- ・ 30411(非男)：事業部長だったが休職、復帰後一般営業員扱いを拒むと雇止め(不参加)
- ・ 10166(正女)：異動か解雇か迫られた(不参加)
- ・ 20055・20056・20063(正男)：職種転換か退職かを迫られた(打ち切り)
- ・ 20203(正女)：教務主任になるか退職するかと迫られた(不参加)
- ・ 30126(非女)：店長の解雇通告後、本社は異動か退職の選択を迫る(5 万円で解決)
- ・ 30318(正男)：長女が長期入院状態なのに転勤命令、「従うか辞めるか」と退職勧奨(打ち切り)
- ・ 30407(正女)：「転勤に応じないのであれば辞めてもらうしかない」(不参加)
- ・ 30579(正男)：「配置転換に従えないなら退職しかない」(不参加)
- ・ 10172・10173(非女)：平日週 4 日勤務を平日週 5 日＋土曜も出勤するか、無理なら解雇(取下げ)
- ・ 20062(正男)：最賃に引き下げる。応じなければ来なくても良い(不参加)
- ・ 30121(正男)：賃金引き下げか解雇か(解決金ゼロで解決)
- ・ 10124(正男)：請負への移行か辞めるか(8 万円で解決)
- ・ 30190(正男)：退職しなければパートにする(不参加)
- ・ 30321(正男)：解雇か週 3 日の非常勤かと言われ退職(19 万円で解決)
- ・ 30548・30549(試男)：面接時と異なる雇用条件(正社員のはずが嘱託)を示し、応じなければ内定取消(各 20 万円で解決)
- ・ 30560(正女)：育児休業から復職後、パートか解雇かと迫られ解雇に応じた(不参加)
- ・ 40002(試男)：アルバイトになるか退職か(打ち切り)
- ・ 30596(正女)：転勤・減給・有期化に従えなければ退職するよう強要(不参加)
- ・ 10014(非男)：売上増のため出張を要求され、「行かないのなら辞めろ」「辞める」(5 万円で解決)
- ・ 10037(試女)：受付業務を教えるように言われ、拒んだら普通解雇(不参加)
- ・ 20057(正男)：職務命令違反、勤務態度不良で普通解雇(不参加)
- ・ 20110(正男)：上司に従わないという理由で懲戒解雇を予告されたので退職届を提出(30 万円で解決)
- ・ 20120(正男)：運行命令の放棄と社内での暴言が理由で懲戒解雇(打ち切り)
- ・ 20123(正男)：悪質運転を繰り返したことを理由に「もう要らない」(打ち切り)

- ・ 20169(正女) : 上司の指示に従わない(トイレ掃除等)ので普通解雇(不参加)
- ・ 30004(非女) : 指導に従わないので普通解雇(不参加)
- ・ 30056(非女) : 自己都合退職後アルバイト勤務中業務妨害したので普通解雇(不参加)
- ・ 30079(派男) : 一部業務を拒否し派遣先の要求で契約解除(15 万円で解決)
- ・ 30097(非男) : 同僚とのトラブルでうつ病に、業務命令を拒否したら更新拒否(不参加)
- ・ 30128(非女) : 仕事を拒否し、意に反することがあると無断欠勤するので退職勧奨(7 万円で解決)
- ・ 30185(非女) : 指示に従わないので退職勧奨(打ち切り)
- ・ 30207(正男) : 専任講師として採用されたのに収益追求を強要され、退職勧奨(不参加)
- ・ 30222(非女) : 「会社の方針に従えなければ辞めてくれて結構」(不参加)
- ・ 30223(非女) : 「長い時間働かなければ辞めてくれ」(不参加)
- ・ 30240(正女) : 受付事務でカウンセリング業務を拒否したので普通解雇(10 万円で解決)
- ・ 30278(正男) : 研修中本人の就業拒否のため普通解雇(不参加)
- ・ 30337(非女) : 業務改善に応じず「明日から来なくてもいいです」(打ち切り)
- ・ 30363(正男) : 再三の是正指示にかかわらず業務着任できないため普通解雇(打ち切り)
- ・ 30559(正男) : 社命に従わず仕事に熱意なしと普通解雇(不参加)
- ・ 10018(非男) : 出退勤をメールで送信したため普通解雇(不参加)
- ・ 10021(非女) : 業務怠慢を理由に普通解雇(不参加)
- ・ 10038(正男) : 移転就職で、住民票を移しておらず自分の車をもたないことを理由に普通解雇(不参加)
- ・ 10098(正男) : 業務上の失態重なり報告怠るので普通解雇(不参加)
- ・ 10106(派男) : 派遣先からの勤務態度についての苦情で雇止め(打ち切り)
- ・ 10112(正男) : 仕事に誠意が見られないとして解雇(取下げ)
- ・ 10116(非男) : 業務手順が守られないという理由で普通解雇(不参加)
- ・ 10139(正男) : 職務怠慢を理由に懲戒解雇(不参加)
- ・ 20015(非男) : ずさんな清掃の仕方ゆえ普通解雇(2 万円で解決)
- ・ 20016(非女) : 作業内容の不備を理由に労働条件引き下げに加え退職勧奨(不参加)
- ・ 20047(正女) : 能力、勤務態度、協調性の問題から普通解雇(15 万円で解決)
- ・ 20096(正男) : 事務局長として職務懈怠で懲戒解雇(10 万円で解決)
- ・ 20162(正女) : 仕事中に抜け出すので普通解雇(1 万円で解決)
- ・ 20200(非女) : 接客態度が悪いので普通解雇(不参加)
- ・ 20201(非女) : 誠実さが無いので普通解雇(不参加)
- ・ 30025(正男) : ミスを報告しないので普通解雇(不参加)
- ・ 30173(正男) : 業務に支障をきたす行為多く、パート社員とし「クビ」(30 万円で解決)
- ・ 30276(正男) : 勤務態度不良、成績不良で普通解雇(打ち切り)
- ・ 30279(派女) : マナー違反を理由に雇止め(不参加)
- ・ 30328(試男) : 態度が反抗的なので普通解雇(打ち切り)
- ・ 30371(派男) : 勤務中の居眠りを理由に普通解雇(打ち切り)
- ・ 30390(正男) : 後輩に誤った指示をし、業務をほったらかしにしたので普通解雇(50 万円で解決)

- ・ 30517(正男)：仕事ぶり、態度ともに悪いので普通解雇(打ち切り)
- ・ 30583(非男)：勤務中の言動や行動に改善なしとして普通解雇(打ち切り)
- ・ 40018(非男)：勤務態度に問題ありと普通解雇(打ち切り)
- ・ 40019(非女)：事務の乱雑さで雇止め(打ち切り)
- ・ 40030(非女)：勤務態度、勤務成績不良で普通解雇(打ち切り)
- ・ 40035(非男)：業務態度不良で雇止め(打ち切り)
- ・ 40038(正男)：警備室内でスリッパを履いていたので普通解雇(打ち切り)
- ・ 10028(正女)：職場のトラブルで夫が威力業務妨害したので退職勧奨(謝罪・退職金で解決)
- ・ 10044(非女)：フロアマネジャを怒らせたので出勤停止、普通解雇(取下げ)(あっせん外で30万円で解決)
- ・ 10169(派女)：宗教関係の精神の混乱のため退職勧奨(15万円で解決)
- ・ 10171(非女)：従業員間のトラブルを報告したら誤解で即日普通解雇(不参加)
- ・ 20042(正女)：再入社が知れていじめを受け、「これからいじめがひどくなるから退職してほしい」(不参加)
- ・ 20071(正男)：「傷害事件を起こす恐れがあるので辞めてもらう」(打ち切り)
- ・ 20092(非女)：マネージャーとトラブって欠勤、メールのやりとりで退職とされた(打ち切り)
- ・ 20113(非男)：上司との喧嘩で顧客から殴られたことを理由に退職勧奨(打ち切り)
- ・ 20154(非男)：個人を誹謗中傷するメールを再度送ったため普通解雇(打ち切り)
- ・ 20155(正男)：部下とトラブリ、「こんな部下と一緒に働けない」と言ったら退職とされた(28万円で解決)
- ・ 20160(非女)：会社の調和を乱したので雇止め(不参加)
- ・ 20176(正女)：上司とのトラブルで普通解雇(50万円で解決)
- ・ 30007(非男)：協調性の欠如ゆえ雇止め(不参加)
- ・ 30011(非女)：職場トラブルから「不満があれば辞めてもらっていい」(打ち切り)
- ・ 30051(非男)：職場内の人間関係や勤務態度から雇止め(打ち切り)
- ・ 30054(正男)：人間関係乱したとして普通解雇(打ち切り)
- ・ 30065(試男)：職員との信頼感欠如を理由に普通解雇(25万円で解決)
- ・ 30087(試男)：自分でネットショップを経営し火の車で使用者や他の従業員に無心したので普通解雇(打ち切り)
- ・ 30104(派男)：就労初日に派遣先担当者との見解の相違で即日解除(不参加)
- ・ 30136(試女)：同僚とコミュニケーションを図ろうとしないので退職勧奨(30万円で解決)
- ・ 30151(正女)：職場の秩序を乱したとして普通解雇(50万円で解決)
- ・ 30156(非男)：コミュニケーションがとれず協調性に欠けるとして雇止め(取下げ)
- ・ 30170(試男)：協調性がないという理由で普通解雇(不参加)
- ・ 30181(派女)：他スタッフとの協調性低いとして雇止め(不参加)
- ・ 30192(試男)：現場責任者が指導したところ噛みつきトラブルになり退職勧奨(1.2万円で解決)
- ・ 30226(非女)：チームワークを乱すので退職勧奨(不参加)

- ・ 30235(試女)：挨拶ができない、声が小さいので普通解雇(不参加)
- ・ 30241(派女)：派遣先から人間関係のトラブルで契約解除の申し出あり雇止め(15 万円で解決)
- ・ 30253(正男)：取締役にも罵声を吐くなど勤務態度不良で普通解雇(720 万円で解決)
- ・ 30254(正男)：協調性がないので普通解雇(取下げ)
- ・ 30294(派女)：派遣先で他の派遣労働者とのトラブルを理由に雇止め(打ち切り)
- ・ 30312(試男)：意思疎通を凶らず社長の指示以外聞かないので普通解雇(40 万円で解決)
- ・ 30349(正男)：職場での暴言、脅迫、命令無視を理由に懲戒解雇(打ち切り)
- ・ 30353(正女)：職場内の人間関係が悪化したため普通解雇(40 万円で解決)
- ・ 30355(派男)：女性パートが嫌がっているという理由で雇止め(不参加)
- ・ 30415(非女)：皆から無視されるようになり、異動先がないとして普通解雇(不参加)
- ・ 30434(正男)：業務中不満をぶちまけ、同僚を脅迫したため退職勧奨(不参加)
- ・ 30435(非女)：上司とのコミュニケーションがとれないので普通解雇(不参加)
- ・ 30515(試男)：コミュニケーション能力不足を理由に普通解雇(不参加)
- ・ 30536(非男)：風紀を乱したため普通解雇(打ち切り)
- ・ 30540(試男)：態度が悪く、周りとのコミュニケーションがとれないとの理由で普通解雇(不参加)
- ・ 30574(派女)：派遣先での喧嘩を理由に普通解雇(打ち切り)
- ・ 30625(試男)：協調性の欠如ゆえ普通解雇(50 万円で解決)
- ・ 30642(非女)：他の作業を手伝わなかったから普通解雇(取下げ)
- ・ 40009(正男)：職場の秩序を乱すとして普通解雇(打ち切り)
- ・ 40012(正女)：他従業員とのトラブルで解雇(離職直前に過去に遡って1年の有期契約にして雇止め)(4 万円で解決)
- ・ 40032(試男)：試用期間中、他の従業員に溶け込まず孤立して普通解雇(打ち切り)
- ・ 40033(非男)：店内の盗難騒ぎでトラブルになり普通解雇(15 万円で解決)
- ・ 10007(非女)：小児科医が看護師や患者の母親とトラブルを起こすので普通解雇(160 万円で解決)
- ・ 10154(非男)：利用者や市からセクハラ発言にクレームがあったので普通解雇(5 万円で解決)
- ・ 10188(非女)：仕事上のクレームがあったため普通解雇(不参加)
- ・ 10238(非女)：現場でトラブルを起こしたため普通解雇(不参加)
- ・ 20077(正男)：他社の運転手や客からの苦情多く普通解雇(打ち切り)
- ・ 20084(非男)：皆に迷惑をかけ、クレームが多いので普通解雇(不参加)
- ・ 20143(正女)：仕事のミスで顧客を怒らせたので普通解雇(5 万円で解決)
- ・ 20205(正男)：得意先とのトラブルで普通解雇(不参加)
- ・ 30005(正男)：得意先に失敗多く改めないで普通解雇(不参加)
- ・ 30152(非男)：クレーム、事故が多いと雇止め(打ち切り)
- ・ 30165(試男)：品位に欠け、客に不愉快な思いをさせたので普通解雇(打ち切り)
- ・ 30172(正女)：入居者からクレームがあったとして普通解雇(24 万円で解決)
- ・ 30284(試男)：荷物の扱いが悪く、顧客の苦情あり普通解雇(打ち切り)

- ・ 30324(非女)：客とのトラブルや従業員同士のトラブルで雇止め(打ち切り)
- ・ 30335(派女)：派遣先の隣の会社からのクレームを理由に雇止め(45 万円で解決)
- ・ 30339(正男)：現場作業でクレーム多いと普通解雇(会社は請負契約と主張)(打ち切り)
- ・ 30521(非女)：学生から授業中質問に答えてくれないとクレームがあり普通解雇(215 万円で解決)
- ・ 30533(非男)：請負先からのクレームがあり普通解雇(20 万円で解決)
- ・ 30539(正男)：仕事のミスや苦情がひんばんなのに反省がないので退職勧奨(打ち切り)
- ・ 30551(非女)：利用者のウケが悪いからという理由で普通解雇(3 万円で解決)
- ・ 30565(非男)：顧客からクレームがあったため普通解雇(18 万円で解決)
- ・ 40043(非男)：客からのクレームで普通解雇(不参加)
- ・ 10042(試男)：いところを病院に連れて行くため遅刻・無断欠勤で普通解雇(40 万円で解決)
- ・ 10048(試男)：無断欠勤や同僚を罵ったので普通解雇(不参加)
- ・ 10049(試?)：無断欠勤や勤務中の中抜けを理由に普通解雇(50 万円で解決)
- ・ 10102(派女)：遅刻など勤怠状況悪く派遣先から拒否されたため雇止め(3.12 万円で解決)
- ・ 20061(派男)：欠勤を伝えると「もう来なくて良い」(不参加)
- ・ 30027(正女)：欠勤が多いので退職勧奨(取下げ)
- ・ 30032(正男)：勤務中連絡が取れなくなり無断欠勤で普通解雇(不参加)
- ・ 30162(正男)：無断欠勤するようでは困ると普通解雇(17.5 万円で解決)
- ・ 30180(正男)：職場離脱を理由に普通解雇(不参加)
- ・ 30292(正男)：遅刻を理由に懲戒解雇(取下げ)
- ・ 30396(非女)：欠勤や早退が多いため雇止め(不参加)
- ・ 30519(正男)：無断欠勤(1 日)をしたとの理由で普通解雇(6.8 万円で解決)
- ・ 30631(正女)：社長のパワハラでうつ病、薬の副作用で居眠り・遅刻で普通解雇(取下げ)
- ・ 10104(試女)：休みが多すぎを理由に普通解雇(不参加)
- ・ 10111(正女)：体調不良による半休を理由に退職勧奨(23.3 万円で解決)
- ・ 20021・20023(試男)：体調不良で 4 日間休んだため普通解雇(同一事案について労使双方からあっせん申請)(5 万円で解決)
- ・ 20129(試男)：試用期間中、風邪や頭痛で 4 回休んだため普通解雇(1 万円で解決)
- ・ 20136(正女)：社長から「メタボ、豚、デブ」と言われ、うつで休み普通解雇(18.1 万円で解決)
- ・ 20184(非女)：休みが多いと普通解雇(不参加)
- ・ 30078(正男)：休務したいと伝えたら社長命令で普通解雇(不参加)
- ・ 30270(非女)：体調不良で 2 日休んだため普通解雇(打ち切り)
- ・ 30315(派女)：体調不良で休んだため雇止め(13 万円で解決)
- ・ 10043(正女)：「このままでは体がもたない」「やってられない」と愚痴ったら退職手続(30 万円で解決)
- ・ 10100(正男)：「この会社は最低だ」と叫ぶので「そんなに嫌なら辞めたらどうだ」(150 万円で解決)
- ・ 30184(正女)：大学教授が納得しないと卒業できないと財務諸表の開示を求めたため内定取消(不参加)

- ・ 30427(派男)：派遣では働きたくないというので雇止め(10 万円)
- ・ 30616(派女)：「時給上げないとやる気起きない」に派遣先が不快感で退職勧奨(打ち切り)
- ・ 10096(非女)：「うちの事務所に合っていない」「解雇ですね」(10 万円で解決)
- ・ 10110(非女)：カラーに合わないを理由に普通解雇(不参加)
- ・ 10136(試男)：社風に合わないことを理由に普通解雇(不参加)
- ・ 20048(非女)：店長から「俺的にだめだ」と普通解雇(15 万円で解決)
- ・ 20068(非女)：社風に合わないから普通解雇(不参加)
- ・ 20104(正男)：いったん内定したが営業向きでないと思い取り消し(25 万円で解決)
- ・ 30044(非男)：挨拶しなかったため採用 4 日後に「辞めて欲しい」(打ち切り)
- ・ 30083(正女)：会社方針に合わないに普通解雇(不参加)
- ・ 30088(正男)：会社方針に合わない(100 万円で解決)
- ・ 30247(正男)：社長交代で普通解雇(不参加)
- ・ 30261(正男)：廃業し息子が後継するにあたり、他は継続雇用するが、本人は雇用したくないと普通解雇(取下げ)
- ・ 30341(試女)：「相性の問題ですね」と普通解雇(打ち切り)
- ・ 30555(正男)：やる気なし、社長の意に沿わないとして普通解雇(打ち切り)
- ・ 30626(正女)：再面接で社員としての適合性に欠けると判断して内定取消(不参加)
- ・ 30633(正男)：有料紹介業者を通じて社風に合わないと解ったから内定取消(30 万円で解決)
- ・ 10071(正男)：異動の送別会中に会社の鍵を忘れたことを思い出し依頼したら即刻解雇(不参加)
- ・ 30040(非女)：「会社の恥、お詫びに死ぬ」と言われ、配置転換、雇止め(不参加)
- ・ 30311(試男)：待機中過度に挨拶しすぎとして解雇(不参加)
- ・ 10022(試男)：社員から借金を繰り返し、ガソリンを勝手に自分の車に給油して普通解雇(打ち切り)
- ・ 10026(正?)：バスの通勤定期ありながら自転車通勤、始末書出さず懲戒解雇(5.86 万円で解決)
- ・ 10156(正男)：残業手当不正受給を理由に普通解雇(不参加)
- ・ 10175(正男)：取引業者との癒着を理由に普通解雇(40 万円で解決)
- ・ 20046(正男)：社有車の距離数改ざんを理由に懲戒解雇(打ち切り)
- ・ 20115(非女)：店長から犯罪行為に荷担したように怒鳴られて退職(労働者は非行を否定)(打ち切り)
- ・ 20128(派女)：タイムシートの改ざんや患者からのクレームで派遣先が更新拒否(不参加)
- ・ 20132(正男)：本部に報告せずイベントを開催させた背任行為を理由に懲戒解雇(40 万円で解決)
- ・ 30008(非男)：顧客情報漏洩していないのに退職を求められ雇止め(労働者は非行を否定)(取下げ)
- ・ 30052(正男)：経歴詐称、交通費不正請求のため普通解雇(不参加)
- ・ 30064(正女)：業務上横領を理由に普通解雇(労働者は非行を否定)(2 万円で解決)

- ・ 30117(試男)：交通費の不正使用、専門知識不足、協調性に欠ける(打ち切り)
- ・ 30140(試女)：身に覚えのない売上金 3 万円の不足を理由に雇止め(労働者は非行を否定)(5 万円で解決)
- ・ 30175(正女)：謝金支払い上の問題で懲戒解雇か自主退職かを迫られた(打ち切り)
- ・ 30200(非男)：秘密漏洩(輸送ルートの変更)を理由に普通解雇(不参加)
- ・ 30495(正女)：個人情報の持ち出しを凶ったため普通解雇(209.4 万円で解決)
- ・ 40001(正男)：顧客の契約破棄(転職先への顧客移動)を理由に懲戒解雇(不参加)
- ・ 10239(非男)：経理業務で販促金を紛失したため雇止め(不参加)
- ・ 20044(正男)：業務終了後私用で社有車を運転中人身事故を起こし懲戒解雇(150 万円で解決)
- ・ 20049(試男)：業務上の交通事故や業務ミスから退職勧奨(6.3 万円で解決)
- ・ 30255(正男)：商品積荷事故を認めよ、嫌ならクビと言われ、拒むと退職勧奨(不参加)
- ・ 30258(正男)：2 回の交通事故を理由に懲戒解雇(不参加)
- ・ 30651(正男)：職務従事中の交通事故で懲戒解雇(不参加)
- ・ 10004(正男)：部下のカードや友人・顧客の名前で借金して懲戒解雇(370 万円で解決)
- ・ 10079(非女)：工場長から泥棒扱いされ雇止め(労働者は非行を否定)(25 万円で解決)
- ・ 10163(非女)：身に覚えのない窃盗を理由に普通解雇(労働者は非行を否定)(不参加)
- ・ 20127(試女)：社長からタバコやボールペンを盗んだとして懲戒解雇(労働者は非行を否定)(不参加)
- ・ 30076(正女)：罵声を浴びせ、辞めさせるために商品を盗んだことにされて普通解雇(労働者は非行を否定)(不参加)
- ・ 40008(正男)：レジからの着服で懲戒解雇(不参加)
- ・ 10034(非男)：アルバイトを平手打ちしたので普通解雇(150 万円で解決)
- ・ 30502(正男)：就業中部下を殴って出血させたので懲戒解雇(打ち切り)
- ・ 10153(正女)：いじめの犯人と疑われ辞めるよう促された(労働者は非行を否定)(20 万円で解決)
- ・ 10162(正男)：セクハラを理由に懲戒解雇(取下げ)
- ・ 30332(派女)：いじめをしたからという理由で雇止め(労働者は非行を否定)(30 万円で解決)
- ・ 30420(非女)：同僚に対するいじめを理由に「辞めてくれ」(労働者は非行を否定)(不参加)
- ・ 30016(非男)：業務中に路上で放尿したので普通解雇(59 万円で解決)
- ・ 10151(正男)：請負先での経歴詐称と無断欠勤を理由に退職勧奨(30 万円で解決)
- ・ 20002(試女)：試用期間中、過去の勤務歴を隠していたとして普通解雇(21.25 万円で解決)
- ・ 30189(正男)：懲戒事由不明の解雇(不参加)
- ・ 10174(派男)：闇金からの電話がかかってきたので普通解雇(不参加)
- ・ 20126(試男)：会社にサラ金から電話がかかり「他の社員の手前辞めて欲しい」と退職勧奨(2.88 万円で解決)
- ・ 30082(正男)：会社に闇金からの電話がかかるようになり、自宅待機を命じ、普通解雇(10

万円で解決)

- ・ 30376(非女) : 父が事件を起こしたことを理由に普通解雇(不参加)
- ・ 40005(正男) : 社内における男女交際を理由に懲戒解雇(取下げ)
- ・ 40011(正男) : 親族の相続問題を理由に普通解雇(不参加)
- ・ 40021(正男) : 親族の問題で退職勧奨(不参加)
- ・ 10120(正男) : 副業を理由に普通解雇(不参加)
- ・ 10186(正男) : 土曜も勤務日だが出勤がほとんどないため、バイトをしていいかと相談したため普通解雇(不参加)
- ・ 30419(派男) : 勤務時間外にリクルート活動を行ったため普通解雇(43 万円で解決)
- ・ 30595(正男) : 在籍中会社の顧客に個人での営業行為をしたため懲戒解雇(不参加)
- ・ 30600(試男) : 社員でありながら他社の仕事のために欠勤したので退職勧奨(8 万円で解決)
- ・ 10123(非女) : 協調性がなく、車の運転ができないので退職勧奨(55 万円で解決)
- ・ 20165(正女) : パソコン入力が遅いとして普通解雇(13.42 万円で解決)
- ・ 30163(非女) : 面接時には問題にされなかった中国語・パソコン能力を理由に普通解雇(不参加)
- ・ 30291(派女) : PC入力不得意のため業務に支障で雇止め(打ち切り)
- ・ 30553(非女) : パソコン入力時に間違いが多いので雇止め(欠勤分を有休扱いで解決)
- ・ 30617(派男) : トラック運転のスキルがないので普通解雇(9.6 万円で解決)
- ・ 10019(正男) : 受注額の粗利益より人件費の方が多いので普通解雇(不参加)
- ・ 30045(正男) : 「月間 800 万円を達成しなければ退職」と退職勧奨(不参加)
- ・ 30070(非女) : 業務評価を理由に雇止め(不参加)
- ・ 30073(非女) : 「ノルマを達成できなければアウト」と普通解雇(不参加)
- ・ 30306(正男) : 3 件受注しないと辞めてもらうと通告し退職勧奨(不参加)
- ・ 30567(非男) : 更新基準(自販機販売台数)により雇止め(60 万円で解決)
- ・ 40004(非女) : ノルマが達成できないからと、知らずに退職届を書かされ雇止め(不参加)
- ・ 10179(非女) : 仕事のミスを理由に社長が威圧的言動で退職勧奨(不参加)
- ・ 20116(試男) : 作業ミスで上司に暴行・暴言を受け、普通解雇された(20 万円で解決)
- ・ 30099(非女) : 1 回ミスで普通解雇(10 万円で解決)
- ・ 30274(非女) : 仕事のミスを理由に雇止め(打ち切り)
- ・ 30392(派男) : (派遣会社からの申立)業務処理のミスから雇止めしたら解雇と主張され、平行線(取下げ)
- ・ 30428(試女) : 同じミスを何回も繰り返すので雇止め(1 万円で解決)
- ・ 30525(正女) : 1 つのミスを繰り返し責め退職に追い込まれた(5 万円で解決)
- ・ 30584(派男) : 派遣先で顧客名を間違えるという重大なトラブルがあったので雇止め(6 万円で解決)
- ・ 30602(正男) : 売上の未収を理由に普通解雇(不参加)
- ・ 30610(非男) : 安全配慮ミスを繰り返すため普通解雇(打ち切り)
- ・ 10017(正女) : 「仕事ができない」と言われ退職届の提出を迫られた(5 万円で解決)
- ・ 10148(正男) : 試験に不合格、不良工事多く、職人として失格として普通解雇(取下げ)

- ・ 10183(正女)：勤務成績不良で普通解雇(不参加)
- ・ 10187(正男)：契約と異なる肉体労働に従事し、能力欠如で普通解雇(不参加)
- ・ 10199(正男)：営業力不足で普通解雇(不参加)
- ・ 20010(正男)：(会社側からの申立)介護職の仕事量をこなさないため普通解雇(18 万円で解決)
- ・ 20054(正男)：技術に疑問、看過し得ない行動があったので退職勧奨(32 万円で解決)
- ・ 20094(試男)：試用期間中、仕事ぶりが採用基準を満たさず普通解雇(打ち切り)
- ・ 20156(正女)：能率の低下を理由に普通解雇(打ち切り)
- ・ 20170～20172(非女)：生産性が低いため普通解雇(不参加)
- ・ 20213(正男)：業務対応能力不足で普通解雇(不参加)
- ・ 30003(非女)：判断力、コミュニケーション力が不足(100 万円で解決)
- ・ 30081(正男)：技量、業務姿勢を理由に普通解雇(不参加)
- ・ 30096(正女)：体が大きく目立ち能力に欠けるとして普通解雇(不参加)
- ・ 30115(正女)：「仕事をまったく覚えない。とりあえずクビ」と普通解雇(打ち切り)
- ・ 30169(正男)：能力、人間関係に問題ありと退職勧奨(打ち切り)
- ・ 30231(非女)：契約通りの仕事が為されないため普通解雇(不参加)
- ・ 30238(試男)：職務能力不足で普通解雇(打ち切り)
- ・ 30320(非女)：期間中沖縄に長期出張中、客の回転悪く雇止め(50 万円で解決)
- ・ 30362(試女)：採用翌日に能力不足で普通解雇(3.7 万円で解決)
- ・ 30365(非男)：業務遂行能力がないとして普通解雇(解雇撤回、年度中休職扱いで解決)
- ・ 30366(正男)：「仕事の能力がないから辞めて欲しい」と退職勧奨(取下げ)
- ・ 30372(派男)：常用派遣、成績が悪いため普通解雇(打ち切り)
- ・ 30373(正男)：業務遂行能力、能率が劣るため普通解雇(不参加)
- ・ 30418(正女)：能力不足を理由に普通解雇(取下げ)
- ・ 30426(試男)：仕事のスピードがより必要との理由で普通解雇(不参加)
- ・ 30437(非男)：「給料を払って仕事を任せられないなら来てもらう意味がない」と退職勧奨(6 万円で解決)
- ・ 30448(派女)：スキル不足と派遣先の業績悪化を理由に雇止め(10 万円で解決)
- ・ 30483(正女)：業務成績不良で普通解雇(不参加)
- ・ 30527(正女)：仕事ができないから普通解雇(15 万円で解決)
- ・ 30570(正女)：新人研修でスキル不足がわかったと内定取消(35 万円で解決)
- ・ 30581(派男)：派遣先から能力的に問題ありとされたので普通解雇(25 万円で解決)
- ・ 30586(試男)：職人としての技量が足りないと普通解雇(3.2 万円で解決)
- ・ 30609(正男)：スキルが足りないからと普通解雇(取下げ)
- ・ 30637(正男)：職務遂行能力不足で退職勧奨(普通解雇とすることで解決)
- ・ 30650(正男)：仕事の能力がないため普通解雇(取下げ)
- ・ 10003(試女)：向いていないと雇止め(打ち切り)
- ・ 10131(非女)：即戦力ではないとして普通解雇(不参加)
- ・ 20058(試男)：面接後作業をさせられ、報酬をもらい、その後「体が悪そうだから」と採用拒否(不参加)

- ・ 20196(正女)：業務に適性がないとして普通解雇(20.8 万円で解決)
- ・ 30086(非女)：入社 1 週間で「この仕事に合っていない」と普通解雇(3 万円で解決)
- ・ 30127(非女)：「この仕事に向いていない」と普通解雇(不参加)
- ・ 30391(正女)：即戦力にならないことを理由に普通解雇(不参加)
- ・ 30433(試男)：管理職として不適格として普通解雇(不参加)
- ・ 30449(非女)：児童と接する業務に不向きとして普通解雇(36 万円で解決)
- ・ 10214(正男)：怪我(荷下ろし作業中の労災事故)の報告をする度に退職を強要(不参加)
- ・ 20087(正男)：荷積み中負傷し休職、「あなたの仕事はない」と普通解雇(不参加)
- ・ 20146(正男)：業務上負傷し、労災申請したら「今日でもういい」と普通解雇(不参加)
- ・ 30302(正男)：業務上の怪我で休業中に退職勧奨(不参加)
- ・ 30338(正男)：業務上の交通事故で解雇、行政指導で撤回するも復職できず(不参加)
- ・ 30408(正男)：トラックから落下し休業、復帰後突然「いない」と普通解雇(20 万円で解決)
- ・ 30431(非男)：業務上の熱中症で休業中に退職を強要(不参加)
- ・ 30488(試男)：通勤災害で休業中、長期欠勤を理由に普通解雇(18 万円で解決)
- ・ 30516(非男)：業務上負傷し休業、職場復帰を拒否され解雇(不参加)
- ・ 30599(非女)：業務上負傷で休業中に、機械を減らすとして雇止め(不参加)
- ・ 30647(試男)：作業中負傷で入院中、退職届を出すよう要求された(不参加)
- ・ 30100(派男)：期間途中、交通事故で負傷し、欠勤中普通解雇(30 万円で解決)
- ・ 30221(非女)：交通事故で休職中に雇止め(不参加)
- ・ 10073(正男)：社内でインスリン投与を顧客に見られると困ると、持病(糖尿病)を理由に普通解雇(20 万円で解決)
- ・ 10182(正男)：過労で持病(大腸憩室炎)が再発したのに「辞表を出せ」と退職勧奨(32 万円で解決)
- ・ 30061(正女)：B 型肝炎で休職、配置転換に納得せず退職勧奨(不参加)
- ・ 30161(非男)：網膜剥離で入院後、復職を求めたが普通解雇(30 万円で解決)
- ・ 30178(正女)：勤務中腰を痛め、職場復帰を求めたが退職を要求される(13.8 万円で解決)
- ・ 30229(正女)：過労とストレスで休職(アトピー性皮膚炎)、復職後も通院加療中に退職勧奨、解雇(打ち切り)
- ・ 30262(非女)：仕事で腱鞘炎を発症していると話したら契約満了(2 万円で解決)
- ・ 30512(正男)：脳梗塞で入院リハビリ中、リハビリ終了まで雇用継続と合意したのに 12 月末打ち切りを通告(不参加)
- ・ 40020(正男)：病気(うつ病と深部静脈血栓症)を理由に強制退職(解雇)(不参加)
- ・ 40042(正男)：心臓機能障害のため車の運転ができないため内定取消(20 万円で解決)
- ・ 30100(派男)：期間途中、交通事故で負傷し、欠勤中普通解雇(30 万円で解決)
- ・ 30221(非女)：交通事故で休職中に雇止め(不参加)
- ・ 10073(正男)：社内でインスリン投与を顧客に見られると困ると、持病(糖尿病)を理由に普通解雇(20 万円で解決)
- ・ 10182(正男)：過労で持病(大腸憩室炎)が再発したのに「辞表を出せ」と退職勧奨(32 万円で解決)

- ・ 30061(正女)：B 型肝炎で休職、配置転換に納得せず退職勧奨(不参加)
- ・ 30161(非男)：網膜剥離で入院後、復職を求めたが普通解雇(30 万円で解決)
- ・ 30178(正女)：勤務中腰を痛め、職場復帰を求めたが退職を要求される(13.8 万円で解決)
- ・ 30229(正女)：過労とストレスで休職(アトピー性皮膚炎)、復職後も通院加療中に退職勧奨、解雇(打ち切り)
- ・ 30262(非女)：仕事で腱鞘炎を発症していると話したら契約満了(2 万円で解決)
- ・ 30512(正男)：脳梗塞で入院リハビリ中、リハビリ終了まで雇用継続と合意したのに 12 月末打ち切りを通告(不参加)
- ・ 40020(正男)：病気(うつ病と深部静脈血栓症)を理由に強制退職(解雇)(不参加)
- ・ 40042(正男)：心臓機能障害のため車の運転ができないため内定取消(20 万円で解決)
- ・ 10076(正男)：業務中犬に噛まれたためうつ病になり、欠勤のため退職勧奨(不参加)
- ・ 10180(正女)：パワハラが原因でうつ病、出勤不能になり、解雇通告(不参加)
- ・ 10234(正男)：バス運転に集中できずもうろうと意味不明の言動で危険として普通解雇(不参加)
- ・ 20041(試男)：精神障害でいじめを受け自宅療養中に雇止め(7 万円で解決)
- ・ 30021(正女)：「アホアホ」と暴言、ストレス障害で休養、辞めるかパートかと迫られ解雇(打ち切り)
- ・ 30109(正女)：適応障害で休職中普通解雇(75 万円で解決)
- ・ 30111(正男)：精神疾患の療養の再延長を申し込んだが普通解雇(打ち切り)
- ・ 30249(試女)：勤務中にリストカットして普通解雇(打ち切り)
- ・ 30257(正女)：うつで休職後、復職したが退職勧奨(不参加)
- ・ 30356(正女)：同僚の嫌がらせでパニック障害、職場復帰を伝えると退職勧奨(47 万円で解決)
- ・ 30405(試男)：脳の手術を行ったこと(運転中引きつけの恐れ)を理由に普通解雇(打ち切り)
- ・ 30421(非女)：悲鳴(個人的攻撃)で休職、復職を希望すると退職を勧める(不参加)
- ・ 30606(正男)：うつ病で休職、復職を申し出たが「戻る席がない」と退職勧奨(打ち切り)
- ・ 30649(正男)：パニック障害で休業、復帰できなければ辞めてもらおうと退職勧奨(33 万円で解決)
- ・ 40031(派女)：私的にリストカットしたことを知られて雇止め(打ち切り)
- ・ 20142(非女)：上司と言い争い、いったん解雇後復職したが体調を崩し休職し退職に至った(5 万円で解決)
- ・ 20145(正女)：嫌がらせが原因で体調を崩し退職した(打ち切り)
- ・ 30095(非女)：店内で倒れて休んだので普通解雇(不参加)
- ・ 30133(試女)：体調不良で病院に行ってから連絡を入れたら普通解雇(不参加)
- ・ 30137(正男)：風邪の発熱で 3 日欠勤したら営業職として通用しないと普通解雇(打ち切り)
- ・ 30528(非女)：嫌がらせによる体調不良で休みたいと申し出たら退職を強要(不参加)
- ・ 30576(正男)：体調を崩し休んでいる間に退職勧奨(不参加)
- ・ 30620(正女)：体調不良で帰るよう言われ、休養中に解雇の電話(不参加)

- ・ 30414(非男) : 家族介護のため休職を伝えると普通解雇(不参加)
- ・ 30575(非女) : 母の看護で1ヶ月休職後出勤すると「来なくて良い」と普通解雇(4万円
で解決)
- ・ 10091(非男) : 知的障害者が勤務中パニックになり非常ボタンを押したため退職勧奨(不
参加)
- ・ 30091(試女) : 身体的な理由で職務に合わないと退職勧奨(不参加)
- ・ 30237(試男) : 知的障害者が仕事についてこれず計算ができないので普通解雇(18.4万円
で解決)
- ・ 30199(正男) : 子どもの障害のため出勤状況悪く普通解雇(30万円
で解決)