

◆職場でありがちなトラブル事例◆

いじめの中で労使対立 社員が謝罪等を要求

●事件の背景

コミュニケーション能力に問題があり、「周囲から浮き上がっている」ような社員がいても仕事に影響が出ない限り、上司もあまり気に留めないのが普通です。

ところが、ある日突然、社員から「上司がいじめを放置していた。責任を取ってほしい」とクレームが寄せられました。「いじめの事実の確認されなかった」といっても、聞く耳を持ちません。対応に不満をもった労働者が、都道府県労働局にあっせんを求めました。

●社員の言い分

「体形についての侮蔑的発言」など、同僚から度重なる嫌がらせを受けました。しかし、営業所長等は必要な対策を取らず、見て見ぬ振りをしていました。

それが原因で心身のバランスを崩し、現在は、休職中です。

会社による**慰謝料の支払いと加害者の謝罪を要求**します。

また、嫌がらせに耐えかねての不本意な離職なので、会社都合の退職として処理するのが当然と考えます。

●会社の言い分

クレームを受けた後、加害者と名指しされた本人、周囲の社員から事情を聴取しましたがいじめ・嫌がらせの明白な事実を確認できませんでした。

話し合いの場を設けても、本人の主張がコロコロと変わり、進展がありません。

●あっせんの内容

いじめ・嫌がらせの存在そのものについて**「事実認識が相反」する状況**のため、社員が「謝罪」等の要求を取り下げる一方で、会社が和解金を支払うという解決策が提示されました。

●結果

会社が**給料1ヵ月分の和解金**を支払うという内容で、両者が合意文書を交わしました。

●会社の本音

辞めてくれてよかった社員でホッとしています。実は、社内だけでなく、取引先ともトラブルが多く、対処に困っていたところでした。このまま働き続ければ給料も支払い続けるし、人間関係などのトラブルで見えない損失も計り知れません。これで関りが無くければ安心です。給料1ヵ月分で解決になれば安いもんです。本当にホッとしています。



●残業代の請求権が『2年』から『5年』に変わる？

去年の5月に民法(債権法)の改正法が成立しました。

大きく変わったことは **債権の消滅時効期間が原則として5年** に統一されたことです。

●労働基準法の時効は『2年』

賃金の請求権は、労働基準法によって「2年」という時効期間が定められています。

民法の債権の消滅時効が5年に統一されたのに、賃金の請求権は「2年のままでいいのか」ということが大問題となっています。

●「2年」の時効期間を改正するか否か

厚生労働省によると、有識者、学識経験者らによる検討会にて方向性を固めた上で、2018年中に労働政策審議会で労使を交えた具体的な議論を行うとのことです。

「2年の時効を見直す」ことが妥当となれば、早ければ2019年内に法案提出、2020年に改正法施行となる可能性もあります。

●「時効が5年に延長」された場合の影響

①【残業代請求及び請求金額の増加】

さかのぼって請求をすることのできる残業代の期間が**2年間分**であったものが、**5年間分**になるわけです。請求期間が2.5倍になりますから、**請求金額も2.5倍になります！**

②【年次有給休暇】

有給休暇の消滅時効が「5年」に延長されれば、1年間の有給休暇日数は最大で20日ですから **20日×5年=100日**まで保有することになります。

退職時にまとめて・・・恐ろしいことです(汗)

【まとめ】

民法は民法、労基法は労基法で分けてもらいたいですね。

民法の債権と労基法の債権は異なるものだと思います。なぜなら、労基法はそもそも「労働者保護」のための法体系(特別法)であり、企業と労働者が対等ではなく、労働者保護に偏っています。強制労働から労働者を保護するために昭和22年に労基法が制定されたわけです。71年も前ですよ。

時代も変化しているわけですから、時代の変化に合わせて議論をしてもらいたいですね。