

「不当解雇は許さない」

コンビニ店員からの相談に寄り添う

今年9月に、某コンビニエンスストアに勤めるAさんからの労働相談がありました。

Aさんは前年9月6日にアルバイトとして採用され、フランチャイズ経営者と1年間の雇用契約を交わしていましたが、店舗経営者との関係悪化により前日に退職勧奨されたとのことでした。退職勧奨の内容は一カ月後に離職を求めるといったものでしたが、その後、内容を変更(前年の最賃引上げに伴い一旦9月末で契約を終了し、再契約した為現在の契約期間は9月末で満了となり、離職を求め)してきました。Aさんにとって昨年9月末で契約が一旦終了したことなど初耳で、非常に驚き、労基署に相談しましたが経営者と話合うことを勧めるばかりで、解決しない場合は神戸労働局のあっせんを求めよう助言されました。こうした経緯からAさんは自分一人での対応では問題解決に至らないと考え、ユニオンのHPに掲載されていた番号に電話してきたのでした。

姫路ユニオンはAさんに対し、雇止め理由通知書の発行を経営側に求めるよう助言すると共に、会社側に団体交渉を申し入れました。団体交渉の設定について経営側側は難色を示し、「時間が取れない」ことを理由に「店舗近くの喫茶店で」「30分だけ」という条件付きで応じる、と回答してきました。受け入れ難い制限が付された上での応諾の返事でしたが、郵便やFAX、メールのやり取りだけで時間が経過していたので、私たちとしては“予備交渉”の位置付けで経営側と会うことにしました。

10月18日、コンビニを運営する法人代表者及びマネージャーと面談しました。

経営側は雇止めの理由として、Aさんの“協調性の無さ”について指摘し、具体的な内容として「サービス残業を止めないこと」「店の模様替えを勝手に変更したこと」を挙げました。時間の制約があり、先方の主張を聞くだけに終わってしまった為、「持ち帰って検討する」旨を告げて第一回交渉を終えています。

経営側が示した雇止め理由に対しては反論すべき点が多々あり、第二回交渉の設定を求めています。先方はまたしても多忙であることを理由に交渉に応じようとしていません。私たちは止むなく、次善の策を模索しているところです。



姫路
ユニオン