

## 助言・指導の例

事例1	いじめ・嫌がらせに関する助言・指導
事案の概要	<p>申出人（正社員）は、同僚の一人から無視をされたり、怒鳴られたり、人格を否定するような言動を受けるようになったため、事業主に対し、職場環境の改善を求めて相談したが、仕方ないといっ取り合ってもらえなかった。</p> <p>申出人は、<b>事業主との話し合いを通じた職場環境の改善を求めたい</b>として、助言・指導を申し出たもの。</p>
助言・指導の内容・結果	<ul style="list-style-type: none"><li>● 事業主から事情を聴取した上で、<b>労働契約法第5条に基づき、労働者の生命、身体等の安全に必要な配慮をすべき旨を説明</b>するとともに、事態を放置するとパワハラにつながる可能性もあるため、<b>労働施策総合推進法第30条の2の措置義務についても説明</b>し、話し合いによる解決を図るよう助言した。 参考：<a href="https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/">https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/</a></li><li>● 助言に基づき、事業主は、申出人との話し合いを重ね、人間関係の改善に向けて必要な措置を講じるなど、職場環境の改善に取り組んだ。</li></ul>
事例2	労働条件の引き下げに関する助言・指導
事案の概要	<p>申出人（正社員）は、退職について事業主と合意していたところ、退職前に到来した賞与支給日に賞与が支給されなかった。就業規則には、支給日に在籍する者に賞与を支給する旨記載されていたため、事業主に説明を求めたところ、事業主から「賞与は来期への期待に対して支給しているもので、退職予定者には支給しない」と説明された。</p> <p>申出人は、事業主の説明に納得できず、<b>評価に応じた賞与の適正な支払いを求めたい</b>として、助言・指導を申し出たもの。</p>
助言・指導の内容・結果	<ul style="list-style-type: none"><li>● 事業主に対し、<b>退職予定者の賞与を非退職予定者と比較して僅少な金額とする就業規則の規定を違法とした裁判例（東京地裁平成8年6月28日判決）があることを説明</b>し、賞与の支給に向けて申出人と話し合うよう助言した。</li><li>● 助言に基づき、紛争当事者間で話し合いが行われ、事業主は申出人に対し、在職期間中の評価を考慮して、賞与10万円を支払うこととした。</li></ul>

事例 3	自己都合退職に関する助言・指導
<p>事案の概要</p>	<p>申出人（短時間労働者（学生アルバイト））は、事業主に退職の意思を伝えたものの、人手不足を理由に慰留された。そこで、労働局に相談の上、退職日を2週間後と定めた退職届を提出したが、事業主から「次のアルバイトが決まるまでは勤務して欲しい」と言われ、退職届の受け取りを拒否された。</p> <p>申出人は、<b>トラブルなく円満に退職できるよう援助して欲しい</b>として、助言・指導を申し出たもの。</p>
<p>助言・指導の内容・結果</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 事業主に対し、<b>民法第627条に基づき、期間の定めがない雇用契約は、原則として退職の申し入れから2週間を経過することによって終了する旨を説明</b>し、申出人の希望する日を契約終了日とすることで紛争の解決を図るよう助言を行った。 参考：<a href="https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/parttime/">https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/parttime/</a></li> <li>● 助言に基づき、事業主は、申出人が退職届に記載した退職日をもって雇用契約を終了することで申出人と合意した。</li> </ul>

事例 4	解雇に関する助言・指導
<p>事案の概要</p>	<p>申出人（正社員）は、特定の2日間を休日にすることを申し出て仕事を休んだところ、事業主から「明日から来なくていい」と解雇を通知された。申出人は、事業主から「休みが取りにくい業務であるため、シフト上の休日の希望には柔軟に対応する」と説明されていたにもかかわらず、2日間休んだことを理由に解雇されることに納得できず、事業主に解雇の撤回を求めたが、受け入れられなかった。</p> <p>申出人は、<b>解雇の撤回と復職後の休日確保への配慮を求めたい</b>として、助言・指導を申し出たもの。</p>
<p>助言・指導の内容・結果</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 事業主に対し、<b>労働者を解雇する場合には、労働基準法第20条に基づき、少なくとも30日前の解雇の予告または解雇予告手当の支払いが必要であること、労働契約法第16条に基づき、客観的に合理的な理由と社会通念上の相当性が認められなければ解雇は無効となることを説明</b>し、解雇の撤回に向けて申出人と話し合うよう助言した。</li> <li>● 助言に基づき、紛争当事者間で話し合いが行われ、事業主は解雇を撤回するとともに、他の労働者も交えた話し合いを行い、休みの申請ルールを定めたほか、交代で休日確保できるよう勤務シフトの改善に取り組んだ。</li> </ul>

## あっせんの例

事例 1	いじめ・嫌がらせに関するあっせん
事案の概要	<p>申請人（派遣労働者）は、派遣先での長時間労働や契約外の業務の強要、同僚からの暴言等の嫌がらせについて改善を求めて何度も上司に相談したが、改善につながらず、やがて、うつ病を発症して休業することになり、派遣元を退職するに至った。</p> <p>申請人は、<b>休業により生じた経済的損害に対する賠償金として300万円の支払いを求めたい</b>として、あっせんを申請したものの。</p>
あっせんのポイント・結果	<ul style="list-style-type: none"><li>● あっせん委員が事業主の主張を確認したところ、事業主は、聞き取り調査を行ったが、嫌がらせ等に係る事実関係は認められなかったと主張した一方で、申請人が月100時間を超える時間外・休日労働を行った事実や仕事の影響でうつ病を発症して退職するに至った事実を認め、一定額の解決金を支払う用意がある旨を申し出た。</li><li>● これを受けて、あっせん委員が双方譲歩可能な解決策を調整した結果、<b>解決金として150万円</b>を支払うことで合意した。</li></ul>

事例 2	解雇に関するあっせん
事案の概要	<p>申請人（正社員）は、能力不足を理由に事業主から突然辞めてほしいと告げられた。事業主から明確に解雇とは言われていないものの、退職勧奨に異論を唱えることができる状況にはなかったため、事実上の解雇に当たるとして、解雇の理由を明らかにした解雇理由証明書の交付を求めたが、事業主は、申請人を解雇した事実はないとして応じなかった。</p> <p>申請人は、事業主に対し、<b>解雇に伴う経済的損失に対する補償金として1年分の賃金相当額である550万円の支払いを求めたい</b>として、あっせんを申請したものの。</p>
あっせんのポイント・結果	<ul style="list-style-type: none"><li>● あっせん委員が事業主の主張を確認したところ、事業主は、申請人が退職勧奨に応じて自ら退職したのであって解雇ではない旨主張したが、紛争解決のため、一定額の解決金を支払う用意がある旨を申し出た。</li><li>● これを受けて、あっせん委員が複数回にわたって粘り強く双方譲歩可能な解決策を調整した結果、<b>解決金として90万円</b>を支払うことで合意した。</li></ul>

事例 3	雇い止めに関するあっせん
事案の概要	<p>申請人（有期雇用労働者）は、機器の使い方など業務に必要な知識の習得機会が十分に与えられるよう改善を求めたいとして、助言・指導を申し出たが、納得できる改善には至らなかった。その一方で、事業主から勤務態度等の改善について業務命令書を交付されたり、反省文の提出を複数回求められたりするようになり、ついには雇い止めを通知された。</p> <p>申請人は、<b>雇い止めが撤回されないのであれば、雇い止めによる経済的損失に対する補償金として、1年分の賃金相当額である240万円の支払いを求めたい</b>として、あっせんに申請した。</p>
あっせんのポイント・結果	<ul style="list-style-type: none"> <li>● あっせん委員が事業主の主張を確認したところ、事業主は、申請人の入社以降、勤務態度や職務能力に関する指導を繰り返し行ったが改善されず、業務や職場秩序の維持に支障をきたしていたため、やむなく雇い止めを行ったものであるとして正当性を主張したが、紛争の早期解決のため、一定額の解決金を支払う用意がある旨申し出た。</li> <li>● これを受けて、あっせん委員が双方譲歩可能な解決策を調整した結果、<b>解決金として40万円</b>を支払うことで合意した。</li> </ul>
事例 4	労働条件の引き下げに関するあっせん
事案の概要	<p>申請人（正社員）は、配置転換に伴う降格により、給与が減額されたものの、異動後2年間は賞与によって当該減額分が補填されていた。ところが、その後賞与による補填がなくなり、約400万円の経済的損失が生じた。</p> <p>申請人は、事業主に対し、<b>立て替えて支払った顧客の未払金45万円等を含め、合計約550万円の支払いを求めたい</b>として、あっせんに申請した。</p>
あっせんのポイント・結果	<ul style="list-style-type: none"> <li>● あっせん委員が事業主の主張を確認したところ、事業主は、申請人の主張する給与・賞与年総額の減額は、主としてコロナ禍による業績悪化に伴う賞与の減額によるもの、また、立て替えて支払った顧客の未払金については、申請人が人事評価を上げるために勝手に行った約6万円のみと把握しており、この件については配置転換の際に考慮済みであるなどとして、申請人の請求する金額の支払いには応じられない旨主張した。</li> <li>● これを受けて、あっせん委員が2回にわたってあっせんに開催し、粘り強く双方譲歩可能な解決策を調整した結果、<b>解決金として130万円</b>を支払うことで合意した。</li> </ul>