

令和5年度の助言・指導とあっせんの事例（全国）

助言・指導の例

事例1	労働条件の引き下げに関する助言・指導
<p>事案の概要</p>	<p>申出人（有期短時間労働者）は、月16日、1日4時間という労働条件で勤務していたが、業績悪化を理由として、月8日間、1日3時間30分の勤務シフトに減らされ、生活困窮状態に追い込まれた。</p> <p>申出人は、<u>一方的な勤務日数及び労働時間の削減に納得できず、元の労働条件に戻してもらいたい</u>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"> ● 事業主に対し、<u>労働契約法第8条に基づき、労働条件の変更は、労使双方の合意によって成立するものであり、一方的な不利益変更は無効となる可能性があることを説明</u>し、話し合いによる解決を図るよう助言した。 ● 助言に基づき、管理者、直属の上司及び申出人の3人で話し合いが行われ、他の店舗の手伝い業務を追加することで、労働日数は減らさないことに合意し、新たな条件で雇用契約書を取り交わした。
事例2	いじめ・嫌がらせに関する助言・指導
<p>事案の概要</p>	<p>申出人（正社員）は、同僚から人格を否定する悪口を言われたり、他の同僚に申請人の悪口を言い、また逆に他の同僚の悪口を申請人に聞かせるなど、職場内の人間関係を悪化させる言動があり、上司に相談したが対応がなされなかった。</p> <p>そのような中、申出人が体調不良になり、翌月末の退職を申し出たが、一方的に退職日を早められ、話し合いにも応じてもらえなかった。</p> <p>申出人は、<u>職場の環境改善や退職日について、話し合いを通じた解決を図りたい</u>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"> ● 事業主に対し、<u>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</u>するとともに、退職日について話し合いを行うよう助言した。 ● 助言に基づき、職場内の人間関係については、関係者のヒアリングを行い必要な対応を行うことになり、退職日については本社と所属事務所とで調整を行い、申出人の希望する日で退職手続を進めることとした。

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（正社員）は、事業主に翌月末で退職する意思を伝えたが、就業規則では3か月前の申出が必要であり、申出人が退職するのであれば、3か月後になると回答された。また、有給休暇の取得にも制限があり、退職希望日までの有休消化が認められないルールになっていた。</p> <p>申出人は、希望日の退職と有給休暇の取得を認めて欲しいとして、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"> ● 事業主に対し、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し、有給休暇の取得についても、あわせて申出人と話し合いを行い、紛争の解決を図るよう助言を行った。 ● 助言に基づき、事業主は、申出人が希望する退職日をもって雇用契約を終了することで合意し、雇用契約の最後の週は有給休暇の取得を認めた。

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、入社後6か月を試用期間とする労働契約で就業していたが、5か月就業した時点で、試用期間満了をもって解雇することが通知された。理由は、仕事を覚えるのが遅い、伸びしろがないという内容であったが、申出人はこれに納得できず、継続雇用の希望を伝えたが、受け入れられなかった。</p> <p>申出人は、解雇の撤回を求め、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"> ● 事業主に対し、労働者を解雇する場合には、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し、解雇の撤回も含め、申出人と話し合うよう助言した。 ● 助言に基づき、事業主は、申出人と話し合いの上で、解雇を撤回し、試用期間満了後は別の部署に異動し就業を継続することとなった。

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（正社員）は、同僚からの無視や攻撃的な言動を受けたことにより、体調を崩し、通院、服薬するようになった。ハラスメント委員への相談や、事業主への自己申告及び面談を行ったが、状況は改善されなかった。</p> <p>このような状況で就業を続けることは困難であると判断し、自主退職するとともに、ハラスメント委員会に再調査を依頼したが、3か月以上たっても返事がなかった。</p> <p>申請人は、転職による年収減額分と医療費を含む精神的苦痛に対する慰謝料を合わせた200万円の支払いを求めたいとして、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">● 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、社内で関係者からの聞き取り調査を行い、行為者に対して懲戒処分とするなど、真摯に対応しており、申請人に金銭を支払う理由はないと主張したが、紛争の早期解決のために一定額の解決金を支払う用意がある旨を申し出た。● 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、解決金として20万円を支払うことで合意した。
事例 2	解雇に関するあっせん
事案の概要	<p>申請人（短時間アルバイト）は、事前に何の警告もなく、突然1か月後の解雇を通告され、既に決まっていたシフトも取消され、出勤ができなくなった。理由は、関係が悪かった従業員とのトラブルで、一方的に申請人の勤務態度が問題であると判断されたもので、弁明の機会も与えられなかった。</p> <p>問題と指摘された内容には真実でないものも含まれており、解雇に相当する行為は行っていないとして、申請人は、事業主に対し、解雇の撤回を求めたいとして、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">● あっせん委員が当事者双方に聴き取りを行った上で、事業主に対し、労働者を解雇する場合には、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、本件内容は裁判等において解雇理由とするには不十分と判断される可能性があることを説明した。● 申請人は金銭解決を望まず、解雇の撤回を求めていることを伝えたところ、事業主はこれを受け入れ、継続勤務することで合意した。

事例 3	雇止めに関するあっせん
事案の概要	<p>申請人（派遣労働者）は、3か月の雇用契約を複数回契約更新し、就業していた。ある時、個人情報取扱について上司に注意喚起したところ、余計なことはしないように言われ、これ以降、業務内容を限定されたり、休日勤務を自分だけ禁止されるようになり、最終的に、業務縮小を理由として雇止めされることとなったが、何故自分が雇止めの対象になったのか納得のいく説明がなかった。</p> <p>申請人は、雇止めを含む一連の出来事に対する精神的苦痛や経済的損失に対する補償金として、500万円の支払いを求めたいとして、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"> ● 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、申請人の雇止め理由は、業務縮小と申請人の勤務態度であり、申請人1人を雇止めにしたわけではなく、不合理とは考えていないが、期間の短い更新を何度も繰り返したことは申し訳なく思っており、一定額の解決金を支払う用意がある旨を申し出た。 ● 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、解決金として給与3か月相当分（約80万円）を支払うことで合意した。
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（有期雇用労働者）は、前職の経験と技能を期待されて入職し、有期契約を更新したが、就業を続ける中で職務内容は軽作業が中心になり、契約期間の途中で給与の見直しを打診され、面談時の圧力により合意書に署名せざるを得ず、その結果給与が減額され、最終的に退職することになった。</p> <p>給与の減額は自らの自由な意思によるものではなく、契約期間の途中で減額されることは納得がいかないとして、退職月までの給与減額分として約23万円の支払いを求めたいとして、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"> ● 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、申請人の業務は軽作業を中心とするものに変化していたため、定期的な賃金改定時期に見直すこととなり、本人の合意を得た上で給与を減額した。申請人の業務は軽作業とはいえ重要であり、退職を迫るつもりはなく、慰留を試みたが、申請人の意思で退職に至った。申請人の求める金額を支払うことは出来ないが、紛争の解決を望んでいると述べた。 ● これを受けて、あっせん委員が譲歩可能な解決策を調整した結果、解決金として9万円を支払うことで合意した。