

令和6年度の助言・指導とあっせんの事例

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	申出人（正社員）は、同僚から物を隠される、些細なことで口出ししてくるなどの嫌がらせを受け、度々口論にまで発展していたため、事業主に相談したが、改善されなかった。 口論にまで発展すると職場内の空気が悪くなり、業務も回らなくなることから嫌がらせ等について、事業主に同僚を含めた話し合いの機会を設けてほしいと助言・指導を求めたもの。
助言・指導の内容・結果	● 事業主に対し、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するとともに、当該同僚の行為等は不法行為（民法709条）に該当する可能性があり、職場環境が乱されていれば安全配慮義務（労働契約法第5条）違反を追求される可能性があるため、話し合いによる解決を図るよう助言した。 ● 助言に基づき、事業主は申出人及び当該同僚の3者で話し合い、職場環境の改善に向けて互いが関わりを持たず、業務の話についてはほかの者に間へ入ってもらう方向となった。
事例 2	自己都合退職に関する助言・指導
事案の概要	申出人（正社員）は、体調不良を理由として会社に退職の意思を伝えたが、就業規則に「退職については3か月前までに申し出ること」と規定されているとして退職を認めてもらえなかった。 これまで働いていた労働者も退職するのに数か月かかったと聞いているため、事業主へトラブルなく円満に退職できるよう法律を説明してほしいと助言指導を求めたもの。
助言・指導の内容・結果	● 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、申出人と話し合った上で退職日を決めるよう助言した。 ● 助言に基づき、事業主は体調不良を考慮した上、申出人と話し合った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。

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	申請人（正社員）は、同僚から暴言を受けたことにより、体調を崩し、結果として退職するに至った。事業主には、申請人がこれまでに言われてきたことを記録したメモを見せた上で、会社都合での退職としてほしい旨伝え、事業主から了承を得ていたにもかかわらず、離職票が一身上の都合となっていた。 申請人は、<u>精神的苦痛に対する慰謝料として75万円の支払いを求めたい</u>として、あっせんを申請したもの。
あっせんのポイント・結果	● 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、関係労働者に対して聞き取り調査を行ったが当該事実について確認ができず、また、離職票のことをよく理解せずに答えてしまったことから、後になって虚偽の記載をするわけにはいかないものとして、離職票に一身上の都合と記載したとの主張であったが、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、<u>解決金として50万円</u>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	申請人（正社員）は、素行不良を理由として突然1か月後の解雇を通告された。事業主から、これまでに一度も素行に関して注意されたことがなく一方的に判断された上、弁明の機会すら与えてもらえなかった。 問題として指摘された内容について、事実と異なる内容も含まれており、少なくとも改善して働き続けることができたと考えていることから、申請人は、<u>経済的、精神的損害に対する金銭補償として150万円の支払いを求めたい</u>として、あっせんを申請したもの。
あっせんのポイント・結果	● 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、<u>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、また、事実確認及び注意・指導が行われていないことから対応として不十分であったと判断される可能性があること</u>を説明した。 ● 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、<u>解決金として100万円</u>を支払うことで合意した。