

助言指導(口頭助言)の例

事例1(普通解雇)

事案の概要	入社して7日間勤務したが、仕事を覚えられないことを理由に解雇を通告された。初めての職種で慣れない事も多く、また、作業マニュアル等で明確に指示されたわけでもないのに、たった7日間で使えないと判断されたのは納得できない。今後も努力してがんばって働くので、解雇の撤回を助言してほしい。
口頭助言の内容	労働契約法第16条で合理的な理由を欠き社会通念上相当と認められない解雇は権利の濫用として無効とすると規定されていることを踏まえ、再度、解雇の正当性について十分検討するよう助言を行った。口頭助言の結果、無断欠勤等せず毎日きちんと出勤することを条件に解雇が撤回され雇用が維持されることとなった。

事例2(労働条件の不利益変更)

事案の概要	会社の経営不振を理由に、事務職員については5%の賃金引下げが行われることとなった。経営不振というが、本当に賃金カットしなければならない状態なのか、詳しい説明もなく分からない。よって一方的な賃金引下げの撤回若しくはどうしても賃金引下げが必要と言うなら、納得できる説明をしてほしい。
口頭助言の内容	労働契約法第8条で、労働契約を変更する場合は労使の合意をもって行う必要があり、一方的な賃下げは無効とされるおそれがあることを説明。また、どうしても賃下げが必要と言うのなら、その必要性について労働者に十分説明を行い、理解を得た上で行うよう助言を行った。口頭助言の結果、賃金引下げの撤回はならなかったものの、会社側から詳しい説明を受け労働者も納得し賃金引下げを受け入れた。

事例3(年次有給休暇の取得)

事案の概要	1か月後に退職予定であるが、その間に残っている年次有給休暇(年休)をすべて消化したいと申し出たところ、会社側から年休は、向こう1年間働く予定の者に対し付与しているとして、申請させてもらえなかった。よって、年休の申請、取得が出来るよう法律上の年休の位置付け等について会社側に助言してほしい。
口頭助言の内容	年次有給休暇は、勤続年数と出勤率により法定付与日数が決められており、また、その取得については、労働者側に時季指定権(いつ、何日取得するかを決める権利)がある。従って、原則、労働者が指定する時季に指定する日数取得できることになる。よって、1か月後に退職する予定だからといって一律に取得日数を制限することはできないことを助言した。口頭助言を受け、会社側は、労働者が希望する日数の年休の取得を認めることとなった。

あっせんの例

事例1(採用内定取消)

事案の概要	4月中旬に採用内定を受け7月1日から時給〇〇円で働くことになっていたが、約2か月後の採用直前になって、業績悪化を理由に内定を取消された。内定取消により多大な経済的な損失と精神的なショックを受けたため、就職していれば得られたであろう〇か月分の給料相当額を求める。
あっせんの状況	文書で採用内定通知が明確になされているような場合には、労働契約が成立していると見られる場合もあることを説明し、当事者双方に解決に向けた歩み寄りを促したところ、使用者から労働者に内定取消に伴う補償として〇〇円の支払いをすることで合意した。

事例2(整理解雇)

事案の概要	正社員として勤務していたが、今般、経営悪化を理由に解雇された。経営悪化というのが整理解雇しなければならないほどの状況とは思えず、また、整理解雇の対象者として選定された理由の説明もない。解雇の撤回を希望するが、それが難しいのなら経済的・精神的苦痛に対する補償金として給料の〇か月相当分を求める。
あっせんの状況	整理解雇の4要件(解雇の必要性、解雇回避の努力、人選の合理性、適正な手続き・説明の徹底)を説明し、それを踏まえ当事者双方に解決に向けた歩み寄りを促したところ、解雇の撤回はできないものの、使用者から労働者に解決金として〇〇円を支払うことで合意した。

事例3(いじめ嫌がらせ)

事案の概要	正社員として勤務していたが、上司から仕事の指導・教育という名目で、継続的に人格と尊厳を侵害される様な言動を受け、そのような職場環境が改善されないまま、今般、退職せざるを得ないこととなった。よって、このようなパワハラともいえるいじめ嫌がらせに対する慰謝料として〇〇円を求める。
あっせんの状況	パワハラについての法令上の定義はないが、裁判においては職場での行き過ぎた業務指示等の行為が民事上の不法行為として損害賠償の対象となる場合もあることを説明し、当事者双方に解決に向けた歩み寄りを促したところ、使用者から労働者に解決金として〇〇円を支払うことで合意した。