

「助言・指導」、「あっせん」事例集 (平成22年度)



< 目次 >

労働局長による「助言・指導」の事例

- 事例 1 : 「懲戒解雇」に関する事例
- 事例 2 : 「自己都合退職」に関する事例
- 事例 3 : 「退職勧奨」に関する事例
- 事例 4 : 「いじめ・嫌がらせ」に関する事例
- 事例 5 : 「雇用管理改善」に関する事例



紛争調整委員会による「あっせん」の事例

- 事例 1 : 「その他労働条件(慰労金)」に関する事例
- 事例 2 : 「労働条件(賃金)引下げ」に関する事例
- 事例 3 : 「労働条件(賃金、その他)引下げ」に関する事例
- 事例 4 : 「懲戒解雇」に関する事例
- 事例 5 : 「雇止め」に関する事例
- 事例 6 : 「整理解雇」に関する事例



「助言・指導」の事例(平成22年度)

事例1：「懲戒解雇」による紛争の解決に向けた助言

| | |
|----------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 事 概 | 案 要 採用時の書類提出を巡って会社と揉めた結果、信用できないとの理由で懲戒解雇を通告された。退職は仕方ないが、懲戒解雇は処分が重すぎるし、再就職の妨げにもなるので納得いかない。会社に対して、懲戒解雇を撤回するよう求めたいとして口頭助言の申出があったもの。 |
| 助 内 | 言 容 労働契約法15条により、懲戒処分には、客観的に合理的な理由がない場合や、社会通念上相当と認められない場合は、無効となる可能性があるため、紛争の拡大防止のため、当事者間でよく話し合うよう口頭助言。 |
| 結 果 | 話合いが行われた結果、懲戒解雇処分は撤回され、合意退職として取り扱われることになった。 |
| 【参考】 | 労働契約法第15条(概要) 使用者が労働者を懲戒することができる場合において、当該懲戒に係る労働者の行為の性質及び態様その他の事情に照らして、「客観的に合理的な理由」を欠き、「社会通念上相当である」と認められない場合は、その権利を濫用したものであるとして、当該懲戒は無効とする。 |

事例2：「自己都合退職」による紛争の解決に向けた助言

| | |
|----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 事 概 | 案 要 会社の労働条件が、採用面接時に説明を受けた条件と大きく乖離しており、退職を考えているが、入社後に店長職に就いたこともあり、会社が退職を認めてくれない。退職に向けた話し合いの場を設けて欲しいとして口頭助言の申出があったもの。 |
| 助 内 | 言 容 民法627条を説明し、期間の定めのない労働契約は2週間前に申し出れば解約できることになっていることも考慮の上、双方の立場を調整しつつ、話し合いにより解決に努めるよう口頭助言。 |
| 結 果 | 話し合いが行われた結果、申出人の希望どおりの退職日に退職できることとなった。 |
| 【参考】 | 民法627条第1項(概要) 当事者が雇用の期間を定めなかったときは、各当事者は、いつでも解約の申入れをすることができる。この場合において、雇用は、解約の申入れの日から「2週間」を経過することによって終了する。 |

事例3: 「退職勧奨」による紛争の解決に向けた助言

| | | |
|--------|---------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 事 概 | 案 要 | 上司より、「使えないから辞めてくれ」と繰り返し退職勧奨を受けており、非常に困っている。自ら退職する意思は全くないので、これ以上退職勧奨を行わないよう求めたいとして口頭助言の申出があったもの。 |
| 助 内 | 言 容 | 執拗な退職勧奨は、不法行為として民事的な損害賠償請求の対象にもなり得るので、申出人が自ら退職する意思が全くないと明言している以上、今後、不当な退職勧奨とならないよう対応願いたい旨助言する。 |
| 結 果 | | 会社は、申出人に対する退職勧奨を止め、今後も雇用を継続していくこととなった。 |
| 【参考】 | 【裁判例】「退職勧奨の違法性」(概要) | ことさらに多数回、長期にわたる退職勧奨は、いたずらに被勧奨者の不安感を増し、不当に退職を強要する結果となる可能性が高く、退職勧奨は、被勧奨者の家庭の状況、名誉感情等に十分配慮すべきであり、勧奨者の数、優遇措置の有無等を総合的に勘案し、全体として「被勧奨者の自由な意思決定が妨げられる状況」であった場合には、当該退職勧奨行為は「違法な権利侵害」となる。(最高裁第一小法廷 昭和55年7月10日判決) |

事例4：「いじめ・嫌がらせ」による紛争の解決に向けた助言

| | |
|----------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 事 概 | 案 要 製造業の現場で勤務しているが、職人氣質の同僚から嫌がらせを受けており、退職を促すような発言も頻繁に言われて困っている。会社に対して、職場のパワハラ行為を改善するよう求めたいとして口頭助言の申出があったもの。 |
| 助 内 | 言 容 労働契約法第5条(使用者の安全配慮義務)により、事業主には職場環境の整備に配慮することが求められていることから、問題が深刻化する前に関係者と話し合っ改善に努めるよう口頭助言。 |
| 結 果 | その後、会社が事情把握に努め、対応を行った結果、職場環境の改善が見られ、申出人も納得した。 |
| 【参考】 | 労働契約法5条第1項(概要) 使用者は、労働契約に伴い、労働者が「その生命、身体等の安全を確保しつつ労働する」ことができるよう、「必要な配慮」をするものとする。(「生命、身体等の安全」には、「心身の健康」も含む。) |

事例5: 「雇用管理改善」による紛争の解決に向けた助言

| | |
|----------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 事 概 | 案 要 <p>緊急雇用対策事業を請け負った団体に、期間雇用の現場作業員として雇用されているが、作業指示を行う班長が、常に暴力的、攻撃的な口調のため、恐怖感から職場全体の雰囲気が悪く、精神的に耐えられない。直属の上司にも相談したが、現在まで放置されているため、職場環境の改善を求めたいとして口頭助言の申出があったもの。</p> |
| 助 内 | 言 容 <p>労働契約法第5条(使用者の安全配慮義務)を説明し、使用者には、職場環境に配慮することが求められており、紛争の拡大により、民事上の責任が問われる可能性もあることから、当事者間でよく話し合っ解決に努めるよう口頭助言。</p> |
| 結 果 | <p>助言実施の後、団体側が当事者からの事情確認等に基づく対応をした結果、班長の言動にも改善が見られ、申出人も納得した。</p> |
| 【参考】 | <p>労働契約法5条第1項(概要)</p> <p>使用者は、労働契約に伴い、労働者が「その生命、身体等の安全を確保しつつ労働する」ことができるよう、「必要な配慮」をするものとする。(「生命、身体等の安全」には、「心身の健康」も含む。)</p> |

「あっせん」の事例(平成22年度)

事例1：「その他労働条件(慰労金)」に係るあっせん

| | | |
|----------------------------|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 事 概 | 案 要 | 10年以上勤務してきた会社を退職したが、慰労金として数万円しか支払われなかった。退職金規定は無かったものの、以前に退職していった者には、数十万円の支払いが行われており納得できない。他の退職者と同様に、自らの貢献度に見合う慰労金として●●円の支払いを求めたいとしてあっせん申請したものの。 |
| あ っ せ ん 結 果 | 結 果 | あっせんを実施した結果、双方が譲歩し、解決金として▲▲円を支払うことで合意が成立した。 |

事例2：「労働条件(賃金)引下げ」に係るあっせん

| | | |
|----------------------------|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 事 概 | 案 要 | 数回に渡る給与体系の変更により賃金が減額され、最終的に解雇された。いまさら解雇について争うつもりはないが、一方的な賃金の減額は不当なものであるため、在職中の減額による差額分の補償として●●円の支払を求めるとしてあっせん申請したものの。 |
| あ っ せ ん 結 果 | 結 果 | あっせんを実施した結果、双方が譲歩し、解決金として▲▲円を支払うことで合意が成立した。 |

事例3： 「労働条件(賃金、その他)引下げ」に係るあっせん

| | | |
|----------------------------|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 事 概 | 案 要 | 会社から、賃金の大幅引下げ及び労働時間の大幅短縮を一方的に通 告された。話し合いの結果、一旦は撤回すると返答したにも関わらず、直 後に約束を全て反故にされ、退職に追い込まれた。会社側の一連の不当 行為による精神的・経済的損害に対する補償金として●●円の支払を求 めるとしてあっせん申請したもの。 |
| あ っ せ ん 結 果 | 結 果 | あっせんを実施した結果、双方が譲歩し、解決金として▲▲円を支払う ことで合意が成立した。 |

事例4： 「懲戒解雇」に係るあっせん

| | | |
|----------------------------|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 事 概 | 案 要 | 経理業務に従事してきたが、不正な経理処理を行っていたとして懲戒解 雇された。懲戒解雇処分にあたるような不正経理は行っておらず、納得で きないため、懲戒解雇処分の撤回及び精神的損害に対する補償金として ●●円の支払を求めるとしてあっせん申請したもの。 |
| あ っ せ ん 結 果 | 結 果 | あっせんを実施した結果、双方が譲歩し、申請人が補償金の請求を取 り下げ、会社が処分を普通解雇に変更することで合意が成立した。 |

事例5： 「雇止め」に係るあっせん

| | |
|----------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 事 概 | 案 要 期間契約社員として、その都度の意思確認や契約書の交付もないまま10年以上継続勤務してきたが、突然、理由説明もなく、一方的に契約打ち切りを通告された。突然の通告のため、すぐに再就職先を見つけることが困難な状況にも追い込まれた。不当な契約の打ち切りに対する経済的・精神的損害に対する補償金として●●円の支払を求めるとしてあっせん申請したもの。 |
| あ っ せ ん 結 果 | あっせんを実施した結果、双方が譲歩し、解決金として▲▲円を支払うことで合意が成立した。 |

事例6： 「整理解雇」に係るあっせん

| | |
|----------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 事 概 | 案 要 長年勤務していた会社から整理解雇され、補償金として■●円を支払うと言われた。しかし一方的な解雇及び提示された補償金額には納得できないため、補償金をさらに増額して、●●円の補償金の支払を求めるとしてあっせん申請したもの。 |
| あ っ せ ん 結 果 | あっせんを実施した結果、双方が譲歩し、解決金として▲▲円を支払うことで合意が成立した。 |