

「助言・指導」、「あっせん」事例集 (平成23年度)



石川労働局 総務部 企画室

< 目次 >

労働局長による「助言・指導」の事例

- 事例 1 : 「普通解雇」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(退職金)引下げ」に関する事例
- 事例 4 : 「雇止め」に関する事例
- 事例 5 : 「懲戒処分」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 : 「賠償」に関する事例
- 事例 2 : 「普通解雇」に関する事例
- 事例 3 : 「いじめ・嫌がらせ」に関する事例
- 事例 4 : 「労働条件(その他)引下げ」に関する事例
- 事例 5 : 「雇止め」に係るあっせん
- 事例 6 : 「整理解雇」に係るあっせん



「助言・指導」の事例(平成23年度)

事例1: 「普通解雇」による紛争の解決に向けた助言

事 概	案 要	有期契約で入社したが、仕事がないという理由で期間途中で一方的に解雇通知を受けた。なぜ、こうなったのか説明を求めるとともに、解雇に対する金銭補償を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17条により、有期契約の期間途中で解雇は、やむを得ない事由が必要とされていること等から、労働者側が不当解雇であるとして紛争が拡大する可能性もあるため、当事者間でよく話合って解決に努めるよう口頭助言。
結 果		話合いが行われた結果、会社側は説明不足であったことを認め、解雇予告手当の支払いと併せて改めて説明を行い、申出人も納得した。
【参考】		労働契約法第17条1項(概要) 使用者は、「期間の定めのある労働契約」について、「やむを得ない事由」がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができない。

事例2：「労働条件(賃金)引下げ」による紛争の解決に向けた助言

事 概	案 要 会社から賃金の引き下げを一方向的に通告され、その後、実際に賃金が大幅に減額されて支払われた。大幅な減給は困るので、減給を見直してもらい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8条により、労働条件の変更には双方の合意が必要とされていること等から、これ以上の紛争の拡大防止のため、当事者間でよく話し合いを行うよう口頭助言。
結 果	話し合いが行われた結果、退職することで合意するとともに、会社が賃金減額分の差額を支払うこととなった。
【参考】	労働契約法第8条(概要) 労働者及び使用者は、その「合意」により、労働契約の内容である労働条件を変更することができる。

事例3: 「労働条件(退職金)引下げ」による紛争の解決に向けた助言

事 概	案 要	退職にあたって、会社の退職金制度に基づく退職金の支払いを請求したが、会社から、退職金規定は数年前に廃止したので支払えないと言われた。廃止されたこと自体が初耳であり、納得できないので、退職金を支払ってもらいたいとして口頭助言の申出があったもの。
助 内	言 容	一方的に退職金制度を廃止することは、無効と判断される可能性もあるので、当事者間でよく話合うよう口頭助言。
結 果		話合いが行われた結果、従前の退職金規定に基づく所定の退職金が支払われることとなった。
【参考】		<p>労働契約法第9条(概要)</p> <p>使用者は、労働者と「合意」することなく、「就業規則」(賃金規定、退職金規定等も含む)を変更することにより、労働者の「不利益」に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない。但し次条の場合は、この限りではない。</p> <p>労働契約法第10条(概要)</p> <p>使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合、変更後の就業規則を労働者に「周知」させ、かつ変更が労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の変更に係る事情に照らして「合理的」なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、変更後の就業規則に定めるところによるものとする。</p>

事例4：「雇止め」による紛争の解決に向けた助言

事 概	案 要	有期労働契約により勤務していたが、事前の通告もなく突然、雇い止めされた。解雇同然の取り扱いを受けたことに納得がいかないため、会社に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	厚生労働省の告示においては、一定の条件を満たした有期雇用の労働者を雇い止めする場合に、30日以上前に「雇い止めの通告」をすることが求められていることも考慮し、当事者間で問題解決のためによく話合うよう口頭助言。
結 果		話し合いが行われた結果、会社が賃金の1ヵ月分の補償金を支払うこととなった。
【参考】		<p>「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準(厚生労働省告示)」 第2条(概要)</p> <p>使用者は、「期間の定めのある労働契約」(契約を3回以上更新し、又は雇入れの日から起算して1年を超えて継続勤務している者に限り、あらかじめ契約を更新しない旨明示されているものを除く)を更新しないこととしようとする場合、少なくとも当該契約の期間の満了する日の「30日前」までに、「予告」をしなければならない。</p>

事例5: 「懲戒処分」による紛争の解決に向けた助言

事 概	案 要	減給の懲戒処分を受け、始末書の提出も求められたが、そもそも懲戒理由が事実と異なっており、会社からは明確な理由説明も得られなかった。不当な懲戒処分であると思うので、処分の撤回及び始末書提出の取り消しを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、懲戒処分において、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、権利の濫用として処分が無効となる可能性があるため、紛争の拡大防止のため、処分の見直しもしくは本人への処分理由の説明を十分に尽くすよう口頭助言。
結 果		話合いが行われた結果、申出人が始末書を提出する代わりに、処分内容は減給から戒告へと軽減された。
【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。

「あっせん」の事例(平成23年度)

事例1 : 「賠償」に係るあっせん	
事 概	案 要
あ っ せ ん 結 果	あ っ せ ん 結 果

業務中に、会社所有の機械を破損させてしまい、会社から修理費用の全額にあたる●●円の負担を求められている。自らの過失もあったが、業務中に発生したものであり、全額負担には納得できないので、負担割合の見直しを求めたいとしてあっせん申請したもの。

あっせんを実施した結果、双方が譲歩し、申請人が修理費用の一部である▲▲円を負担することで合意が成立した。

事例2 : 「普通解雇」に係るあっせん	
事 概	案 要
あ っ せ ん 結 果	あ っ せ ん 結 果

アルバイトとして勤務していたが、会社の方針、考え方に合わないという理由で解雇された。解雇理由に納得がいかず、復職を求めるが、それが無理ならば、不当な解雇による経済的・精神的損害に対する慰謝料として●●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：「いじめ・嫌がらせ」に係るあっせん

事 概	案 要	上司から、担当外の業務を強要されたり、人格を否定する発言を受ける等の嫌がらせ行為を繰り返し受けた。責任者に相談し、改善を求めたが、単なる人間関係の行き違いだとして取り合ってくれず、退職を余儀なくされた。嫌がらせ問題に全く対応しなかった会社に対して、精神的損害に対する慰謝料●●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4：「労働条件(その他)引下げ」に係るあっせん

事 概	案 要	経営改善のための担当業務の一部外注化という理由で、勤務日数の削減を一方的に通告され、退職せざるを得なくなった。退職を強いる意図で行われた不当な労働条件引き下げによる精神的・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		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5：「雇止め」に係るあっせん

事 概	案 要 有期契約のアルバイトとして、契約更新を繰り返していたが、事業縮小を理由として契約終了となった。ところが、直後に離職手続のためハローワークに行ったところ、会社が同一業務の新たな求人を出していることが判明した。いまさら復職を求めるとは無いが、虚偽の理由に基づく不当な雇止めによる経済的・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 経営不振を理由として、関連会社への転籍あるいは解雇受け入れの選択を迫られたが、転籍先の勤務条件に難色を示したところ、当初示された期日より前倒しで突然解雇された。そもそも整理解雇が必要なほどの経営状況ではなく、不当な解雇に対して補償金●●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、離職理由を会社都合の退職とすることを確認の上、会社が解決金として▲▲円を支払うことで合意が成立した。