

「助言・指導」、「あっせん」事例集 (平成24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 : 「労働条件(その他)引下げ」に関する事例
- 事例 2 : 「普通解雇」に関する事例
- 事例 3 : 「自己都合退職」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 : 「雇止め」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 : 「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 : 「いじめ・嫌がらせ」に関する事例
- 事例 4 : 「雇止め」に関する事例
- 事例 5 : 「配置転換」に関する事例
- 事例 6 : 「退職勧奨」に関する事例



「助言・指導」の事例(平成24年度)

事例1：「労働条件(その他)引下げ」による紛争の解決に向けた助言

事 概	案 要	フルタイム勤務だったが、事前通告のないままシフト表の勤務時間が減らされていた。勤務時間を戻すよう会社と話し合ったが、業務方針を理由に拒否された。元の勤務時間に戻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、早期解決のため、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、元の勤務時間で勤務することとなった。
【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2：「普通解雇」による紛争の解決に向けた助言

事 案 概 要	申出人が担当した顧客からのクレームを理由として解雇を通告された。クレームの内容自体が事実と違っているため、解雇撤回を求めたい。会社と話合いの場を設けて欲しいとして口頭助言の申し出があったもの。
助 言 内 容	労働契約法16条により、合理的な理由がない場合に解雇は無効と判断され、紛争が拡大する可能性もあるため、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、解雇の撤回要求は取り下げ、会社が賃金1ヵ月分相当の補償金を支払うことで合意した。
【参考】	労働契約法第16条(概要) 解雇は、「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として無効となる。

事例3： 「自己都合退職」による紛争の解決に向けた助言

事 概	案 要	会社に採用されたが、十分な引継ぎ等が行われないうまま勤務をさせられ、会社の対応に不信感を抱き退職届を提出したが、会社からは後任が見つかるまで認めないと言われた。退職を認め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、申出人は2週間以上前に申し出ており、申出人自身も業務の引継ぎ等を受けておらず、これ以上の勤務はできないとの思いであり、退職を認めることが双方にとって建設的な解決になるのではないかと口頭助言。
結 果		口頭助言の結果、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 上司から無視される等のパワハラ行為を受け続けており悩んでいる。今後もこの会社で勤め続けたいという思いがあるので、会社に対して、パワハラの解決のための話し合い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 労働契約法第5条(使用者の安全配慮義務)を説明し、職場でのパワハラ行為を放置した場合には、会社側に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い早期解決に努めるよう口頭助言。
結 果	話 合 い 話し合いが行われた結果、パワハラの相手方から謝罪があり、申出人も納得し受け入れた。
【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：「雇止め」による紛争の解決に向けた助言

事 概	案 要	長年契約期間を更新して勤務してきたが、突然、契約を更新しないと言われショックを受けた。雇い止めになった理由を説明する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	労働契約法19条を説明し、長期間反復更新された期間雇用者の雇い止めについては、雇止めする合理的な理由がない場合は無効と判断される場合があるので、当事者間でよく話し合っ早期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、一定の労働条件の変更に合意した上で、契約が更新されることとなった。
【参考】		<p>労働契約法第19条第1項(概要)</p> <p>以下のいずれかに該当する「有期労働契約」について、契約期間満了までの間に、労働者が契約更新の申込みをした場合又は契約期間満了後遅滞なく契約締結の申込みをした場合、使用者が申込みを拒絶することが、「客観的に合理的な理由」を欠き、「社会通念上相当である」と認められないときは、使用者は従前の契約内容と同一の労働条件で申込みを承諾したものとみなす。</p> <p>① 過去に反復更新された有期労働契約で、その雇止めが無期労働契約の解雇と社会通念上同視できると認められるもの。</p> <p>② 労働者において、有期労働契約の契約期間の満了時に、その契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があると認められるもの。</p>

「あっせん」の事例(平成24年度)

事例1：「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

所属長から電話で解雇を通告されて退職した。しかし、社長は「所属長には人事権がないので、会社として解雇はしていない」と主張している。納得がいかないため、解雇による経済的損害に対する補償金●●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
あ っ せ ん 結 果	あ っ せ ん 結 果

雇入れ時に交付された労働契約書に不備が多数あり、実際の賃金等の労働条件とも異なっており、当初想定したものより低いため、退職せざるを得なくなった。会社の労務管理の不備による経済的・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	上司や同僚から、いじめ・嫌がらせを受けたので、会社に相談したものの、個人的な問題として取り合ってくれなかった。いじめ問題に対処しなかった会社に対して、文書での謝罪と慰謝料●●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：「雇止め」に係るあっせん

事 概	案 要	有期契約のパート労働者として業務委託先で勤務していたが、次年度の契約が取れなかったことを理由として契約終了となった。1ヵ月分の補償はすると言われたため、退職届を提出したが支払われていない。補償金及び迷惑料として●●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 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：「配置転換」に係るあっせん

事 概	案 要	上司と口論となり、何回か会社側と話し合ったが、職種及び配置の転換及びこれに伴う賃金体系も変更を通告された。雇用継続は求めないが、経済的・精神的損害に対すると補償金として●●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6：「退職勧奨」に係るあっせん（使用者側からの申請）

事 概	案 要	労働者の勤務態度に問題があり、顧客の信用が失墜する恐れがあるため異動を打診したが、被申請人が拒否した。早く問題を解決したいが、労働者が交渉を拒否し解決の糸口がつかめず困っている。もはや双方の信頼関係も破綻し、今後の雇用継続も困難であるため、労働者に対して、雇用契約を解除することの合意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、雇用契約の合意解約の確認と併せて、会社が労働者に解決金として▲▲円を支払うことで合意が成立した。