

助言・指導、あっせんの解決事例

助言・指導 - 1 解雇撤回を求めた事例

事案の概要	最古参の労働者が、同僚を威嚇し萎縮させた、職場の秩序を乱した、会社の名誉を著しく傷つけた等の理由により解雇されたが、こじつけであるとして解雇の撤回を求めた事例。
結果	当事者の話し合いにより、解雇の撤回はならなかったが、事業主側が解決金を支払うことにより和解した。
助言・指導のポイント	解雇権濫用法理(解雇は客観的合理的理由と社会通念上の相当性が認められなければ権利濫用により無効となる。就業規則や労働協約が定める解雇事由に該当する場合であっても、使用者は当然に労働者を解雇できるわけではなく、解雇が権利濫用にならないかが問題になる。解雇の理由となった労働者の行為が軽微なものであり、当該理由をもって解雇を行うことが過酷に過ぎる場合や、他の労働者の取扱いとの均衡を欠く場合には、社会的相当性を欠くものとして解雇は無効となる。社会的相当性の判断に際しては、労働者に有利な事情が広く考慮される。)についての説明を内容とする口頭助言を事業主側に行ったもの。

助言・指導 - 2 弁明の機会を求めた事例

事案の概要	労働者が本社を訪問したときの態度を問題として退職勧奨されたが、弁明の機会と話し合いの場がなかったとして、弁明の機会を設けることと、会社都合による退職として取扱うことを求めた事例。
結果	弁明の機会が設けられ、当事者の話し合いが行われた結果、労働者の希望する退職処理が行われた。
助言・指導のポイント	当初事業主側は弁明の機会を設けることに否定的であったが、弁明の機会を設けない根拠が脆弱であることを指摘したものの。

あっせん - 1 (嫌がらせ、退職勧奨について、解決金支払いで和解した事例)

事案の概要	同僚から仕事を教えてもらえない等の嫌がらせを受けた労働者が退職勧奨を受け退職したが、退職は本意ではなく強要によるものとして、経済的、精神的損害の賠償を求めた事例。
結果	事業主が解決金として15万円を支払うことで解決した。
あっせんのポイント	事業主側の主張と労働者の主張に隔たりがあったが、あっせん委員が、職場内での指導が不十分であったことや、嫌がらせの調査に不備があったのではないかとして事業主側を説得したところ、和解金を支払うことで合意に至ったもの。

あっせん - 2 (解雇について、解決金支払で和解した事例)

事案の概要	正社員として勤務していた労働者が突然に解雇予告をされたことに対して、解雇理由が事実と異なり上司から指導されたことも無いとして、経済的、精神的損害の賠償を求めた事例。
結果	事業主が解決金として30万円を支払うことで解決した。
あっせんのポイント	あっせん委員が、労働者を勤務状態不良により解雇するには事前に注意するなどの指導が必要であるが、事業主側の行為には行き届かなかった点があると指摘して事業主側を説得したところ、和解金を支払うことで合意に至ったもの。