

助言・指導で解決したトラブル事例

ケース1 配置転換に関する事案（労働者からの申し出）

申出人は、○市にある店舗Aで勤務するという条件で入社した。その後、同店舗から△市にある店舗Bへの配置転換の通告が行われた。

今回の配置転換は会社の一方的措置で納得できない。契約期間終了日まで店舗Aで勤務できるように、同措置の撤回を求めて助言・指導の申し出を行った。



労働局長の助言により、事業主に対し、採用時に勤務地を限定する合意が成立していたとして配置転換を無効とした裁判例などを説明。その上で、話し合いを促した結果、紛争当事者間の話し合いがもたれ、申出人に対する配置転換命令が撤回され、引き続き店舗Aで勤務となった。

■ 事業主のコメント

企業が法令や裁判例を知らないで問題を起こすこともある。労使双方の大きな紛争になる前の早い段階で、解決に向けた行政機関の助言・指導を受けた結果、速やかに解決できたので、企業にとっても有益であった。

ケース2 懲戒処分に関する事案（労働者からの申し出）

申出人は、課長から課長代理への降格を命じられた。降格の理由は「部下の不正行為の噂を流布するという、課長としてふさわしくない行為をしたため」と説明された。しかし、噂を流布した事実はなく、納得できないので、処分の撤回を求めて助言・指導の申し出を行った。



事業主に事実関係の調査結果を確認したところ、申出人が噂を流布した事実は認められなかったとのことであった。申出人に対する事実に基づかない処分は懲戒権の濫用となることが明らかであることから、労働局長の指導により、事業主に再検討を促した。その結果、処分は撤回され、申出人は課長へ復帰した。また、降格に伴う役職手当の減額分も、遡って支給された。

■ 労働者のコメント

簡易で、お金もかからず、労働局長の指導により処分が撤回され、大変ありがたく感じている。この制度があってよかった。