

紛争調整委員会によるあっせん事例

岡山労働局

事例	申請内容	あっせんで求める事項	あっせんの結果
1	整理解雇	<p>1年契約のパート社員として入社したが、閉店となるとの理由で入社2ヵ月後に解雇となった。</p> <p>契約時に閉店となることをわかっていながら何の説明もなく、1年間は働けると思って契約したものであり、経済的・精神的損害に対する補償を求める。</p>	<p>○ 申請人に対して解決金を支払うことで合意。</p>
2	懲戒解雇	<p>自動車整備の業務に従事する申請人が部品の取付を行った車にキズがついていることが完成検査後に判明した。</p> <p>申請人が付けたものと一方的に決め付けられた上、会社に損害を与えたこと及び勤務態度不良であることを理由とした懲戒解雇の通知を受けるとともに、損害賠償を求められている。</p> <p>懲戒解雇の撤回と損害賠償の免除を求める。</p>	<p>○ 申請人へは損害賠償を求めないことにし、懲戒解雇を撤回の上、会社都合での退職とすることで合意。</p>
3	免許取得費用の弁済	<p>1年更新の労働契約であるが、3年以内に退職した場合には全額を返済する旨の念書を書き、会社の費用負担で大型自動車1種免許を取得した。</p> <p>その後、申請人の仕事上のミス等により、契約更新されず雇止めになり、会社から免許取得費用の一括返済を求められている。</p> <p>免許取得費用の弁済免除を求める。</p>	<p>○ 免許取得は、業務命令ではなかったことを確認した上で、費用の一部を免除して残りを分割で支払うことで合意。</p>
4	上司からのいじめ・嫌がらせ	<p>上司である係長とのトラブルを発端に係長からのいじめが激しくなり、支店長に相談し改善を求めたが、支店長からも責められ、精神的に傷つき退職した。</p> <p>精神的苦痛を受け退職に追い込まれたことに対して慰謝料の支払いを求める。</p>	<p>○ 申請人に対して解決金を支払うことで合意。</p>

労働局長による助言・指導事例

岡山労働局

事例	区分	申出内容	助言・指導の結果
1	整理解雇	<p>勤務終了後に会社から、突然、事業縮小を理由に解雇予告手当を支払い、即時解雇すると通知された。</p> <p>事業縮小の事実がないので、解雇は納得できない。申出人は母子家庭であり、できれば復職したい。</p> <p>【助言・指導】</p> <p>会社に申出内容を伝えるとともに、整理解雇の4要件について説明したところ、会社の申立は、実際の解雇理由は同僚からの苦情であるが、申出人に配慮して事業縮小を理由として説明したとのことであった。</p> <p>申出人に説明した解雇理由が実際と違っていることから、改めて話し合いを行うよう勧奨した。</p>	<p>○ 会社との話し合いの結果、復職に向けて同僚とも話し合いを持つこととなり、紛争の解決に至った。</p>
2	懲戒解雇	<p>パートとして入社し、4年ほど勤務していたところ、他の従業員との和を乱すとの理由で、所定労働時間を7時間45分から5時間に減らし、社会保険も資格喪失とすると通告された。</p> <p>これに対し、申出人は納得できず、また年次有給休暇の付与日数にも問題がある旨主張したところ、解雇予告手当を支払わない懲戒解雇扱いとすると告げられた。</p> <p>申出人の主張としては、職場復帰は難しいと思われるので、普通解雇は受け入れるが、懲戒解雇は受け入れられない。</p> <p>【助言・指導】</p> <p>会社に申出内容を伝え、本件懲戒解雇には無理があると思われる旨の助言と労基法の一般的説明をした上で、申出人とよく話し合うよう勧奨した。</p>	<p>○ 懲戒解雇ではなく、普通解雇として解雇予告手当を支払う。更に、解雇通告後の欠勤について年次有給休暇として処理することとなり、紛争の解決に至った。</p>