

【助言・指導の例】

事例1： 労働条件の引下げに係る助言・指導	
事案の概要	<p>申出人は、突然会社から1か月の勤務時間数が削減される勤務シフトを提示され、それに納得できないことから、労働条件変更の撤回を求め、労働局長の助言・指導を申し出たもの。</p> <p>労働局長の助言・指導を踏まえ、申出人と会社とで話し合った結果、従来の勤務シフトで働くことができることとなった。</p>
助言・指導の内容	<p>労働契約で定められた労働条件を使用者が一方的に変更することはできないことから、当事者間でよく話し合うこと。</p>
事例2： 配置転換に係る助言・指導	
事案の概要	<p>申出人は、上司から職種の変更を告げられ、それが嫌なら退職届を出すよう勧奨を受けたが、あくまでも現在の職種として雇い入れられており、また、今まで他の職種に配置転換した同僚を見たことがなく、配置転換に納得できないことから、従来の職種での勤務を希望して、労働局長の助言・指導を申し出たもの。</p> <p>労働局長の助言・指導を踏まえ、申出人と会社とで話し合った結果、配置転換は行われず、これまでの職種で勤務することとなった。</p>
助言・指導の内容	<p>就業規則等に業務上の都合による配置転換の規定がなく、雇入れ時に他の職種への配置転換について提示されておらず、また、過去にこのような配置転換が行われた例がないことからすると、労働者の同意なしに配置転換を命ずることができないことから、当事者間でよく話し合うこと。</p>

【あっせんの例】

事例1： いじめ・嫌がらせに係るあっせん	
事案の概要	<p>申請人は、顧客からクレームがあった際、上司から人格的価値、社会的評価・名誉を害する発言を受け、会社に職場環境の改善を求めたが聞き入れてもらえず、逆に会社からも言葉の暴力等により精神的に追いつめられ、退職を余儀なくされたとして、精神的苦痛及び経済的損害に対する補償を求めて、あっせん申請を行ったもの。</p>
あっせんのポイント	<p>あっせん委員が双方の主張を確かめ、当事者間の調整を行った結果、解決金〇〇万円を支払うことで双方の合意が成立した。</p>
事例2： 解雇に係るあっせん	
事案の概要	<p>申請人は、会社から「営業成績が悪い」として解雇されたが、会社の解雇回避の努力もなく、雇用契約期間の途中に解雇されたことに納得できないとして、解雇の撤回又は精神的苦痛及び経済的損害に対する補償を求めて、あっせん申請を行ったもの。</p>
あっせんのポイント	<p>早期解決を双方が望んだ結果、解決金〇〇万円を支払うことで双方の合意が成立した。</p>