

## 令和元年度における助言・指導及びあっせんの事例

## 助言・指導の例

事例1	いじめ・嫌がらせに係る助言・指導
<p>事案の概要</p>	<p>申出人はパート労働者として勤務していたが、上司（正社員）から暴言等のいじめ・嫌がらせを日常的に受けており、繁忙期にはトイレに行くことも控えるよう指示された。申出人はこうしたいじめ・嫌がらせに耐えきれず休職し、会社の実態調査を要求した。しかし、会社の調査結果はいじめ・嫌がらせは認められないとの内容であり、納得がいかなかったため、再調査等を求めて助言・指導を申し出たもの。</p>
<p>助言・指導の内容・結果</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>事業主に対し、申出人が上司の言動について精神的苦痛に感じていることを伝え、会社として職場実態の再調査及び改善策を検討してはどうかと助言した。</li> <li>助言に基づき、会社は再調査を実施し、より多くの関係者から事情聴取を行った。その結果、上司は申出人に対していじめ・嫌がらせを行う意図はなかったが、結果的に申出人を傷つけたことは否定できないという内容となった。再調査の結果を踏まえ、申出人は本社の人事担当者、店長、上司と話し合いを行い、当該上司から申立人に対して謝罪が行われた。</li> </ul>

事例2	解雇に係る助言・指導
<p>事案の概要</p>	<p>申出人は、事業主から解雇日の30日以上前に解雇の予告を受けたが、解雇の理由が抽象的であり、納得がいかないものであった。このため、申出人は解雇の理由について詳細な説明を求めたいとして助言・指導を申し出たもの。</p>
<p>助言・指導の内容・結果</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>事業主に対し、申出人が解雇理由の具体的な説明を求めていることを伝え、申出人と改めて解雇について話し合いを行うことを助言した。</li> <li>助言の後、事業主と申出人が話し合いを行った結果、解雇は撤回されて申出人の雇用は継続されることになった。</li> </ul>

## 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、有期雇用労働者（契約社員）として中途採用されたが、指導的立場の正社員から大声で怒鳴られる等の叱責を受け続けたことが原因で自律神経失調症を発症して退職した。退職に追い込まれた精神的な苦痛及び経済的損失に対し、<u>80万円の補償金を求めたい</u>として、あっせんを申請したもの。</p>
あっせんのポイント・結果	<ul style="list-style-type: none"><li>あっせん委員が被申請人の主張を確認したところ、被申請人は社内調査の結果、申請人に対して言葉足らずのまま大声で指導を行った等の事実があり、業務上必要かつ相当な範囲ではあるが感情的な発言と受け取られた可能性があることが明らかとなった。</li><li>これを受けて、あっせん委員が迅速な解決に向け双方譲歩可能な解決策を調整した結果、<u>解決金として30万円を支払うこと</u>で合意した。</li></ul>

事例2	派遣労働者の雇止めに係るあっせん
事案の概要	<p>申請人は、派遣労働者として派遣先の製造業で就労していた。雇用契約期間（3箇月）を複数回更新していたが、派遣先の労働者との人間関係が悪くなったことをきっかけに雇用契約期間の満了で雇止めとなった。申請人は雇止めにより生じた<u>精神的・経済的損害</u>に対し、<u>派遣元に200万円の補償金を求めたい</u>として、あっせんを申請したもの。</p>
あっせんのポイント・結果	<ul style="list-style-type: none"><li>あっせん委員から双方にあっせん制度の概要について説明した後、双方から紛争の経緯および主張を聞き、双方に本件紛争の解決に向けた歩み寄りの意思があることを確認した。</li><li>これを受けて、あっせん委員が迅速な解決に向け双方譲歩可能な解決策を調整した結果、<u>解決金として60万円を支払うこと</u>で合意した。</li></ul>