

令和元年度 助言・指導及びあっせんの事例

別添 2

【助言・指導の事例】

事例1: 自己都合退職に係る助言・指導	
事案の概要	<p>直属の上司に退職届を提出したところ、社長に届けてもらえないということが数回続いたため、直接社長に退職を申し出たところ、そのような話は直属の上司を通じてするべきだと言われ、応じてもらえなかった。</p> <p>次の就職先も決まっており、退職を認めてもらうよう労働局長の助言・指導を申し出たもの。</p>
助言・指導の内容・結果	<p>労働局長の助言・指導(退職に関する民法規定等について説明し、法令に沿った解決に向けての検討をするよう助言)をした結果、申出人の希望する日に退職が認められて解決した。</p>
事例2: 有給休暇に係る助言・指導	
事案の概要	<p>退職するにあたり、残っている有給休暇を消化したいと申し出たところ、繁忙期に有給休暇を取得できないよう、会社にとって都合の良い日を勝手に「年休取得予定日」としてシフト表に定められていた。</p> <p>このため、労働局長の助言・指導を申し出たもの。</p>
助言・指導の内容・結果	<p>労働局長の助言・指導(有給休暇に関する労働基準法等を説明し、法令に沿った解決に向けての検討をするよう助言)をした結果、残った有給休暇を本人の希望する日に消化することで解決した。</p>

【あっせんの事例】

事例: いじめ・嫌がらせに係るあっせん	
事案の概要	<p>正社員として勤務を始めたが、同僚から仕事を教えてもらえず、無視されるなどの冷たい態度を取られたため、何度も上司に相談したがきちんと注意してもらえなかった。このため、同僚の行為は止むことがなく、退職せざるを得なかった。よって、経済的損失・精神的苦痛に対する補償金〇万円を求めたいとして、あっせん申請されたもの。</p>
あっせんのポイント・結果	<p>あっせん委員が双方の話の主張をまとめ、当事者間の調整を図ったところ、△万円を支払うことで合意が成立した。</p>