

令和2年度 助言・指導及びあっせん、紛争解決援助の事例

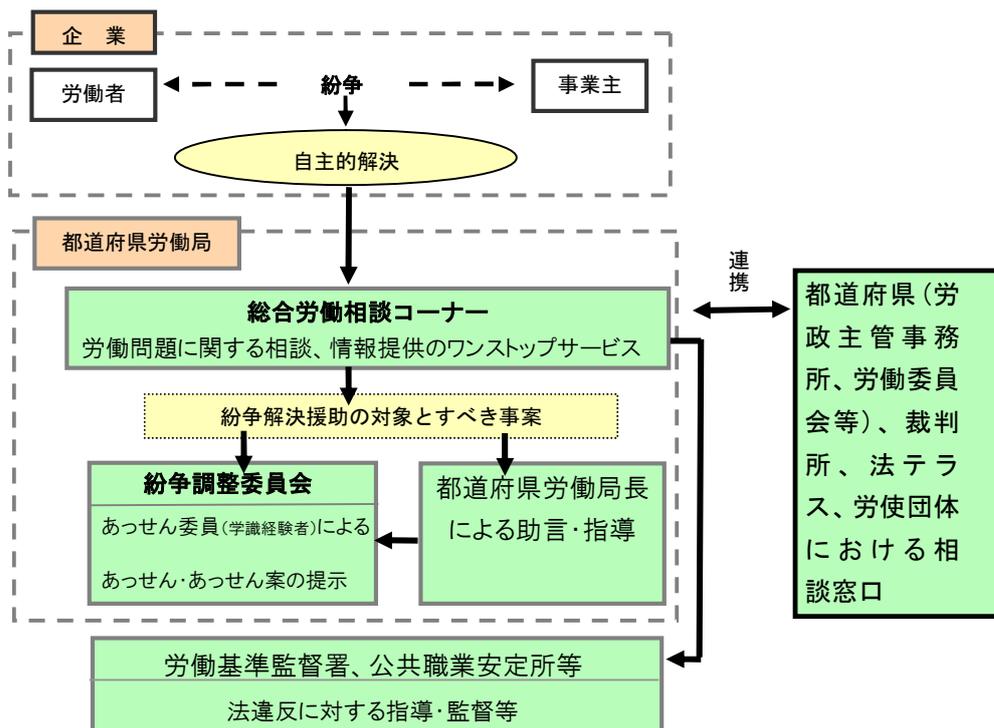
【助言・指導の事例】

事例1：自己都合退職に係る助言・指導	
事案の概要	次の就職先が決まり、上司に退職希望日の○か月前から退職を申し出ているが、「そんな勝手な話は認めない、考え直してくれ」と言われ退職を認められなかった。このため、労働局長の助言・指導を申し出たもの。
助言・指導の内容・結果	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検討するよう助言)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。
事例2：有給休暇に係る助言・指導	
事案の概要	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「退職する人には与えられない」と拒否された。このため、労働局長の助言・指導を申し出たもの。
助言・指導の内容・結果	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検討するよう助言)をした結果、残った有給休暇を消化することで解決した。

【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	正社員として勤務していたが、経験と資格に見合った仕事をさせてもらえない等の嫌がらせを受けた。上司に相談したが適切な対応をしてもらえなかったため、体調を崩し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○万円を求めたい。
あっせんのポイント・結果	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。

<個別労働紛争解決システム>



【紛争解決の援助（男女雇用機会均等法）の事例】

事例：妊娠を理由とした不利取扱い	
事案の概要	1年契約の臨時職員として勤務。妊娠判明後事業主に産休、育休の申出をしたが、産休は認めるが産休期間中に契約期間が満了するので、更新しないと言われた。産休に続き育休を取得し継続勤務したいとして、援助を申立てたもの。
紛争解決の援助のポイント・結果	男女雇用機会均等法では妊娠を理由とする不利益取扱いを禁止している。妊娠を契機として不利益取扱いを行った場合は、原則として「理由としている」と解されること。例外もあるが該当せず、法第9条第3項に違反するため雇止めを撤回するよう助言。 ・事業主は、法の理解が不足していたことを認め、雇止めを撤回し、申立者の産休、育休を認めた。

男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム・有期雇用労働法、労働施策総合推進法に基づく紛争解決援助制度の概要

