

令和3年度 助言・指導及びあっせん、紛争解決援助の事例

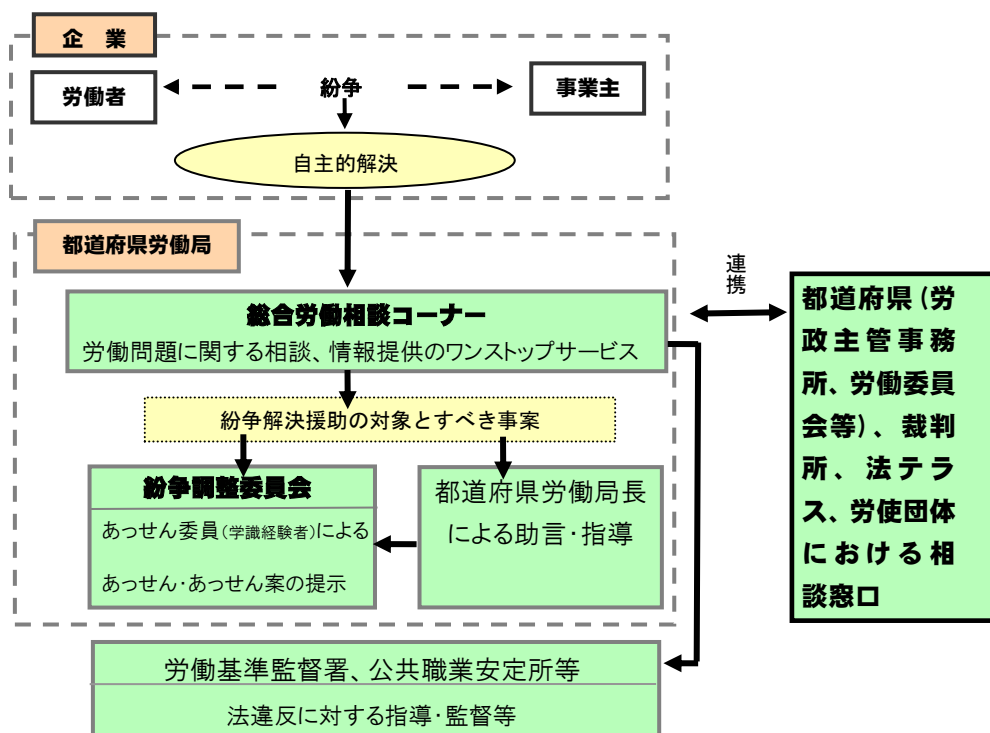
【助言・指導の事例】

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2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：解雇に係るあっせん	
事案の概要	正社員として勤務していたが、ミスが多いこと及び勤務態度が不良であることを理由として、解雇された。身に覚えのない理由による解雇であるので、できれば復職したいが、それがダメなら、経済的損失・精神的苦痛に対する補償金40万円を求めたい。
あっせんの内容・結果	事業主は、解雇を撤回することはできないが、円満な解決を望んでいることから補償金を支払う用意がある旨を申し出たので、あっせん委員が双方譲歩可能な解決策を調整した結果、補償金30万円を支払うことで合意した。

＜個別労働紛争解決システム＞



【紛争解決の援助（パワーハラスメント）の事例】

事例：事案が生じた場合の会社の事後対応に係る助言	
事案の概要	課長から無視されていると感じ、会社のパワハラ相談窓口相談。事実確認が行われたが、課長の行為はパワハラとは認定されず、再発防止策は実施されなかった。働きづらい状況が続いているため配置転換を希望したいとして、援助を申立てたもの。
紛争解決の援助のポイント・結果	労働局から事業主に対し、労働施策総合推進法では、パワハラに関する相談があった場合は、パワハラが生じた事実が確認されなかったとしても、再発防止策を実施する必要があること、また、相談者が配置転換を希望しているため検討するよう助言。 事業主は、再発防止対策を実施し、相談者の配置転換を検討することとした。

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

