

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	以前より転職を考えており、就業規則の規定に基づき、上司に退職希望日の1か月前から退職を申し出ているが、「人手不足のため退職は認められない、考え直してくれ」と言われ退職を認めてもらえなかった。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：雇用管理改善に係る助言・指導	
事案の概要	自家用車を会社の営業車として使用することになり、借上げの条件を確認するため説明を求めたが、「しばらく様子を見てから考える」と言って説明してもらえなかった。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(労働契約法を説明し、規定等を策定するよう助言)をした結果、車両の借上げに関する規定が作成され解決した。

【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、欠勤が多いことを理由として、解雇された。突然の解雇であるので、できれば復職したいが、それがだめなら、経済的損失・精神的苦痛に対する補償金50万円を求めたい。
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35万円を支払うことで合意した。

【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	先輩の職員から人前で怒鳴られる等のパワハラを受けていたため、上司に相談したところ、より職場環境が悪化したため、パワハラが無い職場作りを求めたいと紛争解決援助を申し立てたもの。
紛争解決援助の内容・結果	労働局から事業主に対し、労働施策総合推進法に基づく事業主の措置義務について説明し、措置状況を確認したところ、相談窓口の周知等について、不十分な点が認められたことから、法律に基づき措置を講じた上で、申立人の事案に対応するよう助言。 事業主は、申立人の他、複数の職員からの聞き取りを行い、パワハラがあったと認定。申立人、行為者への対応及び再発防止対策を実施することにより解決した。

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
紛争解決援助制度と調停の概要

