

## 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：その他の労働条件（年次有給休暇）に係る助言・指導	
事案の概要	社内規定に基づき、退職希望日の1か月以上前から退職と、退職日までの年次有給休暇の取得を申し出たところ、人手不足を理由に年次有給休暇の取得を拒否された。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（年次有給休暇に関する労働基準法の規定について説明し、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、申出人の希望する年次有給休暇取得が認められて解決した。
事例2：自己都合退職に係る助言・指導	
事案の概要	退職希望日の14日以上前に退職届を提出したが、認められず退職届も返却された。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（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。

## 【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、スキル不足を理由として退職勧奨を受け退職した。納得できない理由で退職せざるを得ず、経済的・精神的苦痛を受けたことに対する補償金として20万円の支払いを求める。
あっせんの内容・結果	事業主は、スキル不足は事実とした上で、問題の早期解決のため解決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、解決金15万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	先輩の社員から大声で叱責される等のパワハラを受けていたため、職場内相談窓口に相談したが取り合ってもらえなかった。事実関係の確認とパワハラ対策の実施を求める。
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、行為者等の事実確認について、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を実施した。 事業主は、聞き取りの結果、行為者から申立人に対して不適切な教育があったと認定し、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。