

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	年次有給休暇の取得を申し出たところ、上司から「無理だ」と返答されたとする労働者から、労働局長による助言・指導の申し立てがあったもの。
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、労働者の希望に沿った年休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1か月前に退職届を提出したが、人手不足を理由に認めてもらえなかったとする労働者から、労働局長による助言・指導の申し立てがあったもの。
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：退職勧奨に係るあっせん	
事案の概要	業務内容や人間関係の面から困難な部署異動を指示されたことから、受け入れがたいと申し立てたところ退職勧奨を受け、体調を崩すまでに至ったとする労働者が、経済的・精神的苦痛を受けたことに対する補償金として賃金2か月分相当額の支払いを求めあっせん申請したもの。
あっせんの内容・結果	事業主は、異動命令等に法令上の問題はないとした上で、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、労働者は退職すること、事業主は賃金1か月分相当額の解決金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	課長から人格を否定する発言を受ける等のパワハラを受けていたため、事業主に相談したが取り合ってもらえなかったとする労働者から、事実関係の確認とパワハラ対策の実施を求めて紛争解決援助の申し立てがあったもの。
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、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。 その結果、改めて事実関係の確認が行われることとなり、併せて相談窓口の整備や社内アンケートの実施など再発防止対策も実施されることとなり解決した。