

令和 5 年度の助言・指導とあっせんの事例

助言・指導の例	いじめ・嫌がらせに関する助言・指導
<p>事案の概要</p>	<p>申出人（正社員）は、同僚から人格を否定する悪口を言われたり、他の同僚に申出人の悪口を言い、また逆に他の同僚の悪口を申出人に聞かせるなど、職場内の人間関係を悪化させる言動があり、上司に相談したが対応がなされなかった。</p> <p>そのような中、申出人が体調不良になり、翌月末の退職を申し出たが、一方的に退職日を早められ、話し合いにも応じてもらえなかった。</p> <p>申出人は、職場の環境改善や退職日について、話し合いを通じた解決を図りたいとして、助言・指導を申し出たもの。</p>
<p>助言・指導の内容・結果</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 事業主に対し、労働契約法第 5 条に基づき、労働者の生命、身体等の安全に必要な配慮をすべき旨を説明するとともに、退職日について話し合いを行うよう助言した。 ● 助言に基づき、職場内の人間関係については、関係者のヒアリングを行い必要な対応を行うことになり、退職日については本社と所属事務所とで調整を行い、申出人の希望する日で退職手続を進めることとした。
あっせんの例	採用内定取消に関するあっせん
<p>事案の概要</p>	<p>申請人は採用内定通知を書面で交付されていたが、入社に必要な事務手続きのタイミングで、突然「採用内定取消」を通告された。</p> <p>申請人は、今後の生活保障と、精神的なストレスに対する慰謝料として、入社後受け取れる予定だった給与 1 か月分相当額の支払いを求めたいとして、あっせんを申請したもの。</p>
<p>あっせんのポイント・結果</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● あっせん委員が事業主の主張を確認したところ、事業主は、採用までの経過、採用内定取消しの事実については特段争わなかったが、採用内定取消しをしてはいけなことを知らなかったと主張した。 ● これを受けて、あっせん委員から、採用内定取消しの考え方、主要判例について説明。 <p>双方譲歩可能な解決策を調整した結果、解決金として 20 万円を支払うことで合意した。</p>

個別労働紛争解決制度のスキーム

