

(個別労働関係紛争事件)

事件番号	あっせん 事 項	主 な 内 容	終 結	日数	あっせん 回 数
4(個)第1号	○解雇に伴う経済的・精神的不利益、いじめ・嫌がらせによる精神的苦痛に対する慰謝料の支払 ○突然解雇をしないよう職場環境を改善すること	労働者は、会社から突然解雇を通告されたが、会社の説明に納得できない、と主張した。 使用者は、労働者が業務上の能力不足が酷く、脅しやゆすりのような発言もするため、相手にできない、と主張した。	使用者があっせんには応じられないとの意向を示したため、やむを得ずあっせんを打ち切った。	54	0
4(個)第2号	○退職金の支払い	労働者は、会社都合に伴う退職金の支払いと、特例的な退職金規定が自分に適用されない根拠を全ての事例を元に説明を求める、と主張した。 使用者は、退職金は既に支払っており、特例的な規定が適用された者はいない、と主張した。	使用者があっせんには応じられないとの意向を示したため、やむを得ずあっせんを打ち切った。	57	0
4(個)第3号	○未払退職金の支払 ○パワハラ・いじめ・嫌がらせを受けたことについての慰謝料の支払 ○労働者の親が負担した社会保険料の支払	労働者は、規定通りの退職金が支払われていない、同意なく社会保険料を差し引かれた退職金である、在職中や退職後に精神的苦痛や金銭的不利益を受け、今後の生活を不安にさせられ人生を狂わされた、と主張した。 使用者は、退職金は退職金規則に基づき正確に算出したものである、社会保険料も申請者の同意のもとで控除した、パワハラ的事实は確認できない、パワハラ防止法施行前から独自の体制を整え事案発生に際しては組織として丁寧に対応している、と主張した。	使用者があっせんには応じられないとの意向を示したため、やむを得ずあっせんを打ち切った。	24	0
4(個)第4号	○使用者による次の行為についての謝罪及び慰謝料の支払 ①違法な降格処分 ②不適切な情報管理 ③罹患・休職・退職に際して合理的な配慮を欠いたこと ④以上により労働者が精神的損害を被ったこと	労働者は、パワハラ認定がなかったにもかかわらず、事実上の降格処分を科し、事前説明もなく労働条件の不利益変更を行った、休職や退職に関する情報を漫然と社員に漏洩した、疾病発症や休職・退職に際して合理的な配慮を欠いた、と主張した。 使用者は、労働者からの申し出を受け、次の異動先が決まるまでの一時的措置として別の事業所で働いてもらうこととなったが、職位が下がることについても異議は出されず、役職手当がなくなったことについても照会はなかった、情報管理が徹底できていなかったことは申し訳ないが、退職に関しての申請者の主張につき一部誤解がある、と主張した。	使用者が解決金を支払うことで解決した。	47	1

事件番号	あっせん 事 項	主 な 内 容	終 結	日数	あっせん 回 数
4(個)第5号	<ul style="list-style-type: none"> ○不当評価による昇格遅延に対する損害賠償 ○過去の名誉棄損、転課(左遷)による精神的損害に対する慰謝料 ○パワハラによる精神的損害に対する慰謝料(うつ病治療費) ○労働紛争に際して受けた精神的苦痛に対する慰謝料 ○退職金に係る職歴の訂正 ○他の社員との給与差、定期昇格されなかった理由、昇格時の号棒変更の差の説明 ○過去の名誉棄損に当たる事案の顛末の開示等 	<p>労働者は、他の社員と同等に扱われず給与に差がある、昇格遅延により退職金に差が出る、これらについて使用者に対応を求めたが納得できる回答がもらえない、和解もせず圧力で抑え込まれる、と主張した。</p> <p>使用者は、人事評価は適正に行っている、転課・昇格は人事上のルールに則って行った、申請者の主張する不当評価はパワハラに当たらない、職歴の訂正には応じられない、労働者への説諭を目的とするあっせんなら応じる、と主張した。</p>	<p>使用者があっせんには応じられないとの意向を示したため、やむを得ずあっせんを打ち切った。</p>	36	0
4(個)第6号	<ul style="list-style-type: none"> ○従前の雇用契約に基づく原職復帰 ○原職復帰ができない場合は8か月分の賃金相当額の支払 	<p>労働者は、勤務評価が最低であったこと、それにより雇止めになったことに納得がいかない、最低の勤務評価となった理由には事実と反するものや具体性・合理性に欠けるものがある、と主張した。</p> <p>使用者は、人事評価の結果や雇止めは、労働者の勤務態度や能力の評価を踏まえ、度重なる面談や改善指導等を経て行ったものである、雇止め回避のための方策は尽くしており、労働者の要求には応じられない、と主張した。</p>	<p>使用者があっせんには応じられないとの意向を示したため、やむを得ずあっせんを打ち切った。</p>	73	0
4(個)第7号	<ul style="list-style-type: none"> ○懲戒処分の撤回 ○自宅待機命令中、休業命令中の有休使用の撤回、賃金の60%の支給 	<p>労働者は、パワハラについては一度も警告や注意を受けることもなく重い懲戒処分となった、処分理由の説明も不十分だった、告発文に書かれていた他の2名の社員には実質的に何の処分も行われていないため不均衡である、自宅待機等について有休を強制的に使わせる理由がわからない、会長が個人的感情によって労働者等を辞職に追い込むための懲戒処分、減給にしか思えない、会長からパワハラを受けているのではないかと感じる、と主張した。</p> <p>使用者は、告発者の1名は病気になっており、労働者は過去にも問題があり、嘘も多いので本当は論旨解雇としたかった、告発者に確認したところ、メールの内容は主に労働者のことだったためパワハラ処分をした、申請者は金銭的に余裕がないだろうからよかれと思い有給休暇とした、と主張した。</p>	<p>使用者が懲戒処分の内容を見直し、役職、職務手当、調整給等について合意したため、解決した。</p>	62	2

事件番号	あっせん 事 項	主 な 内 容	終 結	日数	あっせん 回 数
4(個)第8号	○解雇の撤回 ○原職復帰までの給与相当額の支払	労働者は、解雇理由に納得できないため解雇の撤回を求める、使用者の不誠実な対応、生活保障について金銭支払いを求める、と主張した。 使用者は、試用期間中であり、初日からの欠勤やその後の病気等、まともな勤務を続けることができないのは明らかであったので解雇した、信頼関係が破綻しており、原職復帰に応じることはできないが、相当な範囲での金銭の支払による解決は可能である、と主張した。	使用者が解決金を支払うことで解決した。	41	1
4(個)第9号	○懲戒処分撤回と謝罪 ○いじめ嫌がらせ及び退職強要に対する慰謝料の支払 ○未払い残業代の支払 ○早退扱いの撤回と皆勤手当の支払 ○出勤停止となった日、無断早退扱いとなった日の給与の支払	労働者は、自ら退職の意思表示は一度もしていないにもかかわらず会社から自主退職するよう言われた、悪質ないじめ・嫌がらせ（複数回にわたる懲戒や家族への連絡、大勢の前での叱責、仕事を与えない等）が2年以上続いている、強迫的なメールや賃金カットを受けている、と主張した。 使用者は、①労働者は業務に必要な計画書の様式を勝手に変更し、業務報告・連絡・相談を会社の指示どおりに行わないなど、業務命令に従わない、②報告等が嫌なら違う仕事が合っているのではないかと、他の職員の前で簡潔に報告書を記載するよう言ったことはある、③同僚職員から、このままではチームとして仕事をするのは難しく、労働者とこれ以上一緒に働くことはできないと言われている、④パワハラをしたつもりはないが、申請者がそのように受け止めたのなら謝罪する、⑤強迫的なメールはしていないし、と主張した。	使用者が解決金を支払うことで解決した。	66	1
4(個)第10号	○同僚社員からのセクハラに対する会社としての慰謝料の支払 ○契約期間満了までの給与、賞与の支払 ○退職理由を会社都合とすること	労働者は、①セクハラ被害に対し、加害社員の異動を強く希望したところ、自分が別の事業所に異動するしかないと言われ、退職を求められているように感じた、②使用者は加害社員を優遇していると思えず、改善が期待できない以上、勤務を継続することは不可能である、③契約期間までの給与の補償に加え、慰謝料の支払を求める、と主張した。 使用者は、①定員配置や労働者の適性を考慮すると、労働者を配置転換させるほかはなく、配置転換を打診したところ、労働者自らが退職を示唆した、②同僚社員2名には就業規則に基づき処分を行っており、経営上不可欠な熟練社員であることからすると、これら2名を異動させないことは不当な優遇には当たらない、③労働者には一定の金銭補償を提示しており、高額な慰謝料まで請求されるのは心外であるが、条件さえ折り合えばあっせん解決したい、と主張した。	双方に歩み寄りがなく、あっせんによる解決は困難であるとして、やむを得ずあっせんを打ち切った。	79	1