

(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
2(個)第1号	<ul style="list-style-type: none"> ○解雇に伴う経済的・精神的不利益に対する補償金の支払 ○未消化の有給休暇分の賃金の支払 ○修理代の自己負担金分の支払 	<p>タクシー乗務員であった労働者は、乗客から受け取った車内清掃代の会計処理をめぐって社長と口論となり解雇された。また、労働者の起こした物損事故の車両修理代を分割して支払う旨を約していたところ、最終の給与から一括して控除され支給額が0円となったことから、解雇の不当性と控除額が規定以上である旨を主張した。使用者は、解雇ではなく自主退職であること、当該物損事故は労働者の非が特に大きいものであったため規定に基づいて割増の修理代を請求したと主張した。</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>	24日	0回
2(個)第2号	<ul style="list-style-type: none"> ○勤務シフトを戻すこと ○未払賃金(シフトを減らされた分の差額賃金)の支払 ○パワハラ等に対する謝罪及び職場環境の改善 ○契約更新がない場合の資格取得費用等の支払 	<p>労働者は、「資格不要」との求人に応じて夜勤限定で採用されたが、その後、準夜勤の勤務や費用自己負担での資格取得を求められた。勤務先では先輩職員から度々パワハラを受けた末、更新予定の契約ではシフトも減らされたことから、従前の労働条件による契約の締結やパワハラ対応についての使用者の謝罪等を求めてあっせんを申請した。</p>	<p>労委からのあっせん開始通知後、労働者が求めた内容で契約が更新されたため申請を取り下げた。</p>	50日	0回
2(個)第3号	<ul style="list-style-type: none"> ○会社都合による離職票の発行 ○賃金補償 	<p>労働者は、荷造り中に転落した際の労災申請を相談したところ、治療費の補填はあったものの休業補償はなされなかった。その後、当該転落事故や以前発生した、労働者自身による整備不良が原因の脱輪事故等を理由に執拗な退職勧奨を受けていると主張した。使用者は、退職勧奨は行ったが労働者の適格性に問題があり、パワハラの事実はないと主張した。</p>	<p>使用者が解決金を支払うことで解決した。</p>	35日	1回
2(個)第4号	<ul style="list-style-type: none"> ○就職時に負担した費用の弁償 ○精神的苦痛に対する慰謝料の支払 ○生活補償 	<p>労働者は、就業に際してスクーターの購入や健康診断が必要だったことから自費で負担した。その後、試用期間中の勤務成績が不良であったため解雇されたが、採用時の面接では試用期間の説明はなく、解雇も不当であると主張した。使用者は、試用期間の説明はしており、解雇も、労働者の適格性、殊に協調性に問題があったためであると主張した。</p>	<p>使用者が解決金を支払うことで解決した。</p>	57日	1回
2(個)第5号	<ul style="list-style-type: none"> ○精神的苦痛に対する慰謝料等の支払 	<p>労働者は、勤務先の上司から業務上の必要性・相当性を超える叱責を受け、最終的に適格性なしとして解雇されたために持病が悪化したと主張した。使用者は、上司の対応につき一部問題があったことは認めたが、使用者による遺憾の意を労働者が頑なに拒んでいると主張した。</p>	<p>使用者が解決金を支払うことで解決した。</p>	31日	1回

事件番号	あつせん 事 項	主 な 内 容	終 結	日数	あつせん 回 数
2(個)第6号	<ul style="list-style-type: none"> ○組織的なハラスメントへの謝罪 ○ハラスメント防止規程を作成する等の再発防止 ○経済的・精神的不利益に対する補償金の支払 	<p>労働者は、業務について折に触れて使用者に改善を申し入れていたところ、理由の説明なくシフトが減らされた。また、LINEによる話合いでも一方的に非を咎められ恐怖心を抱いたと主張した。使用者は、シフト減は労働者からの申入れ（給与を扶養認定の範囲に収める）に対応するための措置であること、パワハラに該当する事実はないと主張した。</p>	<p>使用者が解決金を支払うことで解決した。</p>	65日	1回
2(個)第7号	<ul style="list-style-type: none"> ○精神的損害に対する慰謝料の支払 ○労災保険の給付を申請すること 	<p>労働者は、勤務先では工場長らによるいじめやハラスメントが横行し、その場にいた上司も、工場長らの行為を止めることなく傍観していた。ハラスメントの把握や防止対策を講ずべき本社の総務部も何もしなかったと主張した。使用者は事実関係を概ね認め、ハラスメントの再発防止と解決金の支払、労災についても申請のための相談に乗る旨を表明した。</p>	<p>使用者が解決金を支払うことで解決した。</p>	51日	1回