

(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
3(個)第1号	○解雇の撤回 ○復職できない場合の経済的・精神的損害に対する補償金の支払 ○精神的苦痛に対する謝罪文の提出	労働者は、試用期間中、周囲や上司への相談を経ることなく、文書で、始業前の清掃や朝礼等について勤務扱いとするよう求めたところ、解雇を通告されたため、当該解雇は不当であると主張した。 使用者は、本件は解雇ではなく、就業規則に基づく本採用の拒否であり、労働者が使用者へ提出した文書には事実に反する記述があると主張した。	使用者が解決金を支払うことで解決した。	41日	1回
3(個)第2号	○解雇に伴う経済的不利益に対する補償金の支払 ○セクハラ・パワハラによる精神的損害に対する慰謝料の支払 ○セクハラに関する事業主の方針の明確化と従業員への周知・啓発	労働者は職場の上司からセクハラを受け、改善を求めたが、使用者が適切に対応しなかったため、退職を余儀なくされたことは解雇と同視すべきであると主張した。 使用者は、セクハラ相談には速やかに対応しており、労働者にラインの提出を求めたが拒否されたため、セクハラ行為の有無について判断ができなかった。また、退職は自主的なもので解雇ではないと主張した。	使用者が解決金を支払うことで解決した。	38日	1回
3(個)第3号	○業務上発生した事故で立て替えた修理代の支払	労働者は、トラック運転中、過失により衝突事故を起こし、修理代の3割に相当する額を会社に支払ったが、そもそも支払の根拠がないと主張した。 使用者は、本件事故は労働者の過失によるところが大きく、求償についても事前に周知していた。労働者は使用者からの請求に対し、任意に支払っており、今さら話を蒸し返すのはおかしいと主張した。	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。	34日	0回
3(個)第4号	○嫌がらせ・いじめによる精神的・肉体的・経済的苦痛に対する慰謝料の支払	労働者は、配属当初より主任から暴言を受け、連日の帰宅が深夜となる時間外勤務を強要され、時間外勤務手当も支払われなかった。離婚の原因も使用者の労務管理にあると主張した。 使用者は、人格否定にわたる発言や時間外勤務の強要はない、勤務管理や手当支給は適切に行っていたと主張した。	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。	56日	1回
3(個)第5号	○経済的・精神的不利益に対する補償金の支払 ○改善に向けた社員教育の徹底 ○労働者に関するレポートの開示	労働者は、他の従業員の就業上の行動について、再三、上司に善処を申し入れ、時に直接本人へ注意をすることもあったため、使用者が配置転換を命じたが、労働者は拒んだため、最終的には自己都合退職に追い込まれた。 また、労働者は、会社から協調性のなさを責められたことがパワハラに当たると主張した。 使用者は、労働者が他の従業員に対して加害者的な立場にあった、社員教育は平素から徹底している、勤務評価や退職手続は適式に行われている等と主張した。	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。	44日	1回

事件番号	あっせん 事 項	主 な 内 容	終 結	日数	あっせん 回 数
3(個)第6号	○不当な退職強要に対する金銭的補償	労働者は使用者代表者から、語気強く、「明日から来なくていい」と複数回言われたために出勤を控えていたところ、使用者は労働者を自己都合退職としたが、労働者は不当な退職強要に当たると主張した。 使用者は、「明日から来なくていい」云々は記憶にない、労働者が出勤しなくなったために自己都合退職としたと主張した。	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。	99日	0回
3(個)第7号	○懲戒解雇の撤回、依願退職扱いとした退職金の支給 ○名誉毀損に対する謝罪 ○名誉回復措置	労働者は、不正会計の責任を問われ、懲戒解雇されたが、当該解雇は無効であり、不正会計を行ったとの扱いは名誉毀損に当たると主張した。 使用者は、懲戒解雇は有効であり、不正会計は省令・規律違反であるにもかかわらず、労働者が不当解雇であると決めつけた手紙を各方面に送り、また、第三者を使って政治的圧力をかけてきたため、謝罪・名誉回復措置も行うことは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。	93日	0回
3(個)第8号	○定年退職金の支払 ○心ない言葉による精神的損害に対する慰謝料の支払	労働者は、退職前に有給休暇の消化を希望し、日数を使用者代表者に確認した際、「私が適当に決めました、ごめん」と言われたため、ショックを受けた。 また、労働者は、退職金は就業規則どおり支給すべきと主張した。 使用者は、労働者は就業規則の退職金に係る規定の解釈を誤っており、これまでの退職者に支払ってきた方法によることが妥当であると主張した。	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。	51日	1回
3(個)第9号	○パワハラがあったこと、組織全体で退職に追い込んだことに対する謝罪 ○自己都合での退職金支給率ではなく会社都合退職による支払	労働者は、上席からパワハラを受け、勤務先の園長にもパワハラ相談窓口の担当者にも相談したが、双方、就労環境の改善に取り組もうとしなかったために退職を考えるようになったが、使用者は、退職届の様式を郵送してほしい旨の私信をもって退職届とみなし、自己都合退職としての手続を開始したと主張した。 使用者は、上席は業務上必要な指導を行ったのであってパワハラには当たらず、私信であっても退職意思と退職日の記載があったので処理をしたと主張した。	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。	30日	0回
3(個)第10号	○解雇の撤回 ○経済的・精神的不利益に対する補償金の支払 ○職場環境に関する改善	労働者は、期間満了約1か月前に、期間満了で契約を終了する旨を伝えられたが当該雇止めは不当であると主張した。 使用者は、雇止めの判断は妥当であり、労働者には更新の意思がないものと判断したことも含め、一連の手続についても不備はないと主張した。	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。	24日	0回

事件番号	あっせん 事 項	主 な 内 容	終 結	日数	あっせん 回 数
3(個)第11号	○通勤災害発生後の会社の不誠実な対応によって生じた精神的・経済的な損害に対する慰謝料の支払	労働者は、自転車通勤の途上で交通事故に遭ったため、通勤労災の申請をしたが、取り合ってもらえず、暗に退職を迫られていると感じたため、退職を申し出ざるを得なかったと主張した。 使用者は、退職強要の事実はなく、慰謝料の支払請求も根拠のない不当なものであると主張した。	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。	44日	0回