

(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
5(個)第1号	○雇用期間満了前に派遣先から就業の終了を言い渡され、休業扱いとなったため、雇用期間中の給与相当額(休業手当が支払われる場合は差額相当分)の保障を求める。	労働者は、本来ならば労働者の味方となるべき派遣会社が、派遣先の言い分のみを聞き、労働者の話を聞かず、休業扱いに係る説明もしなかった、と主張した。	自主的解決が図られ、申請を取下げ	22日	0回
5(個)第2号	○労働者Aに対する退職勧奨の受諾に関する調整	使用者は、①当該労働者は、パワハラ及び恫喝等により同僚との関係が修復不可能になっている。得意先等会社への恫喝等もあったために配置転換を検討したが可能な部署がない、②以上により雇用継続は困難であると判断し、当該労働者に退職勧奨を行ったが同意を得られていない、と主張した。 労働者は、①申請書記載の事実について会社に説明(弁明)をしたにもかかわらず、それを反映した記述をすることなく、自分を一方的に非難する内容に納得がいかない、②自分は過去に懲戒処分を受けておらず、現在も周囲との良好な関係の下で従前と変わらぬ勤務を続けている、③自ら退職をしなければならない理由がない以上、退職を前提とした話合いには応じられない、と主張した。	労働者があっせんに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。	36日	0回
5(個)第3号	○退職理由(自己都合)の撤回 ○契約期間の残り■か月分の給与の支払	労働者は、会社の代表から、運営会社に変更になるから契約を解除させて欲しいと言われたのに、自主退職とされたことに納得できないため、自主退職の撤回を求める、と主張した。 使用者は、①「自己都合」による退職であり、本人の申し出を受けたハローワークからの問い合わせに対しても、同様の説明を行い納得してもらっている、②現時点では、■か月分の給与の支払はもちろん、何らかの金銭補償をするつもりもない、と主張した。	使用者が解決金を支払うこと等で解決した。	59日	1回
5(個)第4号	○いじめの防止 ○謝罪 ○本来給与との差額の支払 ○慰謝料の支払	労働者は、①同意してもないのに勤務時間を減らされ納得がいかない、②会社は、他の従業員をえこ最肩している一方で自分を不当に扱っている、と主張した。 使用者は、①変更契約書は取交わしていないが、申請者は面談時に「はい、わかりました。」と言った、②様々な程度の障害を持つ利用者への援助に差があるのは当然で、えこ最肩や不当な扱いはしていない、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。	64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
5(個)第5号	<p>○退職理由の確認 会社都合となるように離職票の記載を行い、作成時には本人の署名処理を行うこと。自己都合退職の処理を希望する場合は、失業給付金が出るまでの■か月分の給与に当たる▲万円の支払</p> <p>○退職金の上乗せ 不当な転籍指示からの不利益業務の強要から退職に追い込む言動等による、精神的・経済的不利益に対する補償金として会社都合による退職金及び上乗せ金（給与▼か月分）の支払</p> <p>○退職時期の検討 退職時期は有給休暇を全て使い切った時点とし、即時退職の場合は1週間の猶予を設けた上で残った有給休暇を買い上げること</p>	<p>労働者は、①配置転換や在籍出向を検討することなく就業規則に基づかない転籍を命ずることは不当である、②受入れ拒否を伝えているにもかかわらず不利益な転籍条件や自己都合退職を強要することは自己決定権の侵害である、と主張した。</p> <p>使用者は、①事業所閉鎖に伴う普通解雇も検討したが、それでは酷なので関連会社への転籍を打診した。申請者の勤務評価（最低ランク）や他の社員からの評判を考慮すると配置転換での対応は困難である、②最初に転籍を提示した際に申請者は受入れの拒否とともに退職意思を示した。条件に変わりが無い以上自主退職になることは労基署にも確認済みである、③特別手当は固定残業代であり、転籍先でも残業をすれば収入に大きな差はない。退職金も通算される、と主張した。</p>	使用者が解決金を支払うこと等で解決した。	38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
5(個)第6号	<p>○身体障害者に対する差別的な扱いなどによる精神的損害に対する慰謝料■万円の支払</p> <p>○退職の手続を行うこと</p> <p>○店長への懲戒</p>	<p>労働者は、本件事業所の店長からの暴言・侮辱行為による精神的苦痛を受けたことは障害者雇用促進法に違反する、と主張した。</p> <p>使用者は、①店舗スタッフの採用に係る権限は、全面的に店長にある、②障害者であるとの申告を店長が見落としとして申請者を採用したため、自分が障害者であることを店長は知っているはずだと思う申請者と、障害者とは知らずに日々の対応や店舗運営を行っている店長との間で、当初から認識の乖離があった、③本件紛争は、障害者であることの申告を店長が見落としとして採用したことに起因しており、その点に会社としての落ち度があることは認めざるを得ない、④会社としては、申請者の求めに応じて複数回に及ぶ面談を行い、勤務実績のない本年▲月分の給与の補償、労災保険の請求手続きの代行など、真摯に対応してきた、と主張した。</p>	<p>使用者が解決金を支払うこと等で解決した。</p>	48日	1回
5(個)第7号	<p>○加害職員Aに対する指導を行い、今後いじめや嫌がらせが発生しないよう、職員全体への啓発や相談体制の整備等、職場環境を改善すること</p> <p>○嫌がらせ等による精神的苦痛を受けたことに対して使用者が適切な対応を取らなかったことを原因とする慰謝料■万円（給料▲か月分）の支払</p>	<p>労働者は、入職当時より加害職員Aから嫌がらせを受けていたが、徐々にエスカレートし無視をされるようになった、また、急性期の患者を受け持つ際に、重要な申し送りもなく不安なまま仕事を行わざるを得なかったことによる精神的苦痛に対して慰謝料と加害職員Aへの指導を求める、と主張した。</p> <p>使用者は、①本件は、よくある職員間のもめ事に過ぎず、いわば「どっちも、どっち」というものであり、そもそもパワハラ（労働問題）として扱うべきようなものではない、②対立、反目を沈静化するため、現場の管理職は、相談対応や異動の打診など、十分な対応を行ってきた、③このような事案について、一方に金銭を支払うような解決方法をとることは難しい、④まずは組織内部での自主的な解決を行ってみる、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>	35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
5(個)第8～11号 (4名の労働者 からあっせん事 項を同じくする 申請が出され、 併合した)	<p>【全事件共通】</p> <p>○解雇の撤回</p> <p>○解雇が避けられない場合は、納得のいく資料を添えて理由を説明すること</p> <p>○解雇を受け入れる条件として次の方法のいずれか又は両方により対応すること</p> <ul style="list-style-type: none"> ・本件事業所と同じ労働条件(通勤時間を含む)の転職先を紹介すること ・解雇の代償として日給▲日分を支払うこと 	<p>労働者(4名)は、会社から突然解雇を通告されたが、会社からの説明がほとんどなく、納得できないため解雇の撤回を求める、と主張した。</p> <p>使用者は、①財務状況が著しく悪く、解雇は不可避であった、②解雇理由証明書には記載していないが在職中に申請者が会社の備品を無断で持ち出していた等が判明しており解雇の代償措置たる就労紹介等はできない、と主張した。</p>	<p>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。</p>	77日	1回
5(個)第12号	<p>○懲戒処分の撤回と謝罪</p> <p>○不本意な退職の代償として、規定に基づく退職給付のほか、給与■か月相当分の支払</p>	<p>労働者は、①懲戒処分は申請者の弁明を一切聞かずに発せられたもので到底承服しかねるので撤回と謝罪を求める、②不本意ながら退職せざるを得なかったのは会社の不誠実な対応のせいであり、規定に基づく退職給付のほか、生活補償を求める、と主張した。</p>	<p>労働者があっせん申請後に地域労組に加入し団体交渉による解決を図るとして、申請が取り下げられ終了した。</p>	38日	0回