

(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
6(個)第1号	○ハラスメントによる退職であったことを認め、謝罪と今後の対策について回答すること。 ○本件事案を踏まえた人事管理について回答すること。	労働者は、①配置転換は権利の濫用であり、過度の時間外労働は不当でパワハラである、②本件は、会社の人事管理施策の理念と矛盾している、と主張した。 使用者は、①配置転換の違法性とパワハラは認められない。②申請者と関係者との行き違いについては、謝罪することもあり得るが、全面的に非を認めることはない、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と打ち切った。	38日	1回
6(個)第2号	○パワハラ発言による精神的損害に対する慰謝料等を支払うこと。	労働者は、パワハラを理由に退職したいことを社長に相談したところ、誠実な対応をとってもらえず、さらなる精神的苦痛を受けた、と主張した。 使用者は、①申請者がパワハラへの慰謝料を要求しているが、パワハラは容認できないので支払えない、②申請者に提示した解決金は、見舞金や激励の意味であり精一杯の提示額である、と主張した。	使用者が解決金を支払うこと等で解決した。	29日	1回
6(個)第3号	①ア降格・配置転換の取消、イ取消が認められない場合は配転先での管理職待遇、ウ降格に対する金銭的補償のいずれかの対応を求める。 ②他の従業員への謝罪を強要したことに対する慰謝料。 ③人事異動の説明を虚偽なく行うこと。	労働者は、①店長解任は納得できないので解任を取り消すか、配転先においても役職復帰を希望すること、②利用客からのクレーム対応に関して、従業員に謝罪を強要させられたことについて、慰謝料を求める、と主張した。 使用者は、①人事異動については、総合的な判断によるもので、他の従業員との関係から撤回はできない、②従業員に謝罪をさせたことは、申請者を守る意図があったためであり、強要には当たらない、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と打ち切った。	19日	0回
6(個)第4号	①既に支払について合意済みの賞与減額相当額を解決金名目で支払うこと。 ②辞令の誤りに対する慰謝料。 ③①、②に関する請求費用を支払うこと。 ④①、②に関し、謝罪文を社内に掲示すること。	労働者は、①会社は解決金で支払う合意を反故にした、②裁判で配転命令が撤回されたが、撤回前の所属部署名を辞令に記載したことは不当、不法である、③上記①及び②の行為によって生じた請求費用を補償するとともに、精神的苦痛に対する謝罪の意思などを謝罪文として社内に掲示することを求める、と主張した。 使用者は、①解決金を約束通り支払っており支払い方法も合意内容のとおりである、②辞令の記載ミスはお詫びするが、慰謝料の請求には応じられない、③その他の要求も認められない、と主張した。	使用者が解決金を支払うこと等で解決した。	39日	1回
6(個)第5号	①既に支払について合意済みの賞与減額相当額を解決金名目で支払うこと。 ②①に関する請求費用を支払うこと。	労働者は、①会社は解決金で支払う合意を反故にした、②上記①の行為によって生じた請求費用を補償することを求める、と主張した。 使用者は、①解決金や約束通り支払っており支払い方法も合意内容のとおりである、②その他の要求も認められない、と主張した。	使用者が解決金を支払うこと等で解決した。	39日	1回