

(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
7(個)第1号	○未払賃金の支払 ○会社都合とした離職票の発行 ○会社都合を認めない場合は、損失補償をすること	労働者は、今回の退職はあくまでも使用者のパワハラによって追い込まれたものであり、退職理由は会社都合であるべき等と主張し、使用者は、労働者が勝手に退職すると言い始めたことなので、会社都合にすることは認められない等と主張した。	使用者が解決金を支払うことで解決した。	39日	1回
7(個)第2号	○解雇の撤回 ○休職期間中及び復職までの給与の全額支給 ○職場環境の改善	労働者は、職場内でのパワハラによってうつ病を患い、病状を報告したところ、何の説明もないまま休職命令と解雇通知を渡されたと主張し、使用者は、パワハラなどはなく勤務態度に問題があるため業務に支障が出ており、これ以上職場に置いておくことはできない等と主張した。	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。	12日	0回
7(個)第3号	○不当解雇に対する損害賠償及び謝罪 ○解雇理由の訂正	労働者は、突然に懲戒解雇を通告されたが、使用者の説明には納得ができないと主張し、使用者は、指導をしても効果が上がらず、過去の例に倣って懲戒解雇にしたと主張した。	使用者が解決金を支払い、併せて非を認めることで解決した。	37日	1回
7(個)第4号	○定年(契約更新上限年齢)適用の撤回 ○求人票に基づく昇給及び賞与の支給	労働者は、昇給について社長と話し合っていたところ、突然就業規則を変更した上で、定年を適用し雇用契約を終了させることには納得がいかない等と主張し、使用者は、定年(65歳)を迎えた人は会社が必要と認めない限り契約更新は行わない等と主張した。	雇用を継続すること等で解決した。	42日	1回
7(個)第5号	○令和7年3月末までの在籍を前提とした賃金の支払 ○退職に伴い健康保険が適用されなくなった医療費の補償 ○退職手続に不手際があったこと等への謝罪	労働者は、復職時に残りの有休を消化した上で退職したいと伝え、一度は了承されたにもかかわらず、その後、一方的に退職日を変更し、有休消化を認めなかったことに納得できないと主張し、使用者は、労働者が復職日に症状再発の事実を告げ、退職意思を示したことからすれば、そもそも復職できる状況にはなかったことから、就業規則に従って休職期間満了日が退職日になる等と主張した。	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。	9日	0回
7(個)第6号	○内定取消の撤回 ○撤回されない場合は経済的・精神的不利益に対する補償金の支払 ○労働環境の健全化促進等	労働者は、内定辞退の意思表示をしたつもりはないと主張し、使用者は、労働者から内定辞退の申込みがあり、採用応募に関する書類もすでに破棄したことから、内定取消の撤回には応じられないと主張した。	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。	22日	0回
7(個)第7号	○パワハラ等に対する解決金の支払	労働者は、パワハラや膨大な業務量を与えられたことにより持病が悪化し、使用者が解雇を決めていたにもかかわらず雇用形態を変更したことは詐欺にあると主張し、使用者は、そのような事実はなく解決金の支払には応じられないと主張した。	双方の主張に隔たりが大きく、あっせんによる解決は困難であるとして、やむを得ず打ち切った。	41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
7(個)第8号	○退職勧奨の応諾	使用者は、人員配置を見直す必要から、労働者に対し異動辞令とそれに係る面談を試みたが、いずれも拒否されたことから退職勧奨を行ったと主張し、労働者は、異動辞令及び退職勧奨は不当であると主張した。	労働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。	32日	0回
7(個)第9号	○ハラスメント等に対する慰謝料の支払、謝罪 ○退職に至った経緯が使用者側に起因することを認めること ○ハラスメント防止研修の実施等 ○退職金の満額支給	労働者は、面談時に理事長からハラスメントに当たる発言をされ、その後に懲罰人事とも取れる人事異動を通告されたことにより精神的苦痛や経済的損害を被ったと主張し、使用者は、労働者が不注意で起こした事故を指導しただけでハラスメントには当たらず、人事異動についても以前から計画していたものであり、労働者に対する懲罰ではないと主張した。	使用者が解決金を支払うこと等で解決した。	56日	1回
7(個)第10号	○パワハラに対する慰謝料の支払 ○休職期間中の給与と傷病手当金との差額支払 ○欠勤に伴って減額された賞与と給与の支払	労働者は、忙しい部署に異動させられ病状が悪化し休職に至り、さらにパワハラも放置されたことで退職せざるを得なくなったと主張し、使用者は、労働者が障がい者雇用であったことから業務量などに十分な配慮を行い、社内調査でもパワハラに当たる事実はなかったと主張した。	使用者が解決金を支払うこと等で解決した。	55日	1回
7(個)第11号	○採用内定取消により被った損害の支払等	労働者は、使用者から突然、内定取消を通告されたが、内定取消には理由がなく違法・無効であるため金銭補償をすべきだと主張し、使用者は、内定取消は労働契約締結前の段階であり、法的には雇用関係が成立していないため、損害を支払う必要はない等と主張した。	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。	20日	0回
7(個)第12号	○諭旨解雇処分の理由が申請者の病気に起因するものであったことについて全部署に周知すること	労働者は、復職時に病気の後遺症があることを事業所全員に周知してほしいと頼んだが取り合ってもらえず、後遺症を理解されないまま諭旨解雇処分がなされたと主張し、使用者は、本来なら懲戒処分とすべきところを特段の配慮のもと諭旨解雇に減じた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。	33日	0回
7(個)第13号	○上司である管理職2名の配置転換	労働者は、直属の上司2名からの嫌がらせ行為や不当な配置転換により精神的苦痛を受けたと主張し、使用者は、社内調査をしたが嫌がらせ行為等はなく、管理職2名の配置転換にも応じられないと主張した。	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。	40日	0回