

# 個別労働関係紛争あっせん事例



あっせん事項	あっせん概要等		あっせん回数	終結区分
解雇の撤回	概要	<p>申請者A氏は、会社から整理解雇を告げられたが、継続して働きたいとして、あっせん申請された。</p> <p>被申請者である会社側は、「経営状況が悪くなってきて、希望退職者も募っている。A氏の勤務する工場も海外に移管するので、整理解雇はやむを得ない。」と主張した。</p>	2	打切り
経過	<p>あっせんに2回開催したが、歩み寄りが見られず打切りとなった。打切りを伝える際、会社との話し合いを近日中にすることをA氏が望んでいることを伝え、終結した。</p> <p>後日、A氏と会社から、合意ができた旨の連絡があった。</p>			
解雇処分の撤回	概要	<p>申請者B氏は、解雇通告されたが、解雇理由に納得できず、会社に撤回を求めた。しかし、聞き入れられず、会社を被申請者としてあっせん申請した。</p> <p>会社は、B氏は再三の注意や指導にもかかわらず、顧客とのトラブルなどが続いたことが解雇の原因であると主張した。</p>	2	解決
経過	<p>あっせんに2回開催した。懲戒解雇処分は撤回され、B氏は退職し、会社から、退職金と解決金が支払われるというあっせん案を、双方が受諾し終結した。</p>			
職場環境の改善 パワハラの中止、謝罪 休業中の給与の支払	概要	<p>申請者C氏は、介護職として採用されたが、清掃業務に従事させられている。事業主の求める労働内容は過重労働で、達成困難な状況であるのに、管理職からは暴言を受け、C氏は体調不良となり、休職を余儀なくなれたと主張し、あっせん申請に至った。</p> <p>被申請者側は、「C氏は介護の仕事についてできないことを、いろいろ訴えていたので軽微な仕事をしてもらうことにした。」と主張した。</p>	2	解決
経過	<p>あっせんに2回開催した。C氏は会社都合で退職し、被申請者は紛争の解決金を支払い、職場環境の改善に努める等のあっせん案を、双方が受諾し終結した。</p>			