

助言・指導、あっせんの解決事例

助言・指導 - 1 (労働者側の都合による欠勤と退職勧奨)

事案の概要	シフト制により勤務を行っているパート労働者が病気の為、仕事を休まざるを得ない状況になったところ、会社担当者から退職勧奨と受け取れる発言があり、助言を求めた事例。
結 果	事業主側も労働者の病気に一層配慮することとし、労働者も休まざるを得ない場合の事業場への確実な連絡をすることで解決。
助言・指導のポイント	事業場側も病気の労働者に従前から配慮をしていたが、意思の疎通に問題があったのが、誤解が解け解決したもの。

あっせん - 1 (退職勧奨)

事案の概要	事業場の人員整理の対象となった労働者が選定基準が不明確であり退職を強要されたとして、退職条件の上乗せなどを求めてあっせん申請した事例。
結 果	退職条件を上乗せすることによって解決した。
あっせんのポイント	労働者が一時休業していたこともあり、事業場側の退職勧奨に関する説明が申請人に十分に伝わっていなかったこともあり、その点も考慮し退職条件の上乗せで合意出来たもの。

あっせん - 2 (内定取消、解決金支払で和解した事例)

事案の概要	欠員の予定が生じた為、求人の求めに応じた者に内定通知を行ったところ、社内の事情により人員不足が解消した為、内定取消を行った。会社及び労働者側で話し合いを行ったが、当事者同士では解決せず、双方合意のうえ、あっせん申請が行われたもの。
結 果	事業主が解決金を支払うことで解決した。
あっせんのポイント	事業主及び労働者双方が金銭による解決を望んでいたが、当事者のみでは合意出来ず、第三者であるあっせん委員の客観的意見を聞くことにより合意が成立したもの。

あっせん - 3 (パワーハラスメントによりうつ病になり慰謝料を求めた事例)

事案の概要	上司のパワーハラスメントによりうつ病になり退職に到った労働者が、精神的、経済的損害に対して賠償を求めた事例。
結 果	事業主が解決金を支払うことで解決した。
あっせんのポイント	事業主側と労働者側との間にパワーハラスメントの有無について主張に隔たりが見られたが、事業主側が必ずしも適切な対応が出来ていなかったのではないかとあっせん委員から説明を行い、事業主が金銭による解決を図ることで合意したもの。