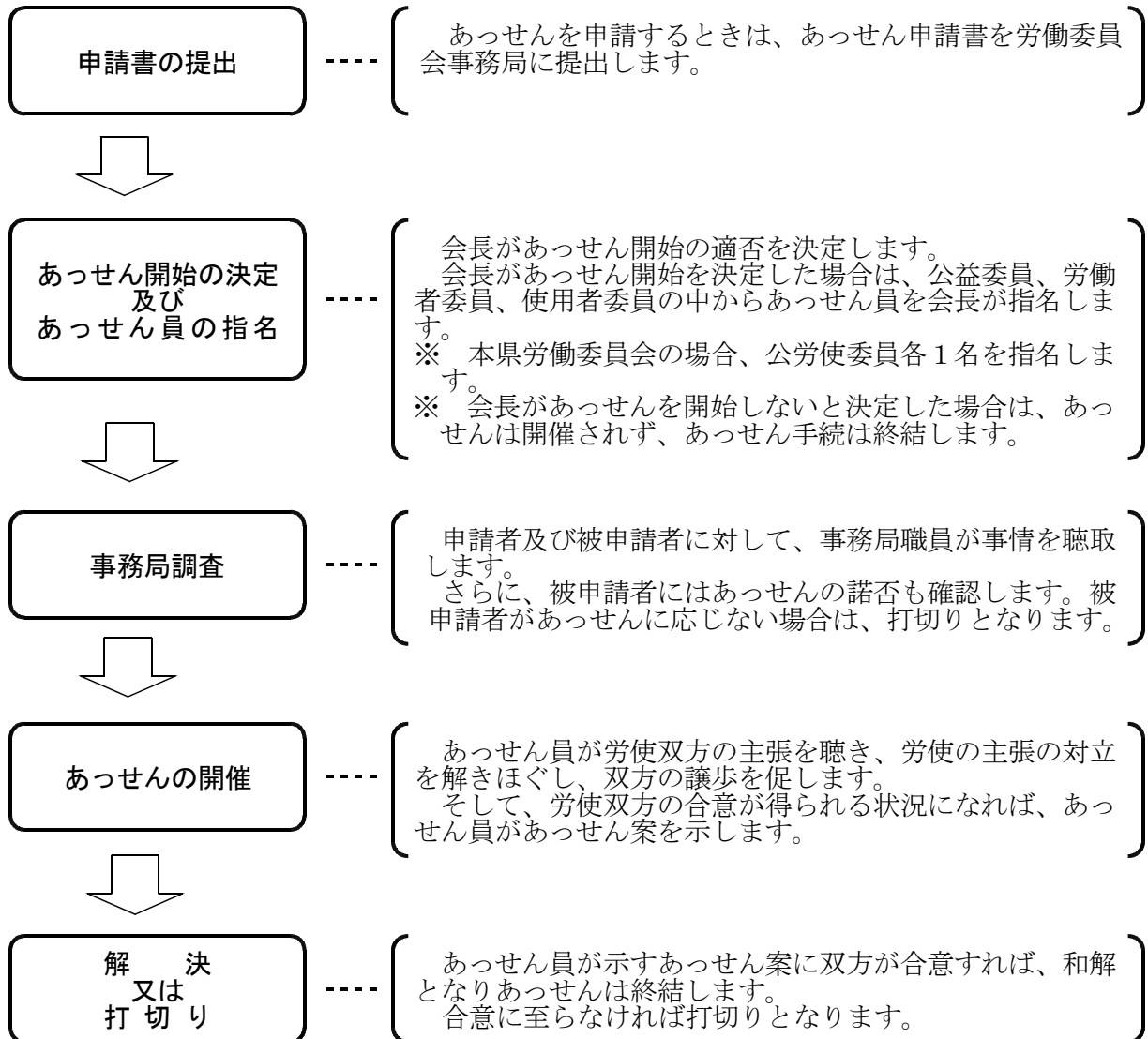


第 5 章 個別的労使紛争のあっせん

第1 概要

労働者個人と使用者との間で生じた労働関係に関する問題（例えば、解雇、パワハラ・嫌がらせ、賃金未払など）について、あっせんを行っています。労働者、使用者のどちらからでも申請できます。

○あっせんの流れ



【注意事項・参考事項】

- 1 あっせん申請は、いつでも取り下げることができます。
- 2 本県労働委員会では、あっせん申請から終結までの目標処理期間を、30日と定めています。

第2 概況

令和3年の取扱件数は、新規申請6件で、4件は終結し、2件が次年繰越となりました。結果は、解決3件、打ち切り1件でした。

紛争内容別では、「パワハラ・嫌がらせ」が5件、「賃金関係」が3件、「解雇・雇止め」及び「労働条件」が2件で、業種別では、「医療、福祉」が3件、「農業、林業」が2件、「サービス業」が1件でした。

1 あっせん事件取扱件数

係 属			終 結 状 況					次 年 繰 越	
前 年 繰 越	新 規	計	解 決		打 切 り	取 下 げ			不 開 始
			あ自 つ主 せ解 ん決 中	あ受 つせ ん案 諾		あ指 つせ ん名 員前	あ指 つせ ん名 員後		
0	6	6	—	3	1	—	—	—	2

2 紛争内容別取扱件数

解雇 ・ 雇止め	退職	賃金関係	労働契約	懲戒処分	労働条件	パワハラ ・ 嫌がらせ	その他
2	—	3	—	—	2	5	—

(注) 1件の事件に複数の内容を含む場合があるため、あっせん事件取扱件数と紛争内容別取扱件数の合計は一致しない。

3 業種別取扱件数

農業、 林業	建設業	製造業	卸売業、 小売業	宿泊業、 飲食 サービス業	医療、 福祉	サービス業
2	—	—	—	—	3	1

第3 個別あっせん事件一覧

事件番号	申請者	あっせん事項	申請年月日	開始年月日	あっせん回数	あっせん結果	終結年月日	所要日数	あっせん員(公)(労)(使)	業種別
3・1号	労働者	・解雇が無効であることの確認 ・解雇により損害賠償・慰謝料の請求	3 ・ 2 ・ 24	3 ・ 2 ・ 25	1	解決	3 ・ 3 ・ 24	29	山崎 ・ 黒木有村 ・ 河野	医療・福祉
3・2号	労働者	・解雇が無効であることの確認 ・解雇により損害賠償・慰謝料の請求	3 ・ 2 ・ 24	3 ・ 2 ・ 25	1	解決	3 ・ 3 ・ 24	29	山崎 ・ 黒木有村 ・ 河野	医療・福祉
3・3号	労働者	・パワハラにより離職を余儀なくされたことによる経済的損害に対する損害賠償の請求 ・パワハラによる精神的苦痛に対する慰謝料の請求	3 ・ 3 ・ 17	3 ・ 3 ・ 22	—	打切り	3 ・ 3 ・ 31	—	金丸 ・ 横山 ・ 見戸	医療・福祉
3・4号	労働者	・休日労働に対する正当な賃金の請求 ・労働時間等を就業規則改正前の条件に戻すこと ・申請者を意図的にパワハラに加害者に仕立て上げないこと	3 ・ 6 ・ 17	3 ・ 6 ・ 18	2	次年繰越	—	—	山崎 ・ 吉岡 ・ 河野	農業・林業
3・5号	労働者	・休日労働に対する正当な賃金の請求 ・労働時間等を就業規則改正前の条件に戻すこと	3 ・ 6 ・ 17	3 ・ 6 ・ 18	2	次年繰越	—	—	山崎 ・ 吉岡 ・ 河野	農業・林業
3・6号	労働者	・賞与の全額支給 ・長年にわたり上司から受けた精神的苦痛に対する慰謝料の請求	3 ・ 7 ・ 20	3 ・ 7 ・ 29	3	解決	3 ・ 9 ・ 10	53	金丸 ・ 中川 ・ 見戸	サービス業

第4 個別あっせん事件の概要

令和3年（個）第1号 あっせん事件 （第2号事件と併合処理）

申請	令和3年2月24日
申請者	労働者A
被申請者	株式会社B
あっせん事項	解雇が無効であることの確認 解雇による損害賠償・慰謝料の請求
あっせんの結果	令和3年3月24日 解決

1 申請の概要

Aは、Bが運営する福祉施設に正社員として勤務していた。

Aの上司である甲の親族が勤務する職場で感染症患者が確認されたが、甲の親族が直接の感染者ではなかったため、Bは甲に出勤しても差し支えないと伝えた。しかし、Aは、勤務先である福祉施設の職員及び入居者への感染を恐れ、甲に出勤を控えてほしい旨を伝え、また、甲が使用する予定の部屋のドアに目張りを施す等した。

これらの発言・言動により精神的ショックを受けた甲は、いじめを受けている旨をBに相談し、Bは職員全員に対する事実確認を行った上で、Aに対して解雇予告を行った。

Aは、Bから解雇理由証明書を受領したが、記載されていた解雇理由に当たる事実はなく、これまでに指導や処分を受けたこともないことから、不当解雇であると考えた。

このため、Aから「解雇が無効であることの確認」及び「解雇による損害賠償・慰謝料の請求」を求めて、あっせん申請がなされた。

2 当事者の主張

(1) 申請者の主張

- ・業務遂行に当たり指導や懲戒処分を受けたことはなく、解雇理由証明書の記載内容は虚偽であり、不当解雇であるため、解雇無効の確認を求める。
- ・解雇通告により精神疾患を発症・悪化し、今後の就労に影響を及ぼす状態になったことに対する損害賠償を求める。
- ・解雇通告により被った精神的苦痛に対する慰謝料を求める。

(2) 被申請者の主張

- ・勤務態度等について指導していたが改善せず、本件ハラスメントについても指導したが反省が見られなかった。解雇理由証明書の記載内容は全て事実であり、解雇には合理性・相当性がある。
- ・精神疾患は私傷病として傷病手当金の給付申請がなされており、解雇通告との因果関係は認められず、損害賠償を支払う余地はない。
- ・解雇には合理性・相当性があり、慰謝料を支払う余地はない。

3 あっせんの結果

あっせんの方針としては、事実関係や双方の主張・認識及び解決方法について確認しつつ、和解条件を調整することを第一に進めることとした。

あっせんでは、事実関係についての主張は大きく対立していたが、Bから、ハラスメントの被害者とされる甲に対するAの謝罪意思が確認できれば退職勧奨による退職として扱うことに同意する意思が確認できた。

しかしながら、解決金の額については、双方の意向に大きな隔たりがあった。

このため、あっせん員が双方に対し、和解によるメリットなどを説明・説得するとともに、健康保険から支給される傷病手当金と基本給の額との差額を基にした算定方法を提案し、Aに●円を支払うことで解決に応じる意向を引き出すことができた。

最終的に、「退職勧奨により退職したことを相互に確認すること」「解決金として●円を支払うこと」「A及びBは、Aが本件に関し、甲に対し、陳謝の意を有していることを確認すること」を含めたあっせん案を双方が受諾し、事件は解決した。

令和3年（個）第2号 あっせん事件（第1号事件と併合処理）

申請者	令和3年2月24日
被申請者	労働者C
あっせん事項	株式会社B
あっせんの結果	解雇が無効であることの確認 解雇による損害賠償・慰謝料の請求 令和3年3月24日 解決

1 申請の概要

Cは、Bが運営する福祉施設に正社員として勤務していた。

Cの上司である甲の親族が勤務する職場で感染症患者が確認されたが、甲の親族が直接の感染者ではなかったため、Bは甲に出勤しても差し支えないと伝えた。しかし、Cは、勤務先である福祉施設の職員及び入居者への感染を恐れ、甲に出勤を控えてほしい旨を伝え、また、甲が使用する予定の部屋のドアに目張りを施す等した。

これらの発言・言動により精神的ショックを受けた甲は、いじめを受けている旨をBに相談し、Bは職員全員に対する事実確認を行った上で、Cに対して解雇予告を行った。

Cは、Bから解雇理由証明書を受領したが、記載されていた解雇理由に当たる事実はなく、これまでに指導や処分を受けたこともないことから、不当解雇であると考えた。

このため、Cから「解雇が無効であることの確認」及び「解雇による損害賠償・慰謝料の請求」を求めて、あっせん申請がなされた。

2 当事者の主張

(1) 申請者の主張

- ・業務遂行に当たり指導や懲戒処分を受けたことはなく、解雇理由証明書の記載内容は虚偽であり、不当解雇であるため、解雇無効の確認を求める。
- ・解雇通告により精神疾患を発症・悪化し、今後の就労に影響を及ぼす状態になったことに対する損害賠償を求める。
- ・解雇通告により被った精神的上通に対する慰謝料を求める。

(2) 被申請者の主張

- ・勤務態度等について指導していたが改善せず、本件ハラスメントについても指導したが反省が見られなかった。解雇理由証明書の記載内容は全て事実であり、解雇には合理性・相当性がある。
- ・精神疾患は私傷病として傷病手当金の給付申請がなされており、解雇通告との因果関係は認められず、損害賠償を支払う余地はない。
- ・解雇には合理性・相当性があり、慰謝料を支払う余地はない。

3 あっせんの結果

あっせんの方針としては、事実関係や双方の主張・認識及び解決方法について確認しつつ、和解条件を調整することを第一に進めることとした。

あっせんでは、事実関係についての主張は大きく対立していたが、Bから、ハラス

メントの被害者とされる甲に対するCの謝罪意思が確認できれば退職勧奨による退職として扱うことに同意する意思が確認できた。

しかしながら、解決金の額については、双方の意向に大きな隔たりがあった。

このため、あっせん員が双方に対し、和解によるメリットなどを説明・説得するとともに、健康保険から支給される傷病手当金と基本給の額との差額を基にした算定方法を提案し、Cに●円を支払うことで解決に応じる意向を引き出すことができた。

最終的に、「退職勧奨により退職したことを相互に確認すること」「解決金として●円を支払うこと」「C及びBは、Cが本件に関し、甲に対し、陳謝の意を有していることを確認すること」を含めたあっせん案を双方が受諾し、事件は解決した。

令和3年（個）第3号 あっせん事件

申請者	令和3年3月17日
被申請者	労働者D
あっせん事項	株式会社E
	パワハラにより離職を余儀なくされたことによる経済的損害に対する損害賠償の請求
	パワハラによる精神的苦痛に対する慰謝料の請求
あっせんの結果	令和3年3月31日 打切り

1 申請の概要

Dは、Eが運営する福祉施設に正社員として勤務していた。Eの代表者は、Dに関する嘘の話を利用者に対してするなど誹謗中傷を行った。また、同僚である乙から、「準備が不十分」等と罵倒されるようになり、さらに、Eの代表者と乙から「給料泥棒」等と罵倒された。それ以来、Dは、精神的苦痛から通勤することができなくなり退職することとした。

そこでDは、パワハラの適切な対応がなされず、「離職を余儀なくされたことによる経済的損害に対する損害賠償及び精神的苦痛に対する慰謝料の請求」を求めるあっせん申請をした。

2 当事者の主張

(1) 申請者の主張

- ・ Eの代表者と乙からパワハラを受け、精神的苦痛から離職を余儀なくされた。
- ・ パワハラへの適切な対応がなされず、離職を余儀なくされたことによる経済的損害に対する損害賠償及び精神的苦痛に対する慰謝料を求める。

(2) 被申請者の主張

- ・ 業務の指示等を行っても、Dは反抗的態度をとるなどして従わなかったものであり、会社は適切に対応した。職員同士の喧嘩であり、パワハラとは認識していない。Dは、自ら退職届を提出した。
- ・ 請求の根拠を具体的に出してもらいたい。支払うべきものであれば支払いに応じるが、Dはその根拠を示していない。Dが争う意向であれば、たとえ裁判となっても受けて立つ。

3 あっせんの結果

Eが事務局調査及びあっせんに参加しない旨の意向を示したため、あっせんは打切りとなった。

令和3年(個)第4号 あっせん事件 (第5号事件と併合処理)

申請者	令和3年6月17日
被申請者	労働者F
あっせん事項	株式会社G
あっせんの結果	休日労働に対する正当な賃金の請求 労働時間等を就業規則改正前の条件に戻すこと Fを意図的にパワハラに加害者に仕立て上げないこと 次年繰越

1 申請の概要

FはGの事業所に正社員として勤務している。Fは、当該事業所の年間休日日数について、就業規則上の規定と勤務実態に差異があると考え、Fが加入する労働組合の丙を通じ、文書や団体交渉においてGにその説明を求めたが、納得のいく回答は得られなかった。

その後、Gが就業規則上の規定と勤務実態の差異を是正するため就業規則を変更したが、F及び丙はこれを一方的な労働条件の不利益変更かつその変更手続きに違反があるため無効であると主張したが、Gは認めなかった。

また、Fが同僚に対して注意等を行った後、当該同僚が精神的な障害を発症したことについて、Fは業務上の指導や注意であったと弁明するも、Gが事情聴取をしようとしたため、Fはこれを拒否した。

このため、Fから、就業規則上の規定と勤務実態の差異にあたる付与されなかった休日分の賃金の支払いの請求等を求めてあっせん申請がなされた。

なお、当該あっせんと並行して、丙からGが上記団体交渉に誠実に対応していない等として、不当労働行為の救済申立てがなされた。

2 当事者の主張

(1) 申請者の主張

- ・本来付与すべき休日を与えられなかったため、付与されなかった休日分の賃金の支払いを求める。
- ・不当な就業規則の変更により、労働時間が改悪され年間休日が少なくなったので、Fの労働時間を就業規則改正前の就業規則で定められていた条件に戻してほしい。
- ・パワハラではなく職務上の指導や注意であるとの弁明を行っているにもかかわらず、GはFをパワハラ行為者と決めつけ、Fに不利益を与えようとしている。

(2) 被申請者の主張

- ・当該事業所は、業種からして労働基準法の労働時間等の適用がなく、Fの主張は前提を欠いている。
- ・年間休日労働ないし時間外労働の対価として十分な額の特別手当を既に支給しており、Fの主張は二重払いを求めるものである。
- ・就業規則の変更は、就業規則上の規定と勤務実態の差異を是正して一致させるために行ったもので、変更の手続きも適正に行っている。

- ・ Fが同僚にパワハラを継続したことにより、同僚が精神的な障害を発症したという疑いがあり、同僚の診断書などからも明らかだ。パワハラ防止法等に基づき適正に対処しているので、FはGの事情聴取に協力すべきだ。

3 あっせんの結果

次年に繰越し

令和3年（個）第5号 あっせん事件（第4号事件と併合処理）

申請者	令和3年6月17日
被申請者	労働者H 株式会社G
あっせん事項	休日労働に対する正当な賃金の請求 労働時間等を就業規則改正前の条件に戻すこと
あっせんの結果	次年繰越

1 申請の概要

HはGの事業所に正社員として勤務している。Hは、当該事業所の年間休日日数について、就業規則上の規定と勤務実態に差異があると考え、Hが加入する労働組合の丙を通じ、文書や団体交渉においてGにその説明を求めたが、納得のいく回答は得られなかった。

その後、Gが就業規則上の規定と勤務実態の差異を是正するため就業規則を変更したが、H及び丙はこれを一方的な労働条件の不利益変更かつその変更手続きに違反があるため無効であると主張したが、Gは認めなかった。

このため、Hから、就業規則上の規定と勤務実態の差異にあたる付与されなかった休日分の賃金の支払いの請求等を求めてあっせん申請がなされた。

なお、当該あっせんと並行して、丙からGが上記団体交渉に誠実に対応していない等として、不当労働行為の救済申立てがなされた。

2 当事者の主張

(1) 申請者の主張

- ・本来付与すべき休日を与えられなかったため、付与されなかった休日分の賃金の支払いを求める。
- ・不当な就業規則の変更により、労働時間が改悪され年間休日が少なくなったので、Hの労働時間を就業規則改正前の就業規則で定められていた条件に戻してほしい。

(2) 被申請者の主張

- ・当該事業所は、業種からして労働基準法の労働時間等の適用がなく、Hの主張は前提を欠いている。
- ・年間休日労働ないし時間外労働の対価として十分な額の特別手当を既に支給しており、Hの主張は二重払いを求めるものである。
- ・就業規則の変更は、就業規則上の規定と勤務実態の差異を是正して一致させるために行ったもので、変更の手続きも適正に行っている。

3 あっせんの結果

次年に繰越し

令和3年（個）第6号 あっせん事件

申請者	令和3年7月20日
被申請者	労働者I
あっせん事項	一般社団法人J
あっせんの結果	①賞与（冬・夏）の全額支給 ②長年にわたり上司から受けた精神的苦痛に対する慰謝料の請求 令和3年9月10日 解決

1 申請の概要

Iは、Jに正社員として勤務している。

Iは、令和〇年〇月〇日に業務上のミスをし、始末書を提出するとともに、担当業務が変更された。その後、与えられた仕事に一生懸命に取り組んだが、他の従業員と比べて2、3割の仕事内容（責任と仕事量）と言われ、〇年冬及び翌年夏の賞与が大幅に減額支給された。

また、Iは、長年にわたり、上司から厳しい注意を受けたり、無視されたことにより、〇か月の療養が必要となった。

このため、Iから、賞与を全額支給すること等を求めて、あっせん申請がなされた。

2 当事者の主張

(1) 申請者の主張

- ・賞与（冬・夏）が大幅に減額支給されているが、与えられた仕事を一生懸命に行っており、賞与の全額支給を求める。
- ・長年にわたり上司から受けた精神的苦痛に対する慰謝料を求める。

(2) 被申請者の主張

- ・就業規則上、賞与については裁量が認められている。
- ・業務上問題がある職員に対して、教育の範囲内で適切に指導を行っていた。慰謝料を請求される根拠はない。

3 あっせんの結果

事実関係についての主張は大きく対立していたが、Jから、Iが退職勧奨に応じるならば金銭による解決を図りたい意思が確認できた。

あっせんの方針としては、事実関係の確認には深く踏み込まず、Iが退職勧奨に応じる意思が確認できた上で、金銭支払いによる解決を図ることとした。

Iは退職勧奨に応じるか決めかねていたが、第2回あっせん終了後、Iが退職勧奨に応じること、解決金に上乘せがほしいこと、謝罪文が欲しいことが確認されたので、第3回あっせんを行った。

解決金額に大きな隔たりがあったが、あっせん員が双方に、和解によるメリット等を丁寧に説明・説得し、最終的に、「IがJからの退職勧奨に応じ、〇年〇月〇日付けで退職すること」、「解決金として●円を支払うこと」「Jは、Iの今回のあっせんとなった経緯について、遺憾の意を表すること」を含めたあっせん案を双方が受諾し、事件は解決した。