

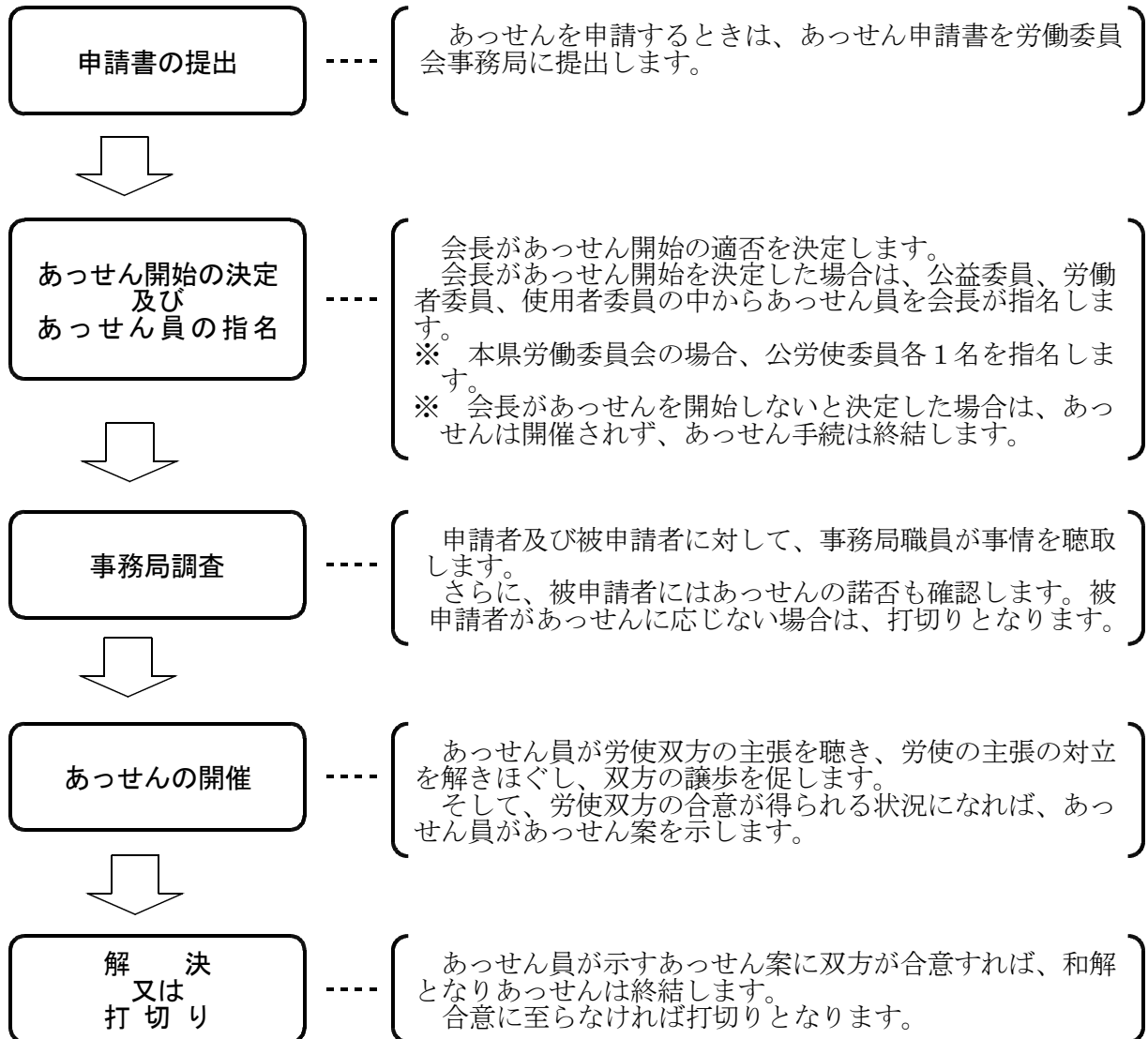
## 第 5 章 個別的労使紛争のあっせん



## 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4年の取扱件数は、前年繰越2件、新規申請1件で、3件とも打切りでした。紛争内容別では、「賃金関係」及び「労働条件」が2件、「パワハラ・嫌がらせ」及び「解雇・雇止め」が1件で、業種別では、「農業、林業」が2件、「製造業」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 っ主 せ解 ん決 中	あ受 っせ ん案 諾		あ指 っせ ん名 員前	あ指 っせ ん名 員後		
2	1	3	—	—	3	—	—	—	0

### 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
1	—	2	—	—	2	1	—

(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	—	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・4号	労働者	<ul style="list-style-type: none"> <li>・休日労働に対する正当な賃金の請求</li> <li>・労働時間等を就業規則改正前の条件に戻すこと</li> <li>・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</li> </ul>	3 ・ 6 ・ 17	3 ・ 6 ・ 18	2	打切り	4 ・ 1 ・ 5	203	山崎 ・ 吉岡 ・ 河野	農業・林業
3・5号	労働者	<ul style="list-style-type: none"> <li>・休日労働に対する正当な賃金の請求</li> <li>・労働時間等を就業規則改正前の条件に戻すこと</li> </ul>	3 ・ 6 ・ 17	3 ・ 6 ・ 18	2	打切り	4 ・ 1 ・ 5	203	山崎 ・ 吉岡 ・ 河野	農業・林業
4・1号	使用者	<ul style="list-style-type: none"> <li>・会社が行った解雇（本採用拒否）に関する一連の手続は正当なものであると考えているため、この問題についてあっせんでの解決を求める。</li> </ul>	4 ・ 11 ・ 15	4 ・ 11 ・ 15	0	打切り	4 ・ 12 ・ 5	21	八重尾 ・ 今村 ・ 河野	製造業

## 第4 個別あっせん事件の概要

### 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	令和3年6月17日
申請者	労働者A
被申請者	株式会社B
あっせん事項	休日労働に対する正当な賃金の請求 Aの労働時間等を就業規則改正前の条件に戻すこと Aを意図的にパワハラに加害者に仕立て上げないこと
あっせんの結果	令和4年1月5日 打切り

#### 1 申請の概要

AはBの事業所に正社員として勤務している。A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、Aが加入する労働組合の甲を通じ、文書や団体交渉においてB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、B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、A及び甲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、Bは認めなかった。

また、A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、Aは業務上の指導や注意であったと弁明するも、Bが事情聴取をしようとしたため、Aはこれを拒否した。

このため、A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。

#### 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、A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、BはAをパワハラ行為者と決めつけ、A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、A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、A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。

- ・ A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、AはBの事情聴取に協力すべきだ。

### 3 あっせんの結果

第1回あっせんでは、双方の主張の隔たりが大きかったため、後日、あっせん案を双方代理人に提示し一定の調整を図った上で、第2回あっせんを開催することとした。

双方に提示したあっせん案に対し、Bからは事前に具体的な意見の提出があったものの、Aからは、当該あっせん案には応諾できないというだけで具体的な意見の提出がなく、事前調整を図ることができなかった。このため、第2回あっせん期日を延期し、同日はAから意見聴取を行った。これらを踏まえ、あっせん員が何度も双方代理人と調整し、双方の意向をできる限り反映させたあっせん案を再提示した。

第2回あっせんでは、Aが勘違いにより欠席したため、Bからあっせん案等につき意見聴取を行った。その後もあっせん員が双方と個別に期日外の調整を重ねたが、あっせん案の双方合意は難しく、また、申請以来既に6か月が経過し、通常のアっせん期間を大幅に超えていることも踏まえ、あっせん員協議の結果、あっせんを打ち切ることとした。

## 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C
あっせん事項	株式会社B
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 令和4年1月5日 打切り

### 1 申請の概要

CはBの事業所に正社員として勤務している。C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、Cが加入する労働組合の甲を通じ、文書や団体交渉においてB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、B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、C及び甲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、Bは認めなかった。

このため、C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。

### 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、C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、C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、C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

第1回あっせんでは、双方の主張の隔たりが大きかったため、後日、あっせん案を双方代理人に提示し一定の調整を図った上で、第2回あっせんを開催することとした。

双方に提示したあっせん案に対し、Bからは事前に具体的な意見の提出があったものの、Cからは、当該あっせん案には応諾できないというだけで具体的な意見の提出がなく、事前調整を図ることができなかった。このため、第2回あっせん期日を延期し、同日はCから意見聴取を行った。これらを踏まえ、あっせん員が何度も双方代理人と調整し、双方の意向をできる限り反映させたあっせん案を再提示した。



第2回あっせんでは、Cが勘違いにより欠席したため、Bからあっせん案等につき意見聴取を行った。その後もあっせん員が双方と個別に期日外の調整を重ねたが、あっせん案の双方合意は難しく、また、申請以来既に6か月が経過し、通常のアッセン期間を大幅に超えていることも踏まえ、あっせん員協議の結果、あっせんを打ち切ることにした。

## 令和4年（個）第1号 あっせん事件

申請者	令和4年11月15日
被申請者	株式会社D
あっせん事項	労働者E
あっせんの結果	Eに対する解雇（本採用拒否）に関する一連の手続は正当であると 考えているため、この問題についてあっせんでの解決を求める。 令和4年12月5日 打切り

### 1 申請の概要

Eは、試用期間を3か月とする正社員としてDに採用された。Eは先輩社員や研修先の指示を無視して独自の方法で作業し、ミスが複数回生じたり、同僚等とのコミュニケーションに支障が生じていたため、Dは試用期間を更に2か月間延長した。

Dは、試用期間延長後もEとの面談を繰り返して改善を促したが、改善が見られず、退職勧奨にも応じなかったため、試用期間満了をもって解雇（本採用拒否）した。

その後、Eの代理人からDの代表者宛てに、試用期間延長及び解雇が違法かつ無効であることや、会社に不信感があり職場復帰は困難であるため、賃金〇か月相当分を解決金として合意退職することを提案する旨の内容証明郵便が届いた。

このため、Dから、Eに対する解雇（本採用拒否）に関する一連の手続きは正当だと考えていることから、この問題についての解決を求める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

- ・ 会社としては正当な理由で解雇している。
- ・ 解雇にあたり解雇予告手当金もすでに支払っている。労働者が提示する解決金を支払うことはできない。

#### (2) 被申請者の主張

- ・ 試用期間延長は合理的理由がなく違法かつ無効である。
- ・ 解雇は正当な理由を欠いているため無効である。
- ・ 復職をしても会社に対する不信感を払拭するのは困難であるため、賃金〇か月相当分を解決金として合意退職することを提案する。

### 3 あっせんの結果

Eが不応諾の意思を示し、あっせんに応じる見込みはないと判断したため、あっせんを打切った。