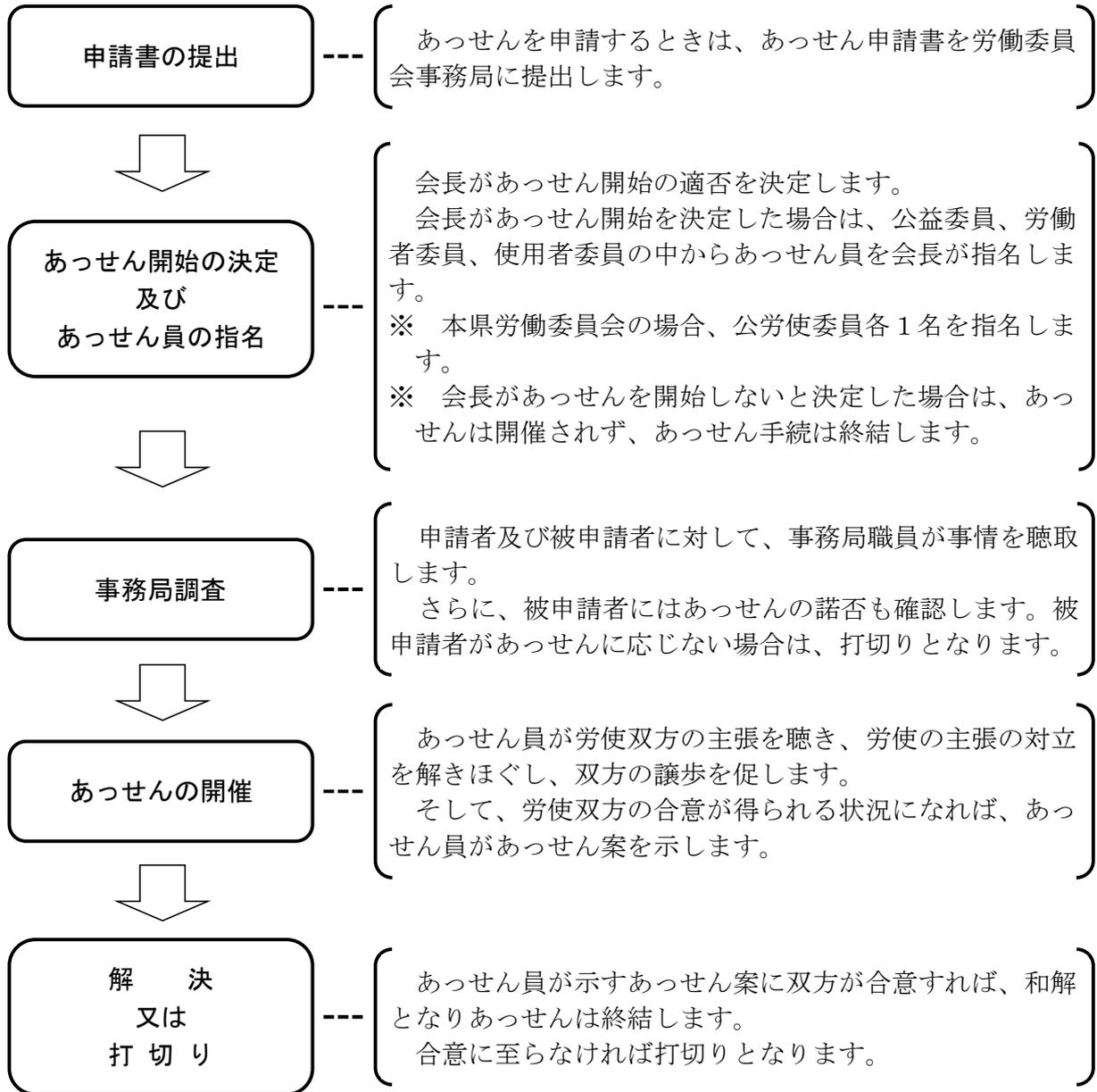


第 5 章 個別的労使紛争のあつせん

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6年の取扱件数は、新規申請5件で、結果は解決2件、打切り3件でした。

紛争内容別では、「解雇・雇止め」、「退職」及び「賃金関係」が各2件、「労働契約」、「懲戒処分」、「労働条件」、「パワハラ・嫌がらせ」及び「その他」が各1件で、業種別では、「医療、福祉」が2件、「農林、漁業」、「建設業」及び「教育、学習支援業」が各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		
—	5	5	—	2	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
2	2	2	1	1	1	1	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

建設業	製造業	運輸業、 郵便業	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	その他
1	—	—	—	—	2	—	2

(注) その他は、「農業、林業」及び「教育、学習支援業」が各1件。

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
6・1号	労働者	<ul style="list-style-type: none"> ・使用者が安全配慮を怠った過失責任を認めること ・後遺症及び精神的、経済的損害に対する補償金の支払い 	6・3・8	6・3・13	0	打切り	6・3・22	15	金丸・高橋・税田	教育、学習支援業
6・2号	労働者	<ul style="list-style-type: none"> ・解雇に対する補償 ・謝罪 	6・8・8	6・8・16	1	解決	6・9・4	28	山口・中川・工藤	農業、林業
6・3号	労働者	<ul style="list-style-type: none"> ・解雇理由の「懲戒」の撤回 ・補償金の支払い 	6・10・9	6・10・11	1	解決	6・11・11	34	金丸・吉岡・河野	建設業
6・4号	労働者	<ul style="list-style-type: none"> ・減額された手当額を満額支給すること ・離職票の離職理由を会社都合とすること ・離職票の賃金支払い状況に満額の手当額を含めて記載すること 	6・11・14	6・11・20	0	打切り	6・12・17	34	山崎・武井・関本	医療、福祉
6・5号	労働者	<ul style="list-style-type: none"> ・転籍先で満額支給されなかった手当額の補償 	6・12・3	6・12・3	0	打切り	6・12・17	15	山崎・武井・関本	医療、福祉

第4 個別あっせん事件の概要

令和6年（個）第1号 あっせん事件

申請	請	令和6年3月8日
申請者		労働者A
被申請者		社会福祉法人B
あっせん事項		使用者が安全配慮を怠った過失責任を認めること 後遺症及び精神的、経済的損害に対する補償金の支払い
あっせんの結果		令和6年3月22日 打切り

1 申請の概要

Aは、Bが経営する保育施設に約3年間正社員として勤務していた。

保育室で玩具の片付け中、園児がプラスチック製のブロックを投げ入れようとしたところ、園児と向かい合わせにいたAの目に当たり負傷した。

Aはこの事故の翌日に病院を受診し、労災申請を行った。療養（補償）給付については支給が認められたが、障害（補償）給付については障害等級に該当する障害が見られないとのことで不支給となった。その後、Aは労災の審査請求を行うも棄却され、申請時は再審査請求中であった。

なお、AはBを事故が発生する前から自己都合で退職することが決まっており、事故の数週間後に予定どおり退職した。

労災の審査請求棄却後、Aは労働局に、後遺症及び精神的、経済的損害に対する補償金の支払いを求め、あっせん申請を行ったが、Bの不参加により打切りとなった。

このため、Aから勤務中の事故で目を損傷したため、安全配慮を怠った会社側の過失責任を認め、後遺症及び精神的、経済的損害に対する補償金の支払いを求めて、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

- ・ 勤務中の事故で目を損傷したものであり、手術もできず、一生このままの見え方なので、補償金の支払いを求める。

(2) 被申請者の主張

- ・ Bとしては、Aに対し十分配慮してきており、過失は認められない。
- ・ 診断書や労災において、事故と損傷の因果関係が認められておらず、補償金の支払いには対応できない。

3 あっせんの結果

Bが不応諾の意思を示し、あっせんに応じる見込みがないと判断したため、あっせんを打ち切った。

令和6年（個）第2号 あっせん事件

申請	請	令和6年8月8日
申請者		労働者C
被申請者		有限会社D
あっせん事項		解雇に対しての補償 謝罪
あっせんの結果		令和6年9月4日 解決

1 申請の概要

Cは、Dに約18年間正社員として勤務していた。

Cは、Dの子会社である農場に、農場指導として月1、2回程度派遣されるようになり、農場指導が不要となった後は、Dからの依頼で農場内の樹木を伐採していた。伐採許可期限を過ぎてからも、Cは農場の環境整備が必要と称して、週1回程度農場に出向いていた。

Cは、Dに対し職場改善に関する要望書を提出し、Dと話し合いの場が持たれたが、その際Dから、自主退社するよう求められ、Cが拒否すると解雇すると言われた。

このため、Cは解雇される理由はなく、信頼回復が不可能になった事への謝罪と生活の保障を求めて、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

- ・ 要望書をDに提出し、話し合いの場を設定したが、Dから自主退社するよう言われ、拒否すると解雇と言われた。解雇される理由はなく、生活保障と謝罪をして欲しい。

(2) 被申請者の主張

- ・ Cには就業規則に違反した行為があり自主退職を求めたもの。解雇とは言っていない。

3 あっせんの結果

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行することとした。

Cの「今の状況では復職できない。給与補償と謝罪を求める。」との発言を受け、まずDに対し、復職受け入れの考えを確認したところ、辞めてほしいとの回答があり、復職について双方とも否定的であったことから、金銭による解決に向けて調整した。

解決金の額をDに確認したところ、●円までなら検討できるとの回答があった。Cからは▲円という金額が示されたことから、DにCの希望が▲円である事を伝えたところ、一度持ち帰るとの考えが示された。

また、Dからは、Cが保有するDの株式を本あっせんで一緒に解決したいという要望があった。Cも株式の買い取りについて異存はなかったが、買い取り金額に大きな開きがあった。

謝罪を求められた事に対しては、DからもCのこれまでの行動について不満が伝え

られた。

調整は難航したが、あっせん員から双方に丁寧な説明・説得を粘り強く行い、Dから解決金▲円を支払うこと、双方が遺憾の意を表すこと、株式についてはあっせん案でふれないことで解決に応じる意向が引き出された。

これを基に、あっせん員で協議し、「○月○日付で会社都合により退職することを相互に確認する」「DはCが行う中退共への退職金支払い請求について協力する」「解決金として▲円を支払う」「あっせんとなった経緯について、両者、遺憾の意を表す」等のあっせん案を提示したところ、双方受諾し、事件は解決した。

令和6年（個）第3号 あっせん事件

申請者	労働者E
被申請者	有限会社F
あっせん事項	解雇理由の「懲戒」の撤回 補償金の支払い
あっせんの結果	令和6年11月11日 解決

1 申請の概要

Eは、Fに5ヶ月間勤務している正社員（試用期間中）。

Eは、Fから口頭で、「Eの言動がFの社員として相応しくない。試用期間満了で解雇する」旨が伝えられ、その際に〇月末までの補償をすること、会社都合にするため、失業保険はすぐもらえるはずだということも伝えられた。

解雇の通告を受け、Eは労働基準監督署に相談し、Fに「雇用契約書」や「就業規則」、「解雇理由証明書」の発行を求めたが、Fからは当初提示された金額よりも少ない給与及び「解雇予告通知書」のみ手渡された。

また、「解雇予告通知書」には、就業規則に定める「相手の人格を傷つけかねない言動により、円滑な職務の遂行を妨げると判断される行為」に該当すると記載があったが、Eは身に覚えがなかった。

このことから、EはFへ、〇月末までの給与相当額の支払いをしてもらえる予定だったこと、就業規則違反はしていないこと、懲戒解雇ではなく、会社都合退職だと聞いていたことを伝えたが、Fは応じてくれなかった。

Eは、上記に納得できないことから、労働委員会に対し、「解雇理由の『懲戒』の撤回及び解雇に対しての△ヶ月分の給与相当額の補償金の支払い」をあっせん事項とするあっせん申請を行った。

2 当事者の主張

(1) 申請者の主張

- ・ 解雇を通知されたときにFが約束した〇月までの給与相当分を支払うこと。
- ・ 就業規則違反による解雇に納得がいかないため、解雇理由の「懲戒」を撤回すること。

(2) 被申請者の主張

- ・ 〇月までの給与相当分を支払うことは発言していない。
- ・ 解雇は普通解雇であり、懲戒解雇ではない。

3 あっせんの結果

事実関係及び解決の意向について確認するとともに、あっせん申請後にEがFに請求した慰謝料についても、本あっせんで取り扱うかどうかの確認を行い、E、F双方の承諾のもと、慰謝料も含めて今回のあっせんを行うこととなった。

「解雇理由を『懲戒』とすることの撤回」は、Fは「普通解雇」との認識であり、Eの誤解であることが確認できたため、確認にとどめた。

「給与△ヵ月分の支払い請求」については、E、Fの間で認識に違いがあり、また、

あっせん申請後にEがFに請求した慰謝料についても調整が難航した。

あっせん員が双方に丁寧な説明、粘り強い説得を行ったところ、Fが解決金を支払うことで解決に向けた合意ができるとの感触が引き出された。

これを基に更なる調整等を行い、あっせん員から、「□月□日付けで事業主からの働きかけにより退職したことを相互に確認する」、「本件解決金として金●円を支払う」、「本あっせん案に定めるほかは、本件に関し何らの債権債務がないことを相互に確認」、「本あっせん一切について外部に公表しないことを相互に確認する」等のあっせん案を提示し、双方がこれを受諾したことから、事件は解決により終結した。

令和6年（個）第4号 あっせん事件

申請者	令和6年11月14日
被申請者	労働者G
あっせん事項	社会福祉法人H
あっせんの結果	減額された手当額を満額支給すること 離職票の離職理由を会社都合とすること 離職票の賃金支払い状況に満額の手当額を含めて記載すること
	令和6年12月17日 打ち切り

1 申請の概要

G（令和6年（個）第5号あっせん事件の申請者と同じ）は医療法人I（令和6年（個）第5号あっせん事件の被申請者と同じ）が運営する医療福祉施設に10年ほど前から正職員として勤務していた。

Gは、Iから、施設の運営が赤字のため、運営主体が系列の社会福祉法人Hに変更となるが、勤務条件は従来どおりとの説明を受け、Hの雇入れ契約書にサインした。

その後、〇〇手当の計算に誤りがあったとして、H・Iから手当額を●円に減額する新たな雇入れ契約書にサインするよう求められたが、Gは納得がいかならずサインしなかった。

しかし、Gが給与支払日に給与明細を確認すると、手当額が●円に減額されており、Hに抗議したが訂正されなかったことから、当初の契約書どおりの手当額を支払うようあっせん申請を行った。

2 当事者の主張

(1) 申請者の主張

- ・ IからHに転籍する際は、手当額の変更はないとの説明があり、Hとの新しい雇用契約書にサインした。
- ・ 手当額の計算をIが間違っていたとの理由で、手当額を●円に減額した雇用契約書にサインするようH・Iが求めてきたが、納得いかないのでサインしていなかったにもかかわらず、Hは手当額を●円に減額して支給した。
- ・ 手当の満額を、退職する月までに支払って欲しい。

(2) 被申請者の主張

- ・ 従前の手当額は計算を誤ったものであり、●円が正当。
- ・ ほとんどの職員が減額に同意しており、Gのみ従前の手当額を支給することはできない。
- ・ Iが手当額の計算ミスに気が付かなかったものであり、説明責任はI側にある。

3 あっせんの結果

Hが、不応諾の意向を示したことから、Iも含めてあっせんしないと調整は難しいと考え、あっせん打ち切り等の判断は延期し、GにIを対象とするあっせんを行う意向はないか確認した。

その後、Gは元の雇用主であるIを被申請者とするあっせん申請を行ったが、Iも不応諾の意思を示したことから、H・I双方あっせんに応じる見込みはないと判断し、あっせんを打ち切った。

令和6年（個）第5号 あっせん事件

申請者 令和6年12月3日
労働者G
被申請者 医療法人I
あっせん事項 転籍先で満額支給されなかった手当額の補償
あっせんの結果 令和6年12月17日 打切り

1 申請の概要

G（令和6年（個）第4号あっせん事件の申請者と同じ）は医療法人Iが運営する医療福祉施設に10年ほど前から正職員として勤務していた。

Gは、Iから、施設の運営が赤字のため、運営主体が系列の社会福祉法人Hに変更となるが、勤務条件は従来どおりとの説明を受け、Hの雇入れ契約書にサインした。

その後、〇〇手当の計算に誤りがあったとして、H・Iから手当額を●円に減額する新たな雇入れ契約書にサインするよう求められたが、Gは納得がいかずサインしなかった。

しかし、Gが給与支払日に給与明細を確認すると、手当額が●円に減額されており、Hに抗議したが訂正されなかったことから、当初の契約書どおりの手当額を支払うようHを被申請者とするあっせん申請を行った。

Hが不応諾の意向を示したことから、Iも含めてあっせんしないと調整は難しいと考え、あっせん打切り等の判断は延期し、GにIを対象とするあっせんを行う意向はないか確認したところ、Gは元の雇用主であるIを被申請者とするあっせん申請を行った。

2 当事者の主張

(1) 申請者の主張

- ・ IからHに転籍する際は、手当額の変更はないとの説明があり、Hとの新しい雇用契約書にサインした。
- ・ 手当額の計算をIが間違っていたとの理由で、手当額を●円に減額した雇用契約書にサインするようH・Iが求めてきたが、納得いかないのでサインしていなかったにもかかわらず、Hは手当額を●円に減額して支給した。
- ・ Hが手当を満額支給しないので、Iが手当相当額を退職する月まで支払って欲しい。

(2) 被申請者の主張

- ・ 従前の手当額は計算を誤ったものであり、●円が正当。
- ・ ほとんどの職員が減額に同意しており、Gのみ従前の手当額を支給することはできない。

3 あっせんの結果

Iが「Hが不応諾の意思を示しているため、Iのみがあっせんを受けることはできない」と不応諾の意思を示したため、H・I双方あっせんに応じる見込みがないと判断し、あっせんを打ち切った。