

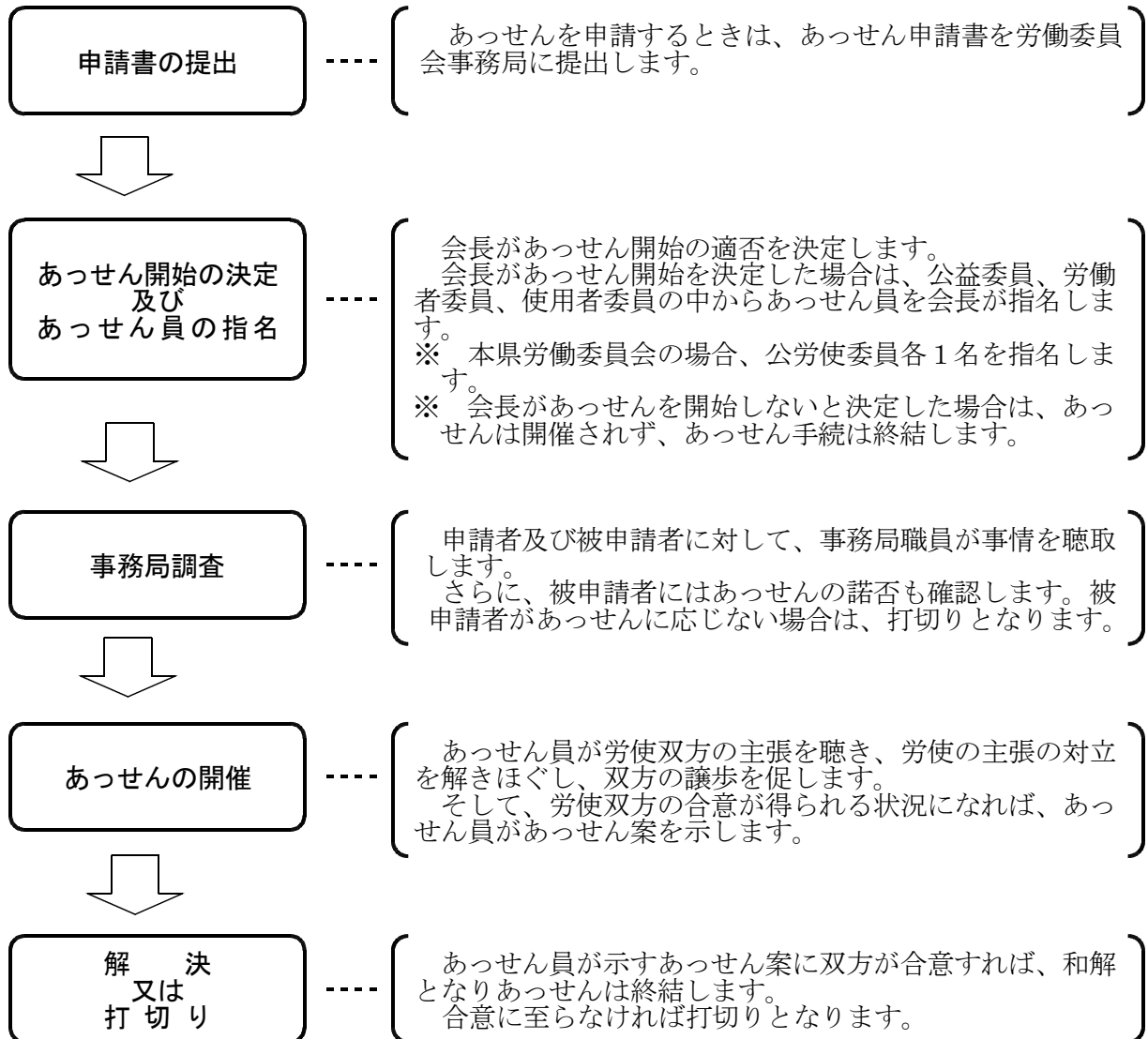
## 第 5 章 個別的労使紛争のあっせん



## 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5年の取扱件数は、前年繰越0件、新規申請5件で、解決2件、打切り2件、不開始1件でした。

紛争内容別では、「解雇・雇止め」、「退職」、「賃金関係」、「労働条件」及び「その他」が各1件、「パワハラ・嫌がらせ」が3件で、業種別では、「建設業」、「製造業」、「卸売業、小売業」、「教育、学習支援業」及び「複合サービス事業」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 主 せ 解 ん 決 中	あ 受 つ せ ん 案 諾		あ 指 つ せ 名 ん 員 前	あ 指 つ せ 名 ん 員 後		
—	5	5	—	2	2	—	—	1	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	1	1	—	—	1	3	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	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	教育、 学習支援 業	複合 サービス 事業
1	1	1	—	—	—	1	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
5・1号	労働者	・職場環境の改善 ・復帰後はフルタイムで働ける環境を整備すること	5 ・ 4 ・ 4	5 ・ 4 ・ 12	0	打切り	5 ・ 4 ・ 24	21	山崎 ・ 西村 ・ 関本	卸売業・小売業
5・2号	労働者	・「職務発明の継承に関する契約」の話し合いに応じること	5 ・ 4 ・ 24	—	—	不開始	5 ・ 5 ・ 8	15	—	製造業
5・3号	労働者	・適正な人員配置がなされなかったことにより、身体的精神的な苦痛を与えられたことによる慰謝料の支払い	5 ・ 5 ・ 2	5 ・ 5 ・ 9	1	解決	5 ・ 7 ・ 24	84	山崎 ・ 西村 ・ 河野	教育、学習支援業
5・4号	労働者	・雇止めは無効であるため、継続雇用を希望する。	5 ・ 7 ・ 11	5 ・ 7 ・ 24	0	打切り	5 ・ 8 ・ 3	24	八重尾 ・ 武井 ・ 工藤	複合サービス事業
5・5号	労働者	・休職期間満了による退職扱いの撤回	5 ・ 8 ・ 8	5 ・ 8 ・ 10	1	解決	5 ・ 9 ・ 11	35	八重尾 ・ 武井 ・ 関本	建設業

## 第4 個別あっせん事件の概要

### 令和5年（個）第1号 あっせん事件

申請	令和5年4月4日
申請者	労働者A
被申請者	株式会社B
あっせん事項	職場環境の改善 復帰後はフルタイムで働ける環境を整備すること
あっせんの結果	令和5年4月24日 打ち切り

#### 1 申請の概要

Aは、Bに約10年勤務する正社員。

約3年程前から、Bの役員がAに対し冷たい態度を取り始め、ある時、その役員がAの言動について激高し、書類を投げつけるなどした。その後、AはBの社長に対し、役員を改めさせることを含め職場環境の改善について相談したところ、Aと役員との勤務時間をずらすなど、役員との接触を控えるような対応をとられたが、Aは次第に体調が悪化し、休職するに至った。

その後、Aは労働局に、職場環境の改善を求め、紛争解決援助制度を申立てたが、歩み寄りによる解決ができないとして打ち切りとなった。

このため、Aから職場環境の改善及び復職後はフルタイムで働ける環境を整備することを求めて、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

- ・ 配置換えや職場環境の改善、役員態度などの改善を希望していたが、改善されなかった。

##### (2) 被申請者の主張

- ・ 配置換えはすぐにはできない。
- ・ 職場環境作りは、Aと役員との勤務時間をずらして働くやり方しかないと思うが、人手不足により2人体制での勤務でないと困るため、このやり方では限界がある。

#### 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5年（個）第2号 あっせん事件

申請者	労働者C
被申請者	有限会社D
あっせん事項	「職務発明の継承に関する契約」の話し合いに応じること
あっせんの結果	令和5年5月8日 不開始

### 1 申請の概要

Cは、Dに正社員として勤務し、商品開発を担当していた。これまでに職務発明で特許を5件取得し、いずれも発明者をC、特許権利者をDとしている。

Cは、発明者の権利として職務発明の対価をDに主張するため、就業規則に職務発明の継承に関する規定を入れるよう話し合いを求めたが、DはCの要求に無回答であった。

このため、Cから、「職務発明の継承に関する契約」の話し合いにDが応じること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

- 商品開発を担当。これまで職務発明で特許を5件取得し、いずれも発明者をC、特許権者をDとしている。発明者として職務発明の対価を会社に主張したいが、Dが話し合いに応じない。

#### (2) 被申請者の主張

※ 不開始につき事情聴取は行っていない。

### 3 あっせんの結果

本事案は、特許法に関する高度な専門性を必要とする事案であるため、個別的労使紛争の処理に関する実施要領に規定する「会長があっせんの対象とすることが適当でないと判断した紛争」に該当すると判断し、あっせんを不開始とした。

## 令和5年（個）第3号 あっせん事件

申請者	労働者E
被申請者	法人F
あっせん事項	適正な人員配置がなされなかったことにより、身体的精神的苦痛を与えられたことによる慰謝料の支払い
あっせんの結果	令和5年7月24日 解決

### 1 申請の概要

Eは、Fに専門業務型裁量労働制で勤務する正職員。

Eの在籍する部署に欠員が生じ、Eの業務負担が増加し、Eは土曜日(法定外休日)に就業するため、上司に就業許可を申請したところ、上司は最初の1か月は認めたが、それ以降は、Eが業務に慣れたこと等を理由に認めなかった。しかし、業務負担は続いたため、Eは許可なく土日に就業したが、その分の賃金の支払いはなかった。

その後も長期にわたり人員不足が続く等、Eの労働環境が改善されなかったため、Eは上司やFに対し、適正な人員配置等を求めて様々な申立てを行ったが、解決に至らなかった。また、労働基準監督署に対し、Fの専門業務型裁量労働制違反の申立てを行ったが、調査の結果、違反は認められないとの結論が出された。

このため、Eから、土日に就業した未払賃金及び適正な人員配置がなされなかったことにより身体的精神的な苦痛を与えられたことによる慰謝料の支払いを求めて、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

- ・ 土日に就業した未払賃金、及び適正な人員配置がなされなかったことにより身体的精神的な苦痛を与えられたことによる慰謝料の支払いを求める。

#### (2) 被申請者の主張

- ・ 土曜日の就業許可の判断において明らかな誤りがあったと判断できる当時の資料等がないため、謝罪や慰謝料等の支払いは対応しない。

### 3 あっせんの結果

あっせんの方針としては、事実関係の確認には深く踏み込まず、金銭支払いによる解決を図ることとした。

事実関係についての主張は大きく対立していたが、Fから、あっせんでは事実認定を行わないことを踏まえ、この長期にわたるトラブルを解決するための解決金ということであれば金銭解決に応じる意向が確認できた。

解決金の額について確認したところ、双方の意向に大きく隔たりがあったため、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し、説得するとともに、Eに対しては仮に裁判に移行した場合の見通しについて法的観点から見解を伝えたところ、双方から●円の支払いで解決に応じる意向が確認できた。

「解決金として●円を支払うこと」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5年（個）第4号 あっせん事件

申請者	令和5年7月11日
被申請者	労働者G
あっせん事項	株式会社H
あっせんの結果	雇止めは無効であるため、継続雇用を希望する。 令和5年8月3日 打切り

### 1 申請の概要

Gは、Hに2か月の契約期間で勤務する時給制契約社員。

バイクを使う外回りの業務を担当する予定であったが、バイクの運転技術が未熟であったことから、内勤の業務に転換するため、当初の契約を約1か月で合意解除し、契約期間2か月の時給制契約社員として再契約した。

当初の契約及び再契約期間中に欠勤や遅刻が複数回あったことから、Hは雇止め予告通知をGに交付した。

Gは、Hに対し解雇理由証明書の交付を請求し、「雇止め理由証明書」の交付を受けたところ、契約を更新しない理由として「勤務成績及び勤務態度（複数回の遅刻、突発欠務）等を勘案し、総合的に判断したもの」との記載があり、その理由に納得できないとして継続雇用を求めたが、拒否された。

このため、Gから、継続雇用（契約の更新）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

- ・ 欠勤は事前に連絡済みであったり、体調不良により休んだものである。遅刻も雨天による交通渋滞にまきこまれたもので、連絡もしている。
- ・ 雇止めは無効であるため、継続雇用を希望する。

#### (2) 被申請者の主張

- ・ 勤務成績及び勤務態度（複数回の遅刻、突発欠務）等を勘案し、総合的に判断したものであり、契約更新はできない。

### 3 あっせんの結果

H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、あっせんを打ち切った。

## 令和5年（個）第5号 あっせん事件

申請者	労働者 I
被申請者	株式会社 J
あっせん事項	休職期間満了による退職扱いの撤回
あっせんの結果	令和5年9月11日 解決

### 1 申請の概要

I は、J に約4か月勤務する契約社員。

入社して約2週間後に同僚との言い争いから手を叩かれるトラブルが発生した。2日後に I が病院を受診したところ、精神疾患により〇か月の療養を要すと診断された。

I は診断書を J の社長に提出し、休職したい旨を申し出たが、退職されたら困る、もう少し頑張るって欲しいと言われ、休職は認められなかった。その1か月後に、業務量が増大するようになり、I は病院を再受診したところ、精神疾患により〇月末まで療養を要すと診断されたため、診断書を J の社長に提出し、休職したい旨を申し出たところ、翌月からの休職が認められた。

就業規則では私傷病による休職期間は2か月と定められているが、診断書に記載された療養期間が2か月を超える期間であったため、J の配慮により、診断書に記載された療養期間まで休職期間を延長することが認められたが、休職期間中に復職できない場合は休職期間満了をもって退職となると説明を受けた。

I は、当初、会社の規定であるため仕方ないと思い納得していたが、後日、職場環境が原因で発病したため退職する必要はないのではないかと思い直し、弁護士に相談し、委託契約を締結した。当該弁護士から J に対し、自然退職に納得できないとして継続雇用を求めたが、解決には至らなかった。

このため、I から、休職期間満了による退職の撤回を求めて、あっせん申請がなされた。

なお、I は、休職中に傷病手当金を受給していたが、業務上の疾病であるとして労災申請手続を並行して行っていた。

### 2 当事者の主張

#### (1) 申請者の主張

- ・ 同僚のハラスメント（暴力・無視）により精神疾患を発症し、休職せざるを得なかったことは、労働災害に該当する。
- ・ 休職期間満了による退職を撤回して欲しい。

#### (2) 被申請者の主張

- ・ 同僚の行為はハラスメントに該当しないため、I の傷病については労働災害に該当しない。
- ・ 就業規則により、私傷病による休職期間が満了してもなお傷病が治癒せず、就業が困難な場合は、休職期間の満了をもって退職とする。

### 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行することとした。

Iが体調が回復し次第復職する意向を示し、継続雇用を求めたのに対し、Jは、元の職場には人員を補充していることや、他に復職できる場所がないことから、この復職には応じられないが、このトラブルを早期に解決したい意向があることから、金銭解決を検討する余地はあるとの回答があった。

Iに対し、Jの意向を伝えたところ、●円なら応じられるが、謝罪して欲しい、和解するなら労災申請は取り下げるとの返答があり、JにIの意向を伝えたところ、●円で構わないが、Jが立替払いをしている社会保険料相当分を解決金から控除して欲しいとの返答があった。

あっせん員から双方に丁寧な説明・説得を粘り強く行い、双方から、解決金を●円とし、実際にはその金額から社会保険料相当分▲円を控除した■円を支払うことでの解決に応じる意向が確認できた。

最終的に、「○月○日付けで合意退職すること」「解決金として●円を支払う義務があり、解決金の支払いに当たっては、社会保険料相当分▲円を控除した金額■円を支払うこと」「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。

なお、労災申請は和解の翌日取り下げられた。

