

第6章 個別的労使紛争の相談・あっせん

第1節 相談の概況

平成14年のあっせん制度の導入以降、当委員会ではあっせん制度利用の事前相談として、事務局職員による助言、情報提供、あるいは適切な機関の紹介を行ってきた。

その後、労働組合組織率の低下や就労形態の多様化、景気の低迷等に伴う労働条件の切下げ等を背景に、個別的労使紛争の相談事案が増えてきていることを考慮して、平成19年11月22日から知事の委任を受け、労働委員会において、あっせん制度利用を前提としない個別的労使紛争に対する労働相談も行うこととした。

相談体制は、事務局職員（各地方局・支局の商工観光課（室）の兼務職員含む。）による執務時間内の労働相談のほか、より高度、複雑な案件等に対応するため、労働委員会委員による労働相談を原則、月1回実施している。

令和5年中の相談者数は、委員による労働相談が8人、事務局・地方局職員による労働相談が293人の計301人（月平均25.1人）であった。

なお、相談の内訳は、以下のとおりである。

個別的労使紛争に関する労働相談者数（件数）

	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	計
委員	3	0	0	0	1	0	0	0	1	1	1	1	8
事務局	17	25	15	17	14	28	15	15	33	28	18	19	244
地方局	4	1	5	8	5	2	4	1	6	6	3	4	49
合計	24 (47)	26 (55)	20 (30)	25 (48)	20 (39)	30 (60)	19 (33)	16 (28)	40 (66)	35 (71)	22 (43)	24 (46)	301 (566)

〔注〕 相談者数と相談件数は、相談事項が複数にわたることがあるため一致しない。

委員による相談

(単位：件)

紛争内容		労使区分		計
		労働者	使用者	
経営・人事	解雇	1		1
	配置転換			
	退職	1		1
	その他の経営・人事	3	1	4
賃金等	賃金		1	1
	一時金			
	退職金	1		1
	その他の賃金に関するもの	1	1	2
労働条件等	労働契約	1		1
	労働時間・休日・休暇	1		1
	時間外労働			
	福利厚生			
	社会保険・労働保険	2		2
	その他の労働条件	2		2
パワハラ・嫌がらせ		2		2
その他		1		1
計		16	3	19

事務局職員による相談

(単位：件)

紛争内容		労使区分		計
		労働者	使用者	
経営・人事	解雇	49	6	55
	配置転換	10		10
	退職	53		53
	その他の経営・人事	17	13	30
賃金等	賃金	52	11	63
	一時金	2	1	3
	退職金	6	3	9
	その他の賃金に関するもの	25	9	34
労働条件等	労働契約	34	1	35
	労働時間・休日・休暇	67		67
	時間外労働	3		3
	福利厚生	1		1
	社会保険・労働保険	48		48
	その他の労働条件	16		16
パワハラ・嫌がらせ		76	1	77
その他		40	3	43
計		499	48	547

〔注〕相談内容が複数の場合もあるので、相談者数とは一致しない。

第2節 あっせんの概況

令和5年中の個別的労使紛争あっせん事件係属件数は、新規申出が1件であった。申出は、労働者からのもので、紛争内容は、その他の経営・人事である。

また、令和4年の係属事件の終結区分は、解決1件となった。終結事件の平均所要日数は、44.0日である。

令和5年中に取り扱った事件の解決率は、100.0%で、令和元年以降5年間の解決率は、66.6%となった。

[注] 解決率=解決件数/(取扱件数-取下げ件数-不開始件数-未決事件数)

係属及び終結の状況

(単位：件)

区分		年				
		元	2	3	4	5
係属状況	前年繰越			2		
	新規	1	4	2	1	1
	計	1	4	4	1	1
終結状況	解決	1				1
	打切り		1			
	取下げ		1	1		
	不開始			3	1	
	計	1	2	4	1	1
翌年繰越			2			

紛争内容別状況(新規)

(単位：件)

紛争内容		年				
		元	2	3	4	5
経営・人事	雇		2			
	配置転換					
	退職	1		1		
	その他の経営・人事		2			1
賃金等	賃金				1	
	一時金					
	退職金					
	その他の賃金に関するもの		1			
	労働契約				1	
労働条件等	労働時間・休日・休暇					
	時間外労働					
	福利厚生					
	社会保険・労働保険		1			
	その他の労働条件					
パワハラ・嫌がらせ		1	1	2		
その他						
計		2	7	3	2	1

[注] 紛争内容が複数の場合もあるので、事件数とは一致しない。

第3節 個別的労使紛争あっせん事件一覧表

事件 番号	業 種	処 理 結 果	終 結 内 容 (要 旨)	申出年月日 指名年月日 終結年月日 所 要 日 数 調 整 回 数	あっせん 委 員
	調 整 事 項				
個別 5-1	福祉業	解 決	<p>申出者は当初復職を求めてあっせんの申請を行ったが、被申出者との信頼関係が崩壊しており、復職するつもりはないとし、1年分の給料を支払うことを要求した。</p> <p>被申出者側は、申出者は職員や利用者に危害が及びかねない騒動を起こしたと主張し、金銭解決による場合、給料の1か月分である22万円までしか出せないと主張した。</p> <p>被申出者側が解決金として提示した金額について、申出者は納得できないと主張したが、あっせん委員から説得を繰り返した結果、申出者は解決金を12月1日までに支払うことを条件に譲歩した。</p> <p>被申出者側に対し、申出者が金銭面で譲歩したことを伝えたところ、被申出者側も解決金の支払日を含めて異存はないとのことであった。</p> <p>しかし、退職日を11月末日にすることに関連して、被申出者側が、11月分の社会保険料を申出者に別途請求することを示唆したため、あっせん委員から労務管理上の落ち度を指摘し、社会保険料の請求を思いとどまるよう説得したところ、被申出者側は自ら負担する意向を示した。</p> <p>こうして、退職に伴う諸手続の確認など、最終的な確認を行い、①11月30日をもって雇用契約が終了すること、②解決金22万円を12月1日までに支払うことなどを盛り込んだ協定書を締結して、本件は解決した。</p>	5.10.16 5.11.13 5.11.28 44日 1回	(公)村田 (労)中塚 (使)八塚
	雇用契約書に基づく業務等の内容での復帰				