

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6年中の相談者数は、委員による労働相談が4人、事務局・地方局職員による労働相談が312人の計316人（月平均26.3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	1	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	4
事務局	22	26	29	23	20	18	26	22	16	27	30	19	278
地方局	4	4	3	3	3	2	2	3	2	4	3	1	34
合計	27 (53)	30 (52)	32 (62)	26 (41)	23 (28)	21 (31)	29 (37)	25 (46)	18 (28)	32 (51)	33 (46)	20 (29)	316 (504)

〔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	労働者	使用者	計
経営・人事	解雇				
	配置転換				
	退職				
	その他の経営・人事				
賃金等	賃金				
	一時金				
	退職金		1		1
	その他の賃金に関するもの				
労働条件等	労働契約				
	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		3		3
	その他の労働条件		1		1
パワハラ・嫌がらせ			3		3
その他			1		1
計			9		9

事務局職員による相談

(単位：件)

紛争内容		労使区分	労働者	使用者	計
経営・人事	解雇		38	1	39
	配置転換		12		12
	退職		32		32
	その他の経営・人事		19	3	22
賃金等	賃金		47	1	48
	一時金		2		2
	退職金		14	1	15
	その他の賃金に関するもの		20	1	21
労働条件等	労働契約		24	1	25
	労働時間・休日・休暇		55	5	60
	時間外労働		13		13
	福利厚生		1		1
	社会保険・労働保険		29		29
	その他の労働条件		17	1	18
パワハラ・嫌がらせ			67	3	70
その他			87	1	88
計			477	18	495

〔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6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5件であった。申出は、労働者からのもので、紛争内容は、賃金、退職金、パワハラなどである。また、令和6年の係属事件の終結区分は、解決1件、打切り1件、不開始3件となった。終結事件の平均所要日数は、52.4日である。

令和6年中に取り扱った事件の解決率は、50.0%で、令和2年以降5年間の解決率は、50.0%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		2	3	4	5	6
係属状況	前年繰越		2			
	新規	4	2	1	1	5
	計	4	4	1	1	5
終結状況	解決				1	1
	打切り	1				1
	取下げ	1	1			
	不開始		3	1		3
	計	2	4	1	1	5
翌年繰越		2				

紛争内容別状況(新規)

(単位：件)

紛争内容 \ 年		2	3	4	5	6
経営・人事	解雇	2				
	配置転換					
	退職		1			
	その他の経営・人事	2			1	
賃金等	賃金			1		2
	一時金					
	退職金					1
	その他の賃金に関するもの	1				2
労働条件等	労働契約			1		
	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	2			1
その他						
計		7	3	2	1	6

〔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 6-1	医療業	解 決	約4年半、病院で清掃業務に従事していたが、急きょ呼び出され、翌日からの自宅待機を命じられるとともに、1か月後の退職を伝えられ、退職届を提出させられた。 いきなり解雇を告げられたと感じ、大きなショックを受け、うつ病になったため、半年前に労働時間が減ってから始めたダブルワークも辞めることになった。 また、採用時の条件では、3年以上勤務すれば退職金の支給があるとなっていたが、退職金は支払われなかった。 そのため、退職金、解雇予告手当、慰謝料等の支払いを求めて、あっせんの申出があった。 4月18日及び5月15日にあっせんを行い、調整した結果、使用者が27万円の解決金を支払うことで双方の合意が得られたため、協定書を締結して解決した。	6. 2. 28 6. 3. 13 6. 5. 15 78日 2回	(公)小田 (労)曾我 (使)島原
	退職金、解雇予告手当、慰謝料等の支払いを求める。				
個別 6-2	医療業	不 開 始	入職後1～2か月の間に、名誉棄損やプライバシー侵害を受けたことなどにより、病気を発症し、仕事を休みがちになった。 パートへの勤務形態変更も断られ、解雇されたため、精神的・経済的損失に対する金銭的補償を求めて、あっせんの申出があった。 被申出者から、申出者が主張する事実はなく、あっせんには応じない旨の回答があり、あっせんの実施は困難と判断し、不開始とした。	6. 4. 9 — 6. 5. 10 32日 —	—
	精神的・経済的損失に対する金銭的補償を求める。				
個別 6-3 6-4	宿泊業	不 開 始	「断続的労働」許可が下りていない期間の時給が、パートの950円よりも低い897円（最低賃金）なのは納得できないとして、同期間の賃金の引上げと再計算を求めてあっせ	6. 6. 11 — 6. 7. 4 24日 —	—

	時給単価の引上げと再計算を求める。		んの申出があった。 被申出者から、当事者で話し合いたいのであつせんには応じられない旨の回答があり、当人と話し合い解決した旨の不应諾書が提出されたため、不開始とした。		
個別 6-5	サービス業	打切り	休職後、仕事の再開を会社に申し出たところ、「講習を受けないと仕事ができない」と言われたため、講習を受ければ従来通り仕事ができるものと期待し、2日間の講習を受けたが、その後1か月間仕事を与えられず、生活に困窮したため、仕事を与えられなかった1か月間の給与の支払いを求めてあつせんの申出があった。 8月29日にあつせんを行い、調整した結果、使用者から解決金として1万8千円を支払う意向が示され、これを盛り込んだあつせん案を双方に提示したところ、被申出者は応諾したが、申出者は拒否したため、打切りにより終結した。	6.7.5 6.7.24 6.10.16 104日 1回	(公)村田 (労)白石 (使)本田
	仕事を与えられなかった1か月間の給与の支払いを求める。				