

山梨県労働委員会年報

令和4年版

山梨県労働委員会事務局

第 44 期 委 員

(任期：令和3年7月1日から令和5年6月30日まで)

○ 公 益 委 員



会長
小野正毅



会長代理
堀内寿人



赤池幸江



窪田哲也



齋藤雅代

○ 労 働 者 委 員



窪田 清



佐々木琢郎



杉原孝一



坪井 茂



宮下竜三

○ 使 用 者 委 員



小林隆二



浦田 勉



栗山直樹



長坂正彦



古屋哲彦

はじめに

この年報は令和4年1月から12月までの1年間における当委員会の活動状況の概要等を収録したものです。

令和4年中に取り扱った事件は、労働争議の調整（あっせん）事件が2件、個別的労使紛争に係るあっせん事件が6件であり、賃金、退職金、年次有給休暇の取り扱いといった労働条件やパワー・ハラスメント等職場の人間関係に関するものなど様々な内容が問題となっておりました。

この年における労働法制を巡る大きな動きとして、労働施策総合推進法の改正により4月からはそれまで中小事業主においては努力義務だったパワー・ハラスメント防止に関する雇用管理上の措置義務が全面施行となったことや、育児休業をしやすい雇用環境の整備、男性の出生時育児休業制度の新設等を内容とする改正育児・介護休業法が段階的に施行されたこと、また10月には、全国的に最低賃金が大幅に増額される、といったことがありました。

こうした中、労働委員会は、労働問題を抱える県民のニーズに応えるため、住民の身近な場所で相談の機会を提供することを目的として、委員による出張労働相談会を10月に国中・郡内各地域で開催するとともに、労働問題への関心を高め、紛争の未然防止につながるよう、労働委員会制度などを周知するため、県立図書館等でのパネル展やヴァンフォーレ甲府ホームゲームにおけるオーロラビジョンへの掲示を行いました。

今後もこうした取り組みを引き続き実施することにより、労働委員会の認知度向上及び制度活用の促進を図るとともに、働き方改革による労働条件の変化や雇用形態の多様化等を反映して、より複雑化する労働紛争について、公労使三者構成という特性を生かした専門的紛争解決機関として一層研鑽し、公正かつ迅速な解決に努めていきたいと考えております。

この年報が、労働委員会への理解を深めていただくことや、労使関係者をはじめ、労働問題に関心を寄せられている皆様の参考となり、よりよい労使関係の確立のための一助となれば幸いです。

令和5年3月

山梨県労働委員会事務局

目 次

雇用形態の概況と労働組合の組織状況	1
1 雇用形態の概況	1
2 労働組合の組織状況	2
第1章 労働委員会の概要	5
第1節 組 織 等	5
1 労働委員会	5
2 委 員	5
3 あっせん員候補者	6
4 事 務 局	7
第2節 運 営	7
1 労働委員会の職務権限	7
2 会議・研修	8
第2章 会議・研修	9
第1節 総 会	9
第2節 公益委員会議	14
第3節 連絡協議会、連絡会議及びその他の会議	15
第4節 研 修	20
第3章 労働組合の資格審査及び決定	23
第4章 労働協約の拡張適用の決議	23
第5章 不当労働行為救済申立事件の審査及び判定	23
第6章 不当労働行為救済申立事件の再審査	24
第7章 行政訴訟	25

第8章	公益事業における争議行為予告違反に対する処罰請求	25
第9章	地方公営企業等の使用者の利益代表者の範囲に係る認定及び告示	25
第10章	公益事業における争議行為予告通知の受理	26
第11章	争議行為発生届の受理	27
第12章	労働争議の調整	28
第13章	公共職業安定所に対する争議状態に関する通報	33
第14章	個別的労使紛争に係るあっせん	34
1	事件の処理状況	34
2	事件の概要	35
3	労働相談	49
第15章	労働委員会の活性化	51

[資料]

・ (資料1)	年別・労働組合格審査状況	52
・ (資料2)	年別・不当労働行為救済申立事件申立状況	53
・ (資料3)	年別・不当労働行為救済申立事件終結状況	54
・ (資料4)	年別産業別・不当労働行為救済申立事件申立件数	55
・ (資料5)	年別・調整事件申請状況	57
・ (資料6)	年別・調整事件終結状況	58
・ (資料7)	年別産業別・調整事件申請件数	59
・ (資料8)	年別・個別あっせん事件申請・終結状況	61
・ (資料9)	年別・労働相談取扱件数	62

雇用形態の概況と労働組合の組織状況

雇用形態の概況と労働組合の組織状況

1 雇用形態の概況

総務省統計局が四半期ごとにまとめている労働力調査詳細集計の「令和4年7～9月平均」によると、正規の労働者数（職員・従業員）は3,586万人、非正規の労働者数（職員・従業員）は2,120万人であり、全労働者数における非正規の労働者数の割合は37.2%となっている。

非正規労働者のうち、パート及びアルバイトの数は1,494万人、労働者派遣事業所の派遣社員は153万人、契約社員及び嘱託は391万人、その他82万人となっている。

雇用形態別雇用者数の推移

年次、四半期等	実 数							(万人)		割 合 (%)	
	正規の職員・従業員	非正規の職員・従業員	パート・アルバイト			労働者派遣事業所の派遣社員	契約社員・嘱託	その他	正規の職員・従業員	非正規の職員・従業員	
			パート	アルバイト	パート						
労働力調査特別調査	平成6年2月	3,805	971	800	559	241	-	171	80	20	
	7年2月	3,779	1,001	825	563	262	-	176	79	21	
	8年2月	3,800	1,043	870	594	276	-	173	79	22	
	9年2月	3,812	1,152	945	638	307	-	207	77	23	
	10年2月	3,794	1,173	986	657	329	-	187	76	24	
	11年2月	3,688	1,225	1,024	686	338	-	201	75	25	
	12年2月	3,630	1,273	1,078	719	359	33	161	74	26	
	13年2月	3,640	1,360	1,152	769	382	45	163	73	27	
労働力調査詳細集計	14年平均	3,489	1,451	1,053	718	336	43	230	125	71	29
	15年平均	3,444	1,504	1,089	748	342	50	236	129	70	30
	16年平均	3,410	1,564	1,096	763	333	85	255	128	69	31
	17年平均	3,375	1,634	1,120	780	340	106	279	129	67	33
	18年平均	3,415	1,678	1,126	793	333	128	284	141	67	33
	19年平均	3,449	1,735	1,166	824	342	133	299	137	67	33
	20年平均	3,410	1,765	1,155	824	331	140	322	148	66	34
	21年平均	3,395	1,727	1,156	817	339	108	323	140	66	34
	22年平均	3,374	1,763	1,196	853	344	96	333	138	66	34
	23年平均	3,355	1,812	1,229	875	355	96	360	127	65	35
	24年平均	3,345	1,816	1,243	890	353	91	355	128	65	35
	25年平均	3,302	1,910	1,323	930	392	116	390	82	63	37
	26年平均	3,288	1,967	1,350	946	404	119	412	87	63	37
	27年平均	3,317	1,986	1,370	965	405	127	406	84	63	37
	28年平均	3,373	2,025	1,404	989	415	133	407	81	62	38
	29年平均	3,434	2,040	1,416	999	417	134	411	78	63	37
	30年平均	3,492	2,126	1,494	1,039	455	137	415	81	62	38
	令和元年平均	3,515	2,173	1,523	1,052	472	142	420	87	62	38
	2年平均	3,556	2,100	1,479	1,030	449	139	396	86	63	37
	3年平均	3,587	2,075	1,463	1,024	439	141	390	82	63	37
	4年1～3月平均	3,568	2,073	1,455	1,005	450	138	395	84	63	37
	4～6月	3,617	2,084	1,455	1,014	441	154	393	82	63	37
	7～9月	3,586	2,120	1,494	1,031	463	153	391	82	63	37

出典：総務省「労働力調査」

※平成13年以前は「労働力調査特別調査」、平成14年以降は「労働力調査詳細集計」により作成。

なお、「労働力調査特別調査」と「労働力調査詳細集計」とでは、調査方法、調査月などが相違することから時系列比較には注意を要する。

2 労働組合の組織状況

令和4年6月30日現在の全国の労働組合数（※1）は47,495組合（前年48,239組合）、労働組合員数（※2）は9,992,373人（前年10,077,877人）、推定組織率は16.5%（前年16.9%）となっており、前年より組合数で744組合の減少、組合員数で85,504人の減少、推定組織率で0.4ポイントの減少となった。（厚生労働省調べ）

県内の労働組合数（※1）は296組合（前年294組合）、労働組合員数（※2）41,266人（前年41,236人）、推定組織率（※3）は11.0%（前年11.1%）となっており、前年と比較して組合数は2組合の増加、組合員数で30人の増加、推定組織率は0.1ポイントの減少となった。（※4）

産業別にみると、労働組合数では「製造業」が60組合（20.3%）で最も多く、次に「公務」が46組合（15.5%）、「学術研究、専門・技術サービス業・生活関連サービス業、娯楽業・複合サービス事業・サービス業（他に分類されないもの）」が30組合（10.1%）の順になっている。

労働組合員数では「製造業」が10,281人（24.9%）で最も多く、次に「公務」が7,227人（17.5%）、「教育・学習支援業」が5,324人（12.9%）の順になっている。（県産業労働部労政雇用課調べ）（※5）

※1 全国及び県内の労働組合数は、単位組織組合及び単一組織組合の下部組織である単位扱組合をそれぞれ1組合として集計したもの

- ・単位組織組合：規約上労働者が当該組織に個人加入する形式をとり、かつ、その内部に独自の活動を行い得る下部組織（支部等）を持たない労働組合をいう。
- ・単一組織組合：規約上労働者が当該組織に個人加入する形式をとり、かつ、その内部に下部組織（支部等）を有する労働組合をいう。
- ・単位扱組合：単一組織組合の最下部の組織（支部等）をいう。

※2 全国及び県内の労働組合員数は、単位組織組合及び単一組織組合の下部組織である単位扱組合の組合員数と、単一組織組合の本部及び連合扱組合に直属する組合員数を集計したもの。単一組織組合には、下部組織に属していない本部の組合員が存在する。

※3 県内の推定組織率は、労働組合員数を推定雇用者数で除した数値であり、次の方法により算出したものである。

- ・平成26年経済センサス基礎調査による県内の雇用者数=349,674人……………①
- ・雇用者伸び率=令和4年6月の全国の雇用者数÷平成26年6月の全国の雇用者数
=60,480,000 ÷ 56,170,000 ……………②
- ・令和4年本県の推定雇用者数=①×②=376,505人……………③
- ・令和4年推定組織率=（令和4年労働組合員数）÷③×100=11.0%

※4 県内の「労働組合数」及び「労働組合員数」の過去からの推移については3ページを参照

※5 県内の産業別の「労働組合数」及び「労働組合員数」の内訳については4ページを参照

県内の労働組合数及び労働組合員数の推移

指数:平成12年=100

区分 年次	組合数		組合員数		推定 組織率	対前年増減		
		指数		指数		組合数		組合員数
昭和35年	359	80.1	38,055	64.1	-	-	-	-
40年	365	81.5	48,728	82.1	-	-	-	-
45年	421	94.0	52,406	88.3	-	-	-	-
50年	494	110.3	55,333	93.2	-	-	-	-
55年	525	117.2	57,209	96.4	-	-	-	-
60年	499	111.4	59,410	100.1	-	-	-	-
平成2年	495	110.5	60,852	102.5	-	-	-	-
3年	497	110.9	61,343	103.3	-		2	491
4年	496	110.7	62,004	104.5	-	△	1	661
5年	497	110.9	62,508	105.3	-		1	504
6年	487	108.7	61,344	103.3	-	△	10	△ 1,164
7年	485	108.3	62,096	104.6	-	△	2	752
8年	481	107.4	62,082	104.6	-	△	4	△ 14
9年	479	106.9	61,958	104.4	-	△	2	△ 124
10年	464	103.6	60,647	102.2	-	△	15	△ 1,311
11年	458	102.2	59,136	99.6	-	△	6	△ 1,511
12年	448	100.0	59,362	100.0	-	△	10	226
13年	446	99.6	57,912	97.6	-	△	2	△ 1,450
14年	444	99.1	55,815	94.0	-	△	2	△ 2,097
15年	438	97.8	54,835	92.4	-	△	6	△ 980
16年	432	96.4	53,957	90.9	-	△	6	△ 878
17年	405	90.4	53,586	90.3	-	△	27	△ 371
18年	390	87.1	52,789	88.9	-	△	15	△ 797
19年	381	85.0	52,337	88.2	-	△	9	△ 452
20年	377	84.2	52,280	88.1	注(1) 15.5	△	4	△ 57
21年	369	82.4	51,456	86.7	14.6	△	8	△ 824
22年	361	80.6	50,840	85.6	14.4	△	8	△ 616
23年	356	79.5	50,210	84.6	注(2) 14.1	△	5	△ 630
24年	346	77.2	49,016	82.6	13.7	△	10	△ 1,194
25年	337	75.2	47,542	80.1	13.2	△	9	△ 1,474
26年	337	75.2	46,617	78.5	13.3		0	△ 925
27年	334	74.6	46,017	77.5	13.0	△	3	△ 600
28年	327	73.0	45,043	75.9	12.6	△	7	△ 974
29年	324	72.3	43,760	73.7	12.0	△	3	△ 1,283
30年	319	71.2	43,320	73.0	11.7	△	5	△ 440
令和元年	303	67.6	41,622	70.1	11.1	△	16	△ 1,698
2年	297	66.3	41,067	69.2	11.1	△	6	△ 555
3年	294	65.6	41,236	69.5	11.1	△	3	△ 169
4年	296	66.1	41,266	69.5	11.0		2	30

出典:山梨県「労働組合基礎調査」

注(1) 推定組織率を推計する際に用いてきた「事業所・企業統計調査」が平成21年より「経済センサス・基礎調査」に統合されたため、平成20年は「事業所・企業統計調査」、平成21年以降は「経済センサス・基礎調査」を使用し、算出している。

なお、「事業所・企業統計調査」と「経済センサス・基礎調査」の調査結果は差異が生じているが、総務省では、調査手法が異なることから、調査結果の差異が全て増加・減少を示すものではないとしている。

注(2) 平成23年の推定組織率は、平成24年4月に総務省統計局から公表された「労働力調査における東日本大震災に伴う補完推計」の平成23年6月分の推計値を用いて計算した値である。

雇用形態の概況と労働組合の組織状況

県内の産業別労働組合数及び労働組合員数の状況

組 合 数	令和4年6月30日現在		
	産 業	組合数	構成比(%)
製造業		60	20.3%
公務		46	15.5%
学術研究、専門・技術サービス業・生活関連サービス業、娯楽業・複合サービス事業・サービス業(他に分類されないもの)		30	10.1%
運輸業、郵便業		29	9.8%
卸売業、小売業		28	9.5%
教育、学習支援業		25	8.4%
医療、福祉		24	8.1%
金融、保険業・不動産業、物品賃貸業		20	6.8%
建設業		12	4.1%
情報通信業		7	2.4%
電気・ガス・熱供給・水道業		6	2.0%
宿泊業、飲食サービス業		4	1.4%
農業・林業・漁業		3	1.0%
鉱業、採石業、砂利採取業		1	0.3%
分類不能の産業		1	0.3%
合計		296	100.0%

組 合 員 数			
	産 業	組合員数	構成比(%)
製造業		10,281	24.9%
公務		7,227	17.5%
教育、学習支援業		5,324	12.9%
卸売業、小売業		3,856	9.3%
金融、保険業・不動産業、物品賃貸業		3,599	8.7%
医療、福祉		3,019	7.3%
学術研究、専門・技術サービス業・生活関連サービス業、娯楽業・複合サービス事業・サービス業(他に分類されないもの)		2,303	5.6%
建設業		2,084	5.1%
運輸業、郵便業		1,778	4.3%
電気・ガス・熱供給・水道業		825	2.0%
情報通信業		766	1.9%
宿泊業、飲食サービス業		122	0.3%
農業・林業・漁業		43	0.1%
鉱業、採石業、砂利採取業		24	0.1%
分類不能の産業		15	0.1%
合計		41,266	100.0%

※ 構成比は、小数点以下第2位を端数処理しているため、合計は必ずしも100とはならない。

出典：山梨県「労働組合基礎調査」

第 1 章 労働委員会の概要

第1章 労働委員会の概要

第1節 組織等

1 労働委員会

労働委員会は、中立・公正な立場で労使間の紛争解決を図るため、地方自治法及び労働組合法に基づいて県に設置された行政機関であり、労働委員会の委員は、公益を代表する者（公益委員）、労働者を代表する者（労働者委員）及び使用者を代表する者（使用者委員）各側5名の計15名で構成されている。

公益委員は使用者委員及び労働者委員の同意を得て、知事が任命する。また、労働者委員は労働組合、使用者委員は使用者団体の推薦に基づき、知事が任命する。任期は2年であり、再任を妨げない。

2 委員

第44期委員は令和3年7月1日に任命され、任期は令和5年6月30日までである。

第44期山梨県労働委員会委員名簿

◎会長 ○会長代理

	氏名	職業・役職	備考
公益委員	◎小野 正毅	弁護士	再任
	○堀内 寿人	弁護士	再任
	赤池 幸江	特定社会保険労務士	再任
	窪田 哲也	公認会計士	再任
	齋藤 雅代	山梨学院大学教授	再任
労働者委員	窪田 清	連合山梨会長	再任
	佐々木 琢郎	UAゼンセン山梨県支部前支部長	新任
	杉原 孝一	TDK労働組合甲府支部長	再任
	坪井 茂	NTT労働組合東京総支部山梨県域分会支部長	再任
	宮下 竜三	富士急行労働組合執行委員長	再任
使用者委員	小林 隆二	山梨県経営者協会参与	再任
	浦田 勉	浦田勉税理士事務所代表	新任
	栗山 直樹	(株)栗山商店代表取締役社長	再任
	長坂 正彦	(株)ワイ・シー・シー代表取締役社長	再任
	古屋 哲彦	社会保険労務士法人総務サポート顧問	再任

令和5年3月1日現在

3 あっせん員候補者

労働委員会は、労働争議の公正な調整を図るため、労働関係調整法第10条の定めにより「あっせん員候補者」を委嘱し、その候補者名簿を備え、関係当事者からの申請又は職権に基づいて労働委員会が労働争議のあっせんをしようとするときは、その名簿に記載されている者の中から会長が指名してあっせんに当たらせる。ただし、労働委員会の同意があればあっせん員候補者名簿に記載されていない者を臨時にあっせん員に委嘱することもできる。なお、あっせん員候補者は現委員のほか、事務局職員の中からも委嘱している。

あっせん員候補者名簿

氏名	役職	委嘱年月日
小野 正毅	山梨県労働委員会公益委員	平27. 7. 2
堀内 寿人	山梨県労働委員会公益委員	令1. 7. 1
赤池 幸江	山梨県労働委員会公益委員	平29. 7. 3
窪田 哲也	山梨県労働委員会公益委員	令1. 7. 1
齋藤 雅代	山梨県労働委員会公益委員	平27. 7. 2
窪田 清	山梨県労働委員会労働者委員	平23. 7. 1
佐々木 琢郎	山梨県労働委員会労働者委員	令3. 7. 1
杉原 孝一	山梨県労働委員会労働者委員	令1. 7. 1
坪井 茂	山梨県労働委員会労働者委員	平31. 1.23
宮下 竜三	山梨県労働委員会労働者委員	令1. 7. 1
小林 隆二	山梨県労働委員会使用者委員	平23. 7. 1
浦田 勉	山梨県労働委員会使用者委員	令3. 7. 1
栗山 直樹	山梨県労働委員会使用者委員	平29. 7. 3
長坂 正彦	山梨県労働委員会使用者委員	平29. 7. 3
古屋 哲彦	山梨県労働委員会使用者委員	平29. 7. 3
渡辺 真太郎	山梨県労働委員会事務局長	令3. 4.21
丸山 正雄	山梨県労働委員会事務局次長	令4. 4.20

令和5年3月1日現在

4 事務局

労働委員会に関する事務を行うために事務局を置き、知事が会長の同意を得てその組織を定め、職員を任命することとされている。

当委員会の事務局の組織は、平成16年4月から、総務担当と審査調整担当が統合され、総務審査担当となり、令和4年度における職員数は7名である。

[組織図（令和4年度）]

事務局長 —— 次長 —— 総務審査担当（5名）

第2節 運 営

1 労働委員会の職務権限

労働委員会の職務権限は労働組合法（労組法）、労働関係調整法（労調法）及び地方公営企業等の労働関係に関する法律（地公労法）等に規定されているが、その主なものは次のとおりである。

- (1) 労働組合の資格審査及び決定（労組法第5条第1項、第11条）
- (2) 労働協約の拡張適用の決議（労組法第18条）
- (3) 不当労働行為救済申立事件の審査及び判定（労組法第27条）
- (4) 公益事業における争議行為予告違反に対する処罰請求（労調法第42条）
- (5) 地方公営企業等の使用者の利益代表者の範囲に係る認定及び告示（地公労法第5条第2項）
- (6) 公益事業における争議行為予告通知の受理（労調法第37条）
- (7) 争議行為発生届の受理（労調法第9条）
- (8) 労働争議の調整（労組法第20条、労調法第12、18、30条）
- (9) 公共職業安定所に対する争議状態に関する通報（職業安定法第20条、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律 第24条）
- (10) 個別的労使紛争に係るあっせん（個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律 第20条第1項、知事からの委任）

以上のうち、(1)(3)(4)(5)の権限は公益委員のみに属している。

2 会議・研修

労働委員会の運営は合議制の原則から全て会議を通じて行われる。中心となる会議は三者構成の委員全員によって開催される総会、公益委員のみで開催され、準司法的手続によって問題を処理する公益委員会議、各労働委員会相互間の連絡を密にして事務処理について必要な統一と調整を図るために開催される連絡協議会及び連絡会議がある。

また、委員及び事務局職員の専門的知識の習得及び業務処理能力の向上を図るため、定期的に研修を実施するとともに、外部の研修に委員及び事務局職員を派遣している。（なお、会議には実質的には研修と呼べる内容のものもあるが、第2章では名称により会議と研修を分類している。）

第 2 章 会議・研修

第2章 会議・研修

第1節 総会

総会は労働委員会規則の定めるところにより毎月定期的開催されるほか、必要に応じて臨時に開催される。総会では労働委員会規則第5条第1項に規定された事項を審議決定するほか、公益委員会議、調停委員会、仲裁委員会、総会の決議によって設置される小委員会及びあっせん員からの報告を受けている。

令和4年中は第1097回から第1108回まで12回開催された。内容については、以下のとおりである。

開催回数	開催年月日	出席委員			付議事項
		公益	労働	使用	
1097	R4. 1. 26 (書面開催)	小野 堀内 赤池 窪田 齋藤	窪田 佐々木 杉原 坪井 宮下	小林 浦田 栗山 長坂 古屋	1 令和3年度関東地区労使関係セミナー(第3回)の協賛名義の使用許可について 2 第1096回定例総会議事録について 3 令和3年(個)第6号あっせん事件について 4 争議行為予告に係る労働争議の実情について(R3.2.24通知分) 5 争議行為予告に係る労働争議の実情について(R3.10.19通知分) 6 その他の報告事項等
1098	R4. 2. 16	小野 堀内 赤池 窪田 齋藤	窪田 佐々木 杉原 坪井 宮下	小林 浦田 栗山 長坂 古屋	1 令和4年度山梨県労働委員会活性化のための行動計画の策定について 2 第1097回定例総会議事録について 3 争議行為予告に係る労働争議の実情について(R3.2.24通知分) 4 その他の報告事項等

第2章

開催回数	開催年月日	出席委員			付議事項
		公益	労働	使用	
1099	R4. 3.23	小野 堀内 赤池 窪田 齋藤	窪田 佐々木 杉原 坪井	小林 浦田 栗山 長坂 古屋	1 審査関係事務処理要領の改正について 2 第1098回定例総会議事録について 3 令和4年(個)第1号あっせん事件について 4 令和4年(個)第2号あっせん事件について 5 争議行為予告に係る労働争議の実情について(R3.2.24通知分) 6 争議行為予告に係る労働争議の実情について(R4.2.17通知分) 7 その他の報告事項等
1100	R4. 4.20	小野 堀内 赤池 窪田 齋藤	窪田 佐々木 杉原 宮下	小林 浦田 栗山 長坂 古屋	1 あっせん員候補者の委嘱及び解任について 2 第1099回定例総会議事録について 3 令和4年(個)第1号あっせん事件について 4 令和4年(個)第2号あっせん事件について 5 争議行為予告に係る労働争議の実情について(R3.2.24通知分) 6 争議行為予告に係る労働争議の実情について(R4.2.17通知分) 7 その他の報告事項等

開催回数	開催年月日	出席委員			付議事項
		公益	労働	使用	
1101	R4. 5.25	小野 堀内 赤池 窪田 齋藤	窪田 佐々木 杉原 坪井 宮下	小林 浦田 栗山 古屋	1 山梨県労働委員会運営規程の改正について 2 令和4年度関東地区労使関係セミナー（第1回）に対する協賛名義の使用の許可について 3 第1100回定例総会議事録について 4 令和4年（個）第2号あっせん事件について 5 令和4年（個）第3号あっせん事件について 6 争議行為予告に係る労働争議の実情について 7 第87回関東ブロック労働委員会公益委員連絡会議議題の回答について 8 その他の報告事項等
1102	R4. 6.22	小野 堀内 赤池 窪田 齋藤	佐々木 杉原 坪井 宮下	小林 浦田 栗山 長坂 古屋	1 第1101回定例総会議事録について 2 労働委員会の実務へのITの活用状況の調査について 3 令和4年（個）第2号あっせん事件について 4 令和4年（個）第3号あっせん事件について 5 争議行為予告に係る労働争議の実情について 6 その他の報告事項等

第2章

開催回数	開催年月日	出席委員			付議事項
		公益	労働	使用	
1103	R4. 7.27 (書面開催)	小野 堀内 赤池 窪田 齋藤	窪田 佐々木 杉原 坪井 宮下	小林 浦田 栗山 長坂 古屋	<ol style="list-style-type: none"> 1 第1102回定例総会議事録について 2 令和4年(個)第2号あっせん事件について 3 令和4年(個)第3号事件あっせんについて 4 令和4年(個)第4号事件あっせんについて 5 争議行為予告に係る労働争議の実情について 6 その他の報告事項等
1104	R4. 8.24	小野 堀内 赤池 窪田 齋藤	窪田	小林 浦田 栗山 長坂 古屋	<ol style="list-style-type: none"> 1 令和4年度個別労働関係紛争処理制度に係る周知月間の取組みについて 2 令和4年度関東地区労使関係セミナー(第2回)の協賛名義の使用許可について 3 第1103回定例総会議事録について 4 令和4年(個)第4号あっせん事件について 5 令和4年(個)第5号あっせん事件について 6 争議行為予告に係る労働争議の実情について 7 第151回関東ブロック労働委員会三者連絡会議、第90回関東ブロック労働委員会公益連絡会議及び第152回関東ブロック労働委員会三者連絡協議会第1回運営委員会について 8 その他の報告事項等

開催回数	開催年月日	出席委員			付議事項
		公益	労働	使用	
1105	R4. 9.28	小野 堀内 赤池 窪田	窪田 佐々木 坪井 宮下	小林 浦田 栗山 長坂 古屋	1 「ワークルール検定 2022・秋」の後援名義の使用許可について 2 第1104回定例総会議事録について 3 令和4年(個)第5号あっせん事件について 4 争議行為予告に係る労働争議の実情について 5 その他の報告事項等
1106	R4. 10.26	小野 堀内 赤池 窪田	窪田 杉原 坪井 宮下	小林 浦田 栗山 長坂 古屋	1 第1105回定例総会議事録について 2 令和4年(個)第5号あっせん事件について 3 令和4年(個)第6号あっせん事件について 4 争議行為予告に係る労働争議の実情について 5 その他の報告事項等
1107	R4. 11.16	小野 堀内 赤池 窪田 齋藤	窪田 杉原 坪井 宮下	小林 浦田 栗山 長坂 古屋	1 第1106回定例総会議事録について 2 令和4年(個)第5号あっせん事件について 3 令和4年(調)第1号あっせん事件について 4 争議行為予告に係る労働争議の実情について (R4.2.17通知分) 5 争議行為予告に係る労働争議の実情について (R4.10.28通知分) 6 第150回関東ブロック労働委員会三者連絡協議会第1回運営委員会の概要について 7 その他の報告事項等

第2章

開催回数	開催年月日	出席委員			付議事項
		公益	労働	使用	
1108	R4. 12. 21	小野 堀内 赤池 窪田	窪田 佐々木 杉原 坪井 宮下	小林 浦田 栗山 長坂 古屋	1 「令和4年度関東地区労使関係セミナー（第3回）」に対する協賛名義の使用の許可について 2 第1107回定例総会議事録について 3 令和4年（調）第1号あっせん事件について 4 令和4年（調）第2号あっせん事件について 5 争議行為予告に係る労働争議の実情について 6 その他の報告事項等

第2節 公益委員会議

公益委員会議は労働委員会が行う権限のうち準司法的機能、すなわち労働組合法第5条、第7条、第11条及び第27条並びに労働関係調整法第42条による処分、更に地方公営企業等の労働関係に関する法律第5条第2項に規定する事項を審議決定する。

令和4年については、公益委員会議は開催されなかった。

第3節 連絡協議会、連絡会議及びその他の会議

労働委員会は労働者、使用者及び公益の各委員からなる「連絡協議会」、会長、公益委員及び事務局長をそれぞれ対象とした「連絡会議」並びに事務局の課長等を対象とした課長会議等を全国又はブロック単位で定期的で開催し、委員等相互の連絡を密にして事務処理について必要な統一と調整を図っている。令和4年中の開催状況は、以下のとおりである。

1 連絡協議会

【全国会議】

第77回全国労働委員会連絡協議会総会（東京都）

開催年月日	R4. 11. 17 ～ R4. 11. 18
開催場所	国立オリンピック記念青少年総合センター
出席委員	(公) 小野、赤池、(労) 窪田、宮下、(使) 浦田、古屋
議 題	1 労働委員会の広報活動について（中国ブロック公労使提案） 2 労働委員会在り方・ビジョン検討小委員会の中間報告について（中労委提案） 3 【講演】「労働紛争の多様化と労働委員会の新たな役割」 4 労働施策総合推進法の全面施行を踏まえた、労働委員会におけるパワーハラスメントに係るあっせん事件への対応について（関東ブロック公労使提案）

【ブロック会議】

(1) 第148回関東ブロック労働委員会三者連絡協議会（書面及びWeb開催）

開催年月日	R4. 5. 12
開催場所	—
出席委員	(公) 小野、赤池、(労) 杉原、坪井、(使) 浦田、栗山
議 題	1 雇用関係終了後の時間経過 と「使用者が雇用する労働者」への該当性 について（群馬県提案） 2 あっせん事件における解雇の金銭解決について（長野県提案）

(2) 第149回関東ブロック労働委員会三者連絡協議会（書面及びWeb開催）

開催年月日	R4.9.13
開催場所	—
出席委員	(公) 窪田、齋藤、(労) 佐々木、宮下、(使) 栗山、長坂
議 題	1 組合からの対面による団体交渉の申入れに対して、会社がオンラインによる団体交渉にしか応じられないとして団体交渉に応じなかった場合、不当労働行為に当たるか。（埼玉県提案） 2 集団事件における立会団交について（群馬県提案）

2 連絡会議

【全国会議】

全国労働委員会連絡協議会公益委員連絡会議（東京都）

開催年月日	R4.11.17
開催場所	国立オリンピック記念青少年総合センター
出席委員	小野、赤池
議 題	1 【講演】「民事裁判のIT化」 2 【講演】「山形大学事件最高裁判決」

【ブロック会議】

第87回関東ブロック労働委員会公益委員連絡会議（書面開催）

開催年月日	R4.5.12
開催場所	—
議 題	1 同族会社のいわゆる「オーナー」の使用者性について（長野県提案）

第88回関東ブロック労働委員会公益委員連絡会議（書面開催）

開催年月日	R4. 9. 13
開催場所	—
議 題	1 労働者側の粗暴な言動等と団体交渉拒否の「正当な理由」の該当性について（群馬県提案）

3 その他の会議

【全国会議】

（1）全国労働委員会事務局審査主管課長会議（東京都）

開催年月日	R4. 11. 28
開催場所	東京都港区 労働委員会会館
議 題	1 資格審査における「全国的規模をもつ労働組合」の判断基準について 2 審査人材の確保・育成について 3 ウェブ会議による調査について 4 労働委員会在り方・ビジョン検討委員会の現状について

（2）全国労働委員会事務局調整主管課長会議（東京都）

開催年月日	R4. 11. 29
開催場所	東京都港区 労働委員会会館
議 題	1 調整業務の運営について 2 事例報告（労働争議調整事件・個別労働紛争から各1件） 3 業務報告（労働争議調整事件解決率の向上に向けた取り組み等について）

【ブロック会議】

(1) 関東ブロック労委労協第44回総会（Web開催）

開催年月日	R4.2.21
開催場所	—
出席委員	窪田、坪井
議 題	1 報告事項 2 協議事項 3 各都県労委年間活動状況報告

(2) 関東ブロック労委労協幹事会（神奈川県）

開催年月日	R4.12.11 ～ R4.12.12
開催場所	連合神奈川会議室
出席委員	窪田
議 題	1 労委労協次年度方針と関東ブロック労委労協の次年度方針 2 次年度総会について 3 各都県労委の取り組みの情報交換

(3) 西関東ブロック労働委員会事務局実務担当者会議（Web開催）

開催年月日	R4.7.29
開催場所	—
議 題	<ol style="list-style-type: none"> 1 労働争議の実情調査について（静岡県提案） 2 労働争議のあっせんにおいて、被申請者の所在が不明で連絡が取れない場合の対応について（静岡県提案） 3 あっせんの迅速な実施に係る日程調整の方法について（長野県提案） 4 労働組合としての適格性が争点になっている事案で、組合に関する事項を求釈明や委員尋問で明らかにする範囲について（長野県提案） 5 労働委員会における業務のIT化の推進状況について（長野県提案） 6 総会・公益委員会議の資料、議事録の取扱いについて（新潟県提案） 7 会長及び会長代理の選挙について（新潟県提案） 8 個別労働紛争あっせん制度の周知について（新潟県提案） 9 個別的労使紛争のあっせん期日で申請者側への聞き取りに要する時間について（山梨県提案） 10 個別的労使紛争のあっせん案における清算条項について（山梨県提案）

第4節 研 修

事件の申請（申立て）があった場合に、委員及び事務局職員が、情報を共有化し、迅速かつ適切な事件処理が遂行できるよう研修を実施し、また、外部の研修を積極的に受講している。

令和4年中に実施又は受講した研修は、以下のとおりである。

(1) 事例研修

実施年月日	講師又は説明者	テーマ
R4. 4. 20	事務局職員	<ol style="list-style-type: none"> 1 雇用関係終了後の時間経過と「使用者が雇用する労働者」への該当性について（関東ブロック労働委員会三者連絡協議会 議題検討） 2 あっせん事件における解雇の金銭解決について（関東ブロック労働委員会三者連絡協議会 議題検討） 3 同族会社のいわゆる「オーナー」の使用者性について（関東ブロック労働委員会公益委員連絡会議 議題検討）
R4. 8. 24	事務局職員	<ol style="list-style-type: none"> 1 組合からの対面による団体交渉の申入れに対して、会社がオンラインによる団体交渉にしか応じられないとして団体交渉に応じなかった場合、不当労働行為に当たるか（関東ブロック労働委員会三者連絡協議会 議題検討） 2 集団事件における立会団交について（関東ブロック労働委員会三者連絡協議会 議題検討） 3 労働者側の粗暴な言動等と団体交渉拒否の「正当な理由」の該当性について（関東ブロック労働委員会公益委員連絡会議 議題検討）
R4. 10. 26	事務局職員	<ol style="list-style-type: none"> 1 労働委員会の広報活動について（全国労働委員会連絡協議会総会 議題検討） 2 労働委員会在り方・ビジョン検討小委員会の中間報告について（全国労働委員会連絡協議会総会 議題検討） 3 労働施策総合推進法の全面施行を踏まえた、労働委員会におけるパワーハラスメントに係るあっせん事件への対応につい

		て（全国労働委員会連絡協議会総会 議題検討）
R4. 12. 21	小林委員	1 【講演】 組織は生き物

（2）関係機関研修

実施年月日	講師又は説明者	テーマ
R4. 2. 16	シックスセカンズ®ジャパン株式会社 代表取締役 田辺 康広 氏	1 【講演】 感情のもつれとその解決法について
R4. 6. 22	一般社団法人山梨県労働基準協会連合会 専務理事 星野 護 氏	1 【講演】 労働基準監督署の具体的な業務内容について
R4. 11. 16	山梨労働局雇用環境・均等室 室長 上野 由佳 氏	1 【講演】 フリーランスの実態と課題について

（3）外部研修

○委員対象の研修

実施年月日 研修場所	研修名	受講者	内容
R4. 2. 21 Web開催	関東ブロック 労委労協研修会	(労) 窪田 坪井	1 【講演】 解雇の金銭解決、コロナ禍に起因する紛争事件の動向
R4. 9. 1～2	公労使委員会 合同研修	(公) 小野 (労) 杉原 (使) 小林	(全体研修) 1 【講演】 労働委員会について一歴史・現状・課題— 2 【講演】 労働法の基礎 3 調整事例紹介 4 審査事例紹介 (公益委員研修) 1 審査実務研修 2 和解実務研修 3 調整実務研修 (労働者委員研修) 1 【講演】 不当労働行為救済制度について 2 【講演】 労働者性・使用者性について —ペルコ事件、セブンイレブン・ファミリーマート事件などの事案をもとに—

			(使用者委員研修) 1 【講演】 労組法7条の概要と不当労働行為審査制度の概要 2 【講演】 メンタルヘルスをめぐる近年の諸問題とその対策 3 【講演】 高齢者が活躍できる環境整備
R4.10.1 Web開催	関東ブロック 労委労協委員 研修会	(労) 窪田 坪井	1 【講演】 ハラスメントをめぐる法規制の現状と課題 2 【講演】 裁判官での経験を踏まえた民事訴訟の対応と労働委員会への活用について
R4.12.1～2	公労使委員個 別紛争専門研 修	(公) 窪田 (労) 坪井 (使) 古屋	1 【講演】 裁判例の動向 2 【講演】 労働関係法令の改正等の動向 3 個別紛争処理の経験が豊かな都道府県労働委員会におけるあっせんの成功・失敗事例発表 4 スキル、ノウハウ、経験に係る情報交換

○事務局職員対象の研修

実施年月日 研修場所	研修名	内 容
R4.6.7～9	労働委員会事務局職員中央研修	1 【講演】 労働委員会制度について 2 【講演】 労働委員会事務局職員に期待すること 3 【講演】 労働法の基礎 4 【講演】 法律・判例の読み方講座 (審査コース) 1 【講演】 命令書(案)の起案のための作業手順 2 【講演】 不当労働行為の審査手続について 3 【講演】 不当労働行為における担当職員の業務 4 【演習】 不利益取扱い、団体交渉拒否 (調整コース) 1 【講演】 調整業務の概要 2 【講演】 労働局のあっせん制度 3 【講演】 裁判所における個別労働紛争解決システム 4 【演習】 実事例を基にした一連の処理について
R4.7.13～15	労働委員会事務局職員個別紛争専門研修	1 【講演】 労働関係法令の改正と動向、基本となる裁判例 2 【講演】 高知県労働委員会による個別紛争制度の周知手法 3 【講演】 積極的なあっせん制度の活用について 4 【講演】 カウンセリング技法 5 【演習】 事例検討、グループディスカッション

- 第 3 章 労働組合の資格審査及び決定
- 第 4 章 労働協約の拡張適用の決議
- 第 5 章 不当労働行為救済申立事件の審査及び判定
- 第 6 章 不当労働行為救済申立事件の再審査
- 第 7 章 行政訴訟
- 第 8 章 公益事業における争議行為予告違反に
対する処罰請求
- 第 9 章 地方公営企業等の使用者の利益代表者の
範囲に係る認定及び告示

第3章 労働組合の資格審査及び決定

労働組合が、不当労働行為の救済を求める場合や、労働委員会の労働者委員を推薦する場合、法人登記の手続きをする場合等には、労働組合法に規定する資格要件を満たしていなければならない。この申請のあった労働組合が資格要件を満たしているかどうかを審査することを「労働組合の資格審査」という。

令和4年中に取り扱った資格審査はなかった。

第4章 労働協約の拡張適用の決議

一の地域において従業する同種の労働者の大部分が一の労働協約の適用を受けるに至ったときは、当該労働協約の当事者の申立てに基づき、労働委員会の決議により県知事は当該地域において従業する他の同種の労働者及びその使用者も当該労働協約の適用を受けるべきことの決定をすることができる。

令和4年中に取り扱った労働協約の拡張適用はなかった。

第5章 不当労働行為救済申立事件の審査及び判定

使用者が、

- ・組合活動をする労働者を不利益に取り扱うこと
- ・正当な理由がなく団体交渉を拒否すること
- ・組合運営を支配し、又は介入すること

等の労働組合法第7条で禁止する不当労働行為を行ったと組合等から申立てがあったときに、申立内容を審査し、命令（救済・棄却）又は決定（却下）を発する。

令和4年中に取り扱った不当労働行為救済申立事件はなかった。

第6章 不当労働行為救済申立事件の再審査

不当労働行為救済申立事件における山梨県労働委員会の命令（救済・棄却）又は決定（却下）について不服のある当事者は、中央労働委員会に再審査の申立てを行うことができる。

令和4年中に山梨県労働委員会に係る再審査事件として中央労働委員会が取り扱った事件は、次表のとおり1件であった

令和4年 再審査事件一覧表

番号	事件番号	事件名	申立年月日	山労委 関連事件番号	再審査申立人 再審査被申立人	再審査申立て の要旨	終結日	終結 区分	摘要
1	中労委 令和3年 (不再) 第8号	Y 1 事件	R3. 3. 16	山労委 令和元年 (不) 第1号 Y1事件	X 1 組合 X 2 組合員 Y 1 法人	命令の取消し		係属中	労働組合 申立

第7章 行政訴訟

不当労働行為救済申立事件における山梨県労働委員会の命令（救済・棄却）又は決定（却下）について不服のある当事者は、地方裁判所に取消しの訴えを提起することができる。

令和4年中、山梨県労働委員会に係る行政訴訟事件として裁判所が取り扱った事件は該当なかった。

第8章 公益事業における争議行為予告違反に対する処罰請求

公益事業を営む事業所において争議行為を行う場合には、その当事者は争議行為をしようとする日の少なくとも10日前までに、労働委員会と知事にその旨を通知しなければならず（第10章参照）、労働委員会がこれに違反すると疑われる事実があることを知ったときには、遅滞なく、審査を開始しなければならない。また、違反した場合には、労働委員会は検察官に公訴を提起するよう要求（処罰請求）することができる。

令和4年中に取り扱った争議行為予告違反に対する処罰請求はなかった。

第9章 地方公営企業等の使用者の利益代表者の範囲に係る認定及び告示

地方公営企業又は特定地方独立行政法人に勤務する一般職の職員が結成又は加入する労働組合について、職員のうち労働組合法第2条第1号に規定する者の範囲、いわゆる使用者の利益代表者の範囲を、当事者からの申出等に基づき公益委員会議で必要があると認める場合に、労働委員会はその範囲を認定して告示することとなっている。

令和4年中に取り扱った認定及び告示はなかった。

- 第10章 公益事業における争議行為予告通知
の受理
- 第11章 争議行為発生届の受理
- 第12章 労働争議の調整
- 第13章 公共職業安定所に対する争議状態に
関する通報

第10章 公益事業における争議行為予告通知の受理

1 概要

公益事業において争議行為をしようとする場合には、当事者は10日前までに、労働委員会と知事にその旨を通知（争議行為予告通知）しなければならない。

争議行為が発生している状態又は発生する恐れがある状態を労働争議といい、公益事業に係る労働争議が発生したときは、労働委員会は速やかにその実情を調査しなければならない。

2 処理状況

令和4年中に受理した争議行為予告通知は次表のとおり2件であり、それぞれ実情調査を行った。

令和4年争議行為予告通知者及び実情調査結果一覧表

通知者	組合員数	交渉事項	通知日	労働争議 終結日	終結 事由	争議 行為
山梨民主医療機 関労働組合	1,100	賃上げ、夏季一時金 等	R4. 2. 17	R4. 10. 21	解決	あり
山梨民主医療機 関労働組合	1,100	年末一時金等	R4. 10. 28	R4. 12. 2	解決	あり

第11章 争議行為発生届の受理

1 概要

争議行為が発生したときは、当事者は直ちに労働委員会又は知事にその旨を届け出なければならない。

なお、公益事業以外の事業において、労働委員会が争議行為発生届の受理を契機に当該事業に係る労働争議の発生を知り得たときには、労働委員会は必要に応じその実情を調査する。

2 処理状況

令和4年中に受理した争議行為発生届は次表のとおり2件であった。

なお、いずれも公益事業に係る争議であり、事前に争議行為予告通知が提出されている。(第10章参照)

令和4年争議行為発生届出者及び実情調査結果一覧表

通知者	組合員数	交渉事項	届出日	争議行為実施日	労働争議終結日	終結事由	争議行為
山梨民主医療機関労働組合	1,100	賃上げ、夏季一時金等	R4.2.17	R4.3.10	R4.10.21	解決	あり
山梨民主医療機関労働組合	1,100	年末一時金等	R4.10.28	R4.11.10	R4.12.2	解決	あり

第12章 労働争議の調整

1 事件の処理状況

労働組合と使用者との間で労働条件や労使関係に関する話合いが進まず、自主的な解決がどうしても困難であるとして当事者からの申請があった場合、申請に基づき労働委員会は労働争議の調整を行う。労働争議の調整方法には、「あっせん」、「調停」、「仲裁」の三つがある。

令和4年中に取り扱った調整事件は、次表のとおり「あっせん」2件であった。

令和4年調整事件一覧表

事件番号	業種	組合員数	調整事項	申請日	あっせん員	調整回数	終結区分	終結日	処理日数
				あっせん員指名日					
4-1	医療、福祉	40	退職金 有給休暇の付与及び完全取得又は 残余分買上げ 雇用保険加入	R4.11.7	(公)堀内寿人 (労)窪田清 (使)小林隆二	1	解決	R4.12.14	38
				R4.11.30					
4-2	製造業	40	団体交渉 退職事由の撤回及び協議 雇用保険離職票手続 健康保険傷病手当金支給手続	R4.11.21	(公)赤池幸江 (労)坪井茂 (使)長坂正彦	-	-	係属中	-
				R4.12.26					

処理日数は申請日から終結日までの暦日数

2 事件の概要

(1) 令和4年(調)第1号あっせん事件

ア	申請者	X労働組合
イ	被申請者	Y社
ウ	業種	医療、福祉
エ	申請年月日	令和4年11月 7日
オ	あっせん指名年月日	令和4年11月30日
カ	終結年月日	令和4年12月14日
キ	終結状況	解決
ク	あっせん事項	①A組合員及びB組合員に対する退職金の支払い ②A組合員及びB組合員に対する所定有給休暇の付与並びに 廃業日までの完全取得又は残余分買上げ ③B組合員に係る雇用保険の遡及加入
ケ	あっせん員	(公)堀内寿人 (労)窪田清 (使)小林隆二
コ	申請に至るまでの経過	

平成28年にBが、同29年にAが、それぞれY社に採用された。Y社の就業規則に退職金規定はなく、A及びBの雇用条件通知書上、退職金はない旨明記されていた。

令和4年8月下旬、Y社は、A及びBに対し、経営悪化を理由として別の職種への転換及びそれに伴う賃金の引き下げを勧奨したが、両者が直ちに回答しなかったところ、同月中に、Y社は両者に退職を勧奨した。

その後1週間のうちに、Aは、X労働組合へ相談をし、その場で組合に加入した。X労働組合はY社へA組合員は退職勧奨に応じないことを通知するとともに、退職勧奨理由の説明を求め、団体交渉を申し入れ、9月下旬には団体交渉が開催され、労使は話し合いで穏便に紛争を解決していく方針を確認した。

しかし、同月末、Y社はA組合員を含む事業所の全従業員に対し、翌月末での廃業及び解雇予告を通知した。その後、全従業員がY社と交渉した結果、Y社は、廃業時期を2か月程度延期し解雇予告も撤回したものの、正確な廃業日は示さず、また、退職金の支給や退職までの所定の有給休暇の消化方法などについても、積極的に説明及び調整しない状況が続いた。

10月中旬に、X労働組合はY社へ要求書を提出し、①退職金は、勤続年数に応じ、会社都合として全額支給すること、②有給休暇残余日数相当分を解

決金で支払うことを求めるとともに、6日後に団体交渉を開催することを申し入れた。要求書の提出があった同日、Y社は、全従業員に対し、廃業日を12月下旬のいずれかの日とすることを個別に伝達し始めた。

10月22日、Bは組合に加入した。X労働組合は、使用者へ要求書を提出し、追加でB組合員の雇用保険遡及加入を求め、改めて先の要求書と同日での団体交渉開催を申し入れた。

しかし、同日の前日に、Y社は、B組合員を雇用保険に加入させる旨回答したものの詳細は示さず、併せて団体交渉期日を延期するよう要請した。

令和4年11月7日、X労働組合は、本労働委員会にあっせん申請書を提出した。

サ あっせん申請後の経過

令和4年11月17日 Y社は、A組合員及びB組合員に対し、解雇予告を通知した。

11月28日 Y社は、あっせんへの参加を応諾した。

12月14日 第1回あっせんを開催した。

(X労働組合の主張)

赤字経営を殊更に強調するY社に対し、令和4年春から始めた新規利用希望者の受入拒否を中止すれば経営は改善する、と繰り返し進言していたものの、Y社は明確に説明をしないまま、8月には両組合員に対して、賃金引き下げを伴う職種転換や退職の勧奨を唐突に行うまでに至り、納得できない。また、退職自体は争わないが、退職金については、過去、雇用条件通知書で支給がない旨明記された従業員であっても支給された例があることを確認している。

(Y社の主張)

全体として利用者が減っており、赤字となった数年前から廃業を視野に入れていた。今春までには事業縮小を決め、事業所の管理者Cに対し、新規利用希望者の受入拒否を指示した。その後も、人件費の高い職員の職種転換や退職勧奨などにより、段階的な事業縮小を試みたが、9月の第1回団体交渉を機に挫折し、10月末での廃業及び社長を除く全従業員の解雇を決めた。しかし、実務上の理由で従業員側から廃業日の再考を促されたため、廃業日を12月下旬に改めた。現在、廃業の撤回や廃業日の変更の余地はない。

なお、10月中旬までに、全従業員の有給休暇残日数を正確に計算して管理

者Cに伝え、廃業日までに全従業員が計画的に消化するよう指示しているほか、B組合員の雇用保険遡及開始手続も順を追って進めている。

退職金について、雇用条件通知書上は「なし」と明記した従業員であっても、退職金を支払ったことはある。今回の廃業及び解雇に当たっても、可能な限り全従業員に退職金を支払いたい。一方で、雇用条件通知書で退職金がある旨明記された従業員の過去の支給基準も、組合が要求する算定基準を大幅に下回っており、両組合員以外の従業員にも退職金を支払いたいこと、また、現在の会社の資産状況が極めて厳しいことを考えると、〇万円が、金額としては限界である。

また、12月下旬に廃業した後も、法人を解散させる予定はなく、休眠状態として残余財産の整理をする方針である。

(あっせん員の意見)

あっせん員は、今回の事業縮小や廃業が、使用者としては前々から念頭に置いていたものであったとしても、従業員にとっては不意打ちであり、全体の経過についても説明不足であることを指摘した。

また、法人として残すとなると、このあっせんで解決できなかった場合、今後、不当労働行為の救済申立てや労働審判で争われる可能性もあることなどを説明しながら、退職金の譲歩を促した。

あっせん員が両当事者への説得を重ねた結果、最終的に両当事者は、両組合員への退職金相当額を割増した上で解決金として支払われることで了承した。その後、あっせん員は、その他詳細を検討した上であっせん案を提示し、これに両当事者が応諾した。

あっせん案（要旨）

- 1 Y社は、A組合員に対し〇円を、B組合員に対し〇円を、解決金として、それぞれ支払う。
- 2 Y社は、A組合員及びB組合員に、廃業日までに、それぞれ所定の有給休暇を取得させる。
- 3 Y社は、B組合員の雇用保険遡及加入手続を進めるとともに、その進捗状況を、適宜伝える。
- 4 口外禁止条項
- 5 清算条項

(2) 令和4年(調)第2号あっせん事件

- ア 申請者 X労働組合
イ 被申請者 Y社
ウ 業 種 製造業
エ 申請年月日 令和4年11月21日
オ あっせん員指名年月日 令和4年12月26日
カ 終結年月日 ー
キ 終結状況 係属中
ク あっせん事項 ①団体交渉に応じること。
②退職事由をいったん撤回した上で、協議すること。
③雇用保険の離職票手続を行うこと。
④健康保険の傷病手当金支給手続を行うこと。
- ケ あっせん員 (公)赤池幸江 (労)坪井茂 (使)長坂正彦

コ 申請に至るまでの経過

平成29年4月、AはY社に採用された。

令和3年7月、Aは勤務中の事故で労災認定を受け、同年11月に症状固定の診断を受けるまで休業補償を受けた。Aが症状固定以降も復職しなかったことに対し、Y社は、状況の報告を複数回求めたものの回答が得られなかったとして、令和4年7月中途をもって自己都合による退職として処理した。

令和4年10月、AはX労働組合に加入した。その後、X労働組合はY社に対し、A組合員の退職事由には納得できないとして、団体交渉の申し入れを行った。しかし、Y社は、いったんは交渉指定日に都合がつかないことを理由に日程の再調整を要求するも、その後団体交渉を行わない旨決定し、Xに通知した。

令和4年11月21日、X労働組合は、本労働委員会にあっせん申請書を提出した。

第13章 公共職業安定所に対する争議状態に関する通報

労働委員会は、公共職業安定所に対して、事業所において同盟罷業又は作業所閉鎖に至るおそれの多い争議が発生していること及び求職者を無制限に紹介することによって、当該争議の解決が妨げられることを通報することができる。通報が行われた場合、公共職業安定所は当該事業所に対し、求職者の紹介ができなくなる。

令和4年中に公共職業安定所に通報を行ったものはなかった。

第14章 個別的労使紛争に係るあつせん

第14章 個別的労使紛争に係るあっせん

1 事件の処理状況

平成13年10月に「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」が施行され、同法第20条では、地方公共団体は、個別的労使紛争に係るあっせん等の施策を推進するよう努めることとされた。本県においては、あっせんについて、地方自治法第180条の2の規定に基づき、当労働委員会が知事の委任を受けて実施している。

令和4年中に取り扱った個別的労使紛争に係るあっせん事件は6件であり、内容については次のとおりである。

令和4年個別的労使紛争に係るあっせん事件一覧表

事件番号	業種	従業員数	あっせん事項	申請日	あっせん員	あっせん回数	終結区分	終結日	処理日数
				あっせん員指名日					
4-1	医療、福祉	3	関係者への事案報告及び謝罪	R4.2.8	(公) 窪田哲也 (労) 坪井茂 (使) 小林隆二	1	解決	R4.3.28	49
				R4.2.22					
4-2	卸売業、小売業	85	未払い賃金 退職金 社内暴力行為黙認に係る説明及び謝罪 労災認定への協力	R4.3.1	(公) 齋藤雅代 (労) 杉原孝一 (使) 栗山直樹	2	解決	R4.6.16	108
				R4.3.28					
4-3	卸売業、小売業	1,400	パワハラ・嫌がらせの加害者への処分見直し 慰謝料	R4.4.7	(公) 赤池幸江 (労) 宮下竜三 (使) 古屋哲彦	1	解決	R4.6.2	57
				R4.4.21					
4-4	建設業	4	強圧的言動及び退職強要に係る謝罪 損害賠償	R4.6.9	(公) - (労) - (使) -	-	取下	R4.8.8	61
				-					
4-5	サービス業 (他に分類されないもの)	152	年齢による日給差別の是正 未払い賃金	R4.8.2	(公) 窪田哲也 (労) 佐々木琢郎 (使) 浦田勉	1	打切	R4.10.18	78
				R4.8.26					
4-6	建設業	6	社内暴力行為に係る謝罪及び損害賠償 本事件解決までの給料補償	R4.9.28	(公) - (労) - (使) -	-	不開 始	R4.10.6	9
				-					

処理日は申請日から終結日までの歴日数

2 事件の概要

(1) 令和4年(個)第1号あっせん事件

- ア 申請者 X
イ 被申請者 Y社
ウ 業種 医療、福祉
エ 申請年月日 令和4年2月 8日
オ あっせん指名年月日 令和4年2月22日
カ 終結年月日 令和4年3月28日
キ 終結状況 解決
ク あっせん事項 特定の関係者への事案報告（名誉棄損、パワハラ等による退職への追い込みの発生）及び謝罪
ケ あっせん員 (公) 窪田哲也 (労) 坪井茂 (使) 小林隆二
コ 申請に至るまでの経過

令和3年5月、XはY社にパート職員として採用され、3か月の試用期間後の面談で、Y社理事長Aから、遅くとも4か月(採用から7か月经過)後までには正規職員に転換する旨伝えられ、正規職員となることへの期待を抱いた。

しかし、Aは経営状況を理由に、採用から6か月经過したところで、Xを正規職員に転換しないと通告した。

その後、XとAの関係が悪化し、コミュニケーション不全に至るとともに、正規職員への転換や配置換えを巡って紛争が顕在化した。最終的に、令和4年1月下旬、Xが自己都合により退職届を提出し、その後、即刻理事会に諮られ受理された。

令和4年2月8日、Xは、本労働委員会にあっせん申請書を提出した。

サ あっせん申請後の経過

あっせん申請後からあっせん期日の直前時期まで、Xは通常どおり勤務した。

令和4年3月28日 第1回あっせんを開催した。

(Xの主張)

令和3年11月頃、Aを含むY社役員らが、既に退職した職員の人格を否定する内容の発言を笑いながら話すなどの態度に苦痛を感じながらも、正規職員に転換されることを心の支えとして、我慢しながら働いていた。また、い

ずれ自分もこのような笑いの種にされてしまうのではないかという不安も感じていたが、退職届を提出した際のAの対応は、非常に冷淡であった。

これまでAの軽々しい発言に振り回されてきており、名誉を傷つけられるとともに、信用を貶められ精神的な苦痛を受けた。Aにそのことを指摘しても、言った・言わないの水掛け論になってしまい、たとえ謝罪されたとしても本心かはわからない。よって、文書として残してほしい。

Aは、このような事案を惹き起こしたことについて、Y社設立時の関係者等に報告した上で謝罪してほしい。

なお、Aによって地域の狭いコミュニティの中で、あることないことが広められ、知人の耳に入ることを懸念している。

(Y社の主張)

Xに対して、採用から7か月経過する間に経営状態が良くなれば、正規職員に転換できるかも知れない旨の発言をしたに過ぎない。結果的に期待を抱かせてしまったことは面談でも謝罪したが、正規職員に転換することを約束した事実は、一切ない。

Xの主張する名誉棄損行為等についても、全てXの誤解である。Xとは勤務最終日まで通常どおりコミュニケーションを取っており、何のことも心当たりがない。自分が名誉棄損行為等を含めたパワーハラスメントを行うことはあり得ない。

設立時の関係者等は、事業運営に一切関わっていない。ましてやXのことも知らない。心当たりがないことに対して謝罪することはできず、あっせん事項をそのまま受け入れることはできない。

一方で、コミュニケーション不足に係る謝罪であれば、文書に残しても構わない。

(あっせん員の対応)

あっせん員は、Xに対して、設立時の関係者等への謝罪は適切ではないこと、Aはコミュニケーション不足で今回の紛争に至ったことを認めていることを説明した上で、あっせん案に、AからXに対するコミュニケーション不足に係る謝罪に加え、具体的な事例として、退職届を提出した際の対応に係る謝罪を記載することを提案した。

この提案に対し、Xは、仮にあっせんが不調になった場合であっても、訴訟等その他法的手段に移行することは考えておらず、あっせんの場における自分の主張が記録として残ればそれでよい、との意向を明らかにした。また、

Aも、あっせんに参加した理由として、法人の主張を記録として残すことやXの気持ちを収めることを目的としていたとの考えを示し、双方があっせん案を了承し、締結に至った。

あっせん案（要旨）

- 1 Y社のXに対する退職届提出時の対応に係る謝罪
- 2 Y社のXに対するコミュニケーション不足に係る謝罪
- 3 口外禁止条項
- 4 清算条項

(2) 令和4年(個)第2号あっせん事件

- ア 申請者 X
- イ 被申請者 Y社
- ウ 業 種 卸売業・小売業
- エ 申請年月日 令和4年3月 1日
- オ あっせん指名年月日 令和4年3月28日
- カ 終結年月日 令和4年6月16日
- キ 終結状況 解決
- ク あっせん事項 ①未払い賃金（残業手当への影響額を含む昇給未実施に係る賃金分）の支払い
②適正な退職金の支払い
③社内での暴力行為を黙認したことに対する説明及び謝罪
④荷物仕分け作業での障害の労災認定（慢性的な重量物の取扱いによる損傷）への協力
- ケ あっせん員 (公) 齋藤雅代 (労) 杉原孝一 (使) 栗山直樹
- コ 申請に至るまでの経過

平成28年10月、Xは期間の定めのない社員として採用され、営業部に8か月、物流部に2年、商品部に3年弱従事してきた。

労働条件通知書兼雇用契約書には賞与、昇給、退職金はそれぞれ「あり」と記載されていたがこの間、賞与は年2回支払われてきたものの、昇給はなされなかった。また、Xは商品部における荷物仕分け作業により負傷したとして手術することとしたが、術後に従前と同様の業務に従事することは困難であるとの診断を受けたため、令和4年3月末でY社を退職することとした。同年2月には退職届を提出したが、退職金は想定していたものより低額であり、労災認定への手続も進められなかった。このほか、令和3年6月に社内で暴力行為を受け、同年9月に人事担当に相談したが、対応結果等の報告がなく精神的負担を強いられた。

こうした経緯により、令和4年3月1日、Xは本労働委員会にあっせん申請書を提出した。

サ あっせん申請後の経過

令和4年4月25日 第1回あっせんを開催した。

(Xの主張)

賞与の額や昇給しない理由について会社からは明確な回答が得られなかった。一方で令和2年6月には詳しい説明もなく基本給が下げられた。定期的に昇給していたと仮定した場合に生じる未払い分を請求したい。

Y社から提示された退職金の額に納得できないため、適正と思われる額を算出したが受諾されないのであればY社から納得のいく説明とともに改めて金額を提示してもらいたい。

社内暴力行為について人事担当に相談後、退職までの半年間もの間対応結果の報告がなかった理由を説明してもらいたい。

荷物仕分け作業が原因で負った傷害については、手術をすることや医師の診断結果も踏まえ退職も視野に入れていることをY社に伝えた。

その際、Y社から、必ずしも業務が原因とは言えないと言われたので診断書は取っていない。

(Y社の主張)

昇給は、現場からの聞き取りの上経営者判断で行っているが、成績が良い者は昇給している。基本給が下がったという主張についてはその内容を確認する。

退職金については、過去例を基に経営者判断でXに支払った。

暴力行為については、その行為者に対し厳重注意をし、令和4年3月には降給処分としているが、Xへ結果報告を行わなかったことは会社として対応が足りなかった。

手術をすることとなった傷害が業務に起因していることを診断書等で証明してもらえれば協力するつもりである。今回の件はこれまでXから報告がなかった。

(あっせん員の対応)

未払い賃金及び退職金については、金額も含め、XとY社の主張に隔たりが大きいことから、あっせん員は両者に対し歩み寄りと金銭による解決が可能か検討を促した。一方、社内暴力行為への説明及び労災認定への協力についてはY社が実施していく意向を示したことから、あっせん員はY社に対し、金額を検討した経緯も含めて書面による説明を第2回あっせん前に提出することを要請し、第1回あっせんを終了した。

令和4年6月13日 第2回あっせんを開催した。

Y社から事前に提出された書面の概要は次のとおり。

(Y社の主張)

あっせん項目について、会社としての対応に至らない点があったことを認め、解決金〇円とすることを提案する。解決金の額の積算は、退職金共済に一定額積み立てていた場合の支給額と、毎年一定額昇給した場合の額を合計したものである。

また、昇給や賞与支給の際に事前に面談等で根拠を説明すべきであったこと、退職金について求人票に退職金共済加入を誤認させる記載があったこと、暴力行為への対応状況についてXへ説明の機会を設ける等の努力義務を怠ったことに対し、謝意を述べる。

傷害に係る労災認定については、その傷害を理由とした配置転換要望や相談を受けた事実が確認できず、会社として労災を認めることは困難だが、Xから労災申請がされ、労基署からの聴取や資料提出の依頼等があれば協力する。

(Xの主張)

賞与が賃金1か月分も支給されていないことから適正な額を求める。また、超過残業手当差額分について、基本給の昇給に係る影響分を請求する。なお、退職金については了承する。

第2回あっせん期日前に提出されたY社からの書面は、人事担当者名での謝罪であり、本当に暴力行為者本人に注意したのか分からないため、行為者の処分を裏付ける証拠を提出してもらいたい。なお、労災認定については申請に協力する旨の回答を得たため、労災関係の書類をY社に渡してあり、解決でよい。

(あっせん員の対応)

Y社から提示された解決金の金額について、Xが求める額とは依然として隔たりがあることから、あっせん員はY社に対し、昇給や賞与についてXに説明をしなかったこと等について問題点を指摘し、解決金の増額を提案するとともに、超過残業手当分等までY社は認めていないこと等をXに伝え、一定額の解決金の増額をもって譲歩することを提案した。

また、暴力行為に対する謝罪については、Y社代表者の記名押印がされた謝罪文書を改めて提出すること、傷害に係る労災認定申請を承諾する旨あっせん案に記載することとしてX、Y社両者に提示したところ、Xは了承、Y

社は一度持ち帰って結論を出すこととなった。

(結論)

後日、Y社からあっせん案に応諾する旨の回答があり、あっせん案を締結した。

あっせん案 (要旨)

- 1 Y社は、Xに対し、解決金〇円を支払う。
- 2 暴力行為について、Y社代表者からXに対し謝罪文を交付する。
- 3 Y社は労災認定申請について承諾する。
- 4 口外禁止条項
- 5 清算条項

(3) 令和4年(個)第3号あっせん事件

- ア 申請者 X
イ 被申請者 Y社
ウ 業 種 卸売業、小売業
エ 申請年月日 令和4年4月7日
オ あっせん員指名年月日 令和4年4月21日
カ 終結年月日 令和4年6月2日
キ 終結状況 解決
ク あっせん事項 ①パワハラ・嫌がらせの加害者への処分見直し（反省文の提出）
②慰謝料の支払い
ケ あっせん員 (公) 赤池幸江 (労) 宮下竜三 (使) 古屋哲彦
コ 申請に至るまでの経過

令和元年11月、XはY社のパート職員として採用され、店舗で勤務していたが、令和3年以降体調不良となり、同年9月下旬に休職することになった。休職後、体調不良の原因が、職場の同僚のベテランのパート職員Aによる、日常的なパワハラ・嫌がらせ行為だったと思うようになり、通院を開始した結果、同年12月上旬にはストレスによる疾患と診断された。そこで、同月中にXはY社に対して、Aへの懲戒解雇処分を訴えたが、令和4年3月下旬、XはY社の総務部長Bとの面談において、Aへの処分として厳重注意を行ったとの説明を受けた。しかしながら、Xはこれに納得できず、減給処分など、より重い処分の再検討を求めたものの、全く受け入れられなかった。

令和4年4月7日、Xは、本労働委員会にあっせん申請書を提出した。

サ あっせん申請後の経過

令和4年4月30日 Xは、就業規則に基づく休職期間満了により自然退職した。

令和4年6月3日 第1回あっせんを開催した。

(Xの主張)

入社してほどなくAからプライベートな事柄に言及され、不快に思った。その後、休職までの約1年10か月に渡り、数々のパワハラ・嫌がらせ行為を継続して受けた。具体的には、業務上のミスとは言えないようなことで一方的に怒鳴られたり、誰にでもできる仕事をXのみに押し付けられたり、A自

身の業務上のミスを手Xのせいにするなどしてきた。

職場の上長に当たる正社員Cに対しては、C自身も労務過多で精一杯の状況であったことから、本件について相談できなかった。また、Cの上長は所属長Dであり、比較的大きな所属であったので相談できなかった。

そもそも、当時はAのパワハラ・嫌がらせ行為が原因でストレスを溜めていることにX自分自身が気づけていなかった。余りに腹が立った時のみ、同僚のパート職員に僅かに愚痴をこぼした程度である。

Y社は、職場におけるパワハラ・嫌がらせ行為の発生を未然に防ぐ努力をしなかった。また、職場でいじめが発生したことを認めなかった。

そして、このような状況の中で体調を崩し、令和4年4月末で自然退職となり、現在も体調が回復していないことに納得がいかない。逸失利益のうち一定割合を、慰謝料として求める。

(Y社の主張)

元々、同僚のパート職員間で業務上のミス指摘し合う雰囲気がある職場である。そして、Y社としては、Xは普段の業務に懸命に励んでいると評価している一方で、直して欲しい部分もあった。そもそも、Xの休職は、直前に同僚からの業務上の注意を受けたことに対して、Xが逆上したことが原因と考えている。

本件は、X自身も休職後になってハラスメントがあったと認識したとのことであり、休職前にはXからY社に対して何ら相談はなかった。

その後Xからの訴えを受け、社内における調査及び検討の結果、Aの行為は懲戒処分に該当しない（当然、懲戒解雇もできない）と判断したものである。しかしながら、Xが体調不良に陥っていることを問題視し、それが、Aの普段の言葉遣いやプライベートな事柄への言及が原因であることをAに認識させる必要があるとの判断から、総務部長BからAに対して、口頭で複数回に渡り嚴重注意を行った。Xには、ハラスメントへの対応としてはそれで納得して欲しい。

なお、休職直後、所属長DはXに対して、就業規則に基づき休職期間は当時の契約期間満了までであり、具体的には6か月余りで復帰できなければ自然退職となる旨を説明している。

(あっせん員の対応)

あっせん員は、Xに対して、謝罪を求めるのであれば、Aからではなく使用者責任に基づきY社が謝罪すべきであるとの見解を示したところ、これを

受け入れた。

また、Y社に対しては、ハラスメント教育を行うなど対策を十分に行っていたとは評価できないことを指摘した上で、総務部長B（Y社代理人としてあっせんに出席）からXに直接あっせん場で謝罪することを提案した。更に、Xの求める慰謝料の金額は決して過大なものではないことを指摘した上で、解決金として満額支払うよう提案した。

Y社は、最終的にあっせん員の説得によりこれらを受け入れ、その場でXに謝罪し、その後、あっせん員は双方にあっせん案を提示し、合意に至った。

あっせん案（要旨）

- 1 Y社は、Xに対し、解決金〇円を支払う。
- 2 口外禁止条項
- 3 清算条項

(4) 令和4年(個)第4号あっせん事件

- ア 申請者 X
イ 被申請者 Y社
ウ 業 種 建設業
エ 申請年月日 令和4年6月9日
オ あっせん員指名年月日 —
カ 終結年月日 令和4年8月8日
キ 終結状況 取下げ
ク あっせん事項 ①強圧的な態度で行われた言動及び退職強要に対する謝罪
②損害賠償金〇円の支払い

ケ あっせん員 —

コ 申請に至るまでの経過

平成28年頃 XはY社に正社員として採用された。それ以前にも同社において9年ほど業務に従事していたことがあった。

令和2年頃 XはY社・社長Aとの関係が悪化し、業務中に威圧的、感情的・支配的な扱い、罵倒や叱責といった行為を受けるようになった。

令和4年6月4日 Xは重量のある資材を持ち上げる際に、持病の腰痛が悪化した。そのことをAに伝えたところ、突然、口頭で解雇を言い渡された。

令和4年6月9日 Xは本労働委員会にあっせを申請した。

サ あっせん申請後の経過

令和4年8月2日 Xから、Aとの話し合いによりあっせを取り下げたい、との連絡があった。

令和4年8月8日 Xは、あっせを取り下げた。

(5) 令和4年(個)第5号あっせん事件

- ア 申請者 X
イ 被申請者 Y社
ウ 業 種 サービス業
エ 申請年月日 令和4年8月2日
オ あっせん員指名年月日 令和4年8月26日
カ 終結年月日 令和4年10月18日
キ 終結状況 打切り
ク あっせん事項 ①65歳前と65歳以降の日給差別の是正
②日給が引き下げられたことによる未払い賃金〇円の支払い
ケ あっせん員 (公) 窪田哲也 (労) 佐々木琢郎 (使) 浦田勉
コ 申請に至るまでの経過

平成29年3月 XはY社に契約社員として採用された。その際に、Xは給与等の労働条件を記載した面接覚書に署名した。

令和4年3月下旬 Xは同日付で令和4年度の労働条件通知書を交付されたが、日給が〇円引き下げられ、令和5年度以降の契約は更新なしと記載されていた。

同年4月 Xの65歳到達に伴い、適用される日給が変更となった。

同年7月上旬 XはY社に対し、日給が〇円引き下げられた差額について賃金支払請求通知書を提出したところ、1週間後にXはY社から、賃金引き下げについて面接覚書により合意していることを理由に支払いはできない旨の回答書を交付された。

令和4年8月2日 Xは本労働委員会にあっせん申請書を提出した。

サ あっせん申請後の経過

令和4年10月18日 第1回あっせんを開催した。

(Xの主張)

採用面接時において面接覚書には署名したが、事前に賃金引き下げの説明もなく、日給を一方向的に引き下げられることについて納得がいかない。

仕事の内容が他の従業員と同じにもかかわらず、年齢によって日給を引き下げられるのはおかしいとY社へ何度も言っているが取り合ってもらえない。

(Y社の主張)

採用面接当初に、給与等の労働条件を記載した面接覚書を読み上げて説明し、その内容を承諾した上でXは署名したと認識している。

Xから特定の派遣先は外してほしいという要望にも対応している。また、Xを遠い現場に派遣しないように配慮している。

Xは65歳になっても業務内容は変わらないと主張しているが一方的な見解である。

(あっせん員の対応)

あっせん員は、あっせん事項は譲歩できないというXに対し、日給の引き下げに応じた派遣先の配慮又は労働時間の短縮を提案した。

一方、Y社に対しても、日給の引き下げに応じたXの派遣先の配慮又は労働時間の短縮を提案した。

(結論)

Xは労働時間の短縮、業務内容の軽減といった労働条件の配慮だけでは応じられず、Y社が一定の労働日数を保障するなら提案に応じると主張した。

一方、Y社は、顧客との契約上Xのみに労働時間の短縮又は業務内容の軽減をすることはできないこと、Xに対しては既に労働条件の配慮を十分に行っていると主張し、両者ともに歩み寄りが見られなかった。

こうしたことを踏まえ、あっせん員は、当事者の主張が平行線であり妥協点を見出すことが極めて困難で解決の見込みがないと判断し、打ち切りを決定した。

(6) 令和4年(個)第6号あっせん事件

- ア 申請者 X
イ 被申請者 Y社
ウ 業 種 建設業
エ 申請年月日 令和4年9月28日
オ あっせん員指名年月日 ー
カ 終結年月日 令和4年10月6日
キ 終結状況 不開始
ク あっせん事項 ①社内での暴力行為に対する謝罪と賠償金の支払
②本事件が解決するまでの給料相当額の補償金の支払
ケ あっせん員 ー
コ 申請に至るまでの経過

令和4年7月、Xは正社員としてY社に採用されたが、他の従業員が自身の陰口を言っていると日頃から感じていた。そのような中、令和4年9月23日、従業員のうちの一人と小競り合いとなり、Xはその従業員に叩かれたりしたが、社長は行為者をその場で処分しなかった。

その後社長は、再度話合いの場を設けると言ったが、行為者とXの現場を引き離れたものの、話合いの場は設けられずに5日間が過ぎた。

令和4年9月28日 Xは本労働委員会にあっせん申請書を提出した。

サ あっせん申請後の経過

令和4年9月29日 Y社にXからあっせん申請があった旨連絡したところ、あっせんの応諾については社内協議の上決定する旨の回答があった。

令和4年10月4日 Y社から、あっせんに参加しない旨の通知があった。

令和4年10月6日 会長は、本件の不開始を決定した。

3 労働相談

個別的労使紛争に係るあっせんの利用については、県中小企業労働相談所の労働相談を受けていることを前提としていたが、平成22年9月から労働委員会でも労働相談を受けることとし、労働相談からあっせんへスムーズに移行できるようにした。

令和4年中に受け付けた労働相談件数は193件であった。また、個別労働関係紛争処理月間である10月に、委員による出張労働相談会を実施した。

令和4年労働相談件数一覧表

紛争内容	区分	相談・助言			
		労	使	双	計
実件数		184	9		193
経営又は人事		53	3		56
ア	解雇	18			18
イ	配置転換、出向・転籍	7	1		8
ウ	復職				
エ	懲戒処分				
オ	退職	22	1		23
カ	勤務延長、再雇用	2			2
キ	その他経営又は人事	4	1		5
賃金等		29			29
ク	賃金未払	8			8
ケ	賃金増額	1			1
コ	賃金減額	5			5
サ	一時金	1			1
シ	退職一時金	3			3
ス	解雇手当	1			1
セ	休業手当	3			3
ソ	諸手当	2			2
タ	その他賃金	5			5
チ	年金(企業年金・厚生年金等)				
労働条件等		62	5		67
ツ	労働契約	14	2		16
テ	労働時間	7	1		8
ト	休日・休暇	6			6
ナ	年次有給休暇	17			17
ニ	育児休業・介護休業				
ヌ	時間外労働	1			1
ネ	安全・衛生	4	1		5
ノ	福利厚生制度	2			2
ハ	社会保険	2			2
ヒ	労働保険	1	1		2
フ	その他の労働条件等	8			8
職場の人間関係		58			58
ヘ	セクハラ	1			1
ホ	パワハラ・嫌がらせ	57			57
その他		20	2		22
マ	その他	20	2		22
総計		222	10		232

(注)・実件数は、受け付けた相談件数であり、1件の相談の中に紛争内容が複数ある場合は、それぞれの項目に計上し、その合計を延べ件数としている。
 ・委員による出張労働相談の件数を含む。

委員による出張労働相談会開催状況（事前予約優先制で実施）

No.	開催日時	場所	相談者	相談員	相談概要
1	R4.10.29	ラサール 甲斐双葉	正社員 女性	(公) 齋藤 (労) 窪田 (使) 長坂	○職場で不正が横行しており退職したい。 ○退職願は受理されたが、会社から秘密保持誓約書を書くように言われた。会社の機密を漏洩させた場合、損害賠償請求すると記載されている。誓約書を出す必要があるのか。
2			代表社員 男性	(公) 小野 (労) 窪田 (使) 小林	○同僚と会社を立ち上げた。 ○会社を辞めたいと申し出たところ断られた。 ○穏便に辞めたいのだがどうしたらよいか。 ○出資金や貸付金はどうなるのか。
3			正社員 男性	(公) 窪田 (労) 杉原 (使) 浦田	○就業規則の改定を理由に降格となり、給与が減額された。問い合わせても具体的な原因がわからない。 ○会社及び組合から納得できる対応をしてもらえない。どうしたらよいか。
4			パート 女性	(公) 堀内 (労) 佐々木 (使) 栗山	○現在、パートのほかアルバイトで働いているが、ダブルワークをする上で働く側が注意すべき点はあるか。 ○また、パート先で従業員から嫌がらせを受けている。どのように対応したらいいか。
5	R4.10.30	河口湖 ジョブセンター BELL	パート 女性	(公) 赤池 (労) 宮下 (使) 古屋	○シフト担当者に嫌がらせをされており、日曜日にしか勤務を入れてもらえない。こちらが耐えかねて辞めるのを待っていると思われる。 ○以前と同じ仕事を平日にさせてもらいたい。
6			パート 女性	(公) 赤池 (労) 宮下 (使) 古屋	○上司から日常的に身体的精神的パワハラ・セクハラを受けていた。 ○慰謝料を請求したい。 ○家族にハラスメントを受けていたことを知られたくない。

第15章 労働委員会の活性化

第15章 労働委員会の活性化

本委員会においては、専門的な労使紛争の解決機関として十分機能を発揮し、広く県民に利用されるよう、平成22年度から「山梨県労働委員会活性化のための行動計画」を策定し、これに基づき取り組みを進めている。

【令和4年の主な取り組み】

1 労働委員会制度の認知度を高める方策

- 労働委員会ホームページに「委員の動き」を掲載し、総会やイベントを実施する度に更新するなど情報発信を行った。
- 個別労働関係紛争処理制度に係る周知月間に合わせ、ヴァンフォーレ甲府ホームゲームにおいてオーロラビジョンに掲示したほか、県立図書館及び商業施設において労働委員会制度等を紹介するパネル展示を行った。
- 新型コロナウイルス感染症の影響による厳しい雇用・労働状況下、予約者優先で委員による「出張労働相談会」を開催した。開催に当たっては、ポスターの作成や県広報誌、フリーペーパー、求人広告誌への掲載に加え、新聞やラジオスポット放送、ラジオ番組出演など、マスコミを通じた事前の周知にも力を入れた。

2 委員及び事務局職員の資質の維持・向上を図るための方策

- 最近の労働法制の動きや組織の在り方に関する研修を実施したほか、中央労働委員会が開催した研修などを委員及び事務局職員が計画的に受講し資質の向上に努めた。
- 職員の能力開発のため、広報戦略に関する研修などを受講した。

3 労使紛争の未然防止のための方策

- 労働法制関係者からの要請により「労働委員会の活動内容」をテーマに出前講座を実施した。

4 迅速・的確な審査・調整手続きを充実させるための方策

- 両当事者の都合に配慮した調査期日を設定するなど、審査・調整手続きの迅速化を図った。

5 個別労働紛争解決への適切な対応を促進するための方策

- メンタル不調を抱える労働者への対応力を向上させるため、県庁内の専門機関と意見交換するとともに、事例に応じた適切な助言を求められる連携体制を構築した。
- 今後増加が予想される外国人労働者に対応するため、連携先と情報交換を行うとともに、本委員会で作成した労働相談に関する多言語リーフレットの配架を関係機関に依頼した。

資 料

- (資料 1) 年別・労働組合資格審査状況
- (資料 2) 年別・不当労働行為救済申立事件申立状況
- (資料 3) 年別・不当労働行為救済申立事件終結状況
- (資料 4) 年別産業別・不当労働行為救済申立事件申立件数
- (資料 5) 年別・調整事件申請状況
- (資料 6) 年別・調整事件終結状況
- (資料 7) 年別産業別・調整事件申請件数
- (資料 8) 年別・個別あつせん事件申請・終結状況
- (資料 9) 年別・労働相談取扱件数

(資料1) 年別・労働組合資格審査状況

令和4年12月31日現在

区分 年	申請件数	係属件数	申請理由						補正勧告	結果			翌年繰越
			委員推薦	不当労働行為	法人登記	総会決議	争議調整	その他		資格あり	資格なし	打切り 取下げ	
S21～30	864	864	687	13		46	42	76					
31～40	646	646	614	11	12	9			25	634	1	9	2
41～50	254	256	190	51	6	7			37	212	1	40	3
51～60	137	140	100	23	9	5			3	118		21	1
61～H7	86	87	66	14	5	1			2	77		9	1
8～14	58	59	45	7	6				10	52		7	
15～24	56	56	51	3	2				3	50		6	
25	7	7	7						1	7			
26	2	2		2									2
27	6	8	6						2	6			2
28	1	3		1					1	1		1	1
29	9	10	6	2	1				2	6	1	1	2
30	3	5	2	1						2		2	1
R1	6	7	5	1						6			1
R2	2	3		2						1		1	1
R3	6	7	5	2						5		2	
R4													
計	2,143	-	1,784	133	41	68	42	76	(86)	(1,177)	(3)	(99)	-

(注1) 合計欄の()内の数字は昭和31年以降の合計件数である。

(注2) H8～14については、産業分類基準の変更に伴い7年間で集計している。

(資料2) 年別・不当労働行為救済申立事件申立状況

令和4年12月31日現在

年	区分	申立件数	係属件数	申立人			申立理由								
				個人	組合	個人・組合	旧労働調法第40号	労働組合法第7条							
								1号	2号	3号	1・2号	1・3号	1・2・3号	2・3号	1・2・4号
S21～30		21	21	6	15		5	4		1		9	2		
31～40		17	18	1	15	1		2	2	2		5	6		
41～50		46	48	1	29	16		2	1	4	2	27	6	4	
51～60		17	20		10	7			2	3		9		3	
61～H7		11	12		7	4			1	2		4	3	1	
8～14		5	7		3	2						1	4		
15～24		2	2		1	1						1	1		
25															
26		2	2		2								2		
27			2												
28		1	3		1				1						
29		2	3		2					2					
30		1	3		1										1
R1		2	3		1	1						1	1		
R2		1	3		1			1							
R3		1	3		1							1			
R4															
計		129	-	8	89	32	5	9	7	12	4	58	25	8	1

(注) H8～14については、産業分類基準の変更に伴い7年間で集計している。

(資料3) 年別・不当労働行為救済申立事件終結状況

令和4年12月31日現在

区分 年	申立件数	係属件数	終結状況							繰越し
			命令・決定					和解	取下げ	
			処罰請求	救済	一部救済	棄却	却下			
S21～30	21	21	1		2		1	16		1
31～40	17	18						16		2
41～50	46	48		2	6		1	27	9	3
51～60	17	20		2	3	1		11	2	1
61～H7	11	12			4			5	1	2
8～14	5	7		1	1			5		
15～24	2	2						2		
25										
26	2	2								2
27		2								2
28	1	3				1		1		1
29	2	3					1			2
30	1	3						1	1	1
R1	2	3				1				2
R2	1	3							1	2
R3	1	3				1		1	1	
R4										
計	129	-	1	5	16	4	3	85	15	-

(注) H8～14については、産業分類基準の変更に伴い7年間で集計している。

(資料4) 年別産業別・不当労働行為救済申立事件申立件数

産業別		年						計
		S21 ＼ 30	31 ＼ 40	41 ＼ 50	51 ＼ 60	61 ＼ H7	8 ＼ 14	
農業・林業・漁業		1						1
鉱業								
建設業								
製 造 業	食料品製造業	4	1					5
	繊維工業・繊維製品製造業	6			1			7
	木材、木製品、家具装備品製造業	2		1				3
	パルプ、紙、紙加工品製造業	2						2
	出版、印刷、同関連産業			1				1
	化学工業		1	2				3
	窯業、土石製品製造業			3	2			5
	金属製品製造業			8	1			9
	機械器具製造業	1	1	1	2	1		6
	その他製造業		3	4	2			9
電気、ガス、水道業								
運輸通信業			1	18	5	4		28
卸売業、小売業		2	1	1			2	6
金融、保険、不動産業		2	2					4
サ ー ビ ス 業	医療業		2	4	1	1		8
	教 育		2	3				5
	その他サービス		3		3	5	3	14
公 務		1						1
そ の 他								
計		21	17	46	17	11	5	117

(注) H8～14については、産業分類基準の変更に伴い7年間で集計している。

令和4年12月31日現在

産業別	年	15	25	26	27	28	29	30	R1	R2	R3	R4	計
		5											
	24												
農業・林業・漁業													
鉱業													
建設業													
製造業	食料品製造業												
	繊維工業・繊維製品製造業												
	木材、木製品、家具装備品製造業												
	パルプ、紙、紙加工品製造業												
	印刷、同関連産業												
	化学工業												
	窯業、土石製品製造業												
	金属製品製造業												
	機械器具製造業												
	その他製造業												
電気、ガス、熱供給、水道業													
情報通信業													
運輸業													
卸売業、小売業													
金融、保険、不動産業													
飲食店、宿泊業	1												1
医療、福祉	1						1		1				3
教育、学習支援業			2			1	1				1		5
サービス業、複合サービス業								1	1	1			3
公務													
その他													
計		2	0	2	0	1	2	1	2	1	1	0	12

(注) 平成15年以降は新産業分類基準による分類

(資料5)年別・調整事件申請状況

令和4年12月31日現在

調整事項	年	S21 ～ 30	31 ～ 40	41 ～ 50	51 ～ 60	61 ～ H7	8 ～ 14	15 ～ 24	25	26	27	28	29	30	R1	R2	R3	R4	計	
	(申請件数)		169	155	202	126	37	12	23	1	1		1	1	1	2				2
賃 金 制	賃金増額	26	54	53	45	7	1	2												188
	一時金	2	37	49	37	12	3	5												145
	諸手当	4					1	2							1					8
	その他賃金関係	16	5		3	3	2	3		1										33
	退職一時金、年金	35	13	7	1	2	5	1											1	65
	解雇手当休業手当	26		2				1												29
給 与 以 外 の 労 働 条 件	労働時間			10	2															12
	休日、休暇					1													1	2
	作業方法の変更																			
	定年制					1				1										2
	その他労働条件	4	11	11	4		1								1				3	35
経 営 又 は 人 事	事業休廃止操短	6	3	1																10
	企業合併																			
	人員整理																			
	配置転換		2	3	1			2												8
	解雇・雇止め	20	10	19	9	4	3	11	1				1							78
	その他経営人事				1	1		3											1	6
	福利厚生																			
	団交促進	4	10	43	21	2	5	8					1	1	1				1	97
事件協議制																				
組合承認活動	2		1	1	2															6
協約締結等	17	6	1																	24
その他	7	4	2	1	2		1													17
計		169	155	202	126	37	21	39	1	2		1	2	1	2				7	—

(注1) 平成7年までは1事件について主要な調整事項を1事項のみ記載している。平成8年からは申請のあった全ての調整事項を記載している。

(注2) H8～14については、産業分類基準の変更に伴い7年間で集計している。

(資料6) 年別・調整事件終結状況

令和4年12月31日現在

終結		S21	31	41	51	61	8	15	25	26	27	28	29	30	R1	R2	R3	R4	合計
		30	40	50	60	H7	14	24											
指 名 前	あっせんにおける不開始							1											1
	調停における取下げ勧告																		
	仲裁における取下げ勧告																		
	取下げ	5	10	14	6	1		1											37
	移管																		
指 名 後	取下げ	13	11 3	13	13	5	3	3											61 3
	打切り	22 5	36	56	45	9	4	11		1		1	1	1	1				188 5
	解決	114 8	91 3	119 1	62	21	6	7	1							1		1	423 12
	裁定																		
	不調	1	1																2
	移管																		
計		154 14	148 7	202 1	126	36	13	23	1	1		1	1	1	1	1		1	710 22
翌年の繰越し		1	1			1									1			1	

(注1) 上段－あっせん 下段－調停

(注2) H8～14については、産業分類基準の変更に伴い7年間で集計している。

(資料7)年別産業別・調整事件申請件数

産業別		年						計
		S21 ＼ 30	31 ＼ 40	41 ＼ 50	51 ＼ 60	61 ＼ H7	8 ＼ 14	
農 業 ・ 林 業 ・ 漁 業		4						4
釦 業		6	1					7
建 設 業		5	1				1	7
製 造 業	食 料 品 製 造 業	16	4		2			22
	繊維工業・繊維製品製造業	42	58	38	6	4	1	149
	木材、木製品、家具装備品製造業	24	5	5	1			35
	パルプ、紙、紙加工品製造業	5	2					7
	出版、印刷、同関連産業	2	2	5		2		11
	化 学 工 業	1	3		2			6
	窯業、土石製品製造業	6	2	3	27	6		44
	金 属 製 品 製 造 業	8	1		3			12
	機 械 器 具 製 造 業	9	15	25	17	6		72
	そ の 他 製 造 業	8	7	4			1	20
電 気、ガ ス、水 道 業			1			1		2
運 輸 通 信 業		5	30	82	51	8	1	177
卸 売 業、小 売 業		2	7	13	2	1	1	26
金 融、保 険、不 動 産 業		4	6					10
サ ー ビ ス 業	医 療 業		1	10	3	1	1	16
	教 育	1	7	10	1		1	20
	そ の 他 サ ー ビ ス	9	1	5	11	8	5	39
公 務		12	1	1				14
そ の 他				1				1
計		169	155	202	126	37	12	701

(注) H8～14については、産業分類基準の変更に伴い7年間で集計している。

令和4年12月31日現在

産業別	年	H15													
		24	25	26	27	28	29	30	R1	R2	R3	R4	計		
農業・林業・漁業															
鉱業															
建設業															
製造業	食料品製造業														
	繊維工業・繊維製品製造業														
	木材、木製品、家具装備品製造業														
	パルプ、紙、紙加工品製造業														
	印刷、同関連産業														
	化学工業														
	窯業、土石製品製造業														
	金属製品製造業												1	1	
	機械器具製造業	1												1	
	その他製造業		1											1	
電気、ガス、熱供給、水道業															
情報通信業															
運輸業・郵便業	5													5	
卸売業、小売業	5													5	
金融、保険、不動産業															
飲食店、宿泊業															
医療、福祉	3						1		1				1	6	
教育、学習支援業	1		1		1									3	
サービス業、複合サービス業	6								1	1				8	
公務	2													2	
その他															
計		23	1	1		1	1	1	2				2	32	

(注) 平成15年以降は新産業分類基準による分類

(資料8) 年別・個別あっせん事件申請・終結状況

令和4年12月31日現在

区分	年	13	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	R1	R2	R3	R4	合計		
		～17																				
新規申請		3	2	1	1	1	4	7	4	1	5	9	3	1	4	3	2	7	6	64		
係属件数		3	2	2	1	1	4	7	4	3	5	10	3	1	4	4	3	7	6	-		
処理状況	解決	1	1	1	1	1	1	3	2		2	1	3		1	1	2	3	3	27		
	取下げ			1				1		2	1	2			1	1			1	10		
	打切り	2					3	3		1	1	7			1			1	1	20		
	不開始														1		1	1	3	1	7	
産業別	建設業	1				1		1				1			1					2	7	
	宿泊業	1																			1	
	専門サービス業	1	1								1	1				2	1	1			8	
	農業、林業			1															1		2	
	複合サービス業			1				2				5			1				1		10	
	道路旅客運送業				1															1		2
	卸売業、小売業						1	1	1	1		1						1		2		8
	医療、福祉						1	1			1	1			1	1			1	1		8
	製造業						1	2	1	1			1	1	1					1		9
	その他					1		2			3		2							1	1	10
あっせん事項	賃金	1		1		1		4			1	7	2						1	3	21	
	一時金・退職金						2	2	1	2	1								1	4	13	
	解雇、雇止め	2	1	1	1		1	3	1		2	6				1			1		20	
	配置転換				1		1	1							1				1		5	
	その他		1			2	5	4	4	2	3	1	2	1	3	3	2	3	6		42	

(注) 1事件につき複数のあっせん事項がある場合がある。

(資料9) 年別・労働相談取扱件数

令和4年12月31日現在

相談内容	H22	23	24	25	26	27	28	29	30	R1	R2	R3	R4
実件数	65	144	127	137	117	82	105	108	206	197	178	177	193
経営又は人事	16	48	54	36	33	21	39	38	70	53	51	43	56
ア 解雇	7	27	35	20	19	6	12	15	23	14	22	12	18
イ 配置転換、出向・転籍	0	4	2	1	3	1	3	5	3	3	3	1	8
ウ 復職	1	0	1	0	0	0	0	0	0	2	2	2	0
エ 懲戒処分	3	4	4	1	0	0	2	2	1	4	3	2	0
オ 退職	5	11	12	9	8	10	20	10	29	26	16	22	23
カ 勤務延長、再雇用	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	1	2
キ その他経営又は人事	0	2	0	5	3	4	1	6	13	4	4	3	5
賃金等	19	59	30	48	34	34	41	17	42	40	33	31	29
ク 賃金未払	6	27	20	37	23	14	18	9	22	11	13	7	8
ケ 賃金増額	0	0	1	1	2	0	1	1	0	1	1	2	1
コ 賃金減額	4	7	1	4	1	4	7	3	6	8	1	5	5
サ 一時金	1	0	2	0	0	2	1	0	1	1	1	1	1
シ 退職一時金	4	6	5	5	5	2	4	1	5	6	3	0	3
ス 解雇手当	1	3	0	0	0	1	0	0	1	0	1	2	1
セ 休業手当	0	2	0	0	0	0	5	1	1	3	10	3	3
ソ 諸手当	0	4	1	0	0	4	1	2	3	0	0	3	2
タ その他賃金	2	10	0	0	3	7	4	0	3	10	3	6	5
チ 年金(企業年金・厚生年金等)	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2	0
労働条件等	19	27	35	44	30	19	20	40	55	62	53	60	67
ツ 労働契約	3	8	7	11	8	7	2	5	3	12	9	10	16
テ 労働時間	2	6	2	10	4	3	3	5	12	11	5	6	8
ト 休日・休暇	3	1	2	3	1	3	2	5	4	4	5	2	6
ナ 年次有給休暇	3	3	7	6	4	2	2	7	13	11	13	10	17
ニ 育児休業・介護休業	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0
ヌ 時間外労働	3	0	1	1	0	0	1	0	3	1	4	8	1
ネ 安全・衛生	2	1	2	0	2	1	2	1	0	5	2	6	5
ノ 福利厚生制度	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	2
ハ 社会保険	1	1	6	5	4	1	2	4	7	4	2	5	2
ヒ 労働保険	2	4	7	4	7	0	4	6	7	12	6	5	2
フ その他の労働条件等(団体交渉等)	0	2	0	3	0	1	2	7	5	1	6	7	8
職場の人間関係	11	13	20	19	22	9	15	16	40	48	43	54	58
ヘ セクハラ	0	1	4	2	4	0	0	0	4	5	5	2	1
ホ パワハラ・嫌がらせ	11	12	16	17	18	9	15	16	36	43	38	52	57
その他	16	24	19	15	14	18	15	16	27	26	19	16	22
マ その他	16	24	19	15	14	18	15	16	27	26	19	16	22
総計	81	171	158	162	133	101	130	127	234	229	199	204	232

(注) H22については、相談開始年につき、9月～12月までの4か月間の集計

山梨県労働委員会年報

令和4年版

令和5年3月 発行

編集 山梨県労働委員会事務局

〒400-8501 甲府市丸の内一丁目6-1 県庁北別館3階

電話 (055) 237-1111 (代表) 内線8752~8756

(055) 223-1826 (直通)

(055) 223-1827 (労働相談専用)

FAX (055) 223-1828

E-MAIL roudou-iin@pref.yamanashi.lg.jp

HP <https://www.pref.yamanashi.jp/roudou-iin/toppage.html>
