

## 第4節 調 整

### (1) 概 況

#### ①事件数

令和6年に取り扱った調整事件数は、集団的労使紛争については、あっせんが3件であり、調停および仲裁はなかった。個別的労使紛争については、11件のあっせんを取扱った。

最近10年間の年別取扱件数は下表のとおりである。

年別事件取扱件数表

(注) 下段の数字は、実数中に含まれる前年からの繰越件数を表す。

区分		年									
		平成27	28	29	30	31 令和元	令和2	3	4	5	6
取扱総件数		13	9	9	17	9	12	9	10	5	14
		1	0	1	1	0	1	1	1	1	2
労使紛争 集団的	あっせん	5	2	3	4	2	3	1	2	4	3
	調停	0	0	0	1	0	0	0	0	1	2
	仲 裁	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
個別的労使紛争 のあっせん		8	7	6	13	7	8	8	8	1	11
		1	0	1	0	0	1	1	1	0	0

#### ②取扱結果

##### ア 集団的労使紛争

令和6年に係属した3件は、当年内に全て終結した。

結果		年				
		令和2	3	4	5	6
取扱件数		4	1	2	4	3
終結	解 決	1	0	1	2	3
	取下げ	2	1	0	0	0
	不開始	0	0	0	0	0
	打切り	1	0	0	0	0
翌年繰越し		0	0	1	2	0

##### イ 個別的労使紛争のあっせん

令和6年に係属した11件は、当年内に10件が終結した。

結果		年				
		令和2	3	4	5	6
取扱件数		8	8	8	1	11
		1	1	1	0	0
終結	解 決	0	1	5	0	6
		0	0	0	0	0
	取下げ	4	2	1	0	0
	不開始	0	0	0	0	0
打切り		3	4	2	1	4
		1	1	1	0	0
翌年繰越し		1	1	0	0	1

(注) 下段の数字は、実数中に含まれる前年からの繰越件数を表す。

③調整事項の状況

新規係属事件の調整事項別状況は次のとおりである。なお、1つの係属事件に調整事項が複数含まれる場合があるため、調整事項の総計と新規係属事件数は一致しない。

ア 集团的労使紛争

調整事項		年				
		令和2	3	4	5	6
組合活動・労働協約		1			1	
a	組合承認・組合活動	1			1	
b	協定締結・全面改定					
c	協定効力・解釈					
賃金等		3	2	1	3	1
d	賃金増額	1	1		1	
e	一時金	1				
f	諸手当			1	1	
g	その他賃金に関するもの				1	1
h	退職一時金・年金	1	1			
i	解雇手当・休業手当					
給与以外の労働条件						1
j	労働時間					
k	休日・休暇					
l	作業方法の変更					
m	定年制					
n	その他の労働条件					1
経営または人事		1	1	1	1	
o	事業休廃止・事業縮小					
p	企業合併・営業譲渡					
q	人員整理					
r	配置転換					
s	解雇	1			1	
t	その他の経営・人事		1	1		
福利厚生						
u	福利厚生					
団体交渉等		2			1	
v	団交促進	2			1	
w	事前協議制					
その他				2	1	
x	その他			2	1	
総計		7	3	4	7	2
新規係属事件数		4	1	2	3	1

イ 個別的労使紛争

調整事項		年				
		2	3	4	5	6
経営または人事		5	2	4		7
ア	解雇	1	1	2		2
イ	配置転換・出向・転籍	1		1		1
ウ	復職	1				
エ	懲戒処分	1				
オ	退職					1
カ	勤務延長・再雇用	1	1			1
キ	その他経営または人事			1		2
賃金等		1	4	4		4
ク	賃金未払い	1	2	1		
ケ	賃金増額					
コ	賃金減額		1			1
サ	一時金					1
シ	退職一時金					1
ス	解雇手当		1			1
セ	休業手当			1		
ソ	諸手当			2		
タ	その他賃金					
チ	年金（企業年金・厚生年金等）					
労働条件等		5	4	3		3
ツ	労働契約	2		2		
テ	労働時間		1			
ト	休日・休暇					
ナ	年次有給休暇	1				1
ニ	育児休業・介護休業	1				
ヌ	時間外労働					
ネ	安全・衛生	1				1
ノ	福利厚生制度					
ハ	社会保険					
ヒ	労働保険					1
フ	その他の労働条件等		3	1		
職場の人間関係		6	4	2	1	8
ヘ	セクハラ	1				
ホ	パワハラ・嫌がらせ	5	4	2	1	8
その他			1	1	1	2
マ	その他		1	1	1	2
総計		17	15	14	2	24
新規係属事件数		7	7	7	1	11

## (2) 取扱事件一覧表

## ①集团的労使紛争

	658	659
事件番号	令和5(調)第2号	令和5(調)第3号
調整区分	あっせん	あっせん
当事者	申請者	C労働組合
	相手方	C株式会社
事業内容	製造業	医療、福祉
従業員数	10人~49人	50人~99人
組合員数	500人(うち当該事業所1人)	39人(当該事業所1人)
争議行為の状況	なし	なし
調整事項	団体交渉の促進	住居手当の支給
労働者側主張	<p>組合員Xは、会社の経営合理化により一旦退職した後、日々雇用労働者として引き続き会社に雇用されていた。また会社は組合の上部団体Yが行う労働者供給事業からも日々雇用労働者を受け入れていた。</p> <p>ところが、Yの組合員と会社側役員が共に関与した刑事事件の発生を機に、会社はXの雇用を打ち切り、またYからの日々雇用労働者の受入れも停止した。</p> <p>このため、Xの再雇用と、Yからの日々雇用労働者の受入れ再開等を求め、会社に対し団体交渉を申し入れたが、会社側は団交に応じようとしなかった。</p>	<p>法人は、住居手当の廃止にかかる説明会において、その経過措置として、既に入職している職員については、従前のとおり住居手当を支給することを説明した。</p> <p>しかし、その後変更された就業規則では、住居手当が支給されるのは廃止前に既に手当が支給されていた職員のみに限られることになっており、説明会の内容と一致していない。</p> <p>法人はこのことを職員に改めて説明をしないまま、一方的に就業規則の内容を変更した。法人は説明会での約束の通り住居手当を支給すべきである。</p>
使用者側主張	<p>当社の就業規則により65歳以上の者は危険運転回避のため、雇用形態にかかわらず運転業務に就労させることはない。Xは既に65歳に達しており、現時点においてXを雇い入れることはない。</p> <p>過去にYに対し日々雇用労働者の供給を個別に依頼したかもしれないが、継続的な労働者供給事業に係る協約を締結した事実もなく、協定書も存在しない。</p> <p>そもそも現在申請者の組合員は当社にはおらず、労働組合も存在していない。</p> <p>申請者の要求内容は当社従業員に係る個別の労働条件に関する事項には該当しない。</p>	<p>説明会資料の内容と変更後の就業規則の内容が異なることを職員から指摘され、その時に初めて説明会資料が誤っていたことに気づいた。そのため、説明会では変更後の就業規則の内容を伝えたとそれまで認識していた。</p> <p>また、変更後の就業規則は職員全員に配付しており、職員がいつでも閲覧可能な場所に設置している。さらに、誤りの判明後は職員に謝罪し、住居手当については変更後の就業規則の通りであることを伝えしたが、特に異議等を述べる者はいなかった。</p> <p>今更住居手当の取り扱いを変更することはできない。</p>
申請年月日	令和5年11月6日	令和5年11月17日
終結年月日	令和6年2月16日	令和6年3月29日
結果	解決	解決
終結要旨	双方があっせん案を受諾した。	双方があっせん案を受諾した。
調整担当員	奥田香子(公)、大西省三(労)、北川鉄樹(使)	吉田和宏(公)、白崎直樹(労)、寺田美弥子(使)

番 号	660	
事件番号	令和6（調）第1号	
調整区分	あっせん	
当事者	申請者	A労働組合
	相手方	A株式会社
事業内容	運送業	
従業員数	100人～299人	
組合員数	41人	
争議行為の状況	なし	
調整事項	ダイヤ編成に向けた早期の仕業検討委員会の開催、使用者側に余裕を持ってダイヤ編成を行ってほしい。	
労働者側主張	<p>就業時間が8時間に満たないマイナス仕業のルートが発生している。すべての乗務員が勤務時間や残業時間を同じ条件にするのは難しいが、収入が減額されるマイナス仕業のルートをなくしてほしい。</p> <p>ダイヤ改訂の際に就業時間やダイヤ編成について話し合う仕業検討委員会が設置されているが、使用者がギリギリにダイヤ改訂を渡してくるので、仕業検討委員会が開催されない場合もある。</p> <p>また、組合側の要望を伝えてもきちんとした対応をしてもらえず、あいまいな返答しかしてもらえない。</p>	
使用者側主張	<p>路線バスは、業務の性質上、運行ルートによって、勤務時間が8時間に満たない日が発生する。長年の経緯があって、現在の仕業表になっている。組合の役員が交代してから、マイナス仕業の是正を要望されるようになった。組合内でもマイナス仕業に対する考え方は統一されておらず、現状で良いという乗務員もいる。仕業検討委員会は、ダイヤの組み換えにあたり意見を交換する場であると考えている。行政への手続き等があり、ダイヤ自体の変更は、次のダイヤ改訂の時に対応すべき内容と考えている。</p> <p>組合内での意思統一ができていない場合は不満が出るので、まず組合内の意見を取りまとめてほしい。</p>	
申請年月日	令和6年10月15日	
終結年月日	令和6年12月12日	
結 果	解決	
終結要旨	双方があっせん案を受諾した。	
調整担当員	中睦（公）、榎並典朗（労）、川西民雄（使）	

②個別的労使紛争

番 号	個114	個115
事件番号	令和6年(個)第1号	令和6年(個)第2号
当事者	申請者	被申請者元従業員
	相手方	医療法人A
事業内容	医療・福祉業	卸売業・小売業
従業員数	300～499人	500人～
雇用形態	正社員	正社員
調整事項	給与3か月分の慰謝料の請求	本来、受け取れたはずの退職月の給与減額分の支払い
労働者側主張	<p>夜勤中、ベッドから転落していた入所者への対応が不適切であったとして上司から叱責された際、「今後は夜勤をさせられないため、正社員から3か月更新の有期雇用社員として雇用する」と告げられた。他の有期雇用社員は1年更新であるため、自分を退職に追い込むつもりだと思い、やむを得ず自ら退職するに至った。</p> <p>そもそも、夜勤が可能なことが正社員の条件であるということは、入職後に告げられており、採用時に説明はなかった。</p> <p>また、採用時の面接で、持病があることを伝えた上で採用されたが、他の人なら怒られない細かなミスについて指導されることが多く、精神的な苦痛を被った。</p>	<p>自己都合退職し、退職月の給与が振り込まれたが、その金額を確認して初めて日割りで減額されていることに気づいた。</p> <p>会社からは●月25日付けの退職を指示されたが、●月の本来のシフト上の勤務日数が20日であったため、有給休暇が21日残っていたことから、給与は満額出るものと思っていた。</p> <p>会社が正当な理由なく有給休暇の時季を変更したことや、退職届の提出において申請者自らに錯誤があったものであり、日割り計算で減額された給与の支払いを求める。</p>
使用者側主張	<p>3か月更新の有期雇用社員への雇用形態変更を告げるまでに、元従業員は業務上のミスを繰り返していたため、そのたびに口頭での指導等を行っていた。雇用形態の変更に関しては口頭での説明のみで文書は交付していない。また、退職はあくまで本人の意思である。</p> <p>就業規則等には、夜勤が可能であることが正社員であるための条件であるとの記載はないが、少なくとも初回の夜勤に入る前に伝えている。</p> <p>採用の面接時に持病があるとの申し出があったが、配慮が必要との申し出がなかったため、特段、特別な配慮はしていないし、配置転換等も検討したことはない。</p>	<p>就業規則、賃金規程に明確な記載はないが、これまでから申請者に限らず退職する場合、退職月については1週間に1日の法定休日があるものとし、残りの有給休暇の最終の日を退職日として取り扱ってきている。このことは、●月初めに電話で説明し、その際、申請者は、「もう働きたくない、わかった」と言った。申請者からは●月25日で辞める旨の退職届も提出されており、会社から強要したものではない。</p> <p>なお、日割り計算になることは、通常なら分かると考えて、その電話では伝えなかったが、申請者が退職手続で本社に来た際、日割り計算になる旨、直接伝えた。</p> <p>また、賃金規程では、月の途中で退職する場合の給与は日割り計算となる旨明記されている。</p> <p>仮に、申請者の言うように、●月末退職として●月分の給与を満額払うことになったとしても、社会保険料が日割り計算で減額した額以上に必要になってくる。</p>
申請年月日	令和6年2月1日	令和6年5月16日
終結年月日	令和6年4月22日	令和6年6月25日
結 果	解決	解決
終結要旨	双方があっせん案を受諾した。	双方があっせん案を受諾した。
あっせん員	中岡研二(公)、白木宏司(労)、川西民雄(使)	中睦(公)、大西省三(労)、中作佳正(使)

番 号	個116	個117
事件番号	令和6年(個)第3号	令和6年(個)第4号
当事者	申請者	被申請者従業員
	相手方	有限会社C
事業内容	卸売業、小売業	サービス業、製造業
従業員数	100人～299人	300人～499人
雇用形態	パート・アルバイト	正社員
調整事項	雇い止めの撤回と損害賠償等	様々な精神的苦痛に対しての慰謝料の支払い
労働者側主張	<p>勤務先店舗の店長からの暴行により負傷し、休業を余儀なくされうえ、さらには雇止めとなった。</p> <p>会社側は、店長の暴行の原因を生じさせたのが申請者の方であり、申請者の方に社内秩序を著しく乱す行為があったとするが、自分はその様な行為はしていない。</p> <p>休業後、勤務可能な状態となったのに、会社側の指示でさらに休業を続けることになったことから、休業中の給与については全額補償されるべきものである。</p> <p>また、暴行を働いた店長が解雇されず、暴行を受けた自分が雇止めにされるのは納得できない。本件での会社側の対応の中で、名誉、信用が棄損される等したことから、精神的損害に対する賠償を求めたい。</p>	<p>会社から不当な取扱を受け続けた。業務に関する書類を自宅に郵送しないよう会社に伝えていたが、そのことで上司からパワハラ発言があった。そのため会社に相談しようとしたが、適切な対応がされなかった。また、過半数代表の立候補に関する書類が自宅に送られてきたのが締切日当日であったため、結局立候補できなかった。</p> <p>さらには、令和●年下期の賞与額に関する勤務評価の結果に納得ができず、評価手続きにも疑問があったため、評価理由の開示を求めたが、会社から拒否された。</p> <p>ほかにも、急病により欠勤した時間について、自分の希望を無視して、有給休暇で処理しようとしたことなど、会社の事務処理に不信感がある。</p>
使用者側主張	<p>店長は、申請者による接客の問題について指導しようとしたが、申請者は指導を受ける必要がないと言い張った。防犯カメラの映像を確認したところ、申請者が先に店長に詰め寄り、威嚇するような行為をしたため、店長はそれに抵抗しただけである。</p> <p>申請者は、仕事に復帰する直前になって、負傷箇所の痛みを理由に欠勤することが続いたため、申請者に対しケガが十分治るまで休業するよう伝えたものであり、休業補償等も請求どおり全額支払っている。</p> <p>また、申請者の日頃の勤務態度に加え、今回のトラブルのこともあるため、雇止めは撤回できない。なお、会社として店長を解雇すべき事由は見あたらない。</p> <p>会社においては、申請者を誹謗中傷するような内容を他の従業員等に伝えたなどという事実はなく、申請者に対し損害賠償をする必要はない。</p>	<p>申請者は、会社から送付される書類に目を通すことも業務にあたるとして、書類を派遣先に送るよう要求し、自宅宛の郵送物の受取りを拒絶することが多々あった。</p> <p>過半数代表の立候補の書類は、申請者の業務に当たらないものなので、自宅に郵送し、そのことをメールでも伝えていた。立候補手続に間に合うように書類は届いていたはずであるし、届け出は電話によることも可能である旨事前に説明していた。</p> <p>以前と違い、現在申請者は役職に就いておらず、その点でも賞与支給額に影響している。また賞与支給額は会社の業績に左右される。勤務評価の理由は開示しておらず、自分の想定より低いことはあり得る。</p> <p>以前、申請者が勤務の途中で体調不良のため退勤した際、勤務できなかった時間は欠勤(無給)となるため、会社側の配慮として半日分の有給休暇により処理した。</p>
申請年月日	令和6年5月20日	令和6年7月10日
終結年月日	令和6年6月24日	令和6年8月21日
結 果	解決	解決
終結要旨	双方があっせん案を受諾した。	双方があっせん案を受諾した。
あっせん員	玉井裕明(公)、榎並典朗(労)、緒方章宏(使)	中岡研二(公)、白崎直樹(労)、西川勝之(使)

番 号	個118	個119
事件番号	令和6年(個)第5号	令和6年(個)第6号
当事者	申請者	被申請者元従業員
	相手方	公益財団法人E
事業内容	その他	製造業
従業員数	10人～49人	10人～49人
雇用形態	有期雇用	正社員
調整事項	①雇止めの撤回、②パワーハラスメントのない職場での雇用、③元の勤務場所への復職	①パワハラ及び指導力管理能力不足を認め謝罪、②慰謝料の支払いなど
労働者側主張	<p>入職直後の上司からの業務の説明が不十分であり、また、普段の態度も威圧的であり、パワハラであると考え。半年間の有期雇用契約であったが、突然、当該上司から口頭で契約更新をしない旨を告げられた。</p> <p>契約の更新がされないことについての理由の説明を求めても「業務を遂行する能力が十分でない」旨を口頭で告げられるのみであった。業務上、大きなミスもなかったため、これを理由に雇止めされたことには納得がいかない。</p>	<p>新しい機械が導入されるのに伴い、別工場に異動となった。機械の使用方法等に関する講習に参加した後、工場長から質問を受けたため回答したが、何時間も執拗に確認をされた。その後も、工場長から質問事項について繰り返し問い詰められたり、回答が不十分であるとして叱責されることもあった。</p> <p>また、工場長から退職を促される等もあり、精神的に負担が大きくなり、体調を崩した。</p> <p>その後、休職し療養したものの、工場長とは一緒に会社で働けないため退職した。</p>
使用者側主張	<p>入職直後の業務の説明は上司から長時間にわたり丁寧に説明をしており、また、普段も適切に指導を行っておりパワハラはなかった。</p> <p>半年の有期雇用契約の終了時に理由を告げる必要はないと考える。契約更新しない旨を口頭で告げることも本来義務ではないが、次の転職活動に配慮して行ったものである。</p> <p>業務で同じミスを繰り返す等があったことから、業務遂行能力が不十分であると判断し、期間満了により雇用契約を終了した。</p>	<p>新しい機械を導入するにあたり、インストラクターによる講習を元従業員に受講してもらった。工場長は、元従業員に対し、今後の運用や製品を作製する上で必要となる事柄をインストラクターに確認するよう指導をした。指示したことを確認できていないので、確認するよう伝えたのであり、パワハラではない。機械の操作が上手いかず、元従業員が追い詰められている様子だったので、工場長は、気を配るようにしており、部署異動も提案した。</p> <p>休職後、工場長に会いたくないという元従業員の意向に沿った提案をいくつか行ったが、受け容れられず、退職に至った。</p>
申請年月日	令和6年7月26日	令和6年7月29日
終結年月日	令和6年10月3日	令和6年9月4日
結 果	打切り	解決
終結要旨	あっせんを開催したが、双方の主張に隔たりが大きいため打ち切った。	双方があっせん案を受諾した。
あっせん員	奥田香子(公)、池内正博(労)、城月祐子(使)	土井裕明(公)、大西省三(労)、中作佳正(使)

番 号	個120	個121
事件番号	令和6年(個)第7号	令和6年(個)第8号
当事者	申請者	被申請者元従業員
	相手方	株式会社G
事業内容	サービス業	医療・福祉
従業員数	10人～49人	100人～299人
雇用形態	正社員	正社員
調整事項	未払い退職金の支払い	①上司の謝罪、②法人のパワハラ事案に対する一般的な対応および今回のパワハラ事案への対応の説明、③精神的苦痛に対する慰謝料
労働者側主張	<p>在職期間に見合う退職金を支払ってもらえない。</p> <p>自分が在職している期間中に5人の職員が辞めたが、5人とも在職した年数分に見合う退職金をもらっている。</p> <p>また、自分が辞める直前の1週間ほど前に辞めた1年後輩の職員は、会社が廃業する前提の募集退職に応じたため、●●万円ももらっている。なお、その2日後には、メーカーから生産を再開するので、職員を辞めさせず、会社を続けてほしいとの話があったようで、まもなく、残っている職員の基本給が引き上げられたが、自分にはそのような話もなく、退職を引き留められることもなかった。</p>	<p>上司のパワハラ等が原因で傷病休職し、復職が困難なまま退職するに至った。</p> <p>入職当初から業務量が多く、夜遅くまでの残業が続いていたが、上司からは自分の責任であるような言葉をかけられた。また、更にその上の上司に業務の平準化を求めたが、具体的な対応がなされずに、長時間残業が続いた。</p> <p>その後、残業が少ない部署へ異動してもらおうという説明を上司から受け、部署異動があったが、異動先での業務量はさらに多くなった。そのような状況にもかかわらず、複数の上司から人格を否定するような発言がたびたびあった。他の上司にそのことを複数回相談しても、何らの対応もなされなかった。結局、体調を崩し休職し、最終的には退職した。</p>
使用者側主張	<p>中小企業退職金共済に2年分しか積み立てていないのは、申請者だけではなく、他の職員も同様である。ただし、他の職員は円満退職したため、会社への貢献度を加味して退職金に上乘せしているが、申請者は会社が廃業の危機にあるなか、メーカーからの会社存続の要請を受けて、みんなで協力して頑張っ続けていこうとしていた矢先に、さっさと転職してしまったことから、これ以上退職金に上乘せ支給するなど考えられない。申請者が辞める直前に辞めたものは、メーカーの生産停止以前から家族に不幸があり、精神的に不安定であったため退職したことから、退職金を手厚くしたものである。申請者が訴訟するならば、会社としても受けて立つつもりで弁護士にも準備してもらっており、そこで負けた場合は支払うこともやむを得ないが、あっせんに参加するつもりは全くない。</p>	<p>元従業員が当初担当した業務の従業員は増員しており、業務量は少なくなったはずであった。</p> <p>元従業員の働き方に配慮し、残業の少ない部署へ異動してもらい、業務量を調整する配慮もしていた。</p> <p>繰り返し早く帰るように伝えたことはあるが、パワハラ言動を行った記憶はない。</p>
申請年月日	令和6年7月30日	令和6年9月3日
終結年月日	令和6年8月9日	令和6年11月27日
結 果	打ち切り	解決
終結要旨	使用者があっせんに辞退したため、打ち切った。	双方があっせん案を受諾した。
あっせん員	吉田和宏(公)	中岡研二(公)、榎並典朗(労)、川西民雄(使)

番 号	個122	個123
事件番号	令和6年(個)第9号	令和6年(個)第10号
当事者	申請者	被申請者元従業員(派遣労働者)
	相手方	I株式会社(派遣元)、株式会社J(派遣先)
事業内容	人材派遣業, 製造業	製造業
従業員数	(派遣元) 500人～(派遣先) 300～499人	100～299人
雇用形態	パート・アルバイト	正社員
調整事項	300万円の金員の支払い	①会社側はパワハラ的事实を認めること。 ②パワハラ加害者である上司等の異動・降格による職場環境の改善および待遇の改善を求める。
労働者側主張	<p>労災事故において、派遣先会社および派遣元会社に安全配慮義務違反があった。</p> <p>労災事故から2年半近くたったが、職場環境は何一つ改善されておらず、2次、3次災害が起こってもおかしくない危険な状況のままである。安全配慮、職場環境配慮義務違反となり得るものであり、業務上過失傷害になりかねない。</p> <p>また、労災による負傷療養中の幾度とない出勤強要行為等および安全配慮義務違反、健康配慮義務違反によって精神的苦痛を負い、精神科医の診断書も出されている。</p> <p>被った後遺障害は明確かつ多大であり、派遣元と派遣先は共同連帯して諸々の損害賠償を支払うべきである。</p>	<p>現在の職場に配置換えとなって以降、業務量が増えたにもかかわらず、係長から、「何故残業しているのか?なぜ早く終わらないのか?」等と精神的に追い詰める発言が日常的にされている。</p> <p>担当する業務量が多くなったため、何度か上司や同僚に業務の手伝いを依頼したが、断られるばかりであった。業務の中には一人作業が危険なものがあったが、同僚による手伝いもないため、どうしようもなく一人で作業を行っていた。</p> <p>また、同僚が業務中の些細なことに腹を立て、暴言を浴びせてきたが、上司は適切な対応を取らなかった。</p>
使用者側主張	<p><b>【派遣元】</b></p> <p>労災事故については、その都度適切に対応しており、可能な限り調査を行った結果では、派遣元会社が責任を負うようなものは確認できなかった。</p> <p><b>【派遣先】</b></p> <p>今回の労災補償を超える対応をすることは考えていない。調査の結果、安全についての配慮ができていなかったとの事実は認められず、補償義務があるとは考えられない。</p>	<p>残業をせずに出来そうな業務において申請者が残業したため、係長がその原因を尋ねたものであり、業務をルールどおりかつ効率的に進めてもらうための指導の範囲内である。その他の発言も、申請者が製造に関する分野の知識を当然理解していると思い発したものであり、パワハラに当たるものではないと認識している。</p> <p>倉庫現場へサンプルを取りに行く業務も決して危険なものでなく、通常一人でできるものである。また、申請者が同僚に同行を依頼するタイミングも、同僚が作業中であるのに、一方的に話しかけてくるなど、自分の都合によることが多い。</p> <p>同僚の一人が、申請者を怒鳴りつけたことは事実であり、同人には上司から注意している。しかし、申請者による機器類の使用の仕方が、他の者の効率的な業務の妨げとなっていたため、そのような発言を行ったものと考えられる。</p>
申請年月日	令和6年9月6日	令和6年11月22日
終結年月日	令和6年10月29日	令和6年12月20日
結 果	打切り	打切り
終結要旨	あっせんを開催したが、双方の主張に隔たりが大きいため打ち切った。	あっせんを開催したが、双方の主張に隔たりが大きいため打ち切った。
あっせん員	土井裕明(公)、白木宏司(労)、緒方章宏(使)	奥田香子(公)、白崎直樹(労)、川西民雄(使)

番 号	個124	
事件番号	令和6年(個)第11号	
当事者	申請者	被申請者従業員
	相手方	株式会社L
事業内容	運送業、倉庫業	
従業員数	500人～	
雇用形態	正社員	
調整事項	①定年まで〇〇営業所で勤務、②定年退職後の再雇用勤務地は〇〇営業所	
労働者側主張	<p>当初の人事異動内示では、自分は〇〇営業所の所長職を退任した後、定年まで同営業所で勤務することになっており、□□営業所へは別の者が異動するはずであった。</p> <p>ところが、同人が異動を拒否したため、自分が異動する辞令が出された。しかも自分に対する事前の内示は無く、身代わりの人事異動ではないかと思う。</p> <p>異動により通勤距離が長くなるが、来年1月の定年まで4か月強しかないのに寮を手配して単身赴任するのは無駄である。</p> <p>また、現在母親が要介護2で京都に一人暮らししており、頻繁に通って介護をしているため単身赴任は困難である。</p> <p>退職勧奨されているとしか思えない。</p> <p>定年後の勤務先は現在の営業所に戻してもらえないのか。</p>	
使用者側主張	<p>今回の人事異動の前提である2024年問題への対応は、常時、当時の営業所長である申請者と協議しながら進めたものであり、別の者が異動を拒否した時点で、申請者以外に異動する選択肢が残っていないことは十分知っており、その旨はオンライン面談の際、口頭では伝えて了解を得ていた。</p> <p>申請者が単身赴任すればよく、通勤時間が長すぎる問題に関しては社宅を用意することとしており、単身赴任が不可能であれば通勤に高速道路の使用を許可するので速やかに異動してもらいたい。</p> <p>退職勧奨を行ったものではない。</p> <p>申請者の希望があれば再雇用をしなければならないが、2024年問題への対応のためには囑託であってもドライバーをやっもらう必要があり、これまでの経緯からそれが嫌なら現行の営業所勤務はありえない。</p>	
申請年月日	令和6年11月22日	
終結年月日	係属中	
結 果	—	
終結要旨	—	
あっせん員	吉田和宏(公)、白崎直樹(労)、川西民雄(使)	