

第 2 章

山形県労働委員会の活動状況

第1節 労働争議の調整

第1 概 況

令和5年において調整事件の取扱いはなかった。

労働関係調整法第37条の規定による争議行為予告通知については、当委員会で受理したものが3件、中央労働委員会で受理したもののうち本県に労働組合の組織があるものが15件、併せて18件あり、その全てについて実情調査を行っている。

なお、集団的労使紛争に関する相談件数は、4件であった。

第2 争議行為予告通知の受理及び実情調査状況

令和5年12月31日現在

番号	予告通知者	業種	争議行為の目的	受付年月日	予告年月日	調査結果			
						争議	終結	継続	その他
1	国鉄労働組合	運輸	賃上げ等	R5. 2. 13	R5. 2. 24 以降	無	○		
2	全日本建設交運 一般労働組合	運輸	賃上げ等	R5. 2. 16	R5. 3. 2 以降	無	○		
3*	山形県医療労働組合 連合会	医療	賃上げ等	R5. 2. 21	R5. 3. 8 以降	有	○		
4	公立学校共済組合職 員労働組合	医療	処遇改善等	R5. 2. 20	R5. 3. 13 以降	無	○		
5	全国電力関連産業労 働組合総連合	電気	賃上げ等	R5. 2. 27	R5. 3. 10 以降	無	○		
6	全日本港湾労働組合	運輸	賃上げ等	R5. 3. 2	R5. 3. 16 以降	無	○		
7	エヌ・ティ・ティ 労働組合	通信	賃上げ等	R5. 3. 2	R5. 3. 13 以降	無	○		
8	全日本運輸産業労働 組合連合会	運輸	賃上げ等	R5. 3. 3	R5. 3. 17 以降	無	○		
9	日本私鉄労働組合総 連合会	運輸	賃上げ等	R5. 3. 6	R5. 3. 17 以降	無	○		
10	全国港湾労働組合 連合会	運輸	賃上げ等	R5. 3. 10	R5. 3. 24 以降	無	○		
11*	山形県医療労働組合 連合会	医療	一時金等	R5. 5. 23	R5. 6. 7 以降	無	○		
12	全日本運輸産業労働 組合連合会	運輸	一時金等	R5. 5. 26	R5. 6. 9 以降	無	○		
13	公立学校共済組合職 員労働組合	医療	処遇改善等	R5. 10. 6	R5. 10. 28 以降	無		○	
14	全日本建設交運一般 労働組合	運輸	一時金	R5. 10. 12	R5. 10. 26 以降	無	○		
15*	山形県医療労働組合 連合会	医療	一時金等	R5. 10. 18	R5. 11. 8 以降	有	○		
16	全日本運輸産業 労働組合連合会	運輸	一時金等	R5. 10. 24	R5. 11. 9 以降	無	○		
17	全日本国立医療 労働組合	医療	賃上げ等	R5. 11. 6	R5. 12. 1 以降	無		○	
18	日本私鉄労働組合 総連合会	運輸	勤務間イン ターバル制 度導入等	R5. 11. 14	R5. 11. 25 以降	無	○		

- (注) 1 実情調査は、本県内に執行機関を有する組合組織のみを対象に行っている。
 2 番号中*印は、本県労働委員会が争議行為予告を受理したものであり、その他は、中央労働委員会を經由して通知があったものである。
 3 調査結果項目「その他」は、あっせん、調停、仲裁、不当労働行為救済申立に移行したものである。

第2節 個別労働関係紛争のあっせん

第1 概 況

令和5年における個別労働関係紛争のあっせん取扱件数は10件で、内訳は令和4年からの繰越が1件、令和5年新規申請が9件であった。

取り扱った10件のあっせんの主な内容は、「経営又は人事」に関するものが8件、「賃金等」に関するものが2件であった。

事件の処理状況は、解決金の支払い等により「解決」したものが7件、使用者側が事情聴取に応じず「不開始」となったものが1件、自主解決により「取下げ」となったものが1件、使用者側が事情聴取及びあっせんに応諾せず「打ち切り」となったものが1件であった。

第2 令和5年個別労働関係紛争あっせん事件一覧

事 件 番 号 及 事 件 名	申 請 者 被 申 請 者	申 請 者 被 申 請 者	受 付 年 月 日 あっせん希望事項	指 名 年 月 日	調 整 日 数
				終 結 年 月 日	
令和4年 第3号 A 個別あっせん事件	労	労働者(1名)	R4.11.9	R4.11.28	104日
		A株式会社	<ul style="list-style-type: none"> ・異動の撤回 ・同僚Xの他事業所への異動 	R5.2.20	(85日)
				解決	2回
令和5年 第1号 B 個別あっせん事件	労	労働者(1名)	R5. 3.16	—	21日
		B株式会社	<ul style="list-style-type: none"> ・雇止めの撤回及び労災で通院したことに対するの慰謝料の請求 ・雇止めの撤回をしない場合は和解金の請求 	R5. 4. 5	(—)
令和5年 第2号 C 個別あっせん事件	労	労働者(1名)	R5. 4.26	—	20日
		有限会社C	<ul style="list-style-type: none"> ・解雇予告手当金の請求 ・面接時に提示した採用条件の変更自粛の要求 	R5. 5.15	(—)
				取下げ	0回

事 件 番 号 及 事 件 名	申 請 者	申 請 者	受 付 年 月 日	指名年月日	調整 日数
		被 申 請 者	あ っ せ ん 希 望 事 項	終 結 年 月 日	
令和5年 第3号 D 個別あっせん事件	労	労働者(1名)	R5. 5.12	R5. 7. 4	159日 (106日)
		学校法人D	・上司から契約更新を期待させる発言があったにもかかわらず更新されなかったこと、また賃金や時間外手当の支払いが不当であることに対する補償金の請求	R5.10.17	
令和5年 第4号 E 個別あっせん事件	労	労働者(1名)	R5. 6.26	R5. 8. 7	110日 (68日)
		E株式会社	・懲戒処分の撤回 ・懲戒理由の開示	R5.10.13	
令和5年 第5号 F 個別あっせん事件	労	労働者(1名)	R5. 7.25	R5. 8.28	112日 (78日)
		有限会社F	・具体的な解雇理由の開示 ・解決金の請求	R5.11.13	
令和5年 第6号 F 個別あっせん事件	労	労働者(1名) ※第5号申請者の同僚	R5. 7.25	R5. 8.28	112日 (78日)
		有限会社F	※第5号と同一内容	R5.11.13	
令和5年 第7号 G 個別あっせん事件	労	労働者(1名)	R5. 8. 1	R5.10.30	129日 (39日)
		G株式会社	・未払い賃金の請求等	R5.12. 7	

事 件 番 号 及 事 件 名	申 請 者	申 請 者	受 付 年 月 日	指名年月日	調整 日数
		被 申 請 者	あっせん希望事項	終 結 年 月 日	
令和5年 第8号 H 個別あっせん事件	使	株式会社H	R5. 8.30	R5.10.17	71日 (23日)
		労働者(1名)	・夜間電話手当の支給額が不当であるとして金銭を要求する従業員との解決金額の調整	R5.11. 8	
令和5年 第9号 I 個別あっせん事件	労	労働者(1名)	R5.12. 6	R5.12.11	22日 (17日)
		I株式会社	・定期昇給時の評価についての説明が不誠実であったことなどから精神的な苦痛を被ったことに対する慰謝料の請求	R5.12.27	
				解決	1回
				解決	1回

(注)調整日数は受付日から終結日までの日数である。

()内の日数は、あっせん員指名から終結日までの日数を示す。

第 3 事件処理状況

取扱った個別あっせん事件の処理状況は次の表のとおりである。

令和4年第3号A個別あっせん事件		[解 決]
申請の概要	<ul style="list-style-type: none"> ・正社員として勤務する申請者は、現在の職場に異動後、同僚 X からパワハラを受けてきたと主張したほか、同僚 X とは異動内示の直前にもトラブルがあり、上司との仲が良い同僚 X が、当該トラブルを上司に相談したため、自分が異動させられたと考えていた。 ・また、申請者は、異動内示の直後から行ってきた上司との面談の中で、「異動は当該トラブルとは無関係であり、業務効率向上のための異動である」との説明が繰り返されたほか、パワハラについての調査が行われなかったことなどに納得できないため、申請者の異動の撤回及び同僚 X の異動を求め、あっせんを申請した。 	
あっせんの経過等	<ul style="list-style-type: none"> ・被申請者は、同僚 X の異動には応じられないが、申請者の異動を撤回する用意はあるとの意向を示した。 ・合意内容などについてさらなる協議を必要とすることなどから、第1回あっせんを終了した。 	

	<ul style="list-style-type: none"> ・第2回あっせんでは、申請者から、同僚 X の異動の希望は取り下げるが、社内の風通しを良くしてほしいという意向が示された。 ・あっせん員による協議後、①申請者への異動内示の取下げ、②同僚 X の異動希望の取下げ、③社内の円滑なコミュニケーションを図ることを内容とするあっせん案を提示したところ、両当事者が合意したため、あっせんは終了した。
--	--

令和5年第1号B個別あっせん事件 [不開始]	
申請の概要	<ul style="list-style-type: none"> ・準社員として勤務していた申請者は、被申請者から、期間満了に伴う雇用契約の終了を通告された。 ・申請者は、「求人票に『原則更新』と記載されていたことや、契約更新しない理由の具体的な説明がなかったことから、雇用契約の終了は納得できない」また、「労災認定を受けているが、被申請者の安全管理に問題があった」と考え、雇止めの撤回及び労災で通院したことに対する慰謝料の支払い、雇止めの撤回をしないのであれば和解金の支払いを求め、あっせンを申請した。
あっせんの経過等	<ul style="list-style-type: none"> ・被申請者が、あっせん手続及びそれに伴う事情聴取に応じなかったため、本事件は不開始として終了した。

令和5年第2号C個別あっせん事件 [取下げ]	
申請の概要	<ul style="list-style-type: none"> ・被申請者への就職を希望する申請者は、採用面接時に、被申請者から「身元保証人は実子とすることも可能である」と確認したにも関わらず、後日「実子を身元保証人とすることは難しい」と言われたことから、やむなく採用を辞退した。 ・このことは実質的な解雇であるとして、申請者は被申請者に解雇予告手当を請求する旨の文書を郵送したものの返答がなかったことから、申請者は、解雇予告手当の支払い等を求め、あっせンを申請した。
あっせんの経過等	<ul style="list-style-type: none"> ・被申請者へあっせん申請があったことを連絡した後、被申請者から申請者に対し、解雇予告手当の支払いがあったため、申請者があっせん申請を取下げ、終了した。

令和5年第3号D個別あっせん事件		[解決]
申請の概要	<ul style="list-style-type: none"> ・有期雇用職員として勤務していた申請者は、雇用契約の更新を期待させるような発言があったにもかかわらず、期間満了として更新されなかった。 ・また、本採用の数日前に、被申請者の職場の業務に従事した際の賃金が最低賃金を下回っており、時間外勤務手当も支払われなかった。 ・さらに、本採用後において、実際の時間外労働よりも少ない時間を管理表に記載するよう指示された結果、時間外勤務手当の支給額が少なくなった。 ・上記のことによる経済的及び精神的損失に対する補償金の支払いを求め、あっせんに申請した。 	
あっせんの経過等	<ul style="list-style-type: none"> ・申請者は、上司の発言により雇用契約の更新を期待させられたこと、及び、休憩時間をほとんど取得することができなかったことを主張した。 ・あっせん員による協議後、申請者に対し、休憩時間を取得することなく勤務した分の賃金に、本採用前の賃金の不足分を加えた額を解決金額としてはどうかと提示した。一方、被申請者に対し、解決金による和解を提示したものの、即答できないとされたことから、応諾の可否に加え、応諾する場合は解決金額を提示するよう依頼し、第1回あっせんに終了した。 ・その後、被申請者から、解決金による和解提案への応諾に加え、解決金額が提示された。 ・第2回あっせんを開催し、解決金額の調整を行った結果、両当事者が合意したため、あっせんは終了した。 	

令和5年第4号E個別あっせん事件		[解決]
申請の概要	<ul style="list-style-type: none"> ・契約社員として採用された申請者は、その後、正社員に登用され、製品の検査を行う部署に勤務していたところ、製品の検査工程を無視する不正行為を行ったことを理由に、突然懲戒解雇された。 ・申請者には不正行為を行った心当たりがないため、懲戒解雇の撤回及び懲戒理由の開示を求め、あっせんに申請した。 	
あっせんの経過等	<ul style="list-style-type: none"> ・申請者は、「自分が検査工程を無視していたのではなく、経験年数の浅い担当者と作業を分担し、自分は組立工程を担当し、経験年数の浅い担当者が検査・洗浄工程を担当していた」と主張した。 ・被申請者は、申請者が行った不正行為の映像を用い、「申請者が検査工程の責任者であることを重視し、懲戒解雇処分としたことは正当であること 	

	<p>から、懲戒解雇処分は撤回しない」と主張した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・話し合いを続ける中で、被申請者から、普通解雇として取り扱うなどとする和解案が提示された。 ・当該和解案を踏まえたあっせん案を両当事者に提示したところ、合意したため、あっせんは終了した。
--	--

令和5年第5号F個別あっせん事件		[解決]
申請の概要	<ul style="list-style-type: none"> ・パート社員として勤務していた申請者は、突然懲戒処分を受け解雇された。 ・申請者は、解雇の理由について、上司から、「申請者が約2週間前に同僚Xの勤務態度を注意したことが火種となり、いろいろな問題が出てきたから」との説明を受けたことに対し、「いろいろな問題」について具体的に説明するよう被申請者に求めたものの、説明されなかった。 ・そのため、関係した職員の個人名を挙げながら、解雇された具体的な理由を開示するとともに、即時解雇により精神的苦痛を受けたことに対する解決金の支払いを求め、あっせんを申請した。 	
あっせんの経過等	<ul style="list-style-type: none"> ・申請者は、同僚Xとは仕事場が異なるため話す機会がほとんどなかったと主張した。 ・被申請者は、解決金の支払いについては応じるとの意向を示すとともに、申請者が個人名を含む具体的な解雇理由の開示要求を取り下げれば、懲戒解雇処分を撤回し、合意退職に改めるとの意向を示した。 ・申請者は、個人名を含む具体的な解雇理由の開示要求を取り下げ、被申請者が提示した解決金で合意したため、あっせんは終了した。 	

令和5年第6号F個別あっせん事件		[解決]
※申請者が別人物（上記申請者の同僚）である他は、上記第5号事件と同一内容。		

令和5年第7号G個別あっせん事件		[打切り]
申請の概要	<ul style="list-style-type: none"> ・正社員として勤務していた申請者は、代表取締役から「1か月分の給料を支払うので辞めてくれ」と突然解雇を言い渡され、即日解雇となった。 ・その際に、1か月分の給料は解雇予告手当ではないこと、残務整理に時 	

	<p>間を要するため、それが終わるまでは業務を続けることを、双方で確認した。</p> <ul style="list-style-type: none"> 申請者は、被申請者へ1か月分の給料の他に、解雇予告手当及び残務整理に従事した分の賃金の支払いを求めたものの支払われなかったことから、解雇予告手当等の支払いを求め、あつせんを申請した。
あつせんの経過等	<ul style="list-style-type: none"> 被申請者はあつせんを応諾したにも関わらず、再三にわたり事情聴取に応じなかったことから、主任あつせん員の指示により、打切りとして終了した。

令和5年第8号H個別あつせん事件		[解決]
申請の概要	<ul style="list-style-type: none"> 使用者である申請者は、正社員として勤務していた被申請者から、夜間電話当番手当の支給額が不当であるとして金銭の支払いを要求された。 その後、申請者は、業務実態を調査した結果に基づき算出した金額を被申請者に提示して和解するよう求めたものの、応じてもらえなかったことから、金銭解決に係る金額調整を求め、あつせんを申請した。 	
あつせんの経過等	<ul style="list-style-type: none"> 申請者は、被申請者が要求した金額には根拠がないため応じられないとし、代わりに、被申請者が夜間電話当番のときに想定される作業時間を根拠とする賃金相当額を解決金として提示した。 被申請者は、夜間電話当番業務の待機時間は労働時間であるから、1回あたり夜間電話当番手当の金額が十分ではないと主張した。 両当事者共に金額は譲歩できるとの意向を示したため、あつせん員の協議後、あつせん案を提示し、両当事者が合意したため、あつせんは終結した。 	

令和5年第9号I個別あつせん事件		[解決]
申請の概要	<ul style="list-style-type: none"> 正社員として十数年間勤務していた申請者は、定期昇給額が初めて平均未満となったことから、その理由について上司に説明を求めたところ、上司の説明が変遷したため、人事部門に相談したが、誠意ある対応が取られなかった。 また、地域社員であるにもかかわらず県外への異動を内示されたため、退職を余儀なくされた。 申請者は、これらにより、精神的苦痛を受けたとして、慰謝料の支払いを求め、あつせんを申請した。 	

あっせんの経過等	<ul style="list-style-type: none">・被申請者は、人事評価は正当な評価の結果であるが、理由を十分に説明しなかったため、定期昇給が平均だった場合との差額で解決したいと主張した。・両当事者に対し、解決金の先例を提示したところ、被申請者は同程度の金額で応じる意向を示したが、申請者は増額を要望した。・申請者の要望を踏まえたあっせん案で両当事者が合意したため、あっせんは終了した。
----------	--

第3節 不当労働行為救済申立事件の審査

第1 概 況

令和5年中に係属した審査事件はなかった。

第2 審査の目標期間

労働組合法第27条の18に基づき、当委員会では、審査の目標期間を「1年3か月」と設定している（平成17年5月17日開催の第453回公益委員会議において決定）。

第3 再審査の状況

令和5年中に係属した再審査事件はなかった。

第4節 行政訴訟事件の概要

第1 概 況

当委員会からの命令に対し行政訴訟が提起されたものは、昨年から繰り越された1件（山形大学事件）。

令和4年3月に最高裁判所から仙台高等裁判所に差し戻された控訴事件について、令和5年7月19日に仙台高等裁判所から、原判決を取り消し、被控訴人の請求を棄却するとの判決が言い渡された。

その後、被控訴人が令和5年8月1日に最高裁判所に上告及び上告受理申立を行ったことから、現在、最高裁判所において差戻後の上告審が係属中であり、翌年に繰り越された。

当委員会事件番号 終 結 年 月 日 終 結 区 分	裁 判 所 名 裁判所事件番号	提起人	提起年月日 終結年月日	結果
平成27年(不)第1号 H31.1.17 一部救済	仙台高等裁判所 令和4年(行コ)第13号	(差戻審)	(差戻審) R5.7.19	原判決取消 請求棄却
	最高裁判所 令和5年(行ツ)第321号 令和5年(行ヒ)第358号	使用者	R5.8.1 (係属中)	(係属中)

第2 差戻審判決

1 不当労働行為救済命令の概要

給与改定等に関する団体交渉における法人の対応が不誠実であることが不当労働行為に当たるとして、救済申立てがなされたもの。

当委員会は上記申立ての一部につき不当労働行為が成立するとした上で、法人に対し組合との間の団体交渉において、「どの程度昇給を抑制し、どの程度賃金を引き下げる必要があるのかに関する適切な財務情報や将来予測資料を提示するなどして、自らの主張に固執することなく、誠実に応じなければならない」ことを命じた。

2 差戻審までの訴訟の経過

法人が本件命令を不服として山形地方裁判所に行政訴訟を提起したところ、同裁判所は、合意の達成があり得ない状況にあって、団体交渉を命ずることは、労働委員会の裁量権を超えているとして、本件命令を取り消した。

当委員会は当判決を不服として仙台高等裁判所に控訴したものの、同裁判所に、第1審とほぼ同旨の理由により、当委員会の請求を棄却されたことから、最高裁判所に上告した。

最高裁判所は、合意の成立する見込みがなくとも団体交渉を命ずることは可能であり、労働委員会の裁量権の範囲を逸脱していないとして、原判決を破棄したことから、本件は仙台高等裁判所に差し戻された。

3 差戻審判決の概要

(1) 判決

原判決を取り消し、被控訴人の請求を棄却する。

(2) 理由

ア 被控訴人が本件団体交渉において十分な説明や資料の提示をしたとはいえ、被控訴人には不当労働行為となる誠実交渉義務違反がある。

イ 合意の成立する見込みがないと認められる場合であっても、使用者が事後的に十分な説明や資料の提供をするなどして誠実に団体交渉に応ずること自体は可能であることから、本件救済命令が遂行不可能なことを命ずるものであるとはいえ、これが労働委員会の裁量権の範囲を超えるものではない。

第5節 労働組合の資格審査

第1 概 況

令和5年における取扱件数は、労働者委員候補者推薦に関するものが2件である。

処理状況は、適合決定が2件である。

第2 令和5年資格審査一覧

番号	申請年月日	組 合 名	申 請 目 的	処 理 状 況
1	R5. 1. 10	自治労山形県国民健康保険団体連合会	労働者委員候補者推薦	R5. 1. 12 適合決定
2	R5. 10. 10	自治労山形県国民健康保険団体連合会	労働者委員候補者推薦	R5. 10. 12 適合決定

第6節 地方公営企業等の労働関係に関する法律第5条第2項 による非組合員の範囲の認定及び告示の状況

令和5年において地方公営企業等の労働関係に関する法律第5条第2項による非組合員の範囲の認定及び告示はなかった。

第7節 労働相談・周知広報活動

第1 労働相談

1 労働相談（労働悩みごと相談会、日曜労働悩みごと相談会、電話・来庁・メール等相談）

令和5年に、労働悩みごと相談会、日曜労働悩みごと相談会及び事務局への電話・来庁・メール等相談で受け付けた相談は160件で、この内、労働者側からの相談が158件、使用者側からの相談が2件であった。

相談事項別件数は238件で、「経営又は人事」に関するものが76件（31.9%）であり、次いで「労働条件等」に関するものが59件（24.8%）、「職場の人間関係」に関するものが53件（22.3%）、「賃金等」に関するものが24件（10.1%）であった。

		労働者	使用者	双方	不明	合計
相談件数		158	2			160
相談事項別件数※		234	4			238
経営又は人事		75	1			76
ア	解雇	18	1			19
イ	配置転換、出向・転籍	6				6
ウ	復職	1				1
エ	懲戒処分	3				3
オ	退職	32				32
カ	勤務延長、再雇用	6				6
キ	その他経営又は人事	9				9
賃金等		22	2			24
ク	賃金未払い	9	1			10
ケ	賃金増額	1				1
コ	賃金減額	3				3
サ	一時金	1				1
シ	退職一時金					
ス	解雇手当					
セ	休業手当	1				1
ソ	諸手当	1	1			2
タ	その他賃金	6				6
チ	年金（企業年金・厚生年金等）					
労働条件等		59				59
ツ	労働契約	4				4
テ	労働時間	5				5
ト	休日・休暇	6				6
ナ	年次有給休暇	13				13
ニ	育児休業・介護休業					
ヌ	時間外労働	6				6
ネ	安全・衛生	1				1
ノ	福利厚生制度	1				1
ハ	社会保険	3				3
ヒ	労働保険	5				5
フ	その他の労働条件等	15				15
職場の人間関係		53				53
ヘ	セクハラ	3				3
ホ	パワハラ・嫌がらせ	50				50
その他		25	1			26
マ	その他	25	1			26

※1件の相談で相談事項が複数にわたる場合は該当する項目にそれぞれ計上しているため、相談件数とは一致しない。

2 労働相談件数の推移

年	平成31年・ 令和元年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年
相談件数	175件	120件	98件	112件	160件

3 労働悩みごと相談会

労使間トラブルの相談への更なる対応を図るため、平成29年6月から委員による定期的な労働相談会を開催している。

平成30年度には、より親しみやすい相談会とするため、「労働悩みごと相談会」に名称を変更した。

令和2年度から6月の相談会を庄内地域（鶴岡市若しくは酒田市）にて、平日に終日（11時～16時）で開催している。

・開催日時：原則、10月を除く毎月第2木曜日 午後1時から午後2時まで

1件当たり60分まで 委員2名対応

・開催場所：村山総合支庁本庁舎（6月は鶴岡市勤労者会館）

・令和5年相談件数

1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	合計
0	0	0	1	0	2	0	0	0	—	1	1	5

4 日曜労働悩みごと相談会

10月の「個別労働紛争処理制度」周知月間にあわせ、労働相談会を県内4会場で開催した。

開催日時	10月15日 10:00～15:00			10月22日 10:00～15:00		
開催場所	置賜総合 文化センター (米沢市)	酒田勤労者 福祉センター (酒田市)	村山総合支 庁本庁舎※ (山形市)	大手門パル ス (山形市)	ゆめりあ (新庄市)	村山総合支 庁本庁舎※ (山形市)
担当委員数	2名	3名	—	5名	2名	—
相談件数	1件	1件	0件	2件	0件	0件

※事務局職員における電話・メール相談対応

第2 労使間トラブルの未然防止の取組

働き方改革への関心の高まりや中小企業に対する職場のパワーハラスメント防止措置の義務化などにより労働者を取り巻く環境が変化してきたことに伴い、労使間トラブルの未然防止の重要性が増しているため、労使間トラブルの未然防止を目的とした周知啓発を図った。

1 労使間トラブルの未然防止に係るチラシの配布

「これから働く皆様向け」と「使用者の皆様向け」の2種類の周知啓発用チラシを作成し、関係機関・団体等に配布した。

〈配布先〉国の機関（労働局、ハローワーク、法テラス等）、各総合支庁、市町村、地域労働組合、山形県経営者協会、各商工会議所、山形県商工会連合会、大学、高等学校（※）他

※高等学校へは掲示用としてチラシの拡大版を配布。

～これから働く皆様へ～

【山形県労働委員会】

働くときに確認しましょう

働く前に勤務地や業務内容、勤務時間を確認すべきだった・・・

突然解雇を告げられ、受け入れてしまった・・・

○働く前に、労働契約や労働条件通知書により、労働条件を確認しましょう。
○働き始めたら、就業規則を確認し内容を理解しておきましょう。

労働トラブルでお困りの方、お電話ください！

山形県労働委員会（村山総合支庁本庁舎6階）
TEL：023-666-7784 山形県労働委員会 相談 検索

メールでの相談はホームページの「お問い合わせフォーム」から

受付時間：8:30～12:00/13:00～17:15（ただし、土・日・祝日を除きます。）

<p>労働トラブル Q&A</p> <p>Q1 会社が遊びに行くための有給休暇を認めしてくれないんだけど...</p> <p>A1 有給休暇は利用目的を問われることなく取得できます。</p>	<p>Q2 ミスが原因で解雇されたんだけど...</p> <p>A2 社会の常識にかなう納得できる理由がない解雇は無効です。</p>
<p>Q3 仕事中にケガをしたけど、会社からは、治療費は自己負担と言われたけど...</p> <p>A3 仕事の原因のケガは労災保険が適用され、自己負担する必要はありません。</p>	<p>Q4 会社が残業代を払ってくれないんだけど...</p> <p>A4 会社には法定労働時間を超えた労働には、割増賃金を支払う義務があります。</p>
<p>Q5 会社をなかなか辞めさせてくれないんだけど...</p> <p>A5 無期雇用の場合、原則、2週間前までに申出をすれば大丈夫です。（ただし、就業規則に定める申出の期間が優先される可能性もあります。）</p>	

～使用者の皆様へ～

【山形県労働委員会】

労使トラブルを防止しましょう

労働者とのトラブル防止のため、次のことを確認しましょう！

- 労働契約の内容は文書で渡しましょう！**
会社は、労働者を雇うとき、どのような労働条件で雇う、雇われるかの約束を交わします。これを「労働契約」（又は「雇用契約」）といいます。特に重要な項目（契約期間、仕事内容、賃金の額など）については、書面交付が義務付けられています。パートやアルバイトも同様です。労働契約は、トラブル防止のため、文書で渡しておくことが大切です。
- 労働条件の内容を詳しく説明しましょう！**
労働契約締結時の労働条件と、実際の労働条件が違っている場合は、労働者は、即時に労働契約を解除することができます。そうならないためにも、労働契約締結時に労働者に詳しく仕事の中身を説明し、労使間で契約内容をしっかり確認する必要があります。
- 就業規則を作成していますか？**
常時10人以上の労働者（パート、アルバイトを含む）を雇用している会社は、就業規則を作成し、所轄の労働基準監督署に届け出なければなりません。就業規則は、掲示したり配布したりして、労働者がいつでも内容を見ることができるようしておく必要があります。

～健全な労使関係を築くために 労使間のトラブル解決に向けてお手伝いします～

山形県労働委員会（村山総合支庁本庁舎6階）
TEL：023-666-7784 山形県労働委員会 相談 検索

メールでの相談はホームページの「お問い合わせフォーム」から

受付時間：8:30～12:00/13:00～17:15（ただし、土・日・祝日を除きます。）

<p>労働トラブル Q&A</p> <p>Q1 繁忙期に社員が年休を取りたいと言っているのですが、拒むことはできないのでしょうか？</p> <p>A1 年休は原則として、労働者の好きなときに自由に取らせなければなりません。しかし、申出のあった日に休まれると、事業の正常な運営ができない場合には、使用者は別の日に年休を変更させることができます。ただし、必要な交際費を負担しても、年休の申出が集中するなど、客観的にやむを得ないと認められる場合に限られます。</p>	<p>Q2 解雇する際に気を付けなければならないことは何ですか？</p> <p>A2 少なくとも30日以上前に解雇を予告する必要がある。予告しない場合は、解雇予告手当を支払う必要があります。ただし、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない場合、解雇は無効です。</p>
<p>Q3 社員の判断で残業した場合、労働時間として扱う必要がありますか？</p> <p>A3 労働時間とは、労働者が使用者の下で労働に服しなければならない時間をいいます。使用者が残業を黙認している場合など、使用者の管理下で行われたと認められる場合には、労働時間として扱う必要があります。</p>	

2 出前講座

生徒や学生、労働者、使用者、企業の労務担当者等を対象に、ワークルールの基礎知識、労使間トラブルの事例紹介及び職場におけるハラスメント等について、理解を深めるとともに、労働委員会制度の周知を目的として、委員が講師となり「出前講座」を開催した。

団 体	開催日	受講者	受講者数	講師
谷地高等学校	1月18日	生徒	70人	大風委員
置賜農業高等学校	2月8日	生徒	46人	齋藤(奈)委員
医療法人社団斗南会 秋野病院	2月8日	職員	39人	阿部委員
医療法人社団斗南会 ラ・フォーレ天童	2月10日	職員	13人	阿部委員
庄内総合高等学校	2月15日	生徒	70人	石原委員
長井工業高等学校	2月16日	生徒	61人	吉原委員
米沢工業高等学校	2月22日	生徒	159人	村山会長代理
酒田調理師専門学校	6月1日	学生	25人	齋藤(和)委員
山形県生コンクリート工業組合	6月20日	組合員	19人	齋藤(和)委員
産業技術短期大学校	6月28日	学生	19人	石堂委員
東北文教大学 山形城北高等学校	7月30日	生徒・保護者	82人	船山委員
庄内職業能力開発センター	9月7日	訓練生	7人	大風委員
農林大学校	10月30日	学生	38人	村山会長代理
新庄コアカレッジ	11月13日	学生	20人	丹委員
惺山高等学校	11月16日	生徒	234人	渡部委員
庄内農業高等学校	11月22日	生徒	44人	大泉委員
大原学園 山形校	12月1日	学生	56人	石堂委員

○出前講座の様子



【東北文教大学山形城北高等学校】



【惺山高等学校】



【大原学園 山形校】

3 東北地区労使関係セミナー

労使紛争の未然防止及び早期解決を図るとともに、紛争の解決をサポートする労働委員会制度の県民一般への周知を目的としたセミナーを中央労働委員会と共催した。

(1) 日時

令和5年11月27日 13時30分～16時15分

(2) 場所

ホテルキャッスル山形 2階「弥生」

(3) テーマ

「ハラスメントのない職場をめざして」

(4) 基調講演

演題：「職場のハラスメント対策

～パワーハラスメントに対する使用者の対策について～

講師：原 昌登 氏 中央労働委員会東日本区域地方調整委員

成蹊大学法学部法律学科教授

(5) パネルディスカッション

コーディネーター：山上 朗 氏（山形県労働委員会会長、公益委員）

コメンテーター：原 昌登 氏（上掲）

村山 永 氏（公益委員）

渡部 貴之 氏（労働者委員）

石原 信義 氏（使用者委員）

(6) 参加者数

66名



第3 周知広報の取組

労働委員会制度の周知を図るため、10月の「個別労働紛争処理制度」周知月間にあわせて、会長記者発表、街頭広報活動及びパネル展示を行った。

また、高等学校、専門学校、商工団体等への訪問PRや広報媒体等を活用した周知広報にも取り組んだ。

1 会長記者発表

- (1) 日時 10月4日 14:00～14:40
- (2) 場所 山形県庁（県政記者室）
- (3) 内容 「令和4年度及び令和5年度上半期の労働相談の状況」と「日曜労働悩みごと相談会の開催」等を紹介

2 街頭広報活動

日時	場所	内容
10月11日 15:00～16:00	「イオン山形南店」前 (山形市)	労働委員会ののぼり旗を掲示し、チラシ入りポケットティッシュを配布
10月18日 14:00～15:00	「ハローワーク新庄」前 (新庄市)	



【労働委員会ののぼり旗】

日曜開催!

相談無料

秘密厳守

労働悩みごと相談会

労働問題に詳しい労働委員会委員が親身にアドバイス!

R5. 10/15(日)
10:00～15:00 (最終受付 14:30)

置賜総合文化センター (米沢市)
酒田勤労者福祉センター (酒田市)

R5. 10/22(日)
10:00～15:00 (最終受付 14:30)

大手門ハルズ (山形市)
ゆめりあ (新庄市)



※電話またはメールで御予約下さい。
※両日ともオンライン相談も受け付けます。

山形県労働委員会 (村山総合支庁本庁舎6階)

☎023-666-7784

メールでの御予約はホームページから▶

労働悩みごと相談会

検索



【ポケットティッシュのチラシ】

3 パネル展示

- (1) 期間 10月18～31日
- (2) 場所 山形県庁 1階 北側出入口前
- (3) タイトル ご存じですか？労働委員会～雇用のトラブル まず相談～



4 訪問PR

高等学校、専門学校、商工団体等を訪問し、労働委員会制度の周知に併せ、出前講座の開催提案を行った。

○委員による訪問

訪問月日	訪問先
6月22日	小国高等学校、米沢商工会議所、米沢中央高等学校、東海大学山形高等学校、山形工業高等学校、山形美容専門学校
6月23日	北村山高等学校、新庄南高等学校金山校、新庄神室産業高等学校真室川校、庄内職業能力開発センター、産業技術短期大学校庄内校、酒田看護専門学校、酒田商工会議所
7月12日	山形商工会議所、山形新聞社、山形放送、山形県中小企業団体中央会、山形県商工会連合会、山形県社会福祉協議会

○事務局による訪問

訪問月日	訪問先
6月15日	山形厚生看護学校、山形職業能力開発専門校、山形市立商業高等学校、山形V.カレッジ、山形病院附属看護学校、大原簿記情報ビジネス医療福祉専門学校山形校・大原スポーツ公務員専門学校山形校、山形市立病院済生館高等看護学院、山形デザイン専門学校、山形理容学校
11月14日	山形大学生生活協同組合

5- 広報媒体の活用

広報媒体	内 容	
市町村広報誌	<ul style="list-style-type: none"> ・ 17 市町村の広報誌に、労働悩みごと相談会等の案内が掲載 	
求人情報誌	<ul style="list-style-type: none"> ・ 2 求人情報誌に、労働悩みごと相談会やあっせんの案内が掲載 	
テレビ出演	<ul style="list-style-type: none"> ・ 山形放送「ピヨ卵ワイド『街角伝言板』」に会長が出演し、日曜労働悩みごと相談会を案内（10月11日放送） 	
テレビ放送	<ul style="list-style-type: none"> ・ NHK山形放送局のニュースで、令和4年度の労働相談の状況を放送（10月16日放送） 	
ラジオ放送	<ul style="list-style-type: none"> ・ ラジオモンスター「村山地域耳寄り情報」で、日曜労働悩みごと相談会の案内を放送（10月放送） ・ 酒田FMハーバーRADIO「週刊庄内総合支庁ニュース」で、労働悩みごと相談会 in 庄内の案内と日曜労働悩みごと相談会の案内を放送（6月、10月放送） 	
県政広報	<ul style="list-style-type: none"> ・ 県政広報番組の山形放送「やまがたサンデー5」のお知らせコーナーで、労働悩みごと相談会の案内を放送（8月6日放送） ・ 県政ラジオのエフエム山形「山形リビングインフォメーション」及び山形放送「フレッシュインフォメーションやまがた」で、労働悩みごと相談会の案内を放送（不定期） 	
SNS	X（旧ツイッター）	<ul style="list-style-type: none"> ・ 県公式アカウント及び最上総合支庁公式アカウントで、日曜労働悩みごと相談会等の案内を掲載
	フェイスブック	<ul style="list-style-type: none"> ・ 県公式アカウント及び庄内総合支庁公式アカウントで、日曜労働悩みごと相談会等の案内を掲載
	インスタグラム	<ul style="list-style-type: none"> ・ 庄内総合支庁公式アカウントで、日曜労働悩みごと相談会の案内を掲載

第 8 節 会 議

第 1 総会及び公益委員会議

1 総 会

回	期日	主 な 議 題
1266	1月12日	1 報告事項 (1) 令和4年第2号個別あっせん事件の結果について (2) 令和4年第3号個別あっせん事件の経過について (3) 出前講座の開催について 2 協議事項 令和5年度の取組案について
1267	2月9日	1 報告事項 (1) 令和4年第3号個別あっせん事件の経過について (2) 公益委員会議の開催について (3) 出前講座の開催について (4) 全国労働委員会労働者側委員連絡協議会命令研究会への参加について 2 協議事項 (1) 令和5年度東北地区労使関係セミナーの開催内容について (2) 令和5年度の取組案について
1268	3月22日	1 報告事項 (1) 山形大学不当労働行為救済命令取消請求事件(差戻審)の経過について (2) 令和4年第3号個別あっせん事件の結果について (3) 令和5年第1号個別あっせん事件の申請について (4) 令和5年度東北地区労使関係セミナーの日程等について (5) 出前講座の開催及び申込みについて (6) 令和5年度の取組について 2 協議事項 令和5年度に係る委員の会議・研修参加計画について
1269	4月20日	1 報告事項 (1) 労働悩みごと相談会の実施について (2) 山形大学不当労働行為救済命令取消請求事件(差戻審)の経過について (3) 令和5年第1号個別あっせん事件の結果について (4) 令和5年度における研修会の開催計画について (5) 委員による広報活動について

回	期日	主 な 議 題
1269	4月20日	<p>(6) 全国労働委員会労働者側委員連絡協議会2023年度命令研究会への参加について</p> <p>(7) 令和4年度の取組実績について</p> <p>2 協議事項</p> <p>東北地区労使関係セミナー開催に向けた検討方法について</p>
1270	5月18日	<p>1 報告事項</p> <p>(1) 山形大学不当労働行為救済命令取消請求事件（差戻審）の経過について</p> <p>(2) 令和5年第2号個別あっせん事件の結果について</p> <p>(3) 令和5年第3号個別あっせん事件の申請について</p> <p>(4) 研修会開催に向けた委員アンケートの結果について</p> <p>(5) 出前講座の申込みについて</p>
1271	6月14日	<p>1 報告事項</p> <p>(1) 令和5年第3号個別あっせん事件の経過について</p> <p>(2) 北海道及び東北六県労働委員会連絡協議会総会の参加について</p> <p>(3) 委員広報活動に係る担当委員及び訪問日の決定について</p> <p>(4) 出前講座の実施及び申込みについて</p> <p>2 協議事項</p> <p>(1) 東北地区労使関係セミナーの全体テーマ等について</p> <p>(2) 研修会のテーマ及び講師について</p> <p>(3) 労働事情等調査の実施について</p>
1272	7月13日	<p>1 報告事項</p> <p>(1) 労働悩みごと相談会 in 庄内の開催について</p> <p>(2) 令和5年第3号個別あっせん事件の経過について</p> <p>(3) 令和5年第4号個別あっせん事件の申請及び経過について</p> <p>(4) 委員広報活動の実施について</p> <p>(5) 出前講座の実施及び申込みについて</p> <p>2 協議事項</p> <p>(1) 労働事情等調査に係る視察先の選定について</p>
1273	8月21日	<p>1 報告事項</p> <p>(1) 山形大学不当労働行為救済命令取消請求事件（差戻審）の判決等について</p> <p>(2) 令和5年第3号個別あっせん事件の経過について</p> <p>(3) 令和5年第4号個別あっせん事件の経過について</p> <p>(4) 令和5年第5号・第6号個別あっせん事件の申請及び経過について</p>

回	期日	主 な 議 題
1273	8月21日	<p>(5) 令和5年第7号個別あっせん事件の申請及び経過について</p> <p>(6) 労働事情等調査の行程及び参加者決定について</p> <p>(7) 出前講座の実施及び申込みについて</p> <p>2 協議事項</p> <p>(1) 東北地区労使関係セミナーのパネルディスカッションについて</p>
1274	9月14日	<p>1 報告事項</p> <p>(1) 令和5年第3号個別あっせん事件の経過について</p> <p>(2) 令和5年第4号個別あっせん事件の経過について</p> <p>(3) 令和5年第5号・第6号個別あっせん事件の経過について</p> <p>(4) 令和5年第7号個別あっせん事件の経過について</p> <p>(5) 令和5年第8号個別あっせん事件の申請及び経過について</p> <p>(6) 公労使委員合同研修への参加について</p> <p>(7) 出前講座の実施について</p> <p>(8) 労働事情等調査の実施について</p> <p>(9) 日曜労働悩みごと相談会開催に向けた周知広報について</p> <p>2 協議事項</p> <p>(1) 東北地区労使関係セミナーの開催について</p>
1275	10月12日	<p>1 報告事項</p> <p>(1) 山形大学不当労働行為救済命令取消請求事件（差戻後上告審）の経過について</p> <p>(2) 令和5年第3号個別あっせん事件の経過について</p> <p>(3) 令和5年第4号個別あっせん事件の経過について</p> <p>(4) 令和5年第5号・第6号個別あっせん事件の経過について</p> <p>(5) 令和5年第7号個別あっせん事件の経過について</p> <p>(6) 令和5年第8号個別あっせん事件の経過について</p> <p>(7) 会長広報活動の実施について</p> <p>(8) 東北地区労使関係セミナーの周知について</p> <p>(9) 出前講座の申込みについて</p> <p>2 協議事項</p> <p>(1) 令和6年度に向けた取組の検討について</p> <p>(2) あっせんの土日祝日の開催について</p>
1276	11月16日	<p>1 報告事項</p> <p>(1) 労働悩みごと相談会の開催について</p> <p>(2) 山形大学不当労働行為救済命令取消請求事件（差戻後上告審）の経過について</p> <p>(3) 令和5年第3号個別あっせん事件の結果について</p> <p>(4) 令和5年第4号個別あっせん事件の結果について</p>

回	期日	主 な 議 題
1276	11月16日	(5) 令和5年第5号・第6号個別あっせん事件の結果について (6) 令和5年第7号個別あっせん事件の経過について (7) 令和5年第8号個別あっせん事件の結果について (8) 日曜労働悩みごと相談会の開催について (9) 出前講座の開催について (10) 北海道及び東北六県労働委員会連絡協議会研修会の参加について (11) 全基連個別労働紛争解決研修(応用研修)への参加について (12) 東北地区労使関係セミナーの申込状況について
1277	12月14日	1 報告事項 (1) 労働悩みごと相談会の開催について (2) 令和5年第7号個別あっせん事件の結果について (3) 令和4年第9号個別あっせん事件の申請及び経過について (4) 東北地区労使関係セミナーの開催実績について (5) 公労使委員個別紛争専門研修への参加について (6) 出前講座の開催及び申込みについて 2 協議事項 (1) 総会事後説明について

2 公益委員会議

回	期日	審 議 内 容
520	1月12日	労働者委員候補者の推薦に係る労働組合の資格審査について
521	2月9日	山形大学不当労働行為救済命令取消請求事件差戻審に係る裁判所による和解の提案への対応について
522	7月24日	山形大学不当労働行為救済命令取消請求事件差戻審に係る判決への評価などについて
523	10月12日	労働者委員候補者の補欠推薦に係る労働組合の資格審査について

第2 主な連絡協議会及び連絡会議等

1 委員の会議

会議名	期 日 (開催地)	概 要
1 全国労働委員会会長連絡会議	6月9日 (茨城県)	<p>講 演 「パワーハラスメント対策について」 講師：中央労働委員会地方調整委員（東日本区域） 皆川宏之 氏</p> <p>議題懇談 不当労働行為審査（調査）におけるウェブ会議の利用について</p>
2 全国労働委員会連絡協議会総会	11月9日～10日 (東京都)	<p>議 題 1 個別あっせんにおける工夫・配慮、スキル向上の取組について 2 労働基準法と密接に関連すると思われる調整事件の取扱いについて 3 労働組合法第18条に基づく労働協約の地域的拡張適用について</p> <p>講 演 「フリーランスに対する法政策：労働法・独禁法・フリーランス法と労働委員会」 講師：前中央労働委員会会長代理 荒木尚志 氏</p>
3 北海道及び東北六県労働委員会連絡協議会総会	6月1日～2日 (秋田県)	<p>議 題 1 令和4年取扱事件とその傾向及び特異事件について 2 令和4年度決算について 3 令和5年度予算（案）について 4 監事の選任について 5 次期全国労働委員会連絡協議会運営委員の選出について 6 令和6年度総会及び研修会の開催時期及び開催地について</p> <p>研 修 1 不誠実団体交渉事件への対応について 2 有期雇用社員の労働契約時に、労働条件の不利益変更を強いられたと主張するあっせん事案への対応について</p>

会議名	期 日 (開催地)	概 要
4 北海道及び東北六県労働委員会連絡協議会研修会	10月26日～27日 (岩手県)	講 演 「近年の労働判例の動向～最新事例から学ぶ～」 講師：慶應義塾大学法科大学院教授 森戸英幸 氏 研 修 1 労組法上の使用者性と不当労働行為の成否について 2 事務処理を誤ったとしてなされた懲戒処分 の撤回を求める労働者からのあっせん申請への対応について

2 事務局の会議

会議名	期 日 (開催地)	概 要
1 全国労働委員会事務局長連絡会議	6月8日 (茨城県)	議 事 1 審査概況等について 2 調整事件等の概況について 議題懇談 今後の労働委員会における個別労働紛争解決業務の位置づけについて
2 全国労働委員会事務局審査主管課長会議	10月30日 (東京都)	議 題 1 履行確認（労委規則45条2項）について 2 研修制度について 3 労働委員会事務局における人材確保・育成について 報告事項 救済命令取消訴訟における指定代理人制度について等
3 全国労働委員会事務局調整主管課長会議	10月31日 (東京都)	中央労働委員会事務局からの説明 1 調整業務の運営について 都道府県労働委員会からの事例報告 1 労働争議調整事件 2 個別労働紛争事件
4 北海道・東北六県労働委員会事務局連絡会審査・調整課長連絡会議	8月31日～ 9月1日 (宮城県)	研 修 研修議題（1） 1 派遣労働者の個別あっせんに係る事業主の範囲について 2 最後陳述書について 3 あっせん申請者が県出資第三セクター法人社員である場合の使用説得について 4 不当労働行為救済申立に係る救済命令の記述及び不履行判断等について

会議名	期 日 (開催地)	概 要
		<p>5 あっせん事項があっせんによる紛争解決に馴染まないと考えられる場合の対応について 研修課題(2)</p> <p>1 ブロック総会やブロック研修会における研修課題への事務局の対応について</p> <p>2 メール労働相談等への対応について</p> <p>3 長時間に及ぶ労働相談への対応について</p> <p>4 不当労働行為申立て手続以外の組合資格審査において、使用者側が組合に対し非協力的な態度を取り続けている場合の対応について</p> <p>5 個別労使紛争のあっせん事件における申請者及び被申請者への事情徴収時確認事項について</p> <p>6 労働委員会の周知広報活動について</p> <p>7 LGWANポータルに掲示板の利活用について</p> <p>8 中労委等が主催する会議及び研修に参加した委員からの報告等のあり方について</p> <p>9 事業者に向けた講座等の効果的な広報について</p>

第9節 研 修

第1 委員研修

1 全国労働委員会連絡協議会研修

研 修 名	期 日	受 講 者 数
公労使委員合同研修・全体研修	9月7日	3名
公労使委員合同研修・独自研修 (※うち公益委員研修は台風の影響により、オンライン代替開催)	9月8日 (※11月21日)	2名 (※1名)
公労使委員個別紛争専門研修	12月4日～5日	2名

2 中央労働委員会研修

研 修 名	期 日	受 講 者 数
東北地区労使関係セミナー	11月27日	14名

3 全国労働委員会労働者側委員連絡協議会研修

研 修 名	期 日	受 講 者 数
命令研究会(Web開催)	4月6日	1名

4 公益社団法人全国労働基準関係団体連合会研修

研 修 名	開催方法	ライブ動画 配信期日	受 講 者 数
個別労働紛争解決研修 (基礎研修)	・事前学習:オンデマンド動画配信 ・研修:ライブ動画配信	10月6日	1名
個別労働紛争解決研修 (応用研修)		10月14日	1名

5 研修会及び事例研究（自主開催）

研修名	期 日	テーマまたは事例	講師または担当委員
事例研究会	2月9日	令和4年第1号Aあつせん事件	主任あつせん員 ほか
事例研究会	6月14日	令和4年第2号B個別あつせん事件	主任あつせん員 ほか
研修会	8月21日	メンタルヘルス不調者への対応について	EAPサポート&コンサルティング ス トレスケア相談室 公認心理師 石川 耕三郎 氏
研修会	12月14日	(「労働者」性を含む)最新の労働判 例等について	東京都労働委員会会長代 理・東京大学教授 水町 勇一郎 氏

第2 事務局職員研修

1 中央労働委員会研修

研 修 名	期 日	受 講 者 数
労働法の初歩研修	月1回程度 (Web開催)	1名