

— 神奈川県労働局が取り扱った個別労働紛争解決制度の運営状況 —

神奈川県労働局(局長 水野知親)は、平成25年度の個別労働紛争解決制度(個々の労働者と事業者間のトラブルを対象とした総合労働相談、助言・指導、あっせん)の運営状況を取りまとめました。その概要は以下のとおりです。

1 民事上の個別労働紛争に関する相談件数

- 相談件数は14,292件(対前年度比9.3%減)
- 全国では245,783件(神奈川は東京、大阪、兵庫に次いで4番目に多い)
- 相談内容で最も多いのは「労働条件引下げ等」(5,251件、全体の26.3%)
- 相談件数が最も増加したのは「いじめ・嫌がらせ」で3,438件(対前年度比231件、7.2%増)

	平成25年度	
	件数	全対比
雇用関係の終了(普通解雇等)	4,964	24.9%
労働条件引下げ等	5,251	26.3%
いじめ・嫌がらせ	3,438	17.2%
募集・採用・内定取消等その他	6,290	31.5%
合計	19,943 (重複回答分を合計した総数)	99.9%
	14,292 (受理件数)	

2 事業者に対する助言・指導件数

- 助言・指導の件数は354件(対前年度比28件、8.6%増)
- 助言・指導で最も多いのは「労働条件引下げ等」(123件、全体の34.7%)
- 「いじめ・嫌がらせ」は57件(対前年度比17件、42.5%増)
- 平成25年度中に処理を終えた356件中、紛争が解決した件数は153件(全体の43.0%)
- 申出人の内訳は、正社員が158件(44.6%)、パート・アルバイトが80件(22.6%)、期間契約社員が72件(20.3%)、派遣労働者が20件(5.6%)などとなっている

	平成25年度	
	件数	全対比
雇用関係の終了(普通解雇等)	82	23.2%
労働条件引下げ等	123	34.7%
いじめ・嫌がらせ	57	16.1%
募集・採用・内定取消等その他	92	26.0%
合計	354	100.0%

3 あっせん件数

- あっせん申請受理件数は187件(対前年度比9.6%減)
- 申請で最も多いのは「解雇・雇止め・退職勧奨」89件(全体の47.6%)
- 「いじめ・嫌がらせ」に係る申請は50件(全体の26.7%)
- あっせん処理を行った119件のうち、合意した件数は85件(全体の71.4%) ※当事者の一方があっせん不参加の意思を示した場合にはあっせん処理は行われない

	平成25年度	
	件数	全対比
雇用関係の終了(普通解雇等)	89	47.6%
労働条件引下げ等	39	20.8%
いじめ・嫌がらせ	50	26.7%
募集・採用・内定取消等	9	4.8%
合計	187	99.9%

## 《平成25年度神奈川県労働局個別労働紛争解決制度施行状況》

## ポイント

## 1 総合労働相談件数について

神奈川県労働局管内に14ある総合労働相談コーナーにおける総合労働相談件数は、51,029件対前年比で2.3%増加しており、全国的には大阪、東京、愛知、兵庫、埼玉に次いで6位（※全国版参照）である。そのうち、個別労働紛争解決制度の対象となる民事上の個別労働関係紛争の相談件数は、14,292件対前年比で9.3%の減少となり、昨年度に引き続き減少した。全国的には、東京、大阪、兵庫に次いで4位（※全国版参照）となっている。

平成25年度は、「労働条件引下げ等」の相談が、「解雇・雇止め」など雇用関係の終了の相談を上回った。また、昨年度に引き続き「いじめ・嫌がらせ」の相談が大幅に増加している。

## 2 助言・指導について

労働者が、相談から発展して事業主に対して「助言・指導」を行うよう求めた件数は354件で、昨年度に引き続き8.6%増加した。全国的には8位（※全国版参照）である。昨年来、300件を超える状況となっている。

## 3 あっせんについて

あっせん申請の件数は、昨年度に引き続き8.8%減少し、年間200件を下回った。全国的には7位（※全国版参照）である。内容別内訳をみると、労働者にとって最も過酷なトラブルと考えられる「解雇」、「雇止め」、「退職勧奨」といった「雇用関係の終了に係る紛争」の割合が50%を下回り、「いじめ・嫌がらせ」が25%を上回った。

なお、本制度は事業主も利用できるものであるが、事業主からのあっせん申請は、平成22年度が6件（全体の2.4%）、平成23年度が2件（全体の0.8%）、平成24年度が4件（全体の2.0%）、平成25年度が2件（全体の1.1%）となっている。

個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律施行状況（平成25年度）

	件数	対前年比
民事上の個別労働紛争関係の相談件数	14,292件（15,760件）	- 9.3%
助言・指導申出受付件数	354件（326件）	+ 8.6%
あっせん申請受理件数	187件（205件）	- 8.8%
総合労働相談件数	51,029件（49,894件）	+ 2.3%

※（ ）内は平成24年度の件数

## 平成25年度神奈川県労働局個別労働紛争解決制度施行状況

### 1 相談受付状況

#### (1) 総数

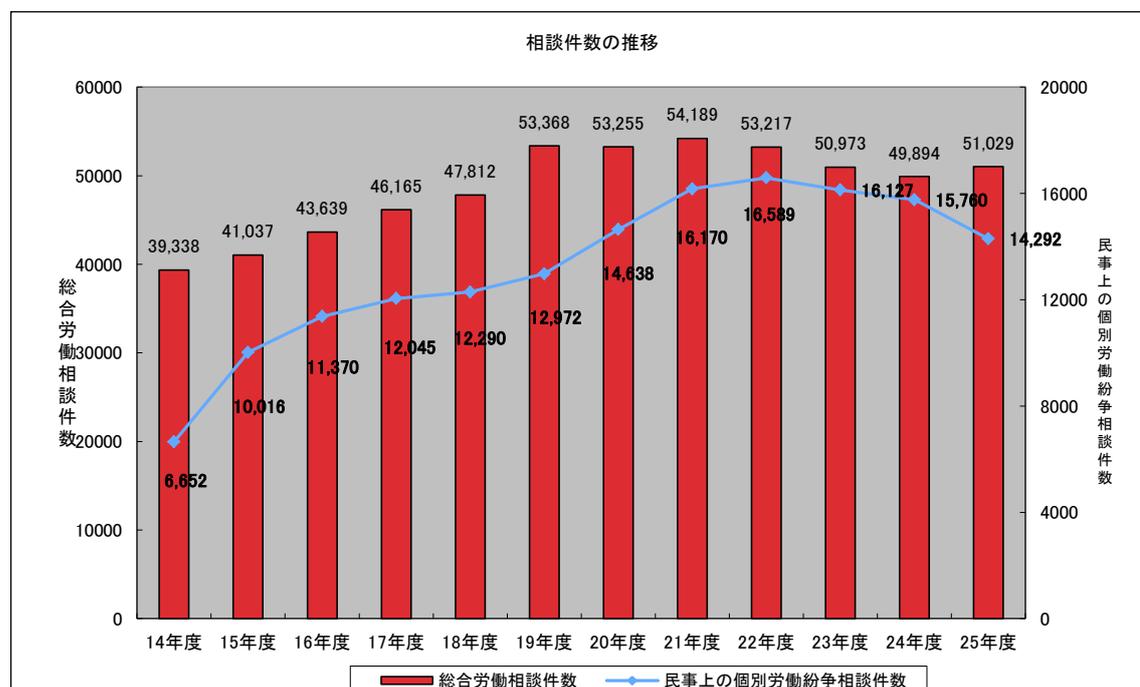
神奈川県労働局では、総務部企画室、県内12の労働基準監督署内、横浜駅西口のテナントビル内の計14か所に、労働に関するあらゆる相談にワンストップで対応するための「総合労働相談コーナー」を開設（別紙1参照）しているところである。そこに平成25年度1年間に寄せられた相談件数は、全体で51,029件であった。これは、平成24年度比で、2.3%の増加となっている。

このうち、関係窓口や手続等の案内で終了するものや法違反を伴うため労働基準監督署の取り締まりの対象となるものなどを除いた、不当解雇や労働条件の引下げ等の民事上の個別労働紛争に関するものが14,292件、平成24年度に比べて9.3%の減少となっている。（【表1】、【図1】）

【表1】 年度別件数の推移（平成23～25年度の3年間）

年度別	相談件数			
	労働相談		個別労働紛争	
	件数	対前年比	件数	対前年比
平成23年度	50,973	－ 4.2%	16,127	－ 2.8%
平成24年度	49,894	－ 2.1%	15,760	－ 2.3%
平成25年度	51,029	+ 2.3%	14,292	－ 9.3%

【図1】 年度別件数の推移



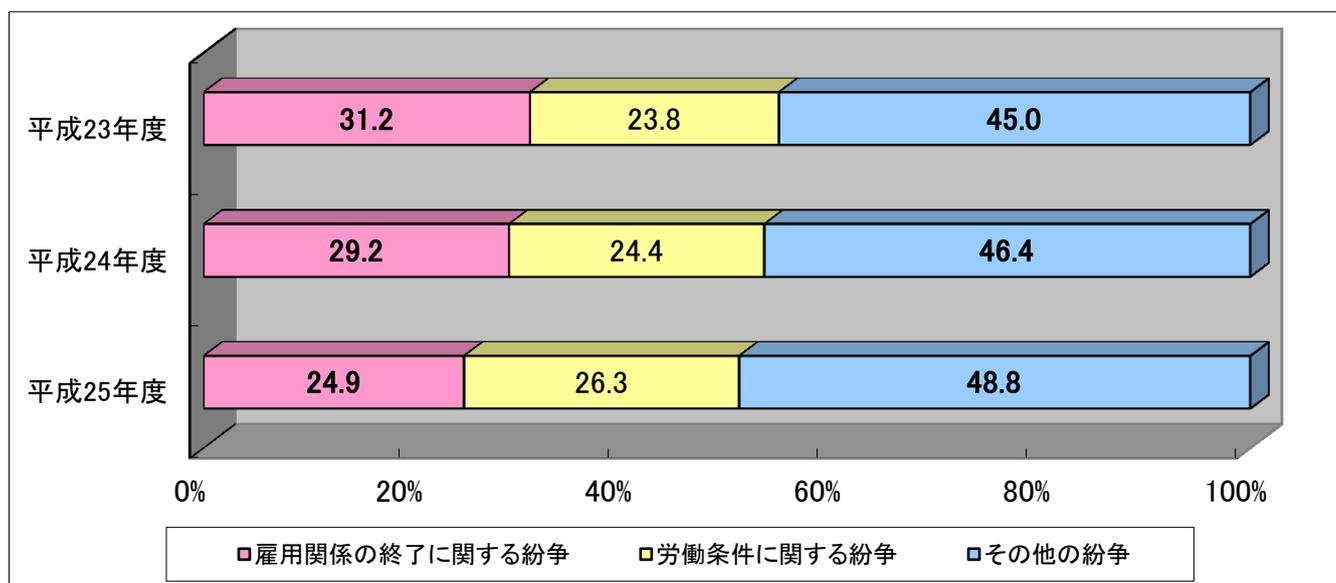
## (2) 個別労働関係紛争にかかる相談内容の内訳

平成25年度における民事上の個別労働関係紛争にかかる相談内容の内訳は、「解雇」、「雇止め」、「退職勧奨」といった「雇用関係の終了」に関するものが24.9%と減少傾向にあるが、「労働条件引下げ等」に関するものが26.3%と増加している。また、「いじめ・嫌がらせ」の相談が昨年度に引き続き大幅に増加している。（【表2】、【図2】）

【表2】 個別労働紛争相談の内容別内訳

			平成23年度				平成24年度				平成25年度			
			件数	全体比										
個別労働関係紛争相談	雇用関係の終了	普通解雇	3,038	13.9%	6,815	31.2%	2,580	12.1%	6,224	29.2%	1,863	9.3%	4,964	24.9%
		整理解雇	551	2.5%			452	2.1%			325	1.6%		
		懲戒解雇	454	2.1%			469	2.2%			355	1.8%		
		雇止め	1,020	4.7%			922	4.3%			841	4.2%		
		退職勧奨	1,752	8.0%			1,801	8.5%			1,580	7.9%		
	労働条件	労働条件の引下げ	2,471	11.3%	5,205	23.8%	2,272	10.7%	5,210	24.4%	1,951	9.8%	5,251	26.3%
		出向・配置転換	783	3.6%			754	3.5%			690	3.5%		
		その他の労働条件	1,951	9.0%			2,184	10.2%			2,610	13.1%		
	その他	募集・採用・内定取消	354	1.6%	9,814	45.0%	263	1.2%	9,910	46.4%	271	1.4%	9,728	48.8%
		雇用管理改善等	131	0.6%			147	0.7%			123	0.6%		
		いじめ・嫌がらせ	2,951	13.5%			3,207	15.0%			3,438	17.2%		
		その他	6,378	29.2%			6,293	29.5%			5,896	29.6%		
	合計	(重複回答分を合計した総数)	21,834	%	21,834	%	21,344	%	21,344	%	19,943	%	19,943	%
		(受理件数)	16,127		16,127		15,760		15,760		14,292		14,292	

【図2】 個別労働関係紛争相談の内容別内訳

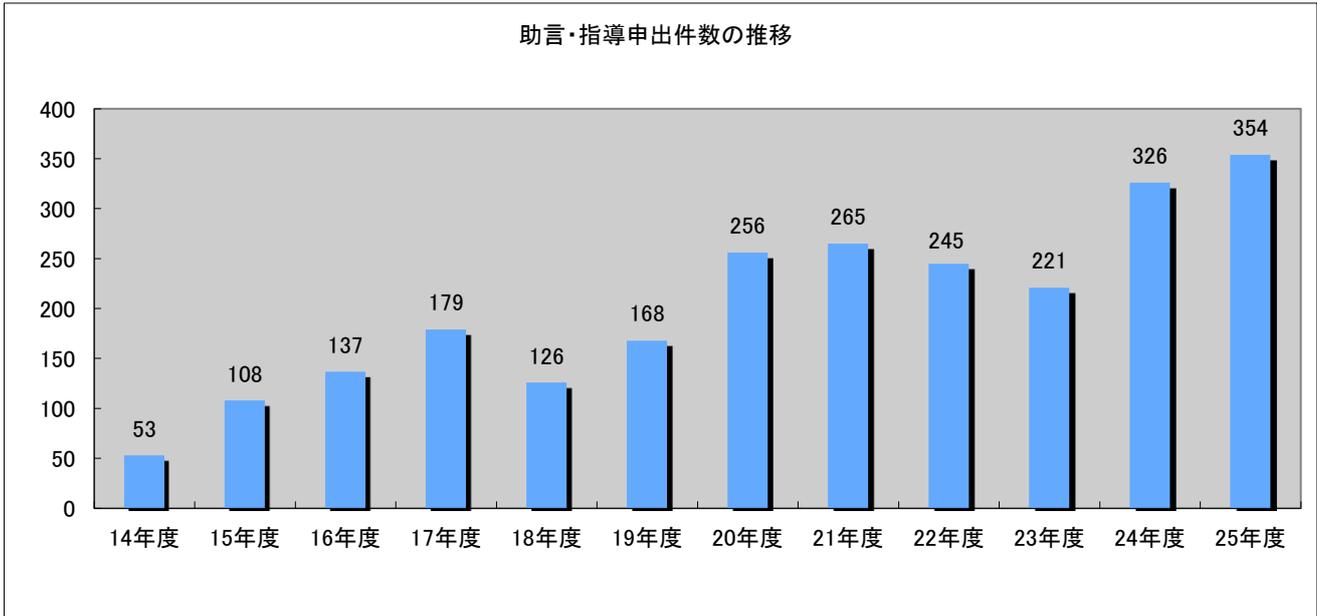


## 2 神奈川県労働局長による助言・指導

### (1) 総数

平成25年度における神奈川県労働局長による助言・指導の申出受付件数は354件で、昨年度に比べて8.6%の増加となり、最高件数を更新した。(【図3】)

【図3】 助言・指導の年度別件数の推移



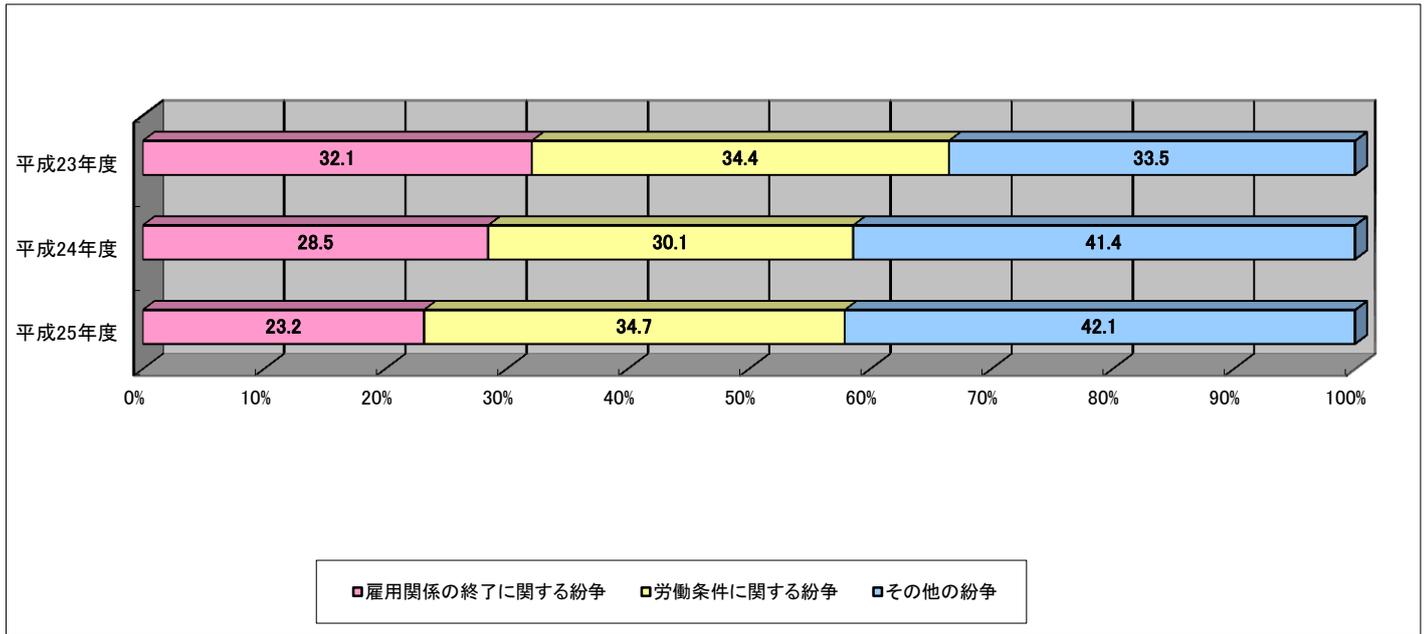
### (2) 助言・指導の申出内容の内訳

平成25年度における助言・指導の申出内容の内訳は、「解雇」、「雇止め」、「退職勧奨」といった「雇用関係の終了」に関するものが23.2%、「労働条件引下げ等」に関するものが34.7%となっている。また、いじめ・嫌がらせの増加が比較的大きい。(【表3】、【図4】)

【表3】助言・指導の申出内容別内訳

		平成23年度				平成24年度				平成25年度				
		件数	全体比	件数	全対比	件数	全体比	件数	全対比	件数	全体比	件数	全対比	
助言・指導の申出	雇用関係の終了	普通解雇	33	15.0%	71	32.1%	32	9.8%	93	28.5%	23	6.5%	82	23.2%
		整理解雇	2	0.9%			3	0.9%			5	1.4%		
		懲戒解雇	4	1.8%			2	0.6%			0	0		
		雇止め	16	7.2%			25	7.7%			27	7.6%		
		退職勧奨	16	7.2%			31	9.5%			27	7.6%		
	労働条件	労働条件の引下げ	27	12.2%	76	34.4%	35	10.7%	98	30.1%	49	13.8%	123	34.7%
		出向・配置転換	12	5.4%			15	4.6%			20	5.6%		
		その他の労働条件	37	16.8%			48	14.7%			54	15.3%		
	その他	募集・採用・内定取消	4	1.8%	74	33.5%	7	2.2%	135	41.4%	4	1.1%	149	42.1%
		雇用管理改善等	2	0.9%			2	0.6%			3	0.8%		
		いじめ・嫌がらせ	26	11.8%			40	12.3%			57	16.1%		
		その他	42	19.0%			86	26.4%			85	24.0%		
	合計		221	100.0%	221	100.0%	326	100.0%	326	100.0%	354	100.0%	534	100.0%

【図4】 助言・指導の申出内容別内訳



(3) 助言・指導申出の処理状況

ア 処理の状況

平成25年度1年間に助言・指導に係る手続きを終了した事案356件について処理状況をみると、助言・指導を実施したことにより、356件中153件(43.0%)が解決している。

なお、解決せずにあっせんへ移行となったものは17件となっている。

イ 申出人の状況

平成25年度1年間に申出を受付けた事案354件についてみると、全てが労働者からの申出であった。就労形態は、正社員が158件(44.6%)と最も多く、パート・アルバイトが80件(22.6%)、期間契約社員が72件(20.3%)、派遣労働者が20件(5.6%)となっている。労働者の所属する事業所の規模は、不明を除き10~49人が118件(33.3%)と最も多く、次いで10人未満が69件(19.5%)、100~299人が37件(10.5%)となっている。

また、労働組合のない事業所の労働者は不明を除き240件(67.8%)である。

なお、助言・指導の実施事例は、別紙2のとおりである。

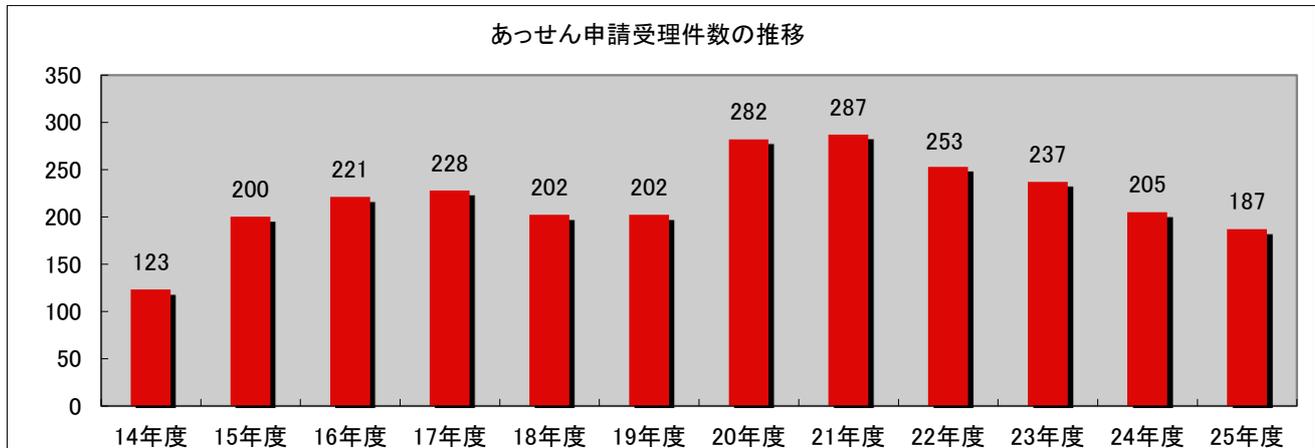
### 3 神奈川県紛争調整委員会によるあっせん

#### (1) 総数

平成25年度における神奈川県紛争調整委員会によるあっせんの申請受理件数は187件で、昨年度に引き続き減少し、減少率は9.6%となっている。なお、平成15年度以降初めて200件を割り込んだ。【図5】

また、全国的には、東京、愛知、大阪、兵庫、埼玉、北海道に次いで7番目の件数（※全国版参照）である。

【図5】 あっせん受理件数の年度別件数の推移



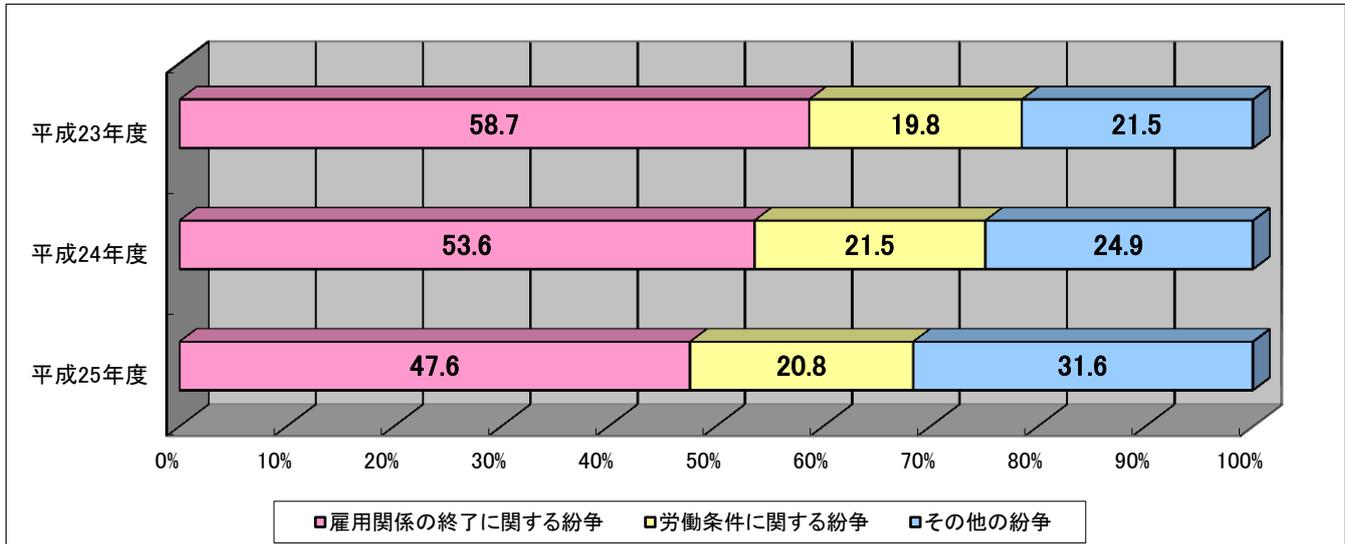
#### (2) あっせん申請の内容の内訳

あっせん申請の内容の内訳は、「解雇」、「雇止め」、「退職勧奨」といった「雇用関係の終了」に関するものが47.6%と半数程度を占め、「労働条件」に関するものが20.8%となった。いじめ・嫌がらせが25%を超え、大きく増加している。【表4】、【図6】

【表4】 あっせん申請の内容別内訳

	平成23年度				平成24年度				平成25年度					
	件数	全体比	件数	全対比	件数	全体比	件数	全対比	件数	全体比	件数	全対比		
あっせん申請	雇用関係の終了	普通解雇	80	33.8%	139	58.7%	56	27.3%	110	53.6%	46	24.6%	89	47.6%
		整理解雇	16	6.8%			11	5.4%			4	2.1%		
		懲戒解雇	4	1.7%			3	1.5%			2	1.1%		
		雇止め	25	10.5%			26	12.7%			26	13.9%		
		退職勧奨	14	5.9%			14	6.8%			11	5.9%		
	労働条件	労働条件の引下げ	25	10.5%	47	19.8%	22	10.7%	44	21.5%	10	5.3%	39	20.8%
		出向・配置転換	13	5.5%			8	3.9%			4	2.1%		
		その他の労働条件	9	3.8%			14	6.8%			25	13.4%		
	その他	採用内定取消	2	0.8%	51	21.5%	2	1.0%	51	24.9%	3	1.6%	59	31.6%
		雇用管理改善等	1	0.4%			0	0			0	0		
		いじめ・嫌がらせ	36	15.2%			38	18.5%			50	26.7%		
		その他	12	5.1%			11	5.4%			6	3.2%		
	合計		237	100.0%	237	100.0%	205	100.0%	205	100.0%	187	99.9%	187	100.0%

【図6】 あっせん申請の内容別内訳



(3) あっせん申請の処理状況

ア 処理の状況

平成25年度1年間に手続きを終了した事案193件の処理状況をみると、紛争当事者が手続きに参加しない「不参加」のため打ち切りとなった事案は60件（31.1%）、申請が取下げられた等のため処理を行わなかったものは14件（7.3%）で、実質的にあっせん委員があっせんの処理を行ったものが119件である。これは、全体の61.7%であり、取下げ等を除くと66.5%である。

イ あっせん委員によるあっせんの状況

あっせん委員があっせんの処理を行った119件のうち、合意に至ったものが85件（71.4%）、合意に至らず打ち切ったものは34件（28.6%）であり、合意率は全体193件に対して44.0%、取下げ等を除いた179件に対して47.5%となっている。（【図7】）

処理に要した期間は、1ヶ月以内が63件（32.6%）、1ヶ月を超え2ヶ月以内が106件（54.9%）であり、2ヶ月以内に約87%が終了している。

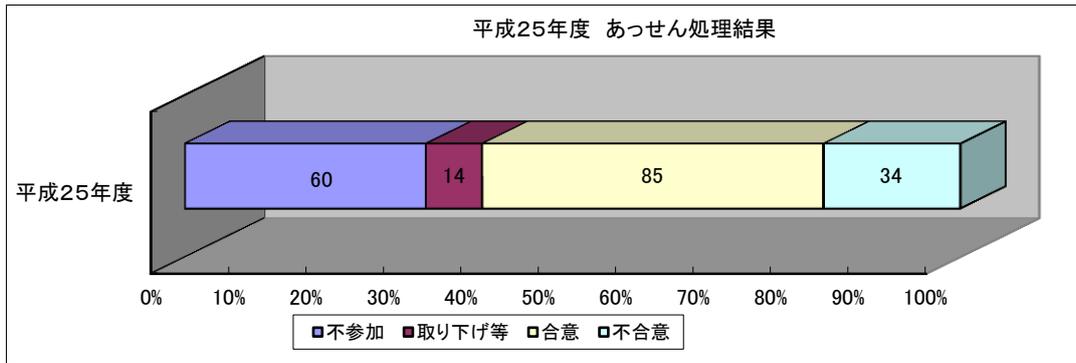
ウ 申請者の状況

平成25年度1年間に申請を受理した事案187件についてみると、2件が事業主からの申請、残りの185件が労働者からの申請であり、事業主からの申請は22年度6件、23年度2件、24年度4件であり、ほとんどが労働者からの申請である。労働者の就労形態は、正社員が84件（44.9%）と最も多く、パート・アルバイトが54件（28.9%）、期間契約社員が36件（19.3%）、派遣労働者が8件（4.3%）となっている。労働者の所属する事業所の規模は（不明を除き）、10～49人が86件（46.0%）と最も多く、次いで10人未満が36件（19.3%）、100～299人が17件（9.1%）となっている。

また、労働組合のない事業所の労働者が不明を除き143件（76.5%）である。

なお、あっせんの実施事例は、[別紙2](#)のとおりである。

【図7】 あっせん申請の処理状況



#### 4 本制度の利用方法

労働問題のトラブル・悩みを抱えた方（労働者側・事業主側を問わず）が本制度を利用するためには、県内14か所に開設している「総合労働相談コーナー」（[別紙1](#)参照）へ相談を寄せていただくこととなる。

特に、横浜駅西口の横浜STビル内に開設している「横浜駅西口総合労働相談コーナー」は、労働局・労働基準監督署とは独立し、アクセス面等利用者に利用しやすい場所に開設しているので、積極的にご利用いただきたい。

総合労働相談コーナーでは、事業主側から労働者とのトラブルなどを未然に防ぐための相談にも対応している。また、事業場名について、匿名での相談にも応じている。

#### 5 特記事項

横浜駅西口総合労働相談コーナーの相談時間は他のコーナーと異なります。

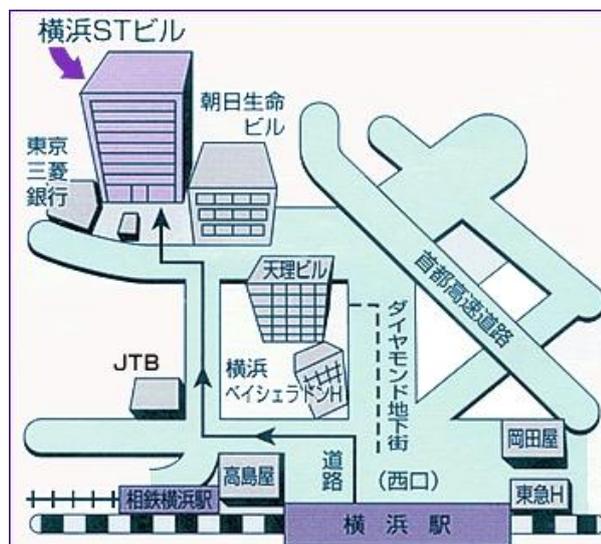
●相談時間 月～金曜日(祝祭日を除く) 午前11時～午後6時半

●所在地

〒220-0004 横浜市西区北幸1-11-15 横浜STビル11階（横浜駅から徒歩7～8分）

●TEL : 045-317-7830

（周辺地図）



## ( 用語説明 )

### ※ 個別労働関係紛争

個別労働関係紛争の範囲は、「労働条件その他労働関係に関する事項について」の紛争で、労働関係に関する事項についての個別の労働者と事業主との紛争であれば、分野、内容に関係なく、すべての個別労働関係紛争に含まれる。ただ、労働組合と事業主との間の紛争や、労働者と労働者の間の紛争は、個々の労働者と事業主との間の紛争ではないので、個別労働関係には含まれない。

### ※ 神奈川紛争調整委員会によるあっせん制度

神奈川労働局長が委任している神奈川紛争調整委員会（岡田尚会長）によるあっせん制度は、あっせん委員が紛争当事者の間に立って、当事者間の話し合いを促進することにより、紛争の解決を促進する制度である。具体的には、双方の主張の要点を確かめ、必要に応じて参考人からの意見を聴取する等により、事実の調査を行った上で、紛争当事者間の話し合いを促進し、その間を仲介して、双方または一方の譲歩を求めたり、具体的な解決の方策を打診している。

なお、あっせんにより、当事者間に合意が成立した場合において、当該成立した合意は、民法上の和解契約となる。

### ※ 神奈川労働局長による助言・指導制度

神奈川労働局長による助言・指導制度は、紛争当事者に対して、問題点を指摘し、解決の方向性を示唆することにより、紛争の解決の促進を図るものである。

具体的には、事実関係を調査・整理した上で、労働関係法令や関係判例等に基づき、さらに、必要に応じて大学教授、弁護士等専門家の意見を参考にしながら、都道府県労働局長が助言・指導を行っている。

## 神奈川県内「総合労働相談コーナー」設置場所一覧

平成 26 年 4 月 1 日現在

	名称	郵便番号		電話番号
☆	神奈川県労働局総合労働相談コーナー	231-8434	横浜市中区北仲通5-57 横浜第2合同庁舎13階 神奈川県労働局総務部企画室内	045-211-7358
☆	横浜駅西口総合労働相談コーナー (相談時間: 11:00から18:30まで)	220-0004	横浜市西区北幸1-11-15 横浜STビル11階	045-317-7830
☆	横浜南総合労働相談コーナー	231-0003	横浜市中区北仲通5-57 横浜第2合同庁舎9階 横浜南労働基準監督署内	045-211-7374
☆	横浜北総合労働相談コーナー	222-0033	横浜市港北区新横浜3-24-6 横浜港北地方合同庁舎3階 横浜北労働基準監督署内	045-474-1251
☆	横浜西総合労働相談コーナー	240-8612	横浜市保土ヶ谷区岩井町1-7 保土ヶ谷駅ビル4階 横浜西労働基準監督署内	045-332-9311
	鶴見総合労働相談コーナー	230-0051	横浜市鶴見区鶴見中央2-6-18 鶴見労働基準監督署内	045-501-4968
☆	川崎南総合労働相談コーナー	210-0012	川崎市川崎区宮前町8-2 川崎南労働基準監督署内	044-244-1271
	川崎北総合労働相談コーナー	213-0001	川崎市高津区溝口1-21-9 川崎北労働基準監督署内	044-820-3181
	横須賀総合労働相談コーナー	238-0005	横須賀市新港町1-8 横須賀地方合同庁舎5階 横須賀労働基準監督署内	046-823-0858
☆	平塚総合労働相談コーナー	254-0047	平塚市追分1-1 平塚労働基準監督署内	0463-32-4600
☆	藤沢総合労働相談コーナー	251-0054	藤沢市朝日町5-12 藤沢総合労働庁舎3階 藤沢労働基準監督署内	0466-23-6753
☆	小田原総合労働相談コーナー	250-0004	小田原市浜町1-7-11 小田原労働基準監督署内	0465-22-7151
☆	厚木総合労働相談コーナー	243-0014	厚木市旭町2-2-1 厚木労働基準監督署内	046-228-1331
☆	相模原総合労働相談コーナー	229-0236	相模原市中央区富士見6-10-10 相模原地方合同庁舎4階 相模原労働基準監督署内	042-752-2051

☆ 女性相談員がいます。

## 助言・指導、あっせんの解決事例

## 助言・指導－1 (事実無根の嫌がらせ発言がパワハラに当たるとして改善を求めた事例)

事案の概要	いわれのない中傷や事実無根の嫌がらせ発言により体調を崩し、このままでは出勤できないとして職場環境の改善を求めたいとの申し出があったもの。
結果	会社は、労働者の勤務態度が勤勉であると認識しており、配置箇所を変更して環境を改善することになった。
助言・指導のポイント	労働者間のトラブルととらえるのではなく、労務管理・職場環境の問題として対応してもらうよう会社に認識してもらった。

## 助言・指導－2 (解雇理由が事実と反するとして訂正を求めた事例)

事案の概要	当初、会社は業績悪化を解雇理由としていたが解雇理由証明書を請求すると労働者の業務遂行能力にも問題があったように主張し始めた。それは当初受けた解雇理由と異なるので訂正して欲しいとの申し出があった。
結果	会社は事実経過を踏まえて、当初説明のとおり業績悪化による解雇として処理することとなった。
助言・指導のポイント	労働者は解雇そのものには同意しているので、法令、判例等について説明するとともに、事実経過に基づいて解決するように促した。

## 助言・指導－3 (一方的に引下げられた賃金を元に戻すよう求めた事例)

事案の概要	労働者は契約期間の定めのないパート従業員として働いているが、数万円支払われていた手当が理由もなく急に支払われなくなった。納得できないので手当の支払を元に戻して欲しいとの申し出があった。
結果	労働者をパート従業員から引き上げるとともに一定額の手当を支払うようにすることで解決した。
助言・指導のポイント	労働条件の一方的な変更には問題があることを踏まえ、トラブルを防止する観点から解決するように促した。

## 助言・指導－4 (業務能力がない労働者であるというような趣旨を記載した文書の発行をしようとしている使用者の意向の撤回を求めた事例)

事案の概要	労働者に業務能力がない等記載した文書を再就職先等に発行する意向を示した使用者に対して、その意向を撤回して欲しいとの申し出があった。
結果	文書の発行の意向を撤回することで解決した。
助言・指導のポイント	労働者に対する一方的な評価を文書にして発行することが引き起こす問題点を説明しつつ解決するように促した。

## 助言・指導、あっせんの解決事例

### あっせん－1 (採用内定取消に対して補償金の支払を求めた事例)

事案の概要	出勤日の打合せなど採用内定がされた後、採用を取り消すとの通知を行ったがその理由が労働者にとって受け入れられないような内容であったことから補償を求めたいとして申請がされたもの。
結果	労働者は復帰せず、解決金を支払うことで解決した。
あっせんのポイント	あっせん委員から会社に事情を確認したところ、採用内定により労働契約が締結されたとの認識がなく、法的に問題があったことに理解を示し、相当額を支払い解決を図ることで合意した。

### あっせん－2 (直属の上司から受けた暴言等がパワハラに当たるとして補償金の支払を求めた事例)

事案の概要	労働者は度重なる無視、暴言、退職強要などのストレスから適応障害になり、その被害状況を会社に訴えたところ、会社は上司の話ばかりを鵜呑みにし労働者と上司の当事者間の問題として認識したことから補償を求めたいとして申請がされたもの。
結果	労働者は復帰せず、解決金を支払うことで解決した。
あっせんのポイント	あっせん委員から会社に事情を確認したところ、労働者と会社の言い分が食い違い事実関係は必ずしも明らかとはならなかったが、双方とも雇用継続の意思がないこともあり、話し合いの下で解決を図ることで一致した。

### あっせん－3 (有期契約の契約期間を短縮する契約の撤回を求めた事例)

事案の概要	労働者は約3年前にパート従業員として入社して6か月の有期労働契約を更新してきたが、突然、現場リーダーから辞めてくれと言われて退職届を渡された。これにはサインしなかったが、その後、異動と雇用期間を1か月に短縮するという内容の書類を渡されてサインしてしまったので、撤回をして欲しいとして申請がされたもの。
結果	労働者は退職することなく、労働契約が6か月更新されて解決した。
あっせんのポイント	あっせん委員から会社に事情を確認したところ、雇止めにも合理的な理由等が必要であることに理解を示し、労働者の勤務態度に問題があるとしつつも、それが改善されるのであれば労働契約は更新することで合意した。

### あっせん－4 (配置転換による賃金低下を不満として撤回を求めた事例)

事案の概要	労災事故により後遺症が残り、安全上労働者に現場で作業させることに不安があったために現場作業以外の作業に配置転換したが、配置転換により賃金額の低下を伴ったため撤回して欲しいとして申請がされたもの。
結果	健康診断等受診の上、現場作業に就いても問題がないという診断であれば、徐々に現場に復帰させて、復帰の可否を判断することで解決した。
あっせんのポイント	あっせん委員から事情を確認したところ、後遺症の程度を確認し、安全に支障がない作業から徐々に現場作業に復帰させることに理解を示し、段階を踏んだ上で復帰の可否判断をすることで合意した。