

大阪府の労働相談について

～相談相談センターの概要～

2026年6月4日(木)

商工労働部 雇用推進室 労働環境課
労働相談センター

◆雇用推進室 労働環境課

労働環境課：6グループから構成。「労政・労働福祉施策」（働いている人への支援）を担う課。

管 理 G

- 雇用推進室の総務（組織・人事・予算・監査等）
- 公有財産の管理（他グループ所管を除く）
- 大阪府雇用対策協定に関すること

労政・労働福祉 G

- 労働団体（ローカルセンター）対応
- 公正採用選考・人権啓発
- エル・おおさか（府立労働センター）の管理運営 など

地域労政G

- 労働団体（産業別組合・地域ユニオン・単組）対応
- 労働関係各種調査
- 労働委員会委員の任命 など

労働環境推進 G

- 中小企業の労働環境改善支援
- 地域労働ネットワーク
- 労働者協同組合に関すること など

相 談 G

- 労働相談
- 労使紛争の解決支援
- 労働法関係制度の普及啓発 など

労働対策G

- あいりん地域労働者の就労対策
- ホームレス等就労対策
- （公財）西成労働福祉センターの運営 など

労働
相談
センター

◆相談グループの事業概要

一般労働相談 06-6946-2600 セクハラ・女性相談 06-6946-2601

【受付時間等】

月曜～金曜日 9時～12時15分、13時～18時（祝日及び年末年始は除く）

※木曜日は20時まで相談を受付（木曜が祝日の場合は翌金曜日）

※オンライン相談は前日までに要予約

※セクハラ・女性相談は希望により女性相談員の対応も可

特別労働相談

・高度な法的知識や専門知識を要する相談については弁護士、社会保険労務士による相談を実施。

・事前予約制で、あらかじめ一般労働相談を受ける必要あり

・令和3年度から月2回夜間相談を実施（弁護士のみ）



カスハラも掲載

職場におけるメンタルヘルス専門相談

・メンタルヘルスに関する専門的な知識や経験を有する医師、臨床心理士及び産業カウンセラーによる相談
・心の健康に不安を感じている労働者や、労働者の心の健康の保持促進に取り組む使用者・人事労務担当者を対象に実施

・事前予約制で、面談のみ実施

◆相談グループの事業概要2

外国語・外国人労働相談

①通訳付き労働相談

〔随時実施〕

- ・英語・中国語・ベトナム語の通訳による労働相談
(120分、来所、オンラインにて実施。事前予約制)

〔定期実施〕

- ・13言語の通訳による労働相談
(毎月第1金曜日1時30分～17時30分・第3木曜日6時～8時)
1回45分、来所・オンライン・電話にて実施。事前予約制
- ・大阪府国際交流財団（OFIX）との連携により実施
〔対応言語〕英語、中国語、韓国・朝鮮語、ポルトガル語、スペイン語、タイ語、フィリピン語、
ベトナム語、インドネシア語、ネパール語、ミャンマー語、日本語

②労働相談センターパワーアップ事業

・外国人労働者の方が大阪でより安心して働き続けられるよう、労働相談チャットボットシステムの導入や労働相談センターホームページを多言語化（令和5年10月開始）

＜対応言語＞日本語、英語、中国語、ベトナム語、ネパール語、インドネシア語

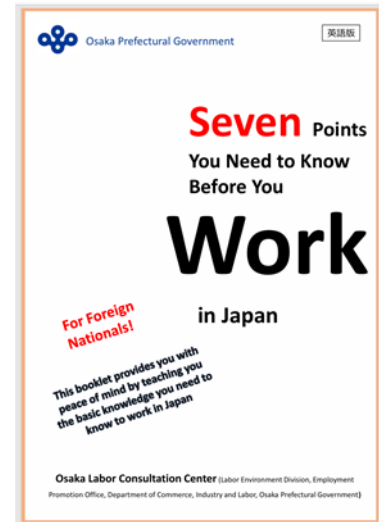
令和8年度 拡充

※英語、中国語、ベトナム語、インドネシア語、ネパール語に加え、韓国・朝鮮語、ポルトガル語、スペイン語、タイ語、フィリピン語、ミャンマー語を利用可能とする。

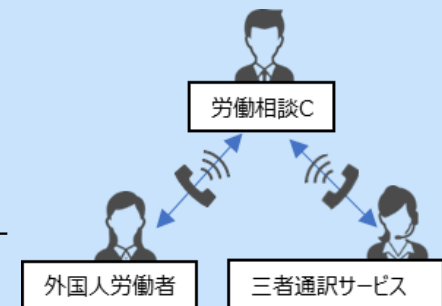
多言語での通訳相談体制整備
令和8年度 新規

●通訳相談において、三者通訳サービスを導入し、予約なしで通訳相談体制を整備する。

※対面相談、オンライン相談は、従来の通訳相談で対応。



12言語に対応



◆相談グループの事業概要3

労働関係研修講師派遣事業

- ・中小企業、労働組合、業界団体、学校等が実施する社内研修へ、職員を講師として派遣
- ・職場のハラスメントや、労働法、労働組合等の基本的な内容について講義

お出かけ相談会、セミナー、イベント

- ・市町村の相談窓口と連携した労働相談、啓発イベント、労働環境の改善やワークルールに関するセミナー等を実施
- ・市町村庁舎等での出張労働相談

地域労働ネットワーク事業

- ・国、府、市町村の労働行政関係機関と、労働団体、使用者団体・経済団体が、それぞれ役割を果たしつつ、地域の労働に関わる課題や問題を共通認識しながら、それらを解決していくために相互に連携・協力を行うことを目的とする。
- ・合同企業面接会や説明会、労働問題や勤労者健康管理、ワークライフバランスの啓発セミナー等、幅広い労働関連事業を実施

若者向けのワークルール啓発事業などの若者応援プロジェクト

- ・高校や中学校などへの啓発冊子配布やワークルール講義を実施

職場のメンタルヘルス推進担当者研修会

- ・府内事業所のメンタルヘルス推進担当者向けに研修会を開催（年2回開催）

テレワークサポートデスク

- ・テレワークに関する相談窓口を開設し、導入から定着まで総合的にサポートし、働き方改革につなげる

お役立ち情報の提供

- ・労働相談ポイント解説や、労働に関する啓発冊子など、皆様のお役に立つ情報をHPに掲載



高校生向け

◆労働相談の知識とノウハウの習得

基礎総合研修

・労働相談及び調整対応の統一化と、必要な実務処理能力の向上のため、体系的・計画的な研修

労働相談関係機関担当者等研修

・労働相談を実施する公的機関の労働相談担当者等に対して、労働問題に対する認識と労働関係法規に関する知識を深め、労働問題への対応能力を高める。
対象は、市町村など

事例ミーティング（月1回程度、相談事例を検討）

調整研修（労働に関するテーマで広く深く学習）

メンタルヘルス専門相談情報交換会（専門相談員を講師に事例検討）

労働委員会労働問題研修

大阪労働局 総合労働相談員全体研修への参加

近畿ブロック労働相談員経験交流会（京都府、滋賀県、和歌山県、大阪府）

基礎総合研修 カリキュラム

[第1日]	☐ 労働環境課の体制、各Gの業務について（15分）
	☐ 労働相談の基本と心構え（90分）
[第2日]	☐ 労働法の基本について(60分)
	☐ 労働相談センターの業務など（60分） 労働者協同組合法テレワークサポートデスク オンライン相談、市町村での相談、特別労働相談 メンタルヘルス相談、外国語による労働相談 労働相談処理・記録票の入力
	☐ 労政行政の目的と集団的労使関係について(60分) ～労働組合と労使関係に関する労働法の基礎～
	☐ 労働委員会について（45分）
[第4日]	☐ 公正採用の取組みについて（45分）
	☐ 障がい者雇用における合理的配慮について（60分）
[第5日]	☐ 外国人の在留資格 出入国在留管理制度について（60分） ＜講師：大阪出入国在留管理局＞
	☐ 職場のハラスメント防止の基本理解・留意事項（60分）

◆大阪府労働相談事業の基本的な考え方

- 府内事業所における労働者と使用者との間の労働関係をめぐるトラブルについて、労働関係法令等を踏まえた情報提供や助言により、当事者間での自主的な解決を支援する「解決支援型労働相談」。
- トラブルの解決は一義的には当事者間の話し合いでなされるべきであり、労働相談ではそのための法的知識等の情報提供や助言を行うが、当事者間での協議や努力にもかかわらず解決困難で紛争状態にあると判断される場合には、申請に基づき「個別労使紛争解決支援制度(調整・あっせん)」により、行政が公正・中立な立場で労使の間に入って話し合いによる解決をめざす場合もある。
- 大阪府労働委員会と労働環境課が併存・連携することによる、大阪府独自の総合的な紛争解決システムを構築している(労働相談前置主義)。
- 労政行政(労使関係行政)を基盤とし、紛争解決のみならず、「合理的な労使関係の形成」にも配慮した対応が求められる。

◆労働契約と労働問題

○ 「労働者」とは「労務を提供し、その対価として賃金を得る者」であり、「使用者」とは「その指揮命令下にある労働者に対し、賃金を支払う者」をいう。

※「労働者性」については、労基法、労組法、労契法のそれぞれで「労働者」の定義が異なるが、労組法では解雇について争いがある場合など、形式的に退職者であっても労働者として扱われるなどの違いがある。また、近時、フリーランス等の労働者性についても議論がある(詳細は『労働相談支援マニュアル』参照)。

○ 労働者と使用者は、「労働契約(雇用契約)」を締結し、個々の「労働条件」(例：賃金、契約期間、労働時間、休憩時間、休日など)を取り決める。

○ 労働相談は、主に労働契約に関すること(解雇、雇止めなど)、労働条件に関すること、パワハラ・セクハラなどのハラスメントについてのものが多い。また、社会的に様々な労働に関する課題があり、これらが個々の職場で顕在化することがある。。

近年の主な労働課題

働き方改革、副業・兼業、過重労働(過労死・過労自殺)、育児・介護等と仕事の両立支援(ワーク・ライフ・バランス)、職場のメンタルヘルス、同一労働同一賃金、フリーランス・偽装請負etc

◆個別労使関係と集团的労使関係

(1)「個別労使関係」・・「個々の労働者」と「使用者」との間の労働関係

⇒「個別的労働関係法」の適用

労使間の交渉力の不平等に歯止めをかける最低基準や基本原理の設定が主な役割。

例) 労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働契約法など

(2)「集团的労働関係」・・「労働組合(労働者の団体)」と「使用者」との間の労働関係

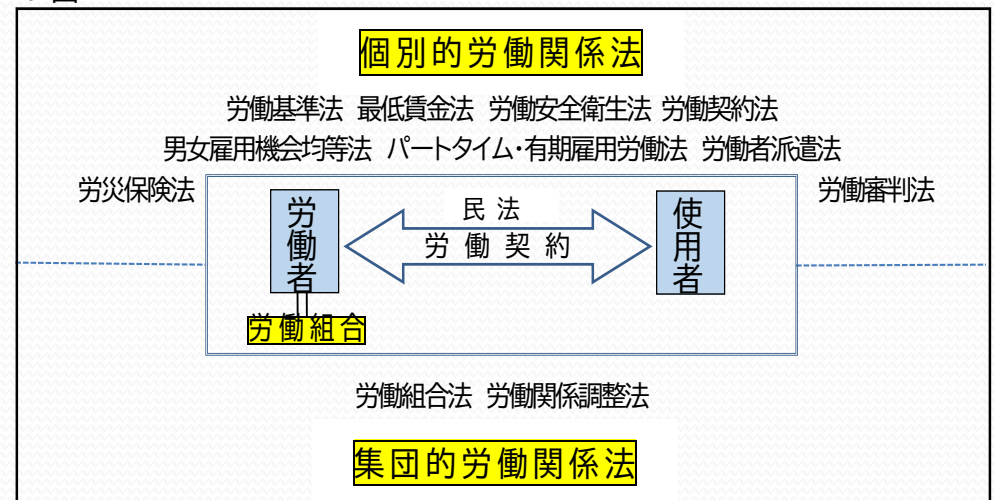
⇒「集团的労働関係法」の適用

憲法第28条の保障する労働三権

(団結権、団体交渉権、
団体行動権)や労働組合活動
の保障が主な役割。

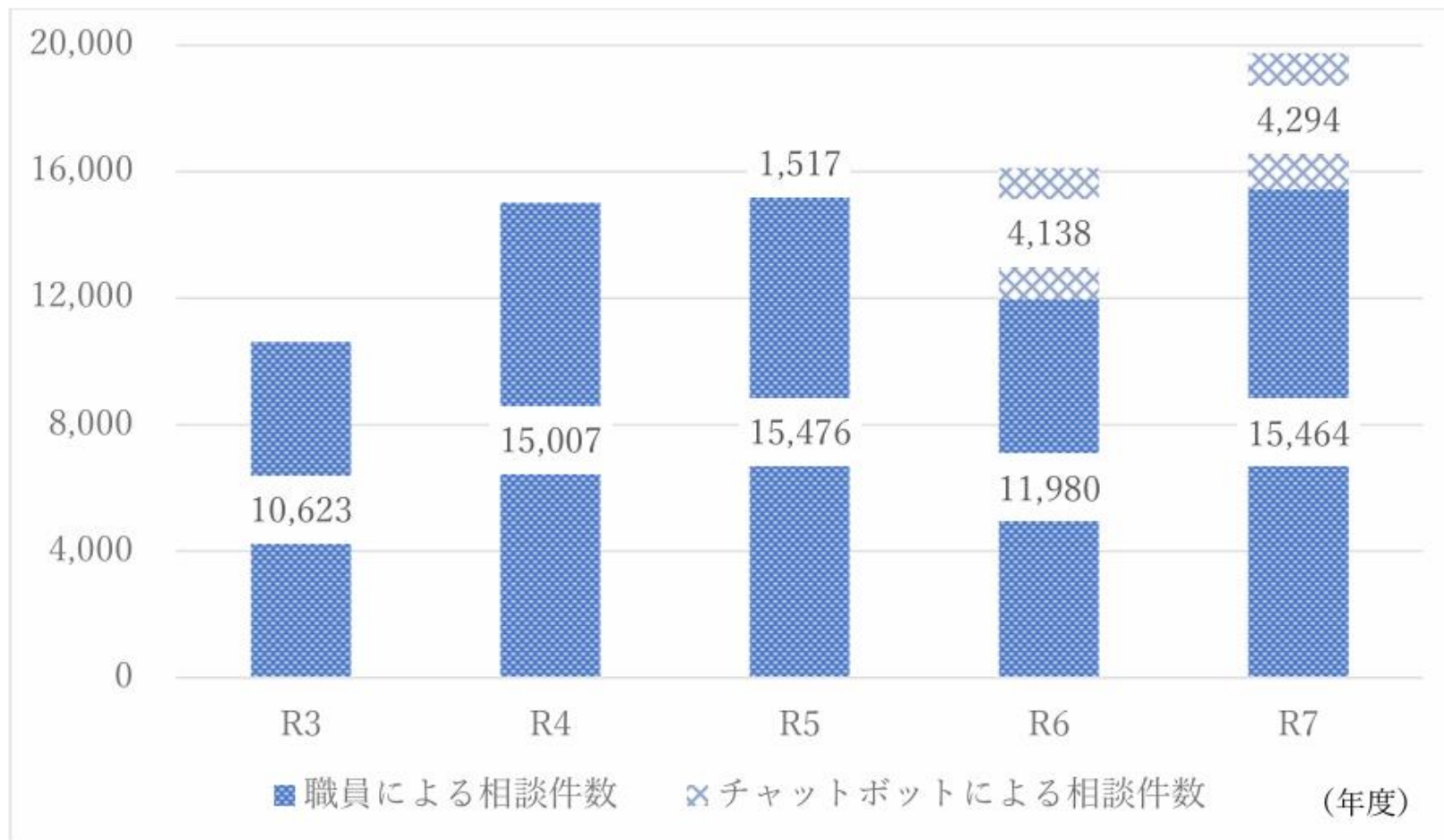
例) 労働組合法
労働関係調整法など

<イメージ図>



◆労働相談の状況

【労働相談件数の推移】



※R5以降は、労働相談チャットボットによる相談件数もカウント。(R5.10より運用を開始)

◆労働相談の状況

相談内容別上位10項目の推移

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
1	職場の人間関係	職場の人間関係	労働契約	職場の人間関係	職場のいじめ
	967件	1023件	1290件	1385件	1062件
2	職場のいじめ	退職	職場の人間関係	職場のいじめ	退職
	721件	882件	1245件	1253件	958件
3	解雇・退職勧奨	休業・休職に関すること	退職	退職	職場の人間関係
	661件	862件	1242件	1242件	929件
4	休業・休職に関すること	労働契約	解雇・退職勧奨	労働契約	労働契約
	647件	734件	1224件	1080件	822件
5	労働契約	職場のいじめ	職場のいじめ	解雇	有給休暇
	625件	723件	1198件	716件	611件
6	退職	労働条件に関すること	休業・休職に関すること	有給休暇	解雇
	591件	718件	1052件	677件	610件
7	労働条件に関すること	解雇・退職勧奨	労働条件に関すること	労働時間	賃金に関すること
	514件	688件	1026件	503件	441件
8	有給休暇	有給休暇	賃金に関すること	休業・休職に関すること	賃金未払い
	377件	449件	715件	489件	437件
9	賃金に関すること	賃金に関すること	有給休暇	賃金未払い	労働時間
	342件	437件	661件	486件	409件
10	雇用保険	賃金未払い	社会保険	社会保険	社会保険
	338件	339件	593件	468件	395件

◆相談対応

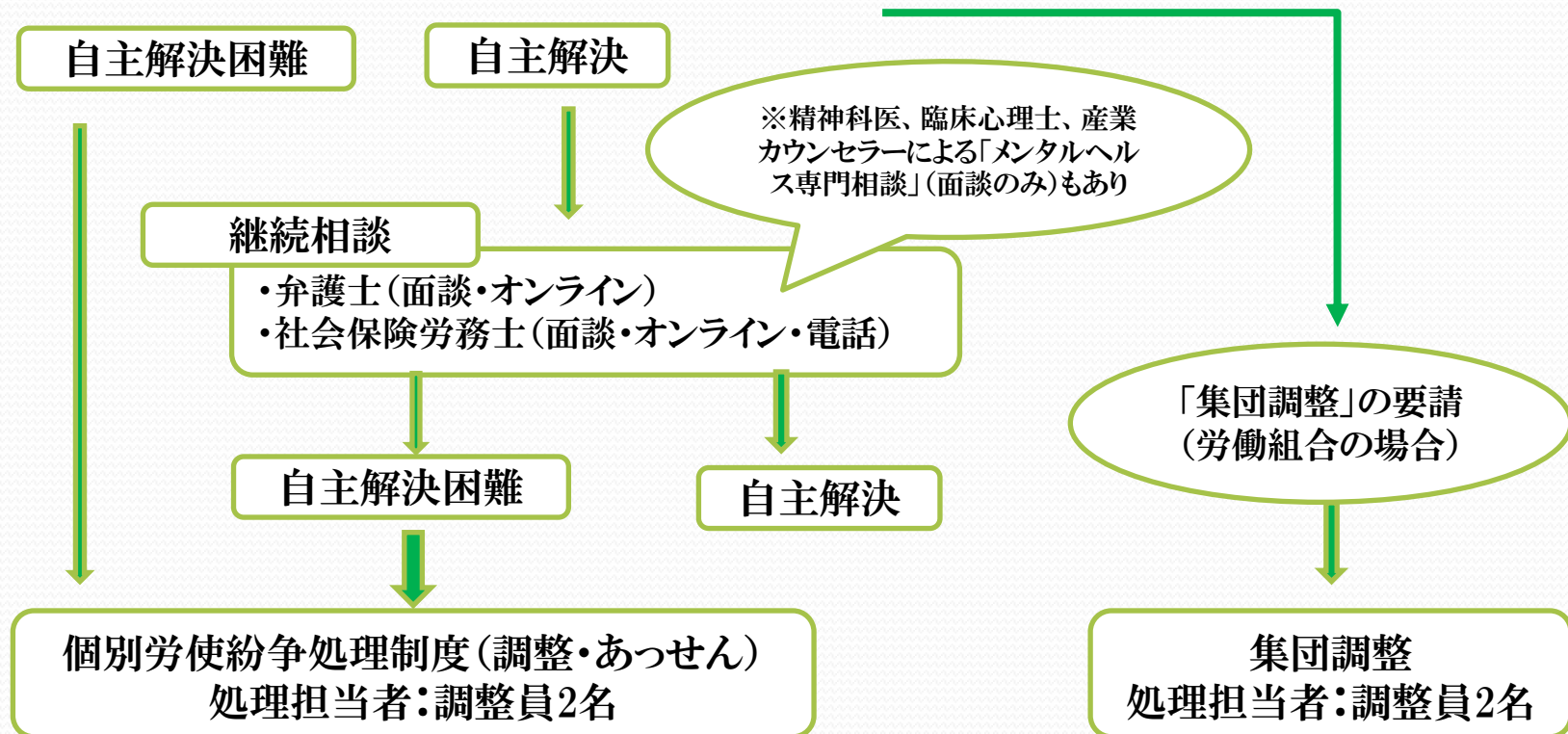
対応：職員及び一般労働相談員

方法：電話・面談・オンライン等

- ① 相談内容に係る争点・問題点の整理
- ② 相談者の状況及び希望の把握と整理
- ③ ①・②に応じた法知識や情報の提供、解決に向けた助言

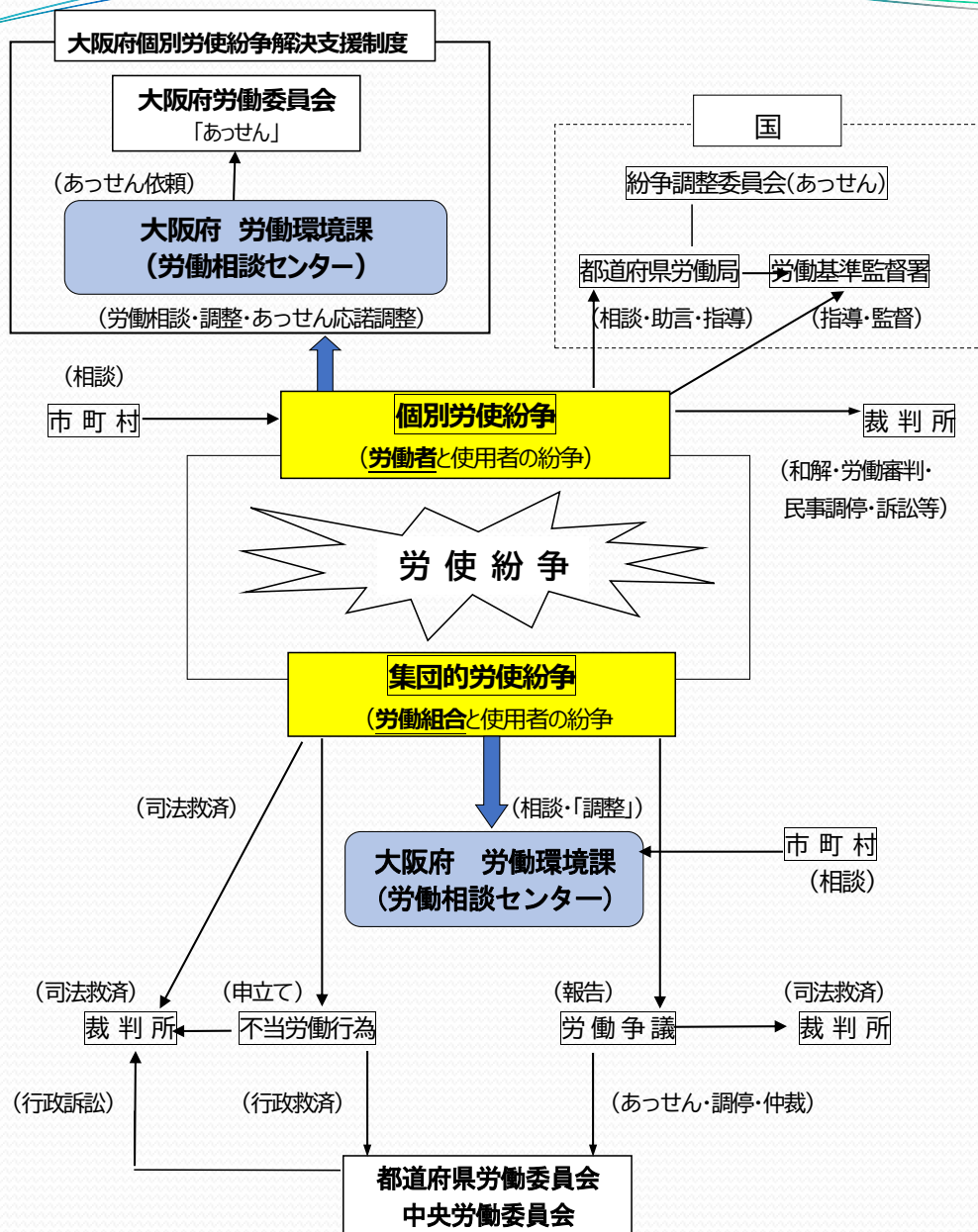
☆ 相談者が助言だけでなく具体的な解決の支援を求める場合は、詳細な事情を聴取するため、可能な限り面談での相談を行う。

☆ 面談相談では、「個別労使紛争処理制度（調整・あっせん）」や「集団調整」の活用により円満解決を図ることを意識した対応を行う。



◆大阪府の労使紛争解決支援

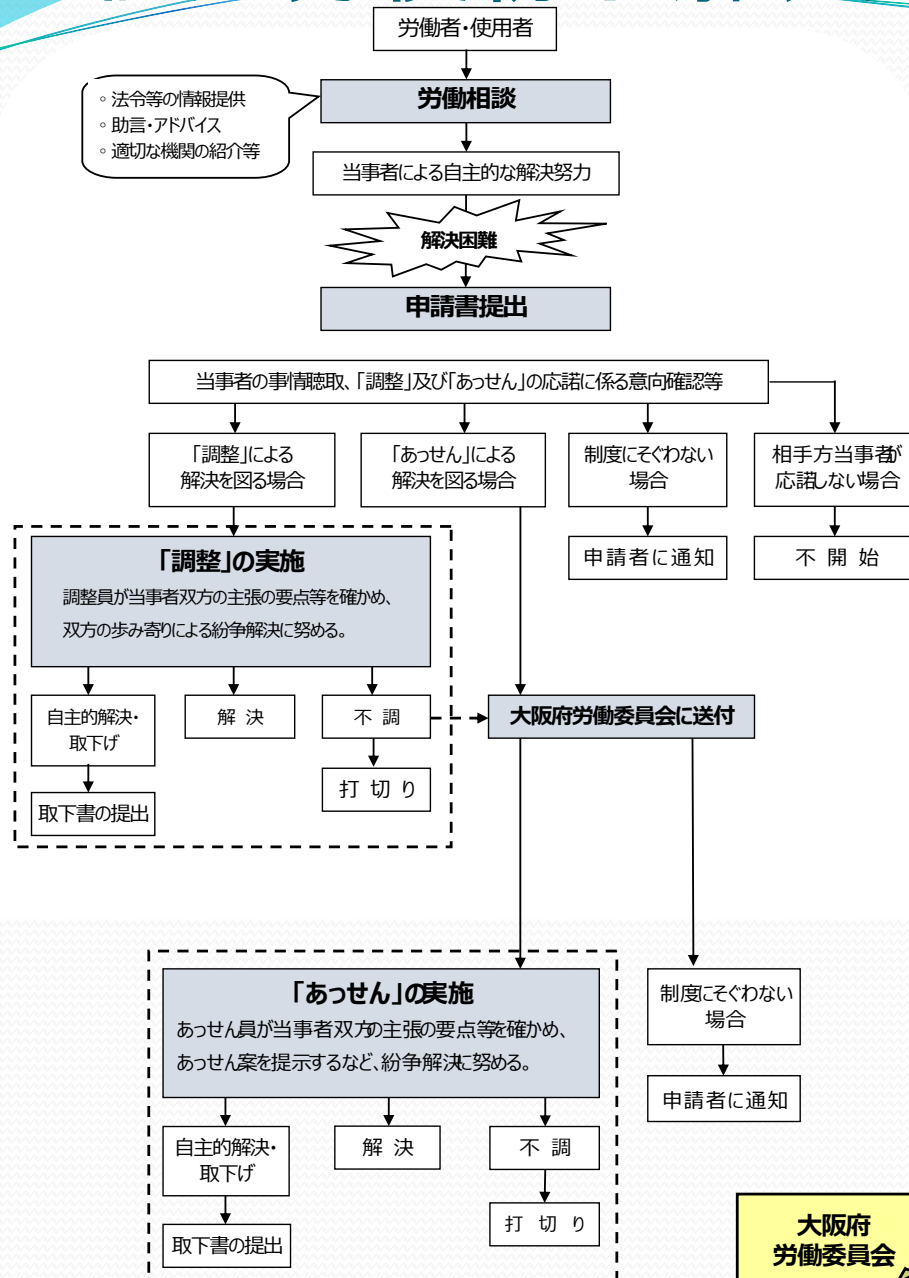
(労働相談、個別労使紛争・集团的労使紛争解決支援制度)



【根拠】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

地方公共団体は、国の施策と相まって、当該地域の実情に応じ、個別労働関係紛争を未然に防止し、及び個別労働関係紛争の自主的な解決を促進するため、労働者、求職者又は事業主に対する情報の提供、相談、あっせんその他の必要な施策を推進するように努めるものとする。

◆個別労使紛争解決支援制度



「調整」と「あっせん」の違い

区分	調整	あっせん
実施機関	労働環境課	労働委員会
実施体制	調整員(職員または一般労働相談員) 2名	公益・労働者・使用者のそれぞれを代表する「あっせん員」各1名(計3名)
進め方	調整員が労使の間に入って互いの主張を聴き、相手方に伝達するとともに適切な助言を行い、相互の歩み寄りによる合意形成をめざす	あっせん期日を定め、あっせん員と労使が一堂に会し、あっせん員主導で双方の言い分を聴きながらあっせん案を提示するなどし、合意形成をめざす(労使が直接やりとりすることはない)
処理期間	2週間～2か月程度	平均して概ね2か月
効果	合意に至った場合、「合意確認書」を作成し、合意内容を書面化する。この合意は強制執行まで可能なものではないが、「裁判上の和解」と同等の効力を有する。	

◆個別労使紛争解決支援制度

労働相談前置主義

○「調整・あっせん」の実施に当たっては、事前に必ず労働相談を実施し、申請者から事実関係(経過)、本人及び相手方の主張等を十分聴き取り、これを踏まえて争点を整理し、解決の方向性を検討しておくことが、処理を実際に進めていく上で重要。

○労働委員会が実施する「あっせん」についても、事前の労働相談及び申請の受付は当課で一元化に行うため、できる限り詳細かつ的確な事情聴取を行っておくことが必要。

○「調整・あっせん」においては、「相手方に何を求めるのか」を明確にする。

例：不当解雇の撤回、ハラスメントへの具体的な対応、休業期間中の賃金保障、再就職支援としての金銭的補償、精神的苦痛に対する金銭的補償など

◆個別労使紛争解決支援制度

調整か あっせんか の判断

○原則として「調整」によるが、申請者の希望(迅速な解決を望むなど)を十分考慮。

○「あっせん」は、「調整」によっては解決が難しいと判断されるような事案などで実施。

例)労働委員会の権威と有識者である「あっせん員」の解決力により解決が期待できるもの、高度な判断が必要とされる事案(例:整理解雇等)、使用者側に顧問弁護士がいるなど体制が整っている場合など

○「調整」は申請後1週間以内に相手方にアプローチすることが可能で、応諾されれば基本的に電話でのやり取り(提案に対する相談を除く)。「あっせん」は期日に労委に来所する必要があり、あっせん員の選任や日程調整に時間を要するが、有識者であるあっせん員の解決力が期待できる。申請者にはこういった両制度の違いを説明。

◆個別労使紛争解決支援制度

調整・あっせんの留意事項(1)

申請者と相手方とで主張する事実関係や認識が食い違うのはある意味当然。「調整」や「あっせん」は裁判手続きのように事実認定によりその正邪を判断して終局的な裁断を行うものではなく、相互の歩み寄りを促し、話し合いによる迅速かつ実情に即した柔軟な解決を図る制度。

○申請者の「希望事項」について、相手方に一切歩み寄りの余地がなければ制度になじまず「不開始(応諾拒否)」となる。また、一方に100%の譲歩(履行)を求める内容は「希望事項」として望ましくない(本来、裁判手続きで行うべきもの)。

○「調整・あっせん」には強制力がないため、相手方が応諾しなければ「不開始」となる。しかし、行政が公正・中立な立場で労使の間に入り円満な解決を支援する趣旨やメリットを説明するなど、できるだけ応諾を得られるよう努める(無理強いは不可)。

◆個別労使紛争解決支援制度

調整・あっせんの留意事項(2)

○「合意確認書」は、双方に一切の債権債務関係がないこと(清算条項)や、当該事案に係る経緯や合意内容について第三者に口外しないこと(秘密保持条項)を盛り込むことにより、紛争の蒸し返し防止などが期待できる(特に使用者にとってはメリットあり)。

○国の機関(労基署や労働局等)のような指導・監督等の権限は有しないが、それがゆえの柔軟性があり、民事上の問題(例:ハラスメントなど)についても幅広く対応可能。

○労使トラブルは一方にのみ非があるケースは少なく、申請者の要求を100%実現しなければならないわけではない。

あくまでも話し合い(互譲)による制度であり、双方が納得し解決に至ることを意識して解決支援を行う。

◆解決支援型労働相談とは

相談対応の基本姿勢

○府民(労働組合、使用者含む)からの労働問題に関するあらゆる相談に幅広く対応。

○アドバイスは、事実関係・経緯、相談者の置かれた状況、背景事情、相談者がどのような解決を望んでいるかなどを正確に把握した上で、法的根拠や考え方、取り得る選択肢を提示し、円満な解決が図られるような具体的なものとする。

○法的な権限を有する他の機関や法的手段を紹介する場合には、他機関の権能や対応範囲、手続きの概要などを説明し、相談者自身が自主的に選択肢を検討できるようにする。

労働相談には、もちろん労働法に関する知識が必要ですが、知識は十分条件ではありません。最初はこの後の講義でご説明する労働基準法の基礎とハラスメントに関する理解で十分です。

時には「人生相談」のような相談もありますが、「大阪府に相談してよかった」と言われるよう、傾聴の姿勢で丁寧な対応を心掛けてください。

最初は不安だと思いますが、OJTもじっくり行います。これまでに先輩職員のみなさんが担ってこられた大阪府の労働相談事業を継承していただき、困っている方の力になってください。

《相談内容》

相談者:医療・福祉施設で看護師として従事している契約社員

- 「上司から毎日のように細かいダメ出しをされる。『あんたがいると 職場の雰囲気が悪くなる』『向いてないからもう辞めたら』などと頻繁に言われ、雑用ばかりさせられるようになった。同僚からも当たりがきつく、傷ついている」
- 「これはパワハラではないか。府から会社を指導してもらいたい」

《対応・考え方》

- 相談者の気持ちを踏まえ、傾聴。
- 「パワハラ」と「業務上の指導」の線引きは非常に難しく、公正・中立な行政が「パワハラ」かどうかの判断はできない
⇒「該当する可能性は高いと思われる」など
- 地方公共団体には指導等の権限がない。どうしてもとなれば労働局に「労働局長による助言・指導」を求める。ただし、強制力はないことを説明しておく。



◆相談事例

パワハラに関する労働相談(2)

《相談内容》

- 「精神的にきつく、涙が出てくる。もう辞めてしまいたいが、生活のために我慢している」
- 「これからどうすればよいか分からない」



《対応・考え方》

- 「死にたい」など強いメンタル不調を窺わせる言動があれば、専門医の受診や行政の相談窓口を案内することも検討
(例:大阪府では「メンタルヘルス専門相談」など)
※ただし、安易に病気扱いすることはNG

《自主的解決のためのアドバイス》

- ①上司に「そのような言い方はやめてほしい」などと気持ちを伝える。
➡無理は禁物！
- ②相談窓口への相談(法令により義務化・組織としての対応を求める)
- ③記録の作成(相談時の有効な材料)

◆相談事例

解雇・退職勧奨に関する労働相談(1)

《相談内容》

相談者:小売業の正社員募集に応募した方

○「求人サイトで『正社員募集』とあったので応募したが、面接で『最初の3か月はパート契約』と言われた。契約はしたが、問題はないのか」

《対応・考え方》

- 求人時と採用時の労働条件は異なる場合もあり得る。
- 試用期間を有期契約とする取扱いは、労働条件の明示やその旨の説明がきちんとなされていれば違法ではない。
- 当該3か月間が実質的に「試用期間」といえるかどうかポイントとなる。



【参考判例:神戸広陵学園事件 最三小判 平2.6.5】

使用者が労働者を新規採用するに当たり、その雇用契約に期間を設けた場合で、その趣旨・目的が労働者の適性を評価・判断するためのものであるときは、(中略)特段の事情のない限り、当該期間は契約の存続期間ではなく、試用期間であると解するのが相当である。

◆相談事例

解雇・退職勧奨に関する労働相談(2)

《相談内容》

○「3か月後に正社員になれないことがあるのか」

《対応・考え方》

○会社は、勤務成績・勤務態度等によっては本採用しない可能性もあると考えられる。

○試用期間といえども労働契約の効力は発生しているため、期間終了時に本採用を拒否することは解雇に当たる。

○社会通念上相当性及び客観的に合理的な理由のない解雇は無効(労働契約法第16条)。



◆相談事例

解雇・退職勧奨に関する労働相談(3)

《相談内容》

○「もし解雇されたら、どうすればよいか」

《対応・考え方》

○使用者に解雇の理由を書面で求める(使用者は拒否できず、遅滞なく交付しなければならない＝労働基準法第22条第1項)

○理由に納得いかない場合、その旨を意思表示し、使用者とよく話し合う。

○話し合いで解決しない場合

・選択肢の提示 ※「パワハラに関する労働相談」の場合と同様



【留意事項】

労働条件は後でトラブルになることが多いため、特に採用時には書面(労働条件通知書等)でよく確認しておくことが重要(労働条件の明示義務＝労働基準法第15条)。

◆相談事例

労働条件の不利益変更に関する労働相談(1)

《相談内容》

相談者:飲食店勤務の正社員。私傷病で半年ほど休職し、復職した方

○「休職中に就業規則が変更され、休職期間が「最長2年」から「**1年**」に短縮されていた。また、**休職者に対する退職金の全部または一部不支給規定も追加されていた**」



《対応・考え方》

○前提として、就業規則の変更が適正な手続きを踏んでいるかを確認する(過半数労働者からの意見聴取、労基署への届出、労働者への周知)。

○使用者が、労働者の**合意なく就業規則を不利益に変更することは原則不可**
(労働契約法第9条)。

ただし、以下の要件を満たせば認められる場合がある(同法第10条)。

①就業規則変更の合理性

【判断基準】

ア 労働者の受ける不利益の程度、イ 変更の必要性、ウ 変更後の規則の内容の相当性、エ 労働組合等との交渉の状況、オ その他の事情

②変更後の就業規則を労働者に周知させていること

◆相談事例

労働条件の不利益変更に関する労働相談(2)

《相談内容》

- 「今回の変更には合理性があるか」
- 「会社は変更の問題はないとして話合いに応じない」



《対応・考え方》

- 断定はできないが、判断基準に照らし、退職金に関わるなど不利益の程度が大きいと考えられるため、「無効」を主張することは可能と思われる。
- 労働者への意見聴取の手続きや内容も確認の上、法的根拠を示し、使用者との話合いを求めているかどうか。(同法第10条)。
- 選択肢の提示 ※「パワハラに関する労働相談」の場合と同様

【参考判例:秋北バス事件 最大判 昭43.12.25】

使用者が新たな就業規則の作成又は変更によって、既得の権利を奪い労働者に不利益な労働条件を一方的に課することは原則として許されないが、労働条件の統一的かつ画一的な決定を建前とする就業規則の性質からいって**当該規則条項が合理的なものであるかぎり、個々の労働者において、これに同意しないことを理由として、その適用を拒否することは許されない。**

◆職員による調整事案

パワハラ

《事案の概要》

- 申請者は、一部上場企業の産業保健師として正社員勤務
- コロナで全社が月の半分は在宅勤務となったが、申請者のみ在宅勤務を認められないことに納得できなかった
- もともと気管が弱く、咳をしていたところ、コロナ感染を疑われ、診断書の提出やたびたび面談を求められたが拒否。会社との関係が悪化していった。
- 会社とのやり取りの過程でパワハラがあったと主張
- なお、申請者はこの会社を退職する意向。

《調整希望事項》○ハラスメントに対する慰謝料を求める



《調整経過》

- 使用者は、「会社として瑕疵はなく、また、申請者は独善的でコミュニケーションがとりづらい面があった」と主張。パワハラについては一切認めず、当初は訴訟も辞さないという強硬姿勢であった。
- しかし、調整の過程で使用者の姿勢が徐々に軟化し、手続の不備や感情的な行き違いもあったことから、解決金として30万円を支払うと譲歩
- 使用者の譲歩に対し、府から申請者に前向きな検討を促し、紛争を拡大させず調整での解決が得策と助言し、合意に至った 【解決】

◆職員による調整事案

解雇・退職勧奨

《事案の概要》

- 申請者は卸売業で勤続約5年の正社員
- 私傷病により業務に若干の支障が生じたことをきっかけに勤務態度不良等を理由に退職勧奨を受けた。
- 申請者は事実関係に誤解があり、退職はしたくないと主張。
様々な面で会社と意見が対立するようになった。

- ## 《調整希望事項》
- 雇用の継続
 - 雇用継続が無理なら再就職支援として給与6か月分の支払いを求める

《調整経過》

- 使用者は、申請者はたびたび休憩と称してサボっていた、自分に都合の良いことばかり言っていると主張、雇用の継続は拒否。
金銭的補償も1か月分が限度とした
- 府からは、解雇はハードルが高いことを助言し、調整での解決を促したが受け入れられず、「打切り」となった。
⇒ その後、申請者から「個人情報の開示請求」があり、労働審判が提起されていることが判明(結果は不明)



ご清聴ありがとうございました

大阪府 労働相談センター