

## 第7節 個別労使紛争のあっせん

令和5年中のあっせん取扱件数は5件であり、前年からの繰越分はなかった(第1表)。

新規係属事件の概要は、申請者別では労働者からの申請が5件であり、雇用形態別では、正規社員2件、非正規社員3件となっている(第2表～第3表)。

産業別では「卸売業、小売業」が2件、「建設業」、「製造業」及び「医療、福祉」がそれぞれ1件である(第4表)。

あっせん事項別では、「経営人事」、「労働条件等」及び「職場の人間関係」がそれぞれ2件、「賃金等」が1件、「その他」が5件となっている。

なお、1事件に2つ以上のあっせん事項がある場合、それぞれ区分し計上したので、取扱件数とは一致しない(第5表)。

最終状況は、解決が3件、打ち切りが2件となっている(第6表)。

また、申請から最終までの平均所要日数は42.4日となっている(第7表)。

### 第1表 取扱件数

年 別	前年繰越件数	新規係属件数	計
R元	1	5	6
R2	—	6	6
R3	1	2	3
R4	—	—	—
R5	—	5	5

### 第2表 申請者別取扱件数(新規係属分)

年 別	労働者	使用者	双 方	計
R元	4	1	—	5
R2	6	—	—	6
R3	2	—	—	2
R4	—	—	—	—
R5	5	—	—	5

第3表 雇用形態別取扱件数（新規係属分）

年 別	正 規 社 員	非 正 規 社 員			計
		契約社員	派遣労働者	そ の 他	
R元	3	—	1	1	5
R2	5	—	—	1	6
R3	2	—	—	—	2
R4	—	—	—	—	—
R5	2	2	—	1	5

第4表 産業別取扱件数（新規係属分）

区 分	R元	R2	R3	R4	R5
A 農業、林業	—	2	—	—	—
B 漁 業	—	—	—	—	—
C 鉱業、採石業、砂利採取業	—	—	—	—	—
D 建設業	1	—	—	—	1
E 製造業	—	1	—	—	1
F 電気・ガス・熱供給・水道業	—	1	—	—	—
G 情報通信業	—	—	—	—	—
H 運輸業、郵便業	1	1	1	—	—
I 卸売業、小売業	—	—	—	—	2
J 金融業、保険業	—	—	—	—	—
K 不動産業、物品賃貸業	—	—	—	—	—
L 学術研究、専門・技術サービス業	—	—	—	—	—
M 宿泊業、飲食サービス業	—	—	—	—	—
N 生活関連サービス業、娯楽業	1	—	—	—	—
O 教育、学習支援業	—	—	—	—	—
P 医療、福祉	1	1	—	—	1
Q 複合サービス事業	—	—	—	—	—
R サービス業(他に分類されないもの)	1	—	1	—	—
S 公 務	—	—	—	—	—
T 分類不能の産業	—	—	—	—	—
計	5	6	2	—	5

第5表 あっせん事項別取扱件数（新規係属分）

区 分	R元	R2	R3	R4	R5
A 経営人事（解雇等）	3	2	1	—	2
B 賃金等（賃金未払い等）	2	4	2	—	1
C 労働条件等（社会保険等）	1	—	—	—	2
D 職場の人間関係（パワハラ等）	1	—	1	—	2
E そ の 他	—	—	2	—	5
計	7	6	6	—	12

(注) 1 事件に2つ以上のあっせん事項がある場合、それぞれ区分し計上したので、取扱件数とは一致しない。

第6表 終結区分別取扱件数

年 別	取 扱 件 数 (A)	解 決 (B)		打 切 り	取 下 げ (C)	不 開 始 (D)	翌 年 の 繰 越 し (E)	解 決 率 (%)
		案 提 示 等	自 主 解 決					
R元	6	2	—	3	1	—	—	40.0
R2	6	2	—	3	—	—	1	40.0
R3	3	1	—	2	—	—	—	33.3
R4	—	—	—	—	—	—	—	—
R5	5	3	—	2	—	—	—	60.0
計	20	8	—	10	1	—	1	44.4

(注) 1 「自主解決」には、あっせん員の指名の前後を問わず、事務局の事情聴取やあっせん活動の影響を受けて、申請者が自主的な話し合い等により解決したとして取り下げた場合が含まれる。

$$2 \text{ 解決率 (\%)} = \frac{B}{A - (C + D + E)} \times 100$$

第7表 所要日数別取扱件数

区 分	R元	R2	R3	R4	R5
8日 未 満	—	—	—	—	—
8日 ～ 14日	—	—	—	—	—
15日 ～ 21日	—	—	—	—	—
22日 ～ 30日	—	—	—	—	1
31日 以 上	5	5	3	—	4
計	5	5	3	—	5
延べ所要日数 ( 日 )	365	296	192	—	212
1件当たりの平均所要日数	73.0	59.2	64.0	—	42.4

- (注) 1 前年からの繰越分は終結年において計上した。  
 2 不開始、指名前取下げ及び翌年への繰越分を除く。  
 3 申請日から終結日までの日数により区分した。



## 別表

## 令和5年個別労使紛争あっせん事件一覧

整理番号	事件番号	申請日	申請者別	あっせん事項等(労使の主張)
1	R5 1号	R5.2.2	労働者	逸失賃金等相当分の支払い【E】 〔労働者〕 ・解雇は相当でないため、補償金の支払いを求める。 〔使用者〕 ・解雇は適切なものと考えているため、補償金の支払いには応じられない。
2	R5 2号	R5.2.17	労働者	解決金の支払い、労働災害であることを認めること及びハラスメント行為を認定した上で行為者の処分【E、C、D、A】 〔労働者〕 ・使用者から受けたハラスメント行為を労働災害と認め、謝罪を求めるほか、行為者を処分した上で、精神的苦痛に対する解決金の支払いを求める。 〔使用者〕 ・労働者の体調不良の原因は、使用者から受けた指導とは考えられない。
3	R5 3号	R5.5.13	労働者	仕事を与えること及び個人情報の拡散に対する謝罪と説明【C、E】 〔労働者〕 ・仕事を与えるよう使用者に伝えても業務量が増えない。 ・大勢が参加する会議において、個人情報を拡散させたことに対する謝罪と説明を求める。 〔使用者〕 ・労働者は、業務指示に従わず、自身がしたい仕事をするばかりである。 ・個人情報の取扱いについての配慮が不足していた。
4	R5 4号	R5.9.8	労働者	扶養手当や未払い賃金等の支払い【B、E】 〔労働者〕 ・非正規社員が対象外の諸手当があり、不合理な待遇に該当する。 ・使用者の労務管理には、納得できず、未払いである手当や賃金の支払いを求める。 〔使用者〕 ・あっせん事項のうち、改める必要があると考えた事項については、改善に取り組んだ。
5	R5 5号	R5.10.3	労働者	雇用契約解除の撤回及び経済的・精神的損害等に対する補償金の支払い【A、D、E】 〔労働者〕 ・ハローワークの求人票及び労働契約書に最長雇用期間の記載はなく、当該期間が記載されていた雇用条件通知書の読み合わせを行った記憶もない上、無期契約社員に登用しない理由について人員調整が目的と使用者から説明されたことが要因で病気を発症し働けなくなった。 ・使用者から日常的なハラスメント及び障害者差別を受けていた。 〔使用者〕 ・雇用契約の期間満了に伴う契約終了であるため、雇用契約解除の撤回には応じられない。 ・日常的なハラスメント及び障害者差別の事実はないことから、賠償等に应じる理由はない。

(注)1 「所要日数」は、申請日から終結までに要した日数

(注)2 「あっせん事項等(労使の主張)」欄のアルファベットは、「第5表 あっせん事項別取扱件数」の区分に対応

あつせん員 指名日	あつせん員			あつせん 回数	終結日	所要 日数	終結 区分
	公	労	使				
R5.2.3	岡崎 貞悦	加藤 仁	成田 努	1	R5.3.14	41	解決
R5.2.20	豊田 耕史	高橋 京	小野木 克之	0	R5.3.14	26	打切り
R5.5.18	佐々木くみ	佐竹 一則	大内 栄治	1	R5.6.21	40	解決
R5.9.12	豊田 耕史	加藤 仁	清野 敦	0	R5.10.25	48	打切り
R5.10.4	水野 紀子	高橋 京	小野木 克之	1	R5.11.28	57	解決





この「宮城県労働委員会年報」は130部作成し、  
1部あたりの単価は451円です。