

個別的労使紛争のあつせん

1 概 況

令和6年中に取り扱った個別的労使紛争あっせん事件は17件であり、前年からの繰越しが3件、新規申請が14件であった。

新規申請14件の内訳は、申請者別では、労働者申請13件、使用者申請1件であった。

業種別では、製造業が多く、紛争内容別では、職場の人間関係が多かった。

係属事件のうち15件が年内に終結し、2件が翌年へ繰り越された。終結状況は、解決7件、打切8件、処理日数（申請から終結までの日数）は、最長が99日、最短が34日、平均処理日数は68日であった。

個別的労使紛争あっせん事件の推移

(単位：件)

区分	項目	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年
係属	前年からの繰越	2	6	4	3	3
	新規申請	11	15	9	17	14
	計	13	21	13	20	17
申請者	労働者	11	14	9	16	13
	使用者	0	1	0	1	1
	計(※)	11	15	9	17	14
業種	農業	0	0	0	1	0
	建設業	0	1	0	1	2
	製造業	3	2	0	5	5
	電気・ガス・水道業	0	0	0	0	0
	情報通信業	0	0	1	0	0
	運輸業	0	0	1	1	0
	卸売・小売業	1	3	1	1	1
	金融・保険業	0	0	0	0	0
	不動産業	0	0	1	0	0
	専門技術サービス業	0	2	1	0	0
	宿泊・飲食サービス業	1	1	0	0	1
	生活関連サービス業・娯楽業	0	3	0	0	0
	教育・学習支援業	0	0	1	2	1
	医療・福祉	4	2	2	1	1
	複合サービス業	0	0	0	0	0
	サービス業	2	1	0	5	3
	その他	0	0	1	0	0
	計(※)	11	15	9	17	14
調整事項	経営又は人事	6	9	7	8	5
	賃金	4	1	0	2	0
	労働条件等	0	1	0	1	3
	職場の人間関係	1	4	2	6	6
	その他	0	0	0	0	0
	計(※)	11	15	9	17	14
終結状況	解決	3	7	7	6	7
	打切	4	8	3	11	8
	取下	0	2	0	0	0
	不開始	0	0	0	0	0
	翌年への繰越	6	4	3	3	2
	計	13	21	13	20	17
終結事件の平均処理日数(日)		44	64	94	73	68

※ 申請者別、業種別、調整事項別の各合計は、新規申請分の件数である。

2 個別的労使紛争あっせん事件一覧表

通番	事件番号	申請者	労働者の雇用形態	業種	あっせん事項	事件概要	あっせん結果	申請年月日 (指年月日) 終結年月日	あっせん回数	処理日数 (所要日数)
1	5 (個) 15	労働者	派遣労働者	サービス業(職業紹介・労働者派遣業)	労働条件の相違等による精神的苦痛に係る和解金	採用面接で提示された労働条件が実際のものと異なっており、不安を抱えたまま働かざるを得なかったことよって生じた精神的苦痛に対し、慰謝料を求めた事件。解決金による調整を図った。	解決	5. 11. 27 (5. 12. 4) 6. 1. 10	1	45 (38)
2	5 (個) 16	労働者	正社員	医療・福祉(社会保険・社会福祉・介護事業)	解雇による精神的、経済的損害に対する補償金	不当な整理解雇に対し、補償金を求めた事件。解決金による調整を図った。	解決	5. 12. 4 (5. 12. 7) 6. 3. 4	1	92 (89)
3	5 (個) 17	労働者	アルバイト	教育、学習支援業	パワハラ等に伴う損害賠償及び未払賃金の請求	在職中にパワハラ及び賃金未払があったことに対し、損害賠償等を求めた事件。解決金による調整を図った。	解決	5. 12. 13 (5. 12. 26) 6. 3. 6	1	85 (72)
4	6 (個) 1	労働者	有期雇用労働者	教育、学習支援業	雇止め撤回及び復職	無期雇用となれることを期待していたにもかかわらず、雇止めとなったことに対し、雇止めの撤回及び復職を求めた事件。解決金及び雇用の継続について双方の合意が得られなかった。	打切り	6. 1. 4 (6. 1. 11) 6. 3. 26	1	83 (76)
5	6 (個) 2	労働者	正社員	サービス業(その他事業サービス業)	嫌がらせに係る安全配慮義務違反に対する和解金	嫌がらせを受けた際の被申請者の対応が安全配慮義務違反であるとして慰謝料等を求めた事件。解決金による調整を図った。	解決	6. 4. 30 (6. 5. 8) 6. 6. 27	1	59 (51)
6	6 (個) 3	労働者	正社員	製造業(飲料・たばこ・飼料製造業)	残業時間の削減	入社時に示された残業時間と実際の残業時間が異なることに対する損害補償金を求めた事件。被申請者は不応諾の意向を示した。	打切り (不応諾)	6. 5. 20 (6. 6. 7) 6. 7. 9	0	51 (33)
7	6 (個) 4	労働者	正社員	卸売業、小売業	職場復帰のためのパワハラは是正	パワハラを原因として休職している申請者が、被申請者に改善を求めているものの動きが見られないとして職場復帰のためのパワハラは是正を求めた事件。被申請者は不応諾の意向を示した。	打切り (不応諾)	6. 6. 7 (6. 6. 12) 6. 8. 21	0	76 (71)
8	6 (個) 5	労働者	正社員	製造業(木材・木製品製造業)	パワハラに対する慰謝料等の請求	パワハラを放置したことは安全配慮義務違反に当たるとして慰謝料等を求めた事件。被申請者は不応諾の意向を示した。	打切り (不応諾)	6. 6. 12 (6. 6. 19) 6. 8. 2	0	52 (45)

通番	事件番号	申請者	労働者の雇用形態	業種	あつせん事項	事件概要	あつせん結果	申請年月日(指名年月日) 終結年月日	あつせん回数	処理日数(所要日数)
9	6(個)6	労働者	正社員	製造業(輸送用機械器具製造業)	復職に伴う精神的苦痛に対する慰謝料	復職に伴い賃金が減少したこと等による精神的苦痛に対する慰謝料を求めた事件。被申請者は不応諾の意向を示した。	打切り(不応諾)	6.8.7 (6.8.20) 6.9.18	0	43 (30)
10	6(個)7	労働者	正社員	医療・福祉(社会保険・社会福祉・介護事業)	配転に係る安全配慮義務違反による精神的苦痛に対する慰謝料等	精神疾患を抱える申請者に対して配転を行おうとしたこと等は安全配慮義務違反であるとして慰謝料等を求めた事件。解決金の支払について双方の合意が得られなかった。	打切り	6.8.13 (6.8.20) 6.11.18	1	98 (91)
11	6(個)8	使用者	正社員	製造業(その他の製造業)	退職の意思表示の有効性	被申請者が示した退職の意思表示が有効であることの確認を求めた事件。申請者の退職日の確認及び解決金の支払により調整を図った。	解決	6.9.12 (6.9.25) 6.12.19	1	99 (86)
12	6(個)9	労働者	有期雇用労働者	サービス業(その他サービス業)	パワハラに対する損害賠償等	被申請者からパワハラを受けたとして損害賠償等を求めた事件。解決金の支払により調整を図った。	解決	6.9.25 (6.9.27) 6.12.20	1	87 (85)
13	6(個)10	労働者	派遣労働者	サービス業(職業紹介・労働者派遣業)	給与補償	契約期間の短縮に係る給与の補償を求めた事件。被申請者は不応諾の意向を示した。	打切り(不応諾)	6.9.26 (6.10.4) 26.11.27	0	63 (55)
14	6(個)11	労働者	派遣労働者	製造業(輸送用機械器具製造業)	派遣契約の終了に係る精神的苦痛に対する慰謝料	被申請者から派遣契約を終了されたことに係る精神的苦痛に対して慰謝料を求めた事件。被申請者は不応諾の意向を示した。	打切り(不応諾)	6.10.16 (6.10.24) 6.12.2	0	48 (40)
15	6(個)12	労働者	契約社員	宿泊業、飲食サービス業(宿泊業)	パワハラ等に対する慰謝料	被申請者からパワハラを受けたこと等に対して慰謝料等を求める事件。	—	6.10.18 (6.10.30) —	—	—
16	6(個)13	労働者	正社員	建設業	パワハラに対する慰謝料等	被申請者からパワハラを受けたことに対して慰謝料等を求めた事件。申請者の退職日の確認及び解決金の支払により調整を図った。	解決	6.11.13 (6.11.18) 6.12.16	1	34 (29)

通番	事件番号	申請者	労働者の雇用形態	業種	あっせん事項	事件概要	あっせん結果	申請年月日 (指名年月日) 終結年月日	あっせん回数	処理日数 (所要日数)
17	6 (個) 14	労働者	パート	建設業	一方的な退職 手続による精 神的苦痛に対 する慰謝料及 び未払賃金等 の請求	被申請者から一方的に退職を強要されたこと に対する慰謝料や未払の時間外手当の支払等 を求めめる事件。	—	6.12.20 (6.12.25) —	—	—

(注) 1 「労働者の雇用形態」欄における区分は次のとおりとする。

- ・ 正社員・正職員…勤務先において、「一般職員」「正社員」又はそれに類する名称で呼ばれている者
 - ・ パート・アルバイト・有期雇用労働者…就業時間や日数に関わらず、勤務先で「パートタイマー」「アルバイト」又はそれに類する名で呼ばれている者
 - ・ 派遣労働者…「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」に基づき労働者派遣事業所に雇用され、そこから派遣されて労働した者
 - ・ 契約社員…専門的職種に従事させることを目的とした、雇用期間の定めのある労働契約により雇用された者
- 2 「指名年月日」とは、あっせん員を指名した日をいう。
- 3 「処理日数」とは申請から終結までの日数をいい、「(所要日数)」とはあっせん員の指名から終結までの日数をいう。