

第2章 労働争議の調整等

第1節 調整事件の概況

1 調整区分別申請件数

最近5年間の調整区分別申請件数は、次表のとおりである。令和5年の調整事件の申請件数は4件で、前年と同数である。

(単位：件)

調整区分	年	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年
あ	つ	6	11	6	4	4
せ	ん					
調	停	0	0	0	0	0
仲	裁	0	0	0	0	0
	計	6	11	6	4	4

2 業種別申請件数

最近5年間の業種別申請件数は、次表のとおりである。令和5年は、「製造業」、「運輸業、郵便業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」がそれぞれ1件(25.0%)となっている。

(単位：件)

産 業	年	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年
農林漁業、鉱業、採石業、砂利採取業		0	0	0	0	0
建設業		0	0	0	0	0
製造業		1	0	0	0	1
電気・ガス・熱供給・水道業		1	0	0	0	0
情報通信業		0	0	1	0	0
運輸業、郵便業		0	4	0	0	1
卸売業、小売業		0	3	0	0	0
金融業、保険業		0	0	0	0	0
不動産業、物品賃貸業		0	0	1	0	0
学術研究、専門・技術サービス業		0	0	0	0	0
宿泊業、飲食サービス業		0	1	1	1	1
生活関連サービス業、娯楽業		0	0	0	0	1
教育、学習支援業		1	1	0	1	0
医療、福祉		3	2	2	2	0
複合サービス事業		0	0	0	0	0
サービス業		0	0	1	0	0
公務		0	0	0	0	0
その他		0	0	0	0	0
	計	6	11	6	4	4

3 開始事由別申請件数

最近5年間の開始事由別申請件数は、次表のとおりである。

(単位：件)

開始事由 \ 年	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年
組合側申請	6	9	4	4	4
使用者側申請	0	2	2	0	0
双方申請	0	0	0	0	0
計	6	11	6	4	4

4 合同労組事件及び駆け込み訴え事件割合

最近5年間の合同労組事件の申請件数と、そのうち駆け込み訴え事件の申請件数は、次表のとおりである。令和5年は、合同労組事件が全体の100.0%であり、合同労組事件に占める駆け込み訴え事件の割合は50.0%であった。

(単位：件)

事件 \ 年	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年
合同労組事件	3	8	5	3	4
駆け込み訴え事件	1	2	2	3	2

(注)「合同労組」とは、企業の枠を超えて組織され、個人でも加入できる労働組合をいう。

「駆け込み訴え事件」とは、調整事件となりうる状況が発生した後に労働者が合同労組へ加入し、加入の契機となった事項を調整事項として当該組合から申請のあった事件をいう。

5 組合員数規模別申請件数

最近5年間の申請組合の組合員数の規模は、次表のとおりである。

(単位：件)

規模 \ 年	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年
29人以下	1	3	2	1	0
30人～ 99人	2	2	2	2	4
100人～ 299人	1	2	1	0	0
300人～ 499人	0	0	0	0	0
500人～ 999人	0	0	0	0	0
1,000人～4,999人	1	4	1	0	0
5,000人以上	1	0	0	1	0
不明	0	0	0	0	0
計	6	11	6	4	4

6 事件企業における組合員数規模別申請件数

最近5年間の調整事件の当事者企業における組合員数の規模は、次表のとおりである。

(単位：件)

規 模 \ 年	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年
29人以下	4	8	6	4	4
30人～ 99人	0	1	0	0	0
100人～ 299人	2	2	0	0	0
300人～ 499人	0	0	0	0	0
500人～ 999人	0	0	0	0	0
1,000人～4,999人	0	0	0	0	0
5,000人以上	0	0	0	0	0
不明	0	0	0	0	0
計	6	11	6	4	4

(注)申請に係る組合の組合員のうち、申請事件の当事者企業に雇用される組合員数のみを規模別に分類したものである。(例えば、全500名の合同労組からの申請において、事件の当事者企業に10名雇用されている場合、29人以下に分類される。)

7 企業内の組合組織状況別申請件数

最近5年間の調整事件における企業内の組合組織状況は、次表のとおりである。

(単位：件)

組 織 状 況 \ 年	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年
単 数 組 合	6	6	5	4	4
複 数 組 合	0	5	1	0	0
計	6	11	6	4	4

8 調整事項別申請件数

最近5年間の申請における調整事項別申請件数は、次表のとおりである。令和5年は、「団交促進」が4件(66.7%)と最も多く、次いで「その他賃金に関する要求」、「その他」がそれぞれ1件(16.7%)と続いている。

(単位：件)

調整事項 \ 年	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年
団交促進	6	8	3	4	4
賃金増額	0	0	1	0	0
年末・夏季手当	0	0	0	0	0
賃金体系改訂	0	0	0	0	0
その他賃金に関する要求	0	2	2	0	1
経営・人事	0	0	0	0	0
解雇	0	1	0	0	0
その他の労働条件	0	1	0	0	0
組合活動に関する要求	0	1	1	0	0
協約及び契約の履行	0	0	0	1	0
非組合員の範囲	0	0	0	0	0
その他	0	0	0	1	1
計	6	13	7	6	6

(注) 複数の調整事項を含む申請もあるため、本表の計と申請件数の計は一致しない場合がある。

9 終結状況

最近5年間の終結状況は、次表のとおりである。令和5年は、4件を処理した。

(単位：件)

終結区分		年				
		令和元年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年
係属	前年からの繰越し	1	1	0	1	0
	新規申請	6	11	6	4	4
	計	7	12	6	5	4
終結状況	解決	4	10	2	1	2
	あっせん活動中自主解決	0	0	0	0	0
	あっせん案受諾	4	10	2	1	2
	取下げ	1	1	0	0	0
	打ち切り	1	1	3	4	2
	あっせん打ち切り	0	1	1	3	0
	あっせん参加拒否	1	0	2	1	2
	移管	0	0	0	0	0
	計	6	12	5	5	4
翌年への繰越し		1	0	1	0	0

10 解決率

最近5年間の解決率は、次表のとおりである。

(単位：%)

解決率	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年
	80.0	90.9	40.0	20.0	50.0

(注) 解決率は、終結事件の解決件数/(終結事件数-取下・移管件数)×100により算出したものである。

なお、解決件数にはあっせん活動が自主解決に影響を及ぼし、取下書が提出された事件を含む。

11 平均処理日数

最近5年間の処理件数を処理日数別にみると、次表のとおりである。令和5年の平均処理日数は67.5日となった。

(単位：件)

処理日数 \ 年	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年
1～10日	0	0	1	0	0
11～20日	1	2	1	0	0
21～30日	1	2	1	0	1
31～50日	1	4	1	2	1
51日以上	3	4	1	3	2
調整員指名前取下げ	0	0	0	0	0
計	6	12	5	5	4
平均処理日数	54.7日	49.1日	31.0日	83.4日	67.5日

(注) 平均処理日数は、調整員指名から終結までの日数を平均したものである。

12 平均調整回数

最近5年間の事件終結までの平均調整回数は、次表のとおりである。

(単位：回)

平均調整回数	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年
	2.0	1.4	1.3	1.7	1.0

(注) 平均調整回数は、終結事件の総調整回数/(終結事件数-あっせん等未開催事件数)により算出したものである。

13 令和5年取扱事件一覧表

令和5年新規申請事件

事件番号	調整区分	事業者の業種	申請者区分	組合形態	組合員数	従業員数	調整事項	申請年月日 指名年月日 終結年月日	調整員			終結区分	処理日数	調整回数	頁
									公益	労側	使側				
5(調)1号	あっせん	飲食店	労	合同労組	80 (4)	不明	誠実団体交渉の実施	R5.4.20 R5.4.24 R5.5.15	所	金光	中村	打切り	22	0	21
5(調)2号	あっせん	旅行業	労	合同労組	88 (1)	2	誠実団体交渉の実施	R5.8.3 R5.8.9 R5.11.30	丸谷	金光	内場 小川	打切り	114	0	22
5(調)3号	あっせん	医薬品製造業	労	合同労組	95 (1)	100	誠実団体交渉の実施	R5.8.18 R5.8.22 R5.10.5	服部	桑原	熊手	(案)解決	45	1	23
5(調)4号	あっせん	①道路旅客運送業 ②旅行業	労	合同労組	30 (1)	①40 ②150	誠実団体交渉の実施等	R5.9.6 R5.9.8 R5.12.5	所	藤田	中村	(案)解決	89	1	24

- (注) 1 申請者区分の「労」は労働組合、「使」は使用者の場合である。
 2 組合員数欄の括弧書きは、事件企業における組合員数を内数で示したものである。
 3 終結区分欄の「(案)解決」とは、あっせん案を労使双方が受諾することにより解決したものである。
 なお、「解決」とは、あっせん案の提示の有無にかかわらず、労委のあっせん活動が自主解決に何らかの影響を及ぼしたことにより解決したものである。
 4 処理日数は、調整員の指名から終結までの日数である。

第2節 各調整事件の概要

5(調)1号あっせん事件

令和5年4月20日申請

令和5年5月15日終結

〈申請者〉	〈被申請者〉
X労働組合 組合員：80人 (うち被申請者従業員：4人)	Y株式会社 業種：飲食店 従業員：不明
〔調整事項〕 誠実団体交渉の実施	
〔終結事由〕 打切り	

〔申請概要〕

申請者の組合は、会社が以下のとおり、団体交渉に応じないと主張し、誠実団交の実施を求めて、あっせん申請したもの。

令和3年2月、会社とパートナー契約を締結し、会社の運営する飲食店の夜間店舗業務を行っていたA及びBは、コロナ禍に休業手当が払われず困窮したため、組合に加入した。

同月、組合は会社に対し、組合加入に係る通知書、団体交渉申入書、要求書等を送付した。

第1回団体交渉において、組合はコロナ禍における労働条件について要求し、A及びBの労働者性などについて説明した。会社は要求内容を持ち帰って検討する旨を述べたが、労働者性については、準委任契約と主張し認めなかった。引き続き、第2回団体交渉においても協議したが決着せず、第3回団体交渉の日程を設定した。

4月、A及びBと同様に会社とパートナー契約を締結し、会社の運営するA及びBとは別店舗で夜間店舗業務を行っているCが組合に加入した。

同月、会社は組合を通さず、A、B及びC（以下「Aら」という。）に対し、コロナ禍における労働条件について通知した。

同月、組合は、Aらの労働者性について組合側の弁護士に相談したところ、弁護士は、Aらの会社との契約は労働者性が強く準委任契約とは言い難いと言解を述べた。

同月、第3回団体交渉において、会社と組合はコロナ禍における労働条件について協議し、決着した。しかし、当該結果について、会社は覚書を組合と交わさず、個別にAらと締結した。

令和4年11月、組合は会社に対し、Aらの労働条件の改善を要求するため、メールで交渉を申し込んだ。追って、団体交渉再申入書及び要求書を送付した。同日会社から組合に対し、繁忙期のため1月中旬まで回答を延ばしてほしい旨メールでの返信があった。

令和5年1月下旬、会社から連絡がなかったため、組合は会社に対し、団体交渉再申入書をFAX送信したところ、会社の代理人弁護士から組合に対し、経営パートナーは労働組合法上の労働者に該当しないため、要求項目についてAらから改めて提案するよう文書で回答があった。

2月、組合は会社に対し、改めて文書で「団体交渉を受けるのか、受けないのか」を尋ね、回答を求めたところ、会社の代理人弁護士から組合に対し、団体交渉としての対応はできかねる旨の文書が届いた。

〔あっせんの経過・内容〕

事務局調査において、会社のあっせん参加に向けて説得を試みたが、会社は、これまで会社が適切に対応していることに対し組合が理解を示さないこと、団体交渉以外の方法であれば会社は応諾できるが、そうすると組合の立場がなくなるため、組合が応諾するとは考えられないことから、あっせんでの解決は見込めず、あっせんに参加することはできない旨主張した。

あっせん員は、会社があっせんに応じる意思がなく、あっせんでの解決の見込みがないことから、あっせんを打ち切った。

5(調)2号あっせん事件

令和5年8月3日申請
令和5年11月30日終結

〈申請者〉	〈被申請者〉
X労働組合 組合員：88人 (うち被申請者従業員1人)	Y株式会社 業種：旅行業 従業員：2人
【調整事項】 誠実団体交渉の実施	
【終結事由】 打切り	

【申請概要】

申請者の組合は、会社が以下のとおり、団体交渉に応じないと主張し、誠実団交の実施を求めて、あっせん申請したもの。

Aは、平成29年から、会社の関係事業所である営業所で勤務を開始した。なお、Aと会社又は営業所との間で、雇用契約書を交わしたことはなかった。

令和2年から5年3月にかけて、コロナ禍でAの勤務時間が8時間から3時間に短縮された。

Aの労働条件には他にも問題があったため、4月、Aは組合に相談し、組合に加入した。

同月、組合は、営業所に雇用契約書の作成等を求めて「要求書・団体交渉の申し入れ」等の書類をFAXで送信の上、電話連絡したところ、営業所の所長は、会社の社長は普段は遠方にいるため、所長と団体交渉を行い、交渉内容は社長に伝える旨回答した。

同月から5月にかけて、所長からAに対し雇用契約書が交付されたが、雇用期間が未記載である等、複数のおかしな点があったため、組合から所長に電話し、当該雇用契約書の内容では合意できない旨を伝え、団体交渉実施を求めた。所長からは、雇用契約書は社長が作成したため、社長でないと判断できないと返事をされた。

5月、組合から社長に電話したが応答がなかったため、組合から営業所に「要求書(再)」をFAXにて送付し、要求事項の早期履行について要求した。加えて社長の携帯に複数回にわたり電話したが応答がなかった。

7月、団交申し入れに応じないためあっせんを行う旨を会社に文書で通告した。

【あっせんの経過・内容】

令和5年8月、事務局から会社に対し、会社を被申請者とするあっせん申請がなされた旨を伝えるため連絡したところ、社長が不在であるため折返し連絡するとの回答であった。

その後、社長からの連絡がなかったため、事務局から会社に対し、再三にわたり連絡したものの、会社と連絡はつかなかった。

同月、あっせん員は、今後の方針として、組合から了承を得た上で、営業所に連絡し、所長から社長に対し、当委員会へ連絡してほしい旨、伝言を依頼することとした。

9月、事務局から組合に対し連絡したところ、組合から、営業所と自主交渉を行っているため、営業所への連絡は待つほしいとの回答があり、あっせん員は、組合と営業所との自主交渉を静観することとした。

10月、組合から、営業所との自主交渉が決裂したためあっせんで解決したい旨の申出があった。加えて、営業所に連絡することについて了承する旨の申出があった。

同月、事務局から営業所に連絡し、所長から社長に対し、当委員会へ連絡してほしい旨、伝言を依頼したが、その後も社長からの連絡はなく、また、事務局から社長に対し、再三にわたり連絡したものの、社長と連絡はつかなかった。

11月、あっせん員は、会社に対して、同月〇日を期限としてあっせん参加の諾否について回答することを求め、併せて、回答がない場合は終結手続に入る旨の文書を送付したが、会社からの回答はなかった。

同月、あっせん員は、会社があっせん員の呼び掛けに応える意思は無く、あっせんを実施することは不可能であると判断し、あっせンを打ち切った。

5(調)3号あっせん事件

令和5年8月18日申請
令和5年10月5日終結

〈申請者〉	〈被申請者〉
X労働組合 組合員：95人 (うち被申請者従業員1人)	Y株式会社 業種：医薬品製造業 従業員：100人
【調整事項】 誠実団体交渉の実施 【調整期日】 10月5日 【終結事由】 (案) 解決	

〔申請概要〕

申請者の組合は、会社が以下のとおり、団体交渉に応じないと主張し、誠実団交の実施を求めて、あっせん申請したもの。

令和5年5月、会社は、組合の会社における分会長で、採用されて以降営業職に従事していたAに対し、定年後は事務職に職種変更し再雇用する旨の打診を行った。これを受けて、組合は会社に対し、Aは営業職での再雇用を希望しており、本件職種変更はAの過去の組合活動に対する報復人事との疑念がある旨主張し、書面で団体交渉を申し入れた。

同月、会社から組合に対し、Aの職種変更は営業職の新規採用のため業務上必要であると説明する文書が届いた。これに対し、Aは、営業職から職種変更を行った事例は他になく、当該職種変更は過去に自身が行った組合活動に対する報復措置だと主張する意見書を提出した。

6月、第1回団体交渉を開催したが、Aの職種変更について会社が持ち帰って検討することとなり、第2回団体交渉の日程を設定した。併せて会社は、Aの会社への貢献度を説明する資料をAから会社に提出することを提案した。後日、Aは会社に対し、当該資料を提出した。

同月、会社は組合及びAに対し、Aの営業職を続けたいという意向には応じられないこと、第2回団体交渉は開催せずに交渉を打ち切りとしたいことを主張する文書を送付した。

同月、組合は会社に対し、団体交渉の再開申入書を提出した。

7月、Aは事務職に職種変更され、再雇用となった。追って、会社から組合に対し、Aの営業職を続けたいという意向には応じられず、団体交渉を重ねても互いの主張が平行線になるため、団体交渉は必要ないと主張する旨の文書が届いた。

〔労使の主張〕

申請者 (組合)	被申請者 (使用者)
<ul style="list-style-type: none"> ・第1回団体交渉を行い、第2回団体交渉の日程を設定したにもかかわらず、Aが第1回団体交渉で会社から提出を求められた資料を提出した後、会社は一方的に団体交渉を打ち切る旨、文書で回答した。 ・当該職種変更は過去に自身が行った組合活動に対する報復措置である。 	<ul style="list-style-type: none"> ・第2回団体交渉の日程は、組合に設定させられたものであり、会社に設定する意思はなかった。 ・議論が平行線になると判断したため、団体交渉を打ち切る旨文書で回答した。 ・報復措置ではなく本人の営業成績の不振によるものである。

〔あっせんの経過・内容〕

あっせん員は、会社に対し、第1回団体交渉で議論が尽くされていない点を指摘し、以下のあっせん案を提示したところ、双方ともこれを受諾し本件は解決した。

(あっせん案 (前文略))

- 1 労使双方は、相互尊重の精神にのっとり、令和5年5月〇日の団体交渉申入書の要求事項について、速やかに団体交渉を開催すること。
- 2 会社は、要求事項に対する回答について、理由や関係資料等を提示し十分説明するなど、組合の理解を得られるよう努力すること。

5(調)4号あっせん事件

令和5年9月6日申請
令和5年12月5日終結

〈申請者〉	〈被申請者〉
X労働組合 組合員：30人 (うち被申請者従業員1人)	①Y ₁ 法人、②Y ₂ 株式会社 業種：①道路旅客運送業、②旅行業 従業員：①40人、②150人
〔調整事項〕 誠実団体交渉の実施等 〔調整期日〕 11月1日 〔終結事由〕 (案) 解決	

〔申請概要〕

申請者の組合は、法人及び会社が以下のとおり、団体交渉に応じないと主張し、誠実団交の実施等を求めて、あっせん申請したもの。

Aは、会社の求人に応募し面接を受け不採用とされたが、会社から会社のグループ会社である法人を紹介され、法人と3か月の雇用契約を結んだ。(会社の社長は、法人の代表を兼務している。)

Aは、法人の雇用契約が終了する1か月前、法人代表(兼会社社長)の面談を受け、会社のグループ企業内の別会社と雇用契約を結ぶよう言われた。Aは別会社と契約を結ぶことについて理解ができずにいたところ、法人との雇用契約中であるにも関わらず別会社での勤務時間が記載されたシフト表が示されたことから、Aはどこで働けばよいのか分からなくなり、出勤しなくなった。

Aは組合に加入し、組合は法人及び会社に対し、Aの雇用契約の延長等を求めて団体交渉を申し入れたが、団体交渉が開催されないままAの雇用期間が終了した。別会社との契約はうやむやのまま締結されなかった。

その後、組合は再三にわたり法人及び会社に対し団体交渉の申入れをしていたが、法人は、組合が提示した時間帯及び人数では対応できないことから団体交渉に応じられず、交渉の相手方も法人のみとして欲しい旨回答し、団体交渉が開催されなかった。

〔労使の主張〕

申請者(組合)	被申請者(使用者)
<ul style="list-style-type: none"> ・法人及び会社は団体交渉の時間帯と出席人数に固執し、団交開催を拒否している。 ・交渉の窓口が分からないため、法人及び会社へ団体交渉の開催を求めている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・団体交渉を拒否はしていない。時間帯と人数について調整をお願いしている。 ・Aは法人と契約をしており、組合には、会社への宛名は不要だと何度も説明している。

〔あっせんの経過・内容〕

あっせん員は、組合並びに法人及び会社の主張を踏まえ、団交ルールを中心に種々調整を図り、以下のあっせん案を提示したところ、三者ともこれを受諾し、本件は解決した。

(あっせん案(前文略))

労使双方は、2023年6月〇日付再度団交要求書の要求事項に関し、下記の要領で誠実に団体交渉を行うこと。

(1) 第1回団体交渉は、以下のルールに基づいて行うこと。

ア 交渉日時は、令和6年1月〇日の〇時からとし、交渉時間は2時間程度とする。

イ 団体交渉の出席者は、それぞれ3名以内とし、場所は使用者側の会議室とする。

ウ 使用者側は、要求事項に対する回答について、必要に応じ資料の提示を行うなど組合の理解を得られるよう十分な説明を行う。

エ 使用者側は、法人代表兼会社社長が出席すること。

(2) 労使双方は、今後の団体交渉の開催時間や参加人数については、上記(1)を基本に自己の主張に固執することなく話し合い、その都度、協議して決定すること。

第3節 争議行為の予告及び実情調査

当委員会で受理した公益事業に係る争議行為の予告通知（労働関係調整法第37条）の状況は、次のとおりである。

1 争議行為の予告通知件数

最近5年間の争議行為の予告通知件数は、次表のとおりである。

(単位：件)

業 種 \ 年	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年
運 輸	4	3	3	4	4
郵便・電信・電話	0	0	0	0	0
水道・電気・ガス供給	0	0	0	1	0
医療・公衆衛生	2	3	5	5	4
計	6	6	8	10	8

2 令和5年における争議行為の予告通知

番号	通知先	通知者	争議事項	受付月日	争議行為実施予定日
1	中労委	福岡県医療労働組合連合会	大幅な賃金の引上げ等	2.24	3.9以降
2	中労委	スターフライヤー乗員組合	安全及び運航に関する要求等	3.7	3.23以降
3	中労委	株式会社スターフライヤー	スターフライヤー乗員組合が行う争議行為に対抗	3.9	3.23以降
4	中労委	全日本港湾労働組合九州地方本部	夏季一時金	6.13	6.27以降
5	県労委	自治労連北九州市立病院契約職員労働組合	賃金労働条件改善等	6.26	7.10以降
6	中労委	福岡県民医連労働組合連合会	生活を守り改善する賃金と雇用の確保等	10.23	11.9以降
7	中労委	全日本港湾労働組合九州地方本部	労働時間の短縮等	11.1	11.23以降
8	県労委	福岡県民医連労働組合連合会	生活を守り改善する賃金と雇用の確保等	11.15	11.28以降

(注) 争議行為が本県の区域のみの場合、通知先は県労委となる。争議行為が本県及び他の都道府県にわたる場合、通知先は中労委となるが、県労委を経由して通知することもできる。従って、上記の表には、県労委宛の通知及び県労委を経由して中労委に通知されたものを記載している。

3 実情調査件数

当委員会で受理した争議行為の予告通知については、労働委員会規則第 62 条の 2 に基づき労働争議の実情調査を行っている。

令和 5 年は、調査件数 8 件のうち、7 件が解決し、残り 1 件は次年に繰越しとなった。

(単位：件)

区 分 \ 年		令和元年	令和 2 年	令和 3 年	令和 4 年	令和 5 年
係 属		8	7	8	10	8
	前年からの繰越し	2	1	0	0	0
	新規申請	6	6	8	10	8
終 結 状 況		7	7	8	10	7
	解 決	6	7	7	9	7
	打 切 り	1	0	1	1	0
	移 行	0	0	0	0	0
翌年への繰越し		1	0	0	0	1
終 結 時 の 段 階	A	7	7	8	10	7
	B	0	0	0	0	0
	C	0	0	0	0	0

(注) 表中の終結時の段階の「A、B、C」とは、次のとおりである。

A：実情把握の上、接触を保ち交渉の推移を見守ったもの

B：交渉の進展に努力したもの

C：交渉の仲立ちをし、争議を解決に導いたもの

第4節 個別労使紛争のあっせん

個別労使紛争（個々の労働者と事業主との間の紛争）のあっせんについては、知事部局の出先機関である労働者支援事務所が実施している。

平成25年4月からは、当該あっせんの仕組みの中に、労働委員会委員によるあっせん（委員あっせん）を加えて実施している。委員あっせんは、労働委員会委員の専門的知見に基づく判断を要すると考えられる事案等について、労働者支援事務所長の決定に基づき、所管課長である労働政策課長が労働委員会の委員に、あっせんに委嘱する仕組みである。

最近5年間の労働委員会委員によるあっせんの実施状況は、次表のとおりである。

（単位：件）

区 分	年	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年
係 属		1	1	1	2	0
	前年からの繰越し	0	0	0	0	0
	新規受付	1	1	1	2	0
終 結 状 況		1	1	1	2	0
	解 決	1	1	1	1	0
	打 切 り	0	0	0	1	0
	取 下 げ	0	0	0	0	0
翌年への繰越し		0	0	0	0	0