

労働争議の調整

1 概 況

令和7年中に取り扱った調整事件は8件であり、繰越2件、新規申請6件であった(※1)。

新規申請事件6件の内訳は、申請者別ではすべて労働組合であった。業種別では、製造業が1件、サービス業が4件、その他が1件(医療・福祉1)であった。調整事項別では、賃金等が1件、団交促進が4件、経営・人事が1件であった。

令和7年中に係属した8件は全件が年内に終結した。終結した8件の内訳は、解決3件、打切り4件、取下げ1件で、所要日数(調整員の指名から終結までの日数)は最短が43日、最長が147日で、平均所要日数は86日であった。

調整事件の推移

(単位：件)

区分	項目	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	令和7年	
係属	前年からの繰越	0	0	1	0	2	
	新規申請	5	6	2	5	6	
	計	5	6	3	5	8	
新規申請の内訳	申請者	労働組合(うち争議団)	4 (0)	6 (0)	1 (0)	5 (0)	6 (0)
		使用者	1	0	1	0	0
		労使連名申請	0	0	0	0	0
		計(※2)	5	6	2	5	6
		業種(※3)	建設業	0	0	0	0
	製造業		1	3	1	0	1
	運輸業		1	2	0	1	0
	卸売・小売業		0	0	0	0	0
	サービス業		1	1	0	1	4
	その他		2	0	1	3	1
	計(※2)	5	6	2	5	6	
	調整事項	賃金等	0	2	1	1	1
		給与以外の労働条件	0	0	0	1	0
		団交促進	2	4	0	2	4
		経営・人事	3	0	1	1	1
		その他	0	0	0	0	0
	計(※2)	5	6	2	5	6	
終結状況	解決	2	1	1	3	3	
	打切り	2	3	1	0	4	
	取下	1	1	1	0	1	
	不開始	0	0	0	0	0	
	移管	0	0	0	0	0	
	翌年への繰越	0	1	0	2	0	
計	5	6	3	5	8		
終結事件の平均所要日数		52	73	75	98	86	

※1 調整種別は、全て「あっせん」である。

※2 申請者別、業種別、調整事項別の件数は、新規申請分の件数である。

※3 「業種」のうち「サービス業」は第6章資料8の産業区分記号L・M・N・Q・Rに対応し、また「その他」は同O・P・S・Tに対応する。

2 労働争議調整事件一覧表

通番	事件番号	調整区分	申請	人数		業種	調整事項	事件概要	調整結果	申請年月日 (指名年月日) 終結年月日	調整回数	処理日数 (所要日数)
				組合員	従業員							
1	6 (調) 4	あっせん	労	70	130	医療・福祉 (社会福祉事業)	解雇撤回等	組合員の解雇撤回等をめぐる団交の実施を求めた事件。金銭解決について調整したものの合意に至らなかった。	打切り	6.9.9 (6.9.17) 7.2.10	2	155 (147)
2	6 (調) 5	あっせん	労	18	70	その他サー ビス業	団交促進	組合員の労災事故に関する団交の実施を求めた事件。被申請者から不応諾の意向が示された。	打切り (不応諾)	6.10.16 (6.10.24) 7.2.19	—	127 (119)
3	7 (調) 1	あっせん	労	10	123	労働者派遣 業	団交促進	組合員のシフト等をめぐる団交の実施を求めた事件。解決金の支払による調整を図った。	解決	7.2.12 (7.2.14) 7.4.7	1	55 (53)
4	7 (調) 2	あっせん	労	20	70	その他サー ビス業	団交促進	組合員の未払賃金をめぐる団交の実施を求めた事件。問題が事実上解決したとして取下げられた。	取下げ	7.4.4 (7.4.15) 7.6.27	—	85 (74)
5	7 (調) 3	あっせん	労	105	80	労働者派遣 業	解雇撤回等	組合員の解雇撤回をめぐる団交が進展していないとして、解雇撤回等を求めた事件。解決金の支払による調整を図った。	解決	7.5.15 (7.5.23) 7.8.8	1	86 (78)
6	7 (調) 4	あっせん	労	25	153	医療・福祉 (社会福祉事業)	団交促進	組合員の労災事故に関する団交の実施を求めた事件。団交ルールの設定について調整したものの合意に至らなかった。	打切り	7.8.26 (7.8.27) 7.12.17	1	114 (113)
7	7 (調) 5	あっせん	労	115	45	製造業(輸送 用機械製造 業)	賃金問題と パワハラ等 の解決	組合員の賃金問題及びパワハラ等の解決を求めた事件。解決金の支払による調整を図った。	解決	7.10.6 (7.10.9) 7.12.11	1	67 (64)

通番	事件番号	調整区分	申請	人数		業種	調整事項	事件概要	調整結果	申請年月日 (指名年月日) 終結年月日	調整回数	処理日数 (所要日数)
				組合員	従業員							
8	7 (調) 6	あっせん	労	79	101	労働者派遣業	団交促進	組合員の雇止め撤回等をめぐり団交の実施を求めた事件。被申請者から不応諾の意向が示された。	打切り (不応諾)	7.10.30 (7.11.7) 7.12.19	—	51 (43)

(注) 1 申請欄の「労」は労働組合の申請、「使」は使用者の申請、「双」は双方の申請、「職」は職権によるもの。

2 指名年月日とは、調整員を指名した日をいう。

3 処理日数は申請から終結までの日数。(所要日数)は調整員の指名から終結までの日数。

3 終結事件の調整概要

事件番号	令和6年(調)4号	調整区分	あっせん
申請者	X労働組合	被申請者	有限会社Y
申請年月日	令和6年9月9日	指名年月日	令和6年9月17日
終結年月日	令和7年2月10日	終結事由	打切り
調整事項	解雇撤回等		

○ 事件の概要

Xの組合員Aは、Yが経営する施設で正社員として勤務していたところ、利用者への不適切な行為を理由として、解雇予告通知及び休業命令書を手交されたため、Xに相談し、加入した。

その後、Aと同じ施設で正社員として勤務していたXの組合員Bについても、利用者への不適切な行為を理由として、解雇予告通知及び休業命令書を手交され、A及びBは休業扱いとなった。

Xは、A及びBにはそれぞれ解雇理由とされる事実に心当たりがないとして、解雇撤回や解雇理由の根拠提示等を求める団交申入れを行った。両当事者は団交を行ったものの、XはYから解雇理由の具体的な根拠等はほとんど示されなかったとして、再度団交申入れを行ったが、Yからは日程調整を行う旨返答があったのみでその後連絡はなく、団交は行われなかった。

Xは、Yとの交渉が進展しないことから、A及びBの解雇撤回や金銭支払等を求めてあっせんに申請した。

○ 申請者（労働組合）側の主張

- ・組合員らの復職を第一に要求する。
- ・退職を前提とする場合、休業手当と本来の賃金との差額及び慰謝料を求める。

○ 被申請者（使用者）側の主張

- ・組合員らの復職には応じられない。
- ・組合員らそれぞれに対し、一定の金額を解決金として支払うことはできる。

○ 結果

第1回あっせんにおいて、両当事者の主張を踏まえ、A及びBが退職することを前提とした金銭解決により調整を図ることとし、Yが提示した金額をXに伝えたところ、改めて検討すると回答があったことから、本件は打掛けとした。

第2回あっせんにおいて、金額の調整を図ったものの、Xの要求額とYの提示額が大きく乖離していることから、これ以上の調整は困難であると判断し、あっせんの打切りを決定した。

事件番号	令和6年(調)5号	調整区分	あっせん
申請者	Xユニオン	被申請者	株式会社Y
申請年月日	令和6年10月16日	指名年月日	令和6年10月24日
終結年月日	令和7年2月19日	終結事由	打切り
調整事項	団交促進		

○ 事件の概要

Xの組合員Aは、Yで就業中、労災事故に遭い、休業した。この際の被申請者の対応についてXに相談の上、AはXに加入した。

Aの労働契約関係書類の提示、業務災害補償保険の内容の提示を議題として、1回目の団体交渉が開催されたものの、Yから十分な資料の提示はなく、質問に対してもYからは要領を得ない回答しかなされなかった。

二度目の団体交渉では、Yは、Aと雇用契約はなく、労災終了後の出勤がないので雇用契約は自然消滅したと主張した。Xは、時給及び残業時間の計算が不当であること等を主張し、修正を求めたものの、Yは期限までに回答しなかった。

Xは、雇用関係は維持されており、Aの円満退職に向けた話し合いを行いたいとして、賃金の未払等を議題とした三度目の団体交渉の申し入れを行ったが、Yは応答しなかった。

これを受けて、Xは、誠実な団体交渉の開催を求めてあっせん申請を行った。

○ 申請者（労働組合）側の主張

- ・ Yは、Aに対して雇用契約書を交付せず、口頭により勤務内容、就業場所、賃金額を伝えただけだった。また、時給単価も当初示した額から一方的に切り下げられ、未払賃金が発生している可能性がある。
- ・ Aが、自分の処遇がどのようになっているのかわからない状況であり、不明な点は早期に明らかにして問題の解決を図りたいので、早急に団体交渉を開催するよう求める。

○ 被申請者（使用者）側の主張

- ・ Aは、短期の臨時アルバイトとして雇用した。その期間が終了したのに、その後も現場で勤務を続けた。Yはそのことについて許可しておらず、雇用契約は存在しない。
- ・ 就労した以上は賃金を支払うこととしたが、時給は、業務内容や他の従業員との均衡を考慮して改めて決めたのであり、一方的に切下げたものではなく、未払賃金もない。

○ 結果

Yからあっせん不承諾の回答があったことを受け、あっせん員協議を行った結果、Yのあっせん不承諾の意思が固いこと等から、これ以上の調整は困難であるとして、本件打切りを決定した。

事件番号	令和7年(調)1号	調整区分	あっせん
申請者	X労働組合	被申請者	有限会社Y
申請年月日	令和7年2月12日	指名年月日	令和7年2月14日
終結年月日	令和7年4月7日	終結事由	解決
調整事項	団交促進		
<p>○ 事件の概要</p> <p>Xの組合員Aは、別の会社と関係を持っているとして、Yから勤務のシフトを外され、退職を促された。これを受け、AはXに相談し、組合に加入した。</p> <p>Xは、Yに対してAの組合加入通知及び団交申入書を送付したものの、Yは、Xが労働組合法で保護された労働組合であることを確認できなければ交渉しても解決に至らない、との主張をし、団交に応じなかった。</p> <p>Xは、Yの従業員であるAがXの組合員である以上、Xが労働組合法の保護を受けているか否かによらずYにはXとの団交応諾義務があること、少なくともXの上部団体は法人格を有していること等を伝え、再度団交を申し入れたが、YはAがXの組合員であることの証明等を求め、団交に応じなかった。</p> <p>これを受け、Xは、Yがいたずらに団交を引き延ばしているとして、団交促進を求めてあっせん申請をするに至った。</p> <p>○ 申請者（労働組合）側の主張</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ Aが業務に従事しなかったのはYがシフトを入れなかったためであり、無断欠勤ではない。この間の休業手当の支払を求める。 ・ Yは、AがXの組合員であることの証明に固執し、団交の開始をいたずらに引き延ばしている。 <p>○ 被申請者（使用者）側の主張</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ Aを完全にシフトから外したわけではない。出勤がない現状は無断欠勤である。 ・ Aは、他の会社とも関係を持っており、そちらのために働くのであればYに辞表を出したらどうかといった発言はしたが、退職届を出せというような言い方はしていない。 ・ AがXの組合員であること、Xが労働組合であることは理解した。 <p>○ 結果</p> <p>双方に金銭解決の意向があったものの、金額については主張に大きく隔たりがあった。そこで、労使あっせん員からそれぞれに対し金額の歩み寄りを促したところ、解決金の支払、Yが立替えていたAの社会保険料自己負担分の請求権放棄等で、両当事者の合意が成立し、本件は解決した。</p>			

事 件 番 号	令和7年(調)2号	調 整 区 分	あっせん
申 請 者	Xユニオン	被 申 請 者	株式会社Y
申請年月日	令和7年4月4日	指名年月日	令和7年4月15日
終結年月日	令和7年6月27日	終 結 事 由	取下げ
調 整 事 項	団交促進		

○ 事件の概要

Xの組合員Aは、賃金が本来支給されるべき金額より少ないと考えたことから、Yの上司に相談したところ、悪態をつかれたうえ、後日、請求分の一部だけが支給された。

Aはその後も就労を続けたが、なお不足分があることに納得ができず、Y代表に支払を求めたところ、当初拒否され、その後、減額を持ち掛けられるなどの対応をされた末に、最終的に要求どおりの金額が支給された。

AはこれらYの一連の対応について不信感を抱き、Xに相談し、加入した。これを受けて、Xは、ずさんな賃金計算によるさらなる未払賃金の存在を疑い、FAX、郵送及びY本社に出向くなどして団体交渉の申入れを行ったが、いずれもYから応答がなかった。この対応が不誠実であるとして、団交開催を求めてあっせんを申請するに至った。

○ 申請者（労働組合）側の主張

- ・ YはAに不足分を支払ったものの、正当な賃金額に訂正した上で支払われたものではなく、その金額は誤っている可能性がある。
- ・ Yの賃金計算はずさんであり、さらに未払賃金が発生している可能性があるが、資料の提示を求めてもYから応答がないため、実態がわからない状況である。
- ・ 実態を明らかにし、問題を早期に解決したいので、早急に団体交渉に応じ、誠実に対応することを求める。

○ 被申請者（使用者）側の主張

- ・ Aの給与計算に用いた時給単価は、被申請者が定めた正当なものである。Aの上司が自己判断でYが了解していないことを説明したと思われる。
- ・ Aが自己申告した業務従事時間を元に給与計算していたものの、不足があった可能性を完全に払拭できなかったため、既にAが不足分と主張する額を支払っている。Yが主張するような更なる未払賃金はない。

○ 結果

- ・ YがAに支払った「不足分」は額が誤っているとして、正当な額の支払を求めてAとYで話し合いを続けた結果、YはAの要求に応じた。これを受けて、Xは、未払賃金の問題は解決し、団体交渉を行う必要がなくなったと判断し、あっせん申請を取り下げるに至った。

事 件 番 号	令和7年(調)3号	調 整 区 分	あっせん
申 請 者	Xユニオン	被 申 請 者	株式会社Y
申 請 年 月 日	令和7年5月15日	指 名 年 月 日	令和7年5月23日
終 結 年 月 日	令和7年8月8日	終 結 事 由	解決
調 整 事 項	解雇撤回等		

○ 事件の概要

Xの組合員Aは、派遣先から、勤務開始時間の変更に係る打診を受け、その場で応諾しなかったところ、翌日、Yから解雇予告通知が交付された。このことを団交事項として、XとYとの間で団体交渉が2回行われ、その後も文書又はメールにより交渉が行われた。

これら交渉過程において、YからXに対し、Aの解雇理由は就業規則における解雇事由に係る規定「業務に非協力的で協調性を欠き従業員として不適格なとき(勤務開始時間変更に係る打診を拒否したこと)」に該当したためとの説明があったが、これを裏付ける事実について、両当事者の主張がかみ合うことはなく、平行線をたどる状況に至った。

そこで、申請者は、被申請者との交渉によってはこれ以上の事態の進展は見込めないことから、Aの解雇撤回等を求めて当労委にあっせん申請を行った。

○ 申請者（労働組合）側の主張

- ・勤務開始時間の変更に係る打診を拒否した事実はなく、また、解雇予告通知以前に別の派遣会社の紹介もなかったこと等から、Aの解雇は不当であった。
- ・AがYへ復職できたとしても就労環境としては難しい状況が想定されること等から、できれば金銭解決を希望する。

○ 被申請者（使用者）側の主張

- ・Aが勤務開始時間の変更に係る打診を2度拒否した事実については、関係者に確認済みである。また、同日、Y代表はAに対して別の派遣先を紹介するためにAの来社を待っていたが、Aが現れなかったため、紹介することができなかったという事情があった。
- ・Yには、有休未消化残の買取相当分を支払うことで解決することを提案したが受け入れられなかった。

○ 結果

- ・各当事者に対し、金銭解決に係る歩み寄りの余地について粘り強く調整を図ったところ、両当事者の合意が成立し、本件は解決した。

事 件 番 号	令和7年(調)4号	調 整 区 分	あっせん
申 請 者	Xユニオン	被 申 請 者	Y法人
申請年月日	令和7年8月26日	指名年月日	令和7年8月27日
終 結 年 月 日	令和7年12月17日	終 結 事 由	打切り
調 整 事 項	解雇撤回等		

○ 事件の概要

Xの組合員Aは、有期契約の非常勤職員として、Yにおいて介護職として勤務していたところ、入浴介助において、入所者をストレッチャーへ移動する際に負傷し、休職するに至った。

AはYに対し、復職希望である旨を伝えたが、ケガの様子から業務に支障があるとして復職は認められず、雇用契約の期間満了をもって契約が終了となった。

Aは当初、Xとは異なる組合（以後、Zとする。）に加入し、Zは、Aの雇止めの撤回及び当該労災事故に係る原因の究明等を内容とする団体交渉を計4回行ったものの交渉は決裂した。

A及び当該団交に参加したZの組合員達はXへ移籍し、死傷病報告書に係る不備の是正等を求め団体交渉の申入れを計4回行ったものの、当該事項に関してはZとの間で既に交渉済であること等を理由として、Yは団体交渉を行うことを拒否した。

このような状況から、Xは団交開催等を求めるあっせん申請を行った。

○ 申請者（労働組合）側の主張

- ・ Xからの団交申入れに対し、Yが誠実に応じることを求める。
- ・ なお、本あっせんでは、団交期日、場所、団交事項等団交ルールの設定を求めることとしたい。

○ 被申請者（使用者）側の主張

- ・ A含むX関係者は、以前行われたZとYとの団交に参加しており、かつ、当該団交時に説明し尽くしている要求事項を蒸し返しているに過ぎず、正当な団交拒否理由があると認識している。

○ 結果

- ・ あっせん員から、両当事者に対して、本件労災事故とは切り離し、事故の未然防止に向けた作業マニュアルの作成等を団交事項とすることについて提案し、説得したが、合意に至らなかったことから、これ以上の調整は困難であるとして、本件の打切りを決定した。

事 件 番 号	令和7年(調)5号	調 整 区 分	あっせん
申 請 者	Xユニオン	被 申 請 者	Y株式会社
申請年月日	令和7年10月6日	指名年月日	令和7年10月9日
終結年月日	令和7年12月11日	終 結 事 由	解決
調 整 事 項	未払賃金などの労働条件とパワハラ等の解決		

○ 事件の概要

Xの組合員Aは、部長に昇進したのを機に、それまで基本給に各種手当及び残業代を加えた給与が支払われていたのが、各種手当及び固定残業時間分を含めた固定給が支払われることになった。同時に、部長職のみ、裁量労働制が導入されるとともに、タイムカードが廃止され、客観的な労働時間の把握ができない状態になった。

Aは、親族の健康保険の扶養継続に係る認定基準や手続について、Yの総務担当者に相談した際、総務担当者から、大声で暴言を受けたとして、AはY代表取締役等に相談をしたものの、とりあってもらえなかった。同日、Aは、口頭で有給休暇を申請し、あっせん申請に至るまで休職している。

AはY代表取締役に対しLINEやメール等で有給休暇を申請したものの、就業規則に記載されている「申請期限」に間に合わなかったことを理由に、一部を欠勤扱いとされた。

こうした中、AはXに加入し、第1回団体交渉において、パワハラに対する適切な対応や未払の給与の支払等を要求したところ、給与が振り込まれたが、通常と比較し少額であった。

申請者は、①労働条件の変更に伴う手当及び残業代の未払に係る請求、②パワハラと思われる事案への適切な対応、③欠勤扱いとなった有給休暇申請分の賃金請求、④給与額が少額であったことへの説明等を内容とする第2回団体交渉を申し入れたが、第1回団体交渉時に、申請者執行委員長が被申請者代表取締役に対し、「お前」と発言したことについて適切な処理がされていないことを理由に、事実上交渉を拒否されている状態であった。

そのような状況の中、申請者は賃金未払などの労働条件及びパワハラ等の解決を求めるあっせん申請を行った。

○ 申請者（労働組合）側の主張

- ・ Aが退職もやむを得ないものと考えていること等から、金銭解決を希望する。

○ 被申請者（使用者）側の主張

- ・ Aに係るパワハラの実態はなく、相談にも対応していたが、相談窓口は未設置であった。
- ・ タイムカードを廃止する等、労務管理上問題はあったが、固定残業代導入後、賃金未払いは生じていない。
- ・ 解決金は一定程度検討の余地があるが、社会保険料の会社立替分は控除したい。

○ 結果

- ・ あっせんでは、両当事者の意向に沿って金銭解決を前提に調整を進めた。当初、両当事者の提示金額の開きが大きかったものの、あっせん員から両当事者に対し、粘り強く説得したところ、合意が成立し、本件は解決した。

事 件 番 号	令和7年(調)6号	調 整 区 分	あっせん
申 請 者	Xユニオン	被 申 請 者	株式会社Y
申請年月日	令和7年10月30日	指名年月日	令和7年11月7日
終結年月日	令和7年12月19日	終 結 事 由	解決
調 整 事 項	解雇撤回等		

○ **事件の概要**

Xの組合員Aは、有期雇用契約の派遣労働者として就業開始後、派遣先での労働条件等に違和感を覚えたことからXに加入した。その後、Xは組合員Aの賃金引上げを内容とする団体交渉をYと実施した。

団体交渉後、Yから、賃上げには応じられない旨の回答があった。また、Yは就業規則を変更し、従業員間の金銭の貸借りを禁止することとした。

就業規則変更直後、Yは、Aが金銭の貸借りを行ったことを理由に雇止めする旨通知され、Yとの雇用期間満了により、Aは離職扱いとなった。

Xは、Aの雇止めの撤回を内容として、Yと2回目の団体交渉を実施し、その後、AはYから新規の派遣先として2社の紹介を受けたが、体調不良等を理由に、正式な回答を保留とした。

その後、Xは、計4回、Aとの雇用関係の継続確認及び短時間勤務を条件とする派遣先の紹介を内容とする団体交渉の申入れを行った。しかし、Aに関する労働者派遣契約の期間満了に伴い、YとAの雇用関係が終了となったこと等から、Yは団体交渉を拒否している。

このような状況から、Xは団交促進等を求めるあっせん申請に至った。

○ **申請者（労働組合）側の主張**

- ・ 団体交渉の促進、Aの雇用関係の継続確認（雇止めの撤回）及び週2日から3日程度で短時間勤務可能な派遣先の紹介を求めたい。
- ・ 金銭解決についても検討する。

○ **被申請者（使用者）側の主張**

- ・ Aとの雇用関係終了後、派遣先を2社紹介したが断られた。現状、紹介できる派遣先はない。
- ・ 不当解雇や雇止めの事実がなく、雇用関係が既に終了していることから、団交及びあっせんには応じない。

○ **結果**

- ・ 被申請者からあっせん不承諾の回答があったことを受け、あっせん員協議を行った。協議の結果、被申請者のあっせん不承諾の意思が固いこと等から、これ以上の調整は困難であるとして、本件打切りを決定した。

4 労働争議実情調査

労働争議の実情調査は、労働争議が発生した際に必要に応じ実施している。特に、争議行為予告通知が義務付けられている公益事業については、県民生活へ大きな影響を及ぼすことが予測されるため、争議予告通知を受けたときに速やかに調査することとしている。

当労委では、当労委に直接争議予告の通知があったもののほか、中央労働委員会に通知された争議予告のうち、県内事業所において解決が図られる見込みのある争議について、調査を実施している。

令和7年中に実施した調査件数は34件である。

業種別にみると、医療業が14件と最も多く、次いで鉄道業・道路旅客運送業8件、道路貨物運送業5件、港湾業5件、郵便・電気通信業2件であった。

また、交渉事項別では、賃上げが31件と最も多く、次いで夏季一時金1件、年末一時金1件、労働条件の改善1件となっている。

労働争議実情調査の推移

(単位：件)

区分	項目	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	令和7年
件数	前年からの繰越	23	5	3	1	0
	新規	49	33	40	31	34
	計	72	38	43	32	34
業種	鉄道業・道路旅客運送業	10	8	10	7	8
	道路貨物運送業	12	9	12	8	5
	医療業	33	11	13	11	14
	廃棄物処理業	4	2	2	1	0
	郵便・電気通信業	3	2	2	2	2
	電力業	1	0	0	0	0
	港湾業	9	6	4	3	5
	計	72	38	43	32	34
交渉事項	賃上げ	52	27	26	25	31
	年間臨給	0	0	0	0	0
	夏季一時金	2	1	3	3	1
	年末一時金	11	6	12	4	1
	労働条件の改善	0	0	2	0	1
	その他	7	4	0	0	0
	計	72	38	43	32	34