

労働争議の調整

1 概 況

令和5年中に取り扱った調整事件は3件であり、前年からの繰越しが1件、新規申請が2件であった(※1)。

新規申請事件2件の内訳は、申請者別では組合申請1件、使用者申請1件であった。

業種別では、製造業が1件(金属製造業1)、医療・福祉事業1件(社会福祉事業1)であった。

調整事項別では、賃金等が1件、経営・人事が1件であった。

係属した3件のすべてが終結した。終結した3件の内訳は、解決1件、打ち切り1件、取下げ1件、所要日数(調整員の指名から終結までの日数)は最短が65日、最長が93日で、平均所要日数は75日であった。

調整事件の推移

(単位：件)

区分	項目	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	0	0	0	0	1
	新規申請	4	11	5	6	2
	計	4	11	5	6	3
申請者	労働組合 (うち争議団)	4 (0)	11 (1)	4 (0)	6 (0)	1 (0)
	使用者	0	0	1	0	1
	労使連名申請	0	0	0	0	0
	計(※2)	4	11	5	6	2
業種 (※3)	建設業	0	0	0	0	0
	製造業	3	3	1	3	1
	運輸業	0	1	1	2	0
	卸売・小売業	0	2	0	0	0
	サービス業	0	2	1	1	0
	その他	1	3	2	0	1
計(※2)	4	11	5	6	2	
調整事項	賃金等	1	3	0	2	1
	給与以外の労働条件	1	0	0	0	0
	団交促進	2	4	2	4	0
	経営・人事	0	3	3	0	1
	その他	0	1	0	0	0
計(※2)	4	11	5	6	2	
終結状況	解決	1	5	2	1	1
	打ち切り	3	5	2	3	1
	取下げ	0	1	1	1	1
	不開始	0	0	0	0	0
	移管	0	0	0	0	0
	翌年への繰越し	0	0	0	1	0
計	4	11	5	6	3	
終結事件の平均所要日数		27	68	52	73	75

※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	4 (調) 6	あっせん	労	2	250	製造業(食料 品製造業)	時給の均等 待遇等	組合員に対する時給の均等待遇等 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)	4.12.2 (4.12.8) 5.2.13	0	74 (68)
2	5 (調) 1	あっせん	使	41	24	社会福祉事 業	処遇改善費 の不支給	組合員の勤務状況により決定した 一時金の不支給について確認を求 めた事件。労働審判において、一時 金の支払いについて和解が成立し、 申請が取り下げられた。	取下げ	5.2.28 (5.3.7) 5.5.10	0	72 (65)
3	5 (調) 2	あっせん	労	18	72	金属製品製 造業	継続雇用期 間の確認	組合員の雇用が中断されていた期 間における継続雇用の確認を求め た事件。団交ルールを中心に調整を 図った。	解決	5.3.22 (5.3.28) 5.6.28	2	99 (93)

- (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4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4年12月2日	指名年月日	令和4年12月8日
終結年月日	令和5年2月13日	終結事由	不応諾打切り
調整事項	時給の均等待遇等		

○ 事件の概要

Yは、パートタイマーでXの執行委員長であるAに対して、時給を上げる代わりに有期雇用とする契約変更を提示した。Aはこれに応じなかったが、契約変更に応じた他のパートタイマーについては時給が引き上げられた。また、Yでは、毎年2回賞与が支給されるが、Aには賞与が支給されていない期間があった。その後、数年ぶりにAへ賞与が支給されたが、Aは、賞与額が以前の半分程であると主張した。

AはYの現場責任者から従前どおり残業を行うことを止めるよう指示された。また、Aは、他の社員から帰宅命令等も受けており、これらについて差別的な取扱いであると主張し、Yの工場長に対して従前どおりに残業できるよう申し入れたが、拒絶された。

以上の経緯から、Xは、Aに対する時給の均等待遇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

- ・他のパートタイマーの時給及び賞与を開示し、Aに対する均等待遇を求める。
- ・生産の繁忙期及びライン稼働中において、Aが従前どおり残業を行うことを求める。
- ・本来の指示命令権者以外の者によるAへの指示等の是正を求める。

○ 被申請者（使用者）側の主張

- ・各パートタイマーの時給を開示することはできないが、平均時給や時給額の分布については開示可能である。
- ・Aの時給は、パートタイマーの中でも高い方である。
- ・Aが従前の残業と主張しているものは恒常的なものではなく、定時で帰宅してよいと伝えただけである。
- ・所属長不在時は一般の社員が指示を出すこともある。指揮命令系統上社員はパートの上にいるため、これは組織として当然のことである。

○ 結果

- ・本件と同一当事者間で行われている中央労働委員会での不当労働行為事件の再審査手続が進行中であり、Yは、弁護士と相談の上、あっせん不応諾の意思を示した。
- ・あっせん員協議を行った結果、Yの不応諾による本件の打切りを決定した。

事件番号	令和5年(調)1号	調整区分	あっせん
申請者	社会福祉法人X	被申請者	Yユニオン
申請年月日	令和5年2月28日	指名年月日	令和5年3月7日
終結年月日	令和5年5月10日	終結事由	取下げ
調整事項	処遇改善費の不支給		
<p>○ 事件の概要</p> <p>Xが運営する施設に勤務していたY組合員であるAとBはそれぞれ異なる日に自主退職した。Aは、正社員であった。Aが施設の実情に合わない施策を行ったことで利用者からのクレームが増加した。また、Aは他の職員に対しても高圧的な態度をとっており、複数名の職員が退職する事態にもなった。</p> <p>Bは、非常勤事務職員であった。別の就職先を求めて退職する前に、業務上のミスが発生させたが、Bは対応をせずに退職した。</p> <p>両名の退職後、Xの理事会において、処遇改善費という臨時一時金を退職者を含め支給することとなったが、こうした経緯を踏まえ、Aは不支給、Bは弁明の機会を付与するため支給を保留とする旨決定された。</p> <p>その後、XとYの間で計4回の団交が実施された。Xは、臨時一時金の不支給は両組合員の問題行動が原因であり、支給対象者の選定はXの裁量によることを説明したが、Yは一貫して、賃金である以上支払うのが当然である旨の主張を続け、話し合いは平行線となり、合意には至らなかった。</p> <p>以上の経緯から、Xは労働委員会へあっせんに申請した。</p> <p>○ 申請者（使用者）側の主張</p> <ul style="list-style-type: none"> ・臨時一時金の不支給は、AのパワハラやBの業務上のミス後の対応等の問題行動が理由で、令和4年の理事会において決定したものであり、適切な対応である。 ・あっせん制度の趣旨を踏まえ、歩み寄りの余地はある。 <p>○ 被申請者（労働組合）側の主張</p> <ul style="list-style-type: none"> ・臨時一時金は給与であり、支払うのが当然である。A及びBに対する処分として不支給を決定したとのことだが、退職した職員に対して処分することはできない。 ・A及びBは、既に静岡地方裁判所に労働審判手続を申し立てており、あっせんに応じることはできない。 <p>○ 結果</p> <p>労働審判手続において、X並びにA及びBとの間で和解が成立したことから、Xは本件あっせんを取り下げた。</p>			

事件番号	令和5年(調)2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5年3月22日	指名年月日	令和5年3月28日
終結年月日	令和5年6月28日	終結事由	解決
調整事項	継続雇用期間の確認		

○ 事件の概要

Yでパート職員として働くAは、雇用契約更新に当たり、勤務場所を「会社が指定した勤務地」に変更するとの説明を受け、Xに相談・加入した。

Yの社長は、Aを新設する工場に総務担当者として勤務させる方針であった。Aは、業務量の増加や責任の重さに鑑み、正社員としての雇用を社長に求めたが、社長はこれに応じなかった。Xは勤務地変更及び雇止めに係る団交を申し入れ、2回にわたって団交を実施したが、解決には至らず、Aは雇止めとなった。

Aは、裁判所に地位保全の仮処分を求める申立てを行い、和解が成立し、雇止めから2か月後、Aは復職した。

しかし、雇止めから再度の雇用契約締結までの期間の扱いについて、AとYの解釈の違いが明らかになり、Xは、当該期間の雇用継続の確認と厚生年金への再加入手続を求めて、団交を申し入れた。しかし、Yから、「本件は和解にて終了しており、団交には応じられない」旨の回答を受けたため、Xはあっせんの申請を行った。

○ 申請者（労働組合）側の主張

- ・契約の更新による継続雇用であるので、厚生年金保険への再加入手続を依頼する。
- ・調整事項そのものに係る解決でなくとも、本件に係る団交を実施するという結論でもよい。

○ 被申請者（使用者）側の主張

- ・契約期間満了から和解による復職までの間は雇用していなかったことは事実であるため、当該期間については雇用関係は存在しない。
- ・既に取り交わした和解において、本件紛争は決着しているため、団交に応じる必要は無い。

○ 結果

<第1回あっせんの経過>

あっせん員から、Yに対し団交応諾義務等を説明し、弁護士と十分協議した上で、再度あっせんに臨むよう働きかけた。当事者双方がこれに同意し、本件は打掛けとした。

<第2回あっせんの経過>

Yから、「Xが話をしたいということであれば、団交に応じる意向である。」旨回答があり、これを受け、出席人数や開催場所等の団交ルールを定めることで双方合意し、解決した。

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5年中に実施した調査件数は43件である。

業種別にみると、医療業が13件と最も多く、次いで道路貨物運送業12件、鉄道業・道路旅客運送業10件、港湾業4件、廃棄物処理業2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26件と最も多く、次いで年末一時金12件、夏季一時金3件、労働条件の改善2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	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年
件数	前年からの繰越	11	15	23	5	3
	新規	39	36	49	33	40
	計	50	51	72	38	43
業種	鉄道業・道路旅客運送業	8	9	10	8	10
	道路貨物運送業	12	9	12	9	12
	医療業	20	24	33	11	13
	廃棄物処理業	4	3	4	2	2
	郵便・電気通信業	2	2	3	2	2
	電力業	1	2	1	0	0
	港湾業	3	2	9	6	4
	計	50	51	72	38	43
交渉事項	賃上げ	36	42	52	27	26
	年間臨給	0	0	0	0	0
	夏季一時金	4	2	2	1	3
	年末一時金	9	6	11	6	12
	労働条件の改善	1	1	0	0	2
	その他	0	0	7	4	0
	計	50	51	72	38	43