

## 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2年の調整事件の申請件数は11件で、前年に比べ5件増加した。

(単位：件)

調整区分	年	平成28年	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年
あ	つ	9	15	5	6	11
せ	ん					
調	停	0	0	0	0	0
仲	裁	0	0	0	0	0
	計	9	15	5	6	11

#### 2 産業別申請件数

最近5年間の産業別申請件数は、次表のとおりである。令和2年は、「運輸業、郵便業」が4件(36.4%)と最も多く、次いで「卸売業、小売業」が3件(27.3%)と続いている。

(単位：件)

産 業	年	平成28年	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年
農林漁業、鉱業、採石業、砂利採取業		0	0	0	0	0
建設業		0	1	0	0	0
製造業		0	1	0	1	0
電気・ガス・熱供給・水道業		0	0	0	1	0
情報通信業		0	1	0	0	0
運輸業、郵便業		2	4	1	0	4
卸売業、小売業		1	4	0	0	3
金融業、保険業		0	0	0	0	0
不動産業、物品賃貸業		0	0	0	0	0
学術研究、専門・技術サービス業		1	0	0	0	0
宿泊業、飲食サービス業		1	1	0	0	1
生活関連サービス業、娯楽業		1	1	0	0	0
教育、学習支援業		0	0	2	1	1
医療、福祉		3	2	2	3	2
複合サービス事業		0	0	0	0	0
サービス業		0	0	0	0	0
公務		0	0	0	0	0
	計	9	15	5	6	11

### 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	平成28年	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年
組合側申請	9	15	5	6	9
使用者側申請	0	0	0	0	2
双方申請	0	0	0	0	0
計	9	15	5	6	11

### 4 合同労組事件及び駆け込み訴え事件の申請件数

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2年は、合同労組事件が全体の72.7%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25.0%(全体では18.2%)であった。

(単位：件)

事件 \ 年	平成28年	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年
合同労組事件	7	11	2	3	8
駆け込み訴え事件	4	7	1	1	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 組合員数規模別新規申請件数

最近5年間の組合員数規模別申請件数は、次表のとおりである。

(単位：件)

規模 \ 年	平成28年	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年
29人以下	1	3	2	1	3
30人～ 99人	3	9	2	2	2
100人～ 299人	2	2	0	1	2
300人～ 499人	2	0	1	0	0
500人～ 999人	0	0	0	0	0
1,000人～4,999人	1	1	0	1	4
5,000人以上	0	0	0	1	0
計	9	15	5	6	11

6 事件企業における組合員数規模別新規申請件数

最近5年間の事件企業における組合員数規模別申請件数は、次表のとおりである。

(単位：件)

規 模 \ 年	平成28年	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年
29人以下	7	13	4	4	8
30人～ 99人	1	2	1	0	1
100人～ 299人	1	0	0	2	2
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
計	9	15	5	6	11

(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 併存する組合のある事件の申請状況

最近5年間の併存する組合のある事件の申請状況は、次表のとおりである。

(単位：件)

事 件 \ 年	平成28年	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年
全 事 件	9	15	5	6	11
併存組合のある事件	1	3	3	0	5

(注) 併存組合のある事件とは、企業内に当事者以外の組合がある場合の事件をいう。

## 8 申請における調整事項別件数

最近5年間の申請における調整事項別件数は、次表のとおりである。令和2年は、「団交促進」が8件(61.5%)と最も多く、次いで「その他の賃金要求」が2件(15.4%)と続いている。

(単位：件)

調整事項 \ 年	平成28年	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年
団交促進	5	10	5	6	8
賃金増額	1	0	0	0	0
年末・夏季手当	0	0	0	0	0
賃金体系改訂	0	0	0	0	0
その他の賃金要求	0	0	0	0	2
経営・人事	1	0	0	0	0
解雇	0	3	0	0	1
その他の労働条件	3	1	0	0	1
組合活動に関する要求	0	1	0	0	1
協約及び契約の履行	1	0	0	0	0
非組合員の範囲	0	0	0	0	0
計	11	15	5	6	13

(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2年は、前年からの繰越しを含めて12件を処理した。

(単位：件)

終結区分		年	平成28年	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年
係属	前年からの繰越し		2	1	2	1	1
	新規申請		9	15	5	6	11
	計		11	16	7	7	12
終結状況	解決		4	4	3	4	10
	あっせん活動中自主解決		0	0	0	0	0
	あっせん案受諾		4	4	3	4	10
	取下げ		3	3	0	1	1
	打切り		3	7	3	1	1
	あっせん参加拒否		1	3	0	1	0
	第1回あっせん以降の打切り		2	4	3	0	1
	移管		0	0	0	0	0
	計		10	14	6	6	12
翌年への繰越し			1	2	1	1	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	平成28年	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年
	57.1	36.4	50.0	80.0	90.9

(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 処理日数別取扱件数

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2年の平均処理日数は49.1日となった。

(単位：件)

処理日数 \ 年	平成28年	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年
1～10日	0	0	0	0	0
11～20日	0	2	0	1	2
21～30日	1	4	1	1	2
31～50日	5	3	2	1	4
51日以上	4	5	3	3	4
調整員指名前取下げ	0	0	0	0	0
計	10	14	6	6	12
平均処理日数	53.3日	43.4日	51.8日	54.7日	49.1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 事件終結までの平均調整回数

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	平成28年	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年
	1.5	1.4	1.2	2.0	1.4

(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。

5 組合員数規模別新規申請件数

最近5年間の組合員数規模別申請件数は、次表のとおりである。

13 令和2年取扱事件一覧表

令和元年繰越し事件

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
元(調)6号	あっせん	教育、学習支援業	労	企業労組	11 (11)	84

令和2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
2(調)1号	あっせん	医療業	労	企業労組	107 (107)	1,300
2(調)2号	あっせん	飲食料品卸売業	使	合同労組	1,400 (4)	12
2(調)3号	あっせん	道路旅客運送業	労	企業労組 合同労組	120 (120) 1,400 (2)	200
2(調)4号	あっせん	飲食店	労	合同労組	11 (1)	1,950
2(調)5号	あっせん	道路貨物運送業	労	合同労組	1,200 (7)	60
2(調)6号	あっせん	教育、学習支援業	労	企業労組	14 (14)	1,000
2(調)7号	あっせん	道路貨物運送業	使	合同労組 合同労組	1,200 (0) 17 (6)	120
2(調)8号	あっせん	燃料小売業	労	合同労組	30 (1)	266

- (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 組合形態欄について  
 2(調)3号:当該企業の従業員が加入する企業内組合及び合同労組から共同申請されたため、それぞれの組合員数を計上したもの  
 2(調)7号:申請者である企業から2つの合同労組を被申請者として申請されたため、それぞれの組合員数を計上したもの  
 3 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。  
 4 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。  
 5 処理日数は、調整員の指名から終結までの日数である。

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				
誠実団体交渉の実施	R1.11.27 R1.11.28 R2.2.17	森 服部	堂原 桑原	有馬 和田	(案)解決	82	2	20

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				
誠実団体交渉の実施	R2.1.15 R2.1.16 R2.1.31	大坪	高田	宮田	(案)解決	16	1	21
退職問題の解決	R2.1.15 R2.1.16 R2.2.27	徳永	西村	樋口	(案)解決	43	1	22
誠実団体交渉の実施	R2.3.3 R2.3.3 R2.5.18	山下	島添	樋口 谷川	(案)解決	77	1	23
誠実団体交渉の実施	R2.5.12 R2.5.13 R2.5.25	上田	桑原	熊手	取下げ	13	—	24
組合員差別の是正	R2.7.3 R2.7.3 R2.9.9	上田	桑原	熊手	打切り	69	2	25
誠実団体交渉の実施	R2.7.22 R2.7.27 R2.8.25	大坪	島添	有馬	(案)解決	30	1	26
団交ルール確立	R2.7.28 R2.7.29 R2.11.16	服部	堂原	和田	(案)解決	111	3	27
誠実団体交渉の実施 休業期間満了後の賃金補償	R2.8.5 R2.8.7 R2.9.11	森	隈本	樋口	(案)解決	36	1	28



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
2(調)9号	あっせん	道路旅客運送業	労	企業 労組	49 (49)	102
2(調)10号	あっせん	医療業	労	合同 労組	276 (2)	120
2(調)11号	あっせん	燃料小売業	労	合同 労組	20 (3)	9

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				
誠実団体交渉の実施	R2.10.2 R2.10.6 R2.11.12	徳永	島添 藤田	竹内	(案)解決	38	1	29
懲戒解雇問題の解決	R2.10.22 R2.10.23 R2.12.9	所	吉村	宮田	(案)解決	48	1	30
誠実団体交渉の実施	R2.11.5 R2.11.6 R2.12.1	大坪	高田	谷川	(案)解決	26	1	31

## 第2節 各調整事件の概要

### 元(調)6号 あっせん事件

令和元年11月27日申請

令和2年2月17日終結

〈申請者〉	〈被申請者〉
X労働組合 組合員：11人 (うち被申請者従業員11人)	Y学校法人 業種：教育、学習支援業 従業員：84人
〔調整事項〕誠実団体交渉の実施	
〔調整期日〕①1月10日、②2月17日	
〔終結事由〕(案)解決	

#### 〔申請概要〕

平成31年3月の団交において、法人が提出した生徒部長の不適切発言に係る回答書の内容が、平成30年11月の団交の確認書(生徒部長を指導する等)とは、全然違うものだったので、組合は法人に対し、団交を申し入れたが、法人から正式な回答はなかった。令和元年5月、組合は、再度団交を申し入れたが、法人からの回答書の内容は承服できるものではなかった。6月、7月の夏季一時金を議題とする団交では、法人からの具体的な財務資料の提示はなかった。8月の団交において、組合は、夏季一時金について継続協議とすることで妥協し、確認書を交換した。しかし、9月及び10月の団交でも、法人からの具体的な財務資料の提示はなく、法人は、10月の団交では、①団交回数の削減、②一時金の年間一括交渉、③交渉項目の削減を求める文書を組合に提出した。

11月の夏季一時金に関する団交は、平行線のみで、継続協議となったため、組合は、不誠実な団交への対応を続ける法人に対し、誠実団交の実施を求めて、あっせん申請したものである。

#### 〔労使の主張〕

申請者(組合)	被申請者(使用者)
<ul style="list-style-type: none"><li>平成30年11月の確認書の合意内容を遵守し、実行し、未交換の確認書を交換してほしい。</li><li>団交回数や交渉項目数を制限せず、事前に出した要求項目は協議してほしい。また、賃金や労働条件の交渉では、具体的な資料に基づく回答を行い、誠実に交渉してほしい。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>確認書の合意内容は遵守し、実行している。未交換の確認書3回分のうち、昨年度の2回分の確認書は、データを組合からもっていないので、まだ交換していない。今年度の1回分は、理事会に諮る必要があり、時間を要している。</li><li>一時金の交渉は、できれば春闘で1、2回で終わらせたい。交渉項目数を制限するのは、テーマを絞ってほしいから。組合が事前に出した要求項目を協議する気はある。また、最近の団交では、財務資料を提示して、説明している。</li></ul>

#### 〔あっせんの経過・内容〕

あっせん員は、法人に対し、再考を促したところ、法人が応じる意向を示したため、以下のあっせん案を提示し、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、令和元年5月〇日の団交に係る確認書の作成に当たっては、組合作成の確認書を速やかに交換すること。
- 2 労使双方は、団交開催に当たっては、交渉議題について事前に協議し、また、調査が必要になると思われる質問事項については事前に連絡するなどして、円滑な交渉が行われるよう努めること。
- 3 法人は、組合に対して、〇〇を取り巻く状況や今後の経営方針について、具体的な資料を示して、十分に説明し、その長期的展望の下に、労使双方は、賃金や労働条件に係る諸問題について、誠実に団交を行うこと。

なお、団交の場にあつては、労使双方は、統一的な対応を行うよう努めること。

- 4 団交の終了に当たって、労使双方は、協議内容について確認し、可能な限りその場で、合意事項について書面を交換すること。

## 2(調)1号 あっせん事件

令和2年1月15日申請  
令和2年1月31日終結

〈申請者〉	〈被申請者〉
X労働組合 組合員：107人	Y独立行政法人 業種：医療業 従業員：1,300人

〔調整事項〕 誠実団体交渉の実施

〔調整期日〕 1月31日

〔終結事由〕 (案) 解決

### 〔申請概要〕

令和元年8月、窓口折衝において、組合は法人に対し、「外来の配置数を増やすこと」を議題として、団交申入書を提出した。

10月、窓口折衝において、法人は組合に対し、申入れの趣旨と議題についての問題点を把握・整理したうえで、団交に応じたいと回答した。

12月、窓口折衝において、法人は組合に対し、議題の論点をまとめたいため、12月中に窓口折衝をしたいと申し入れた。

これに対し、組合は、12月中の団交開催を要望した。

同月、窓口折衝において、法人は組合に対し、11月に立ち上げたプロジェクトの動きを見てから団交を開催したいと回答したが、組合は、それは団交延期の理由に当たらないので、早急に開催するよう要望した。

令和2年1月、法人は組合に対し、3月〇日又は3月〇日に団交を開催したいと回答した。

このため、組合が、団交申入れから6か月を超えての団交開催は、誠実交渉義務に違反しているとして、早期の団交開催を求めてあっせん申請したものである。

### 〔労使の主張〕

申請者（組合）	被申請者（使用者）
<ul style="list-style-type: none"> <li>・団交申入れから6か月を超えての団交開催は団交を軽視しており、労組法7条2号の誠実交渉義務に違反する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・団交には、院長、事務部長、看護部長の3名が必ず出席することとしているが、多忙であり、なかなか日程が合わない。</li> <li>・今回の団交議題「外来の配置数を増やすこと」については、プロジェクトチームを立ち上げ、病院内で検討を進めている。プロジェクトが進展しない段階で、団交を開催しても、実質的な議論にならず、実りある団交ができない。</li> </ul>

### 〔あっせんの経過・内容〕

あっせん員は、2月中の団交開催が望ましいと判断し、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 法人は、団交議題「外来の配置数を増やすこと」について、2月中の第1回団交開催に向けて、日程調整を行い、2月〇日までに、組合に回答すること。
- 2 法人は、今後、組合から申し入れのあった議題について、早期に団交を開催するよう努めること。

2(調)2号 あっせん事件

令和2年1月15日申請  
令和2年2月27日終結

〈申請者〉	〈被申請者〉
X株式会社 業種：飲食料品卸売業 従業員：12人	Y労働組合 組合員：1,400人 (うち申請者従業員4人)
〔調整事項〕 退職問題の解決	
〔調整期日〕 2月27日	
〔終結事由〕 (案) 解決	

〔申請概要〕

令和元年6月、従業員A及びBは、会社の指示内容への不満等を原因として退職した。翌日、従業員Cも同様の理由で会社を退職した。(以下「A、B及びC」を「三氏」という。)

翌日、会社は、三氏の突然の退職が、損害賠償の対象になる旨のライン文書を送付した。

翌日、組合は、三氏が組合に加入した旨の通知及び団交要求書を会社へ送付した。

7月、第1回団交が開催され、組合は、ライン文書への謝罪等を要求したが、会社は、ライン文書は損害賠償を求めたものではないと回答し、要求に応じなかった。

9月、平成30年10月末に退職したD(以下三氏及びDを「四氏」という。)について組合に加入した旨の通知及び未払い賃金の支払いを求め、団交要求書を会社へ送付した。

8月及び12月の2回の団交が行われたが、会社は未払い賃金を支払うこと以外は認めず、交渉は決裂した。

令和2年1月、会社は組合に対し、謝罪を行うこと、解決金を〇万円払うことを回答したが、組合は何ら応答しなかった。

以上の経過のように、団体交渉による労使間の自主解決が困難な状況であるため、会社が、退職問題の解決を求めて、あっせん申請したものである。

〔労使の主張〕

申請者(使用者)	被申請者(組合)
<p>組合の主張に対する会社の反論は、以下のとおり。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・恐怖を与えるために送ったライン文書ではないが、実際に怖がらせた事実を認め、謝罪する。</li> <li>・ノルマの強要等の全ては認めがたいが、指示の仕方に配慮が足りなかったこと等を認め謝罪する。</li> <li>・未払い賃金については、組合の要求通り支払う。</li> <li>・紛争解決金については、支払う用意があるが、組合の要求額は支払えない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・脅迫ともとれるライン文書について謝罪すること。</li> <li>・社長によるノルマの強要等で、退職せざるを得なかったことについて謝罪すること。</li> <li>・未払い賃金を〇万円支払うこと。</li> <li>・紛争解決金を〇万円支払うこと。</li> </ul>

〔あっせんの経過・内容〕

あっせん員は、双方の主張を踏まえ主に解決金の額について調整を図り、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 会社は、三氏に対し、ライン文書により恐怖を与えたこと、ノルマの強要等と受け取れる言動があったことについて、謝罪する。
- 2 会社は、未払い賃金及び紛争解決金を〇万円支払う(四氏それぞれの内訳あり)。
- 3 前各項の履行後は、会社と組合及び四氏との間には、本件紛争に関し一切の債権債務がないことを確認する。
- 4 会社と組合及び組合員は、本あっせん案の内容を当事者以外の第三者に口外しないものとする。
- 5 会社は、本件事件を糧として、今後、真摯に労使協議を行うなど適切な労使関係の構築に努めるものとし、その旨を、相当期間社内に掲示する。

## 2 (調) 3号 あっせん事件

令和2年3月 3日申請  
令和2年5月18日終結

〈申請者〉	〈被申請者〉
X <sub>1</sub> 労働組合 組合員：120人 X <sub>2</sub> 労働組合 組合員：1,400人（うち被申請者従業員2人）	Y株式会社 業種：道路旅客運送業 従業員：180人
〔調整事項〕 誠実団体交渉の実施	
〔調整期日〕 5月18日	
〔終結事由〕 (案) 解決	

## 〔申請概要〕

平成31年1月、賃金交渉が決裂し、X<sub>1</sub>組合は時限ストライキを実施した。

それ以降、新たな労働組合を結成するとの理由で組合員6名が脱退届を提出し、X<sub>1</sub>組合は脱退を承認した。2月、会社は、脱退者による新組合から、労働組合設立の通知を受けた。

3月、1月の時限ストを契機に、X<sub>1</sub>組合とX<sub>2</sub>組合との共闘が進み、両者間で、共闘関係を確認する合意書を締結した。

5月、組合脱退者6名以外の新たな脱退希望者の組合費控除（チェックオフ）が停止されていることが発覚した。X<sub>1</sub>組合と会社との団体交渉が開催され、会社は、組合脱退の自由から組合費控除の停止要求を拒否できないと回答した。

11月、X<sub>1</sub>組合は、配車センター閉鎖に関する団交をX<sub>2</sub>組合と合同で実施するよう求めたが、会社は統一交渉を拒否した。X<sub>2</sub>組合も、配車センター閉鎖に関する団交をX<sub>1</sub>組合と合同で実施するよう求めたが、会社は統一交渉を拒否した。

令和2年1月、X<sub>1</sub>組合は、X<sub>2</sub>組合同席の上、新組合の委員長と協議を行ったところ、新組合は労働組合としての活動実態がないことが明らかとなった。X<sub>1</sub>組合は、会社に対し、新組合の実態等に関して、X<sub>2</sub>組合と合同での団交を申し入れた。会社は、労働組合間に関する事項について介入できないと回答したが、統一交渉についての回答はなかった。

2月、X<sub>1</sub>組合とX<sub>2</sub>組合は、会社に対し、改めて連名で、組合費控除の問題や配車センター閉鎖などを議題とする団交を申し入れた。会社は、理由の説明なく統一交渉要求を拒否し、双方に対し、個別の交渉日を一方的に指定した。

以上のとおり、会社は、X<sub>1</sub>組合とX<sub>2</sub>組合との統一交渉要求を拒否しているため、両組合が、誠実団交の開催を求めて、あっせん申請したものである。

## 〔労使の主張〕

申請者（組合）	被申請者（使用者）
・X <sub>1</sub> 組合とX <sub>2</sub> 組合が、連名で組合費控除の問題などを議題とする団交を申し入れたにもかかわらず、会社は、理由の説明なく統一交渉要求を拒否し、それぞれ個別の交渉日を一方的に指定した。	・X <sub>1</sub> 組合とX <sub>2</sub> 組合では、それぞれ事情が異なっており、主張する内容も違うので、統一して交渉する意味はない。 ・会社は、一方的な合意書をもって上部団体でもない他組合を同席させることを認めることができない。

## 〔あっせんの経過・内容〕

あっせん員は、会社が統一交渉に応じない理由を説明していないことから、労使間の自主的解決を促すため、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 両組合は、会社に対して、統一団体交渉を要求する理由を、文書で提出するものとする。
- 2 会社は、上記1に対する回答を、上記1の文書の受領の日から10日以内に文書で行うものとする。

## 2(調)4号 あっせん事件

令和2年5月12日申請

令和2年5月25日終結

〈申請者〉	〈被申請者〉
X労働組合 組合員：11人 (うち被申請者従業員1人)	Y株式会社 業種：飲食店 従業員：1,950人
〔調整事項〕誠実団体交渉の実施	
〔終結事由〕取下げ	

### 〔申請概要〕

Aは、平成25年10月パート社員として入社し、これまで会社の運営する飲食店でホール業務や厨房業務等に従事していた。

新型コロナウイルス感染症に係る緊急事態宣言下の令和2年4月、Aは、職場の同僚から「明日から休みになる。休業手当は60%出る」との連絡を電話で受けた。また、Aの勤務するエリアを統括する課長から同様の内容の電話があったが、なぜ全面休業なのか、休業手当はなぜ60%なのかの納得できる説明はなかった。60%の休業手当では、大幅な給与の減額となるので、Aは、受け入れられないと強く抗議した。

その後、組合は会社に対し、新型コロナウイルスの感染防止対策を適切に講じた上での対面による団交を求める申し入れ書及び休業命令の撤回ないし休業手当の100%支給を求める要求書を送付したところ、会社は組合に対し、福岡県に緊急事態宣言が発出されている状況下において、対面で団交を行うことは、新型コロナウイルスの感染リスクがあるので、宣言が解除されるまでは文書での交渉が最善であると回答した。

5月、組合は会社に対し、再度の団交申し入れ書を送付したが、会社から回答がなかったため、組合が、会社の団交拒否は、労組法第7条2号に違反しているとして、早期の対面による団交開催を求めて、あっせん申請したものである。

### 〔あっせんの経過・内容〕

5月25日、会社が団体交渉の開催に応じたとして、組合が取下書を提出し、本件は終結した。

2 (調) 5号 あっせん事件

令和2年7月3日申請  
令和2年9月9日終結

〈申請者〉	〈被申請者〉
X労働組合 組合員：1,200人 (うち被申請者従業員7人)	Y株式会社 業種：道路貨物運送業 従業員：60人
〔調整事項〕 組合員差別の是正	
〔調整期日〕 ①8月6日、②9月9日	
〔終結事由〕 打切り	

〔申請概要〕

令和元年7月、組合は、会社に組合員の残業未払い賃金の支払いを請求した。  
令和2年3月、組合は、令和2年の賃上げを会社に要求したが団交は行われず、1,500円の賃上げ回答がFAXであった。  
同月、会社から、他組合に所属する組合員の運転手には2年分の残業未払い賃金が支払われたが、組合員には1年分しか、支払われなかった。  
4月、他組合の組合員に対しては、2,500円の賃上げが実施された。  
5月、組合員Aに対し、現場への到着が遅れることを会社に報告しなかったとして、注意書を交付された。  
6月、組合の分会長Bは、配送の際、都市高速の出口を遠回りし、配車責任者へ報告しなかったとして、減給処分を受けた。  
同月、分会長Bは、液体窒素の車両への充填中に、監視業務を行わず、過充填を発生させたとして、5日間の出勤停止処分を受けた。  
組合は、会社が組合員に対する差別的取り扱いを繰り返しているとして、あっせん申請したものである。

〔労使の主張〕

申請者 (組合)	被申請者 (使用者)
(残業未払賃金の支払い) ・組合員には1年分しか支払われなかったが、組合員以外には2年分支払われた。	・組合員は、始業前の業務を途中から拒否し、1年分しか早期出勤していないことが明らかなので、1年分しか支払っていない。
(令和2年賃上げ) ・他の組合と賃上げ額に差が生じた。	・予定していた団交の当日に組合からキャンセルされ、会社提案した1,500円のみ賃上げとなった。
(配車差別について) ・組合員に対しては、運転業務の距離数と、深夜時間の配車が他の乗務員に比べて少ない。	・組合員自身が、深夜時間業務の多くを占める長崎や対馬への配車を断るので、致し方ない。
(組合員への処分等) ・令和2年4月1日以降、組合員Aや分会長Bに対して、減給等の処分が繰り返されているのは、組合員への敵視行為である。	・従前従業員の問題行為に対し、会社があいまいな態度をとってきたこともあって、令和2年4月1日付で守るべき行為を改めて通知した。その上での処分であり、問題ない。

〔あっせんの経過・内容〕

あっせん員は、双方の主張を踏まえ種々調整を図ったが、双方の主張の隔たりは大きく、あっせん員はこれ以上の調整は困難と判断し、あっせんに打ち切った。



## 2 (調) 6号 あっせん事件

令和2年7月22日申請  
令和2年8月25日終結

〈申請者〉	〈被申請者〉
X労働組合 組合員：14人 (うち被申請者従業員14人)	Y学校法人 業種：教育、学習支援業 従業員：1,000人
〔調整事項〕 誠実団体交渉の実施	
〔調整期日〕 8月25日	
〔終結事由〕 (案) 解決	

### 〔申請概要〕

令和2年5月、法人は組合に対し、業績連動型期末手当の算定基準見直しについての説明を行ったが、それは中高教員にとって、期末手当の支給月数に影響する不利益変更となる内容であったため、組合は、法人の説明に対する見解や質問を記載した文書を法人に提出したところ、6月、法人から、今回の改定は、優遇措置の撤廃であり、一概に不利益変更には当たらないという趣旨の回答書が届いた。その後、法人は中高教員に対し、説明会を開催した。この時、既に給与規則が4月1日に改正され、労基署への届出もなされていることが、明らかとなった。

そのため、組合は、中高教員の期末手当を昨年までの算定方法に戻すことを求める要求書を法人に提出し、団体交渉を申し入れた。団交において、法人は、「理事会の決定は絶対であり、今後の交渉で法人の見解が変わることはない」と回答した。組合は、中高財政の赤字を示す具体的な財政資料の提示や必要な説明などを求める要望書を法人に提出した。

7月、組合は、業績連動型期末手当制度改定の撤回を求める要望書を法人に提出した。法人は組合に対し、財政資料を提示し、説明の機会を設けるが、改正の要否の判断等は法人側にあるものと認識していると回答した。

このため、組合が、業績連動型期末手当制度の改定に当たって、法人は、事前に財務資料を提示して十分な説明をするなど、積極的に組合に理解を求めるための努力が不足しているとして、誠実団交の実施を求めて、あっせん申請したものである。

### 〔労使の主張〕

申請者 (組合)	被申請者 (使用者)
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 手当制度の改定は、不利益変更であるにもかかわらず、組合と事前協議することなく実施されたので、承認はできない。</li> <li>・ 今後、労働条件を変更する際には、事前に具体的な資料を示して、十分な説明をするなど、積極的に組合に理解を求めるための努力をしてもらいたい。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 今回の改定は、中高の優遇措置の撤廃であり、一概に不利益変更にとの認識はない。今後も、手当改定の件に関する団交申入れには、応じていく。</li> <li>・ 今後、労働条件を変更する際には、事前に具体的な資料を提示するなどして、労使協議をしていくことが、大事なことだと思っている。</li> </ul>

### 〔あっせんの経過・内容〕

あっせん員は、法人が今回の改定手続きが拙速であったことを認め、経過的措置等の代替案について検討する余地があること、今後は組合と事前協議すると主張していることなどを踏まえ、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 法人は、組合に対して、〇〇の経営状況や今後の経営方針について、具体的資料を示して、十分に説明し、その上で、労使双方は、業績連動型期末手当制度の改定に係る問題について、誠実に団体交渉を行うこと。
- 2 法人は、今後、労働条件に変更が生じる場合は、事前に組合と協議し、組合の理解を得られるよう、具体的な資料を示すなどして、十分に説明するよう努めること。

## 2(調)7号 あっせん事件

令和2年 7月28日申請  
令和2年11月16日終結

〈申請者〉	〈被申請者〉
X株式会社 業種：道路貨物運送業 従業員：120人	Y <sub>1</sub> 労働組合 組合員：1,200人 Y <sub>2</sub> 労働組合 組合員：17人
〔調整事項〕 団交ルールの確立	
〔調整期日〕 ①8月31日、②10月16日、③11月16日	
〔終結事由〕 (案) 解決、Y <sub>1</sub> 労働組合に係る申請は取下げ	

### 〔申請概要〕

平成30年、会社に企業内組合が設立され、同年10月頃、会社のすべての部署で、企業内組合の組合員数がY<sub>2</sub>組合を上回るようになった。

平成31年3月、Y<sub>2</sub>組合及びその上部団体であるY<sub>1</sub>組合は、会社に対し、連名で企業内組合の組合員名簿の開示を求めて、終日ストライキを行った。

同月、会社は、新賃金規程の適用に当たり、Y<sub>2</sub>組合の組合員に賃金の過払いを発生させた。

4月、6月、会社は、Y<sub>1</sub>組合との団交において、過払い金の分割精算などについて協議し、Y<sub>1</sub>組合は、Y<sub>2</sub>組合の意見を聴かず、分割精算に応じる意向を示した。10月、会社が、過払い金の分割控除を開始したところ、Y<sub>2</sub>組合はこれに抗議した。11月、Y<sub>2</sub>組合から要求があり、会社は、分割控除を中止した。この頃から、Y<sub>2</sub>組合は、Y<sub>1</sub>組合とは無関係と主張するようになった。

令和2年6月、Y<sub>2</sub>組合は、夏季一時金について、会社に団交を申し入れた。Y<sub>2</sub>組合は、代理人弁護士が不誠実で信用できないことを理由に、会社が直接回答するよう要求した。会社は、代理人弁護士名義で、団交はY<sub>1</sub>組合と行う旨をY<sub>2</sub>組合に通知した。

以上のとおり、Y<sub>2</sub>組合は、団交において代理人弁護士を排除しようとしており、団交開催が困難な状況にあることから、Y<sub>1</sub>組合とY<sub>2</sub>組合との関係を明らかにした上、団交ルールの確立を求めて、会社があっせんに申請したものである。

### 〔労使の主張〕

申請者（使用者）	被申請者（組合）
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ Y<sub>1</sub>組合とY<sub>2</sub>組合との関係、Y<sub>2</sub>組合の組合員存立の前提となる正当性、従業員の加入の有無といった事情を確認しなければ、団交を行う相手すら不明である。</li> <li>・ Y<sub>2</sub>組合は、正当な理由なく、団交において代理人弁護士を排除しようとしている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ Y<sub>1</sub>組合は、専従役員であったY<sub>2</sub>組合執行委員長を、さまざまな規律違反を理由に懲戒解雇しており、現在、Y<sub>2</sub>組合と組織上の関係はない。</li> <li>・ Y<sub>2</sub>組合の組合員のうち、会社の従業員は、現職が4名、退職者が2名である。</li> <li>・ 代理人弁護士は、Y<sub>1</sub>組合と裏でつながっており、不誠実で全く信用できない。</li> </ul>

### 〔あっせんの経過・内容〕

あっせん員は、会社とY<sub>2</sub>組合との円滑な団交開催を促すため、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、良好な労使関係を確立するため、信頼関係の構築に努める。
- 2 団体交渉は、次のルールに従って行うものとする。
  - (1) 団体交渉を実施するに当たっての事務的事項の調整に関する窓口は、会社は労務担当者、Y<sub>2</sub>組合は代表者とする。
  - (2) Y<sub>2</sub>組合は、会社の代理人弁護士が団体交渉に同席することを拒まない。
  - (3) Y<sub>2</sub>組合は、団体交渉において、在職者の組合員を少なくとも1名出席させるものとし、会社はこれを拒まない。

## 2(調)8号 あっせん事件

令和2年8月 5日申請  
令和2年9月11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)	Y株式会社 業種：燃料小売業 従業員：266人
〔調整事項〕 誠実団体交渉の実施及び休職期間満了後の賃金補償	
〔調整期日〕 9月11日	
〔終結事由〕 (案) 解決	

### 〔申請概要〕

令和元年7月、Aは、勤務中に社員Bよりタックルを受けて心的外傷後ストレス傷害を患い、9月から休職となった。Aは、以前から社員B及びCから、パワハラを受けていた。

その後、Aは組合に加入し、組合はAに対するパワハラ等について団交を申し入れた。

10月、11月及び令和2年1月に団交が開催された。組合は事前に社長及び事故が起こった現場のD店長の出席を要求したが、いずれも団交に出席しなかった。

令和2年6月、団交が開催されたが、冒頭で会社は一方的に団交は1時間とすると主張した。Aの職場復帰について、会社は産業医と面談後、Aの異動を含めて、判断すると回答した。

7月、団交において、組合は、Aは、6月1日から職場復帰可能であるにもかかわらず会社の手続きの遅れにより、職場復帰できないのだから、賃金補償を行うよう要求したところ、会社は、6月には、就労可能と判断できなかったため、7月1日からの賃金補償は行うが、6月の賃金補償は拒否すると回答した。

以上のとおり、会社が団交時間を一方的に制限するなど、団交ルールが定まっていないため、団交ルールの確立を求めるとともに、会社はAが求める賃金補償を拒否しているため、その支払いを求めて、組合があっせんで申請したものである。

### 〔労使の主張〕

申請者（組合）	被申請者（使用者）
<ul style="list-style-type: none"> <li>・会社に対する書面提出を郵送のみに制限しないこと。</li> <li>・パワハラ等の協議については、D店長を団交に出席させること。</li> <li>・団交時間を一方的に制限しないこと。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・組合は受付で高圧的に話したことがあるので、直接会社に来ないでほしいとお願いしている。</li> <li>・法的には問題なく、D店長は、現場の業務があるので、出席できない。</li> <li>・コロナ対策のため6月の団交で、一度のみ団交時間を1時間にするよう組合に伝えた。</li> <li>・会社が、労働契約を締結しているA氏に、勤務場所等について説明するのは当然のことである。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・組合を通さず、直接A組合員に労働条件の通知をしないこと。</li> </ul>	

### 〔あっせんの経過・内容〕

あっせん員は、双方の主張を踏まえ、団交方法の事前協議の実施を中心に、種々調整を図り、以下のあっせん案を提示したところ、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、良好な労使関係を確立するため、信頼関係の構築に努める。
- 2 労使双方は、相互尊重の精神にのっとり、団体交渉の実施にあたって、交渉の時間、出席者、要求書等の提出方法等についてあらかじめ協議する。
- 3 会社は、A組合員の職場復帰に関する事項について、同組合員に通知する場合には、併せて組合に通知するよう努める。

### ※賃金補償について

あっせん当日までに、労災認定が行われ、6月の賃金補償を受ける必要がなくなったため、あっせんからは除外した。

## 2 (調) 9号 あっせん事件

令和2年10月 2日申請  
令和2年11月12日終結

〈申請者〉	〈被申請者〉
X労働組合 組合員：49人 (うち被申請者従業員49人)	Y有限会社 業種：道路旅客運送業 従業員：102人
〔調整事項〕 誠実団体交渉の実施	
〔調整期日〕 11月12日	
〔終結事由〕 (案) 解決	

### 〔申請概要〕

令和2年7月、組合は、6月分の給料に未払いの疑いがあることが分かったので、8月、弁護士に賃金計算の根拠となっている協定書(労働協約)の分析評価を依頼した。

9月、弁護士から調査結果の報告があり、協定書は変形労働時間制の要件を満たしていないのではないかと、協定書の固定残業制は違法ではないかと、協定書の賃金の時間単価が最低賃金を上回っているかどうか判断できない等の指摘があった。

また、労働基準監督署にも相談したところ、協定書には不備があるとのことだったので、組合は、未払いと思われる賃金・残業代や労働協約の見直し等を議題とする団体交渉申入書を会社に提出した。

団交において、組合は、未払い賃金等の確認のために必要な資料として、組合員の勤怠表及び賃金台帳の提示を会社に求めたが、会社は未払いはないと答えるだけで、資料の提示については頑なに拒否した。また、会社は、協定書の不備についても認めなかった。

その後、会社から①個人情報保護の観点から勤怠表及び賃金台帳は提出できない、②1か月単位の変形労働時間制を定めた労使協定を速やかに労基署に届け出る旨の回答書が届いたが、未払賃金・残業代の有無や労働協約の不備の有無についての回答はなかった。

このため、未払賃金・残業代に係る団交において、勤怠表や賃金台帳の提示を頑なに拒否する会社の対応は、不誠実であるとして、組合は、誠実団交の実施を求めて、あっせん申請したものである。

### 〔労使の主張〕

申請者 (組合)	被申請者 (使用者)
・団交において、未払賃金等の確認に必要な資料として、組合員の勤怠表及び賃金台帳を提示するよう要求しても、頑なに拒否する会社の対応は、不誠実である。	・組合員から未払賃金について求められたら、組合役員立会いの下で説明することはできる。また、組合員の同意書があれば、組合に見せることもできる。しかし、個人情報保護の観点から、紙で渡すことはできない。

### 〔あっせんの経過・内容〕

あっせん員は、会社に対し、本人からの自己情報開示請求を拒むことはできないと説得したところ、本人が自署した同意書があれば、勤怠表等を交付してもよいと法人が譲歩したため、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、良好な労使関係を確立するため、信頼関係の構築に努めること。
- 2 会社は、組合が各組合員から徴求した同意書(自署)に基づき、同組合員の賃金台帳、勤怠表及び始業・終業時間の記載された資料の写しを組合に交付すること。
- 3 その上で、労使双方は、未払賃金及び協定書の見直しについて、誠実に団体交渉を行うこと。

〈申請者〉	〈被申請者〉
X労働組合 組合員：276人 (うち被申請者従業員：2人)	Y医療法人 業種：医療業 従業員：120人
〔調整事項〕懲戒解雇問題の解決	
〔調整期日〕11月20日	
〔終結事由〕(案)解決	

## 〔申請概要〕

令和2年5月、法人は、病院の医療費請求事務に従事していたAを、請求漏れにより、数千万円の損害を与えたことを理由に懲戒解雇するとともに損害賠償請求すると伝えた。

法人の理事は、同じ病院で受付業務に従事していたAの妻Bに、「信じていたのに騙された」などと言って、Aの荷物をまとめた段ボール箱などを床に叩きつけた。このため、Bは、強い精神的ショックを受け、うつと慢性疲労により、2か月の休養が必要と診断された。

事務長は、A及びBに、「院長がBも連帯責任により懲戒解雇すると言っている」と告げた。

6月、事務長は、Bに対し、自己都合退職し、退職金を返納すればAへの損害賠償請求は行わないが、これを断れば懲戒解雇すると告げ、どちらかを選択するよう迫った。

組合は、A及びBの組合加入を通知し、懲戒解雇問題を議題とする団体交渉を申し入れた。

法人は、組合に対し、Aは懲戒解雇したが、Bは懲戒解雇していない旨の回答を送付した。

7月、第1回団交が開催され、法人は、Aの懲戒解雇撤回を拒否し、Bについては、懲戒解雇を行っていないので、出勤を要請すると主張した。

8月、第2回団交が開催され、法人は、Aに関する組合の要求をすべて拒否し、Bについては、就労意思がないと判断し、7月末で自己都合退職とし、退職金は支払うと主張した。

9月、組合は、法人に対し、要求事項の再検討を求めて、団交を申し入れた。

法人は、過去2回の団交で議論は尽きており、今後の団交要求を断ると組合に通知した。

以上のとおり、法人は、組合の要求をすべて拒否しており、今後の団交要求にも応じないと回答しているため、懲戒解雇問題の解決を求めて、あっせん申請したものである。

## 〔労使の主張〕

申請者（組合）	被申請者（使用者）
(Aについて) ・懲戒解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない。	・本件行為は、客観的外形的に故意による背任行為として懲戒事由に該当することは明らかである。
(Bについて) ・無効な懲戒解雇を撤回し、会社都合退職扱いとし、退職金を支払うこと。	
	・懲戒解雇はしていない。復職意思がないため、自己都合退職扱いとし、退職金を支払っている。

## 〔あっせんの経過・内容〕

あっせん員は、Aについては調整困難と判断し、Bの退職理由変更について、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 法人は、Bを令和2年7月31日付けで会社都合退職とし、発行済の自己都合退職の離職票を会社都合退職の離職票に訂正する。
- 2 前項の履行後は、法人と組合及びBの間には、法人と同氏との紛争に関し、一切の債権債務がないことを確認する。

2(調)11号 あっせん事件

令和2年11月5日申請

令和2年12月1日終結

〈申請者〉	〈被申請者〉
X労働組合 組合員：20人 (うち被申請者従業員：3人)	Y株式会社 業種：燃料小売業 従業員：9人
〔調整事項〕 誠実団体交渉の実施	
〔調整期日〕 12月1日	
〔終結事由〕 (案) 解決	

〔申請概要〕

令和2年10月、終業前に代表取締役から従業員へ、事業を同業他社に譲渡し、本年12月31日をもって会社を清算することが告げられた。

同月、社内で、譲受け会社の社員募集と会社説明会の文書の回覧があったが、組合員A、B及びCは、いずれも〇〇市に居住しており、譲受け会社に移った場合、勤務地が〇〇市以外になるため、家庭の事情などを踏まえ、譲受け会社の募集には応じなかった。

翌日、組合は会社に対し、事業譲渡に関する説明等を求めて、文書で団体交渉を申し入れたところ、会社は要求が具体的ではないことを理由に拒否する旨を回答した。

その後、組合は、事業譲渡に伴う従業員の継承や有給休暇、年末一時金、退職金等の取扱いについて団体交渉を申し入れた。

11月、会社は同申入れに対して、団体交渉を拒否する旨の回答書を送付した。

以上のとおり、会社は、組合の団交申入れを拒否しており、団交開催に応じようとしないうえ、組合が誠実団交の開催を求めて、あっせん申請したものである。

〔労使の主張〕

申請者（組合）	被申請者（使用者）
<p>(団交開催について)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・事業譲渡を隠密裏に進め突然発表し、事業譲渡完了までに十分な交渉期間がない。</li> <li>・速やかに団体交渉を開催すべきである。</li> </ul> <p>(退職金等金銭要求について)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・年末一時金として、基本給の〇月分を支給すること。</li> <li>・中退共の退職金のほかに、基本給等の〇月分を退職金として払うこと。</li> <li>・有給休暇の保証給を支払うこと。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事業譲渡は他社に知られると顧客が引き抜かれるおそれがあり、同業者等に対して情報漏洩を防ぎながら進める必要がある。</li> <li>・会社の経営問題であるので団体交渉する必要はない。</li> <li>・昨年の年末一時金相当額（基本給の約△月分）を退職金として支払うが、それ以上支払う余裕はない。</li> <li>・有給休暇の保証給は組合の要求通り支払う。</li> </ul>

〔あっせんの経過・内容〕

あっせん員は、双方の主張を踏まえ、団交の必要性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、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 会社は、組合に対して、事業譲渡に伴う組合員の労働条件等について、直近の経営状況を示す具体的資料を提示して、十分に説明し、誠実に団体交渉を行うこと。
- 2 団体交渉は、〇月〇日〇時に行うものとする。

### 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	平成28年	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年
運輸		4	4	4	4	3
郵便・電信・電話		0	0	0	0	0
水道・電気・ガス供給		0	0	0	0	0
医療・公衆衛生		6	3	8	2	3
計		10	7	12	6	6

#### 2 令和2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	大幅な賃金の引き上げ等	2.28	3.12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	3.5	3.18以降
3	県労委	全済生会労働組合福岡病院支部	年末一時金、人員の配置、労働時間	10.8	10.29以降
4	中労委	福岡県民医連労働組合連合会	生活を守る賃金と雇用の確保等	10.23	11.5以降
5	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	11.4	11.18以降
6	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	11.5	11.20以降

(注) 争議行為が本県の区域のみの場合、通知先は当委員会となる。争議行為が本県及び他の都道府県にわたる場合、通知先は中央労働委員会となるが、当委員会を経由して通知することもできる。上記の表には、都道府県あての通知及び本県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 2 年は、調査件数 7 件の全てが解決した。

(単位：件)

区 分 \ 年		平成 28 年	平成 29 年	平成 30 年	令和元年	令和 2 年
係 属		15	8	12	8	7
	前年からの繰越し	5	1	0	2	1
	新規申請	10	7	12	6	6
終 結 状 況		14	8	10	7	7
	解 決	8	8	10	6	7
	打 切 り	6	0	0	1	0
	移 行	0	0	0	0	0
翌年への繰越し		1	0	2	1	0
終 結 時 の 段 階	A	14	8	10	7	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で実施している。

その一環として、平成 25 年 4 月からは、労働委員会委員によるあっせん（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個別事案ごとにあっせんとを委嘱）を行っている。

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		平成 28 年	平成 29 年	平成 30 年	令和元年	令和 2 年
係 属		2	5	2	1	1
	前年からの繰越し	0	1	0	0	0
	新規受付	2	4	2	1	1
終 結 状 況		1	5	2	1	1
	解 決	1	4	0	1	1
	打 切 り	0	1	1	0	0
	取 下 げ	0	0	1	0	0
翌年への繰越し		1	0	0	0	0