

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3年の調整事件の申請件数は6件で、前年に比べ5件減少した。

(単位：件)

調整区分	年	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年	令和3年
あ	つ	15	5	6	11	6
調	停	0	0	0	0	0
仲	裁	0	0	0	0	0
	計	15	5	6	11	6

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3年は、「医療、福祉」が2件(33.3%)と最も多く、次いで「情報通信業」、「不動産、物品賃貸業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「サービス業」がそれぞれ1件(16.7%)と続いている。

(単位：件)

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

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29年	平成30年	令和元年	令和2年	令和3年
組合側申請	15	5	6	9	4
使用者側申請	0	0	0	2	2
双方申請	0	0	0	0	0
計	15	5	6	11	6

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3年は、合同労組事件が全体の83.3%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40.0%であった。

(単位：件)

事件 \ 年	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年	令和3年
合同労組事件	11	2	3	8	5
駆け込み訴え事件	7	1	1	2	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	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年	令和3年
29人以下	3	2	1	3	2
30人～ 99人	9	2	2	2	2
100人～ 299人	2	0	1	2	1
300人～ 499人	0	1	0	0	0
500人～ 999人	0	0	0	0	0
1,000人～4,999人	1	0	1	4	1
5,000人以上	0	0	1	0	0
計	15	5	6	11	6

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	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年	令和3年
29人以下	13	4	4	8	6
30人～ 99人	2	1	0	1	0
100人～ 299人	0	0	2	2	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
計	15	5	6	11	6

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

(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3年は、「団交促進」が3件(42.9%)と最も多く、次いで「その他の賃金要求」（賃金未払いなど）が2件(28.6%)と続いている。

(単位：件)

調整事項 \ 年	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年	令和3年
団交促進	10	5	6	8	3
賃金増額	0	0	0	0	1
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	2	2
経営・人事	0	0	0	0	0
解雇	3	0	0	1	0
その他の労働条件	1	0	0	1	0
組合活動に関する要求	1	0	0	1	1
協約及び契約の履行	0	0	0	0	0
非組合員の範囲	0	0	0	0	0
計	15	5	6	13	7

(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3年は、6件を処理し、1件が翌年に繰越しとなった。

(単位：件)

終結区分		年	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年	令和3年
係属	前年からの繰越し		1	2	1	1	0
	新規申請		15	5	6	11	6
	計		16	7	7	12	6
終結状況	解決		4	3	4	10	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	3	4	10	2
	取下げ		3	0	1	1	0
	打ち切り		7	3	1	1	3
	あっせん参加拒否		3	0	1	0	2
	第1回あっせん以降の打ち切り		4	3	0	1	1
	移管		0	0	0	0	0
	計		14	6	6	12	5
翌年への繰越し			2	1	1	0	1

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29年	平成30年	令和元年	令和2年	令和3年
	36.4	50.0	80.0	90.9	40.0

(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 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3年の平均処理日数は31.0日となった。

(単位：件)

処理日数 \ 年	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年	令和3年
1～10日	0	0	0	0	1
11～20日	2	0	1	2	1
21～30日	4	1	1	2	1
31～50日	3	2	1	4	1
51日以上	5	3	3	4	1
調整員指名前取下げ	0	0	0	0	0
計	14	6	6	12	5
平均処理日数	43.4日	51.8日	54.7日	49.1日	31.0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29年	平成30年	令和元年	令和2年	令和3年
	1.4	1.2	2.0	1.4	1.3

(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3年取扱事件一覧表

令和3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				
3(調)1号	あっせん	建設機械器具賃貸業	労	合同 労組	70 (1)	144	誠実団体交渉の実施	R3.1.4 R3.1.5 R3.2.12	上田	藤田	樋口	(案)解決	39	1	19
3(調)2号	あっせん	飲食店	労	合同 労組	52 (3)	98	未払賃金の支払い及び要求書への回答	R3.1.22 R3.1.25 R3.2.15	山下	堂原	有馬	(案)解決	22	1	20
3(調)3号	あっせん	老人福祉・介護事業	労	合同 労組	16 (1)	61	誠実団体交渉の実施	R3.2.24 R3.2.25 R3.3.1	森	隈本	和田	打切り	5	-	21
3(調)4号	あっせん	老人福祉・介護事業、 障害者福祉事業	使	合同 労組	1,200 (2)	750	未払賃金問題の解決	R3.2.24 R3.2.25 R3.3.16	徳永	吉村	竹内	打切り	20	-	22
3(調)5号	あっせん	一般廃棄物処理業	使	合同 労組	195 (1)	16	賃上げ問題の解決	R3.6.9 R3.6.9 R3.8.16	森	島添	宮田	打切り	69	2	23
3(調)6号	あっせん	新聞業	労	企業 労組	6 (6)	84	誠実団体交渉の実施	R3.8.31 R3.9.2	徳永	隈本 先川	熊手	令和4年へ繰越し			

- (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

3(調)1号 あっせん事件

令和3年 1月 4日申請
令和3年 2月 12日終結

〈申請者〉	〈被申請者〉
X労働組合 組合員：70人 (うち被申請者従業員：1人)	Y株式会社 業種：建設機械器具賃貸業 従業員：144人
〔調整事項〕 誠実団体交渉の実施	
〔調整期日〕 2月12日(被申請者のみウェブで実施)	
〔終結事由〕 (案) 解決	

〔申請概要〕

平成29年8月以降、社員Aに対し、B所長による様々なハラスメントが日常的に行われた。

平成30年7月、Aは組合に加入し、組合は、Aの組合加入通知、団交申入書及び要求書を会社に送付した。その後、団交が2回開催され、11月、会社は、B所長のハラスメントを認め、Aへの謝罪、解決金の支払い等について、組合及びAと合意し覚書を交わした。

平成31年4月、組合はAから、B所長が、覚書の合意事項に反し、その後もハラスメントを行っていることなどの申し立てを受けたため、組合は会社に対し、B所長によるハラスメントを止めさせることを求める文書を送付した。それ以降、令和2年2月までに、3回の団交が開催されたが、3月、会社は、B所長によるハラスメントは確認できないと、組合に文書で回答した。その後、組合は、10月までに3回の団交を申し入れたが、コロナ禍の影響などにより、団交は開催されなかった。

10月、会社は組合に対し、団交を12月にオンライン会議方式で行うこと、出席者は、会社社長と代理人弁護士とすることを通知した。11月、組合は、社長が高齢であり、コロナ感染防止を考慮し、社長のみオンライン会議方式の出席を了承し、12月の団交開催に応じるが、当事者であるB所長の対面交渉への出席については譲れないと回答した。

会社は組合に対し、団交出席者は社長と弁護士のみとし、これ以外の団交には応じない、方法はオンライン会議で行うと文書で通知した。B所長を出席させない理由は、組合の同所長に対する不適切な発言等が多々あったためと記載されていた。

以上のとおり、会社は、一方的に団交をオンライン会議方式で行うと通告し、当事者であるB所長を出席させないなど、会社の対応は不誠実であるため、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)

・団交にB所長を出席させ、事実関係を確認した上、反省を促し、ハラスメントを止めさせたい。
・会社がオンライン方式による団交を一方的に通告したことは、労使間の基本ルールに反し不当である。

被申請者(使用者)

・B所長が団交に出席しても、感情的にこじれるだけで建設的な議論にならない。
・日当、交通費等の負担が大きく、対面方式による団交は必ずしも必要ないと考え、組合に対しオンライン方式の団交を提案した。

〔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、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、団体交渉を実施するに当たっての基本的ルール(議題、出席者、場所、形式等)について、事前に協議するものとする。
- 3 前項の協議に当たって、会社は、本社のハラスメント又は労働安全衛生責任者の団体交渉への出席について、十分に配慮するものとする。

3(調)2号 あっせん事件

令和3年1月22日申請
令和3年2月15日終結

〈申請者〉	〈被申請者〉
X労働組合 組合員：52人 (うち被申請者従業員3人)	Y有限会社 業種：飲食店 従業員：98人
〔調整事項〕 未払賃金の支払い及び要求書への回答	
〔調整期日〕 2月15日	
〔終結事由〕 (案) 解決	

〔申請概要〕

令和元年7月、食堂で調理業務に従事するAほか2名が組合に加入した。組合と会社は、3回の団体交渉を行い、時給減額の撤回、有給休暇の取得、職場環境の改善等について協議した。

Aについては、募集時に示された時給で3時間勤務という約束であり、しばらくはその金額が支払われていたが、途中からその時給は2時間半のみで、残りの30分は最低賃金単価に本人の合意なく変更された。組合が会社に対し、Aの給与差額を求めたところ、会社は組合の主張を認め、過去の給与差額は支払われたが、令和2年1月以降の賃金については、是正前の単価が支払われていた。

7月、会社社長から、一部従業員に対し、令和3年3月末で食堂の契約を終了する旨、口頭で説明があった。12月、組合は会社に対し、食堂の契約終了に係る経緯の説明及び従業員の対応について、文書で説明するよう要求書を提出した。その後、会社から従業員全員に対し、食堂の契約を終了する旨の説明が行われたが、勤務条件に関する説明はなかった。また、会社から組合に対し、期日までに回答がなかった。

以上のとおり、会社は、Aの賃金単価についての誤りを認め、過去の給与差額を遡及して支給したものの、令和2年1月以降の単価については是正せず、また、食堂の契約終了に関する説明要求に対して、期限を経過したにもかかわらず何ら回答しないため、未払賃金の支払い及び要求書への回答を求めて、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"> ・Aについては、募集時に示された時給で3時間勤務という約束であり、実際にその額が支払われていたが、途中から、最後の30分の単価が、最低賃金単価となった。 ・団体交渉の結果、過去の給与差額は、遡及して支払われたが、令和2年1月以降の賃金は、減らされたままなので、支払ってほしい。 ・食堂の契約終了に係る経緯の説明と、労働者への対応について、会社に要求書を提出したが、従業員への説明は行われたものの、組合への回答はないため、回答書を提出してほしい。 	<ul style="list-style-type: none"> ・事案の円満解決のため、過去の分は、やむなく遡及して支払ったが、回転釜の業務は、2時間半で足りるので、金額を下げた。 ・令和2年1月以降の賃金差額は支払う方針である。 ・従業員に説明したから、組合へ回答する必要はないと考えていた。弁護士から組合へ文書で回答すべきと助言されたので、直ちに回答書を提出したい。

〔あっせんの経過・内容〕

あっせん員は、双方の主張を踏まえ、Aの未払賃金や回答書の問題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))

会社は、組合に対して、2021年2月〇日までにファックスにて次の書面を提出するものとする。

- 1 会社が2021年2月〇日にA組合員に対し支払った未払い賃金に係る給与差額計算書
- 2 2020年12月〇日付「〇〇食堂の契約終了に関する要求書」に対する回答書

3(調)3号 あっせん事件

令和3年2月24日申請

令和3年3月1日終結

〈申請者〉	〈被申請者〉
X労働組合 組合員：16人 (うち被申請者従業員1人)	Y社会福祉法人 業種：老人福祉・介護事業 従業員：61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〕

Aは、令和元年7月、労働者派遣会社（以下「派遣元」という。）に派遣社員として入社し、4事業場への派遣勤務を経て、令和2年10月1日から12月31日まで3か月間の有期雇用契約で、特別養護老人ホーム（以下「派遣先」という。）で介護職に従事していた。

令和2年10月B日、Aは、派遣先の利用者を虐待したという理由で、その日の勤務をなくされたため、C組合に加入し、その解決を依頼した。併せて、休憩時間労働の未払賃金問題の解決も依頼した。その後、10月B日の勤務の問題に関しては、団交で解決した。

11月、Aは、派遣先から、令和3年1月上旬までのシフトを示されていたにもかかわらず、派遣元から、12月31日で雇用契約が満了する旨の通知書を交付された。

令和3年1月1日、Aは、C組合の指令に従い、就労闘争として派遣先に出勤したが、C組合が派遣先に事前通告していたため、ロックアウトされていた。このため、Aは、C組合を信用できなくなり、脱退した。

Aの雇用契約書兼就業条件明示書の更新の有無、判断基準の欄には、「更新をする場合がある。契約終了時の勤務の状況等により、派遣先・派遣元・派遣スタッフ三者協議の上決定する。」と記載されているが、三者協議がないまま、Aは、12月31日で雇止めとなったことから、Aは、新たに申請組合に加入し、その解決を依頼した。

組合は、Aの組合加入通知及びAの雇用契約を議題とする団交申し入れ書を法人及び派遣元に提出したところ、法人から組合に対し、法人は労組法上の使用者に該当しないので、団交に応じる理由はないという内容の回答書が送付されてきた。なお、派遣元からは、団交開催時期の調整の申し入れがされている。

このため、組合は法人に対し、団交拒否に対する抗議行動の通告並びにAの雇用契約及び休憩時間の労働を議題とする団交申し入れ書を送付した。

その後、組合は、法人前で抗議行動を実施したところ、法人から組合に対し、前回同様、使用者に該当しないため、団交には応じられないという内容の抗議書兼回答書が送付されてきた。

組合は、法人前で再度抗議行動を実施したところ、2月、法人から組合に対し、抗議行動に対する抗議書が送付されてきた。

以上のとおり、法人が、正当な理由なく団交を拒否しているため、組合が、誠実団交の実施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〕

3月1日、法人側代理人弁護士から事務局に電話で「従来から法人は、労組法上の使用者には該当しないので、団交に応じる理由がないと主張している。そのため、あっせんにも応じられない。」と連絡があった。

あっせんに応じないという法人の意思は固く、あっせん員は解決の見込みがないと判断し、3月1日、あっせんを打ち切った。

3(調)4号 あっせん事件

令和3年2月24日申請
令和3年3月16日終結

〈申請者〉	〈被申請者〉
X協同組合 業種：老人福祉・介護事業、障害者福祉事業 従業員：750人	Y労働組合 組合員：1,200人 (うち申請者従業員2人)
【調整事項】未払賃金問題の解決	
【終結事由】打切り	

〔申請概要〕

平成28年3月、Aは、法人の職員に採用され、障がい者の訪問相談業務に従事することとなった。

令和2年5月、Aは、体調不調を訴え、法人に診断書を提出した。Aは、本部のメンタルヘルス担当との面談の上、6月以降は休業した。8月31日、Aは、自己都合により、法人を退職した。

12月、組合は、Aの組合加入通知書、団体交渉申入書及び在職中の未払賃金支払い要求書を法人に送付したところ、法人は、事業所内で新型コロナ陽性者が発生したため、翌年1月下旬以降に団交開催を延期するよう申し入れた。また、「A自身が作成した出勤簿を確認した結果、未払賃金はない」との回答書を送付した。

令和3年1月、組合は、Aが実際の労働時間とは異なる出勤簿作成を指示されていたこと、休憩が全く取れていなかったことなどを主張する反論書を法人に送付し、再度、団交を申し入れた。その後、法人と組合との間で団交開催に関する文書のやり取りが続いたが、緊急事態宣言が発出されたこと、団交の形式（リモート開催の可否）や開催場所等について、双方が合意できなかったことから、団交は開催されなかった。

2月、ようやく組合事務所のあるビル会議室にて、対面方式により、第1回団交が開催された。組合は、Aの未払賃金を請求したが、法人は、Aの勤務報告に基づき賃金を支払っており、時間外勤務は確認できないと主張し、団交は平行線のまま終了した。組合は、次回団交までに、再検討し、回答するよう要求した。

以上のとおり、団体交渉での自主的解決が困難であるため、法人が、未払賃金問題の解決を求めて、あっせん申請したものである。

〔あっせんの経過・内容〕

3月、事務局調査を行ったところ、組合の執行委員長Bは、「あっせん応諾の条件として、まず、法人から、解決に向けた提案をしてもらいたい」と述べたため、その旨を法人の副理事長Cに伝えたところ、Cは、「あっせんで法人からの提案をする。未払賃金としては支払えないが、見舞金など他の名目であれば、いくらかの金銭を支払うことはできる」と回答した。

Bは、「次回の団交の結果次第で、あっせんを受けるかどうかを判断したい」と述べたが、法人は団交で、未払賃金はないとの従来の主張を繰り返し、団交は平行線のまま終了した。

Bは、「あっせん開始前に、法人から具体的な解決金の額が提示されなければ、あっせんには応じられない」と主張したので、「あっせんにおいて、法人から金額の提示があれば、その金額をもとに、あっせん員による調整が可能であり、必ずしも、あっせん前に提示する必要はないのではないか」と説得したが、Bは、主張を譲らなかった。

このため、Cに対し、「組合は、あっせん前の金額の提示を応諾の条件としている」と伝えたところ、Cは、「あっせんで金額を提示するが、あっせんの前に提示するつもりはない」と回答したため、Bに法人の意向を伝えた上で、組合があっせんには応じないことを確認した。

以上のとおり、あっせんに応じないという組合の意思は固く、あっせん員は、解決の見込みがないと判断し、あっせんで打ち切った。

3(調)5号 あっせん事件

令和3年6月 9日申請
令和3年8月 16日終結

〈申請者〉	〈被申請者〉
X有限会社 業種：一般廃棄物処理業 従業員：16人	Y労働組合 組合員：195人 (うち申請者従業員1人)
〔調整事項〕 賃上げ問題の解決 〔調整期日〕 ①7月15日、②8月16日 〔終結事由〕 打切り	

〔申請概要〕

令和2年2月、組合と会社は、会社の従業員である組合員Aの令和2年度の日給の賃上げ額について団交を行った。

組合は、組合員Aの令和元年度の日給から、日額〇〇円の賃上げを要求したが、複数回の団交や協議にかかわらず、組合は会社に対し、経営状況の悪化を理由として日額〇〇円以上は上げられない旨の回答を行った。

令和3年2月、組合は、令和3年度の要求としては、令和2年度の妥結額からさらに日額〇〇円の賃上げを要求したが、会社は日額〇〇円の賃上げを回答した。

組合は、要求通りの賃上げができないのであれば、決算書等を提示し、具体的に説明するよう主張した。

会社は、会社の従業員及び団交に出席している組合の同業他社の従業員に、会社の経営状況を知られたくないため、また、今まで決算書は出さず、年度別の汲み取り台数の推移等の資料で十分協議出来てきたことから、決算書は提出するつもりはないと考えているため、両者の意見は対立したままであった。

以上のとおり、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、賃上げ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)
(第1回あっせん) ・組合に決算書を提出しない理由は、組合には同業他社の従業員がおり、それらの者にまで会社の経営状況を知られたくないためである。 ・会社の従業員である組合員に決算書を見せたくない理由は、その者を通して他の従業員に経営状況が悪化していることが伝わると従業員が不安を抱く恐れがあるためである。	・同業他社の組合員は、本件団交に出席しておらず、また経営状況に関する情報は、本件団交以外に流出することはない。 ・会社の経営状況を従業員が正しく理解することによって、自らの責任を認識し、むしろ会社が良くなっていくものと考えてるので、他の従業員にも知らせるつもりである。
(第2回あっせん) ・会社の直近の経営状況を把握し得る具体的資料については、損益計算書中の売上高、営業損益の欄の閲覧のみで十分と考えている。 ・開示方法は税務署に提出した損益計算書の写しに、非開示部分をマスキングして閲覧させる。メモを取るのはいいが、コピーは渡さない。	・開示する情報の範囲が狭すぎる。 ・資料が流出しないよう誓約するつもりであるので、損益計算書の写しを交付してもらいたい。

〔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の調整を図ったが、双方の主張の隔たりが大きく、これ以上の調整は困難と判断し、あっせんを打ち切った。

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 29 年	平成 30 年	令和元年	令和 2 年	令和 3 年
運 輸	4	4	4	3	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	3	8	2	3	5
計	7	12	6	6	8

2 令和3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	2.26	3.11以降
2	県労委	全国労災病院労働組合九州労災病院支部	増員要求等	3.19	3.31以降
3	中労委	全日本港湾労働組合九州地方本部	夏季一時金等	6.11	6.24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	10.25	11.5以降
5	中労委	スターフライヤー乗員組合	安全および運航に関する要求等	11.1	11.19以降
6	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	11.2	11.23以降
7	県労委	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	11.4	11.18以降
8	県労委	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	11.4	11.25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 3 年は、調査件数 8 件のうち、7 件が解決し、1 件が打切りとなった。

(単位：件)

区 分		年	平成 29 年	平成 30 年	令和元年	令和 2 年	令和 3 年
係	属		8	12	8	7	8
	前年からの繰越し		1	0	2	1	0
	新規申請		7	12	6	6	8
終 結 状 況	解 決		8	10	7	7	8
	打 切 り		0	0	1	0	1
	移 行		0	0	0	0	0
	翌年への繰越し		0	2	1	0	0
終 結 時 の 段 階	A		8	10	7	7	8
	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、あっせんを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	平成 29 年	平成 30 年	令和元年	令和 2 年	令和 3 年
係	属		5	2	1	1	1
	前年からの繰越し		1	0	0	0	0
	新規受付		4	2	1	1	1
終 結 状 況	解 決		5	2	1	1	1
	打 切 り		4	0	1	1	1
	取 下 げ		1	1	0	0	0
	翌年への繰越し		0	1	0	0	0
翌年への繰越し			0	0	0	0	0