

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。令和元年（平成31年）の調整事件の申請件数は6件で、前年に比べ1件増加した。

(単位：件)

調整区分	年	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年	令和元年
あ	つ	15	9	15	5	6
せ	ん					
調	停	0	0	0	0	0
仲	裁	0	0	0	0	0
	計	15	9	15	5	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。令和元年（平成31年）は、「医療、福祉」が3件(50.0%)と最も多く、次いで「製造業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」及び「教育、学習支援業」がそれぞれ1件(16.7%)と続いている。

(単位：件)

産業	年	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年	令和元年
農林漁業、鉱業、採石業、砂利採取業		2	0	0	0	0
建設業		0	0	1	0	0
製造業		1	0	1	0	1
電気・ガス・熱供給・水道業		0	0	0	0	1
情報通信業		0	0	1	0	0
運輸業、郵便業		2	2	4	1	0
卸売業、小売業		2	1	4	0	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	0
学術研究、専門・技術サービス業		0	1	0	0	0
宿泊業、飲食サービス業		1	1	1	0	0
生活関連サービス業、娯楽業		1	1	1	0	0
教育、学習支援業		1	0	0	2	1
医療、福祉		2	3	2	2	3
複合サービス事業		0	0	0	0	0
サービス業		3	0	0	0	0
公務		0	0	0	0	0
	計	15	9	15	5	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27年	平成28年	平成29年	平成30年	令和元年
組合側申請	14	9	15	5	6
使用者側申請	1	0	0	0	0
双方申請	0	0	0	0	0
計	15	9	15	5	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。令和元年(平成31年)は、合同労組事件が全体の50.0%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33.3%(全体では16.7%)であった。

(単位：件)

事件 \ 年	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年	令和元年
合同労組事件	12	7	11	2	3
駆け込み訴え事件	8	4	7	1	1

(注)「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27年	平成28年	平成29年	平成30年	令和元年
29人以下	3(14)	1(7)	3(13)	2(4)	1(4)
30人～99人	5(0)	3(1)	9(2)	2(1)	2(0)
100人～299人	3(0)	2(1)	2(0)	0(0)	1(2)
300人～499人	1(0)	2(0)	0(0)	1(0)	0(0)
500人～999人	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)
1,000人～4,999人	2(0)	1(0)	1(0)	0(0)	1(0)
5,000人以上	1(1)	0(0)	0(0)	0(0)	1(0)
計	15(15)	9(9)	15(15)	5(5)	6(6)

(注) ()内の数字は、当事者企業と雇用関係等にある組合員数規模別に集計したものである。

6 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27年	平成28年	平成29年	平成30年	令和元年
全 事 件	15	9	15	5	6
併存組合のある事件	3	1	3	3	0

(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。

7 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。令和元年（平成31年）は、すべて「団交促進」であった。

(単位：件)

調整事項 \ 年	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年	令和元年
団 交 促 進	8	5	10	5	6
賃 金 増 額	0	1	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	5	0	0	0	0
経 営 ・ 人 事	2	1	0	0	0
解 雇	3	0	3	0	0
そ の 他 の 労 働 条 件	1	3	1	0	0
組 合 活 動 に 関 す る 要 求	1	0	1	0	0
協 約 及 び 契 約 の 履 行	0	1	0	0	0
非 組 合 員 の 範 囲	0	0	0	0	0
計	20	11	15	5	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。

8 終結状況

最近5年間の終結状況は、次表のとおりである。令和元年（平成31年）は、前年からの繰越しを含めて7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27年	平成28年	平成29年	平成30年	令和元年
係属	前年からの繰越し		2	2	1	2	1
	新規申請		15	9	15	5	6
	計		17	11	16	7	7
終結状況	解決		9	4	4	3	4
	調整活動中自主解決		0	0	0	0	0
	あっせん案・調停案受諾		9	4	4	3	4
	取下げ		3	3	3	0	1
	打ち切り		3	3	7	3	1
	調整活動中未解決(不調)		2	2	4	3	0
	事情聴取拒否		1	1	3	0	1
	移管		0	0	0	0	0
	計		15	10	14	6	6
翌年への繰越し			2	1	2	1	1

(注)「打ち切り」欄中の「調整活動中未解決」とは、第1回調整が開催された後に打ち切ったものである。また、同欄中の「事情聴取拒否」とは、第1回調整の開催前に打ち切ったものである。

9 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27年	平成28年	平成29年	平成30年	令和元年
	75.0	57.1	36.4	50.0	80.0

(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。

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。

10 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。令和元年（平成31年）の平均処理日数は54.7日となった。

（単位：件）

処理日数 \ 年	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年	令和元年
1～10日	0	0	0	0	0
11～20日	1	0	2	0	1
21～30日	3	1	4	1	1
31～50日	3	5	3	2	1
51日以上	8	4	5	3	3
調整員指名前取下げ	0	0	0	0	0
計	15	10	14	6	6
平均処理日数	56.9日	53.3日	43.4日	51.8日	54.7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。

11 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27年	平成28年	平成29年	平成30年	令和元年
	1.7	1.5	1.4	1.2	2.0

（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。

12 令和元年（平成 31 年）取扱事件一覧表

平成 30 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
30(調)5号	あっせん	教育、学習支援業	労	企業労組	12 (12)	82

令和元年（平成 31 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
31(調)1号	あっせん	医療業	労	合同労組	1,186 (3)	42
31(調)2号	あっせん	医療業	労	企業労組	125 (125)	1,300
元(調)3号	あっせん	社会保険・社会福祉・介護事業	労	企業労組	6,114 (114)	1,700
元(調)4号	あっせん	食料品製造業	労	合同労組	55 (1)	380
元(調)5号	あっせん	水道業	労	合同労組	83 (10)	672
元(調)6号	あっせん	教育、学習支援業	労	企業労組	11 (11)	84

- (注) 1 申請者区分は、申請者が労働組合か使用者かを示している。
 2 組合員数欄の括弧書きは、当事者企業と雇用関係等にある組合員数を内数で示している。
 3 「終結区分」欄中の「(案)解決」とは、あっせん活動によって解決したもののうち、自主解決ではなく、労使双方があっせん案を受諾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。

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	H30. 12. 17 H30. 12. 18 H31. 2. 6	徳永	高田	有馬	(案)解決	51	2	22

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	H31. 1. 4 H31. 1. 7 H31. 1. 18	南谷	西村	樋口	打切り	12	—	23
誠実団体交渉の実施	H31. 4. 16 H31. 4. 17 R1. 5. 7	後藤	吉村	井上	取下げ	21	—	24
誠実団体交渉の実施	R1. 5. 8 R1. 5. 9 R1. 9. 4	後藤	吉村	井上	(案)解決	119	3	25
誠実団体交渉の実施	R1. 5. 30 R1. 5. 31 R1. 8. 19	山下	島添	樋口	(案)解決	81	2	26
誠実団体交渉の実施	R1. 9. 3 R1. 9. 5 R1. 10. 18	上田	隈本	竹内	(案)解決	44	1	27
誠実団体交渉の実施	R1. 11. 27 R1. 11. 28	森 服部	堂原 桑原	有馬 和田	令和2年へ繰越し			

第2節 各調整事件の概要

30(調)5号 あっせん事件

平成30年12月17日申請
平成31年2月6日終結

〈申請者〉	〈被申請者〉
X労働組合 組合員：12人 (うち被申請者従業員12人)	Y学校法人 業種：教育、学習支援業 従業員：82人
〔調整事項〕 誠実団体交渉の実施	
〔調整期日〕 ①1月15日、②2月6日	
〔終結事由〕 (案) 解決	

〔申請概要〕

平成30年5月以降の5回目の団交で、労使双方は、次年度の人事採用に係る具体的計画については、団交での協議を経て、法人の財務部会、理事会での承認を得ることを合意した。

法人は、第1回目の団交のみ、組合が作成した団交の確認書を交換した。

8月、組合は、①団交の確認書未交換、②団交における根拠を示さない回答、③団交での合意事項の不履行等についてを内容とする「不当労働行為等に対する要望」を法人に提出した。

第6回団交において、労使双方は、〇〇科の募集については、当面保留にすることで合意した。

10月、理事長が、職員朝礼で突然〇〇科の教員等を公募すると発言した。組合は、団交の合意事項違反であると募集に抗議したが、理事長は職員の退職補充のためであると説明したため、いったん納得した。

第7回団交において、理事長は、退職は未定であると説明したため、組合は公募の中止を求めたが、理事長は応じなかった。

このため、組合が、団交において①労使の合意事項を守ること、②確認書を毎回交換すること、③具体的な資料に基づく回答を行い誠実に交渉することを求めて、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"> 人事採用計画、職員の募集について労使の合意事項が守られていない。 確認書が毎回交換されていない。 具体的な資料に基づく回答が行われていない。 	<ul style="list-style-type: none"> 組合から人事の意見は聞くけれども、最終的判断は、校長、理事長が行うべきである。職員の募集については、職員の退職がまだ未定であったが、新年度の教員の確保のため、募集に踏み切らざるを得なかった。 義務的団交事項でないものは、確認書を交わす必要がないと考えており、義務的団交事項でないものが含まれていた団交では、確認書を交わしていない。 人事採用計画については、団交時に示しており、財務資料については、予算・決算の資料は提出している。

〔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り、団交経過を記すための「確認書面の一例」を示した上で、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 組合が提示した過去の団交に係る確認書案に法人が応答しなかったことに鑑み、労使双方は、今後の交渉の都度、速やかに確認書面を作成すること。
- 2 団体交渉は、組合の事前の要求項目を協議すること。
- 3 法人は、組合の理解を得られるよう、相当な資料を示すなどして、十分に説明すること。

31(調)1号 あっせん事件

平成31年1月4日申請
平成31年1月18日終結

〈申請者〉	〈被申請者〉
X労働組合 組合員：1,186人 (うち被申請者従業員3人)	Y(個人) 業種：医療業 従業員：42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、平成4年10月、正規雇用の管理栄養士として病院に採用された。

Bは、平成15年9月からパート雇用の准看護師として採用され、平成17年10月から正規雇用となった。

Cは、平成10年4月、パート雇用の准看護師として採用され、平成13年5月から正規雇用となった。

平成26年3月、前院長の子であるYが院長として就任した。

Aは平成28年10月、Bは平成29年4月、Cは同年5月に退職した。

平成29年10月、A、B及びC(以下「3人」という。)は組合に加入し、組合は、3人の組合加入通知書、退職金の支払い等を求める要求書及び団体交渉申入書をYに提出した。

11月、Yの代理人弁護士(以下「代理人弁護士」という。)は、組合に、退職金を定めた規定が見当たらないと回答するとともに、請求額の算出根拠を求めた。

平成30年1月、組合は、請求根拠等を記載した団体交渉申入書をYに提出した。

3月、第1回団交で、代理人弁護士は、退職金の規則がなく、支払いはできないと回答した。

組合が調査を申し入れたところ、代理人弁護士は、退職金を定めた規則は以前から存在せず、前院長の判断で平成23年頃に病院内で倒れた事務長に支払われたケースがあるが、それ以後はないと回答した。

8月、組合は、団体交渉申入書をYに送付した。

10月、組合が、再度、団体交渉申入書を事務長代理に手渡したところ、代理人弁護士は、退職金の規定の不存在による支払拒否とYの団交出席拒否を組合に通知した。

このため、組合が、3人の未払い退職金問題について、誠実団交の実施を求めてあっせん申請したものである。

〔あっせんの経過・内容〕

事務局調査を行ったところ、院長のYは、今まで誠実に団交を行っているとは認識しており、団交への出席や根拠のない退職金の要求に応じる意思はない、譲歩の余地は全くなく、これ以上の対応をとるつもりはないので、あっせんに応じないと回答した。

あっせんに応じないというYの意思は固く、あっせん員は解決の見込みはないと判断し、あっせんを打ち切った。

31(調)2号 あっせん事件

平成31年4月16日申請

平成31年5月7日終結

〈申請者〉	〈被申請者〉
X労働組合 組合員：125人 (うち被申請者従業員125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	
【終結事由】 取下げ	

〔申請概要〕

平成31年3月、組合は法人に対し、学校側通用口他2か所における組合頒布物の配布の許可を交渉議題として、2週間以内の開催を求める団交申し入れ書を提出した。

窓口折衝において、組合は法人に対し、要求の趣旨を説明し、頒布物配布に係る許可申請書を提出した。

その後、組合は、団交の開催について法人に回答を求めたが、法人は、日程調整中であると回答した。

次の窓口折衝において、法人は3月中の団交の実施は難しいと回答したが、組合は、4月の新人歓迎に向けて許可を必要としていたため、3月中の開催を求めた。

法人は、3月中の開催は難しいと回答したため、組合は法人に対し、再度日程調整を求めた。

後日、法人は、学校側通用口での配布について許可書を交付したが、他2か所については許可しなかった。

このため、組合が、早期の団体交渉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7日、被申請者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。

元(調)3号 あっせん事件

令和元年5月8日申請

令和元年9月4日終結

〈申請者〉	〈被申請者〉
X労働組合 組合員：6,114人 (うち被申請者従業員114人)	Y株式会社 業種：社会保険・社会福祉・介護事業 従業員：1,700人
〔調整事項〕 誠実団体交渉の実施	
〔調整期日〕 ①7月9日、②8月8日、③9月4日	
〔終結事由〕 (案) 解決	

〔申請概要〕

平成30年4月、これまで全国的にA社に一括委託されていたB法人の病院内保育所の一部の委託運営が、被申請者に移行された。

11月、組合は、年間の所定労働時間や土日祝日勤務の代休や割増賃金等について、移行前のA社の労働条件と同様とすることを求めて、団体交渉申入書及び要求書を会社に提出した。

団交において、会社は、収支の状況が悪く、見込み以上に経費がかかっており、労働条件を移行前と同様とすることはできない旨、回答したので、組合は、経営資料を示すよう会社に求めたが、示されなかった。

平成31年1月の団交において、組合は会社に対し、経営資料を出さないことについて抗議した。会社は組合に対し、他の受託先より売り上げが〇%低いと、口頭で説明しただけで、具体的な資料は示さなかった。

3月、組合は会社に対し、経営資料(委託料収入、人件費等収支状況)の提示を要求したところ、団交において、会社は、「組合の要求通りにすれば、試算で、〇〇万円の売り上げ減となる」と回答したが、経営資料は提示しなかった。

4月、組合は会社に対し、再度、経営資料を出すよう要求したが、会社からは回答がなかった。

このため、組合が、経営資料の提示を前提とする誠実団体交渉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)
・団交において、労働条件の改善について求めた際、会社は「経費がかかりすぎるのでできない」と主張したため、組合が、経営資料(運営費実績)を求めたが、提示されない。	・経営資料については、何を出せるか検討中であるが、何らかの資料を出す方向で前向きに検討している。

〔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 当事者双方は、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 当事者双方は、各労働条件について、事前交渉を行うなどして、十分な協議の実現に努める。
- 3 会社は、団体交渉に当たっては、誠実に対応し、組合に対し、資料等を適切に提示するなどして、十分説明するよう努める。

元(調) 4号 あっせん事件

令和元年 5月 30日 申請

令和元年 8月 19日 終結

〈申請者〉	〈被申請者〉
X労働組合 組合員：55人 (うち被申請者従業員1人)	Y株式会社 業種：食料品製造業 従業員：380人
〔調整事項〕 誠実団体交渉の実施	
〔調整期日〕 ①7月19日、②8月19日	
〔終結事由〕 (案) 解決	

〔申請概要〕

Aは、平成20年4月に入社し、B市内の店舗で販売員として従事していた。

平成31年4月、組合は会社に対し、有給休暇の残日数の周知方法及び退職金制度の確立を求める団体交渉要求書を送付したところ、会社は、①有給休暇の残日数は、給与明細に記載する、②当社に退職金制度はなく、導入予定もないと文書で回答した。

組合は、会社の回答に団交の諾否の表明がなかったため、再度団交要求書を会社へ送付したところ、会社は組合に対し、①周知義務は解決済みである、②退職金制度が義務的団交事項であると理解はしているが、従業員の要望により、会社の利益を毎月の給与に上乗せした奨励金制度を導入しているため、団交の開催は不要であると、文書で回答した。

このため、組合は会社に対し、抗議並びに再度の団交要求書を送付した。

令和元年5月、会社は組合に対し、会社の特性(従業員の9割以上が〇〇国籍で、平均在籍年数も3年程度で、給与の殆どを〇〇の家族に仕送りしている)を理解してほしいと文書で回答したところ、組合は会社に対し、抗議並びに再度の団交要求書を送付した。

会社は組合に対し、幹部従業員が全員〇〇国籍であり、語学力において交渉力に格差があるため、文書による回答でしか対応できないと回答した。

このため、組合が、退職金制度の確立を議題とする誠実団体交渉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)
・退職金制度の確立について、団体交渉の実施を求めているが、会社は、文書で回答するのみで団交を拒否している。	・退職金制度が義務的団交事項であると理解はしているが、会社には財政的な余裕がなく、退職金制度を創設する考えはない。団体交渉で議論しても結果は変わらないと思っているため、団交に応じるつもりはないし、書面の交換による協議で十分と考えている。 以前は、日本人の営業部長が団交に対応していたが、2年前に退職した後は、日本語能力において交渉力に格差を感じており、団交には応じていない。

〔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、相互尊重の精神にのっとり、退職金制度の確立に係る問題について、誠実に団体交渉を行うこと。団体交渉は、令和元年10月末日までに実施すること。
- 2 組合は、団体交渉に当たっては、事前に具体的な要求内容を説明した資料を示すこと。
- 3 会社は、組合の理解を得られるよう、相当な資料を示すなどして、十分に説明すること。

元(調)5号 あっせん事件

令和元年9月3日申請

令和元年10月18日終結

〈申請者〉	〈被申請者〉
X労働組合 組合員：83人 (うち被申請者従業員10人)	Y共同企業体外5者 業種：水道業 従業員：672人
〔調整事項〕誠実団体交渉の実施	
〔調整期日〕10月18日	
〔終結事由〕(案)解決	

〔申請概要〕

平成30年9月、31年4月以降のA市水道料金等検針・徴収業務の委託業務は、企業体が受託することとなった。

平成31年1月、企業体は、検診員に対し、4月以降の賃金・労働条件を提示した。賃金については、検針員の歩合報酬額が、前委託業者に比べ〇%引き下げられていた。

3月、組合員の雇用企業が企業体を構成する協同組合に加盟している6社にそれぞれ決定した。その後7月に組合員1名が退職し、雇用企業は5社となった。

6月、第2回団交では、企業体及び組合員の雇用企業がすべて出席し、使用者側は、労使関係についての要求事項7項目のうち、賃金・労働条件を決定・変更する場合の組合との事前協議、労働協約の締結、就業規則の写しの提供等について拒否した。

また、賃金・労働条件等に関する要求事項5項目のうち、時給額の引上げ、歩合報酬額の改定、夏季休暇の付与等について、経営判断を理由に具体的説明を行わず拒否した。

このため、組合が、誠実団体交渉の実施を求めて、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"> ・団交で合意した事項の協約化を拒否した。 ・従業員の賃金・労働条件を決定・変更する場合、組合と事前協議することを拒否した。 ・夏季休暇の付与について、団交で拒否しておきながら、従業員に対して、休暇の付与を通知した。 ・組合に、就業規則の写しの提供を拒否した。 	<ul style="list-style-type: none"> ・合意事項の協約化を拒否した事実はない。 ・事前にすべて協議するのは困難と回答したが、組合から団交の申入れがあれば応じる。 ・団交では、労基法上、6か月勤務しないと有給休暇を付与できないと回答したが、その後の猛暑により、従業員の健康に配慮し、休暇の付与を通知した。 ・就業規則は、従業員に閲覧を認めている。

〔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り、以下のあっせん案を提示し、併せて口頭補足を行ったところ、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、組合員の賃金等の労働条件について、誠実に団体交渉を行うこと。
- 2 使用者は、組合員の賃金等の労働条件を決定・変更する場合、事前に組合と協議するよう努めること。
- 3 使用者は、団体交渉に当たっては、組合の理解を得られるよう、具体的な理由を示すなどして、十分説明するよう努めること。

(口頭補足の要旨)

- 1 就業規則の内容は機密事項ではないこと。
- 2 労使双方が、団交で合意に達した事項については、労働協約を締結すること。

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	平成 27 年	平成 28 年	平成 29 年	平成 30 年	令和元年
運 輸		7	4	4	4	4
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	6	3	8	2
計		10	10	7	12	6

2 令和元年（平成31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	3.14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	2.28	3.12以降
3	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	6.5	6.17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	6.12	6.25以降
5	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	11.7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	11.6	11.19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。

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。

令和元年（平成 31 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	平成 27 年	平成 28 年	平成 29 年	平成 30 年	令和元年
係 属			1 6	1 5	8	1 2	8
		前年からの繰越し	6	5	1	0	2
		新規申請	1 0	1 0	7	1 2	6
終 結 状 況			1 1	1 4	8	1 0	7
		解 決	9	8	8	1 0	6
		打 切 り	2	6	0	0	1
		移 行	0	0	0	0	0
翌年への繰越し			5	1	0	2	1
終 結 時 の 段 階	A		1 1	1 4	8	1 0	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、次のことである。

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、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に委嘱）を行っている。

最近 5 年間の委員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 27 年	平成 28 年	平成 29 年	平成 30 年	令和元年
係 属			2	2	5	2	1
		前年からの繰越し	0	0	1	0	0
		新規受付	2	2	4	2	1
終 結 状 況			2	1	5	2	1
		解 決	2	1	4	0	1
		打 切 り	0	0	1	1	0
		取 下 げ	0	0	0	1	0
翌年への繰越し			0	1	0	0	0