

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。平成29年の調整事件の申請件数は15件で、前年に比べ6件増加した。

(単位：件)

調整区分	年	平成25年	平成26年	平成27年	平成28年	平成29年
あ	つ	17	16	15	9	15
調	停	0	0	0	0	0
仲	裁	0	0	0	0	0
	計	17	16	15	9	15

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。平成29年は、「運輸業、郵便業」及び「卸売業、小売業」が4件(26.7%)と最も多く、次いで「医療、福祉」が2件(13.3%)と続いている。

(単位：件)

産 業	年	平成25年	平成26年	平成27年	平成28年	平成29年
農林漁業、鉱業、採石業、砂利採取業		0	0	2	0	0
建 設 業		1	0	0	0	1
製 造 業		0	3	1	0	1
電気・ガス・熱供給・水道業		0	0	0	0	0
情 報 通 信 業		1	0	0	0	1
運 輸 業、郵 便 業		4	3	2	2	4
卸 売 業、小 売 業		1	2	2	1	4
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	0	0	1	0
宿泊業、飲食サービス業		0	0	1	1	1
生活関連サービス業、娯楽業		1	1	1	1	1
教 育、学 習 支 援 業		3	0	1	0	0
医 療、福 祉		1	3	2	3	2
複 合 サ ー ビ ス 事 業		0	0	0	0	0
サ ー ビ ス 業		5	4	3	0	0
公 務		0	0	0	0	0
	計	17	16	15	9	15

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25年	平成26年	平成27年	平成28年	平成29年
組合側申請	14	13	14	9	15
使用者側申請	3	3	1	0	0
双方申請	0	0	0	0	0
計	17	16	15	9	15

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。平成29年は、合同労組事件が全体の73.3%を占め、合同労組事件に占める駆け込み訴え事件の割合は63.6%(全体では46.7%)となった。

(単位：件)

事件 \ 年	平成25年	平成26年	平成27年	平成28年	平成29年
合同労組事件	14	15	12	7	11
駆け込み訴え事件	4	4	8	4	7

(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25年	平成26年	平成27年	平成28年	平成29年
29人以下	2(13)	2(14)	3(14)	1(7)	3(13)
30人～99人	6(4)	6(2)	5(0)	3(1)	9(2)
100人～299人	2(0)	0(0)	3(0)	2(1)	2(0)
300人～499人	1(0)	1(0)	1(0)	2(0)	0(0)
500人～999人	1(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)
1,000人～4,999人	5(0)	5(0)	2(0)	1(0)	1(0)
5,000人以上	0(0)	2(0)	1(1)	0(0)	0(0)
計	17(17)	16(16)	15(15)	9(9)	15(15)

(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25年	平成26年	平成27年	平成28年	平成29年
全 事 件	17	16	15	9	15
併存組合のある事件	2	2	3	1	3

(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言う。

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。平成29年は、「団交促進」が10件(66.7%)で最も多く、次いで「解雇」が3件(20.0%)となっている。

(単位：件)

調整事項 \ 年	平成25年	平成26年	平成27年	平成28年	平成29年
団 交 促 進	9	9	8	5	10
賃 金 増 額	0	0	0	1	0
年 末 ・ 夏 季 手 当	1	2	0	0	0
賃 金 体 系 改 訂	1	0	0	0	0
そ の 他 の 賃 金 要 求	2	5	5	0	0
経 営 ・ 人 事	1	0	2	1	0
解 雇	2	3	3	0	3
そ の 他 の 労 働 条 件	3	2	1	3	1
組 合 活 動 に 関 す る 要 求	0	1	1	0	1
協 約 及 び 契 約 の 履 行	0	0	0	1	0
非 組 合 員 の 範 囲	0	0	0	0	0
計	19	22	20	11	15

(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。

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。平成29年は、前年からの繰越しを含めて16件を処理し、2件が翌年に繰越しとなった。

(単位：件)

終結区分		年	平成25年	平成26年	平成27年	平成28年	平成29年
係属	前年からの繰越し		5	2	2	2	1
	新規申請		17	16	15	9	15
	計		22	18	17	11	16
終結状況	解決		11	10	9	4	4
	調整活動中自主解決		1	0	0	0	0
	あっせん案・調停案受諾		10	10	9	4	4
	取下げ		1	2	3	3	3
	打ち切り		8	4	3	3	7
	調整活動中未解決(不調)		7	2	2	2	4
	事情聴取拒否		1	2	1	1	3
	移管		0	0	0	0	0
	計		20	16	15	10	14
翌年への繰越し			2	2	2	1	2

(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25年	平成26年	平成27年	平成28年	平成29年
	57.9	71.4	75.0	57.1	36.4

(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。平成29年の平均処理日数は43.4日となった。

(単位：件)

処理日数 \ 年	平成25年	平成26年	平成27年	平成28年	平成29年
1～10日	0	2	0	0	0
11～20日	0	1	1	0	2
21～30日	2	1	3	1	4
31～50日	9	9	3	5	3
51日以上	9	3	8	4	5
調整員指名前取下げ	0	0	0	0	0
計	20	16	15	10	14
平均処理日数	55.6日	42.6日	56.9日	53.3日	43.4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25年	平成26年	平成27年	平成28年	平成29年
	1.4	1.3	1.7	1.5	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。

12 平成 29 年取扱事件一覧表

平成 28 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
28(調)9号	あっせん	道路旅客運送業	労	企業労組	31 (31)	46

平成 29 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
29(調)1号	あっせん	卸売業、小売業	労	合同労組	40 (1)	86
29(調)2号	あっせん	飲食店	労	合同労組	260 (1)	300
29(調)3号	あっせん	道路旅客運送業	労	企業労組	42 (42)	183
29(調)4号	あっせん	食料品製造業	労	合同労組	1,234 (1)	541
29(調)5号	あっせん	社会保険・社会福祉・介護事業	労	合同労組	55 (1)	5
29(調)6号	あっせん	情報サービス業	労	企業労組	17 (1)	6,730
29(調)7号	あっせん	倉庫業	労	企業労組	49 (49)	142
29(調)8号	あっせん	卸売業、小売業	労	合同労組	260 (1)	145
29(調)9号	あっせん	卸売業、小売業	労	合同労組	71 (1)	149
29(調)10号	あっせん	卸売業、小売業	労	合同労組	40 (1)	86

- (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 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				
賃金及び休憩時間の取扱い 等の改善	H28. 11. 22 H28. 11. 28 H29. 2. 22	山下	高島 大塚	船越	(案)解決	87	2	24

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				
会社敷地内における組合活 動の保障	H29. 1. 17 H29. 1. 20 H29. 2. 27	所	上野	大石	打切り	39	—	25
労働時間短縮問題等の解決	H29. 2. 13 H29. 2. 14 H29. 4. 20	南谷	佐田	廣瀬	打切り	66	2	26
妥結事項に基づく確認書の 締結	H29. 2. 14 H29. 2. 14 H29. 3. 14	大坪	隈本	松岡	打切り	29	1	27
雇止め通知の撤回等	H29. 2. 17 H29. 2. 21 H29. 3. 30	五十君	鍋島	竹内	打切り	38	1	28
誠実団体交渉の実施	H29. 3. 22 H29. 3. 23 H29. 5. 8	所	島添	宮田	取下げ	47	—	29
誠実団体交渉の実施	H29. 4. 12 H29. 4. 14 H29. 7. 6	後藤	大塚	大石	打切り	84	2	30
誠実団体交渉の実施	H29. 4. 19 H29. 4. 20 H29. 6. 19	井上	高島	松岡	取下げ	61	—	31
雇止め問題の解決	H29. 4. 21 H29. 4. 24 H29. 6. 20	大坪	隈本	竹内	(案)解決	58	1	32
誠実団体交渉の実施	H29. 7. 11 H29. 7. 12 H29. 8. 2	所	上野	宮田	(案)解決	22	1	33
誠実団体交渉の実施	H29. 7. 13 H29. 7. 13 H29. 7. 24	山下	鍋島	竹内	打切り	12	—	34

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
29(調)11号	あっせん	道路旅客運送業	労	企業労組	22 (22)	67
29(調)12号	あっせん	社会保険・社会福祉・介護事業	労	合同労組	60 (1)	75
29(調)13号	あっせん	娯楽業	労	合同労組	74 (1)	4
29(調)14号	あっせん	建設業	労	合同労組	80 (1)	4
29(調)15号	あっせん	道路貨物運送業	労	合同労組	12 (1)	250

※ 29(調)14号事件及び29(調)15号事件の概要は、来年の年報への掲載を予定している。

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	H29. 8. 9 H29. 8. 10 H29. 9. 1	山下	島添	松岡 有馬	打切り	23	—	35
解雇撤回等	H29. 8. 9 H29. 8. 10 H29. 9. 5	五十君	大塚	大石	(案)解決	27	1	36
誠実団体交渉の実施	H29. 9. 6 H29. 9. 6 H29. 9. 19	所	高島	松岡 有馬	取下げ	14	—	37
誠実団体交渉の実施	H29. 12. 6 H29. 12. 7	後藤 上田	隈本 堂原	松岡 熊手	平成 30 年へ繰越し			
誠実団体交渉の実施	H29. 12. 27 H29. 12. 27	山下 徳永	上野 高田	宮田 樋口	平成 30 年へ繰越し			

第2節 各調整事件の概要

28(調)9号 あっせん事件

平成28年11月22日申請

平成29年2月22日終結

〈申請者〉	〈被申請者〉
X労働組合 組合員：31人 (うち被申請者従業員31人)	Y株式会社 業種：道路旅客運送業 従業員：46人
〔調整事項〕賃金及び休憩時間の取扱い等の改善	
〔調整期日〕①1月12日、②2月22日	
〔終結事由〕(案)解決	

〔申請概要〕

平成28年6月以降、組合は次のように主張して団体交渉を4回行った。

最低賃金法の規定に基づく賃金には、時間外手当は含まれておらず、会社から支給される賃金について時間外手当を除外して算定すると最低賃金を下回っている。また、乗務員が休憩時間に労働から完全に解放されておらず、自由利用ができていないので改善すること。

これに対し、会社は次のように主張した。

最低賃金においては、時間外手当も賃金に含めて算定すべきものと理解している。また、休憩時間の具体的な利用については組合員に任せているので問題があるとは考えていない。

団交を実施してきたが、会社から最低賃金法及び労働基準法違反を認める回答が得られず、交渉が進展しなかった。

〔労使の主張〕

申請者（組合）	被申請者（使用者）
最低賃金を下回らないよう、賃金体系の改善を求める。	基本給に県の最低賃金額を適用し、最低賃金を割り込まないようにしている。
休憩時間について、労働からの完全解放を求める。	休憩時間を変更する案を提示している。

〔あっせんの経過・内容〕

あっせん委員会が使用者に対し、賃金体系に労基法上の問題の可能性があることを指摘したところ、使用者が賃金体系是正の意向を示した。そこで、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。

(あっせん案の要旨)

当事者双方は、賃金の改善策及び休憩時間取扱いの改善策について、団交を平成29年〇月〇日までに開催し誠実に交渉を行うこと。

29(調)1号 あっせん事件

平成29年1月17日申請

平成29年2月27日終結

〈申請者〉	〈被申請者〉
X労働組合 組合員：40人 (うち被申請者従業員1人)	Y株式会社 業種：卸売業、小売業 従業員：86人
〔調整事項〕 会社敷地内における組合活動の保障	
〔終結事由〕 打切り	

〔申請概要〕

会社とは、平成28年1月から3月にかけて、組合員の賃上げ問題や職場の安全衛生環境等を議題として4回団体交渉を行った。

平成28年4月19日、第5回団交で、組合は会社内に分会を結成した旨伝え、5月23日、第6回団交で、①休憩時間、就業時間外の組合活動の保障、②上部団体からの連絡・面会について業務に支障のない範囲で認めるとともに、分会あての郵便物を分会長に届けること、の2項目を合意した。

9月20日、組合が昼休み時間に事務連絡のため職場の入り口近くの敷地内で分会長と面会した。

同月30日に、会社の代理人弁護士（以下「代理人弁護士」という。）から、9月20日の面会は会社敷地内への無断侵入であり、今後、同様の行為が行われた場合には法的措置を執らざるを得ない旨のファクシミリがあった。

10月3日、組合は、敷地内への立ち入りについては、第6回団交で合意している旨ファクシミリで反論した。

同月12日、代理人弁護士は、第6回団交で合意した2項目は、会社敷地内への立ち入りを認めたことにはならず、今後同様の行為が行われた場合には、建造物侵入罪で刑事告訴せざるを得ないので強く警告する旨ファクシミリで連絡してきた。

同月14日、第10回団交で、代理人弁護士は、会社敷地内での組合活動は無制限には認めない、具体的には、次回の団交で回答したい旨発言した。

11月21日、第11回団交で、代理人弁護士は、会社敷地内での組合活動は、他の社員に労働組合の話をすることも含め一切認めないと主張し交渉は決裂した。

〔あっせんの経過・内容〕

2月17日、会社は、事務局調査時に、組合が会社の配送センター敷地内に無断侵入し同センター建物の入り口付近から屋内を撮影したことがあったことから、あっせんに応じるか否かは、検討の上返事をする回答があり、同22日、譲歩の余地は全くなく、あっせんに応じるつもりはない旨回答があった。

あっせん員会は、会社のあっせんに応じない意思は固く、あっせんを開催することは困難であると判断し、2月27日、あっせんを打ち切った。

平成29年2月13日申請

平成29年4月20日終結

〈申請者〉	〈被申請者〉
X労働組合 組合員：260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：300人
〔調整事項〕労働時間短縮問題等の解決	
〔調整期日〕①3月28日、②4月13日	
〔終結事由〕打切り	

〔申請概要〕

パート従業員Aは、平成21年の入社以来、平均1日5時間・週5日間の調理補助業務に従事していた。平成28年5月、Aが店長に有給休暇の取得を申し出たところ、6月2日に社長との面談が行われた。面談において社長は、これまでに例がないなどとして有給休暇の付与を拒否した。翌日からAの1日の労働時間は2時間に短縮され、さらに翌週からは週1日勤務となり、11月には勤務シフトから完全に外された。

そのためAは組合に加入し、平成28年11月19日、組合は、Aの労働時間を週25時間に戻すこと、一方的に短縮した労働時間分の賃金を補償すること等を求めて団体交渉を申し入れ、以後4回にわたり団体交渉を行った。

しかし、会社は週15時間までの労働時間しか認めようとせず、また、正社員の就業規則において再雇用は65歳までとされているとして、現在64歳のAに対し、65歳での雇用契約打ち切りを検討中であることを明らかにした。

〔労使の主張〕

申請者（組合）	被申請者（使用者）
会社がAの年次有給休暇の取得を認めなかったこと、労働時間を大幅に短縮させたことは違法である。	年次有給休暇の取得を認めなかったのは、Aが休暇の期間を明示していなかったためである。
一方的に短縮された昨年度分の賃金の不足分を補償すること。	店の売上の減少により労働時間を短縮したが、Aには事前に説明している。
満65歳での雇用契約打ち切りをAへ適用しないこと。	譲歩案として雇用期間を年内に延長する用意がある。

〔あっせんの経過・内容〕

あっせん員会は、双方の主張を踏まえ種々調整を図り、金銭での解決を主とするあっせん案を提示したが、会社側がこれを受諾せず、本件は打切りとなった。

29(調)3号 あっせん事件

平成29年2月14日申請

平成29年3月14日終結

〈申請者〉	〈被申請者〉
X労働組合 組合員：42人 (うち被申請者従業員42人)	Y市 業種：道路旅客運送業 従業員：183人

〔調整事項〕 妥結事項に基づく確認書の締結

〔調整期日〕 3月14日

〔終結事由〕 打切り

〔申請概要〕

団体交渉の結果、平成28年11月21日に給与改定等について合意し、12月3日、Y市との間で妥結手続を行った。しかし、その際にY市から提示された確認書には、団体交渉で合意していない60歳以上の嘱託バス運転手の報酬の上限額に関する項目が入っていた。そのため組合が削除を要請したところ、A係長は、当該項目の記載を訂正線で抹消し、訂正印を押印したいとの意向を示した。

しかし、12日の折衝において、B課長は、団体交渉時にY市が提示した文書中には当該項目の記載が存在しており、提示した文書と異なる内容で確認書を交わすことはできないと主張した。

組合は持ち帰って検討した結果、20日、当該項目を訂正線で抹消し、訂正印を押印した確認書をY市へ提出した。

しかし22日、A係長は、Y市が訂正印を押印するとは言っていないなどとして確認書を組合へ差し戻した。

平成29年1月10日、組合書記長がB課長に電話で問い合わせたところ、訂正線で抹消する等のA係長の発言は、個人の思いを述べたにすぎないとして、確認書の訂正を拒否した。

〔労使の主張〕

申請者（組合）	被申請者（使用者）
平成28年度の嘱託員給与改定等の確認書の中に、これまでに合意していない内容（60歳以上の嘱託員報酬上限額の切下げ）が含まれていたため、その部分の削除を求め、Y市から提案された方法に従って削除した確認書をY市に提出したが、差し戻された。	60歳以上の嘱託員報酬上限額の切下げと給与改定は、パッケージであるため、確認書の訂正はできない。

〔あっせんの経過・内容〕

あっせん委員会は、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、これ以上の調整は困難と判断し、あっせんを打ち切った。

平成29年2月17日申請

平成29年3月30日終結

〈申請者〉	〈被申請者〉
X労働組合 組合員：1,234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：541人
〔調整事項〕 雇止め通知の撤回等	
〔調整期日〕 3月30日	
〔終結事由〕 打ち切り	

〔申請概要〕

契約更新時に製造から清掃への業務変更を言われたAは、業務変更に伴う収入減を避けるため、やむなく平成27年度から17:30~2:00の清掃業務に変わり、翌28年度も同様の契約内容で更新した。

第1回及び第2回団交で、組合は、次の契約更新に当たり、製造への配転を求めたが、会社はこれを拒否した。

Aを診察した産業医は、高血圧の数値に注目し、会社にストレス要因である深夜勤務を除外してはどうかとの見解を伝えた。

第3回団交で、会社が、産業医の助言を根拠に13:00~22:00の勤務を提案したため、組合が深夜勤務除外に伴う賃金の減少分の補てん、または勤務時間を現行のままとすることを要請したところ、会社はAに、深夜勤務が健康上問題ない旨の医師の診断書の提出を要請した。

組合が、担当医から業務の実態がわからないため診断書は書けないと断られた旨、会社に伝えたところ、会社はAに対し、深夜勤務可能の診断書を提出するか、会社が提案した勤務時間を了承するかを平成29年2月6日までに回答しないと3月末で雇止めにする旨伝えた。

組合が会社に、上記提案はいずれも拒否する旨を伝えたところ、会社は3月末でのAの雇止めを決定した旨を連絡してきた。

〔労使の主張〕

申請者（組合）	被申請者（使用者）
雇止めに合理的な理由があるとは考えられず、会社は、雇止めの回避努力を全うしておらず不誠実である。雇止め通知を撤回し、雇用を継続してもらいたい。	Aの健康面を考慮し、深夜を除外した新たな勤務時間帯を提示したが、拒否回答であった。また、健康面で問題ない旨の医師の診断書を提出してもらえなかったことから、現行時間帯の勤務での雇用継続はできないと判断した。

〔あっせんの経過・内容〕

あっせん員会は、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、これ以上の調整は困難と判断し、あっせんを打ち切った。

平成29年3月22日申請

平成29年5月8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合同会社 業種：社会保険・社会福祉・介護事業 従業員：5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〕

組合は、賃金・労働条件の変更について事前協議約款を締結することや、Aのバイク通勤を認めることなどを要求事項として、平成29年1月7日以降、4回にわたり会社に団体交渉を申し入れた。しかし、会社はその都度、日時・場所の変更を要求するだけでなく、Aが出席できない日時を繰り返し申し出るなどして、団体交渉を拒み続けた。

〔あっせんの経過・内容〕

5月8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。

平成29年4月12日申請

平成29年7月6日終結

〈申請者〉	〈被申請者〉
X労働組合 組合員：17人 (うち被申請者従業員1人)	Y株式会社 業種：情報サービス業 従業員：6,730人
〔調整事項〕 誠実団体交渉の実施	
〔調整期日〕 ①6月9日、②7月6日	
〔終結事由〕 打ち切り	

〔申請概要〕

Aは、平成16年8月に、有期雇用の嘱託社員として課長職で入社し、雇用契約を12回更新している。Aは、平成21年から無期化について、会社と交渉してきたが、会社は応じなかった。

平成23年12月、Aは組合に加入し、平成28年3月3日の第5回団交まで無期化要求を継続したが、会社は応じなかった。

平成28年12月、会社は、Aに口頭で、平成29年3月31日付けで雇止めする旨の予告と、雇止め後1年限りの正社員（地域限定正社員）としたのち、2年目以降は再び1年契約の有期雇用とする旨の提案をした。

平成29年3月24日、組合が、会社に、①雇止めの理由を文書で示すこと、②職位をもとの課長職に戻すこと、③無期転換年（平成30年度）を目前にして、契約変更に伴う賃金減額をしないことについての要求書を提出した。

3月30日、会社は、文書で回答を行ったが、内容が不誠実だとして、誠実な団交実施を求めた。

〔労使の主張〕

申請者（組合）

無期転換年（平成30年度）を目前に、雇用契約を1年限りの地域限定正社員にすることは、賃金の不利益変更につながる。

被申請者（使用者）

これまでの業務実績や経験等を勘案し、地域限定正社員としての採用は社内規程で新規に格付けしたものである。

〔あっせんの経過・内容〕

あっせん員会は、会社の人事・処遇制度及び給与体系等について、組合と会社との認識に齟齬があるため、双方から繰り返し聴取し、調整を図ったが、「Aの今後の処遇を見直すつもりはない」という会社の意思が固く、これ以上の調整は困難と判断し、あっせんを打ち切った。

29(調)7号 あっせん事件

平成29年4月19日申請

平成29年6月19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株式会社 業種：倉庫業 従業員：142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28年4月1日、子会社のA社から、社員ドライバー29名と契約社員3名がY社へ転籍となった。

7月9日、Y社は、事業説明会でドライバー及び契約社員に解雇通告を行ったが、その取扱いについては保留となった。

8月27日、企業内組合であるX労働組合を結成し、同29日、組合が、第1回団交において申入書をY社に提出したところ、9月5日、Y社は、労働条件について組合との団交に応じる旨を文書で回答した。

9月24日、第2回団交で、組合は、給与規程の開示等を求める申入書をY社に提出したが、納得のいく回答は得られなかった。

12月1日、組合は、改めて、給与規程等の開示を求める申入書をY社に提出したが、Y社から回答がなかったため、同13日、組合は、同様の内容の協議事項を記載した団交申入れを行い、平成29年1月14日の団交実施を求めた。

12月27日、Y社は現行の給与規程は、平成17年当時のもので、現在の給与を反映しておらず、改定作業が終了するまで団交開催を猶予して欲しい等の主張を文書で回答した。

平成29年1月12日、組合は、Y社に、現行給与規程の開示を求める要求書を提出し、同14日の団交開催時までには書面で回答するよう求めたところ、Y社は、口頭で期日を延期する旨の回答をした。

1月30日と3月27日に、組合は相次いで団交申入れを行ったが、Y社はいずれも期日延期の申し出を行った。

4月6日、Y社から、団交開催日について同10日に回答する旨の連絡があったものの、当日になっても回答はなく、Y社は不誠実な対応を続けた。

〔あっせんの経過・内容〕

6月19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。

平成29年4月21日申請

平成29年6月20日終結

〈申請者〉	〈被申請者〉
X労働組合 組合員：260人 (うち被申請者従業員1人)	Y株式会社 業種：卸売業、小売業 従業員：145人
〔調整事項〕 雇止め問題の解決	
〔調整期日〕 6月20日	
〔終結事由〕 (案) 解決	

〔申請概要〕

Aは、有期雇用の契約社員として平成20年2月入社後、9回更新されている。

平成28年9月1日からAは腰痛で休業した。Aが傷病手当金受給手続きのため会社に連絡した際、会社はAに退職勧奨を行った。入院治療後、12月から復職したい旨を会社に申し出たところ、会社は、AにB市内の別テナントへの異動や、短時間勤務への変更を打診した。

平成29年1月、Aは組合に加入し、組合は、従前勤務していたテナントへの復職を求めて、3回団交を行った。しかし、会社は、復職先はC市内の別の百貨店のテナントである旨回答し、AはC市内の別テナントに職場復帰したが、会社は4月からは、日給制の短時間勤務となる契約条件を提示し、契約締結を了承しない場合は、3月31日付けで雇止めとなる旨を文書回答した。

3月31日、組合は、会社に、①今までの年次有給休暇の買取り、②現行月額賃金6か月分の支払いなどを要求したが、会社は、①については了承したが、②については応じられない旨回答した。

〔労使の主張〕

申請者（組合）	被申請者（使用者）
現在保有している年次有給休暇の買取りを求める。 月額賃金（18万円）の6か月分の支払いを求める。	当社には買取り制度がないが、早期解決のため了承する。 月額賃金（18万円）の6か月分の支払いには応じられない。

〔あっせんの経過・内容〕

解決金での解決を軸に調整し、組合員が受給している失業手当と月額給与（18万円）の差額の6か月分を、会社に負担してもらう形で解決金の額を算定し、あっせん案とした。

(あっせん案の要旨)

会社は組合に対し、年次有給休暇買取額として、金〇〇円、本件紛争の解決金として、金〇〇円を平成29年〇月〇日までに組合の指定する口座に振り込み支払う。

平成29年7月11日申請

平成29年8月2日終結

〈申請者〉	〈被申請者〉
X労働組合 組合員：71人 (うち被申請者従業員1人)	Y株式会社 業種：卸売業、小売業 従業員：149人
〔調整事項〕 誠実団体交渉の実施	
〔調整期日〕 8月2日	
〔終結事由〕 (案) 解決	

〔申請概要〕

Aは、平成27年2月にパート社員として入社し、同年7月と平成28年7月にそれぞれ1年間の有期雇用契約を更新してきた。これまで、会社の運営するB市内の店舗で惣菜販売業務に従事していたが、同店舗の閉鎖に伴い、平成28年12月にC市内の店舗へ配置転換となった。平成29年5月3日、会社がAに対し、営業不振による閉店を理由として、6月3日付けで解雇する旨の解雇予告通知書を交付したため、6月1日、Aは組合に加入した。

6月8日、組合は、Aの組合加入通知及び契約期間の末日である6月30日までの賃金補償や解決金等を要求事項とした団体交渉申入書を会社へ送付したが、13日、会社は、今回の件は、正当な理由による解雇であり、団体交渉で協議する事案ではないとして、文書で団交を拒否した。27日、組合は再度、会社に団交を申し入れたが、30日、会社は、再び拒否した。

〔労使の主張〕

申請者（組合）	被申請者（使用者）
有期雇用契約残存期間の賃金、有給休暇の賃金不足分及び本件紛争の解決金の支払いについて、団体交渉を実施すること。	本件は、正当な理由による解雇であり、団体交渉で議論しても結果は変わらないと思っているので、団交に応じるつもりはない。

〔あっせんの経過・内容〕

あっせん委員会が使用者に対し、誠実団交の実施を促したところ、使用者が金銭解決の意向を示した。そこで、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。

(あっせん案の要旨)

会社は組合に対し、本件紛争の解決金として、金〇〇円を平成29年〇月〇日までに組合の指定する口座に振り込み支払う。

29(調)10号 あっせん事件

平成29年7月13日申請

平成29年7月24日終結

〈申請者〉	〈被申請者〉
X労働組合 組合員：40人 (うち被申請者従業員1人)	Y株式会社 業種：卸売業、小売業 従業員：86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〕

平成28年1月から平成29年3月にかけて、組合員の賃上げ問題や職場の安全衛生環境等について、計13回団体交渉を行った。

平成29年3月3日の第13回団交で、今後も組合員の賃上げ問題や防火水槽修理等の進捗状況について、団交を行いたい旨伝え、会社はこれを了承した。

5月8日、組合員の賃金の引き上げ、及び配送センターにおける労働安全衛生施策の進捗状況について、団交を申し入れたが、22日、会社の代理人弁護士(以下「代理人弁護士」という。)から、ファクシミリで回答があり、「これまで既に回答しており、回答未了分は書面で十分である。」と連絡があった。

6月19日、再度団交の申し入れを行ったが、21日、代理人弁護士から、ファクシミリで、5月22日と同様の理由で、書面による回答はするが、団交には応じない旨の連絡があった。

〔あっせんの経過・内容〕

7月24日、事務局調査を行ったところ、会社としては、今まで誠実に団交を行っていることを認識しており、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、あっせんに応じる意思はないと回答した。

あっせんに応じないという会社の意思は固く、あっせん員会は解決の見込みはないと判断し、7月24日、あっせんを打ち切った。

29(調)11号 あっせん事件

平成29年8月9日申請

平成29年9月1日終結

〈申請者〉	〈被申請者〉
X労働組合 組合員：22人 (うち被申請者従業員22人)	Y株式会社 業種：道路旅客運送業 従業員：67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〕

平成29年3月24日、春闘要求として賃金規程の見直しなどについて団体交渉を申し込み、4月28日、団体交渉を行った。その中で、〇〇労働組合春闘要求書の26項目中10項目(以下「10項目」という。)については、会社側から文書にて質問書を提出するよう求められ、それ以外については席上、その交渉の中で回答があった。

これに応じて、5月5日、組合は上記10項目について文書にて質問書を提出した。

17日、組合執行委員長が5月31日までの雇用契約終了の通知を会社から受けたため、19日から24日まで組合が会社に電話したが、社長と連絡が取れなかった。

6月24日、夏季一時金及び上記10項目を求める団体交渉の申し込みを行った。

7月11日、夏季一時金のみで団体交渉の申し込みを行い、12日、要求どおりの額の回答があり、解決した。また、上記10項目を求めて再度、30日を期限とする団体交渉の申し込みを行ったが、30日になっても回答はなく、会社は不誠実な対応を続けている。

〔あっせんの経過・内容〕

8月31日、事務局調査を行ったところ、会社としては、今まで誠実に団交を行っていることを認識しており、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、あっせんに応じる意思はないと回答した。

あっせんに応じないという会社の意思は固く、あっせん員会は解決の見込みはないと判断し、9月1日、あっせんを打ち切った。

平成29年8月9日申請

平成29年9月5日終結

〈申請者〉	〈被申請者〉
X労働組合 組合員：60人 (うち被申請者従業員1人)	Y社会福祉法人 業種：社会保険・社会福祉・介護事業 従業員：75人
〔調整事項〕 解雇撤回等	
〔調整期日〕 9月5日	
〔終結事由〕 (案) 解決	

〔申請概要〕

平成29年2月9日、法人は、Aに、後輩職員に対するパワーハラスメント等を理由として、4月1日付けの解雇を通知した。

27日、第1回折衝で、組合はAの解雇通知の撤回を求めたが、法人は、Aは懲戒解雇ではなく普通解雇であり、解雇は適正であると主張した。

3月16日、第2回折衝で、組合は、Aは後輩職員に対するパワーハラスメント等はしていないと主張し、Aの解雇通知の撤回を求めたが、法人は、撤回しない旨、回答した。

29日、第3回折衝で、組合は解雇通知の撤回を求めたが、法人の回答は変わらず、4月1日、Aは解雇された。

5月11日、第1回団交で、組合は、Aの解雇撤回を求め、今後も団交を継続したい旨、主張したが、法人は、団交には応じるが、解雇は撤回しない、何回団交をしても結論は変わらない、と主張した。

〔労使の主張〕

申請者（組合）	被申請者（使用者）
Aの解雇は不当なものである。解雇を撤回し、法人都合による退職とすること。 解雇撤回を他の職員に公表すること。 不当解雇に対する慰謝料の支払いを求める。	解雇は適正であり、解雇撤回はしない。

〔あっせんの経過・内容〕

あっせん委員会は、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。

(あっせん案の要旨)

- 1 法人は、Aの平成29年3月31日付けの解雇を撤回し、法人都合の退職とする。
- 2 法人は、第1項の内容を、職員会議の席で、職員に知らせるものとする。
- 3 法人は、Aの退職金について、Aの請求に基づき支払うものとする。

29(調)13号 あっせん事件

平成29年9月6日申請

平成29年9月19日終結

〈申請者〉	〈被申請者〉
X労働組合 組合員：74人 (うち被申請者従業員1人)	Y(団体) 業種：娯楽業 従業員：4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5月に雇用期間の定めのない職員として採用された。

平成29年5月9日、団体の幹事会は、財政改善の検討を3名の幹事(以下、便宜上「3人委員会」と通称する。)に委ねることとした。

7月3日、3人委員会から幹事会は、検討結果の報告を受け、①例会を年7回から6回にすること、②事務局職員を4名から3名にすることを承認した。さらに、解雇者の人選と時期については、3人委員会に一任することを確認した。

18日、Aは、3人委員会の中の代表幹事から「8月末で辞めてもらう」旨の解雇通告を受けたが、承服できず、解雇の根拠を尋ねたが、返答は得られなかった。

8月4日、幹事会でAの解雇が承認され、Aは、「承服できない」旨、主張したが受け入れられなかった。

21日、組合は、Aの解雇撤回を求める団体交渉申入書(団交希望日は8月23日)を団体に手交したが、団体の事務局長は、「解雇撤回はできない」「当団体は団体交渉の対象にはならない団体だ」等、述べた。

23日、組合は団体に、再度の団体交渉申入書(団交希望日は8月31日まで)を送付したが、9月6日まで団体からは何の連絡もなかった。

〔あっせんの経過・内容〕

9月19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。

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 25 年	平成 26 年	平成 27 年	平成 28 年	平成 29 年
運	輸	7	7	7	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		2	2	3	6	3
計		9	9	10	10	7

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。

平成 29 年は、調査件数 8 件の全てが解決した。

(単位：件)

区 分 \ 年		平成 25 年	平成 26 年	平成 27 年	平成 28 年	平成 29 年
係 属		11	13	16	15	8
	前年からの繰越し	2	4	6	5	1
	新規申請	9	9	10	10	7
終 結 状 況		7	7	11	14	8
	解 決	6	7	9	8	8
	打 切 り	1	0	2	6	0
	移 行	0	0	0	0	0
翌年への繰越し		4	6	5	1	0
終 結 時 の 段 階	A	7	7	11	14	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。平成 29 年は、前年からの繰越しを含む 5 件のうち、4 件が解決し、1 件が打切りとなった。

(単位：件)

区 分 \ 年		平成 25 年	平成 26 年	平成 27 年	平成 28 年	平成 29 年
係 属		1	0	2	2	5
	前年からの繰越し	—	0	0	0	1
	新規受付	1	0	2	2	4
終 結 状 況		1	0	2	1	5
	解 決	1	0	2	1	4
	打 切 り	0	0	0	0	1
	取 下 げ	0	0	0	0	0
翌年への繰越し		0	0	0	1	0