

第2章 労働争議の調整

第1節 新規申請事件の状況

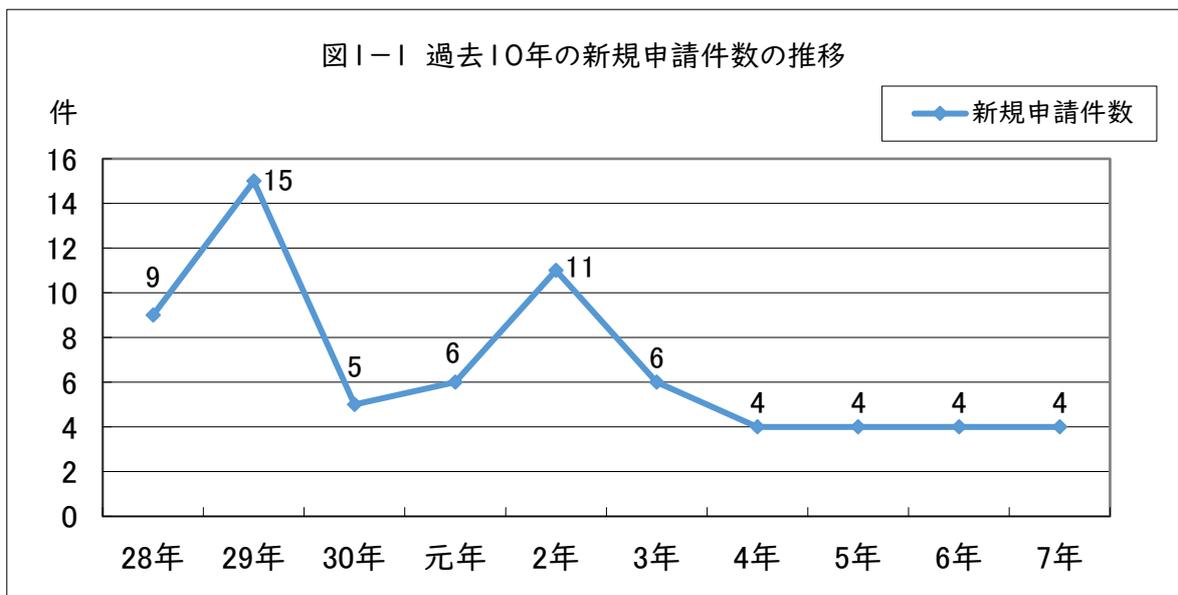
1 申請件数

平成28(2016)年から令和7(2025)年までの福岡労委の新規申請件数は、68件であり、その状況は図1-1のとおりである。

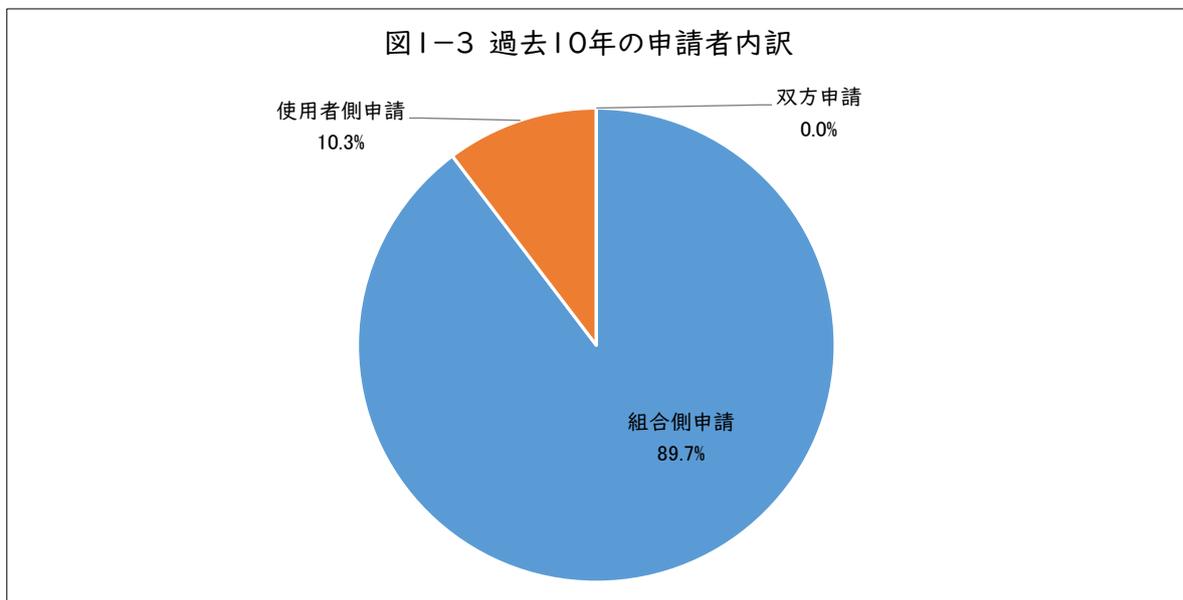
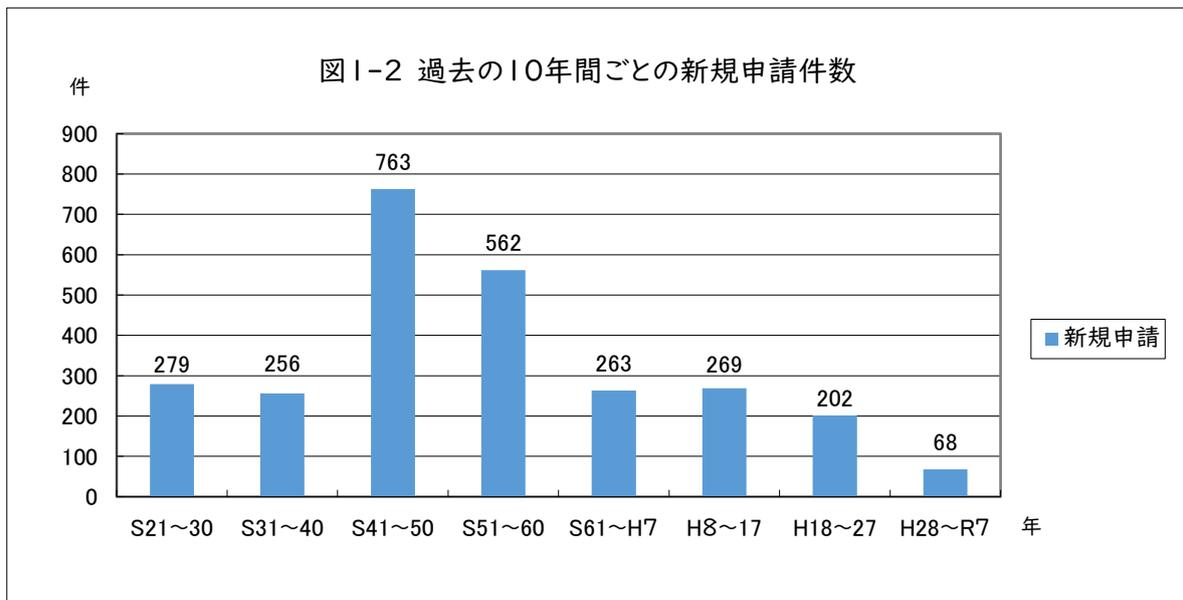
10年間ごとの申請件数は昭和41(1966)年から昭和50(1975)年をピークに減少傾向し、昭和61(1986)年以降は、概ね横ばいで推移していたが、直近10年間では減少が見られた。(図1-2参照)

この10年間における各年の申請件数は、平成29(2017)年が15件と最も多く、令和4(2022)年以降は4件と、横ばいで推移している。

申請者の内訳は、図1-3に示すとおり、組合側申請が61件、使用者側申請が7件で、それぞれ89.7%、10.3%となっており、双方申請は0件であった。



(注) 本節における統計上の数値は、小数点以下第3位を四捨五入しているため、合計しても必ずしも100とはならない。



2 従業員規模別の状況

この10年間の調整事件において、被申請者あるいは申請者となった使用者を従業員規模別にみると、30~99人が26.5%と最も多く、続いて100~299人が23.5%となっている。300人未満の比較的小規模の企業が全体の6割以上を占めている。(図2-1,2参照)

また、使用者の本社の所在地をみると、県外本社企業の割合は年ごとに増減はあるものの、令和6(2023)年以降は、県内企業が占めている。(図2-3参照)

図2-1 過去10年の従業員規模別構成比

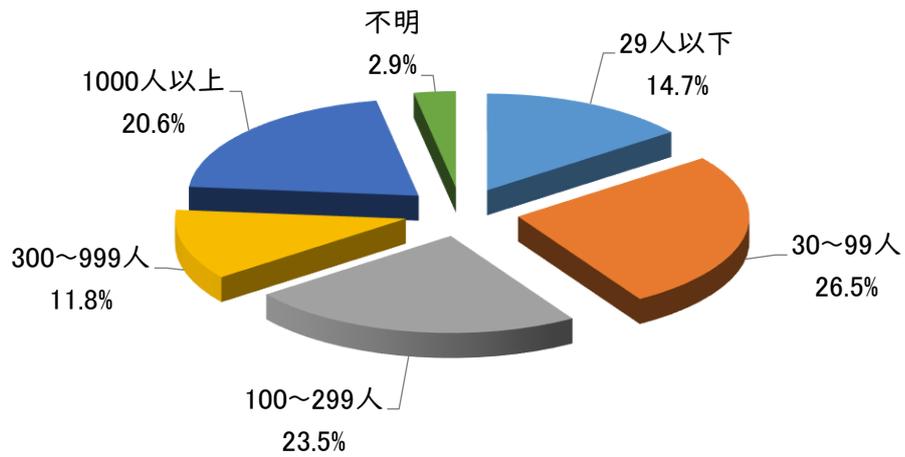


図2-2 従業員規模別構成比の推移

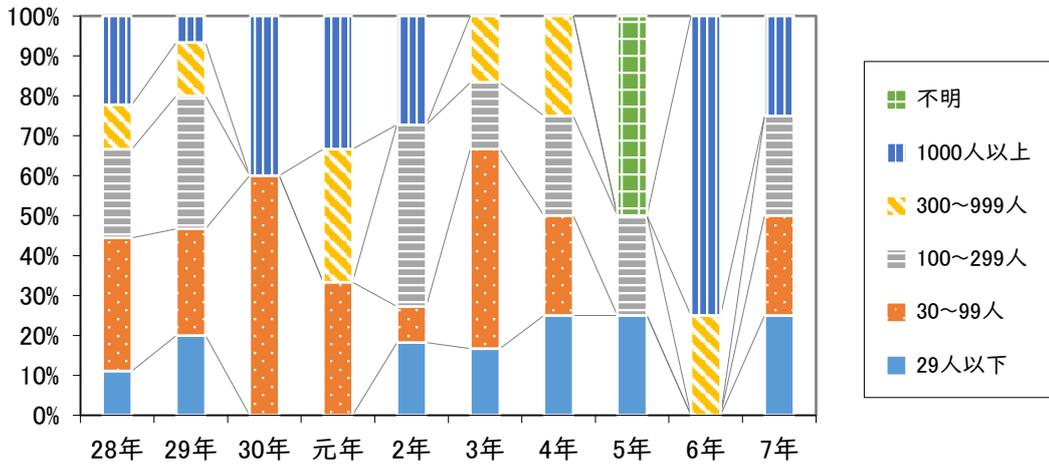
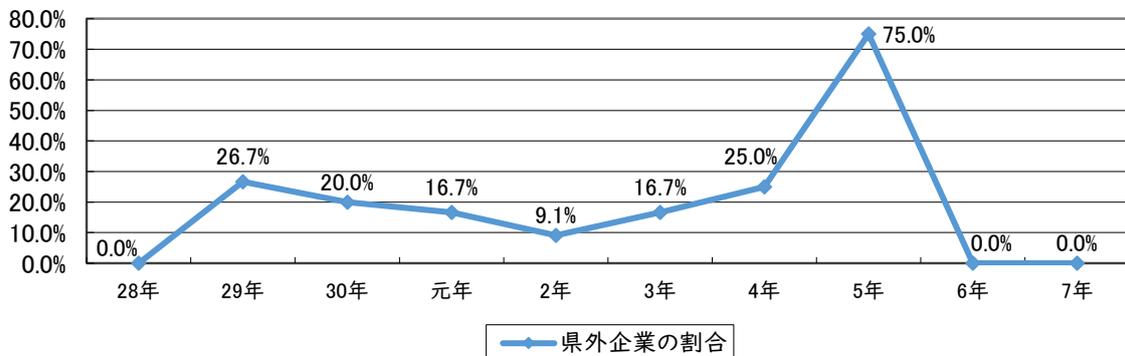


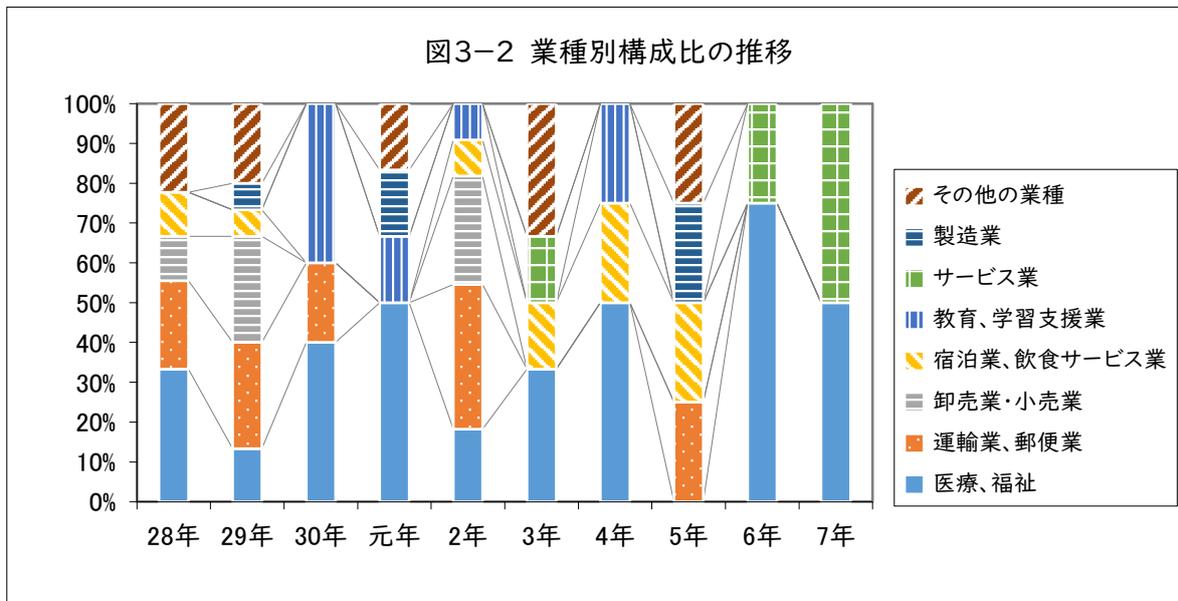
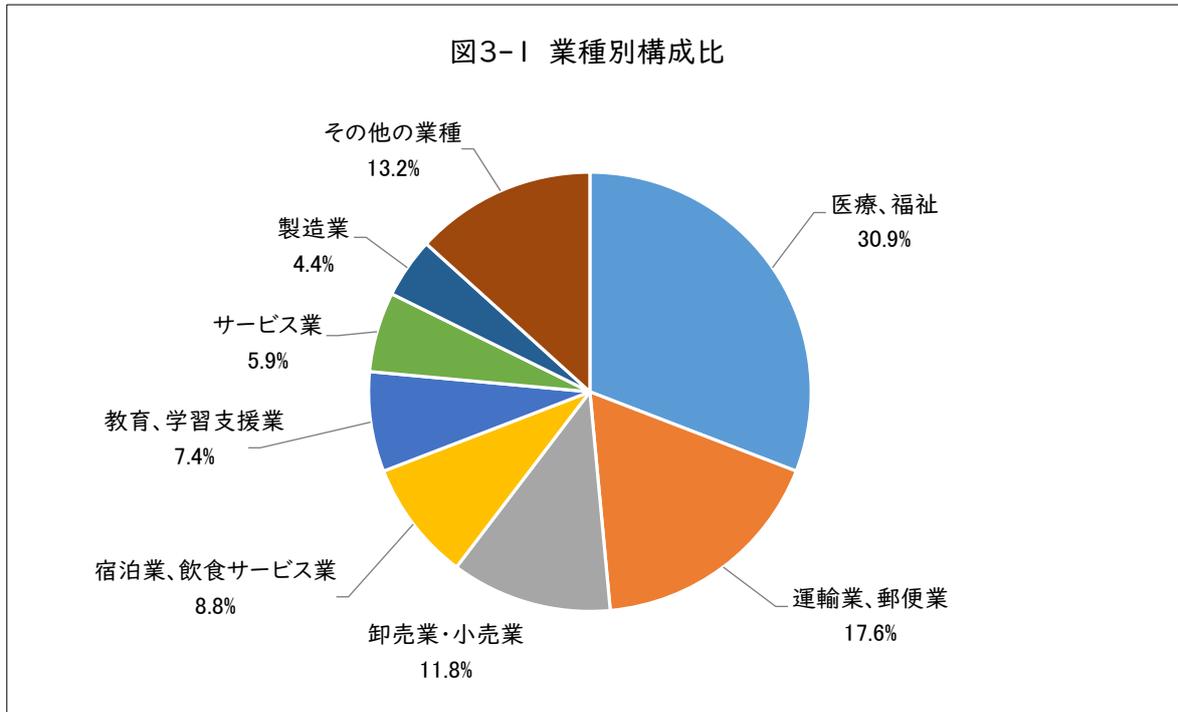
図2-3 県外企業の構成比推移



3 業種別の状況

調整事件を業種別にみると、医療、福祉が30.9%、次いで運輸業、郵便業が17.6%となっており、この2業種により、全体の約半数を占めている。(図3-1参照)

なお、過去10年の推移をみると、医療、福祉は高水準で推移している一方、運輸業、郵便業は減少傾向にある。(図3-2参照)

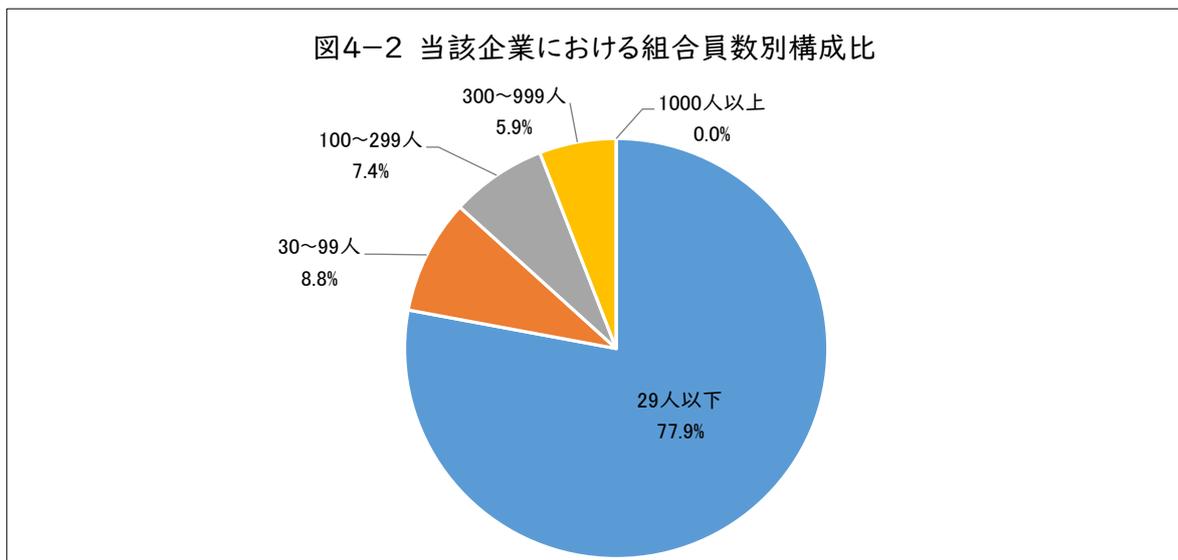
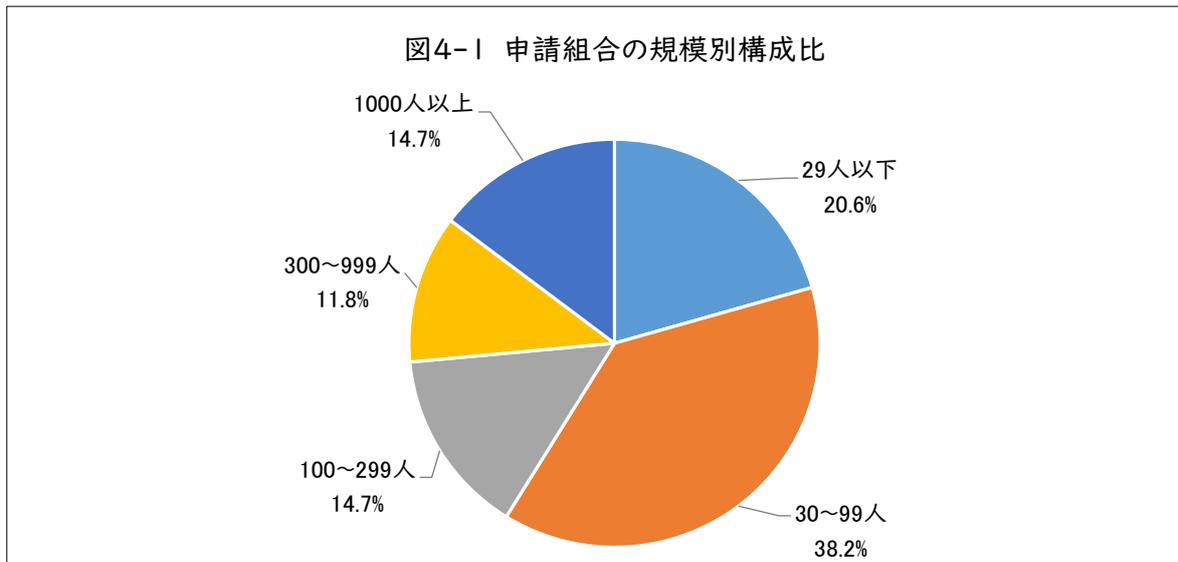


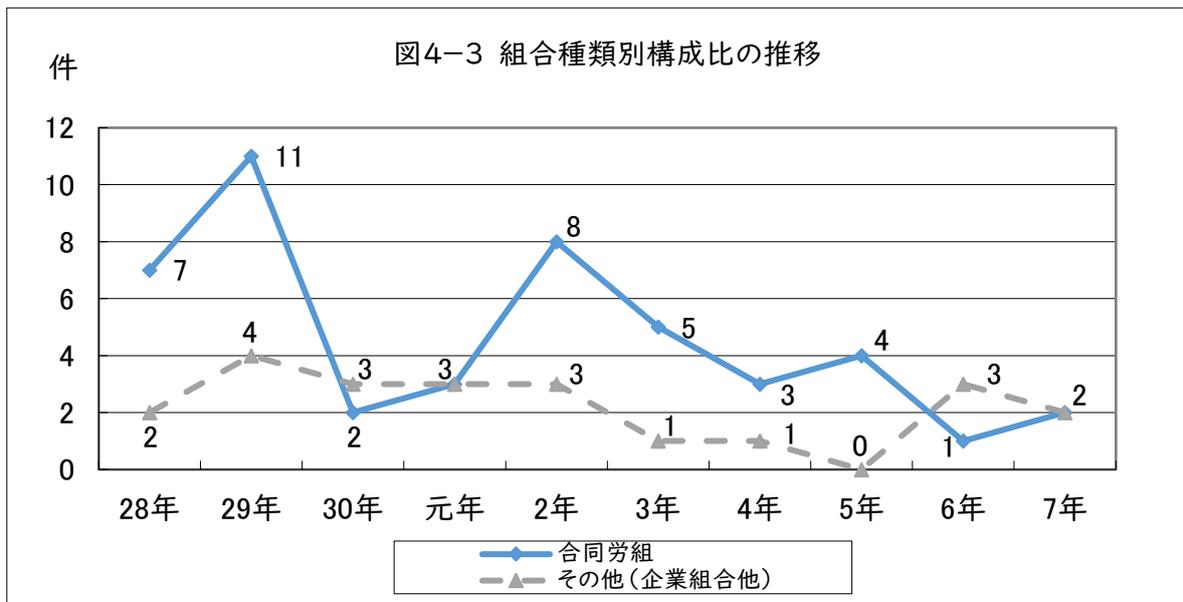
4 組合別の状況

調整事件において申請者あるいは被申請者となった労働組合を規模別にみると、30～99人が38.2%で最も多く、続いて29人以下が20.6%、100～299人及び1,000人以上が14.7%となっている。(図4-1参照)

一方、申請事件に係る企業の組合員数については、29人以下が77.9%とその大部分を占めている。(図4-2参照)

これは、合同労組が関与した事件の比率が相対的に高い水準で推移しており、企業内組合が少ないことがその一因ではないかと考えられる。(図4-3参照)





5 調整事項別の状況

調整事項の内容は、団交促進が58.8%と半数を超えている。続いて賃金要求、その他労働条件、解雇、組合活動の順となっている。(図5-1参照)

過去10年間の推移で見れば、団交促進は年によって変動はあるものの、半数以上の年で、60%台を上回っている。賃金要求は、増加傾向にある。(図5-2参照)

また、駆け込み訴え事件は、年によって大きな変動はあるが、半数の年で、30%台を上回っている。(図5-3参照)

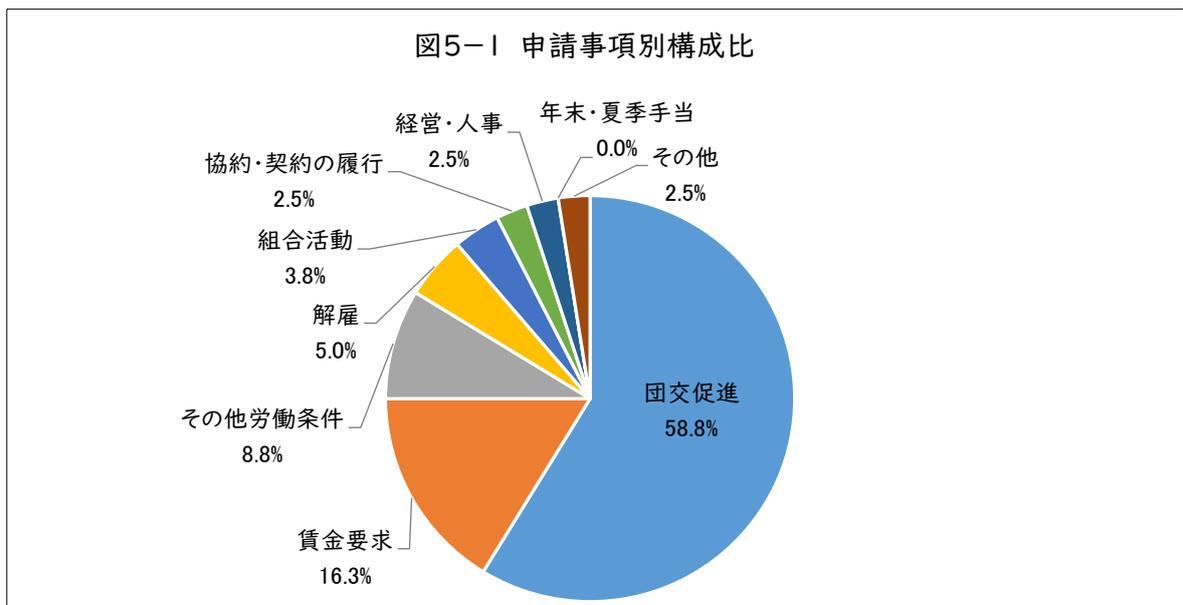


図5-2 申請事項別構成比の推移

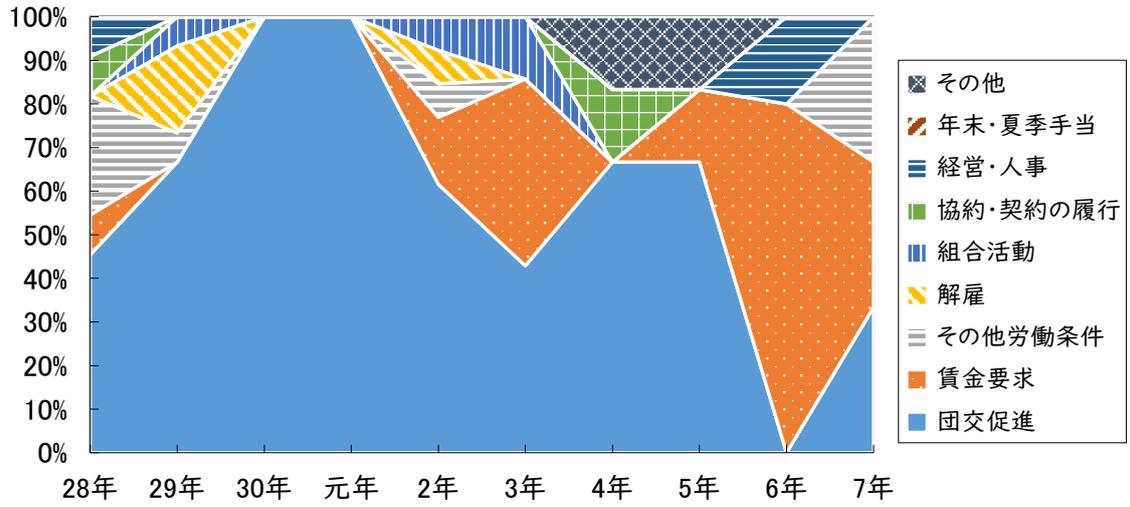
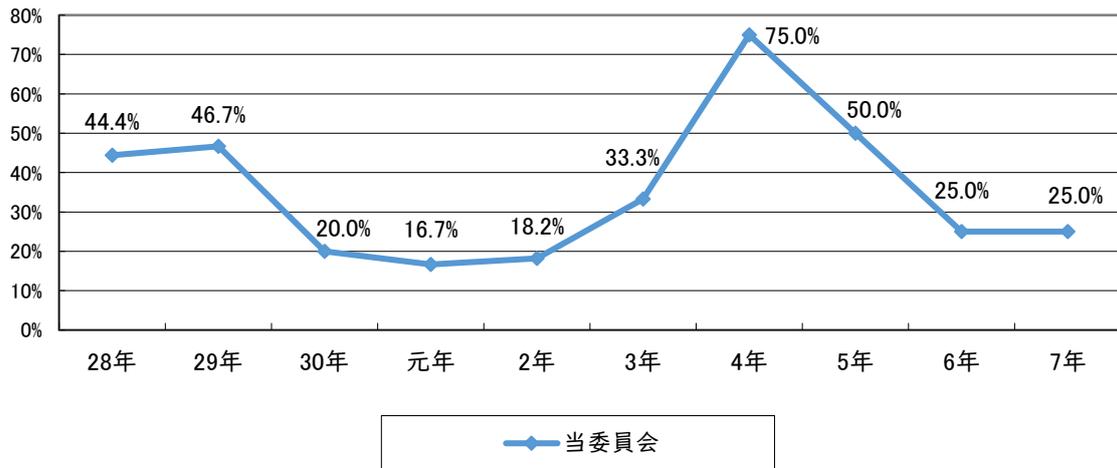


図5-3 駆け込み訴え事件割合の推移

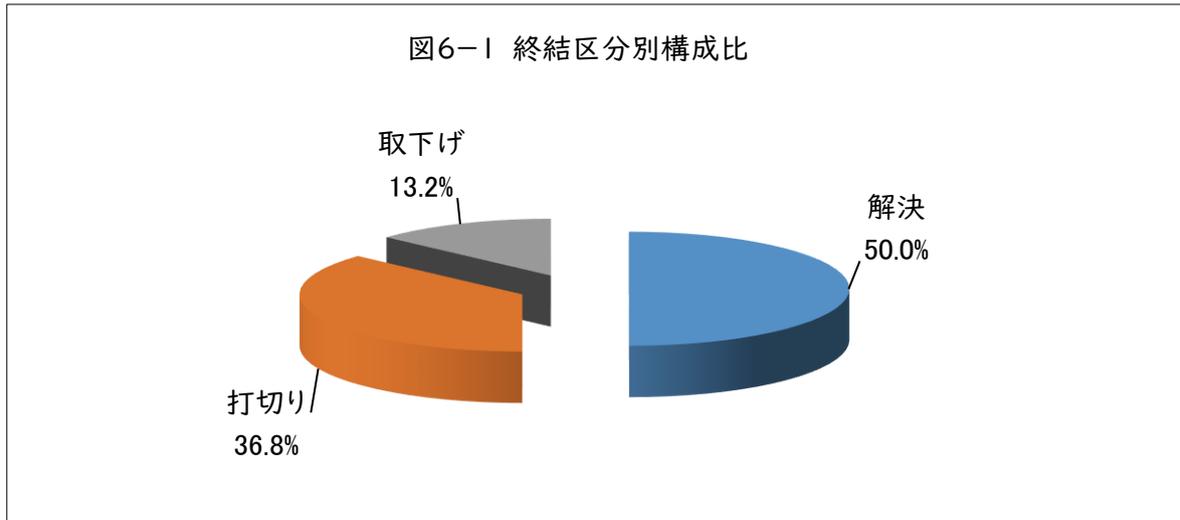


第2節 終結事件の状況

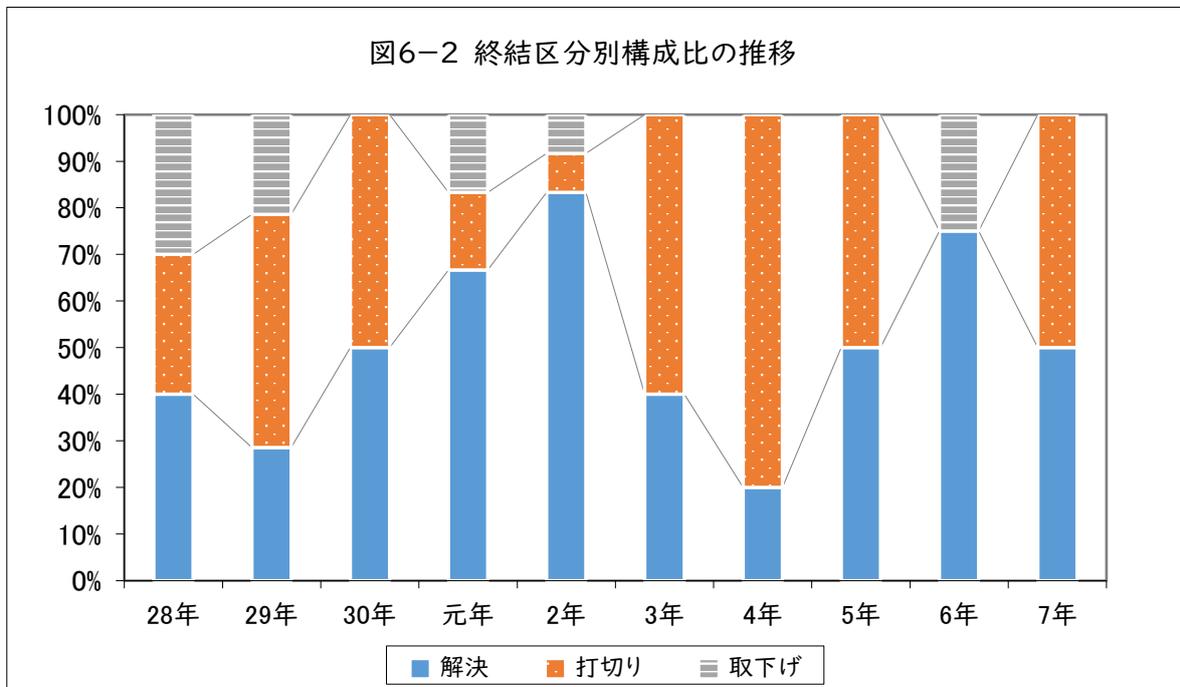
1 終結区分別構成比

事件の終結状況をみると、取下げも含めた全事件のうち50.0%が解決している。一方、打切りは36.8%、取下げが13.2%となっている。(図6-1参照)

過去10年間の終結状況の推移をみると、解決の占める割合は、令和4(2022)年が20.0%と最も低かったが、令和5(2023)年からは50.0%以上で推移している。(図6-2参照)



(注) 本節における統計上の数値は、小数点以下第2位または第3位を四捨五入しているため、合計しても必ずしも100とはならない。



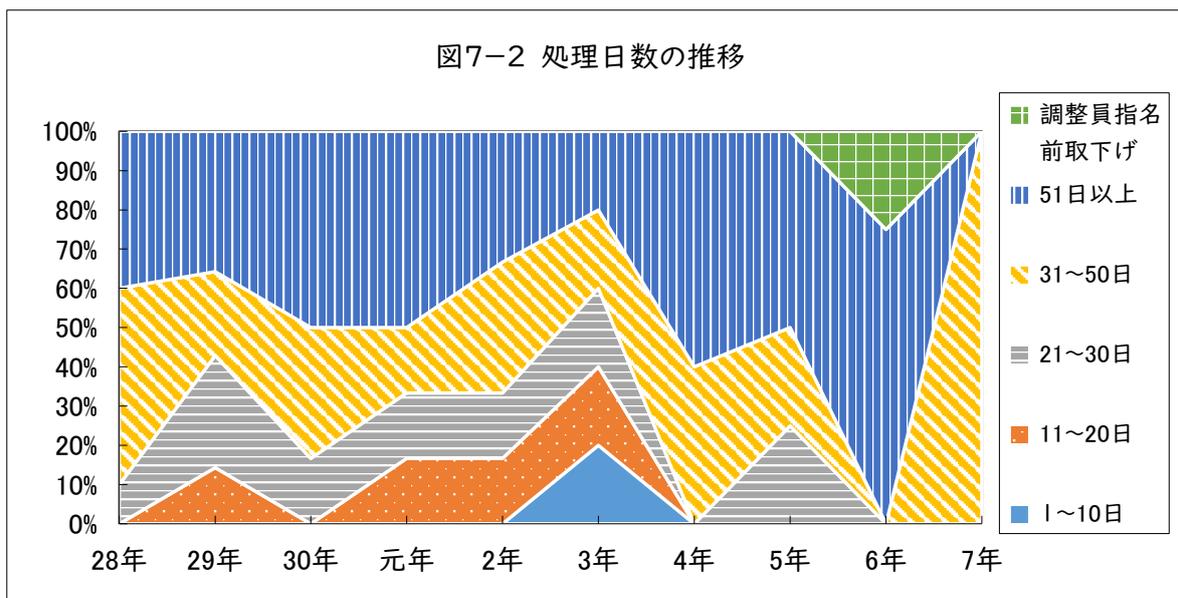
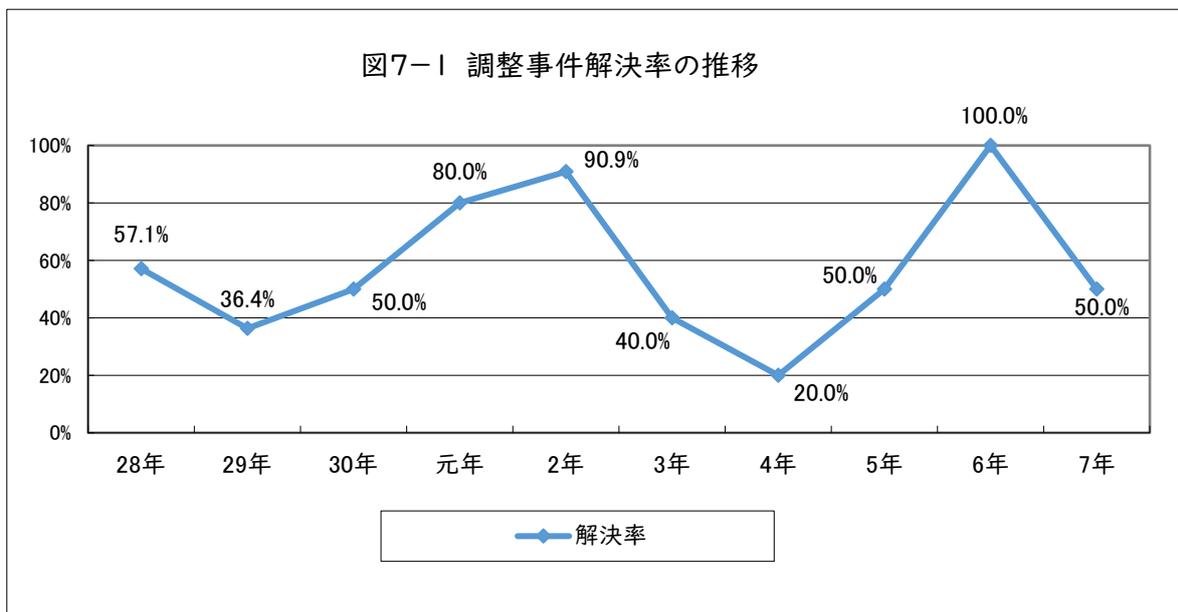
2 解決率・処理日数

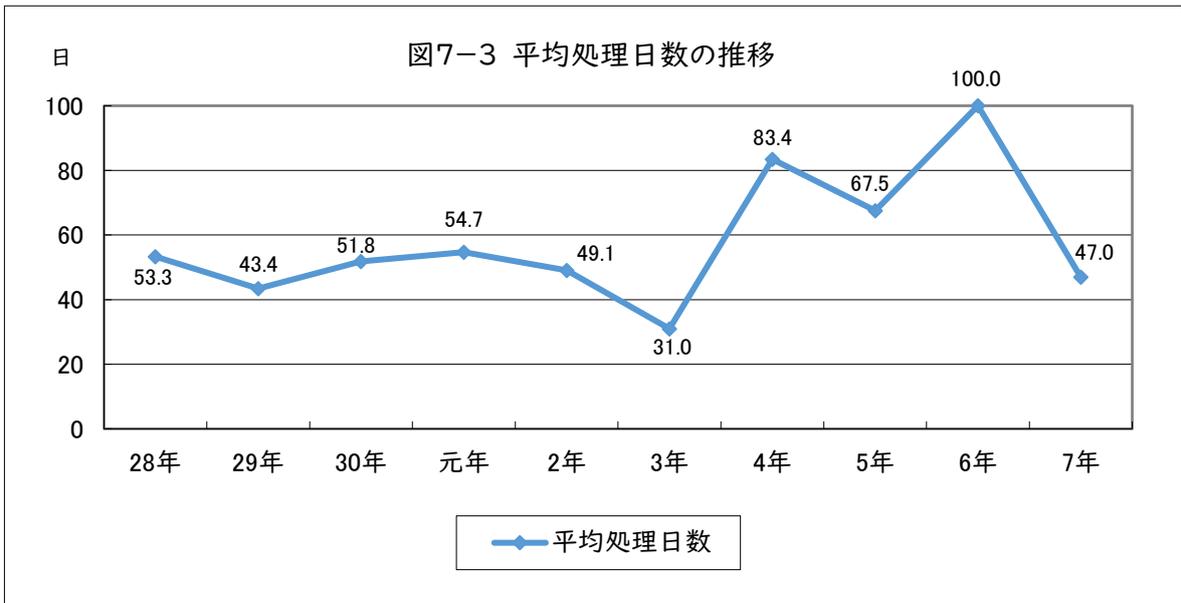
事件の解決率は、令和6(2024)年が100.0%と最も高く、令和4(2022)年が20.0%と最も低かった。なお、10年間の平均解決率は、57.6%となっている。(図7-1参照)

次に終結までの処理日数を見てみると、51日以上かかる長期の事件は全体として増加傾向にある。(図7-2参照)

平均処理日数は、令和6(2024)年が100.0日と最も多く、令和3(2021)年が31.0日と最も少ない。10年間の平均は47.0日となっている。(図7-3参照)

※解決率=終結事件の解決件数/(終結事件数-取下・移管件数)×100



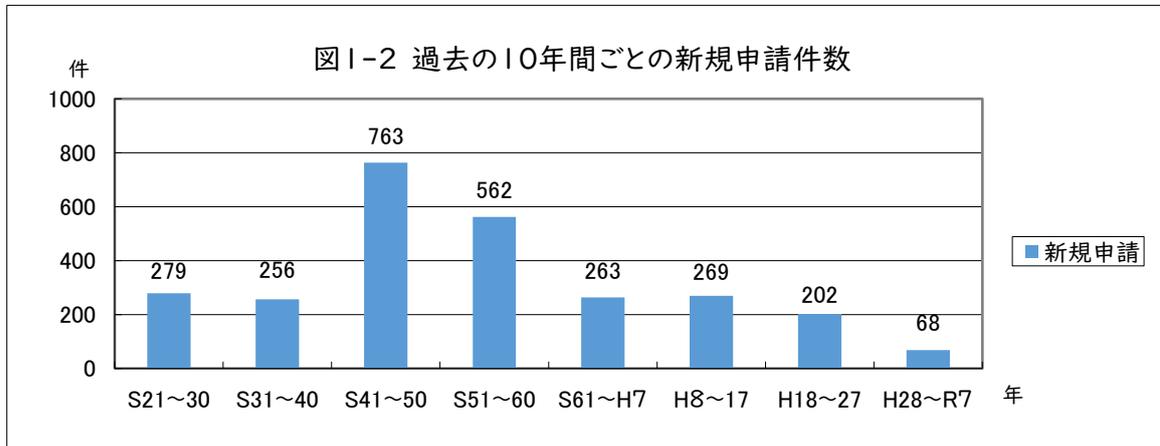


第3節 調整事件の特徴

Ⅰ 統計の時系列比較を踏まえた全体的な傾向

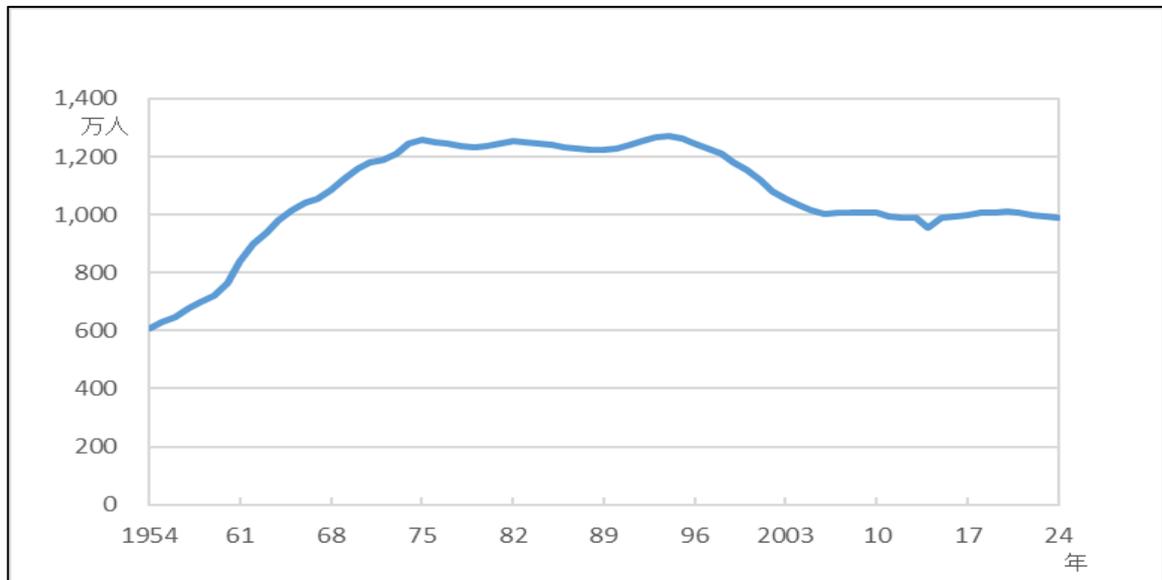
(1) 新規申請件数の減少

福岡県の集団労使紛争（調整事件）の申請件数（図1-2再掲）



<参考となる統計情報>

①労働組合 組合員数の推移（全国）



労働組合員数（単一労働組合） 1954年～2024年（各年6月30日現在）
（厚生労働省「令和6年労働組合基礎調査の概況」附表1の統計数値から作成）

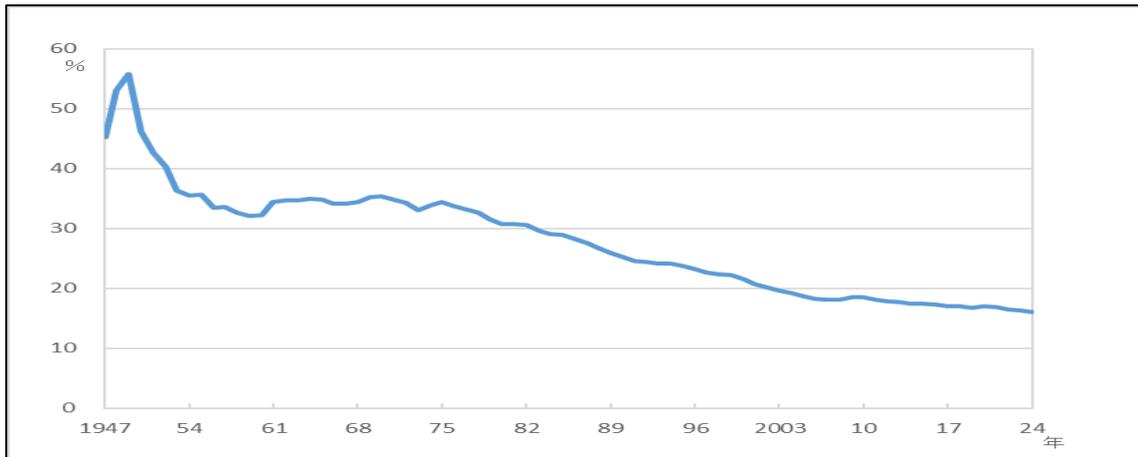
<参考（用語の定義）>

「単一労働組合」とは、「単位組織組合」及び「単一組織組合」をいう。

ア 単位組織組合とは、規約上労働者が当該組織に個人加入する形式をとり、かつ、その内部に独自の活動を行い得る下部組織（支部、分会等）を持たない労働組合をいう。

イ 単一組織組合とは、規約上労働者が当該組織に個人加入する形式をとり、かつ、どの内部に独自の活動を行い得る下部組織（支部、分会等）を有する労働組合をいう。

② 労働組合の推定組織率の推移（全国）

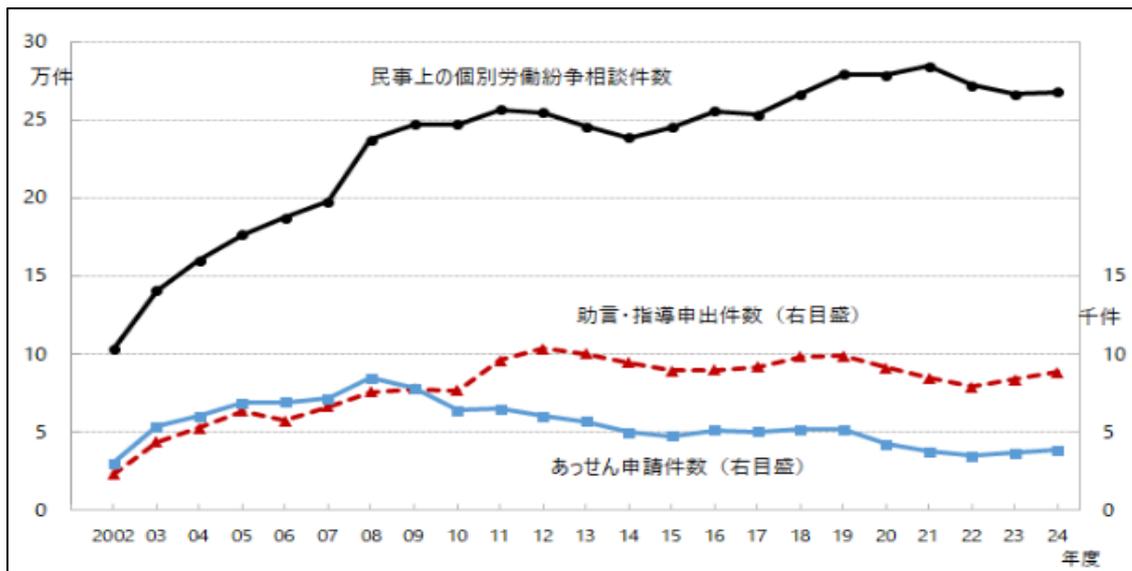


労働組合推定組織率の推移 1947年～2024年（各年 6月30日現在）
（厚生労働省「令和6年労働組合基礎調査の概況」附表1の統計数値から作成）

労働組合推定組織率は、ピーク時の昭和24(1949)年から低下傾向にある。昭和35(1960)年以降の約15年間微増し、維持したものの、昭和50(1975)年以降、再度低下傾向にあり、現在もその傾向は続いている。労働組合員数も減少し続けており、集团的労使関係の主体が縮小している。

③ 個別労働紛争制度の普及、定着

— 個別労働紛争解決制度 相談件数、助言・指導申出数（全国）



< 民事上の個別労働紛争 相談件数の推移 (就労形態別) 2002～2024 年度
(独立行政法人労働政策研究・研修機構 統計情報 図2-2-1)>

個別労働関係紛争の増加傾向に対応して、平成13(2001)年に

「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」が施行されたほか、労働審判法が平成18(2006)年に施行され、個別労働紛争のための行政・司法上の専門手続・サービスが整備された。

労働者が使用者との紛争を抱えた際に、必ずしも労働組合に加入して集団的解決を目指すのではなく、より簡便で迅速な個別労働関係紛争の解決のための制度を選択することができるようになっている。

(2) 産業別構成比からみた変化

平成8(1996)年からの30年間の調整事件について、産業別構成比の推移を10年間毎に区切って集約すると、次のとおりであり、産業別構成にも変化が表れている。

H8～17			H18～27			H28～R7		
業種	対象年間 件数計	割合	業種	対象年間 件数	割合	業種	対象年間 件数	割合
1 運輸業、郵便業	72	26.8%	1 運輸業、郵便業	40	19.8%	1 医療、福祉	21	30.9%
2 教育、学習支援業	30	11.2%	2 医療、福祉	29	14.4%	2 運輸業、郵便業	12	17.6%
3 製造業	29	10.8%	3 サービス業	25	12.4%	3 卸売業、小売業	8	11.8%
4 医療、福祉	25	9.3%	4 教育、学習支援業	24	11.9%	4 宿泊業、飲食サービス業	6	8.8%
4 卸売業、小売業	25	9.3%	5 卸売業、小売業	19	9.4%	5 教育、学習支援業	5	7.4%
6 サービス業	24	8.9%						

(注) 産業は、総務省が定める「日本標準産業分類」(第14回改定。令和5年7月告示、令和6年4月1日施行)を基準として、次の17業種に分類している。(平成8年から平成6年3月までの調整事件は、30年間の事件を10年ごとに比較検討ができるようにするために、第14回改定の産業分類に再度判断しなおし、件数を計上している。)

①農林漁業、鉱業、採石業、砂利採取業、②建設業、③製造業、④電気・ガス・熱供給・水道業、⑤情報通信業、⑥運輸業、郵便業、⑦卸売業、小売業、⑧金融業、保険業、⑨不動産業、物品賃貸業、⑩学術研究、専門・技術サービス業、⑪宿泊業、飲食サービス業、⑫生活関連サービス業、娯楽業、⑬教育、学習支援業、⑭医療、福祉、⑮複合サービス事業、⑯サービス業、⑰公務

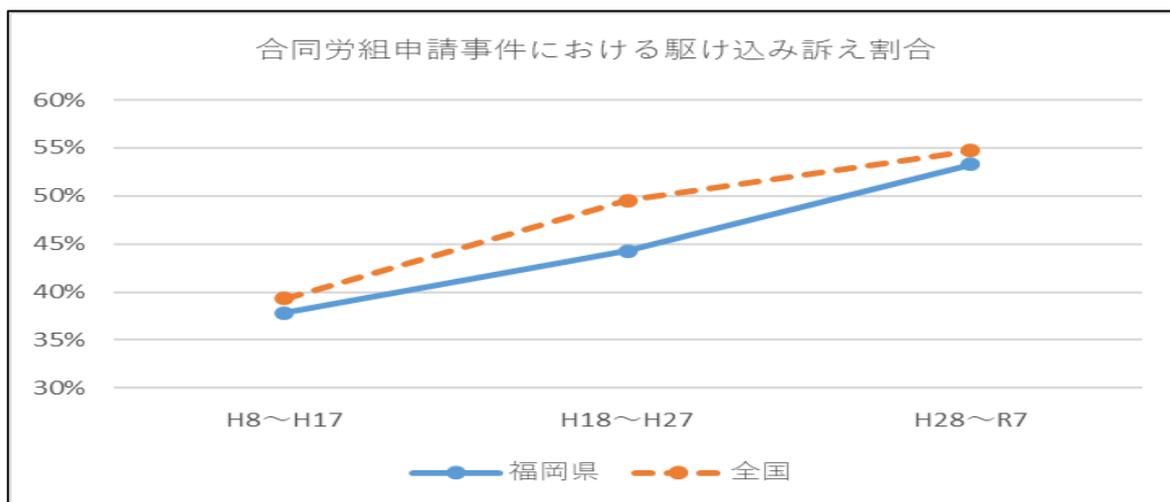
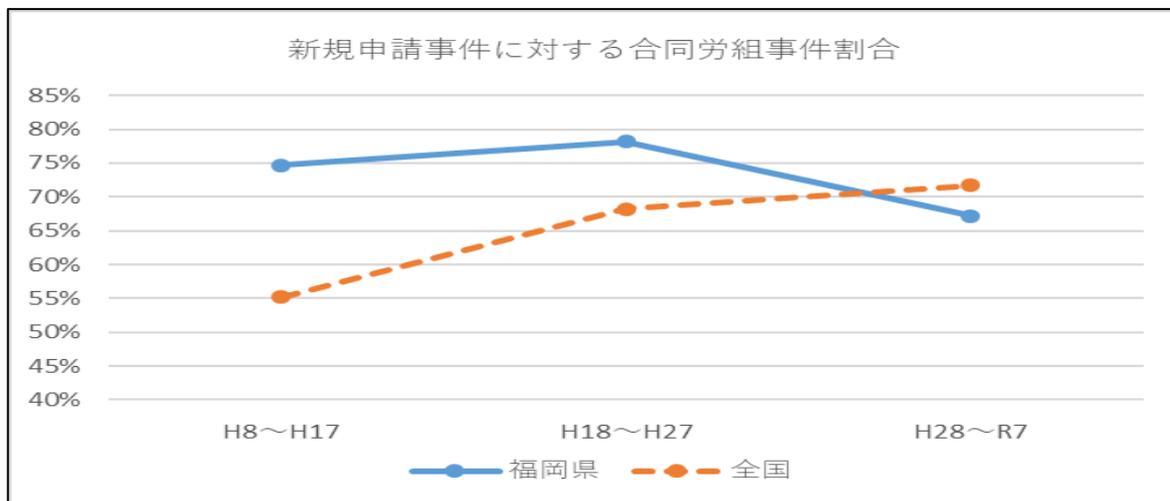
平成8(1996)年から平成17(2005)年までの前々期に全体件数に占める構成割合が第3位であった製造業は、取扱事件の件数が減少し、10年間に占める割合の低下により、平成18(2006)年から平成27(2015)年までの前期、今期は上位5業種から姿を消している。

また、前々期と前期ともに第1位であった運輸業、郵便業は、今期は第2位となっている。

逆に、前々期に第4位であった医療、福祉は、前期は第2位に、今期は第1位にと10年間に占める割合が上昇し、順位を上げている。

(3) 合同労組と駆け込み訴え事件の推移からみた変化

この30年間の調整事件における、合同労組が申請者あるいは被申請者である事件の割合や、合同労組申請事件における駆け込み訴えの割合を10年間単位で見ると、次のとおりである。



全国的には、年々合同労組からの申請事件が増加しており、駆け込み訴え事件も徐々に多くなっているという傾向にある。

福岡県においては、合同労組からの事件割合が、前々期から高い割合を占めていたが、今期は67%と減少している。

なお、駆け込み訴え事件の割合は、全国と同じ様相を示している。

<参考>

(1) 用語の定義

「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。

(2) 個別労働紛争処理的な団体交渉

「・・・組合は、解雇・雇止め、退職誘導（強要）などの問題（個別労働紛争）を抱えた労働者が駆け込み加入をしてきた場合に、使用者である企業に対して当該問題の解決のための団体交渉を求める活動を行っている。このように労働組合が組合員個人を代理してその権利紛争の解決を求める団体交渉についても、使用者は団体交渉義務を負うとされており、近年

は労働委員会への争議あっせん申請や不当労働行為救済申立ての相当の割合を占めている。」(菅野和夫、山川隆一著「労働法(第十三版)」992項)

2 手続上の特徴をもつ申請事件

調整手続上の特徴を持つ申請事件の件数等については次のとおりである。

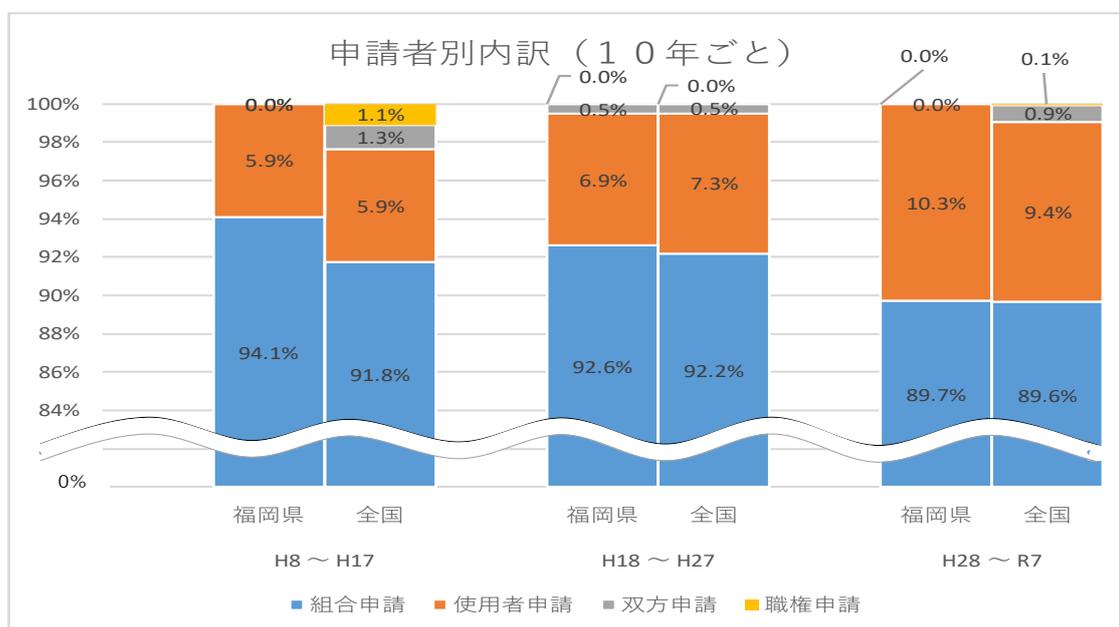
(1) 使用者申請

使用者申請の事件は、令和 2(2020)年に 2 件、令和 3(2021)年に 2 件、令和 6(2024)年に 2 件、令和 7(2025)年に 1 件であった。うち、複数の合同労組を被申請者として使用者が申請したもの(2(調)7号事件)、ストライキの回避のため使用者が申請したもの(6(調)2号事件、6(調)3号事件)は、調整期間(処理日数)も長期となったが解決している。

なお、全国的にも、使用者申請の割合が微増している傾向にある。

<参考>

	組合申請	使用者申請	双方申請	調整事件の計
前々期 (H8 ~ H17)	253 件 (94.1%)	16 件 (5.9%)	0 件 (0%)	269 件 (100.0%)
前期 (H18 ~ H27)	187 件 (92.6%)	14 件 (6.9%)	1 件 (0.5%)	202 件 (100.0%)
今期 (H28 ~ R7)	61 件 (89.7%)	7 件 (10.3%)	0 件 (0%)	68 件 (100.0%)



(2) あっせんが長期にわたった事件

あっせん事件の処理にあたり、処理日数が100日を超えた事件の件数は、次のとおりである。

申請年	件数	備考
令和元(2019)年	1	あっせん回数:3回
令和2(2020)年	1	あっせん回数:3回
令和3(2021)年	1	申請者との連絡途絶の状況に鑑み、打切り
令和5(2023)年	1	被申請者のあっせん参加意思確認困難のため、打切り
令和6(2024)年	1	あっせん回数:4回

<参考>

「労働関係調整法第5条は、「この法律によって労働関係の調整をなす場合には、当事者及び労働委員会その他の関係機関は、できるだけ適宜の方法を講じて、事件の迅速な処理を図らなければならない。」と定めている。
これは、労働紛争がこじれた場合（特に争議行為を伴うに至った場合）は、関係当事者はもとより、社会生活にも著しい影響を及ぼすおそれがあるから、労働争議の調整については、迅速な処理を行わなければならないという当然のことを定めたものである。」
(労使問題研究会編著「改訂五版労働委員会の知識-審査・調整の手続と運用-」336～337頁)

(3) 調停

調整事件における調停は、労働委員会の委員で構成される調停委員会が第三者としての公正な立場から作成した調停案を、当事者双方に提示し、その受諾を勧告して、労働争議を解決する方法である(労調法第17条～第28条)。

10年間の調整事件の総数68件のうち、調停は使用者申請の1件(令和6(2024)年)である。

この事件は、公益事業であるため、使用者がストライキ回避・紛争解決を目的に申請したもので、調停申請前に係属していたあっせん事件で紛争内容の一部を解決し終結した後、直ちに調停申請・開始となった。調停事件としては17年ぶり(公益事業の調停事件としては24年ぶり)の取扱いであった。

組合申請、双方申請及び職権により開始した調停事件はない。

(4) その他の手続上の特徴を持つ事件

ア 企業内組合と合同労組が、団体交渉の申入れ時から連名で使用者に統一交渉を要求していたが、使用者側は統一交渉要求を理由の説

明なく拒否した。このため、企業内組合と合同労組が連名であっせんを申請したもの(2(調)3号事件)

イ 労働組合は、あっせん申請後、当労委に不当労働行為の申立てを行い、審査手続が開始されることを理由として、あっせん取下書を提出したもの(28(調)2号事件)

ウ 使用者側の経営状況に鑑み、解決金条項の作成に関し、慎重を要したものの(29(調)14号事件)

エ 使用者側があっせん申請したが、あっせんの期日の調整が難航したため、労働組合が紛争の早期解決を求め、裁判所に地位保全等仮処分手続を行ったほか、当労委に不当労働行為の申立てを行った。地位保全等仮処分手続において和解が成立したことを理由として使用者側があっせん取下書を提出したもの(27(調)13号事件)

(注) この事件の申請時点は前期であるが、解決に時間を要し、その手続の大半が今期に行われていることに鑑みて紹介する。当該事件は、前期期間の申請事件であるため、今期申請の68件には含まれていない。

3 社会経済情勢の変化の反映がうかがわれる調整事件

平成28(2016)年から令和7(2025)年までの調整事件の申請件数は68件と大きく減少したが、労使紛争が生じた背景や要求内容は多様化・複雑化してきている。

10年間の雇用情勢や社会経済情勢のトピック等に関連した申請(要求)内容の事件は次のとおりである。

(1) 賃金・労働条件

調整事項の内容で、最も件数が多いのは「団交促進」であり、次に「賃金要求」となっている状況は従前から変わらないが、Iの「2 産業別構成比からみた変化」でみた業種の構成に応じた変化は生じている。

・賃金体系等に係る事項を調整内容とするもの(28(調)9号事件、6(調)2号事件、6(調)3号事件、6(調)4号事件、7(調)1号事件)

(参考)

厚生労働省「令和6年版労働経済の分析」には、次の事項がポイントとして示されている。

- 現金給与総額は、3年連続で増加。
- 人手不足には、需要増加、労働時間短縮、サービス産業化の進展等が複合的に影響。
- 産業・職業別に、労働力需給ギャップ(労働力供給量の不足)を労働時間でみると、2010年代以降は、「卸売業、小売業」「宿泊業、飲食サービス業」「医療、福祉」等でマイナスがみられる。

(2) 働き方改革関連法等の法改正

政府は近年、「働き方改革」を進めており、その一環として平成 30 (2018)年 7 月 6 日に「働き方改革関連法」(働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律(平成 30 年法律第 71 号))が公布され、順次施行されている。

ワークライフバランス実現のための長時間労働の抑制、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保(非正規雇用労働者の保護)などを目的として、関連法(労基法、労働安全衛生法、労契法、労働者派遣法など)を改正したものである。

また、有期労働契約が更新されて通算 5 年を超えた場合、労働者の申込により無期労働契約に転換できる制度である「無期転換ルール」が、平成 25(2013)年 4 月の労契法改正により導入された。このため、平成 30(2018)年以降の本格運用前には、有期雇用労働者の無期転換に関して、調整内容の争点となった事件がある。

- ・雇用の無期化を求めたもの(29(調)6号事件)
- ・有期雇用契約者に関する雇止め等に係る事項を調整内容とするもの(29(調)8号事件、29(調)9号事件)

(3) ハラスメント関連法

ハラスメントに関する法律は、ハラスメントの種類により関連する法律が異なる。

通称、パワハラ防止法とも呼ばれる労働施策総合推進法は、事業主へのパワハラ防止対策を義務付け、令和 2(2020)年に改正された。令和 4(2022)年からは、中小企業にも適用されている。

職場におけるセクシュアルハラスメント(セクハラ)の防止措置をとることを事業主に対して義務付けた法律は、男女雇用機会均等法である。

育児・介護休業法は、事業主に対して妊娠・出産・育児休業のほか、介護休業等に関する言動で、労働者の労働環境が悪化しないように防止策を取ることを義務付けている。

会社(企業)内の人間関係、特にパワーハラスメント(いじめ、嫌がらせ)などの複雑で個人の尊厳に関わる内容が紛争の原因や背景である事案が相当数申請されており、権利意識の高まりのほか法制度の整備

を踏まえ、解決内容にも影響を与えている。

- ・パワーハラスメントを原因とする調整事項を主な調整内容とするもの（28（調）3号事件、30（調）3号事件、2（調）2号事件、2（調）8号事件、3（調）1号事件、4（調）3号事件）

（4）多様な働き方

前期から引き続いて高齢者雇用安定法に基づく継続雇用後の賃金水準や職務内容、再雇用を巡る問題の発生がある。

- ・再雇用打切りなどを主な調整内容とするもの（29（調）2号事件）

（5）企業内組合等の変化（合併、外部委託、統合など）

企業内組合においても、企業の合併、事業の外部委託等に伴い、新たに組合を結成して交渉に臨むところもある。

- ・新組合を結成したもの（28（調）4号事件）
- ・少数組合によるもの（29（調）3号事件）

（6）使用者の変化

企業の合併・買収、事業譲渡・委託などが増加してきており、雇用継続、労働条件の承継、解雇、配置転換などを巡る集団的な紛争が発生している。

- ・会社の分割を契機とするもの（28（調）1号事件：労働契約の承継、2（調）11号事件）
- ・業務外部委託を契機とするもの（28（調）2号事件、元（調）5号事件、元（調）3号事件）
- ・営業所閉鎖を契機とするもの（30（調）1号事件、3（調）2号事件）
- ・独立行政法人化を契機とするもの（30（調）2号事件）

（7）労働者の変化

働き方が多様化（派遣労働、紹介予定派遣、業務委託とフリーランス、フランチャイズ加盟、有償ボランティアなど）し、労働者性又は使用者性が問題となる事件が増加した。

- （3（調）3号事件、4（調）2号事件、5（調）1号事件、7（調）2号事

件)

(8) 新型コロナの影響(令和2(2020)年以降)

予期しない社会情勢の変化が、新たに紛争類型を生み出すきっかけとなったほか、あっせんの手順においても、ウェブによるあっせん参加を認めるきっかけとなった。

- ・コロナ禍に起因する調整事項を内容とするもの(2(調)4号事件、5(調)2号事件)

(9) 外国人を当事者とする事件

厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況」によれば、外国人労働者は増加を続けている。

- ・労働者だけではなく、使用者(代表者や役員も多く)も外国人であったもの(元(調)4号事件)

(10) 争議団事案

「集团的労使関係業務における労働委員会と都道府県労働局との連携について」の通知が、令和7(2025)年2月に中央労働委員会事務局総務課長、調整第一課長の連名により、厚生労働省労働基準局監督課長及び雇用環境・均等局総務課長、並びに各都道府県労政主管課長及び労働委員会事務局調整主管課長あてに発出された。当該通知は、過半数代表者やフリーランスに関する事案が持ち込まれた場合の対応、紛争の処理や関係機関との連携の在り方について整理されたものを知らせ、円滑な連携を依頼するものである。

なお、当該通知に該当するような過半数代表者やフリーランスに関する事案は発生していない。

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を委嘱）を行っている。

平成28年から令和7年までの実績は下記のとおりである。

（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	令和 3年	令和 4年	令和 5年	令和 6年	令和 7年
	係属		2	5	2	1	1	1	2	0	0
	前年からの繰越し	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
	新規受付	2	4	2	1	1	1	2	0	0	1
終結状況		1	5	2	1	1	1	2	0	0	1
	解決	1	4	0	1	1	1	1	0	0	1
	打ち切り	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0
	取下げ	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
	翌年への繰越し	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0