

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30年の調整事件の申請件数は5件で、前年に比べ10件減少した。

(単位：件)

調整区分 \ 年	平成26年	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年
あ っ せ ん	16	15	9	15	5
調 停	0	0	0	0	0
仲 裁	0	0	0	0	0
計	16	15	9	15	5

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30年は、「教育、学習支援業」及び「医療、福祉」がそれぞれ2件(40.0%)、「運輸業、郵便業」が1件(20.0%)であった。

(単位：件)

産 業 \ 年	平成26年	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年
農林漁業、鉱業、採石業、砂利採取業	0	2	0	0	0
建 設 業	0	0	0	1	0
製 造 業	3	1	0	1	0
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0	0	0	0
情 報 通 信 業	0	0	0	1	0
運 輸 業 、 郵 便 業	3	2	2	4	1
卸 売 業 、 小 売 業	2	2	1	4	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	0	1	0	0
宿泊業、飲食サービス業	0	1	1	1	0
生活関連サービス業、娯楽業	1	1	1	1	0
教 育 、 学 習 支 援 業	0	1	0	0	2
医 療 、 福 祉	3	2	3	2	2
複 合 サ ー ビ ス 事 業	0	0	0	0	0
サ ー ビ ス 業	4	3	0	0	0
公 務	0	0	0	0	0
計	16	15	9	15	5

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26年	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年
組合側申請	13	14	9	15	5
使用者側申請	3	1	0	0	0
双方申請	0	0	0	0	0
計	16	15	9	15	5

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30年は、合同労組事件が全体の40.0%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50.0%(全体では20.0%)であった。

(単位：件)

事件 \ 年	平成26年	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年
合同労組事件	15	12	7	11	2
駆け込み訴え事件	4	8	4	7	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26年	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年
29人以下	2(14)	3(14)	1(7)	3(13)	2(4)
30人～99人	6(2)	5(0)	3(1)	9(2)	2(1)
100人～299人	0(0)	3(0)	2(1)	2(0)	0(0)
300人～499人	1(0)	1(0)	2(0)	0(0)	1(0)
500人～999人	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)
1,000人～4,999人	5(0)	2(0)	1(0)	1(0)	0(0)
5,000人以上	2(0)	1(1)	0(0)	0(0)	0(0)
計	16(16)	15(15)	9(9)	15(15)	5(5)

(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26年	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年
全 事 件	16	15	9	15	5
併存組合のある事件	2	3	1	3	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30年は、「団交促進」が5件であった。

(単位：件)

調整事項 \ 年	平成26年	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年
団 交 促 進	9	8	5	10	5
賃 金 増 額	0	0	1	0	0
年 末 ・ 夏 季 手 当	2	0	0	0	0
賃 金 体 系 改 訂	0	0	0	0	0
そ の 他 の 賃 金 要 求	5	5	0	0	0
経 営 ・ 人 事	0	2	1	0	0
解 雇	3	3	0	3	0
そ の 他 の 労 働 条 件	2	1	3	1	0
組 合 活 動 に 関 す る 要 求	1	1	0	1	0
協 約 及 び 契 約 の 履 行	0	0	1	0	0
非 組 合 員 の 範 囲	0	0	0	0	0
計	22	20	11	15	5

(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30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26年	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年
係属	前年からの繰越し		2	2	2	1	2
	新規申請		16	15	9	15	5
	計		18	17	11	16	7
終結状況	解決		10	9	4	4	3
	調整活動中自主解決		0	0	0	0	0
	あっせん案・調停案受諾		10	9	4	4	3
	取下げ		2	3	3	3	0
	打ち切り		4	3	3	7	3
	調整活動中未解決(不調)		2	2	2	4	3
	事情聴取拒否		2	1	1	3	0
	移管		0	0	0	0	0
	計		16	15	10	14	6
	翌年への繰越し		2	2	1	2	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26年	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年
	71.4	75.0	57.1	36.4	50.0

(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。平成30年の平均処理日数は51.8日となった。

(単位：件)

処理日数 \ 年	平成26年	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年
1～10日	2	0	0	0	0
11～20日	1	1	0	2	0
21～30日	1	3	1	4	1
31～50日	9	3	5	3	2
51日以上	3	8	4	5	3
調整員指名前取下げ	0	0	0	0	0
計	16	15	10	14	6
平均処理日数	42.6日	56.9日	53.3日	43.4日	51.8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26年	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年
	1.3	1.7	1.5	1.4	1.2

(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 30 年取扱事件一覧表

平成 29 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
29(調)14号	あっせん	建設業	労	合同労組	80 (1)	6
29(調)15号	あっせん	道路貨物運送業	労	合同労組	12 (1)	260

平成 30 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
30(調)1号	あっせん	道路貨物運送業	労	合同労組	80 (13)	30
30(調)2号	あっせん	医療業	労	企業労組	50 (50)	1,000
30(調)3号	あっせん	医療業	労	合同労組	300 (3)	60
30(調)4号	あっせん	教育、学習支援業	労	企業労組	4 (4)	2,274
30(調)5号	あっせん	教育、学習支援業	労	企業労組	12 (12)	82

- (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				
誠実団体交渉の実施	H29. 12. 6 H29. 12. 7 H30. 2. 5	後藤 上田	隈本 堂原	松岡 熊手	(案)解決	61	1	20
誠実団体交渉の実施	H29. 12. 27 H29. 12. 27 H30. 2. 13	山下 徳永	上野 高田	宮田 樋口	(案)解決	49	1	21

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. 3. 8 H30. 3. 9 H30. 4. 11	大坪	隈本	竹内 井上	(案)解決	34	1	22
誠実団体交渉の実施	H30. 4. 10 H30. 4. 11 H30. 5. 8	南谷	上野 西村	有馬 松岡	打切り	28	1	23
誠実団体交渉の実施	H30. 4. 17 H30. 4. 18 H30. 7. 4	後藤	島添 吉村	宮田 熊手	打切り	78	2	24
誠実団体交渉の実施	H30. 8. 2 H30. 8. 3 H30. 10. 2	上田 森	堂原	樋口	打切り	61	1	25
誠実団体交渉の実施	H30. 12. 17 H30. 12. 18	徳永	高田	有馬	平成 31 年へ繰越し			

第2節 各調整事件の概要

29(調)14号 あっせん事件

平成29年12月6日申請
平成30年2月5日終結

〈申請者〉	〈被申請者〉
X労働組合 組合員：80人 (うち被申請者従業員1人)	Y株式会社 業種：建設業 従業員：6人
〔調整事項〕 誠実団体交渉の実施	
〔調整期日〕 2月5日	
〔終結事由〕 (案) 解決	

〔申請概要〕

Aは、平成28年12月から、B市にある介護施設に、正社員として勤務していた。

平成29年4月、会社は、Aに対し、経営悪化による業務縮小を理由として、5月31日付で解雇する旨の解雇予告通知書を交付した。Aは、文書で解雇の不当性を訴えるとともに、解雇を受け入れる条件として、Aの年収相当額〇〇万円の和解金を請求し、その後、組合に加入した。

会社は、Aに対し、解雇は会社の経営不振による整理解雇で、正当なものであるから、和解金の支払い義務はないと回答した。

組合は、組合加入通知、団交申入れ及び要求書を送付したが、6月、会社は、解雇は撤回しない、和解金の支払いはできないと回答した。

7月、組合は、再度団交を申し入れたが、会社は、経営がさらに悪化し、B市に出向く旅費がないなどとして団交を拒否するとともに解雇は撤回しないと回答した。

〔労使の主張〕

申請者（組合）	被申請者（使用者）
団体交渉を行うこと。	会社業容が悪化し、団体交渉の場であるB市までの交通費を負担できない。
Aの解雇を撤回し、雇用を継続すること。	給与を支払える状況ではなく雇用できない。
解雇を撤回しない場合は、解決金として金〇〇万円を支払うこと。	応じられない。金額の根拠も示されていない。

〔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。

(あっせん案の要旨)

- 1 労使双方は、組合員Aが、平成〇年〇月〇日をもって、会社を退職したことを確認する。
- 2 会社及び利害関係人は、連帯して組合に対し、本件紛争の解決金として、金〇〇円の支払義務があることを認め、以下のとおり分割して支払う。
平成〇年〇月から同年〇月まで、毎月末日限り、金〇〇円ずつを分割して組合の指定する口座に振り込み支払う。
- 3 組合は、組合員Aと会社、組合員Aと利害関係人との間に、本書面記載のほか、何らの債権債務が存在しないことを承認する。

29(調)15号 あっせん事件

平成29年12月27日申請
平成30年2月13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1人)	Y株式会社 業種：道路貨物運送業 従業員：260人
〔調整事項〕 誠実団体交渉の実施	
〔調整期日〕 2月13日	
〔終結事由〕 (案) 解決	

〔申請概要〕

Aは、平成15年7月に有期雇用のトラック運転手として入社した。

平成29年5月、Aは、残業代が支払われないこと、有給休暇が取得できないこと等に対する不安を契機として、組合に加入した。9月、Aは、無期雇用の社員となった。

11月、組合は、出席者数を10人程度とする団交申入れを行ったところ、会社は、組合との連絡は、当面、電話や面談ではなく、書面によるやりとりのみで行うこと、また、出席者数を双方5名程度とし、前日までに出席者名簿を相互に通知すると回答した。

会社から納得のいく回答は得られなかったものの、組合は、要求事項を解決する必要があったので、やむを得ず出席者6名での団交に応じ、名簿を事前に提出した上で、第1回団交を行った。

しかし、組合は、改めて、会社に対し、出席者数制限と名簿の事前提出について再考を求めたが、前回と同じ回答であったため、12月、やむなく6名の名簿を事前に提出し、第2回団交を行った。

〔労使の主張〕

申請者（組合）	被申請者（使用者）
会社の主張する団交の出席者数制限（5～6名）や出席者名簿の事前提出の要請は、法的根拠もなく、不当。	労使が継続的かつ建設的な討議を行うために、予め出席者を明示・調整することは、社会通念上、必要。

〔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。

(あっせん案の要旨)

団体交渉は、当面次のルールに従って行うものとする。

- 1 団体交渉の出席者は、労使各々10名以内とする。
- 2 主たる交渉担当者は、協議を円滑に進めるため、できる限り継続して出席するものとする。
- 3 出席者名簿については、当日、相互に交換する。
- 4 当事者双方は、団体交渉の重要性に鑑み、誠実な交渉に努める。

平成30年3月8日申請
平成30年4月11日終結

〈申請者〉	〈被申請者〉
X労働組合 組合員：80人 (うち被申請者従業員13人)	Y株式会社 業種：道路貨物運送業 従業員：30人
〔調整事項〕 誠実団体交渉の実施	
〔調整期日〕 4月11日	
〔終結事由〕 (案) 解決	

〔申請概要〕

平成29年12月、A県B市にあるB営業所(以下「営業所」という。)の運営についての事務折衝において、会社は、①営業所を平成30年3月末で閉鎖したい、②就職の斡旋はできる限り行う、③退職金は10%上乘せする旨を説明した。

平成30年1月の団交で、会社は、①営業所の組合員5名の退職金額を提示し、②有給休暇は3月末日の残数を買取ること、③組合員全員の雇用先を探すこと等を説明した。

2月、組合が、斡旋先での労働条件の説明等を求めて団交申し入れをしたところ、会社は、事前に事務折衝を行わず団交を申し入れることは非常に遺憾であり、組合の誠実な対応を要請すると回答した。

さらに、組合は、前回団交後の進捗状況について協議を求め、団交を申し入れたが、会社は、応じないと回答した。

3月、会社は、組合員の一人が、会社が斡旋した雇用先の採用面接をいったん辞退した後、独断で同社の面接を受けるなどしたことが会社の信用を失墜させたとして、①組合の執行委員長から直接説明を求める、②期限までに回答がない場合は、当該組合員に処分を行うとともに、他の組合員の就職斡旋についても協力しないと通知した。

このため、組合は、再度団交を申し入れたが、会社は団交に応じようとしなかった。

〔労使の主張〕

申請者(組合)	被申請者(使用者)
会社は、営業所閉鎖に伴う雇用先斡旋の問題等に関する団交申し入れに応じようとしていない。速やかに団交に応じるべきである。	団交は、事前の事務折衝等で、議題及び要求事項等についての事実確認を行った上で、実施すべきと考えている。組合にその旨を伝えているが、未だなされていない。

〔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。

(あっせん案の要旨)

労使双方は、事前に開催期日、場所、交渉議題、出席者に関して事務折衝を行った上で、B営業所の閉鎖に伴う下記の事項について、平成30年4月末までに、誠実に団体交渉を行うこと。

記

- 1 退職金
- 2 離職票の早期発行
- 3 再就職先の希望者のあっせん
- 4 ○○氏、○○氏の就業時期の明確化
- 5 ○○氏の4月以降の身分と処遇
- 6 労働債権の精算
- 7 有給休暇の残日数の処理

30(調)2号 あっせん事件

平成30年4月10日申請
平成30年5月8日終結

〈申請者〉	〈被申請者〉
X労働組合 組合員：50人 (うち被申請者従業員50人)	Y市 業種：医療業 従業員：1,000人
〔調整事項〕 誠実団体交渉の実施	
〔調整期日〕 5月8日	
〔終結事由〕 打切り	

〔申請概要〕

平成27年8月から平成29年5月までの「あり方検討会議」の結果、平成29年9月「経営改革プラン」においてY市立病院の地方独立行政法人化が示された。

10月、団体交渉において、市は、地方独立行政法人化を提案するとともに、組合からの要請書に対して回答した。

12月、団体交渉において、市は、地方独立行政法人化に際し、職員の身分・労働条件の維持、誠実に団体交渉を行うこと等の要求書に対する回答を行うとともに、「地方独立行政法人化に伴う勤務条件等の大綱」(以下「大綱」という。)を提案した。それは、現に従事する職員の身分は法人に承継する、給料表の改定に当たり、現在の給料額に達するまでは現給保障する、というものである。

平成30年1月、組合は、「大綱」を見直すよう要求書を提出したが、2月、市は、再び「大綱」を提案した。調整額〇%を加える、基準差額を設ける等一定の譲歩はなされたが、組合は、市職員準拠を継続して要求した。

3月、団体交渉において、市は、勤務条件等について再提示したが、組合は、承服せず、市職員準拠の給与を当面の間保障すること、市職員を希望する者の身分保障をすることについて要求書を提出した。対応したA課長は、検討はするが回答は変わらないと述べた。

〔労使の主張〕

申請者(組合)	被申請者(使用者)
地方独立行政法人に移行する病院職員においては、市職員準拠の給与を当面の間保障すること。	経営状況は厳しく、3月に回答した条件(給与体系)は変えられない。
病院職員が市職員を希望する場合は、職員の希望を尊重し身分保障すること。	独法化で病院職員が転籍することは法律上のスキームである。職員の希望で公務員の身分を保障することはできない。

〔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の調整を図ったが、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。

30(調)3号 あっせん事件

平成30年4月17日申請
平成30年7月4日終結

〈申請者〉	〈被申請者〉
X労働組合 組合員：300人 (うち被申請者従業員3人)	Y医療法人 業種：医療業 従業員：60人
〔調整事項〕 誠実団体交渉の実施	
〔調整期日〕 ①5月29日、②7月4日	
〔終結事由〕 打切り	

〔申請概要〕

平成29年8月、A及びBを含む職員17人は、Cによる職員いじめやパワハラ問題の解決を求める嘆願書を院長(理事長)に提出し、Cはいじめを行わないことを約束する念書を提出した。しかし、これ以降もC及びその協力者によるいじめは解消せず、10月、Cは退職。

12月、AとBは、院長から、職場環境の悪化は二人のせいだなどと2時間近く責め立てられ、精神的に追い詰められたAは、衝動的に退職届を提出したが、その後、撤回願を提出。

平成30年1月から2月に、組合は、職場環境悪化の解決策、Aの退職撤回等を求めて団交申し入れ書を法人に送付した。

第1回団交で、法人は、職場環境の改善は適切に対処する、Aの退職撤回は受け入れられない等と回答し、その後、Aは退職。

3月、第2回団交で、法人は、①12月の院長の言動はパワハラに当たらない、②Aの退職取消は行わない、③職場環境改善策は、全体の場での理事長の訓示を考えていると回答した。

その後、組合は、5項目の要求事項がある申し入れ書を法人に送付したが、法人代理人は、組合に対し、ほとんどの要求を拒否する内容の通知を送付した。

4月、組合から申し入れた理事長面談を、法人代理人が拒否したので、組合は、不誠実な交渉姿勢に抗議して、5項目の要求事項の履行を求める団交申し入れ書を法人に送付した。

〔労使の主張〕

申請者(組合)	被申請者(使用者)
次回団交に理事長の出席を求める。	団交の対応は、全て代理人弁護士が受任しているため、理事長の出席は拒否。
昨年8月以降の職場環境悪化を表す出来事の関係職員への事実調査を求める。	組合の主張は、書面や団交により、既に把握しているので、改めて調査をする必要はない。
現在の職場環境についての法人の認識及びその改善策の報告を求める。	職場に疑心暗鬼の雰囲気蔓延している。改善策として、理事長が職員に訓示することなどを考えている。
パソコン破損事件の迅速かつ厳正な捜査を警察へ要請することを求める。	被害届を提出している以上、警察の捜査状況を見守るしかない。
Aの退職手続取消を求める職員代表の意見陳述の場を求める。	意見陳述の要否は検討するが、理事長のパワハラの実態はないと認識しており、取消は受け入れられない。

〔あっせんの経過・内容〕

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、あっせんを打ち切った。

30(調)4号 あっせん事件

平成30年 8月2日申請
平成30年10月2日終結

〈申請者〉	〈被申請者〉
X労働組合 組合員：4人 (うち被申請者従業員4人)	Y学校法人 業種：教育、学習支援業 従業員：2,274人
〔調整事項〕 誠実団体交渉の実施	
〔調整期日〕 10月2日	
〔終結事由〕 打切り	

〔申請概要〕

平成29年9月、組合は、懲戒の規定を含む「ハラスメント防止等に関する規程」の改正案(以下、「改正案」という。)等について、団交を申し入れたが、法人は、担当理事の長期入院中を理由に、当面、開催できないと回答した。

平成30年1月、組合は、給与改定案を協議事項に追加して、再度団交申入れを行った。

4月、第1回団交で、法人は改正案についての詳細な根拠を説明せず、また、懲戒については、協議事項としてふさわしくないと拒否した上で、具体のハラスメント事案に関しては、直接理事長あてに報告書を提出するよう、組合に要求した。

このため、組合は、報告書を理事長あてに送付したが、法人は、報告書の補足説明を求めた。

6月、事務折衝で、法人は、給与改定の第2案(以下、「第2案」という。)を口頭で示し、第2回団交を行いたいと提案した。

7月、組合は、第2案及びその経緯等の文書化を要請した。法人は、後日回答すると伝え、また、懲戒に関しては、理事長面談を拒否した上で、詳細な情報がなければ、調査委員会設置の可否を判断できないと回答した。

さらに、組合は、調査委員会設置の可否判断の要件を示すよう求めたが、法人は、理事長の専決事項であるとして拒否した。その後、組合は、法人から第2案の内容を示した文書を受領したが、改定趣旨の記載はなかった。

〔労使の主張〕

申請者(組合)	被申請者(使用者)
団体交渉の申し入れから初回開催までの期間が長い。	担当理事の体調不良により、団体交渉が困難な状況だったが、意思疎通の努力はしており、可能な限り対応している。
ハラスメント防止規程改正案及び給与改定案について、趣旨・経緯・根拠等の詳細で十分な説明がなされていない。	「改正案」については、平成29年12月の事務折衝で、改正趣旨や理由等について十分な説明を行っている。 給与改定方針については、平成29年12月の文書提示以前から、執行委員長に方針説明を行い、団体交渉においても、改正の趣旨や理由等について丁寧に説明している。
懲戒案件について協議を拒否されているが、労働者の安全に関する義務的団体交渉事項である。	管理職の懲戒案件は直ちに団体交渉事項に該当するとは言えない。また、それが組合員の労働条件にどのような関連性が存するのも具体的に明らかにされていない。

〔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の調整を図ったが、次回の団交実施に向けた協議事項に関する疑問点等の文書によるやり取り等について、合意することができず、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 26 年	平成 27 年	平成 28 年	平成 29 年	平成 30 年
運 輸	7	7	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	2	3	6	3	8
計	9	10	10	7	12

2 平成30年における争議行為の予告通知一覧表

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	スターフライヤー乗員組合	安全、賃金、一時金に関する要求	2.26	3.16以降
2	中労委	福岡県医療労働組合連合会	春闘要求、職場要求	2.28	3.15以降
3	県労委	全済生会労働組合福岡病院支部	夜勤手当等の不利益変更の差し止め	4.10	4.23以降
4	県労委	全済生会労働組合大牟田病院支部	夜勤手当等の不利益変更の差し止め	4.11	4.23以降
5	県労委	全済生会労働組合二日市病院支部	夜勤手当等の不利益変更の差し止め	4.11	4.23以降
6	県労委	全済生会労働組合八幡病院支部	夜勤手当等の不利益変更の差し止め	4.11	4.26以降
7	県労委	全国一般労働組合福岡地方本部 同 北九州支部 同 げんだいクリニック分会	労働条件の改善	4.17	4.28以降
8	中労委	全日本港湾労働組合九州地方本部	夏季一時金	6.14	6.26以降
9	県労委	大牟田吉野病院労働組合	給与減額の見直し	8.20	8.31以降
10	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	10.24	11.8以降

11	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. 1	11. 15 以降
12	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. 1	11. 13 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。

平成 30 年は、調査件数 12 件のうち、10 件が解決し、残り 2 件は次年に繰越しとなった。

(単位：件)

区 分 \ 年		平成 26 年	平成 27 年	平成 28 年	平成 29 年	平成 30 年
係 属		13	16	15	8	12
	前年からの繰越し	4	6	5	1	0
	新規申請	9	10	10	7	12
終 結 状 況		7	11	14	8	10
	解 決	7	9	8	8	10
	打 切 り	0	2	6	0	0
	移 行	0	0	0	0	0
翌年への繰越し		6	5	1	0	2
終 結 時 の 段 階	A	7	11	14	8	10
	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30年は、2件のうち、1件が打ち切り、1件が取下げとなった。

(単位：件)

区 分	年	平成26年	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年
係 属		0	2	2	5	2
	前年からの繰越し	0	0	0	1	0
	新規受付	0	2	2	4	2
終 結 状 況		0	2	1	5	2
	解 決	0	2	1	4	0
	打 切 り	0	0	0	1	1
	取 下 げ	0	0	0	0	1
翌年への繰越し		0	0	1	0	0

