

労働争議の調整

1 概 況

令和2年中に取り扱った調整事件は11件であり、全て新規申請であった（※1）。

新規申請事件11件の内訳は、申請者別では組合が10件、争議団が1件であった。

業種別では、製造業が3件（情報通信機械器具製造業1、食料品製造業1、飲食製造業1）、卸売・小売業が2件、サービス業が2件（職業紹介・労働者派遣業2）、運輸業が1件（道路貨物運送業1）、その他が3件（保険業1、宿泊業・飲食サービス業1、医療・福祉1）であった。

調整事項別では、団交促進が4件、賃金等が3件、経営・人事が3件及びその他（パワハラ等への謝罪）が1件であった。

係属した11件全てが年内に終結した。終結した11件の内訳は、解決5件、打切り5件、取下げ1件、所要日数（調整員の指名から終結までの日数）は最短が3日、最長が121日で、平均所要日数は68日であった。

調整事件の推移

区分	項目	平成28年	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年
係属	前年からの繰越	1	0	2	0	0
	新規申請	3	9	5	4	11
	計	4	9	7	4	11
申請者	労働組合 (うち争議団)	3 (0)	8 (0)	4 (0)	4 (0)	11 (1)
	使用者	0	1	1	0	0
	労使連名申請	0	0	0	0	0
	計(※2)	3	9	5	4	11
業種 (※3)	建設業	0	0	0	0	0
	製造業	0	1	1	3	3
	運輸業	0	2	1	0	1
	卸売・小売業	0	1	0	0	2
	サービス業	2	2	1	0	2
	その他	1	3	2	1	3
計(※2)	3	9	5	4	11	
調整事項	賃金等	1	2	0	1	3
	給与以外の労働条件	0	0	0	1	0
	団交促進	2	4	1	2	4
	経営・人事	0	3	4	0	3
	その他	0	0	0	0	1
計(※2)	3	9	5	4	11	
終結状況	解決	0	2	4	1	5
	打切り	4	3	3	3	5
	取下	0	2	0	0	1
	不開始	0	0	0	0	0
	移管	0	0	0	0	0
	翌年への繰越	0	2	0	0	0
計	4	9	7	4	11	
終結事件の平均所要日数		59	44	55	27	68

※1 調整種別は、全て「あっせん」である。

※2 申請者別、業種別、調整事項別の件数は、新規申請分の件数である。

※3 「業種」のうち「サービス業」は第6章資料8の産業区分記号L・M・N・Q・Rに対応し、また「その他」は同O・P・S・Tに対応する。

2 労働争議調整事件一覧表

通 番	事 件 番 号	調 整 区 分	申 請	人 数		業 種	調 整 事 項	事 件 概 要	調 整 結 果	申 請 年 月 日 (指 名 年 月 日) 終 結 年 月 日	調 整 回 数	処 理 日 数 (所 要 日 数)
				組 合 員	従 業 員							
1	2 (調) 1	あっせん	労	17	104	保険業	パワハラ等に対する謝罪	組合員へのパワハラ等に対する謝罪を求めた事件。被申請者に対し、謝罪の可否の確認を中心に調整を図った。	解決	2. 1. 27 (2. 1. 31) 2. 3. 30	1	64 (60)
2	2 (調) 2	あっせん	労	18	25,000	製造業（情報通信機械器具製造業）	けん責等処分の撤回と謝罪等	組合員への処分撤回等に関する団交促進を求めた事件。組合と組合員の意思疎通ができず、申請が取下げられた。	取下げ	2. 3. 3 (2. 3. 5) 2. 6. 16	0	106 (104)
3	2 (調) 3	あっせん	労	2	250	製造業（食料品製造業）	賞与等の支払い	会社側からあっせん不承諾の強い意向が示されたことから、あっせンを打切った。	打切り (不承諾)	2. 3. 11 (2. 3. 17) 2. 3. 19	0	9 (3)
4	2 (調) 4	あっせん	労	67	34	製造業（飲料製造業）	団交促進	組合員の解雇に関する団交促進を求めた事件。団交要求事項の調整を行い、金銭解決を図った。	解決	2. 3. 27 (2. 3. 31) 2. 7. 29	1	125 (121)
5	2 (調) 5	あっせん	労	41	2	卸売業・小売業	団交促進	解雇された組合員の未払い賃金等に関する団交開催を求めた事件。解決を図ったが、申請者の納得が得られなかった。	打切り	2. 3. 30 (2. 3. 31) 2. 7. 28	2	121 (120)
6	2 (調) 6	あっせん	労	17 (争議団)	17	宿泊業・飲食サービス業	休業補償等	新型コロナに伴う休業補償の支払い等を求めた事件。被申請者が音信不通となり、調整不能となった。	打切り (不承諾)	2. 7. 2 (2. 7. 3) 2. 8. 20	0	50 (49)
7	2 (調) 7	あっせん	労	110	500	サービス業（職業紹介・労働者派遣業）	解雇の撤回	有期雇用契約の途中解雇の無効に関し、金銭の支払いを求めた事件。被申請者へ解雇の経緯を確認しつつ、調整を図った。	解決	2. 7. 27 (2. 7. 29) 2. 9. 14	1	50 (48)

通 番	事 件 番 号	調 整 区 分	申 請	人 数		業 種	調 整 事 項	事 件 概 要	調 整 結 果	申 請 年 月 日 (指 名 年 月 日) 終 結 年 月 日	調 整 回 数	処 理 日 数 (所 要 日 数)
				組 合 員	従 業 員							
8	2 (調) 8	あっせん	労	41	4	卸売業・小 売業	団交開催	退職金支払いに係る団交開催を 求めた事件。被申請者に対し、 手続の不備を指摘しつつ説得 し、金銭解決を図った。	解決	2. 8. 3 (2. 8. 12) 2. 10. 16	1	75 (66)
9	2 (調) 9	あっせん	労	41	1,268	運輸業（道 路貨物運送 業）	団交開催	配置転換に伴う労働条件等に関 する団交を求めた事件。団交事項 の明確化による調整を図った。	解決	2. 8. 17 (2. 8. 20) 2. 10. 26	1	71 (68)
10	2 (調) 10	あっせん	労	70	500	サービス業 （職 業 紹 介・労働者 派遣業）	解雇撤回等	会社側からあっせん不応諾の強 い意向が示されたことから、あ っせんで打切った。	打切り (不応諾)	2. 10. 8 (2. 10. 12) 2. 12. 10	0	64 (60)
11	2 (調) 11	あっせん	労	41	14	医療・福祉	退職条件の上 乗せ等	パワハラ等により退職予定の組 合員に対する退職条件の上乗せ 等を求めた事件。就業規則等の 確認をし、金銭解決を図ったが、 合意に至らなかった。	打切り	2. 10. 29 (2. 11. 4) 2. 12. 23	1	56 (50)

- (注) 1 申請欄の「労」は労働組合の申請、「使」は使用者の申請、「双」は双方の申請、「職」は職権によるもの。
2 指名年月日とは、調整員を指名した日をいう。
3 処理日数は申請から終了までの日数。(所要日数)は調整員の指名から終了までの日数。

3 終結事件の調整概要

事件番号	令和2年(調)1号	調整区分	あっせん
申請者	Xユニオン	被申請者	株式会社Y (保険業)
申請年月日	令和2年1月27日	指名年月日	令和2年1月31日
終結年月日	令和2年3月30日	終結事由	解決
調整事項	パワーハラスメント及び不当労働行為に対する謝罪		

○ 事件の概要

Yは、県内で保険代理店を営んでおり、組合員Aは、Yの元正社員である。
平成31年4月末頃、Aは成績不良等を理由に上司から退職勧奨を受けたため、それについて対応を相談するべく、Xへ加入した。
令和元年10月31日、AはYから解雇通知書を手交され、即日解雇された。
Xは、退職勧奨の際にパワハラがあったとしてYに団体交渉を申入れるとともに調査等を要求したが、Yは、あくまでAに対する注意及び指導であったと回答をした。
さらにXは、令和元年10月頃に元上司からAに対して不当労働行為発言があったと主張し調査、指導等を求めた。Yは、必ずしも適切とは言えない発言があったことは認めたが、元上司へ厳重に注意をしたとして、謝罪は行わなかった。
Xは、5回の団体交渉でも解決の見込みはつかなかったとしてYの謝罪を求め、あっせんを申請した。

○ 申請者（労働組合）側の主張

- ・ Aに対するパワーハラスメントについての、Aへの文書での謝罪。
 - ・ Aに対する不当労働行為発言についての、X及びAへの文書での謝罪。
- なお、Aの解雇について納得はいかないが、A自身、①ミスが多かったことを認めていること、②今の職場に居続けることは精神的につらいことから、復職は求めない。

○ 被申請者（使用者）側の主張

- ・ パワーハラスメント、不当労働行為を認めた上での謝罪はできないが、AやXに対して一部不適切な対応はあったため、不適切な対応があったことについて遺憾の意を表することはできる。

○ 結果

Yから、不適切な対応という抽象的な内容について遺憾の意を表することができるとの申し出があった。一方、Xは、「不適切な対応」の明確化を求めた。あっせん員から当事者双方に対し、不適切な対応の具体的内容を明示した協定書案を作成して提示し、粘り強く調整したところ、合意が成立し、解決した。

事 件 番 号	令和2年(調)2号	調 整 区 分	あっせん
申 請 者	Xユニオン	被 申 請 者	Y株式会社 (製造業)情報通信機械器具製造業)
申請年月日	令和2年3月3日	指名年月日	令和2年3月5日
終結年月日	令和2年6月16日	終 結 事 由	取下げ
調 整 事 項	譴責処分及び出勤停止処分の撤回と謝罪等		

○ 事件の概要

Yの県内支社に正社員として勤務していた組合員Aは、人事評価に納得できず、長年個人又は申請外組合を通してYと交渉してきた。

Aは、平成30年にXに加入し、改めてYと交渉した。交渉継続中に、YがAに対し、譴責処分、出勤停止処分を行ったため、それらの取消し等を求めてあっせんに申請した。

その後YはAに対し、体調不良により安定的な就労ができないこと等を理由に、翌月末で雇止めとする通知を出し、Xは雇止め撤回のあっせん追加申請を行った。

あっせん期日前に、AはXに無断で地裁に対し雇止め撤回の仮処分の申請を行ったことから、XはAと意思疎通ができないとしてあっせん申請の取下書を提出した。

○ 申請者（労働組合）側の主張

- ・譴責処分及び出勤停止処分の撤回と謝罪を求める。
- ・雇止め通知を撤回し雇用を継続すること。

○ 被申請者（使用者）側の主張

- ・Aへの処分は通告に違反したからであり、撤回や謝罪はしない。
- ・Aは体調不良により安定的な就労ができないため、雇止めとする。

○ 結果

あっせんの実施を予定する中で、Aは地裁に対し雇止め撤回の仮処分の申請を行った。これらを理由に、Xからあっせん申請の取下書が提出され、事件は終結した。

事 件 番 号	令和2年(調)3号	調 整 区 分	あっせん
申 請 者	Xユニオン	被 申 請 者	株式会社Y (製造業(食料品製造業))
申請年月日	令和2年3月11日	指名年月日	令和2年3月17日
終結年月日	令和2年3月19日	終 結 事 由	打切り(不応諾)
調 整 事 項	賞与等の支払及び組合掲示板の設置		
<p>○ 事件の概要</p> <p>県内で食品製造業を営むYに夜間勤務の従業員として雇用されているXの組合員Aは、別会社への出向命令を受け、勤務日数が減少したことなどを不服として労働審判を申し立て、平成31年1月31日、出向命令の取消等を命じる審判がなされた。</p> <p>Aは元の工場に戻ったものの勤務日は減少され、通勤手当も支払われない状態であった。</p> <p>Xは、①勤務日減少分の賃金補償、②令和元年12月1日からの夜間割増賃金補償、③出向期間中の通勤費の支払、④賞与の支払に加え、⑤Yの食堂、休憩室等への組合掲示板の設置等を議題に団体交渉を申し入れ、2回交渉が行われたが、会社から納得のいく回答が得られず、あっせんで申請した。</p> <p>○ 申請者(労働組合)側の主張</p> <p>①会社の都合により勤務日が減ったことによる賃金減額分の賃金補償、②会社の都合により夜勤ではなくなったことにより得られなくなった夜間割増賃金の補償分、③通勤費の支払、④支払われなくなった賞与の支払い、⑤組合掲示板の設置を求める。</p> <p>○ 被申請者(使用者)側の主張</p> <ul style="list-style-type: none"> ①減額分の賃金及び②深夜割増賃金については、具体的な金額の提示がなければ対応できない。 ③通勤手当については、「通勤手当(交通費)支給計算基準」があり、Aはこれを満たさないため応じられない。 ④賞与については、そもそもパート就業規則にないものであり、全てのパート従業員に支給しているわけでないため応じられない。 ⑤組合掲示板については、設置できる場所がないため応じられない。 <p>○ 結果</p> <p>Yとしては、あっせん事項について、別途訴訟及び団体交渉で話し合われており、あっせんの必要性は感じていないとのことであった。また、Yは、これまでの事件においてもあっせん不応諾の姿勢で一貫しており、その姿勢が変わることは考えにくいことから、あっせん員協議において、これ以上の調整は困難として、不応諾打切りとした。</p>			

事 件 番 号	令和2年(調)4号	調 整 区 分	あっせん
申 請 者	Xユニオン	被 申 請 者	株式会社Y (製造業(飲料製造業))
申請年月日	令和2年3月27日	指名年月日	令和2年3月31日
終結年月日	令和2年7月29日	終 結 事 由	解決
調 整 事 項	団交実施、解決金の支払い		
<p>○ 事件の概要</p> <p>Yは、組合員Aを採用した際に、労働条件通知書等の提示や説明を行っていなかった。AはYにおいて勤務を開始したが、複数のトラブルが生じ、約1か月で退職に至った。</p> <p>当該退職を不当解雇と考えたAは、Xに加入した。Xは、Aの退職等を巡りYとの団体交渉を実施したが、会社の回答に納得が得られなかった。その後XはYと文書にてやり取りを行っていたが、Yから、団体交渉に応じない旨の通知書が届いたことから、あっせんに申請した。</p> <p>○ 申請者(労働組合)側の主張</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働条件通知書の提示や説明はなかった。 ・入社後のトラブルについてはAの主張を聞かず、一方的に決めつけたものである。 ・組合員は会社から解雇されたのであって、自主退職ではない。 <p>○ 被申請者(使用者)側の主張</p> <ul style="list-style-type: none"> ・勤務初日に、労働条件通知書を用意していたが、業務に必要な書類へのサインを拒否したことで、心配になり通知書の提示を保留した。 ・Aに対しては、丁寧に指導を行ってきたが、勤務態度の改善がみられなかった。 ・Aは、合意により自主的に退職したものである。 <p>○ 結果</p> <p>あっせんにおいては、X及びYだけでなく、当事者であるAに対しても丁寧に事実確認を行った上で、Yには金銭解決を、Xには金額の歩み寄りを粘り強く働きかけた結果合意に至り、事件は解決した。</p>			

事件番号	令和2年(調)5号	調整区分	あっせん
申請者	Xユニオン	被申請者	有限会社Y (卸売業・小売業)
申請年月日	令和2年3月30日	指名年月日	令和2年3月31日
終結年月日	令和2年7月28日	終結事由	打切り
調整事項	団交促進等		
<p>○ 事件の概要</p> <p>県内で栄養補助食品、化粧品の販売等を行うYに勤務する組合員Aは、Yに自宅兼事務所の清掃及び調理を業務内容として入職したが、最終的に雑務も加えた業務内容となった。</p> <p>令和元年5月、Aは社長の息子で社員のBに対し、休日出勤及び未消化の有給休暇の補償について相談した結果、①同年6月末で解雇、②出勤は5月まで、③6月は休日出勤の代休及び有給休暇の消化にあてることとなった。</p> <p>Aは、未払い賃金があるとして、令和2年2月1日にXへ加入した。XはAの未払い賃金に関し、同月25日及び3月に団交申入書を送付したが、Yから返事はなかった。そこで、XからYに電話したところ、「弁護士から『回答期限までに回答しなくてよい』と言われていた。」「今後は弁護士に全て任せてある。話すことはない。」等の回答であったため、団交開催等を求めてあっせんに申請した。</p> <p>○ 申請者（労働組合）側の主張</p> <ul style="list-style-type: none"> ・団交開催及び源泉徴収票を交付すること。 <p>○ 被申請者（使用者）側の主張</p> <ul style="list-style-type: none"> ・令和2年4月1日付け通知書において、団体交渉には誠実に応じる旨回答した。 ・あっせん等の手続によりAとの紛争を円満に解決する事を希望している。 <p>○ 結果</p> <p><第1回あっせんの経過></p> <p>当事者双方が、団交開催のみでなく、団体交渉事項でもある未払い賃金等を含めた全体解決をあっせん事項としてよいという認識であったため、全体解決を前提とした解決金支払による解決を念頭に調整を図った。</p> <p>Yは、Xが主張する未払い賃金相当額を基本に解決金を支払う余地があるとの申し出があり、X代理人弁護士及びAからは落ち着いて考えたい、次回期日までに結論を出す等の申し出があったため、あっせんに継続することとなった。</p> <p><第2回あっせんの経過></p> <p>前回のあっせん以後、当事者の代理人弁護士双方による交渉が行われ、和解金について合意に至り、期日に双方が出頭し最終調整を行いたいとの要望があった。</p> <p>しかし、期日にAから、代理人同士で合意に至っていた解決金の5倍を請求する旨の主張があり、Yは、到底応じることはできないとのことであった。</p> <p>あっせん員が解決金の調整を行ったが、Aは主張を変える様子がなく、これ以上の調整は困難と判断し、あっせんに打切りとした。</p>			

事 件 番 号	令和2年(調)6号	調 整 区 分	あっせん
申 請 者	X 争議団	被 申 請 者	Y 株式会社 (宿泊業・飲食サービス業(宿泊業))
申請年月日	令和2年7月2日	指名年月日	令和2年7月3日
終結年月日	令和2年8月20日	終 結 事 由	打切り (不応諾)
調 整 事 項	休業補償、解雇予告手当の支払い、家賃補償		

○ **事件の概要**

XはYが経営する旅館の元従業員により結成された争議団である。
X団員が勤務する旅館は、新型コロナウイルス感染症の影響で4月から休業状態となった。
YとX団員との契約は業務委託契約であったが、実質的に雇用契約と考えるX団員は、Y
に対して休業補償を求めたが、休業手当の支払はなく6月に勤務が終了した。
そこで、Xは、①休業補償、②解雇予告手当の支払い、③2名に対する家賃補償、を求め
てあっせんで申請した。

○ **申請者(争議団)側の主張**

- ・ Yとの契約は業務委託契約ではなく、実際は雇用契約である。
- ・ ①休業補償、②解雇予告手当の支払い、③2名に対する家賃補償を求める。

○ **被申請者(使用者)側の主張**

- ・ X団員は、納得して業務委託契約を締結した。
- ・ 業務委託契約なので、休業補償、解雇予告手当の支払いの余地はない。ただし、Xが国の助成金等の申請において、必要な手続があれば協力する。
- ・ 2名に対する家賃補助について、1名は既にYが借りているアパートを退去、1名については5月分までは支払い済みで、6月以降はYは負担しないことを了解済みである。

○ **結果**

あっせん期日を予定する中で、期日の約2週間前に、Yからあっせん不応諾の回答があった。その後、Yは事務局からの連絡に一切応じず、あっせん参加への働きかけ等を行うことは不可能であった。

これらの状況を受け、あっせん員協議の結果、これ以上の調整は困難として、不応諾打切りとした。

事件番号	令和2年(調)7号	調整区分	あっせん
申請者	Xユニオン	被申請者	株式会社Y (サービス業(職業紹介・労働者派遣業))
申請年月日	令和2年7月27日	指名年月日	令和2年7月29日
終結年月日	令和2年9月14日	終結事由	解決
調整事項	解雇の撤回		

○ 事件の概要

県内に本社を置き、労働者派遣事業等を行うYに勤務するXの組合員(令和2年2月24日組合加入、ブラジル人)であるAは、平成30年2月、Yに有期雇用労働者(3か月更新)として入職した。

雇用契約は繰返し更新され、直近では令和2年4月1日から6月30日までを雇用期間とする契約書が交わされたが、4月15日、Yから「5月15日をもって解雇する」旨の解雇予告通知書がAに交付され、5月15日付けで会社都合による退職証明書が交付された。

6月3日、Xは、Aから本件解雇に関する相談を受け、解雇撤回を求めてYとの団体交渉を6月24日に行ったが、Xは「Aは解雇について納得しており解決済みである」旨を主張し、解雇撤回の合意には至らなかったため、解雇の撤回(実際は解雇に関する金銭補償)を求めてあっせんに申請した。

○ 申請者(労働組合)側の主張

- ・有期雇用契約期間中に解雇をする場合は「やむを得ない事由」が必要であるが、Yが団体交渉等で主張する「派遣先とYとの派遣契約が解除された」ことは、「やむを得ない事由」には該当しない。
- ・新たな就業機会の確保についても、雑談程度のものであり、雇用確保措置を講じたとは言えない。
- ・調整事項は「解雇の撤回」だが、復職は求めず、契約期間満了までの賃金相当額など金銭の支払いを求める。

○ 被申請者(使用者)側の主張

- ・解雇について母国語の書面及び口頭で説明し、Aも解雇に納得したので解雇予告通知に署名をしたはずであり、双方合意による解雇(契約終了)である。また、署名時にAから異議も述べられなかった。
- ・新たな就業先の紹介をしようとしたが、Aがその提案を断った。
- ・Aも納得した上での対応であり、金銭を支払うつもりはない。

○ 結果

Yは、合同労組に対する不信感が強く、かつ、Aも解雇に納得しているはずである(特に異議を述べずに解雇予告通知書に署名している)ことから、金銭を支払うつもりはないという姿勢であった。

しかし、有期雇用労働者の契約途中での解雇について、Yの対応が十分であったか確認しつつ、具体的な解決金額について調整を行ったところ、合意に至り、事件は解決した。

事 件 番 号	令和2年(調)8号	調 整 区 分	あっせん
申 請 者	Xユニオン	被 申 請 者	有限会社Y (卸売業・小売業)
申請年月日	令和2年8月3日	指名年月日	令和2年8月12日
終結年月日	令和2年10月16日	終 結 事 由	解決
調 整 事 項	団交の開催		
<p>○ 事件の概要</p> <p>県内で酒類の販売等を行うYに勤務するXの組合員Aは、平成8年にYへ入職した後、火曜日から土曜日まで、15:00～23:30の勤務を続けていた。なお、社会保険は平成24年12月に初めて加入手続きがとられた。</p> <p>Aは、遅い時間まで勤務することへの不満等から退職を決意し、退職の際に有給休暇を消化したいと考えたが、退職及び有給休暇申請をYに伝えることなくXに相談し、令和2年7月11日にXへ加入した。</p> <p>同月15日、Aは、Xを通じて同年7月21日から同年9月12日まで有給休暇を使うこと、令和2年9月12日付けで退職することをYに伝え、併せてXは、Aが組合員となったこと、Aの退職金の支払等を求める団体交渉をYに申し入れたが、Yから特段の対応がなされなかったため、Xはあっせんを申請した。</p> <p>○ 申請者（労働組合）側の主張</p> <ul style="list-style-type: none"> ・有給休暇告知義務違反、社会保険未加入による損害についての謝罪を求める。 ・退職金の支払を求める。 <p>○ 被申請者（使用者）側の主張</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社会保険未加入については、Aに社会保険加入を勧めたが給与の手取り額が減ることを理由に断られ、Aの保険料の一部を会社が負担することを条件に加入させたという経緯がある。 ・有給休暇については、Aから有給休暇取得の申出があれば対応するつもりであった。 <p>○ 結果</p> <p>Yは、合同労組に対する不信感が強く、当初、解決金の支払いによる解決は困難に思われた。しかし、雇用契約書の作成や労働条件の説明等を行っていない、Aに約17年の保険未加入期間がある等、Yの対応に不適切な点があると考えられたことから、Yに対する説得を中心に行うとともに、申請者に対しても金額の調整を行ったところ、合意に至り、事件は解決した。</p>			

事 件 番 号	令和2年(調)9号	調 整 区 分	あっせん
申 請 者	Xユニオン	被 申 請 者	株式会社Y (運輸業・郵便業(道路貨物運送業))
申請年月日	令和2年8月17日	指名年月日	令和2年8月20日
終結年月日	令和2年10月26日	終 結 事 由	解決
調 整 事 項	団交の開催		

○ 事件の概要

Xは、組合員Aの配置転換に伴う労働条件や組合員A・Bへの暴行事件等について、Yと団体交渉を行っていた。Yの説明に納得できないXは、再度団体交渉の申入れを行ったが、Yが応じなかったことから、団体交渉の再開及び組合員Aの配置転換に伴う労働条件の文書明示の2点を求めてあっせんに申請した。

○ 申請者（労働組合）側の主張

- ・ Aの配置転換及びそれに伴う労働条件の変更は義務的団交議題である。
- ・ YはXに対し、Aの配置転換に伴う文書明示を行う義務がある。
- ・ これまでの団体交渉において、Aの配置転換に伴う労働条件、A・Bの労災の会社責任、暴行問題の再発防止について詳しい説明がなく、その後も団体交渉を拒否された。

○ 被申請者（使用者）側の主張

- ・ 配置転換は会社の専管事項であり、団体交渉に応じる必要はない。
- ・ 配置転換は就業規則に基づくものであり、配置転換後の労働条件の文書明示は行わない。
- ・ Xに対しては、団体交渉等により説明を尽くした。

○ 結果

あっせんでは、両当事者に対し、①組合員の配置転換及びそれに伴う労働条件の変更は義務的団交事項であること（ただし、事前協議条項がない限り発令後）、②配置転換に伴う労働条件の文書明示は労働基準法上の義務ではないことを伝えた。その上で、Yには団体交渉に応じることを働きかけ、文書明示については義務ではないが、団体交渉の中で必要があれば明示することをYが了解した。

一方、Xは団体交渉を求めていたものの、その理由や内容が明確ではなかったため、Xに対し、今後団体交渉を求めるのならば、確認事項を具体的にし、主張を明確にした上で、団体交渉に臨む必要があることを働きかけた。その結果、XがYに対し情報提供を求める内容をあらかじめ書面で具体的に明らかにした上で、団体交渉を実施することで合意に至り、事件は解決した。

事件番号	令和2年(調)10号	調整区分	あっせん
申請者	Xユニオン	被申請者	Y株式会社 (サービス業(職業紹介・労働者派遣業))
申請年月日	令和2年10月8日	指名年月日	令和2年10月12日
終結年月日	令和2年12月10日	終結事由	打切り(不応諾)
調整事項	団体交渉の実施、組合員の解雇撤回・休業手当の支給・契約更新		
<p>○ 事件の概要</p> <p>組合員A(ブラジル人)は人材派遣会社Yにおいて有期雇用契約として雇用され、別会社に派遣されていたが、令和2年6月末で解雇となった。</p> <p>Aは当該解雇に納得できずXに加入した。Xは、有期雇用契約期間中に解雇されたAの解雇撤回等を求めてYに団体交渉を申し入れ、新型コロナウイルス感染症の影響から文書によるやり取りを行った。XはYからの回答に納得できず、再度団交を申し入れたところ拒否されたことから、あっせんに申請した。</p> <p>○ 申請者(労働組合)側の主張</p> <ul style="list-style-type: none"> ・Yは一方的に団体交渉を打切り不誠実である。団体交渉の再開を求める。 ・Aは有期雇用契約期間中に解雇された。当該解雇は不当である。 ・解雇撤回、休業手当の支払い、雇用継続を求める。 <p>○ 被申請者(使用者)側の主張</p> <ul style="list-style-type: none"> ・Xの要求は不当であり、これ以上交渉は行わない。 ・解雇は手続を踏んだ正当なものである。 ・解雇に異議があれば、裁判での判断を望む。 <p>○ 結果</p> <p>Yは、Aの有期労働契約の中途解雇について、解雇は手続を踏んだ正当なものであるという認識が強く、裁判での判断を望んだ。Yのあっせん不応諾意思が強固であることから、あっせん員協議の結果、これ以上の調整は困難として打切りを決定した。</p>			

事 件 番 号	令和2年(調)11号	調 整 区 分	あっせん
申 請 者	Xユニオン	被 申 請 者	医療法人社団Y (医療・福祉)
申請年月日	令和2年10月29日	指名年月日	令和2年11月4日
終結年月日	令和2年12月23日	終 結 事 由	打切り
調 整 事 項	退職条件の上乗せ		
<p>○ 事件の概要</p> <p>Yが経営する診療所に勤務する組合員Aは、院長から退職勧奨を受けた。Aは院長に対し退職拒否の意思を伝えるとともに、Xに加入した。</p> <p>Xは、Aに対する退職勧奨の停止等を求めてYと団体交渉を行ったが、Y側は代理人弁護士のみでの出席であった。Xは、代理人のみでは十分な回答は得られないと考え、院長出席による団体交渉を申し入れたが、Yからは院長不在での団体交渉に応じる旨の回答があった。</p> <p>Xはこれを拒否し、院長出席での団体交渉の開催を求めてあっせんを申請した。</p> <p>○ 申請者（労働組合）側の主張</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ YはAに退職強要を行った。Aが退職を拒否すると嫌がらせが行われた。 ・ Aは退職の意思がある。①会社都合による退職、②休職中の手当、退職金及び慰謝料等の支払い、③被申請者からの謝罪を求める。 <p>○ 被申請者（使用者）側の主張</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 退職勧奨を行ったのは1回のみであり、指導は業務上適切なものである。 ・ Xの主張する退職条件には根拠がなく応じることはできない。 <p>○ 結果</p> <p>あっせん申請後、Aが退職の意思を固めたことから、退職条件の上乗せを調整事項とするあっせんを行った。あっせんでは、解決金を中心に調整を行ったが合意に至らず、これ以上の調整は困難と判断し、あっせんを打切りとした。</p>			

4 労働争議実情調査

労働争議の実情調査は、労働争議が発生した際に必要に応じ実施している。特に、争議行為予告通知が義務付けられている公益事業については、県民生活へ大きな影響を及ぼすことが予測されるため、争議予告通知を受けたときに速やかに調査することとしている。

当労委では、当労委に直接争議予告の通知があったもののほか、中央労働委員会に通知された争議予告のうち、県内事業所において解決が図られる見込みのある争議について、調査を実施している。

令和2年中に実施した調査件数は51件である。

業種別にみると、医療業が24件と最も多く、次いで鉄道業・道路旅客運送業9件、道路貨物運送業9件、廃棄物処理業3件、郵便・電気通信業2件、電力業2件、港湾業2件であった。

また、交渉事項別では、賃上げが42件と最も多く、次いで年末一時金6件、夏季一時金2件、労働条件の改善1件となっている。

労働争議実情調査の推移

区分	項目	平成28年	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年
件数	前年からの繰越	32	33	15	11	15
	新規	50	53	49	39	36
	計	82	86	64	50	51
業種	鉄道業・道路旅客運送業	11	8	10	8	9
	道路貨物運送業	16	17	13	12	9
	医療業	40	47	29	20	24
	廃棄物処理業	7	6	5	4	3
	郵便・電気通信業	4	4	3	2	2
	電力業	2	2	2	1	2
	港湾業	2	2	2	3	2
	計	82	86	64	50	51
交渉事項	賃上げ	53	42	35	36	42
	年間臨給	0	6	5	0	0
	夏季一時金	7	9	2	4	2
	年末一時金	22	26	17	9	6
	労働条件の改善	0	0	0	1	1
	その他	0	3	5	0	0
	計	82	86	64	50	51