

労働争議の調整

1 概 況

令和6年中に取り扱った調整事件は5件であり、いずれも新規申請事件であった（※1）。

新規申請事件5件の内訳は、申請者別ではすべて組合であった。

業種別では、運輸業が1件（道路貨物運送業1）、サービス業が1件（その他の事業サービス業1）、その他が3件（医療・福祉2、不動産業・物品賃貸業1）であった。

調整事項別では、団交促進が2件、賃金等が1件、給与以外の労働条件が1件、経営・人事が1件であった。

係属した5件のうち3件が年内に終結、2件を翌年に繰越した。終結した3件の内訳は、すべて解決で、所要日数（調整員の指名から終結までの日数）は最短が70日、最長が148日で、平均所要日数は98日であった。

調整事件の推移

（単位：件）

区分	項目	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年
係属	前年からの繰越	0	0	0	1	0
	新規申請	11	5	6	2	5
	計	11	5	6	3	5
申請者	労働組合 （うち争議団）	11 (1)	4 (0)	6 (0)	1 (0)	5 (0)
	使用者	0	1	0	1	0
	労使連名申請	0	0	0	0	0
	計（※2）	11	5	6	2	5
業種 （※3）	建設業	0	0	0	0	0
	製造業	3	1	3	1	0
	運輸業	1	1	2	0	1
	卸売・小売業	2	0	0	0	0
	サービス業	2	1	1	0	1
	その他	3	2	0	1	3
計（※2）	11	5	6	2	5	
調整事項	賃金等	3	0	2	1	1
	給与以外の労働条件	0	0	0	0	1
	団交促進	4	2	4	0	2
	経営・人事	3	3	0	1	1
	その他	1	0	0	0	0
計（※2）	11	5	6	2	5	
終結状況	解決	5	2	1	1	3
	打ち切	5	2	3	1	0
	取下	1	1	1	1	0
	不開始	0	0	0	0	0
	移管	0	0	0	0	0
	翌年への繰越	0	0	1	0	2
計	11	5	6	3	5	
終結事件の平均所要日数		68	52	73	75	98

※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	6 (調) 1	あっせん	労	9	180	運輸業、郵便業 (道路貨物運送業)	給料の改善	給料等をめぐる団交が進展していないとして、給与制度の改善を求めた事件。協議事項を整理し、自主団交促進に向けて調整を図った。	解決	6. 2. 26 (6. 3. 1) 6. 5. 9	1	74 (70)
2	6 (調) 2	あっせん	労	18	300	不動産業、物品貸業	団交継続等	組合員の退職金の不足額等に係る団交を被申請者が拒否したとして、団交促進を求めた事件。解決金の支払による調整を図った。	解決	6. 4. 8 (6. 4. 17) 6. 9. 11	2	157 (148)
3	6 (調) 3	あっせん	労	46	110	医療、福祉 (医療業)	要求への回答	労働条件に係る要求への回答を求めた事件。今後の労使協議のルールを制定する方向で調整を図った。	解決	6. 7. 9 (6. 7. 10) 6. 9. 24	1	78 (77)
4	6 (調) 4	あっせん	労	70	130	医療、福祉 (社会保険・社会福祉・介護事業)	解雇撤回等	組合員らの解雇撤回等を求める事件。	—	6. 9. 9 (6. 9. 17) —	—	—
5	6 (調) 5	あっせん	労	18	60	サービス業 (その他の事業サービス業)	団交促進	組合員の雇用、労災に係る団交の実施を求めた事件。	—	6. 10. 16 (6. 10. 24) —	—	—

(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結までの日数。(所要日数)は調整員の指名から終結までの日数。

3 終結事件の調整概要

事件番号	令和6年(調)1号	調整区分	あっせん
申請者	X労働組合	被申請者	Y株式会社
申請年月日	令和6年2月26日	指名年月日	令和6年3月1日
終結年月日	令和6年5月9日	終結事由	解決
調整事項	給料の改善		
<p>○ 事件の概要</p> <p>両当事者は、Xが結成されて以降、給与に係る事項等について繰り返し団交を行っている。団交の中で、YはXに対して組合員の基本給を上げることを約束し、一部組合員について社内評価のランクが上げられ、賃金の引上げがなされた。</p> <p>これに対しXは、当該ランクの引上げは不当な評価を受けていた者が正当に評価されるようになっただけであること、そもそもランクの変動に伴い基本給が上下することは、「基本給は下がない」という原則に反していることを主張し、給与体制の見直し、ランク制度の廃止等について団交の中で求めている。</p> <p>Xは、数年間交渉してきたが、Yから明確な回答はなく、給料等を巡る団交が被申請者の不誠実な対応によって全く進展していないとして、あっせん申請に至った。</p> <p>○ 申請者（労働組合）側の主張</p> <ul style="list-style-type: none"> ・年齢給と職能給の合算が基本給であるが、職能給は評価に応じて変動するため、評価が下がれば基本給も下がることとなり違法であると思われる。 ・これまで被申請者とは団交を繰り返しているが、給与規定や評価規定などの資料がしっかりと出されていない。一部出ているものもあるが、何度も依頼してやっと見せてもらったものである。 ・被申請者は、団交には応じるものの、申請者からの質問に対して満足な回答をしないている。 <p>○ 被申請者（使用者）側の主張</p> <ul style="list-style-type: none"> ・評価が良ければ職能給の上がり幅が増える。評価が悪い場合には給与を減額できると規定しているが、近年は評価が悪くても減額しないような運用をしている。 ・給与規定や評価規定などは、組合員に限らず従業員が見られるようにしているはずである。 ・給与と人事評価の関係等については、団交の中で申請者に説明している。 <p>○ 結果</p> <p>あっせん員が両当事者の主張を聞いたところ、両当事者は団交を行っているものの、給与体系や、人事評価と給与の関係等について、YからXに対して十分な説明が行われていない様子が窺われた。</p> <p>そこで、YがXに対して給与体系及び人事評価に係る資料を開示、説明をした上で、今後の協議を行っていくことは可能か確認したところ、両当事者がこれに合意し、本件は解決した。</p>			

事件番号	令和6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
申請年月日	令和6年4月8日	指名年月日	令和6年4月17日
終結年月日	令和6年9月11日	終結事由	解決
調整事項	団交継続等		

○ 事件の概要

Xの組合員Aは、上司からのパワハラ・モラハラ及び母親の介護を理由にYを退職した。しかし、退職後に支払われた退職金が自身の計算よりも低額であったため、Yに対し、その不足分を請求した。Yから、退職金の計算に勤務評価が反映された結果である旨回答があったが、Aはこれに納得できず、Xに相談・加入した。

Xは、退職金の不足に加え、不当な給与減額、未払の残業代及び手当があったとして、その合計金額を支払うことを求め、団交を申し入れた。

団交を2度実施した後、Xが第3回団交申入れを行ったところ、Yは、「これ以上の進展は見込まれない」として、団交を拒否する旨回答した。これを受け、Xは団交実施を求め、労働委員会にあっせんに申請した。

○ 申請者（労働組合）側の主張

- ・少なくとも退職金不足分の2倍程度の解決金を希望する。
- ・被申請者は提示額の根拠を示しておらず、納得できない。

○ 被申請者（使用者）側の主張

- ・解決金について、早期解決を図るための一定の譲歩は可能である。

○ 結果

<第1回あっせんの経過>

両当事者の金銭解決に対する前向きな姿勢を確認した上で、あっせん員からYに対し、労務管理に係る手続上の問題点が見受けられること及び紛争の長期化のリスク等を説明し、提示額の引上げを打診したところ、一度持ち帰って検討したい旨の意向が示されたことから、打掛けとした。なお、あっせん終了から第2回あっせん期日までの間に2度、使用者側あっせん員からY代理人に対し、本件解決のための歩み寄りを働き掛けた。

<第2回あっせんの経過>

Yの提示額を確認した上で、Xに合意可能か確認したところ、Xは、Yには金額のさらなる上積みの余地があるのではないかと主張した。そこで、あっせん員から、Yの提示額は、使側あっせん員の粘り強い働きかけの結果であり、これ以上の歩み寄りには困難であることなどを伝えたと、XがYの提示額に同意したため、解決金の支払等で合意が成立し、解決した。

事件番号	令和6年(調)3号	調整区分	あっせん
申請者	X組合	被申請者	Y法人
申請年月日	令和6年7月9日	指名年月日	令和6年7月10日
終結年月日	令和6年9月24日	終結事由	解決
調整事項	要求への回答		

○ 事件の概要

Yからの労働時間延長等労働条件の変更に係る提案に対し、Xは賃金未払の改善や経営資料の提供を求める要求書を提出したものの、Yからの回答はなかった。その後もXは3回にわたり賃上げや就労時間の確認を求める要求書を提出したが、いずれの要求書についてもYからの回答がなされなかった。

Xは、Yが組合からの要求書には回答するという労使慣行を破り、Xを無視する態度をとっているとして、要求への回答を求めてあっせんに申請した。

○ 申請者（労働組合）側の主張

- ・ あっせん時点で既に労働時間延長がなされた。労働時間延長の必要性は理解しているが、延長した時間分の賃上げも併せて行うべきであると考えている。
- ・ 法令を遵守し、Yが主張を押しつけることのない場での話し合いの場を求める。

○ 被申請者（使用者）側の主張

- ・ 労働時間延長については、Xと繰り返し話し合いを行ってきた。
- ・ 過去行っていた労使協議会を再開し、Xと協議を進めていきたいと思っている。

○ 結果

本件あっせん事項である「要求への回答」については、あっせん期日前に既にYによって行われており、あっせん直前にも団体交渉が開催されていたことから、両当事者の意向を確認の上、将来に向けた円滑な労使関係の構築を目的とする形での解決を図ることとした。

労使が協議を行う場としてYが開催を希望している労使協議会の従来の開催状況等について、両当事者から聞き取ったところ、以前当事者間で労使協議会等のルールについて確認する文書の内容原案に関して協議されたものの、当該ルールは未だ機能するに至っていないことがわかった。

そこで、両当事者に対し、労働条件の変更等に当たっては、誠実な労使協議を重ねていくことが肝要であり、そのためには、開催のルールを設定した上で協議を行う場を設け、これを定期的の実施していくことが必要であることなど、あっせん員による説得を行った。その結果、労使協議会の開催に係るルール設定について速やかに協議を行うこと及び今後の安定的な労使関係の構築に努めることにより合意が成立し、本件は終結した。

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6年中に実施した調査件数は32件である。

業種別にみると、医療業が11件と最も多く、次いで道路貨物運送業8件、鉄道業・道路旅客運送業7件、港湾業3件、郵便・電気通信業2件、廃棄物処理業1件であった。

また、交渉事項別では、賃上げが25件と最も多く、次いで年末一時金4件、夏季一時金3件となっている。

労働争議実情調査の推移

(単位：件)

区分	項目	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年
件数	前年からの繰越	15	23	5	3	1
	新規	36	49	33	40	31
	計	51	72	38	43	32
業種	鉄道業・道路旅客運送業	9	10	8	10	7
	道路貨物運送業	9	12	9	12	8
	医療業	24	33	11	13	11
	廃棄物処理業	3	4	2	2	1
	郵便・電気通信業	2	3	2	2	2
	電力業	2	1	0	0	0
	港湾業	2	9	6	4	3
	計	51	72	38	43	32
交渉事項	賃上げ	42	52	27	26	25
	年間臨給	0	0	0	0	0
	夏季一時金	2	2	1	3	3
	年末一時金	6	11	6	12	4
	労働条件の改善	1	0	0	2	0
	その他	0	7	4	0	0
	計	51	72	38	43	32