

第5章 労働争議の調整

1 調整事件（集団的労使紛争）の概要

(1) 取扱件数

本年の取扱件数は新規受付の2件で、それぞれ組合側・使用者側からのあっせん申請となっている。

うち1件は解決、1件は打ち切りで終結した。

表1 年次別取扱状況

区分		年	28	29	30	元	2
取扱件数	前年からの繰越し						
	新規受付		2	2	3	2	2
	合計		2	2	3	2	2

							1
終結区分別 件数	終結	解決	2	2	1		1
		取下げ				1	
		打ち切り（不調）					1
		不開始			2	1	
		合計	2	2	3	2	2
	翌年へ繰越し						

(2) 産業別取扱状況

新規取扱事件を産業分類別で見ると、飲食サービス業が2件となっている。

表2 産業別取扱状況

大分類	年	28	29	30	元	2
農業, 林業, 漁業						
鉱業, 採石業, 砂利採取業						
建設業						
製造業						
電気・ガス・熱供給・水道業						
情報通信業						
運輸業, 郵便業						
卸売業, 小売業			1		1	
金融業, 保険業			1			
不動産業, 物品賃貸業						
学術研究, 専門技術サービス業						
宿泊業, 飲食サービス業		1				2
生活関連サービス業, 娯楽業						
医療, 福祉		1		2		
教育, 学習支援業				1		
複合サービス業						
サービス業					1	
公務						
分類不能の産業						
合計		2	2	3	2	2

(3) 企業規模別取扱状況

新規取扱事件を企業規模別にみると、50人未満が2件となっている。

表3 企業規模別取扱状況

企業規模	年	28	29	30	元	2
50人未満		2	1	2		2
50～100人未満					1	
100～200人未満						
200～300人未満						
300人以上			1	1		
未調査					1	
合計		2	2	3	2	2

(4) 調整事項別取扱状況

新規取扱事件の調整事項は延べ5件となっている。取扱事件1件あたりの調整事項は2.5件である。

表4 調整事項別取扱状況

調整事項	年	28	29	30	元	2
組合承認・組合活動				1	2	
協約締結、改定・効力				2		
賃金及び手当		1	2	2		1
賃金増額						
賃金体系の改定						
一時金				1		
その他賃金に関する こと		1	2	1		1
賃金以外の労働条件		1				
経営及び人事		1	1	2	5	1
解雇・雇止め			1	1	2	1
配置転換				1		
その他経営人事に関する こと		1			3	
福利厚生				1		
団交促進				1	1	1
その他			1	2		2
合計		3	4	11	8	5

※点線内の数字は、内数である。

(5) 事件の処理日数

あっせん員を指名した事件において、調整開始から終結までの処理日数の平均は34日である。

表5 終結所要日数別取扱状況

処理日数	年	28	29	30	元	2
10日以内		1				
11～20日						1
21～30日						
31～40日			1			
41～50日		1				
51～60日						1
61～70日						
71～80日			1			
81日以上				1		
合計		2	2	1	0	2
総処理日数		60	110	154	—	69
平均日数		30	55	154	—	34

(6) 事件一覧

番号	事件番号	あっせん事項	申請者	申請年月日	終結区分	あっせん回数	処理日数	あっせん員
				終結年月日				
1	令和2年第1号 あっせん	・団体交渉の環境整備 〔団交促進〕	使	2.6.4 ----- 2.7.10	解決	1	17	川上 松本 糸川 松崎
2	令和2年第2号 あっせん	・懲戒解雇の撤回 〔解雇・雇止め〕 ・未払いの時間外労働賃金の支払い 〔その他賃金に関する事〕 ・立て替えていた営業車の備品等の代金の支払い〔その他〕 ・自家用車の業務での使用に応じた燃料費等の支払い 〔その他〕	労	2.8.18 ----- 2.10.28	打切り	2	52	堀 鈴木 豊田 手塚

※処理日数は、あっせん員を指名した日から終結までの日数

(7) 事件の概要 (集団)

ア 令和2年第1号あっせん

申請者	使用者	組合員数 (関係組合員数)	約4,000 (1)
業種	飲食店	従業員数	4
調整事項	・団体交渉の環境整備		
申請までの経過	<p>組合員Xが、使用者から時給単価の引下げを伝達されたため、組合が使用者に対し、この要請は違法性が高いこと等を通告した上で、団体交渉を申し入れた。</p> <p>しかし、使用者側が組合に対し、書類を送付しても「あて所尋ねあたらず」で返送されるなど、組合の実態が不明であること、組合が使用者の従業員に対し、強い口調で電話をするなど、業務に支障が生じかねないことから、団体交渉の平穏な開催を求めて、あっせんで申請した。</p>		
当事者の主張	<p>(組合側)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・組合員Xについて、「労働条件契約書を締結すること」、「新型コロナウイルス感染症の影響による時給単価変動は無効であること」、「その他、細かな労働条件は互いに誠意をもった解決を望むこと」を条件に団体交渉を申し入れる。 <p>(使用者側)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・Xについては、賃金を問題なく支払いしている。 ・新型コロナウイルス感染症が及ぼす影響で、店の経営が非常に苦しい状況下にあるので、従業員にも理解してもらい、営業を継続したい。 ・組合とは平穏な形式で話し合いを行いたい。 		
調整状況	2.6.4	申請	
	2.6.24	あっせん員指名	
	2.7.10	第1回あっせん・解決	
調整結果	<p>使用者は、平穏に交渉を行うための環境を整備したいとの主張であったため、労使双方の意見を聴取し、あっせん員が調整した結果、協定が締結され、本件争議は解決した。</p>		
終結区分	解決	処理日数	17

イ 令和2年第2号あっせん

申請者	労働組合	組合員数 (関係組合員数)	60 (1)
業種	持ち帰り・配達飲食サービス業	従業員数	3
調整事項	<ul style="list-style-type: none"> ・懲戒解雇の撤回 ・未払いの時間外労働賃金の支払い ・立て替えていた営業車の備品等の代金の支払い ・自家用車の業務での使用に応じた燃料費等の支払い 		
申請までの経過	組合と使用者との間で、団体交渉を4回行ったが、お互いの主張が平行線であるため、あっせんを申請した。		
当事者の主張	<p>(組合側)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・懲戒解雇の撤回について、会社は、「組合員Xが取締役に対し暴行を行ったこと」、「従来からの事業主に対する一線を越えた言動」を懲戒解雇の理由としているが、身体の接触はあったものの、暴行の事実はない。一線を越えた言動と受け取られた背景には社長が立替代を払わなかったからである。 ・未払いの時間外労働賃金の支払いについて、実際は、LINEで報告した時刻まで勤務していたが、社長から、時間を短く報告するよう指示を受けていたため、実際より短い時間を報告していた。その労働時間の差が、未払いの時間外労働賃金である。 ・立て替えていた営業車の備品等の代金の支払いについて、提出した領収書は、業務のために支出したものである。 ・自家用車の業務での使用に応じた燃料費等の支払いについて、レシートが確認できる期間中、業務のために使用した分の燃料代、車検代の支払いを求める。 <p>(使用者側)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・Xは取締役に対し、暴行を行った。また、社長に対し人格を否定するような発言をしている。 ・時間外労働賃金について、誤りがあった分については支払う用意はある。 ・備品等の購入において立て替える場合は、事前申請するルールだったが、守られていなかった。しかし、請求額の約6割は支払う用意はある。 ・自家用車の業務での使用に応じた燃料費等について、業務とは言い難いものは除くべきであるが、請求額の一部は支払う用意がある。 		
調整状況	2.8.18	申請	
	2.9.7	あっせん員指名	
	2.10.7	第1回あっせん	
	2.10.28	第2回あっせん・打ち切り	
調整結果	2回のあっせんにわたり、あっせん員が労使双方を説得したが、主張に隔たりが大きく、あっせんによっては争議解決の見込みがないと認められたため、あっせんは打ち切りとなった。		
終結区分	打ち切り	処理日数	52