

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1件で、組合側からのあっせん申請となっており、解決で終結している。

表1 年次別取扱状況

区分	年	29	30	元	2	3
取扱件数	前年からの繰越し					
	新規受付	2	3	2	2	1
	合計	2	3	2	2	1
	うち使用者申請件数				1	
終結区分別件数	終結	解決	2	1		1
		取下げ			1	
		打切り（不調）			1	
		不開始		2	1	
		合計	2	3	2	1
	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みると、教育、学習支援業が1件となっている。

表2 産業別取扱状況

大分類	年	29	30	元	2	3
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					2	
生活関連サービス業、娯楽業						
医療、福祉		2				
教育、学習支援業		1				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	3	2	2	1

(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～100 人未満が 1 件となっている。

表 3 企業規模別取扱状況

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

(4) 調整事項別取扱状況

新規取扱事件の調整事項は延べ 2 件となっている。

表 4 調整事項別取扱状況

調整事項 \ 年	29	30	元	2	3
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	2	2		1	2
賃金増額					
賃金体系の改定					1
一時金		1			
その他賃金に関すること	2	1		1	1
賃金以外の労働条件					
経営及び人事	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			3		
福利厚生		1			
団交促進		1	1	1	
その他	1	2		2	
合 計	4	11	8	5	2

※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は184日である。

表5 終結所要日数別取扱状況

処理日数 \ 年	29	30	元	2	3
10日以内					
11～20日				1	
21～30日					
31～40日	1				
41～50日					
51～60日				1	
61～70日					
71～80日	1				
81日以上		1			1
合 計	2	1	0	2	1
総処理日数	110	154	—	69	184
平均日数	55	154	—	34	184

(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3年 第1号 あっせん	・2020年度定期昇給の完全実施〔賃金体系の改定〕 ・過去の賃金引下げ分の計画的な回復〔その他賃金に関すること〕	労	3. 3. 9 ----- 3. 10. 1	解決	5	184	白井 松本 石塚 小林

※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3年第1号あっせん

申 請 者	労働組合	組 合 員 数 (関係組合員数)	21 名 (21 名)
業 種	教育・学習支援業	従 業 員 数	99 名
調 整 事 項	・2020年度定期昇給の完全実施 ・過去の賃金引下げ分の計画的な回復		
申請までの経過	・組合が、2020 年度春闘要求をしたが、使用者は要求には応じられない旨、回答した。その後、月 1 回の頻度で団体交渉を実施したが、お互いの主張が平行線であるため、組合が栃木県労働委員会にあっせんで申請した。		
当事者の主張	(組合側) ・毎年の定期昇給が1/2号俸という不当な賃金切下げをやめ、2020年度の定期昇給を完全実施し、過去の賃金切下げの回復（定期昇給切下げ分・基本給切下げ分）を計画的に実施することを求める。 ・使用者の経常収支差額は2017 年に黒字化し、それ以降は好調に推移し、賃金切下げは不当である。なお、給与規程に定める経営上やむを得ない事由に該当する状況ではない。 (使用者側) ・「コロナ禍で先が読めない」、「2020 年度は経営改善計画の最終年である」、「2020 年度の収支が確定していない」等の理由から、定期昇給の完全実施と過去の賃金切下げの回復には応じられない。		
調 整 状 況	3. 3. 9	申請	
	3. 4. 1	あっせん員指名	
	3. 5. 14	第1回あっせん	
	3. 6. 11	第2回あっせん	
	3. 7. 16	第3回あっせん	
	3. 8. 19	第4回あっせん	
	3. 10. 1	第5回あっせん・解決	
調 整 結 果	5回に及ぶあっせんの結果、2021 年度については4月 1 日に遡り現行給与表に基づく 1 号昇給を実施すること、組合及び使用者は、使用者の経営状況を勘案するとともに、労働者の労働条件の重要性を再認識し、今後とも相互の立場を尊重しながら、お互いに誠意を持って団体交渉に臨むものとする等について、労使双方が合意したため、協定書を締結し、本件争議は解決した。		
終 結 区 分	解決	処 理 日 数	184