

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

本年の取扱件数は前年からの繰越しが1件、新規受付の1件で、いずれも組合からのあっせん申請となっている。

そのうち、1件は打ち切り、1件は取下げで終結した。

(1) 年次別取扱状況

区分		年	2	3	4	5	6
取扱件数	前年からの繰越し						1
	新規申請		2	1		3	1
	合 計		2	1		3	2
		うち使用者申請件数	1				
終結区分別件数	終結	解決	1	1			
		取下げ				1	1
		打ち切り（不調）	1			1	1
		不開始					
		合 計	2	1		2	2
	翌年に繰越し					1	

(2) 年次別の新規取扱事件の産業別取扱状況

年	2	3	4	5	6
大分類					
農業、林業					
漁業					
鉱業、採石業、砂利採取業					
建設業				1	
製造業					1
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					
金融業、保険業					
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					
教育、学習支援業		1			
医療、福祉				1	
複合サービス事業				1	
サービス業(他に分類されないもの)					
公務(他に分類されるものを除く)					
分類不能の産業					
合 計	2	1		3	1

(3) 新規取扱事件の企業規模（従業員数）別取扱状況

企業規模	年	2	3	4	5	6
50人未満		2			1	
50～100人未満			1		1	
100～200人未満						1
200～300人未満					1	
300人以上					1	
未調査						
合計		2	1		3	1

(4) 終結事件の延べ調整事項別取扱状況

調整事項	年	2	3	4	5	6
組合承認・組合活動						
協約締結・全面改定						
協約効力・解釈						
賃金		1	2		4	1
一時金					1	1
その他賃金に関する こと		1	2		1	
退職一時金・年金					1	
解雇手当・休業手当					1	
給与以外						
経営又は人事		1			1	
解雇・雇止め		1			1	
福利厚生						
団交促進		1				
事前協議制						
その他		2			1	1
合計		5	2		6	2

※ 破線内の数字は、内数である。

※ 令和5年版から国への報告との整合性をとり、調整事項の区分変更を行ったため、令和2年まで遡及して再集計している。

(5) 調整員を指名した事件における当該指名から終結までの処理日数

年	2	3	4	5	6
処理日数					
10日以内					
11～20日	1				
21～30日					
31～40日					
41～50日					
51～60日	1			1	
61～70日					
71～80日					1
81日以上		1		1	
合計	2	1		2	1
総処理日数	69	184	—	197	75
平均日数	34	184	—	98	75

(6) 事件一覧

番号	事件番号	調整事項	申請者	申請年月日	終結区分	調整回数	処理日数	調整員
				調整員 指名年月日 終結年月日				
1	令和5年 第3号 あっせん	・懲戒処分をしないこと 〔その他〕	労	5.12.8	打切り	2	75	杉田 松本 名村 桐潤
				6.1.4				
				6.3.18				
2	令和6年 第1号 あっせん	・一時金の上乗せ再支給 〔一時金〕	労	6.2.29	取下げ			
				6.5.8				

※ 処理日数は、調整員を指名した日から終結日までの日数

(7) 事件の概要 (集団)

ア 令和5年第3号あっせん

申請者	労働組合	組合員数 (関係組合員数)	59名 (2名)
業種	複合サービス事業	従業員数	80名
調整事項	・懲戒処分をしないこと		
申請までの経過	組合員Aは、使用者から解雇を撤回され、その後復職に向けて協議に入り、合意を経て職場復帰したが、その復帰協議期間中に使用者の出勤命令に従わず出勤しなかった。使用者は、Aが無断欠勤をしたと断定して懲戒処分をすることを主張し、組合は、無断欠勤とは言えないので処分しないよう求め、労使双方の意見がまとまらなかったため、組合があっせんで申請した。		
当事者の主張	<p>(組合)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職場復帰に際して、職場環境を整備する必要があるため、使用者職員及び関係取引先に対する解雇撤回の経緯についての周知並びに賃金及び労働条件、地位、業務等について確認するために協議していた期間であり、無断欠勤とは言えない。 <p>(使用者)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・解雇を撤回して出勤を命令したにも関わらず、組合員がそれに従わなかったため、この期間は、無断欠勤したものである。 ・無断欠勤については、懲戒委員会において処分する考えである。 		
調整状況	5.12.8	申請	
	6.1.4	あっせん員指名	
	6.2.6	第1回あっせん	
	6.3.18	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、処分の対象となった行為に対する根本的な認識が双方で大きく異なり、主張の隔たりが顕著であり、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	75

イ 令和6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)	37名 (37名)
業種	窯業・土石製品製造業	従業員数	100名
調整事項	・一時金の上乗せを全従業員に支給すること。		
申請までの経過	2023年12月支給の一時金において、団体交渉で全組合員に一律〇万円を支給することで妥結したが、実際の支給では、一部部署の従業員に上乗せ支給されていた。上乗せ支給は、人員削減・多能工化に協力した部署への会社表彰とのことだが、その理由であれば他部署でも協力しているとし、組合は、支給されなかった従業員へも一律に上乗せを支給するよう求めて団体交渉を行ったが、まとまらなかったため、組合があっせんを申請した。		
当事者の主張	<p>(組合)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人員削減・多能工化に協力した部署の従業員のみ増額支給しているが、団体交渉では全従業員に一律で支給することで、妥結合意しており、合意内容と異なる。支給するなら対象部署以外にも、様々な部署で協力をおこなっているため、全員に支給すべきである。 <p>(使用者)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人員削減・多能工化に協力してくれた部署に感謝の意として上乗せ支給した。 		
調整状況	6.2.29	申請	
	6.5.8	取下げ	
調整結果	<p>会社は、上乗せ支給は会社表彰としての支払の意図であったが、事前説明や給与明細での区分、支払日を別日にする等をせずに賞与と一緒に支払ったため、混乱が生じることとなった。</p> <p>会社は、今回の混乱の責任をとって、支払われなかった従業員にも追加で支払を行うことに合意したが、会社表彰の意図から、全員に支払うと別な意味で不平等になると考え、追加支給される従業員に対して、会社への今後の貢献策について報告を求めることとなった。</p> <p>組合があっせん申請を行ったことにより、停滞していた会社との交渉に一定の成果を生み出し、あっせん開始前に双方の合意により取下げとなった点に特徴がある。</p>		
終結区分	取下げ	処理日数	