

## 第4節 調 整

### (1) 概 況

#### ①事件数

令和3年に取り扱った調整事件数は、集团的労使紛争については、あっせんが1件であり、調停および仲裁はなかった。個別的労使紛争については、あっせんが8件であった。

最近10年間の年別取扱件数は下表のとおりである。

年別事件取扱件数表

(注) 下段の数字は、実数中に含まれる前年からの繰越件数を表す。

| 区分          |                  | 年        |        |        |         |        |        |         |        |         |        |
|-------------|------------------|----------|--------|--------|---------|--------|--------|---------|--------|---------|--------|
|             |                  | 平成24     | 25     | 26     | 27      | 28     | 29     | 30      | 令和元    | 2       | 3      |
| 取扱総件数       |                  | 6<br>1   | 5<br>0 | 4<br>0 | 13<br>1 | 9<br>0 | 9<br>1 | 17<br>1 | 9<br>0 | 12<br>1 | 9<br>1 |
| 集团的<br>労使紛争 | あっせん             | 3<br>1   | 2<br>0 | 2<br>0 | 5<br>0  | 2<br>0 | 3<br>0 | 4<br>1  | 2<br>0 | 3<br>0  | 1<br>0 |
|             |                  | 調停<br>仲裁 | 0      | 0      | 0       | 0      | 0      | 0       | 0      | 0       | 1<br>0 |
|             | 個別的労使紛争<br>のあっせん | 3<br>0   | 3<br>0 | 2<br>0 | 8<br>1  | 7<br>0 | 6<br>1 | 13<br>0 | 7<br>0 | 8<br>1  | 8<br>1 |

#### ②取扱結果

##### ア 集团的労使紛争

令和3年に係属した1件は、全て当年内に終結した。

| 結果    |     | 年    |    |     |   |   |
|-------|-----|------|----|-----|---|---|
|       |     | 平成29 | 30 | 令和元 | 2 | 3 |
| 取扱件数  |     | 3    | 4  | 2   | 4 | 1 |
| 終結    | 解決  | 1    | 1  | 0   | 1 | 0 |
|       | 取下げ | 0    | 0  | 0   | 2 | 1 |
|       | 不開始 | 0    | 0  | 0   | 0 | 0 |
|       | 打切り | 1    | 3  | 2   | 1 | 0 |
| 翌年繰越し |     | 1    | 0  | 0   | 0 | 0 |

##### イ 個別的労使紛争のあっせん

令和3年に係属した8件のうち、7件は終結し、1件は翌年に繰り越した。

| 結果    |     | 年      |         |        |        |        |
|-------|-----|--------|---------|--------|--------|--------|
|       |     | 平成29   | 30      | 令和元    | 2      | 3      |
| 取扱件数  |     | 6<br>1 | 13<br>0 | 7<br>0 | 8<br>1 | 8<br>1 |
| 終結    | 解決  | 2<br>1 | 7<br>0  | 1<br>0 | 0<br>0 | 1<br>0 |
|       |     | 取下げ    | 0       | 2      | 0      | 4      |
|       | 不開始 | 0      | 1       | 0      | 0      | 0      |
|       | 打切り | 4<br>0 | 3<br>0  | 5<br>0 | 3<br>1 | 4<br>1 |
| 翌年繰越し |     | 0      | 0       | 1      | 1      | 1      |

(注) 下段の数字は、実数中に含まれる前年からの繰越件数を表す。

③調整事項の状況

新規係属事件の調整事項別状況は次のとおりである。なお、1つの係属事件に調整事項が複数含まれる場合があるため、調整事項の総計と新規係属事件数は一致しない。

ア 集团的労使紛争

| 調整事項      |             | 年    |    |     |   |   |
|-----------|-------------|------|----|-----|---|---|
|           |             | 平成29 | 30 | 令和元 | 2 | 3 |
| 組合活動・労働協約 |             |      |    |     | 1 |   |
| a         | 組合承認・組合活動   |      |    |     | 1 |   |
| b         | 協定締結・全面改定   |      |    |     |   |   |
| c         | 協定効力・解釈     |      |    |     |   |   |
| 賃金等       |             | 1    | 1  |     | 3 | 2 |
| d         | 賃金増額        |      |    |     | 1 | 1 |
| e         | 一時金         |      |    |     | 1 |   |
| f         | 諸手当         |      |    |     |   |   |
| g         | その他賃金に関するもの |      | 1  |     |   |   |
| h         | 退職一時金・年金    | 1    |    |     | 1 | 1 |
| i         | 解雇手当・休業手当   |      |    |     |   |   |
| 給与以外の労働条件 |             |      | 1  |     |   |   |
| j         | 労働時間        |      |    |     |   |   |
| k         | 休日・休暇       |      |    |     |   |   |
| l         | 作業方法の変更     |      |    |     |   |   |
| m         | 定年制         |      | 1  |     |   |   |
| n         | その他の労働条件    |      |    |     |   |   |
| 経営または人事   |             | 3    | 1  |     | 1 | 1 |
| o         | 事業休廃止・事業縮小  |      |    |     |   |   |
| p         | 企業合併・営業譲渡   |      |    |     |   |   |
| q         | 人員整理        |      |    |     |   |   |
| r         | 配置転換        | 1    |    |     |   |   |
| s         | 解雇          | 2    | 1  |     | 1 |   |
| t         | その他の経営・人事   |      |    |     |   | 1 |
| 福利厚生      |             |      |    |     |   |   |
| u         | 福利厚生        |      |    |     |   |   |
| 団体交渉等     |             | 1    | 1  | 1   | 2 |   |
| v         | 団交促進        | 1    | 1  | 1   | 2 |   |
| w         | 事前協議制       |      |    |     |   |   |
| その他       |             |      | 2  | 2   |   |   |
| x         | その他         |      | 2  | 2   |   |   |
| 総計        |             | 5    | 6  | 3   | 7 | 3 |
| 新規係属事件数   |             | 3    | 3  | 2   | 4 | 1 |

イ 個別的労使紛争

| 調整事項    | 年              | 平成29 | 30 | 令和元 | 2  | 3  |
|---------|----------------|------|----|-----|----|----|
|         | 経営または人事        |      | 3  | 11  | 4  | 5  |
| ア       | 解雇             | 3    | 1  | 1   | 1  | 1  |
| イ       | 配置転換・出向・転籍     |      | 2  | 2   | 1  |    |
| ウ       | 復職             |      | 1  | 1   | 1  |    |
| エ       | 懲戒処分           |      | 2  |     | 1  |    |
| オ       | 退職             |      | 5  |     |    |    |
| カ       | 勤務延長・再雇用       |      |    |     | 1  | 1  |
| キ       | その他経営または人事     |      |    |     |    |    |
| 賃金等     |                | 1    | 4  |     | 1  | 4  |
| ク       | 賃金未払い          |      | 2  |     | 1  | 2  |
| ケ       | 賃金増額           |      |    |     |    |    |
| コ       | 賃金減額           |      |    |     |    | 1  |
| サ       | 一時金            |      |    |     |    |    |
| シ       | 退職一時金          | 1    | 1  |     |    |    |
| ス       | 解雇手当           |      |    |     |    | 1  |
| セ       | 休業手当           |      |    |     |    |    |
| ソ       | 諸手当            |      |    |     |    |    |
| タ       | その他賃金          |      | 1  |     |    |    |
| チ       | 年金（企業年金・厚生年金等） |      |    |     |    |    |
| 労働条件等   |                | 2    | 5  |     | 5  | 4  |
| ツ       | 労働契約           |      |    |     | 2  |    |
| テ       | 労働時間           |      | 1  |     |    | 1  |
| ト       | 休日・休暇          |      |    |     |    |    |
| ナ       | 年次有給休暇         | 1    | 1  |     | 1  |    |
| ニ       | 育児休業・介護休業      |      |    |     | 1  |    |
| ヌ       | 時間外労働          |      | 2  |     |    |    |
| ネ       | 安全・衛生          |      |    |     | 1  |    |
| ノ       | 福利厚生制度         |      |    |     |    |    |
| ハ       | 社会保険           |      |    |     |    |    |
| ヒ       | 労働保険           |      |    |     |    |    |
| フ       | その他の労働条件等      | 1    | 1  |     |    | 3  |
| 職場の人間関係 |                | 2    | 4  | 5   | 6  | 4  |
| ヘ       | セクハラ           |      |    |     | 1  |    |
| ホ       | パワハラ・嫌がらせ      | 2    | 4  | 5   | 5  | 4  |
| その他     |                |      | 2  | 1   |    | 1  |
| マ       | その他            |      | 2  | 1   |    | 1  |
| 総計      |                | 8    | 26 | 10  | 17 | 15 |
| 新規係属事件数 |                | 5    | 13 | 7   | 7  | 7  |

## (2) 取扱事件一覧表

## ①集团的労使紛争

|                  |  |         |
|------------------|--|---------|
| 番 号              | 654  |         |
| 事件番号             | 令和3(調)第1号  |         |
| 調整区分             | あっせん   |         |
| 当事者              | 申請者  | A職員労働組合 |
|                  | 相手方  | A協同組合   |
| 事業内容             | 複合サービス事業   |         |
| 従業員数             | 500人以上   |         |
| 争議参加人員<br>(組合員数) | 300人～499人  |         |
| 争議行為の状況          | なし   |         |
| 調整事項             | 就業規則の制定に際し、給与規程部分および退職金規程部分の見直し  |         |
| 労働者側主張           | <p>会社は、交渉自体には応じるものの、組合側の主張を受け入れられない理由について具体的な説明を行わない。</p> <p>給与規程について、会社は、退職金は下がるものの基本給は増えるので問題ないとの説明をしているが、基本給が上がっても諸手当が減っているため手取りが減っている人もいる。</p> <p>退職金規程について、ほとんどの人が300万円～500万円程度下がると見込まれる。</p> |         |
| 使用者側主張           | <p>就業規則の制定については、労働組合と話し合いを継続している。</p> <p>給与規程については、これまでの交渉の経緯からすれば、概ね了解をもらっていると理解している。</p> <p>退職金規程については、労働組合が提示した退職金のシミュレーションは基礎額が高額になっており、それを労働組合に伝えたところ、一定の理解をしてもらったと理解している。</p>                |         |
| 申請年月日            | 令和3年11月18日   |         |
| 終結年月日            | 令和3年12月23日   |         |
| 結 果              | 取下げ  |         |
| 終結要旨             | 被申請者から組合が受入れ可能な案が示されたことにより、取り下げられた。  |         |
| 調整担当員            | 中睦(公)  |         |

②個別的労使紛争

|        |   |   |
|--------|---|---|
| 番 号    | 個97   | 個99   |
| 事件番号   | 令和2年(個)第6号  | 令和3年(個)第1号  |
| 当事者    | 申請者   | 被申請者子会社従業員  |
|        | 相手方   | 学校法人B   |
| 事業内容   | 教育, 学習支援業   | 医療, 福祉  |
| 従業員数   | 500人以上  | 9人以下  |
| 雇用形態   | 有期契約社員  | 正社員   |
| 調整事項   | 子会社社長の申請者への謝罪の場の設定および指導   | パワハラ行為についての謝罪、慰謝料請求   |
| 労働者側主張 | <p>子会社社長と対面で話し合いをしている最中に暴言を吐かれ、椅子を蹴られるという暴力行為を受けた。直ちに謝罪を求めたが、真摯な謝罪のないまま長期間経過した。</p> <p>また、子会社社長は、普段から社長の資質に欠ける行為が目立っている。子会社社長は親会社である被申請者の職も兼務していることから、被申請者は子会社社長を指導する義務がある。</p> | <p>福祉関係施設の正職員として勤務していたところ、グループ会社の役員であり実質的に当該施設の経営に関与する者から、施設の売上げを増加させるようにとの指示を何度も受けた。また、急な勤務シフト変更の指示が度々あり、それを拒否したときには、他の職員の前で叱責されることがあった。さらには、施設内での業務連絡や確認に使用されているシステムから、自分だけ排除された。</p> <p>これらのことから精神的不調をきたして出勤できなくなり、やむなく退職するに至った。</p> |
| 使用者側主張 | <p>子会社社長は、親会社である被申請者の職も兼務しているが、本県はあくまでも子会社の業務について子会社の中で発生した紛争である。子会社と親会社は別の組織であり、被申請者は、本県に関して子会社社長を指導する何らの義務も負わない。</p>  | <p>指摘された役員は、申請者に対するパワハラ行為はしておらず、むしろ仕事に関して申請者の心身の状態に配慮しながら接してきた。</p> <p>業務連絡システムから申請者を退出させたのは、簡単な報告・連絡事項にもかかわらず、申請者が膨大な量の書込みをすることにより業務に混乱をきたしたためであり、退出させたのも一時的なものであった。</p>   |
| 申請年月日  | 令和2年11月12日  | 令和3年5月13日   |
| 終結年月日  | 令和3年1月19日   | 令和3年6月8日  |
| 結 果    | 打ち切り  | 打ち切り  |
| 終結要旨   | あっせんを開催したが、双方の主張に隔たりが大きいため打ち切った。  | 使用者があっせんを辞退したため打ち切った。   |
| あっせん員  | 中睦(公)、池内正博(労)、山口茂(使)  | 中岡研二(公)   |

|        |  |  |
|--------|--|--|
| 番 号    | 個100   | 個101   |
| 事件番号   | 令和3年(個)第2号   | 令和3年(個)第3号   |
| 当事者    | 申請者  | 被申請者従業員  |
|        | 相手方  | 社会福祉法人D  |
| 事業内容   | 医療, 福祉   | 卸売業, 小売業   |
| 従業員数   | 50人~99人  | 500人以上   |
| 雇用形態   | 正社員  | パート・アルバイト  |
| 調整事項   | パワハラや人権を侵害する発言のない職場環境  | 会社側の事情による収入減と、それにより生じた心身の不調に係る医療費の補償等  |
| 労働者側主張 | <p>従業員を対象とした新型コロナウイルス感染症に係るワクチン接種が開始されることになったため、非接種の意思を上司に伝えたところ、ワクチン接種を強制するような発言を複数回され、それが強い口調で言われることもあったため精神的に苦痛を感じている。</p> <p>また、服装についても、度々注意を受け、怒鳴られることもあるため、このことについても精神的に苦痛を感じている。</p>                                      | <p>E社が経営する店舗に約2年間、パートタイマーとして雇用されていた。シフト制とはいうものの毎日8時間の勤務が割り振られていた。</p> <p>雇用されて2年目の年末、勤務先店舗の経営事情によりスタッフの勤務時間が削減されることになり、収入が減少した。</p> <p>そのことに加え、店長によるパワハラ発言を受けていたことにより、精神・身体的に不調をきたした。</p> <p>会社側から一方的に勤務時間数を減らされて減少した分の収入の補償と、心身の不調に係る通院によって生じた医療費等の補償を求める。</p>              |
| 使用者側主張 | <p>ワクチン接種については、努力義務であっても、根拠もなく拒むことはできないとの考えから、様々な発言をしてきた。言うべきことは言ったので、これ以上ワクチン接種のことについて言うつもりはない。</p> <p>服装については、申請者は外部の人と接する機会が多いため、身なりに気を配ってほしいという思いから注意をしてきた。この考えは今でも変わらない。</p> <p>感情的になって放ってしまった、行き過ぎた発言については、申請者に対し謝罪した。</p> | <p>雇用当初に、勤務時間を8:30~23:00の間の2時間~8時間程度と条件を示しており、勤務時間数を約束したわけではない。</p> <p>また、連続3か月程度の売上げ等を見て、翌月のパート従業員の勤務のシフトを決定することなども説明している。</p> <p>申請者の勤務態度にも問題があり、店長は業務上の指導の範囲で注意したものであって、それを申請者はパワハラと受け止めたのではないか。</p> <p>会社としては、申請者からの書面による要求に対し、弁護士と相談した上で回答しており、その内容を超える対応をするつもりはない。</p> |
| 申請年月日  | 令和3年5月28日  | 令和3年6月1日   |
| 終結年月日  | 令和3年9月10日  | 令和3年6月22日  |
| 結 果    | 取下げ  | 打切り  |
| 終結要旨   | あっせん外で自主解決を目指すこととなったため、取り下げられた。  | 使用者があっせんにを辞退したため打ち切った。   |
| あっせん員  | 中睦(公)  | 中岡研二(公)  |

|        |   |  |
|--------|---|--|
| 番 号    | 個102  | 個103   |
| 事件番号   | 令和3年(個)第4号  | 令和3年(個)第5号   |
| 当事者    | 申請者   | 被申請者元従業員   |
|        | 相手方   | 株式会社F  |
| 事業内容   | 卸売業, 小売業  | 建設業  |
| 従業員数   | 9人以下  | 9人以下   |
| 雇用形態   | パート・アルバイト   | 正社員  |
| 調整事項   | 未払い賃金の支払い   | 賃金差額、未払い賃金および解雇予告手当相当額等の支払い  |
| 労働者側主張 | <p>勤務先の店長から注意を受けたことにより、勤務シフトを半分程度まで減らされ、大幅な減収となった。</p> <p>その後、店長から勤務態度に改善が見られないため退職してもらおうとの連絡があり、これに応じることとなった。</p> <p>勤務期間中、毎回、タイムカードを打刻した後の勤務時間終了後に日報を作成するよう求められ、また、シフト上設定されている休憩時間を実際には取得できていなかったため、これらの時間の分の未払い賃金を支払ってほしい。</p> | <p>賃金がハローワークでの求人票に示されていた額よりも少なかったり、社会保険未加入であったりするなど、求人票の内容と実際の勤務条件とが異なっていた。これらについて、社長に説明を求めたが、社長から納得のいく回答はなかった。</p> <p>その翌々月に会社を退職したが、退職月分の賃金が支払われないため、その賃金、求人票と実際の賃金差額相当分および解雇予告手当相当分等の支払いを求めて労働局にあっせんを申請した。しかし、労働局でのあっせんが不調に終わったため、改めて労働委員会にあっせんを申請した。</p> |
| 使用者側主張 | <p>申請者は極めて問題行動が多く、自店や他店に損害を与えると会社に信用問題に関わるため、辞めてもらうしかなかった。</p> <p>タイムカード打刻後の日報作成指示や、申請者が取得できなかった休憩時間はなかったため、あっせんには応じることができない。</p>   | <p>申請者の雇入れの際、当初3か月間は試用期間とすること等、雇用条件を本人に説明している。賃金支払額が少ないことについては、試用期間中であったためであり、そのことも雇入れ時に説明している。</p> <p>退職月の賃金が未払いであるのは、申請者が取りに来ていないだけであり、本人が取りに来れば渡せるように準備してある。</p> <p>また、会社としては申請者を解雇しておらず、会社と従業員としての関係はまだ切れていない。申請者が出勤していないだけであり、解雇予告手当は発生しない。</p>         |
| 申請年月日  | 令和3年6月21日   | 令和3年9月2日   |
| 終結年月日  | 令和3年7月2日  | 令和3年11月10日   |
| 結 果    | 打切り   | 取下げ  |
| 終結要旨   | 使用者があっせんを辞退したため打ち切った。   | 使用者から未払い給与が支払われたため、申請者が取り下げた。  |
| あっせん員  | 吉田和宏(公)   | 中岡研二(公)  |

|        |  |   |
|--------|--|---|
| 番 号    | 個104   | 個105  |
| 事件番号   | 令和3年(個)第6号   | 令和3年(個)第7号  |
| 当事者    | 申請者  | 被申請者従業員   |
|        | 相手方  | 株式会社H   |
| 事業内容   | 宿泊業, 飲食サービス業   | 不動産業, 物品賃貸業   |
| 従業員数   | 500人以上   | 500人以上  |
| 雇用形態   | 有期契約社員   | 正社員   |
| 調整事項   | 補助金申請と契約更新条項の修正  | 定年退職後の継続雇用および提示された職種等の見直し   |
| 労働者側主張 | <p>契約書の更新条項は、実際の状況とは異なるものであるため修正してほしい。</p> <p>契約更新を繰り返し、長期間働いてきたにもかかわらず、事前連絡もなく事後的に契約終了を通知することは納得できない。</p> | <p>会社の担当者から、「就業規則に基づき60歳の誕生日の翌日に定年退職をしてもらう。継続勤務を希望するのであれば仕事を探す。」との発言があった。</p> <p>その後、会社から定年後の再雇用に係る労働条件の提示があったが、定年前の事務の仕事とは全く異なるものであり、賃金も大きく減額されるものであったため、再雇用に関する要望事項を会社に伝えたが拒否され、さらには「拒否した場合は定年をもって雇用契約を打ち切る。」と言われた。</p> |
| 使用者側主張 | <p>契約書の更新条項の修正は困難だがその他については認める。</p>  | <p>申請者は入社以降、業務上のミスを繰り返しており、再三注意・指導をしているが改善されない。このような事情から、申請者の再雇用にあたっては現在の担当業務を任せることができないと考え、これまでと異なる職種を提示した。賃金は職種の変更に伴い、それに見合う金額に減額したものである。</p>   |
| 申請年月日  | 令和3年11月1日  | 令和3年12月20日  |
| 終結年月日  | 令和3年12月9日  | 係属中   |
| 結 果    | 解決   | —   |
| 終結要旨   | 双方があっせん案を受諾した。   | —   |
| あっせん員  | 中岡研二(公)、白崎直樹(労)、寺田美弥子(使)   | 吉田和宏(公)、大西省三(労)、北川鉄樹(使)   |