

第4節 調 整

(1) 概 況

①事件数

令和5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4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1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26	27	28	29	30	31 令和元	令和2	3	4	5
取扱総件数		4	13	9	9	17	9	12	9	10	5
		0	1	0	1	1	0	1	1	1	1
労使紛争 集团的	あっせん	2	5	2	3	4	2	3	1	2	4
		0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
	調停	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
	仲 裁	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
個別的労使紛争 のあっせん		2	8	7	6	13	7	8	8	8	1
		0	1	0	1	0	0	1	1	1	0

②取扱結果

ア 集团的労使紛争

令和5年に係属した4件のうち、2件は終結し、2件は翌年に繰り越した。

結果		年				
		令和元	2	3	4	5
取扱件数		2	4	1	2	4
終 結	解 決	0	1	0	1	2
	取下げ	0	2	1	0	0
	不開始	0	0	0	0	0
	打切り	2	1	0	0	0
翌年繰越し		0	0	0	1	2

イ 個別的労使紛争のあっせん

令和5年に係属した1件は、当年内に終結した。

結果		年				
		令和元	2	3	4	5
取扱件数		7	8	8	8	1
		0	1	1	1	0
終 結	解 決	1	0	1	5	0
		0	0	0	0	0
	取下げ	0	4	2	1	0
	不開始	0	0	0	0	0
	打切り	5	3	4	2	1
		0	1	1	1	0
翌年繰越し		1	1	1	0	0

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

イ 個別的労使紛争

調整事項		年				
		令和元	2	3	4	5
経営または人事		4	5	2	4	
ア	解雇	1	1	1	2	
イ	配置転換・出向・転籍	2	1		1	
ウ	復職	1	1			
エ	懲戒処分		1			
オ	退職					
カ	勤務延長・再雇用		1	1		
キ	その他経営または人事				1	
賃金等			1	4	4	
ク	賃金未払い		1	2	1	
ケ	賃金増額					
コ	賃金減額			1		
サ	一時金					
シ	退職一時金					
ス	解雇手当			1		
セ	休業手当				1	
ソ	諸手当				2	
タ	その他賃金					
チ	年金（企業年金・厚生年金等）					
労働条件等			5	4	3	
ツ	労働契約		2		2	
テ	労働時間			1		
ト	休日・休暇					
ナ	年次有給休暇		1			
ニ	育児休業・介護休業		1			
ヌ	時間外労働					
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			3	1	
職場の人間関係		5	6	4	2	1
ヘ	セクハラ		1			
ホ	パワハラ・嫌がらせ	5	5	4	2	1
その他		1		1	1	1
マ	その他	1		1	1	1
総計		10	17	15	14	2
新規係属事件数		7	7	7	7	1

(2) 取扱事件一覧表

①集团的労使紛争

番 号	656	657
事件番号	令和4(調)第2号	令和5(調)第1号
調整区分	あっせん	あっせん
当事者	申請者	A労働組合
	相手方	A学校法人
事業内容	教育・学習支援業	医療業
従業員数	100人~299人	1,000人~4,999人
争議参加人員 (組合員数)	6人	300人~499人
争議行為の状況	なし	あり
調整事項	組合要求資料の早期開示、経営責任を負う 役職者の団体交渉への参加、団体交渉内容 確認書への署名押印	新賃金制度導入に伴う新賃金表への適正な 格付け
労働者側主張	<p>団体交渉において、一部の部門の縮小廃止に係る今後の雇用計画や収支改善計画に関する資料開示を要求しているが、法人側はできるだけ早い段階で作成し開示するとしながら、具体的な開示予定も示そうとしない。</p> <p>法人は団体交渉には応じるものの、交渉権限を委任されたとする総務部長が出席するのみで、その場で明確な回答を得られないことがないため、経営責任を負う役職者の団体交渉への出席を求める。</p> <p>団体交渉後に、交渉内容の確認のために労使双方が署名押印した文書を作成したいが、法人はそれに応じようとする。</p>	<p>一定の経験年数を経た職員は主任級の格付け基準を満たすといえる。そのため、上司からの推薦は必要ではなく、経験年数により格付けを行うべきである。</p> <p>また、主任級が係長級候補であるとすれば、主任級の人数は係長級の人数より多いものでなければならない。</p> <p>新賃金制度導入により生涯賃金が減額されるのであるから、職員の負担を少しでも軽減するため、手当が支給される主任級については、できる限り多くの職員を格付けるべきである。</p>
使用者側主張	<p>組合の要求する雇用計画や収支改善計画の資料は今後作成していくものであり、現段階で組合側に示すことは困難である。</p> <p>これまでの団体交渉では、一部の部門の縮小廃止に伴う雇用予定に関し十分な話し合いができず、今後の団交で実質的な内容を話し合い、その中で決定できるような事項があれば、事務局長や理事長が出席することもある。</p> <p>現時点では、いわば交渉の前段階の話を団交で行っている状態であり、まだ押印するような決定事項はなく、組合と法人がそれぞれ団体交渉の記録として残しておけばよいだけのことと考えている。</p>	<p>職員を格付けるにあたっては予め定めた基準があり、主任級に格付ける際には、基準を満たす者を上司が推薦することとしている。主任級の職員は係長級候補であり、経験年数のみでは格付けを行うことができないため、上司の推薦を必要とする取り扱いをしている。もっとも、主任級の職員についての人数制限はなく、主任級の基準に達していれば、格付けることができる。</p> <p>さらに、在職している職員で賃金が減額となる者については、一定期間、経過措置を設け、減額分を補填することとしている。</p>
申請年月日	令和4年12月26日	令和5年2月28日
終結年月日	令和5年2月27日	令和5年3月24日
結 果	解決	解決
終結要旨	双方があっせん案を受諾した。	双方があっせん案を受諾した。
調整担当員	土井裕明(公)、池内正博(労)、中作佳正(使)	土井裕明(公)、白木宏司(労)、森本勝(使)

	658	659
事件番号	令和5(調)第2号	令和5(調)第3号
調整区分	あっせん	あっせん
当事者	申請者	C労働組合
	相手方	C株式会社
事業内容	製造業	医療、福祉
従業員数	12人	50人～99人
争議参加人員 (組合員数)	1人	39人
争議行為の状況	なし	なし
調整事項	団体交渉の促進	住居手当の支給
労働者側主張	<p>組合員Xは、会社の経営合理化により一旦退職した後、日々雇用労働者として引き続き会社に雇用されていた。また会社は組合の上部団体Yが行う労働者供給事業からも日々雇用労働者を受け入れていた。</p> <p>ところが、Yの組合員と会社側役員が共に関与した刑事事件の発生を機に、会社はXの雇用を打ち切り、またYからの日々雇用労働者の受入れも停止した。</p> <p>このため、Xの再雇用と、Yからの日々雇用労働者の受入れ再開等を求め、会社に対し団体交渉を申し入れたが、会社側は団交に応じようとしなかった。</p>	<p>法人は、住居手当の廃止にかかる説明会において、その経過措置として、既に入職している職員については、従前のどおり住居手当を支給することを説明した。</p> <p>しかし、その後変更された就業規則では、住居手当が支給されるのは廃止前に既に手当が支給されていた職員のみに限られることになっており、説明会の内容と一致していない。</p> <p>法人はこのことを職員に改めて説明をしないまま、一方的に就業規則の内容を変更した。法人は説明会での約束の通り住居手当を支給すべきである。</p>
使用者側主張	<p>当社の就業規則により65歳以上の者は危険運転回避のため、雇用形態にかかわらず運転業務に就労させることはない。Xは既に65歳に達しており、現時点においてXを雇い入れることはない。</p> <p>過去にYに対し日々雇用労働者の供給を個別に依頼したかもしれないが、継続的な労働者供給事業に係る協約を締結した事実もなく、協定書も存在しない。</p> <p>そもそも現在申請者の組合員は当社にはおらず、労働組合も存在していない。</p> <p>申請者の要求内容は当社従業員に係る個別の労働条件に関する事項には該当しない。</p>	<p>説明会資料の内容と変更後の就業規則の内容が異なることを職員から指摘され、その時に初めて説明会資料が誤っていたことに気づいた。そのため、説明会では変更後の就業規則の内容を伝えたとそれまで認識していた。</p> <p>また、変更後の就業規則は職員全員に配付しており、職員がいつでも閲覧可能な場所に設置している。さらに、誤りの判明後は職員に謝罪し、住居手当については変更後の就業規則の通りであることを伝えたが、特に異議等を述べる者はいなかった。</p> <p>今更住居手当の取り扱いを変更することはできない。</p>
申請年月日	令和5年11月6日	令和5年11月17日
終結年月日	係属中	係属中
結果	—	—
終結要旨	—	—
調整担当員	奥田香子(公)、太西省三(労)、北川鉄樹(使)	吉田和宏(公)、白崎直樹(労)、寺田美弥子(使)

②個別的労使紛争

番 号	個113	
事件番号	令和5年(個)第1号	
当事者	申請者	被申請者従業員
	相手方	株式会社A
事業内容	情報通信業	
従業員数	300~499人	
雇用形態	正社員	
調整事項	パワハラ、嫌がらせ等について	
労働者側主張	<p>A社で働く一方で、入社前からボランティア団体等の社外での活動にも無報酬で関わっていた。しかし入社後に、社外団体での活動は同業他社との兼業行為になるから止めるよう言われる等、私的活動に対する干渉を受けるようになった。</p> <p>また、ミスをするたびに上司や先輩社員から怒鳴られ、徐々に任される仕事が減っていき、最終的には掃除等の単純業務しかさせてもらえなくなった。</p> <p>そのため会社を退職したが、パワハラ等によりA社から受けた精神的苦痛に対する慰謝料や休業補償の支払いを求める。</p>	
使用者側主張	<p>同業他社で活動することは会社として許可できない。</p> <p>申請者には部内の業務もひと通りさせてみたが、その度に苦手だと主張する仕事が増えていき、結果的に掃除等の単純業務しか残らなかった。</p> <p>配置転換についても考えたが、組織形態等の理由から、他部署はよりフォローが困難となることが考えられ、現在の部署が最適な環境であると判断した。</p> <p>また、申請者に対して強く注意することはあったが、怒鳴ることはしていない。パワハラについても確認できなかった。</p> <p>会社としては申請者には十分対応してきたと考えている。</p>	
申請年月日	令和5年5月25日	
終結年月日	令和5年6月20日	
結 果	打切り	
終結要旨	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	中岡研二(公)	