

第4節 調 整

(1) 概 況

①事件数

令和2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3件、調停が1件であり、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23	24	25	26	27	28	29	30	令和元	2
取扱総件数		10 0	6 1	5 0	4 0	13 1	9 0	9 1	17 1	9 0	12 1
集团的 労使紛争	あっせん	6 0	3 1	2 0	2 0	5 0	2 0	3 0	4 1	2 0	3 0
	調停	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	仲裁	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
個別的労使紛争 のあっせん		4 0	3 0	3 0	2 0	8 1	7 0	6 1	13 0	7 0	8 1

②取扱結果

ア 集团的労使紛争

令和2年に係属した4件は、全て当年内に終結した。

結果		年				
		平成28	29	30	令和元	2
取扱件数		2	3	4	2	4
終結	解決	1	1	1	0	1
	取下げ	0	0	0	0	2
	不開始	0	0	0	0	0
	打切り	1	1	3	2	1
翌年繰越し		0	1	0	0	0

イ 個別的労使紛争のあっせん

令和2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28	29	30	令和元	2
取扱件数		7 0	6 1	13 0	7 0	8 1
終結	解決	4 0	2 1	7 0	1 0	0 0
	取下げ	0	0	2	0	4
	不開始	0	0	1	0	0
	打切り	2 0	4 0	3 0	5 0	3 1
翌年繰越し		1	0	0	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28	29	30	令和元	2
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			1	1		3
d	賃金増額					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
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
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		1			
s	解雇		2	1		1
t	その他の経営・人事					
福利厚生						
u	福利厚生					
団体交渉等		1	1	1	1	2
v	団交促進	1	1	1	1	2
w	事前協議制					
その他		1		2	2	
x	その他	1		2	2	
総計		3	5	6	3	7
新規係属事件数		2	3	3	2	4

イ 個別的労使紛争

調整事項		年				
		平成28	29	30	令和元	2
経営または人事		7	3	11	4	5
ア	解雇	2	3	1	1	1
イ	配置転換・出向・転籍	1		2	2	1
ウ	復職			1	1	1
エ	懲戒処分	1		2		1
オ	退職	3		5		
カ	勤務延長・再雇用					1
キ	その他経営または人事					
賃金等		2	1	4		1
ク	賃金未払い			2		1
ケ	賃金増額	1				
コ	賃金減額					
サ	一時金	1				
シ	退職一時金		1	1		
ス	解雇手当					
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	2	5		5
ツ	労働契約	1				2
テ	労働時間			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	1		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		
職場の人間関係			2	4	5	6
ヘ	セクハラ					1
ホ	パワハラ・嫌がらせ		2	4	5	5
その他				2	1	
マ	その他			2	1	
総計		11	8	26	10	17
新規係属事件数		7	5	13	7	7

(2) 取扱事件一覧表

①集团的労使紛争

番 号	650	651
事 件 番 号	令和2(調)第1号	令和2年(調)第2号
調 整 区 分	あっせん	調停
当 事 者	申 請 者	R株式会社
	相 手 方	R労働組合
事 業 内 容	学校 教育、地方公務	廃棄物処理業
従 業 員 数	約6,000人	113人
争 議 参 加 人 員 (組 合 員 数)	50人	不明
争 議 行 為 の 状 況	なし	なし
調 整 事 項	民間委託の不拡大、会計年度任用職員の任用枠の確保	賃金、一時金および退職金の引上げ、就業規則の交付、組合掲示板の設置等
労 働 者 側 主 張	市の幼稚園および小中学校の用務員が令和2年度から会計年度任用職員へ移行するにあたり、勤務条件について令和元年7月までに市および教育委員会と団体交渉を経て合意したが、同年10月になって当局は任用枠を削減し民間委託を拡大するとともに、一日の勤務時間を削減すると一方的に通告してきた。従来、退職者分に限られていた民間委託の大幅な拡大は多くの雇止めを伴うものであり、団体交渉での合意を事後に一方的に覆すことは騙し討ちであって組合軽視も甚だしく許されない。	団体交渉は開催されているが、会社は文書回答の内容から譲歩せず、毎回平行線のまま終わっている。会社は賃上げができない理由として経営難を挙げているが、委託料は自治体から十分に支払われているはずであり納得できない。また、決算書の開示を再三要求してきているにもかかわらず、会社が応じないのは誠実交渉義務に反する。
使 用 者 側 主 張	用務員の民間委託の拡大は従来からの方針で、民間委託の方が業務を効率的に進めることができる。業務の委託は管理運営事項であり、組合の合意は必要としない。用務員の勤務時間も既に決定したことである。	団体交渉は毎年複数回開催してきており、人事評価制度の導入や賃上げ等、誠実に対応してきた。賃金水準は同業他社と比較しても低くない。会社としては持続可能な経営を行う必要があり、賃金以外にも資金を配分する必要がある。決算書については、誤解や混乱を招くおそれがあり、開示は適当ではない。
申 請 年 月 日	令和2年1月16日	令和2年4月30日
終 結 年 月 日	令和2年1月29日	令和2年12月16日
結 果	取下げ	打ち切り
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。	4回にわたり調停を開催したが、双方の主要な主張の隔たりは依然大きかったため、打ち切った。
調 整 担 当 員	土井裕明(公)	吉田和宏(公)、白崎直樹(労)、清水しのぶ(使)

番号	652	653	
事件番号	令和2(調)第3号	令和2年(調)第4号	
調整区分	あっせん	あっせん	
当事者	申請者	K合同労働組合	社会福祉法人T
	相手方	O株式会社	労働組合T
事業内容	運送業	社会福祉	
従業員数	50人	37人	
争議参加人員 (組合員数)	14人	27人	
争議行為の状況	なし	なし	
調整事項	団体交渉の開催	団体交渉の開催	
労働者側主張	<p>パワハラ行為を行う職員の処分と配置転換、庸車便優先取扱いの見直しおよび再雇用職員の昇給改善を文書で求め、併せて団体交渉の開催を申し入れたが、再三延期されたうえ、一度示された回答書も撤回、回収された後、団体交渉について何らの連絡もされなかった。</p>	<p>2月に開催された「2020年度に向けた就業規則の改正について」の説明会で、「わたり(昇給の際、職階に対応した級より上の級の給与額を適用すること)」を廃止するとの説明があったため、3月に「わたり」廃止に係る団体交渉を文書で申し入れたが、年度末は忙しいので新年度以降に設定する旨回答があった。それにもかかわらず、4月1日に「わたり」が廃止された。</p> <p>これを受けて改めて団体交渉を求めるとともに、5月には「わたり」廃止の撤回を求める請願書を提出したところ、6月に説明会が開催されたが、「不利益はない。決まったこと。」を繰り返すのみで、その後何らの進展もなかった。</p>	
使用者側主張	<p>団体交渉の遅延理由としては、交渉事項が個人的な内容であり、団体交渉ではなく、申請者分会長と個別折衝していたことや業務繁忙のため時間が取れなかったためであり、団体交渉を拒むものではない。</p>	<p>団体交渉が遅延した原因は、4月以降新型コロナウイルスの感染が拡大したことや、業務上夜間しか交渉ができないところ、2つの施設で日程調整が困難であったことであり、団体交渉から逃げているつもりはなく、コミュニケーションは取りたいと考えている。</p>	
申請年月日	令和2年6月2日	令和2年8月21日	
終結年月日	令和2年6月22日	令和2年10月30日	
結果	解決	取下げ	
終結要旨	令和2年6月16日に団体交渉が開催されたことにより、取り下げられた。	令和2年9月28日および10月28日に団体交渉が開催されたことにより、取り下げられた。	
調整担当員	土井裕明(公)	中睦(公)	

②個別的労使紛争

番 号	個90	個92
事 件 番 号	令和元年(個)第6号	令和2年(個)第1号
当 事 者	申 請 者	被申請者従業員
	相 手 方	N株式会社
事 業 内 容	運輸・郵便業	製造業
従 業 員 数	500人以上	99人以下
雇 用 形 態	正社員	正社員
調 整 事 項	以前所属していた職場への配置転換、またはパワハラを行った上司の異動	労災補償および職場復帰への協力、職場環境の改善等
労働者側主張	<p>管理職として異動した直後から、体調の悪化により手術が必要となったにもかかわらず、上司から業務の進捗状況を執拗に問われたり、管理職を自ら降格するよう求められたりし、さらには復帰が困難な職場状況にするなど、様々なパワハラを受けた。このことについて、社内の相談室および本社に報告したが、十分な対応がされなかった。</p> <p>現在は職場に復帰したが、体調不安を抱えた状況であるため、以前所属していた負担の少ない職場に異動したい。それが困難であるなら、当該上司を異動させてほしい。</p>	<p>上司によるパワハラ行為と過重労働により、精神疾患を発症して休職せざるを得なくなった。しかし会社はパワハラの実事を認めず、精神疾患を私傷病扱いするなど、労災補償にも非協力的である。</p> <p>会社の対応について説明を求めたところ、会社は突然弁護士を選任し、直接の交渉を拒むようになった。</p> <p>会社はパワハラと過重労働による精神疾患発症の責任を認め、労災補償への協力や職場環境の改善、職場復帰への協力をすべきである。</p>
使用者側主張	<p>当該上司に聞き取り調査を行った結果、パワハラはなかったとの結論に至った。当該上司は業務遂行の観点からではなく、申請者の体調を気遣って連絡をしたのであり、降格については勧奨にすぎず申請者に応じる義務はないものである。</p> <p>人事異動についても何らかの約束をすることは困難である。</p>	<p>パワハラ行為については会社の内部調査のみならず、弁護士による調査においても存在が認められなかった。申請者の主張には録音等の客観的証拠もなく、認められない。また、時間外労働も慢性的に過重だったとは言えない。</p> <p>労災補償への協力や職場環境の改善については、既に最大限の配慮を行っており、これ以上の対応は不可能である。</p> <p>弁護士の選任については、申請者が先に弁護士の名前を出してきたためやむなく行ったものである。</p>
申 請 年 月 日	令和元年9月27日	令和2年1月31日
終 結 年 月 日	令和2年1月10日	令和2年2月13日
結 果	打切り	取下げ
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と打ち切った。	あっせん申請事項については民事訴訟で争うこととするとして、取り下げられた。
あ っ せ ん 員	吉田和宏(公)、池内正博(労)、吉田郁雄(使)	中睦(公)

番号	個93	個94、個95、個96
事件番号	令和2年(個)第2号	令和2年(個)第3号、第4号、第5号
当事者	申請者	被申請者元従業員
	相手方	株式会社A
事業内容	小売業	製造業
従業員数	9人以下	20人以下
雇用形態	パート・アルバイト	パート2人、有期契約社員1人
調整事項	懲戒解雇の撤回(会社都合退職への変更)、出勤停止処分の撤回、有給休暇の取得等	労働契約不利益変更及びパワハラ・セクハラ等に対する金銭補償、賞与減額分の支払い
労働者側主張	<p>3月時点ではゴールデンウィーク中は休業日であったため予定を入れた。</p> <p>業務上のミスはその都度反省し、謝罪もしている。そもそも十分な指導を受けていない。</p> <p>社会通念上理解できない発言はプライベートな会話におけるものであり、懲戒解雇されるようなものではない。</p> <p>また、新型コロナウイルスに係る緊急事態宣言下に複数人で外出するとの発言は事実無根であり、出勤停止処分は受け入れられない。</p> <p>さらに、有給休暇の取得は労働基準監督署に相談のうえ申請しており認められるべきである。</p>	<p>社長からの日常的なパワハラ(セクハラ、マタハラ)、新型コロナウイルス感染拡大の影響を理由とした一方的な雇用条件の不利益変更および産休・育休明けの復職の相談を放置されたことなどにより負った精神疾患に対する金銭的補償を求める。</p> <p>また、妊娠報告後に不当に減額された賞与の減額分の支払いを求める。</p>
使用者側主張	<p>ゴールデンウィーク中の出勤を条件に採用されたにもかかわらず、再三の出勤要請にも応じず、勤務態度も不良で改善の見込みもない。さらに「新型コロナウイルスに感染しても構わない。」など、社会通念上理解できない発言で周囲に恐怖感を与えており、懲戒処分は妥当なものである。</p> <p>また、新型コロナウイルス自粛期間中に複数人で外出すると言っていたので、職場での感染を下げるためやむなく出勤停止処分にした。</p> <p>さらに、出勤停止期間中の有給休暇の取得は認められない。</p>	
申請年月日	令和2年5月20日	令和2年7月29日
終結年月日	令和2年6月9日	令和2年8月24日
結果	打ち切り	取下げ
終結要旨	使用者があっせん応諾に条件をつけ、それを申請者が拒否したため打ち切った。	使用者側調査前に、会社から納得できる条件提示があったため、取り下げられた。
あっせん員	中岡研二(公)	中岡研二(公)、中睦(公)

番号	個97	個98
事件番号	令和2年(個)第6号	令和2年(個)第7号
当事者	申請者	被申請者子会社従業員
	相手方	学校法人H
事業内容	学校教育	運輸・郵便業
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	子会社社長の申請者への謝罪の場の設定および指導	現在または同種の職場での再雇用、管理職扱いでの再雇用
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。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>昨年、パワハラによる体調悪化の懸念から人事異動を求めてあっせんを申請し、不調に終わったもののその後希望していた異動が叶った。しかし、この異動で管理職から外れたことが原因で、定年退職以降は現場での再雇用が不可避となった。異動後も一段と健康が悪化していることから現場での再雇用は心身への負荷が大きく耐えられない。安全配慮の面から現在または同種の職場での再雇用を求めたい。</p> <p>また、昨年の異動時に再雇用に重大な影響が生じるとの情報が伏せられていたことは「騙し討ち」であり容認できない。さらに、長年管理職を務めた実績からも管理職扱いで現場以外の職場で再雇用されることを強く望む。</p>
使用者側主張	<p>子会社社長は、親会社の職も兼務しているが、本件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、本件に関して子会社社長を指導する何らの義務を負うものではない。</p>	<p>現職場への異動は、申請者の「管理職の業務が負担である」との要求に応えたもので、健康状態に配慮した異例の措置であったところ、今になって管理職の取扱いを受けたいとの要求には応じられない。</p> <p>定年退職直前の職により再雇用後の職務が決定する制度は最近できたもので意図的に情報を伏せていたわけではない。</p> <p>そもそも現場の仕事が全て心身の負担になるとは考えておらず、現場の個別の業務と申請者の病状悪化との因果関係も不明であるから現場での再雇用が直ちに安全配慮義務違反になるとは考えていない。</p>
申請年月日	令和2年11月12日	令和2年11月16日
終結年月日	係属中	令和2年12月1日
結果	－	打切り
終結要旨	－	使用者があっせんで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)