

## 第4節 調 整

### (1) 概 況

#### ①事件数

令和4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2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25	26	27	28	29	30	令和元	2	3	4
取扱総件数		5 0	4 0	13 1	9 0	9 1	17 1	9 0	12 1	9 1	10 1
集团的 労使紛争	あっせん	2 0	2 0	5 0	2 0	3 0	4 1	2 0	3 0	1 0	2 0
	調停	0	0	0	0	0	0	0	1	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		3 0	2 0	8 1	7 0	6 1	13 0	7 0	8 1	8 1	8 1

#### ②取扱結果

##### ア 集团的労使紛争

令和4年に係属した2件のうち、1件は終結し、1件は翌年に繰り越した。

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

##### イ 個別的労使紛争のあっせん

令和4年に係属した8件は、全て当年内に終結した。

結果		年				
		平成30	令和元	2	3	4
取扱件数		13 0	7 0	8 1	8 1	8 1
終結	解決	7 0	1 0	0 0	1 0	5 0
	取下げ	2	0	4	2	1
	不開始	1	0	0	0	0
	打切り	3 0	5 0	3 1	4 1	2 1
翌年繰越し		0	1	1	1	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				
		平成30	令和元	2	3	4
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		3	2	1
d	賃金増額			1	1	
e	一時金			1		
f	諸手当					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		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		1		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					
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	1	2		
v	団交促進	1	1	2		
w	事前協議制					
その他		2	2			2
x	その他	2	2			2
総計		6	3	7	3	4
新規係属事件数		3	2	4	1	2

イ 個別的労使紛争

調整事項	年	平成30	令和元	2	3	4
	経営または人事		11	4	5	2
ア 解雇		1	1	1	1	2
イ 配置転換・出向・転籍		2	2	1		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						1
賃金等		4		1	4	4
ク 賃金未払い		2		1	2	1
ケ 賃金増額						
コ 賃金減額					1	
サ 一時金						
シ 退職一時金		1				
ス 解雇手当					1	
セ 休業手当						1
ソ 諸手当						2
タ その他賃金		1				
チ 年金（企業年金・厚生年金等）						
労働条件等		5		5	4	3
ツ 労働契約				2		2
テ 労働時間		1			1	
ト 休日・休暇						
ナ 年次有給休暇		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			3	1
職場の人間関係		4	5	6	4	2
ヘ セクハラ				1		
ホ パワハラ・嫌がらせ		4	5	5	4	2
その他		2	1		1	1
マ その他		2	1		1	1
総計		26	10	17	15	14
新規係属事件数		13	7	7	7	7

## (2) 取扱事件一覧表

## ①集团的労使紛争

番 号	655	656
事件番号	令和4(調)第1号	令和4(調)第2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株式会社
事業内容	サービス業	教育・学習支援業
従業員数	100人～299人	100人～299人
争議参加人員 (組合員数)	10人～49人	6人
争議行為の状況	なし	なし
調整事項	資格手当の増額、業務中の事故に対する処分基準の撤回	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
労働者側主張	<p>団体交渉の結果、資格手当が増額されることになったが、従事できる業務に一部制限を受ける資格については、手当額が据え置かれることとなった。資格手当の導入以降、一部制限を受ける資格も制限を受けない資格と同様に扱われてきたにもかかわらず、今回の改定では増額の対象外とされたことには納得できない。</p> <p>また、業務中の事故に対する処分基準について、組合と協議をすることなく、会社から一方的に導入すると言われた。</p>	<p>団体交渉において、一部部門の縮小廃止にかか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していない。</p>
使用者側主張	<p>資格手当については、導入当初から、手当の目的に照らして、資格のレベルごとに取扱いを異にしており、今回、従事できる業務に制限を受けない資格のみ手当額を増額したことについては、何らこれまでと取扱いを変えるものではない。</p> <p>業務中の事故に対する処分基準については、そもそも、これまでケースバイケースで対応していたところ、組合から処分基準を作成するよう求められたため作成したものである。</p>	<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>
申請年月日	令和4年9月26日	令和4年12月26日
終結年月日	令和4年11月2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。	—
調整担当員	吉田和宏(公)、大西省三(労)、寺田美弥子(使)	土井裕明(公)、池内正博(労)、中作佳正(使)

②個別的労使紛争

番 号	個105	個106
事件番号	令和3年(個)第7号	令和4年(個)第1号
当事者	申請者	被申請者従業員
	相手方	C株式会社
事業内容	不動産業, 物品賃貸業	生活関連サービス業、娯楽業
従業員数	500人以上	100人~299人
雇用形態	正社員	有期雇用契約
調整事項	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	①コロナワクチン未接種者に対する不利益の解消、②使用者側の理由による休業1日分に対する補償
労働者側主張	<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かか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>	<p>本来、使用者は労働者に対しコロナワクチンの接種を強制できるものではない。</p> <p>雇用契約においては、年間192日の勤務日数が定められていることから、ワクチン接種の有無にかかわらず、定められたとおりの勤務日数を確保してほしい。</p> <p>ワクチン接種の有無を、雇用契約の更新や業務の割当ての条件としないでほしい。</p> <p>外部へ出向いて行う特定業務への従事予定であったはずの1日分について、結局使用者側から勤務命令が出されず、従事できなかったことは使用者側の事情によるものであるため、それに対する休業補償を求める。</p>
使用者側主張	<p>申請者は入社以降、業務上のミスを繰り返し返しており、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>	<p>申請者に対しては年間192日以上勤務日を割り当てており、特段の不利益は生じていない。</p> <p>上記特定業務については、派遣先の事情やコロナ感染症対策への要望があることから、ワクチン未接種者を派遣することはできない。</p> <p>申請者が主張する特定業務への従事割当て日は確定したのではなく、予定枠として確保していたものであり、申請者がワクチン未接種のままであったため、最終的に勤務を割り振らなかったものである。実際に勤務を命じた日ではないことから、申請者に対する休業手当は生じない。</p>
申請年月日	令和3年12月20日	令和4年3月7日
終結年月日	令和4年1月28日	令和4年5月11日
結 果	打ち切り	解決
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。	双方があっせん案を受諾した。
あっせん員	吉田和宏(公)、大西省三(労)、北川鉄樹(使)	中睦(公)、白木宏司(労)、森本勝(使)

番 号	個107	個108
事件番号	令和4年(個)第2号	令和4年(個)第3号
当事者	申請者	被申請者従業員
	相手方	公益財団法人D(個106に同じ)
事業内容	生活関連サービス業、娯楽業	生活関連サービス業、娯楽業
従業員数	100人～299人	100人～299人
雇用形態	有期雇用契約	有期雇用契約
調整事項	①ワクチン接種の有無を問わず就業する権利を認めること、②コロナワクチン未接種者に対する不利益の解消その他	①コロナワクチン未接種者に対する不利益の解消、②財団の適切な運営
労働者側主張	<p>使用者からワクチン接種を強要されるハラスメントが生じている。ワクチン接種の有無を問わず、すべての活動に全員が参加できる権利を認めてもらいたい。</p> <p>使用者には厚生労働省の通達に反しないよう、ワクチン接種の有無に関係なく所定の勤務日数(192日)を確保してもらいたい。</p> <p>使用者側の理由によって特定業務への参加ができなかった3日分について、本来支給されるべき手当の支給を求める。</p> <p>限られた日程の中で192日分の勤務日数を確保するため、申請者ら自身が調整に苦心することとなった。このようなことのないよう、使用者側の責任において勤務日を調整してもらいたい。</p>	<p>使用者には厚生労働省の通達に反しないよう、ワクチン接種の有無に関係なく所定の勤務日数(192日)を確保してもらいたい。</p> <p>使用者側の理由によって特定業務への参加ができなかった3日分について、本来支給されるべき手当の支給を求める。</p> <p>令和3年度のような大幅な勤務日数不足が生じないよう、予め使用者は責任をもって年間スケジュールの管理を徹底すること、勤務日数不足に対しては、使用者が責任をもって調整を行うこと等を求める。</p>
使用者側主張	<p>申請者に対しては年間192日の勤務日数を確保していることから、特段の不利益は生じていない。</p> <p>上記特定業務については、派遣先の事情やコロナ感染症対策への要望があることから、ワクチン未接種者を派遣することはできない。</p> <p>申請者が要求する特定業務に係る手当の3日分については、当該出勤日において申請者を特定業務へは従事させていないため、通常勤務の日額報酬分しか支給できない。</p>	<p>申請者に対しては年間192日の勤務日数を確保していることから、特段の不利益は生じていない。</p> <p>上記特定業務については、派遣先の事情やコロナ感染症対策への要望があることから、ワクチン未接種者を派遣することはできない。</p> <p>申請者が要求する特定業務に係る手当の3日分については、当該出勤日において申請者を特定業務へは従事させていないため、通常勤務の日額報酬分しか支給できない。</p>
申請年月日	令和4年3月7日	令和4年3月7日
終結年月日	令和4年5月11日	令和4年5月11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。
あっせん員	中睦(公)、白木宏司(労)、森本勝(使)	中睦(公)、白木宏司(労)、森本勝(使)

番 号	個109	個110
事件番号	令和4年(個)第4号	令和4年(個)第5号
当事者	申請者	被申請者従業員
	相手方	社会福祉法人E
事業内容	医療, 福祉	労働者派遣業
従業員数	50人~99人	50~99人
雇用形態	有期契約社員	パート・アルバイト
調整事項	継続雇用(有期雇用契約の更新)	求人条件と同じ給与の補償、精神的苦痛に係る損害賠償の支払い
労働者側主張	<p>法人と有期雇用契約を締結し、業務に従事していた。当初の雇用契約書では契約更新について「更新する場合があります」旨の記載があった。</p> <p>初回の契約更新があり、その際に手渡された雇用契約書では契約更新について「更新はしない」旨の記載があったが、そのことについての説明はなかった。</p> <p>その後、契約期間が満了する直前になり、勤務成績が不良であるため更新しない旨を告げられた。これに納得がいかないため、継続雇用(有期雇用契約の更新)を求める。</p>	<p>求人時に示されていた雇用期間が使用者側の都合で一方的に短縮されたうえ、契約期間満了を待たずに雇用を打ち切られた。</p> <p>大きなミスもなく一生懸命働いていたにもかかわらず、派遣先の社員や同僚スタッフが派遣元のF社に対して、申請者には能力がないとの報告をしたためである。</p> <p>また、募集条件は月20日勤務だったにもかかわらず、実際は週2、3日しか勤務させてもらえなかったため、期待していた給料を得られなかった。</p>
使用者側主張	<p>次回の契約の更新はしない旨を十分に説明したうえで、雇用契約書を手渡した。申請者はその説明を聞いたうえで、雇用契約書に署名しており、何ら手続きに不備はない。</p> <p>ただ、再度、申請者と対話の場を持ち、雇用について再検討することは可能である。</p>	<p>雇用期間は雇用契約書に明示していたとおりであり、申請者には勤務実績等により契約更新もあり得ると伝えていた。</p> <p>派遣先から、申請者の勤務成績が不良であるとの報告があり、別のスタッフの派遣を要請された。このため、申請者に今の仕事を続けてもらうことは不可能であると判断し、契約を更新しない旨通告した。</p> <p>雇用契約の残りの期間について、今の派遣先のシフトに入るか、他の派遣先で勤務したいか申請者に尋ねたが、明確な答えがなかった。このため、いずれの勤務も希望しないのであれば最終の出勤日をもって退社となる旨伝えた。</p> <p>派遣先での月20日の勤務日数は、最大日数として示したものである。実際はシフト勤務となるため、月20日を下回る可能性があることは事前に申請者に説明しており、契約時に了解を得ている。</p>
申請年月日	令和4年3月17日	令和4年5月25日
終結年月日	令和4年4月12日	令和4年6月9日
結 果	解決	打切り
終結要旨	双方があっせん案を受諾した。	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。
あっせん員	中岡研二(公)、池内正博(労)、中作佳正(使)	吉田和宏(公)、白崎直樹(労)、富田俊昭(使)

番 号	個111	個112
事件番号	令和4年(個)第6号	令和4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G
事業内容	不動産業、物品賃貸業	製造業
従業員数	100人～299人	100人～299人
雇用形態	正社員	契約社員
調整事項	パワハラがあった事実を認め書面による謝罪、慰謝料請求、未払い残業代の請求等	配置転換、出向・転籍
労働者側主張	<p>直属の上司から、暴言等のパワハラをほぼ毎日のように受けている。</p> <p>また、残業代は固定された金額が支払われているが、実際はその金額を超える残業代が発生し、超えている分の残業代は支払われていない。さらに、従前と比較して歩合給が低額になっており、成績が適正に反映しているとはいえない。</p> <p>以上のことを職制上、直属の上司の上の立場にある者に伝えたが一向に改善されないため、パワハラについての謝罪や慰謝料、未払い残業代等を求める。</p>	<p>突然会社の担当者から解雇を告げられ、頭が真っ白になり、どのように返答したか定かでなく、解雇につき承諾していない。</p> <p>定年退職までの労働条件は、就業場所は〇〇店に限定され、そこで長く勤務を続け顧客も多数獲得した。定年退職後の雇用契約でも勤務場所は〇〇店と記載されていたため、そこで働けるものと思っていた。</p> <p>解雇は撤回されたが、経営不振で閉店となった別の店の販売員Bが自分の勤務する〇〇店に異動となり、代わりに自分が他の店に配転させられることとなった。</p> <p>配転により通勤時間は今までの倍以上となり、非常に苦痛であり納得できない。</p>
使用者側主張		<p>解雇については、解雇予定日の1か月以上前に伝えており、その際担当者が本人の了解を得たものと認識していた。その後雇用契約期間中の解雇については会社としても問題があると考え撤回し、新たな勤務場所を用意したうえで、Aを契約期間満了日まで雇用することとした。</p> <p>Aの勤務場所は〇〇店に限定されていたわけではなく、雇用契約書にも会社の指示で異動する場合もあることを明示していた。</p> <p>同店は赤字続きのため経営改善が必要であったところ、AよりもBの方が売上の向上を期待できたことから、経営上の方針として配置転換を命じた。今回の配転については会社の権限によるもので、法的に問題はないと考えている。Aと同様の契約社員においては通勤に1時間程度を要する者も少なくはなく、Aに過大な負担を強いているとは考えにくい。</p>
申請年月日	令和4年6月2日	令和4年6月6日
終結年月日	令和4年8月24日	令和4年6月28日
結 果	取下げ	解決
終結要旨	使用者側調査前に、あっせん外で自主解決をしたため、取り下げられた。	双方があっせん案を受諾した。
あっせん員	土井裕明(公)	中岡研二(公)、池内正博(労)、北川鉄樹(使)