

第2章 労働争議の調整等

第1節 調整事件の概況

1 調整区分別申請件数

最近5年間の調整区分別申請件数は、次表のとおりである。令和4年の調整事件の申請件数は4件で、前年に比べ2件減少した。

(単位：件)

調整区分	年	平成30年	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年
あ	つ	5	6	11	6	4
せ	ん					
調	停	0	0	0	0	0
仲	裁	0	0	0	0	0
	計	5	6	11	6	4

2 業種別申請件数

最近5年間の業種別申請件数は、次表のとおりである。令和4年は、「医療、福祉」が2件(50.0%)と最も多く、次いで、「宿泊業、飲食サービス業」、「教育、学習支援業」がそれぞれ1件(25.0%)と続いている。

(単位：件)

産 業	年	平成30年	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年
農林漁業、鉱業、採石業、砂利採取業		0	0	0	0	0
建設業		0	0	0	0	0
製造業		0	1	0	0	0
電気・ガス・熱供給・水道業		0	1	0	0	0
情報通信業		0	0	0	1	0
運輸業、郵便業		1	0	4	0	0
卸売業、小売業		0	0	3	0	0
金融業、保険業		0	0	0	0	0
不動産業、物品賃貸業		0	0	0	1	0
学術研究、専門・技術サービス業		0	0	0	0	0
宿泊業、飲食サービス業		0	0	1	1	1
生活関連サービス業、娯楽業		0	0	0	0	0
教育、学習支援業		2	1	1	0	1
医療、福祉		2	3	2	2	2
複合サービス事業		0	0	0	0	0
サービス業		0	0	0	1	0
公務		0	0	0	0	0
その他		0	0	0	0	0
	計	5	6	11	6	4

3 開始事由別申請件数

最近5年間の開始事由別申請件数は、次表のとおりである。

(単位：件)

開始事由 \ 年	平成30年	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年
組合側申請	5	6	9	4	4
使用者側申請	0	0	2	2	0
双方申請	0	0	0	0	0
計	5	6	11	6	4

4 合同労組事件及び駆け込み訴え事件割合

最近5年間の合同労組事件の申請件数と、そのうち駆け込み訴え事件の申請件数は、次表のとおりである。令和4年は、合同労組事件が全体の75.0%であり、合同労組事件に占める駆け込み訴え事件の割合は100.0%であった。

(単位：件)

事件 \ 年	平成30年	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年
合同労組事件	2	3	8	5	3
駆け込み訴え事件	1	1	2	2	3

(注)「合同労組」とは、企業の枠を超えて組織され、個人でも加入できる労働組合をいう。

「駆け込み訴え事件」とは、調整事件となりうる状況が発生した後に労働者が合同労組へ加入し、加入の契機となった事項を調整事項として当該組合から申請のあった事件をいう。

5 組合員数規模別申請件数

最近5年間の申請組合の組合員数の規模は、次表のとおりである。

(単位：件)

規模 \ 年	平成30年	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年
29人以下	2	0	3	2	1
30人～ 99人	2	0	2	2	2
100人～ 299人	0	0	2	1	0
300人～ 499人	0	0	0	0	0
500人～ 999人	0	0	0	0	0
1,000人～4,999人	0	1	4	1	0
5,000人以上	0	1	0	0	1
不明	0	0	0	0	0
計	5	6	11	6	4

6 事件企業における組合員数規模別申請件数

最近5年間の調整事件の当事者企業における組合員数の規模は、次表のとおりである。

(単位：件)

規 模 \ 年	平成30年	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年
29人以下	4	4	8	6	4
30人～ 99人	1	0	1	0	0
100人～ 299人	0	2	2	0	0
300人～ 499人	0	0	0	0	0
500人～ 999人	0	0	0	0	0
1,000人～4,999人	0	0	0	0	0
5,000人以上	0	0	0	0	0
不明	0	0	0	0	0
計	5	6	11	6	4

(注)申請に係る組合の組合員のうち、申請事件の当事者企業に雇用される組合員数のみを規模別に分類したものである。(例えば、全500名の合同労組からの申請において、事件の当事者企業に10名雇用されている場合、29人以下に分類される。)

7 企業内の組合組織状況別申請件数

最近5年間の調整事件における企業内の組合組織状況は、次表のとおりである。

(単位：件)

組 織 状 況 \ 年	平成30年	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年
単 数 組 合	2	6	6	5	4
複 数 組 合	3	0	5	1	0
計	5	6	11	6	4

8 調整事項別申請件数

最近5年間の申請における調整事項別申請件数は、次表のとおりである。令和4年は、「団交促進」が4件(66.7%)と最も多く、次いで「協約及び契約の履行」、「その他」がそれぞれ1件(16.7%)と続いている。

(単位：件)

調整事項 \ 年	平成30年	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年
団交促進	5	6	8	3	4
賃金増額	0	0	0	1	0
年末・夏季手当	0	0	0	0	0
賃金体系改訂	0	0	0	0	0
その他賃金に関する要求	0	0	2	2	0
経営・人事	0	0	0	0	0
解雇	0	0	1	0	0
その他の労働条件	0	0	1	0	0
組合活動に関する要求	0	0	1	1	0
協約及び契約の履行	0	0	0	0	1
非組合員の範囲	0	0	0	0	0
その他	0	0	0	0	1
計	5	6	13	7	6

(注) 複数の調整事項を含む申請もあるため、本表の計と申請件数の計は一致しない場合がある。

9 終結状況

最近5年間の終結状況は、次表のとおりである。令和4年は、前年からの繰越しを含めて5件を処理した。

(単位：件)

終結区分		年	平成30年	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年
係属	前年からの繰越し		2	1	1	0	1
	新規申請		5	6	11	6	4
	計		7	7	12	6	5
終結状況	解決		3	4	10	2	1
	あっせん活動中自主解決		0	0	0	0	0
	あっせん案受諾		3	4	10	2	1
	取下げ		0	1	1	0	0
	打切り		3	1	1	3	4
	あっせん打切り		3	0	1	1	3
	あっせん参加拒否		0	1	0	2	1
	移管		0	0	0	0	0
	計		6	6	12	5	5
翌年への繰越し			1	1	0	1	0

10 解決率

最近5年間の解決率は、次表のとおりである。

(単位：%)

解決率	平成30年	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年
	50.0	80.0	90.9	40.0	20.0

(注) 解決率は、終結事件の解決件数/(終結事件数-取下・移管件数)×100により算出したものである。

なお、解決件数にはあっせん活動が自主解決に影響を及ぼし、取下書が提出された事件を含む。

11 平均処理日数

最近5年間の処理件数を処理日数別にみると、次表のとおりである。令和4年の平均処理日数は83.4日となった。

(単位：件)

処理日数 \ 年	平成30年	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年
1～10日	0	0	0	1	0
11～20日	0	1	2	1	0
21～30日	1	1	2	1	0
31～50日	2	1	4	1	2
51日以上	3	3	4	1	3
調整員指名前取下げ	0	0	0	0	0
計	6	6	12	5	0
平均処理日数	51.8日	54.7日	49.1日	31.0日	83.4日

(注) 平均処理日数は、調整員指名から終結までの日数を平均したものである。

12 平均調整回数

最近5年間の事件終結までの平均調整回数は、次表のとおりである。

(単位：回)

平均調整回数	平成30年	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年
	1.2	2.0	1.4	1.3	1.7

(注) 平均調整回数は、終結事件の総調整回数／(終結事件数－あっせん等未開催事件数)により算出したものである。

13 令和4年取扱事件一覧表

令和3年繰越し事件

事件番号	調整区分	事業者の業種	申請者区分	組合形態	組合員数	従業員数	調整事項	申請年月日 指名年月日 終結年月日	調整員			終結区分	処理日数	調整回数	頁
									公益	労側	使側				
3(調)6号	あっせん	新聞業	労	企業 労組	6 (6)	84	誠実団体交渉の実施	R3.8.31 R3.9.2 R4.2.14	徳永	隈本 先川	熊手	打切り	166	0	19

令和4年新規申請事件

事件番号	調整区分	事業者の業種	申請者区分	組合形態	組合員数	従業員数	調整事項	申請年月日 指名年月日 終結年月日	調整員			終結区分	処理日数	調整回数	頁
									公益	労側	使側				
4(調)1号	あっせん	教育・学習支援業	労	企業 労組	12 (12)	86	誠実団体交渉の実施等	R4.7.13 R4.7.14 R4.10.12	徳永	藤田 溝田	熊手 中村	打切り	91	2	20
4(調)2号	あっせん	保健衛生	労	合同 労組	78 (1)	130	誠実団体交渉の実施	R4.9.9 R4.9.13 R4.12.2	森 丸谷	吉村(淳) 金光	和田 内場	打切り	81	2	21
4(調)3号	あっせん	医療業	労	合同 労組	7,781 (1)	350	誠実団体交渉の実施	R4.9.14 R4.9.14 R4.10.26	大坪	桑原 先川	有馬 吉村(達)	(案)解決	43	1	22
4(調)4号	あっせん	飲食店	労	合同 労組	31 (1)	10	誠実団体交渉の実施	R4.11.2 R4.11.8 R4.12.13	服部	藤田	竹内	打切り	36	0	23

- (注) 1 申請者区分の「労」は労働組合、「使」は使用者の場合である。
 2 組合員数欄の括弧書きは、事件企業における組合員数を内数で示したものである。
 3 終結区分欄の「(案)解決」とは、あっせん案を労使双方が受諾することにより解決したものである。
 なお、「解決」とは、あっせん案の提示の有無にかかわらず、労委のあっせん活動が自主解決に何らかの影響を及ぼしたことにより解決したものである。
 4 処理日数は、調整員の指名から終結までの日数である。

第2節 各調整事件の概要

3(調)6号 あっせん事件

令和3年8月31日申請
令和4年2月14日終結

〈申請者〉	〈被申請者〉
X労働組合 組合員：6人 (うち被申請者従業員：6人)	Y株式会社 業種：新聞業 従業員：84人
〔調整事項〕 誠実団体交渉の実施	
〔終結事由〕 打切り	

〔申請概要〕

申請者の組合は、会社が以下のとおり、組合の団交申入れに応じないまま組合員Aを処罰の対象としたことが、労組法第7条に違反する不利益取扱いであり、正当な組合活動への弾圧であると主張し、誠実団交の実施を求めて、あっせん申請したもの。

令和元年11月、嘱託社員として勤務しているAは、36協定の労働者代表の選出について立候補した。その後、従業員Bも立候補を表明したが、選挙は行われなかった。

しかし、令和2年秋ごろ、従業員Cが選挙で選出された結果の労働者代表として、36協定が福岡中央労働基準監督署あてに提出され、受理されていたことが明らかとなった。

令和3年1月、Aは同労基署に、当該36協定の不正について告発し、同月、同労基署は会社に対し、行政指導を行った。

同月、会社は、36協定締結のための労働者代表選出に係る候補者募集の文書を従業員へ配布し、A及びBはこれに立候補した。当時、組合執行委員長であったAは、組合執行委員長名で「三六協定従業員代表に立候補の理由」と題した文書を作成し、組合員のほか数名の親しい従業員に手渡した。

当該文書には、「『36協定』とは何か」という解説の他、選挙が実施されないままに、従業員代表者をCとした協定書が労基署に提出されていたという事実と、その違法性を指摘する内容等を記載していた。

4月、Aは、組合の書記長に就任した。

5月、会社の労務担当者Dは、Aに対し、上記文書には、事実と異なる内容があるとして、賞罰委員会を踏まえて、社長がAの処罰を判断する旨を伝えた。

6月、上記の件について、組合員Aが個人として加入しているZ合同労組と会社との間で団交が行われ、その中で、当該の文書配布に係る件について10分ほど協議がなされた。

7月、Z合同労組と組合は連名(組合の発信者名は執行委員長ではなく、A書記長)で、会社に対し本件に関する団交開催を要求した。しかし、同月、会社はZ合同労組のみをあて名として、本件は前回団交で協議済みであり、再度の団交はしない旨の回答を行った。

8月、DからAに対し、賞罰委員会を開くことを決定した旨のメールが送信された。また同月、組合の現執行委員長あてにも同様の文書が手渡された。

〔あっせんの経過・内容〕

令和3年9月、事務局の調査により、会社が保管している、組合からの団交申入書に記載された申入者名と、組合があっせん申請時に事務局に提出した、団交申入書の申入者名が異なることが判明した。

組合は、団交の申し入れを行っていないことを認め、取下書を提出すると発言したが、その後、「事実上、Z合同労組と一体となって団交申し入れ、団交も実施した」などと、発言内容が二転三転し、取下書を提出しなかった。

その後、組合に再三にわたって連絡するも、連絡が取れない状態が続いた。

あっせん員は、組合が今後改めて対応を開始すると見込むのは困難であり、現状のままあっせんとして継続することは不可能と判断し、令和4年2月14日にあっせんに打ち切った。

4(調)1号 あっせん事件

令和4年7月13日申請
令和4年10月12日終結

〈申請者〉	〈被申請者〉
X労働組合 組合員：12人 (うち被申請者従業員：12人)	Y法人 業種：教育、学習支援業 従業員：86人
【調整事項】 誠実団体交渉の実施等 【調整期日】 ①8月10日、②10月12日 【終結事由】 打切り	

〔申請概要〕

申請者の組合は、法人が以下のとおり、団交への不誠実な対応を続けていると主張し、誠実団交の実施、組合との約束遵守及び組合を誹謗・中傷する発言と組合員への恫喝の禁止を求めて、あっせん申請したもの。

令和3年10月、法人は組合に対し、過去組合と合意した「次年度採用の人数とその担当教科」について団交で協議する旨の確認書に反し、団交しないと通告した。

同月、組合が団交の申し入れを行ったところ、12月に団交が引き延ばされた。当該団交では法人は具体的な経営資料などを示さなかった。

令和4年1月、校長は、組合員Aが地域で聞いたという理事長に関するうわさ話を理事長に伝えたところ、理事長はAを理事長室に呼びつけて恫喝した。また、2月には、組合執行委員長も恫喝された。

1月の団交と2月の団交には、理事長は出席せず、具体的な経営資料も示さなかったため、実質的な協議はできなかった。その後2月及び3月にも団交を申し入れたが、引き延ばされた。

法人は、4月の団交で、組合の要求を理事会で検討すると発言したにも関わらず、理事会で検討していなかった。また、法人は、5月の団交で、次回団交に理事全員が出席することについて理事会に要請すると発言したことについても守らず、理事会に要請していなかった。

〔労使の主張〕

申請者（組合）	被申請者（使用者）
<ul style="list-style-type: none"> ・意図的に法人が団交を引き延ばした。 ・理事長が一部団交に出席していない。 ・団交において、具体的な経営（財政）分析資料が示されていない。 ・過去の確認書で次年度人事採用については、団交で協議すると合意していたのに、覆された。 ・理事長と組合執行委員長との意見交換において、職員が未払い残業代を7割程度債権放棄すれば、学園再建が可能であると発言したのに、給与の削減を要求されている。 ・組合員A及び組合執行委員長に対し、恫喝する発言があった。 	<ul style="list-style-type: none"> ・理事長が多忙であったため、引き延ばそうとの意図はない。 ・一時財務担当理事に団交を一任したが、現在は理事長が出席している。 ・職員説明会で全職員に示した資金繰り表で十分だと考えた。 ・人事は経営事項であるため、団交で協議する必要はないと考えている。 ・最低限、7割の削減が必要であるという趣旨の発言であって、給与の削減をこれ以上行わないという趣旨ではない。 ・Aの中傷に対し、大きな声で抗議した。執行委員長には、抗議しようとして声をかけた。

〔あっせんの経過・内容〕

第1回あっせんでは、あっせん員は、双方の主張を踏まえ、あっせん案試案を提示したところ、組合が持ち帰り検討したいとしたため、次回あっせん期日を設けた。

第2回あっせんでは、あっせん員は、労使双方に提示したあっせん案試案について、意見を聴取したが、双方の主張の隔たりが大きく、これ以上の調整は困難と判断し、あっせんに打ち切った。

4(調)2号 あっせん事件

令和4年9月9日申請
令和4年12月2日終結

〈申請者〉	〈被申請者〉
X労働組合 組合員：78人 (うち被申請者従業員1人)	Y株式会社 業種：保健衛生 従業員：130人
〔調整事項〕 誠実団体交渉の実施	
〔調整期日〕 11月2日、12月2日	
〔終結事由〕 打切り	

〔申請概要〕

申請者の組合は、会社が以下のとおり、団体交渉に応じないと主張し、誠実団交の実施を求めて、あっせん申請したもの。

令和4年4月から、Aは、派遣元の紹介により紹介予定派遣として会社の関連財団（以下「財団」という。）にて勤務を行うこととなった。

同年5月、Aについて、派遣元の職員と財団の職員の間で、派遣から直接雇用への切り替えの確認が行われた。その後Aは、派遣元の職員から、7月以降の直接雇用先は会社となるが、会社からの出向という形で勤務地は財団のままとなると口頭により内定通知を受けた。

同年6月、Aの自己紹介のためのプレゼンテーションが行われ、その場でAは会社の社長から「あなたのような考えでは会社がつぶれる」などの意見が述べられ、翌日財団の上司より「直接雇用はしない旨役員決定が出た」と告げられた。

同年7月、Aは、組合に加入した。

同月、組合は、本件が採用内定取消であり、採用内定取消は解雇に相当し、合理的理由がないことから不当解雇にあたるとして、会社に対し、解雇無効を要求する団体交渉の申入書を送付した。

8月に会社から内定を行っていない旨の回答があったため、派遣元を通じ、派遣元、会社及び組合の3者で団体交渉ができないか打診したが、同月、会社から拒否されたと派遣元から回答された。

同月、組合が会社と電話で協議したが、団体交渉拒否は変わらなかった。

〔労使の主張〕

申請者（組合）	被申請者（使用者）
<ul style="list-style-type: none"> ・Aの採用内定取消しについて、団体交渉を要求したが拒否された。 ・派遣元と財団との間で直接雇用切替えの確認が行われ、派遣元からAに求人票を示され、口頭で会社への内定通知を受けた。 	<ul style="list-style-type: none"> ・採用内定を行った事実は全くないので、交渉する意味が見いだせず、団体交渉は行わないと回答した。よって、今後もこの件については、団体交渉を行う気はない。 ・求人票を用いて、内定通知を行うことはない。 ・採用の可否の判断に必要なA氏と会社役員との面談も行っていない時期なので、内定を通知することはあり得ない。

〔あっせんの経過・内容〕

第1回あっせんでは、労使から主張を聴取したが、主張の聴取に時間を要したため、その場ではあっせん案を提示せず、次回あっせん期日を設けることとした。

第2回あっせんに先立ち会社から提出された資料に派遣契約の相手方が会社ではなく、財団である内容の契約書が添付されていたため、会社に確認したところ、当該事実を認めた。よって、あっせん員は、申請者と会社との間に労働関係が存在しないことを確認したため、これ以上の調整は困難と判断し、あっせんに打ち切った。

4(調)3号 あっせん事件

令和4年9月14日申請
令和4年10月26日終結

〈申請者〉	〈被申請者〉
X労働組合 組合員：7,781人 (うち被申請者従業員1人)	Y医療法人 業種：医療業 従業員：約350人
【調整事項】 誠実団体交渉の実施 【終結事由】 (案) 解決	

〔申請概要〕

申請者の組合は、法人が以下のとおり、団体交渉に応じないと主張し、誠実団交の実施を求めて、あっせん申請したもの。

Aは、看護学校に通いつつ法人の准看護師として働いていたが、令和2年2月ごろから上司からパワハラを受けるようになり、精神疾患を患った。

令和3年6月から7月にかけて、Aは、心療内科から7月末日まで休職した方が良いと告げられ、その旨上司に報告すると、就業規則上、休職の規定はパートに適用されず、退職扱いになるため、手続きについて事務長に相談するよう言われた。

7月、Aが組合の立会いのもと法人側が立てた代理人と話し合い、組合から法人に対し、ハラスメントと退職勧奨についての調査と、Aの復職をスムーズに進めてほしい旨要請した。

10月、法人がAに復帰プログラムを提示するが、内容はパワハラ防止を念頭に置いたものでなかった。同月、Aは組合に個人加入し、同月末に法人を退職した。

11月、組合と法人はAへの退職勧奨及びハラスメント問題を交渉議題として第1回団体交渉を行った。その後、法人から組合に対し、未払いの社会保険料及び貸付金の返済を要求する文書が届いた。

令和4年2月及び3月と二度にわたり、組合は法人に第2回の団体交渉を要求したが、法人は文書により和解金の提示とAの借入金の支払いを請求するとともに、団交は拒否した。

7月、組合は法人に再度団交開催を要求したが、法人はこれを拒否した。

〔労使の主張〕

申請者 (組合)	被申請者 (使用者)
(団体交渉について) 退職勧奨及びハラスメント問題を交渉議題として第2回団体交渉を申し入れたのにも関わらず、拒否された。 (和解金について) 慰謝料相当の解決金として〇〇円を提示する。	(団体交渉について) ハラスメントの認定と損害額の確定については、第三者が間に入って評価するしかないと考えているため、団体交渉は必要ない。 (和解金及び貸付金について) 解決金はある程度支払う。一方で、社会保険料の立替分及び貸付金の返済を要求する。

〔あっせんの経過・内容〕

あっせん員は、双方の主張を踏まえ、団交ルールを中心に種々調整を図り、以下のあっせん案を提示したところ、双方ともこれを受諾し、本件は解決した。

(あっせん案 (前文略))

- 1 法人は、利害関係人(組合員A)に対し和解金として金●●円の債務を負うものとする。
- 2 利害関係人は、法人に対し、社会保険料本人負担分及び貸付金の額に当該貸付金の利息の額を加えた金▲▲円から前項の和解金を差し引いた残額を支払う。
利害関係人は、令和4年12月〇日までに法人の指定する口座に振り込む。
- 3 前項に記載した事項の履行により本件紛争は解決し、組合及び利害関係人並びに法人は、本書面に記載したほか、一切の債権債務がないこと及び本件紛争に係る争訟を行わないことを確認する。

4(調)4号 あっせん事件

令和4年11月2日申請
令和4年12月13日終結

〈申請者〉	〈被申請者〉
X労働組合 組合員：31人 (うち被申請者従業員1人)	Y株式会社 業種：飲食店 従業員：10人
〔調整事項〕 誠実団体交渉の実施	
〔終結事由〕 打切り	

〔申請概要〕

申請者の組合は、会社が以下のとおり、団体交渉に応じないと主張し、誠実団交の実施を求めて、あっせん申請したもの。

Aは、令和2年12月から会社の従業員としてホール業務等に従事していた。

令和3年2月から、Aの勤務状態の指導を目的としたA、店長及びスタッフ三者によるミーティング(以下「ミーティング」という。)が2か月に1回程度の割合で定期的に行われることとなった。

令和4年1月、会社は全従業員に対し、売り上げの減少を理由として、賃金の支払いを翌月から翌々月払いへと変更する旨通知した。

同年7月、Aは、令和3年2月から継続していたミーティングにより、勤務を継続することは不可能と判断し、会社に退職の意向を伝えたが、会社からは返答がなかった。

同月、Aは、転職のため、他店Zに求人問い合わせを行った。

同月、会社はミーティングの席上にて、Aに対し、上記の他店Zが、現在勤務している店舗の系列店であることを伝えるとともに、Aが度重なる業務命令違反を行ったとして、解雇、減給処分及び損害賠償請求を言い渡した。

同月、会社から退職日をいつにするかという問い合わせがあったため、Aは同日付けで退職する旨回答した。

同月、会社は、公式ツイッター上でAの退職を告知した。さらに、同ツイッター上で、Aの退職理由についてAが就業規則違反を行った旨の説明をした。

同年9月、同従業員からAの賃金の支払いを会社に止められた旨の連絡がなされた。以降、Aから会社に賃金の支払いについて問い合わせを行うも、返信がなかった。

同月、Aは組合に加入した。

同年10月、組合は会社に対し、団交要求書を提出し、未払い賃金及び解雇予告手当の支払い並びにツイッター上に公表された退職理由の撤回と名誉を毀損したことへの謝罪を求めた。その後、複数回にわたって会社に電話連絡を行うも、代表者不在との回答で、折り返しの連絡はなかった。

同月、組合は、団体交渉開催のための要求書を再度送付し、会社に電話連絡を行うも、申請日時点で代表者につながらない状態である。

〔あっせんの経過・内容〕

令和4年11月、事務局から会社に対し、会社を被申請者とするあっせん申請がなされた旨を伝えるため連絡したところ、代表取締役のB氏が不在であるため折返し連絡するとの回答であった。

その後、B氏からの連絡がなかったため、事務局から会社に対し、再三にわたり連絡したものの、会社の対応は同様で、B氏からの連絡はなかった。

同月、あっせん員は、以上の状況を踏まえ、会社に対して、12月〇日を期限としてあっせん参加の諾否について回答することを求め、併せて、連絡がない場合は終結手続きに入る旨の文書を送付した。

12月〇日、会社の代理人弁護士から、あっせんに応じない旨の回答が文書であったことから、同月13日、あっせん員は、会社があっせんに応じる意思がなく、あっせんを実施することは不可能であると判断し、あっせんを打ち切った。

第3節 争議行為の予告及び実情調査

当委員会で受理した公益事業に係る争議行為の予告通知（労働関係調整法第37条）の状況は、次のとおりである。

1 争議行為の予告通知件数

最近5年間の争議行為の予告通知件数は、次表のとおりである。

(単位：件)

業 種	年	平成30年	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年
運 輸		4	4	3	3	4
郵便・電信・電話		0	0	0	0	0
水道・電気・ガス供給		0	0	0	0	1
医療・公衆衛生		8	2	3	5	5
計		12	6	6	8	10

2 令和4年における争議行為の予告通知

番号	通知先	通知者	争議事項	受付月日	争議行為実施予定日
1	中労委	福岡県医療労働組合連合会	大幅な賃金の引き上げ等	2.25	3.10以降
2	中労委	スターフライヤー乗員組合	安全および運航に関する要求等	3.1	3.18以降
3	県労委	福岡県民医連労働組合連合会	生活を守る賃金と雇用の確保等	3.15	3.31以降
4	県労委	全国労災病院労働組合九州労災病院支部	看護師の交代勤務の取扱いの改善等	4.8	4.20
5	中労委	福岡県民医連労働組合連合会	生活を守る賃金と雇用の確保等	4.27	5.14以降
6	中労委	全日本港湾労働組合九州地方本部	夏季一時金	6.13	6.24以降
7	県労委	全国一般労働組合福岡地方本部 全国一般労働組合福岡地方本部福岡支部	嘱託検針職の検針専門職への移行に伴う賃金格差是正及び年収差額補填	9.26	10.7以降
8	中労委	福岡県民医連労働組合連合会	生活を守る賃金と雇用の確保等	10.26	11.10以降
9	中労委	全日本港湾労働組合九州地方本部	労働時間の短縮等	11.1	11.23以降
10	中労委	スターフライヤー乗員組合	安全および運航に関する要求等	11.1	11.18以降

(注) 争議行為が本県の区域のみの場合、通知先は当委員会となる。争議行為が本県及び他の都

道府県にわたる場合、通知先は中央労働委員会となるが、当委員会を經由して通知することもできる。上記の表には、都道府県あての通知及び本県を經由して中労委に通知されたものを記載している。

3 実情調査件数

当委員会で受理した争議行為の予告通知については、労働委員会規則第 62 条の 2 に基づき労働争議の実情調査を行っている。

令和 4 年は、調査件数 10 件のうち、9 件が解決し、1 件が打ち切りとなった。

(単位：件)

区 分		平成 30 年	令和元年	令和 2 年	令和 3 年	令和 4 年
係 属		12	8	7	8	10
	前年からの繰越し	0	2	1	0	0
	新規申請	12	6	6	8	10
終 結 状 況		10	7	7	8	10
	解 決	10	6	7	7	9
	打 切 り	0	1	0	1	1
	移 行	0	0	0	0	0
翌年への繰越し		2	1	0	0	0
終 結 時 の 段 階	A	10	7	7	8	10
	B	0	0	0	0	0
	C	0	0	0	0	0

(注) 表中の終結時の段階の「A、B、C」とは、次のとおりである。

- A：実情把握の上、接触を保ち交渉の推移を見守ったもの
- B：交渉の進展に努力したもの
- C：交渉の仲立ちをし、争議を解決に導いたもの

第4節 個別労使紛争のあっせん

個別労使紛争（個々の労働者と事業主との間の紛争）のあっせんについては、知事部局の出先機関である労働者支援事務所が実施している。

平成25年4月からは、当該あっせんの仕組みの中に、労働委員会委員によるあっせん（委員あっせん）を加えて実施している。委員あっせんは、労働委員会委員の専門的知見に基づく判断を要すると考えられる事案等について、労働者支援事務所長の決定に基づき、所管課長である労働政策課長が労働委員会の委員に、あっせんに委嘱する仕組みである。

最近5年間の労働委員会委員によるあっせんの実施状況は、次表のとおりである。

(単位：件)

区 分	年	平成30年	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年
係 属		2	1	1	1	2
	前年からの繰越し	0	0	0	0	0
	新規受付	2	1	1	1	2
終 結 状 況		2	1	1	1	2
	解 決	0	1	1	1	1
	打 切 り	1	0	0	0	1
	取 下 げ	1	0	0	0	0
	翌年への繰越し	0	0	0	0	0