

第 1 章

労働争議の調整

第1章 労働争議の調整

第1節 概況

令和5年中に新規に受け付けた調整事件は2件であった。

第1表 申請受付状況

年次	区分	受付総件数	左の内訳		
			あつせん	調停	仲裁
平成30年		0			
平成31(令和元)年		0			
令和2年		0			
令和3年		1	1		
令和4年		0			
令和5年		2	2		

第2表 月別申請状況

年次	令和3年	令和4年	令和5年
1月			
2月			
3月			
4月			
5月			1
6月			
7月			
8月			
9月	1		
10月			
11月			
12月			1
計	1	0	2

第3表 業種別申請状況

業種	令和3年	令和4年	令和5年
農林漁業			
運輸業	1		
卸売・小売業			1
医療・福祉			1
サービス業			
計	1	0	2

第4表 従業員規模別申請状況

従業員	令和3年	令和4年	令和5年
10人未満			
10人～49人			
50人～99人			
100人～299人			2
300人～499人			
500人以上	1		
計	1	0	2

第5表 調整事項別状況

調整事項		年次		
		令和3年	令和4年	令和5年
団体交渉				1
経営 または 人事	人員配置			
	配置転換			
	解雇			
	その他			1
賃金等	一時金			
	退職一時金・年金			
	解雇手当			
	その他	1		1
労働条件等				
その他				2
計		1	0	5

(注) 申請事項が2項目以上の場合、調整事項数は申請件数と一致しない。

第6表 申請者別状況

申請者		年次		
		令和3年	令和4年	令和5年
一方(労または使)		1		2
双方				
計		1	0	2

第7表 終結所要回数状況

所要回数		年次		
		令和3年	令和4年	令和5年
0回				1
1回		1		
2回				
3回				
4回以上				
計		1		1
平均(回数)		1	0	0

第8表 終結所要日数状況

所要日数		年次		
		令和3年	令和4年	令和5年
10日以下				
11日～30日				
31日～50日				1
51日～100日		1		
101日以上				
計		1		1
平均(日数)		56	0	35

第9表 処理状況

区分	年次	令和3年		令和4年		令和5年	
		繰越分	新規申請分	繰越分	新規申請分	繰越分	新規申請分
解決	案受諾						
	協定締結						
	自主解決						
打切り			1				1
取下げ							
翌年へ繰越							1
計		1		0			2

第2節 争議行為予告一覧

(中労委受理分)

通 知 者	要求事項	受付月日	争議行為予告月日	受付労委	関係都道府県
国鉄労働組合	賃金引上等	2月13日	2月24日以降	中 労 委	46 都道府県
全日本建設交通一般労働組合全国鉄道本部	賃金引上等	2月20日	3月9日以降	中 労 委	46 都道府県
全日本地域医療機能推進機構病院労働組合	春闘要求等	2月24日	3月9日以降	中 労 委	24 都道府県
全国電力関連産業労働組合総連合	春闘要求等	2月27日	3月11日以降	中 労 委	全 国
全日本港湾労働組合	賃金引上等	3月2日	3月16日以降	中 労 委	35 都道府県
エヌ・ティ・ティ労働組合	賃金改善等	3月2日	3月13日以降	中 労 委	全 国
全日本運輸産業労働組合連合会	賃金制度確立・改善等	3月3日	3月17日以降	中 労 委	全 国
日本私鉄労働組合総連合会	賃金、臨時給、産業別賃金引上等	3月6日	3月17日以降	中 労 委	全 国
全国港湾労働組合連合会	労働条件及び産別協定の改定等	3月10日	3月24日以降	新潟県労委	39 都道府県
全日本運輸産業労働組合連合会	一時金要求、労働条件改善要求実現等	5月26日	6月9日以降	中 労 委	41 都道府県
全日本港湾労働組合日本海地方本部	夏季一時金要求等	6月9日	6月30日以降	中 労 委	6 府県
全日本地域医療機能推進機構病院労働組合	賃金引上等の改善要求	9月22日	10月5日以降	中 労 委	24 都道府県
全日本運輸産業労働組合連合会	年末一時金、労働協約改定等	10月24日	11月9日以降	中 労 委	全 国
全日本国立医療労働組合	賃金・労働条件の改善	11月6日	12月1日以降	中 労 委	全 国

日本私鉄労働組合総連合 会	労働協約闘 争関係の未 解決事項等	11月14日	11月25日以降	中 労 委	31 都道府県
全日本港湾労働組合日本 海地方本部	冬期一時金 等	11月17日	12月1日以降	新潟県労委	6 都道府県

第3節 事件の概要

R5-1 団体交渉促進等争議あっせん事件

令和5年5月31日 申請

令和5年7月 4日 打切り

〔申請者〕
X労働組合

〔被申請者〕
株式会社Y

〔あっせん事項〕

誠実な団体交渉の実施
適正な人事考課による昇格・昇給
適正な人員の配置と雇用形態による賃金格差の解消
職場環境の調査と離職対策

(1) あっせん員

(2) 主張の要点

(組 合)

- ・会社をよりよくするために、誠実な団体交渉を求める。
- ・会社に賃上げを要求すると、人事評価表に基づいて実施しているとの回答があるが実際には実施されていない。
- ・県をまたぐ応援業務の負担が大きい。また、非正規社員と比べると正社員の業務負担が大きいにもかかわらず、非正規社員の賃金が高く設定されている。
- ・退職者が増えている状況の中で、会社にはしっかりと原因を分析し、退職者を減らす努力をしてほしい。

(使用者)

- ・団体交渉における交渉事項のうち、対応中のものは未回答となっている。
- ・厳しい経営状況において、昇格・昇給は実施できない。利益が出れば還元するが利益がないのでどうにもならない。
- ・管理職が巡回を兼ねて応援に行くことはあるが、一般の社員は他県への応援業務は年末に少しあるくらいである。人員不足の時期もあるが、募集をしてもどうしても集まらない場合もある。
- ・非正規社員の手取額が正社員より高いということはない。

(3) 申請までの経過

団体交渉を行ったが、進展がないためあっせんに申請した。

(4) あっせんの経過および結果

会社側があっせんに応じないため、打切りとした。

〔申請者〕 X1 労働組合 X2 労働組合	〔被申請者〕 医療法人Y
-----------------------------	-----------------

〔あっせん事項〕

ユニオン・ショップ協定（以下、ユ・シ協定）の有効性、
ユ・シ協定の除外対象者の見直し、
ユ・シ協定違反が疑われる事案の扱い、
法人の都合によりユ・シ協定の対象から除外してきた職員の扱いに関して

(1) あっせん員

(2) 主張の要点

(組 合)

(使用者)

- ・ Yから、組合員数が全職員の過半数割れしているため、ユ・シ協定は失効していると通知を受けた。ユ・シ協定の過半数要件である「労働者の範囲」について医院長・事務長をはじめとする管理職もすべて含むとする使用者側の見解には納得できない。
- ・ ユ・シ協定では「特殊技術者」を組合の加入対象者から除外しており、これまではOT職員を「特殊技術者」として組合員から除外していた。交渉の中で、使用者がOT職員は「組合員となる資格はある」と認めているにも関わらず、組合への加入を認めないため、組合への加入を認めるよう要求する。
- ・ 契約社員として採用した看護補助者や「経営にかかわる業務をさせる」ために採用した事務職員は組合の加入対象から除外してきたが、本来であればユ・シ協定に基づき組合員とすべきである。

(3) 申請までの経過

団体交渉を行ったが、進展がないためあっせんで申請した。

(4) あっせんの経過および結果

翌年に繰り越した。