

# 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6年中に新規に受け付けた調整事件は1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    |    |    |
| 令和6年       |    | 1     | 1    |    |    |

第2表 月別申請状況

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

第3表 業種別申請状況

| 年次     | 令和4年 | 令和5年 | 令和6年 |
|--------|------|------|------|
| 業種     |      |      |      |
| 農林漁業   |      |      |      |
| 運輸業    |      |      |      |
| 卸売・小売業 |      | 1    |      |
| 医療・福祉  |      | 1    | 1    |
| サービス業  |      |      |      |
| 計      | 0    | 2    | 1    |

第4表 従業員規模別申請状況

| 年次        | 令和4年 | 令和5年 | 令和6年 |
|-----------|------|------|------|
| 従業員       |      |      |      |
| 10人未満     |      |      |      |
| 10人～49人   |      |      |      |
| 50人～99人   |      |      |      |
| 100人～299人 |      | 2    |      |
| 300人～499人 |      |      | 1    |
| 500人以上    |      |      |      |
| 計         | 0    | 2    | 1    |

第5表 調整事項別状況

| 調整事項            |          | 年次   |      |      |
|-----------------|----------|------|------|------|
|                 |          | 令和4年 | 令和5年 | 令和6年 |
| 団体交渉            |          |      | 1    |      |
| 経営<br>または<br>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    | 1    |
| 計               |          | 0    | 5    | 2    |

(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4年 | 令和5年 | 令和6年 |
| 一方(労または使) |  |      | 2    | 1    |
| 双方        |  |      |      |      |
| 計         |  | 0    | 2    | 1    |

第7表 終結所要回数状況

| 所要回数   |  | 年次   |      |      |
|--------|--|------|------|------|
|        |  | 令和4年 | 令和5年 | 令和6年 |
| 0回     |  |      | 1    | 1    |
| 1回     |  |      |      |      |
| 2回     |  |      |      | 1    |
| 3回     |  |      |      |      |
| 4回以上   |  |      |      |      |
| 計      |  |      | 1    | 2    |
| 平均(回数) |  | 0    | 0    | 1    |

第8表 終結所要日数状況

| 所要日数     |  | 年次   |      |      |
|----------|--|------|------|------|
|          |  | 令和4年 | 令和5年 | 令和6年 |
| 10日以下    |  |      |      |      |
| 11日～30日  |  |      |      | 1    |
| 31日～50日  |  |      | 1    |      |
| 51日～100日 |  |      |      |      |
| 101日以上   |  |      |      | 1    |
| 計        |  |      | 1    | 2    |
| 平均(日数)   |  | 0    | 35   | 72   |

第9表 処理状況

| 区分    | 年次   | 令和4年 |       | 令和5年 |       | 令和6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 |      |       |      |       |      | 1     |
| 打ち切り  |      |      |       | 1    |       | 1    |       |
| 取下げ   |      |      |       |      |       |      |       |
| 翌年へ繰越 |      |      |       | 1    |       |      |       |
| 計     |      | 0    |       | 2    |       | 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26日以降  | 中 労 委 | 46 都道府県 |
| 日本トランスオーシャン<br>航空乗員組合   | 賃金引上等                     | 2月20日  | 3月9日以降   | 中 労 委 | 37 都道府県 |
| 全国電力関連産業労働組<br>合総連合     | 春闘要求等                     | 2月26日  | 3月8日以降   | 中 労 委 | 46 都道府県 |
| エヌ・ティ・ティ労働組<br>合        | 賃金改善等                     | 2月28日  | 3月11日以降  | 中 労 委 | 全 国     |
| 全日本運輸産業労働組合<br>連合会      | 賃金制度確<br>立・改善等            | 2月29日  | 3月15日以降  | 中 労 委 | 全 国     |
| 全日本地域医療機能推進<br>機構病院労働組合 | 春闘要求等                     | 3月1日   | 3月14日以降  | 中 労 委 | 24 都道府県 |
| 全日本港湾労働組合               | 賃金引上等                     | 3月6日   | 3月17日以降  | 中 労 委 | 34 都道府県 |
| 全国港湾労働組合連合会             | 賃 金 引 上<br>等、産別協<br>定の遵守等 | 3月8日   | 3月19日以降  | 中 労 委 | 39 都道府県 |
| 全日本港湾労働組合日本<br>海地方本部    | 夏季一時金<br>等                | 6月13日  | 6月29日以降  | 新潟県労委 | 6 府県    |
| 全日本地域医療機能推進<br>機構病院労働組合 | 賃金引上等                     | 10月23日 | 11月7日以降  | 中 労 委 | 23 都道府県 |
| 全日本国立医療労働組合             | 賃金・労働<br>条件の改善            | 10月25日 | 11月7日以降  | 中 労 委 | 全 国     |
| 全日本運輸産業労働組合<br>連合会      | 年 末 一 時<br>金、雇用対<br>策等    | 11月1日  | 11月15日以降 | 中 労 委 | 全 国     |
| 全日本港湾労働組合日本<br>海地方本部    | 冬季一時金<br>等                | 11月13日 | 11月29日以降 | 新潟県労委 | 6 府県    |
| 日本トランスオーシャン<br>航空乗員組合   | 賃金に関す<br>る要求              | 11月19日 | 12月6日以降  | 中 労 委 | 37 都道府県 |

### 第3節 事件の概要

R5-2 労働協約争議あっせん事件

令和5年12月27日 申請

令和6年 4月24日 打切り

〔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

(1) あっせん員

(公) 井上会長、清水泰幸委員 (労) 橋岡委員 (使) 中村委員

(2) 主張の要点

(組 合)

- ・ Yから、組合員数が全職員の過半数を割っているため、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。Yは、OT職員は「組合員資格はある」と認めているにも関わらず、組合加入を認めないため、組合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。

(使用者)

- ・ 労働者の範囲に、利益代表者を除くということが有力説であることは認識をしているが、実質的な利益代表者というのにはほぼおらず、妥協するとしても院長、事務長、看護部長の3名だと考えている。
- ・ OT職員は特殊技術者の概念には含まれないという趣旨の発言である。ただ、現時点では過半数を割っており、その後にOT職員を加入させたからといって、その効果は訴求せず、その日時点の組合員数に変動はない。一般的には過半数を割れば、ユ・シ協定は失効するという事なので、本来加入すべき者を組合員としてカウントはできない。

(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で申請した。

(4) あっせんの経過および結果

両者の主張の隔たりが大きく、解決が見込めなため打切となった。

(継続日数 119日、あっせん回数 2回)

〔申請者〕

X 1 労働組合

X 2 労働組合

〔被申請者〕

医療法人 Y

〔あっせん事項〕

賃上げ、年間一時金要求

合意なく賃金改定を行ったことへの謝罪等

賃金表の提出

(1) あっせん員

(2) 主張の要点

(組 合)

- ・ベースアップ評価料(以下、ベア評価料)分の手当の一部を基本給アップに回すよう要求した。Yから、ベア評価料は、2年後の診療報酬改定によりなくなる可能性があるため、基本給には組み込めない、また、経常収支が赤字のため、満額回答はできないとの回答であった。
- ・満額回答ができないことは理解しているが、合意できていない賃上げ額で、勝手に給与支給を行ったことは、組合を軽視するものである。謝罪し、二度と行わないと確約することを求める。
- ・令和5年の賃上げ交渉で妥結した賃金表を提出する旨を合意したにもかかわらず、Yは提出しなかった。全職員の賃上げの基準となる賃金表の令和5年版の提出を求める。

(使用者)

- ・ベア評価料はいつまで続くかは分からない。仮になくなくても、基本給アップ分については法人が責任を持って、維持していきたいと組合には伝えている。ただし、ベア評価料に伴う処遇改善手当は、なんとか残したいと思っているが、基本的には、今の経営状態では経営側としてはなくすと言わざるを得ない、と説明している。
- ・令和5、6年は一律賃上げなので、すでに渡している令和4年度の賃金表に、賃上げの妥結金額を足せばよいだけである。

(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に申請した。

(4) あっせんの経過および結果

賃上げ額に双方合意し、また、Yが令和6年版賃金表を提出したことにより、自主解決となり、申請者があっせん申請取下書を提出した。

(継続日数 25日、あっせん回数 0回)