

## 第2節 集团的労使関係調整事件の概要

### 1 調整事件取扱状況

平成28年から令和7年までの10年間に取り扱った集团的労使関係調整事件は10件で、調整種別はすべてあっせんである。申請はすべて労働組合によるもので、うち5件は合同労組であった。なお、同時期における全国の労働委員会の申請件数は2,231件で、平成28年の312件をピークに、減少傾向にある。

当労働委員会で取り扱った10件のうち5件であっせんを行い、1件が解決、それ以外は打切りにより終結となった。

調整事項（1件につき複数あり）では、「経営・人事」が6件と最も多く、うち4件が「解雇」に関するもので、次いで「団交促進」が3件、「組合承認・組合活動」が2件、「賃金等」が1件であった。

また、合同労組が申請した事件のうち4件は、特定の組合員の解雇等を調整事項としたもので、いずれもトラブルを抱えた労働者が合同労組に加入して解決を図ろうとしており、個別的労使関係の要素が大きくなっている。

産業別では、「運輸業」が4件で最も多く、次いで「教育・学習支援業」が2件、「卸売・小売業」、「金融・保険業」、「医療・福祉業」及び「複合サービス業」がそれぞれ1件であった。

企業規模では、従業員数1～49人が2件、100～499人が6件、500～999人が1件、1,000人以上が1件であった。

### 2 調整事件の概要

平成28年から令和7年の10年間に取り扱った集团的労使関係調整事件の概要は次のとおりである。

#### 【平成28年】

係属事件なし。

#### 【平成29年】

平成29年に係属した調整事件は2件（うち翌年への繰越1件（平成29年（調）第2号事件））で、いずれもあっせんである。

#### 平成29年（調）第1号事件（あっせん）

申請者	労働組合
被申請者	株式会社（運輸業）
申請日	平成29年8月26日
あっせん員	審査調整課長
終結日	平成29年10月13日（打切り）

平成 29 年（調）第 1 号事件は、労働組合からの申請で、団体交渉の労働組合側出席者について、自社従業員のみとするという条件をつけないことをあっせん事項とした事件である。

申請者である労働組合は、被申請者の社員 1 名以外は関連会社の社員を組合員として設立され、1 か月後に被申請者に団体交渉を申し入れた。被申請者は事前交渉を要求し、初回団体交渉に向け労働組合と事前打ち合わせを行ったが折り合いがつかず、労働組合は団体交渉の早期実施とストライキの予告を通知した。これに対し、被申請者は「他の労働組合との団体交渉では自社の社員以外は団体交渉には参加しておらず、関連会社の社員が参加すると中立保持義務違反となるので、自社の社員である組合員 1 名のみと交渉したい」と回答し、労働組合は「1 名での団体交渉には応じられない」としてストライキを実施した。被申請者は組合執行委員長との話し合いを提案したが、団体交渉の方針に変更がなかったため、労働組合はこれを拒否し、労働委員会にあっせんに申請した。

実情調査後、被申請者が労働組合書記長（関連会社社員）の参加を認めて団体交渉を行うことで労働組合と合意し、当事者間での自主解決が図られることとなったため、本事件は打切りとして終結した。

#### 平成 29 年（調）第 2 号事件（あっせん）

申請者	労働組合（合同労組）
被申請者	株式会社（運輸業）
申請日	平成 29 年 11 月 28 日
あっせん員	審査調整課長
終結日	平成 30 年 1 月 11 日（打切り）

平成 29 年（調）第 2 号事件は、労働組合からの申請で、年次有給休暇取得時の未払い賃金の支払いをあっせん事項とした事件である。

労働組合は被申請者に対し、「年次有給休暇取得時の賃金の算定基礎が本俸のみで計算されているが、歩合給や各種手当も含めた給与支給額を算定基礎として賃金を支給することが法令で定められている」として団体交渉を行い、過去 2 年間の未払い賃金の支払いを要求した。

その後、労働組合は要求に対する回答を再三求めたが、被申請者からの回答はなく、8 か月後の団体交渉において、被申請者は算定基礎の誤りを認め、「前月から取扱いを修正したので、その日を遡及时期として未払い賃金を支払う」と回答した。労働組合は、組合が未払い賃金の要求を行った時期を遡及时期とするよう申し入れ、被申請者と数回の団体交渉を行ったが、遡及时期について折り合いがつかず、当事者間での解決が困難であることから、労働委員会にあっせんに申請した。

実情調査で、被申請者は遡及时期については労働基準監督署にも相談しており、対応に問題があるとは考えておらず、あっせんに応じられないとの意思を示したことから、会長はあっせん応諾の説得は困難であるとして、審査調整課長をあっせん員に指名し、同課長はあっせんに打切り終結した。

## 【平成 30 年】

平成 30 年に係属した調整事件は 3 件(うち平成 29 年からの繰越し 1 件(平成 29 年(調)第 2 号事件))で、いずれもあっせんである。

### 平成 30 年(調)第 1 号事件(あっせん)

申請者	労働組合(合同労組)
被申請者	株式会社(卸売業・小売業)
申請日	平成 30 年 3 月 9 日
あっせん員	審査調整課長
終結日	平成 30 年 3 月 27 日(打切り)

平成 30 年(調)第 1 号事件は、労働組合からの申請で、人事異動の撤回をあっせん事項とした事件である。

労働者は入社当初より店長からパワハラを受けていたが、別の職場へ異動した後は、当該労働者をかばっていた先輩労働者が店長からパワハラを受けるようになった。先輩労働者は合同労働組合に加入し、パワハラへの謝罪を求めて複数回の団体交渉を行ったが、被申請者はパワハラを認めず、先輩労働者は精神疾患で休職後、被申請者から解雇された。

労働者は加入していた企業内組合を脱退し、先輩労働者と同じ労働組合に加入した。労働組合はパワハラ行為への謝罪と償いを求め団体交渉を行ったが、被申請者はパワハラを認めなかった。

その後、労働者は冬季賞与の査定について明確な説明がないまま 50%の減額を受け、さらに職場異動を命じられたことから、組合員に対する不利益な取扱いであるとして、労働組合は緊急の団体交渉を申し入れた。被申請者からは予定されている次回の団体交渉と併せて交渉したいとの回答があったが、当該交渉の前に被申請者が労働者に対して遅刻を理由とする譴責処分を行ったことから、労働組合は労働委員会にあっせんに申請した。

実情調査で、被申請者は、今回の異動は組合員であることを理由とした人事異動ではないと主張し、譲歩の余地はなくあっせんに応じられないとの意思を示したことから、会長はあっせん応諾の説得は困難であるとして、審査調整課長をあっせん員に指名し、同課長はあっせんに打切り終結した。

### 平成 30 年(調)第 2 号事件(あっせん)

申請者	労働組合(合同労組)
被申請者	協同組合(金融業・保険業)
申請日	平成 30 年 5 月 30 日
あっせん員	審査調整課長
終結日	平成 30 年 6 月 18 日(打切り)

平成 30 年(調)第 2 号事件は、労働組合からの申請で、組合員への不当解雇の撤回をあっせん事項とした事件である。

労働者は、上司からパワハラを受けたとして、パワハラ委員会に申立てを行ったところ、

委員会は上司のパワハラを認める一方、労働者も上司に対してパワハラを行っているとして、双方を譴責処分とした。

その後、労働者は合同労働組合に加入したが、被申請者から退職勧奨を受けたため、労働組合は団体交渉を行い、被申請者は労働者への退職強要を行わないことを約束した。しかし、その後、被申請者は、当該労働者と他の従業員との信頼関係が壊れたことや顧客情報の漏洩に関する虚偽報告などを理由として、就業規則に基づき、労働者を解雇した。

労働組合は、解雇の撤回を求めて団体交渉を行い、解雇理由に納得できない点があったことから被申請者に説明を求めたが、被申請者は「通知書に記載のとおり」、「今後のことがあるので説明は控える」等の回答に終始したため、労働組合は不当解雇であるとして労働委員会にあっせんを申請した。

実情調査で、被申請者は解雇は理事会での決定事項であり、解雇に問題があるとは考えておらず、撤回に応じる考えはないと主張し、あっせんに応じられないとの意思を示したことから、会長はあっせん応諾の説得は困難であるとして、審査調整課長をあっせん員に指名し、同課長はあっせんに打ち切りを終結した。

## 【令和元年】

令和元年に係属した調整事件は1件（あっせん）である。

### 令和元年（調）第1号事件（あっせん）

申請者	労働組合
被申請者	学校法人(教育・学習支援業)
申請日	令和元年9月20日
あっせん期日	令和元年10月28日
あっせん員	(公)榎 裕康、二瓶 優子 (労)大越 香代子 (使)千歳 芳雄
終結日	令和元年10月28日(打ち切り)

令和元年（調）第1号事件は、労働組合からの申請で、有期契約職員の無期転換を回避するための雇止めの撤回をあっせん事項とした事件である。

労働者は、被申請者が実施した無期転換を認める者の選考面接を受けたが不合格となり、雇用契約は半年限りの期間延長で更新となった。労働者は、更新できない理由について人事担当部署に説明を求めたが、対応してもらえなかったことから、労働組合に相談し、組合に加入した。

労働組合は、被申請者に対し、有期契約職員に対する無期転換ルールの積極的な対応について申し入れ、3回の団体交渉を行ったが、労働者の雇止めが覆されることはなく、双方の主張は平行線のまま、労働者の雇用期間満了日が迫ってきたことから、労働組合は労働委員会にあっせんを申請した。

あっせんにおいて、労働組合は、選考結果について被申請者の説明は不十分であり、契約更新できない理由について納得のいく説明が得られず、その後の団体交渉においても同様であったことを主張した。

これに対し、被申請者は、雇用更新者の決定については予算や再雇用者数の状況等を考慮し、選考結果により判断しているものであり、雇止めの撤回には応じられず譲歩の余地はない旨を主張した。

あっせん員が協議した結果、あっせんによる解決は困難であると判断し、あっせんを打ち切り終結した。

## 【令和2年】

令和2年に係属した調整事件は1件（あっせん）である。

### 令和2年（調）第1号事件（あっせん）

申請者	労働組合
被申請者	株式会社(複合サービス事業)
申請日	令和2年3月11日
あっせん期日	令和2年5月20日
あっせん員	(公)駒田 晋一 (労)遠藤 和也 (使)穴澤 耕二
終結日	令和2年5月25日(解決)

令和2年（調）第1号事件は、労働組合からの申請で、組合掲示板の設置及び貸与をあっせん事項とした事件である。

労働組合は、被申請者に対して複数回にわたり団体交渉を行い、掲示板の設置及び貸与を求めたが、被申請者は予算上困難であると従来の主張を繰り返し、議論が平行線をたどったことから、労働委員会にあっせんに申請した。

あっせんにおいて、労働組合は、他組合にのみ組合掲示板を貸与することは、組合間差別の不当労働行為であり、他組合と同様に扱ってほしい旨を主張した。これに対し、被申請者は、他組合に対する掲示板の貸与条件を労働組合が承諾すれば、既存の掲示板の一部を組合掲示板として貸与する方針としたことを主張した。

あっせん員による調整の結果、被申請者が提示した条件の下で掲示板を貸与することについて、労使双方から了承する意向が示されたため、その旨を内容とするあっせん案を提示し、労使双方が持ち帰り、検討することとした。

その後、労使双方があっせん案を受諾し、本事件は解決し、終結した。

## 【令和3年】

係属事件なし。

## 【令和4年】

令和4年に係属した調整事件は2件で、いずれもあっせんである。

#### 令和4年（調）第1号事件（あっせん）

申請者	労働組合（合同労組）
被申請者	医療法人（医療・福祉業）
申請日	令和4年10月11日
あっせん期日	令和4年12月7日
あっせん員	（公）榎 裕康、吉田 佳世子 （労）荒川 聡、菅野 恵 （使）石山 純恵、小林 文紀
終結日	令和4年12月7日（打切り）

令和4年（調）第1号事件は、労働組合からの申請で、パワハラ行為の中止と指導、元部署である病院外来への職場復帰、合意形成に向けた団体交渉の促進をあっせん事項とした事件である。

病院外来に勤務していた労働者は、外来担当課長とのトラブルが度重なる中、課長から退職を勧められたと受けとめ、精神的ショックにより休職し、後日、適応障害と診断された。その後、事務部長と労働者、労働者の夫の三者による面談を行い、休職に至った経緯の説明、復職の希望などについて話し合いをした。労働者は持病があることなどから、元部署である外来勤務での復職を希望し、事務部長は応諾した。しかし、復帰直前に事務部長から病棟勤務での職場復帰を要請された。労働者は持病を理由に改めて外来勤務での職場復帰を希望したが、交渉は平行線をたどり、結果として労働者が職場復帰を拒否することになった。

労働者は合同労働組合に加入し、労働組合は、被申請者及び当該担当課長がパワハラ的事实を認めること、労働者の外来勤務での復帰、職場環境の改善等を求め、9回の団体交渉を行った。しかし、被申請者は、当該課長のこれまでの言動は指導であること、外来勤務での復帰は認められないこと、職場環境の改善は既に措置を講じているとして、話し合いが進まなかったことから、労働組合は労働委員会にあっせんに申請した。

あっせんにおいて、歩み寄りを促す説得を行ったが、労使双方ともに譲歩の余地はない旨を主張したことから、あっせん員が協議した結果、あっせんによる解決は困難であると判断し、あっせんに打切り終結した。

#### 令和4年（調）第2号事件（あっせん）

申請者	労働組合（合同労組）
被申請者	株式会社（運輸業）
申請日	令和4年11月17日
あっせん員	審査調整課長
終結日	令和4年12月15日（打切り）

令和4年（調）第2号事件は、労働組合からの申請で、組合員が営業所長から脅迫されて退職せざるを得ない状況に追い込まれた事に対する慰謝料の支払い、労働組合への不法行為に対する慰謝料の支払いをあっせん事項とした事件である。

地域組合の組合員であった労働者は、入社後まもなく同僚から嫌がらせを受けるようになり、所長に再三相談したが、改善に向けた対応は見られず、所長から当人同士で話し合ってもらって構わないと言われたため、同僚へ嫌がらせをやめるよう要求した。その後、労働者は所長から呼び出され、恫喝ともとれるような注意を受け、労働組合について聞かれるとともに始末書の提出を命じられた。

労働者は、このような会社で働き続けることはできないと考え、自己都合退職したものの、被申請者の対応に不満があったため、脅迫により退職に追い込まれたこと、労働組合への不法行為に対する慰謝料の支払いを内容として、被申請者に市内において対面での団体交渉を求める申入れを行った。

被申請者は、要求の内容が事実と異なるため団体交渉には応じられないと回答し、対面での交渉に応じる姿勢が見られなかったことから、労働組合は労働委員会にあっせんを申請した。

実情調査後、被申請者から労働組合の主張は事実と大きく乖離しており、譲歩の余地はなく、あっせんには応じられないとの意思が示されたことから、会長はあっせん応諾の説得は困難であるとして、審査調整課長をあっせん員に指名し、同課長はあっせんに打切りを終結した。

## 【令和5年】

令和5年に係属した調整事件は1件（あっせん）である。

### 令和5年（調）第1号事件（あっせん）

申請者	労働組合
被申請者	学校法人(教育・学習支援業)
申請日	令和5年8月28日
あっせん員	審査調整課長
終結日	令和5年9月22日(打切り)

令和5年（調）第1号事件は、労働組合からの申請で、組合員の配置転換に関する団体交渉に応じることをあっせん事項とした事件である。

被申請者に解雇された労働者は、地位確認請求等の訴訟に勝訴し、解雇無効が確定したが、被申請者から復職の指示はなかった。

労働者は、労働組合（申請組合の下部組織）に加入し、以降、労働組合は労働者の職場復帰を求めて断続的に団体交渉を行ったが、労働者の職場復帰がないまま、被申請者が労働者に他県にある学校への配置転換を命じたことから、労働者は配置転換命令の無効を求めて裁判所に提訴した。その後、膠着した状況を打開するため上部団体である申請労働組合が2回の団体交渉を申し入れたが、被申請者からの回答がないまま、被申請者は法人を分割し、労働者が当初勤務していた職場は別法人となった。

引き続き、労働組合が3回目の団体交渉を申し入れたが、被申請者は労働組合が労働者の元職場である別法人へ団体交渉を申し入れたこと、裁判で係争中であることを理由に団体交渉を拒否したため、労働組合は労働委員会へあっせんを申請した。

実情調査後、被申請者から、労働組合（申請組合の下部組織）が労働者の元職場である

法人に対し、不当労働行為救済申立てを行ったため、このあっせんに応じることはできないとの意思が示されたことから、会長はあっせん応諾の説得は困難であるとして、審査調整課長をあっせん員に指名し、同課長はあっせンを打切り終結した。

#### 【令和6年】

係属事件なし。

#### 【令和7年】

令和7年に係属した調整事件は1件（あっせん）である。

#### 令和7年（調）第1号事件（あっせん）

申請者	労働組合
被申請者	株式会社(運輸業)
申請日	令和7年10月9日
あっせん期日	令和7年12月2日
あっせん員	(公)榎 裕康 (労)高原 英二 (使)板橋 正治
終結日	令和7年12月2日(打切り)

令和7年（調）第1号事件は、労働組合からの申請で、組合員の諭旨解雇処分の軽減をあっせん事項とした事件である。

労働者が始業時のアルコール検査を数十回に渡って後輩社員へ身代わりをさせていたことを把握した被申請者は、労働者を諭旨解雇処分とした。

労働者から相談された労働組合は、過去の懲戒事例や会社からの注意指導がなかったことを理由に、労働者の懲戒処分の軽減を求め、複数回に渡り団体交渉を行った。被申請者は、「労働者の行動は懲戒解雇に値するところだが、本人が猛省していることを考慮して諭旨解雇とした」として、それ以上の処分の軽減に応じる姿勢を見せず膠着状態となり、当事者間での解決が望めなくなったことから、労働組合は労働委員会へあっせんに申請した。

あっせんにおいて、労働組合は労働者が会社に残らないあっせん案には合意できないとし、一方、被申請者は労働者が会社に残るあっせん案には合意できないとし主張が対立した。

あっせん員が当事者双方に事実認識の確認や解決に向けた譲歩案を示し説得にあたったが歩み寄りは見られず、あっせん員が協議した結果、あっせんによる解決は困難であると判断し、あっせんに打切り終結した。