

農林水産商工常任委員会資料

(平成26年1月21日)

【件名】

1	平成25年取扱事件等の概要について	1
---	-------------------------	---

労働委員会事務局

平成25年取扱事件等の概要について

平成25年12月31日現在

1 不当労働行為救済申立事件の取扱状況

(1) 平成25年取扱分 … 0件

2 労働争議調整事件の取扱状況

(1) 平成25年取扱分 … 2件

(2) 事件の概要

事件番号	事件名(申請者)	調整区分	申請月日	調整事項	終結月日	終結区分	調整回数	調整員
24年(調)3号	A争議(A労働組合)	あっせん	H24.11.22	団体交渉の促進 職場環境の改善	2.17	解決	3回	(公)太田 (労)本川 (使)江尻
<p><申請に至る経緯></p> <p>○ 使用者(被申請者)の組織再編に伴い職種転換及び配置転換等組合員の労働条件に重大な変更が生じるに至り、また、職場でパワーハラスメントが発生していると思われることについて、労働組合(申請者)が団体交渉を求めたにもかかわらず実質的な話し合いが進展しないとしているとして、労働組合が団体交渉の促進及び職場環境の改善を調整事項としてあっせんに申請したものである。</p> <p><主な主張点></p> <p>○ 労働組合側： 懸案事項について再三の団体交渉を申し入れたにもかかわらず、使用者は団体交渉に応じようとしなない。使用者のパワーハラスメント行為を改め、職場環境の改善を図りたい。</p> <p>○ 使用者側： 団体交渉を行おうと努力しているが、組合との団体交渉のルールが整備されていないため、団体交渉が進まない。パワーハラスメント行為があるとは認識していない。</p> <p><事件の経過></p> <p>○ 12月23日 第1回あっせん 調整事項について、これまでの団体交渉の経過・方法を労使双方に確認したところ、団体交渉に対する双方の認識に相違があったため、団体交渉ルールの合意形成を図る必要について助言した。</p> <p>○ 1月20日 第2回あっせん 労働組合から提示された団体交渉ルール(案)について、あっせん員立ち会いのもとに、労使双方による団体交渉(立ち会い団交)を行い、団体交渉ルールの合意形成を促した。</p> <p>○ 2月17日 第3回あっせん 第2回あっせんの立ち会い団交を踏まえ、団体交渉ルール(案)について、再度立ち会い団交を行った結果、団体交渉ルールの合意が見込めたので、団体交渉ルールの確認書を双方が締結するとともに、職場環境の改善については、締結した団体交渉ルールの下に団体交渉を行い早急な解決を図る旨のあっせん案を提示したところ、双方受諾し、事件は解決した。</p>								

事件番号	事件名(申請者)	調整区分	申請月日	調整事項	終結月日	終結区分	調整回数	調整員
25年(調)1号	B 争議(B 労働組合)	あっせん	1.28	団体交渉の促進 事業所別不平等 処遇の改善	7.5	解決	4回	(公)河本 (労)小椋 (使)宮城
<p><申請に至る経緯></p> <p>○ 労働組合(申請者)が団体交渉を求めたにもかかわらず使用者(被申請者)が交渉延期回答を繰り返しているとして、労働組合が団体交渉の促進及び事業所別の不平等処遇の改善を調整事項としてあっせんで申請したものである。</p> <p><主な主張点></p> <p>○ 労働組合側： 団体交渉を申し入れたにもかかわらず、使用者は業務多忙を理由として応じないので、誠実に交渉のテーブルについてほしい。特に、休日、休憩時間の取扱が事業所ごとに異なり、不平等なので是正について交渉にに応じてほしい。</p> <p>○ 使用者側： 団体交渉を意図的に延ばしてはいない。各事業所は業務の性質がかなり異なっているので、不平等の処遇にあるという認識は持っていない。</p> <p><事件の経過></p> <p>○ 3月7日 第1回あっせん 今回の調整事項に係るこれまでの団体交渉の経過・方法及び休日・休憩時間の取扱等について、労使双方から主張を確認したところ、双方の認識に隔たりが見られたため、団体交渉についての共通認識や団体交渉ルールの合意形成を図る必要が窺われた。</p> <p>○ 3月25日 第2回あっせん 労働組合から提示された団体交渉ルール(案)について、労使双方から意見聴取を行い、双方の主張を確認した。</p> <p>○ 4月16日 第3回あっせん 団体交渉ルール(案)について、両当事者から提出のあった意見書をもとに改めて意見聴取し、適宜助言を与えた上で、あっせん員から両当事者に団体交渉ルールについての考え方を提案し、再検討を求めた。</p> <p>○ 4月30日 第4回あっせん 前回示した「あっせん員の考え方」に対する意見聴取をするとともに適宜助言をし、その後双方個別に調整した上で、労使双方にあっせん案を提示した。諾否回答期限(7月5日)</p> <p>○ 7月5日 労使双方からあっせん案の受諾回答があり、事件は終了した。</p>								

3 個別労働関係紛争あっせん事件の取扱状況

(1) 平成25年取扱分 … 25件

事件番号	申請者	あっせん事項	申請月日	終結月日	終結区分(処理日数)	あっせん回数	あっせん結果 打切り理由等
24年(個)32号	労働者	謝罪及び損害賠償の請求	H24.11.30	2.6	解決(69日)	2回	解決金の支払等で合意
24年(個)33号	労働者	未払賃金の請求	H24.11.30	2.7	打切り(70日)	3回	労使間の主張の隔たりが大きい ため
24年(個)34号	労働者	未払賃金の請求	H24.11.30	2.7	打切り(70日)	3回	労使間の主張の隔たりが大きい ため

事件番号	申請者	あつせん事項	申請月日	終結月日	終結区分(処理日数)	あつせん回数	あつせん結果 打切り理由等
24年(個)35号	労働者	解雇に対する話合い	H24.12.7	1.29	打切り(54日)	2回	労使間の主張の隔たりが大きい ため
25年(個)1号	労働者	配置転換に関する話 合い	1.17	1.18	取下げ(2日)	—	自主解決
25年(個)2号	労働者	契約期間途中の解雇	2.5	3.13	打切り(37日)	—	被申請者があつ せんに不参加の 意思を表明
25年(個)3号	労働者	解雇に対する話合い	2.7	3.19	取下げ(41日)	—	申請者があつせ んを継続しない 旨を表明
25年(個)4号	労働者	賃金の減額について	3.29	4.8	取下げ(11日)	—	申請者があつせ んを継続しない 旨を表明
25年(個)5号	労働者	精神的苦痛に対する 慰謝料の請求	4.10	4.24	打切り(15日)	—	被申請者があつ せんに不参加の 意思を表明
25年(個)6号	労働者	解雇に関する話合い	4.19	5.10	解決(22日)	1回	解決金の支払等 で合意
25年(個)7号	労働者	転勤拒否による不当 解雇	5.27	6.17	取下げ(22日)	—	申請者があつせ んを継続しない 旨を表明
25年(個)8号	労働者	未払賃金の請求	5.30	7.3	解決(35日)	1回	解決金の支払等 で合意
25年(個)9号	労働者	退職に関する話合い	5.30	6.25	打切り(27日)	1回	被申請者があつ せん案を不受諾
25年(個)10号	労働者	未払賃金の請求	6.6	6.14	取下げ(9日)	—	申請者があつせ んを継続しない 旨を表明
25年(個)11号	労働者	配置転換に関する話 合い	6.23	9.17	打切り(87日)	—	被申請者があつ せんに不参加の 意思を表明
25年(個)12号	労働者	離職に関する話合い	7.19	8.12	関与解決(25日)	—	実情調査を契機 に自主解決
25年(個)13号	労働者	離職理由の変更	8.19	8.28	解決(10日)	1回	解決金の支払等 で合意
25年(個)14号	労働者	離職に関する話合い	8.22	9.9	解決(19日)	1回	解決金の支払等 で合意
25年(個)15号	労働者	車両修理代の取扱い についての話合い	10.7	11.12	解決(37日)	2回	解決金の支払等 で合意

事件番号	申請者	あつせん事項	申請月日	終結月日	終結区分(処理日数)	あつせん回数	あつせん結果 打切り理由等
25年(個) 16号	労働者	従来の労働時間と日数で働きたい	10.22	12.2	解決(42日)	3回	解決金の支払等で合意
25年(個) 17号	労働者	業務内容についての話し合い	10.28	12.24	解決(58日)	2回	研修・指導の実施等で合意
25年(個) 18号	労働者	離職に関する話し合い	10.28	11.21	打切り(25日)	—	被申請者があつせんに不参加の意思を表明
25年(個) 19号	労働者	休職に関する話し合い	10.31	12.5	取下げ(36日)	—	申請者があつせんを継続しない旨を表明
25年(個) 20号	労働者	復職に対する環境改善	11.19	—	[係属中]	—	—
25年(個) 21号	労働者	退職に伴う損害賠償の請求	12.25	—	[係属中]	—	—

(2) 平成25年取扱事件の分類

件数 (重複集計) [件]	紛争内容(重複集計) [件]				
	経営又は人事 (解雇等)	賃金等 (未払等)	労働条件等 (時間外勤務等)	職場の人間関係 (嫌がらせ等)	その他
42	16	11	6	9	0
件数 (実数集計) [件]	処理状況(実数集計) [件]				
	解決	取下げ	打切り	不開始	係属中
25	9	6	8	0	2

平均処理日数	35.8日
解決率	52.9%

※平均処理日数及び解決率は終結分の数字である。

(解決率 … (解決) ÷ {(解決) + (打切り)})

4 個別労働関係紛争に係る労働相談の取扱状況

件数 (重複集計) [件]	相談内容(重複集計) [件]				
	経営又は人事 (解雇等)	賃金等 (未払等)	労働条件等 (時間外勤務等)	職場の人間関係 (嫌がらせ等)	その他
249	69	43	66	43	28
件数 (実数集計) [件]	対応状況(実数集計) [回]				
	あつせん 制度説明	助言・傾聴	法令説明	他機関紹介	
167	21	105	3	38	

5 取扱事件数等の推移

区分		年	20年	21年	22年	23年	24年	25年
		不当労働行為救済申立 (係属)		0	0	0	1	0
労働争議調整 (新規受付)		3	3	1	1	3	1	
個別労働関係紛争 あつせん (新規受付)		19 (全国7位)	34 (全国4位)	22 (全国6位)	23 (全国6位)	35 (全国1位)	21 (←)	
個別労働関係紛争 労働相談	実数	105	116	148	274	286	167	
	重複	132	135	208	470	510	249	

区分		年	24年	25年	対前年 同期比
		個別労働関係紛争 あつせん (新規受付)		35	21
個別労働関係紛争 労働相談	実数	286	167	58.4%	
	重複	510	249	48.8%	