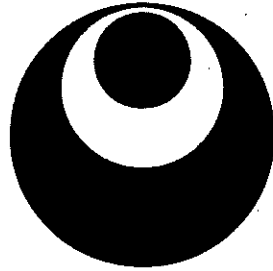


沖 縄 県
労働委員会年報

平成 22 年 版



平成23年 3 月

沖縄県労働委員会事務局

第17期沖縄県労働委員会委員

(平成21年12月14日～平成23年12月13日)

公益委員



会長
比嘉 正幸



会長代理
大城 光代



矢野 昌浩



宮城 和博



宮里 節子

労働者委員



仲宗根 清和



大濱 直之



與那覇 栄蔵



喜屋武 秀行



川平 朝之

使用者委員



又吉 民人



仲程 通次



石川 清勇



饒波 正博



安田 幾夫

ま え が き

この年報は、沖縄県労働委員会が平成22年1月から12月までの間に取り扱った調整・審査事件の内容や諸会議の概況等の活動状況を整理収録したものです。

平成22年に当労働委員会が取り扱った事件は、前年からの繰越事件も含め、不当労働行為事件が6件、労働関係調整法に基づく調整事件が11件、個別労働関係紛争のあっせん事件が7件となっております。

平成22年に係属した不当労働行為事件については、前年の3件（繰越含む）から新規事件のみの6件となっており、そのうち2件が終結（取下げ）し、4件が次年繰越となっております。

当労働委員会では不当労働行為事件の審査期間の目標を1年6月と定め、引き続き、審査の迅速化かつ的確化の実現に努めているところであります。

調整事件については、新規申請が前年の9件から7件に減少しております。

個別労働関係紛争あっせんについては、平成14年度の制度発足以来、個々の労働者と使用者との個別の労働条件を争う紛争の解決に当たってきました。申請件数は、平成19年から増加傾向にありましたが、平成22年は、前年の15件から7件へと減少しております。

個別労働関係紛争あっせん制度の周知については、全国共同PR事業として関係機関への制度紹介のポスター・リーフレットの配布とともに、県広報誌や県広報ラジオ番組での放送等のPR活動を実施しております。

当労働委員会では、公益委員、労働者委員及び使用者委員の三者構成という労働委員会の特色を最大限に活かしながら、三者がそれぞれの経験と専門的知識により、不当労働行為事件においては将来的に安定した労使関係の構築を見据え、公正かつ的確に審査を行い、また、調整、あっせん事件においては当事者の意向を適切に反映しながら双方の歩み寄りを重視した弾力的で迅速な対応に努めております。

労使各位をはじめ労働問題に関心を寄せておられる多くの方々に広くこの冊子が活用され、当労働委員会の活動についての理解を深めていただくと同時に、多少なりとも今後の労使問題解決のためにお役に立てれば幸甚に存じます。

平成23年3月

沖縄県労働委員会

事務局長 平良宗秀

目 次

第1章 労働委員会の概要	1
第1節 組 織	1
1 委 員	1
2 あっせん員候補者	3
3 事 務 局	4
第2章 会 議	5
第1節 総 会	5
第2節 公益委員会議	11
第3章 不当労働行為の審査	13
第1節 概 況	13
第2節 審査期間の目標及びその達成状況	15
第3節 不当労働行為事件の概要	16
1 平成22年(不)第1号事件	16
2 平成22年(不)第2号事件	17
3 平成22年(不)第3号事件	18
4 平成22年(不)第4号事件	19
5 平成22年(不)第5号事件	20
6 平成22年(不)第6号事件	21
第4章 労働争議の調整	23
第1節 概 況	23
第2節 調整事件の概要	28
1 平成21年(調)第6号事件	28
2 平成21年(調)第7号事件	29
3 平成21年(調)第8号事件	30
4 平成21年(調)第9号事件	31
5 平成22年(調)第1号事件	32
6 平成22年(調)第2号事件	33
7 平成22年(調)第3号事件	34
8 平成22年(調)第4号事件	35
9 平成22年(調)第5号事件	36
10 平成22年(調)第6号事件	37
11 平成22年(調)第7号事件	38
第5章 個別労働関係紛争のあっせん	39

第1節 概 況	39
第2節 個別労働関係紛争あっせん事件の概要	42
1 平成22年(個)第1号事件	42
2 平成22年(個)第2号事件	43
3 平成22年(個)第3号事件	44
4 平成22年(個)第4号事件	45
5 平成22年(個)第5号事件	46
6 平成22年(個)第6号事件	47
7 平成22年(個)第7号事件	48
第6章 労働組合の資格審査等	49
第1節 労働組合の資格審査	49
第2節 地公労法第5条第2項の認定・告示	50
第3節 争議行為予告通知	52
第4節 労働争議の実情調査	53
第7章 各種連絡会議、研修及び広報	55
第1節 連絡会議	55
1 全国会議	55
2 九州ブロック会議	58
第2節 研 修	61
1 委員関係	61
2 事務局職員関係	63
第3節 広 報 等	65
1 ホームページによる広報	65
2 労働委員会だより	65
資 料	
1 歴代会長	67
2 歴代委員	67
3 歴代事務局長	73
4 叙勲・褒章・表彰等受章者	73
5 年別申請・申立件数の推移	76
6 不当労働行為事件審査の処理状況	78
7 労働争議調整の処理状況	84
8 労働組合資格審査の処理状況	92

第1章 労働委員会の概要

第1章 労働委員会の概要

労働委員会は、労働組合法(昭和24年法律第174号。以下「労組法」という。)、労働関係調整法(昭和21年法律第25号。以下「労調法」という。)及び地方公営企業等の労働関係に関する法律(昭和27年法律第289号。以下「地公労法」という。)に掲げる目的を達成するため、労組法第19条の12に基づいて各都道府県に設置される行政委員会であり、地方自治法第180条の5第2項に規定する執行機関である。

第1節 組織

1 委員

当委員会は、労組法第19条の12第2項及び労働組合法施行令(昭和24年政令第231号。以下「労組法施行令」という。)第25条の2の別表第3により、公益委員、労働者委員、使用者委員各5人計15人の委員で構成されている。

平成21年12月14日に第16期委員の任期満了に伴う改選があり、会長に比嘉正幸公益委員、会長代理に大城光代公益委員が互選により選出された。平成22年は、次に掲げる第17期委員により運営された。

なお、第17期委員の任期は平成23年12月13日までの2年間となっている。

第17期沖縄県労働委員会委員名簿

(任期：平成21年12月14日～平成23年12月13日)

区分	委員名	現職(履歴)	在任期間
公益委員	◎比嘉正幸	弁護士	平13.2.1～ 連続6期
	○大城光代	弁護士	平13.11.5～ 連続5期
	宮城和博	弁護士	平19.11.29～ 連続2期
	矢野昌浩	琉球大学法文学部教授	平17.11.7～ 連続3期
	宮里節子	琉球大学法文学部准教授	平19.11.29～ 連続2期
労働者委員	仲宗根清和	連合沖縄事務局長	平19.11.29～ 連続2期
	大濱直之	UIゼンセン同盟沖縄県支部長	平17.11.7～ 連続3期
	與那覇栄蔵	全駐労沖縄地区本部執行委員長	平19.2.1～ 連続3期
	喜屋武秀行	沖縄国家公務員労働組合顧問	平19.11.29～ 連続2期
	川平朝之	航空連合沖縄副会長	平19.11.29～ 連続2期
使用者委員	又吉民人	(社)沖縄県経営者協会専務理事	平19.11.29～ 連続2期
	仲程通次	内外運輸(株)代表取締役会長	平13.11.5～ 連続5期
	石川清勇	沖縄電力(株)代表取締役副社長	平17.11.7～ 連続3期
	饒波正博	ザ・テラスホテルズ(株)業務本部 ディレクター	平19.11.29～ 連続2期
	安田幾夫	(株)琉球銀行常務取締役	平21.12.14～ 新任

(注) ◎印は会長、○印は会長代理

2 あっせん員候補者

労働委員会は、労調法第10条及び第11条に基づいて、労働争議のあっせんに当たらせるため、学識経験者等の中からあっせん員候補者を委嘱し、その名簿を作製することとなっている。

当委員会では、沖縄県労働委員会あっせん員候補者に関する内規を設けて委嘱の基準を「①現委員、②前委員、③事務局長、調整審査課長及び審査監」と定めており、これに基づき総会において、あっせん員候補者の委嘱の議決を行っている。

平成22年12月31日現在における委嘱状況は、次のあっせん員候補者名簿のとおりである。

あっせん員候補者名簿

(平成22年12月31日現在)

氏名	現職	委嘱年月日
比嘉正幸	労働委員会公益委員	平成21年12月14日
大城光代	〃	〃
宮城和博	〃	〃
矢野昌浩	〃	〃
宮里節子	〃	〃
仲宗根清和	労働委員会労働者委員	平成21年12月14日
大瀨直之	〃	〃
與那覇栄蔵	〃	〃
喜屋武秀行	〃	〃
川平朝之	〃	〃
又吉民人	労働委員会使用者委員	平成21年12月14日
仲程通次	〃	〃
石川清勇	〃	〃
饒波正博	〃	〃
安田幾夫	〃	〃
平良宗秀	労働委員会事務局長	平成22年4月8日
新里栄治	労働委員会事務局調整審査課長	平成20年4月10日
安次富勉	労働委員会事務局審査監	平成21年5月21日

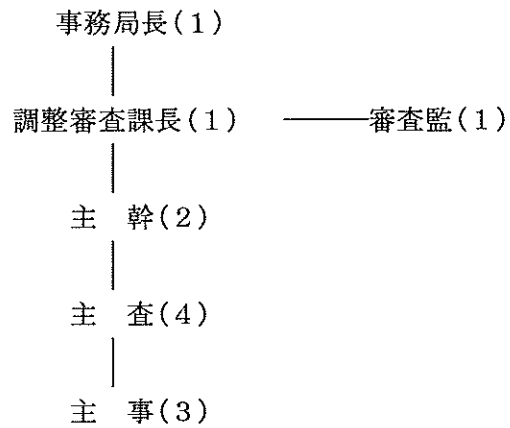
3 事務局

労働委員会事務局は、労組法第19条の12第6項において準用する同法19条の11第1項及び労組法施行令第25条の規定に基づき、委員会の事務を整理するため設置されるものであり、事務局の内部組織は会長の同意を得て都道府県知事が定めることとされている。

当委員会事務局については、沖縄県労働委員会事務局組織規則(昭和47年沖縄県規則第67号)により内部組織、事務分掌等必要な事項が定められている。

当事務局は、事務局長の下に調整審査課が置かれており、定員は、沖縄県職員定数条例により13人と定められている。事務局の機構図・職員は、次のとおりである。

事務局機構図



事務局職員名簿

課名・職名		氏名	発令年月日
事務局 長		平 良 宗 秀	平成22年4月1日
調 整 審 査 課	課 長	新 里 栄 治	平成20年4月1日
	審 査 監	安 次 富 勉	平成21年4月1日
	主 幹	城 間 兼	平成21年4月1日
	主 幹	伊 波 清 秀	平成22年4月1日
	主 査	川 満 邦 子	平成21年4月1日
	主 査	香 村 利 恵 子	平成20年4月1日
	主 査	金 城 奈 美 子	〃
	主 査	神 里 長 賢	〃
	主 事	親 富 祖 満	〃
	主 事	安 次 嶺 修	平成21年4月1日
主 事	新 垣 達 也	平成22年4月1日	

第 2 章 会 議

第 2 章 会 議

労働委員会は、公益委員、労働者委員及び使用者委員の三者構成による合議制の行政委員会であり、重要事項はすべて会議で決定される。労働委員会規則(昭和24年中央労働委員会規則第1号。以下「労委規則」という。)第3条に基づく会議は、次のとおりである。

- 1 委員の全員で行う総会
- 2 公益委員の全員で行う公益委員会議
- 3 労調法第19条の規定による調停委員会の会議、同法第31条の規定による仲裁委員会の会議、労委規則第5条第5項の規定による小委員会の会議

第1節 総 会

総会は、労働委員会の最高決定機関で、会長の招集のもとに委員全員で行う会議であり、労委規則第4条及び沖縄県労働委員会運営内規(以下「運営内規」という。)第5条によって、原則として毎月第2木曜日に定例総会を開催するものとされている。また、その他、必要に応じて会長の招集する臨時総会を開催している。

総会への付議事項は、労委規則第5条第1項の規定により、労働協約拡張適用の決議、あっせん員候補者の委嘱及び解任、臨時のあっせん員の委嘱、調停及び仲裁の開始、委員の罷免、会長及び会長代理の選挙、強制権限の発動、都道府県労働委員会規則の制定及び改廃、特別調整委員の設置等となっている。

また、公益委員会議における決定事項や、あっせん、調停、仲裁に関する報告等も行われる。

平成22年中の総会の開催状況は、次のとおりである。

総 会 開 催 状 況

通 算 回 数	開 催 月 日	議 題
791	1. 14	1 承認事項 (1) 第789回定例総会議事録について (2) 第790回臨時総会議事録について 2 報告事項 (1) 平成21年における不当労働行為事件の審査の実施状況について (2) 調整関係 ア 平成21年(調)第6号事件について イ 平成21年(調)第7号事件について ウ 平成21年(調)第8号事件について エ 平成21年(調)第9号事件について (3) 個別紛争あっせん関係 ア 平成21年(個)第14号事件について

通算回数	開催月日	議題
		イ 平成21年(個)第15号事件について 3 労働情報(労働争議実情調査) 沖縄医療生活協同組合労働争議について 4 その他 (1) あっせん員候補者の公報登載について (2) 四半期別業務状況(平成20年10月~12月)の中労委への報告について
792	2.18	1 承認事項 第791回定例総会議事録について 2 報告事項 (1) 調整関係 ア 平成21年(調)第6号事件について イ 平成21年(調)第7号事件について ウ 平成21年(調)第8号事件について エ 平成21年(調)第9号事件について オ 平成22年(調)第1号事件について カ 平成22年(調)第2号事件について (2) 争議予告関係 3 その他 (1) 第77回九州労働委員会連絡協議会に提出する議題について (2) あっせん員候補者の公報登載について
793	3.11	1 承認事項 第792回定例総会議事録について 2 報告事項 (1) 公益委員会議関係 第299回公益委員会議の結果について (2) 調整関係 ア 平成22年(調)第1号事件について イ 平成22年(調)第2号事件について ウ 平成22年(調)第3号事件について (3) 個別紛争あっせん関係 平成22年(個)第1号事件について (4) 争議予告関係 3 労働情報(労働争議実情調査) 沖縄医療生活協同組合労働争議について 4 その他 (1) 平成22年度総会開催計画(案)について

通算回数	開催月日	議 題
		(2) 平成22年度諸連絡会議等委員出張計画(案)について (3) 平成22年度当初予算について
794	4. 8	1 承認事項 第793回定例総会議事録について 2 審議事項 あっせん員候補者の委嘱について 3 報告事項 (1) 調整関係 ア 平成22年(調)第1号事件について イ 平成22年(調)第2号事件について ウ 平成22年(調)第3号事件について エ 平成22年(調)第4号事件について オ 平成22年(調)第5号事件について (2) 個別紛争あっせん関係 ア 平成22年(個)第1号事件について イ 平成22年(個)第2号事件について (3) 争議予告関係 4 労働情報(労働争議実情調査) 沖縄医療生活協同組合労働争議について 5 その他 (1) 四半期別業務状況(平成22年1月～3月)の中労委への報告について (2) 平成22年度諸連絡会議等委員出張計画について
795	5. 20	1 承認事項 第794回定例総会議事録について 2 報告事項 (1) 審査関係 平成22年(不)第1号(有)クリエイティブライフ事件について (2) 調整関係 ア 平成22年(調)第2号事件について イ 平成22年(調)第5号事件について (3) 個別紛争あっせん関係 平成22年(個)第2号事件について 3 労働情報(労働争議実情調査) 沖縄医療生活協同組合労働争議について 4 その他 (1) 平成22年度九州労働委員会会長・事務局長会議の結果について

通算回数	開催月日	議題
		(2) あっせん員候補者の公報登載について (3) 労働委員会活性化のための検討委員会（第1回～第4回）議事概要及び資料配布について (4) 公金支出差止請求控訴事件（大阪高裁平成22年4月27日判決）及び兵庫県行政委員会の委員報酬に関する違法支出損害賠償等請求事件（神戸地裁平成22年4月27日判決）の判決文配布について
796	6.17	1 承認事項 第795回定例総会議事録について 2 報告事項 (1) 公益委員会議関係 第300回公益委員会議の結果について (2) 審査関係 平成22年(不)第1号(有)クリエイティブライフ事件について (3) 調整関係 平成22年(調)第5号事件について (4) 個別紛争あっせん関係 ア 平成22年(個)第2号事件について イ 平成22年(個)第3号事件について ウ 平成22年(個)第4号事件について (5) 争議予告関係 3 労働情報（労働争議実情調査） 沖縄医療生活協同組合労働争議について 4 その他 (1) 第77回九州労働委員会連絡協議会総会の結果について (2) 平成22年度全国労働委員会会長・事務局長連絡会議の結果について
797	7.8	1 承認事項 第796回定例総会議事録について 2 報告事項 (1) 公益委員会議関係 第301回公益委員会議の結果について (2) 審査関係 平成22年(不)第1号(有)クリエイティブライフ事件について (3) 調整関係 平成22年(調)第5号事件について (4) 個別紛争あっせん関係 平成22年(個)第4号事件について

通算回数	開催月日	議 題
		4 その他 四半期別業務状況（平成22年4月～6月）の中労委への報告について
798	8.12	1 承認事項 第797回定例総会議事録について 2 報告事項 (1) 審査関係 ア 平成22年(不)第1号(有)クリエイティブライフ事件について イ 平成22年(不)第2号沖縄セメント工業(株)事件について ウ 平成22年(不)第3号宮古島市事件について (2) 個別紛争あっせん関係 平成22年(個)第4号事件について 3 その他 (1) 労組法第24条の2第4項の審査等の手続の全部又は一部を行う公益委員の選任について (2) 委員特別研修（平成22年度個別労働紛争解決研修・基礎研修）の結果について
799	9.9	1 承認事項 第798回定例総会議事録について 2 報告事項 (1) 審査関係 ア 平成22年(不)第1号(有)クリエイティブライフ事件について イ 平成22年(不)第2号沖縄セメント工業(株)事件について ウ 平成22年(不)第3号宮古島市事件について (2) 個別紛争あっせん関係 平成22年(個)第5号事件について
800	10.21	1 承認事項 第799回定例総会議事録について 2 報告事項 (1) 審査関係 ア 平成22年(不)第2号沖縄セメント工業(株)事件について イ 平成22年(不)第3号宮古島市事件について ウ 平成22年(不)第4号タピック沖縄(株)（ユインチホテル南城）事件について (2) 調整関係 平成22年(調)第6号事件について (3) 個別紛争あっせん関係

通算回数	開催月日	議 題
		ア 平成22年(個)第5号事件について イ 平成22年(個)第6号事件について ウ 平成22年(個)第7号事件について 3 その他 四半期別業務状況(平成22年7月～9月)の中労委への報告について
801	11.18	1 承認事項 第800回定例総会議事録について 2 報告事項 (1) 審査関係 ア 平成22年(不)第2号沖縄セメント工業(株)事件について イ 平成22年(不)第3号宮古島市事件について ウ 平成22年(不)第4号タピック沖縄(株)(ユインチホテル南城)事件について (2) 個別紛争あっせん関係 ア 平成22年(個)第6号事件について イ 平成22年(個)第7号事件について (3) 争議予告関係 3 その他 (1) 平成22年度九州労働委員会公益委員連絡会議の結果について (2) 平成22年度沖縄県功労者表彰関係について (3) 行政委員会の委員等の報酬改定について
802	12.9	1 承認事項 第801回定例総会議事録について 2 報告事項 (1) 審査関係 ア 平成22年(不)第3号宮古島市事件について イ 平成22年(不)第4号タピック沖縄(株)(ユインチホテル南城)事件について (2) 調整関係 平成22年(調)第7号事件について (3) 個別紛争あっせん関係 平成22年(個)第6号事件について (4) 争議予告関係 3 その他 (1) 第65回全国労働委員会連絡協議会総会の結果について (2) 行政委員会委員の報酬改定について

第2節 公益委員会議

公益委員会議は、労組法第24条の規定に基づき公益委員のみで行う会議で、労委規則第8条の規定により必要に応じて会長が招集する。

公益委員会議に付議すべき事項は、労委規則第9条に規定され、次のとおりである。

- ① 労働組合が、労組法に定める手続きに参加し救済を受けるための資格審査並びに法人格取得のための資格審査及び資格証明（労組法第5条、第11条、地公労法第4条）
- ② 不当労働行為救済申立ての審査、決定、命令等（労組法第7条、第27条～第27条の21、第27条の23、地公労法第4条）
- ③ 公益事業における争議行為の予告通知義務違反に対する処罰請求（労調法第42条）
- ④ 地方公営企業等の職員のうち労働組合法第2条第1号に規定する者の範囲の認定及び告示（地公労法第5条第2項）
- ⑤ その他会長が必要と認める事項

平成22年中の公益委員会議の開催状況は、次のとおりである。

公益委員会議開催状況

通算回数	開催月日	議 題
299	3.3	沖労委平成20年（不）第2号(株)宮古毎日新聞社外1社事件に係る不当労働行為救済命令の履行について
300	5.20	1 沖縄県企業局の申出に係る地方公営企業等の労働関係に関する法律第5条第2項の規定による認定手続の開始について 2 沖縄県病院事業局の申出に係る地方公営企業等の労働関係に関する法律第5条第2項の規定による認定手続の開始について
301	6.17	1 沖労委平成22年（認）第1号沖縄県企業局に係る地方公営企業等の労働関係に関する法律第5条第2項の規定による認定告示について 2 沖労委平成22年（認）第2号沖縄県病院事業局に係る地方公営企業等の労働関係に関する法律第5条第2項の規定による認定告示について
302	12.9	1 沖労委平成22年（不）第3号宮古島市事件に係る労働組合の資格審査について 2 沖労委平成22年（不）第4号タピック沖縄(株)（ユインチホテル南城）事件に係る労働組合の資格審査について 3 沖労委平成22年（不）第4号タピック沖縄(株)（ユインチホテル南城）事件に係る取扱いについて

第3章 不当労働行為の審査

第3章 不当労働行為の審査

第1節 概 況

平成22年に取り扱った不当労働行為事件は6件で、全て新規申立てである。このうち2件は取下げにより終結している。

また、平成18年から平成22年における係属事件は13件となっており、事件の終結状況をみると、取下5件、和解1件、命令4件となっている。

審査の実施状況は第1表から第6表までのとおりである。

第1表 不当労働行為事件処理状況

(単位：件)

区 分		年	平成18年	平成19年	平成20年	平成21年	平成22年
係属 件数	前年繰越		1	1	1	2	0
	新規申立		1	2	3	1	6
	計		2	3	4	3	6
終 結 状 況	取 下		0	1	1	1	2
	和 解	無 関 与	0	0	0	0	0
		関 与	1(1)	0	0	0	0
		計	1(1)	0	0	0	0
	命 令 ・ 決 定	救 済	0	0	1(1)	2(2)	0
		棄 却	0	1(1)	0	0	0
		却 下	0	0	0	0	0
		計	0	1(1)	1(1)	2(2)	0
	合 計		1(1)	2(1)	2(1)	3(2)	2
	平均審問回数(回)		0.0	2.5	1.5	1.0	0.0
平均所要日数(日)		82	292	295	348	121.5	
次 年 繰 越		1	1	2	0	4	

注) ① 表中、()内の数値は、前年からの繰越しで内数である。

② 平均審問回数、平均所要日数は、その年に終結した事件の平均値である。

第2表 申立人別件数(新規申立分)

(単位：件)

申立人	年	平成18年	平成19年	平成20年	平成21年	平成22年	計
労 働 組 合		0	2	3	1	6	12
個 人		0	0	0	0	0	0
個人・労働組合		1	0	0	0	0	1
計		1	2	3	1	6	13

第3表 従業員数規模別件数（新規申立分）

（単位：件）

従業員数	年	平成18年	平成19年	平成20年	平成21年	平成22年	計
49人以下		1	1	1	0	2	5
50～99人		0	0	2	0	2	4
100～199人		0	0	0	0	1	1
200～299人		0	1	0	0	0	1
300～499人		0	0	0	0	0	0
500～999人		0	0	0	0	0	0
1,000人以上		0	0	0	1	1	2
計		1	2	3	1	6	13

第4表 労組法第7条該当号別件数（新規申立分）

（単位：件）

各号	年	平成18年	平成19年	平成20年	平成21年	平成22年	計
1号		0	0	0	0	0	0
2号		0	0	1	0	4	5
3号		0	0	0	0	0	0
4号		0	0	0	0	0	0
1・2号		1	1	0	0	2	4
2・3号		0	0	1	1	0	2
1・2・3号		0	1	1	0	0	2
計		1	2	3	1	6	13

注)

第7条各号は、労組法第7条各号のことである。

- 1号：不利益取扱い
- 2号：団体交渉拒否
- 3号：支配介入
- 4号：報復的不利益取扱い

第5表 業種別件数（新規申立分）

（単位：件）

業種	年	平成18年	平成19年	平成20年	平成21年	平成22年	計
製造業	窯業・土石製品製造業	0	0	0	0	2	2
	金属製品製造業	1	0	0	0	0	1
情報通信業	映像・音声・文字情報制作業	0	1	1	0	1	3
運輸業	道路旅客運送業	0	0	1	0	0	1
宿泊業	宿泊業	0	0	0	0	1	1
医療、福祉	社会保険・社会福祉・介護事業	0	0	0	0	1	1
公務	地方公務	0	1	1	1	1	4
計		1	2	3	1	6	13

第6表 不当労働行為事件一覧表

No	事件番号	事件名	申立人		請求する救済内容	申立年月日	終結区分	審査等回数	所要日数
			被申立人	終結年月日					
1	平成22年(不)第1号	(有)クリエイティブライフ事件	連合おきなわユニオン 連合おきなわユニオン・ゆがふ介護労働組合	有限会社クリエイティブライフ	①原職復帰 ②不利益取扱の禁止 ③団体交渉応諾 ④謝罪文書の掲示	H22.4.30	取下げ	調査3	118
						H22.8.25			
2	平成22年(不)第2号	沖縄セメント工業(株)事件	全日本港湾労働組合沖縄地方本部	沖縄セメント工業株式会社	①団体交渉応諾 ②協定書等の締結	H22.7.14	取下げ	調査3	125
						H22.11.15			
3	平成22年(不)第3号	宮古島市事件	沖縄県公務公共一般労働組合	宮古島市	①団体交渉応諾 ②謝罪文書の掲示など	H22.7.21	次年繰越	調査4	係属中
						係属中			
4	平成22年(不)第4号	タピック沖縄(株)(ユインチホテル南城)事件	ユインチホテル労働組合	タピック沖縄株式会社	①団体交渉応諾	H22.10.13	次年繰越	調査1	係属中
						係属中			
5	平成22年(不)第5号	(株)宮古毎日新聞社事件	宮古毎日新聞労働組合 沖縄県マスコミ労働組合協議会 日本新聞労働組合連合	株式会社宮古毎日新聞社	①不利益取扱いの禁止 ②団体交渉応諾 ③謝罪文書の交付	H22.12.13	次年繰越	—	係属中
						係属中			
6	平成22年(不)第6号	沖縄セメント工業(株)事件	全日本港湾労働組合 全日本港湾労働組合沖縄地方本部	沖縄セメント工業株式会社	①団体交渉応諾 ②謝罪文書の掲示	H22.12.27	次年繰越	—	係属中
						係属中			

※「沖縄県公務公共一般労働組合」は、平成22年11月6日付けで「沖縄県自治体一般労働組合」から名称を変更した。

第2節 審査期間の目標及びその達成状況

(1) 審査期間の目標について

労組法第27条の18の規定により、不当労働行為事件に係る審査期間の目標を定めるとともに、目標の達成状況その他の審査の実施状況を公表することになっている。

当委員会では、「審査の期間の目標及び審査の実施状況の公表に関する規則（平成17年5月6日沖縄県労働委員会規則第1号）」に基づき、審査期間の目標を「1年6月」と定め、また、審査の実施状況等については、毎年1回、当委員会のホームページ及び年報を利用して公表している。

(2) 審査期間の目標の達成状況について

平成22年に終結した事件は取下げで終結した2件であり、審査期間はそれぞれ118日及び125日となっている。他の4件については、平成23年へ繰り越しとなっている。

第3節 不当労働行為事件の概要

1 沖労委平成22年（不）第1号クリエイティブライフ事件

当事者	申立人（組合）			被申立人（使用者）		
	連合おきなわユニオン・ゆがふ介護労働組合 連合おきなわユニオン 組合員数：16人 (連合おきなわユニオン・ゆがふ介護労働組合)			有限会社 クリエイティブライフ 業 種：社会保険・社会福祉・介護事業 従業員数：41人		
申立年月日	平成22年4月30日			終結年月日	平成22年8月25日	
所要日数	118日			終結区分	取下げ	
審査状況	調査回数	3回	審問回数	—	和解協議回数	—
審査委員長	大城 光代	審査委員	宮里 節子	参与委員(労)喜屋武 秀行 (使)又吉 民人		
請求する 救済の内容	1 ①諸労働法の遵守②賃金・労働条件に関する協議について、決定権のある者を出席させ、誠実に団交に応じること。					
	2 申立人組合委員長Aの60歳定年制による解雇通告及び再雇用条件等を撤回し、団交に応じること。					
	3 申立人組合員Bへの退職強要を速やかに止め、団交に応じること。					
	4 2、3に係る謝罪文の掲示					
	労働組合法第7条 該当号			第1号、第2号		
当事者の主張の要旨						
<p>【申立人】</p> <p>委員長Aらは、平成22年4月7日に会社に対し賃金及び労働条件等に関する団体交渉を、4月12日又は4月15日の日程で申し入れた。しかし、会社は、交渉日を5月6日と提示し団体交渉を引き延ばしている。</p> <p>また、委員長Aへの60歳定年制適用による4月30日付けの労働契約終了の会社通知は、事実上の解雇であり、このことは、採用時等の確認事項や「高齢者雇用安定法」にも反するものである。</p> <p>さらに、組合員Bに対し、自宅待機を命じたり、「社長寄りでない」、「会社情報を漏洩した」等の発言を行い、また、本来業務に替え、事務所掃除を命ずるなどして、宅老所の介護への業務転換か自主退職を強要した。</p> <p>【被申立人】</p> <p>会社は、4月7日の団交申入れがあった際、組合の所属する上部団体委員長から団交の開催時期について「概ね1ヵ月以内であればよい」との返答を受けていた。大型連休中の団交は困難であり、連休明けの5月6日が適当だと判断し組合へ連絡した。</p> <p>委員長Aの60歳定年制による退職は、就業規則の規定によるものであり、委員長Aの誕生日末日の平成22年4月30日付けの退職となる。退職に当たっては、改正高齢者雇用安定法に基づく継続雇用を提示したが、委員長Aは頑なに60歳定年制を認めないと拒否している。</p> <p>組合員Bは、職場の守秘義務を遵守せず信頼関係を築けないでいる。実務上のミスも多く著しく業務に支障を来しているため、組合員Bに対し、配置転換の有無を確認したことがある。</p>						
経過						
<p>第1回委員調査では、①委員長Aの「事実上の解雇」及び②組合員Bの退職強要についての不当労働行為構成事実について釈明を求めた。第2回委員調査では、当事者へ和解勧奨を試みたが不調となった。第3回調査で、証人等の証拠の提出を促すとともに審査計画等の説明を行った。</p> <p>その後、組合から、委員長Aの原職復帰の労働審判が、訴訟手続へ移行することとなったため、本件不当労働行為については裁判の中で争うとして取下書の提出があり、本件は、終結した。</p>						

2 沖労委平成22年（不）第2号沖縄セメント工業(株)事件

当事者	申立人（組合）			被申立人（使用者）		
	全日本港湾労働組合沖縄地方本部 組合員数：652人			沖縄セメント工業株式会社 業種：セメント・同製品製造業 従業員数：83人		
申立年月日	平成22年7月14日			終結年月日	平成22年11月15日	
所要日数	125日			終結区分	取下げ	
審査状況	調査回数	3回	審問回数	—	和解協議回数	—
審査委員長	宮城 和博	審査委員	矢野 昌浩	参与委員	(労)川平 朝之 (使)安田 幾夫	
請求する 救済の内容	1 一方的な回答の押し付けを止め、速やかに団体交渉に応じること。 2 協議事項の合意を目指すため、詳細を明らかにした上で、協定書（確認書、覚書）等を締結すること。					
	労働組合法第7条 該当号			第2号		
当事者の主張の要旨						
<p>【申立人】</p> <p>2010年春闘要求に係る3月26日の団体交渉では、基本給一律1万円の引上げ等6項目の要求事項について、会社は、現段階での賃上げは難しい、一時金についても査定時期がまだ先なので返答できない等と回答した。</p> <p>4月16日の団体交渉では、組合は基本給一律5千円の引上げ及び夏季一時金の昨年以上の割合での支給等を求めたが、会社は、賃上げは考えるが額は未定である、一時金は支払う予定だが査定を行った上で決定する等と回答した。</p> <p>また、会社側交渉員は組合員に対し、賃上げ額、一時金の割合は支給されれば分かる等と発言した。組合は、会社に対し、改めて2010年春闘要求について6月25日付けで団体交渉を申し入れ、賃上げの実施や一時金支給の事実が交渉に基づくものであれば、協定書を締結するよう求めた。しかし会社は、交渉事項が不明確である、組合と会社の間合意は存在しない、春闘に係る交渉は終了しており交渉の蒸し返しである等として、団体交渉に応じない旨の回答文書を送付してきた。</p> <p>これらの行為は労組法第7条第2号の不当労働行為であり、団交応諾、協定書等の締結を求める。</p> <p>【被申立人】</p> <p>組合から申入れのあった団体交渉について、会社は3月26日、4月16日及び同月28日に団体交渉を行い誠実に対応したが、交渉の結果合意に至らなかった。これ以上交渉を継続しても合意に至る見込みがないことから、4月28日をもって交渉を打ち切った。その後約2か月を経過した6月25日に、組合から、先に行った団体交渉と同一の要求事項による団体交渉の申入れがあったが、当該要求事項に係る交渉は既に終了しており、これ以上団体交渉に応じる義務はない。</p> <p>また、組合は協定書の締結を要求しているが、組合と会社の間合意した事項はなく、応じることはできない。</p>						
経過						
<p>第1回委員調査では、争点案を双方に提示し、意見書の提出を求めた。第2回委員調査では、争点案に対する双方の意見を精査した結果、提示した案を維持することとした旨説明した。第3回委員調査では、審査計画を提示した。会社が①審査計画の争点、審査期間の見直し、②不当労働行為を構成する具体的事実の不明確を主張し、委員調査の続行を求めたことから、調査の継続等を決定した。</p> <p>その後申立人から、11月15日に諸般の事情によるとして取下書が提出されたことにより、本件は終結した。</p>						

3 沖労委平成22年（不）第3号宮古島市事件

当事者	申立人（組合）			被申立人（使用者）		
	沖縄県公務公共一般労働組合 組合員数：54人			宮古島市 業種：地方公務 従業員数：591人		
申立年月日	平成22年7月21日			終結年月日	—	
所要日数	—			終結区分	次年繰越	
審査状況	調査回数	4回	審問回数	—	和解協議回数	—
審査委員	比嘉 正幸	参与委員	(労)與那覇 栄蔵	(使)石川 清勇		
請求する 救済の内容	1 組合員Aの雇止め等についての団体交渉に誠実に応じること。 2 謝罪文の掲示					
	労働組合法第7条 該当号			第2号		
当事者の主張の要旨						
<p>【申立人】</p> <p>申立人組合の組合員Aは、非常勤嘱託員として採用されていたところ、平成22年2月25日に同年3月末をもって委嘱期間満了の予告通知を受けたことから、組合は、同日直ちに団体交渉を申し入れた。3月2日に担当部長、担当課長と団交を行い、その結果、①雇止めの告知でないこと②業務遂行能力に問題がないこと③業務が継続されること④他部局での就労機会の調整をすることなどが確認された。</p> <p>しかし、その後、部長は、雇止めの件については自分の職権を超えているなどと説明。また、3月25日の団交申入れに対して、団交拒否の文書を通じた。さらに改めて団交を申し入れたところ、4月12日に団交を実施した。その団体交渉で組合員Aの雇止め撤回について検討したい旨の回答を受け、団交を終了した。しかし、同月27日の部長の電話での回答は、再度の任用はしない等の不誠実なものであった。</p> <p>このような被申立人の態度は、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するものである。</p> <p>【被申立人】</p> <p>担当部長が申立人の団体交渉の申入書による要求事項に対して、検討や他部署勤務と回答をしているのは、交渉担当者として誠意をもって要求事項に応えたいという趣旨であり、誠実な対応の現れである。</p> <p>被申立人が、今回、組合員Aの任用を継続しなかったのは、市における長期的・計画的な人材育成、人材配置などを総合的に考慮した上での結論である。また、被申立人は、委嘱期間満了の予告を1か月以上も前に通知しており、継続任用できない理由について何度も団体交渉の中で説明している。</p> <p>被申立人は、既に別の非常勤嘱託員を任用しており、組合員Aを再度任用することは困難であり、組合員Aの再度の任用を目的とする団体交渉に応じることはできない。</p>						
経過						
申立て後、委員調査を4回実施している。(次年へ繰越)						

4 沖労委平成22年(不)第4号タピック沖縄㈱(ユインチホテル南城)事件

当事者	申立人(組合)			被申立人(使用者)		
	ユインチホテル労働組合 組合員数：5人			タピック沖縄㈱(ユインチホテル南城) 業種：宿泊業、飲食サービス業 (宿泊業) 従業員数：127人		
申立年月日	平成22年10月13日			終結年月日	-	
所要日数	-			終結区分	次年繰越	
審査状況	調査回数	1回	審問回数	-	和解協議回数	-
審査委員	宮里 節子	参与委員 (労)仲宗根 清和		(使)仲程 通次		
請求する 救済の内容	シフト勤務変更の撤回、外注化等の中止、組合執行委員長Aの雇止めの撤回を交渉事項とする団体交渉申入れについて、誠意をもって団体交渉に応じること					
	労働組合法第7条 該当号			第2号		
当事者の主張の要旨						
<p>【申立人】</p> <p>平成21年4月、被申立人タピック沖縄㈱に契約社員として入社した執行委員長Aは、同年10月から洗い場担当となったが、接客担当の業務も担わされたことから過重な業務負担であると抗議したところ、被申立人から、平成22年10月3日で期限が切れるAの有期雇用契約を更新しないとの通知を受けた。</p> <p>このため、Aは平成22年9月5日に組合を結成し、①24時までのシフト勤務の変更の撤回、②違法な外注化等を止めること、③申立人組合執行委員長Aの雇止め撤回を要求事項とする団体交渉を同年9月14日以降3回にわたり申し入れたが、被申立人から全く回答がなかった。これらの被申立人の行為は、労組法第7条第2号の不当労働行為である。</p> <p>【被申立人】</p> <p>被申立人に対し、申立人から平成22年9月14日付で「結成通知書」(第1回団体交渉申入書)が提出されて以降、同年10月6日までに3回の団体交渉申入書の提出があった。しかし、この間、被申立人には、申立人組合の実態や設立の経過・内容等について申立人側から何ら知らされておらず、一方的に文書が送付されてきたのみであった。</p> <p>また、被申立人は、申立人が指定した団体交渉各日時等において、速やかに対応できるように待機していたが、3回とも、指定の時間に申立人関係者は来なかったものであり、団体交渉を拒否した事実はない。</p>						
経過						
委員調査を1回実施している。 (次年へ繰越)						

5 沖労委平成22年（不）第5号（株）宮古毎日新聞社事件

当事者	申立人（組合）			被申立人（使用者）		
	宮古毎日新聞労働組合 沖縄マスコミ労働組合協議会 日本新聞労働組合連合 組合員数：10名（宮古毎日新聞労働組合）			株式会社宮古毎日新聞社 業種：情報通信業 （映像・音声・文字情報制作業） 従業員数：45人		
申立年月日	平成22年12月13日			終結年月日	—	
所要日数	—			終結区分	—	
審査状況	調査回数	—	審問回数	—	和解協議回数	—
審査委員長	大城 光代	審査委員	宮城 和博	参与委員(労)	大濱 直之 (使) 饒波 正博	
請求する 救済の内容	1 組合員である契約社員A、B、Cの正社員化、同人らに対する不利益変更の撤回及び不利益取扱いの禁止					
	2 団体交渉において、正社員化の登用基準及び登用人員等、賞与・賃金等の支給基準、根拠を明確にする等、誠実に対応すること					
	3 誓約書（謝罪文）の交付					
	労働組合法第7条 該当号			第1号、第2号		
当事者の主張の要旨						
<p>【申立人】</p> <p>会社は、組合員である契約社員A、B、Cに対し、正社員への登用を拒絶するとともに、契約社員という理由で担当業務を減らし、契約更新時には、契約期間を従前の半分以上に短縮する、昇給・契約更新をなしとする、賞与を慰労金に変更し従前の半額以下を支給する等、著しく低下した労働条件を提示し、不利益な取扱いをした。</p> <p>また、会社は、組合が申し入れた契約社員の正社員化、交渉資料の開示、2009年冬季賞与等について、説明や回答を拒否する、開示した決算資料等のコピー、メモ等をすべて禁止するなど、不誠実な対応に終始している。</p> <p>これら会社の行為は、労組法第7条第1号及び同条第2号に該当する不当労働行為である。</p>						
<p>【被申立人】</p> <p>会社は、契約社員の契約更新に係る労働条件については、会社の業績や本人の勤務状況等に鑑みて、就業規則に則り決定している。また、契約社員に対する賞与については、就業規則等に規定はなく、慰労金としての支払いは、会社の配慮によるものであり、その旨団体交渉で説明している。</p> <p>契約社員の正社員化については、必要に応じ必要な部署で採用する旨説明している。</p> <p>組合が主張する労組法第7条第1号の不利益取扱い、同条第2号の団体交渉拒否に該当する事実はない。</p>						
経過						
<p>次年へ繰越。</p>						

6 沖労委平成22年（不）第6号沖縄セメント工業(株)事件

当事者	申立人（組合）			被申立人（使用者）		
	全日本港湾労働組合 全日本港湾労働組合沖縄地方本部 組合員数：652人			沖縄セメント工業株式会社 業種：セメント・同製品製造業 従業員数：83人		
申立年月日	平成22年12月27日			終結年月日	—	
所要日数	—			終結区分	次年繰越	
審査状況	調査回数	—	審問回数	—	和解協議回数	—
審査委員	比嘉 正幸	参与委員	(労)喜屋武 秀行	(使)又吉 民人		
請求する 救済の内容	1 団体交渉に誠実に応じること 2 謝罪文の掲示					
	労働組合法第7条 該当号			第2号		
当事者の主張の要旨						
<p>【申立人】</p> <p>被申立人は、2009年秋年末要求、2010年春闘要求及び2010年秋年末要求に係る団体交渉において、一時金支払いの有無について、会社の裁量によること、個々人の査定に基づいて支給すること等の回答を繰り返し、交渉が十分尽くされていないにもかかわらず、一方的に交渉を打ち切る等の対応を取った。その後、改めて申し入れた団体交渉においても、交渉事項は既に終了している、議題について合意が成立する見込みがない等回答し、交渉に応じなかった。</p> <p>このような被申立人の態度は、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。</p> <p>【被申立人】</p> <p>本件申立てについて、棄却を求める。ただし、申立人は平成21年7月22日以降の団体交渉すべてを救済申立ての対象としているところ、1年を経過したものについては労組法第27条第2項の規定により却下を求める。</p> <p>不当労働行為を構成する事実に対する答弁は、追って準備書面を提出する。</p>						
経過						
次年へ繰越。						

第4章 労働争議の調整

第4章 労働争議の調整

第1節 概況

平成22年に取り扱った調整事件は11件で、すべてあっせんとなっており、うち7件が新規申請である。

また、すべてが労働組合からの申請となっている。

平成18年から平成22年までの間における調整事件の取扱状況等は、第1表から第5表までのとおりである。

第1表 年別取扱状況

(単位：件)

区 分		年				
		平成18年	平成19年	平成20年	平成21年	平成22年
係 属 件 数	前年繰越	1	0	1	0	4
	新規申請	3	10	7	9	7
	計	4	10	8	9	11
調 整 区 分	あっせん	3	10	8	9	11
	調 停	0	0	0	0	0
	仲 裁	1	0	0	0	0
	計	4	10	8	9	11
終 結 状 況	解 決	0	4	3	2	2
	打 切	2	3	4	1	6
	取 下	2	2	1	1	2
	不 開 始	0	0	0	1	0
	計	4	9	8	5	10
	平均調整回数(回)	2.4	1.3	2.1	2.3	1.6
	平均所要日数(日)	49	30	56	49	51
	解決率(%)	0.0	57.1	42.9	66.7	25.0
次 年 繰 越	0	1	0	4	1	

注) ① 解決率(%) = $\frac{\text{解決件数}}{\text{取下げ・不開始を除く終結件数}} \times 100$

② 平均調整回数、平均所要日数は、その年に終結した事件(あっせん員指名前に取下げられた事件を除く)の平均値である。

第2表 申請者別申請件数（新規申請分）

（単位：件）

申請者		年				
		平成18年	平成19年	平成20年	平成21年	平成22年
申請	労働組合	2	10	7	9	7
	使用者	0	0	0	0	0
	労使双方	1	0	0	0	0
職権		0	0	0	0	0
計		3	10	7	9	7

第3表 従業員数規模別申請件数（新規申請分）

（単位：件）

従業員数	年				
	平成18年	平成19年	平成20年	平成21年	平成22年
49人以下	1	6	4	8	2
50～99人	0	0	0	0	1
100～199人	2	0	2	0	1
200～299人	0	2	1	0	1
300～499人	0	0	0	0	0
500～999人	0	0	0	0	1
1,000人以上	0	2	0	1	1
計	3	10	7	9	7

第4表 調整事項別件数（新規申請分）

（単位：件）

調整事項		年				
		平成18年	平成19年	平成20年	平成21年	平成22年
組合承認・組合活動		0	1	1	1	0
協約締結・全面改定		0	0	0	1	0
協約効力・解釈		0	1	2	0	2
賃 金 等	賃金増額	0	0	0	0	0
	一時金	0	0	2	0	4
	諸手当	0	1	0	0	2
	その他賃金に関するもの	0	0	0	2	4
	退職一時金・年金	0	1	0	0	0
	小計	0	2	2	2	10
給 与 以 外 の 労 働 条 件	労働時間	0	1	0	0	0
	休日・休暇	0	0	0	2	1
	定年制	0	0	0	0	0
	その他の労働条件	1	2	0	0	0
	小計	1	3	0	2	1
経 営 又 は 人 事	事業休廃止・事業縮小	1	0	0	0	0
	人員整理	1	0	0	0	1
	配置転換	0	3	0	0	1
	解雇	1	4	3	4	0
	その他の経営・人事	0	2	0	5	3
	小計	3	9	3	9	5
福利厚生		0	1	0	0	0
団交促進		2	3	3	5	5
事前協議制		0	0	0	1	0
その他		0	1	1	0	1
合計		6	21	12	21	24

注）申請は複数の調整内容を有することがあるので、表中の件数は申請件数と一致しない。

第5表 業種別申請件数（新規申請分）

（単位：件）

業種別 \ 年	平成18年	平成19年	平成20年	平成21年	平成22年
建設業	0	0	0	1	0
製造業	0	1	0	0	0
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0	0	0	1
情報通信業	1	2	1	2	1
運輸業、郵便業	0	0	0	1	2
卸売業、小売業	0	2	0	0	0
金融業、保険業	0	0	0	0	0
宿泊業、飲食サービス業	0	1	0	0	1
医療、福祉	0	0	2	1	0
教育、学習支援業	0	0	0	2	0
サービス業	1	1	2	2	1
公務	1	3	2	0	1
合計	3	10	7	9	7

第6表 調整事件一覧表

No	事件番号	申請者	調整事項	業種	申請年月日	終結区分	調整回数	所要日数
					あつせん員指名年月日			
					終結年月日			
1	平成21年 (調)第6号	組合	団交促進	教育、学習支援業(高等教育機関)	H21.9.15	打切	2	120
					H21.10.2			
					H22.1.29			
2	平成21年 (調)第7号	組合	団交促進、組合承認等	医療・福祉(社会保険・社会福祉・介護事業)	H21.11.24	解決	3	50
					H21.12.2			
					H22.1.20			
3	平成21年 (調)第8号	組合	解雇の撤回	運輸業、郵便業(道路貨物運送業)	H21.12.3	打切	2	42
					H21.12.9			
					H22.1.19			
4	平成21年 (調)第9号	組合	休日・休暇	サービス業(その他の事業サービス業)	H21.12.7	打切	2	47
					H21.12.10			
					H22.1.25			
5	平成22年 (調)第1号	組合	一時金に関する協約書遵守	宿泊業、飲食サービス業(宿泊業)	H22.1.27	取下	0	56
					—			
					H22.3.23			
6	平成22年 (調)第2号	組合	団交促進	電気・ガス・熱供給・水道業(水道業)	H22.2.15	打切	2	71
					H22.2.19			
					H22.4.30			
7	平成22年 (調)第3号	組合	雇止めの撤回	地方公務(市町村機関)	H22.3.9	打切	0	16
					—			
					H22.3.24			
8	平成22年 (調)第4号	組合	諸手当の支給	運輸業、郵便業(道路貨物運送業)	H22.3.15	解決	1	14
					H22.3.24			
					H22.4.6			
9	平成22年 (調)第5号	組合	一時金、諸手当及びその他賃金に関すること	サービス業(同業団体)	H22.3.31	取下	1	84
					H22.4.7			
					H22.6.29			
10	平成22年 (調)第6号	組合	団交促進、組合員への不利益取扱いの撤回	情報通信業(映像・音声・文字情報制作業)	H22.9.30	打切	1	13
					H22.10.7			
					H22.10.19			
11	平成22年 (調)第7号	組合	団交促進、その他の経営・人事	運輸、郵便業(道路旅客運送業)	H22.11.25	次年繰越	1	—
					H22.12.3			
					—			

注) ただし、不開始となった事件の所要日数は、申請日から手続終了までの日数である。

第2節 調整事件の概要

1 沖労委平成21年(調)第6号事件

当事者	申請者			被申請者		
		S労働組合 組合員数：251人	S1労働組合 組合員数：223人	S2労働組合 組合員数：158人	法人H	業種：教育、学習支援業
申請年月日	平成21年9月15日	あっせん員指名年月日	平成21年10月2日	終結年月日	平成22年1月29日	
所要日数	120日	調整回数	2回	終結区分	打切り	
あっせん員	公益委員 大城 光代	労働者委員 川平 朝之	使用者委員 又吉 民人			
調整事項	夏季一時金削減に対する不誠実な交渉について					
申請概要	<p>法人は、団体交渉で、人勸に準じ夏季一時金0.2月分の引下げ、就業規則の改正に伴う過半数代表者の意見に替え、全職員への意見聴取を行う旨通告した。組合は過半数代表者の選出を行うよう主張したが、法人は全職員への意見聴取を開始した。その後、法人は就業規則を改正すると通知してきたため、組合は団体交渉を申し入れた。</p> <p>4回目の団体交渉で、法人と組合は「労働条件の改善について交渉を行うことを条件に組合が過半数代表者の選出に協力すること」等を含む確認書を締結した。</p> <p>組合は、一時金削減の代償措置として、削減により生じる財源を非正規職員への一時金支給等に充当すべきであるとの要請書を法人へ提出した。</p> <p>6回目の団体交渉で、法人は、夏季一時金削減により生じた財源を授業料免除に充てることが承認されたと説明した。</p> <p>組合は、財源の使途について組合の意見等を集約しながら計画・執行するとした確認書が実質的に反故にされていることから、確認書の遵守並びに要請事項の実現に係る誠実団交を求めて、あっせんに申請した。</p>					
当事者の主張	<p>【申請者】</p> <p>①夏季一時金削減による財源全額を授業料免除に充てることについて撤回すること。または代償措置を講じること。</p> <p>②確認書を遵守すること。</p> <p>【被申請者】</p> <p>①夏季一時金削減による財源の使途については、法人内で承認され、授業料免除の通知を行った後なので、撤回できない。</p> <p>②確認書の記載事項については、法人として遵守している。組合は、過半数代表者の選出に協力せず、過半数代表が選出された現在において、意見書の提出を求めても応じようとしめない。組合の対応こそ不誠実である。</p>					
調整経過	<p>第1回のあっせんにおいて、法人が夏季一時金削減を財源とする使途の撤回は困難としたため、組合と代償措置について引き続き団体交渉を行うよう促した。</p> <p>第2回のあっせんで、組合は、労使交渉に進展がみられるとし、当事者の自主交渉に努めたいと表明したため、あっせん員は年内に限りその推移を見守ることとした。</p> <p>その後、組合に対し自主交渉の進捗状況等について事情聴取を行ったところ、組合は、団交申入れに対する法人の対応が従前と比べて誠実なものであると評価できるが、新たな団交事項についても交渉を円滑に進める観点から、あっせん手続の下での自主交渉を希望した。そのため、あっせん員は、平成22年1月29日までにあっせんの再開又は取下げ等の意思表示がなければ打切りとすることを通知した上で、同日まで継続の取扱いとする旨決定した。</p> <p>組合から、同日までに本件あっせんに係る意思表示がなかったため、打切りを決定した。</p>					

2 沖労委平成21年(調)第7号事件

当事者	申請者			被申請者		
	S組合 組合員数：255名				社会福祉法人H 業種：医療、福祉(社会保険・社会福祉・介護事業) 従業員数：28名	
申請年月日	平成21年11月24日	あっせん員指名年月日	平成21年12月2日	終結年月日	平成22年1月20日	
所要日数	50日	調整回数	3回	終結区分	解決	
あっせん員	公益委員 比嘉 正幸		労働者委員 喜屋武 秀行	使用者委員 仲程 通次		
調整事項	1 団体交渉の誠実な対応、2 定期昇給及び夏季一時金における人事考課の明確化、 3 労働契約の遵守、副分会長に対する新・旧給与規程における差額分の支払い、 4 副分会長に対する減給処分、出勤停止処分の撤回、5 組合員差別、いじめをやめること					
申請概要	<p>法人Hの給与規程では、56歳を超える職員は原則として定期昇給がない旨規定しているが、今年4月、56歳以上の職員に昇給が実施されたにも拘らず、分会長には実施されなかった。また、平成21年5月給与について、副分会長に対し10%減給した額が支給され、その翌月には、同人に対し具体的な説明がないまま10日間の出勤停止処分が通告された。</p> <p>これらのことから、人事考課及び査定基準の明確化、減給及び出勤停止処分等の是正ほか3項目を交渉事項として団体交渉が行われたが、法人は人事考課及び査定基準の明確化については内部資料であるため応じられない、また、減給及び出勤停止処分等の是正については、就業規則に基づくと説明したのみで、具体的な回答はなかった。</p> <p>これまで、数回団体交渉を行ってきたが、法人は交渉事項について資料の提出を求めてもこれに応じず、具体的な説明もない等、不誠実であることから、あっせんに申請するに至った。</p>					
当事者の主張	<p>【申請者】</p> <p>団体交渉において、定期昇給及び一時金の人事考課の明確化を求め、人事考課表及び査定の評価項目等について開示を要求したが法人はこれに応じなかった。また、56歳を超える職員に定期昇給が実施されたが、副分会長には実施されない等、組合員に対し差別を行っている。</p> <p>【被申請者】</p> <p>団体交渉で人事考課表を求められたが、内部資料であるため開示できないとした。また、分会長に定期昇給を実施しなかったこと、分会長ほか組合員の夏季一時金を減給して支給したことについては、新たな就業規則や給与規程に基づいて行ったものである。</p>					
調整経過	<p>第1回あっせんでは、申請事項について双方の主張が相違することから、就業規則、人事考課基準等あっせんに進める上で必要となる資料の提出を求めた。</p> <p>第2回あっせんで、法人は、人事考課の基準等、団体交渉で組合が要求する資料は可能な限り開示するとした。また、給与改定に伴う副分会長の給与減額分については、調整額と併せて支払うこととするが、それ以外の申請事項については応じられないと主張した。これらを踏まえ提示したあっせん案を、双方とも持ち帰り検討することとなった。</p> <p>第3回あっせんにおいて、改めてあっせん案を提示したところ、双方とも受諾したので、本あっせんは終結した。</p> <p>(あっせん案要旨)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 組合と法人は、団体交渉に際して、可能な限り資料を提出する等誠実に対応するものとする。 2 法人は、人事考課の基準を明らかにすること。 3 給与が減少したAに対しては、給与相当額と支給額の差額〇円について、速やかに本人の口座に振り込むものとする。 4 組合と法人は、円滑な労使関係を構築するため、速やかに団体交渉ルールを策定するものとする。 					

3 沖労委平成21年(調)第8号事件

当事者	申請者			被申請者	
		S組合 組合員数：175名			株式会社H 業種：運輸業、郵便業 (道路貨物運送業) 従業員数：80人
申請年月日	平成21年12月3日	あっせん員指名年月日	平成21年12月9日	終結年月日	平成22年1月19日
所要日数	42日	調整回数	2回	終結区分	打切り
あっせん員	公益委員 矢野 昌浩		労働者委員 喜屋武 秀行	使用者委員 又吉 民人	
調整事項	組合員Aに対する解雇の撤回及び原職復帰				
申請概要	<p>組合員Aは、株式会社Hとの間で平成15年5月から雇用主・雇用形態を変えながら物品の配送に係る雇用契約を結んでいたが、実際の業務は、同一場所で同一業務に6年半従事してきた。</p> <p>平成21年10月21日に株式会社Hから1か月後の11月22日をもって契約期間の満了による雇止めを通告された。11月9日、組合は、整理解雇と認識し、解雇撤回を求め団体交渉を行ったが、折合いがつかなかったためあっせんで申請するに至った。</p>				
当事者の主張	<p>【申請者】</p> <p>Aは、平成15年5月から同一場所で同一業務に6年半従事しており、会社から雇用継続への期待も抱かせられていたため、雇止めではなく整理解雇と認識しており、解雇法理（労働契約法第16条）及び整理解雇の4要件が類推適用され、解雇は無効である。</p> <p>会社からは、経営難を理由とした要員削減である旨説明を受けたが、Aの後任を新規で採用している。</p> <p>【被申請者】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・会社は、嘱託職員と契約する際は、1年契約で最長3年である旨説明している。しかし、3年の契約終了後、Aから、働き続けたいという強い要望があったため、関連会社である申請外I社の派遣従業員として別途最長3年という条件で受け入れることになった。Aを平成21年5月から半年間、会社で嘱託職員として再雇用したことについては、会社の業務が一時的に増加したためであり、更新がないことは本人も熟知していたはずである。Aとは雇用契約の期間が満了している。 ・組合が主張する新規採用者とは、病気休職者の欠員補助者のことである。 				
調整経過	<p>第1回あっせんでは、会社は、あっせん時も上記のとおり主張していたが、Aに対して何らかの措置を行うかどうかについて、会社に持ち帰り検討した後、次回あっせんに臨むとのことであった。</p> <p>第2回あっせんにおいて、会社はAに対して何らかの代替措置の検討を行ったが、社の経営状況が厳しくこれ以上要員を増やせないこと、解決金については、支払う根拠がないこと等の結論に至ったことを説明した。その後の調整でも両当事者の主張の隔たりは大きく、また、新たな解決方法を模索したいとの申請人の意向もあったことから、本件あっせんで打切ることとした。</p>				

4 沖労委平成21年(調)第9号事件

当事者	申請者			被申請者		
		S組合 組合員数：6名			法人H 業種：サービス業(その他のサービス業) 従業員数：10名	
申請年月日	平成21年12月7日	あっせん員指名年月日	平成21年12月10日	終結年月日	平成22年1月25日	
所要日数	47日	調整回数	2回	終結区分	打切り	
あっせん員	公益委員 宮里 節子		労働者委員 大濱 直之	使用者委員 饒波 正博		
調整事項	法人Hは、自ら組合に回答した事項(平成21年3月末で法人を退職したS組合の組合員らに係る年次有給休暇の処理)について、誠意と責任をもって実行すること。					
申請概要	<p>S組合の組合員らは、施設の管理を業とする法人Hに嘱託員として勤務していたところ、平成21年3月末に同法人を退職し、同年4月から、法人らが構成する共同事業体に採用されることになった。</p> <p>法人Hは、組合員らが退職するまでの間に取得していなかった年次有給休暇について、10日を上限として、一定額で買い上げる旨の文書回答を行っていた。しかし、理事会で理事からこのような処理は適切ではないとの批判がなされた。これを受けて法人は、団体交渉において、組合に対して、買上げは不可能であると通知し、複数回団体交渉が行われた。他方、法人は、組合員らが現在勤務している共同事業体で特別休暇を付与する方向での検討を行ったが、共同事業体内部での調整がつかなかった。組合は、自主的解決は困難であるとして、あっせんで申請するに至った。</p>					
当事者の主張	<p>【申請者】 法人は、年次有給休暇を買い上げる旨の文書を出しているにもかかわらず、理事会の承認を得られなかったため無効である、支払うべき旨の裁判所の判決が出ない限り買い上げることはできないなどと述べている。その対応は、極めて不誠実である。また、特別休暇の付与に係る共同事業体間の協議にも誠意が感じられない。法人は、組織としてきちんとこの件について対処してほしい。</p> <p>【被申請者】 組合員の退職に際して、年次有給休暇を買い上げる旨、文書を交付したが、理事の意見を聴取してとの留保付きである。その後の調査で、買い上げの事例は皆無であること、会計処理上、休暇の買い上げに係る支出科目もないこと、買い上げの根拠となる新しい規程制定も以上の理由で認められないと思われることから、支払うことはできないとの判断に至った。</p>					
調整経過	<p>第1回あっせんで、法人は年次有給休暇を買い上げる意思がないことを表明したことから、あっせん員は、特別休暇の付与について、検討、調整するよう要請した。</p> <p>第2回あっせんで法人は、特別休暇の付与については困難であること、また他に代案を持ち合わせていないとのことであった。</p> <p>あっせん員協議の結果、歩み寄りを期待できない以上、双方の妥協点を見出すことは困難であると判断し、やむを得ず本件あっせんで打ち切った。</p>					

5 沖労委平成22年(調)第1号事件

当事者	申請者			被申請者		
		S労働組合 組合員数：53人			株式会社H 業種：宿泊業、飲食サービス業 (宿泊業) 従業員数：143人	
申請年月日	平成22年1月27日	あっせん員指名年月日	—	終結年月日	平成22年3月23日	
所要日数	56日	調整回数	—	終結区分	取下げ	
あっせん員	公益委員	—	労働者委員	—	使用者委員	—
調整事項	冬季一時金について基本給の1.6か月分を支給するとした協定書を遵守すること。					
申請概要	<p>組合は、夏季一時金及び冬季一時金に支給月数をそれぞれ1.6か月分とする労使協定を会社と締結していたが、会社から、協定書どおりの1.6か月分の支給はできないので、0.85か月分に変更したいとの内容の通知を受けた。</p> <p>組合と会社は改めて、①組合は会社提案に係る冬季一時金(0.85か月分)を受け入れる ②協定書で約した額との差額分については年明け以降協議するとした覚書を締結し、組合員等は冬季一時金の支給を受けた。</p> <p>その後の団体交渉において、会社から、協定書を破棄して、既に支払い済みの冬季一時金(0.85か月分)に0.2か月分を上乗せして1.05か月分の支給とする提案がなされたが、組合はこれを拒否し、あっせんに申請するに至った。</p>					
当事者の主張	<p>【申請者】 会社とは、冬季一時金の支給を1.6か月とする内容の労使協定を締結しているので、これを一方的に破棄して減額することは認められない。</p> <p>【被申請者】 (会社側からの意見聴取なし。)</p>					
調整経過	<p>あっせん申請の翌日1月28日に組合から、上部団体の助言により、当面、団体交渉を継続することとしたため、あっせん手続を一時停止する旨の上申書の提出があった。</p> <p>その後、動向把握に努めていたが、組合から、団体交渉において会社と合意に至ったとの連絡があった。</p> <p>3月23日に、組合からあっせん申請取下書の提出があり、本あっせんは終結した。</p>					

6 沖労委平成22年(調)第2号事件

当事者	申請者			被申請者		
		S労働組合 組合員数：235人			公営企業H 業種：電気・ガス・熱供給・水道業 従業員数：274人	
申請年月日	平成22年2月15日	あっせん員指名年月日	平成22年2月19日	終結年月日	平成22年4月30日	
所要日数	71日	調整回数	2回	終結区分	打切り	
あっせん員	公益委員 宮里 節子		労働者委員 與那覇 栄蔵	使用者委員 石川 清勇		
	調整審査課長 新里 栄治					
調整事項	事業場の夜間・休日業務の外部委託に係る職員の労働条件変更について団体交渉に応じること					
申請概要	<p>組合は、被申請者から事業場の夜間・休日の運転管理業務を外部委託することになった旨説明を受けた。その後、委託に伴う労働条件の変更に関する団体交渉を申し入れ、事務交渉を行った。しかし、被申請者から団体交渉事項となりうる労働条件変更の内容が具体的に特定されていないとして団体交渉に応じられないとの回答を受けた。</p> <p>組合は再度、本件委託に係る労働条件についての団体交渉を申し入れた。当該団交申入れに関する事務交渉を行ったが、前回と同様、団体交渉には応じられない旨の回答を受けたため、自主解決は困難であると、あっせん申請に至った。</p>					
当事者の主張	<p>【申請者】 事業場の夜間・休日の運転管理業務が外部委託になることに伴い、「人員体制等の変更」外4項目について、被申請者に対し団体交渉を申し入れたが、事業場の夜間・休日業務の委託は経営権事項であることを理由に一方的に団体交渉を拒否することは、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するものである。</p> <p>【被申請者】 事業場の夜間・休日業務に係る外部委託の件は、経営権事項にあたるが、それが職員の労働条件に影響を与える場合には団体交渉に応じる義務があることは承知している。しかし、本件では夜勤・休日業務を委託することによって、従前と比べて労働条件の改善になる。また、組合が主張する労働条件の変更について、具体的な内容を含んでいない上、事務交渉において団交事項の有無に係る説明を求め、かつ文書において理由を付し回答している。また、現場から上がった質問事項について、組合分会長を始め現場職員に丁寧に説明を行っている。</p>					
調整経過	<p>第1回あっせんで、あっせん員が、組合が提起した「人員体制等の変更」外4項目について改めて事務交渉で整理することを提案したところ、労使双方ともこれを受け入れたことから、次回あっせん期日を設定せず当事者の自主交渉の推移を見守ることとし、継続の取扱いとした。</p> <p>その後、事務交渉において、被申請者が組合に対して提示した項目の説明について、組合は、現場職員が出席する団交の場で説明すべきであるとして、これを拒んだとのことであった。</p> <p>第2回あっせんで、あっせん員から、被申請者に対し、組合が提示した項目について、団体交渉に応じる余地がないか再考を促したが、被申請者は、影響を受ける労働条件について、一定の具体性が必要であり、団交の議題とすることに疑義がある事項については、事務交渉で整理すべきとした。</p> <p>あっせん員協議の結果、当事者の主張に大きな隔たりがあり、これ以上、あっせんを行っても歩み寄りを図ることは困難であると判断し、やむを得ず本件あっせんで打切った。</p>					

7 沖労委平成22年(調)第3号事件

当事者	申請者			被申請者	
	S組合 組合員数：50名				H市 業種：地方公務（市町村機関） 従業員数：1,400人
申請年月日	平成22年3月9日	あっせん員指名年月日	—	終結年月日	平成22年3月24日
所要日数	16日	調整回数	—	終結区分	打切り
あっせん員	公益委員 —	労働者委員	—	使用者委員	—
調整事項	組合員Aの雇止め（任用更新拒否）を撤回し、雇用の継続を図ること。				
申請概要	<p>Aは、任期を1年とする市の非常勤嘱託員として、これまで3回更新され4年間にわたり勤務してきたが、平成22年2月25日に市部長名の文書をもって3月末日に委嘱期間が満了する旨の通知を受けた。組合は、通知を受けた当日直ちに市に対し雇止めの撤回を交渉事項とする団体交渉を申し入れたところ、組合と市は3月2日に団体交渉を行った。</p> <p>団体交渉において、市は単に期間満了の通知である等と回答し、3月5日までに更新の有無について組合に回答するとした。</p> <p>しかし、その日までに市から回答がなかったため、同月8日、組合が部長に対し電話で回答を求めたところ、自分の権限を越えている等と回答したため、組合は、Aの委嘱期間の満了期日が迫っており、緊急に事態の打開を図るため、Aの雇用の継続を図ることを申請事項として当委員会へあっせんで申請した。</p>				
当事者の主張	<p>【申請者】 組合員Aの雇止めの撤回を求める。</p> <p>【被申請者】 あっせん手続については、参加しない。 なお、Aへの通知は、雇止めの通知ではなく、期間満了の通知であり、次年度も継続して雇用するかについては、努力はするが保障はできない。</p>				
調整経過	被申請者に対し、あっせん手続への参加の可否等について調整を行ったが、被申請者から、本件あっせん手続には応じられない旨、文書回答が行われたため、やむを得ず本件あっせんで打ち切った。				

8 沖労委平成22年(調)第4号事件

当事者	申請者			被申請者		
	S労働組合 組合員数：26人			株式会社H 業種：運送業 従業員数：94人		
申請年月日	平成22年3月15日	あっせん員指名年月日	平成22年3月24日	終結年月日	平成22年4月6日	
所要日数	14日	調整回数	1回	終結区分	解決	
あっせん員	公益委員 大城 光代		労働者委員 喜屋武 秀行	使用者委員 饒波 正博		
調整事項	特別配送のための手当を支給すること。					
申請概要	<p>会社では、特別の配送業務に対し、担当路線毎に1人あたり特別配送のための手当が支給されていた。しかし、他の関連業務が廃止されたことに伴い、会社は勤務時間内に特別配送業務が可能になったとして、特別配送の手当を組合に事前の説明もなく、支給しないこととした。そこで、組合は会社と3回団体交渉を行ったが、不調に終わったので、本委員会へあっせんに申請した。</p>					
当事者の主張	<p>【申請者】 ①特別配送の手当は特別の配送業務をすることで支給されているもので、従来、給料と合わせて支給されてきた。これを組合に何の説明もなく一方的に打切られるのは納得できない。今回は是非支払ってもらいたい。 ②次回以降については労使交渉で決めるべきである。</p> <p>【被申請者】 ①特別配送の手当は、時間外手当であり、新社屋移転に伴い配送方法が変わったことから支払ってきた。しかし、他の関連業務の廃止に伴い、勤務時間内に配送することができるようになったので支払う根拠はない。 ②他の関連業務廃止に伴う変化は全社員を集めて説明した。</p>					
調整経過	<p>第1回あっせんにおいて、会社は一定の譲歩をする用意があると表明した。これを受け、会社側の意向を確認したところ、特別配送分のうち、既に支払済である配送分を除く3回分については今回限りという条件付で1回当たり定額を支払うとの意思が確認できたことから、このことを基本に労使間の調整を進め、あっせん案を提示したところ、双方ともこれを受諾したことにより本あっせんは終結した。</p> <p><あっせん案></p> <p>1 会社は、特別配送をした組合員各員に対し、解決金として定額〇〇円に配送回数に乗じた金額を速やかに支給するものとする。 なお、配送回数のうち、既に支払済分については、回数から除くものとする。</p> <p>2 組合と会社は、今後の特別配送の業務に係る手当については、支給の方法を相互信頼の下、協議するとともに、健全な労使関係の確立に努めるものとする。</p>					

9 沖労委平成22年(調)第5号事件

当事者	申請者			被申請者		
		S労働組合 組合員数：37人			H団体 業種：サービス業（同業団体） 従業員数：47人	
申請年月日	平成22年3月31日	あっせん員指名年月日	平成22年4月7日	終結年月日	平成22年6月29日	
所要日数	84日	調整回数	1回	終結区分	取下げ	
あっせん員	公益委員 宮城 和博		労働者委員 川平 朝之	使用者委員 仲程 通次		
調整事項	1 基本給10%のカット及び一時金1月分の引下げ分の支払いについて 2 超勤手当の差額分の支払い					
申請概要	組合は、平成22年2月以降、基本給10%カット及び一時金1月分の引下げの改善、36協定締結、団体運営のシミュレーションを示すこと等を求めて数回の団体交渉を行った。また、3月の春闘要求に対し、H団体からは、回答期限になっても回答がないため、再度回答を求めたが、総務部長の出張があることを理由に回答を引き延ばされている。これらの当局の対応は不誠実であるとし、あっせんに申請するに至った。					
当事者の主張	<p>【申請者】</p> 実施されている基本給10%カット及び一時金1月分の引下げについての改善案を示すこと、超勤手当の1時間当たりの支給額の是正及び再計算後の差額分の支払い、36協定の締結を求めて団体交渉を重ねているが、団体からは誠意ある対応が見られない。団体から、改善に向けて協議する、賃金等のシミュレーションを示したいとの文書回答を受けたが、シミュレーションに係る資料もいまだ提示されず、春闘要求回答についても、団交が引き延ばされている。組合としては、団体交渉に誠実に応じるよう求める。 <p>【被申請者】</p> 基本給10%カット等は平成20年度から実施している。カット等を実施するに当たり、事業収入の落ち込み等その必要性等について説明したが、平成22年に初めて組合からの団交申入れがあり困惑している。団体としては、今後のシミュレーションを示して基本給や一時金カットの率や期間について組合と協議し、また、36協定についても組合と協議の上締結したいと考えている。期限までに春闘要求の回答ができなかったのは、回答までの期間が短かったことや年度末で業務多忙であったためであり、回答準備が整ったので、組合へ団交申入れを行っているところである。					
調整経過	第1回あっせんで、団体は春闘要求に対する回答が遅れたことについての謝罪や、賃金カットや超勤手当の改善及び36協定の締結に向けて組合と協議し、春闘要求回答をあっせん期日2日前の団交で行ったこと、本件調整事項についても自主交渉で解決したい旨を表明した。 あっせん員は、当事者間における独自交渉の推移を見守るべきであるとの認識で一致し、次回期日を設定せず本あっせんに継続の取扱いとした。 その後の自主交渉において、調整事項に関し妥結する見込みとなったこと等により、組合からあっせん申請取下書の提出があり、本あっせんは終結した。					

10 沖労委平成22年(調)第6号事件

当事者	申請者			被申請者		
	S組合 組合員数：9名			株式会社H 業種：映像・音声・文字情報製作業 従業員数：40人		
申請年月日	平成22年9月30日	あっせん員指名年月日	平成22年10月7日	終結年月日	平成22年10月19日	
所要日数	20日	調整回数	1回	終結区分	打切り	
あっせん員	公益委員 比嘉 正幸	労働者委員	喜屋武 秀行	使用者委員	石川 清勇	
調整事項	<p>1 団体交渉の円滑な促進。</p> <p>2 組合員への不利益な労働条件を内容とする契約更新案の撤回</p>					
申請概要	<p>契約社員である組合員Aの雇用期間は、平成22年9月末日までであり、9月25日に、10月以降の雇用関係について、会社から基本給のない完全歩合制の賃金への切替え、販売部への配置転換等を内容とする更新の条件が提示された。これに対し、組合は直ちに団交申入れをしたが、希望する日時に団交が開催されなかったところから、あっせんを申請した。</p> <p>なお、Aについては、前年にも雇止めについて当事者間に争いがあり、最終的に労働審判で雇用期間を平成22年9月末までの1年とする調停を受入れた経緯がある。また、会社都合により同年10月1日から自宅待機を命ぜられている。</p>					
当事者の主張	<p>【申請者】 Aの販売部への配置転換の不当性、自宅待機期間の賃金の確保、会社の対応に対する謝罪要求等を主張。</p> <p>【被申請者】 Aの配置転換の理由として、経営悪化による規模縮小及び現在販売部しか欠員がない。また、自宅待機命令における賃金補償については法律の範囲内において支払う。</p>					
調整経過	<p>第1回あっせんで、待機期間中の賃金の支払い、配置先についてあっせん案を双方に提示したが、双方の主張の隔たりが大きく、あっせん員は、これ以上あっせんを行っても歩み寄りを図ることが困難であるとの判断から、やむを得ず本件あっせんで打ち切った。</p>					

11 沖労委平成22年(調)第7号事件

当事者	申請者			被申請者	
	J 上部団体 S 労働組合	組合員数：255人 組合員数：5人		株式会社H 業種：道路・旅客運送業 従業員数：650人	
申請年月日	平成22年11月25日	あっせん員指名年月日	平成22年12月3日	終結年月日	—
所要日数	—	調整回数	—	終結区分	次年繰越
あっせん員	公益委員 宮城 和博	労働者委員 仲宗根 清和	使用者委員 又吉 民人		
調整事項	1 団体交渉の誠実応諾 2 団交における先決問題として(イ)不当労働行為を行わないこと、(ロ)労働条件の変更等について組合と協議、合意の上実施すること、(ハ)会社の解散合併等及び解雇は事前協議ないし労使合意の上実施することの確認を求める。 3 組合員Aの交通事故に伴う懲戒処分の撤回				
申請概要	組合Sは、平成22年7月1日に結成された後、同月6日付けで、会社に対し就業規則や24協定及び36協定の明確化等を要求事項とする団体交渉を申し入れた。しかし、会社は、組合に対し、諸般の事情により指定期日での団交開催は困難である旨の回答書を同月10日付けで送付した。その後、組合は、再三にわたり会社に団交を申し入れたが、会社が具体的理由の説明もなく団交に応じないため、誠実団交等を求めてあっせんで申請するに至った。				
当事者の主張	【申請者】 組合結成後、会社に対し団体交渉を申し入れたが、会社からは団交期日の延期を求める旨の回答文書を受けたのみで、その後、再三にわたる団交又は話合いの申入れに対し、会社からの回答は一切無く、団交等に応じない理由についての説明もない。 会社が組合と事前に合意したと主張する、団交にあたっての6項目については、交渉窓口についてのみ話しただけで、他の項目について合意した事実はない。				
	【被申請者】 組合執行委員長Sと、団体交渉の窓口を本部長とすること等の6項目について口頭で合意したが、組合はこれを遵守しないまま団交申入れを繰り返している。 なお、調整事項②については、当該事実が存在する訳ではなく、調整事項になじまないのではないかと考えている。				
調整経過	第1回あっせんで組合側から事情聴取を行ったところ、申請内容について具体性が十分でないことから、あっせんで進める上で必要となる申請事項の具体的事実の記載や資料等を次回あっせんまでに提出するよう要望した。 (次年へ繰越)				

第5章 個別労働関係紛争のあっせん

第5章 個別労働関係紛争のあっせん

第1節 概況

平成22年に取り扱った個別労働関係紛争あっせん事件は7件で、解決3件、打切り3件、不開始1件となっている。

平成18年から平成22年までの間における取扱状況等は、第1表から第5表までのとおりである。

第1表 取扱状況

(単位：件)

区分		年	平成18年	平成19年	平成20年	平成21年	平成22年
係属 件数	前年繰越		0	0	0	1	0
	新規		3	1	4	15	7
	計		3	1	4	16	7
終 結 状 況	解決		1	0	1	5	3
	打切		2	0	1	6	3
	取下		0	1	0	2	0
	不開始		0	0	1	3	1
	計		3	1	3	16	7
	平均調整回数(回)		1.7	1.0	2.0	1.3	1.7
	平均所要日数(日)		43	92	42	52	49
	解決率(%)		33.3	0.0	50.0	45.5	50.0
次年繰越		0	0	1	0	0	

注) 解決率(%) = $\frac{\text{解決件数}}{\text{取下・不開始を除く終結件数}} \times 100$

第2表 申請者別申請件数(新規申請分)

(単位：件)

申請者	年	平成18年	平成19年	平成20年	平成21年	平成22年
労働者		2	1	4	15	7
使用者		1	0	0	0	0
計		3	1	4	15	7

第3表 従業員数規模別申請件数(新規申請分)

(単位：件)

従業員数	年	平成18年	平成19年	平成20年	平成21年	平成22年
49人以下		2	0	2	8	6
50～99人		1	0	1	3	1
100～199人		0	0	0	2	0
300～499人		0	1	0	0	0
500人以上		0	0	1	2	0
計		3	1	4	15	7

第4表 あっせん事項別件数（新規申請分）

（単位：件）

調整事項		年				
		平成18年	平成19年	平成20年	平成21年	平成22年
賃金等	賃金未払い	0	0	1	3	2
	賃金減額	1	0	0	1	1
	退職一時金	0	0	1	3	0
	諸手当	0	0	0	0	1
	その他賃金	0	1	0	1	1
給与以外の労働条件	労働時間	0	0	0	0	1
	年次有給休暇	0	0	0	0	2
	社会保険	0	0	1	0	0
経営又は人事	解雇	2	0	2	7	1
	配置転換、出向・転籍	0	1	1	0	0
	懲戒処分	0	1	0	0	1
	退職	0	0	1	0	0
	その他の経営人事	0	0	1	2	2
職場の人間関係	嫌がらせ	0	0	1	4	2
その他	その他	0	0	0	2	2
計		3	3	9	23	16

注）申請は複数のあっせん事項を有することがあるので、表中の件数は申請件数とは一致しない。

第5表 業種別申請件数（新規申請分）

（単位：件）

業種	年				
	平成18年	平成19年	平成20年	平成21年	平成22年
建設業	0	0	2	0	2
運輸業、郵便業	0	0	0	1	0
卸売業、小売業	0	1	0	0	1
不動産業、 物品賃貸業	0	0	0	0	2
学術研究、専門・ 技術サービス業	0	0	0	4	0
宿泊業、 飲食サービス業	0	0	1	0	0
医療、福祉	1	0	0	5	2
教育、学習支援業	0	0	0	3	0
複合サービス事業	0	0	0	1	0
その他のサービス業	2	0	0	1	0
公務	0	0	1	0	0
計	3	1	4	15	7

第6表 個別労働関係紛争あっせん事件一覧表

No	事件番号	申請者	調整事項	業種	申請年月日	終結区分	調整回数	所要日数
					あっせん員指名年月日			
1	平成22年 (個)第1号	労働者	賃金未払い	卸売業、小売業	H22.3.9	不開始	0	36
					—			
					H22.4.13			
2	平成22年 (個)第2号	労働者	懲戒処分、その他の経営 又は人事、その他	不動産業、物品 賃貸業	H22.4.7	解決	2	56
					H22.4.28			
					H22.6.1			
3	平成22年 (個)第3号	労働者	その他の経営又は人事、 賃金減額、労働時間、パ ワハラ・嫌がらせ	医療、福祉	H22.5.24	打切	1	19
					H22.6.2			
					H22.6.11			
4	平成22年 (個)第4号	労働者	賃金未払い	建設業	H22.6.3	打切	2	64
					H22.6.25			
					H22.8.5			
5	平成22年 (個)第5号	労働者	解雇、その他	不動産業、物品 賃貸業	H22.9.3	打切	0	20
					—			
					H22.9.22			
6	平成22年 (個)第6号	労働者	諸手当、年次有給休暇、 パワハラ・嫌がらせ	医療、福祉	H22.9.16	解決	3	78
					H22.9.30			
					H22.12.2			
7	平成22年 (個)第7号	労働者	その他賃金、年次有給休 暇	建設業	H22.9.22	解決	2	58
					H22.10.12			
					H22.11.18			

第2章 個別労働関係紛争あっせん事件の概要

1 沖労委平成22年(個)第1号事件

当事者	申請者（労働者）			被申請者（使用者）		
		労働者 S 1、S 2			会社H 業 種：サービス業 従業員数：3人	
申請年月日	平成22年3月9日	あっせん員指名年月日	—	終結年月日	平成22年4月13日	
所要日数	36日	調整回数	—	終結区分	不開始	
あっせん員	公益委員 —	労働者委員	—	使用者委員	—	
調整事項	未払い残業代の請求					
申請概要	<p>S 1 及び S 2 はハローワークの求人票では会社の勤務時間は午前 9 時から午後 6 時までとなっていたが、実際には午後 7 時まで勤務させられていたこと、1 時間の昼休み時間も電話対応を求められるなど休憩を与えられなかったことから、会社に対して給料の増額を要求した。しかし、会社からは 1 か月後に辞めるように通告され、両人ともこれを受け入れた。</p> <p>その後、S 1 らは、労働基準監督署等に相談し、会社に対して未払いとなっている残業代の支払及び面会を求めたが、会社からいずれも拒まれたことから、当事者による自主解決は困難であると考え、本件あっせんに申請した。</p>					
当事者の主張	<p>【申請者】 未払い残業代の支給を求める。</p> <p>【被申請者】 県労委のあっせん手続は、当事者に出頭義務を課すものではないから、あっせん手続に参加しない。 なお、超過勤務に係る手当では月給に含まれているため、支払うことはできない。</p>					
調整経過	<p>会社にあっせん手続参加の意思確認を行ったところ、裁判手続のような法的拘束力のある手続でなければ一切応じることはできないと、あっせんに応じる意思がないことを強く示した。</p> <p>改めて、会社にあっせんに参加するよう翻意を促したが会社からは、あっせんに応じられないとする文書回答がなされた。</p> <p>これらの経緯を踏まえ、やむを得ず不開始とした。</p>					

2 沖労委平成22年(個)第2号事件

当事者	申請者(労働者)		被申請者(使用者)		
	労働者S		株式会社H 業種：不動産賃貸業・管理業 従業員数：18人		
申請年月日	平成22年4月7日	あっせん員指名年月日	平成22年4月28日	終結年月日	平成22年6月1日
所要日数	56日	調整回数	2回	終結区分	解決
あっせん員	公益委員 比嘉 正幸		労働者委員 喜屋武 秀行	使用者委員 石川 清勇	
調整事項	1 課長代理職の地位保全の仮処分 2 自宅待機命令の解除 3 原職復帰				
申請概要	<p>Sは、施設の管理・運営を事業内容とする株式会社Hにおいて、雇用期間を当初1年半とし、その後半年ごとの自動更新により最長3年を限度として雇用された嘱託職員(課長代理)であり、勤務1年を経過している。</p> <p>Sは、会社に不正行為があるとの考えから、筆頭株主に不正行為の通報を行なった。</p> <p>Sは会社から課長代理からの転任を通告され、さらに①業務上の機密漏洩、②業務怠慢、③無断離席を理由として、自宅待機命令を言い渡された。</p> <p>Sは、自宅待機命令の解除及び原職復帰等のあっせんに沖縄労働局に申請したが、会社のあっせん不応諾により打切りとなったため、本委員会にあっせんに申請した。</p>				
当事者の主張	<p>【申請者】 課長代理の職は解かれていないものの、自宅待機後に部下に指示・命令する権限を取り上げられ、業務量が減少したこと、雇用契約時の業務内容と異なる資料作成などを命じられたことから、従前の業務に戻すことを求める。</p> <p>【被申請者】 今回の措置は、懲戒処分ではなく、たまたま、通報の時期と一致したに過ぎず、別途業務上の理由によるものであり、給与の減額も講じていない。 従前の業務へ戻さないのは、Sに服務規律違反や部下などへの不適當な言動等があるため、雇用契約時に会社が提示した業務以外は行なわないとの主張は受け入れられない。</p>				
調整経過	<p>第1回あっせんで、Sは、申請事項のうち自宅待機命令の解除については既に期間を経過していることから、原職復帰のみ申請事項とした。</p> <p>あっせん員は、会社が申請者と自主交渉を行なえる旨表明したことから、当事者双方に対し①あっせんは継続するが、会社側とSとで話し合いを持ち自主解決に努めること、②自主解決できない場合は、次回あっせんに開催する旨確認し、第1回あっせんに終了し、推移を見守ることとした。</p> <p>その後、当事者間で実質的な話し合いがなかったため、第2回あっせんに開催した。</p> <p>あっせんにおいて、会社は、Sは部下の信頼を失っていることから従前の業務に戻すことは難しいとしたが、事実関係を十分に確認したものではないことから、そのことを説示するとともにSの原職復帰を中心に説得を行なった。</p> <p>その結果、申請者の一定の遵守事項を条件とするあっせん案を両当事者に提示したところ、両当事者がこれを受け入れたため、本事件は終結した。</p> <p><あっせん案></p> <p>1 会社は、申請者に対して、従前担当していた業務に復させるものとする。 なお、申請者は、次の事項を遵守するものとする。 (1)申請者は、課長を補佐し、課長の指揮命令に従うものとする。 (2)申請者は、管理課職員の模範となるよう率先して業務に努め、管理課職員とのコミュニケーションを積極的に図るものとする。</p> <p>2 会社と申請者は、本件あっせんに至った経緯にこだわることなく、今後、相互信頼の下、意思疎通を図り、良好な職場環境の確立に努めるものとする。</p>				

3 沖労委平成22年(個)第3号事件

当事者	申請者(労働者)			被申請者(使用者)		
	労働者 S			H社会福祉法人 業種: 医療・福祉 従業員数: 23人		
申請年月日	平成22年5月24日	あっせん員指名年月日	平成22年6月2日	終結年月日	平成22年6月11日	
所要日数	19日	調整回数	1回	終結区分	打切り	
あっせん員	公益委員 大城 光代		労働者委員 仲宗根 清和	使用者委員 又吉 民人		
調整事項	<ol style="list-style-type: none"> 1 従前の主任保育士の地位及び給与の労働条件に戻すこと 2 配置転換(降格)に伴う給与の差額を支払うこと 3 不当な降格処分ないし退職強要等をする職場環境の改善を図ること 					
申請概要	<p>Sは、平成19年4月からH社会福祉法人に主任保育士として採用されたが、平成21年2月に被申請者から、同年4月より保育士に配置転換(降格)するとの命令を受けた。Sはやむを得ず、保育士として勤務についたが、相当額の減給を受けている。</p> <p>Sは、被申請者から配置転換を告げられた直後に地域労働組合に相談、助言を受け、当面様子を見ることにしていたが、主任保育士に早く戻りたいとのことから、労働局、法テラスに相談した結果、労働委員会活用の助言を受け、当委員会へあっせんで申請するに至った。</p>					
当事者の主張	<p>【申請者】 Sは、本人の同意もないまま保育士に降格され、給与及び勤務形態等の労働条件が著しく変更されたこと等の不当性を主張し、主任保育士への復職を求めた。</p> <p>【被申請者】 配置転換に際しSの同意を得なかったこと、また、主任保育士であったSは、保育士の勤務条件を知っているはずであると考え、賃金の低下等について告知しなかったこと等に一定の瑕疵があったと認めたが、既に別の主任保育士を採用したこと等から要求には応じられないと主張した。</p>					
調整経過	<p>第1回あっせんで、Sは、単に金銭の問題ではないとして、主任保育士への復職を強く主張し、一方、被申請者は譲歩の余地はなく、復職させることはできないとの主張に変更はなかった。</p> <p>これ以上あっせんを行っても双方の歩み寄りを図ることは困難であると判断し、やむを得ず本あっせんの打切りを決定した。</p>					

4 沖労委平成22年(個)第4号事件

当事者	申請者(労働者)			被申請者(使用者)		
	労働者S			株式会社H 業種:総合工事業(土木工事業) 従業員数:20人		
申請年月日	平成22年6月3日	あっせん員指名年月日	平成22年6月25日	終結年月日	平成22年8月5日	
所要日数	64日	調整回数	2回	終結区分	打切り	
あっせん員	公益委員 矢野 昌浩		労働者委員 大濱 直之	使用者委員 安田 幾夫		
調整事項	時間外及び休日割増賃金の支払要求					
申請概要	<p>Sは、普段は、本社に勤務し、仕事がないときには子会社で勤務するといった雇用形態であった。Sは、会社から業務縮小による人員整理を理由に解雇するとの予告通知を受け取った。</p> <p>Sは、未払いとなっている時間外割増賃金等について、支払いを求めることとし、労働基準監督署に相談、労働局があっせんを行ったものの不調に終わった。このため、本委員会に対し、未払いの時間外割増賃金等の支払いを内容とするあっせんに申請した。</p>					
当事者の主張	<p>【申請者】 Sは、受けていた給与月額について、入社前の県外での長距離運転手としての稼働収入であった月額を会社が配慮した結果であること、したがって、月額給与は基本給にすぎないので、別途時間外割増賃金等を請求できると主張した。</p> <p>【被申請者】 会社は、 ①Sから前職と同程度の給与月額の要望があったが、地元ではそのような高額な給料を取っている労働者はほとんどいないこと ②休日も働きたいとのSの申出などを考慮し、時間外割増賃金を含んだ形で月額を取り決めたこと ③他の従業員に対しては業務日報の提出を求めているが、Sにはその提出を求めず、Sが業務日報を提出しなかったこと ④在職中に手当を請求しなかったことは、S自身月給に手当が含まれていると認識していたものと主張した。</p>					
調整経過	<p>第1回あっせんにおいて、会社に雇用契約書の未作成及び基本給と時間外等割増手当を明確に区別しないで給与を定めたという経緯があり、また、Sについても、業務関連の資格を保有しない従業員としては割高な給与を得ていることが確認された。</p> <p>当初から給与月額の意義について、当事者間の主張に大きな隔たりがあったため、一定額を和解金とする提案をし、両当事者は持ち帰って検討したが、第2回あっせんにおいて、金額について、両当事者の主張の隔たりが大きく、容易に歩み寄りを図ることは困難であるとの判断からやむを得ず、あっせんの打ち切りを決定した。</p>					

5 沖労委平成22年(個)第5号事件

当事者	申請者(労働者)			被申請者(使用者)		
	労働者S			株式会社H 業種:不動産賃貸業・管理業 従業員数:18人		
申請年月日	平成22年9月3日	あっせん員指名年月日	—	終結年月日	平成22年9月22日	
所要日数	20日	調整回数	—	終結区分	打切り	
あっせん員	公益委員 —	労働者委員	—	使用者委員	—	
調整事項	1 雇用期間満了による契約終了の通知の撤回 2 あっせん合意事項の履行					
申請概要	Sは、施設の管理・運営を事業内容とする株式会社Hに、嘱託職員として採用され、雇用期間は、当初1年半とし、その後半年ごとの3回自動更新ができるとの内容であった。しかし、会社は、当初の雇用期間をもって期間満了とする雇止めの通知をした。Sは、雇用更新を妨げる何らの事情もなく、当然継続されるものと、仮に以前会社のいわゆる不正行為を主要株主に通報したことが雇止めにした真の理由であるとするなど不当であると主張した。また、会社は、以前Sを従前の業務に復させる旨のあっせん案に合意したが、その履行もなされていないことから、それらの解決をも図るためあっせん申請したものである。					
当事者の主張	【申請者】 ①雇用期間満了による契約終了の通知の撤回を求める。 ②あっせん合意事項の履行を求める。 【被申請者】 本件あっせん手続には、一切応じられない。					
調整経過	会社に事務局調査を実施したところ、あっせん手続に参加しないとの態度に終始した。その後、再三にわたりあっせん手続への参加を促したが、あっせん手続に応じない旨の最終的な意思を表記した文書が提出されたことにより、やむを得ず本あっせんの打ち切りを決定した。					

6 沖労委平成22年(個)第6号事件

当事者	申請者(労働者)			被申請者(使用者)		
	労働者S			有限会社H 業種:医療、福祉 従業員数:8人		
申請年月日	平成22年9月16日	あっせん員指名年月日	平成22年9月30日	終結年月日	平成22年12月2日	
所要日数	78日	調整回数	3回	終結区分	解決	
あっせん員	公益委員 宮里 節子		労働者委員 與那覇 栄蔵	使用者委員 饒波 正博		
調整事項	<ol style="list-style-type: none"> 1 管理者手当の支給 2 申請外A社従業員からの暴言により受けた精神的苦痛に対する慰謝料の請求 3 年休権の行使又は買取請求(追加申請事項) 					
申請概要	<p>Sは、会社から、「管理者」が退職するので、正看護師の資格があるSに管理者になってほしいと要請された。Sは、当初断ったが年内までとの条件でこれに応じた。しかし、管理者手当の支給はなく、年が明けても管理者の変更はなかった。Sは、関連事業先である申請外A社の従業員から、暴言を受け、精神的に不安定となり、会社に対し対応を求めたが、会社は暴言はなかったとして取り合ってくれなかった。</p> <p>Sは、労働局に、管理者手当の支給と慰謝料請求を求めるあっせん申請をしたが、打ち切りとなった。このため、当委員会にあっせん申請をした。また、追加申請として未消化年休の行使ないし買取りを求めた。</p>					
当事者の主張	<p>【申請者】</p> <ol style="list-style-type: none"> ①管理者に就任後、業務負担が著しく増加した。又、同業種間では管理者手当を支給するのが通例である。 ②管理者としての業務上の指示を無視された。 ③業務スケジュールが過密で年休を行使できなかった。 <p>【被申請者】</p> <ol style="list-style-type: none"> ①管理者手当を支給するとの契約及び就業規則はない。又、雇入れ時に、Sに対し管理者手当を支給しないと説明し了解を得ている。 ②従業員にヒヤリングしても暴言等は確認できず、逆にSは権限外のことに口を出し、業務が停滞していた。 ③会社に年休買取制度はない。 					
調整経過	<p>第1回あっせんで、会社は、慰謝料請求については全く応じられないが、管理者手当についてはSが管理者の職から外れた期間を除く8か月分は支給してよい、年休の買取りについては社会保険労務士と金額を調整の上買い上げたいと回答した。これを受け、Sは持ち帰り家族と検討することとなった。</p> <p>第2回あっせんは、会社代表者が病気により出席できなかったため、Sから会社提案に対する考え方などを聴取した。</p> <p>第3回あっせんでは、当事者間に年休買取額の算出方法などに見解の相違があったが、会社が算出方法に拘らず解決金額を提示したところ、Sがこれを受け入れる姿勢を示したため、次のとおりあっせん案をとりまとめ、当事者双方がこれを受諾し本事件は解決した。</p> <p>＜あっせん案要旨＞</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 申請者と会社は、申請者が平成〇年〇月〇日をもって円満に退職したことを確認するものとする。 2 会社は、申請者に対し、本件に係る解決金として金〇〇円を、平成〇年〇月〇日までに同人名義の口座に一括して振り込むものとする。 3 申請者及び会社は、相互に相手方の社会的信用を失墜させる行為を一切行わない。 なお、当事者は、本件あっせんの具体的内容について、第三者に開示しないものとする。 4 申請者と会社は、当事者間の本件を含む労働関係については、本あっせん案に定めるもののほか、他に一切の債権債務がないことを確認し、今後一切争わないものとする。 <p>ただし、次に掲げるものを除外するものとする。(「次に掲げるもの」は割愛)</p>					

7 沖労委平成22年(個)第7号事件

当事者	申請者 (労働者)			被申請者 (使用者)		
	労働者 S			株式会社 H 業 種：電気工事業 従業員数：65人		
申請年月日	平成22年9月22日	あっせん員指名年月日	平成22年10月12日	終結年月日	平成22年11月18日	
所要日数	58日	調整回数	2回	終結区分	解決	
あっせん員	公益委員 大城 光代		労働者委員 川平 朝之	使用者委員 仲程 通次		
調整事項	<ol style="list-style-type: none"> 1 年休未消化分の買上げ 2 平成22年4月から平成22年6月の給与及び賞与の支払い 					
申請概要	<p>一級建築士の資格を有する S は、一級建築士事務所として登録されている株式会社 H に入社当時に、他の建築士事務所に管理建築士として登録していることから、会社に一級建築士の資格を使用させることができないことを説明していた。しかし、その後会社は S の行っている行為は名義貸しに当たるとして、譴責処分にした。なお、S は、派遣契約に基づき、平成21年12月から会社の親会社へ派遣されており、派遣期間は平成22年6月までであった。</p> <p>S は、退職を申請し、その際、退職日までに未消化の年休を全て使いたいと申し出たが、認められなかった。S は、平成22年3月31日付けで退職した。</p> <p>S は、未消化年休の買上げ及び本来ならば派遣先で勤務して得られたであろう平成22年4月から6月までの給与及び賞与の支給について、当委員会にあっせんで申請した。</p>					
当事者の主張	<p>【申請者】 上司から、退職日までの間、年休を消化するなら懲戒処分をするとの発言があり、年休申請ができなかった。また、本来ならば平成22年6月までは当然に派遣先で勤務して給与等を得られたはずである。</p> <p>【被申請者】 S から年休申請はなく、就業規則には年休買取の規定がないことから、応じられない。また、退職を慰留したにもかかわらず、S は3月末で自主退職しているため、退職後の給与等を支払うことはできない。</p>					
調整経過	<p>第1回あっせんで、個別に調整したところ、S から年休だけでも買上げてほしい。会社からは、年休の買上げについて対応が可能か持ち帰って検討したいとの意向が示された。これを受けて、あっせん員から解決金額を空欄にしたままのあっせん素案を示し、検討を促した。</p> <p>第2回あっせんにおいて、年休消化について配慮に欠ける対応があり解決金による解決を図りたいとの会社の申し出を受け、S に打診した。その結果、次のあっせん案を当事者が受諾したことから本事件は終結した。</p> <p><あっせん案></p> <ol style="list-style-type: none"> 1 会社は、S に本件に係る解決金として〇円を、平成〇年〇月〇日までに同人名義の口座に振り込む 2 S 及び会社は、相互に相手方の社会的信用を失墜させる行為を一切行わない。 なお、当事者は、本件に係る申請から解決までの具体的内容を、第三者に開示しないものとする。 3 S と会社は、当事者間の本件を含む労働関係について、本あっせん案に定めるもののほか、他に一切の債権債務がないことを確認し、今後一切争わないものとする。 					