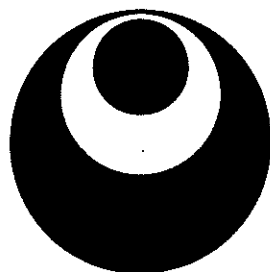


沖 縄 県
労働委員会年報

平成 24 年 版



平成25年 3 月

沖縄県労働委員会事務局

ま え が き

この年報は、沖縄県労働委員会が平成24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24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5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1件となっております。

平成24年に係属した不当労働行為事件については、前年の8件（繰越含む）から5件（繰越含む）となっており、そのうち、一部救済命令が1件、却下が1件、当労働委員会の助言による和解が3件となっております。

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、審査の迅速かつ的確な処理に努めているところであり、平成24年に処理した事件は、すべて目標期間内に処理されております。

労働関係調整法に基づく調整事件については、すべてあっせんで、前年の4件（繰越含む）から11件（繰越含む）となっており、そのうち、解決・取下げが6件、打切り4件、繰越が1件となっております。

個別労働関係紛争あっせん事件については、前年の3件（繰越なし）から1件となっており、この1件は打切りとなっております。

個別労働関係紛争あっせんの周知については、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、県広報ラジオ番組やテレビ番組の積極的活用を図るなどPR活動に努めております。

労働委員会の活性化については、全労委による活性化検討委員会の検討結果を踏まえ、引き続きホームページでのトピックスや統計資料等の最新情報の提供、法テラス、労働組合、経営者協会等とのリンク設定による利便性の向上を図るとともに、委員の積極的な研修機会の確保等に努めているところであります。

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、調整・審査事件に取り組んでおります。

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、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25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6号事件	16
2 平成23年(不)第1号・第3号事件.....	17
3 平成23年(不)第4号事件	18
4 平成24年(不)第1号事件	19
第4節 中央労働委員会再審査の概要.....	20
1 平成23年(不再)第84号事件	20
2 平成24年(不再)第55号事件	20
第5節 行政訴訟の概要	20
1 平成24年(行ウ)第10号事件	20
第4章 労働争議の調整	21
第1節 概 況	21
第2節 調整事件の概要	25
1 平成23年(調)第2号事件	25
2 平成23年(調)第3号事件	26
3 平成24年(調)第1号事件	27
4 平成24年(調)第2号事件	28
5 平成24年(調)第3号事件	29
6 平成24年(調)第4号事件	30
7 平成24年(調)第5号事件	31
8 平成24年(調)第6号事件	32
9 平成24年(調)第7号事件	33

10	平成24年(調)第8号事件	34
11	平成24年(調)第9号事件	35
第5章	個別労働関係紛争のあつせん	37
第1節	概況	37
第2節	個別労働関係紛争あつせん事件の概要	41
1	平成24年(個)第1号事件	41
第6章	労働組合の資格審査等	43
第1節	労働組合の資格審査	43
第2節	地公労法第5条第2項の認定・告示	44
第3節	争議行為予告通知	44
第4節	労働争議の実情調査	44
第7章	各種連絡会議、研修及び広報等	45
第1節	連絡会議	45
1	全国会議	45
2	九州ブロック会議	47
第2節	研修	50
1	委員関係	50
2	事務局職員関係	53
第3節	広報等	55
1	ホームページによる広報	55
2	労働委員会だより	56
資料		
1	歴代会長	57
2	歴代委員	57
3	歴代事務局長	63
4	叙勲・褒章・表彰等受章者	64
5	年別申請・申立件数の推移	68
6	不当労働行為事件審査の処理状況	70
7	労働争議調整の処理状況	76
8	労働組合資格審査の処理状況	84
9	個別労働関係紛争あつせんの処理状況	86

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23年12月15日に第18期委員の任命に伴う改選があり、会長に藤田広美公益委員、会長代理に春田吉備彦公益委員が互選により選出された。平成24年は、次に掲げる第18期委員により運営された。

なお、第18期委員の任期は平成25年12月14日までの2年間となっている。

第 18 期 沖 縄 県 労 働 委 員 会 委 員 名 簿

(任期：平成23年12月15日～平成25年12月14日)

区分	委員名	現 職 (関 歴)	在 任 期 間
公 益 委 員	◎ 藤 田 広 美	弁 護 士 琉球大学大学院法務研究科教授	平23. 12. 15～ 新 任
	○ 春 田 吉 備 彦	沖繩大学法経学部教授	平23. 4. 12～ 連続 2 期
	宮 城 和 博	弁 護 士	平19. 11. 29～ 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 3 期
	宮 尾 尚 子	弁 護 士	平23. 12. 15～ 新 任
労 働 者 委 員	稲 福 史	連合沖繩副事務局長	平23. 12. 15～ 新 任
	喜屋武 秀 行	沖繩国家公務員労働組合顧問	平19. 11. 29～ 連続 3 期
	川 平 朝 之	航空連合沖繩副会長	平19. 11. 29～ 連続 3 期
	濱 元 盛 任	情報労連沖繩県協議会議長	平23. 12. 15～平24. 8. 31 新 任 (中途退任)
	砂 川 安 弘	情報労連沖繩県協議会議長	平24. 10. 5 ～ 新 任 (中途就任)
	益田原 辰 彦	沖繩電力総連会長	平23. 12. 15～ 新 任
使 用 者 委 員	又 吉 民 人	(社)沖繩県経営者協会専務理事	平19. 11. 29～ 連続 3 期
	仲 程 通 次	内外運輸(株)代表取締役会長	平13. 11. 5 ～ 連続 6 期
	石 川 清 勇	沖繩電力(株)常任監査役	平17. 11. 7 ～ 連続 4 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 3 期
	石 川 眞 一	(株)琉球銀行常務取締役	平23. 12. 15～ 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、あっせん員候補者を委嘱している。

平成24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24年12月31日現在)

氏 名	現 職	委嘱年月日
藤 田 広 美	労 働 委 員 会 公 益 委 員	平成23年12月15日
春 田 吉 備 彦	〃	〃
宮 城 和 博	〃	〃
宮 里 節 子	〃	〃
宮 尾 尚 子	〃	〃
稲 福 史	労 働 委 員 会 労 働 者 委 員	平成23年12月15日
喜屋武 秀 行	〃	〃
川 平 朝 之	〃	〃
砂 川 安 弘	〃	平成24年10月18日
益田原 辰 彦	〃	平成23年12月15日
又 吉 民 人	労 働 委 員 会 使 用 者 委 員	平成23年12月15日
仲 程 通 次	〃	〃
石 川 清 勇	〃	〃
饒 波 正 博	〃	〃
石 川 眞 一	〃	〃
平 良 宗 秀	労 働 委 員 会 事 務 局 長	平成22年4月8日
新 垣 盛 勝	労働委員会事務局参事兼調整審査課長	平成23年4月14日
玉 城 覚	労働委員会事務局調整審査課審査監	平成23年4月14日

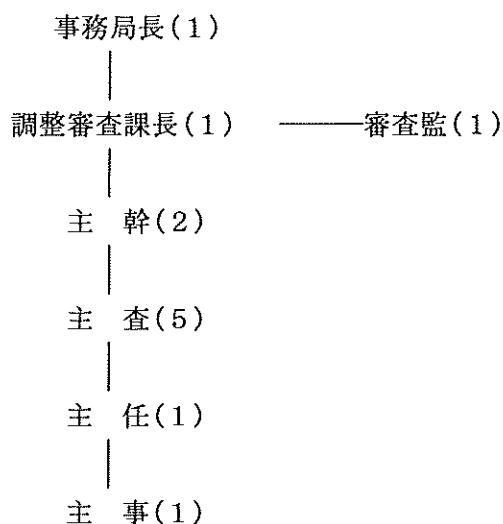
3 事務局

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、定数は、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 垣 盛 勝	平成23年4月1日
	審 査 監	玉 城 覚	平成23年4月1日
	主 幹	外 間 裕 朋	平成23年4月1日
	主 幹	粟 屋 龍 一 郎	平成24年4月1日
	主 査	大 城 理 孝	平成23年4月1日
	主 査	照 屋 美 加	平成24年4月1日
	主 査	天 久 め ぐ み	平成24年4月1日
	主 査	大 城 一 志	平成24年4月1日
	主 査	屋 嘉 部 利 道	平成24年4月1日
	主 任	平 安 名 栄 志	平成23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、委員の全員が新たに任命された場合、その他会長が必要と認める場合等、必要に応じて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24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
816	1.12	1 承認事項 第814回定例総会及び第815回臨時総会議事録について 2 報告事項 (1) 平成23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) 公益委員会議関係 第317回公益委員会議の結果について (3) 審査関係 ア 平成22年(不)第6号沖縄セメント工業(株)事件について イ 平成23年(不)第1号・第3号沖縄セメント工業(株)事件について ウ 平成23年(不)第4号沖縄セメント工業(株)事件について

通算回数	開催月日	議 題
		(4) 調整関係 ア 平成23年(調)第2号事件について イ 平成23年(調)第3号事件について ウ 平成24年(調)第1号事件について (5) 争議予告関係 (6) 不当労働行為再審査事件関係 3 労働情報(労働争議実情調査) 日本トランスオーシャン航空(株)労働争議について 4 その他 (1) あっせん員候補者の公報掲載について (2) 四半期別業務状況(平成23年1月～12月)の中労委への報告について
817	2.9	1 承認事項 第816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318回及び第319回公益委員会議の結果について (2) 審査関係 ア 平成22年(不)第6号沖縄セメント工業(株)事件について イ 平成23年(不)第1号・第3号沖縄セメント工業(株)事件について ウ 平成23年(不)第4号沖縄セメント工業(株)事件について (3) 調整関係 ア 平成23年(調)第2号事件について イ 平成23年(調)第3号事件について ウ 平成24年(調)第1号事件について 3 労働情報(労働争議実情調査) 日本トランスオーシャン航空(株)労働争議について 4 その他 委員特別研修(平成23年度個別労働紛争解決研修〔応用研修〕)の結果について
818	3.8	1 承認事項 第817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320回、第321回及び第322回公益委員会議の結果について (2) 審査関係

通算回数	開催月日	議題
		<p>ア 平成22年(不)第6号沖縄セメント工業(株)事件について イ 平成23年(不)第1号・第3号沖縄セメント工業(株)事件について ウ 平成23年(不)第4号沖縄セメント工業(株)事件について エ 平成24年(不)第1号(福)沖縄県身体障害者福祉協会(太希おきなわ)事件について</p> <p>(3) 調整関係 ア 平成23年(調)第3号事件について イ 平成24年(調)第1号事件について ウ 平成24年(調)第2号事件について エ 平成24年(調)第3号事件について</p> <p>(4) 争議予告関係</p> <p>3 労働情報(労働争議実情調査) 日本トランスオーシャン航空(株)労働争議について</p> <p>4 その他 (1) 平成24年度委員積立金予算について (2) 平成24年度総会開催計画(案)について (3) 平成24年度労働委員会当初予算(案)について</p>
819	4.12	<p>1 承認事項 第818回定例総会議事録について</p> <p>2 報告事項 (1) 審査関係 ア 平成23年(不)第1号・第3号沖縄セメント工業(株)事件について イ 平成23年(不)第4号沖縄セメント工業(株)事件について ウ 平成24年(不)第1号(福)沖縄県身体障害者福祉協会(太希おきなわ)事件について</p> <p>(2) 調整関係 ア 平成24年(調)第2号事件について イ 平成24年(調)第3号事件について ウ 平成24年(調)第4号事件について エ 平成24年(調)第5号事件について</p> <p>(3) 争議予告関係 (4) 行政訴訟関係</p> <p>3 労働情報(労働争議実情調査) 日本トランスオーシャン航空(株)労働争議について</p>

通算回数	開催月日	議題
		<p>4 その他</p> <p>(1) 四半期別業務状況(平成24年1月～3月)の中労委への報告について</p> <p>(2) 平成23年度委員積立金決算について</p> <p>(3) 平成24年度諸連絡会議等委員出張計画について</p> <p>(4) 平成24年度事務局体制について</p>
820	5.10	<p>1 承認事項</p> <p>第819回定例総会議事録について</p> <p>2 報告事項</p> <p>(1) 公益委員会議関係</p> <p>第323回公益委員会議の結果について</p> <p>(2) 審査関係</p> <p>ア 平成23年(不)第1号・第3号沖縄セメント工業(株)事件について</p> <p>イ 平成23年(不)第4号沖縄セメント工業(株)事件について</p> <p>ウ 平成24年(不)第1号(福)沖縄県身体障害者福祉協会(太希おきなわ)事件について</p> <p>(3) 調整関係</p> <p>ア 平成24年(調)第3号事件について</p> <p>イ 平成24年(調)第4号事件について</p> <p>ウ 平成24年(調)第5号事件について</p> <p>3 労働情報(労働争議実情調査)</p> <p>日本トランスオーシャン航空(株)労働争議について</p> <p>4 その他</p> <p>(1) 平成24年度九州労働委員会会長・事務局長会議の結果について</p> <p>(2) 労働委員会規則の改正案の配布について</p>
821	6.14	<p>1 承認事項</p> <p>第820回定例総会議事録について</p> <p>2 報告事項</p> <p>(1) 審査関係</p> <p>ア 平成23年(不)第1号・第3号沖縄セメント工業(株)事件について</p> <p>イ 平成23年(不)第4号沖縄セメント工業(株)事件について</p> <p>ウ 平成24年(不)第1号(福)沖縄県身体障害者福祉協会(太希おきなわ)事件について</p> <p>(2) 調整関係</p> <p>ア 平成24年(調)第3号事件について</p> <p>イ 平成24年(調)第5号事件について</p> <p>ウ 平成24年(調)第6号事件について</p>

通算回数	開催月日	議題
		(3) 争議予告関係 3 労働情報（労働争議実情調査） 日本トランスオーシャン航空(株)労働争議について 4 その他 (1) 平成24年度九州労働委員会連絡協議会の結果について (2) 委員特別研修について
822	7.19	1 承認事項 第821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324回公益委員会議の結果について (2) 審査関係 ア 平成23年(不)第1号・第3号沖縄セメント工業(株)事件について イ 平成23年(不)第4号沖縄セメント工業(株)事件について ウ 平成24年(不)第1号(福)沖縄県身体障害者福祉協会（太希おきなわ）事件について (3) 調整関係 平成24年(調)第6号事件について (4) 行政訴訟関係 3 労働情報（労働争議実情調査） 日本トランスオーシャン航空(株)労働争議について 4 その他 (1) 四半期別業務状況（平成24年4月～6月）の中労委への報告について (2) 全国労働委員会会長・事務局長連絡会議の結果について
823	8.9	1 承認事項 第822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23年(不)第1号・第3号沖縄セメント工業(株)事件について イ 平成23年(不)第4号沖縄セメント工業(株)事件について ウ 平成24年(不)第1号(福)沖縄県身体障害者福祉協会（太希おきなわ）事件について (2) 調整関係 平成24年(調)第6号事件について

通算回数	開催月日	議題
824	9.20	<p>1 承認事項 第823回定例総会議事録について</p> <p>2 報告事項</p> <p>(1) 公益委員会議関係 第325回及び第326回公益委員会議の結果について</p> <p>(2) 審査関係</p> <p>ア 平成23年(不)第1号・第3号沖縄セメント工業㈱事件について</p> <p>イ 平成23年(不)第4号沖縄セメント工業㈱事件について</p> <p>ウ 平成24年(不)第1号(福)沖縄県身体障害者福祉協会(太希おきなわ)事件について</p> <p>(3) 調整関係</p> <p>ア 平成24年(調)第6号事件について</p> <p>イ 平成24年(調)第7号事件について</p> <p>ウ 平成24年(調)第8号事件について</p> <p>(4) 行政訴訟関係</p>
825	10.18	<p>1 承認事項 第824回定例総会議事録について</p> <p>2 審議事項 あっせん員候補者の委嘱について</p> <p>3 報告事項</p> <p>(1) 公益委員会議関係 第327回公益委員会議の結果について</p> <p>(2) 審査関係 平成24年(不)第1号(福)沖縄県身体障害者福祉協会(太希おきなわ)事件について</p> <p>(3) 再審査申立関係</p> <p>(4) 調整関係</p> <p>ア 平成24年(調)第7号事件について</p> <p>イ 平成24年(調)第8号事件について</p> <p>(5) 争議予告関係</p> <p>4 その他</p> <p>(1) 四半期別業務状況(平成24年7月～9月)の中労委への報告について</p> <p>(2) 平成24年度九州労働委員会公益委員連絡会議の結果について</p>

通算回数	開催月日	議 題
826	11.8	1 承認事項 第825回定例総会議事録について 2 報告事項 (1) 調整関係 平成24年(調)第8号事件について (2) 争議予告関係 3 その他 あっせん員候補者の公報掲載について
827	12.13	1 承認事項 第826回定例総会議事録について 2 報告事項 (1) 調整関係 平成24年(調)第9号事件について (2) 個別あっせん関係 平成24年(個)第1号事件について (3) 争議予告関係 3 労働情報(労働争議実情調査) 日本トランスオーシャン航空(株)労働争議について 4 その他 (1) 第67回全国労働委員会連絡協議会総会の結果について (2) 委員特別研修(平成24年度個別労働紛争解決研修〔基礎研修〕)の結果について (3) 知事の給料月額改訂に伴う行政委員会の委員等の報酬の額の改定について

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24年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
318	1. 12	沖労委平成22年（不）第6号沖縄セメント工業㈱事件に係る命令について
319	1. 26	沖労委平成22年（不）第6号沖縄セメント工業㈱事件に係る命令について
320	2. 9	沖労委平成22年（不）第6号沖縄セメント工業㈱事件に係る命令について
321	2. 15	沖労委平成22年（不）第6号沖縄セメント工業㈱事件に係る命令について
322	2. 24	沖労委平成22年（不）第6号沖縄セメント工業㈱事件に係る命令について
323	4. 12	<ol style="list-style-type: none"> 1 沖労委平成22年（不）第6号沖縄セメント工業㈱事件に係る平成24年（行ウ）第10号不当労働行為救済命令取消請求事件の対応について 2 平成24年（行ウ）第10号不当労働行為救済命令取消請求事件に係る緊急命令の申立てについて 3 沖労委平成24年（不）第1号（福）沖縄県身体障害者福祉協会（太希おきなわ）事件の取扱いについて
324	6. 14	<ol style="list-style-type: none"> 1 沖労委平成23年（不）第1号・第3号沖縄セメント工業㈱事件に係る労働組合資格審査について <ol style="list-style-type: none"> (1) 沖労委平成23年（資）第9号全日本港湾労働組合 (2) 沖労委平成23年（資）第10号全日本港湾労働組合沖縄地方本部 2 沖労委平成23年（不）第4号沖縄セメント工業㈱事件に係る労働組合資格審査について <ol style="list-style-type: none"> (1) 沖労委平成23年（資）第14号全日本港湾労働組合 (2) 沖労委平成23年（資）第15号全日本港湾労働組合沖縄地方本部
325	8. 9	沖労委平成24年（不）第1号（福）沖縄県身体障害者福祉協会（太希おきなわ）事件の取扱いについて
326	9. 10	<ol style="list-style-type: none"> 1 労働委員会労働者委員推薦に伴う労働組合の資格審査について <ol style="list-style-type: none"> (1) 沖労委平成24年（資）第4号沖縄県公務公共一般労働組合 (2) 沖労委平成24年（資）第5号日本労働組合総連合会沖縄県連合会
327	9. 20	沖労委平成24年（不）第1号（福）沖縄県身体障害者福祉協会（太希おきなわ）事件について

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24年に取り扱った不当労働行為事件は、前年からの繰越が4件、新規申立が1件の合計5件である。このうち1件は命令を発出し、1件は却下、3件は関与和解により終結している。

また、平成20年から平成24年における係属事件は16件となっており、事件の終結状況をみると、命令・決定7件、和解4件、取下げ5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20年 ～24年	
		平成20年	平成21年	平成22年	平成23年	平成24年		
係属 件数	前年繰越	1	2	0	4	4	1	
	新規申立	3	1	6	4	1	15	
	計	4	3	6	8	5	16	
終 結 状 況	取 下	1	1	2	1 (1)	0	5	
	和 解	無 関 与	0	0	0	1	0	1
		関 与	0	0	0	0	3 (3)	3
		計	0	0	0	1	3 (3)	4
	命 令 ・ 決 定	救 済	1 (1)	2 (2)	0	2 (2)	1 (1)	6 (1)
		棄 却	0	0	0	0	0	0
		却 下	0	0	0	0	1	1
		計	1 (1)	2 (2)	0	2 (2)	2 (1)	7 (1)
	合 計	2 (1)	3 (2)	2	4 (3)	5 (4)	16 (1)	
	平均審問回数(回)	1.5	1.0	0.0	1.0	0.4	0.8	
平均所要日数(日)	296	348	122	240	378	295.5		
次 年 繰 越	2	0	4	4 (1)	0	0		

注) ① () 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。

③ 「平成20年～24年」欄は、当該期間中の処理件数等であり、平成20年から24年までの計ではない。

第2表 申立人別件数(新規申立分)

(単位：件)

申立人	年					計
	平成20年	平成21年	平成22年	平成23年	平成24年	
労 働 組 合	3	1	6	4	1	15
個 人	0	0	0	0	0	0
個人・労働組合	0	0	0	0	0	0
計	3	1	6	4	1	15

第3表 労組法第7条該当号別件数（新規申立分）

（単位：件）

各号	年					計
	平成20年	平成21年	平成22年	平成23年	平成24年	
1号	0	0	0	0	0	0
2号	1	0	4	2	1	8
3号	0	0	0	0	0	0
4号	0	0	0	0	0	0
1・2号	0	0	2	0	0	2
1・3号	0	0	0	2	0	2
2・3号	1	1	0	0	0	2
1・2・3号	1	0	0	0	0	1
計	3	1	6	4	1	15

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4表 従業員数規模別件数（新規申立分）

（単位：件）

従業員数	年					計
	平成20年	平成21年	平成22年	平成23年	平成24年	
49人以下	1	0	2	1	1	5
50～99人	2	0	2	3	0	7
100～199人	0	0	1	0	0	1
200～299人	0	0	0	0	0	0
300～499人	0	0	0	0	0	0
500～999人	0	0	0	0	0	0
1,000人以上	0	1	1	0	0	2
計	3	1	6	4	1	15

第5表 業種別件数（新規申立分）

（単位：件）

業種	年						計
	平成20年	平成21年	平成22年	平成23年	平成24年		
製造業	窯業・土石製品製造業						5
情報通信業	映像・音声・文字情報制作業						2
運輸業	道路旅客運送業						1
宿泊業	宿泊業						1
医療、福祉	社会保険・社会福祉・介護事業						3
公務	地方公務						3
計	3	1	6	4	1	15	

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	備考
			被申立人			終結年月日				
1	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 H24. 2. 29	一部 救済 命令	調査6 審問2	430	H24. 3. 16 被申立人 が行政訴 訟を提起
2	平成23年 (不) 第1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懲戒処分の撤回 ②謝罪文書の提示	H23. 4. 12 H24. 8. 13	関与 和解	調査5	490	平成23年 (不) 第3号 を併合
3	平成23年 (不) 第3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賃金の再査定 及びバックペイ ②謝罪文書の提示	H23. 7. 12 H24. 8. 13	関与 和解	調査1	399	平成23年 (不) 第1号 に併合
4	平成23年 (不) 第4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	H23. 8. 22 H24. 8. 13	関与 和解	調査7	358	
5	平成24年 (不) 第1号	(福)沖縄県身 体障害者福祉 協会(太希お きなわ)事件	沖縄(南部)一般合同労働 組合 太希おきなわ自立労働組合	社会福祉法人沖縄県身体 障害者福祉協会	団体交渉応諾	H24. 3. 2 H24. 10. 1	却下	調査1	214	H24. 10. 9 申立人が 中労委に 再審査を 申立て

注) No.2とNo.3は、平成23年10月19日付けで併合後、委員調査を6回(通算12回)実施している。

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24年に終結した5件のうち、和解で終結した3件を除く2件の審査期間は、それぞれ214日(約7月)及び430日(約1年2月)となっており、目標期間内である。

なお、和解により終結した3件の審査期間は、358日(約1年)ないし490日(約1年4月)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：671人			沖縄セメント工業株式会社 業種：窯業・土石製品製造業 従業員数：86人		
申立年月日	平成22年12月27日			終結年月日	平成24年2月29日	
所要日数	430日			終結区分	一部救済	
審査状況	調査回数	6回	審問回数	2回	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、賃上げ及び一時金は会社の裁量によること及び個々人の査定に基づいて支給することなどの回答を繰り返し、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>会社は、団体交渉の場において、昇給、賞与については就業規則・給与規程上、人事考課の査定結果に応じて支払うことから全員一律にならないこと、会社の業績についてもセメントの出荷量減である旨具体的理由を示して要求に応じられないことを説明している。</p> <p>また、団体交渉を拒否したことについても、申入れのあった交渉議題については既に団体交渉の場で回答済みであること、判例においても交渉の余地がなくなった段階においては、事情の変更がない限り、「その申入れを拒否することに正当な理由がないことにはならない」と判示しているところであり、組合らの団体交渉申入れを拒否することに正当な理由がある。</p>						
経過及び主文						
<p>【経過】</p> <p>平成22年12月27日の申立て後、委員調査6回、審問2回実施し、平成24年2月24日第322回公益委員会（最終合議）において命令を決定の上、平成24年2月29日に命令を交付したが、被申立人が同年3月16日付けで那覇地方裁判所に不当労働行為救済命令の取消訴訟を提起した。</p> <p>その後、あっせんにより、申立人と被申立人との間で和解が成立し、同年8月13日に双方より和解認定申立書が提出されたことから、同日付で和解認定を行い本事件は終結した。</p> <p>【主文】</p> <p>1 被申立人は、申立人らが2010年秋年末要求として申し入れた冬季賞与に関する団体交渉において、申立人らに対し、回答の根拠を示して具体的に説明し、必要に応じて根拠となる資料を提示するなどして、誠実に対応しなければならない。</p> <p>2 申立人らの申立てのうち、平成21年11月18日の団体交渉及び同年12月7日付け団体交渉の申入れに係る申立てについては、いずれも却下する。</p> <p>3 申立人らのその余の申立てを、いずれも棄却する。</p>						

2 沖労委平成23年(不)第1号・第3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:671人			沖縄セメント工業株式会社 業種:窯業・土石製品製造業 従業員数:83人		
申立年月日	第1号:平成23年4月12日 第3号:平成23年7月12日		終結年月日	平成24年8月13日		
所要日数	第1号:490日、第3号:399日		終結区分	関与和解		
審査状況	調査回数	12回	審問回数	—	和解協議回数	—
審査委員長	宮城 和博	審査委員	春田 吉備彦	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 分会員に対する平成23年3月14日付け懲戒処分をなかつたものとして取り扱うこと					
	2 分会員の平成23年4月分以降の賃金について再査定して昇給させ、既支給分との差額を支払うこと					
	3 分会員の平成23年夏季一時金について再査定して昇給させ、既支給分との差額を支払うこと					
	4 謝罪文の掲示					
	労働組合法第7条 該当号			第1号及び第3号		
当事者の主張の要旨						
<p>【申立人】</p> <p>被申立人は、組合が平成22年12月2日から行った48時間の争議行為(以下「本件争議行為」という。)に対し、違法な妨害行為であるとして分会員を懲戒処分(7日間の出勤停止)とした。</p> <p>さらに、被申立人は、分会員に対し、懲戒処分を理由に平成23年4月分給与における昇給を行わず、同年夏季一時金も例年の半額程度の支給しか行っていない。</p> <p>上記のような被申立人の態度は、労働組合を弱体化する目的で行われているのが明らかであり、労組法第7条第1号及び第3号の不利益取扱及び支配介入に該当する。</p> <p>【被申立人】</p> <p>本件申立てについて、棄却を求める。</p> <p>本件懲戒処分は、本件争議行為に対して行ったものではなく、出荷妨害という就業規則が禁止している業務妨害行為に対して行ったものである。</p> <p>昇給については、「組合員」だからとか、「争議行為を行ったから」行わなかったのではなく、給与規程に該当する者(懲戒処分を受けた者)であるため行わなかったのである。</p> <p>また、夏季賞与の減額支給は行っていない。</p>						
経過						
<p>本件は、平成23年10月19日、沖労委平成23年(不)第1号沖縄セメント工業(株)事件及び沖労委平成23年(不)第3号沖縄セメント工業(株)事件を併合し、沖労委平成23年(不)第1号・第3号沖縄セメント工業(株)事件となった。</p> <p>委員調査を通算12回実施した。</p> <p>その後、申立人より、本件を含めた包括的な紛争の解決を目指したいとして、あっせんが申請され、予定していた審査手続を一時休止し、あっせんの推移を見守っていたところ、平成24年8月13日付けであっせんにより和解が成立し、同日、本件は取下げられ、終結した。</p>						

沖縄県労働委員会年報

平成24年版

発行 平成25年3月

編集 沖縄県労働委員会事務局

〒 900-8570

那覇市泉崎1丁目2番2号

電話 098(866)2551

FAX 098(866)2554

ホームページ http://www.pref.okinawa.jp/site/rodo_i/index.html

eメール aa160008@pref.okinawa.lg.jp

3 沖労委平成23年（不）第4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：671人				沖縄セメント工業株式会社 業種：窯業・土石製品製造業 従業員数：83人			
申立年月日	平成23年8月22日				終結年月日	平成24年8月13日		
所要日数	358日				終結区分	関与和解		
審査状況	調査回数	7回	審問回数	—	和解協議回数	1回		
審査委員長	宮城 和博	審査委員	春田 吉備彦	参与委員	(労)稲福 史 (使)仲程 通次			
請求する救済の内容	1 2011年春闘要求として申し入れた昇給並びに夏季一時金に関する団体交渉について、被申立人が予定している昇給額または支給額を明らかにしたうえ、決算資料及び前年度実績等を提示し、被申立人の回答の根拠を具体的かつ合理的に説明し、誠実に対応すること。							
	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、2011年春闘要求についての団体交渉において、形式的に団体交渉に応じるのみで、昇給額や一時金の額を一方的に決定し支給した。</p> <p>その後、申立人から団体交渉を申し入れても、終わったこととして団体交渉に応じない。</p> <p>このような被申立人の交渉態度は、拒否回答や一般論のみで議題の内容につき実質的検討に入らうとしない交渉態度等であることから、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>被申立人は、2011年春闘要求についての団体交渉において、申立人の要求には応じられない論拠を示して誠実に対応しており、不当労働行為には該当しない。</p> <p>また、その後の団体交渉に応じられないと申立人へ回答した理由は、2011年春闘要求に係る団体交渉が双方の主張が対立し、いずれかの譲歩により交渉が進展する見込みがなく、交渉を継続する余地がない場合に該当することが明らかであったことから、不当労働行為には該当しない。</p>								
経過								
<p>平成23年8月22日の申立て後、委員調査を7回実施した。</p> <p>その後、被申立人より申立人の請求する救済内容を受け入れる用意があるため、本件に係る和解協議を要望する旨の上申書が提出され、和解協議を実施したが、申立人は、労働委員会に係属中のあっせんにより、本件を含めた包括的な紛争の解決を目指したいとして、本件のみを和解で終結させることには応じられないとした。</p> <p>その後、予定していた審査手続を一時休止し、あっせんの推移を見守っていたところ、平成24年8月13日付けであっせんにより和解が成立し、同日、本件は取下げられ、終結した。</p>								

4 沖勞委平成24年（不）第1号（福）沖縄県身体障害者福祉協会（太希おきなわ）事件

当事者	申立人（組合）			被申立人（使用者）		
	太希おきなわ自立労働組合 沖縄（南部）一般合同労働組合 組合員数：7人 （太希おきなわ自立労働組合）			（福）沖縄県身体障害者社会福祉協会 業種：社会保険・社会福祉・介護事業 従業員数：50人		
申立年月日	平成24年3月2日			終結年月日	平成24年10月1日	
所要日数	214日			終結区分	却下	
審査状況	調査回数	1回	審問回数	—	和解協議回数	—
審査委員	宮尾 尚子	参与委員	(労)川平 朝之 (使)饒波 正博			
請求する 救済の内容	団体交渉の応諾					
	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】 障害者就労支援施設「太希おきなわ」の廃止、移転について、被申立人に団体交渉を繰り返し申し入れたが、被申立人は、申立人（太希おきなわ自立労働組合）の執行委員長Aは、施設利用者であり、施設での就労は訓練的要素があるので、厚生労働省の通達により労働者には当たらないとして、団体交渉を拒否した。 このような被申立人の態度は、労組法第7条第2号の不当労働行為であり、団交応諾を求める。</p> <p>【被申立人】 申立人は、施設利用契約に基づく、就労継続支援B型事業の利用者である。また、厚生労働省の通達では、当該利用者は、作業場への出欠、作業時間、作業量等の自由があり、指揮監督を受けることなく就労するものとされている場合、又は、訓練等の計画が策定されている場合には「労働者」に該当しないとされている。本件施設においては、当該通達に従い、体調不良等により作業を自由に休むことができ、また個別支援計画等に基づいて利用者を訓練していることから、Aは労働者ではなく、Aが執行委員長を務める組合らの団体交渉の申し入れに応じる義務はない。</p>						
経過及び主文						
<p>【経過】 平成24年3月2日の申立て後、委員調査を1回実施し、平成24年9月20日第327回公益委員会議において却下を決定の上、平成24年10月1日に決定書を交付し、本件は終結した。</p>						

第4節 中央労働委員会再審査事件の概要

1 宮古毎日新聞社不当労働行為事件（平成23年（不再）第84号）

沖労委平成22年（不）第5号（株）宮古毎日新聞社事件に係る平成23年11月28日付け初審命令（同年12月9日交付）に対し、同年12月22日に初審申立人から中央労働委員会へ再審査の申立てがなされ、現在係属中である。

2 沖縄県身体障害者福祉協会不当労働行為事件（平成24年（不再）第55号）

沖労委平成24年（不）第1号（福）沖縄県身体障害者福祉協会（太希おきなわ）事件に係る平成24年9月20日付け初審決定（同年10月1日交付）に対し、平成24年10月9日に初審申立人から中央労働委員会へ再審査の申立てがなされ、現在係属中である。

第5節 行政訴訟の概要

1 沖縄セメント工業不当労働行為救済命令取消請求事件（平成24年（行ウ）第10号）

平成22年12月27日付け申立てのあった、平成22年（不）第6号沖縄セメント工業(株)事件について当委員会は、平成24年2月29日付け一部救済命令を交付したが、被申立人沖縄セメント工業株式会社は、同年3月16日付けで那覇地方裁判所に不当労働行為救済命令の取消訴訟を提起した。

また、平成24年4月4日付けで全日本港湾労働組合及び全日本港湾労働組合沖縄地方本部から、民事訴訟法第43条1項に基づく補助参加の申出がなされた。

口頭弁論は、平成24年5月1日と6月19日にそれぞれ行われた。

同事件は、平成24年8月13日に原告と補助参加人との間であっせんにより和解が成立したことから、同月17日付けで原告より事件取下書が提出され、当委員会が同月28日付けで那覇地方裁判所へ取下同意書を提出し、本事件は終結した。

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24年に取り扱った調整事件は、前年繰越が2件、新規申請が9件の合計11件で、すべてあっせんとなっている。このうち5件が解決、4件が打ち切り、1件が取下げにより終結し、1件が次年繰越となっている。

また、申請者別では、労働組合が7件、使用者が1件、労使双方が1件となっている。

平成20年から平成24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20年 ～24年
		平成20年	平成21年	平成22年	平成23年	平成24年	
係 属 件 数	前年繰越	1	0	4	1	2	1
	新規申請	7	9	7	3	9	35
	計	8	9	11	4	11	36
調 整 区 分	あっせん	8 (1)	9	11 (4)	4 (1)	11 (2)	36 (1)
	調 停	0	0	0	0	0	0
	仲 裁	0	0	0	0	0	0
	計	8 (1)	9	11 (4)	4 (1)	11 (2)	36 (1)
終 結 状 況	解 決	3	2	2 (1)	0	5 (1)	12
	打 切	4 (1)	1	5 (3)	1 (1)	4 (1)	15 (1)
	取 下	1	1	2	0	1	5
	不 開 始	0	1	1	1	0	3
	計	8 (1)	5	10 (4)	2 (1)	10 (2)	35 (1)
	平均調整回数(回)	2.1	2.3	1.8	4.0	2.4	2.2
	平均所要日数(日)	54	49	56	102	41	51
	解決率(%)	42.9	66.7	28.6	0.0	55.6	44.4
次 年 繰 越	0	4	1	2	1	1	

注) ① () 内の数値は、前年からの繰越しで内数である。

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、不開始事件を除く。)の平均値である。

③ 解決率(%) = $\frac{\text{解決件数}}{\text{取下げ・不開始を除く終結件数}} \times 100$

④ 「平成20年～24年」欄は、当該期間中の処理件数等であり、平成20年から24年までの計ではない。

第2表 申請者別申請件数（新規申請分）

（単位：件）

申請者		年					計
		平成20年	平成21年	平成22年	平成23年	平成24年	
当事者	労働組合	7	9	7	3	7	33
	使用者	0	0	0	0	1	1
	労使双方	0	0	0	0	1	1
職 権		0	0	0	0	0	0
計		7	9	7	3	9	35

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					計
	平成20年	平成21年	平成22年	平成23年	平成24年	
49人以下	4	8	2	2	2	18
50～99人	0	0	1	0	3	4
100～199人	2	0	1	0	1	4
200～299人	1	0	1	0	0	2
300～499人	0	0	0	0	0	0
500～999人	0	0	1	0	0	1
1,000人以上	0	1	1	1	3	6
計	7	9	7	3	9	35

第4表 業種別申請件数（新規申請分）

（単位：件）

業種別	年					計
	平成20年	平成21年	平成22年	平成23年	平成24年	
建設業	0	1	0	0	0	1
製造業	0	0	0	0	2	2
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0	1	0	0	1
情報通信業	1	2	1	0	2	6
運輸業、郵便業	0	1	2	0	1	4
卸売業、小売業	0	0	0	0	0	0
金融業、保険業	0	0	0	0	0	0
宿泊業、飲食サービス業	0	0	1	0	0	1
医療、福祉	2	1	0	1	1	5
教育、学習支援業	0	2	0	0	1	3
サービス業	2	2	1	1	0	6
公務	2	0	1	1	2	6
合計	7	9	7	3	9	35

第5表 調整事項別件数（新規申請分）

（単位：件）

調整事項		年	平成20年	平成21年	平成22年	平成23年	平成24年	計
組合承認・組合活動			1	1	0	1	1	4
協約締結・全面改定			0	1	0	0	0	1
協約効力・解釈			2	0	1	0	1	4
賃金等	賃金増額		0	0	0	0	0	0
	一時金		2	0	2	0	1	5
	諸手当		0	0	2	0	0	2
	その他賃金に関するもの		0	2	2	0	2	6
	退職一時金・年金		0	0	0	0	1	1
小計			2	2	6	0	4	14
給与以外の労働条件	労働時間		0	0	0	0	1	1
	休日・休暇		0	2	0	0	0	2
	定年制		0	0	0	0	0	0
	その他の労働条件		0	0	0	0	0	0
小計			0	2	0	0	1	3
経営又は人事	事業休廃止・事業縮小		0	0	0	0	0	0
	人員整理		0	0	0	1	0	1
	配置転換		0	0	1	0	2	3
	解雇		3	4	0	1	0	8
	その他の経営・人事		0	5	2	1	1	9
小計			3	9	3	3	3	21
福利厚生			0	0	0	0	0	0
団交促進			3	5	3	2	5	18
事前協議制			0	1	0	0	0	1
その他			1	0	0	0	2	3
合計			12	21	13	6	17	69

注) 申請は複数の調整事項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
					あっせん員指名年月日			
					終結年月日			
1	平成23年 (調) 第2号	労働者	団交促進、 組合活動	公務	H23.12.2	打切	1	21
					H23.12.27			
					H24.1.16			
2	平成23年 (調) 第3号	労働者	団交促進、 その他の経営・人事	サービス業	H23.12.26	解決	2	32
					H24.1.17			
					H24.2.17			
3	平成24年 (調) 第1号	使用者	配置転換	運輸業	H24.1.6	解決	3	40
					H24.1.19			
					H24.2.27			
4	平成24年 (調) 第2号	労働者	団交促進、 一時金	製造業	H24.2.10	解決	3	41
					H24.2.23			
					H24.4.3			
5	平成24年 (調) 第3号	労働者	団交促進、 その他の経営・人事	医療、福祉	H24.2.17	打切	3	80
					H24.3.6			
					H24.5.24			
6	平成24年 (調) 第4号	労働者	配置転換	公務	H24.3.13	取下	1	21
					H24.3.29			
					H24.4.18			
7	平成24年 (調) 第5号	双方	労働時間	情報通信業	H24.4.9	解決	3	50
					H24.4.19			
					H24.6.7			
8	平成24年 (調) 第6号	労働者	その他 (労働紛争の一括解決)	製造業	H24.5.25	解決	5	62
					H24.6.13			
					H24.8.13			
9	平成24年 (調) 第7号	労働者	団交促進、 組合活動	公務	H24.8.21	打切	1	19
					H24.9.3			
					H24.9.21			
10	平成24年 (調) 第8号	労働者	団交促進	情報通信業	H24.9.18	打切	2	42
					H24.9.25			
					H24.11.5			
11	平成24年 (調) 第9号	労働者	団交促進、 協約効力、 賃金等	教育、 学習支援業	H24.12.10	次年 繰越	1	—
					H24.12.18			
					—			

注) 所要日数及び調整回数は、あっせん員指名月日(当日を含む)から終結月日(当日を含む)までの日数である。

第2節 調整事件の概要

1 沖労委平成23年(調)第2号事件

当事者	申請者			被申請者		
		S組合 組合員数：50人			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23年12月2日	あっせん員指名年月日	平成23年12月27日	終結年月日	平成24年1月16日	
所要日数	21日	調整回数	1回	終結区分	打切	
あっせん員	公益委員 宮里 節子		労働者委員 濱元 盛任		使用者委員 饒波 正博	
調整事項	1 組合員Aの雇止めに対する具体的な解決案の提示等、誠実な団体交渉を行うこと。 2 支配介入を行わないこと。					
申請概要	<p>組合は、平成23年7月20日から同年10月13日までの期間に計6回、組合員Aの雇止めについて市と団体交渉を重ねてきた。</p> <p>市は、組合員Aの雇止めについて、誠実に団体交渉に応じるとしながらも、一連の団体交渉で、組合の提示した解決案を拒否した。そのことについて、交渉担当者は、「組合から新たな解決案の提示がなければ団体交渉に応じかねる」旨の回答を繰り返す不誠実な交渉態度を続けている。また、組合の提示した解決案に応じられない理由を尋ねても一般的な回答を繰り返すのみで、団体交渉に誠実に対応しているとはいえない。</p> <p>また、団体交渉の最中に、交渉担当外の課長が突然入室し、別用務のため交渉担当者を退席させた。また、同人は、市役所前でビラを配布していた組合員に対して、「なんでこんなビラをまくのか」とすごい剣幕で介入・干渉したことは明らかに支配介入に当たるとする。</p> <p>組合は、市が誠実な団体交渉を行うこと及び上記交渉担当外の課長の対応は支配介入であり、今後は行わない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】</p> <p>① 市は、組合員Aの雇止めについて誠実に団体交渉に応じると回答したのだから、具体的な解決案の提示等をして誠実に対応すること。</p> <p>② 組合に対する支配介入を今後一切行わないこと。</p> <p>【被申請者】</p> <p>① 市は、組合員Aの雇止めに係る団体交渉に誠実に対応しており、再雇用については、所定の手続を踏まえた上でなければ、どの部署で再雇用するか検討できないことを組合に対して再三説明してきたが、組合はこれを拒否した。</p> <p>② 交渉担当外の課長が団体交渉の最中に入室したことはあるが、それは、交渉担当者の別用務が控えていたため、そのことを伝えただけのことである。また、市が組合のビラ配布を制止したことはなく、組合の主張するような支配介入に該当する対応はないものと考えている。</p>					
調整経過	<p>第1回あっせんにおいて、双方に譲歩できる点があるか等を確認した。</p> <p>市に、組合員Aが所定の手続を経て再雇用を希望した場合に優先雇用が可能か確認したところ、公平性及び機会均等の観点から優先雇用は困難であるとのことであった。組合の意向を確認したところ、組合の要求に市が応じないのであれば、あっせんで打ち切っても差し支えないとの意向を示した。</p> <p>あっせん員は、労使双方の主張に隔たりが大きく、歩み寄りを図ることは困難で、これ以上あっせんで続けても解決の見込みがないと判断したことから、本件あっせんの打ち切りを決定した。</p>					

2 沖労委平成23年(調)第3号事件

当事者	申請者			被申請者	
		J 上部団体 組合員数：157人 S 労働組合 組合員数：6人 (以下「組合ら」という。)			財団法人H 業種：サービス業(他に分類されないもの) 従業員数：18人
申請年月日	平成23年12月26日	あっせん員指名年月日	平成24年1月17日	終結年月日	平成24年2月17日
所要日数	32日	調整回数	2回	終結区分	解決
あっせん員	公益委員 宮尾 尚子		労働者委員 川平 朝之	使用者委員 石川 真一	
調整事項	<p>1 財団は、団体交渉の交渉当事者になり得る立場であることを認め、誠意をもって団体交渉に応じること。</p> <p>2 継続して勤務することを希望する職員を引き続き雇用すること。</p> <p>3 次年度の労働条件等について協議・合意するまで、新規職員を募集しないこと。</p>				
申請概要	<p>財団ほか1社による共同企業体（公共施設の指定管理者）の契約社員で組織する組合らは、財団に対し、組合員の継続雇用や労働条件等について、平成23年11月10日付けで団体交渉を申し入れた。これに対し、財団は、組合員は財団とは別組織の共同企業体に雇用されており、雇用主に該当しない旨回答した。</p> <p>組合らは、財団に対し、その後も団体交渉を3回申し入れたが、財団は同様の回答を繰り返し、団体交渉に応じていない。</p> <p>財団は、平成24年度以降の当該施設の指定管理者に単独で応募していること、共同企業体の代表は財団の理事長が兼任していることから、団体交渉に応じる立場にある。</p> <p>また、財団の嘱託員規程では、「嘱託員の委嘱期間は、1年以内とし、2回に限り更新することができる。」とあるため、平成24年度以降、組合員の雇用契約が更新されない可能性があることから、団体交渉において次年度以降の雇用継続と雇用条件を協議したいとして、あっせんを申請するに至った。</p>				
当事者の主張	<p>【申請者】</p> <p>財団は、施設の管理運営に一貫して関与しており、次期の指定管理者の公募にも単独で応募し、候補者になっていることから、団体交渉に応じるべき立場にある。</p> <p>組合員の中には、平成18年度以前から財団に雇用されている者もあり、平成21年度からは共同企業体が雇用主となったものの、勤務の実態としては、同じ職場で同じ業務を行っており、今後も継続して雇用されるとの期待がある。</p> <p>【被申請者】</p> <p>組合らと共同企業体との間で団体交渉が行われており、財団は団体交渉に応じるべき立場にはない。</p> <p>雇用については、県等から助成を受けている公的団体として、県の取扱いに準じ公平・公正に一般に公募することを考えており、組合員の再雇用は約束できない。</p>				
調整経過	<p>第1回あっせんでは、財団が団体交渉の当事者となるかについて、双方の主張に隔たりが大きく、その他の申請事項（継続雇用等）について検討できなかったことから、日を改めてあっせんを行うこととし、財団に対して、当該施設での財団の関与の経緯や共同企業体における財団の役割に照らし、団体交渉の応諾について持ち帰り検討するよう働きかけを行った。</p> <p>第2回あっせんにおいて、財団は、情報等を開示できる範囲で団体交渉に応じてもよいとしたが、県議会での否決により次期の指定管理者とならない可能性が高い状況の下では、実質的な交渉意義はないのではないかとした。</p> <p>あっせん員は、財団から団体交渉応諾の意思が示されたこと、指定管理者の指定に係る県議会の採決まで時間があることから、当事者双方に対して、本件申請事項に限定した団体交渉の応諾を提案したところ、双方とも受諾したので、本件あっせんは終結した。（あっせん案要旨）</p> <p>組合ら及び財団は、本件あっせんの申請事項について、財団が組合らとの団体交渉に応ずる立場にあることを確認する。</p>				

3 沖労委平成24年(調)第1号事件

当事者	申請者			被申請者	
		株式会社S 業種：道路貨物運送業 従業員数：120人			H分会 組合員数：20人
申請年月日	平成24年1月6日	あっせん員指名年月日	平成24年1月19日	終結年月日	平成24年2月27日
所要日数	40日	調整回数	3回	終結区分	解決
あっせん員	公益委員 藤田 広美		労働者委員 益田原 辰彦	使用者委員 石川 清勇	
調整事項	発送業務契約が終了したことにより配置転換した従業員の業務命令拒否について				
申請概要	<p>会社は、大手青果販売会社との発送業務契約の終了に伴い、当該業務に従事していた従業員22名について、平成23年12月1日付けで別の事業所へ配置転換を命じたが、当該従業員22名のうち分会員10名は、今回の配置転換は労働条件の不利益変更に当たり、組合と事前協議のない配置転換命令には応じられないとして、これを拒否した。</p> <p>会社は、分会に対し、今回の配置転換は職種変更がないことから労働条件の変更及び不利益事項に該当しないとし、配置転換先の業務への従事を求め、平成24年1月6日に当委員会にあっせんを申請した。</p>				
当事者の主張	<p>【申請者】 会社は、大手青果販売会社との発送業務契約終了に伴い、別の事業所へ配置転換した分会員10名に対し、配置転換先の業務への従事を求めた。</p> <p>【被申請者】 組合は、会社に対し、団体交渉の応諾と変更となる労働条件を明示し、その説明を誠実に行うことを求めた。</p>				
調整経過	<p>第1回あっせんにおいて、組合は、会社に対し、就業規則を容易に見ることができないため、自らの労働条件が把握できないとしたことから、あっせん員は、会社が就業規則の写しを組合に提供することを契機に双方に歩み寄りの余地があると判断し、あっせん継続の取扱いとした。</p> <p>第2回あっせんにおいて、組合は、申請書に記載されている「今回の配置転換は職種変更がないことから労働条件の変更及び不利益事項に該当しない」との会社の見解を撤回するよう求め、あっせん案にその旨の一文を追加するよう要望した。</p> <p>会社は、上記のことについて、持ち帰って検討したいとのことであったため、第3回あっせんを設定した。</p> <p>第3回あっせんにおいて、会社は、申請書に記載した労働条件に係る会社の見解を撤回すると表明したことから、あっせん案にその旨を追加して、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、本件あっせんは終結した。</p> <p><あっせん案></p> <ol style="list-style-type: none"> 1 会社は、今回の配置転換が労働条件の変更に当たらないとする見解を撤回する。 2 会社は、労働条件その他の待遇に関する事項が義務的団交事項であることを再確認し、今後、組合員から労働条件に関する事項について団体交渉の申入れがあった場合は、速やかにかつ誠実に対応するものとする。 3 会社と組合は、平成23年12月1日付け命令に係る組合員の再配置について、3月16日までに協議を行うものとする。 なお、組合員は、3月1日から協議が整うまでの間、平成23年12月1日付け命令の配属先における業務に定められた勤務時間どおり従事するものとする。 4 会社と組合は、本件あっせんに至った経緯にこだわることなく、今後、意思疎通を図り、健全な労使関係及び良好な職場環境の確立に努めることとする。 				

4 沖労委平成24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：671人(分会14人)			H株式会社 業種：製造業(窯業・土石製品製造業) 従業員数：約90人		
申請年月日	平成24年2月10日	あっせん員指名年月日	平成24年2月23日	終結年月日	平成24年4月3日	
所要日数	41日	調整回数	3回	終結区分	解決	
あっせん員	公益委員 宮城 和博		労働者委員 稲福 史		使用者委員 仲程 通次	
調整事項	1 団体交渉を行うに際しての出席人数等の条件について 2 2011年冬季一時金の支給額について					
申請概要	<p>組合は、会社に対し、2011年冬季一時金に係る団体交渉を申し入れたところ、団体交渉の出席人数等を巡って意見が対立し、実質的な交渉が行われない状態にあった。</p> <p>組合は、円滑な団体交渉が行えるよう、団体交渉のルールを確認・確立したいと考え、平成24年2月10日に、あっせんに申請するに至った。</p>					
当事者の主張	<p>【申請者】 団体交渉の出席人数については、少なくとも7名は必要である。 交渉時間については、2時間程度確保したい。 交渉場所については、会社が借料を負担し社外の会議室で交渉が行われているが、会社内の会議室又は組合事務所で交渉を行いたい。 交渉の記録については、これまで双方とも当然に録音しており、今後も紛争が生じた際に反証が必要になるかもしれないので、録音は必要である。</p> <p>【被申請者】 出席人数については、団体交渉が労使の代表者による統一的交渉であることからすると、出席人数は各側4名程度で十分と考えている。 交渉時間については、過去の団交は概ね1時間以内で終了しており、交渉ルールの条文を調整することで合意できると考えている。 交渉場所については、団体交渉は就業時間終了後に開催されており、保安上(施設警備)の問題から会社内で交渉を行うことは困難である。 交渉記録については、録音による心理的な圧迫感、議事録作成に係る作業・金銭負担等から、相手方の同意がある場合を除き、原則録音しないこととしたい。 なお、一時金については、平成24年2月17日付けで労使間で合意が成立している。</p>					
調整経過	<p>第1回あっせんで、双方の主張を確認したところ、出席人数及び録音記録以外の団体交渉のルールについては、ほぼ合意できる見込みであったため、出席人数について双方に歩み寄りを求め、録音記録について、現在の労使関係では録音が必要ではないかと会社に提案し検討を依頼した。</p> <p>第2回あっせんで、出席人数について「6名」とすることで合意できたが、会社から録音記録の文言について疑義が出され、次回あっせんで再度検討することとした。</p> <p>第3回あっせんで、録音記録について、会社から、労使間の信頼関係が醸成されれば録音を止めることを前提とした文言にするよう要望が出され、これについて組合が理解を示したため、当事者双方に対して、修正したあっせん案を提示したところ、双方とも受諾したので、本件あっせんは終結した。</p> <p>(あっせん案要旨) 会社及び組合は、団体交渉の円滑化を図るため、次のとおり団体交渉のルールを定めることを確認する。</p> <p>(1) 団体交渉の出席者は、それぞれ6名以内とする。ただし、予め相手方の同意を得ることにより出席人数を増やすことができる。</p> <p>(2) 団体交渉の開催を希望する日の1週間前までに、交渉事項、交渉日時、交渉委員の人数並びに氏名及び役職を記載した書面により相手方に申入れるものとする。</p> <p>(3) 団体交渉は、就業時間外に行うものとし、1回の交渉時間は1時間程度とする。交渉時間を延長する場合は、双方が合意した上で、1時間以内の延長とする。</p> <p>(4) 団体交渉の開催場所は、原則として会社側が確保する。</p> <p>(5) 団体交渉は、相手方の同意を得て録音することができる。ただし、当面の間、双方録音に同意するものとする。ビデオ機器等による撮影・録画は認めない。</p>					

5 沖労委平成24年(調)第3号事件

当事者	申請者			被申請者		
		S組合 組合員数：177人			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：70人	
申請年月日	平成24年2月17日	あっせん員指名年月日	平成24年3月6日	終結年月日	平成24年5月24日	
所要日数	80日	調整回数	3回	終結区分	打切	
あっせん員	公益委員 春田 吉備彦		労働者委員 川平 朝之	使用者委員 饒波 正博		
調整事項	<ol style="list-style-type: none"> 1 組合員Aの退職に関する問題について団体交渉に応じること。 2 法人の「退職願受理書」を白紙撤回し、Aを元の職場へ復帰させること。 3 Aの平成22年7月の異動に伴う、給与の差額分を支払うこと。 					
申請概要	<p>組合員Aは、法人Hの運営する施設で勤務していたが、平成22年7月にそれまで勤務していた施設の閉鎖に伴い、他の施設へ異動となり、給与が減額された。その後、Aは平成23年12月11日に法人の理事長に呼び出され、再度、他の施設への異動命令を受けた。また、そのころからAは、理事長に退職強要を受けるようになり、平成23年12月20日付けで退職願いを提出した。</p> <p>Aは理事長から退職を考え直すよう説得されたことを受けて、退職願いを取下げる旨の文書を提出したが、法人から「退職願受理書」が送付された。</p> <p>組合は、Aの退職は退職強要が原因であると考え、Aの復職等を求めて法人に団体交渉を申し入れたが、法人は、退職強要の事実はなく、本人の自己都合による退職であるとして、これに応じなかったことから、団体交渉への応諾等を申請事項として当委員会へあっせんに申請した。</p>					
当事者の主張	<p>【申請者】</p> <p>Aの退職は、理事長の退職強要が原因であり、Aの復職について団体交渉に応じるべきである。</p> <p>また、平成22年7月の異動の際に、Aは理由も説明されず給与を減額されたため、その差額を支払ってもらいたい。</p> <p>【被申請者】</p> <p>Aから退職願いが提出された後、Aを含め理事長及び事務長と今後の対応について話し合った結果、Aの本心による退職と理解して、退職の進められたものであり、Aの退職はあくまで本人の意思による自主退職であると考えているため、団体交渉による解決は困難であると考えている。</p> <p>また、平成22年7月のAの異動について、法人は、それまでAが勤務していた施設の閉鎖に伴い、整理解雇等の必要が出たが、Aについては引き続き雇用を継続することで調整した。その際、Aを経験のない業務に配置することとなったため、給与が減額となったが、そのことはAにも説明し、Aも納得の上で異動に応じたものと理解している。</p>					
調整経過	<p>第1回あっせんは、法人代表者が体調不良により出席できなかったため、組合から事情聴取を行った。</p> <p>第2回あっせんで、あっせん員から法人に、Aの復職について再検討できないか確認したところ、持ち帰り検討したいとのことであった。</p> <p>第3回あっせんで、法人の検討結果を確認したところ、Aが復職しても業務をこなせない等の懸念があり、また、後任に業務の引継ぎを行わないような辞め方をした者を再び雇うことは他の職員への示しが見えないため応じられないが、金銭的な解決は譲歩の余地があるとした。</p> <p>組合に法人の意向を伝えたところ、金銭面での折り合いはつかず、引き続き復職を求めていくとのことであった。</p> <p>あっせん員は、労使双方の主張に隔たりが大きく、歩み寄りを図ることは困難で、これ以上あっせんを続けても解決の見込みがないと判断したことから、本件あっせんの打切りを決定した。</p>					

6 沖労委平成24年(調)第4号事件

当事者	申請者			被申請者	
		S組合 組合員数：1,848名			地方公営企業H 業種：公務(地方公務) 従業員数：2,384人
申請年月日	平成24年3月13日	あっせん員指名年月日	平成24年3月29日	終結年月日	平成24年4月18日
所要日数	21日	調整回数	—	終結区分	取下
あっせん員	公益委員 宮里 節子		労働者委員 濱元 盛任	使用者委員 石川 清勇	
調整事項	<p>1 組合及び支部三役に対して、事前の打診もなく異動内示をして組織介入しないこと。 2 支部三役Aに対する遠隔地人事異動を撤回すること。</p>				
申請概要	<p>組合は、平成23年10月頃、被申請者側に対し、組合支部三役の異動に配慮するよう口頭で求めたが、翌年2月の定期人事異動遠隔地内示で、支部三役であるAに遠隔地の配転内示が出た。</p> <p>組合は、Aの配転が組合運営に対する組織介入であるとし、被申請者側に対し団体交渉を求めたが、人事に関することは団体交渉になじまないとして断られた。</p> <p>組合は、支部役員の配転が組合活動に多大な影響を与え不当であるとして本件あっせんを申請した。</p>				
当事者の主張	<p>【申請者】 Aは平成24年4月2日より異動先に着任しているが、元の勤務先に戻りたいとの報告を受けているため、人事異動の撤回を求める。</p> <p>組合役員の人事異動については、被申請者から事前の打診を行うなどの慣例はないが、異動に対する意見は述べている。また、支部を含めた組合役員の名簿は毎年被申請者側へ提出しており、今後の組合役員の人事異動については、組合に事前に連絡を行うなどの配慮を行う旨の協定を締結したい。</p> <p>【被申請者】 Aは4月2日に異動先に着任していることから、異動を撤回することには応じられない。</p> <p>また、組合役員の人事異動(案)を、組合に事前に打診するといった慣例等はないが、今回の人事異動については、組合との情報交換が十分でなく誤解を与える結果となったことから、今後は情報交換のあり方について組合と協議することはやぶさかではない。協定の内容については、持ち帰り検討したい。</p>				
調整経過	<p>あっせん員は、両当事者とも、今後の人事異動の際の情報交換のあり方について協議を行いたいという考えは一致しているため、協定を締結するよりも、両当事者で再度話し合うことを提案するとともに、組合に本件あっせん申請の取扱いを確認したところ、組合は理解を示した。</p> <p>これを受け、あっせん員は、今後の組合役員の人事異動について双方誠意をもって話し合うこと、またその際の情報交換のあり方は、両当事者で協議した上で決めることを両当事者に求める旨をあっせんの場で確認し、これを受け組合が本件あっせんを取下げたため本件あっせんは終結した。</p>				

7 沖労委平成24年(調)第5号事件

当事者	申請者(被申請者)			被申請者(申請者)		
	S労働組合 組合員数: 8人			株式会社H 業種: 映像・音声・文字情報製作業 従業員数: 41人		
申請年月日	平成24年4月9日 平成24年4月13日	あっせん員指名年月日	平成24年4月19日	終結年月日	平成24年6月7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 宮尾 尚子		労働者委員 濱元 盛任	使用者委員 石川 眞一		
調整事項	<p>組合側: 労使協定の締結促進及び使用者から組合員への個別交渉の禁止 会社側: 平成24年3月31日付で契約が満了した組合所属契約社員2名の新年度の労働条件について</p>					
申請概要	<p>平成24年4月1日に契約更新を迎える組合員である契約社員2名の新年度の労働条件について、会社は組合との団体交渉ではなく、本人に直接労働条件を提示して、契約締結を迫っている。また、会社は、合意した事項について協約の締結を拒んでいるため、組合は、平成24年4月9日に当委員会にあっせん申請を行った。</p> <p>会社は、新年度の労働条件について、組合員である契約社員に対し、数回にわたり、案を提示しているが、当該契約社員との個別交渉を組合が反対しているため、労働条件について話し合うことができないことから、平成24年4月13日に当委員会にあっせん申請を行った。</p>					
当事者の主張	<p>【組合側】 労働条件は義務的団交事項であり、会社は組合員である契約社員に対し、圧迫面接のような個別交渉を行わず、組合と交渉を行い、合意事項について協約を締結するよう求める。</p> <p>【会社側】 会社が提案する労働条件に瑕疵はなく、組合が主張する条件変更には応じられないことから、これ以上の団体交渉は無益である。</p>					
調整経過	<p>第1回あっせんにおいて、組合に対し、2名の労働条件に関して合意可能な内容を確認し、あっせん素案を双方に提示した。これを労使双方で検討し、その検討結果をもとに次回あっせんを行うこととした。</p> <p>しかし、会社は第1回あっせん後、組合員である契約社員に対し、一方的に出社命令を交付した。そのため、第2回あっせんにおいて、会社に対し、契約社員である組合員の労働条件は義務的団交事項であり、労働条件に変更がある場合は、組合の申し入れに応じ交渉で協議する必要がある旨を再度説明した上で、あっせん案を提示し、次回のあっせんまでに検討するよう要請した。</p> <p>第3回あっせんにおいて、前回のあっせん案のうち、双方とも受け入れるとしている事項について確認し、修正したあっせん案を提示したところ、双方ともこれを受諾し、本件あっせんは終結した。</p> <p><あっせん案></p> <ol style="list-style-type: none"> 1 会社は、契約社員である組合員の労働契約の更新にあたっては、遅くとも1か月前に、本人に対し契約内容を通知する。 2 組合及び会社は、組合員A及び組合員Bの平成24年度の勤務条件について、引き続き労使間の団体交渉において協議する。協議が整うまでの間は、本日現在の下記勤務内容の勤務とする。(「本日現在の下記勤務内容」については割愛) 					

8 沖労委平成24年(調)第6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：671人 (以下「組合ら」という。)			H株式会社 業種：窯業・土石製品製造業 従業員数：約90人
申請年月日	平成24年5月25日	あっせん員指名年月日	平成24年6月13日	終結年月日	平成24年8月13日
所要日数	62日	調整回数	5回	終結区分	解決
あっせん員	公益委員 藤田 広美		労働者委員 稲福 史	使用者委員 石川 清勇	
調整事項	平成21年7月から現在に至るまでの紛争を解決し、正常な労使関係を構築すること。				
申請概要	<p>平成21年7月の組合分会結成以降、組合らと会社との間で正常な労使関係が構築されず、多数の労使紛争が起こっており、現在も労働委員会及び裁判所に係属している事件がある。</p> <p>このような状況が今後も続くことは、労使双方にとって大きな損失であるため、組合らと会社との間で正常な労使交渉が実施されることを望む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】 会社との正常な労使関係の構築を望む。</p> <p>【被申請者】 労使間での団体交渉ルールも既に確立し、合意事項については書面化もされるなど、団体交渉は正常化されている。 一方で、過去の争議行為の態様に端を発した各種の事件が多数係属しているが、裁判所でも全体的な和解交渉が開始されており、紛争が解決されることを要望する。</p>				
調整経過	<p>第1回あっせんで、会社は、争議行為（出荷妨害）に起因する昇給停止及び賞与減額により生じた差額を支給するためには、会社に対する組合員の謝罪を求めると主張した。 また、現在の労使関係は良好であることから、あっせんにおいて団体交渉についての詳細な取り決めを行う必要はないとした。 一方、組合らは、組合員が争議行為について謝罪することは、違法性を認めたことになること、不当労働行為の救済命令に対する会社の反省や争議行為後の組合員の配置転換に対する会社の配慮がないなどと主張した。 また、労使関係が後退することがないように労働協約の締結をあっせん案に盛り込むよう要望した。</p> <p>第2回あっせんで、労使双方の主張を踏まえ、包括的な労使紛争の解決と健全な労使関係の構築のため、労使関係のガイドラインとして「団体交渉円滑化」の条項などを盛り込んだあっせん素案を提示し、双方に対し合意に向けた歩み寄りを検討するよう求めた。</p> <p>第3回あっせんで、双方ともに、謝罪（遺憾の意の表明）について、合意は難しいと主張したことから、第4回あっせんで、双方の謝罪の条項を削除するなどしたあっせん素案を提示したが、会社は、争議行為に係る組合員の謝罪文の提出を再度求めるとし、「団体交渉円滑化」の条項にも難色を示した。 組合らは、組合員の謝罪文の提出を拒否し、その代わりに、争議行為に起因した昇給及び賞与の差額については、支給を求めない旨提案したことから、会社に対し、組合らの提案を持ち帰って検討するよう促した。</p> <p>第5回あっせんで、組合らの提案した条件を盛り込み、「団体交渉円滑化」の条項について若干の文言修正を行ったあっせん案を双方が受諾し、本件あっせんは終結した。</p>				

9 沖労委平成24年(調)第7号事件

当事者	申請者			被申請者		
		S 1 組合 S 2 現業組合	組合員数： 1, 295人 組合員数： 201人	H市	業 種：公務（地方公務） 従業員数：2, 082人	
申請年月日	平成24年8月21日	あっせん員指名年月日	平成24年9月3日	終結年月日	平成24年9月21日	
所要日数	19日	調整回数	1回	終結区分	打切	
あっせん員	公益委員 春田 吉備彦		労働者委員 益田原 辰彦	使用者委員 又吉 民人		
調整事項	1 現在建設中の新庁舎において、組合事務所を貸与すること 2 組合事務所の貸与のための話し合いをすること					
申請概要	<p>組合と市は、平成8年に締結した協議書において、市は組合事務所の貸与を承認するものとしており、平成22年と23年には、組合委員長と市総務部長が話し合い、現在建設中の新庁舎においても組合事務所を貸与する旨合意していた。しかし、この合意に反し市は、貸与しないと通知してきた。</p> <p>組合は、新庁舎における組合事務所の貸与について団体交渉を申入れたが、市はこれを拒否した。</p> <p>組合は、事務所の貸与について上記調整を求め本件あっせんに申請した。</p>					
当事者の主張	<p>【申請者】 平成8年に市と締結した、旧庁舎における組合事務所使用を承認する旨を含む協定書及び、平成22年、23年に市総務部長が執行委員長に対し口頭で行った新庁舎への組合事務所設置の約束に基づき、この件について話し合いをするよう主張した。</p> <p>【被申請者】 平成8年の市と組合との協定は、新庁舎における組合事務所の貸与を約束したのではない。 また、新庁舎への入居の可否は、新庁舎建設検討委員会において検討・決定されたものであり、さらに、庁舎管理は市の管理運営事項であるので、話し合いには応じられないとした。 市としては、新庁舎以外で、現在組合が入居している別の庁舎への貸与を提案している。</p>					
調整経過	<p>あっせんにおいて、組合は、新庁舎への入居ができなければ組合活動に支障があることから、新庁舎への入居を前提とし、使用できる面積等具体的な話し合いでなければ応じられないとした。市は、新庁舎への入居は不可能であるが、協定書に基づき旧庁舎に長期間入居していたことに配慮し、新庁舎へ入居させないと決定した経緯を組合に対し説明することは可能であるとした。</p> <p>これを受け、市から組合に対し組合事務所が新庁舎に入居できないと決定した経緯を説明することと、新庁舎への入居を前提とせずに話し合いを行うことをあっせん員から双方に提案したが、組合は、新庁舎への入居が前提であるとし、提案を受け入れられないと主張した。</p> <p>あっせん員は、双方の主張の隔たりが大きく、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に打ち切った。</p>					

10 沖労委平成24年(調)第8号事件

当事者	申請者			被申請者		
		S労働組合 組合員数：8人			株式会社H 業種：情報通信業（映像・音声・文字情報 製作業） 従業員数：41人	
申請年月日	平成24年9月18日	あっせん員指名年月日	平成24年9月25日	終結年月日	平成24年11月5日	
所要日数	42日	調整回数	2回	終結区分	打切	
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	団体交渉の促進及び労使合意を求める。					
申請概要	<p>S組合の組合員である契約社員2名の平成24年度の勤務条件について、4回の団体交渉を行った。1回目の団体交渉で、2名の組合員の労働条件及び労使双方の遵守事項を記載した団体交渉確認書（合意文書）（以下「確認書」という。）を作成し、会社に締結を求めた。労働条件は、会社が提示した条件のうち合意できた事項のみを記載した。しかし、会社は「文書での合意は必要ない。」として締結を拒んだため、口頭での確認を求める譲歩案を示したが、会社はそれも拒否した。</p> <p>4回目の団体交渉では、従来組合が行っていた交渉の進行について、会社が一方的に進行すると宣言し、組合がその場で会社に抗議すると、侮辱的な発言や挑発的な態度が続いたため、団体交渉を打切った。</p> <p>組合としては、現状の労使関係の中で団体交渉により結論を見出すことは困難であると判断し、あっせん申請に至った。</p>					
当事者の主張	<p>【申請者】 組合員である契約社員2名の労働条件に関して、団体交渉で合意した事項については組合と確認書を締結すること。 また、今後も継続協議していく労働条件があることを会社と確認したい。</p> <p>【被申請者】 団体交渉の結果、本人と組合が労働条件に了解した上で、本人と契約を締結すれば確認書の必要性はないと考えている。 4回目の団体交渉は、組合が一方的に打ち切ったものであり、会社の提示した労働条件については、本人、組合ともに納得していることから、本人らに確認を行って契約を締結する旨組合に伝えたが、組合が労働委員会にあっせん申請をしたため、組合や本人に配慮し、本人への確認等は行っていない。</p>					
調整経過	<p>第1回あっせんで、労使双方の主張を踏まえ、あっせん員より、①団体交渉で合意した事項（労働条件の一部）について確認書を交わすこと、②会社は、組合員2名と労働契約を交わすこと、③会社は、組合から労働条件に関する団体交渉の申入れがあれば、これに応ずることで双方が合意できるか意見聴取を行った。</p> <p>③について、会社は法律上当然の内容であり、あっせん案に明記する必要はないと主張したのに対し、組合は、今後の団体交渉を円滑に行う上で重要な事項であるため明記する必要があると、労使双方が譲歩しなかったため、次回あっせんまでに①から③までの内容を持ち帰り再検討することを促した。</p> <p>第2回あっせんで、組合は、組合員2名の労働契約の締結を優先するとして、①から③のとおり受け入れるとしたが、会社は、①について、会社が提案した労働条件全てにおいて組合と合意しており、一部の労働条件のみ合意した事実はないとし、③について法律上当然の内容であり、削除を求める旨の主張を繰り返した。</p> <p>また、再度持ち帰り検討する提案も拒んだため、これ以上の歩み寄りが見込めないことから、やむを得ずあっせんの打ち切りを決定した。</p>					

11 沖労委平成24年(調)第9号事件

当事者	申請者			被申請者	
	S 1 労働組合 組合員数：248人 S 2 労働組合 組合員数：212人 S 3 労働組合 組合員数：190人			法人H 業種：教育、学習支援業 従業員数：2,219人	
申請年月日	平成24年12月10日	あっせん員指名年月日	平成24年12月18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 砂川 安弘	使用者委員 石川 眞一	
調整事項	<p>1 2012年7月1日から実施された平均7.8%の給与削減の就業規則変更について、不当労働行為の事実を認定し、再交渉を開始すること。</p> <p>2 2013年1月1日から実施予定の退職手当減額について、誠実交渉義務違反を正し、正常なルールに沿って交渉の義務を果たす。</p>				
申請概要	<p>法人は、給与や退職手当の削減に係る団体交渉において、国家公務員に準拠する必要があること、国家公務員給与の削減に準じた分が法人の運営費交付金から減らされる見込みであり、給与等の削減を実施しなければ法人運営に支障がでるとの説明に終始し、算出根拠や経過説明を尽くしていない。また、給与削減に係る就業規則の変更に伴う過半数代表者の選出について、十分な説明の上で過半数代表者を選出するという労使合意に反し、就業規則を変更したことは労働協約違反である。</p> <p>さらに、退職手当の削減が不利益変更であると認めながらも、十分な代償措置は示していないことなどから、団体交渉の再開や誠実交渉を求めたが、法人が応じなかったことから労働委員会へあっせん申請を行った。</p>				
当事者の主張	<p>【申請者】</p> <p>① 給与削減に係る団体交渉における、法人の説明は不十分であること、また、過半数代表者の選出において労働協約違反があったことから再交渉を行うこと。</p> <p>② 退職手当削減に係る団体交渉において、十分な説明を尽くすこと、削減額に見合った代償措置を講じること。</p> <p>③ 団体交渉議事録について、双方確認の上署名押印を行うこと。</p> <p>【被申請者】</p> <p>① 給与や退職手当削減に係る団体交渉において、削減の経緯、必要性、就業規則の変更などについて十分な説明を尽くしている。</p> <p>法人の説明に合意できないとして、過半数代表者の選出に協力しなかったのは組合である。</p> <p>② 退職手当削減に伴う代償措置として、12月までに退職する職員を3月まで非常勤として雇用する旨の提案を行っている。</p> <p>③ 議事録については、署名押印を行うことにより協約書となることから行わない。</p>				
調整経過	<p>12月26日に第1回あっせんを実施した。</p> <p>あっせん員より全国の他の同業種法人の交渉状況や団体交渉議事録の従来の取り扱いについて、次回あっせんまでに確認するよう双方に促した。</p> <p>(次年へ繰越)</p>				

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24年に取り扱った個別労働関係紛争あっせん事件は、新規申請の1件で、終結状況は、打切りとなっている。

平成20年から平成24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20年 ～24年
		平成20年	平成21年	平成22年	平成23年	平成24年	
係 属 件 数	前年繰越	0	1	0	0	0	0
	新 規	4	15	7	3	1	30
	計	4	16	7	3	1	30
終 結 状 況	解 決	1	5	3	0	0	9
	打 切	1	6 (1)	3	1	1	12
	取 下	0	2	0	0	0	2
	不 開 始	1	3	1	2	0	7
	計	3	16 (1)	7	3	1	30
	平均調整回数(回)	2.0	1.3	1.7	1.0	1.0	1.4
	平均所要日数(日)	43	52	49	34	16	48
	解決率(%)	50.0	45.5	50.0	0.0	0.0	42.9
次 年 繰 越	1	0	0	0	0	0	

注) ① () 内の数値は、前年からの繰越しで内数である。

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、不開始事件を除く。)の平均値である。

③ 解決率(%) = $\frac{\text{解決件数}}{\text{取下げ・不開始を除く終結件数}} \times 100$

④ 「平成20年～24年」欄は、当該期間中の処理件数等であり、平成20年から24年までの計ではない。

第2表 申請者別申請件数(新規申請分)

(単位：件)

年		平成20年	平成21年	平成22年	平成23年	平成24年	計
申請者							
	労働者	4	15	7	3	1	30
	使用者	0	0	0	0	0	0
	計	4	15	7	3	1	30

第3表 従業員数規模別申請件数（新規申請分）

（単位：件）

年 従業員数	平成20年	平成21年	平成22年	平成23年	平成24年	計
49人以下	2	8	6	2	1	19
50～99人	1	3	1	0	0	5
100～299人	0	2	0	1	0	3
300～499人	0	0	0	0	0	0
500人以上	1	2	0	0	0	3
計	4	15	7	3	1	30

第4表 業種別申請件数（新規申請分）

（単位：件）

年 業種	平成20年	平成21年	平成22年	平成23年	平成24年	計
建設業	2	0	2	0	0	4
運輸業、郵便業	0	1	0	0	0	1
卸売業、小売業	0	0	1	1	0	2
不動産業、物品賃貸業	0	0	2	0	0	2
学術研究、専門・技術サービス業	0	4	0	1	0	5
宿泊業、飲食サービス業	1	0	0	1	0	2
医療、福祉	0	5	2	0	1	8
教育、学習支援業	0	3	0	0	0	3
複合サービス事業	0	1	0	0	0	1
その他のサービス業	0	1	0	0	0	1
公務	1	0	0	0	0	1
計	4	15	7	3	1	30

第5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20年	平成21年	平成22年	平成23年	平成24年	計
賃金等	賃金未払		1	3	2	0	0	6
	賃金増額		0	0	0	0	0	0
	賃金減額		0	1	1	0	0	2
	一時金		0	0	0	0	0	0
	退職一時金		1	3	0	0	0	4
	解雇手当		0	0	0	0	0	0
	休業手当		0	0	0	0	0	0
	諸手当		0	0	1	0	0	1
	その他賃金		0	1	1	0	0	2
	年金（企業年金・厚生年金等）		0	0	0	0	0	0
小計			2	8	5	0	0	15
給与以外の労働条件	労働契約		0	0	0	0	0	0
	労働時間		0	0	1	0	0	1
	休日・休暇		0	0	0	0	0	0
	年次有給休暇		0	0	2	0	0	2
	育児休業・介護休業		0	0	0	0	0	0
	時間外労働		0	0	0	0	0	0
	安全・衛生		0	0	0	0	0	0
	福利厚生制度		0	0	0	0	0	0
	社会保険		1	0	0	0	0	1
	労働保険		0	0	0	0	0	0
その他の労働条件		0	0	0	0	0	0	
小計			1	0	3	0	0	4
経営又は人事	解雇		2	7	1	2	0	12
	配置転換、出向・転籍		1	0	0	1	0	2
	復職		0	0	0	0	0	0
	懲戒処分		0	0	1	0	0	1
	退職		1	0	0	0	0	1
	勤務延長、再雇用		0	0	0	0	0	0
	その他の経営人事		1	2	2	0	0	5
小計			5	9	4	3	0	21
人間関係	セクハラ		0	0	0	0	0	0
	パワハラ・嫌がらせ		1	4	2	1	1	9
	小計		1	4	2	1	1	9
その他			0	2	2	0	0	4
計			9	23	16	4	1	53

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					
					終 結 年 月 日					
1	平成24年 (個) 第1号	労働者	パワハラ、嫌がらせ	医療、福祉	H24.12.5	H24.12.11	H24.12.20	打切	1	16

注) 所要日数及び調整回数は、申請日（当日を含む）から終結日（当日を含む）までの日数である。

第2節 個別労働関係紛争あっせん事件の概要

1 沖労委平成24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			社会福祉法人 H 業種: 医療、福祉 従業員数: 13人		
申請年月日	平成24年12月5日	あっせん員指名年月日	平成24年12月11日	終結年月日	平成24年12月20日	
所要日数	16日	調整回数	1回	終結区分	打切	
あっせん員	公益委員 宮里 節子		労働者委員 喜屋武秀行		使用者委員 饒波 正博	
調整事項	退職に伴う給料、ボーナス、病院治療費、交通費等の支払い					
申請概要	<p>Sは、社会福祉法人Hの運営するグループホームHに勤務していたが、平成24年8月夜間の台風時における施設利用者への対応について、一人で対応するのは困難である旨、所長Aへ意見したところ、10月から、手当の付く夜勤等のシフトから外された。また、Aへ意見をした頃から、Aによる暴言等のパワーハラスメントを受け、その後、心療内科を受診するようになった。</p> <p>Sは3年間の実務経験が必要な介護福祉士の受験資格を満たすまでの期間を考慮して、年内の勤務を予定していたが、夜勤手当がなくなることやAによる暴言等によるパワーハラスメントにより、退職を余儀なくされたとして、給料、ボーナス、病院治療費及び交通費等の支払いを求め、平成24年12月5日、当委員会にあっせんに申請した。</p>					
当事者の主張	<p>【申請者】 夜勤等のシフトから外されたことによる収入減とAによるパワーハラスメントにより、退職を余儀なくされたことから、給料及びボーナス、また、心療内科を受診したことによる治療費及び交通費等の支払いを求める。</p> <p>【被申請者】 金銭の支払いには応じられないが、本人が希望すれば、職場復帰を検討したい。</p>					
調整経過	<p>第1回あっせんにおいて、Sに対し、介護福祉士の受験資格である実務経験3年を満たすために、職場への復帰を提案したが、Sは職場復帰ではなく、金銭的な解決を主張し、それが無理であれば、裁判で争う意向であるとした。</p> <p>一方、Hは頑なに金銭の支払いには応じられないとした。</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>					

