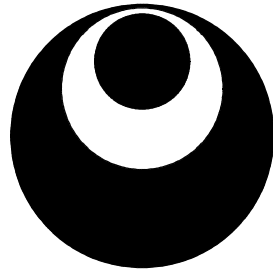


沖 縄 県
労働委員会年報

平成 26 年 版



沖縄県労働委員会事務局

第19期沖縄県労働委員会委員

(平成25年12月15日～平成27年12月14日)

公 益 委 員



会 長
藤田 広美



会長代理
春田 吉備彦



宮尾 尚子



照屋 兼一



上江洲 純子

労 働 者 委 員



高良 恵一



益田原 辰彦



砂川 安弘



仲村 信正



山本 隆司

使 用 者 委 員



山城 勝



石川 眞一

(平成26年6月30日退任)



山城 博美



上江洲 智一



宮城 諤



安田 幾夫

(平成26年7月10日就任)

ま え が き

この年報は、沖縄県労働委員会が平成26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26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6件、個別労働関係紛争のあっせん事件が6件となっております。

平成26年に係属した不当労働行為事件については、前年の4件から6件となっており、そのうち2件が終結し、4件が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、審査の迅速かつ的確な処理に努めているところであります。

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件から6件となっており、そのうち解決が4件、打切りが1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7件から6件となっており、そのうち解決が1件、打切りが1件、不開始が1件、繰越が3件となっております。

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・統計資料等の最新情報の提供や、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・個別あっせん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・個別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にお役に立てれば幸甚に存じます。

平成27年3月

沖縄県労働委員会
事務局長 真栄城 香代子

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25年(不)第1号事件	16
2 平成25年(不)第2号事件	17
3 平成25年(不)第3号事件	18
4 平成25年(不)第4号事件	19
5 平成26年(不)第1号事件	20
6 平成26年(不)第2号事件	21
第4節 中央労働委員会再審査の概要	21
1 平成24年(不再)第55号事件	21
2 平成26年(不再)第22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	27
1 平成26年(調)第1号事件	27
2 平成26年(調)第2号事件	28
3 平成26年(調)第3号事件	29
4 平成26年(調)第4号事件	30
5 平成26年(調)第5号事件	31
6 平成26年(調)第6号事件	32
第5章 個別労働関係紛争のあっせん	33
第1節 概 況	33
第2節 個別労働関係紛争あっせん事件の概要	37

1	平成26年(個)第1号事件	37
2	平成26年(個)第2号事件	38
3	平成26年(個)第3号事件	39
4	平成26年(個)第4号事件	40
5	平成26年(個)第5号事件	41
6	平成26年(個)第6号事件	42
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項の認定及び告示	44
第3節	争議行為予告通知	45
第4節	労働争議の実情調査	45
第7章	各種連絡会議、研修及び広報等	47
第1節	連絡会議	47
1	全国会議	47
2	九州ブロック会議	49
第2節	研 修	52
1	委員関係	52
2	事務局職員関係	54
第3節	広 報 等	56
1	ホームページによる広報	56
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	個別労働関係紛争あっせんの処理状況	84
9	労働組合資格審査の処理状況	88

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25年12月16日に第19期委員の任命に伴う会長及び会長代理の改選があり、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26年は、次に掲げる第19期委員により運営された。

なお、第19期委員の任期は平成27年12月14日までの2年間となっている。

第 19 期 沖 繩 県 労 働 委 員 会 委 員 名 簿

(任期：平成25年12月15日～平成27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～ 連続 2 期
	○ 春 田 吉備彦	沖縄大学法経学部教授	平23. 4. 12～ 連続 3 期
	宮 尾 尚 子	弁 護 士	平23. 12. 15～ 連続 2 期
	照 屋 兼 一	弁 護 士	平25. 12. 15～ 新 任
	上江洲 純 子	沖縄国際大学法学部准教授	平25. 12. 15～ 新 任
労 働 者 委 員	高 良 恵 一	連合沖縄事務局長	平25. 12. 15～ 新 任
	益田原 辰 彦	沖縄電力総連会長	平23. 12. 15～ 連続 2 期
	砂 川 安 弘	情報労連沖縄県協議会議長	平24. 10. 5～ 連続 2 期
	仲 村 信 正	日本郵政グループ労働組合沖縄 地方本部特別執行委員	平25. 12. 15～ 新 任
	山 本 隆 司	沖縄県教職員組合中央執行委員長	平25. 12. 15～ 新 任
使 用 者 委 員	山 城 勝	(社)沖縄県経営者協会常務理事	平25. 12. 15～ 新 任
	石 川 眞 一	(株)琉球銀行常務取締役	平23. 12. 15～平26. 6. 30 連続 2 期 (途中退任)
	山 城 博 美	琉球海運 (株) 代表取締役社長	平25. 12. 15～ 新 任
	上江洲 智 一	久米島製糖 (株) 代表取締役社長	平25. 12. 15～ 新 任
	宮 城 諱	沖縄ガス (株) 代表取締役社長	平25. 12. 15～ 新 任
	安 田 幾 夫	(株)琉球銀行代表取締役専務	平26. 7. 10～ 新任 (途中就任)

(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26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26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 尾 尚 子	〃	〃
照 屋 兼 一	〃	平成25年12月16日
上江洲 純 子	〃	平成25年12月16日
高 良 恵 一	労 働 委 員 会 労 働 者 委 員	平成25年12月16日
益田原 辰 彦	〃	平成23年12月15日
砂 川 安 弘	〃	平成24年10月18日
仲 村 信 正	〃	平成25年12月16日
山 本 隆 司	〃	〃
山 城 勝	労 働 委 員 会 使 用 者 委 員	平成25年12月16日
安 田 幾 夫	〃	平成26年 7 月10日
山 城 博 美	〃	平成25年12月16日
上江洲 智 一	〃	〃
宮 城 諱	〃	〃
真栄城 香代子	労 働 委 員 会 事 務 局 長	平成25年 4 月11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
幸 地 稔	労働委員会事務局調整審査課審査監	平成25年 4 月11日

3 事務局

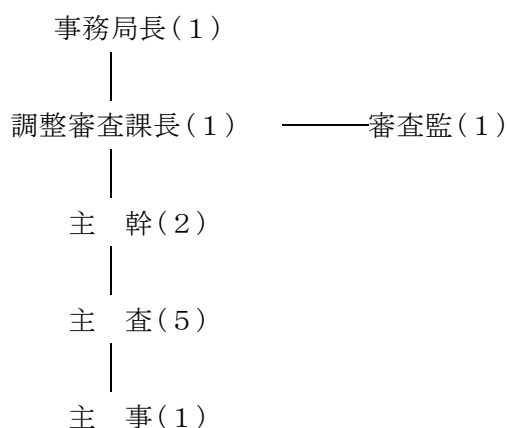
労働委員会事務局は、労組法第19条の12第6項において準用する同法第19条の11第1項及び労組法施行令第25条の規定に基づき、委員会の事務を整理するため設置されるものであり、事務局の内部組織は会長の同意を得て都道府県知事が定めることとされている。

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		真栄城 香代子	平成25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	幸地 稔	平成25年4月1日
	主幹	栗屋 龍一郎	平成24年4月1日
	主幹	比嘉 千乃	平成26年4月1日
	主査	照屋 吉一	平成26年4月1日
	主査	古謝 健一	平成26年4月1日
	主査	天久 めぐみ	平成24年4月1日
	主査	屋嘉部 利道	平成24年4月1日
	主査	仲村 実一郎	平成26年4月1日
	主事	大城 健司	平成25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している。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26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
841	1.9	1 承認事項 第839回定例総会及び第840回臨時総会議事録について 2 報告事項 (1) 平成25年における不当労働行為の審査の実施状況について (2) 公益委員会議関係 ア 第333回公益委員会議の結果について イ 第334回及び第335回公益委員会議の結果について (3) 審査関係 ア 平成25年(不)第1号事件について イ 平成25年(不)第2号事件について ウ 平成25年(不)第3号事件について

通算回数	開催月日	議 題
		エ 平成25年(不)第4号事件について 3 その他 四半期別業務状況(平成25年10月～12月)の中労委への報告について
842	2.13	1 承認事項 第841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 (ア) 第336回公益委員会議の結果について (イ) 第337回公益委員会議の結果について (2) 審査関係 ア 平成25年(不)第1号事件について イ 平成25年(不)第2号事件について ウ 平成25年(不)第3号事件について エ 平成25年(不)第4号事件について (3) 調整関係 平成26年(調)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) 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25年度個別労働関係紛争解決研修[基礎編])の結果について
843	3.13	1 承認事項 第842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 ア 第338回及び第339回公益委員会議の結果について イ 第340回及び第341回公益委員会議の結果について (2) 審査関係 ア 平成25年(不)第1号事件について イ 平成25年(不)第2号事件について ウ 平成25年(不)第3号事件について エ 平成25年(不)第4号事件について

通算回数	開催月日	議 題
		<ul style="list-style-type: none"> (3) 調整関係 <ul style="list-style-type: none"> 平成26年(調)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) <ul style="list-style-type: none"> (1) 日本トランスオーシャン航空(株)労働争議について (2) 沖縄医療生活協同組合労働争議について 4 その他 <ul style="list-style-type: none"> ア 平成26年度委員積立金予算について イ 平成26年度総会開催計画(案)について
844	4.10	<ul style="list-style-type: none"> 1 承認事項 <ul style="list-style-type: none"> 第843回定例総会議事録について 2 報告事項 <ul style="list-style-type: none"> (1) 審査関係 <ul style="list-style-type: none"> ア 平成25年(不)第2号事件について イ 平成25年(不)第3号事件について ウ 平成25年(不)第4号事件について (2) 調整関係 <ul style="list-style-type: none"> ア 平成26年(調)第1号事件について イ 平成26年(調)第2号事件について ウ 平成26年(調)第3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) <ul style="list-style-type: none"> (1) 日本トランスオーシャン航空(株)労働争議について (2) 沖縄医療生活協同組合労働争議について 4 その他 <ul style="list-style-type: none"> (1) 四半期別業務状況(平成26年1月～3月)の中労委への報告について (2) 平成25年度委員積立金決算について (3) 平成26年度諸連絡会議等委員出張計画について (4) 平成26年度労働委員会当初予算について (5) 平成26年度事務局体制について

通算回数	開催月日	議 題
845	5.8	<p>1 承認事項 第844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25年(不)第3号事件について</p> <p>イ 平成25年(不)第4号事件について</p> <p>(2) 調整関係</p> <p>ア 平成26年(調)第2号事件について</p> <p>イ 平成26年(調)第3号事件について</p> <p>3 労働情報(労働争議実情調査)</p> <p>ア 日本トランスオーシャン航空(株)労働争議について</p> <p>イ 沖縄医療生活協同組合労働争議について</p> <p>4 その他</p> <p>ア 平成26年度九州労働委員会会長会議の結果について</p> <p>イ 平成26年度九州労働委員会事務局長会議の結果について</p>
846	6.19	<p>1 承認事項 第845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25年(不)第3号事件について</p> <p>イ 平成25年(不)第4号事件について</p> <p>(2) 調整関係</p> <p>ア 平成26年(調)第2号事件について</p> <p>イ 平成26年(調)第3号事件について</p> <p>(3) 個別あっせん関係</p> <p>平成26年(個)第1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)</p> <p>ア 日本トランスオーシャン航空(株)労働争議について</p> <p>イ 沖縄医療生活協同組合労働争議について</p> <p>4 その他</p> <p>平成26年度九州労働委員会連絡協議会(三者連絡会議)の結果について</p>

通算回数	開催月日	議 題
847	7.10	<ul style="list-style-type: none"> 1 承認事項 第846回定例総会議事録について 2 審査事項 あっせん員候補者の委嘱について 3 報告事項 <ul style="list-style-type: none"> (1) 審査関係 <ul style="list-style-type: none"> ア 平成25年(不)第3号事件について イ 平成25年(不)第4号事件について (2) 争議予告関係 4 労働情報（労働争議実情調査） <ul style="list-style-type: none"> ア 日本トランスオーシャン航空(株)労働争議について イ 沖縄医療生活協同組合労働争議について 5 その他 <ul style="list-style-type: none"> ア 四半期別業務状況（平成26年4月～6月）の中労委への報告について イ 平成26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
848	8.14	<ul style="list-style-type: none"> 1 承認事項 第847回定例総会議事録について 2 報告事項 <ul style="list-style-type: none"> (1) 公益委員会議関係 第342回公益委員会議の結果について (2) 審査関係 <ul style="list-style-type: none"> ア 平成25年(不)第3号事件について イ 平成25年(不)第4号事件について (3) 調整関係 平成26年(調)第4号事件について (4) 個別あっせん関係 平成26年(個)第2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） <ul style="list-style-type: none"> ア 日本トランスオーシャン航空(株)労働争議について イ 沖縄医療生活協同組合労働争議について
849	9.11	<ul style="list-style-type: none"> 1 承認事項 第848回定例総会議事録について 2 報告事項

通算回数	開催月日	議題
		<ul style="list-style-type: none"> (1) 公益委員会議関係 第343回公益委員会議の結果について (2) 審査関係 <ul style="list-style-type: none"> ア 平成25年(不)第3号事件について イ 平成25年(不)第4号事件について (3) 調整関係 <ul style="list-style-type: none"> ア 平成26年(調)第4号事件について イ 平成26年(調)第5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) 日本トランスオーシャン航空(株)労働争議について
850	10.16	<ul style="list-style-type: none"> 1 承認事項 第849回定例総会議事録について 2 報告事項 <ul style="list-style-type: none"> (1) 審査関係 <ul style="list-style-type: none"> ア 平成25年(不)第3号事件について イ 平成25年(不)第4号事件について ウ 平成26年(不)第1号事件について (2) 調整関係 <ul style="list-style-type: none"> ア 平成26年(調)第4号事件について イ 平成26年(調)第5号事件について (3) 個別あっせん関係係 平成26年(個)第3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) 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 四半期別業務状況 (平成26年7月～9月) の中労委への報告について
851	11.20	<ul style="list-style-type: none"> 1 承認事項 第850回定例総会議事録について 2 報告事項 <ul style="list-style-type: none"> (1) 審査関係 <ul style="list-style-type: none"> ア 平成25年(不)第3号事件について イ 平成25年(不)第4号事件について

通算回数	開催月日	議題
		ウ 平成26年(不)第1号事件について エ 平成26年(不)第2号事件について (2) 調整関係 平成26年(調)第5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 ア 平成26年度九州労働委員会公益委員連絡会議の結果について イ 平成26年度個別労働紛争解決研修の結果について
852	12. 11	1 承認事項 第851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25年(不)第3号事件について イ 平成25年(不)第4号事件について ウ 平成26年(不)第1号事件について エ 平成26年(不)第2号事件について (2) 調整関係 平成26年(調)第5号事件について (3) 個別あっせん関係 平成26年(個)第4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) 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 ア 第69回全国労働委員会連絡協議会総会の結果について イ 平成26年度個別労働紛争解決研修の結果について

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組法第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26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
335	1. 9	沖労委平成25年(不)第1号琉球大学事件に係る命令について（第2回会議）
336	1. 29	沖労委平成25年(不)第1号琉球大学事件に係る命令について（第3回会議）
337	1. 31	沖労委平成25年(不)第2号沖縄セメント工業(株)事件に係る命令について（第2回会議）
338	2. 19	沖労委平成25年(不)第1号琉球大学事件に係る命令について（第4回会議）
339	2. 25	沖労委平成25年(不)第1号琉球大学事件に係る命令について（第5回会議）
340	3. 7	沖労委平成25年(不)第2号沖縄セメント工業(株)事件に係る命令について（第3回会議）
341	3. 13	沖労委平成25年(不)第2号沖縄セメント工業(株)事件に係る命令について（第4回会議）
342	7. 10	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項の規定に係る認定手続の開始について
343	8. 14	(1) 沖労委平成26年（資）第4号JTB沖縄労働組合に係る資格審査について (2) 沖労委平成26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及び告示について

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26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件と新規申立2件の計6件である。このうち2件は命令を発出し、残り4件は次年への繰越となっている。

また、平成22年から平成26年における係属事件は17件で、事件の終結状況は、命令・決定6件、和解4件、取下げ3件となっている。

平成22年から平成26年までの審査の実施状況等は、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22年 ～26年	
		平成22年	平成23年	平成24年	平成25年	平成26年		
係属 件数	前年繰越	0	4	4	0	4	0	
	新規申立	6	4	1	4	2	17	
	計	6	8(4)	5(4)	4	6(4)	17	
終 結 状 況	取 下	2	1(1)	0	0	0	3	
	和 解	無 関 与	0	1	0	0	0	1
		関 与	0	0	3(3)	0	0	3
		計	0	1	3(3)	0	0	4
	命 令 ・ 決 定	救 済	0	2(2)	1(1)	0	1	4
		棄 却	0	0	0	0	1	1
		却 下	0	0	1	0	0	1
		計	0	2(2)	2(1)	0	2	6
	合 計		2	4(3)	5(4)	0	2(2)	13
	平均審問回数(回)		0.0	1.0	0.4	-	1.5	0.7
平均所要日数(日)		122	240	378	-	359	293	
次 年 繰 越		4	4(1)	0	4	4	4	

- 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22年～26年」欄は、当該期間(5年)を1期間とした時の係属件数等であり、平成22年から26年までの値を単純に合計したものではない。

第2表 申立人別件数(新規申立分)

(単位：件)

申立人		年					計
		平成22年	平成23年	平成24年	平成25年	平成26年	
労働組合		6	4	1	3	1	15
個人		0	0	0	0	0	0
個人・労働組合		0	0	0	1	1	2
計		6	4	1	4	2	17

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	平成22年	平成23年	平成24年	平成25年	平成26年	計
1号	0	0	0	0	1	1
2号	4	2	1	2	0	9
3号	0	0	0	0	0	0
4号	0	0	0	0	0	0
1・2号	2	0	0	0	1	3
1・3号	0	2	0	0	0	2
2・3号	0	0	0	1	0	1
1・2・3号	0	0	0	0	0	0
1・3・4号	0	0	0	1	0	1
計	6	4	1	4	2	17

注) 各号とは、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	平成22年	平成23年	平成24年	平成25年	平成26年	計
49人以下	2	1	1	2	1	7
50～99人	2	3	0	0	1	6
100～199人	1	0	0	1	0	2
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	1	0	0	1	0	2
計	6	4	1	4	2	17

第5表 業種別件数（新規申立分）

（単位：件）

業 種 \ 年	平成22年	平成23年	平成24年	平成25年	平成26年	計
製造業	2	3	0	1	0	6
情報通信業	1	0	0	1	0	2
運輸業・郵便業	0	0	0	0	0	0
宿泊業・飲食サービス業	1	0	0	0	0	1
生活関連サービス業、娯楽業	0	0	0	0	1	1
教育、学習支援業	0	0	0	1	0	1
医療、福祉	1	1	1	1	1	5
公務	1	0	0	0	0	1
計	6	4	1	4	2	17

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 の回数	所要 日数	備考
			被申立人		終結年月日				
1	平成25年 (不) 第1号	琉球大学事件	琉球大学教授職員会 琉球大学労働組合 琉球大学医学部・付属病院 職員労働組合	①誠実団交応諾 ②支配介入の排除、撤回 ③ポスト・ノーティス	H25.3.13	一部 救済	調査4 審問2	353	
			国立大学法人琉球大学		H26.2.28				
2	平成25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 全日本港湾労働組合沖縄 地方本部	①誠実団交応諾 ②ポスト・ノーティス	H25.3.22	棄却	調査4 審問1	364	
			沖縄セメント工業株式会社		H26.3.20				
3	平成25年 (不) 第3号			①原職復帰 ②バックペイ ③損害賠償の支払い ④ポスト・ノーティス	H25.3.26	次年 繰越	調査2	-	
					-				
4	平成25年 (不) 第4号			①誠実団交応諾	H25.11.20	次年 繰越	調査3	-	
					-				
5	平成26年 (不) 第1号			①原職復帰 ②バックペイ ③損害賠償の支払い ④誠実団交応諾 ⑤ポスト・ノーティス	H26.10.15	次年 繰越	-	-	
					-				
6	平成26年 (不) 第2号			①組合員への不利益取扱 の排除 ②ポスト・ノーティス	H26.10.24	次年 繰越	-	-	
					-				

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（平成17年5月6日沖縄県労働委員会公告）、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26年に終了した上記2件の審査はすべて目標期間内に行われている（平均日数は359日（約1年））。

第3節 不当労働行為事件の概要

1 沖労委平成25年（不）第1号琉球大学事件

当事者	申立人（組合）			被申立人（使用者）		
	琉球大学教授職員会 組合員数：248人 沖縄国家公務員労働組国立大学法人琉球 大学労働組合 組合員数：212人 琉球大学附属病院職員労働組合 組合員数：189人			国立大学法人 琉球大学 業 種：教育、学習支援業 従業員数：4,039人		
申立年月日	平成25年 3月13日			終結年月日	平成26年 2月28日	
所要日数	353日			終結区分	一部救済	
審査状況	調査回数	4回	審問回数	2回	和解協議回数	5回
審査委員長	宮城 和博	審査委員	宮尾 尚子	参与委員	(労)益田原 辰彦 (使)石川 眞一	
請求する 救済の内容	1 団体交渉に誠実に応じること 2 支配介入の禁止 3 謝罪文の掲示 労働組合法第7条 該当号 第2号、第3号					
当事者の主張の要旨						
<p>【申立人】 被申立人が、退職手当削減に係る団体交渉において、被申立人の経営実態に応じた説明と資料の開示等を行っていないこと、第4回団体交渉において組合員が「決裂」発言をしたことを理由にその後の団体交渉を拒否していること、被申立人の規則に基づかずに退職手当削減に係る就業規則の変更届出に伴う過半数代表選出手続を求めたこと及び団体交渉議事録への署名押印を拒否していることは労組法第7条2号及び3号の不当労働行為に該当する。</p> <p>【被申立人】 退職手当削減に係る団体交渉において、削減の合理的かつ高度な必要性について十分説明し、説明に必要な予算状況等の資料を提供するなどして誠実に交渉した。 第4回の団体交渉で労使双方が決裂を確認したため、以後の団体交渉を行っていないのであり正当な理由がある。 また、退職金削減に係る就業規則変更のための過半数代表者選出手続や団体交渉議事録の署名押印に係るやりとりの中で、支配介入に該当するような行為はしていない。</p>						
経過及び主文						
<p>【経過】 平成25年3月13日の申立て後、委員調査4回、審問2回を行った。この間、和解協議を5回行ったが不調に終わった。 平成26年2月25日第339回公益委員会議において命令を決定の上、同年2月28日に命令書を交付し、本件は終結した。 なお、今後の良好な労使関係の構築のため、命令書に和解協議の状況を踏まえ次のとおり記載した。 被申立人に対しては、今後の団体交渉に当たっては、国立大学法人の職員の退職手当の支給基準は国立大学法人法にて当該法人の業績及び社会の一般情勢を踏まえて決定されるものと定められており、国家公務員の支給基準がそのまま準用されるものではないことに鑑み、組合らの質問、要求事項に対し、第4回団体交渉終了以降明らかとなった国からの運営費交付金削減額、大学全体における予算の具体的な執行状況等を踏まえつつ、退職手当削減の根拠、緩和措置ないし代償措置の可否等について、より具体的かつ丁寧な説明をすることが望まれる。</p> <p>【主文】 1 被申立人は、退職手当削減に関する団体交渉について、平成24年12月12日開催の第4回団体交渉をもって決裂したとの理由で、これを拒否してはならない。 2 申立人らのその余の申立てを棄却する。</p>						

2 沖労委平成25年（不）第2号 沖縄セメント工業㈱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：667人			沖縄セメント工業株式会社 業種：製造業（窯業・土石製品製造業） 従業員数：106人		
申立年月日	平成25年3月22日		終結年月日	平成26年3月20日		
所要日数	364日		終結区分	棄却		
審査状況	調査回数	4回	審問回数	1回	和解協議回数	1回
審査委員	宮里 節子	参与委員	(労)砂川 安弘	(使)石川 清勇		
請求する 救済の内容	1 人事考課制度に関する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】 被申立人は、平成24年8月18日、9月10日及び9月21日の査定結果開示及び人事考課制度等に関する申立人からの団体交渉の申入れに対し、団体交渉の開催を拒否した。 2012年秋年末交渉においても、被申立人の態度は変わらず、査定内容や結果の開示については、「会社の裁量権」「判例がある」と繰り返すばかりで、実質的な議論が全くできなかった。 このような被申立人の対応は、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】 本件申立てについて、棄却を求める。 被申立人は、円滑・公正な査定業務の実施のため、人事考課結果を開示しない方針である旨の説明を行うとともに、各組合員が不当な取り扱いを受けていないかどうか判断することが可能となるよう、各組合員の賞与額、支給テーブル、支給率及び人事考課評定基準等を開示したにもかかわらず、申立人は、人事考課結果表を開示する必要性について合理的な説明等を行わず、また、具体的な根拠も示さなかったものであり、被申立人の行為は不当労働行為には該当しない。</p>						
経過及び主文						
<p>【経過】 平成25年3月22日の申立て後、委員調査4回、審問1回及び和解協議1回を実施し、平成26年3月13日第341回公益委員会議において命令を決定の上、同年3月20日に命令書を交付し、本件は終結した。</p> <p>【主文】 申立人らの請求をいずれも棄却する。</p>						

3 沖労委平成25年（不）第3号事件

当事者	申立人（組合）			被申立人（使用者）		
	M1組合 組合員数：6人 M2組合 X（個人）			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：40人		
申立年月日	平成25年3月26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	2回	審問回数	—	和解協議回数	—
審査委員	春田 吉備彦	参与委員	(労)高良 恵一	(使)山城 勝		
請求する 救済の内容	1 Xの原職復帰 2 解雇の日の翌日から原職復帰までの間に、Xが受けるはずであった賃金相当額の支払い 3 損害金1千万円の支払い 4 謝罪文の掲示					
	労働組合法第7条 該当号	第1号、第3号及び第4号				
当事者の主張の要旨						
<p>【申立人】 被申立人が、平成24年3月3日にXに対して同年3月31日付けで退所するよう通知したことは、M2組合の執行委員長であるXに対する解雇通告であり、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当する。また、当該解雇通告は、申立人らが団交応諾を求めて沖縄県労働委員会に対し救済申立を行った同年3月2日の翌日に行われたことから、労組法第7条第4号の不当労働行為に該当する。</p> <p>【被申立人】 申立人X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、Xは労働者ではない。 Xの退所は、本人及び保護者の了解のもと、利用契約が満了し適正な手続きに沿って行われたものである。他の組合員もM2組合を脱退しており、M2組合は存在しない。</p>						
経 過						
<p>【経過】 平成25年3月25日の申立て後、委員調査を2回実施した。 Xは、平成25年11月に死亡した。 また、M2組合は、平成26年6月に開催した組合大会において、解散及びM1組合傘下のM2分会となることを決定した。 (次年へ繰越)</p>						

4 沖労委平成25年（不）第4号事件

当事者	申立人（組合）			被申立人（会社）		
	M1組合 組合員数：8名 M2組合 M3組合			株式会社H 業種：情報通信業（映像・音声・文字情報制作業） 従業員数：41名		
申立年月日	平成25年11月20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	3回	審問回数	—	和解協議回数	4回
審査委員	藤田 広美	参与委員	(労) 益田原 辰彦		(使) 安田 幾夫	
請求する救済の内容	1 団体交渉に誠実に応じること 2 申立人が賃金等の労働条件に関する団体交渉を申し入れた場合、被申立人の売り上げや人件費などの決算報告、その他賃金決定に影響を及ぼす財務諸表について文書の交付等により開示すること 3 申立人が、組合員である契約社員の正社員化要求に係る団体交渉を申し入れた場合、各部署の適正人員や正社員数、正社員各人について登用された経緯等を明らかにすること 4 団体交渉の開催時間について、午前8時及び午前8時30分を開始時間とすることに固執しないこと					
	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25年春闘要求を議題とする同年4月28日の団体交渉において、被申立人が「夏の賞与については支給するのかわからないのか決めていない」と述べ、支給額、支給基準などの交渉は持ち越された。</p> <p>5月12日、29日の団体交渉においても、被申立人が同様の旨を述べることにより実質的な議論に入らなかった。</p> <p>また、7月9日、16日の事務折衝において、被申立人に対し、賞与を支給する前に団体交渉を行うよう強く申し入れており、被申立人は、16日時点で賞与の有無については「決まっていない」と断言していた。</p> <p>しかし、被申立人は7月17日の朝に、夏季一時金を同月19日に支給することを宣言した。</p> <p>また、被申立人は、各部署の適正人員や正社員数及び正社員登用の実績についての資料の提供を拒否し、財務資料の確認や団体交渉開催時間について不誠実な対応を行った。</p> <p>以上の被申立人の行為は、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。</p> <p>【被申立人】</p> <p>本件申立について、棄却を求める。</p> <p>被申立人は、事務折衝において、業務に支障の無い範囲で積極的に団体交渉に応諾している。</p> <p>しかし、組合は慣例化している午前8時からの団体交渉を合理的な理由も無く拒み続けている。</p> <p>被申立人は賞与を「賃金規程」に規定しており、支給の義務を前提としておらず、また、団体交渉において、その都度必要な資料を申立人に開示し、説明してきた。</p> <p>被申立人は、団体交渉において、財務資料を申立人に開示した上で、丁寧に説明を行っているが、経営上の秘密に属する資料であるため、録音している状況で数字を読み上げることが許可することはできない。組合は、これまでに組合広報紙において、被申立人が団体交渉で説明した財務内容の一部を掲載したことがある。</p> <p>申立人の組合所属契約社員の正社員化要求は、法律的根拠に基づかない要求であり、人事に対する要求は経営権への介入である。申立人の質問に対し被申立人の見解を説明している。</p> <p style="text-align: center;">経 過</p>						
平成25年11月20日の申立て後、委員調査を3回、和解協議を4回実施した。 (次年へ繰越)						

5 沖労委平成26年（不）第1号事件

当事者	申立人（組合）			被申立人（使用者）		
	M1組合 M2分会 組合員数：5人 X（個人）			有限会社H 業種：生活関連サービス業、娯楽業（洗濯・理容・美容・浴場業） 従業員数：80人		
申立年月日	平成26年10月15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	照屋 兼一	参与委員	(労)仲村 信正	(使)山城 勝		
請求する 救済の内容	1 Xの原職復帰 2 解雇の日の翌日から原職復帰までの間に、Xが受けるはずであった賃金相当額の支払い 3 損害金1千万円の支払い 4 団体交渉応諾 5 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】 申立人M2分会は、被申立人の従業員で構成され、申立人M1組合に所属する労働組合である。 被申立人が平成26年10月11日付けで、申立人Xに対して行った雇止めは、組合員であることを理由とした不利益取扱いであり、労組法第7条第1号の不当労働行為に、また、当該雇止めに係る団体交渉に応じないことは労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。</p> <p>【被申立人】 本件申立をいずれも棄却するとの決定を求める。 被申立人がM2分会の団体交渉の申し入れを拒絶した事実はなく、団体交渉の申し入れに対して日時、場所の変更の提案を行ったものであり、それが合理的な範囲内にとどまるものであるから、申立人らの主張には何ら理由がない。 また、申立人Xについては、有期雇用契約期間の満了により雇用が終了したのであり、これを不当な雇止めと解すべき事情は何ら存在しない。その上、解雇の事実が存在しない。</p>						
経 過						
(次年へ繰越)						

6 沖労委平成26年（不）第2号事件

当事者	申立人（組合）			被申立人（使用者）		
	M1組合 M2組合 組合員数：1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：20人		
申立年月日	平成26年10月24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	上江洲 純子	参与委員	(労)砂川 安弘	(使)山城 博美		
請求する 救済の内容	①組合員Xに対する切り下げ前の金額による月例賃金の支払及び未払額に対する年5分の割合の遅延損害金の支払 ②謝罪文の提示					
	労働組合法第7条 該当号			第1号		
当事者の主張の要旨						
<p>【申立人】 平成26年7月末頃、雇用契約の更新に際し、被申立人は申立人であるM2組合の組合員2名に対して、従来の賃金から基本給等を切り下げた平成26年9月以降の労働条件通知書を交付した。同組合員2名は被申立人に対し賃下げに異議を述べ、従前の労働条件による雇用契約の更新を求めたが、被申立人は応じなかった。なお、うち1名は9月末日をもって退職している。 被申立人による上記の行為は労組法第7条第1号の不当労働行為に該当する。</p> <p>【被申立人】 被申立人は、賃金の減額について、組合員2名に説明を尽くし、両者ともに納得して承諾した結果、本件賃金減額の合意が成立したものであるから、不当労働行為には該当しない。</p>						
経 過						
(次年へ繰越)						

第4節 中央労働委員会再審査事件の概要

1 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。

2 沖縄セメント工業不当労働行為事件（平成26年（不再）第22号）

沖労委平成25年（不）第2号沖縄セメント工業（株）事件に係る平成26年3月13日付け初審命令（同月20日交付）に対し、平成26年4月3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26年に取り扱った調整事件は、新規申請が6件で、調整区分は全てあっせんとなっている。このうち4件が解決、1件が打ち切りにより終結している。

平成22年から平成26年までの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22年 ～26年	
		平成22年	平成23年	平成24年	平成25年	平成26年		
係 属 件 数	前年繰越	4	1	2	1	0	4	
	新規申請	7	3	9	3	6	28	
	調 整 区 分	あっせん	7	3	9	3	6	28
		調 停	0	0	0	0	0	0
		仲 裁	0	0	0	0	0	0
	計		11(4)	4(1)	11(2)	4(1)	6	32(4)
終 結 状 況	解 決	2(1)	0	5(1)	1	4	12(1)	
	打 切	5(3)	1(1)	4(1)	2(1)	1	13(3)	
	取 下	2	0	1	1	0	4	
	不 開 始	1	1	0	0	0	2	
	計		10(4)	2(1)	10(2)	4(1)	5	31(4)
	平均調整回数(回)		1.8	4.0	2.4	1.7	2.2	2.1
	平均所要日数(日)		56	102	41	33	69	52
	解決率(%)		28.6	0.0	55.6	33.3	80.0	48.0
次 年 繰 越		1	2	1	0	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22年～26年」欄は、当該期間(5年)を1期間とした時の係属件数等であり、
 平成22年から26年までの値を単純に合計したものではない。

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22年	平成23年	平成24年	平成25年	平成26年	
当事者	労働組合	7	3	7	3	5	25
	使用者	0	0	1	0	1	2
	労使双方	0	0	1	0	0	1
職 権		0	0	0	0	0	0
計		7	3	9	3	6	28

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22年	平成23年	平成24年	平成25年	平成26年	
49人以下	2	2	2	1	1	8
50～99人	1	0	3	1	2	7
100～199人	1	0	1	0	3	5
200～299人	1	0	0	0	0	1
300～499人	0	0	0	0	0	0
500～999人	1	0	0	1	0	2
1,000人以上	1	1	3	0	0	5
計	7	3	9	3	6	28

第4表 業種別申請件数（新規申請分）

（単位：件）

業種	年					計
	平成22年	平成23年	平成24年	平成25年	平成26年	
建設業	0	0	0	0	0	0
製造業	0	0	2	1	1	4
電気・ガス・熱供給・水道業	1	0	0	0	0	1
情報通信業	1	0	2	1	1	5
運輸業、郵便業	2	0	1	0	2	5
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	1	0	0	0	1	2
教育、学習支援業	0	0	1	0	0	1
医療、福祉	0	1	1	1	0	3
サービス業	1	1	0	0	1	3
公務	1	1	2	0	0	4
合 計	7	3	9	3	6	28

第5表 調整事項別件数（新規申請分）

（単位：件）

調整事項		年					計
		平成22年	平成23年	平成24年	平成25年	平成26年	
組合承認・組合活動		0	1	1	1	2	5
協約締結・全面改定		0	0	0	0	2	2
協約効力・解釈		1	0	1	0	1	3
賃金等	賃金増額	0	0	0	0	2	2
	一時金	2	0	1	1	1	5
	諸手当	2	0	0	0	1	3
	その他賃金に関するもの	2	0	2	0	0	4
	退職一時金・年金	0	0	1	0	0	1
小計		6	0	4	1	4	15
給与以外の労働条件	労働時間	0	0	1	0	0	1
	休日・休暇	0	0	0	0	0	0
	定年制	0	0	0	0	0	0
	その他の労働条件	0	0	0	0	1	1
小計		0	0	1	0	1	2
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	1	0	0	0	1
	配置転換	1	0	2	0	0	3
	解雇	0	1	0	1	0	2
	その他の経営・人事	2	1	1	1	0	5
小計		3	3	3	2	0	11
福利厚生		0	0	0	0	0	0
団交促進		3	2	5	1	3	14
事前協議制		0	0	0	0	1	1
その他		0	0	2	0	0	2
合計		13	6	17	5	14	55

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26年 (調) 第1号	労働者	賃金増額、 団交促進	製造業	H26.1.23			解決	3	69
					H26.1.31					
					H26.4.9					
2	平成26年 (調) 第2号	労働者	団交促進、 その他の労働条件	情報通信業	H26.3.28			解決	2	56
					H26.4.4					
					H26.5.29					
3	平成26年 (調) 第3号	使用者	賃金増額、 一時金、 諸手当	運輸業、郵便業	H26.4.3			解決	3	50
					H26.4.7					
					H26.5.26					
4	平成26年 (調) 第4号	労働者	組合承認・ 組合活動、 協約締結・ 全面改定	宿泊業、飲食 サービス業	H26.7.28			解決	3	63
					H26.8.7					
					H26.10.8					
5	平成26年 (調) 第5号	労働者	組合承認・ 組合活動、 協約締結・ 全面改定	運輸業、郵便業	H26.9.1			打切	0	107
					H26.9.11					
					H26.12.26					
6	平成26年 (調) 第6号	労働者	協約効力・ 解釈、 団交促進、 事前協議制	サービス業	H26.12.17			次年 繰越	-	-
					H26.12.22					
					-					

注) 所要日数は、あっせん員指名日(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 調整事件の概要

1 沖労委平成26年(調)第1号事件

当事者	申請者（組合）			被申請者（使用者）		
	S 1 労働組合 組合員数： 267人 S 2 労働組合 組合員数			Y株式会社 業 種：製造業(窯業・土石製品製造業) 従業員数： 56人		
申請年月日	平成26年1月23日	あっせん員指名年月日	平成26年1月31日	終結年月日	平成26年4月9日	
所要日数	69日	調整回数	3回	終結区分	解決	
あっせん員	公益委員 照屋 兼一		労働者委員 砂川 安弘	使用者委員 山城 博美		
調整事項	1 団体交渉の申し入れに対し、誠実に応じること。 2 法定積載量で1日（8時間）40,000円に単価（賃金）を引き上げること。					
申請概要	<p>生コンクリート等の運搬について、過積載が社会問題となり、警察から工場へ警告が出された。単価の変更がないまま積載量が減るとダンプ運転手の収入が減少するため、組合を結成し、単価引き上げを求め会社に団体交渉を申し入れた。会社は、3回は団体交渉に応じたものの、それ以降は単価増額には応じられないとし、交渉を拒否している。また、会社はこれまで請負契約書を作成していなかったが、今回、組合と妥結していない単価を記載した請負契約書を作成、送付してきた。組合は、団体交渉を申し入れ、ストライキも行ったが、会社は労働委員会にあっせんに申請するよう回答した。これを受け、組合は、本件あっせんに申請した。</p>					
当事者の主張	<p>【申請者】 ① 誠実に団体交渉を行うこと。 ② 生コンクリート等の運搬単価を引き上げること。</p> <p>【被申請者】 ① 団体交渉については、応じないわけではなく、運搬や経営改善案について検討中であり、それらの取り組みを説明できる段階になってから再開する予定である。 ② 昨今の建設業界の経営環境は非常に厳しく、要求には応じられない。</p>					
調整経過	<p>第1回あっせんにおいて、当事者双方とも、厳しい経営環境について理解しており、運搬単価については団体交渉において検討する余地があると認められることから、あっせんに継続することとした。また、当事者双方に、次回までに団体交渉を誠実にを行うため相手に望むことを書面で提出してもらうこととした。</p> <p>第2回あっせんにおいて、当事者双方から提出された団体交渉に関するルール（案）に基づき双方から意見を聴取したところ、組合は、運搬単価はあっせんで決定するのは困難であること等から、会社との交渉で決定したいとした。会社は、組合が以前団体交渉において威圧的だったことがあるとして団体交渉を録画すること、交渉後の中傷等を行わないことの明文化を求めたが、録画については今後の組合活動を抑止等するものであっせんの趣旨になじまないとし、今回のあっせんはお互いの信頼関係を前提に団体交渉ルールを定めるものと説明した。会社の求める録画については録音とすることとし、組合に説明したところ、組合は了解した。</p> <p>その後、あっせん案（素案）を当事者双方に示したところ、会社は、持ち帰り検討したいと表明した。</p> <p>第3回あっせんにおいて、あっせん案を当事者双方が受諾し、本件あっせんは終了した。</p> <p>【あっせん案】 1 組合と会社は、団体交渉は双方の代表者が出席するものであることを踏まえて、以下の点を考慮して、秩序正しく節度ある交渉となるよう努めるものとする。 (1) 組合と会社は、団体交渉を希望する期日の2週間前までに、議題並びに期日、交渉時間（2時間を目途とする。）及び出席者（原則として7名以内とする。）について書面で申し入れるものとし、遅くとも1週間前までに諾否について回答する。 (2) 団体交渉を録音する場合は、相手方の了解を得て行う。 2 会社は、組合が団体交渉を申し入れた場合は、可能な限り必要かつ具体的な資料を提示する等、誠実に対応するものとする。</p>					

2 沖労委平成26年(調)第2号事件

当事者	申請者(組合)			被申請者(使用者)		
	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、文字情報制作業) 従業員数: 40人		
申請年月日	平成26年3月28日	あっせん員指名年月日	平成26年4月4日	終結年月日	平成26年5月29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 藤田 広美		労働者委員 益田原 辰彦	使用者委員 石川 眞一		
調整事項	① 契約社員組合員2名の契約更新に係る団体交渉の促進(誠実団体交渉) ② 契約社員組合員2名について、新年度の更新契約締結までの間、従前の労働条件で勤務させること					
申請概要	会社は、契約更新の1か月前に契約社員組合員2名の新年度の労働条件を提示したが、3月23日の団体交渉で、従前は車を移動手段としていた集金業務について、新たに配達業務を加えた上で、移動手段をバイクとする旨の労働条件を追加提示した。これは、契約更新に係る労働条件の提示は更新の1か月前までに示さなければならないとする中労委の和解条項(中労委平成23年(不再)第84号事件)に反するものである。 また、会社は追加の労働条件に対する組合からの質問に対して、合理性のない回答を繰り返し団体交渉を紛糾させるなど不誠実な対応を繰り返しているため、本件あっせんで申請した。					
当事者の主張	【申請者】 組合の質問に対する合理的説明と契約社員組合員の新年度の労働条件締結までの間は、従前の労働条件で勤務させるよう求める。 【被申請者】 追加した労働条件は、移動手段を車からバイクに変更しただけで、勤務時間、勤務場所、勤務内容等については平成26年2月27日の団体交渉で提示した。 移動の手段については、業務の効率性や費用対効果を考えたこと、また、晴れの日の市街地に限ってのことであり、安全面を配慮していることを組合に伝えている。 集金業務はこれまでアルバイトが行っていたが、契約社員組合員の雇用を継続するために業務の少ない部署から配置転換するものである。					
調整経過	第1回あっせにおいて、業務の具体的な方法については労働条件というより指揮命令の範囲内であるとも考えられること、会社の労働条件追加提示が直前となったという一応の事情が存すること、会社が、集金業務及び配達業務のバイクによる移動は市街地のみで、郊外や雨天時は車で移動してもかまわないとしていること、組合が、バイク使用を会社が譲らないならバイク使用条件(天候、地域)で譲歩できないか検討したいとしていること等を考慮し、バイクを使用する条件(天候、地域等)について組合が譲歩することで解決する見通しを立てた。 第2回あっせんにおいて、当事者双方でバイクを使用する条件についての調整を複数回行い、あっせん案に、温度や天気等を踏まえ上司が従業員の安全に十分配慮してバイクの使用について判断する旨の規定を設けること、また、あっせん案別添の地図においてバイクを使用する地域を示すことにより、当事者双方があっせん案に受諾し解決した。 【あっせん案】 1 組合及び会社は、組合員X及び組合員Y(以下両名を併せて「組合員ら」という。)の平成26年度の労働契約について、会社が平成26年2月27日付けで提示した労働契約書と同内容により契約する。 2 組合員らがオートバイにより業務に従事する地域は、別添のとおりとする。 (別添 割愛) 3 組合員らが上記2の地域にて業務に従事する場合、各上司(販売部長又は広告部長)は、天候・気温・業務時間等につき組合員らの安全確保に十分配慮してオートバイ乗車の適否を判断し、組合員らに対しその許否を示すものとする。					

3 沖労委平成26年(調)第3号事件

当事者	申請者（使用者）			被申請者（組合）		
		C株式会社 業種：運輸業（道路旅客運送業（バス専業））、郵便業 従業員数：127人			S組合 組合員数：78人	
申請年月日	平成26年4月3日	あっせん員指名年月日	平成26年4月7日	終結年月日	平成26年5月26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 上江洲 純子		労働者委員 仲村 信正		使用者委員 上江洲 智一	
調整事項	春闘要求事項の妥結					
申請概要	赤字決算が予想される状況下で、会社は賃上げに応じたにもかかわらず、組合要求との差が大きく、妥結困難であることから、本件あっせんで申請した。					
当事者の主張	<p>【申請者】 会社として組合に対し、賃金を一律〇〇円の増加、一時金を1.9か月分または夏△△円、冬□□円を提示したが難色を示している。</p> <p>【被申請者】 組合は、賃金を一律◇◇円の増加、一時金を2.2か月分と主張している。</p>					
調整経過	<p>第1回あっせんにおいて、組合は、通勤手当を賃金に含めた基準内賃金として要求しているとのことであったが、会社側は別途、通勤手当の要求があるとの認識であった。また組合は、会社側が提示した一時金の1.9月分では、前年度の一時金支給額を下回る職員が発生するため、2.2月分としたとのことであった。</p> <p>労使間で、新会社設立についての話し合いが難航していることを受け、あっせん員から組合に対し、今回の春闘課題と新会社設立問題を切り離して対応すること、会社に対しては、一時金が1.9月分では前年度支給額を下回る職員が出ること、通勤手当を基準内賃金に含めることを伝え、双方にあっせん案を提示したところ、会社は持ち帰り検討するとした。</p> <p>第2回あっせんにおいて、会社側に検討結果を確認したところ、通勤手当については継続審議としたいため、あっせん案から削除してほしいとした。これに対し組合は、通勤手当を基準内賃金に含んだ形のあっせん案でなければ受け入れられないとした。会社が、通勤手当を基準内賃金に含めなければ、月額▽▽円での支給は可能としたため、通勤手当に係る記載を変更したあっせん案を双方に提示したところ、組合側が持ち帰って検討したいとした。</p> <p>第3回あっせんにおいて、組合は、春闘要求がこじれている原因は会社に対する不信感であり、新会社設立に伴う問題の解決を図るため、「現会社敷地に設立した新会社の移転時期の明示」、「8月末で契約終了となる嘱託員1人の正職員採用」の2点につき、書面による確約を行うならば、あっせん案の受諾は可能とした。</p> <p>あっせん員で協議し、組合の主張する2点については、管理運営事項であるため、あっせん案に含めることは適当ではないが、労使が独自に協定書を結ぶのであればあっせんに支障はないとし、双方に対応を確認、了解を得た。</p> <p>これにより改めてあっせん案を提示し、双方が受諾して本件あっせんは終結した。</p> <p>【あっせん案】 2014年度賃金・年間臨時給について、会社と組合は下記のとおり合意する。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 賃金の引き上げ額については、一律〇〇円とする。 2 通勤手当については、月額▽▽円（基準内賃金に含まない）とする。 3 一時金については、1.9月（最低保証額を夏△△円、冬□□円）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、相互信頼の下、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ものとする。 					

4 沖労委平成26年(調)第4号事件

当事者	申請者（組合）			被申請者（使用者）		
	J 上部団体 組合員数：3796人 S 1 労働組合 組合員数：64人 S 2 労働組合 組合員数：264人			Y株式会社 業 種：宿泊業、飲食サービス業（持ち帰り・配達飲食サービス業） 従業員数：108人		
申請年月日	平成26年7月28日	あっせん員指名年月日	平成26年8月7日	終結年月日	平成26年10月8日	
所要日数	63日	調整回数	3回	終結区分	解決	
あっせん員	公益委員 上江洲 純子		労働者委員 山本 隆司		使用者委員 宮城 諒	
調整事項	「暫定労働協約」及び「団体交渉に関する協定」を締結すること。					
申請概要	<p>会社の従業員は、2代目社長が就任してから労働環境に係る様々な問題が出てきているとして、上部団体の指導の下に労働組合S1を結成し、連名で会社側に対して団体交渉に関する協定及び暫定労働協約の締結を交渉事項とする団体交渉を申し入れた。</p> <p>4回の団体交渉を経て、団体交渉に関する協定及び暫定労働協約について双方で各条項を読み合わせた上で修正・確認した。組合側はこれで各条項が確定したと認識していたが、会社側はその後でも各条項の修正が可能であると認識していた。</p> <p>会社側は、団体交渉後に内容を見直したところ、疑問点を見つけたとして、組合側に再度団体交渉を申し入れた。組合側は、これまでの交渉で積み上げたものを根底から覆えすものであり議論を振り出しに戻すという、誠実交渉義務違反であると反発した。</p> <p>会社側は、議論を振り出しに戻そうとしてるのではなく慎重に検討しているだけであると反発した。</p> <p>自主的解決が困難と考えた組合側は、団体交渉に関する協定と暫定労働協約を締結をあっせん事項として、あっせんに申請した。</p>					
当事者の主張	<p>【申請者】 会社の対応はこれまでの団交で積み上げてきたものを根底から覆すものであり、誠実交渉義務違反である。</p> <p>【被申請者】 団体交渉の中でも修正の余地があることについては組合に伝えており、交渉の途中であると認識している。会社は組合と交渉する用意がある。</p>					
調整経過	<p>当事者双方はこれまで良好な労使関係を構築してきたとは言い難い状況だったため、当委員会としては、お互いが誠実に交渉する環境を構築することが重要だと考えたため、第1回あっせんにおいて、あっせん員が当事者双方に対し、あっせん解決の方向性として、団体交渉に関する協定については委員会から案を提示することを考えているので、暫定労働協約についてはこの交渉ルールに基づいて今後当事者で交渉を継続してはどうかと提案し、双方は了解した。そして、労働委員会が作成した団体交渉に関する協定案を双方に示して双方から意見を聴取し、第1回あっせん後に団体交渉に関する協定修正案を当事者双方に双方に送付した。</p> <p>第2回あっせんにおいて、団体交渉に関する協定修正案について当事者双方から意見を聴取した。</p> <p>第3回あっせんにおいて、第2回あっせんでの当事者双方の意見を踏まえて再度修正した団体交渉に関する協定案を含むあっせん案を当事者双方に示したところ、当事者双方が受諾し、本事件は解決した。</p> <p>【あっせん案】</p> <ol style="list-style-type: none"> 労働委員会が提示した団体交渉に関する協定を締結する。 今後も労使間の協議を継続し、団体交渉において合意した事項については協定書等を作成する。 					

5 沖労委平成26年(調)第5号事件

当事者	申請者(組合)			被申請者(使用者)		
	S組合 組合員数: 137人			H株式会社 業種: 運輸業(運輸に付帯するサービス業)、郵便業 従業員数: 108人		
申請年月日	平成26年9月1日	あっせん員指名年月日	平成26年9月11日	終結年月日	平成26年12月26日	
所要日数	107日	調整回数	—	終結区分	打切	
あっせん員	公益委員 宮尾 尚子		労働者委員 砂川 安弘		使用者委員 上江洲 智一	
調整事項	「36協定」、「給与引渡」及び「チェックオフ」に係る協定を締結すること。					
申請概要	S組合は、申請外A会社の企業内組合である。S組合は、A会社から事業の一部を移行する形で設立されたH会社にT分会を組織したことを通知した。それに対するH会社の回答は、T分会の結成は了承しかねるというものであった。以降、数回に渡り団体交渉を申し入れたが応じないことから、本件あっせんで申請した。					
当事者の主張	<p>【申請者】 S組合及びT分会との団体交渉に応じるとともに、「36協定」、「給与引渡」及び「チェックオフ」に係る協定を締結すること。</p> <p>【被申請者】 H会社とA会社とは別法人であり団交には応じられない。また、H社内で代表社員を選出し、労使一体となって企業運営にあたっていく予定であるため、あっせんに応じるつもりはない。</p>					
調整経過	<p>当委員会からH会社に対し、あっせんへの参加を促したところ、あっせんに応じない旨の連絡があった。</p> <p>T分会は結成から間もない組織であり、今は労使の信頼関係を醸成する大事な入口であることから、使用者委員がH会社に対しあっせんに応じるよう説得したところ、S組合と意見交換を図るとともにA会社とも相談しながら11月上旬を目処に回答すると答えた。</p> <p>11月上旬にH会社に進捗状況を確認したところ、11月下旬にS組合執行委員長と意見交換を行う予定であり、それを踏まえあっせん応諾の有無について回答するとのことであった。</p> <p>11月下旬にH会社に状況を確認したところ、予定されていたS組合執行委員長との意見交換が12月上旬に延期となったため、あっせん応諾の回答はそれ以降になるとのことであった。</p> <p>12月上旬にH会社にあっせん応諾の回答を確認したところ、結論がまだ出ないとのことであった。</p> <p>S組合に対しH会社との意見交換の状況について確認したところ、会合の席などで社長とS組合執行委員長の個人的な意見交換はあったが、労使間の正式な意見交換の場は持っていないし、個人的な意見交換においても社長は、H会社における組合はS組合の分会としてではなく、企業内単体組合であるべきとの主張を繰り返し述べ、団体交渉参加の歩み寄りは見られないとのことであった。</p> <p>当委員会において、H会社に対し使用者委員による説得を含め、再三にわたりあっせん応諾の可否について態度を明確にするよう求めてきたが、申請から4月が経過しようとする時点においても態度を保留したままであった。このままでは、いたずらにあっせん開催を長引かせるだけであり打ち切りもやむを得ないと判断し、本件あっせんで打ち切りとした。</p> <p>なお、S組合へ打ち切りについて意見をj確認したところ、今後、審査事件として申立てる予定であり構わないとのことであった。</p>					

6 沖労委平成26年(調)第6号事件

当事者	申請者（組合）			被申請者（使用者）	
	S労働組合			株式会社H 業種：サービス業 従業員数：87人	
申請年月日	平成26年12月17日	あっせん員指名年月日	平成26年12月22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 宮尾 尚子	労働者委員 益田原 辰彦	使用者委員 上江洲 智一		
調整事項	1 誠実な団体交渉の促進 2 経営危機の客観的な資料を提出して説明すること。 3 支店閉鎖決断の際には、その原因、雇用・労働債権等について、きちんと資料をして説明すること。				
申請概要	現在、会社は経営危機を理由とした倒産手続の準備を進めているが、組合との団体交渉は行っているものの、経営危機を示す資料の提出がなされず、また、労働債権等について具体的な話し合いができていない状況であることから、本件あっせんで申請した。				
当事者の主張	<p>【申請者】 同社においては、経営危機を理由に社員を87名から11名へ削減する方針が旧社長からしめされ、会社の整理縮小が図られている。 そのような中、旧社長から新社長へ同社の全株式が譲渡された。それに伴い会社の代表者及び社名が変更されたにも関わらず社員に対し一切の説明がない。 また、あっせん申請を行った平成26年12月17日付けで、全社員に対し、平成27年1月20日をもって沖縄県にある事業所を閉鎖する旨が通知が発出されている。</p> <p>【被申請者】 （聴取は次年へ繰越）</p>				
調整経過	（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26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6件で、終結状況は、解決1件、打切1件、不開始1件となっている。

平成22年から平成26年までの取扱状況等は、第1表から第5表までのとおりである。

第1表 取扱状況

(単位：件)

区 分		年					平成22年 ～26年
		平成22年	平成23年	平成24年	平成25年	平成26年	
係 属 件 数	前年繰越	0	0	0	0	0	0
	新 規	7	3	1	7	6	24
	計	7	3	1	7	6	24
終 結 状 況	解 決	3	0	0	2	1	6
	打 切	3	1	1	2	1	8
	取 下	0	0	0	0	0	0
	不 開 始	1	2	0	3	1	7
	計	7	3	1	7	3	21
	平均調整回数(回)	1.7	1.0	1.0	1.0	1.0	1.2
	平均所要日数(日)	49	34	16	51	29	44
	解決率(%)	50.0	0.0	0.0	50.0	50.0	42.8
次 年 繰 越		0	0	0	0	3	3

- 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22年～26年」欄は、当該期間(5年)を1期間とした時の係属件数等であり、
 平成22年から26年までの値を単純に合計したものではない。

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22年	平成23年	平成24年	平成25年	平成26年	
労 働 者		7	3	1	7	4	22
使 用 者		0	0	0	0	2	2
計		7	3	1	7	6	24

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22年	平成23年	平成24年	平成25年	平成26年	計
49人以下	6	2	1	2	5	16
50～99人	1	0	0	1	0	2
100～299人	0	1	0	2	0	3
300～499人	0	0	0	1	0	1
500人以上	0	0	0	1	1	2
計	7	3	1	7	6	24

第4表 業種別申請件数（新規申請分）

（単位：件）

年 業種	平成22年	平成23年	平成24年	平成25年	平成26年	計
農業、林業	0	0	0	0	1	1
建設業	2	0	0	0	1	3
運輸業、郵便業	0	0	0	0	1	1
卸売業、小売業	1	1	0	0	1	3
金融業、保険業	0	0	0	0	1	1
不動産業、物品賃貸業	2	0	0	0	0	2
学術研究、専門・技術サービス業	0	1	0	0	1	2
宿泊業、飲食サービス業	0	1	0	0	0	1
教育、学習支援業	0	0	0	1	0	1
医療、福祉	2	0	1	3	0	6
複合サービス業	0	0	0	0	0	0
サービス業	0	0	0	3	0	3
公務	0	0	0	0	0	0
計	7	3	1	7	6	24

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22年	平成23年	平成24年	平成25年	平成26年	計
経営又は人事	解 雇		1	2	0	5	1	9
	配置転換、出向・転籍		0	1	0	0	2	3
	復 職		0	0	0	0	0	0
	懲 戒 処 分		1	0	0	1	0	2
	退 職		0	0	0	0	0	0
	勤務延長、再雇用		0	0	0	0	0	0
	その他の経営又は人事		2	0	0	1	0	3
小 計			4	3	0	7	3	17
賃 金 等	賃 金 未 払		2	0	0	0	0	2
	賃 金 増 額		0	0	0	0	0	0
	賃 金 減 額		1	0	0	0	0	1
	一 時 金		0	0	0	0	0	0
	退 職 一 時 金		0	0	0	0	0	0
	解 雇 手 当		0	0	0	0	1	1
	休 業 手 当		0	0	0	0	0	0
	諸 手 当		1	0	0	0	2	3
	そ の 他 賃 金		1	0	0	0	1	2
	年金(企業年金・厚生年金等)		0	0	0	0	0	0
小 計			5	0	0	0	4	9
給与以外の労働条件	労 働 契 約		0	0	0	0	0	0
	労 働 時 間		1	0	0	0	0	1
	休 日 ・ 休 暇		0	0	0	0	0	0
	年 次 有 給 休 暇		2	0	0	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	1	1
	福 利 厚 生 制 度		0	0	0	0	0	0
	社 会 保 険		0	0	0	0	0	0
	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			3	0	0	0	1	4
人間関係	セ ク ハ ラ		0	0	0	0	0	0
	パ ワ ハ ラ ・ 嫌 が ら せ		2	1	1	1	1	6
	小 計		2	1	1	1	1	6
そ の 他			2	0	0	1	1	4
計			16	4	1	9	10	40

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26年 (個) 第1号	労働者	諸手当	学術研究、専門・技術サービス業	H26.5.12	打切	-	37
					H26.5.22			
					H26.6.17			
2	平成26年 (個) 第2号	使用者	解雇、諸手当	運輸業、郵便業	H26.7.14	解決	1	29
					H26.7.15			
					H26.8.11			
3	平成26年 (個) 第3号	使用者	その他	建設業	H26.10.14	不開始	-	4
					-			
					H26.10.17			
4	平成26年 (個) 第4号	労働者	配置転換、出向・転籍、 パワハラ・嫌がらせ、 安全・衛生、 その他賃金	金融業、保険業	H26.11.25	次年繰越	-	-
					H26.12.1			
					-			
5	平成26年 (個) 第5号	労働者	解雇手当	農業、林業	H26.12.19	次年繰越	-	-
					H26.12.24			
					-			
6	平成26年 (個) 第6号	労働者	配置転換、出向・転籍	卸売業、小売業	H26.12.25	次年繰越	-	-
					-			
					-			

注) 所要日数は、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26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			株式会社 H 業 種：学術研究、専門・技術サービス業 従業員数：6名		
申請年月日	平成26年5月12日	あっせん員指名年月日	平成26年5月22日	終結年月日	平成26年6月17日	
所要日数	37日	調整回数	—	終結区分	打切	
あっせん員	公益委員 宮尾 尚子		労働者委員 山本 隆司		使用者委員 宮城 諤	
調整事項	未払時間外手当の請求					
申請概要	Sは、平成25年6月から平成26年2月まで契約社員として会社に勤務してきたが、平成25年9月頃から残業代が30時間を限度としてしか支払われなくなり、一部支払済みの残業代についても割増分(25/100)の支払いがなされていないとしている。					
当事者の主張	<p>【申請者】</p> <p>① 平成25年9月頃から残業代が30時間を限度としてしか支払われなくなった。</p> <p>② 一部支払済みの残業代についても割増分(25/100)の支払いがなされていない。</p> <p>【被申請者】</p> <p>① 弁護士を通じ残業代を支給する用意はある。</p> <p>② Sが主張する勤務実績には、忘年会の日にも時間外勤務の記載がある等により信用出来ない。</p>					
調整経過	会社があっせんに参加しない意思を示したことにより、打ち切り。					

2 沖労委平成26年(個)第2号事件

当事者	申請者（使用者）			被申請者（労働者）		
	H会社 業種：運輸業、郵便業 従業員数：2名			労働者 S		
申請年月日	平成26年 7月14日	あっせん員指名年月日	平成26年 7月15日	終結年月日	平成26年 8月11日	
所要日数	29日	調整回数	1回	終結区分	解決	
あっせん員	公益委員 照屋 兼一		労働者委員 砂川 安弘		使用者委員 山城 博美	
調整事項	1 解雇理由の不一致 2 未払金の請求 3 解雇手続の取り成し					
申請概要	<p>会社は、Sが平成26年5月に退職する際、自己都合退職として処理した。また、Sとの労働契約は、業務があるときだけのアルバイト的な契約と考えていた。</p> <p>これに対し、Sは、会社都合による退職であることを主張し、また、これまでの残業代を会社が支払うこと、及び業務があるときだけのアルバイトではないので仕事がない日の休業手当を算定して支払うことを要求していた。</p> <p>会社は、Sの要求に対しては、解雇予告手当として1か月分の給与を支払うことで退職してほしいとして本件あっせんに申請した。</p>					
当事者の主張	<p>【申請者】</p> <p>① 今回の退職はSから切り出したので自己都合である。</p> <p>② 業務が早めに終了した際には日当を満額支払っていた。それにより残業を補填していたと考えるため、未払い残業代を支払う必要はないと理解している。</p> <p>③ Sとの労働契約は、業務があるときだけのアルバイト的な契約であり休業手当を支払う必要はないと理解している。</p> <p>【被申請者】</p> <p>① 解雇を切り出したのは会社であり、会社都合である。</p> <p>② 業務が早めに終了した際に日当が満額支払われていた期間は、残業を受け入れていたが、途中から満額ではなく時給換算で支払われるようになった。そうであれば、残業代も時給換算で支払うべき。</p> <p>③ 会社との労働契約は、業務があるときだけのアルバイト的な契約とは理解していない。</p>					
調整経過	<p>第1回あっせんにおいて、退職事由について、会社は、雇用を継続する意思はないため、会社都合としてもよいと回答をした。</p> <p>また、残業代及び休業手当については、同社に就業規則が存在せず、労働契約も口頭であり、出退勤時間や時間外勤務時間の記録も正確ではないことから、残業代及び休業手当の算定は行わず、解雇予告手当相当額も含めて、Sに解決金を支払うということで、双方の了解を得た。解決金の額については、Sに対して約2か月分の賃金相当額を支払うことで合意し、本あっせんは終了した。</p> <p>【あっせん案】</p> <p>1 会社及びSは、Sが平成26年〇月〇日付けで、会社都合により退職したことを確認する。</p> <p>2 会社は、Sに対し、解決金〇〇万円を支払う。</p> <p>3 会社は、解決金のうち△△円を平成26年△月△日まで、また、残金□□円を平成26年□月□日まで、S指定の〇〇銀行〇〇支店普通預金口座（口座番号〇〇 口座名義S）に振り込む方法で支払う。</p> <p>4 会社とS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には相互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>					

3 沖労委平成26年(個)第3号事件

当事者	申請者（使用者）			被申請者（労働者）	
	株式会社H 業 種：建設業 従業員数：9人			労働者S	
申請年月日	平成26年10月14日	あっせん員指名年月日	—	終結年月日	平成26年10月17日
所要日数	8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	①被申請者との協議の場をもつこと ②会社の人員配置計画への協力 他				
申請概要	Sは、平成26年9月29日の社内会議において退職すると発言し、周囲の説得により一度は撤回したにも関わらず、翌30日の業務終了時に再び退職すると発言して出勤なくなり、その後Sとは連絡もつかない状態である。 会社は、Sと協議することを求めて本件あっせんを申請した。				
当事者の主張	【申請者】 Sには、退職の理由を説明し、今後の継続雇用、業務内容等について協議して欲しい。 【被申請者】 9月末日付けで会社を退職しており、復職する気持ちはなく、あっせんには参加しない。				
調整経過	あっせん申請時、会社としてSに継続して勤務してもらいたいのか、あるいは解雇したいのか、申請者の意思が不明であった。また、会社がSに損害賠償請求などの責任を問う態度が伺われ、本来、労使関係改善を目的とするあっせんが、双方を非難し合う場となる可能性があったことから、相手方であるSにおいて、あっせんの場で会社に対し求めることがあるか確認する必要がある。 そのため、あっせん員を指名する前に10月14日に事務局からSへ電話連絡し、会社からあっせんが申請されたことを説明するとともに、同あっせんへの参加を促したところ、翌15日にSから電話があり、あっせんに参加しないとの回答があった。 Sがあっせんに応じなかったため、平成26年10月17日付け本あっせんの不開始決定を行い、同日付で会社に通知し、本事件は終結した。				

4 沖労委平成26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 Y 業 種：金融業、保険業 従業員数：12,796人	
申請年月日	平成26年11月25日	あっせん員指名年月日	平成26年12月1日	終結年月日	—	
所要日数	—	調整回数	—	終結区分	—	
あっせん員	公益委員 春田 吉備彦		労働者委員 高良 恵一	使用者委員 宮城 諤		
調整事項	<p>① 安全配慮義務に欠けた心無い対応の改善</p> <p>② 職務上の優位性をうまく利用され精神的苦痛を強いられ、パワハラの申し立てに真摯な対応もなく職場環境は改善されず、適応障害と診断され休暇となったことに対する損害賠償</p> <p>③ 不本意な実質降格を受けたことによる賃金の差額請求</p>					
申請概要	<p>Sは、平成21年7月の異動で、給与月額5%減額の実質降格となった。人事部に理由を聞いても十分な説明もなく、精神的なショックでストレス症と診断され、余儀なく病気休暇となってしまった。</p> <p>その後も、パワハラ相談室へ申し立てをするも、職場環境の改善にはいたらず、適応障害と診断され再度病休を取っている。</p> <p>生活のため病休から復帰する際、主治医からの診断書には、「部署異動を検討いただくように」との記載があり、息子の大学進学を機にステップアップのため本社への異動を希望するが、「自己都合での異動は無理」と上司から返答を受け、これ以上精神的に耐えられず、本件あっせんで申請した。</p>					
当事者の主張	<p>【申請者】</p> <p>平成21年7月の異動で給与月額5%減額の実質降格となり、理由を人事部へ聞いても十分な説明もなく、精神的なショックでストレス症と診断され病気休暇を取得した。</p> <p>復帰後、パワハラ相談室へ職場環境の改善を申し立てるも、改善が見られず体調が悪化し適応障害と診断され再度病休を取得した。</p> <p>生活のためやむを得ず復帰する際、主治医からの診断書には、「部署異動を検討いただくように」との記載があり、社員申告書でも部署異動を申し出たが「自己都合での異動は無理」と上司から返答を受けたが、自己都合で異動した社員を知っており納得できない。</p> <p>【被申請者】</p> <p>(聴取は次年へ繰越)</p>					
調整経過	(次年へ繰越)					

5 沖労委平成26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			N農園 業 種：農業、林業 従業員数：2名	
申請年月日	平成26年12月19日	あっせん員指名年月日	平成26年12月24日	終結年月日	—
所要日数	—	調整回数	—	終結区分	—
あっせん員	公益委員 藤田 広美		労働者委員 山本 隆司	使用者委員 安田 幾夫	
調整事項	解雇予告手当の請求				
申請概要	<p>Sは、平成26年7月21日に農園に採用されたが、平成26年9月30日に農園の経営者から「お前には向いていない」等と言われ、即日解雇された。</p> <p>熱中症に2度もかかりながら仕事に取り組んできたにもかかわらず解雇されたのは納得ができないため、解雇予告手当を求めて本件あっせんに申請した。</p>				
当事者の主張	<p>【申請者】 熱中症に2度もかかりながら仕事に取り組んできたにもかかわらず解雇されたのは納得ができない。復職は希望せず、解雇予告手当を請求したい。</p> <p>【被申請者】 (聴取は次年へ繰越)</p>				
調整経過	(次年へ繰越)				

6 沖労委平成26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			H株式会社 業 種：卸売業、小売業 従業員数：36人	
申請年月日	平成26年12月25日	あっせん員指名年月日	—	—	—	—
所要日数	—	調整回数	—	—	—	—
あっせん員	公益委員	—	労働者委員	—	使用者委員	—
調整事項	配置転換を行わないよう求める。					
申請概要	<p>会社の営業課長職にあった S は、平成26年12月10日に社長から降格か配置転換かどちらかを選ぶよう言われた。翌11日、S は理由を文書でほしいと社長に伝えたところ、同月17日に配置転換の理由を書いた文書を手渡された。</p> <p>同月22日、24日に社長と交渉したが折り合いがつかず、S は配置転換を行わないことを求めて本件あっせんに申請した。</p>					
当事者の主張	<p>【申請者】 顧客からのクレームについては自分にも非があると認め反省しているが、配置転換には納得できないので配置転換を行わないよう求める。</p> <p>【被申請者】 (聴取は次年へ繰越)</p>					
調整経過	(次年へ繰越)					