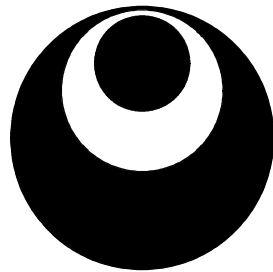


沖 縄 県
労働委員会年報

平成 29 年 版



沖縄県労働委員会事務局

は じ め に

労働委員会は、中立・公正な立場で労使間の紛争の迅速かつ円満な解決について援助し、労使関係の安定を図る専門的な行政機関です。

賃金や労働時間などの労働条件や組合活動の問題について、労使間（労働組合と使用者との間、又は個々の労働者と使用者との間）で自主的な紛争解決が困難な場合には、労働委員会の制度をお気軽に御利用ください。

- ・公益委員、労働者委員、使用者委員の三者構成により、中立・公正な立場で、労使紛争の早期解決にあたります。
- ・秘密は厳守します。
- ・利用は無料です。

<お問合せ先>

沖縄県労働委員会事務局 調整審査課

〒900-8570 那覇市泉崎 1-2-2（沖縄県庁 2階）

TEL 098-866-2551

FAX 098-866-2554

Eメール aa160008@pref.okinawa.lg.jp

ホームページ 「沖縄県労働委員会」で検索

第21期沖縄県労働委員会委員

(平成29年12月15日～平成31年12月14日)

公 益 委 員



会 長
藤 田 広美



会長代理
宮 尾 尚子



井 村 真己



上 江 洲 純子



田 島 啓己

労 働 者 委 員



東 盛 政行



山 本 隆司



鎌 田 健嗣



知 花 優



宮 里 竜二

使 用 者 委 員



山 城 勝



上 江 洲 智一



宮 城 譚



高 良 幸明



名 嘉 村 裕子

第20期沖縄県労働委員会委員

(平成27年12月15日～平成29年12月14日)

公益委員



会長
藤田 広美



会長代理
宮尾 尚子



上江洲 純子



井村 真己



田島 啓己
(平成28年11月15日就任)



照屋 兼一
(平成28年10月31日退任)

労働者委員



東盛 政行
(平成29年7月19日就任)



砂川 安弘



山本 隆司



松原 淳



與那覇 栄蔵



高良 恵一
(平成29年6月8日退任)

使用者委員



山城 勝



山城 博美



上江洲 智一



宮城 諱



高良 幸明
(平成29年1月26日就任)



宮城 竹寅
(平成28年12月31日退任)

目 次

第1章 労働委員会の概要	
第1節 組 織	1
第2章 会 議	
第1節 総 会	7
第2節 公益委員会議	10
第3章 不当労働行為の審査	
第1節 概 況	13
第2節 審査期間の目標及びその達成状況	16
第3節 不当労働行為事件の概要	17
第4節 中央労働委員会再審査事件の概要	22
第4章 労働争議の調整	
第1節 概 況	23
第2節 調整事件の概要	27
第5章 個別労働関係紛争のあっせん	
第1節 概 況	31
第2節 個別労働関係紛争あっせん事件の概要	35
第6章 労働組合の資格審査等	
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	46
第7章 各種連絡会議、研修及び広報等	
第1節 連絡会議	47
第2節 研 修	50
第3節 広 報 等	52
資 料 年別申立・申請件数の推移	54

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29年12月15日に第21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、会長代理に宮尾尚子公益委員が互選により選出された。平成29年は、次に掲げる第21期委員及び第20期委員により運営された。

なお、第21期委員の任期は平成31年12月14日までの2年間となっている。

第21期沖縄県労働委員会委員名簿

任期：平成29年12月15日～平成31年12月14日

区分	氏名	現職	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4期
	○ 宮 尾 尚 子	弁護士	平23.12.15～ 連続4期
	井 村 真 己	沖縄国際大学教授	平27.12.15～ 連続2期
	上 江 洲 純 子	沖縄国際大学教授	平25.12.15～ 連続3期
	田 島 啓 己	弁護士 琉球大学大学院法務研究科非常勤講師	平28.11.15～ 連続2期
労働者委員	東 盛 政 行	日本労働組合総連合会 沖縄県連合会事務局長	平29.7.19～ 連続2期
	山 本 隆 司	沖縄県教職員組合顧問	平25.12.15～ 連続3期
	鎌 田 健 嗣	UAゼンセン沖縄県支部 支部長	平29.12.15～ 新任
	知 花 優	日本郵政グループ労働組合 沖縄地方本部執行委員長	平29.12.15～ 新任
	宮 里 竜 二	航空連合沖縄 副会長	平29.12.15～ 新任
使用者委員	山 城 勝	一般社団法人沖縄県経営者協会 常務理事	平25.12.15～ 連続3期
	上 江 洲 智 一	久米島製糖株式会社 代表取締役社長	平25.12.15～ 連続3期
	宮 城 諱	沖縄ガス株式会社 代表取締役会長	平25.12.15～ 連続3期
	高 良 幸 明	株式会社琉球リース 代表取締役社長	平29.1.26～ 連続2期
	名 嘉 村 裕 子	株式会社りゅうせきビジネスサービス 代表取締役社長	平29.12.15～ 新任

第20期沖縄県労働委員会委員名簿

任期：平成27年12月15日～平成29年12月14日

区分	氏名	現職	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3期
	○ 宮 尾 尚 子	弁護士	平23.12.15～ 連続3期
	上 江 洲 純 子	沖縄国際大学准教授	平25.12.15～ 連続2期
	井 村 真 己	沖縄国際大学教授	平27.12.15～ 新任
	田 島 啓 己	弁護士 琉球大学大学院法務研究科非常勤講師	平28.11.15～ 新任
	照 屋 兼 一	弁護士	平25.12.15 ～平28.10.31 連続2期
労働者委員	東 盛 政 行	日本労働組合総連合会 沖縄県連合会事務局長	平29.7.19～ 新任
	砂 川 安 弘	情報労連沖縄県協議会議長	平24.10.5～ 連続3期
	山 本 隆 司	沖縄県教職員組合中央執行委員長	平25.12.15～ 連続2期
	松 原 淳	沖縄電力総連会長	平27.8.21～ 連続2期
	與 那 覇 栄 蔵	全駐労沖縄地区本部執行委員長	平27.12.15～ 新任
	高 良 恵 一	日本労働組合総連合会 沖縄県連合会事務局長	平25.12.15 ～平29.6.8 連続2期
使用者委員	山 城 勝	一般社団法人沖縄県経営者協会 常務理事	平25.12.15～ 連続2期
	山 城 博 美	琉球海運株式会社 代表取締役会長	平25.12.15～ 連続2期
	上 江 洲 智 一	久米島製糖株式会社 代表取締役社長	平25.12.15～ 連続2期
	宮 城 謂	沖縄ガス株式会社 代表取締役会長	平25.12.15～ 連続2期
	高 良 幸 明	株式会社琉球リース 代表取締役社長	平29.1.26～ 新任
	宮 城 竹 寅	株式会社りゅうぎんディーシー 代表取締役会長	平27.12.15 ～平28.12.31 新任

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29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29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29年12月15日
宮 尾 尚 子	〃	平成29年12月15日
井 村 真 己	〃	平成29年12月15日
上江洲 純 子	〃	平成29年12月15日
田 島 啓 己	〃	平成29年12月15日
東 盛 政 行	労 働 委 員 会 労 働 者 委 員	平成29年12月15日
山 本 隆 司	〃	平成29年12月15日
鎌 田 健 嗣	〃	平成29年12月15日
知 花 優	〃	平成29年12月15日
宮 里 竜 二	〃	平成29年12月15日
山 城 勝	労 働 委 員 会 使 用 者 委 員	平成29年12月15日
上江洲 智 一	〃	平成29年12月15日
宮 城 諱	〃	平成29年12月15日
高 良 幸 明	〃	平成29年12月15日
名嘉村 裕 子	〃	平成29年12月15日
金 良 多 恵 子	労 働 委 員 会 事 務 局 長	平成29年4月13日
金 城 真 喜 子	労 働 委 員 会 事 務 局 調 整 審 査 課 長	平成28年4月14日
栗 屋 龍 一 郎	労 働 委 員 会 事 務 局 調 整 審 査 課 審 査 監	平成28年4月14日

3 事務局

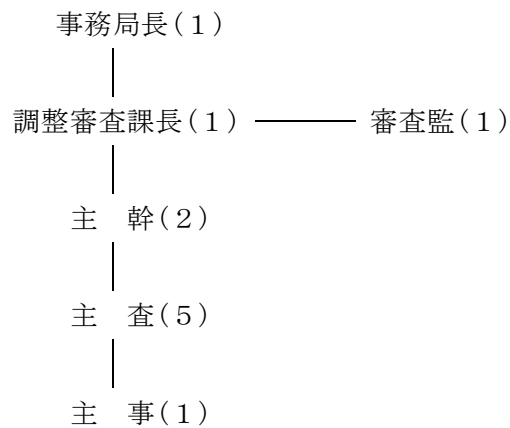
労働委員会事務局は、労組法第19条の12第6項において準用する同法第19条の11第1項及び労組法施行令第25条の規定に基づき、委員会の事務を整理するため設置されるものであり、事務局の内部組織は会長の同意を得て都道府県知事が定めることとされている。

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、11名の職員が配置されている。

事務局の機構図・職員は、次のとおりである。

事務局機構図



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29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
878	1.12	1 承認事項：1件 2 審議事項：1件 3 報告事項：平成28年における不当労働行為事件の審査状況1件、公益委員会議関係2件、審査関係5件、調整関係2件、個別あっせん関係1件 4 労働情報（労働争議実情調査）：1件 5 その他：四半期別業務状況（平成28年10月～12月）の中労委への報告について
879	2.9	1 承認事項：1件 2 審議事項：1件 3 報告事項：公益委員会議関係2件、審査関係5件、調整関係2件

通算回数	開催月日	議 題
880	3.9	1 承認事項：1件 2 報告事項：公益委員会議関係2件、審査関係5件、調整関係2件、不当労働行為再審査事件関係1件等 3 労働情報（労働争議実情調査）：1件 4 その他 (1) 平成29年度委員積立金予算について (2) 平成29年度総会開催計画(案)について
881	4.13	1 承認事項：1件 2 審議事項：1件 3 報告事項：審査関係5件、調整関係2件、不当労働行為再審査事件関係2件等 4 労働情報（労働争議実情調査）：2件 5 その他 (1) 四半期別業務状況（平成29年1月～3月）の中労委への報告について (2) 平成28年度委員積立金決算について (3) 平成29年度諸連絡会議等委員出張計画について (4) 平成29年度労働委員会当初予算について (5) 平成29年度事務局体制について
882	5.11	1 承認事項：1件 2 報告事項：審査関係2件、調整関係1件等 3 労働情報（労働争議実情調査）：2件 4 その他：平成29年度九州労働委員会会長会議の結果について
883	6.8	1 承認事項：1件 2 報告事項：審査関係2件、調整関係1件等 3 労働情報（労働争議実情調査）：2件 4 その他 (1) 第84回九州労働委員会連絡協議会の結果について (2) 平成29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
884	7.13	1 承認事項：1件 2 審議事項：1件 3 報告事項：公益委員会議関係1件、審査関係2件、個別あっせん関係2件等 4 労働情報（労働争議実情調査）：1件

通算回数	開催月日	議 題
		5 その他 (1) 全日本港湾労働組合沖縄地方本部の争議行為について (2) 四半期別業務状況（平成29年4月～6月）の中労委への報告について
885	8.10	1 承認事項：1件 2 報告事項：公益委員会議関係1件、審査関係2件、個別あっせん関係2件 3 その他：離島における労働問題セミナー企画等（案）について
886	9.14	1 承認事項：1件 2 審議事項：1件 3 報告事項：公益委員会議関係1件、審査関係2件、個別あっせん関係3件 4 その他：離島における労働問題セミナー企画等について
887	10.19	1 承認事項：1件 2 報告事項：公益委員会議関係2件、審査関係2件、個別あっせん関係1件 3 その他 (1) 平成29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) 離島における労働問題セミナーについて (3) 東京都労働委員会公益委員との意見交換会について (4) 四半期別業務状況（平成29年7月～9月）の中労委への報告について
888	11.9	1 承認事項：1件 2 報告事項：公益委員会議関係2件、審査関係2件、個別あっせん関係1件等 3 労働情報（労働争議実情調査）：1件
889	12.7	1 承認事項：1件 2 報告事項：公益委員会議関係1件、審査関係2件、個別あっせん関係3件等 3 労働情報（労働争議実情調査）：2件 4 その他 (1) 第72回全国労働委員会連絡協議会総会の結果について (2) 平成29年度労働問題セミナーの成果と課題について
890	12.15	1 審議事項：2件 2 その他：各側幹事委員の選出について（結果報告）

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29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
370	1. 12	沖労委平成26年(不)第2号・平成27年(不)第2号事件に係る命令について（第11回合議）
371	1. 27	沖労委平成26年(不)第2号・平成27年(不)第2号事件に係る命令について（第12回合議）
372	2. 9	沖労委平成28年(不)第1号事件に係る命令について（第1回合議）
373	2. 9	(1) 沖労委平成28年(資)第2号・第3号に係る労働組合資格審査について (2) 沖労委平成28年(資)第4号・第5号に係る労働組合資格審査について
374	3. 9	沖労委平成28年(不)第1号事件に係る命令について（第2回合議）
375	6. 8	(1) 沖労委平成29年(資)第1号に係る労働組合資格審査について (2) 沖労委平成29年(資)第2号に係る労働組合資格審査について (3) 沖労委平成29年(資)第3号に係る労働組合資格審査について
376	7. 13	沖労委平成29年(資)第4号に係る労働組合資格審査について
377	9. 14	(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項の規定に係る認定手続の開始について (2) 沖労委平成27年(不)第3号事件に係る命令について（第1回合議）

通算回数	開催月日	議 題
378	10. 4	(1) 沖労委平成29年(資)第5号に係る労働組合資格審査について (2) 沖労委平成29年(資)第6号に係る労働組合資格審査について (3) 沖労委平成27年(不)第3号事件に係る命令について (第2回合議)
379	10. 11	沖労委平成29年(資)第6号に係る労働組合資格審査について
380	10. 19	沖労委平成29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項の規定に係る認定及び告示について
381	11. 9	沖労委平成27年(不)第3号事件に係る命令について (第3回合議)
382	12. 7	沖労委平成27年(不)第3号事件に係る命令について (第4回合議)

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29年に取り扱った不当労働行為事件は、前年からの繰越が6件と新規申立1件の計7件である。このうち4件は命令を発出し、1件が取下により終結し、残り2件は次年への繰越となっている。また、平成25年から平成29年における係属事件は14件で、終結状況は、命令・決定8件、和解3件、取下1件となっている。

平成25年から平成29年までの審査の取扱状況等は、第1表から第5表までのとおりである。

第1表 不当労働行為事件処理状況

(単位：件)

区 分		年					平成25～29	
		平成25	26	27	28	29		
係属 件数	前年繰越	-	4	4	5	6	-	
	新規申立	4	2	3	4	1	14	
	計	4	6(4)	7(4)	9(5)	7(6)	14	
終 結 状 況	取 下	-	-	-	-	1	1	
	和 解	無 関 与	-	-	-	-	-	-
		関 与	-	-	1	2(1)	-	3
		計	-	-	1	2(1)	-	3
	命 令 ・ 決 定	救 済	-	1(1)	-	-	3(3)	4
		棄 却	-	1(1)	1(1)	1(1)	1(1)	4
		却 下	-	-	-	-	-	-
		計	-	2(2)	1(1)	1(1)	4(4)	8
	合 計		-	2(2)	2(1)	3(2)	5(4)	12
	平均審問回数(回)		-	1.5	0.5	0.3	1.5	1
平均所要日数(日)		-	359	529	631	641	573	
次 年 繰 越		4	4(2)	5(3)	6(3)	2(1)	2	

- 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25年～29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25年から29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	平成25	平成26	平成27	平成28	平成29	計
労働組合	3	1	2	4	1	11
個人	-	-	-	-	-	-
個人・労働組合	1	1	1	-	-	3
計	4	2	3	4	1	14

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25	26	27	28	29	計
1号	-	1	1	-	-	2
2号	2	-	1	-	-	3
3号	-	-	-	-	-	-
4号	-	-	-	-	-	-
1・2号	-	1	1	1	-	3
1・3号	-	-	-	2	1	3
2・3号	1	-	-	1	-	2
1・2・3号	-	-	-	-	-	-
1・3・4号	1	-	-	-	-	1
計	4	2	3	4	1	14

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25	26	27	28	29	計
49人以下	2	1	1	3	1	8
50～99人	-	1	-	-	-	1
100～199人	1	-	1	1	-	3
200～299人	-	-	-	-	-	-
300～499人	-	-	-	-	-	-
500～999人	-	-	-	-	-	-
1,000人以上	1	-	1	-	-	2
計	4	2	3	4	1	14

第5表 業種別件数（新規申立分）

（単位：件）

業 種	年	平成25	26	27	28	29	計
製造業		1	-	-	-	-	1
情報通信業		1	-	-	-	-	1
運輸業、郵便業		-	-	-	-	-	-
金融業、保険業		-	-	1	-	-	1
宿泊業、飲食サービス業		-	-	-	-	-	-
生活関連サービス業、娯楽業		-	1	-	-	-	1
教育、学習支援業		1	-	-	-	-	1
医療、福祉		1	1	1	2	1	6
サービス業		-	-	1	1	-	2
公務		-	-	-	1	-	1
計		4	2	3	4	1	14

第6表 不当労働行為事件一覧表

No	事件番号	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26年 (不) 第2号	X ₁ 組合 X ₂ 組合	①バックペイ ②謝罪文揭示	H26.10.24	全部 救済	調査10 審問2	865	平成27 年(不)2 号を併合
		Y法人		H29.3.6				
2	平成27年 (不) 第2号	X ₁ 組合 X ₂ 組合	①バックペイ ②謝罪文提示	H27.3.23	全部 救済	調査6 審問2	715	平成26 年(不)2 号に併合
		Y法人		H29.3.6				
3	平成27年 (不) 第3号	X ₁ 組合 X ₂ 組合員	①原職復帰 ②バックペイ ③団体交渉応諾	H27.3.27	棄却	調査6 審問1	993	
		Y ₁ 社 Y ₂ 社		H29.12.13				
4	平成28年 (不) 第1号	X ₁ 組合 X ₂ 組合	①懲戒処分取消 ②バックペイ ③謝罪文揭示	H28.1.5	全部 救済	調査5 審問1	451	
		Y法人		H29.3.30				
5	平成28年 (不) 第3号	X ₁ 組合 X ₂ 組合	①懲戒処分取消 ②バックペイ ③謝罪文揭示	H28.8.15	次年 繰越	調査8	-	平成29 年(不)1 号を併合
		Y法人		-				
6	平成28年 (不) 第4号	X組合	①団体交渉応諾	H28.10.7	取下	調3	183	
		Y自治体		H29.4.7				
7	平成29年 (不) 第1号	X ₁ 組合 X ₂ 組合	①懲戒処分取消 ②バックペイ ③謝罪文揭示	H29.3.22	次年 繰越	調査4	-	平成28 年(不)3 号に併合
		Y法人		-				

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29年に終結した5件のうち、取下げで終結した1件を除く4件の審査期間については、1件は目標を達成したが、3件は目標を達成できていない（平均所要日数641日）。

第3節 不当労働行為事件の概要

1 沖労委平成26年（不）第2号・平成27年（不）第2号事件

当事者	申立人（組合）			被申立人（使用者）		
	X ₁ 組合 X ₂ 組合	組合員数：約11,000人 組合員数：1人（申立て時）		Y法人 業種：医療、福祉 従業員数：20人		
申立年月日	平成26年事件：平成26年10月24日 平成27年事件：平成27年3月23日		終結年月日	平成29年3月6日		
所要日数	平成26年事件：865日 平成27年事件：715日		終結区分	全部救済		
審査状況	調査回数	10回	審問回数	2回	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 X ₂ 組合の執行委員長に対する平成26年9月の契約更新に係る人事考課をやり直し、その評価に基づいて平成26年9月分以降の賃金を改めて計算し、その結果算出して得られた額と既に支払われた賃金との差額の支払					
	2 A ₁ 執行委員長に対する平成26年6月賞与及び同年12月賞与に係る評価をやり直し、その結果算出された賞与の支払					
	3 謝罪文の掲示					
	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】</p> <p>平成26年9月の労働契約の更新に際し、法人は、X₂組合のA₁執行委員長及び同組合員A₂（当時）に対して、同月以降の賃金を引下げる内容の労働条件通知書を交付した。組合員2人は法人に対し賃金引下げに異議を述べ、従前の労働条件による契約の更新を求めたが、法人は応じなかった。</p> <p>また、法人は、平成26年6月及び12月の賞与に係る評価において、X₂組合のA₁執行委員長だけを不当に最低評価の1とし、さらに行事不参加を理由とする不当な減額を行った結果、組合員には賞与を支給しなかった。法人によるこれらの行為は、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】</p> <p>法人によるX₂組合の組合員2人に対する賃金引下げは、両者の勤務態度不良及び人事考課の評価が著しく低かったことによるものであること、また、両者とも本件賃金引下げに合意したものであることから、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当しない。</p> <p>また、A₁執行委員長らに対する平成26年6月及び12月の賞与不支給は、公正に行った同人らの人事考課において総合評価が1であったこと、さらに同人らが行事に参加しなかったため行事不参加に伴い賞与から一定額を減額する法人の規定に基づいて減額した結果によるものであることから、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当しない。</p>						
経過及び主文						
<p>平成26年事件は、平成26年10月24日の申立て後、平成27年4月27日までに委員調査を4回実施した。平成27年事件は、同年3月23日の申立て後、同年4月27日に第1回委員調査を実施し、その際、両事件の審査の併合を決定した。併合後、委員調査を5回、審問を2回実施し、平成29年1月27日第371回公益委員会議において命令を決定の上、当事者双方に対し命令書を交付し、本件は終結した。</p> <p>【主文】</p> <p>1 被申立人は、平成26年9月から平成27年8月までの申立人組合員X₃の基本賃金については、降給がなかったものとして、平成25年9月から平成26年8月までの基本賃金の額と同額とし、既に支給した額との差額を、同人に対し、支払わなければならない。</p> <p>2 被申立人は、平成26年6月及び同年12月の申立人組合員X₃の賞与については、被申立人の賞与の計算式により、掛率を同年6月賞与については1.1、同年12月賞与については1.2とし、支給率及び査定率を100パーセントとして算出して得た額を、行事不参加の回数に応じた減額を行うことなく、同人に対し、支払わなければならない。</p> <p>この場合、同年12月賞与については、同年9月に基本賃金の降給はなかったものとして計算しなければならない。</p> <p>3 被申立人は、本命令書を受領した日から15日以内に、縦55センチメートル横80センチメートル（新聞紙2頁大）の大きさの白紙に、別紙のとおり明瞭に記載し、施設の玄関の見やすい場所に、10日間掲示しなければならない。（別紙は割愛）</p>						

2 沖労委平成27年(不)第3号事件

当事者	申立人（組合）		被申立人（使用者）			
	X ₁ 組合 組合員数：3人 (Y ₁ 社からの派遣労働者が結成) X ₂ (X ₁ 組合の書記長)	Y ₁ 社（派遣元企業） 業種：サービス業、従業員数：300人 Y ₂ 社（派遣先企業） 業種：金融業、保険業 従業員数：約10,000人				
申立年月日	平成27年3月27日		終結年月日	平成29年12月13日		
所要日数	993日		終結区分	棄却（一部却下）		
審査状況	調査回数	6回	審問回数	1回	和解協議回数	—
審査委員	田島 啓己	参与委員	(労)山本 隆司	(使)上江洲 智一		
請求する救済の内容	1 派遣元Y ₁ 社及び派遣先Y ₂ 社は、X ₂ に対する雇止めを取消し、原職へ復帰させ、解雇の日から復職するまでの間に支払われるはずであった賃金相当額を支払うこと。 2 Y ₁ 社は、就業時間内・事業所内における団体交渉に応じること。					
	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						
【申立人】 1 X ₂ とY ₂ 社との間には、明示・直接の労働契約が成立していた。 2 Y ₁ 社は、Y ₂ 社と結託して、業務におけるチェック体制の不備に起因した単なる事務事故を、X ₂ の業務遂行能力不足により発生した個人情報漏洩未遂事故であると殊更大きくし、派遣契約の打切りを強行した。また、Y ₂ 社との関与を否定するため、一旦、Y ₁ 社へ部署異動させた上で、労働契約の満期をもって雇止めを行った。この一連の流れは、Y ₁ 社が、X ₂ の業務遂行能力不足をでっち上げ、労働組合の中心人物であった同人を排除する狙いがあった。 3 X ₁ 組合は、結成から十数回にわたり、X ₂ の雇止め撤回や賃金引上げなどを交渉事項として、Y ₁ 社に対し就業時間内・事業所内における団体交渉を申し入れた。しかし、Y ₁ 社は、就業時間内・事業所内で団体交渉に応じる法的義務はないとして、これまで1度も団体交渉に応じていない。						
【被申立人】 1 Y ₂ 社は、Y ₁ 社との間で労働者派遣契約を締結しているにすぎず、X ₂ との間には労働契約は存在しない。 2 X ₂ と同時期に入社した7人全員が入社後4か月以内にはコールセンター業務におけるコミュニケーターとして独り立ちするなか、X ₂ だけが独り立ちできなかったため、同人のためだけに研修を実施するなどしてきた。Y ₁ 社が、X ₂ 書記長を雇止めにしたのは、業務遂行能力が十分ではなかったからであり、組合員であること等は関係がない。 3 Y ₁ 社は、X ₁ 組合からの団体交渉申入れに対し、その都度、就業時間外及び会社外施設での開催を提案するなどした上で、団体交渉に応ずる旨を誠実に回答しているし、提案内容も会社近くの会議室を開催場所とする等、特段不合理なものではなかった。 また、就業時間内において労働者は労務提供義務を誠実に履行しなければならないが、就業時間内の組合活動は職務専念義務に違反するものであると考える。さらに、Y ₁ 社は、会社施設について施設管理権を有しているから、会社施設の使用を強制されることはない。すなわち、組合に団体交渉を就業時間内及び会社内施設で行うことを求める法的権利はない。						
経 過						
平成27年3月27日の申立て後、委員調査を6回、審問を1回実施し、平成29年12月7日第382回公益委員会議において命令を決定の上、当事者双方に対し命令書を交付し、本件は終結した。						
【主文】 1 申立人らの申立てのうち、平成26年3月26日以前の団体交渉申入れに係る申立てについては却下する。 2 申立人らのその余りの申立てを、いずれも棄却する。						

3 沖労委平成28年(不)第1号事件

当事者	申立人（組合）			被申立人（使用者）		
	X ₁ 組合 組合員数：約11,000人 X ₂ 組合 組合員数：1人（申立て時）			Y法人 業種：医療、福祉 従業員数：20人		
申立年月日	平成28年1月5日			終結年月日	平成29年3月30日	
所要日数	451日			終結区分	全部救済	
審査状況	調査回数	5回	審問回数	1回	和解協議回数	—
審査委員	宮尾 尚子	参与委員	(労)與那覇 栄蔵	(使)宮城 諺		
請求する 救済の内容	1 X ₂ 組合のA執行委員長に対する平成27年4月7日付け懲戒処分をなかったものとする事					
	2 A執行委員長に対する平成27年6月賞与に関する査定の見直し及びその結果算出された賞与額の支払					
	3 謝罪文の掲示					
	労働組合法第7条 該当号			第1号、第3号		
当事者の主張の要旨						
<p>【申立人】</p> <p>法人が、平成27年1月に入居者が発熱した経緯がX₂組合のA執行委員長の注意義務違反にあるとして、同人に懲戒処分を科したが、処分事由とした事実には誤りがあること、また、他の職員は処分されていないことから、不当な処分である。</p> <p>また、法人は、平成27年6月賞与に係る人事考課において、A執行委員長のみ不当に最低の評価をし、行事不参加を理由とする不当な減額を行った結果賞与を支給しなかった。</p> <p>法人によるこれらの行為は、労組法第7条第1号及び同条第3号の不当労働行為に該当する。</p> <p>【被申立人】</p> <p>A執行委員長に対する懲戒処分は、同人が注意義務を怠ったことにより入居者を生命の危険に陥らせたことが理由であり、正当な処分である。A執行委員長は他の職員へ責任を転嫁してばかりで、一切謝罪や反省もしていない。</p> <p>また、A執行委員長に対する賞与不支給は、同人の勤務態度不良等により人事考課の評価結果が著しく低かったこと、さらに同人が行事に参加しなかったため、行事不参加に伴い賞与から一定額を減額する法人の規定に基づき減額したことによるものである。</p> <p>法人によるこれらの行為は、労組法第7条第1号及び同条第3号の不当労働行為に該当しない。</p>						
経過及び主文						
<p>【経過】</p> <p>平成28年1月5日の申立て後、委員調査を5回、審問を1回実施し、平成29年3月9日第374回公益委員会議において命令を決定の上、当事者双方に対し命令書を交付し、本件は終結した。</p> <p>【主文】</p> <p>1 被申立人は、申立人X₂組合組合員Aに対して行った平成27年4月7日付け懲戒処分を取り消すとともに、同人に対し、同懲戒処分によって減額された給与相当額を支払わなければならない。</p> <p>2 被申立人は、平成27年6月の上記Aに対する賞与について、被申立人の賞与の計算式により、掛率を1.1、支給率及び査定率を100パーセントとして算出して得た額を、行事不参加の回数に応じた減額を行うことなく、同人に対し、支払わなければならない。</p> <p>3 被申立人は、本命令書を受領した日から15日以内に、別紙記載の内容を、縦80センチメートル横55センチメートル（新聞紙2頁大）の白紙に、楷書かつ黒色インクにて明瞭に記載し、施設の正面玄関の職員が見やすい場所に、10日間掲示しなければならない。（別紙は割愛）</p>						

4 沖労委平成28年(不)第3号・平成29年(不)第1号事件

当事者	申立人（組合）			被申立人（使用者）		
	X ₁ 組合 組合員数：約11,000人 X ₂ 組合 組合員数：1人（申立て時）			Y法人 業種：医療、福祉 従業員数：20人		
申立年月日	平成28年事件：平成28年8月15日 平成29年事件：平成29年3月22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	8回	審問回数	—	和解協議回数	—
審査委員	井村 真己	参与委員	(労)東盛 政行	(使)山城 勝		
請求する 救済の内容	1 X ₂ 組合のA執行委員長に対する平成27年8月及び平成28年8月の懲戒処分取消し					
	2 A執行委員長の平成27年9月及び平成28年9月の契約更新に際しての人事考課をやり直し、その結果算出された賃金と既に支払われた賃金との差額の支払					
	3 A執行委員長の平成27年12月及び平成28年6月の賞与に係る人事考課をやり直し、その結果算出された賞与の支払					
	4 謝罪文の掲示					
	労働組合法第7条 該当号		第1号、第3号			
当事者の主張の要旨						
<p>【申立人】 法人が、施設入居者の転倒事故の原因がX₂組合のA執行委員長の注意義務違反にあるとして科した出勤停止3か月及び譴責の懲戒処分は重過ぎ、懲戒権の濫用にあたる。 また、平成27年9月及び平成28年9月の契約更新時に法人がA執行委員長の賃金を一方的に引き下げた行為は、法人が労働組合を嫌悪し、組合員であるが故に行った労働条件の不利益変更である。 さらに、法人は、平成27年12月及び平成28年6月の賞与について、A執行委員長のみ人事考課を不当に低く評価し、支給しなかった。 法人によるこれらの行為は、労組法第7条第1号及び同条第3号の不当労働行為に該当する。</p> <p>【被申立人】 A執行委員長に対する懲戒処分は、施設入居者の転倒事故に関する同人の情状が悪質であるから行ったものであり、組合嫌悪によるものではない。 また、A執行委員長の平成27年9月及び平成28年9月の契約更新時の賃金引下げは、同人の勤務態度不良又は人事考課の評価結果が著しく低かったことによるものであり、使用者の裁量に基づく正当なものであるし、同人は賃金引下げに合意した。 同様に、平成27年12月及び平成28年6月の賞与に係るA執行委員長の人事考課も公正に行った。 したがって、これらの行為は、労組法第7条第1号及び同条第3号の不当労働行為に該当しない。</p>						
経 過						
<p>平成28年事件は、平成28年8月15日の申立て後、平成29年3月30日までに委員調査を4回実施した。 平成29年事件は、平成29年3月22日の申立て後、同月30日に第1回委員調査を実施し、その際、両事件の審査の併合を決定した。併合後、委員調査を4回実施した。 (次年へ繰越)</p>						

5 沖労委平成28年(不)第4号事件

当事者	申立人（組合）			被申立人（使用者）		
	X組合 組合員数：136人			Y自治体 業種：公務 従業員数：3,855人		
申立年月日	平成28年10月7日			終結年月日	平成29年4月7日	
所要日数	183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	藤田 広美	参与委員	(労)高良 恵一	(使)山城 博美		
請求する 救済の内容	1 公用車の配車業務を議題とする団体交渉に誠実に応じること。					
	2 公用車の配車業務を現業職員である一部の組合員に行わせていることは支配介入にあたり、その是正を求める。					
	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】</p> <p>1 公用車の配車業務を議題とする団体交渉を申し込んだが、自治体は、配車業務を誰に行わせるかについては担当課長の管理運営事項にあたり団体交渉には馴染まないとして、これまでの対応を翻して団体交渉を拒否した。</p> <p>2 以前より自治体との間で、配車業務は運転士（現業職員）が行うことなく非現業職員が行うことを、交渉の都度確認してきた。</p> <p>しかし、平成28年度に入り配車業務担当の非現業職員が病休を取得したことから、担当課長は、断れば人事考課の評価に影響することを暗に示唆して、現業職員である一部の組合員だけに配車業務を行わせている。</p> <p>これは組合員同士の信頼関係を分断し組合を弱体化させるものであり、支配介入にあたる。</p> <p>【被申立人】</p> <p>1 自治体は、組合の団体交渉申入れに際して、配車業務を誰に行わせるかは管理運営事項にあたり交渉事項には当たらないとは言っていないし、団体交渉も拒否していない。</p> <p>2 配車業務については、平成24年の団体交渉において、非現業職員の業務であると認めた上で、業務運営の都合から運転士（現業職員）に協力を求める場合は組合の意見を聞きながら行うことを労使双方で確認しており、組合の弱体化を狙ったものではない。</p>						
経 過						
<p>平成28年10月7日の申立て後、委員調査を3回実施した。</p> <p>第1回委員調査において当事者双方に次回までに今後の進行のあり方について和解を含めて考え方を整理するよう指示した。</p> <p>第2回委員調査において、自治体は和解したいとの意向を示した。一方、組合は、自治体が管理運営事項として団体交渉を拒否した根拠や考え方を文書で示すことを求め、その内容を確認した上で、和解するか判断したいとの意向を示した。</p> <p>これを受けて自治体は、平成29年2月上旬に組合に対し、今回の団体交渉の申入れに対する自治体の考え方を丁寧に説明しなかったことに反省すべき点があったこと及び組合員に配車業務への協力を求める場合は組合に丁寧に説明した上で、協力を求めることを内容とする文書を交付した。</p> <p>第3回委員調査において、組合は、自治体から文書が交付されたことから申立ての取下げを検討しているが、4月の定期人事異動後も配車業務が円滑に行われるかを確認した上で判断したいとした。</p> <p>その後、同月7日に申立ての取下書が提出され、本事件は終結した。</p>						

第4節 中央労働委員会再審査事件の概要

1 概況

当委員会の発した命令に係る平成29年中の再審査事件継続件数は、前年からの繰越2件と新規申立て2件で、うち2件が終結した。

2 再審査事件の一覧

事件番号 事 件 名	再審査申立人 申立年月日	不服の 要 点	審査経過 終結年月日	初審（当委員会）命令の事件番号 終結区分・終結年月日
中労委平24(不再)第55号 沖縄県身体障害者福祉協会 再審査事件	労働組合 H24.10.9	初審命令の 取消し	初審決定主文の取 消し、棄却 H29.2.14	平成24年(不)第1号事件 却下・H24.10.1
中労委平28(不再)第1号 沖縄県身体障害者福祉協会 (退所)再審査事件	労働組合 H28.1.4	初審命令の 取消し	棄却 H29.2.14	平成25年(不)第3号事件 棄却・H27.12.21
中労委平29(不再)第16号 社会福祉法人祐愛会事件	使用者 H29.3.16	初審命令の 取消し	係属中	平成26年(不)第2号・平成27年 (不)第2号事件 全部救済・H29.3.6
中労委平29(不再)第23号 社会福祉法人祐愛会(その2) 事件	使用者 H29.4.12	初審命令の 取消し	係属中	平成28年(不)第1号事件 全部救済・H29.3.30

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29年に取り扱った調整事件は、前年からの繰越が2件、新規申請が2件で、調整区分は全てあっせんとなっている。このうち2件が解決し、1件が打切により終結し、残り1件は次年への繰越となっている。

また、平成25年から平成29年における係属事件は24件で、終決状況は、解決11件、打切8件、取下3件、不開始1件となっている。

平成25年から平成29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 調整事件処理状況

(単位：件)

区 分		年					平成25～29	
		平成25	26	27	28	29		
係属 件数	前年繰越	1	-	1	-	2	1	
	調整 区分	新規申請	3	6	4	8	2	23
		あっせん	3	6	4	8	2	23
		調 停	-	-	-	-	-	-
		仲 裁	-	-	-	-	-	-
		計	4(1)	6	5(1)	8	4(2)	24
終 結 状 況	解 決	1	4	1(1)	3	2(2)	11	
	打 切	2(1)	1	3	1	1	8	
	取 下	1	-	-	2	-	3	
	不 開 始	-	-	1	-	-	1	
	計	4(1)	5	5(1)	6	3(2)	23	
	平均調整回数(回)	1.7	2.2	1.5	1.2	2.0	1.7	
	平均所要日数(日)	33	69	33	52	93	56	
	解決率(%)	33.3	80.0	25.0	75.0	66.7	56.0	
次 年 繰 越	-	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25年～29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25年から29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	平成25	26	27	28	29	計
当事者	労働組合		3	5	3	6	2	19
	使用者		-	1	1	2	-	4
	労使双方		-	-	-	-	-	-
職 権			-	-	-	-	-	-
計			3	6	4	8	2	23

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25	26	27	28	29	計
49人以下		1	1	3	5	1	11
50～99人		1	2	1	1	-	5
100～199人		-	3	-	1	-	4
200～299人		-	-	-	1	-	1
300～499人		-	-	-	-	-	-
500～999人		1	-	-	-	1	2
1,000人以上		-	-	-	-	-	-
計		3	6	4	8	2	23

第4表 産業別申請件数（新規申請分）

（単位：件）

業種	年	平成25	26	27	28	29	計
建設業		-	-	1	-	-	1
製造業		1	1	-	-	-	2
電気・ガス・熱供給・水道業		-	-	-	-	-	-
情報通信業		1	1	1	4	-	7
運輸業、郵便業		-	2	-	-	-	2
卸売業、小売業		-	-	-	-	-	-
金融業、保険業		-	-	-	1	-	1
宿泊業、飲食サービス業		-	1	-	-	-	1
教育、学習支援業		-	-	-	1	-	1
医療、福祉		1	-	1	2	1	5
サービス業		-	1	1	-	-	2
公務		-	-	-	-	1	1
合 計		3	6	4	8	2	23

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25	26	27	28	29	
組合承認・組合活動		1	2	-	-	-	3
協約締結・全面改定		-	2	-	-	-	2
協約効力・解釈		-	1	-	-	1	2
賃金等	賃金増額	-	2	1	1	-	4
	一時金	1	1	-	-	-	2
	諸手当	-	1	-	2	-	3
	その他賃金に関するもの	-	-	1	-	-	1
	退職一時金・年金	-	-	-	-	-	-
小計		1	4	2	3	-	10
給与以外条件の	労働時間	-	-	1	-	-	1
	休日・休暇	-	-	1	-	-	1
	定年制	-	-	-	-	-	-
	その他の労働条件	-	1	1	3	-	5
小計		-	1	3	3	-	7
経営又は人事	事業休廃止・事業縮小	-	-	-	-	-	-
	人員整理	-	-	-	-	-	-
	配置転換	-	-	-	-	1	1
	解雇	1	-	-	-	-	1
	その他の経営人事	1	-	1	-	-	2
小計		2	-	1	-	1	4
福利厚生		-	-	-	-	-	-
団交促進		1	3	4	4	-	12
事前協議制		-	1	-	-	-	1
その他		-	-	-	6	1	7
合計		5	14	10	16	3	48

注) 申請は複数のあつ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 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28年 (調) 第7号	労働組合	団交促進、 その他の 労働条件、 その他	情報通信業	H28.10.31		解決	2	136
					H28.11.7				
					H29.3.22				
2	平成28年 (調) 第8号	労働組合	賃金、 諸手当等	医療、福祉	H28.11.18		解決	2	74
					H28.12.2				
					H29.2.13				
3	平成29年 (調) 第1号	労働組合	協約効力・ 解釈、配置 転換	公務	H29.3.17		打切	2	70
					H29.3.29				
					H29.6.6				
4	平成29年 (調) 第2号	労働組合	その他	医療、福祉	H29.12.21		次年 繰越	-	-
					H29.12.26				
					-				

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28年(調)第7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、従業員数：40人	
申請年月日	平成28年10月31日	あっせん員指名年月日	平成28年11月7日	終結年月日	平成29年3月22日	
所要日数	136日	調整回数	2回	終結区分	解決	
あっせん員	公益委員 井村 真己		労働者委員 與那覇 栄蔵	使用者委員 上江洲 智一		
調整事項	1 あっせん合意を軽視し協議途中で会社が勝手に決めた組合掲示板設置場所の是正 2 閲覧者が社内カメラに映り込む場所に組合掲示板を設置し監視する支配介入の是正 など					
申請概要	<p>平成28年9月14日、会社は組合に新社屋においても組合掲示板を継続貸与し、その設置場所は来訪者の目に触れず、かつ組合員及び従業員が確認できる場所を基本とし、平成28年10月末までに双方で協議して決める旨のあっせんが合意された（沖労委平成28年（調）第6号争議あっせん事件）。</p> <p>10月19日、組合は当該あっせん合意に基づく組合掲示板設置場所に係る事務折衝で会社に組合希望の場所を伝えた。その後、会社は組合希望の場所に会社掲示板を設置した。</p> <p>10月25日の団体交渉において、会社は閲覧者が監視カメラに映り込む等の理由で難色を示し、さらに別の場所を提案した。しかし、会社は会社提案の場所こそあっせん合意に沿っている旨主張した。そのため、組合は妥結までの暫定案として来訪者の目に触れることがない休憩室での組合掲示板の設置や、従業員に組合紙を直接手渡すか、休憩時間に従業員の机に配布することを認めてもらえないかと提案したが、会社はこれらを認めず、暫定的でも会社提案の場所では設置を認めない意向を示した。</p> <p>翌日、組合は暫定的措置として休憩室に組合掲示板を設置するよう要求書を会社に提出したが、同月28日、会社は一方的に組合掲示板を設置したとともに、あっせん合意事項の10月末までの設置を遵守し暫定的に設置した旨を組合に通知した。</p> <p>組合は、組合掲示板設置場所の是正等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】 会社はあっせん合意の「組合員及び従業員が確認できる場所を基本」とすることに反し、一方的に組合掲示板を設置したので、是正を求める。 また、会社が組合員や従業員を監視するため社内にカメラを設置し、閲覧者が映り込む場所に組合掲示板を設置したことは組合への支配介入に当たるので、是正を求める。</p> <p>【被申請者】 組合の合意は得られなかったものの、「平成28年10月末までに」組合掲示板を設置するとのあっせん合意事項を遵守したのであり、合意事項に反していない。 また、社内カメラは、あくまで防犯用で、組合員や従業員を監視していない。</p>					
調整経過	<p>第1回あっせんにおいて、あっせん員から組合に対し会社には施設管理権があり、組合掲示板をどこに設置するかは会社の裁量の範囲内であることを、他方、会社に対し組合員や従業員を監視するために会社が社内カメラを設置したと組合が疑念を抱いていることを説明した。結局、第1回あっせんでは双方の主張に隔たりがあったため、後日、双方から聴取した意見を基に整理したあっせん素案を提示し、双方の意見を求めた。会社からは現在暫定的に組合掲示板を設置している場所こそあっせん合意に沿った最適な場所であるとの意見が、組合からは新たな設置場所の提案があった。</p> <p>第2回あっせんにおいて、新たな組合提案場所について会社に確認したが、別棟と接続する渡り廊下を架ける予定であり適さないとの回答があった。また、会社は防犯カメラに映らぬよう、暫定設置場所の位置をずらすことを提案した。これに対し組合は、会社が防犯カメラを組合員や従業員の監視に使わない旨確約することを前提に、従業員等がより確認しやすい方向にずらすことを望むと答えた。会社がこれに了承し、これら意見を要旨とするあっせん案を双方に提示したところ、双方が合意し、本事件は解決した。</p>					

2 沖労委平成28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：76人			H法人 業種：医療、福祉 従業員数：240人	
申請年月日	平成28年11月18日	あっせん員指名年月日	平成28年12月2日	終結年月日	平成29年2月13日	
所要日数	74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 高良 恵一		使用者委員 山城 勝	
調整事項	1 昇格制度の再運用について			4 特別調整手当の廃止について		
	2 定期昇給規定について			5 期末・勤勉手当の支給率について		
	3 昇給が停止する職員の救済措置について					
申請概要	組合は、法人は上記調整事項を議題とする団体交渉を1回しか開催しなかったし、団体交渉において自らの考えを繰り返し述べるだけで、誠実に交渉する態度を示さなかったとして、あっせん申請を行った。					
当事者の主張	<p>【申請者】 法人は、次のことを議題とした団体交渉に誠実に対応すること。</p> <p>① 法人が昇格制度があるにも関わらず10年間運用していなかったことは問題であり、本来該当していたであろう等級に昇格させること。</p> <p>② 給与規則から毎年4号俸定期昇給する旨の規定を削除するのであれば、各職員の定昇幅の決定を目的の一つとする人事考課制度の運用を開始した後に行うこと。</p> <p>③ 昇給停止年齢に達する前に昇給が止まる職員に対する救済措置を講じること。</p> <p>④ 特別調整手当の廃止で節減した原資を夜勤手当の増額に活用すること。</p> <p>⑤ 給与規則から削除した期末・勤勉手当に関する支給率の記載を復活させること。</p> <p>⑥ 法人は、役員報酬を倍にする規則改正を行いながら、一方で、職員の手当を削減したことに対し、多くの職員が不満に思っており、明確な説明を求める。</p> <p>【被申請者】 法人は、団体交渉で交渉議題について、次のとおり回答するなどして誠実に応じてきた。</p> <p>① 昇格制度は、平成18年に組合と調整して廃止したのであり、復活は考えていない。</p> <p>② 定昇幅については、これまでと同様に毎年4号俸定昇する運用を続けていく。 また、人事考課制度は、現在、導入に向けて検討している。</p> <p>③ 昇給停止年齢に達する前に昇給が停止する職員の救済措置については、今後検討したい。</p> <p>④ 特別調整手当の廃止により節減した原資は非常勤職員の時給引上げに活用する。</p> <p>⑤ 期末・勤勉手当については、支給率の記載がなくとも、当面、改正前の支給率による手当額を保障する。</p> <p>⑥ 役員報酬については、これまで役員個人の年金受給額を勘案して、低く設定してきたが、年金支給開始年齢の引上げにより役員収入が減少したことから、職務に見合った収入額を確保するため、他法人の役員報酬の支給状況や法人の経営状況などを踏まえ増額することとした。</p>					
調整経過	<p>第1回あっせんにおいて、当事者双方に、1回の団体交渉では交渉が尽くされたとは言えないことから、次回までに1回以上団体交渉を行うことを指示した。また、法人には組合からの要求にきちんと応え、誠実に団体交渉に応じるよう伝えた。</p> <p>第2回あっせんにおいて、労使双方ともに期日間の2回の団体交渉を経て、交渉で問題を解決しようとする気運がみられたことなどを踏まえ、あっせん案を提示したところ、当事者双方が受諾し、本あっせんは終結した。</p> <p>【あっせん案(概要)】</p> <p>1 法人は、定期昇給の号数について、現行の4号俸を維持し、これを変更しようとするときは、事前に組合と団体交渉を行うものとする。</p> <p>2 法人は、期末・勤勉手当の支給率について、現行の支給率を維持し、これを変更しようとするときは、事前に組合と団体交渉を行うものとする。</p> <p>3 特別調整手当等について、今後も、団体交渉を継続し、法人は組合に対し、手当の改正案を可能な限り速やかに提示するものとする。</p> <p>4 組合と法人は、今後も、団体交渉を誠実に行うものとする。</p>					

3 沖労委平成29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：546人			H自治体 業種：公務 従業員数：700人
申請年月日	平成29年3月17日	あっせん員指名年月日	平成29年3月29日	終結年月日	平成29年6月6日
所要日数	70日	調整回数	2回	終結区分	打切り
あっせん員	公益委員 田島 啓己		労働者委員 砂川 安弘	使用者委員 高良 幸明	
調整事項	組合員の不当な職種変更及び配置転換の撤回				
申請概要	平成29年4月1日に学校給食センター調理員（現業職員）全員の行政職への職種変更が予定されているが、労使で交わした協定書の「職種・職名の変更については、本人の同意を前提とする。」との条項に反し、同意していない組合員についても職種変更を実施しようとしているとして、同年3月、組合が職種変更及び不当配置転換の撤回を求め、あっせんに申請した。				
当事者の主張	<p>【申請者】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・組合が平成28年11月に確認したところ職種変更を希望しない組合員が6人いたにもかかわらず、自治体は不当に職種変更を行った。 ・職種変更に係る人事異動発令後において、自治体保育所の調理場の民間委託が延期される可能性があるならば、そこで調理員として働きたいとの意思を持つ組合員が3人いることを確認している。 <p>【被申請者】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学校給食センター調理員の職種変更については約1年半前から組合と調整を行ってきた。また、平成28年8月に学校給食センター調理員を対象に職種変更に係るアンケート調査を実施した際に、職種変更の意思を保留していた調理員も含めて、面談、研修、既に職種変更をした職員との交流会などを行い、職種変更に係る不安解消に努めるとともに、本人たちの意思を確認してきた。 ・職種変更後も、当該職員から職種変更に対する反対意見はなく、全職員から同意を得ていると認識している。 ・自治体保育所の調理場は平成30年2月に民間委託する予定のため、仮にそこで勤務したとしても職種変更が1年先延ばしになるだけである。 				
調整経過	<p>第1回あっせん（平成29年4月6日）において、自治体は、職種変更後も当該職員からの不満などを聞いていないし、現時点においても特に問題なく着任しているため、全職員の同意は得ていると認識している。他方、組合は同意していない組合員の意向については、人事異動内示前に確認したのみで、異動後は確認していなかった。</p> <p>そこで、あっせん員から当該組合員の現在の意思や着任後の問題点を確認した上で、次回あっせん期日までに2回以上団体交渉を行うよう提案した。</p> <p>第2回あっせんにおいて、2回の団体交渉での内容、当該組合員らは必ずしも調理員として勤務したいとする強い意思があるとは考えられないことなどを確認し、また、既に職種変更が行われていることから、あっせんによる解決は難しいと判断した。そこで、組合に対し、あっせんの継続を望むか確認したところ、団体交渉は問題なく行われており、今後は団体交渉の場で話し合いを継続していく意思を示したことから、自治体に対し団体交渉において互いに誠実な交渉に努めるよう助言し、本件あっせんに打切りとした。</p>				

4 沖労委平成29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：133人			株式会社H 業種：医療、福祉 従業員数：39人
申請年月日	平成29年12月21日	あっせん員指名年月日	平成29年12月26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 田島 啓己		労働者委員 鎌田 健嗣	使用者委員 山城 勝	
調整事項	会社顧問（社長の母）が、社員に指示して組合員を無視させるなどのパワハラをすること、組合員の業務に介入し混乱に陥らせること、その他社員に組合員であるか詮索することをやめさせること。				
申請概要	<p>団体交渉で顧問はパワハラを行わないことを確認したが、団体交渉後、顧問の組合員に対するパワハラがひどくなり、また顧問が社員に組合員であるか詮索を始めた。組合としては、パワハラを受けている組合員のメンタルが心配である。</p> <p>会社に対して、顧問の行為が不当労働行為に当たることを理解させ、顧問のパワハラをやめさせることを求めて、本あっせんを申請した。</p>				
当事者の主張	<p>【申請者】</p> <p>顧問が社員に対し、業務に関する報告を上司であるA部長ではなく業務に関する指揮命令の権限がない顧問にするよう指示し、業務に支障を来しているため、Aら社員は平成29年11月にS組合の分会を結成し、Aは分会長に就任した。</p> <p>同年12月にS組合、分会及び会社は団体交渉を開催し、顧問の組合員に対するパワハラをやめさせること、会社の最高命令権は社長にあることを確認した。</p> <p>しかし、団体交渉後、顧問のA分会長に対するパワハラがひどくなった上に、団体交渉に出席したB副分会長に対してもパワハラをするようになった。さらには他の社員には組合員と話をするとともに、誰が組合員であるか詮索を始めた。</p> <p>会社が、これら顧問の行為が不当労働行為にあたることを理解し、パワハラや組合員の詮索をやめさせることを求める。</p> <p>【被申請者】</p> <p>組合は団体交渉で顧問の組合員に対するパワハラ等について、告発した者を特定されたくないとして具体的な内容は開示しなかったが、パワハラに関するメモを残しているとの話があった。社長自身は、パワハラの現場を見たことはない。</p> <p>会社設立に際し顧問の財産を担保に融資を受けたため、顧問は自分の会社だという認識が強く、業務に口出ししている。しかし、社長としては、会社で離職者が多くなっている原因が顧問らにあると思っているし、組合が結成されたことを受け、今後は取締役（社長の兄弟）と協力し、会社のことはきちんとしていきたい。</p> <p>あっせんには顧問らも同席させるので、組合員への不当な関与や不当労働行為について、あっせん員からきちんと説明してほしい。</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29年に取り扱った個別労働関係紛争あっせん事件は、新規申請が7件である。このうち1件が解決、2件が打切、1件が取下により終結し、残り3件が次年への繰越となっている。

また、平成25年から平成29年における係属件数は33件で、終決状況は、解決11件、打切11件、取下3件、不開始5件となっている。

平成25年から平成29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 個別労働関係紛争あっせん事件処理状況

(単位：件)

区 分		年	平成25	26	27	28	29	平成25～29
係属 件数	前年繰越		-	-	3	1	-	-
	新 規		7	6	7	6	7	33
	計		7	6	10	7	7	33
終 結 状 況	解 決		2	1	4(2)	3(1)	1	11
	打 切		2	1	3(1)	3	2	11
	取 下		-	-	1	1	1	3
	不 開 始		3	1	1	-	-	5
	計		7	3	9(3)	7(1)	4	30
	平均調整回数(回)		1.0	1.0	1.0	1.0	0.3	0.9
	平均所要日数(日)		51	33	59	54	59	51.2
	解決率(%)		50.0	50.0	57.1	50.0	33.3	48.1
次 年 繰 越		-	3	1	-	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25年～29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25年から29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	平成25	26	27	28	29	計
労働者	7	4	7	4	7	29
使用者	-	2	-	2	-	4
計	7	6	7	6	7	33

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25	26	27	28	29	計
49人以下	2	5	2	5	3	18
50～99人	1	-	1	-	1	3
100～299人	2	-	3	-	2	6
300～499人	1	-	1	-	-	2
500人以上	1	1	-	1	1	4
計	7	6	7	6	7	33

第4表 産業別申請件数（新規申請分）

（単位：件）

業種 \ 年	平成25	26	27	28	29	計
農業、林業	-	1	-	-	-	1
建設業	-	1	-	3	-	4
情報通信業	-	-	-	-	1	1
運輸業、郵便業	-	1	1	-	1	3
卸売業、小売業	-	1	1	-	-	2
金融業、保険業	-	1	-	-	-	1
不動産業、物品賃貸業	-	-	-	-	-	-
学術研究、専門・技術サービス業	-	1	-	-	-	1
宿泊業、飲食サービス業	-	-	2	-	1	3
教育、学習支援業	1	-	-	-	-	1
医療、福祉	3	-	2	1	1	7
複合サービス業	-	-	-	-	-	-
サービス業	3	-	1	2	3	9
公務	-	-	-	-	-	-
合計	7	6	7	6	7	33

第5表 紛争内容別件数（新規申請分）

（単位：件）

紛争内容		年	平成25	26	27	28	29	計
経営又は人事	解雇		5	1	2	-	2	10
	配置転換、出向・転籍		-	2	-	1	1	4
	復職		-	-	-	-	1	1
	懲戒処分		1	-	-	-	-	1
	退職		-	-	-	2	1	3
	勤務延長、再雇用		-	-	-	-	1	1
	その他の経営又は人事		1	-	-	-	2	3
小計			7	3	2	3	8	23
賃金等	賃金未払		-	-	1	1	1	3
	賃金増額		-	-	-	-	-	-
	賃金減額		-	-	-	-	1	1
	一時金		-	-	-	-	1	1
	退職一時金		-	-	-	-	-	-
	解雇手当		-	1	-	1	3	5
	休業手当		-	-	-	-	-	-
	諸手当		-	2	-	-	1	3
	その他賃金		-	1	2	-	1	4
年金(企業年金・厚生年金等)		-	-	1	-	-	1	
小計			-	4	4	2	8	18
労働条件等	労働契約		-	-	-	-	-	-
	労働時間		-	-	-	-	-	-
	休日・休暇		-	-	-	-	-	-
	年次有給休暇		-	-	-	-	-	-
	育児休業・介護休業		-	-	-	-	-	-
	時間外労働		-	-	-	-	-	-
	安全・衛生		-	1	-	-	-	1
	福利厚生制度		-	-	-	-	-	-
	社会保険		-	-	-	1	-	1
	労働保険		-	-	-	-	-	-
その他の労働条件等		-	-	-	-	-	-	
小計			-	1	-	1	-	2
人間関係	セクハラ		-	-	-	-	-	-
	パワハラ・嫌がらせ		1	1	1	1	3	7
小計			1	1	1	1	3	7
その他			1	1	5	4	2	13
合計			9	10	12	11	21	63

注) 申請は複数のあつ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	紛争内容	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29年 (個) 第1号	労働者	退職強要、一時金、 パワハラ・嫌がらせ	医療、福祉	H29.6.21		打切	-	58
					H29.6.22				
					H29.8.17				
2	平成29年 (個) 第2号	労働者	雇止め、再雇用、一時金、 パワハラ・嫌がらせ	サービス業	H29.6.22		解決	1	84
					H29.7.5				
					H29.9.13				
3	平成29年 (個) 第3号	労働者	賃金減額、復職、解雇手当、 その他	宿泊業、飲食 サービス業	H29.8.28		打切	-	36
					H29.9.14				
					H29.10.2				
4	平成29年 (個) 第4号	労働者	配置転換、その他経営 又は人事	サービス業	H29.10.19		次年 繰越	-	-
					H29.10.27				
					-				
5	平成29年 (個) 第5号	労働者	降格処分、諸手当、 パワハラ・嫌がらせ	運輸業、 郵便業	H29.11.22		取下	-	29
					-				
					H29.12.20				
6	平成29年 (個) 第6号	労働者	解雇手当、退職、 その他	サービス業	H29.11.30		次年 繰越	-	-
					H29.12.1				
					-				
7	平成29年 (個) 第7号	労働者	賃金未払、諸手当	情報通信業	H29.12.28		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29年(個)第1号事件

当事者	申請者			被申請者		
	労働者			医療法人H 業 種：医療、福祉 従業員数：13 人		
申請年月日	平成29年6月21日	あっせん員指名年月日	平成29年6月22日	終結年月日	平成29年8月17日	
所要日数	58日	調整回数	—	終結区分	打切り	
あっせん員	公益委員 上江洲 純子	労働者委員 松原 淳	使用者委員 宮城 諱			
紛争内容	<p>【当初】 解雇及び嫌がらせにより受けた経済的・精神的損害に対する補償金の支払</p> <p>【変更】 離職票の退職区分を自己都合退職から会社都合退職に変更すること</p>					
申請概要	<p>本件は、労働局のあっせんにおいて、被申請者が参加を拒否したため打切りとなり、その後、労働局から当委員会を紹介され、申請に至ったものである。</p> <p>申請者によると、この1年間、申請者は被申請者を含む職員一同から暴言を受ける等の嫌がらせを受けていたとのことである。また、4月初旬、被申請者から突然、4日後までに退職するよう告げられ、辞めさせられたとのことである。</p>					
当事者の主張	<p>【申請者】</p> <ul style="list-style-type: none"> 被申請者から突然退職するよう告げられ、退職届を提出するよう指示された。その際、退職届の様式は示されず任意で作成するよう指示されたので、申請者は一身上の都合で退職する旨の退職届を提出してしまった。 解雇予告手当の支給がない。 退職する1年前から被申請者を含む職員一同から嫌がらせを受けていた。 <p>【被申請者】</p> <ul style="list-style-type: none"> 申請者の主張は、事実無根である。申請者は自分の意思で一身上の都合で退職する旨の退職届を提出した。 					
調整経過	<p>被申請者からは申請内容が事実と異なるため、あっせんには参加しないこと及び事務局からの説明も必要ない旨の意思が示された。</p> <p>被申請者があっせん参加を拒んだため、あっせん員協議の結果、被申請者があっせんに応諾しやすくなるよう、申請者にあっせん事項の変更を助言するなどしたところ、申請者はあっせん事項を「離職票の退職区分を自己都合から会社都合退職に変更することを求める」に変更した。</p> <p>その後、事務局から被申請者に対して電話にてあっせん事項の変更について説明に伺いたい旨説得を再度試みたが、被申請者からはあっせんに参加しない旨返答があった。</p> <p>この返答を受けてあっせん員協議を行った結果、双方の事実関係認識に顕著な相違があること及び被申請者のあっせん不参加の意思が固いことから、あっせん手続での解決は困難と判断し、打切りを決定した。</p>					

2 沖労委平成29年(個)第2号事件

当事者	申請者			被申請者		
	労働者				株式会社H 業 種：サービス業 従業員数：270人	
申請年月日	平成29年6月22日	あっせん員指名年月日	平成29年7月5日	終結年月日	平成29年9月13日	
所要日数	84日	調整回数	1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 與那覇 栄蔵	使用者委員 高良 幸明		
紛争内容	1 不当な雇止めの撤回及び原職復帰 2 申請者にパワハラを行った同僚及び部長の解雇 3 慰謝料の支払					
申請概要	<p>正社員として長年警備業務に従事していた申請者は、警備会社の倒産に伴って当該警備業務を引き継いだ会社と、従前と同じ現場の警備を行う有期雇用契約（2か月間）を締結し、その後1回の契約更新（約4か月）を経て、期間満了となり雇止めとなった。</p> <p>また、同雇止めは、同僚から受けた暴力（以下「本件暴力事件」という。）について警察に被害届を提出したところ、会社から被害届を取り下げを条件に契約を更新すると言われ被害届を取り下げたにもかかわらず行われたものであった。</p> <p>長年警備業務に従事してきた実績を考慮せず雇止めとした会社の対応は不当であり撤回されるべきものであることや、申請者を投げ飛ばした同僚や暴言を吐いた部長は解雇処分が妥当であると考え、本件あっせん申請をした。</p>					
当事者の主張	<p>【申請者】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・雇止めの後、別の警備会社に再就職した。そのため、あっせん事項のうち原職復帰並びに同僚及び部長の解雇については要求しない。 ・35年もの間、同じ現場の警備に従事してきたため、雇止めには納得がいかない。 ・複数の同僚からの暴言や暴力により、健康被害（眼底出血、血圧上昇）が生じている。 ・あっせんが不調に終わった場合には刑事告訴も考えている。 <p>【被申請者】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・雇止めの手続を含め、会社の対応に落ち度はなく解決金を支払う必要はない。 ・申請者の勤務態度は不適切（いくら注意しても身だしなみを整えない等）であった。 ・本件暴力事件は、会社が間に入って個人間の私的な問題として解決した。 					
調整経過	<p>あっせん員は被申請者に対し、本件暴力事件に関して、被申請者にも一定の使用責任（安全配慮義務違反の使用責任）がある旨説明し、本あっせんでの解決を提案したところ、被申請者は解決金を支払う意向を示した。一方で、申請者が解決金につき譲歩の意向を示したことから、解決金を支払う旨等を内容とするあっせん案を提示したところ、双方が受諾し、本件は解決により終結した。</p> <p>【あっせん概要】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 申請者と会社は、契約期間満了により、労働契約が終了したことを確認する。 2 会社は、申請者に対し、解決金として金〇万円を、平成〇年〇月〇日までに、申請者指定の銀行口座に振り込んで支払う。ただし、振込手数料は会社の負担とする。 3 当事者間の本件紛争は、本あっせん成立により全て解決したこと、当事者間に何らの債権債務関係のないこと、当事者双方は今後何らの請求をしないことを確認する。 4 当事者双方は、本件紛争に至った経緯、本あっせんに至る経緯及び本合意内容について第三者に開示しない。 					

3 沖労委平成29年(個)第3号事件

当事者	申請者			被申請者		
	労働者			株式会社H 業 種：宿泊業、飲食サービス業 従業員数：5 人		
申請年月日	平成29年8月28日	あっせん員指名年月日	平成29年9月14日	終結年月日	平成29年10月2日	
所要日数	36日	調整回数	—	終結区分	打切り	
あっせん員	公益委員 藤田 広美	労働者委員 東盛 政行	使用者委員 山城 博美			
紛争内容	<ol style="list-style-type: none"> 1 給与から差し引かれた備品修理代の返金 2 再就職日までの給与保証 3 不当解雇に対する慰謝料の支払 					
申請概要	<p>申請者は、契約書等の書面交付はなかったが、会社との口頭による契約に基づき採用され、宿泊施設の管理業務に従事していた。</p> <p>契約に際して会社から、業務内容は宿泊予約受付や客室清掃等で、給与は歩合制である旨の説明を受けた。この説明を受けて申請者は、同契約を雇用契約と認識した。</p> <p>その後、当初説明のなかった別の業務が指示されるようになったため、申請者から業務内容を明確にするため書面での雇用契約の締結を申し出たところ、被申請者から委託契約書が提示され、同書に署名するまでは業務を行わないよう指示があった。同契約書では、業務内容が明確でないばかりか、当初の歩合制給与と比較して減額となる定額制給与に変更されていた。これに対し、申請者は、歩合制給与の維持や業務内容を明確に記載した代替案を提示した。</p> <p>しかし、被申請者から契約を解除した旨のメールが送信され、振り込まれた給与額からは申請者が破損したとする備品修理代が差し引かれていた。</p> <p>以上のことから申請者は、給与から差し引かれた備品修理代の返金、再就職日までの給与保証及び不当解雇に対する慰謝料の支払を求めてあっせん申請を行った。</p>					
当事者の主張	<p>【申請者】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・被申請者とは口頭による雇用契約を締結した。被申請者の対応は不当解雇である。 ・給与から差し引かれた備品の修理代については、身に覚えがない。 <p>【被申請者】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・被申請者とは口頭による委託契約を締結した。 ・備品の修理代については、通常の委託契約上、委託料から差し引くのは通常の見取りである。 					
調整経過	<p>被申請者からは、委託契約であったこと、申請内容は事実に基づいていないこと及び民事裁判で事実関係を明らかにしたいなどの理由から、あっせんには参加しない旨の意思が示された。</p> <p>被申請者を訪問するなどし、あっせん参加を促したが、被申請者のあっせん不参加の意思は固く、あっせんでの解決は困難と判断し、打切りとした。</p>					

4 沖労委平成29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			法人H 業 種：サービス業 従業員数：550人	
申請年月日	平成29年10月19日	あっせん員指名年月日	平成29年10月27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 上江洲 純子		労働者委員 山本 隆司	使用者委員 上江洲 智一	
紛争内容	<ol style="list-style-type: none"> 1 自宅近くの勤務地へ配置換え 2 他の職員と同等の人事評価 3 平成26年度業務の人事評価へ反映について 				
申請概要	<p>申請者は、長年にわたり長距離通勤をしている。体力的に通勤が厳しくなってきたので、自宅近くの勤務地への配置換えを希望する。</p> <p>また、人事評価については、他の職員と同様に働いても同じように評価されず、開示請求により評価の説明を受けたところ、以前の評価者と今年の評価者、または一次評価者と二次評価者で評価の基準が異なっており、低評価になることが納得ができない。</p> <p>さらに、平成26年度の人事評価においては、申請者が作成した計画書により委託費の増につながったと考えるが同計画書が人事評価で未評価であり納得いかないため、あっせん申請をした。</p>				
当事者の主張	<p>【申請者】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・体力的に長距離通勤は厳しいが、総務の業務を行いたい気持ちもあるため、総務の業務に従事できるなら、現在の勤務地でもかまわない。 ・人事評価については、具体的にどのような行動が高評価につながるのか、低評価につながるのかを示してもらいたい。 ・平成26年に作成した計画書について、なぜ未評価になっているのかを知りたい。 <p>【被申請者】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・特段の事情がない限り全員の異動希望を叶えることはできない。現に、申請者以外にも20人程が長距離通勤をしている現状である。 ・人事評価については、開示請求の時に、口頭ではあるが評価を行った部長が今後のアドバイスを行いながら説明を行っている。また、総務部へ質問があった際はその都度対応している。 ・平成26年に申請者が作成した計画書は、職員へ公募した計画の一つだが、落選した計画書である。また、委託費の増については、一般競争入札時の入札額であり、計画書により増額したということはない。 				
調整経過	(次年へ繰越)				

5 沖労委平成29年(個)第5号事件

当事者	申請者			被申請者		
	労働者				株式会社H 業 種：運輸業、郵便業 従業員数：50 人	
申請年月日	平成29年11月22日	あっせん員指名年月日	—	終結年月日	平成29年12月20日	
所要日数	29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	—
紛争内容	<ol style="list-style-type: none"> 1 降格処分の撤回、原職復帰 2 降格処分時から支払われていない役職手当及び中小企業退職金共済制度の掛金減額について減額前と同様に遡及是正 3 上司からのパワハラの是正及び謝罪 					
申請概要	<p>申請者は、数年前まで総務部の経理課長として同部の経理業務を担当するほか、他部の経理業務を統括する業務（経理統括業務）も兼務していた。</p> <p>当時、消費税の申告誤りがみつかったため、過去3年に遡って申告することを社長に提案したが、その年度分のみ修正にとどめたため、本社へ告発した。</p> <p>その翌年に、部長会において、申請者が他部の経理課長や委託業者へパワハラしたことを理由に経理統括業務の罷免が言い渡された。また、同罷免の7か月後には課長職からの降格処分を受けた。さらに、同降格から1年後には、経験のない営業の一般職への異動を命じられ、現在も同業務に従事している。</p> <p>申請者は、会社において社長の目の前の席に配置され、浄水器の水を何度か汲んで戻ってきたことについて、「そんなに飲むなら市販の水を買ってくるべきじゃないか」と言われたり、席を外している時間を確認されるなど、社長から嫌がらせを受けている。</p>					
当事者の主張	<p>【申請者】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・委託業者は、委託しているにも関わらずミスが多く、給与支払いに遅延が出ないように間違いを正すような注意はしていたが、それはパワハラには当たらない。 ・他課の課長に対しては、ミスを指摘したら前任者からの引継ぎのとおりであると自分の非を認めない態度があったため、自分の非を認めて正すように注意したことはある。 ・消費税の修正申告についても正しいことを社長に提案したのに、その後、降格され、パワハラを受けることになっているため、元の課長職へ戻し、謝罪してもらいたい。 					
調整経過	<p>申請者は、合同労組へ加入しているが、合同労組の対応に不信感を持ち、個別あっせんで申請していた。しかし、申請者と合同労組で話し合い、会社に対して団体交渉を求めていくこととなったため、取下書が提出され、本件は終結した。</p>					

6 沖労委平成29年(個)第6号事件

当事者	申請者			被申請者	
	労働者				株式会社H 業 種：サービス業 従業員数：20人
申請年月日	平成29年11月30日	あっせん員指名年月日	平成29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 宮尾 尚子	労働者委員 東盛 政行	使用者委員 宮城 諺		
紛争内容	1 解雇予告手当の支払 2 源泉徴収票の提供 3 離職票の退職事由（自己都合退職）の訂正				
申請概要	<p>申請者は、人材育成等の担当として試用期間を3か月とする無期雇用として採用された。</p> <p>採用から1か月が経過したころ、社長の指示どおり、業務に関する資格を取れば昇格させる旨社員に説明したところ、それを伝え聞いた社長から、資格の取得は人事評価の一項目にすぎず、昇格も3年に1度だと注意を受けた。</p> <p>同日、社長とこの件について電話口で口論となり、解雇を言い渡された。</p> <p>労働基準監督署に相談したところ、解雇予告手当を請求するよう助言を受け、その旨社長宛て書面で通知したところ、解雇した覚えはない旨返書を受けた。</p> <p>その後、会社を指導した同署の職員から、会社は解雇した覚えはないと主張しており、解雇を証明する証拠もないことから、あっせん制度の活用を勧められた。</p>				
当事者の主張	<p>【申請者】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社長の指示に従い業務を行っていたにも関わらず、突然解雇された。 ・解雇された翌日に社用の携帯等を返しに行った際も特に引き留められなかった。 ・離職票の退職事由は自己都合ではなく会社都合の退職になるべきだ。 <p>【被申請者】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・会社は解雇を言い渡した覚えはない。電話口での口論も申請者が社員に対し勝手な説明を行ったことを注意したに過ぎない。 ・口論の翌日、突然、社用の携帯等を返還し出社しなくなったことに困惑している。 ・申請者は突然出社しなくなったのであり自己都合退職にあたる。 				
調整経過	(次年へ繰越)				

7 沖労委平成29年(個)第7号事件

当事者	申請者			被申請者		
	労働者				株式会社H 業 種：情報通信業 従業員数：93人	
申請年月日	平成29年12月28日	あっせん員指名年月日	—	終結年月日	—	
所要日数	—	調整回数	—	終結区分	—	
あっせん員	—	—	—	—		
紛争内容	1 会社都合によって退職した経済的損失の損害賠償請求 2 会社による就業規則違反により被った損害賠償請求					
申請概要	<p>会社を定年退職した申請者は、同社と勤務部署を限定した再雇用契約を締結した。その後、限定した勤務部署以外に異動があり、慣れない業務から体調を崩した。会社に対して元の部署への異動を希望したが、受け入れられなかったことから健康上の理由により退職した。</p> <p>申請者が所長へ昇進するにあたり、当時の人事担当役員から3万円の基本給の昇給を前提に所長就任の打診があった。基本給の昇給3万円は、就業規則の給与規定に沿ったものであるにもかかわらず、所長就任当時の総務課長から入社歴の関係上3万円の昇給はできないと説明され、所長手当5千円に変更された。</p> <p>以上のことから申請者は、二十数年前の所長就任から65歳まで再雇用で勤務していれば得られたであろう賃金相当額及び就業規則違反により被った損害賠償金を求め、本件あっせん申請を行った。</p>					
当事者の主張	<p>【申請者】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・年齢的に希望職種での求職が困難な状況である。 ・申請者が希望する部署への配置転換は可能な状況であった。 ・人事異動により体調を崩すことがなければ、65歳まで再雇用勤務を続けられた。 ・ハローワークで、離職票の離職理由が会社都合の退職と決定された。 ・所長就任当時の総務課長から、申請者よりも入社歴の長い者との関係により就業規則違反の対応をしたと確認した。 ・申請者の所長就任前後に、基本給昇給の規定が適用された事例がある。 <p>【被申請者】 (聴取は次年へ繰越)</p>					
調整経過	(次年へ繰越)					

第6章 労働組合の資格審査等

第6章 労働組合の資格審査等

第1節 労働組合の資格審査

平成29年中に取り扱った労働組合資格審査は、不当労働行為救済申立てに伴うものが6件、労働委員会労働者委員候補者推薦のためのものが3件、無料の労働者供給事業の許可申請に係るもので総会決議において必要と認められたものが1件で、9件は適合、1件は不適合となっている。

平成25年から平成29年までの労働組合資格審査の状況は、第1表のとおりである。

第1表 年別取扱状況

(単位：件)

区分		年					平成25～29	
		平成25	26	27	28	29		
係属件数	前年繰越	-	-	4	6	4	-	
	事由別	新規申請	8	5	9	5	6	33
		不当労働行為	5	3	6	5	2	21
		法人登記	1	2	-	-	-	3
		委員推薦	2	-	3	-	3	8
		総会決議	-	-	-	-	1	1
	計	8	5	13(4)	11(6)	10(4)	33	
終結状況	適合	8	1	7(1)	4(3)	9(4)	29	
	不適合	-	-	-	-	1	1	
	取下・打切	-	-	-	3(3)	-	3	
	計	8	1	7(1)	7(3)	10(4)	33	
次年繰越		-	4	6	4	-	-	

- 注) ① ()内の数値は、前年からの繰越して内数である。
 ② 「平成25年～29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25年から29年までの値を単純に合計したものではない。

第2表 労働組合資格審査一覧表（平成29年取扱分）

番号	申請組合名	申請事由	申請年月日	決定・終結年月日	結果
1	労働組合A	不当労働行為救済申立	H28.12.14	H29.2.9	適合
2	労働組合A	不当労働行為救済申立	H28.12.14	H29.2.9	適合
3	労働組合B	不当労働行為救済申立	H28.12.22	H29.2.9	適合
4	労働組合B	不当労働行為救済申立	H28.12.22	H29.2.9	適合
5	労働組合C	労働者委員候補者推薦	H29.5.23	H29.6.8	適合
6	労働組合A	不当労働行為救済申立	H29.5.24	H29.6.8	適合
7	労働組合B	不当労働行為救済申立	H29.6.1	H29.6.8	適合
8	労働組合D	総会決議(無料労働者供給事業の許可申請に係るもの)	H29.6.22	H29.7.13	適合
9	労働組合C	労働者委員候補者推薦	H29.9.14	H29.10.4	適合
10	労働組合E	労働者委員候補者推薦	H29.9.26	H29.10.11	不適合

第2節 地公労法第5条第2項の認定及び告示

1 概況

地公労法第5条第2項の規定により、地方公営企業の職員が結成し、又は加入する労働組合について、職員のうち労組法第2条第1号に規定する者の範囲を労働委員会が認定し、告示することとなっている。

平成29年中の取扱件数は1件である。

認定・告示一覧表（29年取扱分）

事件番号	申出者	申出年月日	組合名	認定手続開始年月日	告示年月日
	企業名			認定年月日	公報番号
平成29年(認)第1号	沖縄県公営企業管理者	H29.7.28	全水道沖縄県企業局水道労働組合	H29.9.14	H29.11.14
	沖縄県企業局			H29.10.19	第4593号

2 告示内容

本庁機関の組織改正による職制の新設等に伴い、職員のうち労組法第2条第1号に規定する者を次のとおり認定し、告示した。

平成29年（認）第1号沖縄県企業局

勤務箇所		労働組合法第2条第1号に規定する者	
沖縄県企業局	本庁機関	企業技監 企業企画統括監 企業技術統括監 参事	
	総務企画課	課長 総務班長 人事班長 企画財務班長 財務担当主幹 給与、 サービス、労使関係事務、組織定数又は職務権限担当の主査	
	経理課	課長 経理班長	
	配水管理課	課長 配水調整監	
	建設課	課長 建設調整監	
	出先機関	久志浄水管理事務所	所長 技術総括 副参事 庶務班長
		石川浄水管理事務所	所長 技術総括 副参事 庶務班長
		北谷浄水管理事務所	所長 副参事 次長 庶務課長
		西原浄水管理事務所	所長 技術総括 副参事 庶務班長
		水質管理事務所	所長 副参事 次長

第3節 争議行為予告通知

平成29年に、労調法第37条の規定に基づき争議行為予告通知のあった件数は、当委員会で受け付けたもの5件、中央労働委員会で受け付けたもので本県に関わりのあるもの37件、合計42件であり当委員会で受け付けた争議行為予告通知の概況は、次表のとおりである。

争議行為予告通知一覧表（当委員会受付分）

番号	通知者等	受付年月日	争議項目	備考
		予告年月日		
1	沖縄医療生活協同組合労働組合 業種:医療事業 組合員数:996人	H29.2.20	基本賃金引き上げ、一時金と雇用の確保の要求 医師・介護・福祉労働者の大幅増員要求 夜勤交代労働者の「1日8時間以内、勤務間隔 12時間以上、週32時間」要求	解決
		H29.3.16以降 争議解決の日まで		
2	うまんちゅユニオン沖縄 業種:清掃事業 組合員数:6人	①H29.3.20 ②H29.4.7	2016年4月からの2万円賃上げ要求 2016年冬期賞与10万円の支給要求	解決
		①H29.3.21 ②H29.4.19及び4.26		
3	日本トランスオーシャン航空乗員組合 業種:運輸業 組合員数:129人	H29.5.24	賃金に関する要求 勤務に関する要求 乗員養成に関する要求 一時金に関する要求	解決
		H29.6.4以降 争議解決の日まで		
4	沖縄医療生活協同組合労働組合 業種:医療事業 組合員数:1,010人	H29.10.31	一時金に関する要求 諸手当の額引上げ 認定資格に対する新たな手当の新設要求 春闘要求に対する検討結果の回答要求	解決
		H29.11.14以降 争議解決の日まで		
5	全日本港湾労働組合沖縄地方本部 業種:運輸業 組合員数:716人	H29.11.20	冬期一時金要求 退職者補充要求 港湾の制度政策要求	次年 繰越
		H29.12.4以降 争議解決の日まで		

第4節 労働争議の実情調査

労委規則第62条の2の規定に基づく労働争議の実情調査は、労調法第37条の規定に基づく争議行為予告通知を、当委員会で受け付けたもの及び中央労働委員会で受け付けたもので、県内に本社若しくは組合本部のあるもの又は県民に特に影響のあるものについて実施している。

平成29年における労働争議の実情調査件数は5件で、次表のとおりである。

労働争議の実情調査実施状況一覧表

番号	通知者等	争議項目	争議行為の有無	調査開始日	終結区分
				調査終了日	
1	沖縄医療生活協同組合労働組合 業種:医療事業 組合員数:996人	基本賃金引き上げ、一時金と雇用の確保の要求 医師・介護・福祉労働者の大幅増員要求 夜勤交代労働者の「1日8時間以内、勤務間隔12時間以上、週32時間」要求	有	H29.2.20	解決
				H29.7.7	
2	うまんちゅユニオン沖縄 業種:清掃事業 組合員数:6人	2016年4月からの2万円賃上げ要求 2016年冬期賞与10万円支給の要求	有	H29.3.20	解決
				H29.4.27	
3	日本トランスオーシャン航空乗員組合 業種:運輸業 組合員数:129人	賃金に関する要求 勤務に関する要求 乗員養成に関する要求 一時金に関する要求	有	H29.5.24	解決
				H29.6.6	
4	沖縄医療生活協同組合労働組合 業種:医療事業 組合員数:1,010人	一時金に関する要求 諸手当の額引上げ 認定資格に対する新たな手当の新設要求 春闘要求に対する検討結果の回答要求	無	H29.10.31	解決
				H29.12.25	
5	全日本港湾労働組合沖縄地方本部 業種:運輸業 組合員数:716人	冬期一時金要求 退職者補充要求 港湾の制度政策要求	—	H29.11.20	次年繰越
				—	

第 7 章 各種連絡会議、研修及び広報等

第7章 各種連絡会議、研修及び広報等

第1節 連絡会議

労働委員会相互の連絡調整を図るため、全国及び各ブロックにおいて連絡協議会及び連絡会議を設置し、会議を開催することになっている。

1 全国会議

平成29年における当委員会に関係する全国会議は次のとおりである。

(1) 全国労働委員会事務局長連絡会議（6月1日、兵庫県）

ア 審査・調整事件等の概況について

イ その他

ウ 議題懇談「事務局職員の養成等、労働委員会事務局が抱える課題の共有と解決にむけて」

(2) 全国労働委員会会長連絡会議（6月2日、兵庫県）

議題懇談「働き方改革の推進が今後の労使関係に及ぼす影響について」

(3) 第72回全国労働委員会連絡協議会総会（11月16日～17日、東京都）

ア 議題

(ア) 第1議題 「労働委員会の活性化について」

(イ) 第2議題 「パワハラを原因とするあっせん申請への対応状況について」

(ウ) 第3議題 「審査事件に不慣れな当事者への調査・審問での審査指揮について」

イ 講演

演題 「積極的労使自治の道筋」

講師 前中央労働委員会会長代理 仁田 道夫 氏

(4) 全国労働委員会事務局調整主管課長会議（11月21日、東京都）

ア 調整業務の運営について

イ 都道府県労働委員会からの労働争議調整事件における事例報告

ウ 都道府県労働委員会からの業務報告

(5) 全国労働委員会事務局審査主管課長会議（11月22日、東京都）

ア 業務概況説明

イ 議題

(ア) 「組合資格審査に係る事例発表」

(イ) 「不当労働行為事件の審査における情報セキュリティ対策と文書管理」

2 九州ブロック会議

平成29年における当委員会に関係する九州ブロック会議は次のとおりである。

(1) 九州労働委員会事務局調査研究会議（審査部門）（1月26日～27日、宮崎県）

ア 議題

(ア) 労働組合資格審査について

(イ) 物件提出命令について

(ウ) 労働委員会の「立会団交」について

(エ) 不当労働行為救済申立書における、当該行為を構成する具体的事実の記載の程度について(情報交換)

(オ) 参与委員の役割及びその人数について(情報交換)

(カ) 労働組合の上部団体が単独で不当労働行為の救済申立ての申立人となった事例について

て

- (キ) 人事考課における不当労働行為に対する救済方法について
- (ク) 労働組合資格審査における組合規約の審査について（情報交換）
- (ケ) 結成間もない労働組合の資格審査について（情報交換）

イ 研修会（講演）

演題：「事実認定の手法について」

講師：東京都労働委員会事務局 法務専門課長 村上 英一 氏

(2) 九州ブロック労委労協第2回幹事会（2月22日～23日、福岡県）

- ア 2016年度会費納入状況、会計帳簿（現時点の収支状況）について
- イ 2017年度九ブロ労委労協総会・研修会の運営について
- ウ 2016年度九ブロ労委労協総会議案について＜現時点での確認＞
- エ 平成29年度九州労働委員会連絡協議会の運営と対応について
- オ 各県の特徴的状況（各県報告）について
- カ その他
- キ 命令研究会

(3) 九州地区労働委員会使用者委員連絡協議会「代表者会議」（2月23～24日、宮崎県）

- ア 全労委運営委員会の報告
- イ 平成29年度の九州地区研修会について
- ウ 各県における審査・調整事件について（意見・情報交換）
- エ その他協議事項

(4) 九州労働委員会会長会議（4月20日、大分県）

- ア 平成28年度九州労働委員会会長会議における議題の概要及び回答の要旨について
 - (ア) 審問において当事者から証人尋問申請書の提出がない場合の職権証拠調べについて
 - (イ) 清算を結了した会社から転籍した組合員が、同社と転籍後の会社に対して求めた団体交渉に係る団体交渉拒否の成否について
- イ 証人等出頭命令申立ての取扱いについて

(5) 九州労働委員会事務局長会議（4月20日、大分県）

- ア 平成28年度九州労働委員会協議会歳入歳出決算（案）の承認について
- イ 平成29年度九州労働委員会協議会歳入歳出予算（案）の承認について
- ウ 平成28年度九州労働委員会事務局長会議における議題の概要及び回答の要旨について
 - (ア) あっせんの周知広報等について（情報交換）
 - (イ) 相手方があっせんに参加しない場合の説得等について（情報交換）
- エ あっせん等において労働者性に疑義がある場合の対応について（情報交換）

(6) 九州ブロック労委労協総会・研修会（5月17日～18日、福岡県）

- ア 総会
 - (ア) 議事
 - a 2016年度活動経過について
 - b 2016年度会計決算報告について
 - c 2016年度会計監査報告について
 - d 2016年度の取り組み（案）について
 - e 2017年度予算（案）について
 - f 2017年度役員体制（案）について

- (イ) 各県情報交換
- イ 研修会
 - 演題 「有期雇用契約者の処遇改善（労働契約法18～20条）について～同一労働同一賃金とガイドライン案を踏まえて～」
 - 講師 弁護士 徳住 堅治 氏

(7) 九州労働委員会連絡協議会（5月18日～19日、福岡県）

- ア 議事
 - (ア) 報告事項
 - a 前回（第83回）九州労働委員会連絡協議会の結果について
 - b 全労委運営委員会の結果について
 - (イ) 審議事項
 - 議題1 「調整事件（集団及び個別）及び審査事件の現状について」
 - 議題2 「謝罪要求の義務的団交事項該当性等について」
- イ 講演
 - 演題 「働き方改革」と労使関係」
 - 講師 九州大学名誉教授 野田 進 氏

(8) 九州労働委員会事務局調査研究会議（調整部門）（7月13日～14日、鹿児島県）

- ア 議題
 - (ア) 団体交渉当事者の自助努力とあっせん事件の係属について
 - (イ) 独立行政法人国立病院機構における調整事件について（情報交換）
 - (ウ) 解決の見込みが持てない個別あっせんについて
 - (エ) 集団あっせん案中、「組合及び会社は、本件が解決した後において、事件及びその解決したことを広報・宣伝の具に供してはならない。」との項目に係る解釈について
 - (オ) 委員による労働相談について（情報交換）
 - (カ) 合同労組を当事者とする調整事件について（情報交換）
 - (キ) あっせん員が期日直前にあっせんに参加できなくなった場合の対応について（情報交換）
 - (ク) あっせん事件において被申請者（使用者）側が事前調査に応じない場合の対応について（意見交換）
- イ 講演
 - 演題 「有期雇用契約・定年後再雇用等をめぐる最新裁判例動向と、個別あっせんや労働相談への実践的応用について」
 - 講師 熊本大学大学院法曹養成研究科教授 紺屋 博昭 氏

(9) 九州ブロック労委労協第1回幹事会（8月29日～30日、福岡県）

- ア 九プロ労委労協各県幹事の交代について
- イ 全労委総会第1議題に関する副議長の選出について
- ウ 命令研究会（第2回幹事会）の対応について
- エ 2018年度九プロ労委労協総会・研修会（大分県開催）について
 - (ア) 前回総会（福岡県）を踏まえて検討すべき点
 - (イ) 次回研修テーマの検討について（前項との関係含め検討）
- オ 2017年度第2回幹事会の日程調整について
- カ 各県における特徴的動き・問題等について

キ その他

- (ア) 各県労働者委員に対する情報発信について
中央労働時報 2014年10月号～2016年10月号（計12回連続）
「基礎から学ぶ 不当労働行為法と労働委員会」

(イ) その他

(10) 九州労働委員会事務局課長会議（9月7日、熊本県）

- ア 平成30年度九州ブロック労働委員会諸会議開催計画について（報告）
- イ 平成30年度以降における九州労働委員会協議会支出対象経費等の見直しについて
- ウ 平成30年度九州労働委員会連絡協議会における本会議の進め方について（意見交換）
- エ 平成30年度調査研究会議の研修内容等について（協議）
- オ あっせんの際の録音機器等の取扱いについて（情報提供）
- カ 労働委員会が抱える課題等について（情報交換）
- キ 労働委員会委員の叙勲候補者及び褒賞候補者の推薦について（情報交換）
- ク 離党・僻地等から、集団や個別のあっせん申請があった場合の対応について（情報交換）
- ケ 労働委員会活性化に向けた取組みについて（情報交換）
- コ 公益事業に係る争議行為予告後の実情調査について（情報交換）

(11) 九州労働委員会公益委員連絡会議（10月12日、長崎県）

- ア 議題 「複数組合併存下における労使紛争への対応について」
- イ 講演
演題 「透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方に関する検討会」報告書について
講師 中央労働委員会会長代理（東京大学大学院法学政治学研究科教授）
荒木 尚志 氏

第2節 研 修

1 委員関係

(1) 各種研修会

中央労働委員会による公益委員研修及び労使各側による全国及び九州ブロックの各種研修会が開催されており、平成29年において本県委員が参加した研修会は次のとおりである。

ア 平成29年度公労使委員合同研修（9月7日、東京都）

- (ア) 講演「労働委員会制度について ―歴史・現状・課題―」
- (イ) 講演「労働法の基礎」
- (ウ) 講演「証拠の収集と和解について」
- (エ) パネルディスカッション
テーマ「労働委員会における和解の進め方」

イ 平成29年度公労使委員合同研修（労働者委員）（9月8日、東京都）

- (ア) 講演「労働委員会制度の歴史と役割について」
- (イ) 講演「不当労働行為救済制度」
- (ウ) 講演「個別的労使紛争解決―労働契約法、個別労使紛争解決促進法―」

ウ 第17回全労委使用者委員基礎研修会（9月8日、東京都）

- (ア) 講演 「労組法7条の概説と不当労働行為審査制度の概要」
- (イ) 講演 「労働委員会使用者委員として知っておくべき重要判例等」

(ウ) 講演 「働き方改革をめぐる労働法制改正の動き」

エ 九州地区労働委員会使用者委員研修会（9月28日～29日、福岡県）

(ア) 講演 「最近の注目裁判例の検討」

(イ) 研究討議

(2) 委員特別研修

平成29年において本県委員が参加した研修は次のとおりである。

ア 個別労働紛争解決研修（平成28年度応用研修）（2月10日～11日、東京都）

(ア) 最近の労働立法・判例の動向

(イ) 事例的研修

(ウ) 個別労働紛争解決トレーニング

イ 平成29年度公労使委員個別紛争専門研修（12月4日～5日、東京都）

(ア) 労働関係法令の改正等の動向

(イ) 裁判例の動向

(ウ) 個別紛争処理の経験が豊かな都道府県労働委員会におけるあっせんの成功・失敗事例

(エ) スキル、ノウハウ、経験等に係る情報交換

2 事務局職員関係

各種研修会

事務局職員の資質向上を図るため、中労委主催の次の研修へ職員を派遣した。

ア 第68回労働委員会事務局職員中央研修（6月12日～14日、東京都）

(ア) 一般研修

a 講演 「労働委員会事務局職員に期待すること」

b 講演 「労働法の基礎」

(イ) 審査部門研修

a 講演 「不当労働行為の審査手続について」

b 命令書（案）の起案のための作業手順

c 演習 不利益取扱い、団体交渉拒否

(ウ) 調整部門研修

a 集団紛争

(a) 講演 集団紛争処理について

(b) 演習

b 個別労働関係紛争

(a) 講演 個別労働紛争の処理について

(b) 演習

c 都道府県労働委員会の調整事件事例紹介及び労働委員会公益委員によるコメント

イ 労働委員会事務局職員個別紛争専門研修（7月3日～5日、東京都）

(ア) 講義

a 講義 「労働関係法令」

b 講義 「裁判所における個別労働紛争解決システム」

c 講義 「労働局のあっせん制度」

d 講義 「カウンセリング技法」

e 講義 「基本となる裁判例」

(イ) 都道府県労働委員会等のあっせん事例検討

(ウ) スキル、ノウハウ、経験等に係る情報交換

ウ 平成29年度九州労働委員会事務局職員研修会（10月13日、長崎県）

講義演題 「命令書作成の留意点について」

エ 平成29年度労働委員会事務局職員専門研修（10月16日～20日、埼玉県）

(ア) 講義

- a 講義「事実認定上の留意点」
- b 講義「労働委員会における重要判例解説」
- c 講義「実務経験からみた和解の留意点」
- d 講義「労働組合法上の労働者性・使用者性」

(イ) 演習

- a 「命令原案作成」
- b 「不当労働行為事件審査演習」

3 先進地調査

事務局職員の資質向上や問題点の解決に向けて、他労働委員会の視察及び意見交換を行った。
鳥取県労働委員会（9月11日）

- ・鳥取県労働委員会における個別労働紛争あっせんについて
- ・その他意見交換

第3節 広報等

労働委員会について、広く県民への周知を図るため、ホームページの充実、県の広報番組の活用、労働政策課発行の季刊誌への掲載及び労働問題に関する講演会等の広報を行った。

1 ホームページによる広報

労働委員会の機能、仕事内容について、わかりやすく説明するとともに、定期的に資料編の更新を行った。

2 労働委員会だより

労働政策課発行の季刊誌「労働おきなわ」（3月、6月、9月、12月の各月末に発行）に「労働委員会だより」のコーナーを設け、労働委員会制度、事件の処理状況等を紹介した。

- (春) 137号「平成28年取扱事件の概況について」
- (夏) 138号「あっせん員候補者について」
- (秋) 139号「個別労働関係紛争のあっせん制度のご紹介」
- (冬) 140号「あっせん員候補者について」

3 県政ラジオ番組「ラジオ県民室」による広報

県広報課制作の県政ラジオ番組「ラジオ県民室」（毎週月曜日～金曜日）において、個別労働関係紛争のあっせん制度について紹介した（不定期）。

- (1) ラジオ沖縄（864KHz） 11時50分～11時55分
- (2) RBCiラジオ（738KHz） 11時55分～12時
- (3) FM沖縄（87.3MHz） 12時55分～13時

4 労働問題に関する講演会（離島セミナー）

労働に関する基本的な法令の啓発を行い、労働者と使用者がよりよい関係を構築するよう促すとともに、労働委員会の周知・広報を図ることを目的として、離島において労働問題に関する講演会を行った。

- (1) 宮古島における講演会

ア 演題：「働く人・雇う人～知っておきたい働くルール～」

イ 講師：井村 真己（公益委員）

ウ 日時：10月5日 午後7時～午後8時

エ 会場：沖縄県宮古合同庁舎2階講堂

オ 参加者：20名

(2) 石垣島における講演会

ア 演題：「働く人・雇う人～知っておきたい働くルール～」

イ 講師：田島 啓己（公益委員）

ウ 日時：10月11日 午後7時～午後8時

エ 会場：沖縄県八重山合同庁舎2階大会議室

オ 参加者：33名

5 出前講座

働く上で知っておきたい労働法と労働契約に関して必要な知識、労働委員会の制度等について周知することを目的として出前講座を開催した。

(1) 講師：山本 隆司（労働者委員）

(2) 日時：12月14日 午前11時20分～午後12時

(3) 参加者：沖縄県立泊高等学校午前部学生 155名

資料 年別申立・申請件数の推移

(単位:件)

区分 年	不当労働行為の審査			労働争議の調整												個別労働紛争あつせん			労働組合の資格審査			計					
	前年 繰越	新規 申立	計	あつせん			調 停			仲 裁			計			前年 繰越	新規 申請	計	前年 繰越	新規 申請	計	前年 繰越	新規 申請	計			
				前年 繰越	新規 申請	計	前年 繰越	新規 申請	計	前年 繰越	新規 申請	計	前年 繰越	新規 申請	計												
S47 (復帰前)	-	-	-	-	10 (5)	10 (5)	-	22 (22)	22 (22)	-	-	-	-	32 (27)	32 (27)	-	-	-	-	21 (9)	21 (9)	-	53 (36)	53 (36)			
48	-	-	-	-	16	16	-	-	-	-	-	-	-	16	16	-	-	-	1	8	9	1	24	25			
49	-	3	3	-	22	22	-	6	6	-	-	-	-	28	28	-	-	-	-	8	8	-	39	39			
50	2	1	3	2	12	14	-	-	-	-	-	-	2	12	14	-	-	-	-	13	13	4	26	30			
51	-	1	1	1	6	7	-	-	-	-	-	-	1	6	7	-	-	-	-	7	7	1	14	15			
52	1	-	1	2	6	8	-	-	-	-	-	-	2	6	8	-	-	-	-	3	3	3	9	12			
53	-	3	3	-	14	14	-	-	-	-	-	-	-	14	14	-	-	-	-	9	9	-	26	26			
54	3	-	3	1	5	6	-	-	-	-	-	-	1	5	6	-	-	-	-	1	1	4	6	10			
55	2	1	3	1	11	12	-	-	-	-	-	-	1	11	12	-	-	-	-	8	8	3	20	23			
56	-	3	3	-	27	27	-	-	-	-	-	-	-	27	27	-	-	-	-	6	6	-	36	36			
57	3	4	7	1	26	27	-	-	-	-	-	-	1	26	27	-	-	-	-	10	10	4	40	44			
58	5	4	9	3	15	18	-	3	3	-	-	-	3	18	21	-	-	-	3	7	10	11	29	40			
59	7	4	11	1	8	9	-	-	-	-	-	-	1	8	9	-	-	-	2	4	6	10	16	26			
60	7	1	8	2	6	8	-	-	-	-	-	-	2	6	8	-	-	-	-	7	7	9	14	23			
61	6	2	8	2	5	7	-	-	-	-	-	-	2	5	7	-	-	-	-	3	3	8	10	18			
62	4	2	6	2	12	14	-	-	-	-	-	-	2	12	14	-	-	-	1	9	10	7	23	30			
63	3	1	4	-	3	3	-	-	-	-	-	-	-	3	3	-	-	-	5	2	7	8	6	14			
H1	2	-	2	-	5	5	-	-	-	-	-	-	-	5	5	-	-	-	5	3	8	7	8	15			
2	1	-	1	3	7	10	-	-	-	-	-	-	3	7	10	-	-	-	1	1	2	5	8	13			
3	1	1	2	2	1	3	-	-	-	-	-	-	2	1	3	-	-	-	1	3	4	4	5	9			
4	-	-	-	-	5	5	-	-	-	-	-	-	-	5	5	-	-	-	-	-	-	-	5	5			
5	-	-	-	1	3	4	-	-	-	-	-	-	1	3	4	-	-	-	-	2	2	1	5	6			
6	-	2	2	1	3	4	-	-	-	-	-	-	1	3	4	-	-	-	-	4	4	1	9	10			
7	2	1	3	-	10	10	-	-	-	-	-	-	-	10	10	-	-	-	2	1	3	4	12	16			
8	1	-	1	3	5	8	-	-	-	-	-	-	3	5	8	-	-	-	1	3	4	5	8	13			
9	1	1	2	2	9	11	-	-	-	-	-	-	2	9	11	-	-	-	3	2	5	6	12	18			
10	1	-	1	1	4	5	-	-	-	-	-	-	1	4	5	-	-	-	1	2	3	3	6	9			
11	-	4	4	-	3	3	-	-	-	-	-	-	-	3	3	-	-	-	-	6	6	-	13	13			
12	2	-	2	-	3	3	-	-	-	-	-	-	-	3	3	-	-	-	2	-	2	4	3	7			
13	1	4	5	-	8	8	-	-	-	-	-	-	-	8	8	-	-	-	1	7	8	2	19	21			
14	3	2	5	-	3	3	-	-	-	-	-	-	-	3	3	-	-	-	-	4	4	3	6	11	17		
15	1	-	1	-	11	11	-	-	-	-	-	-	-	11	11	-	-	-	-	2	2	1	5	6	2	18	20
16	-	-	-	1	13	14	-	-	-	-	-	-	1	13	14	-	-	-	-	1	1	1	2	15	17		
17	-	2	2	-	6	6	-	-	-	-	-	-	-	6	6	-	-	-	-	2	2	-	4	4	-	14	14
18	1	1	2	1	2	3	-	-	-	-	1	1	1	3	4	-	-	-	-	3	3	1	3	4	3	10	13
19	1	2	3	-	10	10	-	-	-	-	-	-	-	10	10	-	-	-	-	1	1	1	4	5	2	17	19
20	1	3	4	1	7	8	-	-	-	-	-	-	1	7	8	-	-	-	-	4	4	1	5	6	3	19	22
21	2	1	3	-	9	9	-	-	-	-	-	-	-	9	9	1	15	16	4	3	7	7	7	28	35		
22	-	6	6	4	7	11	-	-	-	-	-	-	4	7	11	-	-	-	-	7	7	-	5	5	4	25	29
23	4	4	8	1	3	4	-	-	-	-	-	-	1	3	4	-	-	-	-	3	3	1	15	16	6	25	31
24	4	1	5	2	9	11	-	-	-	-	-	-	2	9	11	-	-	-	-	1	1	4	5	9	10	16	26
25	-	4	4	1	3	4	-	-	-	-	-	-	1	3	4	-	-	-	-	7	7	-	8	8	1	22	23
26	4	2	6	-	6	6	-	-	-	-	-	-	-	6	6	-	-	-	-	6	6	-	5	5	4	19	23
27	4	3	7	1	4	5	-	-	-	-	-	-	1	4	5	3	7	10	4	9	13	12	23	35			
28	5	4	9	-	8	8	-	-	-	-	-	-	-	8	8	1	6	7	6	5	11	12	23	35			
29	6	1	7	2	2	4	-	-	-	-	-	-	2	2	4	-	-	-	-	7	7	4	6	10	12	16	28
合計	-	79	-	-	373	-	-	31	-	-	1	-	-	405	-	-	-	-	-	76	-	-	245	-	-	805	-

個別労働紛争あつせんは平成十四年四月から業務開始

注) 昭和47年の()内は、復帰前の申請件数で内数である。

沖縄県労働委員会年報

平成29年版

発行 平成30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 「沖縄県労働委員会」で検索

Eメール aa160008@pref.okinawa.lg.jp
