

# 群馬県労働委員会年報

令和 2 年版

群馬県労働委員会事務局

# はしがき

この年報は、令和2年1月から12月までの1年間に当委員会が取り扱った事件の処理状況や諸会議の概要などをまとめたものです。

令和2年の取扱件数は、不当労働行為の審査事件が前年より1件減少し5件、調整事件が前年と同様で1件、個別的労使紛争も前年と同様5件でした。

審査事件は、2件が関与和解、1件が棄却により終結に至り、2件が翌年に繰り越されました。

調整事件は、1件が解決で終結しました。

個別的労使紛争については、1件が解決、2件が取下げ、2件が打切り（不参加）で終結しました。

近年の働き方改革の進展による就業構造の変化に加え、新型コロナウイルスがもたらす経済活動の停滞が労働環境に悪影響を及ぼし、今後、多くの労使紛争につながる懸念されます。当委員会としては、公労使を代表する委員による三者構成という特色を活かし、これらの紛争に丁寧かつ迅速に対応し、労使双方、納得のいく解決を目指して取組を進めて参ります。

この年報が、日ごろ労使問題に携わっている皆様、あるいは労使関係に関心を寄せられている皆様の参考となり、労働委員会への理解を深めていただく一助となれば幸いです。

令和3年3月

群馬県労働委員会事務局

# 目 次

第1章	労働委員会の概要	
第1節	制度等の変遷	
1	制 度	1
2	本県の沿革	6
第2節	組 織	
1	委 員	10
2	あっせん員候補者	10
3	事務局	10
4	予 算	11
第3節	職務権限	11
第2章	労働委員会の活動状況	
第1節	会議等の開催状況	
1	会議等の概要	15
第3章	審査関係	
第1節	不当労働行為事件の審査	
1	不当労働行為事件の概要	18
2	「不当労働行為事件」取扱一覧表	19
3	審査の記録	20
(1)	令和元年(不)第1号事件	20
(2)	令和元年(不)第2号事件	26
(3)	令和元年(不)第3号事件	27
(4)	令和2年(不)第1号事件	28
(5)	令和2年(不)第2号事件	29
4	審査の期間の目標及び実施状況	30
第2節	行政訴訟事件等	
	「再審査事件・行政訴訟事件」一覧表	31
第3節	労働組合の資格審査	
1	労働組合資格審査の概要	32
2	係属事由別取扱状況	32
第4節	地方公営企業等の労働関係に関する法律第5条第2項の認定・告示	
1	認定・告示の概要	33
2	告示内容	33
第4章	調整関係	
第1節	労働争議の調整	
1	調整の概要	34
2	「調整事件」取扱一覧表	38
第2節	労働争議の実情調査	
1	実情調査の概要	39
2	「実情調査」取扱一覧表	39

第5章	個別的労使紛争のあっせん関係	
第1節	個別的労使紛争のあっせん	
1	あっせんの概要	41
2	「個別的労使紛争のあっせん事件」取扱一覧表	45
資料		
第1表	「不当労働行為事件」年別取扱件数	46
第2表	命令に対する不服申立一覧表	48
第3表	「調整事件」年別取扱件数	50
第4表	「調整事件」調整事項別取扱件数	52
第5表	「個別的労使紛争のあっせん事件」年別取扱件数	53
第6表	「個別的労使紛争のあっせん事件」調整事項別取扱件数	54
参 考		55



## 第1章 労働委員会の概要

## 第1章 労働委員会の概要

### 第1節 制度等の変遷

#### 1 制度

年次	月日	事項
昭和20年	12月22日	・労働組合法（昭和20年法律第51号）公布
昭和21年	3月1日	・労働組合法施行 ※国には中央労働委員会が、各都道府県には地方労働委員会が設置される。
	9月27日	・労働関係調整法（昭和21年法律第25号）公布
昭和23年	10月13日	・労働関係調整法施行 ※あつせん、調停、仲裁等の諸手続規定が明定され、労働委員会における調整機能が確立される。
	7月31日	・政令第201号公布及び施行 ※公務員等の団体交渉及び争議行為が禁止された。
昭和24年	12月3日	・国家公務員法一部改正 ※一般職の国家公務員は、労働組合法及び労働関係調整法の適用が除外された。
	6月1日	・労働組合法全部改正及び労働関係調整法一部改正 ※従来の第三者委員は公益委員と改称され、労働組合の資格審査及び不当労働行為の審査等、準司法的機能に属する事項は、公益委員の専管事項となった。 また、不当労働行為の処罰請求主義が廃止となり、労働委員会が不当労働行為を是正するための行政救済を行う制度（原状回復主義）が採用された。 中央労働委員会には、優先管轄権、再審査権及び規則制定権が与えられた。
	8月4日	・中央労働委員会規則公布及び施行 ※規則制定権に基づき、労働委員会の業務処理上の全般的

		<p>手続を定めた。</p>
昭和25年	12月13日	<ul style="list-style-type: none"> <li>・地方公務員法（昭和25年法律第261号）公布</li> <li>※地方公務員は、労働組合法及び労働関係調整法の適用が除外された。</li> </ul>
昭和27年	7月31日	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働組合法及び労働関係調整法一部改正</li> <li>※労働関係調整法について、緊急調整制度（中央労働委員会）が設けられたほか、公益事業における争議行為予告制度の採用、特別調整委員の設置、仲裁制度の改正が行われた。また、あっせん員と労働委員会委員との兼職禁止規定が削除された。</li> </ul>
	7月31日	<ul style="list-style-type: none"> <li>・地方公営企業労働関係法公布及び施行</li> <li>※地方公営企業職員の労働関係は、原則として労働組合法及び労働関係調整法によることとなった。</li> </ul>
昭和37年	5月16日	<ul style="list-style-type: none"> <li>・行政事件訴訟法公布（10月1日施行）</li> </ul>
	9月15日	<ul style="list-style-type: none"> <li>・行政不服審査法公布（10月1日施行）</li> <li>※上記の公布に伴い、労働組合法の訴訟に関する規定が一部改正された。使用者が労働委員会の命令に対して行う訴えの出訴期間は、不変期間である旨の規定を設ける等、規定の整備が図られた。</li> </ul>
	11月8日	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働委員会規則公布及び施行</li> <li>※中央労働委員会規則の不備とされていた点を改めるとともに、業務の運営を一層効果的にするため、中央労働委員会規則の名称を「労働委員会規則」と改め、内容の整備を行った。</li> </ul>
昭和40年	5月18日	<ul style="list-style-type: none"> <li>・地方公営企業労働関係法一部改正</li> <li>※非組合員の範囲の認定、告示の事務が新たに労働委員会の職務に加わった。</li> </ul>
昭和41年	4月30日	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働組合法一部改正</li> <li>※労働委員会の委員の任期が従来の1年から2年に延長された。</li> </ul>
昭和46年	5月25日	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働組合法一部改正</li> </ul>

		<p>※中央労働委員会の委員定数が各側それぞれ1人増となり各側8人計24人となった。</p>
昭和52年	4月11日	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働委員会規則一部改正</li> </ul> <p>※不当労働行為の迅速かつ公正な処理を促進するための所要の規定が整備された。</p>
昭和53年	5月2日	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働組合法及び同法施行令の一部改正</li> </ul> <p>※中央労働委員会の委員は各側それぞれ1人、東京都、大阪府、北海道及び福岡県の委員は各側それぞれ2人の定数増が図られた。</p>
昭和63年	10月1日	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働組合法、労働関係調整法及び国営企業労働関係法一部改正</li> </ul> <p>※中央労働委員会と国営企業労働委員会が統合された。公営企業体等の減少に伴う機構の簡素化や、不当労働行為の審査の迅速化等の要求に応え、労働委員会制度の効率的運営及び機能強化を図ったものである。この統合により、中央労働委員会の委員定数は、各側それぞれ4人増となり、各側13人計39人となった。</p> <p>また、労働組合法施行令等の関係法令及び労働委員会規則についても、統合に伴う所要の規定整備がなされた。</p>
平成12年	4月1日	<ul style="list-style-type: none"> <li>・地方分権一括法施行</li> </ul> <p>※地方労働委員会の事務が自治事務化された。</p>
平成13年	1月6日	<ul style="list-style-type: none"> <li>・国営企業労働関係法を「国営企業及び特定独立行政法人の労働関係に関する法律」に改題</li> </ul> <p>※特定独立行政法人制度の創設に伴い、特定独立行政法人の労働関係について所要の規定が整備された。国営企業労働関係法に特定独立行政法人の労働関係を加えるとともに、労働委員会規則の一部改正により、国営企業と同様に中央労働委員会で管轄することとなった。</p> <p>なお、労働組合法の一部改正により、中央労働委員会の委員定数は、同年4月から各側それぞれ2人増となり、各側15人計45人となった。</p>
	10月1日	<ul style="list-style-type: none"> <li>・個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成13年法律第112号）施行</li> </ul> <p>※同法第20条により、地方公共団体の施策として、地方自</p>

		<p>治法第180条の2の規定に基づく知事の委任を受けて地方労働委員会が個別労働関係紛争に係る情報提供、相談、あっせんその他の必要な施策を行う場合には、中央労働委員会は、必要な助言、指導をすることができるものとされた。</p>
平成15年	3月24日	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働委員会規則一部改正</li> <li>※不当労働行為審査手続の迅速化及び地方労働委員会事務が自治事務化されたことに伴う所要の規定が整備された。</li> </ul>
平成17年	1月1日	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働組合法一部改正（平成16年法律第140号）</li> <li>※地方労働委員会の名称が都道府県労働委員会に変更され、中央労働委員会の定める規則に反しない限りにおいて、政令に定める事項に関する規則を定めることができるものとされた。</li> </ul> <p>また、不当労働行為審査制度において、審査の長期化が著しいこと、命令を不服とする裁判において取消率が高いこと等の問題が生じている中で、審査の迅速化及び的確化を図る必要があることから審査手続及び審査体制が整備された。具体的な内容は、次の①～③のとおりである。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①労働委員会は、審査期間の目標を定めるとともに、個々の事件については審問の開始前に整理された争点及び証拠、審問の回数、救済命令等の交付予定時期等を記載した審査の計画を定めなければならないものとされた。</li> <li>②労働委員会は、当事者の申立て又は職権で、当事者又は証人に出頭を命じ、又は物件の所持者に当該物件の提出を命じることによる証拠調べをすることができるものとされた。</li> <li>③労働委員会は、審査の途中において、いつでも当事者に和解を勧めることができるものとされた。</li> </ul>
平成19年	10月1日	<ul style="list-style-type: none"> <li>・郵政民営化関連法施行</li> <li>※日本郵政公社が解散され、その機能を引き継ぐための承継会社が設立された。これに伴い日本郵政公社の職員に関する労働関係は、特定独立行政法人等の労働関係に関する法律（昭和23年法律第257号）が適用対象であったところ、民営化後の承継会社の職員に関する労働関係には、労働組合法及び労働関係調整法が適用されることとなった。</li> </ul>
平成20年	10月1日	<ul style="list-style-type: none"> <li>・国土交通省設置法等の一部を改正する法律（平成20年法律第26号）施行</li> </ul>

		<p>※船員労働委員会は、同年9月30日限りで廃止され、その事務のうち、船員に係る集団的労使紛争の解決などの事務（不当労働行為事件の審査、労働争議のあっせん、調停、仲裁など）は、同年10月1日から中央労働委員会及び都道府県労働委員会に移管された。</p>
平成22年	1月1日	<ul style="list-style-type: none"> <li>・日本年金機構法（平成19年法律第109号）施行</li> </ul> <p>※厚生労働省の外局として設置されていた社会保険庁が、平成21年12月31日限りで廃止され、新たに国（厚生労働大臣）から委任・委託を受け、公的年金（厚生年金及び国民年金）に係る一連の運營業務を行う非公務員型の公法人（特殊法人）として日本年金機構が発足したことにより、当該機構の職員に関する労働関係には、労働組合法及び労働関係調整法が適用されることとなった。</p>
平成24年	10月1日	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働委員会規則一部改正</li> </ul> <p>※審査手続を簡素化し、その実効性を高める方策に関する規定の整備が行われた。具体的な内容は、次の①及び②のとおりである。</p> <p>①初審段階において、事件の内容に照らし、申立書その他当事者から提出された書面等により、命令を発するに熟すると認められるときは、審問を経ないで命令を発することができることとされた。</p> <p>②委員調査等により、当事者に接触する過程で、当事者の意向を十分に把握・斟酌し、解決のために適切と考えられる方策が見いだせた場合、審査委員長は、これを公労使三者委員の見解として当事者に勧告できることが明文化された。</p>
平成25年	6月14日	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働関係調整法一部改正</li> </ul> <p>※従来3人とされていた仲裁委員の人数について、3人以上の奇数の委員を指名することができることとされた。</p>
平成27年	4月1日	<ul style="list-style-type: none"> <li>・独立行政法人通則法一部改正</li> </ul> <p>※役職員が国家公務員の身分を有し、中央労働委員会が専属管轄する特定独立行政法人のうち独立行政法人国立病院機構が中期目標管理法に改められ、本法人の役職身分は非公務員化して中央労働委員会の管轄から外れ、都道府県労働委員会の所管となった。</p>

令和元年	12月16日	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働委員会規則一部改正</li> <li>※情報通信技術の活用による行政手続等に係る関係者の利便性の向上並びに行政運営の簡素化及び効率化を図るための行政手続等における情報通信の技術の利用に関する法律等の一部を改正する法律（令和元年法律第16号）の施行により、オンライン申請をする場合、識別番号及び暗証番号や生命認証符号等を使用することなどが定められた。</li> </ul>
令和2年	12月27日	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働委員会規則一部改正</li> <li>※令和2年7月に閣議決定された「規制改革実施計画」等を踏まえ、不当労働行為に係る救済申立ての手続等について、当事者による申立書等への押印等を不要とすることが定められた。</li> </ul>

## 2 本県の沿革

年次	月日	事項
昭和21年	3月10日	<ul style="list-style-type: none"> <li>・昭和21年3月10日、使用者を代表する者、労働者を代表する者及び第三者の各側3人計9人が第1期委員として委嘱され、本県地方労働委員会の活動が開始された。同月18日には第1回総会が開催され、会長の互選、委員会運営規程及び事務局設置等に関する審議が行われた。</li> <li>なお、補助機関として事務局が設置されたが、当初は予算上その他の事情もあって、過渡的形態として兼任職員で事務を行った。その後、労働運動の活発化と労働組合組織の急激な膨張に伴い、また、労働関係調整法も施行されたので、昭和22年3月頃までにある程度の専任職員を置く運びとなった。</li> </ul>
昭和22年	1月10日	<ul style="list-style-type: none"> <li>・第2期委員が労働組合法に基づき委嘱され、委員の構成は各側5人計15人となった。</li> </ul>
昭和23年	1月1日	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事務局に専任事務局長を設置し、従来の労働政策課内同居の状態から独自の事務室を持つようになった。また、労働組合法施行令第25条の規定に基づき、昭和26年に群馬県規則第5号として、事務局規則が制定され、これにより総務課、審査課、調整課の三課が事務局に置かれ、分掌事務、</li> </ul>

		職制などが定められた。
昭和27年	7月31日	・労働組合法及び労働関係調整法の一部が改正され、あっせん員と労働委員会委員の兼職禁止規定が削除されたため、昭和27年9月からあっせん員候補者に労働委員会委員を加えることになった。
昭和32年	11月1日	・事務局機構の改正により、局長が部長級となり同時に次長職が設置された。
昭和41年	4月30日	・労働組合法の一部改正によって、労働委員会委員の任期が従来の1年から2年に延長されたため、本県においても第18期委員から2年の任期になった。
昭和52年	4月1日	・従来、慣例、内規等で処理していた事務処理手続を体系化、成文化し、群馬県地方労働委員会事務処理要領として制定した。
昭和59年	4月1日	・全国労働委員会連絡協議会により制定された「不当労働行為審査のための手引き」との整合性を図るため、また、事務の簡素化と迅速処理、申請者へのサービス等を図るため、群馬県地方労働委員会事務処理要領の改定を行った。
昭和61年	4月1日	・群馬県地方労働委員会事務局規則の一部改正により、事務局に管理課が設置され、従来の各課がそれぞれ総務係、審査係、調整係に変更され三課制から一課三係制になった。また、従来の次長が管理課長に、課長が係長に改められた。
平成4年	4月1日	・関係法令の改正及び実際の事務処理との整合性等を図るため、群馬県地方労働委員会事務処理要領の改定を行った。
平成7年	4月1日	・群馬県地方労働委員会事務局規則の一部改正によって、従来の総括課長補佐が、管理課次長に改められた。
平成12年	4月1日	・地方分権一括法の施行による群馬労働局の創設等に伴い、群馬県地方労働委員会事務処理要領の改定を行った。
平成13年	9月5日	・「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」の制定を受け、地方自治法第180条の2の規定に基づき、個別的労使



		紛争のあっせんに関する事務が知事から委任された。
	9月13日	・「個別的労使紛争のあっせんに関する要綱」を定めた。
	9月25日	・群馬県地方労働委員会事務局規則の一部改正により、調整係の分掌事務に、「個別的労使紛争のあっせんに関すること」が加えられた。
	9月27日	・「個別的労使紛争のあっせんに関する事務処理要領」を定めた。
	10月1日	・「個別的労使紛争の解決の促進に関する法律」の施行に伴い、個別的労使紛争あっせん制度を開始した。
	11月22日	・事務の適正化・迅速化を主眼とし、また、実際の事務処理との整合性を図るため、群馬県地方労働委員会事務処理要領の改定を行った。
平成14年	4月1日	・群馬県地方労働委員会事務局規則の一部改定によって、従来の総務係、審査係、調整係の3係制が、総務調整グループ、審査グループの2グループ制に改められた。
平成17年	1月1日	<p>・労働組合法の一部改正（平成16年法律第140号）により、都道府県労働委員会に規則制定権が付与されたことから、次の関係規程が制定・改正された。これに伴い、群馬県地方労働委員会事務局の名称が、群馬県労働委員会事務局へと変更された。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 群馬県地方労働委員会事務局規則の一部改正（平成16年12月28日公布、規則の題名を群馬県労働委員会事務局組織規則に変更）</li> <li>2 群馬県労働委員会事務局処務規程の制定（平成17年1月1日公布）</li> </ol>
平成18年	3月23日	・平成17年1月1日の労働組合法の一部改正に伴い、群馬県労働委員会事務処理要領の改定を行った。
平成20年	4月1日	・群馬県労働委員会事務局規則の一部改正によって、グループ制（総務調整グループ、審査グループ）が係制（総務調整係、審査係）に改められた。

平成22年	3月25日	・事務の適正化・迅速化及び実際の事務処理との整合性を図るため、群馬県労働委員会事務処理要領及び個別的労使紛争のあっせんに関する事務処理要領の改定を行った。
平成24年	10月25日	・同年10月1日の労働委員会規則の一部を改正する規則（平成24年中央労働委員会規則第1号）の施行に伴い、群馬県労働委員会事務処理要領の改定を行った。
平成25年	7月11日	・同年6月14日の労働関係調整法の一部改正に伴い、群馬県労働委員会事務処理要領の改定を行った。
平成26年	3月27日	・事務の適正化・迅速化及び実際の事務処理との整合性を図るため、群馬県労働委員会事務処理要領及び個別的労使紛争のあっせんに関する事務処理要領の改定を行った。
平成30年	2月8日	・事務の適正化・迅速化及び実際の事務処理との整合性を図るため、審査に関する群馬県労働委員会事務処理要領の一部改正を行った（同年5月24日に追加改正）。
平成31年	2月14日	・事務の適正化・迅速化及び実際の事務処理との整合性を図るため、総務調整に関する群馬県労働委員会事務処理要領の一部改正を行った。
令和元年	8月22日	・事務の適正化・迅速化及び実際の事務処理との整合性を図るため、個別的労使紛争のあっせんに関する要綱の改定を行った。
令和2年	3月26日	・個別的労使紛争のあっせんに係る事務処理の集団あっせんとの共通性を考慮して、個別的労使紛争のあっせんに関する要領を廃止し、その内容を群馬県労働委員会事務処理要領の第4章として組み入れた。併せて、実際の事務処理との整合性を図るため、一部改正を行った。
	10月22日	・事務の適正化・迅速化及び実際の事務処理との整合性を図るため、調整及び個別的労使紛争のあっせんに関する群馬県労働委員会事務処理要領の一部改正を行った。

## 第2節 組織

労働委員会は、労働組合法、労働関係調整法及び地方公営企業等の労働関係に関する法

律等の目的を達成するため、労働組合法第19条の12の規定により、各都道府県に設けられ、地方自治法の規定による都道府県の執行機関になっている。

## 1 委 員

労働委員会は、公益を代表する者（公益委員）、労働者を代表する者（労働者委員）及び使用者を代表する者（使用者委員）の三者で構成されており、労使委員はそれぞれ関係団体の推薦に基づいて、また、公益委員は労使委員の同意を得て、知事が任命する。委員の任期は2年であるが、再任を妨げない。

なお、会長及び会長代理は、委員の互選により公益委員の中から選出される。当委員会においては、各側（公益、労働者及び使用者）それぞれ5人計15人の委員が任命されており、現在は第43期委員（表1）によって運営されている。歴代会長及び会長代理は、表2のとおりである。

## 2 あっせん員候補者

労働関係調整法第10条の規定により労働争議のあっせんに当たらせるため、また、平成13年10月1日からは、個別的労使紛争のあっせんに関する要綱第7条第2項の規定により、当該紛争のあっせんにも当たらせるため、あっせん員候補者を委嘱している。

当委員会においては、現委員15人、事務局職員3人（局長、管理課長、管理課次長（総務調整係長））の計18人を委嘱している（表3）。あっせん員候補者の任期は法令に特別の規定がないため、委員改選後の初回総会や事務局の人事異動後の総会において、適宜あっせん員候補者の委嘱・解任を審議決定している。

## 3 事 務 局

労働委員会には、労働組合法第19条の12第6項で準用する同法第19条の11第1項の規定により、事務を整理するため事務局が置かれており、職員については、会長の同意を得て都道府県の職員のうちから、知事の任命により事務局長以下必要な職員が配置されることとなっている。当事務局は、群馬県労働委員会事務局組織規則により、内部組織、分掌事務及び職制等に関して必要な事項が定められている。職員数は、群馬県職員定数条例により昭和26年度以来定数17人と定められてきたが、現員は常に14ないし15人であった。平成4年度以降は事務局長以下14人で推移してきたことから、平成11年4月の定数条例改正に伴い3人減となり、定数・現員ともに14人となった。また、平成12年4月の定数条例の改正により、知事部局に一本化され、定数・現員ともに13人となった。

二係（グループ）制となった平成14年度以降の定数・現員の推移は、次表のとおり。

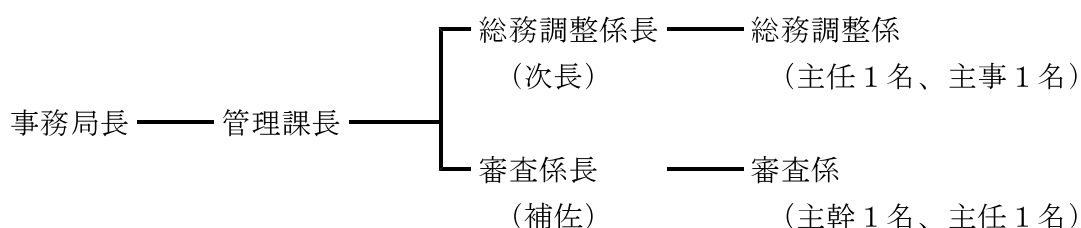
<平成14年度以降の職員数の推移>

年 度	定数	現員	事務局長・管理課長	総務調整係	審査係
14	11	11	2	5	4
15	10	10	2	4	4
16	9	9	2	4	3
17～20	8	8	2	3	3

21	8	9	2	4	3
22～25	8	8	2	3	3
26～27	8	9	2	4	3
28	9	9	2	3	4
29～	8	8	2	3	3

(注) 平成14年度から19年度までは、グループ制  
平成28年度の定数1名増は、1年限りの時限措置

<組織図> (令和2年12月31日現在)



#### 4 予 算

令和2年度当初予算は、55頁のとおりである。

#### 第3節 職務権限

労働委員会の職務権限は、労働組合法、労働関係調整法及び地方公営企業等の労働関係に関する法律に基づき、不当労働行為の審査や労働争議の調整を行うなど、次のように定められている。また、本県の場合、平成13年10月1日から地方自治法第180条の2の規定に基づく知事の委任により、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律に基づいて個別的労使紛争のあっせんを行っている。

- (1) 労働組合の資格の審査、決定及び証明（労組法第5条、第11条、地公労法第4条）
- (2) 労働協約の拡張適用の決議（労組法第18条）
- (3) 不当労働行為の審査、命令及び決定（労組法第7条、第27条、地公労法第4条）
- (4) 労働争議のあっせん、調停及び仲裁（労調法第10条～35条、地公労法第14、15条）
- (5) 争議行為発生届の受付（労調法第9条）
- (6) 公益事業における争議行為予告通知の受付（労調法第37条）
- (7) 職務を行うために必要と認められるときの出頭、報告の提出、帳簿書類の提出を求めること及び臨検検査などの強制権限の行使（労組法第22条）
- (8) 非組合員の範囲の認定及び告示（地公労法第5条）
- (9) 個別的労使紛争のあっせん（個別労働紛争解決法第20条、群馬県労働委員会及び同委員会事務局職員に対する事務委任規則第2条）

<表1>

## 第43期群馬県労働委員会委員名簿

(任期 平成31年 4月 2日～令和 3年 4月 1日)

	氏 名	現 職	在任年数等
公 益 委 員	◎ 清水 敏	早稲田大学名誉教授	11年 9月 (第38期 平21. 3. 26～)
	○ 新井 博	弁護士	11年 9月 (第38期 平21. 3. 26～)
	小暮 俊子	弁護士	11年 9月 (第38期 平21. 3. 26～)
	大河原 眞美	高崎経済大学名誉教授	9年 9月 (第39期 平23. 3. 30～)
	小磯 正康	弁護士	5年 9月 (第41期 平27. 4. 2～)
労 働 者 委 員	山岸 稔	SUBARU労働組合執行委員長	4年 9月 (第41期 平28. 4. 13～)
	高草木 悟	日本労働組合総連合会群馬県連合会事務局長	4年 9月 (第41期 平28. 4. 13～)
	菊池 美穂	東京電力常備職員労働組合群馬総支部委員長	1年 9月 (第43期 平31. 4. 2～)
	佐藤 英夫	日本労働組合総連合会群馬県連合会会長	1年 1月 (第43期 令元. 11. 21～)
	山村 康郎	JAM北関東群馬県連絡会会長	1年 1月 (第43期 令元. 11. 21～)
使 用 者 委 員	町田 久	(株)渋川製作所代表取締役社長	22年 2月 (第33期 平10. 11. 10～)
	横山 溥	矢島工業(株)取締役会長	14年 1月 (第37期 平18. 12. 14～)
	八木 議廣	八木工業(株)代表取締役社長	6年 4月 (第40期 平26. 8. 19～)
	岡部 洋行	富士精螺(株)代表取締役社長	3年 9月 (第42期 平29. 4. 2～)
	五十嵐 亮二	(一社)群馬県経営者協会常務理事	1年 9月 (第43期 平31. 4. 2～)

注) 1 ◎は会長、○は会長代理

2 現職及び在任年数等は、令和2年12月末現在の職及び年数等で、在任年数等は、月途中の就任を15日まで初日扱い、16日以降は翌月初日扱いとして計算

&lt;表 2 &gt;

## 歴代会長及び会長代理

期	就任年月日	会 長	会長代理	摘 要
1	昭和21. 3. 18	阿 部 真之助		
2	” 22. 1. 10	”	小 島 軍 造	
3	” 23. 1. 15	小 島 軍 造	井 上 英 男	
4	” 24. 3. 31	水 島 治 雄	山 田 岩 尾	
5	” 25. 4. 1	大 沢 愛次郎	”	
6	” 26. 4. 1	山 田 岩 尾	水 島 治 雄	
7	” 27. 4. 1	”	丸 山 勇之助	
8	” 28. 4. 1	”	岡 部 桂 一	
9	” 29 .5. 15	”	”	
10	” 30. 6. 1	”	”	
11	” 31. 6. 1	”	”	
12	” 32. 6. 1	”	”	
13	” 33 .6. 1	岡 部 桂 一	横 川 紀 良	
14	” 34. 6. 1	”	”	
15	” 35. 11. 1	横 川 紀 良	庭 山 政 次	
16	” 36. 12. 25	”	”	
17	” 38. 12. 9	山 田 岩 尾	鈴 木 節 夫	
18	” 41. 8. 15	”	野 村 吉之助	
19	” 44. 4. 1	”	”	
20	” 46. 9. 14	中 山 新三郎	”	
21	” 48. 10. 6	”	中 島 義 行	
22	” 50. 12. 1	”	松 澤 清	
23	” 53. 5. 10	”	”	
24	” 55. 5. 27	”	”	
25	” 57. 5. 27	”	”	
26	” 59. 5. 27	”	”	
27	” 61. 9. 1	”	”	
28	” 63. 10. 17	”	”	
29	平成 2. 10. 31	”	”	
30	” 4. 11. 1	松 澤 清	横 川 幸 夫	
31	” 6. 11. 1	”	”	
32	” 8. 11. 6	横 川 幸 夫	春 山 進	
33	” 10. 11. 10	”	”	
34	” 12. 11. 13	春 山 進	尾 関 正 俊	
35	” 14. 11. 29	”	”	
36	” 16. 11. 29	”	”	
37	” 18. 12. 14	”	”	
38	” 21. 3. 26	尾 関 正 俊	清 水 敏	
39	” 23. 3. 30	”	”	
40	” 25. 4. 2	”	”	
41	” 27. 4. 2	清 水 敏	新 井 博	
42	” 29. 4. 4	”	”	
43	” 31. 4. 2	”	”	

<表 3 >

群馬県労働委員会あっせん員候補者名簿

(令和 2 年12月31日現在)

氏 名	現 職 及 び 略 歴	委嘱年月日
清水 敏	公 益 委 員 (会長) 早稲田大学名誉教授	平21. 3. 26
新井 博	公 益 委 員 (会長代理) 弁護士	平21. 3. 26
小暮 俊子	公 益 委 員 弁護士	平21. 3. 26
大河原眞美	公 益 委 員 高崎経済大学名誉教授	平23. 3. 30
小磯 正康	公 益 委 員 弁護士	平27. 4. 2
山岸 稔	労働者委員 SUBARU労働組合執行委員長	平28. 4. 15
高草木 悟	労働者委員 日本労働組合総連合会群馬県連合会事務局長	平28. 4. 15
菊池 美穂	労働者委員 東京電力常備職員労働組合群馬総支部委員長	平31. 4. 2
佐藤 英夫	労働者委員 日本労働組合総連合会群馬県連合会会長	令元. 11. 28
山村 康郎	労働者委員 JAM北関東群馬県連絡会会長	令元. 11. 28
町田 久	使用者委員 (株)渋川製作所代表取締役社長	平10. 11. 10
横山 溥	使用者委員 矢島工業(株)取締役会長	平18. 12. 15
八木 議廣	使用者委員 八木工業(株)代表取締役社長	平26. 9. 25
岡部 洋行	使用者委員 富士精螺(株)代表取締役社長	平29. 4. 4
五十嵐亮二	使用者委員 (一社)群馬県経営者協会常務理事	平31. 4. 2
山崎 浩通	労働委員会事務局長	令 2 . 4. 9
池田 絹子	労働委員会事務局管理課長	平31. 4. 2
平野 真一	労働委員会事務局管理課次長 (総務調整係長)	平28. 4. 15

## 第2章 労働委員会の活動状況



## 第2章 労働委員会の活動状況

### 第1節 会議等の開催状況

#### 1 会議等の概要

労働委員会の会議には、総会、公益委員会議、調停委員会、仲裁委員会及び労働委員会規則第5条第5項の規定による小委員会などがあるほか、同規則第86条の規定により各労働委員会相互の連絡と調整を図る目的から、ブロック別や全国規模の各種連絡会議が設けられている。

#### (1) 委員会運営

##### ア 総会

公・労・使の委員全員で行う会議で、労働委員会規則第5条第1項に規定する事項の審議を始めとして、公益委員会議、調停委員会、仲裁委員会などの報告を受け、労働委員会としての活動を総合的に判断し、適切な運営を行うことを目的として開催される。

本県においては、労働委員会規則第4条第1項に基づき、原則として毎月2回（第2及び第4木曜日）開催しており、令和2年は20回開催された。

なお、令和2年4月と5月の総会は、新型コロナウイルス感染防止のため月1回のみで開催とした。

##### イ 小委員会

総会の議決又は会長の専決により設置するもので、総会の付議事項中の特定事項について事実の調査、審議等を行うことを目的として開催される。

なお、令和2年中、小委員会は設置されなかった。

#### (2) 審査関係

##### ア 公益委員会議

公益委員会議は、労働組合法第24条第1項及び地方公営企業等の労働関係に関する法律第16条の2の規定により公益委員のみの権限とされている準司法的、判定的機能を果たすために、公益委員のみで行う会議であり、会長の招集により開催される。

公益委員会議では、労働組合の資格審査に関する事項、不当労働行為に関する事項、争議行為予告違反の処罰請求に関する事項及び認定・告示に関する事項を審議決定する。

公益委員会議は、必要に応じて随時開催されており、令和2年は7回開催された。

### (3) 調整関係

#### ア 調停委員会

調停委員会は、会長が指名する公・労・使の三者（労・使各側の調停委員は同数）を代表する調停委員から構成され、労働争議の調停を行う（労調法第19条、第21条）。

当労働委員会では、平成9年を最後に、調停委員会は開催されていない。

#### イ 仲裁委員会

仲裁委員会は、3名以上の奇数の仲裁委員により構成され、労働争議の仲裁を行う（労調法第31条）。仲裁委員は、公益委員のうちから、①関係当事者が合意により選定した場合はその者を、②合意により選定されなかった場合は会長が関係当事者に意見を聴いて、会長が指名する（労調法第31条の2）。

当労働委員会では、昭和47年を最後に、仲裁委員会は開催されていない。

※ 労働委員会が行う調整には、「あっせん」「調停」「仲裁」の3つの方法があるが、近年は専ら簡易で弾力的な方法である「あっせん」が利用されている。

### (4) 各種連絡会議

労働委員会相互間の連絡を密にし、判例・事例の研究、意見交換及び経験交流を重ね事務処理の統一と調整を図る目的から、各種会議が開催されている。令和2年の開催状況は次のとおり。

#### 【ウェブ開催（新型コロナウイルスの感染防止のため）】

- ・全国労働委員会連絡協議会総会
- ・全国労働委員会公益委員連絡会議
- ・関東ブロック労働委員会三者連絡協議会（秋季）※協議事項のみ取り扱った。
- ・全国労働委員会事務局審査主管課長会議
- ・全国労働委員会事務局調整主管課長会議

#### 【書面開催（新型コロナウイルスの感染防止のため）】

- ・関東ブロック労働委員会三者連絡協議会（春季）
- ・関東ブロック労働委員会三者連絡協議会（秋季）※議題のみ取り扱った。
- ・関東ブロック労働委員会公益委員連絡会議（春季）

#### 【開催中止（新型コロナウイルスの感染防止のため）】

- ・全国労働委員会会長連絡会議
- ・全国労働委員会事務局長連絡会議
- ・関東ブロック労働委員会会長連絡会議（関東ブロック労働委員会三者連絡協議会（秋季）と併せて開催）
- ・関東ブロック労働委員会公益委員連絡会議（秋季）

**【不開催（議題の提出がなかったため）】**

- ・都道府県労働委員会事務局長会議（議題がある場合のみ全国労働委員会事務局長連絡会議と併せて開催）
- ・関東ブロック労働委員会事務局長連絡会議（議題がある場合のみ開催）
- ・関東ブロック労働委員会事務局審査・調整主管課長会議（同上）

(5) 委員参加研修等

**【ウェブ研修（新型コロナウイルスの感染防止のため）】**

- ・公労使委員合同研修
- ・公労使委員個別紛争専門研修

## 第 3 章 審査関係

### 第3章 審査関係

#### 第1節 不当労働行為事件の審査

##### 1 不当労働行為事件の概要

###### (1) 概況

令和2年に扱った不当労働行為事件は、前年からの繰越し3件、新規申立て2件の計5件であり、そのうち3件は終結したため、翌年への繰越しは2件となった。

###### (2) 申立事項

係属事件5件を申立事項別にみると、次のとおりである。

労組法7条該当	内 容	件 数
1 号	不利益取扱い	3 件
2 号	団体交渉拒否	4 件
3 号	支配介入	1 件
4 号	報復的不利益取扱い	0 件
計		8 件

(注) 1事件で複数項目にわたる申立てをしているものがあるため、係属事件数と申立事項別件数の合計は一致しないことがある。

###### (3) 申立人別・産業別・従業員規模別係属状況

###### (申立人別)

個人申立て	0 件
当該組合申立て	5 件
個人・当該組合申立て	0 件
当該組合・上部組合申立て	0 件
計	5 件

###### (産業別)

運輸業	3 件
燃料小売業	1 件
製造業	1 件
計	5 件

###### (従業員規模別)

29人以下	0 件
30人～ 99人	2 件
100人～ 299人	0 件
300人～ 499人	1 件
500人～ 999人	0 件
1,000人以上	1 件
不明	1 件
計	5 件

###### (4) 処理状況

係属した5件のうち、2件が関与和解、1件が命令により終結した。

終結状況	終結件数	平均処理日数
取 下 げ	0 件	日
無 関 与 和 解	0 件	日
関 与 和 解	2 件	267日
命 令 ・ 決 定	1 件	288日
計	3 件	274日

2 「不当労働行為事件」取扱一覧表（令和2年1月1日～令和2年12月31日）

番号	事件番号	組合所在地	組合員数	労組法第7条該当号	他組合の有無	従業員数	業種	申立年月日	終結年月日	終結状況	備考
1	令和元年(不)第1号	前橋市	90	2号	有	15,139	道路貨物運送業	元. 5.15	2. 2.26 (288)	命令 (棄却)	
2	令和元年(不)第2号	高崎市	3	1号 3号	有	75	一般貸切旅客自動車運送業	元. 6.20	2. 7. 1 (378)	関与和解	
3	令和元年(不)第3号	前橋市	70	2号	無	約50	燃料小売業	元. 9.30	2. 3. 2 (155)	関与和解	
4	令和2年(不)第1号	高崎市	82	1号 2号	有	453	生産用機械器具製造業	2. 2.27		係属中	
5	令和2年(不)第2号	高崎市	70	1号 2号	有	不明	一般乗合旅客自動車運送業	2. 5.15		係属中	

※1 組合員数欄及び従業員数欄の人数は、申立書に記載されている人数又は結審時に両当事者に確認した人数である。

※2 終結年月日欄の（ ）内は、処理日数を表す。

### 3 審査の記録

#### (1) 令和元年(不)第1号事件

##### 1 当事者

- (1) 申立人 X組合
- (2) 被申立人 Y会社

##### 2 請求する救済の内容の要旨

被申立人は、申立人が平成30年12月22日に申し入れた組合員A2に関するパワーハラスメント、時間外手当等を団体交渉事項とした団体交渉に誠意をもって応じること。

##### 3 主張の要旨

###### (1) 申立人の主張

申立人は、平成30年12月22日に組合員A2に関するパワーハラスメント、時間外手当等を交渉事項とした団体交渉を申し入れたが、被申立人は当該団体交渉には応じられないと回答した。

団体交渉に応じないとする被申立人の対応は、労働組合法第7条第2号の団体交渉拒否に該当する。

###### (2) 被申立人の主張

申立人の申立てを棄却するとの命令を求める。

##### 4 審査の経過

- 元. 5.15 申立書受理
- 5.17 審査開始決定
- 8.20 第1回委員調査
- 9.30 第2回委員調査
- 11.25 第3回委員調査(結審)
- 2. 2.26 命令書交付(申立人及び被申立人)

# 命 令 書

申 立 人 X組合  
執行委員長 A1

被申立人 Y会社  
代表取締役兼社長執行役員 B1

上記当事者間の群労委令和元年（不）第1号 Y会社 不当労働行為救済  
申立事件について、当委員会は、令和2年2月13日第825回公益委員会議にお  
いて、会長公益委員清水敏、公益委員新井博、同小暮俊子、同大河原真美、同小磯  
正康が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

## 主 文

本件申立てを棄却する。

## 理 由

### 第1 事案の概要等

#### 1 事案の概要

本件は、申立人 X組合（以下「組合」という。）が、平成30年12月22日付けの団体交渉申入書によって、被申立人 Y会社（以下「会社」という。）に対し、会社が雇用していた組合員 A2（以下「A2」という。）に係るパワーハラスメントや労働条件等を交渉事項とする団体交渉の開催を申し入れた（以下「本件団交申入れ」という。）にもかかわらず、会社がこれに応じなかったことが、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号に該当する不当労働行為であるとして、令和元年5月15日、当委員会に救済申立てがなされた事案である。

### 2 請求する救済内容の要旨

会社は、誠意をもって団体交渉に応じること。

### 3 争点

会社が、本件団交申入れに応じなかったことが労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するか。

## 第2 認定した事実

### 1 当事者

#### (1) 組合

組合は、平成14年12月24日に設立され、主に群馬県内に居住又は勤務する労働者と群馬県内に所在する労働組合で結成された、いわゆる合同労働組である。本件申立時の組合員数は70名であり、結審時（令和元年11月25日）の組合員数は90名である。また、申立時、結審時ともに会社に所属する組合員はいない。

【当委員会に顕著な事実、審査の全趣旨】

#### (2) 会社

会社は、肩書地に本店を、全国に支店等を置き、運送事業等を営む株式会社で、本件申立時の従業員数は約15,000名であり、結審時の従業員数は15,139名である。

【争いのない事実、審査の全趣旨、乙1】

### 2 A2の会社就職から退職までの経緯

(1) 平成28年12月16日、A2は、会社と有期雇用契約を締結し、同日から、除去土壌輸送業務等を行う契約社員として B2営業所に配属された。この雇用契約は、その後、平成29年1月16日、同年4月1日、同年7月1日にそれぞれ更新された。また、当該契約に基づく賃金の締切日は15日、支払日は当月の28日とされていた。

【争いのない事実、甲10、甲12】

(2) 同年5月ないし6月に、A2は、会社の上司 B3（以下「B3」という。）によって髪を切られた（以下「本件髪切り行為」という。）。その後、A2は、会社を退職するまでの間に、本件髪切り行為について、警察に被害届を提出した。

【審査の全趣旨、甲1、甲5】



(3) 同年7月30日、A2は、会社を退職した。

【争いのない事実】

3 A2の退職から本件団交申入れまでの経緯

(1) 平成30年9月18日頃、A2は、B3作成の本件髪切り行為に係る反省文を受領した。なお、C1地方検察庁は、本件髪切り行為を不起訴処分とした。

【審査の全趣旨、甲1、甲2、甲6】

(2) 同年10月15日、A2は、組合に加入した。

(3) 同年2月9日、A2は、「上司・・・から不当な扱いを受けていました」として、会社に対し、同年11月10日までに勤務記録等を開示するよう求めた(以下「本件開示請求」という。)

【甲3】

(4) 同年12月22日、組合は、申立外 C2組合 (以下「申立外組合」という。)と連名で、A2の組合加入を会社に対し通告するとともに、勤務記録等の書類及び本件髪切り行為に対する誠実な対応を要求した。また、組合は、申立外組合と連名で、同日付で、会社に対し本件団交申入れを行った。このときに、団体交渉事項とされたのは、次の3点であった。

- ア 労働条件(サービスマンを含む。)について
- イ パワーハラスメントについて
- ウ その他関連事項について

なお、本手続において、アは平成28年12月28日から平成29年6月末頃までの間の時間外手当の不払いであること、イのパワーハラスメントとは、本件髪切り行為を指すこととされたが、ウについては具体的な主張はされなかった。

【審査の全趣旨、甲4、甲5】

4 団体交渉の申入れから本件申立てまでの経緯等

(1) 平成31年1月9日、会社は、勤労部長 B4 (以下「B4部長」という。)名で、本件団交申入れに応じられない旨の回答書を送付した。その理由は、「使用者に団体交渉義務が課されているのは、その雇用する労働者の労働条件について」であり、A2はもはや会社の労働者ではないためというものであった。また、会社は、同回答書により、本件髪切り行為が、C1地

方検察庁の不起訴処分でも示されているとおりハラスメント行為であると認識していないため勤務記録等の提供等はない旨を表明した。

【甲6】

(2) 同年18日、組合は、申立外組合と連名で、会社に対し抗議文を送付した。その概要は、以下のとおりであった。

- ア 担当と称するB4部長名の回答書は、一個人の所見に過ぎず、抗議すること。
- イ 本件髪切り行為は、いまだ解決しておらず、会社の責任を問うこと。
- ウ 雇用する労働者が退職した後でも、労働債権が存在する限り団体交渉は拒めないこと。

【甲7】

(3) 同年2月5日、会社は、代表取締役兼常務執行役員 B5名で、同年1月18日付け抗議文に回答した。その概要は以下のとおりであった。

- ア 上記(1)のB4部長名の回答書は、社命によるもので、一個人の見解でないこと。
- イ 本件髪切り行為は、A2の了解のもとに行われており、ハラスメント行為とは認識していないこと。
- ウ A2に労働債権が存在せず、団体交渉を拒めないことにはならないこと。
- エ 以上の理由から、本件団交申入れには応じられないこと。

【甲8】

(4) 同年2月9日、組合は、申立外組合と連名で再度抗議文を送付した。その概要は以下のとおりであった。

- ア 組合としては、個人印を押しての回答は、個人見解としか扱っていないこと。また、「社命により一個人の見解でない」という主張は、その根拠が文章からは判断できないこと。
- イ 本件髪切り行為は、A2の了解のもとに行われたとはいえないこと。また、ハラスメント行為でないという証拠も示されていないこと。
- ウ A2に労働債権がないことは、会社が証明すべきことであること。

【甲9】

(5) 令和元年5月15日、組合は、当委員会に救済申立てを行った。

【当委員会に顕著な事実】

### 第3 判断

#### 1 当事者の主張の要旨

##### (1) 組合の主張

以下のとおり、A 2が現に会社に雇用されていないにもかかわらず、会社は本件団交申入れに応じる義務がある。

ア 退職者の労働条件が義務的団交事項に該当するかどうかは労組法上明確な定義はされていない。

イ 時間外手当を支払わない強制的労働が平成28年12月28日から平成29年6月末頃まで行われており、サービス残業の存在が認められれば、団体交渉に応じなければならぬ。そして、サービス残業の存否は、就業規則や三六協定の提示がなければ把握できない。

ウ A 2は、パワーハラスメントについて、会社代表や苦情窓口等へは直接抗議・協議を申し入れたことはないが、その事実を退職前に B 2 営業所長に告発するなどしたにもかかわらず、会社の方で対処しなかったため退職したのであり、退職自体に会社の責任がある。

##### (2) 会社の主張

A 2は、平成29年7月30日に退職している。現に雇用関係にない退職者の労働条件を団交事項とする団体交渉は、そもそも労使間の労働条件に関するものではない以上、会社には、その申入れに応じる義務がない。また、A 2が組合に加入したのは、退職後1年以上が経過した平成30年10月15日であるが、A 2は既に他社に勤務しているし、会社従業員が組合に加入したこともなく、団体交渉を行う余地は全くない。さらに、申立人が、本件団交申入れが労働条件に関するものである根拠として主張する従前の経過は、ほとんどが事実と反している。

#### 2 当委員会の判断

##### (1) 使用者が雇用する労働者の範囲

まず、労組法の予定する団体交渉とは、使用者がその雇用する労働者の属する労働組合との間で、正常な労使関係を樹立することを目的として行う交渉であることからすれば、労組法第7条第2号にいう「使用者が雇用する労働者」とは、原則として、現に使用者と雇用関係にある労働者を意味すると解される。

もともと、使用者と労働者との間に生じる問題は様々であり、解雇等の雇

用関係の存在そのものが争われるものや、未払賃金や退職金の支払等、在職中から退職後まで紛争が継続するものや在職中の雇用関係に起因して退職後に紛争が顕在化するものなどもある。これらの中には、組合が主張するように、労働者が加入する労働組合と使用者との間の団体交渉について、労組法の保護を及ぼす必要性があり、「使用者が雇用する労働者」と認めるとき場合も存在しうる。

他方で、現に雇用関係にない使用者に対し無制限に団交応諾を義務付けることは、使用者に不当に重い義務を負わせることとなり、また、かえって無用な紛争を生じさせることとなるなどし、その結果として、正常な労使関係の樹立という団体交渉制度の趣旨にもとることにもなりかねない。

このような団体交渉制度の趣旨及び労組法第7条第2号の解釈を前提とした上で、現に雇用関係にない者に関する団体交渉の必要性を踏まえれば、①当該紛争が雇用関係と密接に関連して発生し、②使用者において、当該紛争を処理することが可能かつ適切であり、③雇用関係終了後、社会通念上合理的といえる期間（以下単に「社会通念上合理的期間」という。）内に団体交渉が申し入れられたという場合においては、元従業員たる組合員を「使用者が雇用する労働者」と認め、使用者に団交応諾義務を負わせるのが相当といふべきである。

本件においては、未払の時間外手当や在職中のパワーハラスメント行為（本件髪切り行為）について問題とされていることから、上記①及び②の判断基準には該当しているものと考えられる。そこで、以下では、上記③の判断基準に基づき、A 2が「使用者が雇用する労働者」であったといえるかについて検討する。

##### (2) A 2の労働者性

本件団交申入れは、平成30年12月22日に行われたのであるから（前記第2の3（4））、A 2が平成29年7月30日に退職（以下単に「退職」という。）してから約1年5ヶ月経過後になされたものと認められる。この期間は、社会通念上合理的期間を大きく逸脱したものとまではいえないものの、同期間内であるとには判断できない。

そこで、仮にA 2について「使用者が雇用する労働者」であると認めた場合でも、なお会社が団交に応じなかったことに正当な理由があるかどうかについて検討することとする。

(3) 団交に応じなかった理由の正当性

会社は、現に雇用関係にない労働者の労働条件についての申入れであったことを理由に本件団交申入れに応じなかったため（前記第2の4（1））、当該理由が正当であるか否かについて、以下検討する。

ア 時間外手当に関する部分

まず、時間外手当を含む賃金は雇用契約の基本的要素であり、労働者にとって大きな関心を持つべきものであるのだから、当該紛争は、組合若しくはA2が会社に対し何らかの請求ができる状態になった後又は退職後遅滞なく解決されるべき紛争といえる。

そこで、「時間外手当を支払わない強制的労働」が平成28年12月28日から平成29年6月末頃まで行われたとの組合の主張（上記1（1）イ）に基づくと、平成29年6月分賃金の支給日が平成29年7月28日なのだから、A2は、遅くとも退職前に、時間外手当に関し何らかの請求ができる状態になっていたといえる。

一方で、本件開示請求が本件団交申入れ以前の平成30年10月29日に行われたことが認められる（前記第2の3（3））。しかし、何らかの請求ができる状態になってから本件開示請求までの1年3ヶ月の間に、A2と会社関係者との間で何らかの話し合いや請求がなされたとの主張はなく、A2は、少なくとも1年3ヶ月の間、会社に対し何ら解決のための行動を起こしていなかったといえる。

さらに、A2は、自主的に退職しており（前記第2の2（3））、組合が主張するとおり、それが穏当なものでなかったとしても、突如として解雇されたものではなく、A2が、会社との間で、退職までに時間外手当に係る請求をすることができない特段の事情があったとも認められない。

これらのことに鑑みると、本件団交申入れのうち、時間外手当に関する部分については、A2が会社に請求等を行うことなく、これを放置していたと評価されてもやむを得ない状況にあったといえる。

以上のことや上記（2）で述べたことから総合的に判断すると、本件団交申入れのうち、時間外手当に関する部分については、時機を失しており、もはや団体交渉で解決すべき紛争はないものと会社が認識していたとしてもやむを得ない客観的状況が存在していたといえる。

そうすると、当該部分が現に雇用関係にない労働者の労働条件に係るも

のであることを理由に会社がこれを拒んだとしても、正当な理由がなかったとまでは認められない。

イ 本件髪切り行為に関する部分

まず、本件髪切り行為について、会社が「A2の了解のもとに行われており、ハラスメント行為とは認識していない」と組合に回答していることから（前記第2の4（3））、会社は、本件髪切り行為そのものは認識していたといえる。

一方で、A2が、退職後、B3が作成した反省文を受領しているとの事情（前記第2の3（1））や、本件髪切り行為を行ったB3がC1地方検察庁において不起処分となった事実を会社が認識していること（前記第2の3（1）・4（1））も認められる。

これらのことに鑑みると、会社が、本件髪切り行為について、本件団交申入れ時点においては、A2とB3の私人間の問題として既に解決済みの問題であり、その団交申入れが時機を失していると判断したとしても、無理からぬことと思路される。

なお、組合は、A2が本件髪切り行為について退職前にB2営業所長に訴え出た旨を主張するが、その事実が存したとしても、A2がそれ以降同所長に対する請求等をしたことはなく、会社代表や苦情窓口等へは直接抗議・協議を申入れたことはないと組合は述べている。したがって、本件団交申入れの時点では、本件髪切り行為についての紛争は、少なくとも退職から約1年5ヶ月の間は問題とされていなかったと認められる。

以上のことや上記（2）で述べたことから総合的に判断すると、本件団交申入れのうち、本件髪切り行為に関する部分については、個人間で解決済みの問題であり、もはや団体交渉で解決すべき紛争はないものと会社が認識していたとしてもやむを得ない客観的状況が存在していたといえる。

そうすると、当該部分についても、それが現に雇用関係にない労働者の労働条件に係るものであることを理由に会社がこれを拒んだことに、正当な理由がなかったとまでは認められない。

ウ 小括

上記ア及びイで述べたことからすると、本件団交申入れは、会社がもはやこれに応じる必要がないと認識していたとしてもやむを得ない客観的状況下でなされたものであったと認められ、現に雇用関係にない労働者の

労働条件についてなされたことを理由に会社がこれを拒んだことには正当な理由がなかったとはいえない。

(4) 結論

以上のとおり、本件団交申入れの時点でA2が会社との関係において「使用者の雇用する労働者」であったといえるかについては、なお検討の余地があるが、仮にA2が「使用者の雇用する労働者」に該当していたとしても、本件団交申入れを会社が拒んだことには正当な理由がなかったとはいえず、会社が本件団交申入れに応じなかったことは労組法第7条第2号の不当労働行為に該当しない。

**第4 法律上の根拠**

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定により、主文のとおり命令する。

令和2年2月13日

群馬県労働委員会  
会長 清水 敏

## (2) 令和元年(不)第2号事件

### 1 当事者

- (1) 申立人 X組合
- (2) 被申立人 Y会社

### 2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 被申立人は、組合員Aに対する平成30年12月21日付けけん責処分を取り消すこと。
- (2) 陳謝・誓約文を被申立人本店所在地の事業所内に掲示すること。

### 3 主張の要旨

- (1) 申立人の主張
  - ア 被申立人が平成30年9月21日に開催された食事会で話し合われた内容を被申立人従業員らから聴取したことは、労働組合法第7条第3号の支配介入に該当する。
  - イ 被申立人が組合員Aに対して行った平成30年12月21日付けけん責処分は、労働組合法第7条第1号の不利益取扱い及び同条第3号の支配介入に該当する。
- (2) 被申立人の主張
  - 申立人の申立てを棄却するとの命令を求める。

### 4 審査の経過

- 2. 1.27 第5回委員調査
- 3. 2 第6回委員調査
- 6.16 第1回和解期日
- 7. 1 第2回和解期日
  - 和解成立(関与和解)
  - 取下書受理

本件は、労働委員会の働きかけにより、第2回和解期日において、被申立人が組合員Aに対し行った処分を軽減すること等を内容とする和解が成立し、申立て取下げとなった。

### (3) 令和元年(不)第3号事件

#### 1 当事者

- (1) 申立人 X組合
- (2) 被申立人 Y会社

#### 2 請求する救済の内容の要旨

被申立人は、申立人が令和元年9月17日に申し入れた組合員Aに関する賃金、有給休暇、交通費等を団体交渉事項とした団体交渉に誠意をもって応じること。

#### 3 主張の要旨

##### (1) 申立人の主張

申立人は、令和元年9月17日に組合員Aに関する賃金、有給休暇、交通費等を交渉事項とした団体交渉を申し入れたが、被申立人は当該団体交渉には応じられないと回答した。

団体交渉に応じないとする被申立人の対応は、労働組合法第7条第2号の団体交渉拒否に該当する。

##### (2) 被申立人の主張

申立人の申立てを棄却するとの命令を求める。

#### 4 審査の経過

- 元. 9.30 申立書受理
- 10. 2 審査開始決定
- 11.18 第1回委員調査
- 2. 1.28 第2回委員調査
- 3. 2 第3回委員調査、和解成立(関与和解)  
取下書受理

本件は、労働委員会の働きかけにより、第3回委員調査日において金銭面での解決を図る内容の和解が当事者間で成立し、申立てが取り下げられた。

## (4) 令和2年(不)第1号事件

### 1 当事者

- (1) 申立人 X組合
- (2) 被申立人 Y会社

### 2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 申立外C社に対して発出した「当社社員に対するセクハラ(ストーカー行為)について」と題する文書(以下「本件文書」という。)を撤回し、なかったものとして取り扱うこと。
- (2) 組合員Aが「自律神経失調症」を発病したことに対して治療費を支払うこと。
- (3) 団体交渉に誠実に応じること。
- (4) 陳謝・誓約文の交付及び掲示を行うこと。
- (5) 当委員会への履行報告を行うこと。

### 3 主張の要旨

#### (1) 申立人の主張

- ア 被申立人が本件文書を申立外C社に発出することにより、不当に組合員Aの就労を阻害し、精神的・身体的苦痛を与えたことは、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに該当する。
- イ 被申立人は、令和元年6月28日付要求書、同年7月2日付要求書、同年8月18日付要求書及び同月28日付要求書で申立人から団体交渉の開催を要求されたにもかかわらず、これを拒否した。これは、労働組合法第7条第2号の団体交渉拒否に該当する。

#### (2) 被申立人の主張

申立人の申立てを棄却するとの命令を求める。

### 4 審査の経過

- 2. 2.27 申立書受理
- 2. 2.28 審査開始決定
- 6. 30 第1回委員調査
- 8. 27 第2回委員調査(審査計画策定)
- 10. 29 第1回審問
- 11. 30 第2回審問
- 12. 14 第3回審問(結審)

## (5) 令和2年(不)第2号事件

### 1 当事者

- (1) 申立人 X組合
- (2) 被申立人 Y会社

### 2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 申立人組合員Aの定年後の労働条件について、他の従業員と同じ労働条件にすること。
- (2) 組合員Aの解雇撤回について団交交渉を開催し、誠実に交渉すること(令和2年9月24日取下げ)。
- (3) 組合員Aの令和2年2月1日から同年4月17日までの給与について、同年1月23日付け「雇用契約書(定時従業員)」による差別的取扱いがなかったものとして取扱い、受け取るはずであった賃金相当額を支払うこと(令和2年7月2日追加)。
- (4) 陳謝・誓約文の交付及び掲示を行うこと。
- (5) 当委員会への履行報告を行うこと。

### 3 主張の要旨

- (1) 申立人の主張
  - ア 被申立人が申立人組合員Aとの間で令和2年1月23日付け「雇用契約書(定時従業員)」記載の雇用契約を締結したことは、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに該当する。
  - イ 申立人が令和2年4月1日付け要求書、同月2日付け要求書及び同月16日付け要求書でそれぞれ申し入れた団体交渉の開催要求に対する被申立人の対応が、労働組合法第7条第2号の団体交渉拒否に該当する。
- (2) 被申立人の主張
  - 申立人の申立てを棄却するとの命令を求める。

### 4 審査の経過

- 2. 5. 15 申立書受理
- 6. 18 審査開始決定
- 7. 9 第1回委員調査
- 8. 31 第2回委員調査
- 10. 6 第3回委員調査
- 11. 26 第4回委員調査
- 12. 4 和解期日(不調)



#### 4 審査の期間の目標及び実施状況

##### (1) 審査の期間の目標

1年3か月

##### (2) 審査の実施状況

令和2年の係属・終結件数

係属件数			終結件数		繰越件数
繰越	新規	計	平均処理日数		
3件	2件	5件	3件	274日	2件

第2節 行政訴訟事件等

初審命令に対する再審査申立て及び初審命令・再審査命令に対する行政訴訟の状況は、下表のとおりである。

「再審査事件・行政訴訟事件」一覧表

番号	不当労働行為救済申立て			行政訴訟							
	群馬県労委(初審)		命令	中労委(再審査)		地裁		高裁		最高裁	
	事件番号	申立て	終結	提起	終結	控訴	終結	上告	終結		
1	平27(不)2事件・平28(不)3併合事件 (27-2 平27.6.26申立て) (28-3 平28.2.19申立て)	平29.1.30交付 棄却(27-2事件) 一部救済(28-3事件)	平29.2.10 (労)申立て 平29(不再) 第9号								

### 第3節 労働組合の資格審査

#### 1 労働組合資格審査の概要

令和2年の係属状況は8件である。内訳は、前年からの繰越が3件で、全てが不当労働行為救済申立てに伴うものである。また、新規は5件で、うち委員推薦に伴うものが3件、不当労働行為救済申立てに伴うものが2件となっている。

処理状況は、適格が4件で、うち委員推薦に伴うものが3件、不当労働行為救済申立てに伴うものが1件である。

なお、次年へ繰り越した2件は、全てが不当労働行為救済申立てに伴うものである。

#### 2 係属事由別取扱状況

取扱状況 係属事由	係属件数			処 理 件 数					次年へ繰越
	前年 から 繰越	新規	計	適格	不適格	取下	打切	計	
委員推薦		3	3	3				3	
不当労働行為救済申立て	3	2	5	1			2	3	2
法人登記									
協約拡張適用									
総会決議									
計	3	5	8	4			2	6	2

## 第4節 地方公営企業等の労働関係に関する法律第5条第2項の認定・告示

### 1 認定・告示の概要

認定・告示は、地方公営企業又はその労働組合からの申出により、使用者の利益代表者の範囲を労働委員会で認定し、告示する制度である。

令和2年中の取扱件数は、次表のとおり新規1件である。

申出者	申出年月日	申出理由	手続開始 年月日	認定年月日	告示年月日 告示番号
群馬県企業管理者職務代行者 群馬県企業局長	2.4.16	職（水道主監）の廃止及び組織改正（課名変更等）	2.5.14	2.5.14	2.5.29 第2号

### 2 告示内容

#### ◎群馬県労働委員会告示第2号

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）第5条第2項の規定により、群馬県病院局の職員が結成し、又は加入する群馬県病院局職員労働組合について、群馬県病院局の職員のうち労働組合法（昭和24年法律第174号）第2条第1号に規定する者の範囲を令和2年5月14日次の表のとおり認定した。

なお、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の告示（平成27年群馬県労働委員会告示第1号）は、廃止する。

令和2年5月29日

群馬県労働委員会会長 清水 敏

県 庁	企業局長、技監、参事、課長、室長、主監、電気保安監、次長（主として人事及び労働関係を担当する次長に限る。）、経営戦略課総務係長及び財政係長並びに経営戦略課において人事又は労働関係の事務を担当する職員
地域機関	所長、部長及び次長（主として人事及び労働関係を担当する次長に限る。）

## 第4章 調整関係

## 第4章 調整関係

### 第1節 労働争議の調整

#### 1 調整の概要

##### (1) 概況

令和2年に係属した調整事件は1件で、前年と同件数であった。当係属事件は新規で、調整区分別は、あっせんであった。

##### (2) 調整事項

調整事項は、「退職一時金」、「解雇」、「その他」に関するものであった。

##### (3) 規模別・産業別係属状況

企業規模は、不明である。また、産業は教育、学習支援業であった。

##### (4) 処理状況

あっせんは、公・労・使の委員による三者構成で行われた（2回目のあっせんでは、事務局長が労側のあっせん員として出席）。

申請月は、8月であった。

終結状況は、解決であった。

終結事件の処理に要した調整回数は計3回であった。

また、調整に要した日数は105日であった。

##### (5) 調整事件にみられる特徴

新規申請は、合同労働組合によるもので、駆込み訴えであった。

<表1> 調整区分・開始区分別取扱件数

調整区分	申 請			職 権	計
	組 合	使用者	双 方		
あっせん	1				1
調 停					
仲 裁					
計	1				1

<表2> 上部団体等加入別件数

上部団体等の名称	連合群馬	県労会議	その他	無加盟	計
加盟数			1		1

<表3> 調整事項・企業規模別件数

調整事項		企業規模		29人 以下	30人～ 49人	50人～ 99人	100人～ 199人	200人～ 499人	500人 以上	不明	計
組合承認・組合活動	a										
協約締結・全面改定	b										
協約効力・解 釈	c										
賃金及び 手当	賃 金 増 額	d									
	一 時 金	e									
	諸 手 当	f									
	その他賃金に関するもの	g									
	退職一時金・年金	h								1	1
	解雇・休業手当	i									
	(小計)									1	1
給料以外の 労働条件	労働時間	j									
	休日・休暇	k									
	作業方法の変更	l									
	定 年 制	m									
	その他の労働条件	n									
	(小計)										
経営又は 人事	事業休廃止	o									
	企業合併・営業譲渡	p									
	人員整理	q									
	配置転換	r									
	解 雇	s								1	1
	その他の経営人事	t									
(小計)									1	1	
福 利 厚 生	u										
団 交 促 進	v										
事 前 協 議 制	w										
そ の 他	x									1	1
調整事項数合計										3	3
1事件あたり調整事項数:3件											

(注) 1事件で数項目の調整事項があるため取扱件数と一致しない。

<表4> 産業・企業規模別件数

企業規模		29人 以下	30人～ 49人	50人～ 99人	100人～ 199人	200人～ 499人	500人 以上	不明	計
産 業									
農 業									
建 設 業									
製 造 業	食 料 品 製 造								
	織 維 工 業								
	家 具 ・ 装 備 品 製 造								
	衣 服 其 他 の 織 維 製 品 製 造								
	印 刷 ・ 同 関 連 産 業								
	化 学 工 業								
	プ ラ ス チ ッ ク 製 造 販 売								
	窯 業 ・ 土 石 製 品 製 造								
	鉄 鋼 業								
	金 属 製 品 製 造								
	一 般 機 械 器 具 製 造								
	電 気 機 械 器 具 製 造								
	輸 送 用 機 械 器 具 製 造								
	( 小 計 )								
電 気 ・ ガ ス ・ 熱 供 給 ・ 水 道 業									
情 報 通 信 業									
運 輸 業	道 路 旅 客 運 送 業								
	道 路 貨 物 運 送 業								
	運 輸 に 付 帯 す る サ ー ビ ス 業								
	( 小 計 )								
卸 売 ・ 小 売 業									
金 融 ・ 保 険 業									
不 動 産 業									
飲 食 店 、 宿 泊 業									
医 療 ・ 福 祉									
教 育 、 学 習 支 援 業							1	1	
複 合 サ ー ビ ス 事 業									
サ ー ビ ス 業	専 門 サ ー ビ ス 業								
	洗 濯 ・ 理 容 ・ 美 容 ・ 浴 場 業								
	娯 楽 業								
	廃 棄 物 処 理 業								
	自 動 車 整 備 業								
	そ の 他 の サ ー ビ ス 業								
	( 小 計 )								
公 務									
そ の 他									
	計						1	1	



<表5> あっせん員構成区分別件数

構 成 区 分	三 者	公 益	未 指 名	計
件 数	1			1

<表6> 新規事件の調整区分・申請月別件数

申請月 調整区分	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	計
あ っ せ ん								1					1
調 停													
仲 裁													
計	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1

<表7> 調整区分・終結状況別件数

終結区分 調整区分 終結内容	解 決		打 切 り ( 不 調 )			不開始 (規65Ⅱ) (規70Ⅱ)	取下げ	翌年に繰越	計
	案 受 諾	自 主 解 決	不 応 諾	案 拒 否	見 込 な し				
あ っ せ ん	1								1
調 停									
仲 裁									
計	1	0	0	0	0	0	0	0	1

※1 不開始とは、労働委員会規則第65条第2項、第70条第2項により争議の実情があっせんに適しない場合、または自主交渉が不十分である場合にあっせん又は調停を開始しないことである。

<表8> 調整所要日数別件数

所 要 日 数	10日 以内	20日 以内	30日 以内	50日 以内	100日 以内	101日 以上	計	平均 日数	翌年へ 繰 越
件 数						1	1	105 日	

<表9> あっせん開催回数等

あっせんを開催した事件数	あっせん開催回数	あっせん員延べ出席人数
1件	3回	12人

2 「調整事件」取扱一覧表（令和2年1月1日～令和2年12月31日）

事 件 番 号 (通し 番号)	調 整 区 分	申 請 者	用 途 業 種	調 整 事 項	組 合 員 数	申 請 日 開 始 日 終 結 日	調 整 回 数	駆 込 み 事 件 該 当	終 結 区 分
					従 業 員 数		調 整 日 数		
令2-1 (933)	あ っ せ ん	労	教育、学習 支援業	・退職金の支払 ・解決金として1年分の賃金 相当額の支払 ・今後のキャリア形成の支援	10,000 人	R2. 8. 6 R2. 9. 9 R2. 12. 22	3回	○	解決
					不明		105 日		

(注1) 調整日数は、開始日（あっせん員指名日）から終結日までの日数である。

(注2) 駆込み事件に該当するものは、欄内に「○」を記入する。

## 第2節 労働争議の実情調査

### 1 実情調査の概要

令和2年における実情調査は6件である。5件は争議行為に及ぶことが見込まれず解決となり、1件は翌年への繰越しとなった。

なお、いずれも労働関係調整法第37条第1項の規定により公益事業に関する争議行為予告通知があったもので、日本標準産業分類の事業区分でみると医療業であった。

また、主たる争議事項としては、賃上げが2件、一時金等が6件であった。

### 2 「実情調査」取扱一覧表

事件 番号	事件名	業種	組合員数 (従業員数)	争議事項	通知 者	調査開始日 調査終了日 調査回数	終結 区分	争議 行為
31-1	群馬県医療労働 組合連合会争議 (傘下4組合)	医療業	835人 (1,388人)	賃上げ 一時金の支給 その他労働条件	労	31. 3. 1 2. 3. 26 23回	解決	無
元-3	群馬県医療労働 組合連合会争議 (傘下3組合)	医療業	781人 (1,340人)	年末一時金 その他労働条件	労	元. 10. 25 2. 1. 9 3回	解決	無
元-4	群馬県医療労働 組合連合会争議 (傘下2組合)	医療業	395人 (705人)	年末一時金 その他労働条件	労	元. 11. 7 2. 1. 9 3回	解決	無
2-1	群馬県医療労働 組合連合会争議 (傘下4組合)	医療業	1,075人 (一人)	賃上げ 一時金の支給 その他労働条件	労	2. 2. 25 2. 8. 27 10回	解決	無
2-2	群馬県医療労働 組合連合会争議 (傘下4組合)	医療業	1,081 (一人)	年末一時金 その他労働条件	労	2. 10. 23 — 3回	—	無

事件 番号	事件名	業 種	組合員数 (従業員数)	争議事項	通 知 者	調査開始日 調査終了日 調査回数	終結 区分	争議 行為
2-3	群馬県医療労働 組合連合会争議 (傘下1組合)	医療業	96人 (一人)	年末一時金 その他労働条件	労	2.10.29 2.12.10 3回	解決	無

## 第5章 個別的労使紛争のあっせん関係

## 第5章 個別的労使紛争のあっせん関係

### 第1節 個別的労使紛争のあっせん

#### 1 あっせんの概要

##### (1) 概況

令和2年に扱った個別的労使紛争のあっせん事件は、新規申請5件であり、事件の件数は、前年と同様であった。また、新規事件の申請者は、労働者側が4件、使用者側が1件であった。

##### (2) あっせん事項

新規申請事件のあっせん事項は、大項目では、「経営又は人事」が3件、「賃金等」が3件、「人間関係」が2件、「その他」が1件、1事件当たりの調整事項数は、1.8件となっている。

##### (3) 規模別・産業別係属状況

企業規模別では、29人以下が2件、30～49人が1件、50～99人が1件、500人以上が1件であった。

産業別では、建設業が1件、製造業が1件、複合サービス事業が1件、サービス業が2件となっている。

##### (4) 処理状況

新規事件の申請月別件数は、1月に1件、2月に2件、4月に1件、5月に1件であった。

各事件の終結状況は、解決1件、打切り（不参加）2件、取下げ2件となっている。また、全事件の申請から終結までに要した日数は、平均で38日であった。

##### (5) あっせん事件の特徴

個別的労使紛争のあっせんは、申請が行われた時点では、労使関係が破綻しているか、破綻にひんしている状況にあることが多い。令和2年に終結した5件のうち、4件が数ヶ月以内に契約関係の終了が予定されている中で、又は既に契約関係が終了した後にあっせん申請されたものである。

<表1> 個別あっせん事件の年別取扱件数

項目 年	申 請			終 結							翌年に 繰越
	前年か ら繰越	新規	計	解決	打切り		取下	不開始	計	解決率	
					不参加	不参加以外					
28		9	9	1	4	2	1		8	14.3%	1
29	1	4	5	1	3	1			5	20.0%	
30		3	3	1	1		1		3	50.0%	
31・元		5	5		4		1		5	0.0%	
2		5	5	1	2		2		5	33.3%	
計	1	26	27	4	14	3	5	0	26	19.0%	1

注 解決率（％）＝解決件数／（解決件数＋打切り件数）×100

<表2> あっせん事項・企業規模別件数(新規取扱い件数)

調整事項		企業規模							不明	計
		29人 以下	30人～ 49人	50人～ 99人	100人～ 199人	200人～ 499人	500人 以上			
実 件 数		2	1	1			1		5	
経営 又は 人事	ア 解 雇	2	1						3	
	① 整理解雇									
	② 普通解雇	2	1						3	
	③ 退職強要									
	④ 契約更新拒否・雇止め									
	イ 配置転換、出向、転籍									
	ウ 復 職									
	エ 懲 戒 処 分									
	① 懲戒解雇									
	② ①以外の懲戒処分									
	オ 退 職									
	カ 勤 務 延 長、再 雇 用									
	キ その他経営又は人事									
		1		1			1		3	
賃金等	ク 賃 金 未 払	1		1					2	
	ケ 賃 金 増 額									
	コ 賃 金 減 額									
	サ 一 時 金									
	シ 退 職 一 時 金						1		1	
	ス 解 雇 手 当									
	セ 休 業 手 当									
	ソ 諸 手 当									
	タ そ の 他 賃 金									
	チ 年 金 ( 企 業 ・ 厚 生 等 )									
労働条件等	ツ 労 働 契 約									
	テ 労 働 時 間									
	ト 休 日 ・ 休 暇									
	ナ 年 次 有 給 休 暇									
	ニ 育 児 休 業 ・ 介 護 休 業									
	ヌ 時 間 外 労 働									
	ネ 安 全 ・ 衛 生									
	ノ 福 利 厚 生 制 度									
	ハ 社 会 保 険									
	ヒ 労 働 保 険									
フ その他労働条件等										
人間関係	ヘ セ ク ハ ラ	1					1		2	
	ホ パ ワ ハ ラ ・ 嫌 が ら せ	1					1		2	
その他	マ そ の 他		1						1	
	マ そ の 他		1						1	
総	計	4	2	1			2		9	
1事件当たりの調整事項数:1.8件										

<表3> 産業・企業規模別件数(新規取扱い件数)

産 業		企業規模						不明	計
		29人 以下	30人～ 49人	50人～ 99人	100人～ 199人	200人～ 499人	500人 以上		
農	業								
建	設 業	1							1
製 造 業	食 料 品 製 造								
	織 維 工 業								
	家 具 ・ 装 備 品 製 造								
	衣 服 其 他 の 織 維 製 品 製 造								
	印 刷 ・ 同 関 連 産 業								
	化 学 工 業						1		1
	プ ラ ス チ ッ ク 製 造 販 売								
	窯 業 ・ 土 石 製 品 製 造								
	鉄 鋼 業								
	金 属 製 品 製 造								
	一 般 機 械 器 具 製 造								
	電 気 機 械 器 具 製 造								
	輸 送 用 機 械 器 具 製 造								
	( 小 計 )						1		1
電 気 ・ ガ ス ・ 熱 供 給 ・ 水 道 業									
情 報 通 信 業									
運 輸 業	道 路 旅 客 運 送 業								
	道 路 貨 物 運 送 業								
	運 輸 に 付 帯 す る サ ー ビ ス 業								
	( 小 計 )								
卸 売 ・ 小 売 業									
金 融 ・ 保 険 業									
不 動 産 業									
飲 食 店 、 宿 泊 業									
医 療 ・ 福 祉									
教 育 、 学 習 支 援 業									
複 合 サ ー ビ ス 事 業		1							1
サ ー ビ ス 業	専 門 サ ー ビ ス 業		1						1
	洗 濯 ・ 理 容 ・ 美 容 ・ 浴 場 業								
	娛 楽 業								
	廃 棄 物 処 理 業								
	自 動 車 整 備 業								
	そ の 他 の サ ー ビ ス 業				1				1
	( 小 計 )		1	1					2
公 務									
計		2	1	1			1		5



<表4> 新規事件の申請月別件数

項 目	申請月												計
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
あ っ せ ん 事 件 数	1	2		1	1								5

<表5> 終結状況別件数

項 目	終結区分	解 決		打 切 り		不開始	取下げ	翌年に繰越	計
	終結内容	あ っ せ ん 案 受 諾	自 主 解 決	不 参 加	不 参 加 以 外				
あ っ せ ん		1		2			2		5

<表6> 所要日数別件数

所 要 日 数	10日 以内	20日 以内	30日 以内	50日 以内	100日 以内	101日 以上	計	平均 日数	翌年へ 繰 越
件 数		2	1	1	1		5	38.0 日	

※ 平均日数は、総所要日数を終結件数で除したものである（所要日数は、申請書の受付日から終結日までの日数を計算。）。

<表7> あっせん開催回数等

あっせんを開催した事件数	あっせん開催回数 (1件平均)	あっせん員延べ出席人数
1件	2回 (2回)	6

2 「個別的労使紛争のあっせん事件」取扱一覧表（令和2年1月1日～令和2年12月31日）

事件番号 (通し番号)	申請者	当事者		調整事項	従業員数	申請(開始)日 あっせん員 指名日 終結日	調整回数 / 処理日数	終結区分
		労働者側	使用者					
		雇用形態	業種					
2-1 (121)	労	正社員	複合サービス事業	ア② ク ホ	8人	R2. 1. 29 — R2. 2. 13	0回 / 16日	打切り (不参加)
2-2 (122)	使	正社員	サービス業	ア② マ	44人	R2. 2. 12 — R2. 2. 27	0回 / 16日	取下げ
2-3 (123)	労	正社員	製造業	シ ホ	2,094人	R2. 2. 25 — R2. 3. 19	0回 / 24日	取下げ
2-4 (124)	労	パート職員	建設業	ア②	11人	R2. 4. 6 R2. 5. 14 R2. 6. 29	2回 / 85日	解決
2-5 (125)	労	パート職員	サービス業	ク	94人	R2. 5. 22 — R2. 7. 9	0回 / 49日	打切り (不参加)

※ 調整事項の記号は、表2（42頁）に対応している。

# 資 料



年別	取扱状況							新規申立件数																	終結状況																						
	前年繰越	新規申立	計	申立人別				該当号別										企業規模別							取下・和解			命令・決定				合計	翌年繰越														
				組合	個人	組合・個人	上部・組合	計	1	2	3	4	1・2	1・3	1・4	2・3	3・4	1・2・3	1・3・4	1・4	計	29人以下	30人～49人	50人～99人	100人～299人	300人～499人	500人～999人	千人以上	不明	計	移送			取下	和解		全部救済	一部救済	棄却	却下	計						
																																			無関与	関与											
元	12	7	19	1	1	3	2	7	2	1					3			1											7			1	2	2	5	3	2				5	10	9				
2	9	2	11	2				2							1														2					3	1	4	3				3	7	4				
3	4	2	6	1		1		2	1																				2						1	1						1	5				
4	5	2	7	1		1		2							1	1													2						1	1						1	6				
5	6	4	10	1	3			4	3	1																			4						1	1						1	9				
6	9	3	12		1	2		3							1	1													3					1	1		1	1		2	3	9					
7	9		9																															1	1							1	8				
8	8	2	10	2				2							2							2							2	2					6	6						6	4				
9	4	2	6			1	1	2			1				1														2					2	2							2	4				
10	4	1	5	1				1																					1												1	1	4				
11	4	3	7	1		1	1	3		2																			3					1	2		3						3	4			
12	4		4																																							1	1	3			
13	3		3																																2	2							2	1			
14	1	2	3	1			1	2		1																			2	1					1	1							1	2			
15	2	3	5	2			1	3		1					1														3	1	1					1	1							1	4		
16	4		4																																1	2		3						3	1		
17	1	3	4	2			1	3		1					1														3	1							1	1						1	3		
18	3	1	4	1				1																					1						1	1	1	3				1	1	4			
19		1	1	1				1	1																				1	1															1		
20	1	2	3	2				2		1																			2	1											1		1	1	2		
21	2	2	4	2				2							2														2	1								3	3						3	1	
22	1	1	2	1				1																					1														1	1	1		
23	1	5	6	4			1	5		2					1														5	1	1											1	1	4	2		
24	2	3	5	3				3		1																			3	2												2		2	2	3	
25	3	2	5	2				2							1														2	1								2	2			1		1	3	2	
26	2	1	3	1				1	1																				1													1	1	2	1		
27	1	4	5	4				4	3	1																			4	2													1	1	4		
28	4	5	9	5				5	2	1	1																		5	1													1	3	6		
29	6	4	10	4				4	1	2					1														4														2	1	3	6	4
30	4	1	5	1				1		1																			1															2	3		
31元	3	3	6	3				3		2					1														3	1	1												2	1	3	3	
2	3	2	5	2				2							2																													1	3	2	
計	-	266		152	65	14	4	31	266	87	23	18	1	12	66	2	7	1	46	2	1	266	43	30	35	63	27	19	48	1	266	0	47	53	100	200	0	30	13	1	64	264	-				

(注) 本表は現行労働組合法(昭和24年6月10日施行)適用事件を計上。

なお、昭和24年には新規申立が2件あったが、うち1件は不当労働行為の行われた時期が現行労働組合法施行前のため計上していない。

<第2表>命令に対する不服申立一覧表

番号	初 審(群馬県労委)		再 審 査(中 労 委)				行 政 訴 訟(裁 判 所)		
	事件番号	命 令	申立年月日	申立者	終結年月日	終結内容	裁 判 所 名	経 過	緊 急 命 令
		決定年月日							
1	昭25(不)3	昭25. 6. 30	昭25. 7. 10 昭25. 7. 11	労 使	昭25.10. 9	取 下			
2	昭25(不)2	昭25. 7. 18							
3	昭25(不)7	昭26. 3. 31							
4	昭26(不)1	昭26. 3. 31							
5	昭27(不)1	昭27. 5. 27	昭27. 6. 27	使	昭27.10. 23	一部変更	[一 審] 東京地裁 [控訴審] 東京高裁	昭27. 11. 20使側提訴 昭28. 12. 28請求認容 昭29. 1. 25中労委控訴 昭29. 9. 17裁判上和解	
6	昭29(不)2	昭29. 8. 11	昭29. 9. 6	使	昭29.10. 13	自主和解			
7	昭35(不)1 昭36(不)2	昭36. 11. 7	昭36. 11. 24	使	昭37.12. 24	関与和解			
8	昭37(不)1	昭38. 9. 12	昭38. 9. 28	使	昭39. 6. 6	棄 却	[一 審] 東京地裁	昭39. 7. 1使側提訴 昭43.10. 25棄却	全部認容
9	昭40(不)2	昭42. 3. 26							
10	昭44(不)1	昭45. 10. 8	昭45. 11. 9	使	昭46. 7. 20	関与和解			
11	昭44(不)3 昭44(不)4	昭46. 11. 29							
12	昭45(不)2	昭46. 11. 29					[一 審] 前橋地裁	昭47. 1. 18使側提訴 昭47. 4. 13取下	全部認容
13	昭47(不)1 昭47(不)4	昭48. 9. 13							
14	昭48(不)4	昭50. 3. 20							
15	昭53(不)1	昭54. 12. 13							
16	昭53(不)2	昭55. 10. 11							
17	昭54(不)2	昭56. 4. 3							
18	昭55(不)1	昭56. 10. 3	昭56. 10. 26	使	昭57. 6. 19	自主和解			
19	昭56(不)1	昭57. 3. 25	昭57. 5. 20	使	昭57. 6. 19	自主和解			
20	昭56(不)2 昭56(不)3	昭57. 7. 22	昭57. 8. 20	使	昭58. 6. 26	一部変更	[一 審] 東京地裁 [控訴審] 東京高裁	昭58. 7. 20使側提訴 昭60. 9. 26棄却 昭60. 10. 11使側提訴 昭61. 5. 21棄却	
21	昭57(不)1	昭58. 9. 8	昭58. 10. 3	使	昭61. 6. 20	棄 却	[一 審] 東京地裁	昭61. 7. 4使側提訴 平 2. 1. 17取下	
22	昭58(不)1	昭60. 1. 30	昭60. 2. 27	使	昭63. 6. 11	棄 却	[一 審] 東京地裁	昭63. 6. 18使側提訴 平 2. 1. 17取下	
23	昭59(不)2 昭60(不)2	昭61. 1. 18	昭61. 2. 13	使	平 2. 3. 26	勧告和解			
24	昭59(不)1	昭61. 8. 18					[一 審] 前橋地裁 [控訴審] 東京高裁	昭61. 10. 7使側提訴 昭63. 3. 29棄却 昭63. 3. 30使側提訴 平 2. 1. 9取下	一部認容
25	昭59(不)4	昭62. 3. 2	昭62. 4. 9	使	平元. 12. 25	関与和解			
26	昭59(不)3	昭62. 11. 12							
27	昭60(不)5	昭63. 3. 31	昭63. 5. 11	労使	平元. 12. 25	関与和解			
28	昭61(不)3	平元. 1. 26	平元. 2. 27	使	平元. 12. 25	関与和解			
29	昭62(不)8	平元. 3. 23					[一 審] 前橋地裁 [控訴審] 東京高裁 [上告審] 最 高 裁	平元. 5. 18使側提訴 平 3. 3. 27棄却 平 3. 4. 5使側控訴 平 5. 2. 10原判決取消 平 5. 2. 22地労委上告 平11. 6. 11上告棄却	一部認容 緊急命令 取 消

番号	初 審(群馬県労委)		再 審 査(中 労 委)				行 政 訴 訟(裁 判 所)		
	事件番号	命 令 決定年月日 内 容	申立年月日	申立者	終結年月日	終結内容	裁 判 所 名	経 過	緊急命令
30	昭63(不)2	平元. 3. 23 一部救済	平元. 5. 15	使	平 2. 3. 26	勧告和解			
31	昭62(不)4 昭62(不)10	平元. 9. 20 全部救済	平元. 11. 7	使	平18. 11. 6	勧告和解			
32	昭62(不)9 昭63(不)1	平 2. 7. 12 全部救済	平 2. 8. 21	使	平11. 3. 24	一部変更	[一 審] 東京地裁 [控訴審] 東京高裁	平11. 4. 22使側提訴 平14. 6. 19一部請求認容 平14. 7. 2中労委控訴 平15. 12. 5取下(和解)	
33	昭62(不)11	平 2. 12. 4 全部救済	平 3. 1. 10	使	平25. 9. 17	和解認定			
34	平 2(不)2 平 3(不)2	平 6. 3. 24 一部救済 棄 却	平 6. 4. 13	使	平 9. 11. 25	初審命令 取 消			
35	昭62(不)6	平10. 2. 26 全部救済	平10. 4. 1	使	平17. 1. 21	勧告和解			
36	平 9(不)1	平12. 3. 14 一部救済	平12. 4. 4	使	平13. 5. 15	勧告和解			
37	平17(不)3	平18. 7. 6 却下・棄却	平18. 7. 25	労	平19. 8. 9	棄却・却下			
38	平19(不)1	平20. 11. 27 一部救済	平20. 12. 15	使	平21. 9. 10	和解認定	[一 審] 東京地裁	平20. 1. 22労側提訴 平20. 9. 10棄却	
39	平20(不)1	平22. 3. 11 一部救済	平22. 3. 30	使	平22. 11. 12	取 下			
40	平22(不)1	平23. 3. 17 棄 却	平23. 4. 8	労	平23. 5. 12	取 下			
41	平23(不)3	平24. 5. 31 一部救済	平24. 6. 25 平24. 6. 26	労 使	平25. 10. 31	和解認定			
42	平25(不)2	平27. 7. 29 一部救済	平27. 8. 28 平27. 8. 24	労 使	平27. 9. 28 平28. 2. 2	取 下 和解認定			
43	平27(不)2 平28(不)3	平29. 1. 19 棄 却 一部救済	平29. 2. 10	労					

<第3表> 「調整事件」年別取扱件数（昭和23年～令和2年）

年 別	取扱 総件数			取 扱 種 別																								
				あ っ せ ん									調 停						仲 裁									
	件 数			取 扱 結 果						件 数			取 扱 結 果			件 数			取 扱 結 果									
				前									後															
繰越	開始	計	繰越	開始	計	規65 II	取 下	移 管	取 下	解 決	打 切	繰越	繰越	開始	計	規70 II	取 下	取 下	解 決	不 調	打 切	繰越	繰越	開始	計	取 下	裁 定	繰越
23		29	29			25	25		2		6	10	3	3		4	4			2			2					
24	5	24	29	3		23	26		2		5	15	3		2	1	3			3								
25		28	28			26	26		2	1	8	12	2	1		2	2			2								
26	1	25	26	1		20	21		4	1	6	8	1	1		5	5			3	2							
27	1	24	25	1		16	17		2		5	6	1	3		8	8		2	1		1	1	3				
28	6	16	22	3	(3)	12	(3)	15		1		4	(3)	7		1	2	3	1	4		1		1	2			
29	2	14	16	2		13	15		2		2	10		1		1	1			1								
30	1	12	13	1	(1)	9	(1)	10		1		1	(1)	6		2	2			2								
31		10	10			9	9		1			6	1	1		1	1			1								
32	1	21	22	1	(3)	18	(3)	19				2	(1)	14	(2)	2	1											
33	1	25	26	1		24	25		1		1	22	1			1	1		1									
34		11	11			10	10		1		2	7													1	1	1	
35		31	31			31	31		1		3	24	2	1														
36	1	32	33	1		32	33		1		3	25	4															
37		38	38		(1)	37	(1)	37		3		6	(1)	18	10													
38		21	21			21	21				1	16	4															
39		31	31			30	30		2		6	15	3	4											1	1	1	
40	4	25	29	4	(2)	22	(2)	26		1		3	(2)	16	6										1	1		1
41	1	16	17			13	13		1		1	11				3	3	1			1	1		1	1	1	1	
42		13	13			12	12				1	8	1	2		1	1					1						
43	2	22	24	2		17	19		1			9	9			5	5	1		2		1	1					
44	1	29	30		(1)	24	(1)	24		2		2	13	(1)	6	1	1	4	5		1	1			3			
45	1	14	15	1		14	15				2	5	7	1														
46	1	23	24	1		23	24		1		6	8	5	4														
47	4	24	28	4		23	27				10	10	6	1											1	1	1	
48	1	22	23	1	(3)	18	(3)	19				4	(3)	6	9			1	1				1					
49		41	41		(6)	31	(6)	31		1		8	(6)	8	14			4	4		1	1	2					
50		22	22		(3)	19	(3)	19				9	(3)	7	3													
51		23	23			23	23				3	13	6	1														
52	1	19	20	1		18	19				3	12	3	1		1	1		1									
53	1	9	10	1		9	10				3	6	1															
54		10	10			10	10				2	6	1	1														
55	1	7	8	1		6	7		1		1	4	1			1	1			1								
56		12	12			11	11		1		4	4	2			1	1			1								
57		17	17			16	16	1			2	11	1	1		1	1					1						
58	2	5	7	1		3	4		1		2			1	1	2	3			3								
59	1	13	14	1		13	14		1		3	2	7	1														
60	1	9	10	1		7	8		2		5			1		2	2			2								
61	1	11	12	1		11	12				2	4	1	5														
62	5	10	15	5		10	15				1	11	3															
63		7	7			5	5				1	3	1			2	2			2								



年 別	取 扱 総件数			取 扱 種 別												仲 裁													
				あ っ せ ん						調 停																			
	件 数			取 扱 結 果						件 数			取 扱 結 果			件 数			取 扱 結 果										
				前			後						前									後							
繰 越	開 始	計	繰 越	開 始	計	規 65 II	取 下	移 管	取 下	解 決	打 切	繰 越	繰 越	開 始	計	規 70 II	取 下	取 下	解 決	不 調	打 切	繰 越	繰 越	開 始	計	取 下	裁 定	繰 越	
元		5	5		4	4					3	1			1	1	1												
2		3	3		3	3					2	1																	
3		1	1		1	1					1																		
4		3	3		3	3						2	1																
5	1	11	12	1	9	10			1	5	3	1		2	2				1	1									
6	1	3	4	1	2	3				1	1	1		1	1			1											
7	1	5	6	1	4	5				3	1	1		1	1				1										
8	1	5	6	1	5	6				3	1	2																	
9	2	10	12	2	9	11			3	2	6			1	1				1										
10		8	8		8	8				4	4																		
11		9	9		9	9				6	3																		
12		5	5		5	5			1	2		2																	
13	2	2	4	2	2	4				2	2																		
14		5	5		5	5				2	2	1																	
15	1	5	6	1	5	6				3	3																		
16		2	2		2	2						2																	
17	2	7	9	2	7	9		1	1	3	2	2																	
18	2	3	5	2	3	5		1		1	3																		
19		4	4		4	4			1	2	1																		
20		8	8		8	8	1	2		3	2																		
21		6	6		6	6	1			3	2																		
22		3	3		3	3	2				1																		
23		9	9		9	9	7			1	1																		
24		3	3		3	3					1	2																	
25	2	1	3	2	1	3		1			2																		
26		2	2		2	2				1		1																	
27	1	2	3	1	2	3				2	1																		
28		2	2		2	2		1			1																		
29		3	3		3	3	1			2																			
30		1	1		1	1					1																		
31・元		1	1		1	1					1																		
2		1	1		1	1				1																			
計		933		(23)	846		13	45	2	146	(20)	456	(3)	182		60	3	6	11	23	9	8		4	5	1	3		

- (注) 1 昭和21年、22年については記録不備のため不明。  
2 昭和23年にあっせん事件で終結区分が不明のものが1件、24年に調整区分が不明なものが1件あるため、取扱総数と一致しない。  
3 ( )書は職権あっせん件数を外数で表す。  
4 取扱結果「前」はあっせん員又は調停委員指名前を、「後」はあっせん員又は調整委員指名後を表す。

<第4表> 「調整事件」調整事項別取扱件数 (昭和23年～令和2年)

調整事項		年															計	
		23 5 25 年	26 5 30 年	31 5 35 年	36 5 40 年	41 5 45 年	46 5 50 年	51 5 55 年	56 5 60 年	61 5 65 年	3 5 7 年	8 5 12 年	13 5 17 年	18 5 22 年	23 5 27 年	28 5 2 年		
組合承認・組合活動		a	3	1		2		4	7		6	3	1	1		1		29
協約締結・全面改定		b	17	7	10	6	4	2	1	1	2		3	1		1		55
協約効力・解 釈		c	1	3								1						5
賃金及び手当	賃 金 増 額	d	8	20	36	46	93	105	29	26	6	13	6	3	1	1		393
	一 時 金	e	2	12	18	49	31	38	22	18	6	6	10	6	6	2		226
	諸 手 当	f	5	5			5	15	8	5				1	2	1		47
	その他賃金に関するもの	g	21	27	27	19	52	28	6	10	6	4	4	3	1	2		210
	退職一時金・年金	h	13	18	4	3	9	20	3	2	6	1		5	1		1	86
	解雇・休業手当	i	6	8	13	4	4	2	1				1	3	1		1	44
	(小計)		55	90	98	121	194	208	69	61	24	24	21	21	12	6	2	1006
給料以外の労働条件	労働時間	j			1	2	58	26	4	1	1			1	1			95
	休日・休暇	k					8	14	4	7	2	1	2		2	2		42
	作業方法の変更	l						1	1								1	3
	定 年 制	m	2	1			2	1	3	4	2	1		1				17
	その他の労働条件	n		2	1	4	10	16	2	1	2	1	3	2	2	1		47
	(小計)		2	3	2	6	78	58	14	13	7	3	5	4	5	3	1	204
経営又は人事	事業休廃止	o	13	1	4	4		1	1		1		1		1			27
	企業合併・営業譲渡	p		1				1						1				3
	人員整理	q	2	1	10		1	2	1		2			2				21
	配置転換	r		2			2	3	1	2	2		2		1		2	17
	解 雇	s	10	16	4	23	9	9	4	5	2	3	11	2	6	2	2	108
	その他の経営人事	t	5	7	2	10	10	3	6	5	1	2	6	2	2	2	2	65
(小計)		30	28	20	37	22	19	13	12	8	5	20	7	10	4	6	241	
福 利 厚 生		u					1	1	2	1	3		2	1				11
団 交 促 進		v	4	6	6	23	6	8	13	10	11	1	17	8	12	13	1	139
事 前 協 議 制		w													1			1
そ の 他		x	2		8	19	34	8	4		4		6	3	3	3	4	98
総 計			114	138	144	214	339	308	123	98	65	37	75	46	43	31	14	1789
新規申請件数			81	91	98	147	94	132	68	56	36	23	37	21	24	17	8	933
平均調整事項数			1.4	1.5	1.5	1.5	3.6	2.3	1.8	1.8	1.8	1.6	2.0	2.2	1.8	1.8	1.8	1.9

(注) 1事件で数項目の調整事項があるため取扱件数と一致しない。

<第5表> 「個別的労使紛争のあつせん事件」年別取扱件数 (平成13年～令和2年)

区分 年	係属件数						終結件数						次期 繰越
	前期 繰越	新規				計	解決	打切		取下	不開始	計	
		労	使	双	計			不参加	不参加以外				
13		3			3	3	1					1	2
14	2	2			2	4	2	1		1		4	
15		4			4	4	3					3	1
16	1	6	1		7	8	1		3	2	1	7	1
17	1	1			1	2	1			1		2	
18		5			5	5	0		1	1		2	3
19	3	8	11		19	22	14	2		6		22	
20		12			12	12	5	1		3		9	3
21	3	16			16	19	2	8	4	5		19	
22		11			11	11	6	3	2			11	
23		5	1		6	6	2	3	1			6	
24		3			3	3		2	1			3	
25		3			3	3	1	1	1			3	
26		1			1	1	1					1	
27		7			7	7	2	4	1			7	
28		8	1		9	9	1	6		1		8	1
29	1	4			4	5	1	3	1			5	
30		3			3	3	1	1		1		3	
31・元		4	1		5	5		4		1		5	
2		4	1		5	5	1	2		2		5	
計		110	16	0	126		45	41	15	24	1	126	11

- ※ 自主解決による取下げのうち、事務局の事前調査やあつせん活動が自主解決に何らかの影響を及ぼしたと認められる場合には、解決(取下)に含める。
- ※ 終結まで複数年に渡るものは、「申請年月日」を基準に計算する。
- ※ 平成28年10月から新たに区分を変更(打切り→打切り(不参加以外)、不応諾による不開始→打切り(不参加)、不応諾以外の不開始→不開始)
- ※ <第5表>については、新区分により集計

<第6表> 「個別的労使紛争のあっせん事件」調整事項別取扱件数 (平成13年～令和2年)

調整事項	年																				計
	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31・元	2	
実 件 数	3	2	4	7	1	5	19	12	16	11	6	3	3	1	7	9	4	3	5	5	126
経営又は人事	1	1	5	5	1	5	2	7	10	11	5	0	2	0	3	6	3	1	5	3	76
ア 解雇			1	2		2	1	3	6	9			1		1	3	1	1	3	3	37
①整理解雇								1													1
②普通解雇						1	1	1	6	8					1	2			2	3	25
③退職強要			1	2		1							1								5
④契約更新拒否、雇止め								1		1						1	1	1	1		6
イ 配置転換、出向・転籍				2		1		1	1							1	1				7
ウ 復職			2							2	3						1				8
エ 懲戒処分					1										1	1			1		4
①懲戒解雇																1					1
②①以外の懲戒処分					1										1				1		3
オ 退職							2			1					1						4
カ 勤務延長・再雇用				1		1	1		1												4
キ その他の経営又は人事	1	1	2			1		1	2		1		1			1			1		12
賃金等	1	1	1	0	0	2	5	7	10	5	1	2	0	1	2	2	1	4	2	3	50
ク 賃金未払							1	1	7	3		2		1		2		1		2	20
ケ 賃金増額											1								1		2
コ 賃金減額								1	1						1				2		5
サ 一時金	1														1				1		3
シ 退職一時金		1	1			1		1	2										1	1	8
ス 解雇手当						1	4	3													8
セ 休業手当																					0
ソ 諸手当								1		1											2
タ その他賃金										1							1				2
チ 年金(企業年金・厚生年金等)																					0
労働条件等	0	0	0	1	0	1	7	3	1	1	0	0	0	0	1	2	0	0	2	0	19
ツ 労働契約				1															1		2
テ 労働時間							1														1
ト 休日・休暇																					0
ナ 年次有給休暇						1	3	1	1	1											7
ニ 育児休業・介護休業																					0
ヌ 時間外労働																					0
ネ 安全・衛生																					0
ノ 福利厚生制度																					0
ハ 社会保険							1	2													3
ヒ 労働保険							1									2			1		4
フ その他の労働条件等							1								1						2
職場の人間関係	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	2	1	0	1	2	10
ヘ セクハラ																					0
ホ バフハラ・嫌がらせ									1		1		1		1	2	1		1	2	10
その他	1	0	0	1	0	1	11	2	4	0	2	0	0	0	2	2	0	0	0	1	27
マ その他	1			1		1	11	2	4		2				2	2				1	27
総 計	3	2	6	7	1	9	25	19	26	17	9	2	3	1	9	14	5	5	10	9	182
平均調整事項数	1.0	1.0	1.5	1.0	1.0	1.8	1.3	1.6	1.6	1.5	1.5	0.7	1.0	1.0	1.3	1.6	1.3	1.7	2.0	1.8	1.4

(注) 1事件で数項目の調整事項があるため取扱件数と一致しない。

## 参 考

<表1>

労働委員会の予算

(単位:千円)

科 目	当初予算額		増減 (A-B)	対前年比 (A/B)
	2年度(A)	元年度(B)		
<b>8款 労働費</b>	<b>106,788</b>	<b>106,316</b>	<b>472</b>	<b>100.4%</b>
<b>2項 労働委員会費</b>	<b>106,788</b>	<b>106,316</b>	<b>472</b>	<b>100.4%</b>
<b>1目 委員会費</b>	<b>34,379</b>	<b>34,360</b>	<b>19</b>	<b>100.1%</b>
1節 報酬	33,384	33,384	0	100.0%
8節 旅費(費弁)	945	926	19	102.1%
9節 交際費	50	50	0	100.0%
<b>2目 事務局費</b>	<b>72,409</b>	<b>71,956</b>	<b>453</b>	<b>100.6%</b>
2節 給料	35,587	35,656	-69	99.8%
3節 職員手当等	21,403	21,047	356	101.7%
4節 共済費	12,804	12,238	566	104.6%
8節 旅費	561	744	-183	75.4%
9節 交際費	80	80	0	100.0%
10節 需用費	1,382	1,527	-145	90.5%
11節 役務費	74	80	-6	92.5%
12節 委託料	93	106	-13	87.7%
18節 負担金補助及び交付金	425	478	-53	88.9%