

個別労働関係紛争の あっせん

～労働条件の不利益変更について～

事件の概要①

申請者 : 労働者（介護職・正規職員・通所部門）

被申請者 : 使用者（介護老人保健施設）

通所部門の休日 : 土曜日、日曜日、**祝日**、年末年始

→**祝日勤務は、代休付与**。休日数は、年間約**124**日。

入所部門の休日 : 土曜日、日曜日、年末年始

→休日数は、年間約**108**日。

事件の概要②

- ・ 令和〇年〇月、被申請者より、部門間での勤務条件の不均衡を是正することを理由に、「**通所部門における祝日を休日とする取扱いの廃止**」が一方的に通知された。
- ・ 申請者は、この通知について異議を申し出たが、十分な説明は得られなかったため、当委員会にあっせん申請された。

あっせん事項

「祝日を休日とする取扱いの廃止の撤廃」

申請者（労働者）の主張

- ・ 事前に十分な説明もなく、入所部門との休日数の均衡を図ることを理由に通所部門の休日を減らすことは、一方的な労働条件の不利益変更であり、撤回を求める。



被申請者（使用者）の主張

- ・ 祝日を休日とする取扱いの廃止は撤回できないが、事前説明が十分でなかったことは認める。
- ・ 代わりとなる措置を検討したい。



第1回あっせん

申請者（労働者）側

- ・ あっせんの内容によっては歩み寄る余地がある。



被申請者（使用者）側

- ・ 数年かけて年間祝日数を段階的に減らしていくことを提案する。



第1回あっせん

あっせん員協議

- ・ 双方には歩み寄りの姿勢が見られることから、①祝日相当分の半数を勤務日とすること、②今後は労働条件等について十分な事前説明や協議を行うことをあっせん条項案として提示した上、あっせんを継続し、双方で自主的に協議を進めるよう促した。



第2回あっせん

申請者（労働者）側

- ・ 休日数を、最終的に0日とすることに同意するが、3年間は現在の日数を保障してほしい。



被申請者（使用者）側

- ・ 3年かけて休日数を段階的に減らしていく。



第2回あっせん

あっせん員協議

- ・申請者が労働条件の不利益変更であるにもかかわらず譲歩していることから、被申請者に経過措置の内容について譲歩する余地がないか説得した。
- ・被申請者が、再度申請者と直接話し合っ調整を行いたいとしたことから、あっせん継続とした。



第3回あっせん

- ・ 双方から休日数を最終的に0日とし、3年かけて段階的に減らしていくことで合意したとの報告があった。
- ・ 申請者からあっせん案を文書で残しておきたい旨申し出があり、被申請者も受け入れたため、双方から内容を聴取しながら調整を行い、あっせん案を提示したところ、双方がこれを受諾し、本件は解決した。

あっせん案（要約）

- 1 祝日代休を廃止する。
ただし、同日から数年間は、廃止した祝日代休について、有給休暇を保障し、その日数は段階的に減らす。
- 2 略
- 3 今後、被申請者が申請者の労働条件を変更しようとするときは、申請者に対して十分な事前協議及び事前説明を行うこととし、あわせて申請者の福祉制度の向上についても十分配慮する。

まとめ

- ・ 労使トラブルは当事者同士で解決することが前提。
- ・ 今回の事例では、双方に歩み寄りの姿勢が見られたことから、自主的に協議を進めるよう促し、解決に至った。

争議あつせん

～賃上げ、一時金の支給について～

事件の概要

申請者 : ○○労働組合

被申請者 : ○○会社

- ・ 賃上げと一時金について、何度も団体交渉を行っているが、被申請者からは**ゼロ回答**が続いている。
- ・ また、経営状況について、説明を求めているが、口頭で売上額を伝えられるのみで、資料を提示する等の**具体的な説明がなされない**ため、当委員会にあつせん申請された。

あっせん事項

- ①賃上げ・夏季一時金の支給
- ②経営者から従業員への説明
- ③説明書類の開示

申請者（労働者）の主張

- ・ 度重なる団体交渉で組合員の生活水準の維持を訴えたが、被申請者は姿勢を崩さず、ゼロ回答である。
- ・ キャッシュフロー計算書等を提示して説明するよう求めているが応じてくれない。



被申請者（使用者）の主張

- ・ コロナ禍により業績の落ち込みが激しく、会社の存続が厳しい状況であり、賃上げ等の要求には応じられない。
- ・ 決算確定後、申請者役員に決算書等を提示して説明している。



第1回あっせん

申請者（労働者）側

- ・ 製造部門は忙しいにもかかわらず何の手当もないことは納得がいかない。
- ・ 全従業員に対して一律の一時金を支給することを求めたい。



被申請者（使用者）側

- ・ 経営状況が厳しい中、従業員の雇用を守ることを最優先に考えている。
- ・ 労使協議では申請者役員にキャッシュフロー計算書等を提示して説明したが、なかなか納得してもらえない。
- ・ 解決に向けて一時金を支給することについては検討したい。



第1回あっせん

あっせん員協議

- ・ 被申請者は、一時金の支給について検討するとしており、双方とも解決に向けて今後も交渉を続けていく意思があることから、あっせんを継続することとした。
- ・ 次回あっせん期日までに被申請者から申請者に適切な資料に基づいて十分な説明を行い、双方において誠意を持って協議し、自主的解決への努力を尽くすよう促した。



第2回あっせん

申請者（労働者）側

- ・第1回あっせん後に、労使協議を行ったが、被申請者からコロナ禍を理由として一時金を支払うことはできないとの回答があり、代替案の提示もなかった。
- ・社長から全従業員に対する説明がないのは納得がいかず、早急に説明してほしい。



被申請者（使用者）側

- ・経営改善を最優先にする必要があるため、一時金は支払えないが、社長から全従業員への説明については、回数を分けて行いたい。



第2回あっせん

あっせん員協議

- ・ 被申請者に対し、社長から全従業員に直接説明する機会を設けるよう助言した。
- ・ 双方が歩み寄って問題の解決にあたるよう促した。
- ・ 第3回あっせんまでに、双方で具体的にどのような合意を
したいのか検討し、あっせん案を提出させることとした。



第3回あっせん

申請者（労働者）側

- ・一時金について、被申請者が支払う意思があるなら金額は問題にしない。



被申請者（使用者）側

- ・一時金について、再度検討したものの、取引銀行との関係から支払うのは難しい。



第3回あっせん

あっせん員協議

- 互いの主張が十分に伝わっていないと判断し、あっせん員立ち会いのもとで話し合いを行った。
- 一時金について、被申請者はゼロ回答であったため、再度説得した。
- 一時金支払いの有無による2つのあっせん案を提示し、第4回あっせんまでに合意に向けて十分に検討することを求めた。



第4回あっせん

申請者（労働者）側

- ・被申請者に対する不信感などから、主張は受け入れられなかったが、被申請者が、解決金の支払いを了解したこと等の事情を踏まえ、被申請者の意向をある程度受け入れることが紛争解決のために望ましいのだろうと思う。



被申請者（使用者）側

- ・本件紛争に係る解決金を支払う意思はあるが、あっせん案に、
○年度分については解決金以外の金銭を要求しないことを記載してほしい。



第4回あっせん

あっせん員協議

- ・ 双方から内容を聴取しながら調整を行い、あっせん案を提示したところ、双方がこれを受諾し、本件は解決した。



あっせん案（要約）

- 1 本件争議の解決金として、被申請者は、全組合員に対して金10千円を、支払うものとする。
- 2 略
- 3 申請者は、被申請者から会社の経営状況について詳細な説明を受け、会社の状況を理解したことを確認し、○年度については、1項に掲げる解決金以外に昇給、賞与その他の一時金の支給を求めない。また、被申請者は労働者の状況について理解したことを確認し、会社の業績改善に努め、今後、労働者の処遇改善について被申請者が誠意を持ってあたることを約束する。
- 4、5 略

まとめ

- ・ 今回の事例は、当初、打切りもやむを得ない状況であったが、十分に時間をかけて双方から事情を聴取し、ねばり強く説得、調整を行った結果、最終的に双方が互いに譲歩する形で解決することができた。

不当労働行為事件

事件の概要

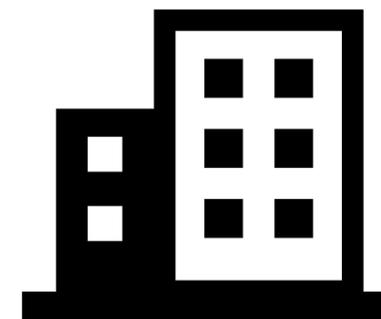
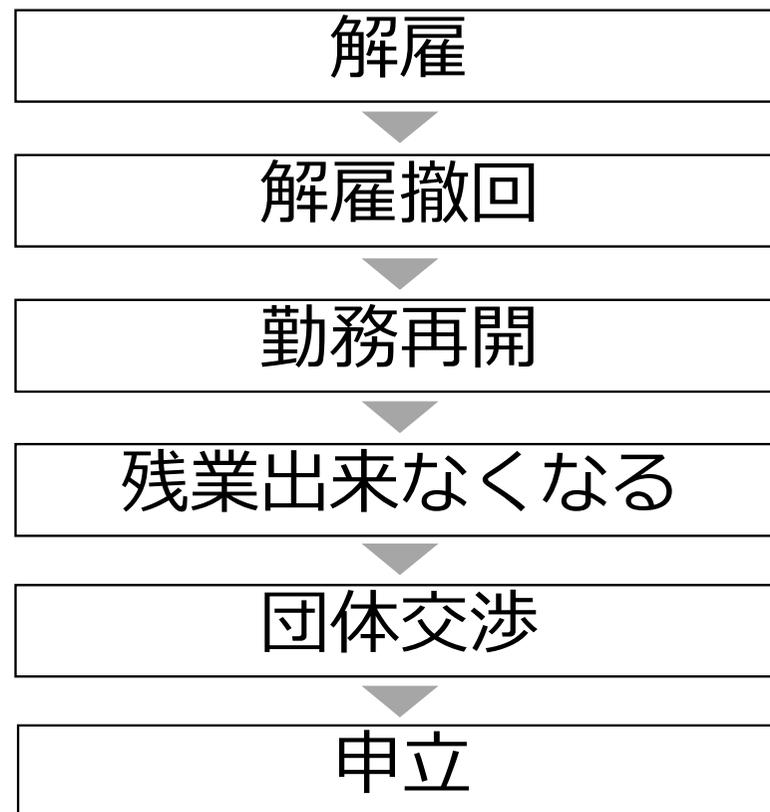
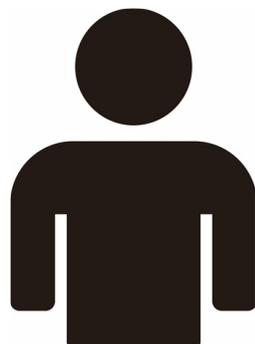
労働者Aは勤務態度が不良であるとして解雇された。
しかし、会社は数日後に解雇撤回。

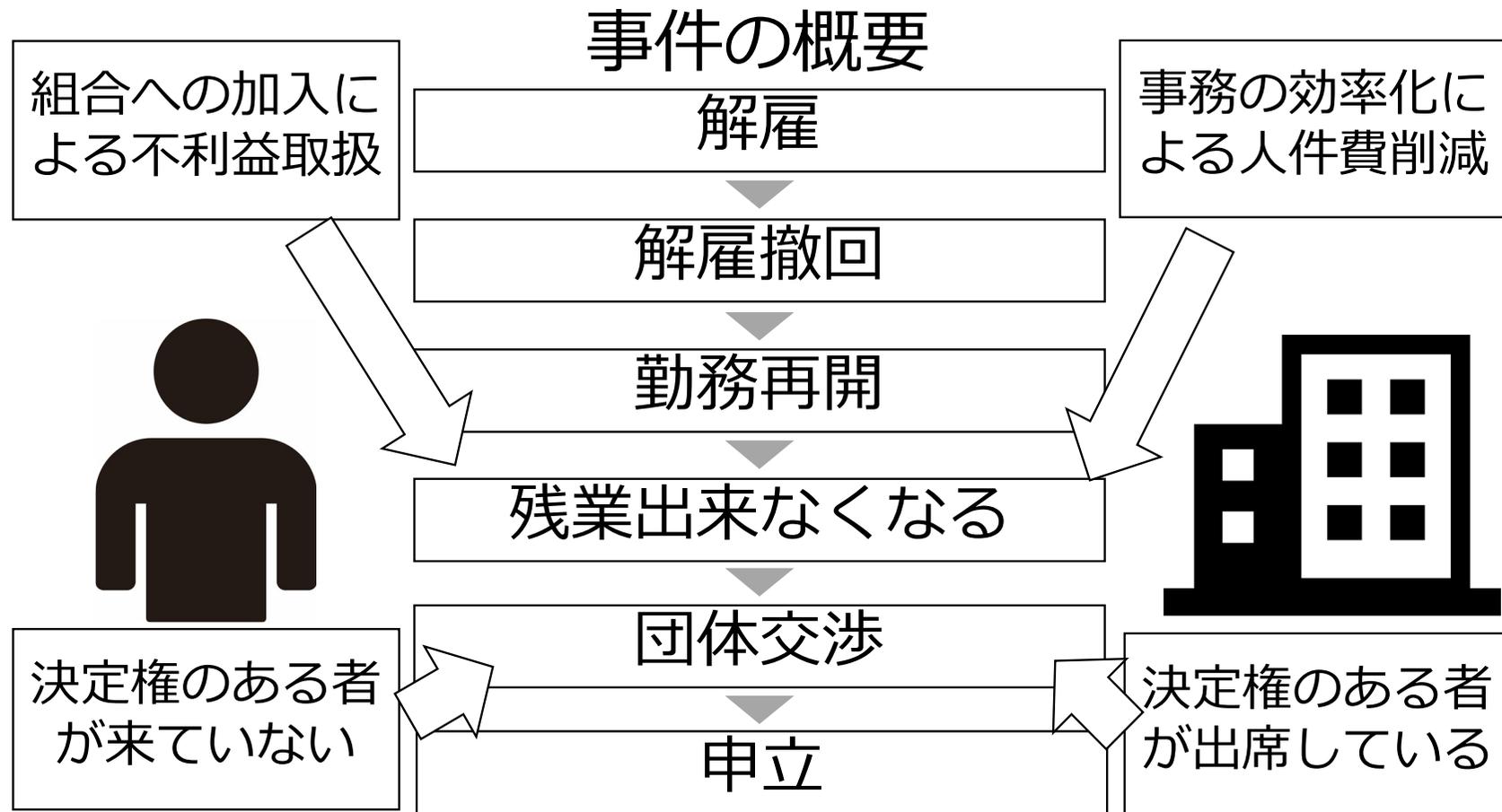
（解雇は法的に違法）

その後、労働者Aは組合Bに加入。労働者Aは、組合
Bに加入後、残業を命じられなくなった。 **（不利益取扱）**

残業を命じなくなったことについて説明を求めて、
会社と団体交渉を行ったが、その場には決定権のある者
は来ていなかった。 **（不誠実団交）**

事件の概要





事件の経過

和解協議 5回 ▶ 折り合わず ▶ 結審
(調査 13回)
(審問 4回)

奈良県労働委員会が目指すのは和解による解決

第1部 奈良県労働委員会の取組み「奈良県労働委員会が目指すもの①」

⇒結審後にも粘り強い説得

- ・ 命令書が出るまでの間にも電話、メールなどで説得

事件の経過②

説得の結果…

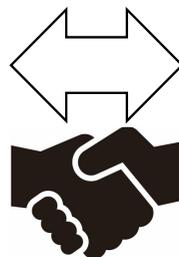
800日以上経過後に和解成立

和解への道のり

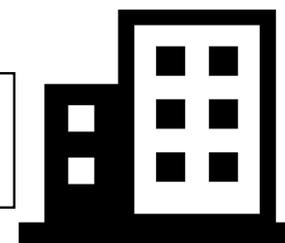
- ・ 円満な労働紛争の解決のためには、当事者同士の歩み寄りの意識が大事
⇒双方が主張を固持している限り、円満な解決はできない。



解決金の減額を認める。



これからはしっかり
団交に対応する。



不当労働事件の解決状況

令和元年以降に奈良県で起きた不当労働行為事件
⇒約半数が和解により解決



一方で・・・

和解による解決には日数が必要であり、平均でも
400日程度かかっている。
⇒粘り強い話し合いが大事

まとめ

奈良県労働委員会から皆様へ

まとめ

労使紛争が発生する前に

- ・ 労働者（労働組合）と**誠実に**話し合しましょう
（できる限りの資料の提示を忘れずに）
- ・ 当事者同士**歩み寄り**しましょう

円満な労使関係を築きましょう