

[特 別 編]

第 9 章

この10年間の福島県労働委員会の軌跡（概況）

第1節 労働情勢等の変遷 -----	69
第2節 審査関係の概要 -----	79
第3節 調整関係の概要 -----	91
第4節 個別労使関係調整事件の概要 （取扱いの状況） -----	103

第9章 この10年間の福島県労働委員会の軌跡（概況）

第1節 労働情勢等の変遷

1 平成18年の労働情勢

(1) 全国の経済・労働情勢

- 平成14年初めから米国経済とアジア経済の回復の影響によって為替が大幅に円安になり、輸出増加に転じたことを起点に我が国の景気が回復した。企業の設備投資や民間消費などの民需が景気回復を牽引し、戦後最長の大型景気と言われた「いざなぎ景気（昭和40年10月～昭和45年7月までの4年9か月）」を平成18年11月に超えて戦後最長の好景気となった。3月に日本銀行が量的緩和解除、7月にはゼロ金利政策も解除した。
- 平成18年10月～12月期には、役員を除く雇用者のうち、正規労働者が3,443万人（67.1%）、パート・アルバイト、派遣社労働者等の非正規労働者が1,691万人（33.0%）で、非正規雇用の割合は、長期的に上昇傾向となった。
- 有効求人倍率（季節調整値）は、平成18年平均で1.06倍となり、バブル崩壊以降の3回の景気回復過程の中では最も高い水準となった。正社員の有効求人倍率についてはやや上昇したもの、全体と比較してみると低い水準にとどまった。
- 完全失業率（季節調整値）は、平成13年10月～12月期から平成15年4月～6月期にかけて四半期値として過去最高の5.4%となった後は、徐々に改善する傾向にあり、平成18年においては、4%台前半で推移した。
- 平成18年4月1日時点の大学卒業者の就職率は95.3%、同年6月末時点の高校卒業者の就職率は98.1%となり、いずれも改善した。
- 一方で、学卒就職者の就職後3年以内の離職率は、平成15年3月に卒業した者では大学卒業者で35.8%、高校卒業者で49.3%となり、前年と比較して上昇した。

福島県の有効求人倍率は、年平均で0.89倍であった（前年比0.09ポイント増）。

(2) 法令・制度等の改正

- 労働審判法が平成16年5月12日に公布、平成18年4月1日に施行された。個別労働関係民事紛争について、裁判官等が事件を審理し、調停による解決の見込みがある場合はこれを試み、また、解決に至らない場合は、労働審判手続を設け、あわせて、これと訴訟手続とを連携させることにより、紛争の実情に即した迅速、適正かつ実効的な解決を図ることを目的として労働審判制度が創設された。
- 高齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律が平成16年6月11日に公布、その一部が平成18年4月1日に施行された。これにより、定年（65歳未満）の定めをしている事業主は、65歳までの定年の引き上げ、継続雇用制度の導入又は定年の定めの廃止のいずれかの措置を講じなければならなくなつた。

2 平成 19 年の労働情勢

(1) 全国の経済・労働情勢

- ・ 米国でのサブプライム住宅ローン問題の顕在化（平成 19 年夏）以降、金融不安が発生した。これに端を発した金融資本市場の変動、原油価格の高騰は、企業収益やマインドを圧迫し、企業や家計の行動を慎重化させた。米国の景気減速の直接の影響も現実化し、我が国からの輸出にも影響を及ぼした。
- ・ 有効求人倍率（季節調整値）は、前年からほぼ横ばいで推移し、1月～6月は 1.06 倍であったが、10月～12月期には 1.00 倍となり、年次以降低下することとなった。
- ・ 完全失業率（季節調整値）は、年平均で 3.9% となり、平成 9 年以来 10 年ぶりに 3 % 台となった。しかし、7 月に 3.6% まで低下した後、12 月は 3.8% となり、平成 20 年 3 月には 3.8% となるなど、その改善には足踏みが見られた。
- ・ 平成 19 年 3 月新規学卒者の就職率は、大学卒業者で 96.3%、高校卒業者の就職内定率は 98.4% となるなど、全ての学歴において前年度を上回った。
- ・ 一方で、学卒就職者の就職後 3 年以内の離職率は、平成 16 年 3 月に卒業した者では大学卒業者で 36.6%、高校卒業者で 49.5% となり、特に大学卒業者の 3 年以内の離職率が前年に比べて低下した。
- ・ 非正規労働者の割合は、依然として増加傾向にあるが、少子化の影響で若年者の労働力人口が減少する中、若年者の正規労働者の割合は男女ともに上昇した。

福島県の有効求人倍率は、年平均で 0.89 倍であった（前年と同値）。

(2) 法令・制度等の改正

- ・ 改正男女雇用機会均等法が平成 18 年 6 月 21 日に公布、平成 19 年 4 月 1 日に施行された。これにより、女性に限らず男性への差別や間接差別等についての性別による差別及び妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止の範囲が拡大した。

3 平成 20 年の労働情勢

(1) 全国の経済・労働情勢

- ・ 経済連携協定に基づく外国人雇用にかかる基本ルールが整備され、8 月にはインドネシアからの看護師や介護福祉士の候補者（208 人）の受け入れが始まった。
- ・ 米国でのサブプライム住宅ローン問題の顕在化（平成 19 年夏）以降、金融不安が発生した。特に、9 月の米国大手証券会社の経営破綻（リーマンショック）をきっかけに、世界的に深刻な金融危機が生じた。我が国においても、円高や米国の急激な景気後退で、輸出の減少等により生産が大幅に減少するなど大きな打撃を受けた。
- ・ 6 月及び 10 月、違法派遣等で摘発された日雇派遣の大手 2 社が日雇労働者派遣事業等の廃止を発表した。

また、労働組合や市民団体でつくる「派遣村」実行委員会は、大みそかに東京・日比谷公園に「年越し派遣村」を開いて年末年始の寝場所と食事を用意し、職や住居を失った労働者（499 人）が過ごした。

- ・ 有効求人倍率（季節調整値）の大きな低下（平成 20 年平均では 0.88 倍となり、平成 17 年以来 3 年ぶりに 1 倍を下回った）等、雇用環境の厳しさが増した。派遣労働者の中途解約、新卒者の内定取り消しが相次ぎ、厚生労働省に緊急雇用対策本部が設置された。
- ・ 完全失業率（季節調整値）は、平成 19 年に 3.8% となった後、ほぼ横ばいで推移し、平成 20 年の 4 月～12 月では 4.0% となり、平成 20 年に入って男性を中心に上昇した。
- ・ 平成 20 年 3 月新規学卒者の就職率は、大学卒業者で 96.9%、高校卒業者で 98.3% といずれも高い水準となった。
- ・ 一方で、学卒就職者の就職後 3 年以内の離職率は、平成 17 年 3 月に卒業した者では、大学卒業者で 35.9%、高校卒業者で 47.9% となり、前年と比べて低下した。

福島県の有効求人倍率は、年平均で 0.68 倍であった（前年比 0.21 ポイント減）。

（2）法令・制度等の改正

- ・ 労働契約法が平成 19 年 12 月 5 日に公布、平成 20 年 3 月 1 日に施行された。同法により、労働契約についての基本ルール（労働契約の締結や変更に当たっては、労使の対等の立場における合意によるのが原則であること等）が明確化された。また、同法では、使用者に対し、有期労働契約によって労働者を雇い入れる目的に照らして、契約期間を必要以上に細切れにしないような配慮義務が規定された。
- ・ 改正パートタイム労働法が平成 19 年 6 月 1 日に公布、平成 20 年 4 月 1 日に施行された。「正社員と同視すべきパート労働者」のすべての待遇について、パート労働者であることを理由に差別的に取り扱うことが禁止された。
- ・ 改正最低賃金法が平成 19 年 12 月 5 日に公布、平成 20 年 7 月 1 日に施行された。最低賃金の決定基準や罰金の上限額、派遣労働者への適用関係などが改められた。

4 平成 21 年の労働情勢

（1）全国の経済・労働情勢

- ・ 前年からの世界的不況の影響により、貿易赤字が 1 月に過去最大となったほか、輸出額・輸入額の減少率が、共に 2 月に過去最大となった。また、経済成長率が大幅に減少となり、7 月～9 月期に製造業の設備投資額が過去最大の減少となった。
- ・ 前年の原油価格の高騰などによる物価の上昇から一転し、物価が下落し、11 月の月例経済報告では「デフレ宣言」が出された。
- ・ 自動車メーカーなどの製造業を中心に、減産・操業停止による一時帰休などで、3 月の製造業の所定外労働時間が過去最大の減少となり、小売業では、売上げの減少により、営業時間の短縮や従業員の削減などが相次いだほか、複数の大手百貨店の経営統合などが行われた。
- ・ 派遣労働者などの非正規雇用者が削減されたほか、上場企業の早期退職募集人数が急増するなど正社員にまで雇用調整が及んだ。こうした状況の中で、有効求人倍率（季節調整値）が、7 月及び 8 月に過去最低（0.42 倍）となった。平成 21 年平均でも前年に比べ、0.41 ポイント低下して 0.47 倍となり、平成 11 年平均の 0.48 倍を下回る過去最低となった。
- ・ 完全失業率（季節調整値）は、平成 21 年に入ると急激に上昇し、7 月には 5.6% まで上昇し、

平成14年6月と8月に記録した5.5%を超える過去最悪の水準となった。平成21年平均で5.1%となり、前年に比べて1.1ポイント上昇した。

- ・ 平成21年3月新規学卒者の就職率は、大学卒業者で95.7%、高校卒業者で97.8%といずれも低下した。
- ・ 一方で、学卒就職者の就職後3年以内の離職率は、平成18年3月に卒業した者では大学卒業者で34.2%、高校卒業者で44.4%となり、前年と比べて低下した。
- ・ 平成21年度の採用内定取り消しなどが問題になった。また、大学・高校卒業予定者の平成22年度採用内定率が、共に過去最大の低下（大学：73.1%、高校：68.1%）となった。
- ・ 雇用情勢の悪化と、人口の高齢化などの影響により、生活保護受給世帯数が急増した。

福島県の有効求人倍率は、年平均で0.36倍であった（前年比0.32ポイント減）。

（2）法令・制度等の改正

- ・ 改正雇用保険法が平成21年3月30日に公布、その翌日31日に施行された。この施行などにより、雇用保険制度の適用範囲が拡大されたほか、再就職が困難な場合に給付日数を延長するなど、非正規労働者に対するセーフティーネット機能及び離職者に対する再就職支援機能が強化された。
- ・ 雇用調整助成金（中小企業緊急雇用安定助成金を含む。）について、支給要件の緩和など制度の拡充が行われた。

5 平成22年の労働情勢

（1）全国の経済・労働情勢

- ・ 我が国の経済は、平成20年のリーマンショック後の大幅な景気悪化を経て、平成21年春頃から外需と経済対策の効果に牽引されて持ち直してきた。平成22年夏には、これに猛暑による個人消費の押し上げ（猛暑効果）も加わったが、一方で輸出の弱さが次第に明確になるとともに、急激な円高がマインドに影響を及ぼした。

同年秋に入ると、猛暑効果の反動や、環境対応車購入補助金制度終了の影響も加わり、景気は足踏み状態となつた。

- ・ 政府は、9月に6年ぶりに円売り・ドル買いの為替介入を実施し、10月には日本銀行がゼロ金利政策を4年3か月ぶりに復活させた。
- ・ 前年に過去最低を記録した有効求人倍率（季節調整値）は緩やかに持ち直しの動きを見せ、12月には0.58倍まで上昇した。平成22年平均では0.52倍となり、前年に比べて0.05ポイント上昇した。
- ・ 完全失業率（季節調整値）は、平成22年には徐々に低下してきたものの平成22年平均で5.1%と、依然として高い水準となつた。
- ・ 平成22年3月新規学卒者の就職率は、大学卒業者で91.8%、高校卒業者で97.2%といずれも前年から引き続き低下した。
- ・ 一方で、学卒就職者の就職後3年以内の離職率は、平成19年3月に卒業した者では大学卒業者で31.1%、高校卒業者で40.4%となり、前年と比べて低下した。

- この年は就職氷河期の再来とも呼ばれ、平成 23 年春の大学等卒業予定者の就職内定率は 12 月 1 日現在で 68.8% と過去最低となった。

福島県の有効求人倍率は、年平均で 0.42 倍であった（前年比 0.06 ポイント増）。

(2) 法令・制度等の改正

- 改正労働基準法が平成 20 年 12 月 12 日に公布、平成 22 年 4 月 1 日に施行された。仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を図ること等を目的として、時間外労働の割増賃金率が引き上げられたほか、年次有給休暇について、一定の条件の下、時間単位での取得が可能になった。
- 改正雇用保険法が平成 22 年 3 月 31 日に公布、同年 4 月 1 日に施行された。非正規労働者に対するセーフティーネット機能の強化や雇用保険の財政基盤の強化を目的として、短時間就労者や派遣労働者について雇用保険の適用範囲が拡大されたほか、雇用保険料率が引き上げられた。
- 改正育児・介護休業法が平成 21 年 7 月 1 日に公布、平成 22 年 6 月 30 日に施行された（一部は平成 24 年 7 月 1 日施行）。仕事と育児・介護の両立支援を推進するため、3 歳未満の子を養育する労働者については短時間勤務制度（1 日 6 時間）が設けられたほか、介護のための短期休暇制度が創設された。

6 平成 23 年の労働情勢

(1) 全国の経済・労働情勢

- 3 月 11 日、マグニチュード 9.0 の巨大地震（東日本大震災）が発生した。これに伴い、大津波及び福島第一原子力発電所事故も発生し、震災による死者・行方不明者数が 1 万 8 千人を超える状況となった。

福島県においては、死者・行方不明者数（震災関連死を含む。）が 3,854 人（平成 28 年 2 月 29 日現在）にのぼり、避難者数はピーク時には 16 万人を超えた。様々な産業で出荷制限や風評被害が起こるなど、甚大かつ長期的な被害をもたらした。
- 日本経済は、東日本大震災と海外経済の変調により急激に変動した。景気は持ち直しに転じていたものの、3 月の震災によるサプライチェーンの寸断、電力供給の制約や原子力災害等により、被災地域以外にも広く経済的な影響を及ぼした。

夏には持ち直しに復帰したものの、今度は海外経済の減速から輸出・生産が鈍化し、持ち直しのテンポが緩やかになった。
- 円高が加速し、史上最高値を更新した。政府・日本銀行は円売り・ドル買いの為替介入を実施して一時回復したが、その後も徐々に円高が進行した。
- 有効求人倍率（季節調整値）は、上昇傾向にあり、1 月の 0.60 倍から 12 月には 0.71 倍となったものの、平成 23 年平均で 0.65 倍と、引き続き 1 倍を下回った。
- 完全失業率（季節調整値）は、平成 23 年には前年より 0.5 ポイント低下して 4.6% となるなど持ち直しの動きがみられたが東日本大震災の影響もあり、依然として厳しい状況となった。
- 平成 23 年 3 月新規学卒者の就職率は、大学卒業者で 91.0%、高校卒業者で 97.8% となり、

大学卒業者の就職率は、過去最低となった。

- 一方で、学卒就職者の就職後3年以内の離職率は、平成20年3月に卒業した者では大学卒業者で30.0%、高校卒業者で37.6%となり、前年と比べて低下した。

福島県の有効求人倍率は、年平均で0.59倍であった（前年比0.17ポイント増）。

（2） 法令・制度等の改正

- 東日本大震災への対応として、震災の影響によるものにおいて助成金の要件緩和や保険給付等の受給など特例措置がなされた。
- これまでの緊急人材育成支援事業を恒久化した制度として、雇用保険を受給できない失業者が無料の職業訓練を受講でき、一定の条件を満たす場合には給付金が支給される求職者支援制度が10月から開始された。

7 平成24年の労働情勢

（1） 全国の経済・労働情勢

- 我が国経済は、東日本大震災からの復興需要や政策効果の発現により、夏場にかけて景気回復に向けた動きが見られた。しかしながら、年央以降、世界経済の減速等を背景に、輸出、生産を始めとして、下降傾向を示す指標が増え、景気は急速に弱い動きとなっていました。
- 世界経済では、スペインの金融・財政不安から欧州政府債務懸念が再燃し、我が国経済にも影響を及ぼした。
- 有効求人倍率（季節調整値）は、年初から上昇が続き、6月には0.81倍となった後は横ばいで推移し、その後年末にかけて再び上昇して、12月には0.83倍となった。平成24年平均では、0.80倍となり、前年に比べて0.15ポイント上昇した。
- 完全失業率（季節調整値）は、東日本大震災の影響もあり、足踏みがみられたものの、平成24年平均では前年に比べて0.3ポイント低下の4.3%となるなど改善の動きがみられた。
- 平成24年3月新規学卒者の就職率は、大学卒業者で93.6%、高校卒業者で98.5%となり、前年に比べて改善した。
- 一方で、学卒就職者の就職後3年以内の離職率は、平成21年3月に卒業した者では大学卒業者で28.8%、高校卒業者で35.7%となり、前年と比べて低下した。

福島県の有効求人倍率は、年平均で0.96倍であった（前年比0.37ポイント増）。

（2） 法令・制度等の改正

- 改正労働者派遣法が平成24年4月6日に公布、同年10月1日に一部施行された。これにより、日々又は30日以内の日雇派遣が原則禁止された。また、離職した労働者を離職後1年内に派遣労働者として受け入れることも禁止された。加えて、派遣元事業主に対し、一定の有期雇用（1年以上）の派遣労働者につき、希望に応じ、無期雇用への転換推進措置が努力義務となった。そして、派遣先が違法であることを知りながら派遣労働者を受け入れている場合には、違法な状態が発生した時点において、派遣先が派遣労働者に対して派遣元における労働条件と

同一の内容とする労働契約を申し込んだものとみなすこととされた。

- 改正労働契約法が平成 24 年 8 月 10 日に公布、施行された（一部は平成 25 年 4 月 1 日施行）。有期労働契約の継続につき、客観的に合理的な理由を欠く雇止めをすること及び有期契約労働者・無期契約労働者の間で期間の定めがあることによる不合理な労働条件の相違を設けることが禁止された。また、有期労働契約が繰り返し更新されて通算 5 年を超えたときは、労働者の申込みにより、無期労働契約に転換できることとされた。

8 平成 25 年の労働情勢

(1) 全国の経済・労働情勢

- 我が国経済は、平成 24 年秋以降に進んだ円安方向への動きや株価の上昇等に伴う反動減からの自動車販売の回復もあって、平成 25 年に入って持ち直しに転じた。
- その後、国の経済政策の効果が発現する中で、景気は着実に上向き、緩やかに回復した。
- 日本銀行による大規模な金融緩和や欧州危機の小康状態などを背景に、円安が進行し、平成 20 年 10 月以来約 5 年ぶりの円安水準となった。
- 貿易収支は、円安を背景に自動車の輸出などが回復を示す一方、原子力発電所の運転停止に伴う液化天然ガスや原油などの火力発電所向け燃料の輸入が前年に引き続き大きく膨らみ、年間の貿易赤字は 11 兆円を超えて過去最大となった。
- 有効求人倍率（季節調整値）は、年初から年末まで一貫して上昇し、11 月には 1.01 倍と、6 年 1 か月ぶりに 1 倍台を回復した。
- 完全失業率（季節調整値）は、6 月に 4 年 8 か月ぶりに 4.0% を下回った。平成 25 年平均では 4.0% となり、前年に比べ 0.3 ポイント低下するなど着実に改善の動きがみられた。
- 平成 25 年 3 月新規学卒者の就職率は、大学卒業者で 93.9%、高校卒業者で 99.0% となり、前年に比べて改善した。
- 一方で、学卒就職者の就職後 3 年以内の離職率は、平成 22 年 3 月に卒業した者では大学卒業者で 31.0%、高校卒業者で 39.2% となり、前年と比べて上昇した。

福島県の有効求人倍率は、年平均で 1.24 倍であった（前年比 0.28 ポイント増）。

(2) 法令・制度等の改正

- 改正高年齢者雇用安定法が平成 24 年 9 月 5 日に公布、平成 25 年 4 月 1 日に施行され、定年に達した人を引き続き雇用する「継続雇用制度」の対象者を労使協定で限定できる仕組みが廃止された。また、継続雇用制度の対象者を雇用する企業の範囲をグループ企業にも拡大し、勧告に従わない企業名を公表する規定が設けられた。
- 改正障害者雇用促進法が平成 25 年 6 月 19 日に公布、一部施行され、障害者の範囲が明確化された。

9 平成 26 年の労働情勢

(1) 全国の経済・労働情勢

- 平成 24 年末以降、持ち直しに転じた我が国経済は、総じてみれば、企業収益の拡大が賃金上

昇や雇用拡大につながり、消費の拡大や投資の増加を通じて更なる企業収益の拡大に結び付くという経済の好循環が動き始める中、個人消費を中心内需が主導する形で回復してきた。

- 平成 26 年に入ると同年 4 月に実施された消費税率引上げに伴う駆け込み需要とその反動の影響を受け、大きく変動することとなった。
- 有効求人倍率（季節調整値）は、年内を通して上昇傾向にあり、7 月には 1 年 8 か月ぶりの横ばいとなったものの、12 月には 1.14 倍と、平成 4 年 4 月以来 22 年 8 か月ぶりの高い水準となつた。
- 完全失業率（季節調整値）は、平成 26 年平均では前年に比べ 0.4 ポイント低下し、3.6%となり引き続き改善した。
- 平成 26 年 3 月新規学卒者の就職率は、大学卒業者で 94.4%、高校卒業者で 99.3%となり、引き続き改善した。
- 一方で、学卒就職者の就職後 3 年以内の離職率は、平成 23 年 3 月に卒業した者では大学卒業者で 32.4%、高校卒業者で 39.6%となり、前年と比べて上昇した。
- 春闘では、大企業を中心に数年ぶりにベースアップの実施が相次ぎ、賃上げ率が 13 年ぶりに 2 %を超えた。

福島県の有効求人倍率は、年平均で 1.41 倍であった（前年比 0.17 ポイント増）。

（2） 法令・制度等の改正

- 改正雇用保険法が 4 月 1 日に一部施行され、育児休業給付について、育児休業開始後 6 月における給付割合を 67%へと引き上げるとともに、就業促進手当について、従来の再就職手当に加え、離職前賃金と比べて再就職後賃金が低下した場合には、6 月間職場に定着することを条件に、低下した賃金の 6 月分を一時金として追加的に給付するなど、給付、手当を拡充する措置が講じられた。
- 平成 25 年度末までとされていた失業等給付の暫定措置について、一部要件を見直した上で 3 年間延長された。
- 過労死等防止対策推進法が平成 26 年 6 月 27 日に公布、同年 11 月 1 日に施行され、国が過労死等に関する調査研究や啓発等の取組を行うことや、国民が過労死等防止の重要性を自覚することなど、国、地方公共団体、事業主及び国民の責務が規定された。

10 平成 27 年の労働情勢

（1） 全国の経済・労働情勢

- 平成 26 年度の集計において、企業収益が平成 25 年度に続き過去最高水準となつた。これは、好調な内需等を背景に、内需関連企業がコストの上昇を販売価格に転嫁しやすい状態が続いたことや、円安方向への動きにより輸出企業等を中心に収益が改善したこと等が要因と考えられる。

こうした企業の収益力の高まりを背景に、東証 1 部上場株式の時価総額は、平成 27 年 5 月に過去最高額を更新した。

- 国は、10 月 5 日、環太平洋パートナーシップ（TPP）協定に大筋合意した。国の試算によ

ると、今後、これによって我が国の実質GDP水準が約2.6%増加し、労働供給が約80万人増加すると見込まれている。

- ・有効求人倍率（季節調整値）は、1.20倍となり、平成3年の1.40倍に次ぐ24年ぶりの高さとなった。また、有効求人数は237万4千人で、平成18年平均の229万5千人を超えて、過去最高の値となった。
- ・完全失業率（季節調整値）は、平成27年平均では前年に比べ0.2ポイント低下し、3.4%となり引き続き改善した。
- ・平成27年3月新規学卒者の就職率は、大学卒業者で96.7%、高校卒業者で99.6%となり、引き続き改善した。
- ・春闘では、前年に引き続いて賃上げ妥結額が増加し、賃上げ率が17年ぶりの水準である2.38%となった。

福島県の有効求人倍率は、年平均で1.46倍であった（前年比0.05ポイント増）。

（2） 法令・制度等の改正

- ・改正パートタイム労働法が平成26年4月23日公布、平成27年4月1日に施行された。正社員と差別的取扱いが禁止されるパートタイム労働者の対象範囲の拡大等が定められた。また、雇い入れたパートタイム労働者に対し、雇用管理の改善措置の内容について事業主が説明しなければないことになった。
- ・女性活躍推進法が平成27年9月4日に公布、施行された（一部は平成28年4月1日に施行）。10年間の時限立法で、国、地方公共団体及び従業員301人以上の民間事業主に対して、事業主行動計画（女性の活躍に関する情報把握・課題分析）の策定・周知と女性の活躍に関する情報公表が義務づけられた（従業員300人以下の民間事業主に対しては努力義務とされた）。
- ・改正労働者派遣法が平成27年9月18日に公布、同年9月30日に施行された。施行日以後に締結された労働者派遣契約に基づく労働者派遣には、すべての業務で期間制限（派遣先の同一の事業所に対し派遣できる期間が原則3年の限度となるなど）が適用された。その他にもキャリアアップや均衡待遇の促進のための措置が義務づけられることになった。
- ・また、平成24年労働者派遣法改正に基づいて、労働契約申込みみなし制度が平成27年10月1日から施行された。
- ・改正勤労青少年福祉法が平成27年9月18日に公布、平成27年10月1日に施行された（一部は、平成28年3月1日及び4月1日に施行）。これにより、ハローワークは一定の労働関係法令違反の求人者について、新卒者の求人申込みを受理しないことができることになった。また、職業能力の開発・向上の支援として、ジョブカード（職務経歴等記録書）の普及・促進やキャリアコンサルタントの登録制の創設等が定められた。

（出典：厚生労働省 「平成19年版 労働経済の分析」

厚生労働省 「平成20年版 労働経済の分析」

厚生労働省 「平成21年版 労働経済の分析」

厚生労働省 「平成22年版 労働経済の分析」

- 厚生労働省 「平成 23 年版 労働経済の分析」
- 厚生労働省 「平成 24 年版 労働経済の分析」
- 厚生労働省 「平成 25 年版 労働経済の分析」
- 厚生労働省 「平成 26 年版 労働経済の分析」
- 厚生労働省 「平成 27 年版 労働経済の分析」
- 総務省統計局 平成 20 年労働力調査年報
「(参考) 平成 20 年の労働をめぐる事象」
- 総務省統計局 平成 21 年労働力調査年報
「(参考) 平成 21 年の労働をめぐる事象」
- 総務省統計局 平成 22 年労働力調査年報
「<参考>平成 22 年の労働をめぐる社会・経済の動き」
- 総務省統計局 平成 23 年労働力調査年報
「<参考>平成 23 年社会・経済情勢と雇用関連の施策の動向」
- 総務省統計局 平成 24 年労働力調査年報
「<参考>平成 24 年 (2012 年) の経済・雇用情勢と雇用関連施策の動向」
- 総務省統計局 平成 25 年労働力調査年報
「<参考>2013 年の経済・雇用情勢と雇用関連施策の動向」
- 総務省統計局 平成 26 年労働力調査年報
「<参考>2014 年の経済・雇用情勢と雇用関連施策の動向」
- 内閣府 「平成 20 年度 年次経済財政報告」
- 内閣府 「平成 23 年度 年次経済財政報告」
- 内閣府 「平成 27 年度 年次経済財政報告」
- 厚生労働省 「労働市場分析レポート 第 60 号 平成 27 年の求人倍率の概要」
- 厚生労働省 「平成 27 年 民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況」
- 厚生労働省 「大学等卒業予定者の就職内定状況調査」
- 厚生労働省 「新規学卒者の職業紹介状況」
- 厚生労働省 「新規学校卒業就職者の在職期間別離職状況」
- 福島労働局 「[福島県] 有効求人倍率の推移 (学卒を除きパートを含む、季節調整値)」
- 福島労働局 「一般職業紹介状況 労働経済関係指標 (全国)」
- 内閣官房TPP政府対策本部 「TPP協定の経済効果分析について」

第2節 審査関係の概要

1 不当労働行為事件取扱状況 (平成18年からの10年間)

1 申立状況

(1) 申立て件数

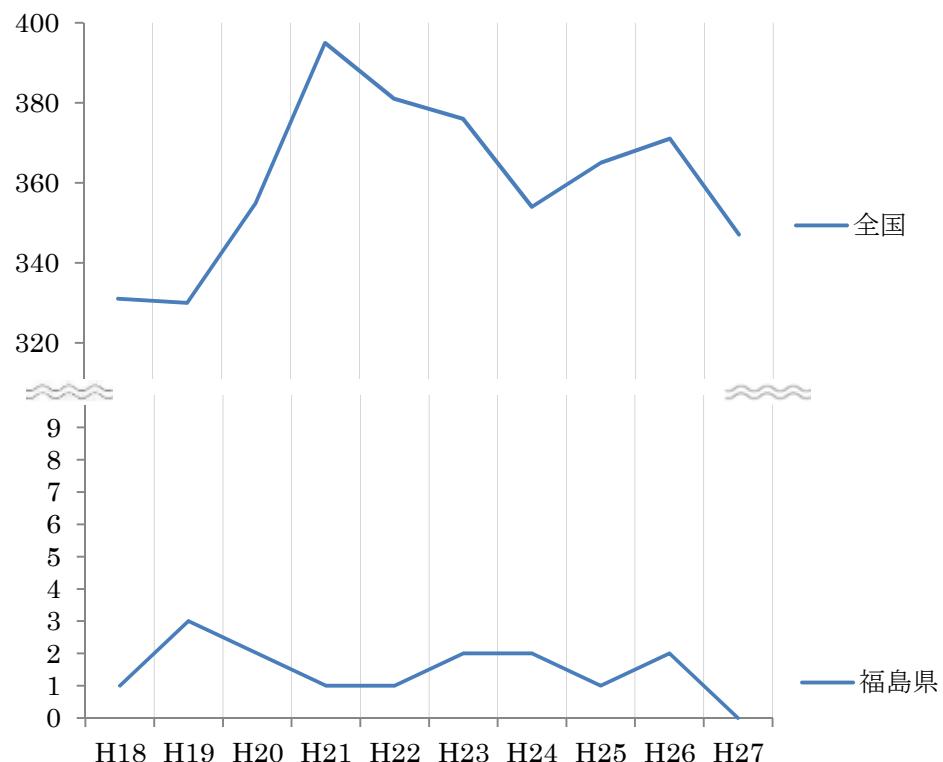
不当労働行為事件の申立て件数は、平成18年からの10年間で15件であり、年平均にすると1.5件となっている。平成19年が最も多い3件であったが、いずれも同じ組合・会社間で申立てが相次いだものである。

全国の労働委員会の総申立て件数は、300～400件で推移しており、本県の状況も含め、平成に入ってからは激減している。景気や社会情勢に連動しているような動きは特にみられないが、個別的労使紛争が相対的に増加している状況にある。

表1 不当労働行為事件申立て件数の推移

	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	計
福島県	1	3	2	1	1	2	2	1	2	0	15
全国	331	330	355	395	381	376	354	365	371	347	3,605

図1 不当労働行為事件申立て件数の推移



(2) 申立号別申立件数

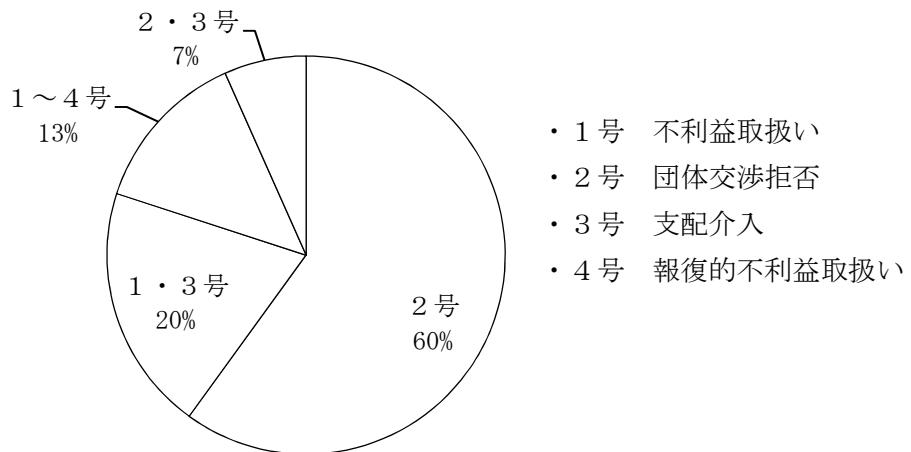
申立事件を労組法第7条の該当号別にみると、2号単独事件が9件(60%)と最も多く、次いで1号・3号事件が3件(20%)、1~4号事件が2件(13%)、2号・3号事件が1件(7%)と続いている。2号単独事件は平成19年以降、平成27年を除き毎年1件以上申立てがなされている。労組法7条の全号該当の1~4号事件は、いずれも平成19年に申立てのあったものである。

昭和60年代頃までは、1号及び3号の事件が割合として大きかったが、現在では2号関係の事件の多さが目立っている。

表2 不当労働事件労組法第7条号別申立件数

	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	計
2号	—	1	1	1	1	1	1	1	2	—	9
1・3号	1	—	1	—	—	—	1	—	—	—	3
2・3号	—	—	—	—	—	1	—	—	—	—	1
1~4号	—	2	—	—	—	—	—	—	—	—	2
計	1	3	2	1	1	2	2	1	2	—	15

図2 不当労働行為事件労組法第7条号別申立件数



(3) 申立人別申立件数

申立事件を申立人別にみると、組合の申立てが15件(100%)を占めている。個人からの申立ては、昭和62年以降なく、一方で全国的に合同労働組合からの申立てが増加傾向にある。なお、当県における合同労働組合からの申立件数は直近10年間で13件であり、割合にして87%を占めている。

(4) 企業規模別申立件数

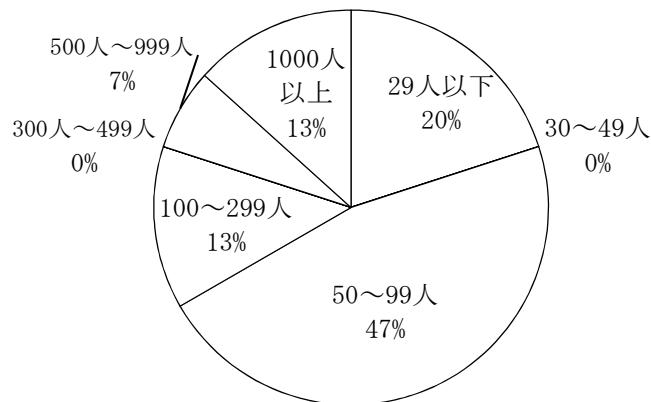
申立事件を企業規模別にみると、従業員数が50人から99人の被申立人が7件(47%)で最も多く、次いで、29人以下の被申立人が3件(20%)、100人から299人の被

申立人が2件（13%）、1,000人以上の被申立人が2件（13%）、500人から999人の被申立人が1件（7%）となっている。いわゆる中小企業とされる、従業員が300人以下の会社が12件で、割合にして80%を占めている。

表3 不当労働事件企業規模別申立件数

	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	計
29人以下	—	1	—	—	1	1	—	—	—	—	3
30～49人	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
50～99人	1	2	—	—	—	1	2	1	—	—	7
100～299人	—	—	2	—	—	—	—	—	—	—	2
300人～499人	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
500人～999人	—	—	—	1	—	—	—	—	—	—	1
1,000人以上	—	—	—	—	—	—	—	—	2	—	2
計	1	3	2	1	1	2	2	1	2	—	15

図3 不当労働事件企業規模別申立件数



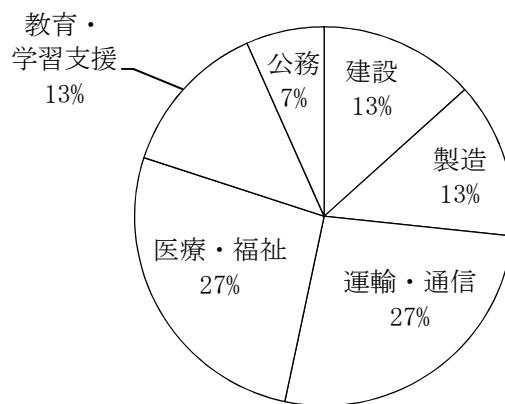
(5) 産業別申立件数

申立事件を産業別にみると、運輸・通信業及び医療・福祉業が4件（27%）、建設業、製造業及び教育・学習支援業がそれぞれ2件（13%）、公務が1件（7%）となっている。

表4 不当労働事件産業別申立件数

	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	計
農林漁鉱	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
建設	—	—	—	—	—	—	—	—	2	—	2
製造	—	—	—	—	—	—	1	1	—	—	2
電気・ガス	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
運輸・通信	1	3	—	—	—	—	—	—	—	—	4
卸売・小売	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
金融・保険	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
不動産	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
飲食・宿泊	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
医療・福祉	—	—	2	—	—	1	1	—	—	—	4
教育・学習支援	—	—	—	—	1	1	—	—	—	—	2
サービス	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
公務	—	—	—	1	—	—	—	—	—	—	1
計	1	3	2	1	1	2	2	1	2	—	15

図4 不当労働事件産業別申立件数



2 終結状況

(1) 終結区分別件数

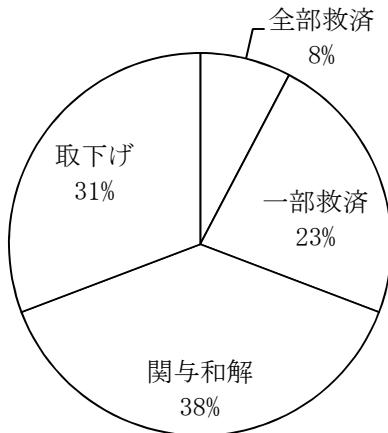
申立事件を終結態様別にみると、関与和解が5件（33%）で最も多かった。次いで、命令及び取下げが4件（27%）ずつあり、命令のうち、一部救済が3件、全部救済が1件という結果になった。

表5 不当労働事件終結様態別申立件数

	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	計
全部救済	—	—	—	—	—	—	—	1	—	—	1
一部救済	—	—	1	1	—	—	1	—	—	—	3
棄却	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
却下	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
関与和解	1	—	—	—	1	—	1	—	—	2	5
無関与和解	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
取下げ	—	1	—	1	—	—	1	1	—	—	4
計	1	1	1	2	1	—	3	2	—	2	13

(2件の申立ての併合が2回あったため、新規申立事件数と終結事件数は一致しない。)

図5 不当労働事件終結様態別申立件数



(2) 処理日数

終結事件の1件あたり平均処理日数は、222.4日であり、これを区別別に見ると、命令・決定が354.8日、関与和解が215.0日、取下げが131.5日となっている。

不当労働行為事件の審査において、昭和40年代以後は平均処理日数が増大し続け、平成3年から平成7年の5年間では1,200日を超えるほどになった。

そのような状況の中、「労働組合法の一部を改正する法律」が平成17年1月1日に施行され、不当労働行為審査制度の本来の趣旨が実現できるよう審査の迅速化及び的確化を図る観点から、労働委員会における審査手続及び審査体制を整備する等所要の改正が行われた。そこで、当労働委員会でも同年3月、労働組合法第27条の18に規定する審査期間の目標について、「1年（ただし、単純な団交拒否事件については早期終結の努力をする。）」と定めた。その後の審査においては、平成20年に終結した1件を除き、概ね目標を達成している。

表6 不当労働行為事件処理日数

	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27
命令・決定	—	—	453	310	—	—	289	367	—	—
関与和解	134	—	—	—	76	—	212	—	—	302
										351
無関与和解	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
取下げ	—	77	—	276	—	—	110	63	—	—
平均	134	77	453	293	76	—	204	215	—	327

(2件の申立ての併合が2回あったため、新規申立事件数と終結事件数は一致しない。)

(3) 不服申立（再審査・行政訴訟）

平成18年から平成27年までの10年間で当労働委員会が命令を発出したものは4件であり、そのうち再審査の申立てがなされたのは2件（再審査申立率50%）、行政訴訟が提起されたものは2件（行政訴訟提起率50%）である。

再審査申立及び行政訴訟提起は、すべて使用者からなされたものである。なお、終結状況についてであるが、再審査申立では平成20年に一部救済命令を出した事件は初審命令維持、主文一部変更となり、平成24年に一部救済命令を出した事件は和解となっている。行政訴訟では、平成21年に一部救済命令を出した事件及び平成25年に全部救済命令を出した事件がいずれも棄却判決となり、地裁で県の勝訴が確定している。

2 不当労働行為事件の概要 (平成18年からの10年間)

平成18年から平成27年の10年間において、取り扱った事件の概要は次のとおりである。

(平成18年)

新規申立事件は1件である。

平成18年(不)第1号吾妻自動車交通株式会社事件(労組法第7条1・3号)

申立日：平成18年1月19日

委員調査5回、審問0回

終結日：平成18年6月1日 関与和解(処理日数134日)

会社が月例賃金遅配及び待機・配車協定を無視する行為は、組合に対する支配介入であり、また、本社直行命令・配車停止処分の濫用や、脅迫、侮蔑、退職・組合脱退勧奨、刑事事件により執行委員長を逮捕させ組合に多大な打撃を与えようと企てたことは、労組法第7条第1号及び第3号に該当するとして申し立てられたものである。

平成18年6月1日に行われた第5回委員調査において、和解協定が締結され、これに伴い、組合から同日だけで取下書が提出され、本事件は終結した。なお、この事件は和解したものとの、翌平成19年にさらに3件の申立てがなされ、中央労働委員会への再審査が終結した平成21年まで長期間続く問題となった。

その他、平成18年で新規申立事件以外に係属した事件はない。

(平成19年)

新規申立事件は3件である。

平成19年(不)第1号吾妻自動車交通株式会社事件(労組法第7条1～4号)

申立日：平成19年3月5日

委員調査7回、審問5回

終結日：平成20年5月30日 一部救済命令(処理日数453日)

平成18年(不)第1号事件の当事者と同じものである(その後被申立人が1社追加された)。会社解散に伴う一方的な全従業員解雇が、組合への労組法第7条第1号から第4号全てに該当するとして申立てがあった。

平成19年(不)第1号事件は、同年3月27日の第1回委員調査において、後述する平成19年(不)第2号事件と併合することとなった。

平成20年5月30日、当労働委員会は、平成19年(不)第1号、第2号事件について、調査7回及び審問5回を経て一部救済命令を発出した。命令主文の主な内容は以下のとおりである。

- 1 被申立人は、申立人所属の組合員に対し、次の措置を含めて解雇がなかつたと同様に取り扱わなければならない。
- (1) 平成19年4月1日に遡っての原職相当の業務への復職。
 - (2) 平成19年4月1日から現実に就労するまでの間に受け取るはずであった賃金相当額の支払い。
- 2 被申立人は、1週間以内に申立人へ謝罪文を手交する。

なお、同事件は、平成20年6月12日に被申立人から中央労働委員会へ再審査申立がなされたが、平成21年10月23日に初審命令維持、主文一部変更で終結した。

平成19年（不）第2号吾妻自動車交通株式会社事件（労組法第7条1～4号）

申立日：平成19年3月13日
委員調査7回、審問5回

終結日：平成20年5月30日 一部救済命令（処理日数445日）

従業員の解雇理由についての団体交渉において具体的理由の説明がなかったことや、未払退職金問題について組合を通さず直接組合員と交渉すること、また、被申立人会社が解散となる一方で、実質的・実体的に同一企業である会社（後に追加された被申立人）に非組合員の希望者を全員就業させていること等をもって、労組法第7条第1号から第4号全てに該当するとして申立てがあったものである。

平成19年3月27日の第1回委員調査において平成19年（不）第1号事件と併合された。以後の経過は平成19年（不）第1号事件と同じである。

平成19年（不）第3号吾妻自動車交通株式会社事件（労組法第7条2号）

申立日：平成19年8月23日
委員調査2回、審問0回

終結日：平成19年11月7日 取下げ（処理日数77日）

平成19年（不）第1号、第2号事件の係属中に、被申立人会社に対する申立人組合副執行委員長の未払債務の支払について等を議題とする団交を申し入れたものの、被申立人から「当該組合員の退職金問題については団交議題にあたらない」、「労働委員会で係争中のためしばらくは時間が取れない」等と回答があったことが労組法第7条第2号に該当するとして申立てがあったものである。しかし、同年11月7日の第2回調査において、取下書が提出されたため事件は終結した。

その他、平成19年で新規申立事件以外に係属した事件はない。

（平成20年）

新規申立事件は2件である。

平成20年（不）第1号社会福祉法人福島県福祉事業協会事件（労組法第7条2号）

申立日：平成20年4月24日
委員調査3回、審問2回

終結日：平成21年2月27日 一部救済命令（処理日数310日）

合同労組の申立人が組合員の解雇問題等について団交の申し入れをしたが、被申立人に拒否されたことが労組法第7条第2号に該当するとして申立てがなされたものである。

平成20年9月22日の第3回委員調査において、後述する平成20年(不)第2号事件と併合することとなった。

平成21年2月27日、当県労働委員会は、平成20年(不)第1号、第2号事件について、調査3回及び審問2回を経て一部救済命令を発出した。命令主文の主な内容は以下のとおりである。

- 1 被申立人は、申立人らが申し入れた団交について、裁判で係争中であること等を理由に拒否してはならず、誠意をもって応じなければならない。
- 2 被申立人は、申立人の存在を否定し、又は組合加入を牽制し、若しくは組合からの脱退を懲罰して、組合の組織に支配介入してはならない。
- 3 被申立人は、申立人組合員X2の引き下げられた人事考課を引き上げなければならず、実際に支払われた賞与と引き上げ後の人事考課で支払われたはずの賞与との差額を支払わなければならない。
- 4 被申立人は、1週間以内に申立人へ謝罪文を手交しなければならない。

なお、同事件は、平成21年3月25日に被申立人から福島地方裁判所へ救済命令取消請求の行政訴訟が提起されたが、平成22年6月29日に棄却が言い渡され、同年7月16日に県の勝訴が確定した。

平成20年(不)第2号社会福祉法人福島県福祉事業協会事件（労組法第7条1・3号）

申立日：平成20年4月24日

委員調査3回、審問2回

終結日：平成21年2月27日一部救済命令（処理日数310日）

平成20年(不)第2号事件は、同年第1号事件と同じ当事者により同日に申立てがあつたもので、被申立人の組合嫌悪をうかがわせる発言や組合の脱退勧奨等が労組法第7条第1号に、組合員の冬期賞与の人事考課を下げたことが第3号に該当するとして申立てがあつたものである。

平成20年9月22日の第3回委員調査において平成20年(不)第1号事件と併合された。以後の経過は平成20年(不)第1号事件と同じである。

(平成21年)

新規申立事件は1件である。

平成21年(不)第1号喜多方市・喜多方市教育委員会事件（労組法第7条2号）

申立日：平成21年3月25日

委員調査1回、審問0回

終結日：平成21年12月25日 取下げ（処理日数276日）

合同労組である申立人が組合員の雇い止めについて団交を申し込んだところ拒否されたことが労組法第7条第2号に該当するとして申立てがあつたものである。平成21年4月21

日に第1回調査が行われたが、その後、被申立人との間で問題解決に向けた前向きな話し合いをすることができた等として取下書が提出され、本事件は終結した。

(平成22年)

新規申立事件は1件である。

平成22年(不) 第1号社団法人いわき理容美容協会・職業訓練法人いわき理容美容職業訓練協会事件(労組法第7条2号)

申立日:平成22年5月12日

委員調査2回、審問0回

終結日:平成22年7月26日 関与和解(処理日数76日)

合同労組である申立人が組合員の労働条件等に関する団交を申し入れたが、「内部の職員であれば話し合いに応じる」等と回答があつたこと等があくまで労働組合として申立人が団交を希望するところにおいて労組法第7条第2号に該当するとして申立てがあつたものである。平成22年7月26日に第2回調査において、和解協定が締結され、これに伴い取下書が提出されたため、本事件は終結した。

その他、平成22年で新規申立事件以外に係属した事件はない。

(平成23年)

新規申立事件は2件である。

平成23年(不) 第1号社会福祉法人桜福祉会事件(労組法第7条2・3号)

申立日:平成23年9月1日

委員調査3回、審問2回

終結日:平成24年6月15日 一部救済命令(処理日数289日)

被申立人が申立人組合員の懲戒処分や賃金等についての団交申し入れに応じず、また、申立人組合員の執行委員長、書記長及び会計監査の3名を懲戒解雇処分にし、さらに、申立人が発行・配布した「組合ニュース」を回収して配布した組合員を詮索・恫喝したことは、労組法第7条第1号及び第3号に該当するとして申立てがあつたものである。

平成24年6月15日、当労働委員会は、調査3回及び審問2回を経て一部救済命令を発出した。命令主文の主な内容は以下のとおりである。

被申立人は、申立人の要求書中「賃金、一時金に関する要求」についての団体交渉を正当な理由なく拒否してはならず、誠実に団交に応じなければならない。

なお、同事件は、平成24年6月20日に被申立人から中央労働委員会へ再審査申立がなされたが、平成24年12月17日に和解で終結した。

平成23年(不)第2号ユーパロ事件(労組法第7条2号)

申立日：平成23年12月14日

委員調査3回、審問0回

終結日：平成24年7月12日 関与和解(処理日数212日)

被申立人が申立人組合員の懲戒解雇処分や賞与等についての団交申し入れに応じなかったことは、労組法第7条第2号に該当するとして申立てがあったものである。平成24年7月12日に第3回調査において、和解協定が締結され、これに伴い取下書が提出されたため、本事件は終結した。

その他、平成23年で新規申立事件以外に係属した事件はない。

(平成24年)

新規申立事件は2件である。

平成24年(不)第1号社会福祉法人桜福祉会事件(労組法第7条1・3号)

申立日：平成24年5月24日

委員調査1回、審問0回

終結日：平成24年9月10日 取下げ(処理日数110日)

被申立人が申立人組合の副執行委員長に対して勤務場所の不当な移動や自宅待機命令等を行っていることや、同人に監視行動をさせたことが労組法第7条第1号及び第3号に該当するとして申立てがあったものである。しかし、同年9月10日に取下書が提出されたため、本事件は終結した。

平成24年(不)第2号北光金属事件(労組法第7条2号)

申立日：平成24年8月7日

委員調査4回、審問2回

終結日：平成25年8月8日 全部救済命令(処理日数367日)

合同労組である申立人が組合員の解雇撤回を求める団交を上部組合と連名で申し入れたが、被申立人が応じなかつたことが労組法第7条第2号に該当するとして申立て人が単独で救済を申立てたものである。なお、申立て人の上部組合が、翌年、同じ内容で申立てを行った。

平成25年8月8日、当労働委員会は、調査4回及び審問2回を経て全部救済命令を発出した。命令主文の主な内容は以下のとおりである。

被申立人は、申立て人が申し入れた団交に、誠実に応じなければならない。

なお、同事件は、平成25年9月3日に被申立人から福島地方裁判所へ救済命令取消請求の行政訴訟が提起されたが、平成26年7月8日に棄却が言い渡され、同年7月25日に県の勝訴が確定した。

(平成25年)

新規申立事件は1件である。

平成25年(不)第1号北光金属事件(労組法第7条2号)

申立日：平成25年6月18日

委員調査、審問0回

終結日：平成25年8月19日 取下げ(処理日数63日)

平成24年第2号事件の被申立人に対し、同事件申立人の上部組合が連名で団交の申し入れをしたが、応じなかつたため労組法第7条第2号に該当するとして上部組合が単独で救済を申立てたものである。

しかし、8月19日に取下書が提出されたため、本事件は終結した。

(平成26年)

新規申立事件は2件である。

平成26年(不)第1号前田建設工業(ふくしま連帯労働組合)事件(労組法第7条2号)

申立日：平成26年5月12日

委員調査6回、審問0回

終結日：平成27年3月9日 関与和解(処理日数302日)

下請会社の従業員が加入する合同労組である申立人が、特殊勤務手当等の未払いに関する事項について、元請会社に団交の申し入れをしたが応じなかつたため労組法第7条第2号に該当するとして申立てがあつたものである。平成26年9月30日に被申立人が2社追加された。

平成27年3月9日の第6回調査にて関与和解となり、これに伴い取下書が提出されたため、本事件は終結した。

平成26年(不)第2号前田建設工業(いわき自由労働組合)事件(労組法第7条2号)

申立日：平成26年5月12日

委員調査6回、審問0回

終結日：平成27年4月27日 関与和解(処理日数351日)

前述の同第1号事件と同被申立人に対し、同内容で申立てがあつたものである。平成26年9月30日に被申立人が2社追加された。

平成27年4月27日の第6回調査にて関与和解となり、これに伴い取下書が提出されたため、本事件は終結した。

その他、平成26年で新規申立事件以外に係属した事件はない。

(平成27年)

平成27年には新規申立事件がなかつた。新規申立事件がなかつたのは、平成17年以来となる。

平成26年の新規申立事件2件が平成27年に繰り越され、係属したが、2件とも終結に至つた。

第3節 調整関係の概要

1 調整事件取扱状況

(平成18年からの10年間)

1 申請状況

(1) 申請件数

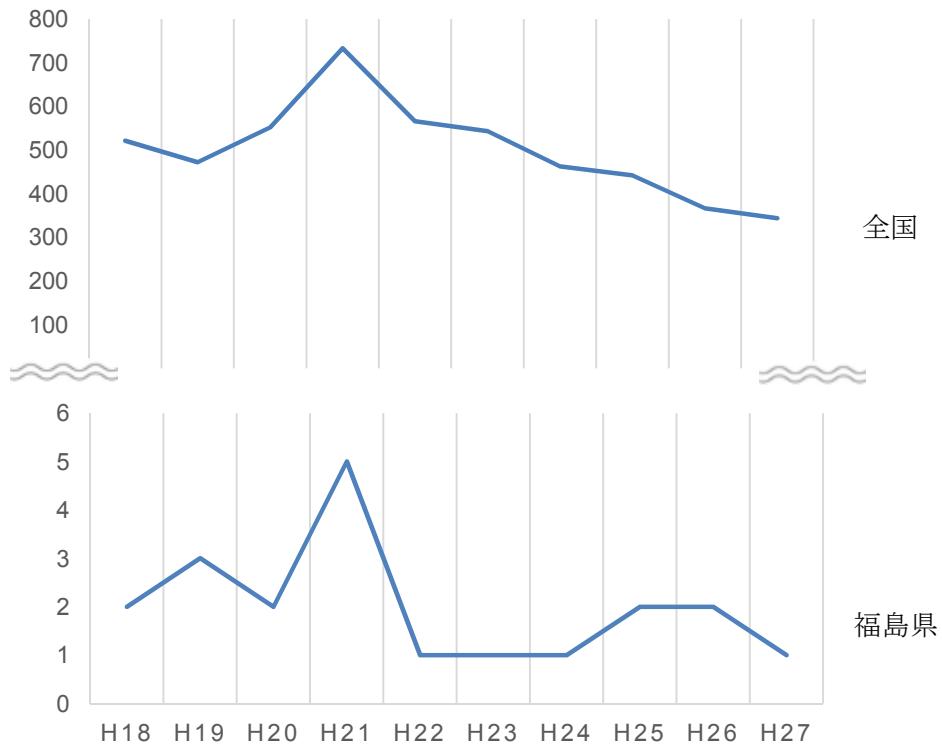
調整事件の申請件数は、平成18年からの10年間で20件すべてがあっせん事件であり、年平均にすると2.0件となっている。平成21年が最も多い5件であった。

全国の労働委員会の総申請件数は、350～750件前後で推移しており、平成21年が最も多い733件であったが、その後は減少傾向にある。

表1 調整事件申請件数の推移

	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	計
福島県	2	3	2	5	1	1	1	2	2	1	20
全国	521	472	552	733	566	543	463	442	367	344	5,003

図1 調整事件申請件数の推移



(2) 調整事項別申請件数

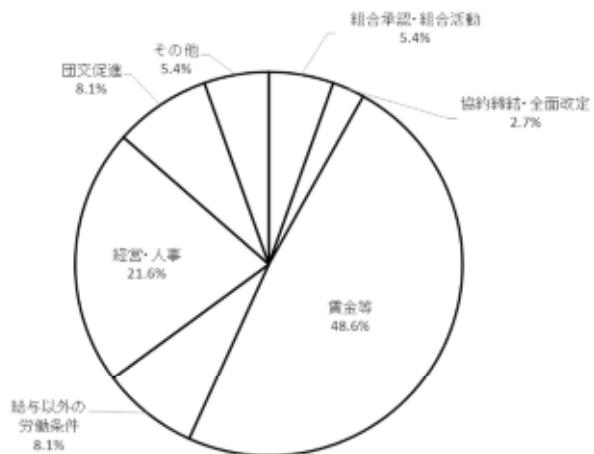
申請件数を調整事項別にみると、「賃金等」が18件(48.6%)と最も多く、以下「経営・人事」が8件(21.6%)、「給与以外の労働条件」及び「団交促進」が3件(8.1%)、「組合承認・組合活動」及び「その他」が2件(5.4%)、協約締結・全面改定が1件(2.7%)となっている。「賃金等」では、「賃上げ」に関する事項が多く、「経営・人事」では、「解雇」に関する事項が多くなっている。

表2 調整事件調整事項別申請件数

	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	計
組合承認・組合活動	1	—	—	1	—	—	—	—	—	—	2
協約締結・全面改定	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1
協約効力・解釈	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
賃金等	—	4	2	2	1	3	—	1	2	3	18
給与以外の労働条件	—	—	1	1	1	—	—	—	—	—	3
経営・人事	1	2	—	3	1	—	—	—	—	1	8
福利厚生	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
団交促進	—	—	1	—	—	—	1	1	—	—	3
その他	—	—	1	—	—	1	—	—	—	—	2
合 計	3	6	5	7	3	4	1	2	2	4	37

(注) 調整事項数は、1件の調整事件で複数の調整事項があった場合には、それぞれに集計しているため、調整事件数と調整事項数は一致しない。

図2 調整事件調整事項別申請件数



(3) 申請者別申請件数

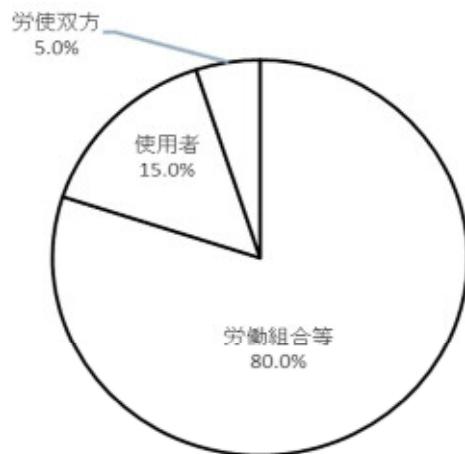
申請件数を申請者別にみると、労働組合等からの申請によるものが16件で全体の80.0%、使用者から申請が3件で15.0%、労使双方が1件で5.0%となっている。

表3 調整事件申請者別申請件数

	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	計
労働組合等	2	3	1	4	—	1	1	2	2	—	16
使用者	—	—	1	1	—	—	—	—	—	1	3
労使双方	—	—	—	—	1	—	—	—	—	—	1
計	2	3	2	5	1	1	1	2	2	1	20

(注) 平成19年の「労働組合等」3件の中には「労働争議団」からの申請1件を含む。

図3 調整事件申請者別申請件数



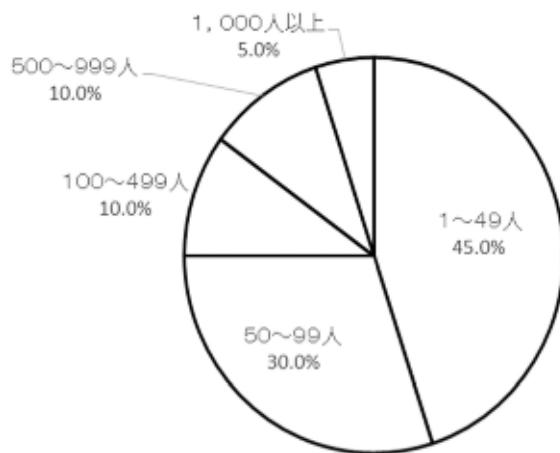
(4) 企業規模別申請件数

申請件数を企業規模別にみると、従業員数が1人から49人の企業が9件で(45.0%)で最も多く、続いて50人から99人が6件(30.0%)、以下100人から499人及び500人から999人が2件(10.0%)、1,000人以上が1件(5.0%)となっている。

表4 調整事件企業規模別申請件数

	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	計
1~49人	—	2	—	2	1	1	1	1	1	—	9
50~99人	1	—	2	1	—	—	—	—	1	1	6
100~499人	—	1	—	1	—	—	—	—	—	—	2
500~999人	—	—	—	1	—	—	—	1	—	—	2
1,000人以上	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1
計	2	3	2	5	1	1	1	2	2	1	20

図4 調整事件企業規模別申請件数



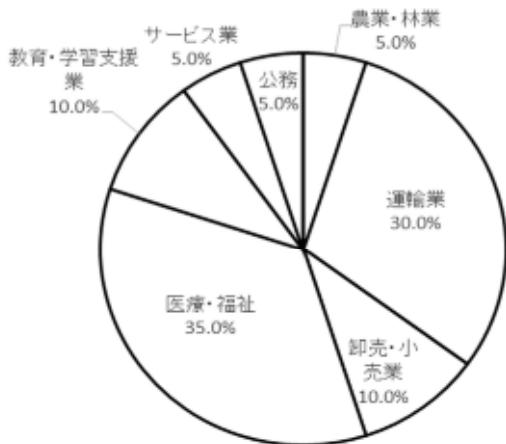
(5) 産業別申請件数

申請件数を産業別にみると、医療・福祉が7件で(35.0%)で最も多く、続いて運輸業が6件(30.0%)、以下卸売・小売業と教育・学習支援業がそれぞれ2件(10.0%)、農業・林業、サービス業、公務がそれぞれ1件(5.0%)となっている。

表5 調整事件産業別申請件数

	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	計
農業・林業	—	1	—	—	—	—	—	—	—	—	1
製造業	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
電気・ガス・熱供給・水道業	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
運輸業	1	—	1	1	—	—	1	—	2	—	6
卸売・小売業	—	—	—	—	—	1	—	1	—	—	2
金融・保険業	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
医療・福祉	1	1	1	3	—	—	—	1	—	—	7
教育・学習支援業	—	1	—	—	1	—	—	—	—	—	2
サービス業	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1	1
公務	—	—	—	1	—	—	—	—	—	—	1
計	2	3	2	5	1	1	1	2	2	1	20

図 5 調整事件産業別申請件数



2 終結状況

(1) 終結区分別件数

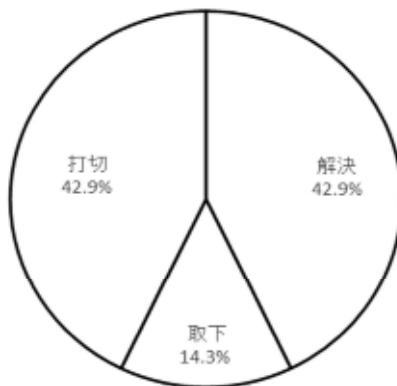
全係属事件21件の終結状況は、解決が9件(42.9%)、取下げが3件(14.3%)、打切りが9件(42.9%)となっており、解決率は50%となっている。平成19年は、係属した調整事件は3件であったが、すべて打切りになっている。

表 6 調整事件終結区分別件数

	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	計
取扱件数	3	3	2	5	1	1	2	2	2	1	22
前年度 繰越件数	1	—	—	—	—	—	1	—	—	—	2
新規 件数	2	3	2	5	1	1	1	2	2	1	20
解決件数	1	—	2	3	—	—	1	2	—	—	9
取下件数	—	—	—	—	—	—	1	—	2	—	3
打切件数	2	3	—	2	1	—	—	—	—	1	9
翌年度繰越件数	—	—	—	—	—	1	—	—	—	—	1
解決率	33.3%	—	100%	60.0%	—	—	100%	100%	—	—	50.0%

(注) 平成18年は平成17年(調)第3号事件を取り扱ったため新規係属事件と併せて取扱件数が3件、平成24年は平成23年(調)第1号事件を取り扱ったため新規係属事件と併せて取扱件数が2件となっているため、取扱件数は22件となる。

図 6 調整事件終結区別件数



(2) 処理日数

終結事件の1件あたりの平均処理日数は、19.6日である。なお、平成19年は、平均処理日数が3日となっているが、これは申請のあった3件のうち2件で被申請者からあっせん応諾を拒否されたため、調整員を指名した日にあっせんを打ち切ったためである。

表7 調整事件処理日数

	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	平均
件数	3	3	2	5	1	—	1	2	—	1	1.8
所要日数	28.0	3.0	13.5	10.8	39.0	—	39.0	21.5	—	57.0	19.6

(注) 平成17年(調) 第3号事件は平成18年に終結したため平成18年に、平成23年第1号事件は平成24年に終結したため平成24年にそれぞれ計上している。

ここで「所要日数」とは、あっせん員指名日から終結日までの平均所要日数をいう。なお、取扱件数からあっせん員指名日前に取下げのあったものを除いている。

2 調整事件の概要 (平成18年からの10年間)

平成18年から平成27年の10年間において、取り扱った事件の概要は次のとおりである。

(平成18年)

平成18年に係属した調整事件は3件（うち繰越1件（平成17年（調）第3号事件））で、全てあっせんであった。

平成17年（調）第3号事件

申請日：平成17年11月21日

あっせん2回

終結日：平成18年1月16日（打切り）

平成17年（調）第3号事件は、労働組合から労働協約の遵守及び誠実な団体交渉をあっせん事項として、申請された事件であった。

平成17年12月22日に第1回あっせん、平成18年1月16日に第2回あっせんを実施し、労使双方の歩み寄りを図るためにあっせんを進めた。調整の結果、労使双方の主張の隔たりが大きいことから、あっせん員の協議の結果、これ以上、労使双方の歩み寄りを図ることは困難であると判断し、あっせんを打ち切った。

平成18年（調）第1号事件

申請日：平成18年5月18日

あっせん1回

終結日：平成18年6月21日（打切り）

平成18年（調）第1号事件は、労働組合から被申請者が労使合意形成の約束を守り、新制度については継続協議とすることをあっせん事項として、申請された事件であった。

平成18年6月13日に第1回あっせんを実施し、労使双方の歩み寄りを図るためにあっせんを進めた。調整の結果、労使双方の主張に歩み寄りが見られたことから、あっせん案を提示し受諾の可否については6月20日まで回答するよう文書を交付した。

平成18年6月14日付けあっせん案に対し、申請者側からは受諾の回答があったものの、被申請者側から拒否の回答があったため、あっせん員の協議の結果、これ以上、労使双方の歩み寄りを図ることは困難であると判断し、あっせんを打ち切った。

平成18年（調）第2号事件

申請日：平成18年9月14日

あっせん1回

終結日：平成18年9月26日（解決）

平成18年（調）第2号事件は、労働組合から労働協約の締結をあっせん事項として、申請された事件であった。

平成18年9月26日に第1回あっせんを実施し、労使双方の歩み寄りを図るためあっせんを進めた。調整の結果、労使双方の主張に歩み寄りが見られたことから、あっせん案を提示したところ、労使双方がその場で受諾し、本事件は解決した。

(平成19年)

平成19年に係属した調整事件は3件で、全てあっせんであった。

平成19年（調）第1号事件

申請日：平成19年3月28日
あっせん0回
終結日：平成19年5月29日（打切り）

平成19年（調）第1号事件は、労働組合から組合員Aの賃金の大幅引き下げを強行せず、雇い止めを撤回することをあっせん事項として、申請された事件であった。

被申請者側から団体が解散・消滅した旨の文書提出があり、実情調査ではあっせんを受託する団体が存在しなくなったことを頑なに主張しているため、会長は当該あっせんをこれ以上継続することは困難であるとの考えを示したうえで、審査調整課参事をあっせん員に指名し、同日、同参事はあっせんを打ち切った。

平成19年（調）第2号事件

申請日：平成19年7月27日
あっせん0回
終結日：平成19年10月12日（打切り）

平成19年（調）第2号事件は、労働争議団から職員給与に関する規程、職員の退職金規程及び基金積立規程の改定の撤回をあっせん事項として、申請された事件であった。

被申請者側からあっせんを応諾しない旨の回答文書が送付されたため、会長は当該あっせんをこれ以上継続することは困難であるとの考えを示したうえで、審査調整課参事をあっせん員に指名し、同日、同参事はあっせんを打ち切った。

平成19年（調）第3号事件

申請日：平成19年8月20日
あっせん1回
終結日：平成19年8月30日（打切り）

平成19年（調）第3号事件は、労働組合から組合員Aの解雇を8月31日に強行せず、労働組合と十分な話し合いを行うことをあっせん事項として、申請された事件であった。

平成19年8月30日に第1回あっせんを実施し、労使双方の歩み寄りを図るためにあっせんを進めた。調整の結果、労使双方の主張の隔たりが大きいことから、あっせん員の協議の結果、これ以上、労使双方の歩み寄りを図ることは困難であると判断し、あっせんを打ち切った。

(平成20年)

平成20年に係属した調整事件は2件で、全てあっせんであった。

平成20年（調）第1号事件

申請日：平成20年2月5日
あっせん1回
終結日：平成20年2月22日（解決）

平成20年（調）第1号事件は、使用者から賃金改定（賃下げ）をあっせん事項として、申請された事件であった。

平成20年2月22日に第1回あっせんを実施し、労使双方の歩み寄りを図るためあっせんを進めた。調整の結果、労使双方の主張に歩み寄りが見られたことから、協定書の締結により解決を図ることとなり、労使双方がその場で協定書を締結し、本事件は解決した。

平成20年（調）第2号事件

申請日：平成20年11月28日

あっせん1回

終結日：平成20年12月26日（解決）

平成20年（調）第2号事件は、労働組合から①組合員Aの件の団体交渉について、理事長出席の上で誠実に応ずること、②組合員Aに関わる以前の経過をふまえた再発防止策について、③組合員Aの今年4月からの昇給をあっせん事項として、申請された事件であった。

平成20年12月26日に第1回あっせんを実施し、労使双方の歩み寄りを図るためあっせんを進めた。調整の結果、労使双方の主張に歩み寄りが見られたことから、あっせん案を提示したところ、労使双方がその場で受諾し、本事件は解決した。

（平成21年）

平成21年に係属した調整事件は5件で、全てあっせんであった。

平成21年（調）第1号事件

申請日：平成21年3月11日

あっせん0回

終結日：平成21年3月31日（打切り）

平成21年（調）第1号事件は、労働組合から平成21年3月末で強行されようとしている臨時雇用の組合員の雇い止めの白紙撤回をあっせん事項として、申請された事件であった。

あっせん申請受付後、被申請者側に対しあっせんに応じるよう働きかけたが、あっせんに応じない旨の回答があったため、会長は当該あっせんをこれ以上継続することは困難であるとの考えを示したうえで、審査調整課長をあっせん員に指名し、同日、同審査調整課長はあっせんを打ち切った。

平成21年（調）第2号事件

申請日：平成21年5月21日

あっせん1回

終結日：平成21年6月10日（解決）

平成21年（調）第2号事件は、労働組合から賃金引き上げ、賃金回答の時期及び団体交渉の時間の持ち方をあっせん事項として、申請された事件であった。

平成21年6月10日に第1回あっせんを実施し、労使双方の歩み寄りを図るためあっせんを進めた。調整の結果、賃金引き上げ等については、労使双方の主張の隔たりが大きく、あっせん案の提示には至らなかったが、団体交渉の時間の持ち方については、労使双方の主張に歩み寄りが見られたことから、あっせん案を提示したところ、労使双方がその場で受諾し、本事件は解決した。

平成21年（調）第3号事件

申請日：平成21年5月27日

あっせん1回

終結日：平成21年7月1日（解決）

平成21年（調）第3号事件は、労働組合から組合員Aの退職金をあっせん事項として、申請された事件であった。

平成21年7月1日に第1回あっせんを実施し、労使双方の歩み寄りを図るためあっせんを進めた。調整の結果、労使双方の主張に歩み寄りが見られたことから、あっせん案を提示したところ、労使双方がその場で受諾し、本事件は解決した。

平成21年（調）第4号事件

申請日：平成21年7月17日

あっせん1回

終結日：平成21年8月6日（打切り）

平成21年（調）第4号事件は、労働組合から組合員Aの勤務・労働条件をあっせん事項として、申請された事件であった。

平成21年8月6日に第1回あっせんを実施し、労使双方の歩み寄りを図るためあっせんを進めた。調整の結果、労使双方の主張の隔たりが大きいことから、あっせん員の協議の結果、これ以上、労使双方の歩み寄りを図ることは困難であると判断し、あっせんを打ち切った。

平成21年（調）第5号事件

申請日：平成21年8月31日

あっせん1回

終結日：平成21年9月7日（解決）

平成21年（調）第5号事件は、使用者から組合員Aの懲戒処分をあっせん事項として、申請された事件であった。

平成21年9月7日に第1回あっせんを実施し、労使双方の歩み寄りを図るためあっせんを進めた。調整の結果、労使双方の主張に歩み寄りが見られたことから、あっせん案を提示したところ、労使双方がその場で受諾し、本事件は解決した。

(平成22年)

平成22年に係属した調整事件は1件で、あっせんであった。

平成22年（調）第1号事件

申請日：平成22年7月21日（労働者）

平成22年7月22日（使用者）

あっせん2回

終結日：平成22年8月30日（打切り）

平成22年（調）第1号事件は、労使双方から①労働賃金及び慰謝料請求事件に関するこ、②組合員Aへの労働条件変更通知について、③組合員Bの解雇をあっせん事項として、申請された事件であった。

平成22年7月26日に第1回あっせん、同年8月30日に第2回あっせんを実施し、労使双方の歩み寄りを図るためあっせんを進めた。調整の結果、労使双方の主張の隔たりが大きいことから、あっせん員の協議の結果、これ以上、労使双方が歩み寄りを図ることは困難であると判断し、あっせんを打ち切った。

(平成23年)

平成23年に係属した調整事件は1件で、あっせんであった。

平成23年（調）第1号事件

申請日：平成23年11月15日

あっせん1回

終結日：平成24年1月19日（解決）

平成23年（調）第1号事件は、労働組合から①商品の月別売上集計表及び経費明細書の開示、②平成21年引っ越し以降に社長が住んでいた2階住居部分費用を経費で支払っていたとしたら全て会社に戻すこと、③平成21年引っ越し以降に社長が2階住居部分費用を経費で支払っていたとしたら、売上不足を理由に減額された賞与の差額を返還すること、④集金パート

への契約報奨金の未支給分の支払い、⑤従業員の他区域集金手当の支払い、⑥折込パートへの手当カット分の復活、⑦折込パートへの給与計算ミス分の支払いをあっせん事項として、申請された事件であった。

平成24年1月19日に第1回あっせんを実施し、労使双方の歩み寄りを図るためあっせんを進めた。調整の結果、労使双方の主張に歩み寄りが見られたことから、あっせん案を提示したところ、労使双方がその場で受諾し、本事件は解決した。

(平成24年)

平成24年に係属した調整事件は2件（うち繰越1件（平成23年（調）第1号事件））で、全てあっせんであった。

平成24年（調）第1号事件

申請日：平成24年10月1日

あっせん0回

終結日：平成24年11月14日（取下げ）

平成24年（調）第1号事件は、労働組合から会社側が団体交渉に応じ円満な労使関係を作ることをあっせん事項として、申請された事件であった。

申請者側からのあっせん申請取下げにより、本事件は終結した。

(平成25年)

平成25年に係属した調整事件は2件で、全てあっせんであった。

平成25年（調）第1号事件

申請日：平成25年2月25日

あっせん1回

終結日：平成25年4月9日（解決）

平成25年（調）第1号事件は、労働組合から組合員Aの未払い残業代請求及び賞与支払いをあっせん事項として、申請された事件であった。

平成25年4月9日に第1回あっせんを実施し、労使双方の歩み寄りを図るためあっせんを進めた。調整の結果、労使双方の主張に歩み寄りが見られたため、あっせん案を提示したところ、労使双方がその場で受諾し、本事件は解決した。

平成25年（調）第2号事件

申請日：平成25年5月23日

あっせん1回

終結日：平成25年7月3日（解決）

平成25年（調）第2号事件は、労働組合から2013年度春闘における、①人事評価分布状況、②平均賃上げ額と昇給率、③賃上げゼロの人数を開示することをあっせん事項として、申請された事件であった。

平成25年7月3日に第1回あっせんを実施し、労使双方の歩み寄りを図るためあっせんを進めた。調整の結果、労使双方の主張に歩み寄りが見られたことから、あっせん案を提示したところ、労使双方がその場で受諾し、本事件は解決した。

(平成26年)

平成26年に係属した調整事件は2件で、全てあっせんであった。

平成26年（調）第1号事件

申請日：平成26年9月8日

あっせん0回

終結日：平成26年11月17日（取下げ）

平成26年（調）第1号事件は、労働組合から月例賃金の上積みをあっせん事項として、A社に申請された事件であった。

申請者側からのあっせん申請取下げにより、本事件は終結した。

平成26年（調）第2号事件

申請日：平成26年9月8日

あっせん0回

終結日：平成26年11月17日（取下げ）

平成26年（調）第2号事件は、労働組合から月例賃金の上積みをあっせん事項として、B社に申請された事件であった。

申請者側からのあっせん申請取下げにより、本事件は終結した。

（平成27年）

平成27年に係属した調整事件は1件で、あっせんであった。

平成27年（調）第1号事件

申請日：平成27年4月13日

あっせん2回

終結日：平成27年9月16日（打切り）

平成27年（調）第1号事件は、使用者から①懲戒処分について、②平成26年夏季賞与不支給、③平成26年末賞与の減額について、④求人広告の給与より低い給与で働いている従業員の給与の取扱いをあっせん事項として、申請された事件であった。

平成27年8月20日に第1回あっせん、同年9月16日に第2回あっせんを実施し、労使双方の歩み寄りを図るためあっせんを進めた。調整の結果、労使双方の主張の隔たりが大きいことから、あっせん員の協議の結果、これ以上、労使双方の歩み寄りを図ることは困難であると判断し、あっせんを打ち切った。

第4節 個別的労使関係調整事件の概要（取扱いの状況） (平成18年からの10年間)

1 申請状況

(1) 申請件数

個別的労使関係調整（注）事件の申請件数は、平成18年から平成27年までの10年間で計41件あり、年平均にすると4.1件、最多は平成21年の7件、最小は平成25年の0件であった。直近の5年間の申請件数をみると、平成23年から平成26年までの4年間は年平均1.8件と低迷していたが、平成27年は6件の申請があった（表1）。

（注）個別的労使関係「調整」は、全国的には個別的労使関係「あっせん」と呼ぶことが多い。

表1 個別的労使関係調整事件の申請件数の推移 (単位：件)

年 次	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	計
個別調整	6	5	6	7	4	2	3	0	2	6	41

参考までに、平成26年度までの5年間における全国の個別的労使関係調整に関する各制度（労働委員会あっせん、労働局あっせん、労働審判）の新規係属状況は、以下のとおりである（表2）。

表2 各機関による個別的労使関係調整制度の新規係属件数（中労委HPの統計より）
(単位:件)

年 度	H22 年度	H23 年度	H24 年度	H25 年度	H26 年度
労働委員会あっせん	397	393	338	376	319
労働局あっせん	6,390	6,510	6,047	5,712	5,010
労働審判	3,313	3,721	3,660	3,627	3,496

※ 全国は年度で集計している。

申請者が労働委員会の個別的労使関係調整を申請しようと考えた動機をみてみると、労働相談を契機として個別的労使関係調整を申請した事案は少なく、多くは、労働局あっせんが不調となり労働委員会の個別調整を案内されたものや、はじめから個別的労使関係調整を申請する意思で労働委員会に相談してきた事案であった。今後、労働相談の中から個別的労使関係調整で解決を図ることができる事案をいかに拾いだすかが課題である（表3）。

表3 個別の労使関係調整事件の申請件数と労働相談の件数 (単位:件)

年次	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27
個別調整の申請件数	6	5	6	7	4	2	3	0	2	6
労働相談の件数	280	179	140	148	153	119	123	83	119	233

(2) 申請人別件数

調整事件を申請人別にみると、申請のあった41件は全て労働者からの申請であり、使用者からの申請や労使協同での申請はなかった。

(3) 産業別件数

調整事件を産業別にみると、サービス業が15件(36.6%)と最も多く、次いで、建設業が7件(17.1%)、製造業と医療・福祉が各5件(各12.2%)、卸売業・小売業が3件(7.3%)、飲食店・宿泊業が2件(4.9%)、鉱業、情報通信業、運輸業、公務が各1件(各2.4%)であった(表4)。

表4 産業別件数 (単位:件)

年次	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	計
鉱業				1							1
建設業				2		1	1			3	7
製造業		1	1		1		2				5
情報通信業		1									1
運輸業		1									1
卸売業・小売業			2			1					3
飲食店・宿泊業			1		1						2
医療・福祉	2	1							1	1	5
サービス業	4	1	2	4	2					2	15
公務									1	—	1
合計	6	5	6	7	4	2	3	—	2	6	41

(4) 調整事項別件数

調整事件を調整事項別にみると、「解雇、退職、雇止め」が23件(53.5%)で最も多く、次いで、「賃金未払・その他賃金」が8件(18.6%)、「その他の経営人事」が4件(9.3%)、「懲戒処分と人間関係」が各2件(各4.7%)であった(表5)。

傾向としては、解雇や雇止めなど、労働者がそのまま放置すれば失職してしまう事由について、撤回を求めて駆け込み的に申請したものが多く、また、未払い賃金等の請求についても、労働者が、解雇や雇止めによりその会社との労働契約が終了したことを契機とし

て、それまでは未払いでも我慢していた残業代等を過去に遡って請求するものが多かった。

表5 調整事項別件数

(単位:年)

年 次	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	計
解雇、退職、雇止め	5	4	2	4	1	1	3			3	23
懲戒処分							1		1		2
その他の経営人事					1				2	1	4
賃金未払・その他賃金	1	2			2	2				1	8
労働条件等											
人間関係									1	1	2
その他	1				1		1			1	4
合 計	7	6	2	4	5	3	5	—	4	7	43

※ 1件の事件で複数項目に該当する場合がある。

2 処理状況

(1) 終結区分別件数

調整事件を終結区分別にみると、解決が22件(53.7%)で最も多かった。次いで打切りが14件(34.1%)、取下げが3件(7.3%)、不開始が2件(4.9%)であつた(表6)。

なお、取下げの3件について取下理由を見ると、2件は和解が成立したため、1件は集団あっせんへ移行したためであった。

表6 終結区分別件数

(単位:年)

年 次	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	計
解 決	4	4	3	3	3	1				4	22
取下げ	1		1			1					3
不開始									1	1	2
打切り	1	1	2	4	1		3		1	1	14
合 計	6	5	6	7	4	2	3	—	2	6	41

(2) 解決率等の状況

ア 応諾件数

個別の労使関係調整事件の申請があった際に、被申請者がこれに応ずるか否かは任意であり、労働委員会は被申請者が応諾した場合に調整を実施するところである。そこで、平成18年から平成27年までの10年間の応諾件数をみると、係属した事件(不開始及び取下げを除く。)36件に対して、被申請者が応諾したのは28件(77.8%)であった(表7)。

表7 応諾件数

(単位：件数は件、率は%)

年 次	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	計
係属性件数	5	5	5	7	4	1	3	0	1	5	36
応諾件数	4	5	4	5	3	1	2	0	0	4	28
応諾率	80.0	100	80.0	71.4	75.0	100	66.7	—	0	80.0	77.8

※ 係属性件数は不開始及び取下げを除く。

当労働委員会では、事件を解決に導くため、個別調整の申請があった際には、被申請者に対し個別調整に応じるよう説得している。申請者側の要求が現実的な範囲に収まっている場合、被申請者側も解決金などによる解決を検討する余地がある場合には、被申請者が応諾することが多い。他方で、労使間での信頼関係が完全に破綻している場合や、申請者が現実的でない解決（高額の解決金支払い等）を要求している場合には、被申請者の応諾を得られない場合が多い。特に、感情的に対立し、被申請者が「もはや金銭の問題ではない」「話し合いは弁護士を通してもらいたい」などと主張をしている場合には、説得を行っても、被申請者から応諾を得ることは難しい状況である。

イ 解決率

平成18年から平成27年までの10年間に申請のあった事件（不開始及び取下げを除く。）36件について、調整を実施して解決したのは22件（61.1%）であった（表8）。

表8 解決件数、解決率

(単位：件数は件、率は%)

年 次	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	計
係属性件数	5	5	5	7	4	1	3	0	1	5	36
解決件数	4	4	3	3	3	1	0	0	0	4	22
解決率	80.0	80.0	60.0	42.9	75.0	100	0	—	0	80.0	61.1

※ 係属性件数は不開始及び取下げを除く。

※ 解決率は取下げ及び不開始を除く終結件数に対する解決件数の比率

参考までに、平成26年度までの5年間における全国の個別的労使関係調整に関する各制度（労働委員会あっせん、労働局あっせん、労働審判）の解決率は、以下のとおりである（表9）。

表9 各機関による個別的労使関係調整制度の解決率（中労委HPの統計より）

（単位：%）

年 度	H22年度	H23 年度	H24 年度	H25 年度	H26 年度
労働委員会あっせん	64.9	57.8	55.0	54.9	51.4
労働局あっせん	39.2	40.6	39.9	41.3	39.7
労働審判	79.9	79.4	81.0	79.4	78.0

※1 全国は年度で集計している。

※2 労働委員会あっせん及び労働局あっせんの解決率は、取下げ及び不開始を除く終結件数に対する解決件数の比率

※3 労働審判の解決率は、終了、取下げ及び却下等を除く既済件数に対する調停成立の件数の比率

解決した事案について特徴を見ると、いずれも被申請者が応諾した時点において、労使双方が調整を実施すれば和解できる現実的な程度にまで歩み寄る意思を有していたことや、労使双方とも強く事件の解決を希望し、これ以上の長期化を避けることを望んでいたことが挙げられる。

このことは、被申請者の応諾した事件の解決率からもうかがえる。被申請者が応諾した事案28件については、22件（78.6%）が解決しており、高い解決率を示している（表10）。

表10 被申請者が応諾した事件の解決率

（単位：件数は件、率は%）

年 次	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	計
応諾件数	4	5	4	5	3	1	2	0	0	4	28
解決件数	4	4	3	3	3	1	0	0	0	4	22
解決率	100	80.0	75.0	60.0	100	100	0	—	—	100	78.6

