

山口県労働委員会年報

令和5年版

山口県労働委員会事務局

は じ め に

この年報は、山口県労働委員会の令和5年1月から12月までの1年間の活動状況を収録したものです。

当労働委員会では、県内の労使間における紛争解決に向け、第三者機関として、その支援に鋭意努力を重ねておりますが、本冊子が多くの方々に活用され、より良い労使関係の構築とその安定のため、いささかなりともお役に立てば幸いです。

令和6年3月

山口県労働委員会

事務局長 原田 和生

目 次

はじめに

第 1 章	組織・運営	1
第 1 節	委員会の構成	2
1	委員	2
2	あっせん員候補者	3
3	事務局	4
第 2 節	会議等	5
1	総会	5
2	公益委員会議	9
3	各種連絡会議	10
4	各種研修会	13
5	勉強会	14
第 2 章	調整関係	15
第 1 節	集团的労使紛争調整事件	16
1	概況	16
2	あっせん事件の概要	17
第 2 節	争議行為予告通知及び実情調査	18
1	争議行為予告通知	18
2	実情調査	20
第 3 節	個別的労使紛争あっせん事件	21
1	概況	21
2	あっせん事件の概要	21
第 3 章	審査関係	23
第 1 節	不当労働行為審査事件	24
1	概況	24
2	不当労働行為審査事件の概要	25
3	再審査の概況	50
4	確定命令の不履行通知	50
第 2 節	行政訴訟事件の対応	50
第 3 節	労働組合の資格審査等	51
1	資格審査の概況	51
2	非組合員の範囲の認定・告示	51

参 考 資 料	-----	53
第 1	業務処理状況統計資料 -----	54
1	集団的労使紛争調整事件関係 -----	54
2	個別的労使紛争あつせん事件関係 -----	56
3	不当労働行為事件審査関係 -----	57
4	資格審査関係 -----	58
5	非組合員の範囲の認定・告示関係 -----	58
第 2	労働情勢関係統計資料 -----	59
1	労働力主要指標（全国・山口県） -----	59
2	賃金、労働時間の推移（全国・山口県） -----	59
3	労働争議の推移（全国・山口県） -----	60
4	労働組合数等の推移（全国・山口県） -----	60
5	春季賃上げ要求・妥結状況 -----	61
6	夏季一時金要求・妥結状況 -----	62
7	年末一時金要求・妥結状況 -----	63

第 1 章 組織・運営

第1節 委員会の構成

1 委員

労働委員会は、労働組合法第19条の規定に基づき設置された行政委員会で、山口県では、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）、使用者を代表する者（使用者委員）の、各5名の委員で構成されています。

第49期委員は、次のとおりです。

第49期委員

（任期：令和5. 1. 20～7. 1. 19）

区分	氏名	現職	当初就任年月日
公益委員	会長 近本佐知子	弁護士	平成27. 1. 20
	会長代理 有田謙司	西南学院大学法学部教授	平成21. 1. 20
	通山和史	弁護士	令和 3. 1. 20
	中村美紀子	山口大学経済学部教授	令和 5. 11. 3
	浜崎大輔	弁護士	令和 3. 1. 20
	平中貫一	山口大学名誉教授	平成27. 1. 20 (令和 5. 11. 2退任)
労働者委員	伊藤正則	日本労働組合総連合会山口県連合会会長	平成29. 7. 1
	徳野啓範	日本基幹産業労働組合連合会山口県本部委員長	平成30. 1. 9
	中元直樹	日本労働組合総連合会山口県連合会事務局長	令和 2. 2. 1
	長山文子	UAゼンセン山口県支部支部長	令和 5. 1. 20
	梶本康仁	前全日本自治団体労働組合山口県本部執行委員長	平成30. 1. 9 (令和 5. 11. 2退任)
	森本正宏	全日本自治団体労働組合山口県本部執行委員長	令和 5. 11. 3
使用者委員	阿野徹生	山口県経営者協会専務理事	令和 3. 8. 1
	岡藤智加子	株式会社岡藤組代表取締役社長	令和 3. 1. 20
	田村充正	萩ブランド協同組合理事長	令和 3. 1. 20
	中田敏宏	株式会社宇部興産総合サービス顧問	令和 3. 8. 1
	西木ひさ央	株式会社トクヤマシニアアドバイザー	令和 5. 1. 20

注：現職欄は、令和5年12月31日現在。ただし、任期途中で退任した委員の現職欄は、退任時の職名を表記した（会長、会長代理以外は委員の区分に応じた五十音順で表記した。）。

2 あっせん員候補者

労働関係調整法や本県の要領に基づき、集団的労使紛争や個別的労使紛争の解決を支援するため、当期委員、前期委員及び事務局の職員等のうちから、会長があっせん員候補者を委嘱しています。

あっせん員候補者名簿

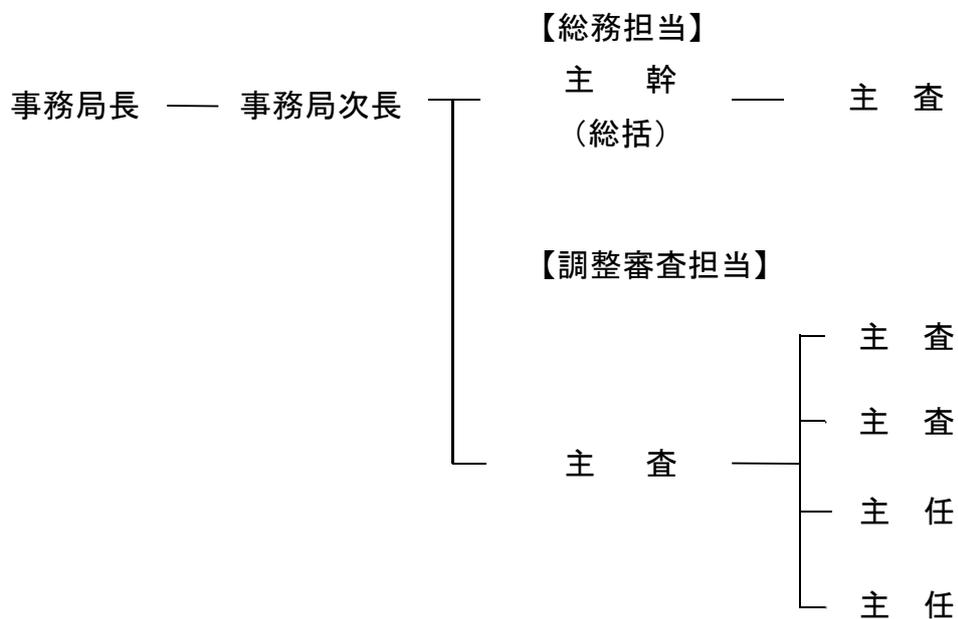
(令和5年12月31日現在)

氏名	現職等	委嘱年月日
有田謙司	山口県労働委員会公益委員 西南学院大学法学部教授	平成21. 1. 20
近本佐知子	山口県労働委員会公益委員 弁護士	平成27. 1. 20
通山和史	山口県労働委員会公益委員 弁護士	令和 3. 1. 20
中村美紀子	山口県労働委員会公益委員 山口大学経済学部教授	令和 5. 11. 22
浜崎大輔	山口県労働委員会公益委員 弁護士	令和 3. 1. 20
伊藤正則	山口県労働委員会労働者委員 日本労働組合総連合会山口県連合会会長	平成29. 7. 13
徳野啓範	山口県労働委員会労働者委員 日本基幹産業労働組合連合会山口県本部委員長	平成30. 1. 25
中元直樹	山口県労働委員会労働者委員 日本労働組合総連合会山口県連合会事務局長	令和 2. 2. 13
長山文子	山口県労働委員会労働者委員 U Aゼンセン山口県支部支部長	令和 5. 1. 23
森本正宏	山口県労働委員会労働者委員 全日本自治団体労働組合山口県本部執行委員長	令和 5. 11. 22
阿野徹生	山口県労働委員会使用者委員 山口県経営者協会専務理事	令和 3. 8. 26
岡藤智加子	山口県労働委員会使用者委員 株式会社岡藤組代表取締役社長	令和 3. 1. 20
田村充正	山口県労働委員会使用者委員 萩ブランド協同組合理事長	令和 3. 1. 20
中田敏宏	山口県労働委員会使用者委員 株式会社宇部興産総合サービス顧問	令和 3. 8. 26
西木 央	山口県労働委員会使用者委員 株式会社トクヤマシニアアドバイザー	令和 5. 1. 23
榊本康仁	前山口県労働委員会労働者委員	平成30. 1. 25
久戸瀬泰司	前山口県労働委員会使用者委員	平成31. 1. 21
原田和生	山口県労働委員会事務局長	令和 5. 4. 13
山本正喜	山口県労働委員会事務局次長	令和 4. 4. 14

注：委員にあつては、現委員、前委員ごとの委員の区分に応じた五十音順で表記した。

3 事務局

事務局は、事務局長、事務局次長、総務担当及び調整審査担当で構成され、職員数は、令和5年12月31日現在9名（会計年度任用職員を除く）です。



第2節 会議等

1 総会

総会は、公、労、使の委員全員で構成され、労働委員会の活動状況を総合的に把握し、事件処理に係る具体的方法等を協議決定する最高の意思決定のための会議です。

総会には、定例総会と臨時総会があり、定例総会は、労働委員会規則第4条に基づき、原則として毎月第2及び第4木曜日に開催され、臨時総会は、会長が必要と認めるときなどに適宜開催されます。

令和5年における総会の開催回数は18回で、その状況は次のとおりです。

総会開催状況

回別	開催日	議 題
1713 臨時	5. 1. 23	(付議事項) 1 会長及び会長代理の選挙について 2 総会における議席の決定について 3 あっせん員候補者の委嘱及び解任について (報告事項) 1 幹事委員の指名について 2 係属事件の状況について 3 令和5年度全国労働委員会会長連絡会議の議題募集について 4 第78回全国労働委員会会長連絡協議会総会の議題募集について
1714 定例	5. 2. 9	(報告事項) 1 令和3年(不)第2号について 2 令和4年(不)第1号について 3 その他の係属事件の状況について 4 令和4年度中国地区労働委員会会長連絡会議の概要について
1715 定例	5. 2. 22	(報告事項) 1 令和3年(不)第2号について 2 その他の係属事件の状況について 3 第148回中国地区労委連絡協議会定例総会の議題募集について 4 出前講座の実施状況について

1716 定例	5. 3. 9	<p>(報告事項)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 あっせんの申請について 2 令和3年(不)第2号に係る双方の主張について 3 令和4年(不)第1号について 4 その他の係属事件の状況について
1717 定例	5. 3. 23	<p>(付議事項)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 山口県労働委員会が取り扱う個人情報の保護に関する規則の制定について 2 山口県労働委員会事務局処務規程の一部改正について 3 山口県労働委員会情報公開等事務取扱要領の一部改正について 4 山口県労働委員会が保有する個人情報の適切な管理のための措置に関する要綱の制定について <p>(報告事項)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 令和5年(調)第2号の申請について 2 令和3年(不)第2号における双方の主張について 3 その他の係属事件の状況について 4 令和5年度全国労働委員会連絡協議会公益委員連絡会議の議題募集について 5 令和5年度労働委員会予算について
1718 定例	5. 4. 13	<p>(付議事項)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 あっせん員候補者の委嘱及び解任について <p>(報告事項)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 令和5年(調)第2号の終結について 2 その他の係属事件の状況について 3 第148回中国地区労働委員会連絡協議会定例総会の議題について 4 第64回中国・四国地区労働委員会会長連絡会議の議題募集について
1719 定例	5. 4. 27	<p>(報告事項)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 令和3年(不)第2号における双方の主張について 2 その他の係属事件の状況について 3 第148回中国地区労働委員会連絡協議会定例総会の議題回答案について

1720 定例	5. 5. 25	(報告事項) 1 令和5年(調)第1号の終結について 2 令和3年(不)第2号における双方の主張について 3 その他の係属事件の状況について 4 第148回中国地区労働委員会連絡協議会定例総会の概要について 5 令和4年(不)第1号に係る審問の傍聴について
1721 定例	5. 6. 22	(報告事項) 1 係属事件の状況について 2 令和5年度全国労働委員会会長連絡会議の概要について 3 第64回中国・四国地区労働委員会会長連絡会議の議題回答案について 4 出前講座の実施状況について
1722 定例	5. 7. 13	(報告事項) 1 令和5年(個)第1号の申請について 2 その他の係属事件の状況について 3 第64回中国・四国地区労働委員会会長連絡会議の概要について
1723 定例	5. 7. 27	(報告事項) 1 令和3年(不)第2号における双方の主張について 2 その他の係属事件の状況について 3 第78回全国労働委員会連絡協議会総会の開催について 4 令和5年度公労使委員合同研修及び公労使委員個別紛争専門研修について
1724 定例	5. 8. 24	(報告事項) 1 令和5年(調)第3号の申請について 2 令和5年(調)第4号の申請について 3 その他の係属事件の状況について
1725 定例	5. 9. 14	(報告事項) 1 係属事件の状況について 2 令和5年度中国地区労働委員会会長連絡会議の開催について 3 公労使委員合同研修について

1726 定例	5. 9. 28	(報告事項) 1 係属事件の状況について 2 労働組合資格審査について
1727 定例	5. 10. 12	(報告事項) 1 令和5年(個)第1号の終結について 2 その他の係属事件の状況について 3 第78回全国労働委員会連絡協議会総会における第1議題及び第2議題の意見発表について 4 令和5年度労使関係セミナー(中央労働委員会、労働紛争解決ネット広島主催)の開催について 5 令和5年度「個別労働紛争処理制度」周知月間における本県の取組について
1728 定例	5. 10. 26	(報告事項) 1 令和5年(調)第4号の終結について 2 その他の係属事件の状況について
1729 定例	5. 11. 22	(付議事項) 1 総会における議席の決定について 2 あっせん員候補者の委嘱及び解任について (報告事項) 1 係属事件の状況について 2 第78回全国労働委員会連絡協議会総会の概要について 3 労働組合資格審査について 4 令和3年(不)第2号に係る審問の傍聴について
1730 定例	5. 12. 14	(報告事項) 1 令和4年(不)第1号に係る命令書(写)の交付について 2 令和5年(調)第3号の終結について 3 その他の係属事件の状況について 4 令和5年度中国地区労働委員会会長連絡会議の議題について 5 令和3年(不)第2号に係る審問の傍聴について

2 公益委員会議

公益委員会議は、労働委員会規則第3条第1項第2号の規定に基づき、公益委員のみで構成される会議であり、必要に応じて会長が招集します。労働組合資格審査の決定、不当労働行為事件の判定(命令内容の決定)など、重要な事項を審議します。

令和5年における公益委員会議の開催状況は、次のとおりです。

公 益 委 員 会 議 開 催 状 況

回別	開催日	議 題
601	5. 9. 28	(資格審査) ・ 令和5年(資)第1号 ・ 令和5年(資)第2号
602	5. 11. 22	(資格審査) ・ 令和4年(資)第1号 (命令の合議) ・ 令和4年(不)第1号

3 各種連絡会議

各種連絡会議は、労働委員会規則第86条の規定により、労働委員会相互の連絡と調整を図るため、開催されています。

令和5年における各種連絡会議の開催状況は、次のとおりです。

各種連絡会議開催状況

【全国会議】

会議名	開催日 開催場所	議題等
全国労働委員会 事務局長連絡会 議	5. 6. 8 駿優教育会館 (水戸市)	1 審査概況等について 2 調整事件等の概況について 3 議題懇談「今後の労働委員会における個別労働紛争解決業務の位置づけについて」
全国労働委員会 会長連絡会議	5. 6. 9 駿優教育会館 (水戸市)	1 講演「パワーハラスメント対策について」 2 議題懇談「不当労働行為審査（調査）におけるウェブ会議の利用について」
第78回全国労働委員会連絡協議会総会	5.11. 9～11.10 東京大学安田講堂 (東京都)	1 運営委員長報告 2 事務局長報告 3 第1議題「個別あっせんにおける工夫・配慮、スキル向上の取組について」 4 第2議題「労働基準法と密接に関連すると思われる調整事件の取扱いについて」 5 第3議題「労働組合法第18条に基づく労働協約の地域的拡張適用について」 6 講演「フリーランスに対する法政策:労働法・独禁法・フリーランス新法と労働委員会」 講師：前中央労働委員会会長代理 荒木 尚志
全国労働委員会 事務局審査主管 課長会議	5.10.30 労働委員会会館 (東京都)	1 第1議題「履行確認（労委規則45条2項）について」 2 第2議題「研修制度について」 3 第3議題「労働委員会事務局における人材確保・育成について」

全国労働委員会事務局調整主管課長会議	5.10.31 労働委員会会館 (東京都)	1 概況説明 2 都道府県労働委員会からの事例報告 ①労働争議調整事件 ②個別労働紛争事件における事例 3 報告事項「救済命令取消訴訟における指定代理人制度について」等
--------------------	-----------------------------	--

【中国ブロック会議】

会議名	開催日 開催場所	議 題 等
中国地区労働委員会事務局長連絡会議	5. 1.31 山口グランドホテル (山口市)	1 令和4年度中国地区労働委員会会長連絡会議の運営について 2 令和5年度中国地区労働委員会事務局審査担当職員研修計画案並びに調整担当職員及び個別労働関係紛争担当職員研修計画案について 3 令和5年度中国地区労働委員会諸会議開催計画について
中国地区労働委員会会長連絡会議	5. 1.31 山口グランドホテル (山口市)	1 議題1「不当労働行為における諸課題への対応について」 2 議題2「コロナ禍における労働委員会の運営について(実務を中心に)」 3 議題3「令和4年の不当労働行為事件、労働争議の調整(あっせん)及び個別労働関係紛争のあっせんの概要と特に印象に残った事件について」
中国地区労働委員会事務局長連絡会議	5. 5.22 ピュアリティまきび (岡山市)	1 第148回中国地区労働委員会連絡協議会定例総会の運営について
第148回中国地区労働委員会連絡協議会定例総会	5. 5.22 ピュアリティまきび (岡山市)	1 講演「新たな形態の「労働者」についての課題認識や対応～Uber Japan事件東京都労委命令を中心として～」 講師：東京都労働委員会公益委員 川田 琢之 2 議題1「派遣労働者からの相談・あっせん申請への対応について」 3 議題2「調停の申請がなされた場合の公表義務について」

4 各種研修会

委員を対象とする研修会や事務局職員の業務研修が行われ、当委員会の委員、職員が参加しました。

令和5年における各種研修会の開催状況は、次のとおりです。

各種研修会開催状況

研修会名	開催日 開催場所	研修項目
公労使委員合同研修(全体研修)	5. 9. 7 TKPガーデンシティ竹橋大ホール (東京都)	1 労働委員会について－歴史・現状・課題－ 講師：中央労働委員会会長 岩村 正彦 2 労働法の基礎 講師：中央労働委員会公益委員 小西 康之 3 事例検討1(調整関係) 静岡県労委 4 事例検討2(審査関係) 埼玉県労委
公益委員研修	5. 9. 8 労働委員会会館 (東京都)	1 審査実務研修「事例研究(1事例)」 2 和解実務研修「事例研究(1事例)」 3 調整実務研修「判例及び事例研究」
労働者委員研修	5. 9. 8 労働委員会会館 (東京都)	1 講演「不当労働行為救済制度について」 講師：徳住 堅治 弁護士 2 講演「雇用によらない働き方の労働者性」 講師：竹村 和也 弁護士
使用者委員研修	5. 9. 8 AP日本橋 (東京都)	1 講座「労組法第7条の概要と不当労働行為審査制度の概要」 2 講座「フリーランスをめぐる状況と課題」 3 講座「中労委 長崎・御手洗・岩本前委員による三者対談－使用者委員としての活動を振り返って－」
公労使委員個別紛争専門研修	5.12. 4～12. 5 一橋大学一橋講堂 (東京都)	1 講義「裁判例の動向」 講師：早稲田大学法学学術院教授 竹内 寿 2 事例発表「個別紛争処理の経験が豊かな都道府県労働委員会におけるあっせんの成功・失敗事例」 3 講義「労働関係法令の改正等の動向」 講師：京都大学大学院人間・環境学研究科教授 小畑 史子 4 情報交換「スキル、ノウハウ、経験等に係る情報交換」

5 勉強会

当労委では、委員及び事務局職員の資質向上を目的に、最近の労働委員会に関連する話題など、不当労働行為事件の審査等の参考となる内容のものをテーマとして、総会の日程に合わせて勉強会を実施しています。

令和5年における勉強会の実施状況は、次のとおりです。

勉強会開催状況

回	開催日	テーマ及び題材
66	5. 6. 22	不当労働行為救済申立事件の審査経過について
67	5. 11. 22	不当労働行為救済申立事件の審査経過について

第 2 章 調整關係

第1節 集団的労使紛争調整事件

1 概況

集団的労使紛争の調整は、労働組合法第20条の規定に基づき、労働組合と使用者の間の紛争について、自主的な解決ができない場合に、労働委員会が公正・中立な第三者機関として、紛争の解決を支援する制度で、あっせん、調停、仲裁の方法があります。

令和5年に係属した集団的労使紛争調整事件は、新規申請のあっせん事件が4件で、調停、仲裁事件はありませんでした。

年次別あっせん事件取扱件数

区 分	年 次									
	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5
前年から繰越し	0	0	1	2	1	3	2	0	0	0
新規申請	6	6	4	3	7	3	2	3	1	4
計	6	6	5	5	8	6	4	3	1	4

あっせん事件一覧

事件 番号	申 請 者	あっせん事項	あっせん員	申請年月日	終結 区分
	業 種			終結年月日	
				日数(回数)	
5-1	労働組合	団体交渉に必要な資料の提出	(公)近本 (労)榎本 (使)阿野	5.3.9	解決
	卸売業			5.5.9	
				62(1)	
5-2	使用者	予定しているストライキの中止、団交議事録の作成	(公)通山 (労)伊藤 (使)岡藤	5.3.13	解決
	教育			5.4.6	
				25(1)	
5-3	労働組合	雇止めに対する謝罪、未払賃金(時間外労働)の支払い、それらに係る精神的被害に対する賠償金の支払い	(公)有田 (労)伊藤 (使)岡藤	5.8.2	解決
	運送業			5.11.27	
				118(1)	
5-4	労働組合	未払給与、退職金の支払い、再雇用時の給与改善及び再雇用	(公)近本 (労)榎本 (使)阿野	5.8.8	打切り
	卸売業			5.10.25	
				79(1)	

2 あっせん事件の概要

5-1 【解決】	
申請に至る経緯	組合は、組合員への未払い給与等に関する団体交渉を行うため、額の算出に必要な資料の提出を求めていたが、会社が応じなかったことから、本件申請に至った。
あっせんの経過	あっせん員が調整した結果、「組合が関係者から同意を得た場合は、会社は組合に対し、団体交渉に必要な資料を提供する」等を明示した合意書案を当事者双方が受諾し、解決に至った。
5-2 【解決】	
申請に至る経緯	法人は、ストライキ通告文にある組合の要求事項は、抽象的なものや経営事項であり対応困難、また、団交のルールづくりについては、場所や議事録作成に関して折り合いがつかず頓挫しており、策定を進めたいとして本件申請に至った。
あっせんの経過	あっせん員が調整した結果、「労使双方は、団体交渉において『双方が署名した議事録』を作成する」及び「法人が議事録作成ルール策定に向けた団交を早急に組合に申し入れることを条件に、ストライキは保留する」という内容で当事者双方が合意し、解決に至った。
5-3 【解決】	
申請に至る経緯	組合は、令和5年3月末で不当に雇止めをされた組合員に対する賠償金の支払いや謝罪、また、未払いの時間外手当の支払いを求めて会社と団体交渉等を行ったが、会社が応じなかったことから、本件申請に至った。
あっせんの経過	第1回あっせんで、組合が提示した解決金額について会社が持ち帰って検討し、第2回あっせんを行うこととなったが、その後、会社から「組合が提示した解決金額を支払う」旨の連絡があったため、合意書締結の手続を進め、当事者双方が合意書案を受諾したため、解決に至った。
5-4 【打切り】	
申請に至る経緯	組合は、組合員の未払給与等の支払いや組合員の再雇用を求めて団体交渉したが、会社が応じなかったことから、本件申請に至った。
あっせんの経過	組合が示した合意条件について、会社から応じることはできない旨の回答がなされたところ、組合が打切りを希望したため、あっせんの場での解決の見込みはないとあっせん員が判断し、打切りを決定した。

第2節 争議行為予告通知及び実情調査

1 争議行為予告通知

令和5年において、労働関係調整法第37条第1項の規定により、争議行為の予告通知がなされたものは40件で、その概要は次のとおりです。

争議行為予告通知一覧

見出番号	通知者 (組合系統)	受付 労委	左記労 委受付 年月日	予告 年月日 (以降)	争議項目	業種
1	国鉄労働組合 (全労協)	中労委	5.2.13	5.2.24	2023年4月1日以降の賃金引上げ等	鉄道業
2	ANA乗員組合 (なし)	中労委	5.2.16	5.3.17	月例賃金の引き上げ	航空運輸業
3	山口赤十字病院労働組合 (医労連)	山口県	5.2.22	5.3.9	全日赤統一要求書及び時給の引上げ等	医療業
4	全日本建設交運一般労働組合 全国鉄道本部 (全労連)	中労委	5.2.20	5.3.9	2023年4月1日以降の賃金引き上げ等	鉄道業
5	JMITU(日本金属製造情報通信労働組合)通信産業本部 (全労連)	中労委	5.2.21	5.3.6	2023年春闘統一要求(賃上げ、労働協約締結等)	通信業
6	日立物流労働組合 (連合・運輸労連)	中労委	5.2.22	5.3.23	賃金引き上げ、一時金	道路貨物運送業
7	全日本赤十字労働組合連合会 (医労連)	中労委	5.2.22	5.3.9	全日赤2023年春闘統一要求(賃金表の改善、一時金要求等)	医療業
8	全日本地域医療機能推進機構 病院労働組合 (医労連)	中労委	5.2.24	5.3.9	2023年春闘要求(賃金引き上げ等)感染症対策要求	医療業
9	全国労災病院労働組合 (医労連)	中労委	5.2.24	5.3.9	賃金・一時金改善の要求等	医療業
10	全国電力関連産業労働組合総 連合 (連合)	中労委	5.2.27	5.3.10	2023年春季生活闘争(賃金、賞与、労働協約改定等)	電気業
11	日本航空キャビンクルーユニ オン (なし)	中労委	5.2.28	5.3.17	2023年春闘要求(賃金引き上げ、人員体制の構築等)	航空運輸業
12	ANAウイングス乗員組合 (なし)	中労委	5.2.28	5.3.17	安全運行等	航空運輸業
13	日本航空(株) (使用者)	中労委	5.3.1	5.3.17	11番の争議行為に対抗するもの	航空運輸業
14	日本航空乗員組合 (なし)	中労委	5.3.2	5.3.17	2023年春闘要求(賃金、乗員計画)	航空運輸業
15	情報産業労働組合連合会KD DI労働組合 (連合)	中労委	5.3.2	5.3.15	2023年春闘要求(賃金の改善等)	通信業
16	全日本空輸乗員組合 (なし)	中労委	5.3.2	5.3.17	2023年春闘要求、「人件費に関わる緊急対策」の還元に関する要求	航空運輸業
17	エヌ・ティ・ティ労働組合 (連合)	中労委	5.3.2	5.3.13	賃金改善等	通信業

見出番号	通知者 (組合系統)	受付 労委	左記労 委受付 年月日	予告 年月日 (以降)	争議項目	業種
18	全日本運輸産業労働組合連合 会 (連合)	中労委	5.3.3	5.3.17	賃金制度の確立・改善の取 組み、65歳までの定年延長の 確立と労働諸条件の改善等	道路貨物運 送業
19	日本航空(株) (使用者)	中労委	5.3.3	5.3.17	14番の争議行為に対抗するも の	航空運輸業
20	日本私鉄労働組合総連合会 (連合)	中労委	5.3.6	5.3.17	23春闘(賃金引き上げ、一時金 等)	道路旅客運 送業
21	郵政産業労働者ユニオン (全労連、全労協)	中労委	5.3.6	5.3.17	2023年4月1日以降の賃金引上 げ等	郵便業
22	スターフライヤー乗員組合 (なし)	中労委	5.3.7	5.3.23	安全及び運航、賃金、勤務	航空運輸業
23	株式会社スターフライヤー (使用者)	中労委	5.3.9	5.3.23	22番の争議行為に対抗するも の	航空運輸業
24	全国港湾労働組合連合会 (なし)	中労委	5.3.10	5.3.24	全加盟組合の賃上げ、産別最 低賃金の引き上げ等	港湾運送業
25	サンデン交通労働組合 (連合)	山口県	5.3.16	5.3.26	2023年4月以降の賃金及び年 間臨時給与要求	道路旅客運 送業
26	山口赤十字病院労働組合 (医労連)	山口県	5.5.24	5.6.5	夏期一時金及び時給の引上げ 等	医療業
27	全日本運輸産業労働組合連合 会 (連合)	中労委	5.5.26	5.6.9	一時金の要求、雇用対策と労 働協約の取り組み等	道路貨物運 送業
28	日本航空キャビンクルーユニ オン (なし)	中労委	5.5.26	5.6.16	2023年夏闘要求	航空運輸業
29	日本航空(株) (使用者)	中労委	5.6.5	5.6.16	28番の争議行為に対抗するも の	航空運輸業
30	全日本赤十字労働組合連合会 (医労連)	中労委	5.8.28	5.9.8	全日赤2023年度統一要求(賃 金改善要求、一時金要求等)	医療業
31	全日本地域医療機能推進機構 病院労働組合 (医労連)	中労委	5.9.22	5.10.5	2023年度賃金引上げ等の改善 要求、2023年秋闘中央要求等	医療業
32	全国労災病院労働組合 (医労連)	中労委	5.9.29	5.10.13	賃金・一時金改善の要求等	医療業
33	全日本運輸産業労働組合連 合会 (連合)	中労委	5.10.24	5.11.9	年末一時金、雇用対策等	道路貨物運 送業
34	山口赤十字病院労働組合 (医労連)	山口県	5.10.27	5.11.9	年末一時金及び時給の引上げ 等	医療業
35	日本航空乗員組合 (なし)	中労委	5.10.31	5.11.17	既成乗員の採用に関する要求	航空運輸業
36	日本航空キャビンクルーユニ オン (なし)	中労委	5.11.1	5.11.17	2023年年末要求(年末一時金、 ベースアップ等)	航空運輸業
37	全日本国立医療労働組合 (医労連)	中労委	5.11.6	5.12.1	賃金・労働条件の改善(2023年 春闘要求及び23年度秋闘要 求)	医療業
38	日本航空(株) (使用者)	中労委	5.11.6	5.11.17	35番の争議行為に対抗するも の	航空運輸業

見出番号	通知者 (組合系統)	受付 労委	左記労 委受付 年月日	予告 年月日 (以降)	争議項目	業種
39	日本航空(株) (使用者)	中労委	5.11.6	5.11.17	36番の争議行為に対抗するもの	航空運輸業
40	日本私鉄労働組合総連合会 (連合)	中労委	5.11.14	5.11.25	23秋闘労働協約闘争要求(勤務間インターバル制度の導入等)	道路旅客運送業

内訳

通知者別でみると、労働組合からの通知は34件で全体の85%を占め、使用者からの通知はいずれも航空運輸業の6件で全体の15%を占めています。

また、業種別でみると、最も多いのが航空運輸業の15件で全体の37.5%を占め、次いで多いのが医療業の10件で25%を占めています。

(業種別構成比一覧)

業種	件数(件)	構成比(%)	備考
鉄道業	2	5.0	
道路旅客運送業	3	7.5	
道路貨物運送業	4	10.0	
航空運輸業	15	37.5	うち、6件は使用者からの通知
郵便業	1	2.5	
通信業	3	7.5	
医療業	10	25.0	
電気業	1	2.5	
港湾運送業	1	2.5	
計	40	100.0	

2 実情調査

令和5年に実施した実情調査は4件で、これはあつせん申請に係るものです。

なお、争議行為の予告通知のあった労働関係については、労働事情の調査を行う県労働政策課等から情報を収集してその動向を見守ってきましたが、県民生活に影響を及ぼすおそれのある情報がなかったことから、令和5年は、当該予告通知に係る実情調査を実施しませんでした。

第3節 個別的労使紛争あっせん事件

1 概況

個別的労使紛争のあっせんは、本県の要領に基づき、労働者個人と事業者の間のトラブルについて、自主的な解決ができない場合に、労働委員会が公正・中立な第三者機関として、トラブルの解決を支援する制度です。

令和5年に係属した個別的労使紛争あっせん事件は、新規申請の1件でした。

年次別あっせん事件取扱件数

区 分	年 次									
	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5
前年から繰越し	2	0	0	0	0	2	0	0	1	0
新規申請	4	5	5	6	6	2	2	1	1	1
計	6	5	5	6	6	4	2	1	2	1

あっせん事件一覧

事件 番号	申 請 者	あっせん事項	あっせん員	申請年月日	終結 区分
	業 種			終結年月日	
				日数(回数)	
5-1	労働者	発言の撤回と当事者による 直接謝罪	(公)浜崎 (労)長山 (使)西木	5.7.3	打切り
	医療、福祉			5.10.3	
				93(1)	

2 あっせん事件の概要

5-1		【打切り】
申請に至る経緯	申請者は、被申請者側に、発言の撤回と当事者による直接謝罪を求めたが、被申請者側が応じなかったため、本件申請に至った。	
あっせんの経過	あっせんにおいて申請者が示した合意条件について、被申請者から一部については応じることができないとの回答がなされた。 最終的に双方の合意条件が合致しなかったため、これ以上あっせんを継続しても解決の見込みはないとあっせん員が判断し、打切りを決定した。	

第 3 章 審査関係

第1節 不当労働行為審査事件

1 概況

不当労働行為の審査は、労働組合法第27条の規定に基づき、労働者又は労働組合からの救済申立てにより、使用者による不当労働行為があったかどうかの判定をし、救済命令を出すことによって正常な労使関係の維持を図ろうとする制度です。

令和5年に係属した不当労働行為審査事件は、前年からの繰越し2件、新規申立て0件の計2件でした。

なお、当委員会では、救済申立てから終結までの審査期間の目標を10か月以内としています。令和5年に終結した事件の平均処理日数は、485日でした。

年次別不当労働行為審査事件取扱件数

区 分	年 次									
	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5
前年から繰越し	0	1	0	1	5	2	0	1	3	2
新規申立て	1	0	2	4	1	0	1	2	1	0
計	1	1	2	5	6	2	1	3	4	2

不当労働行為審査事件一覧

事件番号	申立内容	法7条 該当号	申立年月日	終結区分	処理日数
			終結年月日		
3-2	不利益取扱い 支配介入	1号 3号	3.11.24	繰越し	—
			—		
4-1	団交応諾 支配介入	2号 3号	4.8.1	終結	485日
			5.11.28		

2 不当労働行為審査事件の概要

(1) 山労委令和4年(不)第1号

申立人 X (労働組合)
被申立人 Y (法人)
申立年月日 令和4年8月1日

請求する救済の内容

命令書(写)のとおり

当事者の主張

命令書(写)のとおり

処理経過

申立て以来、職員調査2回、委員調査6回、審問1回を行った。

令和4.	10.	6	職員調査(被申立人側)
	10.	12	職員調査(申立人側)
	10.	13	審査目標決定
令和5.	1.	12	第1回委員調査
	2.	15	第2回委員調査
	3.	2	第3回委員調査
	3.	24	第4回委員調査
	5.	8	第5回委員調査
	7.	5	第6回委員調査及び審問
	8.	7	結審
	11.	22	公益委員会議(組合資格審査決定・命令決定)
	11.	27	命令書写し発送(配達証明郵便)
	11.	28	命令書写し交付(郵便到達確認)

担当委員

審査委員 (公) 有田
参与委員 (労) 徳野(山本)、(使) 中田

命 令 書 (写)

申立人 X 組合
代表者 執行委員長 A 1
被申立人 Y 連合会
代表者 理 事 長 B 1

上記当事者間の山労委令和4年(不)第1号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、令和5年11月22日、第602回公益委員会議において、会長公益委員近本佐知子、公益委員有田謙司、同通山和史、同中村美紀子、同浜崎大輔が合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、Y 連合会事務局組織規則及び Y 連合会職員給与規則の改正について、本命令書受領後1か月以内に、申立人と誠実に団体交渉を行うこと。
- 2 被申立人は、前項の規則の改正に係る団体交渉において誠実に交渉を尽くすことなく一方的に打ち切り、同規則の改正に伴い降格の対象となる組合員に対し直接、降格同意書への署名を求めることにより、申立人に対する支配介入をしてはならない。
- 3 被申立人は、本命令書受領後2週間以内に、下記の文書を申立人に対して交付しなければならない。

令和 年 月 日

X 組合
執行委員長 A 1 様

Y 連合会
理事長 B 1

当法人が行った下記行為は、山口県労働委員会において、労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為であると認定されました。

当法人がこのような行為をしたことについて、今後、同様の対応を繰り返さないことを誓います。

記

- 1 Y 連合会事務局組織規則及び Y 連合会職員給与規則の改正に係る団体交渉において、貴組合の主張に対する回答や自己の主張の根拠を明確に説明したり、必要な資料を提示したりして貴組合の理解を得るよう努力せず、誠実な交渉を尽くすことなく両規則を改正したこと。
- 2 貴組合と誠実に団体交渉を尽くすことなく、降格の対象となる職員に降格同意書に署名することを求めたこと。

4 申立人のその余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、被申立人 Y 連合会（以下「法人」という。）が、申立人 X 組合（以下「組合」という。）に対し、令和4年度から主幹を廃止するため、令和3年12月27日に労働条件の見直しに関する申入れを行い、以降、3回の団体交渉が行われたが、法人は、形式的な交渉を行ったのみで令和4年3月24日の団体交渉で交渉を打ち切り、翌25日には、一方的に Y 連合会職員給与規則を改正し、また、主幹の廃止に伴い主査に降格となる職員2名（うち1名は非組合員）に対し、直接、降格同意書への署名を求めたが、これらの法人の対応は、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為であるとして、同年8月1日に救済申立てがなされた事案である。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 法人は、組合と Y 連合会職員給与規則の改正に係る団体交渉を誠実に行うこと。
- (2) 法人は、Y 連合会職員給与規則の改正により降格となった組合員らに対し、降格がなかったものと同様の状態に回復させること。
- (3) 法人は、団体交渉中に、組合の意向を無視し、直接個々の組合員に働きかけをする頭越し交渉をするなど、支配介入をしないこと。
- (4) 法人は、組合に対して誓約文を交付するとともに、事務所正面玄関に掲示すること。

第2 争点

- 1 法人が主幹の廃止に係る団体交渉を打ち切りとしたことは、労組法第7条第2号に該当するか。
- 2 主幹の廃止に係る法人の対応は、労組法第7条第3号に該当するか。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者

(1) 組合

組合は、肩書地に事務所を置く、法人の職員で組織する労働組合である。

本件申立て時の組合員数は68名であり、組合加入率は4分の3を超えている。したがって、法人と組合が締結した労働協約については、労組法第17条の規定に基づき、組合員以外にも適用されることとなる。

【争いのない事実】

(2) 法人

法人は、肩書地に事務所を置く、国民健康保険の保険者である山口県内の市町及び国民健康保険組合が国民健康保険診療報酬の審査支払業務や介護保険請求の審

査支払業務等を共同で処理するために、国民健康保険法第83条及び第84条に基づき、山口県知事の認可を受け、設立された法人であり、本件申立て時の職員数は79名である。

【争いのない事実】

2 主幹の昇格基準等に係る労働協約等について

(1) 主幹について

法人は、令和4年3月31日まで、改正前の Y 連合会事務局組織規則（以下「組織規則」という。）第3条第2項に基づき主幹を置いていた。また、改正前の Y 連合会職員給与規則（以下「給与規則」という。）第3条第1項によって主幹は、課長、室長及び課長補佐とともに6級に格付けされていたが、同規則第8条により、主幹以外は、いずれも管理職手当の支給対象とされていた。

なお、令和3年度は、主幹の職員は2名おり、そのうち1名は組合員であった。

【乙10、11、争いのない事実】

(2) 組織規則及び給与規則について

組織規則及び給与規則（以下「本件規則」という。）のうち、本件申立てに関連する部分は以下のとおりである。

ア 組織規則

（職員）

第3条 事務局に事務局長を、次の表の左欄の掲げる組織にそれぞれ同表の右欄に掲げる職員を置く。

組織	職員
課	課長 主査
室	室長 主査

2 前項に規定する職員のほか、特に必要があるときは、事務局に事務局次長を、課及び室に課長補佐、主幹、主任及び主任主事を置くことができる。

（職務）

第4条 事務局長は、理事長の命を受けて事務局の事務を総理し、事務局の職員を指揮監督する。

2 事務局次長は、事務局長を助け、上司の命を受けて事務局の事務を整理する。

3 課長又は室長は、上司の命を受けて課又は室の事務を掌理する。

4 課長補佐は、上司の命を受けて課又は室の事務を処理する。

5 主幹は、上司の命を受けて事務を処理する。

6 主査は、上司の命を受けて事務を処理する。

7 主任は、上司の命を受けて事務を処理する。

8 主任主事は、上司の命を受けて事務を処理する。

【乙10、争いのない事実】

イ 給与規則

(格付)

第3条 職員の職務を第5条に規定する給料表によって、次の各号に掲げるいずれかの級に格付けする。

- (1) 事務局長 7級
- (2) 事務局次長 7級
- (3) 課長、室長 6級
- (4) 課長補佐 6級
- (5) 主幹 6級
- (6) 主査 5級
- (7) 主任 4級
- (8) 主任主事 3級
- (9) 主事 1級又は2級

2 技師については、前項の規定を適用しないものとする。

(管理職手当)

第8条 管理職手当は、次の各号に掲げる職にある職員に対して支給する。

- (1) 事務局長
- (2) 事務局次長
- (3) 課長、室長
- (4) 課長補佐

【乙11、争いのない事実】

(3) 平成27年度から平成29年度までの職員給与の是正について

法人と組合による平成27年1月30日付けの確約書に基づき、平成27年度から平成29年度までの3年間、給料表の切替えなどにより、職員給与の引下げが行われ、それに伴い激変緩和措置が取られた。この職員給与の引下げは、地方公務員と国家公務員の給料水準の比較の際に用いられるラスパイレス指数が、法人の職員については、当時107.8であったため、これを3年間で100にするために行われたものであった。

【甲12、乙22、A2調書P2、3】

(4) 平成28年12月28日付けの確約書について

法人と組合は、平成28年12月26日に行われた団体交渉における合意に基づき、同月28日付けで、「確約書」と題する有効期間の定めのない労働協約(以下「平成28年労働協約」という。)を締結した。そのうち本件申立てに関連する部分は以下のとおりである。

1 職員の給与について

(1) 管理職について

(イ) 平成29年4月1日から課長補佐の職を設ける。管理職手当の支給割合は、100分の8とする。

(ウ) 企画監は、平成29年3月31日をもって廃止する。主幹は、平成29年3月31日をもって管理職手当を支給する職から除くこととする。

ただし、平成29年3月31日の時点で企画監及び主幹の職にある者については、平成29年4月1日付けで「課長補佐」に任用し、管理職手当の支給割合は、激変緩和措置として別表1の経過措置を設ける。

(2) 昇格基準について

平成29年4月1日から昇格基準を別表2のとおりとする。

3 その他

(2) 今後、新たな事象が判明した場合の対応について

原則として、山口県に準ずる。

【別表1】管理職手当支給割合

職務内容	現行	平成29年4月	平成30年4月	平成31年4月
主幹	11/100	管理職としない		
課長補佐 (旧主幹)	—	10/100	9/100	8/100

※旧主幹 ⇒ 平成29年3月31日時点の主幹

【別表2】昇格基準

3級相当職	4級相当職	5級相当職	6級相当職
主任主事	主任	主査	主幹
32歳以上かつ 経験年数11年以上 (ただし、経験年数は短大卒採用者は9年以上、 大学卒採用者は7年以上とする。)	3級以上の在級 6年以上	4級以上の在級 8年以上	主幹は、班長職務経験2年以上かつ5級在級3年以上 ※班長職務経験2年以上 病気休職に係る期間は、算入しない。

【甲4、争いのない事実】

(5) 平成28年労働協約の締結に至るまでの団体交渉について

ア 平成28年11月28日、団体交渉が行われた。

なお、法人と組合の団体交渉については、双方共通の議事録はなく、法人と組合の書記がそれぞれ記録を取り、別々に議事録を作成している。法人が作成した議事録によると、このときの団体交渉において、以下のようなやり取りがなされた。

A3書記長 別表2の昇格基準について、主任在級6年以上ということは、6年で5級とはとれない。

B2事務局長 今の6級以外は変わっていない。以上で何年というところは今と同じ。運用が変われば話し合う。

A3書記長 今の運用では、このとおりということか。

B2事務局長 そのとおり。

A4執行委員長 以上というところで、何かあれば話し合うということを確認し

たかった。

A 3 書記長 今後、協議するというところで。

A 5 副執行委員長 是正期間の3年経ったら変更になるか。今時点で当局の考えはあるか。

B 2 事務局長 3年後にどの給料表を使っているかわからない。それに関する。

(略)

A 5 副執行委員長 この基準は、30年度までのことか。

B 2 事務局長 将来にわたっている。30年で是正期間が終わり、その時、このままの運用でいけるかわからない。

【乙17、B4調書P2、9、10】

イ 平成28年12月7日、団体交渉が行われた。法人が作成した議事録によると、このときの団体交渉において、以下のようなやり取りがなされた。

A 5 副執行委員長 専門委員会の調査結果で、管理職員数というのは管理職の数か。今回、主幹は非管理職となるが。

B 2 事務局長 何で6級以上、管理職がこんなに多いか。それは、50歳で一律管理職ということで、それはありえないということになった。

A 5 副執行委員長 主幹を管理職にしても問題ないのでは。画一的ではない。

(略)

B 3 総務課長 6級が管理職でいいということであれば、主幹という職はなくなる。

【乙18】

ウ 平成28年12月26日、団体交渉が行われた。法人が作成した議事録によると、このときの団体交渉において、以下のようなやり取りがなされた。

A 3 書記長 これについては、30年度に向けて、外から厳しい目で見られているという話はあったが、昇給運用に併せた昇格基準という認識であるので、県の給料表に変更する時は、その時に交渉させていただきたい。

B 2 事務局長 その時は、このままではいけないので、交渉したい。

【乙19】

3 主幹の廃止に係る団体交渉について

(1) 理事会専門委員会への報告について

令和3年12月17日開催の理事会専門委員会において、法人の事務局は、主幹の廃止に関し、組合と交渉することについて報告を行った。なお、理事会専門委員会は、Y 連合会理事会専門委員会設置規則により設置された、規約、規則の制定、協定に関する事項など、理事会の議決事項のうち、特に理事長が協議を必要と認めた案件を審議する機関である。

【乙8、B3調書P6】

(2) 労働条件の見直しに関する申入れについて

ア 令和3年12月27日、法人は組合に対し、同日付けの「労働条件の見直しに関

する申入れ」と題する文書(以下「本件申入書」という。)により、昇格の運用の見直し、すなわち、主幹の廃止について協議の申入れ(以下「本件申入れ」という。)を行った。なお、本件申入書により、同時に、休暇制度(結婚休暇)の見直しについても協議の申入れが行われている。

本件申入書における「1 昇格の運用見直しについて(別紙1)」の「別紙1」は以下のとおりである。

別紙1

昇格の運用見直しについて(職員労働組合への申入れ)

定年延長を踏まえた人事管理及び給与費の適正化を進めるため、次のとおり改定することとしたい。

1 改定内容

6級昇格の運用を見直し、令和4年度から「主幹」を廃止する。

これに伴い、令和4年3月31日時点の「主幹」在籍者は、「主査」に格付け、5級の直近下位の号給を給するが、該当者には現給補償をするとともに、6級昇格の適性が認められれば、適正な処遇を行う。

2 改定理由

6級昇格は、本来任用行為として人事権者の判断で行うべきものであり、定年延長を検討するにあたり、現行の運用を予め是正する必要があるため。

3 必要な規則改正

- (1) 本会事務局組織規則第3条第2項の改正及び第4条第5項の削除
- (2) 本会職員給与規則第3条第5号の削除

4 改定の実施時期

令和4年4月1日から実施する。

なお、本件申入書は、**B3**事務局長(以下「事務局長」という。)が組合の**A4**執行委員長(以下「委員長」という。)に手交した。その際、事務局長は本件申入書を読み上げるとともに、定年延長に伴う役職定年の考え方について説明を行ったが、委員長から質問等はなかった。

【甲7-1、A2調書P6、7、A4調書P2、3、B3調書P6、13】

イ 法人は組合に対し、令和4年1月19日付けの「労働条件の見直しに関する申入れの補正について」と題する文書(以下「補正書」という。)により、本件申入書の補正を行った。内容としては、上記アの別紙1の「3 必要な規則改正」を「3 必要な規則改正等」とし、「(3)平成28年12月28日付けで確約した「昇格基準」の見直し」を追加するものであった。

【甲7-2】

(3) 主幹の廃止に係る団体交渉の経過について

ア 主幹の廃止に係る団体交渉は3回行われ、それぞれの団体交渉の前に事前交渉(以下「事前交渉」という。)が複数回行われている。事前交渉については、法人側は総務課長、組合側は書記長及び書記次長又は副執行委員長が出席して行うことが多く、法人は、その記録は取っているが、議事録は作成していない。

令和4年1月21日、事前交渉が行われ、そこでは主幹の廃止に関する具体的なやり取りがなされたとの立証はない。

【B4調書P2、争いのない事実】

イ 令和4年1月27日、事前交渉が行われ、組合は、定年延長制度導入前に主幹を廃止する理由についての質問事項を書面にして法人に提出した。また、組合は本件申入れについて、「申入れの趣旨は、団交の場で説明していただきたい」と述べた。

【甲10-3、10-4、B4調書P3、13、争いのない事実】

ウ 令和4年1月31日、第1回の団体交渉（以下「第1回団交」という。）が行われた。なお、主幹の廃止に係る団体交渉はいずれも録音はされておらず、労使双方が作成した議事録を見ると、言い回しなどに多少の差異は見られるが、双方のやり取りの流れや発言の趣旨などに大きな相違はない。法人が作成した議事録によると、このときの団体交渉において、主幹の廃止について、以下のようなやり取りがなされた。

B3 事務局長 労働条件の見直しについては、昨年の12月21日付で申入れをしているところで、内容については、申入れに書いているとおり。労働条件を適正化するため申入れと思っている。主幹6級を廃止し、規則改正を行っていきたい。定年延長を考えていくのであれば、級の格付けを考えないといけない。現状、6級に限って一般と管理職が混在している。平成26年の昇給のルールの中で整理はしている。役職定年が想定され、内容はこれから詰めていかないといけない。現実には6級主幹がいる。現級補償はしたいと思っている。補償内容は決定していないが、補償はしていききたい。3月末までに決定し、4月1日から適用したいと考えている。

A2 書記長 この件についても、現在質問を投げているところ。定年延長の話が進んでいない中で、6級廃止だけ先に進めるのは、組合としては納得できない。先に導入する理由を教えてください。

B3 事務局長 現行のルールでは、管理職と一般職が明確化されていない。現在、6級になれる制度になっているが、是正期間中の対応と考えているので、是正期間が終わっているので整理していききたい。定年延長を考えていく前段階であり、必須条件ではないかととらえている。

A2 書記長 組合としては、定年延長の話は進んでいかない中で、6級主幹の部分だけ4月から導入するという事は納得できない。今投げている質問の回答を受けたうえで継続協議していききたいと思う。

B3 事務局長 継続協議でよいが、4月からの導入はしたいと思う。

A2 書記長 12月中旬に申入れをして、組合としては難しいと思っている。

B3 事務局長 我々は期間を設けて申入れしているので、それに向けて協議していききたい。

A2 書記長 今後、折衝の中で確認していききたい。今日は、こちらからは他に質問はありません

【甲7-3、乙3】

エ 令和4年2月10日、事前交渉が行われ、組合が「6級主幹を課長補佐などの管

理職に位置付けすれば、役職定年となり5級になるのではないかと尋ねたところ、法人は「それが一番きれいな形だが、難しい」と答え、また、組合の「定年延長は一律5級にしたらいいのではないかと」の問いに対しては、法人は「役職定年の概念と異なる」と回答し、「6級主幹の方の現給補償についてはしっかり行っていく」と述べた。また、組合が、「昇格の運用見直しは、定年延長とセットでなければ協議できない」と述べたため、法人は、「本件申入れについては、今後、定年延長を検討するに当たり、あらかじめ現行の運用を見直す必要があるから行う」とを繰り返し説明した。

【甲10-6、B4調書P4、13、14】

オ 令和4年3月3日、事前交渉が行われ、組合が現給補償について尋ねたところ、法人は「給料、時間外手当、期末手当等を考えている」と答えた。また、組合の「定年延長を踏まえてと申入れがあったが、定年延長が決まらないまま、先だって昇格運用の見直しに合意して、定年延長がなかったということでは困る」旨の主張に対し、法人は「組合は、国、市町に遅れることなく定年延長について協議するという申入れをしているが、違うのか」と尋ねたところ、組合は「協議することは求めているが、組合としては定年延長を導入するという申入れは出していない」と述べた。また、組合は、「昇格運用見直しは、定年延長についての議論がないと、明日団交しても進展はない」と述べた。

【甲10-7、争いのない事実】

カ 令和4年3月4日、第2回の団体交渉（以下「第2回団交」という。）が行われた。法人が作成した議事録によると、このときの団体交渉において、主幹の廃止について、以下のようなやり取りがなされた。

A 2書記長 昇格運用見直しの申し入れについて、現給補償についてはどのようにお考えですか。

B 3事務局長 現給補償の具体的なところについては、現在確認中。来週には示せるのではないかと考えている。

A 2書記長 では、来週以降にまた確認させていただきたいと思います。

B 3事務局長 現給補償だけが問題であって、そのほかについては問題ないと考えてよいか。

A 2書記長 申入れには、定年延長を検討するにあたり、と記載がある。定年延長の導入については決まっていないため、現時点で整備する必要がないと考えてよいか。

B 3事務局長 組合としても、先日の要求書にあげられている。事前に考えておく必要があるのではないかと。定年延長を検討するにあたり、問題になり得ることは事前に整理して適正にしたい。そこを踏まえて改正を行っていきたいが、組合的には現時点では受けることができないということか。

A 4執行委員長 現在、執行部でも話をしている。折衝の中でも話はしている。定年延長の導入については、要求書にもあげているところ。組合の中で、

定年延長の話はしていない。その辺りについて、今後執行部で話をしていきたいと思っている。昇格の運用見直しの申入れについて、気になるところを落としきれていない。はざまの職員がどうなるのか、生涯賃金がどうなるのか見通せていない。

B 3 事務局長 そのこの部分は、いつなら整理できるのか。今月中にはカタをつけたいと、前回の団交で話をしていると記憶している。整理ができていないという事で先に進めないというのはどうなのか。はざまにいる人については、来年の事だけであって、そこを言い始めるとどうにもならないのではないか。いつなら整理ができるのか。

A 2 書記長 組合としては、定年延長の協議が始まってから同時進行でと考えているので、3月中に妥結することは考えていない。もし、改定に定年延長が入らなかった場合は、該当の職員がただ下がるだけとなるのではないか。

B 3 事務局長 6級の管理職というところで整理したいと考えている。現在、一般職で6級の職員がいる。任用行為をもって6級に格付けたい。役職定年ということ踏まえながらいきたい。現行の平成26年の給与改定を確認されていると思う。引き続き給与形態を整理せざるを得ない。

A 2 書記長 平成26年の給与改定については、現在確認中です。

B 3 事務局長 使用者としては、3月中に妥結というところは変わらない。期限ありきで考えていただきたい。それに向けて協議していきたいと思う。

A 2 書記長 組合としては(原文のまま)、先ほど言ったとおり3月中の妥結は難しいと考えている。継続協議でお願いしたい。

【甲7-4、乙4】

キ 令和4年3月7日、事前交渉が行われ、法人は組合に対し、現給補償の内容を書面で提示した。

その内容は、概ね以下のとおりである。

- (ア) 改正により「主査」5級に格付けする場合、令和4年3月31日時点で主幹「6級」に在級する2名については、それぞれ5級93号給とし、新たな給料月額のほか、現在給料との差額に相当する額を給料として支給する。
- (イ) 現給補償の範囲については、給料月額は、新たな給料月額に現在給料との差額(現給補償額)を加算した額とし、期末・勤勉手当に係る職位の加算は主査「5級」により計算し、退職手当に係る調整額については、現給補償している期間の在級は「5級」として計算する。
- (ウ) 現給補償の期間については、令和4年4月から令和6年3月までの2年間とする。

【乙1】

ク 令和4年3月17日、事前交渉が行われ、組合は、「昇格運用見直しの協議は定年延長が示されてから。運用見直しをすることは理解できるが、それでの申入れではないので組合員に説明できない」と述べた。

【B4調書P6、争いのない事実】

ケ 令和4年3月24日、第3回の団体交渉（以下「第3回団交」という。）が行われた。法人が作成した議事録によると、このときの団体交渉において、主幹の廃止について、以下のようなやり取りがなされた。

A 2 書記長 昇格の運用見直しの申し入れについて、前回は申し上げたとおり申し入れには「定年延長を検討するにあたり・・・」と記載があるため、定年延長の導入についての協議と同時進行で行いたいと考えています。何度も言っていますが、組合としては3月末での妥結は難しいと考えています。3月末で妥結ができなかった場合、内示や異動はどうなりますか。

B 3 事務局長 内示に関しては役職に関わることなので、該当者を含めどうなるか分からない。交渉については、一定の期間を設けて行っているのが、定年延長の議論だけという訳にはいかない。定年延長の整備のために6級管理職について新しく規定したいということを行っている。以前は、主幹管理職となっているが、実際、主幹が管理職ではない。是正期間は終了したので、きっちりと話していかないといけない。定年延長については、組合からも言われている。県や市町に遅れることがないように協議していきたい。3月末に妥結できるようにではなく、3月末には妥結したい。できないのであれば、この団交をもって協議終了と考えている。何が問題なのか、繰り返し聞いてきた。特に指摘事項もなかった。4月改正ということで、事前に申し入れをしている。時間がないということはないと思う。定年延長の問題だけではない。全体的な適正化という事で見直しをしていく。そこを理解していただきたい。

A 2 書記長 組合として、定年延長について議論をしたいとは言っているが、制度化としては（原文のまま）まだ話し合いの段階で、使用者側へ定年延長してほしいという申し入れはしていない。以前、主幹管理職があったという説明があったが、6級主幹から5級主幹になるのは降格になるのか。

B 3 事務局長 主幹がなくなるということであれば、どこに位置づけるのかとなったとき、5級に格付けせざるを得ない。

A 2 書記長 是正期間が終わったので、定年延長に向けての整備として組合員におろして意見集約をして次回に向けていきたいと思います。

B 3 事務局長 意見集約はいつになるのか。

A 2 書記長 まずは、執行部で検討し、時間外集会で組合員におろしていきたいと思います。3月末までと提示されているが、内容が内容だけに時間が足りない。

B 3 事務局長 時間が足りないと言っているが、12月に申し入れをしている。昨日言って今日回答を求めている訳ではない。4月開始ということで、3月末に向けて早めに提示している。それに向けて両者で話し合いをするべきではないかと思う。時間がなかったとは思わない。十分協議の時間があつたと思う。団体交渉もしてきている。もう少し精力的に話すべきではないか。定年延長と抱き合わせということで言われると話が進まない。3月末

ということをどう判断されるのか。

A 2 書記長 どこに格付けするのかにもよるので、定年延長もあるが協議していきたいと思う。ここで妥結できなければ、協議終了という話があったが、今の6級主幹の格付けは5級になるのか。

B 3 事務局長 給与規則の改正を行うので、主幹が削除される。そうすると、5級に格付けされることになる。

A 2 書記長 現給補償はどうなるのか。

B 3 事務局長 現給補償はするつもり。我々が示している現給補償は提示している。

A 2 書記長 本日の妥結は難しいので、一度持ち帰らせてほしい。

B 3 事務局長 持ち帰った後どうなるのか。

A 2 書記長 時間外集会行ったうえで、団交交渉（原文のまま）をしたいと思います。

B 3 事務局長 今日に至るまでに事務折衝や団体交渉で協議してきたので、今日は決着したい。

A 2 書記長 日程的に難しい。

B 3 事務局長 日程的に難しいと言われるが、我々としては先に進みたい。妥結に向けた方向を示してもらえないので、こちらが示した内容で規則改正を行いたいと思う。

A 2 書記長 団体交渉の後、どういった対応ができるか執行部で協議したい。

B 3 事務局長 持ち帰ってもいいが、時期が迫っている。期限ありきで話したのはこのような結果を迎えたくなかったから。この後に何か話があるのか。

A 4 執行委員長 私が局長のところへ行って話をします。

B 3 事務局長 では、いったん預けます。こういった状況という事は理解していただきたい。

【甲7-6、乙5】

コ 法人と組合は、休暇制度(結婚休暇)の見直しについて、第3回団交において合意し、令和4年3月24日付けで確約書を交わした。

【甲7-7】

4 第3回団交後、本件規則の改正までの経過について

(1) 第3回団交後、組合は、上部団体である**C 1**山口県本部に対し、昇格運用の見直しに係る申入れやその状況について相談を行った。

【甲10-10】

(2) 第3回団交後、令和4年3月24日の昼前、委員長が事務局長の所に行って協議を行った。

【A4調書P4、5、B3調書P9、10】

(3) 事務局長は、組合との協議は終了しているという前提の下、令和4年3月24日午後には規則の改正を進めるように指示をした。

【B3調書P9】

(4) 令和4年3月25日午前中、**B 4**総務課長は、所属課長を通じ、当時組合員であ

ったA6審査2課主幹(以下「A6」という。)及び非組合員のA7審査1課主幹(以下「A7」という。)を別々に呼び出した。そして、事務局長は、両名に対し、主幹の廃止等について説明した後、降格同意書に署名することを求めた。両名とも、一旦降格同意書を持ち帰ったが、同日正午頃署名をして法人に提出した。

なお、A6は、令和5年4月1日から課長補佐となり、6級の管理職となっている。

【甲13-1、13-2、乙20-1、20-2、B4調書P8、9、14、
A6調書P4、争いのない事実】

(5) 令和4年3月25日午後、委員長及び書記長が事務局長の所に行って協議を行った。

【A2調書P18、A4調書P6、B3調書P10】

(6) 令和4年3月25日午後4時頃、法人は令和4年4月1日付けの人事異動を書面で発表した。その中で、A6及びA7は、「主幹」から「主査」になることが示された。

【乙2、B3調書P9、争いのない事実】

(7) 令和4年3月25日、法人は、施行日を令和4年4月1日とする本件規則の改正を行った。その内容は、主幹の設置について定めていた組織規則第3条第2項及び主幹を6級に格付けしていた給与規則第3条第1項等を改正するものであった。

【乙10、11、12、13、争いのない事実】

5 本件規則の改正後の経過について

(1) 令和4年3月31日、組合及びC1 山口県本部(以下「組合等」という。)は法人に対し、「同意撤回書」と題する文書を提出した。その内容は、A6及びA7両名が提出した「降格同意書」について、組合と協議中にも関わらず、個別交渉を行ったことが不当労働行為に当たるなどとして同意を撤回する、というものであった。

【甲7-10、A2調書P25】

(2) 組合等は法人に対し、2022年4月11日付けの「降格人事撤回に係る申し入れ」と題する文書を提出した。その内容は、労使合意には至っていないにもかかわらず、法人が労働者個人に対して降格同意書を提出させたことなどが団交拒否や支配介入に当たるとして、降格同意書及び降格人事の撤回を求めるとともに、「昇格運用の見直し」の継続協議を行うことなどを求めるものであった。

【甲7-11】

(3) 法人は組合等に対し、令和4年4月14日付けの「回答書」と題する文書により、上記(2)の申し入れに対する回答を行った。その内容は、「昇格運用の見直し」に係る団体交渉については、誠実に交渉を行ったが妥結が困難になったと判断し、協議終了を通告したものであって団交拒否には該当しないこと、また、降格同意書は本人の自由な意思に基づくものであること、そして、降格人事は撤回しないが、具体的に論点が示されれば、「昇格運用の見直し」に係る交渉は誠意を持って行うといった認識を示したものであった。

【甲7-12】

(4) 組合等は法人に対し、2022年4月20日付けの「回答書(2022年4月1

4日付け)」に対する回答について」と題する文書を提出した。その内容は、組合等が「昇格の運用見直し」に係る交渉における法人の対応が不当労働行為に該当すると考える根拠を示したものであった。

【甲7-13】

(5) 組合等は法人に対し、2022年4月21日付けの「団体交渉申入書」と題する文書により、団体交渉を申し入れた。

【乙21】

(6) 令和4年4月27日、「降格同意書の撤回、降格人事の撤回及び昇格運用の見直し」に係る団体交渉が行われた。法人が作成した議事録によると、このときの団体交渉において、以下のようなやり取りがなされた。

B3 事務局長 協議中と言われるが、3月24日の団交の中で、この件については前進がなく、妥結に向けた方向性が見えないので、終了すると伝えている。

A2 書記長 24日の団交の場では、使用者が一方向的に言われただけで、合意はしていない。継続協議をお願いしている。

【甲7-15、乙6】

第4 主張及び判断

1 争点1について

(1) 組合の主張の要旨

ア 主幹の職位が廃止されれば、非管理職の最高位は主査となり、給与規則の改正により非管理職の組合員の労働条件、特に生涯賃金に影響が出ることは明らかであり、主幹の廃止は当然に義務的団交事項である。

主幹の職位の存在は労働条件そのものであり、経営権に属するか否かで義務的団交事項か否かを定めるのは適切ではない。

イ 法人は、「主幹は給与体系の大幅見直しの経過措置期間である平成27年度から平成29年度の間の一時的な職位であり、経過措置の終了までに整理（廃止）を想定していた」旨主張するが、法人から主幹の職位を廃止するという説明は全くなかった。平成28年労働協約の交渉経過の中でも、労使が将来的な主幹自体の廃止を議論し、交渉したことはない。

ウ 6級の主幹の職位の存在は、平成28年労働協約の昇格基準の中核をなすもので、昇格基準に不可欠不離一体なものであるから、主幹の職位の存在は、同協約の合意内容を形成するものである。

エ 法人は、本件申入書及び補正書（以下「本件申入書等」という。）が平成28年労働協約の主幹に関する部分の変更（解約）申入れの趣旨を含むと主張するが、同協約には有効期間の定めがないため、その解約は労組法第15条第3項及び第4項の定める手続によってのみ有効になされる場所であるが、本件申入書等は、団体交渉の申入書及びその補正に過ぎず、平成28年労働協約を解約するとはどこにも記載されていないから、同条に基づく解約通知をなしたとは認められないし、労働協約は一体的な契約であるから原則として全体の解約のみが許され、自己に都合が

悪い部分だけを解約する一部解約は許されない。

よって、平成28年労働協約は存続しており、同協約の有効期間中に新たに本件規則を改正して労働条件を不利益に変更することは労働基準法第92条第1項違反に当たり、変更の合理性判断を待つまでもなく無効となる。

オ 法人から「定年延長を検討するにあたり、現行の運用を予め是正する必要があるため」に本件申入れがされたことから、定年延長の議論に入らないまま主幹廃止の合意をすることは厳しいと伝え、また、定年延長と現行の運用の是正を並行して協議することを提案した。

カ 法人は、「役職定年制度を導入するため、このポジションを見直したい」と説明していたが、定年延長の具体的なプランができておらず、定年延長の提案ができないことの説明をしていない。また、同時並行的に協議することができない理由についても説明していない。

また、山口県では、令和4年度の定年延長制度の設計において、6級以上の管理職は定年により5級となり、一般職6級の職員は定年まで降格させず、定年になれば6級から5級に下げる仕組みをとり、役職定年制度と一般職6級が矛盾なく共存していると聞いている。

キ 法人は、団体交渉をしている間も「人件費の見直し」という議論は全くしていない。

ク 主幹廃止及び5級降格は労働条件の不利益変更であり、賃金切下げであるから、賃金引下げと同様の適正手続の遵守や、変更内容について十分な説明及び情報提供を行う必要がある。これは法人の責任である。

ケ 法人の現給補償は、当時53歳であった組合員については2年間の期間限定であるなど不十分な内容であり、生涯年収への影響については当時の給料表をもとに想定できる範囲内で示すことは可能であった。

コ 組合は、法人の現給補償の提案内容について質問を行うなどしている。

サ 第3回団交では、法人は、組合が協議事項を持ち帰ることを承認したのであり、団体交渉が終了したという認識は労使双方ともなかったはずである。

シ 令和4年3月25日時点では団体交渉が継続中であり、法人が「令和4年3月24日に協議は終了している。」と主張して団体交渉を拒否することは不当労働行為である。

(2) 法人の主張の要旨

ア 現に主幹にある者が、降格させられ、その基本給が下がったり、手当が減ったりすることは、労働条件の不利益変更であり、団体交渉の対象になり得る。

イ 現に主幹である者以外については、将来昇格できたかもしれないポストが減ったということにとどまり、主幹がなくなったとしても、課長補佐、課長といったより上位の職位も存在する。そのため、主幹の廃止は、実質的にも労働条件そのものについて影響があるとはいえず、義務的団交事項とはいえない。

ウ 主幹は、法人が「特に必要があるとき」に置くものであるから、主幹の職位を存続させるかどうかは、経営的な判断事項である組織規程の改訂によるものであり、労働協約における合意の内容によるものではない。

- エ 平成28年労働協約における合意の内容は、主幹を組織規定上存続させるという合意を含むものではなく、主幹が組織規定上存続している場合の昇格基準として合意したに過ぎない。
- オ 本件申入れは、平成28年労働協約の主幹に関する部分の変更（解約）申入れの趣旨を含む。なお、昇格規定のうち主幹職に係る部分は、あらかじめ廃止が予測され、この部分のみの廃止をもっての不利益はないため、協約の他の部分とは独立して一部解約が認められるというべきである。
- カ 主幹は、給与体系の大幅見直しの経過措置期間に暫定的に残していた職位であり、経過措置の終了までに整理（廃止）を想定していた。そして、平成28年11月28日、同年12月7日及び同年12月26日に行った団体交渉の議事録に記載されているとおり、主幹職の扱いについては、平成27年度から平成29年度までの措置であり、平成30年度以降は主幹の廃止も見据えて交渉する旨話してきた。
- キ 定年延長を進める上では、役職定年は当然組み込むべき仕組みである。そのため、曖昧な地位の主幹については、管理職として扱うか否かを、令和3年度中には決めておかないと役職定年の対象者数すら決まらず、計画がたたないと理解していた。
- ク 法人は組合に対し、第1回団交から第3回団交まで、主幹の廃止と定年延長を並行して話をできない旨を説明した。具体的には、以下の事務局長の発言である。
「定年延長を考えていくのであれば、級の格付けを考えないといけない。」
「定年延長を考えていく前段階であり、必須条件ではないかととらえている。」
(以上、第1回団交)
「事前に考えておく必要があるのではないかと思う。定年延長を検討するにあたり、問題になり得ることは事前に整理して適正にしたい。」(第2回団交)
「交渉については、一定の期間を設けて行っているが、定年延長の議論だけという訳にはいかない。定年延長の整備のために6級管理職について新しく規定したいということを行っている。」
「定年延長については、組合からも言われている。県や市町に遅れることがないよう協議していきたい。」(以上、第3回団交)
- ケ 組合に対し、団体交渉において定年延長の内容の具体的な説明はしていない。それは、団体交渉では、定年延長を直接テーマとしていないためである。「定年延長の制度設計を示して団体交渉を始めること」を前提として申入れをしたのではないことは交渉開始当初から組合に説明している。
- コ 定年延長は、法令に対応するためであり、また、法人の収支や定員に関わる根本的な課題であるので、組合が主幹の廃止との「同時協議」を主張するのは無理を承知の上の交渉態度というべきである。また、定年延長の具体的内容の提案に当たり、山口県の動向は無視できないので、山口県が条例案も提示していない段階では、定年延長の具体案を示すことはできず、そのような状況は労使双方の共通理解のはずである。
- サ 組合は、「法人が原則として準ずる対象とした山口県では、令和4年度の定年延長制度の設計において、6級以上の管理職は定年により5級となり、一般職6級の職員は定年まで降格させず、定年になれば6級から5級に下げる仕組みをとり、役

職定年制度と一般職6級が矛盾なく共存していると聞いている」と主張するが、組織の規模も主幹の組織内における位置づけも異なり、全く参考にならない。

シ 主幹の廃止については、定年延長を踏まえ、人事管理及び給与費の適正化を進めるためと説明したとおり、定年延長に先立って解決すべき事項と整理している。

ス 組合は、事前交渉、団体交渉を含め、当初から「定年延長と並行してでなければ決められない」と述べるばかりで、主幹の廃止についても、降格職員の待遇についても具体的な意見を述べなかった。

セ 令和4年3月7日の事前交渉において、主幹廃止に伴う現給補償について記載した書面を組合に手交し、説明したが、組合は第3回団交まで何ら質問もせず、反応をしなかった。

ソ 組合は、法人の説明に対し、質問することもあまりなかった。ただし、補償措置は聞いているし、生涯年収は問題にしていた。前者については令和4年3月7日に文書で示しており、また、後者については示せないのは当然である。

タ 第3回団交において、事務局長は、団体交渉を打ち切る旨を組合に伝えている。また、事務局長が委員長に「預けます…」という発言をしているが、これも交渉継続の趣旨での発言ではなく、「組合側で協議するのは自由だが、期限が迫っており、妥結に向けた方向が示されなければ団交を打ち切る」趣旨での発言である。

チ 組合に対し、当初から、定年延長と並行しての議論は不可能であることについて、再三説明してきたが、組合は、定年延長と並行でなければ議論できないと述べるばかりで、主幹廃止に伴う降格や現給補償について何ら具体的な質問や意見をせず、議論は平行線となったため、デッドロックとして団体交渉を打ち切る旨を第3回団交時に伝えた。

ツ 法人が合理的に条件を示して交渉することに対し、組合が同じように合理的に交渉しなかったため打ち切った。

テ 主幹廃止等、申し入れた事項に関する交渉は、令和4年3月24日で終了した。令和4年4月27日の団体交渉は、組合員の人事異動（令和4年4月1日付け）の撤回を求める等の団交申入れについて法人が応じたものであり、第1回から第3回の団体交渉とは別の内容について協議したものである。

(3) 当委員会の判断

法人が主幹の廃止に係る団体交渉を打ち切りとしたことが、労組法第7条第2号に該当するか、以下検討する。

ア 主幹の廃止は義務的団交事項に該当するか

主幹の廃止に伴う、当時主幹であった2名の降格や、給料月額の引下げ等が労働条件の不利益変更であり、義務的団交事項となることについては当事者間に争いはない。

そこで、主幹という職の廃止自体が義務的団交事項に該当するか、以下検討する。

法人は、現に主幹である者以外については、将来昇格できたかもしれないポストが減ったということにとどまり、主幹がなくなったとしても、課長補佐、課長といったより上位の職位も存在するため、主幹の廃止は、実質的にも労働条件そのものについて影響があるとはいえず、義務的団交事項とはいえない旨主張する。

使用者が団体交渉を行うことを労組法によって義務付けられている事項（義務的団交事項）とは、一般的に、組合員である労働者の労働条件その他の待遇や当該団体的労使関係の運営に関する事項であって、使用者に処分可能なものとされている。また、経営・生産に関する事項自体は、使用者の専権に属し、一般に義務的団交事項とはならないが、労働者の労働条件や待遇に影響を与え、あるいは与える可能性が明らかな場合や、労働者の待遇(処遇)に密接に関係する場合は義務的団交事項となり、使用者はそれらの事項については団交応諾義務があるとされている。

これを本件についてみると、法人が主張するとおり、主幹が廃止されたとしても、より上位の職位は存在する。しかしながら、主幹の廃止は、6級一般職の職位を単に減じるものであり、それに伴い、法人の職員が6級に昇格できる機会が従前と比べて減少することになるのであるから、主幹の廃止が職員の賃金等に影響を及ぼし、労働条件の不利益変更となることは明らかである。

以上のとおり、主幹の廃止自体が義務的団交事項に該当するのであるから、法人はそのことを踏まえて組合との交渉に臨む必要があったというべきである。

イ 平成28年労働協約の解約について

平成28年労働協約において、主幹の昇格基準が定められたことについては当事者間に争いはないが、法人は、同協約には主幹を存続させることの合意を含まない旨主張する。また、法人は、本件申入書等をもって平成28年労働協約の一部の解約予告をした旨主張するため、これらの点について、以下検討する。

主幹が廃止された場合、平成28年労働協約の主幹に係る昇格基準は全く意味を成さないものとなるが、同協約に係る団体交渉議事録をみても、主幹の存続を合意の範囲外とする旨の協議等をした形跡がないこと、協約締結後も主幹を引き続き任命していること、さらに、同協約において「企画監は、平成29年3月31日をもって廃止する」ことが労使で合意されていることからすれば、同協約における昇格基準は、主幹という職の存在を当然に前提としたものと解するのが相当である。

ところで、有効期間の定めのない労働協約は、労組法第15条第3項の規定により、「当事者の一方が、署名し、又は記名押印した文書によつて相手方に予告して、解約することができる」とされ、また、同条第4項の規定により、「前項の予告は、解約しようとする日の少なくとも90日前にしなければならない」とされており、労働協約の解約手続は、署名し、又は記名押印した文書による要式行為とされている。

法人は、本件申入書等をもって平成28年労働協約の一部の解約予告をした旨主張するため、本件申入書等をみるに、そもそも本件申入書は、昇格の運用の見直しを組合に申し入れるものであり、補正書は、その申入れを補正するものである。そして、補正書では、本件申入書における「1 昇格の運用見直しについて(別紙1)」の、「別紙1」を補正するとし、「必要な規則改正等」として、「平成28年12月28日付けで確約した「昇格基準」の見直し」を追加しているが、本件申入書等に平成28年労働協約の一部を「解約する」旨の表記はないのであるから、本件申入書等によって同協約の解約の予告がなされたとはいえない。

また、協約の一部解約は、原則として認められず、例外として認められるためには、一部解約について合意できるよう誠実な交渉を十分に尽くす必要があり、かつ、

一部解約の対象となっている条項に協約の他の条項からの独立性が認められ、一部解約が全体の解約よりも穏当なものと解される場合でなければならない。

これを本件についてみると、法人が平成28年労働協約の一部解約の予告と主張する本件申入れを行うまでに、同協約の一部解約に関し組合と誠実な交渉を十分に尽くした事実は認められない。そうすると、上記の事実は、むしろ、主幹の廃止をめぐる団体交渉が、誠実交渉を十分に尽くして行われたものではなかったことの証左と評価することができる。

ウ 団体交渉における法人の対応

上記アでみたとおり、主幹の廃止は、義務的団交事項に該当するため、法人には、これについて誠実に団体交渉を行う誠実交渉義務がある。

すなわち、法人は、自己の主張を相手方が理解し、納得することを目指して、誠意をもって団体交渉に当たらなければならない。組合の要求や主張に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提示したりするなどし、また、組合の要求に対し譲歩することができないとしても、その論拠を示して反論するなどの努力をするべきであって、このような誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索する義務があるため、団体交渉における法人の対応について以下検討する。

(ア) 組合が主張する「同時協議」に対する法人の対応について

6級昇格の運用を見直して令和4年度から主幹を廃止するとの法人の申入れに対し、組合は、主幹の廃止については、定年延長の導入についての協議と同時並行的に行うこと(以下「同時協議」という。)を主張したが、このことについて、法人は、「無理を承知の上の交渉態度」である旨主張するため、まずこの点について検討する。

法人は、本件申入書において、「定年延長を踏まえた人事管理及び給与費の適正化を進めるため」に6級昇格の運用を見直し、令和4年度から主幹を廃止することとし、その理由を「6級昇格は、本来任用行為として人事権者の判断で行うべきものであり、定年延長を検討するにあたり、現行の運用を予め是正する必要があるため」と記載しており、また、団体交渉においても、「定年延長を考えていく前段階であり、必須条件ではないかととらえている」と説明するなど、主幹の廃止が定年延長制度の導入に関連することを自ら示しているのであるから、組合が、主幹の廃止という労働条件の不利益変更の申入れに対し、「定年延長の話が進んでいない中で6級廃止だけを先に進めるのは納得できない」、「もし、改定に定年延長が入らなかった場合は、該当の職員がただ下がるだけとなるのではないか」といった懸念などをもち、法人に同時協議を求めたこと自体は理解できるところである。

次に、組合が同時協議との主張を繰り返したこと及びそれに対する法人の対応について検討する。

第2回団交以降において、組合の同時協議を求める旨の主張に対し、法人は「定年延長を検討するにあたり、問題になり得ることは事前に整理して適正にしたい」と述べるなど、主幹の廃止を定年延長制度の導入に先立って行う理由や、主幹の廃止と定年延長の関連について一応の説明は行っているものの、それらは同時協

議ができない理由を正面から明確に説明したものとはいえない。

法人は、定年延長は、法人の収支や定員に関わる根本的な課題であり、また、山口県の動向は無視できないので、山口県が条例案も提示していない段階では定年延長の具体案を示すことはできず、そのような状況は労使双方の共通理解である旨主張するが、組合が団体交渉において同時協議を求めているのであるから、法人としては、改めて団体交渉において自らの考えを組合に対して丁寧に説明すべきであったところ、そういった説明を行った形跡は見受けられない。

また、法人は、「定年延長の制度設計を示して団体交渉を始めること」を前提として申入れをしたのではないことは交渉開始当初から組合に説明している旨主張するが、それを認めるに足る証拠はない。

なお、法人は、「法人が合理的に条件を示して交渉することに対し、組合が同じように合理的に交渉しなかったため打ち切った」等主張するが、同時協議を繰り返し求める組合の対応に頑なな感があることは否めないものの、主幹の廃止と同時に申入れのあった「休暇制度（結婚休暇）の見直し」については組合が了承する形で妥結しており、組合が法人の申入れ全てに対して頑なな姿勢を示しているわけではないし、法人が組合の主張に対し十分な説明を行ったとはいえないことからすれば、組合の対応はやむを得ないものといえる。

組合は、第1回団交において、定年延長の話が進んでいない中で主幹の廃止のみ先行させることは納得できない旨主張し、法人から「定年延長を考えていく前段階であり、必須条件ではないかととらえている」旨の説明を受けるも、組合は、改めて主幹の廃止を先行させることに納得ができない旨を表明している。そして、以降の団体交渉において、組合は、本件申入書に「定年延長を検討するにあたり」と記載されているとして同時協議を繰り返し求め、さらに、令和4年2月10日及び同年3月3日の事前交渉においても同時協議を主張していたのであるから、法人は、組合が法人の説明に納得しておらず、両者の認識には大きな隔たりがあり、同様の説明を繰り返すだけでは組合の理解を得ることは困難と認識できたはずである。

しかも、①法人は、組合が令和4年3月末の妥結は無理と主張する中、自ら交渉期限を設定した上で団体交渉に臨んでいた、②法人としては、自己の主張を相手方が理解し、納得することを目指して、誠意をもって団体交渉に当たらなければならないところ、組合の同時協議との主張に対し、「事前に考えておく必要があるのではないかと思う。定年延長を検討するにあたり、問題になり得ることは事前に整理して適正にしたい」、「定年延長の整備のために6級管理職について新しく規定したいということを行っている」などそれまでと同様の基調の説明に終始した、③「もし、改定に定年延長が入らなかった場合は、該当の職員がただ下がるだけとなるのではないか」といった組合の懸念に対し、それを払拭するような説明を行うこともなく、「何が問題なのか、繰り返し聞いてきた。特に指摘事項もなかった」と述べていた。これらのことから、法人が合意達成に向けて真摯に団体交渉を行ったと評価することはできず、このような法人の対応が労使間の協議が進展しなかった一因になったというべきである。

以上のことからすれば、法人の交渉態度は、誠実なものであったと認めることはできない。

(イ) その他の法人の対応について

法人は、平成30年度以降は主幹の廃止も見据えて交渉する旨話してきたとして、具体的には、平成28年11月28日、同年12月7日及び同年12月26日に実施した3回の団体交渉において組合と協議した旨主張する。

平成28年労働協約の締結に向けて行われた上記3回の団体交渉について、法人が作成した議事録を見ると、同協約において定めた昇格基準について、将来、何らかの事情が生じた場合は改めて労使で協議するといった趣旨のやり取りはなされているものの、労使間で主幹の廃止を見据えた具体的な協議がなされていたとは認められず、法人の主張は採用できない。

また、法人は、団体交渉において、組合は法人の説明に対し質問することもあまりなかったと主張するが、確かに、組合は定年延長制度の導入に先立ち主幹を廃止することに納得がいかないとして、同時協議の主張を繰り返すほかは、主幹の廃止に関する詳しい説明を法人に求めたり、法人に要求を行ったりした様子はあまり見受けられず、こうした組合の対応に疑問がないわけではない。

しかしながら、既にみたとおり、過去に労使間で主幹の廃止を見据え具体的な協議がなされていたとは認められないし、そもそも、本件申入れは、法人が自らの発意で義務的団交事項である主幹の廃止を企図して組合に対して行ったものであり、しかも、主幹の廃止は労働条件の中でも重要な「賃金」の引下げを伴うのであるから、その申入者である法人は、合意達成の可能性を模索するため、組合からの要求いかに関わらず、主幹から主査への降格に伴う給与の差額の保障の案(以下「現給保障案」という。)の提示だけでなく、申入れ内容の合理性や必要性など、例えば、定年延長制度の導入に先立って令和4年3月末で主幹を廃止する必要性、当時主幹であった者を定年延長制度の導入時ではなく、前倒しして降格させる理由、また、山口県とは異なる取扱いをする理由などについて自ら丁寧に説明を行う必要があったというべきである。

この点について、法人の対応をみると、主幹を廃止する必要性については、一定の説明はなされているものの、「曖昧な地位の主幹については、管理職として扱うか否かを、令和3年度中には決めておかないと、役職定年の対象者数すら決まらず、計画が立たない」といった法人の認識を組合に伝えようとした形跡はない。

さらに、定年延長制度の導入に先立って主幹を廃止する必要性及び当時主幹であった者を降格させる理由に至っては直接的な説明はなく、給与費を適正化する必要性について言及している程度である。

法人は、本件申入書に「給与費の適正化を進めるため」と記載しているし、団体交渉においても「引き続き給与形態を整理せざるを得ない」、「是正期間は終了したので、きっちりと話していかないといけない」と発言しているのであるから、組合から要求がないとしても、給与費の適正化の合理性や必要性など、例えば、法人の経営状況やラスパイレス指数等を踏まえ、どの程度、適正化する必要

があるかといった点や、主幹の廃止によってどの程度適正化が図られるかといった点について、必要に応じて資料を提示するなどして説明すべきであったところ、法人が給与費の適正化に関して具体的な説明を行ったとの立証はない。

また、第2回団交における「はざまの職員がどうなるのか、生涯賃金がどうなるのか見通せていない」との組合の懸念に対し、法人は、「その部分は、いつなら整理できるのか」と問い返すにとどまっている。法人は、主幹の廃止が職員の生涯賃金に与える影響について示せないのは当然である旨主張するが、法人が令和4年3月7日に現給保障案を組合に提示した後であれば、一定の試算を組合に提示することは可能であったはずである。それにもかかわらず、法人は組合から理解を得ることを目指し、生涯賃金への影響について、自ら組合に説明する姿勢を見せていない。

さらに、上記イでみたとおり、平成28年労働協約は解約の予告がなされたとは認められないことから、法人が同協約における昇格基準を見直したいのであれば、団体交渉において協議し、合意する必要があったにもかかわらず、法人は組合に対し、その協議を行うことなく主幹を廃止している。

以上のことからすれば、法人の交渉態度は、不誠実なものであったといわざるを得ない。

(ウ) まとめ

既にみたとおり、団体交渉において、法人は、誠実に交渉を尽くしたとは認められない。

法人は、組合が同時協議に拘り、議論が平行線になったとして、自ら、団体交渉を打ち切る旨を第3回団交時に伝えた旨主張するが、誠実な交渉が行われていないため、正当な打ち切り理由と認めることはできないし、令和4年3月末を交渉期限とすることについても、根拠の明確な説明がされておらず、その必然性は認められない。

以上のとおり、法人が主幹の廃止に係る団体交渉を打ち切りとしたことは、正当な理由のない団体交渉の拒否に当たり、労組法第7条第2号に該当する。

2 争点2について

(1) 組合の主張の要旨

法人は、主幹の廃止に係る交渉が継続中であるにもかかわらず、第3回団交をもって協議が終わったと一方的に判断し、組合に知らせることもなく、降格の対象となる主幹2名を呼び出し、降格同意書に署名することを要請し、署名させた行為は、頭越し交渉であり、組合の自主的運営に介入するものであるから、労組法第7条第3号の支配介入に当たる。

(2) 法人の主張の要旨

第3回団交をもって、主幹の廃止に係る団体交渉は終了しており、協議は終了しているという前提で規則改正の手続を進めており、降格の対象となる2名に対しては「降格同意書」について説明をした上で、署名捺印を求めた。

なお、対象者2名からの降格の同意が得られなくとも、改正手続は進められると判断していたが、念のために署名捺印を求めたものであり、提出についての意思決

定については本人の意向に委ねており、その結果として、自主的に提出されたものであることから、頭越し交渉に当たらず、労組法第7条第3号に規定する支配介入には当たらない。

(3) 当委員会の判断

労組法第7条第3号に規定する支配介入は、使用者の組合結成ないし運営に対する干渉行為や諸々の組合を弱体化させる行為など労働組合が使用者との対等な交渉主体であるために必要な自主性、独立性、団結力、組織力を損なうおそれのある使用者の行為を広く含むものと解すべきとされている。

これを本件についてみると、争点1で判断したとおり、主幹の廃止に係る法人の対応は労組法第7条第2号に該当し、本来であれば、法人は誠実に交渉を尽くす必要があったところ、法人はそれを行うことなく、交渉の打切りを宣言し、組合員らに直接働きかけて降格同意書の提出を求めているが、このような行為は組合を軽視するものであるとともに組合の団結力や組織力を損なうおそれのある行為と評価せざるを得ず、法人の対応は労組法第7条第3号に該当する。

第5 結論

1 救済方法

以上のとおり、主幹の廃止に係る法人の対応は労組法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に該当すると認められるので、主文のとおり命じることとする。

組合は、本件規則の改正により降格となった組合員らに対し降格がなかったものと同様の状態に回復させること及び誓約文の交付とともに掲示も求めているが、本件申立ての救済としては主文をもって足りると考える。

なお、主文で命じた団体交渉を行うに当たり、法人は本件規則の改正を既定の事実とし、これを前提として交渉するものであってはならないことに留意する必要がある。

2 法律上の根拠

以上の次第であるから、当委員会は、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

第6 当委員会の意見

本件申入れについては、結局のところ労使で合意に至っておらず、その団体交渉において、法人が組合の主張に真摯に耳を傾けなかったことなど、不誠実な交渉を行ったことは以上で認めたとおりである。

ただし、当委員会としては、組合についても、同時協議といった主張に固執するのではなく、定年延長に係る議論がなぜ主幹の廃止と同時にできないのか、法人に対し、その理由の説明を具体的に求めたり、主幹の廃止という労働条件の不利益変更の必要性についての説明や資料を要求したりするなど、労使双方で議論を深めて団体交渉を実りあるものとし、双方の合意を模索するための工夫をする余地はあったものと考えられる。

また、労使双方で内容を確認した団体交渉議事録が作成されておらず、双方の認識

に隔たりが生じるおそれがあることから、今後のより良い労使関係の構築のためには、労使共通の議事録の作成が不可欠と思慮する。

今後は、法人においては組合の意見をしっかりと聴き、組合に懸念する点があれば、それを払拭ないしは和らげるよう、必要な資料を用いて自己の主張を丁寧に説明するなどし、また、組合においても、疑問点等があれば、積極的に説明を求めるなど、十分な議論がなされるよう努め、労使双方が互譲の精神に基づき歩み寄って解決を目指し、誠実かつ平和的な団体交渉に努めるよう強く求める。

令和5年11月27日

山口県労働委員会
会長 近本 佐知子

3 再審査の概況

都道府県労働委員会が出した命令又は決定に不服がある当事者は、労働組合法第27条の15の規定により、中央労働委員会に対して再審査を申し立てることができます。

令和5年における係属事件は、次のとおりです。

再 審 査 事 件 一 覧

事件番号	再 審 査			初 審		
	申立人	申立年月日	終 結	事件番号	申立年月日	終 結
30(不再)61	組 合	30.12.13	5.5.15	山労 29-3	29. 7.12	30.11.30
事件番号	再 審 査			初 審		
4(不再)3	申立人	申立年月日	終 結	事件番号	申立年月日	終 結
	法 人	4. 2.16	繰 越	山労 2-1	2. 4.16	4. 2. 1

4 確定命令の不履行通知

令和5年は、労働組合法第27条の13第2項の規定による確定命令の不履行通知はありませんでした。

第2節 行政訴訟事件の対応

労働委員会が出した命令又は決定に不服がある当事者は、その命令又は決定を発した労働委員会を相手方(被告)として、労働組合法第27条の19の規定により、裁判所に行政訴訟を提起することができます。

令和5年における係属事件は、ありませんでした。

第3節 労働組合の資格審査等

1 資格審査の概況

資格審査は、労働組合が労働組合法の手續に参与したり、救済を求めようとする場合に、その労働組合が労働組合法第2条の自主性の要件及び同法第5条第2項の民主性の要件を備えているかどうかを審査する制度です。

令和5年に係属した資格審査は、不当労働行為事件に係るものが2件と労働委員会委員の推薦に係るものが2件と法人登記に係るものが1件ありました。

年次別資格審査取扱件数

区 分	年 次									
	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5
前年から繰越し	0	0	0	1	5	2	0	1	3	2
新規申請	7	0	9	10	7	5	6	2	3	3
計	7	0	9	11	12	7	6	3	6	5

2 非組合員の範囲の認定・告示

この制度は、地方公営企業において労働組合法第2条第1号に該当する使用者の範囲をめぐる労使紛争を防止するため、当該職員で構成する労働組合に加入できない管理監督的地位にある職員の範囲を認定・告示するものです。

令和5年は、認定・告示の申出はありませんでした。

参 考 资 料

第1 業務処理状況統計資料

1 集团的労使紛争調整事件関係

(1) 調整区分別・開始事由別調整事件数（新規申請）

区 分	総 数	年 次									
		26	27	28	29	30	1	2	3	4	5
総 数	39	6	6	4	3	7	3	2	3	1	4
あ っ せ ん	39	6	6	4	3	7	3	2	3	1	4
組 合 申 請	35	6	6	4	3	7	2	1	3	-	3
使 用 者 申 請	4	-	-	-	-	-	1	1	-	1	1
双 方 申 請	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
職 権	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
調 停	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
組 合 申 請	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
仲 裁	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

(2) 組合系統別調整事件数

区 分	総 数	年 次									
		26	27	28	29	30	1	2	3	4	5
総 数	39	6	6	4	3	7	3	2	3	1	4
連 合	11	2	-	-	-	4	1	1	2	1	-
全 労 連	25	3	6	4	3	3	1	-	1	-	4
そ の 他	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
系 統 な し	3	1	-	-	-	-	1	1	-	-	-

(3) 従業員規模別調整事件数

区 分	総 数	年 次									
		26	27	28	29	30	1	2	3	4	5
総 数	39	6	6	4	3	7	3	2	3	1	4
3 0 人 未 満	7	1	-	1	-	3	1	-	1	-	-
3 0 ~ 9 9 人	10	-	-	2	1	2	-	-	1	1	3
1 0 0 ~ 2 9 9 人	7	2	-	1	1	-	-	2	-	-	1
3 0 0 ~ 4 9 9 人	6	1	2	-	-	1	1	-	1	-	-
5 0 0 ~ 9 9 9 人	6	2	3	-	1	-	-	-	-	-	-
1, 0 0 0 ~ 4, 9 9 9 人	2	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-
5, 0 0 0 人 以 上	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-

(4) 産業別調整事件数

区 分	総 数	年 次									
		26	27	28	29	30	1	2	3	4	5
総 数	39	6	6	4	3	7	3	2	3	1	4
建 設 業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
製 造 業	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
電 気 ・ ガ ス ・ 熱 供 給 ・ 水 道 業	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-
運 輸 業 ・ 郵 便 業	3	1	-	-	1	-	-	-	-	-	1
卸 売 業 ・ 小 売 業	5	-	1	-	-	1	1	-	-	-	2
宿 泊 業 ・ 飲 食 サ ー ビ ス 業	2	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-
教 育 ・ 学 習 支 援 業	6	2	-	-	-	-	-	-	2	1	1
医 療 ・ 福 祉	11	-	2	2	2	3	1	1	-	-	-
複 合 サ ー ビ ス 事 業	3	1	2	-	-	-	-	-	-	-	-
サ ー ビ ス 業 務	4	-	-	1	-	2	-	-	1	-	-
公 務	2	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-

(5) 調整区分別・終結区分別調整事件数

区 分	総 数	年 次									
		26	27	28	29	30	1	2	3	4	5
総 数	39	6	6	4	3	7	3	2	3	1	4
あ っ せ ん	39	6	6	4	3	7	3	2	3	1	4
解 決	14	2	3	-	-	3	1	-	2	-	3
打 切 り	9	2	1	2	1	2	-	-	-	-	1
取 下 げ	7	1	1	1	-	2	-	1	1	-	-
不 開 始	7	1	1	1	2	-	-	1	-	1	-
繰 越 し	-	(繰越後終結分は開始年の該当欄に計上)									-
調 停	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
解 決	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
仲 裁	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

(6) あっせん事項件数

区 分	総 数	年 次									
		26	27	28	29	30	1	2	3	4	5
総 数	78	15	9	10	9	10	7	3	5	1	9
a 組 合 承 認 ・ 組 合 活 動	3	1	-	-	-	-	-	-	-	1	1
b 協 約 締 結 ・ 全 面 改 定	4	2	1	-	-	1	-	-	-	-	-
c 協 約 効 力 ・ 解 釈	2	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-
d 賃 金 増 額	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-
e 一 時 金	9	-	2	-	-	2	1	1	2	-	1
f 諸 手 当	5	1	-	1	2	-	-	-	-	-	1
g その他賃金に関するもの	7	2	-	-	1	-	1	1	-	-	2
h 退 職 一 時 金 ・ 年 金	3	-	-	-	1	-	-	-	1	-	1
i 解 雇 手 当 ・ 休 業 手 当	3	-	-	2	-	-	1	-	-	-	-
j 労 働 時 間	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
k 休 日 ・ 休 暇	3	1	-	-	1	-	1	-	-	-	-
l 作 業 方 法 の 変 更	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
m 定 年 制	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
n そ の 他 の 労 働 条 件	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
o 事 業 休 廃 止	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
p 企 業 合 併 ・ 事 業 譲 渡	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
q 人 員 整 理	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
r 配 置 転 換	2	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-
s 解 雇 雇 事	9	-	1	2	-	3	1	-	1	-	1
t そ の 他 の 経 営 人 事	6	1	2	-	-	-	1	1	-	-	1
u 福 利 厚 生	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
v 団 交 促 進	10	4	2	-	1	1	-	-	1	-	1
w 事 前 協 議 制	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-
x そ の 他	9	1	-	3	2	2	1	-	-	-	-

注: 1件の事件に複数の調整事項がある場合があるため、「事件数」とは一致しない。

2 個別的労使紛争あっせん事件関係

(1) 申請者別あっせん事件数（新規申請）

区 分	総 数	年 次									
		26	27	28	29	30	1	2	3	4	5
総 数	33	4	5	5	6	6	2	2	1	1	1
労 働 者 申 請	31	4	5	5	6	4	2	2	1	1	1
事 業 主 申 請	2	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-

(2) 従業員規模別あっせん事件数

区 分	総 数	年 次									
		26	27	28	29	30	1	2	3	4	5
総 数	33	4	5	5	6	6	2	2	1	1	1
3 0 人 未 満	13	1	4	-	3	3	-	-	1	1	-
3 0 ~ 9 9 人	7	-	1	3	-	-	1	2	-	-	-
1 0 0 ~ 2 9 9 人	5	2	-	-	2	-	-	-	-	-	1
3 0 0 ~ 4 9 9 人	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-
5 0 0 ~ 9 9 9 人	2	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-
1, 0 0 0 ~ 4, 9 9 9 人	2	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-
5, 0 0 0 人 以 上	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-
不 明	2	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-

(3) 産業別あっせん事件数

区 分	総 数	年 次									
		26	27	28	29	30	1	2	3	4	5
総 数	33	4	5	5	6	6	2	2	1	1	1
鉱業、採石業、砂利採取業	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-
建 設 業	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-
製 造 業	3	1	-	1	1	-	-	-	-	-	-
情 報 通 信 業	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-
運 輸 業、 郵 便 業	2	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-
卸 売 業、 小 売 業	4	-	1	-	1	2	-	-	-	-	-
金 融、 保 険 業	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-
不動産業、物品賃借業	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
宿泊業、飲食サービス	5	-	1	2	2	-	-	-	-	-	-
教育、学習支援業	2	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-
医 療、 福 祉	7	1	1	-	1	2	1	-	-	-	1
サ ー ビ ス 業 務	4	-	-	1	1	-	-	1	1	-	-
公 務	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-

(4) 終結区分別あっせん事件数

区 分	総 数	年 次									
		26	27	28	29	30	1	2	3	4	5
総 数	33	4	5	5	6	6	2	2	1	1	1
解 決	8	1	1	2	1	1	1	-	-	1	-
打 切	7	1	1	-	3	-	-	-	1	-	1
取 下	4	1	-	1	1	1	-	-	-	-	-
不 開 始	14	1	3	2	1	4	1	2	-	-	-
繰 越	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

(繰越後終結分は開始年の該当欄に計上)

(5) あっせん事件数

区 分	総 数	年 次									
		26	27	28	29	30	1	2	3	4	5
総 数	56	8	5	7	7	11	8	2	6	1	1
賃 金	13	1	2	3	2	2	1	1	1	-	-
一 時 金	4	-	-	1	-	2	1	-	-	-	-
退 職 一 時 金・ 年 金	3	1	-	-	1	1	-	-	-	-	-
解 雇 手 当・ 休 業 手 当	2	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-
配 置 転 換	4	-	1	-	-	-	2	-	1	-	-
解 雇	13	5	-	1	2	1	2	1	-	1	-
そ の 他 経 営 人 事	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-
そ の 他	16	1	1	2	2	4	2	-	3	-	1

注：1件の事件に複数の調整事項がある場合があるため、事件数とは一致しない。

3 不当労働行為事件審査関係

(1) 申立区分別不当労働行為審査事件数（新規申立）

区 分	総 数	年 次									
		26	27	28	29	30	1	2	3	4	5
総 数	12	1	-	2	4	1	-	1	2	1	-
労働組合法第7条											
第1号	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-
第2号	3	-	-	-	1	1	-	1	-	-	-
第3号	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第4号	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第1・2号	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-
第1・3号	4	-	-	-	3	-	-	-	1	-	-
第1・2・3号	2	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-
第1・3・4号	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第2・3号	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-

(2) 従業員規模別不当労働行為事件数

区 分	総 数	年 次									
		26	27	28	29	30	1	2	3	4	5
総 数	12	1	-	2	4	1	-	1	2	1	-
30人未満	2	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-
30～99人	5	-	-	1	2	1	-	-	-	1	-
100～299人	4	-	-	-	2	-	-	1	1	-	-
300～499人	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
500～999人	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1,000～4,999人	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-
5,000人以上	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

(3) 産業別不当労働行為事件数

区 分	総 数	年 次									
		26	27	28	29	30	1	2	3	4	5
総 数	12	1	-	2	4	1	-	1	2	1	-
運輸業、郵便業	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-
卸売業、小売業	4	-	-	2	1	1	-	-	-	-	-
教育、学習支援業	2	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-
医療、福祉	2	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-
複合サービス事業	2	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-
サービス事業	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-

(4) 終結区分別不当労働行為事件数

区 分	総 数	年 次									
		26	27	28	29	30	1	2	3	4	5
前年から繰越し	15	-	1	-	1	5	2	-	1	3	2
新規申立て	12	1	-	2	4	1	-	1	2	1	-
計	27	1	1	2	5	6	2	1	3	4	2
命 令	8	-	-	1	-	3	2	-	-	1	1
関 与 和 解	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-
無 関 与 和 解	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-
取 下 げ	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-
移 送	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
翌年へ繰越し	16	1	-	1	5	2	-	1	3	2	1

4 資格審査関係

(1) 申請区分別資格審査件数（新規申請）

区 分	総 数	年 次									
		26	27	28	29	30	1	2	3	4	5
総 数	53	8	-	9	10	7	5	6	2	3	3
不 当 労 働 行 為	12	1	-	2	4	1	-	1	2	1	-
法 人 登 記	4	-	-	-	1	-	1	1	-	-	1
委 員 推 薦	37	7	-	7	5	6	4	4	-	2	2
労 働 者 供 給 事 業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

(2) 補正勧告件数

区 分	総 数	年 次									
		26	27	28	29	30	1	2	3	4	5
総 数	18	6	-	5	1	-	3	3	-	-	-
労働組合法	第2条 但書き	第1号	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		第2号	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		第3号	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		第4号	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	第5条 第2項	第1号	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		第2号	1	1	-	-	-	-	-	-	-
		第3号	3	1	-	1	-	1	-	-	-
		第4号	3	1	-	-	1	-	1	-	-
		第5号	2	-	-	1	-	1	-	-	-
		第6号	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		第7号	3	1	-	1	-	-	1	-	-
		第8号	3	1	-	1	-	-	1	-	-
		第9号	3	1	-	1	-	-	1	-	-

(3) 終結区分別資格審査件数

区 分	総 数	年 次									
		26	27	28	29	30	1	2	3	4	5
前 年 か ら 繰 越 し	15	-	1	-	1	5	2	-	1	3	2
新 規 申 請	53	8	-	9	10	7	5	6	2	3	3
計	68	8	1	9	11	12	7	6	3	6	5
適 合 決 定	47	7	-	8	6	9	7	4	-	3	3
不 適 合 決 定	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
取 下 げ、打 切 り	4	-	1	-	-	1	-	1	-	1	-
移 送	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
翌 年 へ 繰 越 し	17	1	-	1	5	2	-	1	3	2	2

5 非組合員の範囲の認定・告示関係

認定・告示件数

区 分	総 数	年 次									
		26	27	28	29	30	1	2	3	4	5
申 出	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
終 結	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

注：昭和44年以降該当なし。

第2 労働情勢関係統計資料

1 労働力主要指標（全国・山口県）

年次	全 国					山 口 県				
	労働力人口(万人)			完 全 失 業 率 %	有 効 求 人 倍 率	労働力人口(千人)			完 全 失 業 率 %	有 効 求 人 倍 率
	就業者	完 全 失業者				就業者	完 全 失業者			
平成 25	6,593	6,326	265	4.0	0.97	700	676	24	3.4	0.98
26	6,609	6,371	236	3.6	1.11	691	670	21	3.0	1.09
27	6,625	6,402	222	3.4	1.23	690	671	19	2.8	1.26
28	6,678	6,470	208	3.1	1.39	702	686	17	2.4	1.41
29	6,732	6,542	190	2.8	1.54	705	690	14	2.0	1.51
30	6,849	6,682	167	2.4	1.62	711	698	13	1.8	1.61
令和 1	6,912	6,750	162	2.3	1.55	707	694	13	1.8	1.56
2	6,902	6,710	192	2.8	1.10	697	684	13	1.9	1.24
3	6,907	6,713	195	2.8	1.16	694	681	14	2.0	1.38
4	6,902	6,723	179	2.6	1.31	679	667	12	1.8	1.54

注：1 有効求人倍率については、年度平均である。

2 山口県の労働力人口及び完全失業率は、モデル推計値である。

3 資料出所：総務省統計局「労働力調査」、厚生労働省山口労働局「山口県の雇用情勢」

2 賃金、労働時間の推移（全国・山口県）

（単位：円、時間）

年次	全 国			山 口 県		
	現金給与総額	総実労働時間	うち所定外	現金給与総額	総実労働時間	うち所定外
平成 25	357,972	1,792	149	330,779	1,823	151
26	367,942	1,788	154	337,808	1,841	168
27	361,684	1,784	154	339,450	1,823	163
28	365,804	1,783	152	338,811	1,818	156
29	367,951	1,781	152	339,098	1,822	157
30	372,162	1,769	150	332,247	1,819	155
令和 1	371,408	1,733	149	322,411	1,771	149
2	365,100	1,685	130	318,951	1,706	128
3	368,493	1,709	139	338,908	1,747	139
4	379,732	1,718	146	344,272	1,730	140

注：1 事業所規模30人以上の年平均の数値である。

2 総実労働時間及び所定外労働時間は、年間労働時間である。

3 資料出所：県統計分析課「毎月勤労統計調査」

4 平成26年以降の全国の現金給与総額は、平成31年1月に不適切な調査が発覚した「毎月勤労統計調査」を厚労省が修正した後の金額である。

3 労働争議の推移（全国・山口県）

（単位：件、人）

年次	全 国				山 口 県			
	総争議		うち争議行為なし		総争議		うち争議行為なし	
	件数	総参加人員	件数	総参加人員	件数	総参加人員	件数	総参加人員
平成 26	495	121,621	415	47,183	8	430	5	186
27	425	174,043	339	97,978	9	1,719	5	1,049
28	391	69,533	325	17,118	6	490	4	8
29	358	132,257	290	59,620	4	229	3	115
30	320	103,342	262	52,304	9	484	7	142
令和 1	268	105,340	219	47,995	5	612	3	281
2	303	57,426	246	24,990	3	522	2	311
3	297	60,389	242	21,849	3	133	2	51
4	270	53,519	205	15,638	2	125	1	43
5	-	-	-	-	6	520	2	120

注：1 山口県の争議件数には、前年から繰り返されたものは含まれていない。

2 資料出所：厚生労働省「労働争議統計調査」、県労働政策課

4 労働組合数等の推移（全国・山口県）

（単位：組合、人、%）

年次	全 国			山 口 県		
	組合数	組合員数	推定組織率	組合数	組合員数	推定組織率
平成 26	53,528	9,849,176	17.5	760	102,272	18.7
27	52,768	9,882,092	17.4	751	101,119	18.2
28	51,967	9,940,495	17.3	751	101,543	18.0
29	51,325	9,981,437	17.1	751	101,146	18.7
30	50,740	10,069,711	17.0	744	100,946	18.6
令和 1	49,925	10,087,915	16.7	734	100,961	18.5
2	49,098	10,115,447	17.1	706	101,005	18.8
3	48,239	10,077,877	16.9	711	102,027	18.9
4	47,495	9,992,373	16.5	708	101,288	18.6
5	46,704	9,937,654	16.3	685	99,495	18.1

注：1 組合数は単位労働組合、組合員数は単一労働組合の数値である。

2 資料出所：厚生労働省「労働組合基礎調査(各年6月30日現在)」、県労働政策課

5 春季賃上げ要求・妥結状況

(1) 年次別妥結状況の推移（全国・山口県）（単位：円、％）

年次	全 国		山 口 県	
	妥 結 額	賃上げ率	妥 結 額	賃上げ率
平成 26	6,711	2.19	5,056	1.70
27	7,367	2.38	5,640	1.92
28	6,639	2.14	5,784	1.95
29	6,570	2.11	5,063	1.73
30	7,033	2.26	6,883	2.37
令和 1	6,790	2.18	6,433	2.19
2	6,286	2.00	5,453	1.84
3	5,854	1.86	5,039	1.73
4	6,898	2.20	5,607	2.06
5	11,245	3.60	11,752	3.79

注：1 妥結額は、定昇込みで、組合員数による加重平均である。以下の表において同じ。
2 資料出所：厚生労働省（民間主要企業）、県労働政策課

(2) 令和5年企業規模別妥結状況（山口県）（単位：組合、円、％）

企業規模	平均賃金	要 求		妥 結			
		組合数	要 求 額	組合数	妥 結 額	賃上げ率	対前年比
計	309,765	75	12,728	75	11,752	3.79	230.8
300人未満	271,955	33	10,023	33	7,593	2.79	184.4
300人以上	314,919	42	13,095	42	12,319	3.91	193.8

注：1 平均賃金及び要求額は、組合員数による加重平均である。以下の表において同じ。
2 対前年比は、本年の妥結額と前年の妥結額との単純比較ではない。
3 資料出所：県労働政策課

(3) 令和5年産業別妥結状況（山口県）（単位：組合、円、％）

区 分	平均賃金	要 求		妥 結			
		組合数	要 求 額	組合数	妥 結 額	賃上げ率	対前年比
産 業 計	309,765	75	12,726	75	11,752	3.79	230.8
製 造 業	323,402	46	13,965	46	12,966	4.01	205.7
建 設 業	290,399	3	6,393	3	7,359	2.53	139.9
電気・ガス・熱供給・水道業	-	0	-	0	-	-	-
情 報 通 信 業	-	0	-	0	-	-	-
運 輸 業、郵 便 業	280,803	11	6,387	11	5,104	1.82	260.4
卸 売 ・ 小 売 業	245,139	9	11,391	9	9,694	3.95	209.2
金融・保険業・不動産業	-	0	-	0	-	-	-
学術研究、専門技術サービス業	-	0	-	0	-	-	-
宿泊業、飲食サービス業	-	0	-	0	-	-	-
生活関連サービス、娯楽業	-	0	-	0	-	-	-
教育・学術研究、医療福祉	293,737	3	9,552	3	5,925	2.02	96.0
複合サービス事業、サービス業	295,431	2	14,698	2	14,935	5.06	1,507.1

注：1 対前年比は、本年の妥結額と前年の妥結額との単純比較ではない。
2 資料出所：県労働政策課

6 夏季一時金要求・妥結状況

(1) 年次別妥結状況の推移（全国・山口県）

（単位：円、％）

年次	全 国			山 口 県		
	要 求 額	妥 結 額	対前年比	要 求 額	妥 結 額	対前年比
平成 2 6	853,560	800,653	6.97	731,476	688,447	108.7
2 7	887,490	832,292	4.59	716,203	686,085	103.6
2 8	888,263	843,577	0.82	726,889	696,010	102.3
2 9	860,719	825,150	-0.62	718,513	683,851	100.2
3 0	885,432	870,731	4.07	777,001	754,148	105.3
令和 1	892,003	845,453	-1.85	761,518	738,847	98.0
2	919,838	828,171	-2.14	729,422	690,391	95.1
3	808,836	773,632	-4.30	715,996	690,724	98.4
4	869,956	832,340	9.57	759,294	726,435	106.2
5	869,113	845,557	1.59	764,512	722,550	103.1

注：1 要求額及び妥結額は、組合員数による加重平均である。以下の表において同じ。

2 対前年比は、本年の妥結額と前年の妥結額との単純比較ではない。

また、全国と山口県とは表記方法が異なる。

3 資料出所：厚生労働省（民間主要企業）、県労働政策課

(2) 令和5年企業規模別妥結状況（山口県）

（単位：組合、円、月、％）

企業規模	平均賃金	要 求		妥 結			
		組合数	要 求 額	組合数	妥 結 額	支給月数	対前年比
計	293,663	80	764,512	80	722,550	2.46	103.1
300人未満	264,938	36	643,682	36	533,053	2.01	102.0
300人以上	298,743	44	785,884	44	756,068	2.53	103.2

注：1 平均賃金は、組合員数による加重平均である。

2 対前年比は、本年の妥結額と前年の妥結額との単純比較ではない。

3 資料出所：県労働政策課

(3) 令和5年産業別妥結状況（山口県）

（単位：組合、円、月、％）

区 分	要 求		妥 結			
	組合数	要 求 額	組合数	妥 結 額	支給月数	対前年比
産 業 計	80	764,512	80	722,550	2.46	103.1
製 造 業	43	849,313	43	820,079	2.68	100.6
建 設 業	3	818,509	3	750,442	2.61	88.5
電気・ガス・熱供給・水道業	1	X	1	X	X	X
情 報 通 信 業	0	-	0	-	-	-
運 輸 業、郵 便 業	11	554,402	11	438,715	1.73	111.1
卸 売 ・ 小 売 業	7	536,723	7	506,934	2.04	103.9
金 融 ・ 保 険 業 ・ 不 動 産 業	2	629,204	2	624,739	2.39	95.1
学 術 研 究、専 門 技 術 サ ー ビ ス 業	0	-	0	-	-	-
宿 泊 業、飲 食 サ ー ビ ス 業	1	X	1	X	X	X
生 活 関 連 サ ー ビ ス、娯 楽 業	1	X	1	X	X	X
教 育 ・ 学 術 研 究、医 療 福 祉	3	694,431	3	572,457	1.97	98.4
複 合 サ ー ビ ス 事 業、サ ー ビ ス 業	8	655,554	8	617,909	2.14	101.8

注：1 対前年比は、本年の妥結額と前年の妥結額との単純比較ではない。

2 資料出所：県労働政策課

7 年末一時金要求・妥結状況

(1) 年次別妥結状況の推移（全国・山口県）

（単位：円、％）

年次	全 国			山 口 県		
	要 求 額	妥 結 額	対前年比	要 求 額	妥 結 額	対前年比
平成 2 6	844,371	800,638	6.02	726,983	690,313	107.1
2 7	884,943	830,434	3.08	717,727	693,204	103.3
2 8	869,491	830,609	0.71	719,078	693,778	100.7
2 9	863,259	830,625	-0.78	740,369	713,434	100.8
3 0	900,311	862,986	3.34	775,578	753,207	105.0
令和 1	906,344	868,604	0.10	749,611	720,780	98.3
2	848,022	786,460	-6.54	746,000	711,454	96.4
3	813,427	782,198	-1.92	736,226	704,927	98.3
4	871,255	842,978	8.58	754,136	720,143	104.4
5	882,117	849,545	0.78	760,741	740,825	101.6

注：1 要求額及び妥結額は、組合員数による加重平均である。以下の表において同じ。

2 対前年比は、本年の妥結額と前年の妥結額との単純比較ではない。

また、全国と山口県とは表記方法が異なる。

3 資料出所：厚生労働省（民間主要企業）、県労働政策課

(2) 令和5年企業規模別妥結状況（山口県）

（単位：組合、円、月、％）

企業規模	平均賃金	要 求		妥 結			
		組合数	要求額	組合数	妥 結 額	支給月数	対前年比
計	300,768	100	760,741	100	740,070	2.46	101.6
300人未満	257,874	38	600,358	38	518,613	2.01	105.5
300人以上	305,141	62	777,091	62	763,478	2.50	101.4

注：1 平均賃金は、組合員数による加重平均である。

2 対前年比は、本年の妥結額と前年の妥結額との単純比較ではない。

3 資料出所：県労働政策課

(3) 令和5年産業別妥結状況（山口県）

（単位：組合、円、月、％）

区 分	要 求		妥 結			
	組合数	要求額	組合数	妥 結 額	支給月数	対前年比
産 業 計	100	760,741	100	740,825	2.46	101.6
製 造 業	56	832,144	56	819,464	2.56	99.6
建 設 業	3	794,338	3	776,681	2.70	99.6
電気・ガス・熱供給・水道業	1	X	1	X	X	X
情 報 通 信 業	0	-	0	-	-	-
運 輸 業、郵 便 業	12	549,849	12	459,630	1.86	107.2
卸 売 ・ 小 売 業	13	583,044	13	575,621	2.30	115.5
金 融 ・ 保 険 業 ・ 不 動 産 業	2	680,831	2	676,201	2.52	98.0
学 術 研 究 ・ 専 門 技 術 サ ー ビ ス 業	0	-	0	-	-	-
宿 泊 業、飲 食 サ ー ビ ス 業	1	X	1	X	X	X
生 活 関 連 サ ー ビ ス、娯 楽 業	0	-	0	-	-	-
教 育 ・ 学 習 支 援 業、医 療 福 祉	4	919,689	4	861,686	2.80	100.2
複 合 サ ー ビ ス 事 業、サ ー ビ ス 業	8	645,987	8	608,878	2.14	101.4

注：1 対前年比は、本年の妥結額と前年の妥結額との単純比較ではない。

2 資料出所：県労働政策課