

資料番号	8
------	---

令和4年2月14日  
 課 名 労働委員会事務局  
 担当者 主任労働監 倉迫  
 内 線 5162

## 令和3年の労使紛争の処理状況等について

### 1 概要

労使紛争の処理機関である労働委員会では、取組の方向性等を定めた「広島県労働委員会活動指針」に基づき、集团的労使紛争及び個別労働関係紛争の迅速・的確な処理に取り組むとともに、紛争の未然防止や自立的解決への支援、関係機関との連携活動等の取組を行った。

### 2 紛争処理等の状況（令和3年1月～12月）

#### （1）不当労働行為の審査

（単位：件）

区 分	前年からの繰越し	新規係属	計	終 結			H28～R2の平均取扱件数
不当労働行為の審査	1	5	6	2	命 令	1	7.0
					和 解	0	
					取下げ	1	
行 政 訴 訟	0	0	0	0			2.4

- 新規申立て5件のうち3件は、企業や職種に関係なく個人で加入できる合同労組からの申立てであった。
- 終結した2件の内訳は、命令が1件、取下げが1件となっている。
- 平均所要日数は314日（命令450日、取下げ178日）であった[処理目標期間は1年]。

#### （2）労働争議の調整

（単位：件）

区 分	前年からの繰越し	新規係属	計	終 結			H28～R2の平均取扱件数	
労働争議の調整	あ っ せ ん	1	3	4	2	解 決	2	7.2
						打切り	0	
						取下げ	0	
	調 停	0	0	0	0			0
仲 裁	0	0	0	0			0	

- 新規申請3件は、使用者側からの申請が2件、労働組合からの申請が1件であった。
- 新規申請のあっせんを事項別（重複あり）にみると、「賃金」が2件等となっている。
- 終結した2件の内訳は、いずれも解決となっている。

#### （3）個別労働関係紛争のあっせん

（単位：件）

区 分	前年からの繰越し	新規係属	計	終 結			H28～R2の平均取扱件数
個 別 労 働 関 係 紛 争 の あ っ せ ん	0	11	11	10	解 決	2	12.4
					打切り	8	
					取下げ	0	

- 新規申請のあっせんを事項別（重複あり）にみると、「パワハラ等」が6件と最も多く、次いで「退職強要」が4件等となっている。
- 終結した10件の内訳は、解決が2件、打切りが8件であり、打切りのうち5件は被申請者によるあっせん拒否によるものとなっている。


### 3 労働委員会活動指針に基づくその他の主な取組

#### (1) 紛争の未然防止や自律的解決への支援

紛争当事者による自律的な紛争解決の支援や紛争の未然防止を図るため、出前講座の実施、機関紙への事例掲載、情報発信を行った。

##### ○ 出前講座

例年、労働団体や大学等を対象に複数回実施しているが、令和3年は新型コロナウイルス感染症拡大の影響により1箇所のみで開催となった。

東広島商工会議所	10月21日	<p>公益委員が、同一労働・同一賃金の在り方が争点となった最高裁判決を解説し、非正規労働者への対応等について、経営者や労務担当者へのアドバイス等を行った。</p> 
----------	--------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

##### ○ 機関紙への事例掲載

広島県経営者協会及び連合広島の機関紙に、定期的に労使紛争事例やその解説を掲載した。

##### ○ 情報発信

市町の広報媒体、民間の就職情報誌等に労働委員会のあっせん制度に関する記事を掲載した(2市2町)。

また、広島商工会議所等の県経済団体や労働団体(連合広島)に対しても、労働委員会制度の認知度向上と利用推奨への協力について依頼を行い、各団体のホームページに記事を掲載する等の情報発信を行った。

**労働問題の判例紹介と解説★No.30★**

～日本郵便の正社員と契約社員との待遇差の是非が争われ、契約社員に差別的な手当・休暇等が支給・付与されないことは「不合理な相違」に当たるとされた事例～

**【事件名】日本郵便事件(東京、大阪、佐賀)(第一小中判2.10.15判決)**

～日本郵便の正社員と契約社員との待遇差の是非が争われ、契約社員に差別的な手当・休暇等が支給・付与されないことは「不合理な相違」に当たるとされた事例～

**◆ どのような事件ですか？**

- 本件は、郵便事業の正社員と契約社員間の扶養手当、有給の病気休暇、年末年始休暇手当、年次期間の勤務に対する祝日給、長期冬期休暇についての相違が、旧労働契約法第20条が準用する「労働条件の不合理な相違」に当たるとして、契約社員であることが不当行為に基づく損害賠償の請求をした事件です。
- 本件は、東京、大阪、佐賀の各地裁判所に提起された事件について、最高裁がそれぞれ判断を示したものです。

**◆ 何が争点と争ったのでしょうか？**

- ×らは、正社員と比較して、特定の定額業務のみに従事し、昇給・昇格や人事異動がないといった相違がありました。また、契約更新を繰り返しており、要件を満たせば正社員適用制度が適用される対象になっていました。
- 本件では、正社員には支給・付与されている5種類の手当・休暇等が契約社員に支給・付与されていないことは、「労働条件の不合理な相違」に当たると判断されました。

**◆ 裁判所はどのように判断したのでしょうか？**

- ① 制度の目的が長期継続勤務が期待される正社員の継続的な雇用の確保である場合は、その趣旨が相応に継続勤務が見込まれる契約社員にも妥当し、支給・付与しないのは不合理。**
  - 扶養手当は、長期継続勤務が期待される正社員の継続的な雇用の確保を目的に支給されている。契約社員にも扶養親族があり、相応に継続勤務が見込まれるのであれば、支給の趣旨は契約社員にも妥当する。
  - 有給の病気休暇は、長期継続勤務が期待される正社員の生活保障を回り、私生活の療養に専念させることを通じ、継続的な雇用確保を目的に付与されている。契約社員にも相応に継続勤務が見込まれるのであれば、付与の趣旨は契約社員にも妥当する。
- ② 制度の趣旨が勤務の特殊性に対する対応の性質を有する場合は、勤続期間の長さに関わらずその趣旨が同休日期間勤務する契約社員にも妥当し、支給しないのは不合理。**
  - 年末年始勤務手当は、最繁忙期で、多くの労働者の休日期間における勤務という特殊性や、実際に勤務したこと自体が支給要件で、金額も勤務した時期と時間に応じて一律である。こうした性質等に照らせば、支給の趣旨は契約社員にも妥当する。
  - 年次期間の勤務に対する祝日給は、最繁忙期の勤務の代償として支給されている。契約更新を繰り返す契約社員も業務の繁忙に関わらない勤務が見込まれているから、支給の趣旨は契約社員にも妥当する。
- ③ 長期冬期休暇についても、勤続期間の長さに関わらず制度の趣旨が契約社員にも妥当し、付与しないのは不合理。**
  - 長期冬期休暇は、心身の回復を図るが目的で、取得の可否や日数は勤続期間の長さによらない。契約社員も業務の繁忙に関わらない勤務が見込まれているから、付与の趣旨は契約社員にも妥当する。
- ④ その他の手当等については、高裁で確定しています。(住居手当は不合理、早出勤務等手当、郵便内務・外務業務精通手当は不合理でないなど)。**

**◆ 今後の注目すべき点や今後の見込みは？**

- 旧労働契約法第20条は、令和2年4月1日から、いわゆる「パートタイム・有期雇用労働法」第9条(不合理な待遇の禁止)に移行しています。
- 企業には、正社員とパートや有期社員間の待遇の相違について、個々の待遇ごとにその性質及び待遇を行う目的を考慮して不合理と認められる相違とならないよう、制度を整備して運用することが求められています。

**労働トラブルの相談、あっせんの申請等は「広島県労働委員会まで」?**

〒730-0013 広島市中区八丁堀2-31 広島地検ビル7階  
TEL. 082-513-5162・082-513-5164 FAX. 082-228-2075  
MAIL: rou@oref.hiroshima.la.jp 8-4-1 広島県労働委員会 検索

#### (2) 関係機関との連携活動

○ 12月22日に、広島労働局や法テラス広島、広島弁護士会や広島県社会保険労務士会等で構成する『労働紛争解決ネット広島』の構成機関の担当者と会話し、新型コロナウイルス感染症への各機関の対応状況や県民からの相談内容等についての情報共有を図った。

○ なお、新型コロナウイルス感染症の拡大のため、『労働紛争解決ネット広島』と中労委との共催により毎年開かれていた「労使関係セミナー」を令和2年に続いて中止する等、感染拡大防止への対応を優先した結果、必ずしも十分な取組を行うことができなかった。