

ぎふ労働委員会だより

平成 28 年 2 月 第 75 号

労働委員会の活性化へ向けての具体的取組について



岐阜県労働委員会
会長 秋保 賢一

労働委員会制度は、本年 3 月、創設 70 周年を迎えますが、労働委員会を取り巻く社会経済環境はこの間に大きく変動しており、集団的労使紛争事件の減少傾向や個別的労使紛争事件の伸び悩みの中で、労働委員会制度そのものに対する意義すら問われかねない状況になってきておりました。

こうした事態に危機感を抱いた中央労働委員会は、かねてより全国の各労働委員会に活性化への取組を働きかけてきました。

当委員会でもこの労働委員会の活性化に向けて具体的な取り組みをはじめておりますので、この場を借りてその一部をご紹介します。

まず、労働委員会の認知度の向上のためにホームページの充実を図るとともに、関係諸団体に向けての無料の出前講座を実施して参ります。

また、外部講師を招聘してより実践的な研修を行い、委員及び事務局職員の資質・能力の向上を目指します。

この他、利用者にとって満足度の高い、より利用しやすいあっせんを目指し、必要に応じて夜間や休日のあっせん、あるいは現地あっせんも行っていく所存です。

さらに、解決まで時間がかかりすぎであるとの批判があることを踏まえ、不当労働行為事件の審査期間の目標を 1 年 6 か月から 1 年 3 か月に変更するとともに、集団的労使紛争のあっせんに関する処理期間の目標を申請から終結まで 50 日、個別的労使紛争のあっせんについては申出から終結まで 30 日と設定し、処理期間の短縮化を図っております。

今後とも、委員・職員一同、具体的な成果が得られるよう、目標を共有し、また、関係諸機関との連携を図りながら活性化に取り組んでいきたいと考えておりますので、宜しくお願いします。

「岐阜県労働委員会活性化の取組」について

岐阜県労働委員会では、事件審査の現状等を踏まえた課題を委員会内で共有したうえで、委員会に与えられた社会的使命を今後も確実に果たしていくために必要な施策を平成 27 年 8 月に「労働委員会活性化の取組」として定め、これを推進しています。

1 基本目標(労働委員会の目指す姿)

労働委員会に与えられた社会的使命を確実に果たすため、「役に立つ情報の発信」、「高い事件処理能力」、「満足度の高い解決」、「自律的な紛争解決の支援」という4つの基本目標を設定します。

2 活性化に向けた主な施策

(1)労働委員会の認知度の向上(「役に立つ情報の発信」)

- ・ホームページに労使双方に役立つ「労働関係に関する基礎知識」を掲載するとともに、「あっせん解決事例」に労働法上の観点を踏まえた解説を追加します。
- ・上記の利便性向上の工夫等により、ホームページへのアクセス数を現在より 2 割増の 18,000 件以上とすることを目指します。
- ・労働組合、使用者団体等に対する委員による出前講座を実施します。
- ・労働委員会ミナモ(岐阜県のマスコットキャラクター)を使用した制度周知を行います。

(2)委員及び事務局職員の資質の向上(「高い事件処理能力」)

- ・外部機関の研修への委員・職員派遣を増やします。
- ・外部講師を招聘して、和解・個別労働紛争解決等をテーマとし、演習を取り入れた研修を実施します。
- ・他県の審査事件における審問等の視察や意見交換などを積極的に進めます。

(3)集团的労使紛争解決機能の向上(「満足度の高い解決」「自律的な紛争解決の支援」)

ア 不当労働行為事件審査の迅速・的確化

- ・従来 1 年 6 か月としてきた審査期間の目標を 1 年 3 か月(単純な団交拒否事件は 1 年に短縮し、平成 27 年 7 月以後に申立てのあった事件から適用します。
- ・審査の迅速化のため、複数回の調査期日の設定や委員全員の出席に拘らない期日の設定等をルール化します。

イ 労働争議調整手続の充実・強化

- ・取扱事件の早期解決に資するため、あっせんに関する処理期間の目標を申請から終結まで50日と設定します。
- ・あっせんの応諾に関する被申請者の態度が曖昧で、このままでは目標期間内の解決が難しいと認められる場合は、書面により期限付きで被申請者の意思確認を行います。
- ・あっせんの応諾率の向上のため、事件や当事者の状況に応じ、あっせん員予定委員による説明を実施します。
- ・当事者の希望により、県の現地機関の会議室を利用して「現地あっせん」を行います。

(4) 個別的労使紛争解決機能の向上（「満足度の高い解決」「自律的な紛争解決の支援」）

- ・紛争の早期解決に資するため、処理期間の目標を申請から終結まで30日と設定します。
- ・労働局をはじめとした県内の相談機関が集まる協議会に参加し、相談者に対する労働委員会のあっせん制度の利用の周知を依頼するとともに、引き続き十分な情報提供を行います。

平成27年11月19日（木）～20日（金）の2日間、メルパルク東京で開催された「第70回全国労働委員会連絡協議会総会」において、当労働委員会の秋保会長が、労働委員会活性化に向けた当労委の取組について事例発表を行いました。



第70回全労委総会で事例発表を行う秋保会長（平成27年11月19日 メルパルク東京）

第45期 岐阜県労働委員会委員の紹介

第45期岐阜県労働委員会委員が平成27年12月24日に次のとおり新たに任命されました。

なお、任期は平成29年12月23日までの2年間です。

(写真は、古田知事と第45期委員)



第45期 岐阜県労働委員会委員 平成27年12月24日

区分	氏名	役職等	任期数
公益委員	◎秋保 賢一	弁護士	6期目
	○平野 博史	弁護士	6期目
	浅井 直美	弁護士	3期目
	三井 栄	岐阜大学地域科学部教授	3期目
	大野 正博	朝日大学法学部教授	2期目
労働者委員	舟口 憲雄	日本労働組合総連合会岐阜県連合会会長	3期目
	高田 勝之	JAM東海執行委員長	5期目
	栗本 理花	日本労働組合総連合会岐阜県連合会副事務局長	4期目
	濱口 豊	UAゼンセン岐阜県支部長	2期目
	北島 あづさ	岐阜一般労働組合副執行委員長	1期目
使用者委員	安藤 正弘	一般社団法人岐阜県経営者協会専務理事	1期目
	柳原 幸一	株式会社鶴飼代表取締役会長	4期目
	吉村 美保子	株式会社恵那金属製作所代表取締役社長	3期目
	高本 芳朗	株式会社旭エージェンシー取締役相談役	3期目
	橋本 康代	株式会社和興代表取締役社長	1期目

※◎印は会長、○印は会長代理

活動報告

1 審査事件について

平成27年1月から12月までの間に申立てのあった不当労働行為事件は3件、前年から繰り越した事件は2件で、取扱状況は次のとおりです。

H27.12.31 現在

事件番号	申立者	業種	請求する救済内容	終結状況	審査委員
	申立年月日			終結年月日	参与委員
26-1	労働組合	製造業	不利益取扱いの禁止 バックペイ 団体交渉拒否の禁止 ポスト・ノーティス	命令 (一部救済)	◎秋保、大野
	H26.6.5			H27.11.11	(労)舟口、濱口 (使)吉村、高本
26-2	労働組合	医療、福祉	不誠実団交の禁止 ポスト・ノーティス	自主和解	◎三井、平野
	H26.6.5			H27.5.15	(労)高田、栗本 (使)熊田、柳原
27-1	労働組合	卸売業、 小売業	団体交渉拒否の禁止 ポスト・ノーティス	係属中	◎平野、三井
	H27.6.5				(労)栗本、濱口 (使)柳原、吉村
27-2	労働組合	生活関連 サービス業、 娯楽業	団体交渉拒否の禁止 ポスト・ノーティス	取下げ	—
	H27.6.10			H27.6.12	—
27-3	労働組合	サービス業	団体交渉拒否の禁止 文書回答 陳謝文の手交	係属中	◎浅井、大野
	H27.12.28				(労)舟口、北島 (使)柳原、橋本

◎印:審査委員長

(1) 26-1 不当労働行為事件

ア 請求する救済内容の概要

(ア)被申立人は、申立人の執行委員長に対する懲戒処分を取り消し、懲戒処分に伴って減額した、ないし支給しなかった賃金を支払わなければならない。

- (イ) 被申立人は、執行委員長の主任への降格を取り消して係長補佐に復級し、係長補佐級としての役職手当を支払わなければならない。
- (ウ) 被申立人は、申立人の書記次長に対する懲戒処分を取り消し、懲戒処分に伴って減額した賃金を支払わなければならない。
- (エ) 被申立人は、申立人から申し出のある、申立人の執行委員長に対する懲戒処分問題を議題とする団体交渉を拒否してはならない。
- (オ) 文書交付、ポストノータイス

イ 審査及び終結の状況

平成 26 年 6 月 5 日に申立人からの救済申立てを受けた当委員会は、委員調査を 4 回、審問を 3 回実施し、平成 27 年 6 月 30 日に結審した。

公益委員会議における合議を経て、平成 27 年 11 月 10 日に下記のとおり一部救済命令を発出し、同月 11 日をもって事件は終結した。

< 命令内容 >

- ・ 被申立人は、申立人組合員 A1 に対して平成 25 年 7 月 20 日付けでなされた平成 25 年 8 月から平成 26 年 3 月までの 8 か月間の昇給停止処分がなかったものとして取り扱うとともに、平成 26 年 8 月から平成 26 年 3 月までの間に同人が得たであろう昇給分相当額を支払わなければならない。
- ・ その余の申立てを棄却する。

(2) 26-2 不当労働行為事件

ア 請求する救済内容の概要

申立人組合が申し入れた定期昇給に関する団体交渉において、申立人の要求に対し歩み寄りの回答ができないことについて関連資料の提示などにより合理的な説明をしないことが、不誠実団交の不当労働行為であるとして救済申立てがなされた。

イ 審査の状況

平成 26 年 6 月 5 日に申立人からの救済申立てを受けた当委員会は、委員調査を 4 回、和解協議を 1 回、審問を 1 回実施したところ、平成 27 年 5 月 15 日、申立人から同月 14 日に当事者間で和解が成立したとの理由により取下書の提出があり、事件は終結した。

(3) 27-1 不当労働行為事件

ア 請求する救済内容の概要

(ア) 被申立人は、組合員の自家用車を修理した業者名を申立人が開示しないことを理由に、申立人との団体交渉を拒否してはならない。

(イ)被申立人は、申立人に対して回答を要求した4事項について命令書受領の日から1週間以内に書面で回答しなければならない。

(ウ)ポストノーティス

イ 審査の状況

平成27年6月5日に申立人からの救済申立てを受けた当委員会は、委員調査を3回実施した。事件はなお係属中である。

(4) 27-2 不当労働行為事件

ア 請求する救済内容の概要

(ア)被申立人は、申立人との団体交渉を拒否してはならない。

(イ)ポストノーティス

イ 審査の状況

平成27年6月10日に申立人から救済申立てを受けたが、同月12日、申立人から取下書の提出があり、事件は終結した。

(5) 27-3 不当労働行為事件

ア 請求する救済内容の概要

(ア)被申立人は、申立人との団体交渉を拒否してはならない。また、被申立人は、団体交渉開催前に、申立人に対して「要求書、及び、団体交渉申入書」への文書回答をしなければならない。

(イ)陳謝文の手交

イ 審査の状況

平成27年12月28日に申立人から救済申立てを受け、事件は係属中である。

なお、過去5年間に当委員会において取り扱った不当労働行為事件の状況等については以下のとおりです。

区 分	23 年	24 年	25 年	26 年	27 年
前年より繰越	3	0	5	3	2
新規申立	2	5	2	2	3
終 結	5	0	4	3	3
命 令	救 済	2	1	1	1
	棄 却			2	
却 下					
和 解	3		2		1
取 下			1		1
翌年に繰越	0	5	3	2	2

2 調整事件について

平成27年1月から12月までの間に申請のあった調整事件はあつせんが5件で、取扱状況は次のとおりです。

H27.12.31 現在

事件 番号	申 請 者	業 種	調 整 事 項	調 整 回数	終 結 状 況	調 整 員
	申請年月日				終結年月日	
27-1	労働組合	卸売業、 小売業	(あつせん) 団体交渉の開催、 約束した調査の実 行と報告、未返答 の質問事項への回 答	2	打切り	(公)平野 (労)濱口 (使)柳原
	H27.1.19				H27.5.13	
27-2	労働組合	生活関連 サービス業、 娯楽業	(あつせん) 団体交渉の開催	1	解 決 (あつせん案受諾)	(公)秋保 (労)高田 (使)熊田
	H27.4.22				H27.7.30	
27-3	労働組合	医療、福祉	(あつせん) 団体交渉による労働 条件等の解決、不当 な出勤停止や配置転 換の撤回及びその間 の逸失利益の支払等	-	不開始	-
	H27.8.25				H27.9.30	
27-4	労働組合	医療、福祉 生活関連 サービス業、 娯楽業	(あつせん) 雇用契約書に基づ く不足賃金の支払 い、未払残業代の 支払い	2	解 決 (あつせん案受諾)	(公)浅井 (労)筒井 (使)伊藤
	H27.9.2				H27.11.24	
27-5	労働組合	サービス業	(あつせん) 要求事項に対する 文書回答、団体交 渉の開催	-	不開始	-
	H27.12.1				H27.12.15	

(1) 27-1 争議

ア 申請の概要

団体交渉に直接関係のない事項について組合が明らかにしないことを理由に会社が団体交渉に応じず、約束した調査の内容を明らかにしないこと、また、組合員への業務指導について組合が行った質問への回答が不十分であることから、交渉が行き詰まっているとして労働組合からあっせんの申請がなされた。

イ 終結の状況

2回のあっせんを行ったが、第1回あっせん後に提示したあっせん事項案について労使双方の主張に大きな隔たりがあり、これ以上あっせんを継続しても解決の見込みがないと判断されたため打ち切りとなった。

(2) 27-2 争議

ア 申請の概要

組合員に対する①セクハラについての謝罪、②慰謝料の支払、③セクハラ防止措置の策定、④組合員の逸失利益の支払を内容として会社側に団体交渉を要求したが一向に応じず、交渉が行き詰まっているとして労働組合からあっせんの申請がなされた。

イ 終結の状況

1回のあっせんを通じ、組合員のセクハラの問題について団体交渉を開催し誠実に話し合いを行うことなどを内容としたあっせん案を両者が受け入れ、解決となった。

(3) 27-3 争議

ア 申請の概要

企業内組合を結成し、使用者に対し団体交渉を申し込んだところ、出勤停止を通告され、使用者は話し合いに応じる気配を見せなかった。その後上部団体に加盟し改めて団体交渉を申し込んだが、面会を拒否され不調に終わった。労働争議を行いつつ再度団体交渉を申し込んだが応答がなく、交渉が行き詰まっているとして労働組合からあっせんの申請がなされた。

イ 終結の状況

被申請者にあっせんに応じる意思がなく、不開始となった。

(4) 27-4 争議

ア 申請の概要

組合員への雇用契約書に基づく不足賃金分の支払、未払残業代等の支払を求め計4回団体交渉を行い、その後も使用者側代理人弁護士と話し合いを重ねてきたが

折り合いがつかず、交渉が行き詰まっているとして労働組合からあっせんの申請がなされた。

イ 終結の状況

2 回のあっせんを通じ、被申請者が解決金を支払うことなどを内容としたあっせん案を両者が受け入れ、解決となった。

(5) 27-5 争議

ア 申請の概要

組合員への未払賃金の支払等に関する要求書を使用者に提出し、団体交渉を申し入れたが使用者から具体的な返答がなく、交渉が行き詰まっているとして労働組合からあっせんの申請がなされた。

イ 終結の状況

被申請者にあっせんに応じる意思がないと認め、不開始とした。

なお、過去5年間に当委員会において取り扱った調整(あっせん)事件の状況等については以下のとおりです。

区 分		23 年	24 年	25 年	26 年	27 年
前年から繰越		1	0	0	2	0
新規受付		4	4	5	2	5
終 結 状 況	解 決	2	2	2	1	2
	打 切 り	2		1	1	1
	取 下 げ					
	不 開 始	1	2		2	2
計		5	4	3	4	5
翌年に繰越		0	0	2	0	0

3 個別的労使紛争事件について

平成27年1月から12月までの間に申出のあった個別的労使紛争事件は3件で、取扱状況は次のとおりです。

H27.12.31 現在

事件 番号	申出者	業種	あっせん事項	あっ せん 回数	終結状況	あっせん員
	申出年月日				終結年月日	
27-1	労働者	卸売業、 小売業	タイムカードの開示及 び未払残業代等の支 払請求	1	打切り	(公)浅井 (労)筒井 (使)伊藤
	H27.1.13				H27. 4.20	
27-2	労働者	教育、学習 支援業	用務職への異動の取 消し、事務職の内容 の配慮及び減給額の 訂正	2	解決	(公)浅井 (労)筒井 (使)伊藤
	H27.5.7				H27.6.23	
27-3	労働者	卸売業、 小売業	退職に伴う慰謝料の 請求及び関係者の謝 罪	—	不開始	—
	H27.7.7				H27. 8.28	

(1) 27-1 労使紛争

ア 申出の概要

タイムカードの開示又は開示がない場合は時間外割増賃金、年次有給休暇があるのに欠勤控除された賃金、定期健康診断費用及び非合意不利益変更に基づく基本給減額分を内容とする解決金を求めるあっせんの申出がなされた。

イ 終結の状況

第1回あっせん終了時に被申出人に対しタイムカードの開示について回答を求めたところ、後日今後のあっせんは辞退する旨の文書が提出されたため、これ以上のあっせん継続は困難であると判断し、あっせンを打ち切った。

(2) 27-2 労使紛争

ア 申出の概要

用務職への異動の取消し、土日勤務以外の事務職の配慮及び週5日から週4日勤務への変更に伴う減給額の訂正を求めるあっせんの申出がなされた。

イ 終結の状況

2 回のあっせんを通じ、用務職への異動の撤回、減給額の訂正などを内容としたあっせん案を両者が受け入れ、解決となった。

(3) 27-3 労使紛争

ア 申出の概要

パワーハラスメントによって体調を崩し、退職せざるを得なくなったことによる補償・慰謝料及び関係者の謝罪を求めるあっせんの申出がなされた。

イ 終結の状況

被申出人にあっせんに応じる意思がなく、不開始となった。

なお、過去5年間に当委員会において取り扱った個別的労使紛争事件の状況等については以下のとおりです。

区 分		23 年	24 年	25 年	26 年	27 年
前年から繰越		1	0	0	0	0
新規受付		2	0	1	4	3
終 結 状 況	解 決	1				1
	打 切 り					1
	取 下 げ	1				
	不 開 始	1		1	4	1
計		3	0	1	4	3
翌年に繰越		0	0	0	0	0

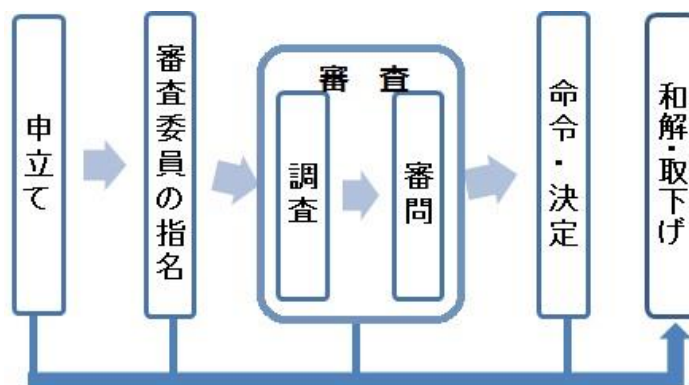
ご存じですか？労働委員会のしくみ

○不当労働行為の救済申立ての審査

労働組合法は、労働者が団結して自由に労働組合を作り、使用者と交渉することを労働者の正当な権利として保護しています。この権利を侵害する使用者の次のような行為は、「不当労働行為」として労働組合法により禁止されています。

- ・労働組合を結成しようとしたこと、正当な労働組合の活動をしたこと等を理由として労働者を解雇した
- ・正当な理由がないのに労働者の代表者との団体交渉を拒否した
- ・労働組合の結成や運営に使用者が介入した

労働者から不当労働行為があったとして労働委員会に申立てがあると、次のような流れで審査が行われます。



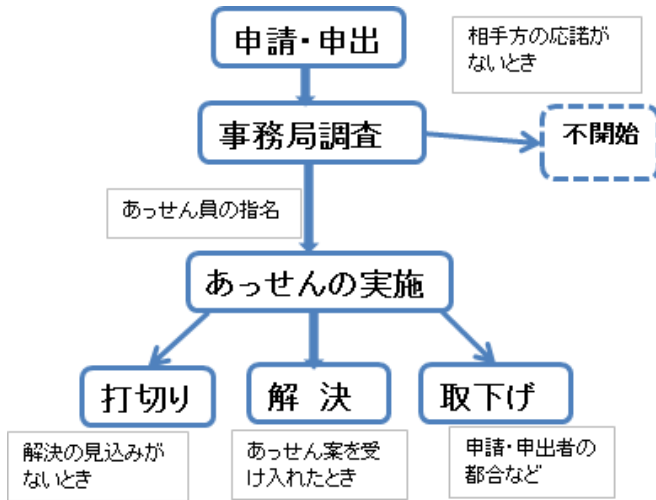
不当労働行為救済申立ての流れ

「調査」では当事者双方の主張を明らかにし争点と証拠の整理を行い、次の手続きである審問の準備をします。また、「審問」では、不当労働行為があったか否かについて判断するための事実調べをします。審問が終わると、使用者の行為が不当労働行為に当たるかどうか判定され、不当労働行為のあったことが認められた場合は救済命令、認められない場合は棄却命令が出されます。なお、申立人による申立ての取下げや、労働委員会の勧告による和解により事件が終了することもあります。

○労働争議の調整(あっせん、調停、仲裁)、個別的労使紛争のあっせん

個々の労働者、あるいは労働組合などと使用者との関係で生じた紛争は、当事者間の話し合いにより自主的に解決することが原則ですが、双方の主張が対立し歩み寄りが無いなど、当事者間の話し合いにより自主的に解決することが困難な場合もあります。

このような場合に、労働委員会は公正、中立な第三者機関として双方の間に入り、紛争解決のための援助を行います。



例として、あっせん申請があると、双方の当事者に対して事情聴取を行い、被申請者もあっせんに応じる意思がある場合には、あっせん員を指名してあっせんを開始します。あっせんの場では、当事者双方の主張を確かめて、争点を明らかにしながら労使間の話し合いを取り持ち、あっせん案を提示するなどして争議の解決に努めます。



労働委員会ミナモ
(岐阜県のマスコットキャラクター)

清流の国ぎふ

清流の国ぎふ憲章

～ 豊かな森と清き水 世界に誇れる 我が清流の国 ～

「清流の国ぎふ」に生きる私たちは、

知

清流がもたらした
自然、歴史、伝統、文化、技を知り学びます

創

ふるさとの宝ものを磨き活かし、
新たな創造と発信に努めます

伝

清流の恵みを新たな世代へと守り伝えます

平成26年1月31日 「清流の国ぎふ」づくり推進県民会議



— 編集・発行 —

岐阜県労働委員会

〒500-8570 岐阜市藪田南 2-1-1

TEL (058)272-8790

FAX (058)278-2832

HP <http://www.pref.gifu.lg.jp/sangyo/rodo/rodo-iinkai/>
<http://www.pref.gifu.lg.jp/kensei/kakushu-iinkai/rodo-iinkai/>

e-mail c16501@pref.gifu.lg.jp