

ぎふ労働委員会だより

令和 3 年 2 月 第 80 号

コロナ禍と労働委員会

岐阜県労働委員会
会長 秋保 賢一



1 年間の当委員会の活動概要につきましては後項に譲ることとしまして、今回は、コロナ禍の労働委員会の影響について触れてみたいと思います。

いうまでもないことですが労働委員会としましても新型コロナウイルス感染症への対応は行っております。ホームページに挙げてありますように、来庁時には必ずマスクの着用をお願いしておりますし、審査手続やあっせん手続に参加される方々のうち発熱等の症状がある方については、期日の変更等を検討することにしてあります。また、傍聴人のうちに発熱等の症状を示す人がいる場合は、傍聴を控えて頂くこととなります。また、調査や審問期日においては全員がマスク着用の上、委員はアクリル板越しに発言をしております。労働委員と当事者間はかなり距離があり、いわゆるソーシャルディスタンスは保たれておりますが、傍聴人については、これまで 15 人までは可能としておりましたが、さすがにそれでは密になりますので人数の制限をお願いすることになると思われま

す。ところで報道等に抛りますといわゆるコロナに起因する解雇は、令和 3 年 2 月 12 日時点で、全国で 8 万 7000 人に上るとされており、さらに増える可能性が大であると思われま

す。当然のことながら労使紛争もこれに応じて増加することが容易に予想されます。現時点で当委員会には、そのような事案は上がってきておりませんが、今後、コロナ禍を理由とする人員削減・整理解雇に係わる集団的あるいは個別的労使紛争事案が申し立てられる可能性は十分あると思われま

す。その場合、コロナ禍による経営悪化が認められれば、整理解雇の 4 要素の 1 つである人員削減の必要性は直ちに認められることになるのか、それとも他方で各種補助金や助成金制度があり、金融機関からの借り入れも比較的容易な状況下で本当に人員削減の必要性があるといえるのか等コロナ禍特有の問題もあると思われま

す。団体交渉の場で使用者側ほどの程度まで説明すれば良いのか等が問題になるかも知れません。また、個別的労使紛争においても例えば、コロナ禍による経営悪化を理由とすれば契約期間中の解雇も許されることになるのか、それともいかにコロナ禍が原因であろうとやはり労働契約法 17 条により許されないことになるのか等が争点になる可能性も否定できないと思われま

す。今後とも判例や実務の動向を観察し、コロナ禍に起因する労使紛争事案が上がってきたときに適切に対処ができるように当委員会としてもさらに研究を進めていく必要があると思われま

す。最後になりますが、労働委員会の運営については、各委員の先生方や事務局職員のみならず労使関係に携わる関係各位の皆様のご理解、ご協力が不可欠であります。今後とも皆様におかれましてはご指導の程よろしくお願い致します。

第47期 岐阜県労働委員会委員の紹介

(任期:令和元年12月24日～令和3年12月23日)

区分	氏名	役職等	任期数
公益委員	◎あきほ けんいち 秋保 賢一	弁護士	8期目
	○ひらの ひろし 平野 博史	弁護士	8期目
	あさい なおみ 浅井 直美	弁護士	5期目
	みつい きかえ 三井 栄	国立大学法人東海国立大学機構 岐阜大学地域科学部教授	5期目
	おおの まさひろ 大野 正博	朝日大学法学部教授	4期目
労働者委員	たかだ かつゆき 高田 勝之	日本労働組合総連合会岐阜県連合会会長	7期目
	くりもと りか 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	6期目
	きたじま あづさ 北島 あづさ	岐阜一般労働組合執行委員長	3期目
	ないとう ひろし 内藤 浩	川崎重工労働組合岐阜支部執行委員長	3期目
	すずき しん 鈴木 慎	UAゼンセン岐阜県支部長	2期目
使用者委員	あんどろ まさひろ 安藤 正弘	一般社団法人岐阜県経営者協会専務理事	3期目
	やなぎはら こういち 柳原 幸一	株式会社鶴飼代表取締役会長	6期目
	むらせ なおこ 村瀬 尚子	株式会社ソフィア総合研究所 代表取締役社長	3期目
	かわかみ としこ 河上 智子	河上薬品商事株式会社専務取締役	3期目
	いちやなぎ まさよし 一柳 正義	セイノーホールディングス株式会社顧問	2期目

◎印は会長、○印は会長代理

労使の円滑な関係構築に向けて ～公労使の委員よりひとこと～



公益委員 三井 栄

労働委員会には、個々の労働者、あるいは労働組合などと使用者との関係に生じた問題について双方の話し合いでは解決することが難しい案件が持ち込まれます。こじれた原因は様々ですが、当事者である労使が歩み寄るためのきっかけを労使の委員と一緒に作りたいと思っております。

安心して働く環境や良好な労使関係を築くためには、経営情報の共有や双方の意見交換の機会を設けることが大切といえます。

労使間の様々な課題に対し、使用者と労働者の考え方は立ち位置の違いにより主張が違って当然です。しかし双方の目標はほぼ同じで「より良いもの」を求めているはずです。双方の立場・主張を認め合い、分かり合うための「話し合い」が鍵をにぎっています。言うべきことを発言することは重要ですが、お互いに調整する機能も重要です。

良好で健全な労使関係のために、労使双方の主張を聴き調整機能が発揮できるよう取り組んでいきます。



労働者委員 鈴木 慎



使用者委員 安藤 正弘

近年、「社員の幸せ」を経営理念に掲げる企業が増えつつあるように思います。一番身近な存在である社員を大切に。その結果、品質やサービスなどのパフォーマンス向上につながり、企業価値の向上にもつながるわけです。

そしてコロナの時代。労使で危機感を共有し難局を打開していくためにも、企業が社員の声を聴き、妥結点を見出すために双方が対話に臨む。こうした明示的なコミュニケーションが重要になってくるのではないのでしょうか。

活動報告

1 労働委員会の年間活動状況等(令和 2 年)

令和 2 年 3 月 10 日 使用者委員による労働委員会勉強会の開催

- ・場 所 : 岐阜県庁労働委員会室
- ・テーマ : 「働き方改革～岐阜県における課題と事例～」
- ・講 師 : 安藤委員

6 月 9 日 第 969 回定例総会で労働委員会における新型コロナウイルス感染症の感染防止対策を決定

7 月 10 日 全国労働委員会連絡協議会第 2 回運営委員会に出席

- ・開催形式 : Web 会議
- ・出席委員 : 安藤委員

7 月 14 日 公益委員による労働委員会勉強会の開催

- ・場 所 : 岐阜県庁労働委員会室
- ・テーマ : 「職場復帰にまつわるトラブル防止」
- ・講 師 : 浅井委員

8 月 18 日 労働委員会委員・事務局職員合同研修会の開催

- ・場 所 : 岐阜県庁労働委員会室
- ・講 師 : 岐阜労働局 青木雇用環境・均等室長補佐
- ・テーマ : 「職場におけるハラスメント防止策について
～パワーハラスメント対策の法制化を中心に～」

岐阜労働局職員の方を講師としてお招きし、ハラスメント防止策等についてご説明いただきました。



9 月 3 日 公労使委員合同研修に出席

- ・開催形式 : Web 研修
- ・出席委員 : 内藤委員

10 月 1 日 岐阜県議会で労働委員会制度の認知度向上と理解促進への取組み及び外国人労働者が当事者となる労使紛争への対応について答弁

- ・答弁者 : 桐山事務局長

10 月 13 日 労働者委員による労働委員会勉強会の開催

- ・場 所 : 岐阜県庁労働委員会室
- ・テーマ : 「気づこう、アンコンシャス・バイアス～真の多様性ある職場を～」
- ・講 師 : 内藤委員

10 月 22 日 中部地区労働委員会連絡協議会に出席

- ・開催形式 : Web 会議
- ・出席委員 : 三井委員、北島委員、村瀬委員

11 月 19～20 日 第 75 回全国労働委員会連絡協議会総会に出席

- ・開催形式 : Web 会議
- ・出席委員 : 大野委員、高田委員、
内藤委員、安藤委員、柳原委員

Web 会議にて、講演や議題の意見交換などが行われました。

**12 月 3 日 公労使委員個別紛争専門研修に出席及びあっせん事例発表**

- ・開催形式 : Web 研修
- ・出席委員 : 鈴木委員
- ・事例発表 : 秋保会長、鈴木委員、村瀬委員

12 月 8 日 使用者委員による労働委員会勉強会の開催

- ・場 所 : 岐阜県庁労働委員会室
- ・テーマ : 「中小企業の会計」
- ・講 師 : 村瀬委員

※上記以外の活動として、定例総会(毎月 1 回)、公益委員会議(3 回)を開催

<岐阜県労働委員会活性化の取組について>

平成 27 年 8 月に、岐阜県労働委員会の一層の活性化を目指し、「岐阜県労働委員会活性化の取組」を策定しました。活性化に向けた推進方策として、労働委員会制度の認知度向上、委員・事務局職員の資質向上等を目指すこととしており、令和 2 年は下記のような取組を行いました。

●ハラスメント防止対策をテーマに、委員・事務局職員合同で研修を行いました

岐阜県労働委員会では、「労働委員会活性化の取組」の一つとして、委員と事務局職員の資質向上を目的として、外部講師を招聘した研修を開催しています。今年、岐阜労働局より講師をお招きし、「職場におけるハラスメント防止対策について～パワーハラスメント対策の法制化を中心に～」をテーマに講義いただきました。

改正された労働施策総合推進法において、職場におけるパワーハラスメントについて事業主に防止措置を講じることを義務付けています。併せて、事業主に相談したこと等を理由とする不利益取扱いも禁止されています。

<労働施策総合推進法(抄)>

(雇用管理上の措置等)

第 30 条の 2 事業主は、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

2 事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

■職場におけるパワーハラスメントとは

職場において行われる

- ①優越的な関係を背景とした言動であって、
- ②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、
- ③労働者の就業環境が害されるもの

であり、①から③までの3つの要素を全て満たすものをいいます。

なお、客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワーハラスメントには該当しません。

➤ 職場とは

事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所を指し、労働者が通常就業している場所以外の場所であっても、労働者が業務を遂行する場所であれば「職場」に含まれます。

勤務時間外の「懇親の場」、社員寮や通勤中などであっても、実質上職務の延長と考えられるものは「職場」に該当しますが、その判断に当たっては、職務との関連性、参加者、参加や対応が強制的か任意かといったことを考慮して個別に行う必要があります。

職場の例：出張先、業務で使用する車中、取引先との打合せの場所(接待の席も含む)等

➤ 労働者とは

正規雇用労働者のみならず、パートタイム労働者、契約社員などいわゆる非正規雇用労働者を含む、事業主が雇用する全ての労働者をいいます。

また、派遣労働者については、派遣元事業主のみならず、労働者派遣の役務の提供を受ける者(派遣先事業主)も、自ら雇用する労働者と同様に、措置を講ずる必要があります。

■パワーハラスメントに該当すると考えられる例

職場におけるパワーハラスメントの状況は多様ですが、**代表的な言動の類型**としては以下の6つの類型があり、**類型ごとに典型的にパワーハラスメントに該当すると考えられる例**としては以下のよう
なものがあります。

※**これらの例は限定列挙ではありません。また個別の事案の状況等によって判断が異なることもありえます**ので、事業主の方は十分留意して、**職場におけるパワーハラスメントに該当するか微妙なものも含め広く相談に対応するなど適切な対応**をお願いします。

代表的な言動の類型	該当すると考えられる例
(1) 身体的な攻撃(暴行・傷害)	①殴打、足蹴りを行う ②相手に物を投げつける
(2) 精神的な攻撃(脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言)	①人格を否定するような言動を行う。相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む ②業務の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返す ③他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返す ④相手の能力を否定し、罵倒するような内容の電子メール等を当該相手を含む複数の労働者宛てに送信する
(3) 人間関係からの切り離し(隔離・仲間外し・無視)	①自身の意に沿わない労働者に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させたりする ②一人の労働者に対して、同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる
(4) 過大な要求(業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害)	①長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を命ずる ②新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業務目標を課し、達成できないことに対し厳しく叱責する ③労働者に業務とは関係のない私的な雑用を強制的に行わせる
(5) 過小な要求(業務上の合理性がなく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと)	①管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる ②気に入らない労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えない
(6) 個への侵害(私的なことに過度に立ち入ること)	①労働者を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりする ②労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者へ暴露する

■事業主が雇用管理上講ずべき措置等

- ・事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
- ・相談(苦情を含む)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- ・職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応
- ・併せて講ずべき措置(プライバシー保護、不利益取扱いの禁止)

2 審査事件について

令和 2 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 4 件、前年から繰り越した事件は 3 件で、取扱状況は次のとおりです。

(令和 2 年 1 月～12 月)

事件 番号	申 立 人	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
29-4	労働組合	生活関連 サービス業、 娯楽業	1 団体交渉拒否の禁止	取下げ	◎浅井、三井
	H29.12.1			R2.8.18	(労)栗本、濱口※1 鈴木※1、高田※1 (使)柳原、高本※1 一柳※1
30-1	労働組合	製 造 業	1 配転命令の撤回※2 2 パワーハラスメント等の 禁止 (追加変更申立て) 1 懲戒処分の撤回 2 団体交渉拒否の禁止 3 支配介入の禁止 4 謝罪文の掲示	(係属中)	◎平野、大野
	H30.7.17 (追加変更申立て) R1.9.2				(労)高田、北島 (使)安藤、一柳
31-1	労働組合	生活関連 サービス業、 娯楽業	1 団体交渉拒否の禁止 2 文書による謝罪	取下げ	◎浅井、三井
	H31.1.7			R2.8.18	(労)栗本、鈴木※1、 高田※1 (使)柳原、一柳
2-1	労働組合	製 造 業	1 団体交渉拒否の禁止 2 支配介入の禁止 3 陳謝文の手交と掲示	(係属中)	◎秋保、三井
	R2.4.17				(労)内藤、鈴木 (使)柳原、河上

2-2	労働組合	サービス業	1 未払賃金の支払 2 団体交渉拒否の禁止 3 支配介入の禁止 4 陳謝文の手交	取下げ	◎浅井、大野
	R2.4.23			R2.10.6	(労) 北島、内藤 (使) 柳原、一柳
2-3	労働組合	サービス業	1 団体交渉拒否の禁止 2 陳謝文の手交と掲示	(係属中)	◎平野、三井
	R2.8.20				(労) 高田、栗本 (使) 安藤、村瀬
2-4	労働組合	サービス業	1 団体交渉拒否の禁止 2 陳謝文の手交と掲示	取下げ	◎浅井、大野
	R2.10.9			R2.11.12	(労) 北島、鈴木 (使) 安藤、一柳

◎印……審査委員長

※1……平成 29 年 12 月 23 日まで濱口委員及び高本委員担当、平成 30 年 1 月 19 日から鈴木委員及び一柳委員担当、令和 2 年 2 月 28 日まで鈴木委員担当、令和 2 年 4 月 22 日から高田委員担当

※2……令和元年 9 月 2 日の追加変更申立てにより取下げ

(1) 29-4、31-1 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、要求に対する回答について合理的な根拠を明らかにし、一切の問題を団体交渉の場で解決しなければならない(29-4)。

(イ)被申立人は、代理人ではなく、誠意、誠実な団体交渉を行わなければならない(31-1)。

(ウ)これまでの不誠実団交に対し、代表者が直接組合員や社員に謝罪し、ポストノーチスによる謝罪をしなければならない(31-1)。

イ 審査の状況

平成 29 年 12 月 1 日(29-4)及び平成 31 年 1 月 7 日(31-1)に申立人から救済申立てを受けた当委員会は、29-4 事件に係る委員調査を 6 回、審問を 1 回実施した後、平成 31 年 1 月 30 日に両事件を併合して審査することとし、併合後の委員調査を 4 回、審問を 2 回実施した。事件は令和元年 11 月 27 日に結審したが、令和 2 年 8 月 18 日、申立人から取下書の提出があり、終結した。

(2) 30-1 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、組合員に対する平成 29 年 7 月 21 日付け配置転換命令がなかったものとして取り扱い、同人を原職に復帰させなければならない。
- (イ)被申立人は、組合員に対する平成 30 年 4 月 21 日付け配置転換命令がなかったものとして取り扱い、同人を原職に復帰させなければならない。
- (ウ)被申立人の組合代表に対する不平等の処分の継続、パワーハラスメントを行った事を認め、今後、行わない。
- (追加変更申立て((ア)・(イ)は取下げ))
- (エ)被申立人は、組合員に対する平成30年10月1日付け訓戒の懲戒処分を撤回せよ。
- (オ)被申立人は、団体交渉の申入れがあったときには速やかに応じるとともに、必要な資料を示し十分な説明を行わなければならない。
- (カ)組合員の賃金・職種・配置等の労働条件を変更しようとするとき及び不利益処分をしようとするときは、予め通知し説明をしなければならない。
- (キ)被申立人は、(エ)の懲戒処分及び(イ)の配置転換命令が支配介入に該当する。
- (ク)これまでの不利益取扱い、不誠実団交及び支配介入に対し謝罪し、ポストノーチスによる謝罪文を掲示しなければならない。

イ 審査の状況

平成 30 年 7 月 17 日に申立人から救済申立てを受けた当委員会は、委員調査を 11 回、和解協議を 2 回、審問を 3 回実施した。なお、新型コロナウイルス感染症拡大防止のための緊急事態宣言が同年 4 月 16 日から 5 月 6 日まで発令されたため、当初令和 2 年 5 月 1 日に予定されていた第 2 回審問は同年 7 月 9 日に延期された。令和 2 年 9 月 15 日に結審し、命令発出のための手続中である。

(3) 2-1 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、申立人に対し、労働協約の有効期間満了の約1か月前に協約改訂の申出を行い、かつ、申立人が到底応じることができない改訂案を提示し、申立人と協議することなく、有効期間満了を理由に労働協約が失効したと主張し、現在まで継続して同協約が失効したという態度を取り続けることで、組合の運営に支配介入してはならない。
- (イ)被申立人は、申立人に対して平成29年12月22日に行った協約の改訂申出がなかったものとして取扱い、同協約に関して新たな合意が成立するまでの間、平成23年1月26日に締結された労働協約が有効であるとして取扱いをしなければならない。
- (ウ)被申立人は、労働協約改訂に関する団体交渉において、同協約が失効していないことを前提に、誠実に団体交渉に応じなければならない。
- (エ)陳謝文の手交と掲示

イ 審査の状況

令和 2 年 4 月 17 日に申立人から救済申立てを受けた当委員会は、委員調査を 4 回実施した。事件はなお係属中である。

(4) 2-2 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、申立人組合員への未払賃金を支払わなければならない。

(イ)被申立人は、申立人組合員への未払賃金の支払いを議題とする団体交渉に応じなくてはならない。

(ウ)陳謝文の手交

イ 審査の状況

令和 2 年 4 月 23 日に申立人から救済申立てを受けた当委員会は、委員調査を 1 回実施したが、同年 10 月 6 日、申立ての必要がなくなったとして申立人から取下書の提出があり、事件は終結した。

(5) 2-3 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、申立人組合員と被申立人との雇用問題を議題とする団体交渉に応じなくてはならない。

(イ)陳謝文の手交と掲示

イ 審査の状況

令和 2 年 8 月 20 日に申立人から救済申立てを受けた当委員会は、委員調査を 2 回実施した。事件はなお係属中である。

(6) 2-4 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、申立人組合員と被申立人との雇用問題を議題とする団体交渉に応じなくてはならない。

(イ)陳謝文の手交と掲示

イ 審査の状況

令和 2 年 10 月 9 日に申立人から救済申立てを受けたが、同年 11 月 12 日、申立ての必要がなくなったとして申立人から取下書の提出があり、事件は終結した。

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。

(件)

区 分	平成 28 年	平成 29 年	平成 30 年	平成 31 年 ・令和元年	令和 2 年
前年より繰越	2	3	3	2	3
新規申立	4	4	1	2	4
取扱件数	6	7	4	4	7
終 結	3	4	2	1	4
命 令	救 済	1			
	棄 却				
却 下					
和 解	1	3	2		
取 下 げ	2			1	4
翌年に繰越	3	3	2	3	3

3 調整事件について

令和 2 年 1 月から 12 月までの間に申請のあった調整事件は 2 件、前年から繰り越した事件は 3 件で、取扱状況は次のとおりです。

(令和 2 年 1 月～12 月)

事件 番号	申請者	業 種	調 整 事 項	調 整 年 月 日	終結区分	調整員
	申請年月日				終結年月日	
1-4	労働組合	サービス業	(あつせん) 団体交渉促進 <追加申請> 保険会社から受け取るべき慰藉料の返却、天引きした給与の返却、休業手当の支払	R2.1.15 R2.3.2	解決 (あつせん案受諾)	秋保 北島 安藤
	R1.10.7 <追加申請> R1.11.20				R2.3.23	
1-6	労働組合	製造業	(あつせん) 年末一時金の支払金額、回答根拠の説明及び資料の提供	R2.3.12 R2.7.20	解決 (あつせん案受諾)	秋保 高田 村瀬
	R1.12.6				R2.7.20	
1-7	労働組合	運輸業、郵便業	(あつせん) 年末一時金の支払金額、回答根拠の説明及び資料の提供	-	不開始	-
	R1.12.19				R2.1.14	
2-1	労働組合	製造業	(仲裁) ユニオン・ショップ制度の誠実な履行、組合活動に対する支配介入に対する謝罪	-	不開始 (総会議決)	-
	R2.3.31				R2.4.14	
2-2	労働組合	福祉、医療	(あつせん) 団体交渉応諾	-	不開始	-
	R2.9.28				R2.10.16	

(1) 1-4 争議

ア 申請の概要

3名の外国人組合員に関する、1. 組合員が保険会社から受け取るべき慰籍料の返却、2. 天引きした給与の返却、3. 休業手当の支払を議題とする団体交渉を申し入れたが、使用者が団体交渉に応じないとして、労働組合から団体交渉促進を調整事項とするあっせん申請がなされた。その後、労働組合から交渉事項である上記 3 項目をあっせんの調整事項とする追加申請がなされた。

イ 終結の状況

2 回のあっせんを行い、労使双方の主張の調整を行ったところ、被申請者から組合員 3 名に係る個別要求事項についての団体交渉応諾への理解が得られたため、あっせん案を提示したところ、双方受諾し解決となった。

(2) 1-6 争議

ア 申請の概要

年末一時金の支給額の増額及び回答根拠の説明及び資料の提供を要求したが、使用者が応じないとして、労働組合からあっせんの申請がなされた。なお、本件は、不当労働行為事件における和解協定書の和解条項の解釈に起因した調整事件である。

イ 終結の状況

2 回のあっせんを行い、労使双方の主張の調整を行ったところ、和解協定書の和解条項を誠実に履行すること、開示文書の対象期間を確定したうえで誠実に対応すること等で労使双方の理解が得られたため、あっせん案を提示したところ、双方受諾し解決となった。

(3) 1-7 争議

ア 申請の概要

年末一時金の支給額の増額及び回答根拠の説明及び資料の提供を要求したが、使用者が応じないとして、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) 2-1 争議

ア 申請の概要

除名組合員に対するユニオン・ショップ制度の誠実な履行についての調整及び組合活動に対する支配介入について、会社が集会を開き、直接、組合員に謝罪をし、今後同じことを行わないことを宣言させることを求めて、労働組合から仲裁の申請がなされた。

イ 終結の状況

労使双方への事情聴取の結果、労使間で仲裁の根拠規定を含む労働協約の有効性

に争いがあることが判明した。そこで、被申請者に対し仲裁申請に係る合意の有無につき確認を行ったところ、合意がない旨の回答を得たことから、総会において労働関係調整法第 30 条第 2 号の開始要件を欠いている申請であるとして、不開始の議決がされた。

(5) 2-2 争議

ア 申請の概要

先に実施した団体交渉における合意事項の周知徹底及び合意に基づく掲示板の設置等を議題とする団体交渉を申し入れたが、使用者が団体交渉に応じないとして、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。

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

(件)

区 分	平成 28 年	平成 29 年	平成 30 年	平成 31 年 ・令和元年	令和 2 年
前年から繰越	0	0	0	1	3
新規申請	4	4	1	7	2
取扱件数	4	4	1	8	5
終 結	4	4	0	3	5
解決		1		1	2
打切り	2				
取下げ					
不開始	2	3		4	3
翌年に繰越	0	0	1	3	0

4 個別的労使紛争事件について

令和2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、前年から繰り越した事件は1件で取扱状況は次のとおりです。

(令和2年1月～12月)

事件 番号	申出者	業種	あつせん事項	あつせん 年月日	終結状況	あつせん員
	申出年月日				終結年月日	
1-3	労働者	鉱業、採石業、砂利採取業	在職中及び退職後に受けたパワハラやいじめにより引き起こされたうつ病、PTSD 及び薬物依存に対する慰謝料の支払	-	不開始	-
	R1.12.20				R2.1.7	
2-1	労働者	医療、福祉	冬の賞与の減額についての説明と賞与の差額支給	-	解決 (自主解決)	-
	R2.1.22				R2.4.10	
2-2	労働者	建設業	労働条件の不利益変更の撤回及び4月以降の労働条件の確定、不払賃金の支払、労働者の過半数代表者の民主的選出	-	不開始	-
	R2.4.22				R2.6.3	
2-3	労働者	運輸業、郵便業	9月以降の契約更新、前年10月及び11月に行っていた業務への復帰	-	不開始	-
	R2.9.1				R2.9.2	

(1) 1-3 労使紛争

ア 申出の概要

在職中及び退職後に受けたパワハラやいじめにより引き起こされたうつ病、PTSD 及び薬

物依存に対する慰謝料の支払を求めてあっせんの申出がなされた。

イ 終結の状況

被申出者にあっせんに応じる意思がなく、不開始となった。

(2) 2-1 労使紛争

ア 申出の概要

退職届を提出した後に支給された冬の賞与が減額されていたことに対する説明及び賞与の減額分の支払いを求めてあっせんの申出がなされた。

イ 終結の状況

事務局の助言により、被申出者が申出者と自主交渉した結果、解決金を支払い和解が成立したため、解決となった。

(3) 2-2 労使紛争

ア 申出の概要

被申出者に労働条件の不利益変更の撤回を求めたところ、突如として配置転換を命じられたとして、労働条件の不利益変更及び配置転換の撤回、不払賃金の支払等を求めてあっせんの申出がなされた。

イ 終結の状況

被申出者にあっせんに応じる意思がなく、不開始となった。

(4) 2-3 労使紛争

ア 申出の概要

契約社員として5年以上契約更新されていたのにも拘わらず、苦手な業務への従事を強いられた後に雇止めを言い渡されたとして、契約更新と従前の業務への復帰を求めてあっせんの申出がなされた。

イ 終結の状況

被申出者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。

(件)

区 分	平成 28 年	平成 29 年	平成 30 年	平成 31 年 ・令和元年	令和 2 年
前年から繰越	0	0	0	1	1
新規申出	5	1	5	3	3
取扱件数	5	1	5	4	4
終 結	5	1	4	3	4
解 決				2	1
打 切 り					
取 下 げ	1	1			
不 開 始	4		4	1	3
翌年に繰越	0	0	1	1	0

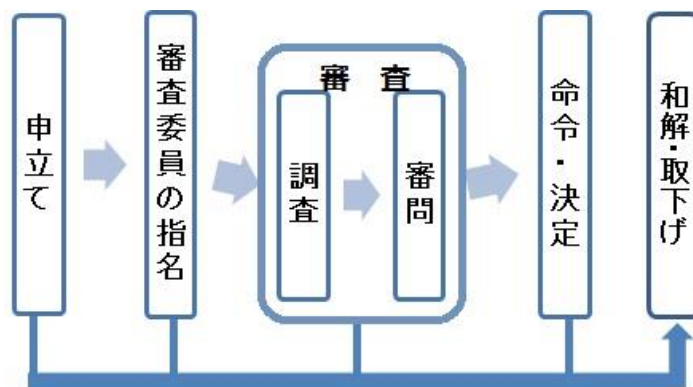
ご存じですか？労働委員会のしくみ

○不当労働行為の審査

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。



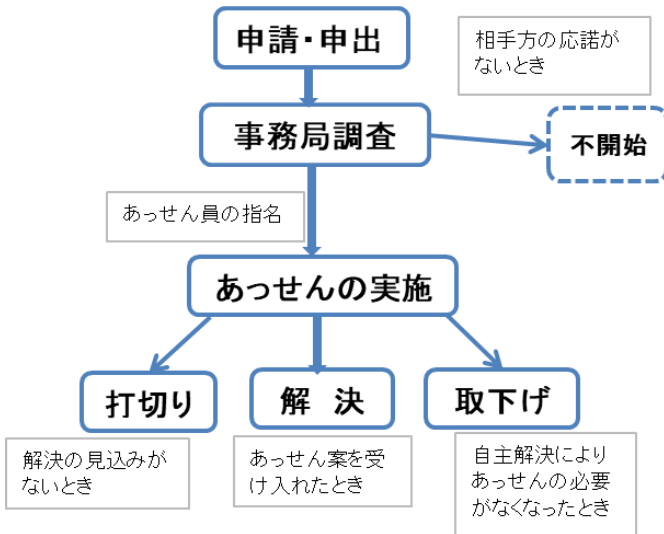
不当労働行為救済申立の流れ

「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ないなど、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。



あっせん申請（申出）があると、双方の当事者に対して事情聴取を行い、被申請（申出）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。

あっせんの場合には、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。

労働委員会委員としての長年の功績が認められ、次の方が受賞されました。

【令和 2 年度岐阜県知事表彰】

公益委員の^{あさいなおみ}浅井直美委員が岐阜県知事表彰を受賞

（委員就任：平成 23 年 12 月 24 日～）

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 <https://www.pref.gifu.lg.jp/page/13529.html>

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