

ぎふ労働委員会だより

令和4年2月 第81号

コロナ禍の影響はあったか

岐阜県労働委員会
会長 秋保 賢一



審査・調整事件の取扱状況について最近5年間の動向を見てみますと不当労働行為申立事件の新規受付件数が合計14件であり、年平均にすると約3件となっているところ、コロナ禍の渦中にあった一昨年は4件、昨年も3件であり、大きな変動は見られておりません。

また、労働争議調整事件（あっせん）については、最近5年間の新規受付件数の合計が18件であり、年平均が約3～4件であるところ、一昨年は2件で昨年は4件ですので、やはり従前と大きな変化はありません。

そして、個別的労使紛争あっせんについても最近5年間の新規受付件数の合計が16件であり、年平均が約3件のところ、一昨年は3件であり、昨年は4件であって、これも大きな変動がありません。

ご承知のとおり、この2年間はコロナ禍に見舞われており、観光業、飲食業をはじめとする多くの企業がその影響を受けていると認められますので、雇止めや解雇等の人員削減、賃金の引下げその他の不利益変更等をめぐる労使紛争が激増してもおかしくないはずですが、少なくとも労働委員会においてはそのような傾向が認められていません。個別的労使紛争あっせん事件においてコロナ禍と多少関係があるかと思われる事案が1件あったにとどまっています。

このようにコロナ禍が労使関係に多大な影響を与えているはずなのに労使紛争の事件数が増加していない理由については必ずしも明らかではありません。

思うにひとつには各種の公的支援の賜であると考えられますが、それだけではなく、おそらく労使双方とも現在の状況を一時的な非常事態であって、近い将来に回復するという共通認識をもっているからではないでしょうか。

言い換えれば、コロナ禍という共通の敵があるが故にこの災厄を労使が一体となって乗り切っていくという意識が背景にあるからではないかと勝手に推測している次第です。

今後とも、委員・職員一同、適正、円滑な労使関係の形成に寄与すべく尽力していく所存ですので、関係各位におきましてもご指導、ご協力の程、よろしくお願い致します。

第48期 岐阜県労働委員会委員の紹介

第 48 期岐阜県労働委員会委員が令和 3 年 12 月 24 日に次のとおり任命されました。
 なお、任期は 2 年間です。(写真は、古田知事と第 48 期委員)



区分	氏 名	役 職 等	任 期 数
公益委員	◎秋保 賢一	弁護士	9 期 目
	○平野 博史	弁護士	9 期 目
	浅井 直美	弁護士	6 期 目
	三井 栄	国立大学法人岐阜大学社会システム経営学環教授	6 期 目
	大野 正博	朝日大学法学部教授	5 期 目
労働者委員	筒井 和浩	日本労働組合総連合会岐阜県連合会会長	4 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	7 期 目
	北島 あづさ	岐阜一般労働組合執行委員長	4 期 目
	鈴木 慎	UAゼンセン岐阜県支部長	3 期 目
	大宮 満	JAM東海KVK労働組合執行委員長	2 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	4 期 目
	村瀬 尚子	株式会社ソフィア総合研究所代表取締役社長	4 期 目
	一柳 正義	セイノーホールディングス株式会社顧問	3 期 目
	今尾 任城	株式会社イマオコーポレーション代表取締役社長	1 期 目
	景山 多美	株式会社東海化成常務取締役	1 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 大野 正博

労働委員会とは、主に集団的労働紛争の解決等を任務とする独立の行政委員会であり、労組法19条1項に基づき、労使関係に精通した使用者委員、労働者委員に加え、専門的知識を有する公益委員から構成されています。

良好で健全な労使関係を構築することこそが労働委員会の目的ですので、これからも公平な立場で両当事者の主張に真摯に耳を傾け、生じた紛争を解決できるよう、使用者委員・労働者委員と協力して参りたいと思います。

職場において発生する労使間の課題は、説明不足や意思疎通の不足に起因していることが多い印象です。その解決には、労使が真摯に向き合うことが鍵となります。良い職場環境で働くこと、自社業績の向上を否定する人はいないと思います。労使双方が現場の状況や経営全体の状況等を共有する場の創設により、互いの立場を尊重した意見交換が行えることが重要となります。良好かつ健全な労使関係は、双方の発展と従業員の幸せに結びつくものと考えます。



労働者委員 筒井 和浩



使用者委員 一柳 正義

労働委員会使用者委員として日々勉強させて戴いておりますが、取り組む案件は労使間主張のズレによるものが多く、和解・救済命令等に決まるにせよ、多くの時間・人・エネルギーがかかってしまいます。

労使共に、「会社の発展」・「社員の幸福」と目指すものは同じで、お互いに信頼・理解を基本とし、立場を尊重し、ルールを守り、ものごとは話し合いで解決し、決定したことは双方が力を合わせて守り抜く努力が必要であります。

全ては、コミュニケーションから始まります。

活動報告

1 労働委員会の年間活動状況等(令和3年)

令和3年2月9日 労働委員会委員・事務局職員合同研修の開催

- ・開催形式:ウェブ研修
- ・テーマ:「ハラスメント法理の新展開」
- ・講師:名城大学法学部教授
柳澤 武 氏

5月13日 中部地区労働委員会会長・公益委員連絡会議に出席

- ・開催形式:ウェブ会議
- ・出席委員:秋保会長、浅井委員

6月8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:「コロナ禍における生活に対する意識変化と理想の働き方」
- ・講師:三井委員

8月17日 労働委員会委員・事務局職員合同研修の開催

- ・場所:岐阜県庁労働委員会室
- ・テーマ:「働き方改革について
～テレワーク、育児・介護休業法の改正を中心に～」
- ・講師:岐阜労働局雇用環境・均等室長補佐

永田 陽一 氏
古田 裕己 氏



岐阜労働局から永田氏(左)と古田氏(右)を講師としてお招きし、ご説明いただきました。

9月2～3日 公労使新任委員合同研修に出席

- ・開催形式:ウェブ研修
- ・出席委員:筒井委員、栗本委員、北島委員、大宮委員

10 月 12 日 労働委員会委員・事務局職員合同研修の開催

- ・開催形式:ウェブ研修
- ・テーマ:「労働委員会の今日的課題」
- ・講師:東京大学社会科学研究所教授・東京都労働委員会公益委員
水町 勇一郎 氏

11 月 9 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:「連合 ジェンダー平等推進計画」
- ・講師:栗本委員

11 月 18～19 日 第 76 回全国労働委員会連絡協議会総会に出席

- ・開催形式:ウェブ会議
- ・出席委員:秋保会長、平野会長代理、栗本委員、鈴木委員、
安藤委員、河上委員

12 月 2 日 第 1 回労働委員会在り方・ビジョン検討小委員会に出席

- ・開催形式:一部ウェブ会議
- ・出席委員:栗本委員

※上記以外の活動として、定例総会(毎月1回)、臨時総会(12月)、公益委員会議(7回)を開催

2 審査事件について

令和3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3件で、取扱状況は次のとおりです。

(令和3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
30-1	労働組合	製 造 業	1 配転命令の撤回※1 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	命令 (一部救済)	◎平野、大野
	H30.7.17 (追加変更申立て) R1.9.2			R3.2.11	(労)高田、北島 (使)安藤、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	命令 (一部救済)	◎秋保、三井
	R2.4.17			R3.11.2	(労)内藤※2、鈴木 (使)柳原、河上
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	関与和解	◎平野、三井
	R2.8.20			R3.4.2	(労)高田、栗本 (使)安藤、村瀬
3-1	労働組合	教育、学習 支援業	1 団体交渉拒否の禁止 2 支配介入の禁止	取下げ	—
	R3.3.4			R3.4.14	—
3-2	労働組合	医療、福祉	1 団体交渉拒否の禁止 2 支配介入の禁止	(係属中)	◎大野、浅井
	R3.3.25				(労)北島、鈴木 (使)村瀬、一柳
3-3	労働組合	運輸業、郵 便業	1 団体交渉拒否の禁止 2 陳謝文の手交と掲示	(係属中)	◎三井、秋保
	R3.8.31				(労)筒井、栗本 (使)安藤、村瀬

◎印……審査委員長

※1……令和元年9月2日の追加変更申立てにより取下げ

※2……令和3年6月15日まで担当

(1) 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、令和 2 年 9 月 15 日に結審した。公益委員会議における合議を経て、令和 3 年 2 月 9 日に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、申立人の組合員を不当に配置転換し、又は懲戒処分するなどして、申立人の組合活動に支配介入してはならない。
- ・被申立人は、申立人の組合員を不当に懲戒処分するなどして、申立人の組合員を不利益に取り扱ってはならない。
- ・被申立人は、申立人の代表に対する平成 30 年 10 月 1 日付けの訓戒の懲戒処分がなかったものとして取り扱わなければならない。
- ・被申立人は、本命令書受領の日から1週間以内に、申立人に対し、下記内容(省略)の文書を交付しなければならない。
- ・被申立人は、前項の文書交付義務を履行したときは、速やかに、当委員会に対し、文書でその旨を報告しなければならない。
- ・申立人のその余の救済申立てを棄却する。

ウ その後の状況

被申立人は、令和 3 年 3 月 11 日に岐阜県を被告とした救済命令取消請求訴訟を岐阜地方裁判所に提起した。同訴訟は係属中である。

(2) 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同労働協約が失効したと主張し、現在まで継続して同労働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日に行った労働協約の改訂申出がなかったものとして取り扱い、同労働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、同労働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)陳謝文の手交と揭示

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5回、審問を2回実施し、令和3年5月7日に結審した。公益委員会議における合議を経て、令和3年10月29日に一部救済命令を発出し、同年11月2日をもって事件は終結した。

<命令内容>

・被申立人は、申立人に対し、申立人と被申立人間で締結された労働協約について被申立人が平成29年12月22日及び同30年1月17日に申し入れた改訂に関する事項を交渉事項とする団体交渉が妥結するまでの間、同労働協約の各条項について改訂の申入れ前と同様の取扱いをしなければならない。

・被申立人は、申立人との間で前項の労働協約の改訂に関する団体交渉を行うに当たり前項のとおり取り扱うとともに、同労働協約の改訂の理由について必要に応じて資料を提示するなどした上で具体的に説明し、誠実に対応しなければならない。

・被申立人は、本命令書写しの受領の日から10日以内に、申立人に対して、下記の内容(省略)の文書を交付しなければならない。

・被申立人は、前項の文書交付義務を履行したときは、速やかに、当委員会に対し、文書でその旨を報告しなければならない。

・申立人のその余の救済申立ては、これを棄却する。

ウ その後の状況

被申立人は、令和3年11月15日に再審査申立てを中央労働委員会に行った。

(3) 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)陳謝文の手交と揭示

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 4 回、和解協議を 1 回実施したところ和解が成立し、令和 3 年 4 月 2 日、申立人から取下書の提出があり事件は終了した。

(4) 3-1 不当労働行為事件

ア 請求する救済内容の概要

(ア) 申立人が申立人組合員の労働契約法第18条に基づく無期転換権の行使を求めて被申立人に団体交渉を申し入れたことについて、被申立人が組合員と個別の交渉を行い、申立人の回答要求を無視したことは組合分断行為であり、団体交渉拒否に該当するとともに支配介入にも該当する。

(イ) 誠実に団体交渉に応じ、又は組合宛に回答することを求める。

イ 審査の状況

令和 3 年 3 月 4 日に申立人から救済申立てを受けたが、同年 4 月 14 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、事件は終了した。

(5) 3-2 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、申立組合が令和2年8月26日に申し入れた団体交渉に応じなければならない。

(イ) 被申立人は、申立組合に対し、被申立人が運営する介護施設の従業員休憩室にA4紙大の掲示板を貸与しなければならず、当該施設従業員の反対を理由にこれを拒絶してはならない。

イ 審査の状況

令和 3 年 3 月 25 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 3 回実施した。事件はなお係属中である。

(6) 3-3 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、自社が雇用する臨時雇用員の雇止めに関し、申立人との団体交渉及び申立人の質問書について、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出するなど、申立人との団体交渉を誠実に行わなければならない。

(イ) 陳謝文の手交と掲示

イ 審査の状況

令和 3 年 8 月 31 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。事件はなお係属中である。

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。

(件)

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

3 調整事件について

令和 3 年 1 月から 12 月までの間に申請のあった調整事件は 4 件で、取扱状況は次のとおりです。

(令和 3 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	
3-1	労働組合	不動産業、 物品賃貸業	(あつせん) 団体交渉の開催、未払 賃金及び未払出来高給 の支払、組合員に対す る名誉毀損発言の撤回 と謝罪	R3.6.7 R3.7.5	打切り	(公)秋保 (労)内藤※1 (使)安藤
	R3.4.5				R3.7.5	
3-2	労働組合	運輸業、 郵便業	(あつせん) 誠実な団体交渉の実 施、雇止めの撤回	-	不開始	-
	R3.5.24				R3.6.28	
3-3	使用者	複合サービ ス業	(あつせん) 解決金による組合員の 退職	-	取下げ	-
	R3.7.30				R3.8.10	
3-4	労働組合	複合サービ ス業	(あつせん) 配達料金の改定、1 日 の配達走行距離 30 キロ 超における加算金支給	-	(係属中)	-
	R3.12.22					

※1……令和 3 年 6 月 15 日まで担当

(1) 3-1 争議

ア 申請の概要

団体交渉の開催、基本給の未払賃金及び組合員が契約締結した案件に係る未払出来高給の支払、組合員に対する誹謗中傷発言の撤回と謝罪を求め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

2 回のあっせんを行い、双方の主張の調整を行った。あっせん員から双方に金銭解決を方針として解決金額の譲歩を検討するよう促したが、双方の主張及び解決金提示額に大きな隔たりがあり、これ以上あっせんに継続しても解決の見込がないと判断されたため打ち切りとなった。

(2) 3-2 争議

ア 申請の概要

雇止めの撤回と雇止めをする理由の説明を求め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。

(3) 3-3 争議

ア 申請の概要

組合員は現在休業中であり短時間勤務での復職を希望しているが、従業員が少なく短時間勤務での復職は難しいこと、また、以前から業務命令に従わないなど組合員の勤務態度には問題があることから、勤務状況を考慮して解決金による退職を求めるとして、使用者からあっせんの申請がなされた。

イ 終結の状況

団体交渉にて退職条件の合意に至り、自主解決したため取下げとなった。

(4) 3-4 争議

ア 申請の概要

配達料金の改定と1日の配達走行距離30キロ超における加算金支給を求め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 調整の状況

申請者に対して事務局調査を行った。事件はなお係属中である。

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 29 年	平成 30 年	平成 31 年 ・令和元年	令和 2 年	令和 3 年
前年から繰越	0	0	1	3	0
新規申請	4	1	7	2	4
取扱件数	4	1	8	5	4
終 結	4	0	5	5	3
解 決	1		1	2	
打 切 り					1
取 下 げ					1
不 開 始	3		4	3	1
翌年に繰越	0	1	3	0	1

4 個別的労使紛争事件について

令和 3 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 4 件で取扱状況は次のとおりです。

(令和 3 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	
3-1	労働者	医療、福祉	解雇通知書による精神的苦痛に対する補償としての慰謝料の支払	-	不開始	-
	R3.1.4				R3.1.18	
3-2	労働者	卸売業、 小売業	上司のパワーハラスメントを会社が認めること	-	不開始	-
	R3.3.15				R3.3.29	
3-3	労働者	卸売業、 小売業	退職勧奨による精神的苦痛に対する慰謝料の支払、青果部門からデリカ部門への異動	-	不開始	-
	R3.7.2				R3.7.30	
3-4	労働者	宿泊業、 飲食サービス業	新型コロナウイルス感染症対応休業支援金相当分の支払、慰謝料の支払	R3.11.8	打切り	(公)平野 (労)北島 (使)安藤
	R3.7.27				R3.11.8	

(1) 3-1 労使紛争

ア 申出の概要

解雇通知書に記載された解雇理由に納得ができず、不当な言いがかりによる精神的苦痛に対する補償として慰謝料の支払を求めてあつ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) 3-2 労使紛争

ア 申出の概要

暴言や罵声^ばを浴びせるといった上司の行為をパワーハラスメントとして会社が認めること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。

(3) 3-3 労使紛争

ア 申出の概要

同僚とのトラブルを理由とする退職勧奨による精神的苦痛に対する慰謝料の支払及び青果部門からデリカ部門への異動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) 3-4 労使紛争

ア 申出の概要

「休業している事業主に雇用されている労働者ではないため」という理由で新型コロナウイルス感染症対応休業支援金について不支給となったことに対する相当分の支払及び連絡を無視されたこと等による精神的損害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

1 回のあっせんを通じ解決を図ったが、双方の主張に大きな隔たりがあり、これ以上のあっせん継続は困難であると判断し、あっせんを打ち切った。

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

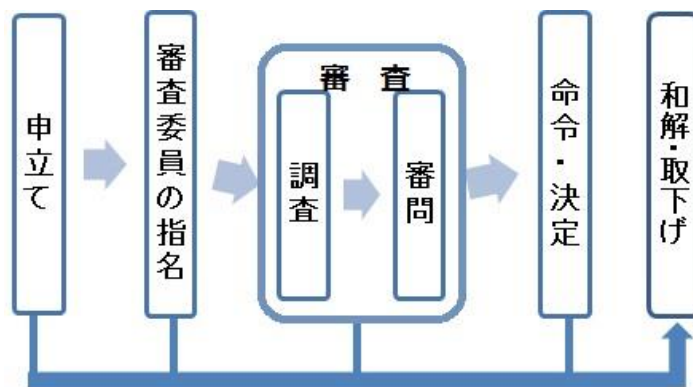
ご存じですか？労働委員会のしくみ

○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。



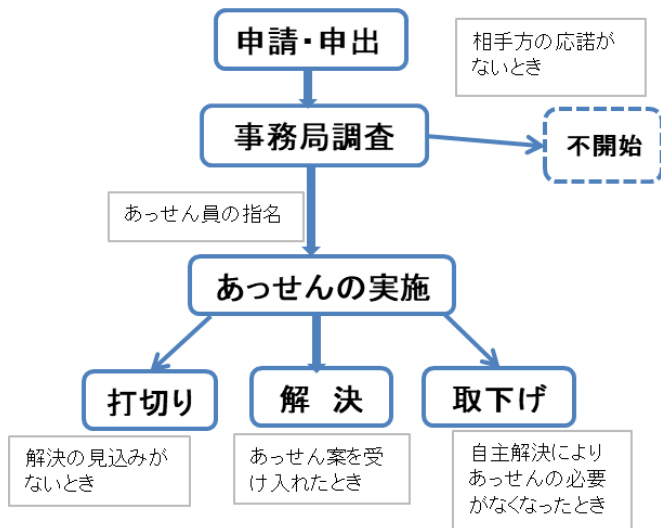
不当労働行為救済申立の流れ

「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。



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双方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。

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



ー編集・発行ー

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