

ぎふ労働委員会だより

令和5年2月 第82号

オンライン化について思うこと

岐阜県労働委員会
会長 秋保 賢一



現在、コロナ禍に起因するリモートワークの推進も背景にあり、諸手続のオンライン化が進んでいます。裁判所の審理は、既にコロナ禍以前からオンライン化が進んでいて、当事者が遠方にいる場合は、マイクロソフトTEAMSを使って弁論準備等の手続が進められるようになっていきます。オンラインにはなじみにくいように思われる離婚調停や遺産分割調停についてもウェブ会議の導入が試みられております。

労働委員会におきましても、令和3年2月1日付けで中央労働委員会会長名で「労働委員会規則の一部を改正する規則の施行について」(厚生労働省発中0201第1号)が発出され、労働委員会の会長が「相当と認めるとき」は、不当労働行為事件の調査において当事者や関係人を出頭させる代わりにオンラインで手続に関与させることができるようになっていきます。規則改正とともに当委員会の事務処理要領も改正を行い、ウェブ会議であっせんをすることもできるようになっています。

もちろんオンラインで手続を進めるためには、当事者双方にそれを可能にする環境が整っていなければいけませんし、労働委員会が一方的に決めることはできず、当事者双方の意見を聞くことになっております。

オンライン化の問題点としては、上記通達にも記載されているようにオンラインで手続を進めても効率的・効果的に実施されることが見込まれる場合でなければできないとされている点です。

この点は会長の裁量に任されているところ、不当労働行為の調査期日においても、事実上、和解の話を進める場合も少なくないですし、あっせんの場合が特にそうだと思うのですが、隔靴搔痒そうようといえますか、直接、顔を合わせないとなかなかお互いに気持ちが伝わらないのではないかと思います。

どうやらそう感じるのは私だけではないようであり、他の労働委員の先生の中にもそのようにおっしゃられる人がいます。

これは、何か科学的な根拠があるかどうかは分かりませんが、その人の表情や仕草、声の調子などの本当に微妙、微細な部分がオンラインを通じると情報量の関係で抜け落ちてしまうのかもしれませんが。オンラインでのあっせん手続を担当されたあっせん員の先生が、当事者の「表情が読みづらい」と言っておられたのはそういうことなのではないかなと思っています。将来的に証人尋問をウェブ会議でやることになった場合も本当に心証がとれるのだろうか、個人的には疑念がないわけではありません。

しかし、そうはいつでもオンラインによる司法手続、行政手続は既に大きな潮流になっており、上記のような懸念をはるかに超える大きなメリットがありますので、その動向を止めることはできないと思います。それ以外の定例総会や公益委員会議などは、オンラインでも全く問題がありませんし、まさに効率的・効果的に手続を進めることが可能です。当委員会においてもオンライン化を進める方向であるのは間違いがあ

りません。

問題になるのは、調査において和解の話を進める場合やあっせん手続などの、あえて語弊をおそれずにいえば、人情の機微的な要素が加わる場合だけです。

それも今後、オンラインでの情報量がさらに向上することによってある程度、対面に近い感覚を得られるようになるかもしれませんが、我々もオンラインでの調査やあっせんの経験を重ねていくことによってこうした懸念を克服できるように努力をしていく必要があるのではないかと考えています。

最後になりましたが、当委員会の活動状況については別に報告がされているとおりであり、申立件数および処理件数ともにおおむね横ばいであり、特段、従前と異なる傾向が現れているわけでもなく、順調に推移しているものと認識しています。

今後とも、関係各位におかれましてはご指導、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	任命始期（任期歴）
公益委員	◎秋保 賢一	弁護士	H17.12.24 (9 期目)
	○平野 博史	弁護士	H18.11.14 (9 期目)
	浅井 直美	弁護士	H23.12.24 (6 期目)
	三井 栄	国立大学法人東海国立大学機構岐阜大学 社会システム経営学環教授	H23.12.24 (6 期目)
	大野 正博	朝日大学法学部教授	H25.12.24 (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	R3.8.18 (※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	H21.12.24 (7 期目)
	北島 あづさ	岐阜一般労働組合執行委員長	H27.12.24 (4 期目)
	鈴木 慎	UAゼンセン岐阜県支部長	H29.12.24 (3 期目)
	大宮 満	JAM東海KVK労働組合執行委員長	R3.8.18 (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	H27.12.24 (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	H28.3.30 (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	H29.12.24 (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	R3.12.24 (1 期目)
	景山 多美	株式会社東海化成常務取締役	R3.12.24 (1 期目)

◎印は会長、○印は会長代理 ※過去の勤務実績を合算

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 平野 博史

平成 18 年 11 月に労働委員会の公益委員に就任し、以来この間労使紛争の「あっせん」や不当労働行為事件の審査等にかかわってきましたが、「あっせん」により和解合意が成立し、はたまた審査の結果救済命令が発出されましても、真に円滑な労使関係が構築されるまでには更に長き道程を要するのではないかと懸念されます。もともと労使紛争が労使相互の理解や協調の欠缺・不十分を背景として、あるいはこれらを原因として発生していることに思いを至せば、ある意味必然的なことかもしれませんが、枢要にして学ぶべきは、常日頃から相手方の立場に思いを至した衷心からの相互尊重・互譲の精神の醸成ではないでしょうか。

労働委員会に持ち込まれる案件のほとんどは、使用者としての考えと、労働者としての考えに違いがあることです。雇用する立場と、労働を提供する立場では、お互いの主張に温度差が生じることは避けることはできません。では、その温度差を最小限にするためには、どうすれば良いでしょうか。働きやすい職場を構築するためには、お互いのコミュニケーションが欠かせません。日頃から、「風通し」のよい環境を整えれば、労使関係は円滑に発展できると思います。



労働者委員 大宮 満



使用者委員 今尾 任城

最近では、企業経営におけるエンゲージメント(社員の会社に対する愛着心や思い入れ)が注目されています。企業と社員とが相互に影響し合い、共に必要な存在として絆を深めながら成長できるような関係を築いている会社ではエンゲージメントが高くなります。エンゲージメントが高い会社では社員の幸福感も高まり、いい仕事をしてくれます。まさに社員と会社が win-win の関係にあり、労使の円滑な関係構築ができていると言えるのではないのでしょうか。

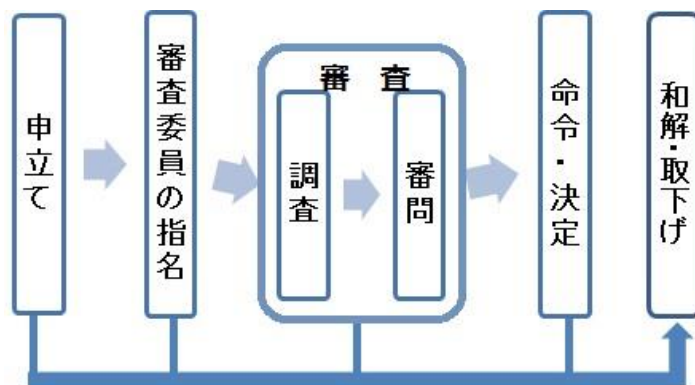
ご存じですか？労働委員会のしくみ

○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。



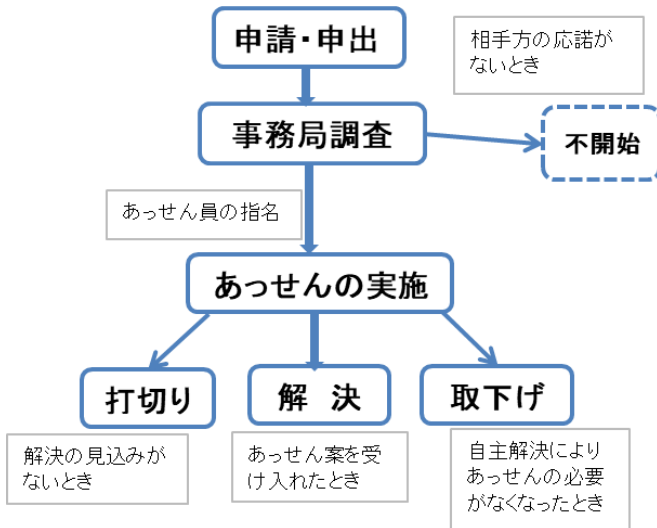
不当労働行為救済申立の流れ

「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が判定され、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。

活動報告

1 労働委員会の年間活動状況等(令和4年)について

事件、定例総会及び公益委員会議を除いた活動は次のとおりです。

- 令和4年1月11日 使用者委員による労働委員会勉強会を開催
・場所:岐阜県労働委員会室
・テーマ:「公益財団法人田口福寿会について」
・講師:一柳委員
- 2月17日 第2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
- 4月25日 第3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
- 5月19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
- 5月30日 第4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
- 6月14日 公益委員による労働委員会勉強会を開催
・場所:岐阜県労働委員会室
・テーマ:「ICU事件」
・講師:大野委員
- 7月21日 第5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

- 8月9日 労働委員会委員・事務局職員合同研修会を開催
- ・場所:岐阜県労働委員会室
 - ・テーマ:「労働相談・個別労働紛争解決制度の運用状況について」
 - ・講師:岐阜労働局雇用環境・均等室長補佐 若田 丈雄 氏
- 8月24日 第6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
- 9月1・2日 公労使委員合同研修に出席
- ・場所:東京都内(一橋大学、AP日本橋)
 - ・出席委員:今尾委員、景山委員
- 9月20日 第7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
- 10月27日 中部地区労働委員会連絡協議会に出席
- ・開催形式:ウェブ会議
 - ・出席委員:大野委員、筒井委員、一柳委員
- 11月8日 労働者委員による労働委員会勉強会を開催
- ・場所:岐阜県労働委員会室
 - ・テーマ:「価値を認めあう社会へ」
 - ・講師:大宮委員
- 11月17・18日 第77回全国労働委員会連絡協議会総会に出席
- ・場所:東京都内(国立オリンピック記念青少年総合センター)
 - ・出席委員:平野会長代理、三井委員、筒井委員、大宮委員、安藤委員、村瀬委員



2 審査事件について

令和 4 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 2 件で、取扱状況は次のとおりです。

(令和 4 年 1 月から 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
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 <追加申立て> 3 陳謝文の掲示	(係属中)	◎大野、浅井
	R3.3.25 (追加申立て) R4.4.27				(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	関与和解	◎三井、秋保
	R3.8.31			R4.1.17	(労)筒井、栗本 (使)安藤、村瀬
4-1	労働組合	建設業	1 団体交渉拒否の禁止 2 陳謝文の手交と掲示	取下げ	◎平野、三井
	R4.1.7			R4.2.28	(労)栗本、大宮 (使)安藤、景山
4-2	労働組合	医療 福祉	1 団体交渉拒否の禁止 2 陳謝文の手交と掲示	関与和解	◎秋保、浅井
	R4.1.7			R4.4.27	(労)筒井、北島 (使)一柳、今尾
4-3	労働組合	サービス業	1 不利益取扱の禁止 2 団体交渉拒否の禁止 3 支配介入の禁止 4 陳謝文の手交と掲示	(係属中)	◎平野、三井
	R4.8.9				(労)栗本、大宮 (使)安藤、景山
4-4	労働組合	運輸業 郵便業	1 不利益取扱の禁止 2 団体交渉拒否の禁止 3 支配介入の禁止 4 陳謝文の手交と掲示	(係属中)	◎秋保、大野
	R4.9.15				(労)筒井、栗本 (使)村瀬、今尾

◎印……審査委員長

(1) 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、申立人が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、申立人に対し、A4 紙大の掲示板を貸与しなければならず、被申立人が運営する施設の従業員による反対を理由にこれを拒絶してはならない。

(追加申立て)

(ウ)陳謝文の掲示

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 5 回、審問を 1 回実施した。事件はなお係属中である。

(2) 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 2 回、和解協議を 1 回実施したところ和解が成立し、令和 4 年 1 月 17 日、申立人から取下書の提出があり事件は終結した。

(3) 4-1 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、申立人所属の組合員と被申立人との賃金問題に関わる要求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 4 年 1 月 7 日に申立人から救済申立てを受けたが、同年 2 月 28 日、申立人から取下書の提出があり、事件は終結した。

(4) 4-2 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、申立人所属の組合員の辞職確認及び年次有給休暇取得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 4 年 1 月 7 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、和解協議

を 1 回実施したところ和解が成立し、令和 4 年 4 月 27 日、申立人から取下書の提出があり事件は終結した。

(5) 4-3 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、申立人の組合員に対し行った、解雇通告、出勤停止及び給与の一部未払い行為を謝罪しなくてはならない。

(イ)被申立人は、申立人の組合員の労働条件に関する申立人との団体交渉を正当な理由なく拒否してはならない。

(ウ)被申立人は、申立人の組合員が労災事故の原因究明しようとした行為に対し、同行為は申立人の指示の下に行われたとして、申立人に抗議するなどして、組合運営に対し支配介入してはならない。

(エ)陳謝文の手交と掲示

イ 審査の状況

令和 4 年 8 月 9 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。

(6) 4-4 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、申立人の組合員に対する配置転換命令及び辞令を撤回するとともに、辞令交付日にさかのぼって、配置転換に伴う給与減額分を支払わなければならない。

(イ)被申立人は、申立人との 2022 年夏季一時金交渉において、企業内組合だけにプラスアルファの回答をし、申立人にはプラスアルファなしの回答をするなど差別的取扱いをしてはならない。

(ウ)被申立人は、申立人との 2022 年夏季一時金要求及び組合員の配置転換に関し、申立人の要求や主張に対し要求に応じた具体的な回答や主張をするなどして、申立人との合意達成の可能性を模索するなど誠実な交渉を行わなければならない。

(エ)被申立人は、申立人との 2022 年夏季一時金交渉において、併存する企業内組合にはプラスアルファ回答をしながら、申立人にはこれと相違する回答をするなどした。これは複数組合に対する中立保持義務に反するものであり、申立人の団結権を侵害するなどの支配介入をしてはならない。

(オ)陳謝文の手交と掲示

イ 審査の状況

令和 4 年 9 月 15 日に申立人から救済申立てを受けた当委員会は、当事者双方に事務局調査を実施した。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30年	平成31年 ・令和元年	令和2年	令和3年	令和4年
前年より繰越	3	2	3	3	2
新規申立	1	2	4	3	4
取扱件数	4	4	7	6	6
終 結	2	1	4	4	3
命 令	救 済			2	
	棄 却				
却 下					
和 解	2			1	2
取 下 げ		1	4	1	1
翌年に繰越	2	3	3	2	3

3 調整事件について

令和4年1月から12月までの間に申請のあった調整事件は6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4年1月から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	
3-4	労働組合	複合サー ビス事業	(あっせん) 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	-	不開始	-
	R3.12.22				R4.1.31	
4-1	使用者	サービ ス業	(あっせん) 組合員の労災事故に関す る補償、労働条件の変更	R4.5.16 R4.6.27 R4.8.5 ※	打切り	(公)平野 (労)栗本 大宮 (使)安藤
	R4.3.3				R4.8.5	
4-2	労働組合	製造業	(あっせん) 組合員の再就職先の斡 旋、退職金の支払い、退職 割増金の支払い <追加申請> 関係会社の決算書類の開 示、組合からの要求資料の 開示	R4.6.9 R4.8.3	打切り	(公)秋保 (労)筒井 (使)村瀬
	R4.3.25 <追加申請> R4.4.11 R4.5.25				R4.8.3	
4-3	労働組合	サービ ス業	(あっせん) 組合員の出勤停止解除、 団体交渉の応諾	R4.6.27 R4.8.5 ※	打切り	(公)平野 (労)栗本 大宮 (使)安藤
	R4.5.18				R4.8.5	
4-4	労働組合	製造業 飲食サー ビス業	(あっせん) 未払い賃金相当額を含む 解決金の支払い、不当に 労働条件を切り下げ雇用契 約終了に至ったことに対す る誠意ある謝罪	R4.10.28	解決 (あっせん案受諾)	(公)浅井 (労)鈴木 (使)一柳
	R4.7.4				R4.10.28	

4-5	労働組合	サービス業	(あっせん) 団体交渉の誠実対応	R4.12.16	(係属中)	(公)秋保 (労)大宮 (使)安藤 今尾
	R4.9.20					
4-6	使用者	採石業、 砂利採取業	(あっせん) 給与の減額率の調整	R4.12.27	(係属中)	(公)浅井 (労)筒井 (使)一柳 景山
	R4.10.17					

※事件番号「4-1」と「4-3」は労働争議の当事者双方が同じであり、具体的事実が相互に関連していることから、事件番号「4-3」の申請以降は同時に調整を実施

(1) 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 終結の状況

被申請者から、あっせんに応じる意思がない旨の意思表示があり、不開始となった。

(2) 4-1 争議

ア 申請の概要

組合員の労災事故に関する補償の調整と労働条件の変更を求めたが、労働組合が応じない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

3回あっせんを行い、労使双方の主張の調整を行った。

第1回あっせんにおいて、使用者が組合員の出勤停止解除を拒否したこと、労働組合が申し入れた団体交渉に対し使用者があっせんを理由に不応諾としていたことを受け、労働組合が4-3争議を申請。以降、当該2事件については同時にあっせんを行った。

あっせん員から労使双方に説諭するも、申請者は組合員の退職を前提に、被申請者は組合員の退職を前提とせず解決金による解決を主張し、これ以上あっせんを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。

(3) 4-2 争議

ア 申請の概要

組合員の再就職先の斡旋、退職金の支払い、退職割増金の支払いを求めたが、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。その後、関係会社の決算書類の開

示、組合からの要求書類の開示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回あっせんを行い、労使双方の主張の調整を行った。

あっせん員から被申請者に要求書類の開示、解決金額の検討を促した結果、要求書類の開示については同意を得られたものの、解決金額について双方に大きな隔たりがあり、これ以上あっせン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。

(4) 4-3 争議

ア 申請の概要

本件は、4-1 争議の第 1 回あっせんにおいて、使用者が組合員の出勤停止解除を拒否したこと、労働組合が申し入れた団体交渉に対し使用者があっせんに理由に不応諾としていたことを受け、これらを調整事項に労働組合が申請したもの。以降、当該 2 事件については同時にあっせんを行った。

イ 終結の状況

あっせん員から労使双方に説諭するも、被申請者は組合員の退職を前提に、申請者は組合員の退職を前提とせず解決金による解決を主張し、これ以上あっせン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。

(5) 4-4 争議

ア 申請の概要

未払い賃金相当額を含む解決金の支払いと一方的な労働条件の不利益変更により退職せざるを得ない状況に追い込まれたことに対する謝罪を求めたが、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。

当初、労働組合が愛知県労働委員会に対してあっせんに申請したところ、使用者の意向により、中央労働委員会から管轄指定を受けて取り扱うこととなった。

イ 終結の状況

1回あっせんを行い、労使双方の主張の調整を行った。

あっせん員の説諭の結果、解決金額について申請者からの譲歩、あっせん案に記載する謝罪文の表現について被申請者からの了承が得られたため、あっせん案を提示したところ、労使双方から受諾の回答が得られ、本件は解決となった。

(6) 4-5 争議

ア 申請の概要

組合員に対する始業時間前の勤務に係る未払い超過勤務手当等について、これまでの団体交渉の中で使用者から納得できる回答がないこと、根拠となる資料等が示されないことから、団体交渉の行き詰まりを感じ、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回あっせんを行い、労使双方の主張の調整を行った。

いまだ労使の主張に大きな隔たりがあるものの、双方ともあっせんを継続して解決したいという意向のため、事件はなお係属中である。

(7) 4-6 争議

ア 申請の概要

給与の減額率の調整を求めたが、労働組合が応じない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

1回あっせんを行い、労使双方の主張の調整を行った。

いまだ労使の主張に大きな隔たりがあるものの、双方ともあっせんを継続して解決したいという意向のため、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 30 年	平成 31 年 ・令和元年	令和 2 年	令和 3 年	令和 4 年
前年から繰越	0	1	3	0	1
新規申請	1	7	2	4	6
取扱件数	1	8	5	4	7
終 結	0	5	5	3	5
解決		1	2		1
打切り				1	3
取下げ				1	
不開始		4	3	1	1
翌年に繰越	1	3	0	1	2

4 個別的労使紛争事件について

令和 4 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 2 件で取扱状況は次のとおりです。

(令和 4 年 1 月から 12 月)

事件 番号	申 出 者	業 種	あっせん事項	あっせん 年 月 日	終結状況	あっせん員
	申出年月日				終結年月日	
4-1	労働者	情報通信 業	解雇理由証明書の変更、 解決金の支払い	R4.12.14	解決	(公)平野 (労)北島 (使)一柳
	R4.9.20				R4.12.14	
4-2	労働者	運輸業 郵便業	退職時の経費を控除しな い給与の満額支給	—	不開始	—
	R4.12.14				R4.12.16	

(1) 4-1 労使紛争

ア 申出の概要

退職証明書に記載された懲戒解雇を検討していたとする解雇理由に納得ができず、退職が会社都合であることを簡潔に示すこと、また、精神的苦痛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、両当事者間の労働契約を合意により解約し、合意解約に至るまでの期間を被申出者が金銭的補償すること及び両当事者間に一切の債権債務が存在しないとして自ら又は第三者をして何らの請求をしないこと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。

(2) 4-2 労使紛争

ア 申出の概要

突然解雇を通告され、申出者が業務で使用していた車両を会社が引き上げた際に経費がかかったとして給与から差し引くとの連絡があったことを受けて、経費を差し引かず満額の給与支給を求めてあっせんの申出がなされた。

イ 終結の状況

申出者が県内に所在する事業所に勤務し、又は勤務していた労働者ではないため、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 30 年	平成 31 年 ・令和元年	令和 2 年	令和 3 年	令和 4 年
前年から繰越	0	1	1	0	0
新規申出	5	3	3	4	2
取扱件数	5	4	4	4	2
終 結	4	3	4	4	2
解 決		2	1		1
打 切 り				1	
取 下 げ					
不 開 始	4	1	3	3	1
翌年に繰越	1	1	0	0	0

5 委員の受賞について

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4年度岐阜県知事表彰】

労働者委員のくりもとりか栗本理花委員が岐阜県知事表彰を受賞

(委員就任:平成 21 年 12 月 24 日～)

(令和 4 年作成 労働委員会 PR ポスター) ※ご用命がありましたら、ご連絡ください。

職場での 労働関係の トラブル円満解決

豊富な知識、経験を持つ
「あっせん員」が
トラブル解決をお手伝い



特徴 1

無料

特徴 2

秘密厳守

特徴 3

早期解決



配置転換

パワハラ

解雇

賃上げ

雇止め

お気軽に、お問い合わせください

岐阜県労働委員会事務局



電話 058-272-8790

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



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