

ぎふ労働委員会だより

令和2年2月 第79号

働き方改革及び外国人労働者の増加と 労働委員会への影響



岐阜県労働委員会
会長 秋保 賢一

毎年労働委員会だよりでは1年間の当委員会の活動を振り返っておりましたが、それにつきましては、後項の活動報告に譲ることとしまして、今回は、いわゆる働き方改革と外国人労働者の増加が労働委員会にどのような影響を与えるかについて触れてみたいと思います。

まず、働き方改革との関連では、いわゆる同一労働同一賃金をめぐる労使間の紛争が起きる可能性があると言われていています。例えば、非正規雇用者からなる組合が正規雇用者との間の賃金格差の是正を求めて団体交渉を要求したのに対し、使用者側が各待遇の項目毎に十分な論拠を示して説明しなかったとすると誠実交渉義務違反として労働委員会に申立がなされることが想定されます。非正規雇用者組合と正規雇用者組合がある場合は、使用者側の中立性の保持との関係でも問題を生じるかも知れません。

同一労働同一賃金については、すでに長澤運輸事件及びハマキョウレックス事件の最高裁判決が出ておりますし、厚労省ガイドラインも発出されているので、一定の判断基準は示されていますが、不当労働行為との関係で使用者側に求められるであろう説明義務の具体的な中身については、まだまだ不明な点が多々あります。今後とも判例や実務の動向を観察し、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います。

また、外国人労働者の増加については、当然、外国人を組合員とする労働組合から労働委員会に対して申立がなされるケースが増えることが予想され、既にそのような申立が上がってきています。基本的には、労働者が外国人であっても労働組合法、労働基準法あるいは労働契約法等の関係法令は同じように適用されることになるわけですが、やはり言葉の壁や労働慣習の違い等の問題があり、実際の審査やあっせんの進め方については、苦慮することも少なくありません。この点については他県の労働委員会とも通訳の確保であるとか、審査、あっせんの進め方の工夫等について情報交換をしながら経験を積み重ねて行く必要があると考えています。

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47期 岐阜県労働委員会委員の紹介

第 47 期岐阜県労働委員会委員が令和元年 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 47 期委員)



区分	氏名	役職等	任期数
公益委員	◎秋保 賢一	弁護士	8 期目
	○平野 博史	弁護士	8 期目
	浅井 直美	弁護士	5 期目
	三井 栄	国立大学法人岐阜大学地域科学部教授	5 期目
	大野 正博	朝日大学法学部教授	4 期目
労働者委員	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
	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
	北島 あづさ	岐阜一般労働組合執行委員長	3 期目
	内藤 浩	川崎重工労働組合岐阜支部執行委員長	3 期目
	鈴木 慎	UAゼンセン岐阜県支部長	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	3 期目
	柳原 幸一	株式会社鶴飼代表取締役会長	6 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	3 期目
	河上 智子	河上薬品商事株式会社専務取締役	3 期目
	一柳 正義	スイトラベル株式会社相談役	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 浅井直美

労働委員会には、全労働者に関わる問題から個別の労働問題まで、労働者と使用者との間に生じた紛争や対立が持ち込まれます。それまでの経緯や不満を聞いてみると、何かしら不当であったり、不適切な対応があったりして、互いに不信感を募らせています。

企業の繁栄も安心して働ける職場環境で働くことも、労使の間に信頼関係があり、また関係が安定していてこそ得られると思います。

労使関係の修復に向けて、双方の意見に耳を傾け、労使の委員と力を合わせて粘り強く調整に取り組んでいきたいと思っています。

労働委員会の目的は正常な労使関係の構築にあります。合同労組出身の私の目から見ると、取り扱う案件の多くは、労使対等の原則が、使用者側に理解されていないところからスタートしているように思えます。極端なケースになると労働組合そのものへの嫌悪を露わにする場合も見受けられます。

一方、労働組合は、企業体を発展させ、利益を分配させることに終始するだけではなく、社会の公共財でもあるはずです。労使ともにあるべき姿を自覚し、真の労使協調を目指すことが、社会変革にも寄与する。労働委員会がそのような理念のもとに活用されることを願ってやみません。



労働者委員 北島あづさ

「入社してくれてありがとう」「採用してくれてありがとう」と労使の関係は、「ありがとう」から始まります。残念なことに、対話が不十分なために思いのすれ違いがおき、関係の修復ができなくなることもあります。これは労使の関係に限ったことではなく、夫婦関係や友人関係など、人と人が集うときよく起きるすれ違いです。

そんな時、相手に想いを馳せながら、何をどう伝えると良いのか、どうすれば伝わるのかを考えられる優しさを持ちたいものです。



使用者委員 村瀬尚子

活動報告

1 労働委員会の年間活動状況等(平成 31 年・令和元年)

平成 31 年 2 月 12 日 滋賀県労働委員会との意見交換会の開催

- ・場所:岐阜県人事委員会室
- ・出席委員:秋保会長、北島委員、村瀬委員
- ※意見交換の内容は p7 参照

3 月 12 日 使用者委員による労働委員会勉強会の開催

- ・場所:岐阜県労働委員会室
- ・テーマ:「私のものさし」
- ・講師:柳原委員

3 月 18 日 第 1 回今後の労働委員会の在り方検討小委員会に出席

- ・場所:東京都内(労働委員会会館)
- ・出席委員:柳原委員(代理出席)

令和元年 5 月 13~14 日 中部地区労働委員会会長・公益委員連絡会議に出席

- ・場所:福井県福井市
- ・出席委員:秋保会長、浅井委員

5 月 29 日 第 2 回今後の労働委員会の在り方検討小委員会に出席

- ・場所:東京都内(労働委員会会館)
- ・出席委員:安藤委員

5 月 30 日 滋賀県労働委員会出張講演

- ・場所:滋賀県大津市(滋賀県庁)
- ・テーマ「改正入管難民法と外国人労働者の変遷について」
- ・講師:北島委員

6 月 6~7 日 全国労働委員会会長連絡会議に出席

- ・場所:島根県松江市(ホテル一畑)
- ・出席委員:秋保会長

6 月 17 日 公益委員による労働委員会勉強会の開催

- ・場所:岐阜県労働委員会室
- ・テーマ:「技能実習制度について」
- ・講師:平野会長代理

9 月 10 日 労働委員会委員・事務局職員合同研修会の開催

- ・場所:岐阜県労働委員会室
- ・講師:岐阜労働局青木需給調整事業室長
青木雇用環境・均等室長補佐

- ・テーマ:「同一労働同一賃金ガイドライン及び同一労働同一賃金に係る岐阜県の現状について」

岐阜労働局職員の方を講師としてお招きし、同一労働同一賃金をテーマにご講義いただきました。
※講義内容は P6～7 参照。



- 10 月 2 日 岐阜県議会一般質問において労働委員会制度の認知度向上と理解促進への取組みについて答弁
・答弁者: 桐山事務局長
- 10 月 7 日 第 3 回今後の労働委員会の在り方検討小委員会に出席
・場所: 東京都内(労働委員会会館)
・出席委員: 安藤委員
- 10 月 24～25 日 中部地区労働委員会連絡協議会を当県で開催
・場所: 岐阜市(ホテルグランヴェール岐山)
・出席委員: 公益委員 5 名、労働者委員 4 名
 使用者委員 5 名
- 中部 6 県の労働委員会から公労使の委員が出席し、名古屋経済大学准教授榊原嘉明氏による講演や議題の意見交換などが行われました。
- 11 月 14～15 日 第 7 4 回全国労働委員会連絡協議会総会に出席
・場所: 東京都内(中野サンプラザ)
・出席委員: 平野会長代理、浅井委員、
 栗本委員、鈴木委員、安藤委員、一柳委員
- 11 月 15 日 全国労働委員会連絡協議会第 1 回運営委員会に出席
・場所: 東京都内(中野サンプラザ)
・出席委員: 安藤委員
- 11 月 12 日 労働者委員による労働委員会勉強会の開催
・場所: 岐阜県労働委員会室
・テーマ: 「団結は力」
・講師: 鈴木委員
- 12 月 6～7 日 公労使委員個別紛争専門研修に出席
・場所: 東京都内(中野サンプラザ)
・出席委員: 村瀬委員

※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(1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、平成31年・令和元年は下記のような取組を行いました。

●同一労働同一賃金をテーマに、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おります。今年も、岐阜労働局職員の方を講師としてお招きし、「同一労働同一賃金ガイドライン及び同一労働同一賃金に係る岐阜県の現状について」をテーマに講義いただきました。

<同一労働同一賃金ガイドラインの概要>

(「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」より)

ガイドライン(指針)は、正社員(無期雇用フルタイム労働者)と非正規社員(パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者)との間で、待遇差が存在する場合に、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差が不合理なものでないのか、原則となる考え方及び具体例を示したものです。

○短時間・有期雇用労働者(主な待遇について抜粋)

【基本給】

労働者の「①能力又は経験に応じて」、「②業績又は成果に応じて」、「③勤続年数に応じて」支給する場合は、①、②、③に応じた部分について、同一であれば同一の支給を求め、一定の違いがあった場合には、その相違に応じた支給を求めている。

【役職手当】

労働者の役職の内容に対して支給するものについては、正社員と同一の役職に就くパートタイム労働者・有期雇用労働者には、同一の支給をしなければならない。また、役職の内容に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。

【通勤手当等】

パートタイム労働者・有期雇用労働者には正社員と同一の支給をしなければならない。
※同様の手当:単身赴任手当(同一の支給要件を満たす場合)等

【賞与】

会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給するものについては、正社員と同一の貢献であるパートタイム労働者・有期雇用労働者には、貢献に応じた部分につき、同一の支給をしなければならない。また、貢献に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。

【家族手当・住宅手当等】

家族手当、住宅手当等はガイドラインには示されていないが、均衡・均等待遇の対象となっており、各社の労使で個別具体の事情に応じて議論していくことが望まれる。

【時間外手当等】

正社員と同一の時間外、休日、深夜労働を行ったパートタイム労働者・有期雇用労働者には、同一の割増率等で支給をしなければならない。

(詳しくはこちら)

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>

○派遣労働者（主な待遇について抜粋）**派遣先均等・均衡方式の場合****【基本給】**

労働者の能力又は経験に応じて支払うもの、業績又は成果に応じて支払うもの、勤続年数（派遣就業期間）に応じて支払うものなど、それぞれの趣旨・性格に照らして、派遣先の通常の労働者と実態が同一であれば同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。

【賞与】

会社（派遣先）の業績等への労働者の貢献に応じて支給するものについては、派遣先の通常の労働者と会社の業績等への貢献が同一であれば同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。

【役職手当】

役職の内容に対して支給するものについては、派遣先の通常の労働者と役職の内容が同一であれば同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。

労使協定方式の場合**【賃金】**

＜協定対象派遣労働者の賃金の決定方法等＞

- ・同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額と同等以上の賃金の額となるものでなければならない。
- ・職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項の向上があった場合に賃金が改善されるものでなければならない。
- ・協定対象派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項を公正に評価し、賃金を決定しなければならない。

（詳しくはこちら）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000077386_00001.html

●滋賀県労働委員会との意見交換会を行いました

労働委員会が抱える外国人労働者をめぐる課題について、滋賀県労働委員会委員と意見交換を行いました。

岐阜県労働委員会の北島委員より、「外国人労働者の抱える問題について」と題し、在留資格問題を中心とした講話を行い、引き続き、外国人労働者を当事者とする労働事件の取扱状況、不当労働行為事件の審査及びあっせん等の進行上の課題、外国人労働者の増加を見据えた今後の対応などについて、活発な意見交換を行いました。

2 審査事件について

平成 31 年 1 月から令和元年 12 月までの間に申立てのあった不当労働行為事件は 2 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。

(平成 31 年 1 月～令和元年 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	(係属中)	◎浅井、三井
	H29.12.1				(労)栗本、濱口※1 鈴木※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	(係属中)	◎浅井、三井
	H31.1.7				(労)栗本、鈴木 (使)柳原、一柳
1-2	労働組合	サービス業	1 団体交渉拒否の禁止 2 文書手交	取下げ	—
	R1.10.11			R1.11.29	—

◎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

※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 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。

(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)会社側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 9 回実施した。事件はなお係属中である。

(3) 1-2 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、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。
- (イ)文書手交

イ 審査の状況

令和元年 10 月 11 日に申立人から救済申立てを受けたが、同年 11 月 29 日、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 27 年	28 年	29 年	30 年	平成 31 年 ・令和元年
前年より繰越	2	2	3	3	2
新規申立	3	4	4	1	2
終 結	3	3	4	2	1
命 令	救 済	1		1	
	棄 却				
却 下					
和 解	1	1	3	2	
取 下 げ	1	2			1
取扱件数計	5	6	7	4	4
翌年に繰越	2	3	3	2	3

3 調整事件について

平成 31 年 1 月から令和元年 12 月までの間に申請のあった調整事件(あっせん)は 7 件で、取扱状況は次のとおりです。

(平成 31 年 1 月～令和元年 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	
30-1	労働組合	サービス 業	(あっせん) 組合員への未払賃金 の支払方法	—	不開始	—
	H30.12.26				31.2.19	
31-1	労働組合	医療、福 祉	(あっせん) 組合員への賞与及び 未払残業代の支払、 団体交渉応諾	R1.6.27	解決 (あっせん案受諾)	秋保 高田 柳原
	H31.2.25				R1.6.27	
1-2	使用者	製造業	(あっせん) 労働協約の有効期間 の解釈	—	不開始	—
	R1.9.5				R1.10.11	
1-3	労働組合	運輸業、 郵便業	(あっせん) 団体交渉促進	—	不開始	—
	R1.9.20				R1.11.6	
1-4	労働組合	サービス 業	(あっせん) 団交交渉促進 <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	—	(係属中)	秋保 北島 安藤
	R1.10.7 <追加申請> R1.11.20					
1-5	労働組合	建設業	(あっせん) 組合員の解雇に対す る損害賠償金の支払	—	不開始	—
	R1.11.21				R1.12.26	
1-6	労働組合	製造業	(あっせん) 年末一時金の支払金 額、回答根拠の説明 及び資料の提供	—	(係属中)	
	R1.12.6					

1-7	労働組合	運輸業、 郵便業	(あっせん)	—	(係属中)	—
	R1.12.19		年末一時金の支払金額、回答根拠の説明及び資料の提供			

(1) 30-1 争議

ア 申請の概要

未払賃金の支払いを求める話合いの中で、使用者が第三者を含めての話合いに合意したため、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。

(2) 31-1 争議

ア 申請の概要

平成 30 年 6 月支払予定の賞与の支払及び未払残業代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

1 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、根拠を具体的に説明し必要な資料を提示するなど誠実に団体交渉を行うこと、また要望事項等がある場合は事前に相手方に通知することで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、労使双方が受諾し、解決となった。

(3) 1-2 争議

ア 申請の概要

使用者が労働協約の有効期間満了の 1 ヶ月前までに期間満了による労働協約終了の申出を労働組合にしたが、労働組合が応じなかったため、使用者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) 1-3 争議

ア 申請の概要

未払残業代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。

(5) 1-4 争議

ア 申請の概要

3名の組合員に関する、1. 組合員が保険会社から受け取るべき慰藉料の返却、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1、2及び3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

申請者及び被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。

(6) 1-5 争議

ア 申請の概要

外国人技能実習生の解雇に対する損害賠償金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。

(7) 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。

イ 終結の状況

申請者及び被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。

(8) 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

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(あっせん)の状況等については以下のとおりです。

(件)

区 分		平成 27 年	28 年	29 年	30 年	平成 31 年 ・令和元年
前年から繰越		0	0	0	0	1
新規受付		5	4	4	1	7
終 結 状 況	解決	2		1		1
	打切り	1	2			
	取下げ					
	不開始	2	2	3		4
取扱件数計		5	4	4	1	8
翌年に繰越		0	0	0	1	3

4 個別的労使紛争事件について

平成 31 年 1 月から令和元年 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。

(平成 31 年 1 月～令和元年 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	
30-5	労働者	教育、学 習支援業	解雇による金銭の損 失の補償	—	不開始	—
	H30.12.17				H31. 1. 16	
31-1	労働者	医療、福 祉業	有給休暇を取得させ てもらえなかったこと 及び上司からのパワ ハラ、虐待等に対する 慰謝料の支払及び謝 罪文書の要求	R1.5.20	解決	(公)平野 (労)内藤 (使)河上
	H31.2.27				R1.5.20	
31-2	労働者	運送業	給料から天引きされて いた高速道路料金の 支払、上司のパワー ハラメントによる精 神的苦痛に対する慰 謝料及び謝罪	R1.7.10	解決	(公)秋保 (労)高田 (使)柳原
	H31.3.18				R1.7.10	
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	—	係属中	—
	H31.12.20				—	

(1) 30-5 労使紛争

ア 申出の概要

既に決まっていた派遣の仕事を断って就職したが、勤務3日目に突然解雇されたため、派遣の仕事に従事していれば得られるはずであった給与の補償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) 31-1 労使紛争

ア 申出の概要

使用者に有給休暇はないと言われ、有給休暇を取得させてもらえなかったこと及び上司からのパワハラ、虐待等に対する慰謝料の支払及び謝罪文書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、労働者が今後迷惑行為をしないことを約束し、使用者は解決金を支払う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。

(3) 31-2 労使紛争

ア 申出の概要

給料から天引きされていた運送業務における走行距離(目的地)に応じた高速道路料金の支払と、上司から受けた暴言による精神的苦痛に対する慰謝料及び謝罪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、使用者が労働者に対する不適切な発言について謝罪し、解決金を支払う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。

(4) 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

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

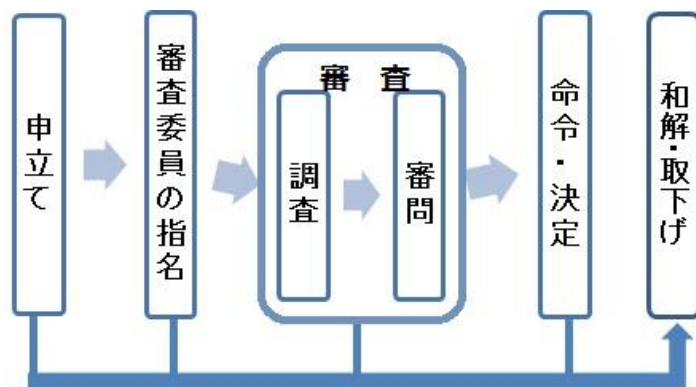
ご存じですか？労働委員会のしくみ

○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。



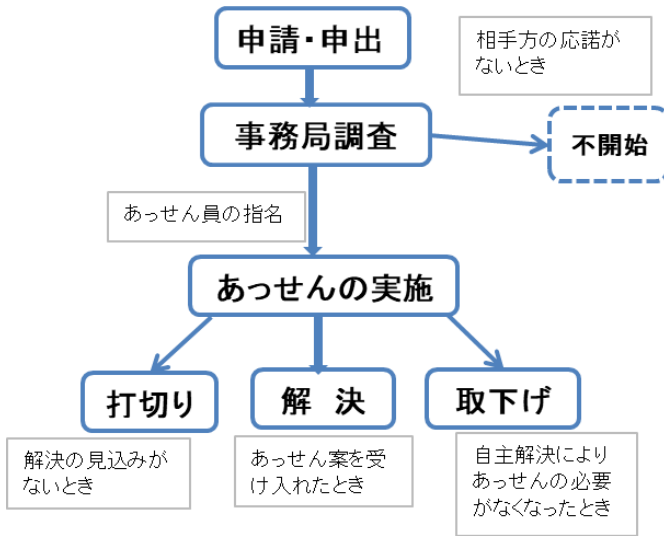
不当労働行為救済申立の流れ

「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、次の方が受章されました。

【令和元年春の叙勲】

元使用者委員の熊田正秋くまだまさあき氏が旭日双光章を受章

(委員就任期間:平成 18 年 7 月 11 日～平成 27 年 12 月 23 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 <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