

ぎふ労働委員会だより

平成 30 年 2 月 第 77 号

労働委員会活性化へ向けての取組実績



岐阜県労働委員会
会長 秋保 賢一

ここ数年に亘って労働委員会の活性化に向けて取り組んで参りました。
あらためて、この1年間の取り組み実績を紹介させていただきます。

まず、認知度の向上につきましては、平成27年4月から労使双方に役立つ労働関係の基礎知識や時事用語を掲載し、ホームページの充実を図ってきました。年間の目標アクセス数は、平成23年から平成26年度平均アクセス数である15,000アクセスの1.2倍の18,000アクセスとしました。その結果、平成27年度は19,000アクセスであり、平成28年度は28,000アクセスであり、平成29年度は4月から12月までで13,800アクセスとなっておりますが、年間目標アクセス数は達成できる見込みです。

また、平成27年度以降、労働委員会制度に関するポスターを作成し、労働団体や使用者団体宛てに配付すると共に、県内コンビニエンスストア、金融機関にもこれを掲示して認知度向上を図ってきましたが、平成29年度は、10月の個別労働紛争処理制度周知月間に合わせてポスターデザインを変更するとともに、地デジ・データ放送に制度の説明や労働委員会の仕組み等を掲載しました。

また、労働委員会の委員による初の出前講座を平成30年2月に実施しました。

さらに、委員及び事務局職員の資質の向上につきましては、平成29年8月に岐阜労働局職員を招いて外国人労働者問題の現状等について講義をして頂きました。

そして、不当労働行為事件の処理期間を従来の目標期間であった1年6か月から1年3か月に短縮することに取り組んで参りましたが、27年度以降の終了事件についてはいずれもこの目標期間内に終了することができております。また、現在、係属中の不当労働行為事件も、1例を除き、目標期間内に終了する見込みです。

また、集団的労使紛争あっせん及び個別的労使紛争あっせんのいずれにつきましても、平成27年度以降、1例を除き、いずれも目標期間内に処理ができております。

このように活性化に向けての取組によってそれなりの成果を上げることができたとは思いますが、まだまだ課題は残っております。

今後とも、委員・職員一同、さらに具体的な成果が得られるよう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46期 岐阜県労働委員会委員の紹介

第46期岐阜県労働委員会委員が平成29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46期委員)



第46期 岐阜県労働委員会委員 平成29年12月25日

区分	氏名	役職等	任期数
公益委員	◎秋保 賢一	弁護士	7 期 目
	○平野 博史	弁護士	7 期 目
	浅井 直美	弁護士	4 期 目
	三井 栄	国立大学法人岐阜大学地域科学部教授	4 期 目
	大野 正博	朝日大学法学部教授	3 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	6 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	5 期 目
	北島 あづさ	岐阜一般労働組合副執行委員長	2 期 目
	内藤 浩	川崎重工労働組合岐阜支部執行委員長	2 期 目
	鈴木 慎	UAゼンセン岐阜県支部長	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	2 期 目
	柳原 幸一	株式会社鶴飼代表取締役会長	5 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	2 期 目
	河上 智子	河上薬品商事株式会社専務取締役	2 期 目
	一柳 正義	スイトラベル株式会社取締役社長	1 期 目

※◎印は会長、○印は会長代理

活動報告

1 岐阜県労働委員会活性化の取組について

「外国人労働者」をテーマとする委員及び事務局職員合同研修の開催

「岐阜県労働委員会の活性化の取組」において、委員と事務局職員の資質の向上を目的として、外部講師を招聘しての演習を取り入れた研修を開催することとしておりますが、今回（平成29年8月8日）は「外国人労働者」をテーマに、岐阜労働局労働基準部監督課の 國江 尚弘 監察監督官を講師としてお迎えし、ご講演をいただきました。

その要旨は以下のとおりです。

○労働局の体制について

- ・岐阜労働基準監督署は県内に7箇所あり、そこで働く労働基準監督官は30名余り。
- ・岐阜労働局労働基準部監督課は監督署の監督指導を取りまとめる統括的な立場にある。

○長時間労働対策について

- ・長時間労働の削減と過重労働の撲滅に向けて取り組んでおり、今年の1月から「緊急対策による新たな取組」を実施。
- ・かつて監督指導は、月100時間超の時間外労働を対象としていたが、平成28年から、月80時間超の残業を行っている事業所を対象に監督指導を実施。
- ・捜査体制強化として「かたく（過重労働撲滅特別対策班）」及び「企業名公表制度」を始めている。
- ・電通事件を受け、「新ガイドラインによる労働時間の適正把握の徹底」という緊急対策を実施。
- ・長時間労働に関しては、支社を指導・確認したうえで、本社への指導といった取組に力を入れている。
- ・36協定がまだ未締結の事業所等があるので、そういったところに指導を行っている。
- ・企業名公表制度を条件的に少し緩めて、労災請求事案があった場合も対象とした。
- ・労働基準法に違反したことにより司法処分を行った事案をリストとして公表している。



○長時間労働事案の監督指導結果

- ・平成28年度は全国で28,915件の監督指導を実施。
- ・主な内容としては、違法な時間外労働があったものが10,272件で43%、賃金不払い残業があったものが1,498件で6.2%。
- ・労働時間の把握が不適正で指導をしたものが2,963件あり、労働時間の把握は大きなポイントである。
- ・法令違反により是正勧告書を交付したのは、全体の66%で、接客娯楽業が77.9%、運輸交通業が73.9%。
- ・岐阜地域では、運輸交通業関係が多いと感じている。
- ・時間外・休日労働時間については、違法な時間外労働のあった事業所10,272事業所中7,890件が80時間超、そのうち5,590件以上が100時間超となっている。
- ・労働時間の管理方法については、「使用者が自ら現認」、「タイムカード」、「ICカード、IDカード」、「自己申告制」等があるが、「自己申告制」の事業所が8,880件あって、過労死事案が最も多い。

○外国人労働者について

- ・平成 28 年の各監督署に、14,187 件の労働相談があったが、うち、外国人に関わるものは 872 件。
- ・うち実習生については 29 件で、派遣労働者が 658 件。
- ・相談体制としては言葉の問題があるが、岐阜労働局ではポルトガル語とスペイン語により、労働局で直接相談を受けられるようにした。
- ・違法な低賃金で長時間労働をさせているという、岐阜労働局管内特有の問題がある。
- ・年休の問題、解雇予告の問題、いじめ・いやがらせ、賃金不払い、自己都合退職の扱い、休業手当、割増賃金、それ以外では労災保険、妊産婦の方の相談といったものが多い。
- ・労災保険の関係では、仕事中にケガをして休んでも手続をしないということが多い。(労災隠し)
- ・岐阜県内の外国人労働者数(平成 28 年 10 月現在) 25,054 人 前年同期比 16.8%の増加。
- ・地域別では、岐阜地域が 45%でそれに大垣、多治見、関を合わせると 8 割を超える状況。
- ・技能実習生については、平成 28 年 6 月時点で、全国で 210,8931 万人、一番多いのは愛知県で 23,093 人。岐阜は 10,395 人で全国第 4 位。
- ・岐阜県における実習生は、中国 5,500 人余、ベトナム 3,800 人余、カンボジア 500 人余、フィリピン 300 人余、インドネシア 280 人余となっている。
- ・岐阜県内で失踪が多発しており、平成 29 年の 4 月、5 月で 62 人が失踪し、岐阜県警から各関係機関に情報提供と協力が要請されている。

○技能実習生の監督指導結果について(平成 29 年 1 月 17 日記者発表)

- ・9 割くらいの事業場で違反があり、受入事業場の隠匿行為が進んでいる。
- ・司法処分としての送検状況は、平成 27 年、28 年はそれぞれ 6 件ずつで、これは過去最高。
- ・是正額支払いの状況としては、対象事業場 17 事業場に対して、4,516 万円余を支払わせた。
- ・技能実習生に低賃金・長時間労働をさせたため指摘を行ったのは、ほとんどが縫製業。

○平成 28 年 4 月から 11 月の監督指導結果

- ・監督指導実施事業場数 89 件のうち 43 件が労働安全衛生法関係
- ・繊維製品製造業においては労働基準法第 37 条(割増賃金)、最低賃金法第 4 条違反が多い。
- ・監督指導時の隠蔽行為のうち虚偽の説明及び説明をしない—9 件 10% (すべて縫製業)
- ・帳簿の提出拒否・改ざんされた帳簿の提出—8 件 9% (すべて縫製業)

●隠蔽事例(縫製業)

- ・基本賃金が 6 万円から 7 万円、時間外手当が 400 円から 550 円で実習生たちや労働組合が申告してきた事案。
- ・入管と合同で夜間臨検を実施。
- ・事業主は賃金台帳等を提出したうえで、車に立てこもり臨検を拒否。
- ・翌日、事業主に出頭を求めたが、即日倒産する形にして、自分は精神的に病んだから病院に行くと言って出頭を拒否。
- ・再度臨検したが事業主が不在で、事業主の関係先を訪問して再度臨検を求めたが、警察に不審者通報され、羽島警察署の機動隊員が来てトラブルになった。
- ・任意の事情聴取は不可能だと判断して、準備をしたうえで事業主及び監理団体等に一斉搜索。
- ・事業主と虚偽の賃金台帳を作成していたコンサルタントを逮捕したうえで、監理団体の理事長も送検。

- ・最近監督署が調査指導に入ると、訴えがあった事案については基本的には認めるが、結局は払えないという状況が起きて会社は倒産。→ 国の立替払い制度で救済
- ・払われれば基本的には行政指導のみということになるが、払われない場合は司法処分となることが多い。

【講師紹介】

岐阜労働局労働基準部 監督課
監察監督官
國江 尚弘(くにえ なおひろ)氏

2 審査事件について

平成29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。

H29.12.31 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
27-3	労働組合	サービス業	1 団体交渉拒否の禁止 2 文書回答 3 陳謝文の手交 (追加申立) 4 未払い賃金の支払い	命令 (一部救済)	◎浅井、大野
	H27.12.28 (追加申立) H28.7.28			H29.3.29	(労)舟口、北島 (使)柳原、高本
28-1	労働組合	医療、福祉	1 団体交渉拒否の禁止 2 ポストノーティス	関与和解	◎秋保、三井
	H28.1.4			H29.1.31	(労)高田、栗本 (使)安藤、高本
28-4	労働組合	サービス業	1 団体交渉拒否の禁止 2 文書回答 3 陳謝文の手交	係属中	◎大野、秋保
	H28.8.22				(労)舟口※1、濱口※2 北島※1 (使)安藤、村瀬
29-1	労働組合	教育、 学習支援業	1 団体交渉拒否の禁止 2 ポストノーティス	関与和解	◎三井、平野
	H29.4.17			H29.12.18	(労)高田、栗本 (使)柳原、河上
29-2	労働組合	卸売業、 小売業	1 団体交渉拒否の禁止 2 支配介入の禁止 3 ポストノーティス	関与和解	◎浅井、平野
	H29.7.25			H29.12.7	(労)栗本、内藤 (使)安藤、高本
29-3	労働組合	製造業	1 不誠実団交の禁止 2 ポストノーティス	係属中	◎秋保、大野
	H29.11.14				(労)高田、内藤 (使)村瀬、河上

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
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※2 (使)柳原、高本※2

◎印……審査委員長

※1……平成 29 年 6 月 20 日まで舟口委員担当、同年 6 月 23 日から北島委員担当

※2……平成 29 年 12 月 23 日まで濱口委員及び高本委員担当

(1) 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

(ウ)(追加申立)被申立人は、組合員に対して、被申立人が組合員に支払うことを約束したにも関わらず未払いとなっている賃金を支払わなければならない。支払期日は、命令書受領の日から 14 日間以内とする。

イ 審査の状況

平成 27 年 12 月 28 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、審問を 2 回実施し、平成 28 年 12 月 6 日に結審した。公益委員会議における合議を経て、平成 29 年 3 月 14 日に一部救済命令を発出し、同月 29 日をもって終結した。

<命令内容>

- ・被申立人は、申立人から申入れのあった申立人の組合員への未払賃金の支払いに関する団体交渉に応じなければならない。
- ・申立人のその余の請求を棄却する。

(2) 28-1 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、申立人からの団体交渉の申入れに対して、団体交渉拒否の理由も述べず、一方的な拒絶となっている状況のため、誠実に団体交渉を行うよう命令することを求める。

(イ) ポストノーティス

イ 審査の状況

平成 28 年 1 月 4 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、審問を 2 回実施し、同年 11 月 10 日に結審した。その後、和解協議を 2 回実施したところ和解が成立し、平成 29 年 1 月 31 日、申立人から取下書の提出があり、事件は終了した。

(3) 28-4 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「団体交渉を求めます」の文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 28 年 8 月 22 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 7 回、審問を 1 回実施した。事件はなお係属中である。

(4) 29-1 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、就業規則の改正に関する誠実な団体交渉を行わなければならない。

(イ) 被申立人が一旦団体交渉で承諾した原状回復を後日法人として許可していないと申し渡し、現在も回復していないことは不誠実交渉であり、被申立人は、決定した事項について速やかに履行しなければならない。

(ウ) 被申立人は、賃金等に関する誠実な団体交渉を行わなければならない。

(エ) ポストノーティス

イ 審査の状況

平成 29 年 4 月 17 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、和解協議を 2 回実施したところ和解が成立し、平成 29 年 12 月 18 日に申立人から取下書が提出されたことから、事件は終了した。

(5) 29-2 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、団体交渉を拒否してはならない。

(イ) 被申立人は団体交渉の条件として、申立人側の交渉担当者が代わったことを理由

とする交渉を開催することを求めたことを撤回しなければならない。

(ウ)被申立人は団体交渉についての担当者を1人に特定しなければならない。

(エ)被申立人は申立人に対して、「要求書、及び団体交渉申し入れ書」への修正を求めたことを撤回しなければならない。

(オ)ポストノーティス

イ 審査の状況

平成 29 年 7 月 25 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 1 回、和解協議を 1 回実施したところ和解が成立し、平成 29 年 12 月 7 日に申立人から取下書が提出されたことから、事件は終結した。

(6) 29-3 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、申立人から提出された 2017 年春闘要求書について、適切な時期に回答を行うとともに、回答の根拠となる経理・財務資料及び人事査定に関する評価基準の具体的資料を申立人に提供し、誠実に団体交渉を行わなければならない。

(イ)ポストノーティス

イ 審査の状況

平成 29 年 11 月 14 日に申立人から救済申立てを受けた。事件はなお係属中である。

(7) 29-4 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、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。

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。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。

区 分	25 年	26 年	27 年	28 年	29 年
前年より繰越	5	3	2	2	3
新規申立	2	2	3	4	4
終 結	4	3	3	3	4
命 令	救 済	1	1	1	1
	棄 却		2		
却 下					
和 解	2		1	1	3
取 下 げ	1		1	2	
翌年に繰越	3	2	2	3	3
計	7	5	5	6	7

3 調整事件について

平成29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4件で、取扱状況は次のとおりです。

H29.12.31 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	
29-1	労 働 組 合	運 輸 業、 郵 便 業	(あつせん) 団体交渉促進	—	不開始	—
	H29.1.16				H29.4.27	
29-2	労 働 組 合	製 造 業	(あつせん) 賃上げ及び夏期一時金の支給、それらに関する評価割の割合と評価基準の開示、会社の回答の裏付けとなる資料の開示	—	不開始	—
	H29.7.20				H29.8.8	
29-3	労 働 組 合	運 輸 業、 郵 便 業	(あつせん) 団交応諾、不利益取扱いの中止、支配介入の中止	—	不開始	—
	H29.8.7				H29.9.7	
29-4	労 働 組 合	医 療、福 祉	(あつせん) 団体交渉促進	1	解決(あつせん案受諾)	(公)秋保 (労)濱口 (使)村瀬
	H29.8.14				H29.10.5	

(1) 29-1 争議

ア 申請の概要

職場環境、労働条件の改善を求めて会社側に団体交渉を二度申し入れたが、応じないとして労働組合からあつせんの申請がなされた。

イ 終結の状況

当事者間で一定の進展がみられたと判断されたため、不開始となった。

(2) 29-2 争議

ア 申請の概要

賃上げ及び夏期一時金の支給額について団体交渉を重ねたが、納得のいく回答や説明がないとして、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) 29-3 争議

ア 申請の概要

労働条件の改善のため組合に加入し、会社側に団体交渉を申し入れたところ、団体交渉に応じないだけでなく、不利益取扱いや支配介入があった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) 29-4 争議

ア 申請の概要

労働条件の改善を求めて会社側に団体交渉を申し入れたが、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

1回あっせんを行い、誠実な団体交渉を実施することを内容としたあっせん案について双方受諾したため、解決となった。

なお、過去5年間に当委員会において取り扱った調整(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		25 年	26 年	27 年	28 年	29 年
前年から繰越		0	2	0	0	0
新規受付		5	2	5	4	4
終 結 状 況	解決	2	1	2		1
	打切り	1	1	1	2	
	取下げ					
	不開始		2	2	2	3
計		3	4	5	4	4
翌年に繰越		2	0	0	0	0

4 個別的労使紛争事件について

平成 29 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 1 件で、取扱状況は次のとおりです。

H29.12.31 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	
29-1	労働者	教 育、 学習支援業	有給休暇取得の 妨害、時間外労働 の強制、実際の時 間とは異なる時間 でタイムカードを押 すよう強要されたこ とに対する損害賠 償と謝罪	—	取下げ	—
	H29. 5.17				H29. 6. 5	

(1) 29-1 労使紛争

ア 申出の概要

有給休暇取得の妨害、時間外労働の強制、実際の時間とは異なる時間でタイムカードを押すよう強要されたことに対する損害賠償と謝罪を求めるあっせんの申出がなされた。

イ 終結の状況

申出者が労働審判に申立を行ったため、申出は取り下げられた。

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		25 年	26 年	27 年	28 年	29 年
前年から繰越		0	0	0	0	0
新規受付		1	4	3	5	1
終 結 状 況	解 決			1		
	打 切 り			1		
	取 下 げ				1	1
	不 開 始	1	4	1	4	
計		1	4	3	5	1
翌年に繰越		0	0	0	0	0

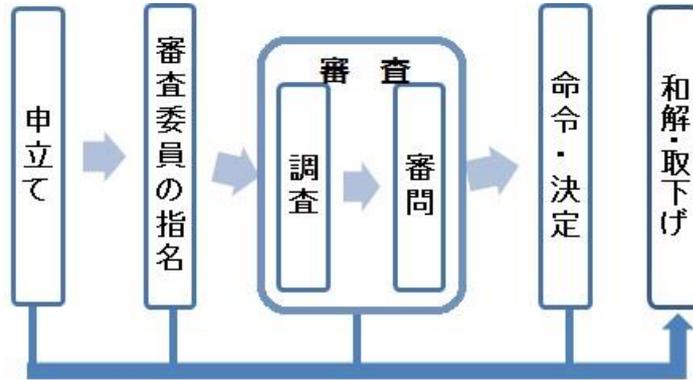
ご存じですか？労働委員会のしくみ

○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。



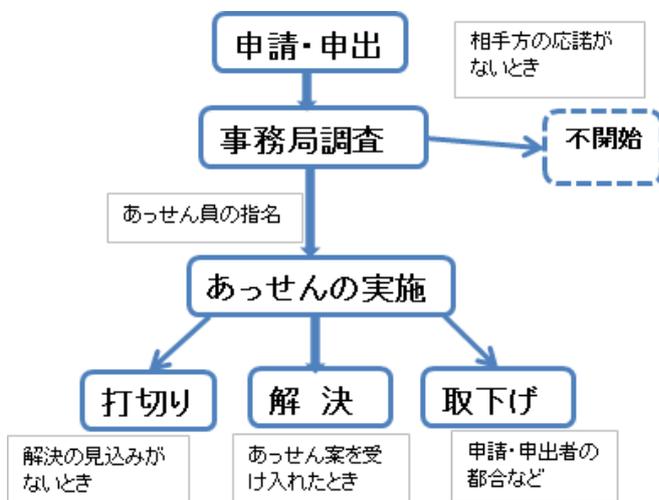
不当労働行為救済申立の流れ

「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。



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。

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