

# ぎふ労働委員会だより

平成 29 年 2 月 第 76 号

## 労働委員会の活性化への取組を振り返って



岐阜県労働委員会  
会長 秋保 賢一

昨年のぎふ労働委員会だよりにおいて、労働委員会の活性化に向けての具体的取組について述べさせていただきました。

そこで、この1年間を振り返ってみて活性化に向けての実績を上げることができたかどうか検証してみたいと思います。

まず、認知度向上につきましては、平成27年4月からホームページの充実を図り、18,000 アクセスを目標としました。その結果、平成27年度は 19,000 アクセス、平成28年度は4月から12月までの間で既に 21,000 アクセスとなっており、目標を達成することができました。

また、啓発用ポスターを作成し、連合岐阜等の労働団体や岐阜県経営者協会等の使用者団体宛に配布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。

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1月に元裁判官・学習院大学前教授・弁護士の草野芳郎先生をお招きし、労使紛争における和解についての講義を受講しました。また、委員及び事務局職員が愛知県の不当労働行為事件に係る審問を視察させていただきました。

そして、不当労働行為事件の処理期間を従来の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、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、集团的労使紛争あつせん及び個別的労使紛争あつせんのいずれにつきましても各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ついては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45期 岐阜県労働委員会委員の紹介

第 45 期岐阜県労働委員会委員が平成 27 年 12 月 24 日に次のとおり任命されました。  
 なお、任期は平成 29 年 12 月 23 日までです。

区分	氏 名	役 職 等	任 期 数
公益委員	◎秋保 賢一	弁護士	6 期 目
	○平野 博史	弁護士	6 期 目
	浅井 直美	弁護士	3 期 目
	三井 栄	岐阜大学地域科学部教授	3 期 目
	大野 正博	朝日大学法学部教授	2 期 目
労働者委員	舟口 憲雄	日本労働組合総連合会岐阜県連合会会長	3 期 目
	高田 勝之	JAM東海執行委員長	5 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	4 期 目
	濱口 豊	UAゼンセン岐阜県支部長	2 期 目
	北島 あづさ	岐阜一般労働組合副執行委員長	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	1 期 目
	柳原 幸一	株式会社鶴飼代表取締役会長	4 期 目
	吉村 美保子	株式会社恵那金属製作所代表取締役社長	3 期 目 *平成28年2月29日辞任
	高本 芳朗	株式会社旭エージェンシー相談役	3 期 目
	橋本 康代	株式会社和興代表取締役社長	1 期 目 *平成 28 年 8 月 31 日辞任
	村瀬 尚子	株式会社ソフィア総合研究所代表取締役社長	1 期 目 *平成 28 年 3 月 30 日就任
	河上 智子	河上薬品商事株式会社専務取締役	1 期 目 *平成 28 年 11 月 4 日就任

※◎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

### 「和解」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、今回は「和解」をテーマに、学習院大学前教授・弁護士の 草野 芳郎 氏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。

#### ○和解を意識すれば道は開ける

- ・和解とは何かではなく、どうしたら和解がうまくできるかという目的論が重要。
- ・「意識をすれば道は開ける」…何か目的を持ってやろうとするときには、意識をしないと道は開けない。自らは「和解」は楽しいことだと意識している。
- ・「楽しい」という意識と、労働委員会委員としての役割の二つの面から意識することが大事である。

#### ○和解とは何か

- ・「和解」は当事者の合意に基づいた解決。
- ・判決は、過去の事実を確定し、その事実を法律に適用して結果を出すという構造になっており、常に過去を見ているが、和解は当事者の合意さえあれば成立し、未来を創るという効果がある。

#### ○労働委員会の和解について

- ・県の労働委員会で和解できることが一番いいと思うし、その和解ができたことによって労働者側が満足し、経営者も労使関係が正常化してプラスになったと実感して欲しい。
- ・労働事件には、継続性、包括性、集団性、複雑性及び緊急性という特徴があるが、事件が困難であるが故に解決したときの喜びも大きい。
- ・労働委員会の審査においては、そのしくみが三者構成であることに特徴があるので、いろいろと悩んでしまうようなことも、互いに相談して、悩みを交換することも大切。

#### ○和解の技術

- ・和解の技術には基本的な部分とテクニカルな部分があるが最も大切なのは、当事者の話をよく聞くこと。
- ・暫定和解型、一部完済後免除型、投票型等いろいろな技術があるが、和解金額の不一致には一部完済後免除型が有効。

#### ○難しい事件に取り組むにあたっての心得

- ・いくつかの小さな合意をバネに、ギアチェンジをしながら合意を形成していく暫定和解型が有効である。
- ・自分の信念を持てば、「証明」できないことについても、「説得」をし、最後の修羅場を乗り越えることができる。

#### ～講師紹介～

#### 草野 芳郎(くさの よしろう)氏

九州大学法学部卒  
 1971年 裁判官任官  
 松江、横浜、福岡、東京地方裁判所等勤務  
 2002年 鹿児島地方／家庭裁判所 所長  
 2006年 広島高等裁判所判事依願退官  
 同年 学習院大学法学部  
 兼法科大学院教授(2016年3月退官)  
 2012年 弁護士登録

## 2 審査事件について

平成 28 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。

H28.12.31 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
27-1	労働組合	卸売業、 小売業	団体交渉拒否の禁止 文書回答 ポスト・ノーティス	取下げ	◎平野、三井
	H27.6.5			H28.11.25	(労)栗本、濱口 (使)柳原、吉村※1 高本※1
27-3	労働組合	サービス業	団体交渉拒否の禁止 文書回答 陳謝文の手交 (追加申立) 未払い賃金の支払い	係属中	◎浅井、大野
	H27.12.28 (追加申立) H28.7.28				(労)舟口、北島 (使)柳原、橋本※2 高本※2
28-1	労働組合	医療、福祉	団体交渉拒否の禁止 ポスト・ノーティス	係属中	◎秋保、三井
	H28.1.4				(労)高田、栗本 (使)安藤、高本
28-2	労働組合	サービス業	団体交渉拒否の禁止 文書回答 ポスト・ノーティス	自主和解	◎平野、大野
	H28.3.29			H28.6.9	(労)高田、北島 (使)安藤、橋本
28-3	労働組合	製造業	団体交渉拒否の禁止	取下げ	-
	H28.4.27			H28.6.3	-
28-4	労働組合	サービス業	団体交渉拒否の禁止 文書回答 陳謝文の手交	係属中	◎大野、秋保
	H28.8.22				(労)舟口、濱口 (使)安藤、村瀬

◎印……審査委員長

※1……平成 28 年 2 月 18 日まで吉村委員担当、平成 28 年 2 月 19 日から高本委員担当

※2……平成 28 年 8 月 28 日まで橋本委員担当、平成 28 年 8 月 29 日から高本委員担当

## (1) 27-1 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、組合員の自家用車を修理した業者名を申立人が開示しないことを理由に、申立人との団体交渉を拒否してはならない。

(イ)被申立人は、申立人に対して回答を要求した4事項について命令書受領の日から1週間以内に書面で回答しなければならない。

(ウ)ポストノーティス

## イ 審査の状況

平成27年6月5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4回、審問を2回実施し、平成28年8月10日に結審したが、同年11月25日、申立人から取下書の提出があり、事件は終結した。

## (2) 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。事件はなお係属中である。

## (3) 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、申立人からのいずれ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日に申立人からの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、事件はなお係属中である。

(4) 28-2 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、申立人との団体交渉を拒否してはならない。また、被申立人は、2回目の団体交渉開催日の7日前までに、申立人に対して「要求書、及び、団体交渉申入書3」に記載の要求項目への文書回答をしなければならない。

(イ)ポストノーティス

イ 審査の状況

平成28年3月29日に申立人からの救済申立てを受けたが、同年6月9日、申立人から当事者間で和解が成立したとの理由により取下書の提出があり、事件は終結した。

(5) 28-3 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、平成27年12月26日の団体交渉以降、申立人からの電話連絡にも一切応じない状況となっている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 審査の状況

平成28年4月27日に申立人からの救済申立てを受けたが、同年6月3日、申立人から取下書の提出があり、事件は終結した。

(6) 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日に申立人からの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		24年	25年	26年	27年	28年
前年より繰越		0	5	3	2	2
新規申立		5	2	2	3	4
終 結		0	4	3	3	3
命 令	救 済		1	1	1	
	棄 却			2		
却 下						
和 解			2		1	1
取 下 げ			1		1	2
翌年に繰越		5	3	2	2	3
計		5	7	5	5	6

### 3 調整事件について

平成 28 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。

H28.12.31 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	
28-1	労 働 組 合	製 造 業	(あつせん) 年末一時金の支給 額及び根拠資料の 提示	—	不開始	—
	H28.2.24				H28.3.25	
28-2	労 働 組 合	製 造 業	(あつせん) 法定賃金との未払い差 額の支給、保険料として 控除された金額の返還 等	—	不開始	—
	H28.4.5				H28.4.13	
28-3	労 働 組 合	製 造 業 卸 売 業、 小 売 業	(あつせん) 団体交渉ルールの 確立	1	打切り	(公)三井 (労)高田 (使)村瀬
	H28.8.30				H28.11.1	
28-4	労 働 組 合	サ ー ビ ス 業	(あつせん) 春闘賃上げ額、夏 季一時金支給額、 誠実団交の実施	1	打切り	(公)平野 (労)栗本 (使)柳原
	H28.10.21				H28.12.5	

(1) 28-1 争議

ア 申請の概要

契約従業員に対する年末一時金の支給額について4回団体交渉を重ねてきたが、交渉が行き詰まっているとして、労働組合からあつせんの申請がなされた。

イ 終結の状況

被申請者にあつせんに応じる意思がなく、不開始となった。



## (2) 28-2 争議

## ア 申請の概要

外国人技能実習生に対する最低賃金を下回る残業代が支給されていたことによる未払い分の要求等について、3回団体交渉を重ねてきたが、交渉が行き詰まっている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) 28-3争議

## ア 申請の概要

組合員に対する懲戒処分の撤回及び謝罪を内容として会社側に団体交渉の開催を要求し、1回団体交渉を行ったが、その後会社側は団体交渉に応じず、交渉が行き詰まっている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回あっせんを行ったが、提示したあっせん事項案について労使双方の主張に大きな隔たりがあり、これ以上あっせん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) 28-4争議

## ア 申請の概要

春闘賃上げ額及び夏季一時金支給額等を内容として会社側に団体交渉の開催を要求し、5回団体交渉を行ったが、使用者が示した額と折り合わず交渉が行き詰まっている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回あっせんを行ったが、提示したあっせん事項案について労使双方の主張に大きな隔たりがあり、これ以上あっせん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。

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		24 年	25 年	26 年	27 年	28 年
前年から繰越		0	0	2	0	0
新 規 受 付		4	5	2	5	4
終 結 状 況	解 決	2	2	1	2	
	打切り		1	1	1	2
	取下げ					
	不開始	2		2	2	2
計		4	3	4	5	4
翌年に繰越		0	2	0	0	0

## 4 個別的労使紛争事件について

平成28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5件で、取扱状況は次のとおりです。

H28.12.31 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	
28-1	労働者	医療、福祉	懲戒処分の撤回 及び処分による欠 勤分の賃金の補償	-	不開始	-
	H28. 2.24				H28. 3.16	
28-2	労働者	宿泊業、不 動産業、物 品賃貸業	退職功労金の支払 請求	-	不開始	-
	H28. 5.14				H28. 5.30	
28-3	労働者	卸売業、 小売業	精神的苦痛に対 する補償及び慰 謝料の支払請求	-	不開始	-
	H28. 5.18				H28. 6. 6	
28-4	労働者	農業、林業	退職に伴う補償金の 支払請求	-	不開始	-
	H28. 7.25				H28.8.17	
28-5	労働者	公務	上司等によるパワー・ ハラスメント等に対す る謝罪	-	取下げ	-
	H28. 7.25				H28. 9. 5	

### (1) 28-1労使紛争

#### ア 申出の概要

懲戒処分の撤回及び処分による欠勤分の賃金の補償を求めるあっせんの申出がなされた。

#### イ 終結の状況

被申出人にあっせんに応じる意思がなく、不開始となった。

(2) 28-2 労使紛争

ア 申出の概要

退職功労金及び人材育成功労金の支払を求めるあっせんの申出がなされた。

イ 終結の状況

被申出人にあっせんに応じる意思がなく、不開始となった。

(3) 28-3 労使紛争

ア 申出の概要

上司等のパワーハラスメントによる精神的苦痛に対する補償及び慰謝料の支払を求めるあっせんの申出がなされた。

イ 終結の状況

被申出人にあっせんに応じる意思がなく、不開始となった。

(4) 28-4 労使紛争

ア 申出の概要

給料の多大な減額提示を受けたこと等により退職せざるを得なくなり、精神的、経済的苦痛を受けたこと及びそれにより生じた障害に対する補償金の支払を求めるあっせんの申出がなされた。

イ 終結の状況

被申出人にあっせんに応じる意思がなく、不開始となった。

(5) 28-5 労使紛争

ア 申出の概要

上司等によるパワー・ハラスメント、アルコール・ハラスメント及びいじめに対する謝罪を求めるあっせんの申出がなされた。

イ 終結の状況

個別あっせん制度は国家公務員及び地方公務員は一部を除き適用しないとされているため、申出者が元市町村の一般行政職である本案件は対象とならない旨申出者に連絡したところ、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		24 年	25 年	26 年	27 年	28 年
前年から繰越		0	0	0	0	0
新規受付		0	1	4	3	5
終 結 状 況	解 決				1	
	打 切 り				1	
	取 下 げ					1
	不 開 始		1	4	1	4
計		0	1	4	3	5
翌年に繰越		0	0	0	0	0

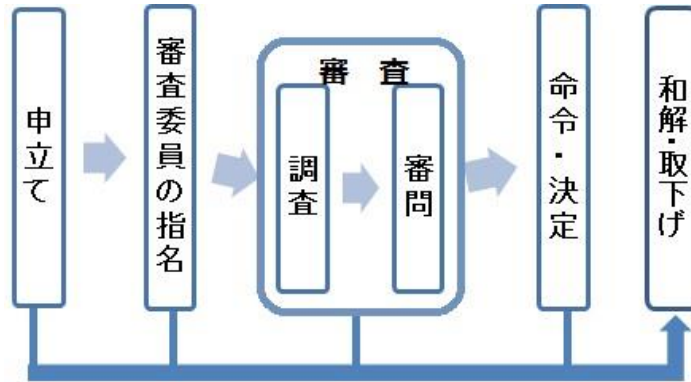
## ご存じですか？労働委員会のしくみ

### ○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。



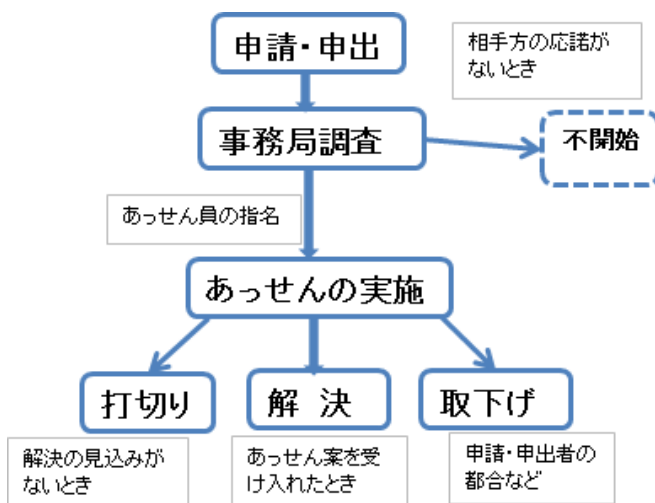
不当労働行為救済申立の流れ

「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



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 <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