

ぎふ労働委員会だより

平成 27 年 2 月 第 74 号



個別的労使紛争のあっせんについて

使用者側への参加の勧め

岐阜県労働委員会
会長 秋保 賢一

労働委員会を取り巻く情勢は、労働争議の減少と労働組合組織率の低下等を背景として集团的労使紛争の減少傾向が続いており、他方、非正規雇用の増加等の雇用形態の変化やパワハラによる精神障害事案の増加等に伴って個別的労使紛争に対する対応がより重要になってきています。

ところが、岐阜県労働委員会においては、平成27年1月1日現在、個別的労使紛争のあっせん事案件数がゼロという状態になっています。これは、あっせん申立がないのではなく、使用者側がこれに応諾せず、あっせんに参加しようとしなかったためです。

使用者側があっせんに応諾しない理由は、何でしょうか。

推測するに、①労働者側の主張について全く理由がないので応じる余地がないとか、②あっせんに応じる法的義務がないので放っておけばよいとか、③業務繁忙であって、そんなことに時間を割いてられないとか、④労働委員会は労働者寄りであり、そんな場に出ていってもろくなことはない、というようなことでしょうか。

しかし、①については、一見明白に不当要求と思われるものとか、精神疾患を背景とする被害妄想事案とかは別として、解雇事案や残業代請求事案、パワハラ・セクハラによるうつ病事案等について、使用者側に何らかの落度がある場合も少なくないと思います。労働者が合同労組等に加盟して団体交渉を求められることになれば、これに応じざるを得ず、そうした点を追及されることになり、労働審判の申立がなされたときも使用者側の問題点を指摘され、予想以上の解決金の支払いを求められる可能性もないわけではありません。また、労働者側の要求に応じる意思がない場合であっても誤解があると思われるのであれば、労働委員会を借りてあらためて使用者側の立場を明確にして理解を求めるといった選択肢もあろうかと思えます。

②については、確かに訴訟や労働審判、民事調停などと違って、出頭しなかったからといって何らかの法的不利益や制裁を受けるわけではありません。しかし、むしろ労働委員会を無料の紛争解決の場として積極的に利用することを考えて頂きたいと思えます。訴訟や労働審判にな

れば、弁護士なしに対応することは困難な場合が多いと思われます。特に労働審判は、使用者側にとって、第1回期日が勝負だと言われているにもかかわらず、それまでの時間が短く、十分な準備ができないことが少なくないですし、概して言うところあらかじめ予想しているよりも使用者側に厳しいという印象を持たれることが少なくないと思われます。

③についても、労働者が合同労組等に加盟して団体交渉を求めてきたり、労働審判の申立がされたりすれば、労働委員会のあっせんに参加するよりもさらに時間をとられることになる可能性が高いと思われます。

④についても、多分に誤解があります。確かに労働委員会は、労働関係の各諸法令に基づいて組織、運用されており、これらの関係諸法令は、基本的に労働者保護のためのものですので、どうしても労働者寄りとみられるかもしれません。しかし、労働者保護を基本理念とする関係法令を適用するのは労働審判でも同じです。労働審判においても和解(調停)による解決が7割を超えており、審判官と労使各委員の三者構成である点は、労働委員会と同じですが、労働審判の場合は、審判官がある程度心証を開示した上で、かなり強力な和解勧告が行われることがあります。

労働委員会は、公益委員、労働者委員、使用者委員の三者構成になっており、あくまでも公正・公平な立場であっせんを実施するものであって、決して労働者側にのみ肩入れするものではありません。

労働委員会のあっせんによって和解することにより、円満かつ比較的早期にしかも弾力的な解決を図ることができます。今後も労使関係が継続していく場合は、将来の紛争予防のための方策を盛り込むことも可能になります。

もしも労働者側からあっせん申立があった場合は、是非とも使用者側にも応諾して頂き、労働委員会を労使紛争の最終的解決の場とすることをお勧めしたいと思います。

岐阜県労働委員会としては、今後とも個別的労使紛争のあっせんについて、特に使用者側に対する啓蒙活動をしていきたいと考えております。

ご存じですか？労働委員会のしくみ

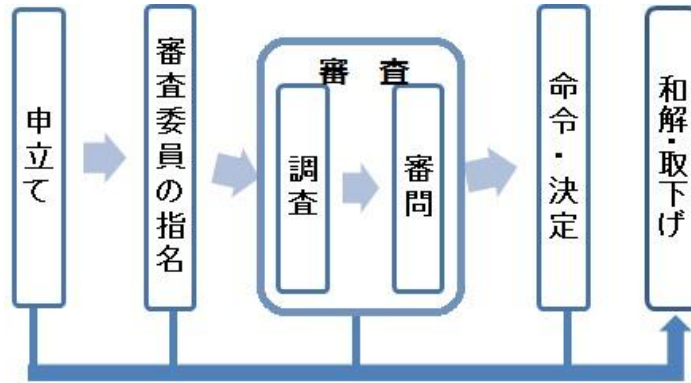
○不当労働行為の救済申立ての審査

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。



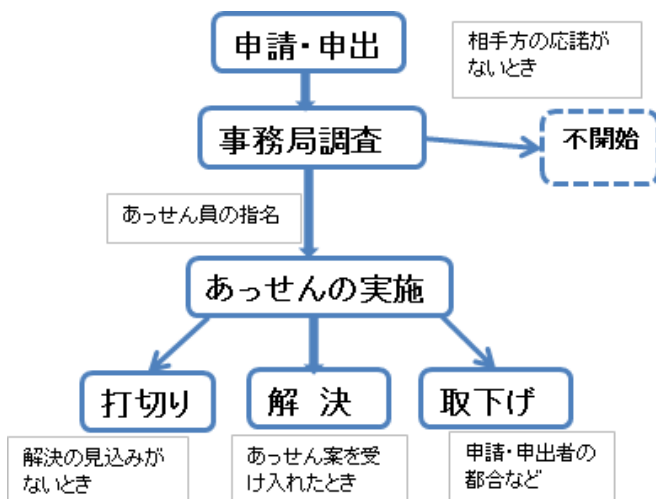
不当労働行為救済申立の流れ

「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。

活動報告

1 審査事件について

平成 26 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 2 件、前年から引き継いだ事件は 3 件で、取扱状況は次のとおりです。

H26.12.31 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
24-2	労働組合	製 造 業	不誠実団交の禁止 支配介入の禁止 ポスト・ノーティス	命令 (一部救済)	◎靱山※1、三井
	H24.9.12			H26.2.19	(労)栗本、高松※1 (使)柳原、吉村
24-4	労働組合	製 造 業	不誠実団交の禁止 ポスト・ノーティス	命令 (棄却)	◎靱山※1、三井
	H24.11.5			H26.2.19	(労)栗本、高松※1 (使)柳原、吉村
25-1	労働組合	製 造 業	不利益取扱いの禁止 団体交渉応諾 ポスト・ノーティス	命令 (棄却)	◎靱山※1、三井
	H25.1.21			H26.2.19	(労)栗本、高松※1 (使)柳原、吉村
26-1	労働組合	製 造 業	不利益取扱いの禁止 バックペイ 団体交渉拒否の禁止 ポスト・ノーティス	係属中	◎秋保、大野
	H26.6.5				(労)舟口、濱口 (使)吉村、高本
26-2	労働組合	医 療、福 祉	不誠実団交の禁止 ポスト・ノーティス	係属中	◎三井、平野
	H26.6.5				(労)高田、栗本 (使)熊田、柳原

◎印: 審査委員長

※1: H25.12.23 まで

(1) 24-2・4、25-1 不当労働行為事件

ア 請求する救済内容の概要

(ア) 申立人組合から提出された要求項目に、具体的な回答を行わないことや団体交渉に交渉権限を有する者を参加させないことが不誠実団交の不当労働行為に当たり、また、組合員及びその家族に対し、組合から脱退することについて懲罰し、組合の内部運営に介入することは、支配介入の不当労働行為に当たるとして救済申立てがなされた。(24-2)

(イ) 申立人組合から求められた夏季一時金の支給金額の根拠及び支給基準について理由を明らかにすることなく開示しない態度が、不誠実団交の不当労働行為に当たるとして救済申立てがなされた。(24-4)

(ウ) 被申立人会社が、平成24年の年末一時金支給に際し申立人組合の役員4名に対し源泉徴収義務に基づく税務手続きを行わなかったことが不利益取扱いの不当労働行為であるとして、また、年末一時金に関する団体交渉において各種手当等とセットでなければ妥結しないと固執したことや今後団体交渉を重ねたとしても同じ回答を繰り返す旨を表明したことが団体交渉拒否の不当労働行為であるとして救済申立てがされた。(25-1)

イ 審査及び終結の状況

平成24年9月12日(24-2)、同年11月5日(24-4)に申立人から救済申立てを受けた当委員会は、24-2事件に係る委員調査を1回実施した後、同年12月3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1回、審問を2回実施した。

さらに、平成25年1月21日に新たに救済申立てのあった事件(25-1)を同年3月18日に併合し審査することとし、その後、委員調査を1回、審問を5回、和解協議を3回実施し、最後陳述書の提出をもって同年10月29日に結審した。公益委員会議における合議を経て、平成26年2月18日に下記のとおり一部救済命令を発出し、同年2月19日をもって事件は終結した。

<命令内容>

- ・ 被申立人は、申立人の組合員が労働組合から脱退することを懲罰するなどの申立人の組織化に影響を及ぼす記事を掲載した社内報その他の文書を配布するなどして、申立人の運営に支配介入してはならない。
- ・ 申立人のその余の申立てを棄却する。

(2) 26-1 不当労働行為事件

ア 請求する救済内容の概要

申立人組合の執行委員長及び書記長に対する懲戒処分等は、組合員であるがゆえの不利益取扱いの不当労働行為に当たるとともに、それに関する団体交渉に誠実に応じないことが団体交渉拒否の不当労働行為に当たるとして救済申立てがなされた。

イ 審査の状況

平成 26 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 3 回実施した。事件はなお係属中である。

(3) 26-2 不当労働行為事件

ア 請求する救済内容の概要

申立人組合が申し入れた定期昇給に関する団体交渉において、申立人の要求に対し歩み寄りの回答ができないことについて関連資料の提示などにより合理的な説明をしないことが、不誠実団交の不当労働行為であるとして救済申立てがなされた。

イ 審査の状況

平成 26 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 3 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。

区 分	22 年	23 年	24 年	25 年	26 年
前年より繰越	2	3	0	5	3
新規申立	1	2	5	2	2
終 結	0	5	0	4	3
命 救 済		2		1	1
令 棄 却					2
却 下					
和 解		3		2	
取 下				1	
翌年に繰越	3	0	5	3	2
計	3	5	5	7	5

2 調整事件について

平成 26 年 1 月から 12 月までの間に申請のあった調整事件はあっせんが 2 件、前年から引き継いだ事件はあっせんが 2 件で、取扱状況は次のとおりです。

H26.12.31 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	
25-4	労働組合	教育、学 習 支 援 業	(あっせん) 年俸の一方的で大 幅な減額に対し、 減額の撤回と過去 の減額分の支払い	3	解決 (あっせん案受諾)	(公)平野 (労)栗本、 筒井 (使)伊藤
	H25.10.11				H26.2.10	
25-5	労働組合	医療、 福祉	(あっせん) 定期昇給減額分の 遡及実施	2	打切り	(公)三井 (労)高田 (使)熊田
	H25.12.16				H26.4.2	
26-1	労働組合	宿泊業、 飲食サ ービス業	(あっせん) 団体交渉の開催	-	不開始	-
	H26.1.17				H26.1.30	
26-2	労働組合	製造業	(あっせん) 賃上げ及び夏季一 時金の要求	-	不開始	-
	H26.7.17				H26.7.24	

(1) 25-4 争議

ア 申請の概要

教員 6 名に対し平成 22 年 4 月及び平成 23 年 4 月に行われた年俸の減額について撤回するよう団交を重ねてきたが、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

3 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労使双方とも一定の理解が得られた。条件面での意見を調整し、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、解決となった。

(2) 25-5 争議

ア 申請の概要

経営悪化に伴い、平成25年4月に実施された定期昇給が例年の約5分の1であった。定期昇給は慣例上の労働条件であり、これを減額することは労働条件の不利益変更に当たるとして団体交渉を数回重ねてきたが、当事者間の自主交渉ではこれ以上の進展は見込め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労使双方の主張の調整を行ったが、労使の主張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みがないと判断されたため打ち切りとなった。

(3) 26-1 争議

ア 申請の概要

元社員に対する過去の未払賃金の支払い、離職票の適切な交付を求める要求や団体交渉の要求に対し、使用者は要求に対する回答を行わず団体交渉にも応じないため、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。

(4) 26-2 争議

ア 申請の概要

2014年春闘要求で、正社員及び契約従業員の賃金及び夏季一時金の値上げ要求をしたが、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

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。

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		22年	23年	24年	25年	26年
前年から繰越		1	1	0	0	2
新規受付		4	4	4	5	2
終 結 状 況	解決	1	2	2	2	1
	打ち切り		2		1	1
	取下げ	1				
	不開始	2	1	2		2
翌年に繰越		1	0	0	2	0



清流の国ぎふ
マスコットキャラクター
ミナモ

3 個別的労使紛争事件について

平成26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。

H26.12.31 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	
26-1 ～3	労働者	サービス 業	経済的、精神的損害 に対する慰謝料の請 求	—	不開始	—
	H26. 2.12				H26. 3.17	
26-4	労働者	卸売業、 小売業	経済的、精神的損害 に対する慰謝料の請 求	—	不開始	—
	H26. 9.12				H26. 9.29	

(1) 26-1～3労使紛争

ア 申出の概要

退職の原因となった上司のパワーハラスメントに対する謝罪及び金銭補償を求めるあっせんの申出がなされた。

イ 終結の状況

被申出者にあっせんに応じる意思がなく、不開始となった。

(2) 26-4労使紛争

ア 申出の概要

懲戒解雇に伴う経済的、精神的損害に対する金銭補償を求めるあっせんの申出がなされた。

イ 終結の状況

被申出者にあっせんに応じる意思がなく、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。

区 分		22年	23年	24年	25年	26年
前年から繰越		0	1	0	0	0
新規受付		4	2	0	1	4
終 結 状 況	解 決	3	1			
	打 切 り					
	取 下 げ		1			
	不 開 始		1		1	4
計		3	3	0	1	4
翌年に繰越		1	0	0	0	0



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/>

[kakushu-iinkai/rodo-iinkai/](http://www.pref.gifu.lg.jp/kakushu-iinkai/rodo-iinkai/)

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