

茨城県

# 労働委員会だより

Ibaraki Prefectural Labor Relations Commission News

vol.55

令和5年  
(2023年)  
3月



労働委員会は、中立・公正な立場で、労使紛争の解決に向けて争議の調整や不当労働行為の審査などを行っています。

労働組合や使用者だけでなく、労働者個人で利用できるあっせん制度もありますので御活用ください。

「美浦村木原城址城山公園のこいのぼり」

撮影：安田 仁四

(前茨城県労働委員会委員)

## 主 な 内 容

- 第48期茨城県労働委員会委員紹介 …… 2
- 新任委員の横顔 …… 3
- 随想 …… 4～9
- 令和4年労働委員会の活動状況 …… 10～11
- 令和4年における命令から …… 12～13
- 茨城県労働委員会委員研修会開催 …… 14
- 個別的労使紛争のあっせんに係る労働相談会開催 …… 14

# 第48期茨城県労働委員会委員紹介

会長に亀田哲也氏、会長代理に石川和宏氏を選出

令和4年12月1日付で、第48期委員が任命されました。

◎印は会長、○印は会長代理

区分	氏名	現職（前職）	備考
公益委員	◎亀田哲也	弁護士	再任3期
	○石川和宏	(元茨城県労働委員会事務局長)	再任2期
	後藤玲子	茨城大学人文社会科学部教授	再任2期
	阿久津正晴	弁護士	新任
	鈴木健秀	弁護士	新任
労働者委員	内山裕	日本労働組合総連合会茨城県連合会会長	再任4期
	高木英見	日本労働組合総連合会茨城県連合会事務局長	再任4期
	菅原康弘	茨城交通労働組合執行委員長	再任2期
	関口喜一	情報産業労働組合連合会茨城県協議会議長	再任2期
	千歳益彦	全日本自治団体労働組合茨城県本部執行委員長	新任
使用者委員	澤畑慎志	(一社)茨城県経営者協会副会長	再任4期
	曾根徹	(株)日立製作所人財統括本部エネルギーCHRO兼日立事業所長	再任4期
	加藤祐一	(一社)茨城県経営者協会専務理事	新任
	堀延也	(株)ケースホールディングス取締役監査等委員	新任
	渡邊敏幸	(株)カスミ執行役員人事戦略部マネジャー	新任

## 労働委員会は 公・労・使 の三者構成です

労使紛争の解決には中立・公平であることが一番大切であるため、このような仕組みになっています。三者それぞれの立場を反映させた総合的な観点から、労使トラブルの解決のお手伝いをします。茨城県労働委員会は、15人の委員で構成されています。

### 労働者委員

労働組合の役員など

労働者側の事情を  
的確に把握

### 公益委員

弁護士、大学教授など

公平な第三者的立場

### 使用者委員

会社の役員など

使用者側の事情を  
的確に把握

## 新任委員の横顔



阿久津正晴

(趣味) テニス、ゴルフ、犬、温泉、陶器の動物

(抱負) 労使間の紛争について、公正・中立な立場で適切な解決ができるように尽力する所存です。



鈴木 健秀

(趣味) ジョギング (時々ダイエットのために走ってます。)  
ゴルフ (100を切ったり、切らなかったりです。)

(抱負) 中立・公正な立場である公益委員として、労使紛争の適正な解決、健全な労使関係の構築のために寄与できるように尽力いたします。



千歳 益彦

(趣味) 映画鑑賞

(抱負) 県内の健全な労使関係の発展のため、労働者委員としての立場から、労使紛争の適正な解決に向けて努力してまいります。



加藤 祐一

(趣味) 溪流釣り、テニス

(抱負) 茨城の元気に繋がるよう、労使関係の健全な発展に向け、努力してまいります。



堀 延也

(趣味) ゴルフ、スポーツ観戦、アマチュア無線

(抱負) 茨城県内の労使関係の発展のため、精一杯努力していきたいと思います。



渡邊 敏幸

(趣味) 読書、映画鑑賞

(抱負) 健全な労使関係があってこそ、誰もが活躍できる社会を実現することができます。委員の責務を果たすために勉強し、誠実さと公正さを持って、良好な労使関係づくりに努めてまいります。

## 随想

# 良いものは良い

前公益委員 木島 千華夫



このたび、5期10年の任期の満了をもって、公益委員を退任いたしました。在任中は、労働委員の皆さま、事務局の皆さま、大変お世話になりました。厚く御礼申し上げます。

私は、平成30年12月、会長に選出され、2期4年を務めさせていただきました。平成が終わり、令和になる時期で、働き方改革という、労働法制における70年ぶりの大改正の時期でありました。そういった中、新型コロナウイルスのパンデミックに見舞われ、労働委員会においても、事件の進行の仕方はもちろん、全ての事務等においても、新たな対応を迫られました。事務局の皆さんの取り組みにより、特に滞ることなく、むしろ今年度は、新規の個別紛争のあっせん申立事件の増加も見られたところでした。本当にありがとうございました。今後は、労働委員会のサポーターとして、労働委員会の宣伝等にも努めたいと思っています。

今回は随想ということですので、私の趣味の1つについて、お話ししたいと思います。

私は中学生の頃（昭和52、3年）からFMラジオから流れるクラシック音楽を聴いたり、当時、エアチェックと呼ばれる、FM放送をカセットテープに録音したりなどしていました。その後、音楽の聴き方も変わり、徐々に有料のストリーミングサービスで聴くようになり、すっかりエアチェックのことなど忘れていました。そういった中、インターネットラジオで、ヨーロッパやアメリカのオーケストラの演奏会などをライブで聴くことができることがわかったのです。時差の問題もあって、なかなかオンタイムで聴くことはできないのですが、そのうち、比較的メジャーなものはオンデマンド配信がなされており、ここ10年くらいは最近のコンサートをオンデマンド再生で聴いております。また、インターネットでは、パブリックドメインといわれる著作権フリーのクラシック音楽を聴くことができ、頻繁に聴いています。メンゲルベルク、フルトヴェングラー、シューリヒト、クレンペラーなどなど、その内容たるや素晴らしいものです。高校生の頃に聴いたトスカニーニ、ホロヴィッツのチャイコフスキーのピアノ協奏曲などは、当時、録音が悪かったためか、いい印象がなかったのですが、歳をとったせい、やっぱり名盤だったんだと実感したりもします。新しいものにしろ古いものにしろ「良いものは良い」のです。

労働委員会は発足当時から、公益委員、労働者委員、使用者委員の3者構成をとり、それが故に、裁判所での各手続や労働局の個別紛争のあっせんとも大きく異なります。労働委員会の個別紛争のあっせんについていえば、あっせん申立後、事務局による調査、そして、開始された期日においては3者委員によるあっせんがなされます。なんといっても、常日頃労働関係の実務に携わる、経験・見識の豊かな労使の委員があっせんにあたることで、実際に委員として関与した者として、労使委員が紛争解決のため、当事者の立場に寄り添い、個別に話を聞き、説明、ときには説得などを行い、その結果、迅速かつ円満に紛争解決がされたことを多々経験しており、優れて「良いもの」と実感しております（加えて、労働委員会の手続きは、無料というPRポイントもあります。）。

退任の挨拶としてはいささかどうかとも思いましたが、「労働委員会だより」に掲載されるとのことのため、新たな「労働委員会のサポーター」として、労働委員会には、特筆すべき特徴、他の制度より優れた点が多々あることを広く知っていただく機会と思い、記載させていただいた次第です。

労働委員会委員としての10年間、ありがとうございました。

第43期～第47期 茨城県労働委員会委員

## 温泉バス旅行とAさん事件

前公益委員 吉田 勉



このたび4年間の労働委員会委員を退任いたしました。各委員の皆様及び事務局の皆様には大変お世話になりました。

4年間を振り返ると、1年目は通常の業務環境でしたが、2年日以降はコロナ禍突入ということでいろいろなことが一変しました。

その最たるものが労働委員会で毎年繰り広げられていたとされる伝説の「温泉バス旅行」です。私が30数年前の県庁の若手職員時代に課の親睦会でよく東北の温泉に行きましたが、水戸を出発すると朝からニンニク付きの鰹の刺身で先輩の職員がバスの後方で盛り上がるというのが温泉バス旅行の定番でしたので、ややノスタルジックな思いで、30年ぶりにこれが体験できる！と期待していました。しかしながら、1年目は台風による水害で中止になり、いよいよというときの2年日以降はコロナ禍で中止となり、とうとう参加できずに任期が終わってしまいました。このご時世どんな組織に入っても温泉バス旅行は体験できないと思うので、なんとも残念な思い出です。

もう一つは関東甲信越などのブロック会議です。2年日以降はコロナ禍ということでオンライン開催ということになりました。学会などで経験するWEB会議は映像も音声も極めてクリアで、遠く出かけなくてもいろいろなことが勉強できるというメリットがあるのですが、労働委員会関係のWEB会議は、あまり大きな声では言えませんが、なぜか映像がたびたび静止画と化し、音声も途切れ途切れになるなど不調が目立ちました。「顔はヤバイよ。ボディをやんな。」で超有名なアイドル出身の厚生労働副大臣のあいさつもほとんど静止画でみる羽目になったのは極めて残念でした。

ただ、1年目は通常開催で幸運にも私が順番で宇都宮での会議に参加できまして、会議後の夜は各都県の労働委員会の皆さんと懇親を深めることができました。その際に、あっせんの事案の整理などを卓越した手腕でまとめてくれる事務局のAさん（今は異動されています）も一緒に参加しました。Aさんが懇親会の茨城のテーブルで「K県労委のあっせんの手法は極めて特徴的で是非そのやり方をお聞きしたい」的なことを言っていたようでした。お節介でしたが、私の役割はAさんとK県労委の皆さんとの会話の場をセッティングすることだと判断しまして、K県のテーブルに行って、茨城県の事務局職員があっせん業務の仕方について意見交換したいので教えていただきたい旨をお願いしました。快く了解いただいたので、Aさんを連れて「Aさん。先ほどのことK県の皆さんにお聞きしては」と勧めると、Aさん曰く「いえ、特にありません」ということでした。K県の皆さんもあっけにとられました。何より私がびっくりしました。よく考えるとAさんが言っていたかと思っていたことは難聴が進んだ私の空耳だったのか、あるいはAさんが言い出しにくくなったのか、酔いが回ったのかなぜかその際には真理の追及がなされず、今となってはキリの中です。ただ、茨城県とK県の懇親の場でわけの分からないやりとりをしたことだけが「Aさん・特にありません事件」として一部の皆さんの記憶に残ることになりました。

ということで、不当労働行為やあっせん事件など思い出に残る仕事のことでまとめようと思ったのですが、とりとめのない話に終始してしまいました。いずれにしても労働委員会は県内の労働問題を解決に導く崇高な使命を実現することにあります。なにを置いても委員・事務局相互が楽しく、一体となって切磋琢磨して活動していただくことが大事だと思います。楽しかった出来事を回顧しつつ、お礼の言葉とさせていただきます。

## 労働者委員退任にあたって

前労働者委員 吉田 豊



この度、3期6年の任期を満了して労働者委員を退任致しました。これまでお世話になりました委員の皆様、事務局の皆様には厚く御礼申し上げます。

私は就任当時、認識不足、勉強不足もあり、労働者委員の立場、役割を正しく理解できていませんでした。労働委員会委員はどの委員も裁判官のごとく常に公正公平、中立な立場で事に当たらねばならないと考えていました。しかしその後の経験を通し、そして自分なりの勉強の末、労働委員会委員の中でも、公益委員、労働者委員、使用者委員の立場と役割は違うということを知りました。今考えれば当然のことです。本当に自分の浅慮を恥じるばかりです。

労働者委員研修の中で弁護士の宮里邦雄氏は次のように述べています。「私は参与委員に中立性は求められていないと思います。あくまでも労側は労働者の利益代表、使側は使用者の利益代表、それぞれの立場で参与し、そして、第三者的な公益委員、この三者構成というところに特徴があるわけです。中立性ではなくて、労働側の参与委員は不当労働行為救済事件について労働側を援助する、助言をするというのが私は重要な役割だと思うのです。」この言葉で私は自分の置かれている立場がはっきりしました。

任期中、いくつかの調整事件や審査事件、そして労働相談に関わらせていただきました。その中で、多くの労働者が職場の中で「パワハラ」や厳しい勤務などに苦しんでいることを知りました。今更ながら一人ひとりの労働者は弱い立場であることを痛感しました。だからこそ使用者側と対等になれる労働組合が必要です。しかし、労働組合があっても十分な団体交渉ができない、また労働組合が軽視される事例もありました。その理由の多くは使用者側が労働組合法をよく理解していないためだと思われます。その結果、不利益取扱い、団体交渉拒否、支配介入などの不当労働行為が生まれるのではないのでしょうか。法律を理解していないのであれば、よく理解してもらえばよいことですが、実はことはそう簡単ではありません。知った上で不当労働行為を行うことがあります。その背後には「組合嫌悪」の感情があります。使用者にとって組合は良くないものとの思いが見えます。しかし、そうではないと思います。健全な労使関係こそが会社を成長発展させるのではないかと思います。労働委員会は、労働者が団結することを擁護し、職場に健全な労使関係を構築することを目的に設置された機関であると思います。

私が労働委員会で学んだことのひとつに「物事は見方によって違うように見える」ということがあります。同じ出来事でも労側から見た場合と使側から見た場合、違ったように見えます。ここに齟齬が生まれます。労側も自分の主張を強調するだけでなく、使側の言い分にも冷静に耳を傾け、時に労働者のその時点での最大利益を考えることも必要であると考えます。そうすればもう少し歩み寄れるのではないかとこの事例もありました。労働者委員も労働者の立場に立ちつつ公正な見方をするには必要であると思います。

私はこの6年間、たいへん貴重な経験をさせていただきました。関係者の皆様には感謝しております。本当にありがとうございました。

## 今も・昔も… 人間関係の重要性は変わらない

前使用者委員 安田 仁 四



平成24年（2012年）12月より、茨城県労働委員会使用者委員を5期（10年）務め、この度退任する事になりました。任期中は各委員及び事務局の方々には大変お世話になり感謝申し上げます。振り返って、相談者のお役に立てたのか、会社の労使関係安定に寄与できたのか、今も、昔も労働問題は質を変え、申請者を変えて発生しています。

思えば、キヤノン（株）を退職後、茨城県経営者協会にお世話になる事が決まり、事前の挨拶で事務所に行きました。一通り挨拶を終え帰り際に、専務理事から「実は茨城県労働委員会です人事部門の経験がある使用者委員を探しています。現状、サラリーマンが多く転職で異動になると後任を探すのが大変なんです。出来れば長く担当できる方を探しているけど、安田さんお受けできませんか？」労働委員会の役割や責任の重さは理解していましたので、即答する事が出来ませんでした。1ヶ月ほど時間を頂き、気持ちの整理と覚悟を決めて受けさせて頂く返事をしました。

労働委員会の使用者委員は茨城県経営者協会が茨城県に推薦し茨城県から委嘱され活動します。従って、使用者委員は全員が会員企業から出ています。労働委員会は定例総会以外の行事も多くあります。皆さん忙しい方が多く参加できない方に替わって私が参加する機会がたくさんありました。労働委員会の役割を補う事が出来ると思い積極的に参加し経験させて頂きました。中央労働委員会の「労使関係セミナー」のコメンテーターの経験は思い出に残りました。

中労委会長や委員及び職員、都労委会長や委員及び職員の方々との神楽坂の居酒屋の懇親会は楽しく本音の語り合いが出来て思い出になりました。また、関東ブロック労働委員会三者連絡協議会で茨城県労働委員会を代表した発表も緊張した記憶があります。

茨城県労働委員会では、審査事件や調整事件、そして、個別あっせん事件を何回も担当しました。労働問題の防止や労使関係の安定にいささかなりとも役立つことが出来たかなと思っています。残念なことは審査事件の内一件が、係属中で引き継がなければなりません。一日も早い解決を願っています。

思い出の一つに「労働相談会の日」、職場の不満を相談会で全部吐き出して「聞いてもらってスッキリした」と言ってお帰りになられた方がいました。職場でひと言、聴いて相談にのり、愚痴をこぼす環境があれば労働問題は起きないのになあとつくづく思いました。

具体的な事件の担当にあたっては、労働審判員6年の経験や現役時代に企業内組合ではあったが、専従も含めた労働組合の執行役員の経験は労使関係を見る上で大いに役立ちました。特に、会社が赤字無配に転落した時、労働組合が組合員の駆け込み寺になり生活相談にのりました。以降、集团的労使関係で重要なことは、「労使協議」の役割や事前協議の必要性、労使関係の安定の重要性を大いに感じた事が役立ちました。

個人としては、茨城県労働委員会の会報「労委だより」の表紙の写真を小泉前会長から引き継ぎ10年間担当させて頂き、駄作ばかりでしたが茨城県を紹介できたことは記念になりました。

ここ、3年間はコロナ・コロナでリモートの会議も増え、リアルな委員の交流や職員との交流も無く寂しい期間が続いて来ました。おそらく民間企業の多くも人心の交流機会が少なく人間関係にはマイナス要因になっていないか心配です。労働問題の解決は労働法や就業規則に定められた自社の規則だけでなく解決策を探る担当者的人性も必要です。労働問題発生の本質が「人間関係」にあって、「コミュニケーション不足」や「ひと言を聴く行動」ができれば、労使の信頼関係が生まれ問題は発生しないと思います。今も、昔も変わらない事です。

## 多様な人が活躍できる社会を目指して

前使用者委員 生井 義雄



平成30年12月より令和4年11月末日まで、労働委員会使用者委員としてお世話になりました。

2期4年という年月ではありましたが、皆様にご指導ご鞭撻をいただき、何とか務めることが出来ました。本当にありがとうございました。何件かのあっせん事案を担当させていただいて、感じたことはやはり労使ともに良く話しお互いの立場を理解しながら、そこで働く従業員が気持ちよく働ける職場環境を作ることがいかに大切かということを改めて感じたところです。

従業員の満足が顧客の満足になり顧客の満足が企業としての成長に繋がる。そのループを回しながら企業は脈々と続いていくものと感じました。改めて従業員満足は会社の成長と発展に欠かせない基盤となるものだと感じました。

さて、そのような中で現状の働き方を考えて行きますと、各々の企業においては、多様な考え方や個性を持った従業員がその持ち味を生かし、活躍することが大切だと言われています。働いている人、働きたいと考えている人は、実にさまざまです。年齢や学歴、性別、国籍などの個性は、人それぞれです。家族構成、思想・信条も違います。障がいなどの特性のある人もいます。

そして、一人ひとり、それぞれの想いと可能性を持っています。このように多様なすべての人々が、そうした想いや可能性を活かして、自分らしく、生き生きと働くことができる企業。それが目標とする姿であると思います。日本の労働力人口が減少し、少子高齢化の進展とともに、労働力人口の年齢構成比のバランスが、大きくシニアへと傾く状況がさらに加速してきているなか、企業の活力、生産性をこれからも維持していくうえでも多様な人が多様な働き方を実現できる社会が望まれてきます。

こうした社会を実現していくためには、仕事内容や働き方の違いによる能力の格差をなくしていくことも必要になります。あらゆる役割や職域の人々が、そして、正社員、契約社員、パートタイマーや派遣スタッフ、シニアや主婦層、外国人そして何らかのハンディキャップを持った障がい者の人たちなどのあらゆる就業形態の人々が、役割の違いを超えて受け入れられ、活躍している姿が望まれます。

今、企業をとりまく環境変化のスピードが加速化する中、企業の抱える経営課題も絶えず変化しています。環境変化に対応しながら持続的な成長に繋げていくためには、従来の慣例や慣習に捉われることなく新たな視点で、経営戦略・人材戦略を見つめ直すことが必要だと思えます。人の力を最大限に活かすこと、すなわち「ダイバーシティ経営」が、新たな企業価値の創造にも繋がります。この多様な人材が多様な能力を最大限発揮して価値創造に参画していく事を実践し、成果を出すことは、一朝一夕には成しえません。また、その手法もすべての企業に共通する絶対的なものではありませんし「ダイバーシティ経営」の具体的な実践手法が難しいのも現実であり、ダイバーシティに対する抵抗感が根強くあるのも事実です。それらは一般的に「社会的な地位が高い人」であるとも言われております。多様な人を認め合うことのできる職場の方が心理的安全性は高く職場の満足に繋がるのだとも言われています。

故松下幸之助さんの著書の中に「会社は動物園だ」という言葉がありました。動物園には、サルもキリンも象もライオンもヘビもいる。多様な動物がいて成り立っており、どれも欠くことは出来ない。いろんな動物がいてくれるほうが、いろんな魅力が生まれてくる。一つの動物だけでは園はなりたたないとなりました。それぞれの動物には役割があるように自分の特性を生かしながら役割を果たしていく事、それが大きな強みになります。是非、そのように一人ひとりの特性を生かす働き方を進め、各人の力を引き出していくことにより企業経営を幅広いものにしていく事を望んでやみません。そして、地元茨城においてダイバーシティを推進していく企業が今以上に増えていく事により、茨城の企業が更に発展していく事を期待しております。最後になりますが、多様な人たちが活躍できるそんな社会が作り上げられて行く事を願いながら随想とさせていただきます。本当にありがとうございました。

第46期～第47期 茨城県労働委員会委員



## コミュニケーション不足の課題

前使用者委員 吉原 祐二



新型コロナウイルス感染症の影響で、働き方も変わってきたという報道を今でも目にします。

統計の1つに、緊急事態宣言下でリモートワークを導入した企業は約65%。従業員300人以上の企業のテレワーク実施率は、84.6%の数字がありました。時間単位や半日のみテレワークを行うテレハーフを実施している企業も増加傾向にあったと思います。

コロナ禍でテレワークは、企業の従業員、経営者の意識にどのような変化をもたらすのか？コミュニケーション不足により気軽に会話や相談をする事も無くなりましたが、工作中的雑談（意見交換）は、ビジネスにおいて大きな役割を果たしています。

雑談で相手との打ち解けやすい雰囲気を作り、上司と部下との関係や取引先との信頼関係を築くのはどうすれば良いか？リモートワークでは相手の表情と場の雰囲気がわかりにくいいため必要以上のコミュニケーションを控えてしまいます。

コミュニケーション不足が慢性化すれば、創業者精神、会社の理念やビジョンが従業員にうまく伝達できなくなってしまい従業員エンゲージメントの低下や業務の生産性低下につながります。

リモートワーク導入には働きやすさを感じられる事以外に、経営者の考えや会社の方向性がわかるように慎重に運用する必要もあります。コミュニケーション不足は部下との信頼関係が作りにくい状況にも繋がります。いくら正しいことを言っても信頼関係が不足していれば受け入れられません。まずは「この人の言うことを聞こう」と思ってもらうことが重要です。

話を聞く、感謝を伝える、注意をする、承認する、助け合う、頼る、どれも会話をしながら自分の考えが是正できたり、不足している知識を習得できる機会です。そこが失われ企業と従業員との間で共有される価値観や行動規範いわゆる企業文化が薄れ従業員一人ひとりが目標に向けた行動を起こす力が弱くなることの無いようにと日々思うばかりです。

また、企業の社会的責任も大きくなっていると日々実感しております。

環境（E：Environment）、社会（S：Social）、ガバナンス（G：Governance）の頭文字をとったESGの取組みを行うことにより、企業はSDGs（持続可能な開発目標）に貢献することができると言われております。環境（E）ということであれば、やはり地球温暖化対策ということになります。

企業としてはどのように温室効果ガスを削減し、対策に貢献するかということとともに、それにより起こり得るリスクや機会に対して企業を持続させるためにどのように対応するかということも考えねばなりません。

社会（S）ということでは、人権やダイバーシティ（多様性）ということがあります。自社の従業員はもちろんのこと、取引先・サプライヤーにおいても影響を与えることを踏まえ、「人を大切にすること」を第一に考えることが必要です。

最後にガバナンス（G）ということでは、法令の遵守や社内の統制ということになります。当然、企業として守るべき法令は遵守しなければなりません。

これらESGに企業として取り組むには、やはり会社としての考え方を従業員一人一人に「伝える」ことが重要となります。

私たちは、創業者精神、会社の理念を繰り返し、何度も伝えられ、それによってそれが「当たり前のこと」として身につきました。

同様にこれからも「伝える」ことを怠らずに常に心掛けていきたいと思っております。

令和4年

# 労働委員会の活動状況

令和4年において、労働委員会が取り扱った事件の概況は、次のとおりです。

## 1 取扱事件の概況

区 分	取扱件数	終結件数	繰越件数
調整事件（あっせん）	5	3	2
個別的労使紛争に係るあっせん	6	4	2
公益事業の争議行為予告通知に係る実情調査	16	13	3
不当労働行為事件の審査	2	1	1
労働組合の資格審査	12	11	1
非組合員の範囲の認定及び告示	-	-	-

## 2 活動状況

### (1) 調整事件（あっせん）

- ① 取扱件数  
取扱件数は新規申請5件で、いずれも労働組合からの申請でした。
- ② 終結件数  
係属した事件5件のうち、3件は終結し、残り2件は翌年に繰り越しました。
- ③ 取扱事件の概要
  - ◇ 令和4年（調）第1号争議（運輸業）（所要日数：60日）  
企業内最低賃金の増額を求め、あっせんの申請がありました。  
あっせんにおいて、当面、調整給により賃金を増額することで対応し、今後賃金の改善に向け、団体交渉等において真摯に協議を重ね、合意に努める旨のあっせん案を受諾し終結しました。
  - ◇ 令和4年（調）第2号争議（運輸業）（所要日数：61日）  
使用者側が団体交渉に応じない姿勢を示したことから、団体交渉の応諾を求め、あっせんの申請がありました。  
あっせんにおいて、労使双方は団体交渉を開催のうえ、誠意をもって話し合いを行うことにより円満解決するよう努められた旨のあっせん案を受諾し終結しました。
  - ◇ 令和4年（調）第3号争議（運輸業）（所要日数：63日）  
労働者のコンプライアンス違反を理由とした懲戒処分及びそれに関係した配置転換が不当であるとして、その撤回を求めるあっせんの申請がありました。  
あっせんにおいて、使用者が配置転換に係る譲歩案を示したことから、当該譲歩案を基にあっせん員が労使双方と個別折衝を行った結果、労使双方が合意し、終結しました。
  - ◇ 令和4年（調）第4号争議（運輸業）（係属中）  
派遣労働者の雇用契約終了に関して、団体交渉の応諾を派遣先に求めたあっせんの申請がありました。本件は、翌年に繰り越しました。
  - ◇ 令和4年（調）第5号争議（医療・福祉）（係属中）  
使用者側が団体交渉に応じない姿勢を示したことから、団体交渉の応諾を求め、あっせんの申請がありました。本件は、翌年に繰り越しました。

### (2) 個別的労使紛争に係るあっせん

- ① 取扱件数  
取扱件数は新規申請6件で、いずれも労働者からの申請でした。
- ② 終結件数  
係属した事件6件のうち、4件は終結し、残り2件は翌年に繰り越しました。
- ③ 取扱事件の概要
  - ◇ 令和4年（個）第1号（サービス業）（所要日数：76日）  
不当解雇、パワハラに対する謝罪及び解決金の支払い等を求め、あっせんの申請がありました。

被申請者があっせんに応じる意思がないことが明確になったため、あっせん打ち切り（不参加）を決定しました。

- ◇ 令和4年（個）第2号（建設業）（所要日数：90日）  
パワハラに対する慰謝料の支払いを求め、あっせんの申請がありました。被申請者があっせんに応じる意思がないことが明確になったため、あっせん打ち切り（不参加）を決定しました。
- ◇ 令和4年（個）第3号（医療・福祉）（所要日数：91日）  
上司から身体的拘束及び脅迫的説教行為を受けたことに対する解決金の支払いを求め、あっせんの申請がありました。  
あっせんにおいて、被申請者からあっせん事項に関するほか、申請者との間のあっせん外の紛争も含めて一括して解決しようとする提案が出ましたが、解決金額で折り合いがつかず、あっせん員協議により打ち切りを決定し、本事件は終結しました。
- ◇ 令和4年（個）第4号（小売業）（所要日数：53日）  
上司からのパワハラ及び退職勧奨を受けたことに対する慰謝料の支払いを求め、あっせんの申請がありました。被申請者があっせんに応じる意思がないことが明確になったため、あっせん打ち切り（不参加）を決定しました。
- ◇ 令和4年（個）第5号（建設業、不動産業）（係属中）  
未払いの営業報酬について支払いを求め、あっせんの申請がありました。本件は、翌年に繰り越しました。
- ◇ 令和4年（個）第6号（医療・福祉）（係属中）  
減額された賞与不足分の支払いの約束を反故されたことにより、精神的な損害を受けたとして、その賠償金の支払いを求めるあっせんの申請がありました。本件は、翌年に繰り越しました。

### (3) 公益事業の争議行為予告通知に係る実情調査

- ① 取扱件数  
実情調査の件数は16件でした。内訳は、前年からの繰越しが2件で、新規が14件でした。
- ② 終結件数  
係属した16件のうち、12件が自主解決により、1件が調査打ち切りにより、それぞれ終結しました。残り3件は紛争当事者が交渉中のため翌年に繰り越しました。

### (4) 不当労働行為事件の審査

- ① 取扱件数  
取扱件数は2件で、いずれも前年からの繰越しでした。
- ② 終結件数  
係属した2件のうち、1件が命令発出により終結し、残り1件は翌年に繰り越しました。
- ③ 終結事件の概要
  - ◆ 令和2年（不）第2号事件（電気・ガス業）  
被申立人が、申立人送信の被申立人内の友人への組合加入勧誘のLINEメッセージに被申立人の信用を失墜させる内容があったとして申立人に対し減給の懲戒処分を行ったことが不利益取扱い及び支配介入、申立人組合との団体交渉において不誠実な対応を行ったことが不誠実団交のそれぞれ不当労働行為であるとして、令和2年11月16日に救済申立てがあった事件です。  
令和4年11月11日、両当事者に対し、申立てを一部救済する旨の命令書（写）を交付し、事件は終結しました。（所要日数：726日）
- ④ 係属事件の概要
  - ◆ 令和2年（不）第1号事件（教育・学習支援業）  
被申立人が、申立人に対し、教員会議で発言の機会を与えなかったこと、職務上の面談を拒否したこと、また、担当授業に関し受講学生へ履修登録を取り消すよう指示する履修妨害を行ったとし、これらが不利益取扱い等の不当労働行為であるとして、令和2年2月13日に救済申立てがあった事件です。

### (5) 労働組合の資格審査

- ① 取扱件数  
取扱件数は12件でした。内訳は、前年からの繰越しが4件で、新規申請が8件でした。  
新規申請事由は、2件が法人登記、2件が労働協約の拡張適用の申立て、4件が労働者委員候補者推薦に係るものでした。
- ② 終結件数  
取り扱った12件のうち、11件が終結し、残り1件は翌年に繰り越しました。

### (6) 非組合員の範囲の認定及び告示

令和4年中に申出はありませんでした。

# 令和4年における命令から

茨労委令和2年（不）第2号事件について、令和4年11月11日に命令書（写）を交付しましたので、内容を紹介します。

## 1 当事者

申立人 X組合  
同組合員 X2  
被申立人 Y株式会社

## 2 事案の概要

本件は、Y株式会社が、LINEを使用して社内の友人に組合（X組合）への加入を勧誘するメッセージ（以下「本件メッセージ」）を送信したX2に対して減給の懲戒処分（以下「本件処分」という。）をしたこと、また、団体交渉において、組合員の人事評価について不十分な説明を行ったことや、組合員の配置転換に関する文書回答要求に応じなかったことが不当労働行為であるとして、救済が申し立てられた事件です。

さらに、Y株式会社取締役の会議での発言や管理職等へのメール送信が不当労働行為であるとして、請求する救済の内容が追加されたものです。

## 3 請求する救済の内容（要旨）

- （1）本件処分の撤回と減給額3,500円のX2への支払
- （2）組合加入の勧誘行為に干渉することによる組合の結成・運営への支配介入の禁止
- （3）本件処分による組合の運営への支配介入の禁止
- （4）団体交渉での組合の要求事項に対する書面提示など具体的かつ明確な説明と誠実な対応
- （5）組合所属に関する調査、組合脱退工作、組合員に対する無視、退職勧奨等不利益を課すことによる組合存立・運営への支配介入の禁止
- （6）陳謝文の本社及び各営業所の正面玄関への掲示と申立人らへの手交
- （7）当委員会への文書による履行報告

## 4 命令の主文

- （1）被申立人は、X2に対する本件処分を取り消すとともに、同人に対し、本件処分による減額分3,500円を支払わなければならない。
- （2）被申立人は、組合員による従業員に対する組合への加入勧誘行為に干渉することにより、組合の結成・運営に支配介入してはならない。
- （3）被申立人は、組合所属に関する調査、組合脱退工作、組合員に対する無視、退職勧奨等不利益を課すことにより、組合の存立・運営に支配介入してはならない。
- （4）被申立人は、本命令書受領の日から7日以内に、不当労働行為を繰り返さない旨記載した文書を申立人らに交付するとともに、同一内容の文書を55cm×80cm（新聞紙2頁大）の白紙に、楷書で明瞭に記載し、被申立人本社及び各営業所の正面玄関付近の従業員の見やすい場所に10日間掲示しなければならない。

- (5) 被申立人は、第1項及び前項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。
- (6) その余の申立てを棄却する。

## 5 当委員会の判断（要旨）

- (1) 本件メッセージの送信は、組合への加入勧誘を行う目的でなされたものであり、その内容が事実反している部分があるが、X2に殊更虚偽の事実を送信したとの認識がなく、被申立人の信用・信頼を失墜させようとしたとの証拠もない。加えて、本件メッセージが拡散した事実は認められない。また、本件処分は懲戒処分としては重過ぎると判断せざるを得ず、懲戒処分としての相当性を欠く。

これらのことから、本件処分は、X2に対する不利益取扱いに当たる。

- (2) 本件処分がなされることは、組合員はもちろん、従業員が組合への加入や何らかの関与を行った場合には、本件処分のような懲戒処分等がなされるおそれを抱かせ、ひいては、従業員の組合への不加入、組合員の脱退などの組合の活動・運営を阻害するおそれがある。

よって、本件処分は、組合員による従業員に対する組合への加入勧誘行為に干渉するものであり、組合に対する支配介入に当たる。

- (3) 組合員の人事評価の理由について、被申立人側の説明は、文書ではなく口頭のみであるが、理解は困難なものとはまでは言えない。被申立人は、文書回答の要求には応じていないが、組合に対し、被申立人の説明について、受け入れられない点とその理由を具体的に示すよう求めていることから、被申立人の対応を不誠実と言うことはできない。

また、被申立人は、団体交渉当日、人事評価表のみを交付し、それに基づく説明を行っていないが、組合側が、納得できない部分を提出すると述べたことを契機に、被申立人側においても、それに応じたことからすれば、当事者双方は、今後も協議が継続するとの確認をしたと言うべきである。

したがって、被申立人が人事評価表のみを交付し、かつ、それに基づく説明が行われなかったことをもって、不誠実と言うことはできない。

- (4) 組合員の配置転換について、団体交渉において、組合からは質問もなく、被申立人から、要求を維持するならば受け入れられない点とその理由を示すよう求められていることに対し、書面回答がなされた事実はうかがえない。また、被申立人側の説明は、文書ではなく口頭のみであるが、理解は困難なものとはまでは言えない。

したがって、被申立人の配置転換に係る対応が、不誠実と言うことはできない。

- (5) 被申立人取締役が「労働組合は悪質だ」、「組合をやめるか、会社をやめるか」などと明確に発言した事実までは認定できず、当該発言が支配介入に当たる旨の主張は認容できない。

- (6) 被申立人代表取締役による文書配付及び被申立人取締役によるメール送信については、被申立人は、事実であり、支配介入であることを争うものではないとしていることから、当該各行為は支配介入である。

## ○茨城県労働委員会 委員研修会開催○



### 講師紹介

神奈川総合法律事務所弁護士  
**鶴飼 良昭** (うがい よしあき) 氏

昭和47年 弁護士名簿登録  
昭和50年 神奈川総合法律事務所創設に関与  
平成12年～平成23年 日本弁護士連合会労働法制委員会副委員長  
平成14年～平成16年 司法制度改革推進本部労働検討会委員  
(労働審判制度創設に関与)  
平成24年～平成27年 日本労働弁護団会長

労働委員会委員研修会（主催：茨城県労働委員会）は、労働委員会委員の自己研鑽を目的として、労働問題や労働行政等について各界の専門家から時宜を得た内容の御講演を頂いているもので、昭和59年から毎年開催しております。今年度は、7月21日に水戸市内において、弁護士の鶴飼良昭氏を講師にお招きし、「労働紛争解決の実際と現代的課題」と題して御講演いただきました。

委員のほか事務局職員や関係団体職員等、25名が出席しました。

鶴飼氏は、平成14年から2年間、司法制度改革推進本部労働検討会委員として、労働審判制度創設に関与され、労使の参加する労働参審制の実現に御尽力されたときの貴重な体験談もお聞かせいただきました。

労働委員会に対しては、職場のいじめ、ハラスメントの問題は、日本の雇用社会の中に法がどれだけ機能しているか重要なポイントになるものであり、それに注目し、問題意識を持って取り組み、もっと活用されるようになってほしいなど、大変参考となるアドバイスをいただきました。

労使紛争解決に取り組んでいる労働委員会にとって大変参考になり、充実した研修となりました。



## ○個別的労使紛争のあっせんに係る労働相談会開催○



茨城県労働委員会では、10月5日(水)及び14日(金)の14時から17時まで、20日(木)の17時から19時まで、茨城県庁舎23階労働委員会事務局において「個別的労使紛争のあっせんに係る労働相談会」を開催し、面談及び電話による相談を行いました。

労使紛争を解決してきた労働委員会の委員が、労働問題に関する相談を受け、労働委員会によるあっせんの活用を勧めるなどの様々なアドバイスをを行いました。



茨城県労働委員会だより 第55号 発行日 令和5年3月1日

編集・発行／茨城県労働委員会事務局 〒310-8555 水戸市笠原町978番6 TEL 029(301)5563 FAX 029(301)5579  
E-mail roudoui@pref.ibaraki.lg.jp URL <http://www.pref.ibaraki.jp/soshiki/roudoui/index.html>