

茨城県

労働委員会だより

Ibaraki Prefectural Labor Relations Commission News

vol.56

令和6年
(2024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。

「新緑の花園神社」
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
- 随想…………… 3～9
- 令和5年労働委員会の活動状況……………10～11
- 労働協約の地域的拡張適用…………… 12
- 全国労働委員会会長連絡会議開催…………… 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

(任期：令和4年12月1日～令和6年11月30日)

令和6年2月1日付けで、千葉高則委員が任命されました。

令和6年2月1日現在

◎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労働相談アドバイザー	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
	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
	千葉高則	日本郵政グループ労働組合茨城連絡協議会議長	R6.2.1 就任
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)ケーブ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

随想

私とスポーツ

公益委員 阿久津 正晴



私が労働委員会の公益委員になってから、早くも1年が過ぎようとしています。労使双方の主張が真っ向から対立し、真実を把握し、事件を円満に解決することがいかに困難かを感じておりますが、今後もできる限りの努力をしていきたいと思っています。

ところで、話は変わりますが、私は、今まで、剣道、テニス、卓球、バドミントン、ゴルフなどいろいろなスポーツをかじってきましたが、どれ一つとしてものになっていません。

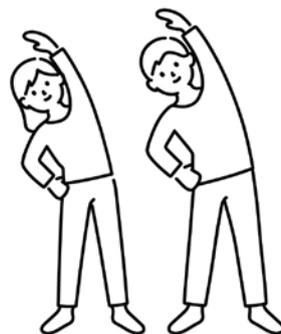
その中でも、剣道は、中学生から大学生までやりました。大学生の頃は、授業中は、階段教室の一番後ろで寝て、夕方、部活に行くような日々でした。友人たちの中には、段位が6段、7段の方もたくさんいます。それは、日々精進の賜物であると思います。今、自分の事を振り返ってみますと、あらゆる方から謙虚に教えを乞うという気持ちが足りなかったことが、自分が伸び悩んだ原因であると猛省しているところです。もっとも、そうは言っても、大学の時の剣道部の同級生とは、卒業後も一年に一度は温泉宿に泊まり、近くの体育館等で、ある者は自ら剣道をし、ある者は見取り稽古をし、ある者は卓球をし、そして、夜は酒を酌み交わし、昔のことを語ることができているのは大変幸せなことと思っています。

最近、テニスのようなハードなスポーツをする回数は減り、主にゴルフを趣味としておこなっています。ゴルフは、テニスや卓球と違って、地面に止まっているボールを打つゲームであるのに、これがまともに当たらないのです。止まっているボールなのになぜ当たらないのかとても不思議です。それでも、たまにまぐれ当たりが続いて、パーやバーディーが取れるため、これが止められないのです。

ゴルフは健康のためと思って続けているのですが、最近はカートに乗ってばかりで運動になっていないのではないかと思います。ご一緒する大先輩はカートに全く乗らず、それどころかカートを尻目に走って行ってしまい、頭が下がります。大先輩を見習って、もう少し歩こうと思っています。

ゴルフは、今後も、一生続けようと思っていますが、そうだとすれば、少しは上手になった方が楽しいと思いますので、上手になるための工夫をしなければいけないと思っています。いわゆるレッスン本は今までどれだけ購入したか分かりません。ゴルフ理論はどんどん進化しているようです。頭でっかちでも上手になれないようですので、自分にあった理論を取り入れることができればいいなと思っています。

剣道の反省を込め、自分が理想としたい人を見つけ、謙虚に教えを乞いたいと思います。一生健康で、スポーツとかかわっていければ幸せだと思っています。



労働委員会公益委員に就任してからの1年間

公益委員 鈴木 健秀



令和4年12月1日に茨城県労働委員会委員（公益委員）に任命されて1年が経過しました。この1年間に、労働協約拡張適用に関する小委員会、労働争議の調整（あっせん）、不当労働行為救済申立事件の合議、労働組合の資格審査などに関与させていただきましたが、とくに労働協約拡張適用に関する小委員会の委員として関与できたことは、貴重な経験となりました。

労働協約の効力拡張の制度の存在自体は、労働法に関する法律書などの記載で知っておりましたが、多くの基本書と呼ばれるものには、それほど詳細には記述されておりません。まして、今回関与した案件は、労働協約の「地域的拡張適用」であり、「地域的拡張適用」についての説明は、菅野先生の著作である「労働法（第12版）」（弘文堂）でも、1ページ程度の記載しかありません。もちろん、弁護士として労働協約の「地域的拡張適用」という事案に関与したこともなければ、それに関する法律相談も受けたことはありませんでした。労働協約の「地域的拡張適用」については、労働組合法第18条に要件・効果の規定があるのみで、調査・審議の手續に関する規定は政令等にもありません。「地域的拡張適用」が約30年ぶりに認められたことは新聞などの報道で知っておりましたが、自分が労働委員会委員に任命されて最初に、労働協約の地域的拡張適用に関する案件に関与するとは思いませんでした。

労働委員会事務局において収集いただいた文献等の資料に目を通したところ、労働組合法第18条の規定のわずかな文言においても解釈上の論点が複数存在し、今回の案件でもいくつかの論点で検討しなければならない問題があり、その中には、文献等にも詳しい記載がなく、今まで問題とされたこともないのではないかという論点もあり、小委員会にて何度となく検討・議論されたことが思い出されます。これらの論点や議論の経過、結論等などの詳細については、茨城県のホームページでも見ることができる小委員会の報告書に記載されているとおります。私は、第5回から小委員会に参加し、小委員会での検討・議論のほかに、関係者に対するヒアリングにも全て立会わせていただきました。労働条件、労働協約、地域的拡張適用後の状況、「地域的拡張適用」についての考えなどについて、申立組合、労働協約を締結した使用者、拡張適用を受けることになる組合や使用者など、関係者それぞれの立場から話を伺うことができました。

公益委員の立場として、労働協約の「地域的拡張適用」制度の存在意義、地域的拡張適用を受ける関係者への影響などをどのように考えるべきか、それによって、各要件の該当性をどのように判断すべきか考えさせられました。労働協約の「地域的拡張適用」の制度そのものに関しては、立場によって様々な考え方があり得、また、「地域的拡張適用」が申し立てられた際の労働委員会の関与のあり方に関しても様々な意見があるところですが、中央労働委員会の決議や茨城県労働委員会の決議が出されたことで、今後、制度そのものについての議論がなされるほか、今回の小委員会の報告書に記載されたとおり、「地域的拡張適用」の調査・審議等の手續に関する整備等も行われることが望まれます。

今回の労働協約の「地域的拡張適用」の小委員会において、石川委員長をはじめ小委員会の委員の皆様、そして事務局の皆様には大変お世話になりました。

「地方」移住への関心の高まり

労働者委員 千歳 益彦



先日、仕事の関係にて、「特定非営利活動法人100万人のふるさと回帰・循環運動推進・支援センター（東京都・有楽町・東京交通会館内）」（以下、ふるさと回帰支援センター）の高橋理事長と意見交換する機会を得て、地方移住に関して改めて認識することとなりました。意見交換から地方移住について、ふるさと回帰支援センターの活動内容と最近の動向をお伝えしたいと思います。

高橋理事長曰く、「ふるさと回帰支援センターを立ち上げた約20年前は地方移住の中心は50代以上のシニア層で、リタイア後に田舎で悠々自適の暮らしをしたいという人が多数派でした。今では、40代以下が70%を占め、子育てのしやすさに期待する人が多いです。週末には幼い子を連れて移住の相談に訪れる家族をよく見かけます。公式のデータはありませんが、移住者は子供を積極的に持つ印象があります。子育て世代の移住では現地で仕事を確保することが最も重要で、ふるさと回帰支援センターにはハローワークの窓口も設置しています。」と最近の動向を語られていました。

ふるさと回帰支援センターは、ふるさと暮らしを希望する生活者の増加という時代の要請を受け、2002年11月、全国の消費者団体、労働組合、農林漁業団体、経営団体、民間団体などにより設立され、21年を迎えて、会員自治体数は576に。ふるさと回帰支援センターへの相談件数は、2022年に約5万2千人と、10年前の約8倍に増えているとのこと。地方移住を希望する首都圏在住者は309万人と推計されています。（2021年ふるさと回帰支援センター推計）

併設されている「ふるさと暮らし情報センター」には44都道府県1政令市にて相談員を配置、ハローワーク飯田橋分室が設置され、自治体の出展ブースが常設されています。活動内容は、移住希望者向けの情報発信や、セミナーをはじめ自治体向けのノウハウの提供、「ふるさと回帰フェア」の開催などを行っています。

内閣府の制度で自治体を実施する「移住支援金」（世帯100万円・単身60万円）をはじめ、自治体独自の財源で移住資金や住まい・仕事の確保、子育て支援する例も多く、公的な支援が地方移住を後押ししている状況もあるそうです。

ここ最近では、マスコミなどでも地方移住を取り上げた番組も多く目にしますが、移住先での仕事の確保という点では、「地域おこし協力隊」としての地域づくりの活動を通して一定の収入が得られることなども発信されています。

また、2023年9月に東京国際フォーラムにて開催された、「第19回ふるさと回帰フェア2023」では、コロナウイルスが5類に移行したことや、移住に対する関心や意識の高まりを背景に、参加自治体・団体は390と過去最高、参加者も過去最多の21,845人となったそうです。確実に地方移住の広がりが全国化していると実感していると言われています。

全国化しているという点では、地方で先行する人口減の波が大都市にも及びはじめているとの報道もあり、人口100万人以上の大都市11市のうち横浜市や神戸市、京都市など5市が人口減少に転じてきています。大都市も人口減少の中、情報発信や支援策を打ち出すなど本腰を入れてきているとの指摘もあります。

「地方」は、東京都で言えば、23区から区外への移住も含めて、地方移住への関心の高まりがあることは間違いがないようです。

人口減少社会の中、そして、新幹線通勤をはじめ交通網の充実、ネット環境の整備によるリモートワークの浸透などにより、これからの生活スタイルのトレンドはどのようになっていくのでしょうか。

常陸第三宮 吉田神社

使用者委員 加藤 祐一



自宅が水戸市藤柄町という吉田神社の麓にある。

吉田神社は、創建以来1,500年以上と伝えられ、鹿島神宮、静神社に続く、常陸国三の宮に数えられている。

藤柄町は今でこそ、町名変更で通りの半分が白梅になっており、タクシーに乗り、「藤柄町まで」と伝えても通じないこともあるが、吉田神社のHPによれば、「吉田神社の日本武尊（やまとたけるのみこと）が東夷平定の帰途、常陸を過ぎて兵をこの地朝日山に留めて憩わせ給うた折、舟を藤蔓でつないでこの朝日山に登られたと伝えられ、今に存する藤柄町の町名はこれより出たものであるとされている。現在三角山のある一角は、見晴台と呼ばれ茨城百景の内でも、特に優れた勝地と称えられているが、この高地に立てば一望千里水戸市を眼下に収め、視界の及ぶところ近くはひたちなか市、湊の反射炉、遠くは阿武隈山脈のなだらかに起伏しつつ静かに尾を引き彼方に達し、まことに史蹟と眺望とを兼ね備えた天下有数の神域である」とあるように、藤柄町は吉田神社とは非常に関係が深い。

昨年10月13日～15日には、秋季例大祭として「神幸祭」「還幸祭」を執り行い、藤柄町でも山車を出して、お囃子などで祭りを盛り上げた。

普段は若干人通りの寂しいハミングロードは、天気恵まれ露店も出た14日の夜には、通りを歩くのに苦労する程の人出があった。

小学校時代は、今と異なり余裕があった時代で、吉田神社の秋季例大祭の日は、小学校は半ドンで、午後からは悪友と神社の境内で心置きなく遊んだものである。

昨年も3日間参加させていただき、14日の朝には、拝殿を出御した神輿が、境内の一角に玉垣で囲まれた「三角山」と称する「日本武尊御遺蹟」を三周する三角山神事に加わらせていただいた。

東日本大震災後、当時経営者協会の副会長を務めていただいたKさんから、津波被害のひどかった岩手県陸前高田市の住民の方に、「我々ができることはありませんか？」と聞いたところ、「地域で続いていた七夕祭りを復活したいので、協力して欲しい」との声が強く、山車製作資金の提供や復興基金への寄付を行い、復活した七夕祭りには、体験学習として同社の新入社員が参加し、陸前高田の方々との交流を深めているとのことである。

素晴らしい取組みであるとともに、改めて地域で続く祭り、祭礼の価値を感じたところである。

町内会や子供会が維持できず地域の繋がりが薄まる状況の中、町内の方々、他の地域からの参加者との関係を深められる吉田神社と秋季例大祭の存在に感謝するとともに、体力的には年々きつくなるが、秋季例大祭の継続に及ばずながら協力していきたい。



労働委員会委員 1年を振り返って

使用者委員 堀 延也



令和4年12月茨城県労働委員会委員に任命されちょうど1年を過ぎようとしています。労働委員会は、労働組合と使用者との間で生じた労使紛争の解決を援助する機関で、労働争議の調整（あっせん・調停・仲裁）等を行う程度の文言だけで内容について具体的な事は理解していなかったと思います。任命時の抱負を「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。」と述べましたが、総会や研修にも参加させて頂き貴重な勉強をさせて頂き、事件や判例等知れば知るほどというか全く考えてもいなかったことが現実には起きていることを知りました。本当に困っている労働者が、労働委員会へ相談してもらい少しでも解決できると良いと思う反面、関わっていない時期に、仮にそのような状況になった場合、相談先を見つけることや、さらには労働委員会までたどり着けるのだろうかという疑問も湧いてしまいました。私の勤務先の相談会のポスター掲示等は、少しでも労働委員会を認知してもらうためにお手伝いになればと思います。今後も継続したいと考えています。

気持ちのリフレッシュに興味はどうしているか振り返ると、健康のために始めたはずのゴルフはコロナ禍を理由に年に数回程度で殆どやらなくなりましたが、ゴルフは広い芝生の公園でボールを打ちながら歩く程度の事ではありませんでしたし、天気が悪い時はやりませんでしたので、趣味と言える程の内容ではありませんでしたが、これが下手くそでもやっている時と、今のようにサボって何もしないと体重も増えてしまいやはり、少しは健康のために役立っていたのだと思います。外に出て身体を動かすことは減りました。その代わりにスポーツ観戦は、少しはスポーツと関係していると言いつつ家でゴロゴロしながらテレビを見ていました。茨城県民なので、茨城ロボッツというバスケットボールチームがあることは知っていましたが、あまり興味はありませんでした。ちょうど労働委員会委員になった頃に、茨城ロボッツの試合観戦ができるとの事で会場に出向きました。会場で観戦してみると、ルールは未だによくわかりませんが、さすがプロプレーヤー、茨城ロボッツの選手も対戦相手の動きも素晴らしく、応援している人たちの雰囲気も手伝い楽しく観戦できました。野球やサッカーよりも近くで見えるので、迫力や臨場感はテレビでは味わえません。何度も観戦して楽しんでいます。たまにこの選手の人たちは上手にプレーできなくなったら雇用はどうなるのかなとか体育会系だからハラスメントとかは、チーム内の人間関係、試合に出してもらえない不満は、等と考えたりすることもあります。野暮なことは考えないように屋内観戦で天候も気にせずプロのプレーを見ながらリフレッシュしています。

緩和してきたと言いつつコロナ禍の影響で生じる労働問題も、非正規労働者の解雇・雇い止め・時差出勤・テレワークの導入による問題、フリーランスの問題なども取り上げられています。まだまだ経験していない相談事などたくさんあるのだろうと思っていますが、これからも公益委員・労働者委員・使用者委員・事務局の皆様とのコミュニケーションを取りながら、労使関係の安定に少しでも貢献できるよう努力していきたいです。



職場での人と人のつながりの大切さ

使用者委員 渡邊 敏幸



コロナ感染拡大の影響で働き方の変化が目に見えてわかるようになり、職場でのコミュニケーションのあり方の変化も顕在化してきている。しかし、働き方の変化はコロナ以前から続いている。女性の有業率の向上、外国人労働者の増加、障がい者雇用率の向上、シニア世代の就業者の増加など、各職場において人材は多様化している。また、人生100年時代と言われるようになり、人生において働く時間が延びている。さらに、技術の進歩により勤務場所や働く時間の制約が減り、柔軟な働き方が選択できるようになってきている。一方、仕事でのオンとオフの切替えがあいまいになっていて、常にオンの状態となり、心理的に負荷がかかっている状況もみられるなど新しい問題も出てきている。

「新入社員意識調査2023」（リクルートマネジメントソリューションズ）では、働きたい職場の特徴は「お互いに助け合う」がトップで、「お互いに個性を尊重する」が10年前と比較して、過去最高であり、働くうえで大切にしたいことは「仕事に必要なスキルや知識を身につけること」がトップで、「任された仕事を確実に進めること」が過去最高、上司に期待することは「相手の意見や考え方に耳を傾けること」がトップで、「一人ひとりに対して丁寧に指導すること」が過去最高であった。この結果から、職場には、一人ひとりの違いを理解して尊重すること、それぞれの個性を活かして協働して目標を達成すること、仕事を通して成長を実感できることが求められている。

しかし、現在の職場や職場内のコミュニケーションは、このような環境変化や要望に対して、追いついていないのが現状だと思う。技術の進歩により、メール、SNS、オンライン会議など、コミュニケーションをとるための便利な道具が増えた。しかし、それは、あくまで道具であり、お互いの相互理解を確約するものではない。現在は、対面や会話を使ったやりとりが減り、職場での深い人間関係を敬遠する考え方もあって、職場でのコミュニケーションは希薄化しているのではないかと感じている。職場でのコミュニケーションが会議や業務の連絡、報告など情報の伝達ばかりになり、社員同士の距離が遠くなっている。どのくらいの上司と一緒に働くメンバーの生活に踏み込んで状況を理解しているのだろうか、コミュニケーションとは、人びとがお互いに意思や感情、思考を伝えあうこととされており、意思疎通が目的である。相手に自分の考えや思いをわかってもらうこと、その努力をすること、納得してもらうことが大切であり、良好なコミュニケーションを築くためには、お互いの努力が必要である。それは、相手の存在を認めることから始まり、相手を認めることで、一人ひとりの違いに気づき、その特徴が見えてくる。次に、対話することでお互いの考えや思いを共有して相互理解が深まり、相手の違いを受け入れて尊重することで、お互いを認め合うことができる。認め合っている関係性があることで、困ったときに助け合うようになり、人間関係が円滑化して、変化に対しても柔軟に対応できるようになると思う。さらに、一つの物事にみんなで一緒に取り組むことで信頼関係が深まる。多様な人材が活躍し互いに学び、成長し合えるように、お互いの理解と尊重がもたらす好循環を作り上げていく必要がある。

労使は、今まで偶然的に起きていた人と人の出会い、そこから生まれる人間関係、それをいかした仕事での連携に注目をするべきである。意図的に人と人が結びつく機会を設けるなど、人のつながりが生まれる環境を用意する必要がある。人の持つエネルギーは、人と人とのつながりによってさらに大きくなる。人材は宝である。この言葉どおりに、多様な人材がお互いに相互作用をしながら、学び、成長して、活躍することが職場のコミュニケーションの成果である。労使で共に協力しながら、働きやすく働きがいのある職場づくりを目指していきたい。

安心して働き続けられる労働環境をめざして

前労働者委員 関口 喜一



この度、2年1ヶ月でしたが、労働委員会の労働者委員を退任させていただきました。これまでお世話になりました、各委員の皆様、事務局の皆様には厚く御礼申し上げます。

労働委員会委員就任当時は、公益委員、使用者委員、労働者委員で構成されている労働委員会の役割を正しく理解しておらず、労働者代表としてではなく、あまねく中立な立場で労使紛争を解決するために取り組んでいました。しかし、在籍中の様々な研修や情報交換の中で、公益委員、使用者委員、労働者委員の役割・立場を理解し、様々な問題・課題の解決を図るためには、働く者の代表である労働者委員が、働く立場をふまえた意見を述べるのが重要であると学ばせていただきました。

これまで担っていた労働者委員は長い年数ではないものの、いくつかの調整事件や審査事件に関わらせていただきました。また、直接担当する事件ではないものの、様々で多岐にわたる内容を知り、その中で、労働者が「嫌がらせ、ハラスメント」に苦しんでいることを知りました。そして、その会社には労働組合も存在せず、相談して解決する場もなく、苦しんでいる多くの労働者がいることを知りました。

現在、日本における労働組合の組織率は16.5%（2022年労働組合基礎調査による）となっております。ちなみに、茨城県における労働組合の組織率においては14.4%（2022年労働組合基礎調査による）と全国における組織率を下回っております。

また、日本における正規の職員・従業員数は3,597万人（2022年平均）、非正規の職員・従業員数は2,101万人（2022年平均）と増加にあるものの、今後は働き手が減少傾向に陥ると言われております。

このような中、各産業においても人手不足が懸念されており、人材の確保が困難になってくるのが想定されております。

このように、様々な社会環境や労働環境など、大きく変化する中で、今後、調整事件や審査事件による紛争が減少し、最終的には紛争が無くなることを願って、私の考え方を述べて随想とさせていただきます。

ご承知のとおり、「労働基準法」は、すべての労働者を保護するための法律であり、賃金・労働時間・休日などの労働条件についての最低水準が定められております。しかしながら、法施行後70年以上が経過した現在においても、最低水準である「労働基準法」の違反行為が存在しております。

法を守るのは当然であり、法を破れば罰則がある。「見つからなければ・・・」との考え方ではなく、定められた最低水準である「労働基準法」を理解して遵守することが重要であります。今一度、何のためにこの法律を作ったのかを考える必要があると思います。

会社の経営者も人です。仕事の経験を積まれた方やそうでない方もいるかと存じますが、言うまでもなく、人で成り立っています。働く人が居なければ、仕事はできません。『働く人がその会社の財産』であると思います。人で成り立っていることを踏まえれば、みんなが助け合っていれば紛争がおきることはないと考えます。

また、労働組合の原点は職場であり、働く人が、安心して働き続けられる労働環境整備が重要であると考えます。加えて、働く側にとっても、自分の労働力を対価に変えていることを忘れず、安売りせず、労使交渉に臨むことが重要であると思います。働く者、労働者のモチベーションを向上し、会社の発展につなげることで、労使双方が「WIN-WIN」の関係になることが大事であると考えます。

最後に、これまで、たいへん貴重な経験をさせていただきました。すべての関係者の皆様に感謝申し上げます。本当にありがとうございました。

令和5年

労働委員会の活動状況

令和5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	5	—
個別的労使紛争に係るあっせん	7	6	1
公益事業の争議行為予告通知に係る実情調査	17	17	—
不当労働行為事件の審査	2	—	2
労働組合の資格審査	7	6	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5件で、内訳は前年からの繰越しが2件、新規申請が3件でした。新規申請は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件は、全て終結しました。
- ③ 取扱事件の概要
 - ◆ 令和4年（調）第4号争議（運輸業）（所要日数：57日）
派遣労働者の雇用契約終了に関して、派遣先への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、団体交渉という名称にこだわらずに労使で話し合いの場を持たないか、あっせん員から提案しましたが、使用者側がそれに応じなかったことからあっせん員協議により打ち切りを決定し、本件争議は終結しました。
 - ◆ 令和4年（調）第5号争議（医療・福祉）（取下げ）
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。
あっせん申請後、使用者から団体交渉に応じるとの意向が示されたことから、本件あっせん申請は取下げとなり、本件争議は終結しました。
 - ◆ 令和5年（調）第1号争議（医療・福祉）（所要日数：46日）
労働者の解雇撤回を求め、あっせんの申請がありました。
使用者側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、本件争議は終結しました。
 - ◆ 令和5年（調）第2号争議（運輸業）（所要日数：88日）
労働者の解雇撤回と使用者が団体交渉に応じなかったことに対する謝罪等を求め、あっせんの申請がありました。
あっせんを開催したものの、労使間の折り合いがつかず、あっせん員協議により打ち切りを決定し、本件争議は終結しました。
 - ◆ 令和5年（調）第3号争議（運輸業）（不開始）
団体交渉における確認事項の順守を求め、あっせんの申請がありました。
使用者側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（不開始）を決定し、本件争議は終結しました。

(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7件で、内訳は前年からの繰越しが2件、新規申請が5件でした。新規申請の内訳は、使用者からの申請1件、労働者からの申請4件でした。
- ② 終結件数
係属した事件7件のうち、6件が終結し、1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5号(建設業、不動産業)(所要日数:86日)
未払いの営業報酬について支払いを求め、労働者からあっせんの申請がありました。使用者側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、本事件は終結しました。
- ◆ 令和4年(個)第6号(医療・福祉)(所要日数:57日)
減額された賞与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ことに対する賠償金の支払いを求め、労働者からあっせんの申請がありました。使用者側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、本事件は終結しました。
- ◆ 令和5年(個)第1号(サービス業)(所要日数:82日)
使用者との話し合いの場を設けることを求め、労働者からあっせんの申請がありました。使用者側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、本事件は終結しました。
- ◆ 令和5年(個)第2号(教育、学習支援)(所要日数:101日)
労働者との労働契約の合意解約を求め、使用者側からあっせんの申請がありました。あっせん申請の取下げにより、本事件は終結しました。
- ◆ 令和5年(個)第3号(小売業)(所要日数:98日)
私傷病による自然退職の撤回及び復職、パワハラ・セクハラの新発防止等を求め、労働者からあっせんの申請がありました。具体的な解決策について労使間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5年(個)第4号(製造業)(所要日数:70日)
解雇に対する解決金の支払いを求め、労働者からあっせんの申請がありました。使用者側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、本事件は終結しました。
- ◆ 令和5年(個)第5号(建設業)(係属中)
試用期間満了後の本採用拒否による解決金等の支払いを求め、労働者からあっせんの申請がありました。本事件は、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
取扱件数は17件でした。内訳は、前年からの繰越しが3件、新規が14件でした。
- ② 終結件数
係属した17件のうち、14件が自主解決により、3件が調査打ち切りにより、全て終結しました。

(4) 不当労働行為事件の審査

- ① 取扱件数
取扱件数は2件でした。内訳は、前年からの繰越しが1件、新規申立てが1件でした。
- ② 終結件数
終結した事件はなく、係属した2件は翌年に繰り越しました。
- ③ 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。
 - ◆ 令和5年(不)第1号事件(運輸業)
被申立人が、申立人組合が申し入れた日程において団体交渉に応じなかったことが団体交渉拒否の不当労働行為であるとして、令和5年2月22日に救済申立てがあった事件です。さらに、被申立人が、組合員を解雇したことが不利益取扱い、申立人組合又は組合員を被告とする訴訟の提起をほのめかしたこと等が支配介入、組合員を被告とする訴訟を提起したことが報復的不利益取扱いのそれぞれ不当労働行為であるとして、令和5年11月6日に請求する救済の内容が追加されました。

(5) 労働組合の資格審査

- ① 取扱件数
取扱件数は7件でした。内訳は、前年からの繰越しが1件で、新規申請が6件でした。新規申請事由は、1件が不当労働行為救済申立て、3件が法人登記、2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7件のうち、6件が終結し、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5年中に申出はありませんでした。

○労働協約の地域的拡張適用について○

■ 労働協約の地域的拡張適用とは

一つの地域で働く同種の労働者の大部分が一つの労働協約(*)の適用を受けるに至ったとき、その労働協約の当事者双方又は一方の申立てに基づき、労働委員会の決議により、厚生労働大臣又は都道府県知事は、その地域の同種の労働者と使用者もその労働協約の適用を受ける旨の決定をすることができます。これは「労働協約の地域的拡張」と呼ばれている制度で、労働組合法第18条に定められています。

*労働協約とは…
労働組合と使用者との間で締結される、労働条件（賃金、労働時間、休日等）その他に関する取決めを書面により両当事者が署名又は記名押印して作成したもの

■ 本県における拡張適用の申立て等について

令和4年7月28日、大型家電量販店を営む2社それぞれの労働組合から連名で、茨城県知事に対し、当該2組合と2社との間で締結された労働協約について、拡張適用する旨の決定を求める申立てがありました。

令和4年8月17日、茨城県労働委員会は、茨城県知事から決議を求められたことから、調査・審議を行い、令和5年5月18日、拡張適用することが適当である旨決議を行いました。

この決議を受け、令和5年6月1日、茨城県知事は、労働協約の拡張適用を決定しました。なお、拡張適用の決定に係る主な内容については、次のとおりです。

- ◇ 適用される地域
茨城県全域
- ◇ 適用される労働者
大型家電量販店(*1)に雇用される無期雇用フルタイム労働者(*2)
*1：日本標準産業分類の「電気機械器具小売業」等に該当し、店舗面積1,000㎡を超える店舗
*2：無期契約の労働者（管理監督者等を除く。）であって、次の内容を満たす者
・基本給が時給制又は日給制により算出されない
・所定労働時間が1日7時間以上かつ1週35時間以上
- ◇ 適用される労働協約の主な内容
適用される労働者の年間所定休日の最低日数を111日以上とすること
- ◇ 適用の期間
令和5年6月1日から令和7年5月31日まで

☆ 各都道府県労働委員会の決議による都道府県知事の決定に基づき、労働協約の地域的拡張適用が認められた事例は、8件のみです。

☆ 今回の茨城県労働委員会の決議は、各都道府県労働委員会の決議としては、約30年ぶりになされたものであり、本県労働委員会では、初めての事例です。



茨城県労働委員会の決議等につきましては、こちらを御覧ください。
<https://www.pref.ibaraki.jp/roudoui/shinsa/chiro/kakuchotekiyo.html>

○全国労働委員会会長連絡会議 in 茨城○

令和5年6月9日（金）、全国労働委員会会長連絡会議が水戸市の駿優教育会館8階音楽ホールにおいて開催されました。

この会議は、中央労働委員会及び各都道府県労働委員会の会長が一堂に会する会議で、昭和25年3月に第1回が和歌山県西牟婁郡白浜町で開催されて以降、原則として毎年1回、全国各地を巡って開催されています。令和2年度から令和4年度までは新型コロナウイルスの感染拡大等に伴い会議の開催が見送られたことから、今回の会議は令和元年6月に島根県松江市で開催されて以来の4年ぶりの開催となりました。また、本県での開催は昭和55年6月に現在の神栖市で開催されて以来の43年ぶりとなりました。

会議は、本県労働委員会亀田会長、中央労働委員会岩村会長の開会挨拶、本県大井川知事による来賓挨拶に続き、亀田会長を座長に選出して議事に入りました。



最初に、「パワーハラスメント対策について」と題して皆川宏之千葉大学大学院教授・中央労働委員会地方調整委員による講演がありました。次に「不当労働行為審査（調査）におけるウェブ会議の利用について」と題して議題懇談が行われました。

議題懇談では、中央労働委員会から、「新型コロナウイルスの感染拡大に伴う行動制限を背景として令和3年2月に労働委員会規則が改正され、一定の要件の下に総会や公益委員会議などの会議をウェブ会議により開催すること等ができるようにされた。また、不当労働行為事件に係る調査の手續についても、会長が相当と認めるときは、当事者等をウェブ会議により手續に関与させることができることとされた。そこで、ウェブ会議の利用実績がある労委がウェブ会議実施に当たって工夫している点等を踏まえ、ウェブ会議による不当労働行為事件における調査手續について情報提供や意見交換を行いたい。」との提案理由が説明された後、各ブロックを代表する労委の会長が自県やブロック内各県における取組の現状や課題、工夫について発言し、意見交換が行われました。その後、中央労働委員会の岩村会長が議題懇談に関するコメントを述べ、座長を務めた亀田会長が議題懇談を終えての感想を述べました。最後に、次回（令和6年度）の開催県となる岐阜県労働委員会の秋保会長が挨拶し、閉会となりました。



○茨城県労働委員会 委員研修会開催○



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20日に水戸市内において、法政大学法学部兼任講師の山本圭子氏を講師にお招きし、「労働組合の団体交渉権～近年の判例・命令の検討～」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、28名が出席しました。

山本氏は、平成22年から10年間、本県労働委員会公益委員、うち8年間は会長代理を務められましたほか、長きにわたり「東京都労働相談情報センター民間相談員」や「神奈川県外国人労働相談専門相談員」として、様々

講師紹介

法政大学法学部兼任講師

山本 圭子（やまもと けいこ）氏

1986年3月 中央大学法学部法律学科卒業
1995年3月 法政大学大学院博士課程単位取得
1995年4月～ 法政大学法学部兼任講師
1995年4月～ 東京都労働相談情報センター民間相談員
1995年4月～ 神奈川県外国人労働相談専門相談員
2010年12月～2020年11月 茨城県労働委員会公益委員
2012年12月～2020年11月 茨城県労働委員会会長代理
2022年8月～ 神奈川県労働審議会委員（会長）
2022年10月～ 国土交通省関東地方交通審議会会長

な労働相談にも熱心に取り組まれるなど御活躍されております。

今回の御講演では、昨今、労働法界で活発に議論されている団体交渉権について、特に誠実交渉の義務や労働者性・使用者性の問題、コロナ禍での団交の在り方等を近年の判例や命令を事例にお話しいただき、講演後は活発な質疑応答が交わされました。

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となり、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11日（水）及び27日（金）の14時から17時まで、19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行いました。



茨城県労働委員会だより 第56号 発行日 令和6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.ig.jp URL : <http://www.pref.ibaraki.jp/soshiki/roudoui/index.html>