

茨城県

労働委員会だより

vol.58
令和8年
(2026年)
3月

Ibaraki Prefectural Labor Relations Commission News



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。

「五浦海岸」
(北茨城市)

主 な 内 容

- 第49期茨城県労働委員会委員紹介 …… 2
- 令和7年労働委員会の活動状況 …… 11～13
- 新任委員の横顔 …… 2
- 茨城県労働委員会委員研修会開催 …… 14
- 随想 …… 3～10
- 職場のトラブルでお困りの方の「労働相談会」開催 …… 14

第49期茨城県労働委員会委員紹介

(任期：令和6年12月1日～令和8年11月30日)

令和7年12月21日付けで、森田冴子委員が任命されました。

令和8年3月1日現在

◎印は会長、○印は会長代理

区分	氏名	現職	備考
公益委員	◎亀田哲也	弁護士	再任4期
	○後藤玲子	茨城大学人文社会科学部教授	再任3期
	大谷美恵子	(公財)いばらき文化振興財団理事長	1期
	堀みづき	弁護士	1期
	森田冴子	弁護士	新任
労働者委員	久保田利克	日本労働組合総連合会茨城県連合会会長	1期
	菅原康弘	茨城交通労働組合執行委員長	再任3期
	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	再任2期
	生井澤律子	日本労働組合総連合会茨城県連合会副事務局長	1期
	中島智美	UAゼンセンウエルシアユニオン中央執行副委員長	1期
使用者委員	加藤祐一	(一社)茨城県経営者協会専務理事	再任2期
	堀延也	(株)ケーズホールディングスサステナビリティ推進本部CSR部顧問	再任2期
	大西康之	(株)日立製作所人財統括本部エネルギーCHRO兼日立事業所副事業所長	再任2期
	南雲京子	(株)三栄製作所代表取締役会長	1期
	柳瀬香織	海老根建設(株)代表取締役	1期

新任委員の横顔



森田 冴子

(趣味) Amazon オーディオブックで小説を聴く、美術展に行く

(抱負) 公益委員として、中立公正な立場から労使紛争を適正に解決できるよう、精進してまいります。

随想

労使の円滑な関係構築 —コミュニケーションの大切さ—

公益委員 大谷 美恵子



労働委員会の公益委員に就任して1年が経過しました。この1年間に、調整事件（あっせん）、不当労働行為救済申立事件に携わることになりました。調整事件（あっせん）では、2回にわたるあっせんを行ったものの双方の主張に大きな隔たりがあり、残念ですが、解決には至らず「あっせん打ち切り」となりました。また、個別的労使紛争に係るあっせんは、被申請者があっせんに応じない意思が強く「あっせん打ち切り」となりました。

案件を担当させていただく中で感じたのは、労使双方が相手の主張に耳を傾け理解する努力をすることなく、己の主張を繰り返し、お互いの主張に差が生じてしまっていることです。

先日、所属しているサークル活動で、講師を務めている方が、インフルエンザが流行していることもあり自分が来られないときの代理講師を、長く所属している方をお願いをされ、お願いをされた方は代理講師を引き受けましたが、試行的に代理講師をいつ行うかという細かいことまでは決めていませんでした。翌週、試行的に代理講師を務めることを勧められましたが、「今日、いきなり代理講師と言われても心の準備が出来ていない。事前に依頼があるのではないか」となかなか話がまとまりませんでした。第三者が入って、次回、試行的に代理講師を務めるということで落ち着きましたが、「代理講師を引き受ける」同じ言葉を共有していても捉え方は人それぞれで違ってくると感じました。このことは、自分以外の人に真意が伝わるよう丁寧に説明すること、相手の事を慮ることがいかに大切かということに改めて思いました。

労働組合法に基づいて設置されている労働委員会は、労使の紛争を解決するための中立的な行政機関です。労働委員会は、労使間の問題解決に向け労働争議の調整（あっせん・調停・仲裁）、個別的労使紛争に係るあっせん、不当労働行為の審査等を担っています。労使交渉が決裂してしまったとき等、当事者だけで解決することが難しいときに労働委員会が利用されるわけですが、労働委員会は公益委員・労働者委員・使用者委員による合議制がとられており、それぞれの立場を代表する三者によって構成されることで労使双方の事情を汲み取り解決に向け尽力しています。

憲法第28条で保障された、労働者の団結権、団体交渉権、団体行動権は、組合活動を支える根本的な権利です。労働組合は団体交渉を通じて賃金の引上げ、労働時間の短縮、安全な労働環境の確保など労働条件の改善に貢献してきましたが、現代社会において、労働組合は新たな課題に直面しています。労働時間の柔軟化、非正規雇用の増加やIT化など働き方の多様化、世代間の価値観の違いなどは労使関係や労使紛争に影響を及ぼしています。

労使紛争が相互の理解や協調の不十分さが原因として発生していることを思えば、相手の立場に思いを馳せ相互に歩み寄ることにより、労使の円滑な関係構築ができるのではないのでしょうか。労使の今後にとって少しでも前向きな解決を志向していただきたいと願っています。

そして、これからも公益委員・労働者委員・使用者委員・事務局の皆様とコミュニケーションを図りながら労使の円滑な関係構築に少しでも貢献できるよう努力して参りたいと思います。

新しい働き方を考える

公益委員 堀 みずき



労働委員会委員に任命され、一年が経ちました。私自身の弁護士業務の中で、労働委員会の制度を利用する経験がないままに委員に就任しましたが、経験豊富な委員の皆様や事務局の皆様からのご助力を頂きながら、業務にあたって参りました。

それぞれの立場はありながら、労使関係をより良く調整するという共通の目標に向かい、チームとして対応し、また、意見を交わす中で、日々新しい気付きを得られる、大変貴重な経験をさせて頂いていると実感しています。また、様々な研修会や協議会等を通じて、最新の労働問題に触れる機会を得て、多様化する働き方に対応していくことの難しさや、柔軟な思考の重要性に、改めて気付かされる毎日です。

さて、今回この随想を執筆するにあたり、私の身の回りにある「働き方」に、改めて目を向けてみました。

そうしたときに、ふと目についたのが、大学生の娘が行っていた家庭教師のアルバイトです。このアルバイトでの働き方は、大まかに言うと、運営会社から紹介されるご家庭のお子さんに、リモートで授業を提供するというものだそうです。運営会社に行ったことはなく、Webで家庭教師としての登録を行い、しばらくすると、SNS経由で授業の提供先となるご家庭が紹介され、SNS経由で受諾の連絡を行い、授業は全てリモートで実施するということから、全てがWeb上で完結するわけです。契約の形態も業務委託であろうと思われ、私が学生だったころと比べると、アルバイトでの働き方も、随分と様変わりしたのだと興味深く感じました。

現代には、いわゆるスポットワークやギグワーク、フリーランスといった様々な働き方が選択肢としてありますが、幼少期から当たり前のものとしてインターネットに触れてきた若い世代の方たちは、Webやアプリを通じて、躊躇なくこのような働き方を受け入れ、上手に利用しているように感じます。

他方で、このような新しい働き方には、法制度等が追いついていない場面も多く、必ずしも保護が十分ではない労働環境に、社会経験が十分でないままで身を投じることへの危惧も感じざるを得ません。また、このような働き方は、一つの職場に縛られないという側面や、特に学生にとっては、様々な労働環境を体験できるというメリットがある一方で、多くの場合、法的な立場や収入の面では、安定性を欠きます。

過去を振り返っても、新しい働き方が社会に生み出されると、その事実状態を受けて法制度が整えられていくという構造は共通しているように思われますので、上記のような新しい働き方については、今まさに、法的な保護と安定性に向けた法制度構築の途上といえるのだと思います。

しかしながら、世の中で起こる紛争は、法制度が整うまで待つてくれるわけではありません。そういった意味では、労働委員会委員としては、ともすれば自分自身が経験したことのない働き方についても、柔軟に頭の照準を合わせ、実体に即したより良い解決に向けて議論を重ねなければならないのだと、今後の業務に向けて更なる研鑽を積むことを決意した次第です。

労働者委員就任から一年を迎えて

労働者委員 久保田 利克



2024年12月、茨城県労働委員会の第49期労働者委員を仰せつかって、早一年が経ちました。

私は労働者委員に就任する際の抱負として「労働組合専従役員の経験を活かし、茨城県内における労使関係の安定に向け、公正・中立な立場で労働委員会委員としての役割を果たせるように尽力いたします。」と述べさせていただきました。以来、企業内組合の役員経験しかない私は、労働委員会として扱う、個別の事案に対応するために、労働法規に関する深い知識と経験が不可欠であることが重要であるとの思いから、プレッシャーと不安の中、一生懸命研鑽を積んできました。併せて、労働者委員の役割については、職場の労働者の声や実態を理解している立場から、不当な扱いを防ぐための活動に力を注ぐことが使命であると肝に銘じて取り組んでまいりました。

あらためて、公・労・使各委員、並びに労働委員会事務局の皆さまのご指導、ご支援に感謝申し上げます。

さて、私が初めて担当した「仲裁」事件では、2回の意見交換を通じて、労使双方の主張が全く噛み合わない、と言わざるを得ない状況において、労働者委員の立場から、職場内でのコミュニケーション不足から起きた、モチベーションや、信頼関係の低下が生じたことについて、将来にしこりを残さないようにすることなどを、意見書に述べさせていただきました。

あらためて、事案における公平・公正な判断の難しさと、労働側、使用者側双方の主張を深く理解し、事実認定や法解釈を行うことの難しさと責任の重さを痛感しました。

また、労働相談会においては、面談ではなく、電話での対応となりましたが、担当させていただきました。

相談は、精神的な健康上の理由からの仕事に関する悩みや人間関係についての内容であったことから、アドバイスとして、「一人で抱え込まないこと」、「周囲と積極的にコミュニケーションをとることが重要である」こと等について、助言させていただきました。

相談者にどれだけ寄り添って、安心感につながったか分かりませんが、「話を聞いていただき、ありがとうございました。」との言葉をいただき、あらためて、労働相談会の必要性と役割の大切さを感じました。

また、これらの数少ない経験を通じて、当事者間の自主的な解決を促進し、労使関係の安定に貢献できたことにやりがいを感じました。

労働者委員として、時代背景、状況に応じて変化する労働環境に対応していくため、労働委員会規則や個別労働紛争解決促進法などについてもしっかりと学んで、理解する必要性を一層感じました。

それらの対応のために、今後も中央労働委員会が主催する労使関係セミナー等に積極的に参加することによって、各種課題に対する理解を深め、労使紛争の予防・解決に向け努力する所存です。

最後に、退任された公益委員（弁護士）が残された印象に残っている言葉を紹介します。

- ・裁判所での判決や決定は、物事の白黒を決めて、刀でスパッと切るというという感じで、自分もそれに合わせてきた。
- ・それが労働委員会に来ると、「争い」でも様子が違って、スパッと切らずに、ゆっくりノコギリを引くようなところがあって、ノコギリを引いていると解決の道が見える。「それが好きでした。」心に響きました。

引き続き、公・労・使各委員と労働委員会事務局の皆さまとの連携を図り、県内労使関係の健全な発展と安定化、さらに、労働委員会の存在意義を高めるため、努力してまいります。

当たり前を疑い、自分の耳で聞くこと

労働者委員 生井澤 律子



私が労働者委員としての活動をはじめて1年が経過しました。この任務をお引き受けするまでは「わたしなんかには無理。」だと頑なに思っていました。これまで、市役所で働きながら組合活動をしていたとはいえ、相談を受けるにも、お互いに見知った相手、見知った状況という、いわばホームでの相談ですから、なんの不安もなく、相談を受けていたように思います。

初めての案件は、個別あっせんでした。そこで思ったことは、自分がいかに恵まれた労働環境にいたか、ということです。働くうえで基本となる、就業規則や労働条件通知書などが当たり前で整備されているということが、実は当たり前ではないということに驚きました。そして、労働者の立場として、労働組合があるということも重要なポイントだと感じました。現在、全国の労働組合の組織率は約16%、茨城県においても約16%であり、組合員数で見ると、約125万人の雇用労働者に対して約20万人不足であり、圧倒的に労働組合に加入されていない人たちが多く状況にあります。そこで、労使のトラブルが起これば、労働者はたった一人で会社と闘わなければならない、組合が担うべき手続きをすべて自分で行わなければならない。そして、あっせんの場においても自身の正当性について自身で証明しなければならない。そこまでして向き合わなければならない会社があるということに驚き、そしてどんな思いで働いていたのかと思うと、自分としてもしっかりと向き合わなければならないと、強く思いました。

私自身、職場にいる頃は同じ課で働く仲間ことは気にかけているつもりでいました。正規職員だけでなく、会計年度任用職員や臨時職員、さらには再任用職員まで、雇用形態の違う職員が働く職場では、些細なことで「しこり」が残ります。例えば、私がいた当時は正規職員には、一時金（ボーナス）が支給されますが、会計年度任用職員や臨時職員のような非正規職員には支給されませんでした。それなのに「今日はボーナスの支給日だ！ちょっと贅沢な昼ご飯にしよう！！」と声高に喜ぶ正規職員に対して、苦々しく思っている非正規職員がいることに気づき、「嬉しいのは分かるけど、全員が支給されていないからね」と事情を話したこともあります。そして組合を通して非正規職員の処遇改善の必要性を言い続けました。

しかし、年度の中で退職を決意する仲間もいるなど現実には甘くありません。それでも組合が要求し続ける姿を組合員に見せることが大事なんだと改めて気づき、組合があることで、使用者側に対して抑止力になることを知りました。

働き方の多様化に伴い、能力や成果など、それぞれの「個」を主張できるようになった反面、人間関係が希薄になりつつあるように感じます。上司・部下の関係だけでなく、仲間どうしの何気ない会話のなかで、仕事上の疑問を解消できる機会もあるはずですが。労働委員会で取り扱う「あっせん」は、労使間のトラブルを公・労・使のそれぞれの委員が公平・中立な立場から仲介し、話し合いによって解決をはかるものです。そのうえで、限られた時間でいかに当事者との信頼関係を築けるかも紛争解決のうえで重要であると感じています。今後も労働者委員として、これまでの経験を糧としながら、まずは当事者の主張に耳を傾け、公益委員・使用者委員、事務局の皆様との意思疎通を大事にしながら、労使関係の安定に少しでも貢献できるよう努力してまいります。

労働委員会の経験を通じ、 労働組合の存在意義について思うこと

労働者委員 中島 智美



私は現在、流通小売業の企業内労働組合の専従役員として従事しています。その上で2024年12月から労働委員会の労働者委員を拝命しましたが、歴代の労働者委員の方々の経験と実績に基づく就任を考えれば、組合役員歴が短い私が今労働者委員となっているのはおこがましいのかもしれませんが。ただ、日頃多くの組合員の不満や不安を見聞きしている現状が、労働委員会のさまざまな場面で活かされるのではないかという想いもあります。

これまで2件の事件に関わり（1件は審議中）、そのどちらにおいても「労働組合の存在意義」を考えさせられました。

厚生労働省の「労働組合基礎調査」によると、2024年の労働組合の組織率（雇用者に占める労働組合員の割合）は16.1%とのことです。労働組合がある企業に勤める私にとって、労働組合がない企業の運営や従業員との関わり方は想像できません。そんな中で労働委員会を通じ直接関わった事件や、毎月の定例総会、各種勉強会等で共有される事件のあらましを知ると、「労働組合があれば、事の初めから組合員に寄り添った対応と助言ができたかもしれない」と残念でなりません。労働委員会という言わば「外部機関」を活用して会社と話をすることは、確かに労働者の権利ではあるものの、相談者にとっても会社にとっても必要以上に労力がかかることに思えます。

労働組合の価値が低迷していることは認識していますし、期待値が低いことも肌身で感じています。こうなっている背景は多面的なため挙げればキリがないのですが、それでも組合員からの個別相談に対して、親身になりどうしたらよいか一緒に考えるということは、今も昔も変わりません。事件が起こった当初に、話を聞いてくれる・頼れる場所があること…労働組合の存在意義は、賃上げや労働条件の改善よりもそうした組合員との関わりにこそあると考えます。

一方、企業におけるハラスメント相談窓口の設置は2022年4月から中小企業においても義務付けられました。その運用と効果について各企業内で検証の必要性を感じます。これは中小企業に限らず以前から窓口を設置・運用している大企業においても言えることで、相談対応が「事実確認と報告」だけになっていると相談者の気持ちが置き去りにされ、結果的に窓口としての効果が薄くなってしまいます。かく言う私が勤務している会社の相談窓口対応でも、その対応方法や報告に不満を持つ組合員からの相談・意見が少なくありません。自組合ではこうした件について事務折衝の場で会社側と意見交換をしていますが、相談窓口対応のことを別の窓口で相談する、という何とも滑稽な話だと思います。企業としても窓口での最初の対応を丁寧に行うことで、二次対応、三次対応という手間と労力をかける確率は低くなるはずですが、もちろん、ハラスメントが起きにくい職場環境と風土の醸成や従業員教育も平行して継続していかなければなりません。

個人の主義主張を公表しやすくなった現代社会では、労働組合のスタンスと手法をアップデートしていく必要があります。全体主義的な進め方に終始せず、個別の課題も深掘りして本質的な制度・運用の改善をしていかなければ、後世に労働組合という組織を残していくことはできないでしょう。労働組合役員の一員として、労働組合の存在意義を継承する役目も担っています。今後一層、労働組合の意義と価値を広く伝えていけるよう努めていきたいと思えます。

労働委員会委員就任1年を振り返って

使用者委員 南雲 京子



令和6年12月茨城県労働委員会委員に任命され1年が経ちました。まずこのお話を頂戴した時は労働委員会の存在を知らなかった私は、労働委員会とはどんなところなのか、何をするとところなのか等々教えて頂く事から始まりました。労使間のトラブルを解決するために法律によって設けられた行政機関であるということ、労使トラブルの自主的な解決が困難な時に中立、公正な立場で問題解決のお手伝いをする場所だとお聞きして、自分の会社で起こるトラブルを解決するだけでも大変なことなのによその会社の問題に首を突っ込むとはなんと責任重大な事ではないかと思ったものでした。しかしこの私にこのようなお話を頂いたのも何かまだ未熟な自分に学ぶ機会を頂きながら世のため人の為に働きなさいということかもしれない、また自分の会社にも活かすものがあるかもしれないと思いお引き受けさせて頂きました。

具体的な知識もないまま令和7年2月には初のあっせんを担当することとなり初回は大変緊張したのを覚えています。公益委員、労働者委員、労働委員会事務局の皆様方のお蔭で解決に至る事が出来た時はかなりホッとした事も記憶しています。それからこの1年間には計3件のあっせんを担当しており、4件目は残念ながら被申請者様の強いあっせんに応じない意思により打ち切りとなりました。

私自身、父親の大病により急な事業承継でありましたが、幸いにして企業経営の目的は全従業員を幸せにすることと社会貢献になる行為をすることだと教えて頂いた事で、それを経営理念に据えて、全従業員の金銭面とやりがいの両面の幸せの追求、そしてなるべく人間関係、信頼関係の向上の為に常にどうしたらいいか考えながら経営を行って参りました。

労働委員会定例総会では会長が「労使間のより良い関係の為に、、、」と度々労働委員会の在り方、考え方を話して下さいます。あっせんで労働者側の事情と会社側の事情の両方を聴いているうちに頭と心がモヤモヤしてくる時があるのですが、そのような時はまるで経営理念に立ち返るように、労働委員会の在り方、考え方を思い出し、自分の頭と心をリセットしながら事にあたることができております。やはり原理原則、本来の目的に立ち返るものがあるのは非常に大事な事だなと感じ、大変助かっております。

労働委員会は労働者側の立場に立って事情を把握する労働者委員と公平な第三者的立場の公益委員と使用者側の立場に立って事情を把握する使用者委員の三者で構成されているのが特徴ですが、あっせんを経験して強く感じた事は、一見全く異なる立場の三者であるにもかかわらず、こんなにもこの三者の協力で、対立する両者間の問題を解決に向かわせるとはなんて素晴らしい機関なんだろうということです。

労使間の問題に発展してしまったものは仕方のないことなので、両者にとってより良い解決へと導くことができ、より良い関係の為に両者に新たな気づきを得て頂けるよう、今後も引き続き勉強をさせて頂きながら精一杯努力していきたいと思っております。

十人十色

使用者委員 柳瀬 香織



十人十色（人の好む所・思う所・なりふりなどが一人一人みんなちがうこと。出典広辞苑第七版）

以前、アーティゾン美術館で写真家 柴田敏雄氏の作品を鑑賞しました。日常生活の中の橋やコンクリート構造物、山肌ののり枠工やダム放水の様子など、インフラに関する写真が多く展示されていました。土木に携わる私にとっては、日々の業務の「ただの記録」としての対象が、写真の画角の中で、まるで最初から意図された静物のように絵画的な作品になっていました。橋の鉄骨の真っ赤な塗装が山間の緑と見せる鮮やかさ、谷止めのコンクリートの経年変化の色合いや質感、のり面においては最近SNSで人気のワッフルと呼ばれるのり枠の愛くるしさ、そしてダムから放水される水紋の美しさ。冷たいだけの構造物には見えない、まさに絵画そのもの、という不思議な感覚に陥りました。見る人が違えば、こんなにも意味合いが違うものになるのかとカルチャーショックを受けました。

展示に際して、レオナルド・ダ・ヴィンチの「絵画の書 第二部 画家の教則について」が掲示されており、その中でレオナルド・ダ・ヴィンチはこう言っています。「絵画の研究で風景を描く研究はしても無駄だ。なぜなら、さまざまな色を含ませた海綿を壁に向かって投げるだけで、その壁面に染みが出来て、そこに美しい風景が現れるからだ。確かにこのような染みの中には人がそこに見出したいと思うもののさまざまな着想が見出される。それは鐘の音を聞くのと同様であって、君はその中にお望みの音色が聞き取れるのである。」（要約）つまり、人は同じものを見たり聴いたりしても、それはおのおの自分の見たい、聴きたいものにしかならないという訳です。

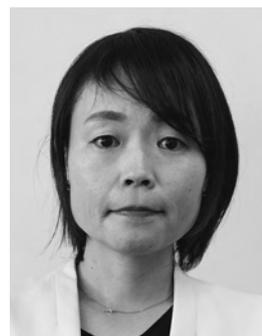
これらを踏まえて、目に見えない感情の領域を考えてみると、さらに見たいものは十人十色。自己を取り巻く環境やその上で構築された思考、生まれ持つ感性のように、例を挙げたらきりがなく、私たちの主観はさまざまな要因に影響されるものです。

私たちは、社会生活の多くの場面で、色々な人とかかわっています。人とのコミュニケーションの場では、主観も大切ですが、相手の考えや気持ちを汲み取ったり、時には客観的に自己を顧みたりと、さまざまな手法を用いて意思疎通の伝達が必要となります。芸術や音楽鑑賞のように、自分の見たいものだけを見る・聴くのでは、人間関係が成り立ちません。令和4年4月から、「労働施策総合推進法（通称：パワハラ防止法）」が中小企業も含めて完全義務化されました。社会の中には、さまざまなハラスメントが存在し、こうしている今も、悩み苦しんでいる人がいるかと思います。企業の業績アップのために生産性向上は欠かせないのですが、ハラスメントが社内にあるとそれだけで、社内の雰囲気は悪くなり、生産性が落ちる原因にもなります。日本人は元来繊細で、それは色々な日本語の言い回しにも表れています。おもんばかり、思いやる、気づかい、配慮する、心を砕く、心中を察する、斟酌する、まだまだたくさんあります。自分の見えている景色が全てではないこと、自分色に変換せずにありのままを見ること。誰もが、自分のことを大事に思うように、相手のことも大事に思えば良いのですが。お互いの立場を尊重した人間関係が、ハラスメントのない分かり合える社会につながるのだと思います。

この随想を書くにあたり、労働委員としての職責を果たしていくうえでも、私自身も心持ち新たに取組んでいきたいと思った次第です。

私と労働

前公益委員 上 畠 佳子



この一年、公益委員として労働委員会の仕事に携わり、多くの学びと刺激をいただきました。本当に残念なことに、この度業務の都合で任期を全うできず途中退任となりますが、この場をお借りして、私自身の「労働との関わり」を振り返ってみたいと思います。

私の労働は、大学1年生のときに張り紙をみて飛び込んだ牛タン居酒屋のアルバイトから始まりました。活気ある店内で、注文を取ったり、ドリンクを作ったり、時には店長や酔客の「人生相談」に付き合うこともありました。当時は、どんなに時間外労働をしても特に疑問に思うことはなく、「楽しく働いてお金がもらえるなんて嬉しいなー」、「まかない美味しくて嬉しいなー。」ということくらいしか考えておりませんでした。

その後は（牛タン居酒屋が閉店してしまい…）、時給に惹かれて、家庭教師のアルバイト、ピラ配りのアルバイト、雀荘のアルバイトなども経験しました。家庭教師では、「自分だけで物事を理解した気になることは簡単だけど、人にわかりやすく教える、伝えるのは、自分がちゃんと理解していなければできない！」ということを知り（現在も法廷での尋問、弁護活動に生きていると思っています）、ピラ配りでは、受け取ってもらいやすい配り方を学び（弁護士会で時々行う水戸駅ピラ配りの際に役立っています）、雀荘では、麻雀のスキル以上に微妙な人間関係の調整が大切であったため、自分なりの「人を見る目」を学びました。これらの労働を通じて、今の弁護士業にも通じる様々なスキルを培ったように思います。

そんな学生時代を経て、今は法律事務所を経営し、日々さまざまな「労働」に関する相談を、会社側からも労働者側からも受けています。労働相談の内容はとても幅広く、未払い賃金、ハラスメント、解雇、労災、就業規則の整備……。働く人の数だけ、そこに悩みや背景があり、一つひとつが労働者の「生活」と深く結びついています。法律論だけでは簡単に割り切れないことばかりです。

そんな中において、調整、あっせん、審査等…いずれも人の声に耳を傾け、双方の納得を探っていく労働委員会の存在は、非常に大きいと感じております。

公益委員として数件関わらせていただきましたが、改めて、「労働問題は難しいが、人間はもっと難しい」ということを感じました。法的な仕組みがあっても、それだけでは解決しないことは多くあります。他方で、双方が誠実に向き合えば、制度の力を借りながら歩み寄れることもあります。そこに労働者委員、使用者委員とともに力をあわせて関わってゆく労働委員会の仕事は、とても人間的で、奥深く、責任のある仕事だと実感しました。

本来なら任期いっぱいまで、委員の皆さま、事務局の皆さまとともに、もっと多くの案件、もっと多くの現場の声に触れていきたくったのですが、この一年で頂いた学びは、今後の自身の専門職としての歩みに必ず生かすことができると感じております。働く人が少しでも安心して働ける社会づくりに、これからも自分なりに貢献していきたいと思っております。

短い間ではありましたが、大変お世話になりました。皆様とともに労働委員会に関わることができたこと、心より感謝申し上げます。

令和7年

労働委員会の活動状況

令和7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・調停・仲裁）	8	8	—
個別的労使紛争に係るあっせん	5	5	—
公益事業の争議行為予告通知に係る実情調査	17	15	2
不当労働行為事件の審査	10	2	8
労働組合の資格審査	4	—	4
非組合員の範囲の認定及び告示	1	1	—

2 活動状況

(1) 調整事件（あっせん・調停・仲裁）

① 取扱件数

取扱件数は8件で、前年からの繰越しが2件、新規申請が6件でした。内訳はあっせんが6件、調停が1件、仲裁が1件でした。あっせん申請については労働組合からの申請が5件、使用者からの申請が1件、調停申請については労働組合からの申請、仲裁申請については労使双方からの申請でした。

② 終結件数

係属した事件8件は、全て終結しました。

③ 取扱事件の概要

◆ 令和6年（調）第3号争議（製造業）（所要日数：239日）

組合員の原職への復帰について、仲裁の申請がありました。

仲裁委員会において、原職の業務に従事させること等を旨とする裁定書を交付し、本件争議は終結しました。

◆ 令和6年（調）第4号争議（医療、福祉）（所要日数：116日）

労働協約解約通知の撤回又は効力停止、施設廃止等に伴う人身体制についての誠実な協議の実施を求め、あっせんの申請がありました。

あっせんにおいて、労働条件に関する労働協約の速やかな締結、体制等に大きな変化が生じる場合における組合への事前相談・意見聴取、真摯な協議継続の実施のあっせん案が受諾され、本件争議は終結しました。

◆ 令和7年（調）第1号争議（運輸業）（所要日数：73日）

誠実団交応諾及び未払賃金の支払を求め、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7年（調）第2号争議（小売業）（所要日数：177日）

組合員の解雇撤回を求め、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7年（調）第3号争議（医療、福祉）（所要日数：19日）
団体交渉の応諾を求め、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、あっせん打切り（不参加）を決定し、本件争議は終結しました。
- ◆ 令和7年（調）第4号争議（製造業）（所要日数：166日）
基本給の賃上げ及び定年後の労働条件の維持を求め、あっせんの申請がありました。
あっせんにおいて、基本給の賃上げ等のあっせん案が受諾され、本件争議は終結しました。
- ◆ 令和7年（調）第5号争議（運輸業）（所要日数：84日）
誠実団交応諾及び未払賃金の支払を求め、調停の申請がありました。
調停委員会において、解決金の支払い等を旨とする調停案を提示し、労使双方が受諾したため、協定書が締結され、本件争議は終結しました。
- ◆ 令和7年（調）第6号争議（小売業）（所要日数：54日）
従業員の退職を求め、あっせんの申請がありました。
あっせんにおいて、労使双方が解決金の金額について譲歩の意思を示したことから、解決金の支払等を取り決めた協定書が締結され、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5件で、前年からの繰越しが2件、新規申請が3件でした。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5件は、全て終結しました。

③ 取扱事件の概要

- ◆ 令和6年（個）第4号（運輸業）（所要日数：141日）
未払賃金、パワハラに対する慰謝料の支払を求め、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切りを決定し、本事件は終結しました。
- ◆ 令和6年（個）第5号（小売業）（所要日数：87日）
パワハラに対する謝罪及び慰謝料の支払を求め、あっせんの申請がありました。
あっせんにおいて、労使双方が慰謝料の金額について譲歩の意思を示したことから、慰謝料の支払等を取り決めた協定書が締結され、本事件は終結しました。
- ◆ 令和7年（個）第1号（娯楽業）（所要日数：59日）
使用者側の過失により被った機会損失に対する謝罪及び補償を求め、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切りを決定し、本事件は終結しました。
- ◆ 令和7年（個）第2号（運輸業）（所要日数：31日）
職場環境の改善及びパワハラに対する解決金の支払を求め、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、あっせん打切り（不参加）を決定し、本事件は終結しました。
- ◆ 令和7年（個）第3号（製造業）（所要日数：24日）
個人情報の即時返却、破棄、利用停止を求め、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、あっせん打切り（不参加）を決定し、本事件は終結しました。

（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、前年からの繰越しが2件、新規が15件でした。

② 終結件数

係属した17件のうち、15件が自主解決により終結しました。
残り2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10件で、前年からの繰越しが5件、新規申立てが5件でした。

② 終結件数

係属した10件のうち、2件が取下げにより終結しました。
残り8件は翌年に繰り越しました。

③ 終結事件の概要

◆ 令和6年(不)第3号事件(娯楽業)(所要日数:403日)

被申立人が、申立人組合がストライキを実施するに当たり、組合員の賃金をカットしたこと等が不利益取扱い及び支配介入の不当労働行為であるとして、令和6年3月15日に救済申立てがあった事件です。

令和7年4月21日、申立てが取り下げられ、本事件は終結しました。

◆ 令和6年(不)第5号事件(運輸業)(所要日数:329日)

被申立人が、時間外・休日労働に関する協定を締結するに当たり、被申立人従業員である申立人組合執行委員長に対し、労働者代表選任手続の実施及び同協定の内容を秘匿したことが不利益取扱いの不当労働行為であるとして、令和6年10月9日に救済申立てがあった事件です。

令和7年9月2日、申立てが取り下げられ、本事件は終結しました。

④ 新規申立事件の概要

◆ 令和7年(不)第1・2号事件(娯楽業)

被申立人が、申立人組合が申し入れた団体交渉の中で、実質的に回答しないまま申立人組合の要求を拒否したことが団体交渉拒否、組合員には改定給与額を妥結するまで不支給とするよう、被申立人の構成員に指示したこと等が不利益取扱い及び支配介入のそれぞれ不当労働行為であるとして、令和7年4月7日に救済申立てがあった事件です。

◆ 令和7年(不)第3号事件(技術サービス業)

被申立人が、組合員に対するパワハラと退職強要の謝罪を求めて申立人組合が申し入れた団体交渉を拒否し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7年5月9日に救済申立てがあった事件です。

◆ 令和7年(不)第4・5号事件(娯楽業)

被申立人が、申立人組合がストライキを実施するに当たり、組合員に対する就労の確認等を被申立人の構成員に指示したことが支配介入の不当労働行為であるとして、令和7年5月12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4件で、前年からの繰越しが2件、新規申請が2件でした。
新規申請2件の申請事由は、不当労働行為救済申立てに係るものでした。

② 終結件数

取り扱った4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

取扱件数は1件でした。

令和7年7月8日に、茨城県企業局の組織改正等に伴う非組合員の範囲の変更を事由とした申出が1件あり、同年8月21日に認定し、同年9月1日付け茨城県報で告示しました。

○茨城県労働委員会 委員研修会開催○



講師紹介

旬報法律事務所（東京都千代田区）弁護士

棗 一郎（なつめ いちろう）氏

〈講師プロフィール〉

第二東京弁護士会所属

日本労働弁護団常任幹事

日弁連労働法制委員会副委員長

〈代理人を務めた主な労働事件〉

- ・山田紡績民事再生整理解雇事件（UAゼンセン）
- ・日本マクドナルド名ばかり店長（管理監督者）事件（東京管理職ユニオン）
- ・警視庁HIV無断検査事件
- ・三洋電気サービス自殺過労死事件
- ・ウーバーイーツユニオン団交拒否不当労働行為救済申立事件（都労委）等

労働委員会委員研修会（主催：茨城県労働委員会）は、委員の自己研鑽を目的に、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17日に水戸市内で、旬報法律事務所所属の弁護士である棗一郎氏を講師にお迎えし、「労働組合法上の労働者性をめぐる紛争事件について」と題して御講演いただきました。

棗氏は、日本労働弁護団常任幹事、日本弁護士連合会労働法制委員会副委員長を歴任し、弁護士として、残業・長時間労働問題、偽装請負・違法派遣問題など、多岐にわたる労働問題について、長きに亘り紛争解決のためにご尽力されておられます。

今回の御講演では、労働者性が争点となる事件に関わった経験を踏まえ、「プラットフォーム労働」の問題点や課題、労働法上の労働者性の判断基準等

について、詳しくお話しいただきました。

委員のほか事務局職員や関係団体職員等、31名が参加し、講演後は活発な質疑応答が交わされ、大変充実した研修となりました。

今後も労働委員会は、知見を深めつつ円滑な労使紛争解決に努めてまいります。



○職場のトラブルでお困りの方の「労働相談会」開催○



茨城県労働委員会では、10月15日（水）と31日（金）の両日いずれも14時から17時まで、また、10月23日（木）は17時から19時まで、「職場のトラブルでお困りの方の労働相談会」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58号 発行日 令和8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 <https://www.pref.ibaraki.jp/soshiki/roudoui/index.html>