

第1章 組織・運営

1 組織と予算

鳥取県労働委員会は、昭和21年3月から、労働組合法第19条の12及び地方自治法第180条の5第2項の規定に基づいて設置されている行政委員会であり、県下における不当労働行為の判定、労働争議の調整等を行っている。

判定業務は労働組合の資格審査、不当労働行為の審査、地方公営企業等における非組合員の範囲についての認定・告示等があり、申請又は申立てにより手続が開始されることとなるが、この判定業務は公益委員のみの権限とされている。

労働争議の調整は、あっせん、調停及び仲裁の区分があり、使用者及び労働組合等の双方若しくは一方からの申請又は委員会の職権により、調整を開始することとされている。

また、平成14年4月から、鳥取県個別労働関係紛争の解決の促進に関する条例に規定するあっせんについて、知事の委任を受けてその事務を行っており、平成17年4月1日からは、同条例に定める知事の労働相談等に関する事務を労働委員会事務局職員が補助執行している。

さらに、公益事業における争議行為の予告通知の受理、労働協約の拡張適用の決議等も行っている。

(1) 委員会

労働組合法上の労働委員会は、公益、労働者及び使用者の各側を代表する委員それぞれ各同数をもって組織する、いわゆる三者構成とされており、当労働委員会の場合、各側5名、計15名で構成されている。

労働者委員は労働組合の、使用者委員は使用者団体の推薦に基づいて、公益委員は労使委員の同意を得て知事が任命し、その任期は2年である。

当労働委員会の現任の委員は、平成29年5月24日に任命された第46期の委員であり、名簿は資料(65頁)のとおりである。

(2) あっせん員候補者

あっせん員候補者は、労働関係調整法第10条及び第11条の規定に基づき、労働委員会が労働争議のあっせんに当たらせるために、学識経験を有する者を委嘱することとされている。

当労働委員会におけるあっせん員候補者は、内規により委員の任期と同じ任期を定め、資料(67頁)に掲げるとおり委員及び外部の学識経験者等により構成し、労働委員会規則第68条第1項の規定に基づき平成29年6月27日付けで鳥取県公報に公示している。

労働関係調整法の規定に基づくあっせんは、原則として、このあっせん員候補者名簿に記載されている者の中から、会長が指名するあっせん員が行うこととなる。

(3) 個別労働関係紛争あっせん員候補者

個別労働関係紛争あっせん員候補者は、鳥取県個別労働関係紛争の解決の促進に関する

条例第5条の規定に基づき、労働関係調整法第10条に規定する名簿に記載されている者を委嘱することとされている。したがって、個別労働関係紛争あっせん員候補者は、上記(2)で示したあっせん員候補者名簿のとおりである。

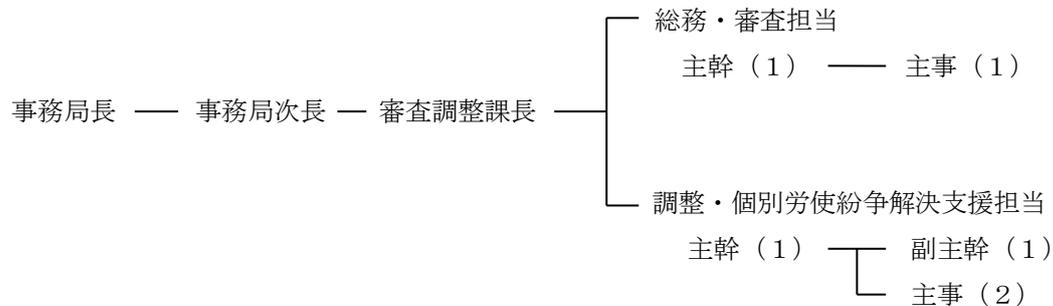
鳥取県個別労働関係紛争の解決の促進に関する条例の規定に基づくあっせんは、このあっせん員候補者名簿に記載されている者の中から、会長が指名するあっせん員が行うこととなる。

(4) 事務局

労働委員会には、労働組合法第19条の12第6項の規定により準用される同法第19条の11第1項の規定に基づき、その事務を整理するため事務局が置かれ、会長の同意を得て、知事が任命する事務局長その他必要な職員を置くこととされている。

事務局の組織については、労働組合法施行令第25条の規定により、会長の同意を得て、知事が鳥取県労働委員会事務局組織規則を定めている。

職員数は、鳥取県職員定数条例により9名と定められているが、現行の組織は次のとおりである。

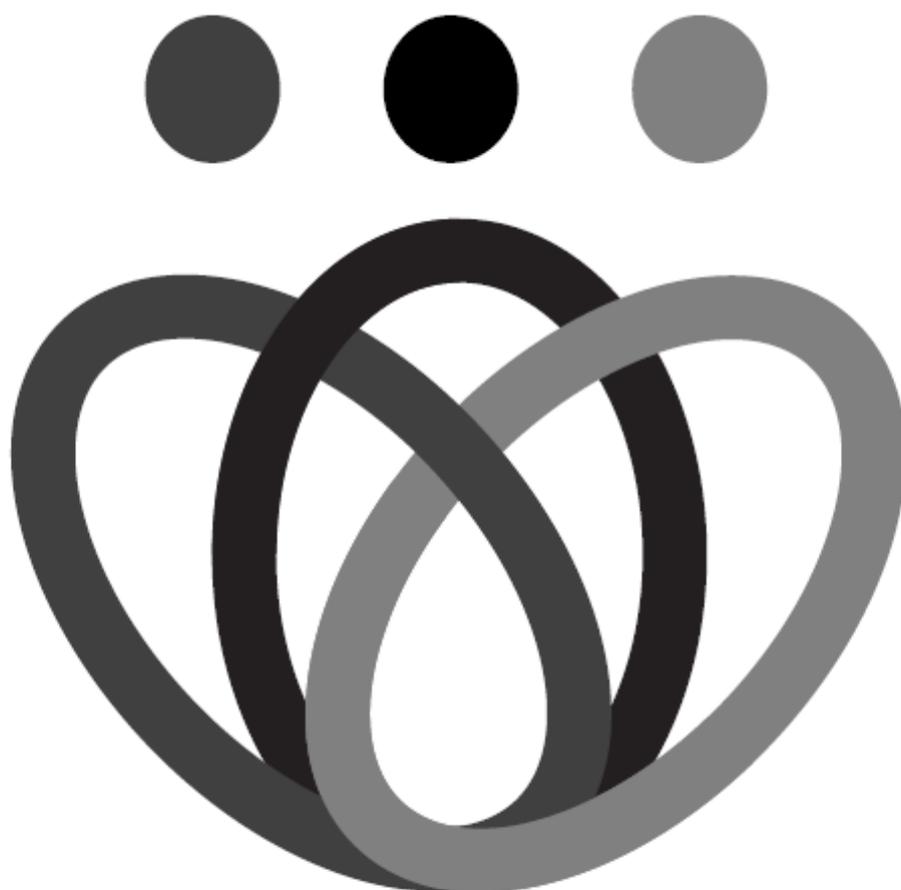


(5) 個別労使紛争解決支援センター（労使ネットとっとり）

鳥取県労働委員会が実施する個別労働関係紛争の相談及びあっせんについて、県民の視点に立ち、分かりやすく利用しやすい組織体制とするため、平成21年4月1日から当労働委員会内に「個別労使紛争解決支援センター」を設置している。設置要綱は資料(97頁)のとおりである。

なお、より親しみやすく覚えやすいものとしてより一層の利用促進を図るため、「個別労使紛争解決支援センター」の愛称及びロゴマークを公募し、次のとおり決定している。

労使ネットとっとり ログマーク



労使ネットとっとり

(労使ネットの趣旨)

労使間に話合いのためにネット（網）をはり、紛争解決を支援します。

(ログマークの趣旨)

楕円の輪は、労働者と事業主とのトラブルの間に立ち会うあっせん員を表現しています。

公労使の三者構成の重なりにより、紛争が円満に解決し、和（ハートの輪）が生まれる様子をイメージしています。

(6) 労働委員会の予算

平成 29 年度当初予算は次のとおりである。

(単位：千円)

科 目	委員会費	事務局費	合 計
予 算 額	38,451	59,585	98,036

2 運営の概要

労働委員会の職務は、労働組合法、労働関係調整法及び地方公営企業等労働関係法に定められるものの外、労働委員会規則の定めにより執行されるが、その概要は次のとおりである。

なお、当労働委員会においては、平成 14 年度から鳥取県個別労働関係紛争の解決の促進に関する条例に基づくあっせん事務を処理しており、平成 17 年度からは事務局職員による個別労働関係に関する労働相談も実施している。

(1) 労働委員会の会務は、会長が総理する。会長が職務を行うことができないときは、会長代理がその職務を代行する。

(2) 労働委員会の会議は、労働組合法第 21 条及び労働委員会規則第 2 章の規定により、総会、公益委員会議、調停委員会、仲裁委員会及び小委員会が予定されている。

当労働委員会においては、委員の全員で行う総会は原則として月 2 回、第 2・第 4 の水曜日に開催し、労働委員会規則第 5 条に規定する事項を付議しており、公益委員のみによる公益委員会議は、不当労働行為、労働組合の資格審査等の労働委員会規則第 9 条に規定する付議事項を審議している。

(3) 労働組合の資格審査は、労働組合が労働組合法第 2 条及び第 5 条第 2 項の規定に適合するかどうかについて、労働委員会規則第 4 章の規定により会長が指揮して行う。ただし、会長は、公益委員全員による審査にかえて公益委員の中から 1 人又は数人の委員を選任して、審査を担当させることができる。この場合、審査委員が 1 人のときは審査委員が、数人の審査委員が選任されたときは審査委員長が指揮して行う。

(4) 労働委員会は、労働組合法第 27 条の規定により、使用者が労働組合法第 7 条の規定に違反して不当労働行為を行った旨の申立てを受けたときは、遅滞なく調査を行い、必要があると認めるときは、その申立てが理由があるかどうかについて審問を行う。

不当労働行為の審査（調査及び審問のすべての手続をいう。）は、労働組合法第 24 条の 2 及び労働委員会規則第 5 章の規定により、会長が指揮して行い、又、会長は、公益委員の中から 1 人又は数人の委員を選任して、審査を担当させることができる。この場合、審査委員が 1 人のときは審査委員が、数人の審査委員が選任されたときは審査委員長が、指揮して行う。

審問開始前に審査の計画を定め、証拠調べを行い、命令を発するのに熟したときは事実の認定を行い、この認定に基づいて、申立人の請求にかかる救済の全部若しくは一部の認容又は申立ての棄却の命令を発する。

- (5) 労働委員会の命令の交付を受けた労働組合若しくは労働者又は使用者は、命令の交付の日から 15 日以内に中央労働委員会に再審査の申立てができる。使用者については、中央労働委員会に再審査の申立てをしないときは、当該命令の交付の日から 30 日以内に、労働組合又は労働者については、労働委員会の処分のあったことを知った日から 6 か月以内に、取消しの訴えを裁判所に提起することができることとされている。
- (6) 労働争議のあっせん、調停及び仲裁は、労働組合法第 20 条及び労働関係調整法第 2 章から第 4 章まで並びに労働委員会規則第 7 章の規定により、あっせんにあつてはあっせん員候補者の中から会長が指名したあっせん員により、調停にあつては公、労、使各側を代表する調停委員により構成される調停委員会により、仲裁にあつては公益委員のうちから関係当事者が合意により選定した者につき会長が指名した仲裁委員 3 人からなる仲裁委員会によって、それぞれ行われる。
- (7) 労働争議の実情調査は、労働争議が発生したとき、会長が必要に応じ、委員、事務局長又は事務局職員に行わせ、又はあっせん員候補者に調査を依頼することができる。公益事業に係る労働争議の場合は、会長は速やかにこの調査をさせ又は依頼しなければならない。
- (8) 地方公営企業等労働関係法第 5 条第 2 項の規定による地方公営企業等従事職員のうち、労働組合法第 2 条第 1 号に規定する者の範囲は、労働委員会がその認定及び告示を行うこととされているが、平成 29 年に取扱ったものはなかった。
- (9) 個別労働関係紛争のあっせんは、鳥取県個別労働関係紛争の解決の促進に関する条例第 4 条から第 10 条までの規定により、個別労働関係紛争あっせん員候補者の中から会長が指名した個別労働関係紛争あっせん員により行われる。
- (10) 個別労働関係紛争に関する労働相談は、鳥取県個別労働関係紛争の解決の促進に関する条例第 3 条の規定により行われる。

3 労働委員会業務記録

月	日	曜	諸会議等	日	曜	事件関係
1	4 11 25 30	水 水 水 月	仕事始め 第 1217 回定例総会 定期労働相談会 第 1218 回定例総会 労委労協中国ブロック幹事研修会 (岡山県)	12 13 23 30	木 金 月 月	28 年 (個) 第 21 号事件第 1 回あっせん (打切り) 28 年 (個) 第 22 号事件第 1 回あっせん 28 年 (個) 第 25 号事件終結 (不開始) 28 年 (個) 第 26 号事件終結 (不開始) 28 年 (個) 第 22 号事件第 2 回あっせん 28 年 (個) 第 24 号事件第 1 回あっせん 28 年 (個) 第 22 号事件終結 (取下げ)
2	8 13 22	水 月 水	第 1219 回定例総会 定期労働相談会 中国地区労働委員会会長連絡会議 (山口県) 中国地区労働委員会事務局長連絡会議 (山口県) 第 1220 回定例総会 第 629 回公益委員会議	10 17	金 金	28 年 (個) 第 23 号事件第 1 回あっせん (解決) 28 年 (個) 第 24 号事件終結 (打切り) 29 年 (個) 第 1 号事件受付 29 年 (個) 第 2 号事件受付
3	5 8 29	日 水 水	日曜労働相談会 (東・中・西部) 第 1221 回定例総会 第 1222 回定例総会 労働紛争予防セミナー	13 30	月 木	29 年 (個) 第 2 号事件第 1 回あっせん (解決) 29 年 (個) 第 1 号事件第 1 回あっせん 29 年 (個) 第 3 号事件受付
4	12 26	水 水	第 1223 回定例総会 定期労働相談会 第 1224 回定例総会	4 10 17 25	火 月 月 火	29 年 (個) 第 4 号事件受付 29 年 (個) 第 3 号事件終結 (関与解決) 29 年 (個) 第 5 号事件受付 29 年 (個) 第 1 号事件第 2 回あっせん (解決)
5	10 18 22 24	水 木 月 水	第 1225 回定例総会 定期労働相談会 中央労働委員会事務局長との意見交換会 中国地区労働委員会連絡協議会定例総会 (岡山県) 中国地区労働委員会事務局長連絡会議 (岡山県) 第 1226 回臨時総会 第 1227 回臨時総会	11 16 24 25	木 火 水 木	29 年 (個) 第 4 号事件終結 (打切り) 29 年 (個) 第 6 号事件受付 29 年 (個) 第 7 号事件受付 29 年 (個) 第 8 号事件受付

月	日	曜	諸 会 議 等	日	曜	事 件 関 係
6	1	木	全国労働委員会事務局長連絡会議 (兵庫県)	9	金	29年(個)第9号事件受付
	2	金	全国労働委員会会長連絡会議(兵庫県)	12	月	29年(個)第7号事件終結(取下げ)
	3	土	一斉街頭PR活動(東部)	16	金	29年(個)第6号事件第1回あつせん (解決)
	4	日	一斉街頭PR活動(中・西部)	27	火	29年(個)第9号事件終結(取下げ)
	14	水	第1228回定例総会			29年(個)第10号事件受付
	18	日	日曜労働相談会(東・中・西部)	29	木	29年(個)第11号事件受付
	19	月	労委労協中国・四国ブロック総会及び研 修会(岡山県)			
	27	火	鳥取労働相談・個別労働紛争解決制度関 係機関連絡協議会定例会議			
28	水	第1229回定例総会				
7	4	火	江原地方労働委員会勤労者委員との研究 交流会(～7日)	3	月	29年(個)第12号事件受付
	10	月	中国・四国地区労働委員会会長連絡会議 (山口県)	6	木	29年(個)第8号事件終結(打切り)
	12	水	第1230回定例総会	14	金	29年(個)第5号事件第1回あつせん
	13	木	定期労働相談会			29年(個)第13号事件受付
	14	金	訪問調査及び意見交換会	19	水	29年(個)第5号事件第2回あつせん
	26	水	全労委使用者委員連絡会議幹事会 (東京都)			
26	水	第1231回定例総会				
8	2	水	中国地区労働委員会事務局審査主管課長 会議及び審査担当職員研修 (鳥取県：～3日)	8	火	29年(個)第5号事件第3回あつせん
	9	水	第1232回定例総会	21	月	29年(個)第13号事件第1回あつせん (解決)
			定期労働相談会	22	火	29年(個)第11号事件第1回あつせん (解決)
	23	水	第1233回定例総会			29年(個)第14号事件受付
	28	月	審問傍聴(兵庫県)	25	金	29年(個)第10号事件第1回あつせん (解決)
	31	木	中国地区労働委員会事務局調整主管課長 会議及び調整担当職員研修 (山口県：～9月1日)	30	水	29年(個)第15号事件受付
9	7	木	公労使委員合同研修(東京都：～8日)	4	月	29年(個)第16号事件受付
	11	月	沖縄県労働委員会事務局来県調査	6	水	29年(個)第17号事件受付
	13	水	第1234回定例総会	13	水	29年(個)第18号事件受付
			定期労働相談会	27	水	29年(個)第15号事件第1回あつせん
	27	水	第1235回定例総会	28	木	29年(個)第12号事件第1回あつせん (打切り)

月	日	曜	諸会議等	日	曜	事件関係
10	1 11 22 25	日 水 日 水	一斉街頭PR活動(東・中・西部) 第1236回定例総会 日曜労働相談会(東・中・西部) 第1237回定例総会	7 18 19 24 30	土 水 木 火 月	29年(個)第14号事件第1回あっせん (打切り) 29年(個)第19号事件受付 29年(個)第20号事件受付 29年(個)第15号事件第2回あっせん (解決) 29年(個)第21号事件受付 29年(個)第22号事件受付 29年(個)第23号事件受付 29年(個)第24号事件受付
11	1 8 16 21 22	水 水 木 火 水	審問傍聴(広島県) 第1238回定例総会 第630回公益委員会議 定期労働相談会 企業視察研修 全国労働委員会連絡協議会総会 (東京都:~17日) 第1239回定例総会 全国労働委員会事務局調整主管課長会議 (東京都) 過労死等防止対策推進シンポジウム 全国労働委員会事務局審査主管課長会議 (東京都)	7 8 9 24 28 30	火 水 木 金 火 木	29年(個)第20号事件第1回あっせん (解決) 29年(個)第25号事件受付 29年(個)第18号事件第1回あっせん (解決) 29年(個)第16号事件終結(打切り) 29年(個)第17号事件終結(打切り) 29年(個)第24号事件終結(打切り) 29年(個)第26号事件受付 29年(個)第21号事件終結(打切り) 29年(個)第22号事件終結(打切り) 39年(個)第23号事件終結(打切り)
12	4 13 27 28	月 水 水 木	公労使委員個別紛争専門研修 (東京都:~5日) 第1240回定例総会 定期労働相談会 第1241回定例総会 仕事納め	11 12 14 15 26	月 火 木 金 火	29年(個)第27号事件受付 29年(個)第19号事件第1回あっせん (解決) 29年(個)第28号事件受付 29年(個)第25号事件終結(打切り) 29年(個)第26号事件終結(関与解決) 29年(個)第29号事件受付

4 総会・会議

労働委員会が開催する会議は、定例総会、公益委員会議等がある。

なお、このほかに労働委員会相互の間を密にし、その事務の処理につき必要な統一と調整を図るための全国的、地域的な連絡協議会等がある。

(1) 定例総会・臨時総会

労働委員会委員全員で行う会議で、労働委員会規則第5条第1項に規定する事項を審議決定するほか、公益委員会議の決定事項の報告、不当労働行為救済申立事件審理の報告、あっせん、調停、仲裁等に関する報告等委員会の活動を総合的に把握し、適切な運営を期するために行われる。

平成29年には定例総会が23回、臨時総会が2回開催された。

回別	月日	場 所	付 議 事 項 等
1217回	1. 11	委員室	1 あっせん員候補者及び個別労働関係紛争あっせん員候補者の委嘱等について 2 第1215回定例総会（11月25日）議事録の承認について 3 第1216回定例総会（12月14日）議事録の承認について 4 個別労働関係紛争あっせん事件について 5 争議行為予告通知及び実情調査について 6 その他
1218回	1. 25	委員室	1 第1217回定例総会（1月11日）議事録の承認について 2 平成28年度中国地区労働委員会会長連絡会議の議題の発言骨子案について 3 第72回全国労働委員会連絡協議会総会における議題（案）の提出について 4 平成29年度全国労働委員会会長連絡会議の開催通知等について 5 全国労働委員会連絡協議会第1回運営委員会議事概要について 6 鳥取労働相談・個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会における協議事項について 7 労働紛争予防セミナー開催計画案について 8 あっせん員候補者及び個別労働関係紛争あっせん員候補者の告示について 9 出前講座実施状況等の調査結果について 10 個別労働関係紛争あっせん事件について 11 争議行為予告通知及び実情調査について 12 その他
1219回	2. 8	委員室	1 第1217回定例総会（1月11日）議事録の承認について 2 第1218回定例総会（1月25日）議事録の承認について 3 平成29年度全国労働委員会会長連絡会議の開催通知等について 4 労働紛争予防セミナー開催計画案について 5 平成28年度中国地区労働委員会会長連絡会議の情報交換議題について 6 労働争議調整事件について 7 個別労働関係紛争あっせん事件について 8 争議行為予告通知及び実情調査について

回別	月日	場 所	付 議 事 項 等
			9 常任委員会における付議（予算関係）・報告事項について 10 その他
1220 回	2. 22	委員室	1 第 1219 回定例総会（2 月 8 日）議事録の承認について 2 第 143 回中国地区労働委員会連絡協議会定例総会について 3 平成 28 年度中国地区労働委員会会長連絡会議等の概要について 4 労働紛争予防セミナー開催計画案について 5 労働争議調整事件について 6 個別労働関係紛争あっせん事件について 7 争議行為予告通知及び実情調査について 8 県内労働関係機関による日曜労働相談会の開催について 9 その他
1221 回	3. 8	委員室	1 第 1220 回定例総会（2 月 22 日）議事録の承認について 2 第 143 回中国地区労働委員会連絡協議会定例総会について 3 「平成 29 年度労使ネットとっとり広報実施計画（案）」及び「平成 29 年度定例総会・諸会議・相談会等開催計画（案）」について 4 第 629 回公益委員会議の概要について 5 労働紛争予防セミナー開催計画案について 6 労働争議調整事件について 7 個別労働関係紛争あっせん事件について 8 争議行為予告通知及び実情調査について 9 県内労働関係機関による日曜労働相談会の実施概要について 10 その他
1222 回	3. 29	県立図書館小研修室	1 第 1221 回定例総会（3 月 8 日）議事録の承認について 2 第 143 回中国地区労働委員会連絡協議会定例総会の議題について 3 平成 29 年度全国労働委員会会長連絡会議について 4 平成 29 年度労使関係セミナーの開催について 5 平成 28 年度個別紛争処理制度共同 P R 事業の取組結果及び平成 29 年度取組予定の照会について 6 労働争議調整事件について 7 個別労働関係紛争あっせん事件について 8 争議行為予告通知及び実情調査について 9 労働紛争予防セミナーの実施について 10 その他
1223 回	4. 12	委員室	1 第 1222 回定例総会（3 月 29 日）議事録の承認について 2 第 143 回中国地区労働委員会連絡協議会定例総会の議題について 3 平成 29 年度全国労働委員会公益委員連絡会議の提案議題について 4 平成 29 年度定例総会・諸会議・相談会等開催計画（案）及び相談会・委員勉強会の委員担当表について 5 中央労働時報（平成 29 年 7 月号）に掲載する原稿案について 6 労働争議調整事件について 7 個別労働関係紛争あっせん事件について 8 争議行為予告通知及び実情調査について 9 「創設 70 周年記念誌 鳥取県労働委員会 70 年の歩み」の刊行について

回別	月日	場 所	付 議 事 項 等
			10 事務局の内部組織の改正について 11 その他
1224 回	4. 26	委員室	1 第 1222 回定例総会（3 月 29 日）議事録の承認について 2 第 1223 回定例総会（4 月 12 日）議事録の承認について 3 第 143 回中国地区労働委員会連絡協議会定例総会の議題について 4 労働政策フォーラムの開催依頼について 5 人権・同和問題啓発ラジオへの出演依頼について 6 平成 29 年度定例総会・諸会議・相談会等開催計画（案）及び相談会・委員勉強会の委員担当表について 7 中央労働委員会事務局長との意見交換会について 8 平成 28 年度取扱事件等の概要について 9 労働争議調整事件について 10 個別労働関係紛争あっせん事件について 11 争議行為予告通知及び実情調査について 12 その他
1225 回	5. 10	委員室	1 第 1224 回定例総会（4 月 26 日）議事録の承認について 2 第 59 回中国・四国地区労働委員会会長連絡会議について 3 第 143 回中国地区労働委員会連絡協議会定例総会の議題の発言要旨について 4 鳥取労働相談・個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会定例会議について 5 平成 29 年度全国労働委員会会長・事務局長連絡会議について 6 個別紛争データベースにかかる情報提供について 7 労働争議調整事件について 8 個別労働関係紛争あっせん事件について 9 争議行為予告通知及び実情調査について 10 その他
1226 回 (臨時)	5. 24	委員室	会長及び会長代理の選任
1227 回 (臨時)	5. 24	委員室	1 第 1225 回定例総会（5 月 12 日）議事録の承認について 2 鳥取県労働委員会幹事会幹事委員の選任について 3 鳥取県労働委員会情報公開調整委員会委員の選任について 4 鳥取県労働委員会個人情報保護調整委員会委員の選任について 5 あっせん員候補者及び個別労働関係紛争あっせん員候補者の委嘱について 6 平成 29 年度定例総会・諸会議・相談会等開催計画及び相談会・委員勉強会の委員担当表について 7 韓国江原地方労働委員会勤労者委員との研究交流会について 8 鳥取労働相談・個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会定例会議について 9 第 143 回中国地区労働委員会連絡協議会定例総会の概要について 10 中央労働委員会事務局長との意見交換会について 11 労働争議調整事件について 12 個別労働関係紛争あっせん事件について

回別	月日	場 所	付 議 事 項 等
			13 争議行為予告通知及び実情調査について 14 その他
1228 回	6. 14	委員室	1 第 1226 回臨時総会（5 月 24 日）議事録の承認について 2 第 1227 回臨時総会（5 月 24 日）議事録の承認について 3 第 59 回中国・四国地区労働委員会会長連絡会議の議題について 4 平成 29 年度公労使委員合同研修について 5 韓国江原地方労働委員会勤労者委員との研究交流会について 6 鳥取労働相談・個別労働紛争解決制度関係関係機関連絡協議会定例会議について 7 平成 29 年度全国労働委員会会長・事務局長連絡会議の概要について 8 「透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方に関する検討会報告書」について 9 平成 29 年度定例総会・諸会議・相談会等開催計画（案）及び相談会・委員勉強会の委員担当表について 10 個別労働関係紛争あっせん事件について 11 争議行為予告通知及び実情調査について 12 その他
1229 回	6. 28	委員室	1 第 1228 回定例総会（6 月 14 日）議事録の承認について 2 第 59 回中国・四国地区労働委員会会長連絡会議の議題について 3 韓国江原地方労働委員会勤労者委員との研究交流会について 4 中国地区審査主管課長会議・事務局職員研修について 5 前福岡県労働委員会会長等の来県調査について 6 県内労働関係機関による日曜労働相談会（6 月 18 日）の実施概要について 7 鳥取労働相談・個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会定例会議の概要について 8 あっせん員候補者の告示について 9 個別紛争データベースシステム利用規約の改正について 10 個別労働関係紛争あっせん事件について 11 争議行為予告通知及び実情調査について 12 その他
1230 回	7. 12	委員室	1 第 1229 回定例総会（6 月 28 日）議事録の承認について 2 平成 29 年度公労使委員合同研修（9 月）の開催について 3 平成 29 年度公労使委員個別紛争専門研修（12 月）の開催について 4 前福岡県労働委員会会長等の来県調査について 5 第 59 回中国・四国地区労働委員会会長連絡会議の概要について 6 中国地区審査主管課長会議・事務局職員研修について 7 韓国江原地方労働委員会勤労者委員との研究交流会について 8 個別労働関係紛争あっせん事件について 9 争議行為予告通知及び実情調査について 10 その他

回別	月日	場 所	付 議 事 項 等
1231 回	7.26	委員室	1 第 1230 回定例総会（7 月 12 日）議事録の承認について 2 中国地区審査主管課長会議・事務局職員研修について 3 前福岡県労働委員会会長等の来県調査の概要について 4 個別労働関係紛争あっせん事件について 5 争議行為予告通知及び実情調査について 6 その他
1232 回	8. 9	委員室	1 第 1231 回定例総会（7 月 26 日）議事録の承認について 2 第 72 回全国労働委員会連絡協議会総会の開催について 3 平成 29 年度全国労働委員会公益委員連絡会議の開催要領について 4 全国労働委員会連絡協議会第 2 回運営委員会における決定事項等について 5 韓国江原地方労働委員会公益委員等との意見交換会概要について 6 中国地区労働委員会事務局審査主管課長会議及び審査担当職員研修の概要について 7 兵庫県労働委員会の審問傍聴について 8 沖縄県労働委員会事務局来県調査について 9 個別労働関係紛争あっせん事件について 10 その他
1233 回	8.23	委員室	1 第 1232 回定例総会（8 月 9 日）議事録の承認について 2 平成 29 年度中国地区労使セミナーの開催及び協賛名義の使用許可について 3 鳥取労働相談・個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会の出前講座とりまとめ結果について 4 沖縄県労働委員会事務局来県調査について 5 労働関係紛争あっせん事件について 6 その他
1234 回	9.13	委員室	1 第 1233 回定例総会（8 月 23 日）議事録の承認について 2 平成 29 年度県内企業視察の日程案について 3 第 72 回全国労働委員会連絡協議会総会の事例発表者について 4 NHK「ふるさと伝言板」の出演について 5 全国労働委員会連絡協議会第 2 回運営委員会議事概要について 6 公労使委員合同研修の概要について 7 「労使関係セミナー」の開催について 8 「無期転換ルール取組促進キャンペーン」実施について 9 沖縄県労働委員会事務局来県調査の概要について 10 個別労働関係紛争あっせん事件について 11 その他

回別	月日	場 所	付 議 事 項 等
1235 回	9. 27	委員室	1 第 1234 定例総会（9 月 13 日）議事録の承認について 2 平成 29 年度個別労働関係紛争処理制度周知月間の P R 活動について 3 第 72 回全国労働委員会連絡協議会総会の発表者について 4 広島県労働委員会の審問傍聴について 5 平成 28 年度決算審査特別委員会の概要について 6 平成 29 年度鳥取県労働委員会事務局職員研修の概要について 7 労働争議（あっせん）の管轄指定について 8 個別労働関係紛争あっせん事件について 9 争議行為予告通知及び実情調査について 10 その他
1236 回	10. 11	委員室	1 第 1235 回定例総会（9 月 27 日）議事録の承認について 2 平成 30 年度当初予算要求方針（案）について 3 平成 29 年度上半期取扱事件等の概要について 4 政府広報オンライン記事への事例掲載について 5 個別労働関係紛争あっせん事件について 6 争議行為予告通知及び実情調査について 7 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案要綱について 8 その他
1237 回	10. 25	委員室	1 第 1236 回定例総会（10 月 11 日）議事録の承認について 2 あっせん員候補者及び個別労働関係紛争あっせん員候補者の解任について 3 平成 29 年度中国地区労働委員会会長連絡会議及び事務局長連絡会議の開催について 4 平成 30 年度諸会議開催計画について 5 平成 29 年度県内企業視察の日程について 6 労働関係機関による日曜労働相談会の実施状況について 7 過労死等防止対策推進シンポジウムの開催について 8 個別労働関係紛争あっせん事件について 9 争議行為予告通知及び実情調査について 10 その他
1238 回	11. 8	委員室	1 第 1237 回定例総会（10 月 25 日）議事録の承認について 2 平成 29 年度中国地区労働委員会会長連絡会議の議題について 3 過労死等防止対策推進シンポジウムについて 4 第 630 回公益委員会議の概要について 5 第 72 回全国労働委員会連絡協議会総会の議題について 6 個別労働関係紛争あっせん事件について 7 争議行為予告通知お及び実情調査について 8 その他

回別	月日	場 所	付 議 事 項 等
1239 回	11. 21	ホテル モナーク鳥取	1 第 1238 回定例総会（11 月 8 日）議事録の承認について 2 第 144 回中国地区労働委員会連絡協議会定例総会及び事務局長連絡会議の開催日程について 3 第 72 回全国労働委員会連絡協議会総会の概要について 4 個別労働関係紛争あっせん事件について 5 争議行為予告通知及び実情調査について 6 その他
1240 回	12. 13	委員室	1 第 1238 回定例総会（11 月 8 日）議事録の承認について 2 第 1239 回定例総会（11 月 21 日）議事録の承認について 3 全国労働委員会連絡協議会第 1 回運営委員会における決定事項等について 4 第 73 回全国労働委員会連絡協議会総会における議題（案）の提出について 5 平成 29 年度中国地区労働委員会会長連絡会議の議題について 6 労働紛争予防セミナーの開催について 7 平成 29 年版鳥取県労働委員会年報の編集方針について 8 平成 29 年度公労使委員個別紛争専門研修の概要について 9 近畿ブロック労委事務局長連絡会議としての中労委事務局への提案・要望活動について 10 個別労働関係紛争あっせん事件について 11 争議予告通知及び実情調査について 12 その他
1241 回	12. 27	委員室	1 第 1238 回定例総会（11 月 8 日）議事録の承認について 2 第 1239 回定例総会（11 月 21 日）議事録の承認について 3 第 1240 回定例総会（12 月 13 日）議事録の承認について 4 鳥取県情報番組『マルっと！とっとり』出演について 5 労働相談会等の担当者について 6 労働争議（あっせん）の管轄指定について 7 個別労働関係紛争あっせん事件について 8 争議行為予告通知及び実情調査について 9 その他

(2) 公益委員会議

平成 29 年に公益委員会議は 2 回開催された。

回数	月日	場 所	付 議 事 項 等
629 回	2. 22	審理監査室	1 第 46 期鳥取県労働委員会労働者委員候補者の推薦に係る組合資格審査について 2 その他
630 回	11. 8	審理監査室	1 第 46 期鳥取県労働委員会労働者委員候補者（補欠委員）の推薦に係る組合資格審査について 2 その他

(3) 個人情報保護調整委員会

平成 29 年に個人情報保護調整委員会議は開催されなかった。

(4) 連絡会議

平成 29 年に開催された全国及び中国ブロック等の会議の概要は次のとおりである。

【委員連絡会議】

会議名	月 日	場 所	検 討 議 題 等	出席委員
中国地区 労働委員会 会長連絡会議	2. 13	山口県山口 市湯田温泉 「翠山荘」	1 労働協約違反による支配介入の判断 について (広島県労委) 2 情報交換「個別労働関係紛争のあっせ ん申請における不開始の取扱いにつ いて (島根県労委) 3 情報交換「個別労働紛争のあっせん手 続きにおける補佐人の取扱いについ て」 (島根県労委)	濱 田 会 長 三谷会長代理
第 143 回中国 地区労働委員 会連絡協議会 定 例 総 会	5. 22	岡山県岡山 市北区下石 井「ピュア リティまき び」	講演「非正規労働者をめぐる諸問題」 (中労委公益委員 森戸 英幸氏) 1 労働委員会と労働相談及び個別労働 関係紛争の解決支援を行う機関との 連携について (鳥取県労委) 2 パワハラを原因とするあっせん申請 への対応状況について (岡山県労委)	濱 田 会 長 杉 山 委 員 安養寺委員 弘 中 委 員 和 田 委 員 竹 上 委 員
全国労働委員 会会長連絡会 議	6. 2	兵庫県神戸 市北区北野 町「ANA クラウン ラザホテル 神戸」	1 働き方改革の推進が今後の労働関係 におよぼす影響について (中労委) 2 自由懇談	濱 田 会 長

会議名	月日	場 所	検 討 議 題 等	出席委員
第 59 回中国・四国地区労働委員会会長連絡会議	7.10	山口県山口市湯田温泉「翠山荘」	1 個別的労働関係紛争のあっせんによる解決における解決金の算定について (山口県労委)	濱 田 会 長
第 72 回全国労働委員会連絡協議会総会	11.16 ～17	東京都中野区中野「中野サンプラザ」	1 労働委員会の活性化について－経験の交流－ (中労委公労使) 2 記念講演 「積極的労使自治の道筋」 講師：前中央労働委員会会長代理 東京大学名誉教授 仁田 道夫 氏 3 パワハラを原因とするあっせん申請への対応状況について－経験と見解の交流－ (中国・四国ブロック公労使) 4 審査事件に不慣れな当事者への調査・審問での審査指揮について (中部ブロック公労使)	濱 田 会 長 門 脇 委 員 安 養 寺 委 員 和 田 委 員 竹 上 委 員

【事務局連絡会議】

会議名	月日	場 所	検 討 議 題 等	出席委員
中国地区労働委員会事務局 長連絡会議	2. 13	山口県山口市湯田温泉 「翠山荘」	1 平成 28 年度中国地区労働委員会会長 連絡会議の運営について (山口県労委) 2 平成 29 年度中国地区労働委員会事務局 職員の資質の維持・向上を図るため の方策について (鳥取県労委・山口県労委) 3 平成 31 年度全国労働委員会会長連絡 会議の開催地について (山口県労委)	安 本 局 長 入 江 主 幹 新 石 主 事
中国地区労働 委員会事務局 長連絡会議	5. 22	岡山県岡山市北区下石 井「ピュア リティまき び」	1 第 143 回中国地区労働委員会連絡協議 会定例総会の運営等について (岡山県労委)	安 本 局 長 入 江 主 幹 船 石 副 主 幹
全国労働委員 会事務局 長連絡会議	6. 1	兵庫県神戸 市北区北野 町「ANA クラウン プラザ ホテル 神戸」	1 審査・調整事件等の概況について 2 議事懇談「事務局職員の養成等、労働 委員会事務局が抱える課題の共有と解 決にむけて」	安 本 局 長 入 江 主 幹 前 田 主 幹
中国地区労働 委員会事務局 審査主管課長 会議及び研修	8. 2 ～ 3	鳥取県米子 市明治町 「米子ワシ ントンホテ ルプラザ」	1 審査計画の策定等について (広島県労委) 2 労働組合の資格審査事務について (島根県労委) 講演「韓国労働委員会制度紹介－審査制度 の迅速性、正確性を中心として－」 (韓国江原地方労働委員会 公益委員 田 亨 培 (チョン・ヒョンベ) 氏)	安 本 局 長 佐々木次長 入 江 主 幹 前 田 主 幹 竹 部 主 事 海 地 主 事 田 中 主 事

会議名	月日	場所	検討議題等	出席委員
中国地区労働委員会事務局調整主管課長会議及び研修	8.31 ～9.1	山口県山口市湯田温泉「翠山荘」	講演「労働者の精神性疾患をめぐる労働紛争とあっせん」 (山口県労働委員会公益委員公益委員有田謙司氏) 1 中小企業の少数労働組合からのあっせん申請について被申請者があっせんに参加しない場合の対応について (鳥取県労委) 2 あっせんにおける駆け込み訴え事案について (山口県労委)	入江主幹 竹部主事 田中主事
全国労働委員会事務局調整主管課長会議	11.21	東京都港区芝公園「労働委員会会館」	1 都道府県労働委員会からの事例報告 2 都道府県労働委員会等からの業務報告	入江主幹 竹部主事
全国労働委員会事務局審査主管課長会議	11.22	東京都港区芝公園「労働委員会会館」	1 組合資格審査に係る事例発表 2 不当労働行為事件の審査における情報セキュリティ対策と文書管理	入江主幹 竹部主事

(5) その他の会議（新）

〔鳥取労働相談・個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会定例会議〕

個別労働関係紛争解決制度を運用している機関・団体が、それぞれの制度の運用状況等についての情報交換や円滑な連携のための方策等について協議・実施することにより、各機関・団体との連携強化を図り、もって労働関係紛争の解決の促進に資することを目的としてこれらの機関・団体を構成員とする連絡協議会を組織し、原則年1回の定例会議を開催することとしている。(99頁)

ア 日時

平成29年6月27日（火）

イ 場所

鳥取労働局（鳥取市富安）

ウ 出席委員

濱田会長、三谷会長代理

エ 会議内容等

- (ア) 各機関で運用している労働関係相談、個別労働紛争解決制度の概要について
- (イ) 紛争当事者に対して他機関を紹介する場合における連携方法について
- (ウ) 紛争防止のための取組について
- (エ) 各機関からの協議事項について
- (オ) 意見交換等

〔訪問調査及び意見交換会〕

野田進前福岡県労働委員会会長（九州大学名誉教授）、宋 剛 直（ソン・カンジク）韓国東亜大学校法学専門大学院教授と、下記の通り意見交換会を行った。

ア 日時

平成29年7月13日（木）

イ 場所

県庁特別会議室（鳥取市東町）

ウ 出席委員

三谷会長代理、安養寺委員、弘中委員、宮城委員

エ 会議内容

鳥取県労働委員会の個別労働関係紛争の取り組みについて

第2章 不当労働行為の審査

概 況

平成29年中に係属した不当労働行為救済申立事件はなかった。

なお、平成17年1月施行の労働組合法改正以降係属した事件は、平成18年に1件、平成23年に1件の係属があり、両事件とも関与和解により終結したものである。

第3章 労働組合の資格審査

1 概 況

平成 29 年中に当労働委員会が取り扱った労働組合資格審査の件数は、新規係属が 4 件であり、前年からの繰越しはなかった。

申請理由は、いずれも委員推薦のためのものであり、これらすべてについて労働組合法上の規定に適合することが決定された。

2 労働組合資格審査一覧

(1) 平成 29 年労働組合資格審査一覧表

番号	組 合 名	申請理由	申 請 年月日	決 定 年月日	処理状況
1	私鉄中国地方労働組合私鉄日ノ丸自動車支部	委員推薦	29. 2. 17	29. 2. 22	適 合
2	U A ゼンセングッドヒル労働組合	委員推薦	29. 2. 17	29. 2. 22	適 合
3	私鉄中国地方労働組合私鉄日ノ丸自動車支部	委員推薦	29. 10. 26	29. 11. 8	適 合
4	鳥取県厚生事業団職員労働組合	委員推薦	29. 10. 30	29. 11. 8	適 合

(2) 平成 20 年～平成 29 年申請理由別一覧表

申請理由 年 別	申請理由					計	備 考
	委員推薦	不当労働 行為救済 申 立	法人登記	総会決議			
20	1	—	—	—	1		
21	3	—	—	—	3		
22	—	—	—	—	0		
23	3	1	—	—	4		
24	—	—	1	—	1		
25	3	—	—	—	3		
26	—	—	—	—	0		
27	2	—	—	—	2		
28	—	—	—	—	0		
29	4	—	—	—	4		

(注) 前年からの繰越件数を含む件数である。

(3) 平成20年～平成29年処理区分別一覧表

処理区分 年別	適 合	不 適 合	取 下 げ	打 切 り	次 年 へ 繰 越	計	備 考
20	1	—	—	—	—	1	
21	3	—	—	—	—	3	
22	—	—	—	—	—	0	
23	3	—	1	—	—	4	
24	1	—	—	—	—	1	
25	3	—	—	—	—	3	
26	—	—	—	—	—	0	
27	2	—	—	—	—	2	
28	—	—	—	—	—	0	
29	4	—	—	—	—	4	

(注) 前年からの繰越件数を含む件数である。

第4章 労働争議の調整

1 概況

平成29年中に係属した調整事件は、新規係属事件が1件だった。調整区分はあっせんで、申請者は組合であった。業種は製造業であり、調整事項は団体交渉の促進及び冬季一時金の支給であった。

当該事件は平成29年中に終結し、終結区分は打ち切りであった。

2 事件一覧

番号	事件名	調整区分	申請月日 申請者	調整事項	開始 月日	終結月日 終結区分	調整 回数	調整員
1	X争議	あっせん	2.8 組合	団体交渉の促進 冬季一時金の支給	2.16	5.10 打ち切り	—	(公)三谷 (労)本川 (使)江尻

3 取扱事件概要

(1) 平成29年(調)第1号

X争議あっせん事件

申請者 X労働組合
被申請者 X
開始事由 組合申請
申請月日 2月8日
開始月日 2月16日
終結月日 5月10日
終結事由 打ち切り

調整回数 0回 所要日数 92日

ア 調整事項

団体交渉の促進及び冬季一時金の支給

イ 労使の主張

(ア) 組合の主張

不利益変更を含む就業規則改定案について会社側と協議したい。また、冬季一時金の支給について具体的な説明を求めたい。

(イ) 使用者の主張

組合側に対し、これまで半年以上団体交渉等で話し合いを進めてきたが、平行線のまま進展しなかった。また、会社は冬に夏の原材料経費の引き落としがあり、12月に手元の現金が少なくなるため、冬季一時金は支給できない。

ウ あっせんの経過

申請者側には、組合の上部団体の執行委員長と書記長に対し実情調査を行った。被申請者側は、代表取締役と取締役から実情調査を行った。

被申請者側は、組合活動に対する知識・理解がほとんどなく、またあっせんに参加

しても解決するとは思えないとのことだった。事務局及び使側のあっせん員から、会社の発展のために有益であることや誠実に団体交渉を行うことの必要性等を伝えながらあっせん参加に向けて説得したが、応じられず、あっせん打ち切りとなった。

第5章 労働争議の実情調査と争議行為予告通知

1 概 況

(1) 労働争議の実情調査

労働委員会規則第 62 条の 2 の規定に基づく新規の労働争議の実情調査件数は 19 件で、昨年と同数だった。

調査開始事由は、労働関係調整法第 37 条の規定による公益事業の争議行為予告通知に基づくものが 19 件であった。また調査の終結事由は、自主解決によるものが 19 件であった。

(2) 争議行為予告通知

労働関係調整法第 37 条の規定に基づく公益事業の争議行為予告通知の件数は 31 件で、昨年より 1 件多かった。

予告通知者を業種別にみると、病院業が 8 件、航空業が 8 件、道路貨物業が 5 件、港湾業が 4 件、陸上旅客業が 3 件、通信業が 2 件、電気・ガス業が 1 件であった。

2 労働争議実情調査一覧

番号	名 称	交渉地 (市町村)	調査事項	調査 開始 月日	調査 終結 月日	終結 事由
1	日ノ丸西濃運輸争議(建交労)	鳥取市	賃上げ等	2.20	4.6	解決
2	因伯通運争議(建交労)	鳥取市	賃上げ等	2.20	6.22	解決
3	野島病院争議	倉吉市	賃上げ等	2.27	3.31	解決
4	鳥取医療生協争議	鳥取市	賃上げ等	3.1	4.19	解決
5	メディコープとっとり争議	鳥取市	賃上げ等	3.1	4.19	解決
6	三朝温泉病院争議	三朝市	賃上げ等	3.1	4.19	解決
7	米子医療生協争議	米子市	賃上げ等	3.1	7.25	解決
8	境港海陸運送争議	境港市	賃上げ等	3.6	4.20	解決
9	済生会境港総合病院争議	境港市	賃上げ等	3.27	4.20	解決
10	因伯通運争議(運輸労連)	鳥取市	賃上げ等	3.31	6.16	解決
11	済生会境港総合病院争議	境港市	夏季一時金等	6.1	7.25	解決
12	鳥取医療生協争議	鳥取市	年末一時金等	10.20	12.11	解決
13	三朝温泉病院争議	三朝町	年末一時金等	10.20	12.11	解決
14	米子医療生協争議	米子市	年末一時金等	10.20	12.11	解決
15	因伯通運米子支店争議(建交労)	米子市	冬季一時金等	11.6	H30.1.5	解決
16	日ノ丸西濃運輸争議(建交労)	鳥取市	冬季一時金等	11.6	11.29	解決
17	因伯通運争議(運輸労連)	米子市	冬季一時金等	11.6	H30.1.5	解決
18	境港海陸運送争議	境港市	冬季一時金等	11.20	11.30	解決
19	日ノ丸自動車争議	鳥取市	長時間労働の是正等	11.30	11.30	解決

3 争議行為予告通知一覧

番号	通 知 者		受付 労委	交渉事項	受付 月日	予告 月日	備 考
	名 称	所在地 (都道府県)					
1	国鉄労働組合	東京都	中労委	賃上げ等	2. 13	2. 25	
2	ANAウイングス 乗員組合	福岡県	中労委	安全運航 等	2. 14	3. 2	
3	全日本建設交運一 般労働組合	東京都	中労委	賃上げ等	2. 16	3. 8	因伯通運分会 日ノ丸西濃運輸分会
4	全国労災病院労働 組合	東京都	中労委	賃上げ等	2. 22	3. 6	山陰労災支部
5	ANA乗員組合	東京都	中労委	人員配置 等	2. 22	3. 17	
6	全日本港湾労働組 合	東京都	中労委	賃上げ等	2. 24	3. 7	境港支部
7	全国電力関連産業 労働組合総連合	東京都	中労委	賃上げ等	2. 27	3. 10	
8	全日本空輸乗員組 合	東京都	中労委	賃上げ等	2. 28	3. 11	
9	全日本空輸乗員組 合	東京都	中労委	操縦士訓 練生の採 用等	2. 28	3. 11	
10	全国港湾労働組合 連合会	東京都	中労委	労働条件 等	2. 28	3. 12	
11	エヌ・ティ・ティ労 働組合	東京都	中労委	賃上げ等	2. 28	3. 13	
12	全日本建設交運一 般労働組合全国鉄 道本部	東京都	中労委	賃上げ等	2. 28	3. 16	
13	全日本運輸産業労 働組合連合会	東京都	中労委	賃上げ等	3. 2	3. 17	因伯通運労働組合
14	鳥取県医療労働組 合連合会	鳥取県	鳥取県	賃上げ等	3. 1	3. 16	鳥取医療生協労働組 合、メディコープと っとり労働組合、三 朝温泉病院労働組 合、米子医療生協労 働組合
15	野島病院労働組合	鳥取県	鳥取県	賃上げ等	2. 28	3. 13	
16	全日本私鉄労働組 合総連合会	東京都	中労委	賃上げ等	3. 6	3. 17	日ノ丸自動車支部

番号	通 知 者		受付 労委	交渉事項	受付 月日	予告 月日	備 考
	名 称	所在地 (都道府県)					
17	KDD I 労働組合	東京都	中労委	賃上げ等	3. 6	3. 17	
18	全日本空輸乗員組合	東京都	中労委	乗員養成等	3. 21	4. 1	
19	全済生会労働組合	東京都	中労委	賃上げ等	3. 22	4. 3	境港病院支部
20	全日本空輸乗員組合	東京都	中労委	勤務に関する要求等	6. 1	6. 12	
21	全日本港湾労働組合日本海地方本部	新潟県	中労委	夏季一時金等	6. 7	6. 19	境港支部
22	全国労災病院労働組合	東京都	中労委	年末一時金等	9. 19	9. 30	山陰労災支部
23	全済生会労働組合	埼玉県	中労委	年末一時金等	10. 6	10. 18	境港病院支部
24	全日本建設交運一般労働組合	東京都	中労委	年末一時金等	10. 18	11. 2	因伯通運分会 日ノ丸西濃運輸分会
25	A N A ウイングス乗員組合	東京都	中労委	安全運航等	10. 20	11. 2	
26	鳥取県医療労働組合連合会	鳥取県	鳥取県	年末一時金等	10. 20	11. 2	鳥取医療生協労働組合、三朝温泉病院労働組合、米子医療生協労働組合
27	全日本運輸産業労働組合連合会	東京都	中労委	年末一時金等	10. 27	11. 10	因伯通運労働組合
28	全日本空輸乗員組合	東京都	中労委	経営監視等	10. 31	11. 17	
29	全日本港湾労働組合	新潟県	中労委	冬季一時金等	11. 9	11. 29	境港支部
30	日本私鉄労働組合総連合会	東京都	中労委	労働環境等	11. 13	11. 25	日ノ丸自動車
31	全日本国立医療労働組合	東京都	中労委	賃上げ等	11. 14	11. 30	鳥取医療センター 米子医療センター

第6章 個別労働関係紛争の相談・あっせん

1 労働相談

(1) 対応状況

労働相談会における労働相談を含め、平成29年における対応状況は以下のとおりである。

ア 相談内容

件数 (重複集計)	相談内容 (重複集計) [回]				
	経営又は 人事(解雇等)	賃金等 (未払い等)	労働条件等 (勤務時間等)	職場の人間関係 (嫌がらせ等)	その他
374	87	67	117	81	22

イ 対応状況

労働相談会における労働相談を含め、平成29年における対応状況は以下のとおりである。

件数 (実数集計)	対応状況 (実数) [件]			
	助言	法令の説明	あっせん 制度説明	他機関紹介
245	208	6	13	18

(2) 定期労働相談会

労働委員会の労働相談をPRして「労使ネットとっとり」の周知を図るとともに、平日における高度専門的な相談を希望する県民等に配慮し、労働問題に詳しい労働委員会の公労使の委員が直接助言を行う定期労働相談会を実施した。

実施日	相談対応者
1月11日(水)	(公)吉谷委員、(労)松崎委員、(使)和田委員
2月8日(水)	(公)三谷会長代理、(労)本川委員、(使)稲井委員
4月12日(水)	(公)浦木委員、(労)弘中委員、(使)江尻委員
5月10日(水)	(公)杉山委員、(労)池内委員、(使)宮城委員
7月12日(水)	(公)濱田会長、(労)安養寺委員、(使)竹上委員
8月9日(水)	(公)門脇委員、(労)松崎委員、(使)和田委員
9月13日(水)	(公)三谷会長代理、(労)本川委員、(使)稲井委員
11月8日(水)	(公)浦木委員、(労)安養寺委員、(使)和田委員
12月13日(水)	(使)宮城委員

※原則、毎月1回(但し、日曜労働相談会を開催する月は除く)、毎週第2水曜日(定例総会終了後)の午後3時30分から5時まで、前日までの予約制により開催。

(3) 関係機関による日曜労働相談会の開催（年3回、県内3地区一斉開催）

労働委員会の労働相談をPRして「労使ネットとっとり」の周知を図るとともに、平日における相談が困難な県民等に配慮し、労働問題に詳しい労働委員会の委員が直接助言を行う日曜労働相談会を開催した。なお、開催にあたってはいずれも県中小企業労働相談所（みなくる鳥取・倉吉・米子）、日本司法支援センター鳥取地方事務所（法テラス鳥取）、鳥取労働局、鳥取県社会保険労務士会及び鳥取県弁護士会と共催した。

ア 3月【島根県と共同開催】

東部	日 時	平成29年3月5日（日）午前10時から午後3時まで
	会 場	鳥取市福祉文化会館（鳥取市西町2丁目）
	相談対応者	(労)安養寺委員、(使)和田委員
中部	日 時	平成29年3月5日（日）午前10時から午後3時まで
	会 場	県立倉吉未来中心（倉吉市駄経寺町）
	相談対応者	(公)濱田会長
西部	日 時	平成29年3月5日（日）午前10時から午後3時まで
	会 場	米子市福祉保健総合センターふれあいの里（米子市錦町1丁目）
	相談対応者	(公)杉山委員、(労)松崎委員

（参考）島根県労働委員会の相談会：平成29年3月5日（日）出雲市内で実施

イ 6月【島根県と共同開催】

東部	日 時	平成29年6月18日（日）午前10時から午後3時まで
	会 場	県民ふれあい会館（鳥取市扇町）
	相談対応者	(使)和田委員、(使)宮城委員
中部	日 時	平成29年6月18日（日）午前10時から午後3時まで
	会 場	県立倉吉未来中心（倉吉市駄経寺町）
	相談対応者	(公)三谷会長代理、(労)弘中委員
西部	日 時	平成29年6月18日（日）午前10時から午後3時まで
	会 場	米子市福祉保健総合センターふれあいの里（米子市錦町1丁目）
	相談対応者	(労)松崎委員、(使)稲井委員

（参考）島根県労働委員会の相談会：平成29年6月18日（日）浜田市内で実施

ウ 10月【島根県と共同開催】

東部	日 時	平成29年10月22日（日）午前10時から午後3時まで
	会 場	鳥取市文化センター（鳥取市吉方温泉3丁目）
	相談対応者	(公)浦木委員、(労)安養寺委員
中部	日 時	平成29年10月22日（日）午前10時から午後3時まで
	会 場	県立倉吉体育文化会館（倉吉市山根）
	相談対応者	(公)濱田会長、(労)本川委員
西部	日 時	平成29年10月22日（日）午前10時から午後3時まで
	会 場	米子市福祉保健総合センターふれあいの里（米子市錦町1丁目）
	相談対応者	(使)竹上委員、(使)江尻委員

（参考）島根県労働委員会の相談会：平成29年10月22日（日）松江市内で実施

(4) 12時間労働相談（「労使ネットとっとり」労働相談週間事業）

労使ネットと通りの相談フリーダイヤル（0120-77-6010）にちなみ、その周知・PRを図るため、6月10日を「労使ネットとっとり」労働相談の日と称して、当該1週間について12時間の相談対応を行った。

12 時 間	日 時	平成29年6月5日（月）から6月9日（金）まで 午前8時から午後8時までの12時間
	会 場	労使ネットとっとり（県庁第二庁舎7階 労働委員会事務局内）
	相談対応者	事務局職員

2 個別労働関係紛争あっせん事件

平成29年中の新規申請は29件で、すべて労働者からの申請であり、終結が25件、次年への繰越が4件であった。終結区分は解決12件、取下げ2件、打切り11件であった。

〔あっせん事件一覧〕

事件番号	申請日 申請者	あっせん事項	開始日	終 結 日 終結区分	あっせ ん回数	処理 日数	あっせん員
28-21	H28 11.24 労働者	解雇に関する話合い	H28 11.25	1.12 打切り	1回	50日	(公)吉谷 (労)弘中 (使)和田
28-22	11.29 労働者	雇用待遇の改善に関する 話合い	11.30	1.30 取下げ	2回	63日	(公)浦木 (労)池内 (使)宮城
28-23	12. 5 労働者	割増賃金に関する話合い	12.14	2.10 解 決	1回	68日	(公)濱田 (労)本川 (使)和田
28-24	12.27 労働者	解雇に関する話合い	1.11	2.10 打切り	1回	46日	(公)太田 (労)松崎 (使)竹上
28-25	12.28 使用者	賃金の支払いについて	—	1.13 不開始	—	17日	—
28-26	12.28 使用者	賃金の支払いについて	—	1.13 不開始	—	17日	—
29- 1	2.10 労働者	退職金の支払いについて	2.22	4.25 解 決	2回	75日	(公)濱田 (労)松崎 (使)宮城

事件 番号	申請日 申請者	あっせん事項	開始日	終 結 日 終結区分	あっせ ん回数	処理 日数	あっせん員
29- 2	2. 17 労働者	パワハラについての話し 合	2. 22	3. 13 解 決	1 回	25 日	(公)松田 (労)本川 (使)和田
29- 3	3. 29 労働者	離職に関する話し合	3. 30	4. 10 取下げ (関与解決)	—	13 日	(公)杉山 (労)本川 (使)竹上
29- 4	4. 4 労働者	職場環境の改善に関する 話し合	4. 4	5. 11 打切り	—	38 日	(公)浦木 (労)弘中 (使)和田
29- 5	4. 17 労働者	職場の人間関係に関する 話し合	4. 18	次年繰越			(公)杉山 (労)池内 (使)江尻
29- 6	5. 16 労働者	雇用継続に関する話し合	5. 16	6. 16 解 決	1 回	32 日	(公)松田 (労)松崎 (使)宮城
29- 7	5. 24 労働者	退職金に関する話し合	5. 24	6. 12 取下げ	—	20 日	(公)門脇 (労)本川 (使)竹上
29- 8	5. 25 労働者	職場環境及び賃金に関する 話し合	5. 30	7. 6 打切り	—	43 日	(公)浦木 (労)安養寺 (使)和田
29- 9	6. 9 労働者	職場環境の改善について	6. 9	6. 27 取下げ	—	19 日	—
29-10	6. 27 労働者	雇用待遇の改善及びパワ ハラについて	6. 28	8. 25 解 決	1 回	60 日	(公)山本 (労)松崎 (使)竹上
29-11	6. 29 労働者	離職に関する話し合	6. 30	8. 22 解 決	1 回	55 日	(公)濱田 (労)本川 (使)宮城
29-12	7. 3 労働者	退職金の請求	7. 3	9. 28 打切り	1 回	88 日	(公)濱田 (労)弘中 (使)稲井
29-13	7. 14 労働者	解雇に関する話し合	7. 20	8. 21 解 決	1 回	39 日	(公)石黒 (労)松崎 (使)竹上
29-14	8. 22 労働者	離職理由に関する話し合	8. 23	10. 7 打切り	1 回	47 日	(公)門脇 (労)松崎 (使)和田
29-15	8. 30 労働者	雇止めに関する話し合	8. 30	10. 24 解 決	2 回	56 日	(公)太田 (労)本川 (使)宮城

事件 番号	申請日 申請者	あっせん事項	開始日	終 結 日 終結区分	あっせ ん回数	処理 日数	あっせん員
29-16	9. 4 労働者	人事異動に関する話合い	9. 13	11. 24 打切り	—	82 日	(公)松田 (労)本川 (使)稲井
29-17	9. 6 労働者	人事異動に関する話合い	9. 13	11. 24 打切り	—	80 日	(公)松田 (労)本川 (使)稲井
29-18	9. 13 労働者	職場環境の改善について	9. 13	11. 9 解 決	1 回	58 日	(公)三谷 (労)安養寺 (使)竹上
29-19	10. 18 労働者	賃金の支払いについて	10. 20	12. 12 解 決	1 回	56 日	(公)浦木 (労)松崎 (使)和田
29-20	10. 19 労働者	解雇及び営業手当に関する話合い	10. 20	11. 7 解 決	1 回	20 日	(公)山本 (労)本川 (使)宮城
29-21	10. 24 労働者	離職に関する話合い	10. 24	11. 30 打切り	—	38 日	(公)濱田 (労)松崎 (使)稲井
29-22	10. 24 労働者	離職に関する話合い	10. 24	11. 30 打切り	—	38 日	(公)濱田 (労)松崎 (使)稲井
29-23	10. 24 労働者	離職に関する話合い	10. 24	11. 30 打切り	—	38 日	(公)濱田 (労)松崎 (使)稲井
29-24	10. 30 労働者	解雇に関する話合い	11. 1	11. 24 打切り	—	26 日	(公)松田 (労)本川 (使)稲井
29-25	11. 8 労働者	職場環境に関する話合い	11. 9	12. 15 打切り	—	38 日	(公)門脇 (労)澤田 (使)竹上
29-26	11. 28 労働者	退職に関する話合い	11. 29	12. 26 取下げ (関与解決)	—	29 日	(公)三谷 (労)本川 (使)宮城
29-27	12. 11 労働者	賞与に関する話合い	12. 12	次年繰越			(公)山本 (労)安養寺 (使)和田
29-28	12. 14 労働者	離職に関する話合い	12. 14	次年繰越			(公)三谷 (労)松崎 (使)宮城
29-29	12. 22 労働者	退職金に関する話合い		次年繰越			

第7章 労使ネットとっとり（個別労使紛争解決支援センター）の活動

1 概況

人事労務管理の個別化や雇用形態の変化等に伴い、個々の労働者と事業主との間で労働関係上の紛争が増加していることを受け、個別労働紛争の未然防止を図り、迅速な解決を促進することを目的として、平成14年に「鳥取県個別労働関係紛争の解決の促進に関する条例」が施行され、この条例に基づいて鳥取県労働委員会による個別労働関係紛争あっせん制度が整備された。

労働委員会の「あっせん」と労働相談を分かりやすく利用しやすいものとするため、平成21年度からは労働委員会内に「個別労使紛争解決支援センター」を設置し、これに「労使ネットとっとり」の愛称をつけ、県民に直接届く情報提供に努めている。

平成29年末までに330件を超えるあっせんを取扱っているが、労働委員会が行う労働相談や「あっせん」等に対する県民の認知度はいまだ高いとは言えないのが現状である。

このため、以下の広報基本方針を定め、可能な限り幅広い広報手段を通じて、個別労働紛争解決支援機関としての「労使ネットとっとり」の労働相談受付や「あっせん」等について、県内に働く一人ひとりの労働者や事業主に届くよう積極的な周知に努めた。

2 周知広報活動

(1) 広報の基本方針

ア 広報内容

個別労働紛争解決支援機関としての「労使ネットとっとり」の存在に加えて、その特徴である、①公益側委員、労働者側委員、使用者側委員の三者構成のあっせん員が調整の任に当たること、②あっせん員・事務局職員が現地に出向く現地主義であること、③解決が見込まれる場合には（時間や回数の制限なく）何度でもあっせんを行うことの3点と、これまでの解決率、平均処理日数、被申請者の参加率等の実績についても広報・PRする。

イ 集中広報期間等

「労使ネットととりの日」（平成24年6月13日第1107回総会決定）の6月10日がある6月、全国労働委員会連絡協議会の「個別労働関係紛争処理制度周知月間」である10月に集中的に広報を行うとともに、該当月については、地方紙の発行エリア、民放テレビ、ラジオのローカル局の放送エリアが重なる島根県と共同した広報・PR活動を行う。

ウ 広報媒体等

- 引き続き可能な限り多くの広報媒体の利用を検討するとともに、県職員をモデルとしたポスター・リーフレットの作成や、新聞へのまんが広告の掲載、県庁舎等への懸垂幕・横断幕の掲出等、県民により親しみやすい方法で広報する。
- 県内の高校で卒業を控えた高校3年生に対して、県中小企業労働相談所の「THE社会人」と併せて労使ネットととりのクリアファイルを配布するなど、「未来の労働者」に対する労働教育、紛争の未然防止等の観点からPRをしていく。
- 昭和21年3月1日に鳥取県労働委員会が発足して以来、平成28年3月1日をもって

70周年を迎えたことを記念し、平成29年を通して、県立図書館等と連携するなどして、また、既実施事業との相乗効果を図るなどして記念事業を実施し、県民や事業者に直接、鳥取県労働委員会（労使ネットとっとり）及びその実施している紛争処理サービスについての周知及び利用促進を図る。

- 県民や事業者に労働委員会の個別労働関係紛争あっせん制度や、労働相談の認知度を一層高めることを目的として、「労使ネットとっとり」周知ステッカーを作成し、県庁舎等の公共施設や掲示協力企業に送付する。ステッカーを身近な場所に掲示することで、労働者・事業者、若年世代が親しみをもつとともに職場環境の改善等に対する関心を高める。

(2) 主な周知広報活動

ア 労働相談会・労働相談週間の取組み

①定期労働相談会の実施（毎月定例総会日）

「第6章 個別労働関係紛争の相談・あっせん 1 (2)」にて詳細記載

②関係機関による日曜労働相談会の開催（年3回、県内3地区一斉開催）

「第6章 個別労働関係紛争の相談・あっせん 1 (3)」にて詳細記載

③「労使ネットとっとり」労働相談週間（6月）

「第6章 個別労働関係紛争の相談・あっせん 1 (4)」にて詳細記載

イ 労働相談会・労働相談週間等の周知広報活動

①リーフレット・ティッシュの街頭での配布

集客施設の来場者に対し、休日合同労働相談会の実施や関係機関の個別労働関係紛争処理関係機関の各相談窓口を紹介するチラシが入ったティッシュペーパーを配布し、「労使ネットとっとり」の周知を図った。なお、一斉配布の実施に当たっては、県商工労働部雇用人材局及び県中小企業労働相談所（みなくる）、日本司法支援センター鳥取地方事務所（法テラス鳥取）と連携した。

東 部	日 時	平成29年6月3日（土）午前9時から正午まで
	会 場	イオン鳥取北店（鳥取市晩稲）
	配 布 者	（公）三谷会長代理、（使）和田委員、事務局職員
中 部	日 時	平成29年6月4日（日）午前9時から正午まで
	会 場	倉吉パープルタウン及び新あじそうパープル店（倉吉市山根）
	配 布 者	（公）濱田会長、（公）浦木委員、事務局職員
西 部	日 時	平成29年6月4日（日）午前9時から正午まで
	会 場	イオン日吉津店（日吉津村日吉津）
	配 布 者	（労）松崎委員、（使）江尻委員、事務局職員

東 部	日 時	平成 29 年 10 月 1 日 (日) 午前 9 時から正午まで
	会 場	イオン鳥取北店 (鳥取市晩稲)
	配 布 者	(労) 弘中委員、(使) 宮城委員、事務局職員
中 部	日 時	平成 29 年 10 月 1 日 (日) 午前 9 時から正午まで
	会 場	倉吉パープルタウン及び新あじそうパープル店 (倉吉市山根)
	配 布 者	(公) 門脇委員、(使) 稲井委員、事務局職員
西 部	日 時	平成 29 年 10 月 1 日 (日) 午前 9 時から正午まで
	会 場	イオン日吉津店 (日吉津村日吉津)
	配 布 者	(使) 竹上委員、事務局職員

(参 考) 鳥根県労働委員会の街頭PR実施状況
平成 29 年 2 月 26 日 (日) ゆめタウン出雲 (出雲市大塚町)
平成 29 年 10 月 5 日 (木) JR松江駅前 (松江市朝日町)

②新聞広告 (鳥取県からのお知らせ・マンガ広告)

地区	掲載日	媒 体	告 知 内 容
全域	平成29年 1月26日 (木)	日本海新聞	鳥取県からのお知らせ欄 フリーダイヤル・労働相談 2月 8 日 (水) 定期労働相談会
全域	平成29年 10月 7 日 (土)	日本海新聞	まんが広告 フリーダイヤル・労働相談 10月22日 (日) 日曜労働相談会
全域	平成29年 11月23日 (木)	日本海新聞	鳥取県からのお知らせ欄 フリーダイヤル・労働相談 12月13日 (水) 定期労働相談会

労使ネットとっとりからのお知らせ

労働関係機関による
無料日曜労働相談会

弁護士、社労士、労働委員会委員など専門家がご相談に寄り添います!

【日 時】10月22日(日) 午前10時～午後3時

【とこ】東部/鳥取市文化センター(鳥取市官方温泉)
中部/鳥立倉 芸術文化会館(倉吉市山根)
西部/不子市福祉保健総合センターふれあいの里(米子市赤間町)

【対 象】労働者、事業主
正社員、パートなどの雇用形態は問いません。
就労中での相談も可能です。

【内 容】労働問題全般
解雇、退職の人間関係、休職、労働時間など。
※就業・労務に関することに限る。

【方 式】個別、匿名可、相談費等当日先着順(事前予約不要)
【予約】電話予約 10月20日(前)午後5時15分

【予約・問合せ先】
株式会社 労働相談・あつせん 鳥取県に寄り添う会社
労使ネットとっとり
(県庁労働委員会)

【専用フリーダイヤル(無料)】
0120-77-6010
FAX:0857-26-8153
平日の受付時間(1)【公用番号】090-7778-2109
【2】
労使ネットとっとり

10月は「個別労働関係紛争処理制度」の周知月間です。

「労使ネットとっとり」で「個別労働関係紛争処理制度」の周知月間です。

解決しませんか?

鳥取県

平成 29 年 10 月 7 日付 日本海新聞 Oラ・コミック

③新聞タウン情報誌

地区	日程	媒体	告知内容
鳥取県東部、 中部、兵庫県 但馬地方	10月12日(木)	日本海新聞 タウン情報誌 「うさぎの耳」	労使ネットととりの周知 (フリーダイヤルでの相談、定期相談会) 10月22日(日)日曜労働相談会

④テレビ・ラジオ番組への出演

○NHKとっとり放送局放送「いちおしNEWSとっとり」への出演

放送日時	出演者	PR内容
平成29年6月9日(金) 午後6時10分から	事務局職員	日曜労働相談会(6月18日(日))
平成29年10月13日(金) 午後6時10分から	事務局職員	日曜労働相談会(10月22日(日))

○FM山陰「Day by Day～輝け未来」への出演

放送日時	出演者	PR内容
平成29年5月24日(水) 午後2時20分から	三谷会長代理	個別労働関係紛争あっせん制度 フリーダイヤル・労働相談 日曜労働相談会(6月18日(日))

⑤懸垂幕・横断幕の掲出

地区	場所	媒体	掲出期間	告知内容
東 部	県議会棟 (鳥取市東町)	横断幕	6月1日(木)から 6月30日(金)まで	全国共通キャッチフレーズ 「ご存じですか?労使ネットとっとり ～雇用のトラブル まず相談～」 労使ネットととりのロゴマーク 相談フリーダイヤル
			10月1日(日)から 10月31日(火)まで	
中 部	中部総合事務所 (倉吉市東巖城町)	懸垂幕	10月1日(日)から 10月31日(火)まで	
西 部	米子市宮武道館 (米子市糺町)	横断幕	6月1日(木)から 6月30日(金)まで	
			10月1日(日)から 10月31日(火)まで	

⑥その他相談会の周知広報活動

○「県政だより」(1月号、10月号)及び市町村広報紙におけるお知らせの掲載

○関係機関に対するチラシの配布

〔主な配布先〕国、県、市町村窓口(労働関係、相談関係等)、図書館、社会福祉協議会、労働者団体(労働組合等)、使用者団体(経営者協会、商工会議所、商工会、青年会議所等)、大学・専門学校、県内高等学校・特別学校等(就職希望の卒業生に対して配布)

○県内コンビニエンスストア「鳥取県情報コーナー」におけるチラシの配架

- 県政記者クラブに対する報道資料提供
- 関係各所に対する関係機関広報誌またはホームページでの告知依頼
〔主な依頼先〕市町村、共催機関、労働関係団体、経営者団体等
- 労使ネットとっとり公式ホームページによる告知

ウ 労働相談窓口の周知ステッカーの作成及び掲示

地 区	作成枚数	掲示箇所	周 知 内 容
全 域	周知ステッカー (2種類、計10,000枚)	トイレ、洗面所周辺等の利用 者の目に届きやすい場所	労使ネットとっとり フリーダイヤル

当労働委員会の実施する労働相談の窓口を広くPRするため、平成28年に周知ステッカーを作成し、平成29年も引き続き県内の公共施設、企業、店舗等に掲示の依頼を行った。
※なお、県知事賞を受賞した「聞くゾウくん」を鳥取県労働委員会個別労使紛争解決支援センター（愛称「労使ネットとっとり」）の公式マスコットキャラクターとして活用



〔掲示先〕

県庁、中部総合事務所、西部総合事務所、米子市役所、米子コンベンションセンター、株式会社いない、イオンリテール株式会社（イオン日吉津店、イオン米子駅前店、イオン鳥取北店）、株式会社ポプラ、株式会社ファミリーマート、とりぎん文化会館、鳥取市役所、株式会社サンマート 等



エ 「未来の労働者・使用者（県内高校生）」向けの広報

クリアファイルの配布（未来の労働者・使用者である高校生向け啓発）

地 区	日 程	媒 体	告 知 内 容
全 域	12月中旬	クリアファイル5,800部	労使ネットとっとり周知 フリーダイヤル・労働相談

未来の労働者・使用者に対する労働紛争の未然防止、労働教育に役立つよう、就職・進学を控えた県内の高校3年生全員に対し、県中小企業労働相談所（みなくる）の「THE社会人基礎編」に併せて労使ネットととりのクリアファイルを配付し、「労働関係の専門機関」としての周知を図った。

オ その他

10月は全国労働委員会連絡協議会における、個別労働関係紛争処理制度周知月間であり、前記（1）及び（2）の周知活動のうち、10月に実施した取組みは共同PR事業として位置づけている。

3 労働紛争予防セミナー

（1）目的

近年、雇用形態が多様化する中で雇用形態により労働者の待遇等に格差が存在する状況にある。とりわけ、日本の非正規労働者と正規労働者との賃金水準は欧州諸国と比べて差が大きい状況にあるとされ、現在政府等において不合理な待遇格差の解消による非正規雇用労働者の待遇改善等について、様々な議論がなされているところである。

最近の非正規雇用労働者に関する判例の傾向や実態等について、働き方改革実現会議の構成員である水町勇一郎氏から講演をいただき、今後の労働条件のあり方等を学ぶとともに、労働関係紛争の予防に資する。

（2）日程

平成29年3月29日（水）

（3）場所

鳥取県立図書館2階 大研修室（鳥取市尚徳町）

（4）内容

ア 開会

イ あいさつ

濱田 由紀子 鳥取県労働委員会会長

ウ 講演

講師 水町 勇一郎 東京大学社会科学研究所教授（東京都労働委員会会長代理）

エ 質疑等

オ 県立図書館紹介

カ 閉会

(5) 講演概要

演題 「正規・非正規労働者間の待遇格差の是正について」

講師 水町 勇一郎 東京大学社会科学研究所教授（東京都労働委員会会長代理）

〔講演内容〕

I. 「働き方改革」と「同一労働同一賃金の実現」に向けた動き

- 1 「ニッポン一億総活躍プラン」について
- 2 「同一労働同一賃金ガイドライン案」について
- 3 「働き方改革実行計画」について

II. 近時の裁判例

- 1 「長澤運輸事件・東京高裁判決」について
- 2 「ハマキョウレックス（差戻審）事件・大阪高裁判決」について

III. むすび—どこに向かっているのか？

〔会場の様子〕



4 委員寄稿文

(1) 中央労働時報（2017年4月号）鳥取県労働委員会会長寄稿

<労働委員会の窓から>

鳥取県労働委員会会長 濱田由紀子

「お酒を飲まされる労働委員会」

鳥取県労働委員会は「お酒を飲まされる労働委員会」である。

以前、当労働委員会に講師で来られた方が「労働委員会関係者に『今度、鳥取県に行く』と伝えたら『あそこに行くとお酒を飲まされるよ』と注意された」とおっしゃっておられたが、確か、その講師の方もたっぷりとお酒を飲まれてお帰りになられたと記憶している。

当労働委員会で開催される会議やシンポジウム等には、終了後、漏れなく「情報交換会」なるものがセットされている。当労働委員会の委員であれば、「情報交換会」＝「飲み会」だとピンとくるものであるが、他県の労働委員会の委員や講師の皆様方も同様にピンときておられるのかは定かではない。

とって、下戸の方に当労働委員会訪問を躊躇されては困ってしまうのだが、ご安心されたい。当労働委員会にも下戸の委員はおられ、宴会の最中もお酒は一滴も飲まれない。ところが、その委員が下戸であることにいまだに気付いていない委員が何人もいる。酒好きは皆、自分がお酒を飲むのに夢中で、他の人がお酒を飲んでいるのかなんて気にも留めていないのである。

危ないのはむしろ酒好きの来訪者である。当労働委員会の委員はサービス精神旺盛なので、酒好きと分かると、お酒を注ぐのが最大のサービスとばかりに委員全員から集中攻撃を受ける可能性大である。当労働委員会に来られる方は、下戸を装われたほうが無難なのかもしれない。

とはいえ、鳥取県は日本海に面し、冬は寒さが厳しく、自然も豊かで、水も綺麗である。というわけで、地酒がとにかく美味しい。個人的には、宣伝が足りないだけで、新潟県にも山口県にも負けないのでは？とまで思うのだが、ともあれ、日本酒好きの方には、是非一度は口にさせていただきたいものである。

他県の労働委員会の皆様や講師の方との交流を通じ、次第に、鳥取県労働委員会は、（良いか悪いかは別にして）日本で一番酒好きな労働委員会かもしれないという自信が芽生えてきたところに、である。世界は広い。

当労働委員会では、平成20年から韓国江原道の江原地方労働委員会と業務交流を行っており、平成28年3月には、鳥取県委員会創設70周年記念として「日韓労働委員会シンポジウム」を開催して韓国江原地方労働委員会の会長を始め委員や調査官の方に来ていただき、平成28年9月には、当労働委員会の委員や事務局が韓国江原地方労働委員会を訪問し、調査交流を実施した。

これら交流事業でも、昼間の業務交流が終われば、夕方以降は、お酒を酌み交わしながらの交流となるのだが、韓国江原地方労働委員会のメンバーがいずれも「とんでもなく」お酒が強いのである。当労働委員会最強の委員を以てしても、帰りには千鳥足で、翌日には前夜の記憶が飛んでいた。私なんて到底敵うわけがない。焼酎を飲むふりをしながら水を飲む、トイレに行くふりをして休憩する等のあらゆる技を駆使していたが、なにせ（肩書だけは）会長だから目立つ。みつかれば、焼酎をビールで割った爆弾酒のイッキ飲みである。異国の地で本気で死

ぬかと思った。

結局のところ、当労働委員会の委員は、「酒好き」というより「人好き」であるだけなのかもしれない。委員同士の仲の良さは喧嘩の仲裁に威力を発揮するのか、当労働委員会では個別労働関係紛争あっせん事件の申請件数が多い。

というわけで、酒好きであろうとなかろうと、是非一度、当労働委員会を訪れていただきたい。地酒を手にお待ちしている。

(2) 労委労協 (2017年3月号) 鳥取県労働委員会労働者委員寄稿

<会員交流>

労働委員会の視点で「働き方改革」を

松崎浩哉 (鳥取県労働委員会労働者委員)

2015年5月に労働者委員を拝命してから2年が経過しようとしています。

鳥取県労委の事件の概要としては、集団紛争事件は非常に少なく、直近10年で審査事件が2件、調整事件は年間1件～3件程度で、私自身は未だ担当したことがありません。一方、個別労働紛争事件は年間30件前後で、年々増加傾向にあります。

鳥取県では、2002年に「個別労働関係紛争解決促進条例」を制定し、労働委員会に「あっせん」の処理を委任し、労働委員会は重要な任務として重点的に取り組んでいます。委員の構成も、男性8名、女性7名とバランスを考慮して選任され、特にハラスメント・メンタルヘルス事案等デリケートな案件には極力、女性委員を交えて対応しています。また、申請者(特に労働者)の様々な負担を軽減するため当事者の所在地に出向いて「あっせん」を実施する「現地主義」を採っています。

この間、6件の個別あっせんに係りましたが、第一に感じたのが使用者・労働者ともに労働ルールに関して極端に無知な方が多いということです。労働ルールを熟知した上で、抜け道を探りながら労働者を酷使して使い捨てる「ブラック企業」は別にして、決して悪意はないけれど、労働ルールを理解していないがために従業員に対する手続きや対応を誤る使用者が多いと感じました。一方で、労働者も不当な扱いをされても限界まで我慢をして耐えられず相談する方もいれば、中には労働者としての義務も責任も度外視して権利を主張する「モンスターワーカー」と呼ぶのがふさわしいような方も見受けられます。いずれにしても、その企業の中に労働組合が組織され、きちんと機能していれば大半が労使自治の中で解決される問題ではないかと思います。組織率が18%を割り込んでいる日本の労働組合の力量不足を感じています。

鳥取県では、平成23年12月から県、経営者協会、連合鳥取、労福協が一体となって『THE社会人 働き始めるあなたへ』という労働ルール・社会保険・労働組合などについて、社会人としての第一歩を踏み出す時に必要な基礎知識をまとめた小冊子を作成し、毎年改訂版を県内全ての高校と高専に配布しています。若い世代が労働ルールをきちんと理解することによって、不毛な労使間トラブルが少しでも減少することを期待したいと思います。

また、鳥取県労委の特徴として韓国・江原地方労働委員会との交流があげられます。昨年3月9日に創設70周年記念事業として、江原地方労働委員会委員長ほか委員をお招きして、「日韓労働委員会制度の現状と課題—個別労働関係紛争処理制度のあり方等について—」記念講演とシンポジウムを開催しました。そして9月には、会長ほか公労使委員6名が訪韓し、「日韓労働委員会における労働紛争処理の和解手法等について」意見交換等を行いました。

今回の交流の中で少し意外だったのは、江原地方労働委員会の金委員長は行政の方で、労働委員会の決定は労使双方に対して強制力を持つとのことでした。日本の労働委員会では、あくまでも「あっせん」なので、私の担当した案件の中には、申請者(労働者)が経済的に困窮していて他の手段(労働審判・訴訟など)に移行する余力がなく、「あっせん」を成立させるため(私の考えるよりも)かなり低い水準での「あっせん案」にならざるを得ないこともあった

からです。正直、少しうらやましく感じました。

訪韓の際には江原地方労働委員会の方々からとても心温かなもてなしを受け、大変実のある交流を行うことができました。その訪問の成果もあって、本年7月には江原地方労働委員会の勤労者委員で韓国労働組合総連盟江原道地域本部議長ほか労働組合の方を鳥取県にお招きして、労働者委員・労働組合等と研究交流会が開催される予定になっています。

昨年、大手広告代理店で入社1年目の新入社員が過重労働のため自殺し、企業全体での長時間労働が大きく報道され、社会問題として注目を集めました。以前から「働き過ぎ」との指摘を受けてきた日本の労働者ですが、これを受け長時間労働是正の働きが本格化してきました。労基法 36 条によって、労使協定なしに時間外労働を行うことはできませんし、月間の残業時間についても一定の上限指針が示されていますが、現実には協定さえ結べば過労死認定基準の月間 80 時間（2 カ月連続）をはるかに超える上限規制を締結することが可能になっています。

また、ご存知の方は少ないかもしれませんが、自動車運転業務従事者については、労基法の規制を大きく超えて年間最大拘束時間 3,516 時間を認める厚生労働大臣告示が出されています。1990 年の物流 2 法改正以降の規制緩和の悪影響とも相まって、トラック・バス・ハイタクなどの交通運輸産業は「長時間労働・低賃金」の業種として、労働市場で真っ先に敬遠される業種となり、深刻なドライバー不足に陥っています。このことにより、トラック業界だけで 2020 年には約 10 万人のドライバーが不足するといわれています。2008 年に改正され 2010 年 4 月に施行された改正労基法では、月間 60 時間を超える時間外労働については割増率を 50%以上とされているものの、中小事業者については実施が 2019 年まで先送りとなっています。業種の違いや企業規模によって労働者保護ルールに差異が設けられていることに違和感を乗り越して怒りすら感じます。

今後、政府の「働き方改革実現会議」において、時間外労働時間の上限規制をはじめとして、様々な労働の在り方について検討がされますが、企業の経済効率を第一義に議論するのではなく、労働者の視点で「ワーク・ライフ・バランス」の取れる働き方について、真摯に議論し、自殺者・メンタルヘルス不調者がゼロになるよう、新たな制度構築のため建設的な議論が交わされる会議となることを期待したいと思います。

第8章 鳥取県労働委員会創設70周年記念事業

1 概況

本労働委員会が平成28年3月1日に創設70周年を迎えることを契機に、本労働委員会及びその実施する紛争処理サービスの効果的な周知及び一層の利用促進に資することを目的として、平成27年から平成29年までの間、創設70周年を記念する各種の事業を行った。

事業の企画等に当たっては、鳥取県労働委員会創設70周年記念事業企画委員会（以下「企画委員会」という。）を小委員会として設け、平成27年4月8日開催の第1回企画委員会会議から合計12回会議を開催し、事業の企画立案、審議、調整を行った。

（企画委員会委員）

公益委員（委員長）	三谷 裕次郎	会長代理
労働者委員	池内 保子	委員
使用者委員	宮城 定幸	委員

（記念事業）

「労使ネットとっとり」ポスター・キャラクターデザイン等の公募等（平成27年、平成28年実施）

鳥取県労働委員会70年のあゆみ展の開催（平成28年実施）

記念講演・シンポジウムの開催（平成28年実施）

鳥取県労働委員会70周年記念誌の編集・発行（平成29年発行）

2 鳥取県労働委員会70周年記念誌の発行について

(1) 概要

労働委員会の歴史や果たす役割等を県民の方に再認識していただくことを目的に、これまで労働委員会創設5周年、20周年及び50周年において、「鳥取県地方労働委員会の歩み」を発刊している。今回、その後の調整・審査事件、個別労働関係紛争あっせんの取組や労使ネットとっとりの歩み、日韓労働委員会フォーラムの取組みなどをまとめて、70年間の内容を基に70周年記念誌として編集・発刊し、関係機関等に発刊した。

- ①発刊日 平成29年3月31日
- ②装丁等 上製本、箔押 244頁（うち、カラー37頁）
- ③部数 500部

(2) 内容

- ①知事祝辞
- ②写真（歴代会長・第45期委員）
- ③記念随想
- ④近年の主要な出来事
 - ・労使ネットとっとりの個別労働関係紛争あっせんの取組み
 - ・労働組合法の改正
 - ・韓国の労働委員会との交流
 - ・70周年記念事業
- ⑤資料
 - ・事件取扱状況
 - ・歴代委員・歴代事務局長名簿 等

(3) 配布先

各都道府県労働委員会、県内各図書館、鳥取県関係部局、県議会、その他県内関係機関 等

3 鳥取県労働委員会70年のあゆみ展

(1) 趣旨

平成28年3月1日に鳥取県労働委員会が創設70周年を迎えたことを記念し、記念事業の一環として、労働委員会制度の現在、過去、未来をテーマにしたパネル展を、平成28年に続き、平成29年も実施し、労働委員会が果たす役割を県民の方に再認識していただいた。

(2) 展示事業の概要

1. 展示会場及び期間

展示会場	期 間
〔中部会場〕 倉吉未来中心アトリウム	平成29年 6月4日(日)～6月18日(日)
〔東部会場〕 鳥取市立図書館ギャラリースペース	平成29年 10月27日(金)～11月9日(木)

2. 展示内容

① 過去編～労働委員会70年のあゆみ（労働関係史実等のパネル展示）

鳥取県労働委員会創設前後の社会情勢・労働環境、鳥取県労働委員会が取り扱った調整事件・審査事件等について、当時の写真や新聞記事等の資料を収集・編纂したB2サイズのパネルを展示。

② 現在編～労働委員会のいま（労働委員会制度の説明パネル展示）

近年の鳥取県労働委員会の活動状況等をB2サイズのパネルで紹介。

3. 展示の様子



東部会場（鳥取市立図書館）



中部会場（倉吉未来中心）

第9章 韓国江原地方労働委員会との研究交流

1 概 況

鳥取県労働委員会では、県と友好提携を結んでいる韓国江原道の江原地方労働委員会と労働委員会分野での交流を実施している。

平成20年2月には、江原地方労働委員会等を訪問し、韓国の労働委員会制度及び労使関係団体の実情等を調査し、併せて交流・意見交換を行った。また、同年10月には、本県にて江原地方労働委員会の委員長を招聘してフォーラムを開催し、今後の労働紛争処理制度の研究等に資する目的で、日韓の労働委員会制度の比較などを行った。

さらに、平成28年3月には鳥取県労働委員会創設70周年記念事業の一つとして実施した記念講演・シンポジウムに江原地方労働委員会の委員長及び委員を招聘した。

同年9月には、これまでの交流を礎として、両委員会が今後も継続的な協力及び交流を行うことを確認する「業務協力・交流協約」を締結した。

平成29年においては、7月に江原地方労働委員会勤労者委員を本県に迎えて研究交流会を実施（日本労働組合総連合会鳥取県連合会との共催）したほか、8月に本県で開催された中国地区労働委員会審査主管課長会議等に際して、江原地方労働委員会公益委員等を招き、韓国側の講演や日韓共同での議題検討・演習を実施した。

こうした交流を通じて得られた成果は、本県の個別労働関係紛争の取組み強化や審査の迅速化・的確化等につながっている。

2 江原地方労働委員会勤労者委員との研究交流会の開催

(1) 目的

研究交流会を開催し、韓国及び日本における最近の労働事情、労使関係等について意見交換及び情報交換を行うことにより、両委員会の業務の向上と労働関係の発展を図る。

(2) 日程

平成29年7月4日（火）から7日（金）まで

期 日	内 容 等
7月4日（火）	県西部地域視察
7月5日（水）	県中部地域視察
	県知事表敬訪問 於：知事公邸
	研究交流会 於：とりぎん文化会館
7月6日（木）	県西部地域視察
7月7日（金）	県西部地域視察

(3) 訪日者

韓国江原地方労働委員会

勤労者委員 金 林 亨 (キム・イムヒョン)、金 學 晩 (キム・ハクマン)、
石 承 熙 (ソク・スンヒ)、鄭 四 龍 (チョン・サリョン)、
朴 鍾 柱 (パク・ジョンジュ)

事務局調査官 許 倫 (ホ・ユン)、李 政 烈 (イ・ジョンリョル)

(4) 韓国江原地方労働委員会との研究交流会

ア 日時

平成29年7月5日(水) 午後3時30分から午後5時まで

イ 場所

とりぎん文化会館 第2会議室(鳥取市尚徳町)

ウ 参加者

- (ア) 韓国江原地方労働委員会 7名
金 林 亨 (キム・イムヒョン) 勤労者委員ほか
- (イ) 日本労働組合総連合会鳥取県連合会 27名
本川 博孝会長ほか
- (ウ) 鳥取県労働委員会等 24名
濱田 由紀子会長、委員及びあっせん員候補者、事務局職員、国際交流員等

エ 次第

- (ア) 開会
- (イ) 主催者挨拶
日本労働組合総連合会鳥取県連合会 本川 博孝会長
- (ウ) 講演
韓国江原地方労働委員会 金 林 亨 (キム・イムヒョン) 勤労者委員
- (エ) 意見交換
- (オ) 閉会

オ 講演録

- 演題 「韓国労働運動の未来戦略」
- 講師 韓国江原地方労働委員会 金 林 亨 (キム・イムヒョン) 勤労者委員

〔あいさつ〕

こんにちは、韓国労働組合総連盟江原道地域本部の議長キム・イムヒョンです。韓国江原地方労働委員会の勤労者委員を務めています。2016年9月に鳥取県労働委員会の皆様に訪韓していただき、研究交流を行いました。その際の縁が続いて、このように再びお会いできたことを、大変嬉しく思います。

また日本労働組合総連合会鳥取県連合会との交流の一環として、この度は韓国の最新の労働情勢及び労働運動の未来戦略について説明する機会をいただき、誠にありがとうございます。

特に、この席を設けてくださいました、日本労働組合総連合会鳥取県連合会の本川博孝会長様並びに鳥取県労働委員会の濱田由紀子会長様、そして事務局の職員をはじめとする、関係者の皆様にも心より感謝申し上げます。

本日の発表は、最新の韓国労働情勢及び労働運動の未来戦略に係る内容を予定しております。発表に先立って簡略ながら、私の紹介をさせていただきます。

私は 1988 年から全国観光サービス労働組合連盟・江原道地域本部の議長、江原道地域観光サービス労働組合委員長、韓国労総江原道地域本部の常任副会長を歴任し、2014 年 6 月に韓国労総の江原道地域本部議長に選ばれ、現在まで同職を務めております。

〔韓国労働組合総連盟（韓国労総）の組織状況について〕

韓国労総は 1961 年 8 月に結成され、労働者に安全な作業環境を、国民に健康で快適な生活環境を持続的に保障できる、国民経済が均等に発展した社会をつくるため全力を尽くしております。対等で自立的な参加と創意に基づいた民主的労使関係の確立や生産民主化・経営民主化・産業民主化の完全なる実現に向け、持続的に運動を展開しております。

2016 年現在で、韓国労総の総組合員数は 954,546 名、単位労組は 3,339 団体あります。韓国労総傘下には、24 の産別連盟、16 の市道地域本部、54 の地域支部があります。

江原道地域本部の傘下には、8 つの地域支部（原州、太白、春川、東草、東海、三陟、江陵、寧平旌）があります。

〔韓国労働組合の歴史について〕

韓国の労働運動は日本の植民地時代に始まり、1945 年の独立とともに、以前より強力な組織と指導力を持つ労働組合の出現が相次ぎました。1946 年 3 月米軍政の後援と右翼政治勢力に基づいた大韓労働組合総連合会（大韓労総：韓国労総の前身）が結成され、1950 年代に唯一の全国組織として労働運動を主導しました。

1960 年初め、経済開発計画とともに、工業化も進展し、労働組合が活気を帯びます。1970 年 11 月にはチョン・テイルの焼身自殺事件（賃金、労働条件を改善しろ！と絶叫し、体にガソリンを浴び、自殺した事件）があり、新しい転機を迎えましたが、軍事政権が労働運動を抑圧することになります。

1970 年代末、労働者の不満が一気に噴出し、大規模な労働争議が発生しました。1980 年には労働関係法が大幅に改正されて労働運動が政府の規制を受けることになり、所得不平等に対する労働者の不満は益々深化していきます。

1980 年代は、新規労組の設立が急増し、対等な労使関係の確立に向けた労働組合運動が活発に展開されることになります。その当時、「政治的組合主義」を標榜した在野運動勢力が全国労働組合協議会（全労協）を結成することになり、新規労働組合及び労働組合員数が急増します。それ以降、全労協は全国民主労働組合総連盟（民主労総）に発展し、韓国労総とともに二大労総時代が開かれます。

「1987 年労働者大闘争」以降盛んであった労働組合運動は、30 年が過ぎた現在は、当時夢

見ていた「労働者が主人になる世の中」ではなく、「労働者が冷遇され、蔑視される世の中」に転落してしまいました。

〔未来トレンドの変化と課題について〕

韓国社会は世界に例をみない最も早いスピードで少子高齢化が進んでおり、人口の危機に先制的に対応できない場合は社会・経済的に受ける衝撃と社会的費用が莫大になると思われ
ます。

出生率は世界最下位レベルの 1.15 人、そして未来の生産可能人口 (15~64 歳) は 2017 年頃
から減少し始め、2050 年には半分になり、深刻な労働力不足現象に直面すると思われていま
す。

結局、労働の質と量が低下し、内需は委縮し、租税の不足による政府財政の悪化、社会保
障費用の増加、公的年金の財政破綻などが発生する可能性が高くなっています。

また、製造業からサービス産業への産業構造の変化、不平等の深化・両極化による労働市
場変化、労使関係の変化、地球温暖化、資源の枯渇、北朝鮮と韓国の分断固着化などの問題
から、新しいパラダイムへの転換が必要な状況です。

〔未来労働社会のビジョンについて〕

韓国労総が志向する未来社会像は「労働が尊重される平等福祉統一国家」です。平等福祉
統一国家とは普遍的福祉、財閥体制の改革及び市場経済における調整経済モデルであり、分
断を乗り越えた統一国家の下での東北アジアの平和共存の時代において、化石燃料依存型か
ら環境親和型産業に移行した経済を有し、分権化・破片化した労使関係の多層化を通じて実
質的・社会的対話システムへと転換した、雇用・賃金等の労働市場が安定化した未来労働社
会を意味します。

このようなビジョンのために 7 大目標を定め、これを実践するために未来戦略 100 大課題
及び 17 大 (12+5) 核心課題を設定し、推進して行く予定です。

7 大目標とは、次のとおりです。

- ①民主進歩政治 (反労働、親財閥・保守政権を裁く)
- ②経済民主化 (財閥体制の廃止、新自由主義反対)
- ③多層的労使関係 (産業・業種・地域別社会的対話)
- ④安定した労働市場 (雇用不安解消、適正な賃金)
- ⑤普遍的福祉 (教育、保育、住居、老後、医療の 5 大負担解消)
- ⑥グリーン共同体 (温室ガス削減、グリーン経済への偉大なる転換)
- ⑦平和統一体制 (韓半島の平和体制定着と統一国家の樹立)

17 大核心課題のうち、

12 大核心課題は、

- ①正規雇用の縮減 (差別撤廃)、②雇用安定強化 (リストラ規制)、③失業安定網の強化 (失
業扶助)、④労組法の改正、⑤両極化解消 (連帯基金)、⑥低賃金の解消 (生活賃金条例)、
⑦健康保険 (傷病手当の新設)、⑧国公立保育施設の拡充 (地域ごとに最低 2 つ)、⑨大学
授業料半額、⑩社会的対話システム改善、⑪全ての老人に年金 20 万ウォン、⑫少子・

高齢化であり、

5大目標は、

①別労組の土台構築、②準組合員制度の導入、③1国1労総体制、④組織改革、⑤社会連帯の強化です。

〔核心課題の実行計画について〕

未来戦略を貫徹するため、戦略的に「動員」、「連帯」、「参加」と分けて、ロードマップを構成し、推進していく計画です。

まず「動員」ですが、交渉と闘争は、労働組合が持つ唯一の武器であり、現場を通じて組織を強化していきます。

次に「連帯」ですが、こちらは、労働、人権、環境、男女平等など、多様な領域で労働と市民・地域社会とのネットワークを構成し、市民社会や地域社会などの非労組団体と労働組合の目標を共有し、共同行動を実践していく計画です。

「参加」の拡大方法としては事業場単位の交渉を超越した、国家レベルでの労働・資本・政府間の交渉の代表性・独立性を確保していくものです。

〔最近の懸案について〕

2017年の韓国の労使関係は全般的に不安定で、労使葛藤の要因も多くなると思われています。経済的に家計負債の償還負担、内需の低迷、造船海運産業から始まったリストラの余波拡散などで大危機を招く可能性も排除できません。また継続する低成長、雇用状況の悪化で2017年の失業率は歴代最高値を更新すると予想されています。主要産業で人員削減などのリストラや労使葛藤も深化し、公共・金融部門の成果年俸制に関する葛藤も当分は続くと思われています。

2017年5月10日、新しい文在寅政府が誕生し、今までの労使関係、労働政策の清算と新しい労使関係の秩序回復、平等福祉社会をつくる基礎を固める大変重要な時期だと思います。

新しい政権が誕生した後、文大統領の第1号業務指示で雇用委員会が設置され、去る6月20日には韓国労総と雇用委員会との政策懇談会が開催されました。

この懇談会で韓国労総は、通常解雇及び就業規則の不利益変更に関連した2大指針、団体協約の是正命令、成果年俸制などの即刻廃棄を主張し、最低賃金1万ウォンなど、賃金主導の成長を主張しました。

また、ILO協約批准及び関連法の改正など、国際労働基準に相応しい労働権の保障を最優先の課題として提示しました。

さらに、非正規雇用の正規雇用化、最低賃金1万ウォンの実現を通じた働き場の質の向上、リストラの要件と手続の強化等を通して働き場を守ること、公共社会サービスのインフラ拡大や労働時間短縮を通じた働き場づくりを重点課題として提示しました。

これ以外にも数多くの課題が山積みになっていますが、韓国労総は韓国社会の労働を代表する第1労総として現場交渉、共同要求の共同闘争展開、労働と市民連帯を通じた汎社会的かつ国民的な運動の展開、労働基本権の保障、福祉社会など経済社会労働の改革課題の制度化を通し、「労働が尊重される平等な福祉社会」をつくるため持続的に努力していく予定です。

以上を持ちまして、最近の韓国労働情勢及び労働運動の未来戦略に関する説明を終わらせ

ていただきます。長時間の御清聴ありがとうございました。

改めまして私どもを招待してくださいました、日本労働組合総連合会鳥取県連合会と鳥取県労働委員会に感謝申し上げますとともに、今後も両国の活発な交流を通して、益々の発展がありますことを祈念いたしまして発表を終わります。ありがとうございました。

(4) 写真



県知事表敬訪問



キム・イムヒョン江原地方労働委員会勤労者委員の講演(研究交流会)

3 中国地区労働委員会審査主管課長会議及び審査担当職員研修の開催

(1) 目的

近年、労働委員会が取り扱う不当労働行為事件は、従来からの企業内労組からの申立てに加え、合同労組からの申立の増加により、実質的には個別労働紛争事件であるケースが全国的に増加するなど、事案の多様化が見られる中で、審査手続の迅速性・的確性がより一層求められている。

一方、隣国の韓国の労働委員会は、日本と類似の制度に拠っているが、不当労働行為事件及び不当解雇事件など多くの事件を取扱いながら、審査手続の迅速性・的確性において独自の優れた処理・運営をするなど、興味深い点が多く、これらは我々の審査実務の参考となると思われる。

このことから、29年度においては、日韓労働委員会における審査実務の比較の視点から、韓国の労働委員会に精通した有識者・関係者等を招聘し、講演及び実務研修を行う。

(2) 日時

平成29年8月2日（水）午後1時30分から午後5時15分まで
3日（木）午前8時45分から午前11時30分まで

(3) 場所

米子ワシントンホテルプラザ らん（東）（米子市明治町）

(4) 参加者

ア 中国地区労働委員会事務局

イ オブサーバー

○韓国労働委員会 田 亨 培（チョン・ヒョンベ）江原地方労働委員会公益委員
洪 漢 杓（ホン・ハンピョ）江原地方労働委員会調査官
李 相 榮（イ・サンヨン）中央労働委員会事務局調査官

○中央労働委員会事務局

○呉 学 殊（オ・ハクスウ）労働政策研究研修機構主任研究員

(5) 会議・研修日程

【8月2日（水）】

ア 開会

イ 挨拶

鳥取県労働委員会事務局長

中央労働委員会事務局

韓国労働委員会

ウ 議長選出

エ 議題検討

議題1 審査計画の策定等について

議題2 労働組合の資格審査事務について

オ 講演

講師 韓国江原地方労働委員会 田亨培 (チョン・ヒョンベ) 公益委員

【8月3日(木)】

カ 実務演習

キ 次回開催県決定

ク 閉会

(6) 講演録

○演題 「韓国労働委員会制度紹介－審査制度の迅速性、正確性を中心として－」

○講師 韓国江原地方労働委員会 田亨培 (チョン・ヒョンベ) 公益委員

〔講演内容〕

I はじめに

それでは韓国の労働委員会について御説明申し上げたいと思います。本題に入る前に韓国の労働組合の組織率についてお話したいと思います。組織率は約10%でございます。比率的には非常に低いんですが、しかし影響力はかなりあります。なぜかといいますと、大企業で組織されていると同時に、公共部門での組織率が高いからです。例えば鉄道、病院、また発電所などで組織されておりますし、民間でありますと自動車、造船など、大手企業に労働組合が組織されているので、組織率そのものは低いんですが、影響力は大きいというふうに言えます。

II 韓国の労働委員会制度の概観

1 構成

それでは本来の労働委員会について御紹介申し上げたいと思います。中央労働委員会は以前ソウルにあったんですが、世宗(セジョン)市というところに行政首都機能が移転されましたので、今はそこがございます。中労委の委員長は大臣級の待遇を受けております。その下に13の地方労働委員会がありますが、その地労委の委員長は中央政府の局長級の公務員となっております。そういう意味で、日本とは違って中央集権的な組織となっております。

2 機能

労働委員会の機能でございますが、これはかなり日本とは違うものが入っているところもございますが、主な機能としては①労働争議の調整、②複数労組交渉窓口単一化事件等の決定、③不当解雇及び不当労働行為等の審判になります。その中でも、不当解雇及び不当労働行為等の審判が最も件数が多いです。次の表をごらんいただきますと、事件別の内訳が出ております。全国的に見ますと約7,000件ぐらいがその件数として上がっております。中労委の再審は1,200件ほどです。ソウルですと1,795件、下から4つ目の太線になっている江原(カンウォン)は、今年の6月までですと1年間175件になっております。その件数の中で不当労働行為だけ見ますと19件になります。

<韓国の年間審判事件処理件数>

※不当解雇等、不当労働行為及びその他事件の合計件数

委員会	年度	受付 件数	処理内訳							進行 中
			計	全部 認定	一部 認定	棄却	却下	取り 下げ	和解	
計	2017/06	7085	5487	674	94	956	345	1995	1423	1597
	2016/06	7656	5860	774	122	966	414	2271	1313	1796
中央	2017/06	1202	795	201	39	255	96	145	59	406
	2016/06	1309	836	225	45	230	72	194	70	473
ソウル	2017/06	1795	1446	119	14	184	68	449	612	349
	2016/06	1781	1456	155	14	211	80	460	536	325
釜山	2017/06	475	384	41	4	79	17	184	59	91
	2016/06	526	429	37	7	54	27	227	77	97
京畿	2017/06	1192	944	68	4	103	55	483	231	248
	2016/06	1223	954	68	15	117	59	445	250	269
忠南 (チュン ナム)	2017/06	431	343	40	3	60	21	94	125	88
	2016/06	394	300	39	5	66	34	113	43	94
全南 (チョン ナム)	2017/06	277	224	14	4	51	10	102	43	53
	2016/06	281	222	24	4	42	14	105	33	59
慶北 (キョン ブク)	2017/06	469	374	55	2	68	28	140	81	95
	2016/06	503	372	43	3	54	32	147	93	131
慶南 (キョン ナム)	2017/06	259	207	19	4	49	11	79	45	52
	2016/06	406	327	39	10	76	24	88	90	79
仁川 (インチ ョン)	2017/06	355	291	40	3	43	15	125	65	64
	2016/06	505	393	64	2	53	35	219	20	112
江原 (カンウ ォン)	2017/06	175	137	24	1	25	12	55	20	38
	2016/06	187	148	31	7	17	13	63	17	39
忠北 (チュン ブク)	2017/06	169	148	23	4	18	3	57	43	21
	2016/06	212	171	21	6	21	14	54	55	41
全北 (チョン ブク)	2017/06	175	133	21	5	17	7	46	37	42
	2016/06	227	192	18	3	15	9	125	22	35
済州 (チェジ ュ)	2017/06	80	52	9	7	4	2	27	3	28
	2016/06	102	60	10	1	10	1	31	7	42
蔚山 (ウルサ ン)	2017/06	31	9	0	0	0	0	9	0	22
	2016/06	0	0	0	0	0	0	0	0	0

3 異議申請手続

次に、異議申請手続についてです。労働問題を解決するに当たって、地労委、中労委、そこで解決されなければ行政訴訟の1審、2審、3審となり、合わせて5審制になっています。一部の人からは5審制というのは多すぎるという批判もありますが、しかし、不当解雇などにおいては、迅速にその解決をして、労働者の権利救済を行っているという意義は大きいと思います。特に組合が結成されていない中小民間企業の労働者の権利救済には労働委員会が大きな意味があるというふうに言われています。

下の表の統計は、労働委員会で解決された解決率と労働委員会の審判に不服申し立てをして行政訴訟を起こした件数が両方記載されています。2015年ですと労働委員会での解決率は96.4%なので、労働委員会にかかってくるものはほとんど解決し、それに不服があり行政訴訟までいくのはほんとうに数少ない割合です。

区分	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年
紛争解決率	95.6	96.8	96.5	97.0	96.4
行政訴訟提起件数	457	352	443	384	415

次に、中労委についてお話をしたいと思います。2015年に中労委が再審の判断を下して、それに不服があり、行政訴訟を起こした件数は中労委件数全体の中で29.9%です。そうして行政訴訟に移行した事件の中で、その裁判で中労委の判定と異なる判定をした件数の割合は16%に過ぎません。ほとんどが中労委の判断と一致する判決です。

III 審判事件処理の迅速性向上方案

1 申請段階救済申請期間の調査

それでは次に、審判事件処理の迅速性向上方案についてお話をしたいと思います。韓国では、不当労働行為の救済申請をしようとする時、その事由が発生してから3カ月以内に申請しなければいけません。3カ月を過ぎて申請をする事案につきましては、労働委員会の委員長が単独審判事件として処理することができます。

2 申請当事者適格の調査

次に、申請当事者の資格の調査です。申請者の法律の無知や制度理解の不足によって被申請者を間違えて特定したのが明白な場合は、調査者が申請者に「当事者表示変更申請」を勧告します。それでその結果、被申請者を変えることがあります。手続としては当事者表示変更申請というものを行うようにいたします。

3 救済申請の内容が救済命令の対象ではない場合や主題の重複提示、再提起

こうした事項が明白なときには、先に申請者に申請の問題点を説明して事件を取り下げを勧告しますが、万一、申請者がこれを拒否すれば、本案に対する調査過程を中断して、すぐに事件を単独審判事件に回付し、進行させて当該紛争を早く終えるようにします。

その他、労働委員会の調査手続等に一切応じないなど申請人が申請意思を放棄したと認められるときにも、5人の審問会議を省略して単独審判で申請を却下できます。

4 事件処理の電子化

次に、ログイン初期画面などパソコンの画面をそのまま写したものがありますが、これは韓国の中労委が運営している「労使の部屋」です。委員の人たちがこの画面に入っている様々な情報を取得することができます。最初の画面は、調査官が不当解雇又は不当労働行為について調査をして、終わったら報告書を書きますが、それをアップする画面です。

1. ログイン初期画面

2つ目の画面はもう少し具体的にその事件の内容を見ることができる画面です。ここではいつ会議をするのか、担当者は誰か、またその調査の内容を確認することができます。

2. 担当事件情報

次は、調査官が書いた報告書の概要が記載されております。

3. 事件情報に搭載された調査報告書の一部

**강원지방노동위원회
조사보고서**

(심문일자: 2017. 7. 6.(목) 14:00, 담당 조사관: 박○○)

이 조사보고서는 위원님들이 사건 내용을 신속히 파악하실 수 있도록
이어서, 답변서 등을 토대로 당사자의 주장을 요약한 참고자료입니다.
이 보고서 작성 이후에 제출된 자료의 내용은 반영되기 어려운 점과
오락 과정에서 일부 내용이 빠질 수도 있는 점 등을 감안하여 위원 노사
마투에 증정한 사건기록 전체를 검토하여 주시기 바랍니다.

사 건 강원2017부해00우리○○○ 부당해고 구제신청

근 로 자 김○○
(신청인) 강원 원주시

사 용 자 주식회사○○○ (대표)
강원 인제군

신 청 일 2017. 5. 12.

신청취지 1. 이 사건 사용자가 이 사건 근로자에게 행한 2017. 2. 17.
해고는 부당해고임을 인정한다.
2. 이 사건 사용자는 이 판정서를 송달받은 날로부터 30일
이내에 이 사건 근로자를 원직에 복직시키고, 해고기간 동안
근로하였던 받을 수 있었던 임금상당액을 지급하라.

- 1 -

위 사건에 대하여 조사하고 그 결과를 다음과 같이 보고합니다.

I. 사건개요

1. 당사자

가. 근로자
김○○이하 '이 사건 근로자'라 한다)은 2017. 2. 13. 우리○○○ 에
입사하여 차임수리 관리업무 담당으로 근무하던 중 같은 달 17일 부당하게
해고되었다고 주장하는 사람이다.

나. 사용자
주식회사○○○이하 '이 사건 사용자'라 한다)은 1998. 12. 19. 우리○○○ 를
설립하여 위 주소지에서 상시 근로자 3명을 사용하여 자동차정비업을 하는
사용자이다.

2. 이 사건의 경위

가. 1988. 12. 19. 이 사건 사용자는 우리○○○ 를 설립하고 상시
근로자 3명을 사용하여 자동차정비업을 하고 있다.[노위 제20호중 사업자등
특중, 노위 제20호중 전화등 사실확인내용]

나. 2017. 2. 10. 이 사건 사용자는 인근의 ○○○○ 부터 이 사건 근로
자를 소개받아 면접을 본 후 아래와 같은 근로조건으로 채용하였으나, 근
로계약서는 작성하지 않았다.이어서, 노위 제20호중 전화 등 사실확인내용

- 2 -

その次は、職権で調査した内容、また証拠などが全部アップされた画面です。このサイ
トで自分が知りたい箇所をクリックしますとPDFで自由に見てダウンロードできます。

4. 担当事件に提出された資料情報

① 사건기록목록

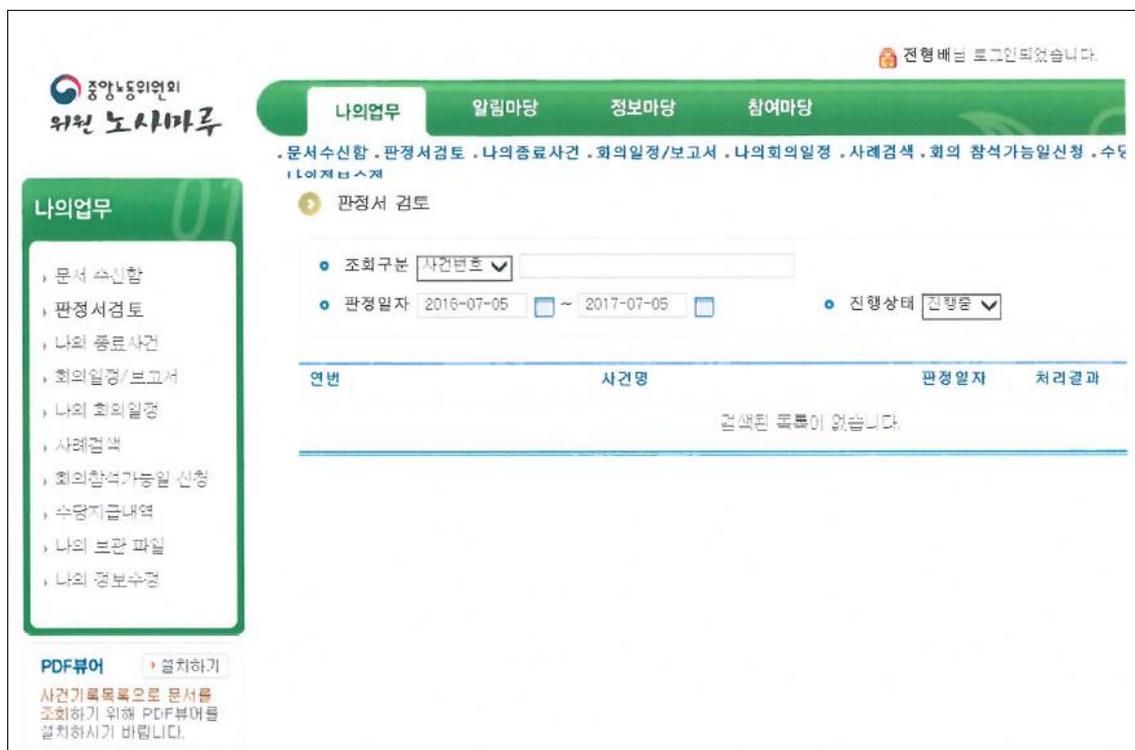
② [강원지방노동위원회 2017부해00 우리○○○ 부당해고구제신청]

[문서열람] [파일명합저장]

목차순번	자료명	페이지
전체파일 : 2017부해00[병합].pdf(34256 Byte)		
1	(유의사항)조사보고서와 노동위원회 직권 조사 증거(노위 증후)는 사건 당사자에게 공개되지 않은 자료입니다.	1-1
2	(유의사항)조사보고서와 노위증후 등 자료는 임의로 유출되지 않도록 하여 주시기 바라며, 심문회의 과정에서도 유의하여 주시기 바랍니다.	2-1
3	구제신청서	3-1
4	부당해고구제신청서	4-1
5	사건접수 알림 및 보정요구 등	5-1
6	사건접수 알림 및 답변서 제출요구 등	6-1
7	사실관계에 대한 답변(문서제출) 요구	7-1
8	구제 신청서(2차)	8-1
9	부당해고 구제 신청 보정요구(2차)	9-1
10	답변서 및 자료제출 요구 촉구	10-1
11	답변서 송부 및 이어서 제출 요구	11-1
12	답변서 제출	12-1

最後に審判會議終了後の判定文検討メニューというものがありますが、これは審判會議が判定文の案を作成したらアップされる画面です。この判定文の案を公益委員が見て、これは不備があるとかそういう気付いた点があれば、それをこちらに記入することができる画面です。

5. 審判會議の終了後判定文検討メニュー



5 事件記録閲覧と主審委員制度

このようなシステム、韓国語では「ノサマル」っていうふうに呼んでいますが、「労使の部屋」を通じて事件の記録を具体的にみる事ができるわけですね。こういうシステムによりまして、私どもが審査に入る前に、法理的な側面などを全て確認することができます。事件ごとに、主審委員が指定されるわけですが、その主審委員は事件の法理的な部分については十分な検討を行って會議に臨みます。主審委員になる人は大体労働法を専攻している大学の先生とか、実務者です。主審委員はこういう會議を行いますと、「主要争点事項別判断要旨」を作成しまして労働委員会に送付することになっております。この判断要旨についても、「労使の部屋」に掲載されます。

6 判定會議

審判會議が終わりますと、すぐに會議室に集まって判定會議に移ります。この判定會議においては労使の委員の方の意見を聴取をしまして、判定書を書くのは公益委員3人でございます。当日の事件の結果については当事者にメール及び文書で通知をいたします。會議録に判定内容を書くわけですが、そこに審判委員はサインをいたします。判定文書は調査官が書きますが、それを公益委員が見て、不備がないかどうか検討した後、最終的には委員長サインで確定されます。

IV 審判事件処理の正確性向上方法

1 事実調査

次に審判事件の正確性向上方法についてお話したいと思います。事件の当事者が、事由書、答弁書、資料を提出しますが、調査官は必要に応じて当事者を呼んで事実調査を行うこととなります。この調査そのものは当事者双方の主張が一致しないところを中心に調査を行います。調査書を作成いたしまして、陳述者のサインをいただきます。

2 資料提出要求

この調査官が実態の解明を図るために資料を提出する命令を出すこともできますし、また、関係する行政機関に協力を求めることができます。このように行政機関に対して協力を要請するわけですが、拒否されることはまずなく、ほとんど協力をしてもらえます。

3 現場調査

次に現場調査ですが、これは最近かなり強化されております。例えば、不当配置転換の不利益取扱に係る不当労働行為を争う事件の場合、転勤されたところが本当にひどいところかどうかいうことを確認しなければいけません。そういうことで現場調査というものをすることになっております。調査官はその現場に行って、必要な事実関係を確認すると同時に、その現場の写真撮影をします。そういう調査した結果、得た資料は「労使の部屋」にアップされまして、関係する人たちが自由に閲覧できます。

4 調査拒否・妨害等の制裁

こういう調査官の調査に対して調査を拒否するとか、虚偽で応じた場合、あるいは虚偽の資料を提出した者については処罰を受けます。例外的な事例ではありますが、調査拒否とか、虚偽で資料を作成するなどの不正をした者については警察に告発することがあります。調査官が作成する調査報告書には双方の主張や、証拠になるものがそこに綴られております。

5 調査報告書の作成と機能

調査官が調査報告書をどう作成するかといえば、様式化されているフォーマットがありまして、それに沿って報告書を作成いたしますので、ほぼ統一した形で報告書が作成されます。この調査報告書のうち模範的なものはモデルケースとしてこれもアップされて共有できます。また、その調査報告書にはいろいろ関連する判例も書かれますし、それによって写実的にも法理的にも非常によくまとめられている報告書になります。そういう調査報告書を私どもが見ますと、事件の概要などを一目瞭然に把握することができます。

6 調査官教育及び訓練

そういう調査報告書は非常に重要であり、かなり高いレベルのものになるためには、調査官の専門性を高めなければいけません。そのために、調査官のための教育訓練が行われ

ております。

7 全国労働委員会委員長の学習の場の用意

また、労働委員会の委員長たちは、四半期に1回集まって研修を受けます。その場で多様な判定・調整の事例及びそのほかのことについてお互い共有し、学習を行います。最近、労働委員会の委員長の会議の際に、究極的な紛争解決のためには和解率を上げるのが重要であるということが言われております。日本で行われておりますあっせん制度と似ていると言うことができます。韓国の労働委員会も地域によってかなり事情が違うんですね。大規模製造業が密集した産業団地が集積した地域もあれば、中小企業や農業を基盤とした地域もあります。そういう各地域の労働委員会の委員長たちが集まって情報共有をすることによって、現場の実態への理解をより高めることができます。

V 労働委員会の和解制度

次に、韓国で最近重視されている和解制度についてお話をしたいと思います。韓国の労働委員会の和解は民事訴訟の裁判判決と同様の効力を持っております。したがって、強制執行手続も裁判所に申請することができます。この和解は調査の過程でも、また、審判の過程でも行われます。調査段階で和解をすることもあり、その場合は単独の委員1人が和解に関わることとなりますが、そのときには委員が直接当事者の所に出張で行って、そこで和解の手続をする、そういうことを行いまして迅速な解決を図っております。この和解の手続においては労使の委員たちが、お互いの所で和解を進めるということが特に重要でございます。和解で解決をするという割合は、中労委では7%、私ども江原地方労働委員会では15%に及んでおります。この和解率は低いなというふうに思われるかもしれませんが、実は私ども、実務的に当事者の和解を図って、申請した人が自ら取り下げなどをしますので、和解率は決して低い割合とは言えないと思います。今年6月までの1年間を見ますと、取り下げ率が中労委は26%、私ども江原地方労働委員会は55%です。そういう取り下げ率まで含めて見ますと、当事者が歩み寄って和解をして事件が終了するという割合はかなり高いと思います。

VI 今後の課題

1 請負契約解約と不当労働行為調査の限界

今後の課題についてお話をしたいと思います。これは日本とはちょっと違う側面があるかと思いますが、韓国では大きい企業の元請、その下に下請企業がいっぱいあるわけですが、下請企業のほうで労働組合が結成されますと、もうその下請企業を廃業にするという問題が発生しているんですね。そういう下請企業が廃業になったときに、これが、労働組合が結成されて、その人たちを解雇するための廃業であるのかどうかというのが非常に問題になっているんですね。そういう不当労働行為は非常にわからないうちにやるのが多くて、いわば秘密裏にやるわけです。ですので、普通私ども労働委員会の調査のレベルでもなかなか本当に不当労働行為なのかどうかということをはっきりすることは難しい側面があるんですね。したがって、もっと大きな権限を持っている検察が、本当にあらゆる資料を取り押さえて実態調査をしないとわからないのではないかという問題提起がなされております。参考までに最近自動車会社の下請会社で労働組合が結成されて、そ

れに対する不当労働行為が行われた事件がありまして、当該の企業の社長が今裁判で懲役刑を受けて刑務所にいるんですね。それと同時に、元請がどのぐらい関与していたのかということとを解明するために、今、裁判にかかっています。

2 不当労働行為の主体拡張問題

2つ目の今後の課題でございますが、最近是不当労働行為の主体を拡張しなければいけないのではないかという議論がございます。韓国の最高裁、大法院っていうんですが、この大法院の判例によりますと、元請企業が下請企業を事実上支配している場合には下請企業の労働組合からの交渉に応じなければいけないという判決がございます。しかし、この事実上の支配というのがかなり厳格な条件を満たさなければいけないということもありますので、最近は、これはちょっと厳しすぎるのではないかということで、事実上の支配じゃなくて、相当な影響力を行使した場合とか、そういうことで、もうちょっと厳しい要件を緩めることが必要ではないかという議論がございます。これは韓国の状況では、特に元請企業は大企業でも、下請け企業は中小零細企業が多いわけでございますので、この大企業と中小企業間の賃金の格差があまりにも大きいということが、社会的にかなり議論になりまして、この両者の格差があまりにも大きいというところから下請け企業の所に労働組合が結成されることも少なくありません。

そういう意味で、もつとこの格差を縮めるべきであるという観点から物事を判断する方々はその大法院の言う事実上の支配というのは要件があまりにも厳しいので相当な影響力を行使する、そういうことに変えることによりこの格差を縮める、そういうことにつながる事ができればというふうに主張する人もいます。即ち、下請け企業の労働組合に元請企業が交渉に応じるようにすることにより、下請け企業の労働者の賃金が上がって格差が縮小する、そのために大法院の判決の要件を事実上の支配から相当な影響力の行使に、もう少し緩めるべきだという主張が提起されています。

もし、相当な影響力を行使するという要件が確定する場合には、それがどういう法的なものを伴わなければいけないのか、また、どのようにすればそういうことが現場に適用されて労働問題が解決されるのかという具体的な解決案というものを私どもの労働委員会が持っていなければいけないというふうに考えております。

以上で私の発表を終わらせていただきます。ご静聴ありがとうございます。