

## 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

### 〔はじめに〕

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、迅速な解決を促進することを目的として、平成14年に「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28年末までに300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、個別労使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。

### 1 広報の基本方針

#### (1) 広報内容

個別労使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。

#### (2) 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。

#### (3) 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 周年を迎えるにあたり、平成 28 年度を通して、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」啓発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

### (1) 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関係機関による休日合同労働相談会の開催（年 3 回、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

### (2) 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（鳥根県と共同開催）

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 28 年 6 月 5 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）安養寺委員、事務局職員
中 部	日 時	平成 28 年 6 月 5 日（日）午前 9 時から正午まで
	会 場	倉吉パープルタウン（倉吉市山根）
	配 布 者	（労）弘中委員（使）稲井委員、事務局職員
西 部	日 時	平成 28 年 6 月 5 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）江尻委員、事務局職員

東 部	日 時	平成 28 年 10 月 16 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	(公) 三谷会長代理、(労) 和田委員、事務局職員
中 部	日 時	平成 28 年 10 月 16 日 (日) 午前 9 時から正午まで
	会 場	倉吉パープルタウン (倉吉市山根)
	配 布 者	(公) 濱田会長、事務局職員
西 部	日 時	平成 28 年 10 月 16 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) 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 28 年 2 月 14 日 (日) ゆめタウン出雲 (出雲市大塚町)

平成 28 年 6 月 5 日 (日) ゆめタウン浜田 (浜田市港町)

平成 28 年 10 月 2 日 (日) イオン松江 S C (松江市東朝日町)

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28年 3月10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 4月13日 (水) 定期労働相談会
全域	平成28年 6月 9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 6月19日 (日) 合同労働相談会
全域	平成28年 7月28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 8月10日 (水) 定期労働相談会
全域	平成28年 10月 8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30日 (日) 合同労働相談会
全域	平成28年 11月24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14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のご相談にまかせ!

【日 時】10月30日(日) 午前10時～午後3時

【ところ】東部/鳥取ふれあい会館(鳥取市福町)  
中部/倉吉未来中心(倉吉市福崎町)  
西部/西部総合事務所(米子市福町)

【対 象】労働者、事業主  
正社員、アルバイトなどの雇用形態は問いません。  
専業主婦の方のご参加も可能です。

【内 容】労働関係全般  
就業、賃金、人件費、休暇、労働時間など。  
※就業・労務に関すること全般

【方 式】電話、匿名可、後援館守、先着順(受付予約あり)

【予約】10月23日(日)17時～18時15分  
労働相談窓口を案内するステッカーを  
掲示していただける事業所を募集中!

【予約・問合せ先】  
鳥取県労働関係機関  
鳥取県労働委員会  
鳥取県労働委員会  
(南行労働委員会)

**0120-77-6010**  
FAX:0857-26-8153  
当日の都合は先へ(公用携帯)090-7778-2109  
鳥取県労働委員会

平成 28 年 10 月 8 日付 日本海新聞 ©ラ・コミック

③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28年6月3日(金) 午後6時10分から	事務局職員	合同労働相談会(6月19日(日))
平成28年10月14日(金) 午後6時10分から	事務局職員	合同労働相談会(10月30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28年6月8日(水) 午後2時20分から	濱田会長	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 合同労働相談会(6月19日(日))

④ 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6日(月)から 6月30日(木)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3日(月)から 10月31日(木)まで	
中部	中部総合事務所 (倉吉市東巖城町)	懸垂幕	6月6日(月)から 6月20日(月)まで	
西部	米子市営武道館 (米子市糺町)	横断幕	6月13日(月)から 6月30日(木)まで	
			10月3日(月)から 10月31日(木)まで	

⑤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

### (3) 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、新たに周知ステッカーを作成し、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、イオン鳥取北店）、株式会社ポプラ、株式会社ファミリーマート 等



### (4) 「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	11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。

#### （5）その他

10月に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。

## 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年発行予定）

## 2 「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

### (1) 公募事業の概要

#### ア 目的

目的将来の地域社会を担う県内の児童、生徒、学生に対し、働き方（労働環境や労働条件等）や「労使ネットとっとり」への関心をもってもらうことを目的として、ポスターデザイン、キャッチコピー及びキャラクターデザインを募集したもの。

#### イ 募集期間

平成 27 年 7 月 17 日（金）から平成 27 年 9 月 10 日（木）まで

#### ウ 公募作品の用途

- ①「労使ネットとっとり」PRポスター・ちらし・啓発グッズ等の原案として採用
- ②県内の公共施設にてパネル展示

#### エ 応募状況

<応募総数 125 作品>

ポスター等デザイン	16 作品
キャッチコピー	27 作品
キャラクターデザイン	82 作品



#### オ 賞名及び副賞（各部門共通）

- [賞名] 鳥取県知事賞、鳥取県労働委員会会長賞、鳥取県教育長賞、  
労使ネットとっとり賞、審査員特別賞
- [副賞] 名探偵コナンカレー等県産品詰め合わせ

カ 参加賞（7点詰め合わせセット）



（上段）左から順に、  
「労使ネットとっとり」クリアファイル（A4）、働く若者のルールブック「THE 社会人」、ちらし、「スーミン」オリジナルご当地シール（県福祉保健部健康医療局健康政策課提供）

（下段）左から順に、  
救急絆創膏（県労働者福祉協議会提供）、ユニバーサルデザイン消しゴム（カドケシブチ）、「労使ネットとっとり」マグネット

（2）受賞作品

受賞作品については、「第8章 3 鳥取県労働委員会70年のあゆみ展」に記載。

（3）リーフレットやポスターなど受賞作品の利用について

ア 周知グッズの作成

ポスター、ちらし等に受賞作品デザインを活用

イ 周知ステッカーの作成及び掲示（詳細は、第7章）

県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、新たに周知ステッカー（2種類、計10,000枚）を作成し、県内の施設、企業、店舗等に掲示を依頼したものの

### 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周年を迎えることを記念し、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実施。もって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くことを目的としたもの。

#### (2) 展示事業の概要

##### 1. 展示会場及び期間

展示会場	期 間
[西部会場] 米子市立図書館市民ギャラリー	平成28年 2月18日(木)～2月28日(月)
[中部会場] 倉吉未来中心アトリウム	3月1日(火)～3月6日(日)
[東部会場] 県立図書館特別資料展示室	3月7日(月)～3月21日(月・祝)

##### 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22枚を展示。

###### 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13枚で紹介。

###### ③ 未来編～これからの労働委員会（県内児童・生徒の作品展示）

未来の労働者・事業主である県内の児童・生徒・学生を対象に「労使ネットとっとり（鳥取県個別労使紛争解決支援センター）」広報物及びマスコットキャラクターのデザインを募集したが（詳細は、第8章 2「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に記載）、このコンテストに応募のあった作品の原画（啓発ポスター16点、キャッチコピー27点、キャラクター82点 計125点）を展示。

### 3. 展示の様子



東部会場（鳥取県立図書館）



中部会場（倉吉未来中心）



西部会場（米子市立図書館）

#### 4. 展示図録

鳥取県労働委員会創設 70 周年記念事業

## 鳥取県労働委員会 70 年のあゆみ展

### 図 録

(現在編・過去編・未来編)

鳥取県労働委員会

現在編 1

### ○ ● 労働委員会とは ● ○

労働委員会は、労働基本権の保護と労使関係の安定、正常化を図ることを目的に労働組合法に基づいて設置された行政機関です。

公平な第三者機関として労働者・労働組合と使用者間の紛争が迅速・円満に解決されるようお手伝いします。

また、労働委員会は紛争の解決に際して大臣や知事の指揮命令を受けないで、独立して委員の合議の元に仕事をしているいわゆる行政委員会です。

国が設置する「中央労働委員会」と都道府県が設置する都道府県労働委員会があり、鳥取県労働委員会は鳥取県庁第2庁舎7階に置かれています。



○ ● 労働委員会の役割とは ● ○

ろうしかん ふんそう ろうし たいとう たちば はなしあ  
 労使間の紛争は、労使が対等な立場で話しあ  
 じしゆてき かいけつ げんそく ろうしかん はなしあ  
 自主的に解決するのが原則ですが、労使間の話し  
 えんかつ おこな もんだい えんまん かいけつ  
 合いがいつでも円滑に行われ、問題が円満に解決す  
 るとは限りません。労働委員会では、労使紛争が起  
 きた場合、その解決に向けて主に次の業務を行っ  
 ています。



こべつてき ろうし ふんそう かいけつ 個別的労使紛争解決 の支援	ろうどうしかこじん しようしかん ろうどうじょうけん かん ふんそうかいけつ えんじよ 労働者個人と使用者間の労働条件などに関する紛争解決の援助 【労働相談・あっせん】
ろうどうそうぎ ちょうせい 労働争議の調整	ろうどうくみあい しようしかん ろうし かんけい かん ふんそうかいけつ えんじよ 労働組合と使用者間の労使関係などに関する紛争解決の援助 【あっせん・調停・仲裁】
ふとうろうどうこうい しんさ 不当労働行為の審査	くみあいかつどう りゆう しようしゃ ふりえき とりあつかい しんさ 組合活動を理由とした使用者の不利益な取扱いなどの審査 【審査】

○ ● 労働委員会の委員とは ● ○

ろうどういいんかい がくしきけいけんしゃとう せんしゆつ こうえきいいん ろうし かくだんたい すいせん う  
 労働委員会は、学識経験者等から選出される公益委員、労使の各団体の推薦を受  
 けて選出される労働者委員、使用者委員で組織されています。

いいん とっとりけん ばあい かがわ けい ちじ にんめい  
 委員は、鳥取県の場合、各側 5 人、計 15 人が知事によって任命されています。

こうえきいいん ろうし  
 公益委員のほか、労使そ  
 れぞれの立場に深い理解を  
 も たちば ふか りかい  
 持った労働者委員、使用者  
 委員の三者で問題解決に当  
 たることにより、こうせい  
 公正で  
 えんかつ うんえい てん  
 円滑な運営ができる点が  
 ろうどういいんかい とくちょう  
 労働委員会の特徴です。



第 4 5 期委員 (平成 27 年 5 月 13 日～平成 29 年 5 月 12 日)

## 労働委員会の組織

〔鳥取県労働委員会の組織〕



## 個別的労使紛争とは

個別的労使紛争とは労働者個人と事業主との間で、労働条件や労働関係に関する問題で主張が食い違うなどして、話し合いがまとまらない場合を言います。

鳥取県では、県内の事業所で生じた個別労働関係紛争を解決することを目的とする「鳥取県個別労働関係紛争の解決の促進に関する条例」が平成14年4月1日から施行されました。



○ ● 労使ネットとっとりとは ● ○

個別(こべつてき)的(ろしふんそう)労使(かいけつ)紛争(きかん)の解決(ろどういんかい)にあたる(こべつ)機関(ろしふんそう)として「労働(かいけつ)委員会(ろしふんそう)個別(かいけつ)労使(かいけつ)紛争(かいけつ)解決(かいけつ)支援(かいけつ)センター」を設置(せっち)し、県民(けんみん)の皆さま(みな)に身近(みぢか)に感じて(こうぼ)いただけ(けつてい)るよう、公募(こうぼ)により決定(けつてい)された「労使(ろうし)ネットとっとり」の愛称(あいしょう)とロゴマーク(つか)を使って、周知(しゅうち)に努め(つと)ています。

○ ● 労使ネットの趣旨 ● ○

労使(ろうし)間に(しゅし)話しあ(はなしあ)いのための(あみ)ネット(み)を(ふんそう)はり、紛争(ふんそう)解決(かいけつ)を支援(しえん)します。

○ ● ロゴマークの趣旨 ● ○

楕円(だえん)の輪(わ)は、労働者(ろうどうしゃ)と事業主(じぎょうぬし)との(あいだ)トラブル(た)の間に(あ)立ち会(た)うあっせん員(いん)を表現(ひょうげん)しています。公労使(こうろうし)の三者(さんしゆ)構成(こうせい)の重なり(あ)により、紛争(ふんそう)が円満(えんまん)に解決(かいけつ)し、和(わ) (ハートの輪(わ)) が生ま(う)まれる様子(ようす)をイメージ(えいぎ)しています。



○ ● 個別的労使紛争解決の支援 ● ○

労働者(ろうどうしゃ)個人(こじん)と使用者(しようしゃ)との間(あいだ)で労働条件(ろうどうじょうけん)などの労働関係(ろうどうかんけい)について自主的(じしゆてき)に解決(かいけつ)できない(ばあい)場合(がい)にあっせん(しんせい)の申請(あひせん)ができます。

- 労働条件(ろうどうじょうけん)に関するもの
- 経営(けいせい)または人事(じんじ)に関するもの
- 賃金(ちんぎん)等(とう)に関するもの
- 職場(しょくば)の人間関係(にんげんかんけい)に関するもの
- など 労働問題(ろうどうもんだい)全般(ぜんぱん)

労働相談・あっせん制度  
利用フロー



労使ネットととりの  
あっせんの特徴

- 非公開・秘密厳守
- 手続きが簡単
- 解決までの期間が短い
- 回数制限なし
- 現地主義
- 無料

<解決>  
申請から終結まで1カ月以内を目標としています。

<打ち切り>  
当事者双方の主張が大きくかけ離れていたり、あっせんで解決できない場合は打ち切りになります。納得できない結論に従うことを強制するものではありません。

<取下げ>  
あっせんはいつでも取り下げることができます。

<変更・追加>  
申請後にあっせんを求むる事項を変更・追加することもできます。

○ ● 個別あっせんの一場面（模擬） ● ○



公・労・使のあっせん員が当事者から個別にお話を聞きます。この間、相手側の当事者には控室でお待ちいただけます。

あっせんには補佐人・代理人を同席させることもできます。

○ ● 労働争議の調整 ● ○

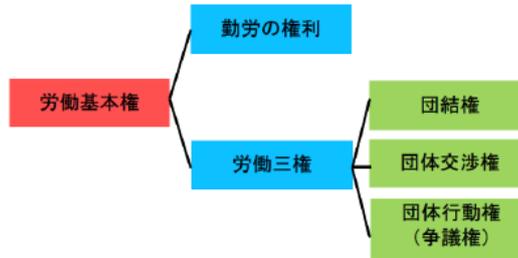
労働組合と使用者の間で賃金などの労働条件や組合活動などの労使関係について当事者で解決ができない場合、労働委員会が公平・公正な第三者として間に立って当事者双方の主張を調整し、紛争を解決するよう援助します。単に労働争議を解決するのみでなく、現在や将来にわたっての労使間の安定を図るよう努めています。

労働委員会が行う調整の方法には、「あっせん」「調停」「仲裁」の3つがあります。

	開始	調整者	調整の方法
あっせん	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 労使いずれか一方の申請</li> <li>○ 労使双方からの申請</li> <li>○ 職権</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ あっせん員</li> <li>○ あっせん員候補者の中から会長が指名した者</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 労使双方の事情聴取</li> <li>○ 団体交渉のとりもち、主張のとりなし等</li> <li>○ あっせん案の提示が可能</li> <li><b>あっせん案の諾否は当事者の自由</b></li> </ul>
調停	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 労使双方からの申請</li> <li>○ 労働協約の定めに基づく労使いずれか一方の申請</li> <li>○ 公益事業、地方公営企業等の事件について労使いずれか一方の申請</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 調停委員会</li> <li>○ 公労使委員の三者構成</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 労使双方の事情聴取</li> <li>○ 調停案の提示・受諾勧告</li> <li><b>調停案の諾否は当事者の自由</b></li> </ul>
仲裁	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 職権</li> <li>○ 知事の請求</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 仲裁委員会</li> <li>○ 公益委員3人（労使委員は意見を述べるができる）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 労使双方の事情聴取</li> <li>○ 関係当事者の意見、関係資料等に基づき、仲裁裁定の提示</li> <li><b>仲裁裁定は拒否できない。労働協約と同じ効力を持つ</b></li> </ul>

○ ● 不当労働行為の審査 ● ○

労働者と使用者が対等な立場で話し合い、労働条件を決定するのが近代的な労使関係であり、労働組合法（昭和24年法律第174号）は、労働者が団結して自由に労働組合をつくり、使用者と交渉することを労働者の正当な権利として保護します。労働者の団結権、団体交渉権、争議権を保護し、実質的に保障するため、次に掲げる使用者の行為を不当労働行為として禁止しています。



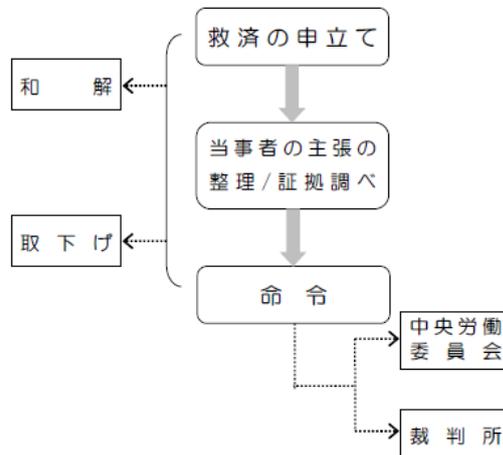
〔不当労働行為の種類〕

号別	種別	禁止されている使用者の行為	使用者が
1号	不利益取扱い	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働組合の組合員であること</li> <li>労働組合に加入したり、労働組合を結成しようとしたこと</li> <li>労働組合の正当な行為をしたこと</li> </ul>	を理由として、解雇したりその他の不利益な取扱いをすること
	黄犬契約	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働組合に入らないこと</li> <li>労働組合を脱退すること</li> </ul>	
2号	団体交渉拒否	<ul style="list-style-type: none"> <li>団体交渉の申入れをしたこと</li> </ul>	に対して正当な理由がなく拒むこと
3号	支配介入	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働組合を結成すること</li> <li>労働組合を運営すること</li> </ul>	に対して、支配したり介入したりすること
	経費援助	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働組合の運営に要する経費</li> </ul>	
4号	報復的不利益取扱い	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働委員会に不当労働行為の救済申立てをしたこと</li> <li>不当労働行為に係る命令に対し再審査申立てをしたこと</li> <li>不当労働行為の審査及び再審査並びに労働争議の調整の場合に証拠を提出したり、発言をしたこと</li> </ul>	を理由として、解雇したりその他の不利益取扱いをすること

○ ● 審査の流れ ● ○

不当労働行為を受けた労働組合または労働者は、労働委員会に対して不当労働行為の救済申立てを行うことができます。

労働委員会では、申立てがなされると、争点や証拠の整理を行ったり審査の計画を定めるための調査を行い、それに基づいて事実を認定するための審問を行い、その結果に基づいて不当労働行為が成立するか否かを判断して命令（救済命令または棄却命令）を出します。このほか和解や却下という形で終了することがあります。



○ ● 労働委員会のご利用にあたって ● ○

- 労働委員会の利用は無料です。
- 申請書・申立書の作成について、事務局が分かりやすくご説明します。
- 県東部以外は、現地であっせん等を行うことができます。また、平日以外でも対応可能です。
- 公・労・使三者構成で問題解決に当たります。
- 相談内容の秘密は守ります。

住所 〒680-8570 鳥取市東町1-217（県庁第2庁舎7階）  
 電話 0857-26-7559（審査担当）0857-26-7560（総務調整担当）  
 ファクシミリ 0857-26-8153  
 ホームページ <http://www.pref.tottori.li.jp/roui>

労使ネットとっとり



鳥取県労働委員会年表 (昭和20年~平成27年)

※ 労働・県内欄の(不)は不当労働行為事件の申立件数、(調)は調整事件の申立件数、(調)は個別労働関係紛争あっせん事件の申立件数を示す。

年次	社会・経済	労働	
		国内	県内
昭和20年 (1945)	終戦	労働組合法(労働組)公布(12月)	
昭和21年 (1946)	日本国憲法公布	労働法施行・労働委員会の発足(3月) メーデー復活(5月) 食料メーデー(6月) 労働関係調整法(労働法)公布(9月) 労働法施行(10月) 第1回全国労働委員会会長会議の開催(12月)	鳥取県地方労働委員会第1期委員の委嘱(3月) 第1期 若野順三会長が就任 (昭21.3.1~昭22.2.28) (不)0件 (調)3件
昭和22年 (1947)	地方自治法公布 労働者代表 第1次ベビーブーム	GHIQ、2・1ゼネスト禁止の指令(1月) 労働者災害補償保障法公布(4月) 第1回全国労働委員会連絡協議会の開催(9月) 国家公務員法公布(10月) 職業安定法公布(11月) 失業保険法公布(12月)	第2期 徳永会長が就任 (昭22.3.1~昭23.2.29) (不)0件 (調)4件
昭和23年 (1948)		人権発見(12月) 公共企業体等労働関係法(公労法)公布(12月) 日本経営者団体連合会(日経連)発足(4月)	第3期 若野順三会長が就任 (昭23.3.1~昭24.3.25) (不)4件 (調)11件
昭和24年 (1949)		緊急失業対策法公布(5月) 改正労働法、労働法公布、施行(6月) 公務法施行(6月)	第4期 田中秀次会長が就任 (昭24.3.26~昭25.3.30) (不)5件 (調)20件
昭和25年 (1950)	朝鮮戦争勃発(半島ブーム)	日本労働組合総連合会(総評)の設立(7月) 地方公務員法公布(12月)	第5期 田中秀次会長が就任 (昭25.3.31~昭26.3.31) (不)6件 (調)6件
昭和26年 (1951)		国際労働機関(ILO)、日本加盟を承認(6月)	第6期 田中秀次会長が就任 (昭26.4.1~昭27.5.14) 鳥取県人事委員会設置(6月) (不)1件 (調)2件

昭和27年 (1952)	講和条約	血のメーデー事件(5月) 労働三法一部改正公布(労働法、緊急事態措置法、新設、労働法、委員9人制度新設、本県を含む14県9人制へ)(7月) 地方公務企業労働関係法公布(10.1施行)(7月)	鳥取市大火災(4月) 第7期 田中秀次会長が就任 (昭27.5.15~昭28.9.30) (不)1件 (調)1件
昭和28年 (1953)		スト規制法(電気事業及(石炭鉱業)における争議行為の方法の規制に関する法律)(8月) (スト規制法に対抗)	委員9人制適用発令(9月) 第8期 花房多喜雄会長が就任 (昭28.10.1~昭29.10.4) (不)1件 (調)1件
昭和29年 (1954)		近江橋争議(21項目の人権要求(6~11月) 労働法一部改正公布(委員9人制廃止)(12月)	第9期 花房多喜雄会長が就任 (昭29.10.5~昭30.10.4) (不)4件 (調)2件
昭和30年 (1955)		神武景気(昭和30~32年)	委員9人制から15人制へ還元(4月) 第10期 花房多喜雄会長が就任 (昭30.10.5~昭31.10.15) (不)1件 (調)8件
昭和31年 (1956)		「春季賃上げ争闘本部」設置(いわゆる「春闘」のスタート)(1月) 公務法一部改正公布(5月) 改正公務法施行(公団体各委員会を統合して公務労委発足)(8月)	第11期 花房多喜雄会長が就任 (昭31.10.16~昭32.10.15) (不)2件 (調)5件
昭和32年 (1957)			第12期 花房多喜雄会長が就任 (昭32.10.16~昭33.10.15) (不)1件 (調)4件
昭和33年 (1958)		職業訓練法(5月)	第13期 花房多喜雄会長が就任 (昭33.10.16~昭34.10.31) (不)1件 (調)1件
昭和34年 (1959)	岩戸景気(昭和34~36年)	最低賃金法公布(4月) 中小企業退職金共済法公布(5月)	第14期 花房多喜雄会長が就任 (昭34.11.1~昭35.10.31) (不)1件 (調)4件
昭和35年 (1960)	所得倍増計画	三井三池争闘、中労委の調停あっせんにより解決(11月)	第15期 花房多喜雄会長が就任 (昭35.11.1~昭36.10.31) (不)1件 (調)2件
昭和36年 (1961)			第16期 下田三子大会長が就任 (昭36.11.1~昭37.12.5) (不)3件 (調)13件

年次	社会・経済	労働		国際・国内年	労働関係年
		国内	県内		
昭和37年 (1962)		ILO、政府に87号勧告状提出(3月)	第17期 下田三子大会長が就任 (昭37.12.6~昭38.12.5) (不)4件 (調)19件	第25期 下田三子大会長が就任 (昭50.3.27~昭53.2.26) (不)6件 (調)23件	
昭和38年 (1963)			第18期 上原重三会長が就任 (昭38.12.6~昭39.12.13) (不)4件 (調)19件		
昭和39年 (1964)	東京オリンピック		第19期 上原重三会長が就任 (昭39.12.14~昭41.2.25) (不)5件 (調)18件		
昭和40年 (1965)		ILO87号勧告状(5月) ILO、ドワイヤー報告書発表(官公労働者のストライキ権問題等)(8月)	(不)4件 (調)28件		
昭和41年 (1966)	いざなぎ景気(昭和41~45年)	労働組合法一部改正(第14次改正)公布・施行により委員定数増員・任期延長(1年→2年)(4月) 雇用対策法公布・施行	第20期 下田三子大会長が就任 (昭41.2.26~昭42.2.25) (不)8件 (調)12件		
昭和42年 (1967)	公害対策基本法	地方公務員災害補償法公布(12.1施行)(8月)	第21期 下田三子大会長が就任 (昭42.2.26~昭43.3.26) (不)2件 (調)21件		
昭和43年 (1968)			(不)1件 (調)6件		
昭和44年 (1969)			第22期 下田三子大会長が就任 (昭43.3.27~昭44.3.26) (不)0件 (調)15件		
昭和45年 (1970)	高齢化率7%を超える	日経連、賃金白書発表(1月) 都内労働法公布(10.1全国施行)(5月)	(不)8件 (調)22件		
昭和46年 (1971)	環状1号設置	中高年齢者等雇用促進特別措置法公布(10.1施行)(5月)	第23期 下田三子大会長が就任 (昭46.3.27~昭47.3.26) (不)6件 (調)43件		
昭和47年 (1972)	札幌オリンピック	労働安全衛生法公布(10.1施行)(6月)	(不)4件 (調)33件		
昭和48年 (1973)	福元元年 オイル・ショック		第24期 下田三子大会長が就任 (昭48.3.27~昭49.3.26) (不)5件 (調)19件		
昭和49年 (1974)		雇用保険法公布(12月)	(不)9件 (調)20件		
昭和50年 (1975)				国際婦人年	
昭和51年 (1976)					資金の支払いの確保等に関する法律公布(52.4.1全国施行)(5月) (不)17件 (調)21件
昭和52年 (1977)					雇用保険法改正(雇用安定事業者助成) 第二地タシー事件最高裁の判決(バックペイと中間収入) 第26期 下田三子大会長が就任 (昭52.3.27~昭53.3.26) (不)1件 (調)8件
昭和53年 (1978)					国民健康保険法、勤労、国労など公務労と私鉄総連を中心とした(4月) (不)3件 (調)9件
昭和54年 (1979)				国際児童年	鉄鋼大手5社、60歳までの段階的定年延長を組合に通告(10月) 第27期 下田三子大会長が就任 (昭54.3.27~昭55.3.26) (不)2件 (調)8件
昭和55年 (1980)				ベビー・ホタル問題	電機大手11組合、12時間スト(5年ぶり)(4月) 第二臨調(財政再建) 公務労系組合72時間スト(2日目を中止)(4月) (不)1件 (調)6件
昭和56年 (1981)				国際障害者年	大規模労事件最高裁の判決(リボテ争闘の正当性)(4月) 米買戻金スト(10月) 第28期 下田三子大会長が就任 (昭56.3.27~昭57.3.26) (不)1件 (調)13件
昭和57年 (1982)					労働関係法研究会が労働大臣に「労働委員会における審査の迅速化等」に関する報告」を提出(5月) 人事院勧告凍結により地公労組合が各労働委員会に調停申請開始 (不)2件 (調)24件
昭和58年 (1983)				国連・障害者の10年	労働4団体・全労協、1利用職、賃金獲得メーデー(2月) 特定不況業種・特定不況地域関係労働者の雇用の安定に関する特別措置法公布(7.1施行)(5月) (不)7件 (調)19件
昭和59年 (1984)				東京集中	日本メール・オーダー事件最高裁の判決(一時金支給の前払条件)(5月) (不)5件 (調)31件
昭和60年 (1985)				円高	日南自動車事件最高裁の判決(残業差別、中立保持義務)(4月) 男女雇用機会均等法公布(61.4.1施行)(6月) 職業能力開発促進法公布(10.1施行)(6月) 労働者遣返事業法公布(61.7.1施行)(7月) 済生会中央病院労事件最高裁の判決(各個人とされる「使用者」)(7月) 第30期 下田三子大会長が就任 (昭60.3.27~昭61.3.26) (不)2件 (調)6件

過去編 3

	社会・経済	労働				
		国内	県内			
昭和60年 (1985)	円高	日本自動車事件最高裁の判決(残業差別、中立 保持義務) (4月) 男女雇用機会均等法公布(61.4.1施行) (6月) 職業能力開発促進法公布(10.1施行) (6月) 労働者派遣事業法公布(61.7.1施行) (7月) 済生会中央病院事件最高裁の判決(名宛人とさ れる「使用者」) (7月)	第30期 下田三子大会長が就任 (昭60.3.27~62.3.26)	「行政手続法」「行政手続法の施行に伴う関係 法律の整理に関する法律」成立(労働法改正・ 労働委員会の地位の適用除外) (11月)	第34期 徳田可盛会長が就任 (平5.3.27~7.3.26) (不) 1件 (調) 5件	
昭和61年 (1986)	地価高騰	紅星商事事件最高裁の判決(大量解雇) (1月)	(不) 1件 (調) 14件	高齢化率1.4%を 超える	大千前高松中・高校事件最高裁の判決(12月)	(不) 0件 (調) 6件
昭和62年 (1987)	バブル景気(昭和 61~平3年)	阪神観光事件最高裁の判決(7条2号の使用 料) (2月) 国際改革関連法八法制定施行(国鉄分割・民営化 (4月) おけぼのタクシー事件最高裁の判決(中間収入 の控訴) (4月)	第31期 下田三子大会長が就任 (昭62.3.27~平元.3.26)	阪神・淡路大震災	ネスレ事件最高裁の判決(チェック・オフ) (2 月) 朝日放送事件最高裁の判決(派遣先企業の使用 者性) (2月) 高知県観光事件最高裁の判決(残業差別) (4月) オリエンタルモーター事件最高裁の判決(施設 管理権) (9月)	第35期 徳田可盛会長が就任 (平7.3.27~9.3.26) (不) 0件 (調) 3件
昭和63年 (1988)	税制改革	労働組合法の一部改正(10.1施行) (6月) 中労委と国労委の統合 池上通信事件最高裁の判決(施設管理権) (7 月)	(不) 2件 (調) 11件	労働委員会制度創設50周年(3月)		(不) 0件 (調) 1件
昭和64・ 平成元年 (1989)	改元	金融機関、完全週休2日制スタート(2月) 日本労働組合総連合会(連合)、全国労働組合 総連合(全労連)の結成(11月) 済生会中央病院事件最高裁の判決(チェック・ オフ) (12月)	第32期 下田三子大会長が就任 (平元.3.27~3.26)	厚生労働省発足	国労、国受会受入れ決定(1月) 個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律 施行(10月) 内閣・司法制度改革本部を設置(12月)	第36期 徳田可盛会長が就任 (平9.3.27~11.3.26) (不) 0件 (調) 2件
平成2年 (1990)	イラク・クウェート 侵襲 統一ドイツ誕生 会計特殊出生率が 1.57となる(平成 元年)	日本労働組合総連合会鳥取県 連合会(連合鳥取)結成(2月) 鳥取県労働組合総連合(鳥取 県労連)結成(4月)	(不) 4件 (調) 4件	厚生労働省発足	国労、国受会受入れ決定(1月) 個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律 施行(10月) 内閣・司法制度改革本部を設置(12月)	第38期 太田正志会長が就任 (平13.3.27~15.3.26) 個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律 施行(10月) 内閣・司法制度改革本部を設置(12月)
平成3年 (1991)	湾岸戦争 ソ連邦崩壊・ロシア 連邦その他の誕生 地価下落始める	育児休業に関する法律成立(5月) 紅星商事事件最高裁の判決(給与控訴) (6月) 日本医労連、看護職協会の制定を求める全国統 一スト(57都府) (11月)	第33期 徳田可盛会長が就任 (平3.3.27~5.3.26)	厚生労働省発足	国労、国受会受入れ決定(1月) 個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律 施行(10月) 内閣・司法制度改革本部を設置(12月)	第38期 太田正志会長が就任 (平13.3.27~15.3.26) 個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律 施行(10月) 内閣・司法制度改革本部を設置(12月)
平成4年 (1992)		私鉄大手スト(4月)	(不) 1件 (調) 3件	厚生労働省発足	国労、国受会受入れ決定(1月) 個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律 施行(10月) 内閣・司法制度改革本部を設置(12月)	第38期 太田正志会長が就任 (平13.3.27~15.3.26) 個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律 施行(10月) 内閣・司法制度改革本部を設置(12月)
平成5年 (1993)				厚生労働省発足	国労、国受会受入れ決定(1月) 個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律 施行(10月) 内閣・司法制度改革本部を設置(12月)	第38期 太田正志会長が就任 (平13.3.27~15.3.26) 個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律 施行(10月) 内閣・司法制度改革本部を設置(12月)
平成6年 (1994)				厚生労働省発足	国労、国受会受入れ決定(1月) 個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律 施行(10月) 内閣・司法制度改革本部を設置(12月)	第38期 太田正志会長が就任 (平13.3.27~15.3.26) 個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律 施行(10月) 内閣・司法制度改革本部を設置(12月)
平成7年 (1995)				厚生労働省発足	国労、国受会受入れ決定(1月) 個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律 施行(10月) 内閣・司法制度改革本部を設置(12月)	第38期 太田正志会長が就任 (平13.3.27~15.3.26) 個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律 施行(10月) 内閣・司法制度改革本部を設置(12月)
平成8年 (1996)				厚生労働省発足	国労、国受会受入れ決定(1月) 個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律 施行(10月) 内閣・司法制度改革本部を設置(12月)	第38期 太田正志会長が就任 (平13.3.27~15.3.26) 個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律 施行(10月) 内閣・司法制度改革本部を設置(12月)
平成9年 (1997)	社会保障制度改革 アジア通貨危機			厚生労働省発足	国労、国受会受入れ決定(1月) 個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律 施行(10月) 内閣・司法制度改革本部を設置(12月)	第38期 太田正志会長が就任 (平13.3.27~15.3.26) 個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律 施行(10月) 内閣・司法制度改革本部を設置(12月)
平成10年 (1998)				厚生労働省発足	国労、国受会受入れ決定(1月) 個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律 施行(10月) 内閣・司法制度改革本部を設置(12月)	第38期 太田正志会長が就任 (平13.3.27~15.3.26) 個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律 施行(10月) 内閣・司法制度改革本部を設置(12月)
平成11年 (1999)				厚生労働省発足	国労、国受会受入れ決定(1月) 個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律 施行(10月) 内閣・司法制度改革本部を設置(12月)	第38期 太田正志会長が就任 (平13.3.27~15.3.26) 個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律 施行(10月) 内閣・司法制度改革本部を設置(12月)
平成12年 (2000)				厚生労働省発足	国労、国受会受入れ決定(1月) 個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律 施行(10月) 内閣・司法制度改革本部を設置(12月)	第38期 太田正志会長が就任 (平13.3.27~15.3.26) 個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律 施行(10月) 内閣・司法制度改革本部を設置(12月)
平成13年 (2001)				厚生労働省発足	国労、国受会受入れ決定(1月) 個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律 施行(10月) 内閣・司法制度改革本部を設置(12月)	第38期 太田正志会長が就任 (平13.3.27~15.3.26) 個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律 施行(10月) 内閣・司法制度改革本部を設置(12月)
平成14年 (2002)				厚生労働省発足	国労、国受会受入れ決定(1月) 個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律 施行(10月) 内閣・司法制度改革本部を設置(12月)	第38期 太田正志会長が就任 (平13.3.27~15.3.26) 個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律 施行(10月) 内閣・司法制度改革本部を設置(12月)

過去編 4

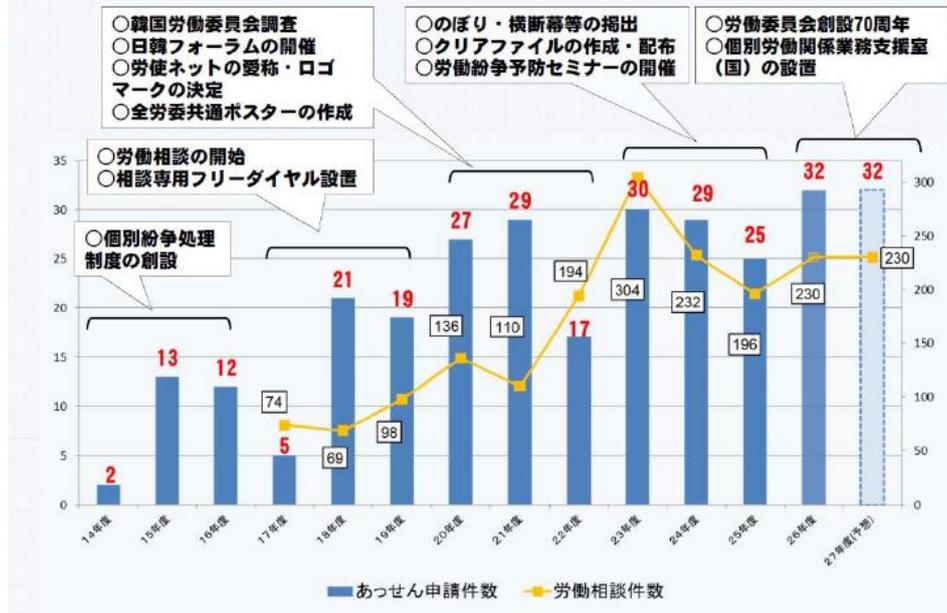
	社会・経済	労働						
		国内	県内					
平成14年 (2002)			平成14年(調)第1号事件(10月) (不) 0件 (調) 1件 (調) 1件			個別労働関係紛争処理制度周知期間の 創設(10月) 全労委共通ポスター・リーフレットの作 成(10月)	第42期 太田正志会長が就任(平 21.5.11~23.5.10) 愛称「労使ネット」とつとりの公募 決定(5月) 労使ネットとつとりロゴマークの公 募決定(7月) (不) 0件 (調) 3件 (調) 34件	
平成15年 (2003)	イラク戦争	JR不採用事件最高裁判決(12月) (労働組合組織率、20%を割る)	第39期 太田正志会長が就任(平 15.3.27~17.3.27) (不) 3件 (調) 0件 (調) 12件					
平成16年 (2004)		労働審判法公布(5月)	日雇労働者協会の開始(9月) (不) 0件 (調) 1件 (調) 9件				(不) 0件 (調) 1件 (調) 22件	
平成17年 (2005)		労働組合法の一部改正(1月) 労働委員会規則の一部改正(1月) 労働委員会制度創設60周年記念第60回 全労委連絡協議会総会開催(11月)	「鳥取県労働委員会」への名称変更 (1月) 審査期間目標の改定及び働き状況公 表の決定(3月) 第40期 太田正志会長が就任(平 17.3.28~19.5.9) 労働団体事務局移転の開始(4月) (不) 0件 (調) 0件 (調) 9件				東日本大震災 INAXメンテナンス事件最高裁判決(労働 組合法上の労働者性) (4月)	個人情報保護法改正委員会の設置(4 月) 第43期 太田正志会長が就任(平 23.5.11~25.5.12) (不) 1件 (調) 1件 (調) 23件
平成18年 (2006)		労働審判法施行(4月)	(不) 1件 (調) 3件 (調) 17件					
平成19年 (2007)			第41期 太田正志会長が就任(平 19.5.10~21.5.10) 12時間労働時間規制の開始(11月) (不) 0件 (調) 2件 (調) 19件					
平成20年 (2008)	リーマン・ショック	労働契約法施行(5月)  船員労働委員会の廃止(9月)	韓国江原道地方労働委員会等調査交流 事業の実施(2月) 定例労働者協議会の開始(5月) 労務PR活動の開始(6月) 中国船員地方労働委員会の事務移管 (10月) 日雇労働委員会フォーラムの開催 (10月) (不) 0件 (調) 3件 (調) 19件					
平成21年 (2009)								
平成21年 (2009)								
平成22年 (2010)								
平成23年 (2011)								
平成24年 (2012)								
平成25年 (2013)								
平成26年 (2014)								
平成27年 (2015)								

○ ● 歴代の会長 ● ○		
 <p>丑野 順三 (弁護士)</p> <p>1期 (昭和21年3月1日~22年2月28日) 3期 (昭和23年3月1日~24年3月25日)</p>	 <p>徳永 良 (鳥取第一中学校教頭)</p> <p>2期 (昭和22年3月1日~23年2月29日)</p>	 <p>田中 秀次 (弁護士)</p> <p>4~7期 (昭和24年3月26日~28年9月30日)</p>
 <p>花原 多喜雄 (弁護士)</p> <p>8~15期 (昭和28年10月1日~36年10月31日)</p>	 <p>下田 三千夫 (弁護士)</p> <p>16~17期 (昭和36年11月1日~38年12月5日) 20~32期 (昭和41年2月26日~平成3年3月26日)</p>	 <p>上原 隼三 (弁護士)</p> <p>18~19期 (昭和38年12月6日~41年2月25日)</p>

○ ● 歴代の会長 ● ○		
 <p>勝部 可盛 (弁護士)</p> <p>33~36期 (平成3年3月27日~11年3月26日)</p>	 <p>田村 康明 (弁護士)</p> <p>37期 (平成11年3月27日~13年3月26日)</p>	 <p>太田 正志 (弁護士)</p> <p>38~44期 (平成13年3月27日~27年5月12日)</p>
 <p>濱田 由紀子 (弁護士)</p> <p>45期 (平成27年5月13日~現在)</p>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>鳥取県労働委 初の女性会長 弁護士の浜田氏就任</p> <p>鳥取県労働委員会は13日、臨時総会を開き、会長に弁護士の浜田由紀子氏(40)が就任した。県労働委として女性の会長就任は初めて。15人の委員のうち女性が7人を占めており、任命した平井伸治知事の女性積極登用方針が現れた格好となった。</p> <p>(平成27年5月14日付 日本経済新聞)</p> </div>	



○ ● 個別紛争処理と労使ネットと通りの取組み ● ○



○ ● プレーバック～日ノ丸自動車争議 (昭和 40 年) ● ○

鳥取県地方労働委員会 (当時) が職権によるあっせん及び調停作業を、不眠不休で連続 4 日間 (昭和 40 年 5 月 5 日から 5 月 8 日) にわたり行うなどして、その解決に尽力した、最大難関の労働争議として記録されているものである。



写真「鳥取県総評運動の 40 年」より

鳥取県内における春闘史上最も長期かつ深刻化した私鉄日ノ丸 3 組合 (バス、ハイヤー、トラック) の昭和 40 年春闘に係る労働争議は、4 月下旬から大型連休に欠けて断続的なストライキが繰り返され、解決の様相を見せなかった。

同争議は、県民生活への多大な影響に加え、5 月 8 日に大山町に天皇陛下をお迎えしての全国植樹祭の開催を間近に控え、その主要交通機関として予定されていた日ノ丸自動車争議のゆくえは県政にも多大な影響を及ぼす状況であった。労使間において連日連夜にわたり、団体交渉が続けられたものの妥結に至らず、事態を重視した鳥取県地方労働委員会 (鳥取県地労委) は、会長名による早期解決の要望書を交付するとともに、ついに 5 月 5 日、事態收拾のための職権によるあっせんを開始した。

職権あっせんは、5 月 5 日の夜から 5 月 7 日の朝まで、あっせん員が昼夜をとおして調整を試みたが、あっせんは難航し労使双方の歩み寄りがなく、5 月 7 日早朝、あっせんを打ち切った。

鳥取県地労委は、同日の 5 月 7 日に急遽臨時総会を招集し、直ちに職権調停を開始することを決定した。同日、夕方から調停委員会による調整が行われたが、調停委員の意見は一致せず、遂に翌 5 月 8 日早朝、調停を打ち切った。しかし、公共性と社会に与える影響を考え早急に事態を收拾する必要があったため、同日 (5 月 8 日)、会長、調停委員協議の上、労使双方に「速やかに本争議を解決されるよう」会長勧告を行い、公益委員試案を提示した。

組合側は当該会長勧告を諒として、当日予定していたストライキは中止されたため、目前に迫った全国植樹祭のバスも滞りなく運行された。

しかしその後、会社は「公益試案に応じられない」として拒否し、職権調停による公益試案が働上げになったため、組合側は再度ストライキで対抗という事態となった。解決に向けて模索した結果、労使双方が 5 月 25 日中労委へ調停を申請した。6 月 4 日、中労委の調停によりようやく本件争議は解決に至った。(黄上頼は、鳥取県地労委提示の「公益委員試案」の額)

## ○●プレバック～日韓労働委員会フォーラム開催（平成20年）●○

平成20年2月に韓国の労働委員会等との調査交流事業として江原地方労働委員会ほか中央労働委員会、労使関係団体を訪問し、韓国における労働委員会制度や労使関係の調査を実施した。

この調査結果を踏まえ、日韓両国の労働委員会制度を比較するとともに、今後の労使紛争処理制度のあり方などについて探るべく、平成20年10月23日、菅野和夫中央労働委員会会長（当時）や韓国江原地方労働委員会委員長など有識者を招聘し、「日韓労働委員会の現状と課題～行政型ADRとしてのあり方を求めて～」をテーマとした「日韓労働委員会フォーラム」を開催した。



- 1 テーマ  
「日韓労働委員会の現状と課題～行政型ADRとしてのあり方を求めて～」
- 2 日時 平成20年10月22日（水）
- 3 場所 ホテルモナーク鳥取
- 4 内容
  - (1) 基調講演  
韓国江原地方労働委員会委員長 孫 正貴  
「日韓労働委員会制度の比較～審判事件の迅速性及び正確性を中心に～」
  - (2) パネルディスカッション  
○コーディネーター  
太田 正志（鳥取県労働委員会会長）  
○パネリスト  
孫 正貴（韓国江原地方労働委員会委員長）  
菅野 和夫（中央労働委員会会長）  
呉 学珠（労働政策研究・研修機構主任研究員）  
水谷 研次（東京都労働委員会労働者委員）  
川口 眞佐子（鳥取県労働委員会使用者委員）

## ○●プレバック～「労使ネットとっとり」の設置（平成21年）●○

労働委員会が行う個別労働関係紛争の解決支援サービスが利用者にとって「分かりやすく」、「親しみやすい」ものとなるよう、平成21年に「個別労使紛争解決支援センター」を設置し、その愛称である「労使ネットとっとり」と「ロゴマーク」のデザインを公募により決定した。

「労使ネット」の愛称とロゴマークは、親しみやすく、覚えやすく、そして「利用者に直接届く」ための、「効果的な情報発信」のツールとして大変有用なものとなっている。

公募により決定したロゴマーク



ロゴマークを活用した啓発グッズ



個別労使紛争解決支援センターの開設（平成21年4月）

## ○●プレーバック～大規模イベントへの出展（平成 26 年）●○

平成 26 年 10 月、鳥取市布勢で開催された「鳥取の“食”の祭典  
サンマートフェスタ」に、県内労働関係機関と共同で出展参加した。

紛争予防の啓発のため、雇用・労働関係の基礎知識のパネル展示、  
ワークルールに関するクイズイベントの実施、各機関の広報物の配布  
等を行った。

○日 時：10月18日（土）～19日（日）10：00～17：00

○会 場：コカ・コーラウエストスポーツパーク  
（鳥取県立布勢総合運動公園内（親水広場周辺））

○来場者数：約 3 万人



「労使ネットとっとり」ブース



ワークルールクイズに参加した家族連れ



児童生徒向け、入門編、中級編の3種の  
ワークルールクイズに100名余が挑戦

また、「未来編」と題して、「労使ネットとっとり」ポスター・キャラクターデザイン等コンテストで入選した次の 15 作品の他、応募のあった作品の全ての原画（啓発ポスター16点、キヤッチコピー27点、キャラクター82点 計 125点）を併せて展示した。

鳥取県知事賞  
(ポスター部門) 受賞

「きょうそうじゃなくてちからをあわせて」



川本 円花さん  
湯梨浜町立東郷小学校 1年 (当時)

鳥取県知事賞  
(キャラクター部門) 受賞  
「聞くゾウくん」



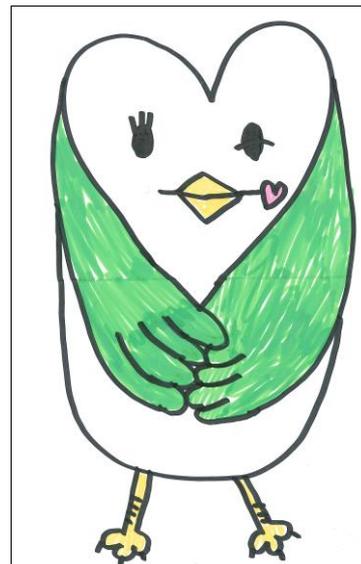
東端 侑那さん  
県立鳥取湖陵高等学校 2年 (当時)

鳥取県労働委員会会長賞  
(ポスター部門) 受賞  
「笑顔のあふれる関係を」



陰山 真依さん  
米子市立後藤ヶ丘中学校 1年 (当時)

鳥取県労働委員会会長賞  
(キャラクター部門) 受賞  
「ハートリー」



山口 えみりさん  
米子市立美保中学校 3年 (当時)

鳥取県教育長表彰  
(ポスター部門)  
「あなたの笑顔でみんなが笑顔」



小林 綾菜さん  
鳥取市立面影小学校 5年 (当時)

鳥取県教育長表彰  
(キャラクター部門)  
「労使ちゃん」



岩井 桃花さん  
県立鳥取湖陵高等学校 2年 (当時)

労使ネットとっとり賞  
(ポスター部門) 受賞  
「笑顔がいっぱいの職場」



加藤 命花さん  
米子市立加茂中学校 3年 (当時)

労使ネットとっとり賞  
(キャラクター部門) 受賞  
「とっとりけん」



寺谷 爽さん  
鳥取大学附属中学校 2年 (当時)

---

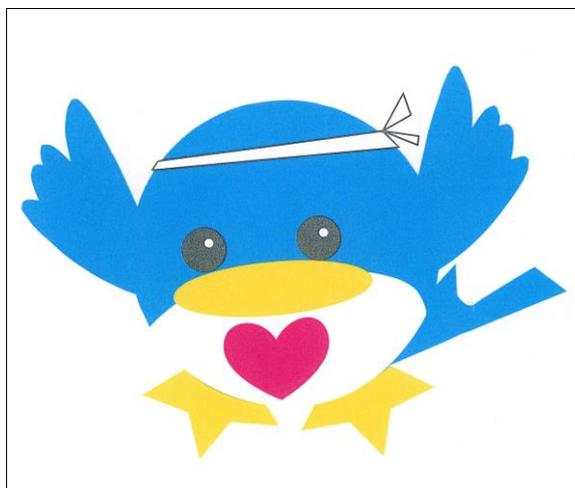
審査員特別賞  
(ポスター部門) 受賞

「えがおであいさつ『おはようございます』」



安達 優華さん  
境港市立上道小学校 2年 (当時)

審査員特別賞  
(キャラクター部門) 受賞  
「トットリー」



佐々木 崇博さん  
県立鳥取湖陵高等学校 2年 (当時)

---

[キャッチコピー部門]

鳥取県知事賞 受賞

「働く上での相談、解決手助けは労使ネットとっとり」

田中 桜里さん／伯耆町立溝口中学校 1年 (当時)

鳥取県労働委員会会長賞 受賞

「みんなの笑顔を支える労使ネットとっとり。」

内田 瑞穂さん／伯耆町立溝口中学校 1年 (当時)

鳥取県教育長 表彰

「ととりの職場を助ける労使ネットとっとり」

南波 栄一郎さん／伯耆町立溝口中学校 1年 (当時)

労使ネットとっとり賞 受賞

「困ったら、すぐに相談みんなのみかた 労使ネットとっとり」

渡邊 天翔さん／境港市立誠道小学校 6年 (当時)

審査員特別賞 受賞

「あんしんし、まよわず相談笑顔でね。」

原野 大喜さん／境港市立誠道小学校 6年 (当時)

---

## 4 記念講演・シンポジウムの開催

- ア 日 時 平成 28 年 3 月 9 日（水）13 時から 17 時まで
- イ 場 所 ホテルモナーク鳥取（鳥取市永楽温泉町）
- ウ 出席団体等 大韓民国江原地方労働委員会、在日本大韓国民団鳥取県地方本部  
都道府県労働委員会、県内各大学、鳥取労働局、鳥取県弁護士会、  
鳥取県社会保険労務士会、日本司法支援センター鳥取地方事務所、  
鳥取県行政書士会、労働者団体、使用者団体、鳥取県商工労働部、  
鳥取県労働委員会委員・あっせん員候補者ほか
- エ 後 援 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  
日本労働組合総連合会鳥取県連合会  
一般社団法人鳥取県経営者協会

### オ 内 容

#### （1）開催の趣旨

日本の労働委員会制度は、集団的労使紛争の処理機関として労働組合法に基づき 1946 年 3 月 1 日に創設され、2016 年 3 月に創設 70 年を迎えた。



労働委員会は、国（中央労働委員会）及び地方自治体（都道府県労働委員会）に設置され、その間、多くの労働争議について調整（あっせん、調停、仲裁）するとともに不当労働行為の成否について審査・判定し、労使関係の安定に寄与してきた。

制度発足後 70 年間における社会経済・労働雇用環境の著しい変化や労働組合組織率の低下などを背景に、現状において労働委員会が取扱う集団的労使紛争は減少し、また大都市圏に多く地方においては極端に少ないといった偏在傾向がみられる。

他方で個々の労働者と事業主との間に生じる個別労働関係紛争は増加傾向にあり、地方（都道府県）の労働委員会の多くが、2003 年頃から地方自治体の事務として条例や規則等に基づき個別労働関係紛争の「あっせん」による調整業務を実施しているもの

の、各労働委員会において対応の基本的な考え方や役割の認識が異なり、全体的な処理件数は少ない状況にある。

一方、大韓民国の労働委員会制度は、1953 年 3 月に発足し今日まで 60 年余りが経過しており、当初、我が国と同様、集団的労使関係の紛争処理を行う機関であったが、1989 年から不当解雇等の当否に係る個別労働関係紛争について審判による救済業務を加えて、中央・地方労働委員会が統一的に処理し、多くの件数を取り扱う状況にある。

以上のように、日韓の労働委員会の業務は、発足当初の集団的労使関係紛争の処理を中心とするものから、その後、両国共に個別労働関係紛争の処理に業務を拡げているものの、現状において両国の制度やその運用には大きな差異が生じている。

こうした差異は、日韓両国の歩んできた歴史やその時々の政治・経済情勢等に関係するものが大きいといえるが、それにもかかわらず比較の中で浮かび上がる事項は、地方の労働委員会における紛争処理のあり方等を検討する上で極めて有益なものを含んでい

るものと思われる。

こうした趣旨で、今回、「日韓労働委員会制度の現状と課題」をテーマとして、大韓民国江原地方労働委員会委員長を迎え、労働委員会制度や実務に精通した学識者等が意見交換を行う中で、地方の労働委員会における個別労働関係紛争処理制度のあり方等について考察しようとするものである。



## (2) テーマ

「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～」

## (3) 次第

- ① 開会 [司会：竹上 順子（鳥取県労働委員会使用者委員）]  
(通訳：鳥取県国際交流員 崔 璉 琪 (チェ・スルギ))
- ② 主催者あいさつ 鳥取県労働委員会会長 濱田 由紀子
- ③ 来賓者あいさつ 厚生労働省鳥取労働局長 河野 純伴
- ④ 基調講演
  - 「韓国の労働委員会制度と現状」  
講師：江原地方労働委員会委員長 金 珉 奭 (キム・ミンソク)
  - 「個別労働関係紛争に対する労働委員会あっせんー地方特性の自治事務としての優位性と課題ー」  
講師：九州大学法科大学院教授 野田 進  
(前福岡県労働委員会会長)
- ⑤ パネルディスカッション
  - コーディネーター  
濱田 由紀子 (鳥取県労働委員会会長)
  - パネリスト  
金 珉 奭 (キム・ミンソク) (大韓民国江原地方労働委員会委員長)  
韓 萬 珠 (ハン・マンジュ) (大韓民国江原地方労働委員会公益委員)  
野田 進 (九州大学法科大学院教授 (前福岡県労働委員会会長))  
太田 正志 (前鳥取県労働委員会会長)

○通 訳

徐 侖 希 (ソ・ユンヒ) (名古屋大学大学院法学研究科特任助教)

⑥ 閉会

(4) 内容 (講演録)

詳細な内容については、「鳥取県労働委員会70年の歩み」に記載

## 5 鳥取県労働委員会70周年記念誌の編集・発行

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」を発刊しており、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つとりの歩み、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、関係機関等に発刊することにより、労働委員会の歴史や果たすや役割等を県民の方に再認識していただく。

### ア 掲載内容

#### ① 写真

歴代会長、第45期委員

#### ② 記念随想

#### ③ 近年の主要な出来事（50周年記念誌以降）

労使ネットとつ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

#### ④ 資料

70年間の主要な事件、事件取扱状況、歴代委員・事務局長名簿、年表 等

### イ 発行時期：平成29年3月

### ウ 発行部数 500部（全国の各労働委員会、鳥取県関係機関、図書館、県議会、関係機関等に配布）

## 第9章 韓国江原地方労働委員会等訪問交流

### 1 概況

#### (1) これまでの経緯

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。

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) 訪問交流の背景等

本県は、個別労働関係紛争のあっせんで全国有数の実績をあげているが、取扱件数の増加に伴い、現代社会の特徴的事案である各種ハラスメントやメンタルヘルスに起因する、困難度が高く、あっせんに時間を要する事例の件数も増えている。

これに対し、江原地方労働委員会は、救済申立ての約8割が個別労働関係紛争であり、大量の件数を処理しているが、和解勧誘を含む周到な調査が早期の事件解決に活かされているといった特長を有している。

その一方で、韓国江原道においても少子高齢化、非正規労働者の拡大等、本県と同様の社会労働環境の変化に直面しており、ハラスメント等現代社会の特徴的事案やその解決方策に対する関心も高い。

こうしたことから、今回、質的にも量的にも困難性が高まりつつある個別労働関係紛争あっせんの様々な事案に対応し、解決率を高めていくノウハウを共に検討し共有することを目的として、韓国江原道を訪問し、江原地方労働委員会との交流を行った。

なお、今回、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」を締結したところである。

### 2 訪問交流概要

#### (1) 目的

韓国江原地方労働委員会と鳥取県労働委員会との業務研究交流等により、労働委員会が取扱う労働紛争について迅速かつ適切に解決するための知識及び業務能力等の向上に資する。

#### (2) 訪問期日

平成28年9月27日（火）から30日（金）まで

### (3) 訪韓者

公益委員 (会長) 濱田 由紀子、(会長代理) 三谷 裕次郎  
労働者委員 本川 博孝、松崎 浩哉  
使用者委員 和田 好生、江尻 敏美  
事務局職員 安本事務局長、入江主幹、竹部主事、崔 璉 琪国際交流員

### (4) 日程

期 日	内 容 等
9月28日(水)	ペ・ジンファン江原道行政副知事表敬訪問 於：江原道庁
	江原地方労働委員会との業務研究交流等 於：春川世宗ホテル
	2018年平昌冬季オリンピック開催地視察 於：平昌郡
9月29日(木)	労使協力企業視察(ロッテ酒類江陵工場) 於：江陵市
	予定していた「日本貿易振興機構(JETRO)ソウル事務所訪問」 は、現地の交通事情により断念した。

9月27日(火)及び30日(金)は移動日。

## 3 江原地方労働委員会との業務研究交流等の概要

(1) 日 時 平成28年9月28日(水)10時から12時30分

(2) 場 所 春川世宗ホテル

(3) 出席者

ア 鳥取県労働委員会(10名)

公 益 委 員 濱田 由紀子会長、三谷 裕次郎会長代理

労働者委員 本川 博孝委員、松崎 浩哉委員

使用者委員 和田 好生委員、江尻 敏美委員

事務局職員 安本事務局長、入江主幹、竹部主事、崔 璉 琪国際交流員

イ 江原地方労働委員会(15名)

公 益 委 員 金 珉 奭(キム・ミンソク)委員長、韓 萬 珠(ハン・マンジュ)委員

勤労者委員 金 林 享(キム・イムヒョン)委員、宋 容 弼(ソン・ヨンピル)委員

使用者委員 朴 東 彦(パク・ドンオン)委員、孫 丙 琮(ソン・ビョンジョン)委員

事務局職員 柳 政 民(ユ・ジョンミン)事務局長、李 美 熙(イ・ミヒ)調査官、  
洪 漢 杓(ホン・ハンピョ)調査官ほか

(4) 次 第

ア 開会挨拶

江原地方労働委員会 金 珉 奭(キム・ミンソク)委員長

鳥取県労働委員会 濱田 由紀子会長

イ 参加者紹介

ウ 個別報告

鳥取県労働委員会 三谷 裕次郎会長代理

江原地方労働委員会 韓 萬 珠 (ハン・マンジュ) 公益委員

エ 和解・あっせん事例の紹介

鳥取県労働委員会のあっせん事例の説明

江原地方労働委員会の和解事例の説明

オ 意見交換

カ 相互協力・交流に関する協約書の締結

#### 4 研究交流の成果及び今後の取組み

- (1) 最近の韓国の労働委員会制度や雇用労働環境等について、理解を深めることができた。
- (2) 江原地方労働委員会と、江原道地域の経済・労働環境などの地域性や住民のニーズを踏まえた紛争処理の実情を実際に意見交換することにより、地方の労働委員会の紛争処理について相互に共通理解を深めるとともに鳥取県労働委員会にとって貴重なノウハウを得ることができた。
- (3) 日韓労働委員会における適切な紛争処理を図るため、業務協力・交流協約書を締結し、今後も継続的な相互協力・交流を行うこととした。

業務研究交流会議の様子（写真）



労使協力企業視察の様子（写真）





「日本国鳥取県労働委員会・大韓民国江原地方労働委員会」

## 業務協力・交流 協約書



日本国鳥取県労働委員会と大韓民国江原地方労働委員会（以下「両委員会」という。）は、両委員会間の交流増進と業務協力のため、次のとおり協約を締結する。

1. 本協約書は、日・韓労働委員会の業務に対する相互の理解増進と迅速・公正な事案の処理のための情報交換及び研究を行うことにより、両委員会の業務の向上と労働関係の発展を図ることを目的とする。
2. 両委員会は、次のとおり協力及び交流を推進する。
  - ア. 労働委員会制度及びその運営に関する研究
  - イ. 労働委員会における紛争事例に関する研究
  - ウ. 労働委員会の刊行物の提供及び労働委員会活動等に関する情報提供
  - エ. 労働紛争処理制度の現状及び方策等に関する情報提供
  - オ. その他両委員会の協力及び交流に必要な事項
3. 交流及び協力における具体的な事項については、両委員会が別途協議し決定する。

本協約の誠実な履行のため、協約書2部を作成し、署名捺印の上、両委員会が各々1部ずつ保管する。

2016年 9月 28日

日本国 鳥取県労働委員会  
会長 濱田 由紀子

大韓民国 江原地方労働委員会  
委員長 金 珉 奭

濱田由紀子

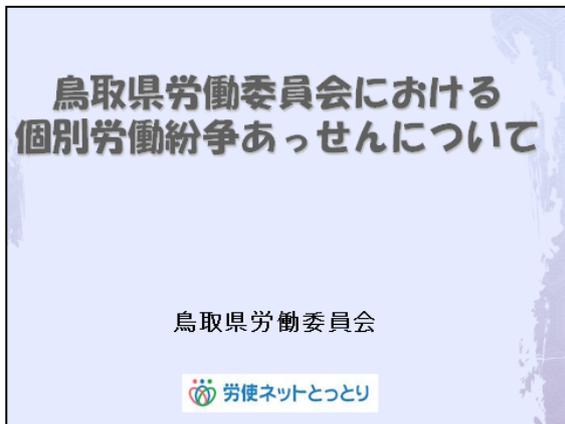
김민奭

## 5 業務研究交流会（9月28日）発表録

○研究交流テーマ：「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」

○発表者 鳥取県労働委員会 三谷 裕次郎会長代理

「鳥取県における個別労働紛争あっせんについて」



これから鳥取県労働委員会のあっせんについてお話したいと思います。鳥取県労働委員会におけるあっせんについては、鳥取県個別労働紛争解決の促進に関する条例という条例に基づいて行っております。

具体的な手続き及び手法についてお話する前に、鳥取県のあっせんの状況について簡単にお話いたします。

鳥取県労働委員会においては、あっせんについてはここに書いているとおり、

### 1. あっせんの根拠

◆ 鳥取県個別労働紛争の解決の促進に関する条例  
2002年4月施行

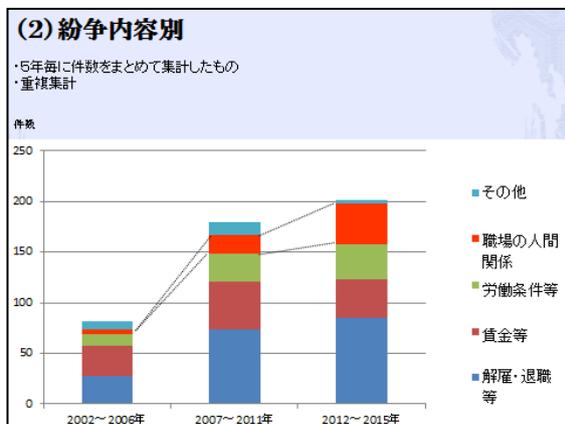
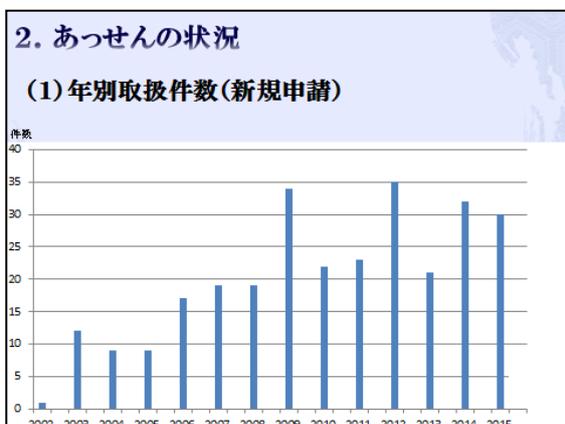
(1) 個々の労働者と事業主間の紛争について、あっせん等の制度を設け、実情に即した迅速かつ適切な解決を図ることが目的  
(2) 県内の事業所に關するものであれば幅広くあっせんの対象(裁判上の手続きや労働局の手続きが行われているものは対象外)  
(3) 情報の提供、相談等も実施

(参考) 個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律  
国(労働局)による全国一律の制度  
2002年4月施行

### ◆「あっせん」とは

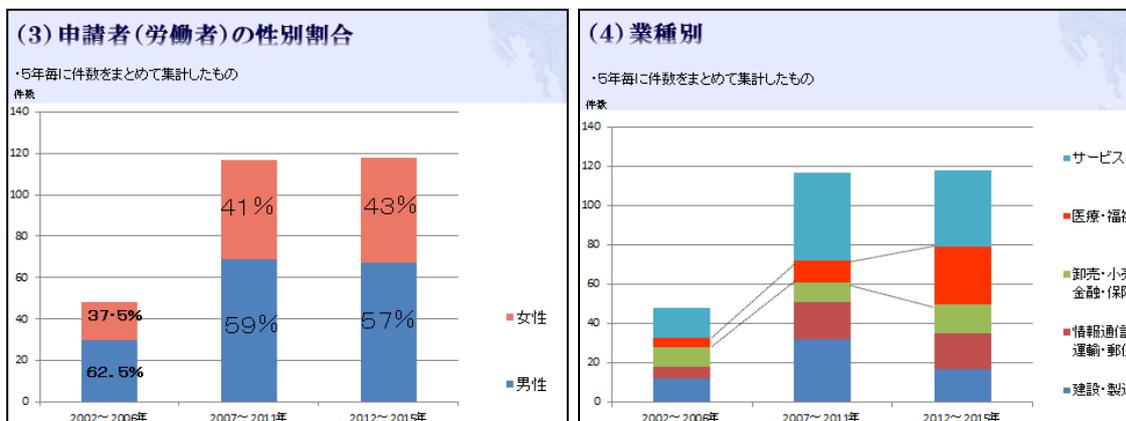
非公開の場で、当事者が紛争に至ったお互いの主張や真情を理解し合い、相互に歩み寄り、譲り合うことによって、事件の解決を図ることをお手伝いする手続

お互いの主張をお互いが理解しあって相互に歩みより譲りあうことによって事件の解決を図ることをお手伝いする、「お手伝いするという手続き」というふうに認識しております。

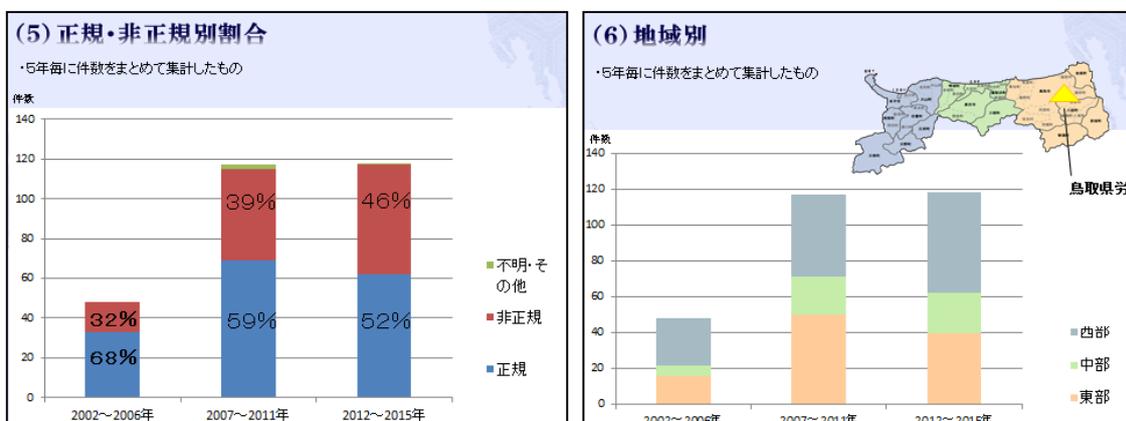


鳥取県では2002年からあっせんを始めておりますが、徐々に増えております。近年は年間30件前後で推移しております。

あっせんに関わる紛争の内容につきましては、近年の傾向としまして職場の人間関係に関する紛争が増加しているというふうな傾向があります。



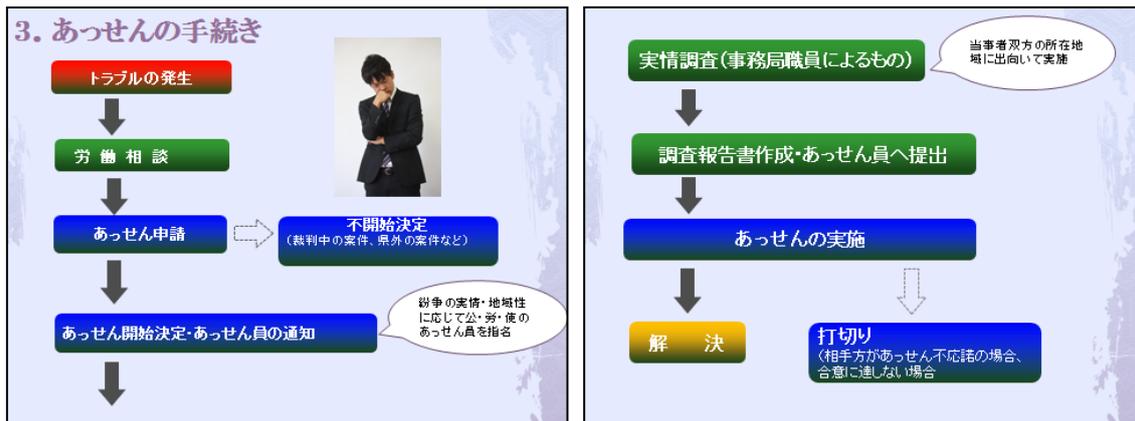
申請者の男女の割合につきましては若干の増減がありますが、ほぼ同じ比率というふうになっております。申請に関わる業種を見ますと、近年医療福祉に関する仕事に就かれている方からの申請が増えています。これにつきましては日本では高齢者の介護施設、介護に関わる仕事が増加していることが影響しているのではないかと推察いたします。



また、正規雇用、非正規雇用の割合につきましては若干正規雇用の方が多いですが、傾向としましては、非正規の方からの申請が増えています。

鳥取県は狭い県ではありますが、東部、中部、西部の3地区に別れております。その3地区における地域別の件数を集計しますと、それぞれほぼ人口比と一致した割合となっております。特に地域によって申請が多い、少ないということは見受けられません。

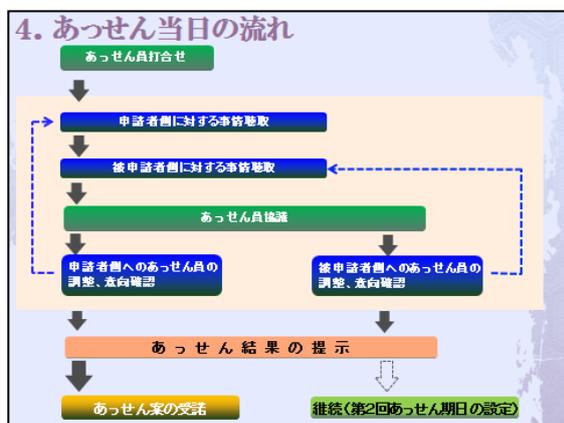
では、次にあっせんの手続きについてお話いたします。あっせんは申請者からのあっせん申請を受理することによって始まります。あっせん申請につきましては裁判所への申立てと異なり、簡単な申立書を提出することによってあっせんの開始が可能となります。



あっせんの申請があった後、会長があっせん開始の決定または不開始の決定を行います。あっせんの開始が決定された後、公労使の各側から各1名のあっせん員を選定いたします。先ほどあっせん申請書は簡易な記載でよいというふうに申しましたが、あっせん開始が決定された後、事務局の職員が申請者及び被申請者に対して聞き取りを行います。聞き取りにおきましては事務局職員が申請者に対して直接聞くのですが、その時間は1時間ないし2時間と時間をかけて丁寧に聞いております。

調査を終了した後、職員は調査報告書を作成します。公労使のあっせん員は職員の作成した調査報告書を基にあっせん員及び事務局で打ち合わせを行っています。この打ち合わせにおいて事案の争点であるとか、それぞれの主張について大まかな共通の認識を持ちます。

その後あっせんの実施に入りますが、あっせんは原則として申請者及び被申請者の当事者が同席しないかたちで実施しています。あっせんの進行については公益委員があっせんの進行役となります。公益委員は当事者にあっせん手続きにおける留意点、注意点を説明した上で、あっせん員同士の



の事前の打ち合わせに基づいて事情聴取をいたします。公益委員はそれぞれ事実関係及び主張を聴取しますが、そのうち労働者側、使用者側の各委員が補充的に質問等をいたします。

このように聞き取りを行った後、あっせん員3名であっせん案について協議いたします。協議によってまとまったあっせん案は当事者双方にこれを提示して、その当事者の意向を確認いたします。当事者が提示したあっせん案に同意に至らない場合でも、さらにあっせんに継続すれば解決の見通

しがあると思われるときにはさらにあっせん期日を指定してあっせんに継続いたします。

では、手続の説明の中で手法も若干混じっていましたが、続いて手法について特徴的なところをお話したいと思います。公益委員はあっせんの手続の説明の際、当事者に対して裁判とは異なり、白黒をつける、すなわち事実認定をして法律の効果を定めるのではなく、当事者がそれぞれ譲るところは譲ってお互いに歩み寄って解決を図る制度であるということを強調して説明しています。ですから、あっせん員の協議においては、それぞれ争いのある部分についての事実認定を積極的には行っていません。事実認定は行っていませんが、あっせん員は当事者から聞いた話を基にそれぞれが心証、事案についての考えを形成していますので、それを、それぞれ話し合います。ですから、あっせん案の提示の際にはあっせん員3名は基本的な方向については一致しているという状況にあ

ります。

あっせん案をまとめた後、あっせん案の提示につきましては、申請者が労働者である場合には労働者委員のあっせん員が直接申請者の控室まで行って説明しています。同様に被申請者、会社が多いのですが、会社についても同様な手続を行っています。労働者委員、使用者委員がそれぞれ直接当事者からあっせん案に対する意見だとか、意向をお聞きしたことを踏まえて、さらにあっせん員3名であっせん案の修正について協議を行います。当事者双方がお互いに譲ることができる範囲と思われるあっせん案を作成して、再度当事者に個別にその意向を確認いたします。

このように鳥取県労働委員会では正式のあっせんの場以外におきまして、労使のあっせん員による個別の聞き取りを行っており、これは鳥取県労働委員会のあっせんの大きな特長の1つと考えています。

あっせん員はあっせん案をまとめたという気持ちを強く持っていますが、ただ、当事者に対してあっせん案を無理強いするようなことがないよう、そのことについてはあっせん員も十分気をつけて相手と話をしております。先ほど金委員長、または濱田会長から金銭的解決の提示についてのお話がありました。あっせんにおいても確かに金銭の提示はいたします。当事者の金銭の請求の金額が大きく離れている場合については、特に慎重に聞き取り、意向確認を行っております。

最後に鳥取県のあっせんは任意の手続きですので、このあとに裁判手続きが控えているというものではありません。その点、当事者は話し合いによって解決をするという基本的な考えを持っているということが前提になっているのではないかと考えています。以上で終わります。

○発表者 江原地方労働員会 韓 萬 珠公益委員（江原大学校法学専門大学院教授）  
「和解の手続及び方法」

I. はじめに

私は、皆さんに配った資料集を基にして発表します。

まず、先ほど日本の、鳥取県のあっせんについて具体的な話がありましたけれど、私の発表では江原道の地域に限らず韓国の全般的な和解について発言しようと思っております。皆様はご存じのように、裁判所の判定というのは、相手の勝利が私の敗北、私の勝利が相手の敗北というシステムでございます。

和解というのは争いを平和的に解決して当事者の間に敵対関係を解消するのみならず、実際に和解手続が法的な根拠を持つようになった以降の和解率は増加しています。

II. 和解制度の意義

まず、和解という、その単語の説明から始めると、訴訟を終結するために、訴訟当事者が争点を解決するための協定をいいます。労働委員会での判定の場合には本当に柔軟な紛争の解決方法で、それ自体で1回の紛争が終結することです。

和解は本当に生産的かつ未来志向的なものです。そして、和解するという事は当事者のみならず関係者すべてが満足できる紛争解決方法です。

和解の法的根拠としては、勤労基準法にはその関連の規定がありません。そして、労働委員会法と労働委員会の規則で、何ヵ所か定められていることがございます。

### Ⅲ. 和解制度の運用手順

次に和解制度の運用手続について説明します。先ほど日本側のあっせんについて説明があったように、考えてみると韓国の和解制度は日本のあっせんと非常に似ていると思います。

基本的に和解は当事者の申請で行われます。しかし、調査過程中の調査官の勧告、又は審問会議中の審判員の勧告によって行われることもあります。

まず、和解の申し込みについてですが、和解の救済申請書を受理する前に苦情の相談の段階でも和解は行われます。労働者が苦情を提起する場合に調査官が相談を通して苦情の背景、主要な争点及び裏面内容などを把握して事案がもし軽い、あるいはすぐに解決できると判断されると、和解を推進することもできます。

労働委員会は判定が下される前に当事者の申請、または職権による和解の勧告、又はあっせんができます。

救済申請の事件が受理されると、担当調査官は事件の処理の方法を把握して当事者が望む要件に関し、様々な解決策を提示して和解を勧告します。このときは担当者が仲裁者としての役割を果たしていることを紛争の当事者に周知させ、苦情が発生しないように注意しなければなりません。

和解をあっせんする場合には事件が審判会議を経て判定が出ても再審や行政訴訟で争いが続くとかかり時間がかかることと、損失も大きくなるという点が強調されます。

和解の観点では具体的な実施調査に基づいた事案の性質に応じて、原状回復、金銭補償、再入社、就職あっせんなどのさまざまな和解案を提示して、当事者間の意見の差を狭めていきます。和解条件に対して合意がなされる場合には合意内容を基に和解調書を作成し、関係当事者との和解に参加した委員が署名又は押印します。

しかし、この段階で和解が成立しない場合は一般的な審判事件の進行手続をしたあとで、審判委員会処理されます。もちろん審問会議の進行中でも当事者に和解を勧告、又はあっせんができません。労働委員会では審問会議がなくても単独審判ができます。和解のための単独審判会議にかけられる事件は比較的単純な事件で会議の開催前に担当調査官の主導で、すでに和解の条件の合意がなされている場合がほとんどです。

### Ⅳ. 和解制度の運営方法

続いて和解制度の運営の方法について説明します。この中で一番重要なのは十分な陳述機会の付与です。

和解の過程でもっとも重要なことは当事者からの信頼の確保です。そのため、和解の過程で労使双方が十分な陳述の機会を持つようにして、調査官及び審判官全員が当事者の立場から陳述内容を聞かなければなりません。場合によっては和解の過程で当事者に十分な陳述の機会を付与するだけでも和解が成立することもあります。

次は事件の事実関係及び論点の把握の重要性です。和解の過程で委員が尋問資料に書かれている基本的な事実関係さえも不正確に把握したり、主要な論点の把握の不足、労使関係の現場感覚及び情報の不足、労働関係法及び判例の専門性の不足などを見せると、委員会の信頼性の確保に否定的な影響を及ぼすこととなります。特に公益委員の場合は、より深刻です。

それで、事件について専門知識に基づいた法律的な判断の下で当事者の情報及び協力を求める場合、和解の客観性及び信頼性が維持されなければ和解の成立率は高くなりません。

次は委員たちの中立性の姿勢です。特に公益委員が労使当事者から中立的ではなく、偏見や先入観を持っていると認識される程度が大きければ大きいほど、和解の成立過程の公正性及び信頼性の確保に否定的な影響を与えます。特に偏見により偏った質問をすると客観性及び妥当性を損失して労使当事者からの信頼を失うこととなります。

また、権威主義的な姿勢を見せると和解の過程で公正性及び中立性を害することになり、和解の結果の信頼性を低下させる結果をもたらすこととなります。

労働委員会の和解機能を上げるために和解の勧告などに関する根拠規定を設けています。最終的な判定にいくよりも労使当事者で和解によって終結されることが望ましいという点には疑問がありません。

しかし、和解の過程の中で調査官はもちろん公益委員などが過度に和解を強要することもあります。これでは、和解の過度な強要は救済申請の段階にまで進んだ勤労者の権利を不当に侵害する可能性があります。和解の判断に対する信頼感の不足や業績評価への反映、使用者側の事情への配慮の次元で行われると労働委員会での信頼性及び位相の助けにはなりません。

## V. 和解制度の活性化方案

次はこのように重要な和解制度の活性化方案について話します。

まずは義務的な和解手続を導入する必要があるということです。現在、和解制度は当事者による和解の申請より、担当の調査官又は公益委員の勧告などによる和解が行われる場合が多いです。それで事前に義務的に和解の過程を経るシステムを制度化する必要があるのではないかと考えております。審判まで行かず、労使当事者の感情を公開されない状況であれば和解の可能性が高いし、時間及びコストの節約ができます。

同様な制度としては、ドイツの労働裁判所で運営されている必要的な和解手続、イギリスの助言・調停・仲裁サービス（ACAS）での調停前置主義、あるいは韓国でも家事訴訟法上の調停前置主義などがあります。このような制度を導入すると和解が成立しない場合に限り、主張及び証拠の提出を通じた審問会議が開始されることとなります。特別な紛争の解雇事件にも、和解前置主義を適用して、早期に紛争が解消できる制度的な用意が求められます。

法律上の和解前置主義を導入する前でも和解の可能性のある事件などに対する和解専門公益委員あるいは調停委員があつて、審判会議の前に和解だけの単独審判会議として会議を開催できると思います。

労働委員会が紛争解決機関として公正性及び専門性を備えなければならないし、代替的な紛争解決方法である和解として解決するためには、常に若い人材を必要とし、特に和解及び調整に多くの経験を持っている専門家の拡充が求められます。和解専門の公益委員の委嘱や和解調停委員会の設置、そして、できれば常に和解のための労働委員会の常勤委員の委嘱などが必要です。

また、取下げの形式を借りた非公式的な和解においては和解内容を当事者が履行しない場合には、これを強制する方法が設けられていません。したがって、その非公式的な和解が制度的に定着するようにするシステムが必要です。

次に、和解の技術の向上のための教育の強化などの専門性の確保が必要です。和解の努力が実際に成功するには調査官が交渉及び調整などの和解の技術と能力を備えなければなりません。特に救

済申請が受理されると、一次的に労使の当事者と会える労働委員会の調査官の専門能力は非常に重要です。

調査官は調停委員会や審判委員会を構成し、調整及びその審判を行う委員ではありません。しかし、調査段階で和解解決のために努力して実際に紛争の解決の担当をしている実務の重要な人材として公益委員に準ずる専門性を備えなければなりません。

紛争解決の重要な人材である調査官としての専門性を備えるためには、基本的な資質と能力を持っている人をまず選抜し、勤務するときでも適切な教育やその訓練のプログラムが行われなければいけません。

しかし、何よりも重要なことは十分な実務経験による専門性の確保です。したがって調査官として長期間、労働委員会に勤務できる環境作りが何より重要だと思っております。

次は和解事例集の発刊についてです。和解で解決される事件が増えることによって、さまざまな和解の成功事例を一定の基準で分類し、体系的に整理する必要があります。これによって同様の事例の場合にそれなりの和解金額の範囲の予想ができ、和解を担当する公益委員、そして当事者が参考にできます。

また現在、労働委員会での審判事件の処理のときには、その結果を認定、棄却、却下、取下げ、和解に区別されています。しかし、取下げの場合にも、労働委員会での調査官や公益委員の勧告によるものと当事者の間の行為によって行われる取下げに区別し、これに対する詳細な分類と統計も必要です。取下げを、勧告取下げと、単純な取下げに区別し、労働委員会の和解の努力が評価されるようにする必要があります。

## VI. おわりに

我が社会における分配を巡る立場の差、立場の違いのゆえに、労働紛争の発生自体は避けられない現状です。

しかし、発生した労働紛争をいかに迅速、かつ効率的に、そして公平に解決するかという問題と、そのような紛争解決システムを備えているかということが、その国のレベルを決定します。労使間の解雇紛争及びこれによる社会的抗争を再評価するために効率的な方法が和解制度です。和解が侵害された労使自治制度の回復に貢献できる労使の任意的な手続きという点を考慮すると、労使が迅速かつ自立的に紛争を解決できるように事前かつ調整的に紛争を解決するようにサポートする必要があります。

韓国の労働委員会で、今、行われている和解という制度が根本的に労働審判所での役割ができることを考えると、結果的にその労働委員会での和解は公平且つ効率的に本当に優秀な制度であり、もっと有効にする必要があります。これで終わります。ありがとうございます。