

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 労使ネットと通りの広報・PR活動

〔はじめに〕

労働組合の組織率の低下に伴い、集团的労使関係の射程から大多数（80%超）の労働者が除かれている一方で、労働情勢の複雑化、多様化により個別労働紛争事件は増加している現状を受け、平成14年4月に始まった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を、平成21年度からは「労使ネットとっとり」の愛称をつけ、県内に働く1人1人の労働者に対し直接働きかける情報提供に努めている。

平成24年末には、あっせん申請件数が200件に達したが、県民の労働委員会が行う労働相談や「あっせん」等に対する認識はまだまだ深いとは言えない現状である。

このため、以下の広報基本方針を定め、可能な限りの広報手段を通じて、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1人1人の労働者や事業主に対する積極的な周知に努めた。

〔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中・西部の事件にはあっせん員・事務局職員が現地に出向く現場主義であること、③解決が見込まれる場合には（回数制限なく）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

「労使ネットと通りの日」（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、民放のテレビ局、ラジオ局が放送エリアとしている隣県・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、鳥取県の施策であるまんが王国建国を勘案し、新たに新聞広告にまんがの活用や県庁舎等への懸垂幕・横断幕の掲出を行う。

○増加傾向にあるパワハラ・セクハラ関係事件の発生予防や、パワハラ・セクハラに伴う

メンタル面の事象への的確な対応方法について周知を図るための紛争予防セミナーの開催や、労働委員会委員等を対象にした「あっせん員候補者特別研修」等を県民に公開することにより「労使ネットとっとり」を広報する。

○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通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。

〔主な広報事業〕

①休日労働相談会(6月、10月、3月)

②「労使ネットとっとり」労働相談週間(6月)

③個別労働紛争処理制度周知月間事業(10月)

合同労働相談会、街頭PR

労働紛争予防セミナー(10月23日)

全国共通キャッチフレーズ『ご存じですか？労働委員会(労使ネットとっとり)～雇用のトラブル まず相談～』の活用

④定期労働相談会(毎月)

⑤労働相談時間(面接)の延長(通年、随時)

〔主な周知広報活動〕

(1) 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

(2) 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

(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

(4) 全国労働委員会連絡協議会共同PR事業

ア 個別労働関係紛争処理制度周知月間事業(10月)

イ 紛争予防セミナーの開催

ウ 全国共通キャッチフレーズの活用

エ まんがによる新聞広告(日本海新聞 全5段)

オ 県庁舎等への懸垂幕・横断幕の掲出

(5) あっせん員候補者等特別研修会(労使ネットとっとり特別講演会)の一般聴講

「第7章 労使ネットと通りの活動 3」にて詳細記載

(6) 街頭リーフレット・ティッシュ配布(島根県と共同開催)

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 6月、10月いずれも一斉配布の実施に当たっては、県商工労働部雇用人材総室及び県中小企業労働相談所（みなくる鳥取・倉吉・米子）と連携した。

| | | |
|--------|-------|---------------------------|
| 東 部 | 日 時 | 平成25年6月9日（日）午前10時から午後1時まで |
| | 会 場 | イオンモール鳥取北店（鳥取市晩稲） |
| | 配 布 者 | （労）安養寺委員、（使）宮城委員、事務局職員 |
| 中 部 | 日 時 | 平成25年6月9日（日）午前10時から午後1時まで |
| | 会 場 | 未来未来中心及びパープルタウン周辺（倉吉市山根） |
| | 配 布 者 | （公）濱田委員、（使）稲井委員、事務局職員 |
| 西 部 | 日 時 | 平成25年6月9日（日）午前10時から午後1時まで |
| | 会 場 | イオンモール日吉津店（日吉津村日吉津） |
| | 配 布 者 | （公）太田会長、（使）江尻委員、事務局職員 |

| | | |
|--------|-------|--------------------------------|
| 東 部 | 日 時 | 平成25年10月6日（日）午前10時から午前11時30分まで |
| | 会 場 | イオンモール鳥取北店（鳥取市晩稲） |
| | 配 布 者 | （労）池内委員、（使）宮城委員、事務局職員 |
| 中 部 | 日 時 | 平成25年10月6日（日）午前10時から午前11時30分まで |
| | 会 場 | パープルタウン（倉吉市山根） |
| | 配 布 者 | （使）稲井委員、事務局職員 |
| 西 部 | 日 時 | 平成25年10月6日（日）午前10時から午前11時30分まで |
| | 会 場 | イオンモール日吉津店（西伯郡日吉津村日吉津） |
| | 配 布 者 | （労）小椋委員、（使）奥村委員、事務局職員 |

（参 考）島根県労働委員会の街頭PR実施状況

平成25年6月9日（日） ゆめタウン浜田（浜田市港町）

平成25年10月6日（日） イオン松江店（松江市東朝日町）

（7）大規模イベントにおけるウエットティッシュ配布

| 日 程 | イベント名 | 対 象 | 配布数 |
|---------------------|--------------|----------------------|-------|
| 6月15日（土）、 16日（日） | SUN-IN未来ウォーク | 県内外から集うイベント参加者 全員 | 3000個 |

(8) 懸垂幕・横断幕掲出

| 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 | 9月24日(火)から 10月31日(木) | 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 |
| 中 部 | 中部総合事務所 倉吉市東巖城町 | 懸垂幕 | 10月1日(火)から 10月31日(木) | |
| 西 部 | 米子市営武道館 米子市糺町 | 横断幕 | 9月27日(金)から 10月31日(木) | 相談フリーダイヤル |

[東部：県議会棟]



[中部：中部総合事務所]



[西部：米子市営武道館]



(9) 新聞まんが広告 (マンガ広告)

| 地区 | 日程 | 媒体 | 告知内容 |
|-----|-------------|-------|--|
| 全 域 | 10月14日(月・祝) | 日本海新聞 | 個別労働関係紛争処理制度周知月間、 労使ネットとっとり周知関係、フリーダイヤル・労働相談 10/23 労働紛争予防セミナー 10/27 合同労働相談会 |

労使ネットとっとりからのお知らせ

労働紛争予防セミナー
**職場のいじめ・嫌がらせ、パワーハラスメント
 予防と解決に向けて**
 【と き】10月23日(水)午後1時15分～5時
 【と ころ】とりぎん文化会館(鳥取市尚徳町)
 【定員】300名 要申込【締切】10/18(金)まで

【出 席】
 金子 雅臣(かねこ まさおみ)さん
 (一社)職場のハラスメント研究所 代表理事
 村田 裕子(むらた ひろこ)さん
 鳥取労働局労働相談係 相談員
 鳥取労働局労働相談係 コミュニケーション支援室 室長

【申込】
 電話 0120-77-6010
 郵送 0120-77-6010

10月には「個別労働紛争処理制度」の周知月間です。

「労使ネットとっとり」では、あきせん様(仮名)が、労働者として就業しているにもかかわらず、就業先でいじめや嫌がらせ、パワーハラスメントに悩まされている労働者を支援しています。

鳥取県労働局

平成25年10月14日付 日本海新聞 ©ラ・コミック

(10) クリアファイル配布 (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 | 10月上旬 | クリアファイル5800部 | 労使ネットとっとり周知関係 フリーダイヤル・労働相談 |

未来の労働者(事業主)に対する労働紛争の未然防止、労働教育の意味合いも兼ねて、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」の配付と併せて、鳥取労働局作成の「労働相談・個別労働紛争解決ネットワーク一覧表」を入れた労使ネットととりのクリアファイルをパッケージとして配付することで、「労働関係の専門機関」としての周知を図った。

また、中央労働委員会が平成25年9月20日に行った「10月1日『個別労働紛争処理制度』周知月間です」というプレスリリースにおいて、労使紛争を予防する取組として、当県のクリアファイルの配付について記述していただいた。

(11) ラジオCM・フリーペーパー広告

- 「エフエム山陰ラジオ」(平成25年3月5日、6日、7日、8日)における20秒スポットCMの放送
- 「エフエム山陰ラジオ」(平成25年6月17日、18日、19日、20日、21日)における20秒スポットCMの放送
- フリーペーパー(とりなびポッケ)(2月号及び6月号)への掲載
 【配布先】東部地区・中部地区

[2月号]

労働者・事業主のみなさまへ **日曜 労働相談会** **鳥取・倉吉・米子の3会場で日曜労働相談会を開催します!**

「突然解雇された」「賃金が支払われない」等の労働関係の問題について労働問題に精通した専門家が無料で相談に応じます。
※募集及び採用に関する事項を除く。

相談者の秘密厳守!!
公正・中立な立場での解決策を助言

日程 **3月10日(日)** 時間 **10:00~15:00**

鳥取会場 ● 鳥取市高齢者福祉センター (鳥取市富安)
倉吉会場 ● 県立倉吉未来中心 (倉吉市駄経寺町)
米子会場 ● ふれあいの里 (米子市錦町)

予約優先ですが、当日でも先着順でお受けします

★事前のご予約・お問合せ、お急ぎの方で電話相談をご希望のかたは...

0120-77-6010

受付時間/平日8:30~17:15
鳥取県内フリーダイヤル(通話料無料)
携帯電話・スマートフォンからもかかります。

相談者
● 県労働委員会委員 (公益・労働者・使用者代表)
● 弁護士
● 社会保険労務士
● 労働・雇間相談員 ほか

共催機関
Tottori Bar Association
鳥取県弁護士会
鳥取県労働委員会個別労働紛争解決支援センター
鳥取県社会保険労務士会
厚生労働省 鳥取労働局
日本福祉支援センター 窓テラス
みなくる
鳥取県

[6月号]

労働者・事業主のみなさまへ **日曜 労働相談会** **鳥取・倉吉・米子の3会場で日曜労働相談会を開催します!**

「突然解雇された」「賃金が支払われない」等の労働関係の問題について労働問題に精通した専門家が無料で相談に応じます。
※募集及び採用に関する事項を除く。

相談者の秘密厳守!!
公正・中立な立場での解決策を助言

日程 **6月23日(日)** 時間 **10:00~15:00**

鳥取会場 ● 鳥取市高齢者福祉センター (鳥取市富安)
倉吉会場 ● 県立倉吉体育文化会館 (倉吉市山根)
米子会場 ● 県立米子産業体育館 (米子市東福原)

予約優先ですが、当日でも先着順でお受けします

★事前のご予約・お問合せは下記フリーダイヤルまでお願いします。

0120-77-6010

受付時間/平日8:30~17:15
鳥取県内フリーダイヤル(通話料無料)
携帯電話・スマートフォンからもかかります。

相談者
● 県労働委員会委員 (公益・労働者・使用者代表)
● 弁護士
● 社会保険労務士
● 労働・雇用相談員 ほか

共催機関
Tottori Bar Association
鳥取県弁護士会
鳥取県労働委員会個別労働紛争解決支援センター
鳥取県社会保険労務士会
厚生労働省 鳥取労働局
日本福祉支援センター 窓テラス
みなくる
鳥取県

●ご予約・お問合せ、電話での相談は常設の相談ダイヤルへ!
6月10日(ろどう)は「労使ネットとつとりの日!」
それにちなんで...
6月10日(月)~6月14日(金)は**労働相談週間**です。

ろどう
6月10日(月)~14日(金)の1週間は午前8時~午後8時までの12時間、上記フリーダイヤルにて電話相談を承ります。
普段はなかなか相談ができないという方も、仕事終わりにこの機会をご利用ください。

(12) 民放テレビスポットCM (15秒間、静止画2枚)

| 地区 | 日程 | 媒体 | 告知内容 |
|----|---------------------------|------------------------------------|--|
| 全域 | 10月12日(土)～ 21日(月)の10日間 | 日本海テレビ,山陰放送, 山陰中央テレビの3局 各12回 | 個別労働関係紛争処理制度周知月間 全国共通キャッチフレーズ 労使ネットとっとり周知関係 フリーダイヤル・労働相談 10/23 労働紛争予防セミナー 10/27 合同労働相談会 |

**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-**

10/23日 追加無料
本邦
300名

労働紛争予防セミナー

時間 13:15～17:00

会場 とりぎん文化会館小ホール

講師 職場のいじめ・嫌がらせ、パワーハラスメント
-予防と解決に向けて-

10/27日 無料

関係機関による 合同労働相談会

時間 10:00～15:00

会場 【東部】鳥取市文化センター **県内**
【中部】県立倉吉未来センター **3か所**
【西部】米子商工会議所 **開催!**

10月は「個別労働紛争処理制度周知月間」です

-雇用のトラブルまず相談-

お申込み先

労使ネットとっとり
(鳥取県労働委員会個別労働紛争解決支援センター)

ろうどう

0120-77-6010

労使ネットとっとり 検索

ご予約
お問合せは

10月は「個別労働紛争処理制度周知月間」です

(13) 中海テレビ静止画広告 (生活情報チャンネル)

| 地区 | 日程 | 媒体 | 告知内容 |
|--|-----------------------------------|-------|--|
| 米子市、境港市、 日吉津村、大山町、 南部町、伯耆町、 日南町 | 10月13 日(日)～ 26日(土) の14日間 | 中海テレビ | 労使ネットとっとり周知関係 フリーダイヤル・労働相談 10/27 合同労働相談会 |

10月27日に無料の合同労働相談会を開催します!
 主催：労使ネットとっとり、みなくる、法テラス、鳥取労働局、県社労士会、県弁護士会

日時：**10月27日(日)** 午前10時から午後3時
 場所：**米子商工会議所(米子市加茂町)**

相談料：無料 事前予約優先です。予約は下記フリーダイヤルまで。
 当日は、先着順でお受けします。

お問合せ：**0120-77-6010**
 (県内通話料無料)

(14) その他の周知広報活動

- 県政記者クラブに対する報道資料提供

〔報道実績〕日本海新聞(3月5日)、日本海新聞(6月8日)

- 関係機関に対する告知ちらしの配布

〔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)

- 関係各所に対する電子ちらしの送付並びに関係機関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

- 「県政だより」(平成25年6月号)、市町村広報紙におけるお知らせの掲載

〔配布箇所〕鳥取県内の全世帯

(15) 労働紛争予防セミナー

「第7章 労使ネットととりの活動 5」にて詳細記載

〔職場のいじめ・嫌がらせ、パワーハラスメント ―予防と解決に向けて―

(調査研究・事例等報告及びパネルディスカッション)〕

〈実施状況〉

共 催：鳥取県(商工労働部雇用人材総室)

後 援：独立行政法人労働政策研究・研修機構、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、鳥取労働局、鳥取県弁護士会、法テラス鳥取、社会保険労務士会、中央労働委員会中国地区事務所、公益社団法人鳥取県人権文化センター

実施日時：平成25年10月23日（水）午後1時15分～5時

参加人数：労働委員会委員、関係機関、経営者団体、労働者団体、県職員、一般県民等
約210人

（16）中央労働時報（2013年3月号）鳥取県労働委員会会長寄稿

「第7章 労使ネットとつとりの活動 6」にて詳細記載

2 第139回中国地区労働委員会連絡協議会定例総会講演

〔期日等〕

期 日 平成25年5月8日（水）

場 所 ホテルモナーク鳥取 仁風の間（鳥取市永楽温泉町403）

〔講演〕

演 題 「個別労働紛争時代における労働委員会の活性化等について」

講 師 独立行政法人労働政策研究・研修機構 理事長

前中央労働委員会会長 菅野 和夫 氏

〔内容（講演録）〕

労働委員会制度はご存知のように昭和20年2月、終戦の1年も経たないうちから発足いたしました。既に68年が過ぎております。この間、日本の経済は、経済復興期、高度経済成長期、オイルショック後の経済調整を経ての安定成長期、そして90年代からの長期低迷期と大変化を遂げました。このような日本経済の大変化の中で労使関係も当然に大きな変化を遂げ、労働委員会が取り扱う紛争もそれから手続きの様相も大きく変化してきたのであります。しかし、このような変遷をすべて振り返るつもりはありませんで、だいたい10年前からの労働委員会の近年の変化に絞ってお話ししたいと思います。

10年前というと、出発点は個別労働紛争解決促進法（「個紛法」）が平成13年に制定されて、労働委員会が翌年ぐらいから少しずつ個別労働紛争の相談・あっせんサービスに乗り出してきた時期に当たっています。要するに、個別労働紛争時代に入っただけの労働委員会というのが、労働委員会の近年の姿であると思います。これは、集団的な労使紛争である不当労働行為事件や争議調整事件においても、その中身が実質的には個別労働紛争であるという事件がどんどん増えてきたという時期でもあります。

平成13年の個紛法の制定（それによる労委の個別労働紛争解決サービスへの参入）の次には、不当労働行為事件の審査手続を大きく変えた平成16年の労働組合法の大改正があります。この法改正は、労働委員会の本来の任務である不当労働行為事件の審査が危機的な遅延状態となったために、その危機に対応するためのものでした。それで、この16年改正の施行が一段落した時点から、今度は先程太田会長も言われた労働委員会の活性化プロジェクトというのが始まったという流れとなっています。以上が、近年の労働委員会制度の全体でみた3つの主要な動きかなと私は思っております。

そこで、本日は、近年の労委のこの3つの動きについてお話して、太田会長に与えられた「個別労働紛争時代における労働委員会の活性化」というテーマについて考えたいと思います。

まず、第1の平成13年の個紛法による個別労働紛争処理サービス、解決サービスへの参入であります。平成の5、6年頃からだったでしょうか、当時すでに増加しつつある個別労働紛争に対応

して専門的な解決サービスを整えるべきだという声が高まりました。既に、連合が労働委員会を活用しようという主張をし、日経連は労働委員会の活用案には反対で司法を使って、労働調停というものを創設せよという主張をし、労働省の方は自分の地方機関である労働局を活用しようということを考えていました。そのような中で、労働省の労使関係法研究会という石川先生が座長の古い研究会で、平成10年に報告書を出しました。これは、この政策問題については労働省自身が1つの当事者なものですから、我々学者だけで起草したというという珍しい報告書ですが、それはどの主張にも捉われずに、個別労働紛争については相談サービスが非常に重要であるということを強調したうえで、6つぐらいの選択肢を提示いたしました。

その後、労働省の中にこの問題に特有の研究会が三者構成で組織され、そこで揉んで個紛法という構想に至りました。つまり、個別労働紛争解決サービスは、行政サービスとしては国（労働省）の地方機関である労働局がその中心になるけれども、地方自治体（都道府県）の行政職員部局なり労働委員会でもやれるという複線型サービスという形をとりました。こうして、労働省の考えと連合の主張を行政サービス制度において両立させたうえ、日経連の労働調停の主張はどうかというと、これはその時に既に開始していました司法制度改革の動きの中に委ねたという感じだったと思います。

個紛法の制定過程について私が強調したいのは、労働委員会が拱手傍観して何もしなかったというわけではないということです。むしろ、平成11年に地方自治法の大改正があり労働委員会事務が自治事務化したということもありまして、労使紛争の構造的変化の中での労働委員会制度のあり方について、全労委協議会の運営委員会に小委員会が作られて何度も検討されるようになっていました。私はちょうどその頃中労委に入ったのですが、この時期には和解をやったり命令を出したという記憶があまりないのでして、むしろ、この全労委の「あり方検討委員会」において議論をしたり作業したりしたという記憶の方が残っています。もっとも、一番鮮明なのは、ちょうどJR事件の中労委命令が東京地裁で取り消されて東京高裁にいく頃でしたので、その上訴対策でした。

全労委協議会の「労働委員会制度のあり方に関する検討委員会」の後には、「基本問題ワーキンググループ」というようなものが立ち上げられ、労働委員会制度いかにあるべきかを論じたわけがあります。その中で、新しく個紛法で労働委員会にやる道が開かれた個別労働紛争解決サービスのあり方というのを検討したのであります。同グループの解決支援チームの報告では、労働委員会が個別紛争解決サービスを引き受ける場合のサービスの類型、手続、根拠形式、他の機関との棲み分けや連携についてかなり詳しく検討がなされ、これが平成13年の全労委総会で承認されました。ですから、この個別労働紛争解決促進法については、全労委協議会としてもかなり主体的に関与して対応したと言えると思います。それで、これが44の道府県労委が個別紛争の相談やあっせんのサービスを行うに至るといふ労働委員会の近年の動きの始まりであります。

今度、私の『労働法』の第10版を書くにあたって、労働委員会の個別労働紛争解決サービスを総覧できる表を中労委の調整一課に作成してもらいました。すると、相談については、格別「要綱」「要領」などの根拠形式になっていないのに、実際上はサービスをやっている県が非常に多いということでした。個別紛争をやる以上は相談というのを一緒にやるというのが自然であるということだなど、思ったわけです。私が会長になった当時、中労委は都道府県労委の多くがやっている個別紛争のサービスについて情報を集めておらず、労委による個別紛争処理について全体を見渡してどういう状況なのかよく分からない状態でした。なぜそうなったのかについては、個紛法ができた時に使用者側が労働委員会が個別紛争サービスをやるのについて懐疑的だったことへの配慮があっ

たようです。私は、個紛法の中に中労委は助言、情報提供、助言ができると規定されているのだから、全国の労働委員会の個紛サービスについてまず情報を集めて、どういう状況になっているのかを情報提供することが必要となっていると考え、各県労委の個紛サービスに関する情報収集を始めでもらいました。

その後、全労委協議会でも正式に全国の労働委員会の個紛のサービス状況をきちんと調べることとなり、山川隆一さんが座長の個別紛争処理委員会というのが平成20年に立ち上がり、21年の6月に報告を出しました。ここで初めて全国の労働委員会の個紛サービスの状況が明らかにされました。特に、三者構成制が個別労働紛争についても有効に機能しており、国の労働局のサービスにはないメリットが発揮されていることがわかりました。つまり、あっせんを申し立てられた企業が手続きに参加しないという意向であれば、事務局や使用者委員が参加するように説得するか、あっせん手続きの中で労使委員がそれぞれ別室に行って各側の当事者から丁寧にその意見や気持ちを聴き取ってあっせん作業に反映させる、解決しない場合には期日は1回に限らず2回、3回というふうにするということもあるという点です。そこで、労委の個紛あっせんは労働局のあっせんよりも参加率も解決率もかなり高いこととなっているというのです。

以上が、平成13年の個別労働紛争解決促進法に始まる労委の個紛サービスの開始ですが、その次に労委に起きたのが平成16年の労組法改正であり、これが近年の労委にとっての一番大きな出来事であります。

労組法改正は、ご存じのように、審査の異常な遅延という不当労働行為審査手続の機能不全の状況に対応しようとした措置です。ちょうどこの時は、司法制度改革の審議が司法制度改革審議会から同改革推進本部の検討会へと進んでおりましたが、それらの場において労委の不当労働行為審査の遅延状況が、平均処理日数2,000日台などというとんでもない数字として明らかにされたわけであります。当時は、少数組合に対する大量賃金昇格差別事件とかJR関係事件とかの、大型の難しい事件が長期間をかけて処理されていた時期でしたので、そのような数字となっていたのですが、そんなことは世間には分かりませんので、異常な遅延としか映らなかったと思います。しかも労働委員会の命令が裁判所で取り消される割合も高いということでした。そこで、準司法制度を1つ1つ検討していた当時の与党・自民党の政調会の司法制度調査会の中にある準司法制度小委員会において、労働委員会については、審査機能は廃止して調整機能1本にしたらどうかというような意見が出される状況でありました。このような流れのなかで審査手続きの迅速化と的確化を狙った平成16年の労組法改正に至ったものであります。

この改正は司法制度改革という国政上の大きな動きがあったからできた改正であります。ここで強調したいのは、全労委協議会の方もその間手をこまねいていたわけではないのでして、改正の動きがあることを察知して、いち早く運営委員会の中に小委員会を作って取組みをしたことです。審査手続きの改正いかにあるべきかという議論も先程の基本問題ワーキンググループ等で行いました。例えば今、中労委では部会制度をとっていますが、これはその小委員会で出たアイデアでありまして、事件が多い労委では合議体は1つでは足りないのではないかと、小委員会方式（小法廷方式）をとるべきではないかというような案が出まして、これが採用されたのであります。ご存じのように、この改正は17年1月1日から施行されましたが、その際にも、全労委協議会において審査促進等実行委員会などの取組みがなされ、規則改正もなされて、中労委、各県労委それぞれに取組みもなされました。

これらの取組みについてはこれ以上申しませんが、成果のその1としては、平均処理日数が、平成17年～23年の6年間をとって17年以降申立事件についてみれば、初審が323日、再審査は424日というようにぐんと短くなりました。それから1年6ヶ月以上滞留している長期滞留事件は、平成14年と23年を比較すると、初審では250件から55件へ、再審査では205件から32件に大きく減少しました。

何よりも、私が大いに強調したいと思うのは、不当労働行為事件に関する労委制度全体での高い紛争終結力（解決能力）が実現されたということです。まず、初審では、事件の7割は和解・取下げで、1割は命令で、全体で8割の事件を解決し（終結させ）ています。残った2割の事件が初審で決着せず、一部行訴に、大部分は中労委の再審査に行きますが、中労委でも、再審査事件の4分の2は和解で、4分の1は命令で、合わせて4分の3の事件を解決しております。司法制度改革の過程では、初審の命令を出しても終結せずに、大部分が再審査、行訴（一審、控訴審、上告審）に行っていることで事実上の五審制があると批判されたのですが、現在は、労委の初審、再審査それぞれの段階で大部分の事件を終結させますので、そのような「事実上の五審制」の状態はほぼ解消されたと言えます。

それからもう1つの成果は、命令の的確化の方でありまして、これは主に中労委の問題であります。というのは、これは平成17年～21年をとると、初審命令のうち当事者に不服があるものは圧倒的多数が中労委に来るのであって、初審から行訴に行くのはごく少数です。そして、中労委の命令は、半分は5割強が確定しますが、5割弱は行訴に行きますので、中労委は常に50数件の行訴事件を抱えるという状況であります。中労委の命令は、前ほどではありませんが、時々取り消されていたのでして、私が会長になった前後にも6、7件取り消されました。これはどうしてだろうというので特に取り消しの原因を究明して、それぞれ控訴の手続きをとり、体制を整えて取り組んだところ、取消された命令も控訴審ないし上告審で命令を復活させることができました。その後、ご存じの業務委託契約で働く個人の労組法上の労働者性に関する新国立劇場事件、INAXメンテナンス事件、ビクター事件において、最高裁で中労委が逆転勝訴したということもあって、その後、中労委命令は裁判所で取り消されることはほとんど無くなってきたと言えようかと思えます。かつては30数%だった取消率が平成22年、23年には3%ぐらいに留まっているという状況であります。この調子で、労働委員会の専門的労働紛争解決機関としての社会的権威が高まれば、命令の多くが行訴にいかずに終結するとなり得るのではないかと思っております。

以上要するに、平成16年改正を生じさせた審査の遅延はやはり労働委員会にとっても1つの危機だったのでありまして、これを法改正で克服したということです。この時は、法改正の威力というのを思い知りました。また、全労委協議会も決してこれを傍観していたというのではなく、法改正過程に参加しましたし、改正後の施行には大変に真剣に取り組んだと思っております。

労働委員会の近年の動きの3番目が、現在進行中のご存じの活性化プロジェクトであります。このきっかけは、平成20年10月の中国地区労働委員会連絡協議会総会に接続して行われた鳥取県労委主催の日韓労働委員会フォーラムでありまして、私は都労委の水谷委員とともに同フォーラムに参加しました。ここで、個別紛争処理に正面から向き合って審査（判定）機能までもっている韓国の労働委員会制度と比較しての、日本の労働委員会制度の限界が浮き彫りにされたと思っております。その年の翌月の全労委総会後の運営委員会では、個別労働紛争解決サービスに関する山川委員会報告が一段落して、次に何のテーマでやろうかとなりましたので、労働委員会の機能をトータ

ルに再検討するというのはいかがでしょうかということをお願いしました。また、今日資料でお配りさせていただきましたが、翌21年の年頭所感にも同じようなことを書き、21年の春に各労委にそういう小委員会を作ることはいかがでしょうかという意向を調査させていただいて、だいたい大方のご賛同を得ましたので、活性化検討委員会という小委員会を設置させていただきました。中労委の中に独自の事務局をもった4年間にわたる大規模なプロジェクトにしたものであります。

なぜ活性化のプロジェクトかということは、検討委員会の最初の会合で申し上げたのですが、労働委員会の本来の任務として長年やってきた不当労働行為事件や争議調整事件というものが、大幅に減少して低位安定といわれる状況となった。そのみならず、4分の3の事件が大都市圏の労委に偏在し、ゼロワン県といわれる事件のない労委が半分を超えるという構造的な問題を含んでの現象である。他方では、労働紛争がなくなったのかということ、個別労働紛争の時代といわれるように、個別労働紛争自体は増加傾向が顕著であって、労働委員会としても平成13年の個紛法によって個別労働紛争サービスに乗り出し、一部の労働委員会では積極的にやっていますが、全体としてはまだ低調であるという状況である。労委は、このような状況でいいのでしょうか、個別労働紛争の時代において労働委員会いかにあるべきか、ということです。

活性化検討委員会では、委員の方々に、そして事務局にも頑張ってください、平成22年～24年にかけて三次にわたる報告書が出されました。これらの報告書は、昨年の総会の中で北海道の道幸会長が述べられたとおり、労働委員会の現状と課題を正確に明らかにしてくれましたし、なすべき処方箋というか、対策を具体的に打ち出してくれたと思っております。委員になってくださった方々には改めて御礼を申し上げる次第であります。この活性化のプロジェクトによって、労働委員会制度の存在意義とか、問題点とか、処方箋について、労働委員会全体で詳しい分析と検討ができたこと、そして、労働委員会の認知度と機能を高めるための実際の行動が開始できたと思っております。

以上が労働委員会制度の近年のあゆみですが、次には、労委の今後のあゆみを少し考えたいと思います。まず第1に、労働委員会の歴史をまず振り返って今後を考えることをしてみますと、労働委員会は労使関係の紛争を解決する専門機関ですが、その労使関係そのものが労使対決から労使協力・協調へと大きな変化を遂げました。そして次には、集団的労使紛争から個別労働紛争へと紛争内容について大きな構造的な変化が起きたわけです。

労働委員会の取り扱ってきた集団的労使紛争内容の変化をもう少し仔細にみますと、争議調整事件では、戦後の10年間には歴史に残る大争議があり、その後は春闘の賃上げ紛争へと推移して、毎年春に交通スト・公労協ストが行われて、公労委と中労委が調停・仲裁とあっせんを行うということになりました。不当労働行為事件では、代表的なものは、中小企業などでオーナー経営者が組合結成に反発してそれを否認するという今日まで続いているタイプの事件があります。しかし、労委の不当労働行為審査が困難さを増したのは、企業の組合運動の主流が階級闘争思想に基づく戦闘的組合運動（労使対決）派から、企業を成長させて分け前を増やすという労使協力派に勢力交替が生じていった時期において、会社によって戦闘的組合に対する弱体化の策動が行われたとしての支配介入申し立てが多数申し立てられた時期からです。この種の紛争は、企業における戦闘的組合が少数組合となった後には、少数組合に対する大量賃金・昇格差別紛争として労委を悩まし続けました。これらの支配介入事件が減少気味になったと思ったら、次には昭和62年の日本国有鉄道の分割民営化の直後から、民営化反対の組合（その組合員）に対する採用差別、配属差別、脱退勧奨な

どの大型の支配介入事件が大量に10年間にわたって400件くらいの申立てられるという経過をたどりました。

要するに、労働委員会が創設以来扱ってきた集団的労使紛争は、代表的なものだけをとり、争議調整と不当労働行為の双方にわたって大きく変遷してきたのであります。そうして、それらの集団的労使紛争が低位安定という状況になったときに、個別労働紛争が顕著に増加して個別労働紛争の時代となり、労委も個別紛争のあっせんに乗り出しているというところ です。

以上のように労働委員会が扱ってきた労使紛争は大きく変化したのですが、三者構成の専門的な行政委員会であって、調整機能と判定機能を併せもっているという労働委員会の基本的枠組み自体は驚くほど変わってないのです。こういった基本的な枠組み自体は変わりがなく、大きく変化してきた労使紛争に対応してきたということです。労委の基本的枠組み自体は、高い適応力を発揮してきたと私は思っております。

ということは、私ども労働委員会の基本的枠組みは、時代の変化に対応できる普遍性を持っているのであり、今後の変化にも対応できるんじゃないだろうかという気がしています。ただし、注意すべきは、これまで生じてきた様々な構造的変化に際しては、制度の部分的な修正が加えられてきたということでもあります。ご存じのように、公労委が国労委に改組され、次いで中労委に統合されるとか、平成13年に個紛法が作られて労委にも個別紛争サービスの可能性が開かれるといった修正です。それから、労委事務が機関委任事務から自治事務に変えられるとか、審査の迅速化・的確化のために平成16年の労組法改正がなされるといった修正です。

ですから労働委員会制度については、これからも部分的な修正は大いにあり得るということだと思います。しかも、それは縮小の方向でのものばかりでなくて、新しい任務の追加ということもあり得るわけです。平成13年個紛法による個別労働紛争への労委の参入はその実例です。他方、頓挫したのは、公務員制度改革における団体交渉権の付与に伴う労働委員会の新たな任務ですが、これも、今のところは頓挫していますが、将来は復活があり得る話です。

そして、現在進行中の集団的労使紛争から個別労働紛争へという流れは、当分は続くのだろうと思われ ます。少なくとも個別労働紛争それ自体は当分減ることはないと思っています。まず、職場において紛争を予防したり解決したりする機能が低下している。働く人たちが雇用形態やタイプにおいて多様化しており、コミュニケーションがうまくいかない、中間管理職も忙しすぎる、組合の組織数が低下している、といった要因です。それから、労働法の相次ぐ改正がなされ、労働者の権利は増加しています。

この個別労働紛争についても、労働委員会は三者構成という従来からの基本的枠組によって持ち味のあるサービスを提供できるということが、活性化委員会の第三次報告書で分析されております。したがって、私は、労働委員会としても、この個別紛争への取組みを強めることが労使紛争の流れに乗っていくことになるのではないかと思っております。

第2に、労働政策の流れを考えても、個別労働紛争を解決する公的なサービスを行政と司法の双方に亘って整えたというのが、近年の一つの大きな出来事であり ます。そして、実体法の面では、2007年に労働契約法を制定して、紛争を解決する上での規範を明らかにすることを始めました。個別労働紛争の解決規範（裁判規範）が、従来は素人に分からない判例法であったものを、制定法上明確化していくという流れができました。労働関係の法化現象といってよいと思います。

そして、昨年は日本の経済社会にとって大きな問題となっている非正規労働者の問題について、

何とかこれに対応しようというので、労働契約法の改正がなされ、有期労働契約の裁判規範についての重要な法規定が3箇条追加されました。これらの法規定は、有期契約労働者の雇い止めや、無期・有期労働契約間の、つまりは正規・非正規労働者間の転換や待遇格差について、法的介入を行うものですので、そのうちに関連の紛争が労働委員会でもかなり出てくるのではないかと、思います。労働委員会としては、新しく引き受けた個別労働紛争に関するルールが複雑化しているということから、新しい専門性を磨く必要もあるという気がいたします。

第3に、それでは労働委員会が発足時から本来的な任務としてきた集団的労使関係については、労委として今後どのようなスタンスに立つべきかであります。集団的労使関係や紛争はもはや過去のものであって、今後はこれは重要性を失うのかということ、私はそうとは思っていませんで、これからの労働法においては、集団的労使関係をいかに再構築するかということが1つの大きなテーマになると思っております。どういうことかと言いますと、個別労働紛争の増加傾向は職場での紛争防止機能や苦情処理機能が働いていないことの証左でして、つまりは職場での労使コミュニケーションの再構築が必要なのではないかと。

それから、非正規労働者が4割近くに迫っているというのは、彼らの低収入が国内市場の有効需要を縮減し、彼らの低スキルが日本の労働力の質を危うくし、彼らの有配偶率の低さが少子化を加速する等々、日本経済全体にとってゆゆしき問題であります。少子高齢化の日本は労働力が下手すると1,000万ぐらい減ってしまうので、経済の安定成長のためには、減少幅を何とか半分ぐらいに留めようというのが今の政府の政策ですので、このような観点からも非正規労働者問題への対策が必要となっております。そこで、今回の労働契約法における有期労働契約法制の改正となりました。そのなかでは、特に、有期労働契約が5年を超えて更新された場合には無期契約への転換申込権が生ずるという18条と、有期・無期契約間の不合理な労働条件の相違を禁止する20条が新たな強い法的介入であります。特に後者の有期・無期労働者間の均衡処遇は、企業がある日、有期契約の非正規労働者による、無期契約の正規労働者との労働条件上の不均衡を糾弾する訴訟を提起されてびっくりし、自分の企業の処遇体系を全部見直さなければならないという事態になりうる規定であります。要するに、無期・有期の労働契約の違いを指標としての正規・非正規従業員の区分とその間の大きな待遇格差について、不合理な相違であると主張された場合には、そうではないこと、合理的な相違であることを説明できなければならなくなったのであります。もしそのような説明ができそうもないような相違であるならば、企業としては、できるだけ早期に、無期・有期労働者つまりは正規・非正規労働者の全体にわたって企業の中の従業員の種別と待遇の体系を見直すべきこととなります。

その見直しを円滑に行うには、各企業の実情に即して、様々な従業員グループの意見を聴き、その多様な利害を調整して行う必要がありますから、有期（非正規）労働者を含む従業員集団の代表者ないし代表組織との協議を経て行われるべきこととなります。また、そのような処遇体系の見直しは最終的には少なくとも一部労働者グループには不利益な変更として就業規則に規定することとなりますので、法的に有効となるためには同法10条によって「労働組合その他従業員との協議」を要請されます。

ご存じのように、企業別組合の多くは長らく正社員の組織であったため、非正規労働者を十分には組織化していません。また、企業別組合が存在しない企業も増えています。要するに、現在は、上記のような、正規・非正規にわたる従業員全体の利害を調整しつつ、使用者と労使協議するとい

う仕組みはできていないのです。ここにも、集团的労使関係の再構築を必要ならしめる事情が生じているといえます。

集团的労使関係制度については、従来から、労働基準法上の過半数代表制度の不十分さから、これを従業員代表制度に発展させるべきではないかという議論が行われました。しかし、上記のように、現在ではそのような従業員代表制度にとどまらない、集团的労使関係制度全般にわたる再構築が求められているように思います。その場合の基本は、やはり企業別組合を基本に据えるということとして、企業において過半数を組織する企業別組合が存在する場合には、それに非正規も代表する機能を果たしてもらおうということだと思います。非正規にもできるだけ組織範囲を拡大してもらい、また組織内にいない労働者についても構成代表義務という責務を担って、上記のような正規・非正規にわたる利害の調整と代表の機能を果たしてもらおうということだと思います。このことを基本にして、企業別組合に発展していくような従業員代表制度を構想するのがよいと思っております。

このような考え方で集团的労使関係制度が再構築できれば、労働委員会は、同制度の全般について労使関係ルールを運営し、紛争を調整する任務を担うこととなり、それによって任務を拡大することとなるでしょう。

3 あっせん員候補者等特別研修会（労使ネットとっとり特別講演会）

〔期日等〕

期 日 平成25年7月24日（水）
場 所 鳥取県庁講堂（鳥取市東町1丁目220）
参加者 鳥取県労働委員会あっせん員候補者、労使関係団体、関係機関ほか

〔講 演〕

演 題 「非正規労働者の雇用保障と均等待遇」
講 師 関西大学法科大学院教授 川口 美貴 氏

〔内 容〕

- 1 労働形態の多様化 — 非典型労働契約の増大
 - (1) 典型労働契約
 - (2) 非典型労働契約
- 2 期間の定めのある労働契約（有期労働契約）
 - (1) 定義
 - (2) 問題の所在
 - (3) 法規制
 - (4) 労働条件と均等待遇
 - (5) 雇用保障① — 「入口規制」
 - (6) 雇用保障② — 「中間規制」
 - (7) 雇用保障③ — 「出口規制」
- 3 パートタイム労働契約
 - (1) 定義
 - (2) 問題の所在
 - (3) 法規制
 - (4) 労働条件と均等待遇
 - (5) 雇用保障
- 4 派遣労働契約
 - (1) 定義
 - (2) 問題の所在
 - (3) 法規制
 - (4) 労働条件と均等待遇
 - (5) 雇用保障① — 「入口規制」
 - (6) 雇用保障② — 「中間規制」
 - (7) 雇用保障③ — 「出口規制」
 - (8) 雇用保障④ — 「直接雇用」
- 5 今後の課題

4 委員研修

本年は、委員・あっせん員候補者の資質向上のため、労働情勢の実情に即したテーマによる講演を講師に依頼し、研修会を実施した。概要は以下のとおりである。

(1) 労働契約法等研修会

〔期日等〕

期 日 平成25年3月13日（水）
場 所 鳥取県庁第34会議室（鳥取市東町1丁目271）

〔講 演〕

演 題 「改正労働契約法の意義と法的問題点」
講 師 広島大学大学院社会科学部教授 三井 正信 氏

(2) 労働紛争処理制度等研修会

〔期日等〕

期 日 平成25年5月22日（水）
場 所 鳥取県庁特別会議室（鳥取市東町1丁目220）

〔講 演〕

演 題 労働委員会あっせんのメリットと課題
講 師 福岡県労働委員会会長 野田 進 氏
〔九州大学副学長（九州大学大学院法学研究院教授）〕

5 労働紛争予防セミナー

〔期日等〕

期 日 平成25年10月23日(水)
場 所 とりぎん文化会館 小ホール(鳥取市尚徳町101-5)
参加者 鳥取県労働委員会委員、労使関係団体、関係機関、一般県民ほか

〔内 容〕

1 テーマ

「職場のいじめ・嫌がらせ、パワーハラスメント ―予防と解決に向けて―」

2 次 第

- (1) 開 会(司会:鳥取県労働委員会使用者委員 稲井 幾子)
- (2) あいさつ(鳥取県労働委員会会長 太田 正志)
- (3) 調査研究・事例等報告
 - 調査研究等報告
 - 金子 雅 臣 氏(一般社団法人職場のハラスメント研究所 代表理事)
 - 内 藤 忍 氏(独立行政法人労働政策研究・研修機構 副主任研究員)
 - 事例等報告
 - 村 田 裕 子 氏(東京人権啓発企業連絡会 啓発委員・
東京ガス株式会社コミュニケーション支援室 主幹)
 - 内 藤 達 也 氏(UAゼンセン グンゼ労働組合 中央執行委員長)
 - 濱 田 由紀子 (鳥取県労働委員会 会長代理・公益委員)
- (4) パネルディスカッション
 - コーディネーター
 - 内 藤 忍 氏
 - パネリスト
 - 金子 雅 臣 氏
 - 村 田 裕 子 氏
 - 内 藤 達 也 氏
 - 濱 田 由紀子
- (5) 閉 会

3 開催趣旨

近年、職場のいじめ・嫌がらせ、パワーハラスメントは、社会問題として顕在化しており、全国の労働局に寄せられた労働相談の中でパワハラ(いじめ・嫌がらせ)に関するものが、平成24年度には5万件を超え、集計開始の平成14年度以降で最多となるとともに、内容別でも前年までのトップの「解雇」を抜いてトップになっており、鳥取県労働委員会が平成17年度から受け付けている労働相談でも平成23年度、24年度と連続してトップになっている。

こうした行為は、社員のメンタルヘルスを悪化させ、職場全体の士気や生産性を低下させるとも指摘されており、個々の労働者にとっても、企業にとっても看過できない大きな問題となっている。

このセミナーでは、職場のいじめ・嫌がらせ、パワーハラスメントの現状を明らかにするとともに、この問題にどう対処していくべきかについて研究者、現場の視点から報告・議論するものである。



 労使ネットとっとり

労働紛争予防セミナー

**職場のいじめ・嫌がらせ、
パワーハラスメント**

—予防と解決に向けて—

と き 平成25年10月23日(水)
13時15分から

と ころ とりぎん文化会館「小ホール」

1P

労働紛争予防セミナー 次第

- 1 開 会 13:15
(司会 鳥取県労働委員会使用者委員 稲井 幾子)
- 2 あいさつ
鳥取県労働委員会会長 太田 正志
- 3 調査研究・事例等報告 13:25
○調査研究等報告
金子 雅臣 氏 (一般社団法人職場のハラスメント研究所 代表理事)
内藤 忍 氏 (独立行政法人労働政策研究・研修機構 副主任研究員)
○事例等報告
村田 裕子 氏 (東京人権啓発企業連絡会 啓発委員・
東京ガス株式会社コミュニケーション支援室 主幹)
内藤 達也 氏 (UAゼンセン グンゼ労働組合 中央執行委員長)
濱田 由紀子 (鳥取県労働委員会 会長代理・公益委員)

(休 憩)
- 4 パネルディスカッション 15:00
○コーディネーター
内藤 忍 氏
○パネリスト
金子 雅臣 氏
村田 裕子 氏
内藤 達也 氏
濱田 由紀子
- 5 閉 会 17:00

近年、職場のいじめ・嫌がらせ、パワーハラスメントは、社会問題として顕在化していて、全国の労働局に寄せられた労働相談の中でパワハラ（いじめ・嫌がらせ）に関するものが、平成24年度には5万件を超え、集計開始の平成14年度以降で最多となるとともに、内容別でも前年までのトップの「解雇」を抜いてトップになっており、鳥取県労働委員会が平成17年度から受け付けている労働相談でも平成23年度、24年度と連続してトップになっています。

こうした行為は、社員のメンタルヘルスを悪化させ、職場全体の士気や生産性を低下させるとも指摘されており、個々の労働者にとっても、企業にとっても看過できない大きな問題となっています。

このセミナーでは、職場のいじめ・嫌がらせ、パワーハラスメントの現状を明らかにするとともに、この問題にどう対処していくべきかについて研究者、現場の視点からご報告・ご議論いただきます。

職場のパワーハラスメントとは？

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいう。

職場のパワーハラスメントの行為類型は？

- (1) 身体的な攻撃（暴行・傷害）
- (2) 精神的な攻撃（脅迫・暴言等）
- (3) 人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）
- (4) 過大な要求（業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害）
- (5) 過小な要求（業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと）
- (6) 個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）

※（ ）内は具体的行為を示す。なお、上記の行為類型が職場のパワーハラスメントのすべてを網羅するものではないことに留意。

平成24年1月30日「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告」より

**「全ての社員が家に帰れば自慢の娘であり、息子であり、
尊敬されるべきお父さんであり、お母さんだ。**

**そんな人たちを職場のハラスメントなんかでうつに
至らしめたり苦しめたりしていいわけがないだろう。」**

平成24年1月30日「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告」の中で、同グループがこの問題に取り組む企業ヒアリングを行った際に人事担当役員の言葉として紹介されたとして、参考報告されたもの。

労働紛争予防セミナー 出席者紹介

かね こ まさ おみ
金子 雅 臣 氏

一般社団法人職場のハラスメント研究所 代表理事

○元東京都職員、産業労働局などの勤務を経て、現在は

- ・「職場のハラスメント研究所」所長
- ・成蹊学園人権委員会委員
- ・港区男女差別苦情処理委員会委員 などを歴任。

○これまでに、お茶の水女子大学人権委員、千代田区、葛飾区などの女性問題協議会委員を歴任。

○現在、「ガバナンス」「労働法研究会報」などに連載執筆中。セクハラ、パワハラ、ホームレス、リストラ、フリーター、職場のいじめ問題などの職場ルポを各種雑誌に執筆。



ない とう しの
内 藤 忍 氏

独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT） 副主任研究員

○早稲田大学大学院法学研究科博士後期課程単位取得。労働法専攻。
2006年同機構研究員、2013年より現職。

○主な著作に

- 『「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」提言と今後の法政策上の課題—労使ヒアリング調査結果等を踏まえて—』季刊労働法 238号（2012年）、
『職場のいじめ・嫌がらせ、パワーハラスメント対策に関する労使ヒアリング調査—予防・解決に向けた労使の取組み—』JILPT 資料シリーズNo.100（2012年）など

○厚労省「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ」委員。



むら た ひろ こ
村 田 裕 子 氏

東京人権啓発企業連絡会 啓発委員・
東京ガス株式会社コミュニケーション支援室 主幹

- 1974年 東京ガス株式会社入社
支店等にて営業を担当
- 1995年 人事・総務・経理業務を経て
- 2003年～ コンプライアンス部コミュニケーション支援室
- 産業カウンセラー



ない とう たつ や
内 藤 達 也 氏

UAゼンセン グンゼ労働組合 中央執行委員長

- 1990年 グンゼ株式会社入社
- 2000年 グンゼ労働組合 東京支部 副支部長
- 2002年 同組合 常任中央執行委員（これより専従）
- 2008年 同組合 中央執行副委員長
- 2012年 同組合 中央執行委員長



はま だ ゆき こ
濱 田 由 紀 子

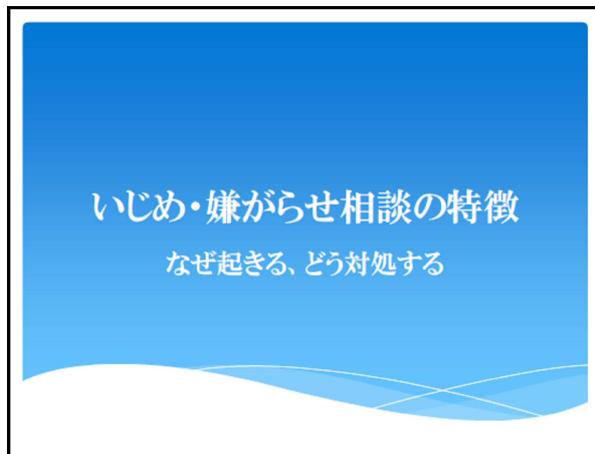
鳥取県労働委員会 会長代理・公益委員

- 1999年 司法試験合格
- 2007年 リーガルアライアンス倉吉ひかり法律事務所
（現 倉吉ひかり法律事務所） 設立
- 2008年 鳥取県労働委員会公益委員
- 2013年 同委員会会長代理

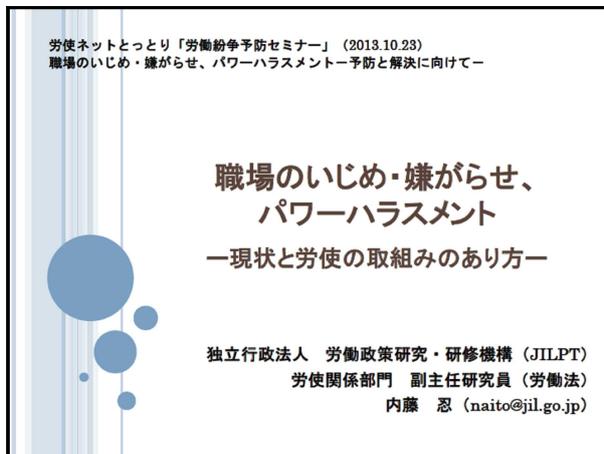


5 調査研究・事例等報告資料

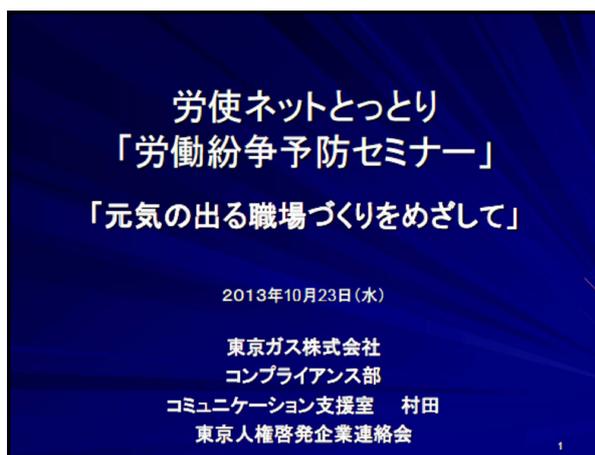
金子 雅臣 氏



内藤 忍 氏



村田 裕子 氏



内藤 達也 氏



濱田 由紀子 会長代理



労働委員会の窓から



鳥取県労働委員会会長 太田 正志

労使ネットの輪（和）を広げたい

鳥取県労働委員会では、平成二十二年四月に委員会内に「個別労使紛争解決支援センター」という組織を立ち上げ、六月に「労使ネットとっとり」という愛称を付け、七月にはロゴマークも採用しています。最近作成した委員用名刺の表面を掲載します。ご覧下さい。この名刺を渡せば、大抵「これは何ですか？」と興味をもたれます。そして裏面には愛称・ロゴマークの趣旨や労働委員会の業務内容が載っているという仕掛けです。

(表面)



まず「愛称」については、組織立ち上げ直後に地元のケーブルテレビやインターネット等で一般公募して、五月に委員会内の選考委員会の厳正な選考を経て採用されました。全国から六六作品の応募があり、その中には例えばライフセーバーをもじった「労使セーバー」とか法テラスにあやかかって「労テラス」とかもありました。「労使ネットとっとり」の愛称は、『労使間の紛争の解決を支援するため、労使間にネット（網）を張り、問題（紛争）の解決を行う』という意味で選考委員の圧倒的支持を得て採用されました。

次に六月には、「ロゴマーク」のデザインも一般公募して、選考委員会の選考を経て七月に採用されました。全国から六五作品（うち県外五十作品）もの応募がありました。『公労使三者で協力して円満に解決し、和（ハートの輪）が生れる様子をイメージしている』ということと、これも選考委員の間で圧倒的支

持を得ました。このデザインは県外（関東地方）の方が応募して下さったもので、ちょうど東京に出張中の平井鳥取県知事から当選者の方に直接お礼状と副賞の県産品を手渡ししてもらいました。

このような愛称とロゴマークの採用は、個別労使紛争の相談あつせんを労働委員会が担っているということと如何に県民に広く知らせるかについて知恵を絞った結果です。例えばハローワークとか法テラスのように分かりやすい愛称によって、利用者である労働者、使用者、県民に直接に情報が届くことを狙いとしたものです。現状では、労働委員会自体が一般には馴染みのない組織ですし、その由来（集团的労使紛争の審査・調整の専門機関であった労働委員会が・・・）を説明するよりも、端的に「労使ネットとっとりです！」と言ったり名刺を渡したりした方がシンプルに情報が届きます。個別労使紛争の相談やあつせんのクライアントは個々の労働者や使用者です。非正規労働者が激増し労働組合の組織率が二割を切る現状では、個々の労働者や使用者に直接届くような積極的なPRでないと効果がないと思います。

「労使ネットとっとり」には、ネーミングライツがあるわけではありません。「労使ネット〇〇」の部分に各都道府県の名前を入れていただきましても何の問題もありません。我々がこの愛称を採用した最も重要なポイントは、この汎用性ということです。そしてこのように利用していただくことにより、全国の労働者や使用者にとって、労働委員会が労使紛争の解決のための専門機関としてより身近に活用されるものになってゆくことと思えます。

皆さん！「労使ネット」の輪（労働委員会の和）を全国に広げようではありませんか！