

目 次

第1章 組織・運営	1
1 組織と予算	1
2 運営の概要	3
3 労働委員会業務記録	5
4 総会・会議	7
第2章 不当労働行為の審査	19
1 概況	19
第3章 労働組合の資格審査	20
1 概況	20
2 労働組合資格審査一覧	20
第4章 労働争議の調整	21
1 概況	21
2 事件一覧	21
3 取扱事件概要	21
第5章 労働争議の実情調査と争議行為予告通知	26
1 概況	26
2 労働争議実情調査一覧	26
3 争議行為予告通知一覧	27
第6章 個別労働関係紛争への対応	30
1 労働相談対応状況	30
2 労働相談会の実施状況	30
3 個別労働関係紛争あつせん事件	32
第7章 韓国江原地方労働委員会等調査交流事業について	36
1 韓国江原地方労働委員会等訪問調査の概要	36
2 日韓労働委員会フォーラムの概要	40
3 各委員の感想	42
資 料	
1 第41期鳥取県労働委員会委員名簿	61
2 鳥取県労働委員会あつせん員候補者名簿	62
3 事務局職員名簿	64
4 年別事件件数調	65
5 年別事件処理件数調	66
6 年別地区別事件件数調	69
7 条例、要綱、申合せ事項等	70
8 鳥取県労働委員会PR用ポスター・チラシ	91
9 中央労働委員会及び都道府県労働委員会所在地一覧	93

第 1 章 組織・運営

1 組織と予算

鳥取県労働委員会は、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き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推薦、使用者委員は使用者団体の推薦に基づき、又、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。

当委員会の現任の委員は、平成 19 年 5 月 10 日に任命された第 41 期の委員であり、名簿は資料 1 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と定め、その構成は資料 2 に掲げるとおりであり、労働委員会規則第 68 条第 1 項の規定に基づき平成 19 年 5 月 25 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、(2)で示したあっせん員候補者名簿のとおりである。

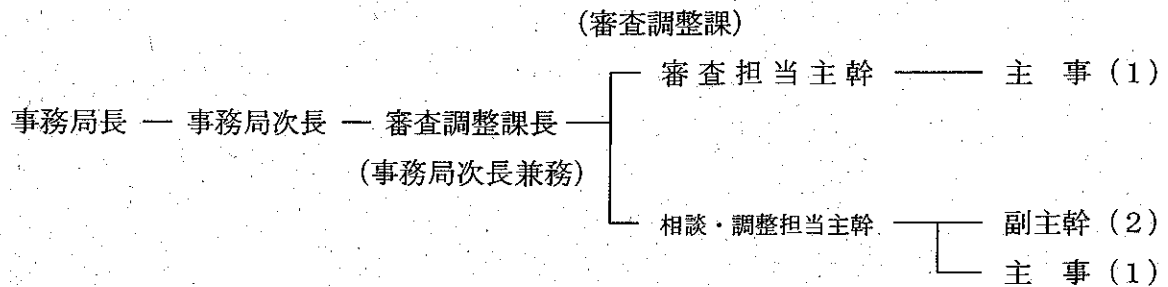
鳥取県個別労働関係紛争の解決の促進に関する条例の規定に基づくあっせんは、このあっせん員候補者名簿に記載されている者の中から、会長が指名するあっせん員が行うこととなる。

(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) 委員会の予算

平成20年度の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	35,958	62,008	97,966

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（ただし、3月までは毎月第2・第4木曜を定例日として開催）、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、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27条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。

(5) 労働委員会は、審問の手続が終わったときは事実認定を行い、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。

- (6) 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。
- (7) 労働争議のあつせん、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章並びに労働委員会規則第7章の規定により、あつせんにあつては、あつせん員候補者の中から会長が指名したあつせん員により、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。
- (8) 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、又はあつ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。
- (9) 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20年に取扱ったものはなかった。
- (10) 個別労働関係紛争のあつせんは、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条の規定により、個別労働関係紛争あつ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つせん員により行われる。
- (11) 鳥取県労働委員会の行う個別労働関係紛争処理制度を効果的にPRするため、資料8のとおりポスター・チラシを作成した。
作成にあたり、コストを最小限に抑えつつ質の高いものとするため、新たな試みとしてモデルと撮影者及び編集者を県職員が務めた。モデルの募集は、庁内LANの掲示板などを利用して行い、撮影・編集者については、専門的な技術を有する職員の人選を県庁の写真サークル「∞（無限大）」に依頼して行った。
- (12) 平成20年2月12日から15日にかけて、委員及び事務局職員が韓国を訪問し、韓国江原地方労働委員会及び労使団体との調査交流を行った。
この訪問の調査結果を踏まえ、10月22日に韓国江原地方労働委員会委員長を交え、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を探るべく、日韓労働委員会フォーラムを開催した。

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	金	仕事始め	8	火	19年(個)第19号事件第2回あっせん(解決) 20年(個)第1号受付	
	10	木	第999回定例総会				
	24	木	第1000回定例総会				
	31	木	中国地区労働委員会会長連絡会議(広島)				
			中国地区労働委員会事務局長連絡会議(広島)				
2	6	水	第1001回定例総会	18	月	20年(個)第3号事件受付	
	12	火	韓国江原地方労働委員会等調査交流(~15日)				
	28	木	第1002回定例総会 第617回公益委員会議				
3	13	木	第1003回定例総会	4	火	20年(個)第3号事件第1回あっせん(解決)	
	27	木	第618回公益委員会議				
			第1004回定例総会 第619回公益委員会議				
	7	金					20年(個)第5号事件受付
							20年(調)第1号・第2号事件受付
							20年(個)第4号事件第1回あっせん
							20年(調)第1号・第2号事件調停
20年(個)第5号事件第1回あっせん							
21	金		20年(調)第1号・第2号事件終結(取下げ)				
			20年(個)第5号事件第1回あっせん(解決)				
26	水		20年(個)第4号事件第2回あっせん(打切り)				
4	9	水	第1005回定例総会	7	月	20年(個)第6号事件受付	
	23	水	第1006回定例総会				
5	14	水	第1007回定例総会	8	木	20年(個)第7号事件受付	
	27	火	第1008回定例総会				
			職場の労働関係相談会(定期相談会)				
	28	水	中国地区労働委員会連絡協議会定例総会(岡山)				
中国地区労働委員会事務局長連絡会議(岡山)							
6	11	水	第1009回定例総会	2	月	20年(個)第12号・第13号事件受付	
	12	木	全国労働委員会事務局長連絡会議(滋賀)				
			都道府県労働委員会事務局長会議(滋賀)				
	15	日	労働委員会のPR(鳥取市)				
	13	金	全国労働委員会会長連絡会議(滋賀)				
	22	日	労働委員会のPR(倉吉市)				
	25	水	第1010回定例総会				
			職場の労働関係相談会(定期相談会)				
	29	日	労働委員会のPR(米子市)				

月	日	曜	諸会議等	日	曜	事件関係
7	3	木	中国・四国地区労働委員会会長連絡会議 (山口)	1	火	20年(個)第14号事件第1回あつせん (解決)
	9	水	第1011回定例総会 職場の労働関係相談会(定期相談会)	3	木	20年(個)第15号事件受付
	17	木	中国地区労働委員会事務局長連絡会議 (山口) 全国労働委員会事務局調整主管課長会議 (東京)	16	水	20年(個)第10号・第11号事件第1回 あつせん(解決)
	23	水	第1012回定例総会 あつせん員候補者等特別研修会(鳥取市)			
8	7	木	中国地区労働委員会事務局審査主管課 長会議(松江市:~8日)	6	水	20年(個)第15号事件第1回あつせん (解決)
	12	火	第1013回定例総会	7	木	20年(個)第16号事件受付
	26	火	中国地区労働委員会事務局調整主管課 長会議(広島:~27日)	12	火	20年(調)第3号事件受付
	27	水	第1014回定例総会 職場の労働関係相談会(定期相談会)	20	水	20年(個)第16号事件第1回あつせん
				25	月	20年(個)第16号事件第2回あつせん (解決)
9	4	木	業務運営状況調査(新潟:~5日)	5	金	20年(調)第3号事件第1回あつせん (解決)
	10	水	第1015回定例総会	30	火	20年(個)第12号・第13号事件終結 (不開始)
	11	木	業務運営状況調査(兵庫:~12日)			
	21	日	職場の労働関係相談会(鳥取市)			
	24	水	第1016回定例総会			
28	日	職場の労働関係相談会(倉吉市)				
10	5	日	職場の労働関係相談会(米子市)	8	水	20年(個)第17号事件受付
	8	水	第1017回定例総会	9	木	20年(個)第18号事件受付
	21	火	中国地区労働委員会連絡協議会定例総会 (鳥取市) 中国地区労働委員会事務局長連絡会議 (鳥取市)			
	22	水	第1018回定例総会 日韓労働委員会フォーラム			
11	5	水	全国労働委員会連絡協議会総会 (東京:~7日)	8	土	20年(個)第17号事件第1回あつせん
	12	水	第1019回定例総会	14	金	20年(個)第17号事件終結(解決)
	17	月	労働相談強化週間(~21日) 秋田県労働委員会来県調査	20	木	20年(個)第18号事件第1回あつせん
	26	水	第1020回定例総会 企業視察(米子市)			
	28	金	全国労働委員会事務局審査主管課長会議 (東京)			
12	10	水	第1021回定例総会	3	水	20年(個)第18号事件第2回あつせん (解決)
	24	水	第1022回定例総会			
	26	金	仕事納め	24	水	20年(個)第19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

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。

総会は原則として毎月第2・第4水曜を定例日として開催している（ただし、3月までは原則として毎月第2・第4木曜を定例日として開催）。

平成20年には定例総会は24回開催された。

回数	月日	場 所	付 議 事 項 等
999回	1. 10	委員室	1 第998回定例総会（12月27日）議事録の承認について 2 第1001回定例総会の開催期日について 3 平成19年度中国地区労働委員会会長連絡会議の議題（発言要旨）について 4 全労委運営委員会における小委員会の設置等について 5 船員労働委員会が行う紛争調整事務の各都道府県労働委員会等への移管について 6 労働争議のあっせん事件について （平成19年（調）第2号事件） 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
1000回	1. 24	委員室	1 第999回定例総会（1月10日）議事録の承認について 2 平成20年度諸会議等開催計画について 3 全労委運営委員会における小委員会の設置等について 4 全国労働委員会連絡協議会総会の議題の提出方法について 5 船員労働委員会が行う紛争調整事務の各都道府県労働委員会等への移管について 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 その他
1001回	2. 6	委員室	1 第1000回定例総会（1月24日）議事録の承認について 2 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 3 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 4 平成20年度労働相談会実施計画案について 5 平成19年度中国地区労働委員会会長連絡会議の概要について

回数	月日	場 所	付 議 事 項 等
			6 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 7 平成20年度各ブロックにおける諸会議開催計画について 8 「国土交通省設置法等の一部を改正する法律案について（平成20年1月21日付け申し入れ）」に対する国土交通省等からの回答等について 9 個別労働関係紛争あっせん事件について 10 争議行為予告通知及び実情調査について 11 その他
1002 回	2.28	委員室	1 第1001回定例総会（2月6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 第133回中国地区労働委員会連絡協議会定例総会の開催について 4 全労委運営委員会における小委員会の設置等について 5 第617回公益委員会議の概要について 6 船員労働委員会が行う紛争調整事務の移管に係る中央労働委員会への文書の提出について 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 労働契約法の施行について 10 その他
1003 回	3.13	委員室	1 第1002回定例総会（2月28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委嘱について 3 調停の開始等について （平成20年（調）第1号及び第2号事件） 4 第133回中国地区労働委員会連絡協議会定例総会の開催について 5 「鳥取県労働委員会の運営に関する規則」の一部改正について 6 「個別紛争処理制度委員会」の委員について 7 小委員会の設置等にかかる検討資料の送付について 8 第618回公益委員会議の概要について 9 個別労働関係紛争あっせん事件について 10 争議行為予告通知及び実情調査について 11 その他
1004 回	3.27	委員室	1 第1003回定例総会（3月13日）議事録の承認について 2 第133回中国地区労働委員会連絡協議会定例総会の開催について 3 第619回公益委員会議の概要について 4 労働争議調整事件について （平成20年（調）第1号及び第2号事件） 5 個別労働関係紛争あっせん事件について

回数	月日	場 所	付 議 事 項 等
			6 争議行為予告通知及び実情調査について 7 その他
1005 回	4. 9	委員室	1 第1004回定例総会（3月27日）議事録の承認について 2 全国労働委員会会長連絡会議の開催及び議題の提案について 3 平成20年度労働委員会委員研修等計画（案）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
1006 回	4.23	委員室	1 第1005回定例総会（4月9日）議事録の承認について 2 第50回中国・四国地区労働委員会会長連絡会議の開催について 3 船員労働委員会の廃止を内容とする法案の説明等について 4 平成20年度職場の労働関係相談会（定期相談会）について 5 個別紛争処理制度委員会（第1回会合）の概要について 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 審査事件処理要領について 9 その他
1007 回	5.14	委員室	1 第1006回定例総会（4月23日）議事録の承認について 2 第133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 第50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 個別紛争処理制度委員会第2回会合の概要について 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 平成20年度あっせん員候補者特別研修会等について 8 国土交通省設置法等の一部改正法の成立について 9 その他
1008 回	5.27	委員室	1 第1007回定例総会（5月14日）議事録の承認について 2 第133回中国地区労働委員会連絡協議会定例総会の発言要旨（案）について 3 全労委による共同PR事業の実施について 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
1009 回	6.11	委員室	1 第1008回定例総会（5月27日）議事録の承認について 2 第50回中国・四国地区労働委員会会長連絡会議の議題等について 3 全国労働委員会連絡協議会運営委員会（第2回）の開催について 4 第133回中国地区労働委員会連絡協議会定例総会等の概要に

回数	月日	場 所	付 議 事 項 等
			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 定期労働相談会（5月27日）の概要について 8 船員地方労働委員会事務の移管について 9 その他
1010 回	6.25	委員室	1 第1009回定例総会（6月11日）議事録の承認について 2 第50回中国・四国地区労働委員会会長連絡会議の発言要旨（案）について 3 業務運営状況調査について 4 全国労働委員会会長連絡会議の概要について 5 個別紛争処理制度委員会第3回会合の概要について 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 その他
1011 回	7.9	委員室	1 第1010回定例総会（6月25日）議事録の承認について 2 個別労働紛争処理制度の運用実態に関するアンケート調査について 3 第134回中国地区労働委員会連絡協議会定例総会の開催について 4 日韓労働委員会制度比較シンポジウム（仮称）の開催について 5 定期相談会の開催について 6 第50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 7 個別紛争処理制度委員会中間報告書について 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
1012 回	7.23	委員室	1 第1011回定例総会（7月9日）議事録の承認について 2 個別労働関係紛争あっせん事件について 3 争議行為予告通知及び実情調査について 4 業務運営状況調査表について 5 その他
1013 回	8.12	委員室	1 第1012回定例総会（7月23日）議事録の承認について 2 労働委員会規則の改正について 3 個別労働関係紛争あっせん事件について 4 労働争議あっせん事件について （平成20年（調）第3号事件） 5 その他
1014 回	8.27	委員室	1 第1013回定例総会（8月12日）議事録の承認について 2 第134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

回数	月日	場 所	付 議 事 項 等
			3 業務運営状況調査表について 4 労働争議あつせん事件について (平成20年(調)第3号事件) 5 個別労働関係紛争あつせん事件について 6 労働委員会規則の改正について 7 その他
1015 回	9.10	委員室	1 第1014回定例総会(8月27日)議事録の承認について 2 第63回全国労働委員会連絡協議会総会の開催について 3 第134回中国地区労働委員会連絡協議会定例総会について 4 秋田県労働委員会来県調査について 5 平成20年度他県業務運営状況調査(9月4日~5日)について 6 労働争議あつせん事件について (平成20年(調)第3号事件) 7 個別労働関係紛争あつせん事件について 8 その他
1016 回	9.24	委員室	1 第1015回定例総会(9月10日)議事録の承認について 2 第63回全国労働委員会連絡協議会総会について 3 全国労働委員会連絡協議会の次期運営委員等の選出について 4 第134回中国地区労働委員会連絡協議会定例総会について 5 平成20年度他県業務運営状況調査(9月11日~12日)について 6 個別労働関係紛争あつせん事件について 7 その他
1017 回	10. 8	委員室	1 第1016回定例総会(9月24日)議事録の承認について 2 第134回中国地区労働委員会連絡協議会定例総会について 3 日韓労働委員会フォーラム及び韓国江原地方労働委員会委員長 視察・訪問について 4 県内企業視察研修について 5 職場の労働関係相談会について 6 第63回全国労働委員会連絡協議会総会について 7 業務運営状況調査(秋田県労働委員会来県)について 8 個別労働関係紛争あつせん事件について 9 争議行為予告通知及び実情調査について 10 労働委員会規則の一部を改正する規則の施行について 11 その他
1018 回	10.22	鳥取市永 楽温泉町 403 「ホテル モナーク 鳥取」	1 第1017回定例総会(10月8日)議事録の承認について 2 個別労働関係紛争あつせん事件について 3 争議行為予告通知及び実情調査について 4 その他

回数	月日	場 所	付 議 事 項 等
1019 回	11.12	委員室	<ol style="list-style-type: none"> 1 第1018回定例総会（10月22日）議事録の承認について 2 平成20年度中国地区労働委員会会長連絡会議の開催等について 3 業務運営状況調査表（秋田県労働委員会来県）について 4 中国地区労働委員会連絡協議会規約の改正等について 5 日韓労働委員会フォーラム等の概要について 6 第63回全国労働委員会連絡協議会総会の概要について 7 全国労働委員会連絡協議会第1回運営委員会の概要について 8 個別紛争処理制度委員会第4回会合の概要について 9 個別労働関係紛争あっせん事件について 10 争議行為予告通知及び実情調査について 11 知事等の給与に関する有識者会議の概要について 12 その他
1020 回	11.26	鳥取県西部総合事務所	<ol style="list-style-type: none"> 1 第1019回定例総会（11月12日）議事録の承認について 2 第135回中国地区労働委員会連絡協議会定例総会の日程調整等について 3 平成20年度中国地区労働委員会会長連絡会議議題について 4 日韓労働委員会フォーラムの概要について 5 業務運営状況調査（秋田県労働委員会来県）の概要について 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 その他
1021 回	12.10	委員室	<ol style="list-style-type: none"> 1 第1020回定例総会（11月26日）議事録の承認について 2 第64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 3 個別労働関係紛争あっせん事件について 4 争議行為予告通知及び実情調査について 5 鳥取県知事等の給与及び旅費等に関する条例の一部改正について 6 その他
1022 回	12.24	委員室	<ol style="list-style-type: none"> 1 第1021回定例総会（12月10日）議事録の承認について 2 平成20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 職場の労働関係相談会について 4 争議行為予告通知及び実情調査について 5 個別労働関係紛争あっせん事件について 6 その他

(2) 特別研修（平成20年度あっせん員候補者連絡協議会）

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」が施行されたことにともない、県内関係諸機関との連絡会議を開催している。

月日	場 所	会 議 内 容 等
7.23	鳥取市尚徳町101-5 「とりぎん文化会館」	1 報告「労働審判事件の係属状況等について」 (鳥取地方裁判所) 2 報告「個別労働関係紛争への対応状況等について」 (鳥取労働局) 3 報告「労働相談の実施状況等について」 (鳥取県商工労働部経済・雇用政策総室) 4 報告「個別労働関係紛争・集団紛争への対応状況について」 (鳥取県労働委員会事務局) 5 意見交換 6 講演「東京都の労働相談・あっせん」 東京都労働相談情報センター 相談員 小川 浩一 氏 7 講演「紛争解決の理論：交換理論と承認理論」 九州大学大学院法学研究院 教授 レビン小林 久子 氏

(3) 公益委員会議

平成20年に公益委員会議は3回開催された。

回数	月日	場 所	付 議 事 項 等
617回	2.28	審理監査室	1 第41期鳥取県労働委員会労働者委員補欠委員の推薦に伴う組合資格審査について 2 その他
618回	3.13	審理監査室	1 審査事件処理要領の改訂について 2 その他
619回	3.27	審理監査室	1 審査事件処理要領の改訂について 2 その他

(4) 連絡会議

平成20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	1. 31	広島市中区 大手町1-5- 3 「鯉城会 館」	1 救済命令における労働委員会の裁量 等について (広島県労委) 2 中国地区労働委員会における委員の 会議の見直しについて (鳥取県労委) 3 船員労働委員会廃止をめぐる動きに ついて (岡山県労委)	太田会長 河本代理
第133回中国地 区労働委員会 連絡協議会 定例総会	5. 28	岡山市桑田 町1-13 「メルパル ク岡山」	1 和解勧奨をめぐる諸問題について (山口県労委) 2 B地区社会福祉協議会が運営する学 童保育クラブの指導員からあっせん 申請された個別労働関係紛争事案の 取扱について (島根県労委) 3 個別紛争処理制度委員会の概要報告 (鳥取県労委)	太田会長 松田委員 竹内(篤)委員 池内委員 川口委員 稲井委員
全国労働委員 会会長連絡会 議	6. 13	滋賀県長浜 市大島町38 「長浜ロイ ヤルホテ ル」	1 船労委との統合について (船員中労委・中労委) 2 自由懇談	太田会長
第50回中国・ 四国地区労働 委員会会長 連絡会議	7. 3	山口市湯田 温泉3-1-1 「翠山荘」	1 船員労働委員会の廃止に伴う都道府 県労働委員会への事務移管に備えて の取組状況等について (愛媛県労委) 2 確定命令の不履行通知について (山口県労委)	太田会長

会議名	月日	場所	検 討 議 題 等	出席委員
第134回中国地区労働委員会連絡協議会定例総会	10. 21	鳥取市永楽温泉町403 「ホテルモナーク鳥取」	1 中国地区労働委員会連絡協議会定例総会の見直しについて (鳥取県労委) 2 県労働委員会における個別労働関係紛争処理の充実・強化方策について (鳥取県労委)	太田 会 長 河 本 代 理 松 田 委 員 安 酸 委 員 濱 田 委 員 竹内(篤)委員 仁 宮 委 員 磯 江 委 員 池 内 委 員 竹内(克)委員 杵 村 委 員 上 原 委 員 山 本 委 員 川 口 委 員 稲 井 委 員
第63回全国労働委員会連絡協議会総会	11. 5 ～ 7	東京都中野区中野4-1-1 「中野サンプラザ」	1 地方公共団体の外郭団体等にかかる集団的労使紛争の取扱いについて (北海道・東北ブロック公労使) 2 不当労働行為事件審査における都道府県労委と中労委の役割分担について(とくに全国的に重要な問題に係る事件の中労委優先管轄の在り方について) (関東ブロック公労使) 3 和解の現状と今後の課題について (中労委公労使)	太田 会 長 松 田 委 員 池 内 委 員 竹内(克)委員 杵 村 委 員 稲 井 委 員

【事務局連絡会議】

会議名	月日	場所	検討議題等	出席者
中国地区労働委員会事務局長連絡会議	1. 31	広島市中区 大手町1-5-3 「鯉城会館」	1 平成19年度中国地区労働委員会会長連絡会議の運営について (広島県労委) 2 船員労働委員会の廃止・都道府県労働委員会等への業務移管への対応について (山口県労委) 3 平成20年度中国地区労働委員会事務局審査主管課長会議及び調整主管課長会議開催計画案について (島根県労委・広島県労委) 4 個別労働関係紛争あっせん制度PR用ポスターの作成等照会の取組み経過について(報告) (鳥取県労委)	竹本次長 田崎副主幹
中国地区労働委員会事務局長連絡会議	5. 28	岡山市桑田町1-13 「メルパルク岡山」	1 中国地区労働委員会の連絡会議における中央労働委員会からの出席について (岡山県労委) 2 個別紛争処理制度委員会について (報告) (鳥取県労委)	足田局長 角田主事
全国労働委員会事務局長連絡会議	6. 12	滋賀県長浜市大島町38 「長浜ロイヤルホテル」	1 船労委との統合について 2 審査概況等について 3 調整事件等の概況について 4 個別紛争処理制度委員会の検討状況等について 5 2010年～2013年の全労委会長連絡会議・事務局長連絡会議の開催地について 6 第63回全労委総会について	足田局長 佐々木主幹

会議名	月日	場所	検討議題等	出席者
			7 次回の全国労働委員会会長・事務局 長連絡会議の開催地について (以上中労委)	
第5回都道府 県労働委員会 事務局長会議	6.12	滋賀県長浜 市大島町38 「長浜ロイ ヤルホテ ル」	1 労働委員会制度をめぐる諸課題につ いて (情報交換) (千葉県労委)	足田局長 佐々木主幹
中国地区労働 委員会事務局 長連絡会議	7.17	山口市滝町 1-1 「山口県 庁」	1 個別労働紛争処理制度委員会の中間 報告書における共同PR事業 (案) についての今後の対応について (鳥取県労委) 2 船員労働委員会事務の移管に伴う対 応について (山口県労委) 3 中国地区労働委員会事務局関係の研 修及び諸会議のあり方について (山口県労委)	足田局長
全国労働委員 会事務局調整 主管課長会議	7.17	東京都港区 芝公園1-5- 32 「労働委員 会会館」	1 労働委員会をめぐる最近の状況につ いて 2 最近の調整事件及び個別紛争事件の 概要等について 3 船員関係調整事件に係る取扱い等に ついて 4 最近の労働情勢について 5 特定独立行政法人等関係について 6 賃金事情等総合調査について 7 審査事件に係る取扱いについて (以上中労委) 8 船員労働委員会からの説明及び事例 紹介 (船員中労委)	奥田主幹

会議名	月日	場所	検討議題等	出席者
中国地区労働委員会事務局審査主管課長会議	8. 7 ～ 8	松江市殿町 1 「島根県庁」	1 実務演習 2 地方公共団体の非常勤職員で構成する職員労働組合に関する労使紛争処理の取扱いについて (鳥取県労委) 3 地方公労法第5条第2項に基づく認定告示の取扱いについて (広島県労委) 4 実情調査、資格審査に係る指針及び事務処理要領について(情報交換) (山口県労委) 5 講演「審査事件に携わって－和解解決事例について－」 (島根県労委 浅田憲三会長代理)	佐々木主幹 角田主事
中国地区労働委員会事務局調整主管課長会議	8.26 ～27	広島市中区 大手町1-5- 3 「鯉城会館」	1 講演「船員に係る労働争議の調整について」 (中国運輸局、中国船員地労委) 2 個別労働関係紛争のあっせん申請を検討している相談者への対応について (広島県労委) 3 事例研究	奥田主幹 田崎副主幹
中国地区労働委員会事務局長連絡会議	10.21	鳥取市永楽温泉町403 「ホテルモナーク鳥取」	1 中国地区労働委員会申合事項について (鳥取県労委)	足田局長 竹本次長 佐々木主幹 奥田主幹 角田主事
全国労働委員会事務局審査主管課長会議	11.28	東京都港区 芝公園1-5- 32 「労働委員会会館」	1 審査及び行政訴訟対応の的確化について (中労委) 2 不当労働行為審査における労働者性及び使用者性の判断について (中労委)	佐々木主幹

第2章 不当労働行為の審査

1 概 況

平成20年中に係属した不当労働行為救済申立事件はなかった。近年の傾向及び特徴的な事件については以下のとおり。

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件係属し、関与和解により終結した。

平成18年に係属した事件は、県内の農協関係団体のうちの7つの労働組合及び県農協中央会が当事者である。

本件は、東伯町農協の再建・合併問題について、7労働組合が県全体の農協系統組織の雇用問題に波及する深刻な事項であるとして、直接の雇用関係にない県農協中央会に対して団体交渉の申入れを行ったところ、県農協中央会は団体交渉の当事者ではない等として交渉申入れを拒否したことから、このことが労働組合法第7条第2号に定める不当労働行為にあたるとして、7労働組合から救済申立てがなされたものである。

本件審査は、委員調査を4回、審問を3回行い、平成18年9月、関与和解により終結した。なお、当県の審査目標期間は10ヶ月（約300日）に設定しているが、処理に要した日数は170日であり、目標期間内での事件処理が行われた。

主な和解内容は、各労働組合と各農協等との間における団体交渉が円滑に行われるよう、県農協中央会が農協等を指導するとともに必要に応じて労働組合に対し説明すること、などである。

第3章 労働組合の資格審査

1 概況

平成20年中に当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1件であった。前年からの繰越しはなかった。

申請理由は、委員推薦のためのものであった。

また、処理状況については、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20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日ノ丸自動車支部	委員推薦	20.2.18	20.2.28	適 合

(2) 平成10年～平成20年申請理由別一覧表

申請理由 年 別	委員推薦	不当労働 行為救済 申 立	法人登記	総会決議	計	備 考
10	2	3	—	—	5	前年からの繰越し1件含む
11	4	1	—	—	5	前年からの繰越し1件含む
12	1	1	—	—	2	前年からの繰越し1件含む
13	3	2	1	—	6	前年からの繰越し1件含む
14	—	1	—	—	1	前年からの繰越し1件含む
15	3	3	—	—	6	
16	—	1	1	—	2	前年からの繰越し1件含む
17	4	—	—	—	4	
18	2	7	—	—	9	
19	3	—	—	—	3	
20	1	—	—	—	1	

注) 前年からの繰越し件数を含む件数である。

(3) 平成10年～平成20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 繰 越	計	備 考
10	2	—	2	—	1	5	
11	4	—	—	—	1	5	
12	1	—	—	—	1	2	
13	5	—	—	—	1	6	
14	1	—	—	—	—	1	
15	4	—	1	—	1	6	
16	2	—	—	—	—	2	
17	4	—	—	—	—	4	
18	2	—	—	7	—	9	
19	3	—	—	—	—	3	
20	1	—	—	—	—	1	

注) 前年からの繰越し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20年中に係属した調整事件は、繰越係属事件が1件、新規係属事件が3件であった。繰越係属事件の調整区分は、あっせんが1件で、申請者は使用者であった。新規係属事件の調整区分はあっせんが1件と調停が2件で、いずれも申請者は組合であった。業種は2件が地方公務、1件が社会福祉事業、1件が教育・学習支援業であった。4件とも平成20年中に終結し、終結区分は解決が1件、取下げが3件であった。

調整事項は、2件が団交促進に関するもの、1件が一時金に関するもの、残る1件が、労働協約の締結、団交促進及び賃金体系の変更に関するものであった。

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	終結日 区分	調整 回数	調整員
1	W争議	あっせん	(H19)12.20 使用者	一時金	(H19) 12.25	1.9 取下	1	(公)太田 (労)磯江 (使)上原
2	X争議	調停	3.7 組合	団交促進	3.13	3.21 取下	1	(公)太田 (労)磯江 (使)上原
3	Y争議	調停	3.7 組合	団交促進	3.13	3.21 取下	1	(公)太田 (労)磯江 (使)上原
4	Z争議	あっせん	8.12 組合	労働協約の締結 団交促進 賃金体系の変更	8.21	9.5 解決	1	(公)太田 (労)安田 (使)杵村

3 取扱事件概要

(1) 平成19年(調)第2号

W争議あっせん事件

申請者 W

被申請者 W労働組合

業 種 教育・学習支援業 従業員数 35名

開始事由 使用者申請

申請月日 (平成19年) 12月20日 開始月日 (平成19年) 12月25日

終結月日 1月9日

終結事由 取下 調整回数 0回 所要日数 21日

あっせん員 (公) 太田正志 (労) 磯江智昭 (使) 上原信一

ア 調整事項

一時金

イ 労使の主張

(ア) 組合の主張

要求どおり支給できない理由の説明が十分でなく、納得できない。

(イ) 使用者の主張

冬期賞与の支給日数について団体交渉を重ね、一定の譲歩をしたが、経営状況を考えるとこれ以上の譲歩はできない。

ウ あっせんの経過

あっせん申請後も継続して団体交渉が行われた結果、自主的に解決されたとして申請が取り下げられ、事件は終結した。

(2) 平成20年(調)第1号

X 争議調停事件

申請者 X 労働組合

被申請者 X

業種 地方公務 組合員数 54名

開始事由 組合申請

申請月日 3月7日 開始月日 3月13日 終結月日 3月21日

終結事由 取下 調整回数 1回 所要日数 15日

あっせん員 (公) 太田正志 (労) 磯江智昭 (使) 上原信一

ア 調整事項

団交促進

イ 労使の主張

(ア) 組合の主張

給与抑制の具体的・合理的な説明がなされないまま、期限切れを理由に交渉を打ち切り、こちらの交渉継続の申し入れにも応じようとしなないのは問題である。

(イ) 使用者の主張

求められた資料を提出したり、何度も交渉期限を延長するなどして、労使合意を得られるように努力した。交渉を中断したのは組合側であり、申し入れ事項については交渉する。

ウ あっせんの経過

平成20年3月15日の調停委員会において、労使双方の意見聴取を行った上で、団体交渉のあり方及び今後の当該紛争の処理方法について定めた調停案を提示し、諾否の回答期限を設けて、労使双方に調停案の受諾を勧告した下記の調停案を提示した。同月21日に、和解を理由に、当事者双方連名による取下書が組合側より提出され、事件が終結した。

調 停 案

関係当事者双方は、平成20年2月1日付けで被申請者から申し入れのあった「給与抑制」に係る事項について、平成19年3月30日付けで締結され、平成19年4月1日から適用されている現行の「労働協約」第80条に定める期間を念頭に、同協約第10条に規定する原則に従って当事者双方が精力的に団体交渉を行い、合意により速やかに解決するよう格段の努力をすること。

(3) 平成20年(調)第2号

Y 争議調停事件

申 請 者 Y労働組合

被 申 請 者 Y

業 種 地方公務 組合員数 30名

開 始 事 由 組合申請

申 請 月 日 3月7日 開始月日 3月13日 終結月日 3月21日

終 結 事 由 取下 調整回数 1回 所要日数 15日

あっせん員 (公) 太田正志 (労) 磯江智昭 (使) 上原信一

ア 調整事項

団交促進

イ 労使の主張

(ア) 組合の主張

給与抑制の具体的・合理的な説明がなされないまま、期限切れを理由に交渉を打ち切り、こちらの交渉継続の申し入れにも応じようとしなないのは問題である。

(イ) 使用者の主張

求められた資料を提出したり、何度も交渉期限を延長するなどして、労使合意を得られるように努力した。交渉を中断したのは組合側であり、申し入れ事項については交渉する。

ウ あっせんの経過

平成20年3月15日の調停委員会において、労使双方の意見聴取を行った上で、団体交渉のあり方及び今後の当該紛争の処理方法について定めた調停案を提示し、諾否の回答期限を設けて、労使双方に調停案の受諾を勧告した下記の調停案を提示した。同月21日に、和解を理由に、当事者双方連名による取下書が組合側より提出され、事件が終結した。

調 停 案

関係当事者双方は、平成20年2月1日付けで被申請者から申し入れのあった「給与抑制」に係る事項について、平成19年3月30日付けで締結され、平成19年4月1日から適用されている現行の「労働協約」第80条に定める期間を念頭に、同協約第10条に規定する原則に従って当事者双方が精力的に団体交渉を行い、合意により速やかに解決するよう格段の努力をすること。

(4) 平成20年(調)第3号

Z 争議あっせん事件

申 請 者 Z 労働組合

被 申 請 者 Z

業 種 社会福祉事業 従業員数 80名

開始事由 組合申請

申請月日 8月12日 開始月日 8月21日 終結月日 9月5日

終結事由 解決 調整回数 1回 所要日数 25日

あっせん員 (公) 太田正志 (労) 安田邦夫 (使) 杵村善久

ア 調整事項

労働協約の締結、団交促進、賃金体系の変更

イ 労使の主張

(ア) 組合の主張

使用者側は組合側の意見を聞き入れず、自分達の意見を押し付けるだけで、正常な労使交渉ができない。

(イ) 使用者の主張

主張の隔たりが大きすぎるため、議論ができず交渉が進まない。

ウ あっせんの経過

9月5日のあっせんにおいて、労使双方の意見聴取を行った上で、団体交渉のあり方と今後の当該紛争の処理方法について定めたあっせん案を提示したところ、双方受諾し事件は解決した。

あ つ せ ん 案

- 1 申請者及び被申請者の双方は、喫緊の課題である「正職員の給料格差是正及び嘱託職員の身分是正」について、誠意をもって改めて団体交渉を行い、遅くとも平成21年3月末日までに解決を図るよう格段の努力をすること。
- 2 申請者及び被申請者双方は、上記1の団体交渉に当たり次の点に留意すること。
 - (1) 被申請者は、提案の基本的な考え方、中長期的な経営方針との関係、具体的な是正方法などの事項について、資料を用いるなど十分に説明すること。
 - (2) 当事者双方は、上記(1)の被申請者の提案についての説明の後は、項目を絞って交渉を行うなど協議を集中化し、段階的に交渉を深めていくこと。
 - (3) 当事者双方は、団体交渉の申し入れに当たり、相手方が当該団体交渉についての対応について事前に十分な検討をし得る時間的余裕を設けるとともに、申し入れを受けた相手方は、真摯に交渉を行うため、予め必要な検討を行った上で、交渉に臨むこと。
- 3 申請者が既に提出した労働協約案については、当事者双方は上記2の問題について解決の目処が付き次第、項目ごとに検討を行うこと。

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20件で、昨年より1件多かった。

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20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18件で、打切りが2件、翌年に繰越されたものはなかった。

(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50件で、昨年比2件減少した。

予告通知者を業種別にみると、航空業が最も多く27件で、次いで病院業が8件、道路貨物業が6件、陸上旅客業が3件、港湾業が3件、通信業が2件、電力業が1件であった。

2 労働争議実情調査一覧

番号	事 件 名	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	鳥取医療生協争議	鳥取市	賃上げ等	2.26	5.26	解決
2	医師会立三朝温泉病院争議	三朝町	賃上げ等	2.26	6.23	解決
3	日ノ丸西濃運輸争議(建交労)	鳥取市	賃上げ等	2.26	4.7	解決
4	因伯通運争議(建交労)	鳥取市	賃上げ等	2.26	7.22	解決
5	因伯通運争議(運輸労連)	鳥取市	賃上げ等	3.10	7.22	解決
6	日ノ丸自動車争議	鳥取市	賃上げ	3.11	3.25	解決
7	境港海陸運送争議	境港市	賃上げ等	3.11	4.7	解決
8	済生会境港総合病院争議	境港市	賃上げ等	3.25	3.25	解決
9	済生会境港総合病院争議	境港市	夏季一時金等	5.26	7.3	解決
10	境港海陸運送争議	境港市	夏季一時金等	6.10	6.24	解決
11	因伯通運争議(建交労)	鳥取市	年末一時金	10.7	10.7	打切
12	日ノ丸西濃運輸争議(建交労)	鳥取市	労働条件改善等	10.7	10.7	打切
13	因伯通運争議(建交労)	鳥取市	年末一時金	11.10	12.18	解決
14	因伯通運争議(運輸労連)	鳥取市	年末一時金	11.10	12.18	解決
15	鳥取医療生協争議	鳥取市	一時金等	11.10	12.5	解決
16	済生会境港病院争議	境港市	年末一時金	11.10	12.5	解決
17	日ノ丸西濃運輸争議(建交労)	鳥取市	労働条件改善等	11.10	12.18	解決
18	境港海陸運送争議	境港市	冬季一時金	11.11	11.21	解決
19	医師会立三朝温泉病院争議	三朝町	冬季一時金	11.11	12.8	解決
20	日ノ丸自動車争議	鳥取市	諸手当増額等	12.5	12.5	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	争 議 予 告 日	備 考
	名 称	所在地 (都道 府県)					
1	国鉄労働組合	東京	中労委	賃上げ等	2.13	3.1	西日本米子地方本部(国労)
2	エアーニッポン乗員組合	福岡	福岡	安全運航等	2.15	3.1	
3	エアーセントラル乗員組合	愛知	愛知	安全運航等	2.18	3.1	
4	日本トランスオーシャン航空乗員組合	沖縄	沖縄	一時金等	2.18	2.28	
5	鳥取県医療労働組合連合会	鳥取	鳥取	春闘統一要求	2.20	3.14	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
6	全日本空輸乗員組合	東京	中労委	賃上げ等	2.20	3.4	
7	日本航空ジャパン労働組合	東京	中労委	人員増等	2.22	3.4	
8	全日本建設交通一般労働組合	東京	中労委	夏季一時金等	2.22	3.5	因伯通運分会 日ノ丸西濃運輸分会
9	全国電力関連産業労働組合総連合	東京	中労委	賃上げ等	2.25	3.7	中国電力労働組合
10	全日本建設交通一般労働組合 全国鉄道本部	東京	中労委	賃上げ等	2.28	3.13	西日本米子地方本部(建交労鉄道)
11	エヌ・ティ・ティ労働組合	東京	中労委	特別手当等	2.29	3.14	
12	全日本運輸産業労働組合連合会	東京	中労委	賃上げ等	3.3	3.14	因伯通運労働組合
13	日本私鉄労働組合総連合会	東京	中労委	賃上げ等	3.4	3.15	日ノ丸自動車支部
14	日本航空乗員組合	東京	中労委	安全運航等	3.5	3.19	
15	全日本港湾労働組合 日本海地方本部	東京	中労委	賃上げ等	3.7	3.27	境港支部
16	株式会社日本航空 インターナショナル	東京	中労委	人員増	3.7	3.19	

番号	通知者		受付 労委	交渉事項	受付 月日	争議 行為 予告 月日	備考
	名称	所在地 (都道府県)					
17	株式会社日本航空 インターナショナル 日本アジア航空 株式会社	東京	中労委	安全運航等	3. 7	3.19	
18	全国労災病院 労働組合	東京	中労委	統廃合等の 反対等	3. 7	3.18	山陰労災支部
19	情報産業労働組合 連合会KDDI労働組合	東京	中労委	賃上げ等	3.13	3.24	
20	全済生会 労働組合	東京	中労委	賃上げ等	3.18	4. 2	境港病院支部
21	全国労災病院 労働組合	東京	中労委	夏季一時金 等	4.30	5.12	山陰労災支部
22	日本トランスオー シャン航空乗員組合	沖縄	沖縄	夏季一時金 等	4.30	5.12	
23	全済生会 労働組合	東京	中労委	夏季一時金 等	5.13	5.26	境港病院支部
24	エアーニッポン 乗員組合	福岡	福岡	安全運航等	5.20	6. 4	
25	日本航空ジャパン 労働組合	東京	中労委	夏季一時金 等	5.21	6. 4	
26	エアーセントラル 乗員組合	愛知	愛知	安全運航等	5.22	6. 6	
27	エアーセントラル 乗員組合	愛知	愛知	安全運航等	5.22	6.18	
28	全日本空輸 乗員組合	東京	中労委	一時金等	5.23	6. 4	
29	株式会社日本航空 インターナショナル	東京	中労委	夏季一時金	5.27	6. 7	
30	日本航空 乗員組合	東京	中労委	夏季一時金 等	6. 5	6.18	
31	全日本港湾労働組合 日本海地方本部	新潟	新潟	夏季一時金	6. 5	6.18	境港支部
32	株式会社日本航空 インターナショナル	東京	中労委	夏季一時金 等	6. 5	6.18	
33	エアーニッポン 乗員組合	福岡	福岡	安全運航等	6.10	6.25	
34	日本航空 乗員組合	東京	中労委	安全運航等	9.17	10. 1	
35	株式会社日本航空 インターナショナル	東京	中労委	安全運航等	9.19	10. 1	

番号	通知者		受付 労委	交渉事項	受付 月日	争議 為 予 告 日	備考
	名称	所在地 (都道府県)					
36	鳥取県医療労働組合連合会	鳥取	鳥取	秋闘統一要求	9.26	11.12	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
37	全日本建設交通一般労働組合	東京	中労委	年末一時金	10.6	11.5	因伯通運分会 日ノ丸西濃運輸分会
38	全国労災病院労働組合	東京	中労委	年末一時金等	10.6	11.17	
39	エアーストロン乗員組合	福岡	福岡	安全運航等	10.17	11.5	
40	全日本建設交通一般労働組合	東京	中労委	年末一時金等	10.22	11.5	因伯通運分会 日ノ丸西濃運輸分会
41	全済生会労働組合	東京	中労委	年末一時金等	10.24	11.7	境港病院支部
42	日本航空ジャパン労働組合	東京	中労委	年末一時金等	10.24	11.5	
43	全日本運輸産業労働組合連合会	東京	中労委	一時金等	10.29	11.14	因伯通運労働組合
44	全日本空輸乗員組合	東京	中労委	就業規定の改定等	11.5	11.16	
45	日本航空乗員組合	東京	中労委	安全運航等	11.6	11.19	
46	エアーストロン乗員組合	愛知	愛知	安全運航等	11.5	11.19	
47	全日本港湾労働組合 日本海地方本部	新潟	新潟	冬期一時金	11.6	11.19	境港支部
48	株式会社日本航空 インターナショナル	東京	中労委	安全運航等	11.7	11.19	
49	株式会社日本航空 インターナショナル	東京	中労委	年末一時金等	11.7	11.19	
50	日本私鉄労働組合 総連合会	東京	中労委	地連・単組の独自要求の解決等	11.26	12.7	日ノ丸自動車支部

第6章 個別労働関係紛争への対応

1 労働相談対応状況

平成20年の対応状況は以下のとおりである。

なお、11月17日（月）から21日（金）にかけて、相談時間を午後8時まで延長する労働相談強化週間を実施した。その間の対応状況は以下のとおりである。

件数	相談内容（重複集計）				対応状況（実数）		
	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 間関係等 (嫌がらせ 等)	助言・法令 の説明	あっせん 制度説明	他機関紹介
105	36	38	35	23	79	7	19
上記のうち労働相談強化週間中の対応状況							
15	2	8	3	2	15	0	0

(注) あっせん申請されたもの及び労働相談会における相談を含まない。

2 労働相談会の実施状況

(1) 定期相談会

ア 実施日・相談対応者

実施日	相談対応者	
5月27日（火）	濱田委員	竹内（克）委員
6月25日（水）	安酸委員	上原委員
7月9日（水）	竹内（篤）委員	山本委員
8月27日（水）	河本会長代理	池内委員

※ 定例総会後に開催（午後3時30分～5時30分）

イ 相談状況

件数	相談内容（重複集計）				相談会での対応（実数）		
	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 間関係等 (嫌がらせ 等)	説明・ 助言・ 資料提供	あっせん 制度説明	他機関紹介
7	2	4	1	1	4	2	1

(2) 日曜相談会

ア 東 部

日 時 平成20年9月21日(日) 午前10時～午後3時
会 場 とりぎん文化会館(鳥取市尚徳町)
相談対応者 松田委員、川口委員

イ 中 部

日 時 平成20年9月28日(日) 午前10時～午後3時
会 場 倉吉未来中心(倉吉市駄経寺町)
相談対応者 磯江委員、稲井委員

ウ 西 部

日 時 平成20年10月5日(日) 午前10時～午後3時
会 場 米子市文化ホール(米子市末広町)
相談対応者 仁宮委員、杵村委員

エ 相談状況

件数	相談内容(重複集計)				相談会での対応(実数)		
	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 間関係等 (嫌がらせ 等)	説明・ 助言・ 資料提供	あっせん 制度説明	他機関紹介
12	4	5	7	1	7	4	1

(3) 労働委員会のPR

集客施設の来場者に、労働委員会紹介リーフレットや労働委員会の連絡先を記載したカードの入ったティッシュペーパーを配布し、労働委員会のPRを行った。

ア 東 部

日 時 平成20年6月15日(日)
会 場 イオン鳥取北ショッピングセンター・ジャスコ鳥取北店
(鳥取市晩稲)

イ 中 部

日 時 平成20年6月22日(日)
会 場 パープルタウン倉吉ショッピングセンター(倉吉市山根)

ウ 西 部

日 時 平成20年6月29日(日)
会 場 米子しんまち天満屋(米子市西福原)

3 個別労働関係紛争あっせん事件

平成20年中に取扱った事件は21件で、前年からの繰越2件、新規申請件数19件であった。

前年からの繰越2件の終結区分は、解決1件、取下げ（関与解決）1件であった。

新規申請19件はすべて労働者からの申請であり、終結18件、次年への繰越1件であった。終結区分は解決11件、取下げ1件、打切り3件、不開始3件であった。

(1) 取扱件数

	取 扱 件 数			処 理 状 況	
	前年繰越	本年新規	計	本年終結	次年繰越
14年	—	1	1	1	—
15年	—	12	12	12	—
16年	—	9	9	9	—
17年	—	9	9	9	—
18年	—	17	17	17	—
19年	—	19	19	17	2
20年	2	19	21	20	1
計	—	86	—	—	—

(2) 申請区分

	労働者	使用者	双方	計
14年	1	—	—	1
15年	12	—	—	12
16年	9	—	—	9
17年	9	—	—	9
18年	17	—	—	17
19年	19	—	—	19
20年	19	—	—	19
計	86	—	—	86

(3) あっせん内容区分

(重複集計)

	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
14年	1	1	—	—	—
15年	8	8	2	1	1
16年	3	8	3	—	3
17年	7	6	1	1	2
18年	8	8	5	2	3
19年	10	7	5	0	5
20年	14	8	2	3	1
計	51	46	18	7	15

(4) 終結処理区分

		終 結 区 分					係属中
		解 決	取下げ (関与解決)	取下げ	打 切 り	不 開 始	
14年	件 数				1		—
(1件)	構成比				100%		—
15年	件 数	5	2	1	4		—
(12件)	構成比	42%	17%	8%	33%		—
16年	件 数	6	1		2		—
(9件)	構成比	67%	11%		22%		—
17年	件 数	5	1		3		—
(9件)	構成比	56%	11%		33%		—
18年	件 数	10	1		6		—
(17件)	構成比	59%	6%		35%		—
19年	件 数	7	3	3	3	3	—
(19件)	構成比	36%	16%	16%	16%	16%	—
20年	件 数	11		1	3	3	1
(19件)	構成比	61%		5%	17%	17%	—
計	件 数	44	8	5	22	6	1
(86件)	構成比	52%	9%	6%	26%	7%	—

(5) 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
19-18	12.13 労働者	有休と欠勤の処理 の明確化ほか	—	1.15 関与解決	—	34日	—
19-19	12.14 労働者	退職金の割増しほか	12.20	1.8 解 決	2回	26日	(公)安酸 (労)安田 (使)杵村
20-1	1.8 労働者	パワーハラスメント に対する謝罪又は解 決金の請求ほか	1.15	1.18 打切り (被申請者が あっせんに応 じる意思がな い旨表明した ため)	—	11日	—

事件 番号	申請日 申請者	あつせん事項	開始 日	終 結 日 終 結 区 分	あつ せん 回数	処理 日数	あつせん員
20- 2	1. 23 労働者	賃金支払に関する協 議	—	1. 29 不開始 (被申請者が あつせんに応 じる意思がな い旨表明した ため)	—	7日	—
20- 3	2. 18 労働者	解雇の撤回	2. 20	3. 4 解 決	1回	16日	(公)河本 濱田 (労)磯江 (使)木下
20- 4	2. 29 労働者	解雇の撤回	3. 10	3. 26 打切り (申請者と被 申請者の主張 の隔たりが大 きいため)	2回	27日	(公)松田 (労)福田 (使)川口
20- 5	3. 7 労働者	諭旨解雇の撤回ほか	3. 13	3. 24 解 決	1回	18日	(公)河本 松本 (労)竹内(篤) (使)上原
20- 6	4. 7 労働者	解雇理由の撤回ほか	4. 10	5. 14 打切り (被申請者が あつせんに応 じる意思がな い旨表明した ため)	—	38日	—
20- 7	5. 8 労働者	退職理由の変更の確 認ほか	5. 16	5. 26 取下げ	—	19日	—
20- 8	5. 21 労働者	解雇の撤回	6. 10	6. 26 解 決	1回	37日	(公)濱田 (労)磯江 (使)川口
20- 9	5. 26 労働者	嫌がらせをやめさせ ることほか	6. 10	6. 18 解 決	1回	24日	(公)長井 (労)竹内(篤) (使)上原

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
20-10	5. 29 労働者	退職金の一括払いほ か	6. 20	7. 16 解 決	1回	49日	(公)安酸 (労)仁宮 (使)山本
20-11	5. 29 労働者	休業手当の請求ほか	6. 20	7. 16 解 決	1回	49日	(公)安酸 (労)仁宮 (使)山本
20-12	6. 2 労働者	退職金の支払い	—	9. 30 不開始 (被申請者が あっせんに応 じる意思がな い旨表明した ため)	—	121 日	—
20-13	6. 2 労働者	退職金の支払い	—	9. 30 不開始 (被申請者が あっせんに応 じる意思がな い旨表明した ため)	—	121 日	—
20-14	6. 10 労働者	給料の支払い	6. 19	7. 1 解 決	1回	22日	(公)河本 (労)福田 (使)上原
20-15	7. 3 労働者	解雇理由の説明ほか	7. 24	8. 6 解 決	1回	35日	(公)松田 (労)池内 (使)川口
20-16	8. 7 労働者	出向の撤回ほか	8. 13	8. 25 解 決	2回	19日	(公)安酸 (労)安田 (使)稲井
20-17	10. 8 労働者	不当解雇による精神 的被害の賠償請求	11. 5	11. 14 解 決	1回	38日	(公)河本 (労)五十嵐 (使)上原
20-18	10. 9 労働者	パワーハラスメント に対する謝罪ほか	11. 14	12. 3 解 決	2回	56日	(公)松田 (労)磯江 (使)川口
20-19	12. 24 労働者	解雇に対する補償金 の支払いほか		次年繰越			

第7章 韓国江原地方労働委員会等 調査交流事業について

鳥取県労働委員会は、平成20年2月12日から15日までの日程で韓国を訪問し、韓国の労働委員会制度及び労使関係団体の実情等について調査を行うとともに、交流・意見交換を行った。

また、10月22日に韓国江原地方労働委員会委員長を招聘し、「日韓労働委員会フォーラム」を開催し、日韓労働委員会制度の比較を通して、今後の労使紛争処理制度や紛争処理機関のあり方の研究等に資することとした。

その概要については次のとおりである。

[1 韓国江原地方労働委員会等 訪問調査の概要]

1 調査等日時・場所

日 時	訪 問 先 等
2月13日(水) 11時10分～11時50分	江原道庁表敬訪問
同 13時30分～17時30分	江原地方労働委員会調査
同 18時30分～20時30分	情報交換会
2月14日(木) 9時～10時15分	江原経営者総協会調査
同 10時30分～11時50分	韓国労働組合総連盟江原道地域本部調査
同 14時40分～16時10分	中央労働委員会調査
同 16時40分～17時10分	自治体国際化協会ソウル事務所表敬訪問

2 調査訪問者

公益委員 (会長) 太田正志、(会長代理) 河本充弘、松田道昭、安酸早苗
 労働者委員 竹内篤子、仁宮敬富、磯江智昭、竹内克徳
 使用者委員 杵村善久、川口眞佐子、稲井幾子
 事務局職員 (次長) 竹本英雄、(主幹) 佐々木登美雄、(主事) 北川哲男、
 (国際交流員) 鄭効先
 オブザーバー 野田進(九州大学法科大学院院長)、呉学殊(労働政策研究・研修機構副主任
 研究員)

3 調査・交流の概要

(1) 江原道庁表敬訪問

江原道の紹介ビデオを観た後、韓行政副知事から、「1994年から始まった江原道と鳥取県との交流は暫く途絶えていたが、やっと行政分野での交流が再開でき、皆様を迎えることができた。大変タイトな日程のようであるが、この度の調査・交流が稔り多いものとなるよう願っている」旨の挨拶があった。

(2) 江原地方労働委員会

ア 江原地労委業務概要説明

江原地労委の各担当調査官から関係業務についてプレゼンテーションが行われ、意見交換を行った。

イ 不当労働行為の審査関係

法律上禁止されている不当労働行為の類型は、日本と殆ど変わらないが、申立事件の多くは、労働組合の設立、加入、積極的な活動などに対する不利益な処遇が占めている。(我が国の労組法7条1号事件が中心であり、後述の不当解雇等の合理性の審査・判定と共通点がある。)

救済申立がなされると、輪番により担当する「調査官」は、「事件処理計画書」を作成して局内決裁を得るとともに、申立書、答弁書、当事者提出の資料等を基に関連法令・判例を総合的に整理した「調査報告書」(審判付議案)を作成し、審問会議開催の7日前までに事件の一件記録とともに電子文書及びメールで審判委員会委員に送付する。

2007年の江原地方労働委員会における申立てから判定書送付までの処理日数は、53日で、前年の70日から17日の短縮となっている。

その理由としては、①法令上予定されている処理日数を超える事案について、2006年に「延期申請処理手続に関する基準」が策定され、これに適合するか否かを徹底的に検証したこと、②「調査官」が増員されたこと。③中央労働委員会が策定した「審判業務処理の手引」などの業務マニュアルにより業務の標準化が進んだことなどが挙げられる。

(イ) 労働争議の調整関係

韓国における労働争議の調整制度は、「あっせん」、「調停」、「仲裁」の三種類であったが、「あっせん」は二十数年前に廃止され、現在は「調停」と「仲裁」の二種類である。

調整は、労使自律(申請)により開始され、申請を受けて地労委の委員長、事務局長、調査官で構成する「調整戦略会議」を組織し、処理方針を検討するが、調整処理の期限内(調停事件においては、一般事業は10日、公益事業は15日)に2~4回以上の会議を行い、そのうち1回は当該事業場での調整活動をする。

処理期限内に「調査官」は両当事者の主張を把握する過程で現実的な主張の代案を準備するよう助言しているが、これが「調停」前に行われる事実上の「あっせん」と見ることができる。

調整に当たって必要な場合、上部団体、勤労監督官、地方自治体からの協力を求めているが、そうしたこともあって江原地労委の2007年の調整成立率は、84.2%で全国の64.8%を大きく上回っている。

(ウ) 個別労働関係紛争の処理関係

使用者団体や労働組合とは関係ない、使用者と個々の労働者との間に生じた労働関係紛争のうち、「正当な理由のない解雇、休職、停職、減俸などの懲罰」を勤労基準法で禁ずるとともに、その審査と救済を労働委員会が行っているが、今やその取扱事件数は、全取扱事件数の80%にも達している。

不当解雇等について労働委員会が救済を命じた場合、2007年7月から導入された「履行強制金制度」により、救済命令を使用者が履行しないと、履行強制金を2年間で4回まで賦課することができることとなっている。

また、解雇された労働者が原職復帰を望まない場合、審問会議開催が通知されるまでに金銭補償を申し出ることができる制度が2007年7月から導入されており、こうした対応を行っている。(我が国においては、「労働契約法案」の審議過程で、労働者側からの解雇についての金銭解決制度の導入が検討されたが、見送られている。)

(エ) 非正規労働者の差別処遇の事由審査関係

2006年12月に制定された「期間制及び短時間労働者の保護等に関する法律」の制定により、非正規労働者に対する差別的処遇を禁止する規定が2007年7月1日から公共機関及び従業員300人以上の事業場に適用されており、本年7月には従業員100人以上の事業場に拡大されることとなっている。

差別的処遇について審査する労働委員会としては、こうした事案に適切に対処するため現在研究中である。

イ 審問会議傍聴

審判委員長が開会を宣した後、証人及び当事者が起立して証言に際しての宣誓を行い、次いで証人調べが行われた。

証人に対する尋問は、主審委員が中心となって行い、他の審判担当公益委員からは補充的な尋問がなされ、次いで、労使各側の参与委員から尋問が行われたが、当事者からの尋問は行われなかった。

傍聴した事案は、江原道内の或る郡における解雇関係事件で、郡から地区の自治会に任されていた「住民監視」業務について、2年半にわたって従事していた労働者3名が、突然に契約破棄を通告されたというもので、当日の証人は、当該地区の里長であった。



(3) 調査交流関係先との情報交換会

江原道関係者、江原地方労働委員会(委員及び事務局職員)、江原道労使関係団体関係者と情報交換、交流を行った。

江原地労委孫委員長から「非常にタイトな日程の中で調査・交流されている。今日、明日の日程の中ではできないような意見交換もこの機会に行い、交流を図りたい」旨の挨拶に続いて、公、労、使及び事務局のテーブルに分かれてそれぞれ情報交換、交流を行った。

(4) 江原経営者総協会

江原経営者総協会は、1984年3月に「使用者間の理解増進により共助体制を確立し、経営の合理化や労使関係を発展させることによって、産業平和の達成や国民経済の発展を図ること」を目的として、三十数社の会社で設立された。

現在、「ボーダレス経済時代に労使がともに成長できるよう協力的労使関係の枠組を構築する」とのビジョンの下、各種の事業を展開している。労働委員会との関係では、中央労働委員会の委嘱を受けて、30名の使用者委員を江原地方労働委員会に送り込み、500数件の審判・調整事件に参加し、労使関係の安定に寄与している。

従業員30人以上の事業場に必置となっている「労使協議会」については、名実ともに「勤労者と経営陣の対話の場」であり、その効果については評価しているが、①過半数労働組合が存在する場合、団体交渉との重複すること、②年4回の開催が法定されているが、団体交渉期、ストライキの際など現実的に開催できない場合でも、労使協議会を強制していること、など改善すべき点がある。

(5) 韓国労働組合総連盟(韓国労総)江原道地域本部

1962年、江原道内の31の支部代表者が参加し江原道地域協議会が結成され、爾後、組織を拡大して、現在、8地域支部、173労働組合、組合員数17,757名を擁している。

採択した「宣言」、「綱領」の下で種々の事業を展開しているが、問題意識として2010年に廃止される「一企業一労働組合」の規制が当面の問題であると考えている。

また、組合専従職員について使用者が給与を負担することが禁止されることについて、対応を迫られている。

(6) 韓国中央労働委員会

李委員長から「日韓両国の労働委員会制度は、最初よく似たものであったが、その後状況に応じて変化した。韓国では制度発足55年を迎えるが、とりわけ1997年の制度改正により大きく変わった。このような制度やその運用について、お互いが学びあうことは大切である」旨の挨拶があり、これに次いで、事務局長から韓国における再審査制度等について説明がなされた。

説明の中で、審査の迅速化に関して、「近年、再審査事件が増加しており、これに伴って処理

期間も134日と長期化する傾向にあった。そこで、判例を研究・分析し、調査官が体系的な調査が行えるようマニュアルを作成するとともに、判例を類型化したデータベースを構築した。これを調査官、審判担当委員に活用して貰っている」旨の紹介があった。

(7) 自治体国際化協会(CLAIR)ソウル事務所表敬訪問

自治体国際化協会(CLAIR)の概要、ソウル事務所の近況等が説明された後、韓国の最近の労働事情とりわけ外国人労働者の問題について、意見交換が行われた。

4 調査・交流の成果

日韓両国における労使紛争処理制度は、制度発足の当初は非常に似かよったものであったが、その後のそれぞれの状況に応じて独自の変化を遂げている。

このような背景の下で、今回、全国に先駆けて公、労、使の三者で訪韓し、紛争処理機関の在り方を問い直す調査・交流を行った意味は大きいと思われる。

今後、今回の調査・交流において入手した資料について更に分析・検討していく必要があるが、現段階において直ちに業務にフィードバックできると思われる事項は、次のとおりである。

(1) 審査の迅速化・的確化に向けての工夫

- ① 事件係属後早期に調査官(事務局)により争点整理がなされ、参考判例等が収集され、事案処理の方向性が提示されていること。
- ② 「審判業務処理の手引」などの業務マニュアルの徹底と判例データベースの活用—事案処理の標準化・定型化
- ③ 電子文書及びメールによる迅速な意思形成(事務局—委員間のコミュニケーション)

(2) 紛争予防、解決手段としての労使間コミュニケーションとしての労使協議会制

我が国においては労使協議会を設置するか否かは任意であるが、労使間のコミュニケーション(意思疎通)を図り、紛争の予防、自主解決を図るためには更に活用されるべきであるように思われる。

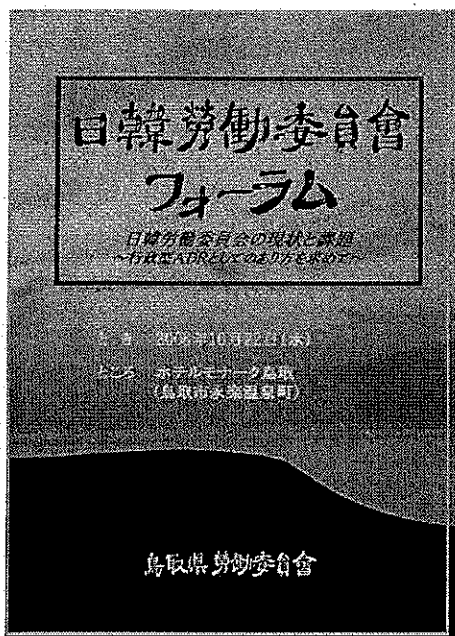
※ 訪問調査の詳細な内容については、中央労働時報1090号(2008年7月)に掲載の「韓国における労働委員会制度について—審判事件の迅速処理を中心として—」参照。

〔2 日韓労働委員会フォーラムの概要〕

1 日時、場所等

- (1) 日 時 平成20年10月22日(水)9時15分～12時30分
- (2) 場 所 ホテルモナーク鳥取(鳥取市永楽温泉町)
- (3) 参集者 中国地区労働委員会委員・事務局職員、労使関係団体、関係機関ほか

2 開催の趣旨



我が国の労働委員会制度は、戦後間もなく創設され、爾来、今日まで六十余年が経過した。その間、幾多の労働争議を調整(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、原状回復に必要な措置を命ずることなどにより、労使関係の安定に寄与してきた。

このように、我が国の労働委員会は、集团的労使関係の紛争処理を行う機関として制度設計をされたものであるが、近年、増大の一途をたどる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についても、多くの道府県労働委員会が当事者の合意を促進する調整方法である「あっせん」を事務に加えて現在に至っている。

一方、韓国の労働委員会制度は、今日まで五十五年余りが経過しており、当初、我が国と同様、集团的労使関係の紛争処理を行う機関であったが、1989年から解雇、休職等の懲罰の当否に係る個別労働関係紛争について、労働委員会の審判による救済を業務に加えて現在に至っている。

以上のように、日韓の労働委員会の業務は、発足当初の

集团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広げているが、その処理手続は、一方は調整によるもの、他方は審判によるものと異なっている。

また、審判手続についてみても、制度が創設されて以降、我が国は一貫して審査の迅速化を標榜してきたにもかかわらず、現在、1000日余りの処理日数となっている。これに対して、韓国の審判手続においては、およそ90日の処理日数となっているなど、両国の制度やその運用には大きな差異が生じている。

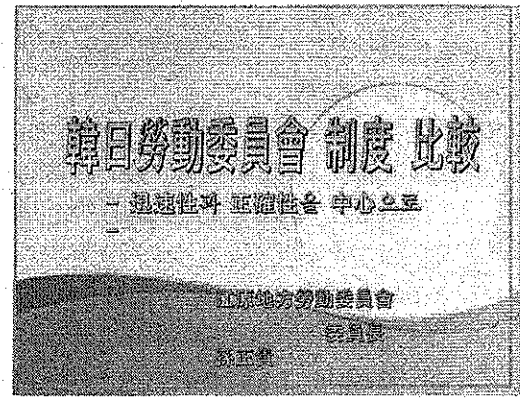
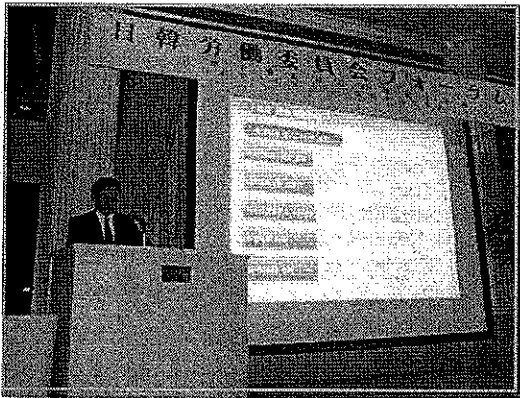
こうした差異は、日韓両国の歩んできた歴史、その時々々の政治・経済情勢等に関係するところが大きいといえようが、それにもかかわらず比較の中で浮かび上がる事項は、今後の労働委員会の在り方を検討する上で極めて重要なものを含んでいるように思われる。

こうした趣旨で、今回、「日韓労働委員会の現状と課題」をテーマとして、韓国江原地方労働委員会委員長を交え、我が国の公、労、使各側のパネリストの意見を交換する中で、独立行政委員会あるいは裁判外紛争処理機関(ADR)としての労働委員会の今後を展望しようとするものである。

3 内 容

- (1) テーマ 「日韓労働紛争処理制度の現状と課題～行政型ADRとしてのあり方を求めて～」
- (2) 次 第
- 開 会 〔司会:稲井幾子(鳥取労働委員会使用者委員)〕
- あいさつ 鳥取県労働委員会会長 太田正志

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 —」



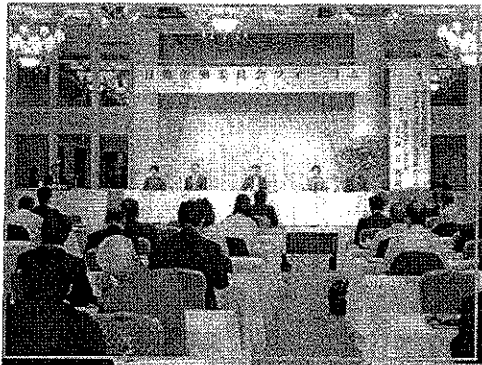
パネルディスカッション

○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)
- 呉学殊 (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)

(3) パネルディスカッションの構成



- | | |
|-------------------------------|-----------|
| ①-1 各国の労働関係紛争処理制度の現状と日韓の位置づけ | [菅野和夫] |
| -2 訪韓体験等をもとにした日韓労働委員会制度について | [水谷研次] |
| // | [川口眞佐子] |
| -3 日本側からの発言に対する基調講演の補足 | [孫正貴・呉学殊] |
| ②-1 労働関係紛争処理制度、労働委員会制度の評価について | [水谷研次] |
| // | [川口眞佐子] |
| -2 日本側からの発言に対する基調講演の補足 | [孫正貴・呉学殊] |
| -3 労使紛争処理制度の現状の評価について | [菅野和夫] |
| ③-1 労働関係紛争処理の課題と展望について | [水谷研次] |
| // | [川口眞佐子] |
| -2 日本側の意見に対する感想と基調講演の補足 | [孫正貴・呉学殊] |
| -3 労働関係紛争処理の課題と展望について | [菅野和夫] |
| ④ まとめ | [太田正志] |

〔3 各委員の感想〕

韓国江原地方労働委員会等調査・交流を終えて

会 長 太 田 正 志

1 はじめに

鳥取県労働委員会、韓国・江原地方労働委員会訪問を計画したのは、これが初めてではなく、寸前までいっては様々な事情で実現に至りませんでした。しかし、事務局の数年に渡る地道な努力と、県関係者の協力に加えて、昨今のアジアナ航空事情(?)が追い風となって漸く実現することができました。会長としては、訪問先が多く内容が盛り沢山で、緊張の連続でありましたが、今は終わってホッとしている、というのが正直な感想です。

会長として、この調査・交流にあたって考えたことは、韓国は礼儀を重んじる国柄ですので、県労委を代表しての最初の挨拶の際に良い印象を持たれるようにすること、交流に当たっては疑問に思ったことは臆せず質問できる雰囲気を作る、ということでした。

そこで、できれば韓国語(ハングル)で挨拶したい、との構想は持っていたのですが、あまりの時間のなさでハングルを見ただけでも不可能と判断して、せめて最初の導入部だけでも、何とかしたい、と思って、事前研修の資料の自己紹介部分を借用して、またハングルに堪能な足田鳥取県労委事務局長のアドバイスを得て、

アンニョンハシムニカ・チョウムペッケスムニダ

チョヌン・トトリヒョン・ボンウィウオンフェ・フェジャンウル・マッコインヌン・オオタマサシ・イムニダ
マンナソパンガップスムニダ・チャルプタッカムニダ

という内容を最初にハングルで言って、好印象を持ってもらうことにしました。下手なハングルの挨拶を何回も聞かされた同行の委員の皆さんの迷惑はともかく、各々の訪問先では、場を和ませることはできたので、この作戦は、ある程度成功したのではないかと、思っています。

2 調査交流先は、以下のとおりでした。その詳細については、訪問調査の概要及び竹本事務局長の論文のとおりです。

- (1) 江原道庁表敬訪問 (2) 江原地方労働委員会 (3) 江原経営者総協会
(4) 韓国労総江原道地域本部 (5) 中央労働委員会 (6) CLAIRソウル事務所表敬訪問

3 最後に

-11℃の厳寒の中、3泊4日の間に訪問先5ヶ所、それぞれで挨拶・調査・交流等という強行スケジュールをこなせたことを、本当によくやった、と思います。やはり、「百聞は一見に如かず」という諺通り、何事も現地に来てみて、直接に物事に触れなければ本当のことは分からないのであり、その意味では、実り多い調査・交流でした。

労働委員会及び不当労働行為制度について、日本とほぼ同じ構造を持ってスタートしながら、集团的労使紛争の審査・調整のみならず、その後、個別労使紛争についても、不当解雇等(1989年法改正)さらには非正規労働者への差別是正(2006年法制定)と守備範囲を広げ、国民の信頼を得て日本と比べ物にならない事件数を迅速にこなしている韓国の労働委員会の背景及び実情に触れることができ、本当に貴重な体験をすることができました。この体験をこれからの鳥取県労働委員会の活動に生かしてゆきたいと思っています。

また、会長としては、鳥取県労働委員会の委員のほぼフルメンバーが、この調査・交流に参加できたことを、意味のあることだと思っています。事務局長、次長をはじめ職員の皆様、現地の関係者の方々、また現地通訳の方々、同行してもらった交流員の鄭さん、本当にお世話になりました。

今度は、ゆっくり韓国文化に触れる旅がしたい、と思います。

4 その後(日韓労働委員会フォーラム)について

平成20年10月22日には、江原地方労働委員会の孫委員長をお招きして、「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～」と題して日韓労働委員会フォーラムを鳥取県労働委員会主催で開催することができました。これは、2月の江原地方労働委員会等への調査・交流で得られた成果を鳥取県だけで独占するのは余りにも惜しいのではないかと、との発想から開催に漕ぎつけたものです。

5月頃、本フォーラムの趣旨を孫委員長にお伝えしたところ、参加をご快諾いただきましたが、その後、ご存じのとおり日韓の間には、又々暗雲漂う出来事が勃発し、肝を冷やす思いがしました。しかし、孫委員長の参加への熱意と、2月の交流の際に培われた信頼関係がその暗雲を見事に吹き飛ばしてくれました。フォーラム当日の孫委員長の基調講演は、その充実したパワーポイント資料とともに他に類を見ない卓越したものでした。今や漢字が一般的でない韓国文化にもかかわらず、漢字を多用して本当に分かりやすい資料と画面を提供して下さいました。講演内容も素晴らしく、心より敬服致しました。さらに、パネルディスカッションには孫委員長をはじめ、菅野中労委会長、水谷東京都労委労働者委員、呉学殊労働政策研究・研修機構主任研究員、川口鳥取県労委使用者委員という豪華メンバーの参加で、各々の立場からの日韓労働委員会比較を論じていただきました。

労働組合の組織率の大幅低下とともに集団的労使紛争が激減し、しかも個別労使紛争については、国(厚生労働省都道府県労働局)の助言・個別あっせん制度、はたまた裁判所の労働審判制度に挟まれた形で、労働委員会の個別あっせん制度は、知名度、件数とも伸び悩んでおり、日本の労働委員会制度は本当に曲がり角にある状況です。このような日本の労働委員会制度にとって、この日韓労働委員会フォーラムで日韓の労働委員会制度、現状等を比較して論ずることで、実りある成果を得ることができた、と確信しています。行政による個別労使紛争は国と地方自治体のサービスが複線型とされている中で、地方自治体のサービスとしての労働委員会の使命は、従来から培われてきた公労使三者構成の長所をさらにアピールし、国民の間に知名度を高めることが、まず先決です。被申立人となった使用者側を説得することもなく、たった1回のあっせんで打ち切ってしまう国のサービスよりも、必ず弁護士の代理が必要で準備に大変な負担がある労働審判よりも、三者構成で迅速に親切・丁寧なあっせんに努力する労働委員会を強くアピールすることが、差し迫った課題であることを、このフォーラムを通じて強く感じました。

韓国江原地方労働委員会等調査・交流事業に参加して

会長代理 河本 充 弘

今年の鳥取県労働委員会は、2月の韓国江原地方労働委員会等を訪問しての調査・交流事業に続き、10月22日の鳥取市内のホテルで日韓労働委員会フォーラムを開催するなど、日韓労働委員会制度の比較研究がテーマとなり、私自身大いに勉強させられました。

まず、2月の調査・交流事業ですが、実際に彼の地に行って、江原地方労働委員会、江原経営者総協会、韓国労総江原道地域本部、ソウルの中央労働委員会など各団体の関係者と意見交換をしました。その意見交換を通じて、韓国における労働事情と労働委員会の役割などがよく分かり、文献を読んだだけでは決して得られない貴重な体験ができたと思います。

特に、日本と韓国の労働委員会制度の違いを実感できました。江原地方労働委員会で扱う不当解

雇事件、不当労働行為事件の審査は、1件あたり90日以内に処理を行うとされており、現実にその期間内で行われているということでした。そのスピードは、日本の不当労働行為事件の審査から見ると驚異的であり、迅速な解決につながっていると思われます。とかく時間のかかる日本の不当労働行為事件の審査について、参考にできる点があるように思われます。

ただ、韓国側の説明では、審査にあたり調査官の調査の重要性が強調され、調査官の報告書に全幅の信頼を置いているのがうかがわれました。しかし、日本の家庭裁判所の調査官により事実上少年事件の結論が左右されるように、不当解雇等の審査にあたり、実質的に調査官による結論がなされるのではないかと、委員会の委員の関与が希薄とならないかなど多少危惧したことも事実です。

次に、日韓労働委員会フォーラムですが、訪韓時にお世話になった江原地方労働委員会の孫正貴委員長の基調講演に続いて、中央労働委員会の菅野会長、東京都労働委員会の水谷労働者委員、当委員会の川口使用者委員の個性的なパネリストに加え、当委員会の太田会長の司会によるパネルディスカッションは、大いに盛り上がりました。

パネルディスカッションを聞きながら、特に戦後日韓の労働委員会が同じような制度として発足しながら、互いの歴史や政治・経済情勢などにより、その後の発展形態が大きく異なってきたことを実感しました。それと共に、訪韓時にも感じたことですが、韓国の審査手続の迅速さに魅力を感じながらも、多少迅速性を犠牲にしても日本的な当事者間の自主的解決を目指す方向性も捨てがたいものがあるという感じがしました。

いずれにしても、韓国と日本の労働委員会制度を比較し勉強できたことは、私自身、労働委員会の仕事を行う上で今後への大きな財産になったと思います。現在は日本の労働委員会に韓国の制度をそのまま取り入れる状況にはないとは思いますが、学ぶ点も多々あると思います。日本の労働委員会制度が転機を迎えていると言われている今日、労働委員会の今後を模索する上で今回の一連の調査・研究・フォーラムは意義であったと思います。

個人的には、韓国は、これまで私にとって「近くて遠い国」が、今回の訪問で「近くて近い国」になったと感じています。

訪韓で学ぶ制度の改正点

—江原地方労働委員会等調査・交流事業、その後の展開のなかで—

公益委員 松田道昭

1 3泊4日の調査・交流の日程は、その複雑で膨大なテーマをこなすには、少々きつく時間も気がかりで、いくつか用意した質問は気がひけることにもなった。

しかし、極めて短期間であったが達成感と満足を感じる訪韓となったのは、事務局の用意周到な事前調査等の準備と、優秀な通訳の賜であった。改めて敬意と感謝を申し上げたい。

(1) 事務局が準備した調査票～労働委員会制度の日韓比較～での18課題に及ぶ「意見交換の概要」欄では、韓国側の回答はいずれも興味を引くものだった。

例えば、審査事件等における迅速性・的確性の確保、争点整理には、調査過程での調査官による事実認定(事業所での審問や必要書類、物件の提出命令等)の権限が「労働委員会法(第23条)」で付与されている。日本のような証拠調べにおける厳しい要件や、不服申立の方途も規定されておらず、韓国では有無を言わさぬ力が発揮されるようであった。これは審査事件等における強制権限の使い勝手の差であろう。

(2) 今一つの興味は、雇用形態の多様化と労組の組織率の低下に伴い労働委員会業務の80%を占

めるに至った「個別労働紛争」の処理システムについてである。

私も、かなりの個別紛争事件に係わってきたが、その都度感じることは、①申請者の訴えも、紛争当事者の一方である被申請者側のあっせん応諾の有無によって「あっせんの開始」さえも被申請者側の手に委ねられている点である。個別紛争における申請者は、団体交渉の手段を持っていない、だから労働委員会に紛争処理を申請するのは労働委員会を媒体として「交渉」を試みる行為でもある。集団における団交拒否は「労組法第七条二項(団体交渉を正当な理由なく拒む)」行為として審査事件の対象となり保護されているが、組織を持たない労働者は「あっせん不開始(団交行為の拒否)」となっても、その救済措置さえ持たず裸同然である。②また、あっせんが開始されたとしても、あくまでその処理手続きは「調整」であるから例えば労働契約等労働関係法に照らし法違反の疑いが明かであったとしても「是正措置や賠償」などの審判は下せない。そこで、あっせん員は事件内容を綿密な調査の上、争点整理を行ない、合理的に相当と判断される和解条件を双方に提示し、先ずは被申請者側の説得に当たるのである。そして、いろいろ調整案を両者に示すものの結果的には、被申請者側の許容ギリギリと判断される解決条件を中心に申請者側の合意を求めることになる。

日本における現行の個別紛争処理制度は、このように「当該事件と関係法のかかわりは無縁」に等しく、力関係の対等性において成立するであろう「労使自治」の実態を問うことなく、個別紛争が処理されることとなる。申請者にとって、不調に終われば、費用のかかる行政訴訟に行くか、「泣き寝入り」となるかどちらかである。生殺与奪の権は一方にあり、これが調整による処理制度の限界であれば、組織を持たない申請者にとって労働委員会は行政型ADRとは言えないほど遠い存在となるのでなかろうか。

これに対し韓国の個別労働関係紛争処理はどうなっているのか知りたい課題であった。訪韓時には前述したように質問の機会も無かったが、幸い「中央労働時報第1090号における特別寄稿(竹本英雄氏)」の論文で知ることとなった。

我が国のような「調整」による処理手続きとは異なり、韓国の場合は「審判による処理」となっており、救済申立の事件は関係法に照らし審査の上「審判」を下す処理方法である。(韓国勤労基準法第30条は「解雇の制限等」を規定、同法第33条で「使用者が正当な理由なく解雇、休職、停職、転職、減俸その他懲罰を加えた場合は当該労働者は、労働委員会にその救済を申し立てることができる」とし「この救済申し立て及び審査は、不当労働行為の手続きを準用する」と規定しており、集団的労使紛争の処理を準用した「個別紛争処理」となっているのである。

すなわち被申請者側が審査手続きに出頭するか否かは関係なく、審判委員会の審査に基づき法的判断が下され「命令」に至るのであり、あっせんの開始さえ紛争当事者の一方の属人的判断に左右される我が国との大きな違いである。

生産手段を持たない労働者の生活手段は、労働力を売り報酬を得るしかない。労働者にとって労働は唯一の財産である。企業にとっても労働力を超える資本的価値はないはずである。そして「労働は無から有を生み」社会の持続と進歩のエネルギーでもある。その労働生産の場が不安定であったり、労働過程で発生した紛争処理さえ一方の側の意志に大方が左右される仕組みは時代に合わない。個別紛争処理手続きが「法律に基づき審査判断」され、厳格な審判により処理されるシステムこそ行政型ADRとしてのあり方ではなかろうか。

- (3) いまひとつは、非正規労働者の保護に関する法律の存在である。韓国においては、正規労働者に比し非正規労働を理由にした「賃金等の労働条件」についての差別的な処遇は禁止され、差別是正の申立があれば「差別是正委員会」が事件の認定・判断の上必要な「是正命令」が行われる(2006年12月処理機関制定)。これも新鮮に映ったものの一つである。

格差社会の象徴であり、展望さえ奪われたまま、それでも働くしかない「非正規労働者」に対する救済は、単なる雇用政策の域を超えて人権問題でもある。「同一労働同一賃金」の大原則に返り、働き方の多様性がいかされつつも「働く誇りを実感し」生活設計も立つような、労働市場を支える新たな仕組みを制度化することが急務であろう。

- 2 訪韓での学ぶべきことはいかにも多かった。今後も意識しつつ手持ちの資料に目を通していきたいものと考えている。
- 3 訪韓による制度の調査と交流の話題さめやらぬ10月22日、「江原地方労働委員会、孫正貴委員長、中央労働委員会菅野和夫委員長、東京都労働委員会水谷研次委員」等著名人6人のパネリストによるフォーラム(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～)は、労働委員会そのものの存在意義を再確認するとともに、なくてはならぬ機関として必要な変革を求め、労働委員会の機能と信頼を高めようとする意気込みを示すものであった。小さな県の懸命なこれら一連の試みが誘因となって全国に広がり高まって行けば、と訪韓から始まった展開に期待も膨らむ近頃である。
- 4 訪韓の緊張をほぐす唯一の楽しみは、なんと言っても韓国料理であった。どのレストランや食堂でも満足のものばかりで特にあの「ピリ辛の食感」は今も舌に残り、再び味わう目的ひとつで明日にでも行きたいくらいである。
2月13日の江原地労委との懇親会は、しばらくぶりにあった旧知の友人のように、実に楽しく記憶から消えない意義深いものとなった。

韓国江原地方労働委員会等調査・交流事業について

公益委員 安 酸 早 苗

平成20年2月12日から15日まで、鳥取県労働委員会が行う韓国江原地方労働委員会等調査・交流事業に参加いたしました。

訪問の目的は、わが国に比べ早くから個別労働関係紛争の処理に取り組むとともに、不当労働行為救済申立事件においてもわが国よりはるかに迅速な処理を行っている韓国労働委員会の実情を調査し、併せて交流を図り今後の労使紛争処理における実務の検討に役立てようとするものでした。

そして、この訪問は10月22日に韓国江原地方労働委員会孫正貴委員長をお招きし開催された「日韓労働委員会フォーラム」につながり、広く中国各県の労働委員会の関係者及び県民の皆様にも、このフォーラムを通じて改めて日本の労働委員会制度について問題を提起する機会となりました。フォーラムにおいては日韓の労働委員会制度の比較を通し、日本の労働委員会制度の今後の展望や制度改革の問題にまで及ぶ、大変意義深い内容でした。このような素晴らしいフォーラムを鳥取県労働委員会が企画、実行し、全国の労働委員会に向けて情報発信できたことが訪韓の大きな成果であったと思います。

さて、訪問当日の江原道春川市は最低気温がマイナス15度というこの冬一番寒い日になりました。ソウルから春川市への向う途中、朝の日差しを受けて、凍った漢江(かんがん)(河)から一面にもやが上がる珍しい光景を見ました。空は雲ひとつない薄い青色、湿度は55パーセント前後というカラッとした大陸型気候です。冷たい空気は頬を刺すほどですが、かえってその寒さが気持ちをキリッとさせ、心地良さを感しました。

春川市のある江原道は、人口150万人、勤労者数67万人、事業所数は2万4千弱でそのうち30人未満の事業所数が全体の97.3%を占める中小企業中心の経済活動であり、日本の状況に類似しています。江原道庁を訪問した際に紹介されたビデオでは、江原道の自然を活かした観光事業のほか、IT産業、医療先端産業などの誘致が進んでいるハイテク団地など、躍進する江原道の姿をアピールして

いました。

また、訪韓時は大統領選挙後であり、ノ・ムヒョン大統領からイ・ミョンバク次期大統領に政権を交代する準備期間ということもあり、江原経営者総協会、韓国労総江原道地域本部の双方からイ・ミョンバク次期大統領に対する期待の大きさが伝わってきました。

江原地方労働委員会においては委員長をはじめ公労使委員、調査官、事務局職員など多くの方が参席され、長時間にわたり丁寧に対応していただきました。

日本の制度と相違するところとして、韓国では審判制度として不当労働行為救済事件とともに個別的労働関係紛争を不当解雇等救済事件として取り扱っている点でした。事件数においても不当労働行為救済事件は減少傾向にあり、現状は圧倒的に不当解雇等救済事件が多いということでした。個別紛争を審判として取り扱っていますが、不当解雇(または不当労働行為)と判定される前に和解の勧告をするか和解案を提示することのできる法的根拠が整っており、実質的には調整機能を兼ねていると言えます。事件経過の中で和解に至らず、審判により救済命令が発せられた場合において使用者が一定期間内に履行をしないときは、履行強制金の賦課処分がくだされ、さらに、地方労働官署に告発されるという罰則もあります。個別紛争を強制力のある審判制度として取り扱うことにより、実情に即した解決法である和解が受け入れられやすいという面があると思われませんが、やはり、和解に当っては経験と和解斡旋能力を兼ね備えた調査官からなる「和解専門担当チーム」の力によるところが大であると感じました。

特に興味深かったのは代理人に公認労務士が活用されていることでした。夜の交流会で隣席になった調査官が、私が日本の社会保険労務士であることに敬意を表してくださったのか「不当解雇審判の代理人として公認労務士に係わる事件は、申立書、答弁書などの提出も迅速、的確であり、審査の迅速化に寄与している」と話され、韓国の公認労務士の能力が高く評価されていると感じました。事前の資料で、韓国労働委員会審判制度は代理人として弁護士に代わって比較的費用の安い公認労務士を認めていることを承知していたものの、実際に労使紛争を迅速かつ低廉に解決するために身近な公認労務士が活用されていること認識しました。韓国は1970年代の高度成長期や1980年代の民主化過程を経て先進国の仲間入りを果たしましたが、この間の経済成長が労働分野にも大きな変化をもたらし、労使紛争の急増や雇用関係の多様化が進むなか、労働問題の専門家が必要とされ、1984年に公認労務士制度が制定されたということです。このような背景により、制度制定当時から労使紛争の処理が主な業務となっているわけです。我々日本の社会保険労務士も昨年4月から労使紛争解決代理業務が法的に認められ、労働委員会、労働局紛争調整委員会の代理権が与えられましたが、活用までの道のりはまだ遠いと言えます。フォーラムにおいて、韓国では、使用者との均衡がとれない脆弱階層の労働者の効率的な権利救済を図るために国家が無料で公認労務士を代理人として紹介し支援をする無料公認労務士支援制度についての紹介がありました。この制度は訪問当時はまだ法制化されていなかったもので、法制化されてからの利用件数は月を追うごとに増加しているとのこと。フォーラムにおいて孫委員長から、韓国では政府の権威主義的労働政策がとられた時期があり、労働者自身が権利を守られていないと感じている、という発言がありましたが、個別労働紛争における代理人選任の支援は、このような労働者の権利を守り、政府に対する信頼感を回復す役割を果たすものと思われました。

最後に、事前研修や資料などによって得た知識が、韓国の土地、気候、労働関係の人々とのふれあいを通じ、実感となり理解できたことは、正に「百聞は一見にしかず」という体験でした。ご尽力いただきました鳥取県労働委員会事務局の職員の皆様に感謝いたします。カムサハムニダ。

鳥取県労働委員会を通じた日韓交流について

公益委員 濱田 由紀子

私は、平成20年2月より鳥取県労働委員に就任し、それと同時期に、鳥取県労働委員会の韓国訪問が行われたため、これに同行するという事は叶いませんでした。この韓国訪問の充実振りは、韓国から帰国された各委員の方や事務局の方のお話から私にも伝わってきましたが、その当時の私は、日本の労働委員会制度の知識、経験すらなく、たとえ日韓訪問に同行させていただいていたとしても、調査の成果を吸収することはできなかったのではないかと思います。

その後、私は、研修への参加や個別労使紛争に関するあっせん制度への関与を通じて、日本の労働委員会制度について徐々に理解するようになっていきました。そして、鳥取県労働委員会事務局の竹本次長が中央労働時報平成20年7月号に寄稿された「韓国における労働委員会制度について」と題する論文や、中国地区労働委員会連絡協議会総会に関連して平成20年10月22日に開催された「日韓労働委員会フォーラム」における韓国江原地方労働委員会の孫委員長の講演等により、韓国の労働委員会制度や日韓両国の労働委員会の共通点・相違点を知る機会にも恵まれました。

日韓両国の労働委員会は、創設時には同様の制度であったにもかかわらず、現在では調査官制度等を含め様々な違いが生じてきております。その理由として、韓国の労働委員会では、時代とともに変容する労使問題に対応して柔軟に制度改革を進めてきたことが挙げられます。もちろん、韓国労働委員会における制度改革の是非については別途検証が必要なかもしれませんが、韓国において労働委員会の利用率がいまだに高いということは、韓国の労働委員会制度が国民にとって必要なものとして受け止められている証左と考えてよいものと理解されます。それに比べ、日本では、現在、労使紛争が増加し紛争解決機関の重要性が増しているにもかかわらず、日本の労働委員会制度は、韓国の労働委員会制度に比べて利用率が高くなく、日本の労働委員会が果たすべき役割はもっとあるのではないかなど、いろいろと考えさせられました。

この一年間、鳥取県労働委員会に所属し、韓国の労働委員会制度への理解を通じて日本の労働委員会制度の課題等を再認識することができたのは、非常に有意義であったと思っております。

韓国江原地方労働委員会等調査・交流について

労働者委員 竹内篤子

○韓国への調査訪問について

労働委員として生まれて初めて海外の韓国へ訪問させていただいたことは、私にとって生涯忘れられない経験となりました。

初めての海外ということで最初は緊張しましたが、同じ東洋人ということもあり親しみやすい人が多く、その歓迎振りに感謝・感激の連続でした。今回の訪問で感じたことを少しを述べさせていただきますと思います。

1 韓国の非正規労働者保護関連法について

韓国では非正規労働者の処遇改善のため2007年7月1日より「非正規労働者保護関連法」が施行されています。その柱は、「非正規労働者を2年以上雇用した場合は、必ず正規労働者にならなければならない、違反した場合は1千万ウォンの罰金が科せられる」というもので、これにより非正規労働者の雇用安定と処遇改善を目指すものです。

しかし、一口に非正規労働者といっても様々なパターンがあり、それらをすべて救済できるのかという疑問が残りました。また正規労働者の労働組合組織率も日本に比べて格段に低く、さらに非正規労働者の組織率に至っては非正規労働者全体の3.4%と非常に低水準となっています。

まだ労働組合への意識付けが出来上がっていない段階であり、法整備のほうが先行したという感が否めません。

2 労働紛争への対応について

一方韓国の労働紛争への対応はとて早く、審判処理は90日で解決します。その理由として労働紛争は多発していますが、申請理由について専門調査官が的確にすばやく追跡調査を行うため審理がスムーズに行くことがあげられます。専門調査官は常駐で、多年にわたり労働監督官を勤めた優秀な方が登用されています(2007年に調査官増員)。また、精査された業務マニュアルが存在することも説明されました。

韓国に労働紛争が多いのは、労使関係が未熟なためであり、日本のようになればもっと質の高い労働環境になるだろうと述べられた呉研究員の言葉が印象的でした。

○日韓労働委員会フォーラムに参加して

このたびの日韓労働委員会フォーラムに参加できたことをとても光栄に感じています。

まず、今年2月の訪韓時にお世話になった労働政策研究・研修機構の呉研究員に再会できたこと、そして江原地方労働委員会の孫委員長の基調講演が聞けたことを大変うれしく思っています。

このフォーラムは、鳥取県の訪韓を機にして企画されたものであり、訪韓に参加した一員として誇りに感じています。

歴史的に見ると労働委員会は集团的労使関係の安定に寄与する機関であったが、現在では日韓とも個別労使関係にまで手をのばさざるを得ない状況であること。韓国の労働委員会は日本の労働委員会を参考にして作られ、当初は全体的に日本に似た制度であったが、現在は様々な要因により制度や運用面でいろいろな差異があることなど、このフォーラムで認識を新たにしました。

最小県の鳥取県労働委員会がこのようなフォーラムを成功に導かれたことは、企画から運営に至るまで事務局の大変な努力があったからに他なりません。心から敬意を表したいと思います。

フォーラムを通じ、労働委員の一員として事案の早期解決に日々精進しなければと痛感した次第です。

韓国江原地方労働委員会等調査・交流事業に参加して

労働者委員 仁 宮 敬 富

○訪問調査・交流事業について

私にとって厳寒渡航は初体験でありました。

大陸気象は日本と同緯度であっても大河が凍結し、日が当たっても雪が解けず日没ともなれば胴震いがするほどの寒さが襲いかかってくることを身をもって感じた次第でありました。

お陰で天候に恵まれたが、3泊4日の超過密スケジュールは、私にとって日程の終始、交流団の末席に付いて歩くのが精一杯であった。

渡航に先立ち数次にわたり鳥取県労働委員会と韓国江原地方労働委員会、並びに交流関係先の資料を盛り沢山に準備頂きながら、小生渡航直前、別件用務と重なり、折角の事務局準備資料を生かしきれなかったことは、申し訳ない思いでありました。

日本・韓国共に近年関税障壁が低くなり企業の国際化が急速に進んで市場原理一辺倒の感にある。

共に貿易立国として類似点も多く、民主主義国家として発展をめざし、財政基盤は貿易立国として実績を重ねてきている。

知識不足かも知れないが、産業政策、国内社会政策、人口政策をにらんだ時に日本より優れた面をそれなりに感じている。スピード時代が押し寄せてきていることも否めない。

日韓両国共、労働法の規制緩和により非正規労働者が増大の一途をたどっているが、先を見据えた反省から韓国は既に非正規労働者を正規労働者に転換さす立法措置が講じられていると聞き、大変参考になった。

今回の調査交流の目的は、法制度、労働委員会としての実務処理状況等、参考にすべき点は多かったと思っております。

日本国内も司法改革と機を一にして、不当労働行為の審査の一層の迅速化、的確化を目的とした改正労組法が施行されて3年余が経過した。

しかし国内労働市場は、労働の規制緩和による非正規労働者が、全労働者数の1/3に達し、格差の拡大は深刻な社会不安を造り出している。

今回の調査交流事業を通して私なりに見聞を広めさせて頂いたが、特に二点については参考になったと思っている。

その一つは、非正規労働者と言われる不安定雇用労働者対策である。

現状から段階的に正規労働者へ切替がなければ社会不安の解消にならない点である。

その二つは、審査の迅速化、的確化に向けて「調査官」配置の事例である。法律・制度の違いから同じものを直に取り入れることはできないまでも自分なりに学ばせてもらった思いであります。

「百聞は一見にしかず」、この度の調査交流体験を通して有形、無形の得難い貴重な体験にさせて貰った事、心から感謝致す次第であります。

○日韓労働委員会フォーラム等について

いつの時代もその催した内容をどう生かすかが常に求められている。

事の始めから韓国江原地方労働委員会等調査交流事業がここまで発展的に生かされようとは想像もしていませんでした。

帰国後、中間的総括がなされ、日韓両国の労働委員会制度について、歴史的、政治的、経済的背景の中で現在の制度があることを互いに理解を深めました。

10月の中国地区労働委員会の鳥取県開催に合わせ、懸案事項であった規約改正の成立、研究議題の発表。そして日韓を代表する重厚な学者先生による日韓労働委員会フォーラムの大成功。更には、11月の全労委総会における鳥取県労委代表者による各種意見発表。同時に全労委側か

ら鳥取県労委に対する日常活動の評価と、日韓労働委員会フォーラム実施に対する高い評価。

この事業の成功の裏には、事務局の皆さんの企画、構想段階からの各種準備、代表者として活躍いただいた方々には、精神的準備と緊張は図り知れないものがあつたと思います。

2月の日韓交流事業が引き金となり、春から秋にかけて中国地区定例総会、全労委総会の場で高い評価を頂いたことは、鳥取県労働委員会の多大な宣伝になりました。

只只、皆さんに感謝致しておる次第であります。

韓国江原地方労働委員会など調査・交流に参加して

労働者委員 磯江智昭

韓国江原道庁への表敬訪問と研修の目的としている「江原地方労働委員会・江原経営者総協会・韓国労総江原道地域本部・中央労働委員会」を訪問する中で、道庁をはじめ関係する訪問先から温かい歓迎を受け、江原地方労働委員会の訪問では韓国側と鳥取県側とで労働委員会の経過と現在取り組んでいる課題に対する問題点などの意見交換をしました。

韓国労働委員会は発足時の1953年には中央労働委員会は国の機関の社会部に、地方労働委員会は特例市・道知事の管轄となっていたが、1980年の法改正で国の機関に一元化されたと伺っています。

これは、1970年以降、韓国では労使間の紛争が大型化、多様化して、その発生頻度が増えるにつれ、労働委員会の行政体制を一元化し、労使間の争点を自主的に解決できるよう努力され、それにより、地方労働委員会は特例市・道知事管轄の二元化を破棄し、全てを労働部長官が管理することによって、行政の統合性や一貫性を持つようになっています。

江原地方労働委員会における救済申立の受付及び調整・審判処理は、全て道庁所在地である春川で行われていますが、それは江原道が他の特例市・道に比べると管轄地域が広いものの、交通機関が発達しているからであると伺っています。

そして労働委員会との交流の中で特に感じたことは、日韓両国における労使紛争処理制度は、制度発足の当初は同じようであったが近年ではそれぞれが状況にあわせ独自のやり方で進めています。

具体例を挙げれば、日本の労働委員会と比べて韓国の労働委員会は権限が与えられており、その上、事件については調査官が争点整理を行っており事案処理も迅速にされています。さらに、審判手続きについても、制度が創設されて以降、韓国の審判手続きはおよそ90日の処理日数となっており、日本と比べて大きな差異が生じています。

韓国の労働委員会は、60日以内に審問会議を開催して、調査官は当事者及び参考人に対する陳述調書の作成、関係者対質審問など詳しい調査を通じ事実関係が明確に分かるように調査報告書を作成しており、審問会議開催の7日前までに事件記録と電子文書およびメールにて審判委員会委員に迅速に送付しています。こうした事によって、委員の方々は事前に事件の本質と主な争点事項がはっきり理解でき、効率的な審問や的確な判定をしています。日本もこうした電子文書・メールの活用が出来ないものかと思っています。

また、近年、急激に非正規労働者が増えている中で、日本においても派遣労働者・有期契約労働者は不安定雇用の中で働いているのが実態ですが、韓国でも同じように非正規労働者が増え続けており、6割を占めている契約労働者は、正規労働者と同じ仕事をしていても処遇面では大きな格差がつけられており、その為に韓国では、非正規労働者に対する差別的処遇を禁止する非正規労働者保護関連法が2007年7月1日から施行されており、この目的は、非正規労働者に対する差別是正と

防止とがその狙いであります。

今後、このような階層間の所得格差をどのくらい縮小することが出来るかを注目したいと思っています。

最後に、日韓研修交流会に参加した意味は大きいものだった感じています。

日韓労働委員会フォーラムに参加して

労働者委員 池内保子

10月に開催された日韓労働委員会フォーラム。制度の比較、韓国における労働委員会の現状等を江原地方労働委員会委員長孫正貴氏の講演を聞いたところです。2月の訪韓体験を鳥取県労委のものだけにせず、広く労働紛争等に係わっている全国の労働委員会に情報発信してきたことは重大だと思います。当県労委の情報の共有化、すばらしい企画力で出来たものと思いました。その事を実感したのは11月の全国労働委員会連絡協議会総会において、他県労働委員の発言の中で、しばしば鳥取県労委の日韓労働委員会フォーラムが話題になっていたことが証明されていると思った次第です。

会長をはじめ事務局の方々の“ケンロウイ”ここに有りの力強い支援、があればこそと思います。

平成20年3月に手嶋委員の後任で労働委員に任命され、経験は少ないですが、労働者の視線を大事を目標にして、頑張っていきたいと考えます。

韓国江原地方労働委員会等調査・交流事業に参加して

労働者委員 竹内克徳

2008年2月12日～15日の日程で、江原地方労働委員会等調査団の一員として韓国を訪問してきました。その目的は労働委員のスキルアップにあると認識しています。三者構成を最大の特徴とする労働委員会の委員のスキルアップには、知識や経験の蓄積はもとより時代に適応した感性を常に磨いておくことが求められていると思います。鳥取県労働委員会では毎年他県の労働委員会や県内の企業を視察することで、一般的な研修会や自助努力とは別に組織的な企画における自己研鑽の場が設けられています。その一環としてこの度は例年以上に視野を広げた取組みとして訪韓が実現しました。大変有意義なものでした。そしてこの経験を幅広く多くの関係者に周知すると共に実感いただく機会として2008年10月22日に「日韓労働委員会フォーラム」が実現できました。江原地方労働委員会委員長を招いての講演や中央労働委員会会長をはじめとする労働委員メンバーによるパネルディスカッションなどを開催し、成功裡に終えることができました。この一連の事業が予想以上に対外的評価を得られたこと、そして労働委員のスキルアップに繋がられたことなど、近年の鳥取県労働委員会の活動の大きな成果として評価できると考えます。

さて、江原地方労働委員会(春川市)で見聞した際の印象は、全体的に処理能力の速さにありました。その要因としては調査官の充実があげられます。能力向上に向けた仕組みや権限そのものといった質的な側面と要員配置といった量的な側面が日本と異なるようです。

尚、業務遂行の観点では、業務マニュアルによる業務の標準化と中央と地方の一元化を進めている

点や電子文書及びメールの活用で迅速な事務局と委員のコミュニケーションが図られている点などは見習うべきところでした。特に調査官の権限の強さと処理能力の高さを目の前にして、日本でも何とかならないものかという印象を強く残したことも事実だと思います。ただそのメリットの一方で業務の形骸化が懸念されるなどデメリットがあることは留意しておかなければなりません。

この度の訪韓では、労働委員会の他に労使それぞれを代表する組織・団体へ訪問する機会を得ることが出来ました。それぞれが抱える思いの一端に触れることが出来ました。先ず江原経営者総協会(春川市)を訪問した際には、率直に言って現行の紛争処理システムに不満を抱いているように伺えました。とりわけ強制されている労使協議会のあり方は現実的な対応面で問題があると経営側は指摘しているようでした。また労働側には韓国労総江原地域本部(春川市)を訪問した際に、日本以上に組織率の低い状況や労働組合の弱体化への法的動向に問題意識があるようでした。特に今後「一企業一労働組合」の規制が廃止されることから、複数労組への対処を含めた問題、これまで認められていた組合専従者への使用者からの給与負担など、その是非はともかく日本から見れば意外な一面も伺えました。

当然のことながら、どこの国でも労使紛争は存在し、その国ならでの対応がとられており、重要なことはそれが常に進化を怠っていないことが実感でした。日韓共にそっくりな制度でスタートした労働委員会制度が現在では国の風土やとりまく環境の変化の違いで異なったものになっています。とりわけ1997年の制度改正以降、定量的進化が顕著である旨の説明を受けました。加えて最近の特徴として正規労働者と非正規労働者の処遇格差を規制する法整備がなされ、これに関わる差別是正の審査業務が日本では見られない役割として機能しているようです。

こうした進化への驚きの一方で「将来に亘る良好な労使関係の醸成する」という労働委員会の基本的使命は普遍的なものであり、グローバルに変えてはならない共通のものであるという再認識の機会であったと思います。

何れにしても日本の労働法制はこのままで良いのかと感じたのは私一人ではなかったのではないのでしょうか。ましてや個別労使紛争事件が急増する中で、労働委員会の果たすべき役割は重要となっているにも関わらず、あっせんの場合への参加は任意であるため、非申請者が参加拒否すれば労働委員会の機能が発揮できないという課題が潜在的に存在し、克服できていない現状に情けない思いもするところです。韓国では参加することが社会的責任であり常識であるという風土が醸成されており、非申請者の参加拒否がほとんどないことは驚きでした。日韓の労使紛争解決の現場の差として問題意識を感じています。私見ですがこのことは法律で縛るものではないと考えています。過去になかった最近の社会現象もそうであるように、国の風土や国民性に依存するところが大きいと考えます。

この度の一連の事業に参加して、改めて日本らしさを取り戻すことを考える機会として公私共に大変参考になりました。ありがとうございました。

問題な韓国の労使事情

使用者委員 杵村善久

拙い報道者の歴史認識だが、韓国社会の底流には、エリートを優先する「選民思想」と門閥や親族を重視する「序列主義」が顕在しており、これらの垂直的な秩序が、国内の全ゆる差別を助長してきた。

いまだに労働者の相対的地位が低いのは、「労使関係」を「主従関係」と見做す意識が強いからである。

軍事政権による抑圧の反動として、「内なる民主化」の運動が激化するのは1980年代後半からで、爾来20年間、労働者の権利と身分を保全する国内法は、「労働組合法」と「労働関係調整法」の一体化をはじめとして、確実に整備されてきた。

にも拘わらず、依然として、不当解雇や賃金差別など「不当労働行為」が後を絶たないのは、韓国社会特有の「差別意識」が原因しているのだろうか。

韓国の「労働委員会制度」については、県労委の竹本事務局次長が『中央労働時報』第1090号で発表した「特別寄稿論文」に詳しい。

私なりに概観すると、韓国の労働委員会は、中央集権的な色彩が濃厚で、「中央労働委員会」と「地方労働委員会」は、何れも「労働部長官」の所管のもと、①不当労働行為の審査・②労働争議の調整・③個別労働紛争の処理など、専ら「労働委員会法」に基づいて職権を行使している。

公正にして公平な審査や処理が為されているか。輕輕に評価できないが、①「調査官」による争点整理・②審査業務処理のマニュアル化・③審査資料の電子化、これらの成果でもある④審査の迅速化など、参考にすべき事項も少なくない。

私が最も注目したのは、「労働者参加及び協力増進法」で定められた所謂「労使協議会」の制度だが、企業における労使問題の自主的解決にどう機能しているのか。制度の実効性は、いまのところ顕著でない。

相互が対等であるべき「労使協議」に重きをおくのか。相互の対立を招きかねない「集団交渉」に重きをおくのか。労使交渉の現場は、間違いなく混乱しているのではないか。

大胆かつ性急に総括すると、韓国における労使関係がより安定してゆくためには、何よりも社会構造の「水平化」が絶対要件だが、個々の労使関係にあつては、「法制的ルール」に依拠するだけでなく、それこそ“労使共栄”に向けての“謙虚”な「企業倫理」と「経営秩序」を確立してゆくことが先決だと思う。

さらに言及すれば、経営資源の大半が「ソウル一極」に集中しているなかで、地方からも、優秀な人材や頭脳が流出している筈である。

地方の行政や企業が、人材の確保や育成にどう対応しているか。江原道では、外国人労働者の通増だけが確認できた。

日本と同じく、「外国人労働」に関わる法制の整備も、喫緊の政策課題だと思う。

それにしても、私のような門外漢が、韓国の「労働法制」と「労使事情」について、曲がりなりにも学習できたのは、県労委が実施した「訪韓調査事業」の副次的な成果であり、改めて、事務局の努力に感謝したい。

朝鮮半島(韓半島)には、“初めは半分”という諺がある。

鳥取県と江原道の関係において、これからは、産・官・学・民がそれぞれに交流実績を重ね、名実と

もに“後の半分”を構築してゆくことが肝要である。

2月の「訪韓調査事業」、7月の「竹本論文」発表、それに続く10月の「日韓労働委員会フォーラム」は、正に鳥取県労委ならではの先駆的な取り組みであり、11月に開催された「全労委連絡協議会」でも高い評価を得た。

日本海(東海)を跨ぐ生身の人間交流を、単なる一過性のイベントとして終えてはならない。

それこそ“後の半分”に向けて、できるだけホンネで話し合える、血の通った「日本海(東海)交流」にまで昇華させたい。

平成20年の労働委員会業務をふりかえって

使用者委員 上原 信一

平成20年の労働委員会の業務をふりかえってみると、多様な動きがあった。

まず、前年から検討されていた労働委員会の個別労働紛争あっせん制度について、全国の労働委員会が共同で周知活動を行うことが全国労働委員会連絡協議会で本格的に検討されていることである。これは鳥取県労働委員会からの提案が契機になったものであり、事務局の積極的な取組は評価される。

次に韓国の労働委員会制度の調査研究についての取組である。2月に鳥取県労働委員会の会長以下12名の委員が韓国中央労働委員会および江原地方労働委員会を訪問し、労働委員会制度について実情調査を行った。私は都合で参加できなかったが、その後の報告などから労働紛争の解決手段として高い信頼を得ている状況をうかがい知ることができた。もともとは日本の労働委員会制度を手本としたそうだが、韓国の実情に合わせて修正が加えられ、日本の制度に比べ労働者保護が進んでいるようだ。

10月には中国地区労働委員会連絡協議会総会が鳥取市で開催されたが、その翌日22日に韓国の江原地方労働委員会の孫正貴委員長、中央労働委員会の菅野和夫会長などを招聘して日韓労働委員会フォーラムを開催した。孫正貴委員長の基調講演に続いてパネルディスカッションが行われた。

不勉強な私が軽々に判断することは問題かもしれないが、韓国は制度の改正についてかなり積極的であり、わが国の慎重な姿勢と対照的な印象を持った。

更に、11月には労働委員会を紹介するポスターが、県庁職員の協力を得て作成された。全国の労働委員会に共同でポスター作成を呼び掛けており、その先駆をなしたものである。

事務局長、次長以下の積極的かつ献身的な取組が印象に残った年であった。

労働紛争事件をふりかえってみると、集団的労働紛争事件は調停が2件、あっせんが1件あり、私は調停事件の調停委員を務めた。個別的労働紛争事件は19件の申請があり、私は4件であっせん員を務めた。

調停事件は労働組合の主導権が身内の労働組合にあり、解決を面倒にしている印象があった。個別的労働紛争あっせん事件の内容は解雇や給料未払いなどであったが、厳しい経済環境のなかで経営側の苦しさは理解できるものの、もう少し労働者に対して配慮ができないものかと心が痛んだ。

以上、平成20年は鳥取県労働委員会の歴史に残る年になったのではないかと思う。

労働委員会制度 雑感

使用者委員 山本智通

韓国労働委員会制度の研修、日韓労働委員会フォーラムが、鳥取県労働委員会にて実施され、大きな成果を得たことの報告を聞きました。

私は、残念ながら、機会に恵まれず、参加することができず、申し訳なく思っています。

今回の、日韓労働委員会制度を比較検討し習得できた知識を、鳥取県労働委員会制度の改善に、いかに取り入れて行くかが、今後の重要な課題であり、任務であると思います。実行できない知識であれば、韓国訪問、日韓フォーラム開催の意義は失われてしまうと思います。良いところを迅速に取り入れ、行動しなければならないと思っています。

さて、日本の労働委員会は、集団的労使関係の紛争処理を行う機関として制度設計され、幾多の労働争議の調整、不当労働行為の審査判定、原状回復必要措置の命令等、労使関係の安定に寄与してきたことは、大いに評価されることであると思います。

しかし、現在は、過去の労使対立の構図から、労使協調して企業の発展、労働環境の改善に取り組む構図へと変化しており、設立当時の集団的労使紛争処理の件数は激減しており、労働委員会の制度上の必要性が問われているのではないかと思います。

また、労使対立から協調へと時代が変化することにより、労使双方から、労働委員会という制度への感心が薄れて行き、現在では、存在自体さえ知らない人がほとんどであると言っても過言ではない状態にあると思います。

各県労働委員会も、制度維持への懸念を持ち、存在感を示すべく、近年増加している個別労働関係紛争処理を業務に加えてきているのが実情のように思います。

労働委員会の個別紛争処理は、公労使三者構成で、あっせんという緩やかな調整方法での処理を特徴としており、丁寧で親切な処理機関であることは、委員としては、大いに理解しており誇りに思っている所です。

しかし、この紛争処理機関である労働委員会を、如何に紛争当事者に認知させるか、このことが今後の労働委員会の存続の鍵になると思っています。

県議会の議員が、労働委員会とは何か、また県職員が労働委員会とは何か、を本当に理解しているのか不安な状況が現状であろうと思います。というのも、県職員の上層部の方との話の中で、未だに地労委という名称を使われておりました。内なる組織に対しても、広報につとめる必要があるように強く感じております。

外に対しての広報活動は、鳥取県労働委員会がリーダーシップを発揮し、全労委での取り組みに発展できたことに対し、事務局、会長の熱意ある行動に感謝しております。

使用者委員として、労働委員会の発展に、少しでも寄与できますよう、努めてまいりたいと思っております。

“韓国江原地方労働委員会等調査・交流事業”について

使用者委員 川口眞佐子

今回の訪韓は、労働組合法の改正、労働審判制度の施行など労働関係紛争処理制度が大きく変化する中で、日本に比べ早くから個別労働関係紛争の処理に取り組むと共に、不当労働行為救済申立事件においても、我が国より格段に迅速な処理を行っている韓国の労働委員会及び労使関係団体

の実情を調査することにあつた。

併せて、韓国の労働委員と交流・意見交換を行うことによって、今後の労使紛争制度や紛争処理機関のあり方を研究すると共に、簡易・迅速・的確な紛争処理実務に役立てること。

以上のことを目的とした訪韓体験をもとに、パネリストとして参加した日韓労働委員会フォーラムでの発言をまとめてみた。

① 日韓労働委員会制度についての感想

* 韓国の労働委員会は日本に比べてずいぶん活用されているように思う。不当労働行為の審査事件についても、日本は韓国の1/4以下であり、調整事件についても、韓国では争議行為は労働委員会による調整を経なければ行うことが出来ないという調整前置主義が採られているという特殊な要因があるにしても日本より多い。

また、韓国においては、不当解雇等については審判による救済制度が平成元年から導入され、平成18年には労働委員会の審判事件の8割を占めている。日本で労働委員会が行っている個別労働関係紛争の斡旋制度と比較すると、韓国では現在相当の件数が取り扱われて労働委員会の実務の中でも中心的位置を占めている。

* 行政が強力に主導する効率重視の事件処理がなされており審判事件については救済申し立てから判定書送付まで90日以内という短期間の処理をする為、審判を下す労働委員会側の相当強力なリードが必要である。韓国の審判事件処理などにおける迅速性や、その処理を可能にしているのは行政の強力な指導であると感じた。また、一般事業の調整については10ヶ月以内、公益事業の調整については15日以内の処理期間が設定されている点についても同様の感想を持った。

② 労働関係紛争処理制度、労働委員会制度の評価について

* 審査事件や調整事件について、集团的労使紛争は減少しこれにかわって個々の労働者と事業主の間の紛争が近年増加の一途をたどっている。(鳥取県では平成14年から個別労働関係紛争の処理制度を県条例により創設した。)

* 日本の労働委員会制度は「労使自治」を中心に据えるものであるが、韓国では解雇等の正当性について労働委員会が審査、判定し、また非正規労働者を正規労働者との差別の有無を審査し必要な是正を命ずることも労働委員会が行う。

また、従業員30人以上の事業者に必要なとなっている「労使協議会」については、年4回の開催が法定化されているが、団体交渉期、ストライキの際など、現実的に開催できない場合でも「労使協議会」を強制している。これは経営者にとっては大きな負担であり大いなる支障が生じていることなど、中小企業場からの深刻な悩みが尽きないとの本音を情報交換会にて伺った。

③ 今後の課題と展望について

* 個別労使関係紛争の対応について

日本と韓国とでは制度が異なるが、住民の理解を得て利活用され、迅速、的確な処理を行い、そのことが又一層の理解を深めるといった循環を作っていかなければならない。その為の第一歩は労働委員会制度、労働委員会が行っている業務について周知を図っていることが重要である。

* 集团的労使紛争処理について

韓国の審判事件の処理の迅速さは、ADRとしての労働員会にとって魅力的であるが、日本の長い歴史を一足跳びに変えることは困難である。

まず法改正による迅速化、的確化の効果を見ながら、韓国で行われている委員勉強会、事件処理についての委員ワークショップなど専門性を無理のないように養成していけばよいのではないかと思う。

以上のように、今回の公式訪問による調査交流により、早くから個別労働関係紛争の処理に取り組

み、不当労働行為救済申し立て事件においても迅速な処理が行われている実情を直接の交流や意見交換の中で、調査することができた。

今後はこの経験を生かし、鳥取県における簡易・迅速・的確な紛争処理に一層努めることを期したい。また、今回の調査交流実現の為に両国各機関の関係者の方々の大変なご尽力によって目的が達成されたことに対して心より感謝をいたします。

日韓労働委員会フォーラムを終えて

使用者委員 稲井 幾子

2008年2月の韓国労働委員会訪問を契機に、韓国の労働委員会制度について、いろいろな事を学び、その延長線にて大きく盛り上がり、10月「日韓労働委員会フォーラム」の開催に至った。

両国の制度について比較する良き機会を、フォーラムという場で、改めて労働委員会の委員として多くの関心、学びの場を与えていただきました。

日韓労働委員会制度の比較の中で、2月の韓国訪問時に、審判制度の迅速さを目前で体験し、わが国の委員会制度より後に出来上がった、韓国労働委員会の進歩には目を見張るものがありました。

フォーラム開催にあたり、韓国江原地方労働委員会孫正貴委員長の快諾は心より歓迎致しました、韓国労働委員会制度を学ぶこと、すなわち、我が国の制度創設以来、問題提起されてきた審査の遅延の問題について、韓国に於いては、極めて短期間に処理されていることなどを、私たち労働委員だけの者でなく多くの関係される方々と一緒に学ぶ機会が出来、鳥取県の労働委員会が率先、同じ目線で思考出来ることは大変有意義なフォーラムであったと思われま。

パネリストとして、お忙しい中参加頂きました、中央労働委員会会長菅野和夫先生のご発言のなかにありましたように「わが国の労働委員会は、集団的労使紛争の減少と個別労働関係紛争の増加のなかで、個別労働紛争のあっせんに乗り出し、解雇・雇止めなどの解決を求めるものが、相当割合をしめ、三者構成の労働委員会の社会的役割が変化しつつある」と述べられていました。

世界的な不況の波の押し寄せている、今、企業のリストラのしわ寄せを受けている派遣社員ら非正規労働者の数は2009年3月には、85,000人に上る予定と発表されています。

この事による個別紛争が起きるかどうかは別として、フォーラムを開催した大きな成果の意義を、全国発信することで「どう迅速に終結できるのか、個別紛争をどう扱って行くのか」、韓国労働委員会制度の良き物を体得した私たちが他県労働委員会への大きな刺激を与える役目を担っているのではないのかと感じていました。

その役目を、フォーラムに参加いただきました、東京都労働委員会労働者委員水谷研次様により、全国労働委員会連絡協議会総会に於いて、鳥取県開催のフォーラムの素晴らしさを熱弁され絶賛を頂きました。

多く語らずとしても、個別労働紛争の解決の役割に、まだまだ労働委員会が深くかかわって行く過程は、長い道のりもあると思いますが、この成果は、必ず必要とされる労働委員会となることと信じています。

今後、架け橋となる一つの県労委として、韓国労働委員会とも、各県労働委員会とも、今以上に交流の場を広げ労働委員会の飛躍につなげればと感じています。

本年、委員として韓国に始まり、韓国に終わった充実した一年間でした。

フォーラムにて、つたない司会ではありましたが無事務めさせていただきました事を、改めてお礼を申し上げ、感謝の言葉と致します。