

第1章 組織・運営

1 組織と予算

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

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

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

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

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

(1) 委員会

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

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

当労働委員会の現任の委員は、平成29年5月24日に任命された第46期の委員であり、名簿は資料(105頁)のとおりである。

(2) あっせん員候補者

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

当労働委員会におけるあっせん員候補者は、内規により委員の任期と同じ任期を定め、資料(106頁)に掲げるとおり委員及び外部の学識経験者等により構成し、労働委員会規則第68条第1項の規定に基づき平成30年9月7日付けで鳥取県公報に公示している。

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

(3) 個別労働関係紛争あっせん員候補者

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

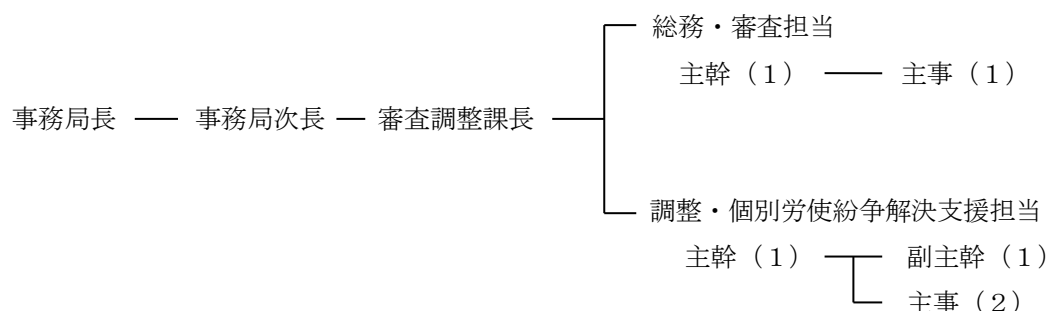
鳥取県個別労働関係紛争の解決の促進に関する条例の規定に基づくあっせんは、このあっせん員候補者名簿に記載されている者の中から、会長が指名するあっせん員が行うこととなる。

(4) 事務局

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

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

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

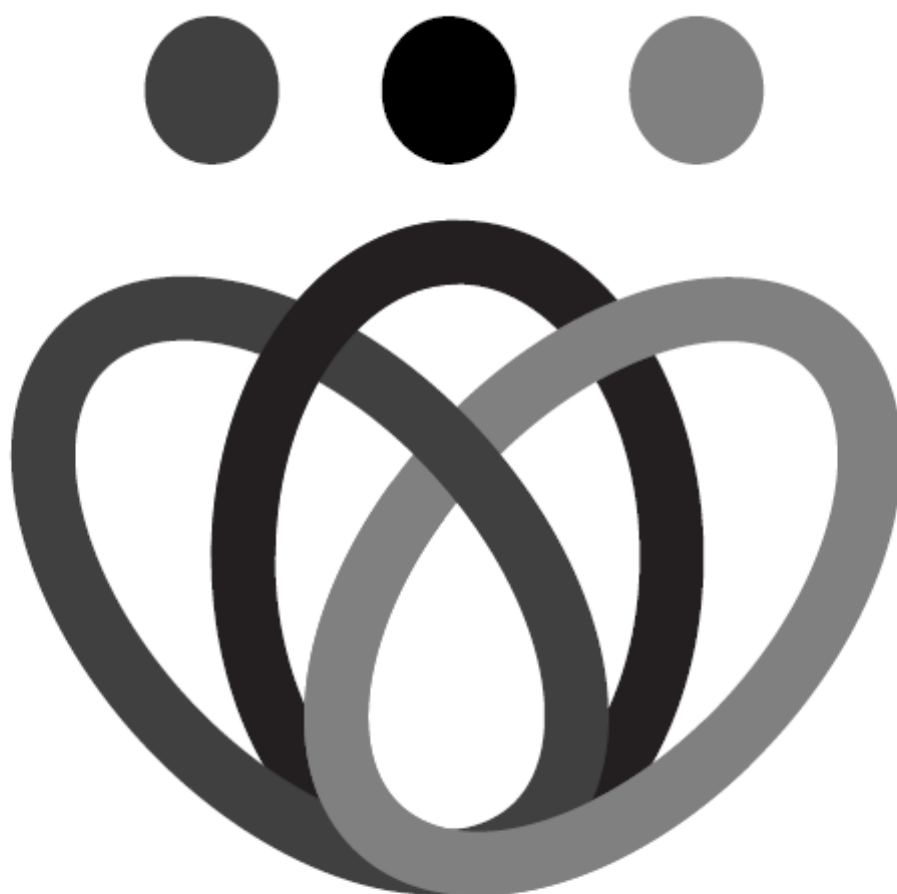


(5) 個別労使紛争解決支援センター（労使ネットとっとり）

鳥取県労働委員会が実施する個別労働関係紛争の相談及びあっせんについて、県民の視点に立ち、分かりやすく利用しやすい組織体制とするため、平成21年4月1日から当労働委員会内に「個別労使紛争解決支援センター」を設置している。設置要綱は資料(134頁)のとおりである。

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

労使ネットとっとり ログマーク



労使ネットとっとり

(労使ネットの趣旨)

労使間に話合いのためにネット（網）をはり、紛争解決を支援します。

(ログマークの趣旨)

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

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

(6) 労働委員会の予算

平成 30 年度当初予算は次のとおりである。

(単位：千円)

科 目	委員会費	事務局費	合 計
予 算 額	39,623	58,680	98,303

2 運営の概要

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

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

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

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

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

(3) 労働組合の資格審査は、労働組合が労働組合法第 2 条及び第 5 条第 2 項の規定に適合するかどうかについて、労働委員会規則第 4 章の規定により公益委員会議において会長が指揮して行う。ただし、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 人のときは当該審査委員が、数人の審査委員が選任されたときは審査委員長が指揮して行う。

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

不当労働行為の審査（調査及び審問のすべての手続をいう。）は、労働組合法第 24 条の 2 及び労働委員会規則第 5 章の規定により、公益委員会議において会長が指揮して行う。ただし、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 人のときは当該審査委員が、数人の審査委員が選任されたときは審査委員長が、指揮して行う。

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

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

3 労働委員会業務記録

月	日	曜	諸会議等	日	曜	事件関係
1	4	木	仕事始め	4	木	30年(個)第27号事件終結(打切り)
	10	水	第1242回定例総会	11	木	30年(個)第1号事件受付
			定期労働相談会			29年(個)第28号事件第1回あっせん (解決)
	24	水	第1243回定例総会	19	金	30年(個)第2号事件受付
						30年(個)第3号事件受付
						30年(個)第4号事件受付
						30年(個)第5号事件受付
				22	木	29年(個)第5号事件第4回あっせん
				28	水	30年(個)第1号事件第1回あっせん (関与解決)
2	2	金	労委労協中国ブロック幹事研修会 (岡山県)	5	月	30年(個)第6号事件受付
	14	水	第1244回定例総会	6	火	30年(個)第2号事件第1回あっせん
			定期労働相談会	20	火	30年(個)第2号事件第2回あっせん (解決)
	16	金	中国地区労働委員会会長連絡会議 (広島県)	21	水	30年(個)第7号事件受付
	28	水	第1245回定例総会 労働紛争予防セミナー	27	火	30年(個)第8号事件受付
3	4	日	日曜労働相談会(東・中・西部)	1	木	29年(個)第29号事件第1回あっせん
	14	水	第1246回定例総会			30年(個)第9号事件受付
	28	水	第1247回定例総会	4	日	30年(個)第10号事件受付
				5	月	30年(個)第11号事件受付
				7	水	30年(個)第12号事件受付
						30年(個)第13号事件受付
				9	金	29年(個)第29号事件第2回あっせん (打切り)
				13	火	30年(個)第14号事件受付
				15	木	30年(個)第15号事件受付
				22	木	30年(個)第10号事件第1回あっせん (解決)
				24	土	30年(個)第8号事件第1回あっせん
4	11	水	第1248回定例総会	2	月	30年(個)第3号事件終結(打切り)
			定期労働相談会			30年(個)第4号事件終結(打切り)
	25	水	第1249回定例総会			30年(個)第5号事件終結(打切り)
				4	水	30年(個)第16号事件受付
				9	月	30年(個)第8号事件第1回あっせん (解決)
				16	月	30年(個)第17号事件受付
				17	火	30年(個)第9号事件終結(関与解決)
				20	金	30年(個)第18号事件受付
				23	月	30年(個)第11号事件終結(取下げ)
				27	金	30年(個)第13号事件第1回あっせん
				29	日	30年(個)第14号事件第1回あっせん (解決)

月	日	曜	諸 会 議 等	日	曜	事 件 関 係
5	9	水	第 1250 回定例総会	10	木	30 年 (個) 第 12 号事件終結 (取下げ)
	23	水	中国地区労働委員会連絡協議会定例総会 (鳥取県)	17	木	30 年 (個) 第 16 号事件終結 (打切り)
			中国地区労働委員会事務局長連絡会議 (鳥取県)	22	火	30 年 (個) 第 19 号事件受付
			第 1251 回定例総会	29	火	30 年 (個) 第 13 号事件第 2 回あっせん (解決)
	30	水	労委労協中国・四国ブロック総会及び研修会 (徳島県)	30	水	30 年 (個) 第 17 号事件第 1 回あっせん (解決)
6	3	日	一斉街頭 P R 活動 (東・中・西部)	4	月	30 年 (個) 第 20 号事件受付
	13	水	第 1252 回定例総会	6	水	30 年 (個) 第 7 号事件第 1 回あっせん
	14	木	全国労働委員会事務局長連絡会議 (静岡県)	17	日	30 年 (個) 第 21 号事件受付
	15	金	全国労働委員会会長連絡会議 (静岡県)	19	火	29 年 (個) 第 5 号事件終結 (打切り)
	17	日	日曜労働相談会 (東・中・西部)	20	水	30 年 (個) 第 7 号事件第 2 回あっせん (解決)
	21	木	出前講座 (八頭高校)	26	火	30 年 (個) 第 22 号事件受付
	27	水	第 1253 回定例総会			30 年 (個) 第 6 号事件第 1 回あっせん (打切り)
7	11	水	第 1254 回定例総会	1	日	30 年 (個) 第 23 号事件第 1 回あっせん
	23	月	鳥取労働相談・個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会定例会議	11	水	30 年 (個) 第 24 号事件受付
	25	水	第 1255 回定例総会	27	金	30 年 (個) 第 25 号事件受付
				31	火	30 年 (個) 第 26 号事件受付
						30 年 (個) 第 18 号事件第 1 回あっせん
8	1	水	中国地区労働委員会事務局審査主管課長会議及び審査担当職員研修 (鳥根県: ~2 日)	5	日	30 年 (個) 第 21 号事件第 1 回あっせん (解決)
	8	水	第 1256 回定例総会	8	水	30 年 (個) 第 23 号事件終結 (打切り)
	22	水	第 1257 回定例総会	12	日	30 年 (個) 第 19 号事件終結 (打切り)
	28	火	中国地区労働委員会事務局調整主管課長会議及び調整担当職員研修 (広島県: ~29 日)	14	火	30 年 (個) 第 18 号事件第 2 回あっせん (解決)
				17	金	30 年 (個) 第 24 号事件第 1 回あっせん
						30 年 (個) 第 27 号事件受付
				20	月	30 年 (個) 第 15 号事件第 1 回あっせん
				21	火	30 年 (個) 第 25 号事件終結 (打切り)
						30 年 (個) 第 26 号事件終結 (打切り)
				23	木	30 年 (個) 第 24 号事件第 2 回あっせん (解決)
				30	木	30 年 (個) 第 15 号事件第 2 回あっせん

月	日	曜	諸 会 議 等	日	曜	事 件 関 係
9	6	木	公労使委員合同研修（東京都：～7日）	6	木	30年（個）第28号事件受付（取下げ）
	12	水	第1258回定例総会	10	月	30年（個）第15号事件第3回あっせん （解決）
	19	水	出前講座（鳥取敬愛高校）			
	26	水	第1259回定例総会	13	木	30年（個）第28号事件受付（取下げ）
10	3	水	青森県労働委員会事務局来県調査	4	木	30年（個）第20号事件第1回あっせん
	7	日	一斉該当PR活動（東・中・西部）	9	火	30年（個）第29号事件受付
	10	水	第1260回定例総会	17	水	30年（個）第30号事件受付
	21	日	日曜労働相談会（東・中・西部）	19	金	30年（個）第27号事件終結（関与解決）
	22	月	審問傍聴（広島県）	29	月	30年（個）第31号事件受付
	24	水	個人情報保護調整委員会 第1261回定例総会			
	30	火	韓国江原地方労働委員会使用者委員との 研究交流会			
11	8	木	全国労働委員会連絡協議会総会 （東京都：～9日）	8	木	30年（個）第22号事件終結（関与解決）
	9	金	全国労働委員会連絡協議会第1回運営 委員会	9	金	30年（個）第32号事件受付
	14	水	第1262回定例総会	14	水	30年（個）第29号事件第1回あっせん （打切り）
	20	火	韓国江原地方労働委員会等訪問交流 （～23日）	12	月	30年（個）第20号事件第2回あっせん （打切り）
	28	水	第1263回定例総会	19	月	30年（個）第31号事件終結（取下げ）
			企業視察研修	20	火	30年（個）第33号事件受付
	29	木	全国労働委員会事務局審査主管課長会 議（東京都）	27	火	30年（個）第34号事件受付
	30	金	全国労働委員会事務局調整主管課長会 議（東京都）	29	木	30年（個）第32号事件第1回あっせん （解決）
12	6	木	公労使委員個別紛争専門研修 （東京都：～7日）	2	日	30年（個）第30号事件第1回あっせん
	12	水	第1264回定例総会	10	月	30年（個）第35号事件受付
	26	水	第1265回定例総会	14	金	30年（個）第33号事件第1回あっせん （解決）
	28	金	仕事納め	17	月	30年（個）第36号事件受付
				19	水	30年（個）第30号事件第2回あっせん
				26	水	30年（個）第35号事件終結（関与解決）
				27	木	30年（個）第34号事件第1回あっせん

4 総会・会議

労働委員会が開催する会議は、定例総会、公益委員会議等がある。

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

(1) 定例総会・臨時総会

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

平成30年には定例総会が24回開催された。

回別	月日	場 所	付 議 事 項 等
1242回	1.10	委員室	1 第1241回定例総会(12月27日)議事録の承認について 2 個別労働関係紛争のあっせんの手続に関する実施要領の一部改正について 3 平成29年度中国地区労働委員会会長連絡会議の議題の発言骨子案について 4 労働紛争予防セミナーの開催について 5 全国労働委員会連絡協議会第1回運営委員会議事概要について 6 労働争議(あっせん)の管轄指定について 7 個別労働関係紛争あっせん事件について 8 争議行為予告通知及び実情調査について 9 その他
1243回	1.24	委員室	1 第1242回定例総会(1月10日)議事録の承認について 2 第73回全国労働委員会連絡協議会総会における議題(案)の提出について 3 平成30年度全国労働委員会会長連絡会議の開催通知について 4 第144回中国地区労働委員会連絡協議会定例総会の開催計画案について 5 平成29年度中国地区労働委員会会長連絡会議の議題の発言骨子案について 6 個別労働関係紛争あっせん事件について 7 その他
1244回	2.14	委員室	1 第1242回定例総会(1月10日)議事録の承認について 2 第1243回定例総会(1月24日)議事録の承認について 3 第144回中国地区労働委員会連絡協議会定例総会の講師派遣について 4 平成29年度中国地区労働委員会会長・事務局長連絡会議の議題について 5 労働紛争予防セミナー(あっせん員候補者研修会)等日程について 6 韓国江原地方労働委員会との研究交流に係る訪韓協議について 7 平成30年度各ブロックにおける諸会議開催計画について 8 平成30年度労使関係セミナー開催要綱(案)について

回別	月日	場 所	付 議 事 項 等
			9 個別労働関係紛争あっせん事件について 10 平成 30 年度当初予算議案説明資料（案）について 11 平成 29 年取扱事件等の概要について 12 鳥取県情報番組『マルっと！とっとり』における広報の概要について 13 その他
1245 回	2. 28	ホテル モナーク鳥取	1 第 1244 回定例総会（2 月 14 日）議事録の承認について 2 平成 29 年度中国地区労働委員会会長連絡会議の概要について 3 第 144 回中国地区労働委員会連絡協議会定例総会の開催通知について 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 労働紛争予防セミナーの実施について 7 その他
1246 回	3. 14	委員室	1 第 1245 回定例総会（2 月 28 日）議事録の承認について 2 平成 30 年度全国労働委員会公益委員連絡会議の議題について 3 平成 30 年度全国労働委員会会長・事務局長連絡会議日程及び発言者について 4 平成 30 年度の労使関係セミナーについて 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 県内労働関係機関による日曜労働相談会の実施概要について 8 鳥取県情報番組『マルっと！とっとり』の放送について 9 その他
1247 回	3. 28	委員室	1 第 1246 回定例総会（3 月 14 日）議事録の承認について 2 第 144 回中国地区労働委員会連絡協議会定例総会の議題等について 3 平成 30 年度定例総会・諸会議・相談会等開催計画（案）について 4 韓国江原地方労働委員会との研究交流のための訪韓協議等の概要について 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 その他
1248 回	4. 11	委員室	1 第 1247 回定例総会（3 月 28 日）議事録の承認について 2 第 144 回中国地区労働委員会連絡協議会定例総会の運営等について 3 個別紛争データベースの取扱いについて 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
1249 回	4. 25	委員室	1 第 1248 回定例総会（4 月 11 日）議事録の承認について 2 第 144 回中国地区労働委員会連絡協議会定例総会について 3 第 60 回中国・四国地区労働委員会会長連絡会議について 4 平成 29 年度取扱事件等の概要について

回別	月日	場 所	付 議 事 項 等
			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30年度全国労働員会会長連絡会議における発言者について 8 その他
1250回	5.9	委員室	1 第1249回定例総会（4月25日）議事録の承認について 2 第144回中国地区労働委員会連絡協議会定例総会について 3 平成30年度出前説明会について 4 日曜労働相談会（6月）の実施について 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 その他
1251回	5.23	ANA クラウン プラ ザホテ ル米子	1 第1250回定例総会（5月9日）議事録の承認について 2 第144回中国地区労働委員会連絡協議会定例総会について 3 労働争議調整事件について 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 日曜労働相談会と街頭PRについて 7 その他
1252回	6.13	委員室	1 第1251回定例総会（5月23日）議事録の承認について 2 第144回中国地区労働委員会連絡協議会定例総会の概要について 3 平成30年度全国労働委員会会長・事務局長連絡会議について 4 第60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 5 平成30年度公労使委員合同研修（9月）の開催について 6 鳥取労働相談・個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会定例会議について 7 労働争議調整事件について 8 個別労働関係紛争あっせん事件について 9 争議行為予告通知及び実情調査について 10 日曜労働相談会について 11 その他
1253回	6.27	委員室	1 第1252回定例総会（6月13日）議事録の承認について 2 平成30年度全国労働委員会会長・事務局長連絡会議の概要について 3 第60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 県内労働関係機関による日曜労働相談会（6月17日）の実施概要について 5 出前説明会の開催結果について 6 労働争議調整事件について 7 個別労働関係紛争あっせん事件について 8 争議行為予告通知及び実情調査について 9 その他
1254回	7.11	委員室	1 第1253回定例総会（6月27日）議事録の承認について 2 第60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 3 平成30年度公労使委員合同研修（9月）の開催について

回別	月日	場 所	付 議 事 項 等
			4 平成 30 年度公労使委員個別紛争専門研修（12 月）の開催について 5 労働争議調整事件について 6 個別労働関係紛争あっせん事件について 7 争議行為予告通知及び実情調査について 8 その他
1255 回	7. 25	委員室	1 第 1254 回定例総会（7 月 11 日）議事録の承認について 2 平成 30 年度県内企業視察の日程について 3 韓国江原地方労働委員会との研究交流会について 4 平成 30 年度公労使委員合同研修（9 月）について 5 平成 30 年度公労使委員個別紛争専門研修（12 月）について 6 鳥取労働相談・個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会定例会議の概要について 7 個別紛争データベースについて 8 労働争議調整事件について 9 個別労働関係紛争あっせん事件について 10 その他
1256 回	8. 8	委員室	1 第 1255 回定例総会（7 月 25 日）議事録の承認について 2 第 73 回全国労働委員会連絡協議会総会の開催について 3 全国労働委員会連絡協議会第 2 回運営委員会の議事概要について 4 個別紛争データベースに関する検討について 5 労働争議調整事件について 6 個別労働関係紛争あっせん事件について 7 労委協会出版事業引き継ぎについて 8 その他
1257 回	8. 22	委員室	1 第 1256 回定例総会（8 月 8 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 公文書開示請求について 4 韓国江原地方労働委員会との研究交流会について 5 平成 30 年度労働相談・個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会における協議の決定事項について 6 青森県労働委員会事務局来県調査について 7 労働争議調整事件について 8 個別労働関係紛争あっせん事件について 9 その他
1258 回	9. 12	委員室	1 第 1257 回定例総会（8 月 22 日）議事録の承認について 2 韓国江原地方労働委員会との研究交流会について 3 平成 30 年度個別労働関係紛争処理制度周知月間の P R 活動について 4 全国労働委員会連絡協議会第 2 回運営委員会議事録について 5 労働争議調整事件について 6 個別労働関係紛争あっせん事件について 7 その他

回別	月日	場 所	付 議 事 項 等
1259 回	9. 26	委員室	1 第 1258 回定例総会（9 月 12 日）議事録の承認について 2 韓国江原地方労働委員会との研究交流会について 3 平成 30 年度中国地区労使セミナーの開催及び協賛名義の使用許可について 4 公労使委員合同研修の概要について 5 出前説明会の実施結果について 6 広島県労働委員会の審問傍聴について 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 あっせん員候補者の告示について 10 その他
1260 回	10. 10	委員室	1 第 1259 回定例総会（9 月 26 日）議事録の承認について 2 韓国江原地方労働委員会との研究交流会について 3 平成 29 年度決算審査特別委員会の概要について 4 平成 31 年度当初予算要求方針（案）について 5 日曜労働相談会の実施等について 6 平成 30 年度労使関係セミナー等の参加について 7 青森県労働委員会事務局来県調査の概要について 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
1261 回	10. 24	委員室	1 第 1260 回定例総会（10 月 10 日）議事録の承認について 2 韓国江原地方労働委員会との研究交流会について 3 平成 30 年度中国地区労働委員会会長連絡会議及び事務局長連絡会議の開催について 4 平成 30 年度県内企業視察について 5 平成 30 年度全国労働委員会連絡協議会総会及び運営委員会について 6 平成 30 年度上半期取扱事件等の概要について 7 労働関係機関による日曜労働相談会の実施状況について 8 平成 30 年度労使関係セミナー（広島県）の概要等について（平成 30 年度労使関係セミナー（島根県）の出席について） 9 広島県労働委員会の審問傍聴の概要について 10 個別労働関係紛争あっせん事件について 11 争議行為予告通知及び実情調査について 12 その他
1262 回	11. 14	委員室	1 第 1261 回定例総会（10 月 24 日）議事録の承認について 2 日韓労働セミナーの開催結果について 3 韓国江原地方労働委員会との研究交流会について 4 平成 31 年度中国地区労働委員会会長連絡会議及び事務局長連絡会議の開催日程について 5 平成 30 年度県内企業視察について 6 第 73 回全国労働委員会連絡協議会総会及び運営委員会の概要について 7 個別労働関係紛争あっせん事件について 8 争議行為予告通知及び実情調査について

回別	月日	場 所	付 議 事 項 等
			9 その他
1263 回	11. 28	米子コンベンションセンター	1 第 1262 回定例総会（11 月 14 日）議事録の承認について 2 韓国江原地方労働委員会との研究交流会の概要について 3 今後の労働委員会の在り方に関する意見募集への対応について 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 平成 30 年度県内企業視察について 7 その他
1264 回	12. 12	委員室	1 第 1263 回定例総会（11 月 28 日）議事録の承認について 2 今後の労働委員会の在り方に対する対応について 3 平成 31 年度中国地区労働委員会諸会議開催計画等について 4 全国労働委員会連絡協議会第 1 回運営委員会の議事概要について 5 平成 30 年度労使関係セミナー（島根県）の概要について 6 平成 30 年度公労使委員個別紛争専門研修の概要について 7 個別労働関係紛争あっせん事件について 8 争議行為予告通知及び実情調査について 9 その他
1265 回	12. 26	委員室	1 第 1264 回定例総会（12 月 12 日）議事録の承認について 2 第 74 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 今後の労働委員会の在り方に対する対応について 4 平成 30 年度中国地区労働委員会会長連絡会議の議題について 5 平成 31 年度の年間業務計画について 6 平成 30 年版鳥取県労働委員会年報の編集方針について 7 個別労働関係紛争あっせん事件について 8 争議行為予告通知及び実情調査について 9 その他

(2) 公益委員会議

平成 30 年に公益委員会議は開催されなかった。

(3) 情報公開調整委員会

平成 30 年に情報公開調整委員会は 1 回開催された。

回数	月日	場 所	付 議 事 項 等
平成 30 年度 1 回	8.22	事務局長室	1 公文書開示請求についての対応方針について 2 その他

(4) 個人情報保護調整委員会

平成 30 年に個人情報保護調整委員会議は 1 回開催された。

回数	月日	場 所	付 議 事 項 等
平成 30 年度 1 回	10.24	事務局長室	1 個別紛争データベースに関する検討について 2 その他

(5) 連絡会議

平成30年に開催された全国及び中国ブロック等の会議の概要は次のとおりである。

【委員連絡会議】

会議名	月日	場所	検討議題等	出席委員
中国地区労働委員会会長連絡会議	2.16	広島県広島市中区中島町「広島国際会議場」	1 派遣労働者から、派遣先で発生したパワハラ等の解決（職場環境の改善）を求めてあっせん申請があった場合の取扱いについて (鳥取県労委) 2 平成29年の不当労働行為事件、労働争議の調整（あっせん）及び個別労働関係紛争のあっせんの概要と特に印象に残った事件について (島根県労委) 3 派遣労働者の就業条件変更が不当労働行為に該当する場合の救済方法について (広島県労委)	濱田会長 杉山委員
第144回中国地区労働委員会連絡協議会定例総会	5.23	鳥取県米子市久米町「ANAクラウンプラザホテル」	講演「都道府県労働委員会における制度的課題」 (兵庫県労働委員会会長 滝澤 功治氏) 1 都道府県労働委員会が直面する制度的課題の共有とその解決方法について (鳥取県労委) 2 就労継続支援A型事業をめぐる個別労働関係紛争について (島根県労委)	濱田会長 三谷代理 浦木委員 門脇委員 杉山委員 安養寺委員 澤田委員 本川委員 松崎委員 田中委員 和田委員 稲井委員 江尻委員 竹上委員

会議名	月日	場所	検討議題等	出席委員
全国労働委員会会長連絡会議	6.15	静岡県静岡市駿河区南町「ホテルセンチュリー静岡」	講演「職場のパワーハラスメント防止対策 －検討会報告書の意義と課題」 (中央労働委員会地方調整委員 原 昌登氏) 1 都道府県労働委員会が直面する制度的課題の共有とその解決方策について (近畿ブロック) 2 自由懇談	濱田会長
第73回全国労働委員会連絡協議会総会	11.8 ～9	東京都港区芝公園「メルパルクTOKYO」	1 記念講演 「平成期における審査事件の潮流」 講師：前中央労働委員会会長 諏訪 康雄 氏 2 都道府県労働委員会が直面する諸課題の共有とその解決に向けた検討組織の設置について-申合せ又は決定- (近畿ブロック公労使) 3 同一当事者間において救済申立てが複数回繰り返される場合の不当労働行為事件への対応について-経験と見解の交流- (九州ブロック公労使)	濱田会長 三谷代理 松崎委員 田中委員 宮城委員 竹上委員

【事務局連絡会議】

会議名	月日	場 所	検 討 議 題 等	出席者
中国地区労働委員会事務局長連絡会議	2. 16	広島県広島市中区中島町「広島国際会議場」	<ol style="list-style-type: none"> 1 平成 29 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 平成 30 年度中国地区労働委員会事務局審査担当職員研修計画 (案) について (島根県労委) 3 平成 30 年度中国地区労働委員会事務局調整担当職員及び個別担当職員研修計画 (案) について (広島県労委) 4 職場におけるハラスメント (パワハラ) 対策の取組について (島根県労委) 5 非正規公務員等の労働紛争に関する労働委員会の関与のあり方について (島根県労委) 	安本局長 前田主幹 竹部主事
中国地区労働委員会事務局長連絡会議	5. 23	鳥取県米子市久米町「ANAクラウンプラホテル」	<ol style="list-style-type: none"> 1 第 144 回中国地区労働委員会連絡協議会定例総会の運営等について (鳥取県労委) 	安本局長 前田主幹 岸本副主幹
全国労働委員会事務局長連絡会議	6. 14	静岡県静岡市駿河区南町「ホテルセンチュリー静岡」	<ol style="list-style-type: none"> 1 審査概況等について 2 調整事件等の概況について 3 議事懇談 「職場におけるハラスメント (パワハラ) 対策の取組について」 「各労働委員会事務局が抱える課題の共有と解決に向けた検討組織の設置」 	安本局長 入江次長 徳安主事
中国地区労働委員会事務局審査主管課長会議	8. 1 ～ 2	島根県松江市殿町「島根県庁」	<p>講演「初審命令に共通する問題点等」 (中央労働委員会職員 荻野 文則氏)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 公益委員会議の活性化について (広島県労委) 2 情報交換「審査分野における労働組合法、労働委員会規則等の課題及び見直し等について」 (島根県労委) 	西尾主幹 田中主事

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調整主管課長会議	8.28 ～29	広島県広島市中区基町「広島県庁」	講演「紛争解決に役立つ勤務形態の差異に基づく処遇格差に係る法令・裁判例等の動向について」 (中央労働員会 西日本事務所長 大崎 勝 氏 中央労働委員会事務局 総務課長 寺山 洋一 氏) 1 あっせん申請後、申請者と連絡が不通となった場合の対応について (鳥取県労委) 2 有期契約労働者の無期転換制度をめぐる相談・事件の状況等について (島根県労委) 3 個別労働関係紛争解決制度関係機関との連携強化について (広島県労委) 4 労働委員会の運営上の課題とその検討に向けた準備について (中労委)	前田主幹 岸本副主幹 徳安主事
全国労働委員会事務局審査主管課長会議	11.29	東京都港区芝公園「労働委員会会館」	1 今後の労働委員会の在り方検討について 2 情報公開開示請求への対応について 3 和解認定後の中労委データベースの取扱いについて	西尾主幹 前田主幹 徳安主事
全国労働委員会事務局調整主管課長会議	11.30	東京都港区芝公園「労働委員会会館」	1 都道府県労働委員会からの事例報告 2 都道府県労働委員会等からの業務報告	前田主幹 西尾主幹 徳安主事

(6) その他の会議

[鳥取労働相談・個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会定例会議]

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

ア 日時

平成30年7月23日(月)

イ 場所

鳥取労働局(鳥取市富安)

ウ 出席委員

三谷会長代理

エ 会議内容等

- (ア) 各機関で運用している労働相談、個別紛争解決制度の概要及び平成29年度を中心とした実施状況
- (イ) 各機関からの協議事項
- (ウ) 意見交換等

第2章 不当労働行為の審査

概 況

平成30年中に係属した不当労働行為救済申立事件はなかった。

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

第3章 労働組合の資格審査

1 概 況

平成30年中に当労働委員会が取り扱った労働組合資格審査はなかった。

2 労働組合資格審査一覧

(1) 平成20年～平成30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
20	1	—	—	—	1	
21	3	—	—	—	3	
22	—	—	—	—	0	
23	3	1	—	—	4	
24	—	—	1	—	1	
25	3	—	—	—	3	
26	—	—	—	—	0	
27	2	—	—	—	2	
28	—	—	—	—	0	
29	4	—	—	—	4	
30	—	—	—	—	0	

(注) 前年からの繰越件数を含む件数である。

(2) 平成20年～平成30年処理区分別一覧表

処理区分 年 別	適 合	不 適 合	取 下 げ	打 切 り	次 年 へ 繰 越	計	備 考
20	1	—	—	—	—	1	
21	3	—	—	—	—	3	
22	—	—	—	—	—	0	
23	3	—	1	—	—	4	
24	1	—	—	—	—	1	
25	3	—	—	—	—	3	
26	—	—	—	—	—	0	
27	2	—	—	—	—	2	
28	—	—	—	—	—	0	
29	4	—	—	—	—	4	
30	—	—	—	—	—	0	

(注) 前年からの繰越件数を含む件数である。

第4章 労働争議の調整

1 概況

平成30年中に係属した調整事件は、新規係属事件が2件だった。調整区分はあっせんであり、いずれも同一労使間の事案であり、申請者は最初は使用者側から、後に組合側から申請された。業種はサービス業であり、調整事項はいずれも団体交渉の促進であった。当該事件は平成30年中に終結し、終結区分は1件は不開始、1件は打切りであった。

2 事件一覧

番号	事件名	調整区分	申請月日 申請者	調整事項	開始 月日	終結月日 終結区分	調整 回数	調整員
1	X争議	あっせん	5.10 使用者	労働争議の解決	—	5.25 不開始	—	(公) — (労) — (使) —
2	Y争議	あっせん	6.22 組合	団体交渉の促進		9.12 打切り	—	(公)濱田 (労)松崎 (使)和田

3 取扱事件概要

(1) 平成30年(調)第1号

X争議あっせん事件

申請者 X
 被申請者 X労働組合
 業種 サービス業
 開始事由 使用者申請
 申請月日 5月10日
 開始月日 —
 終結月日 5月25日
 終結事由 不開始 調整回数 0回 所要日数 16日

ア 調整事項

労働争議の解決(団体交渉の正常化)

イ 労使の主張

(ア) 組合の主張

実情調査は行わなかった。

(イ) 使用者の主張

会社と組合との間で団体交渉の参加者をめぐり対立があるため、実質的な団体交渉ができない状況にある。これまでの組合の従業員の態度から冷静な話し合いは望めないため、第三者に間に入ってもらい、立会団交を行いたい。

ウ あっせんの経過

本申請については、団体交渉が十分に行われていない段階での申請であり、労働委員

会としては、自主解決の努力が不十分であると判断して、労働委員会規則第65条第2項によりあっせんは不開始とした。

(2) 平成30年(調)第2号

Y 争議あっせん事件

申請者	Y労働組合		
被申請者	Y		
業種	サービス業		
開始事由	組合申請		
申請月日	6月22日		
開始月日	—		
終結月日	9月12日		
終結事由	打切り	調整回数 0回	所要日数 83日

ア 調整事項

団体交渉の促進

イ 労使の主張

(ア) 組合の主張

就業規則の改正案の内容について話し合いを行うため、労働組合を結成し、団体交渉を申し入れることとしたが、代表者が出席せず、実質的な団体交渉が出来ない状況にある。団体交渉の促進を求める。

(イ) 使用者の主張

会社としては、団体交渉には交渉権限のある役員を出席させており、今後も代表者自身が団体交渉に参加することは考えていない。

ウ あっせんの経過

労働委員会から、使用者側に対し団交ルール確立や誠実に団体交渉を行うことの必要性等を伝えながらあっせん参加を促したが、これに応じなかったため、あっせん打切りとなった。

第5章 労働争議の実情調査と争議行為予告通知

1 概 況

(1) 労働争議の実情調査

労働委員会規則第62条の2の規定に基づく新規の労働争議の実情調査件数は23件で、昨年より4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23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23件であった。

(2) 争議行為予告通知

労働関係調整法第37条の規定に基づく公益事業の争議行為予告通知の件数は28件で、昨年より3件少なかった。

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

2 労働争議実情調査一覧

番号	名 称	交渉地 (市町村)	調査事項	調査 開始 月日	調査 終結 月日	終結 事由
1	鳥取医療生協争議	鳥取市	賃上げ等	2.27	4.18	解決
2	メディコープとっとり争議	鳥取市	賃上げ等	2.27	5.16	解決
3	三朝温泉病院争議	三朝町	賃上げ等	2.27	6.5	解決
4	米子医療生協争議	米子市	賃上げ等	2.27	6.27	解決
5	日ノ丸西濃運輸争議(建交労)	鳥取市	賃上げ等	3.9	3.27	解決
6	境港海陸運送争議(全日本港湾)	境港市	賃上げ等	3.26	4.19	解決
7	日ノ丸自動車争議	鳥取市	賃上げ等	3.26	3.26	解決
8	済生会境港総合病院争議	境港市	賃上げ等	3.27	4.18	解決
9	境港海陸運送争議(全国港湾)	境港市	賃上げ等	4.10	4.19	解決
10	因伯通運争議(建交労)	鳥取市	賃上げ等	4.18	6.25	解決
11	因伯通運争議(運輸労連)	鳥取市	賃上げ等	4.18	6.21	解決
12	済生会境港総合病院争議	境港市	夏季一時金等	6.6	6.21	解決
13	境港海陸運送争議(全日本港湾)	境港市	夏季一時金等	6.21	6.21	解決
14	済生会境港総合病院争議	境港市	賃上げ等	10.17	11.13	解決
15	鳥取医療生協争議	鳥取市	年末一時金等	10.25	12.10	解決
16	メディコープとっとり争議	鳥取市	年末一時金等	10.25	12.10	解決
17	三朝温泉病院争議	三朝町	年末一時金等	10.25	12.21	解決
18	米子医療生協争議	米子市	年末一時金等	10.25	12.21	解決
19	日ノ丸西濃運輸争議(建交労)	鳥取市	年末一時金等	10.26	12.10	解決

20	因伯通運争議（建交労）	鳥取市	年末一時金等	12.10	12.10	解決
21	因伯通運争議（運輸労連）	鳥取市	年末一時金等	12.10	12.10	解決
22	日ノ丸自動車争議	鳥取市	年末一時金等	12.10	12.10	解決
23	境港海陸運送争議（全日本港湾）	境港市	冬季一時金等	12.10	12.10	解決

3 争議行為予告通知一覧

番号	通知者		受付 労委	交渉事項	受付 月日	予告 月日	備 考
	名 称	所在地 (都道府県)					
1	国鉄労働組合	東京都	中労委	賃上げ等	2.15	2.27	
2	全日本建設交運一般労働組合	東京都	中労委	賃上げ等	2.15	3.7	因伯通運分会 日ノ丸西濃運輸分会
3	ANA乗員組合	東京都	中労委	労働環境 改善等	2.16	3.23	
4	ANAウイングス 乗員組合	福岡県	中労委	労働条件 改善等	2.21	3.6	
5	全日本港湾労働組 合	東京都	中労委	賃上げ等	2.23	3.6	境港支部
6	全国電力関連産業 労働組合総連合	東京都	中労委	賃上げ等	2.26	3.9	
7	鳥取県医療労働組 合連合会	鳥取県	鳥取県	賃上げ等	2.27	3.15	鳥取医療生協労働組 合・メディコープと っとり労働組合・三 朝温泉病院労働組 合・米子医療生協労 働組合
8	全日本建設交運一 般労働組合全国鉄 道本部	東京都	中労委	賃上げ等	2.27	3.15	西日本米子地方本部 (建交労鉄道)
9	全日本運輸産業労 働組合連合会	東京都	中労委	賃上げ等	2.28	3.16	因伯通運労働組合
10	エヌ・ティ・ティ労 働組合	東京都	中労委	賃上げ等	2.28	3.12	
11	全国労災病院労働 組合	東京都	中労委	労働環境 改善等	3.2	3.14	山陰労災支部
12	全日本空輸乗員組 合	東京都	中労委	賃上げ等	3.5	3.19	
13	日本私鉄労働組合 総連合会	東京都	中労委	賃上げ等	3.5	3.16	日ノ丸自動車支部

番号	通 知 者		受付 労委	交渉事項	受付 月日	予告 月日	備 考
	名 称	所在地 (都道府県)					
14	KDD I 労働組合	東京都	中労委	賃上げ等	3. 8	3. 19	
15	全国港湾労働組合 連合会	東京都	中労委	協定の改 定等	3. 12	3. 23	
16	全済生会労働組合	埼玉県	中労委	賃上げ等	3. 23	4. 9	境港病院支部
17	全済生会労働組合	埼玉県	中労委	夏季一時 金等	5. 10	5. 24	境港病院支部
18	A N A ウイングス 乗員組合	福岡県	中労委	安全運航 等	5. 25	6. 6	
19	全日本港湾労働組 合日本海地方本部	新潟県	新潟県	夏季一時 金等	6. 6	6. 20	境港支部
20	全国労災病院労働 組合	東京都	中労委	労働環境 改善等	9. 19	10. 4	山陰労災支部
21	全済生会労働組合	埼玉県	中労委	年末一時 金等	10. 4	10. 18	境港病院支部
22	全日本建設交運一 般労働組合	東京都	中労委	年末一時 金等	10. 18	11. 1	因伯通運分会 日ノ丸西濃運輸分会
23	A N A ウイングス 乗員組合	福岡県	愛知県	労働条件 改善等	10. 19	11. 1	
24	鳥取県医療労働組 合連合会	鳥取県	鳥取県	年末一時 金等	10. 19	11. 8	鳥取医療生協労働組 合・メディコープと っとり労働組合・三 朝温泉病院労働組 合・米子医療生協労 働組合
25	全日本運輸産業労 働組合連合会	東京都	中労委	年末一時 金等	11. 2	11. 16	因伯通運労働組合
26	全日本港湾労働組 合日本海支部	新潟県	中労委	年末一時 金等	11. 9	11. 28	境港支部
27	日本私鉄労働組合 総連合会	東京都	中労委	年末一時 金等	11. 15	11. 26	日ノ丸自動車支部
28	全日本国立医療労 働組合	東京都	中労委	年末一時 金等	11. 22	12. 3	

第6章 個別労働関係紛争の相談・あっせん

1 労働相談

(1) 対応状況

労働相談会における労働相談を含め、平成30年における対応状況は以下のとおりである。なお、相談件数は平成17年の相談開始以降、過去最多の322件だった。

ア 相談内容

件数 (重複集計)	相談内容 (重複集計) [回]				
	経営又は 人事 (解雇等)	賃金等 (未払い等)	労働条件等 (勤務時間等)	職場の人間関係 (嫌がらせ等)	その他
549	117	91	205	115	21

イ 対応状況

労働相談会における労働相談を含め、平成30年における対応状況は以下のとおりである。

件数 (実数集計)	対応状況 (実数) [件]			
	助言	法令の説明	あっせん 制度説明	他機関紹介
322	290	13	6	13

(2) 関係機関による日曜労働相談会の開催 (年3回、県内3地区一斉開催)

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

ア 3月【鳥根県と共同開催】

東 部	日時	平成30年3月4日(日) 午前10時から午後3時まで
	会場	県民ふれあい会館(鳥取市扇町)
	相談対応者	(公)三谷代理、(使)和田委員
中 部	日時	平成30年3月4日(日) 午前10時から午後3時まで
	会場	県立倉吉未来中心(倉吉市駄経寺町)
	相談対応者	(使)稲井委員
西 部	日時	平成30年3月4日(日) 午前10時から午後3時まで
	会場	米子市福祉保健総合センターふれあいの里(米子市錦町)
	相談対応者	(労)田中委員、(労)松崎委員

(参考) 鳥根県労働委員会の相談会：平成30年3月4日(日) 出雲市内で実施

イ 6月【島根県と共同開催】

東部	日時	平成30年6月17日(日) 午前10時から午後3時まで
	会場	県民ふれあい会館(鳥取市扇町)
	相談対応者	(公)浦木委員、(使)宮城委員
中部	日時	平成30年6月17日(日) 午前10時から午後3時まで
	会場	県立倉吉未来中心(倉吉市駄経寺町)
	相談対応者	(労)田中委員、(使)稲井委員
西部	日時	平成30年6月17日(日) 午前10時から午後3時まで
	会場	米子コンベンションセンターBIGSHIP(米子市末広町)
	相談対応者	(労)松崎委員、(使)竹上委員

(参考) 島根県労働委員会の相談会：平成30年6月17日(日) 浜田市内で実施

ウ 10月【島根県と共同開催】

東部	日時	平成30年10月21日(日) 午前10時から午後3時まで
	会場	鳥取市福祉文化会館(鳥取市西町)
	相談対応者	(労)安養寺委員、(使)和田委員
中部	日時	平成30年10月21日(日) 午前10時から午後3時まで
	会場	倉吉市文化活動センター(倉吉市住吉町)
	相談対応者	(労)澤田委員、(使)稲井委員
西部	日時	平成30年10月21日(日) 午前10時から午後3時まで
	会場	国際ファミリープラザ(米子市加茂町2丁目)
	相談対応者	(公)杉山委員

(参考) 島根県労働委員会の相談会：平成30年10月21日(日) 松江市内で実施

(3) 12時間労働相談(「労使ネットとっとり」労働相談週間事業)

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

日時	平成30年6月4日(月)から6月8日(金)まで 午前8時から午後8時までの12時間
会場	労使ネットとっとり(県庁第二庁舎7階 労働委員会事務局内)
相談対応者	事務局職員

2 個別労働関係紛争あっせん事件

平成 30 年中の新規申請は 36 件で、すべて労働者からの申請であり、終結が 33 件、次年への繰越が 3 件であった。終結区分は解決 19 件、取下げ 3 件、打切り 11 件であった。なお、平成 30 年のあっせん新規係属件数は、平成 14 年の制度開始以降、過去最多であった。

【あっせん事件一覧】

事件番号	申請日 申請者	あっせん事項	開始日	終 結 日 終結区分	あっせん回数	処理日数	あっせん員
29- 5	H29 4. 17 労働者	職場の人間関係に関する話合い	H29 4. 18	H30 6. 19 打切り	4 回	281 日	(公)杉山 (労)池内 (使)江尻
29-27	12. 11 労働者	賞与に関する話合い	12. 12	1. 4 打切り	—	25 日	(公)山本 (労)安養寺 (使)和田
29-28	12. 14 労働者	離職に関する話合い	12. 14	1. 11 解 決	1 回	29 日	(公)三谷 (労)松崎 (使)宮城
29-29	12. 22 労働者	退職金に関する話合い	H30 1. 10	3. 9 打切り	2 回	78 日	(公)太田 (労)本川 (使)江尻
30- 1	H30 1. 11 労働者	労働者保護に関する話合い	1. 11	1. 28 取下げ (関与解決)	1 回	18 日	(公)浦木 (労)本川 (使)宮城
30- 2	1. 19 労働者	離職に関する話合い	1. 22	2. 20 解 決	2 回	33 日	(公)河本 (労)安養寺 (使)和田
30- 3	1. 19 労働者	就業規則改定等に関する話合い	1. 22	4. 2 打切り	—	74 日	(公)門脇 (労)松崎 (使)竹上
30- 4	1. 19 労働者	就業規則改定等に関する話合い	1. 22	4. 2 打切り	—	74 日	(公)門脇 (労)松崎 (使)竹上
30- 5	1. 19 労働者	就業規則改定等に関する話合い	1. 22	4. 2 打切り	—	74 日	(公)門脇 (労)松崎 (使)竹上
30- 6	2. 5 労働者	個人情報の取扱いに関する話合い	2. 5	6. 26 打切り	1 回	142 日	(公)杉山 (労)本川 (使)江尻
30- 7	2. 21 労働者	ハラスメントに関する話合い	2. 5	6. 20 解 決	2 回	120 日	(公)浦木 (労)池内 (使)宮城
30- 8	2. 27 労働者	契約更新に関する話合い	3. 6	4. 9 解 決	2 回	42 日	(公)石黒 (労)澤田 (使)江尻

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
30- 9	3. 1 労働者	労務環境の改善に関する話合い	3. 1	4. 17 取下げ (関与解決)	-	48 日	(公)松田 (労)安養時 (使)稲井
30-10	3. 4 労働者	労働条件変更に関すること	3. 7	3. 22 解 決	1 回	19 日	(公)山本 (労)松崎 (使)和田
30-11	3. 5 労働者	給料保障に関する話合い	3. 7	4. 23 取下げ (関与解決)	-	50 日	(公)三谷 (労)田中 (使)宮城
30-12	3. 6 労働者	懲戒解雇に関する話合い	3. 7	5. 10 取下げ	-	66 日	(公)松田 (労)本川 (使)宮城
30-13	3. 7 労働者	雇止めに関する話合い	3. 7	5. 29 解 決	2 回	84 日	(公)太田 (労)澤田 (使)竹上
30-14	3. 13 労働者	解雇に関する話合い	3. 13	4. 29 解 決	1 回	48 日	(公)山本 (労)澤田 (使)宮城
30-15	3. 15 労働者	配置転換に関する話合い	3. 16	9. 10 解 決	3 回	180 日	(公)浦木 (労)安養寺 (使)和田
30-16	4. 4 労働者	職場環境に関する話合い	4. 5	5. 17 打切り	-	44 日	(公)三谷 (労)松崎 (使)和田
30-17	4. 16 労働者	解雇に関する話合い	4. 17	5. 30 解 決	1 回	45 日	(公)濱田 (労)安養寺 (使)稲井
30-18	4. 20 労働者	職場環境に関する話合い	5. 14	8. 14 解 決	2 回	117 日	(公)門脇 (労)田中 (使)竹上
30-19	5. 22 労働者	離職に関する話合い	5. 23	7. 12 打切り	-	52 日	(公)山本 (労)本川 (使)宮城
30-20	6. 4 労働者	雇用継続に関する話合い	6. 4	11. 12 打切り	2 回	162 日	(公)門脇 (労)松崎 (使)竹上
30-21	6. 17 労働者	職場環境の改善に関する話合い	6. 19	8. 5 解 決	1 回	50 日	(公)三谷 (労)田中 (使)宮城
30-22	6. 26 労働者	離職に関する話合い	6. 26	11. 8 取下げ (関与解決)	-	24 日	(公)石黒 (労)本川 (使)江尻

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
30-23	7. 3 労働者	職場環境に関する話 合い	7.25	8. 8 打切り	-	37日	(公)浦木 (労)本川 (使)稲井
30-24	7.11 労働者	未払いの手当に関す る話合い	7.11	8.23 解 決	2回	44日	(公)杉山 (労)松崎 (使)竹上
30-25	7.27 労働者	離職に関する話合い	7.27	8.21 打切り	-	26日	(公)太田 (労)本川 (使)江尻
30-26	7.30 労働者	離職に関する話合い	7.30	8.21 打切り	-	23日	(公)太田 (労)本川 (使)江尻
30-27	8.17 労働者	離職に関する話合い	8.17	10.19 取下げ (関与解決)	-	57日	(公)太田 (労)本川 (使)江尻
30-28	9. 6 労働者	職場環境の改善に関 する話合い	9. 6	9. 13 取下げ	-	8日	(公)山本 (労)澤田 (使)宮城
30-29	10. 9 労働者	解雇に関する話合い	10.10	11.14 打切り	-	37日	(公)杉山 (労)田中 (使)江尻
30-30	10.17 労働者	復職に関する条件に ついての話合い	11.28	次年繰越			(公)浦木 (労)本川 (使)稲井
30-31	10.29 労働者	解雇に関する話合い	10.29	11.19 取下げ	-	22日	(公)太田 (労)松崎 (使)江尻
30-32	11. 9 労働者	離職に関する話合い	11.12	11.29 解 決	1回	21日	(公)松田 (労)澤田 (使)宮城
30-33	11.20 労働者	離職に関する話合い	11.28	12.14 解 決	1回	25日	(公)濱田 (労)澤田 (使)稲井
30-34	11.27 労働者	離職に関する話合い	11.28	次年繰越			(公)三谷 (労)安養寺 (使)和田
30-35	12.10 労働者	離職に関する話合い	12.11	12.26 取下げ (関与解決)	-	17日	(公)太田 (労)松崎 (使)江尻
30-36	12.17 労働者	労働条件等に関する 話合い	12.17	次年繰越			(公)山本 (労)安養寺 (使)宮城

第7章 労使ネットとっとり（個別労使紛争解決支援センター）の活動

1 概況

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

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

平成30年末までに370件を超えるあっせんを取扱っているが、労働委員会が行う労働相談や「あっせん」等に対する県民の認知度はいまだ高いとは言えないのが現状である。

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

2 周知広報活動

(1) 広報の基本方針

ア 広報内容

個別労働紛争解決支援機関としての「労使ネットとっとり」の存在に加えて、その特長である、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（時間や回数制限なく）何度でもあっせんを行うことの3点と、これまでの解決率、平均処理日数、被申請者の参加率等の実績についても広報・PRする。

イ 集中広報期間等

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

ウ 広報媒体等

- 引き続き可能な限り多くの広報媒体の利用を検討するとともに、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発行の冊子「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。
- 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

ア 労働相談会・労働相談週間の取組み

- ①関係機関による日曜労働相談会の開催（年3回、県内3地区一斉開催）
「第6章 個別労働関係紛争の相談・あっせん 1（2）」にて詳細記載
- ②「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（3）」にて詳細記載

イ 労働相談会・労働相談週間等の周知広報活動

① リーフレット・ティッシュの街頭での配布

集客施設の来場者に対し、日曜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、県中小企業労働相談所（みなくる）及び日本司法支援センター鳥取地方事務所（法テラス鳥取）と連携して行った。

○6月街頭PR

東 部	日 時	平成30年6月3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）安養寺委員、事務局職員
中 部	日 時	平成30年6月3日（日）午前10時から午後1時まで
	会 場	倉吉パープルタウン及び新あじそうパープル店（倉吉市山根）
	配 布 者	（公）濱田会長、（労）澤田委員、事務局職員
西 部	日 時	平成30年6月3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	（公）杉山委員、（使）江尻委員、事務局職員

○10月街頭PR

東部	日時	平成30年10月7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) 浦木委員、(使) 和田委員、事務局職員
中部	日時	平成30年10月1日(日) 午前10時から午後1時まで
	会場	倉吉パープルタウン及び新あじそうパープル店(倉吉市山根)
	配布者	(労) 本川委員、(労) 田中委員、事務局職員
西部	日時	平成30年10月7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	(公) 門脇委員、(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30年10月5日(金) JR松江駅前(松江市朝日町)

②新聞広告(鳥取県からのお知らせ・マンガ広告)

地区	掲載日	媒体	告知内容
全域	平成30年 2月22日(木)	日本海新聞	フリーダイヤル・労働相談 日曜労働相談会(3月4日(日))
全域	平成30年 3月8日(木)	日本海新聞	フリーダイヤル・労働相談 4月定期労働相談会
全域	平成30年 10月7日(日)	日本海新聞	<まんがが広告> フリーダイヤル・労働相談 日曜労働相談会(10月21日(日))

**労働関係機関による
無料日曜労働相談会**
弁護士、社労士、労働委員会委員など専門家が相談に乗ります!

日 期 **10月21日**
午前10時～午後3時

場 所 東部 / 鳥取市福祉文化会館(鳥取市西町)
中部 / 倉吉市文化活動センター(倉吉市住吉町)
西部 / 園蔵ファミリープラザ(米子市園蔵町)

対 象 労働者、専業主婦、正社員、アルバイトなどの雇用形態は問いません。相談内容の相談も可能です。

内 容 労働関係全般
解雇、職場の人間関係、休職、労働時間など。
※業務・採用に関するものを除く

【相談方式】 電話、匿名可、秘密厳守、当日先着順(事前予約優先)
【予約方法】 電話または県のホームページから電子申請
【予約期間】 10月19日(金)午後5時15分

予約・問合せ先
相談予約部・労働相談・あつせん制度に関するお問合せは
労働ネットとっとり
(県庁労働委員会)

相談専用フリーダイヤル(電話)
0120-77-6010
FAX 0857-26-8153

当日の問合せ先
電話 090-7778-2109

労働ネットとっとり

「労働ネットとっとり」で解決しませんか?
「あつせん」制度は、公益財団(伊達上等)、労働者側(労働組合の役員等)、使用者側(会社の経営者等)の3人で構成されています。

あつせん 制度の流れ
1. 労働相談
2. あつせん制度
3. 労働相談
4. あつせん制度
5. 労働相談
6. あつせん制度
7. 労働相談
8. あつせん制度
9. 労働相談
10. あつせん制度

労働相談とは何か
労働相談とは、労働者が労働関係に関する悩みやトラブルを抱えているときに、労働者側、使用者側、労働関係機関の3者が協力して解決を図る仕組みです。

労働相談のメリット
労働相談は、労働者が労働関係に関する悩みやトラブルを抱えているときに、労働者側、使用者側、労働関係機関の3者が協力して解決を図る仕組みです。

労働相談のデメリット
労働相談は、労働者が労働関係に関する悩みやトラブルを抱えているときに、労働者側、使用者側、労働関係機関の3者が協力して解決を図る仕組みです。

10月は個別労働関係紛争処理制度への周知月間です。

③新聞タウン情報誌

地区	日程	媒体	告知内容
鳥取県内全域、島根県安来市、兵庫県但馬地方	6月14日(木)	日本海新聞 タウン情報誌 「うさぎの耳」	労使ネットととりの周知 (フリーダイヤルでの相談) 日曜労働相談会(10月21日(日))
〃	10月12日(木)	〃	〃

④テレビ・ラジオ番組への出演

○山陰放送 鳥取県県政情報番組「マルっと！とっとり」への出演

放送日時	出演者	PR内容
平成30年2月24日(土) 午後9時54分から	(公)三谷代理 (労)安養寺委員 (使)宮城委員	・労使ネットととりの周知 ・「個別あっせん」の紹介

○NHKとっとり放送局放送「いろ☆どり」への出演

放送日時	出演者	PR内容
平成30年6月8日(金) 午後6時10分から	事務局職員	日曜労働相談会(6月17日(日))

⑤懸垂幕・横断幕の掲出

地区	場所	媒体	掲出期間	告知内容
東部	県議会棟 (鳥取市東町)	横断幕	6月1日(金)から 6月29日(金)まで	全国共通キャッチフレーズ 「ご存じですか？労使ネットとっとり ～雇用のトラブル まず相談～」 労使ネットととりのロゴマーク 相談フリーダイヤル
			10月1日(月)から 10月31日(水)まで	
中部	中部総合事務所 (倉吉市東巖城町)	懸垂幕	6月1日(金)から 6月29日(金)まで	
			10月1日(月)から 10月31日(水)まで	
西部	米子市宮武道館 (米子市糺町)	横断幕	6月1日(金)から 6月29日(金)まで	
			10月1日(月)から 10月31日(水)まで	

⑥その他相談会の周知広報活動

○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

※電子申請による予約用のQRコードを掲載

〔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
 - 関係各所の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



〈チラシ QRコード〉

ウ 労働相談窓口の周知ステッカーの作成及び掲示

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

当労働委員会の実施する労働相談の窓口を広くPRするため、平成28年に周知ステッカーを作成し、平成30年も引き続き県内の公共施設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〕

1 公共施設

県庁（本庁舎、中部総合事務所、西部総合事務所、東部庁舎、八頭庁舎、県立ハローワーク）、市町村役場（北栄町・江府町・日南町・境港市以外）、とりぎん文化会館、米子コンベンションセンター

2 県内企業・店舗

株式会社いない、イオンリテール株式会社（イオン日吉津店、イオン米子駅前店、イオン鳥取北店）、株式会社ポプラ、株式会社ファミリーマート、鳥取市役所、株式会社サンマート 等



<とっとりぎん文化会館>



<鳥取県庁>

エ 「未来の労働者・使用者（県内高校生）」向けの広報

クリアファイルの配布（未来の労働者・使用者である高校生向け啓発）

地区	日程	媒体	告知内容
全域	12月中旬	クリアファイル5,800部	労使ネットとっとり周知 フリーダイヤル・労働相談

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

オ その他

10月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。

3 出前講座

これから社会に出ていく高校生や大学生などの、未来の労働者又は事業主に対する労働教育、労使紛争の未然防止及び労働委員会の認知度向上を目的として、高校生・大学生等を対象に行う出前講座を平成30年に2回開催した。

(1) 鳥取県立八頭高等学校における出前講座

日程：平成30年6月21日（木）

場所：八頭高等学校中研修室

講師：和田委員、宮城委員

参加者：生徒11名、教諭

【概要】

冒頭に、和田委員から労働委員会についての説明、宮城委員からワークルールについての説明があったのち、「就職について考えてみよう」をテーマに、座談会が行われた。

生徒からの質問を口火に、両委員から「積極性が何より重要である」など、豊富な経験に裏打ちされた、就職についての多岐にわたるアドバイスがなされ、生徒は熱心に聞き入っていた。



両委員からのアドバイス



座談会風景



生徒からの御礼

(2) 鳥取敬愛高校における出前講座

日程：平成30年9月19日（水）

場所：鳥取敬愛高校アリーナ

講師：竹上委員

参加者：生徒約150名、教諭

【概要】

社会参加に必要なワークルールやビジネス行動に係る講義が行われた。

生徒達は、ワークルールに関する竹上委員からの投げかけを受けて、議論を交わし、それぞれの答えを発表したほか、働く前に身に着けておく常識行動について聞き入り、竹上委員作成のトレーニングカードを使って接遇表現を学んだ。



ビジネスマナー等について説明



トレーニング風景



生徒からの御礼・決意表明

4 労働紛争予防セミナー

〔期日等〕

期 日 平成 30 年 2 月 28 日（水）

場 所 ホテルモナーク鳥取（鳥取市永楽温泉町 403）

参加者 鳥取県労働委員会委員・あっせん員候補者、労使関係団体、関係機関ほか

〔講演〕

講 師 広島大学大学院社会科学系研究科教授 三井 正信 氏

演 題 「最近の重要な判例や労働法改正の動向等について

～非正規労働者の格差や長時間労働の課題に関する動向を中心に～

〔内容（講演録）〕

はじめに

それでは皆さんこんにちは。ありがとうございます。広島大学の三井でございます。こうして、今日はわざわざお招きいただきまして非常に光栄に存じております。はりきってレジメは 17 ページ、18 ページのボリュームのあるのをつくってしまったのですが、これをずっとお話すると 3 時間ぐらいかかってしまいますので大きなポイントを、できる限り分かりやすくお話したいと思います。



1. 現在の雇用社会をめぐる状況と働き方改革

（1）近年の非正規雇用・不安定雇用の状態とそれをめぐる問題点

まず、現在の雇用社会をめぐる状況と働き方改革ということですが、安倍首相の働き方改革は 2 本柱がありまして、1 つが非正規の同一労働同一賃金、それからもう 1 つは正社員の長時間労働の是正ということでございますが、まさにそれは現在の日本の雇用社会の現状を反映しておるということでもあります。近年では非正規雇用、その多くが有期雇用ということもありまして不安定雇用が増加しております。今、労働者の約 4 割が非正規雇用と言われております。では、正規と非正規というのはどういうふうに分けるのかというと、座標軸がかつては 2 つ、今 3 つなんです、有期か無期か、それからフルタイムかパートタイムかということですが、派遣が入りましたので直接雇用か間接雇用か、これ 3 つの座標軸ということになります。ですから、無期・フルタイム・直接雇用っていうのは正社員でありまして、それ以外が非正規ということになります。

近年、特に 1990 年代のバブル崩壊以降ですね、日本経済長期不況、不透明な時代に入ってきてまして、正社員の減量化、それからグローバル経済の激化ということとにかくホワイトカ

ラーの生産性を上げてコストを減らしてやっていくというようなことが主流になりました。特に、もう今は日本経団連に統合されてしまっていないのですが、日経連の1995年の「新時代の日本的経営」という文書がございますが、労働者3分論というのを打ち出しまして、1つは長期蓄積能力活用型、これは昔からの終身雇用の労働者であります、あとは高度専門能力活用型、雇用柔軟型です。高度専門能力というのは、昔は正社員で使っていた高度の能力の人を必要な期間だけ有期雇用で雇うもの、それで、雇用柔軟型というのはそういう柔軟な雇用で対処する、こういう方法を打ち出したわけでありまして、日経連のこの文書以降、どんどんやはりそういう風に正社員が減ってきているという状況でございます。長期蓄積能力活用型も、終身雇用は前提としているのですが、昔は年功賃金がセットになっておりました。しかし、時を同じくして、そのころから企業では成果主義賃金年俸制度というものが導入されてきて、そういう年功賃金ということがなくなって競争も激化をしてきています。ますます正社員間でも成果を上げるということで長時間労働が問題になってきたということでございます。

まず、正社員と非正規の区別になりますが、単に今、言った座標軸だけの問題ではありません。非正規はやはり有期の人が多いということで雇用が不安定ということがあるんですが、それにプラスして労働条件格差が非常に大きいということがあるわけでありまして、安倍さんが前に民主党に政権を譲る前から動きがあったんですが、特に民主党政権の2012年以降その格差是正ということに関しましては動きが盛んになっているようであります。それで、これが1本目の柱。だから、働き方改革でもこの問題が取り上げられています。それから正社員は正社員で、先ほど言ったように成果主義のもとでますますグローバル経済の荒波にさらされて、無限定な働き方ということが問題になってきました。特に長時間労働ということが問題になりました。そこで安倍政権は働き方改革ということで、日本経済はこのままでは立ち行かないのできちっと対処しようということで、今言った2つの問題に取り組もうということになっているのでございます。そういった中で、特に長時間労働の問題は最近長時間働く労働者が増えているということだけではなくて、一昨年、電通、第二の電通事件と記憶しているんですが、電通の新入女子社員の自殺、過労自殺問題、あれで火が点きまして、とにかく何とか、ワーク・ライフ・バランスを含めて労働時間規制をとということになったわけでありまして。

（2）労働紛争の増加と個別労働紛争解決システムの整備について

かつては雇用社会においては、紛争が起こっても裁判所へ行くのはなかなか大変だということでありまして、1990年代バブルが弾けるまでは会社の提訴分を入れても年間1,000件ぐらいしか裁判所に事件がかかりませんでした。労基署へ行っても労基法と最賃法と労働安全衛生法しか権限がありませんから、解雇で労基署に行っても、「すいません、うちには権限がないので裁判所へ行ってください。」という状況でありましたので、それではまずいということになり、どんどんそういう行政の対応も広がってまいりまして、1998年に労働基準法が改正されまして紛争解決援助制度というのが設けられました。

これは労働基準監督署が権限外の事項でもそういう問題に対して指導ができるようになる、援助ができるようになるということで注目されました。これが呼び水になりまして、この制度が発展的解消という形で廃止され、2001年に個別労働紛争の解決の促進に関する法律というのが制定されまして、都道府県労働局長による助言・指導制度、それから都道府県労働局による相談、つまり総合労働相談コーナーでの相談（これは年間何十万件といわれて、活況を呈して

います) が規定され、それから紛争調整委員会によるあっせんがなされることになり、無料で国の労働局におかれた紛争調整委員会があっせんに乗り出すという紛争解決の援助も出てきました。年間 7,000 件ぐらいですね、あっせんが使われているのは。

それとともに、この法律は、今日主催の労働委員会にも関係するのですが、国だけでなく都道府県も努力しなさいということでありまして、多くの都道府県で、労働委員会が多いんですけども、今までのように不当労働行為事件とか、労働関係調整法の事件だけではなくて、都道府県労働委員会によりまして個別紛争の相談・あっせんなどを行う事例が増えてきて、これが大きく紛争解決に役立っておるということでありまして、この法律は成果を上げまして結構トラブル解決に役立っておるということです。

それで、もう 1 つ重要なのは 2004 年に労働審判法ができて、2006 年から労働審判制度が開始されたということです。これは争訟的非訟事件といいまして、裁判ではないんですが、分かりやすく言えば民事裁判みたいなものなんです、裁判官とそれから労働側から推薦の出た審判員 1 名、それから使用者側から推薦を受けておる審判員 1 名、合計 3 名で、原則として 3 回の期日で紛争解決をするということになっておりまして、これは今、非常に使われております。私も弁護士登録をしていて、今まで 5、6 回労働審判の代理人をしたことがあります、非常にスピーディーに解決をして使い勝手のいい制度だということでありまして、これが現在年間 3,500 件ぐらいあります。それから会社側が訴えたものも入れて通常の裁判所での労働事件が 3,500 件ぐらいあります。だから、裁判所は年間で合計して 7,000 件ぐらい事件を処理するようになっているんです。かつてはこれほどまでではなかったですね。

それと、この労働委員会の相談とか、都道府県労働局の相談とかで、結構労働紛争の解決も広がってきておる。そこで、こういう研修もやる都道府県もできてきているということです。それから労働 NPO も広がりまして、私この 11 月に、去年のワークルール検定の講師でたまたまこの鳥取へ来させていただいたわけなんです、NPO が紛争解決とか、それから紛争解決の予防のためのワークルール教育ということを謳いまして、結構これが浸透してきております。今、NPO が場合によっては高校あたりに出前授業をやって、働く前、社会に出る前の高校生に、自分の身を守ったり、トラブルを起こさないワークルールの普及活動等もして、これが紛争予防とか、解決について役立っているということです。

2. 有期労働契約をめぐる 2012 年労働契約法改正 (18 条・19 条・20 条) とそれをめぐる法的諸問題

(1) 概説

それから、今の安倍さんじゃないですが、働き方改革におきましても行政 ADR の活用というのをやっぱり謳っておるわけでございまして、裁判だけではなくて、多様な紛争解決ルート、これが整備されようとしてきているということでございます。特に、安倍さんなんかも言っていますように、今、話題になっております労働契約法 20 条ですね、働き方改革の法案で廃止、削除をしてパート労働法の 8 条に統合してパート・有期労働法にしようという流れがあるんですが、何でこんなことをするかというと、パート労働法は単なる民事法規だけでなくて行政法規、行政指導の根拠となる法規でもあるんですね。ですから、有期を単に民事法規、契約法に委ねるだけではなくて、そういう行政のサービス提供の対象にもしようということが含まれておりまして、ますますそういう方向で、労働委員会を含めて紛争解決の行政による重要性が広

がってきています。そこで、きょうのお話のメインは確かに労働時間もあるんですが、その非正規の問題ということがありますので、まず、今、裁判で問題にもなっているんですが、有期労働契約をめぐる 2012 年の労働契約法改正、18 条、19 条、20 条のところをめぐる法的諸問題ということレジュメに書き加えております。

まず、概説というところでございますが、2012 年に民主党政権のもとでありますけども、有期労働契約に関しまして労働契約法が改正されて 3 つの条文ができました。5 年を超えて更新された有期労働契約の無期転換を新たに規定し (18 条)、そして併せて確立された判例法理である雇止め法理、そう簡単に期間がきたから雇止めできないよってという法理を条文化をする (19 条)。それから有期を理由とする不合理な労働条件の禁止に関する条文 (20 条) というのが設けられたということでございます。分かりやすく言うと有期労働者の雇用の安定化と労働条件の格差の解消を目指すという立法がなされているのでございます。

そこで、この改正法が施行されたのが 2013 年の 4 月 1 日なんですけど、いよいよ 5 年超えてこの 4 月以降注目を浴びることになるであろう 18 条の問題、ここから入らせていただきたいと思っております。5 年を超えて更新をされました有期労働契約の無期転換ということでございますが、これは有期労働契約が反復更新されまして、期間を通算して 5 年を超えた場合、労働者に無期転換申込権を与えて無期転換を図ることを可能とするわけでございます。これ有期労働契約の出口規制と言われておりますが、先ほど言いました 2013 年 4 月 1 日の施行日以降に期間の開始する有期労働契約から対象となるんですが、5 年を超えて反復更新された場合、1 回以上の反復更新が必要となるんですけども、労働者の申込みによって無期労働契約に転換できるという仕組みをつくります。これは実際労働者が無期転換してくれって言ったら使用者は拒めないんですが、労働契約は契約でありますから合意原則というのを基本としておりまして、労働者が無期転換申込権を行使すると使用者は承諾したものとみなされるということで、一応みなし合意の形をとることになっておるということでございます。

従来は有期労働契約をめぐる法規制といったらですね、入口規制、出口規制というものがなくて、労働基準法に最長期間の制限、最長 3 年、それから専門業務、高度知識を持っている人、専門業務、それから 60 歳以上の人は最長 5 年というルール、それから判例がそれではかわいそうなので期間がきたからとして雇止めされた人を救ってあげるんだという雇止め法理、これは判例法理ですが、これしかなかった。入口規制、出口規制っていうのはドイツ、フランスを初めとするヨーロッパの国であるんですが、入口規制っていうのはいわば無期契約が原則、フランスでははっきり労働法典に書いてあるんですが、有期契約は例外であって無期契約が原則である。だから、有期契約を締結するには合理的な理由がある。理由があるとされるのは、例えば今回中国から大量の受注がきたから、三カ月間それを捌くためにいるとか、育児休業、産休とかそういった休業の間、代替要員が必要である、そういったときであります。合理的理由がないという契約を結ぶことができないのです。

それで、出口規制っていうのは、そもそも有期雇用は臨時的なものであるから、例えば更新は 2 回までよ、もしくは更新は何年限度よ、1 年半限度、それ超えたら無期契約にしますよ。こういうことになっているんですね。ところが日本にはこういう規制がなかったということでございます。日本でも同じようにせねばならないのではないかということになりますね。そこで、2012 年の改正では入口規制は見送られたんですが、出口規制というものが採用されたということでございます。出口規制が、今、言いました 5 年超えの有期労働契約を無期転換にでき

るという仕組みと、それから先ほど言いました雇止め法理、これまた後で詳しく言いますが、雇止め法理を19条という形で条文化するというところでございます。

(2) 5年を超えて更新された有期労働契約の無期転換（労働契約法第18条）

ここでまず18条で定められております有期労働契約の無期転換というお話をするんですが、いよいよこの2018年4月以降に本格的な無期転換ということが始まってまいります。しかし、この5年前に法ができたときに、企業には非常に戸惑いが見られたということです。おおよそこの立法が出されたときに、企業の対応が以下で順次述べるように大きく4つに分かれたのですが、最も注目されたのが、契約更新時における不更新条項ないし更新限度条項の挿入ということが多くの企業で見られることになったということです。これが1つ目の対応です。

そういうことで、この2018年4月から無期転換がなされるということを前提に、現在、雇止めがされるということで大きく問題になっていますが、既に改正法の施行段階でもこれがクローズアップされ、2013年の3月末で契約が切れる人が契約更新に出かけたら、契約書にあなたとの契約はあと何年、何回の更新で終わりにしようという契約が用意されていたということが広くみられました。契約はそこでサインしなかったら更新されない、サインしたらその合意で更新限度を設けるということでありまして、行くも進むもなかなか大変だったんですが、こういう不更新条項というのが多用されたということでございます。これは大企業でも問題になっております。

しかし、そういう企業ばかりではなく、太っ腹な企業は無期転換を承認するところもあります。これが2つ目の対応です。「えい、もう法律がこうなった以上、うちは今まで理由もなしに無期契約繰り返してきたけれども、そういう臨時社員というか、有期社員が必要なんだ。じゃあ、必要だったら戦力にしよう。ということで無期転換を承認しよう。しかし、無期転換するためには定年までおるから、その就業規則とか、労務管理、人事制度をきちっとせんといかん。」と、こういうことです。

それから、3つ目の対応ですが、有期雇用の正社員化、先ほど言った無期転換っていうのは雑用係だったら雑用係、補助係だったら補助係のまま期間だけでなくすという対応なんですが、「えい、もうそういう人が期間ないんだったら、正社員として登用しよう。」という動きが、一部の企業でございます。

それで結構多いんですが、4つ目として、未対応、特に中小企業はどうしていいのかわからないということで、未だに5年経っても手つかずっていう中小企業も多い。ですから、そういう状況のもとでこの4月1日を迎えますと大混乱が生じるのであります。特に、不更新条項の問題は、うちは朝日新聞を取っているんですが、朝日新聞には大手企業の対応が載っているんですね。いよいよ限度条項や不更新条項による雇止めがこの3月末で大量発生するということが社会問題になるとしてあります。

一応ここから、そういう問題じゃなくて、具体的な法律の内容ということで5年超えのルールのお話をしたいと思うんですが、今、言いました5年を超えて反復更新された労働契約の場合ですね、その5年を超えた後の有期労働契約で労働者は無期転換申込権を取得するんですが、これ実質的な形成権、つまり労働者は、無期転換するかどうかは一方的に労働者の意思にかかっているんで、無期転換したくなかったら更新しなくていいんですが、無期転換したければその形成権、私の一存で無期転換してくださいと言えるということであります。それで、無期転

換申込権のあらかじめの放棄はできない、使用者が労働者をお金で釣ってあらかじめそういう権利を放棄させてくれということにはできないと言われているんです。公序良俗違反といって、使用者が札束で権利を持っている弱い者のほっぺたをはたくような形で無期転換申込権を放棄をさせてはならない。ただ、原則6カ月の空白期間、クーリング期間というのが設けられていて、原則6カ月おけば前の期間とは通算しないということになっていきますので、一部の企業では、通算5年超えで無期転換したら大変だっていうことで、今、新たに問題になっているのは5年更新していずれまた更新してあげるけども、半年間空けてからの更新を、こういうことになっておまして、その5年のあとの半年間、新たな有期契約まで労働者はどう食いつなぐんだという問題が出てきておるといことです。

ただ、これがややこしくて、クーリング期間は最長半年なんですけど、もしも今までの契約の通算期間の半分、これは更新の通算でもいいんですが、期間が1年未満の場合はその期間の半分以上を四捨五入して月単位にするというのがルールです。したがって、クーリング期間は最低1カ月ということになります。

2カ月以下の契約の場合1カ月、4カ月から2カ月超えの契約の場合は2カ月、そういう形でクーリング期間を計算し、最長が半年というような格好になります。では、無期転換というのは正社員になるというふうに勘違いする人がおるんですが、その場合、無期転換する場合であっても別段定めがない限り従前と同一の労働条件ということでありまして、単に期間が無期になるというだけでありまして、掃除係だったら掃除係、雑用係だったら雑用係、補助係だったら補助係、パートだったらパートのまま、賃金も労働時間もそのままということですね。ただ定年までおれるようになるという形になるわけでありまして、それでは、企業がじゃあ5年を超える前に早いこと切ってしまうおかという動きが出てくるおそれもあるんですが、後からまたお話しますように、19条とセットになりまして、例えば早めに切ったけども、雇止めは認められませんということでは有期契約が続いて、その結果5年を超えて無期転換がなされるということになる可能性があるというふうになっております。

そこでさらに別の解釈論上の注意点・問題点を話を移しますが、条文を見ますと期間が通算されるのは同一の使用者との労働契約ということでありまして、これは事業所ごとということにはなっていません。例えば旦那さんが全国転勤をして奥さんが旦那さんの転勤について行っておる。ところが奥さんが大型スーパーのチェーン店が好きで、北海道、東京、名古屋、島根、鳥取、広島、福岡と、ついて回っているときに全部同じその会社のスーパーのその地元で働いておる。普通スーパーは、地元で雇う人は地元での雇用管理の記録はありますが全社的なものはありません。ところが、たまたま旦那の転勤について鳥取に来た。それが6年目であって契約結んだとしますね。それで、私は大阪、東京、名古屋、北海道、広島で、もう5年働いている。鳥取で6年目だから無期転換してくれというふうにはできるんですね。ですから、これについて注意してほしいのは事業場、労働基準法の適用は事業場単位の原則なんですけども、あく



まで労働契約法は契約法でありますから、法人、契約主体、つまり企業ですね、これとの契約が5年を超えれば無期転換できるということになっているわけです。多くの事業所を有する、例えば全国展開の会社なんかは知らない間に5年を超えているということで無期転換がなされる事態がみられるということになるわけです。

そこで、多くの会社は予防策といいますか、地元の事業場で雇うときに、「あなたこれまでほかの県とかほかの所、うちのどこかの事業所で雇われたことはないか。」と聞くということになると思います。労働者が嘘をつくとどうなるかですが、実は判例が、まだ契約が結ばれていない先にも、面接に行った人に対して企業からちゃんと聞かれたら嘘をついてはいけないという、真実告知義務というのがあると言っておきまして、これに違反すると経歴詐称の懲戒処分ということになりますので、嘘をついていた、後からばれた、しかし、無期転換したという場合、懲戒処分の問題が出てくる。

それから、次であります、無期転換申込権の行使は発生した契約期間中にしないとだめなんです。だから、期間中に行使しないと消滅するわけでありまして、ただ、不行使の場合、さらにまた次の年度、契約更新がなされたら、新たにその期間につき無期転換申込権が発生し、その期間中に行使することができるということです。だから、5年経っても契約が更新されていれば、その契約更新の都度、無期転換申込権が発生しては消え、発生しては消えるというようなことになるということでもあります。

次に、無期転換申込後の労働条件ということではありますが、別段定めがない限り従前と同一ということでもあります。だから、無期転換申込権を行使しても契約期間が無期となるだけでありまして、決して正社員となるわけではありません。では、別段の定めというのは何かというと、個別合意、就業規則、労働協約ということではありますが、無期転換申込権は事実上形成権、つまり労働者側の一方的な意思で行使できるって言いましたね。だから、個別合意で引き下げようといっても、労働者が、「いやいや、私は一方的に無期転換申込権を行使する。」とさえこれだけで引き下げることはできません。アウトですね。それで、就業規則で引き下げようという場合ですね、今度就業規則の労働契約法の規定、7条か10条かという争いがあるんですが、就業規則が契約内容とならなければならないということになりますね。では、無期転換した人の労働条件を引き下げてやれっていうようなことをすると、合理性がないということで労働契約法7条若しくは10条にひっかかって、そういう就業規則の労働条件は契約内容になっていませんよということになるおそれがあります。それから労働協約の場合は、その非正規労働者、つまり有期社員が労働組合員でなければならないのですが、仮に組合員だとしても組合員は普通は正社員の方が多いいんですよね。ですから、多数決でやると正社員の方の組合員の多数決で労働協約は決まってしまう。そのため、判例は公正代表義務でチェックをかけておきまして、いくらその有期社員、つまり不利益を被る人が、人数が少なくても多数決で負けても、こういう人の利益をきちっと調整して労働協約を結ばないと引き下げを認めんよということになりますのであります。とにかく、とりあえず仮に労使が個別合意をしても、労働者に非常に酷な合意の場合、公序良俗違反とされるおそれがありますし、就業規則・労働協約でやる場合でも労働者が、非常に不合理である、こういう条件は酷であるということになれば認められないということです。つまり、無期転換後の労働条件は別段のものとする場合は合理的なものであることは必要であるし、特に別段の定めをしないと従来のままの労働条件で、期間だけが無期ということになりますね、そういうことでもあります。ここを注意していただきたいということ

で願います。

それから、労働契約法 18 条をめぐるのは規制緩和の動きというのがあります。法改正で 18 条が設けられた直後から早速規制緩和の動きみられました。1つの動きは何かというと、2013 年の「研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律」及び「大学の教員等の任期に関する法律の一部を改正する法律」ということでありまして、大学教員等については契約期間が通算して 10 年を超える場合に無期転換申込権が発生をする。大学等の場合は 10 年ということになっています。それから特に大事なのはこの 2 つ目なんですけど、2014 年の「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別処置法」でありますけど、次の 2 つについては無期転換申込権が発生しないとされているんですけど、これ勘違いする企業がありまして、その 2 つに該当するからラッキーと思うと大間違いで、労働局による雇用管理の認定を受けないとこの例外は適用されない。1 つが、5 年を超える一定の期間内に完了することが予定されている業務につく高度専門知識等を有する有期労働者、これは一定の期間内に完了することが予定されている業務につく期間、上限 10 年、分かりやすくいうと契約期間は、通算しては 10 年まで無期転換申込権は発生しません。それから定年後に有期契約で継続雇用される労働者、定年後に引き続き雇用されている人、これは何かというと今、高年齢者雇用安定法で 60 歳定年をとる企業が多いんですけど、同法は定年後も 65 歳までの継続雇用を義務付けております。それで、定年で一度辞めた人を 1 年契約で 5 回、65 まで雇うということが多くの企業で行われています。中小企業だと、「すみません、あなたもう 1 年いてくれませんか。若手を育てなければならぬし、若手の技能研修を頼みます。」ということになります。そこで、こういう特例がないと、定年で一度辞めた人が有期契約を 5 年を超えて更新したため無期転換し、ずっといてしまうことになるんですね。

ですから、そういうことを避けるという意味で、その企業を定年で辞めた場合ですね、自分の会社を辞めて定年になった人ですが、そういう人が今言ったように 5 年、普通は 5 年、1 年契約で 5 年いてもらうんですけど、「申し訳ないが、若手を育てるからもう 1 年いてください」と言われて、期間を通算して 6 年になっても無期転換申込権が発生しない。それから、これは労働局の雇用管理の認定を受けなければならない、こういうことになってきたということでもあります。

以上が 18 条をめぐる問題でございます。本格的にこの無期転換申込権が発生するのはこの 4 月 1 日以降であります。ですから、今年は先ほど言ったように大手企業でも不更新条項とか、更新限度条項を設けているところがありますが、この 3 月いっぱいまで雇い止めされる労働者がどんどん出てくる。若しくはまた雇ってあげるけど、あと半年間経ってからねという企業も出てくるということなんですけど、その場合、中小企業が何も対策をとってなかったというところが、いきなり無期転換ということで戸惑うという事態が出てくるということがありまして、これが 2018 年問題と呼ばれる問題の 1 つであります。2018 年問題については、後でまた言いますように、派遣切りという問題があるんですけども、とにかくそういった問題があと 1 つあります。

(3) 雇止め法理の法定化（労働契約法第 19 条）

それから、次に労働契約法 19 条の問題でありまして、雇止め法理の法定化ということでもあります。それで、有期労働契約はなぜ有期かということ、期間が来たから自動的に終わるのが有

期なんですね。それで多くの企業が特に有期契約が必要でもないのに、一般的には2カ月というところが多いんですが、いつでも切れるように2カ月契約を更新して、長い人になると10年、20年にわたって、2カ月契約で雇う。そういうふうにならなくて長いこと雇うのになぜ2カ月契約かという、いざというとき有期契約だったら首切りとは違うので、期間が来たら自動的に契約が終わる。だから、雇止めは新しい契約を結ばないだけだと。それで、いざという時にポイできるという、言い方が悪いですが、そういうことができるように有期契約としているということです。

ところが、特にこれが社会問題となり、下級審裁判例が積み重なってきて、その救済をめぐって最後に最高裁判決が出てきました。つまり、「それは労働者がかわいそうだ、今まで何回も、何年も引っ張ってきておきながら有期契約だから最後の契約期間が来たからここでポイするのはかわいそうだ。それ首切りじゃないけど、首切りと同じようなものだ。」ということで、法理をつくりました。これが雇止め法理ということであります。基本的な判例は二つで、東芝柳町工場事件と日立メディコ事件であります。東芝柳町工場事件は、2カ月契約を反復更新して4年ほど勤めた人がメインだったんです。中に1人5回、1年弱の人がおるんですが、雇止めされたほとんどの人が4年ぐらい、20数回更新していたんですが、これは、更新手続きがルーズで期間労働者が正社員と同じ仕事をして、使用者が長いこと、期間はあるけど、これは形だけなのでずっといてもらうよというようなことを言っていて、今まで雇止めされた例もないし、正社員登用された人も多かったという事例でありまして、それで更新手続きもルーズであったということですね。それであるとき、5人ぐらいの人が雇止めされたんですが、裁判所はそれを有効と認めませんでした。どういうことかということ、これは、有期契約だけれども反復更新されて、あたかも期間の定めのない契約と実質的に異なる場合は、期間が来たからといって雇止めするのは実質的にみれば解雇なんでね、解雇権濫用法理の類推適用で、そういう人の雇止めを救ってあげよう、こういうことなんですね。解雇権濫用法理により、日本ではなかなか解雇は難しく、合理的に相当な理由がない限り首切りできない。それで、単に期間が来たからといってポイしたら、解雇が違法な場合と同じように雇止めを認めないという法理をつくった。東芝柳町工場事件は実質無期型の事例であり、契約期間が形骸化していたんですね。

日立メディコ事件はそこまではいってなかったんですが、雇用継続につき期待を持たせた。つまりずっと何回か、この事例では5回なんですが、反復更新されてきた。この2カ月の契約です、雇用継続の期待を持たせた。仕事がなくなったわけじゃないし、雇用継続の期待を持たせた。ですから、そういう雇用契約の合理的期待がある場合は、やっぱり期間が来たからポイするっていうのは解雇と同じようなものだから、解雇権濫用法理を類推して、雇止めの有効無効の判断を厳しくチェックをしようということであります（もともと、日立メディコ事件は、結論としては雇止めを有効と認めております）。

ただ、この日立メディコ事件は、2カ月契約を5回更新した事例ですが、期待があったら法理を適用するというのは更新があった場合に限られません。龍神タクシー事件は1回も反復更新もないのに期待があったと言って労働者を救いました。この龍神タクシー事件はどんな事件だったかという、「うちのタクシー会社、誰も正社員いないんだ。タクシーの運転手を見てみなさい、みんな1年契約で運転してるでしょう。しかし、何年もずっと働いている。そもそもうちの正社員いないんだ、全員1年契約だ。それでみんな働いているんだ。それであなたも

それで頼む」と言われた人を、1年で雇止めにしたんですね。それで、裁判所はこの人は1回もまだ契約反復更新されてなくて1年契約、1年の切れ目でポイされたが雇用継続の期待があるじゃないか。会社は「うちには正社員いなくて、みんな1年契約で、でも何年も何年も務めとる、だから、あなたにも同じだ」と言った。そういうことで1回の契約だけれども最初の契約時に期待、合理的期待を持たせている。だから、裁判所は解雇権濫用法理を類推適用して雇止めは認められません、こう言ったんですね。ですから、重要なのは、実質無期型は期間が形骸化していないといけないから何回も反復して契約更新が必要なんですけど、この期待保護型という日立メディコ事件で示された型は、1回であろうと、数回であろうと、反復更新していようとまいと、とにかく雇用継続の合理的期待があれば、解雇権濫用法理の類進適用をして、雇止めの有効無効を厳しくチェックをしようということになっています。

そしてこの雇止め法理は確立された判例法理となりました。そこで労働契約法 19 条は、その1号で実質無期型、東芝柳町事件の法理を確認しまして、2号で期待保護型、日立メディコ事件の法理を確認したということです。今、言いましたようにレジュメにも書いていますが、期待保護型に、反復継続型、これ日立メディコ事件の事例なんですけど、それから継続特約型、先ほど言いました龍神タクシー事件の事例なんですけど、こういった2つのものを含み得るということでございます。後でインターネットでも見られますが、この19条を見てもらいますと、1号は契約の反復更新という文言が入っているんですけど、2号はあえて反復更新という要件入れておりません。それはなぜかということこの龍神タクシーの事例も想定をしてのことであるということでもあります。それで、実は1号と2号を分けたのは何かということ、1号のほうは期間が形骸化していますから、保護の度合いが手厚い。それに対し単なる合理的期待が存する場合は保護の度合いがちょっと薄いということなんです。その違いが多少あるんですけども、それでは、1号又は2号の要件に該当するか、もしくはどちらにも該当しないのかというのをどう判断するのか。これはケースバイケースで裁判所が判断します。ややこしいんですけど、当該雇用の臨時性・常用性、更新の回数、雇用の通算期間、雇用期間管理の状況、雇用継続の期待を持たせる使用者の言動の有無などを総合考慮して、個々の事案ごとに判断されるということにして、同法の法理は適用はえらい難しいんですけど、一応こういうことが言われておることでもあります。

ちなみに、判例と条文は多少違う面もあります。判例は解雇権濫用法理の類推適用という形をとるんですけど、労働契約法 19 条はもう条文化したから解雇権濫用法理という必要はないだろうということで、解雇権濫用法理という言葉を使わずに、合理的で相当な事由と言っているに過ぎない。もうここには解雇という文言は出てない。しかし、実質的には変わっていないということでもあります。

なお、先ほど言いましたように労働契約法は契約法でありますから、合意原則というのが原則であります。ですから、この条文が適用されるためには雇止めの前もしくは事後に遅滞なく、労働者が申込みを行うことが必要であって、労働者が申込みをしているのに、雇止めに合理的で相当な理由がなければ、使用者がまた同じ条件で有期労働契約を承諾したものとみなされるということになっておることです。ただ、申込みというのは厳密な意味ではなくて、何らかの形で雇止めに対して異議申立てがなされていればいい。反対とか、認められないとか、労働審判を起こすとか、それから裁判を起こすということ結構だ、要式行為ではない。それで、事後の場合、遅滞なくということのも、これ言葉の綾でありまして、厳密な意味ではありません。

ん。普通、解雇無効の裁判を起こす場合ですね、無効というのは、本当にいつまでも裁判を起こせるんですが、あまり長いこと経ってから解雇の無効と言われても困るので、大体数年後までは解雇の無効の申立てができるだろうと言われていました。それと同じで、裁判の訴えができなくなるようになるぐらいまで、異議申し立てと申しますか、申込みを認めようということでもあります。

それで、先ほど言いましたように、労働契約法 19 条と 18 条が相まって効果を発生することがあります。だから、5 年超えさせたら困るっていうことで、早いこと 3 年ぐらいで切っておくかというけども、今、多いのは 2 号のケースで雇用継続の期待がある場合ですが、期待があるから雇止めは基本的に無効で有期契約はつながっている、その結果 5 年を超えることになって無期転換申込権が発生をするという事例が出てきておるといふことでありまして、これが非常に重要であるということですよ。

（４）期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止（労働契約法第 20 条）

それから 2012 年の労働契約法改正の 3 本柱の最後の 1 つが、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止を定めた 20 条、これもこの間、裁判例が出たんですが、2 月 21 日に大阪の日本郵便の事件が出ておりましたが、有期労働者の労働条件が期間の定めがあることにより、無期契約労働者の労働条件と相違する場合、その相違が職務の内容や配置の変更の範囲等考慮して、不合理と認められるものであってはならないというふうにされております。これは禁止規定なんですけど、後からまた言いますように職務内容とか、責任に応じて労働条件に差異を設けることは可能とされていまして、今後は労働条件について、いかなる場合にいかなる差異を設けることができるのか、解釈論上焦点となります。

この労働契約法の施行通達では、例えば通勤手当とか、食堂の利用、安全管理については、全く差別はできないというふうになっているんですが、実は、これは、均等処遇ではなく、重要なのはここなんですけど、それ以外の労働条件については均等処遇ではなくて、これは後でいう働き方改革にもつながってくるのですが、全く正社員と有期の社員は同じ労働条件にしると言うのではなく、均衡、つまりつり合っていたら違いがあっても良いということですよ。ですから、全くこれ均等処遇（差別禁止）じゃないということになりますね。これを注意していただきたいと思います。あくまで不合理な格差の禁止、均衡処遇、働き方改革はこれを同一労働同一賃金と言っていますが、正確な意味での同一労働同一賃金ではありません。この原則は職務給をとっているヨーロッパでありませぬから年功賃金の色彩の強い日本では厳密には取れませぬ。ですから、これを均衡処遇といいますけども、これを御説明していきたいと思ひます。それで、解釈論上の問題点なんですけど、とにかく、この間も新聞に出ていたように、非常にあちらこちらで裁判で争われて注目を浴びておるといふことであります。

まず、有期を理由とする有利な労働条件は認められるということでもあります。有期プレミアムというんですが、有期だから早く働いてもらおうということ、特別のプレミアムをつける、これはオクケーなんです。しかし、実際には、ほとんど不利な場合が問題となるんですが。それで、それが有期の人の労働条件が低いのが不合理かどうか、どう判断するかという、①職務の内容、これは業務内容、責任の程度などです、それから②職務内容・配置の変更の範囲、人材活用の仕組み、これは配置転換とか、出世とか、転勤があるのかなのか、あってもどこまで同じ、違うのか、そして③その他の事情を考慮して判断をされるということでもあります。

ただ、今言った特に職務内容と人材活用の仕組み、これがいわば無期の人と有期の人がどの程度つり合っているのか、有期の人が無期の人、8割の給料だったらいけど、それを7割にしたら不合理だ、こういうことなんですね、こういうことであります。それで「期間の定めがあることにより」という意味も難しいんですが、期間の定めを理由としてか、期間の定めがあることに関連してかということ、なかなかこれは難しいんですが、条文が曖昧だということ、解釈が割れております。また、不合理と認められるものであってはならないという意味であります、これをめぐっても説が対立しています。合理性がなければならない、ないしは合理的でなければならないと解する立場、これ合理性説とありますが、そして法的に否認すべき内容ないし程度で不公正に低いものであってはならないとする立場、不合理性説とありますが、これら2説の対立があるんです。

どこが違うかということ、合理性説は合理的でなかったら全部不合理だということになってしまいますね。ところが2番目の不合理性説では、合理性はないけども不合理とまでは言えないグレーゾーンも認めるということになります。2番目の説が学説、裁判例の主流になっております。分かりやすくいうと、前者の合理性説の判断というのは二分法です。ここからここはオッケー、ここからここはアウトとこうですね、それに対して2番目の説についてはどうかということ、ここからここまでオッケー、ここはグレーゾーンであって、ここからここはアウトとなる。ここ、ほぼオッケー、ここは合理性はある。これ合理性はないけども不合理とまでは言えない。あくまでも不合理と認められる場合だけアウトとなる。だから、この説を認めるかどうかですけども、どうも裁判例で有力であります。だから、合理性がないといかんといって、ただちに有期労働者が裁判を起こせるというような状況ではないと考える傾向が強いということです。

それから全体総合判断説と個別性質準拠説、つまり例えば、有期の人には手当が少ない場合がありますよね、それで正社員はいっぱい手当がついている場合がある、としましょう。しかし、全体総合判断説は給料だったら給料全部合わせて不合理かどうか判断しなさいと、こういうことですね。手当がなかったとしても、そこそこ、いい給料をもらっているじゃないかといえばそれでオッケー。それに対して個別性質準拠説というのは、手当の制度についてひとつずつ個別に不合理かどうか検討していかないといけないんですね。それで、後者が厚労省の労働契約法の解釈例規の立場なんです、一部の裁判例は個別性質準拠説に立つものの、先ほど申し上げました不合理かどうかの判断要素の、その他の要素ということ、その他の事情ということで、結局はほかの手当とも総合関連させながら検討をするということで、折衷じみた立場をとっています。

裁判例は分かれています。全体総合判断説と個別性質準拠説、それから、一部の裁判例は個別性質準拠説に立ちつつも、その他の要素ということで、他の労働条件・給付との関連性を考慮する。それ、ほんとにひとつずつ手当を検討するのだけど、こっちの手当においてたくさんついでしょ、だからこっちでカバーされているから、そっちは大体のところ今のでいい、こっちにおいてカバーされているからそっちは不合理と言えない、そういうことで考えるといっています。こういうことであります。

パートのところはまた後で言いますので、ここでは省略いたします。20条違反の効力は、20条は強行法規である、こういうふうに言われていまして、強行的効力がある。だから、不合理な労働条件の定めは無効である。しかし、無効になったら契約内容は空白となりますが、その

内容を正社員と同じ労働条件で埋めるという規定が設けられておりません。そこで学説の対立ではありますが、労働契約法 20 条につき補充的効力肯定説、これ厚労省の立場でもありますが、不合理だということで契約内容が違法となると正社員と同じ労働条件になるという説があるんですが、これはちょっと荒っぽいということでありまして難しいであろうと思われま。通説及び裁判例の立場は補充的効力否定です。つまり 20 条違反の場合には違法無効で契約内容が真っ白になるだけです。それで、あと、正社員との違いは損害賠償請求を行うことになるのですが、とにかく先ほど言ったようにあくまで均衡ですから、全く同じ労働条件にせよとは言えない。だから、わたしは正社員と 8 割の価値の仕事をしている。だから現在の労働条件と 8 割分の差額についての損害賠償請求を行うということでありまして、そういう形で損害賠償を認めると、そういう立場です。

それから、これは矛盾しないんですが、労働契約法 20 条に補充的効力は認めないとしても、補充的解釈説が一部の学説と裁判例の立場で、裁判例で言いますと長澤運輸事件で一審判決がこの立場をとったんですが、就業規則は普通、有期社員は有期社員就業規則、正社員は正社員就業規則ということになるんですが、たまたま正社員就業規則が社員全員に適用できると書いてあったら、有期労働者にも適用できますね。そういう場合は就業規則等を使って正社員と同じ労働条件を請求できる。それで適用できる就業規則がなかったらやっぱり損害賠償でございます。結局、裁判例をみると損害賠償が問題となるのであって、正社員と同じ労働条件になるのではないんだということになっております。重要判例ということでありまして、今から御紹介する事件が注目を浴びた事件であります。特にハマキョウレックス事件と長澤運輸事件は最高裁で争われておりまして、近々、判決が出るのではないかと予想されております。ですから、これ、最高裁がどういう判断を下すか、非常に注目を浴びておるという点、ハマキョウレックス事件は運輸会社の事件であって無期社員と有期社員の間で一定の手当の支給の有無があった事例で、地裁、高裁の判決が出ました。それから、長澤運輸事件、これも運送会社の事例で地裁、高裁の判決が出たのですが、60 歳で定年なんです、定年後に 1 年の有期契約で 65 歳まで雇うのですが、仕事はトラックの運転手で出世とか転勤とか関係なしに、今まで 60 歳まで現役で働いてきたときと同じ仕事をしていたんですね。その定年後の低下した労働条件が争われた。とにかく、タクシーやトラックの運転手については、有期無期や定年前後で全く仕事内容は変わらないため労働契約法 20 条の土俵に乗りやすいのですが、とにかく長澤運輸事件は定年後の事例であっても労働契約の 20 条が適用されうることを問題にした点で注目されるものです。

それからメトロコマース事件、これは東京の地下鉄の売店の事件です。ヤマト運輸賞与事件。日本郵便の事件が東京地裁で判決が出ました。日本郵便については、各地で裁判で争われていますが、大阪の似たような事件で 2 月 21 日に判決が出て注目を浴びている。大阪では東京と若干違う判断がなされたわけですし、とにかく次から次へと裁判が起こっておりまして、今、注目すべき動きであります。判例が全部同じことを言っているとは限りません。先ほど言ったように、説の対立はありますが、この辺で最高裁判決が出て説を統一していただかないと、なかなか下級裁レベルでは今後裁判が出て 2 転、3 転をする傾向がありますので、最高裁判決の出るのが期待されているということになっております。時間が余れば、不更新条項とか、契約期間中の解雇という問題に行きたいと思うんですが、時間がなかなかありませんので、パート労働法の問題に行きたいと思えます。

3. 2014年パート労働法（短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律）改正とそれをめぐる法的諸問題

（1）短時間労働者の待遇の原則（パート労働法第8条）

パート労働法も全部お話をしていると、時間がありませんので、2014年改正のパート労働法の重要なところ、8条と9条のお話をしたいというふうに思います。8条は何かと言うと、先ほど申しました労働契約法20条と同じような規定がパート労働法の8条に設けられたということで、不合理な労働条件の禁止ということでもあります。確かにパートの多くは有期労働契約ですが、定年まで勤務するパートっておりますので、パートにも労働契約法20条と同じ規定を設けてございます。短時間労働者の待遇の原則ということで、8条、不合理な労働条件の禁止ということでありまして、従来は均衡処遇の努力義務、使用者に労働条件がつり合うように努力してくれと言っただけだったんですが、これは強行規定と解されておりました、先ほど言った、短時間労働者の待遇の原則の規定ということで、短時間労働者、パートタイマーなどの待遇につきまして、通常の労働者の待遇との相違は、職務内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して不合理と認められるものであってはならないとされました。ですから、パートさんにもこれから正社員とのつり合い、フルタイムの正社員とのつり合い、これが求められるということでもあります。

（2）通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対する差別的取扱いの禁止（パート労働法第9条）

それから、有期と違ってパートは均等処遇（差別禁止）、これがパート労働法9条によって一部について実現しました。この条文は2014年の改正までは8条だったんですが、実はパート労働法は、民主党に政権を譲り渡す前に安倍さんが首相の時、2007年に改正され8条（現9条）が設けられたんですが、そのときは要件が厳格だったんです。つまり3つの要件を満たす通常の労働者と同視すべき短時間労働者、分かりやすく言うと、正社員と同視すべきパート労働者については、差別禁止が実現しました。じゃあ、どういう労働者が正社員と同視すべきパート労働者かという、1つは職務内容が同一、それからもう1つ、人材活用の仕組みが同一、つまり配転とか出世とか転勤が正社員と同じ、それからもう1つ、無期若しくは実質定年までおる。そういう3つの要件を満たした、そのパートさんは全く差別禁止の対象となるということでもあります。ところが厚労省の主張では1%、学者が調べたところでは1%おらん、つまりこの当時の8条、今でいう9条であります。これによって均等処遇、差別禁止の対象となる方は1%おるか、おらんかですね。そこで2014年の改正で3つの要件のうち、最後の無期もしくは実質無期要件を外し、職務内容と人材活用仕組みが同一であれば差別禁止となり、それで厚労省はこれで1%から4%までふえたというんですが、学者は調査したところによると、やっぱりそういうパートでも2%台ということでありまして、結局、かつての8条が今の9条になったんですが、この9条でこちらの均等処遇の対象となるそういうパート労働者は2%~4%、こういうところでありまして、残りの90数%、もうほぼ全部であります。パートは今で言う8条ですね、均衡処遇の規制、不合理な労働条件禁止の法規制、この対象となっております。

この旧8条、今で言う9条ですが、これに関する判例としてはニヤクコーポレーション事

件ということで、先ほど言ったように長澤運輸もそうですが、労働契約 20 条もそうですが、トラック運転手で出世とか、転勤とかあまり関係ない、パートと正社員ですね、だから、運送会社の例が多いんですが、ニヤクコーポレーション事件ですね、これも制度上違っておつても、実質的に見て職務内容とか、人材活用の仕組みが同じだったら、この当時の 8 条、今でいう 9 条のその対象となるということでもあります。それから、最近これまた判例が出まして、京都市立浴場運営財団ほか事件ということで、これでもパートと正社員の差別禁止、これを訴えて労働者の主張を認めており、安倍さんは、今、労働契約法の 20 条を削除して、それをパート労働法に組み入れて、併せて、この均等処遇の原則を有期労働者にも及ぼそうとしています。したがって、もうすぐパート労働法がパート・有期労働法になるんですが、安部さんは働き方改革で、8 条、9 条でパートと有期の均衡処遇・均等処遇を図ろうとしています。

4. 2015 年労働者派遣法（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律）改正とそれをめぐる法的諸問題

（1）派遣事業の健全化（労働者派遣法第 5 条）

ここで時間の関係上、レジュメの 2015 年の労働者派遣法の改正ところを説明させていただきたいと思います。

厚労省によりますと平成 24 年派遣法改正時の付帯決議を踏まえて、派遣労働者の一層の雇用の安定、保護等を図るため、全ての労働者派遣事業を許可制とするとともに、派遣労働者の正社員化を含むキャリアアップ、雇用継続を推進し、派遣先の事業所ごとの派遣期間制限を設ける等の措置を講ずると言っていたのですが、じゃあ、2015 年、実はそれまで 2014 年に法案が 2 度国会に出て 2 回流産し、3 度目の正直で通ったんですけども、新聞マスコミ含め、大きくこれが取り上げられて、ちょっと批判を受けたりしましたが、その法律の内容、派遣法ってややこしいんですが、ややこしいところ時間が限られておるんで、どこまできちんと話できるか心もとないんですが、肝だけお話したいと思います。まず、この 2015 年の派遣法改正の内容であります。派遣事業の健全化ということで、それまでは特定労働者派遣事業、つまり常用型は届出制、一般労働者派遣事業、つまり登録型は許可制となっていたのを、常用型は雇用が安定しとるから届出でいいだろう、しかし、登録型は登録する労働者の雇用は不安定で、ええかげんな労働管理されたいかんということで、きちっと許可制にしなければならないだろうとしとったんですが、常用型でもええかげんな労働管理をやっている所がある。そこで区別を廃止し、全て許可制にする。これは規制強化でいいわけです。

（2）労働者派遣の位置付けの明確化（労働者派遣法第 25 条）

そして、労働者派遣の位置付けの明確化。派遣法ができてから今まで派遣法の基本原則の 1 つとして、常用代替の防止、つまり正社員に派遣がとって変わることはしないんだということではありますが、これはそういうことを言われていただけであって法律の中には入ってなかった。これを明確化したのが 25 条ですが、厚生労働大臣は労働者派遣法の運用に当たり、派遣労働は臨時的、一時的雇用であることを原則とするとの考え方を考慮するという事です。それで、派遣法はこういうこと今まで言ってなかったんです。それを初めて謳ったと。派遣というのは英語で言うたらどうなるかという、テンポラリーワーク、こういうことですね、フランス語は英語によく似ているんですが、フランス語は最初に名詞がきて形容詞が後ろに付くん

ですけども、よく似ていますね、トラヴァーユタンポレール、一時的労働ということですね、だから、我々が他所の会社から派遣で人を送ってもらうのは臨時的、一時的に必要なだからということ。それで、これが当然派遣法の基本原則、大原則だったわけです。これが明確に謳われた。ところが新聞とか、学者もそうですね、これを批判したのです。安倍さん矛盾しとるやないか、改正で（少し後で説明するように、正社員に代わって）ずっと派遣を入れられるような法制度にしときながら、こういう今まで法律の基本原則とされた常用代替防止の原則を明確化するというのは、矛盾しているんじゃないかと言われているんですが、とにかく一応こういう基本原則が25条に入ったということでございます。

（3）派遣期間規制の見直し

それから次ですけども、派遣期間規制の見直しということでございます。従来は専門26業務については、期間制限はかからず、その他の業務については原則1年で最長3年の期間制限がかかっています。それで原則1年だったんですが、過半数代表の意見を聞いたら3年まで延ばすことができました。しかし、テンポラリーワークですから、ずっと切れ目なしに派遣入れちゃいかん、派遣と派遣の間にクーリング期間というの必要があります。だから、従来の派遣はどうであったかという、原則1年で意見聴いたら3年までいくんですが、そのあとはクーリング期間を置かないといけない。だからずっと派遣を受け入れるということができない、そういうことになるわけです。それをどう変えたかという、まず、事業所単位の期間制限ということでありまして、原則3年、原則1年を3年に延ばしたんですが、しかし、過半数代表に意見聴取期間、抵触日、つまり期間が終わる1カ月前までの期間に意見聴取すれば派遣可能期間を、3年を限度に延長でき、さらにこれを延長しようとするときも同様です。労働者個人単位の制限も3年となりました。

分かりやすく言うと、今度どうなったかという、3年、あるポストをずっと派遣で埋めてきたとします。しかし、期間を延長した場合、人を変えなければならぬ。しかし、その業務にずっと派遣を受け入れ続けることができる。個人単位の期間制限ということで3年、組織単位業務を、これ課とか係だというような点ですが、しかしこれも同じ人を同じ組織単位に3年ということでありまして、課とか係変えたら、ずっと派遣を受け入れることができるというんですね。つまり組織単位業務を変えれば同一派遣労働者の継続的な派遣は可能である。それから、従来ですね、26業務について期間制限がかからなかったんですが、今後は3年の期間制限ということで従来制限なく派遣されてきた26業務の派遣労働者の雇止めが生ずる恐れがある。これ、もう1つの2018年問題です。分かりやすく言うと、一般事務の人やったら課とか変えてずっと派遣入れようか、どっちみち正社員3年ごと部署変えて人事異動しないといけないから、派遣でいけるんだったら3年ごと部とか課とか変えて派遣入れようかということができませんが、専門の業務の人はあくまで専門的な業務ですから部とか課とか係とかを変えられないわけですね。ですから、専門業務の人は、これまでは26業務の人はずっと派遣できたのが、逆に個人単位の期間制限が入ったために3年で切られてしまう。だから、これ2018年の今年の9月で2015年法の施行3年になるんですが、それを迎えて派遣切りが26業務については多発するのではないかというおそれがあるということでございます。

要は、3年ごとに過半数代表で意見を聞き、人を入れ替えればある組織単位の業務について継続的に無制限に労働者派遣が可能となります。結局、正社員にとって変えることになるじゃ

ないかということになります。それから組織単位業務を変えれば同一の派遣労働者ずっと受け入れることができる。じゃ、派遣労働者一生派遣労働者のままで使うということができるじゃないかということですね。ですから、常用代替防止というこの原則から見て、今回の改正矛盾しているんです。大きな問題があるのではないかと、問題はこういう形でございます。しかも、次のいずれかに該当すれば期間制限にかからないということでもあります。じゃあ、どういう場合にずっと派遣が入れるか、期間制限がかからないかということと、無期雇用派遣労働者にかかる労働者派遣、派遣元と無期労働契約を締結している派遣労働者については期間制限がかからない。常用代替防止の観点からみて問題がある。だから、今言いました期間制限も事実だだ漏れみたいなものなんです、先ほど言いました期間制限は有期労働契約を締結している派遣労働者に対してのみ問題になるということでもあります。それから、60歳以上の派遣労働者についても期間制限はありません。それから、事業の開始等のための業務であって一定の期間内に完了することが予定されている業務等にかかる労働者派遣、これも期間制限がありません。それから日数限定業務にかかる労働者派遣、1カ月の勤務日数が通常の労働者、正社員の半分以下かつ10日以下の場合もこれ期間制限がかかりません。それから派遣先に雇用される労働者が産前・産後の休業する場合等における当該労働者の業務に係る労働者派遣、これも期間制限がかからないということであって、結構こういった例外もついているということでもあります。以上が規制緩和の部分であったわけですけども、同時にこの改正に当たっては労働者派遣の雇用安定ってということが謳われたりもしました。

(4) 派遣労働者の雇用安定（労働者派遣法第30条）

これは安定化措置を派遣元が講ずることが規定をされたということです。雇用継続の推進の趣旨であるということでもあります。まず、派遣会社による派遣先への直接雇用の依頼。無期だけではなく有期の直接雇用の依頼も可能である点に注意する必要があります。うちの派遣もすぐ切れるけど、おたくで派遣労働者を雇ってくださいということをお願い。それから、新たな派遣先の提供、それから派遣元での無期雇用、それから4点目、その他安定した雇用の継続を図るための措置、新たな就業の機会を提供するまでの間に行われる有給の教育訓練等の措置、どれかを派遣会社が講じなさいと言っております。しかも、これは全部義務じゃなくて、ややこしいのは次なんです、同一の組織単位の業務について1年以上の期間、当該派遣の労働にかかる労働に従事する見込みがある特定有期雇用派遣労働者に対しては努力義務、1年以上派遣する人については努力義務、努力してくれ、努力したけどできなかったと言えどオッケーです。同一の組織単位の業務について3年間当該派遣労働にかかる労働に従事する見込みがある特定有期雇用派遣労働者に対して義務がある。だから、こういうことを義務として負うのは、丸々3年間1つの会社へ派遣させる派遣労働者に対してである。

じゃ、3年経ったら義務だということになれば法の回避という問題が出てきます。つまり3年未満だったら義務ではなくなる（努力義務にすぎない）。そこで派遣期間は2年11カ月にしとくとか、派遣は2年にしようか、ましてや先ほど言った有期契約で5年超えしたら派遣労働者とはいえ、無期転換されては困る。だから、5年どころか3年を超えない形の有期契約で派遣労働者を雇うようにしようかとなる、そういうおそれも出てきているということでもあります。ましてや、派遣法はなかなか、これ私法的効力を規定してないんですけども、派遣元は今言った義務違反を行った場合の私法的効果、労働者がどんな権利を持つのかということとははっ

きりしません。損害賠償の可能性も学説が言及する程度でちゃんと使用者が雇用安定化措置義務を守ってくれない場合、どうなるかはっきりしない。ましてや努力義務の場合はそもそも義務違反の効果はないのです。義務違反の効果はないというのはおかしいんですが、努力義務の場合には義務違反をしても全く効力ないんです。仮に3年ね、派遣されている労働者に対して派遣元が措置義務を行わない場合でも、どういうふうなことを派遣労働者が裁判で訴えられるのかははっきりしません。損害賠償が可能じゃないかっていう程度のことが言われている程度です。それから派遣元に雇用された期間が通算1年以上の派遣労働者に対しては以上の二つ目から三つ目を講ずべき派遣元の努力義務が課されておりますということでして、非常にややこしい規定になっているということでもあります。雇用安定と書いていますがいまだに不十分ということでもあります。だから、しかも見てもらってわかるように、派遣先へ直接雇用の依頼でいい、派遣元が雇ってくださいと派遣先に頼むということでもいいということですが、これ義務の内容としても不十分ということなんです。

(5) 段階的かつ体系的な教育訓練の実施義務（労働者派遣法第30条の2）

それから、段階的かつ体系的な教育訓練の実施義務ということも法改正で設けられました。これはいい点ですね。それから派遣元はキャリアコンサルティング、派遣労働者の求めに応じてキャリアコンサルティングを実施する義務を負うということでもあります。

(6) 派遣労働者の均衡待遇の強化

それからレジュメの項目の7番目ですが、派遣労働者の均等待遇の強化ということでありまして、実は派遣元の義務ということで派遣法の30条の3、これ2012年改正のときは30条の2ということになっていたんですが、均衡処遇の努力、分かりやすく言うと、派遣会社は派遣労働者が派遣されている会社の正社員とつり合うように努力しなさい、こういうことをいってございまして、これも努力義務でありますから非常に不十分です。

(7) 派遣先の募集情報の提供義務（労働者派遣法第40条の5）

しかし、一定の方向性も示されています。それじゃ、派遣先の正社員とつり合うように派遣先の労働条件等がわからんと、どんな仕事やっているのかわからん、はっきりしませんね。ですから、派遣先にも派遣元、派遣会社に対してこの均衡処遇の努力義務が果たせるように情報提供するといったような義務、これも努力義務ですが、これを派遣先会社、つまりユーザーにも課しておるということでもあります。それから、またレジュメ上に戻っていただいて、31条の2ですが、均衡待遇の確保のために考慮した内容を派遣労働者本人の求めに応じて派遣元が説明する義務が設けられました。派遣先の社員とつり合うように努力したってどんなことをしてくれたのか派遣労働者に説明を求められたら、それを説明する義務も派遣会社に課されたということでもあります。それから派遣先の報酬情報の提供義務もあります。

これが大きな派遣法の改正の内容ですが、先ほど言った流れで、特に問題は4番ですね、分かりやすく言うと、人さえ替えたら、こうしてずっと派遣を受け入れることができるのか、もしくは職場さえ変えたら1人の派遣労働者ずっと受け入れられる。クーリング期間はいいません。これが、2015年の派遣法改正の大きな問題点ということでございます。

5. 非正規労働者の労働条件格差に対する法規制（近年の法改正）のまとめ

それで、時間も押してまいりましたので、あれこれ飛ぶようでございますが、まず働き方改革にもつながります差別是正の観点から近年どういう立法がなされてきたか、表に一覧にしてまとめてあります。まず、有期労働者ですね、2012年の労働契約法改正で労働契約法20条というのが設けられて、不合理な労働条件が禁止されました。これ禁止ですから強行規定ということです。それで、パート労働者につきましては、2014年パート労働法の改正でパート労働法の8条が短時間労働者の待遇の原則、これは労働契約法20条と同じ、不合理な労働条件の禁止がパートに関して規定された。それからパート労働法の9条は、通常労働者、正社員と同視すべき短時間労働者均等待遇、差別禁止、厚労省は4%と言っていますが、学者は2%台と言っていますが、そういう一部のパートについては差別禁止が実現した。

この2つは強行規定なんですけど、3番目、派遣労働者については2012年の派遣法改正で派遣労働法の30条の3が、正確に言えば2012年当時の30条の2で2015年の改正により30条の3になったんですが、これ条文が変わっただけで、均衡処遇の努力義務、これあくまで努力義務ということで非常に弱い規制となっております。それから2007年の労働契約法が労働契約の一般原則ということで、労働契約法3条2項で均衡処遇の努力義務、これも努力義務で弱いんですが、雇用一般に関して正社員とほかの非正規従業員をつり合うように努力してねということを謳っております。これも努力義務、訓示規定でありますけど、あまり大きな効果はありません。それから、非正規労働者一般につきましては2015年に「労働者の職務に応じた待遇の確保等のための施策の推進に関する法律」が制定されました。労働者職務待遇確保法と呼ばれますけど、これはあくまで国が調査研究するとか、一定の非正規労働者の待遇改善のために措置をとるよというようなことを言っている法律であります。それから賃金に関しては2007年に最低賃金法が、9条について改正されまして、生活保護との比較との整合性、つまりワーキングプアという言葉がありますが、働いても生活保護以下ということ解消するために法定労働時間働けば生活保護以上の賃金が払われるように最低賃金を決めろと決めました、そういう方向にきています。現在ようやく、全都道府県で生活保護を最低賃金が上回っておるという感じであります。とにかく法規制は非常に複雑でありまして、強行規定があつたり、努力義務があつたり、不透明さと実効性をめぐる問題があつたりとなかなかです。例えば、労働契約法20条は禁止規定ですが、不合理でなかったらいかんとか、条文自体が曖昧であるという問題もあるということです。

そこでまた、今言った条文は、安倍さんが今、働き方改革の対象にもしています。それで、ややこしいんですが、同一労働同一賃金に向けてということは、安倍さんはかつてから言っておりますけども、ここで同一労働同一賃金というのは、日本の労働者というのはこの労働委員会の県庁の職員でもそうですし、民間の企業もそうですが、人事だったら人事、労務だったら労務、経理だったら経理のために雇われているってということじゃなくて、どんな仕事でもやるのが予定されています。ですから、同一労働同一賃金ってというのは職務給制度を採用しているヨーロッパやアメリカと違って配転で仕事が頻繁に変わる日本では難しいということでもあります。分かりやすくいうと安倍さんの同一労働同一賃金っていったら、先ほど説明しました、均等待遇と均衡処遇などの組み合わせ、あれをパート以外にも有期と派遣にも広げていこうという動きであるということでもあります。それで、働き方改革では結局はパート労働法をパート・有期労働法にするとともに派遣法にも改正を加え先ほど言ったパート労働法の8条と9条、

同じような規定を入れます。これが安倍さんの方向性であります。

6. 安倍政権下での動きと今後の展望

それで、今、大分重なるんですけども、レジュメの安倍政権下の動きと今後の展望というところをごらんいただきたいと思いますが、2017年3月に働き方改革実現会議が働き方改革実行行動を公表いたしました。これを受けて、2016年の12月に、同一労働同一賃金の立法政策というのを示したわけでありまして、これを受けて、2016年の12月に、同一労働同一賃金ガイドライン案というのが示されました。それで、均衡均等処遇の実現に向けての施策の展開がここで始まったということでもあります。これを受けて2017年6月9日に、労働政策審議会が同一労働同一賃金に関する法整備について報告を公表しました。それで、2017年9月15日に労働政策審議会が今国会でもめているんですけども、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律の要綱を答申いたしました。同一労働同一賃金に関していうと、これもややこしい内容なんですけど、分かりやすくいうと、まず、労働契約法20条を削ってパート労働法8条に統合する。それからパート労働法9条を有期にも適用して均等待遇、正社員と同一すべき有期・パートについては差別を禁止する、そういう均等処遇・均衡処遇を広げる。それから、派遣法も改正しまして、今、言った均等処遇・均衡処遇を派遣にも適用するということでもあります。ただ、派遣の場合例外が入っております、均等処遇・均衡処遇の比較対象とされるのは派遣先です。雇っているのは派遣会社、派遣元です。ですから、派遣会社が、つまり派遣元が、労使協定を結んだらその均等均衡処遇が外れるっていう内容もなっております。それで一定額以上賃金払うと一定でオッケーになりすけども、とりあえず派遣にも均衡処遇・均等処遇の方向を入れよう。しかし、それは一定額以上の給料を払っておれば労使協定で外せる。しかし、それは一定以上の賃金だということで、公正処遇を図ろうということにしております。

今、労働契約法20条を巡っては、裁判が多発しておりますが、これが削除される。しかし、結局同じような規制がパート・有期労働法の8条ということで残るわけでありまして、今後はパート・有期法の8条を巡って特に有期の人が多いと思いますけども、裁判が相変わらず多発をしていくであろうと思われま。しかし、恐らく長澤事件とハマキョウレックスの事件の最高裁判決が出ますから、新しい法律ができて内容も不明確ということではなくて、最高裁がどういうことを、法解釈の内容を示すかということが注目を浴びまして、いくら法律自体が抽象的な内容であっても最高裁判決が出れば今後裁判等の動向もある程度ははっきりしてくるだろうと、そういうことは言えるということでもあります。ですから、とにかく派遣も含め均衡処遇・均等処遇の方向へ踏み出すということでもあります。これは日本版の同一労働同一賃金ということなんです。

7. 労働時間の上限規制をめぐる安倍政権下での動きと今後の展望

最後、簡潔にいきたいと思いますが、正社員の無限定な働き方でありまして、労働時間の上限規制ということを見ても安倍政権下での動きと今後の展望というところを見ておきたいと思っております。安倍さんがああいうふうにする気を出したのは、電通の高橋まつりさんっていう新人の女子社員がオーバーワークで過労自殺をした。あれが引き金であったわけでありまして、2017年6月5日の労働政策審議会でも、時間外労働の上限規制等について建議がなされました。これを受けて2017年9月15日労働政策審議会が働き方改革を推進するための関係法律の

整備に関する法律案要綱を答申しました。そこで、先ほど同一労働同一賃金につきましてはお話ししたので、ここでは労働時間関係の法規制をお話したいと思います。

労働時間の上限規制ということですが、実は安倍さん、2015年にホワイトカラーエグゼンプション、高度プロフェSSIONAL制度を初め、今、話題になっている裁量労働、あれの規制緩和を巡る法案を国会に出したんですけども、反対があつてなかなか審議が進みませんでした。それを、上限規制と合わせて働き方改革というふうにしてその中に入れようとしている。それがデータ問題で、今、裁量労働制が、却って足を引っ張っている結果になっているということでもありますけども、最後その労働時間の関係のお話をさせていただきたいと思います。

働き方改革を推進するための労働基準法の一部改正案の特徴って何かというと、先ほど言いました、2015年に国会に提出された労働基準法改正法案に、労働時間の上限規制を追加します。労働時間の上限規制というのは今までなかったが画期的なものです、罰則による上限規制ですね。しかし、なかなか審議が進まなかった2015年の改正法案、これを抱き合わせにしようというところが大きな違いですよ。まず1点目、まず、罰則付きの時間外労働の上限規制ということで、それで、電通自殺過労死事件などに影響を受け世論に押されて規制に踏み切ったということでございます。従来は厚生労働大臣が時間外労働の基準、これ行政指導の基準ということですが、この基準を定めるものとされていましたが、あくまで行政指導の基準にすぎず、時間外労働に有効に歯止めをかけることはできませんでした。つまり36協定ということで、労働基準法36条の締結、届出によって時間労働はいわば青天井になっているという状況であります。それで、どうするかというと、まず、上限の原則、原則ですが、月45時間、年間360時間を上限とする。しかし、上限の例外ということで特別条項、どうしてもこれでは収まらないという場合に、そういう特別条項付きの36協定を締結する規定がある場合は、年間720時間まで時間外労働をさせることができるということになります。それで、臨時的な場合には1カ月100時間未満、1年720時間を超えない範囲での例外を認め、1年のうち6カ月については当月及び年1カ月ないし5カ月の累計の全ての平均が80時間を超えない範囲での例外を許容するということとなります。だから、分かりやすくいうと、特別条項付きの労使協定がある場合は、内容は年間720時間まで可能で、一月100時間、実はこれ過労死ラインですね、過労死ラインまで働いてようやく罰則ということで、これ弱過ぎるんですが、それで平均して1カ月当たり80時間、こういうラインで時間外労働を認めるということになります。それで、例外として許容される時間は過労死ラインに匹敵する時間数でありまして、かえって過労死ラインまで時間外労働を許容することになりかねないという懸念、正確にいうと、1カ月100時間とか、80時間、これ休日労働の時間を含んでいます。過労死ラインの100時間とか、80時間というのは、休日労働を含めない。そこでいうと、過労死ラインよりはちょっと厳し目ということになってございますが、しかし



100 時間、80 時間ってあまりにも長過ぎるということで問題があるということでもあります。今の過労死の認定基準は1 カ月 100 時間、それから、2 カ月～半年で 80 時間働かしたら、過労死ですね。それで、それと同じような時間働かせんと罰則を加えない、これ非常におかしいんじゃないかという批判を浴びております。ヨーロッパに比べてあまりにもこれ時間が長過ぎるって問題があるということです。それから、例外もありまして、新たな技術、商品役務の研究開発業務には適用されないということでもあります。それから、自動車運転業務従事者、建築業務従事者及び医師については規制を5 年間猶予、それで、さらに休日労働含めると月 80 時間、年間 960 時間までを時間外労働が可能であります。先ほど言った、100 時間、80 時間というのは、休日労働含むんですが、720 時間というのは休日労働を含まないという数字なんです。だから、休日労働を含めるとこれ数字のトリックがあって 960 時間まで実は時間外労働は可能であるというような合意なんです。

しかもです。ヨーロッパ・EU ではインターバル規制ということで、仕事終わって帰ってから、次の日出てくるまで 11 時間空けなければならないということでもあります。だから、今日は午前さままで深夜 12 時まで仕事してしまったというときは、次の日は 11 時まで仕事できない。日本は、これは労働時間等設定改善法で努力義務、使用者の責務とするだけであって強制力がなくなかなか不十分である。じゃあ、努力したけれどもできなかったということで、午前さまやってですよ、次の日普通に朝出て来いといえることにもなる。東京ぐらいただったら 2 時間ぐらい通勤にかかるわけです。では深夜 12 時に会社を出て家に帰ったら 2 時、それで、9 時に会社に行くとなると家を 7 時に出なければならぬ、そうすると 6 時に起きなければならないということです。結局 4 時間ぐらいしか寝れないということですね。しかも労基法ではなくて、労働時間等設定改善法っていう法律に入れようとしております。それから、これ、批判みたいですが、2015 年に国会提出されてなかなか審議が進まなかった労働基準法の改正案、これを抱き合わせで働き方改革に入れようということが問題でありました。

それで、結局、この中で微妙に変わるものもあるんですが、まず 1 点目、長時間労働抑制策・年次有給休暇取得促進策として中小企業における月 60 時間超えの時間外労働についての割増賃金、今、中小企業以外の企業で 5 割なんです、中小企業で 2 割 5 分増しのまま免除されていますが、これは中小企業にも大企業と同じように 60 時間を超える残業代は 5 割にしようという方向でいこうと、これはいいんですけども。

それから、著しい長時間労働に対する助言、指導、強化するための規定もあります。これもいいんですけども、さらに、10 日以上年休権持っている人については使用者のほうから 5 日間時季指定しなさいという規定もあります。今、年休の取得率は 5 割を割っているんですが、これに対処すべく、5 日間使用者に年休の時期指定、労働者がとらなければ使用者のほうから指定しなさいと、こういう法改正がございます。

これはいいんですが、問題は次であります。多様で柔軟な働き方としてフレックスタイムの見直し。今、フレックスは 1 カ月単位で精算しておるんですが、これを三ヶ月にまで延長して労働時間をプールして、フレックスできるようにした、これ規制緩和ですね。

それから、企画業務型裁量労働制の拡大、これが今、国会で首相答弁で問題になっている件です。これも企画業務型の範囲を広げようとする規制緩和なんです。それから、特定高度専門業務・成果型労働制高度プロフェッショナル制度、分かりやすくいうとホワイトカラーエグゼンプション、労働時間の規制が全く及ばない一定の業務を認めようということでありまして、

朝日新聞あたりは残業代ゼロ法案といいますが、これを入れようとしているということであり、最後の高度プロフェッショナル制度、これ、今までなぜ、法案の審議が、自民党、公明党が多数与党にいても進まなかったかということ、特定高度専門業務・成果型労働制、高度プロフェッショナル制度につきましては、ホワイトカラーエグゼンプションと従来呼ばれておったんですが、残業代ゼロ法案と呼ばれ、従来から批判が強いためであります。朝日新聞は残業代ゼロ法案と言い続けているんですが、つまり、確かに残業代ゼロなるってことは問題なんです、それに加え、そもそも労働時間について規制を外すこと自体が問題ではないか、これが根本的な問題なんです。これを今、通そうとしているということであり、一応、厚労省の説明では年収 1,075 万円以上ということですが、じゃ、1,075 万円給料をもらった人は無限定に死ぬまで働かせるのかという問題なんだと、批判を受けているわけです。ですから、これは大きな問題だということであり、実は安倍さんですね、前に首相だった 2007 年時点でもホワイトカラーエグゼンプション言っていたんですが、当時自民党支持が下がり気味でありまして、当時、労働政策審議会の建議でゴーサインが出たんですが、安倍さんが参議院選挙でこれやったら負けるってことで、厚労省の審議会がゴーサイン出したにもかかわらず法案を見送ったという経緯もあるんですが、今回いよいよこれを入れようとしているということであり、そう言ったところであり、

その働き方改革関連法案をまとめますと、同一労働同一賃金についてはヨーロッパ並みの本場に同じ仕事で同じ給料払え、ヨーロッパではそうで、パートでも、アルバイトでも、有期でも、時給やったら時給同じにせいというんですが、そうではなくて、あくまで均衡処遇を中心とした法規制だということであり、それから労働時間のほうについては確かに、罰則つき上限規制が我が国の労基法史上初めて導入されるってことで意義があるんですが、あまりにも数値というんですか、限度幅が緩すぎる。これは大きな問題であります。それともう一つ合わせて 2015 年に国会に提出しながら、全然審議が進まなかった法案を抱き合わせてスッと入れ込んで通そうとしたわけです。これは大きな問題だということであり、

この働き方改革法案の行方はどうなるかわかりませんが、成立すればとにかく労働法自体が複雑になりますし、働き方改革と言いながらも、まだまだ重要課題が無数出てきておりまして、今後さらなる手直し、改革が進んでいくものというふうには思われます。労働契約法 20 条裁判を見てもわかるように、仮に法案が通ってもやっぱり不合理という言葉が巡っては裁判が起きますから、ますます今後、こういう法知識を身につけて紛争予防、紛争解決に心がける必要があるということです。一応時間がまいりましたので、私の講演はこれにて終了させていただきます。どうも、御清聴ありがとうございました。

5 委員寄稿文

労委労協（2018年3月号）鳥取県労働委員会労働者委員寄稿

韓国江原地方労働委員会勤労者委員との交流

本川 博孝（鳥取県労働委員会労働者委員）

私が2009年5月に労働者委員を拝命してから9年が経過しようとしています。

現在、鳥取県労働委員会では、韓国江原道（カンウォンド）にある江原（カンウォン）地方労働委員会（江原地労委）と研究交流を行っています。ちょうど今（この原稿を執筆している時期）韓国江原道（カンウォンド）で平昌（ピョンチャン）冬季オリンピックが開催されスキー会場などが放映されるのを見ていると、一昨年の2016年9月に江原地労委と研究交流を行ったことをつい最近のことのように思い出されます。

鳥取県労委と江原地労委との交流が始まったのは、鳥取県が江原道と友好提携を結び様々な交流事業を行っていることから、私が委員に就任する一年前の2008年2月に多くの委員が訪韓し調査交流を行ったことが契機となっています。その年の10月には江原地労委の孫正貴（ソン・ジョンギ）委員長を招聘して、「日韓労働委員会制度の現状と課題～行政型ADRのあり方を求めて～」をテーマに日韓労働委員会フォーラムを鳥取市で開催し、講演とパネルディスカッションが行われました。このフォーラムには当時の中労委の菅野和夫会長や東京都労委の水谷研次労働者委員にも出席いただき意見発表をお願いしました。

その後、一昨年の2016年3月9日に、鳥取県労働委員会創設70周年記念事業として開催された日韓労働委員会シンポジウムに江原地労委の金珉奭（キム・ミンソク）委員長ほか委員の方々を招聘して、「日韓労働委員会制度の現状と課題～個別労働関係紛争処理制度のあり方等について～」をテーマに講演とパネルディスカッションが行われました。

そして、2016年9月には、濱田会長ほか公労使委員6名（私も参加して）が江原地労委を訪問し、業務研究交流を行い「日韓労働委員会における労働紛争処理の和解手法等について」意見交換等を行いました。訪問の際には江原地労委の方々からとても心温かなもてなしを受け、大変実のある交流を行うことができました。また、この訪問の際には、両委員会の研究交流を今後も継続していくため「業務協力・交流協約書」を締結しました。

滞在期間中は、とりわけ江原地労委の勤労者委員で韓国労働組合総連盟江原道地域本部の金林亨（キム・イムヒョン）議長（江原道地域観光サービス労働組合本部長でもある）と懇親会を通じて親交を深めることができました。

その成果により、昨年の2017年7月には連合鳥取と共催して、金林亨議長（勤労者委員）ほか江原地労委の勤労者委員（労働組合のメンバー）を鳥取県に招聘して、労働者委員・労働組合等との研究交流会を開催しました。研究交流会の開催に先立って知事表敬訪問を行い、日韓両国共通の課題である「正規・非正規労働者の格差是正や正規雇用創出」などについて意見が交わされました。研究交流会では、金議長から、「韓国労働運動の未来戦略」と題して、韓国労働運動の歴史と現在の労働情勢・課題について講演をいただきました。講演では、日本と同様、韓国においても少子化・高齢化が進む中で、リストラによる失業率の増大、非正規労働

者問題、労働時間短縮など日本と同様の課題を抱え、交渉と闘争を駆使した動員（現場の力）や参加（政策制度の改善）等の戦略により、「労働が尊重される平等福祉国家」を目指して取り組んでいく決意を述べられました。講演後、参加者からの質問にも丁寧に答えられ、活気あふれる意見交換の場となりました。

鳥取県労委では、今後も江原地労委と研究交流を続けていきたいと考えており、2018年度も訪韓による研究交流を計画しています。研究交流等の機会を通して両国の労働委員会が労働問題・労使紛争の解決に向けて相互に学び合うとともに、委員や労働組合の絆も一層深めていきたいと考えています。

第8章 韓国江原地方労働委員会との研究交流

1 概 況

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

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

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

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

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

平成30年においては、10月に江原地方労働委員会使用者委員を本県に迎えて研究交流会（一般社団法人鳥取県経営者協会との共催）を実施したほか、11月に江原地方労働委員会等を訪問し、両国の労使関係の現状や紛争解決に係る取組み等の情報交換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。

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

2 江原地方労働委員会使用者委員との研究交流会（日韓労働セミナー）の開催

（1）目的

10年目を迎えた鳥取県労働委員会と江原地方労働委員会との研究交流の一環として、「韓国の労働法制改革の現状と課題」をテーマに、日韓労働法の相違や韓国における働き方改革に係る講演を通じて、両委員会の業務の向上や研究・交流の推進を図る。

(2) 日程

平成30年10月30日（火）から11月2日（金）まで

期 日	内 容 等
10月30日（火）	移動日
10月31日（水）	鳥取県経営者協会会長表敬
	鳥取県商工労働部長表敬
	鳥取県信用保証協会会長表敬
	日韓労働セミナー開催 於：鳥取商工会議所
11月 1日（木）	県東部地域視察
	県中・西部地域視察
11月 2日（金）	県西部地域視察

(3) 訪日者

韓国江原地方労働委員会

使用者委員 梁 奉 南（ヤン・ボンナム）

事務局長 金 榮 勳（キム・ヨンフン）

事務局調査官 柳 成 表（ユ・ソンピョ）

(4) 日韓労働セミナー

ア 日時

平成30年10月31日（水）午後2時から午後4時30分まで

イ 場所

鳥取商工会議所 大会議室（鳥取市本町3丁目）

ウ 参加者 59名

(ア) 韓国江原地方労働委員会 梁 奉 南（ヤン・ボンナム）使用者委員ほか

(イ) 一般社団法人鳥取県経営者協会 宮崎 正彦会長ほか

(ウ) 鳥取県労働委員会等 濱田 由紀子会長、委員及びあっせん員候補者等

エ 次第

(ア) 開会

(イ) 挨拶

鳥取県労働委員会 濱田 由紀子会長

(ウ) 来賓挨拶

駐神戸大韓民国総領事館 柳 孝 淑（ユ・ヒョスク）領事

(エ) 講演

第1部 特別講演

韓国江原地方労働委員会 梁 奉 南 (ヤン・ボンナム) 使用者委員

第2部 基調講演

韓国外語大学 李 鋌 (イ・ジョン) 教授

(オ) 質疑応答

(カ) 閉会

オ 講演内容

第1部 特別講演

演題 「韓国の労働法制改革が会社経営に与える影響について（最低賃金・残業規制等）」

講師 韓国江原地方労働委員会 梁 奉 南 (ヤン・ボンナム) 使用者委員

【講演録】

〔はじめに〕

皆さん、こんにちは。私は韓国江原労働委員会の梁(ヤン)と申します。本日、日韓労働セミナーに参加された内外の貴賓の皆様、ありがとうございます。日韓労働セミナーへ御招待くださった鳥取労働委員会の濱田由紀子会長始め、皆さんにお礼申し上げます。そして特別に韓国の神戸総領事館の柳(ユ)領事にもお越しいただき、どうもありがとうございます。そして、本日のセミナーの企画・準備に向け尽力いただいた鳥取県労働委員会の関係者の方にも感謝を申し上げます。

御存じのように韓国では新しい政権が誕生してから、ワーク・ライフ・バランス、仕事と家庭の両立を追求する労働時間短縮と最低賃金に関する政策がますます加速化しております。最近、韓国では労働時間を最大限 52 時間、これは、従前は 68 時間だったんですけれども、総 52 時間まで短縮し、超過労働限度を 1 週 12 時間とする、そういう政策をとっております。

労働時間短縮は労働生産を向上するための非常に重要な企業の課題でございます。単純に労働に投入する時間が減少しますと生産量が減ることとなりますけれども、労働時間が短縮するにもかかわらず、これを維持しようとする際には労働時間に対する実質的な管理が必要となります。このことは、労働時間管理が量的問題を越えて、質的な問題へ転換したということを表しております。

もはや韓国の企業では、単純に労働者の労働時間の投入量を以って生産性を図るということは、もう時代遅れだと思っております。韓国の企業は先進国並みの労働時間規制を順守しつつ、企業の成果を極大化する労働時間管理政策を模索しなければならない、そういう時代になっております。既に効率的な労働時間管理の時代に入っていることを意味しております。

これは後で多分出てくると思いますが、日本の労働基準法に当たる、韓国の勤労基準法では 1 週間の最大の労働時間が 52 時間となっております。そのうち法定労働時間が 40 時間、延長労働時間が 12 時間だったんですが、実際には 1 週間の法定労働時間の規制はなかったということです。これはちょっと説明が必要かと思いますが、韓国の政府、具体的には労働省に当たる部署が、休日労働は延長労働時間に含まれないという、そういう解釈をしてみました。要するに 1 週間 52 時間という規制ですが、1 日 8 時間として、土曜日、日曜日だ

と 16 時間になりますけれども、この 16 時間は延長労働時間に含まれないということで、その結果、最大 1 週間 68 時間が認められてきたということでございます。

そこで韓国政府が過去の延長労働に対する行政解釈を廃止しますと、5 人以上の事業所は全て労働時間をただちに 52 時間へ短縮しなきゃいけない、そういう状況になります。そういうことを考慮しまして、今回の勤労基準法改正案では、事業場の規模別に猶予期間を置くなど安全装置を置いております。また韓国政府は今回の労働時間短縮を通しまして、新しく仕事が 27 万個増えるじゃないかと、そういうふうにご期待はしております。しかし、企業においては本当にそういうふうになるかどうかについては非常に疑問が残っている、そういう状況です。

韓国における労働時間短縮に対する経営界の立場について申し上げますと、どこの国もそうなんです、特に韓国の労働法の歴史というのは労働時間短縮の歴史と言えます。韓国の場合 1953 年に勤労基準法が制定されましたけども、その当時の勤労基準法で 1 週 48 時間規制から現在の週 40 時間に至るまで持続的に労働時間を減らして来た歴史があります。このような労働時間短縮政策にもかかわらず、国際的に見ますと現在の韓国の労働時間は他国、主にヨーロッパや日本を含めた先進国に比べて長時間働いており、改善の必要があるというふうに思っております。

こういうことがありますけども、やはり長時間労働により、韓国が早いうちに産業化と経済成長をなし遂げたということは否定できないことだと思います。このように韓国の長時間労働には非常に多様で複雑な要因が含まれております。人材の活用面で柔軟性が高くない環境においては、企業が超過労働を活用するのは景気変動に対応する手段でありました。労働力供給の側面においても、割増賃金による追加所得のため、超過勤務を選好してきたという傾向が共存しています。現在、韓国の勤労基準法が労働時間に比例した補償体系を前提にしているために、組織文化的にも労働時間が長くなれば成果が高いという固定観念があり、これはある意味では非常に生産性の面では問題があるということです。こういった理由から労使ともに長時間労働解消には共感を見せながら、各論的などころでは意見は一致していない、そういう状況です。

私の報告では韓国の長時間労働の現状に基づいて、実効的かつ合理的な労働時間短縮政策と最低賃金について考察したいと思っております。

〔労働時間短縮の法改正〕

韓国の勤労基準法が改正され、2018 年 7 月 1 日に施行されました。1 週の労働時間は 68 時間限度だったのが 52 時間になりました。改正前は、月曜から金曜までの 5 日間を 1 週としていたため、1 週の上限である 52 時間に土日の休日労働 16 時間を合計した 68 時間が改正前の上限でした。改正後は、月曜から日曜までの 7 日間を「1 週」と決めました。また、土日の休日労働に対する割増賃金は廃止されました。これは 2018 年 3 月 20 日の公布時点で施行になっております。

<労働時間短縮の概要>

[勤労基準法改正案施行(2018. 7. 1)]

■ 実労働時間限度 68時間 ⇒ 52時間

- “1週”概念の明示：休日を含む7日(延長労働限度に休日労働も含む)



〔若者の意識〕

制度変化に対する理解の相違が法改正のためなのか、あるいは意識変化のためなのか、そういう両面からアプローチしてみます。サラムインという会社が韓国の若者たちに企業の年俸と残業の条件について意識調査をしたところ、年俸は中間ぐらいで残業が少ないほうがいいという若者が 65.5%、年俸は低くても残業がないほうがいいという若者が 22.8%、残業が多くても年俸が高い方がいいという若者が 11.8%になっております。

〔実労働時間の測定〕

こうした中、実労働時間測定の必要性が増えています。勤怠管理の手続きでは、①延長労働の労働に対する事前申し込みと、これに対する承認があって、②出勤、退勤、休憩時間を個人が会社のプログラムに直接入力する、というシステムになっています。そして労働時間を測るためのアプリケーションもあります。

頻繁な休憩時間が存在する事務職の労働時間をどういうふうに測るかということについて、いろいろ課題とか問題がありますけれども、雇用労働部、日本の厚労省に当たる機関でございますけれども、ここでは事務職の労働時間算定に難しいことはない、測定しなければならないというふうに言っています。

〔固定残業〕

それで、固定残業は違法ではないという根拠としては、これはちょっとテクニックの問題ですけれども、韓国では包括的賃金制というものがありまして、これは残業時間が何時間であるかということにかかわらず、一定の賃金を残業代として払ってしまうというものでございます。これは韓国の裁判所と雇用労働部の立場が違いまして、雇用労働部はそうした労働時間は計測可能であるから、ほとんどの場合、有効な包括賃金制として認められないという立場でござ

ざいます。ただし、固定残業の存在そのものは可能であるが、その場合に実際の労働時間を測定して超過した残業については、手当を追加支給しなければならないとしています。固定残業を存置させても、基本給がいくらで、固定延長労働が何時間で、固定休日労働が何時間で、合計いくらになるのかといった、明確な項目区分は必要となるのです。

〔労働時間短縮のためのアクション〕

労働時間を短縮するためのアクションプランは、第1番に長時間の勤務慣行を変え、次は仕事の文化を変え、その次に働き改革をするということです。そして、不要な雑務とか、会議を減らすということです。韓国の場合、1週間平均3.7回の会議があるという数値がありますが、これをなるべく減らすということと、あと、個人的に不要な時間を使うということもなるべく減らすということがあります。非効率的な業務累計としては①決裁過程の遅延、待機②明確でない重複した業務指示③ unnecessaryな会議等④意味のない報告書作成⑤システム関連の非効率などがあります。教育時間が労働時間になるかどうかの基準は義務であるかどうかを基準としたり、出張の場合も特定時間、例えば8時間とか10時間とかみなし時間を定めたり、夕食やゴルフの場合もこれを承認するかどうかについての基準をつくるということです。ワークショップセミナーや会食も同様です。現行法上の労働時間を柔軟に使うために、いろんな制度を持っておりますけれども、弾力的労働時間制、選択的労働時間制、みなし労働時間制、裁量労働時間制というのがありまして、ほとんど日本と同じです。

〔賃金・労働時間施策の方向〕

賃金政策の方向ですけれども、例えば日本でも問題になっている同一労働・同一賃金を実現するために、法律を作って差別を禁止する、これを法制化する政策も一つありました。次は通常賃金の範囲を拡大し、その次には下請け労働者の賃金に対する元請け会社、事業主の連帯責任を充てると、そういう政策を取っております。

そして労働時間政策の方向として、退社後にSNS等を通じた業務連絡をすることを禁止する、等々が含まれます。

〔最低賃金〕

これまでは労働時間短縮問題について大雑把に申し上げました。この次は最低賃金について御紹介申し上げます。韓国の最低賃金の現状と適用範囲についてです。御承知のように最低賃金というのは使用者が労働者に最小限支払わなければいけない、そういう賃金額でございまして、最低賃金委員会が①最低賃金決定単位②事業種類別区分③最低賃金額の3つを審議・議決して提出した案に基づき、雇用労働部長官が決定・告示するというプロセスで決定します。

以下は最低賃金の現況でございまして、今年と来年の最低賃金額が表示されています。

○ 最低賃金の現況

(単位:ウォン)

適用年度	時間給	日給 (8時間基準)	月換算額	
			209時間 (週40時間)	226時間 (週44時間)
2018	7,530	60,240	1,573,770	1,701,780
2019	8,350	66,800	1,745,150	1,887,100

資料:最低賃金委員会

KEF 한국경영자총협회

そこで、2001年以降の最低賃金引き上げの推移を見ると、2001年から2019年、来年まで年平均9.1%を引き上げております。名目賃金上昇率は年平均4.9%、消費者物価の上昇率は年平均2.5%です。

次に、これは非常にテクニカルな説明になると思いますが、最低賃金を算定する際に、そこに含まれる賃金、いわゆる賞与と福利厚生費の割合でございます。

○ 最低賃金に算入される賞与金、福利厚生費の割合

- **[賞与金]** 該当年度の最低賃金額の月25%(2018年、209時間基準39万ウォン)超過分を参入範囲に含める
- **[現金性福利厚生費(食代、宿泊費、交通費など)]** 該当年度の最低賃金額の月7%(2018年、209時間基準11万ウォン)超過分を算入範囲に含める

年度	2019	2020	2021	2022	2023	2024以後
定期賞与金	25%	20%	15%	10%	5%	0%
現金性福利厚生費	7%	5%	3%	2%	1%	0%

※最低賃金に算入しない比率は今後5年間段階的に縮小し、2024年には毎月支給する賞与金と現金性福利厚生費が最低賃金に算入される

これが表のように2019年から2024年まで提示されておりますけれども、例えば2019年の場合、定期賞与は25%、現金性福利厚生費は7%反映されるようになっております。これは最低賃金の急上昇による一つの副作用かもしれませんが、例えば韓国では今年の最低賃金引き上げ率が16.4%、来年が10.9%と、この2年間で大体30%弱ぐらいが引き上げられております。これは日本では考えられない数字ですけれども、企業にとっては非常にコストがかかるといったような、いろんな問題を抱えております。

これもかなり難しい問題でございます、日本と異なって韓国では週休有給制という制度を採っております。土日は、例えば日曜日は休んでも働いたということになりまして手当がもらえるという、そういった有給制です。これは非常に世界的に珍しい制度であります。ですから、来年度の適用最低賃金を計算すると時給は8,350ウォン、大体日本円にすると800円ぐらいになるということでございます。こういう数字は零細・中小企業によっては非常に負担になります。

これもやはり最近2年間にわたる、大体3割ぐらい最低賃金の引き上げに伴う副作用でございすけれども、こういった引き上げにより世界トップ圏の最低賃金の数字になったと、そして韓国の労働生産性を超える最低賃金の引き上げではないかというふうに思っております。こういった背景で設備投資が減って、新規採用が減り、それで、失業率が上昇しているというふうな問題が生じております。

【結びに代えて】

最後となりますけれども、これまで発表しました内容につきまして講師である私の私見ですが、韓国の政府がワーク・ライフ・バランスを維持し、低賃金に苦しむ所得層に対して最低賃金を実現化する政策は必要であると思っております。それで、短期的には当分の間、企業における生産性の低下と高い賃金による雇用鈍化が進むようになり、企業は生産性を向上するための私的な努力を加速化すると見られます。さらに韓国政府も企業への支援政策を持続的に推進していかだろろうと思ひます。長期的には韓国の政府がどうしても雇用安定化の政策が次第に定着していくものと展望し、かつ期待をしております。どうもありがとうございました。また、今回通訳を担当しております2人の方に感謝と、お礼を申し上げます。

第2部 基調講演

演題 「日韓労働法の相違と韓国版働き方改革のゆくえ」

講師 韓国外国語大学・ロースクール教授

東京大学法学政治学研究科・客員研究員 李 鋌 (イ・ジョン) 教授

【特別寄稿】

I はじめに

韓国では、2年ほど前に、いわゆる「蠟燭運動（革命）」がきっかけとなり、政権交代が行われた。民主党の文在寅氏は、2017年5月9日に行われた大統領選挙において、「労働が尊重される社会」を標榜し、労働団体からの圧倒的な支持を受けて、第19代大統領となった。文大統領は、当選直後から「雇用創出」・「最低賃金アップ」・「非正社員の正社員化」・「労働時間短縮」などを軸とした一連の働き方改革案を発表した。それとともに、以前の保守政権下での不祥事について、いわゆる「積弊」という名の下で清算のメスを入れ始めた。

まず、雇用改革であるが、文大統領は、就任直後に「職づくり委員会」を立ち上げ、当時深刻だった青年失業問題をはじめ失業問題に積極的に取り組み始めた。それと同時に、2018年の最低賃金を史上最高の16.4%引上げるとともに、労働時間も週68時間から52時間に大幅に短縮した。この過程において、使用者団体や野党側から猛烈な反発もあった。特に、零細規模の企業や自営業者は、こうした大幅な最賃の引き上げや労働時間短縮は到底耐えられないとして、連日反対集会を開くなど、今でも文政権の労働改革に対する反発の声をさらに強めている。

また、政治的には、二人の前大統領を賄賂や背任などの罪で拘束するとともに、こうした事件に直接的・間接的にかかわった政治家や官僚、財閥などについてもその罪を厳しく追及することになった。その結果、二人の前職大統領はそれぞれ懲役15年と25年の重い刑罰に処せられ、現在服役中である。また、最近は、財閥や従軍慰安婦絡みの裁判で、公正さを欠いたとして、最高裁判所裁判官や検察官に至るまで罪に問われている。

このような文政権の思い切った改革は、当初は高い支持率とともに、ある程度可視的な成果があるように見えた。しかし、文政権の急進的な改革は、事前に検証する時間が足りなかったこともあって、時間が経つにつれ様々な副作用や不満の声が出ている。そこで、文政権は、北朝鮮との友好関係を構築することによって、急激に下がっている支持率を挽回しようとしているが、北米関係が行き詰まり、これも思った通り旨く行っていない状況が続いている。

本稿では、文政権の下で進められている労働改革について、その主な内容や問題点、そして課題について紹介することを目的とする。しかし、文政権が推進している労働改革をより深く理解するためには、韓国特有の労働立法史や労使関係の特徴を理解する必要がある。そこで、以下では、まず、韓国労働法の成立や変遷について、大きく四つの時期に区分してそれぞれの時期における労働立法や労使関係の特徴について概略的に考察したうえで、最後に、現に行われている労働改革の内容や問題点と課題について検討したい。

II 韓国労働法の成立と変遷

1 制定当時の労働法（1953～1960）

韓国労働法の4本柱とも言える労働基本法（勤労基準法、労働組合法、労働争議調整法、労働委員会法）は、韓国戦争中である1953年に制定された¹。制定当時は、朝鮮戦争中だったということもあり、立法過程において十分な議論を経ることなく、戦前の日本の労働法を一つのモデルとして立法が行われた。そのために、韓国労働法は、立法体系においてはもちろん、その内容においても日本労働法に極めて似ているのが特徴である。

制定当時の労働法は、労働組合の設立自由、協約自治を標榜するなど、当時としてはかなり先進的な内容が含まれていた。他方、制定立法は、あまりにも理想的な内容だっただけに、現実とはかなり乖離があった。このことは、その後、労働法が頻繁に改正される一つの原因となった。しかし、終戦直後に、労働基本法が制定されることによって、法治国家としての外見を整ったということに、大きな意味があると思われる。

2 経済成長期や開発独裁期の労働法（1961～1986）

この時期は、韓国が目覚ましい経済成長を成し遂げた時期である。1960年軍事革命（軍事クーデター）によって政権を握るようになった軍事政権は、経済復興のために「経済開発5か年計画（1962～1981）」を発表し、その時期からいわゆる「開発独裁」が始まった。当時の軍事政権は、経済発展という口実の下で労働運動を厳しく弾圧したが、こうした傾向は、特に、集団的労使関係法の分野に集中していた。

例えば、開発独裁下では、いわゆる「三禁（複数労組の設立禁止・政治活動の禁止・労働組合に対する第三者介入の禁止）」という新造語が誕生するほど、労働三権を厳しく弾圧・制限した。この時期には、軍事政権に反対する政治デモが最も激しく起こった時期でもあるが、この過程において労働団体も政治デモに積極的に参加した。この時期に労働組合運動が厳しく制限された背景には、このような政治的事情もある。

その結果、制定当時の労働法は、内容面においてかなり変質・後退するようになった。例えば、労働組合設立の場合、制定当時には「自由設立主義」だったが、後ほど実際に許可主義に

¹ その後、「労働組合法」や「労働争議調整法」の二つの法律は統合され、現在は「労働組合及び労働関係調整法」となっている。

近い「申告主義」に変わった。また、労働組合の組織形態においても、制定当時にはこれを特に制限する規定はなかったが、その後「企業別組合体系」に強制することとなった。また、1980年には、当時の戦闘的労使関係を協調的労使関係に転換するという名目で、「労使協議法」を新たに制定した¹。この法律によって、常時30人以上の労働者を雇用する企業では、「労使協議会」を設置し、定期的に協議を行うことが義務付けられた。しかし、この制度は、労働組合のない企業ではともかく、労働組合のある企業では労働組合と併存することとなって、本来の機能を果たしていないケースも多い。

このように開発独裁下では、集团的労使関係はかなり後退したものの、個別的労働関係においては、むしろ労働者を優遇する政策を維持した²。これは、労働運動をはじめ集团的活動の制限に対する一種の見返りの性格が強かった。しかし、これは、後に、景気の低迷により、従前の労働条件の引き下げをめぐって、労使間において大きなトラブルが発生する原因となる。

3 政治的民主化と労働法（1987～1997）

韓国労働法は、「ソウル・オリンピック」を境に大きな転換点を迎えることになる。それまで開発独裁に抑圧されてきた不満が、ソウル・オリンピックが開催される前年度である1987年にいよいよ爆発した。当時には、在野勢力や学生、労働者が中心となって、政治的民主化を要求するデモが殆ど毎日行われたが、次第に労働悪法の改正を要求する争議行為も全国で多発した³。

このようなゼネストにより、産業全体が実質的に麻痺状態に陥り、翌年のオリンピックの開催さえ危ぶまれる状況となった。こうした切羽詰まった状況に追い込まれた軍事政権は、1987年6月29日に、政治的民主化措置をとる、いわゆる「民主化宣言」を行った。

当初の民主化宣言は、政治的 이슈が中心だったが、徐々に労働分野まで広がるようになった。その結果、従来より批判の多かった集团的労使関係法のうち、企業別組合への組織強制規定や第三者介入禁止規定などが削除されるようになった。そして、1993年には「雇用保険法」が制定され、国民保険や医療保険、労災保険とともに社会保険の四本柱が完成することになった。

4 経済危機と労働法（1997～現在）

韓国では、90年代後半に金融危機に端を発した経済危機は全産業に広がりを見せ、国民経済全体がモラトリアム状態に陥った。そこで、韓国政府は、1997年に「国際通貨基金（IMF）」に対して緊急融資を求める事態を招くようになった（これを韓国では「IMF通貨危機」又は「IMF危機」という）。

IMFは、こうした韓国政府の要請を受け入れる傍ら、韓国労働市場の柔軟化や労働法制の規制緩和を強く要求した。そこで、韓国側は、やむなくIMFの要求に従って「派遣勤労者保護等に関する法律（以下、「労働者派遣法」という）」や「整理解雇法制」を新たに導入しようとし

¹ この法律の名称は「勤労者参加および協力増進に関する法律」に改称された。

² 例えば、韓国では、日本とは異なり、勤労基準法に「法定退職金」や「有給週休制」、「月次有給休暇」に関する規定を置いている。また、退職手当や割増賃金としては、平均賃金の7割と通常賃金の5割をそれぞれ支給するようになっている。

³ 当時の労働争議の発生状況をみると、1987年7月から9月に集中しており、この期間だけで3,458軒として、1日平均40件余労働争議が発生した。これは前年度の同じ期間（1日平均0.76件）に比べ、約50倍増加した。

た。労働団体は、こうした政府側の態度に対して強く反発した。しかし、当時の政府は、切羽詰まった状況を打破するためには、IMFからの緊急融資が絶対に必要だったので、「労働者派遣法」や「整理解雇法制」の立法に踏み切った。この過程において、「全国民主労働組合総連盟（以下、「民主労総」という）」は、整理解雇法制の立法に強く反発し、韓国最初のコーポラティズムともいえる「労使政委員会」¹を電撃的に脱退した。

上記の「IMF危機」は、国民の献身的な努力もあって、国民経済は直ぐに立ち直った。しかし、この過程において、企業の倒産や合併が後を絶たず、大幅な整理解雇が行われた。その結果、大量の失業者が発生するなど、再び労働問題が深刻化するようになった。また、労働市場の流動化や「新自由主義」の影響によって、期間雇用を中心とした非正社員の数が全体労働者の3割を超えるほど増加した。非正社員の中でも、期間雇用の占める比率が圧倒的に高かったが、彼らは、常に雇用が不安定であり、正社員との所得格差の問題を抱えていた。

そこで、政府は、非正社員に対する労働条件を改善するために、2006年に「期間制及び短時間勤労者保護等に関する法律（以下、「期間制法」という）を制定するとともに、「労働者派遣法」を改正した。この両法では、非正社員に対する不合理な差別を禁止するとともに、不当な差別を受けた非正社員は「労働委員会」に救済申立をするようにした。

この時期には、教員やパブリック・セクターにおいても大きな労働立法が行われた。例えば、1999年には「教員の労働組合設立と運営に関する法律（以下、「教員組合法」という）」が、そして2005年には「公務員の労働組合設立と運営に関する法律（以下、「公務員組合法」という）」がそれぞれ制定された。しかし、「教員組合法」では、解職教員に対しては組合員適格性を否認しており、「公務員組合法」では、団体行動権を否認するなどの制限規定があって、後述するように教員組合や公務員組合の反発を買う原因となる。

引き続き、2010年には、「三禁」の一つだった「複数労働組合の設立禁止規定」が削除され、一つの事業場において複数組合の設立が可能になった。ただ、一つの事業場に、一挙に多数の労働組合が組織されると交渉過程において混乱が生じ得ることを懸念して、団体交渉の窓口を統一する仕組みを取った。つまり、一つの事業場において複数の労働組合が併存する場合、まず交渉代表組合を選び、その組合が単体交渉に臨むという方法に変わった。

その他に、従来から問題となっていた、いわゆる「ヤミ専従問題」を解決するために、「タイムオフ制」を新たに導入した。この制度は、組合専従者に対する給与の支払を厳しく禁止する傍ら、組合専従者などについて、勤務時間中に組合活動をしなくても賃金カットをしない、いわゆる「タイムオフ」を付与する制度である。このタイムオフ制は、組合員数の規模に比例して「タイムオフ」が与えられる仕組みとなっている。労働組合は、この制度の導入については反対したし、また、組合専従者に対して給与支払を禁止することについても強く批判した。

¹ 「労使政委員会」は、IMF危機を克服するために、1998年に発足した大統領諮問機関である。この委員会は、労働者、使用者、政府をそれぞれ代表する15人以内の委員から成る「協議体」である。同委員会では、政府が推進している様々な労働政策を検討し、最終的には「社会的合意」を導くのを目標としているが、発足直後に労働者側の代表である「民主労総」が脱退することによって、当時の設立趣旨とおりに機能を果たしていない。現政権は、同委員会を活性化させるために、名称を「経済社会労働委員会」に改称し、構成員をより多様化するとともに、「民主労総」にも復帰を呼び掛けているが、未だに戻っていない。

Ⅲ 韓国労働法と労使関係の特徴

1 韓国労働法の特徴

韓国労働法は、制定以来、政権が変わる度に憲法とともに改正され、歴代政権によって翻弄された歴史がある。言い換えれば、韓国労働法は、政治的状況や経済的環境によって敏感に変化する、いわゆる可変的な特徴を持つ。このような特徴は、特に、集团的労使関係分野において著しく現れている。従って、韓国労働立法の歴史をみると、集团的労使関係法の変遷過程ともいえるほど、労働組合絡みの法規制に集中している事が分かる。

例えば、①労働組合設立の自由設立主義から「申告制」への変更、②「三禁（複数組合の設立禁止、労働組合の政治活動禁止、労働組合への第三者介入禁止）」の解除、③「労使協議会法」の制定による「労使協議会」の設置義務化、④「教員組合法」や「公務員組合法」の制定による教員や公務員に対する団結権や団体交渉権の保障などが、典型的な例である。

韓国労働法のもう一つの特徴は、個別的労働関係分野において、個別労働者を手厚く保護する法政策を強化してきた点である。その背景には、労働運動や団結権などの制限に対する見返りとして、労働者を保護又は優遇する政策を取ってきたためであると解される。

まず、労働者保護立法としては、①不当解雇や不当労働行為に対する厳しい「刑事処罰規定（2年以下の懲役）」を置いていること（不当解雇に対する処罰は、現在は廃止）、②就業規則の不利益変更の際に、過半数組合又は過半数労働者の「集团的同意」を要求すること、③外国人労働者の導入に当たって「雇用許可制」をとっていること、④ストライキの際に代替労働を禁止していること、⑤非正社員に対する不当な差別を禁止するとともに、労働委員会による救済手続きを設けていること、⑥整理解雇を制限するとともに、整理解雇者に対する優先雇用に義務付けていること、などが典型的な例である。

次に、労働者を優遇する立法としては、①延長・夜間・休日労働に対して通常賃金の5割以上の割増賃金を支払うように定めていること、②週に1日以上の有給休日を定めていること、③年に8割以上を出勤した場合、15日以上の有給休暇を与えるように定めていること、④使用者の責めによって休職する場合、その手当として平均賃金の7割以上を支払うように定めていること、⑤勤続1年について平均賃金1カ月分を退職金として定めていたこと（現在は、退職年金に切り替えられた）、などが代表的な例である。

2 韓国労使関係の特徴

以上で述べた韓国労働法の特徴は、労使関係においてもそのまま反映されている。その結果、韓国の労使関係は、次のような特徴を持っている。

第一に、集团的労使自治の歴史が浅いために、労使関係も政治可変的な性格が強い。従って、労使紛争が発生すると、労使による自主的な解決より、政治的に、あるいは公権力によって解決しようとする傾向が強い。このように、韓国では、「協約自治」の基盤が弱いために、労使関係が常に不安定である。

第二に、労使間に信頼関係が形成されていないために、「対立的」な労使関係の特徴を持っている。そこで、韓国政府は、社会的合意を導くために、1998年には「労使政委員会」を設置するなど、韓国式コーポラティズムの実現を試みたが、労使間において信頼関係が構築されず未だに定着していない。それにもかかわらず、現政権は、労働時間や最低賃金、ILO条約の批准問題など、労働懸案を「労使政委員会」の決定に委ねる傾向が強くなっている。しかし、同

委員会の構成については、あまりにも労働側に偏っているとして、批判の声も高い。

第三に、大手企業やパブリックセクターの正社員中心の労働組合が労使関係を主導する特徴を持っている。1997年までは「企業別労働組合」が主流だったが、IMF危機をきっかけに労働法の改正により産別組合への転換が可能になった。その後、産別組合が労使関係を主導するようになった¹。一方、少数組合は団体交渉への参画が難しくなっており、また、非正社員の場合は、正社員組合に加入することすら許されないのが実態である²。

IV 韓国社会が抱えている労働問題と働き方の行方

1 労働懸案事項

文政権は、労働団体から強い支持を受けて誕生した親労働政権である。文政権は、執権発足とともに「雇用創出」・「最低賃金アップ」・「非正社員の正社員化」・「労働時間短縮」など、一連の労働改革案を発表した。これは、いわゆる「韓国版働き方改革（案）」ともいえるが、当初はかなり注目された。しかし、これらの労働政策は、あまりにもドラスティックな変化を伴うために、利害当事者（特に、使用者団体）による反発や副作用が生じている。以下では、文政権が推進している労働改革の主な内容やこれまでの成果について検討する。

（1）雇用創出

文大統領は、就任直後に「職づくり委員会」を立ち上げ、大統領自らが委員長を務めるなど、雇用創出に心血を注いでいる。政府は、まず、パブリックセクターに膨大な補助金を支援することによって雇用創出を試みた。他方、パブリックセクターでは、非正社員に対する正社員化政策を同時に推進していたために、新しい正社員ポストを作り出すには限界があった。

こうした政府の努力にもかかわらず、今年には失業率が3.5%に達し、13年ぶりの最高水準となった。そこで、今度は、公共部分に短期雇用を大幅に増やすことによって、雇用創出を図っている。しかし、こうした政府の雇用政策は、「良い仕事を増やす」という当初の趣旨に反するものである。一方、民間部分では、自動車や造船などの基幹産業の不況によって、雇用状況はIMF危機以来最悪ともいわれるほど悪化している。

（2）労働時間の短縮

労働時間短縮は、永年の懸案であり、かつ、現政権が推進している労働改革の核心の一つである。韓国では、2003年より、「週5日勤務制」を導入するとともに、法定労働時間を週44時間から40時間に減らした。しかし、延長労働時間は週12時間の範囲内で認めているながら、休日労働について延長労働時間に包摂せず例外的な扱いをする措置をとってきた。従って、1週間の総労働時間は、法定労働時間40時間＋延長労働時間12時間＋休日労働時間16時間（1日8時間＊土・日）として、延べ68時間が可能であった。これは、これまでの雇用労働部の有権解釈

¹ 「雇用労働部」の統計によると、2017年現在、労働組合の組織率は10.7%であり、そのうち、正社員の組織率は20%、非正社員の組織率は2%となっている。ちなみに、韓国には、「韓国労組」と「民主労総」という二つのナショナルセンターがあり、前者には約85万人の組合員を、後者には約71万人の組合員を率いている。

² 大手企業の労働組合は、非正社員の処遇改善についてはあまりにも消極的であり、自己中心的なスタンスを取ってきたので、これらの労働組合を「貴族労組」と呼ぶなど批判の声も少なくない。

であり、労働現場においても週68時間制が定着していた。

このような中で、2018年6月には、ある自治体において清掃作業に従事している労働者が、その自治体を相手に、休日労働も延長労働時間に含まれるとして、休日労働に対する割増賃金（通常賃金の50%）のほかに、延長労働に対する割増賃金（通常賃金の50%）を請求する訴訟を提起した。そこで、問題となったのは、週延長労働時間（12時間）のほかに、休日労働（16時間）を認める行政解釈の当否が問われたが、原審は休日労働も延長労働に含まれるので、休日労働や延長労働に対する割増賃金を重複して、通常賃金の100%を割増賃金として支払うべきと判断した。しかし、最高裁（大法院）は、全員合議体判決¹で、法的安定性を考慮する観点から、休日労働は法定労働時間（週40時間）にも延長労働時間（週12時間）にも含まれないとして、原審を破棄差し戻した。

この事件がきっかけとなり、長時間労働に対する批判とともに、「仕事と生活のバランス」が強調されるようになった。その結果、2018年7月1日より、従業員300人以上の企業に対しては「週52時間」を原則とし、その他の企業に対しては2018年末まで適用を猶予した。しかし、こうした政府側の急な労働時間短縮政策に対しては、経済団体から激しい反発が起こった。特に、中小零細規模の企業や自営業者は、週労働時間の68時間から52時間への大幅な短縮は、企業の存廃がかかるので例外措置を設けるか、あるいは、現在の変形労働時間制（2週間単位と3カ月単位）を6カ月又は1年単位に変更するよう強く要求した。

一方、民主労総を中心とした労働団体は、労働時間の短縮は妥協の余地がなく、また、変形労働時間の変更は労働時間の短縮を無力化させるとして、断固反対の態勢を維持している。このような中で、国内経済の指標がますます悪くなり、特に自営業者の中には廃業に追い込まれるケースが急増するようになった。そこで、政府は、こうした経済状況を考慮して、せめて6カ月単位の変形労働時間制の導入は検討するとした。すると、今度は、労働団体が政府を「裏切者」として猛烈に批判するとともに、ゼネストも辞さないと言明する事態に至った。

（3）最低賃金問題

最低賃金は、前記の労働時間とともに、労働改革の核心となる問題である。最低賃金には、二つの争点がある。一つは、急激な最低賃金アップに伴う問題であり、もう一つは、最低賃金算定方式をめぐる問題である。

まず、最低賃金アップをめぐる問題であるが、文政権は任期内に最低賃金を10,000ウォン（約千円）水準まで引き上げると公約したうえ、2018年の最低賃金を史上最高の16.4%を引き上げた。さらに、2019年には10.9%引き上げた²。これもやはり労働団体からの要望に応えたものであるが、経営者団体から激しい批判がある。特に、中小零細規模の企業や自営業者は、こうした政府の急激な最賃の引き上げはコストの負担が重すぎるので、到底受け入れられないとして連日反対集会を開催している。

次は、最低賃金の算定方式にかかわる問題である。ここでは、休日労働時間を含めるかどうかをめぐって労使間に争いが生じていた。ここで、両者の主張を見ると、労働側は、最低賃金額を算定する際に、所定労働時間（174時間／月）に加え、法定休日（34.8時間／月）や約定

¹ 大法院2018. 6. 21宣告、2011ダ112391全員合議体判決。

² ちなみに、2018年の最低賃金は7,530ウォン（約750円）であり、2019年の最低賃金は8,350ウォン（約830円）である。

休日（34.8時間／月）も当然に参入して算定すべきであると主張した。これに対して、経営側は、所定労働時間のほかに、法定週休や約定休日を含めると、月給200万ウォン（約20万円）の場合も最低賃金違反となってしまうので、極めて不合理であるとして反発していた¹。そこで、政府は、2018年12月31日、最低賃金を算定する際に、法定休日は算入する反面、約定休日は労使自治に委ねるといふ、いわゆる「折衷案」案を採択し、最低賃金法施行令を改正した。

（４） 直接雇用・正社員化

文政権は、その誕生から最も力を入れているのが、非正規雇用の撤廃である。つまり、現政権は、格差問題の本質が雇用形態にあると認識し、政権発足当初より「非正規雇用から正規雇用」に、また、「間接雇用から直接雇用」に転換する政策を強力に推進している。これは、雇用形態による不当な差別を是正する救済システムだけでは限界があると判断し、雇用形態を正社員中心の直接雇用に変える試みである。これは文大統領の選挙公約でもあって、政権初期から「非正社員ゼロ」政策をパブリックセクターから推進し始めた。

しかし、非正社員の正社員化政策は、国家予算の膨大な増加による問題のほかに、既存の正社員や正社員組合からの反発もあってうまく進んでいない。さらに、最近では、非正社員の正社員化過程において、特定労働組合員を優遇する不正採用の疑惑が浮上し、推進力をかなり喪失した状態となった。この「直接雇用・正社員化」政策は、企業にとって正社員採用によるコストの負担などを伴う。そのために、雇用が増えるどころか、逆に採用市場が萎縮するようになっている。現政権下で、雇用が伸び悩んでいるのは、こうした「直接雇用・正社員化」政策による影響が大きいといわれる。

（５） パワハラ・労働災害防止対策

文政権下では、パワハラ問題と労働災害問題が著しく浮上したのも特徴である。その背景には、親労働政権の下で、労働者や労働組合による内部告発による影響が大きかった。韓国最大の航空財閥である「大韓航空」財閥一家によるパワハラが引き金となり、パワハラ問題は企業全体にまで広がるようになった。このような中で、有力な次期大統領候補の秘書に対するパワハラ疑惑が暴露され、火に油を注ぐ形となった。

その結果、2018年12月27日には、いわゆる「職場における嫌がらせ防止法」が成立した。ただし、これは単独法律の立法形式をとらず、既存の「勤労基準法」や「産業災害法（労災法）」に盛り込む形となった。パワハラ概念について、立法段階で様々な議論があったが、「勤労基準法」によると、「職場における優位な地位又は関係などを利用して業務上の適正範囲を超えて他の労働者に対し身体的・精神的苦痛を与えるか、又は、勤務環境を悪化させる行為」と定義している。一方、「産業災害法」では、業務上の疾病の項目に、「職場における嫌がらせ、顧客の暴言などが精神的ストレスの原因となって発生した疾病」を追加した。すなわち、パワハラによる疾病も労災の対象となった。

今回の立法によって、パワハラの法的概念を明確に定めることは意味がある。しかし、定義のうち、「適正範囲」という表現が抽象的であるだけに、パワハラ成立如何を判断するのが難しい。また、事業内でパワハラ違反行為が生じた場合、使用者に被害者を保護することを義務

¹ すなわち、月給200万ウォン／（所定労働時間174時間＋法定週休34.8時間＋約定休日34.8時間）＝8,210ウォンとなり、2019年の最低賃金（8,350ウォン）違反となるという。

付けているだけで、直接加害者に制裁を加える規定はない。さらに、勤労基準法は、常時5人以上の従業員を使用する事業場がその適用対象となるので、零細規模の企業はその対象から除外されるなどの問題がある。

現政権は、上記のパワハラ防止策とともに、労災防止策にも力点を置いて制裁を強化した。具体的には、「危険の外注化」を防ぐという名目で、「危険性や有害性」の高い作業に対しては、構内請負を禁止した。また、「産業災害法」を改正して、産業安全措置の違反に対しては、従前の10倍以上に罰則を強化した。

(6) 労働三権の強化とILO条約への加入

現政権では、ILO第87号条約や98号条約への加入を積極的に進めている。これもやはり文政権の選挙公約であり、労働団体が根強く要求してきた事案でもある。ただ、こうしたILO条約に加入するためには、これに抵触する国内法を整備する必要がある。

例えば、現行「教員組合法」によれば、失業者や退職者については教員組合への加入が認められない。従って、「全国教職員労働組合（全教組）」が「解職教員」に対して組合加入資格を認めている組合規約は、「教員組合法」違反となる。この問題と関連して、韓国の雇用労働部は、全教組に解職教員を組合員として認めている組合規約は違法であるとして、是正するよう命令をしたことがある。しかし、全教組は、こうした雇用労働部の命令に従わなかったために、2013年10月、雇用労働部から「法外労組」処分の通報を受けることになった。

そこで、全教組は、解職教員に対して労働組合への加入を否定する「教員組合法」第2条は、労働三権を保証する憲法第28条に反するとして、憲法裁判所に違憲訴訟を提起した。しかし、憲法裁判所は、2015年5月、違憲の余地はないとして全教組の主張を退けた。

その他にも、「公務員組合法」では、6級以下の「一般職公務員」についてのみ労働組合への加入を認めている（第6条）。従って、5級以上のいわゆる「キャリアコース」の公務員は、原則的に労働組合に加入することができない。この規定も、やはり、上記のILO条約の趣旨に反するので、ILO条約の批准に伴い整備しなければならない。

2 将来の課題

(1) 少子高齢化の問題

韓国社会は、日本と同様に、少子高齢化が急激に進んでいる。韓国の高齢化率をみると、2000年に「高齢化社会(Aging Society)」に進入してから、2018年、現在、すでに「高齢社会(Aged Society)」(14.3%)となっており、2026年には「超高齢社会(Super-aged Society)」(20.8%)となると予想されている。一方、出生率は、政府の出生率向上政策にもかかわらず、年々減少する傾向となり、2018年、現在、1.05として世界で最下位水準である。こうした急激な少子高齢化は、生産人口の減少による労働力の不足問題など、国民経済に与える影響が大きい。そこで、少子高齢化問題を解決するために、様々な政策に取り組んでいる。

第一に、「保健福祉部(厚生省)」や「女性家族部」は、出産率を高めるために妊娠・出産・保育などを支援する政策を取っている。しかし、このような政府の努力にもかかわらず、今のところ可視的な成果は出ていない。その原因としては、女性の社会進出に伴う地位の向上や意識の変化、長時間労働、非正社員としての雇用不安と低収入などが上げられている。

そこで、2007年には、「男女雇用平等法(1988年制定)」を「男女雇用平等と仕事・家庭両立

支援に関する法律」に改称し、「ワークライフバランス (Work-life balance)」を支援するとともに、来年からは労働時間を週68時間から52時間に大幅に短縮する政策を取った。しかし、労働時間短縮については、零細規模の企業や自営業からの反発が大きいために足踏み状態である。

第二に、高齢者雇用問題に対するために、2013年には「雇用上年齢差別禁止及び雇用促進に関する法律」を改正し、法定定年を60歳に延長した。しかし、韓国の場合、パブリックセクターではともかく、民間企業では60歳定年まで勤続するケースは稀であるために、その実効性が問われている。また、基礎年金である国民年金の受給年齢が、2033年まで従前の60歳から65歳に段階的に繰り上げられることとなると、60歳退職から年金受給が開始するまで5年間の所得空白を生じることとなる。そこで、政界では、早くも65歳まで定年を延長すべきという声もある。しかし、経営界では、賃金削減を伴わない定年延長については、コストの負担が大きいとの理由で反対している。

(2) 格差社会・青年失業問題

韓国社会が抱えている最大の労働問題は、非正規雇用の増加による「格差問題」や「青年失業問題」であろう。このうち、非正規雇用問題は、1997年のいわゆる「IMF危機」を境に本格化した。

この点については、前述したように、1998年には、IMF側の要求により「整理解雇法制」や「労働者派遣法」の導入と相まって、企業の倒産・合併などに伴い大量の整理解雇が行われた。その結果、失業率が急増するようになり、中でも青年失業問題が最も深刻な課題として登場した。また、IMF危機をきっかけに非正社員の数が増え、全体労働者の3割を超える水準となった¹。その中でも、期間雇用の急増が著しいが、その理由は、企業がIMF危機を乗り越える過程で、雇用調整が難しい正社員より景気変動に対応しやすい期間雇用に好んで採用したためである。

非正規雇用の量的膨張より深刻な問題は、正規雇用との労働条件や福利厚生などにおける格差問題である。非正社員の賃金水準は、正社員の半分程度に過ぎず、福利厚生や社会保険などにおいても著しい格差があるのが実態である。さらに、非正社員の場合は、正社員中心の労働組合にも加入することが制限されるなど組織率が低いために、自らの努力による待遇改善は期待し難い。

また、歴代政権は、失業問題を解決するために雇用創出に心血を注いできたが、景気低迷によってあまり効果がない。2007年には、非正社員に対する不当な差別を是正するために、不当な差別を禁止するとともに、労働委員会における差別救済手続を設けた。その結果、非正社員に対する不当な差別は、減少するようになったが、今度はアウトソーシングによる元請労働者と下請労働者との間の格差問題が浮上した。この問題は、ある意味で、企業規模による格差ともいえるが²、IMF危機や非正社員に対する不当な差別立法をきっかけに、請負などのアウトソ

¹ 韓国の統計庁によると、2018年、現在、非正社員は全体労働者の33.0%となっている。一方、非正社員に関する統計は、調査機関ごとに隔たりが大きい。労働団体の中では、非正規雇用の意味を有期・パート・派遣雇用のみならず、請負や一部の無期契約をむ含む概念として把握する場合もある。この場合は、非正社員数は、全体労働者の5~8割まで至る。しかし、本稿では、非正規雇用の数は、国際基準(有期・パート・派遣雇用)に従って把握する。

² 韓国の統計庁によると、2017年の場合、従業員50人未満の中小企業労働者の平均賃金は、大手企業労働者の55%に過ぎないという。

ーシングが急増したことに端を発する。

(3) 新たな労働環境への変化と労働法上の課題

21世紀に入ってから、企業を取り巻く労働環境が大きく変わっている。その一つが、グローバル化とともにデジタル化であろう。韓国でも例外なく、労働分野におけるデジタル化が着々と進んでいる。労働市場は、グローバル化やデジタルライゼーションの発展に伴い就業形態は益々多様化している。最近では、デジタル・プラットフォーム経済の拡大により、労働法の保護対象となる労働者の数は徐々に減っている反面、労働法上の規制を受けられない個人自営業者（これを、「特殊形態業務従事者」ともいう）¹やプラットフォーム形態業務従事者が増えつつある²。

この特殊形態業務従事者は、自営業者と労働者の性格を同時に持つのが特徴である。すなわち、彼らの多くは、形式上普通労働契約でなく委任契約又は請負契約の形式をとっている。しかし、実際の就業関係では、特定の事業主に経済的に従属されている場合が多い。従って、彼らは労働法上の労働者性が否認され、当然ながら労働法の適用から除外されている。そこで、最近では、労災や雇用保険などの社会保険への加入を勧めるなど、最小限度のセーフティネットは整備するようになった。

しかし、デジタル技術がさらに進んで時空間に拘束されない働き方が増えると、従前の労働法的規制だけでは規制できなくなると予想される。こうした新しい雇用環境に対応するためには、従来の画一的な労働時間の規制方式を改善すると同時に、年功給的性格が強い賃金体系を職務給又は成果給に転換する必要がある。また、解雇法制や派遣法などにおいても、新しい雇用環境に適するように柔軟化する必要がある。その他にも、デジタル労働によって脱組織化が進むと予想される。それに備えて、労使自治機能を補完するために従業員代表制の導入や労働契約法の制定を検討する必要がある³。

V おわりに

今日の韓国社会を一言で言うと、おそらく「少子高齢化・低成長社会」という表現が最も適切であろう。韓国は、2000年に既に「高齢化社会」へ進入しており、このように高齢化が進むと、来年には本格的な「高齢社会」となり、さらに2026年には「超高齢社会」になると予想されている。また、韓国社会は、本格的な「低成長社会」というべきほど経済成長率は著しく鈍化している。実際に、1970年代以後の経済成長率をみると、1970～80年代には10%に達していた成長率が90年代に入り6.7%、2000年代には4.2%に陥り、一昨年には2.7%に止まり、益々下落する傾向を見せている。このような状況は、平成不況に陥っていた過去の日本の状況に類似している。

このように、韓国社会は急速な高齢化及び低成長社会への変化に伴い、これまで経験しなかった多様な労働問題が新たに浮上している。例えば、「60歳定年延長」に伴う高齢者雇用問題と青年失業問題をはじめ、「雇用なき成長」による雇用の確保と非正社員・女性労働者に対す

¹ これを、韓国では、「特殊な形態の業務に従事する者」という意味で、「特殊形態業務従事者」と呼ぶ。

² 韓国の「国民権益委員会」の統計（2012年）によると、労働界では「特殊形態業務従事者」は39職種250万人（全体労働者の13%）と主張しているのに対して、政府は2010年末時点で115万人と主張してかなり隔たりがある。

³ これに関する詳細は、拙稿「技術革新がもたらす新たな就労形態に対する法政策課題の検討—韓国の自営的就労を中心として」『季刊労働法』2018年（夏号）参照。

る相対的差別問題などをどのように解決するかが最大の課題となっている。このような問題は、単なる労働問題に止まらず、韓国社会における格差問題をより加速化させ、「失業と低出産」という深刻な副作用を招くようになり、さらに高齢・低成長社会へ再びブーメランになって返ってきている。

このような社会的悪循環の連結を断ち切るためには、高齢・低成長社会に適するように、従前の労働及び法システムのパラダイムを修正する必要がある。それにもかかわらず、現在の韓国労働法はこのような時代的变化を十分に反映していない。例えば、基本法である「勤労基準法」の場合を見ても、典型的な工場生産ラインで従事する正社員のみをその保護対象としているために、非正社員や非典型労働者はその保護の対象から除外されている。そのみならず、労働者の集団的決定権を設定している「労働組合法」の場合にも、未だに集団的交渉のルール（労働組合の設立、交渉対象、争議行為など）を巡る労使間の意見対立が払拭されておらず、通常の賃金や労働時間の短縮を巡る問題で見られるように、労使間の自律的交渉を通じた解決よりは司法的な判断に委ねられる傾向が強い。

このように、産業社会が高度に分化し、雇用形態が多様化することによって、企業を巡る雇用環境は急変している。それにもかかわらず、現行労働法制と現実との間には相当乖離が生じていることも事実である。また、これらの問題の解決主体である労働組合は、最近問題となっている通常の賃金や延長労働で見られるように、正社員中心の労働組合問題のみに埋没して、非正社員を含む労働者全体の利益を代弁する団体としての代表性や意志を持っていない点で、その限界があるといえる。

本研究では、上述した問題意識を前提に、今後、高齢・低成長時代に対応しつつ、益々深化している格差問題を含む労働懸案を解決する方法は何か、という素朴な質問が出発点となった。その結果、何より企業が自由に営業活動ができるようにする傍ら、非正社員を含む労働市場において弱い立場にある労働者階層に対する不当な差別を改善することが必要だと思われる。そのためには、政府は、公正な立場から労使双方の意見を聞きながら、セーフティ・ネットワークを構築する方向に法制度を改善することが一つの解決策になりうる、という暫定的な結論に到達した。

※本稿は、当日の講演原稿をもとに、2018年12月31日時点の法改正等を反映して講師が加筆修正し、成稿して、当年報のために寄稿いただいたものです。

3 訪韓による業務研究交流の実施

(1) 目的

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

(2) 日程

平成30年11月20日（火）から23日（金）まで

期 日	内 容 等
11月20日（火）	移動日
11月21日（水）	江原経営者総協会訪問
	韓国労働組合総連盟江原地域本部訪問
	江原地方労働委員会視察・研究交流セミナー開催
11月22日（木）	江原道庁訪問
	韓国中央労働委員会訪問
11月23日（金）	移動日

(3) 訪問者

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、澤田 陽子
使用者委員 和田 好生、稲井 幾子
事務局 安本 俊夫、入江 裕之、徳安 紀之
国際交流員 金 秀 彬

(4) 韓国江原地方労働委員会との研究交流会

ア 日時

平成30年11月21日（水）午後2時から午後6時まで

イ 場所

江原地方労働委員会

ウ 参加者

(ア) 韓国江原地方労働委員会 16名
公益委員 閔 吉 琇（ミン・ギルス）委員長、金 源 東（キム・ウォンドン）、
韓 萬 珠（ハン・マンジュ）
労働者委員 金 林 亨（キム・イムヒョン）、宋 容 弼（ソン・ヨンピル）
使用者委員 朴 東 彦（パク・ドンオン）、梁 奉 南（ヤン・ボンナム）
通 訳 朴 容 淑（パク・ヨンスク）
事務局 金 榮 勳（キム・ヨンフン）、柳 成 表（ユ・ソンピョ）、
朴 成 壹（パク・ソンイル）、李 政 烈（イ・ジョンリョル）、
金 周 煥（キム・ジュファン）、朴 相 泰（パク・サンテ）、
崔 永 美（チェ・ヨンミ）、金 孝 秦（キム・ヒョジン）

- (イ) 鳥取県労働委員会等 10名
濱田 由紀子会長、三谷 裕次郎会長代理、事務局職員、国際交流員等

エ 次第

(ア) 開会

(イ) 挨拶

- ・江原地方労働委員会 関 吉 琇 (ミン・ギルス) 委員長
- ・鳥取県労働委員会 濱田 由紀子会長

(ウ) 発表

<江原地方労働委員会発表>

- ・「韓国における主な労使関係の現状等、紛争事件の調停事例」
発表者：金 榮 勳 (キム・ヨンフン) 事務局長
- ・「集団における社会的葛藤の解消方案」
発表者：金 源 東 (キム・ウォンドン) 教授

<鳥取県労働委員会発表>

- ・「日本における労使関係の主な現状について」
発表者：安本 俊夫事務局長
- ・「労働環境に関する今日の課題と紛争解決策について
～パワーハラスメント事例を基にして～」
発表者：三谷 裕次郎会長代理
- ・「個別あっせん事例 (パワハラ案件) の紹介」
発表者：和田 好生委員
- ・「個別あっせん事例 (パワハラ案件) の紹介」
発表者：澤田 陽子委員

(エ) 閉会

〔あいさつ (関 吉 琇 (ミン・ギルス) 委員長)〕

お会いできてうれしいです。江原地方労働委員会を訪問して下さった鳥取県労働委員会の濱田由紀子会長、そして一緒に訪問して下さった委員様、事務局関係者皆様に心込めて歓迎します。今日のこの場所には江原地方労働委員会の委員会を代表している労働者と使用者、公益委員様と一緒に参加してくださいました。意味深いセミナーになると思います。江原道と鳥取県は、文化・体育などの多様な分野で交流を行って、今年で 24 年目になります。労働委員会の間でも、最近お互いに訪問したり、情報を交換したり等を通じてお互いの信頼を深めています。

今年も 3 月に安本俊夫事務局長はじめ事務局職員方が江原道を訪問して下さり、10 月には韓国側の梁奉南 (ヤン・ボンナム) 使用者委員と金榮勳 (キム・ヨンフン) 事務局長が鳥取県を訪問して業務交流をしました。韓国側から日本へ訪問したとき、まごころを込めて歓待を受けたとの話を聞きました。この場でもう 1 回感謝の気持ちを伝えたいと思います。

韓国と日本の労働委員会が行っている業務の内容には少し差があると思います。しかし、労

働者の権利を保護している点や、労使関係の安定も追及している点では同じだと思います。両機関の交流はお互いの制度や運用の事例を学ぶことができ、問題点を共有していく機会だと思います。江原地方労働委員会の和解及び調停の事例、日本の労使関係の状況などを聞いていくなかで、お互いにもっと理解しあえると思います。また、韓国側からは金源東（キム・ウォンドン）公益委員の公論化を通じた社会葛藤の解消方案、日本側からは三谷裕次郎公益委員様の職場内のパワハラに対する解決方策について、テーマ発表と議論が行われる予定です。このようなテーマは韓国と日本に最近社会問題として 이슈 になっており、両国がこのような紛争をどのように解決していくかということと一緒に考察してみるいい機会だと思います。

今回、日本訪問団は4日という結構短い時間、韓国に滞在されます。短い時間ですけど、皆さんが韓国の良さや、味などを体験できる時間も是非持ってください。これからの韓国江原地方労働委員会と鳥取県労働委員会が、お互いに心が通じて友情がもっと強くなり、お互いに発展できることを願っております。

〔あいさつ（濱田会長）〕

江原労働委員会と鳥取県労働委員会は、今年で交流10年目を迎えまして、ここまで長く交流できたのは皆様のおかげであると思っています。また、先ほど閔吉琇（ミン・ギルス）委員長に審判廷を御案内いただきありがとうございます。日本と韓国と、交流を通じて発展していくという目的でしているのですけれども、日本の業務のIT化というのはいつまでたっても進んでおらず、いつも審判廷など見せていただいて、すごいなというふうに思っている次第です。今回は、鳥取県労働委員会ではパワーハラスメントを共通のテーマとして発表させていただきます。パワーハラスメントについては、今、日本の国会で外国人労働者の受け入れに関して、非常に揉めて紛糾しているのですけれども、その原因の1つに外国人労働者に対するパワハラが行われているという調査結果を政府が隠蔽したという問題があります。

また、私が普段、弁護士業務で係わることがあります過労死の問題も、必ず背景にパワハラがあります。このように日本の労働環境ではパワハラの問題は切り離せない問題になっています。今日の交流会を礎にしまして、今後も皆様と交流が続けられますことを祈念して開会の挨拶とさせていただきます。

〔韓国における主な労使関係の現状等、紛争事件の調停事例（金榮勳（キム・ヨンフン）事務局長）〕

鳥取県労働委員会の御訪問を歓迎します。江原地方労働委員会の事務局長の金榮勳（キム・ヨンフン）です。事例の発表の前に韓国の労働委員会の組織について簡単に説明させていただきます。まず、再審事件を処理している中央労働委員会が世宗市にありますけど、明日、訪問する予定だと聞きました。全国には13の地方労働委員会がございしますが、そこで勤務をしている公務員は約360名です。労働委員会では、労働者、使用者、公益の各委員を委嘱して判定及び調停の業務を行っております。江原地方労働委員会では労働者委員30名、使用者委員30名、公益委員40名が委嘱されています。

労働委員会の業務は大きく2つに分けることができます。まずは審判の業務をやっています。2番目は調停業務をやっております。特に審判業務の中で判定業務が大部分を占めますが、労働委員会の判定の法的効力は関係当事者を拘束するため、救済命令の不履行の際には履行強

制金の賦課、そして刑事告発などが行われます。今、表を見ていると、今年の9月末までに受理された審判事件は283件で、大体60%が和解あるいは取り下げされたことがわかります。この審判事件の場合は、先ほどこのセミナーの前に見ていただいた審判廷のところで労働者と使用者と公益委員が、審問し、判定会議によってそれを認定するか、棄却するか、却下するか等を決めています。2番目の労働委員会の業務は調停業務なんですけど、これは法律に従って労働争議とか、調停とか、あっせんとか、あるいは関係当事者の労働問題を解決をサポートする、そういうような業務をやっていることなんですけど、9月末現在で30件が受理されていて、そのうち19件が処理されています。その中でも和解成立、調停成立が大体50%くらいになっております。

今、表で見ている一番右側に成立率が書いてありますけど、その成功というのが委員会であっせんして、労使が例えば賃金関連の団体の協約の交渉過程で、労働委員会のあっせんなど受諾してストライキにいかなくて紛争を解決することだと理解してください。

事例に入ります。まずは集団事件の和解事例です。この事件は両当事者がどちらも勝訴を確信している状況で、申請した人は過剰な和解条件、1年間12か月間の給料をもらうという話になっていて、被申請者の場合は過小な和解条件を提示していたことで、仲裁段階から両者間の和解あっせんが難しい状況でした。それで、先ほどの審問廷での審問を通じて敗訴の可能性があるというリスクを両方に認識させることができ、審判委員会は審問終了後に、当事者に10日間の勧告期間を与えた後、審問以前よりもっと現実性のある和解条件を提示することができて、結果的に、あっせんに成功した事例です。申請した人は440万円を得ることができましたけど、もともと自分が主張していた12か月分の給料にはいらず、解雇ではなく、退職する形の結果になっています。その審問のときは、申請者が望んだとおりにあまり至らなかったという話も出ていました。

次は調停成立事例です。被申請者は、市内外のバス運送事業をやっているところです。公益事業に当たるようなところで、結局公益委員の3人で特別調停委員会を作って、5回にわたって調停会議を開催して説得ができた事例です。

当労委への申請前に、労働組合、労働者は9.3%の引き上げを主張していたにもかかわらず、使用者は凍結することを主張して、結局当労委がこの事例を担当することになりました。特に、被申請者側は、地方自治体の補助金の拡大なしには赤字の改善が難しいと言っていて、最初から地方自治体の担当公務員が調停会議に参加することを希望していて、委員会側は地方自治体担当公務員が調停会議に参加することを支援しました。被申請者は地方自治団体を積極的に説得し、交渉権の支援拡大について黙示的な約束を受けて、結果的に調停を利用することになりました。結果的に、調停会議のところで税金を8.9%を引き上げることと10号俸の段階を新設することで決定しました。

以上で、審判業務と調停業務の2つの事例として話をしました。再審事件を処理している中央労働委員会があって、その下に13の地方労働委員会が大きく分けて審判業務と調停業務を2つやっているんですけど、それ以外にも地方労働委員会でいろんな業務をやっています。しかし、やっぱり審判業務と調停業務の2つが一番主な業務です。審判業務の場合はその法的効力、法的効果があることで、日本で行っているあっせんと差が少しあるんじゃないかと自分自身は感じております。以上で江原地方労働委員会の事例に関する発表を終わりたいと思っています。

〔集団における社会的葛藤の解消方案（金 源 東（キム・ウォンドン）教授）〕

お会いできてうれしいです。韓国の閔吉琇（ミン・ギルス）委員長と鳥取県労働委員会の濱田会長様、関係者皆様のお集りの中、このように発表ができることを光栄に思っております。

資料は厚いですが、時間の都合で主要な部分だけを説明します。

韓国の最近の代表的な葛藤事例は、原子力発電所の問題でした。単純に言えば原発をもっとふやすか、あるいは新しい再生エネルギーを使う方法を選ぶかという、それを巡って国家レベルでいろんな議論がありました。代表的な事例として、新古里5・6号機原発の建設に、これを止めるか、最後まで建てるかという議論でした。このような葛藤の解決方法として、「公論化」を韓国は選びました。

韓国の原発の現状について少し見てみます。韓国の初の原発は古里原発で、1978年から運転させています。今年が2018年ですので韓国の原発は大体40年以上の歴史を持っているということが言えます。

今、韓国の原発は韓国水力原子力という企業が管理しています。蔚珍に6基、慶州に6基、釜山及び蔚山に6基、靈光に6基であり、4つの地域に合わせて24機が今、稼動しております。韓国で、2016年を基準にした発電量のエネルギー源別の割合は、石炭が大体40%で、原子力が30%、天然ガスが20%で、再生エネルギーを含むその他で10%ぐらいになります。新古里5・6号機がどうして問題になっているかですが、釜山、蔚山に古里1・2・3・4号機があつて、新古里1・2号機で計6個があり、狭いところに、原発が密集しています。もし事故が起こったら、住民の健康・生命にかかわる影響が大きいということです。この公論化の背景になるのが、今の大統領の文在寅（ムン・ジェイン）大統領が選挙の際の公約として、「国民の安全のために原発はもういらぬ」という発言をしましたが、大統領になった後、全部今、建設中のところを全部急に中断したら影響が大きく、反対の声も結構多く、これを上手く解決する方法として選んだのが公論化です。

新古里5号機の場合は2021年で完成予定、6号機は2022年に完成予定でした。総建設費は約8兆6,000億ウォン、その当時の2017年7月現在で既に使われた額は1兆6,000億ウォンで、工程率が30%ぐらいになっていました。もし、この工程で契約を切ると、契約不履行に関する費用などが1兆5千億円ほどかかり、合せて約3兆ウォンが失われるという話でした。また、建設業を始め大企業や中小企業がたくさん関わっていて、地域経済への波及効果が大きいため継続すべきという意見や、韓国のエネルギー政策の観点や原発は安全だとして推進を主張する意見がある一方で、反対の立場からは、単純に言えば、「もし事故が起きたらどうなる」という意見が強く、両方の意見がぶつかり合う状態であったということです。

そこで政府は中立性を持って、両方の話を聞くという決断をしました。それで委員長を含めて9人の委員で公論化委員会をつくりました。公論化委員会を支援している方、支援団として国務調整室などの色々な省庁から派遣された24人が一緒に働きました。9人の委員会の構成はいろんなところの推薦をもらって選びましたけど、法務法人の代表の弁護士金知衡（キム・ジヒョン）さんが委員長の役割を行い、今、発表している私（金源東（キム・ウォンドン）教授）は葛藤管理の部分の委員として選ばれました。裏の話ですが、委員長を選ぶときに、政府が長官ぐらいのちょっと有名な人を選んで一緒にやるという話もありましたけど、大体20人ぐらいが断っており、公論化が成功するのはちょっと難しいじゃないかという疑念を持っている人が多かったようです。委員長に選ばれた代表弁護士さんも、最高裁判所の裁判官の出身の

人です。

昨年のことなんですけど、7月24日に委員会を発足して10月20日に政府に勧告案を提出しましたので、結果的に3か月ぐらい活動しました。公論化委員会で決定するのは、結果的にエネルギーの問題ですよね。全国民が利害関係者だと考えられますが、全国民にこれを賛成・反対を聞くのは難しいので、代表者を選ぶという話が出て、性別、年齢、地域等を考慮して、市民参加型という形で500人を選びました。オリエンテーションのとき、参加者へ委嘱状を授与し、全部終わったときは認定証を授与しました。委嘱状を重要視した理由は国民の代表として責任感を持ってほしいという気持ちも含めておりますし、最後に認定証を渡したのは、感謝と、国民の代表として選ばれたことにプライドを持っていただきたいという気持ちも含まれています。

ちょうど9月16日の土曜日に大体4時間ぐらいオリエンテーションをやりましたが、その中で1時間ぐらい、賛成側、反対側両方の発表がありました。私は今、反対とか賛成とか言いましたが、韓国語では「中止を望む人」と「再開を望む人」という言葉を使っています。オリエンテーションが終わった後に、この国の原発について説明した重要な資料集を郵送して、また、オンラインで学習していただくことを1か月ぐらいやっていました。それから10月13日から15日まで約3日間、その反対側と賛成側の説明を聞きました。反対側は環境団体が中心になっています。それを聞いた後に、総合討論会をやり、また、参加した市民団からの質疑を受け、専門家たちが答えました。

この委員会ではこの500人を国民から選びましたが、選定基準、また、内容の公平性の問題、プロセスの中の客観性の問題等に疑問を持つ人がいないよう一生懸命努力しました。その中の1つとして、反対側と賛成側が言っている内容をお互いに検証したり、調整したりして、なるべく客観性を備えた情報を国民に与えるよう努力しました。賛成、反対に当たって、テーマによって人々の知識とその関心度、あるいは情報はみんな違いますよね。この公論調査が普通の世論調査と違うのが、より確実な意見を聞くことができるということです。公論調査の場合は、1か月以上の学習時間、客観性のある情報を与え、質疑応答も行い、学習したところで、大体10人ぐらいのグループに分かれて、500人全員が、そのテーマについて詳しく分かるように、皆の能力を高めてから、その後の調査に応じるようにしています。

これを可能にするのが、深く考えてから調査をして客観性を持っている結果を出すという「熟議」です。結果的に、一時中断されている新古里5・6号機の建設の再開を、閣議に勧告しました。最初の調査結果は建設再開を望む人が59%以上になっていました。しかし、それだけでなく、委員会は政府に原子力発展を縮小する方向にエネルギー政策を推進することもまた勧告しました。それ以外にも例えば原発の安全の基準をもっと強化することとか、再生可能エネルギーの割合をふやすために投資を拡大することとか、もう使った核燃料の解決策を準備することとか、色々な勧告が追加されております。

調査と熟議の成果を担保している必須の要件はコミュニケーションです。コミュニケーションの方法としてラジオ、テレビ、インターネット等、また色々な討論会があります。それと、コミュニケーションの中で、利害関係者は、広義には一般国民全部が含まれるんですけど、狭義の利害関係者だったら、住民になりますよね。コミュニケーションとして選んだのが、先ほど言ったようにラジオ、テレビ、インターネット等ですが、ニュースなどを流す電光掲示板が韓国全国の都市に合せて210カ所ありますが、こちらにも結構広告を出したりしました。

それ以外にも、ソウルとか、光州とか、大邱とか、釜山、蔚山など、地域を巡回して、討論会をやったり、いろんな人が集まって説明したりとか、色々な方法でやりました。また、毎週、会議がありましたけど、会議終了直後に、記者たちがミーティングしていました。韓国の公務員の話によると、ふつうだったら長官が何かブリーフィングするという話が出て10人ぐらいしか記者が来ないのに、そのときは、多くの人に来ていました。これは国民の関心の表れだと思います。

大体賛成側は原子力の産業に関係している方とか、それを研究している学校の先生や学生たちでした。また、反対側は、全国のいろんな市民団体が集まって1つの大きな団体を作って、代表が参加して、討論会をやったりしました。市民参加団として500人を選びましたけど、それを500人決めるとき、統計学者たちから聞いたのですが、350人ほど参加すれば、意味のある結果が出るという話を聞いて、ふつうだったらその70%ぐらいが参加するということです。350人を基準にして考えたら500人になったということなんです。しかし、実際にオリエンテーションをやっていたら500人中で478人が参加して、90%以上の参加率ということで、これは初めてだという話も出ていました。

また、2泊3日の研修があったとき、その478人のうち、471人が参加しており、皆さんすごく関心をお持ちであったと思います。この500人は専門家ではありません。普通の一般市民誰でも正確な情報を与えて、資料で自分が勉強して、自分なりの意見がどうであるか。これが熟議の過程ということです。再開を望んでいるか中止を望んでいるかの調査で、20代の結果を見たら、最初は中止という意見がとて多かったのに、だんだん変化して、結果的に最終には再開の意見も多くなりました。20代、30代、40代と結果的には中止のほうが多かったのですが、熟議の過程で意見の変化が見えました。ちょっと残念だと言えますけども、50代と60代なんかは2、30代よりは変化がちょっと少ないようです。もし調査結果が、自分が選んだものと違う結果が出たら、それを尊重しますかという質問には、93%以上が、尊重するという答えをしました。若者たちの方が尊重という回答がたくさんあり、ちょっと年を取った人の場合は尊重できないという答えも見られます。若者たちの場合は、資料を見て、検討をして、その結果に同意ができるという結果が出ていて、韓国の未来は明るいのではないかと思います。参加者が、感想を書いていましたけど、その中に、お年寄りと若者たちが議論できるといったことは、考えたこともなかったということがありましたけど、熟議の過程の中で、他人の話も聞けるようになったということもありましたし、また、国家政策に市民が直接参加して、自分が何か役割をしたというプライドを感じたということも、感想に出ています。

今回、委員会で費用が4億7千万円程度かかっています。頻繁にやることはできないと思います。いいところはたくさんありますけど、やっぱり費用の問題で、これからどれぐらいできるかということはわかりません。しかし、この国民の感想の中でも、その費用にもかかわらず、もし必要だったらやりましょうという、そういう雰囲気もできました。韓国の公論化委員会には、法的効力はないのですが、政府は勧告案を受け入れて、今、新古里5号機は再開されています。ありがとうございました。

〔日本における労使関係の主な現状について（安本事務局長）〕

鳥取県労働委員会の安本です。本日はこのような場を設けていただきまして、ありがとうございます。私からは日本における労使関係の主な現状と題して、主に3つの観点から御説明し

ます。1つ目は、現在、日本の雇用や労働を取り巻く環境が変化して、さまざまな問題が生じているということです。2つ目は、それらに対応するために労働政策が多様化して、それが労働問題の新たなジャンルとなっているということです。3つ目は、こうしたことが相まって、労働関係の紛争の対象となる労働問題についても、その内容や紛争別解決の手段が変化しているということです。

日本の雇用や労働にとっての大きな変動要因の1つが、世界で最も先んじている少子高齢化であり、これは労働力の供給普及行動の変化をもたらしています。さらにもう1つの変動要因として、産業構造の変化並びにこれに平行した労働市場の構造変化というのがあります。これは非正規雇用の増加など、雇用形態の多様化をもたらしています。そしてこういった変動要因に対処するために、近年日本では、新たな労働分野の個別課題に対応した、労働立法というものが多様な分野で図られておりまして、制定されたり、または既存の法令の改正が行われているところでもあります。こうした労働立法につきましては、例えば高年齢者雇用安定法のように、主に政策の促進といったものを目的としたものと、労働者派遣法のように調整とか、規制を目的としたものがあります。このように、日本の近年の労働問題につきましては、1つはその主体である労働者の属性や形態が多様化していることがありますし、もう1つは、その客体となる対象のフィールドが労働立法の展開によって拡大し、かつ細分化されているということが言えます。

これに加えて、集团的労使関係に関する状況の変化というものが相まって、労働関係紛争の段階においては個別化している、さらにその問題が複雑困難化しているということが言えます。こうした労働環境を取り巻く状況、幾つかの原因、要因があるのですが、主なデータを2つ紹介します。1つ目は日本の少子高齢化の現状と将来予測です。日本の総人口は、2008年、1億2,808万人がピークと言われております。この後は減少に転じておりまして、将来予測といたしましては、2050年には1億人を割り込みまして9,700万人、そして2060年には8,600万人、約8,600万人まで落ちると予測されています。これは条件データの与え方がいろいろありますが、主な統計値、推計値でございます。

そして高齢化率、65歳以上の人口比率ですが、現在の高齢化率が27.7%でございますけれども、将来的には2025年には30%に達して2060年には40%に達するという予測です。大ざっぱに申し上げまして、現在は4人に1人が高齢者ですけども、40年後には5人に2人、半分近くが高齢者になります。

そして問題は、15歳から64歳までの就業する人口ですが、いわゆる生産年齢人口は、1995年の8,717万人というのがピークだったのですが、現在の段階で既に13%減っております。そして2060年には予測では、4,418万人とピーク時の半分近くまで減少するとと言われております。この対策は喫緊の課題となっております。

その対策は大きく挙げて2つありますが、1つは労働力の対策、いかに労働力不足を補うかということです。そしてもう1つは、いかにその減少を食い止めるかで、これは、子供を産んで育てやすい、子育てしやすい環境をどうつくるかということで、これは労働政策と関係させますと、労働と生活のバランスを考えて質を高めるということになろうかと思えます。

次に、労働組合数と組合の推定、組織率の推移ですが、推定組織率は少し下がっておりまして、現在は17%強です。また、非正規労働者の増加に伴いまして、非正規労働者の組織化が進んで進んでおります。2016年の推計ではパートタイム労働者約1,500万人のうち、組合員数

113 万人ということで、推定組織率が 7.5%であります。これは3年間で約1ポイント上昇しているという統計が出ています。そしてもう1つ、個人、労働組合の内容におきましても、個人加入による労働組合というものもふえてきておきまして、労働組合の組織率とそれからその内容が変化しているということが言えます。

次に労働関係政策について、労働政策の分野を大きく分けると、労働市場、労働条件、労使関係という3つの区分に分かれると言われております。この3分野の基本的な政策として、労働市場だと雇用の安定ですとか、再就職の促進、職業能力開発、そして労働条件だと、最低労働条件の確保ですとか、労働条件の改善、労使関係と、労働基本権の保障や集団的労使関係の安定といったことが、従来の基本的な重要政策でした。これに対して、先ほど御説明いたしました少子高齢化だとか、いろんな社会的要素が勘案されまして、特に2000年代に入ってから、新たに焦点が当てられた政策につきまして、労働市場について「多様な労働者の参画・活用の推進」「非典型的雇用・格差問題への対応」、労働条件について「仕事と生活の調和」「長時間労働への対応」「労働条件の個別化への対応」、労使関係について「個別労働関係紛争増加への対応」を挙げております。これらがいろいろな立法におきましての新たに焦点を当てられた政策分野でございます。

そして、先ほどの3つの新しい政策につきまして、労働問題という観点から、少子高齢化の急激な進展に伴いまして、高齢者など、多用な労働者を労働として参画・活用を推進するという、非典型雇用、非正規雇用に伴う処遇改善といった課題のほか、さらにはワークライフバランスの推進、こういったことをキーワードといたしまして、長時間労働の是正ですとか、働きやすい環境の整備などが課題となっております。さらに労働紛争については雇用形態とか、労使関係の変化と相まって、集団的労使紛争が減少し、個々の労働者と使用者の問題である個別労働紛争、個別労働関係紛争が顕在化する、いわゆる個別化の傾向があらわれております。

さらに個々の個別労働関係紛争の事例を見ておきますと、職場環境の整備など労働問題の対象範囲の拡大や細分化を背景として、紛争の対象範囲が広がり、複雑困難化する傾向が見られています。

こうしたことを労働委員会の取扱事件数の推移で見ると、労働委員会制度創設以来の全国的な都道府県労働委員会の取り扱った集団的労使紛争（集団調整事件、不当労働行為事件）は、1970年をピークといたしまして、長期的に見るとだんだん減って行く傾向にございます。

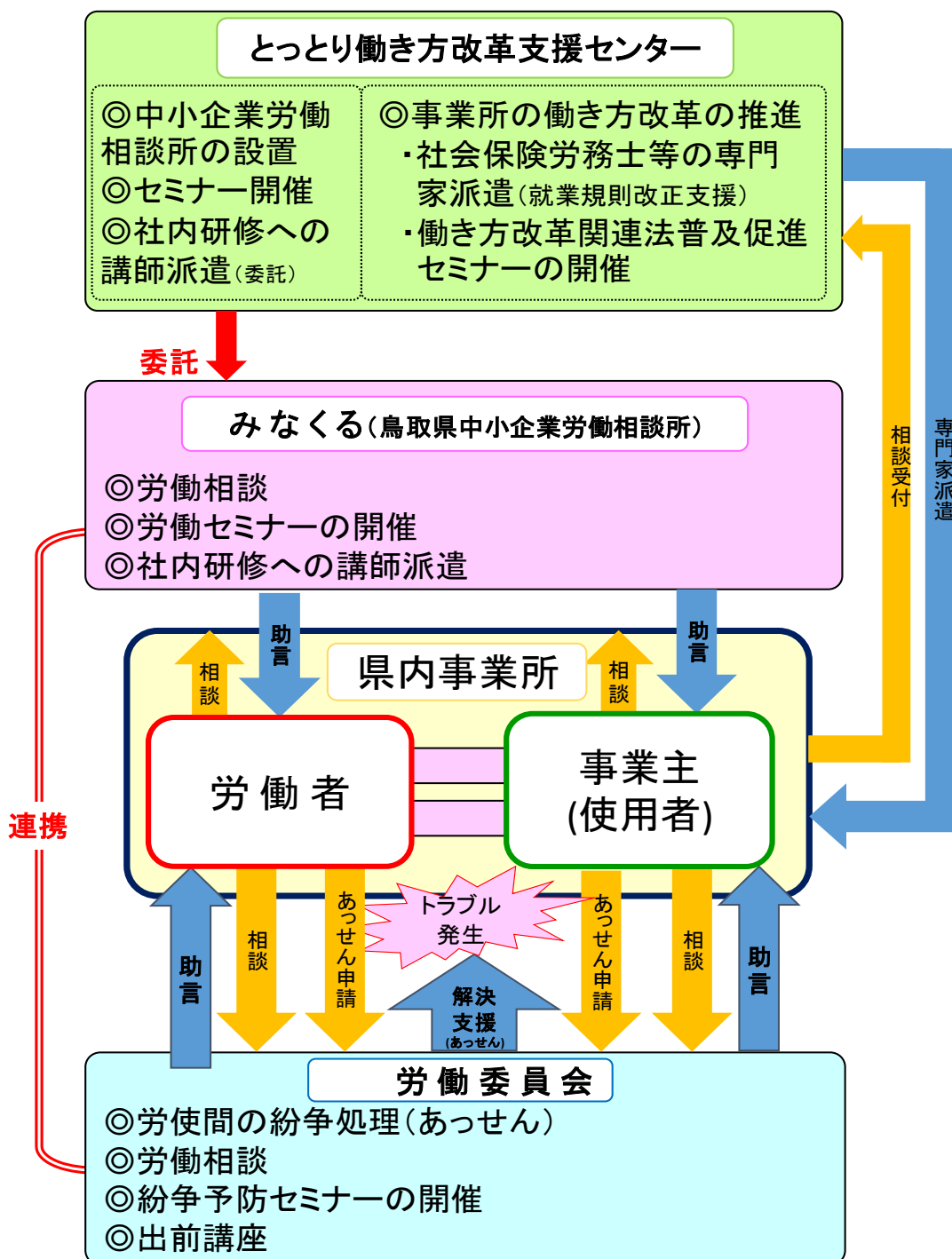
そして個別労働事件でございますが、個別労働紛争あっせん制度ができましたのが2002年でございます。2002年に法制化されて取り扱われております。鳥取県労働委員会の創設以来の取扱事件数の推移として、集団的労使紛争のピークは鳥取県の場合1971年で、これは全国的な傾向と類似しておりますが、近年は減少傾向が顕著でございます。これに対して、同じく2002年から、この法律制定を受けて、鳥取県条例として取り扱いを始めました個別労働関係紛争事件につきましては、近年その件数が大幅に増加しておきまして、件数といたしましては全国有数の実績を上げております。

鳥取県労働委員会が取り扱った2002年以降の個別労働関係紛争のうち、あっせんを求める内容の中に職場の人間関係というものが含まれているものが、最近5、6年を見ると、あっせん事件の約3分の1となっております。それで、職場の人間関係とは嫌がらせ、セクハラ・パワハラなどがありますが、特に最近は、当事者がパワハラであると主張する案件がふえております。パワハラを内容とするあっせん事件につきましては、パワハラのみを内容とする事件もご

ざいますが、ほとんどの事件は解雇とか、雇いどめ、あるいは配置転換といった内容と併せまして、パワハラに対する謝罪とか、補償を求めるものとなっております。

この統計は鳥取県の統計ですが、全国的にも、全国労働委員会の相談ですとか、あっせんの傾向を見ましても同じような傾向が見られております。以上で大体の傾向の御説明でございます。最後にこれはまた参考でございますが、鳥取県といたしましては個別紛争がふえておりますので、それに取り組みます全庁的な体制を組んでおりますので、それを簡単に御説明いたします。

労働紛争予防に係る県関係機関の役割



この真ん中の赤い部分が鳥取県中小企業労働相談所ですけれども、「みなくる」という愛称で呼ばれております。そこでは、年間約3,000件の労働相談を受け付けておりまして、その内容に応じまして紛争解決機関に取り次いでおります。一番下が労働委員会でございますが、鳥取県労働委員会でも相談を受け付けておりまして年間300件程度ございますが、実際のあっせんを見ますと約7割のあっせんはこの上の「みなくる」から来たもの、経由したものとなっております。そして、最近ではこの紛争の解決より前に予防も大事ではないかということから紛争の予防にも力を入れております。一番上の鳥取県の働き方改革支援センターというのがこの4月にできまして、このセンターが県内企業に社会保険労務士などの専門家を派遣しまして、労働環境の適正な整備といったような観点から紛争の予防を図っております。このほかセミナーとか、出前講座というものをそれぞれの3つの機関が実施しておりまして、紛争の予防・相談・解決を県として有機的に取り組んでいるところでございます。以上で御説明を終わります。どうもありがとうございます。

〔労働環境に関する今日の課題と紛争解決策について～パワーハラスメント事例を基にして～（三谷会長代理）〕

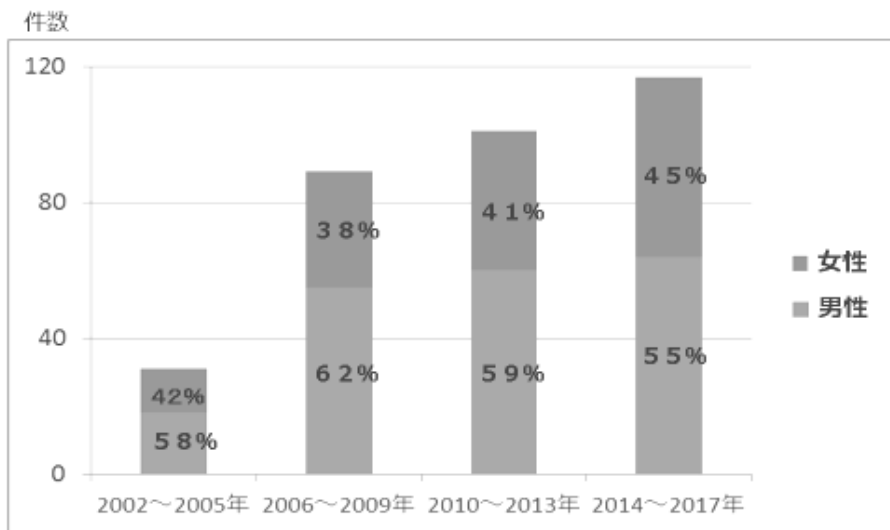
鳥取県労働委員会公益委員を務めております三谷と申します。どうぞよろしくお願いいたします。テーマ発表ということで「労働環境に関する今日の課題と紛争解決策について」と題して、パワーハラスメントを題材にお話しします。パワーハラスメントという言葉はそんなに昔からあったわけではなく、2001年に東京にあるコンサルティング会社が考えた、いわゆる和製英語とされています。その後、パワーハラスメントという言葉は広く広まっており、現在日本において一般的な言葉として通じています。このような言葉ですので、韓国でパワーハラスメントという言葉がどれだけ浸透しているかということとは不明ですけれども、日本におけるパワーハラスメントというのは1つ大きな問題ですので、このことに関して話したいと思います。

その前にまず鳥取県の労働委員会におきます個別的労働紛争の現状について状況を説明させていただきます、その後、パワーハラスメントの対策の必要性であるとか、法的責任等についてお話いたします。

先ほど安本局長からも御説明しましたとおり、鳥取県の個別的労働紛争関係のあっせんは2002年から始まっておりまして、年々増加傾向にあります。ここ数年は年間30件程度で推移しております。個別的労働関係紛争あっせんにおいて、鳥取県は全国でトップクラスの実績を上げています。もっとも取扱事件数が多いことは、鳥取県がほかの県と比べて紛争が特別多いということの意味してはおりません。他の県では他の紛争解決機関を利用していると考えられますし、また、鳥取県ではPRをしておりまして、あっせん制度の周知を図っております。続きまして、紛争を内容別に集計したものをお見せします。このグラフも先ほど安本局長が御説明しましたが、2010年以降、職場の人間関係に関する事件の割合がふえているのがわかります。

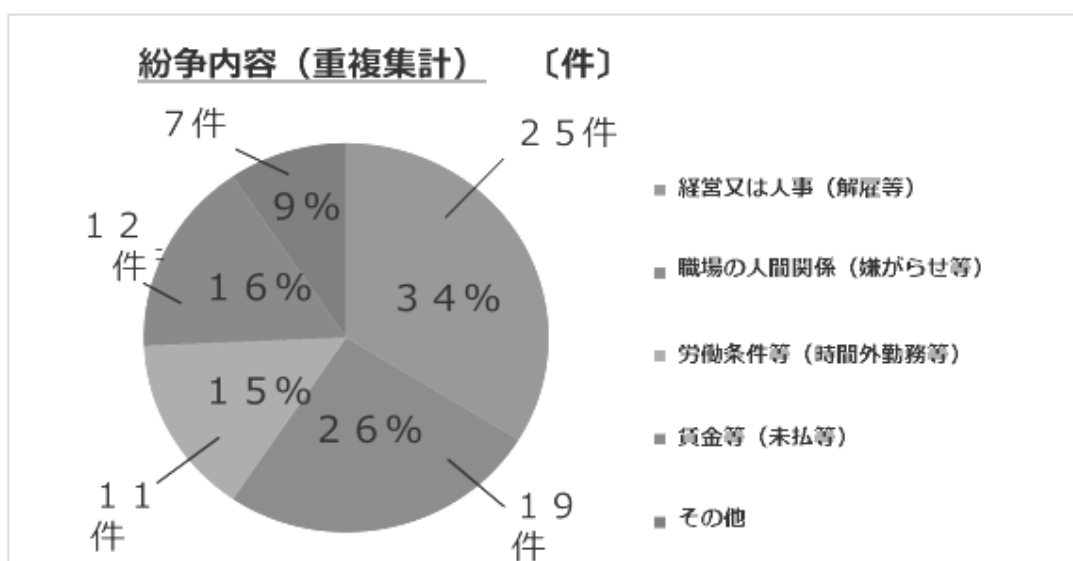
(3) 申請者（労働者）の性別割合

・4年毎に件数をまとめて集計したもの



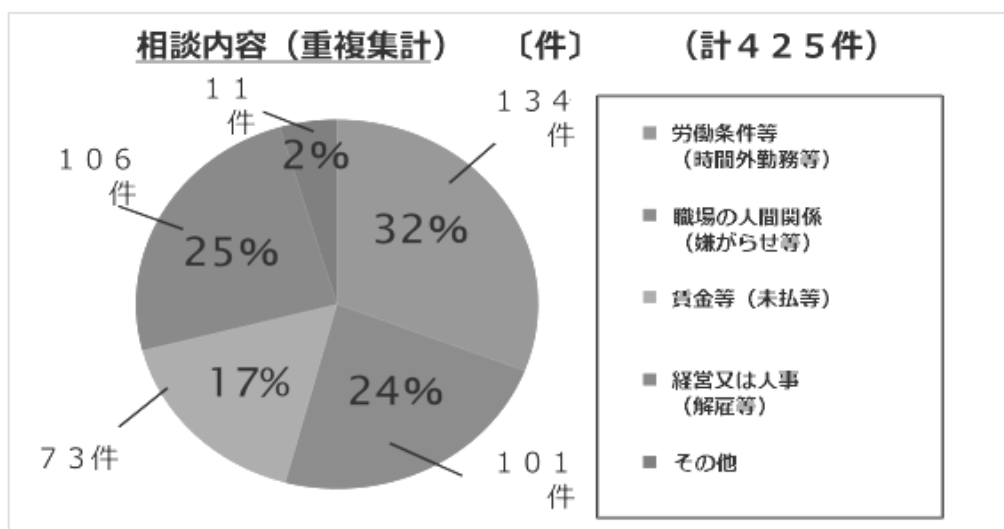
こちらが申請者の性別割合をグラフにしたものです。それで、当初は男性の申請割合が多かったのですが、近年女性の割合も増加しております。なお、今年は集計が上がってないのですが、現時点で本年度は男性の割合よりも女性の申請の割合が多い状況にあります。あっせん申請がありました事件の業種ごとの集計では、近年は、医療・福祉の業種にかかわる相談の割合が増えています。この理由として、産業構造の変化であるとか、少子高齢化という状況に日本がある中、やはり高齢者の介護であるとか、支援のサービスの事業が実際増えているということがあります。そういった新しく増えた介護福祉のサービスについて、やはり労働条件の問題ということが顕在化していると考えられます。

(5) あっせん取扱状況（2017年度）



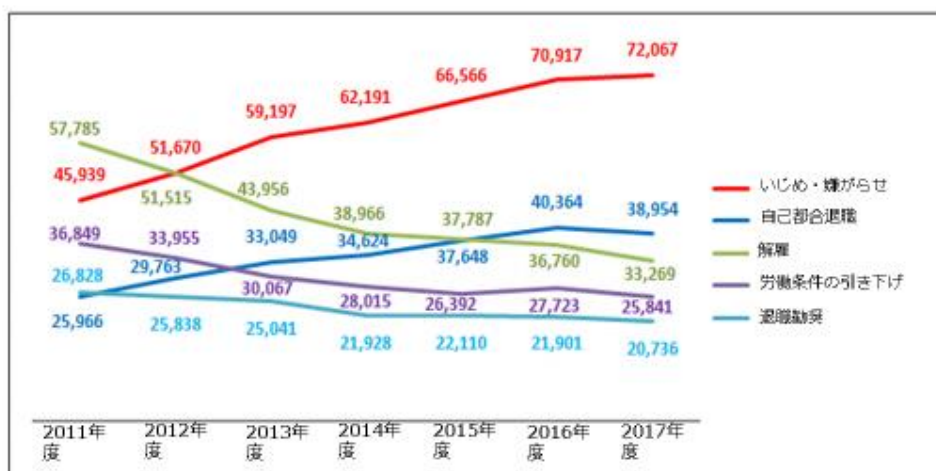
続きまして、こちらは昨年度、鳥取県労働委員会が取り扱ったあっせんについて紛争内容別に集計したグラフになります。重複集計であり、1つのあっせんで幾つかの紛争内容を含むことがありますので、実際の申請件数よりも多くなっております。紛争内容として一番多かったものは、経営又は人事、解雇等で、2番目に多かったものが職場の人間関係、嫌がらせ等になります。なお、このグラフを手元の資料で見ますと白黒になっており、非常に見にくいのですが、こちらの上から順番に12時から時計回りにグラフは示されています。

(6) 労働相談取扱状況 (2017年度)



こちらは昨年度、鳥取県労働委員会が受けた労働相談の相談内容の状況を示すグラフです。相談内容として一番多かったものは労働条件等、時間外勤務等となっており、2番目に多かったものが職場の人間関係、嫌がらせ等となっています。このように昨年の状況を見ましても職場の人間関係についてのあっせんの申し立て、又は相談が多いということがわかります。

■ 都道府県労働局に寄せられた企業と労働者の紛争に関する相談の状況 (全国)

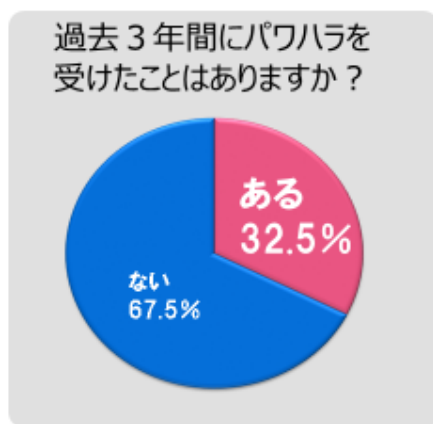


(厚生労働省「平成29年度個別労働紛争解決制度施行状況」より)

こちらは全国の都道府県労働局が受けた労働相談の相談内容を示すグラフです。このグラフを見ますと、いじめ・嫌がらせという項目の相談件数が年々増加しており、2012年、2013年以降では一番多い相談内容となっております。このように鳥取県のデータ、又は全国の労働局のデータを見ましても、職場の人間関係、パワーハラスメントに関連することが日本における労働環境の非常に重要な課題となっているとわかれると思います。

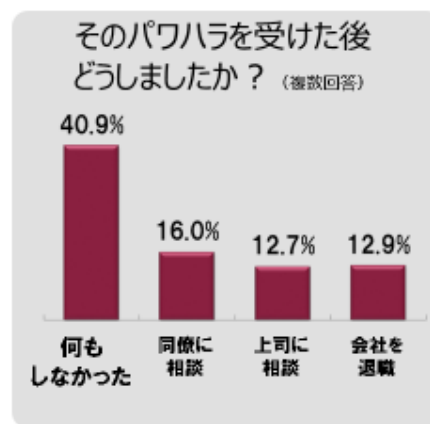
次に、パワーハラスメント対策の必要性についてお話します。このグラフは2016年に厚生労働省が実施した職場のパワーハラスメントに関する実態調査の結果の一部を抜粋しています。

■パワーハラスメントの発生状況
(パワハラを受けた経験)



(平成28年度 厚生労働省
「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」従業員調査より)
(回答:10,000人)

■パワーハラスメントを受けて
(被害者の行動)



(平成28年度 厚生労働省
「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」従業員調査より)
(回答:3,250人(過去3年間にパワハラを受けたと回答した者))

左の円グラフは従業員に対して、過去3年間にパワーハラスメントを受けたことがありますかという質問に対する回答結果です。回答のあった1万人のうち32.5%、つまり約3人に1人は過去3年間にパワーハラスメントを受けた経験があると回答しています。右のグラフ、右の棒グラフは過去3年間にパワハラを受けたことがあると回答した従業員に対し、そのパワハラを受けた後、どう対応したかを質問した結果です。これを見ますと40%余りの従業員がパワハラを受けても何もせず相談をしないという回答をしております。すなわち、まだ表にあらわれていないパワハラの問題というものが多く隠れていると言えます。一方、右端を見ていただくと、会社を退職したという従業員が12.9%います。すなわちパワハラを理由として退職する従業員も相当数いるということがわかります。このアンケート結果を見てもパワーハラスメントは労働者にも企業にもさまざまな影響を及ぼすことがわかり、パワーハラスメント対策の検討が必要と言えると思います。

パワーハラスメントが労働者に与える影響について、まず、パワーハラスメントを受けた従業員はその経験が一度であっても怒りであるとか不満、または仕事に対する意欲の低下などの影響がみられます。また、パワハラを受けた頻度が高くなるほど、不眠等の深刻な心身への影響が大きくなる傾向がみられます。その結果、最悪の場合は休職、従業員が会社に行けないという状況になり、また、パワハラを受けた従業員がいることによって職場環境が悪化することも考えられます。一方、企業への影響も考えられます。まずは従業員の仕事へのやる気が下が

り、さらに生産性が低下することにより業績の悪化が考えられます。先ほどのアンケートに対するグラフでもありましたが、従業員が退職、または転職するなど人材流出も考えられます。また、場合によっては従業員が会社を訴えることも考えられ、企業イメージ悪化、業績悪化、さらなる人材の流出ということも考えられます。

少しパワハラの問題とは外れますけれども、日本においてはブラック企業、ブラックカンパニーという言葉があります。多くは長時間労働、低賃金等の労働環境の悪い会社を指して言う言葉です。しかし、今、パワーハラスメントを放置している会社もブラック企業と呼ばれることも十分にあり、やはり企業はその対策が必要というふうに考えます。パワーハラスメントという言葉は広く普及していますが、パワーハラスメントの定義について明確に示される、それが、考えが一致しているという状況ではありません。

■ ハラスメントの定義の問題

- セクシャルハラスメント
 - マタニティハラスメント
 - 育児介護ハラスメント
- 法律上の定義あり**

《防止措置義務》

- ①周知・啓発
- ②相談窓口設置
- ③発生した場合に迅速で適切な対応をとること
- ④業務分担の見直し、業務の点検、効率化（セクハラは除く）

- パワーハラスメント
- 法律上の定義なし**

上の3つに出ていますセクシャルハラスメント、マタニティハラスメント、育児介護ハラスメントについては法律上に定義があります。法律で定義し、企業に防止措置義務として周知・啓発、相談窓口設置、発生した場合に迅速で適切な対応をとること、業務分担の見直し、業務の点検、効率化等の規定を設けています。しかし、まだ現時点におきましてパワーハラスメントについては法律上定義されておらず、また、防止措置義務が会社、企業等に課されておられません。

のちほど、定義についてはさらに御説明したいと思いますが、続きまして、パワーハラスメントに関する法的責任についてお話したいと思います。パワーハラスメントが起こった場合、法的責任にどんなものがあるかというものをここに一応書いておきます。

■ パワーハラスメントに関する法的責任

- ① **加害者の不法行為責任、刑事責任（傷害・暴行）**
- ② **企業の使用者責任**
- ③ **企業の安全配慮義務違反、職場環境配慮義務違反（債務不履行責任）**

裁判実務では、「パワーハラスメント」を法的に定義し、それに該当するか否か、という判断手法が採られることは珍しく、端的に、不法行為の成否や職場環境配慮義務違反の有無を判断することが多い。

①はパワーハラスメントを行った加害者本人の責任でありまして、不法行為責任、又はけがをさせた等であれば刑事責任を負うこととなります。また、企業にどのような責任があるかという問題になりますと、企業には使用者責任というものが課される可能性があります。さらに企業の責任としまして、企業の安全配慮義務違反、又は職場環境改良義務違反と呼ばれる違反をしていると判断されることがあります。日本における企業の安全配慮義務違反は、労働契約における企業側の債務不履行の責任と位置づけられています。ですから、企業が法的責任を免れようと思った場合には、パワーハラスメントの防止であるとか、パワーハラスメントが発生した場合の対応が適正であることが求められるということになると思います。下に書いておりますけど、ただ、日本の裁判の実務におきましてはパワーハラスメントということを法的に定義をするということも行っておりません。端的に企業の使用者責任、不法行為責任としての使用者責任があったかどうか、企業に安全配慮義務違反があったかどうかということ判断しています。

では、次に、日本におけるパワーハラスメントの定義の沿革についてお話したいと思います。一番最初に、国の厚生労働省が 2012 年 3 月に職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議というのを設置しました。その会議において、職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言というものが発表されました。その提言の中で、パワーハラスメントについて、「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」と定義を示しました。職場内の優位性につきましては、単に上司から部下に行われるもののみ限定するものではなく、先輩であるとか、先輩後輩間、又は同僚間であっても優位な立場、さまざま優位性を背景に行われるものも含まれるとしています。また、従業員個人がパワーハラスメントと受け取った場合であっても、それが業務上必要な指示や注意・指導である場合にはパワーハラスメントに当たらないということも示しています。

〈パワーハラスメントの6つの行為類型〉

i) 暴行・傷害
(身体的な攻撃)



ii) 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言
(精神的な攻撃)



iii) 隔離・仲間外し・無視
(人間関係からの切り離し)



iv) 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
(過大な要求)



v) 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
(過小な要求)



vi) 私的なことに過度に立ち入ること
(個の侵害)



提言ではパワーハラスメントに該当すると思われる6つの行動類型を明示しました。1つ目は暴行・傷害等の身体的攻撃を示しております。2つ目は脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言等の精神的な攻撃としました。3つ目は隔離・仲間外し・無視等の人間関係からの切り離しとしました。4つ目は業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことを強制、または仕事の妨害等とすることで示しております。5つ目としまして、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です。6つ目は私的なことに過度に立ち入ることとしています。こうした6つの類型が示されましたので、それ以降、企業においてはこの行為類型を参考にして、パワハラ対策を徐々に進めるようにはなっていました。しかし、統計データでお示ししたとおり、年々、職場のいじめであるとか嫌がらせについての相談は増えている状況にあります。それを踏まえて、さらに厚生労働省におきましては、職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会というものを設けて検討を進めておりました。

この検討会が今年、2018年3月に報告書をまとめ、改めてここに示す以下の要素のいずれも満たすものを、職場のパワーハラスメントとして提示しました。

2 「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会報告書」 (2018年3月)

以下の①から③までの要素の**いずれも満たすもの**を「職場のパワーハラスメント」として定義した

【職場のパワーハラスメントの3要素】

- ① 優越的な関係に基づいて（優位性を背景に）行われること
- ② 業務の適正な範囲を超えて行われること
- ③ 身体的若しくは精神的な苦痛を与えること、又は就業環境を害すること

◎従来の「6つの行為類型」は、3要素をすべて満たすものの典型例として位置づけられた

職場のパワーハラスメント3要素として、1つ目として優越的な関係に基づいて行われること、2番目として業務の適正な範囲を超えて行われること、3番目として身体的若しくは精神的な苦痛を与えること、又は就業環境を害することとしました。従来6つの行為類型につきましてはこの3要素を全て満たすものの典型例として整理されております。職場のパワーハラスメントの3要素に当てはまる主な例をもう少し示したいと思っております。優越的な関係に基づいて行われることという要件につきましては、職務上の地位が上位の者による行為・同僚又は部下による行為であって、当該行為を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有し、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるものが上げられます。この1つ目の要件につきましては比較的、客観的な資料から判断できる要件だということと言えます。

しかし、2番目の要件である業務の適正な範囲を超えて行われることについては判断が難しいということが言えます。例えばあまりに厳しいノルマを与えて、部下に本来与えてはいけない苦痛ないしはその業務の能力を超えているものである場合にはパワハラの可能性がありますけれども、例えば、少しだけ負荷を多くしただけであれば、それはパワハラと言えるかどうかというのは慎重に検討する必要があると思っております。

また、3番目の要件につきましても、従業員個人としての背景で考えるのか、又は一般的な労働者の基準で考えるのかという問題があります。これにつきましては、報告書では一般的な労働者を基準にして考えるという方向でまとめられております。これから多くの事例を積み上げて、パワーハラスメントに当たる行為を特定する作業が必要だと考えます。

次にパワーハラスメント対策に関する課題についてお話いたします。まず、全国の課題といえますか、この問題としまして、今、国会で、先ほどの提言に基づく定義を法制化、法律上に書くのか、それともガイドラインとして定めるかについて議論しています。ただ、現状におきまして国会の議論を見ておりますと、法制化するという方向にまとまると考えられます。法制化されますと、パワーハラスメントに対する措置、予防であるとか、発生後の対策に対する措置を行えない企業は法違反として行政による対応がなされるということが考えられています。

あと、鳥取県労働委員会における対応についても最後に話したいと思っております。パワーハラスメントを受けたことについての相談であるとか、あっせん申請は多い状況です。鳥取県労働委員会のあっせんは調停又は審判と違いまして事実認定は行っておりません。しかしながら、先ほどお話ししたパワーハラスメントの定義を参考にしながら当事者のお話を聞いて、パワーハラスメントに該当する可能性については当然に検討しています。

なお、パワーハラスメントについてあっせんを進める上での留意点を最後にお話ししたいと思います。パワーハラスメントを訴える申請者の方は、精神的にも不調を訴える方が多くおられます。このため、申請者の心身の負担が軽減されるよう、できる限りの配慮をしております。例えば、女性の申請者であれば女性のあっせん員を選任する等、又はあっせん会場を申請者の居住地の近くで設定する等を行っております。あっせんの手続きの性格上、当事者の歩み寄りによる解決を図るものでありますから、当事者に対する丁寧な聞き取りということを念頭において、当事者の心情等を詳しく聞くという対応をしております。また、使用者側に対して、特に鳥取県の企業は中小企業が多く、あまり労働法制に通じてない経営者の方もおられます。そこで使用者側に対しては使用者側委員を通じて会社に、労働者に対する安全配慮義務、職場環境配慮義務があることを御説明し、理解をいただき歩み寄りを図るということを行っております。

発表は以上ですが、パワーハラスメントは近年増加している相談内容となっております。今後対応をしていくよう、鳥取県労働委員会としても頑張りたいと思います。発表は以上です。

(5) 写真



日・韓委員集合写真



キム・ヨンファン事務局長発表



キム・ウォンドン教授発表



三谷代理発表



安本事務局長発表



澤田委員発表



和田委員発表