

目 次

第1章 組織・運営	
1 組織と予算	1
2 運営の概要	4
3 労働委員会業務記録	6
4 総会・会議	9
第2章 不当労働行為の審査	
1 概況	23
第3章 労働組合の資格審査	
1 概況	24
2 労働組合資格審査一覧	24
第4章 労働争議の調整	
1 概況	26
2 事件一覧	26
3 取扱事件概要	26
第5章 労働争議の実情調査と争議行為予告通知	
1 概況	27
2 労働争議実情調査一覧	27
3 争議行為予告通知一覧	28
第6章 個別労働関係紛争の相談・あっせん	
1 労働相談	31
2 個別労働関係紛争あっせん事件	33
第7章 労使ネットとっとり（個別労使紛争解決支援センター）の活動	
1 労使ネットととりの広報・PR活動	39
2 平成26年度中国地区労働委員会会長連絡会議 講演概要	45
3 労使関係セミナー 講演概要	61
4 第70回全国労働委員会連絡協議会総会 第1議題発表概要	73
5 平成27年度全国労働委員会公益委員連絡会議 講演概要	75
6 全国労働委員会連絡協議会個別紛争処理制度委員会報告	86
第8章 鳥取県労働委員会創設70周年記念事業	89
資 料	
1 第45期鳥取県労働委員会委員名簿	93
2 鳥取県労働委員会あっせん員候補者名簿	95
3 事務局職員名簿	97
4 年別事件件数調	99
5 年別事件処理件数調	100
6 年別地区別事件件数調	104
7 「鳥取県個別労働関係紛争の解決の促進に関する条例」の施行状況	105
8 条例、要綱、申合せ事項等	107
9 中央労働委員会及び都道府県労働委員会所在地一覧	132

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

当委員会の現任の委員は、平成27年5月13日に任命された第45期の委員であり、名簿は資料1（93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。

当委員会におけるあっせん員候補者は、内規により委員の任期と同じ任期と定めて、資料2（95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27年6月23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。

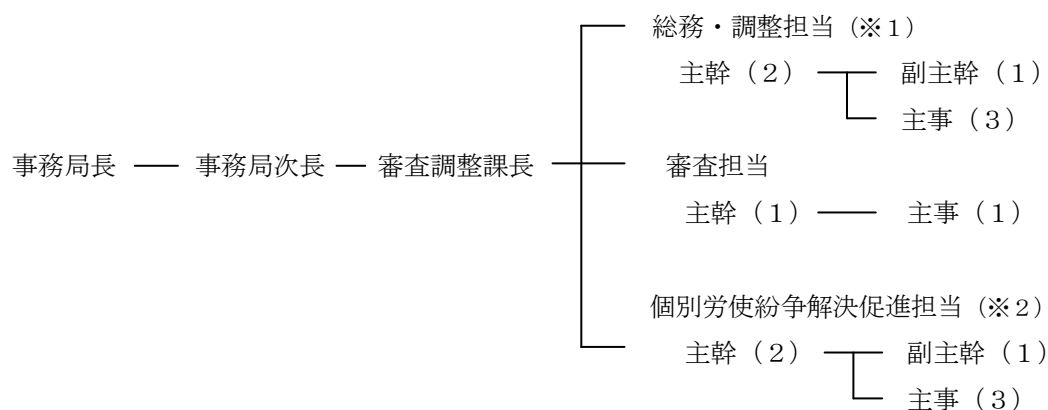
鳥取県個別労働関係紛争の解決の促進に関する条例の規定に基づくあっせんは、このあっせん員候補者名簿に記載されている者の中から、会長が指名するあっせん員が行うこととなる。

(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。



(※1) 審査担当及び個別労使紛争解決促進担当の主幹(2)、副主幹(1)及び主事(2)の兼務を含む。

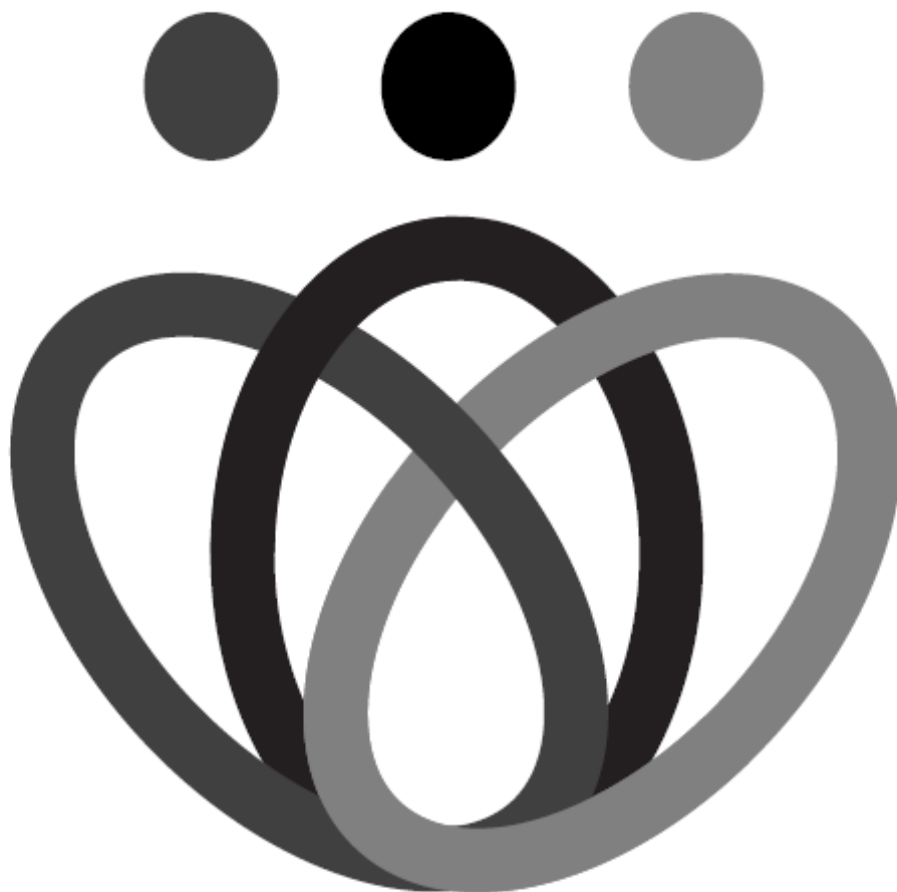
(※2) 審査担当主幹(1)、主事(1)及び総務・調整担当の主事(1)の兼務を含む。

(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8(118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)

楯田の輪は、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) 委員会の予算

平成27年度当初予算は次のとおりである。

(単位：千円)

科 目	委員会費	事務局費	合 計
予 算 額	38,901	58,440	97,341

2 運営の概要

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

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

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

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

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

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

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

不当労働行為の審査（調査及び審問のすべての手続をいう。）は、労働組合法第27条、第24条の2及び労働委員会規則第5章の規定により、会長が指揮して行い、又、会長は、公益委員の中から1人又は数人の委員を選任して、審査を担当させることができる。この場合、審査委員が1人のときは審査委員が、数人の審査委員が選任されたときは審査委員長が、指揮して行う。

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

- (5) 労働委員会の命令の交付を受けた労働組合若しくは労働者又は使用者は、命令の交付の日から15日以内に中央労働委員会に再審査の申立てができる。使用者については、中央労働委員会に再審査の申立てをしないときは、当該命令の交付の日から30日以内に、労働組合又は労働者については、労働委員会の処分のあったことを知った日から6か月以内に、取消しの訴えを裁判所に提起することができることとされている。
- (6) 労働争議のあっせん、調停及び仲裁は、労働組合法第20条及び労働関係調整法第2章から第4章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27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	5	月	仕事始め	7	水	26年(個)第31号事件第1回あっせん (解決)
	14	水	第1170回定例総会 定期労働相談会	15	木	27年(個)第1号事件受付
	28	水	第1171回定例総会 委員勉強会			
2	5	木	山形県労働委員会来県調査	2	月	27年(個)第2号事件受付
	9	月	第1172回定例総会	23	月	27年(個)第2号事件第1回あっせん
			中国地区労働委員会会長連絡会議 (鳥取県)	24	火	27年(個)第3号事件受付
			中国地区労働委員会事務局長連絡会議 (鳥取県)	26	木	27年(個)第4号事件受付
	20	金	労働セミナー(鳥取)			
	24	火	労働セミナー(倉吉)			
25	水	第1173回定例総会 第628回公益委員会議				
26	木	労働セミナー(米子)				
3	8	日	日曜労働相談会(東・中・西部)	4	水	27年(個)第2号事件第2回あっせん (打切り)
	11	水	第1174回定例総会	6	金	27年(個)第5号事件受付
	25	水	第1175回定例総会 委員勉強会	8	日	27年(個)第6号事件受付
				9	月	27年(個)第7号事件受付
				18	水	27年(個)第6号事件終結(取下げ)
				20	金	27年(個)第5号事件終結(打切り) 27年(個)第7号事件終結(打切り)
				24	火	27年(個)第4号事件第1回あっせん
				30	月	27年(個)第8号事件受付
				31	火	27年(個)第4号事件第2回あっせん (解決)
4	6	月	個別紛争処理制度委員会(第1回)	2	木	27年(個)第3号事件第1回あっせん
	8	水	第1176回定例総会			27年(個)第9号事件受付
			定期労働相談会	9	木	27年(個)第3号事件第2回あっせん
			鳥取県労働委員会創設70周年記念事業企画委員会(第1回)	14	火	27年(個)第10号事件受付
	22	水	第1177回定例総会 委員勉強会	16	木	27年(個)第9号事件終結(取下げ)
				17	金	27年(個)第11号事件受付
				24	金	27年(個)第12号事件受付
			27	月	27年(個)第3号事件第3回あっせん (解決)	
			28	金	27年(個)第13号事件受付 27年(個)第8号事件終結(打切り)	
5	13	水	第1178回臨時総会	1	金	27年(個)第14号事件受付
			第1179回臨時総会	7	木	27年(個)第12号事件終結(取下げ)
	18	月	中国地区労働委員会連絡協議会定例総会(山口県)	9	土	27年(個)第10号事件第1回あっせん (解決)
			中国地区労働委員会事務局長連絡会議(山口県)	11	月	27年(個)第15号事件受付
	22	金	労働相談・個別労働紛争解決制度関係機関連絡会議	19	火	27年(個)第15号事件終結 (関与解決)
27	水	第1180回定例総会	20	水	27年(個)第16号事件受付	

月	日	曜	諸 会 議 等	日	曜	事 件 関 係
6	7	日	一斉街頭PR活動(東・中・西部)	1	月	27年(個)第11号事件第1回あっせん
	8	月	12時間電話労働相談週間(～12日)	2	火	27年(個)第13号事件第1回あっせん
	10	水	第1181回定例総会	12	金	27年(個)第17号事件受付
			鳥取県労働委員会創設70周年記念事業企画委員会(第2回)	17	水	27年(個)第13号事件第2回あっせん(解決)
	11	木	全国労働委員会事務局長連絡会議(群馬県)	23	火	27年(個)第18号事件受付 27年(個)第19号事件受付
	12	金	全国労働委員会会長連絡会議(群馬県)	24	水	27年(個)第20号事件受付
	15	月	個別紛争処理制度委員会(第2回)	25	木	27年(個)第11号事件第2回あっせん(解決)
	21	日	日曜労働相談会(東・中・西部)			
24	水	第1182回定例総会	27	土	27年(個)第14号事件第1回あっせん	
7	1	水	中国・四国地区労働委員会会長連絡会議(島根県)	9	木	27年(個)第21号事件受付
	8	水	第1183回定例総会	10	金	27年(個)第22号事件受付
			定期労働相談会	13	月	27年(個)第21号事件終結(取下げ)
	22	水	第1184回定例総会	15	水	27年(個)第23号事件受付
			中国地区労働委員会事務局審査主管課長会議(広島県:～28日)	16	木	27年(個)第19号事件終結(取下げ)
	27	月		18	土	27年(個)第14号事件第2回あっせん
	31	金	委員勉強会	23	木	27年(個)第18号事件終結(取下げ)
				24	金	27年(個)第24号事件受付
			25	土	27年(個)第20号事件第1回あっせん(解決)	
			27	月	27年(個)第17号事件第1回あっせん	
			29	水	27年(個)第17号事件第2回あっせん	
8	5	水	第1185回定例総会	4	火	27年(個)第16号事件終結(関与解決)
	26	水	定期労働相談会			27年(個)第17号事件第3回あっせん
			第1186回定例総会	10	月	27年(個)第25号事件受付
			労使関係セミナー	12	水	27年(個)第17号事件終結(打切り) 27年(個)第23号事件終結(打切り)
			21	金	27年(個)第22号事件第1回あっせん(解決)	
					27年(個)第26号事件受付	
9	4	金	中国地区労働委員会事務局調整主管課長会議(鳥取県:～5日)	7	月	27年(個)第25号事件第1回あっせん(解決)
	9	水	公労使委員合同研修(～5日)	13	日	27年(個)第14号事件第3回あっせん(解決)
			第1187回定例総会	27	日	27年(個)第24号事件第1回あっせん(打切り)
	25	金	定期労働相談会 鳥取県労働委員会創設70周年記念事業企画委員会(第3回) 第1188回定例総会			
10	4	日	一斉街頭PR活動(東・中・西部)	26	月	27年(個)第27号事件受付
	5	月	個別紛争処理制度委員会(第3回)			
	14	水	第1189回定例総会			
	25	日	日曜労働相談会(東・中・西部)			
	28	水	第1190回定例総会			
	31	土	委員勉強会 業務運営状況調査(韓国:～11月3日)			

月	日	曜	諸会議等	日	曜	事件関係
11	11	水	第1191回定例総会 定期労働相談会 個人情報保護調整委員会(第1回)	4	水	27年(個)第27号事件終結(関与解決)
	19	木	全国労働委員会連絡協議会総会 (東京都:~20日)	9	月	27年(個)第28号事件受付
	25	水	第1192回定例総会 企業視察研修(倉吉市) 鳥取県労働委員会創設70周年記念事業企画委員会(第4回)	12	木	27年(個)第29号事件受付
	26	木	全国労働委員会事務局調整主管課長会議(東京都)	17	火	27年(個)第26号事件第1回あっせん(解決)
	27	金	全国労働委員会事務局審査主管課長会議(東京都)			
12	9	水	第1193回定例総会 定期労働相談会 個人情報保護調整委員会(第2回) 鳥取県労働委員会創設70周年記念事業企画委員会(第5回)	2	水	27年(個)第29号事件終結(取下げ)
	22	火	第1194回定例総会 委員勉強会	7	月	27年(個)第28号事件終結(打切り)
	28	月	個人情報保護調整委員会(第3回) 仕事納め	14	月	27年(個)第30号事件受付

4 総会・会議

労働委員会が開催する会議は、定例総会、公益委員会議等がある。

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

(1) 定例総会・臨時総会

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

平成27年には定例総会が23回、臨時総会が2回開催された。

回別	月日	場 所	付 議 事 項 等
1170回	1.14	委員室	<ol style="list-style-type: none"> 1 第1169回定例総会（12月24日）議事録の承認について 2 平成26年度中国地区労働委員会会長連絡会議について 3 山形県労働委員会来県調査について 4 人権・同和問題啓発ラジオへの出演依頼について 5 個別労働関係紛争あっせん事件について 6 平成27年度当初予算計上案（HP）について 7 その他
1171回	1.28	委員室	<ol style="list-style-type: none"> 1 第1170回定例総会（1月14日）議事録の承認について 2 平成27年度全国労働委員会会長連絡会議の開催及び議題について 3 平成26年度中国地区労働委員会会長連絡会議について 4 山形県労働委員会来県調査について 5 個別労働関係紛争あっせん事件について 6 平成27年度中央労働委員会の組織に係る査定結果について 7 平成26年取扱事件等の概要について 8 人権・同和問題啓発ラジオへの出演について 9 その他
1172回	2.9	米子 ワシントン ホテル プラザ	<ol style="list-style-type: none"> 1 第1171回定例総会（1月28日）議事録の承認について 2 平成27年度全国労働委員会会長連絡会議の議題について 3 平成26年度中国地区労働委員会会長連絡会議について 4 山形県労働委員会来県調査について 5 個別労働関係紛争あっせん事件について 6 労働関係機関による県内一斉無料合同相談会の実施等について 7 広島県労働委員会における不当労働行為事件に係る審問の実施について 8 その他

回別	月日	場 所	付 議 事 項 等
1173 回	2. 25	委員室	1 第 1 1 7 2 回定例総会（2月9日）議事録の承認について 2 平成26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628回公益委員会議の概要について 4 個別労働関係紛争あっせん事件について 5 争議行為予告通知及び実情調査について 6 全国労働委員会連絡協議会第2回運営委員会（H27.2.20）について 7 平成27年度当初予算等常任委員会説明の概要について 8 労働委員会活性化に関する取組アンケート調査について 9 その他
1174 回	3. 11	委員室	1 第 1 1 7 3 回定例総会（2月25日）議事録の承認について 2 第 1 4 1 回中国地区労働委員会連絡協議会定例総会の開催について 3 「平成27年度労使ネットとっとり広報・PR並びに機能強化計画（案）」及び「平成27年度定例総会・諸会議・相談会等開催計画（案）」について 4 全国労働委員会連絡協議会第2回運営委員会における決定事項等について 5 全国労働委員会連絡協議会個別紛争処理制度委員会の委員の指名について 6 平成27年度の労使関係セミナーの開催について 7 個別労働関係紛争あっせん事件について 8 争議行為予告通知及び実情調査について 9 県内労働関係機関による合同労働相談会（3月8日）の実施概要について 10 その他
1175 回	3. 25	委員室	1 鳥取県労働委員会創設70周年記念事業企画委員会の設置について 2 第 1 1 7 4 回定例総会（3月11日）議事録の承認について 3 平成27年度全国労働委員会公益委員連絡会議の議題募集について 4 第 1 4 1 回中国地区労働委員会連絡協議会定例総会の議題について 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 平成27年度個別労働紛争処理制度共同PR事業の実施に係る留意事項について 9 平成27年度の相談会・委員勉強会の委員担当表について 10 その他

回別	月日	場 所	付 議 事 項 等
1176 回	4. 8	委員室	1 第1175回定例総会（3月25日）議事録の承認について 2 鳥取県労働委員会創設70周年記念事業企画委員会（第1回）の概要について 3 平成27年度全国労働委員会会長・事務局長連絡会議の運営要領等について 4 第1回個別紛争処理制度委員会の概要について 5 第141回中国地区労働委員会連絡協議会定例総会の議題について 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
1177 回	4.22	委員室	1 第1176回定例総会（4月8日）議事録の承認について 2 平成27年度全国労働委員会公益委員連絡会議の議題募集について 3 全国労働委員会連絡協議会第2回運営委員会議事概要について 4 第57回中国・四国地区労働委員会会長連絡会議の開催について 5 第141回中国地区労働委員会連絡協議会定例総会の議題について 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
1178 回 (臨時)	5.13	特別会議室	1 会長及び会長代理の選任について
1179 回 (臨時)	5.13	特別会議室	1 鳥取県労働委員会幹事会幹事委員の選任について 2 鳥取県労働委員会情報公開調整委員会委員の選任について 3 鳥取県労働委員会個人情報保護調整委員会委員の選任について 4 鳥取県労働委員会創設70周年記念事業企画委員会設置要綱の一部改正及び企画委員会委員の選任について 5 あっせん員候補者及び個別労働関係紛争あっせん員候補者の委嘱について 6 諸会議等開催計画等について 7 第141回中国地区労働委員会連絡協議会定例総会の出席者及び発言要旨等について 8 平成27年度全国労働委員会会長連絡会議の出席者等について 9 第57回中国・四国地区労働委員会会長連絡会議の出席者等について 10 平成26年度取扱事件等の概要について 11 その他

回別	月日	場 所	付 議 事 項 等
1180 回	5.27	委員室	<ol style="list-style-type: none"> 1 あっせん員候補者及び個別労働関係紛争あっせん員候補者の委嘱について 2 第1176回定例総会（4月8日）議事録の承認について 3 第1177回定例総会（4月22日）議事録の承認について 4 第1178回臨時総会（5月13日）議事録の承認について 5 第1179回臨時総会（5月13日）議事録の承認について 6 第141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 7 個別紛争処理制度委員会ワーキンググループ中間報告（案）について 8 労働相談・個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会の設立について 9 個別労働関係紛争あっせん事件について 10 争議行為予告通知及び実情調査について 11 定期労働相談会、休日合同労働相談会、委員勉強会等の担当委員について 12 常任委員会（5月20日）の概要について 13 その他
1181 回	6.10	委員室	<ol style="list-style-type: none"> 1 第1180回定例総会（5月27日）議事録の承認について 2 鳥取県労働委員会あっせん員候補者の氏名、履歴等の告示について 3 鳥取県労働委員会創設70周年記念事業企画委員会（第2回）の概要について 4 労使関係セミナーの開催及び諸会議開催計画等について 5 個別紛争処理制度委員会中間報告（案）に対する中国地区各県労委の意見提出及び同委員会第2回会合における対応方針について 6 第70回全国労働委員会連絡協議会総会の出席者及び開催会場の変更について 7 第57回中国・四国地区労働委員会会長連絡会議の議題等について 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
1182 回	6.24	委員室	<ol style="list-style-type: none"> 1 第1181回定例総会（6月10日）議事録の承認について 2 第2回個別紛争処理制度委員会及び同委員会WG第2回会合の概要について 3 平成27年度全国労働委員会会長連絡会議の概要について 4 第57回中国・四国地区労働委員会会長連絡会議の議題等について 5 労使関係セミナーの開催計画（案）について 6 県内労働関係機関による合同労働相談会（6月21日）の実施概要について

回別	月日	場 所	付 議 事 項 等
			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
1183 回	7. 8	委員室	1 第1182回定例総会（6月24日）議事録の承認について 2 第57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 個別紛争処理制度委員会「中間報告」（案）に対する意見交換会について 4 労使関係セミナー開催計画（案）について 5 平成27年度公労使委員合同研修の開催及び研修受講者の募集について 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 平成27年度中国地区労働委員会事務局調整及び個別担当職員研修について 9 その他
1184 回	7. 22	委員室	1 第1183回定例総会（7月8日）議事録の承認について 2 個別紛争処理制度委員会「中間報告」（案）に対する意見交換会について 3 鳥取労働相談・個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会の設立について 4 個別労働関係紛争あっせん事件について 5 その他
1185 回	8. 5	委員室	1 第1184回定例総会（7月22日）議事録の承認について 2 第70回全国労働委員会連絡協議会総会の開催について 3 平成27年度全国労働委員会公益委員連絡会議の開催要領について 4 個別紛争処理制度委員会委員長との意見交換会の概要について 5 「労働委員会関係 命令・裁判例データベース」の利用規約の改正に関する意見について 6 個別労働関係紛争あっせん事件について 7 その他
1186 回	8. 26	特別会議室	1 第1185回定例総会（8月5日）議事録の承認について 2 今後の個別紛争処理制度委員会の進め方について 3 労働委員会制度創設70周年記念誌の掲載内容について 4 平成27年度業務運営状況調査（韓国江原地方労働委員会事前協議等）について 5 個別労働関係紛争あっせん事件について 6 その他

回別	月日	場 所	付 議 事 項 等
1187 回	9. 9	委員室	1 第1186回定例総会（8月26日）議事録の承認について 2 第70回全国労働委員会連絡協議会総会における意見発表者について 3 個別紛争処理制度委員会中間報告修正(案)への対応方針について 4 平成27年度企業視察研修及び今後の対応方針について 5 「労使ネットとっとり」選考委員会設置要領等について 6 平成27年度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・個別担当職員研修会について 7 平成27年度公労使委員合同研修について 8 個別労働関係紛争あっせん事件について 9 その他
1188 回	9.25	委員室	1 第1187回定例総会（9月9日）議事録の承認について 2 第3回個別紛争処理制度委員会における対応方針について 3 中央労働時報（平成27年12月号）に掲載する原稿案について 4 平成27年度全国労働委員会事務局調整主管課長会議における調整事件等事例について 5 平成27年度業務運営状況調査（韓国江原地方労働委員会事前協議等）について 6 平成27年度全国労働委員会公益委員連絡会議における講師依頼について 7 県内労働関係機関による合同労働相談会の実施について 8 個別労働関係紛争あっせん事件について 9 その他
1189 回	10.14	委員室	1 第1188回定例総会（9月25日）議事録の承認について 2 第3回個別紛争処理制度委員会の概要について 3 第70回全国労働委員会連絡協議会総会における事例発表者の選出・報告等について 4 平成27年度上半期取扱事件等の概要について 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 平成28年度当初予算要求方針（案）について 8 その他
1190 回	10.28	委員室	1 第1189回定例総会（10月14日）議事録の承認について 2 平成27年度業務運営状況調査（韓国江原地方労働委員会事前協議等）について 3 平成27年度中国地区労働委員会会長連絡会議の開催日程について 4 平成27年度企業視察研修（11月25日）の日程（案）について 5 個人情報保護調整委員会の開催について 6 個別紛争処理制度に係る委員専門研修の開催時期について 7 県内労働関係機関による合同労働相談会（10月25日）の実施概要について

回別	月日	場 所	付 議 事 項 等
			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
1191 回	11. 11	委員室	1 第1190回定例総会（10月28日）議事録の承認について 2 平成27年度業務運営状況調査（韓国江原地方労働委員会事前協議等）の概要について 3 鳥取県労働委員会創設70周年記念「日韓労働委員会シンポジウム」（仮称）等開催計画（案）について 4 第70回全国労働委員会連絡協議会総会について 5 平成27年度中国地区労働委員会会長連絡会議について 6 平成28年度労働委員会委員諸会議開催日程について 7 個別紛争処理制度に係る委員専門研修の開催時期の意見再聴取について 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
1192 回	11. 25	倉吉未来中心	1 第1191回定例総会（11月11日）議事録の承認について 2 第70回全国労働委員会連絡協議会総会の概要について 3 平成27年度中国地区労働委員会会長連絡会議の提出議題について 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
1193 回	12. 9	委員室	1 第1192回定例総会（11月25日）議事録の承認について 2 鳥取県労働委員会創設70周年記念事業企画委員会の概要について 3 平成27年版鳥取県労働委員会年報の編集方針について 4 全国労働委員会連絡協議会第1回運営委員会における決定事項等について 5 公労使委員個別紛争専門研修について 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
1194 回	12. 22	委員室	1 第1193回定例総会（12月9日）議事録の承認について 2 平成28年度全国労働委員会会長連絡会議の開催について 3 2019年全国労働委員会会長連絡会議の開催希望について 4 第71回全国労働委員会連絡協議会総会における議題提出について 5 鳥取県労働委員会創設70周年記念「日韓労働委員会シンポジウム」（仮称）等開催計画（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 争議行為予告通知及び実情調査について 8 平成27年度鳥取県職場環境等実態調査について 9 その他

(2) 公益委員会議

平成27年に公益委員会議は1回開催された。

回数	月日	場 所	付 議 事 項 等
628回	2.25	第21会議室	1 第45期鳥取県労働委員会労働者委員推薦に伴う資格審査について 2 労働委員会規則一部改正（H24.10.1施行）に伴う審査事件処理要領の一部改正について 3 その他

(3) 個人情報保護調整委員会

平成27年に個人情報保護調整委員会は3回開催された。

回数	月日	場 所	付 議 事 項 等
1回	11.11	審理監査室	1 個別紛争データベース構築に関する本県の具体的な対応について 2 個別労働関係紛争あっせん事件簿冊の保存期間の取扱いについて 3 個人情報取扱事務登録簿のうち「鳥取県個別労働関係紛争の解決の促進におけるあっせん手続き」事務で取り扱う個人情報項目の整理について 4 個別労働関係紛争解決事務処理要領の改正について 5 その他
2回	12.9	審理監査室	1 個別紛争データベース構築に関する本県の具体的な対応について 2 個別労働関係紛争あっせん事件簿冊の保存期間の取扱いについて 3 個人情報取扱事務登録簿のうち「鳥取県個別労働関係紛争の解決の促進におけるあっせん手続き」事務で取り扱う個人情報項目の整理について
3回	12.22	審理監査室	1 個別労働関係紛争あっせん事件簿冊の保存期間の取扱いについて 2 個人情報取扱事務登録簿のうち「鳥取県個別労働関係紛争の解決の促進におけるあっせん手続き」事務で取り扱う個人情報項目の整理について 3 個別労働関係紛争解決事務処理要領の改正について 4 その他

(4) 鳥取県労働委員会創設70周年記念事業企画委員会

平成27年に鳥取県労働委員会創設70周年記念事業企画委員会は6回開催された。

（開催状況については、「第8章 鳥取県労働委員会創設70周年記念事業」において記載）

(5) 連絡会議

平成27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	2.9	米子市明治町 「米子ワシントンホテルプラザ」	1 講演 演題：「メンタルヘルスをめぐる法的諸問題について」 講師：同志社大学法科大学院教授 (前京都府労働委員会会長) 西村 健一郎 氏 2 議題討議 (1) メンタルヘルス不調や精神疾患事案に係る個別労働関係紛争あっせんの取扱いについて (鳥取県労委) (2) 地方公務員法第3条第3項第3号の臨時・非常勤職員に対する「個別労働紛争のあっせん」の取扱いに係る検討状況等について (山口県労委)	(講演) 太田 会長 濱田会長代理 吉谷 委員 三谷 委員 池内 委員 安養寺委員 五十嵐委員 本川 委員 和田 委員 稲井 委員 宮城 委員 竹上 委員 (議題討議) 太田 会長 濱田会長代理 吉谷 委員 三谷 委員
第141回中国地区労働委員会連絡協議会定例総会	5.18	山口市湯田温泉三丁目 「セントコア山口」	1 全国労働委員会連絡協議会「個別紛争処理制度委員会」における検討事項に係る今後の対応等について (鳥取県労委) 2 インターネットを使った組合活動について (広島県労委)	濱田 会長 三谷会長代理 池内 委員 安養寺委員 宮城 委員
全国労働委員会会長連絡会議	6.12	群馬県高崎市柳川町 「高崎ビューホテル」	1 審査手続における和解に向けた取組 (中労委) 2 自由懇談	濱田 会長

会議名	月日	場所	検討議題等	出席委員
第 57 回中国・四国地区労働委員会会長連絡会議	7. 1	松江市殿町 「サンラボ一むらくも」	<p>1 労働争議のあっせんにおける終結手続について (島根県労委)</p> <p>2 情報交換 個別労働関係紛争のあっせん申請件数増加に向けた取組について (島根県労委) 個別紛争処理制度委員会『中間報告』(案)に対する今後の対応方針について (鳥取県労委)</p>	三谷会長代理
第 70 回全国労働委員会連絡協議会総会	11. 19 ～20	東京都港区 芝公園 「メルパルク東京」	<p>1 「労働委員会の活性化について—経験の交流—」 (中労委公労使)</p> <p>※ 第 1 議題については、和田委員が場内発表を行った。</p> <p>2 記念講演 「平成 1 6 年労組法改正と労働委員会」 講師：元中央労働委員会会長 上智大学名誉教授 山口 浩一郎 氏</p> <p>3 記念講演 「労働委員会の運営安定化と活性化」 講師：独立行政法人労働政策研究・研修機構理事長 菅野 和夫 氏</p> <p>4 「労働組合法改正（平成 1 6 年）からの 1 0 年とこれからの労働委員会の展望について」 (新潟県労委公労使)</p>	濱田会長 三谷会長代理 池内委員 安養寺委員 和田委員 江尻委員

【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. 9	米子市明治町 「米子ワシントンホテルプラザ」	1 平成26年度中国地区労働委員会会長 連絡会議の運営について (鳥取県労委) 2 平成27年度中国地区労働委員会事務局職員の資質の維持・向上を図るための 方策について (広島県労委・鳥取県労委) 3 各都道府県労委が行う個別労働紛争処理のための施策に係る全労委の支援の あり方について (広島県労委)	田 栗 局 長 西 尾 主 幹 山 添 主 幹
中国地区労働委員会事務局長連絡会議	5.18	山口市湯田温泉三丁目 「セントコア山口」	1 第141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 (山口県労委)	田 栗 局 長 西 尾 主 幹 橋 本 主 事
全国労働委員会事務局長連絡会議	6.11	群馬県高崎市柳川町 「高崎ビューホテル」	1 審査概況等について 2 調整事件等の概況について 3 平成27年度公労使委員合同研修について 4 第70回全労委総会について 5 次回の全労委会長・事務局長連絡会議の開催地について	田 栗 局 長 橋 本 主 事 新 石 主 事
中国地区労働委員会事務局審査主管課長会議	7.27 ～28	広島市中区基町 「広島県庁」	1 講演 「不当労働行為事件審査と和解の留意点」 講師：中央労働委員会事務局 労働専門職 瀬野 康夫 氏 2 不当労働行為救済申立書記載の労働組合法第7条該当号と申立事実が一致していないと思われる場合の取扱いについて (広島県労委) 3 事例研究	山 添 主 幹 橋 本 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及び調整担当・個別担当職員研修会	9. 1 ～ 2	特別会議室	1 個別労働関係紛争あっせん申請に関する労働局及び労働基準監督署からの情報提供について (山口県労委) 2 あっせんにおける早期解決のための事務局での事前調整について (山口県労委) 3 講演 「実務経験からみた和解(合意実現)の留意点について」 講師: 中央労働委員会事務局 元審査総括室長 榎本 重雄 氏 4 講演 「価値判断を手放し、心の動きに五感で触れる」 講師: 鳥取県労働委員会 公益委員 浦木 恵子 氏	田 栗 局 長 佐々木次長 西尾主幹 山添主幹 山村副主幹 橋本主事 新石主事
全国労働委員会事務局調整主管課長会議	11. 26	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業務報告 2 都道府県労働委員会等からの事例報告	山添主幹 山村副主幹
全国労働委員会事務局審査主管課長会議	11. 27	東京都港区芝公園 「労働委員会会館」	1 労働委員会活性化のための都道府県労働委の取組状況と事例報告 2 緊急命令(労組法第27条の20)の実例報告 3 中労委命令・裁判例DBの運用について	山添主幹 山村副主幹

(6) 特別研修（平成27年度労使関係セミナー）

平成14年4月から「鳥取県個別労働関係紛争の解決の促進に関する条例」が施行されたことにもない、県内関係諸機関との連絡会議等を開催している。

平成27年は中央労働委員会と共催し、中国地区各県労働委員会の協賛及び鳥取労働相談・個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会等の後援により、特別研修として「労使関係セミナー」を開催した。

月日	場 所	会 議 内 容 等
8.26	鳥取県庁講堂	テーマ 「ハラスメント法概論と判例の傾向及び今後の方策について－女性が輝き活躍する環境整備に向けて－」 (1) 講 演 「ハラスメント法概論と近時判例の傾向」 講師：中央労働委員会西日本地方調整委員長、同志社大学商学部教授 吉川 英一郎 氏 (2) 施策等説明 ア「職場のパワーハラスメント防止と働き方改革について」 －安心して働くことができる職場づくりを目指して－ 説明：鳥取労働局労働基準部監督課 イ「セクシュアルハラスメント、マタニティハラスメント防止について」－女性が活躍できる職場環境整備を－ 説明：鳥取労働局雇用均等室 ウ「輝く女性活躍職場づくりについて」 説明：鳥取県元気づくり総本部元気づくり推進局 男女共同参画推進課 エ「鳥取県における労働関係紛争処理制度について」 説明：鳥取県労働委員会

(7) 平成27年度業務運営状況調査（大韓民国江原地方労働委員会等訪問協議）

鳥取県労働委員会創設70周年記念「日韓労働委員会シンポジウム（仮称）」開催等のため、大韓民国江原道庁及び江原地方労働委員会等を訪問し業務運営状況調査及び事前協議を実施した。

ア 日程 平成27年10月31日（土）～11月3日（火）

10月31日 境港～韓国東海港（DBSフェリー）

11月1日 江原道平昌（2018年冬季オリンピック会場）視察

11月2日 江原道経済副知事表敬訪問
江原地方労働委員会訪問協議
ハイト眞露株式会社江原工場視察
自治体国際化協会ソウル事務所

11月3日 仁川空港～米子空港（米子・ソウル便）

イ 訪問者 濱田会長（事務局）佐々木事務局次長、橋本主事、^{チェスルギ}崔璵琪国際交流員

ウ 概要

(ア) 江原道経済副知事表敬訪問

日時 平成27年11月2日（月）午前10時～10時20分

場所 江原道庁経済副知事執務室

出席者 ^{メン ソン キュ}孟 聖 奎 経済副知事ほか

(イ) 江原地方労働委員会訪問協議等

日時 平成27年11月2日（月）午前10時40分～午後0時20分

場所 江原地方労働委員会（江原道春川市 政府春川地方合同庁舎3階）

出席者 ^{キム ミン ソク}金 珉 奭 委員長
^{ハン マン ジュ}韓 萬 珠 公益委員（江原大学法学部教授）
^{キム イム ヒョン}金 林 享 勤労者委員（韓国労働組合総連盟江原道地域本部議長）
^{パク ドン オン}朴 東 彦 使用者委員（江原経営者総協会会長）
^{ユ ジョン ミン}柳 政 民 事務局長 ^{イ ミ ヒ}李 美 熙 調査官 ほか

概要 江原地方労働委員会の業務説明
鳥取県労働委員会創設70周年記念シンポジウムへの招聘協議
審判廷見学等

(ウ) ハイト眞露株式会社江原工場視察

日時 平成27年11月2日（月）午後2時～4時30分

場所 ハイト眞露株式会社江原工場（江原道洪川郡北方面ドダウンギル）

出席者 ソン・ビョンゾン工場長（江原地方労働委員会使用者委員）
キム・ジョンチョル生産業務支援チーム長
ユン・サンジン品質管理パート長ほか

(エ) 自治体国際化協会ソウル事務所

出席者 山田所長、森本所長補佐

第2章 不当労働行為の審査

概 況

平成27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件係属し、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27年中に当委員会が取り扱った労働組合資格審査の件数は、新規係属が2件であり、前年からの繰越しはなかった。

申請理由は、委員推薦のためのものであり、処理状況は労働組合法上の規定に適合することが決定された。

2 労働組合資格審査一覧

(1) 平成27年労働組合資格審査一覧表

番号	組 合 名	申請理由	申 請 年月日	決 定 年月日	処理状況
1	私鉄中国地方労働組合日ノ丸自動車支部	委員推薦	27.2.16	27.2.25	適 合
2	U A ゼンセングッドヒル労働組合	委員推薦	27.2.17	27.2.25	適 合

(2) 平成15年～平成27年申請理由別一覧表

申請理由 年 別	申請理由		法人登記	総会決議	計	備 考
	委員推薦	不当労働 行為救済 申 立				
15	3	3	—	—	6	
16	—	1	1	—	2	前年からの繰越し1件含む
17	4	—	—	—	4	
18	2	7	—	—	9	
19	3	—	—	—	3	
20	1	—	—	—	1	
21	3	—	—	—	3	
22	—	—	—	—	0	
23	3	1	—	—	4	
24	—	—	1	—	1	
25	3	—	—	—	3	
26	—	—	—	—	0	
27	2	—	—	—	2	

(注) 前年からの繰越し件数を含む件数である。

(3) 平成15年～平成27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
15	4	—	1	—	1	6	
16	2	—	—	—	—	2	
17	4	—	—	—	—	4	
18	2	—	—	7	—	9	
19	3	—	—	—	—	3	
20	1	—	—	—	—	1	
21	3	—	—	—	—	3	
22	—	—	—	—	—	0	
23	3	—	1	—	—	4	
24	1	—	—	—	—	1	
25	3	—	—	—	—	3	
26	—	—	—	—	—	0	
27	2	—	—	—	—	2	

(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27年中に係属した調整事件は、新規係属事件が1件であった。調整区分はあっせんで、申請者は組合であった。業種は民間放送業であった。

平成27年中に終結したものは1件で、終結区分は解決であった。

調整事項は、団体交渉の促進に関するものであった。

2 事件一覧

番号	事件名	調整区分	申請月日 申請者	調整事項	開始 月日	終結月日 終結区分	調整 回数	調整員
1	X争議	あっせん	3.19 組合	団体交渉の促進	3.25	4.20 解決	—	(公)濱田 (公)三谷 (労)本川 (使)江尻

3 取扱事件概要

(1) 平成27年(調)第1号

X争議あっせん事件

申請者 X労働組合
被申請者 X
開始事由 組合申請
申請月日 3月19日
開始月日 3月25日
終結月日 4月20日
終結事由 解決

調整回数 0回

所要日数 33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

使用者が導入を検討している賃金制度は、組合員に対する不利益変更該当する可能性があるにも関わらず、使用者から十分な説明が行われていない。

(イ) 使用者の主張

賃金制度の導入に向けて、労働組合には十分説明してきており、団体交渉を継続する必要はない。

ウ あっせんの経過

あっせん手続を契機として、労使間で団体交渉が継続されることとなり、組合があっせん申請を取り下げたため、事件は終結した。

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22件で、昨年より3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22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22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30件で、昨年より4件多かった。

予告通知者を業種別にみると、病院業が9件、道路貨物業及び航空業がそれぞれ5件、陸上旅客業及び港湾業がそれぞれ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	2.17	4.28	解決
2	メディコープとっとり争議	鳥取市	賃上げ等	2.17	4.28	解決
3	三朝温泉病院争議	三朝町	賃上げ等	2.17	4.28	解決
4	米子医療生協争議	米子市	賃上げ等	2.17	4.28	解決
5	因伯通運争議(建交連)	鳥取市	賃上げ等	3.6	4.17	解決
6	日ノ丸西濃運輸争議(建交労)	鳥取市	賃上げ等	3.6	4.16	解決
7	因伯通運争議(運輸労連)	鳥取市	賃上げ等	3.6	5.8	解決
8	境港海陸運送争議	境港市	賃上げ等	3.6	4.16	解決
9	済生会境港総合病院争議	境港市	賃上げ等	3.19	4.30	解決
10	日ノ丸自動車争議	鳥取市	賃上げ等	3.20	4.1	解決
11	済生会境港総合病院	境港市	夏季一時金等	5.14	6.18	解決
12	因伯通運争議(運輸労連)	鳥取市	夏季一時金等	6.8	7.3	解決
13	境港海陸運送争議	境港市	夏季一時金等	6.8	6.22	解決
14	済生会境港総合病院争議	境港市	年末一時金等	10.9	11.19	解決
15	鳥取医療生協争議	鳥取市	年末一時金等	10.14	12.7	解決
16	メディコープとっとり争議	鳥取市	年末一時金等	10.14	11.19	解決
17	三朝温泉病院争議	三朝町	年末一時金等	10.14	12.2	解決

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
18	米子医療生協争議	米子市	年末一時金等	10.14	12. 2	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. 1	解決
20	境港海陸運送争議	境港市	年末一時金等	11.10	11.20	解決
21	因伯通運争議(運輸労連)	鳥取市	年末一時金等	11.10	12. 2	解決
22	日ノ丸自動車争議	鳥取市	労働条件の改善等	11.24	12.15	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	2.12	2.24	
2	鳥取県医療 労働組合連合会	鳥取県	鳥取県	賃上げ等	2.17	3.12	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
3	ANA乗員組合	東京都	中労委	労働条件 の改善等	2.18	3. 3	
4	全日本建設交運 一般労働組合	東京都	中労委	賃上げ等	2.19	3.12	因伯通運分会 日ノ丸西濃運輸分会
5	ANAウイングス 乗員組合	福岡県	中労委	賃上げ等	2.25	3.10	
6	全日本空輸 乗員組合	東京都	中労委	賃上げ等	2.26	3. 9	
7	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	2.26	3.12	西日本米子地方本部 (建交労鉄道)
8	全日本運輸産業 労働組合連合会	東京都	中労委	賃上げ等	2.27	3.19	因伯通運労働組合
9	全日本港湾労働組 合	東京都	中労委	賃上げ等	2.27	3.10	境港支部
10	全国労災病院 労働組合	東京都	中労委	賃上げ等	2.27	3.12	山陰労災支部

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)					
11	エヌ・ティ・ティ 労働組合	東京都	中労委	賃上げ等	3. 2	3. 16	
12	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	3. 2	3. 13	
13	全済生会 労働組合	埼玉県	中労委	賃上げ等	3. 5	4. 1	境港病院支部
14	日本私鉄労働組合 総連合会	東京都	中労委	労働環境 改善等	3. 9	3. 20	日ノ丸自動車支部
15	KDD I 労働組合	東京都	中労委	賃上げ等	3. 9	3. 20	
16	全国港湾労働組合 連合会	東京都	中労委	賃上げ等	3. 16	3. 27	
17	全済生会 労働組合	埼玉県	中労委	夏季一時 金等	5. 8	5. 22	境港病院支部
18	全国労災病院 労働組合	東京都	中労委	夏季一時 金等	5. 18	5. 29	山陰労災支部
19	A N A ウイングス 乗員組合	福岡県	中労委	人材育成 等	5. 21	6. 3	
20	全日本運輸産業 労働組合連合会	東京都	中労委	夏季一時 金等	5. 29	6. 12	因伯通運労働組合
21	全日本港湾労働組合 日本海地方本部	新潟県	中労委	夏季一時 金等	6. 2	6. 18	境港支部
22	全国労災病院 労働組合	東京都	中労委	年末一時 金等	9. 30	10. 13	山陰労災支部
23	全済生会 労働組合	埼玉県	中労委	年末一時 金等	10. 1	10. 19	境港病院支部
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. 14	11. 6	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	全日本建設交運 一般労働組合	東京都	中労委	年末一時 金等	10. 21	11. 5	因伯通運分会 日ノ丸西濃運輸分会

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)					
26	ANAウイングス 乗員組合	東京都	中労委	人材育成 等	10. 19	11. 4	
27	全日本運輸産業 労働組合連合会	東京都	中労委	年末一時 金等	10. 30	11. 13	
28	全日本港湾労働組合 日本海地方本部	新潟県	中労委	年末一時 金等	11. 2	11. 16	境港支部
29	日本私鉄労働組合 総連合会	東京都	中労委	労働環境 改善等	11. 16	11. 28	日ノ丸自動車支部
30	全日本国立医療労 働組合	東京都	中労委	労働環境 改善等	12. 8	12. 21	

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27年における対応状況は以下のとおりである。

ア 相談内容

件数 (重複集計)	相談内容 (重複集計) [回]				
	経営又は 人事(解雇等)	賃金等 (未払い等)	労働条件等 (勤務時間等)	職場の人間関係 (嫌がらせ等)	その他
253	65	30	82	64	12

イ 対応状況

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
176	120	4	25	27

(2) 定期相談会

労働委員会の労働相談をPRして「労使ネットとっとり」の周知を図るとともに、平日における高度専門的な相談を希望する県民等に配慮し、労働問題に詳しい労働委員会の公労使の委員各1名が3名1組で直接助言を行う定期労働相談会を開催した。

実施日	相談対応者
1月14日(水)	(公)濱田代理、(労)安養寺委員、(使)宮城委員
4月8日(水)	(公)吉谷委員、(労)五十嵐委員、(使)稲井委員
7月8日(水)	(公)三谷代理、(労)松崎委員、(使)江尻委員
8月5日(水)	(公)杉山委員、(労)安養寺委員、(使)宮城委員
9月9日(水)	(公)杉山委員、(労)池内委員、(使)竹上委員
11月11日(水)	(公)濱田会長、(労)弘中委員、(使)和田委員
12月9日(水)	(公)吉谷委員、(労)本川委員、(使)稲井委員

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

(3) 関係機関による休日合同労働相談会の開催（年3回、3地区一斉開催）

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休日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、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27年3月8日（日） 午前10時から午後3時まで
	会 場	高齢者福祉センター（鳥取市富安）
	相談対応者	(公)吉谷委員、(労)池内委員
中 部	日 時	平成27年3月8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)本川委員、(使)稲井委員
西 部	日 時	平成27年3月8日（日） 午前10時から午後3時まで
	会 場	米子市福祉保健総合センターふれあいの里(米子市錦町1丁目)
	相談対応者	(公)太田会長、(労)小椋委員

(参 考) 鳥根県労働委員会の相談会:平成27年3月8日（日）松江市内で実施

イ 6月 【鳥根県と共同開催】

東 部	日 時	平成27年6月21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)吉谷委員、(労)池内委員
中 部	日 時	平成27年6月21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)松崎委員、(使)稲井委員
西 部	日 時	平成27年6月21日（日） 午前10時から午後3時まで
	会 場	米子市福祉保健総合センターふれあいの里(米子市錦町1丁目)
	相談対応者	(公)杉山委員、(使)宮城委員

(参 考) 鳥根県労働委員会の相談会:平成27年6月21日（日）浜田市内で実施

ウ 10月 【鳥根県と共同開催】

東 部	日 時	平成27年10月25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27年10月25日（日） 午前10時から午後3時まで
	会 場	県立倉吉未来中心（倉吉市駄経寺町）
	相談対応者	(公)濱田会長、(労)本川委員
西 部	日 時	平成27年10月25日（日） 午前10時から午後3時まで
	会 場	米子市福祉保健総合センターふれあいの里(米子市錦町1丁目)
	相談対応者	(労)松崎委員、(使)江尻委員

(参 考) 鳥根県労働委員会の相談会:平成27年10月25日（日）松江市内で実施

(4) 12時間労働相談（「労使ネットとっとり」労働相談週間事業）

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

12 時 間	日 時	平成27年6月8日（月）から6月12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27年中の新規申請は30件で、すべて労働者からの申請であり、終結が29件、次年への繰越が1件であった。終結区分は解決14件、取下げ7件、打切り8件であった。

(1) 取扱件数

	取 扱 件 数			処 理 状 況	
	前年繰越	本年新規	計	本年終結	次年繰越
14年	—	1	1	1	—
15年	—	12	12	12	—
16年	—	9	9	9	—
17年	—	9	9	9	—
18年	—	17	17	17	—
19年	—	19	19	17	2
20年	2	19	21	20	1
21年	1	34	35	35	—
22年	—	22	22	20	2
23年	2	23	25	23	2
24年	2	35	37	33	4
25年	4	21	25	23	2
26年	2	32	34	33	1
27年	1	30	31	30	1
計	—	283	—	282	—

(2) 申請区分

	労働者	使用者	双方	計
14年	1	—	—	1
15年	12	—	—	12
16年	9	—	—	9
17年	9	—	—	9
18年	17	—	—	17
19年	19	—	—	19
20年	19	—	—	19
21年	34	—	—	34
22年	22	—	—	22
23年	23	—	—	23
24年	34	1	—	35
25年	21	—	—	21
26年	32	—	—	32
27年	30	—	—	30
計	282	1	—	283

(注) 当該年に新規受付した事件の申請区分による。

(3) あっせん内容区分

(重複集計)

	経営又は人事 (解雇等)	賃金等 (未払い等)	労働条件等 (勤務時間等)	職場の人間関係 (嫌がらせ等)	その他
14年	1	1	0	0	0
15年	8	8	2	1	1
16年	3	8	3	0	3
17年	7	6	1	1	2
18年	8	8	5	2	3
19年	10	7	5	0	5
20年	14	8	2	3	1
21年	18	13	12	6	2
22年	15	11	2	5	2
23年	17	8	6	5	2
24年	23	21	12	18	2
25年	14	9	5	6	0
26年	24	6	9	9	1
27年	24	2	9	7	0
計	186	116	73	63	24

(注) 当該年に新規受付した事件のあっせん内容区分による。

(4) 終結処理区分

		終 結 区 分					係属中
		解 決	取下げ (関与解決)	取下げ	打切り	不開始	
14年 (1件)	件数				1		
	構成比				100%		
15年 (12件)	件数	5	2	1	4		
	構成比	42%	17%	8%	33%		
16年 (9件)	件数	6	1		2		
	構成比	67%	11%		22%		
17年 (9件)	件数	5	1		3		
	構成比	56%	11%		33%		
18年 (17件)	件数	10	1		6		
	構成比	59%	6%		35%		
19年 (19件)	件数	7	3	3	3	3	
	構成比	36%	16%	16%	16%	16%	
20年 (19件)	件数	12		1	3	3	
	構成比	63%		5%	16%	16%	
21年 (34件)	件数	17	3		4	10	
	構成比	50%	9%		12%	29%	
22年 (22件)	件数	11		2	8	1	
	構成比	50%		9%	36%	5%	
23年 (23件)	件数	12	3	4	4		
	構成比	53%	13%	17%	17%		
24年 (35件)	件数	21	4	4	5	1	
	構成比	60%	11%	11%	15%	3%	
25年 (21件)	件数	9	1	6	5		
	構成比	43%	5%	28%	24%		
26年 (32件)	件数	16		5	11		
	構成比	50%		16%	34%		
27年 (30件)	件数	11	3	7	8		1
	構成比	37%	10%	23%	27%		3%
計 (283件)	件数	142	22	33	67	18	1
	構成比	50%	8%	12%	23%	6%	1%

(注) 当該年に新規受付した事件の終結処理区分による。

(5) あっせん事件一覧

事件 番号	申請日 申請者	あっせん事項	開始日	終 結 日 終結区分	あっせ ん回数	処理 日数	あっせん員
26-31	H26 12.17 労働者	離職に関する話合い	H26 12.24	1. 7 解 決	1 回	22 日	(公)松田 (労)小椋 (使)稲井
27- 1	H27 1.15 労働者	職場環境の改善に関 する話合い	H27 1.16	2. 2 解 決	3 回	19 日	(公)吉谷 (労)安養寺 (使)和田
27- 2	2. 2 労働者	雇止めに関する話合 い	2. 4	3. 4 打切り	2 回	31 日	(公)太田 (労)若槻 (使)江尻
27- 3	2.24 労働者	復職に関する話合い	2.27	4.27 解 決	3 回	63 日	(公)太田 (労)小椋 (使)江尻
27- 4	2.26 労働者	離職に関する話合い	3. 3	3.31 解 決	2 回	34 日	(公)吉谷 (労)池内 (使)宮城
27- 5	3. 6 労働者	離職に関する話合い	3. 9	3.20 打切り	—	15 日	(公)吉谷 (労)安養寺 (使)和田
27- 6	3. 8 労働者	雇止めの撤回	3. 9	3.18 取下げ	—	11 日	(公)三谷 (労)松崎 (使)江尻
27- 7	3. 9 労働者	雇用契約に関する話 合い	3.13	3.20 打切り	—	12 日	(公)石黒 (労)本川 (使)竹上
27- 8	3.30 労働者	雇止めに関する話合 い	4. 8	4.28 打切り	—	30 日	(公)石黒 (労)松崎 (使)竹上
27- 9	4. 2 労働者	離職に関する話合い	4. 8	4.16 取下げ	—	15 日	(公)三谷 (労)安養寺 (使)和田
27-10	4.14 労働者	離職に関する話合い	4.15	5. 9 解 決	1 回	26 日	(公)三谷 (労)池内 (使)宮城
27-11	4.17 労働者	勤務条件に関する話 合い	4.22	6.25 解 決	2 回	70 日	(公)濱田 (労)本川 (使)江尻
27-12	4.24 労働者	離職に関する話合い	4.27	5. 7 取下げ	—	14 日	—

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
27-13	4. 27 労働者	パワハラに対する謝罪	4. 30	6. 17 解 決	2回	52日	(公)三谷 (労)松崎 (使)竹上
27-14	5. 1 労働者	労働契約に関する話 合い	5. 13	9. 13 解 決	3回	136日	(公)杉山 (労)安養寺 (使)竹上
27-15	5. 11 労働者	労働条件に関する話 合い	5. 13	5. 19 取下げ (関与解決)	—	9日	(公)吉谷 (公)浦木 (労)弘中 (使)宮城
27-16	5. 20 労働者	労働条件に関する話 合い	6. 22	8. 4 取下げ (関与解決)	—	77日	(公)石黒 (労)若槻 (使)江尻
27-17	6. 12 労働者	復職に関する話合い	6. 19	8. 12 打切り	3回	62日	(公)浦木 (公)太田 (労)安養寺 (使)稲井
27-18	6. 23 労働者	解雇に関する話合い	6. 24	7. 23 取下げ	—	31日	(公)石黒 (労)松崎 (使)竹上
27-19	6. 23 労働者	解雇に関する話合い	6. 24	7. 16 取下げ	—	24日	(公)石黒 (労)松崎 (使)竹上
27-20	6. 24 労働者	解雇に対する謝罪	6. 24	7. 25 解 決	1回	32日	(公)松田 (労)弘中 (使)和田
27-21	7. 9 労働者	解雇に関する話合い	7. 13	7. 13 取下げ	—	5日	(公)濱田 (労)松崎 (使)江尻
27-22	7. 10 労働者	損害賠償に関する話 合い	7. 15	8. 21 解 決	1回	43日	(公)濱田 (労)本川 (使)宮城
27-23	7. 15 労働者	離職に関する話合い	7. 22	8. 12 打切り	—	29日	(公)石黒 (労)松崎 (使)江尻
27-24	7. 24 労働者	復職に関する話合い	8. 3	9. 27 打切り	1回	66日	(公)杉山 (労)弘中 (使)江尻
27-25	8. 10 労働者	離職に関する話合い	8. 12	9. 7 解 決	1回	29日	(公)濱田 (労)松崎 (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
27-26	8. 21 労働者	パワハラに対する謝 罪	10. 23	11. 17 解 決	1 回	89 日	(公)濱田 (労)本川 (使)宮城
27-27	10. 26 労働者	職場環境の改善	10. 28	11. 4 取下げ (関与解決)	—	10 日	(公)松田 (労)弘中 (使)宮城
27-28	11. 9 労働者	職場環境の改善に関 する話合い	11. 11	12. 7 打切り	—	29 日	(公)三谷 (公)浦木 (労)池内 (使)和田
27-29	11. 12 労働者	離職に関する話合い	11. 13	12. 2 取下げ	—	21 日	(公)松田 (労)松崎 (使)稲井
27-30	12. 14 労働者	労働条件に関する話 合い	12. 17	次年繰越			(公)杉山 (労)松崎 (使)江尻

第7章 労使ネットとっとり（個別労使紛争解決支援センター）の活動

1 労使ネットと通りの広報・PR活動

〔はじめに〕

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

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

平成27年末までに280件を超えるあっせんを取扱っているが、労働委員会が行う労働相談や「あっせん」等に対する県民の認知度はいまだ高いとは言えないのが現状である。

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

〔広報の基本方針〕

（1）広報内容

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

（2）集中広報期間等

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

（3）広報媒体等

○引き続き可能な限り多くの広報媒体の利用を検討するとともに、県職員をモデルとしたポスター・リーフレットの作成や、新聞へのまんが広告の掲載、県庁舎等への懸垂幕・横断幕の掲出等、県民により親しみやすい方法で広報する。

○女性が輝き活躍する就業環境の整備に向けて、最近のハラスメントに関する判例の傾向や今後の方策等について学び、労働関係紛争の予防や労働委員会制度の周知を図る

ことを目的として、中央労働委員会と共催で労使関係セミナーを開催し、「労使ネットとっとり」を広報する。

○県内の高校で卒業を控えた高校3年生に対して、県中小企業労働相談所の「THE社会人」と併せて労使ネットと通りのクリアファイルを配布するなど、「未来の労働者」に対する労働教育、紛争の未然防止等の観点からPRをしていく。

○昭和21年3月1日に鳥取県労働委員会が発足して以来、平成28年3月1日をもって70周年を迎えるにあたり、平成27年度を通して、県立図書館等と連携するなどして、また、既実施事業との相乗効果を図るなどして記念事業を実施し、県民や事業者に直接、鳥取県労働委員会（労使ネットとっとり）及びその実施している紛争処理サービスについての周知及び利用促進を図る。

〔主な広報事業〕

①休日労働相談会（3月、6月、10月）

②「労使ネットとっとり」労働相談週間（6月）

③労使関係セミナー（8月）

④個別労働紛争処理制度周知月間事業（10月）

合同労働相談会、街頭PR

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

⑤定期労働相談会（毎月）

⑥労働相談時間（面接）の延長（通年、随時）

〔主な周知広報活動〕

(1) 関係機関による休日合同労働相談会の開催（年3回、3地区一斉開催）

「第6章 個別労働関係紛争の相談・あっせん 1（3）」にて詳細記載

(2) 定期労働相談会の実施（毎月定例総会日）

「第6章 個別労働関係紛争の相談・あっせん 1（2）」にて詳細記載

(3) 「労使ネットとっとり」労働相談週間（6月）

「第6章 個別労働関係紛争の相談・あっせん 1（4）」にて詳細記載

(4) 全国労働委員会連絡協議会共同PR事業

ア 個別労働関係紛争処理制度周知月間事業（10月）

イ 全国共通キャッチフレーズの活用

ウ まんがによる新聞広告（日本海新聞 全5段）

エ 県庁舎等への懸垂幕・横断幕の掲出

(5) リーフレット・ティッシュの街頭での配布（鳥根県と共同開催）

集客施設の来場者に対し、休日合同労働相談会の実施や関係機関の個別労働関係紛争処理関係機関の各相談窓口を紹介するチラシが入ったティッシュペーパーを配布し、

「労使ネットとっとり」の周知を図った。なお、一斉配布の実施に当たっては、県商工労働部雇用人材総室及び県中小企業労働相談所（みなくる）、日本司法支援センター鳥取地方事務所（法テラス鳥取）と連携した。

東 部	日 時	平成27年6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) 三谷代理、(労) 安養寺委員、事務局職員
中 部	日 時	平成27年6月7日(日) 午前9時から正午まで
	会 場	倉吉パープルタウン(倉吉市山根)
	配 布 者	(労) 弘中委員、(使) 和田委員、事務局職員
西 部	日 時	平成27年6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) 杉山委員、(使) 江尻委員、事務局職員

東 部	日 時	平成27年10月4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) 吉谷委員、(労) 宮城委員、事務局職員
中 部	日 時	平成27年10月4日(日) 午前9時から正午まで
	会 場	倉吉パープルタウン(倉吉市山根)
	配 布 者	(公) 濱田会長、(労) 本川委員、事務局職員
西 部	日 時	平成27年10月4日(日) 午前9時から正午まで
	会 場	イオン日吉津店(日吉津村日吉津)
	配 布 者	(使) 竹上委員、事務局職員

(参 考) 島根県労働委員会の街頭PR実施状況

平成27年 6月7日(日) ゆめタウン浜田(浜田市港町)

平成27年10月4日(日) イオン松江SC(松江市東朝日町)

(6) 懸垂幕・横断幕掲出

地区	場 所	媒 体	掲出期間	告 知 内 容
東 部	県議会棟 (鳥取市東町)	横断幕	10月1日(水) から 10月31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 ~」 労使ネットとっとのロゴマーク 相談フリーダイヤル
中 部	中部総合事務所 (倉吉市東巖城町)	懸垂幕		
西 部	米子市営武道館 (米子市糀町)	横断幕		



[東部：県議会棟]



[中部：中部総合事務所]



[西部：米子市営武道館]

(7) 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	8月27日(木)	日本海新聞	鳥取県からのお知らせ欄 フリーダイヤル・労働相談 9月9日(水) 定期労働相談会
全域	10月12日(月)	日本海新聞	マンガ広告 フリーダイヤル・労働相談 10月25日(日) 合同労働相談会
全域	11月26日(木)	日本海新聞	鳥取県からのお知らせ欄 フリーダイヤル・労働相談 12月9日(水) 定期労働相談会

**鳥取県労働委員会創設70周年
労使ネットとっとりからのお知らせ**

労働関係機関による無料合同労働相談会

弁護士、社労士、労働委員会委員など専門家がご相談に乗ります！
労働者・事業主いずれのからでもご利用ください。

【日時】10月25日(日) 午前10時～午後3時

【ところ】東部/鳥取ふれあい会館(鳥取市駅前)
中部/倉吉未来中心(倉吉市駅前寺町)
西部/米子市福祉保健総合センター(ふれあいの里)
(米子市徳島町)

【対象】労働者、事業主(正社員、アルバイト等の雇用形態は問いません。)
※事業・内容に関するお問い合わせは

【内容】労働関係全般(解雇、退職の人間関係、休職、労働管理など)
※事業・内容に関するお問い合わせは

【方式】面談、匿名可、秘密厳守、先着順(事前予約優先)
【定予約】10月23日(金)午後5時15分

【予約・問合せ先】
相談予約、労働相談、おっせん相談に関する問合せ先

労使ネットとっとり
(無料労働相談会)

相談専用フリーダイヤル(電話) **0120-77-6010**
FAX:0857-26-8153
当日の問い合わせ先 - (公開期間)090-7778-2109
労使ネットとっとり 総務

10月は「個別労働関係紛争処理制度」の周知月間です。

「労使ネットとっとり」で「解決しませんか？」

解決しませんか？

鳥取県

平成27年10月12日付 日本海新聞 ©ラ・コミック

(8) クリアファイルの配布（未来の労働者・使用者である高校生向け啓発）

地区	日程	媒体	告知内容
全域	11月中旬	クリアファイル5,800部	労使ネットとっとり周知 フリーダイヤル・労働相談

未来の労働者（使用者）に対する労働紛争の未然防止、労働教育に役立つよう、就職・進学を控えた県内の高校3年生全員に対し、県中小企業労働相談所（みなくる）の「THE社会人基礎編」に併せて労使ネットと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。

(9) テレビ・ラジオ番組への出演

○NHKとっとり放送局放送「いちおしNEWSとっとり」への出演

放送日時	出演者	PR内容
2月13日（金） 18時10分から	（公）三谷委員 事務局職員 雇用人材総室	労働セミナー（2月20日（金）、24日（火）、 26日（木）） 合同労働相談会（3月8日（日））
6月10日（水） 18時10分から	事務局職員 雇用人材総室	合同労働相談会（6月21日（日））

○FM山陰「face～輝け未来」への出演

放送日時	出演者	PR内容
1月28日（水） 14時20分から	太田会長	個別労働関係紛争あっせん制度 フリーダイヤル・労働相談 合同労働相談会（3月8日（日））

(10) その他の周知広報活動

○県政記者クラブに対する報道資料提供

〔報道実績〕時事通信社「iJAMP」（6月24日）

○関係機関に対するちらしの配布

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

○県内コンビニエンスストア「鳥取県情報コーナー」におけるちらしの配架

〔配架店舗〕ローソン（約110店舗）、ファミリーマート（約70店舗）、ポプラ（約50店舗）

○関係各所に対する関係機関広報誌またはホームページでの告知依頼

〔主な依頼先〕市町村、共催機関、労働関係団体、経営者団体等

○労使ネットとっとり公式ホームページ

○「県政だより」（6月号、9月号、10月号）及び市町村広報紙におけるお知らせの掲載

〔配布箇所〕鳥取県内の全世帯

(11) 労使関係セミナー

主催：鳥取県労働委員会、中央労働委員会

協賛：島根県労働委員会、岡山県労働委員会、広島県労働委員会、山口県労働委員会

後援：鳥取県、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

実施日時：平成27年8月26日（水）午後1時30分から午後4時まで

テーマ：ハラスメント法概論と判例の傾向及び今後の方策について

－女性が輝き活躍する環境整備に向けて－

(1) 講演 「ハラスメント法概論と近時判例の傾向」

講師：中央労働委員会西日本地方調整委員長、同志社大学商学部教授
吉川 英一郎 氏

(講演内容は「第7章 労使ネットととりの活動3」において記載)

(2) 施策等説明

「職場のパワーハラスメント防止と働き方改革について」

－安心して働くことができる職場づくりを目指して－

説明：鳥取労働局労働基準部監督課

「セクシュアルハラスメント、マタニティハラスメント防止について」

－女性が活躍できる職場環境整備を－

説明：鳥取労働局雇用均等室長

「輝く女性活躍職場づくりについて」

説明：鳥取県元気づくり総本部元気づくり推進局男女共同参画推進課

「鳥取県における労働関係紛争処理制度について」

説明：鳥取県労働委員会

参加人数：労働委員会委員、関係機関、労働者団体、経営者団体、県職員、一般県民等
約150人

(12) 第70回全国労働委員会連絡協議会総会における鳥取県労働委員会委員の発表

第1議題「労働委員会の活性化について」の中国ブロックの事例発表県（者）として、和田委員が「鳥取県労働委員会（労使ネットととり）の取組みについて」をテーマに場内発表を行った。

(発表内容は「第7章 労使ネットととりの活動4」において記載)

(13) 平成27年度全国労働委員会公益委員連絡会議における講演

太田正志前会長が「利用者に直接届く取組みを通して～『労使ネットととり』の活動～」をテーマに講演を行った。

(講演内容は「第7章 労使ネットととりの活動5」において記載)

2 平成26年度中国地区労働委員会会長連絡会議 講演概要

〔期日等〕

期 日 平成27年2月9日（月）
場 所 米子ワシントンホテルプラザ（米子市明治町125）
参加者 中国地区労働委員会会長・会長代理、鳥取県労働委員会あっせん員候補者、
労働者団体、経営者団体、関係機関ほか

〔講演〕

講 師 同志社大学法科大学院教授（前京都府労働委員会会長） 西村 健一郎 氏
演 題 「メンタルヘルスをめぐる法的諸問題について」

〔内容(講演録)〕

今日は鳥取県労委の太田会長、それから県公労使の委員、事務局の方々にお呼びいただいたということで、うれしく思っています。本当にありがとうございます。

太田会長ご自身は、労働委員会の活性化がテーマになって以降といいますか、全労委でそういったことが議論される都度に登場をされておまして、ある意味でも極めて有名な方であります。特に「労使ネットとっとり」という名称で全国に有名になられているのですが、この点については、京都でも議論があります。いろいろアンケートをやりますと、多分ほかの県労委の方もそうかなと思いますが、労働委員会というのは何となくまだ敷居が高い、そういう印象を持たれているところが多いのです。京都のアンケートでも、あっせんの結果について労使ともに、ああ、非常に良かったという御返事、アンケートの回答をいただいているのですが、実際のところはやっぱり敷居が高いと。特に使用者の方に敷居が高いところがあります。労働委員会という名称自体がいかに労働者ばかりの味方をするのではないかというふうに捉えられているのかなという感じなのです。それを思い切って鳥取県労委では、「労使ネットとっとり」というふうに直された。これには2つ、大きな着眼があったのかなと思います。



一つは、要するに労働という名称を外した思い切った決断をされているということです。これはなかなか法律の立場からすると、労組法に基づいてつくられている制度であるにもかかわらず、そういう決断をされたということで、これは大したものだと思います。

もう一つは、個別労働紛争のほうに大きくかじを切っておられるということなのです。平成13年10月から労働局のほうで調整あっせん制度が始まっております。それを受けて京都府でも平成14年2月ぐらいから、労働委員会も個別紛争を担当しましょうということになって

います。平成になってからだと思うのですが、労働紛争の多くが個別的労働関係紛争として争われるようになってきているという背景があります。集団的なあっせんというケースについても、その多くは実は個別紛争の装いをかりた、中身は個別紛争というものが少なくないのです。労働組合が関与している、したがって集団的な紛争だということなのではけれども、実は中身は賃金であったり、解雇・雇止めであったり、個別紛争ということがすこぶる多いと。そういった意味で、鳥取県労委がこれからの労働委員会の生きる道というのは個別紛争の解決、あっせんなのだというふうに、はっきり、明確にかじを切られたというのは大いなる決断であるとともに、やはり立派だなという感じがいたします。

きのう話を伺っておりますと、大抵の府県で、労働局のあっせんと労働委員会の個別紛争のあっせんは大体10対1ぐらいの割合だと。確かにそのとおりなのです。ところが、この鳥取では大体6対4で、ほぼ均衡してきているのです。そういったところにも鳥取県の大いなる決断が、実際に大きな意味を持っているということができるとは思いません。

そういった意味で、この制度、労働局のあっせんとともに労働委員会のあっせん、個別紛争のあっせんというのは非常に重要な意味があります。確かに労働審判という制度ができて、年間では3,000件程度審判がなされる。このように労働審判制度が利用されているわけなので、それ自体は極めて重要な意味があります。しかし、やはり労働委員会のあっせんにしろ労働局のあっせんにしろ全く無料なのです。この無料であるということには非常に大きな意味があるわけでありまして、大いにこの2つの制度を利用、活用していかねばいけません。特に労働委員会の個別紛争のあっせん制度というものは大いに活用する余地があるのではないかと思います。

我が国が個別の紛争解決につきましては、複線型の解決制度が実施されているわけでありまして、労働審判もある労働委員会もある労働局もあると、労働局のあっせん制度もある。こういう複線型の制度がそれぞれのメリットを発揮して大いに利用されることで、さまざまなその紛争に訴えていくということが今後の課題なのかなと思っております。

今日は、個別紛争の中での労災補償とかメンタルヘルスにかかわることがテーマになっているわけですが、個別紛争というのは、実はさまざまな事案が出てくるのです。それこそ今までのような集団的なあっせんと違って、集団的なあっせんであれば法的なルールというよりもむしろ当事者の利害を踏まえて足して2で割るといった感じのところは少なくないと思うのですが、個別紛争に関してはそういうわけにはなかなかいかないところがあると。法的なルールをやはり踏まえた上で判断をしていかねばいけませんところも少なくないと思います。

特に最近、労働法は随分大きく動いてきています。労働法自体が、要するに昔のままですとスタティックな、静態的なものというのではなくて、ダイナミックに立法も変わってきている。またそれを受けて判例も変わってきている。こういったことを踏まえてやっていかないといけないという点で、労働委員会のメンバーの方についても、あるいは大きな課題が課せられていると思うわけでありまして。

京都のことを若干、宣伝しておきますと、京都では平成14年2月からこういう個別紛争のあっせんをやっておりますが、取り上げた全ての件数について担当あっせん委員の報告というのが総会で義務づけられているのです。これは事務局のほうがA4の用紙1枚のペーパーで、その事案の内容、論点、それから推移、どういう形であっせんが推移していったのか、最終的には結論がどうだったのか、うまくまとまったのかまとまらなかったのか、そういったことに

ついてペーパーを1枚まとめていただいて、基本的には労働側の委員、それから使用者側の委員、それから公益の委員、この3者の報告を、長いときでは30分、40分かけてやっております、総会のかなりの時間がそれでとられるというところが実はあります。

何でこんなことをやっているかといいますと、こういう個別紛争のあっせんにつきましては、法的な論点が結構出てくるわけです。法的な論点が出てくるときに担当委員以外の者にとっては、ある意味で初めてというか、余り知らない、見聞きしない、そういう事柄が少なくない。それをみんなの前で発表をしてみんなの共通の経験ということにしていこう。ある意味で研修の機会としてそれを捉えておりました極めて好評です。私、会長をずっとやっておりましたけれども好評でした。ほかの委員からこの点については法的にどうなのだというのをいろいろ聞かれると、担当者以外の者も知っている範囲で答えなければいけないと。こういうふうなことで、実際に研修会という名目でやっているわけではないのですが、事案の解決の手法をみんなが共通の経験として共通の財産にしていこうという、そういうことをやっているのです。そういった意味で、いろいろなテーマ、いろんな問題が出てくるのですけれども、それぞれ勉強の機会かなというふう考えております。

さて、きょうは、「労災補償・メンタルヘルスと労働法上の諸問題」というテーマであります、労働法の先生がここに2人来ておられて、うれしいなという感じなのですが、判例雑誌、労働判例とか、あるいは労働経済判例速報とか、あるいは判例時報、判例タイムズまで入れますと、ほとんど毎回、労災にかかわりがある事例が載っていない号というのはないのです、実は。本当にすごくたくさん載っている。

私はロースクールで労働法を担当しているのですけれども、別に労災補償という科目を上げまして、年15回やっております。そういったところは京大と、今のところは同志社ぐらいしかないのではないかなと思っているのですけれども、労働法の授業試験科目ですが、労災補償の授業というのも非常に好評で、弁護士になったら絶対にこれは役に立つと。これはある意味で非常に重要なテーマなので、法律的に押さえるべき点が15回もあるという、15回もあるというのは本当にたくさんあるのです。そういうテーマなので1時間や2時間でなかなか話し切れないところがあるのですけれども、それだけ重要なテーマになってきているということをぜひ認識をしていただきたいと思います。

さて、労災補償といいますと、このレジュメに書きましたとおり損害賠償と社会保障の中間的な制度だというふうにいわれております。我が国の場合には労働基準法第8章の災害補償と、それから労災保険法の2本立てになっておりました、つくられた当初は、これ昭和22年4月に2つの法律が同時に制定されておりました、法律番号を見ますと49号と50号です。したがって、いわゆる姉妹法としてつくられていることは間違いないのですが。

その下に書きましたように、労災保険法に関しては、昭和40年以降は随分たくさんの改正を経ております。労働基準法の災害補償の分野はほとんど改正されておりませんが、労災保険法だけがずっと改正されたために、ここに書きましたように、労働基準法の災害補償から大きく乖離してきております。乖離をしておりました、労働基準法の災害補償と労災保険法の2本立てでやっているというものの、現実には給付、被災者側が給付を受けるという点になりますと、労災保険法に重点が移る。ところが責任の根拠というのは一体何かといわれると、労働基準法の災害補償にあると。また、労災保険の保険料は全額使用者負担になっております。それが他の社会保険と大きく違う点でありまして、労災保険の保険料というのは使用者だけが負担をし

ておるといのは、これは要するに労働基準法の災害補償の使用者責任に基礎がある、それに基づいているからだ、こういう説明なのです。

これだけいろいろ労働者の周辺が、労働者とそうでない者との境界線が微妙になってきておりますと、諸外国では、労働者類似のものについても労災保険法を当然適用してというふうな感じが出てくるはずなのですけれども、我が国の場合は、労働基準法の災害補償にベースがありますから、労災保険法がこれだけ改善されて大きく展開をしているにもかかわらず、給付を受ける対象は誰かといったら労働基準法上の労働者だと、こういうことで全然動かない、これは動かないのです。解釈で緩くするという方向は考えられるのですけれども、なかなか裁判所はそういう考え方をとらない。労働基準法上の労働者という形で枠をはめております。ただ、給付自体は労災保険法の改正によってどんどん広がってきておる。随分拡充されておる。立派なものになってきておることも間違いはないのですけれども、この2本立てということによっていろいろおもしろい現象が出てきておるということでもあります。

損害賠償と社会保障の中間的な制度とありますが、他の社会保険と違ってやはり労災補償の場合は損害賠償的な機能をかなり強く持っております。これは障害補償を見ればはっきりしているわけでありまして1級から14級まで分かれています。これは損害賠償に合わせたといえますか、その労働者がこの障害によってこうむるところの損害を、要するに細かく評価をしているわけです。他の社会保険だと障害があるかどうか、1級、2級、3級ぐらいまでしか対象にしていないのと比べると、やはり損害賠償のニュアンスが非常に強いということになります。といて専ら社会保障かという、医療にしろ年金にしろ、やはり労災補償独自の性格が出てくるわけでありまして、やっぱりこの労災保険の性格というのは社会保障とは必ずしも一致をしない。といて労働基準法の労働条件保護かといったらそれはそんなことはないわけでありまして、一旦、障害補償、遺族補償が認められるとその必要性がある限りはずっと終身給付がなされていくという点で社会保障と共通する側面がある。

こういった点、やはり研究していても非常におもしろい側面があるのですが、そういう独特な性格がある労災保険の中で、その対象になる補償の範囲が随分最近では拡大をしてくれています。それに非常に大きな役割を果たしたのが、レジメに書いておきました労基法施行規則の別表の1の2、第9号、これは古いほうなのですけれども第9号でありまして、現在これは第11号に変わっておりますが、9号のときに過労死でありますとか、そういったものがどんどん第9号をベースにして拡大をしてみたという経緯があります。

さて、うつ病の拡大とメンタルヘルスをめぐる問題ということなのですけれども、レジメの下に書きましたように、現在の通達ではICD-10、WHOの国際疾病分類のICD-10を使って判断をしています。中にはDSMの第4版ですけれども、アメリカの精神医学会が出しております、こういうふうな基準を使うとありますけれども、基本的にはICD-10の指定分類に従って判断をするということなのですが、レジメに書きましたように操作的な判断基準、精神病理学に基づいて個別、具体的に判断をしていくというのではなくて、操作的な診断基準がとられているということが大きな特色となっています。このもう操作的な診断基準というのは一定の症状が一定期間続くということで、疾病、ここでいうところのうつ病等を認めましょうというわけです。うつ病の場合でありますと、抑うつ症状があつて、それから不安感といいますか、いらいらとか焦燥感があると。さらに、何をすることもおっくうだという感じが出てくるということが一定期間継続するとうつ病であると認めましょうと、こういう考え

方です。

したがって、随分診断が早くなりますし、広くなるのではないかと。うつ病が非常に広く多く認められるようになったのは、こういう操作的な診断基準が用いられるからだということを言うお医者さんもいるわけです。我が国のメンタルヘルスについてもそういうふうな判断基準がとられておるということであります。

メンタルヘルスにかかわる法的な課題というのは、実は極めて多様であります。上のところで旧来のうつ病と新型うつ病と書きましたが、認定基準の対象にしているのは基本的には旧来のうつ病で、ICD-10に出てくるような症状を示すようなものが対象になっているのですが、現在では新型うつ病というタイトルで雑誌の特集号が組まれたりしておりますが、旧来のうつ病でありますと、自分を責めるとか、自分がこういったことでだめだ、こういったことができなくて申しわけないとかという、自分を責めるような自責的傾向が非常に強いものに対して、新型うつ病の場合には、他責的といいますか人を責める、上司が悪いのだと、会社が悪いのだと、周りが悪いのだと、自分は悪くないと、こういう人から聞けばわがままだけというところもあるような、そういったものが増えてきておると言われる。仕事をやめると元気になる。旅行をしたりといったこともある。それが果たして本当にうつ病なのかということは、お医者さんの間でもいろいろ議論があるようではありますが、微妙な点で、労災の認定というわけでは決してないのですけれども、仕事の場でそういった人が出てくると大変難しい問題が出てくるというのは後に述べるとおりであります。

さて、メンタルヘルスにかかわる法的な問題というのは極めて多様で、まず業務上認定にかかわる問題から始まって、大抵その後ですが、安全配慮義務違反だということで損害賠償にかかわるのですが、労災民訴に発展するようなケース。さらに労働者の精神疾患を理由として病気で休む、休職をする、退職する、あるいは解雇する、あるいは復職にかかわっていろいろなトラブルが出てくるという、こういう3つが法的な課題として出てくるわけで、極めて包括的なといいますか、労働法の全般的な問題が登場するということになります。

業務上認定の問題などというのは、基本的には労働基準局の問題ではないか。だから個別紛争の対象としてこういったことまで対象とするか、問題にするのは余りにも範囲を広げ過ぎるのではないかという御意見もあるとは思いますが、どういう形で認定をされているのか、あるいはされていくのかということをやはり知っておくことは非常に大事な点で、使用者の方も、自分たちが業務上認定の問題に何か携わるといことでは決してないのですけれども、こういうことになると業務上認定をされるのだと。そこまで行くと業務上として認められるのだというその境界を知るといことは、これは非常に重要な意味があります。

そういった点でここで取り上げているということなのですが、労働者の精神疾患に関しては、平成23年12月26日に、新認定基準というのが出されております。これは非常に詳しい表がついておりまして、従来の認定の指針と比べると極めて具体的な事例がすごくたくさん出てきておると。その評価と基準もはっきり出ておるとい点で非常に重要な意味があります。枠組みとすれば、ここに書きましたが、ストレス・脆弱性理論、ライフ・イベント法、こういったことが業務上・外認定の基本的な判断枠組みとされております。

ホワイトボードがちょっと出てきましたので。縦軸にストレスの強度をとりまして横軸に個人の脆弱性をとって、ここの斜めの線というのが疾病の発症する時点です。ここで発症しています。精神疾患自体はいろいろな人のところでいろんな形で発症をする。強い人でも弱い人で

も発症する可能性がある。随分以前ですけれども、この問題が取り上げられる初期のころでしょうか、うつ病というのは心の風邪である、誰でも引くのだ。したがってすぐに治るのだというふうに言われたことがありまして、確かにうつ病って誰でもなり得る可能性がある。なったら、ある意味で風邪ですからすぐに治るだろうということなのですが、半分以上の人は治るのですが、中にはそれをこじらせてなかなか治らないといってそれで仕事を失う。仕事に復帰できないという人も結構いるのです。その過程が全部労働関係にかかわりますから、ある意味で使用者のマネジメントにとっても深刻でありますし、労働者の仲間にとっても深刻だということになるのですが、ストレスが非常に強いと脆弱性が非常に低くても発症するわけです。ところが、ストレスが非常に弱い場合でも脆弱性が大きいと発症する。だから同じものが必ずしも同じような結果を来さない。そこがストレスの問題の大きな特色です。

ストレスについてのキャパシティがあるようでありまして、ある人がこのような絵を描いています。このコップです。このコップはすぐにあふれますと。ところがこの大きなコップだと水はなかなかあふれない。したがって、ストレスに脆弱だという人は、ある意味許容性が非常に低い。やはりもう少し心をおおらかに持って、あるいは自分を鍛える部分も大きく、キャパシティを大きくしていかなければいけないということを精神医学の専門家が書いておられたのですが、ああ、おもしろいなと思いました。確かにそういう側面があるのです。

脆弱性が非常に大というのは、例えば夜店で売っているような風船で、ちょっと当たっただけでぱんと破裂する。ストレスが非常に弱くてもすぐに破裂してしまう。ところがサッカーボールなんかになりますと、少しぐらい押さえたからといって破裂することはまずないのですが、それでも強い圧力をかければサッカーボールだってぱんと割れてしまう。発症する。人間の心の問題ですからどこでそうなるかは非常に微妙ですけれども、認定基準ではⅢ、Ⅱ、Ⅰと、弱いもの、中程度のもの、強いものと、そういった者を分類をしてライフ・イベントごとに、例えば配置転換をした。やっぱり配置転換をしたということで、すごくしんどいストレスだというふうを感じるのは大抵、いや、やっとな仕事になれたのに、新しい仕事大変だなと。しかし普通それがストレスで病気が発症するということは普通はないですよ。子供のときにクラスがえがあって、ああ、友達と離れてしまった、残念だという側面と、ああいういじめっ子と離れるとほっとすると、そういう側面は多分あったと思うのですけれども、何かのストレスになることは間違いない。

もっと強いストレス、いじめにあったとか何とか、あるいは大きな借金をしたとか、だんだんストレスの強度が上がってくる。非常に難しい仕事を担当するようになったと。それも余り大きくサポートが期待できない。そういうふうな場合だとストレスの強度はだんだん上がってくる。こういう話になりまして、そういうライフ・イベントごとにそれを見ていこうというのが業務上・外認定の基本的な枠組みになります。個体側の評価、要するに個体側にもやっぱり強い人と弱い人がある、キャパシティが小さい人とそうでない人がいる、こういったことを見て考えていこうということなのです。

相当因果関係と書きましたが、業務に内在する危険が顕在化をした、具体化をしたといった場合に相当因果関係がある。その仕事によるストレスがまさに病気を発生させるに値するだけの具体的な危険を内在化させていたと。それが具体化をしたというふうな場合に相当因果関係を認めましょうということになります。

さらに大きな判例の中でよく問題になりますのは、一体どういう労働者を基準とするのかと

いうことでありまして、判例の中で、労働者側の弁護士さんがよく本人基準説というのを唱えておられます。これは本人を基準として、その仕事が荷重な負担だったのか、非常に強いストレスになったのかということを見ていくべきだという考え方ではありますが、どの判例でも本人基準説という考え方をするものはありません。少し緩和をするような労働者像を前提にするものは幾つかありますが、基本的には平均的な労働者ということを前提にする。ただ、平均的といってもある意味では非常に漠然としておりますから、割と範囲が広いということなのですけれども、本人基準ではない実際に職場にいる基本的な同経験の同年代の同じような仕事をしている人たちの平均的な労働者というものを前提にしていこうという考え方をとります。

それから、自殺のようなケースについては、これはもう故意ではないかということで労働災害でなくなるはずなのですが、うつ病によって正常な判断能力を失っておったという場合での自殺については故意ではないと。したがって、業務上災害として認めていこうと、そういう考え方です。これがメンタルヘルスにかかわるところの業務上認定の問題です。

こういったことは基本的には労働基準局が行う判断でありまして、それについてはいろいろ不服申し立ての制度もありますし、場合によっては裁判で争うということもできるということになります。

我々研究者の側で判例を見ておきますと、裁判所の判例によって行政基準が随分緩められて緩和されているという、そういう側面があることを見ておかなければいけないということになります。

ただ、平成23年12月、この新しい認定基準が出てからは、それほど大きな変化はないようで、そういった意味では従来のように行政通達がしょっちゅう変わる、行政通達がしょっちゅう判例によって批判をされて乗り越えられるということは少しなくなってきた傾向があります。

これがメンタルヘルスにかかわることなのですが、関連をして問題になるのは過労死でありまして、実は過労死も同じようなニュアンスで語られるところが実はあります。脳心疾患なので、この場合は全く身体的な病気ということになるのですが、平成13年12月12日の基発1063号によりますと、この通達で従来と大きな違いが出ましたのは、労働時間についての目安がはっきり出されたということでありまして、御承知の方は多いと思いますが、発症前1カ月に100時間以上の残業がある、法定労働時間を超える時間外労働がある。あるいは2カ月ないし6カ月の期間をとってそれぞれ80時間以上の法定時間外労働がある。そういった場合には、その脳心疾患について業務との関連が強いというふうに見ていこうということでありまして、これによって随分ある意味で従来の基準が緩和をされたということになります。ただ、現実に見ておきますと、1カ月に100時間とか2カ月ないし6カ月に80時間という要件を満たさないにもかかわらず、脳心疾患について業務上だというふうに認める判例が少なくないのです。

この場合、労働時間以外の要因が実は大きな作用をしておりまして、仕事が不規則であるとか、あるいは労働時間の密度がそれほどでないにしても拘束時間が非常に長いとか、あるいは出張が多い。例えば出張といっても外国出張とか時差があるようなところの出張が多いとか、あるいは交代制勤務であるとか、あるいは作業環境が劣悪であったとか、あるいは精神的な緊張を非常に伴うような仕事であったとかということによって過労死は認められる、こういう認定基準が過労死について出されております。

御承知のように、つい先日、過労死防止のための法律が制定をされておまして、国も過労死の防止について、あるいは対策について積極的に乗り出すということなのですが、そこと共通する側面というのは非常に長い時間外労働です。時間外労働が長い場合、過労死だと言われる可能性もありますし、場合によりメンタルヘルスを引き起こす原因だというふうになる可能性が非常に高いということでありまして、企業のマネジメントをやる方にとっては、この時間外労働というのは極めてリスクな行為だ。喜んでやってくれているのだからと思って安易に考えているととんでもないことになる可能性があるということ、ぜひ、知っていただきたいというふうに思います。

こういう調子で話をしていたら、時間があっという間に過ぎそうなので次に進みますが、こういう形で労災認定がなされると、実はそれでなかなかおさまらない。

昭和50年2月25日、最高裁が陸上自衛隊事件で、安全配慮義務違反ということ認めるべきだと、こういう判断をしております。従来は御承知のように不法行為法しかこういう損害賠償の法的な根拠とは認められていなかったわけでありまして、709条とか715条とか717条、あるいは自賠法の3条とかを根拠にして損害賠償を請求するのがせいぜいだったところ、ところが、初めて最高裁が陸上自衛隊事件で、使用者がこの場合、国ですけれども、使用者は労働者に対して安全配慮義務を負う。人の指揮、命令にかかわること、それから、利用するところの施設などについて労働者の健康、安全に配慮する義務があると。それを怠ると債務不履行だと、こういうことです。

それが、次のところで電通事件、これは平成12年3月24日の最高裁の判例ですけれども、広告会社に入った若い社員が、常軌を逸した長時間労働の末にうつ病を発症して自殺をしたという事件であります。その社員のお父さん、お母さんが損害賠償を電通に対して行った。

ここで最高裁判所は、使用者の義務としまして、労働時間の状況をきっちり把握して、労働者の過重な長時間労働によって健康を害されないように配慮すべき義務というものがあったのだと。そういう安全配慮義務を負っていたのだということをおっしゃっています。

細かいことを言いますと、電通事件そのものは使用者責任を問題にしたケースでありまして、安全配慮義務を最初から認めておいたというのではないのですけれども、文言自体は、最高裁が従来から述べておいた安全配慮義務と共通する側面があります。今言ったように、労働者が過剰な長時間労働をやっておると、その健康を害するというのは当然のことだ。したがって、当然、うつ病に罹患することについても予見可能性が出てくるということになるわけでありまして、民事上の要件を全部満たすわけで損害賠償の義務を免れないということになります。

もちろん、この事件の最高裁で問題になったのは過失相殺ができるかどうかということ。過失といっても、要するに本人側の理由があるのだから、賠償額の減額ができるかどうかと、こういう話なのですが、この事件の高裁は、本人の性格傾向が極めてうつ親和的なものであったと。それから、お父さん、お母さんと同居をしておいた。両親と同居をしておいたので、したがってこういったことを考えるとお父さん、お母さんも、余りそんなに仕事をやらなくてもということに注意する義務があったのではないかとということで3割減額していたのですが、この平成12年の最高裁の判決では、どちらもうつ親和的な性格だとかいう点の問題も、お父さん、お母さんと同居をしておいたという点もそれぞれ過失相殺の対象にはならない、理由にはならないということで否定をしております。その点でも非常に重要な判例だったということになります。

うつ親和的な性格というのは、よく用いられる言葉であります。この人はA型人間だとかといいます。非常にきちょうめんで真面目で完璧主義で責任感があって。最高裁は、そういう人は褒められるべきこそすれ、けなされるべきではないとまでは言うておりませんが、エキセントリックであるということでは決してないと。したがって過失相殺の対象にはならないというふうに言うております。非常に重要な点でありまして、結局そのこともあって、損害賠償が最終的には和解で1億7,000万円ぐらいになったのでしょうか、すごく大きな額になったということでもあります。

それから、5番のところ、役員個人の責任、会社法429条1項というのを上げておきましたが、この規定は役員等がその職務を行うについて、悪意などの重大な過失があるという場合には、役員自身が第三者に対して生じた損害を賠償する義務がある、責任があるというそういう規定であります。労働災害に関する事件についてもそれが認められるという点が非常に重要な点だと思います。この会社は長時間労働を前提としながら賃金制度をつくっておいた。こんなことは役員だったら当然わかることだと。これがどういう結果を招くかということについて当然わかるはずだということで、役員自身にも損害賠償の責任を認めたということでもあります。

労災保険給付との調整と書きましたが、将来給付分の損害賠償額からの控除の可否が問題になったケースが三共自動車事件であります。最高裁は、既に受領した分についての控除は認めたのですけれども、労災保険の将来給付分については損害賠償額からの控除を認めておりません。したがって、先ほど電通事件で1億円を超えるような損害賠償も出たと言いました。判例集に載っているものを見てみますと、1億円を超えるような事件が最近では決まては来ないのです。しょっちゅう出てくるのです。これは極めて重大なことでありまして、使用者は労災保険に入っているにもかかわらず、いざというときには、例えばメンタルヘルスが業務上だと、過労死が業務上だというふうに認められると、後で損害賠償で1億円を超えるような賠償を請求されることがある、裁判所はそれを認めるということなのです。労災保険に入っているにもかかわらずなぜかといったら、法的な根拠自体はこの三共自動車事件でありまして、将来の給付分は控除の対象ではないと。

労災保険というのは先ほど言いましたように、現在は年金化されてありまして、終身保険、終身給付なのです。遺族補償にしましても障害補償にしましても、7級までの大きなものについては終身ずっと支給される。ところが支給されるその額自体は1回ごと、2カ月に1回しか支給されませんが、額自体は数十万円とかそういうレベルです。だから額自体はそれほど大きくはない。ところが何十年続く額ということを考えますと非常に大きなものになるわけで、その分やはり将来給付分も控除すべきだという議論もないわけではないのですけれども、最高裁は、いや、まだ損害が実際に填補されているわけではないからということで非控除説をとっている。

したがって、中小企業の方、事業主にとっては、労災保険に入っている場合によってはすごく大きな損害賠償を払わなければいけないということ、自分のリスクだと思って考えておかないと大変なことになるということです。企業の経営者にとってはなかなか難しい判断を迫られる。自分で別に損害保険に入っておかなければいけない。そういったことになるのかなという感じもしますが、やっぱり基本はちゃんと労務管理をして長時間労働のリスクをちゃんと踏まえておかなければいけないということに尽きるような気がいたします。

さて、病気休職と復職にかかわる問題について話をしていきますと、日本の企業では、病気にかかわった場合には、すぐに業務提供労務不能だから解雇だということにはせずに一定期間休職を認めると。一定の期間欠勤をした場合には病気休職の発令をして、その休職期間、これは短いものだと3カ月とか6カ月とかというものもありますし、長いものだと1年半から2年3年という、随分企業によってばらばらなのですけれども、そういうふうな休職期間が満了して、まだ復職できないとなると、そこで退職あるいは解雇ということにしよう、こういう考え方なのです。

労働法で最も難しい問題が出てくるのは、このあたりでありまして、病気休職の制度があるとその間は休めるのだけれども、その期間が満了したときにもとの職場に戻れなかったら、それで労働関係を失うのです。いわば労働関係が解消される。解雇されたりあるいは当然退職だと言われる。こういう問題をどう考えるかということでもあります。

判例をちょっと2件ほど上げておきました。労働者による復職の請求にかかわって、どういった場合にどういったところに復職させるべきなのかということが争われるケースが幾つかありますが、ひとつは片山組事件です。この事件において労働者が職種や業務内容を特定せずに労働契約を締結していた場合においては、現に就業を命じられた特定の業務について労務の提供が十全にできないとしても、その能力、経験、地位、当該企業の規模、業種、当該企業における労働者の配置・異動の実情及び難易等に照らして当該労働者が配置される現実的可能性があると認められる他の業務について労務の提供をすることができ、かつ、その提供を申し出ているならば、なお債務の本旨に従った履行の提供があると解するのが相当だと。

この片山組事件というのは、バセドー氏病にかかっておった人が、現場の作業はできないけれども室内での内勤の業務、図面を引いたりするような仕事はできる、それをさせてほしいと申し出たにもかかわらず、いや、病気をちゃんと治してから仕事につきなさいとって休職を命じた、こういう事件です。

休職の妥当性、法的な妥当性が争われた事件なのですけれども、裁判所は要するに職種を特定していない、業務を特定していないような労働契約を締結している人については、ここで述べたような要件に従って現実的に配置される可能性があるような仕事があるのだったら、また、それを申し出るのだったらそれにちゃんとつけないとだめですよ。現に今やっている現場作業ができないからそれでアウトというわけでは決してないということを言っているのです。

これをうつ病にかかわる問題に当てはめるとどうなるかということですが、自分は今の仕事はできないけれども、もう少し簡単なこういった仕事ならばできますと申し出たら、それでもその配置の可能性として考えていかなければいけないと、こういうことになります。

そういった意味ではこの片山組事件、それから次に述べるJR東海事件というのは使用者側にかなり広い範囲の配慮を要請する判例というふうに評価ができるのではなからうかと思いました。

JR東海事件、これは別にうつ病の問題ではないのですけれども、ここに書いてあるように、新幹線車両の整備業務に従事しておった労働者が、脳内出血を発症して欠勤をした。欠勤期間満了のときに、右片麻痺、構語障害、言葉をしゃべるのに若干障害がある。それから複視、物が二重に見えるという後遺症があって、軽作業は可能であるけれども右手に障害がある。したがって会社とすればそういう障害がある以上は、休職期間3年を超えてやっぱり業務に戻れないのではないかとということで退職扱いにした、こういう話です。

裁判所は、労働者が私傷病により休職となった以後に復職の意思を表示した場合、使用者はその復職の判断をすることになるが、労働者が職種や業務内容を限定せずに雇用契約を締結している場合においては、休職前の業務について労務の提供が十全にはできないとしても、その能力、経験、地位、使用者の規模や業種、その社員の配置や異動の実情、難易等を考慮して、配置替え等によって現実に配置可能な業務の有無を検討して、これがある場合には、当該労働者に右配置可能な業務を指示すべきであると、こういうふうにしたのです。

したがって、あなたは今までやっておった仕事ができないからこれでおしまいですということと簡単に済まないということになります。労働者に職種や業務内容に特定がない場合には、他の業務への配転の現実的な可能性を検討する必要があるということになります。

さて、メンタルヘルスにかかわっては職場復帰の支援ということで、次に述べるように、心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引きというものが出されております。ここでは、休業の開始から休業中の使用者によるケア、経済的な補償は一体どうなるのか、あるいはちゃんと復職できるだろうか、休職の期間はどれぐらいになるだろうか、ということがやっぱり労働者の側では心配になるわけでありまして、そういった点、心配せずにちゃんとゆっくり休んで病気を治しなさい。だからその不安感を除去する、悩みを除去するためのケアを第1段階としてちゃんとやっておきなさいと。心置きなくゆっくり病気を治しなさいと、こういうふうな、まず第一番のステップだというわけです。

ところが、病気休職の期間というのは短いところだと3カ月とか6カ月、それで切れるのです。そうすると、大抵の労働者は病気が治っているかどうかにかかわらず、と言うとちょっと語弊がありますが、主治医と相談をして、主治医に、自分は仕事ができるようになったと、診断書を書いてくれとあって、日本の主治医は優しいですから書くのです。通常業務ならばできると、平常業務ならばできる。ただしサポートが必要だとか、こういうことを書く。そうするとそれを持って来られると、ああ、それではすぐに復職させましょうということをやっていた企業も結構多かったと思います。ところが、やっぱりそれで復職させると、しばらくするとまた再発をしてまた休む。こういったことの繰り返しになる可能性がある。非常にその可能性が高いということもあって、多くの企業では最近では産業医なんかに相談をして本当に大丈夫ですかと、その主治医と連絡をとって本当に大丈夫ですかということ。どういう意味でこういうことを書かれたのかということをお聞き合わせる。お聞き合わせるといいます、ここから実はもう悩ましいことが出てきている。

病院の住所、電話番号も書いてありますから、それで主治医に電話する。ただ、本人の患者さんの同意がない限りはしゃべれない。もちろん、だから本人の同意をとって聞いてもいいですか。だめだと言われたら、そこでとまってしまうのです。そういった場合に復職させられないことについてのリスクが使用者が負うべきか労働者が負うべきか、判例ではほとんどこれは労働者が負うべきだといっています。それはそうです。やはり問い合わせて答えるなどといった以上は、やはり自分のほうで本当に大丈夫だということが客観的に明らかになるような状態でない限りは、それは復職を認めないと言われても仕方がないということになるのです。いいですよということになると、主治医と産業医が実際コンタクトをとって話をすることになります。そのときに主治医の方は、労働者の前の病気の状態と今の状態を見て、あっ、確かに治ってきていると判断できることになる。

ところが皆さんの職場、多分、単に治ってきているというだけで今までの仕事ができるよう

な状態になっているのだろうかという、これは非常に難しいです。というのは、主治医の人は労働者がどういう職場でどういう仕事をやっているかということを知りもしないことがある。こういう仕事をやるのです、こういう仕事をやっていたのです。2カ月から3カ月か軽い仕事をやってもらうけれども、本当はこういう仕事に戻るのです、大丈夫ですか。いや、それはということだとまってしまうと、ここで復職させることができないようになっています。

だから、こういうコンタクト自身が非常に大事な意味がある。主治医と産業医との間でしっかりコンタクトがとれて、それで本当はその当事者を挟んでこういう議論ができてというか、コミュニケーションがとれて、そして、三者共同で進めるというのがやっぱり理想的であります。そこで何か障害があつてとなるとなかなか職場復帰の可能性が難しいということになります。

さて、さらにそこで、それでは大分よくなってきているので、会社のほうもサポートした上でということになりますと、実際に職場復帰ができることになるのですけれども、その場合だって従来どおりの仕事がなかなかできるわけでもない。企業によっては、随分復職について積極的にサポートする企業もある。今までメンタルヘルス系の病気で休んでおいた人についてこういった職場に復帰させる。そのときに、この職場の上司に、これこれこういうことだから残業させないように、当面やはり仕事については軽易なものでお願いしたい。わかったと。こういったことがスムーズに展開できるといいのですが、これを別の面から見ますと、本人のセンシティブな情報なのです、これは。そういったことを上司に話していいのかどうかというと、本人の同意をとってやらないとだめだということになってくると、そこでやっぱりとなる可能性が出てくるのです。

そういった意味で、この心の健康問題により休養した労働者の職場復帰の手引というのはよくできておりますが、実は、つまずきの石になるところも決して少なくはないとそういう問題があるのです。やっぱり各企業で、それぞれ自分のところではどういうふうにそれを実施するのかということ、十分話し合っただけでステップを決めていかなければいけないということになります。

レジュメで試し出勤とかリハビリ就労の話を書いておりますが、リハビリ就労という言葉は非常にきれいでありますが、実際それをさせるときに、それは業務を行わせるのか、あるいは業務以外のことを行わせるのか、賃金を支払うのかどうか、その会社に行く途中で事故に遭ったら通勤災害として認められるのかどうか、そういうことが全部出てくるわけでありまして、大抵はリハビリ就労とっておりますが、復職が可能かどうかを判定するためのリハビリ就労というケースが少なくないのです。

あなたにはこういうことでリハビリ就労をやってもらいますと。仕事の内容自体は極めて軽易な、言ってみれば資料をちゃんと整理をすとか、要するにちゃんと会社に出て一定の時間ちゃんと机に座っておれるかどうかということをチェックするための期間だということになりますと業務そのものでは決してないのです。大抵の人はこのリハビリ就労期間中に健康保険の傷病手当金をもらって、今であれば3分の2の傷病手当金をもらって、リハビリ就労を行って、それをうまく通過すると復職につながる、そういう制度として位置づけられている。最近もこれに関連するような事件も出ております。会社が1段階、2段階、3段階のこういうリハビリ就労を義務づけていると申しますか、それを通過した後で初めて就労と復職を認める。それについてやはり裁判所も合理的な制度だと。それをちゃんとやらないと復職を認められないとい

うのは、これは仕方がないよということを言っている判例が実はあります。

それから、欠勤を繰り返す復職者への対応ということですが、先ほどちょっと述べましたように、病気休職期間が切れる間際になってきて、その段階で復職を認める。復職を認めた後で、またしばらくすると欠勤をする。こういったことが繰り返されるといときに、就業規則の根拠がないと例えば新しい欠勤なのだ。また6カ月の休職を認められるようになると、ここは使用者としてもなかなか対応は難しいというわけで、就業規則を変更して一定の期間、多分、6カ月以内に再度同じ病気について欠勤する場合にはその欠勤を通算するとかと、こういうことを設けるのです。設ける必要が実はあるということなのですが、労働法ではこれもやっぱり就業規則の不利益変更です。就業規則の不利益変更ですから、現在であれば労働契約法10条の要件をちゃんとクリアをするものでないだめだということになります。そういったことが争われた事件ではそれもそうだ、合理性があると認めているのですけれども、そういう労働法上の問題があるということは軽視できないだろうと思います。

それから、健康診断の受診命令の可否ということで、この点については労働者側の、いわば医師選択の自由との関連で労働法学会でも随分議論になりました。研究者の中には、この電電公社帯広局事件の判断に必ずしも賛成ではないと、これは受診命令が可能だということ認め例なのですが、やっぱりなかなかこの労働者の側の医師選択自由を認めるべきなので、使用者側の受診命令を認めるべきではないという考え方も強いですが、最高裁は、病気がずっと続いておってなかなか治らない休職者について、こういう日程の健診をやるということについて、これは合理的な判断だということで、合理的な内容の就業規則であると、したがってそれは労働契約の中身になると、だから労働者はそれに拘束されるのだという判断をしております。

これを次の事例との関連で見たいと思うのですが、つい最近最高裁が日本ヒューレットパカード事件というおもしろい判例の中で、これも引用しておきましたが、次のようなことを言っています。

精神的な不調のために欠勤を続けている労働者に対しては、使用者であるYは精神医による健康診断を実施するなどした上で、その診断結果等に応じて必要な場合には、治療を勧めた上で休職等の処分を検討しその後の経過を見るなどの対応をとるべきであって、このような対応をとることなく労働者Xの出勤しない理由が存在しない事実に基づくものであることから、直ちにその欠勤を正当な理由のない無断欠勤に当たるとして、諭旨退職の懲戒処分の措置をとることは適切な対応とはいえないということを述べています。この事件では、長期欠勤をしておいたのがだめだ、無断欠勤に当たるといことで懲戒処分にしたのです。諭旨退職といっているのですが、この懲戒処分は無効であるという判断をした判例ですが、この事件は、Xさんという人が誰かにつけられている、あるいは誰かに監視されている、何かそういったことをちゃんと調べてほしいと言ったのです。そんなばかなというわけで、会社を休んでそういったことを調べようとしている人に対して、無断欠勤だということ諭旨退職をしたという、こういう事件なのです。

最高裁は、それはやはり精神的な不調なので、こういうふうな人については使用者とすれば精神科医による健康診断を実施するなどした上で、診てもらいなさいと言った上で、その診断結果に基づいて必要な場合には治療を勧めた上で、休職等の処分を検討すべきだと言っているわけです。これは言ってみれば、やっぱり精神的な不調だと思われるような兆候を示している

人については、やっぱり病気なのでお医者さんに診てもらいなさいということが言えるということなのです。それはそうだろうと思います。そうでないとこの判例の結論に結びつかないと思います。だからこの事件は結論は極めて妥当な判断をしておるのですけれども、前段が非常におもしろいと。

やっぱり精神的な不調で欠勤を続けている人については、会社はやっぱり配慮すべき義務があると。どういう配慮かといったら、ちゃんとお医者さんに診てもらいなさいとこういうふうに。ところがそれが非常に難しいということをよく言われます。そんなことは個人的な問題なのではないかと、そんなことを使用者が言えるのだろうか、こういう議論をする人もいます。そこがやっぱりそうではないのではないかと。これははっきりとしたことなのでしょうが、精神的な不調のために欠勤を続けているというはっきりとした兆候を見せている場合には、やはりお医者さんに診てもらいなさいというのは、言ってみれば使用者側の重要な配慮になるのではないかなと、そういう感じです。そういった点でこの判例はおもしろいと思います。

それから次に、労働安全衛生法の改正で使用者のストレスチェックが導入された。これ平成27年12月1日から施行されることになっております。ただいろいろ変わったわけで、このストレスチェックというのは一体どういうものなのかといいますと、精神疾患にかかっているというものを発見するというか探し出すと。精神疾患等の病気を発見するということを目的とするものではない。あくまで職場におけるストレスの度合いを把握してメンタルヘルス不調になることを未然に防止するためのものなのだ。ストレス状況の把握、あるいは確認というのが目的なのだとしております。したがって、現在50人以上の労働者を雇用しておる事業主に義務づけられておりますが、労働者自身はそれについての受診義務はないのです。

誰がストレスチェックを行うのかということですが、医師、保健師のほか、一定の研修を受けた看護師、あるいは精神保健福祉士も入っております。要するにストレスチェックというのは医師の診断ではないので、だからお医者さん以外の者もたくさんそういったことができるようになってきているということです。ストレスチェックを受ける義務はないということで、受診しないことを理由にして不利益取り扱いというのは当然のことながら禁止されるということになります。

だからこの点については、いわばセンシティブな情報だということで検査の結果についても、労働者に検査を行った医師等から結果が通知されるだけで、労働者の同意を得ないで検査の結果を事業主に提供することは禁止されることになります。一定のストレス、高ストレスだと評価された労働者については、自分が希望すれば面接指導も受けられるというわけです。もちろん、高ストレスだと評価された労働者が面接指導を申し出ないような場合には、お医者さんなどが、やっぱり面接指導を受けたほうがいいよというふうに勧奨することを、勧めることはできるということになっております。これらがどこまで有効な機能を果たすのか、これからの課題の一つということになります。

それから次に、病気休職期間の満了による退職後の労災認定と労基法19条の適用ということなのですが、最近こういうケースが非常にふえてきております。我が国では病気休職の期間が満了してそのまま復職できない場合には、自然退職あるいは解雇ということになりますが、やめた後で労働基準局で業務上と認められるということは普通ありません。ところが、基準局で認められないからといってそれでおしまいではなくて、その事件を裁判所で争うのです。そ

うすると裁判所は、いや、その病気が労働災害、業務上であるというふうに判定するのです。そうすると、事後的にこれは業務上ということが認められますから、いわば遡及して、その退職扱いというのは無効になると。これは労働基準法19条の適用による、場合によっては類似適用によって無効になる。そうすると、その間労働関係が続いておったということになりますから、賃金請求権が出てくるということなのです。そういう問題です。

労災認定が受けられているのだから休業補償だということになるのかといたら、いや、労働関係が続いている以上は賃金の問題なのだとということで、こういう事件が随分最近多く出てきております。それも労働法的には非常におもしろい問題なのですが、労災補償の給付と賃金請求権の関係という点で大きな議論になる点であります。

時間の関係で最後のパワハラの話に入りますが、厚生労働省が、職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議で、職場のパワハラについての概念の整理をしております、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係等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あるいは身体的な苦痛を与え、または職場環境を悪化させる行為をいうということで、下に書いてありますように典型的な行為類型をずっと書いております。暴行とか傷害とか、脅迫とか名誉毀損、侮辱、ひどい暴言であるとか、隔離、仲間外しとか無視とか、業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことを強制するとか、あるいは業務上の合理性がなく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じるとか、私的なことに過度に立ち入るとか、こういうふうなことが典型的なパワハラ行為だと言われているのですが、場合によっては、それによる精神障害についても業務上認定がなされるということになります。明らかにひどいケースというのは、これはもちろんパワハラだということは明々白々ということになるのですが、やはり業務に関連をする指導とか指示との境界線が曖昧で余りないので、何でこんなことが間違いのだろう、ばかかと。

学生を指導しておりますと、ついそういうことを言いたくなることがありますと言わないようにしております。言わないようにしているのですが、私のもう若い先生が直接学生を持っておりまして、それはもうきついです。すごく怒るのです。だからかわいそうだなと思って、僕は優しいことを言うわけです、だから評判いいのです。西村先生は優しいと。あの先生は本当に優しくて怒らないとか、それは当たり前の話できついことは誰かに言ってもらっている。言ってみれば父親と母親がおったら、父親が厳しいことを言って母親が、まあまあとこういうふうに慰める。そういう役割分担をしているわけです。今はそういうような役割分担ができないようなケースが結構あるのです。で言ってしまう。そこが難しいです。

昔でありますと、きついことを言って何とか言っても後でフォローするとか、まあ、ちょっと、飲みながらということで、ノミネーションで何となくフォローする。自分も悪かったと。むしろ相手です、労働者のほうですよ。もうちょっと自分も頑張らなければいけないと思っています。わかっておればいいと、こういう話になるのですが、それでパワハラだ、メンタルを引き起こすとなると、会社の上司、あるいは同僚もなかなか難しいだろうなど。鳥取県の事例を読んでおりますと、いやあ、本当に難しい事例が出てきているなという感じが実はいたしました。

最近、こういうメンタルヘルスにかかわるような、その原因となるようなパワハラがよく出てくる。これは本当にパワハラなのか、パワハラとっていいのだろうか。しかし、本人はそれで病気を発症しておる、心身症を発症していると来られると、果たしてどうなのかということ

となのです。これは裁判でも争われておるといふことであります。

だから、この個別紛争を取り上げるといふことは、こういったことに全部かかわることになるわけでありまして、鳥取県の志は大であります、難しいところに入ってきているといふことはやはり自覚をする必要があるのかなと思ひます。これも各労働委員会全て問われている問題です。

労働委員会の活性化といふのはそう簡単なことではない。やっぱりこういう個別紛争の持っているさまざまなレベルの問題。それをやっぱり使用者に対して説得をしていくときに、労働者側に対して説得をするといふよりも使用者側に対して説得をするときに、やっぱり法的なルールといふのはこういうふうになっています。法的な考え方はこうなのですといふことで説得するといふのが一番よくきくわけです。

また、労働者側も最近パソコンでデータを出してきて自分のケースではこういう判例があると、自分のケースはまさにこれなのだ。それだったら自分も勝てますねといふ言ひです。いや、そうではない。判例ってたくさんあって、あなたに有利のものだけではないのです。こういうことを言わないと労働者を説得できないです。だから説得するためにはこういうツールをたくさん勉強して、やはり自分の側で備えていくといふのか、そしゃくをするといふことが重要なのかなと思ひます。

ちょっと時間が超過していますが、一応これで終わって、またいろいろ質問があれば答えたいと思ひます。どうも御清聴ありがとうございました。

3 労使関係セミナー 講演概要

〔期日等〕

期 日 平成27年8月26日（水）
場 所 鳥取県庁講堂（鳥取市東町1丁目220）
参加者 鳥取県労働委員会委員・あっせん員候補者、労使関係団体、関係機関ほか
主 催 鳥取県労働委員会、中央労働委員会

〔講演〕

講 師 中央労働委員会西日本区域地方調整委員長（同志社大学商学部教授）
吉川 英一郎 氏
演 題 「ハラスメント法概論と近時判例の傾向¹について」

〔内容(講演録)〕

1 序：職場のハラスメント問題を扱う意義

皆さん、こんにちは。同志社大学商学部教授を致しております吉川英一郎と申します。京都からやってまいりました。このようなセミナーにお招き頂きまして、鳥取県労働委員会の皆様、そして会場にお越しの皆様、どうもありがとうございます。こういう機会は貴重ですので、今日は張り切ってまいりたいと思います。

本日、レジュメとパワーポイントで説明してまいります。レジュメ資料の中で最も大事なものは、10ページ以下の判例一覧表です。ごく最近のものまでは網羅していませんが、割と新しい判決を30件とプラス1件、最高裁の判決も入れ、ご用意させて頂きました。最近の判決にはどんなものがあるか、一覧で見られるようにしているわけです。

もう一つ、資料2という資料を配付しています。これは基本的な判決、職場で読むと参考になるような判決を短くまと

めたものです。今日は時間が限られていますので、その具体的な判決の内容を細かくお話することはできませんが、具体的にどんな事例があって、どういう判決が下ったか、あるいは調停で解決されたか、そういうことを後で読んで頂くことに意味があると思いますので用意させて頂きました。ご利用頂ければと存じます。

それでは、講演に入ります。テーマは、「ハラスメント法概論と近時判例の傾向」です。イントロです。ハラスメント問題を扱います。職場のハラスメント、これをどうして扱わなければならないかということなのですが、「ハラスメントは人権侵害である、人権というのは非常に重要な問題である」、そういうことは皆様ご承知のとおりです。会場には企業関係



者の方がかなりいらっしやると思います。CSR (Corporate Social Responsibility) という言葉があります。企業の社会的責任と訳される重要用語です。企業は社会的な役割を果たさないといけないのです。事業を行って利益を得るということで、税金を納めますから、それで十分ではないかという考え方も以前はあったのですが、企業が社会の役に立つ、そういった存在であるべきだということが認識されるようになって、まず環境保護をやるということが話題の中に出てくるようになりました。やがてCSRの代表的なものとして、人権の保護をするということが意識されるようになりました。ハラスメントの問題を解決するのは、こういったことで企業の社会的責任を果たすということに役に立つわけです。

それからもちろん、ハラスメントをなくすということは、我々働く者が良い職場環境で働けるということにつながるわけです。ハラスメントは、職場環境を破壊する良くないことである、ということが言えるわけです。ハラスメントが蔓延する職場は、生産性が低下した職場であるわけです。ハラスメントが蔓延しますと、会社であったり大学であったりするわけですが、そういった組織の評判が落ちますし、士気に悪影響が生じます。そういったことをなくそうというのがハラスメントの問題を扱う理由です。

職場のハラスメントがもたらすもの。民事訴訟が起こったり、行政指導を受けたり、マスコミで報道されたりするという事実があります。これは企業、雇用主にとってスキャンダルとなります。せつかく、「うちの商品はこのくらいいいよ」という宣伝を媒体、テレビ、雑誌等を使って行っている、「あの企業はこういう企業だけ、良くない企業だけ」というように人の間で噂されるようになりますと、これはマイナスの宣伝効果です。大きな宣伝費を使って宣伝しているのを打ち消してしまうこととなります。特に最近はインターネットが発達して、全世界につながっていて、あっという間に報道が広がってしまいます。そういったことで、ハラスメントの問題は非常に難しく、かつ重要、深刻な問題です。ハラスメントについて、「リスクがあるぞ」ということが、徐々に日本中の企業、あるいは会社で働く人に浸透しつつあるという状況です。

本日は詳しく扱いませんが、ハラスメント問題というのはグローバルな人権問題です。国際的な事業展開をするような会社にとっては、非常に深刻な影響をもたらすおそれがあります。それも、今日は、日本の話をしますが、世界中あちこちの国で、それぞれハラスメント問題は扱われて、それぞれの国で違った基準、違った法があったりするわけです。そういうことも全て理解して、国際的な事業展開をしないとイケないわけです。それから、国際的な民事訴訟が起こる可能性もあります。親会社から子会社へ出張したり出向したり、あるいはその逆が起こったりします。出張した人、出向した人が出張先で加害者になったり、被害者になったりということがあります。「どの国のルールを適用して、どの国で裁判するの？」といった問題も起こってまいります。そのような国際的リスクのある問題だと言えるわけです。

本日はハラスメント法を概略説明して、かつ最近のハラスメントの傾向として、2つ指摘したいと思います。1つは、加害者が原告として反撃するケース。私は「ファイトバック」という言葉を付けましたが、反撃するケースが増えてきている。もう1つは、以前にも増して、この言動が違法なのかということが微妙な事案が出てきているので、取扱いに注意する必要があるということ。2点お話ししたいと思います。

2 ハラスメント法概説

(1) ハラスメントの分類

ハラスメント法概説ですが、現行のハラスメント法はどんなものか、簡単にお話ししたいと思います。基本的な根拠としては、労働法分野の制定法を見るわけですが、まず、男女雇用機会均等法。そして、その男女雇用機会均等法を実施するために示された厚生労働省のガイドライン（指針）が1つ挙げられます。もう1つ、労働契約法という名前の法律があります。ただ、実際には、被害者が加害者や雇用主に責任を問い賠償を求める場合は、民事訴訟になるのですが、民事訴訟の根拠としては、民法が使われています。1つは不法行為、民法709条です。特に不法行為の中で、使用者責任、715条を使います。ごくたまに契約違反として、民法415条、債務不履行の規定なのですが、これを根拠とする場合もあります。

ハラスメントのタイプを簡単に分けてみます。場所とセクシュアリティ、この2つに着眼して、便宜上、分かりやすいように4タイプに分類しています。「職場の『性的・非性的』」、「キャンパス・学校の『性的・非性的』」です。これを表にしますと、レジユメの資料1の2ページに挙げていますが、こういう感じになります。

表 1

Nature Place	Sexual 性的	Non-sexual 非性的
A: 職場 Workplace (労働)	職場のセクハラ Workplace Sexual Harassment (WSH)	パワハラ Power Harassment (PH) = Workplace Bullying
B: 学校 School (非労働)	キャンパス (スクール)・セクハラ Campus Sexual Harassment (CSH)	アカハラ Academic Harassment (AH)

ハラスメントは職場、学校以外でも起こるのですが、判決などで見ると、圧倒的に職場で起こるか、学校で起こるかなのです。この中に、「セクハラ」と、後で言います「パワハラ」や「アカハラ」があるのです。性的なハラスメントとしてセクハラが先に認識されました。以上は、私が個人的に便宜上、分類しているわけで、学会でこのような分け方が定着しているというわけではありません。

判決が出たりしますし、ある種の事件として処分が下ったときに、インターネットでよく報じられたりするのですが、キャンパスでハラスメントが起こることがあります。大学などはキャンパス・ハラスメント防止のための基準を作ったりしているのですが、キャンパス・ハラスメントと言った場合、ちょっと複雑なのです。1つは典型として、教授と指導下の学生との間、先生・院生、先生・生徒、そういった関係があります。これはアカデミックな関係、あるいは教育上の関係です。これは労働ではないので、労働法が入り込む余地はないわけです。ただ、教授と准教授というような間のハラスメントだと、労働関係の意味にも該当します。上司・部下という捉え方もできなくはない。一方では、研究者として、師匠と弟子のような、アカデミックな研究者間の関係も入ってきます。ですから、キャンパスの場合は、こういった要素が混ざっている場所であると認識する必要があるかと思います。

(2) 職場のセクハラに対する規律

職場のセクハラ、パワハラの話をして。「セクシュアル・ハラスメント」も略称の「セクハラ」の方が定着しているように思いますが、職場のセクハラは当初、人格権の侵害として論じられました。1990年頃「セクハラ」は流行語大賞を取っているわけですが、セクハラ概念はアメリカから入ってまいりました。アメリカでは、職場のセクハラ、典型的には男性が女性に性的ハラスメントをするわけですが、これは女性だから嫌な思いをするということで、雇用差別という問題の扱いになっていました。アメリカでは人種差別が非常に大きな社会問題なのですが、それ以外にも宗教差別であるとか、性差別とか、そういう差別の問題があって、この差別の問題をなくすために、法律で雇用差別を禁止しています。この雇用上の差別の類型の中にセクシュアル・ハラスメントが有ります。女性だからそういう目に遭うのだという考え方から始まって、性差別であるというように扱われるようになりました。

ところが、そのセクハラ概念が日本へ入ってきた際、当時はあまり雇用差別だというような概念で扱われなかったのです。雇用差別だという概念がもともとそんなに発達していなかった。最近では割と男女差別の問題が強く意識されるようになって、雇用上の差別という考え方も表に出てまいりましたが、セクハラ概念が流入したときはそうではなかったのです。ですから、セクハラを違法な行為だというように咎めるためには、先ほど民法の条文を示しましたが、民法709条の不法行為の1つの例として、人格権という権利が侵害されたというように処理を致しました。

セクハラ規律の根拠の話をするわけですが、男女雇用機会均等法が1997年に改定されて、セクハラに対する条文が追加されたのです。即ち、職場環境配慮義務、一種の努力義務です。職場環境に配慮しましょう、性的な言動で職場環境が悪くならないようにしましょうというような法律ができて、セクハラが明文化されました。そこからスタートするのですが、この段階ではまだ努力義務でした。このとき、男女雇用機会均等法を実施するに当たって、厚生労働省がガイドラインを出しました。そのガイドラインではアメリカの考え方を採用したわけです。Quid pro quo harassment（対価型）というタイプと、Hostile work environment harassment（環境型）で、日本では「対価型」、「環境型」と訳されています。対価型というのは、「僕と今晚付き合わないと契約を更新してあげないよ」というように、取引を持ちかけるタイプです。パソコンの壁紙がヌードであるとか、工場の敷地にエッチな落書きがいっぱい描かれているとかという、職場環境が悪いというタイプが環境型のハラスメントです。「対価型」、「環境型」というタイプ分けを採用して、セクハラという考え方の定着を図ったのです。

その後、男女雇用機会均等法の2006年改正法ができて、2007年に発効します。先ほどの職場環境配慮義務は努力義務だったのですが、それが措置義務になりました。セクハラ対策措置を義務付けたわけです。雇用主がセクハラ対策措置を取るのは義務です。法が改正されて努力義務が措置義務になり、厚生労働省はガイドラインも改定しています。

2014年のセクハラ新指針ですが、昨年、2014年、厚生労働省のガイドラインが改定されています。これまで解釈されてきたことをよりはっきりと打ち出したという形で、抜本的改革というのではないのですが、分かりにくかった部分を分かりやすくしたというように言えるかもしれません。セクハラというのは男女間だけでなく、同性間に関するハラスメントを含むという扱いを明記しました。以前もハラスメントとして問題にしていたのですが、そのよ

うに明記しました。

それから性別役割分担意識。私も会社勤めをしていたときに経験があるのですが、パントリーの掃除とか、お客さんにコーヒーを出すとかいうのは、女性の方がいいよねと言って女性に頼むことが多かったわけですが、それはおかしいですね。女性はこうあるべきだという役割分担意識があるわけです。そういうことはセクハラのもとになるということを指摘して、更にそういう言動が見られる場合は対応するように、ということが、セクハラの手引の中に加わりました。それから、メンタルヘルス、被害者はハラスメントを受けますと、心に変調を来す場合があります。実際、病気として発症することもあります。そのようなメンタルヘルス不調に対して対応しなさいということが手引に示されました。これは去年のガイドライン改定のことですが、皆さんご承知のことだと思います。

(3) パワハラに対する規律

最近よく話題になっていますパワーハラスメント、パワハラですが、パワーハラスメントというのは和製英語です。権威を背景とする職場のいじめで、英語では“Moral harassment or bullying in the workplace”と表現されることが多いわけです。海外の学会で“Power harassment”と訳して報告したことがあるのですが、特に違和感はなかったように思います。説明さえすれば分かってもらえる和製英語かと思えます。このパワーハラスメントなのですが、2011年に厚生労働省がワーキンググループを立ち上げて、この言葉が広まり出しました。パワハラの手引を厚生労働省の方で行いました。資料をご参照下さい。

定義は、「同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与え、また職場環境を悪化させる行為」です。いろいろな要素を盛り込むために読みにくい、ちょっと分かりにくい定義になっていますが、この定義は割と広いのです。上司・部下の間でというものに限りません。人間関係で優位性、つまり後輩などの方が威張っていたりすると、それは後輩の方が優位だということもあり得るわけです。そういった感じで、広い定義が与えられています。

セクハラというのは男女雇用機会均等法が根拠となるのですが、パワハラについては制定法、特別法に根拠規定があるでしょうか。パワハラについても訴訟がよく見られるようになり、判決も出るわけですが、このときに裁判所は「民法」を直接的に使います。パワハラという概念を特に扱っている根拠法規は、現段階ではないです。将来的には出てくるかもしれませんが。ただ、既存の法律、労働法関係の中で見ますと、労働契約法の第5条、これは以前から判例法で確立している安全配慮義務を制定法化したものですが、第5条でパワハラに対する雇用主の責任を示しているというように読めなくはない。ただ、民法で民事賠償の判決を出せますから、裁判所は、民法を使って賠償金を支払えという判決を示しています。

(4) セクハラ・パワハラと労災

追加でお話ししておかないといけないのは、セクハラもパワハラも、労災の対象になるということです。この例としては一覧表の中の、鳥取地判平 24・7・6 があります²。これは地元、鳥取の判決なのですが、保険会社の敏腕女性マネージャーさんが2人の上司からいじめられて、心の症状を発症し、これについて労災の認定を求めたという事案です。結局、裁判所は認めています。

(5) セクハラ、パワハラ、民事訴訟の根拠

先ほども触れたのですが、セクハラ、パワハラ、民事訴訟の根拠は、大体4つと言えるわ

けです。①加害者が被害者に対して悪いことをするというので、単純に不法行為をしたという主張。②それから、被害者が加害者だけではなくに雇用主、会社などの責任を追求したいと思うときは、加害者を使っているということで、加害者の雇用主を民法 715 条、使用者責任で追求する。③それから、雇用主自身に配慮義務違反があったのだと言って、民法 709 条を使って雇用主の責任を追求する。④もう 1 つは、被害者の労働契約上、健全な職場環境で働けるはずなのに嫌な思いをしたということで、「良い職場環境を提供しなかったのだから、雇用主の契約違反だ」ということで、民法 415 条、契約違反、債務不履行を主張するということです。以上が、民事訴訟判決の中で見られる賠償の根拠です。

②の使用者責任というのは、加害者の雇用主の責任、③と④は被害者の雇用主の責任ということになるのですが、加害者と被害者が同じ職場で働いていると仮定して、そういうケースがほとんどでしょうけれども、そうすると責任を問われる雇用主は一致するわけです。要するに加害者、被害者を雇っている会社の責任になるということです。

ちょっとまた脱線するかもしれませんが、民法改正の議論があるので、将来的には変わるかもしれませんが、時効の問題で不法行為は 3 年と短いのです。一方、民法 415 条の契約違反、債務不履行で構成しますと、時効期間は 10 年となります。ハラスメントの問題はいつまで蒸し返せるのか、問題にできるのかというときに、被害者は、被害を受けてから直ちに事件を問題にするということができないかもしれないのです。3 年は割と早く経ってしまう。そういった場合でも、雇用主が相手なら契約違反（債務不履行）で訴えて、加害者に直接責任は問えなくても、雇用主の責任を問うておいて、その雇用主に加害者に対する制裁をしてもらう、社内で処分してもらうということは可能なので、ハラスメントの問題は、最長 10 年は生きていけると言えるかもしれません。

3 日本のハラスメント判決

(1) 典型的なハラスメント判決

日本のハラスメント判決を少し紹介します。まず、典型的なハラスメント事案、典型的という表現をしています。本当は典型的なのかというのは異論のある方もいらっしゃるかもしれませんが、1 つ、東京高等裁判所の平成 20 年 9 月 10 日の判決、あるお菓子の店に勤める女性従業員と、その上司と、その雇用主企業のケースです。女性従業員が上司から職場で、「昨夜、遊びすぎたんじゃないの」というように性的な言動を絶えず受けていたという事案です。一審の地裁は、職場の会話で違法性は別はないという判断だったのですが、控訴されて、東京高等裁判所は元の一審判決を覆しまして、女性従業員の請求を認めて、170 万円を支払えという判決を出しています。

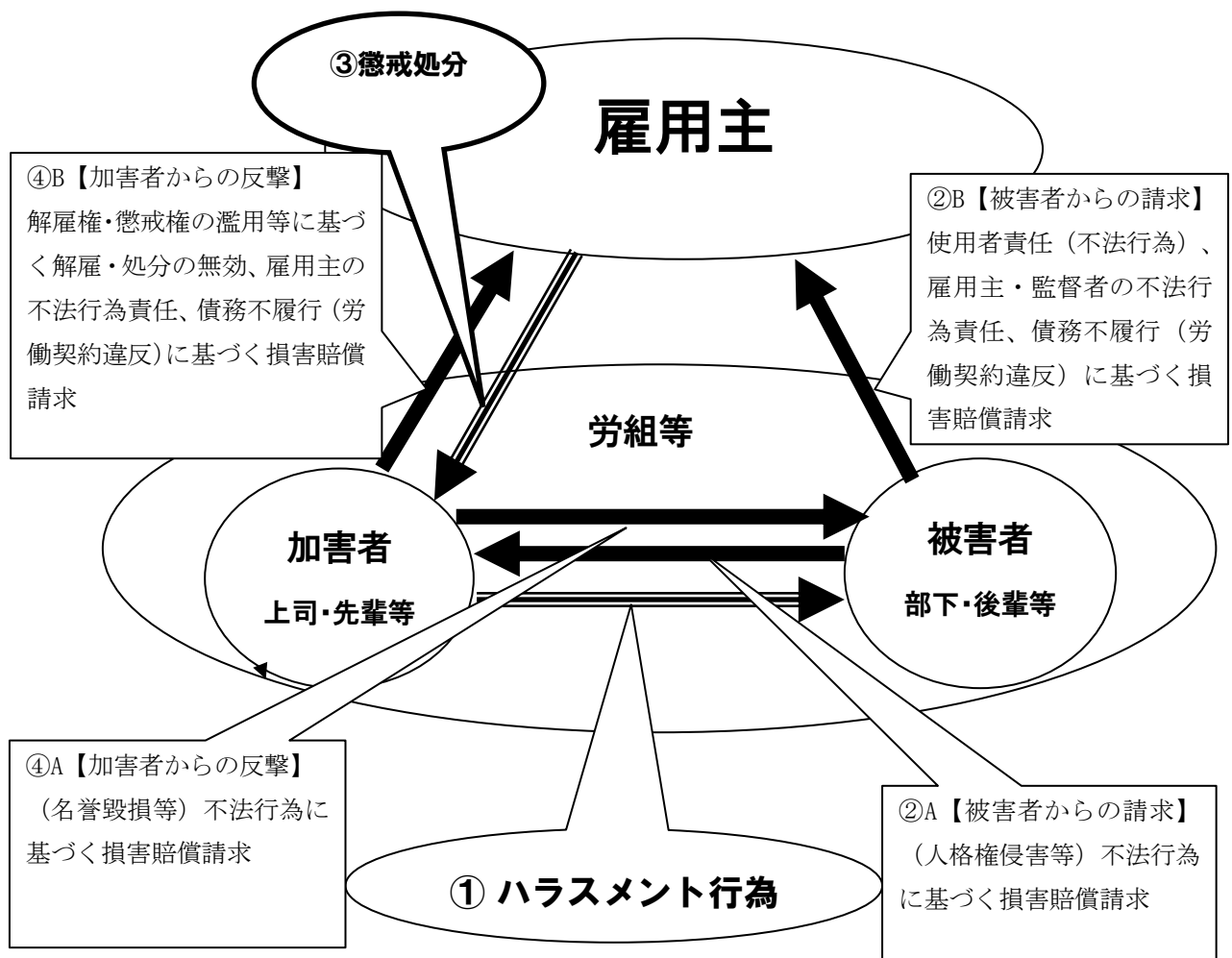
これまで私はいろいろ研究してきて本にも書いたのですが、日本では比較的小さな出来事も違法なハラスメントだと認定されがちです。このように言うと厄介で、「比較的小さな」という意味で、今言った「昨日遊びすぎたんじゃないの」とか、「秋葉原で働いた方が似合うんじゃないの」とかという言葉を掛けることについて、私は「比較的小さな」というように表現したのですが、「ちっとも小さなことではない」というように、お叱りを受けることもあります。ただ、相対的に、アメリカの判例とかを対照相手とすると、日本の方は小さな出来事かなというように思っているということですので、その辺のところはご了解頂きたいのです。こういった小さなことも日本の裁判所は「アウトだ、賠償金を支払え」という判断

をしがちです。

ただ、賠償金額はそんなに大きくはないのです。これも「そんなに大きくない」と言ってしまうのがいいのか、比較の問題なのですが、170万円、100万円とかいうのは、会社経営からしたら100万円は大金だよと言われてしまう可能性もあります。ですが、やはりアメリカの判決と比較するとそれほど大きくはないという傾向があると思います。セクシュアル・ハラスメントの問題なのですが、アメリカでは、“Severe-or-pervasive”という、これは過酷又は蔓延していると訳せるのですが、出来事がものすごくシビアなものであるか、あるいは絶えず行われていて、反復継続しているというものでないと認めないというルールなのです。だから、賠償はなかなか認められにくいのですが、認められますと訴訟社会のアメリカでは懲罰賠償も加わりますので、非常に大きな金額が損害賠償額として認められるところなのです。一例ですが、以前、トヨタの北米子会社の社長が秘書から訴えられたスキャンダルがあります。訴訟上の賠償請求額は200億円という話で、割とマスコミが飛び付いた事例です。実際は一体幾らで解決したのか和解ですので分かりませんが、日本円で1億円は下らないと思います。

(2) ハラスメントの三面関係

図1



ハラスメントの三面関係について説明します。図を示します。ハラスメントの問題は、こういった三面関係になりがちです。加害者が被害者にハラスメントを行って、被害者は加害者に訴えをし、かつ自分の雇用主に訴えを提起します。その雇用主は加害者の雇用主であるという理由でもあり、自分の雇用主であるという理由でもあって、責任を問われる。ところが、場合によっては加害者が反撃する場合、自分が処分されたその処分は不当であるといつて、雇用主が訴えられる、そういうケースも考えられる。さらに、場合によっては加害者が被害者を名誉毀損であるとか、そういった理由で訴えることも考えられます。こういった形で、三面で賠償請求訴訟が起こるといことが考えられるわけです。被害者は加害者を訴えることが可能だし、被害者は雇用主を訴えることが可能で、その場合、契約違反の主張も使えるかもしれません。一方で、懲戒された加害者が、懲戒処分が厳しすぎるといって、その処分を争うということも可能なのです。これが重要で、これは、これまでそんなに多くなかった。今日、指摘したいのは、これが増えているということです。

4 ハラスメント判決の最近の傾向

(1) ファイトバックの増加

ファイトバックという言葉をつけています。「ファイトバック (fight back)」、加害者とされた者からの反撃のことです。懲戒された加害者が厳しすぎる懲戒処分を争うケースが増加しつつあります。資料の一覧表で加害者が雇用主を訴えたケースをチェックしていますが、件数が割と増えているということが分かって頂けるかなと思います。一覧表に挙げている判決は、労働判例、判例時報、判例タイムズの主要判例雑誌からピックアップしたものです。

ハラスメント問題に関して職場の認識が高まっています。職場として、ハラスメント加害者を処分しないといけないという意識が強くなっています。ハラスメント問題というスキャンダルを起こしたくないという意識があつて、ある意味見せしめ的に処分をしようとするケースが増えてきたのではないかと想像します。もともと、ハラスメントの加害者、被害者、雇用主、それぞれについてハラスメントというのはこの程度のものだという認識に割と差があるのです。男性と女性で差がありますし、若い子と先輩の間でも差があるわけですが、私のやった行為は処分を受けるほどのそれほど咎められる行為ではないといつて、加害者側が反撃するケースが出てくるのだと思います。

1つ例として、一覧表の中の事例 13(東京地判平 24・3・27)³ は、男性管理職が女性部下に対してセクハラ行為をしたとして処分されたケースです。腕を組んだり、手をつないで歩いたり、『星の王子様』の絵本をプレゼントしたということについて、女性従業員から反発を受けたということで、処分を受けたのですが、そのほか雇用主と関係が良くなかったのです。結局、報復的な解雇ではないかということがあらわになって、解雇が無効視され、懲戒権の濫用であるというように示された事例です。加害者が反撃して、それが成功することもあります。「処分はおかしい」、「懲戒権の濫用である」、「行きすぎである」というように判断する例も見られるわけです。特に裁判所は、解雇という処分については結果が大きいので非常に慎重になります。

私は、博士論文でセクハラの判決を調べました。このときの出版した本の中の判例一覧表をチェックすると、ファイトバックのケース、加害者が反撃するケースは93件中わずか7件

しかなかった。ところが、今日お見せしているこの資料では、30 件のうち 10 件はファイトバックです。一覧表の最後に挙がっている追加ケースの 31、これは有名な海遊館事件最高裁判決、今年出た判決なのですが、これもファイトバックなのです。こういった形で、判例集で紹介される判決としても、ファイトバック事例が増えてきていると言えます。

どんなものがファイトバックかということで、さらに例を挙げましょう。一覧表のケース 11（大阪高判平 24・2・28）⁴で、これは別資料にも挙げている P 大学事件という事案ですので、ご関心のある方はよく読んで頂けたらいいかと思えます。簡単に説明します。加害者原告は男性教授で、被告は大学です。被害者は女性准教授です。女性准教授に男性教授がセクハラしたということで処分されたのですが、減給処分を不服として、提訴しました。一番の地方裁判所、大阪地裁ですが、それは減給処分を無効としました。ハラスメントの事実を認めなかったのです。控訴審の大阪高等裁判所は、被害者である女性准教授の証言に依拠して一番判決を覆しまして、加害者の請求を棄却しました。つまり、男性教授がファイトバックを試みた結果、一番で処分は覆ったのですが、控訴審では敗けてしまった。そういう事案です。

もう 1 件ファイトバックの例として海遊館事件最高裁判決（最判平 27・2・26）⁵をご紹介します。急遽資料にしたのですが、資料中の囲みに、判決部分の中に示されている加害者上司 2 人のやったこと、言ったことを示しています。あまりよろしくない言動ですね。品が悪いとか、読んで頂いたら良くないなというのが分かるのですが、これについて組織内で処分をして、その処分をこの管理職が争った、そういう事案です。処分するに値するかどうかということが争点になったわけです。

実際、海遊館の方ではセクハラ研修などをやっていたわけで、管理職がそのことをあまり考慮に入れずに、普段の職場で良くない言動を重ねていたということ、一番は咎めました。二審は、処分はやりすぎでしょうということで、懲戒処分を無効としました。結局、最高裁に上告されたわけです。結論としては、最高裁は一番の判断を支持して、懲戒有効という判断を示したわけです。最高裁が一番判決を支持して、高裁判決を覆したわけですが、それだけ意見の割れるような事案ではあるのです。「良くないケースだというのは分かるのだけれども、処分は厳しすぎるんじゃないの」というのが高裁の意見。「いやいや、処分をこれぐらいやって妥当だろう」というのが最高裁の意見。この辺が微妙であるということの方を分かっていたらと思います。

海遊館事件では、ファイトバックが試みられ、一番では失敗、控訴審では成功、更に上告審では失敗というように、二転、三転しているわけで、非常に教訓的な意味があると思います。結局のところ最高裁は、雇用主が対策をするということの意義を重視したわけですね。管理者ならその雇用主のやっている方針が分かるでしょう、なぜそれを理解してそれに従わないのかということで、管理職を咎めた、そういう判決でした。ですから、ここで言っておきたいのは、雇用主、企業・組織で労働者を雇っておられる方々は、努力すれば、対策をすれば、その努力は裁判所において評価されるということで、自信を持って頂きたいと思えます。これはそういう意味で大事な判例です。対策することは良いことであると最高裁が示したわけですから、非常に重要な判決だと思います。

（2）違法かどうか迷うケース

違法かどうか迷うという事例の話をしていきます。以前からどういふことをやればハラスメント

なのか、線引きが難しいということは言われていたわけです。キムタクが言えばオーケーで、私が言うのはあかんのかというようなことです。キムタクを例に出していること自体が、もう時代遅れなおっちゃんを表しているのかもしれませんが。もはやイケメンの代表はキムタクだけではないのですから。それはともかく、ハラスメントの問題は、違法な事案かどうかというのが非常に重要なポイントです。

どの辺で線を引くかということが1つ難しいですね。私が解説を書いた事例⁶では、①カラオケで歌っている歌に合わせてダンスを踊るという行為、それから、②職場旅行で女性が寝ることになっているベッドに横になった行為、③みんながいる前で「私、こんなパンツをもらったんだよ」というように、ズボンの裾からパンツを引き出してみんなに見せた行為、ある人が3つともやったのですが、その3つの行為をそれぞれ不法行為であると判決した判例があります。それぞれ3つの行為は、職場旅行に行つて、女性が寝ることになっているベッドで男性が横になるとか、カラオケで誰かが歌っている横でダンスを踊る。ダンスを踊るといっても、性的なところを接触させて、というのではないのですが、そういうことでも不法行為だと裁判所は認定するわけです。そういった小さなことをどこまでハラスメントと認定するのかというのは、1つ1つ難しい問題として在るのですが、もう1つ別のパターンが出てまいります。

セクハラとして訴えられるハラスメント行為ですが、資料中のケース 24（東京高判平 24・8・29）⁷を見て下さい。加害者は上司です。会社の代表と、その次は会社の支店長と、新入女子社員が性的な関係を2人と持つようになったのです。被害者女性は、それぞれ2人と割と仲が良い関係を保っていました。結局その女性社員が会社を辞めるときに、2人からセクハラを受けたと訴えたのです。性的な関係がある間は2人の男性と女性、男性は2人でややこしいのですが、男性上司Aと女性、男性上司Bと女性、それぞれ仲良い関係に見える。結局どうなったかというと、会社代表の方はセクハラだと認定されています。支店長の方は認定されていません。ある種の恋愛であったという形になるわけです。そのように外見的には外から見ていたら分からないというものもセクハラ訴訟になっているのです。ハラスメントが認定された加害者の方は、その立場がやはり大きかったのです。社長さんだったので、社長さんについて女性新入社員は逆らえなかつただろうということで、ハラスメントだったというように認定されたわけですが、支店長の方は違う、普通の付き合いだったという話になった、そういうケースです。

もう1つ、パワハラの話をしておきます。セクハラは割と性的な言動が入りますから、外見上分かりやすいと言えば分かりやすい。あれはセクハラではないかというように、周りの人が認識することができやすい。ところが、パワハラは叱責するわけですね。「君、何やってんだ」というように、「何やってんだ」と言って、大きな声で叱るのはあることですね。それが、どこまでいったらパワハラなのかというのは分かりにくいわけです。これは非常に微妙だというのが、裁判で争われるようになりました。どの辺が線引きになるかという問題については、人を見て、相手がどんな人かによって基準が変わるという可能性もあります。例えばちょっと精神的な疾患で、病院療養していた人が会社に復帰した直後に、そんな厳しい言動を与えてはいけないだろう、耐えられないだろうということです。資料のケース 15（岡山地判平 24・4・19）⁸などがそのケースです。

それから、ケース 30（東京高判平 25・2・27）⁹は重要なケースなので、もう少し詳しく説明

します。ウィンザー・ホテルズというホテル会社で起こったのですが、上司が加害者なのです。上司が部下と出張して仕事をしたのですが、部下がヘマをしまして、ちょっと怒ったわけです。その反省会をやろうと言って居酒屋へ行って、酒を注ぎながらお説教みたいなことをしていたわけですが、その部下がお酒を飲めなかったということで、ゲーゲー戻しているのに「吐けば酒が飲めるんだ」という言動があったという事案です。そのほか、その上司と部下とはどうも折合いが悪くて、部下がやることについて腹が立って、部下の留守電に「てめえ、ぶっ殺すぞ」といった言動を残したというようなケースなのです。

これについては、裁判所でも微妙に判断が揺れるわけです。別資料中の表で一審と二審の判断を比較しておきました。ハラスメントだと言われた行為は7つあったのですが、一審判決は7つのうち、「ぶっ殺すぞ」という留守電に録音されたその言動のみを不法行為としています。7つのうち1つだけしか認定されていません。控訴審へ行きますと、これが増えて、7つのうち5つ、駄目だ、ハラスメントだというように認定されています。原告はコップを手で塞いで、少量のお酒でも嘔吐しているのだから、アルコールを勧めたらいけないでしょうということですね。また、翌日、二日酔いになるのですが、レンタカーの運転を強要するようなことは駄目だということ。もう1つは、「ぶっ殺すぞ」という話ではないのですが、留守電やメールの内容について、社会的相当性のある行為ではないのだということで違法としています。こういったことで、職場でよくある言動であっても裁判所の考え方ではハラスメントだと認定されるケースが出てきています。ザ・ウィンザー・ホテルズインターナショナル事件などは本当に職場で見られそうな言動で、それがハラスメントだと認定されたということで重要な判決だと思います。

もう1つ、資料のケース17（さいたま地裁労働審判平24・5・〇）¹⁰とケース23（さいたま地裁労働審判平24・7・23）¹¹を紹介するのですが、これは判決ではありません。労働審判事件で調停にしたというケースです。ケースが2つありますが、これがすごく重要な意味を持つというつもりでもありません。なぜこの2つを俎上に上げたかということ、これら2つは日常、職場でよくあるような話だということです。パワハラ言動としていただけない、職場はそういうものではないだろうと思うのですが、一方、どの職場で起こってもおかしくないような、少し威張りがちな上司がやるような暴言なわけです。そうすると、そういったことが全部、訴訟の場に出ることになるのでしょうか。「出る所に出よう、裁判だ」という解決の方法しかないのかということ、決してそんなことはなくて、この2つは労働審判に持ち込まれています。そのほか労働委員会、あるいは労働局がやっているもう少しソフトな解決策、第三者が入って話を聞いてあっせんするという解決策も選択できるわけです¹²。ここが大事なところですが、そちらの方がむしろ職場環境については良い解決が得られるケースもあるので、どんな解決方法があるかということについては、先にゆっくり検討して手続を選んで頂きたいと思います。

雇用主、企業側としてはスキャンダル事案なので、訴訟でない方が良いのはもちろんですが、被害者である労働者の方も、必ずしも訴訟という選択肢ではなくて、もう少しソフトな方法の方が自分も傷つかないということがあるかもしれないので、検討して頂きたいと思います。

5 まとめ

まとめです。ハラスメントはどんどん変わっていきまますし、判決も新しいものがどんどん出てきます。先ほど紹介した最高裁の海遊館事件判決なども、今年出たばかりです。そういったことで、ウォッチすること、フォローすることが非常に重要です。今日触れましたが、日本では小さなハラスメント問題が、ハラスメントだ、違法だ、不法行為だとアウト宣告されることが割と多いのです。高を括っていると訴訟で敗けるということがあるので、「出るそこへ出て良いのだ」というところまで、加害者や雇用主企業は、あまり大胆に思わない方が良いというのが私からのメッセージです。

もう1つ、ファイトバックの話をしました。ハラスメントは防止しないといけないのですが、加害者に対して懲罰が行き過ぎると、やはり訴訟になるということもあるのです。バランスが難しくなっているということも覚えておいて頂きたいと思います。配慮することがいっぱい増えてきているということです。

加害者を処分するという点について、この処分は行きすぎですと裁判所に言われたいためには、海遊館事件でも見られましたように、「セクハラ問題は駄目ですよ。我が社は対策を打ってますよ」というような広報活動、研修活動、そういったものを事前に十分やっておくこと。それから、処分するといっても1回目は少し軽めにして、その次にもう1回やったら重くするというように、段階的な処分をとることも考えて頂いたら良いのではないかと思います。

それから、微妙な事案がよく目立つようになってきたという話をしました。悩ましいことですが、そういう違法性の判断が微妙なものが増えてきているということも十分考慮して頂きたいなと思います。

裁判所は、最高裁の例にありますように、雇用主がとった対策、これが真面目な真剣なものであれば、それに対しては高く評価してくれるということで、対策をとって損はないということが言えると思います。ご清聴ありがとうございました。

1 本稿は、平成27年8月26日に開催された平成27年度中央労働委員会・鳥取県労働委員会主催労使関係セミナー「ハラスメント法概論と判例の傾向及び今後の方策についてー女性が輝き活躍する環境整備に向けてー」の速記録をもとに加筆整理されたものである。文中で言及されている資料は中央労働委員会のウェブサイトからダウンロード可能である。

http://www.mhlw.go.jp/churoi/roushi/dl/re_h270904-1.pdf (平成27年9月15日閲覧)。

- 2 労判1058号39頁。関連判決として、鳥取地米子支判平21・10・21、労判996号28頁。
- 3 労判1053号64頁。
- 4 労判1048号63頁。原審は大阪地判平23・9・16、労判1037号20頁。
- 5 判時2253号107頁、判タ1413号88頁、労判1109号5頁。
- 6 吉川英一郎(2006)「職場上司による軽度のセクハラ行為に関する不法行為の認定」『私法判例リマックス』32号48-51頁。
- 7 労判1060号22頁。原審は東京地判平24・1・31、労判1060号30頁。
- 8 労判1051号28頁。
- 9 労判1072号5頁。原審は東京地判平24・3・9、労判1050号68頁。
- 10 労判1048号170頁。
- 11 労判1059号97頁。
- 12 労働委員会の手続は公労使三者の立場を踏まえるという点で紛争当事者の信頼を得やすい側面もあることに注目したい。労働委員会による個別労働紛争のあっせんについては、中央労働委員会のウェブページを参照されたい。<http://www.mhlw.go.jp/churoi/assen/> (平成27年9月15日閲覧)。

4 第70回全国労働委員会連絡協議会総会 第1議題発表概要

〔発表者等〕

発表者 鳥取県労働委員会使用者委員 和田 好生
期 日 平成27年11月19日（木）
会 場 メルパルク東京ホール（東京都港区芝公園2-5-20）

最後のトリとして鳥取県労働委員会の使用者委員の和田好生です。私は、平成23年5月に委員を拝命して4年余りになります。「労働委員会の活性化について」の鳥取県労委の取組みについて、私見を含めてご報告させていただきます。

時間がありませんので少し割愛しまして、現在鳥取県労委の取組状況ですけれども、いわゆる「労使ネットとっとり」の、これまでの取組み状況とその成果について、平成23年と昨年の全労委総会においても発表しておりますので省略させていただきます。今年度の取組みについて御紹介します。



今年度は、労働委員会制度創設70周年と記念すべき節目の年ですので、鳥取県労委においても、「70周年記念事業企画委員会」を設置し、予算を組んで、委員をはじめ事務局職員も一体となって、現在、幾つかの記念事業に精一杯取り組んでいます。

その1といたしまして、「労使ネットとっとり」デザインコンテストです。これは、将来の地域社会を担う、鳥取県内の児童や生徒、学生を対象に、働くことや「労使ネットとっとり」に関心をもってもらうため、ポスターなどのデザイン、キャッチコピー、キャラクターデザインの3部門に分けて、作品募集を、各学校を通じて実施しました。総数で125件の応募があり、現在優秀作品の選考作業を行っているところであります。この会場の外に、デザインコンテストの概要として作品応募の様子を掲示していますので、後ほどご覧いただきたいと思います。

次に、「鳥取県労働委員会70年のあゆみ展」です。鳥取県労委の現在、過去、未来をテーマにしたパネル展を来年2月から3月にかけて県内3箇所の図書館等で開催し、県民の方に労働委員会が果たす役割を再認識していただく機会になればと考えております。鳥取県労委の歩みや「労使ネットとっとり」デザインコンテストの応募作品のパネル展示を行うことにしています。

それで第3としましては「日韓労働委員会シンポジウム」の開催です。来年3月9日に、韓国の江原地方労働委員会の委員長をお招きして、「日韓労働委員会シンポジウム」の開催を計画しております。具体的な内容が決まりましたら、皆様の労働委員会に御案内したいと考えております。是非ご参加いただきたいと思います。と思っております。

最後に鳥取県労働委員会は、県民や利用者の期待に応えるべく、まず委員相互や事務局との意思疎通を図るべく「呑みニケーション」を行い、又「東西対抗ゴルフ」等の行事を通じ、元気で、

明るく、爽やかな労働委員会チームを作り、そして労働紛争の解決を支援し、企業や社会の維持発展に寄与する存在で有りたいと思います。

最後に、全国労働委員会の益々の発展を願い報告と致します。ありがとうございました。

5 平成27年度全国労働委員会公益委員連絡会議 講演概要

〔期日等〕

期 日 平成27年11月19日（木）
場 所 労働委員会会館講堂（東京都港区芝公園1-5-32）
参加者 全国労働委員会公益側委員ほか

〔講演〕

演 題 「利用者に直接届く取組みを通して～『労使ネットとっとり』の活動～」
講 師 前鳥取県労働委員会会長 太田 正志 氏

〔内容(講演録)〕

I はじめに

ご紹介に預かりました鳥取県労働委員会の会長を今年の5月までやっておりました弁護士の太田でございます。ご存じの見知った顔ばかりですので是非よろしく申し上げます。本当に公益委員連絡会議の時はいつもそちらに座って講演を、研修をしていたというような分際ですのでこちらで話すとはすごく違和感があるのですけれどもこういうことになってしまいましたので時間までお聞きください。

ご紹介いただきましたように私は平成11年3月から今年5月まで、鳥取県労働委員会の公益委員・会長として、8期16年余りにわたって委員を務めて参りました。来年3月には、労働委員会制度が発足してから70年を迎えます。この間多くの労使紛争の解決や労使関係の安定、労働委員会制度の発展に尽力されてきた全国の労働委員会の諸先輩の皆様にご敬意を表するとともに、労働委員会としてこれまで携らせて頂いたことに改めて感謝を申し上げます。

今思い起こしてみますと私が委員に就任した平成11年頃にご承知のように国鉄民営化に伴うJR不採用関係等事件の最後のころでありました。当時、鳥取県労委においても、いわゆる四党合意の履行を求めて国を被申立人として不当労働行為救済申立てがなされた事件がありました。私が公益委員として就任して3年目、会長になって1年目のころだったと思いますが、非常に困惑して、同様に申し立てられていた新潟県労委の西田会長等に相談して色々なご教示をいただいたのが昨日のこのように思い出されます。国家的不当労働行為と言いつつながらなぜ一番小さい地方労働委員会である鳥取県に申し立てられるのか非常に不思議な感覚を持ったことを覚えています。そんなようなことがありまして当時はすでに集団的労使紛争事件は減少傾向にあり、委員就任の16年間で統計を取ってみますと、不当労働行為事件は合計6件に過ぎません。集団的調整事件についても22件でした。一方平成14年4月にス



ターゲットした個別労働関係紛争処理のあっせん事件は、平成 26 年度までの 13 年間で合計 260 件に達しております。

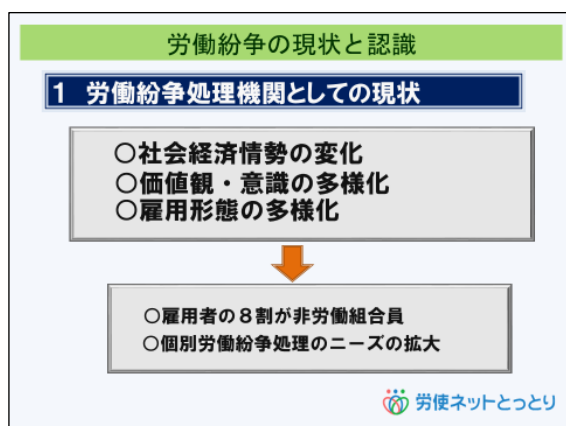
II 労働紛争の現状と認識



本日は、「個別労働紛争への取組み」についてのご依頼でありましたので、「利用者に直接届く取組みを通して」と題して、「労使ネットとっとり」の取組みを振り返りながらお話ししたいと思います。この利用者に直接届くというキーワードですが、結局個別労使紛争のクライアントは個々の労働者です。ですから個々の労働者に直接届くものでなければ情報としての意味をなさないというふうに考えてこういう言葉を使いました。

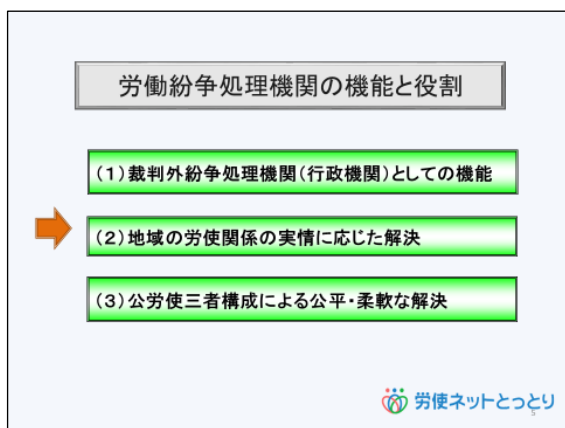
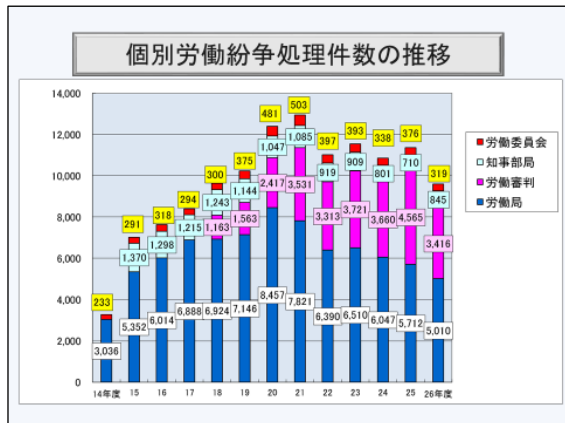
まず、これまで労働委員会の委員を経験してみて感じました、労働委員会制度を取り巻く現状や認識についてお話しいたします。ご承知のように、近年の労働関係を取り巻く状況は、経済のグローバル化やバブル経済崩壊後の低成長経済などの社会経済情勢の変化や、国民個人の価値観や意識の多様化、労働市場や経営形態の多様化という事を背景にして大きく変化しております。労働組合の推定組織率ですが、戦後から低下傾向にあり、平成 15 年には 20%を割り、平成 26 年調査によれば 17.5%とな

っております。これを絶対数と言いますか、視点を変えて見ますと約 5,600 万人と言われる雇用者、労働者のうち、その 8 割以上の 4,600 万人が労働組合に加入していない個人の労働者ということになります。付言すれば、一般国民から見れば労働問題、労使紛争という舞台は次第に個人の労働者に移っていて、労働組合はいわば脇役的な存在のように映っているのではないかとも思われます。



このような趨勢の中で、国民が占める個別労働関係紛争処理のニーズが拡大し、その重要性が増してきたのは時代の流れではないかと思えます。平成 13 年 10 月から平成 14 年 4 月に行政サービスとして個別労働紛争処理制度を多くの労働委員会がその役割を担うことを選択し、それから 13 年余を経過してきました。また、平成 18 年 4 月からは裁判所における労働審判制度も施行され、複線的処理システムとしてのニーズに対応した個別労働関係紛争処理制度の充実が図られております。

一方で労働委員会と労働局、労働審判制度の処理件数を比較した場合、平成 26 年度で見ますと労働委員会の処理件数は 319 件、一番上の黄色い数字です。に対して労働局は 5,010 件、労働審判は 3,496 件となっております。これらの 3 つの処理機関を合計した処理件数に占める労働委員会の割合は、僅か 3.6%で、現状では歴然とした差があります。ここで労働委員会の件数に東京等の大都市で知事部局の労働相談所などが行っている個別紛争のあっせ



ん件数 845 件、上から二番目の数字、を加えてみましても 1,164 件で 12.1% ですから 1 割程度に過ぎないこととなります。労働審判の処理件数のウェイトが飛躍的に増加している現状を見ますと、このままでは今後もその差は拡大することが推測されます。

労働委員会はいわゆる老舗の裁判外紛争処理機関 ADR としての機能を有する労使紛争処理機関でありまして、地域の労使関係の実情に応じた解決を図ることや、公労使三者構成により

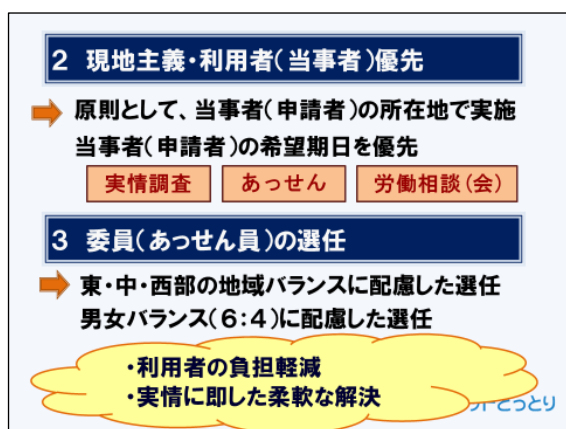
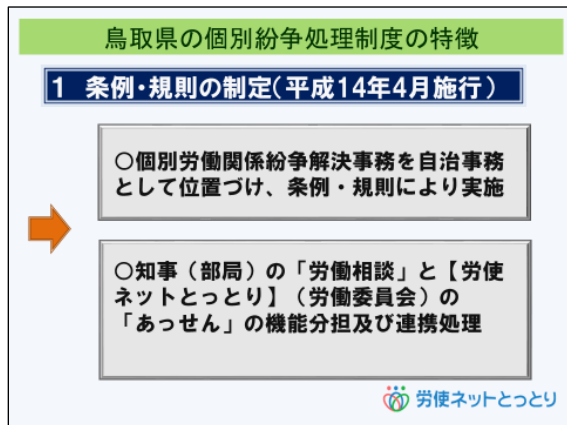
公平・柔軟な解決を図ることに非常に優れた特徴があります。一方で、地域住民に公共サービスを提供する行政機関という観点から労働委員会の処理実績を見れば、十分な行政サービスを提供しているとは言い難く、その優れた機能や役割が発揮されていない印象があります。各個別紛争処理制度においては、紛争処理にあたって実情に即した迅速・適切な解決が図られるよう求められています。労働審判法では実情に即した迅速、適正かつ実効的な解決というのが第一条で挙げられておりますし、個別労働関係紛

争解決促進法にはその第一条で実情に即した迅速かつ適正な解決ということが謳われております。

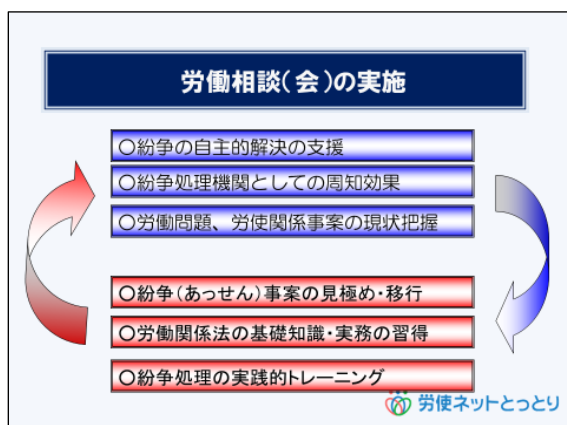
各紛争処理機関における平成 26 年度の事件処理機関の状況を見てみます。概ね 3 ヶ月から 4 ヶ月で審理を終結する労働審判制度において、2 ヶ月を超える割合が最も高く 67.9% となっております。また労働局の個別あっせんにおきましては 1 ヶ月以内で終結する割合が最も多く、48.7% となっております。一方労働委員会の個別あっせんにおいては 1 ヶ月以内で終結する割合が 39.1% で高いものの、1 ヶ月から 2 ヶ月以内の割合が 36.1%、2 ヶ月を超える割合が 24.8% となっております。なお、都道府県の労政主幹部局のあっせんにおきましては、1 ヶ月以内で終結する割合が、66.2% と最も高くなっております。迅速な処理という面からみますと労働委員会のあっせんは労働局に比べますと期間を要していることとなります。それが客観的な状況です。

III 鳥取県の個別紛争処理制度

そこで、これからは鳥取県における個別紛争処理制度についてお話しします。その特徴としては第一に、鳥取県個別労働関係紛争の解決の促進に関する条例及び施行規則という長い名前の条例及び規則がありますが、それに基づいて実施されております。条例に基づき紛争処理を実施している都道府県は全国で広島県、岩手県及び鳥取県の 3 県のみです。条例でスタートするという事は権利義務に関する規定を受けるということで当時の片山知事と、現



の金銭的・身体的・心理的負担の軽減から言っても非常に効果的な方法だと自負しております。第三の特徴としては鳥取県の委員及びあっせん員は地域バランスに配慮した選任がされていること、男女バランスに配慮した選任がされている点です。地域バランスに配慮したあっせん員が選任されていることにより、あっせん員が地域の実情に精通しているため、紛争の実情に即した柔軟な解決を図ることができます。また男女バランスに配慮した選任につきましては、事件の申請者や労働相談の相談者の半数は女性であるという紛争の実情から見ますと、申請者や相談者等のものの考え方や心情を理解しやすい女性の委員、あっせん員の存在が紛争の実情に即した柔軟な解決に寄与していると考えています。現在、鳥取県労委の第



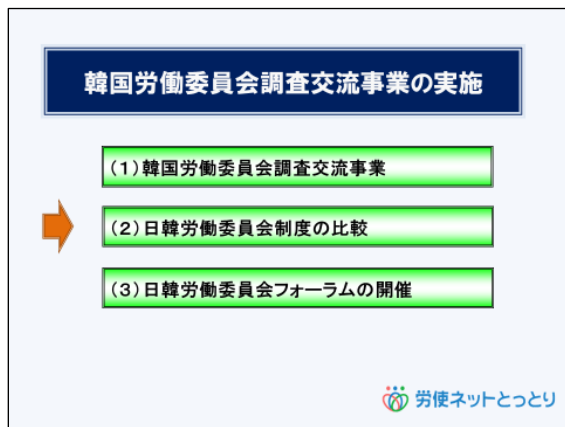
在の平井知事が副知事をされていたので直接にお話に行って、条例でスタートしようということで条例を作りました。

鳥取県が個別紛争処理を自治事務として主体的に取り組んでいくという姿勢を県民に明示するという意味があったのではないかと考えております。主な内容は個別労働紛争解決促進法と同様の規定ですが、原則として知事が行う労働相談は知事部局が実施し、知事から労働委員会に委任されたあっせんは労働委員会が実施し、その機能分担を行いながら一体的な処理を図るという形でスタートしました。第二の特徴としては現地主義をとっているということです。原則として当事者、申請者の所在地または所在地がある地域、鳥取県でいえば東部、中部、西部の3地域、に出向き、実情調査、あっせんを実施します。またあっせんの日時については休日や夕方でも実施します。これらのことは鳥取県の地域特性に配慮した、東中西に分かれていますので従来からあった集団的紛争の場合もそういう体制で取り組んでいたというのを踏襲したものです。特に個別紛争処理にあたっては申請者の

45期委員は、男性委員が8名、女性委員が7名と拮抗しているという状態です。また、最近のメンタルヘルス不調事案の増加に対応して、公益委員の方に臨床心理士の方が任命されています。これも実情に即した解決を図るという態度の現れであります。

次に鳥取県労委では、平成17年度から委員及び事務局による相談会を実施しております。相談は知事部局、あっせんは労働委員会というふうに分けておりましたが、相談につ

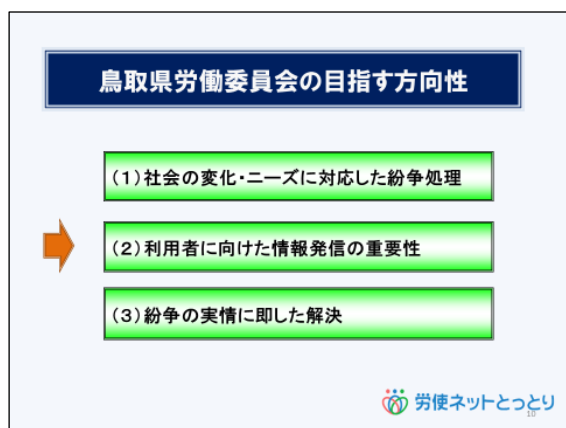
きましても知事からの委任を受けてやるということになっております。知事の補助執行でした。そのように労働相談を労働委員会でも実施するということのメリットといたしましては、相談者は紛争の自主解決につながって、労働委員会は自主解決の支援や未然防止の役割を果たすということになります。また労働相談会の広報によって、紛争処理機関としての周知効果が図られます。また、委員及び事務局職員にとっては労働問題や労使関係の現状や実情を知る貴重な機会となります。労働相談を通して、あっせんに適しているか紛争事案の見極めや移行につながるということになります。また委員や事務局員の労働関係法の知識を学ぶ機会が得られ、紛争処理の実践的トレーニング、オンザジョブトレーニングにも資すると考えております。これが労働委員会が労働相談を行うということのメリットです。



次に鳥取県労働委員会が現在のように意欲的・先駆的な取組みを実施する契機となりました韓国労働委員会との調査交流事業について紹介したいと思います。鳥取県労働委員会では、平成 20 年 2 月に当時の公労使の委員がほぼ全員参加して、韓国の江原地方労働委員会と中央労働を訪問して調査交流を実施しました。調査の際には今日来ておられます、福岡県労委の野田会長にご同行願い、多くの貴重なアドバイスを頂きました。ちょうどこの時期は日本においては平成 17 年施行の労働組合法改正に伴って、

審理の迅速化、的確化が課題となっている時期でした。加えて個別労働紛争処理においては、平成 18 年度から労働審判制度がスタートして労働委員会における個別紛争処理の取組が試されているというような時期でもありました。労働委員会として集団及び個別労働紛争処理のいずれにおいても、迅速かつ適切な処理をどのように実践していくのが重要なテーマとなっている時期でした。これが韓国の労働委員会に行った時の、まだ頭の中に残っている自分自身を紹介する言葉を練習してきました。アンニョンハシムニカ…まで覚えております。そのようなことで色々交流しました。韓国の労働委員会制度及び不当労働行為制度をみますと、日本とほぼ同じ構造をもってスタートしながら、集団的労使紛争の審査調整のみならず、その後、個別労使紛争についても不当解雇、さらには非正規労働者の差別是正というふうに個別紛争へと守備範囲を拡げて国民の信頼を得て日本と比較にならない事件数を迅速にこなしています。韓国の労働委員会制度は労働委員会法に基づいて設置されている点が異なっているものの、実際に韓国に行って、審査の処理機関が 3 ヶ月と非常に短期間であることや、個別労使紛争処理件数の占める割合が労働委員会全体の処理件数の 8 割を占める、つまり個別が 8 割を占める。そのような実情を目にして大きな衝撃を受けました。まさに百聞は一見に如かずです。この訪韓調査によりまして、それまで鳥取県労働委員会が掲げてきた事件処理の迅速化や個別紛争処理への取組みの重要性についてはっきりと確信して、この路線は間違っていないということで、そこからさらにまっしぐらに進んでいったというようなポイントとなった時期です。韓国の労働委員会は中央集権ですので、日本と確かに状況は変わっているのですけれども、非常に効率的に処理されている。しかも個別の紛争が 8 割を占めているというような状況でした。

そのような2月の訪韓調査を受けて、その成果を他県労委の委員や県内労使関係者、一般県民の方などに広く知っていただこうと平成20年10月の中国地区労働委員会の定例総会の開催に併せて、日韓労働委員会の現状と課題～行政型ADRとしてのあり方をもとめて～と題して、日韓労働委員会フォーラムを開催しました。このフォーラムには、江原地方労働委員会の孫委員長を講師としてお招きし講演をしてもらうとともに、当時、中労委会長の菅野先生や東京都労委労働者委員の水谷委員にも参加して頂いてパネルディスカッションを行いました。これがその時の状況です。



日韓労働委員会制度の比較を通して、労働委員会の現状や課題を一層明確に認識することとなり、鳥取県労働委員会の目指す方向性として、社会の変化・ニーズに対応し、個別紛争処理を中心として行政型ADRとしてその役割を果たすこと、そのためにまず認知度を高めて利用してもらうために、利用者に向けた積極的・効果的な情報発信が重要であり、その取組みを強化すること、さらに、個別紛争事案の紛争処理にあたりましては親切、丁寧で一層の紛争の実情

に即した解決に向けた取組みや工夫を行うこと、この3つをテーマにあげてその実現に向けて取組んでまいりました。

IV 「労使ネットとっとり」の創設と取組み

ここでご存じの、個別紛争解決支援サービスの利用者に直接届く、積極的・効果的な情報発信ツールとして考案したのがこの「労使ネットとっとり」です。労働委員会という名は、個人の労働者や事業主にとって馴染みが薄いのではないかと、分かりやすく、親しみやすいものになるよう、平成21年に鳥取県労働委員会個別労使紛争解決支援センターを創設し、さらに、公募により「労使ネットとっとり」という愛称とロゴマークのデザインを決定しました。



労使ネットの趣旨は、労使間に話し合いのためのネットをはり、紛争解決を支援することを意味し、ロゴマークの趣旨は、公労使の三者構成の重なりにより、紛争が円満に解決し、ハート型なのですが、和が生まれる様子をイメージしております。これは公募ですので労働委員会自身が考えたというよりこれが当選した、なかなかよくできたロゴマークだと思います。これは特許とかそういうものに登録しているわけではありませんので、労使ネットの後になんでもつけたら使えますので、そういう狙いもあって汎用性のあるということでネーミングはやってあるのですけれども是非ご利用ください。



労使ネットとつとりの活用を通じて、これまで実施して参りました利用者に直接届く取組みについて、スライドを御覧いただきながら紹介いたします。今まで何回かお見せしているのですが、左側は、労使ネットとつとり創設前の県職員をモデルにして作成したポスターです。当時マスコミの取材を受けて新聞記事にもなりました。右側は、御承知と思いますが平成 21 年に個別紛争処理制度委員会で作成した全国共通 PR ポスター、ゲゲゲの鬼太郎のポスターです。

職場の SOS 要解決とご存じのポスターです。その後、ゲゲゲの鬼太郎のポスターの効果を活用して、鳥取県労委単独で平成 23 年にリーフレットや PR カードを作成しました。これがそうです。次の写真ですが、昨年度取り組んだ県職員をモデルにしたポスター・リーフレットの作成風景です。県庁内の公募によりモデルを募集しました。

それからこれは、その写真撮影をもとに昨年度と今年度に作成したポスター・リーフレットです。いつでも気軽に労使ネットとつとり、話せる人がいる、なかなかいいキャッチコピーです。撮影写真をもとに昨年度と今年度に作成したポスター・リーフレットですので、撮影写真を活用して随時更新できるようにしています。



次の写真は、ロゴマークを利用したグッズ等の作成・配布等による啓発活動の様子です。街頭 PR 活動によるティッシュの配布、ブルゾンやポロシャツの作製、のぼり、ウェットティッシュ、マグネットシート、クリアファイル等ここまでやるかというほど非常に様々なものがそろっております。それからこれは、6月の周知強化月間と 10月の全国周知月間に、県内3箇所の県の庁舎で飾りました懸垂幕や横断幕の様子です。全国共通のキャッチフレーズ「ご存じですか？労使ネットとつとり一雇用のトラブルまず相談一」を活用したものです。次は、10月の周知月間に鳥取県の主要施策であります、まんが王国とつとり効果を活用して地元新聞紙へ広告掲載を行ったものです。労働紛争予防セミナーや合同労働相談会の案内この漫画の中でやっております。



これは、10月の合同労働相談会の広報に、NHK鳥取放送局のふるさと伝言版コーナーへ出演したときの様子です。次は、労働紛争を未然に防止する観点から、県内の高校3年生へ配布したクリアファイルと、労使ネットとつとり「労

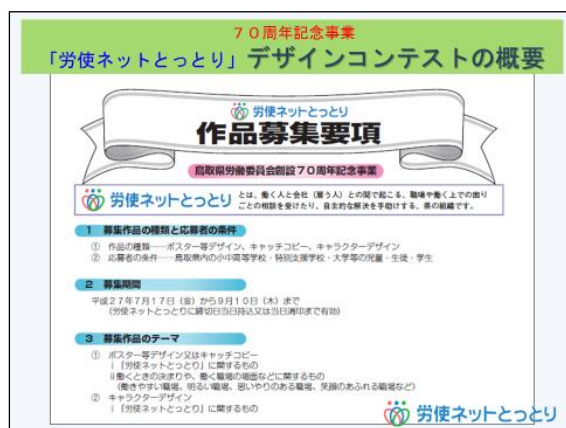
働紛争予防セミナー」を開催したときの様子です。ファイルも使ってもらえるようにした三分の一に宣伝文句を入れて上はまさにクリアなファイルでありますので、これは使えるという事で広く使っていただいております。

これは、関係機関との連携強化として、山陰地区一斉の日曜合同労働相談会を開催したときの周知チラシです。周知効果を高めるため同じ経済・就業圏域の同じお隣の鳥根県労委と協調して、同一日に実施して合同労働相談会をやりました。



次のスライドは、昨年 10 月に鳥根県の主要施策の食のみやこ鳥根県のイベントとして開催された、サンマートフェスタにPRブースを出展したときの様子です。法テラスや労働局など関係機関の協力を得て、ポスター展示、職場のワークルールクイズなどを実施しました。鳥根県のゆるキャラのトリピーや、これはスーミンと言いますが、これも人間には睡眠が必要だと、明日を活性化させるためにも寝ないといけないという非常に独自の説得力のあるキャラクタースーミンです。

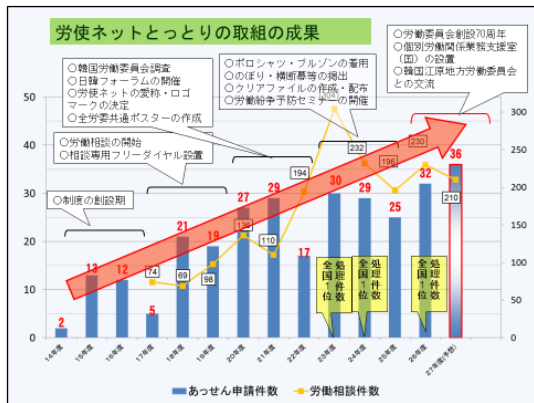
今年度は、労働委員会創設 70 周年記念の年ですので、鳥根県労委におきましても、企画委員会を設置して予算も組み、現在、幾つかの記念事業に取り組んでいます。このスライドは、労使ネットとっとりデザインコンテストの概要です。将来の地域社会を担う、鳥根県内の児童や生徒、学生を対象に、働くことや労使ネットととりに関心をもってもらうため、ポスター等デザイン、キャッチコピー、キャラクターデザインの 3 部門に分けての作品募集を、各学校を通じて実施し、総数で 125 件の応募があったというふうに聞いております。そのほかにも、鳥根県労働委員会 70 年のあゆみ展や日韓労働委員会シンポジウムなどを計画しています。ご紹介したような労使ネットととりの様々な取組みは、本来、紛争処理を任務とする労働委員会や委員にとりましては、違和感を持たれるかもしれません。しかし、どんなに優れた制度や豊富な知識・経験を有していても、そのような知識等があると自負していても実際に紛争処理に利用されなければ認められません。無いのも同じということになります。



今年度は、労働委員会創設 70 周年記念の年ですので、鳥根県労委におきましても、企画委員会を設置して予算も組み、現在、幾つかの記念事業に取り組んでいます。このスライドは、労使ネットとっとりデザインコンテストの概要です。将来の地域社会を担う、鳥根県内の児童や生徒、学生を対象に、働くことや労使ネットととりに関心をもってもらうため、ポスター等デザイン、キャッチコピー、キャラクターデザインの 3 部門に分けての作品募集を、各学校を通じて実施し、総数で 125 件の応募があったというふうに聞いております。そのほかにも、鳥根県労働委員会 70 年のあゆみ展や日韓労働委員会シンポジウムなどを計画しています。ご紹介したような労使ネットととりの様々な取組みは、本来、紛争処理を任務とする労働委員会や委員にとりましては、違和感を持たれるかもしれません。しかし、どんなに優れた制度や豊富な知識・経験を有していても、そのような知識等があると自負していても実際に紛争処理に利用されなければ認められません。無いのも同じということになります。

V 「労使ネットとっとり」の取組みの成果と課題

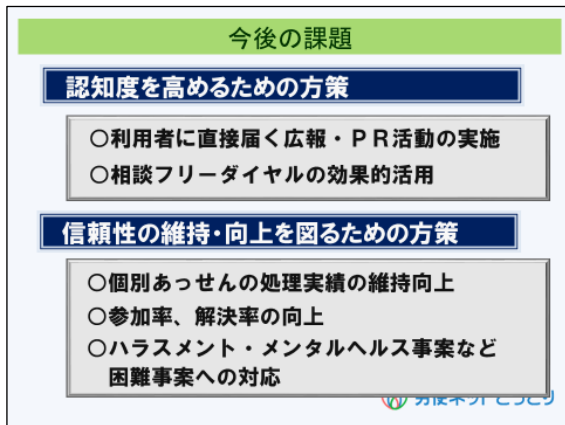
次のグラフですが、手前味噌で非常に恐縮なのですが、いろいろなことをやってきましたら、これだけ処理件数が伸びましたという図です。最初の制度がスタートした3年間程度はあまり広報をやっていないという時期です。次の3年は労働相談を実施し、相談者専用のフリーダイヤルを設けた時期に件数が伸びております。それからさらに平成20年度から



22年度、これは日韓労働委員会フォーラムを開催したり、労使ネットの愛称・ロゴマークを作ったりした時期です。それからさらに次の23年度ないし25年度はポロシャツブルゾンの着用とか、クリアファイルを作ったりとかとにかく一生懸命いろいろなものを考え出してやっていた時期です。全国処理件数1位というふうに書いておりますが、別にこれは宣伝、なのですが鳥取県という小さな所で処理件数の絶対数が1位になるということは非常に重要なことで、そのことを知事に報告しま

したら、鳥取県は労働紛争が多いということかと言われまして、いや解決手段はあるのですけれども相対的に労働委員会が利用されているということだと説明しまして、そういうような状況になっております。この10年間、鳥取県労委として考えられる様々な取組みを不断なく実施してきた結果、現在の実績があるのだらうと思います。まさに継続は力なりということだと思います。

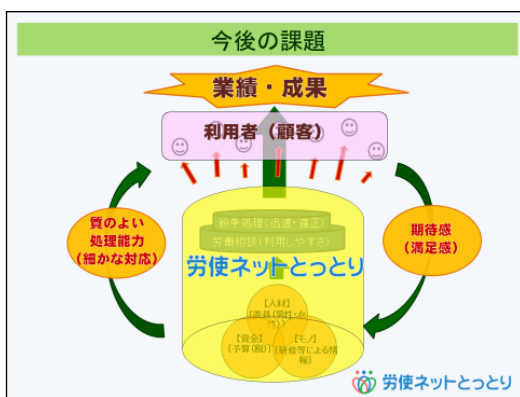
次のグラフは、鳥取県労委の個別あっせん件数と解決率の推移を示しています。最近3年間をみますと解決率が下がる傾向にあります。特に昨年度は50%台となっております。これまでの平均70%を下回っています。このように解決率が下がっている要因を考えてみますと、まず被申請者のあっせんに不参加による打切りが挙げられます。昨年度取扱った、32件のうち8件が不参加による打切りとなっています。特に大都市に人事労務管理部門があって、そこが地方に進出してきているという企業の場合、特にあっせん制度に対する理解が十分であって、現地の人は参加したいと言われるのだけれども中央が駄目というから駄目だというようなケースが増えております。それから先程の講師の岡田先生のお話にもありましたように、パワーハラスメントやメンタルヘルス不調を伴う事案において、当事者双方の事実認識が大きく相違して、あっせん回数や期間を要した結果、合意に至らないという難しいケースが増えております。それでは、じゃあこのパワハラ事例やメンタルヘルス事例にこの労働委員会のあっせんが力及ばないかと言いますと、私は他の処理制度よりも有効な面があるというふうに考えております。じっくりやりますし、公労使三者そろっておりますので、時間はかかるかもしれませんが適正な解決が得られるのではないかと、なかなか訴訟とか審判にはなじまない部分が結構ありますので、それはじっくりやれるという意味で、回数を重ねればいいわけですから、パワハラ・メンタルヘルス事例についても有効な手段ではないかと思えます。それから、これまでも認知度を高める方策をやってまいりました。



それから中労委のお力を頂いたという点がありまして、一つは今広島市長になっておられます松井一實さんが、私が中労委に行きはじめて個別の委員会やなんか呼ばれはじめたところに中労委の事務局長を務めておられました。広島市長に出られる直前だと思いますが、それから民主党政権下で公務員改革が成ろうとしているときでした。公務員改革が成れば集团的労使紛争も増えて再び労働委員会が脚光を浴びるという時代が来ると、それまでに労働委員会が死んだ制度であってはならない、常に活性化してい

ないといけないというふうに行くたびに言われていました。ただ、惜しむらくは公務員改革がどこに行ったのかというのが現状で、ただやはり労働委員会の本籍は集团的労使紛争で、現住所が今は個別にあるというような感覚で、いずれは集团的労使紛争できちんと利用される存在として再び脚光を浴びるようになると思っております。それからもう一つ中労委で菅野先生にも非常にいつも励ましていただいております。菅野先生が平成 25 年 2 月に退任された後、すぐに鳥取県労委で講演をしていただきました。その時に、菅野先生が明日話されると思いますけれども、このまとめと重なったらどうしようと思っておりますが、最後のまとめとして労働委員会としてどういうふうに進んでいくべきか、ということについて、現在の任務をしっかりと果たすこと、つまり集团的労使紛争・個別労使紛争の双方について紛争解決処理機関としての有効性を保つということ。それから労委制度の最大のメリット、三者構成による労使紛争解決力、それから労使関係の円滑化機能を三者構成によって発揮し続けること、それから全労委協議会の重要性、情報を共有するとか、相互に啓発するとか、取り組みのアイデアを交換するとか色々な意味で全労委は有効なんだと最後のまとめとして話されました。本当にそれらの励ましがなければここまで続けてこられなかつたろうというふう

に思っております。それから私がこのように長く続けてこられてある程度の成果を出せたのはやはり事務局の力が大きいと思っております。俗に担ぐ神輿は軽いほうがいいと言われるのですが、私はあまり物事を深く考えない軽い脳の持ち主ですので事務局にとっては非常に担ぎやすい神輿だったのではないかと思います。そうでしょう。そういうふう



ここま

最後ですが労使ネット、先程も言いましたが、労使ネットという名称はその後に自治体名を付ければ汎用性があります。これを情報発信ツールとして有効に活用してほしいと思っております。労使ネットの輪が全国に広がることを祈念しております。なかなか難しいですが、ずっと言い続けて鳥取県以外に使ってもらっていないので、是非お使いください。本当に鳥取県労委が労使ネットとつとりを情報発信ツールとして有効に活用しながら、地域の紛争の実情に即した柔軟で細やかな対応を行うことによ

て、紛争解決支援サービスを利用する労働者や事業者に期待される、信頼される存在であることを期待しています。労使ネットの輪が全国に広がることを祈念して講演を終わらせて頂きます。ご清聴ありがとうございました。

6 全国労働委員会連絡協議会個別紛争処理制度委員会報告

個別紛争処理制度委員会（以下「委員会」という。）は、平成27年2月の全国労働委員会連絡協議会第2回運営委員会の決定に基づき、全国労働委員会連絡協議会の小委員会として設置されたものである。

(1) 任務等

平成20年に設置された個別紛争処理制度委員会、労働委員会活性化のための検討委員会の報告における提言を踏まえつつ、都道府県労働委員会が行う個別紛争処理に係る施策に対して中央労働委員会が行う研修の充実・情報共有等の支援の在り方等について検討を行う。

(2) 設置期間

平成28年7月末まで

(3) 構成等

公労使各委員4名で構成

鳥取県労働委員会会長が公益委員としての指名を受け、委員会発足当初は太田正志会長が、平成27年5月の委員改選後は、濱田由紀子会長がその任に当たった。

(4) 概要

ア 第1回委員会（平成27年4月6日開催）

次の4項目について検討を行うとともに、作業部会としてワーキンググループ（以下「WG」という。）を設置し、具体的な検討が行われることとされた。

- ①都道府県労働委員会相互間における個別紛争処理事例に係る情報・ノウハウの共有・蓄積のための方策
- ②都道府県労働委員会の委員・事務局職員の個別紛争処理に必要となる労働関係法令等の専門能力のより一層の向上のための方策
- ③都道府県労働委員会の個別紛争処理制度の認知度アップのための方策
- ④都道府県労働委員会の個別紛争処理制度の利用者の意見等を把握するための方策

イ 第2回委員会及びWG（平成27年6月15日開催）

「個別紛争処理制度委員会中間報告（案）」について検討が行われた。

検討にあたって上記アの①及び④について、中国地区各県労働委員会から、各都道府県労働委員会の個別紛争処理業務に関する考え方との関係等から参加に慎重な意見もあり各都道府県労働委員会の主体的な判断により対応するものとするよう、意見が出された。

ウ 第3回委員会（平成27年10月5日開催）

「個別紛争処理制度委員会中間報告（案）」として取りまとめられ、平成27年11月に開催された全国労働委員会連絡協議会第1回運営委員会に報告され了承された。概要は別添のとおりである。

(別添)

個別紛争処理制度委員会中間報告（概要）

I 今般の個別紛争処理制度委員会の設置の経緯について

これまで全国労働委員会連絡協議会（以下「全労委」という。）運営委員会の下に「個別紛争処理制度委員会」、「労働委員会活性化のための検討委員会」が設置され、各種提言が行われたところであり、共同PR事業など着実に実施されているものがあるが、研修や情報共有等については、未だ十分な取組が行われているとは言い難い状況にある。

このため、これら提言をも踏まえながら、都道府県労働委員会が行う個別紛争処理に係る施策に対して中央労働委員会が行う支援の在り方等について検討を行うため、平成27年2月20日、全労委の下に小委員会として「個別紛争処理制度委員会」（以下「委員会」という。）の設置が決定されたところである。

この決定を受け、平成27年4月6日に、委員会を開催し、次の4つの項目について検討を行うとともに、作業部会としてワーキンググループ（以下「WG」という。）を設置し、具体的な検討を行ってきたところである。

- ① 都道府県労働委員会相互間における個別紛争処理事例に係る情報・ノウハウの共有・蓄積のための方策
- ② 都道府県労働委員会の委員・事務局職員の個別紛争処理に必要となる労働関係法令等の専門能力のより一層の向上のための方策
- ③ 都道府県労働委員会の個別紛争処理制度の認知度アップのための方策
- ④ 都道府県労働委員会の個別紛争処理制度の利用者の意見等を把握するための方策

平成27年10月5日、委員会として、これら4つの項目についての具体策等を中心に中間報告を取りまとめたので、ここに報告する。

なお、①及び④については、各都道府県労働委員会の個別紛争処理業務に関する考え方との関係等から参加に慎重な意見もあったので、自治事務の観点からこれら意見をも尊重するものとする。

II 都道府県労働委員会が行う個別紛争処理業務に対する支援の具体策について

第1 個別紛争データベースの構築（略）

第2 委員・職員向け研修の充実

1 趣旨

都道府県労働委員会の新任の委員及び事務局職員の個別紛争処理制度の対応能力の向上を図るため、既存の研修に個別紛争処理制度の内容を盛り込む、新たにブロック単位の研修を実施する、関係法令や裁判例等を内容とする研修資料を作成するなどして研修の充実を図るとともに、専門能力の向上を図るための専門研修の創設について検討する。

2 新任委員・職員向け研修の充実

(1) 目的

都道府県労働委員会の新任の委員及び事務局職員が個別紛争処理制度の対応能力を早期に習得できるよう、新任の委員及び事務局職員に対して、基礎的な法令や裁判例の知識等を習得する基礎研修を実施し、早期の能力向上を図る。

(2) 内容（略）

3 ブロック単位の研修の充実

(1) 目的

中央研修だけでなく、地域の実情・希望に即したブロック単位の研修を実施し、事務局職員の能力の向上を図る。

(2) 内容（略）

4 研修教材の充実（略）

5 専門研修の創設

(1) 職員専門研修

① 目的

都道府県労働委員会のあるべきことをよりの確に実施するためには、事務局職員の専門能力を更に向上させるとともに、個別紛争処理制度のスキル、ノウハウ、経験等に係る情報交換を行うことが重要であることから、平成28年度から新たに職員専門研修を実施する。

② 内容（略）

(2) 委員専門研修

① 目的

都道府県労働委員会のあるべきことをよりの確に実施するためには、委員の専門能力を更に向上させるとともに、個別紛争処理制度のスキル、ノウハウ、経験等に係る情報交換を行うことが重要であることから、平成28年度から新たに委員専門研修を実施する。

② 内容（略）

第3 労働委員会が行う個別紛争処理制度の認知度アップのための取組

1 趣旨

個別紛争処理制度の周知・広報を通じて同制度の一層の利用拡大を図るため、平成19年11月に、全国労働委員会連絡協議会の下に小委員会「個別紛争処理制度委員会」が設置され、最終報告が取りまとめられた。

その報告を受け、毎年10月を「個別労働紛争制度に係る周知月間」として、平成21年度から、個別労働紛争処理制度共同PR事業として、毎年、都道府県労働委員会において、独自のリーフレット・ポスターの作成、テレビ・ラジオ等地元メディアを活用したPRなど地域の実情に応じた周知・広報活動に着実に取り組んでいるところであるが、都道府県労働委員会が行う個別紛争処理制度の一層の利用促進を図るためには、労働委員会の認知度アップを更に進める必要がある。

2 実施機関

中央労働委員会及び個別紛争処理制度を設けている都道府県労働委員会

3 実施期間

10月の1か月間

4 実施内容

今後とも、都道府県労働委員会においては地域の実情に応じた周知・広報活動を展開するとともに、中央労働委員会においては効果的にこれら取組を対外的に発信する等の支援を強化する。

第4 利用者アンケートの実施（略）

第8章 鳥取県労働委員会創設70周年記念事業

1 目的

昭和21年3月1日に鳥取県労働委員会が発足して以来、平成28年3月1日に70周年を迎えるにあたり、平成27年から平成28年にわたり、鳥取県労働委員会（労使ネットとっとり）及びその実施している紛争処理サービスについて、県民や事業者に効果的な周知及び利用促進に資することを目的として、既実施事業との相乗効果を図りながら記念事業を実施することとした。

また記念事業の企画・実施に当たっては、労働委員会規則第5条第5項の規定に基づき、「鳥取県労働委員会創設70周年記念事業企画委員会」を設置し、実施計画の企画立案、審議、調整等を行うこととした。

2 事業計画

- (1) 鳥取県労働委員会70年のあゆみ展(仮称)について
- (2) 記念講演・シンポジウムの開催について
- (3) 鳥取県労働委員会70周年記念誌の編集・発行について
- (4) 「労使ネットとっとり」ポスター・キャラクターデザイン等の公募等について 等

3 事業概要(案)

(1) 鳥取県労働委員会70年のあゆみ展(仮称)について

労働委員会制度の現在、過去、未来をテーマにしたパネル展を実施することにより労働委員会が果たす役割を県民の皆様にも再認識していただくもの。

ア 展示内容：

①過去編 労働委員会70年のあゆみ(労働関係史実等のパネル展示)

鳥取県労働委員会創設後の社会・労働環境情勢とともに70年間に取扱った調整事件、審査事件、個別労働関係紛争事件の推移等について展示するもの。

②現在編 労働委員会のいま(労働委員会制度のパネル展示)

近年の鳥取県労働委員会の活動状況等を紹介するもの。

③未来編 これからの労働委員会(県内児童・生徒の作品展示)

「労使ネットとっとり」ポスター・キャラクターデザイン等の公募事業に応募があった児童、生徒の作品の原画を県立図書館等と連携するなどして展示するもの。

イ 展示期間及び会場

平成28年2月18日(木)～2月28日(日)〔西部会場〕米子市立図書館

平成28年3月1日(火)～3月6日(日)〔中部会場〕鳥取県立倉吉未来中心

平成28年3月7日(月)～3月21日(月)〔東部会場〕鳥取県立図書館

(2) 記念講演・シンポジウムの開催について

韓国江原地方労働委員会委員長及び学識者等を招聘し、鳥取県労働委員会創設70周年記念「日韓労働委員会シンポジウム」等を開催するもの。

- ア 期 日 平成28年3月9日(水)
イ 場 所 ホテルモナーク鳥取(鳥取市永楽温泉町403)
ウ 出席者等
労働関係機関、労働者団体、使用者団体等、鳥取県労働委員会委員等
エ 内 容

テーマ：「日韓労働委員会制度の現状と課題」(仮題)
—個別労働関係紛争処理制度のあり方等について—

- 第1部 基調講演
韓国の労働委員会制度について
日本の労働委員会制度について

第2部 パネルディスカッション

(3) 鳥取県労働委員会70周年記念誌の編集・発行について

鳥取県労働委員会創設後70年の歩みを振り返り、調整事件、審査事件、個別労働関係紛争事件の取扱状況、「労使ネットとっとり」の活動状況及び70周年記念事業など記念誌として編集・発行し、労働委員会の歴史や果たす役割等について再認識していただくもの。

ア 掲載内容(案)

- ①記念随想
- ②鳥取県労働委員会創設70周年記念事業の概要
- ③労使ネットとっとり(鳥取県労働委員会個別労使紛争解決支援センター)の活動
- ④資料

歴代委員等名簿、年表、調整事件、審査事件、個別労働関係紛争事件取扱状況 等
イ 発行時期：平成28年

(4) 「労使ネットとっとり」ポスター・キャラクターデザイン等の公募等について

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

ア 募集内容

- ①「労使ネットとっとり」のポスター等のデザイン、キャッチコピー
- ②「労使ネットとっとり」のキャラクターデザイン

イ 募集期間

平成27年7月17日(金)から平成27年9月10日(木)まで

ウ 応募作品の使途

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

エ 応募状況

[応募総数125作品]

- | | |
|-------------|------|
| ①ポスター等デザイン | 16作品 |
| ②キャッチコピー | 27作品 |
| ③キャラクターデザイン | 82作品 |

4 企画委員会

企画委員会は、公益委員、労働者委員及び使用者委員のうちから総会において指名された各側1名の委員をもって組織されている。

(1) 委員

公益委員（委員長） 三谷 裕次郎 会長代理

労働者委員 池内 保子 委員

使用者委員 宮城 定幸 委員

(2) 開催状況

平成27年における開催状況については次のとおりである。

回数	月日	場 所	付 議 事 項 等
1回	4.8	審理監査室	1 「鳥取県労働委員会70年のあゆみ」展（仮称）（案）について 2 記念講演・シンポジウム開催（案）について 3 鳥取県労働委員会70周年記念誌について 4 「労使ネットとっとり」ポスター・キャラクターデザイン等の公募（案）について 5 その他
2回	6.10	審理監査室	1 「労使ネットとっとり」ポスター・キャラクターデザイン等の募集要項（案）について 2 その他
3回	9.9	事務局長室	1 「労使ネットとっとり」ポスター・キャラクターデザイン等の選考委員会設置要領（案）について 2 その他
4回	11.25	委員室	1 鳥取県労働委員会70周年記念誌発行のスケジュール変更について 2 「鳥取県労働委員会70年のあゆみ」展（仮称）（案）について 3 「日韓労働委員会シンポジウム（仮称）」開催計画（案）について 4 その他
5回	12.9	審理監査室	1 「労使ネットとっとり」ポスター・キャラクターデザイン等応募者の参加賞（案）について 2 「鳥取県労働委員会70年のあゆみ展」について 3 「日韓労働委員会シンポジウム（仮称）」開催計画（案）について
6回	12.22	審理監査室	1 「日韓労働委員会シンポジウム（仮称）」開催計画（案）について 2 その他

