

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 25 年 5 月 13 日に任命された第 44 期の委員であり、名簿は資料 1（92 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（93 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 26 年 8 月 15 日付けで鳥取県公報に公示している。

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

(3) 個別労働関係紛争あっせん員候補者

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

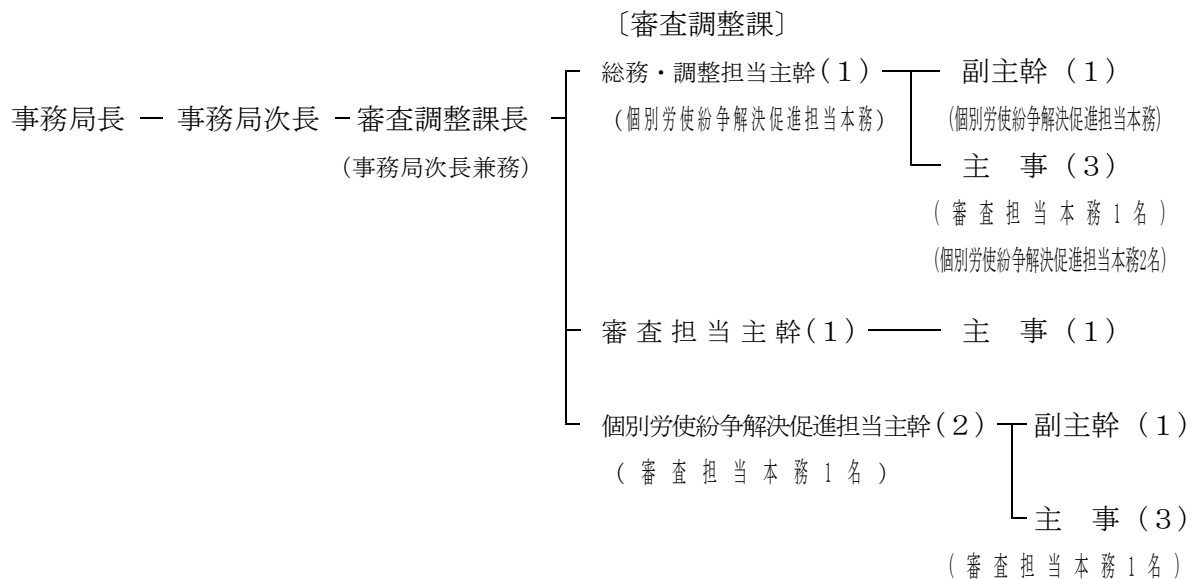
鳥取県個別労働関係紛争の解決の促進に関する条例の規定に基づくあっせんは、このあっせん員候補者名簿に記載されている者の中から、会長が指名するあっせん員が行うこととなる。

(4) 事務局

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

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

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

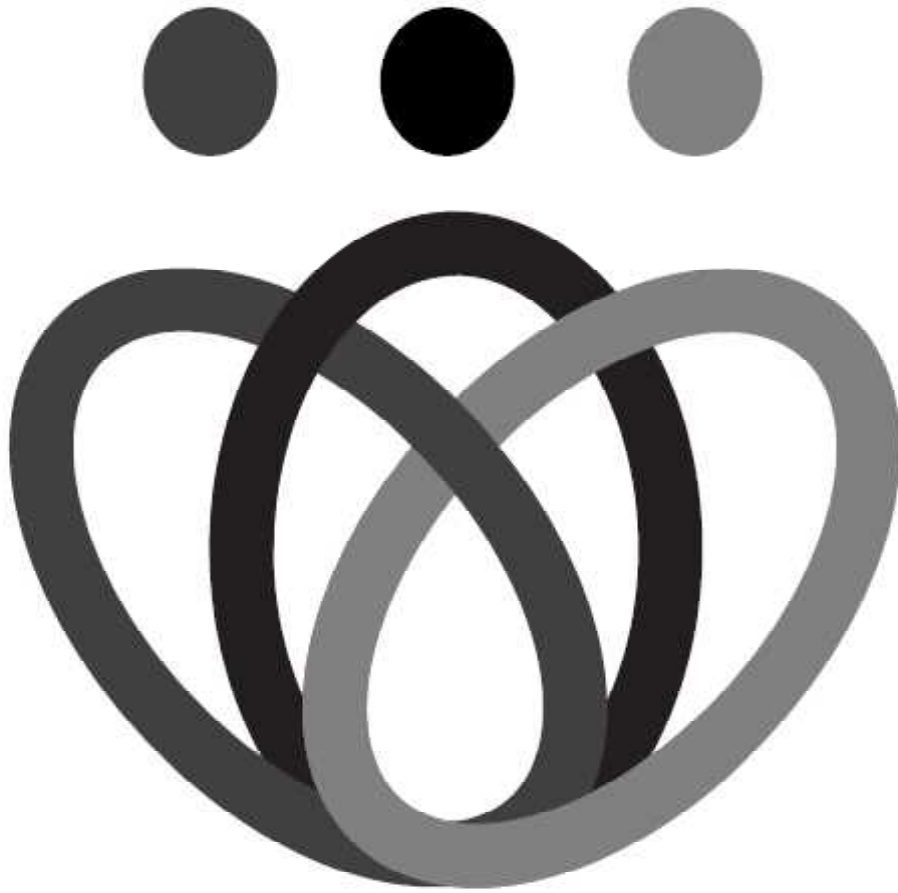


(5) 個別労使紛争解決支援センター（労使ネットとっとり）

鳥取県労働委員会が実施する個別労働関係紛争の相談及びあっせんについて、県民の視点に立ち、分かりやすく利用しやすい組織体制とするため、平成21年4月1日から労働委員会内に「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（114頁）のとおりである。

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

労使ネットとっとり ログマーク



労使ネットとっとり

(労使ネットの趣旨)

労使間に話合いのためにネット（網）をはり、紛争解決を支援します。

(ログマークの趣旨)

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

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

(6) 委員会の予算

平成26年度の当初予算は次のとおりである。

(単位：千円)

科 目	委員会費	事務局費	合 計
予 算 額	37,000	58,300	95,300

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26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	6 22	月 水	仕事始め 第1147回定例総会 委員勉強会	19 24 28 29	日 金 火 水	25年(個) 第20号事件第1回あっせん 25年(個) 第20号事件第2回あっせん (解決) 26年(個) 第1号事件受付 26年(個) 第2号事件受付
2	6 12 26	木 水 水	中国地区労働委員会会長連絡会議 (岡山県) 中国地区労働委員会事務局長連絡会議 (岡山県) 第1148回定例総会 定期労働相談会 第1149回定例総会 委員勉強会	3 10 13 18 25 26	月 月 木 火 水 木	26年(個) 第3号事件受付 25年(個) 第21号事件第1回あっせん 26年(個) 第4号事件受付 26年(個) 第3号事件第1回あっせん (解決) 26年(個) 第5号事件受付 25年(個) 第21号事件第2回あっせん (解決) 26年(個) 第1号事件終結(打切り) 26年(個) 第6号事件受付
3	9 12 26	日 水 水	日曜労働相談会(東・中・西部) 第1150回定例総会 第1151回定例総会 委員勉強会	6 8 18 19 31	木 土 火 水 月	26年(個) 第7号事件受付 26年(個) 第2号事件第1回あっせん (解決) 26年(個) 第8号事件受付 26年(個) 第4号事件終結(打切り) 26年(個) 第6号事件終結(取下げ)
4	9 23	水 水	第1152回定例総会 定期労働相談会 第1153回定例総会 委員勉強会	3 4 7 11 22 28	木 金 月 金 火 月	26年(個) 第7号事件第1回あっせん (解決) 26年(個) 第5号事件第1回あっせん (解決) 26年(個) 第9号事件受付 26年(個) 第8号事件終結(取下げ) 26年(個) 第10号事件受付 26年(個) 第11号事件受付 26年(個) 第10号事件第1回あっせん (解決)
5	12 14 28	月 水 水	中国地区労働委員会連絡協議会定例総会 (島根県) 中国地区労働委員会事務局長連絡会議 (島根県) 第1154回定例総会 定期労働相談会 第1155回定例総会 労働紛争処理制度等研修会	2 8 15 16 30	金 木 木 金 金	26年(個) 第9号事件第1回あっせん 26年(個) 第11号事件第1回あっせん (解決) 26年(個) 第12号事件受付 26年(個) 第9号事件第2回あっせん 26年(個) 第13号事件受付 26年(個) 第14号事件受付

月	日	曜	諸 会 議 等	日	曜	事 件 関 係
6	8	日	一斉街頭PR活動(東・中・西部)	2	月	26年(個)第15号事件受付
	9	月	12時間電話労働相談週間(～13日)	5	木	26年(個)第9号事件第3回あっせん (打切り)
	11	水	第1156回定例総会	17	火	26年(個)第16号事件受付
	12	木	定期労働相談会			26年(個)第15号事件第1回あっせん
			全国労働委員会事務局長連絡会議(青森県)	18	水	26年(個)第12号事件第1回あっせん
	13	金	全国労働委員会会長連絡会議(青森県)	23	月	26年(個)第15号事件第2回あっせん (解決)
	22	日	日曜労働相談会(東・中・西部)	24	火	26年(個)第17号事件受付
25	水	第1157回定例総会 委員勉強会	30	月	26年(個)第12号事件第2回あっせん 26年(個)第14号事件第1回あっせん (解決)	
7	7	日	中国・四国地区労働委員会会長連絡会議 (香川県)	4	金	26年(個)第16号事件第1回あっせん (打切り)
	9	水	第1158回定例総会	7	月	26年(個)第13号事件終結(打切り)
			定期労働相談会	11	金	26年(個)第12号事件第3回あっせん (解決)
	23	水	第1159回定例総会	14	月	26年(個)第17号事件第1回あっせん
			委員勉強会	16	水	26年(個)第17号事件第2回あっせん (解決)
	31	木	中国地区労働委員会事務局審査主管課 長会議(山口県:～1日)	18	金	26年(個)第18号事件受付
8	8	金	第1160回定例総会	28	木	26年(個)第20号事件受付
	27	水	あっせん員候補者連絡協議会 あっせん員候補者特別研修会 第1161回定例総会 委員勉強会			
9	4	木	公労使新任委員合同研修(～5日)	1	月	26年(個)第19号事件第1回あっせん
			中国地区労働委員会事務局調整主管課 長会議(岡山県:～5日)	10	水	26年(個)第21号事件受付
	10	水	第1162回定例総会	11	木	26年(個)第22号事件受付
			定期労働相談会	16	火	26年(個)第19号事件第2回あっせん (解決)
	18	木	業務運営状況調査(岩手県:～19日)	17	水	26年(個)第20号事件第1回あっせん (解決)
24	水	第1163回定例総会 委員勉強会	18	木	26年(個)第23号事件受付	
10	5	日	一斉街頭PR活動(東・中・西部)	3	金	26年(個)第22号事件第1回あっせん
	8	水	第1164回定例総会	6	月	26年(個)第23号事件終結(打切り)
	18	土	サンマートフェスタへのブース出展 (鳥取市:～19日)	15	水	26年(個)第22号事件第2回あっせん
			第1165回定例総会	22	水	26年(個)第24号事件受付
	22	水	労働紛争予防セミナー	28	火	26年(個)第25号事件受付
	26	日	日曜労働相談会(東・中・西部)	29	水	26年(個)第26号事件受付
			30	木	26年(個)第22号事件第3回あっせん (解決)	

月	日	曜	諸会議等	日	曜	事件関係
11	12	水	第1166回定例総会	12	水	26年(個)第27号事件受付
			定期労働相談会	14	金	26年(個)第28号事件受付
	13	木	全国労働委員会連絡協議会総会 (東京都:~14日)			26年(個)第29号事件受付
	26	水	第1167回定例総会	20	木	26年(個)第30号事件受付
			企業視察研修(米子市)	25	火	26年(個)第24号事件終結(取下げ)
	27	木	全国労働委員会事務局調整主管課長会議(東京都)			26年(個)第25号事件終結(打切り)
28	金	全国労働委員会事務局審査主管課長会議(東京都)			26年(個)第26号事件終結(打切り)	
12	10	水	第1168回定例総会	1	月	26年(個)第28号事件第1回あっせん
			定期労働相談会			26年(個)第29号事件第1回あっせん
	24	水	第1169回定例総会	2	火	26年(個)第30号事件第1回あっせん
	26	金	仕事納め			26年(個)第28号事件第2回あっせん
						26年(個)第29号事件第2回あっせん
						26年(個)第30号事件第2回あっせん
				8	月	26年(個)第27号事件第1回あっせん (解決)
				11	木	26年(個)第28号事件第3回あっせん
						26年(個)第29号事件第3回あっせん
						26年(個)第30号事件第3回あっせん
				16	火	26年(個)第28号事件第3回あっせん
						26年(個)第29号事件第3回あっせん
						26年(個)第30号事件第3回あっせん
				17	木	26年(個)第31号事件受付
			19	金	26年(個)第32号事件受付	
			22	月	26年(個)第28号事件第4回あっせん	
					26年(個)第29号事件第4回あっせん	
					26年(個)第30号事件第4回あっせん	
			25	木	26年(個)第28号事件第5回あっせん (打切り)	
					26年(個)第29号事件第5回あっせん (解決)	
					26年(個)第30号事件第5回あっせん (打切り)	
			27	土	26年(個)第32号事件終結(取下げ)	

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26年には定例総会が23回開催された。

回別	月日	場 所	付 議 事 項 等
1147 回	1.22	委員室	1 第1146回定例総会（12月25日）議事録の承認について 2 平成26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25年度中国地区労働委員会会長連絡会議の議題について 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 平成25年取扱事件等の概要について 7 平成26年当初予算要求に対する財政課長査定状況について 8 中央労働時報（平成26年4月号）原稿案について 9 その他
1148 回	2.12	委員室	1 第1147回定例総会（1月22日）議事録の承認について 2 労働委員会制度創設70周年記念行事に係る提案の募集について 3 第69回全国労働委員会連絡協議会総会における議題（案）の提出（ブロック提案）について 4 平成26年度全国労働委員会会長連絡会議の議題について 5 平成25年度中国地区労働委員会会長連絡会議の概要について（速報版） 6 第140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 7 労働争議調整事件について 8 個別労働関係紛争あっせん事件について 9 争議行為予告通知及び実情調査について 10 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 11 中央労働時報（平成26年4月号）原稿案について 12 その他
1149 回	2.26	委員室	1 第1148回定例総会（2月12日）議事録の承認について 2 平成25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 「平成26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26年度定例総会・諸会議・相談会等開催計画（案）」について 4 第140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

回別	月日	場 所	付 議 事 項 等
			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26年度当初予算等常任委員会説明時の概要について 9 その他
1150 回	3.12	委員室	1 第1149回定例総会（2月26日）議事録の承認について 2 第68回全国労働委員会連絡協議会総会議題に係る実情把握について 3 「労働委員会制度創設70周年記念行事企画委員会」の委員について 4 第140回中国地区労働委員会連絡協議会定例総会の開催について 5 平成26年度公労使委員合同研修・全体研修について 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 平成25年度「個別労働紛争処理制度」周知月間における各都道府県別取組結果概要について 10 平成26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 11 県内労働関係機関による合同労働相談会（3月9日）の実施概要について 12 平成26年3月15日列車時刻表改正に伴う定例総会開始時刻について 13 その他
1151 回	3.26	委員室	1 第1150回定例総会（3月12日）議事録の承認について 2 あっせん員候補者の解任及び委嘱について 3 個別労働関係紛争あっせん員候補者の解任及び委嘱について 4 第140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26年度の相談会・委員勉強会の委員分担表について 9 その他
1152 回	4.9	委員室	1 第1151回定例総会（3月26日）議事録の承認について 2 あっせん員候補者及び個別労働関係紛争あっせん員候補者の解任について 3 平成26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

回別	月日	場 所	付 議 事 項 等
			4 平成26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 5 第140回中国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 論点別調整事件解説集(第2集)にかかるアンケートについて 10 平成25年度取扱事件等の概要について 11 平成26年度定期労働相談会・日曜労働相談会相談担当委員等について 12 その他
1153回	4.23	委員室	1 第1152回定例総会(4月9日)議事録の承認について 2 あっせん員候補者及び個別労働関係紛争あっせん員候補者の解任及び委嘱について 3 平成26年度全国労働委員会会長・事務局長連絡会議について 4 第56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140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 「論点別調整事件解説集(第2集)」の取扱いについて 7 労働争議調整事件について 8 個別労働関係紛争あっせん事件について 9 争議行為予告通知及び実情調査について 10 労働関係調整法第31条に基づく仲裁委員会(公益委員)の構成人数について 11 常任委員会の概要について 12 その他
1154回	5.14	委員室	1 第1153回定例総会(4月23日)議事録の承認について 2 第56回中国・四国地区労働委員会会長連絡会議の開催について 3 第140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 4 労働争議調整事件について 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 「労使ネットとっとり」広報PR強化月間の取組及び山陰地区一斉労働相談会の実施等について 8 労働相談会及びPR活動の島根県との共同実施計画について 9 論点別調整事件解説集のHP掲載について 10 労働相談・個別労働紛争解決制度関係機関連絡会議の開催について 11 その他

回別	月日	場 所	付 議 事 項 等
1155 回	5.28	委員室	1 第1154回定例総会（5月14日）議事録の承認について 2 あっせん員候補者及び個別労働関係紛争あっせん員候補者の解任について 3 第56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 4 労働争議調整事件について 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 定期労働相談会、日曜労働相談会、委員勉強会等の担当委員について 8 労働相談、個別労働紛争解決制度関係機関連絡会議の概要について 9 その他
1156 回	6.11	委員室	1 第1155回定例総会（5月28日）議事録の承認について 2 あっせん員候補者及び個別労働関係紛争あっせん員候補者の解任及び委嘱について 3 全国労働委員会会長連絡会議・議題の問題点・ポイントについて 4 第56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 平成26年度公益委員研修の開催について 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 中労委ホームページにおける「労働紛争の調整事例と解説」のコーナー開設について 10 その他
1157 回	6.25	委員室	1 第1156回定例総会（6月11日）議事録の承認について 2 全国労働委員会会長連絡会議の概要について 3 第56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 4 あっせん員候補者等特別研修会（8月8日）の実施について 5 島根県との共同PR及び労働相談会（6月分）の実施状況について 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
1158 回	7.9	委員室	1 第1156回定例総会（6月11日）議事録の承認について 2 第1157回定例総会（6月25日）議事録の承認について 3 全国労働委員会会長連絡会議の概要について 4 第56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

回別	月日	場 所	付 議 事 項 等
			5 業務運営状況調査について 6 平成26年度労働委員会企業視察研修について 7 平成26年度あっせん員候補者等特別研修会（8月8日）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 定期労働相談会の担当委員について 11 その他
1159 回	7.23	委員室	1 第1158回定例総会（7月9日）議事録の承認について 2 平成26年度公労使合同研修会の開催及び研修受講者の募集について 3 平成26年度業務運営状況調査の実施計画について 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 あっせん員候補者等特別研修会（8月8日）の資料等について 7 平成26年度第1四半期の労働相談・あっせん件数について 8 その他
1160 回	8.8	委員室	1 第1159回定例総会（7月23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、履歴等の告示及び個別労働関係紛争あっせん員候補者の氏名、履歴等について 3 個別労働関係紛争あっせん事件について 4 平成26年度業務運営状況調査調査票について 5 労使ネットとっとりPR用広報物の作成について 6 その他
1161 回	8.27	委員室	1 第1159回定例総会（7月23日）議事録の承認について 2 第1160回定例総会（8月8日）議事録の承認について 3 鳥取県労働委員会あっせん員候補者及び個別労働関係紛争あっせん員候補者の委嘱について 4 第69回全国労働委員会連絡協議会総会について 5 個別労働関係紛争あっせん事件について 6 平成26年度「労使関係セミナー」への協賛について 7 労働紛争予防セミナー（10月22日）実施計画案について 8 平成26年度個別労働紛争処理制度周知月間について 9 各委員の担当について 10 その他
1162 回	9.10	委員室	1 第1161回定例総会（8月27日）議事録の承認について 2 鳥取県個別労働関係紛争の解決の促進に関する条例の一部改正について 3 個別労働関係紛争あっせん事件について

回別	月日	場 所	付 議 事 項 等
			4 労働委員会制度創設70周年記念行事企画委員会議事概要について 5 平成26年度業務運営状況調査調査票について 6 その他
1163 回	9.24	委員室	1 第1162定例総会（9月10日）議事録の承認について 2 第69回全国労働委員会連絡協議会総会について 3 平成26年度業務運営状況調査結果について 4 労働紛争予防セミナー（10月22日）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26年度個別紛争処理制度周知月間報道発表資料について 7 平成26年度全国労働委員会事務局調整主管課長会議に係る調整事件事例について 8 労働契約等解説セミナー2014について 9 その他
1164 回	10.8	委員室	1 第1163回定例総会（9月24日）議事録の承認について 2 第69回全国労働委員会連絡協議会総会について 3 全国労働委員会連絡協議会第2回運営委員会における決定事項等について 4 平成26年度中国地区労働委員会会長連絡会議について 5 平成27年度当初予算要求方針について 6 行政委員会の共同化に係る調査について 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 平成26年度上半期取扱事件等の概要について 10 平成26年度個別労働関係紛争処理制度周知月間のPR活動実施計画について 11 「働き方・休み方改善に向けた労働時間等のルールの定着」事業について 12 平成26年度労働委員会企業視察研修について 13 その他
1165 回	10.22	委員室	1 第1164回定例総会（10月8日）議事録の承認について 2 第69回全国労働委員会連絡協議会総会における表彰式の被表彰者等について 3 第69回全国労働委員会連絡協議会総会について 4 労働委員会制度創設70周年記念誌に掲載する写真等の募集について 5 平成26年度中国地区労働委員会会長連絡会議について 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

回別	月日	場 所	付 議 事 項 等
1166 回	11.12	委員室	<ol style="list-style-type: none"> 1 第1165回定例総会（10月22日）議事録の承認について 2 第69回全国労働委員会連絡協議会総会について 3 第70回全国労働委員会連絡協議会総会の開催期日及び会場について 4 平成26年度個別労働紛争処理制度周知月間について 5 個別労働関係紛争あっせん事件について 6 争議行為予告通知及び実情調査について 7 その他
1167 回	11.26	米子コンベンションセンター 第8会議室	<ol style="list-style-type: none"> 1 第1166回定例総会（11月12日）議事録の承認について 2 第69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26年度中国地区労働委員会会長連絡会議について 4 個別労働関係紛争あっせん事件について 5 争議行為予告通知及び実情調査について 6 平成25年度決算に係る定期監査の結果に基づく注意について 7 その他
1168 回	12.10	委員室	<ol style="list-style-type: none"> 1 第1167回定例総会（11月26日）議事録の承認について 2 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 3 労働委員会制度創設70周年記念誌に掲載する写真等の募集について 4 平成26年度中国地区労働委員会会長連絡会議について 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26年版鳥取県労働委員会年報の編集方針について 8 専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法の施行についてのお知らせ（H26.11.28 厚生労働省通知）について 9 その他
1169 回	12.24	委員室	<ol style="list-style-type: none"> 1 第1168回定例総会（12月10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 個別労働関係紛争あっせん事件について 4 争議行為予告通知及び実情調査について 5 県内労働関係機関による合同労働相談会の開催要領（案）について 6 その他

(2) 特別研修（平成26年度あっせん員候補者連絡協議会）

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

月日	場 所	会 議 内 容 等
8. 8	鳥取県庁講堂	<p>(1) 関係機関との情報交換・意見交換</p> <p>① 報告 「個別労働紛争解決制度の運用状況」 (鳥取労働局)</p> <p>② 報告 「紛争解決の援助の件数」 (鳥取労働局)</p> <p>③ 報告 「裁判所における個別労働紛争解決手続」 (鳥取地方裁判所)</p> <p>④ 報告 「法テラスの概要・労働関係相談等の現状」 (法テラス鳥取)</p> <p>⑤ 報告 「社労士労働紛争解決センター鳥取の概要及びセンターの全国状況」 (鳥取県社会保険労務士会)</p> <p>⑥ 報告 「平成25年度中小企業労働相談所の労働相談の概要・がん患者労働相談ワンストップサポート等」 (鳥取県商工労働部雇用人材総室) (中小企業労働相談所)</p> <p>⑦ 報告 「労働委員会で行う労働関係紛争解決制度（相談、あっせん等）の利用状況等」 (鳥取県労働委員会事務局)</p> <p>⑧ 報告 「労働事件訴訟及び労働審判の実情」 (鳥取県弁護士会)</p> <p>⑨ 意見交換</p>
	鳥取県庁講堂	<p>(2) 講 演</p> <p>⑩ 「労使ネットとっとり」特別講演 「個別的労使紛争処理制度の現状と労使紛争処理制度の再構築」について 講師：松山大学法学部教授 村田 毅之 氏</p> <p>⑪ 案内 「労働問題解決のための図書館利用」 (鳥取県立図書館)</p>

(3) 公益委員会議

平成26年に公益委員会議は開催されなかった。

(4) 連絡会議

平成26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. 6	岡山市北区 下石井 「ピュアリ ティまき び」	1 救済命令（バックペイ命令）の一部 取消しについて （広島県労委） 2 期間満了後の本採用拒否に対して、 不当解雇だとして金銭補償を求めた あっせん事例について （岡山県労委） 3 救済命令の履行状況確認のあり方について （岡山県労委）	太田会長 三谷委員
第140回中国地区労働委員会連絡協議会定例総会	5. 12	松江市西嫁 島 「ホテル穴 道湖」	1 被申請者があっせんに不応諾の意思 を表明した場合の対応について （広島県労委） 2 救済命令における労働委員会の裁量 権と履行確認の考え方について （島根県労委）	太田会長 三谷委員 五十嵐委員 小椋委員 稲井委員 江尻委員
全国労働委員会会長連絡会議	6. 13	青森市堤町 「ホテル青 森」	1 救済命令におけるバックペイの算定 について （広島県労委） 2 自由懇談	太田会長
第56回中国・四国地区労働委員会会長連絡会議	7. 7	高松市番町 「香川県 庁」	1 個別労働関係紛争あっせんにおける 当事者の提供情報等の取扱いにつ いて （鳥取県労委） 2 事例報告 平成22年（不）第2号 セブン－イレブン・ジャパン事件に ついて （岡山県労委）	太田会長

会議名	月日	場所	検 討 議 題 等	出席委員
第69回全国労働委員会連絡協議会総会	11.13 ～14	東京都中野区中野 「中野サンプラザ」	<p>1 「労働委員会の活性化に向けた取組について～経験の交流～」 (中労委公労使)</p> <p>※ 第1議題については、太田会長が事例発表を行った。</p> <p>2 「非正規労働者である組合員の氏名を開示しないことを理由とする団交拒否に係るあっせんについて～経験と見解の交流～」 (石川県公労使)</p> <p>3 「業務運営主体が変更された場合の使用性について～経験と見解の交流～」 (近畿ブロック公労使)</p>	<p>太田会長 吉谷委員 池内委員 安養寺委員 稲井委員 竹上委員</p>

【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. 6	岡山市北区 下石井 「ピュアリ ティまき び」	1 中国地区労働委員会事務局職員研修 の見直しについて (広島県労委) 2 平成25年度中国地区労働委員会会 長連絡会議の運営について (岡山県労委) 3 平成26年度中国地区労働委員会事 務局審査主管課長会議及び調整主管 課長会議開催計画案について (山口県労委・岡山県労委)	佐々木次長 山添主幹 橋本主事
中国地区労働 委員会事務局 長連絡会議	5.12	松江市西嫁 島 「ホテル宍 道湖」	1 第140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 (島根県労委) 2 中国地区労働委員会連絡協議会規約 申合事項「参考」の改正及び項目追 加について (島根県労委)	田栗局長 山村主幹 岸本主事 橋本主事
全国労働委員 会事務局長連 絡会議	6.12	青森市堤町 「ホテル青 森」	1 審査概況等について 2 調整事件等の概況について 3 今後の労働委員会活性化の取組につ いて 4 平成26年度公労使委員合同研修に ついて 5 第69回全労委総会について 6 労働委員会制度創設70周年記念行 事について 7 次回の全労委会長・事務局長連絡会 議の開催地等について	田栗局長 岸本主事 橋本主事
中国地区労働 委員会事務局 審査主管課長 会議	7.31 ～8.1	山口市湯田 温泉 「翠山荘」	1 講演「団交拒否の不当労働行為をめ ぐる諸問題」 講師：山口県労働委員会会長代理 有田 謙司 氏 2 労働組合法上の労働者性について (鳥取県労委) 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	9. 4 ～ 5	岡山市北区 下石井 「ピュアリティまきび」	1 講演「労使紛争をめぐる諸問題について」 講師：中央労働委員会事務局 加藤調整官 2 講演「労使紛争の解決に向けて」 講師：岡山県労働委員会 鷹取会長代理 3 個別労働関係紛争あっせんにおける当事者の提供情報等の取扱いについて (鳥取県労委) 4 事例研究	西尾主幹 岸本主事 宮崎主事
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 三者委員勧告における実例報告 2 審査事件の履行確認の実例報告 3 特別報告「平成タクシー控訴審判決(H26. 9. 10) の内容及びその経緯」	山添主幹 西尾主幹 橋本主事 宮崎主事
全国労働委員会事務局調整主管課長会議	11. 28	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	西尾主幹 山添主幹 橋本主事 宮崎主事

第2章 不当労働行為の審査

1 概 況

平成26年中に係属した不当労働行為救済申立事件はなかった。近年の傾向及び特徴的な事件については以下のとおり。

平成17年1月施行の労働組合法改正以降係属した事件は、平成18年に1件、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。

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

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

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

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

平成23年に係属した事件は、鳥取県厚生事業団職員労働組合及び社会福祉法人鳥取県厚生事業団が当事者である。

本件は、申立人が申し入れた要求に対する団体交渉（4つの事項）について、被申立人が自己の主張に固執することなく、誠意を持って団体交渉に応じることを求めて、平成23年3月15日に救済申立てがなされたものである。

本件審査は、委員調査を3回、審問を2回、和解期日を5回行い、平成23年9月14日、関与和解により終結した。なお、処理に要した日数は184日であり、目標期間内での事件処理が行われた。

主な和解内容は、当事者双方は、労働協約全般について見直し、改定に向けて精力的に団体交渉を行い、平成23年末を目途に精力的に団体交渉を行い、妥結成立を図ること。上記期日までに当事者間で妥結成立しなかった場合は、労働協約第11条の規程に基づき、鳥取県労働委員会に調停を申請し、解決を図ることである。

第3章 労働組合の資格審査

1 概 況

平成26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・前年からの繰越しとも0件であった。

2 労働組合資格審査一覧

(1) 平成15年～平成26年申請理由別一覧表

申請理由 年 別	委員推薦	不当労働 行為救済 申 立	法人登記	総会決議	計	備 考
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	

注) 前年からの繰越し件数を含む件数である。

(2) 平成15年～平成26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	

注) 前年からの繰越し件数を含む件数である。

第 4 章 労働争議の調整

1 概 況

平成 26 年中に係属した調整事件は、新規係属事件が 2 件であった。調整区分はあっせんが 2 件で、いずれも申請者は組合であった。業種は教育・学習支援業及び介護事業であった。

平成 26 年中に終結したものは 2 件で、いずれも終結区分は解決であった。

調整事項は、1 件が団体交渉の促進及び 60 歳以降の労働条件に関するもの、1 件が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	調 整 事 項	開始	終結月日	調整回数	調整員
			申 請 者		月 日	終 結 区 分		
1	X 争議	あっせん	1. 29 組合	団体交渉の促進 60歳以降の労働条件	1. 31	3. 27 解決	2	(公) 濱田 (公) 三谷 (公) 竹本 (労) 小椋 (使) 宮城
2	Y 争議	あっせん	4. 11 組合	団体交渉の促進	4. 11	6. 13 解決	—	(公) 吉谷 (公) 竹本 (労) 五十嵐 (使) 宮城

3 取扱事件概要

(1) 平成 26 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		
業 種	教育・学習支援業	従業員数	35 名
開 始 事 由	組合申請		
申 請 月 日	1 月 29 日		
開 始 月 日	1 月 31 日		
終 結 月 日	3 月 27 日		
終 結 事 由	解決	調整回数	2 回
		所要日数	58 日
あっせん員	(公) 濱田由紀子	(公) 三谷裕次郎	(公) 竹本英雄
	(労) 小椋昌美	(使) 宮城定幸	

ア 調整事項

団体交渉の促進

60歳以降の労働条件（待遇）

イ 労使の主張

（ア）組合の主張

60歳以降の労働条件の変更の理由について、使用者側は経営状況が苦しいためであるとの説明に終始し、具体的な根拠が示されていない。また、経営改善に向けた使用者側の努力も不十分である。

（イ）使用者の主張

経営改善のためには60歳以降の労働条件の変更が必要不可欠である。そのことは団体交渉の場で繰り返し説明してきたが、組合側は理解しようとしなかった。使用者として説明義務は果たしているものと認識している。

ウ あっせんの経過

2月27日の第1回あっせんにおいて、これまでの団体交渉の経過及び調整事項に対する考え方について労使双方に確認したところ、双方の認識に大きな隔たりがあったため、あっせん員から使用者側に対し、労働条件の変更にとまなう経営状況に関する資料の提出及び組合側への説明を第2回あっせん期日までに行うよう求めた。

3月27日の第2回あっせんにおいて、使用者側から提出された資料をもとに双方の認識を改めて確認し、あっせん員立ち会いのもとに労使双方による団体交渉（立ち会い団交）を実施し、団体交渉ルールの合意形成を促した。その後、双方個別に調整した上で、あっせん案を提示したところ双方受諾し、事件は終結した。

あ っ せ ん 案

- 1 申請者及び被申請者の双方は、喫緊の課題である60歳以降の労働条件の処遇改定について、誠意をもって改めて団体交渉を行い、平成26年〇月末日までに解決を図るよう格段の努力をすること。
- 2 申請者及び被申請者の双方は、上記1の団体交渉に当たり次の点に留意すること。
 - （1）当事者双方は、第2回あっせん期日における試行的団体交渉で実践したとおり、自己の意見に固執することなく互いの立場を理解したうえで、項目を絞って交渉を行うなど協議を集中化し、段階的に交渉を深めていくこと。
 - （2）当事者双方は、団体交渉の申し入れに当たり、相手方が当該団体交渉についての対応について事前に十分な検討をし得る時間的余裕を設けるとともに、申し入れを受けた相手方は、真摯に交渉を行うため、予め必要な検討を行った上

で、交渉に臨むこと。

3 当事者双方は、会社の経営状況及び労働者の労働条件の重要性をお互いに認識し、今後とも相互の立場を尊重しながら定期的な労使協議を通して、安定的な労使関係の構築に努めること。

4 上記1の団体交渉によっても、なお目処とする〇月末に解決しないときは、申請者又は被申請者のいずれか一方は、相手方に通告の上、鳥取県労働委員会に対し、労働争議の調停を申請することができるものとする。この場合、当事者双方は、本項の規定が労働協約としての効力を有することを確認するとともに、誠意をもって調停に臨むものとする。

(2) 平成26年(調)第2号

Y争議あっせん事件

申請者	Y労働組合				
被申請者	Y				
業種	介護事業	従業員数	13名		
開始事由	組合申請				
申請月日	4月11日				
開始月日	4月11日				
終結月日	6月13日				
終結事由	解決	調整回数	0回	所要日数	64日
あっせん員	(公) 吉谷康子	(公) 竹本英雄	(労) 五十嵐美知義	(使) 宮城定幸	

ア 調整事項
団体交渉の促進

イ 労使の主張

(ア) 組合の主張

組合員の雇用・労働条件について、使用者に団体交渉申入書を送付したが、使用者からは何の連絡もなく、団体交渉に応じないままである。

(イ) 使用者の主張

組合員に対する解雇通告については既に撤回しており、組合が申し入れている団体交渉に応じる必要はない。

ウ あっせんの経過

当委員会からの働きかけを契機として、労使間で団体交渉が実施された結果、自主的に解決したとして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 6 2 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 1 9 件で、昨年より 4 件少なかった。

調査開始事由は、労働関係調整法第 3 7 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 1 9 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 1 9 件であった。

(2) 争議行為予告通知

労働関係調整法第 3 7 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 2 6 件で、昨年より 1 件少なかった。

予告通知者を業種別にみると、病院業が 8 件、道路貨物業が 5 件、陸上旅客業及び航空業がそれぞれ 4 件、港湾業が 3 件、通信業が 2 件であった。

2 労働争議実情調査一覧

番号	事 件 名	交渉地 (市町村)	調 査 事 項	調 査 開 始 月 日	調 査 終 結 月 日	終 結 事 由
1	日ノ丸西濃運輸争議(建交労)	鳥取市	賃 上 げ 等	2. 25	4. 18	解 決
2	鳥取医療生協争議	鳥取市	賃 上 げ 等	2. 25	4. 21	解 決
3	メディコープとっとり争議	鳥取市	賃 上 げ 等	2. 25	3. 31	解 決
4	医師会立三朝温泉病院争議	三朝町	賃 上 げ 等	2. 25	5. 22	解 決
5	米子医療生協争議	米子市	賃 上 げ 等	2. 25	7. 3	解 決
6	日本通運争議(運輸労連)	倉吉市	賃 上 げ 等	3. 7	3. 17	解 決
7	境港海陸運送争議	境港市	賃 上 げ 等	3. 7	5. 23	解 決
8	因伯通運争議(運輸労連)	鳥取市	賃 上 げ 等	3. 11	7. 17	解 決
9	日ノ丸自動車争議	鳥取市	賃 上 げ 等	3. 11	3. 24	解 決
10	済生会境港総合病院争議	境港市	夏季一時金等	5. 13	6. 4	解 決
11	鳥取医療生協争議	鳥取市	年末一時金等	10. 8	12. 8	解 決
12	メディコープとっとり争議	鳥取市	年末一時金等	10. 8	12. 8	解 決
13	医師会立三朝温泉病院争議	三朝町	年末一時金等	10. 8	12. 16	解 決
14	米子医療生協争議	米子市	年末一時金等	10. 8	12. 8	解 決
15	因伯通運争議(建交労)	鳥取市	年末一時金等	10. 28	12. 5	解 決
16	日ノ丸西濃運輸争議(建交労)	鳥取市	年末一時金等	10. 28	12. 3	解 決
17	境港海陸運送争議	境港市	年末一時金等	11. 6	12. 3	解 決
18	因伯通運争議(運輸労連)	鳥取市	年末一時金等	11. 7	12. 9	解 決
19	日ノ丸自動車争議	鳥取市	労働環境の改善等	11. 25	12. 3	解 決

3 争議行為予告通知一覧

番号	通 知 者		受 付 労 委	交 渉 事 項	受 付 月 日	争 議 行 為 予 告 月 日	備 考
	名 称	所在地 (都道 府県)					
1	国鉄労働組合	東京	中労委	賃上げ等	2.18	3.1	西日本米子地方 本部(国労)
2	ANA乗員組合	東京	福岡	安全運航等	2.20	3.5	
3	全日本建設交運 一般労働組合	東京	中労委	賃上げ等	2.20	3.6	因伯通運分会 日ノ丸西濃運輸 分会
4	鳥取県医療 労働組合連合会	鳥取	鳥取	賃上げ等	2.25	3.13	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
5	全日本建設交運 一般労働組合 全国鉄道本部	東京	中労委	賃上げ等	2.25	3.13	西日本米子地方 本部(建交労鉄道)
6	エヌ・ティ・ティ 労働組合	東京	中労委	賃上げ等	2.26	3.10	
7	全日本運輸産業 労働組合連合会	東京	中労委	賃上げ等	2.27	3.14	因伯通運労働組合
8	全日本港湾 労働組合	東京	中労委	賃上げ等	2.28	3.11	境港支部
9	全国労災病院 労働組合	東京	中労委	賃上げ等	2.28	3.13	山陰労災支部
10	日本私鉄労働組合 総連合会	東京	中労委	賃上げ等	3.5	3.16	日ノ丸自動車支部
11	全日本空輸 乗員組合	東京	中労委	賃上げ等	3.7	3.18	
12	KDDI 労働組合	東京	中労委	一時金等	3.10	3.21	
13	全済生会 労働組合	埼玉	中労委	賃上げ等	3.19	4.1	境港病院支部
14	全済生会 労働組合	埼玉	中労委	夏季一時金 等	5.9	5.20	境港病院支部
15	全国労災病院 労働組合	東京	中労委	夏季一時金 等	5.23	6.6	山陰労災支部

番号	通 知 者		受 付 労 委	交 渉 事 項	受 付 月 日	争 議 行 為 予 告 月 日	備 考
	名 称	所在地 (都道 府県)					
16	全日本運輸産業 労働組合連合会	東京	中労委	夏季一時金 等	5.30	6.13	
17	全日本港湾労働組合 日本海地方本部	新潟	新潟	夏季一時金 等	6.2	6.20	境港支部
18	ANAウイングス 乗員組合	福岡	福岡	安全運航等	9.26	10.9	
19	全 済 生 会 労 働 組 合	埼玉	中労委	年末一時金 等	10.7	10.20	境港病院支部
20	鳥 取 県 医 療 労働組合連合会	鳥取	鳥取	年末一時金 等	10.8	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
21	全日本建設交運 一般労働組合	東京	中労委	年末一時金 等	10.22	11.6	因伯通運分会 日ノ丸西濃運輸 分会
22	全国労災病院 労働組合	東京	中労委	年末一時金 等	10.24	11.7	山陰労災支部
23	ANAウイングス 乗員組合	福岡	福岡	乗員養成等	10.24	11.5	
24	全日本港湾労働組合 日本海地方本部	新潟	新潟	年末一時金 等	10.28	11.21	境港支部
25	全日本運輸産業 労働組合連合会	東京	中労委	年末一時金 等	10.31	11.14	因伯通運労働組合
26	日本私鉄労働組合 総連合会	東京	中労委	労働環境 改善等	11.18	11.30	日ノ丸自動車支部

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26年における対応状況は以下のとおりである。

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
344	87	43	116	57	41
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	
240 (相談会38件を含む)	139	10	49	42	

(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
2月12日(水)	(公)太田会長、(労)本川委員、(使)和田委員
4月9日(水)	(公)三谷委員、(労)五十嵐委員、(使)江尻委員
5月14日(水)	(公)石黒委員、(労)本川委員、(使)宮城委員
7月9日(水)	(公)濱田代理、(労)安養寺委員
8月8日(金)	(公)吉谷委員、(労)池内委員、(使)和田委員
9月10日(水)	(公)三谷委員、(労)小椋委員、(使)稲井委員
11月12日(水)	(公)三谷委員、(労)五十嵐委員、(使)江尻委員
12月10日(水)	(公)石黒委員、(労)池内委員、(使)和田委員

※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

東	日 時	平成26年3月9日（日） 午前10時から午後3時まで
	会 場	鳥取市文化センター（鳥取市吉方温泉3丁目）
	相談対応者	(公)吉谷委員、(労)五十嵐委員
中	日 時	平成26年3月9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)小椋委員、(使)和田委員
西	日 時	平成26年3月9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、(使)江尻委員

イ 6月 【島根県と共同開催】

東	日 時	平成26年6月22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)安養寺委員
中	日 時	平成26年6月22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)小椋委員、(使)宮城委員
西	日 時	平成26年6月22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)石黒委員、(使)江尻委員

(参 考) 島根県労働委員会の相談会:平成26年6月22日（日）浜田市内で実施

ウ 10月 【島根県と共同開催】

東	日 時	平成26年10月26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)三谷委員、(労)池内委員

中 部	日 時	平成26年10月26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)五十嵐委員、(使)和田委員
西 部	日 時	平成26年10月26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)石黒委員、(使)江尻委員

(参 考) 島根県労働委員会の相談会:平成26年10月26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26年6月9日(月)から6月13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つせん事件

平成26年中の新規申請は32件で、すべて労働者からの申請であり、終結が31件、次年への繰越が1件であった。終結区分は解決15件、取下げ5件、打切り11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
計	—	253	—	252	—

(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
計	252	1	—	253

(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
計	162	114	64	56	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 構成比				1 100%		— —
15年 (12件)	件数 構成比	5 42%	2 17%	1 8%	4 33%		— —
16年 (9件)	件数 構成比	6 67%	1 11%		2 22%		— —
17年 (9件)	件数 構成比	5 56%	1 11%		3 33%		— —
18年 (17件)	件数 構成比	10 59%	1 6%		6 35%		— —
19年 (19件)	件数 構成比	7 36%	3 16%	3 16%	3 16%	3 16%	— —
20年 (19件)	件数 構成比	12 63%		1 5%	3 16%	3 16%	— —
21年 (34件)	件数 構成比	17 50%	3 9%		4 12%	10 29%	— —
22年 (22件)	件数 構成比	11 50%		2 9%	8 36%	1 5%	— —
23年 (23件)	件数 構成比	12 53%	3 13%	4 17%	4 17%		— —
24年 (35件)	件数 構成比	21 60%	4 11%	4 11%	5 15%	1 3%	— —
25年 (21件)	件数 構成比	9 43%	1 5%	6 28%	5 24%		— —
26年 (32件)	件数 構成比	15 47%		5 16%	11 34%		1 3%
計 (253件)	件数 構成比	130 51%	19 8%	26 10%	59 23%	18 7%	1 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
25-20	H25 11.19 労働者	復職に対する環境 改善	H25 11.27	1.24 解 決	2回	67日	(公)石黒 (労)池内 (使)奥村
25-21	H25 12.25 労働者	退職に伴う損害賠 償の請求	1. 8	2.25 解 決	2回	63日	(公)濱田 (労)五十嵐 (使)宮城

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
26-1	1. 28 労働者	慰謝料及び損害賠償の請求	2. 4	2. 26 打切り	—	30日	(公)三谷 (労)安養寺 (使)和田
26-2	1. 29 労働者	退職に伴う損害賠償の請求	2. 4	3. 8 解 決	1 回	39日	(公)太田 (労)松崎 (使)稲井
26-3	2. 3 労働者	離職に関する話合い	2. 4	2. 18 解 決	1 回	16日	(公)竹本 (労)池内 (使)和田
26-4	2. 13 労働者	人事異動の撤回	2. 19	3. 19 打切り	—	35日	(公)三谷 (公)吉谷 (労)本川 (使)宮城
26-5	2. 18 労働者	未払賃金の請求	2. 26	4. 4 解 決	1 回	46日	(公)石黒 (労)若槻 (使)江尻
26-6	2. 26 労働者	雇用継続に関する話合い	2. 26	3. 31 取下げ	—	34日	(公)三谷 (公)吉谷 (労)本川 (使)和田
26-7	3. 6 労働者	離職に関する話合い	3. 12	4. 3 解 決	1 回	29日	(公)濱田 (労)池内 (使)稲井
26-8	3. 18 労働者	離職に関する話合い	3. 19	4. 7 取下げ	—	21日	(公)太田 (労)五十嵐 (使)奥村
26-9	4. 4 労働者	雇用継続に関する話合い	4. 9	6. 5 打切り	3 回	63日	(公)三谷 (労)安養寺 (使)和田
26-10	4. 11 労働者	社員としての地位の確認	4. 17	4. 28 解 決	1 回	18日	(公)石黒 (労)小椋 (使)江尻
26-11	4. 22 労働者	解雇に関する話合い	4. 23	5. 8 解 決	1 回	17日	(公)竹本 (労)池内 (使)宮城

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
26-12	5. 15 労働者	パワハラに関する 話合い	5. 16	7. 11 解 決	3回	58日	(公)濱田 (公)松田 (労)小椋 (使)稲井
26-13	5. 30 労働者	解雇予告手当につ いて	6. 3	7. 7 打切り	—	39日	(公)石黒 (労)本川 (使)宮城
26-14	5. 30 労働者	退職に関する話合 い	6. 3	6. 30 解 決	1回	32日	(公)太田 (労)松崎 (使)江尻
26-15	6. 2 労働者	離職理由の変更	6. 5	6. 23 解 決	2回	22日	(公)吉谷 (労)池内 (使)和田
26-16	6. 17 労働者	解雇に関する話合 い	6. 19	7. 4 打切り	1回	18日	(公)太田 (労)五十嵐 (使)江尻
26-17	6. 24 労働者	離職理由に関する 話合い	6. 25	7. 16 解 決	2回	23日	(公)三谷 (労)安養寺 (使)和田
26-18	7. 18 労働者	離職に関する話合 い	7. 23	7. 30 打切り	—	13日	(公)濱田 (労)本川 (使)稲井
26-19	7. 29 労働者	解雇の撤回につい て	7. 30	9. 16 解 決	2回	50日	(公)竹本 (労)五十嵐 (使)宮城
26-20	8. 28 労働者	労働条件について	9. 1	9. 17 解 決	1回	21日	(公)竹本 (労)本川 (使)宮城
26-21	9. 10 労働者	異動に関する話合 い	9. 12	9. 25 取下げ	—	16日	(公)石黒 (労)小椋 (使)江尻
26-22	9. 11 労働者	職場復帰に関する 話合い	9. 16	10. 30 解 決	3回	50日	(公)濱田 (労)安養寺 (使)稲井
26-23	9. 18 労働者	解雇に関する話合 い	9. 29	10. 6 打切り	—	19日	(公)三谷 (労)池内 (使)宮城

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
26-24	10.22 労働者	未払賃金と現在ま での休業保障	—	11.20 取下げ	—	30日	—
26-25	10.28 労働者	退職についての話 合い	10.30	11.25 打切り	—	29日	(公)太田 (労)小椋 (使)江尻
26-26	10.29 労働者	パワハラと時間外 手当	11. 7	11.25 打切り	—	28日	(公)濱田 (労)五十嵐 (使)和田
26-27	11.12 労働者	離職についての話 合い	11.18	12. 8 解 決	1 回	27日	(公)石黒 (労)本川 (使)宮城
26-28	11.14 労働者	離職についての話 合い	11.17	12.25 打切り	6 回	42日	(公)三谷 (労)池内 (使)宮城
26-29	11.14 労働者	離職についての話 合い	11.17	12.25 解 決	6 回	42日	(公)三谷 (労)池内 (使)宮城
26-30	11.14 労働者	離職についての話 合い	11.17	12.25 打切り	6 回	42日	(公)三谷 (労)池内 (使)宮城
26-31	12.17 労働者	離職に関する話合 い	12.24	次年繰越			(公)松田 (労)小椋 (使)稲井
26-32	12.19 労働者	退職についての話 合い	12.24	12.27 取下げ	—	9日	(公)太田 (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〕

労働組合の組織率の低下に伴い、集団的労使関係の射程から大多数（80%超）の労働者が除かれている一方で、労働情勢の複雑化、多様化により個別労働紛争事件は増加している現状を受け、平成14年4月から鳥取県労働委員会による個別労働関係紛争あっせんが制度化されたが、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26年末までに250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対する積極的な周知に努めた。

〔広報の基本方針〕

（1）広報内容

個別労使紛争解決支援機関としての「労使ネットとっとり」の存在に加えて、その特徴である、①公益側委員、労働者側委員、使用者側委員の三者構成のあっせん員が調整の任に当たること、②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。

- 非正規雇用の労働者の比率が約4割を占める状況の下、企業における「多様な正社員」の導入状況や雇用管理をめぐる課題・留意事項等について紹介し、労使双方にとっての望ましい働き方や雇用のあり方について考えるための紛争予防セミナーの開催や、労働委員会委員等を対象にした「あっせん員候補者特別研修」等を県民に公開することにより「労使ネットとっとり」を広報する。
- 県内の高校で卒業を控えた高校3年生に対して、県中小企業労働相談所の「THE社会人」と併せて労使ネットと通りのクリアファイルを配布するなど、「未来の労働者」に対する労働教育、紛争の未然防止等の観点からPRをしていく。

〔主な広報事業〕

- ① 休日労働相談会（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 個別労働紛争処理制度周知月間事業（10月）
 合同労働相談会、街頭PR
 労働紛争予防セミナー（10月22日）
 全国共通キャッチフレーズ『ご存じですか？労働委員会（労使ネットとっとり）～雇用のトラブル まず相談～』の活用
- ④ 定期労働相談会（毎月）
- ⑤ 労働相談時間（面接）の延長（通年、随時）

〔主な周知広報活動〕

- (1) 関係機関による休日合同労働相談会の開催（年3回、3地区一斉開催）
 「第6章 個別労働関係紛争の相談・あっせん 1（3）」にて詳細記載
- (2) 定期労働相談会の実施（毎月定例総会日）
 「第6章 個別労働関係紛争の相談・あっせん 1（2）」にて詳細記載
- (3) 「労使ネットとっとり」労働相談週間（6月）
 「第6章 個別労働関係紛争の相談・あっせん 1（4）」にて詳細記載
- (4) 全国労働委員会連絡協議会共同PR事業
 - ア 個別労働関係紛争処理制度周知月間事業（10月）
 - イ 紛争予防セミナーの開催
 - ウ 全国共通キャッチフレーズの活用
 - エ まんがによる新聞広告（日本海新聞 全5段）
 - オ 県庁舎等への懸垂幕・横断幕の掲出
- (5) 労使ネットとっとり特別講演会（あっせん員候補者等特別研修会）の一般聴講
 「第7章 労使ネットと通りの活動 2」にて詳細記載

(6) 大規模集客イベントへのPRブース出展

鳥取市に本社を置くスーパーマーケットの創業100周年記念事業としてサンマートフェスタ実行委員会が主催して開催されたイベント「サンマートフェスタ～楽しい！おいしい！鳥取の“食”の祭典」のパブリックスペースに県内労働関係機関と共同でPRブースを出展した。鳥取県労働委員会に対する県民の理解を深める機会となるようパネル展示で紹介を行うとともに、雇用・労働関係基礎知識に親しんでもらうため、ワークルールに関するクイズイベントを実施したり、労働関係機関の啓発グッズを配布した。また、会場内においては、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。

日 時	平成26年10月18日(土)、19日(日) 午前10時から午後5時まで
会 場	コココーラウエストパーク内 親水広場周辺ほか 来場者数約40,000人
参加者	濱田代理、吉谷委員、三谷委員、池内委員、安養寺委員、小椋委員、和田委員、宮城委員、日本司法支援センター鳥取地方事務所(法テラス鳥取)、鳥取県中小企業労働相談所(みなくる)、雇用人材総室
内 容	「労使ネットとっとり」ほか労働関係機関のパネル展示、ワークルールに関するクイズ、グッズ配布など



ワークルールクイズ



イベント風景

(7) 街頭リーフレット・ティッシュ配布(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26年6月8日(日) 午前10時から午後1時まで
	会 場	イオン鳥取北店(鳥取市晩稲)
	配 布 者	(労)安養寺委員、(使)宮城委員、事務局職員
中 部	日 時	平成26年6月8日(日) 午前10時から午後1時まで
	会 場	倉吉パークスクエア(倉吉市駄経寺町)
	配 布 者	(公)濱田代理、(労)本川委員、事務局職員
西 部	日 時	平成26年6月8日(日) 午前10時から午後1時まで
	会 場	イオン日吉津店(日吉津村日吉津)
	配 布 者	(公)太田会長、事務局職員

中 部	日 時	平成26年10月5日(日) 午前10時から正午まで
	会 場	パープルタウン(倉吉市山根)
	配 布 者	(労)五十嵐委員、(使)稲井委員、事務局職員
西 部	日 時	平成26年10月5日(日) 午前10時から正午まで
	会 場	イオン日吉津店(日吉津村日吉津)
	配 布 者	(労)小椋委員、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26年6月8日(日) ゆめタウン浜田(浜田市港町)

平成26年10月5日(日) イオン松江店(松江市東朝日町)

(8) 大規模イベントにおけるチラシ折込ポケットティッシュの配布(再掲)

日 程	イベント名	対 象	配布数
10月18日(土) 19日(日)	サンマートフェスタ	イベント来場者	ポケットティッシュ3,000個 ウェットティッシュ200個

(9) 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?労使ネットとと り~雇用のトラブル まず相談~」 労使ネットととりのロゴマーク 相談フリーダイヤル
中 部	中部総合事務所 (倉吉市東巖城町)	懸垂幕		
西 部	米子市宮武道館 (米子市糺町)	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]

(10) 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	2月27日（金）	日本海新聞	鳥取県からののお知らせ欄 フリーダイヤル・労働相談 3月8日（日）合同労働相談会
全域	6月12日（木）	日本海新聞	鳥取県からののお知らせ欄 フリーダイヤル・労働相談 6月22日（日）合同労働相談会
全域	10月12日（日）	日本海新聞	マンガ広告 フリーダイヤル・労働相談 10月22日（水）労働紛争予防セミナー 10月26日（日）合同労働相談会
全域	12月25日（木）	日本海新聞	鳥取県からののお知らせ欄 フリーダイヤル・労働相談 1月14日（水）定期労働相談会

労使ネットとっとりからのお知らせ

労働紛争予防セミナー

「労働者・使用者にとって望ましい働き方や雇用のあり方を求めて」
－多様な正社員の導入・普及に向けた課題・留意点について－

【と き】10月22日(水)午後1時30分～5時
【と ころ】県立図書館 2階 大研修室(鳥取市治徳町)
【講 師】西村 真(にしまのまこと)さん
細川 良(はせがわ りょう)さん
(株)労働政策研究・研修機構研究員

労働関係機関による無料合同労働相談会

【と き】10月26日(日)午前10時～午後3時
【と ころ】東部/県民ふれあい会館(鳥取市扇町)
中部/倉吉未来中心(倉吉市駄姫寺町)
西部/米子市福祉総合センター
(ふれあいの里) (米子市鏡町)

【対 象】労働者、事業主
【内 容】労働問題全般(就業・採用に関するものを除く)
【方 式】面談、秘密厳守、事前予約優先(当日は先着順)
【問合せ先】
セミナー参加申込み・労働相談・あっせん申請は
労使ネットとっとり
(県庁労働委員会)

相談専用フリーダイヤル
0120-77-6010
FAX:0857-26-8153
電話 労使ネットとっとり

※あっせん員は、公益委員(業主側)、労働委員(労働組合の役員等)、使用者側(会社の経営者等)の3人で構成されています。

あっせん
打ち切り

あっせん
実現

あっせん
申請

あっせん
届出

あっせん
届出

あっせん
制度の流れ

1. オプションの要
会社からパワハラを
受けて困っている
労働者が、
あっせんを
申請する

2. 労働者側
あっせんを
申請する

3. 労働者側
あっせんを
申請する

4. あっせん
届出

5. あっせん
届出

6. あっせん
届出

7. あっせん
届出

8. あっせん
届出

9. あっせん
届出

10. あっせん
届出

相談無料!
労働者側
あっせんを
申請する

雇用トラブル

「労使ネットとっとり」で解決しませんか?
労働者側・使用者側の両方の立場から解決できる「あっせん」制度を利用してください。

10月は「個別労働紛争処理制度」の周知月間です。

鳥取県

平成26年10月12日付 日本海新聞 ◎ラ・コミック

(11) 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	10月上旬	クリアファイル5,800部	労使ネットとっとり周知関係 フリーダイヤル・労働相談

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

(12) テレビ番組への出演

○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
6月13日(金) 18時10分から	(使) 和田委員 事務局職員 雇用人材総室	6月9日(月)～13日(金)12時間労働 相談 6月22日(日)合同労働相談会
10月17日(金) 18時10分から	(労) 池内委員 事務局職員 雇用人材総室	10月22日(水)労働紛争予防セミナー 10月26日(日)合同労働相談会

(13) その他の周知広報活動

○県政記者クラブに対する報道資料提供

〔報道実績〕日本海新聞（6月6日）、日本海新聞（10月25日）

○関係機関に対する告知ちらしの配布

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

○関係各所に対する電子ちらしの送付並びに関係機関ホームページでの告知依頼

〔主な依頼先〕市町村、共催機関、労働関係団体、経営者団体等

○労使ネットとっとり公式ホームページ

○「県政だより」（3月号、6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

(14) 労働紛争予防セミナー

「第7章 労使ネットと通りの活動 3」にて詳細記載

〔労働者・使用者にとって望ましい働き方や雇用のあり方を求めて～多様な正社員の導入・普及に向けた課題・留意点について（調査研究・事例等報告）〕

〈実施状況〉

共 催：鳥取県（商工労働部雇用人材総室）

後 援：独立行政法人労働政策研究・研修機構、日本労働組合総連合会鳥取県連合会、一般社団法人鳥取県経営者協会、鳥取労働局、鳥取県弁護士会、法テラス鳥取、社会保険労務士会、

実施日時：平成26年10月22日（水）午後1時30分から午後5時まで

参加人数：労働委員会委員、関係機関、経営者団体、労働者団体、県職員、一般県民等
約100人

(15) 第69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会長の発表

「第7章 労使ネットと通りの活動 4」にて詳細記載

第1議題「労働委員会の活性化に向けた取組について」の中国ブロックの事例発表県（者）として、太田会長が「『労使ネットと通り』の活用」をテーマに事例発表を行った。

(16) 県職員をモデルとした広報物の作成

労使ネットとっとり及び個別的労使紛争処理制度（相談・あっせん）について、既存の経費で効果的かつ効率的に県民に対して広報するため、県職員をモデル、カメラマンに起用してポスター、リーフレット等広報物の作成を行った。



撮影風景



ポスター



リーフレット

2 労使ネットとつとり特別講演会（あっせん員候補者等特別研修会）

〔期日等〕

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

〔講 演〕

演 題 「個別的労使紛争処理制度の現状と労使紛争処理制度の再構築について」
講 師 松山大学法学部教授 村田 毅之 氏

〔内容(講演録)〕

I 個別的労使紛争処理制度の展開



まず、お話する内容のあらましをお伝えしたいと思います。本日は、個別的労使紛争処理制度の現状とその現状を踏まえたADR（裁判外紛争解決手続）の可能性についてお話しようと思っています。簡単に申し上げますと、個別的労使紛争は長期的にはますます増える可能性があります。その解決のためのADRも、一層その重要性を増すこととなります。もちろんのことでございますが、労使紛争につきまして

は、その処理制度よりも予防が第一であります。しかし、どんなに完璧な労務管理を行っていても、労使紛争を完璧にシャットアウトすることはできません。どんな職場におきましても労使紛争が起きる可能性があるということを前提に、労使紛争に携わる関係者は、労使紛争への対処方法、労使紛争がADRや民事訴訟でどのように処理されるのかを理解しておいていただく必要があると思います。それこそ、本日は、ADRを中心に個別的労使紛争処理制度の最新の状況に関しまして、関係者の皆さまにご理解いただきたいことをお話したいと思っております。

それでは、まず初めに、簡単に近年における個別的労使紛争処理制度の展開についてお話しようと思います。レジュメの方には最新の単年度の数字を入れておりますが、お手元の資料1の方には過去数年の数字も入れておりますので、併せてご覧いただければと思います。括弧内の数字は解決率になります。

まず、個別的労使紛争処理制度の歴史的な展開を見てみようと思いますが、私は今から30年程前から労使紛争処理制度の実態を検証してきました。そのときから、明治大学の市毛景吉先生や

先輩の青野覚先生のお世話により、現在は東京都労働相談情報センターとっております、当時の東京都の労政事務所にかかわることができました。当時は、労働者が紛争を抱えても持つていく場がなく、会社側に開き直られると、裁判以外に打つ手はなく、泣き寝入りするしかないということがほとんどであるという状況でございました。その時代から東京都の労政事務所では労働相談の延長としてあっせんを行っておりました。しかし、不当解雇事件におきましても、解雇予告手当が取れば幸せな方だといった状況でございました。もちろん、当時すでに、判例によって解雇権濫用法理が確立されておりました。

この時代に個別的労使紛争処理制度として全国レベルで存在したのは、行政型ADRとしては、雇用均等室の調停だけでございました。他には、地方裁判所や簡易裁判所の諸制度だけでございました。民間型ADRとしては、第二東京弁護士会が、24年前の1990年に仲裁センターを開いたしましたが、これは労使紛争処理に特化するものでもありませんし、紛争処理実績も多くはありませんでした。そういった状況が続いていたわけですが、20年程前から個別的労使紛争が増加していて、しかも民事訴訟以外に効果的な処理制度がないにもかかわらず民事訴訟は使いにくい。そういったところから個別的労使紛争に対する処理制度を新たに整備する必要があるということがやっと一般的に認識されるようになりました。そして関係機関や利害関係団体などの間で議論が重ねられ、14年程前からさまざまな制度が動き出したわけでございます。具体的には2001年の4月から労働委員会のあっせんが、まず3県でスタートしました。それから同じ年の10月に、労働局のあっせんが、これに続きました。2006年の4月には労働審判制度が導入され、そして、労使紛争処理に特化した民間型のADRである社労士会労働紛争解決センターが、2008年の6月に京都府の社労士会を先駆として、あっせんサービスを開始しました。それから現在ではまだまだ不十分でございますけれども、労使の現場をよく知る唯一の国家資格者である社会保険労務士が、労使紛争処理に、直接的に関われるようになってきております。私も正直言ってこれだけ多様な制度ができるとは思っていませんでした。特に労働審判制度につきましては期待以上のものであります。まさか裁判所の中に労使紛争処理に特化した制度ができるとは夢にも思っていませんでした。労使紛争処理のためのADRとしては、行政型かあるいは民間型のADRができればやっとかなあと感じておりました。

それではこれから、私なりに、それぞれの制度を詳しく検討していこうと思います。まず行政型ADRとして、その処理実績が最も多いのは、労働局あっせんと言われております個別労働紛争解決促進法に基づく都道府県労働局の企画室が所管する紛争調整委員会によるあっせんでございます。この制度は年々処理実績を伸ばしてきており、2009年度以降は減少傾向にございますけれども、2013年度におきましても年間5,712件の受理件数を誇っております。この労働局のあっせんにおきましては、まず無料で非常に簡便に申請ができるということで、場合によっては紛争とも言えないようなものや、言いがかりのようなものまで、いろいろな事件が申請される可能性がある。それから相手方であることが多い使用者に手続きに応じる義務はなく、実際に使用者が手続きに応じないことが半数程度もあるということなどから、申請件数で割った解決率が39.1%と低い、ということを第1の特徴として挙げるができます。ただ、解決件数を、実際にあっせんを行った件数で割ってみますと6、7割の解決率である。しかも1回の期日で非常に簡便に

処理する割には、それなりの解決率をもたらしていて、労働委員会の制度や労働審判などと、決定的な差はないと、私は見ております。それから和解金額などが多いか少ないかで判断される解決水準が労働審判に比べて低いということが第2の特徴として指摘されております。これは全く事実だとは思いますが、これについては徐々に改善できるものと考えております。

この労働局のあっせんにおける一番の課題は、相手方であることの多い使用者に理解を求め、前向きに手続きに参加していただくということになると思います。この課題に関しましては、特に労働相談にかかわる機関の関係者の皆さまに大いに頑張ってもらっていて、まずは制度の理解に努めていただきたいと思います。応諾率が高くなりますと、この制度の重要性が一層高まるものと思っています。この労働局のあっせんに関しましては、労使紛争処理制度に詳しい中央大学の毛塚先生は、もう使命を終えているという評価をされておられて、労働関係民事紛争は労働審判かその他の制度に任せるのが筋であるとお考えのようでございます。しかし、私の考えでは、労働基準監督署やハローワークを配下に置く労働局が、労使双方にとってやはり一番身近な存在であるということは否定できませんので、労使紛争処理にかかわる組織としては、労働局が一番適当であると思っています。そこでこれからもあっせんサービスを継続するとともに、将来的には、この労働局のあっせんのうち、内容や争いの額が軽易な事件につきましては、民間ADR機関への委託というのも考えていくと面白いのではないかと考えております。この紛争処理の民間委託のお話につきましては、後で詳しくお話したいと思っています。

次に同じく都道府県労働局の下にある雇用均等室所管の調停についてお話したいと思います。均等室の調停につきましては、2006年度まではまさに開店休業状態でございました。それが雇用機会均等法の改正によって、セクハラ事件もこの対象ということになり、またパート労働法や育児介護休業法に基づく調停も加わって、2013年度にはこのパート労働法に基づくものは1件もなかったようでございますが、均等法に基づくものが51件、育児介護休業法に基づくものが8件と、調停の申請受理件数が59件、2年前よりはかなり減っておりますが、それなりに件数を処理するようになっております。その処理状況でございますが、2013年度におきまして手続きが開始された59件のうち、調停案が示されたのが37件、調停案を当事者双方が受諾して解決したのが35件となっており、解決率は59.3%となっております。この均等室の調停につきましては、処理件数が少なかったせいかわれどもほとんど注目されてこなかったわけでございますが、均等室所管の3つの法律が徐々に規制を強化してまいりますので、まもなく、より注目される存在となる可能性が高いのではないかと思います。ただし気になるのは、59件の事案について手続きが開始されているにもかかわらず、調停案にまで至るのがわずか37件、その62.3%、3件中2件に満たない数字だということです。37件のうち、当事者双方が受諾して解決したのが35件となっておりますので、受諾可能性をまず念頭に置いた調停案という印象を受けますけれども、この数字では、申請に至った当事者の思いに合うものとは、到底考えられないのではないかと思います。

それから均等室所管の調停における解決手法に関しましては、企画室所管のあっせんとは異なって、紛争解決を導くための和解案は、必ずきっちり調停案という形で出して、当事者に、その受諾を迫るという運用をしております。この部分では労働審判における調停よりも重いものということになります。労働審判手続きにおいて、労働審判の前に組み込まれている調停では、口頭

による調停案の提示も行われているようでございます。均等室の調停では、多くの事件を処理することも想定して、担当調停員を決めて手続きを1人で行うことも現在では可能とされておりまして、1人で行うことが基本となっているようです。しかし、その場合におきましても調停案の確定に関しましては、他の2名の委員の同意を得るものとしておりまして、必ず3名の委員の一致による調停案を作って受託勧告をするという、私から言わせますと、非常に面倒くさい手続になっております。均等室所管の調停が、強制力を持って実効性を図る制度であれば、そういった運用もあるだろうとは思いますが、あくまでも民事紛争の解決のための任意の調停制度ということであれば、手続きの中で当事者が和解の機運に至ったときには、速やかに和解文章を締結させて、解決により手続終了、というパターンの方が望ましいのではないかと、思っております。現在の運用では、実効性確保の制度なのか、それとも紛争解決制度なのか、よく判らない、中途半端なものになっているという印象です。均等室の調停については以上です。

次は、行政型ADRとして、近年の労使紛争処理制度の展開におきまして、そのトップを切った都道府県労働委員会のあっせんでございます。この労働委員会のあっせんにつきましては、先程申し上げましたとおり、私も公益委員をしておりますので、大変残念に感じておりますけれども、お金や手間暇をかけて一生懸命やっているように見える割には、全国的に処理実績は非常に伸び悩んでおります。その申請受理件数は、2009年度にやっと年間500件を超えて、私としては非常に喜んでおりましたけれども、2011年度には393件、2012年度には338件とまたまた低迷しております。また労働局と同様、無料の制度ではございますが、受理件数では労働局のあっせんの10分の1にも満たない状況です。ただし、労働局のあっせんとは異なって、1名の委員ではなく公労使の三者構成の3名の委員で非常に丁寧にあっせんを行うことになるという特徴を持っております。必要ならば複数回の期日も設定する。それから手続きに応じない相手方、これは使用者がほとんどですが、そういった相手方には、委員や事務局職員が丁寧に説得することもございます。その結果、解決率は、やや低下傾向ではございますが、2012年度の数字で55.0%という高い数字になっております。

また、労働委員会の事務局には研修を受けたスタッフが多く配置されて、非常に丁寧に対応してくれますので、事件処理にあたりはずれも少なく、労働者や誠実な使用者にとっては望ましいものということができます。加えて、労働局のあっせんや調停と比べますと、労働基準法や均等法等、法違反の問題も、労働委員会では民事紛争処理の中で、一括解決できる可能性があるという大きなメリットがあります。こういったメリットがあるにもかかわらず、全国的にはその処理実績が少なくなっておりまして、その原因として考えられるのは、まず全国で足並みが揃っていないということだと思います。現在、東京都、福岡県、兵庫県が行っておらず44の道府県労委の制度となっております。それから神奈川県や大阪府の制度は、知事部局所管の労政主管事務所のあっせん制度を前置きするという形で運用しておりまして、その処理実績に乏しく、全国レベルの制度とは言えない状況にあります。

それから労働委員会が、一般の人や労使にもあまりよく知られていないというところにも原因があるようです。労働者、労働組合のための機関である労働委員会が、その労働者や労働組合にもよく知られていないという現実があるようです。労働委員会自体におきましても、その活性化、

その処理実績の向上を図る必要があると考えているようでございます。しかしながら、処理実績向上に向けて、労委により、大きなばらつきがあるようでございまして、なかなか上手くいかないようです。最近、労働委員会で独自に労働相談を始めるところも出てきているわけですが、44の道府県のうち、2013年度までは、わずか14のみでございまして、2014年度からは、倍の28に拡大しているようでございます。鳥取県労働委員会のように、県の人口が全国47位のところでも、個別的労使紛争のあっせん申請受理件数が全国1位の年間29件という、これはもう異様な状況ではないかと思うところでございまして、私が計算してみたのですが、全国の人口が1億2729万8000人、これを鳥取県の人口57万8000人で割り、これに29件を掛けると、鳥取県並みに全国の労働委員会があっせんをするとどれくらいになるかという数字になりますが、これが、6,387件になります。これは労働局のあっせんと同程度で、労働審判の2倍という件数です。実際のところは、労働委員会の活性化が叫ばれてからかなりの時間が経っている段階で、全国で、年間300、400件という現状でございまして、労委全体としてみれば、よりダイナミックな制度改革が必要ではないかと、このように思われるわけですが、都道府県労働委員会があっせんにつきましては、以上でございまして、

次は、司法型ADRの労働審判制度でございまして、労働審判は2010年度や2012年度におきましては前年をやや下回っておりますけれども、最高裁が当初想定していた年間1,500件を大きく超えて、予想以上の処理実績を上げております。2012年度でも3,660件、2013年度でも3,678件となっております。今では個別的労使紛争処理のためのADRの代表的なものとなっております。ただ、この制度を冷静に見てみますと、裁判所と弁護士にとってのみ非常に都合のよいものになっているのではないかと、言うことができると思います。と言いますのは、裁判所をよく知らない人間が関わると裁判所がたいへんである。また、迅速処理を実現する必要があるということから、代理人を原則弁護士に限定し、しかも、原則、代理人をつけることになっております。その結果、とくに労働者が労働審判を利用することが非常に困難となっております。最近、東京大学の社会科学研究所が、労働審判を利用した人に大規模な調査を行っておりますけれども、その調査でも弁護士費用が高いというのが、弁護士を利用した労使双方の意見として大きな割合で出ております。確かに労働審判では、解決率も80%を超えるという状況です。しかし、手続きの中で実際にやっていることは、労働局や労働委員会と基本的な違いはないと思っております。

ただ、労働審判で解決できない場合には、必ず裁判に移行するというシステムになっているということで解決率が高い。それから弁護士がついているということで、今のところ解決率が高く、解決金額が高いという特色を生み出していると思います。この労働審判に、代理人や補佐人として、労働審判員を経験した人や、労働行政機関において紛争処理に関わった公務員、あるいは社会保険労務士などが直接的に関われるようになると、これは労使双方にとって、非常に良い状況になると思います。なお、2012年春の日本労働法学会のシンポジウムにおきましても、弁護士の側からも、紛争目的価格の低い案件に弁護士が代理人で付くと、仮に審判で勝ったとしても、弁護士費用が高くついて、労働者の手元に解決金がほとんど残らないケースがある。そこで目的価格が低い事件については、社労士に任せてもいいのではないかと、こういった発言があったようです。しかも、こういった発言が、労使双方の側に立つ弁護士からあったということでござい

して、これは非常に注目すべきことだと思っております。私の考えは、弁護士に限定されることなく、より多くの労使紛争処理経験者が、代理人の形であれ補佐人の形であれ、労働審判に臨むことが認められますと、紛争当事者は安心して行政型ないしは民間型ADRから労働審判に進むことができますので、結局、労働審判制度の活性化も図られるのではないかと、そして、行政型ないし民間型ADRで処理されて、そこで解決しないと労働審判に持っていかれるというパターンが定着しますと、行政型ないし民間型ADRで解決する率も高まるのではないかと、このように思っております。

なお、労働審判を受ける裁判所側の対応としまして、労働審判事件の申立が多い裁判所におきましては、弁護士の代理なしの本人申立につきましては、労働審判事件の負担軽減とそれから弁護士不在の混乱回避を目的として、労働審判ではなくて民事調停を勧めているようです。これは必要に迫られての対応ということですが、本人申立による労働審判を回避したいというのであれば、代理人を弁護士に限定する現在の運用を見直すことが、本来のとるべき方策ではないかと、このように思います。

それから労働相談の延長として、和解のためのあっせんを活発に行っております、東京都では労働相談情報センター、福岡県では労働者支援事務所という名称で運営されている労政主管事務所に関してですが、この労政主管事務所のベテラン労働相談員の中には、相談に来た労働者が相談の延長としてあっせんを求めても相手方である使用者側がこれに応じない場合には、弁護士を使わない形でのいわゆる本人申立による労働審判を勧めて、それを労働相談員自らが後方支援するといったことをしている方もいるということを知っております。これも必要に迫られたためということがありますけれども、こういったインフォーマルな活動をする、社会正義に燃えた労働相談員も、今では絶滅寸前であるということをお伝えしておきたいと思っております。労働審判については以上です。

こういったADRの中に、民間型のADRとして社会保険労務士会が設立して運営している社労士会労働紛争解決センターも入ってきております。連合会が設立したものを含めると、現在44のセンターが動き出しております。あと青森、栃木、佐賀、大分に設置されますと、労使紛争処理に特化した、唯一の全国レベルの民間型ADRとして機能することが期待されるということになります。このセンターにおける個別労使紛争のあっせんは、直接的ないしは間接的に1名の弁護士のサポートを受けながら、2名の社会保険労務士があっせんにあたるというものです。このセンターの処理実績は、2010年度の全国の処理件数は合せて46件と少数ではございましたが、11年度は85件、12年度は145件、そして13年度は170件と年々増加してきております。現在、社労士会におきましては、全国で年間500件という目標を掲げて頑張っているようでございますが、それが実現されれば、社会に対してかなり大きなアピールになるのではないかと、このように思います。と言いますのは、民間型ADRの弁護士会の紛争解決センターは、そのパイオニア的存在である第二東京弁護士会の仲裁センターが開設されてもう24年経過しておりますが、全国で52ある弁護士会のうち、紛争解決センターを設置しているところは32の弁護士会に留まり、また、その処理実績も、例年、民事紛争全体で年間1,000件程度、そのうち労働事件は60、70件程度の数字となっております。2012年度におきましては、全体の受理件数である1,046件のう

ち、労働事件は50件と少なくなっておりまして、これは、もしかすると社労士のセンターの影響によるものということができるのではないかと思います。それから先程お話ししましたとおり、都道府県労働委員会のあっせんは、年間300、400件程度でございますので、この社労士のセンターの処理実績が500件程度になったときで、かなり大きなニュースになるのではないかと思います。以上が、社労士会労働紛争解決センターに関するお話です。

次に、個別的労使紛争件数の具体的指標として重要な地方裁判所における労働関係民事訴訟について簡単にお話したいと思います。この地裁の民事通常訴訟は、2012年度では3,358件とほぼ前年並みでございますけれども、過去10年では最高の数字になっており、2013年の速報値でも3,209件となっております。この民事通常訴訟の増加は、労働審判事件の増加の影響によるものと見ることができます。ご存じのように、労働審判で解決できなかったものは民事訴訟に移行することになりますので、労働審判事件の15%程度、2012年におきましても、500件程度の事件を増やしていると見ることができます。それから労働関係民事通常訴訟の特徴として、その半分以上は和解で終了しているということを指摘することができます。2012年におきましても、実に54.2%が和解で終結しています。判決に至るのが31.8%、わずか3分の1程度というものです。その判決のうち、一部分でも請求を認容する勝訴判決は、判決中の61.4%という数字になっています。結局、原告が訴訟に至る本来の目的である原告勝訴判決に至る割合は、労働関係事件では訴えた事件の19.5%、つまり5件に1件しかないというところですね。以上のうち、特にその半分以上は和解で終了しているという事実は、労働関係民事紛争は民事訴訟のような判定で白黒つけなければならない事件ばかりではないということの証拠ということができると思います。また、ここに、訴訟ではない、あっせんや調停による解決というADRの存在意義を見出すことができると思います。

それから減少傾向にあった仮処分事件も、2008年から増加傾向に転じて、2012年におきましても477件ございます。この仮処分事件につきましては、もともとは迅速処理を目指すものでございますので、労働審判に取って代わられるのではないかとこの予想をしておりました。しかし、労働審判は、東京地裁の立川支部や福岡地裁の小倉支部を除けば、地方裁判所の本庁でしか扱いがなく地裁の支部では利用できないことから、労働審判を利用できない地域においては、労働事件の処理に支部でも利用できる仮処分手続きを活用するメリットがまだ残されており、それ相当の数の労働事件が仮処分の手続きで処理されているようでございます。地裁の民事訴訟については以上です。

それから簡易裁判所で処理されているものでございますが、資料に記載の数字は、労働関係事件を含む全民事事件でございます。その中における労働事件の割合が明らかではございませんが、訴額140万円以下の民事通常訴訟は2012年で40万3,000件程度、それから60万円までの金銭支払いを目的とする少額訴訟は1万6,000件程度です。そして民事調停は5万件程度です。

なお、民事調停に関しましては、東京簡易裁判所限定ではございますが、パンク寸前の労働審判事件を分担させる意図から、2011年4月から労働法に詳しい弁護士や社労士を調停委員に任命して、民事調停で、個別労働関係事件を処理するようになっておりまして、2011年度は103件の申立があったということです。これらの簡易裁判所の民事事件の中の労働事件の数が判明しない

と、実は、日本の労使紛争処理の実態は明らかにならないという状況でございます。日々起きる労使紛争は、比較的少額な事件が多いということから推測いたしますと、それ相応の割合の労働事件が含まれているものと見る事が出来ます。この簡易裁判所における事件のうち、労働事件の割合が、例えば3%だとしても合計で1万4,000件程度ということになりますので、かなりの処理実績ということができると思います。簡易裁判所につきましては以上です。

以上、大変大雑把に見てまいりましたが、お話ししてまいりましたもののうち、2001年4月以前は行政型ADRでは均等法に基づく調停だけしかございませんでした。司法型ADRの労働審判や民間型ADRの社労士会労働紛争解決センターもなかったわけでございますので、日本の労使紛争処理制度に関しましては、この14年ほどで、非常に大きな変化が見られた、ということができると思います。以上が、レジュメの大きなIの個別的労使紛争処理制度の展開でございます。

II ADRの可能性と労使紛争処理制度の再構築



次に、ADRの可能性と労使紛争処理制度の再構築のところに入りたいと思います。これまでご理解いただきました日本における現在の、さまざまな労使紛争処理機関におけるあっせん以上の制度において受理された個別的労使紛争の件数が多いかどうかにつきましては、意見の分かれるところではないかと思います。確かに昔に比べれば非常に多くの労使紛争が生じておりまして、もうピークであるという見方もあると思

います。しかしながら近隣諸国と比べてみますと、まだまだ少ない状態のようです。2010年春の日本労働法学会で紹介されたデータがございまして、最近何かと日本との衝突も多い韓国、中国、台湾の近隣3ヶ国についてでございますが、人口比で見た場合、韓国では日本の3.3倍、中国では6倍、台湾では12倍もの労使紛争が起きている。台湾は親日で非常にソフトなイメージがございすけれども、台湾の親しい先生から伺ったところによりますと、台湾国民は非常に権利意識が高いということで、こういった数字になっているようです。そういえば、今年の3月から4月に学生が立法院を占拠するような事態も発生しているようでございます。日本では、この2、3年におきましては、全体的にはやや頭打ち傾向が見られておりますけれども、それでも大雑把に見れば、年間3万件程度の紛争が生じているということです。それが韓国並みになりますと10万件、中国並みになりますと18万件、台湾並みになりますと36万件にもなる、このように見積ることができるわけです。

また、労働裁判所制度が機能していると言われていたドイツにおきましては、労働裁判所が実に年間50、60万件もの事件を処理していると言われております。こういった他国の状況を見ますと、個別的労使紛争の処理制度が整備されてきた日本におきましては、個別的労使紛争がまだまだ増える余地があると言ってもおかしくはないと思われるわけでございます。派遣切りが社会問題化

した数年前に、労働関係法の周知が進んでいないということが指摘されておりましたけれども、もう少し労働関係法の周知が進んで、日本の労働者の権利意識が高まって、現在のような労働基準法すら守ろうとしない会社が、なおも、違法な労務管理を改めないという状況が続きますと、大労使紛争時代が到来することにもなるのではないかと、このように思っております。個別的労使紛争が増える可能性があるということになりますと、労使紛争処理のための現在ある制度のうち、少なくとも、公的な個別的労使紛争処理制度につきましては、その再構築を行って、より合理的なものにする必要があるのではないかと、このように思っております。

既にお話しておりますけれども、労使紛争処理に特化したADRには、まず司法型として労働審判制度がある。また行政型として労働局の紛争調整委員会によるあっせんや調停、それから皆さんのような都道府県労働委員会におけるあっせんがある。さらに、今日は詳しくお話はしておりませんが、埼玉、東京、神奈川、大阪、福岡、大分の1都1府4県では、労政主管事務所によるあっせんも行われております。加えて、労使紛争処理に特化したものではございませんけれども、日本におけるADRの優等生として長年有効に機能してきております簡易裁判所の民事調停も、司法型ADRとして労使紛争に活用されるようになっております。さらには、民間型ADRとして、社労士会労働紛争解決センターや弁護士会紛争解決センターなどもございまして、非常に多様なものとなっております。このような状況は、紛争当事者である利用者の選択肢の確保という点から見ますと、望ましい状態と言えるのかもしれませんが、しかしながら、労使紛争処理制度の維持に要する人的負担や経済的負担などを考えますと、再検討の必要性を論じる段階が近づいていることを否定できないのではないかと、このように思っているところです。

大体の県におきましては、国の機関である労働局の企画室所管の紛争調整委員会の委員が6名、それから県の機関である県労委の委員が15名、個別的労使紛争処理にあたっていますけれども、地方におきましてはその職に適当と思われる人材の確保に苦労しているところが多いのではないかと、このように思っています。それから、その委員という職に必要と思われる研修を継続的に行っていくために要する費用負担も大変なものではないかと思っております。こういったことがございますので、本日お話しております、現在ある諸制度を活用する形で、新たな制度を構築し、人の面でも、お金の面でも、理にかなったものとする時期ではないか、というのが最近の私の提案です。

具体的には、まず国の機関である厚生労働省の都道府県労働局に労働問題に関する部署を全て集め一元的に対応する機関にすべきである、と思っております。と言いますのは、労使紛争の当事者に対応することになる事務局職員の専門性とその性格等を考えますと、労働法に関する高度の専門性と、労使関係に関する深い理解が必要となります。そこで採用から退職まで労働関係行政にのみ従事する労働基準監督官や厚生労働事務官などの労働局の職員が妥当であろう、と思われるからです。都道府県労働委員会事務局の職員の中にも非常に優秀な方がおられますし、鳥取県などのように、労働委員会に長く勤務している職員を多く抱えているところもございまして、しかし、大体の県におきましては、労働委員会に勤務するのは3、4年程度のものでございまして、そういった方に労働法に関する高い専門性を求めるのは非常に困難であると言わざるを得ません。また、労働者の人格権と生存権を背後から支える労使紛争処理システムという重要な制度が、都道府県によって様々あるというのは、大いに問題があるのではないかと思います。ある意味では

国民に一番信頼されていると思われる裁判所が管轄するという事も考えられますが、窓口で当事者に対応する裁判所の職員は公平性を強く要求されることとなりますので、そういった裁判所の職員に、当事者の経済的立場のアンバランスさに配慮した対応を求めるのは困難なことではないかと、このように思っています。

以上のようなことから、労働局が一元的に対応すべきものと思いますが、その基本的な仕組みは、これまでの労働委員会システムを活用するのが得策ではないかこのように思います。と言いますのは、労使紛争は、個別紛争が集団紛争、また集団紛争が個別紛争に容易に変化するものでございまして、労使紛争はいかなるものでも、まずは同一の窓口で対応するのが合理的ではないかと思えます。既に44の道府県労働委員会におきましては、そのような体制にございます。また、労使の現場における常識を反映した妥当な解決に導くためには、労使の現場にいる人、あるいは現場にいた人の参加が不可欠であると思えます。それには公労使の三者構成を基本とする現在のような労働委員会システムが妥当すると思えます。

具体的には、労働局総務部の企画室が、雇用均等室が管轄していたものも含めて、個別、集団にかかわらず全ての労使紛争の処理を担当し、労働紛争調整官や総合労働相談員を配置して、総合労働相談、それから相談の延長としての簡易なあっせんや助言を行います。さらに進んで正式のあっせん以降の手続きを行うのは、労働委員会の委員とし、独立の第三者委員会として、公労使三者構成の委員会を立ち上げます。労使の委員は、それぞれの側の団体の推薦によって出してもらい、公益委員については裁判官OB、弁護士などの法曹資格を有する者や、特定社労士や労働を専門とする研究者などからも選出するものとします。そして事件は、その内容によって、差別問題を処理する雇用均等部、それから差別問題を除く個別事件を処理する個別事件部、そして労働組合と使用者との事件を処理する集団事件部に分けて対応するものとします。

以上が、現在の構想でございまして、今ここに様々な関係機関の皆さまが居られますので、かなりドキドキしながらこういう話をさせていただいたわけですが、この私の構想におきまして個別事件的に申し立てられた事件のうち、その内容が就業規則の不利益変更や整理解雇といった複雑で時間のかかる厄介なものを除いた比較的軽微な事件、実際そういったものが量では多数を占めるのではないかと思われるわけでございますが、そういうものについては、民間のADRにその処理を委託するものとし、そして、それを受けるところとして、社労士会労働紛争解決センターがもっとも合理的ではないかと考えています。差別事件や集団事件、個別事件で重いものだけを、労働局が直接仕切ってやれば、それで十分だと思われるわけです。

このような公的機関が受けた労使紛争の処理を民間に委託するという制度は、台湾では既に2000年から行われているようで、結構、長い歴史をもっております。台湾では、労使紛争が増加して、対応する主務官庁の人手不足などもあって、紛争処理の多元化が求められ、民間機関への委託ということになったようでございます。台湾の制度では、労働行政機関が実施するあっせんに関して、争われる金額が10万台湾元、日本円で言うと大体34万円程度のものでございまして、それ未満の事件、これは都市によって違うようでございまして台北市の例でいくと10万台湾元ということのようでございますが、そういった小さな事件につきましては、当事者双方の同意があれば、民間団体に委託して行うことが認められているようです。その処理実績は、2009年度にお

きましてはあっせんで処理された2万5,441件の労使紛争のうち、その半数を超える1万5,589件、61.3%が民間団体によって行われているようでございます。この委託を受ける民間団体は労働行政機関からの補助金で運営されており、またその質を担保するために、3ヶ月に1度行政による認証審査を受けております。この民間委託の制度は、台湾国民にも良く知られているようでございまして、簡易で迅速性に優れていることから望ましいものと理解されているようです。日本におきましても、民間委託することによって、役所が独自にやるより経費が安く済みますし、弁護士のサポートを受けながら社会保険労務士が運営する社労士会労働紛争解決センターが行うことで、高度の専門性を保ちながらも安上がりに行けるといいうメリットがあるのではないかと、思います。こういった構想は大胆だと思われる方もいらっしゃるかもしれませんが、最近安倍総理が雇用制度に関して様々な提案をしていることに比べれば、それほど大胆ではないのではないかと、思っております。以上が、労使紛争処理制度の再構築のお話でございます。

Ⅲ 労使紛争処理制度運営に関連する諸問題

次にレジュメの大きなⅢにおきましては、最近、労使紛争処理制度の運営に関連して、生じていると思われる問題について、お話をさせていただきたいと思っております。

一番の問題は、メンタル不調の当事者への対応の問題ではないかと思っております。最近、申立人である労働者がメンタル不調で手続きに支障を来す事案を、労使紛争処理制度に関わっている関係者から、伺うようになっております。労働相談に来られる方の中にも紛争を抱えていることから精神的に不安定になることがよくございますけれども、特にセクシャルハラスメントやいじめ、嫌がらせを受けている労働者に関しましては、こういった状態になっていることが多く見受けられるようでございます。このメンタル不調の当事者に関しましては、補佐人の同席を求めなどきめの細かい対応を行うことを確認している労使紛争処理機関が多いと思っておりますけれども、このメンタル不調の当事者に関して、改めて2点、指摘しておきたいと思っております。

まず、第1点目として強調したいのは、早期解決の重要性でございます。メンタル不調の当事者に関しては、労使紛争の解決が、不安定な精神状態を回復させるスタートになることが通常でございますので、極論するならば、解決の内容の質よりも迅速性を第一義におくことが必要である、ということを改めて強調しておきたいと思っております。

その上で、第2点目として指摘しておきたいのは、早期解決の必要性を指摘しておいて矛盾するようでございますけれども、申立人の行為能力の確認につきましては、極めて慎重に行う必要があるということです。最近、私が、あるところで伺った事案では、児童養護施設におきまして保育士の人数が不足すると補助金がもらえないということで、保育士の資格を有する労働者を採用したところ、全く仕事ができないどころか、逆に、仕事を増やしてしまうような人だったというものです。こういった事案では、通常は、申立人を補佐する形で家族などがあっせん期日に同行したりするものでございますけれども、申立人は、家族とも断絶しているようで、身近な人間で申立人を補佐する人は付いていませんでした。この事案では、被申立人である使用者側もあっせん手続きに参加し、それなりの金額を提示して、その額もそれ相当のものだったようでございました。そこで、あっせん委員も、和解を成立させたいという誘惑にかられたようでしたが、こ

の申立人との対話から、申立人の最終的な意思確認が困難であるということが明らかになったようで、あっせん委員の判断で、打ち切りとしたようです。この申立人は、あっせん手続きの中で、自分の頭の中の記憶は頻繁に書き換えられるというような話を、何度もしていたようです。私の印象では、そもそもあっせん手続きに乗せることが無理な事案ではなかったか、ということです。従いまして、申立を受ける段階でこういったことを確認していれば受理すべきではなかったのではないかと思います。これから暫くは、人手不足ということになるかもしれませんが、とくに公的な補助金が出るようなビジネスに関しましては、補助金受給のために、慎重さを欠く採用を行うことも、可能性としては、大いにあるでしょうから、労使紛争処理機関としては十分に注意していただきたいと思っております。

最後になりましたが、現在私が一番期待していることは、今日お話したような労使紛争処理制度の再構築の議論が多少なりとも沸き起こることですが、悲観的な見方をしているわけではございません。その再構築はさておき、現状を前提として私がやれることは何かと言いますと、大変ハイレベルな労使紛争処理実績を挙げておられます鳥取県労委の取組を、もっともっと全国の関係機関に知らしめて、より積極的に労使紛争処理に取り組んでいただくように、誘導することではないかと、思っております。

鳥取県労委の取組を知らしめる冊子を書くことが、当面の私の課題だと思っております、この場をお借りして、関係者の皆さまのご協力をお願いする次第でございます。

3 労働紛争予防セミナー

〔期日等〕

期 日 平成26年10月22日（水）
場 所 鳥取県立図書館 大研修室（鳥取市尚徳町101）
参加者 鳥取県労働委員会委員、労使関係団体、関係機関、一般県民ほか

〔テーマ〕

労働者・使用者にとって望ましい働き方や雇用のあり方を求めて
— 多様な正社員の導入・普及に向けた課題・留意点について —

〔講演Ⅰ〕

演 題 『「多様な正社員」の人事管理に関する研究』報告等から
講 師 独立行政法人労働政策研究・研修機構研究員 西村 純 氏

〔講演Ⅱ〕

演 題 「多様な正社員の導入・普及に向けた課題・留意点について」
— 多様な正社員の解雇の裁判例を中心に —
講 師 独立行政法人労働政策研究・研修機構研究員 細川 良 氏

〔内容(講演録)〕

<講演Ⅰ：『「多様な正社員」の人事管理に関する研究』報告等から>

I はじめに

まず、限定正社員の数の話をさせていただこうと思います。アンケートをすると、場合によっては3割、多くて5割弱に上がることがございます。ただ、その場合、一般職等昔からいる働き方に限定のある社員の方も含まれている可能性があります。そういう意味で、4割、5割といった際の数値は、昔からいたであろう伝統的な限定正社員と言っていいのかわからないですけども、そういう人たちが含まれているのかな、と私自身考えております。

これは、一般職、職種限定、勤務地限定、あともう1つ労働時間限定とあるのですが、その4つに分けて、正社員について事業所にアンケートをした結果です。例えば勤務地限定社員がいるという回答は12%ということです。そういう意味で、今話題になっているような限定正社員というのは、正社員の多数派とは必ずしも現状は言えない。そういう背景があり、ではどうすれば普及するのだろうという話が、厚生労働省、あるいは政府レベルでされているのかなと思っております。

本日は、限定正社員の人事管理ということで、私が知る限りでは、2008年に経済財政諮問会議の労働市場改革専門調査会第4次報告が初めてそういう限定正社員みたいなものを提案した報告

書になっております。そこでは、非正規雇用対策の処方箋として期待されていました。要旨をご覧いただければ分かる通り、正社員と非正社員との働き方の壁を引き下げるということで、両者の中間的な働き方を設ける等の手段が提案されたわけです。従来からいる既存の正社員に正社員転換を働きかけるのではなく、新たにそういう中間部分的な働き方というのを普及させることで、非正規雇用対策の1つの有効な手段になるのではないかと。そういう意図で導入されております。基本的にはその後も非正規雇用対策という面が強く、2010年の「雇用政策研究会報告書」や、その後にあった望ましい働き方ビジョン懇談会で出している報告書も主に非正規雇用対策として期待されていました。

ただしばらく、この議論が少し下火になるという流れだったように感じています。それが2013年に安倍政権になって以降、ジョブ型の正社員という名前が変わって、研究者の間だけでなく、社会一般に今このように脚光を浴びることになっております。2013年以降とそれ以前の議論の違いは、既存の正社員そのものの働き方を変更していくんだという部分も念頭に置いているところにあると思われまます。名称は限定正社員なのですが、2000年半ば以降の議論とまた違う発想で、現在関心が高まっているのかな、という印象でございます。そこが非常に議論をややこしくしているというか、当事者の方々にとってももちろんですけども、我々のような研究者サイドでもやや混乱しております。

それで、本日の報告の概要ですが、そういう関心が高まっている限定正社員というものについて、既に導入している企業はどういうふうな人事管理をそういう限定正社員に対して実施しているのかというところを、私が実施したのは非常に小規模な調査ですが、それを基にお話しできたらというふうに考えております。

大きな流れですが、まず、議論の前提としまして、どういう人が限定正社員として働いているのかという基本属性をまず挙げさせていただいて、その上で、いろいろ細部の違いというのを捨象させていただき、大きく2つのタイプの限定正社員についてお話したいと思っております。

1つは、非正社員の正社員登用先として導入された限定正社員です。こうした限定正社員を本日の報告では便宜上「限定正社員①」とさせていただきます。その他、もう1つ、既に雇っている正社員の働き方をちょっと変えていこうという、そういう目的で導入された限定正社員もございまして、そういうのを便宜的に「限定正社員②」としております。その2つに分けた上で、それぞれの導入の背景や人事管理上の特徴、あと経営側や組合側、また、働く本人にとってどういうメリットやデメリットがあるのかということについて、それぞれご紹介させていただければというふうに考えております。

II 限定正社員の特徴

基本属性の特徴ですけれども、結論として、例えば勤務地限定正社員を代表に挙げてご説明させていただきますと、決して正社員の多数派ではないということ。あと、企業規模が大きくなればなるほど存在すること。これは企業規模が大きくなれば大きくなるほど複数の事業所を抱えまますので当然と言えば当然なのかもしれません。あと、製造業と比べるとやはり金融・保険業などに多くいるということです。製造業につきましては導入している比率は低いですが、絶対数とし

てはそれなりの数の限定正社員がいることが伺われます。

限定正社員という働き方を選んだ方の特徴ですが、女性が多く、限定のない従来型の典型的な正社員と言われるような人と比べると主たる生計の担い手でない場合が多くなっています。ただ、主たる生計の担い手の方も4割以上いますのでそれなりの数はいるのかな、という印象でございます。

では、どういう仕事をされているのかというと、事務や技能工、生産工程などのいわゆる現業系の仕事や事務系の仕事をされている方が多くなっております。この点は、事業所に聞いてみた場合も、似たような傾向を示しております。このデータですが、アンケート調査の設計上、4つに分けてお示しできないような設計になっておりまして、これについては一般職、職種限定、勤務地限定、時間限定全て含んでいます。ただ、結果を見ると、事務、企画や現業というのがやはり多くなっております。

次に役職です。これも全て含んでいます。この数値ですが、事業所に1人でもそういう方がいれば、「はい」と答えてもらう設計になっています。ですので、例えば限定正社員の課長クラス52.5%という数字が出ていますが、これは事業所内に1人でもいれば「はい」とカウントされるので、必ずしも限定正社員の多くは課長クラスや部長クラスまでなれているということを意味しているわけではありません。では基本的にどういう職位まで到達できているのかというと、管理職になれているような限定正社員は、確かにいることはいるようです。

Ⅲ 限定正社員の人事管理

さて、そういう属性を持った限定正社員ですけれども、まず最初に、先程冒頭で申し上げました限定正社員①という、非正社員の正社員登用先となっているような限定正社員の人事管理についてお話ししたいと思います。

これは、実際にお伺いしてお話を聞かせていただいた企業のプロフィールでございまして、詳細は先程ご紹介いただいた報告書に載っておりますので、ご関心ある方は見ていただければと思います。ここでは、限定正社員の導入の背景、登用の対象となる非正社員の特徴、あと、限定正社員となった後にどういう特徴があるのか。これらのことを簡単にお話させていただきます。

まず、導入の背景としましては、大きく外部環境要因と組織内部要因の2つございます。外部環境要因としましては、労働市場の逼迫や法改正を通じて、非正社員として採用するのが非常に難しくなってしまったことがあります。これを受けて限定正社員の導入というものが考えられ始めたケースがございます。次に、組織内部要因としまして、1つは、正社員の要員不足です。これは参考資料をお配りしていると思いますが、ご覧いただいたら分かるとおり、非常に歪な年齢構造になっています。特に35～44歳までの社員、正社員数というのが非常に少なくなっています。そういう中で将来的にはこのままの正社員数だったら業務が回らなくなってしまうのではないかと、そういうふうな意識から、非正社員というのをいわゆる限定正社員というものにどんどん登用していくことで、正社員の数を増やしていこうというのが1つ組織内部要因としてあります。

もう1つは、特に製造業などで多いのかもしれませんが、製造現場の競争力低下への危惧です。これもヒアリングに協力いただいた方の発言なのですが、やはり正社員と非正社員だとどうして

も社員間に壁があって、なかなか一体感のある職場が作りにくかった。そのことが、将来的に生産性や品質に影響を与えていくのではないかという危惧があったそうです。ただ、既存の正社員として雇うというのはコスト的に厳しい。そういうときに限定正社員というのを作って、そこに非正社員を登用することで、非正社員のときと比べると、既に働いている正社員との壁が薄いような層を作って一体感というのを醸成させていこうとしたわけです。

次に、限定正社員に登用の対象となるような非正社員の特徴についてです。まず、いわゆるフルタイムの非正社員であるケースが多いです。もう1つの特徴としては、非正社員のときから正社員と担当している業務について重なりがあり、しかもその重なりが非常に多いと思われる非正社員が多いです。もう1つの特徴としましては、企業内に非正社員が非常に増えた職場において量的に拡大していた非正社員達が、限定正社員登用の対象となったようです。

では、登用後の限定正社員にはどのような特徴があるのでしょうか。基本的に勤務地及び担当業務に限定のある正社員として働いているという特徴がございます。これは後述する限定正社員②とはちょっと違った特徴でございまして、それはまた後でご説明したいと思います。

そうした限定正社員の処遇水準は、だいたい既存の正社員の7割から8割程度となっております。これは、転居転勤がないということで、そういう水準になっている場合が多いようです。では、どのように賃金制度上設計されているのかということですが、1つの方法として、地域毎にその水準が設定されるケースがございます。参考資料③にイメージとして載せていますが、日本を3つ、ないしは4つにグルーピングしまして、それぞれのグループに対して、例えば9割、8割、7割もあれば、9割、8割5分、8割というのもあると思うのですけれども、それぞれの水準というのを決めて、その水準にどの都道府県が該当するのかということプロットして行って、各都道府県毎にそこで働いている限定正社員の処遇水準が決定します。その結果、やや既存の正社員とはちょっと処遇に差が出るような正社員となっている部分がございます。

こうした特徴のある限定正社員なのですが、どういうメリットや課題があるのかということについて、最後に述べておきます。

1つは、大きく非正社員の登用先として機能していることです。導入された企業では、確かに限定正社員がなければ、非正社員の正社員登用というのは実施されてなかったわけでありまして、そういう意味で限定正社員というのは、非正社員の正社員化を促進させる機能が確かにあるのかなと思います。

その他の導入に伴うメリットを強いて言うとなると、まず企業側につきましては、労働市場の環境に影響されず優秀な人材が確保できるということ。これは非正社員で募集していると、新卒の労働市場が買い手市場のときは非正社員でも十分に優秀な人材が確保できるのですが、これが逆に新卒の労働市場が売り手市場になってしまうと、やはり非正社員として募集してもなかなか良い人材が集まって来ないのです。そういうことで限定正社員だと非正社員としての募集に比べると、そういう労働市場の状況に影響を受けずに人材を確保できるという、そういうメリットがある。

また、特に製造現場ですと、生産性や品質にも好影響を及ぼす面はあると思われます。先程の参考資料でコメントさせていただいた製造会社では、非正規雇用から限定正社員にすることで確

かに賃金コストという面では上がりましたが、現場の生産性や品質の向上に伴って、かなり業績が伸びたようで、結果として賃金コスト上昇を相殺し、その上でさらなる収益の向上が企業にもたらされたようです。ですので、企業側にとっても一定程度のメリットがあるのかな、というふうに思っています。

一方、組合側ですけれども、挙げるとすれば大きく2つメリットがある、と思っております。1つは組織率の向上です。非正規の組織化というのがなかなか進まなかったような職場においても、非正社員が限定正社員となった際に、労働組合に加入してもらっています。ゆえに、限定正社員には、組織化の促進という機能があることがうかがわれます。これは組合側から言えば、メリットと言えるのではないのでしょうか。

あとは組合活動の円滑化の面でも良い影響を及ぼすと思われま。正社員と非正社員だと、正社員のボーナスの獲得額などを職場の掲示板に大々的に貼っておくと、やはり職場が非常に気まぐずい雰囲気になるので、本当は組合活動を社員に知ってもらいたいのですが、成果の公表を自粛するようなこともあったようです。そこを非正規から限定正社員にすることによって、組合自身が普段やっている活動やその活動の成果というものを職場で大々的に公表できるようになり、日々の組合活動がし易くなった、そういう話も出ていました。

メリットの最後に、社員側の視点に立ちますと、非正社員から限定正社員になることで雇用は安定し、処遇もやはり改善します。この点で、メリットはあるのかな、というふうに考えております。

課題としては、安定的な登用先としては機能しない場合がございます。事例によっては、ある一時点で大量の人数の非正規雇用の方々が限定正社員に登用された後は、その職場に非正規雇用の方がまだ残っているのですが、その方に対してはなかなか限定正社員への登用が進まないというような場合がございます。

その要因としましては、雇用保障の問題があります。会社側が登用後の限定正社員の雇用を維持できるかどうかについて、確信が持てない場合は、登用が実施されない場合がございます。参考資料④に当事者の言を引用させていただいておりますが、結局、終身雇用を約束できないような店舗で働いている非正社員については、限定正社員に登用するというのは限定正社員制度を入れてもなかなか難しいところはあるということのようです。この企業では、取引先との関係で、テナントの入れ替えが激しい店舗で働いている契約社員の方を限定正社員にするのはなかなか難しいということでした。

これは裏を返すと、限定正社員であっても、雇用維持に対する考え方は、通常の従来型の正社員と同じように考えているということの意味しているとも取れます。ともあれ、非正社員からの登用先として機能した限定正社員であっても、安定的にそうした機能を維持できるかどうかは分からない部分があります。

以上、「限定正社員①」について話してきましたが、ここで話題を変えまして、すでに雇っている正社員の働き方を変えていこうという目的で導入された「限定正社員②」についてお話していきたいと思います。ここで実際に企業にヒアリングした内容についての概要を示しているので、もしそれぞれの項目についてご関心のある方は質問用紙等を書いていただければと思います。い

ろいろ書いていますが、先程と同じように導入の背景、対象となった正社員、限定正社員となった後の活用の特長などを中心にお話できればと思っています。

この正社員を対象に導入された場合、まず、その制度改革の対象となる社員に特徴がございまして、1つは特定の層、主に女性になるのですが、女性社員を対象に導入される限定正社員というのがございます。これは主に女性一般職を対象とするケースが多いと思われまして。2つ目は、既存の全社員を対象に導入されたケースでございまして。

女性を対象とした場合の導入の背景ですが、大きく3つございまして、1つは支社や営業所でそれまでであった定型的な事務業務がIT化等でどんどん減少していき、担当してもらっていた業務がだんだん減っていったこと。それと同時に、特に金融・保険業などで多く、製造業でもあると思うのですが、女性の顧客というのが増加してきている中で、女性目線での企画や営業というのが必要になってきたという、企業が事業を進めていく上で女性の戦力化が必要であったこと。3つ目といたしましては、基本的に採用抑制傾向という中で、会社の中にもいわゆる限定のない正社員が徐々に減少しつつあったこと、具体的には総合職と言われる職種や勤務地に限定のない従来型の正社員というのが企業内でだんだん減ってきていたということも背景としてあります。このような背景の下で導入されたので、この場合女性社員の職域拡大という方向が目指されております。

次に、全社員を対象としたものにつきましては、背景としましては正社員として雇用維持したいというのが大前提にありました。その雇用を維持していく上で、賃金コスト等の負担を少し抑えるために、それまで勤務地の規定がなかった正社員に対して勤務地限定という規定のある正社員を作り、社員に選択肢を与え、その勤務地限定を選択した社員に対しては勤務地が固定される代わりに、若干処遇を限定のない正社員に比べると抑えていく。そういう流れで導入される。これが1つ目の背景と言えます。その他、例えば転勤しなくていいということを社員に対して明示化することによって、社員の安心感などを向上させて、その結果として正社員の仕事に対するモチベーションを向上させようとしたケースもあるようです。

ただ、全社員を対象とする場合、限定的な働き方を企業内に普及させようという目的のみで導入される場合ばかりとは必ずしも言えないところがございます。限定正社員を導入することで、いわゆる無限定正社員と違って、総合職みたいなイメージをしていただければ良いと思いますが、彼らの異動の範囲を広げたり、転勤の回数を増やそうとすることを目的に導入されたものもございます。参考資料⑥に引用させていただいたのですが、ある製造会社ですと限定がないと言っておきながら、実際は1つの支社に留まり続ける営業に携わる正社員が全体の8割位いたそうです。

結局、転勤ありと言いながらきちんと転勤しているのが全体の2割位しかいなかったということで、そこを本来あるべき姿に戻していこうということで限定正社員制度が導入されたそうです。限定のない正社員とは、いろいろな勤務地を経験してもらって、その地域のスペシャリストとしてではなく、全社的な視点で将来の企業経営というものを考えていけるような人材であるということをより明確にするために、あえて限定正社員、つまり、限定的な働き方をする社員層を一定数作ろうとしたようです。

次に、活用の特徴ですが、女性を対象とした場合、実際は地域限定総合職という、呼称として

はエリア限定総合職とか総合職〇〇コースとかいろいろな呼称になるようですが、一般職のときと比べると担当業務の幅が広がっているという特徴があります。それまで内勤事務であったのが、外勤の営業等にまでとかです。そういう業務の拡大というのが見られます。そして、それに伴って企業内で到達できる職位も上昇します。例えば今までは管理職になれなかったような人でも、組織上それなりに重要なポストに登用されるようになってきているようです。ですので、人材をより積極的に活用していくような特徴があります。

この場合、限定正社員自身が、処遇に対する不満を持ちにくいようです。確かに限定正社員なので、既存の全国転勤のある総合職に比べるとやはり処遇は2割程度低かったりするのですが、そういう処遇差に対する不満は小さい。1つの理由としては、一般職時代と比べると本人自身の処遇が上がっていること。それからもう1つは、転勤のある正社員の人非常に頻りに転勤しているのを横で見ているので、勤務地が保障されることに対するメリットを強く感じていること。そういうところもあって、処遇に対する不満は小さくなっているようです。

あと、もう1つの特徴としましては、先程まで述べたように、担当業務が拡大し、到達職位が上昇しているので、いわゆる転勤のある男性総合職みたいな働き方に近づきつつあるのですが、そうなってもやはり地域限定総合職等に男性が採用されることというのは非常に少ないということがあります。

一方、全社員を対象とした場合ですが、これはいわゆる雇用区分上は限定のない正社員から限定正社員になるということになります。特徴としましては、全社員を対象としつつも、選択した社員達の働き方を見ると、もともと働き方が限定的であった社員が選択していることが多くなっています。言葉を変えて言いますと、事実上の限定正社員といえるような社員が、限定正社員区分を選択しているというような状況になっています。この場合ですが、処遇に対する不満が生じやすいようです。その理由ですが、1つは、制度導入前と後で働き方自体はそんなに変わっていないのです。制度が導入される以前から、元々転勤はなく、事実上勤務地は限定されている人たちだったわけです。やっている仕事は今までと同じなのに処遇が下がってしまうということで、先の女性を対象とした場合と比べると不満は生じやすくなっているようです。

あと、これは特に製造業で見られますが、大学院卒の研究開発の社員は、ほとんど転勤のある限定のない正社員区分である場合が多いと思われませんが、実際は1つのマザー工場に隣接している事業所で働き続ける。つまり、転勤しない人が殆どなので、そういう人を見て、工場で働いている限定正社員の方々が不満を持つケースがあるようです。先の女性を対象としたケースとは逆のことが生じていると言えるかもしれません。

このように、限定正社員と限定のない正社員の2つの正社員区分ができますので、新たな課題として、2つの正社員間の関係性をどのように設定するのか、ということが出てきます。この点でどのような特徴が見られるのでしょうか。基本的には正社員区分間の転換というのは非常に生じにくいようです。その理由としましては、女性を対象とした場合の理由として挙げられていたことなのですが、限定正社員でもキャリアアップの可能性が拡大していることがあるようです。限定のない正社員に転換する必要がそこまでないわけです。例えば金融系のA社では、総合職と一般職があった時代よりもコース間の転換は減りましたという話でした。このように、社員のキャ

リア開発の可能性が限定正社員であっても広がってきているというポジティブな理由から、正社員区分間の転換が生じにくくなっている面がございます。

一方で、会社の人事管理として、異動のバッファーというのをある程度確保しておきたいという面から、転換が難しくなっている部分もあるようです。ですので、家庭の事情等への配慮は、正社員区分間の転換というよりは、個別対応により、例えば家庭の事情がある人に対してはその間は転勤させないようなことを通して対処しようとしている事例もございました。

一方で、期間限定で限定のない正社員になることができる制度を導入している企業もあります。これは、期間限定で転居・転勤可能な社員となれるような制度で、主な使い方としては、例えば製造現場で言うと、海外に拠点を展開する時に利用されたりしています。海外での拠点の立ち上げの際に、限定正社員として国内事業所で働いている人たちを、この期間限定の制度を使って海外に行ってもらおうという使い方をしているところがございます。

3つ目の特徴としましては、「限定正社員②」につきましては、限定正社員だけれども非正社員の登用先としては機能しにくい面があるようです。同じ企業であっても非正社員から登用するために別の限定正社員区分が設けられるというような事例もございます。ですので、先程から「限定正社員①」と「限定正社員②」の2つのタイプがあるというようなことを言っておりますが、各企業で導入されている限定正社員は、異なる機能が期待されている存在であることが伺われます。同じ限定正社員と言う名称で括られますが、それぞれ異なる機能を期待されて導入されているものであり、きちんと分けて議論する必要があると思われま。

活用の特徴に戻りますと、「限定正社員②」の大きな特徴としましては、先程の「限定正社員①」と違い、勤務地を限定しつつ担当業務については柔軟性を高めていくという方向で活用が進む場合が多いのではないかと感じております。限定正社員②において、担当業務と勤務地双方を限定して活用された場合、その後、結局制度を廃止してしまう例も見られまして、そのことから推察するに、既存の正社員を対象とした「限定正社員②」の場合は、担当業務の柔軟性を維持・向上するということが、1つ重要な特徴としてあるのかな、と思われま。

最後に、「限定正社員②」のメリットと課題についてです。これも、強いて言えばという面がないわけではないのですが、会社側としては、例えば国内製造拠点を維持できるとか、主に女性を対象とした場合に見られるのですが、既存人材をより有効に活用していくことを可能にすると言った面でメリットがあるのではないかと考えられます。一方、社員側としましては、特にこれは女性を対象としたケースにおいて見られるのですが、職域拡大やキャリアアップを通して働きがいの面でよりポジティブな影響を与えることを可能にするところもあると思われま。

もう1つのメリットとしては、雇用維持です。これは、女性を対象とした場合であっても、全社員を対象とした場合であっても共通するメリットだと思われま。例えば、女性を対象とした場合、先程導入の背景で事務業務が減少したということを言ったと思いますが、要するにそのまま職域拡大しなかったら、もしかしたら雇用が危うくなるかもしれないわけです。あとは勤務地保障による安心感の向上ということで、転勤がないということが明示化されることで地域に持家を建てやすくなる等、そういうところは社員側に対してのメリットとして挙げることができるかな、と思っております。

次に課題ですけれども、大きく4つあります。1つは自由な選択となりづらい。あとは均衡処遇の問題、事業所閉鎖時の対応、最後に、これは一般的かどうか分からないですが、人事管理以外の経営構造改革みたいなのところにもやや影響を及ぼす面があるようです。

1つ目の自由な選択となりづらいということでございますが、先程、「限定正社員②」については、事実上働き方に限定のあった人が限定正社員を選ぶことが多いと指摘しましたが、それに関連しまして参考資料でいうと⑦とか⑧になるのですが、見ていただくと分かると思いますが、総数としては限定正社員の方が多く比率でいくと半々となっております。ただ、実際に選択している人の内訳を見てみると、担当業務や学歴で比較的綺麗に分かれていることが分かると思います。

1つの要因としては、社員にとっても自らのキャリア形成を考えると、担当業務によって選択できる、できないというものが変わってしまうようです。例えばマーケティングですと、本社業務が集約されているような企業も多いので、限定正社員を選択して本社に勤務し続けたとしてもキャリアアップは可能となります。しかし、例えば人事ですと、工場の勤労担当をして、別の支社の人事も担当して、その上で、本社で人事に関する企画を担当してといった具合で、キャリアアップの際に転居を伴う転勤というのが必要になってしまいます。そうすると、限定正社員を選択してしまうと、もうその時点でキャリアを伸ばす上での制約が課される部分もあり、選択が綺麗に分かれてしまう傾向があるようです。

2つ目の均衡処遇については、主に、社員が処遇差について納得しているかということになるかと思うのですが、その際、やはり転勤頻度が少ない限定のない正社員との関係というのがどうしても問題になるようです。とはいえ、均衡処遇実現のために、無理して限定のない正社員を異動させるというのはやや違うと思いますので、なかなかそういう点で均衡処遇の実現というのも難しい問題になっています。

3つ目が事業所を閉鎖する時の対応ということでございます。これは参考資料⑨にそのまま引用させていただいているのですが、事業所閉鎖時に生じる異動に関する説得が非常に困難となるようです。その要因としては、社員側が自分達の解釈として、同じ拠点で定年まで働ける権利を手に入れたと認識していることが挙げられていました。事例の企業の話ですが、限定正社員からすると、処遇の1割から2割の抑制部分で、そのような権利を手に入れたというふうに認識していたようです。このように、事業所閉鎖時の対応という面でやや難しいところがあるようです。

最後は、経営構造改革への影響です。限定正社員というのは、限定のない正社員に比べると、処遇を抑制して雇っているのですが、経営側からすると、まずその拠点を閉鎖するのではなく、いかにこの拠点を維持しようかというふうに考えてしまうようになるそうです。結果、スピーディな事業構造転換や拠点立地戦略というのが実行しづらくなる面があるようです。そういう意味で、人事管理を超えた面での影響というのも考慮していく必要があるのかもしれない。

IV 限定正社員活用の意義と方向性

ここまで課題を述べさせていただいたのですが、こういう課題を含みながらも、それでも限定正社員を活用する意義を考えてみます。1つ目の意義としましては、労働者側への再チャレンジの提供といえば良いのでしょうか。これは特に、「限定正社員①」で紹介させていただいたような

非正社員から限定正社員というような形で確かにあると思われます。

もう1つは、女性の活躍推進というところでも、それなりに良い影響を及ぼすものかもしれません。参考資料⑩です。金融系の会社での、一般職からエリア限定の総合職にしたという例ですが、一般職時代から職域拡大手当ということで積極的にいろんな仕事に取組まれている一般職の社員に対しては手当を支払うようにしていたそうです。ただ、そういう金銭的なインセンティブだけではなかなか改革というのは進まなかったようです。そこで、一般職という呼称を廃止して、エリア限定の総合職Aコースとし、それと共に、限定正社員であっても限定のない正社員と同じような人事制度を適用する。そういうことを通して、女性の活躍推進を進めていく。そういう意味では、女性社員の働きがいの向上に加えて、企業の人事管理の面から見ても、女性の活躍推進という点で意義はあるのかな、というふうに思います。

総じてまとめますと、こういう限定正社員という中間的な働き方の意義ですが、まず、労働者側としてはステップアップの機会が提供されるということが大きいと思われます。企業側としては、いろいろ課題もありますが、人材を有効活用する上で1つの方法として活用できる余地はあるのではないかと、思われます。あと、組合側としては、組織率の向上という面で寄与する部分はあるのではないかと、いうふうに思われます。

最後、まとめとして、限定のない正社員と非正社員がいる中で、二極化というのが問題になっていたという背景を受けて、中間区分としてこういう限定正社員を入れるというのが大きな目的であったこと。その中で、この非正社員の正社員登用を促す機能を持った「限定正社員①」と、既に雇っている既存の正社員自体の働き方を変えていく機能が期待されている「限定正社員②」がある。大きくいくとこういうイメージになると思われます。

では、限定正社員①と②ではどういう共通点や差異があるのか。1つは、共通点として、雇用保障に対する考え方です。少なくとも事例企業においては、限定正社員も限定のない正社員と同様の取扱いとなっている。これは限定正社員①及び②どちらであっても同じでした。参考資料④で、限定正社員であっても、終身雇用の約束をできるかどうかを考えられていることを指摘しましたが、繰り返しになりますけれども、企業サイドからすると限定の有無に関わらず雇用は守るという考えのようです。

違いとしましては、「限定正社員①」については、その担当業務や勤務地という双方に限定がある。例えば販売業務なら販売業務をずっとするとか、製造現場の現業ならずと現業をするとか、それで基本的に転勤もしないというもののようです。一方、「限定正社員②」の場合は、どちらかという担当業務の柔軟性を高める、もしくは維持しつつ、勤務地については限定するという方向で進んでいることが伺われます。そうした中で、「限定正社員②」については、その制度が維持されている企業では、限定正社員であっても、企画業務や外勤営業などを担当するように、より企業の収益に直結するような業務を担う部分が増えてきつつあるようです。

限定正社員というのは、元々、大手企業を念頭に置いた制度なので、なかなか中小企業という意味でのディスカッションというのは難しいところがございます。また、それに加えて勤務地が限定されているという意味では、中小企業で働いている多くの社員の方々は、限定正社員ではないか、という気もしております。例えば、事業所が1ヶ所しかなければ、その時点で限定正社員

と呼ばれていなくても、限定正社員ということになります。そういう中で何が言えるのかといいますと、従業員の経営参加や職場での発言、そういう方向でより社員と経営層の距離を近づけていくという、先ほどの議論で言うと、「限定正社員②」で実施されているような人材活用を進めていくというのが大事なのかな、と思ったりもしています。

事実、私も参加した別の調査では、従業員の職場での発言や、事業計画を策定する際に社員にも参加してもらおうということを実施している中小企業で働いているような社員の方が、働きがいややりがいを感じているということでした。ですので、そういう方向で人材活用を考えていくということが重要なことと思われまます。

議論が変わってしまい恐縮ですが、全体の議論として限定正社員というものを考えていく上で、正社員の理想の働き方をどこに設定するのかというのが1つ大きなテーマとしてあると考えております。というのも、現状としてこの限定のない正社員というのが、働き方のアイディアルタイプであるというのが広く日本にある考えではないでしょうか。例えば大学を卒業して大手企業に入り、企業に入ったら管理職を目指して頑張ってもらおう。そこを例えばそもそも勤務地とか担当の業務というのを限定して働くというのが広くあるべき正社員の働き方であって、転勤を繰り返し、かつ、いろいろな業務を経験して、ゆくゆくは管理職になるような人たちというのはある種特殊な存在であると。特定の勤務地で勤務を続けるというのが、普通の正社員の働き方であり、そういう働き方をアイディアルタイプとするというようなことになれば、もっと普及も進むかもしれませぬ。

もう1つ大きな議論としましては、限定正社員又はジョブ型正社員と言われていますが、そのデメリットというのもきちんと認識しつつ議論をする必要性があるということです。いわゆるジョブ型だと言われていているような欧米系の労働者の人たちは一体どのような気苦勞を抱えながら仕事をしているのか。そういう点もきちんと知る必要があると思います。実際、彼らも自分達の働き方に対して悲しいと思うところがあるようでして、最後に参考資料⑫で蛇足ながら付けさせていただきます。ジョブ型の働き方と言われていている人達に日本の話をすると、日本の方がいいと思う人もいるみたいなのです。どういう話かということ、日本では高卒の現業も大卒の事務系やエンジニアも、だいたい高卒の入社5年目と大卒の入社1年目の基本給というのは、少なくとも大手の企業であれば、そんなに差はないのではないかなというような話になったとき、スウェーデン人の労働者ですが、個人的には日本の方が良いと思うということでした。大学を出て、大卒エンジニアとして新卒で採用されれば、仕事の経験がなくても、ラインで10年間働いた労働者よりも自動的に高い賃金を得ているというのは、これはやはり良くないのではないかな。企業内での頑張りに対する評価という点においてです。

そういう意味で、ジョブ型はジョブ型なりに企業内の何か職種ごとに設計されている分厚い壁というものの中で、やはり、寂しさを感じながら働いている面もあるようです。ですので、ジョブ型と言われていている国々における社会の実態をきちんと認識しながら議論をしていくことが重要なのかなというふうに考えております。

<講演Ⅱ：「多様な正社員の導入・普及に向けた課題・留意点について」

— 多様な正社員の解雇の裁判例を中心に — >

I はじめに

まず、本日のメニューということで、どういうことをお話させていただくかということからご説明したいと思います。最初に、私どもがこの限定正社員、多様な正社員に関する裁判例についての分析ということを行うに至った背景について若干ご説明させていただき、そして、どのように調べたかということをご説明をさせていただきます。続きまして、その調べた結果についてお話をさせていただくということで、大きく分けて2つになります。このスライドで言うと2番と3番の部分になるかと思えます。

まず1つは「限定」という言い方をするのですけれども、じゃあ、裁判所に行った場合に裁判所がどういう事実とか、どういう要素に基づいて、どういう要素に注目をして「この労働者は限定的に働いている」と評価するのかということについて、その分析をお話したいと思います。端的に申し上げれば、契約書に「限定正社員」と書いてあれば、裁判所も「この労働者は限定して働いているんだ」と思ってくれるかということ、単純にそういうことではありませんで、じゃあどういう要素に注目するのかということをお話させていただくことになります。

2つ目として、では仮に裁判所が「この労働者は限定的に働いています」とした場合に、その労働者は普通のといいますか、一般の従来からある正社員に比べて解雇しやすいことになるのかということについてお話しします。このことは、この限定正社員についての多くの議論があるところですが、例えば一部の経済学者などは、こういう制度を入れれば解雇しやすくなって企業の経営も柔軟性が出ていいんじゃないかみたいなことを言い出したりする人もいますし、他方で、労働者あるいは労働組合の側は、限定正社員なんて制度を入れたら解雇がどんどんされるようになってしまわないか、雇用が不安定になるんじゃないかという懸念を示しているところですが、そこで、実際のところどうなんですか、本当に限定正社員というのは解雇しやすいことになっているんですか、ということについて調べた結果をお話させていただくことになります。

最後にスライドの2番と3番でお話した内容を踏まえて、限定正社員というのが労働法の視点から見たらどういうふうに位置付けられているのかということをご説明をさせていただいて、まとめとさせていただければと考えているところでございます。

それでは具体的な中身に入っていきます。まず「はじめに」からいきます。限定正社員の解雇を巡る議論の背景でございますが、先程の西村研究員の報告でもありましたとおり、近年この限定正社員とか、あるいは多様な正社員と名前を付けられている制度の普及あるいは促進についての議論が出てきている、あるいは実際に企業の現場でもそういった制度を導入する企業が、先程の西村報告ではそんなに言う程多くないよという話だったのですが、とはいえ導入する企業も出てきていることは、これは事実でございます。そして、その議論の中で、どういう問題が出てきているのか、どういう論点が出てきているのかといいますと、そのなかの1つとして、ご承知のとおり日本における解雇については法的なルールがどうなっているのかということを確認しておきますと、従来、法律の条文に直接的な規定はほとんどなかったわけですが、しかしながら、最高裁判所の判例法理によって解雇するという場合には、その客観的に合理的な理由とそ

れから社会的な相当性が必要であるということが後で紹介をする高知放送事件の最高裁判決でそういったルールが示されて以降、この客観的な合理性と社会的な相当性が解雇に必要なだということは幅広く日本において、定着したルールとなっているわけでありませぬ。これが、解雇権濫用法理と言われまして、立法の改正もいくつか経て、現在では労働契約法という労働契約に関するルールを規定をした法律の中の第 16 条の中でこのことも規定をされているところがございます。

ところで、この解雇に客観的に合理的な理由が必要だとか、相当性が必要だということ自体は、極端に日本において解雇は厳しく制限されているということにつながっているわけではありませぬ。若干脱線しますが、例えば諸外国に目を向けますとヨーロッパで言うとドイツとかあるいはフランスのような国においても、解雇については一定の条件が必要だというふうに法律において規定をされています。そして、じゃあどういふ事情が必要ですかということについては、もちろん言葉は若干の違いはありますが、ざっくりと言うならば、やはり日本のルールと同じように合理的な理由とそれから相当性、この労働者を解雇するのはしょうがないよねと思わせるような事情が必要だということについては、実はドイツでもフランスでも同じでございます。アメリカの場合は解雇自由となっているので、ちょっと特殊ですけれども。このように解雇のルールについて、この2つの条件を設定をしていること自体は極端に厳しいルールというわけではありませぬ。しかしながら、実際に、じゃあこの2つの非常に抽象的なルールに基づいて、実際の事例を裁判所が判断をするときには、実は、日本の裁判所は、その段階において裁判所は解雇の正当性を非常に厳しくチェックをする、つまりこの「客観的に合理的な理由があるか」とか、「解雇してもやむを得ないか」ということについて、使用者の側から見ると厳しめに評価をするという傾向にあったのは事実でありまして、この点が、日本は解雇に関する制限が厳しいといわれる所以と考えられているところでもあります。

裁判所が、このように判例法理を通じて厳しい解雇制限をしているというようにみえるわけですが、裁判所が勝手に、「解雇というのは厳しくする、制限するのが正義だ」と考えて、ある意味では国民の一般の意志とか、それから国会で法律を作るとか政策とかそういったものを無視してこういうルールを裁判所が作っているかということ、そういうわけではありませぬ。日本の裁判所がなぜ解雇を厳しく制限しているのか、それにはやはり理由がございます。日本的な雇用システム、例えば終身雇用とかですね、それから年功賃金とか、それから企業別組合とか、日本的な雇用システムというものの特徴というのはいろいろ挙げられることがあります。当機構の主任統括研究員である濱口桂一郎研究員の言葉を借りるならば、この日本型の雇用システムというのは、メンバーシップ型の雇用システムだというふうに彼は名付けていますけれども、つまりメンバーシップ型で新規学卒者をまさに会社のメンバーとして採用をして、そして、ずっと定年まで面倒を見ていくという、そういったシステムを取っているというそういった、日本というのはそういう雇用システムなんだという前提的な理解があるからこそ、日本の裁判所も、じゃあ、そういったシステムで動いている以上は、新卒で会社に、企業に雇われた労働者としては、やはり一度正社員として採用された以上、よほどのことがなければ定年までは解雇されずに勤めることができるだろうというふうな期待を抱くのが普通だろうと。じゃあその期待を裏切って、労働者を解雇

するという手段を取る以上、それは使用者としては相応の手続きとか、相応の理由とかをきちんと踏まえて、且つこの労働者を、定年まで雇用されるという期待をある種切り捨ててまで解雇することが本当に必要なんですかということ、きちんとチェックしなければいけませんよねということで、裁判所としては非常にそれぞれの事例については厳しく判断をする、そういった事情があって日本の裁判所は解雇を厳しく制限してきたと考えられてきたところでもあります。

ここまではある種前振りとなるわけですが、じゃあここまでの話を前提とすると、逆に限定正社員とか多様な正社員と呼ばれる労働者はそういった、先程の西村報告の中でもありますけれども、日本的な雇用システムにおける正社員とはどうも違うタイプの労働者であると考えられている。そこで、「なるほど、じゃあ日本の裁判所が正社員の解雇について非常に厳しく制限をしてきたのは、前提として日本的な雇用システムにおける正社員を念頭に置いていた。ということは、この日本的雇用システムにおける正社員ではない、『限定正社員』は従来の解雇ルール、つまり非常に解雇について厳しく制限するというルールは、限定正社員については当てはまらないんじゃないですか」という疑問が出てくるというのは、少なくとも理屈の上では確かにあり得るところでございます。そういった理屈から、限定正社員を導入すれば、これは解雇がそれほど厳しく制限されることなく、むしろ柔軟な人員管理が可能になると言う人もいますし、それは逆に、先程申し上げましたけれども、労働者とか労働組合の側からすると、こういう限定正社員は、雇用が強く保護されている従来の正社員とは違うということになると解雇されやすくなってしまわないかという懸念を抱くのは、これはある種当然の疑問なり懸念なりだと思います。

そこで、限定正社員について、解雇に関するルールはどういうふうになるんですかという論点が出てくることになるわけでございます。

そんなわけで、この限定正社員、多様な正社員制度について、今、厚生労働省をはじめ、いろんなところで議論がされているところでございますが、そこでの議論の1つとして一他にもいろんな議論、先程、西村報告の中にもありましたけれども、処遇の問題とか、人事管理の問題とか、この他にもいろんな問題がございますけれども、そういった論点の1つとして一この限定正社員の解雇ルールというもののあり方が議論に上ってきたわけでございます。もちろん頭の中で、限定正社員の解雇のルールはどうなるのか考えてみる、理屈の中で考えてみるのも、もちろん方法の1つではありますけれども、しかし、全く何の取っ掛かりもない状態からそういったものを1から考え出すというのはなかなか難しいということで、じゃあ、考える素材、材料として、確かに、日本的な雇用慣行の下で配転も当たり前のようにあり、異動も当たり前のようにあるような働き方が正社員のあり方としては一般的であったのは事実ですけれども、しかし、そうは言っても、探せば職務とか職種が限定されている、あるいは勤務地が限定されている労働者は従来からもそれなりにはいただろう。後でお話するとおり、実は非常に少ないんですけれども、そういった労働者がいる程度はいて、そして、そういった労働者が解雇された場合に、裁判所に訴えて解雇の有効性というものを争った事案が一定数はあるはずだろうということで、それを探してみても、そして、その中で裁判所はこういった職務とか職種、あるいは勤務地に限定が付された労働者に対する解雇をどういうふうに判断をしてきたのかということ、これを分析してみようと考え、それを分析しましょうということになったのが私共の研究プロジェクトでの、この多様な正社員における

解雇判例の分析で行ったこととさせていただきます。

というわけとございまして、我々は何をやったかと言いますと、先程申し上げたとおり、解雇権濫用法理というものが確立したと一般的に言われているのは、この①で挙げている高知放送事件という事件とございまして、ここで最高裁判所が、先程申し上げた「解雇をするには客観的で合理的な理由が必要です」ということと、「社会的に相当性が必要です」ということを述べまして、ここで裁判所としての判例法理として確立したと考えられています。では、その解雇権濫用法理が確立してからの裁判例をひとまず全部見てみて、その中から整理解雇に関する事例と、それから能力不足解雇と書いていますが、いわゆる普通解雇の事例で、能力とか、適性に問題があるということで解雇された事案をチェックしてみようということになったわけです。

これは若干説明をしておきますと、いわゆる懲戒解雇、実はこれはまったくの余談になりますが、日本における解雇の裁判例を見ますと、実際見てみて私も分ったのですけれども、実はどういう事件が一番多いかというと懲戒解雇の事件が圧倒的に多いんですね、実は。これはいろいろな事情が考えられまして、懲戒解雇になると労働者としても今後の生活、再就職に響く可能性があるということで、懲戒解雇だけはちょっと困るということで、裁判まで訴えるケースが多いという説明の仕方も考えられますし、逆に、企業の側から見ると、日本的な雇用慣行を考えると、ちょっとやそっとのことで解雇をするということは、安易にはしません。ただ、企業の秩序とか、運営に悪影響を与えるようなそういう酷いことまでされたら、それは経営者として我慢するのはもう無理ですということで、そこまで行くと普通解雇というよりは懲戒解雇という処分がなされることが多いということで、そもそも日本において使用者が解雇にまで踏み切るというケースは、結果として懲戒解雇にまで至ってしまうというケースが多いという説明の仕方も考えられます。

ちょっと脱線しましたが、懲戒解雇というのは、これは職務なり勤務地なりが限定されていようがされていまいが、結局、懲戒事由に該当するような、例えば横領をしたとか、それから著しい指揮命令違反とか、そういったことは、限定されていようがされていまいが起こり得ることで、それが解雇するのが正当か、正当でないかということについても、これも限定があるかどうかということにまったく関係ない話であります。そのように考えると、職務や勤務地が限定されていることが裁判所の判断に影響を及ぼす可能性があるということになると、この整理解雇か、普通解雇の中でも能力か適性が不足しているとして解雇された事案だろうと我々としては考えまして、この2つに絞り、その中でも職務なり職種、あるいは勤務地が限定されている労働者についての裁判例を収集してみたわけとさせていただきます。それで、その結果どういうことになったかと申しますと、実はこの高知放送事件が出てから、現在まで、解雇の事例は—これはすべての事例ではなくて、いわゆる判例雑誌に載っている、公開されている裁判例しか、もちろん我々としては入手できませんので、そういった事例が—実は全部で約3,000件あるのですけれども、この3,000件のうち、こういう限定が付されている正社員—これは無期契約で働いている人を暫定的に正社員というふうに扱っていて、有期のかたの雇止めの場合、分析の対象には入れていませんが—この正社員の整理解雇か能力不足を理由とする解雇かに該当する事例は、全部で61件でした。3,000件中61件ということは2%です。ということでやはり非常に少ないということがございまして、まずそういう限定正社員の解雇という事例が、そもそも非常に少ないということが、

1つの発見ではあるのですけれども、そうは言っても61件見つかったということで、この61件を分析してみようということになったわけでありまして。この61件の内訳を見ますと、整理解雇の事例が34件、それから能力とか適性が足りないということで解雇されたことが問題となった事例は26件、それからちょっとこれは特殊ですけれども、使用者の側が整理解雇だと主張しつつ、仮に整理解雇に当たらないとしてもこの労働者は能力とか、適正が業務に耐えられるレベルじゃないということで、両方の理由を主張した事例が1件ございましたので、これで合わせて61件になります。なお、この先は整理の便宜上ですけれども、この整理不足と能力不足、両方とも使用者の側が主張したという事例については整理解雇の側に足しまして、整理解雇を35件、能力不足、能力適性不足解雇を26件としてこの先は整理していることを予めお断りしておきます。

それでは、この事例を分析してみた結果、ということが分ったかというお話に進みます。

II 裁判所は何に着目して「限定」と評価するのか

まず1つ目として、先程お話したように、裁判所が何に着目して限定されていると評価するかについてご説明をしたいと思います。前提として、限定といった場合に、地域限定とそれから職務（職種）の限定ということがあり得るのですが、この61件のうち、整理解雇の事例が35件、能力不足が26件ですが、能力不足の事例は、要するにこの労働者がこの仕事をするだけの能力とか適性が足りなかったという事例ですので、地域が変われば適性が変わるというのは通常は考えられないことです。どこの地域に行っても同じ仕事するわけですから。したがって、この能力とか適性が問題になった事例は、当たり前と言えども当たり前ですが、すべて職務とか職種が限定されているケースになります。つまりこの職務、この職種を実施するには、遂行するには能力が足りません、適性が合っていないということで解雇された事例に限られることになります。

他方、整理解雇の場合は、特定の地域で仕事なくなるケース、典型的に分かりやすいケースとしては、ある事業所が閉鎖をされるケースなんかがそうですね。そういった地域限定が問題となる事案と、それから逆にある部門を廃止するというので、その結果として特定の職務とか職種が企業として不要になったということで整理解雇の対象になるケースと両方考えられるということがございます。この35件の中で職務とか職種が限定されていた労働者に関する事案の方が数の上では多くて22件、それから地域限定の事案が7件、それから地域が限定されつつ、職務（職種）も限定されていた事例が6件ございました。この数字の差については、先程、西村報告の中にもあったように、どうも地域限定の方が、特に大企業である程度幅広く事業を行っている企業においても、その中で地域、勤務地限定でというやり方を採用している企業はわりと少なかった。先程の数字だと12%でした。そして、まだしも職務（職種）の限定型の方が多かったということも、この件数の差にはもしかすると反映しているかもしれません。

では本題に入りまして、11ページですが、「限定の有無、程度を判断する要素は、なんですか」と。つまり「裁判所はどういった要素を見て、どういった事実を見て判断するのですか」ということについてのお話にいきたいと思います。まず、便宜上、地域限定の方から先に説明をしますが、そして、ここで先程お話をさせていただいたもう1枚のペーパーの図表の1を見ていただきたいと思います。図表の1は地域限定にかかる判断要素としています。つまり勤務地が限定され

ている事案で、こういった要素を考慮したかを整理して、そして、それぞれの事件番号をふっているわけですが、これを見ますと、大きく分けると採用の経緯、それから契約書や就業規則等への記載、それから就労の実態等、4つ目として、これちょっと特殊な要素ですが、労働者側の私的事情という4つの要素に分けています。そして、採用の経緯について、その内容をもう少し細かく見たのがその右にある採用権者・決定者、それから募集の範囲、中途採用、その他とありますけれども、そして、就労の実態等の中にも就労の実態、それから配置・異動の運用、それから他職種の違いを並べてその右に事件番号が書いてある。この事件番号は、先程お話をした3つ目の資料の裁判事例の一覧に対応しているものでございます。ここでは、事件番号の数字そのものよりもこれが何件あったかという数の方に注目をしていただきたいと思います。そもそも、その労働者が限定されて働いている、勤務地限定で働いているかどうかは、まず注目すべきは、普通はやはり「契約書の記述」とか、「就業規則の記述内容」になります。当たり前と言えども当たりの話ですが、労働契約も契約ですから、それがどういう内容だったかは契約書の内容によることになるわけで、契約書に勤務地が、例えばですね、鳥取県内限定とか、それから関東地方限定とか、東北地方限定とか、そのように契約書に記載がある、あるいは就業規則の中でもエリア限定の社員とそうではない社員とが分かれていて、そのエリア限定の社員にその労働者が当てはまっているかどうか、そのような契約書の記述あるいは就業規則の記述内容にそういった「限定」ということを示すような内容が載っているかどうか、もちろん重要な要素の1つにはなり得るところでございます。実際この表を見ていただいても分かる通り、5件の事例がこういった要素を考慮しています。

しかしながら、この契約書とか、就業規則の記述内容に注目している事例が5件ありますが、同じようにその上の「採用の経緯」を見ますと8件ありますし、さらに下の「就労の実態」を見ましても5件ありまして、このように就業規則とか、契約書の記述内容だけではなくて、もちろんそれもチェックはするんですけども、この採用の経緯とか、就労の実態とかいった、その労働者がその企業で働くに至った経緯、それからどのように働いていたかということも同じようにチェックをするというのが1つの傾向として見て取れると思います。加えて、地域限定については、この「労働者の私的な事情」を考慮しているのも、1つの大きな特徴として挙げられるのかなと思います。もう少し具体的に言いますと、「採用権限」、この採用権限の所在というのはどういうことか、例えば、典型的に見られるものとしては、その労働者を採用することについて、本社ではなくて、例えば支店長とかそういったレベルで採用を決定していた、あるいは一応最終的な決裁は本社ですることにはなっているけれども、しかし本社での決裁は非常に形式的なものであって、実質的には支店長レベルで決定をされていて、そこで決定されていればもう上は判子を押すだけという状態になっているとかで、そういうエリアを統轄するようなレベルのところで採用するかしないかというのが決定されていた。そういうことになると、普通に考えれば、そのエリアのトップが採用を決定したということは、そのレベルを超えてまで配置転換するとか、異動するとか、そういったことが想定されているとはちょっと考えにくいだろうということで、採用権限がエリアのトップレベルにあったということが、地域が限定されていると判断する1つの大きな要素として裁判所としては考慮するようでございます。その他に、そもそも募集自体が、特

定のエリア、例えば大阪府内とか、そういうところでしか出てないとか、そういった事情も考慮したケースがございました。

それからこの2つ目、このペーパーのページの2つ目に挙げている「労働者の私事情」についてです。これは割と想像しやすい話かと思えますし、それから先程の西村報告の中でも出てきた話だと思いますけれども、勤務地限定で就労する、働くという場合には、会社側の何がしかの目的意図があって、勤務地限定というかたちを設定しているケースはもちろんあり得ると思えますけれども、特に大企業、全国レベルの大企業とかを念頭に置きますと、そこであえて勤務地限定というかたちで就労する場合には、これはむしろ労働者の側がいろんな事情、例えば育児があるとか、介護があるとかといった事情でちょっと遠隔地への配転はちょっと無理だということで、そこであえて勤務地限定というかたちだったら働けるということで、労働者の側がむしろ勤務地限定で働きたいということで、こういった方法で働くということを選んでいるというケースがまああるということです。このような事情があったということも、実は裁判所としては勤務地限定だったかどうかの判断要素として考慮している。つまり、契約書に勤務地限定と書いているけれども、その記述内容を見ないまま労働者がその契約書にサインしているというケースは、これはもちろん望ましいことではありませんけれども、しかしあり得るだろうから、契約書に書いているからといって、直ちに勤務地限定で働くことを労使が合意していたとは言い切れないと裁判所は考えます。しかしながら、そもそも勤務地限定じゃないと働けないという事情を労働者が抱えていて、その人が勤務地限定というかたちで就労しているということになれば、それは確かに勤務地限定で働くつもりで労使がお互いに合意をしていたらと裁判所としても考えるということでございます。

それから、これもちょっと余談になりますけれども、ここでは育児、介護の事例を挙げていますが、この他にも、先程の西村報告の中でもちょっとありましたけれども、マイホームをそのエリアでもう買ってしまった事情も考慮要素として裁判所が判断したものもございます。これは長野支社で働いていた労働者に関する事例でしたけれども、長野支社限定の契約であったかどうか問題となった事例でした。裁判所は長野でこの労働者が家を買っているということは、普通に考えればずっと長野で働くつもりだったと裁判所が判断をしています。

それから、就労の実態というのは、配置・異動の運用実態などのことを示しています。つまり勤務地限定と言っておきながら、実際にはそういったエリアを超えて異動している労働者がいたかどうかとかですね。逆に、就業規則とか、契約書に必ずしも勤務地限定と明確に書いてなかったとしても、そのエリアで働いている労働者についてはおよそ異動することが実態として予定されていなかったとか、そういったケースでは、契約書に記載がなくてもこの労働者は勤務地限定として働いていると判断をするケースもございました。ここまでが地域限定かどうかの判断をする要素についての分析でございます。

次に、職務（職種）の限定の話になりますが、先程お話をした表をちょっとめくっていただいて、そうすると多分図表の2と3というのが出てくると思えます。これも、これはちょっと非常に細かく分かれていて恐縮ですが、まず大きく分けて職種限定、職務限定の場合には実は整理解雇の事例と能力適性不足の解雇の事例で若干ですね、やっぱり判断要素が変わってきているとい

うことがございまして、便宜上ここをちょっと分けてお話をさせていただきます。まず、職務（職種）限定のケースでかつ整理解雇の事例についてです。図表の2を見ていただければと思います。同じように採用の経緯、それから契約書・就業規則等の記載、それから就労の実態・待遇等とあります。同じように大きく3つの分類で分けてみましたが、まず真ん中にある契約書・就業規則等の記載を見ていただきたいと思います。実は、この契約書の記述、就業規則の記述内容を考慮するか、これを判断要素として上げた事例はたったの3件しかございません。これは、おそらく地域限定ということについて考えてみると、わざわざ特定の地域を明記して、そこで限定で働くと契約書に書いてあれば、その内容が非常に具体的ですから、裁判所の感覚としても限定されていることが想像しやすいのに対して、1つには、職種とか職務というのはやはり非常に曖昧な概念であります。そして、この職種や職務というのは、企業の側としても契約書にはこの職種でこの職務でと書いてあったとしても、必要に応じてちょっとそこを超えたところで働いてもらうというケースも、人材の活用として、これは良いか悪いかは別にして、そういうことはまま起こり得ることだということがあるのだと思います。そこで、裁判所としても契約書にこの職種だとか、この職務だとある種限定的に書いてあったとしても、運用を見ないと本当に限定だったかどうかというのは分からないと考えているのだらうと思われまます。

というわけがございまして、実際にこの図表を確認していただきますと、一番多くの件数があるのは、真ん中のちょっと下の就労の実態・待遇等の一番上の段において、「就労実態（特定の業務に従事し続けてきた他の業務に従事したことの有無・程度）」と書いてありますが、つまり契約書でこの人はこの職種でとかこの職務でという書き方をしているか、そこに限定でと書いてあるかどうかよりも、実際その人が特定の仕事、特定の職種（職務）をずっとやってきたんですかという、この実態をまず見て判断するというのが裁判所の姿勢のようです。仮に、ずっと特定の業務に従事し続けてきたのであれば、もちろんそれは限定ということになります。そうではなくて時として、他の業務に従事することがあったとしても、それが頻度の低い、つまり他の業務に従事するのはあくまでも例外で、原則としては限定されて働くという運用だったんだらうなど、裁判所も判断すると思います。しかし、限定という言い方をしながら、あるときはAという業務、あるときはBという業務に当てるということになると、これはもう限定とは言えないでしょうということで、どの程度特定の業務に専念しているかということが裁判所の判断要素としては一番多いということのようです。続いて、同じ表のすぐ下にあります配置とか、異動の運用がどうなっているか、つまり実際その労働者が所属している職種（職務）、あるいは部門において、そこに配置されている人はほとんど異動することがないのか、いや、実際には異動することがままあったのかということですね。この2つが非常に大きな要素となっています。あとは、その職種が企業内である種独自の位置づけを与えられているかどうかですね。限定されて働いているケースというのは往々にして、やはりスペシャリストとして高度なものか否かは措いておくとしても、ある種のスペシャリストとして雇用されているケースが多いので、そういう意味では企業内において、そういうスペシャリスト的な位置づけがされていたかどうか判断の要素として入ってくるようです。

これらに加えて、採用の経緯についても、ある程度考慮するようです。この採用の経緯の中で

も最も考慮する要素としては、雇う側の、使用者側の採用の動機・目的を裁判所としては一番重視するようです。つまり会社の側としてこういう仕事をしてもらいたくてこういう能力、この人はこういう能力があると思って、じゃあ、この仕事をやってもらおうということで採用した、そういうことであれば、まさにその職種とか、職務に限定して働いてもらおうということで雇ったんだなと裁判所の目には見えますから、職務なり職種の限定された働き方をしていたと裁判所としても評価をしたくなるのではないかと思います。いずれにしても、地域限定に比べるとやはり契約書の記載よりも就業の実態、あるいは採用への経緯の方が裁判所の注目度が高いというのが1つのポイントでございます。

次に、能力不足解雇のケース、パワーポイントのペーパーでいくと15ページの方に参ります。引き続き図表の3つ目の表を確認していただきたいと思えます。この能力とか適性が不足していると見られて解雇されたケース、これは全て職種（職務）の限定の事例になるんですが、ここでおもしろいのはこの表を見ていただくと、もう本当に一目瞭然なんですが、考慮要素のうち、まず「契約書等における記載」はわずか2件しかありません。そして、もちろん「就労の実態・待遇等」も考慮するのですが、非常に注目すべき点として、この一番上の段にある「採用の経緯」に着目する傾向が非常に強いということが、まずポイントとして挙げられると思えます。具体的には、この表を見ていただければと思いますが、その労働者がどういう学歴、あるいはどういう職歴を持っていたか、それからどういう能力を持っていたか、それから、これは先程も出ましたけれども、使用者側の採用の動機・目的、つまりこういう能力を見込んで、こういう能力があると思って、こういう仕事をしてもらおうと思って雇ったという側面です。それから、この図表で言うと3つ目の段にあります、期待される能力等に関する労働者側の認識、それからもう2つ下の段の職種・能力等に関する労働者側の説明というのがあって、これがなかなか興味深い要素です。つまり採用のプロセスの中で、労働者の側も「僕はこういう能力がありますよ」、「こういうことができますよ」ということでアピールをしているという場合、労働者側としても自分が持っているアピールした能力でもって、それに合った特定の仕事、職種（職務）をやるのが、会社の側からは求められていることを認識していただろうということになりますので、こういった採用のプロセスにおける労働者側の認識とか、あるいはアピールも、限定されて働くことについての、お互いの限定して働くという認識を裏づける要素となると考えているところでございます。

この他には中途採用であることとか、それから高処遇であるということも入ってきますけれども、こういったものはやはり能力の高い人は中途採用でヘッドハンティングされたりということがありますので、そういった要素が入ってきたりするわけでございます。あとは、やはり募集広告などでこういう特殊な能力を持っている人を求めていますといったことが書いていたりすると、そういった要素も考慮されます。ここまでが、「限定」というものを裁判所がどういうふうに判断しているのかについての分析でございます。

Ⅲ 「限定正社員は解雇しやすい」のか

次に行きまして、パワーポイントで言うと16のこの8ページ目の下側ということになりますが、

今までご説明したとおりのプロセスを経て裁判所がこの労働者は限定された働き方をしている、これは地域限定の場合も職種限定の場合もそうですが、そういった限定された働き方をしている労働者だということを認定した場合、その解雇が合理的かどうかを判断するにあたって、判断基準が変わるんですかということについての話に参ります。ここの部分がメインディッシュとなるかと思います。ここでも整理解雇のケースとそれから普通解雇、能力とか適性不足が問題となった解雇の2つに分けてお話をさせていただきたいと思います。

まず整理解雇についてですが、これはちょっと前提的なお話になりますが、従来、正社員の整理解雇については、裁判例の蓄積によって、整理解雇法理というものに基づいて判断すると一般的に言われておりました、その判断要素というのは、人員削減の必要性があったかどうか、人員削減の必要性があったとしても使用者として解雇を回避するための努力をちゃんとしましたかということ、それから、それもやったけれども、やはり誰がしか解雇しなきゃいけないとなった場合に、解雇される人が誰かということ合理的に選定しましたか、それからプロセス全体として手続をちゃんとやりましたかというこの4つの、いわゆる整理解雇の4要件とか4要素とか言われますけれども、こういった要素で判断をされてきました。こういった解雇に関するルールは、従来の日本型雇用システムにおける正社員を念頭において構築されたシステムだということをお話しましたが、そうすると限定正社員についてはこの整理解雇法理が適用されない、あるいは修正されるということになるんですかというところが、労使双方からも非常に関心のあるところだと思われま。ということで、この限定正社員に対する整理解雇についてはどういうルールになっているかということ調べてみました。結論といたしましては、スライドを次に行っていただいて、限定正社員の整理解雇についても、実は裁判所は大多数が整理解雇法理、先程ご説明したこの4つですね、この4つの要素で判断するという整理解雇の法理の枠組みを実はそのまま維持した上で判断を行っています。例えば、限定正社員というのは通常の日本型の雇用システムにおける正社員とは違うのだから、整理解雇法理は適用されることにはならないというような言い分も、理屈の上では考えられないわけではないわけですが、しかし、そのような理屈を一般論として述べた裁判例というのは、私どもの調べた限りでは1件も存在をしませんでした。これは非常に大きなポイントの1つだと言えらると思います。

むしろ、限定正社員の整理解雇の事例というのは35件あると前半の方でご説明したかと思いますが、この35件のうち、3分の2弱にあたる22件はこの整理解雇法理、この4つですね、この4つをそのまま使って判断をしていました。これが1つのポイントだというふうに思われます。さらに、この22件の中には、むしろ一先ほど、限定性があるから整理解雇法理を適用しないというのは、理屈の上ではあり得ないわけではないということをおし上げた上で、しかしそんなことを言った裁判例は実は0だったことをおし上げましたが一逆に「限定性があるからと言って配置転換などの解雇回避努力が限定されるわけではない」とか、「少なくとも解雇回避努力の義務が全くなくなるわけではない」ということをはっきり述べている裁判例が、実は11件ありました。これは、22件のうちの半分ですから、むしろ裁判所としては限定正社員だから、限定されているから整理解雇法理は適用にならないのではなく、いや、整理解雇の法理は適用になりますよ、解雇回避努力が緩くなるという話ではありませんよ、ということをおわざわざ確認をすると、そういっ

た態度を取っているのが現状の裁判例です。

じゃあ、先程 35 件中 22 件に整理解雇法理を適用したというふうに申し上げましたが、残りのじゃあ 13 件はどうなんだということになります。残りの 13 件のうち、整理解雇法理を若干修正して適用している事例が 6 件ございました。この若干修正というのは、4 つの要素なり要件なりがございますけれども、そのうちの 3 つしか使わなかったとか、あるいは他の要素を考慮要素に取り込んだりしているものでございまして、修正と言ってもメインとしては整理解雇法理の判断手法を適用していると評価しても差しつかえはなかるうと、少なくとも大幅に修正するものではないと考えられるのが 6 件でございました。その他に、この整理解雇法理を使わずに判断している事例が 7 件あるのですけれども、この中ではちょっと特殊な事例で、整理解雇法理は使わないで判断するという思考プロセスを採ったと読める事例がございましたので、これについては後でちょっとお話をさせていただきたいと思います。

このようにお話をしていきますと、ペーパーをめくっていただいて 10 ページ目の上の、スライド 19 に行きますが、そうすると限定正社員の整理解雇に関するルールは、従来の正社員の整理解雇に関するルールと全く違わないのですか、そのように結論づけちゃっていいのですか、と思われるかもしらっしゃるかと思います。判断の基本的な枠組みについて言うならば、これはそのとおりだとお答えして差しつかえないかと思えます。しかしながら、整理解雇の従来から積み重ねられてきた法理、4 要素なり 4 要件に基づいて判断するにしても、それを具体的な事例に適用して判断する、個別の判断のレベルになりますと、実は限定による影響がある程度は見られます。その点をここから説明をさせていただきたいというふうに思います。

まず地域限定のケースから行きますけれども、地域限定の正社員の整理解雇について解雇回避努力としての配置転換が可能な範囲の限界を認めるケースががございます。これはどういうことかと言うと、具体的なケースを挙げていきますが、家庭の事情で県外への異動の打診をずっと拒否し続けてきた方がいらっしゃいまして、この方は岡山県で就労していたのですけれども、例えば大阪とか名古屋とかに転勤してもらえないか、といった打診をずっと拒否し続けてきた労働者がいらっしゃいました。この労働者は、降格と引き換えでも構わないので岡山県内にとどまりたいとまで会社に要望してしまして、裁判所としては、これはもう岡山県内の限定の働き方だと判断をしました。その後、岡山県内の店舗は、もう採算がとれないということで閉鎖をするということになり、その店舗にいた方は整理解雇になりますよとなったときに、もう県内には配置先はない、ただ、御殿場ー御殿場は静岡県の東部ですがーであればポストの空きがないわけではないという状況だったのですが、この事件で裁判所は、こういう家庭の事情で県外へ異動できないという労働者について、それは御殿場への異動は無理だろうということで、この場合は県内に配置先がないということであれば解雇するのもしょうがないという判断を示した事例でした。

ここで注意をしなければいけないのは、岡山県内に限定された契約だったから静岡への配置は検討しなくても整理解雇は有効ですよ、と判断をしたのではなくて、その労働者が岡山県内に限定して働いていたのは、家庭の事情でもう県外にどうしても動けないという事情があったので、そういう人が静岡県に行くのは普通に考えて無理ですよということ、異動することが無理だ、もしくは非常に困難だ、という事情が客観的に存在をしたことを考慮して判断しているというこ

とです。つまり、地域限定契約であれば、整理解雇をする際に、解雇を回避するための措置として、限定された地域を超えての配転の可能性を一切考慮しなくてもいいかと言うと、必ずしもそういうわけではないのです。あくまでも、異動が不可能、困難な事情があれば—これは限定がない普通の正社員の場合でも同じことが言えるかも分かりませんが—解雇回避努力の範囲は限定をされるということを言っているに過ぎません。

もう1つの事例として、先程ちょっと、長野県でマイホームを買った労働者の話を少しご説明しましたが、この事例で、これは長野分室に限定をされて働いていたと裁判所は認定した事例です。そこで、労働者が長野分室の閉鎖を理由として整理解雇されたのですが、その労働者は—長野県にマイホームを買っていたのですけど—分室がなくなって解雇になるくらいだったら僕は東京本社に異動することも受け入れますと申し出たのです。そこで裁判所も、労働者本人が東京本社に行ってもいいと述べているのだから、これは解雇回避のためには本社への異動も検討すべきだと述べています。しかし、実際に東京本社への異動の可能性を検討してみると、そもそも会社の経営状況とかその労働者のキャリアとか、いろんな事情を考慮すると本社に異動して働かせるのはちょっと無理だということで、そういうケースであれば、もう長野分室がやむを得ないのであれば、解雇が有効になることはしょうがないねというふうに結論づけているという、そういった事例でございました。

ここまでが勤務地限定のメインの話になります。次に、若干応用ぎみの話として、では、勤務地限定かつ職種限定で働いている労働者について、その現在の勤務地からその仕事なくなった場合—という場合は会社としてはどうすればいいんですか—ということ。勤務地も限定されていて職種も限定されているということで、その現在の勤務地そのものがなくなるというのではなくて、その勤務地にはその仕事なくなった、つまり勤務地そのものがなくなるというわけではないし、限定されていたその職務も、別の勤務地だったらある、だけど勤務地限定かつ職種限定だと、これはどちらかの限定を外さないと無理だということになるわけです。こういう場合に、解雇回避努力として使用者はどうしたらいいか。理屈の上では職務を維持しながら他の勤務地に異動してもらうという方法と、勤務地を維持しながら他の職務に異動してもらうという方法が考えられて、つまり別の勤務地に行けば今の仕事があるし、あるいは別の仕事をやらせてもらえば今の勤務地でも仕事があるということになりますから、このどちらを使用者としてやるべきかということになるわけです。この点については、どうも裁判所の考え方としては、12 ページの上の、スライドの 23 になりますが、職務を維持しつつ、他の勤務地に異動してもらうという方法ではなくて、勤務地を維持しながら他の仕事に移ってもらうことを検討すべきだと、そちらの可能性を模索すべきだ—という考え方のようです。

これはどういうことかと言うと、勤務地限定で働いている場合—というのは、先程来繰り返し述べているように、労働者の側に場所が移れない事情があるケースが多いんですね。そういうケースで場所を移れば今の仕事でもやれますよと言われても、そんなの無茶だ—ということになるケースが多いでしょうから、裁判所としては、そういう、労働者がおおよそ受け入れるのは無理だと分かっているような移動を打診しただけで解雇回避努力をしました—というのは、労働者に対して酷だろうと考えているようです。そこで、地域限定の労働者は場所を移動できない事情を抱えてい

る労働者が多いただろうから、勤務地限定かつ職種限定で働いている場合で、その仕事が限定された勤務地からはなくなったという場合、勤務地を維持しながらなんとか別の職種に移ってもらうことによって雇用を維持する可能性を考えなさいという立場のようです。これに対して、職種限定はされているけど、勤務地限定されていないという労働者については、同じようにその勤務地でその職種がなくなったというケースで、勤務地限定はないのだから、職種を維持したまま勤務地の異動を打診すれば、解雇回避措置としてそれで十分ですと裁判所が判断した事例がございます。つまり、勤務地限定しているというのは、労働者がそういう事情を抱えているというケースが多いので、その労働者側の勤務地を動けないという事情にできる限り配慮しなさいというのが裁判所の考え方ようです。

次に、職種限定の正社員の整理解雇についてどうかということですが、地域限定のケースと同じように解雇回避努力としての配置転換可能な範囲の限界を認めるケースというのはございます。つまり同じ仕事をずっとやってきた労働者の場合、やはりその労働者の技能というのは特定のものに特化している可能性が高いので、そういった部門がなくなるということになると、実際問題として配置転換可能なのは、今と同じか似た職種に限られるというのが普通だろうということなので、そういった職種に欠員が生じる見込みがないのであれば、それ以上に離れた仕事をやってもらうのは無理があるということで、整理解雇はやむを得ないと判断する事例がございます。ただし、先程来申し上げてきたことの繰り返しになりますが、これも結局限定されている契約だったからではなくて、その結果どうしてもその労働者の技量が限定的なものになってしまうので、結果として異動できる範囲というのが狭くなり、そうなる解雇回避のための配転もできる範囲が限られてくる、それはしょうがないのだという判断プロセスを取っていることをご理解いただければと思います。ただし、これはさらに経営者側にとって厳しい判断となりますが、裁判例の中には、そういう限定的に働く仕事をしていて、結果として限定的な仕事しかできない労働者についても、解雇を回避するために、職種を転換するための教育訓練をやりなさいと使用者に職種転換の支援を求める、そういった裁判例も見られます。ただし、こういった事例は会社全体としてそんなに経営状態は悪くはないけれども、その中で不採算部門を閉鎖する、そういったケースに見られる事例ですので、あくまでもそういった会社全体として経営状態が悪くないのであれば、何とか雇用を維持していくための道を検討すべきだということが、裁判所が考えているところで、逆に経営状態があまり良くない中で不採算部門を閉鎖するというケースであれば、こういった理屈は裁判所が唱えるということはどうもそうそうないと思われまます。

整理解雇の事例について最後の話になりますが、先程、職種限定の労働者について7件程その他の事例があるというお話をしました。実はその事例では、整理解雇法理を用いなくて、端的に解雇がこの労働者の場合、この職種に限定されていてこの仕事がなくなったから解雇もやむなしという結論を導いている事例があります。ただし、こうした事例はやや特殊な事例でして、職種とか職務とかいうレベルよりも、もっと狭い、非常に限定的な目的で採用された労働者については、その仕事がなくなったので解雇やむなしとダイレクトに結び付けている事例がございます。典型的な事例としては、例えば子会社とか海外の現地法人の社長になってもらう目的で採用して、その後、不採算その他の事情で撤退ということになったというものです。そのような場合、たと

えば海外の現地法人の社長になってもらうつもりで雇った労働者を、不採算で撤退するとなった場合に、親会社に戻ってきてもらって、一社員として働いてもらうというのはさすがに無茶な話です。そういった、予定された職務以外にはおよそ就くことが予定されていないというケースです。このほか、例えばある特定の辞書の編纂をするためだけに雇った労働者とか、そういった非常に限定的な目的で採用した労働者については、例外的に整理解雇法理を適用せずに、その仕事が無くなったら、もう解雇がやむなしという結論になっている事例もございました。

解雇の正当性判断のところの後半戦ということで、普通解雇の話になります。まず、前提として普通解雇については、整理解雇のように一般的な例えば4要素だとか、4要件みたいな基準がございませんので、限定正社員についても解雇事由があったかどうかということと、解雇権の濫用があったかということに基づいて判断をされることになります。そして、こういった能力不足とか、適性不足の事例については、限定性の影響が見て取れる事例が幾つかございます。

大きく分けて2つのパターンがございます。1つは解雇事由に当たるかどうかを、その限定された職務に求められる能力に即して、労働者にとってやや厳しめに見られる事例です。具体的な例をご説明した方が多分、分かりやすいと思うので、具体的な例を挙げますが、人事本部長としてヘッドハンティングされて中途採用された労働者が能力・適性がないという理由で解雇された事例で、就業規則の解雇事由の中の、「従業員の業務の履行又は能率が極めて悪く引き続き勤務が不相当と認められる場合」に該当するかどうかの問題となったケースがあります。この就業規則の解雇事由に該当するかについて、確かに就業規則には単に「従業員の」と書いてあるので、一般従業員としての能力・適性の有無を基準とするという理屈もあり得るのですが、こういったケースでは、いやこの労働者は人事本部長として雇ったので、それは人事本部長に求められる能力とか、適性とか能率とかが十分なものかに基づいて、解雇事由に当たるかどうかを判断します、という判断が示されています。

もう1つのパターンとしては、解雇回避措置としての配転とか降格とか警告とか、教育訓練というのが不可能、あるいは不要と判断されるケースもございます。また同じ事例を取り上げることになってしまうのですが、人事本部長として中途採用された同じ労働者について、労働者側としては、解雇事由に該当するというのは分かったけれども、解雇を回避するために、使用者側が何かやるべきだったのではないかということ、例えば他の職務に配置転換するとか、そういったことを検討すべきだったのではないかということ、労働者が主張したのですが、判決で裁判官は、会社はこの労働者を人事本部長として雇ったのであって、一般の人事職員としてであれば採用するつもりはなかったし、本人も入社するつもりはなかった、すなわち、労使お互いに、人事本部長以外の地位で働くつもりも、働かせるつもりもなかったのだから、その人事本部長として不適格だということになると、解雇を回避するために、例えば他の一般職に配置転換するとか、降格するとか、そういった措置をとるというのはおよそ考えられないと裁判所は判断をした。そういったケースが見られるところでございます。

ただし、こういった事例というのは、職種、単に職種（職務）に限定されているというだけではなくて、その労働者が高度な専門性を有している、あるいは会社の側から高度の専門性を求められている、先程申し上げた人事本部長は典型的なケースだと思いますが、そういったことを

前提としているという面がございます。つまり、高い能力を發揮してもらおうと思ってその高い能力を發揮する職種として雇ったのだから、その能力が發揮できないのであれば、もう解雇はしょうがないという、そういう判断だということでございます。逆に、業務の専門性が、それ程高くない場合には、職種限定で働いていて、その限定されていた業務がこなせなくなったとしても、使用者としては、解雇を回避するための措置として、別の仕事、例えば一般の事務の仕事とかそういうものに配転することも検討しなければならないと判断した裁判例もございます。ですので、高度な仕事であればあるほど、その仕事がこなせないということであれば解雇やむなしとなるし、限定されていた職務がそこまで高度な内容ではないということになると、その限定された仕事がこなせなかったとしても、何らかの解雇回避措置はとりなさいと裁判所は判断するのではないかと思います。

IV 解雇裁判例にみる「限定正社員」の法的な位置づけ

以上が裁判例についての特に解雇の正当性の判断についての話ということになりますが、最後にちょっとまとめをしたいと思います。ちょっと時間も押し気味かなという感じもしますけれども。まず前半の、限定されているか、されていないかという部分の判断についてですが、限定をされているか、されていないかについては、もう1回の確認になりますが、契約書の記載とか、就業規則の記述とかそういった紙に書いているものによってダイレクトに認められるわけでは必ずしもない。若干細かく言いますと、地域限定についてはある程度この記述内容も考慮するようではありますが、特に職務（職種）については、実態を非常に重視をする傾向にある。それとあと採用の経緯ですね。こういった要素に着目するのが、裁判所の傾向ということになるかと思えます。次に、職務とか勤務地が限定されていると、解雇ルールはどうなるのですかということですが、繰り返しになりますが、地域や職務が限定されているということが、解雇ルールの緩和にすぐつながるとかそういった話はありませんということ、まず前提としてご理解をいただきたい、と思います。

そして限定性そのものよりは、そこから派生するいろんな事情があって、そういう客観的ないろいろな事情があって、会社の側としてこれはちょっと解雇回避措置を取るのには難しいとか、そういった事情があれば、それは解雇の有効性判断に影響を与えることはありますよということ。最後に、ここまでの復習を兼ねて、この地域限定とか職種限定という働き方について、特徴とか留意点についてまとめてみたいと思います。まず地域限定の働き方について法的に見てどういふ特徴があるかということでございますが、まず、使用者側の立場から見た場合に地域限定という働き方、働き、雇用の形態はどうかといいますと、実は法的に見た場合には、使用者側にとって明確なメリットはあるかと言われると、これはなかなか難しいというのが私の率直に申し上げる感想です。つまり先程の復習になりますけれども、地域限定をされているからといって裁判所は解雇を緩くするわけではないということをお話したと思います。客観的に解雇回避措置をとりうる範囲が限定されているということになれば別ですけれども、そうでなければ、必ずしも契約が限定だからと言って解雇が緩くなることにならないということ、裁判所が述べています。つまり、地域限定の労働者が、解雇しやすくなるかということにはならないということ

です。ですから、地域限定というものをもし経営サイドから導入することを考えた場合に、これは何かメリットとか必要性があるとすれば、先程の西村報告の中でもあったような、人事管理上の必要性とか、あるいは経営管理上のメリットがあるという、そういった場合なのかなと思います。

逆に、この地域限定の働き方というのは、先程来ちょっと申し上げているとおり、労働者側にとってのニーズとかメリットの部分がかなり大きいのだろうと、つまりプライベートな事情その他で勤務地を限定して働きたいという、そういった要望を持っている労働者がいた場合に、実務上は「限定」とわざわざ書いてなくても、異動することがあまり想定されていないというケースはまああるかも分かりませんが、しかし、やはり地域限定というかたち、それが明確に書かれているということになると、ある種の安心感がある、すなわち、契約にそのように書いているのだから、異動されることは通常はないだろうということ、勤務地を限定して働きたいという要望がある程度保障されるということが期待できるのかなと思います。そして、地域限定という働き方についての留意点が何かということですが、これは地域限定に限りませんが、経営サイドとしての留意点としては、当然限定があるということと、どういうふうに限られているのかということとをきちんと明示をして説明をするということ、それからこれも地域限定の話に限りませんが、限定をする以上は、運用上もその限定をきちんと守るということです。つまり、地域限定で採用した場合には、そのエリア外への異動がどうしても必要だという場合には、あくまでも本人がそれを希望したというケースか、または経営上どうしてもやむを得ない場合に、きちんと同意を得て配置転換をするということです。先程、西村報告の中でも、地域限定という働き方をすることになると、なかなか難しい問題の1つとして異動するときに同意を取らないといけないというプロセスがあって、それがなかなか大変だという課題の指摘がありました。そういった要素が入ってくることは留意しておく必要があると思います。

同様に留意をしなければいけないのは、先程申し上げたとおり、限定がある場合に、整理解雇をしなければいけない、例えば事業所を閉鎖するとか、そういったケースであれば、エリア限定であればもういきなり解雇していいかというところというわけではなくて、いざ整理解雇をするという事態になった場合には、もちろん結果として労働者が異動は受けられないと回答がくる可能性は高いかもしれませんが、しかし、やはり解雇回避のための異動などを打診することが必要です。ここの事業所は閉鎖しなきゃいけない、だからエリア限定で働いているあなたは、このままだと働く場所がなくなってしまうので、エリアの異動というものを検討してもらいたいという打診は少なくとも必要だというのが裁判所のスタンスですから、そういった解雇回避のための措置の打診が必要だということになります。

このようにして見て来た場合、地域限定の働き方というものの課題というものが、どういうものか、1つ浮かび上がってきます。今お話をさせていただいた、地域限定で働いているけれども、その場所から仕事がなくなるので異動を考えなければいけないとなった場合に、その手続きやプロセスをどうするのかというのは、実はあまり明らかになっていないのです。実は私の身内にもエリア限定というかたちで、働いていたのですが、会社がその地域から撤退するということになりまして、本社の方に異動したという経験をしたのですが、地域限定で働いていたと

いう事情があるので、異動に同意が必要だということで同意をしたのですが、そのときに地域限定というかたちを維持しながら例外的に異動をするというかたちになるのか、異動に伴ってもう地域限定ではなくなっている種限定がないかたちに、契約自体がそもそも変わるのか、どちらなのかとあるとき尋ねてみたら、それがよく分からないって回答が返ってきました。いや、そんないい加減なことでもいいのかって話ですよ。ただ、今お話したことは、実は法的にも人事管理上も、どのように対応するのがいいのか、きちんと説明されていないようです。つまり、勤務地限定で働いている労働者を、どうしても異動しなければいけなくなったって場合に、勤務地限定契約という形式を維持しつつ、同意を通じて移動するのか、ひとたび異動を受け入れる以上、もはや勤務地限定という効果がなくなるのか、ということは、実はきちんと整理されていないというのが実態としてございます。この部分をきちんと考えておくことが、今後の課題になってくるのかなと、私としては考えるところでございます。

労働者側の心構えとしては、1つは契約の上で限定があったとしても、どうしてもという場合には、(合意の上で)異動することがあり得ることになりますので、1つは、地域限定で働いているとしてももし仮に異動があり得るとしたらどうする場合なのかということを確認しておくということと、あとはいざというときに、事業所閉鎖みたいなケースで、雇用の維持と引き換えに異動を受け入れるかっていうことの2択がどうしても迫られるケースがあり得るということは、恐らくそういう地域限定で働いている労働者にとっては頭に入れておく必要があるのではないのかなというふうに思います。

次に、職種限定の働き方ということになりますが、大きく分けて職種限定にはある種の高度な能力を求められるスペシャリスト型の職種限定と、そこまではいかないという2通りのパターンがあるのだらうと私としては考えています。

まず、スペシャリスト型の働き方について申し上げますと、使用者側のメリットとしては、やはりその特定の能力や特定の目的にまさにこの能力を持っている人が欲しいという場合には非常に有効なやり方だというふうに思われます。つまり要求されている能力、目的がその職種に応じて決まっていて、それが果たせないということであれば解雇やむなしと裁判所も判断する傾向にありますので、そういった特定の能力が求められる職種(職務)に人が欲しいという場合には有効なやり方だと思います。労働者側のメリットとしては、そういう自分の能力に合わせた仕事ができて、こういうスペシャリスト型というのはだいたい待遇が良い場合が多いですから、加えて、やりたくない仕事、要するに自分の職務外のことは別にやらなくていいということになりますので、そういうメリットはあるのかなと思います。これに対してデメリットを考えた場合には、使用者側はそれほどデメリットがあるとは思わないですけれども、労働者側のデメリットとしては先程の裏返しになりますが、そういった高い能力を求められている以上、いざパフォーマンスをきちんと発揮できなかった場合に、使用者から解雇されるという事態になった場合に、これは解雇が有効とされてしまうケースが多くて、労働者側にとっては争うのが難しいというケースが多くなるのだらうと思います。

運用上の留意点としては、使用者側としては大事なものは、先程の限定性の判断要素の部分で申し上げたかったことの復習になりますが、何のために何を目的として何にどういった職務、どう

いった職務に限定して雇用するというのを、採用のプロセスの段階からそれを明確にしておくことが大事だと思います。この点が曖昧になればなるほど、裁判所としては、これは職種限定じゃないと判断したり、あるいはこの次にお話をする職種限定であるかもしれないが、高度なスペシャリストとして雇ったものではないと判断をされたりする可能性が高くなると思います。労働者側の留意点としては、先程申し上げたとおり、求められている能力が発揮できなければ解雇されるっていうリスクが高いということになりますから、自分が求められている能力がどういう能力なのか、それが、自分の持っている能力と本当にあっているのかということ、きちんと採用プロセスの段階で理解をしておくことが大事で、ここがずれているとだいたいめ事が起こることになります。それから先程来、繰り返しているとおりの、十分にパフォーマンスが発揮できない場合には、解雇されるリスクがそれなりにあるということは留意すべきだと思います。

最後になりますが、職種限定の中でもスペシャリストではない働き方、つまり限定はされているけれども、それほど高度な能力が求められているわけでもないという働き方、これは使用者側にとってはメリットがそれほど高くないように思います。というのは地域限定のケースでも似たようなところがありますが、そういった必ずしも高度な能力が求められているわけではないというケースでは、例えその職種で能力が足りないとか、適性が足りないと判断されても、裁判所は相応に解雇回避の努力、つまり他のところ、限定された職種以外のところに異動するといった解雇回避努力をする必要があると判断する傾向にあります。ですから、そういったわざわざ職種や職務の限定を、専門的な高度な能力ではないにもかかわらず、設けることについては、これも人事管理上の必要性やメリットがあるかどうかの問題に尽きると思います。労働者側のメリットとしては、ある程度自分のやりたい、自分の能力に合せた職種に集中できるという、そしてそれに集中して職務経験を積んだ結果、ある種のスペシャリストになれるというメリットがあるかと思います。ただし、その結果として能力が発揮できるレンジがどうしても狭くなるということがありますので、結果として、労働者側としても、一先程解雇回避努力が必要だという言い方はしましたが一現実的に解雇回避のための配置転換等をする余地が、どうしても経験する職種の幅が狭いと少なくなるという問題が出てきますので、相対的に解雇されるリスクが高い面があることは理解をしておく必要があると思います。使用者側がこういった制度を用いる場合の留意点として、繰り返しになりますが、その高度専門職ではない場合は、職種限定、職務限定であったとしても、解雇回避するための相応のプロセスをとる必要があることを理解しておく必要があると思います。

以上が、限定された働き方というものを法的に見た場合に、どのようなことになるのかというお話になります。

4 第69回全国労働委員会連絡協議会総会 第1議題発表要旨

【労使ネットとっとり】の活用 ～利用者に直接届く取組～

発表者：鳥取県労働委員会会長 太田 正志

発表日：平成26年11月13日（木）

会 場：中野サンプラザ



鳥取県労働委員会会長の太田でございます。「労働委員会の活性化に向けた取組について」、中国ブロック及び鳥取県労働委員会を代表して、発表いたします。

その前にまず、私事ですが、平成11年に公益委員を拝命し、13年に会長職に就任し、15年余りに亘る活動に携わって参りました。このたび、諏訪会長から永年勤続表彰の榮譽を賜りました。深く感謝申し上げます。

それでは、本題に入りたいと思います。

鳥取県においては、平成14年に創設された「個別労働関係紛争処理制度」を労働委員会の重要な任務と位置付けて、その周知や利用促進に努めて参りました。

そして、個別労働関係紛争の解決支援サービスが、「利用者に直接届くよう」、【労使ネットとっとり】を活用して取組んで参りましたので、本日はスライドをご覧くださいながら、最近の特徴的な活動や成果等について、ご紹介いたします。

自己紹介

労使ネットとっとり
鳥取県労働委員会
個別労働紛争解決支援センター
【労使ネットとっとり】
会 長
太田 正志
〒680-8870 鳥取市東町1丁目271
TEL (0857) 26-7538
FAX (0857) 26-8153

- 労使ネットととりの特徴** 労使間に話し合いのためのネット（網）をばし、紛争解決を支援します。
- 労使ネットととりの役割** 構内の輪は、労働者と事業主とのトラブルの隙に立ちあふあつ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、紛争が円滑に解決し、和（ハート）の輪が生まれる様子をイメージしています。
- 取扱業務**
 - 労働問題に関する相談（募集・採用を除く）
 - 個別労働関係紛争のあっせん
 - 労働争議のあっせん・調停・仲裁
 - 不当労働行為事件の審査
 - 労働委員会委員による定期労働相談会（電子給付：原則毎月第2水曜日）
- 利用時間** 平日8:30～17:15（事前予約の場合18:30まで受付）

～雇用のトラブル ます相談～
相談ダイヤル 0120-77-6010（24時間）
<http://www.pref.tottori.lg.jp/roui/>

鳥取県の個別紛争処理制度の特徴

1 条例・規則の制定(平成14年4月施行)

- 個別労働関係紛争解決事務を自治事務として位置づけ、条例・規則により実施
- 知事(部局)の「労働相談」と【労使ネットとっとり】(労働委員会)の「あっせん」の機能分担及び連携処理

労使ネットとっとり

鳥取県の個別紛争処理制度の特徴

2 現地主義・利用者(当事者)優先

→原則として、当事者(申請者)の所在地で実施
当事者(申請者)の希望期日を優先

実情調査 あっせん 労働相談(会)

3 委員(あっせん員)の選任

→東・中・西部の地域バランスに配慮した選任
男女バランス(6:4)に配慮した選任

- ・利用者の負担軽減
- ・実情に即した柔軟な解決

労使ネットとっとり

はじめに、鳥取県の個別労働関係紛争処理制度の主な特徴を申し上げますと、次の3点が挙げられます。

第一に、条例に基づいた地方公共団体の「自治事務」であること、第二に、「現地主義」、「利用者優先」としていること、第三に、委員や担当あっせん員の選任のバランスを考慮していることです。

委員は、6対4の比率で女性委員が登用されております。本日の総会においては、私を除き、参加者5人、あとは全員女性でございます。

後にお目にかけたいと思いますので、お楽しみにしておいてください。

「労使ネットとっとり」の創設



労使ネットの趣旨
労使間に話し合いのためのネット(網)をはり、紛争解決を支援します。

ロゴマークの趣旨
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。

労使ネットとっとり

鳥取県においては、労働委員会が行う、この制度が、利用者にとって、「分かりやすく」、「親しみやすい」ものとなるよう、平成21年に「個別労使紛争解決支援センター」を設置し、その愛称である【労使ネットとっとり】と、「ロゴマーク」のデザインを公募により決定いたしました。

【労使ネット】の趣旨は、「労使間に話し合いのためのネット(網)をはり、紛争解決を支援すること」を示し、ロゴマークは、「公労使の三者構成の重なりにより、紛争が円満に解決し、ハートの和(輪)が生まれる様子をイメージ」しております。

親しみやすく、覚えやすく、そして「利用者に直接届く」ための、「効果的な情報発信」のツールとして大変有用なものとなっております。

親しみやすく、覚えやすく、そして「利用者に直接届く」ための、「効果的な情報発信」のツールとして大変有用なものとなっております。

ご承知のように、平成21年に「ゲゲゲの鬼太郎」の全国共通ポスターが作成されました。その後、平成23年には、鳥取県独自に「リーフレット」などを作成いたしました。



現在は、「県職員をモデル」にしたポスターやリーフレットの作成に取り組んでおり、これは、その写真撮影の様子です。



次は、ロゴマークを利用した幟(のぼり)やブルゾン、マグネットシートなどのグッズと街頭PR活動の様子であります。私がタスキをかけて、ティッシュ配りをしている写真です。

それから、6月の周知強化月間と10月の全国周知月間には、県内3箇所、懸垂幕や横断幕を掲示しております。

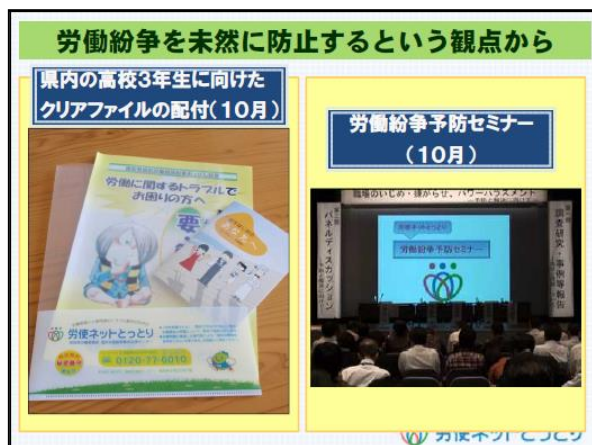
本日、横断幕を持参して、会場の後ろに委員が掲げておりますので、後ろをご覧ください。



掲げているのが、先程申しました、鳥取県労働委員会の誇る、女性委員です。全国共通のキャッチフレーズを用いたもので、「ご存じですか？ 労使ネットとっとり 一雇用のトラブル まず相談—」としております。いつまでも見ておいてほしいのですが、時間に制約がありますので。ご苦労さまでした。



さらに、全国周知月間の取組みの一つとして、10月12日には、まんがを利用して地元新聞紙に広告を掲載いたしました。この「日本海新聞」というのは、鳥取県内の8割の所帯が取っているという地元紙であります。



また、10月17日には、NHKの「ふるさと伝言板コーナー」へ出演し、PRを行いました。

さらに、労働紛争を未然に防止する観点から、未来の労働者や事業者である、高校3年生に「クリアファイル」を配布したり、10月に「労働紛争予防セミナー」を開催いたしました。

次のスライドは、10月26日に、関係機関と連携して実施した、山陰地区一斉の「日曜合同労働相談会」の周知チラシです。

昨年度からは、隣の島根県さんと協調して、同一日に実施することにしております。こうした取組みにより、一層、周知効果が高まっていくものと思います。



10月18日と19日には、「食のみやこ鳥取県 サンマートフェスタ」にPRブースを出展いたしました。「労使ネット」の幟を掲げて、ポスターを展示したり、「ワークルールクイズ」や「PRグッズ」の提供を行いました。また、委員や関係機関の方が「ブルゾン」を着用して、鳥取県のゆるキャラの「トリピー」や「スーミン」と一緒にPR活動を行いました。

この「スーミン」というのは、睡眠をもじって、健康に睡眠がいかに必要かというゆるキャラです。



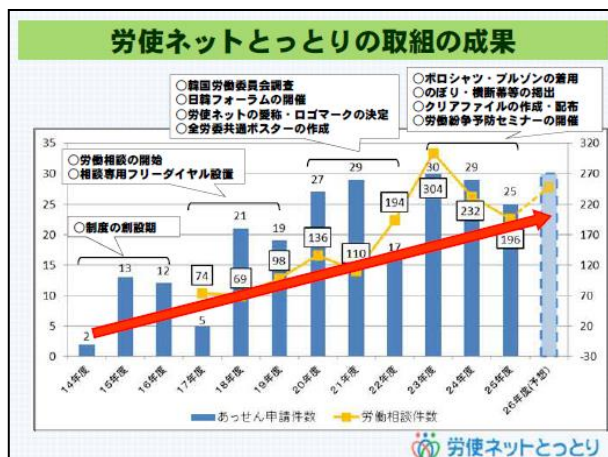
以上、ご覧いただきましたように、鳥取県では、「利用者に直接届く」よう、様々な取組みを実施して参りました。

次のグラフは、これまでの主な取組みと個別労働紛争の処理状況の推移を示したものです。

平成14年度から現在までの推移をみてみますと、制度の創設時期は、あっせんの取扱件数は10件程度でしたが、17年度から「労働相談」を開始し、フリーダイヤルを設置したところ、20件程度に増加いたしました。

平成20年度から22年度は、大きな転機となり、飛躍の時期ともなりました。

平成20年に、当時の鳥取県の委員全員で「韓国労働委員会調査交流事業」に行きました。それから、それをもとに、「日韓労働委員会フォーラム」を実施いたしました。



鳥取県と交流している江原道というところに行きました。その時のあいさつを今でも覚えていいますので、ご披露いたします。「アンニョンハシヨムニカ、チョヌン・トットリヒョン・ノドン・ウィウオンフェ・エ・フェジャンマッコインヌン・オオタマサシイムニダ」。これがつかみのあいさつで、今でも頭に残っています。

21年の「ゲゲゲの鬼太郎」の全国共通ポスターの作成、そして【労使ネット】とと

りの創設の時期であります。

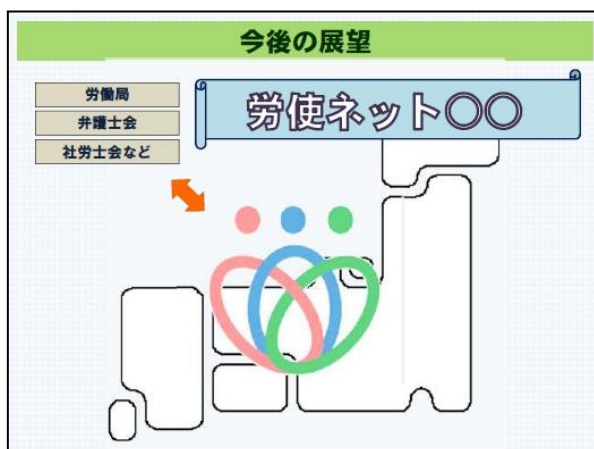
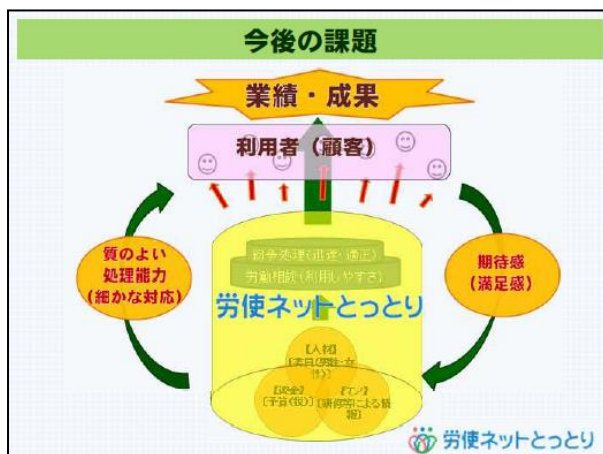
平成23年度以降は、積極的に【労使ネット】を活用することにしたところ、取扱件数は、30件程度に達するようになりました。

このように、あっせん件数は着実に増加しており、【労使ネット】を活用した、積極的・継続的な広報やPR活動などの取組みの成果が、顕著に表われているものと考えております。

最後に、鳥取県における活性化の課題や今後の展望について申し上げます。

ご紹介いたしましたように、【労使ネット】の広報やPR活動が、紛争処理の実績や成果に結びついており、活性化の源にもなっているものと思います。

今後も【労使ネット】を情報発信ツールとして、効果的に活用しながら、労働委員会の紛争処理制度を利用する「労働者」や「事業者」に期待され、そして「実情に即した、柔軟で細やかな対応」を継続していくことが、肝要であると考えております。



【労使ネット】の愛称ですが、汎用性が高く、そして訴求力のある情報発信ツールであると考えております。

全国の労働委員会が【労使ネット〇〇】、例えば、【労使ネット東京】、【労使ネット大阪】、【労使ネット岩手】、【労使ネット高知】としてご活用いただければ、「ゲゲゲの鬼太郎」の全国共通ポスターのように、労働委員会が集団的労使紛争のみならず、個別労働紛争処理

を担う機関としても一体感をもった周知が図られ、活性化にも資するのではないかと思います。

【労使ネット】の輪（和）が全国に広がることを期待いたしまして、発表とさせていただきます。

ご清聴ありがとうございました。