

はしがき

令和2年は、後世において、人類が感染症と闘った年として記憶されることになるだろう。

令和元年12月頃、中国湖北省武漢周辺において初めて確認されたといわれている新型コロナウイルス（COVID-19）は、瞬く間に世界各地に広がった。日本においても例外ではなく、政府は4月7日に緊急事態宣言を行い、日常生活を大きく規制した。この非常事態宣言は、5月25日には解除されたが、その後も増減はあるものの感染者が途絶えることなく推移し、秋から冬にかけては感染者が拡大してきている。

このような状況から、感染症の拡大を防ぐために、人と人の面会や接触を避けることが強く求められたので、労働委員会としても会議の中止や延期、事業の中止や規模の縮小等、この1年間の活動は例年にはないような状況となっている。

具体的には、それぞれの章で述べることとするが、ここでは以下の点を包括的に指摘しておく。

- 定例総会の中止、WEB形式による会議開催方法の変更
- 全国規模又は中四国地区の会議の中止又は延期、WEB形式による会議開催方法の変更
- 日曜労働相談会の中止や規模を縮小しての開催
- セミナー等の開催の中止
- 国際交流事業の中止

本年報の内容を確認したり、前後の年と比較対照する際は、本年はこのような状況下において異例の活動となったことを意識していただきたい。

第1章 組織・運営

1 組織と予算

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

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

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

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

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

(1) 委員会

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

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

当労働委員会の現任の委員は、令和元年7月10日に任命された第47期の委員であり、名簿は資料(69頁)のとおりである。

(2) あっせん員候補者

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

当労働委員会におけるあっせん員候補者は、内規により委員の任期と同じ任期を定め、資料(70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項の規定に基づき令和2年6月2日付けで鳥取県公報に公示している。

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

(3) 個別労働関係紛争あっせん員候補者

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

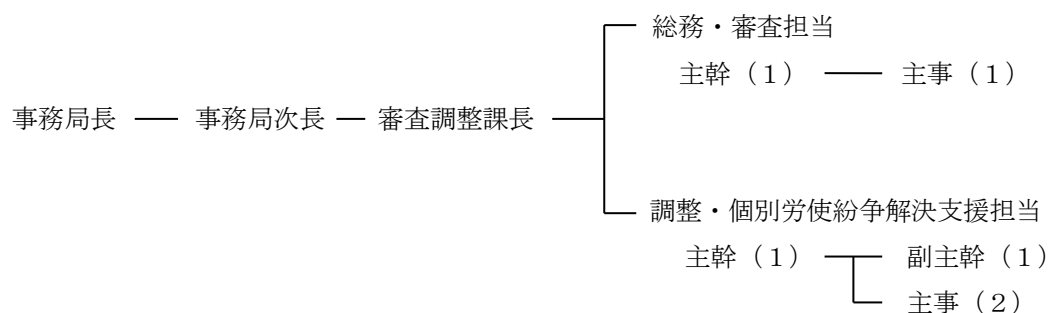
鳥取県個別労働関係紛争の解決の促進に関する条例の規定に基づくあっせんは、このあっせん員候補者名簿に記載されている者の中から、会長が指名するあっせん員が行うこととなる。

(4) 事務局

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

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

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

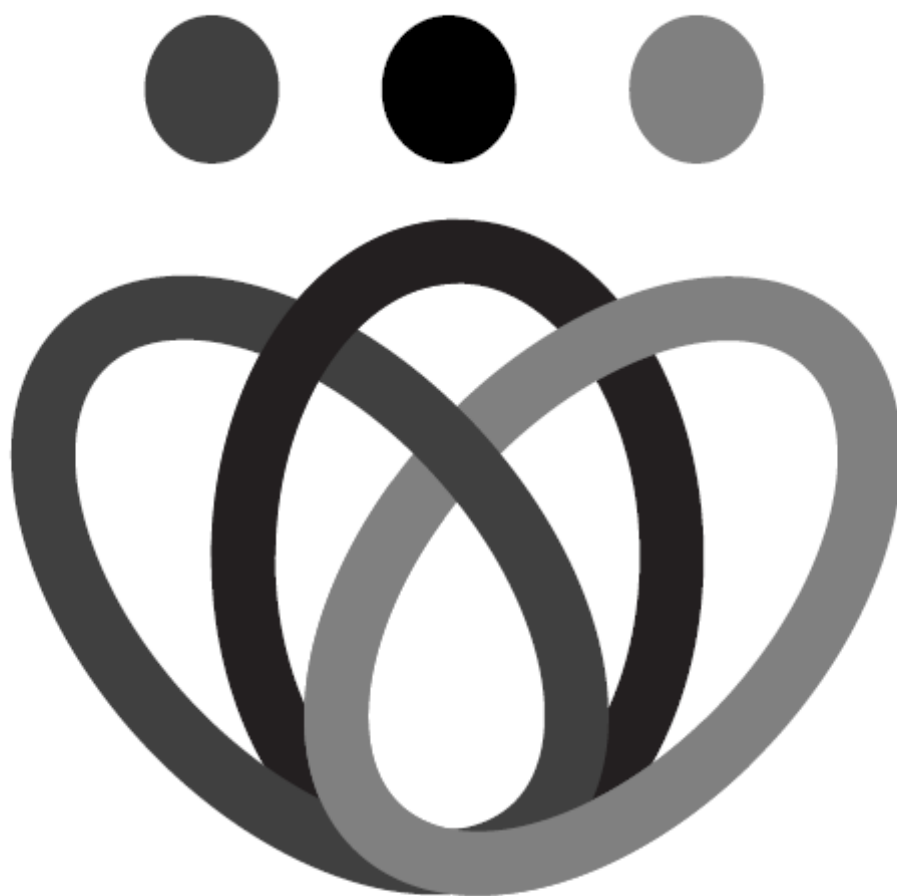


(5) 個別労使紛争解決支援センター（労使ネットとっとり）

鳥取県労働委員会が実施する個別労働関係紛争の相談及びあっせんについて、県民の視点に立ち、分かりやすく利用しやすい組織体制とするため、平成21年4月1日から当労働委員会内に「個別労使紛争解決支援センター」を設置している。設置要綱は資料(98頁)のとおりである。

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

労使ネットとっとり ログマーク



労使ネットとっとり

(労使ネットの趣旨)

労使間に話合いのためにネット（網）をはり、紛争解決を支援します。

(ログマークの趣旨)

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

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

(6) 労働委員会の予算

令和2年度当初予算は次のとおりである。

(単位：千円)

科 目	委員会費	事務局費	合 計
予 算 額	39,271	58,298	97,569

2 運営の概要

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3 労働委員会業務記録

月	日	曜	諸 会 議 等	日	曜	事 件 関 係
1	6	月	仕事始め	16	木	令和元年 (個) 第 35 号事件第 1 回あっせん (解決)
	8	水	第 1290 回定例総会	21	火	令和元年 (個) 第 34 号事件第 1 回あっせん (解決)
	22	水	第 1291 回定例総会	23	木	令和 2 年 (個) 第 1 号事件受付
				31	金	令和 2 年 (個) 第 2 号事件受付
2	12	水	第 1292 回定例総会 中国地区労働委員会会長連絡会議 (鳥取県)	14	金	令和 2 年 (個) 第 1 号事件第 1 回あっせん
	25	火	第 4 回今後の労働委員会の在り方検討 小委員会 (東京都) 今後の労働委員会の在り方検討第 12 回 作業チーム会議 (東京都)	19	水	令和 2 年 (個) 第 2 号事件第 1 回あっせん
	26	水	第 1293 回定例総会 労働紛争予防セミナー			
3	1	日	日曜労働相談会 (東・中・西部)	3	火	令和 2 年 (個) 第 2 号事件第 2 回あっせん (解決)
	11	水	第 1294 回定例総会	4	水	令和 2 年 (個) 第 1 号事件終結 (関与解決)
	25	水	第 1295 回定例総会	6	金	令和 2 年 (個) 第 3 号事件受付
				30	月	令和 2 年 (個) 第 4 号事件受付 令和 2 年 (個) 第 5 号事件受付
4	8	水	第 1296 回定例総会	2	木	令和 2 年 (個) 第 6 号事件受付
				3	金	令和 2 年 (個) 第 7 号事件受付
				7	火	令和 2 年 (個) 第 5 号事件終結 (取下げ)
				13	月	令和 2 年 (個) 第 6 号事件終結 (打切り)
				14	火	令和 2 年 (個) 第 8 号事件受付
5	13	水	第 1297 回定例総会 (Web 会議)	1	金	令和 2 年 (個) 第 8 号事件第 1 回あっせん (解決)
	27	水	第 1298 回定例総会 (Web 会議)	22	金	令和 2 年 (個) 第 4 号事件終結 (取下げ)
6	10	水	第 1299 回定例総会 (Web 会議)	8	月	令和 2 年 (個) 第 9 号事件受付
	22	月	中国地区労働委員会事務局会議 (Web 会議)			令和 2 年 (個) 第 10 号事件受付
	24	水	第 1300 回定例総会	9	火	令和 2 年 (個) 第 3 号事件終結 (関与解決)
				19	金	令和 2 年 (個) 第 11 号事件受付
				23	火	令和 2 年 (個) 第 12 号事件受付
						令和 2 年 (個) 第 13 号事件受付
				29	月	令和 2 年 (個) 第 14 号事件受付

月	日	曜	諸 会 議 等	日	曜	事 件 関 係
7	3	金	第 5 回今後の労働委員会の在り方検討 小委員会 (Web 会議)	3	金	令和 2 年 (個) 第 10 号事件第 1 回あっせん (解決)
	7	火	出前講座 (米子東高校)	5	日	令和 2 年 (個) 第 11 号事件第 1 回あっせん (解決)
	8	水	第 1301 回定例総会			
	10	金	全国労働委員会連絡協議会第 2 回運営 委員会 (Web 会議)	9	木	令和 2 年 (個) 第 15 号事件受付
	22	水	第 1302 回定例総会	17	金	令和 2 年 (個) 第 14 号事件終結 (打切り)
				27	月	令和 2 年 (個) 第 9 号事件終結 (関与解決) 令和 2 年 (個) 第 13 号事件終結 (関与解決)
8	4	火	第 1303 回定例総会 (Web 会議)	12	水	令和 2 年 (個) 第 7 号事件終結 (打切り)
	26	水	第 1304 回定例総会 (Web 会議)	19	水	令和 2 年 (個) 第 16 号事件受付
				24	月	令和 2 年 (個) 第 17 号事件受付
				25	火	令和 2 年 (個) 第 12 号事件第 1 回あっせん (解決)
9	1	火	中国地区労働委員会事務局調整主管課長 会議 (Web 会議)	10	木	令和 2 年 (個) 第 15 号事件第 1 回あっせん (解決)
	3	木	公労使委員合同研修 (Web 会議)	11	金	令和 2 年 (個) 第 16 号事件終結 (打切り)
	8	火	今後の労働委員会の在り方検討第 13 回 作業チーム会議 (Web 会議)	16	水	令和 2 年 (個) 第 17 号事件終結 (打切り)
	9	水	第 1305 回定例総会	29	火	令和 2 年 (個) 第 18 号事件受付
	23	水	第 1306 回定例総会 (Web 会議)			
10	5	月	第 6 回今後の労働委員会の在り方検討 小委員会 (Web 会議)	15	木	令和 2 年 (個) 第 19 号事件受付
	8	木	労委労協第 3 回幹事会 (Web 会議)	16	金	令和 2 年 (個) 第 20 号事件受付
	14	水	第 1307 回定例総会	30	金	令和 2 年 (個) 第 18 号事件第 1 回あっせん (解決)
	25	日	日曜労働相談会 (東・中・西部)			
	28	水	第 1308 回定例総会 (Web 会議)			
11	11	水	第 1309 回定例総会 (Web 会議)	2	月	令和 2 年 (個) 第 20 号事件終結 (取下げ)
	19	木	全国労働委員会連絡協議会総会及び使用 者委員連絡会議幹事会、労委労協幹事会 (Web 会議 : ~20 日)	8	日	令和 2 年 (個) 第 19 号事件第 1 回あっせん (解決)
	25	水	第 1310 回定例総会 (Web 会議)	9	月	令和 2 年 (個) 第 21 号事件受付
	26	木	全国労働委員会事務局調整主管課長会議 (Web 会議) 全国労働委員会事務局審査主管課長会議 (Web 会議)	24	火	令和 2 年 (個) 第 21 号事件第 1 回あっせん (解決)
12	3	木	公労使委員個別紛争専門研修 (東京都+Web 会議)	21	月	令和 2 年 (個) 第 22 号事件受付
	9	水	第 1311 回定例総会 (Web 会議)			
	18	金	出前講座 (境港総合技術高校 : 18・21・22 日)			
	21	月	出前講座 (鳥取湖陵高校)			
	23	水	第 1312 回定例総会 (Web 会議)			
	28	月	仕事納め			

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の関係を密にし、その事務の処理につき必要な統一と調整を図るための全国的、地域的な連絡協議会等がある。

(1) 定例総会

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

令和2年には定例総会が23回開催された。（4月22日に予定されていた総会は、新型コロナウイルスの影響により中止された。）

今年から、Web会議による開催が始まった。

回別	月日	場 所	付 議 事 項 等
1290回	1.8	委員室	1 第1289回定例総会（12月25日）議事録の承認について 2 第75回全国労働委員会連絡協議会総会における議題（案）の提出について 3 令和元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 労使ネットとっとり「労働紛争予防セミナー」について 5 令和2年度の年間業務計画について 6 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 その他
1291回	1.22	委員室	1 第1289回定例総会（12月25日）議事録の承認について 2 第1290回定例総会（1月8日）議事録の承認について 3 令和元年度中国地区労働委員会会長連絡会議について 4 労使ネットとっとり「労働紛争予防セミナー」について 5 令和2年度全国労働委員会会長連絡会議の議題（案）の提出について 6 日曜労働相談会のPRについて 7 全国労働委員会連絡協議会第1回運営委員会議事録について 8 調整事件について 9 個別労働関係紛争あっせん事件について 10 その他
1292回	2.12	委員室	1 第1291回定例総会（1月22日）議事録の承認について 2 令和元年度中国地区労働委員会会長連絡会議について 3 労使ネットとっとり「労働紛争予防セミナー」について 4 日曜労働相談会（3月）の実施について 5 令和2年度における労使関係セミナーの開催について 6 個別労働関係紛争あっせん事件について 7 その他

回別	月日	場 所	付 議 事 項 等
1293 回	2. 26	鳥取市 民交流 センタ ー	<ol style="list-style-type: none"> 1 第 1292 回定例総会（2 月 12 日）議事録の承認について 2 労使ネットとっとり「労働紛争予防セミナー」について 3 第 146 回中国地区労働委員会連絡協議会定例総会の開催について 4 第 4 回今後の労働委員会の在り方検討小委員会の開催について 5 令和元年度中国地区労働委員会会長連絡会議の概要について 6 令和 2 年度当初予算について 7 平成 31 年 1 月から令和元年 12 月までの取扱事件等の概要について 8 日曜労働相談会（3 月）の開催について 9 令和 2 年度各ブロックにおける諸会議開催計画について 10 個別労働関係紛争あっせん事件について 11 争議行為予告通知及び実情調査について 12 その他
1294 回	3. 11	委員室	<ol style="list-style-type: none"> 1 第 1293 回定例総会（2 月 26 日）議事録の承認について 2 第 146 回中国地区労働委員会連絡協議会定例総会の開催について 3 令和 2 年度全国労働委員会連絡協議会公益委員連絡会議の議題について 4 個別紛争データベースシステムの利用者登録申請（令和 2 年度分）について 5 労働紛争予防セミナーの開催結果について 6 令和 2 年度における労使関係セミナーの開催について 7 県内労働機関による日曜労働相談会（3 月 1 日）の実施結果について 8 調整事件について 9 個別労働関係紛争あっせん事件について 10 争議行為予告通知及び実情調査について 11 その他
1295 回	3. 25	委員室	<ol style="list-style-type: none"> 1 第 1294 回定例総会（3 月 11 日）議事録の承認について 2 第 146 回中国地区労働委員会連絡協議会定例総会の開催について 3 令和 2 年度における労使関係セミナーの開催について 4 「令和 2 年度労使ネットとっとり広報実施計画（案）」及び「令和 2 年度定例総会・諸会議・相談会等開催計画（案）」について 5 地方自治法改正に伴う長等の損害賠償責任額の上限を定める条例の制定について 6 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

回別	月日	場 所	付 議 事 項 等
1296 回	4. 8	委員室	1 第 1294 回定例総会（3 月 11 日）の議事録の承認について 2 第 1295 回定例総会（3 月 25 日）の議事録の承認について 3 あっせん員候補者及び個別労働関係紛争あっせん員候補者の解任及び委嘱について 4 令和 2 年度全国労働委員会会長連絡会議の開催について 5 第 146 回中国地区労働委員会連絡協議会定例総会及び事務局長連絡会議の延期について 6 令和 2 年度労使関係セミナーについて 7 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 今後の会議の開催等について 11 その他
1297 回	5. 13	各委員は執務室等、事務局は委員室（Web 会議）	1 第 1296 回定例総会（4 月 8 日）の議事録の承認について 2 あっせん員候補者及び個別労働関係紛争あっせん員候補者の委嘱について 3 新型コロナウイルスの影響による諸会議の準備状況について 4 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 今後の会議の開催等について 8 その他
1298 回	5. 27	各委員は執務室等、事務局は委員室（Web 会議）	1 第 1297 回定例総会（5 月 13 日）の議事録の承認について 2 新型コロナウイルスの影響による諸会議の準備状況について 3 第 633 回公益委員会議の概要について 4 令和元年度取扱事件等の概要について 5 出前講座について 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 新型コロナウイルス対策について 9 その他
1299 回	6. 10	各委員は執務室等、事務局は委員室（Web 会議）	1 第 1298 回定例総会（5 月 27 日）の議事録の承認について 2 第 75 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 3 新型コロナウイルスの影響による諸会議の準備状況について 4 あっせん員候補者の告示について 5 出前講座について 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 定例総会等の今後の主要日程について 9 新型コロナウイルス対策について 10 その他

回別	月日	場 所	付 議 事 項 等
1300 回	6. 24	特別会 議室	<ol style="list-style-type: none"> 1 第 1299 回定例総会（6 月 10 日）の議事録の承認について 2 令和 2 年度労使関係セミナーについて 3 新型コロナウイルスの影響による諸会議の準備状況について 4 第 75 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 5 出前講座について 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
1301 回	7. 8	特別会 議室	<ol style="list-style-type: none"> 1 第 1300 回定例総会（6 月 24 日）の議事録の承認について 2 令和 2 年度労使関係セミナーについて 3 新型コロナウイルスの影響による諸会議の準備状況について 4 第 5 回今後の労働委員会の在り方検討小委員会について 5 全国労働委員会連絡協議会第 2 回運営委員会の開催について 6 令和 2 年度公労使委員個別紛争専門研修の開催及び研修受講者の募集について 7 出前講座について 8 個別労働関係紛争あっせん事件について 9 争議行為予告通知及び実情調査について 10 その他
1302 回	7. 22	特別会 議室	<ol style="list-style-type: none"> 1 第 1301 回定例総会（7 月 8 日）の議事録の承認について 2 令和 2 年度労使関係セミナーについて 3 令和 2 年度県内企業視察について 4 令和 2 年度公労使委員合同研修の開催案内及び研修受講者の募集について 5 令和 2 年度公労使委員個別紛争専門研修の開催及び研修受講者の募集について 6 新型コロナウイルスの影響による諸会議の準備状況について 7 全国労働委員会連絡協議会第 2 回運営委員会の概要について 8 出前講座について 9 個別労働関係紛争あっせん事件について 10 争議行為予告通知及び実情調査について 11 その他
1303 回	8. 4	各 委 員 は 執 務 室 等、 事 務 局 は 委 員 室 (Web 会 議)	<ol style="list-style-type: none"> 1 第 1302 回定例総会（7 月 22 日）の議事録の承認について 2 令和 2 年度公労使委員合同研修の開催案内及び研修受講者の募集について 3 令和 2 年度公労使委員個別紛争専門研修の開催及び研修受講者の募集について 4 日曜労働相談会について 5 新型コロナウイルスの影響による諸会議の準備状況について 6 令和 2 年度労使関係セミナーの中止について 7 個別労働関係紛争あっせん事件について 8 その他

回別	月日	場 所	付 議 事 項 等
1304 回	8.26	各委員 は執務 室等、事 務局は 委員室 (Web 会議)	<ol style="list-style-type: none"> 1 第1303回定例総会（8月4日）の議事録の承認について 2 令和2年度公労使委員個別紛争専門研修の開催及び研修受講者の募集について 3 新型コロナウイルスの影響による諸会議の準備状況について 4 今後の労働委員会の在り方検討について 5 第75回全国労働委員会連絡協議会総会について 6 出前講座について 7 個別労働関係紛争あっせん事件について 8 その他
1305 回	9.9	特別会 議室	<ol style="list-style-type: none"> 1 第1304回定例総会（8月26日）の議事録の承認について 2 第75回全国労働委員会連絡協議会総会について 3 令和2年度公労使委員個別紛争専門研修の開催及び研修受講者の募集について 4 令和2年度個別労働関係紛争処理制度周知月間のPR活動について 5 新型コロナウイルスの影響による諸会議の準備状況について 6 今後の労働委員会の在り方検討について 7 令和2年度中国地区労働委員会事務局調整主管課長会議の概要について 8 出前講座について 9 個別労働関係紛争あっせん事件について 10 その他
1306 回	9.23	各委員 は執務 室等、事 務局は 委員室 (Web 会議)	<ol style="list-style-type: none"> 1 第1305回定例総会（9月9日）の議事録の承認について 2 今後の労働委員会の在り方検討について 3 第75回全国労働委員会連絡協議会総会について 4 新型コロナウイルスの影響による定例総会の開催方法及び諸会議の準備状況について 5 日曜労働相談会のPR活動について 6 令和2年度公労使委員個別紛争専門研修の開催及び研修受講者の募集について 7 令和2年度公労使委員合同研修の概要について 8 個別労働関係紛争あっせん事件について 9 その他

回別	月日	場 所	付 議 事 項 等
1307回	10.14	特別会議室	<ol style="list-style-type: none"> 1 第1306回定例総会（9月23日）の議事録の承認について 2 規制改革推進会議への対応について 3 今後の労働委員会の在り方検討について 4 全国労働委員会連絡協議会第2回運営委員会の概要について 5 第75回全国労働委員会連絡協議会総会について 6 令和2年度公労使委員個別紛争専門研修について 7 令和元年度決算審査特別委員会の概要について 8 日曜労働相談会の実施及びPR活動について 9 令和2年度個別労働関係紛争処理制度周知月間（10月）のPR活動について 10 出前講座について 11 新型コロナウイルスの影響による諸会議の準備状況について 12 個別労働関係紛争あっせん事件について 13 争議行為予告通知及び実情調査について 14 その他
1308回	10.28	各委員は執務室等、事務局は委員室（Web会議）	<ol style="list-style-type: none"> 1 第1307回定例総会（10月14日）の議事録の承認について 2 令和3年度当初予算要求方針（案）について 3 令和2年度上半期取扱事件等の概要について 4 押印見直しの作業状況について 5 日曜労働相談会の実施概要について 6 第75回全国労働委員会連絡協議会総会について 7 新型コロナウイルスの影響による諸会議の準備状況について 8 個別労働関係紛争あっせん事件について 9 争議行為予告通知及び実情調査について 10 その他
1309回	11.11	各委員は執務室等、事務局は委員室（Web会議）	<ol style="list-style-type: none"> 1 第1308回定例総会（10月28日）の議事録の承認について 2 新型コロナウイルスの感染拡大への対応等に係る労働委員会規則の改正について 3 第75回全国労働委員会連絡協議会総会について 4 令和2年度公労使委員個別紛争専門研修について 5 今後の労働委員会の在り方検討について 6 新型コロナウイルスの影響による諸会議の準備状況について 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

回別	月日	場 所	付 議 事 項 等
1310 回	11.25	各委員 は執務 室等、事 務局は 委員室 (Web 会議)	1 第1309回定例総会(11月11日)の議事録の承認について 2 労働委員会規則の改正(押印の見直し)について 3 第75回全国労働委員会連絡協議会総会の概要について 4 令和2年度公労使委員個別紛争専門研修について 5 出前講座について 6 新型コロナウイルスの影響による諸会議の準備状況について 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
1311 回	12.9	各委員 は執務 室等、事 務局は 委員室 (Web 会議)	1 第1310回定例総会(11月25日)の議事録の承認について 2 今後の労働委員会の在り方検討に係る労働委員会規則の改正について 3 新型コロナウイルスの影響による定例総会の開催方法及び諸会議の準備状況について 4 令和2年度公労使委員個別紛争専門研修の概要について 5 全国労働委員会連絡協議会第1回運営委員会の概要について 6 中国・四国地区労働委員会会長連絡会議をWEB会議で実施することについての意向調査等について 7 争議行為予告通知及び実情調査について 8 その他
1312 回	12.23	各委員 は執務 室等、事 務局は 委員室 (Web 会議)	1 第1311回定例総会(12月9日)の議事録の承認について 2 第76回全国労働委員会連絡協議会総会における議題(案)の提出について 3 令和3年度の年間業務計画について 4 令和2年版鳥取県労働委員会年報の編集方針について 5 日曜労働相談会について 6 第6回今後の労働委員会の在り方検討小委員会の議事概要について 7 新型コロナウイルスの影響による諸会議の準備状況について 8 出前講座について 9 個別労働関係紛争あっせん事件について 10 争議行為予告通知及び実情調査について 11 その他

(2) 公益委員会議

令和2年に公益委員会議は1回開催された。

回数	月日	場 所	付 議 事 項 等
633回	5.13	各委員は執務室等、 事務局は労働委員室 (Web会議)	1 法人登記に伴う組合資格審査について 2 その他

(3) 情報公開調整委員会

令和2年に情報公開調整委員会は開催されなかった。

(4) 個人情報保護調整委員会

令和2年に個人情報保護調整委員会議は開催されなかった。

(5) 連絡会議

令和2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	2.12	鳥取県鳥取市永楽温泉町「ホテルモナーク鳥取」	1 「今後の労働委員会の在り方検討」について (鳥取県労委) 2 令和元年(平成31年)の不当労働行為事件、労働争議の調整(あっせん)及び個別労働関係紛争のあっせんの概要と特に印象に残った事件について (平成29年度会議での決定議題)	濱田会長 三谷代理 浦木委員 門脇委員 杉山委員
第75回全国労働委員会連絡協議会総会	11.19 ~20	労働委員室 (Web会議)	1 同一の労働者からの複数回にわたり申請される個別労働紛争あっせんへの対応について (関東ブロック) 2 労働委員会におけるIT化に向けた取組等について (中国・四国ブロック) 3 不当労働行為事件の偏在に伴う課題への対応策について (近畿ブロック)	濱田会長 三谷代理 本川委員 田中委員 和田委員 宮城委員

例年開催されてきた以下の会議は、新型コロナウイルス感染拡大の影響により次のとおりとされた。

会議名	月日	場所	対応
第146回中国地区労働委員会連絡協議会定例総会	6.1	島根県	次年度へ延期
全国労働委員会会長連絡会議	6.12	愛媛県	中止
第61回中国・四国地区労働委員会会長連絡会議	7.13	高知県	次年度へ延期

【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	2.12	鳥取県鳥取市永楽温泉町「ホテルモナーク鳥取」	1 「今後の労働委員会の在り方検討小委員会」における提案内容の検討について (島根県労委) 2 報告事項「令和2年度中国地区労働委員会諸会議開催計画について」 (鳥取県労委)	森本局長 前田(史)主幹 徳安主事
中国地区労働委員会事務局 調整主管課長会議	9.1	労働委員室等 (Web会議)	講演(演習)「心身に不調を抱える方への相談・あっせんにおける留意点」 (鳥取県労働委員会公益委員 臨床心理士/公認心理師 浦木 恵子 氏) プログラム内容 1. 統計から学ぶ 2. エゴグラム of 解説と振り返り 人の行動や内面(思考・感情)の関係やエネルギー量に気付き、人への理解を深める。 3. 相談・あっせんにおける留意点 4. 身体ほぐし～心ほぐし 5. ロールプレイ 6. 振り返り 議題検討 1 立会団交の実績と実施方法について (島根県労委) 2 経理事務が適切になされていない法人における未払賃金に係るあっせんについて (島根県労委) 事例研究(6事例) 集団的労使紛争調整事件 3事例 個別的労働紛争調整事件 3事例	島田局長 入江次長 前田(友)主幹 船石副主幹 河上主事 西尾主事
全国労働委員会事務局調整 主管課長会議	11.26	労働委員室 (Web会議)	1 都道府県労働委員会等からの業務報告 2 講演「同一労働同一賃金について」 (中央労働委員会 会長代理 慶応義塾大学大学院法科研究科教授 森戸 英幸 氏)	入江次長 前田(友)主幹 船石副主幹 西尾主事 河上主事

全国労働委員会事務局審査主管課長会議	11.26	労働委員室 (Web会議)	1 新型コロナウイルス感染防止に配慮した審査の実施について 2 今後の労働委員会の在り方検討について	入江次長 前田(史)主幹 岩下主事
--------------------	-------	------------------	---	-------------------------

例年開催されてきた以下の会議は、新型コロナウイルス感染拡大の影響により次のとおりとされた。

会 議 名	月 日	場 所	対 応
令和2年度中国地区労働委員会事務局審査主管課長会議	8.3 ~4	広島県	会議は中止 (資料交換)

(6) その他の会議

- ・鳥取労働相談・個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会定例会議

「第7章 5 個別労働紛争解決制度関係機関の連携（3）」にて詳細記載

第2章 不当労働行為の審査

概 況

令和2年中に係属した不当労働行為救済申立事件はなかった。

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

第3章 労働組合の資格審査

1 概 況

令和2年中に当労働委員会が取り扱った労働組合資格審査の件数は、新規係属が1件であり、前年からの繰越はなかった。申請理由は法人登記のためのものであり、労働組合法上の規定に適合することが決定された。

2 労働組合資格審査一覧

(1) 令和2年労働組合資格審査一覧表

番号	組 合 名	申請理由	申 請 年月日	決 定 年月日	処理状況
1	米子高島屋労働組合	法人登記	2.3.30	2.5.13	適 合

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

(注) 前年からの繰越件数を含む件数である。

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

(注) 前年からの繰越件数を含む件数である。

第4章 労働争議の調整

1 概況

令和2年中に係属した調整事件は、繰越係属事件が1件、新規係属事件が2件であった。繰越係属事件の調整区分は、あっせんが1件で、申請者は組合であった。新規係属事件の調整区分はあっせんが2件で、申請者は組合と使用者が各1件であった。業種はサービス業が1件、運輸業が1件、医療業が1件であり、調整事項は1件が団体交渉の促進、2件が賃金（賞与・一時金）に関するものであった。当該事件は令和2年中に終結し、終結区分は解決が1件、取下げ（関与解決）が1件、打切りが1件であった。

2 事件一覧

番号	事件名	調整区分	申請月日 申請者	調整事項	開始 月日	終結月日 終結区分	調整 回数	調整員
1	W争議	あっせん	(R1)12.27 組合	団体交渉の促進	1.8	1.22 打切	—	(公)三谷 (労)本川 (使)宮城
2	X争議	あっせん	3.9 使用者	60歳以上の正職 員の賞与削減の 適否	3.11	3.30 解決	1	(公)三谷 (労)本川 (使)和田
3	Y争議	あっせん	3.27 組合	年度末一時金の 引上げ	3.31	4.14 取下 (関与解決)	—	(公)三谷 (労)田中 (使)宮城

3 取扱事件概要

(1) 令和元年（調）第2号

W争議あっせん事件

申請者 W労働組合
 被申請者 W
 業種 サービス業 組合員数 30名
 開始事由 組合申請
 申請月日 (令和元年)12月27日
 開始月日 1月8日
 終結月日 1月22日
 終結事由 打切り 調整回数 0回 所要日数 15日

ア 調整事項

団体交渉の促進

イ 労使の主張

(ア) 組合の主張

使用者に団体交渉を申し入れているが、使用者は団体交渉に応じない。

(イ) 使用者の主張

組合からの団体交渉の申し入れや要求書に対して文書で回答する等きちんと対応している。

ウ あっせんの経過

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

(2) 令和2年(調)第1号

X 争議あっせん事件

申請者	X		
被申請者	X労働組合		
業種	運輸業	組合員数	14名
開始事由	使用者申請		
申請月日	3月9日		
開始月日	3月11日		
終結月日	3月30日		
終結事由	解決	調整回数	1回
		所要日数	20日

ア 調整事項

60歳以上の正職員の賞与削減の適否

イ 労使の主張

(ア) 組合の主張

従前の定年後再雇用者の賞与が、正職員より減額された額を支給されていた事実は承知していなかったし、定年年齢を延長する際に会社側から説明もなかったため、60歳以上の正職員の賞与を60歳未満の正職員の賞与額から減額することは納得できない。

(イ) 使用者の主張

定年年齢を引き上げる以前の定年後再雇用者の賞与について、正職員への支給額から一定割合で減額した額を支給していたことについては長年の慣例であり、定年年齢引上げの際に、定年年齢以外の労働条件は従前どおりとすることを労使で合意しているため、60歳以上の正職員への賞与を60歳未満の正職員の賞与額から一定割合で減額とすることには根拠があり適正である。

ウ あっせんの経過

あっせんでの話し合いの結果、自主的解決に向け団体交渉を再開することで合意し、事件は解決した。

(3) 令和2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	医療業	組合員数	329名
開始事由	組合申請		
申請月日	3月27日		
開始月日	3月31日		
終結月日	4月14日		
終結事由	取下げ	調整回数	0回
		所要日数	15日

ア 調整事項

年度末一時金の引上げ

イ 労使の主張

(ア) 組合の主張

使用者側の説明に納得できないため、年度末一時金の引き上げを求めたい。

(イ) 使用者の主張

経営上の理由により、年度末一時金の引き下げは避けることができない。

ウ あっせんの経過

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

第5章 労働争議の実情調査と争議行為予告通知

1 概 況

(1) 労働争議の実情調査

労働委員会規則第 62 条の 2 の規定に基づく新規の労働争議の実情調査件数は 23 件で、昨年より 1 件多かった。

調査開始事由は、労働関係調整法第 37 条の規定による公益事業の争議行為予告通知に基づくものが 21 件であった。また調査の終結事由は、自主解決によるものが 23 件であった。

(2) 争議行為予告通知

労働関係調整法第 37 条の規定に基づく公益事業の争議行為予告通知の件数は 22 件で、昨年より 7 件少なかった。

予告通知者を業種別にみると、病院業が 8 件、航空業が 2 件、道路貨物業が 4 件、港湾業が 3 件、陸上旅客業が 4 件、電気・ガス業が 1 件であった。

2 労働争議実情調査一覧

番号	名 称	交渉地 (市町村)	調査事項	調査 開始 月日	調査 終結 月日	終結 事由
1	日ノ丸西濃運輸争議(建交労)	鳥取市	賃上げ等	2.20	3.24	解 決
2	因伯通運争議(建交労)	鳥取市	賃上げ等	3. 2	7.13	解 決
3	鳥取医療生協争議	鳥取市	賃上げ等	3. 2	4.22	解 決
4	メディコープとっとり争議	鳥取市	賃上げ等	3. 2	5.18	解 決
5	三朝温泉病院争議	三朝町	賃上げ等	3. 2	3.16	解 決
6	米子医療生協争議	米子市	賃上げ等	3. 2	7. 1	解 決
7	因伯通運争議(運輸労連)	鳥取市	賃上げ等	3. 5	7. 1	解 決
8	境港海陸運送争議(全日本港湾)	境港市	賃上げ等	3. 5	4.22	解 決
9	日ノ丸自動車争議	鳥取市	賃上げ等	3. 9	3.18	解 決
10	済生会境港総合病院争議	境港市	賃上げ等	3.17	5.11	解 決
11	日ノ丸ハイヤー争議	米子市	賃上げ等	3.18	3.18	解 決
12	済生会境港総合病院争議	境港市	夏季一時金等	5.11	5.25	解 決
13	因伯通運争議(運輸労連)	鳥取市	夏季一時金等	6. 2	7. 1	解 決
14	境港海陸運送争議(全日本港湾)	境港市	夏季一時金等	6.22	7. 2	解 決
15	済生会境港総合病院争議	境港市	年末一時金等	10.23	11.25	解 決
16	鳥取医療生協争議	鳥取市	年末一時金等	10.26	11.26	解 決
17	メディコープとっとり争議	鳥取市	年末一時金等	10.26	11.26	解 決
18	三朝温泉病院争議	三朝町	年末一時金等	10.26	11.27	解 決
19	米子医療生協争議	米子市	年末一時金等	10.26	11.27	解 決

番号	名 称	交渉地 (市町村)	調査事項	調査 開始 月日	調査 終結 月日	終結 事由
20	因伯通運争議（運輸労連）	鳥取市	年末一時金等	11. 2	11. 25	解 決
21	境港海陸運送争議(全日本港湾)	境港市	冬期一時金等	11. 16	11. 16	解 決
22	日ノ丸自動車争議	鳥取市	年末一時金等	11. 16	11. 30	解 決
23	日ノ丸ハイヤー争議	米子市	年末一時金等	12. 1	12. 10	解 決

3 争議行為予告通知一覧

番号	通 知 者		受付 労委	交渉事項	受付 月日	予告 月日	備 考
	名 称	所在地 (都道府県)					
1	全日本建設交運一 般労働組合	東京都	中労委	労働条件 改善等	2. 12	3. 5	因伯通運分会 日ノ丸西濃運輸分会
2	国鉄労働組合	東京都	中労委	賃上げ等	2. 13	3. 14	
3	ANA乗員組合	東京都	中労委	人員配置 改善等	2. 13	3. 16	
4	全国電力関連産業 労働組合総連合	東京都	中労委	賃上げ等	2. 21	3. 6	
5	全日本運輸産業労 働組合連合会	東京都	中労委	賃上げ等	2. 26	3. 13	因伯通運労働組合
6	全日本建設交運一 般労働組合全国鉄 道本部	東京都	中労委	賃上げ等	2. 26	3. 12	西日本米子地方本部 (建交労鉄道)
7	全国労災病院労働 組合	東京都	中労委	統廃合反 対等	2. 27	3. 12	山陰労災支部
8	全日本空輸乗員組 合	東京都	中労委	賃上げ等	2. 28	3. 16	
9	全日本港湾労働組 合	東京都	中労委	賃上げ等	2. 28	3. 10	境港支部
10	日本私鉄労働組合 総連合会	東京都	中労委	賃上げ等	3. 2	3. 13	日ノ丸自動車支部 日ノ丸ハイヤー
11	鳥取県医療労働組 合連合会	鳥取県	鳥取県	賃上げ等	3. 2	3. 14	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
12	全済生会労働組合	東京都	中労委	賃上げ等	3. 13	4. 1	境港病院支部
13	全済生会労働組合	埼玉県	中労委	夏季一時 金等	5. 8	5. 22	境港病院支部

番号	通 知 者		受付 労委	交渉事項	受付 月日	予告 月日	備 考
	名 称	所在地 (都道府県)					
14	全日本運輸産業労働組合連合会	東京都	中労委	夏季一時金等	5.26	6.12	因伯通運労働組合
15	全日本港湾労働組合日本海地方本部	新潟県	中労委	夏季一時金等	6.8	6.26	境港支部
16	全国労災病院労働組合	東京都	中労委	統廃合反対等	9.25	10.9	山陰労災支部
17	全日本国立医療労働組合	東京都	中労委	労働条件改善等	10.15	11.5	
18	全済生会労働組合 境港病院支部	鳥取県	鳥取県	年末一時金等	10.23	11.5	
19	鳥取県医療労働組合連合会	鳥取県	鳥取県	年末一時金等	10.26	11.4	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
20	全日本運輸産業労働組合連合会	東京都	中労委	年末一時金等	10.30	11.12	因伯通運労働組合
21	日本私鉄労働組合 総連合会	東京都	中労委	秋 闘 組 織・職 場 点検等	11.9	11.20	日ノ丸自動車支部 日ノ丸ハイヤー
22	全日本港湾労働組合日本海地方本部	新潟県	中労委	冬期一時金等	11.10	11.27	境港支部

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、令和2年における対応状況は以下のとおりである。

ア 相談内容

件数 (重複集計)	相談内容 (重複集計) [件]				
	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
306	62	43	94	94	13

イ 対応状況

労働相談会における労働相談を含め、令和2年における対応状況は以下のとおりである。

件数 (実数集計)	対応状況 (実数) [件]			
	助言	法令の説明	あっせん 制度説明	他機関紹介
234	212	6	5	11

(2) 関係機関による日曜労働相談会の開催 (年3回、県内3地区一斉開催)

労働委員会の労働相談をPRして「労使ネットとっとり」の周知を図るとともに、平日における相談が困難な県民等に配慮し、労働問題に詳しい労働委員会の委員が直接助言を行う日曜労働相談会を開催した。なお、当初は3月、6月、10月の年3回の開催を予定していたが、新型コロナウイルス感染症の拡大防止の観点から6月は中止とした。また、開催にあたって、3月については県中小企業労働相談所 (みなくる鳥取・倉吉・米子)、日本司法支援センター鳥取地方事務所 (法テラス鳥取)、鳥取労働局、鳥取県社会保険労務士会及び鳥取県弁護士会と共催したが、10月については開催時間の短縮や完全予約制にするなど、感染症対策を講じた上で労働委員会の単独開催とした。

ア 3月【島根県と共同開催】

東部	日時	令和2年3月1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)
中部	日時	令和2年3月1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)
西部	日時	令和2年3月1日 (日) 午前10時から午後3時まで
	会場	米子市公会堂 (米子市角盤町2丁目)
相談対応者	(使) 宮城委員	
相談対応者	(公) 濱田会長	
相談対応者	(公) 門脇委員	

(参考) 島根県労働委員会の相談会：令和2年3月1日 (日) 出雲市内で実施

イ 6月

新型コロナウイルス感染症の拡大防止の観点から中止とした。

ウ 10月 【島根県と共同開催】

東 部	日 時	令和2年10月25日(日) 正午から午後1時10分まで
	会 場	県民ふれあい会館(鳥取市扇町)
	相談対応者	(労)安養寺委員、(使)和田委員
中 部	日 時	令和2年10月25日(日) 正午から午後1時10分まで
	会 場	倉吉未来中心(倉吉市駄経寺町)
	相談対応者	(公)濱田会長、(労)澤田委員
西 部	日 時	令和2年10月25日(日) 正午から午後1時10分まで
	会 場	西部総合事務所(米子市糺町1丁目)
	相談対応者	(公)杉山委員、(使)竹上委員

(参考) 島根県労働委員会の相談会：令和2年10月31日(土) 松江市内で実施

2 個別労働関係紛争あっせん事件

令和2年中の新規申請は22件で、すべて労働者からの申請であり、終結が21件、次年への繰越が1件であった。終結区分は解決13件、取下げ3件、打切り5件であった。

〔あっせん事件一覧〕

事件番号	申請日 申請者	あっせん事項	開始日	終結日 終結区分	あっせん回数	処理日数	あっせん員
1-34	R1 12. 2 労働者	解雇に関する話合い	R1 12. 2	R2 1. 21 解決	1回	51日	(公)濱田 (労)田中 (使)宮城
1-35	12. 6 労働者	解雇に関する話合い	12. 9	1. 16 解決	1回	42日	(公)三谷 (労)安養寺 (使)和田
2- 1	R2 1. 23 労働者	雇用継続に関する話 合い	R2 1. 23	3. 4 取下げ (関与解決)	1回	42日	(公)三谷 (労)澤田 (使)宮城
2- 2	1. 31 労働者	復職に関する話合い	2. 4	3. 3 解決	2回	33日	(公)山本 (労)安養寺 (使)和田
2- 3	3. 6 労働者	離職に関する話合い	3. 6	6. 9 取下げ (関与解決)	—	96日	(公)山本 (労)本川 (使)和田
2- 4	3. 30 労働者	離職に関する話合い	3. 30	5. 22 取下げ	—	54日	—
2- 5	3. 30 労働者	離職に関する話合い	3. 30	4. 7 取下げ	—	9日	—
2- 6	4. 2 労働者	離職に関する話合い	4. 2	4. 13 打切り	—	12日	(公)杉山 (労)本川 (使)江尻
2- 7	4. 3 労働者	雇用継続に関する話 合い	4. 3	8. 12 打切り	—	43日	(公)濱田 (労)澤田 (使)名越
2- 8	4. 14 労働者	解雇に関する話合い	4. 14	5. 1 解決	1回	18日	(公)濱田 (労)本川 (使)名越
2- 9	6. 8 労働者	離職に関する話合い	6. 9	7. 27 取下げ (関与解決)	—	50日	(公)濱田 (労)本川 (使)名越
2-10	6. 8 労働者	職場環境に関する話 合い	6. 9	7. 3 解決	1回	26日	(公)太田 (労)澤田 (使)江尻

事件 番号	申請日 申請者	あっせん事項	開始日	終 結 日 終結区分	あっせ ん回数	処理 日数	あっせん員
2-11	6. 19 労働者	離職に関する話合い	6. 19	7. 5 解 決	1 回	17 日	(公)三谷 (労)安養寺 (使)宮城
2-12	6. 23 労働者	離職に関する話合い	6. 23	8. 25 解 決	1 回	64 日	(公)濱田 (労)田中 (使)和田
2-13	6. 23 労働者	契約更新に関する話 合い	6. 23	7. 27 取下げ (関与解決)	—	35 日	(公)門脇 (労)本川 (使)竹上
2-14	6. 29 労働者	離職に関する話合い	6. 29	7. 17 打切り	—	19 日	(公)浦木 (労)田中 (使)江尻
2-15	7. 9 労働者	職場環境に関する話 合い	7. 9	9. 10 解 決	1 回	64 日	(公)三谷 (労)安養寺 (使)宮城
2-16	8. 19 労働者	離職に関する話合い	8. 19	9. 11 打切り	1 回	24 日	(公)山本 (労)本川 (使)名越
2-17	8. 24 労働者	離職に関する話合い	8. 24	9. 16 打切り	—	24 日	(公)門脇 (労)矢田 (使)宮城
2-18	9. 29 労働者	雇用継続に関する話 合い	9. 29	10. 30 解 決	1 回	32 日	(公)濱田 (労)田中 (使)江尻
2-19	10. 15 労働者	離職に関する話合い	10. 15	11. 8 解 決	1 回	25 日	(公)山本 (労)本川 (使)名越
2-20	10. 16 労働者	契約に関する話合い	10. 16	11. 2 取下げ	—	18 日	(公)杉山 (労)矢田 (使)竹上
2-21	11. 9 労働者	解雇に関する話合い	11. 10	11. 24 解 決	1 回	16 日	(公)山本 (労)安養寺 (使)宮城
2-22	12. 21 労働者	ハラスメントに関す る話合い	12. 21	次年繰越			(公)濱田 (労)澤田 (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 概況

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

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

令和2年末までに430件を超えるあっせんを取扱っているが、労働委員会が行う労働相談や「あっせん」等に対する県民の認知度はいまだ高いとは言えないのが現状である。

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

2 周知広報活動

(1) 広報の基本方針

ア 広報内容

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

イ 集中広報期間等

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

ウ 広報媒体等

- 引き続き可能な限り多くの広報媒体の利用を検討するとともに、リーフレットの作成や、新聞へのまんが広告の掲載、県庁舎等への懸垂幕・横断幕の掲出等、県民により親しみやすい方法で広報する。
- 県内の高校で卒業を控えた高校3年生に対して、県中小企業労働相談所発行の冊子「THE社会人」と併せて労使ネットととりのクリアファイルを配布するなど、「未来の労働者」に対する労働教育、紛争の未然防止等の観点からPRをしていく。
- 県民や事業者に労働委員会の個別労働関係紛争あっせん制度や、労働相談の認知度を一層

高めることを目的として、「労使ネットとっとり」啓発ステッカーを作成し、県庁舎等の公共施設や掲示協力企業に送付する。ステッカーを身近な場所に掲示することで、労働者・事業者、若年世代が親しみをもつとともに職場環境の改善等に対する関心を高める。

(2) 主な周知広報活動

ア 労働相談会の取組み

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

イ 労働相談会等の周知広報活動

①リーフレット・ティッシュの街頭での配布【中止】

例年6月と10月の日曜労働相談会の開催に合わせて、集客施設の来場者に対し、日曜労働相談会の実施や関係機関の個別労働関係紛争処理関係機関の各相談窓口を紹介するチラシが入ったティッシュペーパーを配布し、「労使ネットとっとり」の周知を図っているところであるが、本年は新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から中止とした。

②新聞広告（鳥取県からのお知らせ）

地区	掲載日	媒体	告知内容
全域	10月8日（木）	日本海新聞 山陰中央新報	フリーダイヤル・労働相談 10月25日（日）日曜労働相談会

③新聞タウン情報誌

地区	日程	媒体	告知内容
鳥取県内全域、島根県安来市、兵庫県但馬地方	2月13日（木）	日本海新聞 タウン情報誌 「うさぎの耳」	労使ネットととりの周知 （フリーダイヤルでの相談） 3月1日（日）日曜労働相談会
〃	10月8日（木）	〃	〃 10月25日（日）日曜労働相談会

パワハラ・セクハラ・解雇・配置転換など…職場の悩み

労働相談会

無料
秘密厳守

10月25日

12:00～15:00

県民ふれあい会館 鳥取市扇町21
倉吉未来中心 倉吉市社経寺町212-5
西部総合事務所 米子市桜町1丁目160



完全予約制

労働委員会の
委員が相談対応！

 労働者・雇用主、
どなたでも
ご相談いただけます

[申込期限] 10月21日 17:15

予約・問合せ先
 以下の連絡先にお電話いただくか、パソコン・スマートフォン等から、とりネット（県ホームページ）にアクセスいただき、電子申請によりお申込みください。
 [ホームページ] <https://www.pref.tottori.lg.jp/roui/> [労使ネットとっとり 検索]



予約用QRコード


労使ネットとっとり

0120-77-6010

●場所：鳥取市東町1丁目271（鳥取県庁第2庁舎7階） ●受付：平日8:30～17:15

感染予防
 新型コロナウイルス感染症対策を実施していますので、ご協力をお願いします。

○発熱症状があるなど体調のすぐれない方の参加をお断りします。
 ○当日はマスクの着用をお願いします。
 ○手指消毒、咳エチケットにご協力をお願いします。
※新型コロナウイルス感染症の流行状況により中止となる場合があります。

④テレビ・ラジオ番組への出演

○NHKとっとり放送局放送「いろ☆どり」への出演

放送日時	出演者	PR内容
2月21日(金) 午後6時10分から	(公) 三谷代理、 事務局職員	日曜労働相談会(3月1日(日))
10月16日(金) 午後6時10分から	(労) 安養寺委員	日曜労働相談会(10月25日(日))

○ラジオ出演(FM鳥取「TOTTORI Free Style Radio」への出演)

地区	出演日時	出演者	PR内容
鳥取市 八頭町	2月18日(火) 午後0時15分から 午後0時45分まで	(労) 田中委員 (使) 和田委員	労使ネットととりの周知 (フリーダイヤルでの相談) 3月1日(日)日曜労働相談会
〃	10月13日(火) 午後1時15分から 午後1時45分まで	(労) 田中委員 (使) 和田委員	〃 10月25日(日)日曜労働相談会

○ラジオCM

地区	放送日	放送局・放送回数	PR内容
鳥取県全域 島根県全域	10月12日(月)から 10月21日(水)まで	FM山陰・20回 山陰放送・10回	10月25日(日)日曜労働相談会

⑤懸垂幕・横断幕の掲出

地区	場所	媒体	掲出期間	告知内容
東 部	県議会棟 (鳥取市東町)	横断幕	2月3日(月)から 3月5日(木)まで	全国共通キャッチフレーズ 「ご存じですか?労使ネットとっとり ～雇用のトラブル まず相談～」 労使ネットととりのロゴマーク 相談フリーダイヤル
			6月1日(月)から 6月26日(金)まで	
			9月28日(月)から 10月30日(金)まで	
			2月3日(月)から 3月1日(日)まで	
中 部	中部総合事務所 (倉吉市東巖城町) 倉吉未来中心 (倉吉市駄経寺町)	懸垂幕	6月8日(月)から 6月22日(月)まで	
			10月15日(木)から 10月25日(日)まで	
			2月3日(月)から 3月1日(日)まで	
			6月8日(月)から 6月22日(月)まで	
西 部	米子市宮武道館 (米子市糺町)	横断幕	10月15日(木)から 10月25日(日)まで	
			2月3日(月)から 3月1日(日)まで	
			6月8日(月)から 6月22日(月)まで	
			10月15日(木)から 10月25日(日)まで	

⑥その他相談会の周知広報活動

○市町村広報紙におけるお知らせの掲載

○関係機関に対するチラシの配布

※電子申請による予約用のQRコードを掲載

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

○県政記者クラブに対する報道資料提供

○関係各所の関係機関広報誌またはホームページでの告知依頼

[主な依頼先] 市町村、共催機関、労働関係団体、経営者団体等

○労使ネットとっとり公式ホームページによる告知

<チラシ QRコード>

ウ 労働相談窓口の周知ステッカーの作成及び掲示

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

当労働委員会の実施する労働相談の窓口を広くPRするため、平成28年に周知ステッカーを作成し、令和2年も引き続き県内の公共施設等に掲示の依頼を行った。

※なお、県知事賞を受賞した「聞くゾウくん」を鳥取県労働委員会個別労使紛争解決支援センター（愛称「労使ネットとっとり」）の公式マスコットキャラクターとして活用

<p>ver.1 「あなたの話を聞くけんね」</p> <p>公共施設用</p>	<p>ver.2 「職場を笑顔いっぱいにしようで」</p> <p>事業所用</p>
---	---

[掲示先]

1 公共施設

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

2 県内企業・店舗

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



<とりぎん文化会館>



<鳥取県庁>

エ 「未来の労働者・使用者（県内高校生）」向けの広報

クリアファイルの配布（未来の労働者・使用者である高校生向け啓発）

地区	日程	媒体	告知内容
全域	12月中旬	クリアファイル5,600部	労使ネットとっとり周知 フリーダイヤル・労働相談

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

オ その他

10月には全国労働委員会連絡協議会における、個別労働関係紛争処理制度周知月間であり、前記（1）及び（2）の周知活動のうち、10月に実施した取組みは共同PR事業として位置づけている。

3 出前講座

これから社会に出ていく高校生や大学生などの、未来の労働者又は事業主に対する労働教育、労使紛争の未然防止及び労働委員会の認知度向上を目的として、高校生・大学生等を対象に行う出前講座を令和2年に3回開催した。

(1) 鳥取県立米子東高等学校における出前講座

日程：令和2年7月7日（火）

場所：鳥取米子東高等学校多目的ホール

講師：（使）竹上委員

参加者：定時制課程 22 名、教諭

【概要】

「社会人に必要な接遇力の習得」と題して、前半は、労働委員会についての紹介、学生と社会人の違いについての説明があった後、ビジネスマナーについてeラーニングの動画を見ながら講義を行った。

後半は、就職面接での第一印象の大切さについて、竹上委員からの投げかけを受けて、生徒は二人一組のペアで答えを考えて発表し、面接でのあいさつのポイントなどについて演習を行った。また、働き始めてから困ったり悩んだりした時にどうしたらよいかを学んだ。生徒は熱心に講義を聞き、演習では時折笑顔を見せながら、真剣に取り組んでいた。



労働委員会の紹介



ビジネスマナーの演習

(2) 鳥取県立境港総合技術高等学校における出前講座

日程：令和2年12月18日（金）、21日（月）、22日（火）

場所：境港総合技術高等学校会議室

講師：（労）田中委員、（使）江尻委員

参加者：3年生150名、教諭

【概要】

最初に、田中委員が「これから働く皆さんにお伝えしたいこと～働くときの基本ルール～」と題して、労働委員会についての紹介の後、「THE社会人 働く若者のルールブック」の冊子を用いながら、ワークルールについてのクイズなどを交え、働くことの意義や働き始めてから困ったり悩んだりした時にどうしたらよいかなど、これから働く際に知っておくべきことについて、わかりやすく講義を行った。

次に、江尻委員が「企業が求める人財（材）」と題して、業務等で海外を訪問した際のエピソードを交えた自己紹介の後、先人の言葉を紹介しながら、自身の経験をもとに、企業が求める人財（材）とはどのような人かなど、様々なアドバイスをを行った。

生徒は、真剣な表情で講義を聞いていた。

※本講座は、同一内容を3回実施した。（1回あたり約50名が参加）



わかりやすいワークルールの説明



経験に裏打ちされたアドバイス

(3) 鳥取県立鳥取湖陵高等学校における出前講座

日程：令和2年12月21日（月）

場所：鳥取湖陵高等学校第一体育館

講師：（使）竹上委員

参加者：3年生180名、教諭

【概要】

「社会人デビューに必要なワークルールとビジネスマナー」と題して、前半は、労働委員会についての紹介の後、働く前に理解しておくべき知識と法律について、竹上委員からの投げかけを受けて生徒同士が話し合い、それぞれの答えを発表した。また、働き始めてから困ったり悩んだりした時にどうしたらよいかを学んだ。

後半は、ビジネスマナーについて学び、竹上委員作成のトレーニングカードを使って二人一組のペアで接遇表現の実践を行った。生徒は熱心に講義を聞き、演習では時折笑顔を見せながら、真剣に取り組んでいた。



ワークルールの講義風景



トレーニングカードを使った実践

4 労働紛争予防セミナー

(1) 期日等

期 日 令和2年2月26日(水)

場 所 鳥取市民交流センター2階 多目的室1(鳥取市幸町1)

参加者 鳥取県労働委員会委員・あっせん員候補者、労使関係団体、関係機関ほか

(2) 概要

ア 基調講演

講 師 慶應義塾大学法科大学院教授 中央労働委員会公益委員 森戸 英幸 氏

演 題 『働き方改革』の意味するもの

[内容(講演録)]

1 はじめに

皆さんこんにちは。

ただいまご紹介いただきました森戸でございます。

濱田会長から過分なお褒めの言葉をいただきまして、ユーモアがあると言われて出てきました。面白いかどうかわかりませんが、これからお話をさせていただきます。

さて、今日のテーマは「働き方改革」の意味するもの、ちょっと偉そうなタイトルをつけました。働き方改革といわれるものはもうすでに始まっている部分もありますが、令和2年4月から本格的に法改正が施行されるものもあります。どんな、どこが、この法律がこう変わります、そんなことはもちろんいろいろありますが、細かく言い出すときがないのですが、皆さんも、必要があれば、現場でこう変わるのですか、ああそうですか、といいながら対応しているわけですね。それから、今日はカラー刷りの資料が配布されていますが、厚労省のホームページとかWEBとか見てもらっても便利な資料もいっぱいありますし、いろんな本も出てます。私の本もよろしくお願



いたします。これらを参照していただきたいと思います。

今日は、時間も短いので、どう捉えればいいのかとか、こういうふうに繋がってんだ、そういうポイントをお話ししますので、ざっくりとこういう感じなんだと掴んでいただいて、あとは実際に必要な時に今日の話のポイントを活かして、自分で勉強なり、職場でのお仕事なりに活かしていただくというのがいいかなと思います。とにかくポイントだけ覚えて帰っていただければ、というふうに思います。

というわけで、「働き方改革」の意味するものということでレジュメを用意しましたけれども、働き方改革と言われるものは大きく分けると、一つめは「I 同一同一」です。同一労働同一賃金と

いうものをこれからお話ししようと思います。次に、レジュメの10ページから「Ⅱ 長時間労働の是正」があります。さらに、11ページから「Ⅲ 多様で柔軟な働き方の実現」があります。このⅡとⅢは労働基準法の改正により施行されています。従って、「同一同一関係」と「労働基準法の改正」という大きく2パート、これが働き方改革の内容でございます。

それ以外にももう少しあるのですけれども、要は大きく「同一同一関係」、それから「労基法改正」、特に長時間労働関係です。これはどういうことが、どういう発想からなされたのか、どういう影響があるのか、どういうふうにとらえたらいいのか、そういうことを掴んでいただくということを目指してお話したいと思います。

働き方改革に関しては、関係法律の整備に関する法律といういろんな法律の束ですけども、それが2018年6月に成立して順次、施行されているということになります。

2 「同一労働同一賃金」(均等・均衡待遇)関係

(1) 現行法の確認

最初に「同一労働同一賃金」と言われるものについてお話ししたいと思います。

括弧して「均等・均衡待遇」と書いてありますが、最近はこの言い方をする方が多いです。法律上も実は「同一同一」って言葉は直接は出てきません。

それで、最初に、そもそも同一労働同一賃金とは、ということを一応確認したいと思います。大体、法律の先生は何でも定義しないと話に入れない、そういうふうにならなければならぬところがありますから、同一労働同一賃金について話すときは、まず「同一労働同一賃金とは何か」という話をしないと、なんか気持ち悪くて先に行けません。だから申し訳ないですけど、まずこの話から入るといことになります。

同一労働同一賃金って何かという話ですが、要は言葉通りです。同一労働同一賃金、同じ労働しているなら同じ賃金もらえるべきだろうと。だって、同じ労働してんだから同じ報酬であるべきだ、そうなるでしょって。それを同一労働同一賃金と呼んでるわけです。イコールワークイコールペイなどとよく言います。同じ労働したら、同じペイ、払われるべきでしょうと。

これは要するに、本来自然にそれこそ労働市場が完璧に機能していれば自然とそうなるはずだなどということも言われます。つまり、同じ労働している人がいるのにこっちだけ安い賃金払ってたらこっちの人は怒って出ていくはずで、こっちの賃金上げざるをえないと。つまり、市場が勝手に均衡するというんですか、純粋な経済学的なモデルでいけば、同一労働同一賃金そうなるのかもしれない。

実際はそうならないから問題になるわけですが、かつては、大分昔の話ですけども、男女差別の問題で、要するに男女で同じ労働しているのに、女性の賃金が低いとおかしい。この問題は今もあるわけですけども。どちらかというとその文脈で、同一労働同一賃金って言われてたことが多かったです。ただ最近のご承知の通り、正社員と非正規社員との間で、同じような労働してるのに、報酬に格差があるのはおかしいのではないかと。まさにこのことを同一労働同一賃金という問題でとらえてきている。今日の話もそういう話でございます。概念としては、それはそうだと思います。同じ労働してんだから同じ報酬払われてしかるべきだということになります。なかなかそう簡単にはいかない部分があるんです。

なんで簡単にいかないのかというのは、日本の雇用のあり方と関連づけて考える必要があります。日本の雇用、日本の雇い方、難しい労働契約ですけど、要は会社で皆さんどういふふう雇われて

ますか、人を雇っていますかという話です。もちろんいろんな仕事、いろんな会社があるんで、ざっくり一つにまとめられないけども、ただ一般的によく言われるものとして、レジュメには日本的メンバーシップ型雇用などを書きましたが、日本の雇用というのは、メンバーシップ型雇用だなどということがよく言われます。

これに対比するのが、ジョブ型雇用。最近割とよくこういう言葉を使います。ジョブ型の方がわかりやすいでしょうか、要はあなたの仕事はこれですと、明確に決まってるようなイメージですね。これとこれとこれをやる、これがあなたの仕事。他は何もやらなくていい。これに対して報酬を幾ら払います、それがジョブ型のイメージです。つまりやること、労働契約の内容が明確に決まっている。あなたのジョブはこれですと決まっている。だからこのジョブは20万円ですみたいな感じで決まっている職務給的なイメージです、そういうふうにとらえてください。

そうすると、ジョブ型だと何が言えるかということ、同一労働同一賃金かどうか、それがきちんとなっているかどうかをチェックしやすいということです。つまり同じ労働かどうかはわかりやすいのです。こっちは人は1, 2, 3と三つのことをやっている。こっちは人は1, 2, 3, 4と違う四つのことをやってる。違う労働してるから同一労働ではないという話になる、ところがこっちの人もこっちの人もこの1, 2, 3の業務をやっている、どっちもそうだとすると、同じ給料ではないとおかしいという話になる、そういうことがイメージできるということです。

それでは、日本の労働契約はみなそうなのという話になるかといえば、どうもそうではない場合もあるのではないかと。それをメンバーシップ型雇用と言っているわけです。つまりその仕事の中身があまりはっきりしてない。そもそもはっきり決めずに会社に入っているという言い方をしてもいいかもしれません。どういうふうに入っているかということ、あなたの仕事はこれですと言って会社に入っているというよりは、会社入るのはこの会社ですけど、会社に入った後、何をやるか、やらされるかはわかりません。入ってから決まります。会社が決めます。それだけではなく2, 3年ごとに変わったりしますと。むしろそういう異動と転勤とかが普通だったりします。むしろそれだけでなく、日本の雇用というものは、会社の中でいろんな仕事をさせて育てていくんですと。それはもちろん悪いわけじゃありませんが、何があなたの仕事かということがかっちり決まっていない、かつそれも変わったりする。あなたの仕事はこれだけみたいなことは契約書に別に明確には書いてない。よくジョブディスクリプションつまり職務説明書みたいことは、外国の契約なんかに比べてあんまりはっきりしてないと言われますが、まさにそういうことだと思います。

つまり何を言いたいかということ日本の雇用職場で、一見、例えばAさんとBさんが並んで同じ仕事してると、同一労働じゃないかというふうに見えるけれども、例えば、AさんもBさんも今やってる仕事は一緒だけでも、何かトラブルがあったら、Bさんはその責任を取るために残業したりいろんな仕事をしたり、お客さんに謝ったり、いろんなことしなきゃいけない、残業しなきゃいけない。でもAさんはそんなことはなくて、それでも終わって帰れるとか。そういう何かあったときの責任の重さが違うとか。もしくはAさんもBさんも今ここではとりあえず同じ仕事してるけども、でも将来的なキャリアとしては、Bさんは、そのうち転勤があったり、異動があったりそういう可能性がある。また違う道を歩んでいったりする。でもAさんはこのまま変わらないとか。そういうこともあるわけです。つまり何が言いたいかということと同じ仕事してると見えても同じ仕事と同じ重さとは言えない場合もあるし、そもそも何が同じ仕事かということをチェックしづらい雇い方だということが言えるわけです。つまり同一労働同一賃金だと言った時でも同一労働かどうかをチェックしないとこの話に入れないけれども、それがチェックしづらいです、難しいですとい

う話になるわけです。

なので、昔は、日本の雇用では同一労働同一賃金みたいな考え方もしくは法的ルールというのはなじまない、なんてことも言われました。日本の雇用の仕方に合わない。もうちょっと言えば、年功制、年功賃金・年功処遇ってありますよね。大分変わってきてるけども、やっぱり年功的に賃金とか処遇が上がってくるっていうのは多くの会社でそういう仕組みあると思うんですけども、あれも考えてみれば、勤続年数が長いだけで同じ仕事してんのに、勤続年数が長い分多く給料もらってことでしょう。それは同一労働同一賃金ではないのではないかという見方ができなくもない。

そうすると、その同一労働同一賃金とかをあまり言い出すと、日本的な雇用自体を否定することになるのではないかというような議論もありました。だから昔は、同一労働同一賃金などというのは諸外国にはそういうルールはあるけれども、日本の雇用にはなじまないなどと言われた時代もありました。

以前はそうだったのですが、やはり時代が変わってきました。言ってみれば契約自由みたいなものですが、要するにあなたは確かに給料低いかもしれないけど、でもそれはあなたが自分で契約社員でいって言って働き始めたんだからしょうがないでしょう、格差があっても嫌なら契約社員にならなきゃいいでしょと、言ってしまえばそういうことです。契約自由という、そういう冷たい線引をしてたわけですけども、やはりそうではないのではないか。やはり非正規・正規で、全く同じではないかもしれないけど同じような労働をしているのに、給料待遇に格差がありすぎるのはおかしいのではないか、何か法的にもルールを作るべきではないかというふうに変化が来てきたことだと思います。

それはもちろん人々の意識の変化もあるし、實際上、非正規労働者というものの数が増えてきた、割合も増えてきた。正社員は決してガクンと減ってるわけではありません。統計とか見てもずっとこことこ横ばいか少し減ってるぐらいです。でも非正規労働者の数が、女性高齢者の社会進出というのは大きいんですが、大分増えた。つまり、非正規労働者の数、割合というのがだんだん政策的にも社会的にも無視できない存在になってきたということが一つ。あとはこれはイメージですけども、あまり数字に出る話ではありませんが、昔から非正規労働者がいたわけですけども、ただイメージとして、昔も確かに非正規の人はいた、でもそれは例えばパートのいわゆる主婦だったと。要するに旦那さんが正社員で働いていて奥さんがパートに出てますみたいなイメージ。全部じゃないけれどもこういうイメージでとらえていた。そうすると何が起るかということ、この非正規社員の待遇が低いんですけどって言っても、別に低くても、家計を主として支えてる人じゃないんだから、その旦那さんがしっかりした会社に勤めて正社員でちゃんと給料もらっているんですよ、非正規の奥さんは別に給料安くても、雇用が不安定でも、別にいいじゃないですか。もちろん正社員の旦那さんは解雇されたら大変でしょうけど。いわばこういうイメージです。別にそういうことが正式に国として謳われてたわけではないけどもでもやっぱこういうイメージでとらえて、正規・非正規の格差を是正するとかということよりは、正社員の雇用をきちんと守る方がやはりいいんだという政策がとられてきたという背景はあると思います。

でも今、時代が変わりまして、やはり非正規労働者同士のカップル、ご夫婦というのも増えてますし、さっき言いましたように割合も増えてますし、もう専業主婦ってのは非常にマイナーな存在になってきているわけです。そういう中で、正社員の雇用だけしっかり守ってればいだろうと、非正社員の雇用は待遇が低くてもいいだろうと言っている時代ではなくなった。そういうことで同一労働同一賃金的な、この待遇の格差っていうのは法的にもいけないというルールを作るべきなので

はないかというふうに変わってきたというのが、最近の話だと思います。これは別に働き方改革でというより、ずっとそういう流れがあるんですけど。

そこで、同一労働同一賃金という話になるわけですが、最近は一歩も進まなかったように、ガイドラインの名前には残っているのですが、あまり同一同一とは言いません。最近は一歩も進まなかった均等待遇、均衡待遇という似たような言葉を使います。どっちを先に言うかといえば、あまり定まっていなくて、均等均衡待遇もしくは均衡均等待遇、どっちでもいいです。

均等待遇は、英語で言うとイコールトリートメントというものらしいのですが、均等な待遇、これは狭い意味での同一労働同一賃金的な考え方だと思ってください。つまり、同じ労働してるのだったら、同じ給料払えよということです、まさに狭い意味での同一同一、同じ労働してるんだから、同じ給料払えよ、差別するなということです。

では、均衡待遇は何か。これはバランストリートメントと訳されますけども、これは均衡がとれていなければいけないという、同一労働ではなくとも不合理な格差があってはいけないという法的なルールです。

イメージとしては、均等待遇っていうのは仮に何かの仕事の価値を数字にできたとしたら、AさんBさん2人いて、Aさんが100の労働してます。Bさんも100の労働してます。AさんにもBさんにも、報酬は100ずつ払うべきです。これは均等待遇です。では、Aさんは100の労働をしています。Bさんは80の労働をしています。こういう状況があったとします。Aさんの仕事の価値は100、Bさんは80、これだから同一労働ではないです、20違いますから、ということは均等待遇のルールの土俵には載らないわけです。同一労働じゃないから、同じ待遇ではなくてもいいねっていうことにとりあえずなるわけです。そういう理屈になるんだけど、Aさんはわかりました。仕事の価値が、Aさん100、Bさん80ですね。じゃあAさんBさんそれぞれ報酬は幾ら払ってんですかと言ったら、Aさんには100払ってます、ああそうですかと。ではBさんには幾ら払ってるんですか、Bさんには20しか払ってません。例えば、Aさんの仕事は100、報酬が100、Bさんは仕事は80で報酬は20ですと。

それは確かに同一労働じゃないから、同一賃金じゃなくていいんでしょうけど、とはいえAさんに100払って、それより2割がた、8割ぐらいの仕事かもしれないけどそれにしても20しかお金払わないのは、ちょっとひど過ぎるんじゃないですか安過ぎませんか、不合理じゃないですかと考えるのが、つまりバランスが取れてないってことです。それが均衡待遇、こういうのも不合理な格差もいけないよというのが、均衡待遇の原則ということになります。

これでわかりますように均等・均衡待遇と言った場合、均衡待遇の方が、適用範囲が広いわけです。同じ労働じゃなくても、格差があり過ぎては駄目です。そういうルールですからこれは非常に適用範囲が広がります。同一同一という狭い意味の均等待遇の方がイメージされますけども、均衡の方も今は法的なルールになってますんで、やっぱり同じ労働じゃなくたってあんまり不合理な格差があるのはいけないというのはすでに働き方改革の前から法的ルールなんですけども、これも含めて、同一労働同一賃金の話だというふうにとらえる必要があります。よろしいですか、それで均等均衡待遇という言い方をします。

均等待遇の方、もう1回確認しますが、同じ労働だから同じ待遇であるべきだということで、その代わり同じ労働というチェックをクリアしなければいけませんから、ハードルが高いです。同じ労働だと言えないといけない、Aも100、Bも100と言えなくてはなりません、その代わり同じ労働だったら同じ待遇、差別するなという話だからAが100、Bが100だったら、Aが100で例えば

Bが99だったら、1ぐらい安くてもいいのではないですかとかいうのは基本的には言えないことになります。やっぱり差別するな、ですから10円でも100円でも安いのはおかしいだろうというふうになるのが均等待遇ですね。

それに対して均等待遇の方はさきほど言ったように、不合理な格差はいけないということなので、100の仕事に100払ってるのに、こっちの人には80の仕事に20しか払ってないのは不合理だ、待遇格差がありすぎだと、これは何となくわかりますが、60だったらいいのか50だったらいいのかっていうのはそこはちょっと微妙です。50ぐらいならいいんのではないとか、いや不合理ではないのかとか、そこがはっきりしません。だから法的には、どこまでが良くてどこからが悪いのかというのは非常にわかりづらい点でもあります。だから均等待遇の方は適用範囲は広がるけれども、ではどこまでが不合理ではないのかというのはちょっと微妙になってくる。

均等待遇の方はその要件は厳しいけれども、でもこれに該当すればもう基本的には差別するなというルールだと、この二本立ての均等待遇、均等待遇、これが同一労働同一賃金のルールだというふうにご理解ください。いいですか、大分、前置きが長くなりましたが重要な話なんでちょっとしつこく時間を取りました。

それを前提に、働き方改革でどういう話になるのかということですが、実はこの均等待遇、均等待遇、こういうふうに整理するようになったのは最近ですけども、実は現行法と書きましたが、これは要するに、2020年4月より前、今の段階でも実は、均等均等待遇のルールは法律上あるんです。よくニュースとかで4月からいよいよ同一労働同一賃金になりますみたいなことをいっているんですけども、若干不正確です。別に今年の4月から急にルールができるわけではなくて、今も均等均等待遇は一部ですけどあります。そういう意味では、すでにあるわけです。

すでにどういうのがあるかといえば、レジメに書いています。ざっくり言うと、非正規労働者と言うと大きく3類型と言われてまして、パート、有期、派遣のことです。パートタイマー、フルタイムじゃなくてパートタイムってことですね。それから有期契約、期間の定めがある契約、1年とか半年とか期間に定めがある。つまり正社員ではないということとの対比で有期契約、期間雇用の労働者ですね、有期雇用労働者。それから派遣労働者、直接雇用じゃなくて派遣会社から来て働いている人。このパート・有期・派遣っていうのが、非正規3類型と言われるわけですが、これは、相互に重なる部分があります、つまりパートで有期の人も多いわけですが、パートで有期で派遣の人もちろんです。だけれども他方でパートだけ無期社員の人もいるし、契約社員だけフルタイムで働く人もいるわけです。だからそこはいろんなズレがありますが、典型的な非正規3類型と言われてます。

現行法どうなってるかということですが、ざっくり言うと、労働時間が短い人、さっきの話じゃないですけど、主婦の人が働いてるのがパートみたいなイメージありますけど、パートタイマーというのは法律上は労働時間が短い人のことなので、実は学生アルバイトでもシニアの嘱託社員でもフリーターでも、みんな法律上は短時間労働者、パートタイマーであります。このパートタイマーに関しては、現行法上実はもう均等均等待遇ルールが定まっているのです。

現在のパートタイム労働法8条、それから9条というところに、均等待遇、均等待遇、さっきお話ししたルール、つまりフルタイム労働者との間に、不合理な格差はいけないとか、均等な待遇でなければいけない、もし同じ労働ならっていう条文が実はもうあります。だからパートに関しては少なくとも均等・均等待遇が、今もうあるわけです。

では、有期契約の労働者についてはどうかということ、実はこれが均等待遇しかないのです。労働

契約法 20 条がこの均衡待遇のルールを定めています。しかし、均等待遇の方は条文はないというのが現状です。これが現行法なんです。

だから現行法も実は同一同一のルールはほとんど法律上あるということが言えます。実際に判例もたくさん出ています。ハマキョウレックス事件という最高裁判例、それから、長澤運輸事件というまた別の最高裁判例が出ています。最高裁の判例も労契法 20 条の判例です。両方とも、くしくもトラック運転手さんの事件なのですが、長澤運輸の方は定年後再雇用なんで若干ややこしいですが、ハマキョウレックスのものがわかりやすいです、要は同じようにトラックの運転してるのに、契約社員と正社員ということで、いろんな待遇に格差があったり、特にいろんな手当がないということが問題となりました。幾つかの手当を詳しく見ていただくとわかりますが、給食手当とか作業手当、皆勤手当、こういうものが、非正社員にないのは不合理だという最高裁の判例が出ています。

つまり、皆勤手当、皆勤賞ですね、欠勤せずに休まず出てきたら正社員にはご褒美があるのに、同じトラック運転してるのに非正社員にはない、要は、ちゃんとトラックの運転手さんの数を確保するために出している手当なのに、非正規の人にはないのはおかしいだろうというふうに最高裁に言われました。つまりこれは不合理な格差だとされた事案ですけども、こういう判例がすでに出ています。

これは手当の話ですけども、さらに判例を三つ引用しました。産業医大事件、大阪医科薬科大学事件、メトロコマース事件。最初は大学の事件です。こういう大学の事件となると通称「学園もの」と呼んでいるのですが、学園ものは結構事件が多いのです。最初の 2 件の「学園もの」は何が注目されるのかというと、産業医大事件は基本給、つまり正規との基本給の格差は不合理だと言った判例なんです。いろんな特殊な事情があるので一般論化はできませんが、でも基本給が不合理だと。それから大阪医科薬科大事件は賞与、これは非正社員には賞与がなかったのです。そういう会社は多いと思うんですけど、それは不合理だと言われました。それからメトロコマース事件、メトロコマースは東京メトロの子会社で地下鉄の売店の方の事件です。これは住宅手当もそうですが退職金、非正規には退職金がない正社員にだけある、そういう会社も多いと思うんですけど、それは不合理だというふうに言われました。

つまり働き方改革法より以前の事件で、すでにこういうふうに、退職金とか賞与とか、ある意味正社員にしかなくて当然と思われてるようなものについて、それが無いのはおかしい、不合理だとする事件がすでに出ている、判例が出ている、裁判例が出ているということです。これが現状なんです。

(2) パートタイム・有期雇用労働者の場合

さあ、法律施行まであと 1 ヶ月ちょっとですけど、次は何が変わるのかって話です。それは厚労省のパンフレット「パートタイム・有期雇用労働法が施行されます」を見ていただくとわかりやすいと思うんですが、2020 年 4 月施行、中小企業は 1 年遅れということになっているのですが、ここに「1 不合理な待遇差の禁止」ということところに、パート・有期・派遣ごとに、「○→◎」、「○→○」とか、競馬の予想の印みたいなのがついてるところがあるでしょ。でも本命馬の意味じゃないですよ、これちゃんと中身を見てくださいね。この表を見ていただいて、2020 年 4 月からどうなるかというんです、要するにパート法には、パートの均等均衡待遇が定まっています、それから労働契約法に、有期雇用の均衡待遇だけ定まっていたわけですが、これが全部、パートタイム有期雇用労働法という新しい法律ができて、そこに合体、吸収されてまして労働契約法 20 条というのは削除に

なります。労働契約法に条文がなくなって、全部パート法に吸収されて、それでパートと有期の法律になるんで、「パート法」を改正して、「パート有期法」になるというのが2020年4月からです。

通称「パー有法」と私は呼んでいます。それで、均衡均等待遇がどうなるかっていうと、均衡待遇の方は、さっき言ったように今もあるわけです。労基法20条があり、パート法8条があるわけですから今もあるんですよ。今もあるから今もある条文にまとめました。それだけです。

ただ、ちょっと条文の言葉とかも変わってるので、若干変わったところがないとは言えませんが、要は今まである法律をまとめた、労契法20条とパート法8条を合体して「パー有法」8条にしたということです。

だからこの厚労省の資料でも、均衡待遇は、パート、有期とも「○→◎」になってます。明確化という呼び方をしていますが、要は条文の場所移動、基本的には移動したということだと思います。

均等待遇の方はどうかという、以前はパートにしかなかったわけですね、条文上は。これが有期の方も均等待遇原則を条文に明文化しました。これがパー有法9条です。パート有期についての均等待遇や狭い意味での同一同一です、これが条文になるというのが、2020年4月からです。

なのでこの厚労省資料だと、有期のところが、「×→○」になってるでしょう、これは規定なし、均等待遇の有期が×だったものが、○になっています、規定ができますということなのです。なので、パートはもともとあったので、○なんですけども、法律として本当に変わったっていえるのは、均等待遇の有期のところが条文がなかったのができた、強いて言えば2020年4月から法改正で変わったことです。ただよく広く適用される均衡待遇の方は今さんざん説明したように、もともとすでにあるわけです。はい、これがパー有法関係ですね。

レジュメでは、四角で囲って「ざっくり言うと：有期にも均等待遇原則！」と書きました。括弧で「そんなにないかもだけど」と一言はボソッと書いてありますが、これはどういう意味かという、均等待遇ルールなんで、さっき言ったように同一労働だったら、同じ待遇にしるよっていうルールです。同じ労働かどうかの基準は法律上何か定義しなきゃいけません。では同じ労働というのはどういう定義になっているかという、条文上はですね、たまにはちょっと難しいこと言いますよ、「通常の労働者と同視すべき短時間有期雇用労働者」という概念なんですね。

「通常の労働者と同視すべき短時間有期雇用労働者」、つまりフルタイムではなく短時間なのだけど、あるいは期間の定めは、1年とかの契約社員なんだけども、通常の、つまりフルタイムの期間の定めがない、いわば正社員と同視できるような労働者です。どう同視できるかという、職務の内容、つまりやっている仕事も同一、かつ責任も同一。職務の内容というのはその業務と責任両方含んでいるのですが、やっている仕事も同じ、責任も同じ、それだけではなくて、その職務の内容と配置が変更される範囲も同じというのは、要は転勤の対象になるかとか、異動の対象になるのか、そういう意味です。

普通は、非正規とか契約社員とかパートとかはあまり転勤とか配置換えはないですが、でもそういうのがあると、パートとか有期なんだけど、転勤の対象にもなる、異動にもなる。かつそれが、条文上は、雇用関係終了までの全期間においてそうだという、雇われている間ずっと正社員と同じように、異動の対象になる可能性がある人ですということです。これが「通常の労働者と同視すべき短時間有期雇用労働者なんです」ということはおわかりですよ。つまりそんなにないはずです。

あと何が違うんだといえ、仕事も同じ責任も同じ、異動の範囲も全く同じ、雇用終了まで全く正社員と同じ。では何が違うんですかという、ただ期間の定めがあるんです、やたら労働時間が

短いんです、そこしか違いません、あとはもう通常の労働者と同視すべき人です。もしこれだったら、これを満たせば同一労働だから同じ賃金払いをという均等待遇が適用になりますという条文です。パート法9条の時代からそうなんです。ということは、そんなにはいないはずで。普通はちょっと違うことが多い。けどもしこれを満たせば同一労働です、だから同一賃金ですよということになるんですが、そんなには多くないだろうと思われま。

非常にルーズな人事管理をしていて、契約社員で雇ったのだけでも正社員と何にも変わらないというような場合は該当するとは思いますが、そうでもない限り、あまりないのではないかと思います。

つまり、法律上一番条文が変わるのは、有期にも均等待遇原則が適用される場所なんですけど、新しく変わったところで、これによって保護される人がものすごく多いかっていうと、そうではないだろうということです。

そういう意味でも、2020年4月から、なんかものすごく劇的にルールが変わるというのは理解としてはちょっとおかしい、すでにあるルールが明確になったんだというふうにとらえるほうがいいんだらうと思います。

(3) 派遣労働者の場合

これまでが有期・パートに関してですが、派遣労働者の方がむしろ変更が大きいんです。ちょっとだけお話しときましょう。派遣労働者について何が変わったか。

派遣労働者はもちろん派遣会社に雇われた労働者なので、その派遣会社との関係で均等均衡待遇ルールはもちろん適用になるのですが、さらに、もう一つ派遣労働者について考えなくてはいけないのは、派遣されて行った先、派遣先、客先です。派遣会社を頼んで派遣労働者に来てもらった会社。派遣労働者は当然そこで働きますが、派遣されて行った先で働いている労働者、つまりその行った先で直接雇用されてる労働者との関係でも、均等均衡待遇というのが原則になります。これは条文としては、ゆるい規定しかなかったのが明確な条文になりました。つまり派遣労働者が派遣先にいって、派遣先の正社員と同じような仕事しているのに、この手当がないとか、給料が安いとか、それはおかしいのではないかというのが問題になりうるようになるということです。均等均衡待遇の対象に一応なるということです。さっき言ったパー有法8条、9条に対応する条文が今年4月から派遣法にもできることになります。

均等均衡の基本はやっぱり同じ会社で雇ってるのに、違う対応はおかしいだろうということです。派遣労働者は、当たり前ですけど派遣会社に雇われていて、やはり違う論理で雇われた人が派遣で来てるわけです。だからそこで均等均衡待遇って言っても、なんかちょっと、どうやって計るのだ、ややこしそうだし、それから派遣労働者って派遣先を移ったりしますから、その移る度に給料が上下するのとか。それも何か変だというのは当然でして、ではどうするかということになり、条文上はこれ非常に面白いんですけど、ざっくり言うとレジュメにあるとおり「労使協定がなければ、派遣も均等・均衡が原則」。ということになります。労使協定というのは36協定とかそういうものと似たようなものです。要は過半数組合もしくは過半数代表者と会社で結ぶ協定ですけども、これをもし結んでなければ、均等均衡が原則で、派遣で行った先との均等均衡を図らなくてははいけません。でも、労使協定を派遣会社が結べば、それは適用しませんというルールにしました。

その労使協定で何を定めるかということ、レジュメに書いておきました。具体的には、「①一般労働者の平均賃金と同等のお金を払います」、これは厚労省が一般労働者、こういう職種の人は大体こう

いう賃金とか賞与とかもらってますというのを指針で発表したの、それに沿って、それと同じような給料を派遣労働者にも払いますということを約束するのが一つ。もう一つが、プラスして、その派遣労働者の、「②仕事とか成果とか経験が上がったら、きちんとそれを昇給に反映します」というようなことも約束すること。

この①、②による労使協定をすれば、行った先との均等均衡は言いません、適用除外にしますというルールにしました。これが派遣法の新しいルールということになります。

3 長時間労働の是正

(1) 時間外労働の上限規制強化

労基法改正は大きくいえば、規制強化的なもの、規制緩和的なものがあるわけですが、規制強化の方、労働者保護といいますか、これはもう 2019 年、去年の 4 月から大企業については施行されていますが、一つは時間外労働の上限規制の強化というものがあります。これは有名な話かと思えます。レジュメにも書きましたが「ざっくり言うと：絶対に超えられない上限がそこにある。」。要は改正前の日本の労働基準法では労働時間は 1 日 8 時間週 40 時間原則があって、それを超えちゃ駄目ですと書いてあるんですが、36 協定というのを職場で結べば、いろいろ妙な特別条項とかいろいろな細かいルールはあったんだけど、基本的には青天井といいますか、労使協定、36 協定があれば、何時間残業させても、違法ではないというのが今までのルールでした。しかし、今度の改正で、さすがに幾ら労使が合意したから、協定があるからといって、青天井はおかしいだろうということで、別の資料を見ていただくと良いのですが、最近よく見る図が出ています。上限規制が変わったという表があります。要するに時間外労働に法律上の絶対的な上限を作りました。つまり、労使が 36 協定を結んでもこれ以上は絶対駄目という上限を決めたということです。原則はそこに書きました、月 45 時間年 360 時間。休日労働を含むとか含まないとか非常にややこしいのですが、それは資料を参照していただくとして、原則月 45 時間年 360 時間だと。例外的に特別条項という協定を結べばもうすこし緩くしてあげるけども、それでも年 720 時間とか、月では 100 時間未満。これは休日含むらしいのですが、複数月平均 80 時間というのは、例えば、1 の月は 100 時間でもいいけど、次の月に 80 時間働いてしまうと、2 月で 180 時間ですから平均 90 時間となり基準の平均 80 時間超えてしまいます、だから駄目なんです。どの複数月とっても平均 80 時間を超えてはいけないということなのです。だから例えばある月に 100 時間いってしまったら、翌月は 60 時間でないと駄目だということです。100 時間と 60 時間で平均すると 80 時間です。そういう規制なのです。とにかく上限を作ったということです。ただ、もちろんいろいろ例外はあります。まだ認められている業界とか、中小企業とかは、今はまだ認められてますが、基本は上限を作ったということです。

上限に関してはまだ生ぬるい、もっときちっと、もっと厳しく規制しないと労働者にとっても厳しいという意見はもちろんありましたが、ただ今まで全然上限なかったの、それに比べれば上限ができたというのは悪いことではないだろうというふうには思います。

(2) その他の改正内容等

それとともに、「労働時間状況把握の実効性確保」、労働時間をきちんとチェックしなさいということも労働安全衛生法にできました。

それから中小企業については、実は前の改正で、割増賃金については月 60 時間超えたら 25%増して 50%支払わなければいけないことが原則になっているのですが、それを中小企業には猶予

してたのですがこれもやめますと。外れるのはもう少し先ですけど、長時間労働の是正のためにいろいろ規制が少しは強化されたということがあります。

それからもう一つ大きいのが、「年休の付与義務」づけというものです、これももうすでに動いています。レジュメにも書きましたが、有給休暇、労働者の方に権利がありますけども、非常に重要な権利です。

一定の要件を満たして働いてる以上、たまにはきちんと休んで、給料もらった上で休む権利がなければおかしいだろうということで有休の権利が労働者に認められてるわけですが、これは非常に重要な権利、個人の権利だとされてきました。しかし、個人の重要な権利と位置付けてきたがゆえに、少し変なことが起きてしまった。どういうことかということ、個人の権利です、権利を与えました、でも権利を行使しないんだったらそれはしょうがないということで終わってしまうこととなります。「有給休暇の権利を20日間君は持っているよ、与えたよね」、「はいもらってます」と。でも何だかんだと忙しくなったり、何だかんだ職場の雰囲気を取れないで終わってしまいました、でもそれは君が権利行使しないんだからしょうがないということで終わっていたわけですが、個人の権利だということで。もちろんこれは休暇だけにとどまらない問題もいろいろありまして、日本の労働者は休暇を取る時は、もちろん遊びに行く時も取るんですけど、例えば風邪引いたりした時もとるわけですが。今日は有給でみたいに、何となく風邪だと有給って感じになってますけど、逆に言うと風邪をひかないと取れないみたいなそれはそれでよくないことですが、そんな話も聞きます。でも諸外国には病気の休暇は別っていう国も多いんです。有給休暇というのは本当にレジャー・遊びのための休暇で、病気とかは別に病気休暇が少なくとも法律上は無給であったり、もしくは会社が別途整備したりして、病気の場合は有給休暇とは別でしょうっていう考え方をする国も多いです。でも日本の場合は一緒になってますから、もし病気をしてしまいうっかり浮かれてバンバン休暇取って年度末に1日も残ってないのに、もし風邪引いてしまったらどうしようとか、そう思うとちょっと残さなきゃまずいかなと思いますよね、それから子供がもし病気になったらどうしようとか、子供看護休暇とかは育児介護休業法にはあるんですけど、でもそれはあるけども、子供が病気になって保育園が預かってもらえないとか言ったら、私も休まなきゃいけないとか、そのために10日間ぐらい残しておくかと思ったら子供がものすごい元気で結局使わなかったとかそういうこともあるわけですが。だからそういう病気の休暇の制度の整備とかそういうことも絡む話なので簡単に言えないんですが、でもとにかく日本の労働者はあまり年休を取らないという問題があるわけです。

統計では年休消化率なんていうのがありまして、それが大体5割、つまりみんな20日間ぐらい年休もらってんだけど平均10日ぐらいしか取らないっていうのが日本の労働者の現状です。やはり世界的に見るとあまりそういう国はないです。

大体休暇は全部取る、取らせるというのが普通で、そもそも消化率なんていうデータがないという国もあります。休暇は全部取るものなので、消化するとかしないとかいう概念がないという考え方をする国もあります。日本の場合には取得率の調査があることが、あまりみんな取れてないっていうことです。そうすると個人で好きな時に取っていいよって言って労働者に権利として与えてるんだけどでも、それがゆえに、じゃあ取らないなら、取れないならしょうがないという話で終わってしまう、それではよくないということはずっと前から言われてきたことではありました。

そこで実は少し前からそれに対応する制度もなくはありません。計画年休制度というものが昔から労働基準法にはあるんです。計画年休というのはまさにさっき出てきた労使協定、計画年休に関する労使協定を組合とか代表者との間で会社が結ぶ。すると計画的に年休を付与することができる。

例えば8月、4週間あったとして、どこかで全員、夏休みとは別です、どっかで全員連休を取らなくてはいけないということにして、君は1週目、君は2週目、君は3週目みたいに割り振ってしまうようなイメージです。

例えば、そういうことで割り振ってしまうからつまり自分の好きな時期に取れるとは限らないけれども年休をそうやって消化していこうと、計画的にというような枠組みは実は労基法には昔からあったんですが、やはりこれもそんなに広くは利用されていない。利用されてなくはないんですけどでも聞いてみると計画年休をやってますといっても、例えば8月15日だけ計画年休とか。何度も言いますが夏休みとかとは違います、その会社の有給が1日減るのが計画年休ですから8月15日はみんな年休でみたいな話は聞くんですけど、本格的に8月、1週間ずつ計画年休取りますみたいな感じで労使協定というのはなかなか結ばれていないと思います。

やはりさっき言ったように個人の事情で取りたい、取れるっていう方が労働者としても使いやすい、ちょっと病気した時とか、ちょっと具合悪いときなんか、ちょっと子供が病気になった時とかそういうふうに使われてるという面もあると思います。

さらに言えば、余暇とかバカンスの考え方とかそういうものにも行き着きますよね。フランスなんか5週間みんな取るっていうことになってるんです。そんなによく休めるなって思いますけど。

あと安く、バカンスを過ごせるような場所とかも、インフラもこう整備されてるんだとかね、そういうふうなことが言われますよ。日本では休みもらってもね行くところあんまりないやないとかそういう問題もありますから。

いろんな問題が絡むのですが、それにしても、やっぱり日本の年休の取得はなかなか進んでいない、時間外労働も重要だけどやはり休みが取れないというのも良くないのではないかな。もっとちゃんと休み取れるようにしようということで、非常に画期的な改正がなされました。それは一部なんですけど、有給休暇を個人の権利じゃなくて、使用者の義務、使用者が与える義務があるのだというふうに転換するという一部をしました。

こういうふうにするべきだと昔から特に学説上では言われてきたことであります。

つまり個人の権利とするからみんな取らないんで、使用者が与える義務があるとすれば使用者は与えなければ義務違反なんだから与えるでしょう、以前からそうしろという議論はあったんですがそういう考え方がついに取り入れられたということです。ただ全部じゃありません。そこに書きましたように10日以上年休を持つてる人について、必ず5日は時季を指定して、要は使用者の側が5日間は必ず与えなきゃいけない、それで労働者が自分で5日以上とった場合、もしくは計画年休で5日以上消化されてる場合は除きますということはどういうことかっていうのは、ある年度に1日も年休取らない労働者がいたら、そのままだと使用者は労基法違反を問われてしまう、だから5日間は絶対与えなさいということを法律上の義務にしたというのが、この制度の変更点です。一部、5日間程度ですけど、でもやはり画期的なことではないかなというふうに思います。

私なんかやはりあんまり現場を知らないんで、そんな5日ぐらいみんな取ってるんでしょうか思っていたんですけども、いろいろ聞くと、さっき言ったように平均10日ですから、20日取る人もいるんだから、やっぱりゼロの人もいるということです。それこそ年休なんて病気をしなければ取れないとか、もしくは、休日、祝日、夏休みがあるからいいだろうみたいなそういう考え方もされてたりして、意外とやはり取れてなかったりもするから、やはり5日間でも絶対割当てなければいけないという義務を課したというのは非常に大きいというふうな評価もあるところではあります。そうすると実際職場はどうなるかという話ですけど、もちろんみんなが5日間とるようにする。5

日ぐらい当然に取るようにするっていうのもあるし、もしくはさっき言った計画年休でちゃんと5日間、みんなが取れるようにするとかそういうことも行われてるだろうと思います。つまり1年に少なくとも5日は年休取らなくてはいけないのだからきちんと取りなさい、大丈夫です僕取りますとか言っていたのに年度末になったらすいません取れてませんとか言われたら、会社側としては労基法違反になってしまいますからきちんと取れと、年休管理簿みたいなものもきちんとつくれとかいうこともセットになってます。これは皆さんも、現場で実際起きてることだと思いますけれども、一つ大きな変化だだと思います。

これもやっぱり長時間労働時間が、労働、残業も重要な問題だけど、休みを取れてないっていうのも、何とかしなくてはいけないという発想の改正だと思います。

それから、「勤務間インターバル」。これは努力義務ではあるのですが、後でちょっと出てくるので先に少し説明します。努力義務の規定ができただけなのですが、インターバル制度はEU指令があるので、少しクローズアップされています。インターバル規制というのはイメージは例えば今日仕事が大変で12時まで残業し12時に帰った場合に、12時に帰った人は翌朝11時までには出勤してはいけない。そこにインターバルを開けなさいというようなことを義務づけるのが、インターバル制度というものです。残業してもいいけど、きちんと間を空けてくださいというもの。

11時間というのが基本らしいのですが、それは通勤でこのぐらいかかって何だかんだで6時間か8時間かけトータルで11時間という計算らしいのですが、とにかく遅く帰った次の日は朝早く来さしてはいけない、11時間空けなさいというのがインターバル制度という努力義務です。つまり残業したら寝坊させなさい、やはり睡眠がとれないのはおかしいでしょうということです。

私の教え子で大きな弁護士事務所とかに入るとなんか深夜3時に帰って早朝5時に来ますというようなこともあるらしく、労働者ではない扱いをされてると思うんですけど、それはそれでお金はいっぱいもらってるみたいですが、体にはよくないのは明らかですので、そういうのはいけないよと、きちんと仕事の合間にインターバルを空けなさいということだと思います。これが後で少し出てくるので今説明させていただきました。

4 多様で柔軟な働き方の実現

(1) 高度プロフェッショナル制度

規制緩和、例の裁量労働制も大分前のことなので皆さんは忘れたのかもしれませんが、裁量労働制も拡大するという案があったのですが、それは先送りになったというのはご承知の通りです。

そうするとこの柔軟な働き方の実現、規制緩和方面では、この高プロというものです、高度プロフェッショナル制度というのができたというのが一番大きいと思います。

労働基準法41条では、管理監督者、人を管理監督する立場にあるような人についてはざっくり言えば残業代を払わなくてもいいという適用除外の規定があったわけですが、それとは別に、特定高度専門業務型労働、高度プロフェッショナル制度、通称高プロ制度というのができました。

ざっくり言うと、収入だけではないのですが、収入がある程度あるような人ならば残業代なしでもいいです、つまり適用除外にしてあげますと、ただし、それ以外の義務はいろいろ課しますと、そういう発想で新しくできたのが41条の次の41条の2という規程です。何か土地を相続して分筆したときみたいな41条の2という条文ができました。要件は細かくなりますが、結構ハードルは高いです。労働時間、休憩、休日、それから深夜の割増賃金の規制が全部かからなくなるんですが、そのかわり高度専門知識で、非常に高度な業務、具体的には金融商品開発、ディーリングアナ

リスト、コンサル研究開発、そういう金融なんかの、実は私もよくわからないのですが、そういう高度なお金いっぱいもらってる仕事の人で、普通の人のおお3倍以上もらってる人ということでざっくり年収が1075万以上もらってるようなかなりの高給取り、かつ労使委員会という委員会で5分の4以上のちゃんと決議を経なきゃいけない、それからきちんと健康管理時間とかも把握しなければいけないとかそういうハードルを課した上で、要件を満たせば、特定の非常に高度な仕事してる人については全部労働時間の規制を外すという仕組みができた。だから、今のところは適用範囲は狭いと思いますが、これを将来広げるつもりなんだろうとか、広げ過ぎたらいけないとかそういう議論があったのはご承知の通りかと思います。

レジュメには、「そもそも割増賃金を支払わせる目的とは？」と書きました。モルガン・スタンレー事件という判例も載せてありますが、すこしだけご説明します。

なんで、残業すると労基法上の割増賃金、つまり時給1000円の人がいたとして、その人が1日8時間以上働いたら1250円払いなさいということになっているかということですが、労働基準法は、労働者があまり長く働き過ぎて過労死とか過労で体を壊したりしないように規制してるというのが建前です。だから1日8時間以上働かしたら、例えば9時間10時間働かしたら1000円じゃなくて1250円かかりますという規制にしたわけです。

つまり言い方悪いですけど、この1000円の労働者の単価が、働かせるの必要なお金が同じ労働者なのに、8時間を超えて働かしたら2割5分アップするわけです。1250円かかってしまう。同じ人なのに高くなりますので割高になるわけです。そうすると、法律が考えてるのは、そんな時に会社にああそうかこの人はあんまり長く使っても、同じ労働者なのに単価が高くなって1250円払わなければいけなくなるのだなと、あまり長く働かせるのをやめて、もう1人雇ったら、それぞれ8時間以内働かせれば1000円で済むということを考えてもらうためなんです。ちょっと単純すぎると思われるかもしれませんが、そういうことで割増賃金を支払わせることにしました。レジュメにある医療法人康心会という判例の2行目に線を引いておいたのですが、「割増賃金を支払わせることによって時間外労働を抑制し」と書いてあります、これはそういう意味です。どうして時間外労働抑制になるのかというと今のような発想です。要は長く働かしたら損でしょ、だから長く働かさないほうがいいというふうに考えてもらうために割増賃金を払わせていると考えられます。ということはどういうことかということ、年収が1000万円、2000万円の人はいもう別に働きすぎて死んでもしょうがないと言っているのかということ、そうではありません。労働法としては、年収が高かろうが労働してる以上自由で自業自得でしょうとって済ましていいわけではもちろんない、それから本人が納得してればいいのではないかということももちろんないですね。本人が残業代要らない2000万円もらってますから残業代いらなくて言ったらいいという問題でもないですよ。労働法というのは本人がいいと言っても駄目なものは駄目という法律です。モルガン・スタンレーというのは有名な金融機関ですが、この判例が結局何を言ったかということたくさんもらってるから、本人がOKしてるし、この人は年収基本3000万円、多い時5000万円とかそういう労働者だったんですけど、そんなにもらってたからもう残業代いらなくてしょという判例なのです。でも理屈としておかしいと言われていたんですね。年収が多ければいいだろうみたいな判決だから、経営側の弁護士さんなどが、これを結構拠り所してたりして、いやこういう判例もありますからとかとずっと言っていたんですけど、その下の資料、医療法人康心会事件では、やはりそういう考え方はおかしいと。これはお医者さんの事件でまた少し違うのだけでも、やはり医者さんで一律年俸1700万円で残業代なしとかいうのは駄目とした判例なんですけど、こういう判例の動きもあり、やはり年収が高いからといって

駄目ですよということになってきた。

そういう中での高プロ制度の導入なので、これは想像ですけどモルガン・スタンレーみたいな人には、さすがに残業代払わなくていいでしょうということ認めてあげたようなものかなという気がいたします。

つまりルールからいうとやはりどんなにもらっていたとしても残業で払わなければいけないけれども、このモルガン・スタンレーも残業代請求事件ですが、残業代で普通の労働者だと何十万円とかそういう話なのですが、この人の場合元が高いので残業代請求だけでも800万円とかの請求なので、普通の人の年収以上じゃないかみたいな話です。だから裁判官も正直思ったと思います。判例には書いてないけど正直こう言う人には残業代を払わなくていいだろうって思った。5000万円の年収の人に残業代払わせる必要ないだろうと思ったと思いますが、そうは書かずに別の理屈にしたんですけどやはりすこし苦しかった。そこである意味高プロ制度で、いっぱいもらってる人については残業代も払わなくてもいいでしょうってことを正面から認めたんだと思います。それはある意味、労働法の原則的な考え方からは、はずれるのだけれども、高収入なら残業代なしも可ですけどその代わりいろいろ義務は課すことにしました。健康確保措置というのが結構厳格に課されます。要は年収が高い人については割増賃金払わせて残業を抑制するってのはやめて、別な形で健康確保を図りますという形をとった。そう割り切ったということなんだろうと思います。

だからその割り切りはけしからんという議論はもちろんありますけれども、まあそういう発想をとったということでしょう。

これはもしかしたら、さっきの割増賃金っていうのは残業代抑制のためなんだと言いましたけど、これが一般の労働者についても本当に機能してるのかということは考えなければいけません。

つまり残業代払わせることで、長時間労働を抑制してるつもりがむしろ、残業代欲しさに残業してしまうとかそういうことが起きていけばかえっておかしいのではないかな。

だからドイツなんか原則割増賃金という制度はもうやめてしまいました。もう全部代休でカバーすると。そうした方が無駄な長時間労働起きないからという発想なのですけども、日本もそういうことを考えていかなければいけないだろうとは思いますが。ちょっと話が逸れましたけどね。これが高プロの話です。

(2) その他の制度改正等

フレックスタイム制もすこし規制緩和されたかなと思います。レジユメの「IV その他」のところでは、1点、「雇用対策法」という名前が長くなってしまって、わけわかんなくなったっていう話も記載しています。

また、副業解禁というのも、副業解禁されたわけではないのですがモデル就業規則というもののデフォルトを変えたという話ですけど、そういうのもそれなりに注目されてるかなと思います。

5 おわりに

最後に、まとめとして、働き方改革の意義と今後についてお話したいと思います。

働き方改革というものは結局、内容は今ご紹介したような話でそれなりに面白いネタがあったなと思うのですが、意義と今後、何のために働き方改革をしたのか。

もちろん世間では結構働き方改革とか言って、言葉としては使われていて、それなりに人口に膾炙して、それはそれでよかったのかなと思うんです。もちろん労働時間、長時間労働抑制とかにも

繋がってるのかなと思いますが、改革の目的は何かというと、「少子高齢化、生産年齢人口減少、育児介護両立等・・・」、フォーマルにはこういう、ありがちなことが言われています。

具体的にはやはり長時間労働を是正して多様な働き方を実現していくんだと、同一労働同一賃金、非正規の待遇改善をするんだ。それは非常に立派なことで、それはその通りなのでしょうが、フォーマルにはこうなんですけども、本当にどういう方向になるのかなと考える必要があります。だって労働時間規制はいろいろインパクトあるんですけどでも、労基法改正案として昔からずっと出ていたものなんです。それを働き方改革に突っ込んだ感もあるものなのです。

そして、均等均衡の方は少し新しい動きかなと思いますので、そっちに絞ってすこしお話ししますが、短期的にはもちろんさっき申し上げた通りです。

現場でやはりそれなりに対応しなければいけないです、不合理な格差がないのかどうかということ判断していかなければいけない。もちろんガイドラインとかありますけれども、ただやはりその職場で、どういう労働条件どういう雇い方をしているのかという話なので、やはり、裁判もまだそんなにいっぱいあるわけではないので、結局各職場で議論して理論武装しなければいけないと思います。

さっきの判例にもありましたが、裁判例の中には住宅手当というのが非正規にないことをアウトとしたのもあるし、セーフとしたのもあるのです。それは判例の判断がぶれてるとも言えますけど、でもそれは住宅手当の趣旨を各会社がどういう趣旨で払っているのか、つまり住宅費用の補助なのか、それとも転勤があるかもしれないという可能性に対する何かの手当なのかとか、説明次第ですけど、やはり同じ名前でも趣旨が違うかもしれないので、そういうふうに各職場で、どうしても職場ごとに考えなければいけないという意味では、各職場でちゃんと理論武装しなければいけないと思います。さっき言ったように基本給とか賞与はそうは言っても非正規にないのは当然でしょうでは済まない。基本給とか低いのは当然でしょうでは済まない話になってきていると思います。

労働組合にとっては、もちろん非正規の方の労働組合には重要な話ですけども、正社員で作っている労働組合には関係ない話かということそうでもないと思います。

もちろん労使でどういう検討したかということもその他の事情として重要ですけども、冷静に考えると、非正規労働者の待遇改善に繋がるでしょう。それはそうです不合理な格差はいけないんだから。でも、会社の方もお金が無限にあるわけではないから今まで正社員にこれだけ払っていて、非正規にこれぐらいしか払ってなくて、この格差がいけなくなるときに、本当は非正規を上げてくればいいけど、そんなお金はないということになったら、正社員の方もやはり自分たちの労働条件も、もしかしたら変わらざるをえないのかもしれない。総人件費をふやせないならです。

それはやっぱり正社員の労働条件も少なくとも短期的に急にはないかもしれないけど、長期的には変わってくる話なのではないですか。そうすると長期的にどうかという話なのですが、見ようによっては、推測だけでも日本的な雇用を徐々にひそかに、もしかしたら変えていこうという動きなのかもしれません。さっき言ったようにメンバーシップ型からジョブ型。つまり同一同一的な話というのは、この人の仕事は何かというのが明確な場合の方が説明が付きやすいです。あなたの仕事はこれとこれとこれ、こういう成果を上げたらこういう報酬って決まれば、あまりこれが不合理な格差とか言われずに済みます。

いろんな手当とかも、もうだんだんシンプルになっていて、現に大企業とかで手当とかを徐々に廃止する動きもありますけども、もう手当とか基本的に属人的なものはなくして、もう基本的に仕事はこれで、この仕事にはこの報酬で、成果を上げたらこれみたいな、そういうシンプルなジョブ

型的な雇い方にしていた方が少なくともこの規制には適合しやすいです。

だからこれも、長期的にはそういう方向に、緩やかに誘導してるのかもしれませんが。

働き方改革のスローガンで、安倍首相もよく「非正規という言葉を一掃するんだ。」と言ってはいますが、それは決してみんなが正社員になるっていう意味で言っているかどうかわかんない、もしかしたらみんなが非正規という意味かもしれません。それはわかりません。

非正規という言葉が一掃されるのは、みんなが正規になった場合と、みんなが非正規化していくか、そういう区別が意味のない社会になることで、それは両方あります。そこは冷静に見なければいけないと思います。

あと言われているのは、日本の雇用における改革はいわゆる「解雇規制」です。解雇規制とか、日本的な長期雇用です、めったなことでは解雇しません、できません。これはもちろん、これが厳し過ぎるのかどうかというのはそれ自体議論があるのだけでも、ただやはり、解雇規制を緩和しろとか見直せという議論は常にあるのだけでも、それはやはりなかなか政治的にも言いづらい、やはり解雇しやすくしますとかとはなかなか言えないです、本当に思っても、そういうことは言えない。別に解雇規制、何かひどいこと言ってるようだけどそうじゃなければ基準が不明確だということは昔から言われているので、ジョブ型雇用というのも実は解雇規制とは関係があって、つまりメンバーシップ雇用だから解雇しづらという繋がりもあるわけです、メンバーシップだからこの仕事にはちょっと向かないなということになっても、メンバーとしてこっちの仕事もさせられるのだから、こっちの仕事に異動させれば解雇しなくてもいいでしょと。それを転勤とか、異動の可能性も考えずに解雇したら駄目ですというふうに繋がってくるのですが、ジョブ型だったら、あなたの仕事はこれと決まっているから、これができなくなったら、もしくはこの仕事について会社がなくなったら解雇ですという方にも繋がるわけです、考え方としては。

だから、メンバーシップ型からジョブ型へというような話もそうだし、同一同一もそうだし、その解雇規制に手をつけられないから外堀から埋めてるんだと、副業解禁などもそういうふうなことを言う人はいます。副業を解禁するというのはもちろん、そのできる労働者にもっと働いてもらうというのもあるけども、そういうことで一つの会社にとらわれない働き方を進めていこうという動きなんだという評価もありますので、そういうことも目指されてるのかもしれませんが。日本の雇用が硬直化していろいろ問題がある点もあるし、より自分に合った仕事を見つけるために会社をかわっていくとか、そういうことが悪いとは思いませんけれども、やっぱり日本のこれまでの雇用のあり方労働のあり方でいいのかっていうような発想は、働き方改革の根底には流れてると思います。それはおかしいという議論もありますが、冷静に見てこの先の動きも、現場の変化も、それから政策の変化も見ていく必要があるんじゃないかなと思います。

最後はちょっと予測みたいな話にもなりましたが、そういう目で見えていただくと、いいのではないかなと思います。

というわけで、一応働き方改革の意味するものということでざっくりどういう内容かということの外観をしました。詳しいことはパンフレットとかでお勉強していただければと思います。後はどういうふうの評価するかはいろいろありますが、最後に申し上げたような見方も少し頭に置いておくと、より全体像がとらえられるんじゃないかなというふうに思います。

あとはさきほどご紹介していただいた私の本とか、そういうので補足的な勉強していただけるといいんじゃないかなと思います。

ご清聴ありがとうございました。

イ 模擬あっせん

出演 鳥取県労働委員会の公労使各側労働委員

〔模擬あっせんの概要〕

介護老人福祉施設に勤務する申請者は、介護主任に昇任したが業務の増大に伴う過重な業務負担と上司の厳しい残業規制指示との板挟みでメンタル疾患を発症し休職するに至ったため、上司のパワハラに対する謝罪と再発防止、勤務条件の改善を求めてあっせん申請したものと想定で、模擬あっせんを行った。

あっせんというものがどのような特徴があり、あっせん当日にはどのような流れで進められているものなのか、出演した労働委員がそれぞれの個性を発揮して参加者に具体的に示した。

模擬あっせんに対し、森戸先生からは「労働委員会が行うあっせんの特徴が上手く表現されていたのではないか」といった趣旨の講評があったほか、参加者からは、

- ・模擬あっせんでは実際のあっせんがどのようにされているか知ることができました
- ・「あっせん」って何？参加するまでは全くイメージがわかかなかったが、模擬あっせんを見て大変参考になった
- ・講演、模擬あっせんとも自然体で分かりやすく楽しく学ばせていただきました、ありがとうございました

などの意見があった。



5 個別労働紛争解決制度関係機関の連携

個別労働関係紛争解決制度を運用している機関・団体が連携して、以下の取組を実施した。

(1) 関係機関による日曜労働相談会の開催（年1回、県内3地区一斉開催）

「第6章 個別労働関係紛争の相談・あっせん 1 (2)」にて詳細記載

(2) 労働紛争予防セミナー

前掲「4 労働紛争予防セミナー」のとおり

(3) 鳥取労働相談・個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会定例会議

個別労働関係紛争解決制度を運用している機関・団体が、それぞれの制度の運用状況等についての情報交換や円滑な連携のための方策等について協議・実施することにより、各機関・団体との連携強化を図り、もって労働関係紛争の解決の促進に資することを目的としてこれらの機関・団体を構成員とする連絡協議会を組織し、原則年1回の定例会議を開催することとしている。本年においては、新型コロナウイルス感染症の影響により、一堂に会することはせず、各機関の資料を共有する方法で以下のとおり開催した。

ア 開催方法

- (ア) 各機関が協議会事務局あてに所定の資料を提出する。
- (イ) 協議会事務局において提出資料をとりまとめ、再度各機関に配布する。
- (ウ) 資料について、疑義事項・協議すべき事項があれば、各機関は事務局に要請する。
- (エ) 要請に基づき、事務局は別途調整のうえ、対応を行う。

イ 議題（共有資料）

- (ア) 各機関で運用している労働相談、個別紛争解決制度の概要及び平成31年度（令和元年度）を中心とした実施状況
- (イ) 新型コロナウイルスに関する各機関の取組状況（相談件数、相談内容・傾向等）
- (ウ) 各機関が平成31年度（令和元年度）に実施した大学や高校等に対する出前講座についての実施日、派遣先、講演等の内容、講師、出席人数等の実績
- (エ) 新型コロナウイルスによる雇用調整助成金の支出額（鳥取労働局のみ）

6 第75回全国労働委員会連絡協議会総会 第1議題発表要旨

〔発表者等〕

発表者 鳥取県労働委員会労働者委員 田中 穂

期 日 令和2年11月19日

会 場 WEBを使用した開催

私は、鳥取県労働委員会で労働者委員を務めております、田中 穂です。本総会の第1議題である「同一の労働者からの複数回にわたり申請される個別労働紛争あっせんへの対応について」意見発表をさせていただきます。

先ほど、提案理由の説明を伺い、長野県さんでは同一の労働者からの複数回にわたる申請があった事件の取扱いについて、相当苦勞をしていらっしゃるようには拝察しました。参考事例として挙げられたAさんの事例について、率直に申し上げれば二つの事件ともAさんの行動や経過概要が類似しており、Aさんのパーソナリティがトラブル発生に大きく起因していると感じられ、今後もAさんが同じようなトラブルを起こし、あっせん申請を繰り返す可能性は十分にあると感じました。しかしながら、二つの事件とも、個々の事件として見れば、会社側の対応にも多少の問題があったのではないかなとも感じました。また、事件の内容についても、同一の労働者から申請されたという点を除いて考えると、普段、取り扱っている事件の中でも、少なからず似たような内容の事件があったと感じました。

また提案理由の中に、特徴的なケースとして御説明があったように、申請者の体調不良であっせん手続が中断したり、事務局職員による調査を拒否されたり、あるいは事務局職員だけでなく、労働者委員が務めるあっせん員の交代を要求されたりということは、本県でも経験していますが、ただ、それが同一労働者の申請に多いかと言うと、そのような感覚は持ち合わせておりません。むしろ、このようなことは、それぞれの事件の当事者の属性によるものが主な要因ではないかなと私自身は考えております。

確かにこのような当事者の場合、再び紛争となることは容易に想像できますし、私自身もあっせんの場で、再発防止のために当事者の心構えのようなことをアドバイスすることもあります。あくまであっせん手続はそれぞれの個別の紛争事件を解決することが目的であって、将来的な紛争解決までを目的としたものではないと割り切って考えることも大切なのではないかと考えております。

次に、鳥取県労働委員会における個別あっせんの手続の特徴について申し上げます。まず、鳥取県労働委員会があっせんを行う根拠が、条例に基づくものであるということを指摘できません。条例を根拠とする労働委員会は全国でも非常に少ないと理解しています。

次に、申請手続ですが、受付は労働委員会事務局の他、鳥取県中小企業労働相談所、通称「みなくる」と申しますが、県内3箇所にある「みなくる」でも受付しています。また、提出書類も申請書1枚で済むということが挙げられます。あっせん申請があれば、会長に報告され、条例に基づく不開始事由がない限りは、あっせん手続を進めることとなりますので、速やかに担当あっせん員が選任されることとなります。つまり、あっせん員が選任される時点では、当事者から具体的な調査を行っていないことが多いのです。

また、あっせんですが、本県の場合、録音、録画の他、議事録等も一切作成しません。また、事務局調査の段階等で当事者から提出された関係書類もあっせん手続が終了した時点で当事者へ返却し、あっせん員に配付された資料も全て回収して事務局が焼却処理していますので、事件が解決した場合は「あっせん案」だけが記録として残りますが、あっせんが不調に終わった場合は記録と呼べるようなものは一切残りません。鳥取県労働委員会のあっせんはそうになっています。

以上、鳥取県の手続の特徴を申し上げましたので、次に、お尋ねのあった個別のご質問にお答えを申し上げます。

まず、設問1の「同一の労働者から複数回にわたるあっせん申請の状況」についてですが、鳥取県では、平成14年度から個別あっせんを実施し、今年の3月末まで、つまり令和元年度末までに400件を超えるあっせん事件を取り扱ってきました。その中には、同一の労働者からの複数回にわたるあっせん申請も少なからずあると思われませんが、鳥取県労働委員会では、個人情報取り扱いに注意し、必要以上の個人情報を持たないようにしているため、申請者の実名が記載されたような取扱事件のデータベース等の整備はしていませんし、先ほど述べたように、あっせんの議事録等も作成していません。そのため、あっせん申請があった際に、その申請者が過去にもあっせん申請を行ったかどうかを調べる方法がなく、複数回あっせん申請されている申請者を正確に把握することはできません。よって、今回発表させていただく内容は、当事者の発言や、委員や事務局職員が個人的な記憶から把握できる範囲でお話をさせていただきますので、これが全てではない可能性が高いことをお断りしておきます。

あっせん申請の状況については、平成29年度から令和元年度の3年間で6名の申請者が過去にもあっせん申請をしたことがあるようです。平均すると1年間に30件余りの申請を受付け、そのうち2件程度は、過去にあっせん申請をしたことがある者からの申請ということになります。

事件の特徴や共通点についてですが、再度のあっせん申請をされた申請者の中には、メンタル面の不調を訴えている方が複数名おられたと、担当したあっせん員や事務局職員は記憶しているようです。

さらに、このような事件は二つのパターンに分けられます。

一つ目は、同じ申請者が、毎回違う使用者を被申請者として申請するという「被申請者が異なる」というパターンです。二つ目は、同じ被申請者や事業所において、同じ申請者が再度申請するという「被申請者が同じ」というパターンです。

一つ目の「被申請者が異なる」というパターン、つまり申請者が転職を繰り返し、毎回違う被申請者を相手方としてあっせんを申請する事件については、被申請者の業種や会社の規模は様々ですが、あっせんを求める事項については、退職・解雇など「離職に関する話し合い」が多いように思います。

また、二つ目の「被申請者が同じ」というパターン、つまり申請者が同じ事業所に勤務する中で申請を繰り返す事件については、申請者が、嫌がらせなど人間関係のトラブルがあるとして「職場環境に関する話し合い」をあっせん事項として申請し、職場環境の改善や配置転換などを求めることが多い傾向にあるようです。

次に設問2、「こうした事件での配慮、工夫している点やその成果」についてですが、鳥取県労働委員会では、予断を持たず全ての事件に対して心新たに臨むというのが基本的な姿勢で

す。ですから、申請を繰り返す申請者の事件とその他の通常の事件とで、異なる配慮・工夫というものは、それほど意識していないと言えます。

まず、あっせん員として事件を担当する委員の選任方法については、同じ申請者から再度申請があったと判明した場合でも、特に配慮等は行わず通常の事件と同じように、あっせん員を決定します。その結果、前回も担当した委員が、再度担当したという事例はありますが、それは他の事件と同じように選任した結果によるものです。

次に、委員、事務局職員の資質向上についてですが、鳥取県では、近年、年間 30 件を超える申請を受付けていますので、委員も全員が実際に多くの事件を担当してきており、豊富な経験を積んでいます。また、月 2 回、定例総会を開催していますが、その際に、終結事件について、事件を担当した委員が、事件の概要や調整に工夫した点、苦勞した点などを報告し、委員全員で知見の共有を図っています。

また、公益委員の中に、臨床心理士の資格を有している委員がおりますので、申請者が心身に不調を抱えている場合は、その事件のあっせん員を担当してもらったり、あっせん員となっていない場合でも、適宜、申請者への対応などについての助言を求めたりしています。

次に、申請者への対応等に関してですが、申請者が過去にも申請したことがあると分かったとしても、先ほど申しましたとおり、あっせんに関する記録は残っていませんので、文書による引継ぎはありません。ただ、あっせんを担当した委員や事務局職員に過去の事件の記憶が多少なりとも残っている場合は、口頭で説明することがあります

次に、紛争の未然防止といった観点からの取組についてですが、あっせん申請を繰り返す申請者の中には、メンタル不調や障がいをお持ちの方がおられたため、あっせんにおいては、被申請者に対して、今後の紛争の未然防止のために、「使用者は、労働者へ安全配慮義務がある」、「労働者が障がい者の場合は、使用者には差別の禁止や合理的配慮の提供の法的義務がある」、「解雇は、合理的な理由や相当性が必要でハードルが高く、紛争となるリスクが高い」ということをあっせん員が丁寧に説明し、被申請者に理解をしてもらうように努めています。

また、「被申請者が同じ」というパターンの場合、被申請者に対しては、申請者とコミュニケーションをとり、申請者の状況を常に把握することが重要だと思われたので、定期的に申請者と面談の機会を持つなどして、申請者との円滑な意思疎通を図ることに努めるという内容をあっせん案に盛り込んだ事例もあります。

一方、申請者に対しては、通常の事件と同じように、申請者にも改めたほうがよいと思われることがあれば、あっせん員から助言や注意などを行っています。

追加質問にありました「個別労働紛争あっせん事件の申請者（労働者）の実名が入ったデータベース等の整備状況」については、先ほど述べたとおり、鳥取県では、申請者の実名が記載されたような取扱事件のデータベース等の整備はしていません。

もう一つ追加質問にありました「過去にあっせん申請をされた労働者のあっせんの経過について、当該労働者が再度あっせん申請をした場合に、担当あっせん員に過去のあっせん記録を引き継ぐことの是非についての見解」についてですが、これも先ほど述べたとおり、鳥取県では、あっせん記録と呼べるようなものは作成しておりませんので引継ぎが問題となることはありません。ただ、個人的に覚えている範囲で説明することがある程度です。

以上、鳥取県労働委員会の個別労働あっせんの対応状況について発表させていただきましたが、少しでもご参考になることがあれば幸いです。ご清聴ありがとうございました。

7 委員寄稿文

(1) 労委労協(2020年3月号)鳥取県労働委員会労働者委員寄稿

<会員交流>

笑顔をもって心に寄り添う

安養寺 淑枝(鳥取県労働委員会労働者委員)

令和2年、夏には東京オリンピックが開催されます。私にとっては、人生2度目の「東京オリンピック」をワクワクしながら心待ちにしています。

私は、鳥取県労働委員会の労働者委員に平成23年に任命され、9年目となります。ご承知の方も多いかとは思いますが、鳥取県は、個別労働紛争のあっせん取扱件数は、近年全国1位が続いています。令和元年1月～12月までの取扱いは、36件となりました。

私に関して言えば、現時点で、在任9年間に36件のあっせん事件を担当しました。(そのうち1件は現在係属中の事件です。)

このように取扱件数が多い理由は、いくつかあると思いますが、そのうちの1つは、鳥取県が、平成14年に条例により個別紛争処理制度を創設した事にあると思います。条例を根拠にあっせんを行っている労働委員会は全国でも珍しいのですが、条例があるということが、紛争当事者を和解に導く手助けとなっていると私は考えています。

また、鳥取県労働委員会は、個別労働関係紛争の処理を重要な任務と位置づけて、制度の利用の促進を図っています。平成21年度には、「鳥取県労働委員会個別紛争解決支援センター」を設置しました。愛称を「労使ネット・とっとり」とし、ロゴマークも作成しました。このように認知度向上を図ったことも、あっせん件数の増加の一因となっていると思います。

「労使ネット」の趣旨は、楯円の輪は、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。かつて、全国の労働委員会へ「労使ネット」共同PR事業の提案、実施を働きかけたこともありましたが、広がりには限定的なものでした。私としては、「労使ネット・〇〇〇」という愛称で、ハートの輪が広がり、全国の労働委員会と共有できればよいと思っています。

鳥取県労委では取扱う事件のほとんどが、個別労働関係紛争という状況ですが、事件の処理にあたっては、公益、労働者、使用者の各委員による三者構成の特徴を生かして、あっせんを行っています。

委員については、鳥取県男女共同参画推進条例により、公益、労働者、使用者それぞれの委員に女性を2名以上任命することとなっていますので、委員15名のうち、現在、6名が女性委員となっています。このことが事件を解決する上で強みとなっているのではないかと思います。例えば、最近では、職場の人間関係やハラスメント、メンタルヘルスなど職場環境に関する紛争が増加しています。また、女性からのあっせん申請も増えていますが、このような場合には、担当するあっせん員も女性を希望するという申出も増えていきます。事案によっては、あっせん員が全員女性であることも珍しいことではありません。このようなことができるのも鳥取県労委の強みで、申請件数の増加に繋がっている一因ではないかと思います。

さらに、あっせんは、申請者の住所地で行うことを原則とする現地主義に基づき、当事者の

便宜を図っていますが、あっせん員の選任も、地域性が考慮されています。鳥取県を東部地区、中部地区、西部地区と3区分して、在任の委員ができる限り担当するようにしています。私は、東部地区在住ですが、あっせん事件の係属状況によっては、他地区の事件であっても担当することがあり、この点は柔軟に対応するようになっています。

そんな私が、あっせんにあたり心がけているのは、「笑顔！」を忘れないこと。

あっせん会場のドアが開き、当事者の姿が見えたとき、こちらが笑顔で迎えば、きっと当事者の方は安心されるのではないかと思います。

また、話しを聞く姿勢も大切だと思っています。話しをされる顔を見て、当事者が何を訴えたいのかを読みとり、細やかなあっせん対応ができればと心掛けています。

最近担当した事件から感じることは、職場の人間関係の悩みから、精神的に追い詰められて、うつ病等を発症されるケースが多くなっているということです。このようなとき、病気に罹患した辛さや、精神的辛さの訴えをじっくりと聴いてあげる事が大切だと思っています。相手の気持ちに少しでも寄り添う事で、「誰かに分かってもらえた」あるいは「分かってほしいと思った気持ちが解れた」そんな瞬間から、あっせん事件が解決へと向かう事もあります。

また、当事者の体調により、あっせん期日を分けたり、あっせん期日の間隔にも配慮したりしていますので、解決までに数ヶ月を要することもあります。

あっせん解決後、笑顔で帰って行かれる時は、私も暖かいものを感じています。これからもしっかりと対応できる能力、力をつけ、相談や悩み事への解決に向けて心掛け、頑張りたいと思います。

話は少し変わりますが、鳥取県労働委員会は、韓国江原地方労働委員会と業務研究交流を行っています。

平成20年2月に、韓国の労働委員会制度や労使関係団体の実情等について調査を行うため、鳥取県と友好提携を結んでいる韓国江原道にある江原地方労働委員会等を訪問したのが最初です。同年10月には、鳥取市で「日韓労働委員会フォーラム」を開催し、江原地方労働委員会委員長を交え、意見交換等を行いました。

その後も、研究交流を継続していますが、労働委員会が取扱う労働紛争について、適切に解決するための知識、業務能力等の向上に役立っています。

最後に、女性委員として、「当事者の心に寄り添う」そして笑顔を持って接し、細やかな気配り、心配りを忘れず、あっせん事件の解決に努めていきたいと思っています。

第8章 今後の労働委員会の在り方検討について

1 今後の労働委員会の在り方検討概要

平成30年11月8日、9日に開催された第73回全国労働委員会連絡協議会（以下「全労委協議会」という。）の総会において「都道府県労働委員会が直面する諸課題の共有とその解決に向けた検討組織の設置について」が議題として討議され、議題の議長の取りまとめ及び会長の閉会挨拶において「全国労働委員会連絡協議会運営委員会（以下「運営委員会」という。）で検討の場を設けて協議してほしい」旨の発言があった。

その後に開催された運営委員会において、「今後の労働委員会の在り方検討小委員会」（以下「小委員会」という。）を設置し開催することが決定された。併せて、各都道府県労働委員会（以下「都道府県労委」という。）の公労使委員及び事務局長から意見募集を行うこととされた。

また、議論すべき検討事項について整理するとともに議論を深めておくなどにより小委員会の効率的な議論展開に資するため、小委員会の下に、「今後の労働委員会の在り方作業チーム」（以下「作業チーム」という。）が設置された。

鳥取県労働委員会公労使委員及び事務局長は、第73回全労委協議会総会終了後から第75回全労協議会総会終了までは、中国ブロックの全労委連絡協議会運営委員及び連絡幹事となっている。

このため、中国ブロック各県の了解を得て、前年に引き続き小委員会の公労使委員及び作業チームのメンバーとして会議に参加した。なお、新型コロナウイルス感染拡大の影響により、令和2年7月以降の会議はWeb開催であった。

その成果は、第75回全労委協議会総会において「今後の労働委員会の在り方検討小委員会及び作業チームの議論のまとめ（以下「在り方検討の議論のまとめ」という。）」として報告された。

小委員会及び作業チームの令和2年における開催状況及び出席者は、次のとおりである。

年月日	会議名称	出席者
令和2年 2月25日	第4回小委員会	濱田会長、田中委員、宮城委員
令和2年 2月25日	第12回作業チーム	森本事務局長
令和2年 7月 3日	第5回小委員会	濱田会長、田中委員、宮城委員
令和2年 9月 8日	第13回 作業チーム	島田事務局長
令和2年10月 5日	第6回小委員会	濱田会長、田中委員、宮城委員

2 第75回全国労働委員会連絡協議会総会について

令和2年11月19日、20日に開催された第75回全労委協議会の総会において「在り方検討の議論のまとめ」が荒木運営委員長（中労委公益委員）から報告された。

その後、在り方検討の議論のまとめでも取り上げられた「不当労働行為事件の偏在に伴う課題への対応策」が議題とされ、全国から各側計6名の意見発表が行われ、宮城定幸委員が中国ブロック使用者委員として、意見発表を行った。発言要旨は次のとおりである。

3 第75回全国労働委員会連絡協議会総会 第3議題発表要旨

○宮城委員発言要旨

私は、鳥取県労働委員会では使用者委員を務めております、宮城と申します。

本総会の第3議題である「不当労働行為事件の偏在に伴う課題への対応について」意見発表をさせていただきます。

先ほど、大阪府労委の宮崎会長が提案理由の中で述べていらっしゃいました「今後の労働委員会の在り方検討小委員会」には、私も中国ブロックの使用者委員として2年間、議論に参加させていただきました。

この議論の中で、近畿モデルについても紹介がありましたが、今回の説明では、それを進化させ、労委間の業務連携と人材育成をも強化する内容であるということに興味を持ちました。

この近畿モデルについての感想、意見を求められていますが、その前に、鳥取県の不当労働行為事件の取り扱い状況について、ご説明させていただきます。

鳥取県労働委員会は、個別労働紛争関係のあっせん事件については、全国の労働委員会の中で取扱件数が多いことで知られています。しかしながら、不当労働行為審査事件においては、取り扱い件数は少なく、いわゆるゼロ・ワン県の状況です。

具体的に申し上げますと、2011年以降、不当労働行為審査事件はありません。2011年の審査事件には参与委員として参加しておりましたので、私自身は、かろうじて審査事件を担当した経験がありますが、鳥取県労働委員会の委員の多くは審査事件を担当した経験がありません。さらに、短期間で人事異動が行われる事務局職員においては、経験者は皆無といってもよい状況です。また、この2011年の審査事件は、和解で終了していますので、命令書を交付した事件となれば、2004年まで遡ります。

このような状況ですから、もし仮に今、審査事件の申立てがあつたとしたら、本当にスムーズに手続きが行えるだろうかという不安はあります。

今回提案のありました不当労働行為事件の偏在についての問題に時を戻します。問題提起された内容は、不当労働行為申立の行われた事件発生地と事件を担当する労働委員会の所在地が異なる事案への対応です。

鳥取県労働委員会の所在する鳥取市は、兵庫県北部の但馬地方と接しています。仮に、兵庫県但馬地方で事件が発生した場合は、距離的なことだけで言えば、兵庫県神戸市にある兵庫県労働委員会より、鳥取県鳥取市にある鳥取県労働委員会に申し立てをした方が効率的です。

同様に、鳥取県西部地区、例えば、米子市で事件が発生した場合は、鳥取県内で発生した事件であっても、島根県労働委員会に申し立てた方が効率的ということになるのではないかと思います。

また、どちらの場合も、同じ経済圏域にあり、県境を跨いで通勤する労働者が多く存在する

ことから、労働者がどちらの県にある労働組合に相談しても、おかしくない状況にあります。

こう考えると、担当事件が少ない鳥取県労委においても、議題のような事件は起こりうるのではないかと思います。その対応のため、審査業務のノウハウを研鑽することは、ゼロ・ワン県であるからこそより切実な課題であると思っています。

先ほどご説明のありました紛争発生地A県労委を鳥取県労委、申立てのあったB県労委を大阪府労委として、具体的にお話しをさせていただきます。先ほどのご説明によると、鳥取県労委と大阪府労委で「相互援助に関する協定書」を締結し、鳥取県労委は、鳥取県内で発生した事件の第1回調査から、審問、そして最終陳述まで、委員及び職員が期日に臨席するとともに、必要に応じて、大阪府労働委員会の審査委員から、鳥取県労働委員会の委員に現地調査の依頼があるとのことでした。

確かにこのような事務は、鳥取県労委としては普段行っていないことであり、審査事件のノウハウを蓄積し、維持していくという点においては、考え方としては、鳥取県労委にも有意義な提案でないかと思います。

しかしながら、「第1回調査から、審問、そして最終陳述まで、委員及び職員が期日に臨席する」という内容、具体的には、毎回、鳥取から大阪まで出張することになると思いますが、先にお話ししましたように、多くの個別労働紛争あっせん事件を取扱う本県では、委員が多くの個別あっせん事件を担当しており、そうした中での相互援助ということになりますので、委員及び事務局職員の職務内容や業務量、組織体制、必要な財源措置などを含め、まずは、本県労働委員会の中で十分に検討していく必要があると考えております。

また、調査を担当した者が同席するのは好ましいことではあると思いますが、最近増えてきたWEB形式の会議システムの利用であるとか、一部の委員の出席に限定するなど、柔軟な対応ができないのかご検討をいただきたいところであります。

また、最終陳述が終了すると、鳥取県労委の委員及び職員は、事件終結まで当該事件に関与しないとの説明がりましたが、そのとおりであろうと思います。

さらに、事件終結後、大阪府労働委員会から、鳥取県労働委員会に対し、匿名化した命令書の提供と、これをもとに意見交換等を行うことのお話がありました。まさに、経験の少ない労働委員会の委員としては、この点も期待するところであります。

全体としては、非常に考えられており、本県労働委員会においても有益なものであると思いますが、先ほどお話ししましたように、本県労働委員の職務内容や負担増にも関わるものですので、委員会の中で十分に検討していく必要があるものと感じております。

さらに、研修生の相互派遣制度、さらに審問等の情報共有制度についても、ご紹介がありました。

研修生の相互派遣は、人事に関する部分もありますが、実務能力を向上させるという点では非常に効果的であると思います。

また、審問等の情報共有に関しては、中国ブロックにおきましても審問等の情報を相互に提供し合い、都合のつく場合は、傍聴参加しているところですが、これが、さらにブロックを超えて情報共有できれば、各県の実務に役立つのではないかと思います。

鳥取県労働委員会でも、審査能力の向上は課題の一つと認識しておりますので、これを機会に今後の審査機能の向上に向けた取組みについて検討していきたいと思っております。ご静聴ありがとうございました。