

茨城県

# 労働委員会だより

Ibaraki Prefectural Labor Relations Commission News

vol.54  
令和4年  
(2022年)  
3月



労働委員会は、中立・公正な立場で、労使紛争の解決に向けて争議の調整や不当労働行為の審査などを行っています。  
労働組合や使用者だけでなく、労働者個人で利用できるあっせん制度もありますので御活用ください。

「花の名所 雨引観音さみだれの紫陽花」  
撮影：安田 仁四  
(茨城県労働委員会委員)

## 主 な 内 容

- 第47期茨城県労働委員会委員紹介…………… 2
- 令和3年労働委員会の活動状況…………… 8～9
- 新任委員の横顔…………… 2
- 第147回関東ブロック労働委員会三者連絡協議会開催… 10
- 随想…………… 3～7
- 個別的労使紛争のあっせんに係る労働相談会開催… 10

# 第47期茨城県労働委員会委員紹介

(任期：令和2年12月1日～令和4年11月30日)

令和3年11月1日付けで、1名の委員が任命されました。

◎印は会長、○印は会長代理

区分	氏名	現職(前職)	備考
公益委員	◎木島千華夫	弁護士	
	○亀田哲也	弁護士	
	吉田勉	常磐大学総合政策学部教授	
	石川和宏	(元茨城県労働委員会事務局長)	
	後藤玲子	茨城大学人文社会科学部教授	
労働者委員	内山裕	日本労働組合総連合会茨城県連合会会長	
	吉田豊	茨城県教職員組合顧問	
	高木英見	日本労働組合総連合会茨城県連合会事務局長	
	菅原康弘	茨城交通労働組合執行委員長	
	関口喜一	情報産業労働組合連合会茨城県協議会議長	R 3.11.1 就任
使用者委員	安田仁四	(一社)茨城県経営者協会人事労務相談室長	
	澤畑慎志	(一社)茨城県経営者協会副会長	
	曾根徹	(株)日立製作所人財統括本部エネルギーCHRO兼日立事業所事業所長	
	生井義雄	(株)カスミ常勤監査役	
	吉原祐二	(株)ケースホールディングス取締役常務執行役員管理本部長	

## 新任委員の横顔



関口 喜一

(趣味) 食べ歩き

(抱負) 健全な労使関係の発展と、労使紛争の適正な解決に向け、努力してまいります。

### 労働委員会は 公・労・使 の三者構成です

労使紛争の解決には中立・公平であることが一番大切であるため、このようなしくみになっています。  
三者それぞれの立場を反映させた総合的な観点から、労使トラブルの解決のお手伝いをします。  
茨城県労働委員会は、15人の委員で構成されています。

#### 労働者委員

労働組合の役員など

労働者側の事情を  
的確に把握

#### 公益委員

弁護士、大学教授など

公平な第三者的立場

#### 使用者委員

会社の役員など

使用者側の事情を  
的確に把握

## 随想

## 健全な労使関係の構築

前労働者委員 赤澤 義明



この度、5年10ヶ月お世話になりました労働委員会委員について、退任させていただく運びとなりました。労働委員会在籍中は、集团的労使関係・個別的事情による紛争において、労働関係の公正な調整を図り、労使紛争を簡易迅速にかつ的確に解決する、労働委員会の存在を学ばせていただきました。その一方で、経験した事件を自組織の労使関係に照らし合わせると、正直、何でこんなにこじれる前に労使（使用者・労働者）で話し合いを通じ解決できなかったか疑問に思ったのも事実であります。しかし、現実には使用者側（会社）と労働者側（組合・労働者）の力の格差が浮き彫りになるケースがあることを認識いたしました。この様に皆様には都度お世話になり、数多くのご指導をいただいたことは、私にとって貴重な経験となりました。誠に感謝申し上げます。

現在私は、組合役員を退任して21年振りに会社へ復職し、働く仲間の安全・衛生・健康・交通安全に係る教育研修の実施等、安全衛生の原点に立ち返りながら日々業務に奮闘しております。働く仲間の幸せな生活は、安全・衛生・健康・交通安全が基本であることを肝に銘じて、会社・組合、双方の心を持って業務に邁進して参る所存です。

さて、今回、労働組合役員を退任するにあたり、集团的労使関係・個別的事情による紛争の減少を願って「健全な労使関係の構築」について、私の考えを述べて今回要請がありました随想とさせていただきます。

皆様には、釈迦に説法とは思いますが、労働組合の出発点から触れさせていただきます。

労働組合は、18世紀後半のイギリスにおいて、「労働条件を改善し、生活を豊かなものへ」と労働者が互いに手を取り合って経営者に向けて要求を出す動きが始まり、欧米を中心に急速に労働組合が結成されていきました。

日本においては、1897年高野房太郎、片山潜などにより結成された「労働組合期成会」による取り組みが始まりとされています。しかし、明治以降の近代化途上という時代状況の中で政府による労働運動、社会運動に対する弾圧、さらには太平洋戦争に至る戦時統制体制のもと、1945年の敗戦までの間は消滅、中断を余儀なくされました。以降、経済や産業の発展とともに、労使関係も成熟化していきませんが、現在の様に労働組合の社会的地位が確立したのは、官・民の労働組合組織が統一され「連合」が結成された1989年になってからのことです。労働組合とは、労働組合法第2条にある様に、労働者が主体となった自主的な組織であり、労働条件の維持・改善など、労働者の経済的地位の向上を図ることを主たる目的としています。また、労働組合の原点は職場にあり、働く人、一人ひとりが生き生きとした労働生活・家庭生活を送ることができるようにしていくことが、大切であると考えます。

こうしたことから、まずは健全な労働組合・労使関係の構築が基本であり、労使は信頼と緊張の関係を保ち、相手を知り立場を理解し、お互いを育てる環境が望ましく、こうした関係が、雇用と生活の礎たる企業の発展に繋がります。労使関係は、都度、当事者が、より良い労使関係を作るにはどうしたら良いかという視点にたって、積極的な日常の取組みを行い築いていくものです。良い労働組合は会社の財産です。どうぞ、集团的労使関係・個別的事情による紛争が減少しますように！

最後に、茨城県労働委員会委員の皆さまと、事務局の皆さまの益々のご活躍ご健勝を祈念いたします。ありがとうございました。

## 私のお受験

公益委員 石川 和宏



2017年11月のある日曜日、私は目白の学習院大学のキャンパスにいました。日差しが心地よい小春日和の午後の時間帯でした。入試や就職の採用試験を除いては、ほとんど試験なるものを受けたことのない私が受験したのが「日経TEST」という試験です。その試験会場が学習院大学でした。

前年に定年退職し、再就職先が経済団体であるにも拘わらず、経済に関する知識が乏しいまま常勤役員として勤務していた私の心の中にあった不安感が受験の遠因だったように思います。

直接のきっかけは、偶然、ある書店で見つけた「日経TEST」のための「問題集」でした。その時初めて「日経TEST」なるものを知り、これはひとつ挑戦して自分の力を試してみようと思いました。

「日経TEST」は、日本経済新聞社が主催する試験で、「全国一斉試験」と「テストセンター試験」があるのですが、私が受験したのは全国主要都市で年2回同一日に実施される「全国一斉試験」です。4択式の100問を80分で回答するものです。試験は、6月と11月に実施されるのですが、「問題集」を知ったのが3月だったので、勉強する時間をとることにして11月の試験に申し込みました。

ネットで申し込み、受験料を払い込むと、あとは、受験票が送られてくるのを待つのみ。試験日の10日ほど前によく受験票が届き、その時初めて試験会場が学習院大学であることを知りました。

学習院大学は、JR山手線の目白駅で降りてすぐのところであり、当日は早目に目白駅に到着し、一度正門を確認した上で、近くの喫茶店で軽い昼食を済ませた後に、大学構内に入り会場が開くのを近くのベンチに座って待ちました。初めて足を踏み入れた学習院大学のキャンパスは、古い棟も残っていて落ち着いた雰囲気でもとてもいい印象でしたが、私はこれから試験を受けるという緊張感でいっぱいでした。

いよいよ会場の棟の入口が開き、受験者がぞろぞろと流れるように入って行きました。私は2階の指定の教室に入り、開始を待ちました。周囲の受験者は、学生や若い社会人が多い中、私くらいの年配者の姿もちろほら見られました。

そして試験が予定どおり午後1時20分に開始されました。問題を読んで、1回目ですぐ回答できたのは半分くらいで、わからない問題はすぐに飛ばし、2回目、それでも迷う問題は3回目に、そして4回目の頃には残り時間も10分余り、何とかひととおり回答を記入したところで、タイムアウト。冷や汗ものでした。試験を終え、会場から出て目白駅に向かい歩いていく頃は、もう西日がだいぶ傾きかけていました。

そこから、翌年、翌々年と3年続けて受験することになるのですが、なぜ、こんなに面倒なことに自ら進んで挑戦したのか、振り返ってみると、半年近く「問題集」で学習するのは大変でしたが意外に楽しかったことと、もう1つは、やはり、試験の時のあの独特の空気感や緊張感と終わった後の達成感のようなものが大きいと思います。何とも言えないあの緊張感は、辛いのですが、なかなか他では味わえない貴重な場であると実感しました。

そんな「日経TEST」も、2020年、2021年と、新型コロナの影響で完全オンライン試験になってしまい受験しませんでした。リアルでないとわかると、何故か受験しようという気力が沸き起こらなかったのです。今年2022年がどのような形で実施されるかわかりませんが、もしリアルな試験が実施されるようであれば、またトライしてみようかと思います。

第47期～ 茨城県労働委員会委員

## コロナ禍の労働市場と格差

公益委員 後藤 玲子



コロナ禍で私たちは、多くの人が仕事を失ったのに、失業率がほとんど上昇しないという事態を経験しました。新型コロナウイルス感染症拡大で緊急事態宣言が発出された2020年4月、就業者数は100万人以上も減少したのに、季節調整済完全失業率は前月比0.1ポイント増の2.6%に留まったのです。その理由は、就業者数の減少分だけ失業者数が増えるのではなく、休職者数や非労働力人口が増えたためです。

誰がコロナ禍で休業したり、働くことを諦めて非労働力化したのでしょうか。コロナ禍の2020年に就業者数が大きく減少し、休業者数や非労働力人口が大きく増えたのは、男性よりも女性の、正規ではなく非正規の雇用労働者でした<sup>1)</sup>。コロナ禍の雇用被害に男女格差があった理由は、主に業種や就業形態といった仕事の属性の男女格差と、家庭内分業の男女格差によって説明できます<sup>2)</sup>。業種面では飲食サービス業や宿泊業のように女性就業者が多い業種でコロナ禍の影響が大きかったこと、就業形態面では6割弱の女性が雇用調整の対象になりやすい非正規雇用の形態で働いていること、家庭内分業面では学校の一斉休校等による影響が家庭内育児の大半を担っている女性に重く押しかったことが、コロナ禍の雇用被害の男女格差に影響したようです。

2020年4月から5月にかけて急増した休職者は同年6月にかけて概ね解消しましたが、失業者数は高止まりを続け、同年10月には失業率が3.1%まで上昇しました。その後失業率は徐々に低下したものの、本稿執筆時点で最新の2021年10月期でも、まだコロナ前の水準には回復していません。そのような中、失業者に占める失業給付の受給者割合は1980年代から趨勢的に低下しており、現在では3割を切ってしまっています<sup>3)</sup>。その主な理由は、①非労働力状態（学生や専業主婦等）から仕事探しをはじめ、失業状態にある人が増えたこと、②非正規雇用労働者が増えたため、雇用保険に加入していないか、雇用保険に加入していたものの被保険者期間が短くて受給要件を満たさない失業者が増えたこと、③再就職できずに失業給付の受給期間が過ぎてしまった長期失業者が増えたことにあると考えられます。

働き方の男女格差も、働き方によるセーフティネットの格差も、コロナ前から問題視されてきたのに十分に解決されてこなかった社会問題です。その問題の深刻さが図らずも明らかになったいま、牛歩ではなくデジタル化時代にふさわしいスピードで問題解決のできる社会の一員でありたい。そう強く思います。

- 1) 厚生労働省編（2021）『令和3年版 労働経済の分析』，  
<https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/20/dl/20-1.pdf>.
- 2) 周燕飛（2021）「コロナショックと女性の雇用危機」，『JILPT Discussion Paper』，21-09，  
<https://www.jil.go.jp/institute/discussion/2021/documents/DP21-09.pdf>.
- 3) 十倉雅和他（2021）「新しい経済社会の構築に向けて～「成長」と「分配」の好循環をどう作るか～参考資料」，内閣府「令和3年第13回経済財政諮問会議」資料4-2，  
[https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/minutes/2021/1109/shiryu\\_04-2.pdf](https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/minutes/2021/1109/shiryu_04-2.pdf).

## これまでの経験を糧に

労働者委員 菅原 康弘



私が労働者委員としての活動をはじめて1年が経過しました。はじめての案件は個別あっせんでしたが、改めて感じたことは、労働者の立場として労働組合が組織されていることがいかに恵まれているかということでした。

現在、全国の労働組合の組織率は約17%、茨城県においては約14%であり、組合員数で見ると、約140万人の雇用労働者に対して約20万人足らずであり、圧倒的に労働組合に加入されていない人たちが多く状況にあります。その場合、労使のトラブルが起これば、労働者は一人で会社と対峙しなければならず、本来、労働組合が担うべき手続きをすべて自分で行わなければなりません。そして、あっせんに至る過程において、どれだけ覚悟と勇気を振り絞らなければならなかったか、その背景を思うと、何とか解決させてあげたいという思いが強くなります。

私のこれまでの労働組合の役員としての貴重な経験の一つに会社の民事再生があります。当時は組合の書記長という立場でありました。職場では突然の事態に動揺が広がり、まずは労働組合としてすべきことは各職場をまわり、組合員の不安を少しでも軽減することでした。労働集約型という産業の特異性もあり、先行きの不安から離職者が続出して業務に支障を来し、ややもすると労務倒産に陥るという危機感をもって対応にあたったのを覚えています。組合員には、「全員の雇用は維持され、職場が無くなることはない。これから会社が再生していくために今一番大事なことは、これまで通りに会社の事業を継続していくことであり、一人ひとりが今の仕事を続けていくこと」と伝え、自分たちの手で「職場を守る」ためにも協力を求めました。そのうえで何より重視したのは、組合員の声を聞くことでした。会社に対する憤りや不満、労働条件や退職金に対する不安等々、思いは人それぞれであり、すべての要望に対応することはできませんでしたが、会社との交渉を含め、できるものから取り組みを進めた結果、少しずつ動揺を鎮めることができたのではないかと考えています。

現在、働き方の多様化に伴い、能力や成果など、それぞれの「個」を主張できるようになった反面、組織における人間関係も希薄になりつつあるように感じます。労使関係においても、普段のコミュニケーションが取れていれば紛争にまで発展せずに済むケースもあるのではないのでしょうか。それは上司・部下の関係だけでなく、仲間どうしの何気ない会話のなかで、仕事上の疑問を解消できる機会もあるはずです。労働組合が組織されておらず対個人の場合、どうしても使用者側の主張が強くなってしまふことから、パワハラなどのトラブルになりがち傾向にあると思います。

労働委員会では取り扱う「あっせん」は、労使間のトラブルを公・労・使のそれぞれの委員が公平・中立な立場から仲介し、話し合いによって解決をはかるものです。そのうえで、限られた時間でいかに当事者との信頼関係を築けるかも紛争解決のうえで重要であると感じています。今後も労働者委員として、これまでの経験を糧としながら、まずは当事者の主張に耳を傾け、公益委員・使用者委員、事務局の皆様との意思疎通を大事にしながら、労使関係の安定に少しでも貢献できるよう努力してまいります。

第47期～ 茨城県労働委員会委員

## 労働委員会使用者委員 1年を振り返って

使用者委員 吉原 祐二



誰もが、いつまで続くのかと思わせるコロナウイルスですが、昨年11月に世界保健機関(WHO)が、南アフリカで発見された新型コロナウイルスの変異種を「オミクロン」と名付け、最も警戒レベルが高い「懸念される変異型(VOC)」に分類されました。

水際対策の渡航禁止措置や国内の感染防止策強化が報道されていますが、原油価格高騰、半導体などのサプライチェーンの混乱、雇用コストと物価の上昇の3つを引き起こしていると考えられています。

車、家電と品不足は業績にも影響が表れると思います。

感染拡大も大変怖い事は勿論ですが、経済も更に世界をコロナ危機に引き戻す結果とならないように願うばかりです。

労働委員会使用者委員となり、1年となりました。

労働組合と使用者との間で発生した問題の解決にあたる役割であり、労使間の問題は、当事者の話し合いによる自主解決が原則です。

しかし、自主解決が困難な場合、その労使間の争いを解決するため、労働委員会が争議の調整や不当労働行為の審査などを行う事、さらには労働者個人と事業主との間の問題を取り扱う個別労働関係紛争のあっせんを行う事も役割です。企業内に長年いても状況を知ることはできなかったと思います。労使間お互いの主張のずれや齟齬によるものですが、使用者側が話し合いそのものに応じない場合は、諸事情様々あるとは思いますが、納得されるまで話し合いはできなくとも申し入れ(申請)があった場合は応じるメリットが大きいと思います。

労使間にトラブルが発生する、ということは、そもそも労使間でのコミュニケーション不足が主な原因となっている事も多く、会社側が従業員の言い分にしっかりと耳を傾け、話を聞き、しっかりと問題点を解決することが、労使間の争いに発展するまで、話を大きくしない理由であります。当然、従業員の言い分に誤りがある場合は、法的根拠や社内規定を説明し、理解を求めていくことは言うまでもありません。

労使関係が良好であればこそ、従業員も楽しく働くことができ、個々のパフォーマンス向上が見込まれます。良好な労使関係は、会社の業績にも直結します。そういった意味でも、企業側も改めて労使関係の在り方というものに、目を向ける必要があると考えます。

企業もガバナンスや環境への取り組みが益々注視されてきています。

会社案内や統合報告書に社会貢献や良い言葉を並べても、労使間によるトラブルが公となり企業イメージがダウンするような事があってはいけませんし企業の本質が問われかねません。労使間の問題を事前に防止し、良好な労使関係を保つための取り組みが、今後更に企業側に求められていくことでしょう。

在宅勤務、コロナ感染症対策、雇用の調整など今までにない対処をして行く上ですが、従業員に対しては常に耳を傾け対話をしていく姿勢を柱に持って労使関係の改善を使用者委員として、今後も伝えていきたいと思っています。

令和3年

# 労働委員会の活動状況

令和3年において、労働委員会が取り扱った事件の概況は、次のとおりです。

## 1 取扱事件の概況

区 分	取扱件数	終結件数	繰越件数
調整事件（あっせん）	1	1	—
個別的労使紛争に係るあっせん	6	6	—
公益事業の争議行為予告通知に係る実情調査	21	19	2
不当労働行為事件の審査	4	2	2
労働組合の資格審査	8	4	4
非組合員の範囲の認定及び告示	1	1	—

## 2 活動状況

### (1) 調整事件（あっせん）

- ① 取扱件数  
取扱件数は新規申請1件で、労働組合からの申請でした。
- ② 終結件数  
係属した事件1件は終結しました。
- ③ 取扱事件の概要
  - ◇ 令和3年（調）第1号争議（医療、福祉）（所要日数：60日）  
従前有効期間を3年として更新を繰り返してきた労働協約について、協約更新の際、使用者側が有効期間の短縮などを主張してきたことから、従前どおり協約の有効期間を3年とすることを求め、あっせんの申請がありました。  
あっせんにおいて、今回締結する協約については有効期間を1年とし、その後については労使が誠実に協議していくことで合意が得られ終結しました。

### (2) 個別的労使紛争に係るあっせん

- ① 取扱件数  
取扱件数は6件でした。内訳は、前年からの繰越しが1件で、新規申請が5件でした。いずれも労働者からの申請でした。
- ② 終結件数  
係属した事件6件は全て終結しました。
- ③ 取扱事件の概要
  - ◇ 令和2年（個）第1号（医療、福祉）（所要日数：35日）  
新型コロナウイルス感染症疑いによる休職に伴う休業手当の支払い及びパワハラに対する謝罪と損害賠償の支払いを求め、あっせんの申請がありました。被申請者があっせんに応じる意思がないことが明確になったため、あっせん打ち切り（不参加）を決定しました。
  - ◇ 令和3年（個）第1号（サービス業）（所要日数：29日）  
会社都合により休業したため休業補償が支払われたが、会社の積算が誤っていると主張し、本来支払われるべき休業補償との不足分の支払いを求め、あっせんの申請がありました。被申請者があっせんに応じる意思がないことが明確になったため、あっせん打ち切り（不参加）を決定しました。
  - ◇ 令和3年（個）第2号（医療、福祉）（所要日数：89日）  
上司からのセクハラ、パワハラ、退職勧奨（強要）に対する謝罪及び解決金の支払い等を求め、あっせんの申請がありました。  
あっせんにおいて、労使双方が解決金の金額について譲歩の意思を示したことから、協定が締結され、本事件は終結しました。



- ◇ 令和3年(個)第3号(製造業)(所要日数:38日)  
上司からのパワハラに対する謝罪と慰謝料の支払いを求め、あっせんの申請がありました。被申請者があっせんに応じる意思がないことが明確になったため、あっせん打切り(不参加)を決定しました。
- ◇ 令和3年(個)第4号(建設業)(所要日数:110日)  
会社から在籍強要、脅迫を受け、精神的苦痛を受けたと主張し、解決金の支払いを求め、あっせんの申請がありました。  
あっせんにおいて、被申請者は申請者の主張する事実は認められないとして、あっせんには応じられないと主張し、あっせんを拒否したことから、あっせん打切りを決定しました。
- ◇ 令和3年(個)第5号(小売業)(所要日数:92日)  
上司からのパワハラに対する謝罪を求め、あっせんの申請がありました。被申請者があっせんに応じる意思がないことが明確になったため、あっせん打切り(不参加)を決定しました。

### (3) 公益事業の争議行為予告通知に係る実情調査

- ① 取扱件数  
実情調査の件数は21件でした。内訳は、前年からの繰越しが3件で、新規が18件でした。
- ② 終結件数  
係属した21件のうち、16件が自主解決により、3件が調査打切りにより、それぞれ終結しました。残り2件は紛争当事者が交渉中のため翌年に繰り越しました。

### (4) 不当労働行為事件の審査

- ① 取扱件数  
取扱件数は4件で、いずれも前年からの繰越しでした。
- ② 終結件数  
係属した4件のうち、2件が関与和解で終結し、残り2件は翌年に繰り越しました。
- ③ 係属事件の概要
  - ◆ 令和2年(不)第1号事件(教育・学習支援業)  
被申立人が、申立人に対し、教員会議で発言の機会を与えなかったこと、職務上の面談を拒否したこと、また、担当授業に関し受講学生へ履修登録を取り消すよう指示する履修妨害を行ったとし、これらが不利益取扱い等の不当労働行為であるとして、令和2年2月13日に救済申立てがあった事件です。
  - ◆ 令和2年(不)第2号事件(電気・ガス業)  
被申立人が、申立人送信の被申立人内の友人への組合加入勧誘のLINEメッセージに被申立人の信用を失墜させる内容があったとして申立人に対し減給の懲戒処分を行ったことが不利益取扱い及び支配介入、申立人組合との団体交渉において不誠実な対応を行ったことが不誠実団交のそれぞれ不当労働行為であるとして、令和2年11月16日に救済申立てがあった事件です。
- ④ 終結事件の概要
  - ◆ 平成30年(不)第3号・令和元年(不)第1号事件(生活関連サービス業)  
(所要日数:893日、526日)  
被申立人が、申立人組合執行委員長及び同組合員からのパワーハラスメント通報への対応を遅延したことが不利益取扱い、申立人組合との団体交渉において資料不開示等の不誠実な対応を行ったことが不誠実団交、併存組合への活動に関与したことが支配介入のそれぞれ不当労働行為であるとして、平成30年11月9日及び令和元年11月11日に救済申立てがあった事件です。  
令和3年4月19日、和解が成立し、終結しました。

### (5) 労働組合の資格審査

- ① 取扱件数  
取扱件数は8件でした。内訳は、前年からの繰越しが3件で、新規申請が5件でした。新規申請事由は、4件が法人登記、1件が労働者委員候補者推薦に係るものでした。
- ② 終結件数  
取り扱った8件のうち、4件が終結し、残り4件は翌年に繰り越しました。

### (6) 非組合員の範囲の認定及び告示

- 取扱件数は1件でした。  
令和3年6月4日に、茨城県企業局の組織改正等に伴う非組合員の範囲の変更を事由とした申出が1件あり、同年7月15日に認定し、同月26日付け茨城県報で告示しました。

## ○第147回関東ブロック労働委員会三者連絡協議会開催○



関東ブロック11都県の労働委員会では、年2回（春季・秋季）、委員会相互の連絡を密にし、その事務の処理について必要な統一と調整を図るため、各都県の公・労・使の各委員が一堂に会して講演会や事例検討等を行う「三者連絡協議会」を持ち回りで開催しています。

令和3年秋季の第147回三者連絡協議会は、茨城県が主催県でしたが、新型コロナウイルス感染症の拡大防止のため、WEB会議により、9月14日に開催しました。

第1議題は、「不誠実団交と継続する行為について」（長野県提案）でした。

労働委員会は、団交拒否などの不当労働行為事件については、その行為の日（継続する行為にあってはその終了した日）から1年を経過したものであるときは、申立てを受けることができません。この議題では、組合が、申立日から1年以上前の団交における会社の対応について、現在まで一貫して同じ事項の要求を続けているにもかかわらず明確な回答をしないことから、継続する行為であるとし、その不

誠実性を主張して救済を求め、一方、会社は、行為の日から1年を経過していることから却下されるべきと主張している事案を想定して、審査上の対応について意見交換を行いました。

第2議題は、「パワーハラスメント防止対策の法制化における労働委員会の役割について」（茨城県提案）でした。

令和2年6月1日に施行された改正労働施策総合推進法により、事業主のパワーハラスメント防止対策に係る雇用管理上の措置が義務化されました（中小企業については、令和4年4月1日までの間は努力義務）。また、パワーハラスメントに係る紛争解決のうち労働局による部分については、労働局長の権限として従来の助言・指導に加え勧告権限が規定されるとともに、紛争調整委員会による調停が従来のあっせんに代わって設けられました。この議題では、こうした制度改正の下で、労働委員会としては、パワーハラスメントに係る労使紛争のあっせん、労働局との連携・役割分担、広報・周知活動にどのように取り組んでいくか等について意見交換を行いました。



## ○個別的労使紛争のあっせんに係る労働相談会開催○



茨城県労働委員会では、10月6日（水）、22日（金）の14時から17時まで、28日（木）の17時から19時まで、茨城県庁舎23階労働委員会事務局において「個別的労使紛争のあっせんに係る労働相談会」を開催しました。

面談による相談のほか、電話による相談も行いました。

労使紛争を解決してきた労働委員会の委員が、労働問題に関する相談を受け、労働委員会によるあっせんの活用を勧めるなどの様々なアドバイスを行いました。



茨城県労働委員会だより 第54号 発行日 令和4年3月1日

編集・発行／茨城県労働委員会事務局 〒310-8555 水戸市笠原町978番6 TEL 029(301)5563 FAX 029(301)5579  
E-mail: roudoui@pref.ibaraki.lg.jp URL: <http://www.pref.ibaraki.jp/soshiki/roudou/index.html>