

# 山梨県労働委員会年報

令和 2 年 版

山梨県労働委員会事務局

# 第 43 期 委 員

(任期：令和元年7月1日から令和3年6月30日まで)

## ○ 公 益 委 員



会長  
小野正毅



会長代理  
堀内寿人



赤池幸江



窪田哲也



齋藤雅代

## ○ 労 働 者 委 員



萩原雄二



窪田 清



杉原孝一



坪井 茂



宮下竜三

## ○ 使 用 者 委 員



小林隆二



小俣精三



栗山直樹



長坂正彦



古屋哲彦

## はじめに

この年報は令和2年1月から令和2年12月までの間における活動状況の概要等を収録したものです。

令和2年中に取り扱った事件は、不当労働行為救済申立事件が3件、労働争議の調整（あっせん）事件が1件、個別的労使紛争に係るあっせん事件が3件でした。

3件の不当労働行為救済申立事件のうち、2件は令和元年に申立てがあったもので、そのうち1件は令和2年4月に取下げられ、もう1件と、令和2年の新規申立て1件は、いずれも係属中です。

労働争議の調整（あっせん）事件及び個別的労働紛争に係るあっせん事件は、労働条件や職場の人間関係に関する内容を含む様々な事件を取り扱いました。

令和2年は、新型コロナウイルス感染拡大の影響受け、解雇や雇い止めが増加するなど雇用・労働情勢は急激に変動しました。

一方労働法制の動向としては、4月に改正労働基準法が施行され、中小企業においても同一賃金同一労働の新ルールが本格実施されるとともに、6月に労働施策総合推進法が施行され、パワハラ防止措置が大企業において義務化（中小企業は努力義務）されるなど、大きな動きがありました。

こうした中、労働委員会は、労働問題を抱える県民のニーズに応えるため、初の委員による出張相談会を国中・郡内地域で開催しました。合わせて、労働問題への関心を高め、紛争の未然防止につながるよう、パネル展を新たに企画し実施したところです。

今後はこうした取り組みにより認知度の向上を図るとともに、いまだ終焉が見えない新型コロナウイルス感染拡大に起因する労働問題や雇用形態の多様化、働き方改革等を反映した労働紛争について、公労使三者構成という特性を生かし、専門的紛争解決機関として一層研鑽し、公正かつ迅速な解決に努めていきたいと考えております。

この年報が、本県労働委員会について理解を深めていただくとともに、労使関係者をはじめ、労働問題に関心を寄せられている皆様の参考となり、よりよい労使関係の確立のための一助となれば幸いです。

令和3年3月

山梨県労働委員会事務局

# 目次

雇用形態の概況と労働組合の組織状況 .....	1
1 雇用形態の概況 .....	1
2 労働組合の組織状況 .....	2
第1章 労働委員会の概要 .....	5
第1節 組 織 .....	5
1 概 要 .....	5
2 委 員 .....	5
3 あっせん員候補者 .....	6
4 事 務 局 .....	7
第2節 運 営 .....	7
1 労働委員会の職務権限 .....	7
2 会議・研修 .....	8
第2章 会議・研修 .....	9
第1節 総 会 .....	9
第2節 公益委員会議 .....	15
第3節 連絡協議会、連絡会議及びその他の会議 .....	16
第4節 研 修 .....	20
第3章 労働組合の資格審査及び決定 .....	23
第4章 労働協約の拡張適用の決議 .....	24
第5章 不当労働行為救済申立事件の審査及び判定 .....	24
1 事件の処理状況 .....	24
2 事件の概要 .....	26
第6章 不当労働行為救済申立事件の再審査 .....	31

第7章	行政訴訟	33
第8章	公益事業における争議行為予告違反に対する処罰請求	33
第9章	地方公営企業等の使用者の利益代表者の範囲に係る認定及び告示	33
第10章	公益事業における争議行為予告通知の受理	34
第11章	争議行為発生届の受理	35
第12章	労働争議の調整	36
1	事件の処理状況	36
2	事件の概要	37
第13章	公共職業安定所に対する争議状態に関する通報	39
第14章	個別的労使紛争に係るあつせん	40
1	事件の処理状況	40
2	事件の概要	41
3	労働相談	50
第15章	労働委員会の活性化	52
[資料]		
・	(資料1) 年別・労働組合資格審査状況	53
・	(資料2) 年別・不当労働行為救済申立事件申立状況	54
・	(資料3) 年別・不当労働行為救済申立事件終結状況	55
・	(資料4) 年別産業別・不当労働行為救済申立事件申立件数	56
・	(資料5) 年別・調整事件申請状況	58
・	(資料6) 年別・調整事件終結状況	59
・	(資料7) 年別産業別・調整事件申請件数	60
・	(資料8) 年別・個別あつせん事件申請・終結状況	62
・	(資料9) 年別・労働相談取扱件数	63

## 雇用形態の概況と労働組合の組織状況

## 1 雇用形態の概況

総務省統計局が四半期ごとにまとめている労働力調査詳細集計の「令和2年7～9月平均」によると、正規の労働者数（職員・従業員）は3,537万人、非正規の労働者数（職員・従業員）は2,064万人であり、全労働者数における非正規の労働者数の割合は36.9%となっている。

非正規労働者のうち、パート及びアルバイトの数は1,456万人、労働者派遣事業所の派遣社員は132万人、契約社員及び嘱託は393万人、その他83万人となっている。

雇用形態別雇用者数の推移

(単位：万人)

	年次、四半期等	実 数							割 合		
		正規の職員・従業員	非正規の職員・従業員	パート・アルバイト	パート	アルバイト	労働者派遣事業所の派遣社員	契約社員・嘱託	その他	正規の職員・従業員	非正規の職員・従業員
労働力調査特別調査	平成6年2月	3,805	971	800	559	241	-	171	80	20	
	7年2月	3,779	1,001	825	563	262	-	176	79	21	
	8年2月	3,800	1,043	870	594	276	-	173	79	22	
	9年2月	3,812	1,152	945	638	307	-	207	77	23	
	10年2月	3,794	1,173	986	657	329	-	187	76	24	
	11年2月	3,688	1,225	1,024	686	338	-	201	75	25	
	12年2月	3,630	1,273	1,078	719	359	33	161	74	26	
	13年2月	3,640	1,360	1,152	769	382	45	163	73	27	
	14年平均	3,489	1,451	1,053	718	336	43	230	125	71	29
	15年平均	3,444	1,504	1,089	748	342	50	236	129	70	30
	16年平均	3,410	1,564	1,096	763	333	85	255	128	69	31
	17年平均	3,375	1,634	1,120	780	340	106	279	129	67	33
	18年平均	3,415	1,678	1,126	793	333	128	284	141	67	33
	19年平均	3,449	1,735	1,166	824	342	133	299	137	67	33
労働力調査詳細集計	20年平均	3,410	1,765	1,155	824	331	140	322	148	66	34
	21年平均	3,395	1,727	1,156	817	339	108	323	140	66	34
	22年平均	3,374	1,763	1,196	853	344	96	333	138	66	34
	23年平均	3,355	1,812	1,229	875	355	96	360	127	65	35
	24年平均	3,345	1,816	1,243	890	353	91	355	128	65	35
	25年平均	3,302	1,910	1,323	930	392	116	390	82	63	37
	26年平均	3,288	1,967	1,350	946	404	119	412	87	63	37
	27年平均	3,317	1,986	1,370	964	405	127	406	84	63	37
	28年平均	3,367	2,023	1,403	988	415	133	406	81	63	37
	29年平均	3,423	2,036	1,414	997	417	134	411	78	63	37
	30年平均	3,476	2,120	1,490	1,035	455	136	414	80	62	38
	令和元年平均	3,494	2,165	1,519	1,047	472	141	419	86	62	38
	2年1～3月平均	3,508	2,153	1,524	1,049	475	143	401	85	62	38
	4～6月	3,543	2,036	1,408	989	419	137	402	89	64	36
7～9月	3,537	2,064	1,456	1,014	442	132	393	83	63	37	

出典：総務省「労働力調査」

※平成13年以前は「労働力調査特別調査」、平成14年以降は「労働力調査詳細集計」により作成。  
 なお、「労働力調査特別調査」と「労働力調査詳細集計」とでは、調査方法、調査月などが相違することから時系列比較には注意を要する。

## 2 労働組合の組織状況

令和2年6月30日現在の全国の労働組合数（※1）は49,098組合（前年49,925組合）、労働組合員数（※2）は10,115,447（前年10,087,915人）、推定組織率は17.1%（前年16.7%）となっており、前年より組合数で827組合の減少、組合員数で27,532人の増加、推計組織率で0.4ポイントの増加となった。（厚生労働省調べ）

県内の労働組合数（※1）は297組合（前年303組合）、労働組合員数（※2）41,067人（前年41,622人）、推定組織率（※3）は11.1%（前年11.1%）となっており、前年と比較して組合数は6組合の減少、組合員数で555人の減少、推定組織率は前年と同値となった。（※4）

産業別にみると、労働組合数では製造業が57組合（19.2%）で最も多く、次に公務が46組合（15.5%）、運輸業・郵便業が32組合（10.8%）の順になっている。

労働組合員数では製造業が9,884人（24.1%）で最も多く、次に公務が7,473人（18.2%）、教育・学習支援業が5,400人（13.1%）の順になっている。

（県産業労働部労政雇用課調べ）（※5）

※1 全国及び県内の労働組合数は、単位組織組合及び単一組織組合の下部組織である単位扱組合をそれぞれ1組合として集計したもの

- ・単位組織組合：規約上労働者が当該組織に個人加入する形式をとり、かつ、その内部に独自の活動を行い得る下部組織（支部等）を持たない労働組合をいう。
- ・単一組織組合：規約上労働者が当該組織に個人加入する形式をとり、かつ、その内部に下部組織（支部等）を有する労働組合をいう。
- ・単位扱組合：単一組織組合の最下部の組織（支部等）をいう。

※2 全国及び県内の労働組合員数は、単位組織組合及び単一組織組合の下部組織である単位扱組合の組合員数と、単一組織組合の本部及び連合扱組合に直属する組合員数を集計したもの。単一組織組合には、下部組織に属していない本部の組合員が存在する。

※3 県内の推定組織率は、労働組合員数を推定雇用者数で除した数値であり、次の方法により算出したものである。

- ・平成26年経済センサス基礎調査による県内の雇用者数=349,674人……………①
- ・雇用者伸び率=令和2年6月の全国の雇用者数÷平成26年6月の全国の雇用者数  
=59,290,000 ÷ 56,170,000 ……………②
- ・令和2年本県の推定雇用者数=①×②=369,097人……………③
- ・令和2年推定組織率=令和2年労働組合員数÷③×100=11.1%

※4 県内の「労働組合数」及び「労働組合員数」の過去からの推移については3ページを参照

※5 県内の産業別の「労働組合数」及び「労働組合員数」の内訳については4ページを参照

## 県内の労働組合数及び労働組合員数の推移

区分 年次	組合数		組合員数		推定 組織率	指数:平成12年=100 対前年増減		
	組合数	指数	組合員数	指数		対前年増減		
						組合数	組合員数	
昭和35年	359	80.1	38,055	64.1	-	-	-	-
40年	365	81.5	48,728	82.1	-	-	-	-
45年	421	94.0	52,406	88.3	-	-	-	-
50年	494	110.3	55,333	93.2	-	-	-	-
55年	525	117.2	57,209	96.4	-	-	-	-
60年	499	111.4	59,410	100.1	-	-	-	-
平成2年	495	110.5	60,852	102.5	-	-	-	-
3年	497	110.9	61,343	103.3	-	2		491
4年	496	110.7	62,004	104.5	-	△	1	661
5年	497	110.9	62,508	105.3	-		1	504
6年	487	108.7	61,344	103.3	-	△	10	△ 1,164
7年	485	108.3	62,096	104.6	-	△	2	752
8年	481	107.4	62,082	104.6	-	△	4	△ 14
9年	479	106.9	61,958	104.4	-	△	2	△ 124
10年	464	103.6	60,647	102.2	-	△	15	△ 1,311
11年	458	102.2	59,136	99.6	-	△	6	△ 1,511
12年	448	100.0	59,362	100.0	-	△	10	226
13年	446	99.6	57,912	97.6	-	△	2	△ 1,450
14年	444	99.1	55,815	94.0	-	△	2	△ 2,097
15年	438	97.8	54,835	92.4	-	△	6	△ 980
16年	432	96.4	53,957	90.9	-	△	6	△ 878
17年	405	90.4	53,586	90.3	-	△	27	△ 371
18年	390	87.1	52,789	88.9	-	△	15	△ 797
19年	381	85.0	52,337	88.2	-	△	9	△ 452
20年	377	84.2	52,280	88.1	注(1) 15.5	△	4	△ 57
21年	369	82.4	51,456	86.7	14.6	△	8	△ 824
22年	361	80.6	50,840	85.6	14.4	△	8	△ 616
23年	356	79.5	50,210	84.6	注(2) 14.1	△	5	△ 630
24年	346	77.2	49,016	82.6	13.7	△	10	△ 1,194
25年	337	75.2	47,542	80.1	13.2	△	9	△ 1,474
26年	337	75.2	46,617	78.5	13.3	0	△	925
27年	334	74.6	46,017	77.5	13.0	△	3	△ 600
28年	327	73.0	45,043	75.9	12.6	△	7	△ 974
29年	324	72.3	43,760	73.7	12.0	△	3	△ 1,283
30年	319	71.2	43,320	73.0	11.7	△	5	△ 440
令和元年	303	67.6	41,622	70.1	11.1	△	16	△ 1,698
2年	297	66.3	41,067	69.2	11.1	△	6	△ 555

出典:山梨県「労働組合基礎調査」

注(1) 推定組織率を推計する際に用いてきた「事業所・企業統計調査」が平成21年より「経済センサス・基礎調査」に統合されたため、平成20年は「事業所・企業統計調査」、平成21年以降は「経済センサス・基礎調査」を使用し、算出している。

なお、「事業所・企業統計調査」と「経済センサス・基礎調査」の調査結果は差異が生じているが、総務省では、調査手法が異なることから、調査結果の差異が全て増加・減少を示すものではないとしている。

注(2) 平成23年の推定組織率は、平成24年4月に総務省統計局から公表された「労働力調査における東日本大震災に伴う補完推計」の平成23年6月分の推計値を用いて計算した値である。

雇用形態の概況と労働組合の組織状況

県内の産業別労働組合数及び労働組合員数の状況

組 合 数	令和2年6月30日現在	
	産 業	組合数
製造業	57	19.2%
公務	46	15.5%
運輸業、郵便業	32	10.8%
卸売業、小売業	28	9.4%
学術研究、専門・技術サービス業・生活関連サービス業、娯楽業・複合サービス事業・サービス業(他に分類されないもの)	28	9.4%
教育、学習支援業	25	8.4%
医療、福祉	24	8.1%
金融、保険業・不動産業、物品賃貸業	20	6.7%
建設業	12	4.0%
情報通信業	9	3.0%
電気・ガス・熱供給・水道業	7	2.4%
宿泊業、飲食サービス業	4	1.3%
農業・林業・漁業	3	1.0%
鉱業、採石業、砂利採取業	1	0.3%
分類不能の産業	1	0.3%
合計	297	100.0%

組 合 員 数		
	産 業	組合員数
製造業	9,884	24.1%
公務	7,473	18.2%
教育、学習支援業	5,400	13.1%
卸売業、小売業	3,686	9.0%
金融、保険業・不動産業、物品賃貸業	3,666	8.9%
医療、福祉	2,824	6.9%
学術研究、専門・技術サービス業・生活関連サービス業、娯楽業・複合サービス事業・サービス業(他に分類されないもの)	2,355	5.7%
建設業	2,049	5.0%
運輸業、郵便業	1,846	4.5%
電気・ガス・熱供給・水道業	844	2.1%
情報通信業	835	2.0%
宿泊業、飲食サービス業	121	0.3%
農業・林業・漁業	40	0.1%
鉱業、採石業、砂利採取業	27	0.1%
分類不能の産業	17	0.1%
合計	41,067	100.0%

※ 構成比は、小数点以下第2位を端数処理しているため、合計は必ずしも100とはならない。

出典：山梨県「労働組合基礎調査」

## 第1章 労働委員会の概要

### 第1節 組織等

#### 1 労働委員会

労働委員会は、中立・公正な立場で労使間の紛争解決を図るため、地方自治法及び労働組合法に基づいて県に設置された行政機関である。

労働委員会の委員は、公益を代表する者（公益委員）、労働者を代表する者（労働者委員）及び使用者を代表する者（使用者委員）各数5名の計15名で構成されている。

労働者委員は労働組合、使用者委員は使用者団体の推薦に基づき任命される。公益委員は使用者委員及び労働者委員の同意を得て知事が任命している。

各委員は知事が任命し、任期は2年となっているが再任を妨げない。

#### 2 委員

第43期委員は令和元年7月1日に任命され、任期は2年である。

#### 第43期山梨県労働委員会委員名簿

◎会長      ○会長代理

	氏名	職業・役職	備考
公益委員	◎小野 正毅	弁護士	再任
	○堀内 寿人	弁護士	新任
	赤池 幸江	特定社会保険労務士	再任
	窪田 哲也	公認会計士	新任
	齋藤 雅代	山梨学院大学教授	再任
労働者委員	萩原 雄二	連合山梨会長	再任
	窪田 清	連合山梨事務局長	再任
	杉原 孝一	TDK労働組合甲府支部長	新任
	坪井 茂	NTT労働組合東京総支部山梨県域分会支部長	再任
	宮下 竜三	富士急行労働組合執行委員長	新任
使用者委員	小林 隆二	山梨県経営者協会参与	再任
	小俣 精三	(有)小俣製作所代表取締役	新任
	栗山 直樹	(株)栗山商店代表取締役社長	再任
	長坂 正彦	(株)ワイ・シー・シー代表取締役社長	再任
	古屋 哲彦	(公財)産業雇用安定センター山梨事務所所長	再任

令和3年3月1日現在

## 3 あっせん員候補者

労働委員会は、労働争議の公正な調整を図るため、労働関係調整法第10条の定めにより「あっせん員候補者」を委嘱し、その候補者名簿を備え、関係当事者からの申請又は職権に基づいて労働委員会が労働争議のあっせんをしようとするときは、その名簿に記載されている者の中から会長が指名してあっせんに当たらせる。ただし、労働委員会の同意があればあっせん員候補者名簿に記載されていない者を臨時にあっせん員に委嘱することもできる。なお、あっせん員候補者は現委員のほか、事務局職員の中からも委嘱している。

あっせん員候補者名簿

氏名	役職	委嘱年月日
小野 正毅	山梨県労働委員会公益委員	平27. 7. 2
堀内 寿人	山梨県労働委員会公益委員	令1. 7. 1
赤池 幸江	山梨県労働委員会公益委員	平29. 7. 3
窪田 哲也	山梨県労働委員会公益委員	令1. 7. 1
齋藤 雅代	山梨県労働委員会公益委員	平27. 7. 2
萩原 雄二	山梨県労働委員会労働者委員	平19. 7. 5
窪田 清	山梨県労働委員会労働者委員	平23. 7. 1
杉原 孝一	山梨県労働委員会労働者委員	令1. 7. 1
坪井 茂	山梨県労働委員会労働者委員	平31. 1. 23
宮下 竜三	山梨県労働委員会労働者委員	令1. 7. 1
小林 隆二	山梨県労働委員会使用者委員	平23. 7. 1
小俣 精三	山梨県労働委員会使用者委員	令1. 7. 1
栗山 直樹	山梨県労働委員会使用者委員	平29. 7. 3
長坂 正彦	山梨県労働委員会使用者委員	平29. 7. 3
古屋 哲彦	山梨県労働委員会使用者委員	平29. 7. 3
小野 真奈美	山梨県労働委員会事務局長	令 2. 4. 23
小俣 謙	山梨県労働委員会事務局次長	令 2. 4. 23
花形 美香	山梨県労働委員会事務局審査調整指導監	令 2. 4. 23

令和3年3月1日現在

## 4 事務局

労働委員会に関する事務を行うために事務局を置き、知事が会長の同意を得てその組織を定め、職員を任命することとされている。

当委員会の事務局の組織は、平成16年4月から、総務担当と審査調整担当が統合され、総務審査担当となり、令和2年度における職員数は7名である。

[組織図（令和2年度）]



## 第3節 運 営

### 1 労働委員会の職務権限

労働委員会の職務権限は労働組合法（労組法）、労働関係調整法（労調法）及び地方公営企業等の労働関係に関する法律（地公労法）等に規定されているが、その主なものは次のとおりである。

- (1) 労働組合の資格審査及び決定（労組法第5条第1項、第11条）
- (2) 労働協約の拡張適用の決議（労組法第18条）
- (3) 不当労働行為救済申立事件の審査及び判定（労組法第27条）
- (4) 公益事業における争議行為予告違反に対する処罰請求（労調法第42条）
- (5) 地方公営企業等の使用者の利益代表者の範囲に係る認定及び告示（地公労法第5条第2項）
- (6) 公益事業における争議行為予告通知の受理（労調法第37条）
- (7) 争議行為発生届の受理（労調法第9条）
- (8) 労働争議の調整（労組法第20条、労調法第12、18、30条）
- (9) 公共職業安定所に対する争議状態に関する通報（職業安定法第20条、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律 第24条）
- (10) 個別的労使紛争に係るあっせん（個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律 第20条第1項、知事からの委任）

以上のうち、(1)(3)(4)(5)の権限は公益委員のみに属している。

## 2 会議・研修

労働委員会の運営は合議制の原則からすべて会議を通じて行われる。中心となる会議は三者構成の委員全員によって開催される総会、公益委員のみで開催され、準司法的手続によって問題を処理する公益委員会議、各労働委員会相互間の連絡を密にして事務処理について必要な統一と調整を図るために開催される連絡協議会及び連絡会議がある。

また、委員及び事務局職員の専門的知識の習得及び業務処理能力の向上を図るため、定期的に研修を実施するとともに、外部の研修に委員及び事務局職員を派遣している。（なお、会議には実質的には研修と呼べる内容のものもあるが、第2章では名称により会議と研修を分類している。）

## 第2章 会議・研修

## 第1節 総会

総会は労働委員会規則の定めるところにより毎月定期的開催されるほか、必要に応じて臨時に開催される。総会では労働委員会規則第5条第1項に規定された事項を審議決定するほか、公益委員会議、調停委員会、仲裁委員会、総会の決議によって設置される小委員会及びあっせん員からの報告を受けている。

令和2年中は第1072回から第1083回まで12回開催された。内容については、以下のとおりである。

## － 総会内容一覧 －

開催回数	開催年月日	出席委員			付議事項
		公益	労働	使用	
1072	R2. 1.22	小野 堀内 赤池 窪田 齋藤	萩原 窪田 杉原 坪井 宮下	小林 小俣 栗山 長坂 古屋	1 第1071回定例総会議事録について 2 令和元年(不)第1号不当労働行為事件について 3 令和元年(不)第2号不当労働行為事件について 4 令和元年(調)第2号あっせん事件について 5 令和元年(個)第3号あっせん事件について 6 争議予告に係る労働争議の実情について 7 その他の報告事項等

第2章

開催回数	開催年月日	出席委員			付議事項
		公益	労働	使用	
1073	R2. 2.26	小野 堀内 赤池 窪田	萩原 窪田 杉原 坪井 宮下	小林 小俣 栗山 長坂 古屋	1 第1072回定例総会議事録について 2 令和元年(不)第1号不当労働行為事件について 3 令和元年(不)第2号不当労働行為事件について 4 令和元年(調)第2号あっせん事件について 5 令和元年(個)第3号あっせん事件について 6 争議行為予告に係る労働争議の実情について 7 その他の報告事項等
1074	R2. 3.25	小野 堀内 赤池 窪田 齋藤	萩原 窪田 杉原 坪井 宮下	小林 小俣 栗山 長坂 古屋	1 事務処理要領の改正について 2 令和2年度山梨県労働委員会活性化のための行動計画の策定について 3 第1073回定例総会議事録について 4 令和元年(不)第1号不当労働行為事件について 5 令和元年(不)第2号不当労働行為事件について 6 令和元年(調)第2号あっせん事件について 7 令和2年(個)第1号あっせん事件について 8 争議行為予告に係る労働争議の実情について 9 その他の報告事項等

開催回数	開催年月日	出席委員			付議事項
		公益	労働	使用	
1075	R2. 4. 16 (書面)	小野 堀内 赤池 窪田 齋藤	萩原 窪田 杉原 坪井 宮下	小林 小俣 栗山 長坂 古屋	1 あっせん員候補者の委嘱及び解任について 2 第1074回定例総会議事録について 3 令和元年(不)第1号不当労働行為事件について 4 令和元年(不)第2号不当労働行為事件について 5 令和元年(調)第2号あっせん事件について 6 争議行為予告に係る労働争議の実情について 7 その他の報告事項等
1076	R2. 5. 25 (書面)	小野 堀内 赤池 窪田 齋藤	萩原 窪田 杉原 坪井 宮下	小林 小俣 栗山 長坂 古屋	1 第1075回定例総会議事録について 2 令和元年(不)第1号不当労働行為事件について 3 令和元年(調)第2号あっせん事件について 4 争議行為予告に係る労働争議の実情について 5 その他の報告事項等

第2章

開催回数	開催年月日	出席委員			付議事項
		公益	労働	使用	
1077	R2. 6.24	小野 堀内 赤池 窪田 齋藤	萩原 窪田 杉原 坪井 宮下	小林 小俣 栗山 長坂 古屋	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 第1076回定例総会議事録について</li> <li>2 令和元年(不)第1号不当労働行為事件について</li> <li>3 令和元年(調)第2号あっせん事件について</li> <li>4 争議行為予告に係る労働争議の実情について</li> <li>5 中労委平成29年(不再)第29号不当労働行為事件について</li> <li>6 その他の報告事項等</li> </ol>
1078	R2. 7.22	小野 堀内 赤池 窪田 齋藤	萩原 窪田 杉原 坪井	小林 小俣 栗山 長坂 古屋	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 令和2年個別労働関係紛争処理制度に係る周知月間の取り組みについて</li> <li>2 第1077回定例総会議事録について</li> <li>3 令和元年(不)第1号不当労働行為事件について</li> <li>4 争議行為予告に係る労働争議の実情について</li> <li>5 第144回関東ブロック労働委員会三者連絡協議会等の概要報告について</li> <li>6 その他の報告事項等</li> </ol>
1079	R2. 8.26	小野 堀内 赤池 窪田 齋藤	萩原 窪田 坪井	小林 小俣 栗山 長坂 古屋	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 「ワークルール検定2020・秋」の後援名義の使用許可について</li> <li>2 第1078回総会議事録について</li> <li>3 令和元年(不)第1号不当労働行為事件について</li> <li>4 令和2年(個)第2号あっせん事件について</li> <li>5 争議行為予告に係る労働争議の実情について</li> <li>6 その他の報告事項等</li> </ol>

開催回数	開催年月日	出席委員			付議事項
		公益	労働	使用	
1080	R2. 9. 23	小野 堀内 赤池 窪田	萩原 窪田 杉原 坪井 宮下	小林 小俣 栗山 長坂 古屋	1 令和2年度関東地区労使関係セミナー(10月開催)の協賛名義の使用許可について 2 第1079回定例総会議事録について 3 令和元年(不)第1号不当労働行為事件について 4 令和2年(個)第2号あっせん事件について 5 争議行為予告に係る労働争議の実情について 6 その他の報告事項等
1081	R2. 10. 28	小野 堀内 赤池 窪田 齋藤	萩原 窪田 杉原 坪井 宮下	小林 小俣 栗山 長坂 古屋	1 第1080回定例総会議事録について 2 令和元年(不)第1号不当労働行為事件について 3 令和2年(個)第2号あっせん事件について 4 争議行為予告に係る労働争議の実情について 5 その他の報告事項等
1082	R2. 11. 25	小野 堀内 赤池 窪田	萩原 窪田 杉原 坪井 宮下	小林 小俣 栗山 長坂 古屋	1 第1081回定例総会議事録について 2 令和元年(不)第1号不当労働行為事件について 3 令和2年(不)第1号不当労働行為事件について 4 争議行為予告に係る労働争議の実情について 5 その他の報告事項等

第2章

開催回数	開催年月日	出席委員			付議事項
		公益	労働	使用	
1083	R2. 12.16	小野 堀内 赤池 窪田	萩原 窪田 杉原 坪井 宮下	小林 小俣 栗山 長坂 古屋	1 令和2年度関東地区労使関係セミナー(2月開催)の協賛名義の使用許可について 2 第1082回定例総会議事録について 3 令和元年(不)第1号不当労働行為事件について 4 令和2年(不)第1号不当労働行為事件について 5 争議行為予告に係る労働争議の実情について 6 その他の報告事項等

## 第2節 公益委員会議

公益委員会議は労働委員会が行う権限のうち準司法的機能、すなわち労働組合法第5条、第7条、第11条及び第27条並びに労働関係調整法第42条による処分、さらに地方公営企業等の労働関係に関する法律第5条第2項に規定する事項を審議決定する。

令和2年中は第534から第535回まで2回開催された。内容については、以下のとおりである。

## 一 公益委員会議内容一覧

開催回数	開催年月日	出席委員	付議事項
534	R2. 11.5 (書面)	小野 堀内 赤池 窪田 齋藤	令和2年(不)第1号不当労働行為事件について
535	R2. 12.22	小野 堀内 赤池 齋藤	1 令和元年(不)第1号不当労働行為事件に係る労働組合資格審査について 2 令和元年(不)第1号不当労働行為事件について (参与委員の意見開陳、合議)

### 第3節 連絡協議会、連絡会議及びその他の会議

労働委員会は労働者、使用者及び公益の各委員からなる「連絡協議会」、会長、公益委員及び事務局長をそれぞれ対象とした「連絡会議」並びに事務局の課長等を対象とした課長会議等を全国またはブロック単位で定期的に開催し、委員等相互の連絡を密にして事務処理について必要な統一と調整を図っている。

令和2年中の開催状況は、以下のとおりである。

#### 1 連絡協議会

##### 【全国会議】

##### 第75回全国労働委員会連絡協議会総会（Web開催）

開催年月日	R2. 11. 19 ～ R2. 11. 20
開催場所	Web開催
出席委員	(公) 堀内、窪田、(労) 窪田、坪井、(使) 小林、栗山
議 題	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（関東ブロック公労使提案） 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・四国ブロック公労使提案） 3 【講演】『労働紛争の解決と労働委員会の役割』 4 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（近畿ブロック公労使提案）

##### 【ブロック会議】

##### (1) 第144回関東ブロック労働委員会三者連絡協議会（書面開催）

開催年月日	R2. 5. 18
開催場所	書面開催
議 題	1 法令違反行為の告発と正当な組合活動について（栃木県提案）

## (2) 第145回関東ブロック労働委員会三者連絡協議会（書面開催及びW e b開催）

開催年月日	R2. 10. 19
開催場所	書面開催及びW e b開催
出席委員	(公) 小野、赤池、(労) 萩原、宮下、(使) 小俣、古屋
議 題	1 調整事件として申請可能な事件を不当労働行為（2号事件）として申立てされた場合の対応について（新潟県提案） 2 新型コロナウイルス感染症拡大防止の取組状況下など非常時における調査・審問や総会等への対応について（神奈川県提案） 3 関東ブロック労働委員会三者連絡協議会の活性化に係る協議事項の提案について（その1）（神奈川県提案） 4 関東ブロック労働委員会三者連絡協議会の活性化に係る協議事項の提案について（その2）（神奈川県提案）

## 2 連絡会議

## 【全国会議】

## 全国労働委員会連絡協議会公益委員連絡会議（W e b開催）

開催年月日	R2. 11. 19
開催場所	W e b開催
出席委員	堀内、窪田
議 題	1 【講演】『民事訴訟手続の I T 化』 2 【講演】『新型コロナ危機と労働法・労働問題・雇用社会』

## 【ブロック会議】

## 関東ブロック労働委員会公益委員連絡会議（書面開催）

開催年月日	R2. 5. 18
開催場所	書面開催
議 題	1 団交拒否事件の結審後に事情変更が生じた場合の対応について（新潟県提案）

### 3 その他の会議

#### 【全国会議】

##### (1) 全国労働委員会事務局調整主管課長会議（Web開催）

開催年月日	R2. 11. 26
開催場所	Web開催
議 題	1 調整業務の運営について 2 都道府県労働委員会からの業務報告 3 【講演】『同一労働同一賃金について』

##### (2) 全国労働委員会事務局審査主管課長会議（Web開催）

開催年月日	R2. 11. 26
開催場所	Web開催
議 題	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

#### 【ブロック会議】

##### (1) 関東ブロック労委労協第42回総会（栃木県）

開催年月日	R2. 2. 16 ～ R2. 2. 17
開催場所	栃木県宇都宮市 ホテルニューイタヤ
出席委員	窪田、杉原
議 題	1 報告事項 2 協議事項 3 各都県労委年間活動状況報告

## (2) 関東ブロック労委労協幹事会 (Web開催)

開催年月日	R2. 11. 30
開催場所	Web開催
出席委員	萩原
議 題	1 労委労協次年度方針と関東ブロック労委労協の次年度方針 2 次年度総会について 3 各都県労委の取り組みの情報交換

## (3) 西関東ブロック労働委員会事務局実務担当者会議 (書面開催)

開催年月日	R2. 7. 17
開催場所	書面開催
議 題	1 労働委員会の認知度向上について (長野県提案) 2 総会の付議事項等について (長野県提案) 3 不当労働行為事件の命令発出前における知事部局への情報提供等について (長野県提案) 4 書証として提出された動画の扱いについて (山梨県提案) 5 不当労働行為の申立事項の追加について (山梨県提案) 6 労働委員会総会書面開催時の委員報酬について (山梨県提案) 7 新型コロナウイルス感染症関連のあっせん申請について (静岡県提案) 8 調整事件において当事者である組合員があっせんに出席できない場合の意思確認等について (静岡県提案) 9 Web 会議システム等を用いた個別労働関係紛争あっせんの実施について (新潟県提案) 10 同じ事業主を相手方とした複数の労働者による個別労働関係紛争あっせんの実施について (新潟県提案) 11 個別労働関係紛争あっせんの申請者と連絡がとれなくなった際の対応について (新潟県提案)

## 第2章

事件の申請（申立て）があった場合に、委員及び事務局職員が、情報を共有化し、迅速かつ適切な事件処理が遂行できるよう研修を実施し、また、外部の研修に積極的に派遣している。

令和2年中に実施または派遣した研修は、以下のとおりである。

### (1) 事例研修

実施年月日	講師または説明者	テーマ
R2. 1. 22	事務局職員	1 最近の労働相談事例の紹介
R2. 2. 26	事務局職員	1 最近の労働相談事例の紹介
H2. 3. 25	小野会長 堀内会長代理	1 Q & A ハラスメントをめぐる諸問題について
R2. 3. 25	事務局職員	1 最近の労働相談事例の紹介
R2. 4. 16	資料送付	1 法令違反行為の告発と正当な組合活動について（関東ブロック労働委員会三者連絡協議会 議題検討） 2 団交拒否事件の結審後に事情変更が生じた場合の対応について（関東ブロック労働委員会公益委員連絡会議 議題検討） 3 最近の労働相談事例の紹介
R2. 5. 25	資料送付	1 最近の労働相談事例の紹介
R2. 8. 26	事務局職員	1 調整事件として申請可能な事件を不当労働行為（2号事件）として申立てされた場合の対応について（関東ブロック労働委員会三者連絡協議会 議題検討） 2 新型コロナウイルス感染症拡大防止の取組状況下など非常時における調査・審問や総会等への対応について（関東ブロック労働委員会三者連絡協議会 議題検討）
R2. 9. 23	事務局職員	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のあっせんへの対応について（第75回全国労働委員会連絡協議会総会 議題検討）
R2. 10. 28	事務局職員	1 労働委員会におけるIT化に向けた取組等について（第75回全国労働委員会連絡協議会総会 議題検討） 2 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（第75回全国労働委員会連絡協議会総会 議題検討）

実施年月日	講師または説明者	テーマ
R2.12.16	宮下委員	1 公労使委員個別紛争専門研修復命研修

※「最近の労働相談事例の紹介」については、令和2年6月以降、総会「その他の報告事項等」において、「を取り扱っている。」

## (2) 関係機関研修

実施年月日	講師または説明者	テーマ
R2.1.22	山梨労働局雇用環境・均等室長 林未央氏	職場のパワーハラスメント防止対策に関する法制度等について
R2.2.26	中央労働委員会使用者委員 長崎文康氏	コンビニ・オーナーの労働組合法上の労働者性について
R2.6.24	山梨産業保健総合支援センター所長 高橋英尚氏	『安全配慮義務』について
R2.7.22	山梨労働局職業対策課 雇用開発係長 関野経夫氏	雇用調整助成金について
〃	山梨労働局職業安定課 雇用保険監察官 田中秀典氏	新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金について

## (3) 外部研修

○委員対象の研修

実施年月日 研修場所	研修名	受講者	内容
R2.2.16 栃木県宇都宮市 (ホテルニューイタヤ)	関東ブロック 労委労協 研修会	(労) 窪田 杉原	1 【講演】『プラットフォームビジネスと労働者保護』
R2.9.3 Web開催	公労使委員 合同研修	(公) 齋藤 (労) 杉原 (使) 小林	(全体研修) 1 【講演】『労働委員会について—歴史・現状・課題—』 2 【講演】『労働法の基礎』 3 【講演】『働き方改革時代における労働争議調整(あっせん)の運用と活用』 4 和解事例紹介

第2章

実施年月日 研修場所	研修名	受講者	内容
R2.10.3 東京都港区 (連合東京)	関東ブロック 労委労協 研修会	(労) 萩原 杉原	1 【講演】『コロナ禍と労働法』 2 【講演】『労働法上の労働者性や 使用者性に関する課題や事例について』
R2.12.3 東京都北区 (北区赤羽会館) ※Web同時開催	公労使委員 個別紛争専 門研修	(公) 赤池 (労) 宮下 (使) 栗山	1 【講演】『労働関係法令の改正等 の動向』 2 【講演】『裁判例の動向』 3 【講演】『メンタルヘルスに関する 知識と具体的な対応について』 4 個別紛争処理の経験が豊かな都 道府県労働委員会におけるあっせん の成功・失敗事例

○事務局職員対象の研修

実施年月日 研修場所	研修名	内容
R2.7.8 DVD受講	個人特性と コミュニケーション 研修	1 【講演】『(基礎編) 職員一人ひとりの特性を 活かしたコミュニケーションとは』 2 【講演】『(応用編) 職員の特性を捉えた指導 のあり方』
R2.12.14 DVD受講	労働委員会 事務局職員 中央研修	(全体研修) 1 【講演】『労働委員会事務局職員に期待すること』 2 【講演】『労働法の基礎』 3 【講演】『法律・判例の読み方講座』 (審査コース) 1 【講演】『不当労働行為の審査手続について』 2 【講演】『命令書(案)の起案のための作業手順』 (調整コース) 1 【講演】『調整事務の概要』 2 【講演】『労働局のあっせん制度』 3 【講演】『裁判所における個別労働紛争解決システム』

※「個人特性とコミュニケーション研修」については、令和2年6月に山梨県総務部が開催した同研修の録画DVDを、許可を得て、後日視聴するかたちで実施した。

### 第3章 労働組合の資格審査及び決定

労働組合が、不当労働行為の救済を求める場合や、労働委員会の労働者委員を推薦する場合、法人登記の手続きをする場合等には、労働組合法に規定する資格要件を満たしていなければならない。この申請のあった労働組合が資格要件を満たしているかどうかを審査することを「労働組合の資格審査」という。

令和2年中に取り扱った資格審査は3件で、内容は次のとおりである。

第1表 資格審査件数表

区分	係属 件数	補正 勧告	終結状況				翌年 繰越し
			適合	不適合	打切り	取下げ	
不当労働行為	3		1		1		1
法人登記							
委員推薦							
総会の決議							
計	3		1		1		1

第2表 資格審査取扱事件一覧表

事件 番号	労働組合名	申 請 年月日	申 請理由	終 結 年月日	終結 結果
元-6	X1労働組合	R1. 9. 19	不当労働行為	R2. 12. 22	適
2-1	X2労働組合	R2. 1. 17	不当労働行為	R2. 4. 8	打切
2-2	X3労働組合	R2. 11. 2	不当労働行為		

## 第4章 労働協約の拡張適用の決議

一の地域において従業する同種の労働者の大部分が一の労働協約の適用を受けるに至ったときは、当該労働協約の当事者の申立てに基づき、労働委員会の決議により県知事は当該地域において従業する他の同種の労働者及びその使用者も当該労働協約の適用を受けるべきことの決定をすることができる。

令和2年中に取り扱った労働協約の拡張適用はなかった。

## 第5章 不当労働行為救済申立事件の審査及び判定

### 1 事件の処理状況

使用者が、

- ・組合活動をする労働者を不利益に取り扱うこと
- ・正当な理由がなく団体交渉を拒否すること
- ・組合運営を支配し、または介入すること

等の労働組合法第7条で禁止する不当労働行為を行ったと組合等から申立てがあったときに、申立内容を審査し、命令（救済・棄却）又は決定（却下）を発する。

令和2年中に取り扱った不当労働行為救済申立事件は、第3表のとおり3件で、前年からの繰越しが2件、新規申立てが1件である。

救済内容別では、労働組合法第7条第1号・2号・3号の救済を求めたものが1件、同条第1号・3号の救済を求めたものが1件、同条第1号の救済を求めたものが1件である。

業種はサービス業、複合サービス業2件、医療、福祉1件、である。

事件の終結状況については、取下げが1件、翌年繰越しが2件となっている。

第3表 不当労働行為救済申立事件一覧表

番号	事件名	業種	申立人	被申立人	申立年月日	各組号の 法第7条 第該条	請求する救済内容	審査委員	参与委員		調査回数	審問回数	和解回数	審査終了年月日	審査終了状況及び 理由	命令書等交付年月日	所要日数	証人等数
									労働側	使側								
元-1	Y1	サービス業、 複合サービス業	X1労働組合 X2(個人)	Y1法人	元・9 ・19	1号 2号 3号	①団体交渉誠実承諾 ②謝罪、懲戒処分撤回 ③文書揭示	小野・堀内	萩原 古屋	7	2							8
元-2	Y2	医療、福祉	X2労働組合	Y2法人	元・12 ・19	1号 3号	①支配介入の禁止 ②不利益取扱いの撤回 ③文書揭示、文書交付	堀内・種田	杉原 栗山	1	1		2・4・8	取下げ			112	1
2-1	Y3	サービス業、 複合サービス業	X3労働組合	Y3法人	2・11 ・2	1号	①不利益取扱いの撤回、給与の差額支払い	堀内・赤池	坪井 小保	1								

## 2 事件の概要

### (1) 令和元年（不）第1号不当労働行為事件

#### ア 当事者

申立人 X 1 労働組合  
X 2（個人）  
被申立人 Y 1 法人

#### イ 申立年月日

令和元年9月19日

#### ウ 請求する救済内容（要旨）

- (ア) 被申立人は、申立人組合員に対する嫌がらせ問題などについて、団体交渉に誠実に応じ、要求する問題の協議と解決を図ること。
- (イ) 被申立人は、従業員による X 2 に対する嫌がらせを直ちにやめさせ、同人に謝罪すること。
- (ウ) 被申立人は、従業員を通して行っている申立人組合員への不利益取扱い及び申立人組合への支配介入を止め、申立人組合員及び申立人組合に謝罪すること。
- (エ) X 2 及び申立人組合員らに対してなされた不当な懲戒処分を撤回すること。
- (オ) 不当労働行為と認定されたことを確認する文書の掲示。
- (カ) 被申立人は、12月賞与について、申立人組合員に「人事考課」を入れない従前どおりの支給とし、申立人組合員に対し差額を支払うとともに謝罪すること。
- (キ) 被申立人は、令和元年7月19日付要求書に回答する前に、同年8月7日に作業の編成表を公表したことを団体交渉拒否であると認め、申立人組合に謝罪すること。
- (ク) 被申立人は、令和元年8月9日の団体交渉の申入れに対し、回答期限に回答せず、交渉の設定はしていない旨発言したことなどについて、団体交渉拒否であると認め、申立人組合に謝罪すること。
- (ケ) X 2 が指導業務を行っていたことを認め、同人に同業務を担務させること。
- (コ) 被申立人は、平成31年4月以降、申立人組合員に残業管理業務をさせなくなったことを不利益取扱いであることを認め、申立人組合及び申立人組合員に謝罪すること。不当労働行為と認定されたことを確認する文書の掲

示。

(サ) 被申立人は、変更された業務体制を、従前の体制に戻すこと。

## エ 申立ての概要

(ア) 不利益取扱い(労働組合法第7条第1号)

申立人組合は、チームワークの欠如などを理由として、被申立人の業務に申立人組合員を参加させなかったところ、令和元年9月、被申立人は、当該業務を拒否したとしてX 2ら申立人組合員を譴責の懲戒処分とするなどした。

このことは、7条1号の不利益取扱いに当たる。

(イ) 団体交渉拒否、不誠実団交(労働組合法第7条第2号)

被申立人は、団体交渉の場などにおいて、従来どおりの回答に終始し、新しい回答をしなかった。

また、団体交渉の開催要求に対し、複数回にわたり希望の日程では開催出来ないと回答し、申立人組合が労働委員会にあっせん申請したことをもって、第三者に問題解決を委ねたので団体交渉する意味がないと通知した。

このことは、正当な理由のない団交拒否及び不誠実団交であり、労組法7条2号の不当労働行為に当たる。

(ウ) 支配介入(労働組合法第7条第3号)

平成30年10月以降、被申立人は、申立人組合員らに執拗に組合から脱退するよう圧力をかけ、同年12月、11名分の組合脱退届を持参するなどした。

平成31年3月、申立人組合が、過半数代表者選挙の延期を要請したにもかかわらず、被申立人が主導して過半数代表者の選挙を実施した。

このことは、組合への支配介入であり、労組法7条3号の不当労働行為に当たる。

## オ 審査経過

令和元年9月24日 審査の実行確保の措置勧告申立て

令和元年10月23日 付議・決定(実効確保の措置勧告は行わない。)

令和元年10月25日 審査の実効確保の措置勧告申立てに関する通知交付

令和元年11月22日～令和2年9月10日 第1回～第7回調査

令和2年11月4日・5日 第1回・第2回審問

(2) 令和元年(不)第2号不当労働行為事件

ア 当事者

申立人 X2労働組合

被申立人 Y2法人

イ 申立年月日

令和元年12月19日

ウ 請求する救済内容(要旨)

- (ア) A組合員に対する懲戒処分予定の通知を撤回すること。
- (イ) 嘆願書に署名させるなどして、申立人の組合活動に支配介入しないこと。
- (ウ) 不当労働行為と認定されたこと等を確認する文書の交付及び掲示。

エ 申立ての概要

- (ア) 不利益取扱い(労働組合法第7条第1号)
  - ・令和元年6月8日、被申立人はA組合員に対して、申立外C従業員の退職、申立外D従業員への誹謗中傷及びD従業員の私物をあさった行為に関与したとして「弁明の機会付与通知書」を交付し、弁明を求めた。
  - ・同通知書の交付は、懲戒処分を行うことを正式に通知したものと見え、不利益性があること、被申立人が、Y1施設長による暴行事件にB組合員と一緒に居合わせたA組合員の組合加入を疑っていること、他の従業員の供述では、C従業員の退職にA組合員が関与したとは述べられていないにもかかわらず、このことを懲戒事由としてA組合員に対して弁明を求めていることなどから、申立人に加入したことを理由に行われた不利益取扱いに当たる。
- (イ) 支配介入(労働組合法第7条第3号)
  - ・平成31年4月30日、被申立人は、他の従業員に対する誹謗中傷等があったとして、B組合員を解雇し、翌日からの出勤を拒否した。
  - ・申立人がB組合員の復職を求めていたところ、同年6月14日から15日に掛けて、被申立人はA組合員及びB組合員を批判する旨、B組合員の職場復帰を拒否する旨が記載された嘆願書を作成し、従業員10名に署名させた。
  - ・嘆願書は、形式上、従業員が作成したように見えるが、被申立人の意思に基づき作成されたものであり、嘆願書への署名は、A組合員を職場で孤立させ、また、労働組合に加入すれば使用者により職場で孤立、排除されることを他の労働者に周知する行為であり、支配介入に当たる。

才 審査経過

令和2年2月18日 第1回調査

令和2年4月 8日 申立取下げ

(3) 令和2年(不)第1号不当労働行為事件

ア 当事者

申立人 X3労働組合

被申立人 Y3法人

イ 申立年月日

令和2年11月2日

ウ 請求する救済内容(要旨)

(ア) A組合員を社員登用し、登用までの期間について契約社員と社員との給与の差額を支払うこと。

(イ) B組合員を昇格させること。

エ 申立ての概要

(ア) 不利益取扱い(労働組合法第7条第1号)

ア A組合員について

- ・ A組合員は、平成26年11月、被申立人にアルバイトとして入社し、平成27年2月、契約社員になった。A組合員は他の従業員と比較して遜色なく真面目に勤務してきたが、他の従業員が長くても4年程度問題なく勤務すれば社員登用される中、現在まで長期間社員登用を拒否されている。
- ・ これは、A組合員が、被申立人から勤務場所の異動を命じられたときに、申立人に参加し、団体交渉において、異動を拒否し、その合理的な説明を求め、また、社員登用についても説明を求めたからであり、不利益取扱いに当たる。

イ B組合員について

- ・ B組合員は、平成27年1月、被申立人にアルバイトとして入社し、同年4月、契約社員になった。その後、平成31年4月、B組合員は社員登用された。B組合員が社員登用された職種には、上位の役職があり、社員登用された者の多くが1年程度で上位の役職に昇格する。B組合員の勤務態度、能力に問題ないことは被申立人も認識しているが、B組合員は現在も昇格が見送られている。
- ・ これは、B組合員が社員登用されると同時に基本給が減額されたので、申立人に参加し、団体交渉を行ったからであり、不利益取扱いに当たる。

オ 審査経過

令和2年12月21日 第1回調査

## 第6章 不当労働行為救済申立事件の再審査

不当労働行為救済申立事件における山梨県労働委員会の命令（救済・棄却）又は決定（却下）について不服のある当事者は、中央労働委員会に再審査の申立てを行うことができる。

令和2年中に山梨県労働委員会に係る再審査事件として中央労働委員会が取り扱った事件は1件であった（第4表 再審査事件一覧表 参照）。

第4表 再審査事件一覧表

番号	事件番号	事件名	申立年月日	山劳委 関連事件番号	再審査申立人 再審査被申立人	再審査申立て の要旨	終結 年月日	終結 区分	摘要
1	中劳委 平成29年 (不再) 第29号	Y1事件	H29.5.8	山劳委28年 (不)第1号 Y1事件	X1組合 Y1法人	決定の取消し	R2.3.4	命令 (決定 取消)	労働組合 申立

## 第7章 行政訴訟

不当労働行為救済申立事件における山梨県労働委員会の命令（救済・棄却）又は決定（却下）について不服のある当事者は、地方裁判所に取消しの訴えを提起することができる。

令和2年中、山梨県労働委員会に係る行政訴訟事件として裁判所が取り扱った事件は該当なかった。

## 第8章 公益事業における争議行為予告違反に対する処罰請求

公益事業を営む事業所において争議行為を行う場合には、その当事者は争議行為をしようとする日の少なくとも10日前までに、労働委員会と知事にその旨を通知しなければならず（第10章参照）、労働委員会がこれに違反すると疑われる事実があることを知ったときには、遅滞なく、審査を開始しなければならない。また、違反した場合、労働委員会は検察官に公訴を提起するよう要求（処罰請求）することができる。

令和2年中に取り扱った争議行為予告違反に対する処罰請求はなかった。

## 第9章 地方公営企業等の使用者の利益代表者の 範囲に係る認定及び告示

地方公営企業又は特定地方独立行政法人に勤務する一般職の職員が結成又は加入する労働組合について、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、いわゆる使用者の利益代表者の範囲を、当事者からの申出等に基づき公益委員会議で必要があると認める場合に、労働委員会はその範囲を認定して告示することとなっている。

令和2年中に取り扱った認定及び告示はなかった。

## 第10章 公益事業における争議行為予告通知の受理

### 1 概要

公益事業において争議行為をしようとする場合には、当事者は10日前までに、労働委員会と知事にその旨を通知（争議行為予告通知）しなければならない。

争議行為が発生している状態又は発生する恐れがある状態を労働争議といい、公益事業に係る労働争議が発生したときは、労働委員会は速やかにその実情を調査しなければならない。

### 2 処理状況

令和2年中に受理した争議行為予告通知は次表のとおり2件であり、それぞれ実情調査を行った。

令和2年争議行為予告通知者及び実情調査結果一覧表

通知者	組合員数	交渉事項	通知日	労働争議 終結日	終結 事由	争議 行為
山梨民主医療機 関労働組合	1,090	賃上げ、夏季一時金 等	R2. 2. 18	R2. 9. 28	解決	あり
山梨民主医療機 関労働組合	1,090	年末一時金等	R2. 10. 21	R2. 12. 1	解決	あり

## 第11章 争議行為発生届の受理

### 1 概要

争議行為が発生したときは、当事者は直ちに労働委員会または知事にその旨を届け出なければならない。

なお、公益事業以外の事業において、労働委員会が争議行為発生届の受理を契機に当該事業に係る労働争議の発生を知り得たときには、労働委員会は必要に応じその実情を調査する。

### 2 処理状況

令和2年中に受理した争議行為発生届は次表のとおり2件であった。

なお、いずれも公益事業に係る争議であり、事前に争議行為予告通知が提出されている。(第10章参照)

令和2年争議行為発生届出者及び実情調査結果一覧表

通知者	組合員数	交渉事項	届出日	争議行為実施日	労働争議終結日	終結事由	争議行為
山梨民主医療機関労働組合	1,090	賃上げ、夏季一時金等	R2.2.18	R2.3.12	R2.9.28	解決	あり
山梨民主医療機関労働組合	1,090	年末一時金等	R2.10.21	R2.11.5	R2.12.1	解決	あり

## 第12章 労働争議の調整

## 1 事件の処理状況

労働組合と使用者との間で労働条件や労使関係に関する話し合いが進まず、自主的な解決がどうしても困難であるとして当事者からの申請があった場合、申請に基づき労働委員会は労働争議の調整を行う。労働争議の調整方法には、「あっせん」、「調停」、「仲裁」の三つがある。

令和2年中に取り扱った調整事件は、次表のとおり「あっせん」1件であった。

令和2年調整事件一覧表

事件番号	業種	組合員数	調整事項	申請日	あっせん員	調整回数	終結区分	終結日	処理日数
				あっせん員指名日					
元-2	医療、福祉	1000	手当の支払いと新設	R1. 12. 26	(公) 齋藤雅代 (労) 宮下竜三 (使) 長坂正彦	1	解決	R2. 4. 27	124
				R1. 12. 27					

処理日数は申請日から終結日までの歴日数

## 2 事件の概要

### (1) 令和元年(調)第2号あっせん事件

ア	申請者	X労働組合
イ	被申請者	Y法人
ウ	業種	医療、福祉
エ	申請年月日	令和元年12月26日
オ	あっせん員指名年月日	令和元年12月27日
カ	終結年月日	令和2年4月27日
キ	終結状況	解決
ク	調整事項	A組合員に対する未払い手当の支払い及び手当に関する制度の整備
ケ	あっせん員	(公) 齋藤雅代 (労) 宮下竜三 (使) 長坂正彦
コ	申請に至るまでの経過	

平成22年、A組合員は、Y法人に看護師として採用され、平成29年度までY1病院に勤務していた。

平成29年度、Y法人は、人事異動に関する面談を実施し、A組合員は看護師長からY2看護学院（以下「Y2学院」という。）への配置転換を打診されY2学院の教員を対象とした手当（以下「手当」という。）が支給される旨の説明があったため、配置転換に同意した。

Y法人では、平成29年度までは専任教員としてY2学院の教員の業務を行う者については、看護師教員養成学校へ派遣し、派遣終了後に専任教員の要件を充足するとしてY2学院に配属し、手当の支給対象としていた。なお、A組合員は、配置転換の打診を受けた面談の当時、専任教員の資格を持っていなかった。

平成30年4月、A組合員は、Y2学院へ教員として異動した。以降、A組合員は、専任教員の資格を持つ他の教員と同様の業務を担当しながら、通信制教員養成機関に就学した。

同月、A組合員は、学院への異動後初めて支給された給与支給明細において、手当が支給されていないことに気がつき、相談を受けたX労働組合は、Y法人との交渉を開始した。

その後、Y法人から、A組合員については、特例的に平成30年4月に遡り、一部の手当等を支払う旨等の回答があった。

令和元年12月26日、X労働組合は、満額の支払いを求めて当委員会へあっせん申請した。

## サ あっせん申請後の経過

令和2年3月9日、第1回あっせんを開催した。

X労働組合は、次のとおり主張した。

- (1) A組合員の異動当時には、通信制教員養成機関で資格取得する際の規程が整備されておらず、取り扱いが曖昧なまま異動した。
- (2) 手当が支給されるという前提で異動したので、満額支給されないのは受け入れられない。
- (3) 就業規則の趣旨では、資格手当ではなく、職務手当と読み取れる。A組合員は専任教員の資格を持っていないが、資格を持つ他の教員と同様に教員として任命されているから、手当が出るのは当然である。
- (4) 状況によっては、A組合員は退職を検討すると思われ、それは避けたい。

Y法人は、次のとおり主張した。

- (1) 看護師長からの配置転換の打診において、手当の説明に丁寧さが欠けていたことは認識しており、改善していきたい。
- (2) 異動の際に、A組合員が家庭の事情で通信制教員養成機関での資格取得を選択した。
- (3) A組合員は担任を受け持っているが、副担任よりも業務が軽くなっている。
- (4) A組合員はY法人にとっても将来を期待する人材である。個別の対応ではなく、制度の不備として、新たな手当を新設し、特例的に遡って適用したい。

あっせん員は、当事者双方に、制度の整備並びに新設手当及び解決金の支払いを骨子とするあっせん案を提示したが、Y法人は解決金の支払いに難色を示した。あっせん員は、双方に対し、さらなる歩み寄りを求め、あっせんを継続することとした。

令和2年4月20日、第2回あっせんを予定していたが、新型コロナウイルス感染症蔓延防止の観点から期日延期となった。

令和2年4月27日、X労働組合とY法人は労使協議を行い、概ね当委員会を示したあっせん案のとおり、A組合員を含む三者が合意し、これをもって本件あっせんは解決した。

令和2年5月11日、X労働組合は当委員会に取下書を提出した。

## 第13章 公共職業安定所に対する争議状態に関する通報

労働委員会は、公共職業安定所に対して、事業所において同盟罷業又は作業所閉鎖に至るおそれの多い争議が発生していること及び求職者を無制限に紹介することによって、当該争議の解決が妨げられることを通報することができる。通報が行われた場合、公共職業安定所は当該事業所に対し、求職者の紹介ができなくなる。

令和2年中に公共職業安定所に通報を行ったものはなかった。

## 第14章 個別的労使紛争に係るあっせん

## 1 事件の処理状況

平成13年10月に個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律が施行され、同法第20条では、地方公共団体は、個別労働関係紛争に係るあっせん等の施策を推進するよう努めることとされた。本県においては、あっせんについて、地方自治法第180条の2の規定に基づき、当労働委員会が知事の委任を受けて実施している。

令和2年中に取り扱った個別的労使紛争に係るあっせん事件は3件であり、内容については次のとおりである。

令和2年個別的労使紛争に係るあっせん事件一覧表

事件番号	業種	あっせん事項	申請日	あっせん員	調整回数	終結区分	終結日	処理日数
			あっせん員指名日					
元-3	学術研究、専門・技術サービス	労災事故の説明と改善策の提示、上司の暴言に関する謝罪、労働環境の改善	R1. 11. 25	(公)赤池幸江 (労)坪井茂 (使)小俣精三	2	解決	R2. 1. 28	65
			R1. 11. 26					
2-1	学術研究、専門・技術サービス	いじめによる精神的苦痛に対する慰謝料	R2. 2. 27	—	—	不開始	R2. 3. 13	16
			—					
2-2	卸売・小売	解雇予告手当請求、精神的苦痛に対する慰謝料請求、有給休暇の精算	R2. 8. 11	(公)窪田哲也 (労)窪田清 (使)小林隆二	2	解決	R2. 10. 13	64
			R2. 8. 18					

処理日数は申請日から終結日までの暦日数

## 2 事件の概要

### (1) 令和元年(個)第3号あっせん事件

- ア 申請者 X  
イ 被申請者 Y社  
ウ 業種 学術、専門サービス業  
エ 申請年月日 令和元年11月25日  
オ あっせん指名年月日 令和元年11月25日  
カ 終結年月日 令和2年1月28日  
キ 終結状況 解決  
ク あっせん事項 ①換気設備が不十分な施設において、硫酸の煙を長時間浴びた労災事故を受けたことに関する原因の究明と改善策の提示  
②A課長補佐からの暴言に関する本人及び会社の謝罪  
③労働環境の改善と申請者を加害者として取り扱ったことについての社長の謝罪  
ケ あっせん員 (公) 赤池幸江 (労) 坪井茂 (使) 小俣精三  
コ 申請に至るまでの経過

平成14年3月1日、Xは、Y社にパート社員として採用され、水質検査等の業務に従事した。

令和元年6月13日、Y社相談役はXのいる検査室にて、ドラフト（換気装置と隔壁のある検査台）を使用して、検査を開始した。その後、同相談役は現場を離れた。しばらくして、薬品が沸騰し、白煙が検査室内に充満した。Xは、喉の痛み、頭痛を感じた。

翌14日、Xは、咳・目の充血などがひどいため医療機関を受診した。

同日Xは、上司に労災申請を依頼した（後日、労災認定）。

同日、A課長補佐は、検査中のXに向かって、「病院へいきゃあいいじゃないか」、「辞めればいい」などの発言を行った。

同月17日、Xは、A課長補佐から暴言を受けた件についてY社に報告した。

同月26日、Xは、Y社取締役ら役員2名に呼ばれ、A課長補佐が譴責の懲戒処分となったことを伝えられた。取締役から、今後A課長補佐に対してXが普段使用している検査室への入室を禁止する旨を約束された。

同年7月23日から同年8月8日にかけて、Xは、労働基準監督署、山梨労働局へ相談した。

同年8月27日、Xは社長と面談した。社長は、A課長補佐からXに意地悪されたと話聞いている、個人の問題なので会社は介入しない、既に本人は謝ったと聞いている、これからパワハラなどの相談（窓口）を開設する、との旨を述べた。

同年9月18日、揮発性の高い薬品を扱う検査中に、室内にガスが充満し、Xら2名のパート社員が体調不良で受診した。

同月20日、Xは、本労働委員会に相談した。

同年11月25日、Xは本労働委員会にあっせんを申請した。

## サ あっせん申請後の経過

令和元年12月23日、第1回あっせんを開催した。

（Xの主張）

検査の危険性等に関して、会社の説明はなかった。薬品を火にかけ、放置していった。

事故発生時の対応については、研修等を受けたことはない。換気設備は不十分であると考えている。

会社には、今後、社内で行われる検査内容の説明と労災が発生した場合の適切な対応を求める。

A課長補佐に謝罪してほしい。

社長は、Xにも責任があるとして、加害者扱いしている。

（Y社の主張）

今回は、納期が短期間であったため、通常行っている検査室の他に事故があった場所でも検査を行った。予想より反応が激しく起きてしまったこと、人の出入りにより検査室内に風が起きてしまったことで、煙が漏れてしまった。

検査の危険性については、特にXには説明していないが、Xには、現場から離れていてという話はした。

社員には、機器の使い方等について教育しているし、事故の後、検査を担当する社員全員に対し教育を行った。

また、A課長補佐にはXと出来るだけ場所が離れたところで業務をするように指示した。

A課長補佐からは、反対にXから日々いじめられていると聞いている。

また、退職の話も出ており、謝罪を促すのは難しい。

社長は、必要な範囲で謝罪する意向がある。

(あっせん員の対応)

あっせん員は、Y社に対し、6月13日の労災について、あっせんの場で会社側から説明すること、次回あっせん期日への、社長及びA課長補佐の出席を要望した。

(労災事故についての説明)

Y社から、Xに対し、労災事故の顛末のほか、担当社員への再教育があったこと等が説明された。

Xから検体が火にかかっている間誰も見に来ていない、との指摘があった。この点について、Y社からは、社内の連絡に不徹底があったかもしれないという回答があった。

(あっせん員の対応)

あっせん員は、Y社に対し労災事故について再度調査するよう依頼した。

令和2年1月28日、第2回あっせんを開催した

(Y社の主張)

社長及びA課長補佐が出席し、A課長補佐は自身の発言について謝罪したいと述べた。

労災については、不適當な場所で検査を行ったことを認め、今後は社員間のコミュニケーションをはかり、作業手順書の遵守などを徹底し改善していく。

(Xの主張)

労災対策が不十分である。また、A課長補佐が検査室へ出入りしており、会社側の対応が不十分である。

労災事故の説明と謝罪は、全社員の前で行ってもらいたい。

(あっせん員の対応)

あっせん員は、Y社に対し、労災防止対策とパワハラ対策の徹底を要望した。

Xに対しては、今後も勤務を続けるうえで、会社への不満はある程度で折り合いをつけ、労災事故の説明と謝罪はあっせんの場で受けるように説得した。

Xがあっせん員の説得に応じたため、双方があっせん案に署名・押印した。

### あっせん案（要旨）

- 1 Y社の事業として行った検査について、Y社がXの安全確保に対する適切な措置を講じなかったためXが労働災害を被ったことを確認し、Y社はXに謝罪する。
- 2 Y社は、検査の内容やその危険性を従業員に周知徹底し、従業員が安全かつ安心して働ける職場環境を整備する。

3 Y社は、A課長補佐の発言とその後のY社の対応により、Xが受けた精神的苦痛に対して謝罪する。

※ その他、清算条項、口外禁止条項あり

(2) 令和2年(個)第1号あっせん事件

- ア 申請者 X  
イ 被申請者 Y社  
ウ 業 種 学術研究、専門・技術サービス業  
エ 申請年月日 令和2年2月27日  
オ あっせん員指名年月日 —  
カ 終結年月日 令和2年3月13日  
キ 終結状況 不開始  
ク あっせん事項 いじめによって生じた精神的苦痛に対する〇円の慰謝料の支払い  
ケ あっせん員 —  
コ 申請に至るまでの経過

平成30年9月1日、Xは登録する人材派遣会社（以下「Z社」という。）からY社に派遣された。

11月、A正社員から不正な書類の作成を指示され、Xは数回作成した。また、Xが病欠後にY社に出勤したところ、他の社員の前で副所長から「くるくるばー」、「頭はよくなったか」と言われた。11月末、Xが10分ほど席を外して戻ると、デスクに置いておいた眼鏡が壊れていた。

平成31年1月、A正社員からセクハラにあたる発言をされた。

2月、Y社への派遣契約更新が決まった際、他の社員の前で副所長はXに「クビにするよ」、「冗談だよ、俺には決められない」などと発言した。また、電話で「Z社のスタッフさんは更新が決まってよかったね。他の人を探しても見つからなかったんだって」と嫌みっぽく大声で、個人情報である契約について話していた。

4月、隣の席に移動したA正社員から、Xは一日中電話を取るよう言われた。

また、時期不明であるが、副所長はXに、無いと説明した残業を指示する、一般事務であることを理由にXが希望する業務に従事させない、タイムカードへの押印を渋る等の行為をし、A正社員のセクハラについては「触れなければ問題ない」などの発言をした。また、A正社員は、Xに業務を押しつけ、教えられていない業務をさせる等の行為をした。さらに、同僚のB派遣社員は、Xの派遣開始にともなう席替えで「端に追いやられた」と発言し、Xの悪口や個人情報を話すといった行為をした。Xは派遣元であるZ社に相談したが、Y社に話しておくと言われ、その結果の連絡はなかった。

令和元年6月4日、Xは体調不良により退職した。

令和2年1月7日、XはY社に慰謝料〇円を書面で請求した（1月24日、Y社から応じられない旨の回答があった）。

1月21日、Xは山梨労働局長にあっせん申請書を提出したが、2月17日、山梨紛争調整委員会から、あっせんの打ち切りが通知された。

2月27日、Xは当労働委員会にあっせん申請した。

#### **サ あっせん申請後の経過**

令和2年3月4日、Y社にあっせん申請されたことを通知し、協力を依頼した。

3月5日、Y社から事務局調査及びあっせんを拒否する旨の連絡があった。

3月11日、当労働委員会にあっせんを拒否する回答書が届いた。

3月12日、Y社に対しあっせんに応じるよう促したが、あっせんを拒否した。

3月13日、会長は本件の不開始を決定した。

(3) 令和2年(個)第2号あっせん事件

- ア 申請者 X  
イ 被申請者 Y社  
ウ 業 種 卸売・小売  
エ 申請年月日 令和2年8月11日  
オ あっせん員指名年月日 令和2年8月18日  
カ 終結年月日 令和2年10月13日  
キ 終結状況 解決  
ク あっせん事項 ①解雇予告手当3か月分の給与〇円の支払い  
②慰謝料〇円の支払い  
③有給休暇の精算  
ケ あっせん員 (公)窪田哲也 (労)窪田清 (使)小林隆二  
コ 申請に至るまでの経過

平成29年3月13日、XはY社に商品管理などを行う事務職として採用された。

令和2年4月28日、Xによる原価計算間違いなどのミスが発覚し、社長に指摘された。社長はミーティングにおいてXに「もううちの仕事はXさんには任せられないから、次の人を募集するのでいいです」と発言し、Xはミーティングから外された。

5月7日、Xは社長に、4月28日の発言は「解雇」を意味するのか確認し、解雇理由証明書の交付を求めた。Xが「辞めて欲しい期限はいつか」と社長に尋ねると、社長は「5月28日までとする。有給休暇を使って職探しに行っていていい」と発言した。

5月8日、社長はXに①100%ミスをしないことを約束し、仕事を続ける、②次の人が決まったら引き継ぎをして会社を辞める、のどちらかを選ぶように提案した。Xは②が解雇を意味するのか社長に確認したが、はっきりした返答はなかった。Xは文書での提示を求めたが、社長は「口頭のみで理解して欲しい」と述べた。

5月12日、Xは労働基準監督署に相談に行った。

5月13日、Xは再び社長に書面での提示を求め、山梨労働局発行の冊子の「労働条件の明示」のページを社長に提示した。

5月20日、Xは社長から労働条件通知書を交付された。

5月24日、Xは住所地の自治体の無料法律相談に行った。

5月29日、Xは退職した。

6月15日、Y社から離職票が送付された。離職理由が「自己都合」だったので、Xはハローワークに異議申立書を提出した。

7月7日、ハローワークからXに連絡があった。Y社を調査の結果、離職理由が「会社都合」に変更された。

7月28日、XはY社あてに、「解雇予告手当3か月分の給与〇円及び慰謝料〇円」を請求する内容証明郵便を送付した。8月6日、Y社からXに、「あっせんの利用等を含め、適切な対応を行うこと」を内容とする回答書が送付された。

8月11日、Xは当労働委員会にあっせんを申請した。

## サ あっせん申請後の経過

令和2年9月14日、第1回あっせんを開催した。

(Xの主張)

ミスが発覚した後のミーティングにおける社長の発言は、解雇だと受け止めた。

労働条件通知書の内容を見ると、昇給もなく、働く意欲が出ない条件で、辞めろとしかとらえられない。

原価は外国語で書かれており、社長に聞かないとわからなかった。その状況で原価計算がわかるはずがない。

ミスしないように努力してきた。そのミスは会社の経営に影響するようなものではなく、責任を負わせることは間違っている。

社長は感情的に発言するので、ハラスメントと感じる部分があった。「Xさんのやり方だと、どこに行っても務まりませんよ」など精神的苦痛を感じる発言もあった。

(Y社の主張)

ミーティングの席上の発言はしていない。「仕事を任せるのに、きちんとしてもらえないと困る」と発言したところ、Xが「じゃあどうしたらいいですか。解雇ですか」と話した。

Xは採用して3年経っても、何度も同じミスを繰り返している。新規事業の立ち上げ準備をしており、ミスは許されない事業だから、Xには難しいと考えていた。

辞めて欲しいという気持ちはなく、続けて欲しいと何度も話した。しかし、Xは「解雇」という認識が強く、譲ろうとせず、話し合いにならなかった。解雇ではないと考えている。

社長は外国人であるため、話のニュアンスなど伝わり難い部分はある。

(あっせん員の対応)

当事者双方の主張と、請求額に差があった。当事者双方に請求額を再検討するよう求め、第2回あっせんに継続することとした。

令和2年10月13日、第2回あっせんを開催した。

(Xの主張)

請求内容を一括して「解決金」として扱うこととしてよい。今求めている解決金額には譲歩の余地はない。

Y社が交付した労働条件通知書には「退職金なし、昇給なし」と記載されており、これはつまり退職強要である。

解決金をいくら提示されても、退職強要であること、Y社に非があることを認めなければ合意しない。

退職強要したことを書面で認めること。

(Y社の主張)

解雇ではない。また、退職強要にあたるような事案ではなく、認めることはできない。

退職勧奨したことは認める。

解決金は類似事例の相当額程度なら支払うことは可能である。

(あっせん員の対応)

なおも当事者双方の解決金額に相当の開きがあった。あっせん員は双方に譲歩を働きかけたが、Xは譲歩できないとのことであった。そこで、Y社には退職強要を想定させるような言動があったことから、Xの気持ちを受け止め、Xが求める解決金額に応じるよう説得した。これにY社が応じたことから、双方にあっせん案を提示し、合意した。

### あっせん案（要旨）

- 1 X及びYは、令和2年5月31日付けでXが退職したことを確認する。
- 2 Y社はXに対して、退職強要を想定させるような発言を行い、心理的な負担をかけたことを謝罪する。
- 3 Y社は、Xに対して、本件の解決金として金〇円を支払う。

※ その他、清算条項、口外禁止条項あり

## 3 労働相談

個別的労使紛争に係るあっせんの利用については、県中小企業労働相談所の労働相談を受けていることを前提としていたが、平成22年9月から労働委員会でも労働相談を受けることとし、労働相談からあっせんへスムーズに移行できるようにした。

令和2年中に受け付けた労働相談件数は178件であった。また、個別労働関係紛争処理月間である10月を中心に、当委員会の初の取組みとなる委員による出張労働相談会を実施した。

なお、労働相談は事務局職員が対応しているが、来庁しての労働相談の場合、委員が相談員として対応することもある。

令和2年労働相談件数一覧表

紛争内容	区分	相談・助言			
		労	使	双	計
実件数		165	13		178
経営又は人事		51			51
ア 解雇		22			22
イ 配置転換、出向・転籍		3			3
ウ 復職		2			2
エ 懲戒処分		3			3
オ 退職		16			16
カ 勤務延長、再雇用		1			1
キ その他経営又は人事		4			4
賃金等		28	5		33
ク 賃金未払		11	2		13
ケ 賃金増額		1			1
コ 賃金減額		1			1
カ 一時金		1			1
シ 退職一時金		3			3
ス 解雇手当		1			1
セ 休業手当		8	2		10
ソ 諸手当					
タ その他賃金		2	1		3
チ 年金(企業年金・厚生年金等)					
労働条件等		48	5		53
ツ 労働契約		6	3		9
テ 労働時間		5			5
ト 休日・休暇		4	1		5
ナ 年次有給休暇		13			13
ニ 育児休業・介護休業		1			1
ヌ 時間外労働		3	1		4
ネ 安全・衛生		2			2
ノ 福利厚生制度					
ハ 社会保険		2			2
ヒ 労働保険		6			6
フ その他の労働条件等		6			6
職場の人間関係		41	2		43
ヘ セクハラ		4	1		5
ホ パワハラ・嫌がらせ		37	1		38
その他		17	2		19
マ その他		17	2		19
総計		185	14		199

(注) 実件数は、受け付けた相談件数であり、1件の相談の中に紛争内容が複数ある場合は、それぞれの項目に計上し、その合計を延べ件数としている。

・委員による出張労働相談の件数を含む。

委員による出張労働相談会開催状況（新規）

No.	開催日時	場所	相談者	相談員	相談概要
1	R2. 9. 23	県立図書館	正社員 男性	(公) 小野 (労) 窪田 (使) 小林	○上司からの理不尽な取扱いや労働基準法違反と思われる行為への対応方法について ・労働条件が明示されない ・就業規則が周知されていない ・タイムカードがなく労働時間の管理がされていないため、残業代等も支給されない。
2	R2. 10. 10	ツナ <sup>o</sup> ワーク 甲斐双葉	雇用形態 不明 男性	(公) 齋藤 (使) 萩原 (使) 栗山	○会社の次の行為について ・契約の一方的な打ち切り ・自己所有車が故障したが、他の受託者と扱いが異なり、修理工場の紹介やあっせんがなされず差別的に扱われた。
3			正社員 女性	(公) 窪田 (労) 杉原 (使) 長坂	○異動前までは、介護と育児のため時短勤務をしていたが、店舗の統廃合により現職場になってから、時短勤務を希望しても認めてもらえない。 ○既に退職を考えており、週明けに退職届を提出する予定だが、現状を知ってもらいたく相談に来た。
4			正社員 男性	(公) 窪田 (労) 杉原 (使) 長坂	○勤務時間内では業務が終わらず、恒常的にサービス残業がある。社長に訴えても「月給にすべて込みだから」などと言われてしまう。 ○この会社では、雇用契約書もなく就業規則も見ることがない。 ○実際の勤務時間はメモしかないが、未払残業代を請求することは可能か。
5			河口湖 ショッピングセンター BELL パート 女性	(公) 赤池 (労) 宮下 (使) 小俣	○コロナの影響で休業しているが、他の従業員は復帰しているのに、復帰させてくれない。 ○勤続6年を超えるが、有給休暇の取得可能日数が不明で、取得も難しい。
6	R2. 10. 28	県立図書館	正社員 女性	(公) 堀内 (労) 坪井 (使) 古屋	【No.3の継続相談】 ○12日に退職届を提出した。今いる従業員のためにも会社の意識を変えたいので、どこに相談しアクションを起こせば変えていけるのか助言してほしい。

## 第15章 労働委員会の活性化

本委員会においては、専門的な労使紛争の解決機関として十分機能を発揮し、広く県民に利用されるよう、平成22年度から「山梨県労働委員会活性化のための行動計画」を策定し、これに基づき取り組みを進めている。

### 【令和2年の主な取り組み】

#### 1 労働委員会制度の認知度を高める方策

- 個別労働関係紛争処理制度に係る周知月間に合わせ、商業施設においてチラシや啓発物品の配布、労働委員会制度をマンガ形式で紹介するパネル展示を行った。
- 新型コロナウイルス感染拡大の影響による厳しい雇用・労働状況下、委員会初となる「委員による出張労働相談会」を商業施設や県立図書館で開催した。開催にあたっては、ポスターの作成や県広報誌への掲載、ラジオスポット放送に加え、フリーペーパーや求人広告誌にも掲載するなど事前の周知にも力を入れた。

#### 2 委員及び事務局職員の資質の維持・向上を図るための方策

- 安全配慮義務や雇用調整助成金に関する外部講師による研修を実施したほか、中央労働委員会が主催する研修に計画的に委員を派遣し、研修終了後には、参加した委員によるフィードバック研修を実施するなど、委員間での情報共有を図った。

#### 3 労使紛争の未然防止のための方策

- 県立高校において「知っておきたい労働法の知識」をテーマに出前講座を実施した。

#### 4 迅速・的確な審査・調整手続きを充実させるための方策

- 両当事者の都合に合わせて日程調整を行い、平日夜間に調査期日を設定することにより、審査の迅速化を図った。

#### 5 個別労働紛争解決への適切な対応を促進するための方策

- メンタル不調を抱える労働者への対応力を向上させるため、県庁内の専門機関と意見交換するとともに、事例に応じた適切な助言を求められる連携体制を構築した。

## (資料1)年別・労働組合資格審査状況

令和2年12月31日現在

区分 年	申請件数	係属件数	申請理由						補正勧告	結果			翌年繰越
			委員推薦	不当労働行為	法人登記	総会決議	争議調整	その他		資格あり	資格なし	打取下げ	
S21～30	864	864	687	13		46	42	76					
31～40	646	646	614	11	12	9			25	634	1	9	2
41～50	254	256	190	51	6	7			37	212	1	40	3
51～60	137	140	100	23	9	5			3	118		21	1
61～H7	86	87	66	14	5	1			2	77		9	1
8～14	58	59	45	7	6				10	52		7	
15～24	56	56	51	3	2				3	50		6	
25	7	7	7						1	7			
26	2	2		2									2
27	6	8	6						2	6			2
28	1	3		1					1	1		1	1
29	9	10	6	2	1				2	6	1	1	2
30	3	5	2	1						2		2	1
R1	6	7	5	1						6			1
R2	2	3		2						1		1	1
計	2,137	-	1,779	131	41	68	42	76	(86)	(1,172)	(3)	(97)	-

(注1) 合計欄の( )内の数字は昭和31年以降の合計件数である。

(注2) H8～14については、産業分類基準の変更に伴い7年間で集計している。

(資料2) 年別・不当労働行為救済申立事件申立状況

令和2年12月31日現在

年	区分	申立件数	係属件数	申立人			申立理由								
				個人	組合	個人・組合	旧労働調法第40号	労働組合法第7条							
								1号	2号	3号	1・2号	1・3号	1・2・3号	2・3号	1・2・4号
S21~30		21	21	6	15		5	4		1		9	2		
31~40		17	18	1	15	1		2	2	2		5	6		
41~50		46	48	1	29	16		2	1	4	2	27	6	4	
51~60		17	20		10	7			2	3		9		3	
61~H7		11	12		7	4			1	2		4	3	1	
8~14		5	7		3	2						1	4		
15~24		2	2		1	1						1	1		
25															
26		2	2		2								2		
27			2												
28		1	3		1				1						
29		2	3		2						2				
30		1	3		1										1
R1		2	3		1	1						1	1		
R2		1	3		1			1							
計		128	-	8	88	32	5	9	7	12	4	57	25	8	1

(注) H8~14については、産業分類基準の変更に伴い7年間で集計している。

(資料3) 年別・不当労働行為救済申立事件終結状況

令和2年12月31日現在

区分 年	申立件数	係属件数	終結状況							繰越し
			命令・決定					和解	取下げ	
			処罰請求	救済	一部救済	棄却	却下			
S21～30	21	21	1		2		1	16		1
31～40	17	18						16		2
41～50	46	48		2	6		1	27	9	3
51～60	17	20		2	3	1		11	2	1
61～H7	11	12			4			5	1	2
8～14	5	7		1	1			5		
15～24	2	2						2		
25										
26	2	2								2
27		2								2
28	1	3				1		1		1
29	2	3					1			2
30	1	3						1	1	1
R1	2	3				1				2
R2	1	3							1	2
計	128	-	1	5	16	3	3	84	14	-

(注) H8～14については、産業分類基準の変更に伴い7年間で集計している。

(資料4) 年別産業別・不当労働行為救済申立事件申立件数

産業別		年						計
		S21 30	31 40	41 50	51 60	61 H7	8 14	
農 業 ・ 林 業 ・ 漁 業		1						1
鉱 業								
建 設 業								
製 造 業	食 料 品 製 造 業	4	1					5
	繊維工業・繊維製品製造業	6			1			7
	木材、木製品、家具装備品製造業	2		1				3
	パルプ、紙、紙加工品製造業	2						2
	出版、印刷、同関連産業			1				1
	化 学 工 業		1	2				3
	窯業、土石製品製造業			3	2			5
	金 属 製 品 製 造 業			8	1			9
	機 械 器 具 製 造 業	1	1	1	2	1		6
	そ の 他 製 造 業		3	4	2			9
電 気 、 ガ ス 、 水 道 業								
運 輸 通 信 業			1	18	5	4		28
卸 売 業 、 小 売 業		2	1	1			2	6
金 融 、 保 険 、 不 動 産 業		2	2					4
サ ー ビ ス 業	医 療 業		2	4	1	1		8
	教 育		2	3				5
	そ の 他 サ ー ビ ス		3		3	5	3	14
公 務		1						1
そ の 他								
計		21	17	46	17	11	5	117

(注) H8～14については、産業分類基準の変更に伴い7年間で集計している。

令和2年12月31日現在

産業別		年	15	25	26	27	28	29	30	R1	R2	計
		15 24										
農 業 ・ 林 業 ・ 漁 業												
鉱 業												
建 設 業												
製 造 業	食 料 品 製 造 業											
	繊維工業・繊維製品製造業											
	木材、木製品、家具装備品製造業											
	パルプ、紙、紙加工品製造業											
	印刷、同関連産業											
	化 学 工 業											
	窯業、土石製品製造業											
	金 属 製 品 製 造 業											
	機 械 器 具 製 造 業											
そ の 他 製 造 業												
電気、ガス、熱供給、水道業												
情 報 通 信 業												
運 輸 業												
卸 売 業 、 小 売 業												
金 融 、 保 険 、 不 動 産 業												
飲 食 店 、 宿 泊 業		1										1
医 療 、 福 祉		1						1		1		3
教 育 、 学 習 支 援 業				2		1	1					4
サービス業、複合サービス業									1	1	1	3
公 務												
そ の 他												
計		2	0	2	0	1	2	1	2	1	1	11

(注) 平成15年以降は新産業分類基準による分類

## (資料5) 年別・調整事件申請状況

令和2年12月31日現在

調整事項	年	S21 ～ 30	31 ～ 40	41 ～ 50	51 ～ 60	61 ～ H7	8 ～ 14	15 ～ 24	25	26	27	28	29	30	R1	R2	計
	(申請件数)		169	155	202	126	37	12	23	1	1			1	1	1	2
賃 金 制	賃金増額	26	54	53	45	7	1	2									188
	一時金	2	37	49	37	12	3	5									145
	諸手当	4					1	2							1		8
	その他賃金関係	16	5		3	3	2	3		1							33
	退職一時金、年金	35	13	7	1	2	5	1									64
	解雇手当休業手当	26		2				1									29
給 与 以 外 の 労 働 条 件	労働時間			10	2												12
	休日、休暇					1											1
	作業方法の変更																
	定年制					1				1							2
	その他労働条件	4	11	11	4		1								1		32
経 営 又 は 人 事	事業休廃止操短	6	3	1													10
	企業合併																
	人員整理																
	配置転換		2	3	1			2									8
	解雇・雇止め	20	10	19	9	4	3	11	1				1				78
	その他経営人事				1	1		3									5
	福利厚生																
	団交促進	4	10	43	21	2	5	8				1	1	1			96
事件協議制																	
組合承認活動	2		1	1	2											6	
協約締結等	17	6	1													24	
その他	7	4	2	1	2		1									17	
計		169	155	202	126	37	21	39	1	2			1	2	1	2	—

(注1) 平成7年までは1事件について主要な調整事項を1事項のみ記載している。平成8年からは申請のあった全ての調整事項を記載している。

(注2) H8～14については、産業分類基準の変更に伴い7年間で集計している。

(資料6) 年別・調整事件終結状況

令和2年12月31日現在

終結		S21	31	41	51	61	8	15	25	26	27	28	29	30	R1	R2	合計
		5	5	5	5	5	5	5	25	26	27	28	29	30	R1	R2	合計
		30	40	50	60	H7	14	24									
指 名 前	あっせんにおける不開始							1									1
	調停における取下げ勧告																
	仲裁における取下げ勧告																
	取下げ	5	10	14	6	1		1									37
	移管																
指 名 後	取下げ	13	11 3	13	13	5	3	3									61 3
	打切り	22 5	36	56	45	9	4	11		1		1	1	1	1		188 5
	解決	114 8	91 3	119 1	62	21	6	7	1							1	422 12
	裁定																
	不調	1	1														2
	移管																
計		154 14	148 7	202 1	126	36	13	23	1	1		1	1	1	1	1	709 22
翌年の繰越し		1	1			1										1	

(注1) 上段—あっせん 下段—調停

(注2) H8～14については、産業分類基準の変更に伴い7年間で集計している。

(資料7)年別産業別・調整事件申請件数

産業別		年						計
		S21 30	31 40	41 50	51 60	61 H7	8 14	
農業・林業・漁業		4						4
鉱業		6	1					7
建設業		5	1				1	7
製 造 業	食料品製造業	16	4		2			22
	繊維工業・繊維製品製造業	42	58	38	6	4	1	149
	木材、木製品、家具装備品製造業	24	5	5	1			35
	パルプ、紙、紙加工品製造業	5	2					7
	出版、印刷、同関連産業	2	2	5		2		11
	化学工業	1	3		2			6
	窯業、土石製品製造業	6	2	3	27	6		44
	金属製品製造業	8	1		3			12
	機械器具製造業	9	15	25	17	6		72
	その他製造業	8	7	4			1	20
電気、ガス、水道業			1			1		2
運輸通信業		5	30	82	51	8	1	177
卸売業、小売業		2	7	13	2	1	1	26
金融、保険、不動産業		4	6					10
サ ー ビ ス 業	医療業		1	10	3	1	1	16
	教育	1	7	10	1		1	20
	その他サービス	9	1	5	11	8	5	39
公務		12	1	1				14
その他				1				1
計		169	155	202	126	37	12	701

(注) H8～14については、産業分類基準の変更に伴い7年間で集計している。

令和2年12月31日現在

産業別	年	H15										
		24	25	26	27	28	29	30	R1	R2	計	
農業・林業・漁業												
鉱業												
建設業												
製造業	食品製造業											
	繊維工業・繊維製品製造業											
	木材、木製品、家具装備品製造業											
	パルプ、紙、紙加工品製造業											
	印刷、同関連産業											
	化学工業											
	窯業、土石製品製造業											
	金属製品製造業											
	機械器具製造業	1										1
	その他製造業		1									1
電気、ガス、熱供給、水道業												
情報通信業												
運輸業・郵便業	5										5	
卸売業、小売業	5										5	
金融、保険、不動産業												
飲食店、宿泊業												
医療、福祉	3						1		1		5	
教育、学習支援業	1		1		1						3	
サービス業、複合サービス業	6							1	1		8	
公務	2										2	
その他												
計		23	1	1		1	1	1	2		30	

(注) 平成15年以降は新産業分類基準による分類

## (資料8)年別・個別あっせん事件申請・終結状況

令和2年12月31日現在

区分	年	13																		合計
		17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	R1	R2			
新規申請		3	2	1	1	1	4	7	4	1	5	9	3	1	4	3	2	51		
係属件数		3	2	2	1	1	4	7	4	3	5	10	3	1	4	4	3	-		
処理状況	解決	1	1	1	1	1	1	3	2		2	1	3		1	1	2	21		
	取下げ			1				1		2	1	2			1	1		9		
	打切り	2					3	3		1	1	7			1			18		
	不開始													1		1	1	3		
産業別	建設業	1				1		1				1			1			5		
	宿泊業	1																1		
	専門サービス業	1	1								1	1				2	1	7		
	農業、林業			1														1		
	複合サービス業			1				2				5			1			9		
	道路旅客運送業				1													1		
	卸売業、小売業						1	1	1	1		1					1	6		
	医療、福祉						1	1			1	1			1	1		6		
	製造業						1	2	1	1			1	1	1			8		
その他						1		2		3		2					8			
あっせん事項	賃金	1		1		1		4			1	7	2					17		
	一時金・退職金						2	2	1	2	1							8		
	解雇、雇止め	2	1	1	1		1	3	1		2	6				1		19		
	配置転換				1		1	1							1			4		
	その他		1			2	5	4	4	2	3	1	2	1	3	3	2	33		

(注) 1事件につき複数のあっせん事項がある場合がある。

## (資料9) 年別・労働相談取扱件数

令和2年12月31日現在

相談内容	年										
	H22	23	24	25	26	27	28	29	30	R1	R2
実件数	65	144	127	137	117	82	105	108	206	197	178
経営又は人事	16	48	54	36	33	21	39	38	70	53	51
ア 解雇	7	27	35	20	19	6	12	15	23	14	22
イ 配置転換、出向・転籍	0	4	2	1	3	1	3	5	3	3	3
ウ 復職	1	0	1	0	0	0	0	0	0	2	2
エ 懲戒処分	3	4	4	1	0	0	2	2	1	4	3
オ 退職	5	11	12	9	8	10	20	10	29	26	16
カ 勤務延長、再雇用	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1
キ その他経営又は人事	0	2	0	5	3	4	1	6	13	4	4
賃金等	19	59	30	48	34	34	41	17	42	40	33
ク 賃金未払	6	27	20	37	23	14	18	9	22	11	13
ケ 賃金増額	0	0	1	1	2	0	1	1	0	1	1
コ 賃金減額	4	7	1	4	1	4	7	3	6	8	1
サ 一時金	1	0	2	0	0	2	1	0	1	1	1
シ 退職一時金	4	6	5	5	5	2	4	1	5	6	3
ス 解雇手当	1	3	0	0	0	1	0	0	1	0	1
セ 休業手当	0	2	0	0	0	0	5	1	1	3	10
ソ 諸手当	0	4	1	0	0	4	1	2	3	0	0
タ その他賃金	2	10	0	0	3	7	4	0	3	10	3
チ 年金(企業年金・厚生年金等)	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
労働条件等	19	27	35	44	30	19	20	40	55	62	53
ツ 労働契約	3	8	7	11	8	7	2	5	3	12	9
テ 労働時間	2	6	2	10	4	3	3	5	12	11	5
ト 休日・休暇	3	1	2	3	1	3	2	5	4	4	5
ナ 年次有給休暇	3	3	7	6	4	2	2	7	13	11	13
ニ 育児休業・介護休業	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	1
ヌ 時間外労働	3	0	1	1	0	0	1	0	3	1	4
ネ 安全・衛生	2	1	2	0	2	1	2	1	0	5	2
ノ 福利厚生制度	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0
ハ 社会保険	1	1	6	5	4	1	2	4	7	4	2
ヒ 労働保険	2	4	7	4	7	0	4	6	7	12	6
フ その他の労働条件等(団体交渉等)	0	2	0	3	0	1	2	7	5	1	6
職場の人間関係	11	13	20	19	22	9	15	16	40	48	43
ヘ セクハラ	0	1	4	2	4	0	0	0	4	5	5
ホ バロハラ・嫌がらせ	11	12	16	17	18	9	15	16	36	43	38
その他	16	24	19	15	14	18	15	16	27	26	19
マ その他	16	24	19	15	14	18	15	16	27	26	19
総計	81	171	158	162	133	101	130	127	234	229	199

(注) H22については、相談開始年につき、9月～12月までの集計

---

# 山梨県労働委員会年報

令和2年版

令和3年3月 発行

編集 山梨県労働委員会事務局

〒400-8501 甲府市丸の内一丁目6-1 県庁北別館3階

電話 (055) 237-1111 (代表) 内線8753~8756

(055) 223-1826 (直通)

(055) 223-1827 (労働相談専用)

FAX (055) 223-1828

E-MAIL [roudou-iin@pref.yamanashi.lg.jp](mailto:roudou-iin@pref.yamanashi.lg.jp)

HP <https://www.pref.yamanashi.jp/roudou-iin/toppage.html>

---