

第1章 記念随想

◆ 特別寄稿

『労働委員会の活性化』

前会長 石川 哲

労働委員会制度創設70周年、おめでとうございます。

私が岩手県労働委員会の会長を務めさせていただいた平成18年から平成24年にかけては、労働委員会の活性化が大きなテーマでしたので、当時を振り返りながら、労働委員会の活性化に取り組んだ思いを述べさせていただきたいと思います。

集団的労使紛争の事件（不当労働行為、調整事件）の取扱件数が減少するとともに、新たに労働委員会が取り組むことになった個別労使紛争あつせん事件の件数も決して多くなかったことから、労働委員会の活性化ということが議論されるようになったと思います（その反面、東京や大阪など取扱件数が多い労働委員会では、事件処理の迅速化が検討されていたようです。）。

労働委員会の活性化の具体的内容としては、事件数が少ないことによる経験不足を補うために、委員や職員の研修の充実ということも挙げられていました。私自身、弁護士としての知識や経験が少しでもお役に立つならと思い、何度か職員の皆さんに講義させていただきました。

しかし、私が、岩手県労働委員会の活性化として是非取り組みたかったのは、いわば労働委員会の体質改善のようなことでした。

その第1は広報のことです。集団的労使紛争のみを扱っていた時には、そもそも広報の必要性はそれほど認められず、型通りの制度説明の広報になっていたのではないかと思います。個別労使紛争も扱うようになって以降、事務局の皆さんに、できるだけ県民や事業者の目に触れるように、また誰もが分かりやすいようにとの工夫をしていただき、労働委員会の広報は大きく変わったのではないかと思います。

第2は、労働委員会の「待ち」の姿勢と労働委員会が県民や事業者から「遠い」存在であることを少しでも改善するという事です。

労働委員会が集団的労使紛争のみを扱っていた時には、労働委員会は紛争が持ち込まれることを待っていればよかったのだと思いますが、集団的労使紛争のみならず個別労使紛争も取り扱うことになった以上、労働委員会自らがいろいろな場に出て行き、労働委員会を身近に感じてもらうことが必要となったと思いました。なぜなら、個別労使紛争案件を労働委員会に持ち込むということは、委員が思っている以上に労働者や事業者にとってはハードルが高いことであり、そのハードルを少しでも下げる努力を委員会がすべきと考えたからです。

労働委員会が「遠い」存在であるということは、上記のように労働委員会が「待ち」の姿勢であったということとも関係しますが、岩手の場合には、地理的にも労働委員会が遠い存在であるということもあります。これだけ広い県土にあって、労働委員会は、盛岡の県庁にしか存在しないのです。もちろん、インターネットや電話を利用して労働委員会にアクセスすることは可能なのですが、ここでも、委員が思っている以上に県民や事業者にとっては、労働委員会は「遠い」存在なのではないかと思われました。

そこで、労働委員会が自ら県内各地や様々な場所に出向き、県民や事業者に身近な存在であると理解していただくために努力する、これこそが労働委員会の活性化の最も重要な意義である、私はそのように考え、活性化の方策に取り組んでいました（何かの会の挨拶で、私は「これから労働委員会は打って出る。」と委員や職員の皆さんにお話したことがありました。）。

今後も労働委員会で活性化の取り組みがなされ、労働委員会が県民や事業者にとってより身近な存在となることを祈念しています。

◆ 記念寄稿

『岩手県労働委員会の活性化活動と最近の申立事案について』

会長 小野寺 正孝

岩手県労働委員会創設 70 周年を迎えるに当たり、これまで当委員会の活動に関与された歴代の委員及び事務局の方々に深甚なる敬意を表するとともに、現在の公労使委員及び事務局職員と共にお祝したいと思えます。

この 10 年間を振り返ってみますと、労働組合の組織率の低下その他の要因により、大都市は別として全国的に審査事件数の低位安定が続いております。その為、中労委を先頭に労働委員会の活性化の取組が全国的に行われてきました。当労委でも「活性化検討委員会」を建ち上げ、以下のような活動を行っております。①活性化活動の先進的取組をしている各県に委員及び職員が出向き、意見交換、資料交換などを行いました。その成果を踏まえて当労委としての「活性化実施計画」を策定し、毎年その成果を検証しつつ計画の改善を重ねております。②活性化活動の成果の 1 つとして、事務局に労働相談のフリーダイヤルを設けたところ、従来年間 100 件程の相談が 200 件前後に増加しました。③労働相談としては他に、公労使委員が県内各地に出張して年間延べ 12 会場で実施しているほか、平成 27 年 10 月からは毎月労働委員会の定例総会当日に県庁で月例相談日を設けております。④労働委員会の認知度向上策として、数年前から労働組合や使用者団体の会議の際に労働委員会委員による出前講座を始めたほか、平成 27 年からは専門学校でも基本的ワークルールを説明するなどの出前講座を開始しております。今後は更に、高校、大学などにも広げてゆければと考えております。⑤更に、報道価値のあるニュースの積極的発信、独自のポスターやリーフレット、のぼり旗の活用、路線バスの車内広告も試みております。

以上のような活性化活動の効果が徐々に現われてきたためか、労働相談の増加傾向のほか、個別労働関係紛争あっせん事件も増加傾向が認められるようになりました。

ところで、最近、当労委に係属する事案の中には、従来見られなかった特徴のあるものが目立つようになりました。例えば、①不当労働行為事件では、破産手続開始決定を受けたNPO法人の団交拒否事件がありました。破産した法人の使用者性や労働委員会からのNPO法人に対する各種通知の送達に苦勞した事案でした。②更に、同一労組から短期間に3回の不当労働行為の救済申立てがなされた事案がありました。私は、2回目の途中から審査を担当し、労使関係の将来的安定を考え和解を勧めた結果、やっと和解が成立しました。ところが、間もなく和解協定が不履行であるとして組合から3回目の申立てがなされました。こじれた労使関係解決の難しさを改めて感じました。③労働組合の資格審査では、当初申請の相談をしてきたのが会社の社長であった事、この会社と同じ住所の労働組合が県外で共済事業の勧誘を行い、県は認可しているのかという問い合わせが当労委に寄せられるという状況の中で、さらに同じ住所で名称も異なる労働組合から資格審査の申請があったという事案がありました。当労委の資格審査としては異例な程慎重に審査を尽くしました。④近時、個別労働関係紛争あっせん事案が増加傾向にありますが、他方で、労働局でのあっせん不調事案が当労委に改めて申請される事案が増加したこともあってか、当労委のあっせんに対し使用者側からの不応諾で終結する事案が増加しております。いかに説得し当労委のあっせんに乗せるか、平成27年10月から定例総会後に終結事案研修会を実施するなど、そのノウハウの蓄積と改良を試みているところです。

『労働委員会制度創設 70 周年に寄せて』

労働者委員 柴 谷 正 孝

私が初めて岩手県労働委員会委員に就任したのは、第 37 期の平成 10 年 10 月 1 日からの 2 年間で、当時はまだ「岩手県地方労働委員会（地労委）」という名称の頃に 38 歳の時でした。公・労・使各側の先輩委員の方々は皆、年齢はもちろん経験も豊かな方々ばかりで「とんでもない役職についてしまったな」というのが率直な感想でした。

私自身は、入社した会社の企業内労働組合の役員を 20 代後半から勤め、30 歳を過ぎて間もなく上部団体の専従役員に就任していましたから、労働組合についての知識や労働に関する基礎的な法律については、一般の方よりも理解している方だろうと思っていました。

また、労使間における団体交渉についても、企業内・外を問わず数多く経験していましたから、いずれこの経験は少なからず役立つものと考えていました。

そもそも労働委員会の果たすべき役割というのは、不幸にして集団的労使紛争や個別労働関係紛争が起きてしまった場合に、公・労・使の三者構成による中立、公正できめ細やかな助言や支援により、労使紛争の解決をサポートし、労使関係の健全な発展と安定に寄与することにあります。

よって私のように企業内労働組合で「労使対等」や「ダメなものはダメ」、「労働者は弱い立場」と教育を受け、育てられた人間では労働委員会の委員は務まらないのではとの不安を抱いたのが、冒頭に述べた率直な感想につながっているのです。正直事件を担当したくないな、とも内心思っていました。

実は、私の労働委員会委員としての任期は、この第 37 期の 2 年間で一旦終えることになったのですが、その後、第 41 期平成 18 年 10 月 1 日に再び委員に就任す

ることになり、現在第 45 期の任期中となりますが、その間の 6 年間は私にとって多くの経験を積む良い時間だったと思います。

労働組合の役員だからといって、労働三法や関係法規がすべて頭の中に入っているわけではありませんし、自身が身を置いている産業のことはある程度詳しくても、他産業のことはそれほど知らないものです。そのような中で、事件を担当した時にやはり今でも不安になるのですが、自分の発言で解決できる事件もこじらせたりしないか、的外れな物の言い方をしていないか・・・こうした状況で私達委員を助けてくれるのが、事務局長をはじめ事務局職員の皆様です。事前の労使双方に対する聞き取り調査から、審査・調整の進展に合わせて作成される資料、論点整理など、事件解決に向けて委員が正しい方向に導いていけるようにそのスキルを発揮していただいております。

10 年前の 60 周年記念特別号に、当時の大山会長が寄稿されておりますが、日本の社会経済状況の変化や労働を取り巻く環境の変化に、労働委員会も対応すべく、誤りのない方向性を見定めて進化していかなければならないというような趣旨のことを書かれておりますが、あれから 10 年が過ぎ、国内・県内の状況はさらに変化を続けているのかもしれませんが、しかし。岩手労働局や当労働委員会、各労働団体、弁護士会等には労働に関する相談がいまだ多く寄せられています。

まだまだ多くの相談事案が岩手県内に潜在化していると言わざるを得ません。岩手県労働委員会は、従来からの取組である県内各地での出前無料労働相談会の実施や、平成 25 年度に労働相談専用フリーダイヤルを開設、委員による月例無料労働相談会の開始、学校での出前講座、バスの車内広告の実施等、労働委員会の活性化と認知度向上に向けて取り組んでまいりました。

今後も公・労・使各側委員と事務局職員ががっちりスクラムを組んで、県内労使関係の健全な発展と安定化のために努力してまいるとともに、岩手県労働委員会の益々の発展を期待するものであります。

『労働委員会を通して感じたこと』

使用者委員 秋 井 文 夫

この度、岩手県労働委員会創設 70 周年を迎えたことをお祝い申し上げるとともに、公労使委員並びに事務局各位のご尽力に敬意を表し、心から感謝申し上げます。

私が使用者委員としてお世話になったのは、平成 16 年 10 月で、満 10 年の年節目の 70 周年を迎えることになりました。

私は戦後生まれで、学生時代は学生運動が盛んに活動している中に、1969 年に社会人となり現在 46 年目を数えるに至りました。

これまでの社会経験は多事多難な時期であったと思われまます。時代は、バブル時代、20 世紀後半から 21 世紀前半にかけての社会の変動を背景として、企業は市場競争の原理、個人主義、能力主義の台頭で、戦後日本経済を支えてきた日本企業の伝統であった新卒者を採用し、企業家族の一員として社内教育し、企業への忠誠心、年功序列等、雇用形態の破壊で大きく変化しました。

また今日、日本経済のグローバル化、少子高齢化などの環境変化に応じて、産業構造を転換させつつあります。企業は、それに応じた雇用労働市場の対応の仕方が問題化しているように思えます。企業別組合が、企業との緊密な労使協議によって果たしてきた役割も、労働組合の組織率が低下し、組合によって代表されない中小企業の労働者のトラブルや、非正規従業員、派遣社員の割合が増加し個別紛争が増加している。

戦後の日本経済が、戦後復興、高度経済成長、バブル経済破壊、そして低成長と続き、労使関係も労使対決から春闘賃上げ争議を通して、「対決」、「安定」、「協力」、「協調」へと変化していきます。

このような社会状況の変化した中で、私にとっての企業経営における労使関係の経験は、組合と会社の「運命共同体」、「協力」、「協調」の 46 年間であったよ

うに思われます。

実際私が労働委員会の使用者委員としての初仕事は、派遣会社の管理者の個別労働事件でありました。また9年間で担当した事件は、中小企業の個別争議が大半であり、今までのような企業組合の代表と日頃常に話し合う環境にないのが原因と思われます。

これからは、企業経営を取りまく環境変化は厳しく、リストラがらみの事件や合同労組による駆け込み訴訟事件など、集団的紛争から個別紛争への構造変化に移行していくと思われます。このような労使関係の変化の中で、パートタイム労働法改正、労働者派遣法改正、労働契約法改正と続いて規定が設けられたので、個別労働紛争に結びつき、今後ますます増加が予想されます。

このように労働法が変化している中、使用者として一層の研修、研鑽により専門性を高め、労働者が安心して働ける雇用及び労働環境が創出できるよう公労使三者委員、事務局と連携し推進したいと思います。

第2章 経済・労働情勢の概況と岩手県労働委員会の活動

(平成18年～27年)

第1節 国内状況

平成18年、国内経済は、平成14年の初めに景気回復局面に入った後、二度の踊り場的な状況を経験したものの、その後も長期の景気回復を続けた。雇用情勢は、有効求人倍率が平成4年以来14年ぶりに1倍台となった。完全失業率が年平均で4.1%となり、高水準ながらも緩やかな低下傾向で推移した。

平成19年、国内経済は、緩やかながらも長期の経済回復を続けてきた。雇用情勢は、有効求人倍率が2年連続で1倍台となった。完全失業率が年平均で3.9%となり、平成9年以来10年ぶりに3%台となった。

平成20年、国内経済は、世界的な経済減速に伴って、かつてない大きな経済収縮に直面した。景気は、平成14年後半以降及び平成16年後半以降にみられた短い停滞と似た、三度目の踊り場的な状況となった。雇用情勢は、有効求人倍率が平成17年以来3年ぶりに1倍台を割り込んだ。完全失業率が年平均で4.0%となり、平成14年以来6年ぶりに対前年差で上昇した。

なお、平成20年10月1日、国土交通省設置法等の一部改正に伴い、船員労働委員会が平成20年9月30日限りで廃止され、船員に係る集団的紛争調整事務は、中央労働委員会及び都道府県労働委員会に移管された。

平成21年、国内経済は、アメリカを中心とした世界的な金融不安の高まりとともに世界規模の経済減速が始まると、景気回復の牽引力を外需に依存していたが故に、他の国々にもまして大きな経済収縮に直面することとなった。雇用情勢は、有効求人倍率が年平均で0.47倍となり、平成11年平均の0.48倍を下回る過去最低の水準を記録した。完全失業率が年平均で5.1%となり、2年連続で上昇するなど依然として厳しい状況が続いた。

平成22年、国内経済は、輸出と生産が持ち直し、個人消費にも経済対策の効果が表れるなど、景気の自律性は弱いながらも次第に持ち直した。雇用情勢は、有効求人倍率が年平均で0.52倍となり、前年より上昇した。完全失業率が年平均で5.1%となり、前年と同水準となった。

平成23年、国内経済は、平成23年3月11日に発生した東日本大震災によって深刻な打撃を受けた。その後も急速な円高の進行や世界経済の減速の影響を受け、景気の持ち直しは緩やかなものになった。雇用情勢は、有効求人倍率が年平均で0.65倍となり、完全失業率が年平均で4.6%の水準にあるなど、持ち直しの動きがみられたが、東日本大震災の影響もあり、依然として厳しい状況となった。

平成24年、国内経済は、世界景気の減速やエコカー補助金の政策効果の反動等により輸出や生産が落ち込み、景気は弱い動きとなった。雇用情勢は、有効求人倍率が年平均

で0.80倍となった。完全失業率が年平均で4.3%の水準にあるなど、依然として厳しさが残るものの、このところ改善の動きがみられる状況となった。

平成25年、国内経済は、経済政策への期待等から株高が進んだこと等を背景に家計や企業のマインドが改善し、内需がけん引する形で景気は持ち直しに転じ、緩やかな景気回復基調になった。雇用情勢は、有効求人倍率が年平均で0.93倍となり、完全失業率が年平均で4.0%となるなど、着実に改善した。

平成26年、国内経済は、経済の好循環が動き始める中、4月には17年ぶりの消費税率引上げが行われ、駆け込み需要とその反動等の影響を受けて、大きく変動することとなった。雇用情勢は、有効求人倍率が年平均で1.11倍と23年ぶりの水準となり、完全失業率も年平均で3.5%と17年ぶりの水準となるなど、改善がみられた。

平成27年、国内経済は、景気回復が雇用の増加や賃金上昇につながり、それが消費や投資の増加に結び付くという経済の好循環が回り始め、景気は緩やかな回復基調にある。雇用情勢は、11月（季節調整値）の数値をみると、有効求人倍率は1.25倍、完全失業率も3.3%となり、いずれも前月に比べ上昇している。

（引用文献：「労働経済白書」）

第2節 県内状況

平成18年、県内経済は、家計と所得を取り巻く環境の厳しさを背景に、個人消費は前年に引き続いて低調に推移し、企業倒産は件数、負債額ともに前年を上回った。雇用情勢は、依然として低い水準にあるものの、改善の動きが続いた。

平成19年、県内経済は、家計と所得を取り巻く環境の厳しさなどから個人消費が低調に推移したほか、住宅建設は建築基準法の改正の影響などにより前年水準を下回り、雇用情勢も低い水準となった。

平成20年、県内経済は、家計と所得を取り巻く環境の厳しさなどから、個人消費は前年に引き続いて低調に推移した。雇用情勢は、前年から引き続き低い水準で推移し、11月以降は有効求人倍率が0.5倍を下回り、一層厳しい状況となった。

平成21年、県内経済は、家計と所得を取り巻く環境の厳しさが続いており、個人消費は一部に政策効果がみられたが、低水準で推移した。雇用情勢は、前年よりさらに低い水準で推移し、底這い状態が続いた。

平成22年、県内経済は、個人消費は一部に政策効果がみられたものの、全体的には低調に推移した。雇用情勢は、有効求人倍率が穏やかな上昇傾向で推移し、改善の動きがみられたが、水準としては低い状況が続いた。

平成23年、県内経済は、東日本大震災津波の影響により厳しい状況が続いているものの、後半は復旧・復興需要もあり、持ち直しの動きがみられた。雇用情勢は、依然として厳しい状況にあるものの、5月以降は有効求人倍率が上昇傾向で推移した。

平成24年、県内経済は、東日本大震災津波からの復旧・復興関連事業の本格化等により、穏やかな回復基調にあり、夏頃から、生産活動を表す鉱工業生産指数と雇用情勢を表す有効求人倍率に弱い動きがみられた。

平成25年、県内経済は、個人消費を表す大型小売店販売額や、生産活動を表す鉱工業生産指数にやや弱い動きがあったものの、東日本大震災津波からの復旧・復興関連事業の本格化等により、総じて穏やかな回復基調となった。

平成26年、県内経済は、4月の消費税引き上げの影響を大きく受け、消費活動や生産活動において前年を下回る水準で推移したものの、有効求人倍率が年間を通して1倍を超え、また、建設投資も高水準で推移したことから、一部に弱い動きがみられたものの、穏やかな回復が続いた一年となった。

平成27年、県内経済は、個人消費の一部に弱めの動きがみられるものの、底堅く推移している。設備投資は増加し、公共投資、住宅投資も高水準で推移しており、緩やかな回復を続けている。11月の数値をみると、有効求人倍率(季節調整値)は1.22倍となり、平成25年5月以降31ヶ月連続で1倍以上を記録した。

(引用文献：「いわて統計白書」)

第3節 岩手県労働委員会の活動

1 審査関係

平成18年から平成27年までの間の不当労働行為の救済申立ては、合計8件あった。

不当労働行為事件の迅速かつ的確な処理を図るため、平成17年1月1日に改正労働組合法が施行された。その中では各労働委員会は、審査の目標期間を定め、目標の達成状況その他の審査の実施状況を公表することが定められた。岩手県労委においても、平成17年4月に審査期間の目標期間を1年6箇月と定めるとともに、目標の達成状況その他審査の実施状況を公表することとした。

平成18年の不当労働申立てはなかったが、平成17年から繰り越された事件のうち1件で命令が出された。**盛岡精神病院事件**は、個人病院院長の死亡により相続人代表が廃院し全職員を解雇した病院において、開設に名乗りを上げた新院長が、申立人組合の主な執行部役員等を不採用とした。労働条件等を議題とする組合の団交申入れに対して、組合の存在を否認し、雇用関係にないことを理由として団交を拒否したこと、病院施設内で行った集会において院長立会いの下で脱退届等を参加職員の全員に提供し、脱退を勧奨した発言等が支配介入に当たるとして平成17年7月14日に救済申立てがなされた。岩手県労委は、平成18年6月15日に、脱退勧奨の禁止、支配介入の排除、団交応諾、文書交付を命じる一部救済命令を発した。

本件は、平成18年6月に使用者から再審査の申立てがなされ、平成20年2月、命令を一部変更して事件は終結した。この命令に対し、同年3月に使用者側から命令の取消しを求める行政訴訟が東京地方裁判所に提起されたが、同年10月労使間で和解が成立し、

同年11月使用者側が訴えを取り下げ、同年12月事件は終結した。

平成19年の不当労申立ては1件であった。**新山根温泉振興協会事件**は、申立人組合の執行委員長に対し、施設管理のグループリーダーとしての地位に見合う職務権限を行使させないことや団体交渉に不誠実な対応で臨んだことが不当労働行為に当たるとして、平成19年6月6日に救済申立てがなされた。岩手県労委は平成20年6月30日に棄却命令を発した。

なお、この年、春闘統一行動（賃上げ等）に絡み、県の懲戒処分等が不当労働行為であるとして長期間係属していた昭和48年（不）第4号、昭和50年（不）第1号、昭和51年（不）第3号**岩手県医療局事件**について、平成19年2月27日、組合は申立てを取下げ、事件が終結した。（個人からの申立ては却下）

また、昭和51年（不）第1号、昭和52年（不）第2号、昭和56年（不）第1号、昭和61年（不）第1号**岩手県職現業事件**についても、平成19年6月25日、組合は申立てを取下げ、事件が終結した。（個人からの申立ては却下）

平成20年の不当労申立ては1件であった。**一関修紅高等学校事件**は、申立人組合の組合員が団体交渉と同日に開催した職員説明会に欠席したことに對する申立人組合からの謝罪文が提出されなかったことを理由に団交に応じなかったことが団体交渉拒否に当たるとして平成20年1月4日に申立てがなされた。岩手県労委は、同年6月30日に棄却命令を発した。

平成21年の不当労申立ては1件であった。**花巻ふれあいの里福祉会事件**は、申立人組合が、法人に対し申し入れた労働条件変更に関する団体交渉について、職員説明会において既に職員に説明したこと等を理由にして、法人が団体交渉に応じなかったことが団交拒否に当たるとして、平成21年6月22日に申立てがなされた。岩手県労委は、同年12月11日に団交応諾、ポストノーティス、法人の広報誌掲載を命じる全部救済命令を発した。

平成22年の不当労の申立てはなかった。

平成23年の不当労申立ては1件であった。**両磐酒造事件**は、申立人組合が申し入れた賃金引上げ及び年末一時金に関する団交に会社が応じなかったこと、組合員であることを理由に配置転換や試用期間を延長したこと、組合から脱退を勧奨したことが不当労働行為に当たるとして、平成23年2月9日に救済申立てがあった。本件については、同年2月23日に団体交渉拒否に係る部分と不利益取扱い及び支配介入に係る部分に審査を分離することを決定した。審査中に東日本大震災津波が発生し、労働委員会室が自衛隊の司令部になったため、監査委員室などで審査が行われた。岩手県労委は、団体交渉拒否に係る部分は、同年6月20日に団交応諾とポストノーティスを命じる全部救済命令を発した。また、不利益取扱い及び支配介入に係る部分については、同年9月13日に不利益取扱いの禁止、支配介入の排除及びポストノーティスを命じる一部救済命令を発した。

平成24年の不当労申立ては1件であった。**佐々長商店事件**は、申立人組合が組合支部を設立以来、法人の社長や取締役の発言等が組合員を誹謗し、存在を否定し、組織運営に支配介入したこと及び団体交渉申し入れ書の受け取りを拒否したことは不当労働行為

に当たるとして、平成24年8月20日に救済申立てがあった。同年11月28日、和解が成立し、組合は申立てを取下げ、事件は終結した。

この年、岩手県労委は、平成24年1月27日の第644回公益委員会議において審査の目標期間を改正した。新しい目標期間は、団交拒否事件は6箇月、それ以外の事件は1年とされた。

平成25年の不当労申立ては1件であった。**大雪りばあねっと事件**は、申立人組合が申し入れた東日本大震災津波からの復興支援に関する受託事業倒産の経緯と真相の説明及び謝罪に関する団体交渉に法人が応じなかったことが、団交拒否に当たるとして、平成25年5月31日救済申立てがあった。本件は、終始、被申立人が審査に参加しなかったが、平成26年1月26日、団交応諾を命じる全部救済命令を発した。

本件は、平成26年1月に使用者から再審査の申立てがなされ、同年8月和解により、事件は終結している。

平成26年の不当労申立ては1件であった。**両磐酒造事件**は、ストライキ及び労働基準監督署に申告をした組合員に対し行った業務命令や配置転換、組合員の再雇用に係る差別、会社がストライキ解除通知を受け入れずに組合員全員を休業させたこと、申立人組合が申し入れた団交に会社が応じなかったことなどが、不当労働行為に当たるとして、平成26年6月4日に救済申立てがあった。本件は、審問が進められる中で和解協議が行われ、平成27年5月28日に和解が成立し、組合は申立てを取下げ、事件は終結した。

平成27年の不当労申立ては1件であった。**両磐酒造事件**は、上記平成26年の事件で締結した和解協定を会社が履行しないことが不利益取扱いであるなどとして平成27年9月1日に救済申立てがあった。本件については、同年11月10日に団体交渉拒否に係る部分と不利益取扱いに係る部分に審査を分離することを決定し、審査中である。

最後に平成18年から平成25年までの間にJ R関係事件の再審査で終結した不当労働行為の救済申立ては6件（併合審査後4件）であった。

昭和62年（不）第1号から第3号**東日本旅客鉄道（岩手出向）事件**（中労委では併合審査され1件）は、平成18年11月に和解が成立し、和解認定で事件は終結した。また、昭和63年（不）第1号**東日本旅客鉄道（遠野自動車営業所）事件**も同日、和解が成立し、和解認定で事件は終結した。昭和62年（不）第6号**日本貨物鉄道（全動労組合バッジ）事件**は、平成20年7月、取下げにより、事件は終結した。昭和62年（不）第5号**東日本旅客鉄道事件（全動労出向等）事件**は、平成24年2月和解が成立し、和解認定で終結した。これにより、岩手県労委に係属したJ R事件の再審査はすべて終結した。

2 調整関係

平成18年の調整新規取扱は3件であった。**A 争議**は、組合は事業所閉鎖に伴う解雇による未払賃金等の支払いを求め、3月23日あっせんを申請した。第1回あっせん（4月10日）では、双方の主張に隔たりがあることから、あっせん員から検討の余地を打診し、第1回あっせんを終了した。第2回あっせん（4月17日）では、組合側は要求内容につい

て柔軟な姿勢を見せ、使用者側もある程度の補償は認める意向を示したことから、和解金の支払いを内容とするあっせん案を提示したところ双方が受諾、第2回あっせんが開催された4月17日、解決した。

個別紛争のあっせん新規取扱は1件であった。**B個別紛争**は、解雇の撤回(復職)を求め、10月31日あっせんに申請した。あっせんでは労働者側があくまでも復職を希望し、使用者側がこれを拒否したため、あっせんでの解決は困難と判断し、11月14日、あっせんに打ち切った。

平成19年の調整新規取扱は2件であった。**C争議**は、組合が賃金等労働条件変更の撤回を求め、6月4日あっせんに申請した。あっせんでは双方の主張に隔たりが見られたが、使用者側が話し合い自体は否定しないとの意向を示したため、一旦自主交渉に委ねたところ、その後の自主交渉で合意に達し、確認書を締結することとなり、9月28日、あっせん申請は取り下げられた。

個別紛争のあっせん新規取扱は2件であった。**D個別紛争**は、口頭で約束した一時金の支払いを求め、4月18日あっせんに申請した。あっせんでは、使用者側が役員が口約束したことは、会社側にもある程度責任があるとして、解決金を支払う意向を示したことから、解決金の支払いを内容とするあっせん案を提示したところ双方が受諾、あっせんが開催された6月19日、解決した。

平成20年の調整新規取扱は1件であった。**E争議**は、組合は組合員の退職一時金、解雇手当等の支給等求め、4月2日あっせんに申請した。使用者側はこれ以上の譲歩はできないとしてあっせんに拒否したため、あっせんでの解決は困難と判断し、5月2日、あっせんに打ち切った。

個別紛争のあっせん新規取扱は**0件**であった。

平成21年の調整新規取扱は2件であった。**F争議**は、組合は労使交渉に応じること等を求め、4月16日あっせんに申請した。あっせんでは、使用者側が組合の実態に疑念があるとの主張を繰り返したため、あっせん員が、当該組合が労働組合法上の組合に適合することを前提に、団体交渉に応じるよう説得を行ったが、使用者側の主張に変化が見られなかったため、あっせんによる解決は望めないと判断し、5月26日、あっせんに打ち切った。

個別紛争のあっせん新規取扱は1件であった。**G個別紛争**は、退職理由が異なるとして、解雇の撤回を求め、2月13日あっせんに申請した。あっせん開催前に当事者間で退職理由を変更することで合意に達したことから、3月3日、あっせん申請は取り下げられた。

平成22年の調整新規取扱は2件であった。**H争議**は、組合は賃金減額の見直し、一時金等を求め、10月28日あっせんに申請した。第1回あっせん(11月18日)では、合意には至らなかったが、労使双方にあっせんで解決しようという姿勢が見られ、第2回あっせん(12月16日)において、賃金減額の見直し等を内容とするあっせん案を提示したところ双方が受諾、第2回あっせんが開催された12月16日、解決した。

個別紛争のあっせん新規取扱は2件であった。**I個別紛争**は、解雇は納得できないと

して精神的損害及び経済的損害の賠償を求め、6月1日あっせんを申請した。あっせんでは、使用者側が解決金を支払うとの意向を示し、申請者がこれに応じる意向を示したことから、解決金を内容とするあっせん案を提示し双方が受諾、あっせんが開催された7月13日、解決した。

平成23年の調整新規取扱は**0件**であった。

個別紛争のあっせん新規取扱は2件であった。**J個別紛争**は、不本意な退職による損害賠償を求め、2月1日あっせんを申請したが、申請者の主張する事実が損害賠償の根拠に乏しい上、被申請者側が適正に対処しているとして、あっせん不承諾の意向を示したことから、話し合いによる解決が困難であり、紛争の実情があっせんに適しないと認め、2月4日、あっせんを不開始とした。

平成24年の調整新規取扱は2件であった。**K争議**は、組合は会社都合による賃金減額の差額の支給等を求め、4月10日あっせんを申請した。第3回あっせん(6月6日)では、期日外に聴取した意向も踏まえてあっせん案を提示したところ、使用者側は応じる意向を示したが、組合側がこれを拒否したため、あっせんでの解決は困難と判断し、6月6日、あっせんを打ち切った。

個別紛争のあっせん新規取扱は3件であった。**L個別紛争**は、退職勧奨の中止や職務復帰等を求め、8月31日あっせんを申請した。あっせんでは、申請者が会社都合退職となれば、金銭解決に応じるとの意向を示したことから、解決金を内容とするあっせん案を提示したところ双方が受諾、あっせんが開催された9月11日、解決した。

平成25年の調整新規取扱は**0件**であった。

個別紛争のあっせん新規取扱は3件であった。**M個別紛争**は、出勤停止処分の撤回を求め、2月5日あっせんを申請した。あっせんでは、申請者が、被申請者が出勤停止処分の撤回と、出勤停止中の給与を支払えば、自主的に退職する意向を示し、被申請者が応じる意向を示したことから、これらを内容とするあっせん案を提示したところ双方が受諾、あっせんが開催された2月21日、解決した。

平成26年の調整新規取扱は5件であった。**N争議**は、組合が就業規則の改定及び労働基準監督署への届出の実施、個人面談の廃止及び団体交渉合意事項の書面化を求めて2月18日あっせんを申請した。あっせんでは、労使双方から聴取した事情などを踏まえ、あっせん案を提示したところ双方が受諾、あっせんが開催された4月3日、解決した。

個別紛争のあっせん新規取扱は1件であった。**O個別紛争**は、休職を終了し無条件で復職させることを求め、9月26日あっせんを申請した。あっせんでは、被申請者側は復職させる意向がなく金銭解決を希望し、復職を希望していた申請者は、問題を長引かせたくないとして、金銭解決に応じる意向を示したことから、これを内容とするあっせん案を提示したところ双方が受諾、あっせんが開催された11月10日、解決した。

平成27年の調整新規取扱は**0件**であった。

個別紛争のあっせん新規取扱は8件であった。**P個別紛争**は、賃金減額、降格、配置転換の撤回を求め、10月5日あっせんを申請した。あっせんでは、当事者双方が金銭解決に応じる意向を示したことから、これを内容とするあっせん案を提示したところ双方

が受諾、あっせんが開催された10月21日、解決した。

3 労働相談関係

個別労働関係紛争に関する労働相談は、平成23年3月までは、知事部局が振興局等に設置する窓口において対応しており、労働委員会は、個別労働関係紛争の解決の促進に関する条例（平成14年条例第50号）に基づく「あっせん」に附随する業務として、あっせんに関連する相談等に対応していた。

平成23年4月からは、労働相談と個別労働関係紛争のあっせん制度を一体的に運用することにより、その利用拡大を図るため、労働委員会事務局の職員が、知事の権限に属する個別労働関係紛争に関する労働相談業務を補助執行することとなった。

平成25年6月には、労働者や使用者が労働問題について気軽に相談できるように、東北の労働委員会では初の労働相談専用フリーダイヤル「労働相談なんでもダイヤル」【電話番号0120-610-797（ろうどうでなくな）】を設置したことにより、相談件数は、設置以前と比較して、大幅に増加した。

その後、県広報媒体やホームページ等による広報に加え、平成27年には、本県労働委員会独自のポスター・チラシやのぼり旗を作成、活用するとともに、「月例無料労働相談会」や「学校での出前講座」を開始し、バス車内広告も実施するなど、積極的にPR活動を行ったこと等により、労働相談件数は増加傾向が続いている。

4 活性化関係

岩手県労働委員会では、労働組合組織率の低下や非正規労働者の増加など雇用環境の変化に対応し、県民により身近で利用しやすい組織となるよう、平成25年3月に「岩手県労働委員会活性化検討委員会報告書」を策定するなど、労働委員会の活性化に積極的に取り組んでいる。これまでの活性化に係る取組経過は次のとおりである。

- ◎ 平成16年1月23日、本県労働委員会では、個別労働関係紛争に係る労働相談について調査検討することを目的として「個別労働関係紛争に係る労働相談検討委員会」を設置し、委員による無料労働相談会を実施してきた。
- 平成21年12月、全国労働委員会連絡協議会運営委員会に「労働委員会活性化のための検討委員会」（以下、「全労委検討委員会」という。）が設置された。
平成22年7月、「全労委検討委員会」の第1次報告書で、各都道府県労働委員会においても活性化に向けた具体的な取組を行うべき旨、提言があり、平成23年6月、第2次報告書で、不当労働行為事件の審査の迅速化について提言があった。
- ◎ 同報告書を受け、本県労働委員会では、平成23年11月25日、第1337回定例総会で、認知度向上のための具体的方向を協議し、「個別労働関係紛争に係る労働相談検討委員会」において、具体的な取組を検討していくこととした。

平成24年2月24日、第19回「個別労働関係紛争に係る労働相談検討委員会」で、平成24年度の無料労働相談会の開催方法、労働委員会の活性化に向けた本県の取組について検討した。

平成24年3月23日、第1341回定例総会で、第19回「個別労働関係紛争に係る労働相談検討委員会」の結果を受け、労働委員会の活性化に向けた本県の取組について協議し、了承した。

○ 平成24年7月、「全労委検討委員会」の第3次報告書で、個別労働紛争の適切な解決の促進のための取組・課題や労働争議調整手続きの充実・強化のための取組について提言があった。

◎ 平成24年10月19日、第1350回定例総会で、労働委員会の活性化に向けた本県の取組について、今後も引き続き、「個別労働関係紛争に係る労働相談検討委員会」で、検討していくこととした。

平成25年1月25日、第21回「個別労働関係紛争に係る労働相談検討委員会」及び第1353回定例総会で、名称を「活性化検討委員会」に改め、さらなる活性化の取組を進めることとした。

平成25年3月22日、第23回「活性化検討委員会」及び第1355回定例総会で、「活性化検討委員会報告書」を作成、平成25年度から27年度までの活性化の取組を決定した。

なお、ここで定めた活性化の取組は、3年間程度にわたり継続して実施することとし、毎年度その成果について検証と見直しを行いながら、段階的に進めていくこととした。

○ 平成25年4月「全労委検討委員会」は、各都道府県労働委員会に対して労働委員会活性化に関する取組状況アンケート調査を行い、その結果を平成25年6月にまとめた。

平成25年11月、第68回全国労働委員会連絡協議会総会（以下「全労委総会」という。）において、当分の間、毎年11月に開催される全労委総会の議題として活性化を取り上げること、定期的に各都道府県労働委員会の取組状況について調査を行うこと等により、情報の共有を図る旨説明が行われた。同全労委総会において、本県労働委員会の活性化に向けた取組について、事例発表を行った。

◎ 平成26年3月28日、第1367回定例総会で、第27回「活性化検討委員会」の報告を受け、平成26年度活性化実施計画を決定した。

○ 平成26年11月、第69回全労委総会において、中央労働委員会事務局に「労働委員会活性化サポート事務局」を設置したこと、各都道府県労働委員会の取組状況に係る第1回調査を平成27年2月から3月に実施すること、について説明が行われた。

◎ 平成27年3月27日、第1381回定例総会で、第30回「活性化検討委員会」の報告を受け、平成27年度活性化実施計画を決定した。

平成26年度後半から27年度までを次期活性化計画策定の準備期間として、他県取組事例調査を4県で実施した。この調査結果等を整理した上で、平成27年8月及び9月に活

性化検討委員会を臨時に開催して、新たな取組を含めた検討を行い、直ちに実施可能なものについては平成27年10月からその取組を開始したほか、来年度の取組に伴う予算の方向付けを行った。

- 平成27年11月、第70回全労委総会において、労働委員会活性化に関する取組状況の調査結果における事例を中心に、各ブロック内の顕著な取組事例等について報告が行われた。

なお、同全労委総会の第1議題「労働委員会の活性化について」の副議長を本県労働委員会会長が務め、本県の主な取組事例の紹介も行った。

第 3 章 名 簿

◆ 歴代委員名簿 【第 4 1 期～ 4 5 期】

期	期 間	公益委員	労働者委員	使用者委員
4 1	平 18.10.1 ～ 平 20.9.30	◎石川 哲 ○三田地宣子 小野寺正孝 菅野八重子 岡田 寛史	軽石 義則 道又 富雄 中村 利弘 小原 隆 柴谷 正孝	澤山 惠彦 吉田 幸一 小國 平二 藤元 隆一 秋井 文夫
4 2	平 20.10.1 ～ 平 22.9.30	◎石川 哲 ○小野寺正孝 菅野八重子 岡田 寛史 宮本ともみ	軽石 義則 (22.5.26 解) 道又 富雄 中村 利弘 小原 隆 柴谷 正孝	澤山 惠彦 吉田 幸一 小國 平二 (21.5.26 解) 藤元 隆一 秋井 文夫 伊藤 瞬一 (21.7.1 任)
4 3	平 22.10.1 ～ 平 24.9.30	◎石川 哲 ○小野寺正孝 菅野八重子 岡田 寛史 宮本ともみ	小原 隆 柴谷 正孝 砂金 文昭 大川 敬 (23.7.20 解) 佐々木正人 千葉 伸行 (23.9.30 任)	澤山 惠彦 秋井 文夫 藤元 隆一 伊藤 瞬一 藤原 俊則
4 4	平 24.10.1 ～ 平 26.9.30	◎小野寺正孝 ○宮本ともみ 菅野八重子 岡田 寛史 長谷川 大	柴谷 正孝 千葉 伸行 古門 賢一 菅野 健司 八幡 博文	秋井 文夫 藤元 隆一 伊藤 瞬一 藤原 俊則 花上 昭
4 5	平 26.10.1 ～ 平 28.9.30	◎小野寺正孝 ○宮本ともみ 岡田 寛史 長谷川 大 本田 純	柴谷 正孝 古門 賢一 菅野 健司 八幡 博文 鈴木 圭	秋井 文夫 藤元 隆一 藤原 俊則 花上 昭 佐藤 義昭

◆歴代事務局職員名簿【平成18年度～27年度】

平成	事務局長	審査調整課長	総務担当	審査担当	調整担当
18年度	種田 勝	課長 中澤 一	主任主査 渡邊 芳尚 副主任兼主査 津川 和子 主査 小原 陽子	主査 菊地 諭 主任 藤原 隆博	副主任兼主査 菊池 勇彦 主任 山本 章博 主事 永井 尚志
19年度	伊藤 瞬一	課長 中澤 一	主任主査 菊池 秀樹 副主任兼主査 津川 和子 主査 小原 陽子	主任主査 菊地 諭 主任 藤原 隆博	主任 山本 章博 主任 永井 尚志 主事 金戸 伸幸
20年度	伊藤 瞬一	課長 齋藤 信五	主任主査 菊池 秀樹 主査 小原 陽子 主任 千葉 祥子	主任主査 菅原 章 主査 藤原 隆博	主査 山本 章博 主任 金戸 伸幸 主事 高橋 敬子
21年度	小川 明彦	総括課長 齋藤 信五	主任主査 西山 和寿 主任 千葉 祥子 主事 高橋 希	主査 藤原 隆博 主事 坂井 正芳	主査 山本 章博 主任 平賀 晃 主事 高橋 敬子
22年度	小川 明彦	総括課長 吉田 和明	主任主査 中村 和彦 主査 千葉 祥子 主任 高橋 希	主任主査 中野 文男 主事 坂井 正芳	主査 加藤 勝洋 主査 平賀 晃 主事 高橋 敬子

平成	事務局長	審査調整課長	総務担当	審査担当	調整担当
23 年度	小川 明彦	総括課長 吉田 和明	主任主査 中村 和彦 主査 松森 英子 主任 高橋 希	主任主査 中野 文男 主事 坂井 正芳	主査 加藤 勝洋 主事 高橋 敬子
24 年度	浅沼 浩	総括課長 吉田 和明	主任主査 中村 和彦 主査 松森 英子 主事 吉田 望美	主査 菅原 俊樹 主査 菊池 陽子	主査 加藤 勝洋 主事 平澤 悠
25 年度	浅沼 浩	総括課長 中居 哲弥	主任主査 中村 和彦 主査 松森 英子 主事 吉田 望美	主査 菅原 俊樹 主事 平澤 悠	主査 武蔵 英仁 主査 菊池 陽子
26 年度	齋藤 信之	総括課長 中居 哲弥	主査 斉藤 芳輝 主査 岩崎 知子 主事 吉田 望美	主査 菅原 俊樹 主事 下村 久也	主査 武蔵 英仁 主査 菊池 陽子
27 年度	齋藤 信之	参事兼 総括課長 花山 智行	主任主査 斉藤 芳輝 主任主査 岩崎 知子 主事 吉田 望美	主査 菅原 俊樹 主査 千葉 美保	主任主査 高橋ゆかり 主事 下村 久也

