

岩手県労働委員会年報

平成28年版

(平成28年1月から12月の活動状況)

岩手県労働委員会事務局

は し が き

この年報は平成28年1月から12月までの1年間において、当委員会が取り扱った不当労働行為事件及び調整事件等の処理状況並びに当委員会の活動状況の概要を取りまとめたものです。

この冊子が、より多くの方々が労働委員会の役割についての理解を深めていただける一助となり、また、日頃労働関係の業務に携わっておられる方々にとって、少しでも御参考になれば幸いです。

平成29年3月

岩手県労働委員会事務局

目 次

第1章 総 説

第1節 労働委員会の組織等	1
1 労働委員会	1
2 委 員	1
3 あっせん員候補者	2
4 事務局	3
第2節 労働委員会の活動状況	4
1 会議等	4
2 審 査	4
3 調 整	4
4 労働委員会の活性化	4
5 月別活動状況	5

第2章 会 議

第1節 総 会	9
第2節 公益委員会議	17
第3節 調停委員会	20
第4節 仲裁委員会	20
第5節 小委員会	20
第6節 各種連絡会議	20
1 全国会議	20
2 ブロック会議	21

第3章 審 査

第1節 労働組合の資格審査	22
1 概 況	22
2 労働組合資格審査申請の概要	23
第2節 地方公営企業における非組合員の範囲の認定・告示	24
第3節 不当労働行為事件の審査	25
1 概 況	25
2 審査の目標期間の達成状況	26
3 新規申立ての状況	28
4 係属事件の概要	29
5 審査記録	31
(1) 平成27年(不)第1号事件	31
(2) 平成28年(不)第1号事件	34
(3) 平成28年(不)第2号事件	35
(4) 平成28年(不)第3号事件	36

第4節	再審査事件	37
1	概況	37
2	係属事件の概要	38
第5節	行政訴訟事件	39
1	概況	39
第4章 調 整		
第1節	労働争議の調整	40
1	概況	40
2	新規申請の状況	41
第2節	争議行為予告通知及び実情調査	45
1	争議行為予告通知の概況	45
2	実情調査の概況	45
第3節	個別労働関係紛争のあっせん	46
1	概況	46
2	新規申請の状況	47
3	あっせん事件の概要	50
第4節	労働相談	53
1	労働相談の概況	53
2	出前無料労働相談会及び月例無料労働相談会の開催	53
第5章 労働委員会の活性化		
1	主な取組内容	56
2	今後の取組	56
◆ 不当労働行為事件命令集		
1	平成27年(不)第1号の1事件	60
2	平成27年(不)第1号の2事件	74
3	平成28年(不)第1号事件	110
4	平成28年(不)第2号事件	113
5	平成28年(不)第3号事件	116
◆ 資 料 編		
1	不当労働行為(不公正労働行為)事件数	120
2	命令決定事件一覧表	122
3	労働争議の調整事件数	126
4	個別労働関係紛争のあっせん事件数	129
5	第2次 岩手県労働委員会活性化計画	130
6	労働委員会活性化計画の取組状況(平成28~30年度)	143
7	岩手県労働委員会独自のポスター・チラシ(平成28年度作成)	152

第1章 総 説

第1節 労働委員会の組織等

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。

2 委 員

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5人の計15人で構成されている。

各委員は知事が任命し、任期は2年となっている。

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き任命されている。また、公益委員は労働者委員及び使用者委員の同意を得て任命されている。

第46期委員（任期：平成28.10.1～平成30.9.30）名簿

区分	氏 名	現 職(平成28年12月31日現在)	新任・再任の別 就 任 年 月 日
公 益 委 員	◎宮 本 ともみ	岩手大学人文社会科学部教授	再 任 平20.10.1
	○長谷川 大	弁護士	再 任 平24.10.1
	岡 田 寛 史	岩手県立大学総合政策学部教授	再 任 平18.10.1
	本 田 純	特定社会保険労務士	再 任 平26.10.1
	太 田 秀 栄	弁護士	新 任 平28.10.1
労 働 者 委 員	柴 谷 正 孝	全日通労働組合岩手支部執行委員長	再 任 平18.10.1
	古 門 賢 一	UAゼンセン岩手県支部顧問	再 任 平24.10.1
	八 幡 博 文	日本労働組合総連合会岩手県連合会事務局長	再 任 平24.10.1
	鈴 木 圭	東北電力労働組合岩手県本部委員長	再 任 平26.10.1
	原 利 光	日本労働組合総連合会岩手県連合会副事務局長	新 任 平28.10.1
使 用 者 委 員	花 上 昭	株式会社ベルジョイス執行役員 チェーンサポート部ゼネラルマネージャー	再 任 平24.10.1
	佐 藤 義 昭	一般社団法人岩手県経営者協会専務理事	再 任 平26.10.1
	大 里 幸 生	岩手トヨペット株式会社取締役管理部長	新 任 平28.10.1
	中 村 一 郎	三陸鉄道株式会社代表取締役社長	新 任 平28.10.1
	平 野 佳 則	株式会社平金商店代表取締役	新 任 平28.10.1

(注) ◎は会長 ○は会長代理

3 あっせん員候補者

労働関係調整法第10条及び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、労働争議等のあっせんに備えて、あっせん員候補者を委嘱することとされている。

当委員会におけるあっせん員候補者は、「岩手県労働委員会あっせん員候補者規程」（昭和53年3月31日地方労働委員会訓令第2号）により、次の者を委嘱している。

- (1) 委員会の委員
- (2) 委員会の事務局の事務局長、総括課長、主任主査、副主幹及び主査（調整を担当する者に限る。）
- (3) 岩手県商工労働観光部雇用対策・労働室労働課長並びに主任主査及び主査（労働を担当する者に限る。）

あっせん員候補者名簿

- ・ 労働関係調整法(昭和21年法律第25号)第10条のあっせん員候補者
- ・ 個別労働関係紛争の解決の促進に関する条例(平成14年岩手県条例第50号)第5条のあっせん員候補者
(平成28年12月31現在)

氏名	現職	委嘱年月日	
		労調法第10条関係	個別紛争解決条例第5条関係
宮本ともみ	労働委員会公益委員	平28.10.3	平28.10.3
長谷川大	労働委員会公益委員	平28.10.3	平28.10.3
岡田寛史	労働委員会公益委員	平28.10.3	平28.10.3
本田純	労働委員会公益委員	平28.10.3	平28.10.3
太田秀栄	労働委員会公益委員	平28.10.3	平28.10.3
柴谷正孝	労働委員会労働者委員	平28.10.3	平28.10.3
古門賢一	労働委員会労働者委員	平28.10.3	平28.10.3
八幡博文	労働委員会労働者委員	平28.10.3	平28.10.3
鈴木圭	労働委員会労働者委員	平28.10.3	平28.10.3
原利光	労働委員会労働者委員	平28.10.3	平28.10.3
花上昭	労働委員会使用者委員	平28.10.3	平28.10.3
佐藤義昭	労働委員会使用者委員	平28.10.3	平28.10.3
大里幸生	労働委員会使用者委員	平28.10.3	平28.10.3
中村一郎	労働委員会使用者委員	平28.10.3	平28.10.3
平野佳則	労働委員会使用者委員	平28.10.3	平28.10.3

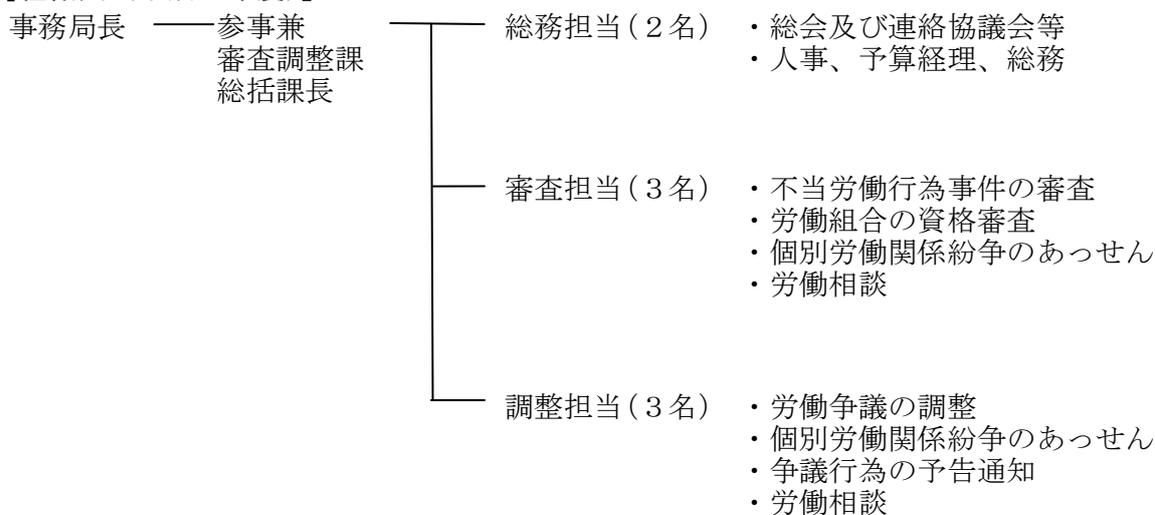
氏 名	現 職	委 嘱 年 月 日	
		労 調 法 第 10 条 関 係	個別紛争解決 条例第5条関係
桐 田 教 男	労働委員会事務局長	平28. 4. 22	平28. 4. 22
花 山 智 行	労働委員会事務局参事兼審査調整課 総括課長	平27. 4. 24	平27. 4. 24
高 橋 ゆかり	労働委員会事務局主任主査	平27. 4. 24	平27. 4. 24
工 藤 直 樹	商工労働観光部雇用対策・労働室労働課長	平27. 4. 24	平27. 4. 24

4 事務局

労働委員会の事務を整理する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なっている。

当委員会の事務局の組織は、平成16年4月から、それまでの2課から1課3担当に移行し、職員数は、平成28年度において岩手県職員定数条例に規定された14人のうち10人が配置されている。

【組織図（平成28年度）】



(総務)

電話 019-629-6271・6275

FAX 019-629-6274

(審査・調整)

電話 019-629-6276・6277

住所 020-8570 岩手県盛岡市内丸10番1号

第2節 労働委員会の活動状況

1 会議等

平成28年は、第45期委員（9月まで）及び第46期委員（10月から）によって運営され、総会を14回、公益委員会議を13回開催した。

また、全国及び北海道・東北地区の連絡協議会の総会等に参加して、各労働委員会相互の連絡及び事務処理について必要な調査研究、情報交換等を行った。

2 審査

(1) 労働組合資格審査の取扱件数は、前年からの繰越しが1件、新規申請が15件であり、内訳は、前年からの繰越しが不当労働行為救済申立てに関する事項、新規申請15件の全てが委員候補者推薦に関する事項であった。終結状況は、全て適合の決定をした。

(2) 不当労働行為事件の取扱件数は、前年からの繰越し1件（平成27年（不）第1号事件）、新規申立てが3件（平成28年（不）第1号事件、平成28年（不）第2号事件、平成28年（不）第3号事件）であった。

平成27年（不）第1号事件は、団交拒否事件（平成27年（不）第1号の1）と不利益取扱い事件（平成27年（不）第1号の2）に審査を分離し、団交拒否事件が全部救済命令により終結し、不利益取扱い事件が一部救済命令により終結した。平成28年（不）第1号事件、平成28年（不）第2号事件、平成28年（不）第3号事件については、いずれも却下の決定により終結した。

なお、平成28年（不）第1号事件、平成28年（不）第2号事件、平成28年（不）第3号事件については、中央労働委員会に再審査の申立てがなされた。

3 調整

(1) 労働争議の調整事件の取扱件数は、新規申請がなく、前年からの繰越しもなかった。

(2) 当委員会が受け付けた争議行為予告通知の取扱件数は2件であった。業種別内訳は、いずれも医療・公衆衛生事業である。争議行為予告通知があったものについて、実情調査を行った延べ件数は27件であった。

(3) 個別労働関係紛争のあっせん取扱件数は、前年からの繰越しが1件、新規申請が4件であった。終結状況は、打切りが4件、不開始が1件であった。

(4) 当委員会に寄せられた労働相談件数は、452件であった。相談内容別では、「賃金・手当」や「パワハラ・嫌がらせ」に関する相談が多かった。

4 労働委員会の活性化

平成28年は、平成27年度に策定した第2次労働委員会活性化計画（平成28～30年度）にもとづいて活動した。労働委員会制度の認知度向上等の取組としては、I G Rいわて銀河鉄道及び三陸鉄道の列車内中吊り広告の掲載やテレビ広告の実施など、情報発

信の拡充を図った。

また、審査・あっせん等終結事案研修会や委員による講話を開催するなど、委員及び事務局職員の資質の向上に努めた。

さらに、岩手労働局と連携して開催した合同労働相談会や岩手労働局職員による講話の実施など関係機関との連携を図った。

5 月別活動状況

月	日	内 容
1	5	平成27年（個）第8号H個別労働関係紛争あっせん事件 被申請者側事務局調査
	13	労働契約等解説セミナー（盛岡市）
	22	月例無料労働相談会（県庁）
	22	第31回活性化検討委員会
	22	第1391回定例総会
	22	審査・あっせん等終結事案研修会
	22	第661回公益委員会議
	26	平成27年（不）第1号の1事件 第2回審問
	26	平成27年（不）第1号の2事件 第4回調査
	28	出前講座（北上金属工業協同組合）
2	3	平成27年（個）第8号H個別労働関係紛争あっせん事件 あっせん員による被申請者側事情聴取
	4	ワークルール（労働法の基礎）研修
	8	平成27年（個）第8号H個別労働関係紛争あっせん事件終結（打切り）
	12	平成27年（不）第1号の2事件 第5回調査・第1回審問
	23	第662回公益委員会議
	24	平成28年（個）第1号A個別労働関係紛争あっせん事件 申請書受付及び申請者側事務局調査
	26	平成27年（不）第1号の1事件 命令書写し交付
	26	月例無料労働相談会（県庁）
	26	第32回活性化検討委員会
	26	第1392回定例総会
26	委員による講話（講師：公益委員）	
28	出前無料労働相談会（盛岡市）	
3	6	出前無料労働相談会（久慈市）
	25	月例無料労働相談会（県庁）
	25	第1393回定例総会
	28	平成27年（不）第1号の2事件 第2回審問
4	8	平成28年（個）第2号B個別労働関係紛争あっせん事件 申請書受付及び申請者側事務局調査

月	日	内 容
	12	平成28年（個）第1号A個別労働関係紛争あっせん事件 あっせん員による申請者側事情聴取
	13	平成28年（個）第2号B個別労働関係紛争あっせん事件 被申請者側事務局調査
	15	北海道・東北ブロック労働委員会労働者委員連絡協議会幹事会（秋田県）
	18	平成27年（不）第1号の2事件 第3回審問
	22	月例無料労働相談会（県庁）
	22	第1394回定例総会
	22	北海道及び東北六県労働委員会連絡協議会総会研修課題勉強会
5	2	出前講座（岩手大学）
	10	平成28年（個）第1号A個別労働関係紛争あっせん事件終結（打切り）
	17	平成28年（個）第2号B個別労働関係紛争あっせん事件 あっせん員による被申請者側事情聴取
	19	第663回公益委員会議
	20	平成28年（個）第2号B個別労働関係紛争あっせん事件終結（打切り）
	20	月例無料労働相談会（県庁）
	20	第1395回定例総会
	20	審査・あっせん等終結事案研修会
	26	北海道及び東北六県労働委員会連絡協議会総会（～27日秋田県）
	26	北海道及び東北六県労働委員会連絡協議会会長連絡会議（秋田県）
	26	北海道・東北六県労働委員会事務局長連絡会議（秋田県）
	27	北海道・東北ブロック労働者委員連絡協議会総会・研究会（～28日秋田県）
6	2	全国労働委員会事務局長連絡会議（石川県）
	3	全国労働委員会会長連絡会議（石川県）
	6	第67回労働委員会事務局職員中央研修（～8日東京都）
	19	出前無料労働相談会（北上市）
	21	岩手労働相談・個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会（岩手労働局主催）
	23	平成28年（不）第1号事件 不当労働行為救済申立て受付
	24	月例無料労働相談会（県庁）
	24	第1396回定例総会
	24	審査・あっせん等終結事案研修会
	24	委員による講話（講師：使用者委員）
	25	出前無料労働相談会（奥州市、宮古市）
	26	出前無料労働相談会（大船渡市、二戸市）
7	4	第664回公益委員会議
	19	平成28年（不）第2号事件及び平成28年（不）第3号事件 不当労働行為救済申立て受付
	22	月例無料労働相談会（県庁）

月	日	内 容
	22	第1397回定例総会
	22	北海道及び東北六県労働委員会連絡協議会研修会研修課題勉強会
	25	第665回公益委員会議
8	5	平成28年（個）第3号C個別労働関係紛争あっせん事件 申請書受付及び申請者側事務局調査
	9	第666回公益委員会議
	22	第667回公益委員会議
	25	北海道・東北六県労働委員会事務局連絡会審査・調整課長連絡会議（～26日宮城県）
	26	月例無料労働相談会（県庁）
	26	第1398回定例総会
9	1	平成28年度公労使委員合同研修（～2日東京都）
	3	第668回公益委員会議
	13	第669回公益委員会議
	16	月例無料労働相談会（県庁）
	16	第1399回定例総会
	16	北海道及び東北六県労働委員会連絡協議会研修会研修課題勉強会
	22	第670回公益委員会議
	27	第671回公益委員会議
	30	平成27年（不）第1号の2事件 命令書写し交付
10	2	岩手労働局等との関係機関合同労働相談会（盛岡市）
	3	岩手県労働行政功労者表彰式
	3	第1400回臨時総会
	3	第1401回臨時総会
	11	平成28年（個）第4号D個別労働関係紛争あっせん事件 申請書受付及び申請者側事務局調査
	16	出前無料労働相談会（釜石市、一関市）
	21	月例無料労働相談会（県庁）
	21	第1402回定例総会
	21	審査・あっせん等終結事案研修会
	21	北海道及び東北六県労働委員会連絡協議会研修会研修課題勉強会
	24	労働委員会事務局職員専門研修（～28日埼玉県）
	25	平成28年（個）第4号D個別労働関係紛争あっせん事件 被申請者側事務局調査
	27	北海道及び東北六県労働委員会連絡協議会研修会（～28日岩手県）
	30	出前無料労働相談会（遠野市、久慈市）
11	7	労使関係セミナー（福島県）
	9	個別紛争専門研修（～11日東京都）
	14	第672回公益委員会議

月	日	内 容
	14	平成28年（個）第4号D個別労働関係紛争あっせん事件 第1回あっせん終結（打切り）
	17	第71回全国労働委員会連絡協議会総会（～18日東京都）
	24	全国労働委員会事務局審査主管課長会議（東京都）
	25	全国労働委員会事務局調整主管課長会議（東京都）
	25	出前講座（岩手県立大学）
	25	月例無料労働相談会（県庁）
	25	第1403回定例総会
	25	外部講師による講話（講師：岩手労働局労働基準部監督課）
	29	第673回公益委員会議
12	1	公労使委員個別紛争専門研修（～2日東京都）
	8	平成28年（不）第1号事件、平成28年（不）第2号事件及び平成28年（不）第3号事件 決定書写し交付
	13	出前講座（大船渡高等学校定時制課程）
	20	平成28年（個）第3号C個別労働関係紛争あっせん事件終結（不開始）
	22	月例無料労働相談会（県庁）
	22	第33回活性化検討委員会
	22	第1404回定例総会
	22	審査・あっせん等終結事案研修会

第 2 章 会 議

第 1 節 総 会

労働委員会の総会は、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、あっせん、調停及び仲裁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。

当委員会においては、原則として毎月第 4 金曜日を定例日として開催するほか、必要に応じて臨時に開催することとしている。

平成28年は、14回開催され、その概況は次のとおりである。

回	開催月日	出席委員及び付議事項	
1391	1. 22	出席委員	(公) 小野寺、宮本、岡田、長谷川、本田 (労) 柴谷、古門、菅野、八幡、鈴木 (使) 秋井、藤元、藤原、花上、佐藤
		1 議事 (1) 付議事項 ア 報告事項 (ア) 審査の目標期間の達成状況について (平成27年) (イ) 岩労委平成27年 (不) 第 1 号事件について (ウ) 平成27年 (個) 第 7 号個別労働関係紛争あっせん事件の終結について (エ) 平成27年 (個) 第 8 号個別労働関係紛争あっせん申請について (オ) 争議行為の予告通知について イ 協議事項 (ア) 平成28年度北海道及び東北六県労働委員会連絡協議会研修会の開催について (イ) 平成28年度岩手県労働委員会総会・諸会議等の実施計画 (案) について (ウ) 平成28年度岩手県労働委員会諸会議等の出席予定委員 (案) について (2) その他 ア 第31回労働委員会活性化検討委員会における検討結果の報告について イ 平成28年度北海道及び東北六県労働委員会連絡協議会「総会」及び「会長連絡会議」の開催について ウ 年度末の出前無料労働相談会について エ 労働相談の概要報告について	

回	開催月日	出席委員及び付議事項	
1392	2. 26	出席委員	(公) 小野寺、宮本、長谷川、本田 (労) 古門、菅野、八幡、鈴木 (使) 秋井、藤元、藤原、花上、佐藤
		1 議事 (1) 付議事項 ア 報告事項 (ア) 第661回及び第662回公益委員会議の報告について (イ) 岩労委平成27年(不)第1号の1事件の終結について (ウ) 岩労委平成27年(不)第1号の2事件について (エ) 平成27年(個)第8号個別労働関係紛争あっせん事件の終結について (オ) 平成28年(個)第1号A個別労働関係紛争あっせん申請について (カ) 争議行為の予告通知について イ 協議事項 (ア) 平成28年度北海道及び東北六県労働委員会連絡協議会研修会における研修課題の作成方法・スケジュールについて (2) その他 ア 第32回労働委員会活性化検討委員会における検討結果の報告について イ 出前講座(1月28日開催分)の報告について ウ 労働相談の概要報告について エ 労働関係統計について	
1393	3. 25	出席委員	(公) 小野寺、宮本、岡田、長谷川、本田 (労) 柴谷、古門、菅野、八幡、鈴木 (使) 秋井、藤元、藤原、花上、佐藤
		1 議事 (1) 付議事項 ア 報告事項 (ア) 岩労委平成27年(不)第1号の2事件について (イ) 平成28年(個)第1号A個別労働関係紛争あっせん経緯について (ウ) 「個別労働関係紛争の解決の促進に関する条例第4条の定めに基づくあっせんの不開始」に係る通知に関する異議申立てについて	

回	開催月日	出席委員及び付議事項	
1393	3. 25	(エ) 争議行為の予告通知について (2) その他 ア 労働相談の概要報告について イ 平成28年度出前無料労働相談会開催計画（開催地等）案について ウ 平成28年度北海道及び東北六県労働委員会連絡協議会研修会における研修課題事例の選定結果について エ 審査・調整関係事務処理マニュアル等の改正について オ 岩手県労働行政功労者表彰制度の創設について	
1394	4. 22	出席委員	(公) 小野寺、宮本、岡田、長谷川、本田 (労) 柴谷、古門、菅野、八幡、鈴木 (使) 秋井、藤元、藤原、花上、佐藤
		1 議事 (1) 付議事項 ア 審議事項 (ア) あっせん員候補者の委嘱及び解任について イ 報告事項 (ア) 岩労委平成27年(不) 第1号の2事件について (イ) 平成28年(個) 第1号A個別労働関係紛争あっせん経緯について (ウ) 平成28年(個) 第2号B個別労働関係紛争あっせん申請について (エ) 争議行為の予告通知について (2) その他 ア 平成28年度北海道及び東北六県労働委員会連絡協議会総会開催に係る運営委員会の書面会議について(協議) イ 平成28年度北海道及び東北六県労働委員会連絡協議会総会の議題について ウ 労働相談の概要報告について エ 平成28年度労働委員会事務局業務方針について	
1395	5. 20	出席委員	(公) 小野寺、宮本、岡田、長谷川、本田 (労) 柴谷、古門、菅野、八幡、鈴木 (使) 秋井、藤元、藤原、花上、佐藤
		1 議事 (1) 付議事項 ア 報告事項	

回	開催月日	出席委員及び付議事項	
1395	5.20	(ア) 第663回公益委員会議の報告について (イ) 岩労委平成27年(不)第1号の2事件について (ウ) 平成28年(個)第1号A個別労働関係紛争あっせん事件の終結について (エ) 平成28年(個)第2号B個別労働関係紛争あっせん経緯について (オ) 争議行為の予告通知について (2) その他 ア 労働相談の概要報告について イ 出前講座(5月2日開催分)の報告について ウ 労働関係統計について	
1396	6.24	出席委員	(公) 小野寺、宮本、岡田、長谷川、本田 (労) 柴谷、古門、菅野、八幡、鈴木 (使) 秋井、藤元、藤原、花上、佐藤
		1 議事 (1) 付議事項 ア 報告事項 (ア) 岩労委平成27年(不)第1号の2事件について (イ) 平成28年(個)第2号B個別労働関係紛争あっせん事件の終結について (ウ) 争議行為の予告通知について (2) その他 ア 平成28年度北海道及び東北六県労働委員会連絡協議会総会の概要について イ 平成28年度全国労働委員会会長連絡会議の概要について ウ 平成28年度北海道及び東北六県労働委員会連絡協議会研修会の開催について エ 労働相談の概要報告について オ 第46期岩手県労働委員会委員の候補者の推薦を求めることについて	
1397	7.22	出席委員	(公) 小野寺、宮本、岡田、長谷川、本田 (労) 柴谷、古門、菅野、八幡、鈴木 (使) 秋井、藤元、藤原、花上、佐藤
		1 議事 (1) 付議事項 ア 報告事項	

回	開催月日	出席委員及び付議事項	
1397	7.22	(ア) 第664回公益委員会議の報告について (イ) 岩労委平成27年(不)第1号の2事件について (ウ) 争議行為の予告通知について (2) その他 ア 労働相談の概要報告について イ 平成28年度北海道及び東北六県労働委員会連絡協議会研修会の開催について ウ 平成28年度北海道及び東北六県労働委員会連絡協議会研修会の研修課題について	
1398	8.26	出席委員	(公) 小野寺、宮本、岡田、長谷川、本田 (労) 柴谷、古門、菅野、八幡、鈴木 (使) 秋井、藤元、藤原、花上、佐藤
		1 議事 (1) 付議事項 ア 報告事項 (ア) 第665回～第667回公益委員会議の報告について (イ) 岩労委平成27年(不)第1号の2事件について (ウ) 平成28年(個)第3号C個別労働関係紛争あっせん申請について (エ) 争議行為の予告通知について (2) その他 ア 労働相談の概要報告について イ 第71回全国労働委員会連絡協議会総会の開催について ウ 労働関係統計について	
1399	9.16	出席委員	(公) 小野寺、宮本、岡田、長谷川、本田 (労) 柴谷、古門、菅野、八幡、鈴木 (使) 秋井、藤元、藤原、花上、佐藤
		1 議事 (1) 付議事項 ア 報告事項 (ア) 第668回及び第669回公益委員会議の報告について (イ) 岩労委平成27年(不)第1号の2事件について (ウ) 平成28年(個)第3号C個別労働関係紛争あっせん経緯について (2) その他 ア 労働相談の概要報告について	

回	開催月日	出席委員及び付議事項	
1400	10. 3	出席委員	(公) 岡田、宮本、長谷川、本田、太田 (労) 柴谷、古門、八幡、鈴木、原 (使) 花上、佐藤、大里、中村、平野
		1 議事 (1) 付議事項 ア 審議事項 (ア) 会長及び会長代理の選出について	
1401	10. 3	出席委員	(公) 宮本、長谷川、岡田、本田、太田 (労) 柴谷、古門、八幡、鈴木、原 (使) 花上、佐藤、大里、中村、平野
		1 議事 (1) 付議事項 ア 審議事項 (ア) あっせん員候補者の委嘱について イ 承認事項 (ア) 平成28年度岩手県労働委員会総会及び諸会議実施計画表(案)について ウ 報告事項 (ア) 岩手県労働委員会運営規程に基づく幹事及び全国労働委員会連絡協議会総会出席委員について (2) その他 ア 岩手県労働委員会委員親交会規約に基づく幹事について	
1402	10. 21	出席委員	(公) 宮本、長谷川、岡田、本田 (労) 柴谷、古門、八幡、鈴木、原 (使) 花上、佐藤、大里、中村
		1 議事 (1) 付議事項 ア 報告事項 (ア) 第670回、第671回公益委員会議の報告について (イ) 岩労委平成27年(不)第1号の2事件の終結及び再審査申立てについて (ウ) 平成28年(個)第3号C個別労働関係紛争あっせん経緯について (エ) 平成28年(個)第4号D個別労働関係紛争あっせん申請について	

回	開催月日	出席委員及び付議事項	
1402	10.21	(オ) 争議行為の予告通知について (2) その他 ア 労働相談の概要報告について イ 「外部講師による講話」について ウ 平成28年度労働委員会活性化検討委員会について エ 個別労働関係紛争あっせん事件の対応について	
1403	11.25	出席委員	(公) 宮本、長谷川、岡田、本田、太田 (労) 柴谷、古門、八幡、鈴木、原 (使) 花上、佐藤、大里、中村、平野
		1 議事 (1) 付議事項 ア 報告事項 (ア) 第672回公益委員会議について (イ) 岩労委平成28年(不)第1号事件他2件の不当労働行為救済申立てについて (ウ) 平成28年(個)第3号C個別労働関係紛争あっせん経緯について (エ) 平成28年(個)第4号D個別労働関係紛争あっせん事件の終結について (オ) 争議行為の予告通知について (2) その他 ア 第71回全国労働委員会連絡協議会総会の概要について イ 平成28年度北海道及び東北六県労働委員会連絡協議会研修会の実施について ウ 東北地区労使関係セミナーの概要について エ 労働相談の概要報告について オ 労働関係統計について	
1404	12.22	出席委員	(公) 宮本、長谷川、岡田、本田、太田 (労) 柴谷、古門、八幡、鈴木、原 (使) 花上、佐藤、大里、中村、平野
		1 議事 (1) 付議事項 ア 報告事項 (ア) 第673回公益委員会議について (イ) 岩労委平成28年(不)第1号事件他2件の終結及び再審査申立てについて (ウ) 平成28年(個)第3号C個別労働関係紛争あっせん	

回	開催月日	出席委員及び付議事項
1404	12.22	<p>事件の終結について</p> <p>(エ) 争議行為の予告通知について</p> <p>(2)その他</p> <p>ア 第33回労働委員会活性化検討委員会における検討結果の報告について</p> <p>イ 出前講座(11月25日、12月13日)開催分の報告及び今後の開催予定について</p> <p>ウ 労働相談の概要報告について</p>

第 2 節 公益委員会議

公益委員会議は、労働組合法第24条第1項及び地方公営企業等の労働関係に関する法律第16条の2の規定により公益委員のみの権限とされている準司法的、判定的機能を果たすため、公益委員のみで行う会議である。

この会議は、労働委員会規則第8条第1項の規定により、会長が必要に応じて招集し、開催することとされており、平成28年は13回開催された。その概況は次のとおりである。

回	開催 月日	出席委員及び付議事項		結 果
661	1. 22	出席委員	小野寺、宮本、岡田、長谷川、本田	継続審査
		付議事項 岩労委平成27年（不）第1号事件について		
662	2. 23	出席委員	小野寺、宮本、岡田、長谷川、本田	適合決定 命令内容決定 (全部救済) 了承
		付議事項 1 岩労委平成27年（資）第2号に係る資格審査について 2 岩労委平成27年（不）第1号の1事件に係る参与委員の意見陳述について 3 岩労委平成27年（不）第1号の1事件に係る合議について 4 審査迅速化のための新たな取組について		
663	5. 19	出席委員	小野寺、宮本、岡田、長谷川、本田	継続審査
		付議事項 1 岩労委平成27年（不）第1号の1事件に係る履行確認について 2 岩労委平成27年（不）第1号の2事件に係る論点整理について		継続審査
664	7. 4	出席委員	小野寺、宮本、岡田、長谷川、本田	継続審査
		付議事項 1 岩労委平成27年（不）第1号の1事件に係る履行確認について 2 岩労委平成27年（不）第1号の2事件に係る結審後の対応について 3 岩労委平成27年（不）第1号の2事件に係る命令書の検討について		継続審査 継続審査
665	7. 25	出席委員	小野寺、宮本、岡田、長谷川、本田	適合決定
		付議事項 1 第46期岩手県労働委員会労働者委員候補者推薦に伴う労働組合の資格審査について		

回	開催 月日	出席委員及び付議事項		結 果
		2 岩労委平成27年（不）第1号の1事件に係る履行確認について		継続審査
		3 岩労委平成27年（不）第1号の2事件に係る合議について		継続審査
666	8.9	出席委員	小野寺、宮本、岡田、長谷川、本田	継続審査
		付議事項 岩労委平成27年（不）第1号の2事件に係る合議について		
667	8.22	出席委員	小野寺、宮本、岡田、長谷川、本田	継続審査
		付議事項 1 岩労委平成27年（不）第1号の2事件に係る参与委員の意見陳述について 2 岩労委平成27年（不）第1号の2事件に係る合議について		
668	9.3	出席委員	小野寺、宮本、岡田、長谷川、本田	継続審査
		付議事項 岩労委平成27年（不）第1号の2事件に係る合議について		
669	9.13	出席委員	小野寺、宮本、岡田、長谷川、本田	継続審査
		付議事項 岩労委平成27年（不）第1号の2事件に係る合議について		
670	9.22	出席委員	小野寺、岡田、長谷川、本田	継続審査
		付議事項 岩労委平成27年（不）第1号の2事件に係る合議について		
671	9.27	出席委員	小野寺、宮本、岡田、長谷川、本田	命令内容決定 （一部救済）
		付議事項 岩労委平成27年（不）第1号の2事件に係る合議について		
672	11.14	出席委員	宮本、長谷川、岡田、太田	継続審査 継続審査
		付議事項 1 岩労委平成28年（不）第1号事件ほか2件に係る補正勧告について 2 岩労委平成27年（不）第1号の1事件に係る履行確認について		

回	開催 月日	出席委員及び付議事項		結 果
673	11.29	出席委員	宮本、長谷川、岡田、本田、太田	却下決定 調査終了
		付議事項 1 岩労委平成28年（不）第1号事件ほか2件に係る合議について 2 岩労委平成27年（不）第1号の1事件に係る履行確認について		

第3節 調停委員会

調停委員会は、労働関係調整法第19条の規定により、会長が指名する公・労・使各側代表委員又は特別調整委員で構成される会議で、労働争議の調停に当たるものである。

平成28年は、設置されなかった。

第4節 仲裁委員会

仲裁委員会は、労働関係調整法第31条の規定により、公益委員又は特別調整委員の中から、関係当事者が合意により選定した者につき、会長が指名する3人の委員で構成される会議で、労働争議の仲裁に当たるものである。

平成28年は、設置されなかった。

第5節 小委員会

小委員会は、労働委員会規則第5条の規定に基づき、会長が指名した委員で構成される会議で、総会の付議事項中特定の事項について事実の調査をし、又は細目にわたる審議を行うものである。

平成28年は、設置されなかった。

第6節 各種連絡会議

労働委員会規則第86条の規定に基づき、委員会相互の連絡を密にして、その事務処理について必要な統一と調整を図るため、公・労・使委員の三者構成による連絡協議会並びに会長及び事務局長等の連絡会議が設けられており、全国、ブロックに分かれて開催されている。

平成28年における各種連絡会議の概況は、次のとおりである。

1 全国会議

(1) 第71回全国労働委員会連絡協議会総会

① 期日・場所 平成28年11月17日～18日 東京都

② 出席委員 (公)宮本・岡田 (労)柴谷・鈴木 (使)花上・大里

③ 議 題

第1議題 「労働委員会の活性化について」 (中労委公労使提案)

第2議題 「第一審裁判所における「文書提出命令」の認容決定後(抗告審係属中)に、同一文書について「物件提出命令」の申立てがなされた場合の審査の在り方について」 (関東ブロック公労使提案)

第3議題 「組合からの申立てが繰り返されるなど、労使関係が著しく悪化している状況での2号事件の解決手法について」 (北海道・東北ブロック公労使提案)

④ 講 演

「持続可能な労働委員会制度への展望」

前福岡県労働委員会会長 九州大学名誉教授 野田 進 氏

(2) 全国労働委員会会長連絡会議

① 期日・場所 平成28年6月3日 石川県金沢市

② 出席委員 小野寺会長

③ 議題 懇談

「集团的労使紛争事件のうち合同労組が当事者となる労使紛争事件の解決に向けた取組
—調整手続・審査手続において—」 (中労委提案)

2 ブロック会議

(1) 北海道及び東北六県労働委員会連絡協議会総会

① 期日・場所 平成28年5月26日～27日 秋田県秋田市

② 出席委員 (公)小野寺・宮本 (労)八幡・鈴木 (使)藤元・花上

③ 議 題

議題1 第71回全国労働委員会連絡協議会総会へブロックとして
提出する議題について (連絡協議会)

議題2 平成27年取扱事件とその傾向及び特異事件について (各道県労働委員会)

議題3 平成27年度決算について (連絡協議会)

議題4 平成28年度予算(案)について (連絡協議会)

議題5 北海道及び東北六県労働委員会連絡協議会会長及び副会長
の選任について (連絡協議会)

議題6 次期全国労働委員会連絡協議会運営委員の選出について (連絡協議会)

議題7 平成29年度総会及び研修会の開催時期及び開催地について (連絡協議会)

④ 研 修

研修課題1 「証拠物の採用と和解協定事項の履行について」
(秋田県労委)

研修課題2 「一時金の支給をめぐるあっせん申請等への対応について」
(秋田県労委)

(2) 北海道及び東北六県労働委員会連絡協議会研修会

① 期日・場所 平成28年10月27日～28日 岩手県盛岡市

② 出席委員 (公)宮本・長谷川・岡田・本田 (労)柴谷・古門・八幡・鈴木・原
(使)花上・佐藤・大里・中村・平野

③ 研 修

研修課題1 「労使関係が悪化し、信頼関係低下により繰り返される不当労働行為の救済
申立に対する対応について」 (岩手県労委)

研修課題2 「試用期間を延長し業務を変更することにより賃金が減額した社員からのあ
っせん申請への対応について」 (岩手県労委)

④ 講 演

「雇用における男女の平等」

一橋大学大学院国際企業戦略研究科教授 中央労働委員会公益委員 中窪 裕也 氏

第 3 章 審 査

第 1 節 労働組合の資格審査

1 概 況

最近 5 か年における労働組合法第 5 条の規定による労働組合の資格審査の取扱状況は、3-1 表のとおりである。

平成 28 年は、前年からの繰越しが 1 件、新規申請が 15 件となっている。

申請理由は、前年からの繰越しが不当労働行為救済申立てに関する事項、新規申請が全て委員候補者推薦に関する事項であった。

終結状況は、全て適合の決定をした。

(3 - 1 表) 労働組合資格審査の取扱状況

年 次	取 扱 件 数						補 正 勧 告	終 結 件 数					次 年 繰 越 し 件 数
	前 年 繰 越 し	新 規 申 請				合 計		適 合	打 切 り	取 下 げ	不 適 合	合 計	
		委 員 候 補 者 推 薦	不 当 労 働 行 為	法 人 登 記	計								
24	—	13	1	—	14	14	—	13	1	—	—	14	—
25	—	—	1	1	2	2	—	2	—	—	—	2	—
26	—	14	1	1	16	16	—	15	—	—	—	15	1
27	1	—	1	2	3	4	—	1	1	—	1	3	1
28	1	15	—	—	15	16	—	16	—	—	—	16	—

2 労働組合資格審査申請の概要

平成28年に係属した労働組合資格審査申請の概要は、3-2表のとおりである。

(3-2表) 労働組合資格審査一覧表(係属件数16件)

事 件 番 号	申 請 組 合 名	組 合 員 数	加 入 上 部 団 体	申 請 由	申 請 日 年 月 日	決 定 日 年 月 日	結 果
27- 2	X労働組合	7	フード連合	不当労働行為	H27. 9. 1	H28. 2. 23	適合
28- 1	岩手県交通労働組 合	528	日本私鉄労働組 合総連合会	委員候補者 推薦	H28. 7. 6	H28. 7. 25	適合
28- 2	全日通労働組合岩 手支部	300	運輸労連	〃	H28. 7. 6	H28. 7. 25	適合
28- 3	東北電力労働組合 盛岡支部	164	岩手県東北電力 総連	〃	H28. 7. 6	H28. 7. 25	適合
28- 4	ユアテックユニオ ン盛岡分会	41	岩手県東北電力 関連産業労働組 合総連合会	〃	H28. 7. 6	H28. 7. 25	適合
28- 5	イオンスーパーセ ンター労働組合	2,914	イオングループ 労働組合連合会	〃	H28. 7. 6	H28. 7. 25	適合
28- 6	東京製綱労働組合 北上支部	308	JAM	〃	H28. 7. 6	H28. 7. 25	適合
28- 7	NECネットワー クプロダクツ労働 組合一関地区本部	315	電機連合	〃	H28. 7. 6	H28. 7. 25	適合
28- 8	N T T労働組合東 北総支部岩手分会	752	情報産業労働組 合連合会	〃	H28. 7. 6	H28. 7. 25	適合
28- 9	全自交岩手地方本 部盛岡支部つばめ 分会	5	全国自動車交通 労働組合連合会	〃	H28. 7. 7	H28. 7. 25	適合
28- 10	川徳労働組合	391	連合	〃	H28. 7. 11	H28. 7. 25	適合
28- 11	岩手県社会福祉労 働組合	195	全国福祉保育労 働組合	〃	H28. 7. 11	H28. 7. 25	適合
28- 12	岩手県農業協同組 合労働組合	1,042	全国農業協同組 合労働組合連合 会	〃	H28. 7. 11	H28. 7. 25	適合
28- 13	岩手県地域労働組 合	128	いわて労連	〃	H28. 7. 11	H28. 7. 25	適合
28- 14	岩手医科大学教職 員組合	1,830	岩手県医療労働 組合連合会 盛岡地域労働組 合連合会	〃	H28. 7. 11	H28. 7. 25	適合
28- 15	盛岡南病院労働組 合	39	岩手県医療労働 組合連合会	〃	H28. 7. 11	H28. 7. 25	適合

第2節 地方公営企業における非組合員の範囲の認定・告示

地方公営企業等の労働関係に関する法律第5条第2項の規定による、労働組合法第2条第1号に規定する者の範囲の認定・告示について、平成28年に当委員会が認定・告示を行った事案はなかった。

第3節 不当労働行為事件の審査

1 概 況

最近5か年における労働組合法第27条及び地方公営企業等の労働関係に関する法律第4条の規定による不当労働行為事件の取扱状況は、3-3表のとおりである。

平成28年は、前年からの繰越しが1件、新規申立てが3件の計4件となっている。

前年から繰越した事件は、審査を2件に分離し、それぞれ全部救済命令と一部救済命令を発出により終結し、新規申立てのあった3件の事件は却下決定により終結した。

(3-3表) 不当労働行為事件の取扱状況

年次	取 扱 件 数			終 結 件 数								次 年 繰 越 し 件 数
	前 年 繰 越 し	新 規 申 立 て	計	取下げ・和解			命 令 ・ 決 定				計	
				取 下 げ	和 解		救 済		棄 却	却 下		
					無 関 与	関 与	全 部	一 部				
24	-	1	1	-	-	1	-	-	-	-	1	-
25	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1
26	1	1	2	-	-	-	1	-	-	-	1	1
27	1	1	2	-	-	1	-	-	-	-	1	1
28	1	3	4	-	-	-	(1)	1 (1)	-	3	4	-

注) 括弧内の数字は、審査を分離し、分離命令を発出した件数である。

2 審査の目標期間の達成状況

(1) 審査の目標期間

労働組合法第27条の18及び労働委員会規則第50条の2の規定により、労働委員会は、迅速な審査を行うため、審査期間の目標を定めるとともに、毎年少なくとも1回、ホームページ等により、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とされ、当委員会では次のように目標期間を定めている。

審査の目標期間（平成24年1月27日 第644回公益委員会議決定）

- ・ 団交拒否事件：6か月（審査計画策定段階において、証拠調べに多大な時間を要することが明らかな事件を除く。）
- ・ 通常事件：1年

（注） 団交拒否事件とは、申立て事実が団交拒否に限られる事件であり、通常事件とは、団交拒否事件以外の事件を指す。

審査期間とは、申立てから終結までに要した日数であり、その目標期間は、個々の事件ごとに定めるものではなく、各年の全終結事件における1事件当たりの平均処理日数である。

(2) 達成状況

平成28年における審査の目標期間の達成状況は次のとおりである。

また、審査の実施状況等は、3-4表から3-6表のとおりである。

- ・ 団交拒否事件
平成28年に終結した事件に係る審査期間は179日であり、目標期間を達成した。
- ・ 通常事件
平成28年に終結した事件に係る審査期間は213日であり、目標期間を達成した。

(3-4表) 審査の実施状況

項目	団交拒否事件		通常事件		計
	終結	翌年繰越し	終結	翌年繰越し	
ア 係属事件数	1件	—	4件	—	4件
イ 審査期間	179日	—	213日	—	
ウ 調査の回数	0回	—	2回	—	2回
エ 審問の回数	1回	—	3回	—	4回
オ 尋問を行った証人 及び当事者の人数	2人	—	5人	—	7人

（注） 係属した事件のうち1件について、労働委員会規則第41条第1項の規定により、団交拒否事件と通常事件の審査を分離したことから、それぞれの事件に1件ずつカウントしたが、「計」の欄では同一の事件として1件としてカウントした。

(3-5表) 平成28年に係属した不当労働行為事件の概要

ア 団交拒否事件

事件番号	申立年月日	処理日数	調査回数	審問回数	証人数等	終結状況
	終結年月日					
平成27年(不) 第1号の1	H27.9.1	179日	0回 (3回)	1回 (2回)	2人 (2人)	全部救済
	H28.2.26					

注1) 「証人数等」は、尋問を行った証人及び当事者の実人数である。

注2) 括弧内の数字は、前年に実施したものを含む回数である。

イ 通常事件

申立年月日 終結年月日	申立年月日	処理日数	調査回数	審問回数	証人数等	終結状況
	終結年月日					
平成27年(不) 第1号の2	H27.9.1	396日	2回 (5回)	3回	5人	一部救済
	H28.9.30					
平成28年(不) 第1号	H28.6.23	169日	-	-	-	却下
	H28.12.8					
平成28年(不) 第2号	H28.7.19	143日	-	-	-	却下
	H28.12.8					
平成28年(不) 第3号	H28.7.19	143日	-	-	-	却下
	H28.12.8					

注1) 「証人数等」は、尋問を行った証人及び当事者の実人数である。

注2) 括弧内の数字は、前年に実施したものを含む回数である。

(3-6表) 過去5年間における審査の実施状況

年	事件種別	係属 事件数	終結 事件数	審査 期間	調査 回数	審問 回数	証人数
24	団交拒否	-	-	-	-	-	-
	通常	1件	1件	101日	4回	0回	0人
25	団交拒否	1件	0件	-	2回	2回	1人
	通常	-	-	-	-	-	-
26	団交拒否	1件	1件	241日	0回	0回	0人
	通常	1件	0件	-	6回	-	-
27	団交拒否	1件	-	-	3回	1回	2人
	通常	2件	1件	359日	6回	5回	7人
28	団交拒否	1件	1件	179日	0回	1回	2人
	通常	4件	4件	213日	2回	3回	5人

注) 平成27年に申立てがあり、平成28年に終結した事件(1件)について、平成27年に団交拒否事件と通常事件に審査を分離したことから、その取扱いは下記のとおり。

(1) 平成27年

ア 「係属事件数」

団交拒否事件及び通常事件それぞれに1件ずつカウントしている。

イ 「調査回数」

審査の分離前に実施した2回分を、団交拒否事件及び通常事件それぞれにカウントしている。

(2) 平成28年

「係属事件数」及び「終結事件数」

団交拒否事件及び通常事件それぞれに1件ずつカウントしている。

3 新規申立ての状況

(1) 申立人別、労働組合法第7条該当号別件数

最近5か年における不当労働行為事件の新規申立件数は7件で、申立人別、労働組合法第7条該当号別件数は、3-7表のとおりである。

(3-7表) 不当労働行為事件の申立人別、労働組合法第7条該当号別件数

年次	新規申立て	申立人別			労働組合法第7条該当号別									
		組合	個人	組合個人	1	2	3	4	1・2	1・3	1・4	2・3	1・2・3	
24	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-
25	1	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-
26	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
27	1	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-
28	3	-	3	-	-	-	-	1	-	2	-	-	-	-

注) 1号(不利益取扱い) 2号(団体交渉拒否) 3号(支配介入)
4号(申立て等を理由とする不利益取扱い)

(2) 産業別、企業規模別申立件数

不当労働行為事件の産業別、企業規模別申立件数は、3-8表のとおりである。

(3-8表) 不当労働行為事件の産業別、企業規模別申立件数

年次	新規申立て	産業別申立件数							企業規模別申立件数					
		建設業	製造業	運輸業	卸売業・小売業	医療・福祉	サービス業	地公労法適用	49人以下	50～99人	100～499人	500～999人	1,000人以上	不明
24	1	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-
25	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
26	1	-	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-
27	1	-	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-
28	3	-	-	-	-	-	-	3	-	-	-	-	3	-

4 係属事件の概要

平成28年に係属した不当労働行為事件の概要は、3-9表のとおりである。

(3-9表) 不当労働行為事件一覧表(係属事件4件)

事件番号 (通算)	申立人	被申立人	申立 年月日	分離後の 事件番号	労組法 第7条 該当号	請求する 救済内容	調査 回数	終 結 年月日	終結 状況	担当委員	
							審問 回数			審査 委員	参与 委員
27(不)1 (209)	X 労働組合	Y 株式会社	27. 9. 1 27. 9.17 (追加)	27(不) 1の1	2	団交応諾	3	28. 2. 26	全部 救済	小野寺 岡 田	(労)鈴木 (使)花上
							2				
				27(不) 1の2	1	和解協定の履行 原職復帰 バックペイ 不利益取扱い禁止 組合員の隔離禁止 雇用関係終了通知 の取消	5	28. 9. 30	一部 救済		
						3					

事件 番号 (通算)	申立人	被申立人	申立 年月日	労組法 第7条 該当号	請求する 救済内容	調査 回数	終 結 年月日	終結 状況	担当委員	
						審問 回数			審査 委員	参与 委員
28(不) 1 (210)	X	Y	28. 6. 23	1・3	不利益取扱い禁止 ポストノーティス	—	28. 12. 8	却下	—	—
						—				

事件 番号 (通算)	申立人	被申立人	申立 年月日	労組法 第7条 該当号	請求する 救済内容	調査 回数	終 結 年月日	終結 状況	担当委員	
						審問 回数			審査 委員	参与 委員
28(不) 2 (211)	X	Y	28. 7. 19	1・3	不利益取扱い禁止 ポストノーティス	—	28. 12. 8	却下	—	—
						—				

事件 番号 (通算)	申立人	被申立人	申立 年月日	労組法 第7条 該当号	請求する 救済内容	調査 回数	終 結 年月日	終結 状況	担当委員	
						審問 回数			審査 委員	参与 委員
28(不) 3 (212)	X	Y	28. 7. 19	4	労働委員会事務 への介入の排除 ポストノーティス	—	28. 12. 8	却下	—	—
						—				

5 審査記録

(1) 平成27年(不)第1号事件 第209号(通算)

当事者	申立人	被申立人
	X労働組合 代表者 執行委員長 A 1	Y株式会社 代表者 代表取締役社長 B 1
<p>本事件は、下記のとおり、団体交渉に係る部分(下記ア)と不利益取扱いに係る部分(下記イ)の審査を分離した。</p>		

ア 平成27年(不)第1号の1事件

<p>請求する救済内容の要旨</p> <p>被申立人は、組合からの団体交渉申入れを拒否せず、誠実に対応すること。</p>
<p>申立ての概要</p> <p>平成27年6月4日に組合が申し入れた団体交渉を拒否するなどの社長の対応は、団体交渉拒否である。(労組法第7条第2号該当)</p>
<p>審査経過</p> <p>平成27年</p> <p>9月1日 申立、審査開始決定</p> <p>9月17日 申立ての追加</p> <p>10月2日 答弁書提出</p> <p>10月6日 第1回調査 [争点整理]</p> <p>11月10日 第2回調査 [争点整理]、審査分離、事件解決のための勧告</p> <p>12月10日 第3回調査 [審査計画]</p> <p>第1回審問 [職権 審査委員長による尋問]</p> <p>事件解決のための勧告</p> <p>平成28年</p> <p>1月26日 第2回審問 [最後陳述、結審]</p> <p>2月23日 合議</p> <p>2月26日 命令書写し交付 [全部救済命令]</p> <p>本件の証人等の総数は2名、所要日数は179日であった。</p>

イ 平成27年（不）第1号の2事件

請求する救済内容の要旨

- 1 被申立人は、平成27年5月28日労働委員会で締結した岩労委平成26年（不）第1号事件の和解協定書のうち、第3項、第4項、第5項(1)、第6項(1)、第7項(1)、第9項(2)、第10項、第11項を直ちに履行すること。
- 2 被申立人は、副委員長A2、書記長A3、組合員A4及びA5に対する平成27年6月15日付けの復職辞令で新たに命令した業務を取消し、直ちに元の担当業務、元の担当エリア、元の机に戻し復帰させること。
また、今後組合員に対する報復を目的とした業務命令、合理的理由のない業務命令は止めること。
- 3 被申立人は、再度、組合と雇用延長について協議し、雇用延長に関する規程を作成すること。
- 4 被申立人は、和解協定書で実施を決めた労使事前協議会（仮称）開催に向けた協議及び労使事前協議会を開催すること。
- 5 被申立人は、平成26年8月1日から平成27年5月31日までの期間、前副委員長のA6に合理的理由なく週3日の勤務を命じたことによる収入減少に対し、この期間の欠勤控除合計額564,494円を支払うこと。
また、今後組合員に対する雇用延長での差別を止めること。
- 6 被申立人は、A6に対する平成27年8月1日以降の雇用延長での差別（就労時間、雇用期間、賃金、業務内容）や不利益取扱いを止める（非組合員の雇用延長者等と同等の待遇をする）こと。
- 7 被申立人は、A2、A3、A4及びA5に対する排除行為若しくは隔離行為を直ちに止め、配転前の机を使用させること。
また、今後組合員に対する排除行為や隔離行為の嫌がらせは止めること。
- 8 被申立人は、平成27年9月5日にA6に送付した雇用関係終了通知書を取り消すこと。また、同年8月1日から復職するまでの間の給与補償として、更新前の基本給と手当を支給すること。

申立ての概要

- 1 和解協定の不履行
平成27年5月28日に締結したA2、A3、A4及びA5の復職等に関する和解協定を社長が遵守せず不当労働行為を継続していることは、組合員に対する不利益取扱いである。（労組法第7条第1号該当）
- 2 業務命令による不当労働行為の継続
業務命令によりA2、A3、A4及びA5を焼酎の詰め作業等に従事させたことは、和解協定の不履行であり、組合員に対する不利益取扱いである。（労組法第7条第1号該当）
- 3 排除・隔離行為
平成27年6月15日、和解協定によって復職した組合員A2、A3、A4及びA5について以前使用していた机を使用させず、机を2階の別部屋に配置したことは、排除行為及び隔離行為であり、組合員に対する不利益取扱いである。（労組法第7条第1号該当）

4 組合員 A 6 の就業制限（平成26年分）

平成26年 8 月 1 日から平成27年 5 月31日までの組合員 A 6 に対する就業制限（週 3 日就業）は、非組合員との差別が明らかであり、組合員に対する不利益取扱いである。（労組法第 7 条第 1 号該当）

5 組合員 A 6 の就業制限（平成27年分）

平成27年 7 月31日に組合員 A 6 に対する雇用条件を提示する等の社長の行為は、非組合員との差別であり、組合員に対する不利益取扱いである。（労組法第 7 条第 1 号該当）

6 組合員 A 6 に対する雇用関係終了通知書

会社が組合員 A 6 に送付した雇用関係終了通知書は、組合員に対する不利益取扱いである。（労組法第 7 条第 1 号該当）

審査経過

平成27年

- 9 月 1 日 申立、審査開始決定
- 9 月17日 申立ての追加
- 10月 2 日 答弁書提出
- 10月 6 日 第 1 回調査 [争点整理]
- 11月10日 第 2 回調査 [争点整理]、審査分離、事件解決のための勧告
- 12月10日 第 3 回調査 [争点整理]、事件解決のための勧告

平成28年

- 1 月26日 第 4 回調査 [争点整理]、事件解決のための勧告
- 2 月12日 第 5 回調査 [争点整理等]
第 1 回審問 [証人尋問]
- 3 月28日 第 2 回審問 [証人尋問、当事者尋問]
- 4 月18日 第 3 回審問 [証人尋問、当事者尋問]
- 5 月 9 日 最後陳述書提出
- 5 月17日 結審
- 9 月27日 合議
- 9 月30日 命令書写し交付 [一部救済命令]

本件の証人等の総数は 5 名、所要日数は396日であった。

(2) 平成28年(不)第1号事件 第210号(通算)

当事者	申立人	被申立人
	X	Y 代表者 B
請求する救済内容の要旨 被申立人は、臨時的任用職員のうち、単純労務職員に該当する者は、単純労務職員として取り扱い、地方公営企業等の労働関係に関する法律第5条第2項の認定及び告示の申出を行い、命令書受領後60日以内に、幅90センチメートル、長さ1メートル80センチメートルの白地に、明瞭に墨書若しくは黒文字で印字して、被申立人の事務所の道路法の道路(複数ある場合は各道路から)から見やすい場所に終日、10日間、不当労働行為認定の内容と今後その行為を繰り返さないよう留意する内容を掲示すること。		
申立ての概要 本件は、被申立人が、臨時的任用職員のうち単純労務職員に該当する者であっても単純労務職員として取り扱っていないため、岩手県内の日雇労働者、短期間の契約期間で労働する労働者は、労働組合への加入、結成を制限されていることが不当労働行為に当たる。		
審査経過 平成28年 6月23日 申立書提出 審査開始決定 11月15日 補正勧告書の通知 11月24日 申立人から補正書を受理 11月29日 合議 12月8日 却下決定書写し交付 本件の所要日数は169日であった。		

(3) 平成28年(不)第2号事件 第211号(通算)

当事者	申立人	被申立人
	X	Y 代表者 B
請求する救済内容の要旨 被申立人は、臨時的任用職員のうち、単純労務職員に該当する者は、単純労務職員として取り扱い、地方公営企業等の労働関係に関する法律第5条第2項の認定及び告示の申出を行い、命令書受領後60日以内に、幅90センチメートル、長さ1メートル80センチメートルの白地に、明瞭に墨書若しくは黒文字で印字して、被申立人の事務所の道路法の道路(複数ある場合は各道路から)から見やすい場所に終日、10日間、不当労働行為認定の内容と今後その行為を繰り返さないよう留意する内容を掲示すること。		
申立ての概要 本件は、被申立人が、臨時的任用職員のうち、単純労務職員に該当する者であっても単純労務職員として取り扱っていないため、岩手県内の日雇労働者、短期間の契約期間で労働する労働者は、労働組合への加入、結成を制限されていることが不当労働行為に当たるとして、平成28年7月19日に大阪府労働委員会に申立てがあり、同年8月1日に当委員会に移送された事案である。		
審査経過 平成28年 7月19日 大阪府労働委員会に申立書提出 審査開始決定 8月1日 岩手県労働委員会に移送、到達 11月15日 補正勧告書の通知 11月24日 申立人から補正書を受理 11月29日 合議 12月8日 却下決定書写し交付 本件の所要日数は143日であった。		

(4) 平成28年(不)第3号事件 第212号(通算)

当事者	申立人	被申立人
	X	Y 代表者 B
請求する救済内容の要旨 1 被申立人は、労働組合法並びに労働関係調整法その他、都道府県労働委員会の権限に属するものについて、その委員会と各労働者又は労働組合若しくは労働関係の当事者その他都道府県労働委員会の権限の行使について、故意、不作為を問わず妨害し、その結果を生じないようにしなければならないこと。 2 命令書受領後60日以内に、幅90センチメートル、長さ1メートル80センチメートルの白地に、明瞭に墨書若しくは黒文字で印字して、被申立人の事務所の道路法の道路(複数ある場合は各道路から)から見やすい場所に終日、10日間、不当労働行為認定の内容と今後その行為を繰り返さないよう留意する内容を掲示すること。		
申立ての概要 本件は、被申立人が、岩手県労働委員会の事務に介入して、申立人の不当労働行為救済申立てを受理させなかったことが不当労働行為に当たるとして、平成28年7月19日に大阪府労働委員会に申立てがあり、同年8月1日に当委員会に移送された事案である。		
審査経過 平成28年 7月19日 大阪府労働委員会に申立書提出 審査開始決定 8月1日 岩手県労働委員会に移送、到達 11月15日 補正勧告書の通知 11月24日 申立人から補正書を受理 11月29日 合議 12月8日 却下決定書写し交付 本件の所要日数は143日であった。		

第4節 再審査事件

1 概 況

当事者が、労働委員会の発した命令に不服のある場合、労働組合法第27条の15第1項及び第2項の規定に基づき、救済命令等の交付を受けたときは、15日以内に中央労働委員会に再審査の申立てをすることができる。

最近5か年における当委員会を初審とする再審査事件の係属状況は、3-10表のとおりである。

(3-10表) 再審査事件の係属件数

年次	係属件数			終 結 件 数								次年繰越し件数
	前 年 繰 越 し	新 規 申 立 て	計	取下げ・和解			命 令 ・ 決 定			計		
				取 下 げ	和 解		棄 却 (初 審 維 持)	初 審 変 更			決 定	
					無 関 与	関 与		一 部	全 部			
24	1	-	1	-	-	1	-	-	-	-	1	-
25	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
26	-	1	1	-	-	1	-	-	-	-	1	-
27	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
28	-	4	4	-	-	-	-	-	-	-	-	4

2 係属事件の概要

平成 28 年に中央労働委員会に係属した再審査事件の概要は、3-12 表のとおりである。

3-12 表 再審査事件一覧表（係属件数 4 件）

岩 手 県 労 働 委 員 会							中 央 労 働 委 員 会		
事件番号	申立人	被申立人	申 立 年 月 日	労 組 法 第 7 条 該 当 号	請 求 する 救 済 内 容	終 結 状 況	事件番号	再 審 査 申 立 年 月 日	終 結 状 況
27 (不) 1 の 2	X労働組合 代表者 執行委 員長 A 1	Y株式会社 代表者 代表取 締役社長 B 1	27. 9. 1	1	不利益取扱 いの撤回等	28. 9. 30 一部救済	28(不再)57号	28.10.13 (使)	係属中
28 (不) 1	X	Y 代表者 B	28. 6. 23	1・3	不利益取扱 いの撤回等	28.12.8 却 下	28(不再)71号	28.12.15 (労)	係属中
28 (不) 2	X	Y 代表者 B	28. 7. 19	1・3	不利益取扱 いの撤回等	28.12.8 却 下	28(不再)72号	28.12.15 (労)	係属中
28 (不) 3	X	Y 代表者 B	28. 7. 19	4	労働委員会 事務への介 入の排除等	28.12.8 却 下	28(不再)73号	28.12.15 (労)	係属中

第5節 行政訴訟事件

1 概 況

当事者が、労働委員会の発した命令に不服のある場合、使用者は労働組合法第27条の19第1項の規定により命令書写しの交付の日から30日以内に、労働組合又は労働者は行政事件訴訟法第8条第1項及び第14条第1項の規定により6か月以内に命令の取消訴訟を提起できる。

現在、係属している当委員会命令に係る取消訴訟事件はない。

第 4 章 調 整

第 1 節 労働争議の調整

1 概 況

最近 5 か年における、労働関係調整法及び地方公営企業等の労働関係に関する法律に基づく調整事件（あっせん、調停、仲裁）の取扱状況は、4-1 表のとおりである。

平成28年の取扱件数はない。

なお、調停は平成15年以降、仲裁は昭和51年以降、申請がない。

また、使用者からの申請は平成10年以降、労使双方からの申請は昭和57年以降、職権による調整は昭和59年以降、取扱いがない。

(4-1 表) 調整事件の係属件数

年次	調整区分	取扱件数			終結件数				次年繰越し件数	解決率 (%)
		前年繰越し	新規申請	計	解決	取下げ・不開始	打切り・不調	計		
24	あっせん		2	2		1	1	2	0	0.0
25	あっせん			0				0	0	—
26	あっせん		5	5	3	2		5	0	100.0
27	あっせん			0				0	0	—
28	あっせん			0				0	0	—

- 注) 1 () は、前年から繰り越した件数で内数である。
 2 解決率は、終結件数から取下げ及び不開始（規則65Ⅱ）の件数を除いて算出したものである。
 ※解決率＝解決 ÷ (解決＋打切り＋不調)
 3 解決には、自主解決であっても、あっせん活動が解決に何らかの影響を及ぼしたと認められるものを含む。

2 新規申請の状況

(1) 産業別、企業規模別申請件数

最近5か年における新規申請事件の産業別、企業規模別申請件数は、4-2表のとおりである。

(4-2表) 産業別、企業規模別申請件数（新規）

年 次		24	25	26	27	28
調 整 区 分		あつせん	—	あつせん	—	—
新規申請件数		2	0	5	0	0
産 業 別	製造業 飲料・たばこ・飼料製造業			1 (1)		
	情報通信業 情報サービス業	1 (1)				
	運輸業、郵便業 道路旅客運送業 郵便業			2 (1) (1)		
	卸売業, 小売業 その他の小売業	1 (1)				
	教育, 学習支援業 学校教育			1 (1)		
	医療, 福祉 社会保険・社会福祉・介護事業			1 (1)		
	企業規模別					
1 ~ 19人			2			
20 ~ 49人			1			
50 ~ 99人	1					
100 ~ 299人	1		1			
300人以上			1			

注) () は、内数である。

(2) 調整事項別件数

最近5か年における新規申請事件の調整事項別件数は、4-3表のとおりである。

(4-3表) 調整事項別件数(新規)

年次	24	25	26	27	28
調整区分 調整事項	あつせん	—	あつせん	—	—
組合承認・組合活動			1		
賃金等	3				
賃金増額	(1)				
一時金	(1)				
諸手当					
その他賃金	(1)				
退職一時金・年金					
解雇手当・休業手当					
給与以外の労働条件			1		
労働時間			(1)		
経営又は人事			3		
配置転換			(1)		
その他の経営人事			(2)		
団交促進			2		
その他			1		
合計	3	0	8	0	0

注) 1 複数の調整事項を有する事件があるため、係属件数とは一致しない。
2 () は、内数である。

(3) 調整員構成別件数

最近5か年における新規申請事件の調整員構成状況は、4-4表のとおりである。

(4-4表) 調整員構成別件数(新規)

年次	24	25	26	27	28
区分 構成	あっせん	—	あっせん	—	—
公1人、労1人、使1人	2		4		
公2人、労1人、使1人					
指名なし			1		
合計	2	0	5	0	0

(4) 係属日数別件数

最近5か年における終結事件(前年からの繰越しを含む)の係属日数の状況は、4-5表のとおりである。

(4-5表) 係属日数別件数

年次	24	25	26	27	28	
調整区分	あっせん	—	あっせん	—	—	
係属日数	1日~10日					
	11日~20日					
	21日~30日					
	31日~60日	1		3		
	61日~90日	1		1		
	91日以上			1		
	計	2	0	5	0	0
	平均日数	60.5	—	60.0	—	—

注) 係属日数は、調整申請から終結までに要した日数である。

(5) 所要日数別件数

最近5か年における調整開始事件（調整員指名前に取下げ等のあった事件を除く）のうち終結した事件（前年からの繰越しを含む）の所要日数の状況は、4-6表のとおりである。

(4-6表) 所要日数別件数

年次		24	25	26	27	28
調整区分		—	—	あっせん	—	—
所要日数	1日～10日					
	11日～20日			1		
	21日～30日			3		
	31日～60日	2				
	61日～90日					
	91日以上					
	計	2	0	4	0	0
	平均日数	40.0	—	23.8	—	—

注) 所要日数は、調整開始（あっせん員の指名、調停開始の総会決議等）から終結までに要した日数である。

第2節 争議行為予告通知及び実情調査

1 争議行為予告通知の概況

平成28年における、労働関係調整法第37条の規定に基づく当委員会への争議行為予告通知件数は2件であり、前年と同数であった。

(1) 業種別予告通知件数

予告通知件数の業種別内訳は、4-7表のとおりであり、平成28年の件数は医療が2件となっている。

(4-7表) 業種別予告通知件数

業種別 年次	運輸事業				郵便又は 電気通信 事業	水道、電 気又はガ ス事業	医療又は 公衆衛生 事業	計
	鉄道業	道路旅 客	道路貨 物	その他	電気通信		医療	
24							2	2
25							2	2
26							2	2
27							2	2
28							2	2

注) 業種の区分は、予告通知者における主たる関係事業所の業種による。

(2) 予告通知の主要争議事項

予告通知の主要争議事項は、賃金引上げ、一時金等の経済的事項を内容とするものが多かった。

2 実情調査の概況

争議行為予告通知があったものについて、労働委員会規則第62条の2の規定に基づき実情調査を行った件数は、4-8表のとおりであり、平成28年の件数は27件である。

終結状況は、解決25件、打切り2件となっている。

なお、関与の度合いは、いずれも実情調査を続けながら交渉の推移を見守ったものである。

(4-8表) 実情調査の実施状況

終結状況 年次	調査組合数			調査結果				
	前年 繰越し	新規	計	解決	打切り	あ っ せん 行 移	繰越し	計
24	6	26	32	29	3			32
25		26	26	23	2		1	26
26	1	26	27	24	1		2	27
27	2	26	28	26	1		1	28
28	1	26	27	25	2			27

注) 1件の予告通知に基づき、複数の事業所を調査している場合が多いため、調査件数は、予告通知件数を上回る。

第3節 個別労働関係紛争のあっせん

1 概況

最近5か年における、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件の取扱状況は、4-9表のとおりである。

平成28年の取扱件数は5件であった。

(4-9表) 個別労働関係紛争あっせん事件の係属件数

年次	取扱件数			終結件数				次年繰越し件数	解決率(%)
	前年繰越し	新規申請	計	解決	取下げ不開始	打切り	計		
24	1	3	4	3	1		4		100.0
25		3	3	1		1	2	1	50.0
26	1	1	2	2			2	0	100.0
27		8	8	1	1	5	7	1	16.7
28	1	4	5		1	4	5	0	0.0

注) 1 解決率は、終結件数から取下げの件数を除いて算出したものである。

※ 解決率 = 解決 ÷ (解決 + 打切り)

2 解決には、自主解決であっても、あっせん活動が解決に何らかの影響を及ぼしたと認められるものを含む。

2 新規申請の状況

(1) 産業別、企業規模別申請件数

最近5か年における新規申請事件の産業別、企業規模別申請件数は、4-10表のとおりである。

平成28年新規申請事件の産業別内訳は、製造業が1件、金融業，保険業が1件、不動産業，物品賃貸業が1件、学術研究，専門・技術サービス業が1件となっており、企業規模別では従業員数1～9人が3件、10～49人が1件となっている。

(4-10表) 産業別、企業規模別申請件数(新規)

年 次		24	25	26	27	28
新規申請件数		3	3	1	8	4
産 業 別	建設業 職別工事業 設備工事業 総合工事業	1 (1)			4 (3) (1)	
	製造業 食料品製造業 印刷・同関連業 化学工業	1 (1)			1 (1)	1 (1)
	金融業，保険業 保険業					1 (1)
	不動産業，物品賃貸業 不動産賃貸業・管理業					1 (1)
	学術研究，専門・技術サービス業 専門サービス業					1 (1)
	医療，福祉 医療業 社会福祉 介護事業	1 (1)	1 (1)	1 (1)	1 (1)	
	サービス業(他に分類されないもの) その他の事業サービス業 政治・経済・文化団体		2 (1) (1)		2 (2)	
	企業規模別					
1 ～ 9 人	2	1		1	3	
10 ～ 49 人		1	1	3	1	
50 ～ 99 人	1		1	3		
100 ～ 299 人						
300 ～ 499 人						
500人以上		1		1		

注) () は、内数である。

(2) あっせん事項別件数

最近5か年における新規申請事件のあっせん事項別件数は、4-11表のとおりである。

平成28年の新規申請事件のあっせん事項は、「経営又は人事」に関するものが4件、「賃金等」に関するものが3件となっている。

(4-11表) あっせん事項別件数(新規)

年次 あっせん事項	24	25	26	27	28
経営又は人事	2	2	1	9	4
解雇		(1)		(5)	(2)
配置転換、出向・転籍				(1)	
復職			(1)	(1)	(1)
懲戒処分				(1)	
退職	(1)				(1)
その他経営又は人事	(1)	(1)		(1)	
賃金等	2			4	3
賃金未払				(1)	(2)
賃金減額	(2)			(2)	(1)
諸手当				(1)	
その他	1	1			

注) 複数のあっせん事項を有する事件があるため、係属件数とは一致しない。

(3) あっせん員構成別件数

最近5か年における新規申請事件のあっせん員構成状況は、4-12表のとおりである。

(4-12表) あっせん員構成別件数(新規)

年次 構成	24	25	26	27	28
公1人、労1人、使1人	3	2		6	3
公2人、労1人、使1人			1		
使1人		1			
指名なし				2	1
合計	3	3	1	8	4

注) 「使1人」は、使用者側委員のみをあっせん員に指名したまま次年繰越しとなった事件に係るものである。

(4) 係属日数別件数

最近5か年における終結事件（前年からの繰越しを含む）の係属日数の状況は、4-13表のとおりであり、平成28年に終結した事件の平均係属日数は67.6日となっている。

(4-13表) 係属日数別件数

年次		24	25	26	27	28
係属日数	1日～10日	1				
	11日～20日	1	1		1	
	21日～30日	1	1		2	
	31日～60日			1	1	3
	61日～90日				3	1
	91日以上	1		1		1
	計	4	2	2	7	5
	平均日数	48.5	23.5	69.0	45.9	67.6

注) 係属日数は、あっせん申請から終結までに要した日数である。

(5) 所要日数別件数

最近5か年におけるあっせん開始事件（あっせん員指名前に取下げ等のあった事件を除く）のうち終結した事件（前年からの繰越しを含む）の所要日数の状況は、4-14表のとおりである。

(4-14表) 所要日数別件数

年次		24	25	26	27	28
所要日数	1日～10日	2	1		1	
	11日～20日	1	1		1	
	21日～30日			1		3
	31日～60日				4	
	61日～90日			1		1
	91日以上					
	計	3	2	2	6	4
	平均日数	8.7	12.0	53.0	36.5	34.3

注) 所要日数は、あっせん開始（あっせん員の指名）から終結までに要した日数である。

3 あっせん事件の概要

平成 28 年に係属した個別労働関係紛争あっせん事件の概要は、4-15 表のとおりである。

(4-15 表) 個別労働関係紛争あっせん事件一覧表

事件 番号 (通算)	年月日	概 要	あっせん員
	終結区分		指 名 年月日
	係属日数 (所要日数)		
27-8 (39)	(申請日) 27.12.25 (終結日) 28.2.8	【申請者】 労働者 【被申請者】 建設業 (10~49 人) 【あっせん事項】 解雇 【あっせん回数】 0 回 【経過】 労働者が、納得のいかない理由で解雇されたこと について、解雇理由の再提示及び金銭の支払いを求 めたもの。 被申請者は、あっせん不応諾の意向を示したため、 あっせん員による説得を行ったが、被申請者の意向 に変化はなく、あっせんは打切りとなった。	(公)長谷川 (労)柴谷 (使)藤元
	打切り		
	46 (27)		28.1.13
28-1 (40)	(申請日) 28.2.24 (終結日) 28.5.10	【申請者】 労働者 【被申請者】 製造業 (10~49 人) 【あっせん事項】 解雇、賃金・手当 【あっせん回数】 0 回 【経過】 労働者が、不当解雇されたこと及び一方的な賃金 減額を主張して、不当解雇と賃金減額を理由とする 補償金の支払いを求めたもの。 被申請者は、事務局による事前調査も含めて、あ っせん手続には応じない旨の意向を示したため、説 得を行ったが、被申請者の意向に変化はなく、あ っせんは打切りとなった。	(公)宮本 (労)古門 (使)藤原
	打切り		
	77 (62)		28.3.10

事件 番号 (通算)	年月日	概 要	あっせん員
	終結区分		指 名 年月日
	係属日数 (所要日数)		
28-2 (41)	(申請日) 28.4.8 (終結日) 28.5.20	【申請者】 労働者 【被申請者】 学術研究, 専門・技術サービス業 (1~9人) 【あっせん事項】 解雇 【あっせん回数】 0回 【経過】 労働者が、納得のいかない理由で即日解雇を言い渡され、精神的苦痛を受けたと主張し、損害を賠償する金の支払いを求めたもの。 被申請者は、あっせん不応諾の意向を示したため、あっせん員による説得を行ったが、被申請者の意向に変化はなく、あっせんは打ち切りとなった。	(公)本 田 (労)八 幡 (使)佐 藤
	打ち切り		
	43 (26)		
28-3 (42)	(申請日) 28.8.5 (終結日) 28.12.20	【申請者】 労働者 【被申請者】 不動産, 物品賃貸業 (1~9人) 【あっせん事項】 復職、賃金・手当 【あっせん回数】 0回 【経過】 労働者が、説明もなく賃金の支払い中止や解雇を受けたと主張し、未払い賃金の支払い及び復職を求めたもの。 あっせんを求める事項に関して、当事者間の民事訴訟は和解が調っていること及び被申請者があっせん不応諾の意向を示したため、あっせんは不開始となった。	—
	不開始		
	138 (—)		

事件 番号 (通算)	年月日	概 要	あっせん員
	終結区分		指 名 年月日
	係属日数 (所要日数)		
28-4 (43)	(申請日) 28.10.11 (終結日) 28.11.14	【申請者】 労働者 【被申請者】 金融業, 保険業 (1~9 人) 【あっせん事項】 退職 【あっせん回数】 1 回 【経過】 労働者が、退職時の条件について、過去の退職者と比較して不公平だと主張して、公平な取扱いを求めたもの。 あっせんでは、あっせん員が当事者の互いの主張について説明し、歩み寄る余地を引き出そうとしたが、当事者双方の意向に歩み寄りが見られず、あっせんは打切りとなった。	(公)岡 田 (労)柴 谷 (使)花 上
	打切り		
	34 (22)		28.11.2

注) 「係属日数」は、あっせん申請から終結までに要した日数であり、「所要日数」はあっせん開始(あっせん員指名)から終結までに要した日数である。

第4節 労働相談

1 労働相談の概況

最近5か年における労働相談件数及び労働相談内容別件数の状況は、4-16表のとおりである。

平成28年の労働相談件数は452件であり、前年（283件）と比較して60%増加した。また、労働相談内容別では、「賃金・手当」や「パワハラ・嫌がらせ」に関する相談が多かった。

(4-16表) 労働相談件数及び相談内容別件数の状況

年次		24年	25年	26年	27年	28年
相談件数		95	174	185	283	452
相談内容	組合関係	4	7	10	12	7
	団体交渉	1	5	3	3	3
	解雇	8	18	10	28	36
	配置転換、出向・転籍	3	7	4	12	11
	復職	0	0	2	2	3
	懲戒処分	2	4	4	4	3
	退職	14	14	19	30	58
	賃金・手当	27	49	54	55	94
	労働契約	0	18	21	12	22
	労働時間	3	9	14	26	23
	休日・休暇・休業	2	16	14	24	41
	社会保険・労働保険	3	20	23	22	47
	セクハラ	1	2	1	1	3
	パワハラ・嫌がらせ	17	34	25	46	63
その他	21	30	46	89	121	

注) 1 複数の内容を有する相談があるため、相談件数と相談内容ごとの件数の合計は一致しない。

2 各年の相談内容別の件数は、平成27年の区分の見直しに伴い、改めて集計した件数である。

2 出前無料労働相談会及び月例無料労働相談会の開催

県内の労働相談需要に対応するとともに、労働委員会を県民に広くPRし、あっせん制度の利用機会を拡大することを目的として、4-17表のとおり出前無料労働相談会を県内12箇所で開催し、24件の相談があった。また、月例無料労働相談会を4-18表のとおり開催し、8件の相談があった。

(4-17表) 出前無料労働相談会開催状況

日 時	場 所	相談対応者
2月28日(日) 午後1時～4時	盛岡市 (アイーナ・いわて県民情報 交流センター)	(公)本田 (労)鈴木 (使)佐藤
3月6日(日) 午後1時～4時	久慈市 (久慈地区合同庁舎)	(公)宮本 (労)柴谷 (使)藤原
6月19日(日) 午後1時～4時	北上市 (北上市民交流プラザ)	(公)本田 (労)八幡 (使)佐藤
6月25日(土) 午後1時～4時	奥州市 (奥州地区合同庁舎)	(公)宮本 (労)菅野 (使)藤原
	宮古市 (宮古地区合同庁舎)	(公)小野寺 (労)柴谷 (使)藤元
6月26日(日) 午後1時～4時	大船渡市 (大船渡地区合同庁舎)	(公)長谷川 (労)鈴木 (使)秋井
	二戸市 (カシオペアメッセ・なにや ーと)	(公)岡田 (労)古門 (使)花上
10月2日(日)※ 午前10時～午後3時	盛岡市 (アイーナ・いわて県民情報 交流センター)	(公)本田 (労)柴谷 (使)花上
10月16日(日) 午後1時～4時	釜石市 (イオンタウン釜石)	(公)岡田 (労)八幡 (使)佐藤
	一関市 (一関地区合同庁舎)	(公)宮本 (労)原 (使)大里
10月30日(日) 午後1時～4時	遠野市 (あすもあ遠野)	(公)本田 (労)古門 (使)花上
	久慈市 (久慈地区合同庁舎)	(公)長谷川 (労)鈴木 (使)佐藤 中村

※ 10月2日(盛岡市)は岩手労働局、岩手弁護士会等との関係機関合同労働相談会として開催したもの。

(4-18表) 月例無料労働相談会開催状況

日 時	場 所	相談応対者
1月22日(金)	盛岡市 (岩手県庁)	(公)本田 (労)鈴木 (使)花上
2月26日(金)	盛岡市 (岩手県庁)	(公)小野寺 (労)八幡 (使)佐藤
3月25日(金)	盛岡市 (岩手県庁)	(公)岡田 (労)柴谷 (使)秋井
4月22日(金)	盛岡市 (岩手県庁)	(公)長谷川 (労)古門 (使)藤元
5月20日(金)	盛岡市 (岩手県庁)	(公)宮本 (労)菅野 (使)藤原
6月24日(金)	盛岡市 (岩手県庁)	(公)本田 (労)八幡 (使)花上
7月22日(金)	盛岡市 (岩手県庁)	(公)小野寺 (労)鈴木 (使)佐藤
8月26日(金)	盛岡市 (岩手県庁)	(公)岡田 (労)柴谷 (使)秋井
9月16日(金)	盛岡市 (岩手県庁)	(公)岡田 (労)古門 (使)藤元
10月21日(金)	盛岡市 (岩手県庁)	(公)本田 (労)八幡 (使)花上
11月25日(金)	盛岡市 (岩手県庁)	(公)太田 (労)鈴木 (使)佐藤
12月22日(木)	盛岡市 (岩手県庁)	(公)長谷川 (労)柴谷 (使)大里

※ 相談時間はいずれも午後1時15分～午後2時45分(前日の正午まで予約。先着2名)

第5章 労働委員会の活性化

1 主な取組内容

- (1) 平成28年度は、「第2次岩手県労働委員会活性化計画（平成28年～30年度）」に基づき、4月から「IGRいわて銀河鉄道及び三陸鉄道の列車内の中吊り広告」の実施を始めとし、テレビCMの放送、大学・高校（定時制）での「委員による出前講座」の拡充のほか、委員による「委員会周知ポケットティッシュ配布」のPR活動を実施するとともに、広報媒体やホームページ、就職情報誌などを活用したPR活動を積極的に行った。
- (2) また、県民サービスの向上につながる取組として、「労働相談専用フリーダイヤル」を引き続き運用するとともに、委員が県内12地区に出向いて土日に開催する「出前無料労働相談会」のほか、「月例無料労働相談会」の定期実施など、県民の利便への配慮にも努めた。
- (3) 労働委員会内部における取組としては、資質の向上に向けて、終結した事件についての委員間の情報共有やノウハウの蓄積に資する「審査・あっせん等終結事案研修会」や、労働相談の概要の定例総会への月例報告を行うとともに、「委員による講話」を年間3回開催した。
- (4) また、委員及び職員の資質向上に向け、労働紛争解決に係る研修に計画的に派遣するなどした。
- (5) 労働委員会への労働相談件数は、平成25年度のフリーダイヤル設置以降大幅に増加したが、上記のような積極的なPR活動等の取組のほか、第2次活性化計画による新たな取組を実施することにより、労働相談件数の増加傾向が継続しているほか、個別労働関係紛争に係るあっせん申請も一定数あり、労働委員会の認知度は徐々にではあるが、高まってきているものと考えられる。

2 今後の取組

- (1) 平成29年度においても、引き続き、制度の周知をはじめ、各分野の取組を積極的、計画的に実施しながら、県民にとってより身近で利用しやすい機関となるように努めていくものとする。
- (2) 第2次活性化計画の2年目となる平成29年度においては、「新聞広告」、「ポスターのIGR・三陸鉄道の駅貼り掲示」、「委員会周知ポケットティッシュの配布PR」、チラシの掲出・配架等の継続など、積極的に制度の周知を図るとともに、一層の資質の向上を図るため、個別労働紛争解決研修（応用研修）等に委員及び事務局職員を計画的に派遣することなどを予定している。

(参考)

平成 28 年度労働委員会活性化の取組状況 (概要)

(H28. 12. 31)

業務内容	4月			5月			6月			7月			8月			9月			10月			11月			12月			1月			2月			3月		
	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下
労働委員会の活性化 (認知度の向上、資質の向上、関係機関との連携)	I G R ・ 三陸鉄道 列車内中吊り広告 (H28. 4. 1 ~ H29. 3. 31) 三鉄 7両・2枠 I G R 1 4両・1枠																																			
	委員による無料相談会 (土日) の開催 ※市町村広報や求人誌等に掲載して P R						委員による無料相談会 (春季) 北上・奥州・宮古 大船渡・二戸						テレビCM I A T 本田委員 I B C 長谷川委員						委員による無料相談会 (秋季) 盛岡・釜石・一関 遠野・久慈						委員による無料相談会 (年度末) 盛岡・大船渡											
	マスメディアを活用した広報の充実・強化 (テレビ (2回)、ラジオ (9回)、いわてグラフ (1回)、ツイッター (17回)、コンビニ (1回)、県政記者クラブへの資料提供等 (4回))																					予定 12月ラジオ2回 1月テレビ1回														
	出前講座 (県立大学 (11/25)・岩手大学 (5/2)・大船渡高校 (12/13)・盛岡工業高校 (1/20))																																			
	5/2 出前講座 (岩手大学) 5/24 出前講座 (労働局)						6/24 使側講師 委員による講話						11/25 外部講師による講話						1/27 労側講師 委員による講話						2/24 公側講師 委員による講話											
	事務局研究会						労働局、法テラス等の合同相談会の準備						10/2 関係機関合同労働相談会						事務局研究会																	
労働委員会HPの充実 (随時対応)																																				
B e - j o b フリー 掲載 (毎月1日)																																				
												10/30 委員によるポケットティッシュ配布 (久慈市)												11/25 委員によるポケットティッシュ配布 (県立大学)						委員によるポケットティッシュ配布 (盛岡市)						

※ポスター (大 1,000 枚・小 1,000 枚) チラシ (1,000 枚) リーフレット (1,000 部) ポケットティッシュ (1,000 個)

不当労働行為事件命令集

1 平成27年（不）第1号の1事件

命 令 書

申 立 人 X労働組合
代表者 執行委員長 A 1

被 申 立 人 Y株式会社
代表者 代表取締役社長 B 1

上記当事者間の岩労委平成27年（不）第1号の1事件（平成27年9月1日申立て）について、岩手県労働委員会は、平成28年2月23日に第662回公益委員会議を開催し、会長公益委員小野寺正孝、公益委員宮本ともみ、同岡田寛史、同長谷川大、同本田純が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人が平成27年6月4日付け、同年6月16日付け、同年7月8日付け、同年7月21日付け及び同年8月1日付けで申し入れた下記団体交渉事項について、業務等を理由に日程を引き延ばすことなく、回答の根拠を資料等に基づいて具体的に示すなどして、誠実に応じなければならない。
 - (1) 平成27年5月28日に申立人と被申立人が締結した和解協定の履行に関する事項
 - (2) 組合員の復職に関する事項
 - (3) 労使事前協議会（仮称）の進め方に関する事項
 - (4) 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第9条の高年齢者雇用確保措置に関する規程に関する事項
 - (5) A 6の再雇用に関する事項
 - (6) A 6に対する補償に関する事項
- 2 被申立人は、本命令書受領の日から7日以内に、日本工業規格B 1版縦長白紙に下記のとおり楷書で明瞭に記載し、事務所内の見やすい場所に10日間掲示しなければならない。なお、年月日は文書を掲示した日を記載すること。

記

年 月 日
X労働組合 執行委員長 A 1 様

Y株式会社

代表取締役社長 B 1

当社が、平成27年6月4日付け、同年6月16日付け、同年7月8日付け、同年7月21日付け及び同年8月1日付けで貴組合の申し入れた下記団体交渉事項について団体交渉に応じなかったことは、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると岩手県労働委員会で認定されました。今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

記

- 1 平成27年5月28日に貴組合と当社が締結した和解協定の履行に関する事項
- 2 貴組合員の復職に関する事項
- 3 労使事前協議会（仮称）の進め方に関する事項
- 4 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第9条の高年齢者雇用確保措置に関する規程に関する事項
- 5 貴組合員A6氏の再雇用に関する事項
- 6 貴組合員A6氏に対する補償に関する事項

- 3 被申立人は、前記各項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

被申立人Y株式会社（以下「会社」という。）は、申立人X労働組合（以下「組合」という。）からの団体交渉申入れを拒否せず、回答の根拠を示し誠実に対応すること。

第2 事案の概要

本件は、組合が、A1執行委員長（以下「A1執行委員長」という。）ら組合員に対する次の会社の行為が不当労働行為に当たるとして、平成27年9月1日（以下、特に表記しない限り、年は平成27年である。）に救済申立てがあった事案である。

なお、組合から9月17日に追加申立てがあった。

- 1 会社が、5月28日に組合と締結した和解協定（以下「5.28和解協定」という。）を遵守しなかったことは、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いである。
- 2 会社が行った次の業務命令は、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いである。
 - (1) A2（以下「A2」という。）に対する6月10日の業務命令並びに6月26日、7月14日及び7月21日の業務命令
 - (2) A3に対する6月10日の業務命令並びに6月26日、7月14日及び7月21日の業務命令

- (3) A 4（以下「A 4」という。）に対する6月12日の業務命令並びに6月26日、7月14日及び7月21日の業務命令
- (4) A 5に対する6月12日の業務命令
- 3 会社が、6月15日、A 2、A 3、A 4及びA 5の机を2階に配置したことは、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いである。
- 4 平成26年8月1日から平成27年5月31日までの間、A 6（以下「A 6」という。）を週3日勤務としたことは、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いである。
- 5 A 6の再雇用に関し、7月31日に会社が提示した労働条件及び9月5日に契約解除を通知したことは、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いである。
- 6 6月4日、6月16日、7月8日、7月21日及び8月1日に組合が申し入れた団体交渉を拒否するなどの会社の対応は、労働組合法第7条第2号の団体交渉拒否である。

第3 審査の分離

当委員会は、11月10日、当該事案について、団体交渉拒否に係る部分（前記第2の6）と、不利益取扱いに係る部分（前記第2の1ないし5）の審査を分離することを決定した。本件は、団体交渉拒否に係る事件である。

第4 争点

会社は、組合からの次の団体交渉申入れを正当な理由がなく拒否したか。

- 1 6月4日付けの団体交渉申入れ（以下「6.4団交申入れ」という。）
- 2 6月16日付けの団体交渉申入れ（以下「6.16団交申入れ」という。）
- 3 7月8日付けの団体交渉申入れ（以下「7.8団交申入れ」という。）
- 4 7月21日付けの団体交渉申入れ（以下「7.21団交申入れ」という。）
- 5 8月1日付けの団体交渉申入れ（以下「8.1団交申入れ」という。）

第5 両当事者の主張

1 組合

会社は、6.4団交申入れを拒否し、その後事前交渉の進め方についての協議も行わず、8件の団体交渉申入れや協議要請を拒否し現在に至る。またこの間、会社の対応に度重なる抗議書面を提出し、話し合いを拒否しないよう求めたが一度も和解協定に関する団体交渉要請に応じていない。これら申入れに対応できないとする合理的理由はなく、9月以降に開催日を会社から連絡するという不誠実な対応をとっている。

更にB 1代表取締役社長（以下「B 1社長」という。）は、ほぼ毎日終業時の17時には在席しており、繁忙を理由とし団体交渉に応じられないという主張は虚偽である。

以上のことからB 1社長の対応は労働組合法第7条第2号の団体交渉拒否という不当労働行為である。

2 会社

- (1) 中元・夏季商戦の最中の団体交渉に応ずることは、物理的に困難であった。
- (2) A 6の再雇用については、まずは当事者間で話し合いを行うことが先決問題で、団体交渉は、その次の段階での問題と認識していたため、当事者間での話し合いの

機会を設けることを優先課題とし努力を重ねたものであり、事態のいかなる展開にあっても団体交渉拒否の姿勢を貫こうとしていたわけではない。

- (3) 6.4団交申入れ、6.16団交申入れ、7.8団交申入れ、7.21団交申入れ及び8.1団交申入れは一切拒否していない。諸般の事情により、組合の希望どおりに行うことはできなかったが、団体交渉自体を拒否した事実はない。現に、11月28日及び12月18日は団体交渉を行った。

第6 認定した事実

1 当事者

(1) 組合

組合は、会社の従業員が昭和36年8月23日に結成した労働組合であり、本件申立て時の組合員数は7名である。上部団体として日本食品関連産業労働組合総連合会及び日本労働組合総連合会岩手県連合会に加盟している。

【争いのない事実】

(2) 会社

会社は、昭和19年9月に設立された清酒及び焼酎の製造を業とする株式会社であり、肩書地に本社を置き、本件申立て時の従業員数は16名である。

【争いのない事実】

2 岩労委平成26年（不）第1号事件

平成26年6月4日、組合は、当委員会に対し、会社を被申立人として不当労働行為の救済申立てをした。本件は、岩労委平成26年（不）第1号事件として審査された。平成27年5月28日、両当事者間で和解が成立し、5.28和解協定が締結された。同日、申立人は救済申立てを取り下げ、事件は終結した。

【当委員会に顕著な事実】

3 5.28和解協定

5.28和解協定のうち、本件に関する事項は次のとおりである。

5 業務命令

- (1) 会社は、今後、組合員に対し、業務命令を発する場合は、その根拠及び理由を十分に説明する。
- (2) A5について、平成25年1月25日から産前休業が始まる前日までの期間は、就業規則第11条の休職として取扱う。なお、解決金として、会社は、その間の給与相当額から傷病手当金の額を控除した額をA5に支払う。

6 配置転換

- (1) A2、A3、A4及びA5は、平成27年6月15日付けで、それぞれ配置転換前の職場に復帰させる。
- (2) 会社は、今後、組合員に対し、配置転換を行う場合は、概ね30日前まで

に内示をし、その根拠及び理由を十分に説明して、本人の理解を得られるよう努力する。

- (3) 配置転換前の職場に戻った組合員は、会社を取巻く経営環境が極めて厳しいことを認識し、会社の発展のため、非組合員の従業員と協力関係を築き、業務の推進に努めるものとする。

9 再雇用

- (1) 会社は、和解成立後速やかに、A 6 を平成26年7月31日までと同一の労働条件（週5日の勤務）で平成27年7月31日まで再雇用する。
- (2) 会社は、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第9条の高年齢者雇用確保措置に関する規程を早急に整備し、次回の契約更新時以降は、整備した規程に基づき再雇用の手続を行う。

10 団体交渉

- (1) 組合及び会社は、今後の団体交渉について、平成25年1月31日の訴訟上の和解条項に記載のルールを遵守することを確認する。
- (2) 会社は、団体交渉を申し込まれた場合は、日程の確保に努め、業務都合などやむを得ない理由により例外的に開催日が遅れる場合は、組合に対し理由を説明する。
- (3) 組合は、緊急の場合を除き、会社が書面で回答したものに対しては、書面で対応する。
- (4) 組合及び会社は、団体交渉の開催に当たっては、双方とも相手の立場を考慮し、真摯に対応し、問題の解決に努めるものとする。

11 労使事前協議会（仮称）

- (1) 組合と会社は、団体交渉の開催に向けて、平成27年7月1日までに双方の実務者が打合せを行う労使事前協議会（仮称）を設置するものとする。労使事前協議会（仮称）では、団体交渉の日程及び議題並びに会社の業績向上及び職場環境について調整するものとする。
- (2) 労使事前協議会（仮称）の運営に当たって必要な事項は、労使間で誠意をもって協議するものとする。

【当委員会に顕著な事実】

4 団体交渉ルール

平成24年3月、組合とA 1執行委員長は、不誠実団交などの会社の不当労働行為により、組合は団結権が侵害され、A 1執行委員長は団結権及び人格権が侵害されたとして盛岡地方裁判所に損害賠償を提起した。平成25年1月31日、組合及びA 1執行委員長と会社との間で裁判上の和解が成立した。和解条項には団体交渉に関するルールが定められた。なお、団体交渉の開催手続及び団体交渉の時間は次のとおりであった。

7 原告X労働組合と被告は、今後、団体交渉を行う場合は、次のルールを遵

守することを合意する。

(1) 団体交渉の開催手続

ア 原告X労働組合が被告に団体交渉を申し入れる場合は、原則として10日前までに、次の事項を記載した書面により申し入れるものとする。

- ① 議題
- ② 開催を希望する日時
- ③ 出席者の氏名、役職、人数

イ 被告の都合により、原告X労働組合が希望する日時に団体交渉を行うことができない場合、被告は、その希望日時から10日以内のできるだけ早い日時を定め、団体交渉の開催を書面により申し入れなければならない。

ウ [略]

(2) 団体交渉の出席者

[略]

(3) 団体交渉の時間

ア 団体交渉を行う時間帯

団体交渉は、原則として、平日の就業時間後に行うこととする。

但し、原告X労働組合と被告双方が合意した場合は、昼休憩時に行うことができる。

イ 団体交渉の交渉時間

- ① 団体交渉は、原則として1回の交渉時間を2時間程度とする。
- ② 開催中の団体交渉を延長する場合は、双方の合意のうえで1時間以内の延長とする。

【甲A第68号証（以下「甲A68」と略記し、以下これに準じて表記する。）】

5 6.4団交申入れ

(1) 6月4日、組合は、5.28和解協定に基づく雇用延長規程の作成及び5.28和解協定に基づくA6の雇用延長を協議事項とする「団体交渉申し入れ書」を会社に提出した。なお、組合の団体交渉希望日は6月15日であった。

【甲1、争いのない事実】

(2) 会社は、6月9日付けで「団体交渉の申し入れ書の回答書」と題する文書を組合に提出した。文書は、協議事項に対する会社の回答であり、雇用延長規程の作成については、「就業規則第3節第20条に記載されています。」、A6の雇用延長については、「雇用延長は本人より申し入れがありましたので、再雇用致します。雇用に関する労働条件等の内容については、本人と協議の上決定したいと思います。」と記載されていた。また、これらのことを理由に団体交渉日は設定しない旨の回答が記載されていた。

【甲5、第1回審問A1当事者11頁（以下、「①審A1当事者11頁」と略記し、以下これに準じて表記する。）、
①審B1当事者2頁】

- (3) 6月12日、組合は、「『雇用延長団交についての回答』への抗議」と題する文書を会社に提出した。その内容は、会社が提出した上記(2)の「団体交渉の申し入れ書の回答書」について、団体交渉に応じないとする会社の対応は遺憾であり、誠実に対応するように抗議するものであった。

【甲8、争いのない事実】

6 6.16団交申入れ

- (1) 6月15日、会社は、A3、A4、A5に対し、5.28和解協定6(1)に基づき辞令を交付した。A3には営業部、A4とA5には総務部の勤務を命じた。また、6月16日、A2に対し辞令を交付し、営業部の勤務を命じた。

【甲49～甲52、争いのない事実、審査の全趣旨】

- (2) 6月16日朝礼前、組合は「和解協定反故に対する抗議」と題する文書を会社に提出した。その内容は、6月15日付けの組合員に対する辞令が、配転前の業務になっておらず、5.28和解協定を反故にする内容であると抗議するものであった。

同日、組合は和解協定反故、組合員の復職及び事前交渉の進め方を交渉内容とする「団体交渉申し入れ書」を会社に提出した。なお、組合の団体交渉希望日は6月26日であった。

【甲11、甲12、争いのない事実】

- (3) 会社は、6月27日付けで「業務推進と今後の協力要請書」と題する文書を組合に提出した。その内容は、夏の商戦を理由に、組合との交渉に時間を費やし、市場から見放されるような会社にしては労使共倒れになるとして、秋口から良好な労使関係構築のための話し合いの機会を作ることを呼びかけ、今夏の団体交渉は棚上げするように要請するものであった。

【甲15、争いのない事実】

7 7.8団交申入れ

- (1) 7月1日、組合は「和解協定書に基く対応の依頼」と題する文書を会社に提出した。その内容は、5.28和解協定11(1)に基づき、7月1日までに設置することとされていた労使事前協議会（仮称）について、担当者、その進め方の話し合い及び協議開催日を書面で回答するように求めるものであった。

【甲16、争いのない事実】

- (2) 7月8日、組合は、「団体交渉拒否に対する抗議」と題する文書を会社に提出した。その内容は、6.4団交申入れ及び6.16団交申入れ等について、会社の団体交渉拒

否に抗議するとともに、早急に交渉の席に着き、協議することを求めるものであった。

同日、組合は、和解協定反故、組合員の復職、事前交渉の進め方、5.28和解協定に基づく雇用延長規程作成及び5.28和解協定に基づくA6の雇用延長を交渉内容とする「団体交渉申し入れ書」を会社に提出した。なお、組合の団体交渉希望日は、会社の対応期限は全て過ぎているとして、この日から7月17日までとした。また、団体交渉開催日の回答を7月10日までに書面で提出するように求めた。

【甲17、甲18、①審A1当事者12頁、争いのない事実】

- (3) 7月14日朝礼前、A1執行委員長とA3が、B1社長に「団体交渉申し入れ書についての回答は10日まででしたがどうなりましたか」と確認した。B1社長は「今日中に出します」と答えた。

同日、会社は、7月10日付けの「回答書」と題する文書を組合に提出した。その内容は、7.8団交申し入れに対する会社の回答であり、和解協定を反故にする気持ちがないこと、事前交渉については準備中であること、継続雇用制度実施規程を制定するのみならず、若年世代から高齢期までのキャリア形成を見据えた総合雇用対策を構築していくこと等が記載されていた。

【甲19、争いのない事実、審査の全趣旨】

- (4) 7月16日朝礼前、組合は、「団交申し入れに対する回答依頼」と題する文書をB1社長に提出した。その際、口頭で会社が団体交渉を拒否しないように求めたが、B1社長は「団交を棚上げしたい」と話した。

同日、会社は、7月16日付けで「団体交渉について」と題する文書を組合に提出した。文書には、団体交渉を中元シーズンが終わった頃にしてほしいこと、9月頃の団体交渉にしたいこと、期日は会社から書面で連絡する旨が記載されていた。

【甲21、甲22、甲23、審査の全趣旨】

- (5) 7月21日、組合は「団交拒否及び協定不履行に対する抗議」と題する文書を会社に提出した。その内容は、団体交渉の拒否と5.28和解協定の不履行について抗議するものであった。

【甲24、争いのない事実】

8 7.21団交申し入れ

- (1) 7月16日、会社はA6と面談し、検ビン対応と勤務時間について話をした。

【審査の全趣旨】

- (2) 7月21日、組合は、7.8団交申し入れと同じ内容の「団体交渉申し入れ書」を会社に提出した。なお、組合の団体交渉希望日は、会社の対応期限は全て過ぎているとして、この日から7月25日までとした。また、団体交渉開催日の回答を7月21日中にするように求めた。

【甲26、①審A1当事者13頁、争いのない事実】

- (3) 7月22日、A1執行委員長とA3は、B1社長に団体交渉開催日の確認をした。B1社長は「9月をお願いします」と話をした。また、A6の再雇用については「組合は関係ない」と話をした。

【甲27、争いのない事実】

- (4) 7月23日、会社は「雇用延長条件に対する抗議について」と題する文書を組合に提出した。文書には、A6の再雇用に関する雇用条件等は、会社とA6との話し合いで決定するとし、労働組合が雇用条件に介入する問題ではないと記載されていた。

同日、会社は、7月21日付けの「団体交渉について」と題する文書も組合に提出した。文書には、団体交渉を中元シーズン及びお盆が終わった頃にしてほしいこと、9月をめどに団体交渉日を設定したいこと、そのときは会社から書面で連絡する旨が記載されていた。

【甲28、甲29、争いのない事実】

9 8.1 団交申入れ

- (1) 7月31日、この日はA6の5.28和解協定9(1)に基づく再雇用契約の満了日であった。同日、会社は、A6と2回目の話し合いを行った。会社は、契約更新後の労働条件として勤務時間は午前中、雇用期間は6か月間の条件を提示した。また、終業後、会社はA6を呼び、午前中に提示した条件から勤務時間について午前9時から午後2時までに変更した内容の条件を提示した。

【甲30、甲31、争いのない事実、審査の全趣旨】

- (2) 8月1日、組合は、A6の雇用延長及びA6に対する補償を交渉内容とする「団体交渉申し入れ書」を会社に提出した。なお、組合の団体交渉希望日は、8月10日であった。また、団体交渉開催日の回答を8月5日までに書面で提出するように求めた。本文書を提出の際、B1社長は「労働組合は関係ありません」と話をした。

【甲32、甲33、争いのない事実】

- (3) 8月5日、A6の自宅に会社から8月1日以降の継続雇用に関する文書が到達した。文書には、8月1日以降の労働条件（雇用期間、就業時間）、5.28和解協定に基づいて継続雇用制度実施規程の整備に向けて準備中であること等が記載されていた。

【甲34、争いのない事実】

- (4) 8月6日朝礼前、組合は「雇用条件及び会社対応に対する抗議」と題する文書を会社に提出した。その内容は、8月5日までに団体交渉開催日の回答がないことに対し、その理由を含め再度団体交渉開催日の回答を求めるとともに、組合の希望日に対応できない場合は、同月6日中に団体交渉開催日の候補日を二つ回答するように求めるものであった。

終業後、組合が対応を確認すると、B1社長は「明日回答します」と回答した。

【甲35、審査の全趣旨】

- (5) 8月6日、A6の自宅に会社から「出勤の勧奨について」と題する文書が到達した。文書には、上記(3)と同じ労働条件（雇用期間、就業時間）、出勤を拒否せず、話し合いの機会を作ることを提案する旨が記載されていた。

【甲36、争いのない事実】

- (6) 会社は、8月6日付けで「団体交渉について」と題する文書を組合に提出した。文書には、業務多忙により中元シーズン及びお盆の期間が終わった頃にするよう求めること、9月をめどに団体交渉日を設定すること、会社から連絡する旨が記載されていた。また、同じく8月6日付けで、A6の8月1日からの継続雇用に関し「回答書」と題する文書を提出した。

【甲37、甲38、①審B1当事者8頁、①審A1当事者14頁】

- (7) 8月11日、組合は「会社対応に対する抗議」と題する文書を会社に提出した。その内容は、A6の再雇用の件について、A6から対応を一任された組合と協議するよう求めるものであった。

【甲39、争いのない事実】

- (8) 8月19日、A6の自宅に会社から「出社の事前連絡と督促について」と題する8月17日付けの文書が到達した。その内容は、8月1日以降出社していないことは無断欠勤であることなどが記載され、A6に対し会社に文書到達次第速やかに連絡するように求めるものであった。

【甲40、争いのない事実】

- (9) 8月20日、組合は「会社対応への抗議と団交要請」と題する文書を会社に提出した。その内容は、上記(8)の文書に関し抗議するとともに、A6の再雇用に関し早急に協議の開催を求めるものであった。なお、本文書を提出する際、B1社長は「組合は関係ない」と言った。

【甲42、甲43、争いのない事実】

10 不当労働行為救済申立て

9月1日、組合は、当委員会に不当労働行為の救済申立てをした。

【当委員会に顕著な事実】

11 救済申立て以降

- (1) 9月4日、B1社長がA1執行委員長に「A6さんが話し合いに応じないから、雇用を断念する」と話した。A1執行委員長は「一任された組合と話をしてはくれないのは会社です。この件も労働委員会へ申し立てましたので、連絡が来ると思いますから」と話した。

- (2) 9月5日、A6の自宅に会社から「継続雇用断念に伴う雇用関係終了通知書」が到達した。その内容は、8月1日からの継続雇用について待機を断念するというものであった。

【甲45、争いのない事実】

- (3) 9月、会社から組合に対し、団体交渉開催日に関する連絡はなかった。

【①審B1当事者8～9頁、①審A1当事者14頁】

12 再雇用に関する規程

- (1) 3月1日、会社は、就業規則を改定した。

【乙A12】

- (2) 上記(1)の就業規則には、定年後の継続雇用について、次のとおり定められている。

第20条 (定年後の継続雇用)

会社は、前条における定年到達者のうち、本規則の退職または解雇の事由に該当しない社員が、引き続き勤務を希望した場合には、本規則第16条第3項にかかわらず、満65歳までこれを再雇用者として雇用する。

2 前項により再雇用した場合の労働条件等は、個別の労働条件通知書兼契約書によるものとする。契約期間は原則として1年を上限とする。

3 契約の更新を希望する社員は、その旨を会社に伝えなければならない。会社は希望者との面談を実施するものとする。

4 満65歳以降については、本人の勤務状況や就業実績等を勘案し、特に業務の都合上、会社が必要と認めた場合は、引き続き雇用を継続することがある。

【乙A12】

- (3) 会社は、8月1日時点で上記(2)の就業規則以外に再雇用に関する規程を制定していない。

【①審B1当事者9頁】

第7 当委員会の判断

会社は、団体交渉を拒否した事実はないと主張していることから、組合の団体交渉申入れを会社が拒否したかについて、拒否したと認められる場合に正当な理由があるかについて、前記第6で認定した事実に基づき、以下のとおり判断する。

1 団交申入れの拒否について

(1) 6.4団交申入れ

前記第6の5(2)で認定したとおり、会社は、協議事項である雇用延長規程の作成は就業規則第3節第20条に記載されていること並びにA6の雇用延長は再雇用すること及び労働条件等は本人と協議することを理由に、団体交渉日は設定しない旨の回答をしたことが認められる。文書に明確に団体交渉日を設定しないと記載しているので、会社は6.4団交申入れを拒否したものと見える。

(2) 6.16団交申入れ

前記第6の6(3)で認定したとおり、会社は、組合に対し、夏の商戦を理由に組合との交渉に時間を費やし、市場から見放されるような会社にしては労使共倒れになるとして、今夏の団体交渉を棚上げするように要請したことが認められる。

一般に使用者は、組合の団体交渉の開催希望日の都合が悪ければ、他の日を指定することは可能であり、また、申し入れられた事項を検討するために、相当の日数を延期することも可能である。

しかしながら、会社からは棚上げ後の具体的な期日を指定するなどの事実は認められないことから、会社は6.16団交申入れを拒否したものと見える。

(3) 7.8団交申入れ

前記第6の7(4)で認定したとおり、会社は、団体交渉を中元シーズンが終わった頃にしてほしいこと、9月頃の団体交渉にしたいこと、そのときは会社から書面で連絡することを望んでいたことが認められる。

使用者は、都合により団体交渉の開催日を変更することは可能ではあるが、会社が提示した日程は「9月頃」と漠然としており、かつ、組合の希望日から2か月近く先であり、相当な日数とはいえないことから、会社は7.8団交申入れを拒否したものと見える。

(4) 7.21団交申入れ

前記第6の8(4)で認定したとおり、団体交渉を中元シーズン及びお盆が終わった頃にしてほしいこと、9月頃の団体交渉にしたいこと、そのときは会社から書面で連絡するとしていることが認められる。内容は上記(3)とほぼ同じであり、上記(3)と同様の理由により、会社は7.21団交申入れを拒否したものと見える。

また、A6の労働契約の期限である7月31日が間近に迫っていることを踏まえると、会社の対応は誠実であるとはいえず、この点からも会社は7.21団交申入れを拒否したものと見える。

(5) 8.1団交申入れ

前記第6の9(6)で認定したとおり、会社は、団体交渉を中元シーズン及びお盆が終わった頃にしてほしいこと、9月頃の団体交渉にしたいこと、そのときは会社から書面で連絡することを連絡していることが認められる。内容は上記(3)及び(4)と同

じであり、上記(3)及び(4)と同様の理由により、会社は8.1団交申入れを拒否したものと見える。

また、A 6の労働契約の契約期間が7月31日で満了していることからすると、会社の対応は誠実であるとはいえず、この点からも会社は8.1団交申入れを拒否したものと見える。

2 正当な理由について

(1) 6.4団交申入れ

前記第6の5(2)によれば、団体交渉を行わないことについて会社は雇用延長規程の作成については就業規則第3節第20条に記載されていること、A 6の雇用延長については再雇用すること及び労働条件等は本人と協議することを理由にしているもので、この点について判断する。

ア 雇用延長規程の作成について

前記第6の5(1)によれば、組合は5.28和解協定9(2)に基づき、雇用延長規程の作成について団体交渉を申し入れているものと認められる。

これは、再雇用に関する規程を会社が作成する際に事前に組合との協議を求めたものと考えられる。

再雇用は労働条件と密接に関連しているものであるから、少数組合といえども、規程に関し団体交渉の申入れがあれば、会社は団体交渉に応じなければならない。

また、会社は、5.28和解協定において、再雇用に関する規程を早急に整備し、次回のA 6の契約更新時以降は、整備した規程に基づき再雇用の手続を行うという内容を組合と合意した。しかし、前記第6の12(3)のとおりA 6の契約更新満了日であった7月31日の翌日である8月1日時点では、就業規則以外に具体的手続などを定めた関連規程を整備していないことが認められる。そのような状況の中で、就業規則に再雇用に関する規定が作成されていることを理由に団体交渉に応じないのは、正当な理由があるとはいえない。

イ A 6の雇用延長について

前記第6の5(2)で認定したとおり、会社は、A 6を再雇用すること及び労働条件は本人と協議することを理由として団体交渉に応じていないことが認められる。

しかし、一般に特定の組合員の労働条件についても義務的団体交渉事項であるから、本人と協議することを理由に団体交渉に応じないことは、正当な理由があるとはいえない。

ウ 小括

以上のことから、会社が6.4団交申入れに応じなかったことに正当な理由はない。

(2) 6.16団交申入れ、7.8団交申入れ、7.21団交申入れ、8.1団交申入れ

前記第6の6ないし9で認定したとおり、会社はこれらの団体交渉申入れに対し、夏の中元シーズンを起因とする多忙を理由に団体交渉の棚上げを求めていると認められることから、この点について判断する。

使用者は、申入れを受けた団体交渉の開催希望日の都合が悪ければ、他の日を指定することは可能であり、また、申し入れられた事項を検討するために、相当の日数を延期することも可能である。

その一方で、団体交渉の日時は、原則として労働組合の申入れを尊重し、この申入れを前提として労使の話し合いによって決めるべきであり、使用者が自己の都合のみを主張して拒否することは許されない。

会社は夏の中元シーズンを理由としているが、この間、会社が団体交渉に全く応じられないほど多忙であることの立証はない。また、前記第6の4で認定したとおり当事者同士が定めた団体交渉ルールがあるにも関わらず代替の日程の提示も全くなされておらず、さらには、前記第6の11(3)のとおり自ら申し出ていた9月においても団体交渉が行われていない。これらのことからすれば、夏の中元シーズンは、団体交渉を引き延ばすための口実であるといわざるを得ない。よって、夏の中元シーズンを起因とする多忙は、正当な理由であるとはいえない。

第8 結論

以上のとおり、会社は団体交渉を拒否しており、会社が主張する理由は正当な理由とはいえず、単に団体交渉を引き延ばしているだけと評価できる。よって、会社が6.4団交申入れ、6.16団交申入れ、7.8団交申入れ、7.21団交申入れ及び8.1団交申入れに対し、団体交渉に応じなかったことは、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

なお、組合と会社の団体交渉は、当委員会からの事件解決のための勧告により、11月28日、12月18日及び平成28年2月10日に行われたことが認められるが、団体交渉における会社の対応は、勧告の趣旨を理解したものとはいえない。また、これまでも本件を含め当委員会に3回の不当労働行為の救済申立てが行われていること、本件に関しては自主的に団体交渉の日程の設定がなされていないことから勘案すると、会社が今後も同様に団体交渉の引き延ばしをするおそれがあることから、主文2のとおり文書掲示を命じるのが相当である。

以上の事実及び判断に基づき、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定により、主文のとおり命令する。

平成28年2月23日

岩手県労働委員会

会 長 小野寺 正 孝

2 平成27年（不）第1号の2事件

命 令 書

申 立 人 X労働組合
代表者 執行委員長 A 1

被 申 立 人 Y株式会社
代表者 代表取締役社長 B 1

上記当事者間の岩労委平成27年（不）第1号の2事件（平成27年9月1日申立て）について、岩手県労働委員会は、平成28年9月27日に第671回公益委員会議を開催し、会長公益委員小野寺正孝、公益委員宮本ともみ、同岡田寛史、同長谷川大、同本田純が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、平成27年5月28日付け和解協定に定めた下記事項の履行に直ちに取り組まなければならない。
 - (1) 組合員に対し、組合員であること及び組合活動を行ったことを理由に不利益取扱いと疑われるような行為はしない。
 - (2) 組合員に対し、業務命令を発する場合は、その根拠及び理由を十分に説明する。
 - (3) 指導書の根拠及びその効果を明文化する。
 - (4) 団体交渉について、平成25年1月31日の訴訟上の和解条項に記載のルールを遵守することを確認する。
 - (5) 団体交渉を申し込まれた場合は、日程の確保に努め、業務都合などやむを得ない理由により例外的に開催日が遅れる場合は、組合に対し理由を説明する。
 - (6) 団体交渉の開催に当たっては、相手の立場を考慮し、真摯に対応し、問題の解決に努める。
 - (7) 団体交渉の開催に向けて、双方の実務者が打合せを行う労使事前協議会（仮称）を設置し、同協議会において団体交渉の日程及び議題並びに会社の業績向上及び職場環境について調整する。
 - (8) 労使事前協議会（仮称）の運営に当たって必要な事項は、労使間で誠意をもって協議する。

- 2(1) 被申立人は、平成27年5月28日付け和解協定にのっとり、A2、A3、A4及びA5に対する平成27年6月15日付け辞令交付の際に新たに命じた業務を取り消し、直ちに平成25年12月16日に申立人が実施したストライキ以前の上記4名の元の担当業務、元の担当エリアに復帰させるとともに、根拠及び理由を十分に説明しない業務命令をしてはならない。

- (2) 被申立人は、A 2、A 3、A 4及びA 5を元の業務用机に復帰させ、上記4名に対する隔離、排除行為をやめなければならない。
- 3(1) 被申立人は、A 6に対する平成27年9月3日付け通知による平成27年8月1日以降の雇用関係終了をなかったものとして扱い、平成26年7月31日までの労働条件（週5日勤務）と同一の条件で再雇用したのものとして取り扱わなければならない。
- (2) 被申立人は、A 6に対して、他の再雇用者と同じ1年間の雇用期間として平成27年8月1日から平成28年7月31日までの間、及び平成28年8月1日から再雇用したのものとして取り扱うまでの間、平成26年7月31日までと同一の基本賃金相当額を支払わなければならない。
- (3) 被申立人は、A 6の再雇用における労働条件について、同人から委任を受けた申立人から団体交渉の申入れを受けたときは、誠意をもって対応しなければならない。
- (4) 被申立人は、再雇用に関する規程について、申立人から団体交渉の申入れがあった場合は誠意をもって対応しなければならない。
- 4 被申立人は、本命令書受領の日から7日以内に、日本工業規格B 1版縦長白紙に下記のとおり楷書で明瞭に記載し、事務所内の見やすい場所に14日間掲示しなければならない。
- なお、年月日は文書を掲示した日を掲載すること。

記

年 月 日

X労働組合

執行委員長 A 1 様

Y株式会社

代表取締役社長 B 1

当社が行った下記の行為は、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であると岩手県労働委員会で認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

1 平成27年5月28日付け和解協定に定めた次の事項を履行しなかったこと。

(1) 組合員に対し、組合員であること及び組合活動を行ったことを理由に不利益取扱いと疑われるような行為はしない。

(2) 組合員に対し、業務命令を発する場合は、その根拠及び理由を十分に説明する。

(3) 指導書の根拠及びその効果を明文化する。

(4) 団体交渉について、平成25年1月31日の訴訟上の和解条項に記載のルール

を遵守することを確認する。

- (5) 団体交渉を申し込まれた場合は、日程の確保に努め、業務都合などやむを得ない理由により例外的に開催日が遅れる場合は、組合に対し理由を説明する。
 - (6) 団体交渉の開催に当たっては、相手の立場を考慮し、真摯に対応し、問題の解決に努める。
 - (7) 団体交渉の開催に向けて、双方の実務者が打合せを行う労使事前協議会（仮称）を設置し、同協議会において団体交渉の日程及び議題並びに会社の業績向上及び職場環境について調整する。
 - (8) 労使事前協議会（仮称）の運営に当たって必要な事項は、労使間で誠意をもって協議する。
- 2 平成27年5月28日付け和解協定にのっとり、A 2、A 3、A 4及びA 5に対する平成27年6月15日付け辞令の交付の際に、平成25年12月16日に組合が実施したストライキ以前の上記4名の元の担当業務、元の担当エリアに復帰させなかったこと。また、上記4名を元の業務用机に復帰させなかったこと。
- 3 平成27年5月28日付け和解協定にのっとり、高年齢者雇用確保措置に関する規程に基づきA 6の再雇用手続を行わなかったこと。
- 4 A 6について、合理的な理由のないまま平成27年8月1日以降の雇用関係を終了させたこと。

- 5 被申立人は、前項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。
- 6 申立人のその余の申立てを棄却する。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 (1) 被申立人Y株式会社（以下「会社」という。）が、申立人X労働組合（以下「組合」という。）と、平成27年5月28日に締結した岩労委平成26年（不）第1号事件の和解協定書のうち、第3項(1)ないし(4)、第4項、第5項(1)、第6項(1)、第7項(1)、第9項(2)、第10項(1)、(2)及び(4)並びに第11項(1)ないし(2)を直ちに履行すること。
- (2) 会社は、組合のA 2副委員長（以下「A 2」という。）、A 3書記長（以下「A 3」という。）、組合員のA 4（以下「A 4」という。）及びA 5に対する平成27年6月15日付けの復職辞令で、新たに命令した業務を取り消し、直ちに元の担当業務、元の担当エリア、元の机に戻し復帰させるとともに、今後組合員に対する報復を目的とした業務命令、合理的理由のない業務命令は止めること。
- (3) 会社は、雇用延長規程に関する証人尋問での偽証を認め、再度組合と雇用延長について協議し直し、規程書を作成すること。
- (4) 会社は、組合からの団体交渉申入れを拒否せず、回答の根拠を示し誠実に対応すること。

- (5) 会社は、和解協定で実施を決めた労使事前協議会（仮称）開催に向けた協議と、労使事前協議会（仮称）の誠実な開催をすること。
- 2 会社は、平成26年8月1日から平成27年5月31日までの期間、組合の前副委員長である組合員のA6（以下「A6」という。）に合理的理由なく週3日のみの就業を命じたことによる収入減少に対し、この期間の給与の欠勤控除合計額564,494円を支払うこと。また今後は組合員に対する雇用延長での差別を止めること。
- 3 会社は、組合員であることを理由としたA6の平成27年8月1日以降の雇用延長での差別（就労時間、雇用期間、賃金、業務内容）や不利益取扱い（非組合員の雇用延長者等と不平等な待遇をする）を止めること。
- 4 会社は、A2、A3、A4とA5に対する排除行為若しくは隔離行為を直ちに止め、不当配転前の机を使用させること。また、今後は組合員に対する排除行為や隔離行為の嫌がらせは止めること。
- 5 会社は、平成27年9月5日にA6へ送付した解雇通知を直に取り消すこと。また同年8月1日から復職するまでの間の給与補償として、更新前の基本給と手当を支給すること。

第2 事案の概要

本件は、組合が、A1執行委員長（以下「A1執行委員長」という。）ら組合員に対する会社の次の行為が不当労働行為に当たるとして、平成27年9月1日（以下、特に表記しない限り、元号は平成である。）に救済申立てがあった事案である。なお、組合から同月17日に追加申立てがあった。また、組合から会社に対し23年、26年にも救済申立てがなされている。

- 1 会社が、27年5月28日に組合と締結した和解協定（以下「5.28和解協定」という。）を遵守しなかったことは、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いである。
- 2 会社が行った次の業務命令は、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いである。
 - (1) A2に対する27年6月10日の業務命令並びに同月26日、同年7月14日及び同月21日の業務命令
 - (2) A3に対する27年6月10日の業務命令並びに同月26日、同年7月14日及び同月21日の業務命令
 - (3) A4に対する27年6月12日の業務命令並びに同月26日、同年7月14日及び同月21日の業務命令
 - (4) A5に対する27年6月12日の業務命令
- 3 会社が、27年6月15日、A2、A3、A4及びA5の机を2階に配置したことは、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いである。
- 4 26年8月1日から27年5月31日までの間、A6を週3日勤務としたことは、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いである。
- 5 A6の再雇用に関し、27年7月31日に会社が提示した労働条件及び同年9月5日に契約解除を通知したことは、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いである。

6 27年6月4日、同月16日、同年7月8日、同月21日及び同年8月1日に組合が申し入れた団体交渉を拒否するなどの会社の対応は、労働組合法第7条第2号の団体交渉拒否である。

第3 審査の分離

当委員会は、27年11月10日、当該事案について、団体交渉拒否に係る部分（第2の6）と、不利益取扱いに係る部分（第2の1ないし5）の審査を分離することを決定した。本件は、不利益取扱いに係る事件である。

なお、団体交渉拒否に係る事件については、当該行為は労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であり、誠実団体交渉応諾及び文書掲示を命じることを28年2月23日第662回公益委員会議において決定し、同月26日に両当事者に対し命令書の写しを交付した。

第4 争点

- 1 会社は、5.28和解協定のうち、第3項(1)ないし(4)、第4項、第5項(1)、第6項(1)、第7項(1)、第9項(2)、第10項(1)、(2)及び(4)並びに第11項(1)ないし(2)を履行したか。履行していない場合、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか（争点1）。
- 2 次の業務命令は、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか（争点2）。
 - (1) A2に対する27年6月10日の業務命令並びに同月26日、同年7月14日及び同月21日の業務命令
 - (2) A3に対する27年6月10日の業務命令並びに同月26日、同年7月14日及び同月21日の業務命令
 - (3) A4に対する27年6月12日の業務命令並びに同月26日、同年7月14日及び同月21日の業務命令
 - (4) A5に対する27年6月12日の業務命令
- 3 A2、A3、A4及びA5の机を27年6月15日に2階に配置したことは、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか（争点3）。
- 4 26年8月1日から27年5月31日までの間、A6を週3日勤務としたことは、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか（争点4）。
- 5 A6の再雇用に関し、27年7月31日に会社が提示した労働条件及び同年9月5日に雇用関係終了を通知したことは、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか（争点5）。

第5 両当事者の主張

- 1 組合は、次のように主張する。
 - (1) 5.28和解協定のうち、第3項(1)ないし(4)、第4項、第5項(1)、第6項(1)、第7項

(1)、第9項(2)、第10項(1)、(2)及び(4)並びに第11項(1)ないし(2)を履行したか。履行していない場合、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか(争点1)について

会社が5.28和解協定を遵守せず、不当労働行為を継続していることは、労働組合法第7条第1号の組合員であることを理由とした不利益取扱いに該当する。

(2) A2、A3、A4及びA5に対する業務命令は、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか(争点2)について

A2及びA3に対する27年6月10日の業務命令並びにA4及びA5に対する同月12日の業務命令は、5.28和解協定第6項(1)の配置転換前の職場に復帰させるとする内容に反するものである。

また、A2、A3及びA4に対する同月26日、同年7月14日及び同月21日の焼酎詰め作業などの業務命令も同様に、5.28和解協定に反する。これらはいずれも業務命令としてなされており、明らかに5.28和解協定第6項(1)に反した併任業務を、命令により強制で従事させており、労働組合法第7条第1号の組合員であることを理由とした不利益取扱いに該当する。

(3) A2、A3、A4及びA5の机を27年6月15日に2階に配置したことは、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか(争点3)について

27年6月10日及び同月12日の業務命令により、1階に4人分の空き机があるにもかかわらず、組合員であるA2、A3、A4及びA5に対して1階の机を使用させず、電話機等もない2階の片隅に追いやったことは、組合員への排除行為及び隔離行為である。

また、期限を設けずに2階の机を使用させることは、組合員への報復、排除行為及び隔離行為であり、労働組合法第7条第1号の組合員であることを理由とした不利益取扱いに該当する。

(4) 26年8月1日から27年5月31日までの間、A6を週3日勤務としたことは、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか(争点4)について

26年8月1日から27年5月31日までの間、A6に対して週3日の就業制限をしたことは、合理的理由がなく他の雇用延長者(非組合員)との差別が明らかであり、会社がA6へ提示した勤務時間等の労働条件は、労働組合法第7条第1号の組合員であることを理由とした不利益取扱いに該当する。

また、会社は、A6に対し就業制限を行った期間及び時間に係る給与相当額を支払うこと。

(5) A6の再雇用に関し、27年7月31日に会社が提示した労働条件及び同年9月5日に雇用関係終了を通知したことは、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか(争点5)について

27年7月31日にA6に提示した雇用条件は、会社が「検ビン作業はA6さんしか出来ない」と話しているながら、「一日中検ビンをしなければ雇用延長しない」とか、「半日の勤務にする」と話をしたことなどの事実から合理的理由がなく、説明に整合性がない。

よって、A6の勤務時間を少なくする必要はなく、B1社長の行為は労働組合法第7条第1号の組合員であることを理由とした不利益取扱いに当たる。

また、会社は、A6から雇用条件と不当労働行為の対応を一任されていた組合と一切話し合いをせず解雇通知を発し、解雇に至ったことは、解雇権の濫用であり、労働組合法第7条第1号の組合員であることを理由とした不利益取扱いに該当する。

2 会社は、次のように主張する。

- (1) 5.28和解協定のうち、第3項(1)ないし(4)、第4項、第5項(1)、第6項(1)、第7項(1)、第9項(2)、第10項(1)、(2)及び(4)並びに第11項(1)ないし(2)を履行したか。履行していない場合、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか（争点1）について

5.28和解協定の各項目の履行は、その量質ともに段階的に取り組む以外になく、また、抽象的な文言をいかに具体化させるかという難しい問題も多々含まれているので、和解条項のすべてを直ちに履行することは困難である。

しかしながら、和解協定書を締結したのであるから履行の意思はあり、不当労働行為を継続しているとの組合の批判は当たらない。

また、5.28和解協定に基づいて行った組合員4名の復職に当たり、報復を目的とした配置は行っておらず、不利益取扱いには当たらない。

なお、復職に当たって新たに指示した業務は、会社全体の円滑な業務の実施と製造販売要員確保の必要上やむを得なかったものである。

- (2) A2、A3、A4及びA5に対する業務命令は、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか（争点2）について

A2ら4名の組合員は元の部署に戻している。

また、27年6月10日、同月12日等の業務命令は、和解協定後の時期と和解協定によって復職した社員を含めての新たな業務体制作りが重なったものにすぎず、労働組合員であることと労働組合活動を行ったことに対してとった措置ではない。焼酎詰め作業などは出荷のため欠かせない作業であり、中元期を控え社員である組合員の助勢を得なければ出荷できない事情があった。

さらに、当該措置は、配置の固定化を意図したものではなく、通常の業務を通常通り行い得るよう配置したもので、通常の人事権の範囲内にあり、このことは不当労働行為には当たらない。

- (3) A2、A3、A4及びA5の机を27年6月15日に2階に配置したことは、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか（争点3）について

組合員が復職して直ちに非組合員と協調して融和的に業務に従事できるかどうか懸念しており、1階フロアに形式的に戻すことによって、直ちに組合員と非組合員との融和的な就業環境が整うわけではないため、当分の間冷却期間が必要と考え、2階に配置したのであり、恒常的に継続する意図はなかったものである。

また、組合幹部が仕事中にイヤホンを耳にし、テープ起こしをするなどの行為は、他の社員の就業環境の良否に関わるものと判断し、当面の就業場所として特定の場所を指定せざるを得なかったものである。

以上、組合員を2階に配置したことは、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに該当しない。

- (4) 26年8月1日から27年5月31日までの間、A6を週3日勤務としたことは、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか（争点4）について

A6の継続雇用の必要性と従前の勤務態度に難があると考えたため、通常勤務をさせることに危惧を抱いていたことから、週3日の就業制限をしたのであり、組合員であることを理由としたものではないため、組合の主張する不当労働行為には当たらない。

なお、組合の本申立事項は、5.28和解協定締結前の問題であり、当該審査事案に馴染まないものである。

- (5) A6の再雇用に関し、27年7月31日に会社が提示した労働条件及び同年9月5日に雇用関係終了を通知したことは、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか（争点5）について

A6の契約更新については、再三に渡り本人との話し合いを求めたが、A6は組合に問題解決を委ね、会社との話し合いに一切応じなかった。

会社は、27年8月1日以降も引き続き労働条件の話し合いを求めたが、A6はこれに応じず一切の労務提供の意思を感じられないことから、同年9月3日付けでA6あてに「継続雇用断念に伴う雇用関係終了通知書」と題する書面を送付し、雇用を断念することとした。

A6の雇用条件については、会社の経営上の問題及びA6の勤務上の問題から判断したものであり、また、個人の雇用条件は、直接本人と協議すべき事項であると考え、組合との協議に優先させたことによるもので、このことは労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに該当しない。

第6 認定した事実

1 当事者

(1) 組合

組合は、会社の従業員が昭和36年8月23日に結成した労働組合であり、本件申立て時の組合員数は7名である。上部団体として日本食品関連産業労働組合総連合会及び日本労働組合総連合会岩手県連合会に加盟している。

【争いのない事実】

(2) 会社

会社は、昭和19年9月に設立された酒類の製造を業とする株式会社であり、肩書地に本社を置き、本件申立て時の従業員数は16名である。

【争いのない事実】

2 組合員の職務経歴等

(1) A 1 執行委員長は、5年4月1日に入社し、製品部に配属されていた。

【第3回審問調書A 1 当事者15頁（以下「③審A 1 当事者15頁」と略記し、以下これに準じて表記する。）、審査の全趣旨】

(2) A 2 は、営業部の業務を行っていたが、後述する25年12月に組合が実施したストライキ（以下「25年ストライキ」という。）実施後の26年1月からは別の業務を命じられ、同年5月より焼酎製品部に配属された。

その後、同人は、5.28 和解協定に基づき、27年6月15日の辞令発令により営業部へと配置転換された。

【甲第49号証（以下「甲49」と略記し、以下これに準じて表記する。）、審査の全趣旨】

(3) A 3 は、営業部の業務を行っていたが、後述する25年ストライキ実施後の26年1月からは別の業務を命じられ、同年5月より焼酎製品部に配属された。

その後、同人は、5.28 和解協定に基づき、27年6月15日の辞令発令により営業部へと配置転換された。

【甲50、審査の全趣旨】

(4) A 4 は、総務業務を行っていたが、後述する25年ストライキ実施後の26年1月から別の業務を命じられ、同年5月より焼酎製品部に配属された。

その後、同人は、5.28 和解協定に基づき、27年6月15日の辞令発令により総務部へと配置転換された。

【甲51、甲B72、審査の全趣旨】

(5) A 5 は、総務業務を行っていたが、後述する25年ストライキ実施後から別の業務を命じられた。

その後、同人は、5.28 和解協定に基づき、27年6月15日の辞令発令により工場製品部から総務部へと配置転換された。

【甲52、審査の全趣旨】

(6) A 6 は、25年7月に定年となり、定年後の再雇用職員として1年ごとの契約で雇用され、26年7月31日まで、8時30分から17時まで1日7時間30分、週5日ないし6日の勤務条件で、製品工として勤務していた。

26年の契約更新にあたり、26年8月1日から27年7月31日まで週3日勤務をB1社長から提示されたため、他の雇用延長者との差別をやめること等を内容とする不当労働行為救済申立てを行っていたところ、同年5月28日、当委員会の関与で和解が成立し、「会社は、和解成立後速やかに、A6を平成26年7月31日までと同一の労働条件（週5日勤務）で平成27年7月31日まで再雇用する」等を内容とする和解協定が締結され、これに基づき、A6は、同年7月31日まで週5日の勤務をしていた。

【甲48、甲60、甲B77、当委員会に顕著な事実】

3 岩労委平成23年（不）第1号事件

23年2月9日、組合は、岩手県労働委員会（以下「労働委員会」という。）に対し、会社を被申立人として不当労働行為の救済申立てをした。当該事件は、団体交渉拒否事件と不利益取扱い、支配介入事件に分離され、両事件とも救済命令が発せられた。

後者はA1執行委員長らの配置転換に係る事件であり、A1執行委員長の配置転換については、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であると認定され、組合員であることを理由に配置転換をしてはならないと命じられた。

【当委員会に顕著な事実】

4 団体交渉ルール

24年3月、組合とA1執行委員長は、不誠実団交などの会社の不当労働行為により、組合は団結権が侵害され、A1執行委員長は団結権及び人格権が侵害されたとして盛岡地方裁判所に損害賠償請求訴訟を提起した。25年1月31日、組合及びA1執行委員長と会社との間で裁判上の和解が成立した。和解条項には団体交渉に関するルールが定められた。なお、団体交渉の開催手続及び団体交渉の時間は次のとおりであった。

7 原告X労働組合と被告は、今後、団体交渉を行う場合は、次のルールを遵守することを合意する。

(1) 団体交渉の開催手続

ア 原告X労働組合が被告に団体交渉を申し入れる場合は、原則として10日前までに、次の事項を記載した書面により申し入れるものとする。

- ① 議題
- ② 開催を希望する日時
- ③ 出席者の氏名、役職、人数

イ 被告の都合により、原告X労働組合が希望する日時に団体交渉を行うことができない場合、被告は、その希望日時から10日以内のできるだけ早い日時を定め、団体交渉の開催を書面により申し入れなければならない。

ウ [略]

(2) 団体交渉の出席者

[略]

(3) 団体交渉の時間

ア 団体交渉を行う時間帯

団体交渉は、原則として、平日の就業時間後に行うこととする。

但し、原告X労働組合と被告双方が合意した場合は、昼休憩時に行うことができる。

イ 団体交渉の交渉時間

① 団体交渉は、原則として1回の交渉時間を2時間程度とする。

② 開催中の団体交渉を延長する場合は、双方の合意のうえで1時間以内の延長とする。

【甲A68】

5 25年ストライキ

25年12月、組合はストライキを実施した。

【②審B2証人6頁、②審B1当事者22頁、甲B80】

6 5.28和解協定

組合は26年1月からの業務命令及び同年5月からの配置転換辞令の取消等を求めて労働委員会に不当労働行為救済申立て（以下「26年救済申立て」という。）を行っていたところ、27年5月28日に当委員会の関与で和解が成立し、「A2、A3、A4及びA5は、同年6月15日付けで、それぞれ配置転換前の職場に復帰させる」こと等を内容とする和解協定が締結された。

なお、5.28和解協定のうち、本件に関する事項は次のとおりである。

3 会社は、組合及び組合員に対し、次の事項について遺憾の意を表する。

(1) 平成26年1月4日付け、同年2月10日付け、同年3月27日付け及び同年3月31日付けの業務命令について、組合員及び組合に対する会社の説明が不足していたこと。

(2) 平成26年5月1日の私物品の確認において、A4に対するB1社長の言動が、同人に不快感を与えたこと。

(3) 平成26年6月18日及び8月21日の指導書に関し、A2に対する会社の説明が不足していたこと。

(4) 平成25年12月25日のストライキ解除通知に対し、同日以降会社が組合員の職場復帰を認めず、休業命令を発したこと。

4 会社は、組合員に対し、組合員であること及び組合活動を行ったことを理由に不利益取扱いと疑われるような行為はしない。

5 業務命令

(1) 会社は、今後、組合員に対し、業務命令を発する場合は、その根拠及び理由を十分に説明する。

(2) [略]

6 配置転換

(1) A 2、A 3、A 4 及び A 5 は、平成27年 6 月15日付けで、それぞれ配置転換前の職場に復帰させる。

(2) [略]

(3) [略]

7 指導書

(1) 会社は、指導書の根拠及びその効果を明文化する。

(2) [略]

9 再雇用

(1) 会社は、和解成立後速やかに、A 6 を平成26年 7 月31日までと同一の労働条件（週 5 日の勤務）で平成27年 7 月31日まで再雇用する。

(2) 会社は、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第 9 条の高年齢者雇用確保措置に関する規程を早急に整備し、次回の契約更新時以降は、整備した規程に基づき再雇用の手続を行う。

10 団体交渉

(1) 組合及び会社は、今後の団体交渉について、平成25年 1 月31日の訴訟上の和解条項に記載のルールを遵守することを確認する。

(2) 会社は、団体交渉を申し込まれた場合は、日程の確保に努め、業務都合などやむを得ない理由により例外的に開催日が遅れる場合は、組合に対し理由を説明する。

(3) [略]

(4) 組合及び会社は、団体交渉の開催に当たっては、双方とも相手の立場を考慮し、真摯に対応し、問題の解決に努めるものとする。

11 労使事前協議会（仮称）

(1) 組合と会社は、団体交渉の開催に向けて、平成27年 7 月 1 日までに双方の実務者が打合せを行う労使事前協議会（仮称）を設置するものとする。労使事前協議会（仮称）では、団体交渉の日程及び議題並びに会社の業績向上及び職場環境について調整するものとする。

(2) 労使事前協議会（仮称）の運営に当たって必要な事項は、労使間で誠意をもって協議するものとする。

【甲 B 80】

7 本件において審査分離した団体交渉拒否事件に係る命令書（岩労委平成27年（不）第 1 号の 1）

組合からの 5. 28 和解協定の履行を求めている団体交渉の申入れについての会社の対応について、27（不）1 号の 1 命令書における当委員会の判断は次のとおりである。

第 7 当委員会の判断

会社は、団体交渉を拒否した事実はないと主張していることから、組合の団体交渉申入れを会社が拒否したかについて、拒否したと認められる場合に正当な理由があるかについて、前記第 6 で認定した事実に基づき、以下のとおり判断する。

1 団交申入れの拒否について

(1) 6.4 団交申入れ

前記第6の5(2)で認定したとおり、会社は、協議事項である雇用延長規程の作成は就業規則第3節第20条に記載されていること並びにA6の雇用延長は再雇用すること及び労働条件等は本人と協議することを理由に、団体交渉日は設定しない旨の回答をしたことが認められる。文書に明確に団体交渉日を設定しないと記載しているので、会社は6.4 団交申入れを拒否したものといえる。

(2) 6.16 団交申入れ

前記第6の6(3)で認定したとおり、会社は、組合に対し、夏の商戦を理由に組合との交渉に時間を費やし、市場から見放されるような会社にしては労使共倒れになるとして、今夏の団体交渉を棚上げするように要請したことが認められる。

一般に使用者は、組合の団体交渉の開催希望日の都合が悪ければ、他の日を指定することは可能であり、また、申し入れられた事項を検討するために、相当の日数を延期することも可能である。

しかしながら、会社からは棚上げ後の具体的な期日を指定するなどの事実は認められないことから、会社は6.16 団交申入れを拒否したものといえる。

(3) 7.8 団交申入れ

前記第6の7(4)で認定したとおり、会社は、団体交渉を中元シーズンが終わった頃にしてほしいこと、9月頃の団体交渉にしたいこと、そのときは会社から書面で連絡することを望んでいたことが認められる。

使用者は、都合により団体交渉の開催日を変更することは可能ではあるが、会社が提示した日程は「9月頃」と漠然としており、かつ、組合の希望日から2か月近く先であり、相当な日数とはいえないことから、会社は7.8 団交申入れを拒否したものといえる。

(4) 7.21 団交申入れ

前記第6の8(4)で認定したとおり、団体交渉を中元シーズン及びお盆が終わった頃にしてほしいこと、9月頃の団体交渉にしたいこと、そのときは会社から書面で連絡するとしていることが認められる。内容は上記(3)とほぼ同じであり、上記(3)と同様の理由により、会社は7.21 団交申入れを拒否したものといえる。

また、A6の労働契約の期限である7月31日が間近に迫っていることを踏まえると、会社の対応は誠実であるとはいえず、この点からも会社は7.21 団交申入れを拒否したものといえる。

(5) 8.1 団交申入れ

前記第6の9(6)で認定したとおり、会社は、団体交渉を中元シーズン及びお盆が終わった頃にしてほしいこと、9月頃の団体交渉にしたいこと、そのときは会社から書面で連絡することを連絡していることが認められる。内容は上記(3)及び(4)と同じであり、上記(3)及び(4)と同様の理由により、会社は8.1 団交申入れを拒否したものといえる。

また、A6の労働契約の契約期間が7月31日で満了していることから

すると、会社の対応は誠実であるとはいえ、この点からも会社は8.1 団交申入れを拒否したものといえる。

2 正当な理由について

(1) 6.4 団交申入れ

前記第6の5(2)によれば、団体交渉を行わないことについて会社は雇用延長規程の作成については就業規則第3節第20条に記載されていること、A6の雇用延長については再雇用すること及び労働条件等は本人と協議することを理由にしているため、この点について判断する。

ア 雇用延長規程の作成について

前記第6の5(1)によれば、組合は5.28 和解協定9(2)に基づき、雇用延長規程の作成について団体交渉を申し入れているものと認められる。

これは、再雇用に関する規程を会社が作成する際に事前に組合との協議を求めたものと考えられる。

再雇用は労働条件と密接に関連しているものであるから、少数組合といえども、規程に関し団体交渉の申入れがあれば、会社は団体交渉に応じなければならない。

また、会社は、5.28 和解協定において、再雇用に関する規程を早急に整備し、次回のA6の契約更新時以降は、整備した規程に基づき再雇用の手続を行うという内容を組合と合意した。しかし、前記第6の12(3)のとおりA6の契約更新満了日であった7月31日の翌日である8月1日時点では、就業規則以外に具体的手続きなどを定めた関連規程を整備していないことが認められる。そのような状況の中で、就業規則に再雇用に関する規定が作成されていることを理由に団体交渉に応じないのは、正当な理由があるとはいえない。

イ A6の雇用延長について

前記第6の5(2)で認定したとおり、会社は、A6を再雇用すること及び労働条件は本人と協議することを理由として団体交渉に応じていないことが認められる。

しかし、一般に特定の組合員の労働条件についても義務的団体交渉事項であるから、本人と協議することを理由に団体交渉に応じないことは、正当な理由があるとはいえない。

ウ 小括

以上のことから、会社が6.4 団交申入れに応じなかったことに正当な理由はない。

(2) 6.16 団交申入れ、7.8 団交申入れ、7.21 団交申入れ、8.1 団交申入れ

前記第6の6ないし9で認定したとおり、会社はこれらの団体交渉申入れに対し、夏の中元シーズンを起因とする多忙を理由に団体交渉の棚上げを求めていると認められることから、この点について判断する。

使用者は、申入れを受けた団体交渉の開催希望日の都合が悪ければ、他の日を指定することは可能であり、また、申し入れられた事項を検討するために、相当の日数を延期することも可能である。

その一方で、団体交渉の日時は、原則として労働組合の申入れを尊重し、

この申入れを前提として労使の話し合いによって決めるべきであり、使用者が自己の都合のみを主張して拒否することは許されない。

会社は夏の中元シーズンを理由としているが、この間、会社が団体交渉に全く応じられないほど多忙であることの立証はない。また、前記第6の4で認定したとおり当事者同士が定めた団体交渉ルールがあるにも関わらず代替の日程の提示も全くなされておらず、さらには、前記第6の11(3)のとおり自ら申し出ていた9月においても団体交渉が行われていない。これらのことからすれば、夏の中元シーズンは、団体交渉を引き延ばすための口実であるといわざるを得ない。よって、夏の中元シーズンを起因とする多忙は、正当な理由であるとはいえない。

第8 結論

以上のとおり、会社は団体交渉を拒否しており、会社が主張する理由は正当な理由とはいえず、単に団体交渉を引き延ばしているだけと評価できる。よって、会社が6.4団交申入れ、6.16団交申入れ、7.8団交申入れ、7.21団交申入れ及び8.1団交申入れに対し、団体交渉に応じなかったことは、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

なお、組合と会社の団体交渉は、当委員会からの事件解決のための勧告により、11月28日、12月18日及び平成28年2月10日に行われたことが認められるが、団体交渉における会社の対応は、勧告の趣旨を理解したものとはいえない。また、これまでも本件を含め当委員会に3回の不当労働行為の救済申立てが行われていること、本件に関しては自主的に団体交渉の日程の設定がなされていないことから勘案すると、会社が今後も同様に団体交渉の引き延ばしをするおそれがあることから、主文2のとおり文書掲示を命じるのが相当である。

【当委員会に顕著な事実】

8 5.28和解協定後の交渉経緯

- (1) 27年6月4日、組合は、5.28和解協定に基づく雇用延長規程の作成等に関する「団体交渉申し入れ書」を会社に提出した。

なお、組合の団体交渉希望日は、同月15日であった。

【甲1、争いのない事実】

- (2) 27年6月16日、組合は、「和解協定反故に対する抗議」と題する文書を会社に提出した。内容は、同月15日付けの組合員に対する辞令が、配置転換前の業務になっておらず、5.28和解協定を反故にする内容である旨抗議するものであった。

同日、組合は、5.28和解協定反故、事前交渉の進め方等を内容とする「団体交渉申し入れ書」を会社に提出した。

なお、組合の団体交渉希望日は、同月26日であった。

【甲11、甲12、争いのない事実】

- (3) 27年7月1日、朝礼前、組合は、「和解協定書に基づく対応の依頼」と題する文書を会社に提出した。その内容は、5.28和解協定第11項(1)に基づき、同月1日まで

に設置することとされていた労使事前協議会（仮称）に関する進め方の話し合い及び協議開催日等を書面で回答するように求めるものであった。

【甲16、争いのない事実】

- (4) 27年7月8日、組合は、「団体交渉拒否に対する抗議」と題する文書を会社に提出した。同文書には、同年6月4日及び同月16日に申し入れた団体交渉について、会社の対応期限をそれぞれ同月24日、7月5日としていたが、履行されなかったとして抗議する内容が記載されていた。

また、同月8日、組合は、和解協定反故、事前交渉の進め方等を内容とする「団体交渉申し入れ書」を会社に提出した。

なお、当該申入書の団体交渉希望日は、7月17日までとし、団体交渉開催日を同月10日までに回答するよう求める内容であった。

【甲17、甲18、争いのない事実】

- (5) 27年7月14日の朝礼前、A1執行委員長及びA3が、B1社長に対し、「団体交渉申し入れ書についての回答は10日まででしたがどうなりましたか」と確認したところ、B1社長は、「今日中に出します」と返答した。

同日、終業後、事務所カウンターに置かれてあった組合あての同月10日付け「回答書」には、交渉開催日の記述はなかった。

【甲19、争いのない事実】

- (6) 27年7月16日、朝礼前に、組合は、「団交申し入れに対する回答依頼」と題する文書を会社に提出し、口頭で組合からの団体交渉申し入れを拒否しないよう求めた。

これに対し、会社は、同日付けで「団体交渉について」と題する文書を組合に提出した。同文書には、組合が、同年6月4日以降に申し入れをしている団体交渉への対応を中元シーズンが終わる9月頃に会社から開催日を連絡する旨記載されていた。

【甲21、甲23、争いのない事実】

- (7) 27年7月21日、組合は、「団交拒否及び協定不履行に対する抗議」と題する文書を会社に提出した。また、再度、団体交渉を行うことを内容とする「団体交渉申し入れ書」を会社に提出した。

【甲24、甲26、争いのない事実】

- (8) 27年7月22日、A1執行委員長及びA3が、B1社長に対し、団体交渉開催日の確認をしたところ、B1社長は、「9月をお願いします」と話をした。

【甲27、争いのない事実】

9 労使事前協議会（仮称）

- (1) 本件審査手続において、組合が、労使事前協議会（仮称）について、団体交渉事項の決定に関する強い拘束力を持つ協議をするものと誤解していることが分かり、

当委員会は、労使事前協議会とは団体交渉の日時や内容等について調整する団体交渉の予備的機関として理解するよう、労使双方に伝えた。

【審査の全趣旨】

- (2) しかし、制度についての誤解が解かれ、組合から労使事前協議会の運営についての案が出された後も、会社からは具体的な運営案が出されず、設置には至っていない。

【③審A 1 当事者 17～18 頁】

10 指導書の根拠及びその効果の明文化

会社は、指導書の根拠及び効果を明文化していない。

【②審B 1 当事者 19～20 頁】

11 A 2、A 3、A 4 及び A 5 に対する業務命令

(1) 業務命令の状況

ア 27年6月8日、賃上げ及び定期昇給制度化の団体交渉時に、A 1 執行委員長が B 1 社長に対し、組合員が業務命令で焼酎詰め作業等を命じられたことの説明を求めたところ、B 1 社長は、「業務命令で焼酎詰め作業や製品工場での作業に対応してもらおう」、「今までやってきた人に協力してもらおう」と話し、和解協議時に認めないとした「併任作業」を業務命令で対応してもらおう旨返答した。

【甲 2、審査の全趣旨】

イ 27年6月10日、B 1 社長は、A 2 及び A 3 を呼び、A 2 は、しばらく担当者がいなかった宮城県北地域の営業担当として新規開拓すること、A 3 は、20年位担当者がいなかった花巻・北上エリアの営業担当として新規開拓をすること及び焼酎詰め作業をするよう話をした。

これに対し、A 2 は、B 2 が以前勤めていた会社で、宮城県北地域の営業担当をしていたことを知っていたことから、B 2 が同地域の担当として相応しい旨主張したが、B 1 社長は、A 2 に宮城県北地域の営業担当をしてもらいたいとする旨述べた。

また、2 人とも机を 2 階に配置するとの話をされた。

【甲 3、甲 4、②審B 1 当事者 24 頁、審査の全趣旨】

ウ 27年6月12日、A 4 及び A 5 がそれぞれ B 1 社長に呼ばれ、総務に戻ってからの業務内容として、新たな業務と要請があった場合には、焼酎詰め作業や製品部での仕事をするよう話をされた。

また、2 人とも机を 2 階に配置するとの話をされた。

【甲 6、甲 7、争いのない事実】

エ 27年6月15日の朝礼時、A 3 は、同日から「営業部命じます」とする辞令を B 1 社長から渡された。

また、A 4 及び A 5 も同日から「総務部命じます」と記載された辞令を渡された。

その際、A 3 は、業務内容が5.28和解協定と違うので、再考して欲しい旨 B 1 社長に話したところ、B 1 社長は、元の部署、元の職場に配置した旨返答した。

【甲9、甲50、甲51、甲52、審査の全趣旨】

オ 27年6月16日、A 2 は、「営業部命じます」と記載された同月15日付けの辞令を B 1 社長から渡された。

その際、A 2 は、B 1 社長に対し、5.28和解協定の内容と違うと主張した。

【甲13、甲49、審査の全趣旨】

カ 27年6月24日、賃上げと定期昇給に関する団体交渉の際、組合は、B 1 社長に対し、復職や机の使用に関する質問をしたが、それについて何も答えがなかった。

【争いのない事実】

キ 27年6月26日の朝礼時、B 1 社長は、A 2、A 3 及び A 4 の3名に対して、来週、焼酎詰め作業をするよう業務命令を行った。

A 3 がその理由を尋ねたところ、B 1 社長は、「業務命令です」と返答した。

【甲14、審査の全趣旨】

ク 前記キの業務命令により、27年6月29日、同月30日、7月2日、同月3日の計4日間、A 2、A 3 及び A 4 の3名は、焼酎詰めに対応した。

【甲B72、争いのない事実】

ケ 27年7月3日、A 1 執行委員長及び A 3 は、事務所に在席していた B 1 社長に対し、「A 5 のライン従事は復職ではない」とやめるよう口頭で抗議した。

【争いのない事実】

コ 27年7月4日、A 1 執行委員長が B 3 課長に「社長にどのように言われているかわかりませんが、A 5 は復職で総務ですので、詰め作業をさせないで下さい」と話したが、これに対し、B 3 課長は何も答えなかった。

【争いのない事実】

サ 27年7月14日、A 2、A 3 及び A 4 の3名は、B 1 社長から、焼酎詰め業務命令を出された。

【甲B72、争いのない事実】

シ 27年7月21日、A 2、A 3 及び A 4 の3名は、同月29日まで（7月21日から25日まで及び7月27日から29日までの計8日間）焼酎詰めを命じられ、これに対応

した。

【甲B72、甲B73、争いのない事実】

ス 救済申立て日である27年9月1日以降、28年1月までの間、B1社長からの業務命令等により、A2、A3及びA4が、焼酎詰め作業に従事した日数は、27年9月が5日間、同年10月が9日間、同年11月が3日間、同年12月が4日間、28年1月が11日間の計32日間である。

【甲B72、甲B73、争いのない事実】

セ 27年11月25日の朝礼時、B1社長は、A3に対し、小売店への配達業務に優先して焼酎詰め作業をするよう業務命令を行った。

【甲B72、甲B73、争いのない事実】

(2) 25年ストライキ前に組合員が担当していた業務の状況

ア A2は、25年ストライキ前、一関市内の花泉、千厩、藤沢、大東等の地域を担当していたが、27年6月15日の辞令発令で、登米市迫町佐沼、栗原市築館、金成等の宮城県北地域の担当とされた。

また、25年ストライキ前にA2が担当していた地域は、26年1月に採用されたB2が担当している。

【②審B2証人9頁、②審B1当事者24頁、審査の全趣旨】

イ A3は、25年ストライキ前、一関市内の中心市街地、東山、巖美、平泉町等の営業業務を担当していたが、27年6月15日の辞令発令で、数10年間担当者が配置されていない花巻市及び北上市の担当とされた。

また、25年ストライキ前にA3が担当していた地域は、一関市内の中心市街地等がB2、平泉町はB4が担当している。

【②審B1当事者24頁、③審A3証人11頁】

ウ A3が27年6月15日の辞令で担当することとされた花巻市及び北上市は、販売不振で数10年間担当者がいない地域であり、また、A2が担当する登米市迫町佐沼、栗原市築館、金成等の宮城県北地域は地元の酒しか取引されず、数年前に会社が地域的な販売不振や担当店の支払い遅延を理由に見切りをつけ、積極的な販売を行っていない地域である。それにもかかわらず、会社は、A2及びA3の営業成績が不良であるなどとみなしていた。

【②審B2証人4頁、③審A3証人7頁、11頁、審査の全趣旨】

エ A4は、25年ストライキ前、伝票発行、来客電話対応などの総務に関する業務を行っていたが、27年6月15日の辞令交付日以降は、主に総務業務とは異なる焼酎詰め作業に従事しており、その他資材全般の在庫数調べ、商品の荷揃えや発送の準備などの業務も行っている。

また、A 4 が 25 年ストライキ前に担当していた業務の一部は、B 5 部長が担当している。

【②審 B 1 当事者 24～25 頁、審査の全趣旨】

オ A 5 は、25 年ストライキ前、請求書の作成、電話対応などの総務に関する業務を行っていたが、27 年 6 月 15 日の辞令発令日以降は、商品の在庫調べなど一部総務的な業務を行っているものの、業務内容の多くは、工場での製品仕上げ作業など総務業務とは異なる業務内容となっている。

また、A 5 が 25 年ストライキ前に担当していた業務の一部は、非組合員の C 1 が担当している。

【②審 B 1 当事者 25～26 頁、審査の全趣旨】

カ A 5 が行っている商品の在庫調べの 1 回に要する作業時間は、数分から 1 時間程度であり、月に数回程度、非組合員の C 2 と共同で行っている程度である。

【審査の全趣旨】

(3) 25 年ストライキとの関係

ア B 1 社長は、審問において、25 年ストライキについて「小売屋さんから、ストライキの最中に、早速、こんな 12 月の書き入れ時にこんなことしてあれだから、すぐ首にせいというようなことを言われました」と述べた。

【②審 B 1 当事者 22 頁】

イ 25 年ストライキ後、B 1 社長の業務命令により、A 5 が一日中雪かきや木の枝切りをして体調を崩し、入院した。

【審査の全趣旨】

12 A 2、A 3、A 4 及び A 5 の机の 2 階への配置

(1) 27 年 6 月 15 日、会社は、1 階にあった組合員の A 2、A 3、A 4 及び A 5 の席を、電話機、コピー機等もない 2 階に配置した。このとき、非組合員の B 2 及び B 4 の席は、1 階に配置されていた。

その後、非組合員の B 2 及び B 4 の席は、これまで配置されていた 1 階のほか、2 階にも配置されたものの、伝票を作成するとき以外は、1 階の席で業務を行っている。

【甲 10、甲 47、②審 B 1 当事者 29～30 頁、③審 A 3 証人 12～13 頁】

(2) A 4 及び A 5 の机は 2 階に配置されたものの、発送準備等の業務をする際は、1 階の空いている机を利用して作業を行っている。

【甲 47、③審 A 3 証人 12～13 頁】

13 A 6 の再雇用

(1) 26年の経緯

ア 26年6月30日、会社は、A6に対し、契約終了通知書を渡し、同年7月31日で契約を終了することを通知した。

【甲53、争いのない事実】

イ 26年7月25日、A6の再雇用について、団体交渉が行われた。会社は、A6を再雇用しない理由として、A6の健康状態に問題があると判断したこと、業務に関して落ち度があることを挙げた。交渉の結果、会社はA6を再雇用するが、条件があるとし、その条件は翌日、本人に話すとした。

【甲66、争いのない事実】

ウ 26年7月26日、B1社長は、再雇用条件について、A6に話をした。

同日、組合は、A6の再雇用条件に関する団体交渉申込み等を内容とする「団体交渉拒否に対する抗議」と題する文書を会社に提出した。これに対し会社は、A6の診断書が出てから団体交渉を行うこと等を内容とする「団体交渉拒否に対する抗議の件」と題する文書を組合に提出した。

【甲56、甲57、争いのない事実】

エ 26年8月4日、A6がB1社長から、「再雇用について」と題する文書を渡された。

同文書には、再雇用をするに当たり、週5日の就業が可能であることの医師の診断書を提出すること及び同年8月11日までに提出がなされなければ、就業させられない旨記載されていた。

【甲58、争いのない事実】

オ 26年8月12日、A6は、会社に診断書を提出した。診断書の医師の意見・指示及び就業上の注意事項の欄には、糖尿病が要加療と記載されているとともに、当該業務の就業は可と記載されていた。

【甲60、甲61、争いのない事実】

カ 会社は、A6を26年8月1日から27年7月31日まで週3日勤務として再雇用した。

【審査の全趣旨】

(2) 27年の経緯

ア 27年5月28日、組合は、会社と、26年7月31日までと同一の労働条件（週5日の勤務）で、27年6月1日から同年7月31日までA6を再雇用とすること等を規定した5.28和解協定を締結した。

また、同協定に基づく労働条件通知書により、A6の勤務時間は、8時30分から17時まで、基本賃金月給は、119,000円などとされた。

【甲 48、甲 B80、当委員会に顕著な事実】

イ 27年6月4日、組合は、5.28和解協定に基づく再雇用に関する規程の作成及び5.28和解協定に基づくA6の再雇用を協議事項とし、団体交渉希望日を同月15日とする「団体交渉申し入れ書」を会社に提出した。

【甲 1、争いのない事実】

ウ 27年6月10日、組合あてに同月9日付けで「団体交渉の申し入れの回答書」と題する文書が事務所カウンターに置かれていた。

同文書には、「本人より申し入れが有りましたので、再雇用致します。雇用に関する労働条件等の内容については、本人と協議の上決定したいと思います。」と記載されていた。また、これらのことを理由に団体交渉日は設定しない旨の回答が記載されていた。

【甲 5、争いのない事実】

エ 27年6月12日、組合は、再雇用に関する規程の作成及びA6の再雇用を交渉内容とする団体交渉拒否について、抗議文書を会社に提出し応じるよう求めた。

【争いのない事実】

オ 27年6月16日、組合は、5.28和解協定反故、組合員の復職及び事前交渉の進め方を交渉内容とし、団体交渉希望日を同月26日とする「団体交渉申し入れ書」を会社に提出した。

【甲 11、甲 12、争いのない事実】

カ 27年6月24日は、同月4日提出の団体交渉申入れ（再雇用関連）の会社対応期限であったが、協議はなされなかった。

【争いのない事実】

キ 27年7月8日、組合は、「団体交渉拒否に対する抗議」と題する文書を会社に提出した。同文書には、同年6月4日及び同月16日に申し入れた団体交渉について、会社の対応期限をそれぞれ同月24日、同年7月5日としていたが、履行されなかったとして抗議する内容が記載されていた。

【甲 17、甲 18、争いのない事実】

ク 27年7月22日、A1執行委員長とA3は、B1社長に団体交渉開催日の確認をした。B1社長は、A6の再雇用については「組合は関係ない」と話をした。

【争いのない事実】

ケ 27年7月23日、会社は、「雇用延長条件に対する抗議について」と題する文書を組合に提出した。同文書には、A6の再雇用に関する労働条件等は、会社とA

6 との話し合いで決定するとし、労働組合が介入する問題ではないとする旨記載されていた。

【甲28、争いのない事実】

コ 27年7月31日は、5.28和解協定第9項(1)に基づくA6の再雇用契約の満了日であった。同日、会社は、A6と2回目の話し合いを行った。会社は、契約更新後の労働条件として、勤務時間は午前中、雇用期間は6か月の条件を提示した。

また、終業後、会社はA6を呼び、午前中に提示した条件から勤務時間について、午前9時から午後2時までに変更した内容の条件を提示した。

その後、A6は、組合三役に不当労働行為への対応を依頼し、組合は対応を受諾した。

【争いのない事実】

サ 27年7月31日のA6とB1社長との契約更新のための面談の際、A6が「今日、更新しないと明日から出勤できないってことなんでしょ」とB1社長に言ったところ、B1社長は「そう・・ね」と答えた。

【甲30】

シ 27年8月1日、A6から対応を一任された組合は、A6の再雇用及びA6に対する補償を交渉内容とし、団体交渉希望日を8月10日とする「団体交渉申し入れ書」を会社に提出した。これに対し、B1社長は、「労働組合は関係ありません」と話をした。

A6は、8月1日以降、出勤していない。

【甲32、争いのない事実】

ス 27年8月6日、A6の自宅に会社から「出勤の勧奨について」と題する文書が到達した。同文書には、雇用期間を27年8月1日から28年1月31日までの6か月間とすること、1日の就業時間は9時から14時までの4時間とすること（休憩1時間）等の労働条件を示したうえで、出勤を拒否せず、A6と話し合いの機会を作ることを提案する旨が記載されていた。

【甲36、争いのない事実】

セ 27年8月11日、組合は、「会社対応に対する抗議」と題する文書を会社に提出した。同文書には、A6の再雇用の件についてA6から対応を一任された組合と協議するよう求める内容が記載されていた。

【甲39、争いのない事実】

ソ 27年8月19日、A6の自宅に同月17日付け「出社の事前連絡と督促について」と題する文書が会社から到達した。

同文書には、同月1日以降相談もなく出勤していないことは、無断欠勤であり、就業規則上、制裁事由として判断しなければならなくなること、本文書到着次第、速やかに連絡することなどが記載されていた。

【甲40、争いのない事実】

タ 27年8月19日、終業後にA1執行委員長が、「A6さんに会社から書面が届いたようですが、内容を確認してから回答します。」と話したところ、B1社長は、「組合は関係ないですから」と返答した。

【争いのない事実】

チ 27年8月20日、組合は「会社対応への抗議と団交要請」と題する文書を会社に提出した。同文書には、A6の再雇用に関し早急に協議の開催を求める内容が記載されていた。本文書を提出する際、B1社長は「組合は関係ない」と言った。

【甲42、争いのない事実】

ツ 27年9月4日、B1社長がA1執行委員長に、「A6さんが話し合いに応じないから、再雇用を断念する」と話した。A1執行委員長は「一任された組合と話をしないのは会社です。」と話した。

【争いのない事実】

テ 27年9月5日、A6の自宅に同月3日付けの「継続雇用断念に伴う雇用関係終了通知書」と題する文書が会社から到達した。その内容は、次のとおりであった。

[略]

本年8月1日からの継続雇用は、次の理由により待機を断念しますので、ここに通知します。

[略]

【理由】

1. 無届欠勤が1ヶ月間に及び、まったく出勤の見込みが立たず、業務に支障が生じているため
2. 継続雇用の条件を当初文書ではなく口頭で提示したことは会社の条件提示方法として不十分であったことは認めるとしても、その後速やかに文書で話し合いの機会を設けることを伝え出勤するよう要請したにもかかわらずこれを無視し続け、労組に任せてあるとして他人任せにする態度に終始し、継続雇用の当事者として一切の対話に応じようとしなかったこと
3. 2の問題が1ヶ月に及び、社員の間から、貴殿の従前の勤務態度、対人関係等に加え一切の出勤拒否状態の長期化は他の社員の心理状態に悪影響を及ぼしており、このままでは、ともに働くことはできないとの声が出始め、このような事態を会社として看過できなくなったこと
4. 以上のことから、継続雇用以前の一社員としての雇用の相当性が問われるこ

とになり、当社社員就業規則の定めるところにより今般の措置を決定せざるを得なくなったこと

【根拠規程】

- ①社員就業規則第95条第1項～第3項
- ②同第113条第1項及び第2項
- ③同第114条第1項及び第3項

【附記】

上記4に関し、本来であれば社員就業規則の懲戒条項に該当するも、定年まで勤務したという事実はあるため、この度は特に「定年に達したこと及び継続雇用関係不成立による雇用関係の終了」と取り扱うこととします。

【甲45、乙9、争いのない事実】

ト 27年9月7日、B1社長が、A6の雇用を断念した旨、朝礼の場で話した。

【審査の全趣旨】

- (3) 会社が提示したA6の労働条件と他の再雇用者の労働条件
26年及び27年に再雇用された者の労働条件は以下のとおり。

ア 26年

氏名	就業日数	就業時間
C3 (非組合員)	週5～6日	8時30分～17時
B4 (非組合員)	週5～6日	8時30分～17時
B3 (非組合員)	週5～6日	8時30分～17時
B2 (非組合員)	週5～6日	8時30分～17時
B5 (非組合員)	週5～6日	8時30分～17時
A6 (組合員)	週3日	8時30分～17時

イ 27年

氏名	就業日数	就業時間	雇用期間
C3 (非組合員)	週5～6日	8時30分～17時	1年
B4 (非組合員)	週5～6日	8時30分～17時	1年
B3 (非組合員)	週5～6日	8時30分～17時	1年
B2 (非組合員)	週5～6日	8時30分～17時	1年
B5 (非組合員)	週5～6日	8時30分～17時	1年
A6 (組合員)	週5～6日	9時～14時	6か月

【③審A1当事者21頁、審査の全趣旨】

- (4) A6の就業態度

C2、B2及びB1社長は、A6の就業態度について、審問において各自以下のとおり述べた。

ア C 2は、「A 6が、具体的に、いつ酒を飲んだのを見たのか、わからない。大きな声でわめいた内容について、具体的にわからない。仕事を頼んだ時に反発されたのが、いつ、誰だったのかわからない。自分が仕事を頼んだ時は対応してもらえた。A 6の態度については、自分が入社した26年12月から27年7月31日までのことしかわからない。試飲担当はある程度決まっており、その中にはB 2もいる。」と述べた。

【①審C 2証人2頁、4～5頁、13～17頁】

イ B 2は、「A 6から酒を飲んでもいいと1回言われたことがある。自分の入社後1か月後に言われた。」「酒を飲んでもいいと3か月後に言われた。」「仕事を頼んでもたびたび断られることは聞いたことがあるだけである。A 6と同じ業務を行ったことはない。自身は試飲担当ではない。また、断言はできないが、試飲担当は決まっていない。」と述べた。

【②審B 2証人4～5頁、7～9頁、12頁、15頁】

ウ B 1社長は、「試飲、商品の上で寝る、大声で威圧する、仕事場にいない、仕事をお願いしても従わなかったことについて、具体的にいつ行われたかは具体的な日時は言えない。試飲は現場を見ていない。」と述べた。

【②審B 1当事者30～31頁】

14 会社の再雇用に関する制度

(1) 再雇用協定書

26年当時、会社における定年退職後の再雇用は、19年7月6日付けで組合と締結した再雇用協定書に基づいて行われていた。

また、その内容は次のとおりである。

再雇用協定書

この協定書は、高齢者などの雇用安定に関する法第9条2項に基づき、定年退職後の再雇用の対象となる者に係る基準を次の通りとする。

- (一) 定年後の再雇用は、一年契約とする。
- (二) 給料は、定年退職時の基本給の6割とする。
- (三) 社会保険、労働保険は加入させる。
交通費は、定年退職時と同額を支給する。
- (四) 勤務時間・休日は、就業規則第19条・第24条に準ずる。
- (五) 年次有給休暇は、就業規則第25条に準ずる。

【甲B77】

(2) 再雇用に関する規程

ア 27年3月1日、会社は、就業規則を改定した。

【乙B10、争いのない事実】

イ 上記アの就業規則には、定年後の再雇用について、次のとおり定められている。

第20条 (定年後の継続雇用)

会社は、前条における定年到達者のうち、本規則の退職または解雇の事由に該当しない社員が、引き続き勤務を希望した場合には、本規則第16条第3項にかかわらず、満65歳までこれを再雇用者として雇用する。

2 前項により再雇用した場合の労働条件等は、個別の労働条件通知書兼契約書によるものとする。契約期間は原則として1年を上限とする。

3 契約の更新を希望する社員は、その旨を会社に伝えなければならない。会社は希望者との面談を実施するものとする。

4 満65歳以降については、本人の勤務状況や就業実績等を勘案し、特に業務の都合上、会社が必要と認めた場合は、引き続き雇用を継続することがある。

【乙B10、争いのない事実】

ウ 会社は、再雇用に関する規程に基づくA6の契約更新を行っていない。

【③審B1当事者20～21頁】

第7 当委員会の判断

前記第6の認定した事実に基づき、本件の争点について判断する。

1 5.28和解協定のうち、第3項(1)ないし(4)、第4項、第5項(1)、第6項(1)、第7項(1)、第9項(2)、第10項(1)、(2)及び(4)並びに第11項(1)ないし(2)を履行したか。履行していない場合、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか(争点1)について

会社は、5.28和解協定の条項は一部履行済であるとし、更には当該和解協定の履行は段階的に取り組む以外になく、直ちに履行することは困難であるなどと主張するので、この点を判断する。

(1) 5.28和解協定は履行されたか

5.28和解協定は、組合が実施した25年ストライキ以降の配置転換等により労使関係が極度に悪化していた状況に鑑み、当委員会の関与和解により「原状回復」を基本として労使関係を構築し直すことを目的として各条項が定められたものである。

ア 5.28和解協定第4項は「会社は、組合員に対し、組合員であること及び組合活動を行ったことを理由に不利益取扱いと疑われるような行為はしない。」という内容であったが、後述のとおり、会社は、組合員に対する配置転換、業務命令等において不利益取扱いをしている。従って、会社は、5.28和解協定第4項を履行していない。

イ 会社が組合員に対し27年6月10日、同月12日等に発した業務命令は、その根拠及び理由を十分に説明しているとはいえない。従って、会社は、5.28和解協定第5項(1)を履行していない。

ウ 5.28 和解協定第 6 項は、「それぞれ配置転換前の職場に復帰させる。」という内容であったが、後述のとおり、会社は、組合員 4 名をストライキ以前の元の担当業務、元の担当エリアに復帰させていない。従って、会社は、5.28 和解協定第 6 項(1)を履行していない。

エ 会社は、本件手続までの間において、指導書の根拠及びその効果を明文化していない。従って、会社は、5.28 和解協定第 7 項(1)を履行していない。

オ 会社は、A 6 につき高年齢者雇用確保措置に関する規程に基づき再雇用手続を行っていない。従って、会社は、5.28 和解協定第 9 項(2)を履行していない。

カ 会社は、本件事案から分離判断した団交拒否事件に係る命令書（岩労委平成 27 年（不）第 1 号の 1）に記載のとおり、5.28 和解協定第 10 項(1)、(2)及び(4)を履行していない。

キ 会社と組合との間に労使事前協議会（仮称）に関する理解に齟齬^{そご}があったとしても、27 年 7 月 1 日までに設置するとする 5.28 和解協定は今日まで実行されておらず、会社の義務が尽くされているとはいえない。従って、会社は、5.28 和解協定第 11 項(1)ないし(2)を履行していない。

ク 5.28 和解協定第 4 項、第 5 項(1)、第 6 項(1)、第 7 項(1)、第 9 項(2)、第 10 項(1)、(2)及び(4)並びに第 11 項(1)ないし(2)は、いずれも当該和解協定を履行する意思が存在すれば容易に履行可能な内容のみであり、当事者間において、履行が早期に可能であるとの前提で締結されたものであった。それにもかかわらず、当該和解協定締結後既に 1 年 4 か月ほど経過しているのに未だにこれら条項が十分に履行されていないのは、会社には当初から当該和解協定を履行する意思が乏しかったためといわざるを得ない。従って、当該和解協定を直ちに履行することは困難であるとする会社の主張は認められない。

(2) 履行していない場合、労働組合法第 7 条第 1 号の不利益取扱いに該当するか

ア 5.28 和解協定は、長年の労使紛争を収束させるために当事者双方が合意の上締結したものであり、当該和解協定により労使関係の改善及び労働環境の改善を図ろうとしたものであった。しかるに、会社が、当該和解協定締結後、多くの条項について履行する意思に乏しいとみなされる態度を示したことは、会社との関係改善が図られるという組合の期待を裏切るものである。結局、会社の当該和解協定不履行は、会社が従来からの組合及び組合員に対する不利益取扱いの態度を改めないことを意味し、組合及び組合員に対する不利益な取扱いに当たる。

イ また、前述(1)の 5.28 和解協定条項の不履行は、後述するように 25 年ストライキ以来組合に対し抱いてきた嫌悪の念に由来する、不当労働行為意思に基づくものであると推認される。

ウ よって、会社による前述(1)の 5.28 和解協定条項の不履行は、労働組合法第 7 条第 1 号の不利益取扱いに該当する。

(3) なお、組合は、5.28 和解協定第 3 項の「遺憾の意を表する。」旨の条項の履行も求める。しかし、会社も和解協議に応じて当該和解協定を締結していることをもって、遺憾の意は既に組合及び組合員に対し表されていると認められる。

2 A 2、A 3、A 4 及び A 5 に対する業務命令は労働組合法第 7 条第 1 号の不利益取扱いに該当するか（争点 2）について

会社は、A 2、A 3、A 4 及び A 5 を元の部署に戻したと主張し、また、27 年 6 月 10 日、同月 12 日等の業務命令は、新たな業務体制作りが重なったもので、焼酎詰め作業等は組合員の助勢を得なければ出荷できない事情があったなどと主張するので、この点を判断する。

(1) A 2、A 3、A 4 及び A 5 に対する業務命令は不利益な取扱いに当たるか

ア 5.28 和解協定においては、前述のとおり、「原状回復」を基本として労使関係を構築し直すことを目的として各条項が定められたものである。即ち、まず組合員を元の担当業務、元の担当エリアなどを含めた 25 年ストライキ直前の職場に復帰させ、今後配置転換を行う場合には、概ね 30 日前までに内示をし、その根拠及び理由を十分に説明して、本人の理解を得られるよう努力するものとした（第 6 項(1)ないし(2)）。さらに、業務命令を発する場合は、その根拠及び理由を十分に説明することとされた（第 5 項(1)）。これら条項を履行することにより、労使の信頼関係を回復しようとしたものである。

イ しかし、27 年 6 月 10 日、同月 12 日などの業務命令は、4 名の組合員を 25 年ストライキ前の担当エリア、担当業務に戻さないまま、別の担当エリア、別の担当業務を命じるものであった。

ウ 会社は、A 2 を一応営業に戻したが、宮城県北を担当エリアとした。A 2 は、そのエリアは別会社で担当していた B 2 が適任である旨会社に訴えたが、会社は A 2 の話に耳を貸そうとしなかった。A 2 が 25 年ストライキ直前に担当していた一関市内の花泉等のエリアは、25 年ストライキ後に採用した B 2 に担当させたままで既に 2 年半以上経過している。同様に、A 3 が 25 年ストライキ直前に担当していた一関市内の東山等のエリアは、B 2 及び B 4 に担当させたままである。そして、A 2 及び A 3 に命じた担当エリアは、会社が営業成績が上がらないとして過去に見切りをつけ、長年営業活動を行っていないエリアである。それにもかか

わらず、会社は、A 2 及び A 3 の営業成績が不良であるとみなし、同人らに対し大きな精神的不利益を与えてきた。

エ また、A 4 及び A 5 に当初命じた総務部の業務は、勤務時間の一部を占めるにすぎず、同人らが 25 年ストライキ直前に担当していた業務は、25 年ストライキ後に採用された職員等に担当させたままである。A 4 及び A 5 に対しても、25 年ストライキ直前に担当していた習熟した業務に復帰させないまま、新たな不慣れな総務業務に加え、後述のとおり焼酎詰め作業等を命令するなどして、同人らに対し著しい精神的不利益を与えてきた。

オ とりわけ、25 年ストライキ直後、会社は、A 5 に対し、会社構内の雪かきや木の枝切りなどの不慣れな重労働を命じ、このため同人は体調を崩して入院するに至った。その後も、前述のとおり、本来の総務的な仕事はごく一部で、就業時間の大部分は本来の総務的な仕事とは異質の焼酎詰め作業等を命じてきた。

カ 焼酎詰め作業等は、組合の抗議にもかかわらず、A 2、A 3 及び A 4 に対しても業務命令として継続して命じられてきている。殊に、A 2 及び A 3 は、営業に出かける予定がある日にも急きょ焼酎詰めを命じられたりしてきている。A 4 及び A 5 についても、総務としての仕事は二の次で、焼酎詰め作業等が主たる業務の実態であった。この間、組合員から、「なぜ自分達が焼酎詰め作業をしなければならないのか」旨質問しても、B 1 社長から合理的説明はなされないままであり、上記 3 名以外の社員には焼酎詰め業務命令が出されていない。

キ この業務命令に対し、組合及び各組合員は、元の担当業務、元の担当エリアに戻すべきこと、各組合員に指示した業務には新たに採用した職員等が充当されるべきこと、焼酎詰め作業等に組合員のみを選任した人選の理由を明らかにすべきこと等を主張した。

ク これに対し、会社は、組合員らを元の「総務部」、「営業部」の所属に戻したから 5.28 和解協定を履行したとし、また、新たな業務命令は組合員らとその任に適しているからなどと説明するに止まっている。しかし、当該和解協定第 6 項(1)にいう「配置転換前の職場」とは、単に「総務部」、「営業部」の名称をいうに止まらず、組合員が 25 年ストライキ直前に担当していた具体的担当業務を指すものであることは、当該和解協定の各条項が「原状回復」を基本として定められたものであることから明らかである。

ケ 加えて、営業部職員、総務部職員として組合員らに命じた業務は前述のとおり、会社における評価の低いやりのない業務や、1 人分の仕事量としても不十分な業務であって、これら業務命令により組合員らは多大な精神的不利益を被ってきたのであり、組合員に対する不利益な取扱いに当たる。

(2) A 2、A 3、A 4 及び A 5 に対する業務命令は労働組合法第 7 条第 1 号の不利益取扱いに該当するか

ア B 1 社長は、これまで度々「取引先などから、ストライキをするような組合員は辞めさせてしまえと言われている。」旨の発言を繰り返してきている。会社にはストライキ等を契機として組合及び組合員に対する根深い嫌悪の念が存在していることがうかがわれる。

イ 以上の経緯に鑑みると、会社の行った業務命令は最終的にはストライキに参加した組合員を退職に追い込む意図でなされた業務命令であったと推認され、不当な動機・目的によるものといわざるを得ない。結局、会社は組合員に対する業務命令においても前述のような不利益な取扱いをする不当労働行為意思を有していたものと推認される。

ウ よって、組合員 4 名に対する業務命令は、労働組合法第 7 条第 1 号の不利益取扱いに該当する。

3 A 2、A 3、A 4 及び A 5 の机を 27 年 6 月 15 日に 2 階に配置したことは、労働組合法第 7 条第 1 号の不利益取扱いに該当するか（争点 3）について

会社は、社員の就業環境を考慮した上で、組合員の当面の就業場所として 2 階を指定せざるを得なかったなどと主張するので、この点を判断する。

(1) 会社は、組合員 4 名の業務用机を従来従業員の業務場所として使われてこなかった 2 階に配置し、同人らが業務上電話やコピー機を使用する必要がある時は 1 階に降りて行かなければならないなどの不便を与えた。加えて、組合員を非組合員等から引き離して隔離、排除し、同人らに著しい精神的不利益を与えてきたのであり、組合員に対する不利益な取扱いに当たる。

(2) この配置につき、会社は、組合員と非組合員とが協調して業務に従事するためには、当分の間冷却期間が必要であったなどと主張する。しかし、組合の 25 年ストライキに対し激しい敵意を示していたのは B 1 社長自身であり、その他の非組合員と組合員との間に協調性に問題があったとの主張については十分な立証がなされているとはいえず、同事実を認めることはできない。

(3) 結局、組合員の机の配置についても、業務命令と同様、25 年ストライキに参加した組合員を会社から排除するための手段として、組合員を非組合員から隔離、排除して孤立させ、同人らに精神的不利益を与えた上で終局的には退職に追い込むための方策の一つであったと推認される。

前述のとおり、会社には 25 年ストライキを実施した組合に対する嫌悪の念が存在していたことがうかがわれ、そのため机を 2 階に配置するに当たっても組合員を非組合員から隔離、排除することにより精神的不利益を与えようとする不当労働行為

意思が存在したものと推認される。

(4) よって、組合員の机を2階に配置したことは、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに該当する。

4 26年8月1日から27年5月31日までの間、A6を週3日勤務としたことは、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか（争点4）について

組合は、A6を週3日勤務としたことは、他の再雇用者（非組合員）との差別が明らかであり不利益取扱いであると主張し、会社は、5.28和解協定締結前の問題であり本件審査事案に馴染まない旨主張するので、この点を判断する。

(1) A6の労働条件を週3日勤務としたことは不利益な取扱いに当たるか

会社は、A6の健康状態に問題があるとし、また、業務に落ち度があるなどとしてA6の勤務条件を定めた旨主張する。しかし、これら会社の主張は証拠上認め難く、A6を週3日勤務としたことは不利益な取扱いに当たる。

(2) 26年8月1日から27年5月31日までの間のA6の労働条件問題は、本件審査手続に馴染まないか

ア 5.28和解協定第9項(1)は、「会社は、和解成立後速やかに、A6を平成26年7月31日までと同一の労働条件（週5日の勤務）で平成27年7月31日まで再雇用する。」と定めている。

イ 5.28和解協定に基づき、会社は、A6を当該和解協定締結後から27年7月31日までの間週5日勤務の条件で再雇用している。そこで、会社は当該和解協定第9項(1)は履行したと主張する。

ウ 問題は、5.28和解協定第9項(1)が、26年8月1日から当該和解協定締結までの間A6を週3日勤務として雇用したこととの関係でどう解されるかという点である。

エ 5.28和解協定第9項(1)において、当該和解協定締結後から27年7月31日までの間の労働条件を定めたのは、原状回復を目的として、労使双方が譲歩してA6に関する労働条件を当該期間週5日勤務とすることにより問題を解決したものである。そして、次回の契約更新時以降については、整備した規程に基づき再雇用の手続を行うとしたものである。

オ 従って、5.28和解協定第9項(1)は、26年8月1日から当該和解協定締結までの間のA6の労働条件問題を積み残したのではなく、むしろ、当該和解協定締結後のA6の労働条件につき会社が積極的に対応することを期待して、過去の分は不問に付したものである。従って、この点に関する組合の請求は認められない。

5 A6の再雇用に関し、27年7月31日に会社が提示した労働条件及び同年9月5日に雇用関係終了を通知したことは、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか(争点5)について

会社は、A6の勤務態度に問題があったこと等に基づき労働条件を示したとし、また、A6の勤務態度に問題があったことや同人が労働条件の話し合いに出てこなかったために雇用関係を終了させたものであるなどと主張するので、この点を判断する。

(1) A6の再雇用に関し、27年7月31日に会社が提示した労働条件は労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか

ア 27年7月31日に会社がA6に提示した同年8月1日以降の労働条件は、雇用期間は同年8月1日から28年1月31日までの6か月間、就業時間は9時から14時の4時間であり、27年7月31日までの8時30分から17時までの7時間30分と比べて、就業時間が短く、また他の再雇用者の雇用期間1年間に満たないものであり、組合員であるA6に対する不利益な取扱いに当たる。

イ 会社はA6の就業態度が不良であったと主張するが、C2、B2及びB1社長の証言は、A6が酒を飲んだ時期及び回数、A6が大声で威圧した等の不良な就業態度をとった具体的な日時やその状況が矛盾するなど信用するに足りない。

その他に、A6の就業態度が不良であったとする十分な立証がなされているとはいえず、同事実を認めることはできない。

また、会社の経営状況とA6の再雇用の労働条件との関連について十分な疎明がなされていない。

ウ 以上のとおり、会社は、合理的な理由もなく、A6の再雇用の労働条件について、他の再雇用者の取扱いと異なる提示をしたのであり、他の再雇用者よりも短い雇用期間及び短い勤務時間という条件によらなければ雇用しないことをうかがわせ、このことは、会社の不当労働行為意思の表れと評価しうるものである。さらに、前述のような会社の25年ストライキに参加した組合員に対する嫌悪の念に基づくものとも推認され、A6に経済的不利益及び精神的不利益を与えようとする不当労働行為意思が存在したものと推認される。

エ よって、A6の再雇用に関し、27年7月31日に会社が提示した労働条件は、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに該当する。

(2) A6の雇用関係終了扱いは、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか

ア 会社はA6の就業態度が不良であったと主張するが、前述のとおり、A6の就業態度が不良であったとする十分な立証がなされているとはいえず、同事実を認めることはできない。

また、会社の経営上の問題について具体的な主張や立証がなされているとは認められない。

従って、これら理由のもとにA6の雇用関係を終了させたとする会社の主張には理由がない。

イ 会社は、A6が「雇用延長の労働条件の話し合いを組合に委任している。」旨明言し、組合もA6から委任されている旨度々申し入れているにもかかわらず、「組合はA6の雇用条件の話し合いには関係ない。」として、組合の団体交渉申入れを拒否し続けてきた。

しかし、組合員であるA6の労働条件は義務的団体交渉事項とされているところ、会社は労働法制に対する無理解から頑なに組合の団体交渉申入れを拒否してきたものであって、A6が交渉に応じないから雇用関係を終了したとする会社の主張は認められない。

ウ 結局、他の再雇用者が27年も前年と同じ労働条件で再雇用されているにもかかわらず、合理的理由のないまま、A6のみを再雇用しないことは、不利益な取扱いに当たる。

エ 会社は、これまでも、A6に対し、26年8月1日からの再雇用に当たり、他の再雇用者と差別して週3日の勤務とした。これを不服とするA6の委任を受けた組合の団体交渉に会社は応じなかった。また、5.28和解協定に基づくA6の再雇用手続を会社は履行していない。これら経緯に鑑みると、会社には、元組合副委員長であるA6個人と、25年ストライキを実施した組合に対する根深い嫌悪の念が存在していたことがうかがわれ、A6を結局雇用関係終了扱いとした行為には、不当労働行為意思が存在したものと推認される。

オ よって、A6の雇用関係終了扱いは、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに該当する。

(3) 救済方法

ア 会社が、前述のとおり、合理的理由がなく、再雇用しないままの状況に置いたことにより生じた、A6の経済的不利益等について、会社の責任は誠に重大であるといわざるを得ない。

イ 再雇用者としての取扱い

(ア) 結局、会社は、A6に対する27年9月3日付け通知による同年8月1日以降の雇用関係終了をなかつたものとして扱わなければならない。

(イ) 5.28和解協定第9項(1)は、A6の労働条件を26年7月31日までの労働条件(週5日勤務)と同一とすることが定められた。

(ウ) 従って、その後、特に事情変更がなければ27年8月1日以降の再雇用においても同じ労働条件とすることが相当と思料される。

もし、会社においてA6の労働条件について変更が必要であると考えてるのであれば、A6から委任を受けた労働組合と話し合うべきであったのに、会社は話し合いを拒否してきたからである。

(エ) よって、会社は、A6を定年後の再雇用者として、26年7月31日までの労働条件（週5日勤務）と同一の条件で雇用したものとして、取り扱わなければならない。

(オ) 即ち、会社は、他の再雇用者と同じ1年間の雇用期間として27年8月1日から28年7月31日までの間、及び同年8月1日から定年後の再雇用者として扱うまでの間、26年7月31日までと同一の基本賃金相当額を支払わなければならない。

ウ 再雇用に関する協議

(ア) 会社は、再雇用者の労働条件は直接本人と協議するべき事項であるとするが、組合員であるA6の再雇用における労働条件の内容は義務的団体交渉事項であるので、再雇用の労働条件について、A6から協議を委任された組合の団体交渉申入れに、誠意をもって対応しなければならない。

(イ) また、再雇用に関する制度は、定年後の組合員の生活にとって重要な事項であり、組合員の労働条件として当然、義務的団体交渉事項であることから、会社は、再雇用に関する規程について組合から団体交渉申入れがあった場合は誠意をもって対応しなければならない。

第8 結論

以上の判断により、会社が5.28和解協定第4項、第5項(1)、第6項(1)、第7項(1)、第9項(2)、第10項(1)、(2)及び(4)並びに第11項(1)ないし(2)の和解条項を履行しないこと、会社が組合員4名に対する業務命令を命じたこと、会社が組合員4名の机を2階に配置したこと、会社がA6の雇用関係を終了したことは、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

これらの不利益取扱いの事実を総合的に勘案すると、会社が組合を嫌悪していたことは明らかであるといわざるを得ない。さらに、これまでも本件を含め当委員会に3回の不当労働行為の救済申立てが行われていることから勘案すると、今後も同種の不当労働行為を繰り返すおそれがあり、当委員会の判断について、非組合員を含めた全従業員に周知させることが必要と考えられることから、主文4のとおり文書掲示を命じるのが相当である。

他方、5.28 和解協定第3項(1)ないし(4)の履行及びA6の26年8月1日から27年5月31日までの間、週3日勤務としたことに係る金銭補償は、5.28 和解協定締結により解決済である。従って、この点についての組合の申立ては棄却せざるを得ない。

なお、将来の労使関係の安定を考慮し、あえて付言する。本件労使間においては、労使紛争が長期に及んでおり、労使双方にとって好ましい状態にはない。労使双方とも、総勢10数名の規模の会社であることを十分に考慮し、これまでの要求に拘泥することなく、これまでの主張や見解に固執することなく、それぞれ相手の立場に立ち、形式にこだわらず実質的な結果を導くため考え方を改め、労使一丸となって最善を尽くすことを望む。

以上の事実及び判断に基づき、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定により、主文のとおり命令する。

平成28年9月27日

岩手県労働委員会

会 長 小野寺 正 孝

3 平成 28 年（不）第 1 号事件

決 定 書

申 立 人 X

被申立人 Y

代表者 B

上記当事者間の岩労委平成 28 年（不）第 1 号事件（平成 28 年 6 月 23 日申立て）について、岩手県労働委員会は、平成 28 年 11 月 29 日に第 673 回公益委員会議を開催し、会長公益委員宮本ともみ、公益委員長谷川大、公益委員岡田寛史、公益委員本田純、公益委員太田秀栄が合議を行った結果、次のとおり決定する。

主 文

本件申立てを却下する。

理 由

第 1 請求する救済内容の要旨

被申立人は、臨時的任用職員のうち、単純労務職員に該当する者は、単純労務職員として取り扱い、地方公営企業等の労働関係に関する法律第 5 条第 2 項の認定及び告示の申出を行い、命令書受領後 60 日以内に、幅 90 センチメートル、長さ 1 メートル 80 センチメートルの白地に、明瞭に墨書若しくは黒文字で印字して、被申立人の事務所の道路法の道路（複数ある場合は各道路から）から見やすい場所に終日、10 日間、不当労働行為認定の内容と今後その行為を繰り返さないよう留意する内容を掲示すること。

第 2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、被申立人が、臨時的任用職員のうち単純労務職員に該当する者であっても単純労務職員として取り扱っていないため、岩手県内の日雇労働者、短期間の契約期間で労働する労働者は、労働組合への加入、結成を制限されていることが不当労働行為に当たるとして、平成 28 年 6 月 23 日に当委員会に申立てがあった事案である。

2 当事者等

- (1) 被申立人 Y（以下「被申立人」という。）は、肩書地に所在する地方公共団体である。
- (2) 申立人 X（以下「申立人」という。）は、肩書地を住所とする個人である。

3 審査の経緯

(1) 申立書の受付

申立人は、当委員会に対し、被申立人他 13 者が、岩手県内の日雇労働者等に対し、労働組合への加入及び結成を制限しているとして、本件申立てを郵送により行い、当委員会は平成 28 年 6 月 23 日付けで受付をした。

しかし、本件申立書には、当事者がどのような雇用関係にあったのかその具体的内容、被申立人他 13 者が行ったと主張する行為の具体的な日時・場所・行為等の労働委員会規則第 32 条第 2 項第 3 号に規定する「不当労働行為を構成する具体的事実」及びどのような内容のポストノティスを求めているのか等の同規則第 32 条第 2 項第 4 号に規定する「請求する救済の内容」の記載を欠いていた。

(2) 申立て内容の不明な点の確認

ア 平成 28 年 7 月 4 日付けで、不当労働行為を構成する具体的事実等が具体的に記載されていなかったことにより、申立てに係る当事者適格など形式的要件を確認したいので規定様式で提出するよう依頼する旨の文書を申立人に送付した。しかし、申立人からは何の連絡もなかった。

イ 平成 28 年 8 月 10 日、申立書について相談をしたいので、当委員会事務局あてに連絡をするよう依頼する旨の文書を、申立人に特定記録郵便で送付した。しかし、申立人からは何の連絡もなかった。

ウ 平成 28 年 8 月 31 日、申立て内容について相談したいので、当委員会事務局あてに同年 9 月 16 日までに連絡するよう依頼する旨の文書を申立人に特定記録郵便で送付した。しかし、申立人からは何の連絡もなかった。

エ 平成 28 年 10 月 7 日、申立て内容について相談したいので、当委員会事務局あてに同年 10 月 21 日までに連絡するよう依頼する旨の文書を申立人に特定記録郵便で送付した。しかし、申立人からは何の連絡もなかった。

(3) 申立人に対する補正勧告

当委員会は、平成 28 年 11 月 14 日の第 672 回公益委員会議において、本件申立てが、労働委員会規則第 32 条第 2 項に規定する「不当労働行為を構成する具体的事実」及び「請求する救済の内容」を欠いていたため、同年 11 月 24 日までにその補正を行うよう勧告することを決定し、同年 11 月 15 日付け特定記録郵便で申立人に通知した。

(4) 救済申立ての一部取下げ

申立人は、平成 28 年 11 月 24 日に提出した「補正書」と題する文書において、申立書の被申立人から Y 以外の 13 者を削除する意思を明らかにした。これにより、申立人は、Y 以外の 13 者に対する申立てを取り下げたと認められる。

(5) 補正

(3)の補正勧告に対し、申立人は平成 28 年 11 月 24 日に「補正書」と題する文書を提出したが、これによっても、不当労働行為救済申立書において記載されるべき「不当労働行為を構成する具体的事実」及び「請求する救済の内容」を把握することはできず、申立ての内容が補正されたとは認められない。

第3 判断

以上の経緯のとおり、労働委員会規則第32条第2項第3号に規定する「不当労働行為を構成する具体的事実」及び同条同項第4号に規定する「請求する救済の内容」の記載を欠き、その補正がなされないものである。

よって、当委員会は、労働委員会規則第33条第1項第1号を適用して主文のとおり決定する。

平成28年11月29日

岩手県労働委員会

会 長 宮本 ともみ

4 平成 28 年（不）第 2 号事件

決 定 書

申 立 人 X

被申立人 Y
代表者 B

上記当事者間の岩労委平成 28 年（不）第 2 号事件（平成 28 年 7 月 19 日申立て）について、岩手県労働委員会は、平成 28 年 11 月 29 日に第 673 回公益委員会議を開催し、会長公益委員宮本ともみ、公益委員長谷川大、公益委員岡田寛史、公益委員本田純、公益委員太田秀栄が合議を行った結果、次のとおり決定する。

主 文

本件申立てを却下する。

理 由

第 1 請求する救済内容の要旨

被申立人は、臨時的任用職員のうち、単純労務職員に該当する者は、単純労務職員として取り扱い、地方公営企業等の労働関係に関する法律第 5 条第 2 項の認定及び告示の申出を行い、命令書受領後 60 日以内に、幅 90 センチメートル、長さ 1 メートル 80 センチメートルの白地に、明瞭に墨書若しくは黒文字で印字して、被申立人の事務所の道路法の道路（複数ある場合は各道路から）から見やすい場所に終日、10 日間、不当労働行為認定の内容と今後その行為を繰り返さないよう留意する内容を掲示すること。

第 2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、被申立人が、臨時的任用職員のうち、単純労務職員に該当する者であっても単純労務職員として取り扱っていないため、岩手県内の日雇労働者、短期間の契約期間で労働する労働者は、労働組合への加入、結成を制限されていることが不当労働行為に当たるとして、平成 28 年 7 月 19 日に大阪府労働委員会に申立てがあり、同年 8 月 1 日に当委員会に移送された事案である。

2 当事者等

(1) 被申立人 Y（以下「被申立人」という。）は、肩書地に所在する地方公共団体である。

(2) 申立人X（以下「申立人」という。）は、肩書地を住所とする個人である。

3 審査の経緯

(1) 申立書の受付

ア 申立人は、被申立人他 15 者が、岩手県内の日雇労働者等に対し、労働組合への加入及び結成を断念させているとして、本件申立書を大阪府労働委員会に郵送し、大阪府労働委員会は平成 28 年 7 月 19 日付けで受付をした。

イ 大阪府労働委員会は、本件申立てが当委員会の管轄であることから、平成 28 年 7 月 29 日付けで本件申立書を移送し、同年 8 月 1 日、当委員会に到達した。

ウ しかし、本件申立書には、当事者がどのような雇用関係にあったのかその具体的内容、被申立人他 15 者が行ったと主張する行為の具体的な日時・場所・行為等の労働委員会規則第 32 条第 2 項第 3 号に規定する「不当労働行為を構成する具体的事実」及びどのような内容のポストノータイスを求めているのか等の同規則第 32 条第 2 項第 4 号に規定する「請求する救済の内容」の記載を欠いていた。

(2) 申立て内容の不明な点の確認

ア 平成 28 年 8 月 10 日、申立書について相談をしたいので、当委員会事務局あてに連絡をするよう依頼する旨の文書を、申立人に特定記録郵便で送付した。しかし、申立人からは何の連絡もなかった。

イ 平成 28 年 8 月 31 日、申立て内容について相談したいので、当委員会事務局あてに同年 9 月 16 日までに連絡するよう依頼する旨の文書を申立人に特定記録郵便で送付した。しかし、申立人からは何の連絡もなかった。

ウ 平成 28 年 10 月 7 日、申立て内容について相談したいので、当委員会事務局あてに同年 10 月 21 日までに連絡するよう依頼する旨の文書を申立人に特定記録郵便で送付した。しかし、申立人からは何の連絡もなかった。

(3) 申立人に対する補正勧告

当委員会は、平成 28 年 11 月 14 日の第 672 回公益委員会議において、本件申立てが、労働委員会規則第 32 条第 2 項に規定する「不当労働行為を構成する具体的事実」及び「請求する救済の内容」を欠いているため、同年 11 月 24 日までにその補正を行うよう勧告することを決定し、同年 11 月 15 日付け特定記録郵便で申立人に通知した。

(4) 救済申立ての一部取下げ

申立人は、平成 28 年 11 月 24 日に提出した「補正書」と題する文書において、申立書の被申立人から Y 以外の 15 者を削除する意思を明らかにした。これにより、申立人は、Y 以外の 15 者に対する申立てを取り下げたと認められる。

(5) 補正

(3)の補正勧告に対し、申立人は平成 28 年 11 月 24 日に「補正書」と題する文書を提出したが、これによっても、不当労働行為救済申立書において記載されるべき「不当労働行為を構成する具体的事実」及び「請求する救済の内容」を把握することはできず、申立ての内容が補正されたとは認められない。

第3 判断

以上の経緯のとおり、労働委員会規則第32条第2項第3号に規定する「不当労働行為を構成する具体的事実」及び同条同項第4号に規定する「請求する救済の内容」の記載を欠き、その補正がなされないものである。

よって、当委員会は、労働委員会規則第33条第1項第1号を適用して主文のとおり決定する。

平成28年11月29日

岩手県労働委員会

会 長 宮本 ともみ

5 平成 28 年（不）第 3 号事件

決 定 書

申 立 人 X

被申立人 Y
代表者 B

上記当事者間の岩労委平成 28 年（不）第 3 号事件（平成 28 年 7 月 19 日申立て）について、岩手県労働委員会は、平成 28 年 11 月 29 日に第 673 回公益委員会議を開催し、会長公益委員宮本ともみ、公益委員長谷川大、公益委員岡田寛史、公益委員本田純、公益委員太田秀栄が合議を行った結果、次のとおり決定する。

主 文

本件申立てを却下する。

理 由

第 1 請求する救済内容の要旨

- 1 被申立人は、労働組合法並びに労働関係調整法その他、都道府県労働委員会の権限に属するものについて、その委員会と各労働者又は労働組合若しくは労働関係の当事者その他都道府県労働委員会の権限の行使について、故意、不作為を問わず妨害し、その結果を生じないようにしなければならないこと。
- 2 命令書受領後 60 日以内に、幅 90 センチメートル、長さ 1 メートル 80 センチメートルの白地に、明瞭に墨書若しくは黒文字で印字して、被申立人の事務所の道路法の道路（複数ある場合は各道路から）から見やすい場所に終日、10 日間、不当労働行為認定の内容と今後その行為を繰り返さないよう留意する内容を掲示すること。

第 2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、被申立人が、岩手県労働委員会の事務に介入して、申立人の不当労働行為救済申立てを受理させなかったことが不当労働行為に当たるとして、平成 28 年 7 月 19 日に大阪府労働委員会に申立てがあり、同年 8 月 1 日に当委員会に移送された事案である。

2 当事者等

- (1) 被申立人 Y（以下「被申立人」という。）は、肩書地に所在する地方公共団体である。
- (2) 申立人 X（以下「申立人」という。）は、肩書地を住所とする個人である。

3 審査の経緯

(1) 申立書の受付

ア 申立人は、被申立人が岩手県労働委員会の事務に介入して、申立人の不当労働行為救済申立てを受理させなかったとして、本件申立書を大阪府労働委員会に郵送し、大阪府労働委員会は平成 28 年 7 月 19 日付けで受付をした。

イ 大阪府労働委員会は、本件申立てが当委員会の管轄であることから、平成 28 年 7 月 29 日付けで本件申立書を移送し、同年 8 月 1 日、当委員会に到達した。

ウ しかし、本件申立書には、当事者がどのような雇用関係にあったのかその具体的内容、被申立人が行ったと主張する労働委員会の事務に介入した具体的な日時・場所・方法等の労働委員会規則第 32 条第 2 項第 3 号に規定する「不当労働行為を構成する具体的事実」及びどのような内容のポストノティスを求めているのか等の同規則第 32 条第 2 項第 4 号に規定する「請求する救済の内容」の記載を欠いていた。

(2) 申立て内容に係る不明な点の確認

ア 平成 28 年 8 月 10 日、申立書について相談をしたいので、当委員会事務局あてに連絡をするよう依頼する旨の文書を、申立人に特定記録郵便で送付した。しかし、申立人からは何の連絡もなかった。

イ 平成 28 年 8 月 31 日、申立て内容について相談したいので、当委員会事務局あてに同年 9 月 16 日までに連絡するよう依頼する旨の文書を申立人に特定記録郵便で送付した。しかし、申立人からは何の連絡もなかった。

ウ 平成 28 年 10 月 7 日、申立て内容について相談したいので、当委員会事務局あてに同年 10 月 21 日までに連絡するよう依頼する旨の文書を申立人に特定記録郵便で送付した。しかし、申立人からは何の連絡もなかった。

(3) 申立人に対する補正勧告

当委員会は、平成 28 年 11 月 14 日の第 672 回公益委員会議において、本件申立てが、労働委員会規則第 32 条第 2 項に規定する「不当労働行為を構成する具体的事実」及び「請求する救済の内容」を欠いているため、同年 11 月 24 日までにその補正を行うよう勧告することを決定し、同年 11 月 15 日付け特定記録郵便で申立人に通知した。

(4) 補正

(3)の補正勧告に対し、申立人は平成 28 年 11 月 24 日に「補正書」と題する文書を提出したが、これによっても、不当労働行為救済申立書において記載されるべき「不当労働行為を構成する具体的事実」及び「請求する救済の内容」を把握することはできず、申立ての内容が補正されたとは認められない。

第 3 判断

以上の経緯のとおり、労働委員会規則第 32 条第 2 項第 3 号に規定する「不当労働行為を構成する具体的事実」及び同条同項第 4 号に規定する「請求する救済の内容」の記載を

欠き、その補正がなされないものである。

よって、当委員会は、労働委員会規則第 33 条第 1 項第 1 号を適用して主文のとおり決定する。

平成 28 年 11 月 29 日

岩手県労働委員会
会 長 宮本 ともみ

資 料 編

1 不当労働行為（不公正労働行為）事件数

(1) 不公正労働行為事件（昭和21年～昭和24年）

区分 年別	取扱件数							終結件数						次年 繰越 件数	
	前 年 繰 越 し	新規申立て					合 計	処 罰 請 求	打 切 り	勸 告 和 解	自 主 解 決	警 告	合 計		
		申立人別				該当法条別									
		組 合	個 人	組 合・ 個 人	職 権	旧 労 組 法 十 一 条									旧 労 調 法 旧 十 四 条
昭21		1				1	1			1		1			
22			2	1		2	3			2	1	3			
23		1	1		2	3	4	1	1		1	3	1		
24	1	2	1		1	4	4		1	2	1	5			
計	—	4	4	1	3	10	2	—	1	2	5	3	1	12	—

(2) 不当労働行為事件（昭和24年～平成28年）

区分 年別	取扱件数													終結件数						次年 繰越 件数					
	前 年 繰 越 し	新規申立て											合 計	取下・和解			命令・決定				合 計				
		申立人別			労働組合法第7条該当号別									小 計	取 下 げ	和解		救済				棄 却	却 下		
		組 合	個 人	組 合・ 個 人	1	2	3	4	1・ 2	1・ 3	1・ 4	2・ 3				1・ 2・ 3	無 関 与	関 与	全 部					一 部	
昭24		3	1		2							2					4	4	1	2					
25	1	1	5		5							1			6	7	1		3	1		2		7	
26		1	1		1									1	2	2	1	1						2	
27		1	2		1							1			3	3		1	1					2	1
28	1	1	2		1							2			3	4	1		1	1				3	1
29	1	1										1			1	2	1							1	1
30	1	3	1		1		2					1			4	5	1	2	2					5	
31			1		1										1	1			1					1	
32		1			1										1	1			1					1	
33			1		1										1	1			1					1	
34		7				1	2					2			7	7			2	1	1			4	3
35	3	2					1					1			2	5		1	4					5	
36		3				1						1		1	3	3		1	1					2	1
37	1	2			1							1			2	3	1	1	1					3	
38		4	1		1		3							1	5	5		3			1	1		5	
39		1	1		2										2	2			1					1	1
40	1	2										1			2	3			1					1	2
41	2	2		1								3			3	5				1				1	4
42	4	1		4	4									1	5	9			1(1)					1	8
43	8	2		2	1	1						1	1		4	12	2		1	1				4	8
44	8	4		8	10		1					1			12	20		1	3					4	16
45	16	1	1	3	1							4			5	21		11	1					12	9
46	9			1	1										1	10		2						2	8
47	8														8	8		1	1	1(1)				3	5
48	5	2		2	2									2	4	9		2	1					3	6
49	6	5		2	1	4						1			7	13		2	1		1			4	9
50	9	4		1		1						3			5	14		1	1	1	1			4	10
51	10	1		2	1		1					1			3	13		1	1	3				5	8
52	8	2	1	1	1							2			4	12	1							1	11
53	11	3					1					1			3	14			6					6	8
54	8	8		1	1	2	2					1	2		9	17	2							2	15

区分 年別	取扱件数													終結件数						次 年 繰 越 件 数					
	前 年 繰 越 し	新規申立て											合 計	取下・和解		命令・決定					合 計				
		申立人別			労働組合法第7条該当号別									小 計	取 下 げ	和解		救済				棄 却	却 下		
		組 合	個 人	組 合 ・ 個 人	1	2	3	4	1 ・ 2	1 ・ 3	1 ・ 4	2 ・ 3				1 ・ 2 ・ 3	無 関 与	関 与	全 部					一 部	
昭55	15	4			1					1		2		4	19	1	2	4					7	12	
56	12	3	1	1		1				2		1	1	5	17	1					2			3	14
57	14	5					1			2		1	1	5	19	2	2	2			1			7	12
58	12	9				1	2			1	3		2	9	21		2	2						4	17
59	17	11		1	2	7	2						1	12	29	4	6	5						15	14
60	14	2			1					1				2	16		3	2	1					6	10
61	10	4		1	1	1				1		1	1	5	15	2		3						5	10
62	10	7				1				2			4	7	17		1	1	1					3	14
63	14	3					2			1				3	17				1					1	16
平元	16	3				1	1			1				3	19		1		6					7	12
2	12														12				4					4	8
3	8														8					1				1	7
4	7	2					1			1				2	9										9
5	9	1					1							1	10		1		1					2	8
6	8			1						1				1	9										9
7	9														9					1				1	8
8	8	1											1	1	9										9
9	9	2					2							2	11	1		1						2	9
10	9	4								1			3	4	13			2						2	11
11	11	4				1				2		1		4	15										15
12	15	2											2	2	17	1			1					2	15
13	15														15	1		4	2					7	8
14	8														8						1			1	7
15	7	1				1								1	8										8
16	8														8					1				1	7
17	7	2										2		2	9	1								1	8
18	8														8					1				1	7
19	7	1								1				1	8	4						3		7	1
20	1	1				1								1	2						2			2	
21		1				1								1	1				1					1	
22																									
23		1											1	1	1				(1)	1(1)				1	
24		1										1		1	1			1						1	
25		1				1								1	1										1
26	1	1											1	1	2				1					1	1
27	1	1								1				1	2			1						1	1
28	1		3					1		2				3	4				(1)	1(1)		3		4	
計	—	146	22	32	46	27	25	1	8	51	1	13	28	200	—	29	50	66	30	13	6	6	200	—	

注) 括弧内の数字は、審査を分離し終結した件数である。

2 命令決定事件一覧表（命令決定年月日順）

整理番号	事件番号	申立人		申立年月日	終結年月日	処日理数	労組法第7条該当号	請求する救済の内容	終結状況	不服申立状況
		組合	個人							
1	昭和24(不)7	○		24. 8. 31	25. 5. 30	273	1・3	解雇取消、原職復帰、バックペイ、支配介入の排除、組合問題は必ず協議すること	棄却	再審査(労)
2	25(不)4		2	25. 3. 18	25. 7. 5	110	1	原職復帰	全部救済	—
3	25(不)3		1	25. 2. 17	25. 8. 5	170	1	解雇取消、原職復帰、命令確定までの身分保証、支配介入の排除	棄却	—
4	27(不)3	○		27. 12. 24	28. 3. 9	76	1・3	解雇取消、職場転換の取消、原職復帰、バックペイ、支配介入の排除、ポストノーティス	全部救済	—
5	31(不)1		1	31. 8. 11	31. 10. 11	62	1	原職復帰、バックペイ	全部救済	—
6	34(不)4	○		34. 4. 13	34. 9. 25	166	1・3	解雇取消、原職復帰、バックペイ、支配介入の排除、ポストノーティス	一部救済	行訴(使)
7	34(不)1	○		34. 3. 6	34. 9. 30	209	2	団交応諾	全部救済	再審査(使)
8	38(不)1	○		38. 3. 13	38. 9. 30 (併合)	202	3	支配介入の排除、ポストノーティス	一部救済	再審査(使)
9	38(不)2	○		38. 3. 15		200	3	支配介入の排除、ポストノーティス	棄却	再審査(労)
10	39(不)2	○		39. 6. 4	41. 10. 14	863	1	新会社への採用、原職復帰、バックペイ	全部救済	再審査(使)
11	42(不)1	○	1	42. 1. 16	43. 9. 28	622	1	処分取消、原職復帰、不利益取扱禁止、ポストノーティス	全部救済	—
12	41(不)1	○		41. 3. 28	47. 11. 15	2,425	1・3	転勤の取消、昇給昇格の遡及実施、支配介入排除、不利益取扱禁止、ポストノーティス	全部救済	行訴(使)
13	49(不)7	○		49. 8. 31	49. 12. 27	119	1・2・3	不利益取扱禁止、団交応諾、支配介入の排除、ポストノーティス	一部救済	再審査(使) (労)
14	45(不)5	○	1	45. 12. 12	50. 2. 26	1,538	1・3	解雇取消、原職復帰、バックペイ、支配介入の排除、ポストノーティス	全部救済	行訴(使)
15	50(不)2	○		50. 1. 31	50. 3. 21	50	2	団交応諾	全部救済	—
16	49(不)4	○		49. 5. 2	51. 9. 27	880	1・2	処分取消、バックペイ、不利益取扱禁止、団交応諾、ポストノーティス	全部救済	行訴(使)

整理 番号	事件番号	申立人		申立 年月日	終 結 年月日	処 理 数	労組法 第7条 該当号	請求する救済の内容	終結状況	不服申立 状 立 況
		組合	個人							
17	50(不)3	○		50. 4. 4	51. 9. 27	543	1・3	処分取消、バックペイ、不利益取扱禁止、ポストノーティス	全部救済	—
18	48(不)2	○	1	48. 4. 12	51. 10. 15	1,283	1	処分取消、不利益取扱禁止	一部救済	行 訴(使)
19	昭和54(不)1	○		54. 6. 21	56. 3. 28 (併合)	647	3	支配介入の排除、ポストノーティス	一部救済	行 訴(使)
20	54(不)5	○		54. 9. 10		566	1	支配介入の排除、ポストノーティス	一部救済	
21	52(不)4		8	52. 9. 20	57. 6. 28	1,743	1・3	配転命令の撤回、原職復帰、バックペイ、支配介入の排除、ポストノーティス	一部救済	再審査(使)
22	59(不)2	○		59. 5. 24	60. 5. 16	358	2	団交応諾、ポストノーティス	全部救済	—
23	59(不)11	○		59. 10. 4	62. 12. 10	1,163	1	処分取消、ポストノーティス	全部救済	—
24	62(不)7	○		62. 12. 23	63. 12. 27	371	2	団交応諾	全部救済	—
25	62(不)1	○		62. 6. 26	元. 5. 31 (併合)	706	1・3	出向命令の撤回、原職復帰、ポストノーティス	全部救済	再審査(使)
26	62(不)2	○		62. 7. 9		693	1・3	出向命令の撤回、原職復帰、ポストノーティス	全部救済	
27	62(不)3	○		62. 8. 3		668	1・3	出向命令の撤回、原職復帰、ポストノーティス	全部救済	
28	62(不)6	○		62. 11. 18	元. 6. 22	583	1・3	夏季手当減額措置の撤回、ポストノーティス	全部救済	再審査(使)
29	62(不)5	○		62. 11. 18	元. 8. 11	633	1・3	出向命令の撤回、原職復帰、夏季手当減額措置の撤回、ポストノーティス	全部救済	再審査(使)
30	63(不)2	○		63. 2. 19	元. 11. 9	630	3	支配介入の排除、ポストノーティス	全部救済	再審査(使)
31	63(不)1	○		63. 2. 2	2. 2. 23	753	3	支配介入の排除、ポストノーティス	全部救済	再審査(使)
32	平成元(不)1	○		元. 1. 26	2. 5. 25	485	3	支配介入の排除、ポストノーティス	全部救済	再審査(使)
33	元(不)3	○		元. 3. 14	2. 9. 4	540	2	団交応諾、ポストノーティス	全部救済	—
34	昭和62(不)4	○		62. 8. 3	2. 12. 21	1,237	1・3	勤務指定等の撤回、ポストノーティス	全部救済	再審査(使)

整理番号	事件番号	申立人		申立年月日	終結年月日	処日理数	労組法第7条該当号	請求する救済の内容	終結状況	不服申立状況
		組合	個人							
35	63(不)3	○		63.11.22	3.3.25	854	1・3	不利益取扱禁止、支配介入の排除、ポストノーティス	一部救済	行訴(使)
36	平成4(不)2	○		4.6.1	5.9.28	485	3	支配介入の排除、ポストノーティス	全部救済	再審査(使)
37	6(不)1	○	1	6.6.6	7.7.31	421	1・3	処分取消、バックペイ、不利益取扱禁止、ポストノーティス	一部救済	—
38	平成10(不)1	○		10.5.8	12.3.6	669	1・2・3	団交応諾、脱退強要禁止、不利益取扱禁止、出向の取消、支配介入の排除	全部救済	—
39	11(不)1	○		11.1.13	13.6.21 (併合)	891	2	団交応諾	全部救済	行訴(使)
40	11(不)2	○		11.4.20		794	1・4	原職復帰、バックペイ、不利益取扱禁止	全部救済	
41	4(不)1	○		4.3.25	14.3.27	3,655	1・3	昇進差別の是正、バックペイ、支配介入の排除、ポストノーティス	棄却 (一部却下)	再審査(労)
42	15(不)1	○		15.11.4	16.11.18	381	2	団交応諾、ポストノーティス	一部救済	再審査(使)
43	17(不)2	○		17.7.14	18.6.15	337	2・3	脱退強要の禁止、支配介入の排除、団交応諾、ポストノーティス	一部救済	再審査(使)
44	昭和48(不)4	○	1,394	48.10.9	19.2.27	12,195	1・2・3	バックペイ、不利益取扱禁止、支配介入の排除、ポストノーティス	却下 (一部取下げ)	—
45	50(不)1	○	14	50.1.14		11,733	1・3	処分取消、不利益取扱禁止、支配介入の排除、ポストノーティス	却下 (一部取下げ)	—
46	51(不)3	○	19	51.6.2		11,228	1・3	処分取消、不利益取扱禁止、支配介入の排除、ポストノーティス	却下 (一部取下げ)	—
47	51(不)1	○	1	51.1.28	19.6.25	11,472	1	処分取消、バックペイ、不利益取扱禁止、ポストノーティス	取下げ (一部却下)	—
48	52(不)2	○	3	52.8.18		10,904	1	処分取消、バックペイ、不利益取扱禁止、ポストノーティス	取下げ (一部却下)	—
49	56(不)1	○	3	56.2.27		9,615	1・3	処分取消、バックペイ、不利益取扱禁止、ポストノーティス	取下げ (一部却下)	—
50	61(不)1	○	2	61.2.10		7,806	1	処分取消、バックペイ、不利益取扱禁止	取下げ (一部却下)	—

整理番号	事件番号	申立人		申立年月日	終結年月日	処日	理数	労組法第7条該当号	請求する救済の内容	終結状況	不服申立状況
		組合	個人								
51	19(不)1	○		19. 6. 6	20. 6. 30		391	1・2	不利益取扱禁止、誠実団交応諾	棄却	再審査(労)
52	20(不)1	○		20. 1. 4	20. 6. 30		179	2	団交応諾、ポストノーティス	棄却	—
53	21(不)1	○		21. 6. 22	21. 12. 11		173	2	団交応諾、ポストノーティス	全部救済	—
54	23(不)1	○		23. 2. 9	23. 6. 20		132	2	団交応諾、ポストノーティス	全部救済	—
					23. 9. 13		217	1・3	不利益取扱禁止、年末一時金支給、支配介入の排除、ポストノーティス、謝罪	一部救済	—
55	25(不)1	○		25. 5. 31	26. 1. 26		241	2	団交応諾	全部救済	再審査(使)
56	27(不)1	○		27. 9. 1	28. 2. 26		179	2	団交応諾	全部救済	—
					28. 9. 30		396	1	不利益取扱禁止、原職復帰、バックペイ、和解協定の履行	一部救済	再審査(使)
57	28(不)1		○	28. 6. 23	28. 12. 8		169	1・3	不利益取扱禁止、ポストノーティス	却下	再審査(労)
58	28(不)2		○	28. 7. 19	28. 12. 8		143	1・3	不利益取扱禁止、ポストノーティス	却下	再審査(労)
59	28(不)3		○	28. 7. 19	28. 12. 8		143	4	労働委員会事務への介入の排除、ポストノーティス	却下	再審査(労)

- (注) 1 「請求する救済の内容」欄のポストノーティスは、文書掲示を意味し、文書交付や文書の新聞等への掲載を含む。
2 「終結状況」欄の「全部救済」とは、命令書主文中に棄却又は却下部分を含まない場合をいう。
また「一部救済」とは、命令書主文に救済部分の外、棄却又は却下部分を含む場合をいう。
ただし、併合された事件については、各々の申立事件ごとの棄却又は却下部分の有無により表示している。

区分 年別	取扱総件数			取 扱 種 別																										
				あ っ せ ん									調 停							仲 裁										
	件 数			取 扱 結 果						件 数			取 扱 結 果				件 数			取 扱 結 果										
	繰 越 し	新 規	計	繰 越 し	新 規	計	規 6 5	移 管	取 下 げ	解 決	打 切 り	繰 越 し	繰 越 し	新 規	計	規 7 0	移 管	取 下 げ	解 決	不 調	打 切 り	繰 越 し	繰 越 し	規 計	規 7 9	移 管	取 下 げ	裁 定	打 切 り	繰 越 し
46	0	(0) 23	(0) 23	0	20	(0) 20	1		3	6	10	0	0	3	(0) 3				2	1	0	0	0							0
47	0	(0) 23	(0) 23	0	18	(0) 18			6	3	9	0	0	5	(0) 5			1	3	1	0	0	0							0
48	0	(0) 19	(0) 19	0	19	(0) 19			10	3	6	0	0		(0) 0						0	0	0							0
49	0	(2) 32	(2) 32	0	(2) 28	(2) 28	1		9	(1) 6	(1) 11	1	0	4	(0) 4				4		0	0	0							0
50	1	(0) 32	(0) 33	1	29	(0) 30			2	15	13	0	0	2	(0) 2			1		1	0	0	1	1						1
51	1		14		13				7	5	1			1					1			1					1			
52			11		10		1			3	5	1		1					1											
53	1		40		40		1		11	18	10	1																		
54	1		20		20		1			8	13																			
55		(1) 8	(1) 8		(1) 8	(1) 8			2	3	(1) 2	1																		
56	1		23		23				8	5	11																			
57			26		25				11	3	7	4		1	1			1												
58	4	(1) 20	(1) 24	4	(1) 16	(1) 20			3	6	(1) 9	2		4	4			1		2	1									
59	2		22		22				9	6	5	4																		
60	4		17		16				11	3	5	1		1	1					1										
61	1		19		19				7	7	5	1																		
62	1		15		14				5	3	6	1		1	1							1								
63	2		7		7				3	3	2		1		1						1									
平 元			10		10				8	1		1																		
2	1		7		7				2	2	4																			
3			3		3						1		2																	
4	2		3		3						1		1																	
5	1		6		6				3	2			2																	
6	2		5		5				4		2	1																		
7	1		3		2				1	1		1		1	1							1								

4 個別労働関係紛争のあっせん事件数（平成14年～平成28年）

区分 年別	取扱件数			取扱結果					翌年繰越し
	前繰越し	新規	計	解決	取下げ	打ち切り	不開始	計	
平 14		5	5	3	1			4	1
15	1	2	3		2	1		3	
16		2	2	2				2	
17		7	7	6	1			7	
18		1	1			1		1	
19		2	2	1	1			2	
20									
21		1	1		1			1	
22		2	2	1		1		2	
23		2	2				1	1	1
24	1	3	4	3			1	4	
25		3	3	1		1		2	1
26	1	1	2	2				2	
27		8	8	1		5	1	7	1
28	1	4	5			4	1	5	
合計	—	43	47	20	6	13	4	43	—

注) 岩手県労働委員会では、平成14年8月から「個別労働関係紛争のあっせん」業務を行っている。

**第2次 岩手県労働委員会活性化計画
(平成28～30年度)**

平成28年4月

岩手県労働委員会

第2次 岩手県労働委員会活性化計画
(平成28～30年度)

目 次

1 労働委員会の現状と課題について	1
(1) 取扱件数の現状	1
(2) 本県労働委員会活性化のこれまでの取組状況	3
(3) 本県労働委員会の課題	5
2 第2次岩手県労働委員会活性化計画について	6
(1) 計画の趣旨及び基本方針	6
(2) 計画期間	6
(3) 成果の検証と次年度実施計画の策定	6
(4) 計画の取組目標及び平成28年度実施計画の取組内容	6

1 労働委員会の現状と課題について

(1) 取扱件数の現状

近年の労使紛争は、全国的に、労働組合の組織率の低下等から、集団的労使紛争が、低いレベルで推移する一方、非正規労働者の増加等による雇用形態の多様化やハラスメントの顕在化等から、個別労働関係紛争へと比重が移行しているが、本県労働委員会における事件の取組件数は、近年は年間1桁台と低水準で推移してきた。

こうした中で、本県労働委員会への労働相談件数は、平成25年度に労働相談専用フリーダイヤルを開設して以降大幅に増加したが、岩手県労働委員会活性化計画の期間を通じた積極的なPR活動等の取組により、平成27年度の労働相談件数がさらに大きく増加するなど増加傾向が継続しているほか、平成27年度の個別労働関係紛争に係る申請件数が大幅な増加を示している。

- ① **岩手県内の状況** 本県の労働委員会その他関係機関で取り扱った労使問題の件数は、表1のとおりであり、労働委員会の取扱件数は、審査事件、調整事件とともに数件にとどまっている。また、個別労働関係紛争あっせん事件については、平成27年度において取扱件数が上向いているが、他の関係機関と比べて少ない状況にある。

表1 労働委員会その他関係機関の取扱件数（岩手県）

年 度	岩 手 県 労 働 委 員 会				岩手労働局（紛争調整委員会あっせん）	盛岡地方裁判所（労働審判）
	不当労働行為事件	労働争議調整事件	個別紛争あっせん事件	相談件数		
24	1	2	5	95	43	10
25	1	2	1	202	59	7
26	1	5(2)	1	191	46	10
27	2(1)	0	9	322	52	10

(注) 括弧内の数値は、前年度からの繰越分であり、内数である。

- ② **北海道・東北各県の状況（個別労働関係紛争あっせん事件）** 個別労働関係紛争のあっせん事件についての北海道・東北各県における取扱件数は表2のとおりであり、本県は、ブロック内の各県と比べ少ない方であったが、平成27年度においては同程度の水準となっている。

表2 北海道・東北各県における個別労働関係紛争あっせん事件の取扱件数

年 度	北海道	青森県	岩手県	秋田県	宮城県	山形県	福島県
24	24	8	5	2	9	2	0
25	30	5	1	5	4	1	0
26	25	2	1	5	6	1	3
27	25	3	9	10	3	7	6

③ 先進県の状況（個別労働関係紛争あっせん事件及び労働審判） 個別労働関係紛争に係る労働委員会及び労働局のあっせん事件と労働審判の件数について、本県労働委員会と比較して委員数・事務局職員数において同程度の規模で、新規係属事件が多い県の状況をみると、取扱件数は表3～5のとおりとなっている。

これらのいわゆる先進県においては、労働委員会のあっせん事件の件数が、労働審判件数を上回ったり、あるいは、労働局あっせん件数に近づいている県もある。

表3 労働委員会個別労働関係紛争あっせん事件の取扱件数

年 度	新潟県	鳥取県	島根県	徳島県	高知県	岩手県	全 国
24	9	29	11	21	24	5	338
25	17	25	7	45	15	1	376
26	11	32	3	40	18	1	358
27	16	29	10	14	14	9	370

表4 労働局あっせん事件の取扱件数

年 度	新潟県	鳥取県	島根県	徳島県	高知県	岩手県	全 国
24	66	42	40	46	34	43	6,047
25	46	32	23	52	36	59	5,712
26	66	40	23	31	31	46	5,010
27	60	32	30	18	26	52	4,775

表5 労働審判の取扱件数

年 度	新潟県	鳥取県	島根県	徳島県	高知県	岩手県	全 国
24	27	8	5	9	5	11	3,660
25	46	18	6	20	7	7	4,565
26	17	2	5	11	8	10	3,416
27	16	6	7	11	10	10	3,679

(2) 本県労働委員会活性化のこれまでの取組状況

平成16年1月、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」が設置され、その後、平成25年1月の定例総会において、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なった。平成25年3月、活性化計画を策定し、表6のとおり様々な活性化に関する取組を進めてきた。

表6 本県労働委員会活性化のこれまでの取組

区分	内容
県民の認知度を高める取組	県HPトップページへのリンク、内容の充実・強化、マスメディアを活用した情報発信、求人誌を活用した情報発信、労働委員会独自の的方法による情報発信（労働委員会独自のポスターやチラシ、のぼり旗、バス車内広告）、記者会見の活用、出前講座の実施（学校での出前講座、経営者を対象とした労働相談の強化を含む）、新聞における労働相談Q&Aの連載、労働相談専用フリーダイヤルの設置・愛称の設定、関係機関と合同による無料労働相談会の実施、経営者を対象とした労働相談の強化（出前講座と併せて実施）、委員による月例無料労働相談会の実施、委員による出前無料労働相談会の実施
資質の向上・体制の充実を図る取組	個別あっせんの進め方の簡素化、不当労働行為の審査の目標期間の達成、現地あっせんの実施、ブロック総会等議題勉強会、ブロック協議会研修会、審査・あっせん等終結事案研修会、委員による講話等、労働相談の概要に係る定例総会での報告、委員派遣研修等、事務局研究会、事務局職員研修
関係機関と連携する取組	関係機関と合同による無料労働相談会<再掲>、知事部局や労働局主催の会議への参加、岩手労働局と個別あっせんでの連携強化

こうした取組の中で、特徴的な取組としては、次のようなものが挙げられる。

- ① **制度周知の取組** 労働委員会の認知度向上に向けた制度周知の取組として、本県労働委員会が独自に作成した、公労使三者構成の特長等を掲載するポスター・チラシやのぼり旗を、ハローワークや商工団体等の関係機関、スーパー、コンビニ等に広く掲示、配架などするとともに、広報媒体やホームページ、就職情報誌などを活用したPRを積極的に行った。
- ② **県民サービスの向上につながる取組** 制度周知と併せて、特に県民サービスの向上につながる取組として、「労働相談専用フリーダイヤル」を引き続き運用するとともに、委員が県内12地区に出向いて土日に開催する「出前無料労働相談会」、労働者・経営者団体に出向いて紛争解決のポイント等を紹介する「出前講座」を

実施したほか、遠隔地にある事業所所在地での「現地あっせん」や「夜間あっせん」を実施するなど、県民の利便への配慮にも努めた。

- ③ **労働委員会制度創設70周年を契機とした取組** 平成27年度が労働委員会制度創設70周年となるのを契機として、平成27年10月の「個別労働紛争処理制度周知月間」に合わせ、「月例無料労働相談会」、「学校での出前講座」を開始した。また、同周知月間の取組として、県内大手バス会社2社の路線バス全車両への「バス車内広告」も実施した。

- ④ **労働委員会内部における情報共有等の取組** 労働委員会内部における取組としては、資質の向上に向けて、終結した事件についての委員間の情報共有やノウハウの蓄積に資する「審査・あっせん等終結事案研修会」や、労働相談の概要の定例総会への月例報告を開始するとともに、「委員による講話」を年間3回開催することとした。

(3) 本県労働委員会の課題

労働委員会は、昭和21年3月の制度創設以来、集団的労使紛争の唯一の専門的な解決機関として長い歴史を有するところであるが、本県労働委員会が個別労働関係紛争を取り扱うことになったのは、平成14年8月の条例施行後であり、比較的歴史が新しいところである。

このような中で、近年は全国的に、労働組合の組織率の低下等から集団的労使紛争が減少し、個別労働関係紛争の比重が増してきている。

こうしたことから、労働者個人あるいは小規模の事業者をはじめとした県民への労働委員会制度の一層の周知を図り、認知度の向上を図ることが、重要な課題となっており、引き続き、労働委員会の三者構成の良さを中心に積極的なPR等を推進し、県民にとってより身近で利用しやすい機関となるよう努めていく必要がある。

以下に、上記のような労働委員会制度の周知の推進をはじめ、本県労働委員会の課題を示すこととする。

- ① **労働委員会制度の周知の推進** 利用者となるべき労働者、労働組合、使用者の労働委員会に対する認知度が低いことから、県民に対する労働委員会制度の一層周知の推進が求められている。
- ② **委員及び職員の更なる資質向上** 非正規雇用の増加等による雇用環境の変化、個別労働関係紛争の増加など、複雑、多様化する労働問題に適切に対応するため、委員及び職員の更なる資質の向上が求められている。
- ③ **関係機関との連携の推進** 活性化の取組を効果的に進めるにあたって、労働局等の他の機関との連携の推進が求められている。
- ④ **社会環境変化に対応した取組** 労働組合組織率の低下や非正規雇用の増加等による雇用環境の変化、労働法制の見直しの動き、個別労働関係紛争の増加など、労働委員会を取り巻く環境の変化への適切な対応が求められている。
- ⑤ **労働局あっせん打切り事案への対応** 岩手労働局のあっせんが打切りになった場合、労働委員会のあっせん制度を紹介してもらうなどの連携強化の取組を進めているが、解決が難しい事例が多く見受けられることから、こうした事案への適切な対応が求められている。

2 第2次岩手県労働委員会活性化計画について

(1) 計画の趣旨及び基本方針

本県労働委員会の活性化については、これまでも計画的に取り組んできたところであるが、今後においても、引き続き計画的にその取組を推進し、不断の改善に努めていく必要がある。

こうした考え方から、「第2次岩手県労働委員会活性化計画」を策定し、この計画に基づき、継続して、労働委員会制度の周知をはじめとする各分野の取組を積極的に実施していくものとする。

また、計画の基本方針は、これまでの取組の成果や課題を踏まえ、引き続き、次のとおりとすることとし、労働委員会を取り巻く社会環境の変化等にも柔軟に対応していくものとする。

- 県民にとってより身近で利用しやすい組織となるよう、労働委員会に対する**県民の認知度を高める取組**を推進する。
- 認知度が高まることにより、労働委員会に持ち込まれる多様な労使の問題に対応できるよう、委員及び職員の一層の**資質の向上・体制の充実を図る取組**を進める。
- これらの取組を効果的に推進するため、他の**関係機関と連携する取組**を強化する。

(2) 計画期間

この計画の対象期間は、平成28年度から平成30年度までの3か年とする。なお、この計画における取組は、原則として3年間にわたり継続して実施することとし、毎年度、検証と見直しを行いながら、段階的に進めていくものとする。

(3) 成果の検証と次年度実施計画の策定

この計画における取組は、原則として年内に実施することとし、翌年1月に活性化検討委員会を開催して、それぞれの成果を検証するとともに、必要な見直しを行って、次年度の活性化実施計画（以下「実施計画」という。）を策定するものとする。

(4) 計画の取組目標及び平成28年度実施計画の取組内容

この計画の目標年次である平成30年度の取組目標と平成28年度実施計画の取組内容は、表7のとおりとする。

表7 第2次活性化計画の取組目標及び平成28年度実施計画の取組内容

区分	取組目標【H30】	平成28年度実施計画		取組実績																										
		H28	取組内容	H25	H26	H27																								
I 県民の認知度を高める取組																														
1 わかりやすいホームページの作成																														
県HPトップページへのリンク	年40回	35回	○ニュースリリース（県HPトップページ） ⇒アクセス数が多い県HPトップページにある「新着情報」や「カレンダー」などに情報を掲載し、労働委員会HPへの誘導を図る。	3	6	12																								
			<table border="1"> <thead> <tr> <th>区分</th> <th>新着</th> <th>カレンダー</th> <th>計</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>月例無料相談会</td> <td>13(1)</td> <td>12(1)</td> <td>25(2)</td> </tr> <tr> <td>出前無料相談会</td> <td>4(4)</td> <td>3(3)</td> <td>7(7)</td> </tr> <tr> <td>出前講座</td> <td>2(2)</td> <td>0(0)</td> <td>2(2)</td> </tr> <tr> <td>個別労働紛争処理制度周知月間</td> <td>1(1)</td> <td>0(0)</td> <td>1(1)</td> </tr> <tr> <td>計</td> <td>20(8)</td> <td>15(4)</td> <td>35(12)</td> </tr> </tbody> </table>	区分	新着	カレンダー	計	月例無料相談会	13(1)	12(1)	25(2)	出前無料相談会	4(4)	3(3)	7(7)	出前講座	2(2)	0(0)	2(2)	個別労働紛争処理制度周知月間	1(1)	0(0)	1(1)	計	20(8)	15(4)	35(12)			
区分	新着	カレンダー	計																											
月例無料相談会	13(1)	12(1)	25(2)																											
出前無料相談会	4(4)	3(3)	7(7)																											
出前講座	2(2)	0(0)	2(2)																											
個別労働紛争処理制度周知月間	1(1)	0(0)	1(1)																											
計	20(8)	15(4)	35(12)																											
内容の充実・強化	年30回	24回	○ニュースリリース（労働委員会HP） ⇒ホームページの内容を充実強化するほか、構成を随時見直しする。	3	5	12																								
			<table border="1"> <thead> <tr> <th>区分</th> <th>件数</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>月例無料相談会</td> <td>13(1)</td> </tr> <tr> <td>出前無料相談会</td> <td>4(4)</td> </tr> <tr> <td>出前講座</td> <td>2(2)</td> </tr> <tr> <td>個別労働紛争処理制度周知月間</td> <td>1(1)</td> </tr> <tr> <td>労働相談実績等</td> <td>2(2)</td> </tr> <tr> <td>フリーダイヤル</td> <td>2(2)</td> </tr> <tr> <td>計</td> <td>24(12)</td> </tr> </tbody> </table>	区分	件数	月例無料相談会	13(1)	出前無料相談会	4(4)	出前講座	2(2)	個別労働紛争処理制度周知月間	1(1)	労働相談実績等	2(2)	フリーダイヤル	2(2)	計	24(12)											
区分	件数																													
月例無料相談会	13(1)																													
出前無料相談会	4(4)																													
出前講座	2(2)																													
個別労働紛争処理制度周知月間	1(1)																													
労働相談実績等	2(2)																													
フリーダイヤル	2(2)																													
計	24(12)																													
労働相談Q&Aの拡充	年1回	1回	○労働相談Q&Aの拡充（労働委員会HP） ⇒利用者が必要とする労働委員会制度等に関する情報を提供する 労働相談Q&A（労働委員会HP）の毎年度の充実 を図る。	1	1	1																								
2 情報発信の拡充																														
マスメディアを活用した情報発信	年35回	30回	○県広報媒体の活用 ⇒県のテレビ・ラジオ番組・県広報紙（いわてグラフ）等を活用しながら、情報発信を推進する。	24	23	26																								
			<table border="1"> <thead> <tr> <th>区分</th> <th>回数</th> <th>内容</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>テレビ</td> <td>4(3)</td> <td>労使トラブル2(2) 月例無料相談会1(0) 出前無料相談会1(1)</td> </tr> <tr> <td>ラジオ</td> <td>10(9)</td> <td>労使トラブル3(3) 月例無料相談会3(2) 出前無料相談会2(2) 出前講座1(1) 個別紛争周知月間1(1)</td> </tr> <tr> <td>いわてグラフ</td> <td>3(3)</td> <td>労使トラブル1(1) 月例無料相談会1(1) フリーダイヤル1(1)</td> </tr> </tbody> </table>	区分	回数	内容	テレビ	4(3)	労使トラブル2(2) 月例無料相談会1(0) 出前無料相談会1(1)	ラジオ	10(9)	労使トラブル3(3) 月例無料相談会3(2) 出前無料相談会2(2) 出前講座1(1) 個別紛争周知月間1(1)	いわてグラフ	3(3)	労使トラブル1(1) 月例無料相談会1(1) フリーダイヤル1(1)															
区分	回数	内容																												
テレビ	4(3)	労使トラブル2(2) 月例無料相談会1(0) 出前無料相談会1(1)																												
ラジオ	10(9)	労使トラブル3(3) 月例無料相談会3(2) 出前無料相談会2(2) 出前講座1(1) 個別紛争周知月間1(1)																												
いわてグラフ	3(3)	労使トラブル1(1) 月例無料相談会1(1) フリーダイヤル1(1)																												

区分	取組目標【H30】	平成 28 年度実施計画			取組実績																												
		H28	取組内容		H25	H26	H27																										
			<table border="1"> <tr> <td>コンビニ</td> <td>3(3)</td> <td>出前無料相談会 3(3)</td> </tr> <tr> <td>新聞</td> <td>1(1)</td> <td>フリーダイヤル 1(1)</td> </tr> <tr> <td>データ放送</td> <td>2(2)</td> <td>労使トラブル 1(1) フリーダイヤル 1(1)</td> </tr> <tr> <td>SNS</td> <td>7(5)</td> <td>月例無料相談会 2(2) 出前無料相談会 2(1) フリーダイヤル 2(1) 個別紛争周知月間 1(1)</td> </tr> <tr> <td>計</td> <td>30(26)</td> <td></td> </tr> </table>	コンビニ	3(3)	出前無料相談会 3(3)	新聞	1(1)	フリーダイヤル 1(1)	データ放送	2(2)	労使トラブル 1(1) フリーダイヤル 1(1)	SNS	7(5)	月例無料相談会 2(2) 出前無料相談会 2(1) フリーダイヤル 2(1) 個別紛争周知月間 1(1)	計	30(26)																
コンビニ	3(3)	出前無料相談会 3(3)																															
新聞	1(1)	フリーダイヤル 1(1)																															
データ放送	2(2)	労使トラブル 1(1) フリーダイヤル 1(1)																															
SNS	7(5)	月例無料相談会 2(2) 出前無料相談会 2(1) フリーダイヤル 2(1) 個別紛争周知月間 1(1)																															
計	30(26)																																
求人誌を活用した情報発信	年 12 回	12 回	○無料広告掲載 ⇒求人情報誌に毎月広告を掲載（無料） 岩手・青森・秋田求人情報 月刊 Be-Job（毎月 20 日発行）	12	12	12																											
労働委員会独自の方法による情報発信	随時	随時	○県広報媒体以外の方法による情報発信 ⇒個別労働紛争周知月間を中心として、他の労使紛争解決機関との差別化（三者構成によるきめ細かな解決支援、無料、迅速等）が図られるような広告の実施 （テレビ広告・番組出演、列車中吊り広告、ポスター・チラシ、リーフレット、ポケットティッシュ）	-	3	1																											
記者会見の活用	随時	1 回	○プレスリリース（県政記者クラブでの会見） ⇒社会的に重要又は影響が大きい事項の発表については会長会見を実施する。	1	-	1																											
記者クラブへの投げ込み	年 5 回	5 回	○プレスリリース（記者クラブへの投げ込み） ⇒プレスリリースによる効果的な情報発信 <table border="1"> <tr> <th>区分</th> <th>回数</th> </tr> <tr> <td>労働相談実績等</td> <td>2(2)</td> </tr> <tr> <td>出前無料労働相談会</td> <td>3(3)</td> </tr> <tr> <td>計</td> <td>5(5)</td> </tr> </table>	区分	回数	労働相談実績等	2(2)	出前無料労働相談会	3(3)	計	5(5)	1	2	5																			
区分	回数																																
労働相談実績等	2(2)																																
出前無料労働相談会	3(3)																																
計	5(5)																																
出前講座の実施	年 11 回	8 回	○出前講座 ⇒学校については、専門学校に加え、 高校及び大学で実施 する。 <table border="1"> <tr> <th>区分</th> <th>取組目標</th> <th>H28 計画</th> </tr> <tr> <td>労働者団体</td> <td>1</td> <td>1(1)</td> </tr> <tr> <td>経営者団体</td> <td>3</td> <td>2(1)</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">学校</td> <td>高校</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>専門学校</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>大学</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>小計</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>労使団体</td> <td>随時</td> <td>0(1)</td> </tr> <tr> <td>労働局</td> <td>1</td> <td>1(1)</td> </tr> <tr> <td>合計</td> <td>11</td> <td>8(5)</td> </tr> </table>	区分	取組目標	H28 計画	労働者団体	1	1(1)	経営者団体	3	2(1)	学校	高校	3	専門学校	2	大学	1	小計	6	労使団体	随時	0(1)	労働局	1	1(1)	合計	11	8(5)	3	2	5
区分	取組目標	H28 計画																															
労働者団体	1	1(1)																															
経営者団体	3	2(1)																															
学校	高校	3																															
	専門学校	2																															
	大学	1																															
	小計	6																															
労使団体	随時	0(1)																															
労働局	1	1(1)																															
合計	11	8(5)																															
3 労働相談の充実強化																																	
労働相談専用フリーダイヤルの運用	通年	通年	○労働相談専用フリーダイヤルの運用 ⇒専用のフリーダイヤルを運用し、気軽に相談できる体制を継続する。 （平日 8:30～17:15）	1	継	継																											

区分	取組目標【H30】	平成 28 年度実施計画		取組実績		
		H28	取組内容	H25	H26	H27
フリーダイヤルの愛称の活用	通年	通年	○フリーダイヤルの愛称の活用 (H25. 4. 26 設定) ⇒「労働相談なんでもダイヤル」の広報 0120-610-797 (ろうどうでくな)	1	継	継
関係機関と合同による無料労働相談会の実施	年 2 回	1 回	○関係機関との合同労働相談会 ⇒労働局等の関係機関との合同での労働相談会を実施する。 (10 月)	1	1	1
経営者を対象とした労働相談の強化 (出前講座との併催等で実施)	年 1 回	1 回	○出前講座の際の労働相談 (経営者を対象) ⇒経営者が相談しやすい体制を強化するため、紛争解決制度や労働問題に関するセミナー等と労働相談会を同時に開催する。 (商工団体、小規模な企業団体等への周知を継続する)	1	1	-
委員による月例無料労働相談会の実施	年 12 回	12 回	○委員による月例無料労働相談会 ⇒労働問題に詳しく豊富な知識と経験のある公労使委員が、労使間の問題解決に向けて、毎月無料でアドバイスする。 (月 1 回、原則第 4 金曜日、13:15~14:45、1 人 45 分以内、予約制)	-	-	6
委員による出前無料労働相談会の実施	年 3 回 12 地区	3 回 12 地区	○委員による出前無料労働相談会 ⇒委員が、地域に出向いて出前の無料労働相談会を実施する。 (6 月、10 月、2~3 月)	3 12	3 12	3 12
II 資質の向上・体制の充実を図る取組						
1 手続きの見直し、簡素化等						
個別あっせんの進め方の簡素化及び手続の改善	随時	随時	○簡素化・改善 ⇒当事者が利用しやすいように個別あっせんの進め方の簡素化、手続の改善を図る。 ・個別労働関係紛争における冒頭及び終結時のセレモニーの簡素化 ・個別あっせんにおける終結時及び終結後の各当事者に対する対応の改善	1	1	7
不当労働行為の審査の目標期間の達成	通年	通年	○審査の目標期間 ⇒審査の迅速化のため、不当労働行為事件の審査の目標期間 (団交拒否事件 6 か月、通常事件 1 年) を達成する。 ※目標期間達成のための新たな取組 (1) 第 1 回調査期日の早期の設定 (30 日以内) (2) 申立事実の早期の整理 (できる限り第 1 回調査までに) (3) 代理人不在の場合の対応 (当事者への丁寧な説明と定型化) (4) 期日の複数回の一括設定 (2~3 回)	継	継	継
現地あっせん・夜間あっせんの実施	随時	随時	○現地あっせん、夜間あっせん ⇒当事者が希望する場合、盛岡以外の現地に出向いてあっせんを行う。 (当事者の希望や事情等を考慮)	-	2	1

区分	取組目標【H30】	平成 28 年度実施計画		取組実績		
		H28	取組内容	H25	H26	H27
2 委員及び職員 の資質向上						
三者研修会	年 19 回	21 回	○三者研修会⇒継続して実施する。	4	4	19
(1) ブロック 総会等議題 勉強会	年 2 回	4 回	○ブロック総会研修課題勉強会 1(1) (4月) ○ブロック研修会研修課題勉強会 3(1) (7・9・10月) ⇒研修議題に係る委員全員による勉強会を実施し、委員及び職員の資質向上・情報共有を図る。	2	2	2
(2) ブロック 協議会研修 会	年 1 回	1 回	○ブロック研修会 (10 月) ⇒本県において円滑に開催する。	1	1	1
(3) 審査・あっ せん等終結 事案研修会	随時	随時	○審査・あっせん等終結事案研修会 ⇒審査・あっせん等終結事件の担当委員等が説明のうえ意見交換などを行う研修会を実施し、委員間の情報共有やノウハウの蓄積に資する。	-	-	6
(4) 委員によ る講話	年 3 回	3 回	○委員による講話 ⇒公労使委員が順次講師となり、それぞれの立場から幅広いテーマで講話を行う。 ・委員講師 3(3)	-	-	3
(5) 外部講師 による講話	年 1 回	1 回	○外部講師による講話 ⇒裁判所や労働局等から外部講師を招き、専門的見地からテーマで講話を行う。 ・外部講師 1(1)	1	1	1
(6) 労働相談 の概要に係 る定例総会 での報告	年 12 回	12 回	○労働相談の概要に係る定例総会での報告 ⇒労働相談専用フリーダイヤル等に寄せられた労働相談の事例等の概要を定例総会で報告し、各委員との情報共有を図るとともに、今後の相談対応等の参考とする。	-	-	6
委員派遣研修	年 8 名	8 名	○委員派遣研修 ⇒効果的な研修プログラムを活用して継続実施 ・公労使委員合同研修(中労委) 1(2) ・公労使委員個別紛争専門研修(中労委) 3(0) ・個別労働紛争解決研修応用研修(全基連) 3(0) ・労使関係セミナー 1(1)	3	7	3
事務局職員派 遣研修	年 9 名	9 名	○事務局職員派遣研修 ⇒効果的な研修プログラムを活用して継続実施 ・労働委員会事務局職員中央研修(中労委) 1(2) ・労働委員会事務局職員専門研修(中労委) 1(0) ・個別紛争専門研修(中労委) 1(0) ・個別労働紛争解決研修基礎研修(全基連) 0(3) ・個別労働紛争解決研修応用研修(全基連) 1(1) ・労使関係セミナー3(3) ・労働契約等解説セミナー2(2)	7	7	11
事務局研究会	年 1 回	1 回	○事務局研究会 ⇒労働相談等の実務に資するため、問題(基礎レベル)を解きながら、労働法の基本を学習する。 ・労働法勉強会 1(1)	2	2	1
事務局職員研 修	年 5 回	5 回	○事務局職員研修 ⇒局長及び課長が講師となり、業務課題や職員の育成に向けた講話を行う。 ・労働委員会事務局主催研修 1(1) ・局長による講話 2(2) ・課長による講話 2(1)	16	11	4

区分	取組目標【H30】	平成 28 年度実施計画		取組実績		
		H28	取組内容	H25	H26	H27
Ⅲ 関係機関と連携する取組						
関係機関と合同による無料労働相談会	年 2 回	1 回	○関係機関との合同労働相談会<再掲> ⇒労働局等の関連機関との合同での労働相談会を実施する。	1	1	1
知事部局や労働局主催の会議への参加	年 4 回	4 回	○必要な会議に参加 ⇒知事部局が主催する会議（就業支援員連絡会議）や労働局が主催する「岩手労働相談・個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会」への参加を通じ、相互の連携を密にし、紛争解決への支援・協力を進める。 ・就業支援員担当者情報交換会 1(1) ・岩手労働相談・個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会 1(1) ・広域振興局企画担当部（課）長会議 1(1) ・岩手労働局との合同研修 1(1)	3	3	4
岩手労働局と個別あっせんでの連携強化	随時	随時	○岩手労働局との連携強化 ⇒岩手労働局のあっせんが打切りになった場合、労働委員会のあっせん制度を紹介してもらう。	継	継	継

(注) 取組実績の H27 欄及び取組内容欄の括弧内は、平成 27 年 12 月末の実績である。

岩手県労働委員会活性化計画の取組状況
(平成 28～30 年度)

平成 28 年 12 月 31 日現在

労働委員会活性化計画の取組状況（平成28～30年度）について

(H28.12.31 労働委員会事務局)

区分	取組内容			単位	目標			実績（見込）			備考
	28年度実績（見込）	29年度目標	30年度目標		28	29	30	28	29	30	
I 県民の認知度を高める取組											
1 わかりやすいホームページの作成											
県HPトップページへのリンク	<p>○ニュースリリース（県公式HP）(35)</p> <p>①月例無料労働相談会(25)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新着情報(13) ・イベントカレンダー(12) <p>②出前無料相談会(7)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新着情報(4) ・イベントカレンダー(3) <p>③出前講座(2)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新着情報(2) <p>④個別労働紛争処理制度周知月間(1)</p>	<p>○ニュースリリース（県公式HP）(35)</p> <p>①月例無料労働相談会(25)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新着情報(13) ・イベントカレンダー(12) <p>②出前無料相談会(7)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新着情報(4) ・イベントカレンダー(3) <p>③出前講座(2)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新着情報(2) <p>④個別労働紛争処理制度周知月間(1)</p>	<p>○ニュースリリース（県公式HP）(40)</p> <p>①月例無料労働相談会(25)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新着情報(13) ・イベントカレンダー(12) <p>②出前無料相談会(7)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新着情報(4) ・イベントカレンダー(3) <p>③出前講座(6)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新着情報(6) <p>④個別労働紛争処理制度周知月間(2)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新着情報(1) ・イベントカレンダー(1) 	回	35	35	40	35			
内容の充実・強化	<p>○ニュースリリース（労働委員会HP）(24)</p> <p>①月例無料労働相談会(13)</p> <p>②出前無料相談会(4)</p> <p>③出前講座(2)</p> <p>④個別労働紛争処理制度周知月間(1)</p> <p>⑤労働相談実績等(2)</p> <p>⑥フリーダイヤル(2)</p>	<p>○ニュースリリース（労働委員会HP）(24)</p> <p>①月例無料労働相談会(13)</p> <p>②出前無料相談会(4)</p> <p>③出前講座(2)</p> <p>④個別労働紛争処理制度周知月間(1)</p> <p>⑤労働相談実績等(2)</p> <p>⑥フリーダイヤル(2)</p>	<p>○ニュースリリース（労働委員会HP）(30)</p> <p>①月例無料労働相談会(13)</p> <p>②出前無料相談会(4)</p> <p>③出前講座(5)</p> <p>④個別労働紛争処理制度周知月間(1)</p> <p>⑤労働相談実績等(2)</p> <p>⑥フリーダイヤル(5)</p>	回	24	24	30	24			

区 分	取 組 内 容			単 位	目 標			実 績 (見 込)			備 考
	28 年度実績 (見込)	29 年度目標	30 年度目標		28	29	30	28	29	30	
労働相談 Q & A の拡充	○労働相談 Q & A の拡充 (労働委員会ホームページ)	○労働相談 Q & A の拡充 (労働委員会ホームページ)	○労働相談 Q & A の拡充 (労働委員会ホームページ)	回	1	1	1	1			年度末に Q & A 更新
2 情報発信の拡充											
マスメディア を活用した情 報発信	○県広報媒体(30) 労使トラブルの解決(3) ・ラジオ(1) ・ツイッター(2) 月例無料労働相談会(15) ・テレビ(2) ・ラジオ(4) ・ツイッター(9) 出前無料労働相談会(2) ・ツイッター(1) ・コンビニ(1) フリーダイヤル(5) ・ラジオ(2) ・ツイッター(3) 出前講座(5) ・ラジオ(2) ・いわてグラフ(1) ・ツイッター(2)	○県広報媒体(30) 労使トラブルの解決(3) ・いわてグラフ(1) ・ツイッター(2) 月例無料労働相談会(15) ・テレビ(2) ・ラジオ(4) ・ツイッター(9) 出前無料労働相談会(2) ・ツイッター(1) ・コンビニ(1) フリーダイヤル(5) ・ラジオ(2) ・ツイッター(3) 出前講座(4) ・ラジオ(2) ・ツイッター(2) 個別労働紛争周知月間(1) ・ツイッター(1)	○県広報媒体(35) 労使トラブルの解決(4) ・いわてグラフ(1) ・ラジオ(1) ・ツイッター(2) 月例無料労働相談会(14) ・テレビ(2) ・ラジオ(4) ・ツイッター(8) 出前無料労働相談会(4) ・ツイッター(2) ・コンビニ(2) フリーダイヤル(6) ・ラジオ(3) ・ツイッター(3) 出前講座(5) ・ラジオ(2) ・ツイッター(3) 個別労働紛争周知月間(2) ・ラジオ(1) ・ツイッター(1)	回	30	30	35	30			※ローソン・イトー ヨーカー堂(チラシ 1,000部)

区 分	取 組 内 容			単 位	目 標			実 績 (見 込)			備 考
	28 年度実績 (見込)	29 年度目標	30 年度目標		28	29	30	28	29	30	
求人誌を活用した情報発信	○ 無料広告掲載(12) 岩手・青森・秋田求人情報 Be-Job フリー(毎月1日発行) 4/1・5/1・6/1・7/1・8/1・9/1・ 10/1・11/1[・12/1・1/1・2/1・ 3/1]	○ 無料広告掲載(12) 岩手・青森・秋田求人情報 Be-Job フリー(毎月1日発行)	○ 無料広告掲載(12) 岩手・青森・秋田求人情報 Be-Job フリー(毎月1日発行)	件	12	12	12	12			発行部数 70,000 部 県内スーパー・コンビニ等
労働委員会独自の方法による情報発信	○ 県広報媒体以外の方法による情報発信(3) ・テレビ広告(10月IBC・IAT) ・列車中吊り広告H28.4.～29.4 ・ポケットティッシュ配布によるPR(3回 100個×3) 10/30(久慈市)、11/25(滝沢市) [2月(盛岡市)]	○ 県広報媒体以外の方法による情報発信(3) ・新聞広告 ・ポスターの駅貼り広告(IGR・三陸鉄道) ・クリアファイル配付によるPR	○ 県広報媒体以外の方法による情報発信(3) ・ラジオ広告 ・バス車内ポスター広告 ・うちわ配付によるPR	件	随 時	随 時	随 時	3 ～ 5 回 ～			印刷物配布状況 ・ポスター・リーフレット 県内関係機関 200 枚 ・チラシ ローソン・イトー ヨーカ堂 1,000 部
記者会見の活用	○ プレスリリース(記者会見)(1) 新会長就任記者会見(10/3)	○ プレスリリース(記者会見) (随時)	○ プレスリリース(記者会見) (随時)	回	1	1	1	1			
記者クラブへの投げ込み	○ プレスリリース(記者クラブへの投げ込み)(5) ・新会長就任・(1) ・労働相談の実績(2) (4/25、10/31) ・出前無料労働相談会(3) (6/15、10/13) [2月]	○ プレスリリース(記者クラブへの投げ込み)(5) ・	○ プレスリリース(記者クラブへの投げ込み)(5)	回	5	5	5	5			
出前講座の実施	○ 出前講座の実施(8) ①岩手大学(5/2) ②岩手労働局(5/24) ③岩手県立大学(11/25) ④大船渡高校(12/13) ⑤盛岡工業高校(1/20 予定)	○ 出前講座の実施(8)	○ 出前講座の実施(11)	回	8	8	11	8			

区 分	取 組 内 容			単 位	目 標			実 績 (見 込)			備 考
	28 年度実績 (見込)	29 年度目標	30 年度目標		28	29	30	28	29	30	
	⑥岩手大学 (未定) ⑦労働団体 (見込) ⑧経営者団体 (見込)										
3 労働相談の 充実強化											
労働相談専用 フリーダイヤル の運用	○労働相談専用フリーダイヤル の運用 平日 8:30～17:15	○労働相談専用フリーダイヤル の運用 平日 8:30～17:15	○労働相談専用フリーダイヤルの 運用 平日 8:30～17:15	—	通 年	通 年	通 年	通 年			
フリーダイヤル に対する愛称 の設定	○フリーダイヤル愛称(1) 「労働相談なんでもダイヤル 0120-610-797 (ろうどうでなく な)」 封筒、e-mail、FAX 等に表示	○フリーダイヤル愛称(1) 「労働相談なんでもダイヤル 0120-610-797 (ろうどうでなく な)」	○フリーダイヤル愛称(1) 「労働相談なんでもダイヤル 0120-610-797 (ろうどうでなく な)」	—	通 年	通 年	通 年	通 年			
関係機関と合同による無料 労働相談会の 実施	○関係機関との合同労働相談会 (1) 岩手労働局等と合同で実施、ア イーナ (10/2)	○関係機関との合同労働相談会 (1)	○関係機関との合同労働相談会 (2)	回	1	1	2	1			
経営者を対象 とした労働相 談の強化	○経営者を対象(1)	○経営者を対象(1)	○経営者を対象(1)	回	1	1	1	1			
委員による月 例無料労働相 談会の実施	○月例無料相談会の実施 (12) ・ 月 1 回、原則第 4 金曜日 (委員 室) 4/22・5/20・6/24・7/22・ 8/26・9/16・10/21・11/25 [12/22・1/27・2/24・3/24] ・相談時間 1 人 45 分以内 (先 着 2 名) ・相談員 公労使委員 3 名 1 組	○月例無料相談会の実施 (12)	○月例無料相談会の実施 (12)	回	12	12	12	12			
委員による出 前無料労働相 談会の実施	○出前無料労働相談会(12) ①6/19 (日) 北上市 ②6/25 (土) 奥州市、宮古市 ③6/26 (日) 大船渡市、二戸市	○出前無料労働相談会(12)	○出前無料労働相談会(12)	回 地 区	3 12	3 12	3 12	3 12			

区 分	取 組 内 容			単 位	目 標			実 績 (見 込)			備 考
	28 年度実績 (見込)	29 年度目標	30 年度目標		28	29	30	28	29	30	
	④10/2 (日) 盛岡市 ⑤10/16 (日) 釜石市、一関市 ⑥10/30 (日) 遠野市、久慈市 ⑦[2/26 (日) 盛岡市] ⑧[3/4 (土) 大船渡市]										
Ⅱ 資質の向上・体制の充実を図る取組											
1 手続見直し、簡素化等											
個別あっせんの進め方の簡素化	○平成 28 年 (個) 第 1 号あっせん事件 申請：2/24 事務局調査：-(一日) あっせん員指名：3/10 ○平成 28 年 (個) 第 2 号あっせん事件 申請：4/8 事務局調査：4/13 (5 日目) あっせん員指名：4/25 ○平成 28 年 (個) 第 4 号あっせん事件 申請：10/11 事務局調査：10/25 (14 日目) あっせん員指名：11/2	○平成 29 年 (個) 第号あっせん事件	○平成 30 年 (個) 第号あっせん事件	-	随 時	随 時	随 時	-			・手続見直し、簡素化に基づき実施した事件を記載
不当労働行為の審査の目標期間の達成	○両磐酒造 (不利益取扱い) 事件 目 標 1 年 実 績 1 年 1 か 月	○▲▲事件	○▲▲事件	通 年	通 年	通 年	通 年	超 過			
現地あっせん・夜間あっせんの実施	○現地あっせん等 (1) 現地あっせん (0) (参考) ・夜間あっせん ・盛岡市 (11/14) 平成 28 年 (個) 第 4 号個別労	○現地あっせん等	○現地あっせん等	-	随 時	随 時	随 時	- 夜 間 1 件			○要望に応じて実施

区分	取組内容			単位	目標			実績(見込)			備考
	28年度実績(見込)	29年度目標	30年度目標		28	29	30	28	29	30	
	働関係紛争あつせん事件										
2 委員及び職員 の資質向上											
三者研修会	○三者研修会(21)	○三者研修会(19)	○三者研修会(19)	回	21	19	19	55			
(1)ブロック総 会等議題勉 強会	①ブロック総会勉強会(1)(4/22) ②ブロック研修会勉強会(3) (7/22・9/16・10/21)	①ブロック総会勉強会(1) ②ブロック研修会勉強会(1)	①ブロック総会勉強会(1) ②ブロック研修会勉強会(1)	回	4	2	2	4			
(2)ブロック 協議会研修 会	③ブロック研修会(1) 盛岡市(10/27~28)	③ブロック研修会(1)	③ブロック研修会(1)	回	1	1	1	1			
(3)審査・あつ せん等終結 事案研修会	○審査・あつせん等終結事案研修 会(5) ・平成28年(個)第1号事件(5/20) ・平成28年(個)第2号事件(6/24) ・平成27年(不)第1-2号事件 (10/21) ・平成28年(個)第4号事件 [12/22] ・平成28年(不)第1号事件、平 成28年(不)2号事件、平成28 年(不)3号事件[予定]	○審査・あつせん等終結事案研修 会(随時)	○審査・あつせん等終結事案研修 会(随時)	回	随 時	随 時	随 時	5			
(4)委員による 講話(外部講 師も可)	○講話(3) ・委員講話 6/24 使用者委員 1/27 労働者委員 2/24 公益委員	○講話(3)	○講話(3)	回	3	3	3	3			
(5)外部講師に よる講話	○外部講師(労働基準部監督課 専門監査官)11/25(1) 平成27年度「過重労働解消キャ ンペーン」の重点監督の実施結	○外部講師による講話(1回)	○外部講師による講話(1回)	回	1	1	1	1			

区 分	取 組 内 容			単 位	目 標			実 績 (見 込)			備 考
	28 年度実績 (見込)	29 年度目標	30 年度目標		28	29	30	28	29	30	
(6) 労働相談の概要に係る定例総会での報告	果について ○労働相談の概要に係る定例総会での報告 (毎月) <u>(12)</u>	○労働相談の概要に係る定例総会での報告 (毎月)	○労働相談の概要に係る定例総会での報告 (毎月)	回	12	12	12	12			
委員派遣研修等	○委員派遣研修等(9) ①公労使委員合同研修会(1) (9/1~2 東京都) ②中労委専門研修(個別)(3) (12/1~2 東京都) ③個別労働紛争解決研修(3) 応用研修 10/14~15 仙台市、 1/13~14 東京都 ④労使関係セミナー(2) (11/7 福島市)	○委員派遣研修等(8)	○委員派遣研修等(8)	名	8	8	8	9			
事務局職員派遣研修	○事務局職員派遣研修(9) ①労働委員会事務局職員中央研修(3) ②労働委員会事務局職員専門研修(1) ③個別紛争専門研修(1) ④個別紛争応用研修(0) ⑤労使関係セミナー(2) 11/7 福島市 ⑥労働契約等解説セミナー(2) 7/13 盛岡市、11/9 盛岡市	○事務局職員派遣研修(9)	○事務局職員派遣研修(9)	回	9	9	9	9			
事務局研究会	○事務局研究会(1) ①労働法勉強会(10) (4/5~20、10回)	○事務局研究会(1)	○事務局研究会(1)	回	1	1	1	10			
事務局職員研修	○事務局職員研修(5) ①局長による講話(2) (7/27、11/30)	○事務局職員研修(5)	○事務局職員研修(5)	回	5	5	5	5			

区分	取組内容			単位	目標			実績(見込)			備考
	28年度実績(見込)	29年度目標	30年度目標		28	29	30	28	29	30	
	②課長等による講話及び 専門研修等報告研修(3)										
Ⅲ 関係機関と連携する取組											
関係機関と合同による無料労働相談会<再掲>	○関係機関との合同労働相談会(1) 岩手労働局等と合同で実施、セミナー(10/2)<再掲>	○関係機関との合同労働相談会(1)	○関係機関との合同労働相談会(2)	回	1	1	2	1			
知事部局や労働局主催の会議への参加	○会議への参加(4) ①就業支援員担当者情報交換会(1)(4/21) 労働相談マニュアル、無料労働相談会、フリーダイヤルを周知 ②岩手労働相談・個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会(1)(6/23) ③岩手労働局との合同研修(2) 労働相談に関するロールプレイング研修(5/24、10/21)	○会議への参加(4)	○会議への参加(4)	回	4	4	4	4			
岩手労働局と個別あっせんでの連携強化	○岩手労働局との連携強化 岩手労働局の紛争調整委員会のあっせんが打切りになった場合、岩手労働局は労働委員会のあっせん制度について紹介4件(平成28年(個)第1号あっせん事件、平成28年(個)第2号あっせん事件、平成28年(個)第3号あっせん事件、平成28年(個)第4号あっせん事件)	○岩手労働局との連携強化	○岩手労働局との連携強化	回	継	継	継	4			

(注) 28年度実績欄は、28年11月末実績を記入、29年以降は見込で記載している。

職場のトラブルで 悩んでいませんか。

ひとりで悩まず、
まずはご相談ください。

買下げ
突然の解雇
配置転換
雇止め
パワハラ

解決

無料
秘密厳守
簡易迅速
中立公正

経験豊富な労働委員会の委員が、きめ細やかな支援により、
労使のトラブルの解決をサポートします。
労働委員会は、中立公正な岩手県の行政機関です。
公益委員（弁護士、大学教授など）、労働者委員（労働組合役員など）、使用者委員（企業幹部など）

労働相談なんでもダイヤル ろうどうでなくな
電話相談 (通話無料)   **0120-610-797**
【平日8:30~17:15】

「月例無料労働相談会」「出前無料労働相談会」も開催しています。予約・問合せ：0120-610-797 [岩手県労働委員会](#) [検索](#)
*詳しくはホームページで

平成28年度開催日程
◎月例無料労働相談会（県庁11階）
4/22・5/20・6/24・7/22・8/26・9/16・10/21・11/25・12/22・1/27・2/24・3/24
◎出前無料労働相談会（県内12地区）
6/19北上、6/25奥州・宮古、6/26大船渡・二戸、10/2盛岡、10/16釜石・一関、10/30遠野・久慈、2/26盛岡、3/4大船渡
※都合により一部変更させていただく場合がありますので、ご了承ください。

岩手県労働委員会 盛岡市内丸10-1 岩手県庁11階
Tel 019-629-6276

岩 手 県 労 働 委 員 会 年 報
(平成28年版)

平成29年3月発行

編 集 ・ 発 行 岩 手 県 労 働 委 員 会 事 務 局
(〒020-8570) 盛岡市内丸10番1号

T E L 019 (629) 6271・6275 (総務担当)

019 (629) 6276・6277 (審査・調整担当)

フリーダイヤル  0120-610-797 (ろうどうでくな)

F A X 019 (629) 6274

ホームページ <http://www.pref.iwate.jp/iinkai/roudou/index.html>
