

山口県労働委員会年報

平成24年版

山口県労働委員会事務局

は し が き

この年報は、山口県労働委員会の平成24年1月から12月までの1年間の活動状況を収録したものです。

当労働委員会では、県内の労使関係の安定と正常化のため鋭意努力を重ねておりますが、本冊子が多くの方々に活用され、より良い労使関係の構築とその安定のため、いささかなりともお役に立てば幸いです。

平成25年3月

山口県労働委員会

事務局長 橋 本 雅 寛

目 次

第1章 組 織

第1節	委員	1
第2節	あっせん員候補者	2
第3節	事務局	4

第2章 労働委員会の活動状況

第1節	会議	5
1	総会	5
2	公益委員会議	13
3	各種連絡会議	14
4	各種研修会	17
5	勉強会	19
第2節	労働争議の調整	20
1	概況	20
2	調整事件（集団労使紛争）の概要	20
3	個別労働関係紛争の概要	23
第3節	争議行為予告通知及び実情調査	25
1	争議行為予告通知	25
2	実情調査	27
第4節	労働組合の資格審査等	28
1	資格審査の概況	28
2	非組合員の範囲の認定・告示	29
第5節	不当労働行為の審査	30
1	概況	30
2	事件の内容	31
3	再審査の概況	42
4	確定命令の不履行通知	42
第6節	行政訴訟事件の対応	43
1	概況	43
2	事件の内容	43
第7節	労働委員会活性化の取組	45
1	労働委員会活性化のための検討委員会	45
2	第3次報告書に係る検討及び取組方針	46

参考資料

第 1	業務処理状況統計資料 -----	60
第 2	労働情勢関係統計資料 -----	65
第 3	関係制度の施行等 -----	70

第 1 章 組 織

第 1 節 委 員

労働委員会は、労働組合法により設けられた労使紛争を解決するための行政委員会です。

労働委員会は、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）、使用者を代表する者（使用者委員）の公労使三者各同数（5名）の委員で構成される合議制行政機関です。

委員の任命は、労働者委員は労働組合の推薦に基づき、使用者委員は使用者団体の推薦に基づき、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、知事が行います。委員の任期は、2年ですが、再任されることができます。

労働委員会には、会長及び会長代理が置かれ、公益委員の中から全委員によって選出されます。会長は、会務を総理し、委員会を代表します。また、会長代理は、会長に故障がある場合に会長の職務を代理します。

第43期委員は、平成23年1月20日に任命され、任期は2年です。

第 4 3 期 委 員

（任期：平成23.1.20～25.1.19）

区分	氏 名	現 職	当初就任年月日
公益委員	○△ 有 田 謙 司	西南学院大学法学部教授	平成21. 1. 20
	◎ 大 田 明 登	弁 護 士	平成17. 1. 20
	北 本 時 枝	税 理 士	平成17. 4. 1
	中 村 友 次 郎	弁 護 士	平成23. 1. 20
	山 元 浩	弁 護 士	平成23. 1. 20
労働者委員	網 戸 茂	マツダ労働組合副執行委員長	平成23.12. 1
	岡 本 博 之	全日本自治団体労働組合山口県本部 執行委員長	平成23. 1. 20
	△ 杉 本 郁 夫	日本労働組合総連合会山口県連合会 会長	平成17. 1. 20
	鈴 木 博 文	全国繊維化学食品流通サービス一般 労働組合同盟山口県支部長	平成19. 1. 20 (平成23.11.30退任)
	鶴 岡 純 枝	日本労働組合総連合会山口県連合会 常任執行委員	平成23. 8. 1
	宮 本 千 代 子	UIゼンセン同盟丸久労働組合 専従書記	平成21. 1. 20 (平成23. 5.31退任)
	山 近 和 浩	日本労働組合総連合会山口県連合会 事務局長	平成23. 1. 20

使用者委員	お か だ か ず ひ こ 岡 田 和 彦	宇部興産株式会社相談役	平成23. 8. 1
	さ か た まもる 坂 田 守	宇部興産海運株式会社相談役	平成21. 8. 1 (平成23. 6. 29退任)
	△ た な か い ち ろ う 田 中 一 郎	山口県経営者協会専務理事	平成23. 8. 1
	ま さ き ひろあき 正 木 宏 明	株式会社トクヤマ顧問	平成21. 1. 20
	ま つ う ら ひ で こ 松 浦 秀 子	日新運輸工業株式会社代表取締役社長	平成19. 1. 20
	や ま だ よ し ひろ 山 田 義 裕	宇部鉄工業協同組合理事長	平成15. 1. 20
	や ま な か な お ゆ き 山 中 直 之	山口県経営者協会専務理事	平成17. 7. 1 (平成23. 5. 26退任)

注1：委員の区分ごとに五十音順で表記し、◎印は会長、○印は会長代理、△印は幹事委員を示す。

注2：現職欄は、平成24年12月31日現在。ただし、任期途中で退任した委員の現職欄は、退任時の職名を表記した。

第2節 あっせん員候補者

労働関係調整法第10条及び第11条の規定により、労働争議のあっせんに当たらせるため、学識経験者で労働争議の解決に援助を与えることができる者をあっせん員候補者に委嘱しています。

また、個別労働関係紛争の解決の促進に関する要綱及び個別労働関係紛争のあっせんに関する要領の規定により、個別労働関係紛争のあっせんに当たらせるため、当該紛争の解決に援助を与えることができる者をあっせん員候補者に委嘱しています。

あっせん員候補者は、山口県労働委員会運営規程に定めるところにより、当期委員、前期委員及び事務局の職員等のうちから、総会の承認を受けて会長が委嘱することとしています。

あっせん員候補者名簿

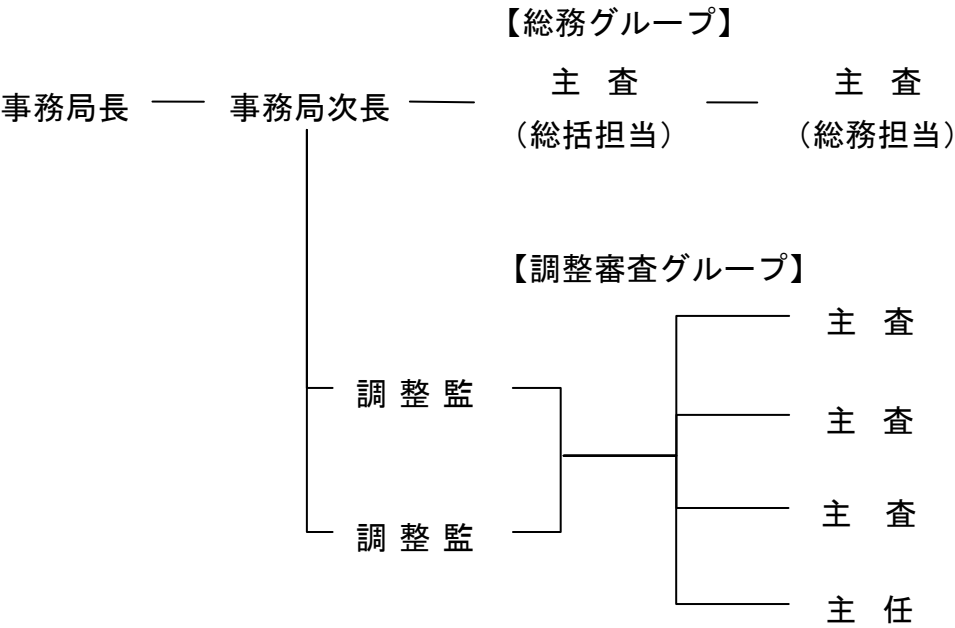
(平成24年12月31日現在)

氏 名	現 職 等	委 嘱 年 月 日
有 田 謙 司	山口県労働委員会公益委員 西南学院大学法学部教授	平成21. 1. 20
大 田 明 登	山口県労働委員会公益委員 弁護士	平成17. 1. 20
北 本 時 枝	山口県労働委員会公益委員 税理士	平成17. 4. 14
中村 友次郎	山口県労働委員会公益委員 弁護士	平成23. 1. 20
山 元 浩	山口県労働委員会公益委員 弁護士	平成23. 1. 20
網 戸 茂	山口県労働委員会労働者委員 マツダ労働組合副執行委員長	平成23. 12. 8
岡 本 博 之	山口県労働委員会労働者委員 全日本自治団体労働組合山口県本部執行委員長	平成23. 1. 20
杉 本 郁 夫	山口県労働委員会労働者委員 日本労働組合総連合会山口県連合会会長	平成17. 1. 20
鶴 岡 純 枝	山口県労働委員会労働者委員 日本労働組合総連合会山口県連合会常任執行委員	平成23. 8. 25
山 近 和 浩	山口県労働委員会労働者委員 日本労働組合総連合会山口県連合会事務局長	平成23. 1. 20
岡 田 和 彦	山口県労働委員会使用者委員 宇部興産株式会社相談役	平成23. 8. 25
田 中 一 郎	山口県労働委員会使用者委員 山口県経営者協会専務理事	平成23. 8. 25
正 木 宏 明	山口県労働委員会使用者委員 株式会社トクヤマ顧問	平成21. 1. 20
松 浦 秀 子	山口県労働委員会使用者委員 日新運輸工業株式会社代表取締役社長	平成19. 1. 22
山 田 義 裕	山口県労働委員会使用者委員 宇部鉄工業協同組合理事長	平成15. 1. 20
瀧 井 勇	前山口県労働委員会公益委員	平成20. 4. 10
中 坪 清	前山口県労働委員会公益委員	平成13. 1. 22
大 塚 健 二	前山口県労働委員会労働者委員	平成17. 1. 20
鈴 木 博 文	前山口県労働委員会労働者委員	平成19. 1. 22
中 野 威	前山口県労働委員会労働者委員	平成15. 1. 20
宮本 千代子	前山口県労働委員会労働者委員	平成21. 1. 20
坂 田 守	前山口県労働委員会使用者委員	平成21. 8. 27
山 中 直 之	前山口県労働委員会使用者委員	平成17. 7. 14
橋 本 雅 寛	山口県労働委員会事務局長	平成23. 4. 14
藤 林 昭 久	山口県労働委員会事務局次長	平成22. 4. 8

注：委員にあつては、現委員、前委員ごとの委員の区分に応じた五十音順で表記した。

第3節 事務局

事務局は、事務局長、事務局次長、総務グループ及び調整審査グループで構成され、職員数は、平成24年12月31日現在10名（臨時職員1名を除く）です。



第 2 章 労働委員会の活動状況

第1節 会 議

労働委員会は、公、労、使三者構成の合議制の行政機関であり、しかも相対立する労使間の紛争について、審査機能及び調整機能を有する行政機関であるため、その運営は民主的かつ公正になされなければなりません。この任務を遂行するため、事案に応じて適宜各種会議を開催して事務処理に当たっています。

会議には、総会、公益委員会議のほか、平成24年には該当がありませんでしたが、調停委員会の会議、仲裁委員会の会議、小委員会の会議等があります。

1 総 会

総会は、公、労、使の委員全員で構成される会議です。総会には、定例総会と臨時総会があり、定例総会は、原則として毎月第2及び第4木曜日に開催され、臨時総会は、会長が必要と認めるときなどに適宜開催されます。

総会は、労働委員会規則第5条第1項に規定された事項を審議するばかりでなく、公益委員会議、調停委員会、仲裁委員会、その他小委員会やあつせん員等から報告を受けて労働委員会の活動状況を総合的に把握し、事件処理のための具体的方法等を協議決定する最高の意思決定機関です。

平成24年における総会の開催回数は20回で、その状況は次のとおりです。

総 会 開 催 状 況

回別	開 催 日	議 題
1499	24. 1. 26	(報告事項) 1 係属事件等の状況について 2 第5次田中酸素不当労働行為救済申立事件（平成22年(不)第1号）の命令について 3 第5次田中酸素不当労働行為救済申立事件（平成22年(不)第1号）に係る再審査の申立てについて 4 労働委員会が平成23年に取り扱った事件の件数及び処理状況について 5 平成24年度全国労働委員会会長連絡会議の開催について 6 第67回全国労働委員会連絡協議会総会における議題（案）の提出について 7 労働相談・個別労働紛争解決制度等一覧表について 8 平成23年労働組合基礎調査結果（労働政策課）について 9 2011年年末一時金要求・妥結状況（労働政策課）について 10 第1回勉強会の概要及び第2回勉強会の開催について

1500	24. 2. 9	(報告事項) 1 係属事件等の状況について 2 平成24年度における諸会議等の開催計画について 3 平成23年度中国地区労働委員会会長連絡会議の概要について (自由討議) 平成23年度中国地区労働委員会会長連絡会議の議題について
1501	24. 2. 23	(付議事項) 議案第1号 個別労働関係紛争のあっせんに関する要領の一部改正について (報告事項) 1 係属事件等の状況について 2 平成23年(個)第4号の終結について(解決) 3 争議行為の予告通知について 4 第3期労働委員会活性化のための検討委員会(第2回)の議事概要について 5 第2回勉強会の概要及び第3回勉強会の開催について (自由討議) 1 平成23年(個)第4号について 2 第2回勉強会について
1502	24. 3. 8	(報告事項) 1 係属事件等の状況について 2 情報公開条例に基づく公文書の開示請求について 3 争議行為の予告通知について 4 第138回中国地区労働委員会連絡協議会定例総会及び事務局長連絡会議の開催について 5 第3期労働委員会活性化のための検討委員会(第3回)の議事概要について 6 中国地区労働委員会会長連絡会議の議題に係る取組について
1503	24. 3. 22	(報告事項) 1 係属事件等の状況について 2 平成24年(調)第1号あっせん申請について 3 争議行為の予告通知について 4 第3期労働委員会活性化のための検討委員会(第4回)の議事概要について 5 平成24年度労働委員会予算について 6 第4回勉強会の開催について

1504	24. 4. 12	(報告事項) 1 係属事件等の状況について 2 平成24年(調)第2号あっせん申請について 3 争議行為の予告通知について 4 平成23年(調)第6号の終結について(解決) 5 平成24年(調)第1号の終結について(取下げ) 6 第3回勉強会の概要について (自由討議) 1 平成23年(調)第6号について 2 平成24年(調)第1号について
1505	24. 4. 26	(報告事項) 1 係属事件等の状況について 2 平成24年(個)第1号あっせん申請について 3 第138回中国地区労働委員会連絡協議会定例総会の議題について 4 第54回中国・四国地区労働委員会会長連絡会議の開催について 5 地方公務員の新たな労使関係制度の考え方について 6 第4回勉強会の概要及び第5回勉強会の開催について 7 平成24年(調)第2号の終結について(打切り) (自由討議) 平成24年(調)第2号について (講演及び意見交換) 雇用対策について(労働政策課)
1506	24. 5. 24	(報告事項) 1 係属事件等の状況について 2 法人登記に係る労働組合資格審査申請について 3 争議行為の予告通知について 4 第3期労働委員会活性化のための検討委員会(第5回)の議事概要について 5 労働委員会規則の改正に係る意見照会について 6 第5回勉強会の概要及び第6回勉強会の開催について 7 第138回中国地区労働委員会連絡協議会定例総会の概要について (自由討議) 第138回中国地区労働委員会連絡協議会定例総会の議題等について

1507	24. 6. 14	(報告事項) 1 係属事件等の状況について 2 第5次田中酸素不当労働行為救済申立事件（平成22年(不)第1号）に係る行政訴訟事件について 3 争議行為の予告通知について 4 平成24年度全国労働委員会会長連絡会議の概要について 5 労働委員会活性化のための検討委員会第3次報告書（案）について 6 平成24年（個）第1号の終結について（解決） (自由討議) 平成24年（個）第1号について
1508	24. 6. 28	(報告事項) 1 係属事件等の状況について 2 平成24年（個）第2号あっせん申請について 3 第67回全国労働委員会連絡協議会総会における議題（案）の提出（ブロック提案）について 4 第54回中国・四国地区労働委員会会長連絡会議の議題について 5 第6回勉強会の概要及び第7回勉強会の開催について (自由討議) 第6回勉強会について
1509	24. 7. 12	(報告事項) 1 係属事件等の状況について 2 法人登記に係る労働組合資格審査申請について 3 第54回中国・四国地区労働委員会会長連絡会議の概要について 4 第3期労働委員会活性化のための検討委員会（第6回、第7回、第8回）の議事概要について 5 第7回勉強会の概要について (自由討議) 第7回勉強会について

1510	24. 7. 26	(報告事項) 1 係属事件等の状況について 2 ユーエムジー・エービーエス不当労働行為救済申立事件（平成23年（不）第1号）の経過について 3 法人登記に係る労働組合資格審査申請の取下げについて 4 全国労働員会連絡協議会第2回運営委員会における決定事項等について 5 労働委員会活性化のための検討委員会第3次報告書の取扱いについて 6 労働委員会活性化のための検討委員会作業報告の取扱いについて 7 第67回全国労働委員会連絡協議会総会の開催について 8 公労使委員合同研修実施要綱の一部改正について 9 平成24年度公労使委員合同研修の開催及び研修受講者の募集について 10 平成24年度全国労働委員会公益委員連絡会議の開催要領（案）について 11 2012年春季賃上げ要求・妥結状況（労働政策課）について 12 平成24年（個）第2号の終結について（解決） (自由討議) 平成24年（個）第2号について
1511	24. 8. 23	(報告事項) 1 係属事件等の状況について 2 第4次田中酸素不当労働行為救済申立事件（平成21年（不）第1号）の経過について 3 平成24年度労働相談・個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会の概要について 4 第67回全国労働委員会連絡協議会総会の出席者について 5 平成24年度公労使委員合同研修の出席者について 6 2012年夏季一時金要求・妥結状況（労働政策課）について 7 第8回勉強会の開催について

1512	24. 9. 13	(協議事項) 全国労働委員会連絡協議会の次期運営委員の選出について (報告事項) 1 係属事件等の状況について 2 平成24年(調)第3号あっせん申請について 3 法人登記に係る組合資格審査申請の取下げについて 4 争議行為の予告通知について 5 労使関係セミナー(中央労働委員会事務局中国地方事務所主催)について 6 改正労働契約法の施行について 7 労働組合が講ずべき個人情報保護措置に関するガイドライン(個人情報の適正な取扱いを確保するために労働組合が講ずべき措置に関する指針の全部改正)について (自由討議) 1 公労使委員合同研修について 2 中国地区労働委員会事務局調整主管課長会議における事例研究について
1513	24. 9. 27	(報告事項) 1 係属事件等の状況について 2 平成24年(個)第3号あっせん申請について 3 争議行為の予告通知について 4 平成24年度全国労働委員会公益委員連絡会議の開催要領について 5 平成24年度「個別労働関係紛争処理制度周知月間」の取組内容について 6 第8回勉強会の概要及び第9回勉強会の開催について (自由討議) 第8回勉強会について
1514	24. 10. 11	(報告事項) 1 係属事件等の状況について 2 平成24年(個)第4号あっせん申請について 3 争議行為の予告通知について 4 労働委員会規則の一部を改正する規則の施行について 5 労働委員会活性化のための検討委員会第3次報告書への取組方針(案)について 6 平成24年(個)第3号の終結について(不開始) (自由討議) 平成24年(個)第3号について

1515	24. 10. 25	(報告事項) 1 係属事件等の状況について 2 委員推薦に係る労働組合資格審査申請について 3 労使関係セミナー（中央労働委員会中国地方事務所主催）の概要について 4 平成24年（個）第4号の終結について（不開始） 5 第9回勉強会の概要及び第10回勉強会の開催について (自由討議) 1 平成24年（個）第4号について 2 第9回勉強会について
1516	24. 11. 8	(講演及び意見交換) 1 労働局における個別労働紛争解決制度の概要及び実施状況について 2 改正労働契約法について 3 職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言について （講師：山口労働局総務部企画室労働紛争調整官 赤尾裕一郎氏） (報告事項) 1 係属事件等の状況について 2 第5次田中酸素不当労働行為救済申立事件に係る再審査命令（中央労働委員会）について 3 委員推薦に係る労働組合資格審査申請について 4 争議行為の予告通知について 5 平成24年度中国地区労働委員会会長連絡会議の開催について 6 平成24年（調）第3号の終結について（解決） (自由討議) 平成24年（調）第3号について
1517	24. 11. 22	(報告事項) 1 係属事件等の状況について 2 委員推薦に係る労働組合資格審査申請について 3 第67回全国労働委員会連絡協議会総会の概要について 4 第10回勉強会の開催について (自由討議) 第67回全国労働委員会連絡協議会総会について

1518	24. 12. 13	(報告事項) 1 係属事件等の状況について 2 労働組合資格審査について 3 争議行為の予告通知について 4 県政ラジオ番組を利用した個別労働関係紛争あっせん制度等の周知について 5 平成24年度全国労働委員会公益委員連絡協議会の決定事項について 6 第68回全国労働委員会連絡協議会総会における議題（案）について 7 第10回勉強会の概要について (自由討議) 第10回勉強会について
------	------------	--

2 公益委員会議

公益委員会議は、公益委員のみで構成される会議であり、必要に応じて会長が招集します。

公益委員会議は、労働委員会の有する準司法的機能として、労働組合資格審査の決定、不当労働行為事件の判定(命令内容の決定)など重要な事項を審議します。

平成24年における公益委員会議の開催状況は、次のとおりです。

公 益 委 員 会 議 開 催 状 況

回別	開催日	議 題
579	24. 6. 28	(行政訴訟・応訴方針) ・ 不当労働行為救済命令取消請求事件 (平成24年(行ウ)第5号)
580	24. 12. 13	(資格審査) ・ 日本化学エネルギー産業労働組合連合会日本精蠟労働組合 (平成24年(資)第3号) ・ 全日通労働組合山口県支部 (平成24年(資)第4号) ・ 山口マツダ労働組合 (平成24年(資)第5号) ・ 山口県医療労働組合連合会 (平成24年(資)第6号) ・ 新日鐵住金光労働組合 (平成24年(資)第7号) ・ 山口県農協労働組合下関支部 (平成24年(資)第8号) ・ 全日本造船機械労働組合アスベスト関連産業分会 (平成23年(資)第5号) (命令の合議) ・ ユーエムジー・エービーエス不当労働行為救済申立事件 (平成23年(不)第1号)

3 各種連絡会議

各種連絡会議は、労働委員会規則第86条の規定により、労働委員会相互の連絡と調整を図るため、開催されています。

平成24年における各種連絡会議の開催状況は、次のとおりです。

各 種 連 絡 会 議 開 催 状 況

【全 国 会 議】

会 議 名	開 催 日 開 催 場 所	議 題 等
全国労働委員会事務局長連絡会議	24. 6. 7 高知新阪急ホテル (高知市)	1 審査概況等について 2 調整事件等の概況について 3 第3期労働委員会活性化のための検討委員会の検討状況について 4 平成24年度公労使委員合同研修 5 第67回全労委総会について 6 2014～2017年の全労委会長・事務局長連絡会議の開催地について 7 次回の全労委会長・事務局長連絡会議の開催地について
全国労働委員会会長連絡会議	24. 6. 8 高知新阪急ホテル (高知市)	審査手続・個別紛争処理における活性化の取組について（議題懇談）
第67回全国労働委員会連絡協議会総会	24. 11. 15～11. 16 中野サンプラザ (東京都)	1 労働委員会の活性化に向けた取組事例発表 2 取消訴訟提起と救済命令の実効性確保 3 講演「2012労働契約法改正について」（講師：中央労働委員会公益委員 岩村正彦氏） 4 都道府県労働局のあっせんの連携等について
全国労働委員会事務局審査主管課長会議	24. 11. 29 労働委員会会館 (東京都)	1 最近の中労委命令について 2 審査の期間のいっそうの短縮を目指すための取組み（事例発表及び意見交換）
全国労働委員会事務局調整主管課長会議	24. 11. 30 労働委員会会館 (東京都)	1 概況説明 2 労働委員会活性化のための検討委員会について 3 事例報告

【中国ブロック会議】

会 議 名	開 催 日 開 催 場 所	議 題 等
中国地区労働委員会事務局長連絡会議	24. 2. 3 翠山荘 (山口市)	1 平成23年度中国地区労働委員会会長連絡会議の運営について 2 平成24年度中国地区労働委員会事務局審査主管課長会議及び調整主管課長会議開催計画（案）について
中国地区労働委員会会長連絡会議	24. 2. 3 翠山荘 (山口市)	1 ブロック会議を活用した委員研修の実施について 2 労働委員会活性化のためのブロックとしての重点的・優先的取組事項、取組方法について 3 譴責処分歴を理由に雇止め予告されて駆け込み加入した組合員の雇止め撤回を求めるあっせんについて
中国地区労働委員会事務局長連絡会議	24. 5. 16 三光荘 (岡山市)	第138回中国地区労働委員会連絡協議会定例総会の運営等について
第138回中国地区労働委員会連絡協議会定例総会	24. 5. 16 三光荘 (岡山市)	1 講演「『公務員制度改革』」の動向及び対策について」（講師：中央労働委員会事務局調整第一課長 小林剛氏） 2 労働委員会活性化のための検討委員会第2次報告書を受けた中国ブロックとしての取組について 3 不当労働行為事件審査において、事件の当事者でない第三者（氏名不詳）について証人申請がなされ、当該証人が出頭しない場合等への対応について

中国地区労働委員会事務局審査主管課長会議	24. 8. 2～ 3 鳥取県庁議会棟 (鳥取市)	1 不当労働行為救済申立事件における事務局調査の現状、活用等について 2 緊急命令の申立について 3 書類提出時期の制限について 4 「地方公務員制度改革について（素案）」における労働委員会の新たな役割等について 5 講演「団体交渉権について～不当労働行為救済申立事件（団交拒否事件）の事務処理を中心に～」 （講師：前鳥取県労働委員会事務局長 竹本英雄氏） 6 実務演習「審査計画作成における争点整理・事実認定の整理について」
中国地区労働委員会事務局調整主管課長会議	24. 8. 30 ～31 翠山荘 (山口市)	1 講演「公務員制度改革等について」（講師：中央労働委員会事務局調整第三課長 千葉登志雄氏） 2 個別労働紛争処理制度の実施体制について 3 事例研究

【中国・四国ブロック会議】

会 議 名	開 催 日 開 催 場 所	議 題 等
第54回中国・四国地区労働委員会会長連絡会議	24. 7. 4 三光荘 (岡山市)	1 労働争議調整に係るあっせん申請事案に対する県労働委員会としての調整手法について（不当労働行為救済申立に係る未然防止の観点から） 2 個別労働紛争に係る相談・あっせんの各県における取組状況と課題等について

4 各種研修会

委員を対象とする研修会や事務局職員の業務研修が行われ、当委員会の委員、職員が参加しました。平成24年における各種研修会の開催状況は、次のとおりです。

各種研修会開催状況

研修会名	開催日 開催場所	研修項目
全国労働委員会労働者側委員連絡協議会中国・四国ブロック総会及び研修会	24. 6. 11 リーガホテルゼスト高松 (高松市)	1 講演「公務員制度改革について」(講師：香川大学法学研究院長 松尾邦之氏) 2 全労委報告 3 各県報告
公労使合同研修	24. 9. 6 アジュール竹芝 (東京都)	1 講演「労働委員会の歴史・現状と期待される役割」(講師：中央労働委員会会長 菅野和夫氏) 2 講演「労働法の基本的考え方」(講師：元中央労働委員会会長代理 渡辺章氏) 3 パネルディスカッション「事件解決に向けて心がけていること(経験談を中心に)」
公益委員研修	24. 9. 7 労働委員会会館 (東京都)	1 審査実務研修 2 和解実務研修 3 調整実務研修
第12回全国労働委員会使用者委員連絡会議研修会	24. 9. 7 日本工業倶楽部会館 (東京都)	1 講演「労働紛争の解決」(講師：慶応義塾大学大学院法務研究科教授 山川隆一氏) 2 講演「合同労組案件を扱う際の留意点」(講師：第一芙蓉法律事務所 弁護士 小鍛冶広道氏) 3 講演「労働委員会の特徴と最近の司法判断との相違」(講師：太田・石井法律事務所 弁護士 石井妙子氏)
職員中央研修	24. 6. 11 ～ 12 労働委員会会館 (東京都)	1 講演「労働委員会事務局職員に望むこと」 2 講演「事務局職員へ期待すること」(審査コース) 3 不当労働行為の審査手続きについて 4 命令書(案)起案のための作業手順 5 演習「不利益取扱い及び支配介入」 6 演習「団交拒否」 7 講演「労働法の基礎」

職員専門研修	24. 9.20 ～ 28 独立行政法人労働 政策研究・研修機構 労働大学校 (朝霞市)	1 不当労働行為審査手続の要点（講義） 2 争点整理・主張の整理（命令原案作成1） 3 事実認定・判断（命令原案作成2） 4 救済方法・主文（命令原案作成3） 5 審問見学（東京都労働委員会） 6 研修生による原案作成・提出（命令原案作成4） 7 事実認定上の留意点（講義） 8 不当労働行為事件審査演習1 9 不当労働行為事件審査演習2 10 実務経験からみた和解の留意点（講義） 11 労働組合法上の労働者性・使用者性（講義） 12 総括・講師との意見交換（命令書原案作成5）
--------	--	---

5 勉強会

勉強会（座長：有田会長代理）は、委員及び事務局職員の労働法や労働問題に関する知識の取得や情報交換を目的として、平成24年1月19日から開催しているものです。具体的には、最近の労働問題に関する事案について判例や論文等を題材とし、月1回のペースで開催しています。

平成24年における勉強会の実施状況は、次のとおりです。

勉強会開催状況

回	開催日	テーマ及び題材
1	24. 1. 19	石綿健康被害をめぐる不当労働行為事件に関する命令・裁判の状況 ー住友ゴム工業事件（兵庫県労委命令H19. 7. 5、神戸地判H20. 12. 10、大阪高判H21. 12. 22）ほかー
2	24. 2. 16	内定取消について ー大日本印刷事件（最判S54. 7. 20）ほかー
3	24. 3. 29	混迷する団交法理と今後の課題①「団交紛争の現状」 ー労働法律旬報1747号 道幸哲也氏寄稿論文ほかー
4	24. 4. 19	混迷する団交法理と今後の課題②「交渉事項をめぐる問題」
5	24. 5. 17	混迷する団交法理と今後の課題③「団交利益論」
6	24. 6. 18	混迷する団交法理と今後の課題④「団交権保障制度」
7	24. 7. 9	派遣法①「派遣労働契約の中途解約等について」 ー社団法人キャリアセンター中国事件（広島地判H21. 11. 20）ほかー
8	24. 9. 20	派遣法②「派遣労働者の雇止めについて」 ーマイスタッフ（一橋出版）事件（東京地判H17. 7. 25、東京高判H18. 6. 29）ほかー
9	24. 10. 18	派遣法③「派遣労働者との団体交渉について」 ークボタ事件（東京地判H23. 3. 17）ほかー
10	24. 11. 29	派遣法④「労働者派遣法改正の意義と課題」
11	24. 12. 20	パワーハラスメントについて ー厚生労働省「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告」（H24. 1. 30）ほかー

第2節 労働争議の調整

1 概 況

労働争議の調整は、労働者・労働組合と使用者の間で、労働条件等に関する主張が話し合いで一致せず、自主的な解決が望めない場合に、労働委員会が公正な第三者機関として紛争の解決を援助する制度で、労働組合と使用者との間の集団労使紛争の調整と、労働者個人と使用者との間の個別労働関係紛争の調整があります。

平成24年中に取り扱った調整事件（集団労使紛争）は、すべてあっせん事件で、新規申請の3件と前年から繰り越した1件の計4件の事件が係属しました。

また、平成24年中に取り扱った個別労働関係紛争のあっせん事件は、新規申請の4件と前年から繰り越した1件の計5件の事件が係属しました。

年次別調整事件新規係属件数

区 分	年 次										
	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
集 団 労 使 紛 争	9	5	7	8	4	1	5	4	4	6	3
個 別 労 働 関 係 紛 争	1	—	3	1	4	—	3	3	4	4	4

2 調整事件（集団労使紛争）の概要

(1) 事件一覧

事件番号	申 請 者 業 種	調 整 事 項	申請年月日	終結区分
			終結年月日	調整日数(回数)
23-6	労働組合 運輸業、郵便業	組合の事務室及び掲示板の貸与	23. 12. 6	解 決
			24. 3. 23	60 (3)
24-1	労働組合 教育、学習支援業	組合員に対する出向命令の撤回	24. 3. 9	取下げ
			24. 3. 27	—
24-2	労働組合 建設業	解雇に伴う未払賃金等の支払	24. 3. 23	打切り
			24. 4. 18	15 (1)
24-3	労働組合 持ち帰り・配達飲食サービス業	在職中の未払残業代及び精神的 損害金の支払	24. 8. 28	解 決
			24. 11. 5	56 (2)

(2) 事件の内容

平成23年（調）第6号 あっせん事件

申 請 者 A労働組合

被 申 請 者 A株式会社（業種：運輸業、郵便業）
申請年月日 平成23年12月 6日
終結年月日 平成24年 3月23日（解決）
調 整 事 項 組合の事務室及び掲示板の貸与
調 整 員 （公）有田、（労）網戸、（使）岡田
申請に至る経緯

組合は、会社に対し、組合の事務室及び掲示板を併存組合に対する貸与と同様に無償貸与するよう定期的に要求してきたが、会社は、事務室については貸与する場所がないこと、掲示板については制作・設置に必要な予算がないことを理由にこれに応じなかったため、組合の事務室及び掲示板の貸与を求めてあっせんを申請した。

調整の経過

会社は、各組合に対し中立保持義務があるが、併存組合に組合事務室等を貸与する一方、申請組合に貸与しないことは、組合間差別として合理的理由がない限り不当労働行為（支配介入）に当たることから、あっせん作業では、会社に対し、申請組合に事務室等を貸与する方向で検討するよう説得に努めた。

また、場所、面積など、貸与の具体的内容については、団体交渉で決定すべき性質のものであることから、労使間で自主的に協議して取り決めるよう、当事者双方に促した。

その結果、双方に歩み寄りの姿勢がみられたため、あっせん員が双方に対し、①会社は、組合用の掲示板の貸与を組合に約束すること、②組合事務室の貸与については、会社が、経営形態の見直しに伴う会社施設のレイアウトの検討に併せて、具体的な貸与場所の検討を行うこと、③会社は、組合事務室を貸与するまでの措置として、組合用の備品保管場所を貸与すること、④貸与の具体的内容については、当事者双方が誠意をもって協議すること、といった内容のあっせん案を提示したところ、双方が受諾したため、本件は解決した。

なお、あっせん作業は3回実施されたが、解決策を的確に検討するためには、社屋の実態を直接把握する必要があるとのあっせん員の判断により、うち1回のあっせん作業については、あっせん員自ら現地調査を行い、現地で実施した。

平成24年（調）第1号 あっせん事件

申 請 者 B労働組合
被 申 請 者 B法人（業種：教育、学習支援業）
申請年月日 平成24年3月 9日

終結年月日 平成24年3月27日（取下げ）

調整事項 組合員に対する出向命令の撤回

調整員 指名前終結

申請に至る経緯

学校法人が申請組合の組合員である教員に対し教育施設以外のグループ企業への出向を命じたことについて、組合は労働条件の一方的かつ重大な不利益変更であるとして撤回を求めたが、法人は、出向は、就業規則に基づき適正になされた業務命令であるとしてこれを拒否したため、命令の撤回を求めてあっせんを申請した。

調整の経過

当初、法人は、命令を撤回する意思はないとしてあっせん応諾を拒否していたが、その後の2回に渡る団体交渉の結果、法人が当該命令の撤回を通告したことにより、調整事項がなくなったとして申請が取り下げられた。

平成24年（調）第2号 あっせん事件

申請者 C労働組合

被申請者 C株式会社（業種：建設業）

申請年月日 平成24年3月23日

終結年月日 平成24年4月18日（打切り）

調整事項 解雇に伴う未払賃金等の支払

調整員 （公）山元、（労）杉本、（使）山田

申請に至る経緯

本件は、会社を解雇となった元従業員が、未払残業代の請求、在職時の社会保険の加入手続を行わなかったこと及び不当解雇されたことに対する損害賠償を求めて、申請組合に加入した「駆け込み訴え」事案である。3度団体交渉を実施したが金額で折り合いがつかなかったことから、あっせん申請がなされた。

調整の経過

あっせん作業では、個別折衝により譲歩の意思等を確認した上で、解決金等に係るあっせん案を双方に提示したところ、申請者側はこれを受け入れたものの、被申請者側が頑なにその受入れを拒否し、あっせん員の説得にも応じなかったことから、これ以上あっせんに継続しても解決の見込みがないと判断し、あっせんを打ち切った。

平成24年（調）第3号 あっせん事件

申 請 者 D労働組合
被 申 請 者 D株式会社（業種：持ち帰り・配達飲食サービス業）
申請年月日 平成24年 8月28日
終結年月日 平成24年11月 5日（解決）
調 整 事 項 在職中の未払残業代及び精神的損害金の支払
調 整 員 （公）北本、（労）網戸、（使）正木

申請に至る経緯

組合は、組合員である元従業員の在職中の未払残業代及び労基法違反への精神的損害金の支払を求めて、会社と団体交渉を2回実施したが、会社は、残業代につき違算による未払額があることは認めたものの、それ以上の支払については根拠がないとして応じなかったため、あっせを申請した。

調整の経過

第1回あっせん作業では、当事者双方の主張を聴取した上で双方に譲歩の余地を尋ねたところ、会社は、一旦、提示済みの違算残業代に加えて解決金として追加支出が可能か検討する姿勢を示したため、持ち帰って検討してもらうこととした。第2回あっせん作業では、結局、会社が自ら具体的な額の提示を行わなかったため、あっせん員が違算残業代及び解決金を支払う内容のあっせん案を双方に提示したところ、双方が受諾し、解決した。

3 個別労働関係紛争の概要

事件 番号	業 種	あっせん事項	あっせん員	申請年月日	終結 区分
	申 請 者			終結年月日 所要日数(回数)	
23-4	運輸業、郵便業	解雇に対する賃金補償	(公)中村 (労)岡本 (使)正木	23. 11. 22	解 決
	使用者			24. 2. 9 80 (1)	
24-1	卸売業、小売業	在職中に取得が認められなかった有給休暇に係る補償	(公)中村 (労)岡本 (使)松浦	24. 4. 25	解 決
	労働者			24. 5. 29 35 (1)	
24-2	教育、学習支援業	被申請者から請求された運転免許取得費用及び物損事故修理代の減額	(公)山元 (労)山近 (使)岡田	24. 6. 20	解 決
	労働者			24. 7. 12 23 (1)	

24-3	保険業	職場環境の改善（営業所長 によるパワーハラスメント の解消等）	指名前 終 結	24. 9. 19	不開始
	労働者			24. 10. 10 —	
24-4	建設業	安全管理業務から作業員へ の配置転換命令の撤回	指名前 終 結	24. 10. 4	不開始
	労働者			24. 10. 19 —	

第3節 争議行為予告通知及び実情調査

1 争議行為予告通知

平成24年において、労働関係調整法第37条第1項の規定により、争議行為の予告通知がなされたものは38件で、その概要は次のとおりです。

争議行為予告通知一覧表

見出 番号	通 知 者 (組合系統)	県内組 合員数 (人)	受 付 労 委	左記労 委受付 年月日	予 告 年月日	争 議 項 目	業 種
1	国鉄労働組合 (全労協)	約50	中労委	24. 2. 15	24. 3. 1	賃上げ等	鉄道業
2	全日本建設交運一般労働 組合 (全労連)	約200	中労委	24. 2. 22	24. 3. 7	春闘及び夏季一 時金	道路貨物運 送業
3	健康保険病院労働組合 (医労連)	約50	中労委	24. 2. 23	24. 3. 7	病院売却方針撤回 等	医療業
4	日立物流労働組合 (連合・運輸労連)	約30	中労委	24. 2. 23	24. 3. 21	賃上げ等	道路貨物運 送業
5	通信産業労働組合中央 本部 (全労連)	約10	中労委	24. 2. 24	24. 3. 14	賃上げ等	通信業
6	エヌ・ティ・ティ労働組合 (連合)	約950	中労委	24. 2. 28	24. 3. 12	一時金等	通信業
7	全日本赤十字労働組合連 合会 (医労連)	約120	中労委	24. 2. 29	24. 3. 15	賃上げ等	医療業
8	全日本建設交運一般労働 組合全国鉄道本部(全労連)	—	中労委	24. 2. 29	24. 3. 15	賃上げ等	鉄道業
9	全日本空輸乗員組合 (なし)	—	中労委	24. 3. 1	24. 3. 12	職場領域縮小 反対	航空運輸業
10	全国労災病院労働組合 (医労連)	約250	中労委	24. 3. 1	24. 3. 16	賃上げ等	医療業
11	全日本運輸産業労働組合 連合会 (連合・運輸労連)	約 1, 140	中労委	24. 3. 2	24. 3. 16	賃上げ等	道路貨物運 送業
12	山口赤十字病院労働組合 (医労連)	約120	山口県	24. 3. 5	24. 3. 16	勤務評定による 一時金査定反対等	医療業
13	KDDI労働組合 (連合)	約40	中労委	24. 3. 5	24. 3. 16	年間一時金等	通信業
14	日本私鉄労働組合総連合 会 (連合)	約360	中労委	24. 3. 7	24. 3. 18	賃上げ等	道路旅客運 送業
15	郵政産業労働組合 (全労連)	約10	中労委	24. 3. 7	24. 3. 19	賃上げ等	通信業
16	サンデン交通労働組合 (連合)	約340	山口県	24. 3. 15	24. 3. 25	賃上げ等	道路旅客運 送業
17	全済生会労働組合 (連合)	約600	中労委	24. 3. 19	24. 4. 4	賃上げ等	医療業

1 8	山口県厚生農業協同組合 連合会労働組合（医労連）	約700	山口県	24. 3. 28	24. 4. 9	年度末賞与及び賃 上げ等	医療業
1 9	日本航空乗員組合 （なし）	—	中労委	24. 3. 29	24. 4. 11	ライセンス未取得訓 練生の訓練中止撤回	航空運輸業
2 0	日本航空株式会社 （使用者）	—	中労委	24. 3. 30	24. 4. 11	19番の争議行為に 対抗するもの	航空運輸業
2 1	全国労災病院労働組合 （医労連）	約250	中労委	24. 5. 9	24. 5. 21	夏期一時金等	医療業
2 2	全済生会労働組合 （連合）	約600	中労委	24. 5. 10	24. 5. 21	夏期一時金等	医療業
2 3	全日本運輸産業労働組合 連合会（連合・運輸労連）	約 1, 140	中労委	24. 6. 1	24. 6. 15	一時金等	道路貨物運 送業
2 4	山口赤十字病院労働組合 （医労連）	約120	山口県	24. 6. 6	24. 6. 17	夏期一時金等	医療業
2 5	健康保険病院労働組合 （医労連）	約50	中労委	24. 6. 5	24. 6. 18	夏期一時金等	医療業
2 6	全日本空輸乗員組合 （なし）	—	中労委	24. 6. 6	24. 6. 17	勤務体制等	航空運輸業
2 7	全日本空輸乗員組合 （なし）	—	中労委	24. 6. 6	24. 6. 17	操縦士訓練生採用 数	航空運輸業
2 8	健康保険病院労働組合 （医労連）	約50	中労委	24. 9. 6	24. 9. 18	年末一時金等	医療業
2 9	全国労災病院労働組合 （医労連）	約250	中労委	24. 9. 21	24. 10. 5	年末一時金等	医療業
3 0	全済生会労働組合 （連合）	約600	中労委	24. 10. 4	24. 10. 19	年末一時金等	医療業
3 1	全日本建設交運一般労働 組合（全労連）	約200	中労委	24. 10. 24	24. 11. 7	年末一時金	道路貨物運 送業
3 2	全日本赤十字労働組合連 合会（医労連）	約120	中労委	24. 10. 26	24. 11. 6	年末一時金等	医療業
3 3	山口赤十字病院労働組合 （医労連）	約120	山口県	24. 11. 2	24. 11. 13	年末一時金等	医療業
3 4	日本航空乗員組合 （なし）	—	中労委	24. 11. 2	24. 11. 15	安全運航に関する 要求等	航空運輸業
3 5	全日本運輸産業労働組合 連合会（連合・運輸労連）	約 1, 140	中労委	24. 11. 2	24. 11. 16	年末一時金等	道路貨物運 送業
3 6	日本航空株式会社 （使用者）	—	中労委	24. 11. 2	24. 11. 15	34番の争議行為に 対抗するもの	航空運輸業
3 7	日本私鉄労働組合総連合 会（連合）	約360	中労委	24. 11. 20	24. 12. 2	労使協議の設置等	道路旅客運 送業
3 8	日本トランスオーシャン 航空乗員組合	—	中労委	24. 11. 20	24. 12. 2	乗員養成計画等	航空運輸業

2 実情調査

平成24年に実施した実情調査は7件で、これらはすべて、あっせん申請に係るもの（個別労働関係紛争のあっせん申請に係るもの4件を含む。）です。

なお、争議行為の予告通知のあった労働関係については、労働事情の調査を行う県労働政策課等から情報を収集してその動向を見守ってきましたが、県民生活に影響を及ぼすおそれを窺わせる情報がなかったことから、平成24年は、当該予告通知に係る実情調査を実施しませんでした。

第4節 労働組合の資格審査等

1 資格審査の概況

資格審査は、労働組合が労働組合法の手續に参与したり、救済を求めようとする場合に、その労働組合が労働組合法第2条の自主性の要件及び同法第5条第2項の民主性の要件を備えているかどうかを審査し、これらの要件を備えていない労働組合には手續に参与したり救済を求める資格を認めないことにより、間接的に労働組合の自主性、民主性を確保しようとする制度です。

年次別の取扱件数及び平成24年に係属した資格審査の概要は、次のとおりです。

年 次 別 資 格 審 査 取 扱 件 数

区 分	年 次									
	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
前年から繰越し	—	3	1	4	3	3	1	2	1	1
新規申請	3	5	8	10	2	6	2	7	5	8
計	3	8	9	14	5	9	3	9	6	9

資 格 審 査 一 覧 表

事件 番号	組 合 名 (組合員数)	申請 目的	上 部 団 体	補 正 勧 告 内 容	申 請 日	終 結 区 分
					終 結 日	
23-5	全日本造船機械労働 組合アスベスト関連 産業分会 (60)	不	全造船機械労組 (連合)	—	23. 11. 1 24. 12. 13	適合
24-1	地方独立行政法人 下関市立市民病院 労働組合 (220)	法	下関市職労 (自治労)	—	24. 5. 22 24. 7. 24	取下げ
24-2	山口井筒屋労働組合 (一)	法	日本サービス・ 流通労働組合連合 (連合)	—	24. 7. 3 24. 8. 7	取下げ

24-3	日本化学エネルギー 産業労働組合連合会 日本精錬労働組合 (201)	委	日本化学エネルギー産業労働組合連合会 (連合)	—	24. 10. 15 24. 12. 13	適合
24-4	全日通労働組合 山口県支部 (444)	委	運輸労連 (連合)	—	24. 10. 24 24. 12. 13	適合
24-5	山口マツダ労働組合 (236)	委	全国マツダ労連 (連合)	—	24. 10. 29 24. 12. 13	適合
24-6	山口県医療労働組合 連合会 (3, 408)	委	日本医労連 (連合)	7, 9号 補正	24. 11. 2 24. 12. 13	適合
24-7	新日鐵住金光労働組合 (219)	委	基幹産業労連 (連合)	—	22. 11. 5 24. 12. 13	適合
24-8	山口県農協労働組合 下関支部 (62)	委	山口県農協労働組合 (全労連)	—	24. 11. 8 24. 12. 13	適合

注：申請目的の項の「不」は不当労働行為救済申立て、「法」は法人登記、「委」は委員推薦を示す。

2 非組合員の範囲の認定・告示

この制度は、地方公営企業において労働組合法第2条第1号に該当する使用者の範囲をめぐる労使紛争を防止するため、その職員で構成する労働組合に加入できない管理監督的地位にある職員の範囲を認定・告示するものです。

平成24年は、認定・告示の申出はありませんでした。

第5節 不当労働行為の審査

1 概 況

不当労働行為の救済は、労働者又は労働組合が正当な組合活動を行うことに対して、使用者が不利益な取扱い、団交拒否、支配介入など労働組合法第7条で禁止されている行為(不当労働行為)を行った旨の労働者側からの申立てがあった場合に、事実関係を審査し、使用者がこれらの行為を行ったと認められたときは、救済命令を出すことによって正常な労使関係の維持を図ろうとする制度です。

年次別の取扱件数及び平成24年に係属した事件は、次のとおりです。

年 次 別 不 当 労 働 行 為 事 件 取 扱 件 数

区 分	年 次									
	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
前年から繰越し	—	1	1	3	3	3	1	2	1	1
新 規 申 立 て	1	1	4	3	1	1	2	1	1	0
計	1	2	5	6	4	4	3	3	2	1

不 当 労 働 行 為 事 件 一 覧 表

事件 番号	事 件 名	申 立 人	申 立 内 容	法7条 該当号	申 立 日	終 結 区 分
		被 申 立 人			終 結 日	
23-1	ユーエムジー・ エービーエス 不当労働行為 救済申立事件	全日本造船機械労働組 合アスベスト関連産業 分会	1 団交応諾 2 謝罪文の掲示及 び交付	2 号	23. 11. 1	全部 救済
		ユーエムジー・エービーエ ス株式会社			24. 12. 19	

2 事件の内容

**ユーエムジー・エービーエス
不当労働行為救済申立事件
(山労委平成23年(不)第1号)**

申 立 人 神奈川県横浜市
全日本造船機械労働組合アスベスト関連産業分会

被 申 立 人 東京都中央区
ユーエムジー・エービーエス株式会社

申 立 年 月 日 平成23年11月1日

請求する救済の内容

- 1 被申立人は、申立人からの平成23年8月24日付け及び同年9月15日付けの団体交渉申入れに対して、誠意を持って団体交渉を行わなければならない。
- 2 被申立人は、本命令受領から7日以内に縦1メートル横2メートルの白色用紙に明瞭に墨汁またはペンキをもって下記のとおり明記し、これを本社の正面前に10日間掲示し、同時に同文書を申立人に手交しなければならない。(陳謝文の案は略)

当事者の主張

(申 立 人) 被申立人は、申立人が申し入れた組合員(宇部工場(山口県)の元従業員)に対するアスベスト被害の補償等に関する団体交渉を2度にわたり正当な理由なく拒否した。これは、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。

(被申立人) 組合員は退職から2年以上経過しており被申立人に在籍する労働者ではないため、申立人からの団体交渉の申入れに応じる義務はない。

また、被申立人は、組合員のアスベスト被害が被申立人の業務に起因することを認めており、組合員との間で残された課題は補償額の調整のみであるため、申立人の団体交渉要求事項は、労働条件を巡る紛争に関するものではないので、義務的団体交渉事項に該当しない。

処 理 経 過

申立て以来、職員調査2回、委員調査4回、審問1回を行い、平成24年7月18日結審した。

その後、平成24年12月13日の公益委員会議の合議を経て、同月19日に命令書の写しを当事者双方に交付し、本事件は終結した。

平成23. 11. 17	職員調査(申立人側)
11. 24	審査目標の策定
11. 29	職員調査(被申立人側)

平成 2 4 .	1 . 2 7	第 1 回委員調査
	3 . 1 5	第 2 回委員調査
	5 . 9	第 3 回委員調査
	7 . 1 8	第 4 回委員調査・第 1 回審問（結審）
	1 2 . 1 3	公益委員会会議（組合資格審査決定・命令決定）
	1 2 . 1 7	命令書写し発送（配達証明郵便）
	1 2 . 1 9	命令書写し交付（郵便到達確認）

命令の要旨

組合員は労組法第 7 条第 2 号の「使用者が雇用する労働者」に該当すると認められ、申立人が団体交渉を要求した事項は義務的団体交渉事項であるため、被申立人の団体交渉拒否には正当な理由がないことから、団体交渉拒否に該当するものとして不当労働行為の成立を認め、申立人が申し入れた団体交渉の応諾と謝罪文の交付を命じた。

命令後の状況

被申立人は、本件命令を不服として、平成 2 4 年 1 2 月 2 6 日付けで再審査申立てを行い、現在、中央労働委員会で審査係属中である。

担当委員・職員

審査委員 （公）大田
 参与委員 （労）鶴岡、（使）田中
 担当職員 藤田、古川、熊崎

命 令 書 (写)

申 立 人 神奈川県横浜市
全日本造船機械労働組合アスベスト関連産業分会
代表者 執 行 委 員 長 **X 1**

被申立人 東京都中央区
ユーエムジー・エービーエス株式会社
代表者 代表取締役社長 **Y**

上記当事者間の山労委平成23年(不)第1号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成24年12月13日、第580回公益委員会議において、会長公益委員大田明登、公益委員有田謙司、同北本時枝、同山元浩、同中村友次郎が合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人が平成23年8月26日付け及び同年9月15日付けで申し入れた、組合員 **X 2** のアスベスト被害に係る補償等に関する団体交渉に誠実に応じなければならない。
- 2 被申立人は、申立人に対し、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を交付しなければならない。

記

年 月 日
全日本造船機械労働組合アスベスト関連産業分会
執行委員長 **X 1** 様

ユーエムジー・エービーエス株式会社
代表取締役社長 **Y**

当社が、貴組合から平成23年8月26日付け及び同年9月15日付けで申し入れられた、貴組合員の**X 2**氏のアスベスト被害に係る補償等に関する団体交渉について、同氏は現在当社に在籍する労働者ではないことなどを理由に拒否したことは、

山口県労働委員会において、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認められました。

当社は、今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、被申立人ユーエムジー・エービーエス株式会社（以下「会社」という。）が、平成23年8月26日付け及び同年9月15日付け、申立人全日本造船機械労働組合アスベスト関連産業分会（以下「組合」という。）からの、会社の元従業員のアスベスト被害に係る補償等に関する団体交渉の申入れ（以下「本件団交申入れ」という。）について、元従業員は現在、会社に在籍する労働者ではないことなどを理由に拒否したことが労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号の不当労働行為であるとして、同年11月1日に救済申立てがあった事案である。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 会社は、本件団交申入れに対して、誠意をもって団体交渉を行うこと。
- (2) 陳謝文の掲示及び手交

第2 争点

会社が、組合からの団体交渉の申入れに応じなかったことについて、正当な理由があるか否か

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

(1) 会社

ア ABS樹脂事業を業務内容とし、平成14年4月に事業統合により設立された。

イ 肩書地に本社を置き、山口県宇部市に所在する宇部工場を有している。

ウ 資本金は30億円で、本件申立時の従業員数は553名である。

(2) 組合

ア アスベスト製品を製造、販売、使用するあらゆる産業で働く労働者で組織され、平成18年12月に結成された。上部団体の全日本造船機械労働組合から執行権を委任されている。

イ 本件申立時の組合員数は60名であり、**X2** のほかに会社と雇用関係にあった組合員はいない。

(3) **X2**

X2 (以下「**X2**」という。)は、昭和42年7月1日に会社に入社し、平成19年12月31日に退職するまで、会社の宇部工場において正社員として、故障した機器等の修理・整備、高圧ガス設備機器、危険物施設、一圧設備等の保守・管理業務等に従事していた。

その後、平成20年1月1日に嘱託職員として会社に再雇用されたが、作業場所及び作業内容については、正社員時とほぼ同じであった。

なお、会社は、宇部労働基準監督署に提出した**X2**に係る職歴証明書の中で、会社における在籍期間中の石綿暴露作業に従事した期間は、昭和50年9月から平成20年12月までの33年3月である旨の証明を行っている。

【乙1】

2 **X2**の発症から本件申立てに至る経緯

- (1) **X2**は、平成20年8月に受診した、会社の石綿取り扱い業務従事者の健康診断の結果に基づき、同年10月29日に宇部市に所在する山陽病院（現山口宇部医療センター）で検査した結果、肺がんが見つかったことから、同年11月12日に手術を受け、病気療養のため、同年12月5日付けで会社を自主退職することとなった。

その後、**X2**は、肺がんについて宇部労働基準監督署に申請を行い、平成21年7月9日に労働災害（以下「労災」という。）の認定がなされた。

【乙2、乙15の1】

- (2) **X2**は、平成22年8月29日から平成23年5月23日までの間、5回にわたって会社の手紙を書くとともに、3回にわたり会社の担当者と面談の上、労災の認定がなされた肺がんに対する補償について、会社の考え方を質したが、合意に至らなかったため、同年8月1日、組合に加入した。

【甲1の1～2、乙4～14】

- (3) 組合は、平成23年8月26日付け「組合加入通知および団体交渉開催の申し入れ」（以下「1回目申し入れ」という。）を会社へ送付し、**X2**が組合に加入したことを通知するとともに、下記のとおり団体交渉の開催を申し入れ、文書による回答を求めた。

【甲3】

「組合加入通知および団体交渉開催の申し入れ（甲3）」から抜粋
1. アスベスト被害により肺がんを発症したことに対し、本人に謝罪すること。

2. 貴社におけるアスベスト粉じん曝露の状況と安全対策について説明すること。
3. 貴社におけるアスベスト粉じん曝露による健康被害の発生状況及び石綿健康管理手帳の取得状況について明らかにすること。
4. アスベスト被害に対する貴社の補償についての考え方を明らかにすること。
5. 上記の要求について、当組合と団体交渉を早急に行うこと。なお、日時や場所、参加者については、当組合と調整のうえで決めること。

- (4) 会社は、平成23年9月8日付け「回答書」により、組合からの団体交渉の申入れを拒否した。

上記回答書には、①X2は平成20年12月5日に会社を退職し、既に2年以上経過しており、会社に在籍する労働者ではないこと、②労働組合は、会社に在籍している労働者の労働条件等の向上を図るために存在するものであることから、組合からの団体交渉の要求に応じる義務はなく、組合からの要求事項に回答する立場にない旨が記載されていた。

【甲4】

- (5) そこで、組合は、平成23年9月15日付け「団体交渉の再申し入れ」を会社へ送付し、退職した元従業員が加入した労働組合から申し入れられた、アスベスト健康被害をめぐる団体交渉を拒否したことが不当労働行為に当たるとされた、住友ゴム工業事件に係る神戸地方裁判所平成20年12月10日判決及び大阪高等裁判所平成21年12月22日判決を確認するよう求め、1回目申入書で要求した事項について、改めて団体交渉を申し入れた。

【甲5】

- (6) これに対して会社は、平成23年9月20日付け「回答書」で、①住友ゴム工業事件と本件とは諸事情が全く異なり、同一に論じることができないこと、②住友ゴム工業事件に係る判決に対しては上告の申立てがされており、確定していないことから、組合からの団体交渉の要求に応じる義務はないとして、団体交渉の申入れを再び拒否した。

【甲6】

- (7) 平成23年11月1日、組合は当委員会に対し、本件申立てを行った。

第4 主張及び判断

1 当事者の主張の要旨

- (1) 組合の主張の要旨

ア 労組法第7条第2号に規定する「使用者が雇用する労働者」とは、原則的に

は、現に当該使用者が雇用している労働者のことを指すが、会社と会社を退職した者との間に、労働契約関係の継続の有無や労働契約の精算について争いがある場合には、その範囲内で「雇用する労働者」とであると解され、使用者は団体交渉に応じる義務があるとされている。そして、そうした場合には、労働組合への加入や団体交渉の申入れの時期は「社会通念上合理的な期間」になされる必要があるとされている。

イ **X2**は退職者であるが、在職中に発症した肺がんは、労災の認定を受けており、組合が団体交渉を要求した事項は、未精算の労災に関わる諸要求である。また、**X2**は、個人として平成22年10月14日から5度にわたり、会社へ労災の補償問題について申入れを行い、会社との間で自主的な解決を求めてきたが、平成23年6月8日の会社の最終回答には、誠意がみられなかったことから、同年8月1日に組合に加入し、組合は同月26日付けで会社に団体交渉を申し入れており、組合の申入れは「社会通念上合理的な期間」に行われている。

ウ 同種のアスベスト関連の退職者に係る団体交渉権をめぐる行政訴訟では、兵庫県労働委員会がひょうごユニオンからの不当労働行為救済申立てを却下し（兵庫県労委平成18年（不）第3号）、当該決定を不服として提起された住友ゴム工業事件があるが、第一審判決（神戸地方裁判所平成20年12月10日判決）に引き続き、控訴審判決（大阪高等裁判所平成21年12月22日判決）でも、アスベスト暴露の特殊性を考慮した上で、雇用関係終了後6～9年を経過した元従業員を「使用者が雇用する労働者」と認め、団体交渉応諾義務があると判断した。

エ 以上のとおり、**X2**は労組法第7条第2号に規定する「使用者が雇用する労働者」に該当する。

オ 組合の要求事項は、義務的団体交渉事項である「労働条件その他の待遇」に当たる。

（2）会社の主張の要旨

ア **X2**が組合に加入したのは、会社を平成20年12月5日に退職した後のことであり、**X2**は退職から2年以上経過しており会社に在籍する労働者ではないため、会社は、本件団交申入れに応じる義務はない。

イ 組合は、住友ゴム工業事件（大阪高等裁判所平成21年12月22日判決）の判示がそのまま本件でも適用されるとして、会社が組合から申し入れられた団体交渉を拒否した行為は不当労働行為であると主張するが、最高裁判所は、上記事件において、労組法第7条第2号にいう「使用者が雇用する労働者」について何らの判断を下すことなく上告を棄却しており、元労働者が退職後に加

入した労働組合から申し入れられた団体交渉に、どこまで元使用者が応じなければならないのかという点については、何ら基準を示しておらず、同事件判決は事例判決（普遍的な規範を提供する判決ではなく、その事例についてのみ当てはまるような判決）に過ぎないことからその判示を本件を含め広く一般に適用するのは誤りである。

ウ 住友ゴム工業事件判決において、大阪高等裁判所は、使用者が団体交渉応諾義務を負う前提として、元従業員が加入する労働組合からの団体交渉申入れは「かつて存続した雇用関係から生じた労働条件を巡る紛争」である必要があるとしている。そして、同事件においては、使用者が、元従業員の健康被害が使用者での業務に起因することを認めていないため、使用者と元従業員間の紛争は、職場環境という労働条件そのものを巡る紛争であり「かつて存続した雇用関係から生じた労働条件を巡る紛争」である。これに対し、本件において会社は、**X 2**の肺がん罹患が会社の業務に起因することを認めて労災申請に協力しており、会社と**X 2**の間には、「かつて存続した雇用関係から生じた労働条件を巡る紛争」は存在しない。そして、会社は、既に**X 2**に対し補償を申し出ており、会社と**X 2**の間で残された課題は補償額の調整であって、これは労働条件を巡る紛争ではない。

エ 組合の団体交渉要求事項のうち、実施済みである、**X 2**への謝罪以外の事項は、補償額を左右する事情に係るものであり、組合がこれらの事項により補償額の交渉をしようとするのは明白であるため、補償額調整のための事項である。

オ 本件のように、元使用者である会社が、元労働者である**X 2**の肺がん罹患が会社の業務に起因することを認めており、元使用者と元労働者の間で残された課題が補償額の調整のみである場合は、組合の団体交渉要求事項は、労働条件を巡る紛争に関するものではないので、義務的団体交渉事項に該当しない。

カ アスベストに関する損害賠償請求に関して、元労働者が退職後に加入した労働組合から申し入れられた団体交渉について、すべて元使用者が応じなければならないとしたら、非弁護士の法律事務の取扱い等を禁じている弁護士法第72条違反になることが明白である。

キ 以上のとおり、会社には組合からの団体交渉申入れに応じる義務はない。

2 当委員会の判断

本件団交申入れに対し、会社がこれを拒否したこと（前記第3の2(3)～(6))に当事者間で争いはないから、会社の団体交渉拒否に正当な理由があったかどうかについて判断する。

(1) まず、会社は、**X 2**は退職から2年以上経過しており会社に在籍する労働者

ではないため、本件団交申入れに応じる義務はない旨主張するので、**X2**が労組法第7条第2号の「使用者が雇用する労働者」に該当するか否かについて、以下判断する。

ア 労組法第7条第2号の「使用者が雇用する労働者」とは、使用者が現に雇用している労働者をいい、雇用関係が既に終了している者は原則として含まれない。しかし、雇用関係が既に終了している者についても、解雇など労働契約の終了を巡って紛争が継続している場合、及び、雇用関係の継続中に紛争が顕在化し退職後も紛争が解決されていない場合のほか、在職中の事実を原因とする未精算の紛争が存在し、その問題の存在が顕在化してから時機に遅れていない合理的な期間内に、その所属する労働組合から使用者に団体交渉が申し入れられた場合には、「使用者が雇用する労働者」に含まれ、使用者は団体交渉応諾義務を負うと解するのが相当である。

イ 本件についてこれをみるに、**X2**は、会社に在職中の平成20年10月に発症が判明し、退職後の平成21年7月に労災認定された肺がんに対する補償について、平成22年8月から平成23年5月までの間、会社と個人として交渉するも合意に至らなかったこと（前記第3の2（1）（2））からすれば、**X2**と会社との間には在職中の事実を原因とする未精算の紛争が存在していたと認められる。

また、**X2**は、上記のとおり労災認定後の平成22年8月から約9か月間にわたり会社と交渉するも合意に至らなかったため、平成23年8月1日に組合に加入し、組合は、同月26日には会社に対して団体交渉を申し入れていること（前記第3の2（2）（3））からすると、**X2**が退職してから2年9か月後に団体交渉の申入れがされているものの、在職中の事実を原因とする未精算の問題が顕在化してから合理的な期間内に団体交渉の申入れがされたことが認められる。

ウ 以上のとおり、**X2**は労組法第7条第2号の「使用者が雇用する労働者」に該当し、**X2**のアスベスト被害に係る補償等に関し、組合は会社との団体交渉の当事者になり得るから、**X2**が会社に在籍する労働者ではないことは、本件団交申入れを拒否する正当な理由とはなり得ない。

（2）次に、会社は、本件のように、元使用者である会社が、元労働者である**X2**の肺がん罹患が会社の業務に起因することを認めており、元使用者と元労働者の間で残された課題が補償額の調整のみである場合は、組合の団体交渉要求事項は、労働条件を巡る紛争に関するものではないので、義務的団体交渉事項に該当しない旨主張するので、組合の要求事項は義務的団体交渉事項に該当するか否かについて、以下判断する。

ア 使用者が団体交渉をすることを労組法によって義務づけられている事項（義務的団体交渉事項）とは、組合員である労働者の労働条件その他の待遇や団体的労使関係の運営に関する事項であって、使用者に処分可能なものをいうものとされ、賃金、労働時間、安全衛生、災害補償、教育訓練などが労働条件（場合により「その他の待遇」）の代表的なものとされている。

イ これを本件についてみると、本件団体交渉事項（前記第3の2（3））のうち、1のアスベスト被害により肺がんを発症したことに対し、**X2**に謝罪すること、及び4のアスベスト被害に対する会社の補償についての考え方を明らかにすることは、退職前の雇用関係に関連して発症した健康被害に関するものであり、2の会社におけるアスベスト粉じん曝露の状況と安全対策について説明すること、及び3の会社におけるアスベスト粉じん曝露による健康被害の発生状況及び石綿健康管理手帳の取得状況について明らかにすることは、職場環境とそれに関連したものであり、いずれも上記アの安全衛生や災害補償に関する事項に該当し、会社に処分可能なものと認められるから、**X2**についての退職前の会社との雇用関係に関するものである限り、義務的団体交渉事項にあたりと解すべきである。

ウ なお、会社は、**X2**の肺がん罹患が会社の業務に起因することを認めて労災申請に協力し、**X2**との交渉の中で、肺がんに係る補償を申し出ていたのだから、残された課題は補償額の調整のみであり、実施済みである**X2**への謝罪以外の本件団体交渉事項は、すべて補償額の調整を目的とした事項で、労働条件を巡る紛争に関するものではないので、義務的団体交渉事項に該当しない旨主張するが、わが国においては、労働組合が、使用者の雇用する組合員に係る個別労働紛争について使用者と苦情处理的な交渉をし、その解決を図ることも、団体交渉のひとつの機能となっており、本件において、**X2**のアスベスト被害に係る補償等に関して組合が会社に団体交渉を申し入れることは、組合の正当な活動であって、仮に組合が補償額の調整を目的として、本件団交申入れを行っていたのであったとしても、組合の要求事項は上記イのとおり義務的団体交渉事項であるから、会社は、本件団体交渉事項について団体交渉をすべき義務を免れないものというべきである。

（3）また、会社は、アスベストに関する損害賠償請求に関して、元労働者が退職後に加入した労働組合から申し入れられた団体交渉について、すべて元使用者が応じなければならないとしたら、弁護士法第72条違反になる旨主張するが、仮に組合から本件の解決に当たって補償額の要求があったとしても、上記（2）ウのとおりその要求自体は労使紛争の解決の一手段といい得るものであるので、会社の上記主張は失当である。

- (4) 以上のとおり、元従業員である **X 2** が会社に在籍する労働者ではないことなどを理由とする会社の団体交渉拒否は、正当な理由がないものであって、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

第5 結 論

1 救済方法

以上のとおり、会社が本件団交申入れを拒否したことは、不当労働行為と認められるので、主文第1項のとおり命ずることとし、今後同様の行為が繰り返されるおそれがないとはいえないので、主文第2項のとおり命ずることとする。

なお、組合は陳謝文の掲示をも求めているが、本件の救済方法としては、主文第2項をもって足りると考える。

2 法律上の根拠

以上の次第であるから、当委員会は、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成24年12月13日

山 口 県 労 働 委 員 会

会 長 大 田 明 登 

3 再審査の概況

都道府県労働委員会が出した命令又は決定に不服がある当事者は、労働組合法第27条の15の規定により、中央労働委員会に対して再審査を申し立てることができます。

平成24年における係属事件は、次のとおりです。

再 審 査 事 件 一 覧 表

事件番号	事 件 名	再 審 査			初 審	
		申立人	申立て	審査状況	申立て	終 結
24(不再)73	ユーエムジー ・エービーエス	ユーエムジー ・エービーエス 株式会社	24. 12. 26	係属中	23. 11. 1 (23不1)	24. 12. 19 (全部救済)

(注) 事件名は初審のものである。

4 確定命令の不履行通知

平成24年は、労働組合法第27条の13第2項の規定による確定命令の不履行通知はありませんでした。

第6節 行政訴訟事件の対応

1 概 況

不当労働行為に関する労働委員会の命令及び決定は、行政処分としての性格を有するので行政訴訟の対象となります。

労働委員会が出した命令又は決定に不服がある当事者は、その命令又は決定を発した労働委員会を相手方(被告)として、労働組合法第27条の19の規定により、裁判所に行政訴訟を提起することができます。

平成24年に係属した事件は、次のとおりです。

行政訴訟事件一覧表

事 件 名	原 告	請 求 の 趣 旨	提起年月日
			終結年月日
平成24年(行ウ)第5号不当労働行為救済命令取消請求事件	田中酸素労働組合	当労働委員会の発した命令のうち、原告の申立てを棄却した部分の取消しを求める。	24. 5. 24 係 属 中

2 事件の内容

**不当労働行為救済命令取消請求事件
(山口地裁 平成24年(行ウ)第5号)**

当 事 者

原 告 田中酸素労働組合

被 告 山口県(代表者 山口県労働委員会)

提 訴 年 月 日 平成24年5月24日

請 求 の 趣 旨

1 被告が山労委平成22年(不)第1号田中酸素不当労働行為救済申立事件について、平成23年12月8日付けで発した命令のうち、次の事項に係る申立てを棄却した部分を取り消す。

- ① 小野田営業所に休憩所を設置すること
- ② 労働協約及び団体交渉での合意を履行しないことについて謝罪文を交付すること
- ③ 団体交渉に代表取締役社長の出席を求めること

2 訴訟費用は被告の負担とする。

請求の原因の要旨

本件命令は、原告の申立てを認めなかった部分において不当であるので、取り消

さなければならない。

訴訟の経過

- 1 当委員会は、大田明登弁護士（公益委員）を訴訟代理人とし、有田会長代理及び事務局職員 4 名を指定代理人として応訴した。
- 2 次のとおり口頭弁論が行われ、現在係争中である。

平成 24. 7. 11 第 1 回口頭弁論

9. 5 第 2 回口頭弁論

10. 31 第 3 回口頭弁論

12. 12 第 4 回口頭弁論

第7節 労働委員会活性化の取組

1 労働委員会活性化のための検討委員会

労働委員会活性化のための検討委員会（以下「活性化検討委員会」という。）は、中央労働委員会及び都道府県労働委員会で構成される全国労働委員会連絡協議会の小委員会として、平成21年11月に設置（設置期間は4年間）されました。

活性化検討委員会は、「労働委員会が置かれている現状を踏まえ、労働委員会がその機能を発揮し使命を十分果たすための具体的方策とともに、社会的にその存在意義を高めるための機能の拡充等について検討を行い、もって労働委員会の一層の活性化を図ること」を任務としており、公労使委員各3名（中央労働委員会委員3名、都道府県労働委員会委員6名の計9名）で構成されています。

活性化検討委員会では、早急に対処すべき1課題及び早期に対処すべき3課題を設定し、順次検討を行っているところです。

活性化検討委員会での検討状況

第1期（平成21年11月～平成22年6月）

- 早急に対処すべき課題のうち、「現行制度の下での運用上の課題（労働委員会活性化のための基盤作りに資するもの）」を検討課題とし、『多くの労働委員会が事件数の低位安定状況に置かれている中で、労働委員会の認知度を高めつつ、紛争処理能力を維持していくための方策』が検討され、第1次報告書として取りまとめられた。

第2期（平成22年10月～平成23年6月）

- 早期に対処すべき課題のうち、「現行制度の課題（労働委員会の機能の向上に資するもの）」を検討課題とし、『迅速的確な審査手続きを充実させるための方策』が検討され、第2次報告書として取りまとめられた。

第3期（平成23年10月～平成24年6月）

- 早期に対処すべき課題のうち、「現行制度の利用状況及び紛争の性格の変化に対応する上での課題」を検討課題とし、『増加しつつある個別労働紛争の解決への適切な対応を促進し、調整手続きを充実するための方策』が検討され、第3次報告書として取りまとめられた。

第4期（平成24年10月～平成25年6月予定）

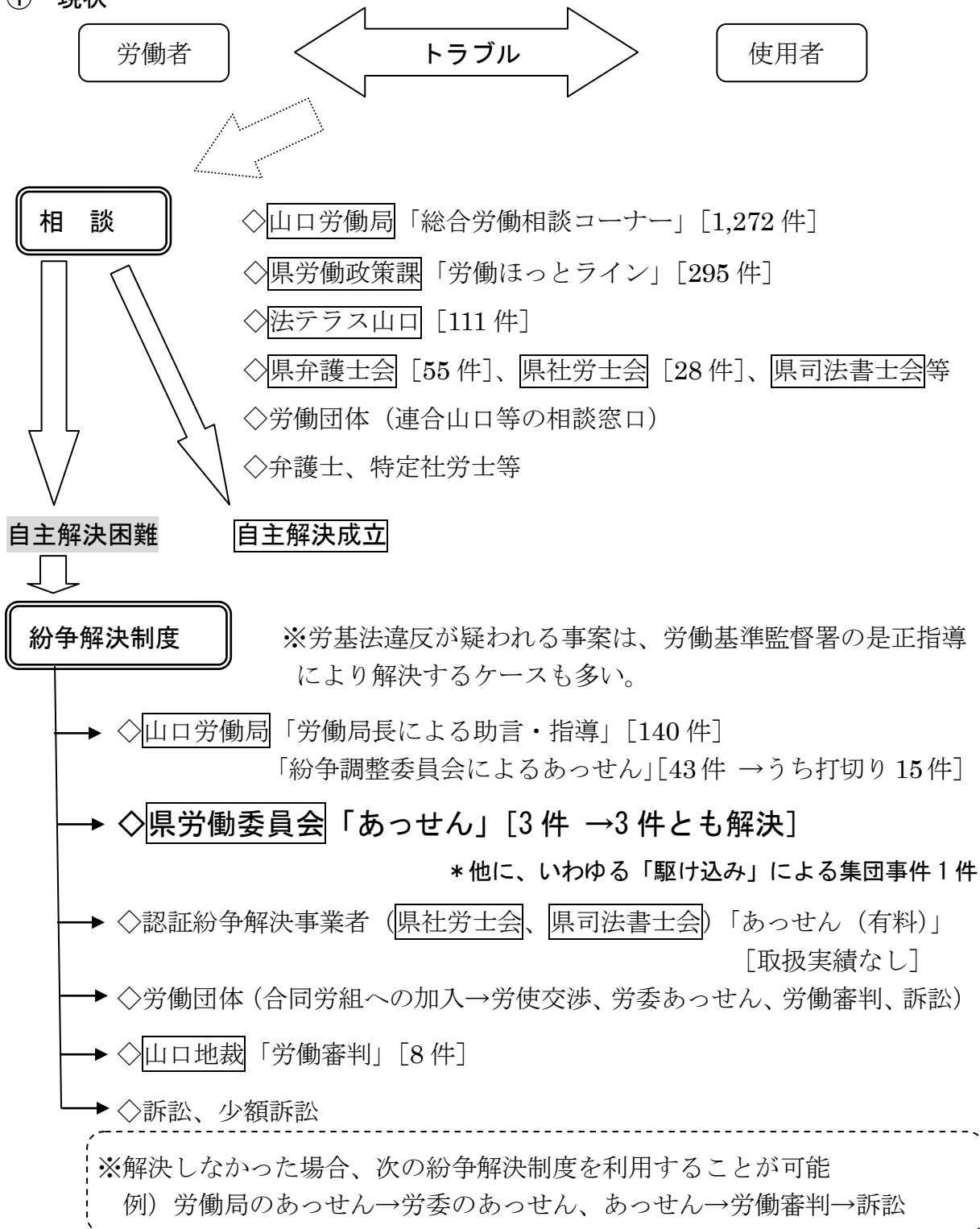
- 第1次から第3次までの報告書に示された取組のフォローアップを行うこととされている。

2 第3次報告書に係る検討及び取組方針

活性化検討委員会第3次報告書を踏まえ、平成24年10月11日に開催した第1514回総会で本県の取組方針を決定しました。

(1) 本県の取組方針の概要

① 現状



(注1) [] は「労働相談・個別労働関係紛争解決機関連絡協議会」（以下、「協議会」という。）の構成機関。

(注2) [] 内の件数は、平成23年度の新規取扱件数。

② 現状分析と課題

労働委員会は、労使紛争の解決を図るため、申請に基づき、あっせん等を行う、公労使三者で構成された公正・中立な専門機関

労働委員会の機能を発揮していくには

→ア 制度を利用してもらうための周知 <対外的>

紛争解決の入口は「相談」



相談窓口での周知が効果的



労働委員会では一般的な労働相談を行っていない。



協議会の構成機関・団体との連携強化に重点（平成 22 年 8 月 26 日総会決定）

（ア）県の相談機関である「県労働政策課（労働ほっとライン）」との連携

労働ほっとラインの相談員（社会保険労務士）への個別訪問により、相談員からの紹介による申請が 4 件（H23 1 件、H24 3 件）あるなど、効果が出てきている。

課題 「相談」から「あっせん」に至る一体性を持った取組の充実・強化

（イ）相談件数が圧倒的に多い「山口労働局」との連携

協議会（年 1 回開催）での県労委の制度及び事例の紹介により、山口労働局で解決しなかった案件の申請が 2 件（H23 2 件）あるなど、一定の効果が出てきている。

課題 山口労働局との共同事業（合同セミナー、合同相談会等）
山口労働局の相談員への県労委あっせん制度の周知・浸透

→イ 解決率の向上と処理期間の短縮 <対内的>

（ア）制度運用面

◇ 三者構成によるあっせん（平成 21 年度以降）

◇ 現地あっせん（平成 22 年度以降）

→ H23 萩市 2 件、岩国市 1 件、H24 下関市 1 件

課題 事件重複時の三者構成の維持・確保（あっせん員の現地出張を含む日程調整等）

（イ）委員及び事務局職員の情報共有と資質向上

◇ 事件終結後の自由討議（平成 23 年度以降）

◇ 勉強会（平成 24 年 1 月以降）

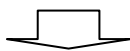
課題 勉強会における効果的な題材の選定（事務局）

③ 対応方針の概要

対応方針のポイント（抽出した課題を「第3次報告書」に沿って整理）

ア 関係機関との共同PR事業の実施

平成 22 年から協議会での制度一覧表の作成・配布や、県労働政策課との共同チラシの作成・配布を実施しており、今後も配布先や配布回数などを検討し、更に効果的な取組に努める。



新共同チラシのコンビニ店頭への配架

新求人情報誌への記事掲載

充ホームページを活用したPRの充実・強化

イ 労働相談と一体となったあっせんの取組、労政主管部局が行う労働相談との連携

県労働政策課との連携では、労働行政業務説明会や県民局労働相談員研修会での周知、特に「労働ほっとラインの相談員への個別訪問」による効果が大きいいため、現行の体制（労働相談は県労働政策課、あっせんは県労委）は維持しつつ、更なる一体性の向上に努める。



充労働ほっとラインの相談員への個別訪問の充実・強化

ウ 他の労働相談機関との連携

山口労働局とは、協議会を通じた連携のほか、相談窓口の担当者との具体的案件に及ぶ連携強化などに努める。

山口労働局との連携によるセミナーや相談会の開催については、今後の課題として検討する。



新総合労働相談コーナー（山口労働局及び県内7労基署に設置）の相談員への周知及び連携の確立 *相談員会議での労委制度等の説明について山口労働局と調整中

新協議会実務者会議の開催（これまでの年1回の協議会に加えての開催）による連携の確立 *山口県労委の提案により、山口労働局で開催に向けて検討中

エ 解決率の向上、処理期間短縮、処理体制

・解決率向上の観点から、山口方式といえる三者構成での対応のメリットを活かしたあっせんに努める。

・現地あっせんは当事者ニーズも高く、処理期間の短縮の観点からも効果的であり、引き続き、積極的に取り組む。

・自由討議や勉強会は、情報の共有と資質の向上を図るために貴重な場と考えており、これらを継続していく。

④ その他の課題

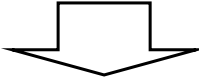
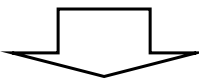
○地方公務員制度改革

国の進捗状況や情報を積極的に入手しつつ、総会等で協議を行うこととする。その上で、必要な措置を検討する。

(2) 具体的な取組方針

第1章 個別労働紛争の適切な解決の促進のための取組・課題

No.1

項 目			
第1節 はじめに	各県の取扱いの現状・問題点及び報告の趣旨・内容等		
	○ 各労働委員会における個別労働紛争あっせん業務については、平成13年の個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律の施行を踏まえ、各県において取組が開始され、現在、東京、兵庫、福岡を除く44労働委員会で、知事から委任を受けて、実施中。 ○ しかしながら、相談業務の対応、あっせん業務の手法等、各県において取扱いが様々であり、その適切な取扱い等が課題となってきたもの。 ○ こうした議論の高まりを受け、個別労働紛争のあっせん制度のより効果的な運用を期するため、全労委において各県労委へのアンケートやヒアリングを実施し、今回、報告書（案）として意見を取りまとめたもの。		
	 ○ その取扱いについては、各都道府県において、その対応の基本的考え方や役割といった意識が極めて多様であることが判明。		
	 ○ こうしたことから、この報告書では、各県の取扱いについて、改めて統一的な見解は示されず、各県労委において、地域のニーズに対応する際に有用なものとなることを目指すものとされた。 ○ 具体的には、各県労委の個々の取組に対する提案や好事例の紹介が行われている。		
	報告書の提案	山口県の対応状況等	山口県の取組方針
第2節 個別労働紛争処理制度の共同PR事業の総括	○ 今後とも、共同PR事業を継続することが適当である。（共同PR事業を継続していくべきという労委が7割弱） ○ 共同PR事業の実施に当たっては、個別労働関係紛争処理制度周知月間を中心に、当面は現行のやり方を継続する。 ○ 求人情報誌は、有効な媒体である。（例：高知、新潟） ○ 労委会長自らが記者会見し、制度のPRを行うことは、新聞等の記事になるなど効果的である。（例：熊本）	○ 労働相談・個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会（以下、「協議会」という。）を中心にした取組を実施中。 ○ 平成23年度周知月間の取組 ・パンフレットの配布 ・新聞への記事掲載 ・地域情報紙への記事掲載 ・連合山口、県経営者協会、県労働協会の広報紙への記事掲載 ・中労委中国事務所主催「労使関係セミナー」への協賛	○ 協議会との連携を重点に置いて、創意工夫をしながら、効果的な取組を実施する。 ○ 平成24年度周知月間の取組（9月27日総会で報告済）前年度の取組に加えて、以下の新規取組を実施する。新規 ・県労委ホームページへの記事掲載（県トップページ「トピックス」からリンク） ・中労委ホームページに掲載の制度紹介動画へのリンク設定 ・ハローワークへの訪問PR（下関、山口） ・求人情報誌への記事掲載「もってけ！」10月2回 ・コンビニ店頭へのチラシ配架 ・FM山口のスポット（情報BOXやまぐち、FM県民ダイアリー）

項 目	報告書の提案	山口県の対応状況等	山口県の実施方針
	○ 地元メディアに、労委自ら出演するなど直接広報媒体を通じてPRを行うことは効果的である。(例：埼玉、石川) ○ 労委の制度や具体的処理事案の紹介等を内容とする動画等を、全労委として情報配信サービス（YouTube等）により提供する。 ○ 愛称については、多くの課題があるため、全労委で引き続き検討する。		
第3節 あっせん申請に至るまでの課題			
I 労働相談と一体となったあっせんの取組の重要性	○ 地域の個別労働紛争解決ニーズに的確に対応するためには、自ら労働相談を積極的に行う場合又は労政主管部局等の労働相談機関との連携を図る場合において、労働相談からあっせんまでを一連の流れとして認識することが必要である。	○ 労働相談からあっせんまでを一連の流れと認識した上で、協議会構成機関との連携強化に努めている。	○ 現行の取組を継続 ※具体的な取組は、第3節Ⅲ、Ⅳを参照
II 労委自らが労働相談を行う場合のあり方	※ア 条例等の規定に基づき労働相談実施 9 労委 - イ あっせんの事前相談を含め事実上の労働相談を実施 3 2 労委 - ウ 労働相談を実施していない 3 労委	※ 一般的な労働相談は内容に応じて労働ほつとラインや労働基準監督署等の適切な機関を紹介しているが、当労委では、事務局であっせんの事前相談として実施しておりイの範疇である。	○ 現行の体制（労働相談は県労働政策課、あっせんは県労委）は維持しつつ更なる一体性の向上に努める。
1 労働相談について	○ 労委として、自ら労働相談を行うことは、地域の個別労働紛争解決ニーズに応えるために大きな意義があり、実績を上げている労委がある。(例：徳島) ○ 条例等の根拠がなくとも、あっせんの事前相談として、多くの相談を行い、あっせんにつなげることも考えられる。(例：北海道)	京都府労委と同様な考えで対応中	

項 目	報告書の提案	山口県の対応状況等	山口県の取組方針
	○ 労働相談を労政主管部局の補助執行として労委が行うことは一つの工夫として参考となる。(例:鳥取)		
2 労働相談への事務局職員の対応状況	【注】ヒアリングにおいて京都府労委の委員から、「知事部局の相談は相談者の立場に立った相談であるが、公平・公正・中立を求められる労委では、あつせんを念頭に相談者に予断を与えないように臨むことが求められる。相談者の立場に立った相談を受けてしまうと後のあつせんが難しくなる。」と述べられたが、報告書では触れられていない。		
Ⅲ 都道府県における個別労働紛争処理体制の状況	○ 労委が、労政主管部局と連携していくためには、労政主管部局に労委の役割、解決能力の高さ等を十分に理解してもらい、信頼関係を構築することが重要と考える。 ○ このためには、各労委の状況に応じ、以下の工夫を考える価値がある。 ア 実際に相談を担当する者に労委について理解してもらう。(例:熊本) イ 労委と労政主管部局が、共同で労働相談(会)を実施する。 ウ あつせん申請書の受理を、労政主管部局において労委が行う。(例:鳥取) エ あつせん申請書の受理を労政主管部局が行う。 オ 労政主管部局から労働相談の複雑困難等事案を相談の段階で紹介・誘導してもらえば理想的。(例:徳島) カ 労委と労政主管部局間で人事異動ができれば理想的。	○ 労働政策課とは平素から連携を密にして情報交換を行っているが、特に次の機会を通じて、労委のあつせん制度の説明や事例紹介等に努めている。 ・ 県民局を対象にした労働行政業務説明会(毎年4月) ・ 県民局労働相談員研修会(年3回程度) ・ 労働ほっとライン(県労働政策課)の相談員である社会保険労務士を訪問(H23.10月に実施)	○ 現行の取組を継続。 次の機会を通じて、労委のあつせん制度の説明や事例紹介等に努めている。 ・ 県民局を対象にした労働行政業務説明会(毎年4月、H24.4月実施済) ・ 県民局労働相談員研修会(年3回程度、H24.8月実施済) ・ 労働ほっとライン(県労働政策課)の相談員である社会保険労務士を訪問(H24.8～9月実施済) 労働ほっとラインで労委を紹介した場合には、情報を提供してもらっている。

項 目	報告書の提案	山口県の対応状況等	山口県の対応方針
IV 他の労働相談機関との連携			
1 都道府県労働局との取組	○ 労働局における被申請者の不参加打切事案を労委のあっせんにつなげるために、労働局と労委との信頼関係の構築が重要である。 ヒアリングで次の好事例を聴取した。 ア 労委と労働局との間で、労委の三者構成によるあっせん制度のメリット等を理解してもらうための定期的な意見交換の実施(例:熊本, 宮崎) イ 労働局、労働基準監督署の労働相談員に対し、労委のあっせん制度のメリットを説明(例:熊本) ウ 労働局主催の研修への労委事務局職員の参加、労働局において一定期間の実務研修(OJT研修)の実施(例:宮崎) ○ 労働局のあっせん打切通知書に、労委による紛争処理の特長(三者委員等による参加のための説得等)をとりまとめたものを同封してもらうことが有効である。	○ 協議会での情報交換(制度、事例、運用状況等)を充実・実施中。 ○ 定例総会で、労働局職員の講演及び意見交換を実施(H23. 7. 28)、今後も継続予定。 ○ 労働局ではあっせん打切りの場合、申請者に協議会で作成した一覧表で解決機関を紹介している。	新規 協議会で実務者会議の新設を提案(山口労働局で開催に向けて検討中)。 ○ H24. 11. 8 山口労働局企画室職員による講演及び意見交換を実施。 新規 山口労働局及び県内7か所の総合労働相談コーナーの相談員への制度等説明(H25. 1. 28)。 ○ 山口労働局との連携によるセミナーや相談会の開催は今後の課題として検討する。
2 労働団体との連携に向けた取組	○ 労働団体の労働相談の中に、多くの労委のあっせんニーズがあるため、以下の取組を行うことが考えられる。 ア 労働者委員を通じて、労働団体に対し、労委の役割を浸透 イ 訪問による信頼関係の構築 ウ 労働団体での労委委員による講演等 エ 労働団体の相談担当者に対して、労委のあっせん制度の特長やあっせん事例等の情報提供	○ 連合山口の広報紙に当労委の紹介記事が掲載されるなどPRに努めている。	○ 現行の取組を継続(連合山口の広報紙に当労委の紹介記事掲載)。

項 目	報告書の提案	山口県の対応状況等	山口県の対応方針
3 その他関係団体等との連携に向けた取組	○ 可能な範囲で連携を図ることが望まれる。そのため、労委事務局職員による積極的な訪問活動により、関係団体に対して、労委のあっせん制度の特長や高い解決能力を理解してもらうことが重要。	○ 協議会で制度説明、事例紹介、情報交換を実施している。	○ 現行の取組を継続（協議会を活用した連携）。
第4節 あっせん申請後、あっせん終結後までの課題			
I 労委による個別労働紛争あっせんの実施状況			
1 あっせん応諾時の働きかけ	○ 被申請者に対して労委のメリット(偏りが無い、専門性が高い、当事者が話し易いなど)を説明し、参加について説得することが重要である。 ○ 労委委員の説得が有効であると考えられる場合には使用者委員による説得も検討。	○ 提案の趣旨のとおり対応中。	○ 現行の取組を継続（提案の趣旨のとおり対応）。
2 あっせん員の指名	○ 三者構成のメリットを最大限に活用して、事案の解決を図ることが基本である。 ○ 事案によっては、より柔軟な対応のやり方(例えば、三者構成のあっせん員を選任の上、公益委員があっせんを実施、あるいは、あっせん員の支持の下、事務局職員があっせん手続を行うなども考えられる。	○ 平成20年度以前は、公益委員のみで対応していた例もあったが、平成21年度以降は、三者構成で対応している。	○ 現行の取組を継続（三者構成での対応）。
3 あっせんにおける事務局職員の役割	○ 事務局職員が法的な整理のみならず解決に向けた方向性の整理まで行った上、あっせん員のあっせんをサポートできれば理想的である。(例:京都)	○ 職員の能力向上の観点からも提案の対応に心掛けている。	○ 現行の取組を継続（提案の趣旨のとおり対応中）。

項 目	報告書の提案	山口県の対応状況等	山口県の対応方針
4 雇用関係の維持に向けた努力	○ 申請者が職場復帰を希望し、かつ、その主張に理がある場合には使用者委員が被申請者に職場復帰の説得をすることが望まれる。 その際、労働者委員は、申請者に対して、被申請者たる使用者との信頼関係の再構築が必須であり、そのための努力が求められることを説明し、理解を得ることが望まれる。 ○ 被申請者の同意が得られない場合は、裁判や労働審判の手続について、丁寧に説明する。	○ 事例としては少ないが、労働者の立場を尊重し、円滑な解決に導くことは基本であり、その趣旨で対応中。 ○ あっせんが不開始や打ち切りとなった場合は申請者に対して他の解決方法（労働審判等）の説明をしている。	○ 現行の取組を継続（提案の趣旨のとおり対応中）。
Ⅱ あっせん終結後の状況			
1 あっせんの打切	○ 申請者に対し、労働審判及び裁判手続についてあっせん手続との相異点を含め説明、紹介すが、望ましい。	○ 提案の趣旨のとおり対応中。	○ 現行の取組を継続（提案の趣旨のとおり対応中）。
2 あっせんの終結	○ アフターケアとして不履行の事態を把握した場合には、申請者の意向を踏まえて相手方に履行の働きかけを行うことが望ましい。さらに履行に応じない場合には、裁判手続の説明、紹介までできれば理想的である。	○ 事務局で履行確認を行っている。（現在のところ、全ての事案で履行済）	○ 現行の取組を継続（事務局での履行確認）。
Ⅲ 解決率の向上のための取組状況	○ 解決率の向上のために、さらに努力する必要がある。 ※ 平成22年度解決率 労委73.7% 労働局70.0%（山口県労委50.0%） ○ 被申請者があっせん不参加の意思表示している場合には、三者構成のメリットを最大限に活用して、労委委員、事務局職員が説得できることが労委の強みである。 ○ 解決率向上のために労委委員、事務局職員は必要とされる能力を高める必要がある。（第4節Vで言及）	※ 制度導入以降の解決率 88.2%＜解決15件、打切2件＞ ○ 三者構成のメリットのほか、裁判手続には時間・費用がかかることも説明し説得している。 ○ 勉強会や事件終結後の自由討議を実施している。 ○ 当事者へのアンケート調査は実施していない。（労委のあっせん制度をどのようにして知ったかは、聴取している。）	○ 現行の取組を継続（メリットの説明、勉強会・自由討議の実施）。

項 目	報告書の提案	山口県の対応状況等	山口県の対応方針
	○ あっせんの成立に向けても、三者構成のメリットを意識し、最大限活用することは当然である。 ○ 改善できる点を検証する意味で、当事者へのアンケート調査は有意義である。		
IV 処理期間短縮のための取組状況	○ あっせん員の日程を早期に確保するための工夫を行う。 ○ 申請者及び被申請者の意向を確認し、事務局体制を勘案しつつ、早期あっせんのために夜間等のあっせん期日の開催も参考になる。 ○ 遠隔地申請者及び被申請者のため、労委所在地以外による現地あっせんの実施の例も参考になる。 ○ 三者構成のメリットを最大限に活用し、事案の解決を図ることが基本である。 なお、事案によってはより機動的な対応のやり方も考えられる。	○ それぞれの幹事委員が、輪番制に配慮しつつ、当事者の日程を最優先に決定している。 ○ 夜間のあっせんを希望された事例はない。 ○ 平成23年度以降、現地あっせんに積極的に取り組んでいる。 例：岩国市1件、萩市2件、下関市1件	○ 現行の取組を継続（当事者の日程最優先、現地あっせん）。
V 労委における個別労働紛争処理に係る体制の状況	○ 職員は、3年ローテーションを前提とすれば、異動後半年以内に労働相談やあっせんの事務処理能力を習得することが必要である。 ○ 計画的なOJT・自己研鑽を前提として、以下のような取組が効果的である。 - ア 各労委における自主的な研修（事例研究、中労委の提供する資料の活用、労委委員による講義等） - イ 中労委における法的観点を中心とした実践的な研修の実施 - ウ 労働局における短期の実務研修、労働相談員向けの研修への参加	○ 新任職員には、転入後直ちに業務研修を行うほか、中労委やブロックでの研修に最優先で参加させている。 ○ 転入当初は事件の副担当に置き、実地にノウハウの習得をさせている。 ○ 人事課に対して、法的知識を有する者や、労委経験者の配置を要望するとともに、ノウハウの継承ができる人事ローテーションを要請している。 ○ 終結事件の意見交換を行うなど情報の共有化に努めている。	○ 現行の取組を継続。 ※ 24年度の新任職員2名を中労委主催の中央研修、専門研修、中国ブロックの調整主管課長会議、審査主管課長会議（いずれも研修を兼ねる）に参加させた。

項 目	報告書の提案	山口県の対応状況等	山口県の対応方針
	エ 労働大学校における個別労働紛争担当者向け研修の新設等 オ 研修機関(J I R R A等)が実施する研修への参加 ○ 職員の在籍を5年とする人事ローテーションの取組がされるなど事務局職員の能力向上の観点で理想的。(例 :福岡) ○ 労委委員の能力向上については、総会等での担当委員自らの説明による具体的な処理事案の詳細な事例研修をすることが効果的である。		
第5節 制度改正を要する課題			
1 あっせん申請に対する訴え提起の時効中断 2 あっせん案の受諾につき不当労働行為の労働委員会の和解調書の債務名義と同等の取扱い 3 被申請者の労働委員会への出頭義務 4 あっせん申請者への不利益取扱いの禁止	○ 以下のことを考えれば、全労委が一致して法改正を求めることは困難と認識する。 ア いずれの課題についても、対応するのであれば法律改正が必要。 イ 今回の調査においては、事案の解決に支障を来す事態にまで至るものは把握されていない。 ウ 労委の個別労働紛争のあっせんは、各都道府県の実情に応じて行われている。 エ 「2 債務名義」及び「3 出頭義務」は、審査の和解のような準司法的判断が求められるものであり、任意のあっせん制度としての限界を超える。 ○ 「1 時効中断」、「4 不利益取扱いの禁止」については、今後、本制度の発展状況や事案の解決に支障を来す事態の有無等を踏まえ、必要な検討を行う必要がある。	○ 事例のような事件は発生していない。	

項 目	報告書の提案	山口県の対応状況等	山口県の対応方針
.....	○ 「4 不利益取扱いの禁止」については、各労委において、条例等を根拠に不利益取扱い禁止の規定を設けることも考えられる。		
第6節 その他 「労働基準法等法令違反が疑われ得るあっせん事件の取扱い」	○ 労働基準法は強行法規であり、罰則で担保されていることから、これに関連した事案を取り扱う場合には特段の配慮が必要である。 ○ 労働基準法の適用が問題となる場合には、労働基準監督署への紹介も考慮する。 ○ 紛争の前提となる事実について当事者間で争いがある場合には、労委のあっせんになじむものであることからあっせん申請として受け付けること自体は差し支えない。 なお、あっせんが、成立した場合においても、労働基準監督署に申告が行われ、受理されることがあることに留意する。	○ 労働基準法違反が疑われる事案については、まずは労働基準監督署への相談を勧めている。	○ 現行の取組を継続。

項 目	
第1節 はじめに	制度実施の状況及び報告の趣旨等 ○ 労働争議が減少する中で、個々の労働者が解雇やセクハラ・パワハラ等の問題を巡って、合同労組に加入し、合同労組から申請がなされるいわゆる「駆け込み訴え事件」が多くなり、集团的労使紛争の形を取りながら、<u>実質的には個別労使紛争が増加している。</u> ○ こうしたことから、当該案件に対し、<u>よりの確な対応を行うため、各県労委の対応状況について検討・分析し、提案を行うもの。</u>

項 目	報告書の提案	山口県の対応状況等	山口県の対応方針
第2節 事件処理状況並びに迅速処理について	○ 集团的労使紛争が個別化し、権利紛争中心となったことに伴い、従来の集团的労使紛争におけるノウハウに加えて、法的知識の習得が必要となる。 (具体的な方策については、「第1章 第4節Ⅴ労委における個別労働紛争処理に係る体制の状況」に係る提案を参照) ○ 本来の集团的労使紛争(利益紛争)の調整事件が減少していることから、集团的労使紛争の解決に向けたノウハウの継承が課題となることに留意する必要がある。	○ 個々の終結事件の意見交換や自由討議、さらには、勉強会を通じて、ノウハウの継承に努めている。	○ 現行の取組の継続(自由討議、勉強会)。

項 目	報告書の提案	山口県の対応状況等	山口県の対応方針
第3節 解決率向上に向けての方策	○ 労委の三者構成のメリットを最大限活用して、被申請者の参加に向けて努力することが必要である。 ○ 集团的労使紛争の個別化に伴い、合同労組に関する調整事件の処理に当たっては、以下の事項に留意する必要がある。 ア 組合が組合員個人との意見が異なる場合には、労働組合側に対して、両者が共通認識を持つように働きかける。 イ 合同労組に対する労使の認識の違いにより話し合いに歩み寄りがない場合、裁判手続においては時間・費用がかかること、他方、労委では三者構成のメリットを通した的確な解決が可能であることを説明し、説得することが重要である。	○ 三者構成による労委のメリットを労使双方にしっかり説明している。 ○ 裁判手続には、時間・費用がかかることも併せて説明している。 ○ 合同労組の案件においては、必要に応じて、組合と組合員個人とが共通認識を持つことを働きかけている。（合同労組として申請している中で、組合員個人の本音をどのようにして確認するのか、難しい面がある。）	○ 現行の取組の継続（提案の趣旨のとおり実施中）。
第4節 その他 「団交拒否事案等の不当労働行為の申立てに際し、調整手続による解決が見込まれる場合の対応」	○ 審査手続を希望する者に対し、調整手続は審査手続に比べて簡易迅速に解決できる等を説明し、選択肢を与えることに意義がある。	○ 調整手続を経ずに審査手続を希望する者には先にあっせん申請を行うよう説明している。	○ 現行の取組を継続（提案の趣旨のとおり実施中）。

参 考 資 料

第1 業務処理状況統計資料

1 調整事件（集団労使紛争）関係

（1）調整区分別・開始事由別調整事件数（新規申請）

区 分	総 数	年 次									
		15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
総 数	47	5	7	8	4	1	5	4	4	6	3
あ っ せ ん	47	5	7	8	4	1	5	4	4	6	3
組 合 申 請	44	3	6	8	4	1	5	4	4	6	3
使 用 者 申 請	2	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-
双 方 申 請	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
職 権	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
調 停	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
組 合 申 請	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
仲 裁	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

（2）組合系統別調整事件数

区 分	総 数	年 次									
		15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
総 数	47	5	7	8	4	1	5	4	4	6	3
連 合	7	2	1	1	1	1	-	-	1	-	-
全 労 連	36	2	6	5	3	-	5	4	2	6	3
そ の 他	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-
系 統 な し	3	1	-	1	-	-	-	-	1	-	-

（3）従業員規模別調整事件数

区 分	総 数	年 次									
		15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
総 数	47	5	7	8	4	1	5	4	4	6	3
3 0 人 未 満	3	-	1	1	-	-	-	-	-	-	1
3 0 ～ 9 9 人	18	2	2	3	1	1	1	2	3	3	-
1 0 0 ～ 2 9 9 人	10	1	-	2	2	-	1	-	-	3	1
3 0 0 ～ 4 9 9 人	3	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-
5 0 0 ～ 9 9 9 人	7	-	2	1	-	-	1	1	1	-	1
1,000～4,999人	3	1	1	-	1	-	-	-	-	-	-
5,000人以上	3	-	-	-	-	-	2	1	-	-	-

（4）産業別調整事件数

区 分	総 数	年 次									
		15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
総 数	47	5	7	8	4	1	5	4	4	6	3
建 設 業	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
製 造 業	9	2	-	2	-	-	3	2	-	-	-
電気・ガス・熱供給・水道業	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-
運 輸 業、郵 便 業	4	-	-	-	-	-	-	-	1	3	-
卸 売 業、小 売 業	7	-	2	1	-	-	-	2	1	1	-
宿泊業、飲食サービス業	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
教育、学習支援業	5	-	-	1	1	-	-	-	1	1	1
医 療、福 祉	10	1	3	2	1	-	1	-	1	1	-
複 合 サ ー ビ ス 事 業	3	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-
サ ー ビ ス 業	5	1	1	-	2	-	1	-	-	-	-
公 務	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-

(5) 調整区分別・終結区分別調整事件数

区 分	総 数	年 次										
		15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
総 数	47	5	7	8	4	1	5	4	4	6	3	
あ っ せ ん	47	5	7	8	4	1	5	4	4	6	3	
解 決	20	3	5	5	1	-	-	2	-	3	1	
打 切 り	7	-	1	1	-	-	-	1	1	2	1	
取 下 げ	11	1	1	2	-	1	2	1	2	-	1	
不 開 始	9	1	-	-	3	-	3	-	1	1	-	
繰 越 し	-	(繰越後終結分は開始年の該当欄に計上)										-
調 停	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
解 決	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
仲 裁	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

(6) 調整事項件数

区 分	総 数	年 次										
		15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
総 数	67	7	11	10	8	2	6	6	4	8	5	
組 合 承 認 ・ 組 合 活 動	5	1	-	1	1	-	-	-	-	2	-	
協 約 締 結 ・ 全 面 改 定	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	
協 約 効 力 ・ 解 釈	2	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	
賃 金 増 額	3	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	
一 時 金	3	2	1	-	-	-	-	-	-	-	-	
諸 手 当	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	
その他賃金に関するもの	6	-	-	-	1	-	-	1	-	2	2	
退 職 一 時 金 ・ 年 金	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
解 雇 手 当 ・ 休 業 手 当	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
労 働 時 間	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
休 日 ・ 休 暇	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
作 業 方 法 の 変 更	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
定 年 制	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
そ の 他 の 労 働 条 件	2	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	
事 業 休 廃 止	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
企 業 合 併 ・ 事 業 譲 渡	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
人 員 整 理	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	
配 置 転 換	2	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	
解 雇 雇 入	3	-	1	1	-	-	1	-	-	-	-	
そ の 他 の 経 営 人 事	2	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	
福 利 厚 生	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
団 交 促 進	27	3	5	3	3	1	4	2	3	3	-	
事 前 協 議 制	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
そ の 他	9	-	2	3	-	-	1	-	-	1	2	

注： 1 件の事件に複数の調整事項がある場合があるため、事件数とは一致しない。

２ 個別労働関係紛争のあっせん関係

（１）申請者別あっせん事件数（新規申請）

区 分	総 数	年 次									
		15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
総 数	26	-	3	1	4	-	3	3	4	4	4
労 働 者 申 請	25	-	3	1	4	-	3	3	4	3	4
事 業 主 申 請	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-

（２）従業員規模別あっせん事件数

区 分	総 数	年 次									
		15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
総 数	26	-	3	1	4	-	3	3	4	4	4
3 0 人 未 満	11	-	1	-	1	-	1	2	3	1	2
3 0 ～ 9 9 人	9	-	1	1	1	-	1	-	1	3	1
1 0 0 ～ 2 9 9 人	4	-	1	-	1	-	1	1	-	-	-
3 0 0 ～ 4 9 9 人	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5 0 0 ～ 9 9 9 人	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1,000～4,999人	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-
5,000人以上	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1

（３）産業別あっせん事件数

区 分	総 数	年 次									
		15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
総 数	26	-	3	1	4	-	3	3	4	4	4
建 設 業	4	-	-	-	1	-	-	-	2	-	1
製 造 業	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-
運 輸 業、郵 便 業	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-
卸 売 業、小 売 業	4	-	-	-	-	-	-	1	-	2	1
金 融、保 険 業	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
宿泊業、飲食サービス	3	-	1	-	-	-	1	-	-	1	-
教育、学習支援業	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
医 療、福 祉	4	-	1	-	1	-	1	-	1	-	-
サ ー ビ ス 業	5	-	1	1	1	-	1	1	-	-	-
公 務	2	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-

（４）終結区分別あっせん事件数

区 分	総 数	年 次									
		15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
総 数	26	-	3	1	4	-	3	3	4	4	4
解 決	14	-	2	1	2	-	1	2	1	3	2
打 切 り	2	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-
取 下 げ	4	-	-	-	-	-	2	1	1	-	-
不 開 始	6	-	1	-	2	-	-	-	1	-	2
繰 越 し	-	（繰越後終結分は開始年の該当欄に計上）									

（５）調整事項件数

区 分	総 数	年 次									
		15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
総 数	32	-	4	1	7	-	4	4	4	4	4
一 時 金	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-
退 職 一 時 金・年 金	3	-	1	-	-	-	-	2	-	-	-
解 雇 手 当・休 業 手 当	2	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-
配 置 転 換	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
解 雇	11	-	-	1	3	-	3	1	2	1	-
そ の 他 経 営 人 事	3	-	-	-	2	-	-	-	1	-	-
そ の 他	11	-	2	-	1	-	1	1	1	2	3

注：１件の事件に複数の調整事項がある場合があるため、事件数とは一致しない。

3 資格審査関係

(1) 申請区分別資格審査件数（新規申請）

区 分	総 数	年 次									
		15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
総 数	56	3	5	8	10	2	6	2	7	5	8
不 当 労 働 行 為	17	3	1	4	3	1	1	2	1	1	-
法 人 登 記	12	-	-	4	3	1	1	-	1	-	2
委 員 推 薦	27	-	4	-	4	-	4	-	5	4	6
労 働 者 供 給 事 業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

(2) 補正勧告件数

区 分	総 数	年 次									
		15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
総 数	28	-	12	-	9	-	1	-	-	4	2
労働組合法	第2条 但書き	第1号	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		第2号	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		第3号	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		第4号	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	第5条 第2項	第1号	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		第2号	2	-	1	-	1	-	-	-	-
		第3号	3	-	1	-	1	-	-	1	-
		第4号	8	-	4	-	3	-	-	1	-
		第5号	1	-	-	-	-	-	-	1	-
		第6号	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		第7号	7	-	4	-	1	-	-	1	1
		第8号	2	-	1	-	1	-	-	-	-
		第9号	5	-	1	-	2	-	1	-	1

(3) 終結区分別資格審査件数

区 分	総 数	年 次									
		15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
前 年 か ら 繰 越 し	19	-	3	1	4	3	3	1	2	1	1
新 規 申 請	56	3	5	8	10	2	6	2	7	5	8
計	75	3	8	9	14	5	9	3	9	6	9
適 合 決 定	47	-	7	2	8	2	8	-	8	5	7
不 適 合 決 定	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-
取 下 げ、打 切 り	8	-	-	3	2	-	-	1	-	-	2
移 送	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
翌 年 へ 繰 越 し	19	3	1	4	3	3	1	2	1	1	-

4 非組合員の範囲の認定・告示関係

認定・告示件数

区 分	総 数	年 次									
		15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
申 出	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
終 結	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

注：昭和44年以降該当なし。

5 不当労働行為事件関係

(1) 申立区分別不当労働行為事件数（新規申立）

区 分		総 数	年 次									
			15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
総	数	15	1	1	4	3	1	1	2	1	1	-
労働組合法第7条	第1号	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	第2号	4	-	-	2	-	-	-	-	1	1	-
	第3号	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-
	第4号	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	第1・2号	2	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-
	第1・3号	2	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-
	第1・2・3号	3	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-
	第1・3・4号	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-
	第2・3号	2	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-

(2) 従業員規模別不当労働行為事件数

区 分		総 数	年 次									
			15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
総	数	15	1	1	4	3	1	1	2	1	1	-
30人未満		1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
30～99人		8	-	1	3	1	1	-	1	1	-	-
100～299人		2	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-
300～499人		1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-
500～999人		3	-	-	1	-	-	1	-	-	1	-
1,000～4,999人		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5,000人以上		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

(3) 産業別不当労働行為事件数

区 分		総 数	年 次									
			15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
総	数	15	1	1	4	3	1	1	2	1	1	-
製造業		6	-	-	2	-	1	1	1	-	1	-
卸売業、小売業		5	-	1	1	1	-	-	1	1	-	-
教育、学習支援業		1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
医療、福祉		2	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-
複合サービス事業		1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-

(4) 終結区分別不当労働行為事件数

区 分		総 数	年 次									
			15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
前年から繰越し		16	-	1	1	3	3	3	1	2	1	1
新規申立て		15	1	1	4	3	1	1	2	1	1	-
計		31	1	2	5	6	4	4	3	3	2	1
命令		12	-	1	1	2	1	3	-	2	1	1
関与和解		1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-
無関与和解		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
取下げ		2	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-
移送		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
翌年へ繰越し		16	1	1	3	3	3	1	2	1	1	-

第2 労働情勢関係統計資料

1 労働力主要指標（全国・山口県）

年次	全 国					山 口 県				
	労働力人口(万人)			完全失業者率 %	有効求人倍率	労働力人口(千人)			完全失業者率 %	有効求人倍率
		就業者	完全失業者				就業者	完全失業者		
平成 14	6,689	6,330	359	5.4	0.56	762	728	33	4.3	0.65
15	6,666	6,316	350	5.3	0.69	758	725	33	4.4	0.77
16	6,642	6,329	313	4.7	0.86	754	724	30	4.0	0.97
17	6,650	6,356	294	4.4	0.98	733	707	26	3.5	1.12
18	6,657	6,382	275	4.1	1.06	733	712	22	3.0	1.10
19	6,669	6,412	257	3.9	1.02	724	703	21	2.9	1.06
20	6,650	6,385	265	4.0	0.77	720	697	23	3.2	0.93
21	6,617	6,282	336	5.1	0.45	719	689	30	4.2	0.55
22	6,590	6,257	334	5.1	0.56	712	684	28	3.9	0.65
23	<6,545>	<6,244>	<300>	<4.6>	0.68	688	664	24	3.5	0.77

注：1 有効求人倍率については、年度平均である。

2 山口県の労働力人口及び完全失業者率は、モデル推計値である。

3 労働力調査では、平成23年3月11日に発生した東日本大震災の影響により、岩手県、宮城県及び福島県において調査実施が一時困難となったため、平成23年の<>内の数値は補完的に推計した値（平成22年国勢調査基準）である。

4 資料出所：総務省統計局「労働力調査」、厚生労働省山口労働局

2 賃金、労働時間の推移（全国・山口県）

（単位：円、時間）

年次	全 国			山 口 県		
	現金給与総額	総実労働時間	うち所定外	現金給与総額	総実労働時間	うち所定外
平成 14	387,638	1,837	137	347,809	1,885	130
15	389,664	1,846	145	360,131	1,872	134
16	376,964	1,840	149	365,582	1,895	162
17	380,438	1,829	149	365,319	1,877	154
18	384,401	1,842	155	367,904	1,874	156
19	377,731	1,850	161	347,688	1,853	149
20	379,497	1,836	155	347,588	1,840	149
21	355,223	1,768	131	347,654	1,801	131
22	360,276	1,798	144	342,524	1,829	147
23	362,296	1,788	143	346,945	1,823	144

注：1 事業所規模30人以上の年平均の数値である。

2 総実労働時間及び所定外労働時間は、年間労働時間である。

3 資料出所：県統計分析課「毎月勤労統計調査」

3 労働争議の推移（全国・山口県）

（単位：件、人）

年次	全 国				山 口 県			
	総争議		うち争議行為なし		総争議		うち争議行為なし	
	件数	総参加人員	件数	総参加人員	件数	総参加人員	件数	総参加人員
平成 1 5	872	1,152,562	698	1,057,137	8	1,314	2	321
1 6	737	710,242	564	592,936	14	2,518	7	1,494
1 7	708	646,291	579	576,284	12	1,009	8	479
1 8	662	627,413	551	536,752	12	1,194	5	131
1 9	636	612,974	480	509,841	12	7,090	1	40
2 0	657	176,853	545	77,305	17	999	5	19
2 1	780	115,371	688	39,022	9	933	4	164
2 2	682	110,664	597	54,532	5	524	4	280
2 3	612	58,495	555	25,023	6	244	5	215
2 4	-	-	-	-	5	264	3	6

注：1 山口県の争議件数には、前年から繰り返されたものは含まれていない。

2 資料出所：厚生労働省「労働争議統計調査」、県労働政策課

4 労働組合数等の推移（全国・山口県）

（単位：組合、人、％）

年次	全 国			山 口 県		
	組合数	組合員数	推定組織率	組合数	組合員数	推定組織率
平成 1 5	63,955	10,531,329	19.6	921	120,792	22.7
1 6	62,805	10,309,413	19.2	902	116,419	21.6
1 7	61,178	10,138,150	18.7	857	109,933	20.2
1 8	59,019	10,040,580	18.2	823	107,890	19.7
1 9	58,265	10,079,614	18.1	814	108,107	18.7
2 0	57,197	10,064,823	18.1	795	107,669	18.2
2 1	56,347	10,077,506	18.5	787	107,442	18.3
2 2	55,910	10,053,624	18.5	782	106,868	18.5
2 3	55,148	9,960,609	18.1	785	106,760	20.0
2 4	54,773	9,892,284	17.9	779	105,211	19.4

注：1 組合数は単位労働組合、組合員数は単一労働組合の数値である。

2 資料出所：厚生労働省「労働組合基礎調査（各年6月30日現在）」、県労働政策課

3 山口県の平成23年次の推定組織率について、平成22年「国勢調査」結果の公表に伴い、再計算した。

5 春季賃上げ要求・妥結状況

(1) 年次別妥結状況の推移（全国・山口県）（単位：円、％）

年 次	全国		山口県	
	妥 結 額	賃上げ率	妥 結 額	賃上げ率
平成 1 5	5,233	1.63	3,701	1.21
1 6	5,348	1.67	3,707	1.23
1 7	5,422	1.71	3,961	1.28
1 8	5,661	1.79	4,190	1.36
1 9	5,890	1.87	4,916	1.59
2 0	6,149	1.99	5,018	1.72
2 1	5,630	1.83	4,732	1.58
2 2	5,516	1.82	4,690	1.61
2 3	5,555	1.83	4,519	1.57
2 4	5,400	1.78	4,612	1.61

注：1 妥結額は、定昇込みで、組合員数による加重平均である。以下の表において同じ。

2 資料出所：厚生労働省（民間主要企業）、県労働政策課

(2) 平成24年企業規模別妥結状況（山口県）（単位：組合、円、％）

企業規模	平均賃金	要 求		妥 結			
		組合数	要 求 額	組合数	妥 結 額	賃上げ率	対前年比
計	286,304	94	5,158	94	4,612	1.61	99.8
300人未満	233,713	43	4,687	43	3,359	1.44	98.1
300人以上	293,779	51	5,225	51	4,791	1.63	100.0

注：1 平均賃金及び要求額は、組合員数による加重平均である。以下の表において同じ。

2 対前年比は、本年の妥結額と前年の妥結額との単純比較ではない。

3 資料出所：県労働政策課

(3) 平成24年産業別妥結状況（山口県）（単位：組合、円、％）

区 分	平均賃金	要 求		妥 結			
		組合数	要 求 額	組合数	妥 結 額	賃上げ率	対前年比
産 業 計	286,304	94	5,158	94	4,612	1.61	99.8
製 造 業	298,014	60	5,317	60	4,924	1.65	100.3
建 設 業	-	0	-	0	-	-	-
電気・ガス・熱供給・水道業	267,109	2	5,160	2	5,160	1.93	100.00
情 報 通 信 業	-	0	-	0	-	-	-
運 輸 業、郵 便 業	268,446	8	2,707	8	1,945	0.72	95.1
卸 売 ・ 小 売 業	231,367	15	4,962	15	3,537	1.53	101.7
金融・保険業・不動産業	X	1	X	1	X	X	X
宿泊業、飲食サービス業	-	0	-	0	-	-	-
生活関連サービス、娯楽業	X	1	X	1	X	X	X
教育・学術研究、医療福祉	279,275	5	7,664	5	5,723	2.05	95.6
複合サービス事業、サービス業	220,050	2	4,529	2	4,196	1.91	83.5

注：1 対前年比は、本年の妥結額と前年の妥結額との単純比較ではない。

2 資料出所：県労働政策課

6 夏季一時金要求・妥結状況

(1) 年次別妥結状況の推移（全国・山口県）

（単位：円、％）

年 次	全 国			山 口 県		
	要 求 額	妥 結 額	対前年比	要 求 額	妥 結 額	対前年比
平成 1 5	879,669	781,930	3.00	674,918	618,930	102.4
1 6	881,773	810,052	3.53	685,628	644,197	104.3
1 7	875,340	839,313	4.03	749,368	709,794	108.7
1 8	864,920	841,817	2.94	747,238	711,790	103.3
1 9	890,427	843,779	2.27	787,094	751,149	99.7
2 0	881,394	842,270	-0.29	767,579	727,088	99.2
2 1	775,580	710,844	-14.33	707,552	632,486	88.0
2 2	760,649	711,890	0.01	668,825	614,325	100.9
2 3	784,353	747,187	4.70	690,484	644,431	105.8
2 4	787,018	726,345	-2.33	689,288	614,827	94.9

注：1 要求額及び妥結額は、組合員数による加重平均である。以下の表において同じ。

2 対前年比は、本年の妥結額と前年の妥結額との単純比較ではない。

また、全国と山口県とでは表記方法が異なる。

3 資料出所：厚生労働省（民間主要企業）、県労働政策課

(2) 平成24年企業規模別妥結状況（山口県）

（単位：組合、円、月、％）

企業規模	平均賃金	要 求		妥 結			
		組合数	要 求 額	組合数	妥 結 額	支給月数	対前年比
計	285,109	117	689,288	117	614,827	2.16	94.9
300人未満	243,578	60	564,042	60	449,298	1.84	99.7
300人以上	291,880	57	709,707	57	641,813	2.20	94.4

注：1 平均賃金は、組合員数による加重平均である。

2 対前年比は、本年の妥結額と前年の妥結額との単純比較ではない。

3 資料出所：県労働政策課

(3) 平成24年産業別妥結状況（山口県）

（単位：組合、円、月、％）

区 分	要 求		妥 結			
	組合数	要 求 額	組合数	妥 結 額	支給月数	対前年比
産 業 計	117	689,288	117	614,827	2.16	94.9
製 造 業	66	722,917	66	638,821	2.13	92.7
建 設 業	0	-	0	-	-	-
電気・ガス・熱供給・水道業	2	799,723	2	755,945	2.83	100.0
情 報 通 信 業	2	658,633	2	658,633	3.12	100.0
運 輸 業、郵便業	17	571,375	17	498,931	1.99	102.1
卸 売・小 売 業	17	500,276	17	441,163	1.89	100.8
金融・保険業・不動産業	3	586,721	3	584,812	2.05	100.0
宿泊業、飲食サービス業	0	-	0	-	-	-
生活関連サービス、娯楽業	1	X	1	X	X	X
教育・学術研究、医療福祉	7	700,105	7	634,195	2.19	101.2
複合サービス事業、サービス業	2	472,605	2	423,112	2.00	99.6

注：1 対前年比は、本年の妥結額と前年の妥結額との単純比較ではない。

2 資料出所：県労働政策課

7 年末一時金要求・妥結状況

(1) 年次別妥結状況の推移（全国・山口県）

（単位：円、％）

年 次	全 国			山 口 県		
	要 求 額	妥 結 額	対前年比	要 求 額	妥 結 額	対前年比
平成 1 5	771,296	771,540	1.97	697,458	632,304	103.1
1 6	892,483	811,082	3.87	717,804	659,736	103.8
1 7	886,394	840,516	5.39	759,774	720,625	108.3
1 8	864,956	841,854	2.53	763,906	720,839	101.9
1 9	880,719	845,119	1.47	801,933	766,063	100.2
2 0	855,692	831,813	-0.63	772,425	737,299	98.2
2 1	809,276	726,933	-12.64	700,829	627,692	86.4
2 2	765,876	733,935	0.68	679,619	626,900	102.7
2 3	793,979	761,294	3.64	708,667	662,434	106.2
2 4	-	-	-	699,737	619,802	94.5

注：1 要求額及び妥結額は、組合員数による加重平均である。以下の表において同じ。

2 対前年比は、本年の妥結額と前年の妥結額との単純比較ではない。

また、全国と山口県とでは表記方法が異なる。

3 資料出所：厚生労働省（民間主要企業）、県労働政策課

(2) 平成24年企業規模別妥結状況（山口県）

（単位：組合、円、月、％）

企業規模	平均賃金	要 求		妥 結			
		組合数	要 求 額	組合数	妥 結 額	支給月数	対前年比
計	283,314	124	699,737	124	619,802	2.19	94.5
300人未満	240,557	60	556,172	60	426,043	1.77	97.6
300人以上	290,311	64	723,228	64	651,506	2.24	94.2

注：1 平均賃金は、組合員数による加重平均である。

2 対前年比は、本年の妥結額と前年の妥結額との単純比較ではない。

3 資料出所：県労働政策課

(3) 平成24年産業別妥結状況（山口県）

（単位：組合、円、月、％）

区 分	要 求		妥 結			
	組合数	要 求 額	組合数	妥 結 額	支給月数	対前年比
産 業 計	124	699,737	124	619,802	2.19	94.5
製 造 業	72	719,693	72	629,234	2.09	91.7
建 設 業	0	-	0	-	-	-
電気・ガス・熱供給・水道業	2	799,723	2	755,945	2.83	100.0
情 報 通 信 業	2	658,633	2	741,881	3.51	112.6
運 輸 業、郵 便 業	18	572,022	18	494,464	2.01	99.0
卸 売 ・ 小 売 業	16	556,938	16	497,122	2.13	101.8
金 融 ・ 保 険 業 ・ 不 動 産 業	2	689,273	2	661,111	2.30	100.0
宿泊業、飲食サービス業	1	X	1	X	X	X
生活関連サービス、娯楽業	0	-	0	-	-	-
教育・学術研究、医療福祉	6	846,134	6	760,238	2.65	100.7
複合サービス事業、サービス業	5	685,377	5	555,815	2.36	95.7

注：1 対前年比は、本年の妥結額と前年の妥結額との単純比較ではない。

2 資料出所：県労働政策課

第3 関係制度の施行等

1 個別労働関係紛争のあっせんに関する要領の一部を改正する要領（2月）

個別労働関係紛争のあっせん申請に関して、労使双方いずれからの申請にも対応することができるようにするために、平成24年2月23日に総会決定された本改正要領が同日施行された。

主な改正点は、あっせん申請書の様式について、労働者が被申請者となった場合の当該労働者の氏名、住所等の欄を新たに設けたことである。

2 労働契約法の一部を改正する法律の施行（8月）

有期労働契約の反復更新の下で生じる雇止めの不安の解消及び有期労働契約であることを理由として不合理な労働条件が定められることがないように働く人が安心して働き続けることができる社会を実現するために、平成24年8月10日に公布された本改正法が、一部の規定を除き、同日施行された。

主な改正点は、有期労働契約の新しいルールが3つ追加されたことである。新しいルールの内容は、無期労働契約への転換、「雇止め法理」の法定化及び不合理な労働条件の禁止である。

平成24年8月10日から施行されたルールは、「雇止め法理」の法定化であり、無期労働契約への転換及び不合理な労働条件の禁止は、平成25年4月1日から施行されることとなっている。

3 労働組合が講ずべき個人情報保護措置に関するガイドライン（新ガイドライン）の施行（8月）

「個人情報保護に関するガイドラインの共通化について」（平成20年7月25日個人情報保護関係省庁連絡会議申合せ。以下「申合せ」という。）に基づき、旧指針（個人情報の適正な取扱いを確保するために労働組合が講ずべき措置に関する指針）を全部改正した本ガイドラインが平成24年8月23日に公布され、同日施行された。

主な改正点は、旧指針の題名を改めたほか、形式面での整備を行うため本文の全部を申合せで示された標準的なガイドラインに沿って改正されたことである。

なお、旧指針の内容は、原則として新指針にそのまま引き継がれた。

また、旧指針では、船員のみに係る労働組合を適用対象としていなかったが、新ガイドラインでは、船員のみに係る労働組合を新たに適用対象とした。

4 労働委員会規則の一部を改正する規則の施行（10月）

不当労働行為事件における審査手続を簡素化し、その実効性を高めるために平

成24年10月1日に公布された本改正規則が同日施行された。

主な改正点は、審問を省略する場合の「審問を経ずに命令交付する手続」及び公労使の三者委員の意見が一致した場合に行う「事件の解決のための勧告」について、新たな規定が設けられたことである。

これは、全国労働委員会連絡協議会労働委員会活性化のための検討委員会第2次報告書（平成23年6月）において、審査手続を簡素化し、その実効性を高める方策の一つとして、「審問を経ずに命令交付する手続」及び「公労使の三者委員による解決策の勧告」が提案されたことを踏まえ、所要の規定の整備を行ったものである。