



今月のテーマ 『母子の健康月間』

第1474回例会

2017年4月27日 Vol.31 / No.38

■本日の例会 / 第1475回 平成29年5月11日(木)

- 会長・幹事報告
- 各委員会報告…各委員長
- 入会式…佐藤龍三郎 新会員
- ゲスト卓話…南九州短期大学 図書館長 隅元正行 様

【出席率状況報告】

- ・会員数 ……53名
- ・出席者 ……35名
- ・欠席者 ……18名
- ・出席率 ……66.04%
- ・4/13の修正出席率…82.69%

■会長挨拶



会長 香川美穂子

こんにちは。今日皆さんのボックスに昨年ご協力頂きましたアンケートの集計を入れておきました。素人作業で判読し辛いかもかもしれませんがご容赦ください。紙面のレイアウトのスキルが私には無いので、多少割愛しておりますので「数字が合わない」とお思いかもしれませんが、全部数字のチェックは出来ておりますのでご心配なく。アンケートにご協力頂いた方は22名です。実施しました時の会員数54名からすると回収できたのは40%ですからこの結果を皆さんの総意とはできませんが、提出期間が長かったにもかかわらず提出なさらなかった方々については、それはそれなりの意思表示とみなしたいと思います。この週末からゴールデンウィークですね。お時間取れる時にどうぞこのアンケート結果をお読み下さい。既成事実として会員の立場に在るのではなく、時には客観的に全体を見渡し「宮崎中央ロータリークラブとは」「ロータリアンとは」と再確認する事も必要だと思います。一番私が期待していたクラブに対するご自分の意見や提案をお書きくださった方は本当に少なかったのが残念でした。5月連休明けに、私の感想及び提案をさせていただきたいと思っております。

なお今年度もあと2ヶ月となり委員会の引き継ぎの時期を迎えております。各委員会の委員長の方々、恐れ入りますが昨年たてられた委員会予算について今この時期までの実績と照らし合わせた上で次年度の方に引き継ぎをお願いしたいと思います。皆さんの会費を如何に活用させて頂くかは、今後の人頭金の値上げや周年行事に対する積立金にも関わる大事な問題です。「去年と同じにしておけば良いんだよ」と言う安易な引き継ぎでは無

く、実績を示した上での無駄の無い予算立てが出来ます様よろしくお願い致します。

■幹事報告

幹事 平松 寛



国際ロータリー日本事務局より
5月のレート 110円になります

■ゴルフコンペの御案内

岡田圭史 会員



6/10(土)第3回宮崎中央RC香川会長杯ゴルフコンペを行います。多くの参加をお待ちしています。

■ゲスト卓話

宮崎県労働委員会 事務局調整審査課

課長補佐 吉田寿生 様

労働委員会制度と個別的労働紛争の解決



本日は、宮崎中央ロータリークラブ例会にお招きいただき、心からお礼申し上げます。

また、このような名誉な機会を与えていただきました香川会長、藤原先生をはじめ役員の皆様へ感謝申し上げます。

はじめに、自己紹介を申し上げます。

本日は、私、労働委員会事務局調整審査課課長補佐の吉田と西村主事がお伺いさせていただきました。

私たちは、県職員であり、私は昨年4月から、西村主事は今年4月に人事異動で配属されています。

私は、以前、地方労働委員会とっていた時代の平成5年から3年間在席し、労働委員会は2回

目となります。

個人的には、労務管理、労働法に関心があり、平成23年8月に宮崎県社会保険労務士会に登録し、平成26年5月に特定社会保険労務士の付記を受けています。

それでは、労働委員会についての説明をいたします。

労働委員会は、労使間のトラブルを解決するために、労働組合法によって設けられた行政機関で、47都道府県労働委員会と国の機関である中央労働委員会が東京の芝増上寺の近くにあります。

労使トラブルの自主的な解決が困難な場合に、公正・中立な立場で問題解決をお手伝いします。委員構成は、公・労・使の三者それぞれの立場を反映させた総合的な観点から、労使トラブルの解決のお手伝いをします。

そして、公益委員は弁護士、社会保険労務士など、労働者委員は労働組合の役員など、使用者委員会社経営者、経営者団体役員などです。都道府県労働委員会の委員は2年ごと改選され知事が任命します。委員を補佐するため事務局が置かれており、その職員は県職員です。

労働委員会は、昭和21年3月1日に労働組合法が施行され、宮崎県でも準備会を経て同年8月9日に正式に発足しています。昭和20年代当初は労働争議が頻繁に起こり、労働委員会の取り扱う事件も増加しました。宮崎県内でも日本5大争議の一つと言われる争議もありました。その後、昭和30年代から高度成長期にかけて、企業業績が向上する中、労働条件も向上し、同時に労働組合と会社との団体交渉も活発で、労働委員会を取り扱う事件も多い状況にありました。その後、労働組合の組織率も低下していくのと同時に、労働争議に係る労働委員会の取扱事件も減少しましたが、近年では、労働者個人と会社との個別的労働争議が増加し、個別的労使争議も取扱うようになりました。

さて、労働委員会の主な役割についてです。

まず、労働組合と使用者との紛争として、集団的労使争議があり、そのうち、労働争議の調整としてあっせん、調停、仲裁があります。労働組合と使用者との間で賃金や労働時間などの労働条件や解雇問題等をめぐり問題が生じ、団体交渉等による自主的な話し合いでは、解決が困難となった場

合に、労働委員会が両者の間に入り、労使双方の歩み寄り・譲歩を促進させることによって合意に導き、労働争議の自主的な解決を促すものです。労働争議の調整には、あっせん、調停、仲裁の3種類がありますが、もっとも簡便な「あっせん」が、最も多く利用されています。

そして、もう一つは不当労働行為の救済です。労働組合法では、使用者が労働組合又は労働者に対し行ってはいけない行為が定められています。例えば、団体交渉の申し入れを拒否することや、組合員であることを理由に解雇や賃金差別を行うことなどを禁止しています。このような不当労働行為を受けたと考える労働組合又は労働者は、労働委員会に救済の申立てを行うことができます。救済申立てがなされると、労働委員会は審査を行い、不当労働行為があったと判断した場合は、使用者に対し不当労働行為を是正するよう命令を出します。

この命令に不服があるときは、中央労働委員会に申立てることになっており、裁判所の地裁と高裁のような関係になっています。労働委員会の審査を経ずに、中央労働委員会に直接申立てすることはできません。

つぎに、労働者個人と使用者との間で生じた労働関係に関する問題、例えば、解雇、パワハラ、賃金未払いなどについて、労働委員会が間に入りあっせんを行っています。なお、あっせんは、労働者、使用者どちらからでも申請できます。

そして、個別的労使争議との関係で、労働相談を行っています。宮崎県労働委員会では、労働者と使用者との間の労働条件や職場の人間関係に起因するパワハラ等、労働問題全般にわたる様々な相談を受け付け、必要な情報の提供や助言を行っています。内容によっては「あっせん」制度を活用して解決を促すこともあります。労働者、使用者どちらからでも、また匿名でも相談できます。

次に、宮崎県労働委員会の事件取扱件数、相談件数については、資料の表のとおりです。

ご覧のとおり、労働争議の調整、不当労働行為、個別的労使争議のあっせんは一桁で推移していますが、労働相談が平成28年に増加しました。

この労働相談について、昨年は191件と急増しています。これは、昨年、国の働き方改革や電通

発行/ **宮崎中央ロータリークラブ**

●事務局 〒880-0804 宮崎市宮田町10-25 宮田町ビル TEL.0985-22-6767 FAX.0985-22-0288
●例会場 〒880-8545 宮崎市山崎町浜山 シーガイアコンベンションセンター TEL.0985-21-1155(毎週木曜 12:30~13:30)
会長/香川美穂子 副会長/三輪修珍・田中 寿 幹事/江藤敏治

の女性社員の過重労働による自殺の問題などが報道され、国民、県民の働き方に関する関心が高まったこと、加えて労働委員会の認知度向上として各種団体に啓発を行ったことが、要因ではないかと感変えています。

相談の詳細の内容は、資料のとおりです。

男女別にみますと、男性83件、女性84件とほぼ同数でした。年齢別では、50代が25件で最も多く、次いで60代が15件、30代が14件の順で、中高年からの相談が多い状況にあります。雇用形態別では、正社員が72件、非正規社員61件とほぼ変わりません。非正規社員のうちパートが30件と非正規社員の半数を占めています。業種別では、「医療・福祉」が44件と全体の23%、次いで「サービス業」、「製造業」、「卸売業・小売業」の順でした。相談内容別では、「労働条件等」が70件の24%、次いで、「経営・人事」、賃金未払いなどの「賃金等」がそれぞれ58件の20%、セクハラ、パワハラなどによる「人間関係」が38件の13%となっています。個別に見ますとパワハラが最も多くなっています。相談件数191件のうち、労働者からの相談が最も多く、使用者からの相談は10件でした。次に、個別的労働紛争のあっせん事例を紹介させていただきます。相談事例は個人、企業が特定できないようにまとめております。

まず、セクハラの実例です。労働者Aは、上司Bからセクハラを受けたことにより、精神疾患が悪化し、退職に追い込まれたとして、Aは会社Cに対し慰謝料を求めあっせんで申請しました。あっせんでは、あっせん員が労使双方に歩み寄りを促した結果、CとBがAに対し解決金を支払うことで和解しました。この事例は、会社が従業員の状況に対し、目配り、気配りを十分行っていなかったことが原因であり、もし、そのような状況を見つけた場合は、セクハラを行った従業員に対し適切な注意を行うことが求められます。

次に、解雇の実例です。労働者Dは個人事業主Eとの雇用契約更新時に労働条件の改善を求めましたが、改善されず、その後も改善要求を続けたため解雇されたとして、Dは解雇撤回を求め、あっせんで申請しました。あっせんでは、EはDの勤務態度不良を理由に解雇したもので、解雇は撤回できず、金銭解決にも応じられないと強く主張し

たため打ち切りとなりました。その後、使用者であるEから紛争の早期解決を求めあっせん申請があり、あっせん員による労使双方への説得の結果、EがDに対し解決金を支払うことで和解しました。この事例では、使用者による適切な措置が行われず、解雇したことが紛争の原因のようです。従業員の勤務態度が不良であれば、使用者は、適切な指導を行い、就業規則に基づく処分などを行う必要があります。労働関係の基本は労使の自主解決が原則ですが、中小企業の場合は社長さん一人で対応する場合は多いため、紛争が生じた場合は、顧問の社会保険労務士の先生や弁護士の先生に相談されることをお勧めします。

最後に、お手元のちらしをご覧ください。クリーム色のちらしは今日ご説明した労働委員会制度が記載されています。黄色いちらしは、労働委員会の相談窓口が記載されています。今日お集まりの皆様の方で労働問題にお困りの方がいらっしゃいましたら、お手元のチラシにあります相談窓口にお気軽にご相談ください。電話、来所でも結構です。

以上で、労働委員会の説明を終わらせていただきます。

本日は、本当にありがとうございました。

出席委員会報告

委員長 岡田圭史

◆4/13メイクアップ者名(敬称略)

生駒俊明、糸数智美、黒木雄一、高野広美、竹内幹也、田島直也、秦喜八郎、藤原昭公、山川 力、湯浅敏幸、橋口 淳

◆ビジター

原田寛太郎(宮崎北RC)

